



Turun yliopisto
University of Turku

VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄN MOTIVAA- TIOTEKIJÄT URHEILUTAPAHTUMASSA

**Tapauksena Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailut
Helsinki2012**

Liiketaloustiede, johtamisen ja organi-
soinnin pro gradu -tutkielma

Laatija:

Kaisu Aarno-Kaisti

Ohjaajat:

KTT Harri Virolainen

KTM Terhi Tevameri

15.1.2013

Pori



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Tutkimuksen tavoite.....	9
1.2.1	Tutkimuksen viitekehys ja rajaukset.....	9
1.2.2	Tutkimusmenetelmä ja työn rakenne	10
2	VAPAAEHTOISTYÖ	11
2.1	Kolmas sektori.....	11
2.2	Vapaaehtoistyön määritelmä	12
2.3	Vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavia tekijöitä	14
2.4	Vapaaehtoistyön johtajan tehtävät ja haasteet.....	17
2.5	Vapaaehtoistyö liikunnan alalla	20
3	MOTIVAATIO.....	23
3.1	Motivaation määritelmä	23
3.2	Motivaatioteorioita	24
3.2.1	Sisältöteoriat	25
3.2.2	Tarve- tai prosessiteoriat.....	28
3.3	Työmotivaatio	30
3.3.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	31
3.3.2	Palkitseminen ja palkkaus motivaation selittäjänä	33
4	MOTIVAATIO VAPAAEHTOISTYÖSSÄ	35
4.1	Timanttimalli motivaation selittäjänä.....	36
4.2	Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi urheilutapahtumassa	38
4.2.1	Urheilutapahtuman erityispiirteitä	38
4.2.2	Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä urheilutapahtumissa	39
5	YLEISURHEILUN EUROOPAN-MESTARUUSKILPAILUT HELSINKI2012.....	43
5.1	Tapahtuman taustatiedot	43
5.2	Vapaaehtoistyöntekijät Yleisurheilun EM-kilpailuissa.....	44
5.2.1	Vapaaehtoisten rekrytointi ja koulutus	44
5.2.2	Motivointi ja edut.....	45

6	TUTKIMUSAINEISTO	47
6.1	Aineiston keruu ja analysointi.....	47
6.2	Tutkimuksen laadun arviointi	49
7	TUTKIMUSTULOKSET	52
7.1	Vastaajien demografiset taustatiedot.....	52
7.2	Vapaaehtoistyöntekijän profiili	59
7.3	Vapaaehtoistyöntekijöiden osallistumisen motiivit	59
7.4	Asiantuntijan näkökulma vapaaehtoistyöntekijöiden motivointiin.....	66
7.5	Vapaaehtoistyön merkitys tekijälleen	67
7.6	Faktorianalyysi motivaatioryhmittelynä	71
7.7	Tutkimustulosten vertailtavuus aikaisempiin tutkimuksiin	74
7.8	Motivaatioteoriat vapaaehtoistyössä	76
8	POHDINTA.....	79
8.1	Johtopäätökset.....	79
8.2	Jatkotutkimusaiheet.....	82
	LÄHTEET.....	84
	LIITTEET	
	LIITE 1 VAPAAEHTOISTEN TYYTYVÄISYYS TYÖTEHTÄVÄÄN SEKTOREITTAIN.....	89
	LIITE 2 KYSELYLOMAKE	90
	LIITE 3 HAASTATTELUKYSYMYSPOHJA VAPAAEHTOISILLE	95
	LIITE 4 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUN RUNKO	96
	LIITE 5 MOTIVAATIOTEKIJÖIDEN TALUUKKO.....	97
	LIITE 6 MOTIVAATIOTEKIJÖIDEN FAKTORITAUUKKO	98

..

KUVIOT

Kuvio 1	Vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavat tekijät	14
Kuvio 2	Maslow'n tarvehierarkia	25
Kuvio 3	Työympäristön motivaatiotekijät	31
Kuvio 4	Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli	37
Kuvio 5	Vastaajien ikäjakauma.....	52
Kuvio 6	Vastaajien kotipaikkakunta	53
Kuvio 7	Vastaajien ammattiasema.....	54
Kuvio 8	Vastaajien viimeisin kokemus vapaaehtoistehtävissä.....	55
Kuvio 9	Vastaajien viimeisimmän vapaaehtoistehtävän muoto	55
Kuvio 10	Vastaajien tämänhetkinen aktiivisuus muissa vapaaehtoistehtävissä	56
Kuvio 11	Vastaajien suhde yleisurheiluun.....	57

TAULUKOT

Taulukko 1	Eri tehtävissä liikunnan kansalaistoiminnassa toimivat	21
Taulukko 2	Motivaatioteoriat jaettuna sisältö- ja prosessiteorioihin.....	24
Taulukko 3	Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Yleisurheilun MM 2005 -kilpailuissa	39
Taulukko 4	Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Jääkiekon MM 2003 -kilpailuissa	40
Taulukko 5	Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Kanadan naisten curlingin mesta- ruuskilpailuissa 1996.....	41
Taulukko 6	Vapaaehtoiset mukana kaikissa kolmessa tapahtumassa	57
Taulukko 7	Vastaajien tyytyväisyys valittuun työtehtävään	58
Taulukko 8	Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Yleisurheilun EM 2012 -kilpailuissa	60
Taulukko 9	Osallistumismotiivina tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuus	61
Taulukko 10	Osallistumismotiivina urheiluseuran velvoitus	63
Taulukko 11	Vastaajien mielipiteitä vapaaehtoistoiminnasta	70
Taulukko 12	Motiivien vertailu Jääkiekon MM, Yleisurheilun MM ja Yleisurheilun EM -tapahtumien kesken.....	75
Taulukko 13	Motivaatiotekijöiden pisteytys eri tapahtumissa	76

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Ajatus siitä, että ihminen tekisi huomattaviakin henkilökohtaisia uhrauksia jonkun toisen, varsinkin vieraan ihmisen hyväksi, on kiinnostanut tutkijoita jo pitkään (Clary ym. 1998, 1516). Sekä organisaation tasolla että yksilöllisesti vapaaehtoistyöllä on keskeinen vaikutus elämän laatuun (Unger 1991, 71). Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnalle merkittävää, jonka vuoksi aihe on ajankohtainen. Vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa Tilastokeskuksen (2009) tutkimuksen perusteella kiitettävästi: yli kolmasosa yli 10-vuotiaista suomalaisista on tehnyt vapaaehtoistyötä vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan.

Vuosi 2011 oli Euroopan Unionin vapaaehtoistoiminnan vuosi, jonka aikana vapaaehtoistoimintaa nostettiin esille, ja yritettiin saada uusia toimijoita mukaan (Tuntitili 2011). McCloughanin, Battin, Costinen ja Scullyn (2011) tutkimus osoittaa vapaaehtoistyön tekemisen määrän Euroopan Unionissa olevan kasvussa, sillä mielenkiinto sosiaalisia ja ympäristöllisiä aiheita kohtaan on kasvanut, ja myös vapaaehtoistyötä tekevien organisaatioiden määrä on lisääntynyt. Tilastokeskuksen (2009) tutkimus kertoo, että Suomessa vapaaehtoistyöntekijöiden määrä on pysynyt samana tutkimusta edeltäneen kymmenen vuoden aikana.

Vapaaehtoistyöntekijöitä tarvitaan nykyään yhä enemmän julkisten palveluiden tuottamisessa. Lisäksi viime aikojen julkiset vapaaehtoistyön markkinointitempaukset ovat vaikuttaneet tähän. Yleisesti ottaen asenteet vapaaehtoistyötä kohtaan ovat muuttuneet, ja odotetun eliniän kasvun myötä ikääntyneet ihmiset ovat entistä enemmän mukana toiminnassa. Jos vapaaehtoistyöntekijä saa tehdä itseään motivoivia tehtäviä, hän nauttii enemmän tekemisestään ja tulee todennäköisemmin myös jatkamaan tehtävässä myöhemmin. (Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen & Miene 1998, 1517–1518.)

Tilastokeskuksen (2009) tutkimuksessa on selvitetty eniten vapaaehtoistyötä tehtävän urheiluseuroissa ja liikuntakerhoissa. Usein urheilutoiminta ei olisikaan mahdollista ilman vapaaehtoistyöntekijöiden merkittävää panostusta. Vastaavaa ammattitaitoa olisi hankala löytää, mutta vapaaehtoistyöllä saadut taloudelliset säästöt ovat myös huomattavia. (Visa, haastattelu 3.4.2012, ks. tarkemmin luku 7.4.) Kun Suomessa yksityisen sektorin keskimääräisen työtunnin hinta 25,1 euroa kerrotaan vapaaehtoistyöhön keskimääräisesti käytetyllä ajalla, kymmenen tuntia kuukaudessa, tuloksena vuosittaiseksi vapaaehtoistyön laskennalliseksi arvoksi saadaan noin 1,6 miljardia euroa. (Vapaaehtoistyö 2012.)

Vapaaehtoistyöntekijöillä on työtä kohtaan erilaiset motiivit kuin työstään palkkaa saavilla. Vapaaehtoiset tekevät työtä palkatta omasta mielenkiinnosta, jolloin johtamiseenkin tulee olla erilaiset lähtökohdat. Vapaaehtoistyöntekijöitä ei voida motivoida rahalla, eivätkä työsopimusta koskevat rikkomukset, irtisanomiset tai eroaminen ja erotaminen päde samoin kuin palkatun työsuhteessa olevan työntekijän kohdalla. Vapaaehtoinen työntekijä pystyy itse päättämään milloin, minkälaista ja kuinka usein työtä tekee, sekä kuinka paljon vastuuta siitä haluaa ottaa. (Porkka 2009, 101; Juote 2004.)

Vapaaehtoistyöntekijä lähtee toimintaan mukaan omasta aloitteestaan, jolloin ainakin jonkinlainen motivaatio työtä kohtaan on jo oltava olemassa. Jos organisaatio ymmärtää sille työtä tekevien vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja, sen on helpompi tukea työntekijöitään ja kohdata haasteet, joita vapaaehtoistyöntekijöiden johtamisessa on. Työntekijöitä, niin työtä palkattuna kuin vapaaehtoisestikin tekeviä, on pystyttävä motivoimaan parhaimman mahdollisen työsuorituksen ja lopputuloksen saamiseksi. Vapaaehtoistyöntekijät käyttävät aikaansa ja osaamistaan valitsemalleen kohdeorganisaatiolle, eikä heidän panostustaan tulisi aliarvioida. Työpanos tulisi muistaa myös palkita, vaikka palkkaa ei maksetakaan.

Tämän tutkimuksen tutkija oli tutkimuksen kirjoittamisen aikana töissä organisaatiossa, joka järjestää vuosittain suuria urheilutapahtumia. Näissä tapahtumissa suuressa osassa ovat vapaaehtoiset työntekijät, joita ilman tapahtumien toteuttaminen olisi mahdotonta. Olisikin hyvä, jos organisaatiolla olisi käsitys vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä, jotta toimintaan voitaisiin saada lisää aktiivisia toimijoita avuksi. Vapaaehtoistoiminnasta on tehty tutkimuksia ja toimintaoppaita, mutta niistä suurin osa käsittelee sosiaalialan toimintaa (esim. Eskola & Kurki 2001, Valli 1995). Pääpiirteittäin samoja ohjeita voi soveltaa myös urheilualan vapaaehtoistoimintaan. Syyt vapaaehtoistoiminnan aloittamiseen eivät kuitenkaan välttämättä ole samat, jotka saavat yksilön jatkamaan sitä myöhemmin (Chartrand 2004, 44–45). Siksikin vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja on syytä tutkia.

Yleisurheilun kentässä vapaaehtoistyöllä on Suomessa hyvin suuri merkitys. Suomen Urheiluliitto ry on yleisurheilijoiden kattoliitto, jolla on lähes 800 yleisurheiluseuraa, joiden toiminta hoidetaan pitkälti vapaaehtoistyöntekijöiden voimin (Suomen Urheiluliitto Fakta 2012). Suomen Urheiluliitto järjesti kesällä 2012 Helsingissä Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailut, joiden onnistumisen mahdollistivat tapahtumassa työskennelleet yli 1 500 vapaaehtoistyöntekijää (Helsinki2012 Loppuraportti 2012). Tämän tutkimuksen tutkija oli kilpailuissa töissä vapaaehtoistyön koordinaattorina, mikä vahvasti motivaatiota työn tekemiseen.

1.2 Tutkimuksen tavoite

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on käsitellä urheilutapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä heidän omasta näkökulmastaan. Tutkimuskysymys on:

- Mitkä ovat urheilutapahtuman vapaaehtoistyöntekijöitä motivoivia tekijöitä?

Tutkielmassa käsitellään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä yleisesti sekä erityisesti urheilutapahtuman järjestämisen näkökulmasta. Tutkimuskohteena on Helsingissä kesällä 2012 järjestetyt Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailut, joissa työskennelleiden vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä tarkastellaan. Tapaustutkimus tarkoittaa yhden tapauksen yksityiskohtaista tutkimista sopivan tutkimusmetodin avulla. Tapaustutkimuksen avulla pyritään luomaan mahdollisimman laaja käsitys tutkittavasta tapauksesta yhden tai useamman tutkimuskysymyksen avulla. (Punch 1998, 150.)

1.2.1 Tutkimuksen viitekehys ja rajaukset

Tutkimuksen viitekehysenä toimii suomalainen vapaaehtoistyö sekä motivaatio vapaaehtoistoiminnan johtamisen näkökulmasta. Keskeisimpiä käsitteitä ovat vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, motivaatio ja työmotivaatio. Käsitteitä vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta pidetään tässä työssä synonyymeinä, ja lisäksi vapaaehtoinen työntekijä sekä vapaaehtoistyöntekijä-käsitteet mielletään samoiksi.

Tutkimus rajataan koskemaan vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä ja erityisesti vapaaehtoisten motivointia suomalaisessa urheilutapahtumassa. Tutkimuksen viitekehukset käsitellään laajasti käsitteistön ja niihin liittyvien tutkimusten ja teorioiden pohjalta. Motivaation tarkastelussa on tarkoitus perehtyä erityisesti työmotivaatioon, jonka lisäksi esitellään muutamia motivaatioteorioita. Kaikkia olemassa olevia teorioita ei ole mahdollista käsitellä tässä tutkimuksessa, vaan keskitytään yleisimpien ja tunnetuimpien teorioiden lyhyeen esittelyyn. Vapaaehtoistyön käsitettä pyritään avaamaan laajasti erilaisten määritelmien avulla. Myös vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä käsitellään useiden eri tutkijoiden tulosten kautta.

Varsinainen tutkimuskysymys keskittyy urheilutapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöihin. Tutkimuksen ulkopuolelle jää kaikki muu vapaaehtoistyö, kuten sosiaali- ja terveystoiminta, tosin vapaaehtoistyön teorioita käsitellessä puhutaan käsitteestä myös yleisemmällä tasolla. Lisäksi halutaan keskittyä nimenomaan suomalaisissa urheilutapahtumissa tehtävään vapaaehtoistyöhön, vaikka vertailun vuoksi aiheesta esitellään myös muutamia ulkomaisia tutkimustuloksia. Tutkimuskysymystä

tutkitaan urheilutapahtumassa työskentelevän vapaaehtoistyöntekijän näkökulmasta, ja tapauksena käytetään Helsingissä kesällä 2012 järjestettyjä Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuita. Tutkimuksessa selvitetään myös tekijöitä, joita vapaaehtoistyöntekijöiden johtamisessa tulisi ottaa huomioon, ja mitä eroja palkatun työvoiman johtamiseen verrattuna on. Tutkimuskysymystä tukemaan on tarkasteltu aikaisempia tutkimustuloksia aiheesta eri tapahtumissa. Lisäksi pyritään muodostamaan käsitys Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuiden vapaaehtoisten taustoista sekä keskiarvoisen vapaaehtoistyöntekijän profiilista.

1.2.2 Tutkimusmenetelmä ja työn rakenne

Tutkimuksen teoriaosuus on tehty pääosin kirjallisuuskatsauksena, jossa teoriapohja perustuu aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin aiheesta. Tutkielman toinen kokonaisuus sisältää empiirisen tutkimusosuuden, joka on tehty tapaustutkimuksena käsitellen Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuiden vapaaehtoistyöntekijöitä ja heidän motivaatiotekijöitään. Empiirinen aineisto on kerätty kvantitatiivisella kyselyllä ja täydennetty viidellä vapaaehtoistyöntekijän haastattelulla sekä yhdellä asiantuntijahaastattelulla. Lisäksi kyselyyn sisältyi muutama kvalitatiivinen avoin kysymys. Lisää aineiston analysoinnista kerrotaan luvussa kuusi.

Johdantoa seuraava luku sisältää vapaaehtoistyöhön liittyvää käsitteistöä, ja siinä pyritään selvittämään vapaaehtoistyön määritelmää yleisellä tasolla. Kolmannessa luvussa keskitytään motivaation käsitteen tarkempaan määrittelemiseen ja esitellään muutamia yleisiä motivaatioteorioita. Neljännessä luvussa selvitetään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä, ja varsinaisen tutkimuskysymyksen kannalta olennaisena pureudutaan nimenomaan urheilutapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiovaikutuksiin.

Viides luku aloittaa tutkimuksen empiirisen osuuden ja siinä esitellään tutkimuksen kohde, eli Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailut ja järjestävä organisaatio. Luvussa tarkastellaan tarkemmin myös tapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnin eteneminen. Kuudennessa luvussa käsitellään itse tutkimus ja tutkimusmenetelmät, tutkimuksen metodologisia valintoja sekä aineistonkeruun ja aineiston analysoinnin menetelmät. Seitsemänten päälukuun on koottu tutkimuksessa saadut tulokset, joista selviää tutkimuskysymyksen vastausten lisäksi myös tutkimuksen kyselyn vastaajien demografiset tekijät sekä kilpailuissa työskennelleen vapaaehtoisen keskimääräinen profiili. Tutkimuksen tulokset tiivistetään viimeisessä luvussa, ja lopuksi esitellään myös jatkotutkimusaiheita.

2 VAPAAEHTOISTYÖ

Tässä luvussa esitellään vapaaehtoistyön käsite. Kolmas sektori liittyy vapaaehtoistyön tekemiseen, jonka vuoksi sen määritelmä selvennetään aluksi. Vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavia tekijöitä sekä myös työn johtamisen haasteita on pyritty erittelemään. Vapaaehtoistyö liikunnan saralla käsitellään erillisenä kappaleena.

2.1 Kolmas sektori

Yhteiskunta on yleisesti jaettu neljään sektoriin ja toimijaan, joista ensimmäiset kaksi ovat yksityiset markkinat sekä julkinen sektori. Kolmanneksi sektoriksi kutsutaan järjestökenttää ja neljännen muodostavat kotitaloudet. Rajanveto sektorien välillä ei aina ole selkeä, ja usein korostetaan kolmannen sektorin merkitystä ja asemoitumista valtion, markkinoiden sekä kotitalouksien verkostojen leikkauspisteeseen. Kolmannesta sektorista käytetään eri maissa ja yhteyksissä erilaisia termejä, kuten voittoa tavoittelematon sektori, vapaaehtois- tai hyväntekeväisyyssektori, ei-julkinen sektori, yleishyödylliset järjestöt tai yhteisötalous. (Mykkänen-Hänninen 2007, 16; Helander 1998, 22–36.) Kolmannelle sektorille ominaista on se, että sektorin toimijat eivät tavoittele toiminnallaan voittoa omistajilleen tai johtajilleen, ja että toimija on itsehallinnollinen valvoen siten omia toimintojaan. Toiminnan ominaispiirteenä on ensi sijassa osallistumisen vapaaehtoisuus, mikä koskee erityisesti jäsenyyttä. Lisäksi toimintaa kuvaavat rakenteellisuus ja yksityisyys. (Helander 1998, 53–55.)

Joissain lähteissä käytetty kansalaisyhteiskunta-termi on vastakohta julkisen sektorin yhteiskunnalliselle toiminnalle, ja käsittää yhteisnimityksenä vapaaehtoistoiminnan, kolmannen sektorin sekä sosiaaliset liikkeet (Koskiahho 2001, 17). Harjun (2005, 66–67) määritelmä kiteyttää, että kansalaisyhteiskunnassa yhdistyvät yhteisölliset toiminnot, yhdistyksellinen toimikenttä ja poliittinen yhteiskunta sisältäen vapaamuotoista yhteistoimintaa, vaikuttamista sekä vallankäyttöä. Kansalaisyhteiskunta toimii valtion ja yksityisen sektorin markkinoiden kanssa rinnakkain muodostaen yhteiskuntakokonaisuuden. Kansalaisyhteiskunta toimii aktiivisten kansalaisten kautta, mikä tarkoittaa yksilön identiteettiä, osallistumista, kohtaamista ja välittämistä. Identiteetti määrittelee yksilön oman paikan yhteiskunnassa, jonka osallistuminen konkretisoi. Kohtaaminen tuo yksilölle hänen tarvitsemiaan sosiaalisia tilanteita, jotka välittäminen syventää. Vapaaehtoistoiminta on konkreettisesti erittäin hyvä esimerkki aktiivisesta kansalaisuudesta. (Harju 2005, 67–70.)

2.2 Vapaaehtoistyön määritelmä

Vapaaehtoistoiminta on lähtenyt liikkeelle vanhoista talkooperinteistä, kun naapurit alkoivat auttaa toisiaan maataloustöissä nopeuttaakseen ja järjeistääkseen arjen askareitaan (Harju 2005, 73; Nylund & Yeung 2005, 21). 1990-luvulla vapaaehtoistyö alkoi taloudellisen laman myötä vahvemmin kiinnostaa suomalaisia, ja nyky-yhteiskunnassa yksilöiden on tehtävä yhteistyötä ja verkostoiduttava pärjätäkseen sekä käyttääkseen yhteiskunnan resurssit mahdollisimman tehokkaasti hyödyksi. Vapaaehtoistoiminta yhdistää yksilöiden yhteistoiminnan tavat, antamisen ja auttamisen arvot sekä osallisuuden. (Harju 2005, 75–76; Nylund & Yeung 2005, 13, 21.) Vapaaehtoistoiminnan tarkoitus on edistää ihmisten välistä vuorovaikutusta ja omasta aloitteesta tapahtuvaa osallistumista sekä vaikuttaa yhteiskunnan palvelujen kehittämiseen (Lehtinen 1997, 19–20). Lehtinen (1997, 17) määrittelee vapaaehtoistoiminnaksi kutsuttavaa toimintaa, jossa ihmiset alkavat yhdessä parantaa elämänlaatuaan ja voittaa vaikeuksiaan. Omien resurssien avulla huolehditaan niin toisten kuin omastakin hyvinvoinnista (Yeung 2007, 153).

Vapaaehtoistyön määritelmiä on olemassa yhtä monia, kuin on sen toimintamuotojakin. Vapaaehtoistyö kiteytetään toiminnaksi, jossa yksilö käyttää omaa aikaansa ja taitojaan oman perheensä ulkopuolelta olevaa toista henkilöä tai ryhmää tai organisaatiota auttaen (Pessi & Oravasaari 2010, 9; Wilson 2000, 215; Unger 1991, 72). Eskola ja Kurki (2001, 10) määrittelevät vapaaehtoistyön organisoiduksi auttamis- ja tukitoimintaan osallistumiseksi, joka perustuu vuorovaikutukseen. Vapaaehtoistyö tehdään omalla vapaa-ajalla työntekijän omasta halusta ja aloitteesta, sekä sille on ominaista palkattomuus. Tavalliset ihmiset hyödyntävät omaa elämäkokemustaan ja persoonaansa tehden työtä, johon itsellä on taitoja ja kykyjä. Vapaaehtoistyö ei kuitenkaan korvaa ammatikseen työtä tekevän työpanosta. (Pessi & Oravasaari 2010, 9; Mykkänen-Hänninen 2007, 11; Lehtinen 1997, 20.)

Penner (2004, 646–647) ja Clary ym. (1998, 1517) selittävät vapaaehtoisuudella olevan olennaisia ominaisuuksia, jotka erottavat sen muunlaisesta sosiaalisesta tekemisestä. Ensinnäkin, vapaaehtoisuus on suunniteltua auttamista. Ennen toimintaan liittymistään ihmiset pohtivat omaa osallistumistaan, vaihtoehtojaan, sitoutumisen astetta ja sitä, kuinka tietyt tehtävät vastaavat omiakin tarpeita. Toiminta on myös pitkään jatkuvaa käyttäytymistä, eli vapaaehtoisena oleminen kestää tietyn aikajakson vaatien omia ajallisia resursseja ja energiaa. Yhtenä ominaisuutena Penner mainitsee pyyteettömän auttamisen. Clary ym. (1998, 1517) esittävät vapaaehtoistyöntekijän etsivän mahdollisuuksia auttaa toisia. Penner (2004, 646–647) kumoaa aikaisemmin esitetyt väitteet yksilöiden auttamisesta velvollisuuden tunteesta, sillä useissa tapauksissa vapaaehtoistyötä tekevä ja avun saaja eivät edes tapaa. Neljäntenä Penner (2004, 646–647) vielä lisää

vapaaehtoisuuden ominaisuudeksi työn liittymisen johonkin järjestöön tai organisaatioon, johon vapaaehtoistyöntekijät usein kuuluvat.

Wilson ja Musick (1997, 695–697) esittävät vapaaehtoistyön olevan henkilöstöresursseja vaativaa tuotteliasta toimintaa, aivan kuten mikä tahansa palkallinenkin työ. He uskovat myös vapaaehtoistyölle olevan oma markkinarakonsa. Toisekseen vapaaehtoistyö on kollektiivista vaatien sosiaalista pääomaa. Toimintaan vaikuttaa yhtä paljon se, mitä muut ajattelevat ja tekevät kuin se, mitä itse ajattelee ja tekee. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijän ja työstä hyötyvän välinen suhde on eettinen sisältäen moraalisia ylläkkeitä. Vapaaehtoistyössä yksilö antaa omaa aikaansa muille.

Thoits ja Hewitt (2001, 115–118, 122–127) tutkivat vapaaehtoistyön vaikutuksia yksilön hyvinvointiin. Tuloksena vapaaehtoistyön tekeminen vaikuttaa positiivisesti ihmisen onnellisuuteen, tyytyväisyyteen elämästä sekä elämänhaluun, itsetuntoon, omaan elämänhallintaan, fyysiseen terveyteen ja masennukseen. Tutkimus osoittaa vaikutusten olevan myös päinvastaisia, eli fyysisesti ja henkisesti hyvinvoivat ihmiset tekevät enemmän vapaaehtoistyötä.

Vapaaehtoistyötä tehdään monella toimialalla ja käsitteenä se sisältää monimuotoisia tehtäviä. Sosiaali- ja terveystyön alalla tehtävä työ on yksi tunnetuimmista vapaaehtoistyön muodoista, mutta vapaaehtoistoimintaa tehdään myös esimerkiksi lapsi- ja nuorisotyössä, liikuntajärjestöissä ja urheilutoiminnassa, luonnonsuojeluun liittyen, kirkollisessa toiminnassa sekä sivistystyössä. Yleisesti vapaaehtoistoimintaan osallistuvat tekevät työtä monista eri syistä, esimerkiksi auttamisen ilosta, uskonnollisen vakaumuksen tai kansalaisvelvollisuuden vuoksi tai tavatakseen uusia ihmisiä ja oppiakseen uutta. (Väisänen 2010, 4–6; Yeung 2007, 157; Yeung 2002, 18, 32–33.)

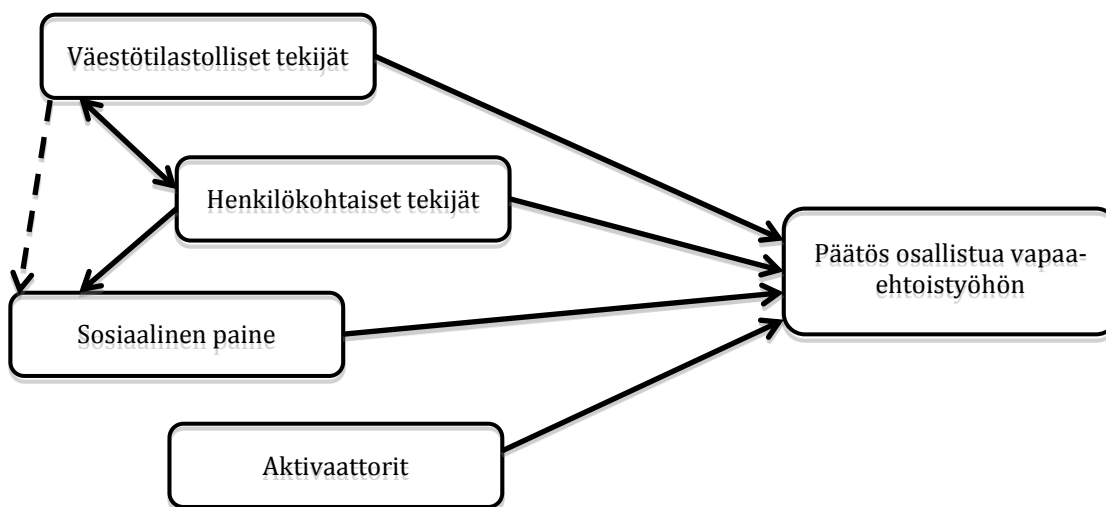
Tässä työssä vapaaehtoistyö määritellään (1) yksilön omasta halustaan (2) omalla vapaa-ajalla (3) toisen henkilön tai organisaation eduksi tehtäväksi toiminnaksi, joka (4) tehdään omilla taidoilla sekä kyvyillä, ja josta (5) ei saa palkkaa. Tässä tutkielmassa myöhemmin luvussa kuusi esiteltävässä kyselyssä selvitettiin vapaaehtoistyöntekijöiden käsityksiä urheilutapahtumassa tehtävän vapaaehtoistyön määritelmästä. Käsitteissä painottuivat ilman palkkaa omasta halusta tehtävä työ.

Vapaaehtoistyö on omasta vapaasta tahdosta tehtävää työtä, josta ei makseta rahallista korvausta. Urheilutapahtumassa vapaaehtoistyö tarjoaa mahdollisuuden ainutlaatuiseen kokemukseen sekä tilaisuuden tustua samanhenkisiin ihmisiin. Vapaaehtoistyöntekijänä on osana edesauttamassa tapahtuman onnistumista.

Nainen, akkreditointi

2.3 Vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavia tekijöitä

Erilaiset tekijät vaikuttavat ihmisten päätökseen osallistua vapaaehtoistyön tekemiseen: sukupuoli, ikä, koulutus, tyytyväisyys omaan elämäänsä, uskonnollisuus ja kotimaa ja asuinpaikka (McCloughan ym. 2011, 7; Yeung 2002, 24–26, 50–55). Penner (2004, 648–651) jakaa tekijät neljään suurempaan kokonaisuuteen, jotka on koottu kuvioon 1. Pennerin malli perustuu yksinkertaiseen ajatukseen: yksilön osallistumisen päätökseen vaikuttavat sekä henkilökohtaiset tekijät, jotka yksilö tuo tilanteeseen, että itse tilanne, eli yksilön tilanteesta saamat tekijät. Myös Wilson (2000, 219–229) on tutkinut vapaaehtoisuuteen vaikuttavia tekijöitä päätyen samankaltaisiin tuloksiin.



Kuvio 1 Vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavat tekijät (mukaellen Penner 2004, 648)

Väestötilastolliset tekijät, kuten koulutus ja tulotaso vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen. Palkan ei voida suoranaisesti katsoa saavan yksilöä osallistumaan vapaaehtoistyöhön, mutta käyttäytymistä voidaan tutkia sen kautta. Jos henkilö saa paljon palkkaa, hän saattaa pystyä viettämään enemmän vapaa-aikaa, jolloin aikaa jää vapaaehtoistyön tekemiselle. Toisaalta kuitenkin osa-aikaistyöntekijöillä on enemmän vapaa-aikaa, joten he myös ehtivät tehdä vapaaehtoistyötä enemmän. Joka tapauksessa väestötilastollisilla tekijöillä on suora yhteys henkilökohtaisiin tekijöihin, mikä vahvistaa päätöstä osallistua vapaaehtoistyöhön. Myös koulutuksen voidaan katsoa edesauttavan vapaaehtoistyön tekemistä. Koulutus kasvattaa empatiaa ja itsevarmuutta. Koulutetut yksilöt ovat tietoisia heitä ympäröivistä ongelmista ja kuuluvat muita useammin erilaisiin järjestöihin, jonka vuoksi heitä ehkä helpommin pyydetään mukaan vapaaehtoistoimintaan. Jonkinlainen yhteys on siten olemassa myös sosiaalisten tekijöiden suuntaan. (Penner 2004, 648–649; Wilson 2000, 219–221.)

Pennerin (2004, 649–650) mallissa vaikuttavat myös henkilökohtaiset tekijät, jotka koostuvat omista uskomuksista, asenteista, tarpeista ja motiiveista. Wilson (2000, 218) mainitsee myös kasvatuksen sekä vanhempien ajatuksien ja toiminnan vaikutuksen. Täten henkilökohtaisilla tekijöillä on suora vaikutus sosiaalisiin syihin, jotka Penner (2004) mainitsee mallissaan. Laaja sosiaalinen verkko, aiempi vapaaehtoistyökokemus ja järjestöjäsenyys edesauttavat yksilön osallistumista toimintaan, ja välillä yksilön osallistuminen toimintaan on kiinni pelkästään sosiaalisesta paineesta.

Viimeisenä tekijänä Penner (2004, 649–651) mainitsee vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavat aktivaattorit, kuten omat mielikuvat tai kokemukset. Tämä laaja käsite pitää sisällään kaikki tekijät, jotka saavat ihmisen aloittamaan vapaaehtoistyön, kuten läheisen ihmisen menetys, mielikuva nälkiintyneestä lapsesta tai antamisen aiheuttamasta ilosta. Jokin ihmisissä sympatiaa, häpeää, huolta tai pelkoa aiheuttava tapahtuma voi saada isonkin ihmisjoukon aktivoitumaan auttamiseen. (Wilson 2000, 223–224.)

Clary ym. (1998, 1517–1518) esittävät, että vapaaehtoistyön avulla työntekijä voi ilmaista altruistisia arvojaan ja huolenpitoaan toisia ihmisiä kohtaan sekä ylläpitää sosiaalisia suhteita ja viettää aikaa ystäviensä kanssa. Yksilön oman tietotaidon aktiivisena pitämisen myötä yksilö voi edesauttaa omaa uraansa (Clary ym. 1998, 1517; Unger 1991, 74). Joillekin vapaaehtoistyö voi olla tapa hankkia uusia taitoja tai ylläpitää kykyjään omaa uraansa edistääkseen, tai yksilö voi vapaaehtoistyön kautta yrittää hakeutua kokonaan uudelle uralle. Lisäksi vapaaehtoistyön tekemisen syyt voivat olla egoistisia. Työn voidaan ajatella suojelevan työntekijän omaa egoa sen omilta negatiivisilta piirteiltään ja esimerkiksi vähentää syyllisyyden tunteita omasta menestyksestä muihin verrattuna. (Clary ym. 1998, 1517–1518.)

Yeungin (1999, 78–85) tutkimukset osoittavat vapaaehtoistyöntekijän oman elämäntilanteen vaikuttavan toimintaan osallistumiseen. Työntekijä hakee nautintoja ja pyrkii samalla tavoittelemaan yhteistä hyvää. Mitä laajemmat ja epätarkemmat odotukset työntekijällä on työtä kohtaan, sitä suurempi todennäköisyys on työn palkitsevuudelle ja työn tekemisen jatkumiselle. Siinä, missä vapaaehtoistoiminta on joillekin harrastus ja tuo vastapainoa muulle elämälle, se on toisille vakavampaa ja vastuullisempaa, kuten työ. Yeung (2005a, 93) mainitsee myös yksilön luonteen, kiinnostuksen kohteiden, aiempien vapaaehtoistyökokemusten sekä yksilön tavoitteiden, toiveiden, tunteiden ja odotusten vaikuttavan työn tekemiseen. Myös suhteella toiminnan järjestäjään on vaikutusta toimintaan.

Ihmisen käyttäytymistä on tutkittu jo pitkään, ja samalla on pohdittu altruismin ja egoismin vaikutuksia yksilön käyttäytymiseen (Pessi & Saari 2008, 35). Altruismi tarkoittaa toimintaa, joka hyödyttää jotain toista osapuolta tai yhteisöä. Se ei kuitenkaan ole sama asia kuin auttaminen, sillä toista ihmistä voi auttaa myös itsekkäistä syistä. Altruismi voidaan käsittää uhrautumisena, jolloin korkeampi arvo uhrataan alemman

arvon vuoksi. (Avolio & Locke 2002, 170–171.) Unger (1991, 93) kertoo altruistisessa käsityksessä toisen hyödyn kasvavan toisen kulutuksesta. Ungerin tutkimukset osoittavat vapaaehtoistyöntekijää motivoivan hänen käsityksensä muiden tarpeista. Ihmiset osoittavat altruistisia piirteitä useimmiten sukulaisiaan kohtaan, mikä näkyy myös vapaaehtoistoiminnassa: usein ihmiset ovat motivoituneita toimimaan vapaaehtoistyössä lastensa hyväksi tai luovuttamaan verta omaa sukuaan ajatellen (Unger 1991, 77). Jos yksilö auttaa muita vain silloin, kun siitä saatava hyöty kattaa siihen kulutetut resurssit, toimintaa ei voida pitää epäitsekkäänä (Unger 1991, 77–78).

