

”SITOUTUMINEN JA MOTIIVIT VAPAAEHTOISTYÖSSÄ”

Vertaileva tutkimus Setlementti Naapuri Ry:n organisaatiossa

LOTTA LEHMUSVUORI

Tampereen Yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Työn ja työhyvinvoinnin maisteriohjelma

Pro gradu- tutkielma

Huhtikuu 2016

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta – ja kulttuuritieteiden yksikkö

LEHMUSVUORI, LOTTA: ”Sitoutuminen ja motiivit vapaaehtoistyössä”. Vertaileva

tutkimus Setlementti Naapuri Ry:n organisaatiossa

Pro Gradu- tutkielma, 64 s., 2 liites.

Työn ja työhyvinvoinnin maisteriohjelma

Huhtikuu 2016

Vapaaehtoistyön arvostus on ollut kasvussa viimeisten vuosikymmenien aikana Suomessa ja suomalaiset osallistuvat toimintaan aktiivisesti. Tutkimusten mukaan sitoutuminen toimintaan kuitenkin vaihtelee. Tutkielmassa tarkastellaan eroaako sitoutuminen ja motivaatio Setlementti Naapuri Ry:n kahden yksikön vapaaehtoisten välillä, joista toisessa vapaaehtoistyöntekijöillä on oltava ammatillinen koulutus sekä alan työkokemusta ja toisessa taas ammatillisia vaatimuksia vapaaehtoistyölle ei ole. Lisäksi tutkimuksen avulla selvitetään miten vapaaehtoistyöntekijät näkevät vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden ja toimintaan sitoutumisen tulevaisuudessa.

Tutkimuksen aineisto koostuu yhdeksästä teemahaastattelusta, joista neljä on toteutettu ensimmäisessä ja viisi toisessa vapaaehtoistoiminnan yksikössä. Tutkimus on toteutettu laadullisella tutkimusotteella ja aineiston analyysitapana on käytetty sisällönanalyysia, jossa on hyödynnetty teoria- sekä aineistolähtöistä analyysitapaa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu aikaisemmista tutkimuksista vapaaehtoistoiminnan kentältä, sitoutumisesta ja motivaatiosta sekä Allenin ja Mayerin sitoutumisen kolmikomponenttimallista.

Tutkimuksen tulosten mukaan motiivit ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät olivat osaksi yhteisiä molempien yksiköiden vapaaehtoisille, mutta esille tuli myös selkeästi toisistaan eroavia tekijöitä yksiköiden välillä. Yhteistä kaikille tutkimukseen haastatelluille vapaaehtoistyöntekijöille oli keskeisimpänä motiivina halu auttaa ja toimia yhteiskunnan hyväksi. Ensimmäisessä yksikössä vaadittavat ammatillinen tausta ja koulutus vaikuttavat osaltaan siihen, että yleisimmät motiivit poikkeavat toisistaan yksiköiden vapaaehtoisten osalta.

Sitoutumisen osalta yksiköiden vapaaehtoisten välillä oli selkeästi eroavaisuuksia. Ensimmäisessä yksikössä korostui sitoutumiseen vahvimmin vaikuttavana tekijänä ryhmän merkitys. Yksikössä kaikki vapaaehtoiset kokivat sitoutumisen ryhmään hyvin vahvana ja vapaaehtoisten ryhmällä oli suurin merkitys heidän toiminnassa mukana jatkamisen kannalta. Toisessa yksikössä sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä esille tuli halu tehdä vapaaehtoistyötä ja mielenkiintoiset aiheet. Näin ollen toisen yksikön osalta esiin ei noussut mitään yksittäistä tekijää, mikä saa heidät jatkamaan mukana toiminnassa ja mihin he oikeastaan ovat sitoutuneet vahvimmin toiminnassa. Yksi eroja selittävä tekijä on toimintamuotoihin liittyvät eroavaisuudet. Vapaaehtoistyön tekeminen tapahtuu erilaisin edellytyksin ja erilaisissa olosuhteissa, mikä osaltaan selittää eroja sitoutumisessa yksiköiden välillä.

Tutkimuksessa tuli esille, että molempien yksiköiden osalta vapaaehtoiset kokivat vahvaa sitoutuneisuutta vapaaehtoistoimintaan ja erityisesti siihen toiminnan muotoon missä olivat mukana. Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden näkymiin liittyen haastateltavat eivät olleet huomanneet, että vapaaehtoistoimintaan ei enää sitouduttaisi kuten ennen.

Avainsanat: kolmas sektori, vapaaehtoistyö, motiivit vapaaehtoistyössä, sitoutuminen

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	1
2. KOLMAS SEKTORI JA VAPAAEHTOISTOIMINTA OSANA YHTEISKUNTAA	4
2.1 Vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön määrittelyä	4
2.2 Kolmannen sektorin ja vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallinen merkitys	6
2.3 Suomessa vapaaehtoistoimintaan osallistutaan aktiivisesti	9
3. SITOUTUMINEN VAPAAEHTOISTYÖHÖN	11
3.1 Sitoutumisen määrittelyä	11
3.2 Vapaaehtoistoimintaan sitoutuminen aiempien tutkimusten valossa	12
3.3 Organisaatioon sitoutuminen	15
3.4 Sitoutumisen kolmikomponenttimalli	16
3.5 Motivaation merkitys vapaaehtoistyössä ja siihen vaikuttavat tekijät.....	18
3.6 Mitä vapaaehtoistyön motiiveista tiedetään?.....	19
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
4.1 Tutkimuksen tavoite	21
4.2 Tapaustutkimus tutkimusmenetelmänä	21
4.3 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	23
4.4 Kohdeorganisaation esittely: Setlementti Naapuri ry	24
4.4.1 Myrskylyhty- vertaistukiryhmä perheväkivaltaa kokeneille naisille	25
4.4.2 RIKU eli Rikosuhripäivystys	25
4.5 Haastatteluaineiston kerääminen	26
4.6 Haastateltavat.....	27
4.7 Aineiston analysointi	28
4.8 Tutkimusetiikka ja luotettavuuden arviointi	29
5. SETLEMENTTI NAAPURI RY:N VAPAAEHTOISTEN KOKEMUKSIA MOTIIVEISTA JA SITOUTUMISESTA	31
5.1 Motiivit osallistua vapaaehtoistyöhön	31
5.1.1 Mikä on saanut lähtemään mukaan toimintaan?	34
5.1.2 Vapaaehtoistyön palkitsevuus.....	35
5.1.3 Vapaaehtoistoiminnan henkilökohtainen merkitys.....	37
5.2 Sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan.....	40
5.2.1 Mihin vapaaehtoistyöntekijät ovat sitoutuneet?.....	42
5.2.2 Mikä saa jatkamaan mukana toiminnassa?	45
5.2.3 Vapaaehtoistoiminnan hyödyt ja kynnys jättää organisaatio.....	48
5.3 Vapaaehtoistoiminta ja sen tulevaisuus	51
5.3.1 Vapaaehtoisuuden tulevaisuuteen vaikuttavat tekijät	52
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	55
7. LÄHTEET	60

1. JOHDANTO

Suomessa on käyty 1990-luvun puolivälin jälkeen vilkasta keskustelua kolmannesta sektorista, joka koostuu ensisijaisesti järjestöistä ja säätiöistä (Helander & Laaksonen 1999, 17). Tuotantovälineiden yksityisomistukseen perustuvassa yhteiskunnassamme valtio ja kunnat huolehtivat kansalaisistaan. Näin ollen yhteiskuntamme on muodostunut voittoa tavoittelevan yritystoiminnan ja julkisen vallan ylläpitämisen toiminnan ympärille. Näitä toimintoja kutsutaan ensimmäiseksi ja toiseksi sektoriksi. Niiden väliin jäävä toiminta muodostaa kolmannen sektorin. Se käsittää vapaaehtoistoiminnan, mutta myös selkeästi palkkatyöasemia, kuten järjestöjen palkatut työntekijät. (Eskola & Kurki 2001, 11.) Vapaaehtoistyön tutkimus on ollut viime vuosina kasvussa, mutta siitä huolimatta suomalaista järjestöjen tekemää vapaaehtoistyötä on tutkittu varsin vähän ottaen huomioon, miten suuresta ja merkittävästä ilmiöstä on kyse (Marjovuori 2014, 12).

Kolmannen sektorin rooli yhteiskunnassamme on kaksijakoinen. Kolmannen sektorin organisaatiot ovat keskeinen osa kansalaisyhteiskuntaa ja länsimaisissa yhteiskunnissa erityisesti yhdistystoimintaa pidetään demokratian keskeisenä osana. (TEM 2013, 9.) Vapaaehtoistoiminta liittyy keskeisesti ajankohtaisiin yhteiskuntapoliittisiin keskusteluihin, sillä sitä pidetään usein kolmannen sektorin toiminnallisena ytimenä. Lisäksi vapaaehtoistyön nähdään vahvistavan yhteiskuntaa sekä opettavan uusia taitoja vapaaehtoistyöntekijälle (Euroopan komissio 2011, 6). Vapaaehtoistyön merkitys on korostunut 1990-luvun laman jälkeen. Aiemmin julkisen sektorin vastuulla olevia toimintoja on yksityistetty ja samalla kolmannen sektorin roolia on korostettu. Kolmannen sektorin tarkoituksena on täydentää julkista ja yksityistä palvelutuotantoa (TEM 2013, 10).

Vapaaehtoistyön kansainvälinen arvostus on viimeisen vuosikymmenen aikana kasvanut ja suomalaisten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on aktiivista (Pessi & Oravasaari 2010, 7). HelsinkiMission ja Kirkkohallituksen vuonna 2015 teettämän tutkimuksen mukaan joka kolmas suomalainen tekee vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin 18 tuntia kuukaudessa. (Taloustutkimus 2015.) Muualla Euroopassa ja erityisesti Yhdysvalloissa erilaisten järjestöjen vapaaehtoistoiminta on ollut jo useita vuosikymmeniä keskeisessä roolissa yhteiskunnan palvelutuottajana. Julkisissa keskusteluissa on havahduttu siihen, että tulevaisuudessa julkiset palvelut eivät riitä ja vapaaehtoistoimintaa tullaan tarvitsemaan yhä

enemmän. Toisaalta vapaaehtoistoiminta on nähty myös mahdollisuutena vähentää julkisia palveluita. (Nylund & Yeung 2005, 13.)

Kolmannen sektorin ja vapaaehtoistoiminnan tulevaisuudesta on esitetty eriäviä näkemyksiä. Suomen taloudellisen tilanteen kiristytessä on tärkeää, ettei julkisen sektorin palveluita siirretä kolmannen sektorin toimijoille. Lisäksi kolmannen sektorin toimijoiden resurssit tulisi taata, sillä vapaaehtoistoiminta tarvitsee resursseja järjestyäkseen. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on myös ilmaistu huoli jäsenmäärien laskusta. Esimerkiksi vuoden 2013 Järjestöbarometri osoittaa, että keskeisimmät erot kahden vuoden takaiseen tutkimukseen ovat jäsenmäärien, vapaaehtoisten määrän ja vapaaehtoistoimintaan aktiivisesti osallistuvien määrän pieneneminen ja myös osallistumisen väheneminen (Järjestöbarometri 2013, 38). Vielä kymmenen vuotta sitten tutkimukset eivät osoittaneet näitä hiipumisen merkkejä (Harju 2004, 119). Yeungin tuolloin tekemien tutkimusten mukaan suomalaiset ovat kuitenkin vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa ja aktiivisuudessa hyvää eurooppalaista tasoa (Nylund & Yeung 2005, 14). Aktiivisuutta ja osallistumishalukkuutta tukee myös tuore HelsinkiMission ja Kirkkohallituksen vuonna 2015 toteuttama tutkimus.

Epäilyistä huolimatta vapaaehtoistoiminnan arvostus ja aktiivisuus ovat olleet nousussa 2000-luvulla. Tutkimukset osoittavat suomalaisten osallistumisaktiivisuuden olevan hyvää tasoa, mutta ongelmaksi on muodostunut haluttomuus osallistua pitkäaikaista sitoutumista vaativaan toimintaan. Tarkasteltaessa vapaaehtoistoiminnan muotojen kansainvälisiä tulevaisuuden näkymiä, erityisesti episodisen, lyhytaikaisen vapaaehtoisuuden kasvu nousee esiin. Episodisen vapaaehtoisuuden eli pätäväpääehtoisuuden lisääntyminen on noussut esiin selkeänä trendinä kansainvälisissä empiirisissä vapaaehtoistutkimuksissa. Toinen nouseva trendi ja samalla pätäväpääehtoisuuden muoto on yritysten vapaaehtoistoimintaprojektit. (Nylund & Yeung 2005, 28.) Vuonna 2011 RAY:n tuella toteutetun Vapaaehtoistoiminnan vuoden -tutkimuksen mukaan suomalaiset näkevät vapaaehtoistoiminnan hyvin myönteisesti. Tutkimus osoittaa myös, että halu osallistua pitkäaikaista sitoutumista edellyttävään toimintaan on selvästi vähäisempää kuin kiinnostus osallistua lyhytkestoiseen toimintaan. Olennainen kysymys tulevaisuuden potentiaalilta on, millä tavoin tulevaisuudessa saadaan uusia ihmisiä sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan (Nylund & Yeung 2005, 31).

Vapaaehtoistoimintaa käsittelevissä aiemmissä tutkimuksissa on keskitytty erityisesti vapaaehtoistyön motiiveihin, ja sitoutuminen vapaaehtoistyöhön on vielä vähän tutkittu aihe (Yeung 2007, 156). Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön vaihtelee. Tässä tutkimuksessa

keskitytään tarkastelemaan ja vertailemaan sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta. Tulevaisuuden trendien keskittyessä pätkävapaaehtoisuuden kasvuun, sitoutumisen tutkiminen on tärkeää niin vapaaehtoistyöntekijöiden kuin koko vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden kannalta (Yeung 2007, 153).

Tässä tutkielmassa tarkastellaan vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Kyseessä on vertaileva tapaustutkimus, jossa selvitetään, eroavatko kahden eri vapaaehtoistyön yksiköissä toimivien vapaaehtoisten sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavat tekijät toisistaan. Tutkimuksen aineisto on kerätty kahdessa Setlementti Naapuri ry:n vapaaehtoistoiminnan yksikössä. Toinen tutkimuskohteista on Myrskylyhti, joka tarjoaa vertaistukea perheväkivaltaa kokeneille naisille. Toinen on RIKU eli Rikosuhripäivystys, joka tarjoaa käytännön neuvoja ja henkistä tukea rikoksen kohteeksi joutuneille, heidän läheisilleen sekä rikosasiassa todistaville. (www.naapuri.fi.) Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu yhdeksästä teemahaastattelusta, joista neljä on toteutettu RIKU:ssa ja viisi Myrskylyhdyssä. Tutkielman alussa perehdytään kolmanteen sektoriin ja tarkemmin vapaaehtoistoiminnan rooliin yhteiskunnassamme. Kolmannessa luvussa tarkastellaan tutkimuksen teoreettista viitekehystä, joka koostuu sitoutumiseen ja motivaatioon liittyvästä teoriasta sekä aiemmista tutkimuksista vapaaehtoistoiminnan kentällä. Luvussa neljä esitellään tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen empiirinen toteutus. Viides luku käsittää tutkimuksen analyysin, jossa hyödynnetään tutkimuksen aineistoa sekä teoreettista viitekehystä. Viimeisessä luvussa kootaan yhteen tutkimuksen johtopäätökset ja jatkotutkimusten aiheita.

2. KOLMAS SEKTORI JA VAPAAEHTOISTOIMINTA OSANA YHTEISKUNTAA

2.1 Vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön määrittelyä

Vapaaehtoistoiminnan kenttä on varsin moninainen, ja ilmiöstä on käytetty erilaisia käsitteitä yhteiskunnallisten muutosten eri vaiheissa. Aiemmin niitä ovat olleet esimerkiksi talkootyö, armeliaisuus, vapaa huoltotyö ja hyväntekeväisyys. Viime vuosikymmeninä vakiintuneet käsitteet vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö ja vapaaehtoisuus. (Nylund & Yeung 2005, 14.) Näiden termien voidaan ajatella tarkoittavan samaa asiaa. Tässä tutkielmassa vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön käsitteitä käytetään toistensa synonyymeina. Useat vapaaehtoistoinnasta käytettävät käsitteet tuovat esille moninaisuuden, joka vapaaehtoistyön kenttään voidaan liittää.

Vapaaehtoistoinnalla tarkoitetaan palkatonta, vapaasta tahdosta kumpuavaa yleishyödyllistä toimintaa, joka on usein organisoitunut jonkin tahon avustuksella (Nylund & Yeung 2005, 15). Käsite vapaaehtoistyö painottaa yksilön toimintaa, jossa yksilö tekee oman vapaan tahtonsa mukaisen päätöksen toiminnastaan. Vapaaehtoistyöntekijän oletetaan toimivan palkatta, mutta usein vapaaehtoistyötä organisoii palkattu työntekijä. (Koskiahho 2001, 17.) Näin ollen toiminta tapahtuu organisoituna, mikä merkitsee, että yksilön toiminta liittyy laajempaan organisoituun intentionaaliseen toimintaan. Vapaaehtoistyö ymmärretään usein yksilöiden tai ryhmien konkreettiseksi ja paikalliseksi toiminnaksi. Vapaaehtoistoiminta sitä vastoin määritellään tätä toimintaa organisoivien järjestöjen toiminnaksi. (Koskiahho 2001, 16.) Vapaaehtoissektorin moninaisia ja osin vaikeasti määriteltäviä toimijoita kuvastavat usein pysyvät rakenteet, voittoa tavoittelemattomuus, toiminta toisten hyväksi ja välittävä rooli kansalaisten sekä toisaalta julkisen talouden välillä (Juote 2007, 45).

Vapaaehtoistoinnalle ominaista on, että sitä tehdään aina jossain kontekstissa. Toiminta voi sijoittua esimerkiksi yksilön lähipiiriin, kuten naapurustoon tai sukulaisuuskontekstiin. Kontekstina voi olla myös laajempi yhteisö, kuten seurakunta, kaupunginosa tai yhdistys. Henkisenä viitekehyksenä voi olla myös valtakunnallinen yhteisö tai tapahtuma, vaikka vapaaehtoistoimintaa tehdään paikkasidonnaisesti. (Nylund & Yeung 2005, 58.)

Anne Birgitta Yeungin tutkimuksen (2002) mukaan vapaaehtoistoiminta painottuu Suomessa määrällisesti kahteen keskeiseen alueeseen, jotka ovat urheilu ja sosiaaliala. Suomessa sosiaalialan järjestöjen ja yksityisten kansalaisten vapaaehtoistoiminta on pitkään ollut rajattu

siten, että alan ammatillisten työntekijöiden ja toisaalta julkisyhteisöjen toimintavastuu on pidetty siitä erillään. Siitä huolimatta, että ammatillaiset ja vapaaehtoiset toimivat yhdessä, on tehtävien ja vastualueiden eroja korostettu. Yeungin mukaan Suomessa ei vielä ole nähtävissä, että olemassa olevia palkallisia tehtäviä karsittaisiin ja siirrettäisiin vapaaehtoistyöntekijöille. (Matthies 2005, 308.) Kaarina Mönkkönen nostaa esille, että vapaaehtoistyöhön on alkanut tulla yhä enemmän ammatillisen auttamistyön piirteitä. Vapaaehtoistyöntekijöitä esimerkiksi koulutetaan ammattiauttamisen käsitteillä, mikä osaltaan hämärtää ammattiauttamisen ja vapaaehtoisen auttamisen kulttuurieroja. (Mönkkönen 2005, 286).

Vapaaehtoistyön asema on vaihdellut eri aikakausina. Aika ajoin vapaaehtoistyö on ollut osa sosiaalipoliittista toimintaa ja ajoittain se on saanut vain vähän huomiota julkisissa keskusteluissa. Tänä päivänä vapaaehtoistoimintaa organisoidaan ja hyödynnetään monissa järjestöissä (Koskiahho 2001, 15; Mykkänen-Hänninen 2007, 9). Vapaaehtoistyö on yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä, jota ei kuitenkaan lueta tuotannollisen työn piiriin kuin osittain. Viime vuosina vapaaehtoistyö on noussut julkisiin keskusteluihin myös sosiaalista pääomaa koskevissa keskusteluissa. Vapaaehtoistyön on huomattu tuottavan sosiaalista pääomaa. (Pääkkönen 2010, 65.) Nopeat muutokset työelämässä ja lisääntyvät tehokkuusvaatimukset ovat tuoneet uusia haasteita sekä ammatilliseen työhön että vapaaehtoistyöhön. Haastavina aikoina vapaaehtoistoiminta tarjoaa monelle tärkeän foorumin, jossa voi toimia jonkin asian hyväksi ja siten saada myös aitoa kokemusta osallisuudesta (Mönkkönen 2005, 277). Ihmisillä on tarve toteuttaa itseään ja työelämä ei mahdollista sitä läheskään kaikille. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa vastapainoa työelämälle, sillä se mahdollistaa sen, että ihmiset voivat kohdata toisensa ihmisinä eikä tietyn yrityksen edustajana tai ammatinharjoittajana. (Harju 2007, 13.) Tämä kuvastaa sitä, mikä merkitys vapaaehtoistyön tekemisellä on yksilön näkökulmasta. Lisäksi vapaaehtoistoiminta tarjoaa kaikille tasavertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan (Harju 2007, 14). Vapaaehtoistyössä oleellista on omaehtoisuus ja joustavuus. Yeungin mukaan nämä piirteet voidaan nähdä samaan aikaan sekä vapaaehtoistoiminnan ominaispiirteinä että vahvuuksina, mutta samalla heikkouden ja haurauden lähteenä. (Yeung 2007, 153.)

Elämme moninaisuuden ja valintojen ympäröimässä kulttuurissa. Vapaaehtoistoimintaan voi liittyä sekä traditionaalisia että moderneja, kuten myös kollektiivisia ja yksilöllisiä elementtejä. Tästä syystä Yeungin mukaan vapaaehtoistoiminta ja -motivaatio ovat tutkimusteemoja, joilla on painoarvoa yleisemminkin tämän päivän sosiaalisten sidosten tilaa

arvioitaessa. (Yeung 2005, 105.) Vapaaehtoistyön tulevaisuuden kannalta on olennaista, millä tavoin toimintaan sitoudutaan ja miten ihmiset pysyvät mukana toiminnassa.

2.2 Kolmannen sektorin ja vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallinen merkitys

Yksityisen ja julkisen sektorin väliin sijoittuvaa toiminta-aluetta yhteiskunnassa nimitetään kolmanneksi sektoriksi, jota käytetään kuvaamaan yhdistysten ja järjestöjen toimintaa (Eskola & Kurki 2001, 17). Kolmas sektori ei organisaatiomuodoltaan sijoitu julkiselle sektorille, mutta ei myöskään luonteeltaan markkinoilla tapahtuvaksi voitontavoitteluksi ja yritystoiminnaksi (Anheier & Seibel 1990, 8). Tarkasteltaessa vapaaehtoistyön paikkaa auttamisjärjestelmässämme, se sijoittuu julkisen auttamisavun ja henkilökohtaisen avun väliin (Lehtinen 1994, 13).

Tunnetun saksalaisen sosiologin Max Weberin sosiologia pyrki ihmisen toiminnan ymmärtämiseen ja sen syysuhteeseen perustuvaan selittämiseen (Gronow, Noro & Töttö 2006, 297–299). Weberin ajattelussa keskeistä on rationalisoitumisen käsite ja siihen liittyen legaalinen ”herruus” ja byrokraattisten organisaatioiden nousu. Byrokraattisesti rakennettu organisaatio tähtää laskelmoituun ja rationaaliseen toimintaan, jotta johdon tavoitteet saavutettaisiin. Rationaalisen ja byrokraattisen järjestäytymisen ominaisuuksia on nykyään nähtävissä melkein kaikissa yhteiskunnan organisaatioissa. Tämä tarkoittaa, että toiminnat organisaatioissa on suoritettava ja hoidettava ennalta määrätyllä tavalla. Kolmannen sektorin organisaatiot kuitenkin poikkeavat tämänkaltaisesta hallinnan muodosta ja yksilö voi siis joka tapauksessa toteuttaa vapaaehtoistoiminnassa monenlaisia arvoja. Klassikkososiologi Weber täydensi jo vuonna 1912 puhtaasti utilitaristista teoriaa oman edun maksimoinnista ajatuksella, että ihmisten toiminta voi olla merkityksellistä muillakin tavoin (Yeung 2003, 3). Weber erottelee neljä sosiaalisen toiminnan tyyppiä, joiden mukaan sosiaalinen toiminta tai muukin yksilöllinen toiminta voi olla määräytynyt. Ensimmäinen muoto on päämäärärationaalinen, jolloin toiminta tähtää tietyn rationaalisesti tavoitellun tuloksen tai harkitun oman päämäärän saavuttamiseen. Toisena on arvorationaalinen toiminta, joka on suuntautunut sellaisiin päämääriin, joiden sisältönä on jokin arvo tai ihanne. Kolmas toiminnan muoto on affektiivinen toiminta, jolloin toimitaan tunteenomaisesti, todellisten tunteiden tai tunnetilojen mukaan. Neljäs toiminnan muoto on traditionaalinen toiminta, joka tarkoittaa toimimista perinteen mukaan eli kuten ennenkin on toimittu. (Gronow yms. 2006, 303.) Vapaaehtoistoiminnan voidaan nähdä perustuvan arvorationaaliseen toimintaan, sillä tekeminen perustuu tietoisesti johonkin ihannoituun itseisarvoon, kuten esimerkiksi eettisesti hyväksytyihin arvoihin.

