



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Yassine Yousfi

## **Sitoutuminen ja motiivit vapaaehtoistyössä**

Case Muvenna –hanke

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Julkisjohtamisen pro gradu -tutkielma  
Hallintotieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2022

---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen akateeminen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Yassine Yousfi		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Sitoutuminen ja motiivit vapaaehtoistyössä: Case Muvenna –hanke		
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Julkisjohtaminen		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Kirsi Lehto		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2022	<b>Sivumäärä:</b>	102

---

**TIIVISTELMÄ:**

Kolmannen sektorin järjestöjen toiminta ja niiden tarjoamat palvelut eroavat julkisen sektorin ja yritysten palveluista olennaisesti aatteellisuuden ja yleishyödyllisyyden takia. Kolmannella sektorilla tehdään yhteiskunnallisesti tärkeää työtä niin vapaaehtoisvoimin kuin palkkatyönä. Yhteiskunnallisen muutoksen, niukkenevien taloudellisten resurssien ja uudistusten (mm. sote-uudistus) myötä kolmannen sektorin järjestöt ja niissä toimivat henkilöt kohtaavat monia haasteita. Näistä teemoista tämä tutkielma sai alkunsa.

Tutkielmassa perehdyttiin nuorten tekemään vapaaehtoistyön motiiveihin, sitoutumiseen ja haasteisiin. Tutkielma toteutettiin tapaustutkimuksena (*case study*). Tarkastelun kohteina olivat Muvenna -hankkeessa toimineet vapaaehtoistyöntekijät. Muvenna -hanke oli kolmevuotinen Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen (STEA) rahoittama hanke 2018–2020. Hankkeen tavoitteena oli ehkäistä väkivaltaista radikalisoitumista nuorten keskuudessa. Hankkeen taustaorganisaationa toimi Nuorten Muslimien Foorumi Ry (NMF).

Tutkielma pyrki saamaan selville mitkä tekijät vaikuttivat Muvenna -hankkeen vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen ja mitkä olivat vapaaehtoisuuden motiivit. Lisäksi selvitettiin mitkä olivat koetut vapaaehtoistyön haasteet. Aineisto koostui seitsemästä teema-haastattelusta. Haastateltavat ovat kaikki osallistuneet nuorina vapaaehtoisina Muvenna -hankkeen toimintaan. Tutkimus on toteutettu laadullisella tutkimusotteella ja aineiston analyysitapana on käytetty sisällönanalyysia, jossa on hyödynnetty teoria- sekä aineistolähtöistä analyysitapaa.

Tutkielmatulosten perusteella motiiveista on tehtävissä kolme johtopäätöstä: (1) Vapaaehtoisten funktioluettelo (VFI, Volunteer Functions Inventory) on täsmällinen kuvailemaan mahdollisia vapaaehtoisten motiiveja. (2) Haastateltavat painottivat enemmän oppimisperusteisia, uraperusteisia sekä jännityserusteisia motiiveja muihin VFI -luettelon motiiveihin verrattuna. (3) Haastateltavien kertomat motiivit NMF:ään liittymisestä erosivat hieman mainitsemistaan motiiveista osallistua Muvennan toimintaan.

Sitoutumisesta todettiin, että merkittävämpänä tekijänä sitoutumiseen on ollut ajan kuluessa kehittynyt vapaaehtoisen identiteetti. Identiteetti teorian (*identity model of volunteering*) mukaan yksilöt kehittävät itsessään vapaaehtoisen identiteettiä samalla kun työskentelevät vapaaehtoisina.

Vapaaehtoistyön haasteiksi nousivat kuormittavat hallinnolliset tehtävät sekä palkkatyön hallinnointi ja seuranta. Vapaaehtoistyön tulevaisuuteen liittyviä haasteita nähtiin olevan järjestötoiminnan rahoitus, nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden muuttuvat asenteet vapaaehtoistyötä kohtaan ja henkilöresurssien niukkuus.

---

**AVAINSANAT:** Vapaaehtoistyö, Motiivit, Sitoutuminen, Kolmas sektori, Järjestötoiminta

## Sisällys

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuskysymykset ja rajaukset	7
1.2	Tutkimusmenetelmä, aineisto ja teorit	8
2	VAPAAEHTOISTOIMINTA KOLMANNELLA SEKTORILLA	11
2.1	Kolmas sektori palvelutuottajana	13
2.2	Vapaaehtoistoiminnan ja -työn määrittely	18
3	MOTIIVIT	24
3.1	Motiivit ja motivaatio	24
3.2	Motiivit	27
3.2.1	Motiivit vapaaehtoistyössä	28
3.2.2	Vapaaehtoisten funktioluettelo	30
4	SITOUTUMINEN VAPAAEHTOISTYÖHÖN	34
4.1	Lähestymistapoja sitoutumiseen vapaaehtoistyössä	35
4.2	Organisaatioon sitoutuminen	41
4.3	Sitoutumisen kolmikomponenttimalli	43
5	TUTKIMUSKOhteena MUVENNA -HANKE	46
5.1	Väkivaltainen radikalisoituminen	47
5.2	Tutkimusmenetelmä	49
5.3	Tutkimuksen toteutus	53
6	TUTKIMUSTULOKSET	57
6.1	Motiivit vapaaehtoistyössä	57
6.2	Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön	65
6.3	Sitoutumisen kolmikomponenttimalli	71
6.4	Vapaaehtoistyön haasteet	73
6.4.1	Koetut haasteet NMF:ssä ja Muvenna -hankkeessa	74
6.4.2	Vapaaehtoistyön tulevaisuuden haasteet	77
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	80
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	84

7.2	Jatkotutkimusmahdollisuudet	87
	Lähteet	89
	Liitteet	99
	Liite 1. Teemahaastattelukysymykset	99
	Liite 2. Tutkimuslupahakemus	102

## Kuviot

Kuvio 1. Vapaaehtoistoiminta vapaaehtoistyön mahdollistajana (Tenhunen & Porkka 2017, s.17)	22
Kuvio 2. Perheen tuki palvelukokemuksen luettelosta (ISE), Taylor & Pencer (2007).	39
Kuvio 3. Koettu organisaation tuki ja omistajuuden tunteen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen.	42

## Taulukot

Taulukko 1. Vapaaehtoisten funktioluettelo (VFI) ja Guntertin ym. (2014) lisäykset.	33
Taulukko 2. palvelukokemuksen luettelo, <i>Inventory of Service Experience</i> (ISE) Taylor & Pencer (2007).	38
Taulukko 3. Haastatteluiden tiedot	56

# 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistyön tärkeys kasvaa nykypäivän yhteiskunnassamme. Julkisen sektorin osalta vapaaehtoistyö on noussut merkittävään asemaan erityisesti yhä niukkenevien resurssien takia. Terveys-, eläke- ja sosiaalimenojen kasvu sekä kriisit (mm. talouskriisi, pakolaiskriisi, Covid-19) luovat julkiselle sektorille paineen hyödyntää vapaaehtoistyötä entistä enemmän ja tehokkaammin. Kolmannen sektorin toiminta ja sen tarjoamat palvelut on esitetty yhtenä osaratkaisuna julkisen sektorin palvelutuotannon haasteille. (Auvinen, Määttä, Rantamäki & Hauta-aho 2021, Pestoff, Brandsen & Verschuere, 2012, Pihlaja 2010).

Käsillä oleva tutkielma tarkastelee organisoitua vapaaehtoistoimintaa, jota tehdään pääosin järjestöjen piirissä. Tarkastelun kohteena ja yhtenä rajauksena on nuorten tekemä vapaaehtoistyö. Tutkielmassa tarkastellaan case tapauksena Muvenna –nimistä hanketta. Muvenna on Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen (STEA) rahoittama hanke, joka on tehnyt väkivaltaisen radikalisoitumisen ennaltaehkäisevää työtä. Muvenna -hankkeessa on työskennellyt kaksi täyspäiväistä työntekijää ja useita vapaaehtoisia nuoria vuosina 2018-2020.

Hankkeen valintaan on vaikuttanut sen yhteiskunnallisesti merkittävä työ, väkivaltaisen radikalisoitumisen ennaltaehkäisy sekä sen lähekkäiset yhtymäkohdat julkiseen sektoriin ja sen tarjoamiin palveluihin. Muvenna -hanke on tehnyt tiivistä yhteistyötä viranomaisien kanssa, kuten Poliisin ja sisäministeriön virkamiesten kanssa sekä paikallisten yhteisöjen ja organisaatioiden kanssa. Hanke toimi Varsinais-Suomen alueella ja sen ohjausryhmä koostui eri alojen asiantuntijoista. Sisäministeriön edustaja toimi ohjausryhmän puheenjohtajana. Hanke tarkastellaan järjestötoimintana, joka muun muassa vapaaehtoistyöllä tukee viranomaistyötä ja tekee yhteiskunnallisesti tärkeää työtä.

Väkivaltainen radikalisoituminen ja ekstremismi on merkittävä uhka nuoren hyvinvoinnille ja tulevaisuudelle. Väkivaltaisesti radikalisoituneet nuoret vaikuttavat kielteisesti

ympärillään olevien nuorten hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Nuorisotyössä saatetaan havaita varhaisessa vaiheessa nuoria, jotka kuuluvat riskiryhmään joutua rekrytoiduksi ääriliikkeisiin, sekä tuntevat kiinnostusta väkivaltaiseen toimintaan tai ääriliikkeisiin. Nuorisotyössä voidaan myös havaita nuoressa tapahtuvia muutoksia ja puuttua nuoren kehitykseen myönteisillä keinoilla. (Sisäministeriön toimenpideohjelma 2020.)

Tutkielmassa perehdytään vapaaehtoisten sitoutumiseen, motiiveihin sekä vapaaehtoistyön haasteisiin. Yhtenä tutkimusaiheen oletuksena on, että julkinen sektori tukeutuu yhä enemmän kolmanteen sektoriin ja sen tarjoamiin palveluihin. Paras esimerkki tästä julkisen sektorin ja kolmannen sektorin lisääntyvästä yhteistyöstä on varmaankin Sote-uudistus (ks. Auvinen ym. 2021). Tämän todettua, on aiheellista tarkastella vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja ja sitoutumista sekä vapaaehtoistyön haasteita.

Järjestötoiminnan vapaaehtoisten sitoutuminen, motivaatio ja motiivit eivät ole yksiselitteisiä. Muvenna -hanke on onnistuneesti hyödyntänyt vapaaehtoisia nuoria yhteiskunnallisesti merkittävässä työssä. Hanke on esitetty sisäministeriön toimesta esimerkillisenä hankkeena Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) terrorismin vastaisen komitean sihteeristölle CTED (Counter Terrorism Committee Executive Directorate) vierailullaan Suomessa vuonna 2019. Tämän valossa tutkielma tarkastelee Muvenna -hankkeen toimintaan vapaaehtoisesti osallistuneiden nuorten sitoutumisen ja motiivien taustoja. Tutkielmassa selvitetään myös mitkä seikat nuoret kokivat haastaviksi vapaaehtoistyössä.

## **1.1 Tutkimuskysymykset ja rajaukset**

Tässä tutkielmassa vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä tekijät vaikuttivat Muvenna -hankkeen vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen ja mitkä olivat vapaaehtoisuuden motiivit?
2. Mitkä ovat vapaaehtoistyön haasteet? (nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta)

Tutkimuskysymyksillä pyritään saamaan tietoa, jota voidaan hyödyntää vapaaehtoisen nuorisotyön hankkeissa.

Tutkielma tarkastelee organisoitua vapaaehtoistoimintaa, jota tehdään pääosin järjestöjen piirissä. Keskeisimpiin rajauksiin kuuluu nuorten (16–29 -vuotta) tekemä vapaaehtoistoiminta, jota tehdään kolmannen sektorin järjestöjen piirissä. Yhtenä rajauksena on siis nuorten tekemä vapaaehtoistyö. Tämä aspekti otetaan huomioon muun muassa teoreettisessa viitekehysessä ja teoriavalinnoissa sekä tutkielman empiirisessä aineistossa.

Lisäksi erityisenä rajauksena on vapaaehtoistoiminta, joka tukee viranomaistyötä tai sillä on yhteiskunnallisesti merkittävää painoarvoa. Tämä otetaan huomioon niin teoreettisessa viitekehysessä kuin teemahaastatteluissa.

Tutkimusten mukaan tulevaisuudessa vapaaehtoistyötä tehdään enemmän epäsäännöllisesti. Puhutaan episodisesta vapaaehtoisuudesta tai pätkävapaaehtoisuudesta (Nylund & Yeung, 2005, s. 26–28). Episodinen vapaaehtoisuus kuvaa hyvin vapaaehtoistyötä, johon nuoret vapaaehtoistyöntekijät osallistuivat Muvenna -hankkeen toiminnassa. Episodinen vapaaehtoisuus huomioidaan tässä tutkielmassa. Se ei ole kuitenkaan selkeänä rajauksena, sillä suurin osa nuorista ovat aktiivisia järjestötoiminnassa ja tekevät säännöllisesti vapaaehtoistyötä.

Tutkimus suoritetaan tapaustutkimuksena, jossa tarkastellaan nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumista ja motiiveja Muvenna -hankkeen parissa. Tutkimustuloksilla pyritään ymmärtämään onnistuneen vapaaehtoistyöhön taustatekijöitä ja haasteita.

## **1.2 Tutkimusmenetelmä, aineisto ja teoriat**

Tutkimus on toteutettu tapaustutkimuksena, *case study*. Aineisto koostuu seitsemästä teemahaastattelusta. Haastateltavat ovat kaikki osallistuneet nuorina vapaaehtoisina vä-



kivaltaisen radikalisoitumisen ennaltaehkäisevän hankkeen toimintaan. Tutkimus on toteutettu laadullisella tutkimusotteella ja aineiston analyysitapana on käytetty sisälönanalyysia, jossa on hyödynnetty teoria- sekä aineistolähtöistä analyysitapaa.

Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina (haastattelukysymykset löytyvät liitteessä 1). Teemahaastattelu on joustava menetelmä ja sopii moniin tutkimuksiin. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, mikä luo haastattelijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankinta itse vuorovaikutustilanteeseen. (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 34.) Haastattelutilanteessa on olennaista, että ihminen nähdään subjektina ja hänelle tarjotaan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman luontevasti ja vapaasti (Hirsjärvi & Hurme 2011, s. 35). Keskeistä teemahaastattelussa on se, että haastattelu kulkee tutkimuksen kannalta keskeisten aihepiirien varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. Tällä tapaa tutkittavien oma ääni pääsee kuuluviin, eikä haastattelu perustu ainoastaan haastattelijan näkökulmaan tai mielipiteisiin. Haastattelun luontevuus jättää tilaa keskinäisen vuorovaikutuksen kehittymiselle. (Hirsjärvi & Hurme, 2011, 48.)

Haastattelun kysymyksissä hyödynnetään avoimia kysymyksiä, joilla pyritään saamaan tietoa aiheesta tai ilmiöstä haastattelevalta omin sanoin. Tarkoituksena on välttää johdattelevia kysymyksiä. Haastattelu etenee teemoittain neljän teeman parissa. Jokaisen teeman alussa on avoin kysymys, johon haastateltava saa vastata vapaasti ilman keskeyttämistä (vapaa kerronta). Tämän jälkeen siirrytään muihin kysymyksiin keskustelunomaisesti.

Teoreettinen viitekehys rakentuu sitoutumisen ja motivaation tutkimuksista, erityisesti vapaaehtoistoiminnan kentältä. Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioiden ja sitoutumisen tutkimiseksi tähän tutkielmaan valittiin Mayerin & Allenin (1997) sitoutumisen kolmikomponenttimalli, joka tarkastelee työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Tämä valinta perustuu siihen, että haastateltavat ovat kaikki vapaaehtoistoiminnan järjestävän

organisaation jäseniä. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään aikaisempia tutkimuksia vapaaehtoistoiminnan kentältä, kuten Bangin & Rossin (2009) esittämä mittaristo, jota useat muut tutkijat ovat käyttäneet vapaaehtoistyötä kartoittaneissa tutkimuksissa (Pesonen, Holmberg & Komppula, 2016, s. 11).

Bangin & Rossin (2009) mittaristo kokoaa yhteen aikaisemman kirjallisuuden vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioista. Motivaatiota voidaan pitää vapaaehtoistoiminnan kivijalkana, koska se luo pohjaa vapaaehtoistoiminnan toteutumiselle, jatkuvuudelle ja siihen sitoutumiselle. Tutkimusten mukaan vapaaehtoisten motivaatiot korreloivat positiivisesti sen kanssa, kuinka tyytyväinen henkilö on osallistumiseen vapaaehtoistyöhön (Bang & Ross, 2009). Mitä motivoituneempi vapaaehtoistyöntekijä on, sitä sitoutuneempi hän myös on. (Pesonen, Holmberg & Komppula, 2016, s. 13, 14).

Vapaaehtoistyön motiivien osalta tämä tutkielma hyödyntää Claryn ym. (1998) laatima ja myöhemmin Güntertin, Neufiendin & Wehnerin (2014) kehittämä kuusikohtainen luettelo vapaaehtoisten mahdollisista motiiveista. Luettelo kutsutaan vapaaehtoisten funktioluetteloksi (*VFI, Volunteer Functions Inventory*). Clary Synder, Ridge, Copeland, Stunkas, Haugen & Miene (1998) mukaan vapaaehtoiset voivat motivoitua tekemään vapaaehtoistyötä (1) ilmaistakseen tiettyjä arvoja kuten sympaattisuutta ja välittämistä, (2) lisätäkseen tietämystään ja osaamistaan, (3) edistääkseen sosiaalisia suhteitaan, (4) Ede-täkseen työuralla, (5) suojellakseen egoaan, eli ettei tuntisi syyllisyyttä omasta hyvästä asemastaan muihin verrattuna sekä (6) kehittyäkseen yksilönä.

Yeung on tarkastellut teemahaastattelujen avulla pelastusarmeijan vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja. Hän löysi tarkastelussaan useita kymmeniä vapaaehtoistyön motiiveja. Näiden kautta hän muodosti neljä vapaaehtoistyöhön lähtemisen perustaa: tekemisen kaipuun orientaatio, auttamisen halun orientaatio, kokeilunhalun orientaatio ja ryhmän kaipuun orientaatio. (Yeung, 1999, s. 31–77.)

## 2 VAPAAEHTOISTOIMINTA KOLMANNELLA SEKTORILLA

Yhteiskunnan toimijat jaetaan tyypillisesti kolmeen sektoriin: yksityinen, julkinen ja kolmas sektori. Yhtäällä on voittoa tavoitteleva yritystoiminta ja toisaalla julkisen vallan eli valtion ja kuntien verovaroin rahoittama toiminta, ensimmäinen (yksityinen) ja toinen (julkinen) sektori. Niiden väliin jää erilainen kansalaistoiminta, jota kutsutaan kolmanneksi sektoriksi. Kolmannen sektorin piirissä tehdään palkattua työtä, mutta myös laajamittaista ja eri aloilla toteutettua vapaaehtoistoimintaa. (Eskola, 2001, s. 53.) Yksinkertaisimmillaan kolmas sektori rajataan siis markkinoiden, julkisen sektorin ja kotitalouksien väliin jääväksi alueeksi. Kolmannen sektorin yhteydessä puhutaan yleensä vapaasta kansalaistoiminnasta, kansalaisyhteiskunnasta, yhteiskunnallisista liikkeistä, yhdistyksistä ja järjestöistä, vapaaehtoissektorista, sekä voittoa tavoittelemattomasta toiminnasta. (Saukkonen, 2013 s. 8.)

Kolmannen sektorin piirissä tehdään sekä palkkatyötä että vapaaehtoistyötä. Toiminta on yleensä itsehallinnollista ja perustuu vapaaehtoisuuteen. Vuonna 2013 kolmannella sektorilla oli noin 60 000 - 80 000 palkkatyöläistä ja noin 700 000 vapaaehtoista. Eli vain kymmenesosa olivat palkkatöissä kolmannella sektorilla, muut olivat vapaaehtoisia. Kolmannen sektorin yksi vahvuus onkin siinä, että se pystyy yhdistämään palkkatyötä ja vapaaehtoistyötä tavalla, johon julkinen sektori ei pysty. (Perttula, 2013, s. 25.)

Puhe kolmannesta sektorista ja vapaaehtoistoiminnasta sen osana on viime vuosina ollut vilkasta Suomessa, erityisesti poliittisessa keskustelussa. Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kumppanuutta palvelutuotannossa halutaan edistää osana ratkaisua, jolla pyritään vastaamaan palvelutuotannon haasteisiin. Kolmas sektori nousee usein esille myös puheessa kunta- ja palvelurakennemuutoksesta. Kunnat nostavat kolmannen sektorin kanssa tehtävän yhteistyön yhdeksi keskeisimmistä keinoista parantaa palvelujen tehokkuutta ja tuottavuutta. (Pihlaja, 2010.)

Pihlajan (2010) mukaan kolmannen sektorin asemaan ja vapaaehtoistoimintaan yhteiskunnassamme liittyy monia vaikeita kysymyksiä. Kolmannen sektorin järjestöt saatetaan nähdä ja määrittää vapaaehtoistyön paikkana. Enemmän kuin esimerkiksi se, tavoitellaanko toiminnalla voittoa vai ei. On ymmärrettävää, että kolmas sektori pyritään hahmottamaan vapaaehtoistyön paikaksi, varsinkin kun palvelujen tuottamisen rahoitus on tulossa entistä niukemmaksi. Pihlajan (2010) mukaan kolmatta sektoria koskevan poliittisen keskustelun ytimessä on kaksi avointa kysymyksistä. Ensimmäinen liittyy työmuotoon, eli tehdäänkö työ järjestöissä palkkatyönä vai vapaaehtoistyönä. Toinen kysymys liittyy palvelutuotannon kattavuuteen ja resursseihin. Suomessa on alueita ja palveluja, joissa julkiset palvelut eivät riitä.