Altruismin vastakohta on egoismi, eli itsekkyyks, jolloin yksilö toimii oman etunsa mukaisesti. Egoismin idea pohjautuu ajatukseen siitä, että yksilön on hyödyttävä moraalistaan ja sitä kautta omista tekemisistään. (Avolio & Locke 2002, 170–171.) Itsekkyys ja auttaminen eivät ole toisiaan poissulkevia (Pessi & Saari 2008, 51).

Elias L. Khalil (2004 Pessin & Saaren 2008, 54 mukaan) on koonnut kuusi auttamisen teoriaa. Ensimmäinen teoria on (1) egoistinen, eli ihmiset auttavat etuja saadakseen. (2) Egosentrinen teoria, määrittää toiminnan hyödyn sekä avustettavalle että auttajalle. (3) Alter-keskeinen teoria esittää sosiaalisuuden selittävän pyyteettömyyttä. Neljäntenä teoriana Khalil esittelee (4) kantilaisen velvollisuusetiikan teorian, joka korostaa kunnioitusta moraalia kohtaan. (5) Sosialisatioteorian mukaan tietyissä kulttuureissa on vahvemmat arvot, normit ja niihin kasvattaminen, joissa suositaan pyyteettömyyttä. Viimeisenä teoriana on niin sanottu (6) lämpimän hehkun teoria, joka altruistisena mieltää pyyteettömän auttamisen tuovan hyvän olon.

Tilastokeskuksen (2009) julkaisema ajankäyttötutkimus paljastaa, että melkein kolmasosa kaikista yli 10-vuotiaista suomalaisista oli tehnyt vapaaehtoistyötä tutkimusta edeltäneen kuukauden aikana. Tutkimusta edeltäneen vuoden aikana vapaaehtoistyöhön oli osallistunut lähes 40 prosenttia. Miesten ja naisten välillä ei ollut suurta eroa työn määrän suhteen, mutta he toimivat tutkimuksen mukaan eri aloilla. Naisten toiminta painottui enemmän sosiaali- ja terveystalouden tehtäviin ja esimerkiksi koulun vanhempaintoimintaan, kun taas miehet olivat enemmän kiinnostuneita urheiluseuran toiminnasta, taloyhtiön talkootyöstä sekä harrastuskerhotoiminnasta. Yeungin (2002, 15–24) mielikuvia koskeva tutkimus kertoo, että useimmille suomalaisille tulee vapaaehtoistyötermistä mieleen jokin sosiaalialalla toimiva järjestö, kuten Suomen Punainen Risti. Kuitenkin Tilastokeskuksen (2009) tutkimus osoittaa vapaaehtoistyötä tehtävän eniten urheilun ja liikunnan alueella. Vapaaehtoistyötä on tutkittu paljon ja prototyypinen vapaaehtoistyöntekijä on koottujen tutkimusten tulosten perusteella keski-ikäinen ja keskiluokkainen naimisissa oleva nainen, jolla on korkea koulutus ja kouluikäisiä lapsia (Thoits & Hewitt 2001, 116).

Vuonna 2011 eurooppalaisten kesken tehdyn tutkimusten perusteella miehet, keski-ikäiset, korkeasti koulutetut, elämänlaatunsa hyväksi kokevat ja uskonnolliset ihmiset

osallistuvat enemmän vapaaehtoistoimintaan. Tutkimuksissa havaittiin myös selviä eroja maiden kansalaisten välisessä aktiivisuudessa. (McCloughan ym. 2011, 7.) Yeung (2002, 38–44) on kymmenen vuotta aiemmin tutkinut suomalaisten aktiivisuutta vapaaehtoistyön tekemiseen ja saanut hieman poikkeavia tuloksia. Tutkimuksen perusteella tulo- tai koulutustaustalla ei ole suurta merkitystä vapaaehtoistyön tekemiseen. Niin korkeastikoulutetut kuin vähän koulutetutkin, ja hyvätuloiset sekä heikommin tienaavat osallistuvat lähes yhtä paljon toimintaan, ainoastaan toiminnan suunnassa ja kohteissa on vaihtelua. Ajanpuute estää korkeasti koulutettuja osallistumasta toimintaan, kun taas terveysyyt tai se, ettei henkilöä ole pyydetty mukaan toimintaan, vaikuttavat alemmin koulutettujen osalta osallistumattomuuteen.

2.4 Vapaaehtoistyön johtajan tehtävät ja haasteet

Vapaaehtoistyöntekijöiden johtaminen on hyvä erottaa vapaaehtoistyön tai -toiminnan johtamisesta. Työntekijöiden johtaminen vaatii ihmisten ohjaamista ja kannustamista, kun taas työn johtamisella tarkoitetaan kokonaisuuden, asioiden ja prosessien johtamista. Esimerkiksi tapahtumaa järjestettäessä johtajalta vaaditaan asioiden järjestelmistä, eli resursointia, kykyä jakaa vastuuta ja tehtäviä. (Karreinen ym. 2010, 93.)

Vapaaehtoistyöntekijän esimiehen tärkeimpänä tehtävänä on luoda edellytykset vapaaehtoistyöntekijän turvalliselle ja mukavalle työskentelylle mahdollistaen jokaisen oman kasvun ja kehityksen (Lindholm Porkkan 2009, 81 mukaan). Vapaaehtoistoiminnassa ei sovelleta perinteisiä työsopimuslakeja, mutta työntekijöiden, organisaation, toimintatapojen, työnjaon ja jaksamisen järjestäminen ja niistä huolehtiminen on silti olennaista (Porkka 2009, 78, 81). Kuten miltä tahansa johtajalta, myös vapaaehtoistyöntekijöiden johtajalta vaaditaan intuitiota, luovuutta, vuorovaikutustaitoja sekä improvisaatiokykyä. Vapaaehtoistyöntekijä toimii omien kykyjensä ja elämäkokemuksensa tuomien tietojen mukaan omaa persoonaansa käyttäen. Työnjohtajan tulee tukea työntekijöiden henkilökohtaista kehittymistä ja vahvistaa työntekijän omaa persoonallisuutta täydentäviä ominaisuuksia. (Porkka 2009, 167.)

Yksi johtajan tehtävistä on jakaa työtehtävät vapaaehtoisten kesken saaden työntekijöiden parhaimmat kyvyt käyttöön. Tehtävät tulisi jakaa tasapuolisesti kunkin osaamisen mukaan, mutta kaikki työntekijät huomioon ottaen. Luottamuksella vapaaehtoistyöntekijöitä kohtaan on suuri merkitys toiminnan onnistumiselle. Ryhmän keskinäistä luottamusta on hyvä saada vahvistettua, mutta johtajan on myös uskallettava luottaa yksittäisiin työntekijöihin ja heidän onnistumiseensa tehtävän suorittamisessa. Luottamus tiimin kesken kasvaa oman hyvän esimerkin kautta. (Karreinen ym. 2010, 94–96.) Työnjohtajan tulisi pohtia työtehtävien jakamista joustavasti. Tehtävät tulisi jakaa ko-

kemusten ja taitojen mukaan, jonka lisäksi kaikkien työntekijöiden taitoja pitäisi pyrkiä kehittämään, jolloin toiminta ei jäisi riippuvaiseksi vain muutamasta tekijästä (Connor 1993, 176). Vapaaehtoistyön johtamisessa vaaditaan työn peruseriaatteiden ymmärtämistä ja työtehtävien osaamista, sekä myös oma kokemus tehtävän hoitamisesta on avuksi. Tehtävän hoitaminen ei saa vaatia ammattilaisuutta, jolloin vapaaehtoistyön rooli ja työntekijän jaksaminen kasvavat. (Mykkänen-Hänninen 2007, 54.)

Aivan kuten ammattilaisiakin, johtajan tulisi pystyä innostamaan myös vapaaehtois-työntekijöitä työnsä tekemiseen, jonka vuoksi työn motivaatiotekijät on hyvä selvittää. Uudet näkökulmat tehtäviin voivat innostaa työntekijöitä entisestään ja kannustamalla työntekijää rohkaistaan parempiin suorituksiin. (Karreinen ym. 2010, 95.) Koska vapaaehtoistyöntekijä tekee työtä omasta tahdostaan ja ilman rahallista korvausta, hän on yleensä motivoitunut työtehtäväänsä, ja halu tehdä töitä on ilmeinen. Kuitenkin työntekijä hoitaa tehtävänsä usein harrastuksen muodossa oman palkkatyönsä ohella, jolloin tylsät ja liian vaikeat tehtävät eivät innosta. Johtajan onkin tärkeä saada karsittua pois vapaaehtoistyöntekijän turhautumisen tunteet ja näyttää, kuinka vapaaehtoisen työpanosta arvostetaan. Jollei innostavia työtehtäviä löydy, mielekästä työtä aletaan työnantajalle pahimmassa tapauksessa etsiä jostain muusta organisaatiosta, jolloin menettään arvokas resurssi. (Karreinen ym. 2010, 94, 98.) Jatkovaa motivoimista ja innostamista vaaditaan (Karreinen ym. 2010, 100). Toisaalta jos tehtäviä on liikaa, työntekijän loppuun palaminen on mahdollista. Täydellisyyttä tavoittelevat työntekijät on tunnistettava, ja heidän työtaakkansa on suunniteltava tarkasti. (Karreinen ym. 2010, 98.)

Yksittäisen vapaaehtoistyöntekijän oma kokemus ryhmään kuulumisesta on tärkeää ja luo turvallisuuden sekä vaikuttamismahdollisuuden tunteita. Jäsenyyden palkitsevuus, kuten ryhmän tarjoamat ihmissuhteet tai kokemus henkilökohtaisesta kasvusta, vaikuttaa ryhmän vetovoimaisuuteen. Työntekijän sitoutuminen ryhmän toimintaan ja tavoitteisiin vahvistaa ryhmään kuulumisen kiinteyttä. Sitoutumisen tunteen on lähdeittävä työntekijästä itsestään, mutta työnjohtaja voi yrittää edistää sitoutumisen astetta omilla toimillaan, joita on aktiivisesti yritettävä mieltä. Innostavilla työtehtävillä on jälleen suuri merkitys, mutta myös tehtävälle osoitettu arvostus vaikuttaa. (Porkka 2009, 76–78; Connor 1993, 176.) Viestinnän vapaalla kululla voidaan varmistaa epätietoisuuden ja -varmuuden tunteet sekä vahvistaa työntekijöiden ja johdon välistä luottamusta (Karreinen ym. 2010, 95).

Vapaaehtoistyöntekijöiden itsemääräämistarve voi olla ammattilaista vahvempi. Vapaaehtoinen haluaa usein vaikuttaa työtehtäviinsä ja -tapoihinsa pystyen näin vaikuttamaan siihen, että työ tuottaisi hänelle onnistumisen kokemuksia ja iloa. Tällöin johtajalta vaaditaan sekä luottamusta että joustavuutta, mutta toki myös tomeruutta ja perustelukykyä. Tehtävästä ja vapaaehtoistyöntekijän ammattitaidosta riippuen johtajan on osattava ohjeistaa työntekijä tilanteeseen sopivalla tavalla. Työntekijällä on myös oi-

keus kieltäytyä annetusta tehtävästä, jos hän ei koe sen sopivan itselleen. (Karreinen ym. 2010, 98; Porkka 2009, 73.)

Työntekijät tekevät työtä ilmaiseksi, mutta vapaaehtoistyö tulee silti maksamaan toimintaa tuottavalle osapuolelle. Kuluja syntyy erilaisista työtä tukevista toiminnoista, kuten rekrytoinneista, matkoista, mahdollisista ruokailuista sekä viestinnästä. Työnantajan olisi myös hyvä muistaa huolehtia vapaaehtoistyöntekijöistään kunnolla. Asiaankuuluva koulutus ja opastus tukevat työntekijän tehtäviä, jolloin jaksaminen työssä lisääntyy. Tutkimusten mukaan palkitsemistapana käytetyt erilaiset sosiaaliset tapaamiset ja ryhmän kesken tehtävät matkat ovat vapaaehtoistyöntekijöille hyvin tärkeitä. (Lehtinen 1997, 21.)

Vapaaehtoistyöntekijän työskennellessä ammattihenkilöstön kanssa työnjohtajan on ymmärrettävä tekijöiden eroavaisuudet. Ne eivät ole toistensa vastakohtia vaan pikemminkin täydentävät toisiaan. Ammattihenkilö tuo mukaan koulutuksensa kautta saadun taidon ja tiedon, kun taas vapaaehtoinen perustaa toimintansa arvoille ja tuo vahvuutensa oman sitoutumisensa tehtävään. Erilaisten toimijoiden keskinäistä kunnioitusta on edesautettava, eikä vapaaehtoistyöntekijän panostuksen merkittävyyttä tule aliarvioida. On myös muistettava, että vaikka työntekijä tekisi yhdessä projektissa töitä vapaaehtoisesti, hänellä voi silti olla koulutus tehtävään, jolloin tehtäväkoulutus sekä työnohjauksen tarve on aivan erilainen. Tässäkin korostuu työnjohtajan kyky jaotella työtehtävät oikein eri tekijöille ja huolehtia roolien selkeydestä. (Porkka 2009, 68–69, 73.)

Vapaaehtoistoiminta on kolmannelle sektorille elintärkeää, mutta aiheuttaa myös ongelmakohtia työn vastuuseen, valvontaan ja laatuun sekä esimerkiksi työntekijän sosiaali- ja eläketurvaan liittyen. Tarkemmat ja laajemmat säädökset vapaaehtoistoiminnasta ovat kuitenkin kehitteillä. (Helander 1998, 77–78.) Vapaaehtoistyöntekijä ei ole työsuhteessa, eikä työsopimuslakia voida soveltaa, jolloin vapaaehtoisten johtamisessa on tiettyjä eroja palkkaa saavien työntekijöiden johtamiseen verrattuna (Porkka 2009, 78). Vapaaehtoistyöntekijän työskentelysuhde organisaatioon alkaa ja päättyy hänen itsensä määräämänä hetkenä. Työnantaja ei voi velvoittaa vapaaehtoisesti työtä tekeviä samoin kuin ammattilaisia, eikä heitä voi motivoida suorituksiin rahalla. Myös rangaistusten osalta vapaaehtoiisiin työntekijöihin suhtautuminen on ongelmallista. Heitä ei voida erottaa työstä, mikä olisikin järjetöntä. Irtisanomissuojaa vapaaehtoistyöntekijällä ei myöskään ole. (Porkka 2009, 78.)

Työn tarjoajan ja vapaaehtoistyöntekijän välille solmitaan molempien osapuolien odotukset sisältävä, niin sanottu psykologinen sopimus, mutta jollei tehtävä ja organisaation toiminta täytä vapaaehtoistyöntekijän odotuksia, hänen on helppo lähteä pois (Porkka 2009, 84). Organisaatiossa noudatetaan kuitenkin usein erilaisia kirjoittamattomia sääntöjä, jolloin myös vapaaehtoistyöntekijöiden tulee sitoutua noudattamaan samoja periaatteita, vaikkei erillistä sopimusta olekaan. Tällöin sekä työntekijöiden tur-

vallisuus että yleinen viihtyvyys työpaikalla ja asiakkaan saama palvelu voidaan varmistaa hyvälle tasolle. (Mykkänen-Hänninen 2007, 59.) Hyvin henkilökohtaisten, salaisten ja yksityisten asioiden kanssa vapaaehtoisesti työtä tekevän on kuitenkin yleensä ammattihenkilöstön tapaan allekirjoitettava salassapitosopimus, jolloin pystytään ehkäisemään tiedon vuotaminen asiaan kuulumattomille. (Visa, haastattelu 3.4.2012; Porkka 2009, 72, 84; Juote 2004.)

Työsuhteen puuttuessa lomien ja työaikaa koskevat lait ovat soveltamattomissa, eikä työterveyshuoltoa myöskään ole, jolloin työnjohtajan merkitys vapaaehtoistyöntekijän uupumisen merkkien tunnistamisessa korostuu (Porkka 2009, 78–79). Varsinkin tunne-elämää kuormittavassa vapaaehtoistyössä työntekijä saattaa alkaa ahdistua, jolloin työ muuttuu raskaaksi ja riittämättömyyden tunne kasvaa (Mykkänen-Hänninen 2007, 53).

Vapaaehtoisten johtaminen on palkattuun työvoiman johtamiseen verrattuna hienovaraisempaa. Organisaatiossa noudatetaan tiettyjä sääntöjä, mutta vapaaehtoistyöntekijöiden käskyttäminen ei palkatusta työvoimasta eroten toimi. Ihmisten motivointi ja ihmisten lukutaito muodostuvat johtajan tärkeiksi kyvyiksi. Johtajan on tietoisesti pyrittävä asettumaan samalle tasolle johdettavansa kanssa. Vaikka tietty valta ja mahdollisuudet ovatkin olemassa, johtajan ei tule käyttää niitä kovinkaan selkeästi, vaan olla työntekijälle ennemmin tuki kuin komentaja. (Visa, haastattelu 3.4.2012.) Haasteita vapaaehtoistyöntekijöiden johtajalle muodostuu, mikäli työntekijät eivät hoida työtehtäviään tai eivät suorita niitä sovitussa aikataulussa. Vaikka vapaaehtoinen tekeekin työtä omasta tahdostaan, hänet on silti saatava sitoutettua tavoitteisiin ja työtehtäviin. Tehtävien suorittamista on vaadittava myös vapaaehtoistyöntekijöiltä, vaikka heille ei palkkaa maksetakaan. (Karreinen ym. 2010, 99.)

Porkan (2009, 104–106) mielestä suurimmat erot ammattihenkilöstön ja vapaaehtoisten johtamisen välillä huomataan ikääntyvien työntekijöiden johtamisessa. Eläkeiän saavuttaneilla yksilöillä on jo paljon elämäkokemusta, ja työnjohtaja saattaa olla monta kymmentä vuotta nuorempi. Koska eläkkeelle jäädytään yhä useammin hyvin terveenä ja koulutettuna, ikääntyvillä ihmisillä on vapaaehtoisuudelle paljon annettavaa. Työnjohtajan on hyvä osata hyödyntää ikääntyvien elämäkokemus ja resurssit, mutta iän vaikutukset toimintakykyyn ja jaksamiseen on myös arvioitava yksilöllisesti.

2.5 Vapaaehtoistyö liikunnan alalla

Suomessa liikuntaa voidaan pitää tärkeimpänä vapaa-ajan harrastuksena, jolla on monia erilaisia organisointimuotoja ja -kanavia. Suomalainen liikuntatoiminta pohjautuu kansalaisaktiivisuuteen ja innokkuuteen. Järjestäytyneenä tämä tarkoittaa vapaaehtois-

järjestöjen ja urheiluseurojen toimintaa kuntien järjestämine toimintamahdollisuuksiin. (Koski 2000, 41.)

Koski (2000, 49, 53) käyttäisi urheiluseurojen toimintaa kuvaavana terminä vapaaehtoistyön sijaan kansalaisaktiivisuutta ja kansalaistoimintaa, sillä välillä toiminnassa ilmenee niin sanottua näennäisvapaaehtoisuutta. Termit eivät myöskään vapaaehtoisuuden tapaan määrittele suhdetta rahaan, sillä nykyään yleisesti etenkin valmentajat saavat vähintään kulukorvauksia ja jotkut myös palkkaa. Seuran toimijat ovat usein mukana toiminnassa perheensä ja oman elämänvaiheensa mukaan.

Vuonna 2010 julkaistun suomalaisen liikuntatutkimuksen (SLU 2010, 6–8) tulosten perusteella 16 prosenttia tutkimuksen kohteena olevasta 19–65-vuotiaasta väestöstä, oli ollut mukana liikunnan kansalaistoiminnassa vuosina 2009–2010 käyttäen siihen aikaa noin kymmenen tuntia kuukaudessa. Luku oli aavistuksen suurempi verrattuna edelliseen tutkimukseen vuosilta 2005–2006. Suurin osa toimijoista oli 36–49-vuotiaita, mikä voidaan usein selittää kiinnostuksena osallistua toimintaan omien lasten harrastusten vuoksi. Vastanneet oli myös jaettu eri liikkujatyyppeihin, ja tuloksena selvisi kilpaurheilijoiden osallistuvan eniten vapaaehtoistoimintaan. Heitä mukana oli yli 50 prosenttia, kun kuntourheilijat ja -liikkujat muodostivat yhteensä yli 35 prosentin joukon.

Suosituin ensisijainen liikunnan vapaaehtoistoiminnan kohdealue oli 30 prosentin tuloksella nuorisotoiminta, harrastustoiminnan ja kilpailutoiminnan seuratessa melkein samoilla kannatusluvulla keräten 28 ja 25 prosenttia vastauksista. Tulosten perusteella miehet toimivat naisia useammin kilpailutoiminnassa ja naiset miehiä enemmän harrastusliikunnan parissa. Keskimäärin jokainen vapaaehtoistyössä toimiva osallistuu kolmeen erilaiseen tehtävään (taulukko 1). (SLU 2010, 7–8.)

Taulukko 1 Eri tehtävissä liikunnan kansalaistoiminnassa toimivat (SLU 2010, 8)

Tehtävä	%	Lkm
”Jokapaikan höylänä”, puuhaihmisenä	48	260 000
Huoltotehtävissä	45	235 000
Muuna tukihenkilönä tai kannustajana	44	235 000
Toimitsija-, järjestely- tai myyntitehtävissä urheilutapahtumissa	38	205 000
Kyyditsijänä	42	227 000
Ohjaajana, kouluttajana tai apuohjaajana	38	204 000
Varainhankintatehtävissä	31	164 000
Toimitsija-, järjestely- tai myyntitehtävissä kuntotapahtumissa	29	154 000
Hallinnollisissa tehtävissä	26	140 000
Valmentajana	23	126 000
Tuomari- tai arviointitehtävissä	19	100 000
Muissa tehtävissä	3	14 000

Tutkimustuloksista huomataan liikunnan alalla olevan monenlaisia tehtäviä vapaaehtoistyöntekijöille. Suosituimpia tehtäviä olivat yleiset puuhamiehen tehtävät sisältäen kaikenlaista tekemistä, huoltotehtävät sekä tukihenkilön tehtävät. Urheilutapahtuman toimitsija- ja myyntityöt, kyyditsijän tehtävät sekä ohjaajien ja kouluttajien työtehtävät olivat myös suosittuja vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudessa. (SLU 2010, 7–8.)

Vapaaehtoistyöntekijät jaettiin tutkimustulosten mukaisesti myös lajeittain. Jalkapallo oli laji, jonka parissa työskenteli 78 000 vapaaehtoistyöntekijää. Jääkiekko 55 000:llä ja yleisurheilu 51 000 vapaaehtoistyöntekijällä olivat toiseksi ja kolmanneksi suosituimpia lajeja. Hiihdossa, salibandyssä ja voimistelussa oli kaikissa yli 30 000 innokasta toimijaa. Osa vapaaehtoisista tosin tekee töitä usean lajin parissa. Etenkin joukkuepallolajien työntekijät toimivat usein ristikkäin, kuten myös yleisurheilun ja hiihdon työntekijät. Jääkiekon parissa työskentelevät käyttävät vapaaehtoistoimintaan keskimäärin 20 tuntia kuukaudessa, ja jalkapallon vapaaehtoiset käyttävät 18 tuntia. Näissä lajeissa vapaaehtoistyöntekijät ovatkin yleensä lastensa harrastuksen kautta työhön sitoutuneita. Yleisurheilu vie vapaaehtoisten aikaa noin yhdeksän tuntia kuukaudessa. (SLU 2010, 13.)

3 MOTIVAATIO

Motivaatio-termin määrittelyn jälkeen tässä luvussa esitellään pääpiirteittäin muutamia tärkeimpiä motivaatioteorioita. Erityisesti käsitellyn alla ovat työmotivaatio sekä siihen liittyvät sisäinen sekä ulkoinen motivaatio ja palkitseminen.

3.1 Motivaation määritelmä

Sana motivaatio on johdettu alkunaan latinankielisestä, liikkumista tarkoittavasta sanasta *movere*. Sen kantasana on motiivi, jolla tarkoitetaan ihmisen yleistä käyttäytymisen suuntaa virittävää ja ylläpitävää tekijää – tarpeita, haluja, palkkioita ja rangaistuksia. Motivaatio koostuu motiiveista ja tiivistyy kolmeen ominaisuuteen: vireys, suunta ja systeemiorientoituminen. Vireys saa yksilön käyttäytymään tietyllä tavalla määriteltyyn suuntaan, kun samalla ympäristön voimat vahvistavat tai heikentävät toiminnan intensiteettiä sekä yksilön siihen ohjaamaa energiaa. (Ruohotie 1998, 36–37, 42; Peltonen & Ruohotie 1992, 16–17.) Ruohotie (1998, 36) haluaa korostaa motivaation dynaamisuutta sekä tilannesidonnaisuutta ja tiivistää motivaation liittyvän yksilön psyykkiseen tilaan. Hänen mukaansa motivaatio määrää yksilön toiminnan aktiivisuuden, mielenkiinnon ja käyttäytymisen suunnan. Systeemiorientoituminen vahvistaa motiivien suuntaa tai saa henkilön luopumaan toiminnastaan ja keskittymään johonkin muuhun. (Ruohotie 1998, 36–37, 42; Peltonen & Ruohotie 1992, 16–17.)

Liukkonen, Jaakkola ja Kataja (2006, 10–12) selittävät motivaation subjektiivisen luonteen tekevän sen tutkimisesta haastavaa, jonka vuoksi jo itse käsite on vaikea määritellä. He kuitenkin tiivistävät motivaation selittävän, miksi joku toimii tietyllä tavalla. Motivaatio kuvaa toiminnan ärsykettä, jonka johdosta ihminen pyrkii tiettyihin tavoitteisiin, ja joka aina vastaa kysymykseen miksi (Liukkonen ym. 2006, 12). Toinen samankaltainen määritelmä selittää motivaation olevan tarpeiden tyydyttämiseen tähtäävä käyttäytymistä ohjaava voima, johon vaikuttavat erilaisten tarpeiden lisäksi myös olosuhdetekijät ja fyysinen ympäristö (Suomen metalliteollisuuden työnantajaliitto 1977, 1). Peltosen ja Ruohotien (1992, 18) mielestä motivaatio on terminä hankala selittää sen käsitteellisyyden vuoksi. Motivaatiota ei voida havaita eikä mitata suoraan, mikä tekee siitä hypoteettisen. Motivaatioon myös liittyy useita prosesseja, arvoja ja tavoitteita. Lisäksi yksilön käyttäytymiseen vaikuttaa motivaation lisäksi muutkin tekijät, jolloin pelkän motivaation määrittämisen perusteella käyttäytymistä ei voida selittää.

Niermeyer ja Seyffert (2004, 12–26) kiteyttävät motivaation olevan lopputulos tietyistä prosesseista, johon vaikuttavat neljä erilaista vaikutinta: vaikuttimen voimakkuus, usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin, aikaperspektiivi sekä tunneäly. He myös jaka-

vat motivaation kahteen osa-alueeseen: yleiseen ja erityiseen. Yleinen motivaatio pitää sisällään henkilön halua kehittää ja saavuttaa jotain sekä vaikuttaa johonkin, kun taas erityinen motivaatio saa henkilön sitoutumaan tavoitteeseensa.

Myös Ruohotie (1998, 41) jakaa motivaation kahteen osaan: tilannemotivaatioon ja yleiseen motivaatioon. Tilannemotivaatio on sisäisten ja ulkoisten tekijöiden aikaansaamaa toimintaa ja käyttäytymistä, joka tähtää johonkin tavoitteeseen. Yleinen motivaatio lisää funktioon myös käyttäytymisen pysyvyyden ja yleisen asenteen. Tilannemotivaatio on riippuvainen yleismotivaatiosta. (Ruohotie 1998, 41; Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

Tässä tutkimuksessa motivaatiota käsitellään kokonaisuutena tekijöitä, jotka ohjaavat yksilön käyttäytymistä tiettyä tavoitetta kohti. Motivaatio määrää sen, kuinka aktiivisesti ja millä mielenkiinnolla yksilö käyttäytyy saavuttaakseen määritellyn tavoitteen. Motivaatioon vaikuttavat myös ulkoiset tekijät, mutta tärkeimpinä yksilön omat tarpeet, odotukset ja tekemisen toivottu tulos. Mikäli toiminnasta tavoiteltava tulos on yksilölle mieluisa, on yksilön motivaatiokin korkealla. Mikäli tavoiteltu lopputulos ei ole yksilölle mielekäs, ei hänellä välttämättä ole suurta motivaatiota toiminnan suorittamiseen.

3.2 Motivaatioteorioita

Motivaatiota on tutkittu paljon ja kauan, jonka vuoksi myös erilaisia teorioita on olemassa monia. On eri tapoja ryhmitellä motivaatioteoriat suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Usein käytetty tapa on jakaa ne kahteen ryhmään: sisältö- ja prosessiteoriat, kuten taulukossa 2 on esitetty. (Lämsä & Hautala 2005, 81.)

Taulukko 2 Motivaatioteoriat jaettuna sisältö- ja prosessiteorioihin

Sisältöteoriat	Prosessiteoriat
Maslow'n tarvehierarkia	Locken päämääräteoria
Herzbergin kaksifaktoriteoria	Vroomin odotusarvoteoria
Alderferin kolmitasoteoria	

Motivaatioteoriat voidaan jakaa erilaisiksi kokonaisuuksiksi käsitellen motivaatiota eri näkökulmasta eri päätekijää kulloinkin painottaen. Teoriat täydentävät osittain toisiinsa tai määrittelevät motivaatiotekijöitä täysin eri lähtökohdista. (Lämsä & Hautala 2005, 81.)

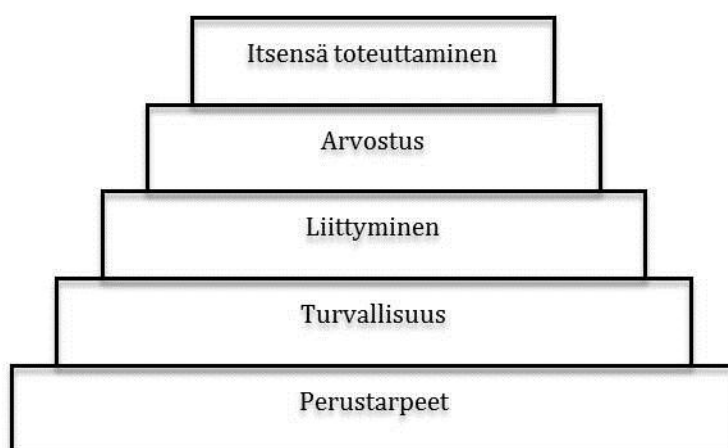
3.2.1 Sisältöteoriat

Sisältöteorioita kutsutaan myös nimellä tarveteoriat ja ne perustavat motivaation nimensä mukaisesti ihmisen tarpeisiin. Kuuluisimpia tarveteorioita ovat Maslow'n tarvehierarkia, Herzbergin kaksifaktoriteoria, Alderferin kolmitasoteoria sekä McClellandin suoritustarveteoria. (Lämsä & Hautala 2005, 81.)

Maslow'n tarvehierarkia

Yksi kaikkien aikojen tunnetuimmista motivaatioteorioista on Abraham Maslow'n tarvehierarkia vuodelta 1943, joka selittää erilaisten tarpeiden, tiedostettujen tai tiedostamattomien, ohjaavan ihmisen käyttäytymistä. Tarpeet ovat eriarvoisia ja etenevät portaittain hierarkkisessa järjestyksessä kuvion 2 mukaisesti. Alhaalta katsoen tarpeiden suhteellinen voimakkuus vähenee tarpeissa ylöspäin mentäessä.

Teorian kehittäjä Maslow (1987, 18) itse korostaa ihmistä ohjaavan vain tyydyttämättömät tarpeet. Hän uskoo tyydytetyin tarpeen siirtyvän epäolennaiseksi taustatekijäksi. Kun alemman tason tarve on tullut edes osittain tyydytetyiksi, ihminen siirtyy seuraavan tason tarpeen tyydyttämiseen. Alempi tarve ei kuitenkaan katoa vaikuttamasta, vaan ylemmän tason tarpeet vain suuntaavat ihmisten toimintaa aktiivisemmin. (Robbins & Judge 2008, 70; Peltonen & Ruohotie 1992, 53–55.) Maslow (1987, 27–28) korostaakin tarpeiden välistä suhteellista tärkeysjärjestystä, jolloin perustilanteessa yksilöllä on sekä tyydytettyjä että tyydyttymättömiä tarpeita.



Kuvio 2 Maslow'n tarvehierarkia (mukaellen Maslow 1987, 18)

Maslow ei alun perin ole tarkoittanut tarvehierarkiansa mallia työelämään, mutta sitä voidaan kuitenkin soveltaa hyvin myös työmotivaatiota tarkastellessa. Ensimmäisen

tason (1) fysiologiset tarpeet kattavat ihmisen perustarpeet, kuten nälän, janon, unen, lämmön ja suojan sekä seksuaaliset tarpeet. Työssä fysiologisiin tarpeisiin liittyvät ruokailu, liikunta, lepo ja työterveydenhuolto. (Lämsä & Hautala 2005, 82–83; Peltonen & Ruohotie 1992, 54–55.) Maslow (1987, 16) painottaa fysiologisten perustarpeiden tärkeyttä: jos mitään tarvetasoista ei ole tyydytetty, ihmisen perustarpeet ovat hallitsevia, jolloin kaikkien muiden tasojen tarpeet katoavat tai työntyvät taka-alalle.

Toisella tasolla ovat ihmisen (2) tarpeet tuntea olonsa turvalliseksi. Työelämässä varmuus työsuhteesta, hyvä palkka, työturvallisuuden taso ja ergonomia saavat ihmisen turvallisuuden tarpeita tyydytettyä. (3) Liittymisen tarpeet vaikuttavat hierarkian kolmannella tasolla. Nämä sosiaaliset tarpeet tyydyttävät ihmisen haluja tulla hyväksytyksi, rakastetuksi ja välitetyksi. Työpaikalla sosiaalisten tarpeiden tyydyttäminen onnistuu tiimityöskentelyn ja työpaikan hyvän yhteishengen kautta. Myös kontaktilla esimiehen kanssa on vaikutusta liittymisen tarpeiden tyydyttämiseen. (Lämsä & Hautala 2005, 82–83; Peltonen & Ruohotie 1992, 54–55.)

Neljäs taso koostuu (4) arvostuksen tarpeista, joita ovat toisaalta ihmisen itsekunnioitus, itsetunto, itsenäisyys ja itseluottamus, ja toisaalta ihmisten toisiltaan saama tunnustus, arvostus, kunnioitus ja status. Työyhteisössä näitä tarpeita liittyy asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen, palautteen saamiseen sekä palkitsemiseen. Ylimmällä hierarkian tasolla ovat itsensä (5) toteuttamisen tarpeet. Ihmisellä on tarve saada käytettyä hyväkseen koko kapasiteettiaan. Jos kaikkien alempien tasojen tarpeet ovat edes osittain tyydytettyjä, ihmiselle syntyy tarve toteuttaa itseään ja omia kykyjään. Henkinen kasvu, luovuus ja omat saavutukset kuuluvat olennaisesti tämän tason tarpeisiin. Työelämässä voidaan käsitellä tunteita onnistumisesta ja osaamisesta omassa työssään, sekä sitoutumista. (Lämsä & Hautala 2005, 82–83; Peltonen & Ruohotie 1992, 54–55.)

Alderferin kolmitasoteoria

Clayton P. Alderfer kehitti vuonna 1969 Maslow'n tarvehierarkiateoriaa eteenpäin luoden kolmitasoteorian, jossa tarvetasot supistetaan kolmeen kategoriaan. Toimeentulokategoriassa ovat kaikki materiaaliset ja fysiologiset tarpeet, kuten nälkä ja turvallisuuden tunne, tai työelämässä palkka ja työturvallisuus. Toisen tason tarpeet ovat liittymisen tarpeita, jotka yksilö voi tyydyttää yhteenkuuluvaisuuden tunteella, hyväksymisen, ymmärtämisen ja vaikuttamisen tunteilla. Kolmas taso sisältää kasvutarpeet, eli kaikki yksilön luovan toiminnan pyrkimykset. (Peltonen & Ruohotie 1992, 55–56.)

Tasojen kesken on olemassa kiertokulku, eli yksilö liikkuu tasojen välillä. Jos ylemmällä tasolla ei juuri ole tarpeita tyydytettäviksi, yksilö palaa hetkellisesti alemmalle tasolle, ja tilanteen salliessa pyrkii aina palaamaan takaisin ylemmälle tasolle. Usea taso

voi myös aktivoitua samanaikaisesti. Peltonen ja Ruohotie (1992, 56) selittävät Alderferin teoriassa ihmisen pyrkivän tavoittelemaan konkreettisempia tavoitteita silloin, kun ei ole onnistunut saavuttaa yksilöllisiä ja epävarmempia tavoitteitaan. Konkreettiset tarpeensa tyydyttyään yksilö taas pyrkii vähemmän konkreettisiin tavoitteisiin. Tavoitteiden saavuttaminen aikaansaa uusien tavoitteiden asettamisen edellisiä korkeammalle. Mikäli tavoitteet jäävät saavuttamatta, vaikutus on päinvastainen ja yksilö laskee tavoitetasoaan ja tavoittelee helpompia päämääriä. (Ruohotie 1998, 51–53; Peltonen & Ruohotie 1992, 56.)