Kolmatta sektoria on kuvattu vastakohtaksi voiton maksimoinnille ja byrokratialle (negatiivisessa sävyssä), mutta samalla kolmannen sektorin toimijat pystyvät käyttämään hyväkseen markkinoilta perittyä joustavuutta ja tehokkuutta sekä julkisen sektorin oikeudenmukaisuutta ja ennustettavuutta (Anheier & Seibel 1990, 9). Useissa kolmannen sektorin järjestöissä koetaan, että toimintaan liittyvä byrokratia on lähes kauttaaltaan liian raskasta, ja sen nähdään vievän liikaa resursseja varsinaiselta toiminnalta. Näin ollen liika byrokratia tekee vapaaehtoistoiminnasta vaikeampaa, jonka seurauksena voi olla vapaaehtoisten häviäminen järjestöistä. (Järjestöbarometri 2014, 3-8.) Kolmanteen sektoriin lukeutuvat Helanderin (1998) mukaan pääasiassa yhdistykset ja järjestöt, joiden toiminta sisältää vapaaehtoistyötä tai -toimintaa (Helander 1998, 28). Viime vuosikymmenten aikana vapaaehtoisuudesta on tullut ilmiö, jonka yhteiskunnallinen merkitys on noussut esiin uudella tavalla. Taustalla on kaksi yhteiskunnallista muutosta, jotka ovat vaikuttaneet vapaaehtoistyön näkyvyyden kasvuun. Ensinnäkin yhteiskunnan taloudellisten voimavarojen niukkuus on tiedostettu aiempaa selvemmin. Toisena tekijänä on se, että kansalaisliikkeiden merkitys yhteiskunnallisen toiminnan kanavana ja mielipiteen ilmaisijoina on kasvanut. Julkisuudessa vapaaehtoisuutta on pääasiassa käsitelty vapaaehtoistyön yhteiskunnallisen merkityksen näkökulmasta, jolloin kysymyksenasettelut siihen liittyen ovat suurimmaksi osaksi olleet taloudellisia. (Sorri 2005, 126.) Kansantaloustieteen näkökulmasta tarkasteltaessa kolmas sektori näyttää järjestelynä, joka vähentää yksilön kustannuksia (transaktio-/liiketoiminta kustannuksia). Siitä huolimatta, että myös kolmannen sektorin toiminta vaatii resursseja, yksilöt pystyvät yhteisellä toiminnalla pienentämään kustannuksia (Anheier & Siebel 1990, 13).

Laman aikana yhteiskunnassa tapahtui suuri muutos siinä, miten kolmanteen sektoriin ja sen tuottamiin palveluihin alettiin suhtautua. Erilaiset järjestöt, kuten seurakunnat, kansalaisjärjestöt, työttömien yhdistykset, Suomen Punainen Risti ja useat muut järjestöt saivat erittäin merkittävän aseman yhteiskunnallisten palvelujen tuottajina, kehittäjinä ja rahoittajina. Näin ollen kolmannen sektorin rooli vahvistui ja sen toimijat laajensivat toimintaansa niin paikallisesti, kansallisesti kuin kansainvälisestikin (Koistinen 2014, 48). Kolmannen sektorin toimijoiden asema ja yhteistoiminta valtion ja kuntien organisaatioiden kanssa lisääntyi ja vahvistui. Kolmannen sektorin vahvistumisen seurauksena sen organisaatioista tuli merkittävä työllistäjä ja sosiaalisen pääoman kantaja (Koistinen 2014, 49).

Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta tarkasteltuna vapaaehtois- ja kansalaistoiminnalla nähdään olevan yhteiskunnallista merkitystä osallistumisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kivijalkana. Vapaaehtoistoiminta liittyy pääosin hyvinvointipalveluihin, kun ilmiötä analysoidaan suomalaisen hyvinvointivaltion kahden perustehtävän, toimeentuloturvan ja palvelujen näkökulmasta. (Matthies 2005, 305.) Näin ollen kolmannen sektorin arvostuksen kasvaessa vapaaehtois- ja kansalaistoiminta on liitetty kysymykseen hyvinvointipalvelujen tuottamisesta, uudenlaisesta organisoinnista sekä rahoituksen niukkenemisestä (Matthies 2005, 307). Sitä vastoin vapaaehtoistoiminnan ja toimeentuloturvan suhdetta ei ole niinkään huomioitu tai tarkasteltu kokonaisvaltaisesti osana palkkatyön yhteiskunnan murrosta. Palkkatyöhön perustuvan hyvin toimivan sosiaaliturvan aikana vapaaehtoistoiminta ja palkkatyö on ollut helppo nähdä toisistaan täysin erillisinä sektoreina. Tilanne on kuitenkin muuttumassa. Useimmissa jälkiteollisissa maissa etsitään tai jo toteutetaan erilaisia workforce-malleja tai muita aktivoivan sosiaalipolitiikan malleja. (Matthies 2005, 305.) Rajan vetäminen sektoreiden välille ei enää ole niin yksinkertaista, sillä ammattilaisten ja vapaaehtoisten yhteistoiminnalle on kehittynyt uusia malleja. Vapaaehtoisjärjestön aloittaessa uuden toiminnan ei enää nykyaikana odoteta, että toiminta mahdollisimman pian kunnallistettaisiin tai valtiollistettaisiin, kuten vielä pari vuosikymmentä sitten tapahtui. Nykypäivänä on tuskin mahdollista, että ratkottaessa uusia hyvinvoinnin haasteita löytyisi projektisuunnitelmaa, joka ei huomioisi kolmatta sektoria sekä kansalais- ja vapaaehtoistoimintaa projektin keskeisenä innovaation lähteenä. (Matthies 2005, 307.) Tämä osoittaa sen, että kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan merkitys ei rajoitu ainoastaan hyvinvointipalveluihin, vaan myös osallistumisen ja demokratian kannalta se on tärkeä edellytys. Yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisussa vapaaehtoisilla ja muilla aktiivisilla kansalaisilla on yhä tärkeämpi rooli. Näin ollen Matthies esittää, ettei enää voida ohittaa kysymystä vapaaehtoistoiminnan taloudellisesta pohjasta ja sen suhteesta palkkatyöhön sekä yksilöiden, toimintayksiköiden että yhteiskunnan tasolla (Matthies 2005, 307).

Vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoisjärjestöjen roolit ovat hyvinvointipalvelujen näkökulmasta moninaisia: ne täydentävät, korvaavat ja uudistavat ammatillisia ja julkisia palveluja (Matthies 2005, 308). Kolmannen sektorin toimijoiden omasta näkökulmasta katsottuna niiden yhteiskunnallista merkitystä ei haluta rajata palvelutuotantoon, vaan korostetaan laajempaa osallistumista, yhteenkuuluvuutta, yhdessä toimimista sekä vapaaehtoissektorin arvopäämääriä (Matthies 2005, 309).

Riitta Mykkänen-Hännisen mukaan vapaaehtoistyöllä on kaksi yhteiskunnallista tehtävää. Ensinnäkin se tarjoaa osallistumismahdollisuuksia kansalaisille. Osallisuus vahvistaa sidettä yksilön ja yhteiskunnan välillä ja ehkäisee näin osaltaan syrjäytymistä. Osallistuminen vapaaehtoistyöhön voi muodostua erityisen merkittäväksi työttömälle tai eläkeläiselle. Samanaikaisesti vapaaehtoistyö tarjoaa hyvinvointiyhteiskunnan palvelujärjestelmään lisäresurssin, sillä avun ja tuen tarvitsijoita on yhä enemmän. (Mykkänen-Hänninen 2007, 6.)

2.3 Suomessa vapaaehtoistoimintaan osallistutaan aktiivisesti

Vapaaehtoistoinnalla on ollut vakiintunut asema 2000-luvun hyvinvointiyhteiskunnassa ja vapaaehtoistyö on kuulunut kiinteästi muun muassa urheiluseurojen, harrastus-, kulttuuri- ja ympäristöjärjestöjen toimintaan (Mykkänen-Hänninen 2007, 9). Suomalaisista useampi kuin kolmannes osallistuu jonkinlaiseen vapaaehtoistyöhön (Yeung 2002, 24). Kansalaisareenan, HelsinkiMission ja kirkkohallituksen teettämästä tuoreesta tutkimuksesta käy ilmi, että vapaaehtoistoinnassa on mukana 1,4 miljoonaa suomalaista. Tutkimus osoittaa, että vuonna 2015 joka kolmas suomalainen teki vapaaehtoistyötä. Luvut ovat säilyneet samoina Yeungin vuonna 2002 tekemään tutkimukseen verrattuna. Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin 18 tuntia kuukaudessa. Tuntimäärä on lisääntynyt vuodesta 2010. Vapaaehtoistyötä tehdään nykyisin lähes 170 000 henkilötyövuotta, kun lukema oli 146 000 vuonna 2010. (Taloustutkimus 2015.)

Määrällisesti suomalaisten kiinnostus vapaaehtoistyötä kohtaan painottuu vahvasti urheilu- ja harrastustoimintaan sekä sosiaalialalle (Matthies 2005, 308). Suomessa suosituin vapaaehtoistoinnin osa-alue on urheilu ja liikunta; siinä on mukana kolmannes vapaaehtoistoimintaan osallistuvista henkilöistä (Yeung 2002, 26). Noin viidennes suomalaisesta vapaaehtoistyöstä tehdään sosiaalipalveluissa (Mykkänen-Hänninen 2007, 9). Yhteiskunnan hyvinvoinnin näkökulmasta vapaaehtoistoiminta on keskeistä erityisesti kansalaisten osallisuuden, aktiivisuuden ja sosiaalisten verkostojen ylläpidolle (Yeung & Grönlund 2005, 169).

Hannu Pääkkösen tutkimus suomalaisten ajankäytöstä osoittaa, että vapaaehtoistyötä tekevät eniten hyvin koulutetut ja työelämässä mukana olevat henkilöt (Pääkkönen 2010, 16). Järjestöjen kautta vapaaehtoistyötä tekevät antoivat usein myös epävirallista apua, mikä tarkoittaa, että aktiivisuus kasautui usein samojen henkilöiden harteille. Tutkimus osoittaa

myös, että eurooppalaisessa vertailussa Suomi sijoittui sosiaaliseen pääomaan käytetyssä ajassa 14 maan joukossa kärkiryhmään. (Pääkkönen 2010, 17).

Yeungin tutkimusten mukaan ehdottomasti yleisin suomalaisia vapaaehtoistyöhön motivoiva tekijä on halu auttaa muita ihmisiä. Haastattelututkimuksessa yli 40 % haastatelluista kokee näin. Toiseksi yleisin motiivi on ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen toimintaan (Yeung 2002, 32). Tämä osoittaa, että elämän valintoja ei tehdä enää samassa määrin kuin aikaisemmin instituutioiden ohjaamina vaan itsenäisemmän identiteetin rakentamisen kautta. On nähtävissä, että kyse ei ole itsekkyydestä vaan aiempaa yksilöllisemmästä näkökulmasta elämään. Yksilön näkökulmasta vapaaehtoistoiminta saatetaan kokea omana, henkilökohtaisena projektina, joka palkitsee monin tavoin. (Yeung 2002, 37.)

Vapaaehtoistoiminta ja palkkatyö on ajateltu pitkään toisensa poissulkevin tai kilpailevin alueina. Myös työssäkäyvien kansalaisten vapaaehtoistoiminta mielletään työelämän ulkopuoliseksi työelämän vastapainoksi (Matthies 2005, 309). Siitä huolimatta, että toiminnat eroavat toisistaan, voi vapaaehtoistoiminta sisällöllisesti olla kytköksissä yksilön palkkatyöhön, esimerkiksi kun toimitaan oman alan ammattijärjestöissä. Matthies väittää, että myöhäismodernissa yhteiskunnassa vain palkkatyö ei ole muodostumassa joustavammaksi, vaan myös palkallisen työn ja vapaaehtoistyön selkeä erillisyys hämärtyy ja madaltuu. Voi olla helpompaa osoittaa yhteiskunnallista osallistuneisuutta vapaaehtoistyön kautta kuin esimerkiksi osallistua palkkatyön kautta, sillä vapaaehtoistoiminnassa tehtäviä voi määritellä yksilöllisesti ja sitoutuminen on matalampaa kuin palkkatyössä. Varsin monilla aloilla vapaaehtoistyö on tullut osaksi elämäntilaa ja on mahdollista, että vapaaehtoistoiminnassa työpäivät ovat jopa pidempiä kuin palkkatyössä. (Matthies 2005, 310.)

Yksilöllisyyden lisääntyminen on ollut luonteenomaista länsimaisen yhteiskunnan modernisaatiolle. Tämä on tarkoittanut instituutioiden määräysten ja rajoitusten vaikutuksen vähenemistä ihmisten elämänvalintoihin. Näiden yhteiskunnallisten muutosten on katsottu tekevän vapaaehtoistoiminnasta vähemmän kollektiivista, yksilöllisempää ja refleksiivisempää. Muutosten voidaan näin ollen nähdä haastavan yksilöiden vapaaehtoistoimintaan motivoitumisen, mukaan lähtemisen ja pidemmällä tähtäimellä sitoutumisen. Konkreettisen toiminnan lisäksi tämä koskee mielenkiintoisella tavalla myös tutkimusta, sillä yksilölliset elämänvalinnat tulevat vaikuttamaan myös tutkimusnäkökulmien moninaisuuteen ja valintoihin. (Yeung 2005, 104.)

3. SITOUTUMINEN VAPAAEHTOISTYÖHÖN

Kolmannella sektorilla toimiville järjestöille on tyypillistä, että vapaaehtoisia on paljon, vapaaehtoisille on tarjolla lukuisia erilaisia rooleja ja että merkittävä osa järjestön toiminnasta ja tuloksista syntyy vapaaehtoisten toiminnan avulla. Kilpailu vapaaehtoisista ja heidän ajastaan on kiristynyt 2000-luvulla. Vapaaehtoisten tapa sitoutua järjestöihin on muuttunut ja ihmiset sitoutuvat ennemminkin itseensä kuin järjestöihin. Lisäksi on havaittavissa, että järjestöjen toiminnan piirissä käytettävä aika on lyhentynyt ja muuttanut luonnettaan projektinomaiseksi. Tämä tarkoittaa, että yhden järjestön sijaan toimitaan elämäntilanteen mukaan monessa järjestössä. Järjestöjen toiminnan ja varsinkin niiden kehittämisen näkökulmasta vapaaehtoisten vaihtuminen aiheuttaa perinteen katkeamisia ja keskustelun katkollisuutta. (Harju 2007, 51-52.) Tässä tutkimuksessa tulen reflektoida empiirisen aineiston avulla edellä mainittuja oletettuja muutoksia liittyen vapaaehtoisten tapaan sitoutua järjestöihin. Lisäksi tarkastelen, ovatko vapaaehtoiset havainneet muutoksia toiminnassa mukana ollessaan.

Tarkasteltaessa vapaaehtoistoiminnan muotojen kansainvälisiä tulevaisuuden näkymiä, esiin nousee erityisesti episodisen, lyhytaikaisen vapaaehtoisuuden kasvu. Sama on huomioitu myös suomalaisessa vapaaehtoisikirjallisuudessa (Nylund & Yeung 2005, 27-28). Episodisen vapaaehtoisuuden eli pätkävapaaehtoisuuden lisääntyminen on selkeä, kansainvälisten empiiristen vapaaehtoistutkimusten trendi. Puhutaan myös uudesta vapaaehtoisuudesta. Pätkävapaaehtoisuutta ei kuitenkaan tulisi nähdä vähempiarvoisena kuin säännöllinen vapaaehtoisuus. (Nylund & Yeung 2005, 28.) Se kuitenkin asettaa haasteen, kuinka uusia ihmisiä saadaan sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan tulevaisuudessa (Nylund & Yeung 2005, 31).

3.1 Sitoutumisen määrittelyä

Sitoutumisen käsite ei ole aivan yksiselitteisesti määriteltävissä, ja sitä voidaan käyttää monissa eri yhteyksissä. Eri tieteenalojen edustajat painottavat sitoutumisessa hieman eri aspekteja (Jokivuori 2002, 17). Sitoutumisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi poliittista sitoutumista, uskonnollista sitoutumista tai henkilöstön sitoutumista organisaatioon. Sitoutumisesta voidaan käyttää myös muita termejä kuten osallistuminen, kiintymys, velvoitus tai antaumus (Wijkberg 1992, 6). Sitoutumista pidetään kuitenkin vaihtelevista määritelmistä ja lähestymistavoista huolimatta Jokivuoren mukaan sosiaalipsykologisenä ilmiönä. Sitoutumisella viitataan yleensä henkilön ja organisaation väliseen siteeseen tai

suhteeseen (Jokivuori 2002, 17). Kanter määrittelee sitoutumisen (1968, 499) sosiaalisten toimijoiden halukkuudeksi antaa energiansa ja lojaliteettinsa sosiaaliselle järjestelmälle sekä yksilöiden kiintymykseksi sosiaalisiin suhteisiin. Sitoutumisen tarkastelussa on ymmärrettävä sekä organisaation tilannetta että sitoutumiseen vaikuttavia yksilöllisiä motivaatiotekijöitä. Näin ollen sitoutumisella on kaksoismerkitys, sillä se yhdistää rakenteellisen näkökulman yksilönäkökulmaan. (Jokivuori 2002, 19.)

Yksimielisyyden puute on vaikuttanut siihen, millä tavoin sitoutuminen määritellään ja mitataan. Näin ollen samasta ilmiöstä on käytetty eri termejä. (O'Reilly & Chatman, 1986, 492.) Porter kumppaneineen on määritellyt sitoutumisen (Mowday, Steers, & Porter, 1979; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974), yksilön samaistumisen ja osallistumisen vahvuutena tiettyyn organisaatioon (Porter ym. 1974, 604). O'Reilly ja Chatman sitä vastoin määrittelevät sitoutumisen psykologiseksi siteeksi, jonka luonne ja perusta voivat vaihdella. Site voi perustua mukautumiseen (*compliance*), samaistumiseen (*identification*) tai sisäistämiseen (*internalization*). Heidän mukaansa mukautumisella tarkoitetaan alimman tasoista sitoutumista, jolloin henkilön suhtautuminen organisaatioon on myönteinen ja toivottu joidenkin etujen tavoittelun vuoksi. Samaistuminen edellyttää organisaation arvojen hyväksymistä ja kunnioitusta, mutta henkilön ei välttämättä ole omaksuttava niitä. Sisäistäminen edellyttää, että organisaation toimintaan panostaminen perustuu yksilön arvojen, asenteiden ja tavoitteiden yhdensuuntaisuuteen organisaation arvojen ja tavoitteiden kanssa. Sitoutuminen määritellään siis edellä mainittujen kolmen komponentin yhdistelmäksi. (O'Reilly & Chatman 1986, 493.)

Sitoutumista on käsitelty laajasti palkkatyön yhteydessä ja silloin sitoutumisen merkitys on korostunut nimenomaan tärkeänä tekijänä työntekijöiden työssä viihtyvyyden sekä hyvinvoinnin kannalta (esim. Meyer & Allen 1997, 14-15; O'Reilly & Chatman 1986, 492.) Sitoutuminen voi kuitenkin liittyä myös vapaaehtoistyöhön, harrastusryhmään tai yhdistystoimintaan (Meyer & Allen 1997, 2). Tutkijat ovat kiinnostuneita siitä, miten sitoutuminen organisaatioon näkyy sitoutumisessa myös muunkaltaisiin yhdistyksiin (Meyer & Allen 1997, ix). Näin ollen sitoutumisen käsite voi olla hyvin moniulotteinen.

3.2 Vapaaehtoistoimintaan sitoutuminen aiempien tutkimusten valossa

Vapaaehtoistyön motiivitutkimuksia on tehty Suomessa ja maailmalla runsaasti, mutta vapaaehtoistyöhön sitoutumisen tarkastelu, etenkin Suomessa, on vähän tutkittu alue (Yeung,

2007, 156). Vapaaehtoistoimintaa on tutkittu paljon, mutta tutkimuksissa on keskitytty usein vapaaehtoistyön motiiveihin. Sen sijaan vapaaehtoistoimintaan sitoutuminen on jäänyt vähemmälle huomiolle. Aiemmissa vapaaehtoistyöhön sitoutumista käsittelevissä tutkimuksissa sitoutuminen on usein määritelty toiminnan kestona tai vapaaehtoistyöhön käytettynä aikana (Yeung 2007, 158). Vapaaehtoistoimintaan sitoutumisesta on siis erittäin vähän – lähes olemattomassa määrin – varsinaista suomalaista empiiristä tutkimusta. Vapaaehtoisuudesta on tullut yhä yleisempää. Vapaaehtoisten työntekijöiden halu jatkaa työssään on yksi syy, miksi sitoutumista on alettu tutkia (Wilson 2000, 230).

Yeungin pitämässä 15.5.2003 esitelmässä Kansalaisareena ry:n 10-vuotisjuhlaseminaarissa hän otti esille, millaisia arvoja uusimmissa suomalaisissa vapaaehtoistoiminnan tutkimuksissa on noussut esille. Yeungin mukaan joillekin vapaaehtoisille arvot ovat yksiselitteisesti keskeisin lähtökohta vapaaehtoistyöhön osallistumisessa. Tämä näkyy siinä, että vapaaehtoinen on selkeästi suuntautunut toteuttamaan auttamisen tai vaikkapa työn tekemisen itseisarvoa, jonka kokee osaksi arvomaailmaansa. Arvojen merkitys voi nousta esiin myös toisella tavalla, jos vapaaehtoinen kiinnostuu nimenomaisesti jonkin tietyn järjestön toiminnasta, jonka arvot hän kokee itselleen läheisiksi. On myös mahdollista, että arvopohja käy ilmi siten, että henkilö on lähtenyt etsimään aktiviteetteja juuri vapaaehtoistoiminnasta eikä vaikkapa uusista harrastuksista.

Davis ym. (1999) tutkivat vapaaehtoistyöntekijöiden luonteenpiirteiden vaikutusta toiminnan keston empatia-käsitteen avulla. Tutkimuksissa empatia nähtiin persoonallisuuden piirteenä ja yksilön empaattisuudella todettiin olevan vaikutusta siihen, millaisissa tilanteissa ihminen viihtyy vapaaehtoistyössä. Davisin tutkimustulosten mukaan empaattinen ihminen sopii vapaaehtoistyön, joka vaatii emotionaalista sitoutumista. Lisäksi on tärkeää vapaaehtoistyön keston kannalta, että vapaaehtoistyöntekijälle löytyy juuri oikea vapaaehtoistyön tekemisen muoto. (Yeung 2007, 155.)

Lahtinen (2003) on tutkinut mielenterveyspotilaiden kanssa työskentelevien vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumista ja erityisesti heidän sitoutumisen kohdettaan (Yeung 2007, 154). Hänen tutkimustensa mukaan sitoutuminen vapaaehtoistyöhön ei ole lähtökohtainen motiivi eikä vapaaehtoistyöntekijä voi olla toimintaan sitoutunut, ennen kuin on ollut siinä mukana. Toiminnan myötä sitoutuminen tulee kuitenkin tärkeäksi. Ensiksikin vapaaehtoistyöntekijä voi sitoutua vapaaehtoistyötä tekevien ryhmään, jolloin halutaan olla uskollisia toisille ryhmäläisille. Toiseksi sitoutumisen muodoksi Lahtinen esittää sitoutumisen

asiakkaaseen tai potilaaseen, jolloin halu palvella asiakasta on suurempi kuin halu palvella organisaatiota. Kolmanneksi vapaaehtoinen voi sitoutua johonkin suureen ideologiaan, jolloin taustalla ovat ihanteet ja arvot. Neljänneksi vapaaehtoinen voi sitoutua organisaatioon, jolloin pyritään hallitsemaan organisaation toimintaperiaatteet, ja kuuluminen kyseiseen organisaatioon on tärkeää. (Lahtinen 2003, 26-27).

Omoto ja Snyder (1995) tutkivat vapaaehtoistyöntekijöitä, jotka toimivat AIDS-potilaiden kanssa. Heidän tutkimuksessaan vapaaehtoistyöntekijöiden sosiaalinen tuki oli – mielenkiintoista kyllä – negatiivisessa yhteydessä toiminnan kestoon (Yeung 2007, 155). Vapaaehtoistyöntekijät, jotka kokivat saavansa sosiaalista tukea vapaaehtoistyön ulkopuolelta, lopettivat vapaaehtoistyön helpommin kuin ne vapaaehtoiset, joilta vastaava sosiaalinen tuki puuttui (Snyder & Omoto 1992, 231). Yeung puolestaan on havainnut henkilön ennakkoodotusten vaikuttavan toiminnan kestoon (Yeung 2007, 155). Ne vapaaehtoiset, joiden odotukset toiminnasta ovat avaria ja matalia, jatkavat toimintaa todennäköisemmin kuin henkilöt, joilla on tarkat odotukset toiminnasta (Omoto & Snyder 1992, 231).

Chacónin, Vecinan ja Dávilan (2007) tutkimuksen mukaan yksilön aikomukset (*behavioral intentions*) ennakoivat vapaaehtoisten sitoutumista parhaiten. He tutkivat sosiaalisissa järjestöissä toimivia vapaaehtoisia laajan kyselytutkimuksen avulla (Chacón, Vecina ja Dávila, 2007, 627).

Matsuba, Hart ja Atkins (2007) ovat tutkineet sosiaalis-rakenteellisten tekijöiden, kuten persoonallisuuden, arvojen ja sosiaalisten suhteiden vaikutuksia sitoutumiseen vapaaehtoistyössä (Matsuba ym. 2007, 889). Heidän tutkimuksessaan vapaaehtoistyöhön käytetty aika määritteli sitoutumista, ja näin ollen he mittasivat sitoutumista työhön käytetyllä ajalla. Heidän mallinsa mukaan sitoutumiseen vaikuttavat yksilön persoonallisuus, identiteetti, arvot, demografiset ominaisuudet, kuten ikä ja koulutus, sekä sosiaaliset suhteet. Tutkimus osoittaa sosiaalisten mahdollisuuksien edistävän vapaaehtoistyöhön sitoutumista (Matsuba ym. 2007, 907).