Pihlaja (2010) toteaa, mikäli kolmannen sektorin odotetaan osallistuvan sellaisten palvelujen tuottamiseen, jotka edellyttävät sitoutumista, säännöllisyyttä ja pitkäjänteisyyttä, ei tällaisia tehtäviä voida edellyttää hoidettavaksi järjestöissä vapaaehtoisvoimin ilman korvausta. Tällaisten tehtävien hoitamiseen tarvitaan palkattuja työntekijöitä myös järjestöissä.

Kolmas sektori hakee verkostokumppanuudesta julkisen ja yksityisen sektorin kanssa rahoitusta ja asiantuntijuuden lisäämistä. Asiakkaalle koituva hyötynäkökulma painottuu kolmannen sektorin toiminnassa erittäin vahvasti. Kumppanuudesta hyöttyy myös julkinen sektori jopa enemmän kuin osataan arvioida, sillä kolmas sektori tarjoaa sellaista toimintaa mitä julkisen sektorin on joko kannattamatonta tai lähes mahdotonta järjestää itsenäisesti. Taloudellisen hyödyn saajapuolella ei siis ole yksinomaan kolmas sektori. (Perttula, 2013, S. 32.)

Tässä yhteydessä on hyvä nostaa esiin järjestöjen erityisesti nuorten parissa tekemä työ, jolla on merkittävä rooli esimerkiksi rikollisuuden taikka syrjäytymisen ehkäisemisessä. Muvenna – hankkeen tapauksessa väkivaltaisen radikalisoitumisen ehkäisemiseminen. Poliisin ja muiden viranomaisten resurssien supistuessa järjestöjen tekemä työ tulee

nousemaan entistä merkittävämpään rooliin. Asian voi tarkastella esimerkiksi siitä näkökulmasta kuinka paljon säästöjä julkiselle sektorille kertyy onnistuneesta ennaltaehkäisevästä työstä.

Julkisen sektorin taloudellinen tilanne on ollut pitkään alijäämäinen. Julkinen keskustelu järjestöjen rahoituksesta tai enemmänkin rahoituksen leikkauksesta on ollut huomattava. Järjestöjen rahoitusta koskeva epävarmuus on liittynyt rahapeli toiminnan tuottojen vähenemiseen sekä sosiaali- ja terveystalouden siirtymiseen kunnilta hyvinvointialueille (Auvinen, 2021, s. 72).

Rahoituksen epävarmuus kuormittaa järjestöjä ja tuottaa merkittäviä uhkakuvia toiminnalle järjestökentällä. Järjestöjen rahoituskysymyksiä on käsitelty runsaasti erilaisissa selvityksissä ja tutkimuksissa. Auvisen ym. (2021) tuoreessa selvityksessä listataan tutkimuksia, joista saa kattavan kokonaiskuvan järjestöjen rahoituksesta sekä sen ympärillä käydystä keskustelusta: Särkelä (2016), Brax (2018), Heimonen (2019) ja tuoreimpana Liikanen, Hyssälä, Kivistö, Soininvaara, Wideroos & Pekkarinen (2021), jossa käsitellään suomalaisen rahapelijärjestelmän muutosta ja tulevaisuuden rahoitusvaihtoehtoja. Liikasen ym. (2021) mukaan nykyjärjestelmä on haastavan tilanteen edessä, jossa pitäisi samanaikaisesti kyetä ehkäisemään rahapelihaittoja ja turvaamaan kansalaisyhteiskunnan rahoituksen tulevaisuus. He esittävät julkaisussaan neljä erilaista tulevaisuuden vaihtoehtoa suomalaiselle rahapelijärjestelmälle.

Pihlajan (2010) edellä mainitut avaukset sekä esittämät kolmannen sektorin ja vapaaehtoistyön haasteet ovat kiintoisia lähtökohtia tutkielmaan.

## **2.1 Kolmas sektori palvelutuottajana**

Järjestöjen toiminta ja palvelut eroavat julkisen sektorin ja yritysten palveluista olennaisesti aatteellisuutensa ja yleishyödyllisyyden otteen osalta. Julkishallinnon on vastattava

yleisiksi koettuihin ja laissa selkeästi määrättyihin tehtäviin tai palveluja. Järjestöt puolestaan voivat suunnata palvelunsa pienille erityisryhmille ja toiminta on huomattavasti vähemmän lakisäätiestä. Yrityksistä poiketen järjestöjen tarkoituksena ei ole tuottaa taloudellista voittoa omistajilleen/jäsenilleen. (Särkelä, 2020.) Jako julkiseen, yksityiseen ja kolmanteen sektoriin ei ole täysin yksiselitteinen, sillä Suomessa yksityisillä palveluntuottajilla tarkoitetaan sekä palveluita tuottavia järjestöjä että yrityksiä. Sektoreiden välinen raja on tulossa entistä epämääräisemmäksi. Järjestöjen palvelutuotanto voi olla laikiin perustuvaa, markkinaehtoista palvelutoimintaa tai yleishyödyllisiä toimintaa. (Auvinen ym. 2021.)

Järjestö -käsitettä käytetään yleisterminä kuvaamaan rekisteröityjä yhdistyksiä ja säätiöitä. Yhdistys -käsitteellä viitataan rekisteröityihin yhdistyksiin ja säätiö -käsitteellä rekisteröityihin säätiöihin. Järjestöjen omistamat osakeyhtiöt voidaan katsoa kuuluvan kolmanteen sektoriin, osaksi palveluita tuottavia järjestöjä. (Auvinen ym. 2021.) Vaikka järjestöt omistaisivat yhtiötä, järjestöjen rinnastaminen suorastaan yrityksiin ei ole osuvaa. Järjestöjen ohjaamat yritykset tuottavat palveluita niiden yhteistä hyvää edistävän arvonn vuoksi. Yksityisten yritysten tarkoituksena on tuottaa voittoa omistajilleen. Järjestöt lisäksi omistavat yhtiönsä, jolloin ylintä päätösvaltaa käyttää järjestön tai yhdistyksen hallitus. Järjestön ohjaama yritys, on yritys, jonka tuotoilla edistetään yhteiskunnallisia päämääriä. (Auvinen ym. 2021.)

Yrittäjyyden ja yritystoiminnan tulo kolmanteen sektoriin on sinänsä oma juttunsa. Se liittyy 1990-luvulla alkaneeseen hankintalainsäädäntöön ja palvelujen kilpailuttamiseen. Tällöin lisääntyi myös ”managerialistinen eetos”, joka painottaa tehokkuutta, tulosvastuuta sekä markkinaistumista. Sosiaalipalveluita tuottavat järjestöt ovat olleet lisääntyvässä kumppanuussuhteessa kuntiin. Kunnat hankkivat järjestöiltä palveluja ostopalveluina tai saavat niitä myöntämällä järjestöille toiminta-avustuksia. (Lind 2020, Särkelä 2016.)

Managerialistinen ja yrittäjyyden eetokset sekä lisääntyvät kumppanuussuhteet ovat vuosien aikana vähitellen muokanneet kolmatta sektoria. Viime vuosina on alettu puhua uudesta kolmannesta sektorista (UKS) erottaen sitä perinteisestä kolmannesta sektorista. Lind (2020) kuvaa väitöskirjassaan uutta kolmatta sektoria muun muassa sillä, että siinä korostuvat entistä enemmän liiketoiminnallisuus ja palvelukeskeisyys edunvalvonnan sijaan. Uusi kolmas sektori viittaa uusiin rakenteellisiin muutoksiin kolmannen sektorin toimijoiden roolissa, asemassa ja luonteessa. Uusi kolmas sektori ei toimikaan enää pelkästään intressiryhmien edustajana, vaan yleisempänä palvelujen tarjoajana. Pyykkönen (2017) kuvailee uutta kolmatta sektoria seuraavasti:

*”Uusi kolmas sektori ei perustu ensisijaisesti vapaaehtoisuudelle, intressi- ja identiteettipolitiikalle tai kansalaisyhteiskunnan aseman vahvistamiselle. Niiden sijaan kolmannen sektorin uusia arvoja ovat muun muassa julkisella sektorilla määriteltyyn palvelutarpeeseen vastaaminen sekä kilpailukyky ja sen edellyttämä organisatorinen tehokkuus. Toisin sanoen kolmatta sektoria määritellään entistä enemmän julkisen sektorin ja markkinoiden kielellä sekä niiden odotusten mukaisesti.”*

Lisää perinteisen ja uuden kolmannen sektorin eroista mm. Saukkonen (2013, s. 15–25), Pyykkönen (2017) ja Lind (2020, s. 54–57).

Järjestökentän kirjo on hyvin laaja Suomessa ja niin myös ovat sen tuottamat palvelut. Suomessa on arvioitu olevan noin 10 600 rekisteröityä yhdistystä pelkästään sosiaali- ja terveysalalla. Kesällä 2020 Patentti- ja rekisterihallituksen rekisterissä oli noin 2 700 säätiötä. Sosiaali- ja terveysala on yksi merkittävimpiä kolmannen sektorin aloja, jossa tuotetaan yhteiskunnallisesti merkittäviä palveluja. Esimerkkeinä järjestöjen tuottamista palveluista Sosiaali- ja terveysalalla voidaan jaotella toiminnallisesti edunvalvontaan, vapaaehtoistoimintaan, vertaistoimintaan, asiantuntemukseen ja tiedontuotantoon, tutkimus- ja kehittämistoimintaan sekä palvelutuotantoon. (Auvinen ym. 2021, Särkelä, 2020.)

Särkelä (2020) esittää varsin konkreettisia esimerkkejä järjestöjen tarjoamista palveluista, jotka voivat muodostua jopa palvelukokonaisuuksiksi. Esimerkiksi vauvaperhe voi tulla

vakavassa riskitilanteessa ympärivuorokautiseen kuntoutukseen ensikotiin, jatkaa päiväryhmässä ja saada sen jälkeen tukea kotiin tukihenkilöltä. Prosessi voi rakentua myös toisin, turvakodin kriisiavun jälkeen palvelu jatkuu yhdistyksen avopalveluissa. Järjestöissä on myös aktiivisesti kehitetty etäauttamista erilaisilla puhelinlinjoilla ja Chat-palveluilla. Näiden alustojen avulla saavutetaan palvelun tarpeessa olevia ihmisiä tehokkaasti ja palveluun tartutaan pienemmällä kynnyksellä. Esimerkkeinä voidaan mainita puhelinlinjat kuten MLL:n lasten ja nuorten auttava puhelin, erilaiset chatit esim. Mieli ry:n Sekaisin-chat, videovälitteinen yksilötyö ja virtuaalisesti kohtaavat vertaistukiryhmät.

Järjestötoiminnan tärkeyttä ja merkityksellisyyttä havainnollistaa se, että monet vakiintuneet palvelut ovat syntyneet tai saaneet alkunsa järjestöissä. Neuvolat ja Kelan äitiyspakkaukset ovat MLL:n kehittämiä, jotta lapsikuolleisuutta voitaisiin vähentää. Perhevivallassa auttamiseksi Ensi- ja turvakotien liitto käynnisti kriisiavuksi 1979 turvakotitoiminnan. (Särkelä, 2020.)

Kuten tässä tarkastuksessa on todettu, kolmas sektori on erityisen tärkeässä asemassa julkisen sektorin kannalta ja myös yhteiskunnallisesti. Kolmas sektori tärkeänä palvelutarjoajana kohtaa kuitenkin lukuisia haasteita. Osa haasteista liittyvät rahoitukseen ja osa rakenteellisiin muutoksiin ja palvelutarjontaan eri sektoreiden yhteistyönä. Auvinen ym. (2021) tuoreessa selvityksessä tutkivat miten järjestöjen erilainen toiminta ja palvelut saadaan kytkeytymään osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksen asiakaslähtöisiä palvelupolkuja. He pyrkivät selvittämään hyötyisikö asiakas järjestöjen toiminnan ja palveluiden integroimisesta kiinteäksi osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusta, julkisten palveluiden rinnalle.

Auvisen ym. (2021) selvityksen tulosten mukaan tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksen asiakaslähtöisiä palveluja ja palvelukokonaisuuksia tulisi vahvistaa järjestöjen tuottamilla palveluilla ja vapaaehtoistoiminnalla. Selvityksen mukaan järjestöjen sekä julkisen sektorin edustajat näkivät järjestöt ennen kaikkea tuottamassa tulevaisuuden



sosiaali- ja terveyskeskuksessa ennaltaehkäiseviä, täydentäviä ja tukevia palveluita julkisen sektorin palveluntarjonnan katvealueilla.

Muvenna -hanke, on hyvä esimerkki tästä julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyöstä, jossa kolmannen sektorin järjestö tarjoaa ennaltaehkäisevää työtä niin palkatulla kuin vapaaehtoistyöllä. Julkisen sektorin edustajat seuraavat ja ohjaavat hankkeen toimintaa. Muvenna -hankkeessa ohjaavina julkisen sektorin edustajana toimivat sisäministeriö ja Turun kaupunki hankkeen ohjausryhmän kautta.

Toinen kolmannen sektorin palvelutuotannon haasteista liittyy vapaaehtoistyön ja palkkatyön hämäärään välimaastoon, jota on kutsuttu palkkatyön paradoksiksi. Paradoksilla viitataan vapaaehtoistyön ja ammattimaisen palkkatyön logiikan väliseen jännitteeseen tai eroon. Kolmannella sektorilla tehtävän palkkatyön piirteisiin kuuluu muun muassa aatteellisuus, vapaamuotoisuus ja toiminnan epämuodollisuus, jotka ovat tyypillisiä vapaaehtoistyössä. Nämä piirteet eivät riittävästi tue työn tekemisen ennustettavuutta, ammattimaisuutta ja hallintaa kuin miten on totuttu tavallisessa palkkatyössä julkisella tai yksityisellä sektorilla. Näistä eroavaisuuksista kolmannelle sektorille tarvittaisiinkin selkeämpää ja jopa omalaatuista johtamista ja työn organisointia. (Lind, 2020, s. 60).

Kolmannella sektorilla palkatun työntekijän ja vapaaehtoistyöntekijän välinen yhteistyö on kiinnostava tutkimuksen aihe. Siinä missä palkattu työntekijä on enemmän tulosvastuussa ja vapaaehtoinen ei ole. Erilainen työsuhteen luonne saattaa synnyttää eriäviä mielipiteitä tai kitkaa työnteossa. Tämä liittyy yllä mainittuun palkkatyön paradoksiin. Ristiriitatilanteita voi ilmetä, tilanteissa, joissa järjestöön palkattu työntekijä toimii järjestelmällisesti ja on enemmän kiinnostunut hänen vastuullansa olevista työasioista ja työtehtäväänsä liittyvästä tuloksellisuudesta. Vapaaehtoistyöntekijä puolestaan saattaa olla enemmän kiinnostunut toiminnasta, sen aatteellisuudesta ja toimii vapaamuotoisesti.

Kolmannella sektorilla tehtävää palkkatyötä leimaa toiminnan epämuodollisuutta ja aatteellisuutta korostava vapaaehtoistyön toimintalogiikka, joka tuottaa työn autonomiaa mahdollistavaa vapaamuotoista organisaatiokulttuuria, mutta joka ei kuitenkaan riittävästi tue työn tekemisen ennustettavuutta, ammattimaisuutta ja hallintaa. Vapaaehtoistoiminnan ja palkkatyön erot synnyttävätkin Selanderin (2018, s. 84–85) mukaan kolmannen sektorin palkkatyön keskeisen paradoksin: vapaaehtoistoiminnan logiikka mahdollistaa työn imua ja autonomiaa, mutta organisaatiokulttuuri ei itsessään tue riittävästi palkkatyön tekemistä. Tästä näkökulmasta kolmannelle sektorille tarvittaisiinkin selkeämpää johtamista ja työn organisointia.

## 2.2 Vapaaehtoistoiminnan ja -työn määrittely

Tämän tutkielman aiheen rajaamiseksi on hyvä selkeyttää, mitä vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan. Yhteiskunnallisessa keskustelussa korostetaan työllisyyden keskeistä asemaa. Työn ja työllisyyden katsotaan edistävän yksilöiden ja yhteiskuntien hyvinvointia. Mutta mitä tarkoin tarkoitetaan työllä ja työllisyydellä. Tarkoitetaanko pelkästään palkkatyötä ja yrittämistä vai luetaanko mukaan myös järjestöjen tai kolmannen sektorin tekemä vapaaehtoistoiminta. Avarakatseisempi ajatus on kuitenkin sellainen, jonka mukaan yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä tehdään hyvin eri muodoissa. Sitä tehdään yrittämisenä, palkkatyönä, kotitaloustyönä, hoivatyönä ja vapaaehtoistyönä. On vaikea kuvitella toimivaa yhteiskuntaa ilman, että muut työnteon muodot, palkalliset ja ”palkattomat” ja niiden hyvinvointivaikutukset huomioidaan. (Koistinen, 2009, s. 7–8.)

Vaikka vapaaehtoistyö näyttäisi yritystoiminnan ja julkisen sektorin rinnalla vain niitä täydentävältä toiminnalta, vapaaehtoistyö nostaa esiin kysymyksiä, joita pohtiessa joutuu miettimään hyvinkin keskeisiä yhteiskunnan rakenne- ja arvo-ongelmia. (Eskola, 2001, s. 52.)

Vapaaehtoistyöntekijöillä on työntekijöinä omat erityispiirteensä, joita tulisi ottaa huomioon niin johtamisen kuin toiminnan järjestämisen kannalta. Yhtenä esimerkkinä tästä

erityisasemasta on se, että vapaaehtoistyöntekijät eivät ole niin selkeässä vastuu- tai hierarkia-asemassa kuin palkkatyössä, joka estäisi heidät esittämästä uusia ideoita tai vahvaa kritiikkiä johtajille tai toiminnan järjestäjille. Vapaaehtoisten johtamisella on erityispiirteensä. (Bang & Ross, 2009, s. 61.)

Vapaaehtoistyö käsitteenä ja työmuotona on laaja ja moniulotteinen. Vapaaehtoistyön tutkimustraditiokin ovat luonteeltaan poikkitieteellisiä. Vapaaehtoistyö tutkimuskohteenä ei ole ”varattu” mihinkään tiettyyn tutkimusalaan. Tutkimuskohteenä vapaaehtoistyö on yhtä luonteva sosiologialle, teologialle, politiikan tutkimukselle, psykologialle, sosiaalipolitiikan tutkimukselle, taloustieteelle ja lukuisille muille tieteenaloille. Sellaista yksinkertaista ja yleispätevää määritelmää vapaaehtoistyöstä on haastava, ellei mahdotonta löytää. Vapaaehtoistyön tutkimusten perusteella on kuitenkin mahdollista hahmottaa kokonaiskuva itse vapaaehtoistyöstä. (Marjovu, 2014, s. 14)

Esimerkiksi sosiaalipsykologian näkökulmasta vapaaehtoistoiminta on yksi muoto *pro-sosiaalista* käyttäytymistä, jonka oppikirjat määrittelevät näin: ”Vapaaehtoinen toisia tai yhteisöä hyödyttävä käyttäytyminen, joka ei perustu ammatillisiin velvollisuuksiin tai sopimukseen.” Naapurin tai ikääntyneen ihmisen auttaminen edustaa sosiaalisesti myönteistä eli prososiaalista käyttäytymistä, kun taas avun tarjoamisesta kieltäytyminen tai pyrkimys tuottaa toiselle harmia tahallisesti ovat esimerkkejä *antisosiaalisesta* käyttäytymisestä. (Eskola, 2001, s. 53.) Vapaaehtoistoiminta on siis sosiaalisesti myönteistä käyttäytymistä toisia kohtaan.

Tämä on tosiaan yksi tapa ymmärtää vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyö on kuitenkin moniulotteinen ja jokseenkin monimutkainen käsite. Yksi haaste määrittämisessä liittyy jo vapaaehtoistoiminnan terminologiseen vakiintumattomuuteen tutkijoiden keskuudessa. On esimerkiksi hyvin tyypillistä, että eri maissa ymmärretään vapaaehtoistoimintaa eri tavalla. Lisäksi tutkijoilla on ajan mittaan ollut erilaisia lähestymistapoja työntekoon ja siihen mitä luetaan työksi. (Koistinen, 2009.)

Vapaaehtoistoiminnan ja -työn määrittelyä hankaloittaa osaltaan se, että vapaaehtoistoiminta käsitteenä pitää sisällään paljon erilaista toimintaa sekä erilaisia organisaatioita. Toimintaa voidaan määrittellä myös erilaisten yläkäsitteiden ja ideologioiden kautta. Vapaaehtoistyötä voidaan kuvata esimerkiksi palkattomana huolenpitona tai ihmisten osallistumisena yhteiskunnallisesti yleishyödylliseen toimintaan. (Ascoli & Cnaan, 1997, Koistinen, 2009.)

Ascolin & Cnaanin (1997) mukaan on olemassa kaksi yleistynyttä määritelmää vapaaehtoistoiminnalle. Ensimmäisen määritelmän mukaan vapaaehtoista työtä tekevä henkilö harjoittaa työtä, joka ei ole biologisesti välttämätöntä (kuten, syöminen, nukkuminen) eikä taloudellisesti välttämätöntä (esim. palkkatyö, kotityöt tai oman kodin remontointi) eikä sosiaalipoliittisesti pakotettu (esim. armeija tai siviilipalvelus). Vapaaehtoistyö näiden edellisten sijaan tehdään pääasiassa tavoitellakseen jonkinlaista etua ja odotusta, joilla on suurempi arvo kuin mikään palkka tai palkkio. Toinen määritelmä kuvaa vapaaehtoistyötä hieman kapeammin. Vapaaehtoistyöntekijä päättää itse toimia vapaaehtoisesti ilman rahallista palkkiota tunnustaen sen työn tärkeyttä ja omaa vastuuta tai velvollisuutta osallistua siihen.

Vaikka nämä määritelmät ovat laajoja, niissä on viisi yhteistä elementtiä: (1) vapaaehtoisuus; (2) maksuton palvelu (palkattomuus); (3) muodollinen tai virallinen sitoumus toimintaan tai auttamiseen; (4) vapaaehtoinen henkilö ei ole itse tarkoitettu edunsaaja; (5) harkittu ja suunniteltu toiminta (toisin kuin spontaaniin tai kertaluonteinen avunanto). (Ascoli & Cnaan, 1997, s. 300.)