Herzbergin kaksifaktoriteoria

Frederick Herzbergin vuonna 1959 kehittämä kaksifaktoriteoria, myös motivaatio-hygienia-teoriaksi kutsuttu, jakaa työmotivaatioon vaikuttavat tekijät tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöihin. Tekijät eivät kuitenkaan ole toistensa vastakohtia, vaan teorian mukaan tyytymätön ihminen voi tulla ei-tyytymättömäksi, joka ei tarkoita hänen tulevan tyytyväiseksi. Toisaalta tyytyväinen henkilö voi tulla ei-tyytyväiseksi, joka on eri asia kuin tyytymättömyys. Erilaiset tekijät aiheuttavat työtyytyväisyyttä ja työtytymättömyyttä. Motivaatiotekijät, eli kannustefaktorit, ovat Herzbergin määrittelemänä työtyytyväisyyttä ja motivaatiota lisääviä tekijöitä, kun taas tyytymättömyyteen liittyvät hygieniekteijät, eli toimeentulofaktorit laskevat motivaatiota. Nämä tekijät eivät kuitenkaan toimi päinvastoin, eli esimerkiksi hygieniekteijät eivät vaikuta motivaatiota lisäävästi. Herzbergin teoria kiteyttää hygieniekteijöiden liittyvän perustarpeiden tyydyttämiseen ja motivaatiotekijöiden vaikuttavan ylimpiin tarpeisiin, jotka voivat myös voimistua hyvien kokemusten seurauksena. Siksi työn sisällöllä on suuri merkitys motivaatioon, ja mielenkiintoinen sekä haastava työ voi tuottaa sen tekijällä pitkäaikaista tyytyväisyyttä. (Robbins & Judge 2008, 72–73; Lämsä & Hautala 2005, 84; Peltonen & Ruohotie 1992, 58–60.)

Teorian pääidea on, että tyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät motivoivat työntekijää suorittamaan työnsä hyvin ja tehokkaasti, mutta tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät eivät motivoi työntekijää. Työtyytyväisyyttä aiheuttavat motivaatiotekijät liittyvät tehtävään työhön sekä siitä saatavaan palkkioon ja myös itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Lisäämällä kannustetekijöitä, kuten työstä saatavaa tunnustusta, virikkeitä ja vastuuta sekä itsensä kehittämismahdollisuuksia, työtyytyväisyyttä voidaan lisätä. Näiden tekijöiden puuttuminen ei kuitenkaan automaattisesti aiheuta työtytymättömyyden syntymistä. Hygieniekteijät aiheuttavat työtytymättömyyttä ja liittyvät usein työympäristöön. Tekijöitä ovat esimerkiksi yrityspolitiikka, huono johdon toiminta ja tehottomuutta edistävä henkilöstöpolitiikka, henkilösuhteet esimiehen ja kollegoiden kanssa, palkka, työ-

olosuhteet ja turvallisuus. (Robbins & Judge 2008, 72–73; Lämsä & Hautala 2005, 84; Peltonen & Ruohotie 1992, 59.)

McClellandin suoritusmotivaatioteoria

Vuonna 1961 David McClelland kehitti ihmisen menestymisen ja itsensä ylittämisen halun tarvetta korostavan suoritusmotivaatioteorian. Teoria selittää yksilöiden motivoituvan erilaisista asioista. Yksilöillä on tarve suoriutumiseen, vallankäyttöön ja sosiaalisiin suhteisiin. Olennaisia tässä teoriassa ovat henkilön motivaattorit, joita eivät ole tuloksena saatu palkinto tai raha, vaan itse työn suorittaminen ja tehty saavutus. Yksilö, jolla on korkea suoriutumisen tarve, hakeutuu haasteellisiin tehtäviin, joissa saa henkilökohtaista vastuuta ja ottaa riskejä. Yksilöllä on tässä myös tarve saada palautetta toiminnastaan. (Robbins & Judge 2008, 74; Lämsä & Hautala 2005, 85–86; Courtney 2002, 85; Ruohotie 1998, 53.)

Suoritusmotivaatioteoria esittää henkilön olevan kiinnostunut työstään ja sen tuloksesta, jos hänellä on kova suoriutumisen tarve. Tällöin henkilö yleensä on hyvin keskittynyt suorittamaansa tehtävään, haluaa jatkuvaa palautetta työstään, arvostaa asemaa ja hakeutuu kunnianhimoisiin tavoitteisiin tähtääviin ja vastuullisiin tehtäviin. Sosiaalisten suhteiden ja vallan tarpeet korostuvat myös ihmissuhteissa, kun yksilölle toisten odotusten täyttäminen on tärkeää. (Lämsä & Hautala 2005, 85–86; Ruohotie 1998, 53.)

3.2.2 Tarve- tai prosessiteoriat

Prosessiteoriat, joita myös tarveteorioiksi kutsutaan, pohjautuvat yksilön kognitiiviseen psykologiaan. Työmotivaation katsotaan perustuvan ihmisen tietoiseen päätöksentekoon. Tunnetuimpia prosessiteorioita ovat Locken päämääräteoria sekä Vroomin odotusarvoteoria. (Lämsä & Hautala 2005, 87–90; Peltonen & Ruohotie 1992, 62.)

Locken päämääräteoria

Vuonna 1968 Edwin Locken kehittämä päämääräteoria pohjautuu ihmisten tavoitteisiin. Teoria perustelee yksilön haluavan saavuttaa asetetut päämäärät tyydyttääkseen tunteitaan ja halujaan, jonka vuoksi yksilöä pitäisi motivoida tavoitteiden kautta. Selkeät tavoitteet motivoivat työntekijää, ja tarpeeksi haasteelliset työtehtävät parantavat motivaatiota sekä työsuoritusta entisestään. Yksilön itse asettamat päämäärät aikaansaavat

suurempaa sitoutumista tavoitteiden saavuttamiseksi, mikä kohentaa myös itse suoritusta. (Robbins & Judge 2008, 76–77; Lämsä & Hautala 2005, 89; Locke & Latham 1994, 13–14.)

Ihmisen toiminta on teorian perusteella hyvin päämäärätietoista ja tarkoituksenmukaista, ja tavoitteisiin tähdätään tietoisesti. Locken teoria pyrkii selittämään sen, kuinka jotkut ihmiset pärjäävät tehtävissään toisia paremmin erilaisten suoritustavoitteidensa vuoksi. Päämääränä voi olla tarkka ja tietynlainen lopputulos tai laajempi ja yleisvaltaisempi tavoite. Suoriutumisen taso korkean motivaation tason tehtävissä laskee, jos sitoutuminen tavoitteen saavuttamiseksi vähenee. Teoria selittää myös tarkkaan määritettyjen päämäärien kasvattavan suoritustasoa. Päämäärien ei tule olla liian helppoja, ja lisäksi työntekijän tulisi itse saada osallistua niiden asettamiseen. Suoritustason kasvuun vaikuttaa myös palautteen saaminen työn suorittamisen aikana. (Courtney 2002, 87; Locke & Latham 1994, 13–15.)

Vroomin odotusarvoteoria

Victor H. Vroom on kehittänyt vuonna 1964 mallin odotusarvoteoriasta, joka kertoo yksilön käyttäytyvän sen pohjalta, kuinka hän odottaa käyttäytymisensä vaikuttavan seurauksiin. Jos käyttäytymisestä aiheutuvat seuraukset ovat houkuttelevat ja yksilö saa siitä hyödyn tai palkkion, hän on erittäin motivoitunut tehtäväänsä. Tätä odotus-valenssimallia voidaan kutsua myös motivaation kognitiiviseksi teoriaksi, joka keskittyy yksilön henkilökohtaiseen taloudelliseen hyötyyn sekä ulkoista motivaatio koskeviin tekijöihin. (Liukkonen ym. 2006, 100; Lämsä & Hautala 2005, 88–89; Peltonen & Ruohotie 1992, 62–63; Deci & Ryan 1985, 215–216.)

Vroomin malli sisältää kolme keskeistä työmotivaation tekijää: odotukset, välineellisyys sekä valenssi. Prosessi lähtee liikkeelle yksilön ponnisteluista tavoitetta kohti. Yksilön odotukset työn tuloksesta ja todennäköisyydestä, jolla tehtävän suorittaminen johtaa halutun tuloksen saavuttamiseen, vaikuttavat yksilön haluun suorittaa tehtävä. Välineellisyys merkitsee yksilön arviointia siitä, mitä hän saa palkkioksi työsuorituksestaan, eli esimerkiksi kuinka hänen työsuorituksensa edistää palkan tai ylennyksen saamista. Valenssilla käsitetään sitä, kuinka haluttavana yksilö itse pitää tavoitettaan. Se kertoo myös, kuinka paljon yksilön on tehtävä töitä saavuttaakseen haluamansa päämäärä. Ruohotie (1998, 57) kiteyttää odotusarvoteorian tekijät arvojen mukaan ja selittää odotus-, väline- ja yllykearvosta. (Robbins & Judge 2008, 84–85; Lämsä & Hautala 2005, 88–89; Suomen metalliteollisuuden työnantajaliitto 1997, 5; Peltonen & Ruohotie 1992, 62–63; Deci & Ryan 1985, 216–218.)

3.3 Työmotivaatio

Perinteisten työmotivaatiotutkimusten yhteydessä voidaan lähteä liikkeelle McGregorin (Robbins & Judge 2008, 71) X-teorian mukaisesta olettamuksesta, että keskivertotyöntekijä ei pidä työnteosta ja välttäisi työn tekemistä, mikäli pystyisi. Näin ollen ihmisiä tulee ohjata, johtaa ja jopa uhata rangaistuksilla saadakseen heidät suorittamaan annettuja tehtäviä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. (Courtney 2001, 82.) Työmotivaatiolla tarkoitetaan työntekijän tavoitteellista käyttäytymistä, joka koostuu yksilön sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä (Lämsä & Hautala 2005, 80). Siihen vaikuttavat eri tekijät, kuten työympäristö, työtehtävät ja työn ominaisuudet sekä työntekijän oma persoona. Jokainen työntekijä kokee asiat erilailla itselleen, mikä vaikuttaa suoritusasteen eroavaisuuksiin yksilöiden välillä. Työympäristön eri tekijöihin, jotka vaikuttavat motivaatioon sitä lisäten tai vähentäen, esimiehen on suhteellisen helppo vaikuttaa. Työtehtävät ja työn sisältö vaikuttavat työntekijän motivaatioon ja suoriutumiseen yksilöllisesti työntekijän omista arvoista ja tarpeista heijastuen. (Ruohotie 1998, 51–53; Peltonen & Ruohotie 1991, 12.)

Motivaatiotutkija Pinder (Lämsä ja Hautala 2005, 80–81) kertoo työmotivaation sisältävän yksilön käyttäytymiseen vaikuttavan muodon, suunnan, keston ja voimakkuuden. Muotona käsitetään työntekijän vireystila, joka aina suuntautuu jotakin päämäärää kohti. Motivaatio kestää tietyn ajanjakson ja sen voimakkuus riippuu työntekijän halusta saavuttaa tavoite. Työntekijän oman persoonan vaikutus voidaan määrittää mielenkiinnon, asenteiden ja tarpeiden pohjalta. Jos työntekijä on kiinnostunut tekemästään työstä, motivaatio työn tekemiseen on myös suuri ja ulkoisilla tekijöillä, kuten palkalla, ei välttämättä ole suurta merkitystä. Työntekijän motivaatioon vaikuttavat asenteet työtä kohtaan, mutta myös häntä itseään kohtaan. Jos työntekijä kokee epäonnistuneensa jossain työtehtävässään, myös suoritusaste laskee motivaation myötä. Työntekijän erilaiset tarpeet saavat hänet käyttäytymään eri tavoin ja tavoittelemaan tiettyjä päämääriä. (Peltonen & Ruohotie 1991, 12–13.)

Työn sisällöllä on suora vaikutus työntekijän motivaatioon. Työn tulisi tarjota teki-jälleen sisäisiä palkkioita, ja tuloksista tulisi saada palautetta ja tunnustusta. Vaihtelevat työtehtävät, kuten myös vastuulliset ja itsenäisesti tehtävät työtehtävät pitävät työntekijän motivaatiota paremmin yllä. Siksi tulisikin panostaa mielekkäiden työtehtävien tarjoamiseen työntekijöille. Jollei työntekijällä itsellään ole selkeää käsitystä työnsä tarkoituksesta, hän ei itse voi tehdä viisaita valintoja työtehtäviään koskien. (Liukkonen ym. 2006, 36; Peltonen & Ruohotie 1991, 12–13.)

Työympäristössä olevia motivaatioon vaikuttavia tekijöitä on sekä fyysisessä työympäristössä että sosiaalisessa ympäristössä. Lisäksi tekijät voidaan jakaa työntekijän vä-

littömässä työympäristössä vaikuttaviin sekä koko organisaatiota koskeviin tekijöihin kuvion 3 mukaisesti.

	FYYSINEN/ TALOUDELLINEN YMPÄRISTÖ	SOSIAALINEN YMPÄRISTÖ
YKSILÖN VÄLIT- TÖMÄSSÄ YMPÄ- RISTÖSSÄ VAI- KUTTAVAT	- Sosiaaliset edut - Palkkaus	- Ryhmän normit - Tiimin toiminta - Esimiehen joh-
KOKO ORGANI- SAATIOSSA VAI- KUTTAVAT	- Työolosuhteet - Työturvallisuus	tamistyyli - Organisaation yleinen ilmapiiri

Kuvio 3 Työympäristön motivaatiotekijät

Sosiaalisia tekijöitä työntekijän välittömässä työympäristössä ovat esimerkiksi ryhmän normit ja tiimin toiminta sekä esimiehen johtamistapa, joka toisaalta vaikuttaa myös koko organisaatiossa, ja sijoittuu siksi laatikoiden väliin. Organisaation yleisellä ilmapiirillä on myös vaikutusta työntekijöiden motivaatioon koko organisaation mitta-kaavassa. Tiimin ilmapiirin ollessa hyvä työntekijä uskaltaa kertoa mielipiteitään, jolloin tunnelma on vapaa ja sosiaalinen ympäristö edesauttaa työmotivaation kasvamisessa. Fyysisen ympäristön tekijät sisältävät myös taloudellisia motivaatiotekijöitä. Työntekijän saamat sosiaaliset edut sekä palkkaus liittyvät työntekijän välittömään työympäristöön. Työolosuhteet ja työturvallisuus vaikuttavat koko organisaatiossa. Työympäristön olisi hyvä osata itse tunnistaa sisäistä motivaatiota kasvattavat, innostavat tekijät, jottei työ alkaisi menettää merkitystään. Esimiehellä on merkittävä tehtävä innostavan vision luomisessa ja sitä tukevien energisoivien työtehtävien määrittelemisessä. (Liukkonen ym. 2006, 62–66; Peltonen & Ruohotie 1991, 12–13.)

3.3.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotka eroavat toisistaan yksilön käyttäytymistä suuntaavien motiivien perusteella. Sama jako koskee myös kannustimia. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa aineellisia palkkioita, esimerkiksi palkkaan ja etuihin liittyen, kun taas sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan työstä saatavia psykologi-

sia palkkioita, kuten työn monipuolisuutta, vaihtelevuutta ja haasteellisuutta. Ulkoiset palkkiot ajavat ihmisen usein työskentelemään vain etujen saamiseksi, eivätkä siten vaadi korkeaa suoritustasoa. Ne eivät siksi myöskään tuota työntekijälle riittävästi hyvinvointia työssä jaksamiseen. Sisäisellä motivaatiolla on ihmiselle suurempi merkitys, kun hän esimerkiksi kokee tekevänsä arvokasta työtä ja saa siitä kannustusta. Kuitenkaan näitä kahta ei voida pitää kokonaan toisistaan riippumattomina, vaan ne tulisi ennemminkin nähdä toisiaan täydentävinä. Toiset motiivit vain näyttäytyvät toisia hallitsevimpina. (Liukkonen ym. 2006, 6–7; Thomas 2001, 67; Ruohotie 1998, 38; Peltonen & Ruohotie 1991, 30.)

Sisäinen motivaatio liittyy Maslow'n tarvehierarkian ylimmän tason tarpeisiin: itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeiden tyydyttämiseen, kun taas ulkoinen motivaatio keskittyy alemman tason tarpeisiin, esimerkiksi yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden ja ravinnon tarpeiden tyydyttämiseen. Yksilö voi tehdä töitä itse työn vuoksi, jolloin työ on sisäisesti palkitsevaa, mutta toisaalta yksilö voi tehdä töitä myös saadakseen palkkaa tai esimerkiksi turvallisuuden tunnetta, jolloin ulkoinen motivaatio on hallitseva. Sisäistä motivaatiota kasvattaa myös työstä saatu palaute ja hyvin tehdystä työstä saadut palkkiot. Sisäisesti motivoiva työ saa työntekijän ponnistelemaan hyvän suorituksen eteen. (Thomas 2001, 69; Ruohotie 1998, 38; Peltonen & Ruohotie 1991, 30–31.)

Sisäisen ja ulkoisen motivaation erottaa myös niiden kesto. Sisäisen motivaation palkkiot kestävät ulkoisia pidempään, jonka vuoksi ne ovat yleensä myös tehokkaampia (Peltonen & Ruohotie 1991, 39). Sama motivointikeino ei välttämättä aina toimi jokaisen työntekijän kohdalla, mutta sisäistä motivaatiota tulisi aina aktiivisesti pyrkiä edistämään. Mielekkyyden, valinnanvapauden, edistymisen ja pätevyyden tunteiden säilyessä työtä tehdessä sisäinen motivaatio kasvaa. (Thomas 2001, 69; Peltonen & Ruohotie 1991, 32.) Onnistumisen tunne liittyy läheisesti tunteeseen siitä, että pystyy suoriutumaan työtehtävissään hyvin (Liukkonen ym. 2006, 50–51). Kuitenkin, jollei työhön liity lisäksi ulkoisia palkkioita, työntekijän kiinnostus ja motivaation voimakkuus saattavat laskea (Thomas 2001, 69; Peltonen & Ruohotie 1991, 32).

Deci ja Ryan (2000, 72–78) esittelevät motivaatiojatkumon, joka sisältää kuusi ulottuvuutta. Työpaikalla voidaan erottaa työntekijöitä, joilla ei ole motivaatiota lainkaan, joilla ulkoinen motivaatio on hallitseva tai joilla sisäinen motivaatio ohjaa työskentelyä. Ulkoisen motivaation voidaan katsoa koostuvan neljästä erilaisesta säätelyn muodosta, jossa yksilön kokeman autonomian määrä lisääntyy sisäistä motivaatiota kohti mennessä. Ilman motivaatiota työskenteleviä, amotivoituneiksi kutsuttuja työntekijöitä ei kiinnosta työnteko ja he kokevat työnsä olevan kokonaan ulkoapäin ohjattua. Työn tuottavuus ja usein myös yksilön henkilökohtainen hyvinvointi kärsivät. Mitä korkeammalle motivaatiojatkumossa nousee, sitä suurempi autonomian tunne ja toimintaan sitoutu-

misen aste yksilöllä on. Työpaikalla voidaan tunnistaa jakaamalla eri luokkiin kuuluvia työntekijöitä, esimerkiksi työhönsä hyvin motivoituneita työntekijöitä, työtä pelkän palkan ja toimeentulon vuoksi tekeviä tai niitä, joilla ei ole työmotivaatiota lainkaan. Johto voi vaikuttaa kaikkiin eri motivaation asteisiin säätelemällä työympäristön motivaatioilmapiiriä, johon kuitenkin kaikilla työntekijöillä on vaikutusta. Ilmapiiri riippuu johdon painottamista arvoista ja toimintatavoista. (Deci & Ryan 2000, 72–78; ks. myös Liukkonen ym. 2006, 27, 82–88.)

3.3.2 *Palkitseminen ja palkkaus motivaation selittäjänä*

Motivaatio tarkoittaa ihmisen halua toimia tiettyä tavoitetta kohti, mutta tahton voidaan vaikuttaa myös ulkoisilla tekijöillä, kuten avoimella organisaatiokulttuurilla, hyvällä organisoinnilla ja palkitsemisella (Luoma, Troberg, Kaajas & Nordlund 2004, 20). Tutkimukset selittävät palkkiojärjestelmän tehokkuuden sekä työn kannustearvon olevan tehokkaita työmotivaation selittäjiä. Palkkiojärjestelmän tehokkuudella tarkoitetaan henkilökunnan käsitystä palkkioiden vastaavuudesta suorituksiin, ja työn kannustearvo merkitsee työntekijän käsitystä työn itsenäisyydestä ja vaihtelevuudesta. Työilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden palkitseminen ja esimiehen antama palaute, joka on yksi tehokkaimmista motivointikeinoista. (Liukkonen ym. 2006, 101, 136; Peltonen & Ruohotie 1991, 32–34.)

Jollei motivaatiotekijöitä huomioida palkitsemiskokonaisuuden suunnittelussa, palkitseminen voi muuttua tarkoituksettomaksi (Luoma ym. 2004, 31). Työstä saatavien palkkioiden luonne riippuu kannustetyypeistä. Peltonen ja Ruohotie (1991, 32) luettelevat kolme erilaista tyyppiä: taloudelliset kannusteet, vuorovaikutuskannusteet ja tehtäväkannusteet. Työntekijän fyysisestä ympäristöstä tulevat kannustimet ja taloudelliset kannusteet palkitsevat useimmiten ulkoisesti. Palkka vaikuttaa yksilöihin suhteellisesti ja sen merkitys vaihtelee. Perustarpeitaan tyydyttävälle palkka on erityisen tärkeä, kun taas varallisuuden lisääntyessä palkkakannustimen merkitys pienenee. Palkka ei siis suurimmalle osalle ihmisistä ole pitkän aikavälin motivaation lähde, mutta se voi aiheuttaa tyytymättömyyttä. (Luoma ym. 2004, 33.) Tehtäväkannusteet, kuten työn sisältö ja sen mielekkyys, ovat enimmäkseen työntekijän sisäisen motivaation kannustimia. Jos työntekijä kokee saavansa energiaa työstään, silloin itse työ palkitsee suoraan työntekijää. Vuorovaikutuskannustimia löydetään molemmista motivaatiotyypeistä. Sisäisesti työntekijää motivoi kollegoiden muodostama verkosto ja tiimit, mutta ulkoiseen motivaatioon vaikuttaa johdon ja organisaation rakenteen ohjaus sekä ryhmien keskinäinen vuorovaikutus. (Liukkonen ym. 2006, 101, 136; Niermeyer & Seyffert 2004, 91–95; Peltonen & Ruohotie 1991, 32–40.)

Koska sisäinen motivointi saa työntekijän sitoutumaan työhönsä parhaiten ja työstä saatavat sisäiset palkkiot antavat työntekijälle energiaa tehden työnteosta innostavaa ja miellyttävää, johdon kannattaa tosissaan miettiä henkilöstön palkitsemiskeinoja. Johto voi toimillaan edesauttaa sisäisten palkkioiden muodostumista, esimerkiksi antamalla työntekijälle selkeät ja innostavat työtehtävät, joista työntekijä voi myös ottaa itse vastuuta ja saada valtaa. Työntekijää voi palkita hyvästä työsuorituksesta myös sanallisella palautteella sekä saavutettuja tavoitteita juhlistaen. (Thomas 2001, 69–70.) Organisaation näkökulmasta palkitsemisella voidaan ohjata toimintaa strategian määrittelemään suuntaan. Näin työntekijään voidaan vaikuttaa, jotta haluttuja tuloksia saadaan aikaiseksi. Toisaalta yksilön näkökulmasta palkitsemisella organisaatio kertoo suoriutumisesta työtehtävissä. (Luoma ym. 2004, 34.)

Seuraavassa luvussa motivaation ja vapaaehtoistyön viitekehykset yhdistetään ja käsitellään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä, sekä erityisesti urheilutapahtuman vapaaehtoistyötä.

4 MOTIVAATIO VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation lähteiden määrittäminen on toiminnan järjestäjän kannalta erittäin tärkeää. Ihmiset kiinnostuvat eri tekijöistä, joten pystyessään tarjoamaan monenlaisia motivoivia toimintoja, järjestäjä pystyy houkuttelemaan toimintaan enemmän tekijöitä. (Karreinen ym. 2010, 35.) Omien motivaatiotekijöiden tunnistamisella vapaaehtoistyöntekijä pystyy punnitsemaan eri toimintamuotoja ja sitä, onko itse mukana juuri haluamassaan toiminnassa (Porkka 2009, 97). Henkilökohtaisesti jokaista innostavan ja hyödyllisen toimintamahdollisuuden löytäminen sitouttaa vapaaehtoistyöntekijän toimintaan ja pitää hänet tyytyväisenä, jolloin sekä järjestäjä että itse työntekijä hyötyvät. Vapaaehtoisten odotukset kannattaa etukäteen selvittää, jolloin niihin vastaaminen on helpompaa. (Karreinen ym. 2010, 35.)

Motivaation lähteet vaihtelevat paljon ja syyt toimintaan osallistumiselle ovat yksilöllisiä työntekijästä riippuen. Vapaaehtoiseksi voidaan osallistua esimerkiksi puhtaasta auttamisen halusta, halusta oppia itse jotain uutta, jakaa ja saada kokemuksia tai itsensä toteuttamisen vuoksi. (Porkka 2009, 97–98.) Yeung (Porkan 2009, 98 mukaan) on jakanut vapaaehtoistyön motiivit neljään kokonaisvaltaiseen ja monitahoiseen kokonaisuuteen tekemisen kaipuun, auttamisen, kokeilunhalun sekä ryhmän kaipuun mukaan. Tutkimuksen perusteella vapaaehtoistyön tekemiseen vaikuttavia motiiveja ei voida jaotella tiettyihin ominaisuuksiin, vaan niissä yhdistyy sekä itsekkäitä että epäitsekkäitä, ulkoisia ja sisäisiä, ja lisäksi niin tulevaisuuden, nykyisyyden kuin menneisyydenkin tekijöitä. Unger (1991, 72) esittelee vapaaehtoistyön tekemisen motivaatioon vaikuttavan tekeminen yhteiseksi hyväksi, vapaaehtoistyöstä saatava kannustin, henkinen kasvu tai altruistiset syyt.

Jakob (Porkan 2009, 100 mukaan) erittelee viisi vapaaehtoistyöntekijätyyppiä. Ensimmäinen tyyppi tekee vapaaehtoistyötä velvollisuuden tunteesta, jolloin tehtävät ovat rutiininomaisia ja ulkoa ohjautuvia. Toinen tyyppi muokkaa omaa identiteettiään vapaaehtoistyöllä ja mahdollistaa sitä kautta urakehityksen sekä arvostetun aseman yhteiskunnassa. Kolmas esimerkkihenkilö vapaaehtoistyöntekijästä käyttää vapaaehtoistyötä apuna omiin tarpeisiinsa pyrkiessään löytämään uuden alun elämässä tapahtuneen kriisin jälkeen. Neljäs tyyppi haluaa toteuttaa itseään vapaaehtoistyön kautta vielä vanhemmallakin iällä, kuten eläkeiässä. Tämä yksilö hakeutuu työhön aktiivisesti omasta tahdostaan pyrkien ehkä toteuttamaan omaa unelmaansa. Viides esimerkkihenkilö ei koe vapaaehtoistyötä itselleen merkittävänä, vaan työ tehdään työnä hyvin ulkopäin ohjattuna.

Joskus vapaaehtoistyöntekijä saattaa kohdata uupumista, joka johtuu motivaation kaotamisesta tai liiallisesta työnteosta. Motivaation kadotessa vapaaehtoistyöntekijä alkaa suorittaa työtehtäviään velvollisuudentunteesta tai jopa syyllisyydentunteesta, jollaista

toimintaa vapaaehtoistyöntekijä ei kauaa tule tekemään ilman uupumisen oireita. Motivaation ylläpitämällä houkuttelevilla tavoitteilla sekä palkitsemisella ja oheistoiminnalla voidaan ehkäistä uupumista. Jos motivaatiota taas on paljon, työntekijälle riittää pieni irtiotto ja lepo uupumisen välttämiseksi. (Sauri 2010, 114–115.)

Järjestäjän on tärkeää huomioida vapaaehtoistyöntekijöiden työpanos kannustaakseen heitä työssään ja saaden heidät siten jatkamaan työtä jatkossakin. Koska vapaaehtoistyöntekijä ei saa työstään rahallista korvausta, on palkitseminen hoidettava muulla tavoin, joista kiittäminen on ensisijaisen olennaista. Toisekseen pienet muistamiset, kuten ruokailu, kukka tai tapahtuman muistoesine osoittavat työntekijälle kiitollisuutta. Toisaalta vapaaehtoistyöntekijälle on myös annettava mahdollisuus antaa palautetta tapahtuman järjestäjälle. (Visa, haastattelu 3.4.2012; Karreinen ym. 2010, 79–82.) Usein työntekijä hakee toimintaan osallistumisesta jotain itselleen, jolloin jo näiden yksilöllisten syiden täytyttyä työntekijä kokee olevansa palkittu. Eräs palkitsemiskeino on myös jatkokoulutusten tai erilaisten virkistystilaisuuksien tai tapahtuman jälkeisen loppujuhlan järjestäminen. (Porkka 2009, 103.)

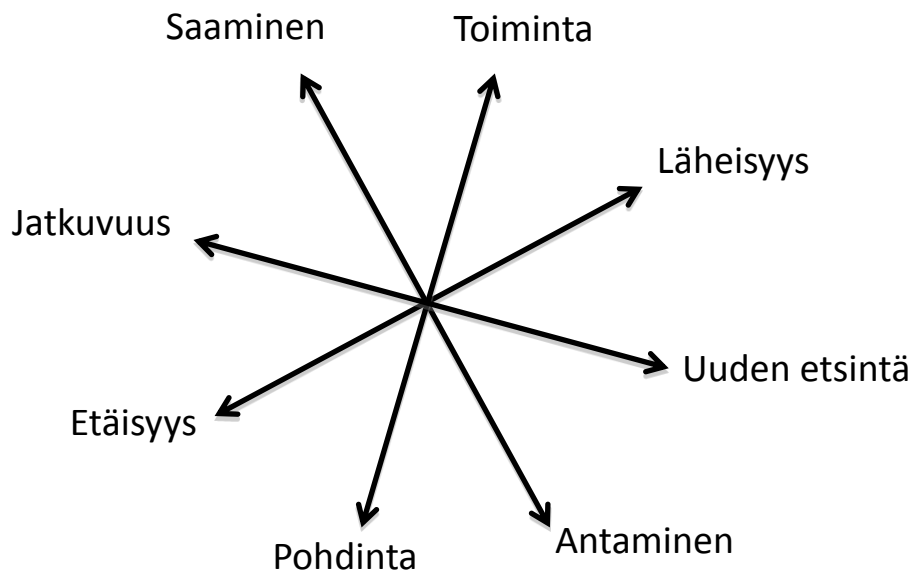
Korkealla asemalla työelämässä tai muilla korkeilla sosioekonomisilla tekijöillä voisi kuvitella olevan vapaaehtoistyön tekemisen määrää vähentävä vaikutus vähäisen vapaaajan vuoksi. Toisaalta toimintaan omistautuneet vapaaehtoistyöntekijät löytävät aikaa työn tekemiselle riippumatta siitä, kuinka paljon aikaa heillä todellisuudessa on. Vapaaehtoistyön tekemisen voidaan siten katsoa olevan riippumaton yksilön vapaa-ajan määrästä. Tutkimusten tulokset osoittavat yksilön osallistuvan vapaaehtoistoimintaan vapaaajan määrästä riippumatta, mikäli työlle vain on tarvetta. (Unger 1991, 81, 92–93.)

4.1 Timanttimalli motivaation selittäjänä

Yeung (2007, 153–155; 2005b, 104–125) on tutkinut vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä ja esittelee niin sanotun timanttimallin (kuvio 4) näitä havainnollistamaan. Vapaaehtoisten motivaation dynaamisuuden ja monitahoisuuden havainnollistava kahdeksankulmainen timantti pyrkii selventämään vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota yksilötason kokemuksen ja toiminnan pohjalta. Mallin toimii kahdella tasolla. Ensimmäinen taso erittelee neljä motivaation ulottuvuutta, jotka ovat saaminen–antaminen, jatkuvuus–uuden etsintä, etäisyys–läheisyys ja pohdinta–toiminta. Toinen taso on kaksiosainen metaulottuvuus joko itseä kohti tai itsestä pois päin osoittaen neljän motivaation ulottuvuuden olevan keskenään vuorovaikutteisia.

Timanttimallin motivaatiotasot, eli vapaaehtoistyöntekijän toimintaan osallistumista selittävät tekijät, jakautuvat edelleen vielä useaan kattooteemaan. Saaminen ja antaminen -taso käsittelee kysymyksiä, mitä vapaaehtoistyön tekeminen antaa työn tekijälle ja mitä

työntekijä itse saa työn tekemisestä. Kattoteemoina saamisessa Yeung (2005b, 109–110) erottaa muun muassa itsensä toteuttamisen, henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja palkitsevat toimintamuodot. Vapaaehtoistyönhakijalle kannattaa korostaa toiminnasta saatavaa työkokemusta sekä asioihin vaikuttamismahdollisuutta (Karreinen ym. 2010, 36). Antamisessa painottuvat halu auttaa ja levittää auttamishalua myös muille sekä erityistarpeiden – kuten syrjäytyneiden tai vanhusten – huomioiminen. Näiden tekijöiden keskinäinen vuorovaikutus näkyy hyvin antamisen kautta saamisen ajatuksessa sekä henkilökohtaisessa kasvussa. (Yeung 2005b, 108–111.)



Kuvio 4 Vapaaehtoistoiminnan timanttimali (Yeung 2005, 107)

Toisen tason sisältämät jatkuvuuden ja uuden etsinnän ulottuvuudet eivät tutkimuksen perusteella ole keskenään vuorovaikutuksessa. Jatkuvuuden tekijästä pystytään kuitenkin erottamaan kattoteemoiksi aiemmat positiiviset kokemukset, oman identiteetin toteuttaminen, palkkatyön jatke sekä oman hyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpitäminen. (Yeung 2005b, 112–113.) Jatkuvuutta hakevat työntekijät haluavat tuntea myös turvallisuuden tunnetta, jolloin rekrytoinnissa kannattaa painottaa toiminnan tuttua luonnetta sekä rutiineja (Karreinen ym. 2010, 37). Uutta etsivät vapaaehtoistyöntekijät ovat koikeilunhaluisia ja hakevat elämäänsä jotain uutta kiinnostavaa tekemistä, vastapainoa omiin rutiineihin, haasteita ja sitä kautta uutta opittavaa (Karreinen ym. 2010, 38; Yeung 2005b, 112–113).

Etäisyys-läheisyys-ulottuvuus käsittelee sosiaalisten kontaktien merkitystä vapaaehtoisten motivaatiotekijöinä. Etäisyyttä hakevat painottavat vapaaehtoistyön joustavuutta ja epäbyrokraattista ilmapiiriä. Toimintaan sitoutumista pelkääville työntekijöille on hyvä tarjota lyhytaikaisia töitä. Läheisyyttä kaipaavat työntekijät tuntevat tarvetta

kuulua johonkin ryhmään ja tutustua uusiin ihmisiin. Sosiaalinen toiminta, vuorovaikutus ja yhteishenki motivoivat työntekijää vapaaehtoistoimintaan. (Karreinen ym. 2010, 39; Yeung 2005b, 113–114.)

Viimeisenä tasona esitellään pohdinta ja toiminta sekä niiden välinen vuorovaikutus. Pohdinnan taustalle liitetään arvot, roolimallit ja henkilökohtaisten asioiden läpikäyminen sekä henkinen kasvu. Toiminta korostaa vapaa-ajan viettotapaa ja itse tekemisen iloa. Näiden tekijöiden välinen vuorovaikutus ilmenee esimerkiksi arvojen toteuttamisen toiminnassa. (Yeung 2005b, 116–117.) Pohdiskelusta pitävälle kannattaa tarjota keskustelu- ja suunnittelumahdollisuuksia, kun taas toiminnan ihmiset innostuvat tapahtumista tai kokonaisten projektien hoitamisesta (Karreinen ym. 2010, 40).

4.2 Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi urheilutapahtumassa

4.2.1 *Urheilutapahtuman erityispiirteitä*

Suomen Liikunta ja Urheilu ry (SLU) on suomalaisten liikuntajärjestöjen katto- ja palvelujärjestö, jossa on yli 1,1 miljoonaa suomalaista jäsentä yli 130 jäsenjärjestössä. Suomessa on noin 18 000 rekisteröityä yhdistysmuotoista liikunta- ja urheiluseuraa, joista puolet on aktiivisesti toimivia. (SLU-yhteisö; Pyhälä & Anttila 2005.) Seuratoiminta perustuu suurilta osin vapaaehtoistyöhön ja talkoohenkeen, ja toimijia on mukana monissa erilaisissa rooleissa erilaisilla sitoutumis- ja aktiivisuustasoilla. Joskus seuratoiminnan ongelmana on toiminnan vastuun keskittyminen turhan harvoille henkilöille. (Koski 2000, 42, 44, 49.)