Yeung keräsi vuonna 2005 laajan tutkimusaineiston kahdessa sosiaalialan vapaaehtoistoimijoiden koulutustilaisuudessa. Aineistosta kävi ilmi, että heti saamisen jälkeen toiseksi olennaisin sitoutumisen elementti on antaminen. Vapaaehtoistoimintaan sitoutumisessa oleellista on myös antamisen ja saamisen sykli; auttajan ja autettavan, antajan ja saajan rajat hälvenevät palkitsevalla tavalla (Yeung 2007, 160-161). Sitoutumisen

elementeistä tarkempaan tarkasteluun on syytä ottaa myös kokemus läheisyydestä, joka muodostaa oleellisen osan toimintaan sitoutumiselle. Tutkimuksen perusteella moni voi innostua lähtemään toimintaan, mutta vain yksilöt, jotka kokevat toiminnan sosiaaliset suhteet antoisina, jatkavat toiminnassa mukana (Yeung 2007, 161). Yeung nosti tässä yhteydessä myös esille, että yksi olennainen kysymys sitoutumisessa on se, miten vapaaehtoisia johdetaan (Yeung 2007, 163).

3.3 Organisaatioon sitoutuminen

Organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, millä tavoin henkilö on kiintynyt tai asennoitunut organisaatioonsa (Jokivuori 2002, 19). Organisaatioon sitoutunut henkilö hyväksyy organisaation tavoitteet ja osoittaa kiintymystä, lojaaliutta sekä samaistumista organisaatioon (Meyer & Allen 1997, 11-12) Organisaatioon sitoutumista luonnehtii siis samastuminen organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, halukkuus pyrkiä tekemään parhaansa ja halu pysyä organisaation jäsenenä (Jokivuori 2002, 20). Sitoutumisella on siten kaksoismerkitys siinä, että se yhdistää rakenteellisen näkökohdan yksilön näkökulmaan, joten sitoutumisen tarkastelussa on ymmärrettävä sekä organisaation tilannetta että sitoutumiseen vaikuttavia yksilöllisiä motivaatiotekijöitä (Jokivuori 2002, 19). Lämsä ja Hautala (2005) määrittelevät sitoutumisen kokonaisuutena, joka muodostuu työntekijän työkäyttäytymisestä ja -asenteista. Heidän mukaansa työntekijä voi olla sitoutunut esimerkiksi ammattiin, työtehtävään, organisaatioon, asiakkaisiin tai toisiin työntekijöihin. Näin ollen tilanteet ja vuorovaikutussuhteet vaikuttavat sitoutumiseen (Lämsä & Hautala 2005, 92-94.)

Organisaatioon sitoutumisen käsitettä on pääasiassa sovellettu työllistäviin organisaatioihin (työorganisaatioihin), mikä viittaa sitoutumiseen taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja organisaatioihin. Käsitteen juuret juontavat jo 1930-luvulle, Human relations -koulukunnan tutkimuksiin, joissa ensimmäisen kerran tuotiin esille ajatus, että työntekijä voisi samaistua organisaatioonsa. Kiinnostus organisaatioon sitoutumiseen nousi 1960-luvulla koulutustason nousun ja yritysten kasvun myötä. (Jokivuori 2002, 19.)

Allen ja Meyer (1990) ovat samaa mieltä siitä, että organisaatioon sitoutuminen tulee nähdä psykologisena tilana, jossa käy ilmi työntekijän suhde organisaatioon ja hänen halukkuus pysyä mukana organisaatiossa. Allen ja Meyer pitävät erilaisten organisaatioon sitoutumisen määritelmien erona psykologisen tilan luonnetta. Tältä pohjalta he ovat määrittäneet sitoutumisen kolme komponenttia: affektiivisen, jatkuvuus- ja normatiivisen komponentin.

(Allen & Meyer 1991, 67; Meyer & Allen 1997, 11.) Organisaatioon sitoutuminen on määritelty lukuisin eri tavoin ja määritelmiin on rakennettu sitoutumismalleja (Sipiläinen-Salo 2012, 11). Useissa tutkimuksissa tulevat esiin samat kolme ulottuvuutta: affektiivinen sidos organisaatioon, organisaatiosta lähtemiseen liittyvät kustannukset ja velvollisuus pysyä organisaatiossa (Meyer & Herscovitch 2001, 305). Näin ollen moniulotteisissa malleissa organisaatioon sitoutuminen poikkeaa toisistaan lähinnä ulottuvuuksien suhteen (Sipiläinen-Salo 2012, 11).

O'Reillyn ja Chatmanin (1986) tutkimuksen mukaan yksilön sitoutuminen liittyy vahvasti psykologiseen tai välineelliseen kiintymykseen. Heidän sitoutumismallissaan psykologinen kiintymys tarkoittaa syvempää sitoutumista ja siihen liittyy osallistumisen sekä sisäistämisen käsitteet. Välineellinen sitoutuminen taas on palkkio perusteista ja kuvastaa yksilön pintapuolista organisaatiositoutumista. (O'Reilly & Chatman, 1986, 497). Allenin ja Meyerin kolmikomponenttimalli on tänä päivänä hyödynnetympi ja paremmin tunnettu kuin O'Reillyn ja Chatmanin malli (Cohen 2007, 340).

Aiemmissä tutkimuksissa on painotettu jakoa asenteisiin liittyvään sitoutumiseen (attitudinal commitment) ja toiminnallisuuteen liittyvään sitoutumiseen (behavioral commitment). Käsitteiden erittelyllä on ollut tärkeä merkitys niin sitoutumisen määrittelyyn kuin mittaamiseenkin. Lisäksi se on vaikuttanut sitoutumisen tutkimukseen ja seurauksiin. Asenteellinen sitoutuminen keskittyy prosessiin, jossa yksilö hyväksyy organisaation ja sen päämäärät. Sitä voidaan ajatella mielenlaatuna, jossa yksilö harkitsee, missä määrin omat arvot ja tavoitteet yhtenevät organisaation kanssa. Toiminnallinen sitoutuminen liittyy prosessiin, jossa yksilö huomaa ”lukkiutuneensa” johonkin organisaatioon ja siihen, miten hän käsittelee ajatusta. Näin ollen sitoutuminen syntyy toiminnan kautta. (Allen & Meyer 1997, 9.)

Jokivuoren mukaan useissa organisaatiositoutumisen tutkimuksissa on korostettu identifikaation merkitystä. Yksilön ja organisaation välinen sosiaalinen side merkitsee paitsi sidonnaisuutta, myös samaistumista. Työntekijä, joka on samaistunut organisaatioonsa, ei ajattele vain omaa etuaan vaan myös koko organisaation etua. (Kiiänmaa 1996 & Jokivuori 2002, 20.)

3.4 Sitoutumisen kolmikomponenttimalli

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vapaaehtoisten sitoutumista Meyerin ja Allenin organisaatioon sitoutumisen kolmikomponenttimallin avulla. He ovat tarkastelleet

organisaatioon sitoutumista psykologisena rakenteena, joka on irrallinen yksilön käyttäytymisaikeista (Allen ja Meyer 1990; Meyer & Allen, 1997, 23-25).

Organisaatioon sitoutuminen voidaan heidän mukaansa jaotella kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat affektiivinen, normatiivinen ja jatkuva sitoutuminen. Yksilön on mahdollista kokea näitä kolmea sitoutumisen komponenttia samanaikaisesti vaihtelevia määriä (Allen & Meyer 1997, 13). Affektiivisessä sitoutumisessa on kyse tunneperäisestä sitoutumisesta ja se kuvastaa työntekijän emotionaalista kiintymystä organisaatioon (Allen & Meyer 1997, 12). Affektiivinen sitoutuminen ilmenee siten, että voimakkaasti sitoutunut yksilö on identifioitunut organisaation jäseneksi ja nauttii jäsenyydestä (Meyer & Allen 1990, 2-4). Affektiivisesti sitoutunut työntekijä samaistuu siis organisaatioon ja hyväksyy sen tavoitteet ja arvot. Kyse on kiintymyksestä organisaatioon, ja se perustuu yksilön tunteisiin. Affektiiviselle sitoutumiselle ominaista on se, että yksilö on halukas ponnistelemaan organisaation hyväksi (Allen & Meyer 1997, 23-25). Tutkimusten mukaan affektiivinen sitoutuminen vaikuttaa vahvimmin työntekijöiden osallistumiseen ja työsuorituksiin (Allen & Meyer 1997, 25). Heidän mukaansa affektiivinen sitoutuminen syntyy palkitsevien ja myönteisten työkokemusten seurauksena. Työntekijöille asetettujen odotusten vastaavuus heidän työkokemuksiinsa vaikuttaa siihen, millä tavoin he tuntevat sitoutumista organisaatioon. Ne työntekijät, joiden odotukset työstä täyttyvät paremmin, sitoutuvat affektiivisesti vahvemmin organisaatioon kuin ne työntekijät, joiden odotukset eivät täyty. Myönteiset työkokemukset syntyvät organisaatioissa, joissa työntekijät uskovat organisaation välittävän heistä, joissa he tuntevat saavansa tukea ja oikeudenmukaista kohtelua, joissa huolehditaan heidän ammatillisesta pätevyydestään, joissa tarjotaan heille haasteellisia työtehtäviä ja annetaan niistä suoriutumista palautetta. (Allen & Meyer 1997, 56.)

Normatiivisella sitoutumisella tarkoitetaan, että työntekijä on sitoutunut organisaatioon velvollisuudentunnosta. Normatiivinen sitoutumismuoto on peräisin yksilön kulttuurista tai työmoraalista ja se kehittyy yksilön kasvaessa organisaation jäsenenä (Allen & Meyer 1997, 60). Allenin ja Meyerin sitoutumismallin ulottuvuuksista normatiivinen sitoutuminen on vähiten käytetty (Allen & Meyer 1990, Allen & Meyer 1996, Meyer & Allen 1997). Normatiivisesti sitoutunut työntekijä kunnioittaa organisaation tarkoitusta ja arvoja; samalla työntekijä saattaa kokea, että olisi moraalinen vastainen lähtö organisaatiosta (Allen & Meyer 1997, 23-25). Työntekijä tuntee velvollisuudekseen pysyä organisaatioissa. Työntekijä voi tuntea normatiivista sitoutumista organisaation häneen kohdistamien ponnisteluiden vuoksi,

mikä voi olla seurausta työelämän joustotarpeiden huomioimisesta tai koulutuskustannuksiin osallistumisesta. Velvollisuudentunto voi myös johtua esimerkiksi omien vanhempien osoittamasta käyttäytymismallista, jossa lojaalisuus organisaatiota kohtaan on tärkeää. Normatiivisella sitoutumisella vaikuttaa olevan pienempi vaikutus työntekijöiden käyttäytymiseen kuin affektiivisella. Siitä syystä se on nähty suhteellisen merkityksettömänä eikä sille ole annettu painoarvoa. (Meyer & Allen 1997, 25.)

Jatkuva sitoutuminen perustuu hyötyihin, joita organisaatioon sitoutuminen antaa työntekijälle. Työntekijä saattaa laskelmoida, ettei organisaatiosta kannata lähteä olemassa olevien hyötyjen menettämisen uhalla. Tällaisia hyötyjä voivat olla esimerkiksi palkka ja muut työhön kuuluvat etuudet. Jatkuva organisaatioon sitoutuminen puolestaan sitoo työntekijöitä organisaatioon, mutta se nähdään usein negatiivisena sen laskelmoivan luonteen vuoksi. Meyerin ja Allenin tulkinnan mukaan jatkuvuusitoutuminen voidaan nähdä sitoutumisena, joka on rationaalisen valinnan definioima tilanne. Työntekijä arvioi lähdön vaikutusta esimerkiksi eläkejärjestelyihin, virkavuosien mukanaan tuomiin etuihin ja saavutettuun ammattipätevyyteen. Eli kaikkeen siihen, jonka saavuttamiseksi hän on uurastanut uhraten rahaa, aikaa ja itselle tärkeitä asioita. Työntekijän on harkittava organisaation jättämisen kustannuksia verrattuna kaikkeen arvokkaana pitämäänsä ja organisaatiossa saavuttamaansa. (Meyer & Allen 1997, 57-58.)

3.5 Motivaation merkitys vapaaehtoistyössä ja siihen vaikuttavat tekijät

Motivaatio muodostaa vapaaehtoistyön kivijalan ja vapaaehtoistyöntekijän motiivit ovat tärkeä vapaaehtoistyön tutkimusalue (Yeung 2005, 83). Motivaatio ja sitoutuminen liittyvät vahvasti toisiinsa, eikä niitä ole mahdollista tarkastella täysin erillään toisistaan. Vapaaehtoistyön toteutumisen ja jatkuvuuden kannalta motivaatio on avainasemassa niin käytännön elämän kuin tutkimuksen kannalta. Myös Lahtinen liittää motiivit ja sitoutumisen toisiinsa. Lahtisen mukaan sitoutuminen ei ole lähtökohtainen motiivi. Vapaaehtoistyöhön sitoutumisen ja toiminnassa jatkamisen kannalta vapaaehtoisten motivaatio vaikuttaa ratkaisevasti (Yeung, 2005, 83). Näin ollen tässä tutkimuksessa on otettava huomioon myös vapaaehtoisten toiminnan taustoja, jotta sitoutuneisuuden kokemusta voi ymmärtää. Kyetäksemme ymmärtämään vapaaehtoistoiminnan motivaatiota, on motiivielementteinä huomioitava tulevaisuuteen liittyvien tekijöiden ohella myös menneisyyteen ja nykyisyyteen liittyvät tekijät (Yeung 2005, 87).

Motivaatio muodostuu erilaisista tekijöistä, kuten konkreettisista ja tiedostetuista syistä, mutta myös minäkuvasta, tunteista, arvoista ja elämäntilanteesta (Mischel 1999, 420–421). Vapaaehtoistoiminnan kannalta on keskeistä, että motivaatioon kuuluu olennaisesti myös ympäristö ja yksilön suhde ympäristöönsä (Yeung 2005, 87). Motiivit voidaan nähdä tarpeiden ja viettien kokonaisuuksina, jotka antavat ihmisen toiminnalle energian ja syyn (Maslow 1970, 23–26). Ihmistä motivoivat samanaikaisesti sekä sisäiset että ulkoiset tekijät (Yeung 1999, 7). Yksilön motiivit voivat erota myös siinä, että osa motiiveista voi olla itsekkäitä ja osa altruistisia (Nylund 2000, 39). Motivaation moniulotteisuutta on pidetty vaikeana tutkimuskohteena (Yeung 2005, 83), sillä vapaaehtoistyötä tekevien motiivien on myös todettu muuttuvan toiminnan aikana (Lähteenmaa 1998, 151–152).

3.6 Mitä vapaaehtoistyön motiiveista tiedetään?

Aiempi tutkimus motivaatiosta vapaaehtoistyössä keskittyy määrälliseen tutkimukseen. Clary ja Snyder (1991) ovat tarkastelleet motivaatiota vapaaehtoistoiminnassa funktionaalisen analyysin avulla. He ovat kehittäneet vapaaehtoistyöntekijän motiivien mittaamiseen Vapaaehtoisten funktioiden luettelon, VFI-mittarin (*The Volunteer Functions Inventory*). Mittari pohjautuu funktionaaliseen analyysiin ja muodostuu kuudesta vapaaehtoistyöhön motivoivasta funktiosta. Ne ovat: arvot (*Values*), oppiminen/ymmärtäminen (*Understanding*), sosiaalinen funktio (*Social*), ura ja sen kehitys (*Career*), egoa suojeleva eli omat vaikeudet - motiivi (*Protective*) (Clary et. al. 1998, 1516–1530). Mittaria on käytetty erilaisissa järjestöissä toimivien vapaaehtoisten motiivien mittaukseen, ja useissa tutkimuksissa arvot ovat olleet tärkein vapaaehtoistyön motivaatiotekijä.

Aiheesta on myös jonkin verran laadullisia tutkimuksia, jotka tuovat mielenkiintoisia näkökulmia motiivien tutkimuskenttään. Yeung on tarkastellut teemahaastattelujen avulla pelastusarmeijan vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja. Hän löysi yhteensä 41 vapaaehtoistyön motiivia. Näiden kautta hän muodosti neljä vapaaehtoistyöhön lähtemisen orientaatiota: tekemisen kaipuun orientaatio, auttamisen halun orientaatio, kokeilunhalun orientaatio ja ryhmän kaipuun orientaatio. (Yeung 1999, 31-77.) Tekemisen kaipuu ja auttamisen halu olivat yleisimpiä motiiveja. Kokonaisuudessaan erityyppisiä motiiveja oli hyvin paljon. Orientaatiossa on mukana samanaikaisesti niin itsekkäitä kuin epäitsekkäitä elementtejä, jotka voidaan jaotella sisäisen, ulkoisen ja tulevan sekä menneen akseleille. Yeung on sitä mieltä, ettei kyseisiä ulottuvuuksia ole mahdollista tarkastella irrallisina toisistaan. Kyseessä on sisäisesti mielekkäitä kokonaisuuksia eikä erillisten motiivien yhteismääriä. Keskeisimpänä

johtopäätöksenä tutkimuksessa oli motiivien kokonaisvaltaisuus ja monitahoisuus. Haastateltavat kokivat vapaaehtoistoiminnan lähes työnä ja kaiken kaikkiaan vapaaehtoistoiminta merkitsi heille paljon. (Yeung 1999, 78–82.)

Lähteenmaa (1998) on tutkinut nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja Walkers-yökahvilassa. Tutkimuksen mukaan nuorten voimakkaimmaksi motiiviksi nousi vapaaehtoistyöstä saadut ”hyvät fiilikset”, joita Lähteenmaa kuvailee hedonistiseksi altruismiksi. Hedonistisessa altruismissa kytkeytyy hänen mukaansa nautinnon tavoittelu itselle ja toisten hyväksi toimiminen. (Lähteenmaa 1998, 149-152.) Yeungin (2004) väitöstutkimuksessa altruismi nousi merkittävänä vapaaehtoistyön motiivina esiin. Yeung osoittaa, että altruismi ja individualismi eivät ole toisiaan pois sulkevia tekijöitä. Kyse on ennemminkin siitä, että auttaminen ja oma ilo yhdistyvät. Vapaaehtoistoiminta mahdollistaa itsensä toteutuksen ja tarjoaa monelle tavan elää, se on osa identiteettiä ja mahdollistaa kuulumisen sosiaalisiin verkostoihin. (Lindfors 2014, 14).

Taulukko 1. Yhteenveto tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostumisesta.

Käsite	Aiempi tutkimus	Teoreettinen malli
Kolmas sektori Vapaaehtoistoiminta	Yeung 2002 Nylund & Yeung 2005 Matthies 2005 Pääkkönen 2010	
Sitoutuminen Organisaatioon sitoutuminen	Jokivuori 2002 Lahtinen 2003 Yeung 2005 & 2007 Harju 2007	Sitoutumisen kolmikomponenttimalli (Allen & Mayer 1990)
Motiivit Motiivit vapaaehtoistyössä	Maslow 1970 Lähteenmaa 1998 Yeung 1999 Yeung 2002 Yeung 2005 Mönkkönen 2005 Mykkänen-Hänninen 2007	

4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavoin kolmannen sektorin organisaatioissa toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutuminen vapaaehtoistyöhön eroaa kahdessa eri yksikössä, joissa toisessa vapaaehtoistyöntekijöillä on oltava ammatillinen koulutus ja alan työkokemusta ja toisessa taas ammatillisia vaatimuksia vapaaehtoistyölle ei ole. Kyseessä on vertaileva laadullinen tutkimus, jossa tarkastellaan, eroaako sitoutuminen ja motivaatio näiden kahden yksikön vapaaehtoisten välillä ja miltä osin ne eroavat toisistaan sekä millaiset tekijät voivat selittää näitä eroavaisuuksia. Tutkimukseen on haastateltu Setlementti Naapuri ry:n vapaaehtoistyöntekijöitä kahdesta eri yksiköstä ja tutkimus perustuu vapaaehtoistyötä tekevien omiin kokemuksiin ja näkemyksiin aiheesta. Sitoutuminen ja motivaatio ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa, sillä motivaatiotekijät ovat ratkaisevassa roolissa toiminnassa jatkamisen ja sitoutumisen kannalta (Yeung 2005, 83). Näin ollen sitoutumisen ymmärtämiseksi tutkimuksessa on tarkasteltava vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttavia motivaatiotekijöitä. Aiemmat tutkimukset aiheesta ovat usein perustuneet määrällisiin kyselyaineistoihin, minkä seurauksena vapaaehtoistyöntekijöiden omat näkemykset ja kokemukset eivät tule välttämättä tarpeeksi esille (Nylund & Yeung 2005, 22). Siitä syystä tämän tutkimuksen avulla selvitän haastateltavien omakohtaisia sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä motivaatiotekijöitä. Lisäksi tarkastelen, miten vapaaehtoistyötä tekevät itse näkevät vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden ja toimintaan sitoutumisen tulevaisuudessa.

Tutkimuksessani vastaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Eroavatko kolmannen sektorin organisaatioissa toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden motiivit ja sitoutuminen kahdessa eri yksikössä, joissa toisessa vapaaehtoistyöntekijöillä on oltava ammatillinen koulutus ja alan työkokemus ja toisessa taas ammatillisia vaatimuksia vapaaehtoistyölle ei ole.
2. Jos eroavat, niin millä tavoin ja miksi?

4.2 Tapaustutkimus tutkimusmenetelmänä

Tässä tutkimuksessa käytetään laadullista tutkimusmenetelmää ja tutkimus on toteutettu tapaustutkimuksena. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään tutkimuskohdetta ja useimmiten tutkimuskohteena on pieni määrä tapauksia, joita pyritään analysoimaan tarkasti (Heikkilä 1999, 17-18). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan yksittäisten ja usein epätyypillisten ilmiöiden merkitystä, tuomaan esiin ilmiöiden ja eri ryhmien omaa ääntä

sekä kehittämään teoriaa (Kurunmäki 2007, 87). Laadullisen tutkimuksen ensisijainen tavoite on tutkimuksen kohteena olevien tutkittavien omien kokemusten ja tulkintojen esiin nostaminen (Aaltola 2001, 17). Näin ollen tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole perusjoukkoon verrattavan yleistettävyyden selvittäminen, kuten määrällisessä tutkimuksessa, vaan tarkoituksena on lisätä laadullista ymmärrystä vapaaehtoisten sitoutumisesta ja motiiveista. Tässä tutkimuksessa laadullisen menetelmän käyttö perustuu siihen, että tarkoituksena on tuoda esille vapaaehtoisten oma ääni. Tarkoituksena on laajentaa ymmärrystä vapaaehtoistyöstä ja analysoida vapaaehtoisten kokemuksia ja näkemyksiä mahdollisimman tarkasti. Laadullinen tutkimusote antaa useita mahdollisuuksia lähestyä tutkimusaihetta, mikä on välttämätöntä tutkittaessa ihmisten omakohtaisia kokemuksia. Tutkimusote käsittää lukuisia suuntauksia, tiedonhankinta- ja analyysimenetelmiä ja keinoja tulkita aineistoja (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tapaustutkimus on yksi laadullisen tutkimuksen tutkimussuuntauksista. Kyseessä ei ole metodi vaan tutkimustapa tai tutkimusstrategia, jonka sisällä on mahdollista käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9). Tapaustutkimuksessa tutkitaan tyypillisesti yksittäistä tapausta, tilannetta, tapahtumaa tai joukkoa tapauksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa tutkittavia tapauksia on kaksi Myrskylyhdyssä toimivat vapaaehtoiset sekä RIKU:ssa toimivat vapaaehtoiset. Tapaustutkimuksessa pyritään tutkimaan, kuvaamaan ja selittämään tapauksia pääasiassa miten ja miksi -kysymysten avulla (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tapaustutkimuksen lähtökohtana on kerätä monipuolinen aineisto ja kuvailla tutkimuksen kohde perusteellisesti (Laine ym. 2007, 10). Tavoitteena on tehdä tapauksesta ymmärrettävä, mutta tapaustutkimus voi myös pyrkiä selittämään tai kuvaamaan tiettyä ilmiötä (Laine ym. 2007, 30). Erityistä tapaustutkimukselle on se, että sen avulla pyritään tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä kokonaisuutena, joka on monimutkainen ja käsittää erilaisia näkökulmia ja yhteiskunnallisia prosesseja (Häikiö & Niemenmaa 2007, 42). Tapausta tutkimalla on tarkoitus lisätä ymmärrystä tietystä ilmiöstä. Pyrkimyksenä ei kuitenkaan ole tuottaa yleistettävää tietoa. Tapaustutkimus valitaan usein menetelmäksi, kun halutaan ymmärtää kohdetta tarkasti ja huomioida siihen liittyvä konteksti, kuten olosuhteet ja taustat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tämän tutkimuksen osalta on tärkeää ymmärtää, miten kolmas sektori toimii ja millaisin ehdoin vapaaehtoistoimintaa tehdään. Tutkija voi tapaustutkimuksessa keskittyä tarkastelemaan useita tapauksia ja niiden piirteitä. Vaihtoehtoisesti hän voi keskittyä vain yhteen tapaukseen ja sen kokonaisvaltaiseen

tarkasteluun (Häikiö & Niemenmaa 2007, 49). Molemmissa tutkimustavoissa voidaan käyttää yhtä tai useaa analyysiyksikköä eli analyysin kohdetta (Laine & Peltonen 2007, 94). Aina kun tapauksia on enemmän kuin yksi, niin tutkimus on jollain tavalla vertailevaa (Laine & Peltonen 2007, 95). Tässä tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan kahta tapausta, mikä tarkoittaa tässä tapauksessa kahden eri yksikön vapaaehtoistyöntekijöitä. Kyseessä on siis vertaileva tutkimus.