Palkattomuus nostetaan vapaaehtoistyön määritelmässä yhtenä tärkeänä tunnuspiilarina. Palkattomuudella ei kuitenkaan suljeta pois pienten korvausten maksamista. Vapaaehtoistyöntekijälle voidaan maksaa pientä rahallista kulukorvausta tai muuta palkkiota tehdystä työstä. (Laasanen, 2011, s. 9.)

Järjestöjen toteuttama vapaaehtoistyö ei synny ilman kustannuksia. Tämä tarkoittaa, että vaikka rahallista vastiketta eli palkkakorvausta ei suoritettaisikaan, toiminta vaatii rahallista panostusta, jossa kustannukset syntyvät yleensä muulla tavoin kuin vapaaehtoisille suoritettuna rahallisen vastikkeen muodossa. Pääosa kustannuksista aiheutuu vapaaehtoistyön suunnittelusta, kehittämisestä, vapaaehtoisten rekrytoinnista, kouluttamisesta, ohjaamisesta, palkitsemisesta sekä tarvikkeiden ja palvelujen ostamisesta. (Laasanen, 2011, s. 9) Vapaaehtoistyö ei suinkaan siis ole täysin ilmaista, vaikka monesti saatetaan niin olettaa.

Nylund & Yeung (2005) ovat tutkineet laaja-alaisesti vapaaehtoistoimintaa Suomessa. Heidän määritelmänsä vapaaehtoistyöstä on yksinkertaisen ytimekäs ja sopii kuvailemaan vapaaehtoistyötä, jota tarkastellaan tässä tutkielmassa:

*”palkatonta, vapaasta tahdosta kumpuavaa yleishyödyllistä toimintaa, joka on useimmiten organisoitu jonkin tahon avustuksella”*

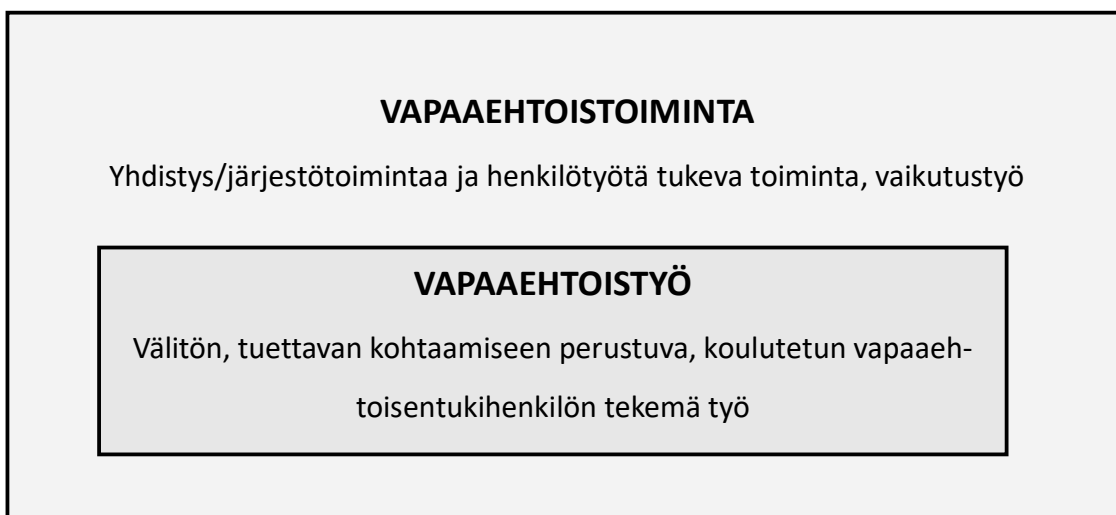
Toinen määritelmä, joka sopii kuvailemaan tässä tutkielmassa tarkasteltavaa vapaaehtoistyötä on Kansalaisareenan tarjoama määritelmä, jossa kuvataan vapaaehtoisuutta ja vapaaehtoistyötä seuraavasti:

*”Vapaaehtoisuus on toimimista tärkeäksi koetun asian puolesta, maailman muuttamista, epäkohtiin puuttumista, halua tehdä hyvää lähellä tai kaukana ja paljon muuta... Vapaaehtoistoiminta on palkatonta ja perustuu vapaaseen tahtoon ja valintaan... Vapaaehtoisena ihminen voi toimia tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin tai hyödyntää jotain erityisosaamistaan.” -Kansalaisareena Ry*

Kansalaisareena on vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallinen vaikuttaja ja ainoa kaikkien vapaaehtoistoimijoiden edunvalvoja Suomessa (Kansalaisareena ry, 2020).

Vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta käytetään usein synonyymeina, jolloin toisella saatetaan tarkoittaa toista. Laasanen (2011) mukaan vapaaehtoistoiminta on käsitteenä vapaaehtoistyötä laajempi. Vapaaehtoistoiminnan piiriin voidaan lukea lukuisia erilaisia aktiviteetteja, jotka eivät ole varsinaista vapaaehtoistyötä. Voidaan sanoa, että järjestöt

tekevät tai mahdollistavat vapaaehtoistoimintaa ja yksittäiset henkilöt tekevät vapaaehtoistyötä ks. kuvio 1. Vapaaehtoistyö käsitteenä painottaa yksilön toimintaa (Eskola & Kurki, 2001, s. 16). Tämän tutkielman otsikossa on käytetty sanaa vapaaehtoistyö, jolla viitataan nimienomaan henkilöihin, heidän motiiveihinsa ja sitoutumiseen vapaaehtoistyöhön.



**Kuvio 1.** Vapaaehtoistoiminta vapaaehtoistyön mahdollistajana (Tenhunen & Porkka, 2017, s. 17)

Vapaaehtoistyötä tarkastetaan tyypillisesti altruistisen (epäitsekkäs ja pyyteetön) motivaation pohjalta tehtynä toimintana, jonka tavoitteena on tuottaa sosiaalista hyvinvointia. Tämä toiminta on usein huolenpitoa, tukea tai neuvontaa, joka kohdistetaan lapsiin, vanhuksiin, liikuntarajoitteisiin, psyykkisesti tai fyysisesti sairaisiin sekä köyhiin tai syrjäytyneisiin ihmisiin. Tämä sinänsä suppeaa osaa vapaaehtoistyöstä ei enää riitä kuvamaan vapaaehtoistyön moninaisuutta. Tästä huolimatta altruistinen lähestymistapa se on edelleen olennainen. Vapaaehtoistyö on toteutettu yleensä ammattilaisten johtamissa kolmannen sektorin järjestöissä, mutta myös julkisissa laitoksissa kuten sairaaloissa tai kouluissa. Vapaaehtoistyöntekijät nähdään usein lisäresurssina palkkatyönteki-

jöille, eräänlaisena ”palkattomana työvoimana”. (Marjovuori, 2014, s. 15.) Seuraavaksi tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan vapaaehtoistyön motiiveja vapaaehtoistyöhön sitoutumista.

### 3 MOTIIVIT

Vapaaehtoistoimintaa käsittelevissä tutkimuksissa on annettu suurta huomiota vapaaehtoistyön motiiveille (Yeung, 2007, s. 156). Motiiveihin painottunut lähestymistapa on luonnollinen tulema. Kyseessä on kuitenkin ihmisen kallisarvoinen aika, jonka hän omaehtoisesti päättää kuluttaa ”palkattomaan” toimintaan, herää kysymys miksi näin? Motiivien hahmottaminen on hyödyllistä tietoa niin vapaaehtoistoiminnan järjestäjälle kuin itse vapaaehtoistyöntekijälle. Esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan järjestäjän näkökulmasta Kailan (2014, s. 63) mukaan vapaaehtoistyöntekijöiden motiivien selvittäminen edesauttaa löytämään vapaaehtoisille sellaisia tehtäviä, joissa he viihtyvät ja joihin he haluavat panostaa ja sitoutua. Motivaation ja motiivien selvittäminen on jopa välttämätön asia vapaaehtoistoiminnan kannalta. Yeungin (2005, s. 83) mukaan motivaatio on yksi vapaaehtoistyön pilareita, ja vapaaehtoistyöntekijän motiivit ovat tärkeä vapaaehtoistyön tutkimusalue. Vapaaehtoistyöhön sitoutumisen ja toiminnan jatkumisen kannalta vapaaehtoisten motiivit ja motivaatio ovat ratkaisevassa asemassa.

#### 3.1 Motiivit ja motivaatio

Motiivit ja motivaatio eivät ole synonyymejä toisilleen eivätkä ole sama asia. Tästä huolimatta sanat liittyvät vahvasti toisiinsa. Voidaan sanoa, että ne täydentävät toisiaan. Niin motiiveilla kuin motivaatiolla on merkittävä vaikutus ihmisen käyttäytymiseen. Näiden kahden käsitteen välisen eron ymmärtäminen on oleellista voidaksemme ymmärtää ihmisen käyttäytymistä yleisellä tasolla. Käsitteiden eron rajaaminen on myös tärkeä seikka tämän tutkielman osalta, jossa pääpaino on enemmän motiiveissa kuin motivaatiossa. Motiivi yksinään on seikka, joka provosoi toimintaa. Motivaatio puolestaan on liikkeellepaneva voima, joka saa yksilön tekemään tietyn asian tunnollisesti ja sitoutuneesti.

Motivaation käsite on keskeinen, kun puhutaan työstä ja työn johtamisesta ylipäätensä. Perinteisessä liikkeenjohtamisen teoriassa johtaminen nähdään eräänlaisena johtajan ja



johdettavan vaihtokauppana, jossa toinen uhraa aikansa ja työpanoksensa ja toinen kompensoi palkalla. Työn tekemisen motivaationa ovat palkka ja muut edut. Uudempi tutkimus osoittaa, että ihmiset motivoituvat pikemminkin tavoittelemaan yhteistä hyötyä kuin pelkästään omaansa. Vapaaehtoistyön järjestämisessä ja sen johtamisessa on pitkälti kyse vapaaehtoisten motivoinnista. (Kuuluvainen, 2015, s. 45)

Motivaatio on perinteisesti jaettu ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio on *reaktiivista*. Se on uhkiin vastaamista ja selviytymisen kannalta olennaisten resurssien keräämistä. Tekeminen nähdään siinä välineenä jonkin ulkoisen päämäärän saavuttamiseksi, mutta tekeminen itsessään saattaa olla vastenmielistä. Ulkoisessa motivaatiossa yksilö joutuu ikään kuin luopumaan ajastaan ja jopa henkisesti kuormittua sen takia. Sisäinen motivaatio on puolestaan *proaktiivista*. Sisäisen motivaation ohjaamana yksilö itse aktiivisesti hakeutuu tekemään häntä innostavia asioita. Yksilö saattaa toimia vapaaehtoisesti ilman ulkoista palkkiota. (Martela & Jarenko, 2014.)

Ulkoinen motivaatio liittyy ulkoisiin kannustimiin. Toisin sanoen ihminen motivoituu esimerkiksi tarpeeksi suuren palkan tai palkkion ansiosta. Sisäinen motivaatio puolestaan liittyy vahvasti arvoihin ja henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. Palkkatyössä esimerkiksi työn mielekkyys on sisäistä motivaatiota ja itse palkka on ulkoista motivaatiota tehdä sitä työtä. (Kuuluvainen, 2015, s. 45.)

Nykyaikaisessa johtamisessa korostetaan sisäistä motivaatiota. Tutkimusten mukaan sisäisesti motivoitunut työntekijä on innostunut työstään, energinen ja pitää aikaansaannoksistaan itsessään palkitsevina ja motivoivina. Tällöin rekrytointivaiheessa annetaan painoarvoa potentiaalisen työnhakijan sisäiseen motivoitumiseen työhön. (Martela & Jarenko, 2014 s. 14–15, Kuuluvainen, 2015). Sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovat tärkeitä pitää mielessä, kun tarkastellaan vapaaehtoistyötä. Vaikka alustavasti tiedämme sen, että vapaaehtoistyössä sisäinen motivaatio on merkittävässä asemassa, vapaaehtoistyöhön kannustavat myös ulkoiset motivaatiotekijät kuten virkistysmatkat ja -tilaisuudet, saatava työkokemus tai asema ja suhteet.

Kun olemme motivoituneita, olemme tehokkaita ja luovia sekä voimme saavuttaa parempia tuloksia vähäisemmällä panostamisella. Professori Pirjo Ståhle (2014) toteaa, että haastavissa tehtävissä eniten ja vähiten motivoituneiden työntekijöiden välinen tuottavuusero on huikea. Ero voi olla yli kymmenkertainen. (Martela & Jarenko, 2014.)

Motivaation ja motiivien yhtymäkohta voidaan ymmärtää esimerkiksi Herrala, Kahrola & Sandströmin (2009, s. 114) mukaan siinä, että motivaatio syntyy toimintaan tähtäävien motiivien tuloksena ja se näkyy yksilössä haluna, tarpeena tai tahtona tehdä asioita. Tässä mielessä erilaiset motiivit luovat motivaation. Motivaatio on puolestaan mielentila, joka määrittää millä vireydellä ja tahdolla jokin asia suoritetaan. Motiivit voivat synnyttää henkilössä myös erityisen vahvan tahtotilan (motivaation) tietyn aktiviteetin suhteen, jolloin voidaan puhua valintojamme ja toimintaamme ohjailevasta intohimosta (Mononen, Aarresola, Sarkkinen, Finni, Kalaja, Härkönen & Pirttimäki, 2014, s. 19).

Yhtenä rajauksena tässä tutkielmassa on nuorten tekemä vapaaehtoistyö. Pidämme mielessä tämän aspektin tarkastellessamme tutkielman teoreettista osuutta. Motiivien ja motivaatioiden suhteen nuorilla on erityispiirteensä. Monosen ym. (2014) mukaan lapsuus- ja nuoruusvaiheessa motivaation voimakkuus voi vaihdella huomattavasti. Motivaation kohteet (esim. liikunta, partio taikka vapaaehtoistoiminta) saattavat vaihtua hyvinkin pikaisesti: toiminta tai harrastus mikä tiettyinä aikoina herättää nuorella voimakkaan tahtotilan tai suuria intohimoja, saattaa jo jonkin ajan kuluttua muuttua tavanomaiseksi tai jopa tylsäksi toiminnaksi. Nuoren suhtautuminen vapaaehtoistyöhön voi seurata tätä rataa. Kiinnostus, motiivit ja motivaatio ja sitoutuminen saattavat vaihdella herkemmin nuoren kohdalla.

Motivaatiotekijöiden tunnistaminen ja selkeiden linjauksien vetäminen sen suhteen miksi ihmiset motivoituvat on hyvinkin haasteellista, sillä syyt vaihtelevat iän, sukupuolen ja elämänvaiheen mukaan. Myös vapaaehtoistyöntekijöiden motiivit voivat vaihdella ja muuttua. (Kansalaisareena Ry, 2020.)

Bang & Ross (2009) tutkivat urheilutapahtumaan osallistuneiden vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä ja niiden vaikutuksia heidän tyytyväisyyteensä vapaaehtoistyöhön. He totesivat, että vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijät voidaan jakaa seitsemään tekijään: 1. Arvojen ilmaiseminen, 2. yhteisöön kuuluminen, 3. ihmissuhteet, 4. urakehitys, 5. henkilökohtainen kehittyminen, 6. ulkoiset palkkiot, 7. kiinnostus urheiluun. Bangin ja Rossin tutkimustulosten mukaan motivaation tekijät, jotka eniten ennustavat tyytyväisyyttä vapaaehtoistyöhön olivat (a) arvojen ilmaiseminen, (b) urakehitys ja (c) kiinnostus urheiluun. Kiinnostus urheiluun voidaan tulkita kiinnostukseksi itse toiminnan aiheeseen. Yhtä lailla kohta (c) voisi olla esimerkiksi kiinnostus taiteeseen, jos kyseessä olisi ollut taidetapahtuma.

Motivaatiolla ja sen ulkoisilla ja sisäisillä tekijöillä on tärkeitä vaikutuksia työntekijän käyttäytymiseen. Sisäisesti motivoitunut ihminen haluaa tehdä päätöksiä toiminnastaan itsenäisesti, minkä vuoksi häntä saattaa olla vaikea johtaa. Itsenäisyys ja vapaus ovat tärkeitä aspekteja vapaaehtoistyöntekijän motivaation kanalta (ks. Güntert ym. 2014). Sisäisesti motivoituneet ovat avoimia mielipiteille ja palautteelle (Ranta, 2005, 134).

### **3.2 Motiivit**

Motiiveilla tarkoitetaan psykologisia tarpeita ja syitä toimintaan ryhtymiseen. Motiivit ovat yksilöllisiä ja pääosa sisäsyntyisistä motiiveistamme ovat seurausta geeniperimästä, lapsuuden kokemuksista ja elinolosuhteista. Motiiveja tutkimalla pystymme selvittämään, miksi toimimme ja ajattelemme tietyllä tavalla. Yksilön motiivit voivat erota myös siinä, että osa motiiveista voi olla itsekkäitä ja osa altruistisia tai hyväntahtoisia/epäitsekkäitä. Motivaation ja motiivien moniulotteisuutta on pidetty vaikeana tutkimuskohteena. (Mayor & Risku, 2015 s. 37, Nylund & Yeung, 2005, s. 83.)

Motiivit määritellään useimmiten ”toiminnan psyykkiseksi syyksi” eli toimintaa ohjaaviksi tekijöiksi, jotka vaikuttavat niin kognitioon, käyttäytymiseen, ajatteluun kuin toimintaan. Motiivit voidaan jakaa tiedostettuihin ja tiedostamattomiin motiiveihin, mutta myös kolmeen eri kategoriaan niitä synnyttävien tekijöiden mukaan: biologisiin tarpeisiin, sosiaalisiin motiiveihin ja psyykkisiin motiiveihin. Ihmisen tekemä toiminta ei yleensä synny pelkästään yhden motiivin seurauksena, taustalla voi vaikuttaa useita eri motiiveja, joiden yhteisvaikutuksesta muodostunutta tilaa kutsutaan motivaatioksi. (Pesonen, Holmberg & Komppula, 2016, s. 11.)

### **3.2.1 Motiivit vapaaehtoistyössä**

Kuten edellä todettiin, vapaaehtoistoiminnassa motivaatiota voivat luoda niin ulkoiset kuin sisäisetkin motivaatiotekijät. Vapaaehtoistoimintaa järjestävän organisaation kannalta on tärkeä tiedostaa vapaaehtoisten motiivit. Kun tunnistetaan vapaaehtoisten motiivit, voidaan suunnitella toimintaa heidän kannaltaan mahdollisimman palkitsevaksi ja motivoivaksi (Kansalaisareena Ry, 2020). Willbergin (2015, s. 11) mukaan vapaaehtoistoiminta voidaan kokea väsyttävänä, jos vapaaehtoisuus ei tarjoa tekijälleen mitään. Mielekkään ja sopivan tehtävän löytäminen on siis ratkaisevassa asemassa.

Vapaaehtoistyötä suoritetaan yleisemmin vapaa-aikana. Tästä johtuen vapaaehtoistyötä on tarkasteltu ja tutkittu vapaa-ajan vieton näkökulmasta. Puhutaan suorastaan vapaa-ajantutkimuksesta, jonka lähtökohtana vapaaehtoistyö on vapaa-ajan viettotapa. Rochester, Paine, Howlett & Zimmeck (2010) muodostavat tästä näkökulmasta oman lähestymistapansa vapaaehtoistyön tarkasteluun. Vapaaehtoistyö nähdään yhtenä vapaa-ajan viettotapana, mutta normaalia vastuullisempi, eli ”vakavampi” (”serious leisure”) vakava vapaa-aika. (Marjovuori 2014, s. 18.)

Vakavan vapaa-ajan ajattelun näkökulmasta vapaaehtoisen motiivina on useimmiten mielekkääseen toimintaan osallistuminen ja erilaisten henkilökohtaisten taitojen kehittäminen. Siinä missä työelämässä on henkilön vaikeaa saavuttaa riittävästi tyydyttäviä

sisäisiä palkintoja ja ilmaista omaa persoonallisuuttaan, vapaaehtoistyö tarjoaa mahdollisuuden tähän kaikkeen. Tämän tyyppinen vapaaehtoistyö liittyy yleensä urheiluun, kulttuuriin ja erilaisiin harrastuksiin. Vapaaehtoinen henkilö voi toimia opettajana, ohjaajana tai toimia järjestäjänä. (Marjovuori, 2014).

Rochester ym. (2010) tiivistävät vapaaehtoistyön kolmeen kategoriaan siten, että yhdessä vapaaehtoistyö nähdään palkattomana palveluna/työnä, toisessa aktivismina ja kolmannessa vakavana vapaa-aikana. Näistä perusmalleista erikseen tai yhdessä sekoitetuna ”hybridimalleja” voidaan ymmärtää vapaaehtoistyön luonnetta ja vapaaehtoistyöhön lähtemisen motiiveja. Näitä kategorioita voidaan hyödyntää hahmottamaan, mikä kategoria painottuu enemmän kunkin vapaaehtoistyöntekijän kohdalla, ja mitkä ovat hänen motiivinsa painottuvan kategorian perusteella. Onko se esimerkiksi aktivismia ja toimimista tietyn tärkeäksi koetun aiheen puolesta (esim. ilmastonmuutos, eläinsuojelu) vai onko se enemmänkin edellä mainittua vakavaa vapaa aikaa ja itsensä toteuttamista harrastustoiminnan parissa.