Erilaisia urheilutapahtumia järjestetään yhä enemmän kaikkialla Euroopassa ihmisten lisääntyneen vapaa-ajan ja matkailun merkityksen kasvamisen johdosta. Tapahtumat lisäävät matkailua ja ovat siksi merkittäviä tulonlähteitä kaupungeille ja yhteistyökumppaneille, kuten sponsoriyrityksille. Järjestäjä sijoittaa merkittävästi urheilukilpailuihin yhdessä julkisen sektorin kanssa, ja panostuksen toivotaan tuottavan takaisin taloudellisen toiminnan vilkastumisen ja verotulojen kasvun kautta. Hyvin onnistuneiden suurtahtumien johdosta isoja kansainvälisiä kilpailuita on helpompi saada järjestäjän kotimaahan jatkossakin, ja lisäksi tapahtumajärjestämisen osaamisen ylläpitäminen on mahdollista toistuvien kilpailuiden ansiosta. (Nylund, Laakso & Ojajärvi 2006, 10–11.)

4.2.2 Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä urheilutapahtumissa

Suuret urheilutapahtumat järjestetään Suomessa usein suurilta osin vapaaehtoistyövoiman turvin. Urheiluseurat osallistuvat tapahtumien järjestämiseen aktiivisesti, mutta myös ulkopuolisia vapaaehtoisia tarvitaan. (Visa, haastattelu 3.4.2012; Itkonen, Ilmanen, Lämsä, Matilainen & Metsäranta 2006, 51.) Sekä Suomessa että maailmalla on tehty muutamia tutkimuksia urheilutapahtumien vapaaehtoistyöntekijöistä ja heidän motivaatiotekijöistään. Kaikissa tutkimuksissa korostuu samankaltaisia tekijöitä selittämään vapaaehtoisten motivaatiota. (Esim. Itkonen ym. 2006, Pöyhä 2004.)

Itkonen ym. (2006, 60) ovat koonneet vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä Helsingissä järjestetyistä Yleisurheilun maailmanmestaruuskilpailuista (myöhemmin MM-kilpailut) vuodelta 2005 (taulukko 3). Ennen kilpailuja suoritettu tutkimus tehtiin noin 2 700 vapaaehtoiselle sähköistä kyselylomaketta hyödyntäen. Eri ikäryhmät olivat edustettuina vapaaehtoisissa laajasti, mutta suurin osa oli opiskelijoita. Tutkimuksen 18 motivaatiotekijää arvioitiin Likertin asteikolla 1–4, jossa 1 on ei ollenkaan tärkeä ja 4 erittäin tärkeä.

Taulukko 3 Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Yleisurheilun MM 2005 -kilpailuissa (Itkonen ym. 2006, 62)

Tärkeimmät motiivit	ka	Vähiten tärkeät motiivit	ka
Tämä on ainutkertainen tilaisuus.	3,66	Haluan jatkaa perheeni perinnettä osallistumalla vapaaehtoistyöhön.	1,67
Haluan olla osa kisojen yhteisöä.	3,62	Useat lähipiiristäni osallistuvat vapaaehtoistoimintaan.	1,71
Haluan auttaa tapahtumaa menestymään.	3,60	Minun odotetaan osallistuvan vapaaehtoistyöhön.	1,73
Voin saada kasvattavan kokemuksen.	3,58	Vapaaehtoiset saavat kisa-asun.	1,87
Yhteiskunta tarvitsee vapaaehtoistyöntekijöitä.	3,33	Osallistun, koska lajina on yleisurheilu.	2,40

Tuloksista selvisi tärkeimmäksi osallistumismotiiviksi tapahtuman ainutkertaisuus. Halu olla osana kilpailujen yhteisöä sekä halu auttaa tapahtuman menestyksessä olivat myös suosittuja motiiveja. Vähiten tärkeä motiivi Yleisurheilun MM-kilpailuissa oli lajispesifinen motiivi osallistua nimenomaan yleisurheilun vuoksi. Muita vähemmän suosittuja motiiveja olivat materialistiset tekijät, eli kilpailuasun saaminen sekä osallistuminen sosiaalisesta paineesta. Osallistumismotiiveja tutkimuksessa kokonaisuudes-

saan oli niin kokemukseen, yhteisöllisyyteen ja vaihteluun liittyen, kuin myös seuratyöhön ja itse tapahtumaan liittyen. (Itkonen ym. 2006, 62–63.)

Tuire Pöyhiä (2004, 41, 44–45) käsitteli pro gradu -tutkielmassaan vuonna 2003 Helsingissä ja Tampereella järjestettyjen Jääkiekon MM-kilpailuiden vapaaehtoisia. Tapahtuman lähes tuhat vapaaehtoista työntekijää eivät saaneet työstä matka- tai kulukorvauksia, majoitusta eikä pääsylippuja kilpailuihin. Päivittäin tarjottiin kuitenkin ruokailu ja lisäksi vapaaehtoistyöntekijät saivat lunastaa kilpailuasun verotusarvoa vastaan. Suurin osa tapahtuman vapaaehtoisista oli 20–29-vuotiaita opiskelijoita. Jääkiekon MM-kilpailuiden vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä tutkittiin kyselylomakkeella, jonka asteikko käännettiin tässä tutkimuksessa, jotta tulokset olisivat paremmin verrattavissa muihin tutkimuksiin. Likertin asteikolla luoduissa vastausvaihtoehdoissa 1 tarkoittaa ei lainkaan tärkeää ja 5 erittäin tärkeää. Tutkittavia motivaatioväittämiä oli yhteensä 32. Tärkeimmät ja vähiten tärkeät yksittäiset motivaatiotekijät tapahtumaan vapaaehtoistyöntekijäksi osallistumiseen on kuvattu taulukossa 4. (Pöyhiä 2004, 50.)

Taulukko 4 Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Jääkiekon MM 2003 -kilpailuissa (Pöyhiä 2004, 51)

Tärkeimmät motiivit	ka	Vähiten tärkeät motiivit	ka
Halusin olla osa kisojen yhteisöä.	4,01	Suuri osa lähipiiristä osallistuu vapaaehtoistyöhön.	1,35
Tämä oli ainutkertainen tilaisuus.	3,93	Halusin jatkaa perheen perinnettä osallistumalla vapaaehtoistyöhön.	1,37
Halusin saada käytännön kokemusta.	3,77	Vapaaehtoisena pääsen loppujuhlaan ja saan lahjan.	1,40
Halusin työskennellä erilaisten ihmisten kanssa.	3,67	Jos minä en olisi tehnyt, kukaan muukaan ei olisi tehtävää hoitanut.	1,52
Voin saada kasvattavan kokemuksen.	3,66	Minulla ei ollut muutakaan teke mistä kisojen aikana.	1,56
Halusin olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa.	3,55	Minun odotetaan osallistuvan vapaaehtoistyöhön.	1,61
Halu auttaa tapahtuma menestymään.	3,55	Minulla on enemmän vapaa-aikaa kuin aiemmin.	1,62
Halusin auttaa tavalla tai toisella.	3,50	Vapaaehtoiset saavat kisa-asun.	1,76

Tärkeimmäksi syyksi nousi vapaaehtoisten halu olla osana kilpailuiden yhteisöä. Korkeaa kannatusta saivat myös käytännön kokemuksen saaminen ja ihmisten kanssa työskentely. Varsinkin nuoremmat osallistujat arvostivat käytännön työkokemuksen ja kasvattavan kokemuksen saamista. Noin puolet miehistä ja yli 70 prosenttia naisista arvotti käytännön kokemuksen saamisen tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Vähiten tär-

keimmät motiivit toimintaan osallistumiseen olivat tapahtuman loppujuhlaan pääseminen ja lahjan saaminen, perheen vapaaehtoistyöhön osallistumisen perinteen jatkaminen ja lähipiirin osallistuminen vapaaehtoistyöhön. (Pöyhiä 2004, 51–54.)

Farrell, Johnston ja Twynam (1998) tutkivat vuoden 1996 Kanadan naisten curlingin mestaruuskilpailuissa työskennelleiden vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja. Vaikka tutkimuksesta on aikaa jo yli vuosikymmen, sitä käytetään edelleen usein lähteenä ja vertauskohtana monissa muissa vastaavanlaisissa motivaatiotutkimuksissa (ks. esim. Itkonen ym. 2006). Tutkimuksen motivaatiotekijät arvioitiin Likertin asteikolla 1–5, jossa 1 on ei ollenkaan tärkeä ja 5 erittäin tärkeä (taulukko 5).

Taulukko 5 Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Kanadan naisten curlingin mestaruuskilpailuissa 1996 (mukaellen Farrell ym. 1998, 292)

Tärkeimmät motiivit	ka	Vähiten tärkeät motiivit	ka
Halusin auttaa tapahtuman onnistumisessa.	4,00	Minulla ei ollut muutakaan tekemistä.	1,16
Vapaaehtoistyö tekee yhteiskunnasta paremman.	3,42	Halusin jatkaa perheeni perinnettä vapaaehtoistyön tekemisessä.	1,43
Halusin tehdä jotain, jolla on merkitystä.	3,42	Minun odotetaan osallistuvan vapaaehtoistyöhön.	1,44
Halusin tehdä jotain yhteiskunnan hyväksi.	3,35	Suurin osa yhteisöni jäsenistä tekee vapaaehtoistyötä.	1,63
Halusin tuntea itseni osaksi tätä yhteisöä.	3,14	Jos minä en olisi tehnyt, kukaan muukaan ei olisi tehtävää hoitanut.	1,78

Farrell ym. (1998, 293–295) ryhmittivät motivaatiotekijät tulosten mukaan neljään eri kokonaisuuteen, eli faktorijoukkoon: tekijät, jotka osoittavat halua tehdä jotain hyödyllistä yhteisön tai tapahtuman puolesta, solidaariset tekijät ryhmäytymiseen ja verkostoitumiseen liittyen, ulkoiset perinteet perheen tai muun lähipiiriin puolelta sekä neljäntenä ulkoiset odotukset ja henkilökohtaiset kyvyt yhdistävä sitouttavien motivaatiotekijöiden joukko. Tulosten mukaan ensimmäisen ryhmän tekijät osoittautuivat tärkeimmiksi motivaation kannalta. Suurin yksittäinen motivaatiotekijä Farrellin ym. tutkimuksen mukaan oli halu auttaa tapahtuman onnistumisessa, ja myös yhteisön vuoksi tekeminen korostui selkeästi tärkeimpinä pidettyjen motivaatiotekijöiden joukossa. Vähiten tärkeimpänä motivaatiotekijänä pidettiin sitä, ettei henkilö keksinyt vapaa-ajallaan muutakaan tekemistä. Tutkimustulosten mukaan ulkoisten perinteiden ja sitouttavien motivaatiotekijöiden ryhmät osoittautuivat vähiten tärkeimmiksi motivaatioryhmiksi.

Nikkari ja Nissi (2010) tutkivat opinnäytetyössään kolmen Lahdessa vuonna 2009 järjestetyn urheilutapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveita. Tärkeimmiksi nousivat vapaaehtoisten ryhmähenki sekä kiinnostus tapahtuman teemaan, kun taas vähiten

tärkeimpinä erottuivat palkitseminen ja raha. Lepistö (2011) puolestaan tutki omassa työssään Lappeenrannassa vuonna 2011 järjestettyjen Veteraaniyleisurheilun Pohjoismaiden mestaruuskilpailuiden (PM) vapaaehtoisia. Muista tutkimuksista poiketen talokootyön kuulumisen seuratyöhön oli vastaajien mielestä tärkein osallistumismotiivi. Vähiten tärkeä oli toimitsijapaidan saaminen, jonka lisäksi perinteiden jatkaminen erottui myös tässä tutkimuksessa epäolennaiseksi tekijäksi.

Kaikkia tutkimuksia keskenään verrattaessa huomataan, että tärkein ja vähiten tärkeä motiivi on jokaisen tapahtuman kesken eri, mutta on huomattava tutkimusten myös olleen erilaisia ja eri laajuisia kysyen vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä eri väittämin. Yhteenvedosta on huomattavissa kuitenkin motiivien yhteneväisyys. Kaikkien tapahtumien tutkimustulosten mukaan tärkeimmät motiivit ovat vapaaehtoistyöntekijän altruistisia motiiveita. Tekijät liittyvät vahvasti yhteisöllisyyteen ja kokemuksellisuuteen. Vähiten tärkeät motiivit taas ovat suurilta osin materialistisia syitä. Vahvasti egoistisia syitä ei osunut näiden tutkimusten motivaatiotekijöiden ääripäihin.

Bang ja Hoss (ei vuotta) tutkivat yhdysvaltalaisen 2004 vuoden Twin Cities Maratonin -tapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä. He jakoivat tekijät seitsemään eri osa-alueeseen: arvojen ilmaiseminen, yhteisöllisyys, henkilökohtaiset kontaktit, uraorientoituminen, henkilökohtainen kasvu, ulkoiset palkkiot ja rakkaus urheiluun, joista arvot ja rakkaus urheiluun nousivat tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi.

Han (2007, 28–31, 97) esittelee tutkielmassaan erilaisia tutkimustuloksia vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä yhdysvaltalaisissa urheilutapahtumissa. Eri tapahtumissa korostuivat erilaiset motivaatiotekijät. Yleisimpiä osallistumisen syitä olivat egoistiset syyt, henkilökohtainen kasvu ja kokemus sekä yhteisöllisten velvollisuuksien hoitaminen. Myös materialistisilla kannusteilla, kuten ilmaisilla pääsylipulla tai t-paidalla, oli vaikutusta osallistumismotivaatioon. Han (2007, 109–110) käsittelee motivaatiotekijöitä tutkimuksessaan kahdella isommalla tasolla: altruistiset ja egoistiset tekijät. Altruistiset syyt jakaantuvat vapaaehtoisuuteen liittyviin sekä organisatorisiin tekijöihin. Vapaaehtoisuuteen liittyviä motivaatiotekijöitä ovat toisiin ihmisiin ja yhteisöön liittyvät kannusteet, kuten halu tehdä yhteisöstä parempi paikka vapaaehtoistyön avulla. Organisatoriset syyt sisältävät esimerkiksi halun saada tapahtumasta onnistunut tai toimia jäsen-seuransa eduksi. Egoistiset motivaatiotekijät urheilutapahtuman vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin. Ulkoisia egoistisia motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi vapaaehtoistyön kautta saatavat ilmaiset työasut, ruoka ja mahdollisuus päästä ilmaiseksi seuraamaan urheilutapahtumaa. Sisäisiin tekijöihin lasketaan uusien kokemusten ja kontaktien saaminen, itsensä tärkeäksi tunteminen ja urakehityksen parantaminen.

5 YLEISURHEILUN EUROOPAN-MESTARUUSKILPAILUT HELSINKI2012

Tässä luvussa esitellään tutkielman tapaustutkimusosuus, eli Helsingissä järjestetyt Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailut (myöhemmin EM-kilpailut). Tapahtuman taustat kerrotaan lyhyesti, jonka jälkeen keskitytään tapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnin kuvailemiseen.

5.1 Tapahtuman taustatiedot

Suomen Urheiluliitto ry. (SUL) on yksi Suomen Liikunnan ja Urheilun (SLU) 130 jäsenjärjestöstä, ja sillä on lähes 800 jäsenseuraa ja 30 000 aktiivista yleisurheilijajäsentä. Vuosittain suomalaisen liikunnan ja urheilun parissa tekee töitä yli puoli miljoonaa vapaaehtoistyöntekijää. Jo pelkästään Suomen Urheiluliitto tarvitsee joka vuosi tuhansia vapaaehtoistyöntekijöitä, puhumattakaan Suomen Urheiluliiton alaisten seurojen tarvitsemasta avusta. (Helsinki2012 Koulutusmateriaali 2012; Suomen Urheiluliitto Fakta 2012; Visa, haastattelu 3.4.2012.)

Helsingissä 27.6.–1.7.2012 järjestetyt Yleisurheilun EM-kilpailut olivat yksi suurimmista Suomessa koskaan järjestetyistä tapahtumista, joiden tarkoituksena oli tuottaa lisäarvoa sekä itse yleisurheilulle että Helsingin kaupungille, Suomen valtiolle sekä yhteistyökumppaneille. Kilpailuilla oli suuri merkitys urheilijoiden motivoimisessa sekä nuorten urheilijoiden innostamisessa, ja samalla seuratoimintaa saatiin myös aktivoitua. Kesäolympiavuosi myös lisäsi yleisurheilun kiinnostavuutta. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012.)

Yleisurheilun EM-kilpailuita on järjestetty vuodesta 1934 asti, ja Helsingissä ne pidettiin nyt jo kolmatta kertaa. Vuodesta 2012 lähtien EM-kilpailut tullaan järjestämään joka toinen vuosi aikaisemman nelivuotisrytmin sijasta. Ensimmäistä kertaa kilpailuiden historiassa kilpailut järjestettiin kesäolympialaisten kanssa samana vuonna, ja uutuuksena myös palkintojenjaot pidettiin Olympiastadionin ulkopuolella erillisinä tapahtumina. Noin 1 600 vapaaehtoistyöntekijän voimin toteutetussa tapahtumassa akkreditoitiin 10 000 henkilöä ja mukana oli noin 2 000 joukkueen jäsentä 50 eri maasta, yli 1 000 median edustajaa ja yli 162 000 katsojaa. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012; Visa, haastattelu 3.4.2012.)

Tapahtuman virallisena järjestäjänä toimi SUL ry, jonka alle perustettiin erillinen EM-kilpailuorganisaatio toteuttamaan kilpailut asetettujen laatuvaatimusten mukaisesti. EM-kilpailuorganisaatio muodostui noin 40 työntekijästä, joilla kaikilla oli oma vastuualueensa. Kansainvälisellä tasolla kilpailuiden taustalla toimi IAAF, eli kansainvälinen

yleisurheiluliitto (International Association of Athletics Federations). Kilpailuiden operatiivisesta vapaaehtoistoiminnasta vastasi kaksi henkilöä. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012.)

5.2 Vapaaehtoistyöntekijät Yleisurheilun EM-kilpailuissa

Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuihin rekrytoitiin aluksi yli 600 vapaaehtoista työntekijää ajalle 11.6.–3.7.2012. Suurin osa vapaaehtoistyöntekijöistä työskenteli vain varsinaisten kilpailupäivien ajan, mutta esimerkiksi rakennus- ja purkuvaiheisiin sekä akkreditointiin tarvittiin työntekijöitä jo ennen kilpailuita sekä niiden jälkeen. Vapaaehtoiset työskentelivät tapahtumassa 25 eri sektorilla (liite 1), kuten akkreditointi, markkinointi, kuljetus ja lipunmyynti. Sektorit olivat erikokoisia aina kulloisenkin vastualueen tarpeen mukaan. Ylivoimaisesti suurin vapaaehtoisia työllistävä osa-alue oli kilpailu, jolla työskenteli sekä seuroista suoraan rekrytoituja tuomareita ja lähettejä että yleisellä haulla rekrytoituja kilpailuavustajia yhteensä 460. Myös lääkintä muodosti suuren, noin 160 hengen vapaaehtoisjoukon. Osa sektoreista oli hyvin pieniä, kuten tapahtumaohjaus, jonka vapaaehtoisia oli vain kaksi, tai lajitteluneuvojat 11 vapaaehtoisen voimin. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012.)

5.2.1 Vapaaehtoisten rekrytointi ja koulutus

Tapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointi aloitettiin suomalaisista yleisurheiluseuroista, jonka jälkeen haku laajennettiin julkiseksi. Suomen Urheiluliiton olemassa olevia rekistereitä hyödynnettiin haussa, ja ilmoitus hausta lähetettiin myös eri korkeakouluille ja urheiluopistoille. Lisäksi pyrittiin tekemään joitain kohdennettuja hakuja, esimerkiksi pääkaupunkiseudun opettajille, sillä heidän tiedettiin olevan varmasti kesälomalla. Hausta oli ilmoitus myös eri Facebook-kanavissa, Helsingin Sanomissa ja useilla Internet-sivuilla. Osa sektoreista täyttyi toisia nopeammin, mutta hakuajan loppuessa laadukkaita hakemuksia saatiin tarvittava määrä osaamisen ja halukkuuden jakautuessa tasaisesti kaikille osa-alueille. Vapaaehtoistyöntekijäksi hakeva pystyi ilmoittamaan kolme haluamaansa työtehtävää, joihin hakijat pyrittiin niiden toivomusjärjestyksessä sijoittamaan, jotta hakijoiden motivaatio pystyttäisiin pitämään korkealla. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012; Visa, haastattelu 3.4.2012.)

Vapaaehtoisia houkuteltiin mukaan EM-kilpailuihin tapahtuman ainutlaatuisuudella, suuruudella ja kansainvälisyydellä. Tapahtuma oli siis itsessään se, joka kiinnosti, eikä taloudellisia tai materialistisia etuja tarvinnut painottaa. Tapahtuman vapaaehtoispääl-

likkö Riikka Visan (haastattelu 3.4.2012) mukaan raha on huono motivaattori. Jos vapaaehtoiset toimisivat materialistisella motivaatiopohjalla, viime hetken poisjääneille olisi suurempi todennäköisyys. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012.)

Peruutuksiin ja sairaustapauksiin varauduttiin jo rekrytointivaiheessa hankkimalla ylimääräiset 10 prosenttia vapaaehtoisia todelliseen tarpeeseen nähden. Vapaaehtoisten tilannetta seurattiin jatkuvasti kilpailuiden loppuun asti, ja esiin tulleiden tarpeiden mukaan lisärekrytoinneilla saatiin lisättyä puuttuvia resursseja ja korvattua poisjääneitä työntekijöitä. Seuraverkostot osoittautuivat hyvin suureksi ja tärkeäksi osaksi tapahtuman rekrytointeja. Lopulta tapahtumassa työskenteli yli 1 500 vapaaehtoista. (Visa, haastattelu 3.4.2012.)

EM-kilpailuiden vapaaehtoisen hakiessa työtehtävään hänen piti sitoutua koulutukseen ja käyttämään vapaa-aikansa koko tapahtuman ajaksi. Keväällä vapaaehtoisille järjestettiin yleiskoulutus, jossa käytiin läpi tapahtuman aikaisia työtehtäviä sekä yleisesti että erikseen sektoreittain. Sektorista riippuen vapaaehtoisille voitiin järjestää lisäkoulutuksia tarpeen mukaan vielä lähempänä kilpailuita. (Visa, haastattelu 3.4.2012.)

5.2.2 *Motivointi ja edut*

Tapahtumassa vapaaehtoisia pyrittiin motivoimaan hyvällä yhteishengellä, sillä vapaaehtoispäällikkö Visa (haastattelu 3.4.2012) uskoo sosiaalisesti palkitsevan toiminnan olevan motivoivinta. Tiiviissä ryhmässä on tapahtumassa mukavampi työskennellä. Tällöin syntyy ihmissuhteita, joiden vuoksi tehtävästä poisjääminen vaikeutuu. Materiaalla ei haluttu motivoida, mutta toki vapaaehtoisen vaatepaketti pyrittiin saamaan mahdollisimman laadukkaaksi, sillä vapaaehtoinen oli verotusarvoa vastaan oikeutettu lunnastamaan sen itselleen kilpailuiden jälkeen.

Vapaaehtoiset työntekijät pääsivät myös vapaavuorollaan katsomaan kilpailuja veitokitusta, ja heille annettiin myös mahdollisuus ostaa alennushintaisia lippuja ystävilleen. Lauantaille he saivat noutaa 1–4 ilmaista lippua kiitoksena tekemästään työstä. Kaikille vapaaehtoisille tarjottiin ruoka ja kahvi jokaisena työpäivänä, ja joukkoliikenne Helsingin alueella oli ilmainen koko kilpailuviikon ajan. Kaikki osallistujat saivat muistoksi myös diplomin. Muita materialistisia etuja ei tapahtumassa ollut, joten vapaaehtoisen työmotivaation tuli kohdistua itse toimintaan. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012; Visa, haastattelu 3.4.2012.)

Koko vapaaehtoistoiminnassa pyrittiin siihen, että tapahtuman jälkeen kaikille vapaaehtoisille jäisi miellyttävä muisto kilpailuista, jolloin positiivinen kokemus madaltaisi kynnystä hakea mukaan seuraavan tilaisuuden tullessa. Positiivista palautetta pyrittiin antamaan jo tapahtuman aikana. Vapaaehtoisia haluttiin huomioida ja osoittaa

kiitos hyvin tehdystä työstä. Kilpailuiden resurssien ollessa rajalliset kaikkea ei pystytty toteuttamaan, mutta suullisia ja kirjallisia kiitoksia annettiin, ja viimeisenä kilpailupäivänä kaikille tarjottiin kakkukahvit. Organisaatio toivoo toimijoiden olevan kiinnostuneita tulemaan mukaan myös seuraavan kerran, mutta suurien tapahtumien ollessa kyseessä ei voida tietää, milloin kilpailut seuraavan kerran saadaan jälleen Suomeen. Toki vapaaehtoisrekisteri pidetään tallessa ja henkilöihin otetaan yhteyttä seuraavan mahdollisuuden tullessa eteen. Visa (haastattelu 3.4.2012) painottaa myös yleisurheilutoiminnan jatkumisen tärkeyttä ja toivoo vapaaehtoisten innostuvan lajista ja hakeutuvan mahdollisesti mukaan jonkun yleisurheiluseuran toimintaan positiivisen työskentelykokemuksen perusteella. (Helsinki2012 Loppuraportti 2012; Visa, haastattelu 3.4.2012.)

6 TUTKIMUSAINEISTO

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen empiirinen osuus, jossa on tarkoitus löytää vastaukset tutkimuskysymykseen kyselylomakkeen sekä haastatteluiden tulokset analysoiden. Tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisin motiivein vapaaehtoistyöntekijät osallistuvat Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuihin. Tutkimuksessa vapaaehtoisille esitettiin kysymyksiä osallistumismotivaatioon liittyen ja pyrittiin tutkimaan, mitkä motiiveista olivat vapaaehtoistyöntekijöille tärkeimpiä ja vähiten tärkeitä.

6.1 Aineiston keruu ja analysointi

Vapaaehtoisten suuresta määrästä johtuen tutkimus toteutettiin suurimmaksi osaksi sähköisellä kyselylomakkeella (liite 2). Kysely lähetettiin 1 463 Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuissa työskennelleelle vapaaehtoistyöntekijälle, eli kaikille, joiden sähköpostiosoite oli tiedossa. Vastauksia saatiin 833 kappaletta, eli vastausprosentiksi muodostui 57.

Kysely suoritettiin sähköisesti Webropol-ohjelmalla. Kyselylomakkeessa yleiset taustakysymykset vapaaehtoisten demografisia tietoja varten sekä tapahtumaan osallistumiseen liittyvät taustatiedot tutkittiin vaihtoehtokysymyksin. Tyytyväisyys tapahtuman vapaaehtoistoiminnan eri osa-alueisiin liittyen kysyttiin erilaisilla väittämillä, joihin vastattiin kuusiportaisella asteikolla. Olennaisimpana tämän tutkimuksen kannalta kyselyssä esitettiin 37 eri motivaatiotekijää, joiden tärkeys kyselyyn vastaajia pyydettiin arvottamaan neliportaisella asteikolla. Kyselyn kysymykset muotoiltiin aikaisempien tutkimusten (Han 2007; Itkonen ym. 2006; Pöyhä 2004) pohjalta mielekkääksi kokonaisuudeksi kyseessä olevan tapahtuman kannalta. Avoimilla kysymyksillä selvitettiin vastaajien mielipidettä vapaaehtoistyöstä ja sen merkityksestä sekä heille tärkeimmistä osallistumismotiiveista. Kyselyn lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa vapaasti mielipiteensä vapaaehtoistoiminnasta ja muista tapahtuman järjestelyistä, mikä antoi arvokasta palautetta tapahtuman järjestäjille.

Ennen kyselyn lähettämistä kyselyn testasi kolme aikuista vastaajaa, joiden palautteen perusteella kysymyksiä muokattiin selkeämmiksi ymmärrettävyyden parantamiseksi. Kysely lähetettiin heti viimeistä kilpailupäivää seuranneena aamuna. Tällöin vapaaehtoisilla oli tapahtuma vielä tuoreessa mielessä ja palautetta uskottiin haluttavan antaa herkemmin. Vastanneiden kesken arvottiin myös viisi EM-tuotepakettia, mikä myös saattoi osaltaan vaikuttaa vastausinnostukseen. Runsas neljä prosenttia vastaajista jätti kuitenkin yhteystietona ilmoittamatta kyselyyn vastaamisen yhteydessä, joten arvontapalkinto ei ollut kaikille syy osallistua kyselyyn. Vastausaikaa annettiin yhdeksän

päivää, koska liian pitkän ajan ei uskottu välttämättä kuitenkaan tuottavan enempää vastauksia, vaan voisi nimenomaan vaikuttaa päinvastoin, jos vastaamista lykättäisiin ja lopulta se unohdettaisiin tehdä. Vastausajan puolivälissä muistutusviesti lähetettiin niille vapaaehtoisille, jotka eivät vielä siihen mennessä olleet vastanneet kyselyyn. Lopulta vastausprosentti saatiin nousemaan yli 50.

Kyselyn vastauksia analysoitiin sekä SPSS että Microsoft Excel -ohjelmien avulla. Yksittäisiin kysymyksiin vastaamista ei haluttu laittaa pakolliseksi, jotta voitaisiin saada suurempi vastausprosentti. Näin ollen kaikki 833 vastaajaa eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen, joten tulosten analysoinnissa käytetään prosentuaalisia määriä. Aineistosta tehtiin erilaisia ristiintaulukointeja selvittämään vastausten vaihteluita eri muuttujien välillä, ja myös muuttujien välisiä riippuvuuksia tarkasteltiin. Tällöin oli tarpeellista testata myös riippuvuuksien tilastollisia merkitsevyyksiä, joita tehtiin Khin neliö -testillä, Cramer's V -testillä sekä Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokerroinmäärytyksillä. Motivaatiotuloksista yksittäisistä muuttujista tarkasteltiin myös keskiarvoja, keskihajontalukuja sekä frekvenssejä. Keskiarvojen eroja tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Motivaatioväittämistä tehtiin eksploratiivinen faktorianalyysi, joka on aineistoon perustuva tutkimusmenetelmä selittäen muuttujien vaihtelua ilman tutkijan etukäteisoleksia. Analyysissä syntyvät motiivitekijöiden kommunaliteetit ilmoittavat, kuinka hyvin faktorit selittävät muuttujien vaihteluita. Hyvin pienen kommunaliteetin saaneita muuttujia ei välttämättä kannata pitää analyysissä. Komponenttien ominaisarvo puolestaan kertoo, kuinka faktorit selittävät muuttujien hajontaa. Ominaisarvojen kumulatiivisesta summasta nähdään, kuinka suuri osuus kaikkien muuttujien hajonnasta analyysissä löydettyillä faktoreilla voidaan selittää. Analyysin tuloksena syntyvät faktorit muodostuvat sen mukaan, kuinka motiivitekijät korreloivat keskenään ja siten latautuvat tietyille faktoreille. Faktorilataus saa arvoja -1 ja 1 välillä, ja sen suuruus kertoo muuttujan ja faktorin välisestä korrelaatiosta. Faktori selittää muuttujan vaihtelua sitä paremmin mitä lähempänä faktorilatauksen itseisarvo on yhtä. Faktorit nimetään rotatointikierrosten jälkeen, joiden tarkoitus on selventää latausten välisiä eroja, eli saada vahvat faktorilataukset suuremmiksi ja heikommat pienemmiksi. (Karjaluoto 2007, 27, 39–42, 49.) Faktoreiden sisältämät tekijät muodostavat summamuuttujat, joista on laskettu myös Cronbachin alfa-arvot selittämään mittarin reliabiliteettia.

Kyselyn avoimiin kysymyksiin saatiin suuri määrä vastauksia. Osa vastauksista oli lyhyitä ja ytimekkäitä, mutta jotkut vastaajista olivat syventyneet kysyttävään aiheeseen tarkemmin vastauksessaan. Vastauksista pyrittiin etsimään yhteneväisyyksiä ja avainsanoja. Yhteneväisyyksiä etsittiin vastauksista manuaalisesti merkiten jokaisen avoimen vastauksen avainsana tai -sanat ja pääkohta taulukkoon. Vastauksia on käytetty hyväksi muun analysoinnin yhteydessä, eikä niitä ole tutkittu erikseen tarkemmin.

Kyselylomakkeen lisäksi vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä haluttiin selvittää lyhyillä haastatteluilla. Ennen tutkimuksen tekoa epäiltiin vastausinnostusta avoimiin kysymyksiin, joten haastatteluilla varmistettiin vastausten saanti tutkimusta varten tärkeisiin kysymyksiin. Lopulta kuitenkin sähköisellä lomakkeella avoimiin kysymyksiin saatiin huomattavan suuri määrä vastauksia ($n=567-677$), jolloin etukäteishaastatteluiden tarve osoittautui toissijaiseksi. Haastattelun tuloksia on silti käsitelty yhdessä kyselylomakkeen avointen kysymysten tulosten kanssa.

Haastatteluna käytettiin puolistrukturoitua mallia, eli haastattelussa käytettiin valmiita kysymyksiä, jotka kuitenkin olivat avoinna mahdolliselle jatkokeskustelulle ja vastausten myötä heränneille jatkokysymyksille (Puolamäki 2011). Haastattelun kysymyksinä (liite 3) käytettiin sähköisen kyselylomakkeen avoimia kysymyksiä. Haastattelut tehtiin satunnaisella otannalla viidelle vapaaehtoiskeskuksessa vierailleelle vapaaehtoistyöntekijälle, ja kukin haastattelu kesti 5–15 minuuttia. Haastateltavien ikää ei kysytty, mutta työskentelysektori EM-kilpailuissa selvitettiin, johon vastauksia pystyi pohjaamaan. Haastattelut tehtiin lyhyesti antaen vastaajan kuitenkin aina itse muotoilla vastauksen laajuus. Haastatteluiden lyhyydestä johtuen niistä tehtiin mahdollisimman tarkat muistiinpanot haastatteluhetkellä, jolloin erillistä litterointia ei tarvittu.

Vapaaehtoisille teetetyin kyselyn lisäksi tutkimusta varten haastateltiin Suomen Urheiluliitto ry:n järjestämien Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuiden vapaaehtois-päällikkö Riikka Visaa. Visa on asiantuntija tapahtumajärjestämisessä, ja hänellä on yli kymmenen vuoden kokemus vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa toimimisesta. Puolistrukturoituna suoritettu haastattelu (liite 4) kesti 74 minuuttia. Haastattelun yhteydessä kirjattiin mahdollisimman tarkat muistiinpanot, joiden pohjalta tuloksia on analysoitu.

6.2 Tutkimuksen laadun arviointi

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta ja johdonmukaisuutta sekä virheettömyyttä. Luotettava mittari sisältää muuttujan oikean arvon kertovista systemaattisesta osasta sekä mittausprosessin puutteista syntyvistä sattumanvaraisista osista. Reliabiliteettia voidaan mitata neljällä eri osa-alueella: tarkkuus, herkkyys, erottuvuus ja yhdenmukaisuus. Reliabiliteetin tarkkuudella tarkoitetaan sitä, kuinka vapaa mittari on sattumanvaraisista virheistä. Herkkyys mittaa, kuinka pienet erot vastauksissa vaikuttavat mitattavan tuloksen muuttumiseen. Erottuvuus taas merkitsee pienintä mitattavaa muutosta arvossa, ja yhdenmukaisuudella tarkoitetaan tulosten toistettavuutta, eli saadaanko samat tulokset tutkimus uudestaan tehtäessä. (Martin & Bateson 1993, 114–115.)

Validiteetti kertoo tutkimuksessa käytetyn menetelmän kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tutkimuksen validiteetti kertoo myös, kuinka tulokset tarjoavat tutkimuskysymyksen kannalta olennaista tietoa. Tutkijan on määriteltävä käyttämänsä käsitteet ja aineisto selkeästi, ja tulosten on seurattava loogisesti aineiston analyysistä. Validiteettia voidaan reliabiliteetin tavoin määritellä tarkkuuden käsitteen avulla, mutta tässä se tarkoittaa tutkimusprosessin systemaattista virheettömyyttä. (Martin & Bateson 1993, 115.)

Jotta validiteettia ja reliabiliteettia voitiin parantaa, kysymykset pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeiksi ja yksiselitteisiksi. Kuitenkin tuloksia tutkimalla selviää, etteivät kaikki vastaajat olleet ymmärtäneet tai huomanneet kaikkia vastausvaihtoehtoja. Vastaaja oli siis esimerkiksi erillisessä vastauskentässä saattanut ilmoittaa työkennelleensä tietyllä sektorilla, jolle olisi ollut myös oma vastausvaihtoehtonsa. Nämä vastaukset korjattiin ennen analysointia vastaajan tarkoittamaan vastausvaihtoehtoon, jotta tuloksista saataisiin mahdollisimman totuudenmukaiset, ja jotta kaikki vastaukset olisivat mukana ristiintaulukoinneissa.