Tapausten vertailu on keskeinen lähestymistapa tapaustutkimuksessa, koska silloin useampia tapauksia on mahdollista tutkia rinnakkain ja silloin voi löytyä sellaisia tutkimuskysymyksiä, joita ei yhtä tapausta tutkimalla huomata (Kurunmäki 2007, 74). Kun kyseessä on vertailuasetelma, huomiota tulisi kiinnittää tapauksia yhdistäviin käsitteisiin, ilmiöiden tapahtumayhteyksiin sekä analysoinnin tasoihin ja kehyksiin (Kurunmäki 2007, 75). Vertailututkimuksessa yksi keskeisimmistä vaiheista on tutkittavien tapausten lukumäärän valinta. Tarkasteluun voidaan valita etukäteen ajateltuna toisiaan mahdollisimman lähellä tai mahdollisimman erillään olevia tapauksia (Kurunmäki 2007, 77). Vertailevassa otteessa pyritään tunnistamaan yksittäisten tapausten ominaisuuksia ja etenemään siltä pohjalta rinnakkaisasetteluihin. Vertailevassa tutkimuksessa painottuu teorian kehittämisen lisäksi tapausten keskinäinen monimuotoisuus ja kirjavuus (Kurunmäki 2007, 90). Lisäksi tapaustutkimukseen perustuvan vertailevan tutkimuksen voidaan nähdä toimivan hyvin, kun tapausten joukko on suhteellisen pieni (Kurunmäki 2007, 77).

4.3 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina. Haastattelu on hyvin joustava menetelmä ja sopii siitä syystä moniin tutkimuksiin. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, mikä luo haastattelijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankinta itse vuorovaikutustilanteeseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34.) Haastattelutilanteessa olennaista on, että ihminen nähdään tutkimustilanteessa subjektina ja hänelle annetaan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti (Hirsjärvi & Hurme 2011, 35).

Keskeistä teemahaastattelussa on se, että haastattelu kulkee tutkimuksen kannalta keskeisten teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. Näin ollen tutkittavien oma ääni pääsee kuuluviin, eikä haastattelu perustu ainoastaan haastattelijan näkökulmaan, vaan se jättää tilaa myös keskinäisen vuorovaikutuksen kehittymiselle. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48.)

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ovat ennalta määritelty, mutta niistä puuttuu tarkalleen aseteltu järjestys ja muoto. Haastatteli käy kaikki ennalta määritellyt teemat läpi haastateltavan kanssa (Eskola & Suoranta 1998, 64), mutta tilanteessa on mahdollista tarkentaa ja keskustella myös uusina esiin tulleista asioista (Hirsjärvi & Hurme 2011, 35). Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty samaa haastattelurunkoa käyttäen, mutta haastattelut etenivät eri tavalla ja kysymysten järjestys vaihteli haastatteluissa. Kysymykset esitettiin vapaassa järjestyksessä tutkimuksen eri teemojen alla. Haastatteluissa käytetyn rungon teemat ja kysymykset ovat nousseet esiin tutkimuskysymysten sekä aiemman tutkimuksen ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Haastattelun tarkoituksena on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, kokemuksista ja tunteista laajemmassa kontekstissa. Tutkijan vastuulle jää se, miten hän kuvaa haastateltavan ajatuksia (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41). Teemahaastattelun runko löytyy tutkimuksen liitteenä (liite 2).

4.4 Kohdeorganisaation esittely: Setlementti Naapuri Ry

Vapaaehtoistoiminta tuli tutkimuksen aiheeksi tutkijan oman kiinnostuksen vuoksi. Yksityisen sektorin kasvaessa ja julkisen sektorin supistuessa kolmannen sektorin tuottamia palveluita tullaan tarvitsemaan. Kolmas sektori tarjoaa apua sellaisille kansalaisille, jotka eivät ehkä saa apua muualta. Halusin lähestyä aihetta vapaaehtoisten omien kokemusten avulla. Setlementti Naapuri ry tarjosi ilmoituksellaan mahdollisuutta tutkimuksen tekemiseen ja näin pääsin tutustumaan minulle entuudestaan tuntemattomaan toimijaan kolmannella sektorilla. Otettuani yhteyttä järjestöön ja tavattuani heidän edustajansa aiheeksi valikoitui motivaatio ja sitoutuminen.

Tutkimuksen kohdeorganisaatio Setlementtiyhdistys Naapuri ry on perustettu vuonna 1994 ja se on osa 1880-luvulla Lontoossa alkunsa saanutta maailmanlaajuista setlementtiliikettä. Kansainvälisellä Setlementtiliitolla on jäseniä 50 maassa ja Suomessa Setlementtiliittoon kuuluu 34 paikallista setlementtiä ja 7 setlementtinuorten järjestöä ympäri Suomen. Tänä päivänä suomalaisen setlementtityön toiminta-ajatuksena on toimia uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumattomana kansalaisliikkeenä. Perusajatuksena on yksilön näkeminen oman elämänsä aktiivisena tekijänä. Setlementti Naapuri edistää näiden arvojen toteutumista yhteiskunnassa ja itsenäisenä organisaationa se noudattaa Suomen Setlementtiliiton periaateohjelmaa. Setlementti Naapuri on vahva ja seutukunnallisesti merkittävä hyvinvointipalveluiden toimija, asiantuntija ja vaikuttaja. (Naapurin vuosikertomus 2014.) Yhdistyksen toiminnassa on vuosittain mukana noin 200 vapaaehtoista erilaisissa vapaaehtoistoiminnan muodoissa. Organisaation tarjoamat toimintamuodot on jaettu kahden

toimialan alle, joista toinen on kansalaistoiminta ja toinen on vaikeat elämäntilanteet -toimiala. Kansalaistoimintaan kuuluu esimerkiksi miesten hyvinvointia edistävää toimintaa, maahanmuuttajanaيسille suunnattua kotoutumisen tukea ja tytöille tarjottavaa tukea. Vaikeat elämäntilanteet -toimiala kattaa muun muassa palvelevan puhelimen, rikosuhripäivystyksen ja nuorten tuettua asumista. Edellä mainittujen lisäksi vapaaehtoistyön muotoja on useita ja erilaisia hankkeita on myös käynnissä. (Naapurin vuosikertomus 2014.) Seuraavissa kappaleissa on esitelty tutkimuksen varsinaiset tutkimuskohteet eli Naapurin kaksi yksikköä, jotka ovat valikoituneet tämän tutkimuksen tutkimuskohteiksi.

4.4.1 Myrskylyhty- vertaistukiryhmä perheväkivaltaa kokeneille naisille

Myrskylyhty on vertaistukiryhmä perheväkivaltaa kokeneille naisille. Sen tavoitteena on vahvistaa arjessa selviytymistä vertaistuen avulla ja antaa tietoa väkivaltaa kokeneille naisille. Myrskylyhdyssä toimii viisi vapaaehtoista ryhmänohjaajaa, joilla kaikilla on sosiaalialan työkokemusta tai koulutusta. Naapurin vapaaehtoistyöntekijöiden ohjaamassa ryhmässä perheväkivaltaa parisuhteessaan kokeneet tukevat vastaavassa elämäntilanteissa olleita tai olevia. Suljetussa ryhmässä keskustellaan ja jaetaan kokemuksia. Ryhmän tavoitteena on tukea väkivallan uhrien arjessa selviytymistä ja auttaa heitä löytämään uusia voimaannuttavia selviämiskeinoja vaikeisiin tilanteisiin. Kokeneiden vetäjien johdolla traumaattisia kokemuksia käsitellään keskusteluin ja toiminnallisin menetelmin sekä aiheeseen liittyvin alustuksin. Ryhmään osallistuvan henkilön on sitouduttava sovittuihin ryhmäkertoihin. Toiminnan tavoitteena on vertaistuen avulla vahvistaa arjessa selviytymistä ja antaa tietoa väkivallan vaikutuksista. Tämä toimintamuoto on siinä mielessä ainutlaatuinen, ettei julkisella puolella ole tarjolla vastaavanlaista tukea perheväkivaltaa kokeneille naisille.

4.4.2 RIKU eli Rikosuhripäivystys

RIKU eli rikosuhripäivystys tarjoaa käytännön neuvoja ja henkistä tukea rikoksen kohteeksi joutuneille, heidän läheisilleen sekä rikosasiassa todistaville. Toiminta on aloitettu vuonna 1994 ja sitä ylläpitävät Suomen Punainen Risti, Ensi- ja turvakotien liitto, Suomen Mielenterveysseura, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Suomen Setlementtiliitto ja Kirkkohallitus. Toimintaa koordinoi valtakunnallisesti Suomen Mielenterveysseura. RIKU toimii siis erilaisten rikosten uhrien puolestapuhujana ja tarpeiden tulkitsijana.

Tuen ja käytännön neuvojen lisäksi Setlementti Naapurin Rikosuhripäivystys tarjoaa tukea rikoksen uhreille rikoskokemuksesta selviytymiseen. Pirkanmaan Rikosuhripäivystyksessä toimii tällä hetkellä 38 vapaaehtoistyöntekijää. Toiminnan lähtökohtana on ammatillisesti ohjattu vapaaehtoistyö. (riku.fi.) RIKU:n toimintamuotoja ovat tukihenkilötoiminta,

valtakunnallinen auttava puhelin, juristin puhelinneuvonta, todistajan tuki, verkkopalvelu Rikunet ja etsivä työ. Näissä palveluissa asiakasta auttavat tehtävänsä koulutetut, ammatillisesti ohjatut vapaaehtoistyöntekijät. Esimerkiksi Auttava Puhelin tarjoaa rikoksen uhrille mahdollisuuden keskustella sellaisen henkilön kanssa, joka ymmärtää, mitä rikoksen kohteeksi joutuminen voi ihmiselle merkitä. Päivystäjät kuuntelevat, keskustelevat ja ohjaavat tarvittaessa eteenpäin. Puhelimeen voi soittaa myös nimettömänä. Vapaaehtoistyöntekijäksi voi hakea kuka tahansa täysi-ikäinen henkilö, jonka tulee suorittaa peruskoulutus (n. 40 h) ennen kuin toiminnassa voi aloittaa. (naapuri.fi.)

4.5 Haastatteluaineiston kerääminen

Tutkimus keskittyy kolmanteen sektoriin ja rajautuu vielä tarkemmin vapaaehtoistoimintaa harjoittavaan kansalaisjärjestöön. Tutkimuksessa keskitytään vapaaehtoistyöntekijöiden oman näkökulman esiin tuomiseen ja heidän kokemuksiinsa vapaaehtoistyöstä. Tutkimus on luonteeltaan laadullinen ja tutkimusaineisto koostuu Setlementti Naapuri ry:n kahden eri yksikön vapaaehtoistyöntekijöiden haastatteluista. Haastateltavat ovat olleet mukana vapaaehtoistyössä vähintään vuoden ja useimmat haastatteluista jopa yli kymmenen vuotta.

Tutkimusaiheen rajauduttua vapaaehtoistyöhön konkreettiseksi tutkimuskohteeksi valikoitui Myrskylyhdyn sekä RIKU:n vapaaehtoistyöntekijät. Naapurin toimialajohtajan avustuksella sain Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoisia organisoivien tahojen yhteystiedot. He tiedustelivat omien yksikköjensä vapaaehtoisten kiinnostusta ryhtyä haastateltaviksi. Kysely tehtiin toimittamalla tiedote (liite 1) vapaaehtoisille. Kiinnostuneet ottivat minuun suoraan yhteyttä ja sovimme tarkemmin haastatteluajasta ja -paikasta. Myrskylyhdystä kiinnostuneita ilmoittautui viisi ja RIKU:sta neljä vapaaehtoista. Valitsin kaikki halukkaat mukaan tutkimukseen, mikä osoittautui riittäväksi määräksi haastateltavia, sillä haastattelujen edetessä uutta informaatiota ei enää tullut esille. Haastattelut suoritettiin 15.11.–30.12.2015 Setlementti Naapurin tiloissa, lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka tehtiin aikataulullisista syistä puhelimitse. Haastattelut suoritettiin neuvotteluhuoneessa, joka oli tilana viihtyisä ja rauhallinen. Haastattelujen onnistumisen kannalta oli tärkeää, että kyseessä oli haastateltaville entuudestaan tuttu paikka. Haastattelijan tulisi aina varmistaa, että paikka on rauhallinen ja haastateltavalle turvallinen. Teemahaastattelu perustuu vuorovaikutukseen haastateltavan ja haastattelijan välillä, ja siksi on tärkeä saavuttaa hyvä kontakti haastateltavaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 74.)

Haastattelut toteutettiin kasvotusten yksi haastateltava kerrallaan ja kaikissa haastatteluissa käytettiin samaa haastattelurunkoa. Ensimmäisten haastattelujen jälkeen huomasin, että muutamien haastattelukysymyksieni vastaukset tulivat esille jo aiempien teemojen alla. Pyrin muotoilemaan kysymyksiä uudelleen myöhemmissä haastatteluissa, jotta kaikki teemat tulisi käytyä selkeästi läpi. En kuitenkaan usko tekemieni muutosten vaikuttaneen haastattelujen sisältöön huomattavissa määrin, sillä jokainen haastattelu rakentui samojen teemojen ympärille, vain kysymysten järjestys vaihteli. Haastattelujen kesto vaihteli 25 minuutista tuntiin ja ne nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Haastattelujen kestoista riippumatta huolehdin, että kaikki haastattelurungon teemat tulivat läpikäytyiksi haastatteluissa.

Aineiston keruun jälkeen litteroin haastattelut analyysivaihetta varten. Tässä tutkimuksessa kieli tai kielen käyttö eivät ole olleet analyysin kohteena ja näin ollen litteroinnista on voitu jättää pois erikoismerkit ja usein toistuvat pikkusanat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Litterointi on tehty huolellisena peruslitterointina. Myrskylyhdyn osalta aineistoa kertyi 35 sivua ja RIKU:n osalta 30 sivua.

4.6 Haastateltavat

Tutkimuksessa tarkastellaan kahden Setlementti Naapurin vapaaehtoistoiminnan toimintamuodon yksikköä. Toinen yksiköistä on Myrskylyhty, joka tarjoaa tukea ja apua väkivaltaa kokeneille naisille. Toiminnassa vapaaehtoiset vetävät pareittain väkivaltaa kokeneille henkilöille tarkoitettua ryhmää, joka kokoontuu syksyisin joka toinen viikko. Toinen yksiköistä on Rikosuhripäivystys eli RIKU, jossa vapaaehtoistoiminta on itsenäisempää verrattuna Myrskylyhtyyn ja vapaaehtoiset tekevät päivystysvuoroja puhelimesta tai internetissä itsenäisesti. Näin ollen vapaaehtoisten toimenkuvat eroavat sen mukaan, kummassa toiminnassa he ovat mukana.

Tutkimuksen kohdejoukko muodostuu yhteensä yhdeksästä Setlementti Naapurin vapaaehtoistyöntekijästä, joilla kaikilla on yli vuoden kokemus vapaaehtoistyöstä. Myrskylyhdystä haastattelin yhteensä viisi henkilöä, jotka kaikki olivat naisia. Kaikilla oli sosiaali- tai terveysalan koulutus sekä usean vuoden työkokemus. RIKU:sta haastattelin neljä henkilöä, joista kaksi oli miehiä ja kaksi oli naisia. Koulutustaustat vaihtelivat; kahdella henkilöllä oli koulutusta rikostutkinta-alalta. Kaikki RIKU:laiset olivat käyneet peruskurssin, jossa vapaaehtoiset perehdytetään huolellisesti toimintaan. Vasta kurssin suorittamisen jälkeen on mahdollista aloittaa vapaaehtoistyössä.

4.7 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysillä on tarkoitus tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta sekä selkeyttää aineiston sisältöä (Eskola & Suoranta 1998, 100). Tutkimuksen menetelmällinen lähtökohta on sisällönanalyysi, jonka lähtökohtana tässä tutkimuksessa on tutkimuskysymyksiin perustuva teemoittelu. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysia voidaan käyttää yksittäisenä metodina tai väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikehyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysilla pyritään luomaan selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin avulla aineisto pyritään järjestämään tiiviiseen ja selkeään muotoon siten, ettei olennaisin informaatio katoa. Laadullinen analyysi tähtää informaatioarvon lisäämiseen, sillä hajanainen aineisto pyritään luomaan selkeäksi, mielekkääksi ja informatiiviseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Teemoittelun avulla analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineiston piirteitä, jotka nousevat esiin usean haastateltavan kertomasta. On mahdollista, että piirteet pohjautuvat teemahaastattelun teemoihin. On myös tavallista, että aineistosta nousee esiin lukuisia teemoja, jotka saattavat olla jopa kiinnostavampia kuin alkuperäiset teemat (Hirsjärvi & Hurme 2011, 173). Yleisesti ottaen kyse on siis laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä eri aihepiirien mukaan. Teemoittelussa painottuu erityisesti se, mitä kustakin teemasta on sanottu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Haastattelut on toteutettu teemahaastattelumenetelmällä, joten aineiston teemoittelu on suhteellisen helppoa. Tämä perustuu siihen, että haastattelun teemat muodostavat jo itsessään melko selkeän jäsenyyksen aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009,93.)

Tässä tutkimuksessa analyysi perustuu Tuomen ja Sarajärven malliin sisällönanalyysistä. Ensimmäisessä vaiheessa haastattelut kuunnellaan ja litteroidaan. Sen perusteella on tehtävä päätös, mikä aineistossa kiinnostaa. Toisessa vaiheessa aineistosta erotetaan ja merkitään ne asiat, jotka ovat tämän tutkimuksen kannalta olennaisia. Lisäksi nämä asiat kerätään yhteen erillään muusta aineistosta. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 92.) Analyysin kolmas vaihe on aineiston teemoittelu, jossa aineisto konkreettisesti jaetaan ja ryhmitellään erilaisten teemojen alle. Tässä vaiheessa tutkijan on selvitettävä itselleen, haetaanko aineistosta samanlaisuutta vai erilaisuutta. Analyysin viimeinen eli neljäs vaihe on yhteenvedon kirjoittaminen, joka perustuu teemoitteluun ja esille tulleisiin käsitteisiin. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 93.)

Laadullinen analyysi voidaan Eskolan (2001,2007) jaottelun mukaan jakaa kolmeen muotoon, jotka ovat aineistolähtöinen, teoriasidonnainen ja teorialähtöinen analyysi. Jaottelussa korostuu teorian tai teoreettisen viitekehyksen merkitys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Tässä tutkimuksessa käytän teorialähtöistä analyysimallia, sillä aineiston analyysiä ohjaa valmis, aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. Teoreettinen kehys muodostuu aikaisemmista tutkimuksista vapaaehtoistoiminnan kentältä, sitoutumisesta ja motivaatiosta sekä Allenin ja Mayerin sitoutumisen kolmikomponenttimallista (ks. Taulukko 1.). Tutkimuksen kannalta kiinnostavat käsitteet ovat myös nousseet esiin aiemman tiedon perusteella (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97). Teorialähtöinen analyysi ei kuitenkaan ohjaa analyysia, vaan myös aineiston sisältö määrittää analyysia, joten yhdistän analyysiini myös aineistolähtöisen analyysimallin menetelmiä.

Litteroinnin jälkeen luin molempien yksiköiden aineistot huolellisesti läpi muutamaan kertaan, jonka jälkeen jaoin aineiston kolmeen pääteemaan. Tässä vaiheessa rajasin aineistosta pois myös kaiken tutkimuksen kannalta merkityksettömän tiedon. Pääteemoiksi nousivat motivaatioon liittyvät tekijät, sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ja näkemykset vapaaehtoistyön tulevaisuudesta. Aineiston teemoitteluvaiheessa käytin apuna värikoodeja, joiden avulla keräsin aineistoista kiinnostavat vastaukset teemojen alle puhtaalle sivulle. Aineistosta nousi lisäksi esille alateemoja, joiden mukaan tein lopullisen jaottelun kunkin pääteeman alle. Näin pääsin analyysivaiheeseen, jossa analysoin aineistoa aiemman tutkimuksen ja teoreettisen viitekehyksen avulla.

4.8 Tutkimusetiikka ja luotettavuuden arviointi

Hyvä tutkimus noudattaa eettisiä periaatteita ja tutkimuksessa on huomioitava eettiset näkökulmat aina aiheen valinnasta läpi koko tutkimusprosessin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127). Jokaiseen tutkimukseen liittyy valtavasti erilaisia valintoja ja päätöksiä, jotka tutkijan on itse tehtävä. Näin ollen on tärkeää, että tutkija tunnistaa eettisiin kysymyksiin liittyvän problematiikan omassa tutkimuksessaan. Eettisten kysymysten kannalta voidaan tehdä jako tiedon käytön ja tiedon hankinnan välillä. (Eskola & Suoranta 1998, 38.)

Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt noudattamaan eettisen tutkimuksen normeja läpi koko tutkimusprosessin. Tutkimuksen alkuvaiheessa tein kirjallisen tutkimuslupahakemuksen Setlementti Naapuri ry:lle ja pyrin suunnitelmassa kuvailemaan mahdollisimman tarkoin tutkimuksen tarkoituksen ja sen, mihin tutkimusta käytetään. Haastateltavat saivat ennen haastatteluun osallistumistaan kirjallisen tiedotteen, jossa kerroin tekijästä, aiheesta ja

tutkimuksen tavoitteista. Tiedotteesta kävi ilmi, että osallistuminen on täysin vapaaehtoista, luottamuksellista ja anonymia. Tarkensin vielä, ettei osallistujien henkilöllisyyttä tulla paljastamaan tutkimuksessa. Pysin lisäksi haastattelujen aikana varmistamaan, että haastateltava tietää, mistä tutkimuksessa on kyse. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Asianmukaisesta informoinnista huolimatta tutkimusaineiston hankinnan yhteydessä nousi esiin eräs riski liittyen haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseen. Toisessa tutkittavista yksiköistä työskentelee ainoastaan viisi vapaaehtoista, jotka kaikki olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Riskinä on siis, että haastateltavat pystytään tunnistamaan pienen joukon takia, eikä henkilöllisyys pysy salassa. Ongelma on kuitenkin ollut tiedossa tutkimuksen alusta alkaen ja sekä osallistujat että tutkimukseni yhteyshenkilö ovat olleet tietoisia tästä mahdollisesta problematiikasta. Tutkittavien suojan takaaminen tutkimukseen osallistuville on yksi kaikkein tärkeimmistä lähtökohdista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Anonymiteetin suojelemiseksi haastateltavista kerrotut taustatiedot on pyritty minimoimaan. Lisäksi tutkimukseen kerätyt tiedot on käsitelty luottamuksellisesti, eikä niitä ole luovutettu ulkopuolisille. Olen pyrkinyt toimimaan vastuuntuntoisesti ja rehellisesti tutkimusaineiston hankintaan ja käsittelyyn liittyen. Lisäksi olen noudattanut niin Setlementti Naapurin kuin osallistujien kanssa tehtyjä sopimuksia ja pyrkinyt rehellisyyteen läpi tutkimuksen kulun. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan on jatkuvasti otettava kantaa sekä analyysin kattavuuteen että tekemänsä työn luotettavuuteen (Eskola & Suoranta 1998, 151). Tutkijan on jatkuvasti pohdittava tutkimuksen aikana tekemiään ratkaisuja. Pääasiallinen luotettavuuden kriteeri kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tutkija itse, ja näin ollen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia (Eskola & Suoranta 1998, 151). Olen tutkimuksen alusta asti pyrkinyt tekemään hyvin perusteltuja valintoja niin teoreettisen viitekehyksen, tutkimusmetodologisten valintojen kuin aineiston keruun osalta.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita, mutta tutkimuksen johdonmukaisuus ja valintojen eettisyys korostuvat tutkimuksen laadun arvioinnissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Tutkijan tulee antaa lukijoille riittävästi tietoa tutkimuksen kulusta, jotta tutkimuksen tulosten arviointi on mahdollista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Olen tässä tutkimuksessa perustellut jokaisessa vaiheessa tekemäni valinnat ja pyrkinyt kuvailemaan tutkimusprosessin vaiheet mahdollisimman läpinäkyvästi sekä avoimesti.

5. SETTLEMENTTI NAAPURI RY:N VAPAAEHTOISTEN KOKEMUKSIA MOTIIVEISTA JA SITOUTUMISESTA

Tutkimuksen analyysi on jaettu kolmeen teemaan, joiden avulla pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Ensimmäinen teema muodostuu vapaaehtoistyön motiivitekijöistä. Tarkastelen millaiset syyt ovat saaneet haastateltavat mukaan vapaaehtoistyöhön ja mikä siitä tekee mielekäästä. Lahtisen mukaan motiivit ja sitoutuminen liittyvät vahvasti toisiinsa. Siitä syystä tarkastelen vapaaehtoisten toiminnan taustoja ja liitän ne myös aiempiin tutkimuksiin vapaaehtoisten motiiveista.

Toisessa teemakokonaisuudessa tarkastelen vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen liittyviä tekijöitä ja analysoin Meyerin ja Allenin (1997) sitoutumisen kolmikomponenttimallin avulla sitä, millä tavoin Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoiset ovat sitoutuneita vapaaehtoistoimintaan ja mihin he oikeastaan ovat toiminnassa sitoutuneita. Pyrin myös tarkastelemaan, esiintyykö heidän sitoutumisessaan kolmea sitoutumisen komponenttia, vai nousevatko esiin tietyt komponentit. Hyödynnän lisäksi aiempaa tutkimusta sitoutumisen tutkimuskentältä.