Rochesterin ym. (2010) kolmesta kategoriasta huolimatta altruismi ja auttamisen halu ovat vakiintuneita motiiveja, jotka liittyvät vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön tutkimus on historiallisesti itseasiassa lähtenyt liikkeelle painottaen altruismin (arvojen ilmaiseminen) keskeistä asemaa (ks. Phillips K. 1982, Bang & Ross, 2009). Musick & Wilson (2008, s. 3) aloittavat vapaaehtoistyön yli 550 sivuisen teoksensa seuraavasti:

*“Volunteering is a form of altruistic behavior. Its goal is to provide help to others, a group, an organization, a cause, or the community at large, without expectation of material rewards.”*

*Suom. ”Vapaaehtoistyö on altruistista käytöstä. Sen tavoitteena on tarjota apua muille, ryhmälle, organisaatiolle, asialle tai yhteisölle ilman palkkio-odotuksia.”*

Altruismi on vapaaehtoistyön tutkimuksen tärkeimpiä teemasanoja. Altruismi on lyhyesti määriteltynä pyyteetöntä toimimista toisen ihmisen hyvinvoinnin vuoksi (Shye,

2009). Auttamisen halu on toistuvasti tullut esiin suomalaisissa tutkimuksissa tärkeimpänä motiivina vapaaehtoistyöhön muiden motiivien ollessa selvästi vähemmän tärkeitä. (esim. Pessi & Oravasaari, 2010.) Altruismilla pelkästään ei kuitenkaan pystytä selittämään vapaaehtoistyön motiiveja.

Yksilön motiivit voivat erota myös siinä, että osa motiiveista voi olla itsekkäitä eikä altruistisia. Motivaation moniulotteisuutta on pidetty vaikeana tutkimuskohteena, sillä vapaaehtoistyötä tekevien motiivit ja mielenkiinnon kohteet voivat muuttua toiminnan aikana (Mononen ym. 2014). Tutkimusten (ks. Bang & Ross, 2009, Nylund & Yeung, 2005) mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistutaan niin altruistisista (epäitsekkäistä ja pyyteettömistä) kuin egoistisistakin (itsekkäistä, henkilökohtaisista) syistä, mutta myös näiden joskus ristiriitaisetkin yhdistelmät ovat mahdollisia. (Pesonen, Holmberg & Komppula, 2016, s. 13–14.)

Vapaaehtoisuuden motiivit on tutkittu paljon psykologian alalla. Monet tutkimukset korostavat vapaaehtoistoiminnan ympäristön sovittamista vapaaehtoisen motiivien kanssa. Näiden tutkimusten kohteena on ollut pitkäkestoinen vapaaehtoistoiminta ei niinkään lyhytkestoista tai kertaluonteista vapaaehtoistoimintaa, joka on tulevaisuuden trendi vapaaehtoistyössä. (Güntert 2015, s. 686–687). Tutkimusten mukaan tulevaisuudessa vapaaehtoistyötä tehdään enemmän epäsäännöllisesti (Nylund & Yeung, 2005, s. 26–28). Seuraavassa tarkastelussa perehdytään vapaaehtoisten funktioluetteloon, jossa selvitetään vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja.

### **3.2.2 Vapaaehtoisten funktioluettelo**

Vapaaehtoistoiminnan motiiveja tutkittaessa on motiivielementteinä huomioitava menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen liittyvät tekijät (Nylund & Yeung, 2005, s. 87). Tämän tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä ja myöhemmin haastatteluissa huomioidaan näitä aikasidonnaisia аспекteja motiiveihin liittyen.

Clary ym. (1998) ja Clary & Synder (1999) kehittivät vapaaehtoisten mahdollisista motiiveista kuusikohtaisen listan, jota kutsutaan vapaaehtoisten funktioluetteloksi (VFI, Volunteer Functions Inventory). Claryn ym. (1998) mukaan vapaaehtoiset voivat motivoitua tekemään vapaaehtoistyötä (1) ilmaistaakseen tiettyjä arvoja kuten sympaattisuutta ja välittämistä (*arvoperusteinen*), (2) lisätäksään tietämystään ja osaamistaan (*oppimisperusteinen*), (3) edistääksään sosiaalisia suhteitaan (*suhdeperusteinen*), (4) Edetäkseen työuralla (*uraperusteinen*), (5) suojellakseen egoaan, eli ettei tuntisi syyllisyyttä omasta hyvästä asemastaan muihin verrattuna (*suojautumisperusteinen*) sekä (6) kehittyäkseen yksilönä (*kehittymisperusteinen*).

Myöhemmin Güntert ym. (2015) kehittivät Claryn ym. VFI-mallia edelleen palvelemaan kertaluonteisen tai tapahtumakohtaisen vapaaehtoisuuden tutkimusta lisäämällä vapaaehtoisten funktioluetteloon hyvän kansalaisuuden ja jännityksen mittarit. Lisätyt mittarit osoittautuivat heidän tutkimuksessaan yleisimmiksi motiiveiksi osallistua vapaaehtoistoimintaan. Hyvän kansalaisuuden elementti voidaan tulkita perustuvan VFI-mallin mukaan arvoperusteiseksi, mutta siinä korostetaan lojaaliutta tai patriotismia omaan yhteisöön, kotikuntaan tai valtioon. Jännityksen elementti on puolestaan puhdas lisäys VFI-malliin. (Güntert ym. 2014, s. 691, Pesonen, Holmberg & Komppula, 2016, s. 13, 14)

Güntert ym (2014) käsittelevät jännityksen elementtiä Decin & Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian mukaan *sisäisenä* motivaatio tekijänä. Itseohjautuvuusteorian (self-determination theory, SDT) mukaan motivaatiot voidaan jakaa kahteen eri luokkaan toiminnan syiden ja tavoitteiden mukaan: *sisäiseen* motivaatioon ja *ulkoiseen* motivaatioon (Deci & Ryan 2000, Ryan & Deci, 2000).

Itseohjautuvuusteorian (SDT) mukaan ihmisen motivaation ymmärtäminen edellyttää luontaisten psykologisten tarpeiden huomioon ottamista pätevyydestä, itsenäisyydestä ja sosiaalisista suhteista. *Sisäisellä* motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen motivoitumista tehtävästä itsestään sen oman kiinnostavuuden vuoksi sen sijaan, että hän saisi palkkiota tai toimisi rangaistusta välttääksään. *Ulkoinen* motivaatio puolestaan viittaa henkilön

motivoitumiseen palkintojen tai uhan vuoksi, kuten keppi ja porkkana -asetelmassa. Itseohjautuvuus teoria ei ole kuitenkaan niin yksinkertainen kuin miltä se saattaisi vaikuttaa. Syvällisemmin teoria erottaa erilaisia vivahteita ulkoisista ja sisäisissä motivaatiotekijöissä. Esimerkiksi oppilas, joka ulkoisesti motivoitunut tekee kotiläksynsä, koska haluaa menestyä opiskeluissaan ja päästä arvostettuun ammattiin. Oppilas, joka tekee läksynsä vain totellakseen vanhempiaan, on myös ulkoisesti motivoitunut. Näiden kahden välillä on eroja, joita itseohjautuvuusteoriassa huomioidaan. Ensimmäisessä esimerkissä oppilas on itse motivoitunut kotitehtävien tekemiseen ja toinen on ikään kuin pakottavasta tekijästä ja tekee kotitehtäviään totellakseen. Omasta tahdostaan ulkoisesti motivoituneella henkilöllä on itseohjautuvuusteorian mukaan taipumus olla motivoituneempi ja tehokkaampi kuin uhan tai rangaistuksen vuoksi motivoituneella henkilöllä. (Ryan & Deci, 2000, s. 71, Deci & Ryan, 2000)

Itseohjautuvuusteorian taustalla on lukuisia ihmisen toimintaa ja motivaatiota selittäviä teorioita kuten tarpeiden teorit (Needs Theories) ja kognitiivisen arvioinnin teorit (Cognitive evaluation theories). Ihmisen motivaatio ja tuottavuus Decin & Ryanin (2000) mukaan korreloi ihmisen tarpeiden kanssa. Kun ihmisen tarpeet ovat tyydytetty hän on tuottavaisempi ja motivoituneempi niin sisäisen kuin ulkoisen motivaation suhteen.

Güntertin ym (2014) tarkastelun yhtenä lähtökohtana oli oletus, joka liittyy tähän edellä mainittuun itseohjautuvuusteoriaan. Güntert ym. lähestymistavassa oletetaan, että vapaaehtoisten motiivit ja ympäristövaikutukset (mm. heidän tarpeensa) ennustavat myönteisiä vaikutuksia motivaatioon ja tuloksellisuuteen.

Güntertin ym (2014) lisäämä jännityksen elementti vapaaehtoisten funktioluetteloon on kiintoisa, sillä siinä missä muut funktion kohdat voidaan nähdä toiminnan päämäärinä, jännityksen elementti on tavallaan sisäinen motivaatiotekijä ja se saavutetaan itse toiminnasta riippumatta toiminnan tuloksista. Seuraavassa taulukossa on esitetty vapaaeh-



toisten funktioluetteloa, ja Güntertin ym. (2014) lisäämät jännityksen ja hyvän kansalaisuuden elementit. Lisäksi motiivin kohdalla on merkattu, liittyykö motiivi vapaaehtoistyöntekijän tulevaisuuteen, nykyisyyteen vai menneisyyteen.

**Taulukko 1.** Vapaaehtoisten funktioluettelo (VFI) ja Güntertin ym. (2014) lisäykset.

<b>Motiivi</b> motiivin aikasidonnaisuus	<b>Esimerkki tarkoitus</b>	<b>Sisäinen/ulkoinen motivaatio</b>
Arvoperusteinen (menneisyys)	vähävaraisten ihmisten auttaminen	Sisäinen ja/tai ulkoinen
Oppimisperusteinen (nykyisyys+tulevaisuus)	lisätäkseen tietämystään ja osaamistaan tietystä asiasta	ulkoinen
Suhdeperusteinen (nykyisyys+tulevaisuus)	edistääkseen sosiaalisia suhteita	ulkoinen
Uraperusteinen (tulevaisuus)	uramahdollisuuksien parantaminen	ulkoinen
Soujautumisperusteinen (nykyisyys)	suojellakseen egoaan, tai itseluottamuksen lisääminen	ulkoinen
Kehittymisperusteinen (tulevaisuus)	kehittyäkseen yksilönä	ulkoinen
Hyvä kansalaisuus (menneisyys+nykyisyys)	toimia esimerkillisenä kaupunkilaisena/kansalaisena	ulkoinen
Jännityksiperusteinen (nykyisyys)	Jännityksen ja seikkailun halu	sisäinen

Jännityksen elementin yhteydessä Güntert ym. (2014, s. 701, 703) havaitsivat, että vapaaehtoisten autonomia eli itsenäisyys tai vapaus toiminnan järjestämisessä on huomattava motivaation ja tuloksellisuuden tekijä. Toiminnan vapaus lisää tavoiteltua jännitystä ja niin myös motivaatiot ja tuloksellisuutta.

## 4 SITOUTUMINEN VAPAAEHTOISTYÖHÖN

Vapaaehtoistyö on hyödyllinen niin yksilön kuin yhteisön tasolla. Yhtiskunnallisesti vapaaehtoistyö tärkeä ja merkittävä työmuoto. Vapaaehtoistyöstä hyötyy niin avun saaja kuin itse vapaaehtoistyöntekijä. Tutkimukset osittavat, että vapaaehtoistyön myötä työntekijän itseluottamus kohenee ja hyvinvointi paranee. Vapaaehtoistyö mm. lisää sosiaalista pääomaa ja tietoisuutta sekä parantaa uramahdollisuuksia. (ks. Pancer & Cameron, 1994, Chinman & Wandersman, 1999, Taylor & Pancer, 2007). Erityisesti nuorten keskuudessa vapaaehtoistyöllä on havaittu olevan suurta hyötyä (Eccles & Barber, 1999.) Vapaaehtoistyön hyödyt eivät synny hetkessä. Itse asiassa suurin osa hyödyistä muodostuvat ajan kuluessa, kuten esimerkiksi sosiaaliset suhteet, erilaiset taidot ja toiminnan kautta omaksuttu hiljainen tieto. (Kuuluvainen, 2015, s. 49.)

Kuuluvaisen (2015) mukaan sitoutumisella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen on motivoitunut ja haluaa pysyä toiminnassa mukana. Hän kantaa vastuuta ja osallistuu aktiivisesti toimintaan.

Sitoutumisen käsitettä on runsaasti käytetty organisaatiotutkimuksessa. Tutkijat ovat määrittäneet organisatorisen sitoutumisen ”yksilön suhteellisen voimakkaana samaistumisena ja osallistumisena tiettyyn organisaatioon”. Toiset tutkijat korostavat tunteiden ja arvojen merkitystä sitoutumisessa, jolloin sitoutuminen nähdään ”vahvana emotionaalisenä samaistumisena tiettyyn organisaatioon, jonka päämäärät ja arvot vapaaehtoinen hyväksyy, ja jonka eteen hän on valmis tekemään töitä ja jonka jäsenyyden hän haluaa säilyttää”. Organisatorinen sitoutuminen merkitsee aktiivisen suhteen, jossa ihmiset antavat oman panoksensa organisaation hyväksi. (Pesonen, Holmberg & Komppula, 2016, s. 15.)

Vapaaehtoistyöntekijät ovat kallisarvoinen voimavara ja siksi erityisesti vapaaehtoistoimintaa järjestävät organisaatiot ovat kiinnostuneita vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutu-

misesta. Vapaaehtoisten sitoutumisen puute voi jopa vaarantaa yhdistyksen tai organisaation ydintoiminnan. Tavoitteena on, että vapaaehtoiset pysyvät pitkään toiminnassa mukana, hankkivat vähitellen kokemusta ja tietoa erilaisissa rooleissa toimiessa. (Kuuluvainen, 2015.) Näitä seikkoja mielessä pitäen on aiheellista pohtia miten saada nuoret sitoutumaan vapaaehtoistyöhön.

#### **4.1 Lähestymistapoja sitoutumiseen vapaaehtoistyössä**

Sitoutuminen sinänsä voidaan tutkia kahdella eri tapaa. Ensimmäinen on sitoutuminen työtehtävään tai toimintaan. Toinen on sitoutuminen työskentelevässään organisaatioon. (Wilson, 2000, s. 230.) Sitoutumista voidaan myös tarkastella laajemmin, eli sitoutumisenä niin tehtävään kuin organisaatioon. Kansalaisjärjestöissä vapaaehtoiset sitoutuvat yleensä yhdistyksen koko toimintakenttään. Itse asiassa vapaaehtoisia on helpompi sitouttaa yhdistyksen toimintaan yleisesti kuin tiettyyn rooliin tai työtehtävään. (Kuuluvainen, 2015, s. 50).

Organisaatioiden ja yritysten johtamisen puolella katsotaan, että ihmiset sitoutuvat työhönsä, kun organisaation arvot, toimintatavat ja tavoitteet ovat mieluisat ja osallistuminen ja keskustelu on avointa ja organisaatiossa on kehittymisen mahdollisuuksia. (Lämsä & Hautala, 2004.) Vapaaehtoistyöllä ja siihen sitoutumisella on kuitenkin omat erityispiirteensä.

Vapaaehtoistyöhön vetävät tekijät (eli motiivit) voivat olla myös sitoutumisen määrittäviä tekijöitä. Motiiveilla on siis merkittävä vaikutus sitoutumiseen. Eräiden terveysalalla tehtyjen vapaaehtoisuuden tutkimusten mukaan eri motiiveilla on vaihteleva painoarvo sitoutumiseen. Esimerkiksi Snyderin & Omoton (1992) mukaan vapaaehtoistyöntekijät, jotka tavoittelivat itsensä kehittämistä, sitoutuivat enemmän vapaaehtoistyöhön kuin heidän motiivistaan liittyi arvoihin. Tavoiteltujen motiivien ja itse vapaaehtoistyön välinen rako tai negatiivinen muutos ennustaa vapaaehtoistyöstä jättäytymistä. Motiivien

lisäksi sosiaalisilla suhteilla ja läheisten kannustuksilla ja rohkaisuilla on havaittu olevan merkittäviä sitoutumisen kannalta. (Wilson, 2000, s. 230.)

Bangin ja Rossin (2009) tutkimus vahvistaa tämän riippuvuussuhteen tavoiteltujen päämäärien ja arvojen sekä sitoutumisen välillä. Bangin ja Rossin mukaan vapaaehtoistyöhön sovellettuna itseohjautuvuusteoriasta (ks. luku 3.2.2) voidaan johtaa, että vapaaehtoiset tekevät vapaaehtoistyötä niin kauan kuin he kokevat toiminnan tyydyttävän psykologisia tarpeitaan (sisäisiä ja ulkoisia). Toisin sanoen, kun vapaaehtoiset saavuttavat tavoiteltuja motivaatiotekijöitä, he jatkavat toiminnassa suuremmalla todennäköisyydellä.

Vapaaehtoistyö voidaan tutkia ja tarkastella yksilön kohdalla kolmen vaiheen kautta. Ensimmäinen on vapaaehtoistyön edeltävä aika (yksilön motiivit ja syyt osallistua vapaaehtoistyöhön) ja aikaisempien vapaaehtoisten kokemukset, toinen vaihe on itse vapaaehtoistyöntekijän kokemukset vapaaehtoistyön aikana, kolmas vaihe on puolestaan vapaaehtoistyön seuraukset ja vaikutukset. Jokainen vaihe voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta (a) yksilön näkökulma, (b) organisaation näkökulma ja (c) yhteiskunnallinen näkökulma. Taylorin & Pencerin (2007) mukaan suurin osa tutkimuksista ovat yleensä painottuneet tarkastelemaan yksilön kohdalla ensimmäistä vaihetta. Eli yksilön motiivit ja motivaatio vapaaehtoistyössä (esim. Clary ym.1998) Toinen vaihe, eli vapaaehtoisten kokemukset vapaaehtoistyöstä on myös osaltaan saanut merkittävää huomiota tutkimuksissa. Merkillä pantavaa on, että suhteellisen vähän huomiota on annettu kolmannelle vaiheelle, joka käsittäisi vapaaehtoistyön seuraukset ja erityisesti tarkasteltuna organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta. Taylor & Pencer, 2007, s. 321–322.)

Yhtenä teoriana, jolla on pyritty ymmärtämään vapaaehtoistyöhön sitoutumisen perusteita, on identiteettiteoria (*identity model of volunteering*). Tämän teorian tutkivat Grube & Piliavin (2000). Tämän mallin mukaan yksilöt kehittävät itsessään vapaaehtoisen identiteettiä samalla kun työskentelevät vapaaehtoisina. Vapaaehtoisen identiteetti ja sitoutuminen vapaaehtoistyöhön vahvistuvat sen mukaan mitä enemmän yksilö viettää aikansa vapaaehtoistyön parissa. Grube & Piliavin (2000) havaitsivat tutkimuksessaan, että

mitä enemmän henkilö panostaa vapaaehtoistoimintaa järjestävän organisaatioon toimintaan, sitä enemmän hänessä kehittyy vapaaehtoistyöntekijän identiteetti ja sitä enemmän hän viettää aikaa vapaaehtoistyön parissa.

Lahtinen (2003) on tutkinut mielenterveyspotilaiden kanssa työskentelevien vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumista. Lahtisen tarkastelu vahvistavaa identiteetti teoriaa. Hänen mukaansa sitoutuminen vapaaehtoistyöhön ei ole lähtökohtainen motiivi eikä vapaaehtoistyöntekijä voi olla toimintaan sitoutunut, ennen kuin on ollut siinä mukana. Toiminnan myötä sitoutuminen muodostuu ja vahvistuu. Vapaaehtoistyöntekijä voi sitoutua ensin hänen kanssaan vapaaehtoistyötä tekeviin ystäviin. Toiseksi hän voi sitoutua palveleviinsa henkilöihin tai asioihin. Kolmanneksi vapaaehtoinen voi sitoutua ideologiaan tai omaksumaansa arvomaailmaan. Neljänneksi vapaaehtoinen voi sitoutua organisaatioon, jolloin hän omaksuu organisaation tarkoituksen ja sen toimintaperiaatteet ja on tällöin uskollinen ja sitoutunut organisaatioon. (Lahtinen, 2003, s. 26–27.)

Pancer & Pratt (1999) tarjoavat toisenlaisen lähestymistavan sitoutumiseen vapaaehtoistyöhön. Heidän mukaansa itse vapaaehtoistyö kokemuksena vaikuttaa vahvasti sitoutumiseen. Pancer ja Pratt erottavat tekijöitä, jotka yllyttävät/rohkaisevat ryhtymään vapaaehtoistyöhön ja tekijät, jotka sitouttavat siihen. Yllyttävinä tekijöinä voivat olla mm. arvot ja uskomukset sekä läheisten kuten kavereiden perheen vaikutus. Sitouttavia tekijöitä voivat olla rohkaiseva ympäristö (mm. ystävät, perhe, järjestöt) tai positiiviseksi koetut tulokset suoritetusta vapaaehtoistyöstä (tyytyväisyyden, kiitollisuuden tunne, tunne että on tehnyt merkittävää työtä tai tunne siitä, että on kehittynyt ihmisenä). (Taylor & Pancer, 2007.)