Suuri vastausprosentti kasvattaa tutkimuksen luotettavuutta. Demografisia taustatekijöitä verrattiin kaikkien vapaaehtoistyöntekijöiden tiedot sisältävään tiedostoon, jolloin otoksen kattavuus voitiin arvioida katoanalyysin perusteella. Jyringin (1977, 29) mukaan edustavuus voidaan todeta, kun otoksessa ja perusjoukossa on samoja ominaisuuksia samassa suhteessa. Otanta osoittautui kattavaksi, mikä lisää tutkimuksen validiteettia. Kuitenkin koko vapaaehtoisjoukkoa koskevat yleistyksiset on tehty perusjoukon osajoukon, eli kyselyyn vastanneiden, perusteella, jolloin otantavirhe on otettava huomioon (Jyrinki 1977, 29). Reliabiliteettiin pyrittiin vaikuttamaan luomalla yksinkertaisia kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja, jotta vastaajan omilta tulkinnoilta voitaisiin välttyä. Osassa kysymyksistä avattiin kysymyksen tarkoitusta selitteellä, joka auttoi vastaajaa ymmärtämään kysymyksen tarkoituksen.

Tyytyväisyyttä ja motivaatiotekijöitä tutkivissa kysymyksissä reliabiliteetti saattoi jäädä taustatekijätietoja alhaisemmaksi, sillä näissä kysymyksissä oli enemmän tulkinanvaraa. Motiiviväittämässä on useampia ongelmia. Ensinnäkin vaihtoehtojen järjestys saattaa vaikuttaa vastauksien suuntaan. 37 motivaatiotekijää saattavat olla jollekin vastaajalle liikaa, eikä kaikkia kohtia jakseta käydä aktiivisesti läpi. Vastaukset on myös voitu ymmärtää väärin, koska erilaisia tulkintoja on mahdollista tehdä. Vastaaja on saattanut arvioida väittämien totuudenmukaisuutta ennemminkin kuin väittämän vaikutusta omaan osallistumiseen. Vastaaja on siis voinut miettiä vastauksia yleisesti, eikä välttämättä oman itsensä kautta. Vastaukset voivat myös heijastaa sitä, mitä vastaaja uskoo olevan hyväksyttävää vastata, eikä välttämättä hänen tosiasiallisia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Motivaatiotekijät oli listattu valmiiksi, jolloin vastauksia saattoi tulla aiheista, jotka eivät välttämättä muutoin olisi edes tulleet vastaajalle mieleen. Haastatteluita ja

avoimia kysymyksiä tutkien voidaan siis todentaa motiiviväittämien vastauksia, sillä niissä valmiit väittämät eivät päässeet ohjaamaan vastaajan mielipiteitä. Keskiarvoisesti eniten vastauksia tuli motivaatiiväittämissä kohtaan 3, jolloin suurin osa tekijöistä automaattisesti arvoitettiin melko tärkeäksi. Voi siis olla, että osa vastauksista on täytetty ajattelematta tai jopa lukematta itse väittämää.

Jyringin (1977, 101) mukaan asteikkomuotoiset kyselyt saattavat aiheuttaa vastaajalleen niin kutsutun haloefektin, joka on vastaamisharha vastaajan pyrkiessä vastaamaan tietyn logiikan tai vastausten yhteneväisyyden mukaan aikaisempien vastaustensa perusteella. Jyrinki ehdottaakin väittämien luomista erisuuntaisina, jolloin vastauksia saataisiin vastaustaulukossa molempiin asteikon päihin. Väittämät päätettiin tässä tutkimuksessa kuitenkin luoda samansuuntaisiksi, jotta vastaajan olisi helpompi ymmärtää ne ja vastaaminen nopeutuisi. Monimutkaisten kysymysten uskottiin lisäävän turhautuneisuutta, jolloin vastausprosentti olisi voinut jäädä pienemmäksi.

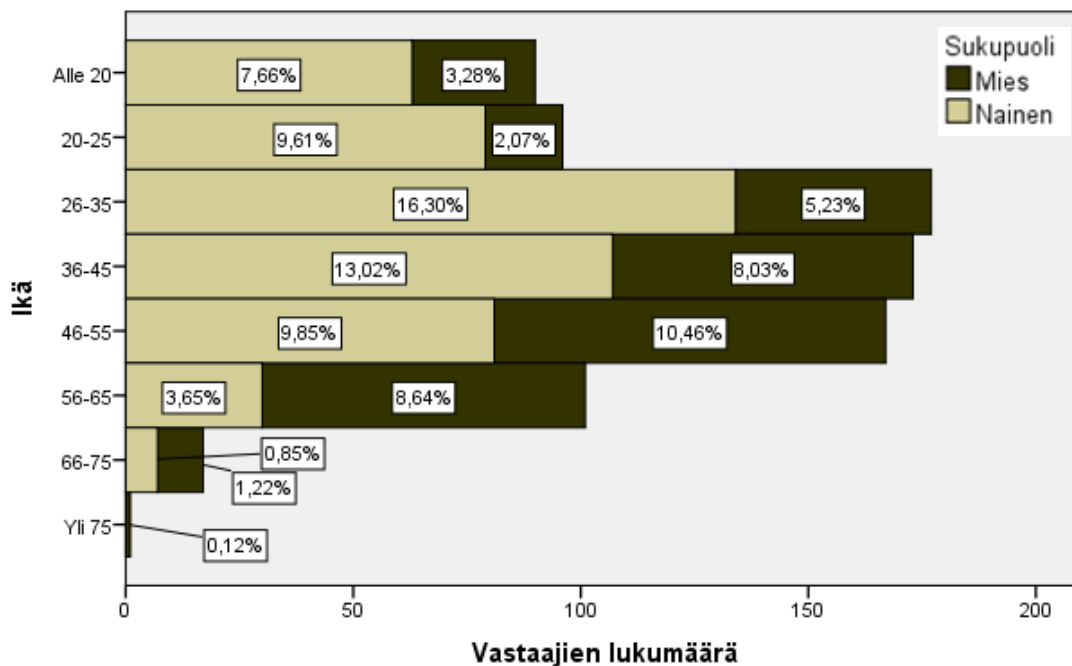
Itse tutkimuskyselyä analysoitaessa voidaan pohtia, oliko motivaatiiväittämiä liikaa. Vastaajalla saattoi olla liikaa vaihtoehtoja, jolloin osa väittämistä saatettiin sivuuttaa vastausta harkitsematta. Toisaalta kysymyksiä ei haluttu karsia, sillä se olisi voinut ohjata vastaajaa tiettyyn suuntaan ja ehkä siten vääristää tuloksia. Sen sijaan väittämät pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman lyhyiksi ja helposti ymmärrettäviksi, jotta vastaaminen olisi nopeaa, eikä vastaaja turhautuisi kysymysten suureen määrään. Silti 37 motivaatiiväittämää eivät tietenkään kata kaikkia mahdollisia olemassa olevia motiiveja, jolloin avoimissa vastauskentissä vastaaja olisi voinut ilmoittaa mahdollisista muista motiiveistaan. Kuitenkin avoimissa kentissä huomattiin vastaajien lähinnä toistavan aikaisempien kysymysten motivaatiiväittämiä uudestaan. Niillä pystyikin vahvistamaan motivaatiiväittämien tulokset tärkeimpien tekijöiden osalta.

Tutkimuksessa käytettiin myös laadullista tutkimusmenetelmää haastatteluiden muodossa. Käytännössä laadullisissa tutkimuksissa tulosten validiteettiin vaikuttavat haastatteluiden olosuhteet, esimerkiksi paikka ja aika, sekä tutkijan oma arviointi tilanteesta (Puolamäki 2011). Haastatteluissa esitettiin yksinkertaisia kysymyksiä, eikä pyritty johdattelemaan haastateltavaa tiettyyn suuntaan esimerkeillä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Vastaajien demografiset taustatiedot

Vastaajista 61 prosenttia oli naisia ja 39 prosenttia miehiä (kuvio 5). Tulos on kattava ja todenmukainen verrattuna koko vapaaehtoisjoukkoon, josta 65 prosenttia oli naisia ja 35 miehiä. Suurin osa vapaaehtoisista oli 26–55-vuotiaita. Vanhin vastaajista oli samalla myös koko vapaaehtoisjoukon vanhin 76-vuoden iällään. Yksi kriteeri vapaaehtoiseksi pääsemisessä oli 18 vuoden ikä, jonka vuoksi alaikäisiä työntekijöitä ei juuri ollut. Poikkeuksena kuitenkin kilpailuavustajina toimivat lähetit sekä korinkantajat, jotka olivat suoraan seuroista rekrytoituja nuoria yleisurheilijoita, ja siksi heihin ei sovellettu alaikäraja.

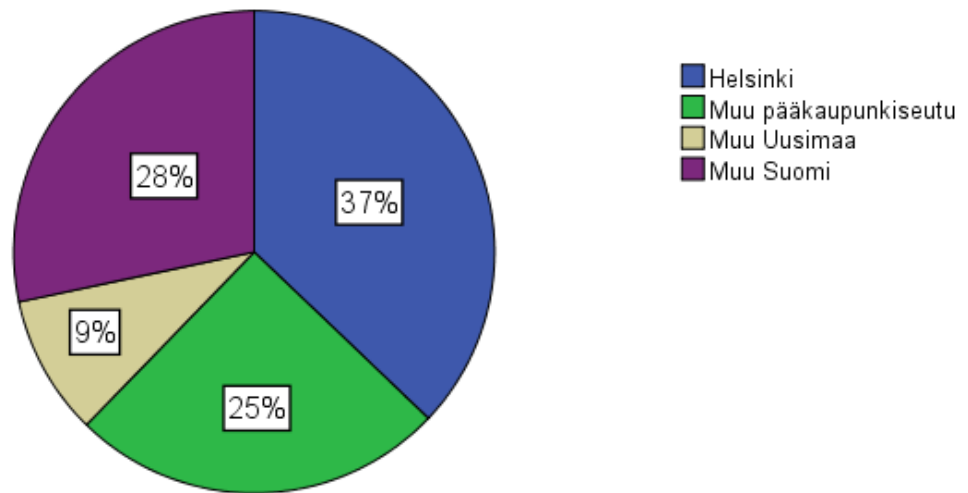


Kuvio 5 Vastaajien ikäjakauma (n=834)

Ristiintaulukoinnilla selvisi, että esimerkiksi lääkinnän ja median sektoreilla suurin osa vastaajista oli 26–35-vuotiaita, kun taas enemmistö tuomaristotehtävissä kilpailusektorilla vapaaehtoistyötä tekevistä ja kuljettajista oli 46–55-vuotiaita. Lipuntarkastajista suurimman ikäryhmän muodostivat 56–65-vuotiaat. Lähetistä ja Appy-maskottina toimivista vapaaehtoisista melkein kaikki olivat alle 20-vuotiaita.

Siviilisäädyn suhteen vastaajat jakaantuivat puoliksi: 50,5 prosenttia olivat naimattomia, ja 48,6 prosenttia avo- tai avioliitossa. Alun perin 43 vastaajaa oli ilmoittanut siviilisäädyn muu, ja selitekentässä tarkentanut tiedoksi eronnut. Nämä vastaukset korjattiin naimattomiksi, jolloin muita vastauksia jäi lopulta jäljelle vain 7, eli vajaa prosentti.

Helsingissä järjestetty tapahtuma houkutteli suurimmaksi osaksi pääkaupunkiseudun asukkaita, mutta 28 prosenttia vastaajista tuli paikalle Uudenmaan ulkopuolelta, kuten kuvio 6 osoittaa. Helsingiläisiä mukana oli 37 prosenttia ja muualta pääkaupunkiseudulta neljäsosa kaikista vastaajista. Muuhun Uusimaahan, eli yhdeksään prosenttiin vastaajista, kuuluvat kaupungit pääkaupunkiseudun lähellä Uudenmaan maakunnassa, kuten Sipoo, Porvoo ja Hyvinkää. Koko vapaaehtoisjoukosta tarkistettuna kauimpaa vapaaehtoiseksi tultiin Ruotsista, ja Suomen alueella kauimaiset tulivat Rovaniemeltä. Helsingiläisten osuus kaikista vapaaehtoisista oli 36 prosenttia, joten kyselyyn vastanneiden otos vaikuttaa tässäkin kattavalta. Muu pääkaupunkiseutu on koko vapaaehtoisjoukosta laskettuna edustettuna 21 prosentilla, joka osuu myös lähelle kyselyyn vastanneita.

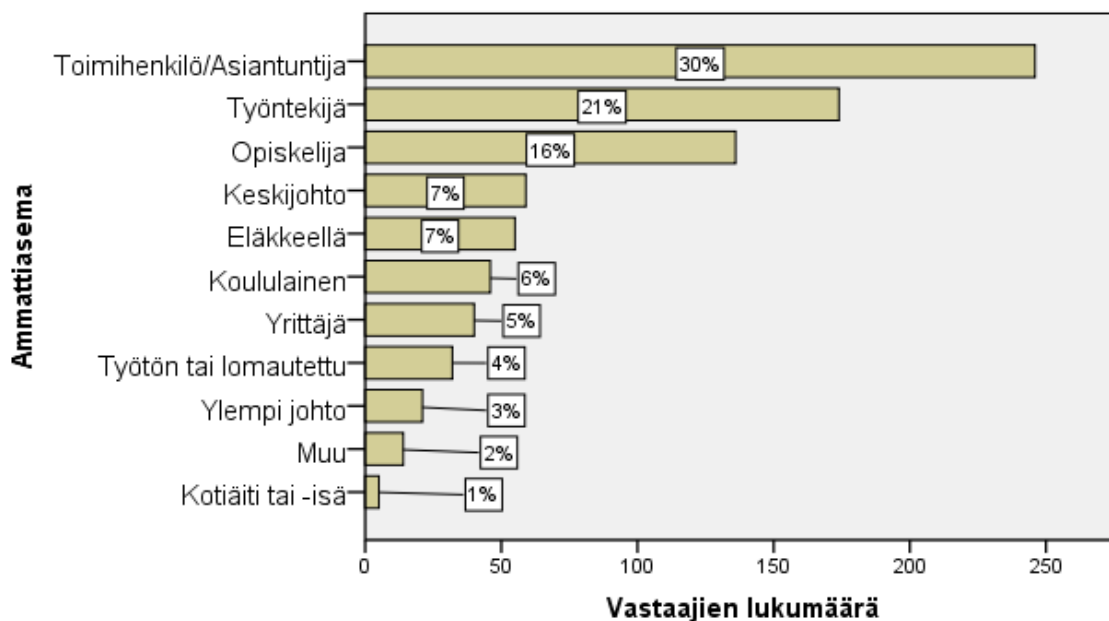


Kuvio 6 Vastaajien kotipaikkakunta (n=831)

Koulutus pyydettiin ilmoittamaan korkeimpana suoritettuna tai meneillään olevana. Tästä johtuen siis myös kaikki yliopistossa vasta tutkintoaan suorittavat korkeakouluopiskelijat nostavat korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrää. Oletetaan kuitenkin, että tutkintonsa potentiaalisesti kesken jättävien määrä on häviävän pieni, jolloin lopputulos vastaa näin paremmin todellisuutta. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista oli korkeasti koulutettuja joko ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita. Kahdeksan prosenttia vastaajista ilmoitti korkeimmaksi koulutukseksi peruskoulun, mutta toisaalta mukana oli myös jonkin verran alaikäisiä vapaaehtoisia, joilla ei siis vielä

ole mahdollisuuttakaan korkeampaan koulutukseen. Lukion tai ammattikorkeakoulun käyneitä ilman korkeampaa tutkintoa, vastaajista oli 27 prosenttia.

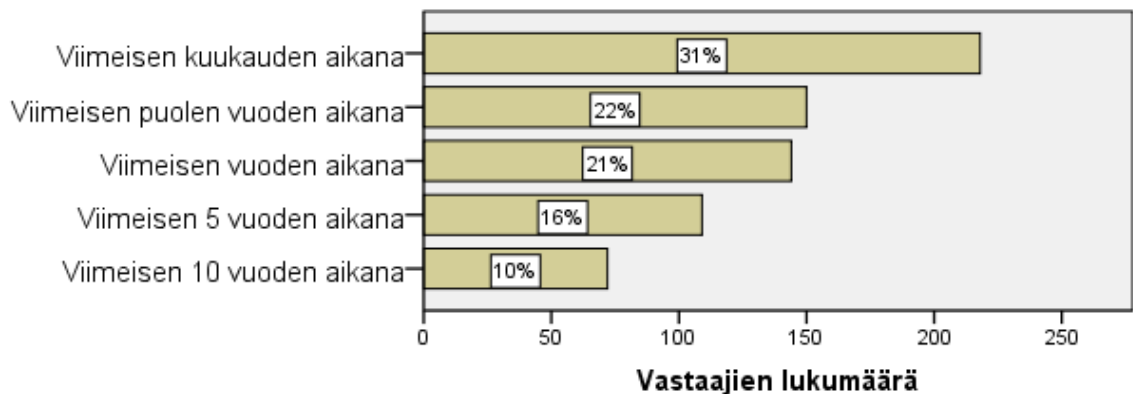
Ammattiasemaltaan puolet vastaajista ilmoitti olevansa toimihenkilöitä, asiantuntijoita tai työntekijöitä (kuvio 7). Myös opiskelijoita oli mukana suhteellisen suuri määrä kaikista vastaajista, eli 16 prosenttia. Eläkeläisiä ja työttömiä mukana oli yli 10 prosenttia vastaajista. Suurin osa vastaajista, eli lähes 60 prosenttia, oli kokopäivätyössä, kun taas ei työelämässä olevia vastaajia oli melkein viidesosa kaikista vastaajista. Loput tekivät osa-aikatöitä tai kesätöitä, tai olivat jossain muussa erikseen määritellyssä tilanteessa, kuten sapattivapaalla. Vastaajilla oli mahdollisuus valita vain yksi vastausvaihtoehto.



Kuvio 7 Vastaajien ammattiasema (n=829)

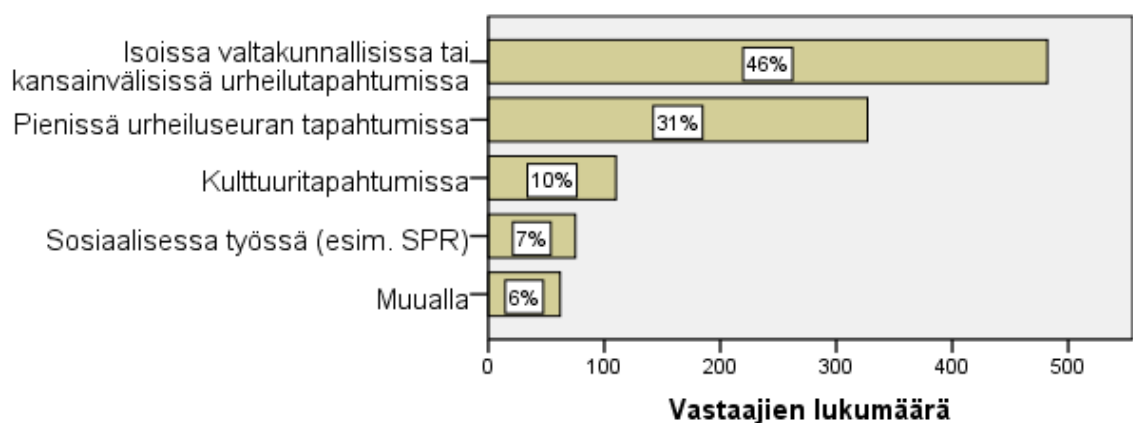
Suurimmassa osassa, eli yli 60 prosentilla, vastaajien kotitalouksia ei ollut lainkaan lapsia. Loput vastaajista ilmoitti kotitaloudessa asuvan 1–4 lasta. Tässä ei ole eritelty sitä, onko vastaaja itse yksi perheen lapsista, joten perheellisiä vapaaehtoisia sinänsä ei suoraan tästä voida tulkita.

Melkein 85 prosenttia kaikista vastaajista oli aiemminkin toiminut vapaaehtoisyöntekijänä, kun taas vain 15 prosentille kokemus oli ensimmäinen. Kuten kuvio 8 osoittaa, aiemmin vapaaehtoistyöhön osallistuneista noin kolmasosa oli osallistunut vapaaehtoistyöhön edellisen kerran viimeisen kuukauden aikana. Viidesosalla edellinen kerta sijoittui viimeisen kuuden kuukauden sisään, ja myös noin 20 prosenttia kaikista vastanneista ilmoitti osallistuneensa vapaaehtoistyöhön viimeksi vuoden aikana.



Kuvio 8 Vastaajien viimeisin kokemus vapaaehtoistehtävissä (n=693)

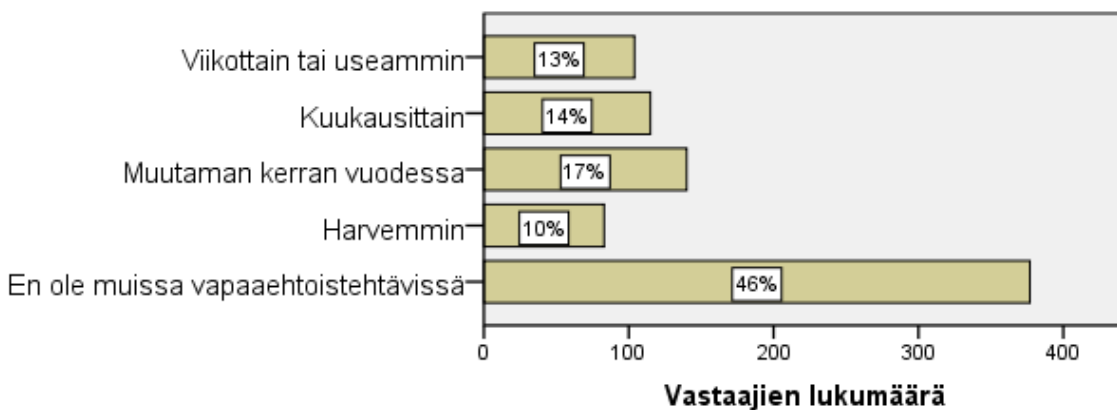
Kuviosta 9 nähdään, että näistä noin 700:sta aiempaa kokemusta omaavasta vapaaehtoistyöntekijästä lähes puolet oli osallistunut isoihin valtakunnallisiin tai kansainvälisiin urheilutapahtumiin ja melkein kolmasosa pieniin urheiluseuran tapahtumiin. Kulttuuri- ja sosiaalityön tapahtumiin oli osallistunut 17 prosenttia vastaajista. 6 prosenttia ilmoitti osallistuneensa muunlaisien tapahtumien tai tilaisuuksien vapaaehtoistehtäviin. Kuitenkin avoimista tarkennusvastauskentistä selviää, että suurimman osan näistä vastauksista olisi voinut siirtää olemassa oleviin kategorioihin. Muita vastauksia olivat esimerkiksi seurakunnan, vapaapalokunnan tai vammaishoidon hyväksi tehty vapaaehtoistyö. Vastaajat pystyivät ilmoittamaan useamman kuin yhden vaihtoehdon, joten osa vastaajista oli vastannut useampaan kohtaan.



Kuvio 9 Vastaajien viimeisimmän vapaaehtoistehtävän muoto (n=690)

Tulosten mukaan vastaajat vaikuttivat hyvin aktiivisilta vapaaehtoistyöntekijöiltä, ja yli puolet heistä oli vastaamishetkellä myös muissa organisaatioissa vapaaehtoistehtä-

vissä. Aikaisempaan aktiivisuuteen voi vaikuttaa toukokuussa 2012 Helsingissä järjestetyt Jääkiekon MM-kilpailut, joissa osa myös Yleisurheilun EM-kilpailuiden vapaaehtoisista saattoivat työskennellä. Kuvio 10 esittää, kuinka 13 prosenttia kaikista vastaajista ilmoitti tekevänsä vapaaehtoistyötä viikottain tai useammin, 14 prosenttia kuukausittain ja 17 prosenttia muutamia kertoja vuodessa. Yksittäisiä harvemmin tapahtuvia vapaaehtoistyörupeamia tekee kymmenesosa vastaajista. Lähes puolet vastaajista ei ole kyselyn tekohetkellä muissa vapaaehtoistehtävissä.



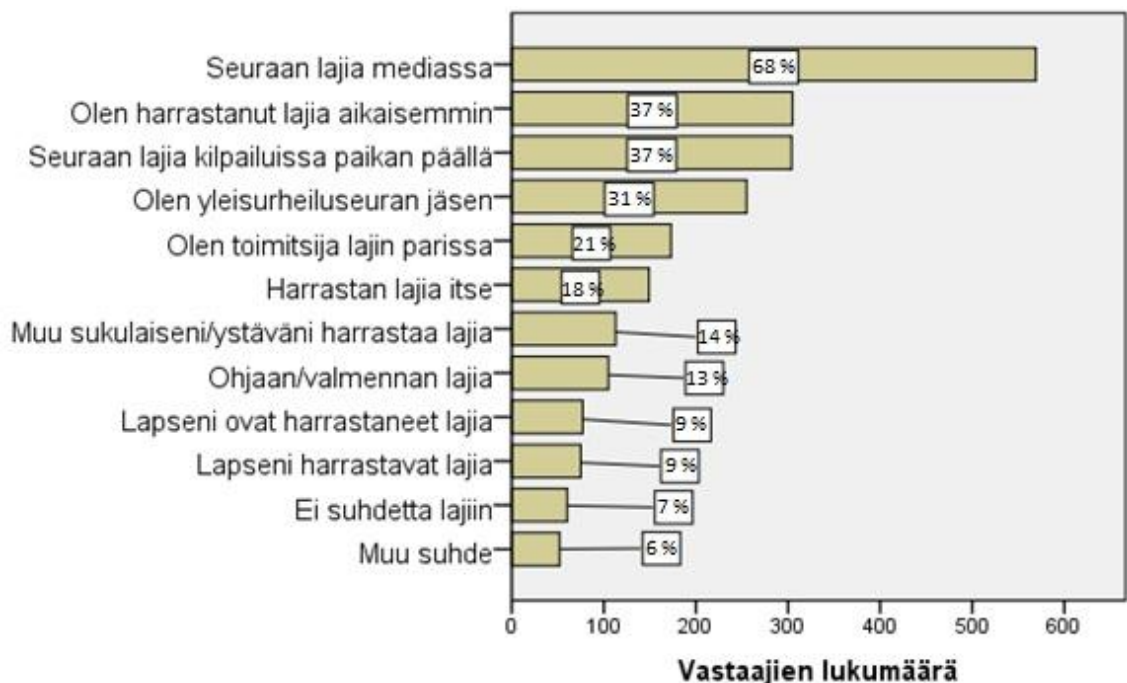
Kuvio 10 Vastaajien tämänhetkinen aktiivisuus muissa vapaaehtoistehtävissä (n=819)

Yli kolmasosa vastaajista oli vapaaehtoistyöntekijänä myös vuoden 2005 Helsingissä järjestetyissä Yleisurheilun MM-kilpailuissa. Korvausperusteisia tai palkattuja työntekijöitä seitsemän vuoden takaa oli vain muutama, eli alle prosentti vastaajista. Noin viidesosa oli kilpailuissa katsojana paikanpäällä ja yli 20 prosenttia seurasi kilpailuita median kautta. Vastaaja pystyi ilmoittamaan useamman vastauksen, eli osa saattoi olla mukana sekä vapaaehtoistyöntekijänä että katsojana. Tämän vuoksi vastausten määrä ylittää vastaajien lukumäärän. Selvästi vuoden 2005 kilpailuita vähemmän oltiin mukana vuoden 1994 Helsingissä järjestetyissä Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuissa. Vain 6 prosenttia 2012 vuoden vapaaehtoistyöntekijöitä oli mukana myös kahdeksan vuoden takaisissa kilpailuissa. Korvausperusteisia työntekijöitä oli lähes saman verran kuin 2005 vuoden kilpailuissakin. Median kautta kilpailuita seurasi yli 22 prosenttia vastaajista, kun taas paikanpäälle katsomaan oli tullut 13 prosenttia vastaajista. 62 prosenttia vastaajista ei ollut mukana vuoden 1994 kilpailuissa, kun vuoden 2005 kohdalla vastaava luku oli 32 prosenttia. Ristiintaulukoinnilla taulukosta 6 selviää, että 4,5 prosenttia kyselyyn vastanneista vuoden 2012 vapaaehtoistyöntekijöistä oli mukana vapaaehtoisena, korvausperusteisena tai palkattuna työntekijänä myös sekä 1994 EM-kilpailuissa että vuoden 2005 MM-kilpailuissa.

Taulukko 6 Vapaaehtoiset mukana kaikissa kolmessa tapahtumassa

	Olitko mukana myös vuoden 2005 Yleisurheilun MM-kilpailuissa?	
Olitko mukana myös vuoden 1994 Yleisurheilun EM-kilpailuissa?	Kyllä, vapaaehtoistyöntekijänä (n=219)	Kyllä, korvausperusteisena tai palkattuna työntekijänä (n=6)
	n	n
Kyllä, vapaaehtoistyöntekijänä	35	1
Kyllä, korvausperusteisena tai palkattuna työntekijänä	1	0

Kuvioon 11 on koottu vastaajien suhde yleisurheiluun lajina. Yli kaksi kolmasosaa vastaajista seuraa yleisurheilua mediassa ja yli kolmasosa kilpailuissa paikanpäällä. 55 prosenttia kaikista vastaajista harrastaa tai on aiemmin harrastanut lajia itse. Vajaa kolmasosa kuuluu johonkin yleisurheiluseuraan ja viidesosa on toimitsijana lajin parissa. Vain 18 prosenttia ilmoittaa lastensa harrastavan tai harrastaneen lajia, mutta toisaalta joukkoon kuului paljon opiskelijoita ja nuoria, joilla ei välttämättä vielä itsellä ole lapsia.



Kuvio 11 Vastaajien suhde yleisurheiluun (n=831)

Yli kaksi kolmasosaa kaikista kyselyn vastaajista kertoi päässeensä ensimmäiseen hakuvaihtoehtoonsa vapaaehtoiseksi hakiessaan. Vapaaehtoisten valintavaiheessa tähän

pyrittiinkin, sillä uskottiin sen kasvattavan työntekijöiden motivaatiota. 8 prosenttia vastaajista ei päässyt ensimmäiseen hakuvaihtoehtoonsa ja 17 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Osa vapaaehtoisista oli rekrytoitu suoraan tiettyyn työtehtävään, eivätkä he siten olleet asettaneet eri hakuvaihtoehtoja. Tästä johtuu ainakin osa en osaa sanoa -vastauksista. Yli 90 prosenttia kaikista kyselyyn vastaajista oli tyytyväinen saamaansa työtehtävään. Vain vajaa 5 prosenttia kaikista vastaajista ei ollut tyytyväinen tehtäväänsä ja toiset alle 5 prosenttia ei osannut arvioida tyytyväisyyttään. Taulukossa 7 on havainnollistettu vastaajien ensimmäisen hakuvaihtoehtoon pääsemisen ja tehtävään tyytyväisyyden vaikutuksia toisiinsa, ja siinä ei ole huomioitu en osaa sanoa -vastauksia. Taulukosta voidaan tulkita, että siitä 8 prosentista, joka ei päässyt ensimmäisenä haluamaansa tehtävävaihtoehtoon, neljä viidesosaa oli siitäkin huolimatta tyytyväinen tehtäväänsä. Khin neliö -testillä ($p < 0,001$) muuttujien välinen riippuvuus voidaan tulkita tilastollisesti erittäin merkitseväksi.

Taulukko 7 Vastaajien tyytyväisyys valittuun työtehtävään

Olitko tyytyväinen tehtävään, johon sinut valittiin? (n=656)	Pääsitkö 1. vaihtoehtona hakemaasi paikkaan? (n=656)					
	Kyllä		En		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Kyllä	582	92	48	8	630	100
En	15	58	11	42	26	100
Yhteensä	597	91	59	9	656	100

Koska vapaaehtoiset olivat pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä työtehtäviinsä, ei iän, sukupuolen tai sektoreidenkaan välillä ole havaittavissa suuria vaihteluita. 87,5 prosenttia 20–25-vuotiaista oli tyytyväisiä työtehtäväänsä, kun taas 56–65-vuotiailla luku nousi lähes 98 prosenttiin. Vertaamalla iän ja tyytyväisyysvastausten välistä yhteyttä Pearsonin korrelaatiokertoimeksi saadaan -0,086, joka tarkoittaa negatiivista riippuvuussuhdetta ($p=0,013$).

100-prosenttisesti työtehtäväänsä tyytyväisiä vapaaehtoistyöntekijöitä oli IT-avustajina, kilpailuavustajina, lajitteluneuvojina, lipunmyynnissä, SPARK - lasten yleisurheilukerhossa sekä tapahtumaohjauksessa. Markkinointisektorilla tyytyväisyys jäi noin 70 prosenttiin ja protokolla-sektorilla 77 prosenttiin, kun taas kaikilla muilla sektoreilla tyytyväisiä oli 84–99 prosenttia (liite 1). Otoksen kattavuus on tutkittu vertaamalla kyselyyn vastanneiden määrää koko sektorin vapaaehtoisuuteen. Neljää sektoria lukuun ottamatta kaikilla sektoreilla vastausprosentti oli yli 50.

Vapaaehtoisena Yleisurheilun EM-kilpailuissa työskentelemisellä oli positiivinen vaikutus lähes 60 prosenttiin vastaajista, jotka uskovat sen vuoksi osallistuvansa vapaa-

ehtoistyön tekemiseen jatkossa enemmän. Vain alle 3 prosenttia ilmoitti vapaaehtoistyön tekemisen vähenevän tämän kokemuksen perusteella. Lähes poikkeuksetta kaikki vastaajat aikovat tulevaisuudessa varmasti tai mahdollisesti osallistua vapaaehtoistyöhön urheilutapahtumissa tai muissa tapahtumissa. Vajaa prosentti vastaajista ei aio osallistua, ja vastaajat ilmoittivat avoimessa kentässä syiksi huonon kokemuksen, taloudellisen tilanteen tai tulevaisuuden suunnitelmien epävarmuuden.

7.2 Vapaaehtoistyöntekijän profiili

Tuloksista voidaan muodostaa keskiarvoihin perustuen karkea käsitys, millainen oli tyypillinen tapahtumaan osallistunut vapaaehtoistyöntekijä. Yhteenvedona keskimääräinen vapaaehtoistyöntekijä on alle 55-vuotias korkeasti koulutettu pääkaupunkiseudulla asuva nainen, joka on kokopäivätyössä toimihenkilönä, asiantuntijana tai työntekijänä. Hän seuraa yleisurheilua mediassa tai käy kilpailuissa paikan päällä. Lisäksi hän harrastaa tai on harrastanut lajia itse.

Keskiarvoiselle vapaaehtoistyöntekijälle vapaaehtoisena työskenteleminen ei ollut ensimmäinen kerta, vaan kokemusta oli jo pienistä tai suurista urheilutapahtumista. Hän oli myös tyytyväinen omaan työtehtäväänsä EM-kilpailuissa ja uskoi osallistuvansa vapaaehtoistyöhön myös tulevaisuudessa.

7.3 Vapaaehtoistyöntekijöiden osallistumisen motiivit

Euroopan-mestaruuskilpailuiden vapaaehtoistyöntekijöiden osallistumismotiiveja selvitettiin kyselyssä aikaisempia vastaavanlaisia motivaatiotutkimuksia soveltaen (ks. Itkonen ym. 2006; Pöyhä 2004). Vastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka 37 erilaista motivaatiotekijää vaikuttivat tapahtumaan osallistumiseen. Asteikossa oli viisi vaihtoehtoa, jotka keskiarvojen vertailtavuuden helpottamiseksi pisteytettiin vastaamaan lukuja yhdestä viiteen: 1=ei ollenkaan tärkeä, 2=ei kovin tärkeä, 3=melko tärkeä ja 4=erittäin tärkeä. Motivaatiotekijöiden asteikkoon oli tarkoituksella lisätty kohta 5, en osaa sanoa, joka antoi mahdollisuuden vastaukseen niille, joilla ei ollut mielipidettä kyseiseen kysymykseen, ja jotka ilman tämän vaihtoehdon olemassaoloa olisivat väärinäneet lopullista keskiarvoista mielipidettä. Kohdan viisi vastauksia ei ole huomioitu keskiarvossa eikä tulkinnoissa. Yhdeksän eniten ja vähiten pisteitä saanutta motiivia on esitelty taulukossa 8. Kaikki motivaatiotekijät tuloksineen selviävät liitteestä 5.