Kolmas teemakokonaisuus käsittelee vapaaehtoisten näkemyksiä vapaaehtoistyöstä ja kolmannen sektorin organisaatioista yleisesti. Pyrin selvittämään, millainen näkemys haastatelluilla on episodisen vapaaehtoisuuden eli pätkävapaaehtoisuuden lisääntymisestä, mikä on noussut esiin selkeänä trendinä kansainvälisissä empiirisissä vapaaehtoistutkimuksissa (Nylund & Yeung 2005, 28).

5.1 Motiivit osallistua vapaaehtoistyöhön

Maslown (1970, 23-26) mukaan motiivit muodostuvat tarpeista ja vieteistä, jotka antavat ihmiselle energian ja syyn toimia tietyllä tavalla. Anne Birgitta Yeungin (2002) tutkimuksessa käy ilmi, että suomalaisten yleisin vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita ihmisiä. Muita motivaatiotekijöitä ovat vapaa-ajan käyttäminen yleishyödylliseen toimintaan, mukaan lähteminen pyynnöstä, toive tavata uusia ihmisiä ja oppia uutta (Yeung 2002, 33). Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoisten motiiveissa on myös havaittavissa samoja motivaatiotekijöitä, jotka nousevat esiin em. tutkimuksessa.

M1: ”Tosiaan nämä verkostot, koulutukset ja hyvä porukka, uuden oppiminen motivoivat.”

M2: ”Olen toiminnassa mukana, koska minua pyydettiin tähän, että en mä olisi osannut tänne hakea tähän toimintaan. --Se tuo tosiaan sellaista hyvää oloa varmasti, kun näkee, että jotenkin voi tukea siinä ryhmässä olijoita niinkun todella vaikeita tilanteita on ja näkee, että he kaipaa tämmöstä vertaistukea. Siinä tietysti tuntee sitten tekevänsä jotain tän yhteiskunnan hyväksi.”

M4: ”Ja vaikka se ois klisee niin olla mukana auttamassa, se myös että pitää yllä sitä ammatillisuutta. Vaikka olen eläkkeellä, niin mulle on tärkeä mun ammatti ja työ sekä saada koulutusta, pysyä ajan tasalla ja sitten se vielä mikä on erittäin tärkeitä, niin kuulua ryhmään.”

Molempien yksiköiden osalta muiden auttaminen ja osallistuminen yhteiseen hyvään korostuivat vapaaehtoistyön motiiveina. Myrskylyhdyssä, jossa alan koulutus ja työkokemus ovat pakollisia, ilmeni myös oman pääoman hyödyntämiseen liittyviä motiiveja erityisesti eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Oman ammattitaidon ylläpito tuli esille kolmen myrskylyhtyläisen kertomuksissa. Heillä on motiivi juuri kyseiseen vapaaehtoistyön muotoon ja vapaaehtoistoiminta voi tarjota heille henkilökohtaisen kehittymisen lisäksi myös ammatillista kehittymistä. Myös oman ammatillisen osaamisen hyödyntäminen käy ilmi erityisesti eläkkeellä olevien vapaaehtoisten vastauksissa. Myrskylyhdyssä on siis selvästi havaittavissa ammatillisen kehittymisen ja oman osaamisen hyödyntämiseen liittyvät motiivit. Myrskylyhdyssä nousee vahvasti esille myös ryhmän ja hyvän porukan merkitys motivaation lähteenä. Lisäksi heidän kertomuksistaan käy ilmi ryhmän merkitys jäsenten sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä.

Ihmisen motivaatioon vaikuttavat samanaikaisesti sekä sisäiset että ulkoiset tekijät (Yeung 1999,7). Molemmista yksiköissä on selvästi havaittavissa henkilökohtaiset motiivit, kuten halu auttaa muita, itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen. Halussa tehdä jotain yhteiskunnan hyväksi voidaan nähdä sekä sisäisiä tekijöitä että ulkoisia vaikuttimia, onhan vapaaehtoistyö yhteiskunnallisesti arvostettua toimintaa. Vapaaehtoistyön asema on yhteiskunnassamme vaihdellut eri aikakausina, mutta epäitsekäs toiminta muiden hyväksi on ollut yleisesti ihailtavaa kautta aikojen.

R3:” No se merkitsee auttamista ja semmosta myös oman itsenkin kehittämistä, koska tässä on nyt, kun mä oon tossa puhelinpäivystyksessä niin tässä on kuullut niin monia kohtaloita ja tarinoita, että se todella avartaa käsityksiä ihmisten elämästä ja nykymaailmasta, nyky-yhteiskunnan ongelmista, eri ikäluokkien ongelmista ja tilanteista, että se sekä jotenkin voi auttaa ja sitten itse saa semmosta no perspektiiviä elämään ja maailmaan.”

R4: ”Se on niin tosi antosaa ja kivaa, vaikka asiat ei oo aina mukavia, mutta se tekeminen on mukavaa ja merkityksellistä. Aina on semmonen ollu, että haluaa auttaa ja kun miten vähäinen tuntimäärä se oikeesti on kuukaudessa, että mitä siihen menee ja miten paljon siitä saa ja miten paljon sillä ehkä jotenkin pystyy jotakin joskus auttamaan, niin onhan se niinkun ihan älytöntä, jos ei sitä tekis.”

Oman itsensä kehittäminen, maailmankuvan laajeneminen ja tekemisen merkityksellisyys korostuivat molemmissa yksiköissä. RIKU:ssa esille nousi vahvemmin oman maailmankuvan ja perspektiivin laajeneminen. Tämä voi olla sidoksissa siihen, että RIKU:ssa työskentelevillä vapaaehtoisilla ei tarvitse olla alan kokemusta entuudestaan ja että aiheet, joiden kanssa Rikosuhripäivystyksessä työskennellään, voivat olla hyvin raskaita. Myrskylyhdyssä on mahdollista, että vapaaehtoiset ovat omassa työssään tottuneet vaikeiden ja arkaluontoisten aiheiden käsittelyyn. RIKU:ssa vapaaehtoistyö on myös itsenäisempää verrattuna Myrskylyhdyssä tapahtuvaan ryhmänohjaukseen, joka tapahtuu aina pareittain. Molemmissa toimintamuodoissa vapaaehtoiset toimivat tukena ja pyrkivät auttamaan vaikeisiin tilanteisiin joutuneita henkilöitä. RIKU:ssa vapaaehtoisten kontakti tukea tarvitsevaan tapahtuu aina kahden kesken esimerkiksi puhelimen välityksellä, kun taas Myrskylyhdyssä apu ja tuki annetaan ryhmässä. Näin ollen on mahdollista, että RIKU:ssa vapaaehtoiset kokevat yksittäisten ihmisten kokemukset henkilökohtaisemmin kuin ryhmässä toimivat Myrskylyhdyn vapaaehtoiset.

Vapaaehtoistyön motivaatioon liittyen esille nousi myös yhteiskunnallinen näkökulma, sillä eräs vastaajista viittasi 1970-luvulle, jolloin yhteisöllisyydellä on ollut nykyistä suurempi merkitys.

R3: ”Mä oon kasvanu siellä 70-luvun hengessä tai 60-70-luvun hengessä millon tää yhteisöllisyys oli aika tärkeä. Ja nyt on ilmapiiri varmaan hiukan muuttunu, kun uutisia kuuntelee. Ja varmaan ihan lapsuudesta asti on painotettu sitä, että se on jotenkin vaan semmonen sisäänrakennettu, että se on positiivinen, hyvä että tekee jotakin tämmöstä vapaaehtoisjuttua.”

M5: ”Kyllähän mä varmaan nuoruudessani ja tällain olen myöskin ollut kaikenlaisessa vapaaehtoistyössä niin kyllä se varmaan jotenkin semmonen halu olla yhdessä ja sitten auttaa ihmisiä ja niin kyllä se varmaan semmonen on, joka siihen ajaa sitten.”

Näin ollen myös yhteiskunnassa eri aikakausina esille nousevat arvot vaikuttavat yksilöiden motivaatioon tehdä vapaaehtoistyötä. Tämä oli myös tulkittavissa muiden haastateltavien

vastauksista, joista kävi ilmi, miten itsestään selvää vapaaehtoisuus heille oli. Heidän oli jopa mahdollista eritellä syitä sille, mikä sai heidät aikoinaan lähtemään mukaan toimintaan.

5.1.1 Mikä on saanut lähtemään mukaan toimintaan?

Syyt lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan ovat vahvasti sidoksissa vapaaehtoistyön motiiveihin. Toimintaan mukaan lähtemiseen vaikuttavat tekijät eivät kuitenkaan välttämättä ole samoja tekijöitä kuin ne, jotka motivoivat jatkamaan toimintaa.

Vapaaehtoistoiminnan motiivien ymmärtämisen kannalta on huomioitava tulevaisuuteen liittyvien tekijöiden ohella myös menneisyyteen ja nykyisyyteen liittyvät tekijät (Yeung 2005, 87). Vapaaehtoistyöhön mukaan lähtemisen syyt vaikuttavat motivaatioon. Lähteenmaan mukaan vapaaehtoistyöntekijöiden motiivien on myös todettu muuttuvan toiminnassa mukana olon aikana (Lähteenmaa 1998, 151-152).

M2: ”No syy mukaan lähtemiseen oli, että minua pyydettiin tähän, että en mä ois osannu tänne hakee tähän toimintaan.”

R1: ”Mä en kyllä muista.”

R2: ”Tausta oli vaan se, että kun siinä puhuttiin siitä, niistä peruskursseista ja sitten olikohan se niin, että siinä oli nettiosote mistä pääsi näkeen ne, sen kurssiaikataulun ja siinä nyt tais olla vaan semmosia mielenkiintoisia aiheita, niin siitä se varmaan lähti.”

Vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemisessä korostuivat yksilölliset tekijät, kuten mukaan pyydyksi tuleminen, ilmoituksen näkeminen internetissä tai ilmoituksen saaminen sähköpostin kautta. Mukaan lähtemisestä kysyttäessä korostui, että haastateltavista kuusi yhdeksästä oli ollut mukana vapaaehtoistoiminnassa jo reilusti yli kymmenen ja jopa kaksikymmentä vuotta. Näin ollen heidän oli vaikea enää muistaa syitä sille, miksi he alun perin olivat lähteneet mukaan toimintaan. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, ettei Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoisten toimintaan lähtemisen syyt olleet suoraan sidoksissa toimintamuotoihin. Vastauksissa korostui ennemminkin henkilökohtaiset tekijät eikä vastauksissa näin ollen ollut yleistettäviä syitä.

Yeung on tutkiessaan Pelastusarmeijan vapaaehtoisten motiiveja muodostanut neljä vapaaehtoistyöhön lähtemisen orientaatiota: tekemisen kaipuun orientaatio, auttamisen halun orientaatio, kokeilun halun orientaatio ja ryhmän kaipuun orientaatio (Yeung 1999, 31-77). Myrskylyhdyssä mukaan lähtemisen motivaatiossa esiintyy auttamisen halun orientaatio;

myös ryhmän kaipuun orientaatio tulee esille ryhmäläisten kertomuksista. RIKU:ssa painottuu vahvasti auttamisen halun orientaatio, mutta muiden orientaatioiden vaikutusta on vaikea havaita mukaan lähtemisen syiden taustalla.

Kysyttäessä, miksi juuri kyseinen vapaaehtoistoiminnan muoto kiinnosti, esille tuli kuitenkin, että Myrskylyhdyssä selkeästi koulutustausta ja ammatillinen tausta tukivat toimintamuodon valintaa suuremmassa määrin kuin RIKU:ssa. Henkilökohtaisilla intresseillä ja taustalla oli siis vaikutusta toimintamuodon valintaan, mutta vapaaehtoistointaan mukaan lähtemisen kannalta toimintamuodoilla tai yksiköillä ei ole ollut välitöntä vaikutusta. Näin ollen voidaan todeta, että vapaaehtoiset olisivat lähteneet vapaaehtoistointaan mukaan, vaikka kyseessä olisi ollut muunlainen toiminnan muoto kuin se, jossa he nyt aktiivisesti työskentelevät vapaaehtoistyöntekijöinä.

5.1.2 Vapaaehtoistyön palkitsevuus

Kokemukset vapaaehtoistyön palkitsevuudesta erosivat toisistaan yksiköiden välillä. Myrskylyhtyläisten kokemukset olivat vahvasti sidoksissa siihen, kuinka heidän ohjaamansa ryhmät kehittyivät ja millä tavoin ryhmään osallistuvat henkilöt saivat ryhmästä apua ja uusia näkökulmia. Näin ollen Myrskylyhdyssä on selvästi nähtävissä, että työn palkitsevuus liittyy vahvasti muiden auttamiseen ja hyödyksi olemisen tunteeseen. Palkitsevuuden kokemukset liittyvät vahvasti altruistisiin motiiveihin. Tätä tukee myös aiemmissa tutkimuksissa esiin tulleet erot vapaaehtoisten motiiveissa, sillä osa motiiveista voi olla itsekkäitä ja osa altruistisia (Nylund 2000, 39).

M2: ”Sellainen tilanne voi olla erityisen palkitseva, että on ollut asiat hyvin solmussa siinä ryhmäläisellä niin sitten huomaa seuraavalla kerralla, että ne ovatkin jotenkin siinä ratkenneet, että on mennyt eteenpäin siinä, jopa sitten viikon aikana on huomannut, että asioita on selvinnyt.”

M3: ”Kun on onnistunu ryhmä, niin kyllä se on palkitsevaa joka kerran, jos tuntee että se on menny hyvin ja ihmiset lähtee siellä paremmalla mielellä ja ehkä jotakin uusia eväitä saaneena niin sillä lailla se palkitsee.”

Altruismin on tutkittu olevan merkittävää myös koko vapaaehtoistyön tekemisen kannalta, kuten Yeungin 2004 toteuttama väitöstutkimus osoittaa. Tutkimuksessa altruismi nousi esiin yhtenä tärkeimmistä vapaaehtoistyön motiiveista. Tämä käy ilmi myös Lähteenmaan (1998) tutkimuksessa, jossa vahvin motiivi vapaaehtoistyössä oli hedonistinen altruismi eli oman nautinnon tavoittelu ja muiden hyväksi toimiminen (Lähteenmaa 1998, 149-152). Altruismi

esiintyy myös vahvasti Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoisten kokemuksissa. Heidän kertomuksistaan on havaittavissa vahva halu auttaa muita ja olla hyödyksi yhteiskunnalle.

RIKU:laiset työskentelevät itsenäisesti ja heillä työn palkitsevuus ei ollut niin selvästi nähtävissä. Vuorovaikutus soittajien kanssa tai etenkin internetin kautta tapahtuvassa auttamisessa saattaa olla hyvin vähäistä. Heidän vastauksistaan välittyi, ettei työn palkitsevuus ole heille kovinkaan merkityksellistä motivaation kannalta. Kuitenkin hyödyksi oleminen merkitsee paljon heille itselleen ja tuottaa onnistumisen tunteita. Vapaaehtoistyön tekemisen merkityksellisyys vaikuttaa kuitenkin muodostuvan eri tekijöistä, kuin itse työn sisällön palkitsevuudesta.

R1: ”Tai no tietysti sillon kun mä olin päivystäjänä niin sillon tuli joskus hyviä puheluja, mutta tässähän ei sitä huomaa tossa netissä, kun se vastaus lähtee niin sen jälkeen sitä ei tiä mitä on tapahtunu eikä siinä oo sitä vuorovaikutusta.”

R2:” Sitten kun joku selväjärkinen soittaa ja siihen pystyy jonkun avun antaan, niinkun usein on, niin ei siitä nyt ainakaan haittaakaan oo oman mielialan kannalta, että siinä kokee, että tästä oli jotain hyötyäkin.”

R3: ”Että hyvä että soitit ja hyvä että asiat meni eteenpäin ja kyllä se sillon on todella palkitsevinta kun saa ihan välittömän palautteen.”

Työn palkitsevuus on vahvasti sidoksissa työn luonteeseen ja toimintamuotoon. Myrskylyhdyssä näkee selvästi konkreettisen hyödyn ryhmässä olijoille, sillä ryhmää ohjataan kahdeksan viikon ajan. Myös vapaaehtoiset ryhmänohjaajat saavat itse kokea kehityksen ja nähdä oman työnsä merkityksen ryhmään osallistuville. RIKU:ssa vapaaehtoiset työskentelevät itsenäisesti ja heille työn palkitsevuus ei aina välity niin konkreettisesti. Eräs vastaajista työskenteli chat-palvelussa, jolloin ei aina voi tietää, onko omasta avunannosta ollut hyötyä toiselle osapuolelle tai saiko hän vastauksen kysymykseensä. Molempien yksiköiden vastauksissa kuitenkin korostuu selvästi oman toiminnan hyödyllisyys muille, mikä näkyy palautteen tärkeytenä omasta toiminnasta. Palaute kuitenkin näyttäytyy hyvin eri tavoin yksiköiden keskuudessa. Myrskylyhdyssä vapaaehtoiset pystyvät näkemään tuloksen ja RIKU:ssa palaute saattaa tulla suoraan puhelimesta autettavalta. Toisaalta he eivät voi tietää, onko puhelinkeskustelu ollut avuksi soittajalle. Myrskylyhtyläisille on selvästi merkityksellistä, että ryhmään osallistuvat saavat ryhmästä apua. RIKU:laisten osalta hyödyksi olemisen tunne ei korostu samalla tavalla, mikä voi johtua siitä, ettei toiminta ole samalla tavalla kasvokkain tapahtuvaa ja jatkuvaa kuten Myrskylyhdyssä. RIKU:ssa pyritään

tarjoamaan apua ja kuuntelemaan tuen tarpeessa olevaa soittajaa, mutta kontakti jää usein yhteen kertaan. Toisaalta riippuu soittajasta, millaisessa tilanteessa hän on ja millä tavoin häntä on mahdollista auttaa ja tukea. Näin vapaaehtoisten toimintamuodot vaikuttavat merkittävästi siihen, millä tavoin vapaaehtoiset kokevat palkitsevuuden kyseisessä yksikössä.

5.1.3 Vapaaehtoistoiminnan henkilökohtainen merkitys

Vapaaehtoistoiminnan henkilökohtainen merkitys on vahvasti sidoksissa motiiveihin tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyöllä oli haastateltaville monia merkityksiä, jotka liittyivät heidän henkilökohtaisiin näkemyksiinsä.

M5: ”No kyllä se antaa sisältöä elämään ja sitten myöskin tuota niinkun erilaisia näkökulmia, ettei vaan sitä omaa elämänsä katsele, että nyt tässä näkee niin, että monenlaista että mitä sitä voi olla ja sitten tosiaan toi, kun on hyvä ryhmä [vapaaehtoisten ryhmä], joka vedetään niin tää on kans varmaan, että siinä on ihan uusia ystäviä löytänyt.”

M4: ”Se merkitsee just sitä, että on mahdollisuus tehdä sellasta työtä minkä näkee tärkeäksi. Ja vaikka se ois klisee niin olla mukana auttamassa, mutta sitten myös ehdottomasti sitä, että pitää yllä sitä ammatillisuutta. Meillä on upee tää ryhmä täällä niin se on kauheen tärkeä.”

M3: ”Että tuota tällasia asioita ja tietenkin tää yhteisö on se yks motiivi nyt tässä Myrskylyhdyssä juurikin niin se on se porukka mikä sitä vetää niin se on jotain suurta.”

Myrskylyhdyssä korostuu hyvän porukan merkitys, mikä käy ilmi kaikkien viiden haastateltavan kertomuksista. Pääkkösen 2010 tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyön on huomattu tuottavan sosiaalista pääomaa ja tämä on selkeästi havaittavissa Myrskylyhtyläisten keskuudessa. Heille on tärkeää kuulua ryhmään ja ryhmä vaikuttaa olevan lähes yhtä tärkeä kuin itse vapaaehtoistoiminta. Tämä käy ilmi erityisesti jo työelämästä eläkkeelle siirtyneiden vapaaehtoisten kohdalla. Myrskylyhdyssä vapaaehtoiset vaihtavat kuulumisia ja tuovat esille kokevansa olevansa myös ystäviä sen lisäksi, että he toimivat vapaaehtoisina samassa yksikössä. Yeungin tutkimus 2007 tukee myös sosiaalisten suhteiden merkitystä vapaaehtoisten sitoutumiseen. Tutkimuksen mukaan vain sellaiset yksilöt, jotka kokevat vapaaehtoistoiminnan sosiaaliset suhteet antoisina jatkavat mukana toiminnassa (Yeung 2007, 161).

M1: ” Mahdollisuus hyödyntää eri lailla, omiakin koulutuksia sitten, että mä en erikseen tee yksityisesti mitään semmosta terapiatyötä niin sitten ehkä vähän

enemmän pääsee tämmösessä ryhmässä sitten semmosiakin asioita muistutteleen mieleen, että tottakai hyödynnän niitä menetelmiä virkatyössä, mutta että ei nyt sillain mitään yksilöjuttuja tee niin sitten...”

M2: ”Se tunne tämmöseen yhteiseen ryhmään kuulumisesta, joka tähtää samaan päämäärään niin se on jotenkin semmonen innostava.”

Myrskylyhdyssä nousee esiin osallisuuden kokemus, jota vapaaehtoistoiminta tarjoaa. Mönkköseen viitaten voi todeta, että vapaaehtoistoiminta tarjoaa monelle mahdollisuuden toimia itselleen tärkeän asian eteen ja kokea samalla osallisuutta (Mönkkönen 2005, 277). Lisäksi vapaaehtoistoiminta tarjoaa myrskylyhtyläisille mahdollisuuden käyttää omaa osaamistaan ja pätevyyttään sosiaali- ja terveydenhuollon alalta. Osa ryhmäläisistä koki, että he pääsevät hyödyntämään omaa osaamistaan vapaaehtoistyössä eri näkökulmasta kuin omassa työssään; toiset kokivat vapaaehtoistoiminnan tuovan uusia oppeja jo olemassa olevaan osaamispiiriin.

RIKU:laisten osalta vapaaehtoistyön merkitys ei painottunut osallisuuteen ja oman ammattitaidon hyödyntämiseen samassa määrin kuin Myrskylyhdyssä. Esiin nousi niin itselle saatu puhdas omatunto, itsensä kehittäminen kuin vapaaehtoistyön omaa maailmankuvaa laajentava näkökulma. Näin ollen vapaaehtoisten motiivit eivät ole pelkästään altruistisia, vaan myös itsekkäitä motiiveja on havaittavissa, kuten mainittu puhdas omatunto. Yeung tuo esille, että sitoutumisen kannalta on oleellista antamisen ja saamisen sykli, jossa antajan ja saajan rajat hälvenevät palkitsevalla tavalla (Yeung 2007, 160-161).

R2: ”Mä oon tavallaan jotain saanukin ja mulla on ollu siihen mahdollisuus..., että yrityksillä on erilaisia mahdollisuuksia ja isommissa yrityksissä voi laittaa rahaa kaikenlaisiin kilpailuihin mitä tv:ssäkin näytetään ja mäkin oon joskus sinne laittanu, mutta ehkä se mitä rahana vois laittaa niin se on kumminkin merkitykseltään vähäsempi, kun sitten tehä jotain tämmöstä työtä mistä on ehkä sitten kumminkin isompi hyöty kokonaisuutta ajatellen. Se merkitys on, sen voi miettiä niinkin, että se on varsin itsekäs se merkitys, koska mä kiillotan omaatuntoani sillä, mutta olkoon vaan, koska tarkoitus on hyvä.”

R3: ”Se merkitsee auttamista ja semmosta myös oman itsenkin kehittämistä.”

R4: ”Kyllä se merkitsee sillä tavalla paljon, että mä oon joskus miettiny, että onko se niin, että mä saan siitä enemmän kun itse annan, koska tota esimerkiks tän Rikosuhripäivystyksen kautta niin tuntuu, että on saanu ihan hirveesti semmosta tietoa mitä ei olis varmasti itse tullut edes etsittyä, että ihan laista ja

oikeuksista ja uhrin asemasta ja kaikkee mahdollista, että se on semmonen tietomaailma avautunu.”

RIKU:laisten kokemuksissa vapaaehtoistyön merkityksestä korostuu henkilökohtainen kehitys ja se, miten paljon uutta tietoa kyseinen vapaaehtoistyön muoto on heille tarjonnut. Kaksi haastatelluista oli ollut toiminnassa mukana vasta alle kaksi vuotta ja heidän osaltaan uuden oppiminen korostui. Havaittavissa oli kuitenkin selvä ero kahteen jo yli 20 vuotta toiminnassa mukana olleeseen RIKU:laiseen, joiden kohdalla vapaaehtoistyö merkitsi enemmänkin elämäntapaa – heille oli itsestään selvää tehdä vapaaehtoistyötä. Yleisesti kertomuksista on tulkittavissa, että vapaaehtoistoiminnan merkitys on sidonnaista henkilön taustoihin ja myös motiiveihin tehdä vapaaehtoistyötä. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan muodolla on vaikutusta siihen, mitä merkityksiä vapaaehtoiset itse antavat vapaaehtoisuudelleen. Molempien yksiköiden vapaaehtoisten kokemukset tukevat Yeungin näkemystä siitä, että yksilön näkökulmasta vapaaehtoistoiminta saatetaan kokea omana, henkilökohtaisena projektina, joka palkitsee monin tavoin (Yeung 2002,37). Tämä korostuu erityisesti RIKU:ssa, jossa vapaaehtoistyön tekeminen on itsenäisempää ja ryhmän tuki vähäisempää verrattuna Myrskylyhtyyn.