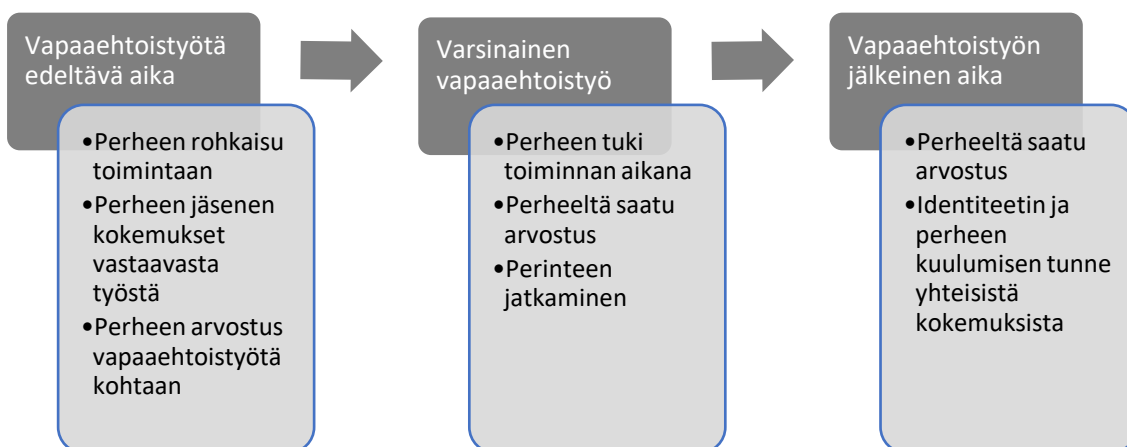
Taylor & Pancer (2007) kehittivät Pancerin & Prattin (1999) ideaa positiivisista kokemuksista ja rohkaisevasta ympäristöstä. Taylor & Pancer mallinsivat palvelukokemuksen luettelon (eng. *inventory of Service Experience, ISE*), jonka avulla he vahvistivat Pancerin & Prattin (1999) teoriaa nuorten sitoutumisesta vapaaehtoistyöhön. Seitsemän kohtainen luettelo (taulukko 2.) sisältää informaatiota, joka liittyy vapaaehtoistyöhön rohkaisevista

tekijöistä sekä vapaaehtoistyön odotuksista ja kokemuksista. Taylorin & Pencerin mallintama luettelo vahvistaa myös muita tutkimuksia sitoutumisesta vapaaehtoistyöhön (kuten esim. Bang, Won & Kim, 2009.), ja joissa on todettu, että sosiaalisilla suhteilla, aiheen mielenkiintoisuudella ja henkilökohtainen kehittyminen on vaikutusta sitoutumiseen. Taulukossa 2. on esitetty vasemmalla puolella vapaaehtoistyöhön rohkaisevia taustatekijöitä. Taulukon oikealla puolella on erotettu, liittyykö tuki ympäristötekijöihin vai vapaaehtoistyöntekijän omiin odotuksiin ja kokemuksiin.

**Taulukko 2.** Palvelukokemuksen luettelo, *inventory of Service Experience (ISE)* Taylor & Pencer (2007)

VAIKUTTAVA TEKIJÄ	YMPÄRISTÖN TUKEA / ODOTUKSET JA KOKEMUKSET
Suhteet ja siteet muihin	Ympäristön tuki
Perhe ja ystävät	Ympäristön tuki
Järjestön tuki	Ympäristön tuki
Työn merkityksellisyys	Odotukset ja kokemukset
Taitojen oppiminen	Odotukset ja kokemukset
Uramahdollisuudet	Odotukset ja kokemukset
Nautinto	Odotukset ja kokemukset

palvelukokemuksen luetteloa (ISE) ja sen eri kohtia voidaan tarkastella aikasidonnaisesti. Tarkastelussa otetaan siis huomioon aluksi vapaaehtoistyötä edeltävä aika, sitten kokemukset vapaaehtoistyön aikana ja lopuksi vapaaehtoistyön jälkeinen aika ja sen seuraukset. Seuraavassa kuviossa (Kuvio 2.) on esitetty esimerkkinä perheen tuki palvelukokemuksen luettelosta (ISE) eri vaiheissa.



**Kuvio 2.** perheen tuki palvelukokemuksen luettelosta (ISE), Taylor & Pencer (2007).

Kuuluvainen (2015, s. 51) tarjoaa sitoutumiseen varsin mielenkiintoisen lähestymistavan. Kuuluvaisen mukaan omistajuuden tunne on keskeinen vapaaehtoisen sitoutumisessa. Omistajuudella hän tarkoittaa psykologista kokemusta siitä, että jokin toiminta tuntuu omalta. Järjestömaailmassa puhutaan usein vastuun ottamisesta ja vastuunkantajista. Vastuuta ei kuitenkaan ole ilman valtaa, joten on osuvampi puhua omistajuudesta. Omistajuus sisältää vastuuta ja valtaa. Omistajuutta tunteva henkilö kantaa vastuunsa luontevammin kuin se, joka toimii velvollisuuden tunteesta pelkästään.

Ominaista omistajuutta lisäävässä toimintakulttuurissa on se, että vapaaehtoinen toteuttaa sekä itseään että yhdistyksen tai organisaation tarkoitusta. Omistajuutta tarjoava toimintakulttuuri antaa ihmiselle luvan ja tietystä määrin vapauden toimia. Omistajuus, va-

paus ja vastuu liittyvät vahvasti toisiinsa. (Kuuluvainen, 2015.) Luvussa 3.1, jossa tarkasteltiin motiiveja ja motivaatiota todettiin, että vastuulla ja vapaudella on merkittävää painoarvoa motivaatioin kannalta (ks. Güntert ym. 2014). Tässä tarkastelussa nousee esille, että vapaus, vastuu ja omistajuus vaikuttavat motivaation lisäksi myös sitoutumiseen.

Omistajuutta luodaan antamalla vapaaehtoisille aktiivisesti vastuuta toiminnasta ja toiminnan pyörittämisestä. Omistajuuden tunnetta voi luoda antamalla vapaaehtoisille viestintään ja edustamiseen liittyviä tehtäviä, mutta erityisesti mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon lisäävät omistajuutta. (Kuuluvainen, 2015, s. 53.)

Omistajuuden tunteella on yhteys organisaatioon sitoutumiseen. Chacónin, Vecinan & Dávilan (2007) Tutkivat sosiaalisissa järjestöissä toimivia vapaaehtoisia laajan kyselytutkimuksen avulla. Heidän tutkimuksensa mukaan yksilön aikomukset eng. *behavioral intentions* ennakoivat vapaaehtoisten sitoutumista parhaiten, mutta pitkässä juoksussa identiteetti ja organisaatioon sitoutuminen ovat vaikuttavammissa asemassa sitoutumisen kannalta. (Chacón, Vecina & Dávila, 2007, s. 627.)

Chacónin, Vecinan & Dávilan (2007) mukaan motivaatiotekijät ja odotukset ennustavat parhaiten vapaaehtoisten sitoutumista alkuvaiheessa, mutta yksilön aikomukset ja luonne tai niin sanottu vapaaehtoisen identiteetti (eng. *volunteer role identity*) ja organisaatio sitoutuminen vaikuttavat enemmän pitkäaikaiseen sitoutumiseen. Kun vapaaehtoistyöntekijä on sitoutunut organisaatioon (vapaaehtoisen identiteetin kera), hän on sitoutuneempi myös sen toimintaan.

Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön on vahvasti sidonnainen sitoutumiseen vapaaehtoistoimintaa järjestävään organisaatioon. Sitoutuminen organisaatioon sinänsä eroaa hie- man sitoutumisesta toimintaan tai tarkoitukseen. Vapaaehtoinen voi olla sitoutunut esi-



merkiksi luonnonsuojelun teemaan ja toimii satunnaisesti eri järjestöissä eikä ole sitoutunut tiettyyn järjestöön. Tästä näkökulmasta on aiheellista tarkastella sitoutumista organisaatioon erikseen osana sitoutumisen tarkastelua.

## 4.2 Organisaatioon sitoutuminen

Organisaatioon sitoutumista on tutkittu runsaasti yritysmaailmassa. Yrityksillä voi olla merkittävä tarve sitouttaa työntekijöitään organisaatioon. Sitoutumisen myötä muun muassa yrityksen toimintatavat, kilpailuedut ja kertynyt osaaminen pysyvät organisaation sisällä. Organisaatioon sitoutunut työntekijä hyväksyy organisaation tavoitteet ja osoittaa lojaaliutta, kiintymystä ja samaistumista organisaatioon. Sitouttaminen ei kuitenkaan ole helppoa. Haasteina voivat olla muun muassa työpaikkavaihtuvuus (eri syistä) ja kilpailu koulutetuista osaajista. (Saari & Melin 2020, Meyer & Allen, 1997, s. 11–12).

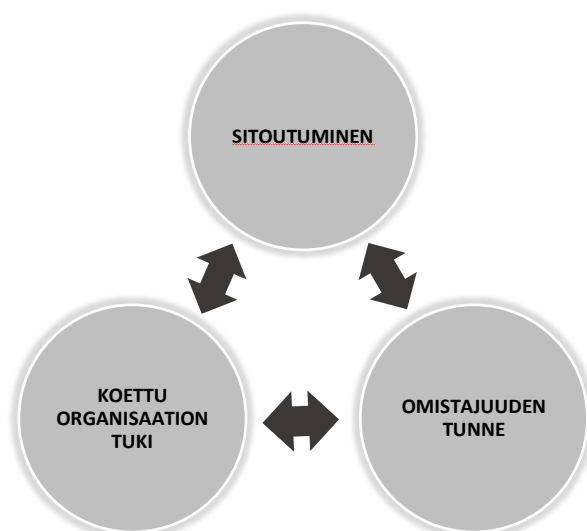
Organisaatiositoutumisella nähdään olevan positiivisia vaikutuksia niin organisaatiolle kuin sen työntekijöille. Organisaation näkökulmasta sitoutuminen tuottaa parempaa työlaatua, vähemmän poissaoloja ja vähentää työpaikan vaihtoaikkeitä lisäten keskittymistä työhönsä samassa organisaatiossa. Työntekijöiden näkökulmasta sitoutuminen vähentää stressiä ja työkonflikteja sekä mahdollistaa stabiilin työsuhteen. (Turunen, 2012, s. 20.)

Sitoutumisen edellytyksiä ovat monia ja niitä voidaan jaotella organisaatiotasoihin ja henkilötasoihin sitoutumisen edellytyksiin. Organisaatiotasolla työssä johtajilta saatu tuki ja vahva johtamiskulttuuri sekä ylipäättään työntekijöitä tukevaksi koettu organisaatiokulttuuri edesauttavat sitoutumista organisaatioon. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin voidaan jaotella muiden muassa työntekijän ikä ja koulutusaste. Organisaatio- ja yksilötason syiden lisäksi sitoutumiseen vaikuttavat myös kulttuuriset arvot ja toimintatavat eri maissa. (Saari & Melin, 2020, Turunen, 2012)

Yksi merkittävimpiä organisaatioon sitoutumisen teorioita on nimeltään organisatorinen tukiteoria (eng. Perceived Organizational Support Theory, POS). Organisatorisen tukiteorian mukaan organisaatiolta saatu tuki edistää työntekijöiden hyvinvointia. Työntekijöitä tukevassa organisaatiokulttuurissa työntekijöitä arvostetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti. Työntekijöillä on esimerkiksi mahdollisuus edetä uralla, vaikuttaa työhönsä ja jatkuvasti oppia uutta. Koettu organisatorinen tuki edistää työntekijän hyvinvointia ja myönteisiä työasenteita. Organisaation sitoutuminen heijastaa osaltaan myönteistä työasennetta. Organisatorinen tukiteoria toimii hyvänä lähtökohtana organisaatiositoutumisen vaikuttimien analysointiin. (Saari & Melin, 2020, s. 48).

Edellisessä luvussa (4.1) esitetty Kuuluvaisen (2015) lähestymistapa sitoutumiseen, jossa omistajuuden tunne on keskeinen vapaaehtoisen sitoutumisessa, mukaillee organisatorista tukiteoriaa. Järjestömaailmassa omistajuutta tarjoava toimintakulttuuri antaa ihmiselle luvan ja tiettyssä määrin vapauden toimia. Omistajuus, vapaus ja vastuu sekä koettu organisaation tuki liittyvät vahvasti toisiinsa. Alla olevan kuvion (kuvio 3.) mukaisesti koettu organisaation tuki, omistajuuden tunne ja organisaatioon sitoutuminen ovat positiivisessa vuorovaikutussuhteessa.

**Kuvio 3.** Koettu organisaation tuki ja omistajuuden tunteen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen.



### 4.3 Sitoutumisen kolmikomponenttimalli

Työntekijöiden sitoutumista yritykseen tai organisaatioon on tutkimuskohteena paljon tutkittu. Aihe on ollut kiistanalainen muun muassa siihen liittyvien kokonaisuuksien hahmottamisessa ja määritelmien yhdenmukaistamisessa. Allen Natalie ja Meyer John (1991) pyrkivät artikkelissaan oikaisemaan näitä tutkimushaasteita esittämällä kolmikomponentti mallin, jolla pystyttäisiin ymmärtämään organisaatiositoutumista sekä mahdollistamaan aiheen jatkotutkimuksia yhtenäisin määritelmien. Allenin & Meyerin kolmikomponenttimallista tuli yksi tunnetuimpia sitoutumisen teorioita (Sannemann, Roos & Suominen, 2020, s. 32).

Allen & Meyer (1991, s. 61) tarkastelivat sitoutumista psykologisena rakenteena, joka on irrallinen yksilön käyttäytymisaikeista. Nimensä mukaisesti mittari käsittää kolme komponenttia, joilla pyritään ymmärtämään yksilön sitoutumista organisaation: 1. affektiivinen, 2. normatiivinen ja 3. jatkuvuussitoutuminen.

Affektiivisella sitoutumisella Meyer & Allen viittaavat tunneperäiseen identifioitumiseen organisaatioon ja haluun sitoutua siihen tunteiden voimin. Normatiivisella sitoutumisella puolestaan viittaavat siihen, että sitoutuminen perustuu velvollisuuden tunteeseen, jolloin organisaatiosta lähteminen rikkoisi työntekijän omia tai yhteisön normeja. Normeista johtuen työpaikassa pysymiseen on sosiaalinen paine. Jatkuvuussitoutumisella tutkijat viittaavat tarpeeseen sitoutua organisaatioon siitä saatujen hyötyjen takia. Organisaatiosta lähtemisen seurauksena olisi tärkeiden etujen tai hyötyjen menettäminen. Esimerkiksi työpaikan vaihtamiseen liittyy usein riskejä ja etujen menetyksiä, jolloin työhön jääminen arvioidaan lopulta lähtemistä kannattavammaksi. (Allen & Meyer, 1991, s. 78.)

Affektiivisesti sitoutunut työntekijä samaistuu organisaatioon, pitää sen arvot tärkeinä ja hyväksyy organisaation tavoitteet. Kiinnittyminen organisaatioon perustuu yksilön vahvoihin tunteisiin ja uskomuksiin. Affektiiviselle sitoutumiselle ominaista on se, että yksilö on uskollinen organisaatiolle ja on halukas toimimaan sen hyväksi. (Meyer & Allen, 1997, s. 25).

Affektiivinen sitoutuminen syntyy myönteisten työkokemusten ja organisaatiolta saatujen tunnustusten seurauksena. Affektiiviseen sitoutumiseen liittyy se, että työntekijän odotukset organisaatiosta ja hänelle tarjotusta työstä täyttyvät. Työntekijä löytää paikkansa organisaatiossa ja samaistuu sen päämääriin. Affektiivinen sitoutuminen syntyy ja vahvistuu organisaatiossa, jossa työntekijät kokevat organisaation välittävän heistä, ja jossa heidän ammatillinen osaamisensa on arvostettu. (Meyer & Allen, 1997, s. 56.)

Saaren & Melinin (2020) mukaan affektiivinen sitoutuminen on jatkuvuussitoutumiseen ja normatiiviseen sitoutumiseen verrattuna vahvempi sitoutumisside organisaatioon. Heidän mukaansa affektiivinen sitoutuminen on sen sisältämän emotionaalisen kiinnittymisen vuoksi merkittävämpi sitoutumisen tapa ja vaikuttaa eniten työntekijän toimintaan. Tutkimusten mukaan affektiivinen sitoutuminen vaikuttaa vahvimmin työntekijöiden osallistumiseen ja työsuorituksiin (Meyer & Allen, 1997, 25).

Normatiivisella (velvoittava) sitoutumisella tarkoitetaan, että työntekijä on sitoutunut organisaatioon velvollisuuden tunteen voimin. Normatiivinen sitoutumismuoto voi olla peräisin kulttuurista, uskomuksista tai työmoraalista. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä kokee, että olisi moraalista lähteä organisaatiosta. (Meyer & Allen, 1997, s. 23–25, 60.) Työntekijä voi tuntea normatiivista sitoutumista silloin kun organisaation on pitänyt hänestä ”hyvää huolta” tarjoten hänelle esimerkiksi ilmaisia koulutuksia tai erilaisia etuja ja työjoustoja tai pitänyt huolta hänen läheisistä.

Jatkuva sitoutuminen perustuu organisaatiolta saatuihin etuihin ja hyötyihin. Jatkuva sitoutuminen tavallaan melko puhdasta etujen vertailua ja laskelmointia organisaatiossa pysymisen ja siitä lähtemisen välillä. Tällaisia hyötyjä voivat olla esimerkiksi työhön kuuluvat etuudet tai palkka. Lähtemisestä koituvat haitat myös kuuluvat vertailuun. Jatkuva sitoutuminen organisaatioon tulkitaan usein negatiivisena sitoutumisen muotona sen laskelmoivan ja itsekään luonteen vuoksi. (Meyer & Allen, 1997, s. 57–58.)

Kolmikomponenttimallia hyödyntäneet tutkimukset ovat osoittaneet, että joissakin ammattiryhmissä iällä voi olla vaikutusta sitoutumisen tekijöihin. Esimerkiksi hoitoalalla on havaittu, että iäkkäämmät hoitajat ovat vahvemmin affektiivisesti ja normatiivisesti sitoutuneita, nuoremmat sitä vastoin jatkuvuuteen liittyen. (Sannemann, Roos & Suominen, 2020, s. 32).

Sitoutumisen tekijöillä ja työtehokkuudella on myös tutkimusten mukaan havaittu olevan yhteyksiä. Affektiivinen sitoutuminen on organisaatiolle tavoitelluin sitoutumisen muoto, koska se nähdään parantavan työntekijän työsuoritusta. Sen sijaan jatkuvuussitoutuminen on yhteydessä työsuorituksen heikentymiseen. (Sannemann, Roos & Suominen, 2020, s. 38).

Allenin ja Meyerin kolmikomponenttimalli kuvaa hyvin organisaationsitoutumisen taustalla vaikuttavat tekijät. Mallin avulla voidaan ymmärtää myös tapauksia, joissa organisaatiossa saatetaan pysyä ja tehdä työtä sitoutuneella asenteella, vaikka organisaatioon ja sen tavoitteisiin ei suhtauduttaisikaan omistavasti. (Saari, 2014, s. 43.)

On tärkeä hahmottaa, että yksilön on mahdollista kokea näitä kolmea sitoutumisen komponenttia samanaikaisesti vaihtelevia määriä (Meyer & Allen, 1997, s. 13). Työntekijän organisaatioon sitoutumisen taustalla voi siis olla affektiivisen, normatiivisen ja jatkuvuussitoutumisen tekijöitä samanaikaisesti. Tutkimuksen mielenkiinto kohdistuu enemmänkin siihen missä määrin nämä tekijät ilmentyvät ja vaikuttavat sitoutumiseen.

## 5 TUTKIMUSKOHTENA MUVENNA -HANKE

Muvenna on lyhenne hankkeen nimestä: Maahanmuuttaja- ja musliminuorten osallisuuden edistäminen väkivaltaisen ekstremismin ennaltaehkäisemiseksi. Muvenna on kolmevuotinen Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen (STEA) rahoittama hanke 2018–2020. Hankkeen tavoitteena on ehkäistä väkivaltaista radikalisoitumista aiheuttavia tekijöitä maahanmuuttaja- ja musliminuorten keskuudessa ja tarjota tukea radikalisoitumisen riskissä oleville. Hanke myös edistää nuorten osallistumismahdollisuuksia heille hyödyllisiin toimintoihin. (Muvennan käsikirja, 2020.)

Kolmen vuoden aikana hankkeen työntekijät ja toimintaan osallistuneet vapaaehtoiset ovat jalkautuneet Turun seudun muslimiyhteisöön, tutustuneet nuoriin, nuorten vanhempiin, eri yhdistyksiin sekä moskeijoihin ja niissä toimiviin imaameihin. Hankkeen toiminta on tullut tutuksi ja luottamussuhteita on rakennettu edellä mainittujen tahojen lisäksi myös viranomaisten kanssa. Nuorille on järjestetty monenlaista toimintaa radikalisoitumisen ennaltaehkäisemiseksi. Vakiintuneeseen toimintaan on kuulunut muun muassa keskusteluiltoja, seminaareja, leirejä ja retkiä sekä koulutuksia viranomaisille ja yhteisöjen edustajille. Nuoria on tuettu myös räätälöidysti niissä asioissa, joissa heillä on ollut haasteita, kuten koulukäynnissä ja työllistymisessä. Hankkeen toiminnan tulokset arvioidaan muun muassa nuorten elämäntilanteen kehityksen ja positiivisten muutoksen avulla. (Muvennan käsikirja, 2020.)

Muvenna hankkeen taustaorganisaatio on nimeltään Nuorten Muslimien Foorumi (NMF Ry). NMF on voittoa tavoittelematon yhdistys, joka on perustettu vuonna 2004. NMF on saanut valtakunnallisen järjestöstatuksen vuonna 2015. Yhdistyksen pääasiallinen kohderyhmä on 13–29-vuotiaat Suomessa asuvat musliminuoret. Jäseniä on noin 600 ja toiminnassa on mukana yli 25 eri kieltä puhuvia nuoria. (NMF:n verkkosivut.)

NMF:n tarkoituksena on tarjota musliminuorille mahdollisuuden kasvaa ja rakentaa identiteettiään kirjavan kulttuuritaustan omaavana ja yhteisöään hyödyntävänä ja edistävänä suomalaisena musliminuorena. NMF edistää toiminnallaan päihteetöntä ja terveellistä elämäntapaa nuorison keskuudessa. (NMF:n verkkosivut.)