Taulukosta kahdeksan selviää myös motivaatiotekijöiden hajontaluvut. Tärkeimmiksi arvotettujen motivaatiotekijöiden keskihajontaluku oli alle yksi, joten havainnot olivat

sijoittuneet suhteellisen tiukasti keskiarvon ympärille, eli ääriarvostauksia annettiin suhteessa hyvin vähän. Sama koski vähiten arvostettuja motivaatiotekijöitä, kun taas tekijät lähellä keskiarvoja 2–3 saivat myös suurempia keskihajonta-arvoja, jolloin vastaukset olivat hajautuneet laajemmin kaikille vastausvaihtoehdoille. Koska vastausvaihtoehtoja oli en osaa sanoa -vaihtoehtoa lukuun ottamatta kuitenkin vain neljä, keskihajontaluvutkin ovat kaikki hyvin pieniä (0,5–1,2). Kaikkien motiivitekijöiden hajontaluvut keskiarvoineen selviävät liitteestä viisi.

Taulukko 8 Vapaaehtoisten osallistumismotiivit Yleisurheilun EM 2012 -kilpailuissa (n=834)

Tärkeimmät motiivit	ka	s	Vähiten tärkeät motiivit	ka	s
Tapahtumaan osallistuminen on ainutkertainen tilaisuus.	3,61	0,69	Urheiluseurani velvoitti osallistumaan (seuratoiminnan talkootyö)	1,24	0,62
Tapahtumassa on hauskaa ja jännittävää työskennellä	3,60	0,58	Ylimääräisten pisteiden/bonusten saaminen vapaaehtoistyön tekemisestä koulusta/työnantajalta	1,61	0,84
Aito kiinnostus tapahtuman onnistumisesta sekä sen osallistujista	3,56	0,68	Paljon vapaa-aikaa, eikä muutakaan tekemistä	1,64	0,91
Halu auttaa tapahtumaa menestymään.	3,56	0,70	Perheen perinteen jatkaminen vapaaehtoistyöhön osallistumalla	1,70	1,01
Halu olla mukana urheilutapahtuman järjestelyissä	3,42	0,81	Perheenjäseneni/ystäväni/ muut lähipiiristäni osallistuvat vapaaehtoistoimintaan	1,87	1,08
Kasvattavan kokemuksen saaminen	3,41	0,76	Arvostuksen saaminen perheeltä/ystäviltä/muilta läheisiltä	1,88	0,93
Halu tehdä jotain hyödyllistä muiden hyväksi	3,40	0,75	Tunnustuksen tai maineen saaminen	1,92	0,90
Halu olla osa kisojen yhteisöä	3,35	0,83	Vapaaehtoisasun saaminen	1,96	0,89
Uusien kiinnostuksen kohteiden kokeileminen	3,34	0,83	Ansioluettelon kohentaminen	2,16	0,94

Mikään yksittäinen motiivi ei erottunut erityisesti, mutta useampi sai keskiarvon lähelle maksimia, eli neljää. Tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuus sai niukasti eniten pisteitä ja nousi täten tärkeimmäksi motivaatiotekijäksi vapaaehtoistyön tekemiseen Yleisurheilun EM-kilpailuissa 2012. Melkein samalla tuloksella tapahtumassa työskentelemisen hauskuus ja jännittävyys pääsi toiselle sijalle. Lähes yhtä suurella keskiarvolla

kiinnostus tapahtuman onnistumisesta sekä halu auttaa tapahtumaa menestymään osoit-
tautuivat myös tärkeiksi motivaatiotekijöiksi. Taulukosta 9 selviää tärkeimmäksi arvotet-
tun motivaatiotekijän suhde kahteen muuhun kysymykseen. Myös kyselyn avointen
kysymysten vastauksissa korostuivat tapahtuman ainutlaatuisuus, kokemuksen keräämi-
nen sekä muiden hyväksi tekeminen.

*Kyse ei ollut siitä, että minä olisin tarvinnut tapahtumaa, vaan että ta-
pahtuma tarvitsi minua. Halusin olla hyödyksi muille ja samalla itse op-
pia uutta ja tehdä arkielämästä poikkeavia asioita.*

Nainen, media

*Mahdollisuus kokea kisat organisaation sisältäkin oli ainutlaatuinen
mahdollisuus. Motivaattorina toimi mahdollisuus oppia, tehdä ja kokea
jotain sellaista, mitä ei voi saavuttaa, jos olisi seurannut kisoja vain kat-
somosta käsin.*

Nainen, kilpailuavustaja

Taulukko 9 Osallistumismotiivina tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuus
(n=800)

	Osallistumismotiivi: Tapahtumaan osallistuminen on ainutkertainen tilaisuus									
	Ei ollen- kaan tärkeä		Ei kovin tärkeä		Melko tärkeä		Erittäin tärkeä		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Oletko ollut ennen muissa vapaaehtoistehtävissä? Kyllä	15	4	23	5	96	22	293	69	427	100
Oletko ollut ennen muissa vapaaehtoistehtävissä? En	2	1	18	5	77	21	262	73	359	100
Olitko mukana vuoden 2005 Yleisurheilun MM-kilpailuissa Helsingissä? Kyllä	10	2	37	6	129	21	432	71	608	100
Olitko mukana vuoden 2005 Yleisurheilun MM-kilpailuissa Helsingissä? En	8	3	11	4	61	25	168	68	248	100

Taulukosta 9 voidaan tulkita, että riippumatta vapaaehtoistyöntekijän osallistumi-
sesta muuhun vapaaehtoistoimintaan EM-tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuus
arvotettiin samassa suhteessa tärkeimmäksi motivaatiotekijäksi. Samoin sekä vuoden

2005 Yleisurheilun MM-kilpailuihin osallistuneet että ne, jotka eivät osallistuneet, arvottivat tämän tekijän samoilla painoarvoilla. Tutkittaessa tapahtuman ainutkertaisuutta painottaneiden sekä aikaisemminkin vapaaehtoistyössä olleiden vastaajien vastausten välistä riippuvuutta saadaan Spearmanin korrelaatiokertoimeksi 0,004, jonka mukaan näiden tekijöiden välillä ei ole korrelaatiota. P-arvon (0,917) mukaan suhde ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Yli kolmen keskiarvon sai yhteensä 16 motivaatiotekijää, mikä osoittaa useamman motivaatiotekijän vaikuttavan osallistumiseen. Jokaisen motivaatiotekijän kohdalla vastauksia annettiin kaikkiin neljään vastausvaihtoehtoon, eli ainuttakaan täysin yksiselitteisesti tärkeää tai ei lainkaan tärkeää motivaatiotekijää ei ole, vaan tekijät vaihtelevat suuresti yksilöiden omien mielipiteiden mukaan. Kuitenkin jotkut motivaatioväittämistä saivat suurimmalta osalta vastaajista selkeän painotuksen. Esimerkiksi tapahtumassa työskentelyn hauskuus ja jännittävyys ei ole ollenkaan tärkeä motivaatiotekijä vain kahden vastaajan mielestä, 35 vastaajaa ei pidä motivaatiotekijää kovin tärkeänä ja lähes kaikki vastaajista, eli yli 95 prosenttia, pitää tekijää melko tai erittäin tärkeänä vapaaehtoistyöhön osallistumiseen.

Aito kiinnostus tapahtumaa ja sen osallistujia kohtaan, yhteisöllisyys sekä oleminen hyödyksi toisten hyväksi korostuivat olennaisina vapaaehtoistyöntekijöitä motivoivina tekijöinä. Lisäksi kokemusten kerääminen ja uusien asioiden kokeileminen sijoittuivat vastausten perusteella tärkeimpien motivaatiotekijöiden joukkoon. Myös avoimissa vastauksissa tekijät erottuivat selkeästi.

Periaatteessa en halua tehdä ilmaiseksi töitä, mutta tämä oli tarpeeksi iso kisa, jotta kannatti jopa maksaa siitä että saa tehdä töitä.

Nainen, protokolla

Minua motivoi lähinnä panoksen ja ajan antaminen johonkin hyödylliseen toimintaan.

Nainen, protokolla

Isänmaallisuus näytetään että pieni SUOMI pystyy melkein mihin tahansa.

Mies, tuomaristo

Alle kahden keskiarvon sai kahdeksan motivaatiotekijää, joista vähiten pisteitä sai työskentely urheiluseuran velvoittamana. 94 prosenttia vastaajista ei pitänyt tekijää ollenkaan tai kovin tärkeänä. Kuitenkin 40 vastaajaa piti tätä motivaatiotekijää melko tai erittäin tärkeänä, josta voisi päätellä vastaajista ainakin kuuden prosentin työskentelevän

tapahtumassa seuransa vuoksi, mutta ei välttämättä ainoastaan sen vuoksi. Ristiintaulukoinnilla (taulukko 10) selviää, että näistä 40:stä motivaatiotekijää melko tai erittäin tärkeänä pitävistä 22 vastaajaa, eli 55 prosenttia oli yleisurheiluseuran jäseniä. Kaikista yleisurheiluseuran jäseninä olevista vastaajista (n=250) kuitenkin suurin osa, eli 65 prosenttia, piti tätä motiivia epäoleellisena vaikuttimena osallistumiselle. Tosin tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuus ja urheiluseuran velvoitus -ristiintaulukosta voidaan laskea p-arvoksi 0,232, jolloin tekijöiden yhteyttä ei voida tulkita tilastollisesti merkitseväksi.

Taulukko 10 Osallistumismotiivina urheiluseuran velvoitus

	Osallistumismotiivi: Urheiluseurani velvoitti osallistumaan (seuratoiminnan talkootyö)									
	Ei ollenkaan tärkeä		Ei kovin tärkeä		Melko tärkeä		Erittäin tärkeä		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Olen yleisurheiluseuran jäsen (n=250)	162	73	39	17	18	8	4	2	223	100
Sektorina tuomaristo (n=107)	81	72	20	18	10	9	1	1	112	100
Osallistumismotiivi: Tapahtumaan osallistuminen on ainutkertainen tilaisuus - melko tai erittäin tärkeä (n=599)	498	83	63	11	26	4	12	2	599	100

Tuomaristo valittiin kokonaan suoraan seuroista. Taulukosta 10 on nähtävissä, että jopa 72 prosenttia tuomaristossa työskennelleistä ei kuitenkaan pitänyt motiivia tärkeänä. Vain yhdellä prosentilla vastaajista seuran velvoittaminen vaikutti osallistumiseen erittäin paljon. Tuloksia voidaan pitää tilastollisesti erittäin merkitseväenä ($p < 0,001$). Osallistumismotiivina tapahtuman ainutkertaisuus oli selkeästi tärkein myös kaikille niille, jotka eivät pitäneet seuratoiminnan talkootyötä velvoittavana tekijänä.

Lähes 60 prosenttia vastaajista ei pitänyt ylimääräisten pisteiden tai bonuksen saamista tapahtumassa työskentelystä ollenkaan tärkeänä motivaatiotekijänä. Hei eivät siis joko saa pisteitä tai bonuksia, tai saadessaan niitä eivät kuitenkaan pidä sitä tärkeänä motivaatiotekijänä. Tästä voidaan päätellä, että osa vapaaehtoistyöntekijöistä saa pisteitä tai bonusta työskentelystä ja reilu 40 prosenttia ihmisistä arvottaa sen jonkin verran tärkeäksi itseä motivoivaksi tekijäksi. Muita vähemmän tärkeitä motivaatiotekijöitä olivat perheenjäsenten vapaaehtoistyön tekeminen sekä perheen perinteen jatkaminen va-

paaehtoistyöhön osallistumalla. Kilpailuvaatteiden saaminen tai pääseminen katsomaan kilpailuita ilmaiseksi eivät nousseet kaikkien vapaaehtoisten keskuudessa tärkeiksi motivaatiotekijöiksi, vaikka avoimissa kysymyksissä muutamissa vastauksissa sitä korostettiin. Tosin, monesti vastauksissa mainittiin useampi motivaatiotekijä yhdessä, eli usein moni motivaatiotekijä korostuu kerralla ja saa aikaan yhteisvaikutuksen yksilön motivaatioon.

Kokemus suuren urheilutapahtuman järjestämisestä. Pääsee katsomaan ilmaiseksi kisoja.

Mies, IT-avustaja

Onhan se toki hienoa olla mukana järjestämässä itselleen mielekästä urheilutapahtumaa, mutta ilmaiset kisaliput olivat näin opiskelijalle se yksösmotivaattori.

Mies, kilpailuavustaja

Tulosten mukaan vaikka ihmisillä on paljon ylimääräistä vapaa-aikaa, se ei ole suoraan motivaatiotekijä vapaaehtoistyön tekemiseen. Vaikka kokemusten hankkiminen ja uusien kiinnostuksen kohteiden kokeileminen arvotettiin tärkeiksi tekijöiksi, tutkimustulosten mukaan ei kuitenkaan ajateltu oman ansioluettelon kohentamista, joka arvotettiin yhdeksänneksi vähiten tärkeäksi motivaatiotekijäksi.

Lähes 70 prosenttia vastaajista ilmoittivat yleisurheilun lajina olevan melko tai erittäin tärkeä motiivi osallistumiselle, ja suurimmalla osalla heistä oli jonkinlainen side lajiin. Melkein kaikki vastaajat ilman minkäänlaista suhdetta lajiin arvottivat tekijän ei ollenkaan tai ei kovin tärkeäksi. Vain 12 prosenttia ei pitänyt tekijää lainkaan tärkeänä. Voidaan siis olettaa, että Yleisurheilun EM-kilpailut vetivät puoleensa nimenomaan lajista kiinnostuneita vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoistyöntekijöiden sidos yleisurheiluun selvisi myös avoimissa vastauksissa kysymykseen miksi vapaaehtoinen on lähtenyt mukaan alun perin.

Oma kiinnostus yleisurheiluun koko elämän ajalta ja mahdollisuus eläköitymisen vuoksi osallistua.

Mies, katsomoattasea

Innostus yleisurheilua kohtaan. Mahdollisuus päästä työskentelemään urheilijoiden kanssa ja edistämään heidän hyvinvointiaan. Ainutlaatuisen mahdollisuus.

Nainen, lääkintä

Kiinnostus yleisurheiluun, ja oletus että hyvin hoidetut kisat vievät myös suomen yleisurheilua eteenpäin. Tuovat uusia harrastajia lajin piiriin.

Mies, tuomaristo

Vertaamalla iän vaikutuksia vastauksiin huomataan, että riippumatta iästä motivaatiotekijöihin suhtaudutaan suurimmaksi osaksi samalla tavalla. Suurimmat erot havaitaan esimerkiksi ansioluettelon kohentaminen sekä käytännön kokemuksen hankkiminen työuran edistämisen kannalta -motivaatiotekijöiden kohdalla, jonka alle 26-vuotiaat arvottivat selkeästi vanhempia tärkeämmäksi. Tämä on luonnollista, sillä nuoret pyrkivät hakemaan uusia työkokemuksia ja hakemaan merkintöjä työtehtävistä tulevaa työuraansa ajatellen. Molemmissa tekijöissä iän vaikutuksen voidaan myös katsoa olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Pieni ero ikäryhmien välillä on havaittavissa myös halussa tehdä jotain yhteiskunnan hyväksi, jonka vähiten tärkeäksi arvottivat 20–25-vuotiaat ja tärkeimmäksi 66–75-vuotiaat ($p < 0,001$). Samanlainen jakauma on nähtävissä myös urheiluseuran velvoittamismotiivissa ($p = 0,479$) sekä lähipiirin vapaaehtoistoimintaan osallistumisen ($p = 0,039$) toimiessa motivaattorina. Tapahtuman ainutkertaisuus -motiivitekijän tärkeimmäksi arvottivat alle 20-vuotiaat ja vähiten tärkeäksi yli 66-vuotiaat ($p = 0,033$). Koska yli 75-vuotiaita vastaajia oli kyselyssä vain yksi, ei hänen vastaustaan ole kannattanut ottaa huomioon näissä vertailuissa.

Sukupuolella näyttäisi tulosten mukaan olevan ikääkin pienempi vaikutus vastauksiin. Suurimmaksi osaksi vastaukset olivat naisilla ja miehillä yhteneväisiä. Ainoastaan muutaman motivaatiotekijän kohdalla huomataan pieni muutos vastausten jakautumisessa. Tulosten mukaan suurin osa naisista arvotti minua pyydettiin osallistumaan -motivaatiotekijän miehiä selkeämmin ei lainkaan tärkeäksi, kun taas miesten vastaukset jakautuivat tasaisesti joka vastausvaihtoehdolle ($p < 0,001$). Päinvastoin osaamistani tarvitaan kisajärjestelyissä -motivaatiotekijän kohdalla naisten vastaukset jakautuivat tasaisesti vastausvaihtoehdoille, kun taas miehistä huomattava enemmistö painotti vastauksensa melko tai erittäin tärkeäksi ($p < 0,001$). Useamman naisen mielestä vapaaehtoistyöhön osallistumista yleisurheilun EM-kilpailuissa ei arvosteta lainkaan, tai ainakaan tätä motivaatiotekijää ei pidetä lainkaan tärkeänä miesten vastauksiin verrattuna. Suurin osa miehistä arvotti tekijän melko tai erittäin tärkeäksi, kun taas naisten vastaukset hajautuivat tasaisemmin ei lainkaan tärkeän ja melko tärkeän vaihtoehdon saaden eniten vastauksia ($p = 0,004$). Erot olivat kuitenkin pieniä, joten merkittäviä johtopäätöksiä ei voida tehdä näiden vastausten pohjalta.

7.4 Asiantuntijan näkökulma vapaaehtoistyöntekijöiden motivointiin

Suomen Urheiluliitto ry:n järjestämien Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuiden vapaaehtoispäällikkö Riikka Visaa haastateltiin tutkimusta varten tuomaan tutkimukseen lisäarvoa sisäpiirin tietämyksellään. Visalla (haastattelu 3.4.2012) oli kyselyyn vastaajien kanssa samoja ajatuksia vapaaehtoistoiminnasta. Hänen mukaansa suurissa urheilutapahtumissa vapaaehtoistyöntekijöitä houkutellaan mukaan usein vain tapahtuman ainutlaatuisuudella ja kansainvälisyydellä. Vapaaehtoistyöpaikkojen markkinointitilanteessa ei tarvitse mainita vapaaehtoisten eduista, kun tapahtuma itsessään vetää halukkaita tekijöitä puoleensa. Visa uskoo rahan ja materialististen etujen olevan huonoja motivaattoreita. Työntekijöiden sitoessa omaa vapaa-aikaansa motivaattorin täytyy olla vahva, jottei työntekijä jättäydy pois toiminnasta viime hetkellä. Materialistisilla palkkioilla ei pyritä motivoimaan työntekijöitä, mutta toki vaatteita sisältävä vapaaehtoispaketti pyritään tekemään mahdollisimman laadukkaaksi, jotta saaduille tavaroille olisi jatkokäyttöä. Tällöin paketti toimisi myös yhtenä motivoivana tekijänä toimintaan osallistumiselle, vaikkei se olisikaan kaikkein hallitsevin motivaatiotekijä.

Yksilöllä on oltava sekä tarpeeksi vapaa-aikaa että rahaa voidakseen osallistua vapaaehtoistoimintaan. Työssä käyvät ihmiset käyttävät omia lomapäiviänsä osallistuakseen toimintaan. Vapaaehtoispäällikkö Riikka Visa arvelee sosiaalisten, kokemuksia ja elämyksiä hakevien sekä yhteisöllisyyttä arvostavien ihmisten hakeutuvan vapaaehtoistoimintaan. Visan kokemusten mukaan nuoret toimijat hakevat useimmiten kokemuksia ja kontakteja miettien omaa ansioluetteloaan. Tapahtumanjärjestämisestä kiinnostuneille henkilöille on mielenkiintoista päästä seuraamaan kilpailun järjestämistä lähempää. Vapaaehtoistyössä voi myös tavata ihmisiä, joista on hyötyä tulevaisuudessa. Lajista ylipäättään kiinnostuneita voi motivoida mahdollisuus päästä seuraamaan kilpailuja sisäänpääsylippua maksamatta.

Visan mukaan tiivis ryhmähenki ja toimivat ihmissuhteet ryhmän sisällä sitovat työntekijää mukaan toimintaan ja tekevät toiminnasta lähtemisestä vaikeampaa, jolloin motivaatio työtä kohtaan kasvaa. Tapahtumaa järjestettäessä ja vapaaehtoistyöntekijöitä koulutettaessa onkin hyvä pyrkiä luomaan hyvä yhteishenki ja käyttämään selkeää ja avointa opastusta sekä viestintää, jolloin epätietoisuustekijät saataisiin minimoitua.

Tapahtuman projektiluontoisuus, hektisyys, kiire ja paine saattavat saada ihmisissä esiin erilaisia huonojakin piirteitä, jolloin työnjohtajan on tärkeää pystyä kohtelemaan koko työvoimaansa silti hienovaraisesti ja asiallisesti. Jos työntekijä kokee tullessa kohdelluksi huonosti, hän voi lopettaa työt vaikka saman tien. On varauduttava siihen, että osa ilmoittautuneista vapaaehtoistyöntekijöistä jättäytyy vielä viime hetkellä toiminnasta pois, kun ammattihenkilöstön mukaista sitoutumista ei voida vaatia varsinaisesti.

sen työsopimuksen puuttuessa. Henkilökunnan huomioiminen myös tapahtuman aikana on tärkeää, ja johtajan omat työtehtävät kannattaa suunnitella minimiin, jolloin pystyy olemaan tarvittaessa käytettävissä alaisille.

7.5 Vapaaehtoistyön merkitys tekijälleen

Vapaaehtoisten kyselyn avoimissa vastauksissa osallistumisen motiiveiksi korostuivat erityisesti yhteisöllisyys, kokemusten hankkiminen ja uuden oppiminen. Toki 678 vastaajaa tuottivat myös saman verran erilaisia vastauksia, joten hajontaa oli paljon.

Vapaaehtoistyö urheilutapahtumassa on kenties "itsekkäämpää" kuin muu yhteiskunnallinen vapaaehtoistyö. Haetaan kokemuksia, elämyksiä, ei niinkään muiden auttamista.

Nainen, Kisatoimisto

Oli mukavaa olla mukana, aluksi kadutti, että laitoin lomaviikon siihen, mutta ei enää kokemuksen jälkeen. Tunsi kuuluvansa organisaatioon.

Nainen, media

Aluksi kiinnostus ei ollut kovin suurta, mutta kun pääsin töihin, sitä ei voittanut mikään! Todella tärkeää, ystäviä ja muistoja sai koko loppuelämäksi!

Nainen, kilpailuavustaja

Koska rahallista korvausta ei makseta vapaaehtoistyöntekijöille, on selvää, että työntekijän on saatava itselleen työn tekemisestä jotain muuta, jonka vuoksi hän työtä tekee. Vastaajat kertoivat vapaaehtoistyön merkitsevän heille paljon. Vapaaehtoiseksi valituksi tuleminen vaikutti positiivisesti vastaajien itsetuntoon, ja he uskoivat olleensa avuksi tapahtumassa. Ulospäin suuntautuneet ihmiset hakevat vapaaehtoistyön parista uusia ystävyysuhteita ja kontakteja. Vastausten perusteella vapaaehtoistyön tekeminen antaa tekijälleen hyvän olon tunteen, mikä vaikuttaa selvästi altruistiselta motivaatiolta. Osa vapaaehtoisista siis tekee työtä ainoastaan muiden hyväksi ja hyödyksi olemista ajatellen, mikä antaa positiivisen olotilan. Toiset taas ajattelevat työn enemmän egoististen tekijöiden kautta, jolloin hyvä olo tulee ennemminkin uusista kokemuksista, mielekkäistä työtehtävistä tai muista ulkoisista tekijöistä. Vapaaehtoistyöntekijöiden kommentteista voidaan päätellä motivaatiotekijöiden jakaantuvan monelle eri osa-alueelle vaihdellen yksilöittäin.

Se [vapaaehtoistyö] antaa itsetuntoja ja iloa. Olen sosiaalinen. Haluan olla ihmisten parissa ja olla aktiivinen.

Mies, dopingtestisaattaja

Olin suunnattoman onnellinen tultuani valituksi mukaan kisoihin! Olen tehnyt vapaaehtoistyötä jo lapsesta asti, mutta silti se jaksaa joka vuosi säväyttää ja antaa aina uudelleen sen ilon tunteen, jonka vuoksi vapaaehtoistyötä teen.

Nainen, kilpailuavustaja

Stimuloi aivotoimintaa ja antaa positiivisen fiilingin.

Nainen, info

Työkokemuksen kerääminen toistui useammassa vastauksessa. Vapaaehtoistyöntekijän on helppo alkaa kerätä uudenlaista kokemusta eri aloilta ja eri tehtävistä lyhyiden vapaaehtoistyökomennusten kautta. Sitovaa työsuhdetta ei erikseen solmita, joten työntekijälle on yksinkertaista kokeilla yksittäisiä, itseään kiinnostavia tehtäviä. Mikäli aikaisempaa kokemusta jo on, ei samaan työtehtävään ole enää niin välttämätöntä päästä uudestaan. Kokemusta voidaan myöhemmin haluta hakea joltain muulta sektorilta, erilaisesta tapahtumasta tai muunlaisesta vapaaehtoistehtävästä.

En olisi ollut kovin pahoillani, jos en olisi päässyt, koska takana oli jo yhdet kisat. Jos ei olisi ollut aikaisempaa kokemusta, olisi voinut harmittaa enemmän. Vapaaehtoistyön merkitys on korostunut entisestään tämän kokemuksen myötä. Aion tulevaisuudessa hakeutua myös urheilutapahtumien lisäksi muiden alojen vapaaehtoistyöhön.

Nainen, joukkuepalvelut

Halu kokeilla uusia ulottuvuuksia, mahdollisuutta olla mukana isossa tapahtumassa ja saada kokemusta olisiko terveydenhuoltoala uusi urani.

Nainen, lääkintä

Olen ollut aikaisemmin talviurheilulajien tapahtumissa vapaaehtoisena ja kokemukset niistä ovat olleet hyviä. Ajattelin kokeilla nyt jotakin erilaista ja suurempaa tapahtumaan jossa olla mukana.

Nainen, info

Yleisurheilun EM-kilpailuissa vapaaehtoisten ryhmäytymishalut olivat selkeästi nähtävissä. Organisaatiolla ei ollut resursseja järjestää kevään koulutustilaisuutta enempää yhteisiä tapaamiskertoja koko vapaaehtoisjoukon voimin. Kuitenkin vapaaehtoiset olivat itse aktiivisia ja järjestivät tapahtumassa saamiensa ystävien kesken pienempiä koontumisia. 378 jäsentä keränneessä vapaaehtoisten Facebook-ryhmässä keskustelua jatkettiin pitkään kilpailuiden jälkeenkin. Kuukausi Helsingin kilpailuiden jälkeen järjestetyt Lontoon olympialaiset herättivät vapaaehtoiset keskustelemaan ja vertailemaan vapaaehtoisten tehtäviä ja työjärjestelyitä, mikä toimi myös yhtenä ryhmäytymistä edistävänä tekijänä. Vapaaehtoisten ryhmäytymishaluja osoittaa myös se, että ryhmään ilmoittautui uusia jäseniä vielä usean kuukauden ajan kilpailuiden jälkeenkin, vaikka organisaation puolelta kommunikaatio ryhmässä oli tarkoitettu nimenomaan ennen kilpailuita tapahtuvaksi.

Perjantain uutisissa haastateltiin vapaaehtoisia Lontoon kisoissa ja minusta yksi heistä kiteytti hyvin minunkin ajatukseni vapaaehtoistyöstä; se tunne mitä koet sisimmässäsi, sitä ei voi sanoin kuvata!

Nainen vapaaehtoisten Facebook-ryhmän keskustelussa, kilpailu- ja taloustoimisto

Mielenkiintoista katsoa Lontoon kisoja ja seurata kuinka vapaaehtoiset siellä toimivat. Ja myös asuja olen ihmetellyt. Kaikkea se Em-kisoihin osallistuminen saa aikaan!

Nainen vapaaehtoisten Facebook-ryhmän keskustelussa, VIP-palvelut

Taulukossa 11 kuvataan vastaajien asennoitumista vapaaehtoistyöhön. Asteikko oli viisiportainen (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Lähes kaikki vastaajista pitivät vapaaehtoistyötä olennaisena osana urheilukulttuuria. Mielenpiteet vapaaehtoistyön arvostuksen laskemisesta jakaantuivat kahtia kyselyyn vastanneiden kesken. Kuitenkin suurin osa vastaajista uskoi, ettei vapaaehtoisuutta enää arvosteta yhtä paljon kuin ennen. 34 prosenttia uskoi arvostuksen pysyneen edelleen korkealla tai lähes yhtä korkealla. Koska lähes 85 prosenttia kaikista vastaajista oli aikaisemmin tehnyt muita vapaaehtoistöitä, voitaneen katsoa heillä olevan paremmin käsitystä vapaaehtoistyön arvostuksesta. Kuitenkin toisaalta vastaajat selvästi arvostavat vapaaehtoistyötä itse, eivätkä siten välttämättä ajatelleet vastausta yleisen mielenpiteen kautta.

Taulukko 11 Vastaajien mielipiteitä vapaaehtoistoiminnasta

	Keskiarvo (asteikko 1–5)	Täysin tai osittain eri mieltä (1–2)	Ei samaa eikä eri mieltä (3)	Osittain tai täysin sa- maa mieltä (4–5)
Ilman vapaaehtoistyötä suuria urheilutapahtumia ei pystyttäisi järjestämään (n=813)	4,8	2 %	1 %	97 %
Vapaaehtoistyön arvostus on laskenut (n=679)	3,2	34 %	13 %	44 %
Vapaaehtoistyö kuuluu olennaisesti urheilukulttuuriin (n=793)	4,6	2 %	3 %	95 %
Osallistuisin enemmän toimintaan, jos siitä maksettaisiin (n=739)	3,0	37 %	23 %	40 %

Juuri kukaan vastaajista ei uskonut suurten urheilutapahtumien olevan mahdollisia järjestää ilman vapaaehtoistyöntekijöiden panostusta. Myös haastatteluista ja kyselyn avoimien kysymysten vastauksista kävi ilmi ihmisten ymmärtävän vapaaehtoisten panostuksen tarpeen suuria tapahtumia varten. Vapaaehtoistyö urheilutapahtumassa määriteltiin usein myös tapahtumien järjestämisen mahdottomuutta painottaen:

Urheilutapahtumien järjestämisen elinehto eli ilman palkkaa järjestelyihin osallistuminen, jotta urheilutapahtuma voidaan toteuttaa ilman, että kustannukset nousevat niin huimiksi, ettei yleisö voisi niihin käytännössä osallistua.

Nainen, protokolla

Se [vapaaehtoisuus] on perusasia, ilman sitä ei tapahtumia ole.

Mies, joukkuepalvelut

Urheilutapahtuma tarvitsee tosi monta työntekijää ja vapaaehtoiset ovat tärkeitä jos haluaa että kisoista tulee mahtava elämys ja kaikki toimisi. Kaikki helpot työtehtävät niille ja asia toimii!

Nainen, markkinointi

Taulukosta 11 voidaan tulkita, että noin 40 prosenttia vastaajista tekisi enemmän vapaaehtoistyötä, jos siitä maksettaisiin, mutta toisaalta saman verran vastaajista ei uskoisi

rahan vaikuttavan työn tekemiseen. Myös haastatteluissa vapaaehtoistyöstä maksaminen jakoi mielipiteitä. Kaksi haastateltavista vastasivat jyrkästi ei, ja molemmat painottivat henkilökohtaisen palautteen ja kiitoksen sekä erityisen muistolahjan merkitystä palkitsemismuotona. Toiset kaksi vastaajista pohtivat molempia vaihtoehtoja, mutta eivät uskoneet rahallisen korvauksen olevan syy vapaaehtoistyön tekemiselle. Rahan uskottiin olevan hyvä motiivi, jolloin kynnyks vapaaehtoistyön tekemiselle laskisi, mutta rahakorvauksen myötä vapaaehtoistyön merkityksen muuttumista korostettiin. Rahallisen korvauksen saamisen myötä vastuun uskottiin kasvavan, jolloin vapaaehtoistyön luonne muuttuisi palkkatyötä vastaavaksi, eikä työn tekeminen enää tuntuisi lomailulta. Kriittikkinä esille nousi seuratoiminta, jossa usein osalle työntekijöistä maksetaan palkkaa samasta työstä, jota vapaaehtoiset tekevät ilmaiseksi joutuen paikoitellen jopa korjailemaan palkkatyötä tekevien virheitä. Toisaalta oltiin tyytyväisiä, että urheiluseura saa tuloja vapaaehtoisten tekemän työn tuloksena, jolloin työntekijä ei itse kaipaa korvausta. Yksi haastateltavista uskoi tekevänsä enemmän vapaaehtoisuutta, mikäli hän saisi työstä palkkaa, vaikkei rahallisen korvauksen tarvitsisikaan olla suuri.

Teemme yhdessä hyvää ja mahdollistamme kisojen järjestämisen, ei kaikesta tarvitse saada rahaa.

Nainen, akkreditointi

Vapaaehtoistyössä parasta on niin suuri palkka eli ilo olla avuksi. Se tulee ihan kokonaisuena itselle.

Nainen, joukkuepalvelut

7.6 Faktoriansalyysi motivaatioryhmittelyinä

Aikaisempien tutkimusten (Itkonen ym. 2006, 62–63; Farrell ym. 1998, 294) mukaisesti myös tässä tutkimuksessa motivaatiotekijät ryhmiteltiin yhdenmukaisesti motiivijoukkoihin sen mukaan, kuinka tietyt motiivit korreloivat toistensa kanssa, eli latautuvat tietyille faktorille. Ryhmittely saatiin SPSS-ohjelmalla suoritettulla eksploraatiivisella faktoriansalyysillä, joka tehtiin Varimax- ja Kaiser normalisaatio -rotatointimenetelmiä käyttäen. Faktorointimenetelmänä käytettiin pääakselifaktorointia. Aluksi tehtävissä määrittelyissä Kaiser-Meyer Olkin luvuksi saatu suuri arvo 0,908 ja Bartlett'in testistä saatu pieni p-arvo < 0,001 antavat erinomaiset edellytykset faktoriansalyysin tekemiselle, koska ne osoittavat muuttujien välillä olevan riittävästi korrelaatiota. Kommunaliteettitaulukon mukaan vain kahden muuttujan kommunaliteetti on alle 0,3, jolloin faktorit selittä-

vät näitä muuttujia huonosti. Kommunaliteetit ovat kuitenkin yli 0,2, joten tekijät päätettiin aluksi pitää mukana analyysissä.

Faktorianalyysin tuloksena motivaatiotekijät tiivistettiin seitsemään faktoriin, joiden ominaisarvo oli yli yksi. Viimeinen faktori jätettiin kuitenkin analysoimatta siihen kuuluvien motiivitekijöiden alhaisten latausarvojen vuoksi. Analyysin tulkinnassa keskityttiin siis kuuteen suurimpaan faktoriin, jotka nimettiin ryhmittäin motiivitekijöiden yhteisten nimittäjien mukaan: yhteisöllisyys, työura, ulkoiset syyt, tapahtuma, itsensä kehittäminen ja oma hyvinvointi. Nämä myös liitteessä 6 esitetyt faktorit selittävät yhteensä 49,2 prosenttia muuttujien kokonaisvaihtelusta. Toisaalta varianssin selityskyky tarkoittaa myös sitä, että 51,8 prosenttia informaatiosta on faktorianalyysin tekemisen myötä kadotettu, mikä vaikuttaa tulosten tulkinnan varauksellisuuteen. Analyysistä selviää, että muutama motivaatiotekijä latautui kahdelle eri faktorille, millä voi olla analysoinnin kannalta vaikutuksia tuloksiin. Nämä motiivitekijät tosin sisällöllisesti myös liittyvät useampaan faktoriin, joten tässä tutkimuksessa kahdelle faktorille latautumiselä ei tulkittu olevan negatiivista vaikutusta tuloksiin. Faktorit muodostivat samalla summamuuttujat, joista on laskettu myös Cronbachin alfa-arvot testaten mittarin reliabiliteettia. Summamuuttujien alfa-arvot osoittautuivat hyvin korkeiksi ($\alpha=0,6-0,9$), ja ne on esitetty liitteessä kuusi. Liitteestä viisi selviää jokaisen yksittäisen motivaatiotekijän Cronbachin alfa-arvot, jotka olivat myös korkeita. Neljää poikkeusta lukuun ottamatta kaikkien tekijöiden arvot olivat yli 0,6.

Yhteisöllisyyden faktorin tärkeimpiä muuttujia ovat halu tehdä jotain hyödyllistä yhteiskunnan ja muiden hyväksi sekä halu auttaa tapahtumaa menestymään. Yhteisölliset tekijät korostavat vapaaehtoistyöntekijöiden altruistisia haluja toimia yhdessä muiden kuin itsensä vuoksi. Motiivitekijöiden kautta yksilö voi myös vahvistaa arvojaan ja omaa tunnettaan yhteiskunnallisesta vastuusta. Yhteenkuuluvuuden tunnetta voi myös saada vahvistettua yhteisöllisyyden motiivitekijöiden avulla. Halu olla osa kilpailuiden yhteisöä ja halu olla mukana urheilutapahtuman järjestelyissä -motiivit latautuivat myös tapahtumafaktorille, mutta ne liittyvätkin läheisesti myös itse tapahtumassa mukana olemisen haluun. Osaamistani tarvitaan kisajärjestelyissä -tekijä puolestaan latautui myös ulkoinen syy -faktorille.