Perinteisesti yhteiskunnassamme yksilöt ovat sitoutuneet yhteiskuntaan työn kautta. Mykkänen-Hännisen mukaan vapaaehtoistyöhön osallistumisella voi olla erityinen merkitys työttömille ja eläkeläisille, sillä heille vapaaehtoistoiminta voi tarjota mahdollisuuden sitoutua yhteiskuntaan osallistumisen kautta (Mykkänen-Hänninen 2007, 9). Tämä kävi ilmi myös tutkimuksen haastatteluista. Mukana oli yksi työtön ja useampi jo eläkkeelle siirtynyt, jotka kertoivat, että vapaaehtoistyö tarjoaa mielekästä tekemistä. Heidän kohdallaan ei kuitenkaan ollut kyse siitä, että vapaaehtoistyö olisi ollut merkityksestä ainoastaan osallisuuden takia, vaan kaikki vastaajat olivat olleet vapaaehtoistoiminnassa mukana jo työelämässä ollessaan. Näin ollen vapaaehtoistyön merkitys osallisuuden kokemisessa yhteiskuntaan ei noussut merkittävänä tekijänä esille. Tämä osoittaa, että molemmissa yksiköissä vapaaehtoisten yleisimpänä motiivina on auttamisen halu ja yhteiskunnallisesti merkittävän hyödyn tarjoaminen. Yeungin 1999 tutkimuksessa pelastusarmeijan vapaaehtoisten yleisimmiksi motiiveiksi nousi tekemisen kaipuu ja auttamisen halu (Yeung 1999, 31-77). Kyseiseen tutkimukseen verrattuna Myrskylyhdyn tai RIKU:n vapaaehtoisten kertomuksissa tekemisen kaipuu ei nouse esille erityisen vahvasti edes eläkkeellä olevien tai työttömän kertomuksissa. Myrskylyhdyssä viitataan kuitenkin osallisuuden tunteeseen, joka voi olla rinnastettavissa

tekemisen kaipuuseen. Molempien yksiköiden vapaaehtoiset antoivat kuitenkin ymmärtää olevansa hyvin aktiivisia joko työelämässä, harrastusten parissa tai vapaaehtoistoiminnassa. Näin ollen auttamisen halu korostuu tässä tutkimuksessa tärkeimpänä motiivina. Yeungin tutkimus osoitti, että vapaaehtoisten motiivien kirjo on hyvin monitahoinen ja vapaaehtoistoiminnan merkitys vapaaehtoisille oli hyvin suuri. Myös Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoisten kertomukset tukevat näitä johtopäätöksiä, sillä vapaaehtoistoiminnalla vaikutti olevan heidän elämässään hyvin suuri merkitys, mistä oli osoituksena se, että monet olivat olleet toiminnassa mukana useita vuosia.

5.2 Sitoutuminen vapaaehtoistointaan

Sitoutuminen vapaaehtoistointaan ei voi olla Pirkko Lahtisen mukaan lähtökohtainen motiivi osallistua toimintaan. Toimintaan ei voi olla sitoutunut, ennen kuin siinä on ollut mukana (Lahtinen 2003,9). Motivaatio on myös olennaisessa osassa tutkittaessa sitoutumisen kokemusta (Yeung 2005, 87). Sitoutumisen määrittelyyn liittyy eriäviä mielipiteitä ja sitoutuminen on usein määritelty toiminnan kestona tai vapaaehtoistyöhön käytettynä aikana. Näin oli myös Matsuban, Hartin ja Atkinsin tutkimuksessa 2007, jossa he mittasivat vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan käytetyllä ajalla (Matsuba ym, 2007, 889). Myrskylyhdyn ja RIKU:n osalta on kuitenkin tarkoitus tarkastella tekijöitä, jotka saavat vapaaehtoiset jatkamaan mukana toiminnassa vuodesta toiseen riippumatta siitä, kuinka paljon he käyttävät aikaa vapaaehtoistointaan. Wilsonin mukaan vapaaehtoisten jatkaminen vapaaehtoistointinnassa on yksi syy, miksi toimintaan sitoutumista on alun perin alettu tutkia (Wilson 2000, 230). Vapaaehtoistyöhön käytettävä aika on vahvasti sidoksissa toiminnan muotoon ja vapaaehtoisten henkilökohtaisiin resursseihin.

Myrskylyhtyläiset kokivat, ettei vapaaehtoistyöhön kulu varsinaisesti paljon aikaa viikossa, koska vapaaehtoisilla on kiertävät ryhmänohjausvuorot. Lisäksi on huomioitava, että Myrskylyhdyn toiminta on kausiluonteista ja toiminnan kesto on kahdeksan viikkoa vuodessa. Toiminta ei siis vaadi ympärivuotista sitoutumista, mikä on hieman poikkeavaa verrattuna vapaaehtoisuuteen yleensä.

M1: ”No siis siihen Myrskylyhtyyn ei mee sinänsä kauheesti aikaa, nyt kun meillä on ollu tämmönen viime vuosina tämmönen kiertävä ohjaussysteemi, että meitä on nyt viis ohjaajaa ja sitten on vaan sillain, jos on syksyn aikana kahdeksan kerran ryhmä plus sitten, no siihen liittyy sitten suunnittelutapaaminen etukäteen yleensä kertaalleen ja sitten semmonen pikkujoulutapaaminen.”

M3: ”Aika vähän siihen kuluu aikaa, jos siinä on syksyllä yksi kurssi, jossa me ollaan kolmella kerralla kukin ohjaaja, niin ehkä siihen sitten matkoineen kuluu neljä tuntia, kolme kertaa neljä 12 tuntia ja sitten pari suunnittelukokousta, mihkäs me nyt päästiin 12 tuntiin...elikä 15 tuntia sitten syksyn aikana.”

R2: ”Joo no ainakin siihen vaikuttaa se, että kun ei se nyt sillä tavalla kuormita sen enempää henkisesti kun ajankäytön puolestakaan.”

RIKU:ssa toiminta on käynnissä vuoden ympäri, mutta heidän kertomastaan käy myös ilmi, ettei vapaaehtoistoimintaan käytettyä aikaa koeta erityisen paljon.

R2:”Eihän siihen oikeestaan mee, mitäköhän niitä päivystysviikkoja olis vuodessa niin se on muutama tunti kuussa.”

R4: ”Oon sitten vapaaehtosena RIKU:n puitteissa siinä auttavassa puhelimesta, joka on meillä joka kuudes viikko ja sitten chat, että se on joka tiistai, mutta ei minulla suinkaan aina joka tiistai, mutta sanotaan, että kerran kuussa niin ne on semmosia aikaa vieviä.”

Molemmissa yksiköissä käy ilmi, ettei vapaaehtoistyöhön osallistuminen kuormita vapaaehtoisten muuta elämää. Vapaaehtoiset jopa ikään kuin vähättelivät toimintaan käytettyä aikaa, sillä kyseessä on heidän sanojensa mukaan vain muutamia tunteja kuukaudessa. Näin ollen kumpikaan toimintamuodoista ei edellytä jokaviikkoista sitoutumista vapaaehtoistoimintaan. Aiempien tutkimusten mukaan vapaaehtoistoimintaan käytetyllä ajalla on merkitystä sitoutumisen kannalta, ja mitä enemmän vapaaehtoistoiminta vaatii aikaa, sitä vaikeampi vapaaehtoisten on sitoutua toimintaan. Tähän vaikuttaa varmasti myös mahdollisuus vaikuttaa omaan osallistumisaktiivisuuteen. RIKU:ssa ja Myrskylyhdyssä vapaaehtoisilla on mahdollisuus vaikuttaa siihen, milloin he osallistuvat toimintaan. Tämä korostuu erityisesti RIKU:ssa, jossa vapaaehtoisilla on mahdollisuus varata itselleen sopivia päivystysvuoroja. Toisaalta, kun kyseessä on toiminta, johon ihmiset osallistuvat täysin omasta halustaan, niin toiminnan luonteeseen kuuluu joustavuus osallistumisessa.

Vapaaehtoistyöhön sitoutumisen kannalta on huomioitava myös toiminnan mielekkyyden vaikutus. Yeungiin (2007) mukaan on tärkeää, että vapaaehtoistyöntekijä löytää mielekkään vapaaehtoistoiminnan muodon. Molemmissa yksiköissä vapaaehtoisten kertomuksista välittyi se, että he ovat täydellä sydämellä mukana toiminnassa. Eikä kertomuksissa tullut ilmi, että heillä olisi tarvetta kokeilla muunlaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja. Näin ollen voidaan tulkita, että haastateltavat ovat löytäneet itselleen parhaiten sopivat vapaaehtoistyön muodot.

Tätä tukee myös useiden vastaajien pitkä vapaaehtoistoiminnassa mukanaolo. Yeungin havaintojen mukaan myös vapaaehtoisten ennako-odotusten on nähty vaikuttavan toiminnan keston (Yeung 2007, 155), mutta tässä tutkimuksessa odotukset eivät ole olleet tarkastelussa. Pitkään mukana olleiden osalta on kuitenkin todennäköistä, että toiminta on täyttänyt henkilöiden sille asettamat toiveet ja ennako-odotukset. Se on vaikuttanut heidän jatkamiseensa tai ainakin tukenut omalta osaltaan sitoutumista.

5.2.1 Mihin vapaaehtoistyöntekijät ovat sitoutuneet?

Sitoutumisen käsite on hyvin moniulotteinen, eikä käsite ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Sitoutuminen on laajasti käsitelty aihe palkkatyön yhteydessä, mutta sitoutuminen voi liittyä myös muunlaiseen toimintaan. Lahtisen aiemman tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyöntekijä voi olla sitoutunut ryhmään, asiakkaaseen tai potilaaseen, suureen ideologiaan tai vapaaehtoistoiminnan organisaatioon (Lahtinen 2003, 26-27). Organisatorista sitoutumista luonnehtii Jokivuoren mukaan samaistuminen organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, halukkuus pyrkiä tekemään parhaansa organisaation eteen sekä halu pysyä organisaation jäsenenä (Jokivuori 2002, 20). Organisatorinen sitoutuminen eroaa selkeästi Lahtisen esittämistä vapaaehtoistyöntekijän mahdollisista sitoutumisen kohteista. Oleellisin kysymys liittyy siis siihen, mihin Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoiset kokevat olevansa sitoutuneet. Myrskylyhdyssä vapaaehtoiset ovat selkeästi sitoutuneet vahvasti omaan vapaaehtoisten ryhmään, ja ryhmällä on heille suuri merkitys jatkamisen kannalta.

M1: ”No kyllä se on nyt tällä hetkellä meidän ohjaajaporukka ja siis toki tää sisältökin siis tää on ihan mielenkiintonen asia kaikin puolin.”

M4: ”Kyllä se on justiin nää, että on tää porukka, kiva työyhteisö sanotaan ihan näin ja sitten se yhä edelleen se sama, että tää on niin tärkeä ja ainutkertasta tää työ, että kyllä se on niinkun se. Ne kaks asiaa.”

Vapaaehtoisryhmän merkitys korostuu Myrskylyhdyssä, mutta samassa yhteydessä esiin nousee myös Naapurin organisaatio. Naapuri mahdollistaa puitteet Myrskylyhtytoiminnan osalta ja tämä käy ilmi myrskylyhtyläisten kertomuksista. Vapaaehtoisryhmän jälkeen ryhmäläiset viittaavat vahvasti mielenkiintoiseen toimintaan ja työn ainutkertaisuuteen. Näin ollen on tulkittavissa, että sitoutumisen taustalla on myös jokin ideologia, jossa näkyvät yhteiskunnalliset ihanteet ja arvot. Tämä käy ilmi esiin tulleissa ilmaisuissa, jotka viittaavat vapaaehtoistyön ainutkertaisuuteen ja merkityksellisyyteen. Lahtisen esiin tuomista neljästä sitoutumisen kohteesta sitoutuminen asiakkaaseen tai potilaaseen ei käy suoranaisesti ilmi

myrskylyhtyläisten kertomuksista. On mahdollista, että myös tämän kaltainen sitoutuminen on heille tärkeää, mutta vapaaehtoisryhmä ja vapaaehtoistoiminnan muoto ovat heille vahvimmat sitoutumisen kohteet. Toisaalta on myös mahdollista, että kahdeksan viikon mittaiset ryhmätapaamiset eivät mahdollista pitkäaikaisten suhteiden syntymistä asiakkaisiin eli ryhmässä oleviin tuen tarvitsijoihin. Tämä ei kuitenkaan käy ilmi vapaaehtoisten kertomuksista.

RIKU:ssa sitoutumisen kohde eroaa vahvasti Myrskylyhdystä, mikä on jälleen riippuvaista toimintamuodosta ja siitä, miten se on organisoitu. RIKU:laisten kohdalla sitoutumisen kohdetta on vaikea havaita siitä syystä, että heidän työnsä on hyvin itsenäistä ja kahdelle kokeneemmalle vapaaehtoiselle itse vapaaehtoisuus näyttäytyi rutiinina. Näin ollen on tulkittavissa, että RIKU:ssa vapaaehtoiset ovat sitoutuneet ennen kaikkea vapaaehtoistyön tekemiseen ja siihen liittyvään ideologiaan. Heidän osaltaan vapaaehtoisten ryhmällä ei ole merkitystä sitoutumisessa; myöskään asiakkaat tai avun tarvitsijat eivät tule mainituksi keskusteluissa. Kaksi henkilöä mainitsi kuitenkin ryhmän vetäjät sekä vapaaehtoisille järjestettävät koulutukset sekä muut aktiviteetit. Nämä tulivat ilmi alle kaksi vuotta toiminnassa mukana olleiden vastauksista. Tämä tuo esille organisaation näkymisen vapaaehtoisille taustalla vaikuttavana tekijänä. Koko vapaaehtoistoiminta on riippuvaista sitä organisoivasta tahosta.

R4: ”Kyllä se mielenkiinto, kun ajattelee nimenomaan tätä vapaaehtoistyön muotoa, niin on kyllä vaihtelevaa ja sittenhän meillä on vetäjät x ja x, jotka järjestää vapaaehtoisille ohjelmaa ja koulutusta ja informoi ja pitää tämmöstä työnhajauksellista tapaamista, että ei puhuta työn ohjauksesta, mutta työn ohjauksellinen tapaaminen ja se on kans hirveen hyvä, että tota kun tää on kuitenkin semmosta yksinäistä työtä, että puhelimesta sä oot yksin ja sä oot yksin siinä huoneessa ja yksin paikalla.”

Myrskylyhdyssä sitoutumisen kohde on yksiselitteisesti ”hyvä porukka” ja Myrskylyhtytoiminta, kun taas RIKU:laisilla sitoutuminen on henkilöstä riippuvaista. Nämä erot tuovat jälleen selvästi esille sen, miten toimintamuoto vaikuttaa sitoutumiseen liittyviin tekijöihin.

Allenin ja Meyerin kolmikomponenttimallissa organisaatioon sitoutumista on tarkasteltu psykologisena rakenteena, joka eroaa yksilön käyttäytymisaikeista (Allen & Mayer 1990). Yksi kolmesta sitoutumisen komponentista on *affektiivinen sitoutuminen*, jossa on kyse tunneperäisestä sitoutumisesta ja työntekijän emotionaalisesta kiintymyksestä organisaatioon.

Kummankin yksikön vapaaehtoisista on kuitenkin havaittavissa, ettei organisaatioon sitoutuminen näyttäyty kovin vahvana. Sen sijaan molemmissa yksiköissä ollaan sitoutuneita kyseisen yksikön toimintamuotoon. On selvää, että organisaation järjestämässä toiminnassa mukana olevat vapaaehtoiset jakavat organisaation arvomaailman ja ymmärtävät edustavansa myös Settlementin Naapurina vapaaehtoisena toimiessaan. Toisaalta heidän kertomuksistaan käy myös ilmi, etteivät he ole yhteydessä muihin kuin oman yksikkönsä jäseniin ja vapaaehtoistoimintaa organisoiviin henkilöihin. Sosiaalisia suhteita Naapurin muuhun organisaatioon ei siis välttämättä synny kovin helpolla. Vapaaehtoistoiminnassa ei myöskään ole tarvetta ponnistella niin voimakkaasti yhteisten tavoitteiden eteen kuin esimerkiksi voittoa tuottavissa organisaatioissa. Näin ollen organisatoriseen sitoutumiseen liittyvät elementit eivät ole vapaaehtoistoiminnassa niin olennaisia tai ne näyttäytyvät eri tavoin. Vapaaehtoisten ei esimerkiksi tarvitse ponnistella sen eteen, että he pysyisivät organisaation jäseninä, koska he ovat valinneet itse olevansa jäseniä. Organisaation on ennemminkin huolehdittava heidän sitoutumisestaan. *Affektiivinen sitoutuminen* näyttäytyy myös yksilön samaistumisena organisaatioon ja organisaation tavoitteiden sekä arvojen hyväksymisenä (Allen & Meyer 1997, 23-25). Organisaatioon kiintyminen perustuu yksilön tunteisiin ja myönteiset kokemukset syntyvät sellaisessa organisaatiossa, jossa työntekijät uskovat organisaation välittävän heistä (Allen & Meyer 1997, 56).

M2: ”Meidän toiminnanvetäjä, joka tän on organisoitu ja hoitanut tän Settlementin puolesta niin on todella kanssa tukee ja on aivan mahtava ihminen eli se on tää sosiaalinen ympäristö täällä on kyllä niin miellyttävä, että tänne tulee niin mielellänsä.”

M1: ”Naapurissa jotenkin varmaan muissakin vapaaehtoistyön kohdissa täällä niin täällä siis kyllä arvostetaan vapaaehtoisia, että...jotenkin että sitä tuodaan niin hirveesti esille, että sillain se on aina tottakai se on mukava kuulla.”

R1: ”Tietysti täällä on hirveen hyvä ilmapiiri, että noi ohjaajat ja toiminnan vetäjät on aivan erityisen mukavia ihmisiä ja ilmapiiri on niin hyvä, toiset vapaaehtoiset on mukavia ja sitten tietysti ne asiakkaat ja se, että kykenee heitä auttamaan ihan edes vähän, koska se heti kyllä kuuluu siitä sitten siellä puhelimen toisessa päässä, että no nyt on olo vähän parempi ja ihminen tietää pikkusen paremmin, että mitä se seuraavaks tekis. Että ne on sekä semmosia omia sisäisiä motiiveja ja sitten tietysti se ihan puitteet ja ympäristö ja siis nää ihmiset.”

Molempien yksiköiden vapaaehtoiset kokevat työtään arvostettavan. Keskusteluissa tuli ilmi, että Naapurissa todella arvostetaan vapaaehtoisia ja Naapuriin on helppo tulla. *Affektiivisen sitoutumisen komponentti* on siis jossain määrin havaittavissa molempien yksiköiden vapaaehtoisten sitoutumisessa. Heidän sitoutumiseensa vaikuttavat selvästi arvostuksen tunne organisaatiossa, myönteiset kokemukset ja organisaation mahdollistamat puitteet tehdä vapaaehtoistyötä. Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät voivat kuitenkin vaihdella ja muuttua ajan myötä.

Allenin ja Meyerin sitoutumisen kolmikomponenttimallissa yksi sitoutumisen ulottuvuuksista on *normatiivinen sitoutuminen*, jolla tarkoitetaan yksilön sitoutumista organisaatioon velvollisuudentunnosta. Normatiivisessa sitoutumisessa yksilö kokee, että olisi moraalinen vastaista lähteä organisaatiosta, koska työntekijä kunnioittaa organisaation tarkoitusta ja arvoja (Allen & Meyer 1997, 60). Keskusteluissa myrskylyhtyläisten ja RIKU:laisten kanssa ei nouse esiin se, että heidän sitoutumiseensa vaikuttaisi velvollisuudentunto. Vapaaehtoistyön tekemiseen liittyy selvästi moraalisia tekijöitä, mutta niillä ei ole vaikutusta sitoutumiseen juuri kyseiseen organisaatioon. Normatiivisella sitoutumisen ulottuvuudella on havaittu olevan selvästi vähiten vaikutusta työntekijöiden käyttäytymiseen kuin kahdella muulla ulottuvuudella. Vapaaehtoisten sitoutumista tarkasteltaessa onkin otettava huomioon se, onko velvollisuudentuntoon perustuvaa sitoutumista mahdollista kokea ottaen huomioon toiminnan vapaaehtoisuuden ja sen, ettei vapaaehtoisuus velvoita sitoutumaan mihinkään.

5.2.2 Mikä saa jatkamaan mukana toiminnassa?

Myrskylyhdyssä ollaan uskollisia muille ryhmäläisille. Vapaaehtoisuuteen liittyy myös sosiaalinen näkökulma. Heille yhdessä tekeminen on tärkeää, ja ryhmä on tärkeä voimavara jatkaa mukana toiminnassa. Lisäksi ryhmäohjaajan merkitys on suuri. Yksikössä näyttäytyy kiintymys sosiaalisiin suhteisiin. Keskusteluissa nousee useaan otteeseen esille, kuinka ainutlaatuinen vapaaehtoistoimijoiden porukka on kyseessä.

M2: ” Tietysti, että tää meidän ohjaajaporukka on todella mahtava.”

M4: ”No tää on tää, nää ryhmä ja ihmiset niin kyllähän se on semmonen, että hyvä tämmönen miksikä sitä nyt sanoisi, että ei kyllä luopuisi sitten kun, että haluais olla yhteydessä sitten myöhemminkin mahdollisesti.”

Ryhmässä korostuu vahvasti yhteisöllisyyden tunne ja ryhmähenki. Nämä tekijät korostuivat kaikkien ryhmäläisten puheessa ja innostuksena kertoa, miten mahtavana ryhmä koettiin. RIKU:ssa esiin nousi vahvemmin ne syyt, miksi toiminnassa ei jatkaisi mukana, kun kerran henkilökohtaisia resursseja on olla ja jatkaa mukana toiminnassa.

M5: ”No kyllä varmaan, ehkä sillä mä oon täällä niin kauan pysynkin, koska tää on niin lähellä omiakin arvoja kyllä ja sitten meillä on hirveen mukava ryhmä, että se aina kans pitää, että siinä tuntuu, että kaikilla on samat päämäärät ja näin, että kyllä palvelee omia arvoja.”

R3:”Joo no ainakin siihen vaikuttaa se, että kun ei se nyt sillä tavalla kuormita sen enempää henkisesti kun ajankäytön puolestakaan niin en mä oo tavallaan sitä pohtinu niinpäin, että miks mä tätä jatkan, mitään semmosia linjaratkasuja pohtinu tän asian suhteen, koska ei se nyt vie sitä aikaa eikä energiaa sen enempää, että...”

Molemmissa ryhmissä on havaittavissa motiivitekijöiden ja sitoutumiseen vaikuttavien tekijöiden päällekkäisyyttä. Myös sitoutumisella oleva kaksoismerkitys käy ilmi vapaaehtoisten kokemuksista. Vapaaehtoiset kertovat omista kokemuksistaan yksilön näkökulmasta, mutta tarkasteltaessa heidän sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä on huomioitava myös organisaation tilanne ja ennen kaikkea, millä tavoin se yksikkö, jossa he ovat vapaaehtoisina, vaikuttaa yksilöllisiin kokemuksiin.

R4: ”Mulla on sillä tavalla hyvä tilanne, että mulla on nyt aikaa, että en ole työelämässä niin siihen ei mee sitten aikaa muuten, että tekisin työpäivän päätteeks vielä vapaaehtoistyötä, mutta kun mulla oli tossa semmonen puolen vuoden pätkätyö, niin mä silti kyllä tein RIKU-vuorotkin ja näin, että ihan asia on ihan ok, että aikaa riittää kyllä, että...mutta varmasti joo ne motivaatiotekijät niin on taustalla siinä, että mikä auttaa sitoutuunkin.”

R3: ”Me ollaan omissa kotoinamme ja siellä vastailaan, mutta sekin on niin hirveen pieni piiri niin mulle on kuitenkin tärkeätä nähdä niitä muita vapaaehtosia kanssa ja siihen on mahdollisuus sitten aina sen päivystys...puhelinpäivystysviikon jälkeen on yleensä tapaaminen ja nyt oli muun muassa meille järjestettiin teatteri-ilta missä me oltiin eilen, että ketkä pääs paikalle niin tuli ja semmosta ja sitten oltiin Jyväskylässä tutustumassa paikallisiin vapaaehtosiin, jotka tekee tämän tyyppistä työtä ja, että on semmosta yhteistä toimintaakin.”

RIKU:ssa vapaaehtoisten itsenäisempi toimintamuoto ei mahdollista vapaaehtoisten sitoutumista ryhmään siinä määrin kuin Myrskylyhdyssä. Näin ollen heillä ei ole mahdollista kokea yhteisöllisyyttä samassa määrin kuin Myrskylyhdyssä. Tämä on selvästi havaittavissa heidän kertomuksissaan, joissa korostuu yksilölliset intressit jatkaa mukana toiminnassa. Settlementti Naapuri tarjoaa myös RIKU:laisille erilaisia koulutuksia ja mahdollisuuksia tavata vapaa-ajan aktiviteettien merkeissä. Heille tapahtumat ovat täysin vapaaehtoisia, eikä heidän vapaaehtoistyönsä kuulu ryhmätoimintaan, elleivät he itse ole aktiivisia. Heillä on kuitenkin mahdollisuus jakaa kokemuksia ja tavata muita RIKU:n vapaaehtoisia. Se koettiin tärkeänä erityisesti vasta hieman yli vuoden toiminnassa olleiden mielestä.

On selvää, että Myrskylyhdyssä vapaaehtoistoimintaan liittyy sosiaalinen näkökulma ja siellä korostuu vapaaehtoisten kiintymys sosiaalisiin suhteisiin. RIKU:ssa itsenäinen työnkuva vaikuttaa vapaaehtoisten motivaatioon, sitoutumiseen ja toiminnassa jatkamiseen liittyviin tekijöihin siinä määrin, että tekijät ovat henkilökohtaisia. Syyt jatkaa mukana toiminnassa liittyvät vahvasti myös siihen, että heille vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen näyttäytyy monen kohdalla itseisarvona. Vapaaehtoistoiminta voidaan nähdä arvorationaaliseen toimintaan perustuvana. Toiminnalla on jokin yleisesti ihannoitu itseisarvo. Weberin mukaan ihmisen toiminta voi olla merkityksellistä muillakin tavoin kuin oman edun maksimointina, johon esimerkiksi byrokraattiset organisaatiot usein tähtäävät. Tämä korostuu erityisesti, kun pohditaan syitä jatkaa mukana toiminnassa. Pitkään mukana olleiden kertomuksissa korostuu, ettei vapaaehtoisuudelle annettu aika ole miltään muulta elämän alueelta pois. Erityisesti pitkään mukana olleet painottivat sitä, etteivät näe mitään syitä, miksi eivät olisi mukana toiminnassa, kun se kerran ei heiltä ole millään tavoin pois. Lyhemmän aikaa mukana olleiden kohdalla esiin nousi uuden oppiminen ja vapaaehtoistyön sisällön mielenkiintoisuus.