Yhtenä tärkeänä tavoitteena NMF pyrkii parantamaan tyttöjen ja naisten asemaa. Järjestö pyrkii työskentelemään tyttöjen ja naisten jatkuvan osallistumisen puolesta ja vaikuttamaan periaate tyttöjen ja poikien tasavertaisista mahdollisuuksista. (NMF:n verkkosivut)

NMF on järjestönä verkostoitunut ja tekee yhteistyötä muiden järjestöjen ja virnaomaisten kanssa. NMF:n toimintaa voi luonnehtia aktiiviseksi ja kirjavaksi, joka toteutetaan pääosin vapaaehtoistyöllä. Yhdistys järjestää vuosittain leirejä, seminaareja, väittely- ja keskustelutilaisuuksia. Näiden lisäksi järjestö on toteuttanut useita hankkeita, viimeisimpänä Muvenna -hanke. NMF:n päätoimipaikka on Turussa, mutta järjestö on laajentanut toimintaansa Helsinkiin, Tampereelle, Ouluun ja Vaasaan. (NMF:n verkkosivut)

## **5.1 Väkivaltainen radikalisoituminen**

Yhtenä nyky-yhteiskuntamme suurena huolenaiheena on väkivaltainen radikalisoituminen ja siihen liittyvät haasteet, kuten nuorten radikalisoituminen, vierastaistelijailmiö. Väkivaltaista radikalisoitumista on tutkittu laajasti ja siitä on tehty lukuisia tutkimuksia, julkaisuja ja dokumentteja. Ilmiönä väkivaltainen radikalisoituminen on moniulotteinen ja sitä voi tarkastella ja tutkia useasta näkökulmasta.

Väkivaltaisella radikalisoitumisella ja ekstremismillä ei ole vakiintunutta kansainvälistä määritelmää. Suomen kansallisessa väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennalta ehkäisyn toimenpideohjelmassa 2016 on määritelty mitä väkivaltaisella radikalisoitumisella tarkoitetaan Suomen kontekstissa. Sisäministeriön määritelmän mukaan väki-

valtainen radikalisoituminen on prosessi, jonka myötä yksilöt päätyvät käyttämään väkivaltaa, uhkaamaan sillä, kannustamaan siihen tai oikeuttamaan sen aatemaailmalla perustellen. Väkivaltainen radikalisoituminen voi johtaa siihen, että henkilö liittyy väkivaltaisiin ekstremistisiin ryhmiin tai toimintaan. Äärimmillään väkivaltainen radikalisoituminen voi johtaa terroristisiin tekoihin. (Väkivaltaisen ekstremismin tilannekatsaus, 2020)

Väkivaltainen radikalisoituminen kuvaa prosessia, joka voi johtaa väkivaltaiseen ekstremismiin eli väkivaltaiseen ääriajatteluun tai väkivaltaiseen tekoon. Väkivaltainen radikalisoituminen on aina yksilöllinen prosessi, johon vaikuttaa useat eri psykologiset, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset tekijät. Se ei ole lineaarinen tapahtumaketju, jolla on tietty alku- ja loppupiste, vaan enemmänkin monimutkainen ja -suuntainen prosessi, joka voi johtaa tai olla johtamatta väkivaltaisesti motivoituneeseen toimintaan tai tekoon. (Pelastakaa lapset Ry, 2020.)

Sisäministeriö julkaisee säännöllisesti tilannekatsauksia väkivaltaisesta ekstremismistä. Tilannekatsauksissa tarkastellaan Suomessa toimivien väkivaltaisten ekstremististen ryhmien toimintaa ja kehitystä. Näitä ryhmiä ovat väkivaltainen ulkoparlamentaarinen äärioikeisto ja -vasemmisto, uskonnolla perusteltu väkivaltainen ekstremismi, radikaalit vaihtoehtoliikkeet ja yksittäiset toimijat, jotka perustelevat väkivaltaisia tekoja aatteilla tai ideologioilla. (Väkivaltaisen ekstremismin tilannekatsaus, 2020.) Muvenna on hankkeena painottunut uskonnolla perusteltuun väkivaltaiseen ekstremismin ennaltaehkäisemiseen.

Sisäministeriön verkkosivuilla todetaan, että väkivaltaista radikalisoitumista ja ekstremismia voidaan parhaiten torjua ennalta ehkäisevällä työllä, sillä ennaltaehkäisy on aina tehokkaampaa kuin seurausten korjaaminen. Sisäministeriön laatima kansallinen väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennaltaehkäisyn toimenpideohjelma (2019) ohjaa ennaltaehkäisevää työtä kansallisesti ja paikallisesti. Se on valmisteltu laajassa yhteistyössä viranomaisten, järjestöjen ja yhteisöjen edustajien kesken. Sitä myös toimeenpannaan yhdessä eri viranomaisten ja järjestöjen kanssa.



Toimenpideohjelmaa toimeenpanee ja koordinoi sisäministeriön asettama kansallinen yhteistyöryhmä. Vuosittain laaditaan ohjelman täytäntöönpanosuunnitelma, ja jokainen hallinnonala vastaa omalta osaltaan sen toteuttamisesta yhteistyössä ja erikseen. Paikallisen toiminnan kehittämisen lisäksi ohjelmassa on päätetty toimenpiteistä, joilla erityisesti pyritään vahvistamaan nuorten osallistumista väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennalta ehkäisyyn.

Suomen väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ehkäisytyötä on arvioitu Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) toimesta. YK:n Counter-Terrorism Committee Executive Directorate (CTED) toteutti huhtikuussa 2019 maa-arvioinnin, jossa se arvioi miten Suomi on toimeenpannut YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselmia 1373 (2001), 1624 (2005) ja 2178 (2014). Arvioinnissa kiitettiin laajaa yhteistyötä ja sitä, että Suomessa väkivaltaisen radikalisoitumisen ennalta ehkäisyssä ovat mukana paikalliset viranomaiset, kansalaisyhteiskunta ja yhteisöt. (Ulkoministeriön toimenpideohjelma 2020.) Muvenna -hanke esitettiin tuolloin YK:n edustajille yhtenä onnistuneen yhteistyöhankeena, jossa nuoret ovat vahvasti mukana radikalisoitumisen ennaltaehkäisevässä työssä.

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tieteellinen tutkimus on prosessi, joka etenee yleensä vaiheittain tutkimusmenetelmän mukaisesti. Prosessissa edetään tutkimusideasta tutkimusaiheeseen perehtymiseen, tutkimussuunnitelman tekemiseen, aineiston keruuseen ja analysointiin ja lopuksi päädytään tutkimustuloksiin ja niiden arviointiin. Prosessin eri vaiheet ovat todellisuudessa kuitenkin vuorovaikutuksessa keskenään. Joskus tutkimuksen idea voi muuttua merkittävästi prosessin edetessä. Lisäksi yhtenä tärkeänä perustana tieteellisessä tutkimustyössä on eettisyys. Eettiset kysymykset otetaan huomioon kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Günther & Hasanen, 2021.)

Tieteellisellä tutkimuksella on joitakin ominaisia filosofisia lähtökohtia, joita kutsutaan perusolettamuksiksi. Ne ovat ontologia, epistemologia, logiikka ja teleologia. Jokaisella näistä perusolettamuksista on oma taustaoppinsa. Logiikka esimerkiksi käsittelee kausaalisia syy-seuraus -suhteita. Ontologia puolestaan on oppi todellisuuden luonteesta. Teleologia tutkii ilmiöiden tarkoituksia ja epistemologiassa on tieto-oppi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, s. 118–119.)

Tutkimukset luokitellaan yleensä teoreettisiin ja empiirisiin tutkimuksiin. Teoreettisen tutkimuksen kohteeseen perehdytään ajatusrakennelmien ja niiden tarkastelun avulla. Empiirisen tutkimuksen kohteeseen puolestaan perehdytään havainnoinnin ja mittaamisen avulla. Termi ”empiirinen” on peräisin antiikin kreikasta ja tarkoittaa havaintoihin ja kokemukseen perustuvaa. Empiirisessä tutkimuksessa havainnot tutkittavasta kohteesta tehdään tutkimusaineiston välityksellä. Aineistojen voidaan ajatella olevan näytteitä, otteita ja jälkiä todellisuudesta tai siitä mitä maailmassa tapahtuu, miten ihmiset järjestävät toimintaa ja toimivat yhdessä tai erikseen, mitä he ajattelevat, millaisia kulttuurillista toimintaa tuottavat ja miten he rakentavat yhdessä yhteiskuntaa ja sen instituutioita. (Vuori, 2021.)

Empiirinen tutkimus perustuu paljolti siihen, miten tutkijat analysoivat erilaisia aineistoja, eli näytteitä todellisuudesta. Vuori (2021) listaa seuraavat empiirisen tutkimuksen aineistotyypit: 1. haastattelut 2. havainnointiaineistot 3. kirjoitetut tekstiaineistot 4. kuvat 5. audiovisuaaliset aineistot (kuvaa ja ääntä yhdistävät aineistot) 6. materiaallinen ympäristö (esineet ja tilat) 7. tallenteet vuorovaikutustilanteista. Vuori tarkentaa, että kukin näistä aineistotyypeistä sisältää lukuisia erilaisia alaryhmiä. Esimerkiksi tekstit voivat olla mitä tahansa kirjoitettuja tekstejä päivälehtiteksteistä aina kaunokirjallisuuteen. Myös haastattelut, joita hyödynnetään tässä tutkielmassa voivat olla monentyyppisiä.

Tässä tutkielmassa hyödynnetään ihmistieteellisiä tutkimusmenetelmiä. Ihmistieteelliset tutkimusmenetelmät luokitellaan karkeasti kvalitatiivisiin (eli laadullisiin) ja kvantita-

tiivisiin (eli määrällisiin) menetelmiin. Ihmistieteillä tarkoitetaan hyvin moninaista joukkoa tieteitä, joissa tutkittavia kohteita ovat erilaiset ihmisten toiminnot, yhteiskunnan järjestys ja kulttuuri. Muita tieteitä ovat esimerkiksi luonnontieteet ja lääketiede. Ihmistieteiden eri tieteenaloilla on erilaisia painotuksia siinä, millaisia menetelmiä niissä suositaan. Laadullinen tutkimus ei muodosta sinänsä yhtenäistä tutkimusotetta, vaan se koostuu hyvin monenlaisista lähestymistavoista, metodeista ja tutkimusperinteistä. Metodilla tarkoitetaan systemaattista toimintatapaa, jolla tutkija vastaa asettamiinsa tutkimuskysymyksiin. Systemaattisuus koskee aineiston tuottamista, aineiston analyysia ja lopulta johtopäätösten tekemistä, jota usein nimitetään myös tulkinnaksi. Todellisuus on yleensä moniulotteinen. Valittu tutkimustapa ja metodi ovat vain yksi näkökulma nähdä todellisuutta, joten tutkimustulokset ovat tutkijan tulkinta todellisuudesta. (Vuori, 2021.)

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisella tutkimusotteella ja aineiston analyysitapana on käytetty sisällönanalyysia, jossa on hyödynnetty teoria- sekä aineistolähtöistä analyysitapaa. Laadulliselle tutkimukselle on mahdotonta antaa yhtä ainoaa määritelmää, kuten edellä viitattiin, koska erilaisia lähestymis- ja analyysitapoja on useita. Juhila (2021) on yhdistellyt laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä erilähteistä. Hänen mukaansa voimme listata joitakin ominaispiirteitä, jotka ovat yleensä ominaisia laadullisessa tutkimuksessa. 1. Epäily itsestään selvästi tiedettyä kohtaan. 2. Kvalitatiivisen aineiston suosiminen. 3. Keskittyminen toimintaan 3. Subjektisuuden arvostaminen. 4. Asianosaisten omien merkitysten ja tulkintojen korostaminen. 5. Tutkijan paikan reflektointi. 6. Monimutkaisuuden sietokyky. 7. Mitä- ja miten-kysymysten painottaminen. 8. Analyysivetoisuus.

Laadullisessa tutkimuksessa mitään ei voi ottaa annettuna. Laadullisessa tutkimuksessa tavallaan etäännyttään arkijärjestä ja pyritään tarkastelemaan asioita toisenlaisista näkökulmista. Kvalitatiivisen aineiston suosiminen tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että tutkimuksen aineistoina käytetään empiirisiä aineistoja (tekstejä, kuvia, keskusteluita, haastatteluita, havainnointipäiväkirjoja). Laadullisen tutkimuksen aineistoja ei pyritä irrottamaan kontekstistaan, vaan niitä päinvastoin tulkitaan osana muuttuvaa ja vaihtelevaa

ympäristöä. Ihmisten toimintaa tutkitaan mieluiten siellä, missä se normaalielämässä tapahtuu. Tästä eriyvä lähestymistapa on esimerkiksi laboratoriokokeet, joissa pyritään luomaan sellainen tila, jossa ulkoisia kokeeseen vaikuttavia tekijöitä on mahdollisimman vähän. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista sitoutuminen lähelle menevään tarkasteluun. Tämä ominaispiirre tarkoittaa sitä, että tutkijat ovat suorassa kontaktissa niihin ihmisiin, käytäntöihin, tekoihin ja asioihin, joita he yrittävät tutkimuksessaan ymmärtää. Lähelle meneminen on pyrkimystä tavoittaa ihmisten kokemukset mahdollisimman aitoina. Tähän tarkoitukseen sopii esimerkiksi haastattelu, jota hyödynnetään tässä tutkielmassa. Toinen tapa mennä lähemmäksi tarkastelussa on esimerkiksi osallistuminen siihen toimintaan, jota tutkitaan, tai olemalla läsnä, kun jotakin tapahtuu ja sitä kautta analysoida ja tuottaa siitä tietoa. (Juhila, 2021.)

Teoreettisuuden ja empiirisyyden välisessä suhteessa on olemassa tärkeä käsitepari: deduktiivisuus–induktiivisuus eli teoriavetoisuus–aineistovetoisuus. Deduktiivinen tutkimus ottaa lähtökohdakseen jonkin teorian, jota sitten empiirisesti lähdetään testaamaan. Induktiivinen tutkimus puolestaan lähtee liikkeelle aineistosta, josta lähdetään muodostamaan yleistävää teoriaa. Induktiivinen tutkimus lähtee siis liikkeelle ilman ohjaavaa teoriaa tutkittavasta kohteesta. Tällä tapaa ymmärretty deduktiivinen tutkimus on yhdistetty selkeämmin kvantitatiiviseen ja induktiivinen puolestaan kvalitatiiviseen tutkimukseen. Tämä asetelma on kuitenkin harhaanjohtava. Myös laadullista tutkimusta on mahdollista tehdä deduktiivisella otteella, eikä induktiivisuus laadullisessa tutkimuksessa tarkoita samaa kuin tutkimuksen teoriattomuus. (Juhila, 2021.)

Laadullisen tutkimuksen suhde teoriaan on merkittävä. Laadullisessa tutkimuksessa teoria on tutkittavan aiheen tutkimuskirjallisuuteen perehtymistä, jäsentämistä ja sen hyödyntämistä tutkimukseen. Jäsenntely esittäminen tarkoittaa toimivaa ja osuvaa teorioiden valitsemista. (Juhila, 2021.) Tässä tutkimuksessa peilataan valitut teoriat haastatelluaineistosta saatuihin päätelmiin.

Tutkimus on toteutettu tapaustutkimuksena, *case study*. Aineisto koostuu seitsemästä teemahaastattelusta. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina (haastattelukysymykset löytyvät liitteessä 1). Teemahaastattelu on joustava menetelmä ja sopii moniin tutkimuksiin. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, mikä luo haastattelijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankinta itse vuorovaikutustilanteeseen. (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 34.) Puolistrukturoituhaastattelu sopii menetelmäksi, kun tutkimuksen kohteena on emotionaalisesti arat aiheet, kun halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita, kun muistamattomuuden arvellaan tuottavan epävarmoja vastauksia tai kun tutkitaan asioita, joita tutkittavat eivät ole päivittäin tottuneet pohtia, kuten tässä tutkimuksessa tutkittavia arvoja, arvostuksia ja motiiveja. (Hirsjärvi & Hurme, 1988, s. 35.)

Haastattelutilanteessa on tärkeää, että haastateltava nähdään subjektina ja hänelle tarjotaan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman luontevasti ja vapaasti (Hirsjärvi & Hurme 2011, s.35). Keskeistä teemahaastattelussa on se, että haastattelu kulkee tutkimuksen kannalta keskeisten aihepiirien varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. Tällä tapaa tutkittavien oma ääni pääsee kuuluviin, eikä haastattelu perustu ainoastaan haastattelijan näkökulmaan tai mielipiteisiin. Haastattelun luontevuus jättää tilaa keskinäisen vuorovaikutuksen kehittymiselle. (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 48.)

Keskustelunomainen haastattelumenetelmä, jota hyödynnetään tässä tutkimuksessa saa tutkittavat tai haastateltavat suopeiksi tutkimukselle ja luontevat, syvälliset keskustelut paljastavat asioita, joita olisi hyvin vaikea saada selville muilla tavoin. (Hirsjärvi & Hurme, 1988, s. 8.)

### **5.3 Tutkimuksen toteutus**

Tämän tutkielman haastattelun kohteina olivat nuoret vapaaehtoistyöntekijät, jotka työskentelivät Muvanna -hankkeen parissa. Haastateltavilta pyritään saamaan tietoja

tutkittavasta aiheesta, eli motiiveista ja sitoutumisesta vapaaehtoistyössä. Haastateltavilta kysyttiin myös vapaaehtoistyön nykyisistä ja tulevaisuuden haasteista. Tämän tutkimuksen haastatteluissa vastaajien määrä on suhteellisen pieni (seitsemän haastattelua). Haastatteluista saatu tieto on kuitenkin laadukasta. Tämä sopii tutkimuksen luonteeseen, sillä tarkoituksena oli saada tutkittavasta asiasta syvällistä ja kohdennettua tietoa selkeästi rajatulle aiheelle. Suhteellisen pieni haastattelujen määrä selittyykin sillä, että kyseessä on tapaustutkimus, jossa Muvenna -hanke on tutkimuskohteena. Muvenna hankkeessa on työskennellyt suhteellisen pieni määrä nuoria vapaaehtoistyöntekijöitä. Tämä puolestaan johtuu radikalisoitumisen ennaltaehkäisevän työn sensitiivisyydestä.

Tutkimukseen haastateltiin seitsemän nuorta, joita yhdisti se, että he kaikki osallistuivat vapaaehtoisina Muvennan toimintaan. Lisäksi he olivat kaikki NMF:n jäseniä. NMF:ltä pyydettiin tutkimuslupa lomakkeella sähköpostitse. Myönnetyn tutkimusluvan jälkeen otettiin haastateltaviin yhteyttä sähköpostitse ja puhelimitse. Haastateltaville nuorille esiteltiin tutkimuksen aihe, kerrottiin tutkimuksesta tietoa sekä sovittiin haastatteluaika. Kuusi haastattelua suoritettiin joulukuussa 2021 ja seitsemäs haastattelu suoritettiin tammikuun alussa 2022.

Haastattelut suoritettiin kasvotusten. Ainoastaan kaksi haastattelua suoritettiin videopuhelun välityksellä. Taulukossa 3 on selvennetty haastateltavien ja haastattelujen tiedot, kuten haastattelun kesto ja ajankohta. Taulukosta ilmenee myös haastateltavien päätoiminen ala ja arvio siitä paljonko he kuluttavat aikaa vapaaehtoistyöhön. Haastattelut toteutettiin anonyyminä. Myöskään tutkimustuloksissa suoria sitaatteja ei ole henkilöity, jottei vastaajia voida tunnistaa.

Haastatteluille varattiin 60 minuuttia aikaa. Haastateltaville ilmoitettiin, että haastattelu on keskustelun omainen ja se saattaa kestää hieman enemmän tai vähemmän kuin 60min. Haastattelut olivat kaikki mielenkiintoisen omalaatuisia. Haastatteluissa käytiin läpi kaikki haastattelulle määrätyt teemat. Haasteltavat kuitenkin painottivat vaihte-

vasti erilaisia teemoja ja olivat kiinnostuneita puhumaan syvällisemmin hieman eri teemoista. Siinä missä yksi haastateltava syventyi käsittelemään sitoutumista vapaaehtoistyössä ja järjestötyön sekä Muvenna -hankkeen haasteista toinen oli enemmän kiinnostunut motiiveista ja vapaaehtoistyön lukuisista hyödyistä. Haastateltavien luonteet, kokemukset ja kiinnostuksen kohteet näkyivät myös haastattelujen kestossa. Ajallisesti lyhyin haastattelu kesti 37 minuuttia ja pisin 1 h ja 21 minuuttia. Haastattelutilaisuudet kestivät tosiasiaassa hieman enemmän, kun lasketaan mukaan alkukeskustelut ja loppukeskustelut, joita ei nauhoitettu eikä litteroitu. Alku- ja loppukeskusteluissa esitettiin haastateltavalle tarvittavaa tietoa tutkimuksesta ja keskusteltiin haastattelutilanteesta ja tutkimuksen teemoista laajemmin.

Kaikki haastateltavat pitivät tutkimusaihetta erityisen mielenkiintoisena. Haastateltavat pitivät haastattelua erikoisena hetkenä pysähtyä ajattelemaan tehtyä vapaaehtoistyötä, siitä saatuja hyötyjä sekä koettuja haasteita järjestötyössä. Yksi haastateltavista luonnehti haastattelua mielekkääksi terapiaistunnoksi, jossa sai miettiä ja avata mielteitään vapaasti.

Haastatteluissa onnistuttiin olemaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa, mikä loi haastattelijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankinta vuorovaikutustilanteeseen. Haastateltavat nuoret nähtiin subjektina ja heille tarjottiin mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita luontevasti ja vapaasti. Haastattelu eteni tutkimuksen kannalta keskeisten aihepiirien parissa ja tutkittavien omat mielipiteet pääsivät kuuluviin. Haastattelujen luontevuus jätti tilaa keskinäisen vuorovaikutuksen kehittymiselle.