Työfaktorin tekijät liittyvät kokemusten keräämiseen yksilön oman työuran kehittämismielessä. Tärkeimpiä motiivitekijöitä tämän faktorin alla ovat käytännön kokemuksen kerääminen, ansioluettelon kohentaminen ja uusien kontaktien saaminen. Vaikka vapaaehtoistyön tekemisestä ei makseta palkkaa, se on hyvä keino kerätä työkokemusta erilaisilta aloilta. Työfaktorin syyt ovat kuitenkin selkeästi egoistisia, eli omaa etua tavoittelevia. Tunnustuksen saaminen sekä ylimääräisten pisteiden saaminen -motiivitekijät latautuivat myös ulkoisten tekijöiden faktoriin.

Ulkoiset syyt, kuten perheen vaikutus ja perinteiden noudattaminen muodostavat yhden faktorin. Perheenjäsenten tai ystävien osallistuminen vapaaehtoistyöhön, perinteen jatkaminen tai toisaalta esimerkiksi yleisurheiluseuralta tuleva velvoite osallistumiselle ovat motivaatiotekijöitä tähän faktoriin liittyen. Vaikuttimet vapaaehtoisuuteen tulevat siis yksilön itsensä ulkopuolelta tai pyrkimykseen saada ulkopuolista arvostusta itselle. Ulkoisten syiden faktoriin kuuluu analyysin mukaan myös vapaaehtoisasun saaminen eli yksi materialistisista motivaatiotekijöistä, jolloin vapaaehtoistyöntekijä on toiminnassa mukana rahanarvoisia etuja tavoitellen. Arvostuksen saaminen läheisiltä -motiivi latautui myös työfaktoriin, ja vapaaehtoistyön tekemisen arvostus EM-kilpailuissa latautui ulkoisen syyn faktorin lisäksi yhteisöllisyyden faktoriin.

Neljäs faktorianalyysin avulla luotu faktori sisältää tapahtumaan liittyvät motiivitekijät, kuten tapahtuman ainutkertaisuus sekä mahdollisuus päästä tapahtuman sisäpiiriin ja kilpailun yleisöksi. Useita vapaaehtoistyöntekijöitä motivoi halu päästä työskentelemään isoon kansainväliseen tapahtumaan ja nimenomaan yleisurheilun parissa. Tapahtumassa on hauskaa työskennellä -motiivi latautui tapahtumafaktorin lisäksi yhteisöllisyyden faktoriin.

Viides faktori sai latauksia kolmelta motiivimuuttujalta yksilöön itseensä liittyen, joten faktori nimettiin itsensä kehittämisen faktoriksi. Omien kykyjen haastaminen ja kehittäminen sekä kasvattavien kokemusten kerääminen motivoi yksilöitä tekemään vapaaehtoistyötä. Uudenlaisissa työtehtävissä ja erilaisissa tapahtumissa uusien kokemusten hankkiminen ja oppiminen on hyvä tilaisuus jokaiselle vapaaehtoistyöntekijälle. Faktorin motiivit ovat vahvasti egoistisia, jossa itseä pyritään kehittämään toiminnan kautta. Yksilö kokee työn tekemisen uutena, erilaisena ja mahdollisesti omia aikaisempia taitoja kohentavana kokemuksena.

Myös viimeisen faktorin tekijät vaikuttavat yksilöön henkilökohtaisesti. Yksilön oma hyvinvointi -faktori sisältää tekijöitä normaalista rutiineista poikkeavien kokemusten keräämiseen ja uusien sosiaalisten suhteiden luontiin sekä yksilön oman hyvinvoinnin kohentamiseen liittyen, kuten muihin vapaaehtoisiin tutustuminen, vaihtelu päivittäisiin rutiineihin sekä oman olon parantaminen vapaaehtoistyön tekemisen kautta. Vapaaehtoistyöstä saa energiaa -faktori latautui lisäksi yhteisöllisyyden faktoriin.

Järjestettäessä motivaatiotekijät faktoreittain keskiarvojen mukaan järjestykseen huomataan, että yhteisöllisyys- ja tapahtumafaktoreiden sekä itsensä kehittämiseen liittyvät motivaatiotekijät nousivat tutkimuksen mukaan kokonaisuudessa tärkeimmiksi. Selkeästi vähiten tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi arvoitettiin työfaktorin ja ulkoisten syiden motivaatiotekijät. On huomattavaa, että eri tutkimusten faktoreita ei voi suoraan verrata keskenään motivaatiotekijöiden ollessa erilaisia jokaisessa tutkimuksessa. Pääpiirteittäin faktorit ovat kuitenkin samankaltaisia tässäkin tutkimuksessa aikaisempiin

verrattuna. Myös Yleisurheilun MM-kilpailuissa 2005 tärkeimmiksi faktoreiksi muodostuivat kokemuksen ja yhteisöllisyyden faktorit (Itkonen ym. 2006, 63).

7.7 Tutkimustulosten vertailtavuus aikaisempiin tutkimuksiin

Tämän tutkimuksen tuloksia Tuire Pöyhjän (2004) tekemään tutkimukseen Jääkiekon MM-kilpailuiden vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä sekä Itkosen ym. (2006) tutkimukseen Yleisurheilun MM-kilpailuiden motivaatiotekijöistä verrattuna vaikuttaa siltä, että samat motivaatiotekijät ovat edelleen tärkeitä urheilukilpailuiden vapaaehtoistyöntekijöille (taulukko 12). Taulukosta 12 ei voida kuitenkaan suoraan yksiselitteisesti tulkita motivaatiotekijöiden muutoksia kysymysten ollessa eri joka tutkimuksessa. Esimerkiksi tämän tutkimuksen kyselyssä motivaatiokysymyksiä oli 37, vuoden 2005 kyselyssä niitä oli vain 18, ja vuoden 2003 jääkiekon kyselyssä motivaatiöväittämiä oli 32. Osa kysymyksistä oli samoja, jolloin niiden yksittäisiä tuloksia voidaan verrata keskenään, mutta vastausten sijoituksia tärkeysjärjestykseen taas ei. Toisaalta myös tulosten suora vertailtavuus on hankalaa erilaisten asteikkojen vuoksi. Molemmissa yleisurheilukilpailuiden kyselyissä käytettiin Likertin asteikkoa 1–4, jossa 1 on vähiten tärkeä ja 4 erittäin tärkeä, kun taas jääkiekon kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–5 yhden ollessa tärkein ja 5 ei lainkaan tärkeä. Tosin tätä tutkimusta varten jääkiekon kyselyn asteikko käännettiin toisinpäin, jotta tulokset olisivat paremmin verrattavissa.

Taulukko 12 Motiivien vertailu Jääkiekon MM, Yleisurheilun MM ja Yleisurheilun EM -tapahtumien kesken

	Jääkiekon MM 2003	Yleisurheilun MM 2005	Yleisurheilun EM 2012
1. tärkein motiivi	Halu olla osa kisojen yhteisöä.	Tämä oli ainutkertainen tilaisuus.	Tämä oli ainutkertainen tilaisuus.
2. tärkein motiivi	Tämä oli ainutkertainen tilaisuus.	Halu olla osa kisojen yhteisöä.	Tapahtumassa on hauskaa ja jännittävää työskennellä.
3. tärkein motiivi	Halu saada käytännön kokemusta.	Halu auttaa tapahtuma menestymään.	Aito kiinnostus tapahtuman onnistumisesta sekä sen osallistujista.
			4. Halu auttaa tapahtumaa menestymään. 6. Kasvattavan kokemuksen saaminen. 8. Halu olla osa kisojen yhteisöä.
1. vähiten tärkeä motiivi	Suuri osa lähipiiristä osallistuu vapaaehtoistyöhön.	Halusin jatkaa perheeni perinnettä osallistumalla vapaaehtoistyöhön.	Urheiluseurani velvoitti osallistumaan (seuratoiminnan talkootyö).
2. vähiten tärkeä motiivi	Halusin jatkaa perheen perinnettä osallistumalla vapaaehtoistyöhön.	Useat lähipiiristäni osallistuvat vapaaehtoistoimintaan.	Ylimääräisten pisteiden/bonusten saaminen vapaaehtoistyön tekemisestä koulusta/työnantajalta.
3. vähiten tärkeä motiivi	Vapaaehtoisena pääsen loppujuhlaan ja saan lahjan.	Minun odotetaan osallistuvan vapaaehtoistyöhön.	Paljon vapaa-aikaa, eikä muutakaan tekemistä.
			4. Perheen perinteen jatkaminen vapaaehtoistyöhön osallistumalla. 5. Perheenjäseneni (...) osallistuvat vapaaehtoistoimintaan.

Taulukon 12 eri tapahtumien motiivitekijöiden vertailukelpoisuus säilyy kuitenkin niiltä osin, kuin kysymykset ovat samoja eri tutkimuksissa. Mielenkiintoista on, että vaikka tekijöitä on eri määrä, samat tekijät nousevat silti kärkikolmikkoon ja erottuvat vähiten tärkeiksi. Jokaisessa kolmessa tapahtumassa ainutkertainen tilaisuus sekä yhteisöllisyys nousivat tärkeimmiksi vapaaehtoistyöntekijöitä motivoiviksi tekijöiksi. Jääkiekon sekä Yleisurheilun MM-kilpailuiden kolmen tärkeimmän motiivitekijän joukossa olevat halu olla osa kisojen yhteisöä, käytännön kokemuksen saaminen ja halu auttaa tapahtumaa menestymään ovat kaikki tämän tutkimuksen kahdeksan tärkeimmän motivaatiotekijän joukossa. Taulukossa 13 verrataan tutkimustulosten tärkeimmän motivaatiotekijän pisteytystä eri urheilutapahtumissa.

Tämän tutkimuksen motivaatiokyselyn tuloksissa neljänneksi ja viidenneksi viimeiseksi hyvin niukalla erolla viimeisiin tekijöihin jäivät perheen perinteen jatkaminen ja muun läheisen ihmisen osallistuminen vapaaehtoistyöhön. Siten vähiten tärkeimmiksi motivaattoreiksi kaikissa kolmessa tapahtumassa korostuivat perheen perinne sekä muu ulkopuolinen velvoite, kuten perheen osallistuminen tai urheiluseuran velvoitus.

Taulukko 13 Motivaatiotekijöiden pisteytys eri tapahtumissa

	Osallistumismotiivi: Tapahtumaan osallistuminen on ainutkertainen tilaisuus.
Yleisurheilun EM 2012	3,61
Yleisurheilun MM 2005	3,66
Jääkiekon MM 2003	3,93*
	*Asteikolla 1–5

Yleisurheilun MM-kilpailuiden motivaatiotutkimuksessa tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuus sai 3,66 pistettä asteikolla 1–4, kun tämän tutkimuksen vastaavassa kyselyssä tulokseksi saatiin 3,61. Jääkiekon MM-kilpailuiden kyselyssä asteikko oli viisiportainen ja silloin tulokseksi saatiin 3,93. Vaikka suoraa vertailtavuutta ei pystytäkään tehdä, huomataan tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuuden kuitenkin olevan hyvin tärkeä motivaatiotekijä kaikissa vertailukohteiden urheilutapahtumissa.

7.8 Motivaatioteoriat vapaaehtoistyössä

Maslow'n (1987) tarvehierarkiaa ei helposti voi soveltaa vapaaehtoistyöhön, sillä usein vapaaehtoistyöntekijöillä on useita motivaatiotekijöitä ja tavoitteita, jotka vaikuttavat

käyttäytymisen suuntaan ja voimakkuuteen samanaikaisesti. Harvemmin vapaaehtoistyöntekijä pyrkii tyydyttämään vain yhtä tarvetta työtä tekemällä. Motivaation uskotaan myös olevan vahvempi, jos siihen vaikuttavia tekijöitä on useampi. Tällöin kiinnostus tavoitteen saavuttamista kohtaan on vahvempi, eikä toiminnan keskeyttämisen halu pääse niin helposti yllättämään. Toisaalta Maslow'n teorian mukaan tarpeet on koottu eri ryhmiksi, minkä voidaan osittain ajatella pätevän myös vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioon. Yksittäisten tarpeiden sijaan pyritään täyttämään tiettyjen tarpeiden ryhmiä. Kuitenkin Maslow'n tarvehierarkiaan perustuen tutkimustulosten mukaan voidaan päätellä vapaaehtoistyöntekijöiden tavoittelevan perustarpeita korkeampia tavoitteita esimerkiksi henkiseen kasvuun liittyen. Maslow'n tarvehierarkian alimpien tasojen palkka ja raha eivät motivoi vapaaehtoistyöntekijöitä, jotka ennemminkin tavoittelevat uusia kokemuksia ja sosiaalisen verkoston kasvua.

Alderferin kolmitasoteoriaa (Peltonen & Ruohotie 1992, 55) voidaan Maslow'n (1987) teoriaa helpommin soveltaa vapaaehtoistyössä. Motivaatiotasojen välillä on selkeämpi kiertokulku tasojen välillä, samanaikaisesti voi olla useamman tason tarpeita aktiivisina, eikä tarpeita tarvitse tyydyttää hierarkkisessa järjestyksessä. Alimmalla tasolla on muun muassa palkan tarve, jota vapaaehtoistyössä ei toisaalta ole. Kuitenkin sen tarpeen voisi periaatteessa suoraan katsoa tyydytetyksi, kun vapaaehtoistyöntekijä ei alun perinkään lähde hakemaan työn tekemisestä palkkaa. Alimmalle tasolle kuitenkin kuuluu myös muita tekijöitä liittyen työntekijän fyysiseen ympäristöön. Toisen tason tarpeet ovat tämänkin tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyöhön olennaisesti liittyviä yhteisöllisyyden tarpeita. Moni vapaaehtoinen lähtee hakemaan vapaaehtoistyöstä ryhmään kuulumisen tunteita, uusiin ihmisiin tutustumista sekä yhteisen hyvän vuoksi tekemistä, jotka kaikki kuuluvat Alderferin toisen tason tarpeisiin. Kolmas taso keskittyy vapaaehtoistyöntekijän omiin kehitystarpeisiin ja haluihin päästä toteuttamaan omaa luovuuttaan. Tätä ei todennäköisesti voida yleistää kaikkia vapaaehtoisia koskevaksi, mutta osa varmasti hakee vapaaehtoistyöstä myös tämän ulottuvuuden tarpeiden tyydyttämistä.

Herzbergin kaksifaktoriteoriaa (Robbins & Judge 2008, 72) voisi hyödyntää myös vapaaehtoistyöntekijöiden motivoinnissa. Tyytyväisyystekijät vapaaehtoistoiminnassa voivat olla esimerkiksi tarpeeksi haastavat työtehtävät, jotka vastaavat kunkin yksilön omia kykyjä. Vapaaehtoistyöntekijät ovat erilaisista koulutustaustoista työhön tulleita, joille kaikille samanlaisen työn tekeminen ei varmasti motivoi. Jos työtehtävät saadaan vastaamaan työntekijän odotuksia ja taitoja, motivaatio työn suorittamiseen kasvaa. Hygieniatekijöitä parantamalla voidaan ehkäistä työtyytymättömyyden tekijöiden syntymistä, jos ilmapiiri työyhteisössä on hyvä ja esimiehet tekevät esimerkillistä johtamista.

Myös McClellandin suoritusmotivaatioteoriaa (Courtney 2002, 85) voidaan soveltaa vapaaehtoistoimintaan. Työntekijän motivaatio tavoitteen saavuttamiseen määrittää halun työn suorittamisen tasolle. Työstä saatavat sisäiset palkkiot saattavat motivoida työntekijää niin, että suoritusaso kasvaa. Jos yksilö uskoo saavuttavansa työllä arvokkaan työkokemuksen käytännön toiminnasta, arvostaa työn tuomien haasteiden antamaa opetusta sekä uusia hankkimiaan sosiaalisia verkostoja, hän suorittanee työtehtävänsä tehokkaasti ja parhaalla mahdollisella tavalla saavuttaakseen tavoitteensa. Näin ollen tarjoamalla vapaaehtoistyöntekijälle riittävän haasteellisia työtehtäviä sekä antamalla riittävästi palautetta voidaan parantaa vapaaehtoisen motivaatiota työtehtäviä kohtaan. Hakuvaiheessa voidaan korostaa erilaisia työtehtäviä ja niiden muokkaamista työntekijän kykyjen mukaan, mikäli halutaan kasvattaa työntekijän motivaatiota hakea paikkaa.

Locken tavoitteisiin pohjautuva päämääräteoria (Locke & Latham 1994, 13) sopii hyvin myös vapaaehtoistoimintaan. Selkeät ja haastavat tavoitteet saavat kohonneen motivaatiotason avulla parannettua itse suoritusta. Vapaaehtoistyöntekijälle tulisi teorian mukaan myös antaa vapaus asettaa omia päämääriä, jolloin suoritusaso kasvaa entisestään. Sen sijaan Vroomin odotusarvoteoriaa (Deci & Ryan 1985, 215) ei voi täysin soveltaa vapaaehtoistoinnassa, koska työstä saatava palkkio ei riipu yksilön suorituksesta. Vapaaehtoistyöntekijälle ei anneta rahallista korvausta eikä ylennyskään ole mahdollinen, kun työtä tehdään ilman työsopimusta. Toisaalta palkkioksi voidaan ajatella myös muunlaisia hyötyjä, kuten uusien ystävien tai työkokemuksen saaminen. Tällöin vapaaehtoistyöntekijän motivaatio työtehtäviään kohtaan riippuu hänen odotuksistaan saavuttaa haluamansa tavoitteet. Odotusarvo on siis vapaaehtoisen tavoite saada esimerkiksi kontakti uuden työuran alkuun. Välineellisyydellä tässä tapauksessa voitaisiin tarkoittaa vapaaehtoistyöntekijän arviointia siitä, kuinka hänen suorittamansa työ edesauttaa uuden kontaktin saamista. Valenssi puolestaan kertoo, kuinka paljon vapaaehtoisen on tehtävä töitä kontaktin saamiseksi ja kuinka paljon hän tätä haluaa.

Tutkimuksen mukaan erilaiset motivaatioteoriat yhdistyvät vapaaehtoistyössä. Teorioissa korostuvat samankaltaiset tekijät. Riittävän mielenkiintoiset työtehtävät ja haasteelliset tavoitteet ylläpitävät vapaaehtoistyöntekijän mielenkiintoa työtehtäviin, ja säännöllinen palaute työstä auttaa työntekijää suoriutumaan työtehtävissään. Toisaalta vapaaehtoistyöntekijä pyrkii työtä tekemällä myös täyttämään erilaisia tarpeita esimerkiksi yhteisöllisyyden tai omaan kasvuunsa tähdäten.

8 POHDINTA

8.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Helsingissä kesällä 2012 järjestetyissä Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailuissa työskennelleiden vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä. Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisella kyselyllä, jota tuettiin myös kvalitatiivisilla avoimilla kysymyksillä sekä haastatteluilla. Kyselyyn vastanneiden osuus oli 57 prosenttia kaikista vapaaehtoisista, joten otosta voidaan pitää kattavana ja siten tuloksia laadukkaina.

Tärkeimmäksi vapaaehtoistyöntekijöitä motivoivaksi tekijäksi osoittautui tapahtuman ainutkertaisuus, joka on ollut yksi tärkeimmistä tekijöistä myös monessa aikaisemmassa urheilutapahtumassa tehdyssä vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotutkimuksessa. Myös asiantuntijahaastattelussa korostettiin tapahtuman ainutlaatuisuutta, jolla vapaaehtoistyöntekijöitä pyrittiin houkuttelemaan tapahtumaan. Täten tapahtuman järjestäjät olivat selkeästi jo ymmärtäneet tärkeimmän houkuttavuustekijän, jota tulisi jatkossakin vastaavanlaisissa tapahtumissa käyttää markkinoinnissa hyväksi. Kuitenkin vain 15 prosenttia kyselyyn vastanneista oli vapaaehtoistyössä mukana ensimmäistä kertaa, joskin osalla aikaisempi kokemus oli jonkun muun alan vapaaehtoistyöstä. Vapaaehtoistyöntekijöitä ei siis välttämättä motivoi juuri vapaaehtoistyön tekemisen ainutlaatuisuus, vaan nimenomaisen tapahtuman ainutkertaisuus. Siksi tapahtuman järjestäjän on kiinnitettävä myös tulevaisuudessa erityistä huomiota tapahtuman tekemiseen mahdollisimman houkuttelevaksi.

Muita tärkeiksi osoittautuneita motivaatiotekijöitä olivat tapahtumassa työskentelemisen hauskuus ja jännittävyys sekä työntekijöiden aito kiinnostus tapahtuman onnistumisesta ja sen osallistujien tyytyväisyydestä. Vastauksissa korostuivat halu olla mukana tapahtuman järjestelyissä sekä halu olla osa yhteisöä ja auttaa. Voidaan tehdä johtopäätös, että sekä altruistiset että egoistiset tekijät yhdistyvät vapaaehtoistyöntekijöitä motivoivissa tekijöissä. Haetaan kokemuksia itselle, mutta halutaan myös tehdä jotain hyödyllistä toisten hyväksi.

Tässä tutkimuksessa motiivitekijöistä vähiten tärkeä oli urheiluseuran puolesta tuleva velvoitus tapahtumaan osallistumiselle. Kuitenkin tulosten mukaan vain 30 prosenttia vastaajista oli yleisurheiluseuran jäseniä. Tuomaristo rekrytoitiin suoraan yleisurheiluseuroista, ja heitä kaikista vastaajista oli yli 16 prosenttia. Yleisurheiluseuraan kuulumattomia vapaaehtoisia tämä tekijä ei tietenkään motivoi, joten sitä ei kannata yleistää yleiseksi koko vapaaehtoisjoukkoa koskevaksi mielipiteeksi. Toiseksi vähiten tärkeä motiivi oli ylimääräisten pisteiden tai bonusten saaminen vapaaehtoistyön tekemisestä.

Tätäkin tekijää ei voida kuitenkaan yleistää koko vapaaehtoisjoukkoa koskeväksi, sillä vain murto-osa vapaaehtoisista ylipäättään sai työn tekemisestä pisteitä. Täten vain he voivat realistisesti kertoa tekijän motivointimäärän. Kilpailuasun saaminen ei tutkimuksen mukaan myöskään motivoinut suuresti vapaaehtoisia. Toisaalta kilpailuasun saamista ei kerrottu vapaaehtoisille hakuvaiheessa, joten niitä vapaaehtoisia lukuun ottamatta, jotka aikaisempiin kokemuksiinsa perustuen tämän arvasivat, tekijä ei voinutkaan motivoida.

Motivaatioväärittämissä oli siis joitakin tekijöitä, jotka eivät koske koko vapaaehtoisjoukkoa. Täten niiden jääminen motivaatiolistan loppupäähän on jo siitä syystä selvää, ja siksi ne vääristänevät tuloksia hieman. Tuloksista saadaan kuitenkin karkea motivaatiotekijöiden jako selville. Voidaan tehdä johtopäätös, että kokemusten kerääminen ja avuksi oleminen olivat yleisesti tärkeitä tekijöitä, kun taas lähipiirin osallistuminen tai materialistiset tekijät ovat koko vapaaehtoisjoukolle keskiarvoisesti epäolennaisimpia tekijöitä. Tulosten mukaan lähipiirin osallistuminen vapaaehtoistyöhön ei ole tärkeä motivaatiotekijä, kuten ei myöskään perheen vapaaehtoistyön tekemisen perinteen jatkaminen. Näistä voidaan päätellä, että vapaaehtoisuus lähtee itsestä, eikä ole riippuvainen muiden tekemisestä.

Tuloksista voidaan päätellä, ettei kilpailuita järjestävän organisaation kannata miettiä materialistisia etuja houkutelakseen vapaaehtoisia mukaan. Kuitenkin joku pieni muisto saa vapaaehtoistyöntekijän hyvälle mielelle ja varmemmin palaamaan saman organisaation työtehtäviin tulevaisuudessa. On myös syytä muistaa, että lisämotivointikeinoja on osattava annostella harkitusti, jotta yksilö ei tulisi ahneeksi, eikä enää osaisi arvostaa tiettyjä palkitsemiskeinoja pitäen niitä itsestäänselvyytenä.

Motivaatiotekijöitä tutkittaessa tulee ottaa huomioon, että vastauksia tuli kaikissa motivaatiotekijöissä kaikkiin asteikon kohtiin. Motivaatioon siis vaikuttaa usein monta eri tekijää, eikä ole välttämättä vain yhtä yksittäistä syytä, jonka vuoksi vapaaehtoistyöntekijä lähtee mukaan tapahtumaan. Syyt ovat myös hyvin yksilöllisiä, vaikka joitain yleislinjoja voidaankin tehdä. Osaa ihmisistä motivoi vapaaehtoistyöstä saatavat palkkiot: ulkoiset palkkiot, eli vaatteet, ruokailu tai muut edut, sekä sisäiset palkkiot, eli onnistumisen kokemukset, haasteet tai sosiaalisten verkostojen kasvaminen. Toiset motivoituvat itse työstä. Yksilöllä on tarve oppia uusia asioita tai ylläpitää jo osaamiansa taitoja. Vapaaehtoistyössä pääsee käyttämään hyödyksi elämäkokemuksen tuomia kykyjä. Joidenkin ihmisten tarve ryhmään kuulumisesta saa heidät tekemään vapaaehtoistyötä. Yksittäisten ihmisten kohdalla vapaaehtoistyötä on tehty suvussa ja lähipiirissä pitkään, jolloin siitä on jo muodostunut totuttu tapa, tai yksilön arvomaailmassa vapaaehtoistyötä kuuluu tehdä. Myös velvollisuuden tunteesta, tai toisaalta hyvin vahvasta pyyteettömästä auttamisen halusta osallistutaan toimintaan. Arvoihin ja altruisti-

siin auttamisen tarpeiden tunteisiin tosin useimmiten liittyy enemmän sosiaali- ja terveysalalla tehtävä vapaaehtoistyö.

Vapaaehtoistyöllä ja kansalaistoiminnalla on suuri vaikutus yhteisöön. Erityisesti suuria projekteja ja tapahtumia olisi usein mahdotonta järjestää ilman vapaaehtoistyövoiman panostusta. Kyselyn tulosten perusteella myös vapaaehtoistyöntekijät itse tiedostavat tämän ja haluavat juuri siksi osallistua tapahtumien järjestämiseen. Koska palikatun työvoiman käyttö suuressa tapahtumassa on usein kustannussyistä mahdotonta, on vapaaehtoistyöntekijöillä aivan erityinen rooli tapahtuman järjestämisessä. Vaikka vapaaehtoistyöntekijöille ei maksetakaan palkkaa, heidän työpanoksellensa voidaan määrittellä rahallinen arvo heidän tekemiensä työtuntien mukaan. Vapaaehtoistyöntekijöistä koituu organisaatiolle palkan puuttumisesta huolimatta kuluja, mutta työpanostuksen voidaan silti laskea olevan moninkertainen menoihin nähden. Siksi työntekijöiden motivoiminen ja uusien tekijöiden saaminen mukaan toimintaan on elintärkeää.

Urheilutapahtumassa työskentelevien vapaaehtoistyöntekijöiden motivointikeinoja voidaan pohjata aikaisemmille tutkimuksille aiheesta. Tutkimukset osoittavat urheilutapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden suurimmiksi motivaattoreiksi itse tapahtuman sen ainutlaatuisuudella sekä mahdollisuuden olla osana kilpailuyhteisöä, hankkia työkokemusta ja oppia uutta. Tällöin tapahtuman järjestäjällä on enää vähän omaa vastuuta työntekijöiden motivoinnissa. Toisaalta, mikäli tapahtuma ei olekaan riittävän suuri ja suosittu, muita vapaaehtoistoiminnan etuja on korostettava uusien tekijöiden saamiseksi mukaan. Toisille, tosin tutkimusten perusteella vähemmistölle, motivaattorina toimii tapahtumasta mukaan saadut materialistiset tekijät, kuten kilpailuasua. Sosiaalinen toiminta on usein työntekijöistä kiinnostavaa. Halu tutustua uusiin ihmisiin sekä hankkia uusia kontakteja on ilmeinen varsinkin nuoremmilla työntekijöillä, jotka keräävät kokemuksia tulevaisuutta ja uraansakin ajatellen. Tällöin yhteisiä tapahtumia, esimerkiksi koulutustilaisuuksia ja tapahtuman jälkeisiä juhlia kannattaa järjestää ja niiden olemassaoloa korostaa.

Selkeä kommunikointi ja tiedotus vähentää vapaaehtoistyöntekijän tarvetta itse vaikeutua ottamaan asioista selvää, jolloin kaiken energian voi osoittaa työn suorittamiseen motivaation kasvaessa. Työn tavoitteiden selkeä määrittäminen auttaa työtehtävien suorittamisessa. Mikäli työntekijä saa mielekkäitä ja riittävän haastavia työtehtäviä, hänen on helppo motivoitua suorittamaan ne kunnolla. Jos työtehtävät ovat innostavia ja työntekijä nauttii tehtävien suorittamisesta, hän todennäköisemmin haluaa palata mukaan toimintaan myös tulevaisuudessa. Varsinkin jos työntekijä on saanut työstään palautetta. Tämä onkin järjestäjän kannalta hyvin tärkeää, jotta voidaan taata tapahtuman järjestämisen onnistuminen myös jatkossa. Motivaatiotekijöiden ymmärtäminen auttaa tapahtuman järjestäjää mainostamaan tapahtumaansa vapaaehtoistyöntekijöille eri tavalla työntekijöiden kannalta tärkeimpiä tapahtuman piirteitä korostaen.

Selkeät ja riittävän haastavat tavoitteet parantavat yksilön motivaatiota ja sitä kautta itse suoritusta. Vapaaehtoistyöntekijöiden motivoinnissa on muistettava vapaaehtoistyön palkaton luonne ja työntekijöiden oma halu olla mukana toiminnassa. Näin ollen innostavat työtehtävät ja mukava työilmapiiri kannustavat vapaaehtoistyöntekijää suorittamaan työtehtävänsä ilman varsinaista materialistista palkkiota. Palkita voi tosin myös muilla keinoin. Verbaalinen palaute – kiittäminen ja huomioiminen – on tärkeä motivointikeino, kuten on myös urheilutapahtuman sosiaalisuuden korostaminen. Itse tapahtuman luonne on monelle vapaaehtoiselle työntekijälle tärkeä motiivi osallistua. Monelle on tärkeää saada olla osa tapahtumayhteisöä. Uuden oppimisen mahdollistaminen sekä aitojen työtehtävien käytännön kokemuksen tarjoaminen motivoivat työntekijää sitoutumaan työhönsä.

Yleisurheilun MM-kilpailuihin 2005 ja Jääkiekon MM-kilpailuihin 2003 verrattaessa yhteisöllisyys ja tapahtuman ainutkertaisuus osoittautuivat myös tässä tutkimuksessa vapaaehtoistyöntekijöitä eniten motivoiviksi tekijöiksi sekä yksittäisinä motiiveina että motiivifaktoriryhminä. Lisäksi itsensä kehittämisen motivaatiotekijät arvoettiin tässä tutkimuksessa tärkeiksi. Vähiten tärkeiksi faktoreiksi erottuivat ulkoiset syyt sekä työhön liittyvät motivaatiotekijäryhmät. Vapaaehtoistyön tekemisen voidaan siis katsoa jatkuvan samoilla arvoilla kuin aikaisemminkin. Altruistiset syyt korostuvat yhteisön hyväksi tekemisessä ja kokemusten hankkiminen arvostetaan korkealle edelleen, mikä on järjestävälle organisaatiolle tärkeää tietoa tulevaisuuden tapahtumia ajatellen. Tapahtumaan osallistumisen ainutkertaisuus ja kokemuksen hankkiminen toistui suurimmassa osassa kyselyn avoimia vastauksia. Toisaalta yksittäisissä vastauksissa saatiin korostaa sekä kokemuksen keräämistä että opintopisteiden saamista, tai muita erillisiä ja toisistaan riippumattomia tekijöitä. Yksilöittäin motiivit siis vaihtelevat ja toimivat usein yhdessä.

8.2 Jatkotutkimusaiheet

Organisaation ja tapahtuman ollessa kiinnostavia vapaaehtoistyöntekijä saadaan helposti motivoitua tehtävänsä. Haasteen organisaatiolle tuo kuitenkin vapaaehtoistyöntekijöiden sitouttaminen, mikä on myös mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe. Kuinka vapaaehtoistyöntekijät saadaan palaamaan työtehtäviin uudelleen aina apua tarvittaessa? Tapahtuman järjestäjän kannalta olisi helppoa, jos samoja vapaaehtoistyöntekijöitä saataisiin mukaan myös tuleviin tapahtumiin. Koulutus helpottuisi ja kokemuksen perusteella pystyttäisiin takaamaan ammattitaitoisia vapaaehtoistyöntekijöitä tapahtuman onnistumiseksi. Mikäli organisaation ja vapaaehtoistyöntekijän välinen suhde on kunnossa,

työntekijä haluaa todennäköisemmin palata avuksi myös myöhemmin, mutta olisi tärkeä tutkia, kuinka tätä suhdetta voitaisiin vahvistaa.

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä voisi myös verrata palkkatyöntekijöitä motivoiviin tekijöihin. Tällöin olisi helpompi korostaa työntekijöitä sitouttavia tekijöitä, kun on kyseessä pidempiaikainen työsuhde, eikä vapaaehtoistyön kaltainen, usein lyhyt ajanjakso. Toisaalta motivaatiotutkimuksen voisi tehdä vertailun vuoksi myös joltain muulta kuin urheilun alalta, jolloin voitaisiin tarkastella mahdollisia eroja ja yhteneväisyyksiä eri aloilla työskentelevien vapaaehtoistyöntekijöiden välillä.

Tarkemmassa motivaatiotutkimuksessa voitaisiin tutkia vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöitä sekä ennen tapahtumaa että sen jälkeen. Ennen tapahtumaa tehdystä motiivikyselystä voitaisiin selvittää vapaaehtoisten osallistumismotiivit, kun taas tapahtuman jälkeisellä tyytyväisyyskyselyllä voitaisiin selvittää, oliko uusia motivaatiotekijöitä ilmennyt, minkälainen kilpailukokemus vapaaehtoisella oli, ja miten se mahdollisesti vaikuttaa hänen osallistumiseensa tulevaisuudessa. Tulokset olisivat tarkempia ja totuudenmukaisempia, motivaatiotekijöitä olisi helpompi vertailla ja pystytettäisiin myös tutkimaan, muuttuvatko vapaaehtoistyöntekijöitä motivoivat tekijät tapahtuman aikana.

LÄHTEET

- Avolio, B. J. – Locke E. E. (2002) Contrasting different philosophies of leader motivation. Altruism versus egoism. *The Leadership Quarterly*, Vol. 13, 169–191.
- Bang, H. – Ross, S. (ei vuotta) *Volunteer Motivation and Satisfaction*. <<http://www.hrsm.sc.edu/jvem/Vol1No1/VolunteerMotivation.pdf>>, haettu 11.8.2012.
- Chartrand, S. (2004) *Work in voluntary welfare organization. A sociological study of coluntary welfare organizations in Sweden*. Acta Universitatis Stockholmiensis, Stockholm.
- Clary, E. – Ridge, R. – Stukas, A. – Snyder, M. – Copeland, J. – Haugen, J. – Miene, P. (1998) Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74 (6), 1516–1530.
- Connor, A. (1993) *Monitoring & evaluation made easy. A Handbook for voluntary organisations*. HMSO, Edinburgh.
- Courtney, R. (2002) *Strategic Management for Voluntary Nonprofit Organizations*. Routledge, London.
- Deci, E. L. – Ryan, R. M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press, New York and London.
- Deci, E. L. – Ryan, R. M. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, Vol. 55, 68–78.
- Eskola, A. – Kurki, L. (2001) *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*. Vastapaino, Tampere.
- Farrell, J. – Johnston, M. – Twynam, G. (1998) Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition. *Journal of Sport Management*, Vol. 12, 288–300.
- Han, K. (2007) *Motivation and commitment of volunteers in a marathon running event*. Tutkielmatyö. The Florida State University College of Education.
- Harju, A. (2005) Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa: *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*, toim. M. Nylund – A. Yeung, 58–82. Vastapaino, Tampere.
- Helander, V. (1998) *Kolmas sektori*. Gaudeamus, Saarijärvi.
- Helsinki2012 Koulutusmateriaali (2012) Suomen Urheiluliitto, Helsinki. (Julkaisematon.)
- Helsinki2012 Loppuraportti (2012) Suomen Urheiluliitto, Helsinki. (Julkaisematon.)