Motivaatioon ja toiminnassa mukana jatkamiseen vaikuttavat vahvasti samat taustatekijät. Myrskylyhdyssä toiminnassa mukana jatkamisen syyt kuitenkin eroavat motiiveista siinä, että motivaatiotekijöissä esiin nousi henkilökohtaiset intressit vahvemmin, kun taas toiminnassa mukana jatkamisen syyt painottuvat vahvasti sosiaalisiin tekijöihin. Se näyttäytyy kiintymyksenä sosiaalisiin suhteisiin eli vapaaehtoisten ryhmään. Tämä tukee myös Lahtisen aiempaa tutkimusta, jossa ryhmä nousi vahvasti esiin sitoutumisen kohteena (Lahtinen 2003, 26-27). RIKU:ssa sen sijaan motivaatiotekijät, kuten halu olla hyödyksi ja mielenkiintoiset aiheet ovat myös tekijöitä, joita vapaaehtoiset tuovat esille syinä jatkaa mukana toiminnassa. Ainoastaan yksi RIKU:laisista otti esille organisaation merkityksen kuvaillen organisaatiota ja yhteisöä mukavaksi ja miellyttäväksi paikaksi toimia. Tämä tukee myös tulkintaa siitä, että

toimintamuodolla on selvästi yhteys siihen, minkä merkityksen organisaatio saa yksilön näkökulmasta katsottuna. Jokivuori painottaa myös sitoutumisen tarkastelussa organisaation tilannetta sekä yksilöllisiä motivaatiotekijöitä, jotka vaikuttavat sitoutumiseen (Jokivuori 2002, 19).

5.2.3 Vapaaehtoistoiminnan hyödyt ja kynnys jättää organisaatio

Kuten on käynyt ilmi, molempien yksiköiden, niin Myrskylyhdyn kuin RIKU:nkin vapaaehtoiset kokevat olevansa hyvin sitoutuneita toimintaan. Siitä kertoo myös se, että yli puolet haastateltavista on ollut mukana toiminnassa jo kymmeniä vuosia. Meyerin ja Allenin kolmikomponenttimallin yksi sitoutumisen komponentti on *jatkuva sitoutuminen*, joka perustuu hyötyihin, joita organisaatioon sitoutumien antaa työntekijälle eli tässä tapauksessa vapaaehtoisille. Tällaisiksi hyödyiksi voidaan laskea taloudelliset tai muunlaiset toimintaan liittyvät hyödyt. Vapaaehtoistoiminnassa kyse on siitä, että toiminta perustuu palkattomuuteen. Hyödyistä puhuttaessa molempien yksiköiden osalta tulee esille, ettei vapaaehtoistoimintaan vaikuta liittyvän hyötynäkökulmia.

M3: ” Miten nyt sitten hyöty ajatellaan, että nyt voi sanoa että mitään sellasta hyötyä, että elämän rikkautta antaa tottakai, mutta että ei semmosta mitä hyödyks ajattelis.”

R3: ”No eihän tästä mulle oikeestaan ei oo mitään hyötyä.”

R4: ”Nyt täytyy sanoa, että en oo kyllä semmosta ikinä ajatellu. En näe että olis mitään semmosta hyötynäkökulmaa.”

Vapaaehtoisten kertomasta on tulkittavissa, etteivät he olleet ajatelleet vapaaehtoistoiminnasta saatavia hyötyjä. Näin ollen he eivät varsinaisesti pystyneet nimeämään hyötytekijöitä. Ryhmien välillä ei ollut havaittavissa eroja vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen liittyvien hyötyjen osalta. Tähän vaikuttaa varmasti myös se, että hyötyjä pohdittiin täysin yksilöllisestä näkökulmasta. Meyerin ja Allenin malliin viitaten *jatkuvan sitoutumisen* komponentti ei näytä vaikuttavan vapaaehtoisten sitoutuneisuuteen. Vapaaehtoiset eivät koe, että sitoutumiseen liittyisi sellaisia hyötyjä, joiden takia kynnys jättää vapaaehtoistoiminta tai Naapurin organisaatio kasvaisi. Toisaalta *jatkuvan sitoutumisen* puuttuminen ei ole yllättävää, sillä vapaaehtoiset eivät myöskään kokeneet, että olisivat uhranneet vapaaehtoistoiminnalle aikaa, rahaa tai muuta merkityksellistä. Sen sijaan heille kyse on etuoikeudesta auttaa muita ja olla mukana toiminnassa, joka on antoisaa ja yhteiskunnallisesti merkittävää.

Kynnys jättää organisaatio ja vapaaehtoistoiminta oli vapaaehtoisille hyvin kaksijakoinen aihe. Noin puolet haastatelluista vastaajista kokivat kynnyksen jättää toiminta todella korkeaksi. He perustelivat korkeaa kynnystä sillä, ettei heillä ollut näköpiirissä esteitä toiminnassa mukanaololle. Toiminnassa mukanaolo saattaisi loppua esimerkiksi seuraavista syistä: muutto toiselle paikkakunnalle, sairastuminen tai eläkkeelle siirtyminen. Tämä osoittaa, ettei heillä ole syytä lopettaa aktiivista toimintaa ellei tule henkilökohtaisia esteitä.

R3: ”Kynnys jättää toiminta on tosi korkea. On se jotenkin, ajattelee että just on sitä miettiny, mä oon ihan varma, että jokaiselle löytyy just semmonen paikka missä voi ajatella, että on hyödyksi eikä se vie niitä voimavaroja kauheesti niin kyllä musta tuntuis, että ois outoo nyt tällä hetkellä olla tekemättä mitään, että se on niin kivaa.”

*M1: ”No kyllä se korkea, en mä sitä ihan helposti jätä.
Joo ei mulla oo käyny ajatuksissakaan, että lopettaisin.”*

R2: ”No ei ole korkea. Ei ainakaan mitään aktiivista semmosta mikä sitä kynnystä nostais siinä mielessä, että ei varmaan.”

R3: ”En ja mitä oon kuullu niin sillon kun ihmiset muuttaa pois paikkakunnalta niin sillon voi jäädä tää työ, mutta semmosta ei oo mulla nyt näköpiirissä, että kyllä näkisin, että pysyn sitoutuneena tähän.”

Keskusteluissa kävi kuitenkin ilmi, että vaikka vapaaehtoiset eivät kokeneet hyötyvänsä varsinaisesti vapaaehtoisuudesta siinä määrin, että se vaikuttaisi heidän kynnykseensä jättää organisaatio, niin he kuitenkin arvostivat vapaaehtoisuudesta ikään kuin palkkioksi saamiaan mahdollisuuksia osallistua erilaisiin tapahtumiin tai koulutuksiin. Hyödyillä ei kuitenkaan ole suurta merkitystä heidän sitoutumiselleen, vaan ne nähtiin enemmänkin mukavana lisänä. Myrskylyhydyssä koettiin, että heille tarjottavat koulutukset tarjoavat lisäksi mahdollisuuden onnistua paremmin vapaaehtoistoiminnassa, koska koulutuksissa on mahdollisuus oppia konkreettisia työvälineitä, joita voi sitten hyödyntää heidän ohjaamissaan ryhmissä.

M3: ”Täällä on ollu aina hirmu hyvää koulutusta ja tasokasta koulutusta, että se koulutus oli tosi tärkeä asia, erittäin tärkeä ja nää meidän työnohjausryhmät muun muassa niin on tosi paljon antosia sillain, että siinä on tullu tällain käytännön tasolla tästä asiasta semmosta kokemusta ja käytännön tason koulutusta jos niin ihan vois sanoo, että se on ollu kyllä tärkeä.”

M1: ”Että kyllähän, ja no joo on monta kertaa mietitty, että jos tällaisia ryhmiä ihan yksityisesti vetäisi ihan rahasta niin kyllähän nää aika hintavia ryhmiä olis sinänsä, että kyllähän tää aikamoinen tota sitten kuitenkin, että mä aattelen, että näitten tosiaan, kun saadaan vaikka joku semmonen koulutuspäivä jossakin niin se on niinkun...vaikka se nyt ei ole palkkaa palkkaa tästä, mutta on se kuitenkin semmosta kompensatioo sitten, että semmosia tosi rahanarvoisia etuja sitten siitä vapaaehtoistyöstä.”

RIKU:ssa vapaaehtoiset suorittavat kattavan peruskurssin, ennen kuin vapaaehtoistoiminnassa voi aloittaa. Tämä voi osaltaan vaikuttaa siihen, että RIKU:laiset eivät kokeneet Settlementin tarjoamia yksittäisiä koulutuksia samalla tavalla omaa vapaaehtoisuutta tukeviksi, kuten Myrskylyhdyssä koettiin. Lisäksi on huomioitava myös molempien toiminnan muotojen erilaiset lähtökohdat ja muut koulutustarjontaan vaikuttavat tekijät.

R2: ”No tota niissä lisäkoulutuksissa on kumminkin se konteksti se, että pikemminkin palvelee sitä tukihenkilötyötä, että kun siellä on just nää tällaset hyväksikäyttöjutut ja muut niin jotenkin mä en jaksa niitä vatvoo kyllä, että nykyään on kaikkia hyväksikäytetty ja työssä syrjitty ja sorsittu niin mä en tiedä miten se on muuttunu, ei ennen ollu.”

R3: ”Koulutukset on ollu ihan hyödyllisiä ja eivät vie esimerkiks nyt, että pitäis varata koko päivä vaan ne on tällasia iltakoulutuksia, lyhytkoulutuksia ollu. Sitten tehdään jotain seminaarimatkoja, että on esimerkiks Helsingissä joku tapahtuma niin musta tuntuu, että tällaisiin mä en sitten välttämättä olis sitten niin kauheen innokas ellei se aihe ois joku tosi tärkeä ja kokisin, että siitä ois hyötyä tähän työhön.”

RIKU:ssa käy selvästi ilmi myös se, että osalla on ammatillista taustaa, josta he hyötyvät vapaaehtoisuudessaan. Toisilla taas ei ole lainkaan aiempaa kokemusta rikosuhrien parissa työskentelystä. Selvää on, että nämä henkilöt kokevat koulutukset hyödyllisemmiksi. Toinen selvä ero on havaittavissa kokeneempien vapaaehtoisten ja vasta reilun vuoden mukana olleiden kokemuksissa. Myrskylyhdyssä kokemukset koulutuksien hyödyllisyydestä ovat homogeenisempiä verrattuna RIKU:laisten kokemuksiin koulutuksista ja heidän osallistumisaktiivisuudesta.

R4: ”Että tulee se koulutus- ja kurssitustyö tän vapaaehtoistyön kautta niin se on kyllä tosi tärkeä, että kyllä tää tuo semmosta virkeyttä työelämäänkin siis siihen normaalin päivätyöhönkin mitä tekee, että hyvä vaivata aivoja välillä, että ei vaan ole ja tee. Kyllä olis ollu hyötyä uskon näin.”

Kokemuksissa on suurta vaihtelevuutta, mitä tulee koulutusten hyödyllisyyden kokemuksiin. Siihen vaikuttaa vahvasti vapaaehtoisten oma tausta ja se, kuinka pitkään he ovat olleet mukana vapaaehtoistoiminnassa. Molemmissa ryhmissä on kuitenkin selvästi havaittavissa se, että koulutukset nähdään etuna, joka vapaaehtoisuudesta saadaan, mutta niillä ei kuitenkaan vaikuta olevan suurta painoarvoa jatkamisen kannalta. Tämä korostuu erityisesti RIKU:ssa, jossa koulutuksiin suhtautuminen on hyvin vaihtelevaa. Myrskylyhdyssä koulutusten sisältöä kiitettiin enemmän ja sitä pidettiin merkityksellisenä vapaaehtoistoiminnassa jatkamisen kannalta. Vapaaehtoistoiminnan muodon voidaan kuitenkin nähdä myös vaikuttavan suuresti siihen, millainen koulutustarve vapaaehtoisilla on.

5.3 Vapaaehtoistoiminta ja sen tulevaisuus

Harjun mukaan vapaaehtoisten sitoutumisessa on ollut havaittavissa muutoksia, jotka liittyvät ihmisten tapaan sitoutua toimintaan ja jatkaa mukana toiminnassa. Hänen näkemyksensä mukaan ihmiset sitoutuvat ennemminkin itseensä kuin järjestöihin (Harju 2007, 51-52). Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoisten kokemukset eivät kuitenkaan tukeneet tätä havaintoa, sillä haastateltavat itse kokivat olevansa vahvasti sitoutuneita toimintaan. Heillä ei ollut omakohtaista kokemusta päätöksentekemisestä. Osalla ei ollut näkemystä liittyen päätöksentekemiseen kasvuun. He eivät olleet havainneet muutoksia omassa tai lähipiirinsä sitoutumisessa. He eivät myöskään olleet kiinnittäneet huomiota vapaaehtoisuuteen liittyviin keskusteluihin, joita julkisuudessa esiintyy ajoittain.

M1: ”En oo seurannu millään lailla, en seuraa yhtään mitään aikaani kyllä... En osaa sanoa tuohon, mutta että ei se mun oo ainakaan kohdalla sitten, että sitoutuminen tai nää riippuu niin monista asioista tietysti sitten.”

R1: ”No tää on nyt, perustuu siihen mitä olen kuullut niin näkisin näin, että mitä on näitä vanhoja RIKU:laisia niin he kertoo, että on joiltain vuosilta, näiltä vuosikursseilta kun on koulutettu ihmisiä niin toisinaan ei jää ketään mukaan työhön ja sitten taas toisinaan pari kolme jää per kurssi, että en näe ainakaan kymmenen vuoden, viidentoista vuoden säteellä niin muutosta siis kun katsotaan taaksepäin.”

Edellä olevasta käy ilmi, että osa RIKU:ssa peruskurssin käyneistä jää mukaan toimintaan ja osa ei kiinnostu toiminnasta myöhemminkään. Näin ollen radikaalia muutosta ei ole havaittavissa ainakaan haastateltujen mukaan. Osa vapaaehtoisista nosti esiin, että he olivat

havainneet ympärillään, ettei esimerkiksi RIKU:n peruskursseilta jää enää saman verran vapaaehtoisia mukaan toimintaan, kuin mitä aikaisemmin on jäänyt. Vapaaehtoisten kokemuksissa oli näin ollen havaittavissa yksilökohtaisia eroavaisuuksia.

R2: ”Viimekertaisesta työnohjauksesta, että siellä oli meitä kolme vai neljä ja me kaikki oltiin siellä vuodelta 2007 elikä kyllä sen siinä mielessä huomaa, että johonkin ne häviää sitten ne peruskurssin käyneet, että mä ajattelen jotenkin niin, voi olla että ihmisillä on omissa töissään ja toimeentuloissaan ihan riittävästi tekemistä, että sitä ei vain niinkun ja aikakaan ei oo ehkä se probleema, mutta energia voi olla.”

Keskusteluissa kävi ilmi, että mahdollisia syitä tulevaisuuden trendeille voi löytyä muuttuneesta työelämästä. Vapaaehtoiset kokivat työelämän muuttuneen yhä pirstaleisemmaksi. Se voi vaikuttaa myös vapaaehtoistoiminnassa mukanaoloon. Kasvaneella työttömyydellä voisi olla positiivisia vaikutuksia vapaaehtoistoiminnan kannalta, sillä Mykkänen-Hännisen mukaan vapaaehtoistoiminta tarjoaa osallistumismahdollisuuksia kansalaisille. Työttömille ja eläkeläisille vapaaehtoisuus voisi muodostua erityisen merkitykselliseksi (Mykkänen-Hänninen 2007,6). Toisaalta harrastukset vievät yhä enemmän aikaa ja näin ollen kilpailun vapaaehtoisten ajasta voidaan nähdä koventuneen. Vapaaehtoisten kertomuksissa tuli myös esille jatkuva kiireen tunne yhtenä selittävänä tekijänä, miksi vapaaehtoisuuteen ei enää sitouduttaisi samalla tavoin kuin ennen. Siihen voi vaikuttaa osaltaan esimerkiksi se, että tietotyöläisten työpäivät eivät rajoitu työaikaan, vaan työtä tehdään ajasta ja paikasta riippumatta. Yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat vahvasti myös kolmannelle sektorille.

5.3.1 Vapaaehtoisuuden tulevaisuuteen vaikuttavat tekijät

Mönkkönen nostaa esille, että vapaaehtoistyöhön olisi alkanut tulla yhä enemmän ammatillisen auttamistyön piirteitä (Mönkkönen 2005, 286). Yeungin mukaan Suomessa ei ole kuitenkaan tähän mennessä ollut havaittavissa, että jo olemassa olevia palkallisia tehtäviä karsittaisiin ja siirrettäisiin vapaaehtoistojoiden vastuulle (Matthies 2005, 308). Myrskylyhdyssä vapaaehtoisilla on ammatillinen tausta. Keskusteluissa nousi esille se, millä tavoin he pääsevät hyödyntämään ammatillista osaamistaan vapaaehtoistyössä. Ei kuitenkaan käynyt ilmi, että he olisivat kokeneet vapaaehtoistoiminnassa vaadittavan ammattiosaamisen erityisenä tai minkäänlaisena epäkohtana tai että sillä olisi ollut heille merkitystä vapaaehtoisena toimimisen kannalta.

Molemmissa yksiköissä vapaaehtoiset kokivat vapaaehtoistoiminnalla ja kolmannella sektorilla olevan hyvin tärkeä rooli tulevaisuudessa. Yhteiskunnassa on avun tarvitsijoita, joille kolmannen sektorin organisaatioiden toiminta tarjoaa sellaista apua elämän vaikeissa tilanteissa, jota he eivät muualta saa. Vapaaehtoisten näkemysten mukaan rahoituksella ja annetuilla resursseilla on suuri merkitys vapaaehtoistoiminnan tulevaisuudelle ja toiminnan jatkumiselle.

R2: ”Joo no varmaan tulevaisuus on semmonen mitä ja tän työn kehittäminen ja resurssit mitä yhteiskunta tähän antaa ja siis rahoituspuoli ja tämmöset, että miten se tulevaisuudessa sitten sujuu ja onnistuu, laajeneeko toiminta, kutistuuko se jotenkin...tämmösiä kysymyksiä on jonkun verran mietitty täällä sitten meidän vapaaehtosten kesken ja ohjaajien kesken.”

R4: ”Niin mitä tälle kolmannelle sektorille sitten tapahtuu, mihin se kulkee, että sellasia nyt jonkun verran mieltii, mutta kyllähän tää rahoitus nyt taas vuodelle ilmeisesti varmistu ja näin, että nähtävästi tarve kasvaa kuitenkin koko ajan ja sitten asiakkaat eli siis no soittajat ja sitten nämä näitten työntekijöitten asiakkuudet niin ne on mitä moninaisempia sitten...tota yhä enemmän ja enemmän erilaisia ihmisiä ja muuta, että mihin se sitten menee, mitkä trendit korostuu niin se jää nähtäväks, mutta sellaseen on pyritty vähän...niinkun yrittää varautua, että mitä tää työ vois olla tulevaisuudessa ja ilmeisesti toi chat-toiminta siellä siis, että kirjoitetaan vastauksia kysymyksiin niin se on semmonen siis.”

Useimmat kokivat jokavuotiset kysymykset toiminnan rahoituksesta merkittävänä vaikuttajana vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuteen. Lisäksi tuli esiin, miten vapaaehtoistyön tekeminen voisi kehittyä tulevaisuudessa. Esiin tulivat digitalisaation tuomat tekniset muutokset, kuten internetin chat-palvelu, jota osa vapaaehtoisista jo käyttää. Tämän tyyppinen toiminta tulee varmasti lisääntymään, ja sosiaalisen median kautta tapahtuva toiminta erityisesti nuorten keskuudessa kasvaa.

R3: ”Somessa työskentely eritoten nuorten kanssa niin minkä mä näkisin, että se voi tota tulla yhä enemmän pinnalle ja varmaan se riippuu ihan siitä, että minkälaisia teknisiä välineitäkin alkaa ihmisillä olla niin sen myötä sitten tämmöset, tämmönen auttamistoiminta vois jotenkin kehittyä.”

Toisaalta osalle vapaaehtoisista toiminnan tulevaisuuteen liittyvät kysymykset eivät olleet tuttuja, tai he eivät olleet pohtineet asiaa laajemmin. Keskusteluissa kävi ilmi, että

vapaaehtoisten mielestä jokaisen tulisi kokeilla vapaaehtoistyötä henkilökohtaisesti, jotta voisi ymmärtää, miten antoisaa se voi olla ja kuinka paljon auttaminen antaa voimavaroja itselle.

M4: ”Enemmänkin sais tällasta sais olla enemmän ehkä ihmiset tehdä ja antaa yhtä paljon kun mitä siihen sitten itekin antaa ja siitä saa.”

R4: ”Kyllä iso merkitys ainakin mulle, että on pystynyt jotain tekemään niin on se vaan tosi kivaa, että suosittelen kaikille.”

Vapaaehtoiset kokivat, että tulevaisuudessa vapaaehtoistoiminnan merkitys korostuu. Joillekin ihmisille kolmas sektori on ainoa mahdollinen keino saada apua ja tukea. Avun tarvitsijoita tulee aina olemaan. Suurimmat kysymykset liittyvät kolmannen sektorin toiminnan rahoittamiseen; siitä vapaaehtoiset ovat keskustelleet. Lisäksi uudet tekniset toimintatavat, kuten chat-palvelut internetin kautta, tulevat muuttamaan vapaaehtoistyön muotoja tulevaisuudessa.

Keskusteluissa ei käynyt ilmi, että vapaaehtoiset kokisivat vapaaehtoisten sitoutumisen tai vapaaehtoistyöntekijöiden vähenevän tulevaisuudessa huomattavasti. Kummassakaan yksikössä ei esiintynyt huolta vapaaehtoisten määrän vähenemisestä. Sama koski myös lyhytaikaisen sitoutumisen kasvua, sillä keskusteluissa ilmeni, etteivät vapaaehtoiset olleet havainneet ilmiön vaikutusta ympärillään. RIKU:ssa vapaaehtoiset työskentelevät varsin itsenäisesti ja Myrskylyhdyssä pienessä ryhmässä. Molemmissa yksiköissä ollaan tekemisissä siis varsin pienen vapaaehtoisjoukon kanssa. Se saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, ettei muutoksia voi havaita omakohtaisten kokemusten perusteella. Yleisesti ottaen vapaaehtoistyötä tehdään hyvin laaja-alaisesti ja näin ollen itse toimijoiden on vaikea havaita, mihin suuntaan vapaaehtoisuus muuttuu tulevaisuudessa.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, eroavatko Settlementti Naapurissa toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden motiivit ja sitoutuminen Myrskylyhdyssä ja RIKU:ssa. Kyseessä on tapaustutkimus ja siksi on huomioitava, etteivät tutkimuksen tulokset ole yleistettävissä, vaan koskevat ainoastaan kyseisiä tapauksia.

Motiivit ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät olivat osaksi yhteisiä Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoisille, mutta esille tuli myös selvästi toisistaan eroavia tekijöitä yksiköiden välillä. Yhteistä kaikille tutkimukseen haastatetuille vapaaehtoistyöntekijöille oli keskeisimpänä motiivina halu auttaa ja tehdä jotain hyödyllistä yhteiskunnan hyväksi. Tutkimuksessa esille tullut tieto motiiveista on hyvin samansuuntainen kuin aiemmat tutkimukset vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveista ovat osoittaneet. Siinä mielessä tämä tutkimus ei poikkea aiemmista tutkimuksista (esim. Yeung, 1999 & 2004, Lähteenmaa 1998). Vapaaehtoistyön ei koettu kuormittavan muita elämän osa-alueita huomattavassa määrin. Kummassakin yksiköissä vapaaehtoistyöntekijöillä oli mahdollisuus vaikuttaa työhön käyttämäänsä aikaan. Haastatteluissa kävi selvästi ilmi, että osalle keskeisin syy osallistua vapaaehtoistoimintaan on arvot. Yeung on esittänyt vuonna 2003, että arvot näkyvät siinä, että vapaaehtoinen on selvästi suuntautunut toteuttamaan auttamisen tai vaikkapa työn tekemisen itseisarvoa, jonka kokee osaksi arvomaailmaansa. Tämä ilmentää myös klassikkososiologi Max Weberin teoriaa (1912) siitä, että vapaaehtoistoiminnassa on kyse arvorationaalisesta orientaatiosta työhön. Vapaaehtoiset vaikuttivat olevan varsin tyytyväisiä Settlementti Naapuriin organisaationa, vaikka he eivät suoranaisesti kokeneet organisatorista sitoutumista Naapuriin. Sen sijaan he kokivat sitoutumista omiin toiminnan muotoihinsa tai yksiköihinsä eli Myrskylyhtyyn ja RIKU:n toimintaan. Vapaaehtoiset kokivat, että vapaaehtoisia todella arvostetaan organisaatiossa.