<b>Päivämäärä</b>	<b>Haastattelu</b>	<b>Haastattelun kesto</b>	<b>Ikä ja ikä, jolloin aloitti vapaaehtoistyötä</b>	<b>Vapaaehtoistyötä viikottaslla</b>	<b>päätoiminen ala</b>
05.12.2021	kasvotusten	1h 21min	23v. ja aloitti 19v	n.10h	Työssäkäyvä
15.12.2021	videopuhelu	1h 13min	29v. ja aaloitti 19/20v	n.4h	Työssäkäyvä
19.12.2021	kasvotusten	47min	22v. ja aloitti 15/16v	n.2-6h	Korkeakoulu opiskelija
21.12.2021	kasvotusten	56min	23v. ja aloitti 14v	n.15h	Korkeakoulu opiskelija
21.12.2021	kasvotusten	37min	25v. ja aloitti 23v	n.5-7h	Opiskelu ja työ
23.12.2021	kasvotusten	1h 11min	23v. ja aloitti 15v	n.5h	Korkeakoulu opiskelija
06.01.2022	videopuhelu	35min	24v. ja aloitti 16/17v	n.4h	Työssäkäyvä

**Taulukko 3.** Haastatteluiden tiedot



## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksissa peilataan teoreettisesta viitekehuksesta opittua tietoa teemahaastattelun tuloksiin. Teemahaastattelu eteni kolmen teeman parissa, motiivit, sitoutuminen ja vapaaehtoistyön haasteet. Haastattelun alkuvaiheessa haastateltavilta kysyttiin tarkemmin Muvenna hankkeessa tehdystä vapaaehtoistyöstä ja sen motiiveista. Tämän jälkeen haastattelun edetessä käsiteltiin vapaaehtoistyötä yleisemmin järjestössä. Tässä luvussa syvennyttään vapaaehtoisuuden motiiveihin, sitten sitoutumiseen ja lopuksi vapaaehtoistyön haasteisiin.

### 6.1 Motiivit vapaaehtoistyössä

Haastattelun alkuvaiheessa haastateltavilta kysyttiin tarkemmin Muvenna hankkeessa tehdystä vapaaehtoistyöstä ja sen motiiveista. Tämän jälkeen haastattelun edetessä käsiteltiin vapaaehtoistyötä yleisemmin järjestössä. Tämä mahdollisti johtopäätöksien tekeminen Muvenna -hankkeessa tehdystä vapaaehtoistyöstä ja erikseen laajemmin järjestössä tehdystä vapaaehtoistyöstä.

Ensimmäisenä havaintona haastateltavien vastauksista voidaan todeta, että teoreettisessa viitekehyksessä esitetty vapaaehtoisten funktioluettelo (VFI, Volunteer Functions Inventory) on hyvin osuva kuvailemaan mahdollisia vapaaehtoisten motiiveja. VFI -luettelon mukaan vapaaehtoinen motivoituu vapaaehtoiseen työhön (1) ilmaistakseen tiettyjä arvoja, kuten sympatiaa ja välittämistä (*arvoperusteinen*), (2) lisätäkseen tietämystään ja osaamistaan (*oppimisperusteinen*), (3) edistääkseen sosiaalisia suhteitaan (*suhdeperusteinen*), (4) Edetäkseen työuralla (*uraperusteinen*), (5) suojellakseen egoaan, eli ettei tuntisi syyllisyyttä omasta hyvästä asemastaan muihin verrattuna (*suojautumisperusteinen*) sekä (6) kehittyäkseen yksilönä (*kehittymisperusteinen*), (7) toimiakseen hyvänä kansalaisena, (8) tavoitellakseen jännitystä tai seikkailua (*jännityisperusteinen*).

Kysyttäessä motiiveista, haastateltavien vastauksista voidaan tehdä melko suoria viittauksia mistä VFI -luettelon motiivista on kyse. Ainoa VFI -luettelon kohta tai motiivi, joka ei noussut esiin selkeästi vastauksissa on kohta 5, jonka mukaan motiivina olisi oman egon suojaaminen, ettei esimerkiksi tuntisi syyllisyyttä omasta asemastaan muihin verrattuna. Syynä voi olla osaltaan se, että motiivina se on persoonallinen ja tavallaan syvällisempi kuin muut luettelon motiivit. Sen todentamiseksi tarvittaisiin syvällisempää keskustelua haastateltavien kanssa. Muutoin, haastateltavien vastauksista on helposti pääteltävissä mistä VFI -luettelon motiivista on kyse. Alla on esitetty sitaatteja haastateltavien vastauksista kysyttäessä heidän motiiveistaan olla mukana vapaaehtoistyöntekijänä Muvennassa.

1. Motiiveina tiettyjä arvoja, kuten sympatiaa ja välittäminen (*arvoperusteinen*):

*"...Sitten tuli Muvenna -hanke, ajattelin että hanke palvelee niitä nuoria, joista olin huolestunu... Ajattelin, että voin auttaa niitä nuoria, joille hanke oli suunniteltu... Halusin auttaa niitä nuoria, joita oli vaikea tavoittaa.*

*"Olin mukana NMF:ssä jäsenenä, hankkeen aihe oli tärkeä ja ajankohtainen. Mietin, miten voidaan vaikuttaa."*

*"Minulle sanotaan, että pitäisi olla varuillaan (kun kohtaa näitä henkilöitä), mutta itse en näe tätä niin pahana tai vaarallisena tilanteena kohdata näitä ihmisiä."*

*"... Muiden ihmisten auttaminen ja muutoksessa oleminen auttavana henkilönä."*

Haastateltavat mainitsivatkin myös, että he samaistuvat järjestön arvoihin ja tekevät vapaaehtoistyötä myös vakaumuksen syystä ja uskosta hyväntekeväisyyden velvollisuuteen.

2. Motiivina tietämyksen ja osaamisen lisääminen (*oppimisperusteinen*):

*"Halusin oppia uutta ja avata oma näkemys tapaamalla näitä ihmisiä (Hankkeen kohderyhmää)."*

*"...Halusin tietää enemmän Radi-työstä (radikalisoitumisen ennaltaehkäisevä työ), se oli mielenkiintoinen hanke...ja halusin tietää, minkälaisia nuoria on asiakkaina." -haastateltava painottaa, että motiivien taustalla oli uteliaisuus ja halu oppia uutta.*

*"Halusin tietää asioit, esimerkiks mikä on todellisuus teeman parissa."*

*"Uuden oppiminen, esimerkiks johtamista halusin oppia."*

### 3. Motiivina sosiaalisten suhteiden edistäminen (*suhdeperusteinen*):

*"Kaverit myös vaikuttivat asiaan, he kutsuivat mukaan ja oli aktiviteetteja kuten karting."*

*"Meillä oli läheinen suhde hankkeen työntekijöihin. Autettiin toisiamme järjestössä."*

*"Minun kaksi kaveria olivat mukana ja he pyysivät mukaan toimintaan."*

Sosiaalisilla suhteilla on haastateltavien mielestä ollut merkittävä rooli niin järjestötoimintaan osallistumisen kuin siihen sitoutumiseen kannalta.

### 4. Motiiveina uralla eteneminen (*uraperusteinen*):

*"...Näin, että tää auttaa mua myöhemmin työelämässä, se erottais mua työhaussa."*

*"Mun kohdalla hanke vaikutti tosi paljon työn ja opiskelupaikan saamiseen"*

*"Minulta puuttui työharjoittelu, joka kuuluu minun opintoihin, En saanu muuta paikkaa. Muvenna oli hyvä paikka saada tietoa Radikalisoitumisen ennaltaehkäisemisestä...itseasiassa sain työtä sen perusteella mitä kokemusta sain Muvenna -hankkeessa."*

*"Tämänhetkisessä työssä tapaan samanlaisia asiakkaita kuin oli Muvennassa. Muvenna antoi hyvän pohjan kohdata niitä nuoria."*

### 5. Motiivina suojautuminen, ettei tuntisi syyllisyyttä omasta hyvästä asemastaan muihin verrattuna (*suojautumisperusteinen*):

Tähän motiiviin viittaavia kommentteja ei tullut haastatteluissa.

### 6. Motiivina kehittyminen yksilönä (*kehittymisperusteinen*):

*”Halusin oppia miten työ tehdään, niin voisin auttaa tai tehdä työtä itse muuallakin.”*

*”Tiesin järjestöstä ja sen aktiviteeteista. Koulutukset oli tärkeitä miksi liityin ja mua kiinnostaa hallinnolliset hommat, halusin kehittää ja luoda asioita.”*

*”Kun olin mukana palavereissa, halusin oppia miten viranomaistasolla tehdään asioita ja miten puhutaan”*

*”Itsensä kehittäminen on tärkeä motiivielementti ja se sitouttaa. vaikka olen ollu pitkään mukana, niin itsensä kehittäminen jatkuu ja on aina asioita, jossa voi kehittyä.*

7. Motiivina toimiminen hyvänä kansalaisena tai yhteisön jäsenenä:

*”Kun olin Muvennassa, minusta tuntui, että olimme sen aiheen eturintamassa, viranomaiset kuunteli ja asiat tapahtui ensi kertaa. Aihe kosketti yhteisöä.”*

*”Halusin olla hyödyksi yhteisölle”*

8. Motiivina jännityksen tai seikkailun tavoittelu (jännitysperusteinen):

*”Nuorina meille opetetaan, että vapaaehtoistyötä tehdään ilman palkkiota, mutta tosiasiasa jännityksen elementti on tosi tärkeä matkoissa ja aktiviteeteissa.”*

*”...On monta tekijää miksi liityin mukaan, oli tuttu ympäristö ja teema oli kiinnostava, koska se oli ajankohtainen, se näkyi myös uutisissa.”*

*”Koen, että näiden ihmisten kanssa toimiminen (hankkeen kohderyhmä) on kuin eläisin elokuvassa.”*

Itseohjautuvuusteorian (self-determination theory, SDT) mukaan motiivit voidaan jakaa kahteen eri luokkaan toiminnan syiden ja tavoitteiden mukaan: *sisäisiin* ja *ulkoisiin* motiiveihin. Sisäisillä motiiveilla tarkoitetaan ihmisen motivoitumista tehtävästä itsestään sen oman kiinnostavuuden vuoksi sen sijaan, että hän saisi palkkiota tai toimisi rangaitusta välttääkseen. Ulkoisilla motiiveilla puolestaan viitataan henkilön motivoitumiseen palkintojen tai uhan vuoksi. Haastateltavien vastausten perusteella on todettavissa, että

Muvennan vapaaehtoisten motiivien taustalla on ollut niin sisäisiä kuin ulkoisia motiivitekijöitä. Jännityksen ja seikkailuhalun motiivit tulkitaan sisäisiksi motiivitekijöiksi, oppimis- ja uraperusteiset motiivit voidaan puolestaan tulkita ulkoisiksi motiivitekijöiksi (ks. taulukko 1. luvussa 3.2.1).

Toisena päätelmänä kysyttäessä motiiveista toimia Muvennassa, haastateltavat painottivat eniten oppimis- ja uraperusteisia motiiveja. Näiden lisäksi ja hieman yllätyksenä, haastateltavien vastauksista korostui jännitys ja seikkailunhalu tärkeänä motiivina toimia Muvennassa. Tämä ei suinkaan tarkoita, ettei esimerkiksi arvoperusteisia motiiveja (esim. auttamisen halu) mainittu tai pidetty tärkeinä. Niitä ei kuitenkaan erityisemmin korostettu puhuttaessa vapaaehtoistyön motiiveista Muvennassa. Vastaukset sen sijaan kiertoutuivat hankkeen aiheen mielenkiintoisuuteen ja hankkeesta saatuun hyötyyn ja uusiin opittuihin taitoihin. Yksi haastateltavista vastaa motiiveihin liittyvään avoimeen kysymykseen seuraavasti:

*”... Elokuvamainen tunnelma (Muvennassa), katson elokuvia, joissa on rikollisia, jotenkin halusin auttaa niitä nuoria, joita oli vaikea auttaa. Mun nykyinen ammatti on sellainen, jossa autetaan näitä heikossa asemassa olevia, joita on itse asiassa vaikea auttaa... Koen näiden ihmisten kanssa toimiminen kuin eläisin elokuvassa.”*

Kun häneltä kysyttiin tarkemmin jännityksen ja seikkailuhalun elementeistä motiiveina nuorten vapaaehtoistyössä, hän vahvisti niiden olevan selkeästi taustalla:

*”joo, totta kai! Tähän liittyy Fear of missing out tai ns. Fomo-ilmiö, eikä tämä ole pelkästään Muvennassa. Kaikki reissut, nuorten kanssa oleminen on itse asiassa seikkailua, aina uudet hetket ovat seikkailua. Aina mietin missaanko jotakin, jos en oo mukana.”*

Toinen haastateltava vastaa myös ensimmäiseen avoimeen kysymykseen motiiveista seuraavasti:

*”...Halusin itselleni toimintaa, olin osa hanketta. Action! halusin nähdä minkälaisia nuoria oli asiakkaina”*

Yksi haastattelukysymyksistä liittyi jännityksen ja seikkailun haluun yhtenä motiivina vapaaehtoistyössä. Kysyttäessä, miten arvioit jännityksen elementtiä (seikkailunhalua) yhtenä motiivina tarjoutua vapaaehtoiseksi Muvenna -hankkeessa, kaikki haastateltavat vahvistivat sen, että jännitys ja seikkailun halu ovat vahvoja motiivitekijöitä. Ainoastaan yksi haastateltava vastasi tähän suoraan kielteisesti:

*”Aihe (Muvenna -hankkeen) on negatiivinen ja ikävä. Kun puhutaan Radi-työstä, mutta kun oon ollu mukana, olen huomannut, että se on ollu tärkeä ja mukavaa, olen oppinut uutta ja saanut tuoda oman panokseni...Aihe on laaja ja siihen liittyy tietysti tietynlainen jännitys...(tarkentaa)... jännitys ei ollut kuitenkaan motiivina.”*

Haastateltavien mielestä Muvenna hankkeen aihe ja toimiala ovat erityisen mielenkiintoisia ja siihen liittyi tietynlainen kiehtova elementti.

*”Jännitys oli motiivi, mulle tuli sellainen tunne että -waw! -haluan mukaan! Soitin NMF:n hallitukselle ja halusin mukaan”*

*”Jännityksen tunne on tosi tärkeä. Jännitys ylläpitää kiinnostusta ja halua jatkaa”*

*”Kyllä se on vahvasti iso elementti, jännitys ja seikkailu...Omg, puhutaan kaveritten kanssa, että tää on tosi jännä tai kun jokin on uusi asia ja se on siistiä.”*

Haastateltavat toimivat vapaaehtoisina Muvenna -hankkeen parissa, he osallistuivat erilaisiin toimintoihin ja auttoivat hankkeen toiminnan järjestämisessä. Kaksi haastateltavista olivat vähemmän mukana Muvennan toiminnassa muihin verrattuna. He osallistuivat kuitenkin vapaaehtoisina joihinkin Muvennan toimintoihin ja olivat aktiivisia järjestön jäseniä muissa toiminnoissa. Kaikki haastateltavat olivat NMF:n aktiivijäseniä. Muvennan toimintaan osallistuneet vapaaehtoistyöntekijät olivat pitkään mukana NMF:n toiminnassa. Neljä haastateltavista olivat aloittaneet toimintansa NMF:ssä alle 16-vuotiaina. Kaksi aloittivat noin 19-vuotiaina ja yksi 24-vuotiaana.

Haastateltavilta kysyttiin erikseen, miten liittyivät NMF:n toimintaan, jossa toimivat vapaaehtoistyöntekijöinä ja mitkä olivat heidän motiivinsa ja odotuksensa toiminnasta.

Tällä kysymyksellä pyrittiin selvittämään, oliko nuorilla erilaisia motiiveja aloittaa vapaaehtoistoimintaa nuorisojärjestössä kuin Muvenna -hankkeessa.

Vapaaehtoistoiminnan motiiveja tutkittaessa on motiivielementteinä huomioitava aikasidonaisuus, joka liittyy vapaaehtoistyöntekijän menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin aikasidonaisuutta sitoutumiseen liittyvässä katsauksessa.

Näitä seikkoja huomioon ottaen on havaittu kolmas päätelmä motiiveihin liittyen. haastateltavat korostivat vastauksissaan hieman erilaisia motiiveja puhuessaan NMF:ään liittymisestä kuin niitä, joita mainitsivat kertoessaan Muvenna -hankkeeseen osallistumisesta.

Kuten aikaisemmin todettiin, motiivit ovat yksilöllisiä. Osa haastateltavista painottivat altruistisia ja osa enemmän henkilökohtaisia intressejä motiiveiksi osallistua vapaaehtoistyöhön Muvenna -hankkeessa. Kaikkien vastauksissa oli kuitenkin niin altruistisia kuin henkilökohtaisia motiiveja. Kertoessaan motiiveistaan liittyä nuorisojärjestöön, haastateltavien vastauksissa korostuivat suhdeperusteiset (kaverit, perhe) ja jännitysperusteiset (mielekkäät aktiviteetit) motiivielementit VFI-luettelon mukaan.

Haastateltavat kertoivat, että alkuvaiheessa he rohkaistuivat mukaan nuorisojärjestön toimintaan (NMF) joko kaverin tai perheenjäsenen kannustamana. Motiivina oli myös tutustua uusiin kavereihin ja osallistua yhteisiin mielekkäisiin aktiviteetteihin.

*”Jo lapsena noin 13-14 -vuotiaana tulin isän mukaan näin toimintaa ja halusin mukaan, itkin ja halusin mukaan järjestötoimintaan. Silloin olin vielä liian nuori. 16 -vuotiaana pääsin mukaan leiriryhmään ja tapahtumaryhmään.”*

*”Mun kaksi kaveria oli mukana järjestössä ja he pyys mukaan. Tiesin myös järjestöstä ja sen aktiviteeteista.”*

*”Halusin olla pois kadulta ja halusin vaihtaa kaveriporukkaa...Kaveri ohjasi järjestöön, pyydettiin mukaan kehittämään yhtä hanketta. Samastuin NMF:n arvoihin...Luottamus sai minut mukaan. Ei ollut siis kyseessä Muvenna -hanke silloin”*

*”Yksi vanhempi herra, joka näki minussa jotakin mitä itse en nähnyt, lisäksi läheiset ja ystävät, myös he, jotka tulivat toiminnan ohella, ja yhteiset arvot.”*

Motiivit voivat vaihtua ajankohdan tai elämänvaiheen mukaan. Aloittaessaan Muvennassa suurin osa nuorista olivat joko hakemassa jatkokoulutukseen lukion jälkeen tai olivat aloittaneet korkeakouluopintojaan. Ainoastaan yksi haastateltava oli jo suorittanut korkeakoulututkinnon ja työssäkäyvä. Tämä voi osaltaan selittää sen, että Muvenna -hanke nähtiin mahdollisuutena kehittää taitoja ja avata uramahdollisuuksia.

Muvenna hankkeessa tehtyä vapaaehtoistyötä voidaan kuvailla haastateltavien vastausten perusteella vastuullisena tai vakavana ajanviettotapana. Teoreettisessa viitekehyksessä esitettiin näkökulma, jonka mukaan vapaaehtoistyötä on tarkasteltu ja tutkittu vapaa-ajan vieton näkökulmasta. Tutkimusnäkökulmasta on käytetty termiä vapaa-ajantutkimus, jonka lähtökohtana vapaaehtoistyö on vapaa-ajan viettotapa. Vapaaehtoistyö nähdään yhtenä vapaa-ajan viettotapana, mutta normaalia vastuullisempi, eli ”vakavampi” (”serious leisure”) vakava vapaa-aika. Vakavan vapaa-ajan ajattelun näkökulmasta vapaaehtoisen motiivina on useimmiten mielekkääseen toimintaan osallistuminen ja erilaisten henkilökohtaisten taitojen kehittäminen. (Marjovu, 2014, s. 18.) Tämän ajatuksen vahvistavat haastateltavien vastaukset, joissa painottuivat oppimis- ja uraperusteisia motiiveja (henkilökohtaisten taitojen kehittäminen) sekä jännityksen ja seikkailuhalun motiiveja (mielekäs toiminta). Vaikka vapaaehtoistyö suoritetaan vapaa-aikana, se ei ole kuitenkaan viihdettä tai pelkästään hauskanpitoa. Vapaaehtoistyötä suoritetaan tärkeiden asioiden parissa, jolloin, vapaaehtoisuus on vakavaa vapaa-ajanviettoa.



## 6.2 Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön

Sitoutumisella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen on motivoitunut ja haluaa pysyä toiminnassa mukana. Hän kantaa vastuuta ja osallistuu aktiivisesti toimintaan. Haastattelukysymyksissä otettiin huomioon teoreettisessa viitekehyksessä esitetty ajatus, jonka mukaan sitoutumista voi tutkia kahdella eri tavalla. Ensimmäinen tapa on tutkia henkilön sitoutumista työtehtävään tai toimintaan, tämän tutkimuksen tapauksessa Muvennan toimintaan. Toinen tapa on tutkia sitoutumista itse organisaatioon (esim. NMF). Sitoutumista voidaan myös tarkastella laajemmin, eli sitoutumisena niin tehtävään kuin organisaatioon. Kansalaisjärjestöissä vapaaehtoiset sitoutuvat yleensä järjestön koko toimintakenttään. Itse asiassa vapaaehtoisia on helpompi sitouttaa yhdistyksen toimintaan yleisesti kuin tiettyyn rooliin tai työtehtävään. (Kuuluvainen, 2015, s. 50).

Haastateltavilta kysyttiin aluksi seikoista, jotka saivat heidät jatkamaan Muvennan toiminnassa tai sitoutumaan vapaaehtoisena siihen. Heiltä kysyttiin erikseen myös sitoutumisesta järjestöön (NMF) yleisesti.

Yhtenä havaintona, joka on todennettavissa teorian ja haastattelujen perusteella on se, että sitoutumisen taustalla Muvennan vapaaehtoisilla on ollut ajan kuluessa kehittynyt vapaaehtoisen identiteetti. Identiteetti teorian (*identity model of volunteering*) mukaan yksilöt kehittävät itsessään vapaaehtoisen identiteettiä samalla kun työskentelevät vapaaehtoisina. Vapaaehtoisen identiteetti ja sitoutuminen vapaaehtoistyöhön vahvistuvat sen mukaan mitä enemmän yksilö viettää aikansa vapaaehtoistyön parissa. Mitä enemmän henkilö panostaa vapaaehtoistoimintaa järjestävän organisaation toimintaan, sitä enemmän hänessä kehittyy vapaaehtoistyöntekijän identiteetti ja sitä enemmän hän viettää aikaa vapaaehtoistyön parissa. Toiminnan myötä henkilön sitoutuminen muodostuu ja vahvistuu. Vapaaehtoistyöntekijä voi sitoutua ensin hänen kanssaan vapaaehtoistyötä tekeviin ystäviin. Toiseksi hän voi sitoutua palveleviinsa henkilöihin tai asioihin. Kolmanneksi vapaaehtoinen voi sitoutua ideologiaan tai omaksumaansa arvomaailmaan.