- Itkonen, H. – Ilmanen, K. – Lämsä, J. – Matilainen, P. – Metsäranta, O. (2006) Elämyksiä ja yhteisöllisyyttä etsimässä: MM-kisojen vaikutus liikunnan kansalaistoimintaan. Teoksessa: *Urheilu, maine ja raha. Tutkimuksia vuoden 2005 yleisurheilun MM-kisoista*, toim. M. Nylund – S. Laakso – S. Ojajärvi, 47–71. Gaudeamus, Helsinki.
- Juote, A. (2004) *Projektit ja vapaaehtoiset*. <http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto_ja_yhdistystoiminta/projektit_ja_vapaaehtoiset>, haettu 10.2.2012.
- Jyrinki, E. (1977) *Kysely ja haastattelu tutkimuksessa*. 3. p. Oy Gaudeamus Ab, Vaasa.
- Karjaluoto, H. (2007) *SPSS opas markkinatutkijoille*. <<https://www.jyu.fi/jsbe/tutkimus/julkaisut/workingpaper/wp344>>, haettu 24.10.2012.
- Karreinen, L. – Halonen, M. – Tennilä, M. (toim.) (2010) *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan*. Vihreä Sivistysliitto ry, Helsinki.
- Koski, P. (2000) Liikunta kansalaisaktiivisuutena. Teoksessa: *Liikunnan kansalaistoiminta – muutokset, merkitykset ja reunaehdot*, toim. H. Itkonen – J. Heikkala – K. Ilmanen – P. Koski, 40–55. Liikuntatieteellinen Seura ry, Helsinki.
- Koskiahon, B. (2001) Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa: *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*, toim. A. Eskola – L. Kurki, 15–40. Vastapaino, Tampere.
- Lehtinen, S-T. (1997) *Vapaaehtoistyö – kasvava voimavara?* Kansalaisareena, Helsinki.
- Lepistö, T. (2011) *Yleisurheilukilpailuiden vapaaehtoisten motivaation rakentuminen. Kyselytutkimus veteraaniyleisurheilun Pohjoismaiden mestaruus-kilpailuiden vapaaehtoisille*. Opinnäytetyö AMK. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Lappeenranta. <<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/39982/Lepisto%20Teemu%20ont.pdf?sequence=1>>, haettu 10.8.2012.
- Liukkonen, J. – Jaakkola, T. – Kataja J. (2006) *Taitolajina työ*. Edita, Helsinki.
- Locke, E. A. – Latham, G. P. (1994) Goal Setting Theory. Teoksessa: *Motivation: Theory and Research*, toim. H. F. O’Neil – M. Drilling, 13–30. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Luoma, K. – Troberg, E. – Kaajas, S. – Nordlund, H. (2004) *Ei ainoastaan rahasta – osaamisen kokonaispalkitseminen*. Tammi, Helsinki.
- Lämsä, A-M. – Hautala T. (2005) *Organisaatiokäyttötymisen perusteet*. Edita, Helsinki.
- Martin, P. – Bateson, P. (1993) *Measuring Behaviour*. University Press, Cambridge.
- Maslow, A. H. (1987) *Motivation and Personality*. Third Edition. Harper & Row, Publishers, Inc, New York.

- McCloughan, P. – Batt, W. – Costine, M. – Scully, D. (2011) *Second European Quality of Life Survey – Participation in volunteering and unpaid work*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/02/en/1/EF1102EN.pdf>>, haettu 10.2.2012.
- Mykkänen-Hänninen, R. (2007) *Vapaaehtoistyön rajapinnoilla*. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, Helsinki.
- Niermeyer, R. – Seyffert, M. (2004) *Motivaatio*. Oy Rastor Ab, Helsinki.
- Nikkari, T. – Nissi, S-K. (2010) *Vapaaehtoiset tapahtumassa. Motivaatio ja sitouttaminen*. Opinnäytetyö AMK. Lahden ammattikorkeakoulu, Lahti.
- Nylund, M. – Laakso, S. – Ojajärvi, S. (2006) Johdanto. Teoksessa: *Urheilu, maine ja raha. Tutkimuksia vuoden 2005 yleisurheilun MM-kisoista*, toim. M. Nylund – S. Laakso – S. Ojajärvi, 9–15. Gaudeamus, Helsinki.
- Nylund, M. – Yeung, A. B. (2005) Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa: *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*, toim. M. Nylund – A. Yeung, 13–38. Vastapaino, Tampere.
- Peltonen, M. – Ruohotie, P. (1991) *Ihmisten johtaminen*. Otava, Keuruu.
- Peltonen, M. – Ruohotie, P. (1992) *Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta*. Otava, Keuruu.
- Penner, L. A. (2004) Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, Vol. 60, 645–666.
- Pessi, A. B. – Oravasaari, T. (2010) *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä*. RAY raportti. <<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>>, haettu 1.3.2012.
- Pessi, A. B. – Saari, J. (2008) *Hyvä tahto. Auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa*. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Porkka, S-T. (2009) *Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle*. SMS-Tuotanto Oy.
- Punch, K. (1998) *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. Sage, London.
- Puolamäki, E. (2011) *Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Meny A kurssimateriaali*. Turun Kauppakorkeakoulu, Pori.
- Pyhälä, K. – Anttila, R. (2005) Suomessa jo 9 000 liikunta- ja urheiluseuraa. *SLU, Liikunnan ja Urheilun Maailma*, Vol. 13. <http://www.slu.fi/lum/13_05/uutiset/suomessa_jo_9_000_liikunta-ja_u/>, haettu 3.4.2012.
- Pöyhkä, T. (2004) *Urheilutapahtuman vapaaehtoistyö uuden yhteisöllisyyden ilmentäjänä? Pro Gradu -tutkielma*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

- Robbins, S. P. – Judge, T. A. (2008) *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Ruohotie, P. (1998) *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Edita, Helsinki.
- Sauri, P. (2010) Vapaaehtoisen uupumus. Teoksessa: *10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan*, toim. L. Karreinen – M. Halonen, M. Tennilä, 114–120. Vihreä Sivistysliitto ry, Helsinki.
- SLU – Suomen Liikunta ja Urheilu (2010) *Liikuntatutkimus 2009–2010. Vapaaehtoistyö*. SLU:n julkaisusarja 8/2010. <http://slu-fi-bin.directo.fi/@Bin/317f06ee3acfbab5f981daba19af8032/1333726596/application/pdf/3244699/Liikuntatutkimus_vapaaehtoistyö_2009_2010.pdf>, haettu 21.3.2012.
- SLU-yhteisö. SLU – Suomen Liikunta ja Urheilu. <<http://www.slu.fi/slu-esittely/slu-yhteiso/>>, haettu 3.4.2012.
- Suomen metalliteollisuuden työnantajaliitto (1977). *Työmotivaatio*. Metalliteollisuuden kustannus Oy, Jyväskylä.
- Suomen Urheiluliitto Faktaa. <<http://www.sul.fi/sivut/faktaa>>, haettu 22.5.2012.
- Thoits, P. A. – Hewitt, L. N. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 42 (June), 115–131.
- Thomas, K. W. (2001) Sisäinen motivaatio ja miten se toimii. *Yritystalous* 1, 67–71.
- Tilastokeskus (2009) *Ajankäyttötutkimus. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen, epävirallinen auttaminen ja luottamus* <http://tilastokeskus.fi/til/akay/2009/04/akay_2009_04_2011-09-16_kat_002_fi.html>, haettu 29.1.2012.
- Tuntitili (2011) *Faktaa toiminnasta*. <<http://www.tuntitili.fi/fi/faktaa+toiminnasta/>>, haettu 28.1.2012.
- Unger, L. S. (1991) Altruism as a Motivation to Volunteer. *Journal of Economic Psychology*, Vol. 12, 71–100.
- Uusitalo, H. (1997) *Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan*. WSOY, Juva.
- Valli, M. (1995) *Kvalitatiivinen analyysi vapaaehtoistyön motiiveista ja kannusteista: case-organisaationa Suomen Punainen Risti*. Pro gradu -tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu, Turku.
- Vapaaehtoistyö. SLU – Suomen Liikunta ja Urheilu. <http://www.slu.fi/liikuntapolitiikka/liikunnan_talous2/vapaaehtoistyö/>, haettu 21.3.2012.
- Visa, R., vapaaehtoistyön päällikkö, Yleisurheilun EM-kilpailut 2012. Haastattelu 2.4.2012.

- Väisänen, M. (2010) *Toimintamalli vapaaehtoismijoiden johtamiseen*. Opinnäytetyö. <http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/Toimintamalli_johtamiseen.pdf>, haettu 21.3.2012.
- Wilson, J. (2000) Volunteering. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, 215–240.
- Wilson, J. – Musick, M. (1997) Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, Vol. 62 (5), 694–713.
- Yeung, A. B. (1999) *Valmius Vapaaehtoistyöhön*. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, Helsinki.
- Yeung, A. B. (2002) *Vapaaehtoisminta osana kansalaisyhteiskuntaa Ihanteita vai todellisuutta?: Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoismintaan*. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys, Helsinki.
- Yeung, A. B. (2005a) Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriin. Teoksessa: *Vapaaehtoisminta. Anti, arvot ja osallisuus*, toim. M. Nylund – A. Yeung, 83–103. Vastapaino, Tampere.
- Yeung, A. B. (2005b) Vapaaehtoisminnan timantti. Teoksessa: *Vapaaehtoisminta. Anti, arvot ja osallisuus*, toim. M. Nylund – A. Yeung, 104–125. Vastapaino, Tampere.
- Yeung, A. B. (2007) Innoittava vapaaehtoisminta – toimintaan sitoutuminen ja sen tukeminen. Teoksessa: *Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre*, toim. A. Harju, 152–165. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry, Vantaa.

LIITE 1 VAPAAEHTOISTEN TYYTYVÄISYYS TYÖTEHTÄVÄÄN SEKTOREITTAIN

	Olitko tyytyväinen tehtävään, johon sinut valittiin?					Koko sektori	Otoksen kattavuus
	Kyllä (n=751)	En (n=36)	En osaa sanoa (n=40)	Yhteensä (n=827)	Tyytyväisyys		
	n	n	n	n	%	n	%
Akkreditointi	44	2	6	52	84,6	63	82,5
Appy-maskotti	7	1	0	8	87,5	10	80,0
Dopingtestisaattaja	22	0	1	23	95,7	42	54,8
Info	21	1	2	24	87,5	67	35,8
IT-avustaja	24	0	0	24	100,0	35	68,6
Joukkuepalvelut	67	3	1	71	94,4	88	80,7
Katsomoattasea	20	2	0	22	90,9	28	78,6
Kilpailuavustaja	35	0	0	35	100,0	73	47,9
Kisatoimisto / Taloustoimisto	16	1	2	19	84,2	20	95,0
Lähetä	44	0	1	45	97,8	130	34,6
Kuljettaja	31	1	4	36	86,1	72	50,0
Lajitteluneuvoja	2	0	0	2	100,0	11	18,2
Lipunmyynti	10	0	0	10	100,0	14	71,4
Lipuntarkastus	36	1	4	41	87,8	59	69,5
Logistiikka	8	0	0	8	100,0	8	100,0
Lääkintä	75	3	1	79	94,9	155	51,0
Markkinointi	27	10	2	39	69,2	65	60,0
Media	59	4	8	71	83,1	104	68,3
Protokolla / Kutsuvieras-palvelut	26	5	3	34	76,5	63	54,0
SPARK	8	0	0	8	100,0	16	50,0
Tapahtumapuiston rakennus	10	0	1	11	90,9	14	78,6
Tapahtumaohjaus	1	0	0	1	100,0	2	50,0
Tuomaristo	136	0	2	138	98,6	257	53,7
VIP	18	1	2	21	85,7	31	67,7
Muu	4	1	0	5	80,0	36	13,9

Muu-sektori sisältää yksittäisiin tehtäviin rekrytoituja vapaaehtoisia, joille ei ollut erillistä sektoria kilpailuissa.

LIITE 2 KYSELYLOMAKE

Vapaaehtoistyöntekijöiden tyytyväisyys- ja motivaatiokysely
Yleisurheilun Euroopan-mestaruuskilpailut 2012

Yleiset taustakysymykset

1. Ikä (vuotta)

Alle 20 20–25 26–35 36–45 46–55 56–65 66–75 Yli 75

2. Sukupuoli

Nainen Mies

3. Siviilisääty

Naimaton Avo- tai avioliitossa Muu, mikä? _____

4. Koulutus

Peruskoulu Lukio Ammattioppilaitos Ammattikorkeakoulu Yliopisto (kandi tai maisteri) Yliopisto (tohtori) Muu, mikä? _____

5. Paikkakunta

Helsinki Muu pääkaupunkiseutu Muu Uusimaa Muu Suomi

6. Ammattiasema

Koululainen Opiskelija Työtön tai lomautettu Eläkkeellä Yrittäjä
 Kotiäiti tai -isä Toimihenkilö/Asiantuntija Työntekijä Keskijohto Ylempi johto
 Muu, mikä? _____

7. Asema työelämässä

Ei työelämässä Osa-aikatyössä Kokopäivätyössä Kesätyössä Muu, mikä?

8. Lasten lukumäärä kotitaloudessa

0 1 2 3 4 tai enemmän

9. Mikäli kotitaloudessasi on lapsia, minkä ikäisiä he ovat?

Alle 6-vuotta 6–12-vuotta 13–18-vuotta Yli 19-vuotta

10. Oletko ollut ennen muissa vapaaehtoistehtävissä?

Kyllä En

11. Jos vastasit kyllä, tarkentaisitko seuraavia kohtia

Milloin viimeksi?

Viimeisen kuukauden aikana Viimeisen puolen vuoden aikana Viimeisen vuoden aikana
 Viimeisen 5 vuoden aikana Viimeisen 10 vuoden aikana

Missä?

Pienissä urheiluseuran tapahtumissa Isoissa valtakunnallisissa tai kansainvälisissä tapahtumissa Kulttuuritapahtumissa Sosiaalisessa työssä (esim. SPR)
 Muualla, missä? _____

12. Oletko tällä hetkellä myös muissa organisaatioissa vapaaehtoistehtävissä?
Muissa kuin EM-kilpailuissa

- Viikoittain tai useammin Kuukausittain Muutaman kerran vuodessa Harvemmin
 En ole muissa vapaaehtoistehtävissä

13. Olitko mukana vuoden 2005 Yleisurheilun MM-kilpailuissa Helsingissä?

- Kyllä, vapaaehtoistyöntekijänä Kyllä, korvausperusteisena tai palkattuna työntekijänä
 Kyllä, katsojana paikanpäällä Kyllä, seurasin median kautta En

14. Olitko mukana vuoden 1994 Yleisurheilun EM-kilpailuissa Helsingissä?

- Kyllä, vapaaehtoistyöntekijänä Kyllä, korvausperusteisena tai palkattuna työntekijänä
 Kyllä, katsojana paikanpäällä Kyllä, seurasin median kautta En

15. Mikä on suhteesi yleisurheiluun?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Olen yleisurheiluseuran jäsen Harrastan lajia itse Olen harrastanut lajia aikaisemmin
 Olen toimitsija lajin parissa Lapseni harrastavat lajia Lapseni ovat harrastaneet lajia
 Muu sukulaiseni/ystäväni harrastaa lajia Seuraan lajia kilpailuissa paikan päällä
 Seuraan lajia mediassa Muu suhde, mikä? _____
 Ei suhdetta lajiin

Tapahtuman taustatiedot

16. Mistä sait tietää mahdollisuudesta toimia vapaaehtoisena EM-kisoissa?

- Ystävältä Perheenjäseneltä Muulta sukulaiselta Lehdestä Internetistä
 Urheiluseuran kautta Suorakirjeestä Muualta, mistä? _____

17. Millä sektorilla pääasiallisesti toimit tapahtumassa?

- Akkreditointi Appy-maskotti Dopingtestisaattaja Info IT-avustaja
 Joukkuepalvelut Katsomoattasea Kilpailuavustaja Kisatoimisto/Taloustoimisto
 Lähetti Kuljettaja Lajitteluneuvoja Lipunmyynti Lipuntarkastus Logistiikka
 Lääkintä Markkinointi Media Protokolla/Kutsuvieraspalvelut SPARK
 Tapahtumapuiston rakennus Tapahtumaohjaus Tuomaristo VIP
 Muu, mikä? _____

18. Pääsitkö 1. vaihtoehdona hakemaasi paikkaan?

- Kyllä En En osaa sanoa

19. Olitko tyytyväinen tehtävään, johon sinut valittiin?

- Kyllä En En osaa sanoa

20. Täyttyivätkö ennako-odotuksesi vapaaehtoistyöstä EM-kisoissa?

Voit rastittaa useamman vaihtoehdon sen mukaan, minkälaisia ennako-odotuksia sinulla oli (jos oli mitään)

- Positiiviset ennako-odotukseni täyttyivät Positiiviset ennako-odotukseni eivät täyttyneet
 Negatiiviset ennako-odotukseni toteutuivat Negatiiviset ennako-odotukseni eivät toteutuneet

Mielipiteitä tapahtumaan liittyen**21. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä**

Asteikko:

1 Täysin eri mieltä 2 Osittain eri mieltä 3 Ei samaa eikä eri mieltä 4 Osittain samaa mieltä
5 Täysin samaa mieltä 6 En osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6
Vapaaehtoishaku toimi todella hyvin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viestintä vapaaehtoisille ennen tapahtumaa toimi todella hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kevään vapaaehtoiskoulutus oli todella hyvä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perehdytykseni työtehtävääni tehtiin todella hyvin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoisten vaatepaketin jako onnistui todella hyvin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vaatepaketin sisältö oli todella hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoisten ruokailujärjestelyt sujuivat todella hyvin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oma työpanokseni onnistui todella hyvin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tapahtuma kokonaisuudessaan onnistui todella hyvin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoiskeskuksen palvelut toimivat todella hyvin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnelma ennen kisoja oli todella hyvä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnelma kisojen aikana oli todella hyvä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olin erittäin tyytyväinen omaan tehtävääni kisoissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olin erittäin tyytyväinen saamiini työvuoroihin ja työaikoihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain tehdä työssäni paljon itseäni kiinnostavia asioita.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain tarpeeksi ohjausta työtehtäviini sektorivastaavalta tai muulta organisaation jäseneltä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koin vapaaehtoisten Facebook-ryhmän tärkeäksi osaksi vapaaehtoistoimintaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koin vapaaehtoiskeskuksen olemassaolon tärkeäksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koin oman työpanokseni tärkeäksi organisaatiolle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sektorivastaava tuki minua ja ryhmämme toimintaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain tukea ryhmäni muilta jäseniltä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain tarpeeksi palautetta työstäni sektorivastaavalta tai muulta organisaation jäseneltä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisaatio arvosti tekemääni työpanosta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ilman vapaaehtoistyötä suuria urheilutapahtumia ei pystyttäisi järjestämään.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoistyön arvostus on laskenut (sitä ei arvosteta enää yhtä paljon kuin ennen.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoistyö kuuluu olennaisesti urheilukulttuuriin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osallistuisin enemmän toimintaan, jos siitä maksettaisiin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Vietitkö aikaa / vierailitko kisojen aikana vapaaehtoiskeskuksessa? Kyllä En**23. Jos sait palautetta työstäsi sektorivastaavaltasi tai muulta organisaation jäseneltä, se oli enimmäkseen...**

- myönteistä kielteistä asiallista irvailevaa kannustavaa lannistavaa turhaa
 kehittävä kriittistä muuta, mitä? _____
 En saanut palautetta.

24. Kuinka seuraavat motiivit vaikuttivat päätökseesi osallistua vapaaehtoistoimintaan tässä urheilutapahtumassa?

Arvioi syitä ja niiden tärkeyttä osallistumiseesi EM-kilpailuiden vapaaehtoistoimintaan.

Asteikko:

1 Ei ollenkaan tärkeä 2 Ei kovin tärkeä 3 Melko tärkeä 4 Erittäin tärkeä 5 En osaa sanoa

	1	2	3	4	5
Uusien kiinnostuksen kohteiden kokeileminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vaihtelu päivittäisiin rutiineihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omien kykyjen ja taitojen parantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressin ja kireyden helpottaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muihin vapaaehtoiisiin tutustuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoisasun saaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mahdollisuus päästä tapaamaan urheilijoita ja nähdä kisoja ilmaiseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itseni ja omien kykyjen haastaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kasvattavan kokemuksen saaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uusien kontaktien saaminen työuraa helpottamaan/edesauttamaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnustuksen tai maineen saaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ansioluettelon kohentaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytännön kokemuksen saaminen työuran edistämiseksi / uuden uran aloittamiseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ylimääräisten pisteiden/bonuksen saaminen vapaaehtoistyön tekemisestä koulusta/työnantajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oman olon / itsetunnon parantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tapahtumassa on hauskaa ja jännittävää työskennellä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoistyöstä saa energiaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoisena tässä tapahtumassa työskenteleminen auttaa järjestäjää tarjoamaan lisää palveluita halvemmalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aito kiinnostus tapahtuman onnistumisesta sekä sen osallistujista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halua auttaa tapahtumaa menestymään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halu tehdä jotain yhteiskunnan hyväksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tämän urheilutapahtuman kautta välittyvät kansalliset arvot ja perinne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halusin tehdä jotain hyödyllistä muiden hyväksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minua pyydettiin osallistumaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lajina on yleisurheilu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urheiluseurani velvoitti minut osallistumaan (seuratoiminnan talkootyö)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halu olla mukana urheilutapahtuman järjestelyissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halu olla osa kisojen yhteisöä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaamistani tarvitaan kisajärjestelyissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteiskunta tarvitsee vapaaehtoistyöntekijöitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tapahtumassa pääsy paikkoihin, jonne yleisö ei pääse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paljon vapaa-aikaa, eikä muutakaan tekemistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tapahtumaan osallistuminen on ainutkertainen tilaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arvostuksen saaminen perheeltä/ystäviltä/muilta läheisiltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perheen perinteen jatkaminen vapaaehtoistyöhön osallistumalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vapaaehtoistyöhön osallistumista yleisurheilun EM-kilpailuissa arvostetaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perheenjäseneni/ystäväni/muut lähipiirini ihmiset osallistuvat vapaaehtoistoimintaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Kuinka tämä osallistumiskokemus todennäköisesti vaikuttaa osallistumiseesi vapaaehtoistyöhön tulevaisuudessa?

- Lisää osallistumista Vähentää osallistumista Ei ole vaikutusta osallistumiselle

26. Aiotko tulevaisuudessa osallistua vapaaehtoistyöhön?

- Kyllä varmasti, urheilutapahtumissa Kyllä varmasti, muissa tapahtumissa
 Mahdollisesti, urheilutapahtumissa Mahdollisesti, muissa tapahtumissa
 En, miksi? _____

Avoimia kysymyksiä

Voit vastata lyhyesti yksittäisillä mieleen tulevilla sanoilla, muutamalla lauseella, tai voit kertoa mielipiteistäsi halutessasi myös tarkemmin.

27. Miten määrittelisit vapaaehtoistyön urheilutapahtumassa?

Mitä termi vapaaehtoistyö tarkoittaa, ja mitä sen tekeminen tarkoittaa urheilu-tapahtumassa?

28. Minkä vuoksi lähdit mukaan alun perin (lähtökohta-ajatus)?

Mikä sai sinut innostumaan ja mikä sinut houkutti mukaan lähtemään vapaaehtoiseksi EM-kilpailuihin? Mikä sinua motivoi?

29. Mikä on vapaaehtoistyössä toimimisen motiivi tällä hetkellä?

Tuliko kisoissa esille muita motivoivia tekijöitä? Tai miksi saattaisit lähteä mukaan vielä uudestaan?

30. Mitä vapaaehtoistyön tekeminen merkitsee sinulle?

Kuinka paljon sinulle merkitsi päästä mukaan vapaaehtoiseksi EM-kilpailuihin? Mitä vapaaehtoistyön tekeminen ylipäättään sinulle merkitsee?

Muita ajatuksia

31. Ruusuja ja risuja organisaatiolle vapaaehtoistoiminnasta tai muista tapahtuman järjestelyistä.

32. Muita ajatuksia?

Kiitos vastauksistasi! Osallistuessasi arvontaan, täytähän yhteystietosi seuraavalla sivulla.

Henkilötietoja ei yhdistetä vastauksiin, eikä niitä käytetä muuhun kuin arvannon suorittamiseen sekä palkinnon toimittamiseen. Henkilötietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille, ja tiedot tuhotaan arvannon jälkeen.

LIITE 3 HAASTATTELUKYSYMYSPOHJA VAPAAEHTOISILLE

1. Millä sektorilla työskentelit tapahtumassa?
2. Miten määrittelisit vapaaehtoistyön? Tuleeko käsitteestä mieleesi jotain erityistä?
3. Miten määrittelisit urheilutapahtumassa tehtävän vapaaehtoistyön?
4. Minkä vuoksi lähdit mukaan vapaaehtoiseksi alun perin?
5. Mikä on vapaaehtoistyön tekemisen motiivi tällä hetkellä? Ovatko motiivit työn tekemisen myötä muuttuneet, onko tullut esiin uusia asioita?
6. Mitä vapaaehtoistyön tekeminen merkitsee sinulle?
7. Tekisitkö vapaaehtoistyötä enemmän, jos siitä maksettaisiin?
8. Muita ajatuksia vapaaehtoistyöstä ja sen tekemisestä?

LIITE 4 ASiantuntijahaastattelun runko

Taustatiedot

1. Tapahtuman koko ja luonne

Vapaaehtoistoiminta

2. Mitä vapaaehtoistoiminta merkitsee tapahtumallenne?

Vapaaehtoisten rekryointi

3. Miten vapaaehtoistyöntekijöitä houkutellaan mukaan tapahtumaan?

4. Onko suosio muuttunut/kehittynyt vuosien myötä? Jos on, niin mikä tähän on vaikuttanut?

6. Minkälaiset ihmiset aikaisempien kokemusten mukaan hakevat vapaaehtoisiksi (ja millä motiivein)?

Vapaaehtoisten motivointi ja sitouttaminen

7. Miten vapaaehtoiset koulutetaan työtehtävään?

8. Motivoidaanko heitä erityisesti?

9. Olisiko motivointia tarve tehostaa?

10. Pyritäänkö vapaaehtoisia aktiivisesti sitouttamaan ja saamaan palaamaan töihin myös seuraavaan vastaavaan tapahtumaan? Jos kyllä, niin mitä keinoja käytetään?

Vapaaehtoisten johtaminen tapahtumassa

12. Miten vapaaehtoisten johtaminen eroaa palkatun työvoiman johtamisesta?

13. Mitä haasteita erityisesti olette kohdanneet?

LIITE 5 MOTIVAATIOTEKIJÖIDEN TAULUKKO

Motivi	Ei ollenkaan tärkeä (1)	Ei kovin tärkeä (2)	Melko tärkeä (3)	Erittäin tärkeä (4)	EOS*	Yhteensä	n**	ka	Mo	s	α
Tapahtumaan osallistuminen on ainutkertainen tilaisuus	17	42	179	562	24	824	800	3,61	4	0,687	0,557
Tapahtumassa on hauskaa ja jännittävää työskentelyä	2	35	254	530	46	867	821	3,60	4	0,584	0,568
Aito kiinnostus tapahtuman osallistumisesta sekä sen osallistujista	18	33	237	522	12	822	810	3,56	4	0,680	0,878
Halu auttaa tapahtumaa menestymään	19	41	222	532	11	825	814	3,56	4	0,699	0,873
Halu olla mukana urheilutapahtuman järjestelyissä	36	55	249	470	31	841	810	3,42	4	0,805	0,883
Kasvattavan kokemuksen saaminen	27	54	289	439	11	820	809	3,41	4	0,759	0,792
Halu tehdä jotain hyödyllistä muiden hyväksi	22	61	295	430	19	827	808	3,40	4	0,745	0,875
Halu olla osa kisojen yhteisöä	39	68	272	431	14	824	810	3,35	4	0,828	0,880
Uusien kiinnostuksen kohteiden kokeileminen	33	91	254	427	25	830	805	3,34	4	0,834	
Väitrelly päivittäisim rutineihin	40	97	301	379	25	842	817	3,25	4	0,847	0,733
Yhteiskunta tarvitsee vapaaehtoistyöntekijöitä	52	91	264	383	33	823	790	3,24	4	0,899	0,879
Vapaaehtoisryöstä saa energiaa	40	99	316	342	12	809	797	3,20	4	0,844	0,717
Halu tehdä jotain yhteiskunnan hyväksi	49	116	298	337	28	828	800	3,15	4	0,888	0,873
Tämän urheilutapahtuman kautta välittyvät kansalliset arvot ja perinne	53	106	289	327	54	829	775	3,15	4	0,901	0,875
Itseni ja omien kykyjen haastaminen	52	123	301	342	18	836	818	3,14	4	0,897	0,655
Omien kykyjen ja taitojen parantaminen	41	166	279	325	25	836	811	3,09	4	0,894	0,757
Lähtö on yleisurheilui	100	147	212	334	107	900	793	2,98	4	1,055	0,629
Mahdollisuus päästä tapaamaan urheilijoita ja nähdä kisoja ilmaiseksi	65	186	281	287	29	848	819	2,96	4	0,946	0,469
Muuhun vapaaehtoisim tunnistuminen	52	183	335	243	33	846	813	2,95	3	0,882	0,692
Vapaaehtoisena tässä tapahtumassa työskenteleminen auttaa järjestäjää tarjoamaan lisää palveluita halvemmalla	103	156	249	215	104	827	723	2,80	3	1,021	0,886
Osaamista tarvitaan kisajärjestelyissä	119	152	249	225	82	827	745	2,78	3	1,048	0,892
Tapahtumassa pääsy paikkoihin, jonne yleisö ei pääse	163	186	245	204	8	806	798	2,61	3	1,076	0,543
Vapaaehtoisryöhen osallistumista yleisurheilun EM-kilpailuissa arvostetaan	156	162	254	161	13	746	733	2,57	3	1,064	0,716
Uusien kontaktien saaminen työtä harrastamaan/edustamaan	166	225	199	197	48	835	787	2,54	2	1,083	0,844
Oman olon / itsetunnon parantaminen	170	210	275	146	16	817	801	2,50	3	1,020	0,707
Muuta pyydettyä osallistumaan	285	126	143	158	11	723	712	2,24	1	1,196	0,768
Käytännön kokemuksen saaminen työuran edistämiseksi / tuuden uran aloittamiseksi	247	236	182	129	30	824	794	2,24	1	1,064	0,818
Stressin ja kireyden helpottaminen	230	256	176	99	14	775	761	2,19	2	1,010	0,703
Ansioluettelon kohentaminen	225	291	206	72	32	826	794	2,16	2	0,939	0,819
Vapaaehtoisuus saaminen	289	321	154	52	86	902	816	1,96	1	0,893	0,746
Tunnuksen tai maineen saaminen	301	300	165	36	73	875	802	1,92	1	0,896	0,851
Arvosuksen saaminen perheeltä/ystävilta/muilta läheisiltä	345	253	144	51	142	935	793	1,88	1	0,927	0,702
Perheijäseneni/ystäväni/nuori lähipiiristäni osallistuvat vapaaehtoistoimintaan	402	130	125	89	41	787	746	1,87	1	1,081	0,724
Perheen perinteen jatkaminen vapaaehtoisryöhen osallistumalla	455	130	91	71	67	814	747	1,70	1	1,012	0,699
Paljon vapaa-aikaa, eikä muutaakaan tekemistä	463	176	88	48	70	845	775	1,64	1	0,911	
Ylimääräisten pisteiden/bonusen saaminen vapaaehtoisryöhen tekemisestä koulusta/työnantajalta	457	199	94	28	19	797	778	1,61	1	0,835	0,855
Urheiluseurani velvoitti osallistumaan (seuratoiminnan talkoovö)	561	70	27	13	10	681	671	1,24	1	0,617	0,735

* En osaa sanoa (EOS) -vastauksia ei lhomioitu keskiarvon, moodin, keskihajonnan ja variaanssin laskennassa.

** Laskennassa käytetty yhteensä-luku kaikki vastaukset vähennettynä EOS-osuudella.

ka= keskiarvo, Mo=moodi, s=keskihajonta, α =Cronbachin alfa-arvo

LIITE 6 MOTIVAATIOTEKIJÖIDEN FAKTORIJAOTTELU

Rotatoitu Faktorimatriisi^a

MUODOSTETTU FAKTORI	Kom-muna-liteetit	Faktorilataukset							Cron-bachin Alfa-arvot	
		1	2	3	4	5	6	7		
1. YHTEISÖLLISYYS	Halu tehdä jotain hyödyllistä muiden hyväksi	0,708	,807	-,016	,053	,025	,177	,092	,115	0,890
	Halu auttaa tapahtumaa menestymään	0,697	,805	,062	,048	,114	,096	,088	-,110	
	Halu tehdä jotain yhteiskunnan hyväksi	0,672	,756	,076	,129	-,113	,095	,116	,209	
	Tämän urheilutapahtuman kautta välittyvät kansalliset arvot ja perinne	0,581	,694	,030	,217	,079	,164	,050	,124	
	Aito kiinnostus tapahtuman onnistumisesta sekä sen osallistujista	0,636	,677	,020	,013	,300	,035	,163	-,245	
	Yhteiskunta tarvitsee vapaaehtoistyöntekijöitä	0,458	,609	,084	,200	,099	,083	,143	,062	
	Halu olla osa kisojen yhteisöä	0,654	,539	,110	,144	,531	,166	,089	-,117	
	Halu olla mukana urheilutapahtuman järjestelyissä	0,524	,533	,004	,092	,400	,149	-,038	-,217	
	Vapaaehtoisena tässä tapahtumassa työskenteleminen auttaa järjestäjää tarjoamaan lisää palveluita halvemmalla	0,403	,516	,073	,184	,013	,007	,311	-,018	
	Osaamistani tarvitaan kisajärjestelyissä	0,460	,443	,170	,366	-,033	,208	,041	-,236	
2. TYÖ-URA	Käytännön kokemuksen saaminen työuran edistämiseksi / uuden uran aloittamiseksi	0,746	,051	,826	,061	,104	,200	,073	-,021	0,866
	Ansioluettelon kohentaminen	0,688	-,030	,781	,179	,097	,164	,096	,014	
	Uusien kontaktien saaminen työuraa helpottamaan/edesauttamaan	0,621	,139	,726	,076	,104	,223	,090	-,015	
	Tunnustuksen tai maineen saaminen	0,650	,078	,642	,409	,078	,141	,170	,102	
	Ylimääräisten pisteiden/bonuksen saaminen vapaaehtoistyön tekemisestä koulusta/työnantajalta	0,549	,090	,587	,365	,032	,000	,229	,098	
3. ULKOISET TEKIJÄT	Perheen perinteen jatkaminen vapaaehtoistyöhön osallistumalla	0,501	,169	,121	,661	,067	,105	,075	,006	0,757
	Urheiluseurani velvoitti osallistumaan (seuratoiminnan talkootyö)	0,365	-,013	,128	,572	,049	-,076	,095	,063	
	Arvostuksen saaminen perheeltä/ystäviltä/muilta läheisiltä	0,556	,139	,322	,559	,155	,112	,103	,271	
	Perheenjäseneni/ystäväni/muut lähipiiristäni osallistuvat vapaaehtoistoimintaan	0,347	,146	,076	,559	,080	,012	,016	,002	
	Vapaaehtoistyöhön osallistumista yleisurheilun EM-kilpailuissa arvostetaan	0,527	,392	,142	,517	,237	,125	,052	,103	
	Minua pyydettiin osallistumaan	0,238	,091	,050	,440	-,102	,039	,014	-,148	
	Vapaaehtoisasun saaminen	0,379	,064	,300	,391	,225	,083	,255	,096	
4. TAPAHTUMA	Mahdollisuus päästä tapaamaan urheilijoita ja nähdä kisoja ilmaiseksi	0,504	-,041	,255	,079	,607	-,058	,178	,167	0,610
	Tapahtumaan osallistuminen on ainutkertainen tilaisuus	0,436	,247	,017	-,001	,540	,191	,214	,043	
	Tapahtumassa pääsy paikkoihin, jonne yleisö ei pääse	0,402	-,025	,299	,194	,468	,017	,205	,116	
	Tapahtumassa on hauskaa ja jännittävää työskennellä	0,458	,354	,074	-,024	,419	,184	,330	-,088	
	Lajina on yleisurheilu	0,365	,231	-,100	,313	,386	-,006	-,172	-,159	
5. ITSENSÄ KEHITTÄMINEN	Itseni ja omien kykyjen haastaminen	0,720	,234	,211	,158	,068	,758	,124	-,023	0,810
	Kasvattavan kokemuksen saaminen	0,627	,235	,207	-,044	,178	,695	,102	,047	
	Omien kykyjen ja taitojen parantaminen	0,613	,170	,278	,127	-,017	,669	,202	-,039	
6. OMA HYVINVOINTI	Stressin ja kireyden helpottaminen	0,472	,183	,120	,286	,044	,086	,576	-,041	0,754
	Vapaaehtoistyöstä saa energiaa	0,609	,472	,054	,027	,239	,216	,525	-,066	
	Muihin vapaaehtoisiin tutustuminen	0,463	,299	,225	,131	,193	,181	,485	,022	
	Vaihtelu päivittäisiin rutiineihin	0,320	,114	,154	-,037	,187	,134	,463	,122	
Oman olon / itsetunnon parantaminen	0,424	,218	,271	,255	,082	,225	,363	,222		
	Uusien kiinnostuksen kohteiden kokeileminen	0,313	,102	,157	-,133	,218	,269	,270	,269	0,160
	Paljon vapaa-aikaa, eikä muutakaan tekemistä	0,229	-,020	,103	,238	,065	-,049	,273	,282	

Faktorointimenetelmä: Pääakselifaktorointi; Rotatointimenetelmä: Varimax ja Kaiser normalisaatio.

a. Tulos saatu 12 rotatointikierroksella.