Yhteisten motiivitekijöiden lisäksi oli kuitenkin havaittavissa, että motiivit erosivat jossain määrin yksiköiden välillä. Myrskylyhdyssä esiin nousi erityisesti ammattitaidon ylläpitäminen, altruistiset motiivit ja osallisuuden tunne. RIKU:ssa vastaavasti korostui oman maailmankuvan laajeneminen, itsensä kehittäminen ja halu tehdä jotain hyödyllistä yhteiskunnan hyväksi. Myrskylyhdyssä motiiveihin vaikuttaa selvästi vapaaehtoisilta vaadittavat ammatillinen tausta ja koulutus, sillä heillä motiivit ovat selvästi sidoksissa itse vapaaehtoistyön sisältöön. RIKU:ssa sitä vastoin korostuvat henkilökohtaiset motiivit, jotka

itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen. RIKU:ssa vapaaehtoistoiminnan koettiin myös avartavan perspektiiviä omaan elämään, mikä ei tullut esille Myrskylyhdyssä.

Sitoutumisen osalta yksiköiden vapaaehtoisten välillä oli selvästi eroja. Myrskylyhdyssä korostui sitoutumiseen vahvimmin vaikuttavana tekijänä ryhmän merkitys. Myrskylyhdyssä tuli myös esille, että vapaaehtoistyön on mahdollista kasvattaa sosiaalista pääomaa, kuten Pääkkönen on vuonna 2010 ”Perheiden aika ja ajankäyttö” -tutkimuksessaan esittänyt. Suurin osa ryhmäläisistä oli ollut mukana useita vuosia ja esille tulikin, että he kokivat olevansa ystäviä myös toiminnan ulkopuolella. RIKU:ssa sitoutumiseen vaikuttavissa tekijöissä oli enemmän hajontaa kuin Myrskylyhdyssä. RIKU:ssa sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä tulivat esille halu tehdä vapaaehtoistyötä ja mielenkiintoiset aiheet. RIKU:ssa tuli selvästi esille erot pidempään mukana olleiden ja alle kaksi vuotta mukana olleiden kokemuksissa. Pidempään mukana olleet kokivat toiminnassa mukana olemisen itsestään selvyytenä, mikä viittaa taustalla vaikuttaviin arvoihin. Näin ollen RIKU:laisten osalta esiin ei noussut mitään yksittäistä tekijää, joka saa heidät jatkamaan mukana toiminnassa ja johon he ovat sitoutuneet vahvimmin. Yksi eroja selittävä tekijä on toimintamuotojen erot. Myrskylyhdyssä vapaaehtoiset työskentelevät pareittain ja he ohjaavat kahdeksan henkilön ryhmiä. RIKU:ssa vapaaehtoiset sen sijaan työskentelevät itsenäisesti ja ovat fyysisesti yksin tehdessään vapaaehtoistyötä. He eivät kohtaa autettavia kasvokkain, vaan vapaaehtoistyö tapahtuu puhelimitse tai internetin välityksellä. Näin ollen itse vapaaehtoistyö tapahtuu erilaisin edellytyksin ja erilaisissa olosuhteissa, mikä osaltaan selittää eroja sitoutumisessa yksiköiden välillä.

Tutkimuksessa tuli esille, että molempien yksiköiden osalta vapaaehtoiset kokivat vahvaa sitoutuneisuutta vapaaehtoistoimintaan ja erityisesti siihen toiminnan muotoon, jossa he olivat mukana. Organisaation sitoutuminen eli Settlementti Naapuriin sitoutuminen ei käynyt ilmi vapaaehtoisten haastatteluista kovin vahvasti, sillä Myrskylyhdyssä korostui sitoutuminen ryhmään; RIKU:ssa taas sitoutuminen itse toimintaan tuli selvimmän esille. Kuten aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, vapaaehtoistyössä sitoutumisen kohde ei ole niin yksiselitteisesti määriteltävissä kuin palkkatyössä. Lisäksi on myös mahdollista, että Myrskylyhdyn ja RIKU:n vapaaehtoiset kokevat edustamansa yksiköt ikään kuin toimintaa organisoivina organisaatioina ja näin ollen heidän organisatorinen sitoutuminen kohdistuu kyseisiin yksiköihin Settlementti Naapurin sijaan.

Allenin ja Meyerin mukaan organisaatioon sitoutuminen voidaan jaotella kolmeen osaluokkaan, jotka ovat affektiivinen, normatiivinen ja jatkuva sitoutuminen. Yksilön on mahdollista kokea näitä kolmea sitoutumisen komponenttia samanaikaisesti vaihtelevia määriä (Allen & Meyer 1997, 13). Molempien yksiköiden vapaaehtoiset toivat esille kokevansa, että heidän työtään todella arvostetaan Naapurissa. *Affektiivisen sitoutumisen komponentti* on jossain määrin havaittavissa molempien yksiköiden vapaaehtoisten sitoutumisessa. Heidän sitoutumiseensa vaikuttavat selvästi arvostuksen tunne organisaation taholta, myönteiset kokemukset ja organisaation mahdollistamat puitteet tehdä vapaaehtoistyötä.

Keskusteluissa Myrskylyhtyläisten ja RIKU:laisten kanssa ei nouse esiin se, että velvollisuudentunto vaikuttaisi heidän sitoutumiseensa. Heillä vapaaehtoistyön tekemiseen liittyy selvästi moraalisia tekijöitä, mutta niillä ei ole vaikutusta heidän sitoutumiseen juuri kyseiseen organisaatioon. Näin ollen *normatiivisen sitoutumisen* piirteitä ei ole havaittavissa. Vapaaehtoiset eivät koe, että sitoutumiseen liittyy sellaisia hyötyjä, joiden takia heidän kynnyksensä jättää vapaaehtoistoiminta kasvaksi. Sen sijaan heille kyse on etuoikeudesta auttaa muita ja olla mukana toiminnassa, joka on antoisaa ja yhteiskunnallisesti merkittävää. Tämä osoittaa, että jatkuva sitoutuminen ei näy heidän sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Affektiivisen sitoutumisen piirteitä on selvästi havaittavissa, mutta normatiivinen ja jatkuva sitoutuminen eivät näyttäydy Myrskylyhtydyn tai RIKU:n vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä tämän tutkimuksen valossa. Vapaaehtoistoiminta eroaa huomattavasti palkkatyön tekemisestä ja myös sitoutumiseen vaikuttavat erilaiset tekijät kuin palkkatyössä. Tämä tutkimus havainnollistaa, ettei organisaatioon sitoutuminen ole välttämätöntä vapaaehtoistyössä jatkamisen ja siihen sitoutumisen kannalta. Myrskylyhtydissä ja RIKU:ssa sitoutuminen eroaa selvästi yksiköiden välillä, mutta Allen ja Meyerin sitoutumisen kolmikomponenttimallin avulla erot eivät tule esille. Organisaatioon sitoutuminen ei ollut tutkimuksen varsinainen tarkoitus, eivätkä haastattelukysymykset välttämättä tukeneet ilmiön esille tuloa.

Yksiköiden välillä on eroja. Myrskylyhtydissä vaadittavat ammatillinen tausta ja koulutus vaikuttavat osaltaan siihen, että yleisimmät motiivit poikkeavat hieman toisistaan. Myrskylyhtydissä korostuu sitoutuminen muihin ryhmäläisiin; RIKU:ssa vahvimpana tekijänä tulee esille sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan. Eroa yksiköiden välillä selittävät erot toimintamuotojen välillä eli se, miten vapaaehtoistoiminta on organisoitu ja millä tavoin sekä

missä kontekstissa vapaaehtoistyötä tehdään. Yksiköiden vapaaehtoisilla on myös toisistaan poikkeavat sidosryhmät, mikä on vahvasti sidoksissa toimintamuotoihin.

Taulukko 2. Tutkimuksen tulokset.

	Myrskylä	RIKU
Motiivit vapaaehtoistyössä	<p>Keskeisimpänä motiivina halu auttaa ja toimia yhteiskunnan hyväksi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tukee aiempia tutkimuksia vapaaehtoistoiminnan kentältä <p>Vapaaehtoistoiminnan ei koettu kuormittavan muita elämän-osa-alueita.</p>	
	Ammattitaidon ylläpitäminen, altruistiset motiivit, osallisuuden tunne	Maailmankuvan laajeneminen, itsensä kehittäminen, halu toimia yhteiskunnan hyväksi (taustalla vaikuttavat arvot)
Mikä selittää eroavaisuuksia motiivien taustalla?	<p>Myrskylädyssä motiiveihin vaikuttaa vapaaehtoisilta vaadittavat ammatillinen tausta ja koulutus, sillä heillä motiivit ovat selkeästi sidoksissa itse vapaaehtoistyön sisältöön.</p> <p>RIKU:ssa korostuvat henkilökohtaisemmat syyt motiiveina tehdä vapaaehtoistyötä.</p>	
Sitoutuminen Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	<p>Sitoutuminen vapaaehtoisten ryhmään</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ suuri vaikutus toiminnassa mukana jatkamisen ja sitoutumisen kannalta ➤ kasvattaa sosiaalista pääomaa 	<p>Halu tehdä vapaaehtoistyötä & mielenkiintoiset aiheet</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ saa sitoutumaan toimintaan ja jatkamaan mukana toiminnassa ➤ ei yksittäisiä tekijöitä, jotka vaikuttaisivat vapaaehtoisten sitoutumiseen
Mikä selittää eroja sitoutumiseen vaikuttavissa tekijöissä?	<p>Yksi eroja selittävä tekijä on toimintamuotoihin liittyvät eroavaisuudet.</p> <p>Myrskylädyssä vapaaehtoiset työskentelevät pareittain. RIKU:ssa vapaaehtoiset sen sijaan työskentelevät itsenäisesti ja ovat fyysisesti yksin tehdessään vapaaehtoistyötä.</p> <p>Vapaaehtoistyö tapahtuu erilaisin edellytyksin ja erilaisissa olosuhteissa, mikä osaltaan selittää eroja sitoutumisessa yksiköiden välillä.</p>	
Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus	<p>Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden näkymiin liittyen ei käynyt ilmi, että vapaaehtoistoimintaan ei enää sitouduttaisi kuten ennen.</p> <p>Molemmissa yksiköissä vapaaehtoiset kokivat vapaaehtoistoiminnalla ja kolmannella sektorilla olevan hyvin tärkeä rooli tulevaisuudessa.</p> <p>Vapaaehtoisten näkemyksistä koskien vapaaehtoistoiminnan tulevaisuutta käy ilmi, että rahoituksella ja annetuilla resursseilla on suuri merkitys toiminnan jatkumiselle.</p>	

Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden näkymiä kysyttäessä haastateltavat eivät olleet huomanneet, että vapaaehtoistoimintaan ei enää sitouduttaisi kuten ennen. Toisaalta useat heistä ovat olleet mukana toiminnassa hyvin pitkään eivätkä välttämättä ole tekemisissä kuin oman yksikkönsä vapaaehtoisten kanssa. Molemmissa yksiköissä vapaaehtoiset kokivat vapaaehtoistoiminnalla ja kolmannella sektorilla olevan hyvin tärkeä rooli tulevaisuudessa. Vapaaehtoisten näkemyksistä koskien vapaaehtoistoiminnan tulevaisuutta käy ilmi, että rahoituksella ja annetuilla resursseilla on suuri merkitys toiminnan jatkumiselle. Keskusteluissa tuli esille myös tärkeä viesti, että jokaisen tulisi kokeilla vapaaehtoistyön tekemisistä, jotta voi ymmärtää, miten paljon auttamisesta voi saada itselleen.

Vapaaehtoisten motivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä on runsaasti aiempaa tutkimusta niin ulkomailta kuin Suomestakin. Jatkotutkimuksen osalta olisi tärkeää, että myös vapaaehtoisten sitoutumiseen liittyviä tekijöitä tutkittaisiin perusteellisemmin esimerkiksi laajemman kyselyaineiston avulla. Motivaatiotekijät ja sitoutumiseen liittyvät tekijät ovat osaksi päällekkäisiä. Laajemman tutkimuksen avulla olisi mahdollista tutkia, missä määrin motivaation ja sitoutumisen taustatekijät eroavat toisistaan. Lisäksi tämän tutkimuksen osoittamien havaintojen perusteella jatkotutkimuksissa olisi mahdollista selvittää, millaisia taustavaikuttajia sitoutumiseen löytyy. Motivaatiosta on olemassa motiivien voimakkuutta kuvaavia malleja, mutta olisi mielenkiintoista nähdä myös sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä koostuvia malleja. Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä olisi mielenkiintoista mitata kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin ja läpi koko organisaation, jotta tutkimuksen tuloksia olisi mahdollista laajentaa isompaan joukkoon.

7. LÄHTEET

Aaltola, Juhani (2001) *Filosofia, tiede ja ymmärtäminen*. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: Gummerus, 10-25.

Allen, John & Meyer, Nathalie (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* Volume 1, Issue 1, Spring 1991, Pages 61-89.

Anheier, Helmut K. & Seibel, Wolfgang (1990) *The Third Sector: Comparative Studies of Nonprofit Organizations*. Berlin: De Gruyter.

Chacón, Fernando & Vecina, Maria & Dávila, Maria (2007) The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality*, 35, 627–642.

Clary, Gil & Snyder, Mark & Ridge, Robert & Copeland, John & Stukas, Arthur & Haugen, Julie & Mieme, Peter (1998) Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.

Cohen, Aaron (2007) Commitment before and after. *Human Resource Management Review* 17, 336–354.

Eskola, Antti & Kurki, Leena (2001) *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Gronow, Jukka & Noro, Arto & Töttö, Pertti (2006) *Sosiologian klassikot*. Helsinki: Gaudeamus Kirja. 3.painos.

Grönlund, Henrietta & Yeung, Anne Birgitta (2005) Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 167-193.

Harju, Aaro (2004) *Aktiivisten kansalaisten Suomi: keskustelunavaus järjestöllisen koulutuksen tehostamisesta*. Helsinki: Oikeusministeriö.

Harju, Aaro (2007) *Kansalaistoimintaan kätketty aarre*. Espoo: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Heikkilä Tarja (1999) *Tilastollinen tutkimus. 2. uudistettu painos*. Helsinki: Oy Edita Ab.

Helander, Voitto (1998) *Kolmas sektori. Käsitteistä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista*. Helsinki: Gaudeamus.

Helander, Voitto & Laaksonen, Harri (1999) *Suomalainen kolmas sektori. Rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Häikiö, Liisa & Niemenmaa, Vivi (2007) Valinnan paikat. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 41–56.

Jokivuori, Pertti (2002) Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä: Studies in education, psychology and social research 206.

Juote, Atso (2007) Järkiperaisestä hulluudesta moniäänisyyteen. Teoksessa Aaro Harju (toim.) Kansalaistoimintaan kätketty aarre. Espoo: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry, 44-63.

Järjestöbarometri (2013) Helsinki: SOSTE, Suomen sosiaali ja terveys ry.

Järjestöbarometri (2014) Erityisteema: Byrokratian ongelmat ja vapaaehtoistoiminta järjestöissä. Jyväskylä: SOSTE, Suomen sosiaali ja terveys ry.

Kanter, Rosabeth Moss (1968) Commitment and Social Organization. A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. American Sociological Review 33, 499–517.

Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.

Koskiahho, Briitta (2001) Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino, 15–40.

Kurunmäki, Kimmo (2007) Vertailu. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko ja Jokinen, Pekka (toim.). Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 74-92.

Lahtinen, Pirkko (2003) Ihminen on tärkein instrumentti. Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Vantaa: SMS-Tuotanto.

Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (2007) Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 9–38.

Laine, Markus & Peltonen, Lasse (2007) Ikkuna muutokseen. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 93–108.

Lehtinen, Sini (1994) Tukihenkilö apuna arjessa. Järjestöjen tukihenkilöprojekti raportti vuosilta 1992-1993. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.

Lindfors, Anne (2014) Kun simpukka aukeaa - Tahattomasti lapsettomien vapaaehtoistoimijoiden motiivit. Pro Gradu- tutkielma. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Lähteenmaa, Jaana (1998) Nuoret vapaaehtoistyöntekijät ja hedonistinen altruismi. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Moderniteetti ja moraalit. Helsinki: Gaudeamus, 14-164.

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru (2005) Organisaatiokäyttötymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Marjovuori, Ari (2014) Vapaaehtoistyön ytimessä: Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin Yliopisto.

- Maslow, Abraham H. (1970) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Matsuba, Kyle & Hart, Daniel & Atkins, Robert (2007) Psychological and Social-structural Influences on Commitment to Volunteering. *Journal of Research in Personality*, 41, 889-907.
- Matthies, Aila-Leena (2005) Vapaaehtoistoiminnan suhde aktivoivaan työllisyyspolitiikkaan. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 305–321.
- Meyer, John & Allen, Nathalie (1997) *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Meyer John & Herscovitch Lynne (2001) *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 299-326.
- Mischel, Walter (1999) *Introduction to personality*. Orlando: Harcourt Brace.
- Mowday, Richard & Steers, Richard & Porter, Lyman (1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mykkänen-Hänninen, Riitta (2007) *Vapaaehtoistyön rajapinnoilla*. Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja B: oppimateriaalit 6. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.
- Mönkkönen, Kaarina (2005) Toiminnallinen vaikuttuminen. Maallikkous vuorovaikutuksen energialähteenä. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 277-304.
- Nylund, Marianne (2000) *Varieties of Mutual Support and Voluntary Action: A Study of Finnish Self-Help Groups and Volunteers*. Helsinki: The Finnish Federation for Social Welfare and Health.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta, (2005) *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja todellisuus*. Tampere: Vastapaino.
- O'Reilly, Charles & Chatman, Jennifer (1986) Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492–499.
- Pessi ,Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi (2010) *Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveystieteiden vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23*. Helsinki: Raha-automaattiyhdistys.
- Porter, Lyman & Steers, Richard & Mowday, Richard & Boulian, Paul (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Pääkkönen, Hannu (2010). *Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä*. Helsinki: Tilastokeskus, Tilastokeskuksen tutkimuksia 254.
- Ruuskanen, Petri & Selander, Kirsikka & Anttila, Timo (2013) *Palkkatyössä kolmannella sektorilla*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 20/2013.

Sipiläinen-Salo, Pirjetta (2012) KOHTI HUOMISTA - henkilöstön organisaatioon sitouttaminen ja työmotivointi kehittämisohjelman avulla: Case: Porin kaupungin Tekninen palvelukeskus. Opinnäytetyö. Hämeen Ammattikorkeakoulu.

Snyder, Mark & Omoto, Allen (1992) Who helps and why? The psychology of aids volunteerism. Newbury Park, California: Sage Publications, Inc.

Sorri, Hannu (2005) Elämän käänneet- arvojen ja identiteetin muutokset. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 126-142.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Yeung, Anne Birgitta (1999) Valmiina vapaaehtoistyöhön. Tutkimus Pelastusarmeijan mainoskampanjan innoittamista vapaaehtoistyöntekijöistä. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ry.

Yeung, Anne Birgitta (2002) Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa. Ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys.

Yeung, Anne Birgitta (2005a). Tutkimustyökaluja vapaaehtoistoiminnan mysteeriiin. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 83-103.

Yeung, Anne Birgitta (2007) Innoittava vapaaehtoistoiminta - toimintaan sitoutuminen ja sen tukeminen. Teoksessa Harju, Aaro (toim.) Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Espoo: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Wijkberg, Ilkka (1992) Henkilöstön sitoutuminen yritykseen. Pro Gradu- Tutkielma. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Wilson, John (2000) Volunteering. Annual Review of Sociology, 26, 215–240.

Muut lähteet:

Euroopan komissio 2011. <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2011/FI/1-2011-568-FI-F1-1.Pdf>. Viitattu 20.8.2015.

Raha-automaattiyhdistys (2011) Vapaaehtoistoiminnan vuosi 2011. Vapaaehtoistoiminnan vuoden tutkimus. Otantatutkimus Oy.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>. Viitattu 16.01.2016.

Setlementti Naapurin Vuosikertomus 2014. Tampere: Setlementtiyhdistys Naapuri ry.

Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Taloustutkimus 2015. Kansalaisareena ry, Kirkkohallitus ja HelsinkiMissio.

Yeung, Anne Birgitta (2003) Esitelmä Kansalaisareena ry:n 10-vuotisjuhlaseminaarissa 15.5.2003. <http://www.kansalaisareena.fi/puhe.pdf>. Viitattu 28.9.2015.

Internetlähteet:

www.riku.fi

www.naapuri.fi

LIITTEET

Liite 1- Kirje tutkimukseen osallistuville

Hei,

olen Lotta Lehmusvuori ja opiskelen työn- ja työhyvinvoinnin maisteriohjelmassa Tampereen yliopistossa. Teen pro gradu tutkielmaani vapaaehtoistyöhön sitoutumisesta ja motivoitumisesta ja minulle on myönnetty tutkimuslupa Naapuri Settlementti Ry:n toimesta. Etsin nyt vapaaehtoisia, osallistumaan tutkimushaastatteluihin. Toivon, että olisit toiminut vapaaehtoistyössä vähintään vuoden ja valitsen vapaaehtoiset ilmoittautumisjärjestyksessä.

Aiheena tutkimuksessani on kolmannen sektorin organisaatiossa toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden motiivit ja sitoutuminen kahdessa eri yksikössä, joissa toisessa vapaaehtoistyöntekijöillä on oltava ammatillinen koulutus + alan työkokemus ja toisessa taas ammatillisia vaatimuksia vapaaehtoistyöhön osallistumiselle ei ole. Olisin kiinnostunut kuulemaan sinun ajatuksia ja taustojasi, miten olet lähtenyt mukaan toimintaan ja mikä saa sinut sitoutumaan toimintaan.

Tutkimus tulee olemaan täysin anonymi ja tarkoituksena on tarkastella vapaaehtoistyöhön sitoutumista sekä motivoitumista vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta. Tästä syystä tutkin aihetta haastattelumenetelmällä. Tutkimusaineisto koostuu yksinomaan tutkittavien haastatteluista ja siksi pyydän apuasi sekä lupaa haastatella sinua. Haastattelut ovat luottamuksellisia, nimettömiä ja vapaaehtoisia.

Keskustelumme kestäisi noin 1-1,5h ja Sinun ei tarvitsisi valmistautua keskusteluamme millään tavoin. Minun on lisäksi tarkoitus nauhoittaa keskustelumme ja varmistan, ettei haasteltavaa henkilöä ole mahdollista tunnistaa. Keskustelumme haastatteluaineistoa käytetään vain kyseiseen Pro gradu- tutkimukseen. Aineisto hävitetään heti kun sitä ei enää tutkimuksen kannalta tarvita.

Haastattelut olisi tarkoitus toteuttaa marraskuun 2015 aikana Settlementti Naapurin tiloissa. Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun tai haluat tietää lisää tutkimuksesta niin voit olla minuun yhteydessä sähköpostitse/puhelimitse. Voimme siten sopia tarkemmin haastattelu ajankohdasta.

Parhain terveisin,
Lotta Lehmusvuori
041 xxx xx xx

Liite 2- Haastattelurunko

1. Taustatiedot – kertoisitko hieman tarkemmin itsestäsi ja sinun taustastasi vapaaehtoistyössä?

- Ikä, yksikkö, toimenkuva, koulutustausta, ammatillinen tausta
- Milloin olet tullut Setlementti Ry:n jäseneksi?
- Teetkö vapaaehtoistyön lisäksi palkkatyötä?
- Kuinka paljon käytät aikaa vapaaehtoistyöhön kuukausi/ viikkotasolla?

2. Vapaaehtoistyö yleisesti -Sen yhteiskunnallisesta merkityksestä, resursseista ja tulevaisuudesta.

- Minkälaisia ihmisiä Setlementti Naapuri palvelee?
- Miten Setlementin toimintaperiaatteet ja arvot näkyvät sinun työssäsi?
- Mitä kehitettävää ja parannettavaa Setlementin toiminnassa olisi?
- Entä vapaaehtoistyössä yleisesti?
- Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden näkymiin liittyy pätävävapaaehtoisuuden trendi. Koetko itse, että vapaaehtoistyöhön ei enää sitouduta kuten ennen? Tai, että pätävävapaaehtoisuus olisi lisääntynyt.
- Millaisia syitä näet, sille että vapaaehtoistyössä toimivat lopettavat toiminnassa mukana olon?

3. Vapaaehtoistyön motiivit

- Mitä kautta olet aikoinaan mennyt mukaan vapaaehtoistyöhön? Ja juuri kyseiseen toimintaan mukaan?
- Kuinka kauan olet ollut Naapurin toiminnassa vapaaehtoisena?
- Mitä vapaaehtoistyön tekeminen merkitsee sinulle?
- Kerro esimerkki sellaisesta tilanteesta, mikä on tuntunut erityisen palkitsevalta
- Entä milloin vapaaehtoistyö on tuntunut vaikealta
- Mitkä asiat motivoivat sinua tekemään vapaaehtoistyötä Setlementissä?
- Osaatko sanoa jotain tekijöitä, jotka saivat sinut jatkamaan vielä aktiivisemmin toiminnassa mukana?
- Vapaaehtoistyön ja palkkatyön suhde

4. Vapaaehtoistyö/sitoutuminen

- Mikä saa sinut jatkamaan mukana toiminnassa? Mihin olet sitoutunut toiminnassa? Mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseesi?
- Miten korkea kynnys sinulla olisi jättää organisaatio/vapaaehtoistoiminta?
- Jos olet mukana työelämässä, oletko hyötynyt omassa työssäsi vapaaehtoisuudesta?
- Liittyykö vapaaehtoistyöhön jotain hyötyjä, joista et olisi valmis luopumaan?
- Oletko mieluummin sitoutunut lyhyt vai pitkäaikaisiin projekteihin?
- Miten tärkeää organisaation jäsenyys on sinulle?
- Näkyvätkö Setlementti Naapurin arvot omassa vapaaehtoistyössäsi?
- Oletko osallistunut järjestön tarjoamiin jatko/lisäkoulutuksiin tai seminaareihin?
- Oletko mukana jonkin toisen kolmannen sektorin organisaation toiminnassa?
- Keneltä olet saanut palautetta työstäsi