Neljänneksi vapaaehtoinen voi sitoutua organisaatioon, jolloin hän omaksuu organisaation tarkoituksen ja on tällöin uskollinen ja sitoutunut organisaatioon. (Lahtinen, 2003, s. 26–27.)

Muvenna hankkeen kohdalla vapaaehtoiset nuoret olivat pitkään aktiivisina nuorisojärjestön jäseninä. He olivat osallistuneet useampaan vapaaehtoiseen työhön järjestössä useamman vuoden ajan. Kaikki haastateltavat ilmoittivat tekevänsä viikottasolla vähintään useamman tunnin vapaaehtoistyötä.

Vapaaehtoiset olivat sitoutuneita heidän kanssaan vapaaehtoistyötä tekeviin ystäviin. He olivat sitoutuneita palveleviinsa henkilöihin, yhteisöön ja järjestön tavoitteisiin sekä sitoutuneita järjestön arvomaailmaan, johon samaistuivat. Haastateltavien vastauksista voi todeta vapaaehtoistyöntekijän identiteetin olevan merkittävässä asemassa heidän sitoutumisensa kannalta:

*”Tulin (järjestöön) kun oli toimitilan avajaiset. Ajattelin tulla katsomaan. Silloin en tienny mitä NMF tekee. Kerrottiin leireistä ja innostuin. Tutustuin niihin nuoriin. Olin ujo...Kyllä siitä on aikaa kun liityin. Tämä järjestö on antanut minulle paljon, se oli myös osa elämäni vaihetta. Suhde järjestöön myös kasvoi”*

*”Hallitus, olin siellä sitoutunut. Olin osa ryhmää, joka auttoi Muvennassa”*

*”Sitoutuminen johtuu siitä, että NMF on antanut paljon sitoutuneelle nuorelle. Olen ollut pitkään mukana, se vaikuttaa sitoutumiseen.”*

*”Rooli järjestössä. Olin hallituksessa mukana. Se lisäsi kiinnostusta hankkeeseen. Hankkeen toiminta näkyi hallinnollistaloudellisissa asioissa.”*

*”Olin vähään aikaan poissa, mutta tulin takaisin, kun en halunnu, että järjestö joutuis ahdinkoon tai lopettais toimintaa”*

– kertoo miten tärkeänä pitää järjestöä ja miten oli sitoutunut siihen.

Kaikki haastateltut vapaaehtoistyöntekijät pitivät järjestön (NMF) jäsenyyttä tärkeänä ja kokivat, että vapaaehtoistyöllä juuri tässä järjestössä on henkilökohtainen merkitys.

Tähän asti esitettyjen tietojen perusteella voidaan myös todeta, että Muvenna hankkeen parissa toimineilla vapaaehtoisilla on kehittynyt omistajuuden tunne järjestöä ja sen toimintaa kohtaan.

Omistajuuden tunne on keskeinen vapaaehtoisten sitoutumisessa. Omistajuudella tarkoitetaan muun muassa psykologista kokemusta siitä, että jokin toiminta tuntuu omalta. Omistajuus sisältää vastuuta ja valtaa. Omistajuutta tunteva henkilö kantaa vastuunsa luontevammin kuin hän, joka toimii pelkästään velvollisuuden tunteesta.

Ominaista omistajuutta lisäävässä toimintakulttuurissa on se, että vapaaehtoinen toteuttaa sekä itseään että yhdistyksen tai organisaation tarkoitusta. Omistajuutta luodaan antamalla vapaaehtoisille aktiivisesti vastuuta toiminnasta ja toiminnan pyörittämisestä. Esimerkiksi mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon lisäävät omistajuutta. Omistajuuden tunteen kehittymisen vahvistaa se, että kaikki haastateltavat kertoivat eri vastausten yhteydessä toimineensa yhdistyksen hallituksessa tai jossakin luottamustehtävässä.

*”Olin NMF:n hallituksessa, Muvenna oli ensimmäinen iso hanke NMF:ssä. Mä halusin tietää enemmän radi-työstä. Se oli mielenkiintoinen hanke.”*

*”Lähdin mukaan koska olin NMF:n jäsen ja mukana hallituksessa..mietin miten voidaan auttaa, aihe oli tärkeä ja ajankohtainen.”*

Omistajuuden tunne mukailee osaltaan organisatorista tukiteoriaa, jota esitettiin luvulla 4.2 (Organisaatioon sitoutuminen). Organisatorinen tukiteorian (eng. Perceived Organizational Support Theory, POS) mukaan organisaatiolta saatu tuki edistää työntekijöiden hyvinvointia. Työntekijöitä tukevassa organisaatiokulttuurissa työntekijöitä arvostetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti. Työntekijöillä on esimerkiksi mahdollisuus edetä uralla, vaikuttaa työhönsä ja jatkuvasti oppia uutta. Koettu organisatorinen tuki edistää työntekijän hyvinvointia, myönteisiä työasenteita ja sitoutumista.

Järjestömaailmassa omistajuutta tarjoava toimintakulttuuri antaa ihmiselle luvan ja tiettyssä määrin vapauden toimia ja toteuttaa itseään. Omistajuus, vapaus ja vastuu sekä koettu organisaation tuki liittyvät vahvasti toisiinsa ja niin olivatkin esillä haastateltavien vastauksissa. Nämä aikaisemmin esitetyt sitaatit esimerkkeinä vahvistavat sen, että organisaatiota pidettiin tukevana ja mahdollisuuksien tarjoajana.

*”Sitoutuminen johtuu siitä, että NMF on antanut paljon sitoutuneelle nuorelle. Olen ollut pitkään mukana, se vaikuttaa sitoutumiseen.”*

*”...Tämä järjestö on antanut minulle paljon, se oli myös osa elämäni vaihetta. Suhde järjestöön myös kasvoi”*

Teoreettisessa viitekehyksessä esitettiin Taylor & Pencerin (2007) kehittimiä palvelukokemuksen luettelo eng. *inventory of Service Experience (ISE)*, jonka avulla he mallinsivat nuorten sitoutumista vapaaehtoistyöhön. Seitsemän kohtainen luettelo (ks. taulukko 2. luvussa 4) sisältää informaatiota, joka liittyy vapaaehtoistyöhön rohkaisevista tekijöistä sekä vapaaehtoistyön odotuksista ja kokemuksista. Luettelo sisältää mm. seuraavat tekijät: ihmissuhteet, järjestön tuki, työn merkityksellisyys, taitojen oppiminen, uramahdollisuudet ja nautinto. Teorian mukaan vapaaehtoistyöntekijöiden kokemukset näiden tekijöiden yhteydessä vaikuttaa sitoutumiseen.

Haastatteluvastausten perusteella voi todeta Taylorin & Pencerin (2007) mallintaman luettelon olevan hyvä esittämään mahdollisia sitoutumisen tekijöitä Muvenna hankkeessa. Haastateltavien vastauksista korostuvat sosiaaliset suhteet, aiheen mielenkiintoisuus, henkilökohtainen kehittyminen ja uuden oppiminen. Vapaaehtoisten kokemukset järjestötoiminnassa ovat olleet varsin positiivisia mikä on osaltaan vaikuttanut sitoutumiseen. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heillä on korkea kynnys lopettaa toimintaa vapaaehtoisena. Kaikki myös kertoivat hyötyneensä vapaaehtoisena toimimisesta.

*”Matkustaminen, KV-aspekti, oppiminen, kuunteleminen ja näkeminen. RAN-verkosto oli erittäin hyödyllinen kokemus, nämä lisäs kiinnostusta olla mukana ja sitoutuu. On velvollisuus työstää tai implementoida opitut asiat”*

*”Tunsin henkilöitä, jotka olivat projektissa mukana, se myös sitouttaa...Tämä projekti on luottamuksellinen ja se myös vaikutti sitoutumiseen”*

*”Olen tavannu paljon ihmisiä Suomessa ja kansainvälisesti tutustuntu. Olen oppinu johtamaan ja hallinnolliset asia.”* – Haastateltava kertoo, miten kokee hyötyneensä vapaaehtoistoiminnasta ja sitä kautta ollut sitoutunut.

*”Hankkeen työntekijät olivat myös syy sitoutumiseen, he olivat sitoutuneita ja tulimme hyvin toimeen. Se sai minut sitoutumaan, myös muut nuoret.”*

*”Myös mun onnistuminen sai minut jäämään.”* – Haastateltava vahvistaa, että omalla onnistumisen kokemuksella on ollut merkitystä sitoutumiseen.

*”Vastine oli se oppiminen mitä sain, se oli palkkiona. Tämä itse asiassa auttoi työllistymään.”* – Tässä puolestaan haastateltava toteaa, että vaikka ei vapaaehtoistyöstä saanut palkkaa, on hän saavuttanut asettamansa odotuksen, joka oli uuden oppiminen ja siitä hyötyminen, täten uuden oppiminen on ollut yhtenä sitoutumisen tekijänä.

*”kasvu ihmisenä, aika mitä siihen käyttää (vapaaehtoistyöhön) on arvokasta, se mitä saa on enemmän kuin mitä annat, paljon hyviä muistoja”*

*”Velvollisuudet lisäsivät sitoutumista, -tapaamiset jne, esimerkiks itsenäisyysjuhlan järjestäminen ja puheenjohtajuus järjestössä.”*

Palvelukokemuksen (ISE) lisäksi teorian mukaan vapaaehtoistyöhön vetävät tekijät (eli motiivit) voivat myös olla sitoutumisen määrittäviä tekijöitä. Motiiveilla voi siis olla merkittävä vaikutus sitoutumiseen. Tavoiteltujen motiivien ja itse vapaaehtoistyön välinen rako tai negatiivinen muutos ennustaa vapaaehtoistyöstä jättäytymistä. Toisin sanoen, jos motiivit ei saavuteta, toiminnasta jättäytyään pois.

*”Motiivit, joita mainitsin alussa, ne myös sitouuttivat.”*

*”Olen tavannu paljon ihmisiä Suomessa ja kansainvälisesti tutustunu heihin. Olen oppinu johtamaan ja hallinnolliset asiat.”* – Haastateltava kertoo, miten on toiminnan aikana kasvattanut sosiaalisia suhteita ja kokee hyötyneensä vapaaehtoistoiminnasta ja sitä kautta ollut sitoutunut.

Vapaaehtoisten kokemuksiin on haastatteluissa otettu huomioon aikasidonnaisuuden aspekti, jossa tarkasteltiin vapaaehtoisten odotukset ennen toimintaa ja toiminnan aikana sekä toiminnan jälkeiset kokemukset. Kysyttäessä kokemuksista toiminnan eri vaiheissa, vastaukset olivat pääosin myönteisiä. Toiminnan aikana oli myös haasteita ja vastoinkäymisiä, niitä tarkastellaan seuraavassa luvussa (6.3). Toiminnan odotukset kuitenkin saavutettiin ja aika-aspektia pidettiin tärkeänä. Haastateltavien mielestä toiminnan eri vaiheissa on ollut erilaista tunnelmaa ja erilaisia mietteitä. Toimintaan liittyi alkuvaiheessa jännityksen ja uteliaisuuden tunne.

*”Kyllä on ollut eroa, alussa kaikkea ei hahmota tai tunnista. Ajan mukaan ne tulee konkreettisimmiksi ja merkityksellisemmiksi”* - haastateltava vastaa kysymykseen aikasidonnaisuudesta ja siitä, onko eri ajankohdalla ollut merkitystä.

*”Ajalla on ollut merkitystä. Alku on aina erikoinen, uutta ja mielenkiintoista. Lopussa tuli uusia ilmiöitä, jotka alkoivat dominoimaan kuten roadman ja jengiytyminen, se oli erilainen ilmapiiri.”* - Haastateltava tiivistää miten hankkeen eri aikoina on ollut erilaisia mielenkiintoisia teemoja.

*”Työmatkat ja paljon muuta mitä en edes osannut odottaa, se oli vielä maksutta. Tapasin muita nuoria, joille yhteiskunnalliset asiat ovat tärkeitä...Se oli jotenkin hupaisa mennä matkoille vapaaehtoistyön merkeissä, koin sen työksi, mutta en saanut siitä palkkaa se oli vaikea selittää muille.”*

*”Luottamussuhteen rakentaminen. Yksilöity ja räätälöity työskentely., Näyttää hyvältä CV:ssä. Nykyään arvostan sitä enemmän (tehtyä vapaaehtoistyötä). Siitä on ollut paljon hyötyä ja lisäksi hyvä CV:ssä.”*

*”Esiintyminen ynnä muuta. Löysin itseni tässä järjestössä. Olin paljon rohkeampi. Asiat, joita en voi sanoa kuvailla, hiljaista tietoa, se vahvistuu toiminnan myötä.”* - Kertoo miten kokee hyötynensä toiminnasta jälkikäteen.

Aikaisemmin tässä luvussa todettu vapaaehtoisen identiteetti (*eng. volunteer role identity*) ja sitoutuminen organisaatioon vaikuttavat pitkäkestoiseen sitoutumiseen. Teorian mukaan, kun vapaaehtoistyöntekijä on sitoutunut organisaatioon vapaaehtoisen identiteetillä, hän on sitoutuneempi myös sen toimintaan. Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön on vahvasti sidonnainen sitoutumiseen vapaaehtoistoimintaa järjestävään organisaatioon. Tästä näkökulmasta haastatteluissa käsiteltiin myös sitoutumista organisaation.

Organisaatiositoutumista on ollut aiheellista käsitellä erikseen, koska sitoutuminen organisaatioon sinänsä voi olla hieman irrallinen sitoutumisesta tiettyyn toimintaan tai hankkeeseen organisaatiossa.

### 6.3 Sitoutumisen kolmikomponenttimalli

Kuten aikaisemmin todettiin, Vapaaehtoistyöhön sitoutumista on syytä tarkastella myös sitoutumisena vapaaehtoistyötä tarjoavaan järjestöön tai organisaatioon. Tähän tarkoitukseen tässä tutkielmassa valittiin teoreettiseksi perustaksi Allenin & Meyerin (1991) kolmikomponenttimalli, joka on yksi tunnetuimpia organisaatiositoutumisen teorioita. (ks. luku 4.3). Nimensä mukaisesti mittari käsittää kolme komponenttia, joilla pyritään ymmärtämään yksilön sitoutumista organisaation: 1. affektiivinen, 2. normatiivinen ja 3. jatkuvuussitoutuminen. Teoreettisen katsauksen ja haastatteluvastausten perusteella voi todeta, että Muvennassa toimineet vapaaehtoistyöntekijät olivat sitoutuneita organisaation (NMF) niin affektiivisella, normatiivisella kuin jatkuvuussitoutumisella. Haastateltavien vastauksista on johdettavissa sitoutumiselementtejä kaikkiin kolmeen sitoutumisen elementtiin.

Affektiivisella sitoutumisella viitataan tunneperäiseen identifioitumiseen organisaatioon ja haluan sitoutua siihen tunteiden voimin. Affektiivisesti sitoutunut työntekijä samastuu organisaatioon, pitää sen arvoja tärkeinä ja hyväksyy organisaation tavoitteet. Kiinnittyminen organisaatioon perustuu yksilön vahvoihin tunteisiin ja uskomuksiin. Affektiiviselle sitoutumiselle ominaista on se, että yksilö on uskollinen organisaatiolle ja on halukas toimimaan sen hyväksi. Kaikki haastateltavat pitivät organisaation jäsenyyttä heille tärkeänä ja olivat halukkaita toimimaan organisaation hyväksi. Affektiivinen sitoutuminen syntyy myönteisten työkokemusten ja organisaatiolta saatujen tunnustusten seurauksena. Haastateltavat pitivät kokemuksiaan järjestössä pääosin hyvin positiivisina. Tämä on todettu esimerkiksi tarkastellessamme palvelukokemuksen luetteloa (ISE), omistajuuden tunnetta ja organisatorinen tukiteoriaa (POS) tässä luvussa.

Normatiivisella sitoutumisella viitataan siihen, että sitoutuminen perustuu velvollisuuden tunteeseen. Organisaatiosta lähteminen rikkoi työntekijän omia tai yhteisön normeja. Normeista johtuen työpaikassa pysymiseen on sosiaalinen paine. Haastateltavilta kysyttiin tuntevatko he jonkinlaista velvollisuutta pysyä vapaaehtoistoiminnan parissa tässä organisaatiossa niin, että lähteminen ei tuntuisi oikealta. Kaikkien vastaukset olivat yksimieliset, lähteminen ei tuntuisi oikealta. Järjestötyön ohella nuoret olivat saaneet uusia kavereita, oppineet uutta ja toiminta on ollut luontevaa.

*”Kyllä, varsinkin ku oon ollu näin pitkään mukana”* – haastateltava vastaa kysymykseen: Tunnetko jonkinlaista velvollisuutta pysyä vapaaehtoistoiminnan parissa tässä organisaatiossa niin, että lähteminen ei tuntuisi oikealta.

Nuoret olivat kiitollisia useista järjestötoiminnan kautta opituista taidoista ja lukuisista kokemuksista. Kiitollisuuden tunne velvoittaa pysymään järjestössä. Normatiivista sitoutumista voidaan perustella myös ajan mittaan muodostuneella vapaaehtoisen identiteetillä (*identity model of volunteering*). Nämä aikaisemmin nostetut sitaatit viittaavat tähän samaan.

*”Olin vähään aikaan poissa, mutta tulin takaisin kun en halunnu että järjestö joutuis ahdinkoon tai lopettais toimintaa”*  
– kertoo miten tärkeänä pitää järjestöä ja miten oli sitoutunut siihen.

*”Sitoutuminen johtuu siitä, että NMF on antanut paljon sitoutuneelle nuorelle.”*

Normatiivinen sitoutumismuoto voi olla peräisin kulttuurista tai uskomuksista Normatiivisesti sitoutunut työntekijä kokee, että olisi moraalinen vastaista lähteä organisaatiosta. Ottaen huomioon, että NMF on uskonnollinen nuorisjärjestö, aktiivijäsenten normatiivinen (arvoihin perustuva) sitoutuminen voidaan nähdä luontevana. Haastateltavat mainitsivat useasti samaistuvansa järjestön arvoihin ja tekevänsä vapaaehtoistyötä vakaumuksensa vuoksi, koska uskovat hyväntekeväisyyden olevan velvollisuus.



Jatkuvuussitoutumisella viitataan tarpeeseen sitoutua organisaatioon siitä saatujen hyötyjen takia. Organisaatiosta lähtemisen seurauksena olisi tärkeiden etujen tai hyötyjen menettäminen. Tämän selvittämiseksi haastateltavilta kysyttiin olisiko heillä tärkeitä asioita, joita he menettäisivät, jos lopettaisivat toimintaa vapaaehtoistyöntekijöinä. Tähänkin kysymykseen haastateltavat vastasivat myönteisesti. Merkittävimmät asiat, joita he mainitsivat menettävänsä olivat ystävyysuhteet tai yhteenkuuluvuuden tunne, yhteiset tapahtumat ja opetukset.

*”Ehkä yhteenkuuluvuuden tunne, ja pelko, että missä joku, mut vaik en olis hallituksessa, olisin järjestössä.”*

*”Kyllä, koulutukset ja aktiviteetit, joita ei tekisi yksin.”*

*”jalat massa, menettäisin tatsin ruohonjuuritasolta. -haastateltava viittaa siihen, että menettäisi kosketuksen siihen mitä nuorten keskuudessa tai järjestömaailmassa tapahtuu ruohonjuuritasolla.*

#### 6.4 Vapaaehtoistyön haasteet

Yhtenä tutkimuskysymyksenä on ollut selvittää vapaaehtoistyön haasteet. Tähän kysymykseen vastaamiseen haastateltavilta kerättiin tietoa kysymällä kokemistaan haasteista NMF:ssä ja Muvenna -hankkeessa seuraavilla kysymyksillä:

- Oliko vapaaehtoistoiminnan aikana hetkiä, jolloin vapaaehtoistyö tuntui raskaalta tai joissa harkitsit lopettamista? -Mistä syystä, mihin liittyivät?
- Miten korkea kynnyksellä sinulla olisi ollut lopettaa toiminta vapaaehtoisena.
- Kuvittele, että olisit lopettanut toimintaa Muvennassa, mikä olisi mahdollisesti päällimmäisenä syynä.

Näiden lisäksi, haastattelun päätteeksi haastateltavilta kysyttiin ajatuksia vapaaehtoistyön nykyisistä ja tulevaisuuden haasteista. Heiltä kysyttiin myös mietteitä teoreettisessa

viitekehyksessä nostetusta ajatuksesta, jonka mukaan vapaaehtoistyötä tehdään tulevaisuudessa entistä epäsäännöllisemmin tai siihen ei haluta sitoutua.

#### 6.4.1 Koetut haasteet NMF:ssä ja Muvenna -hankkeessa

Kaikkien haastateltavien mukaan heillä on ollut korkea kynnyks lopettaa toiminta NMF:ssä tai Muvennassa. Tämän he perustelivat, sillä että toiminta on ollut yleisesti monipuolinen, mielekäs ja hyödyllinen. Lisäksi sosiaaliset suhteet loivat tärkeän siteen järjestöön ja hankkeeseen.

*”Oli paljon verkostoa ja opin paljon uutta ja oli sitten myöhemmin paljon huivia, nää oli palkitsevia” – Haastateltava kuvailee toimintaa Muvennassa.*

*”Tosi korkea kynnyks lopettaa. On ollu vastuu ja paljon hiljaista tietoa kertynyt. Se menisi hukkaan.”*

*”Tunsin että olin etuoikeutettu, kun pääsin ministeriöihin, ei tarvinnut odottaa yliopiston järjestämiä excursiota. Kaverit ihmetteli miten pääsin niihin paikkoihin”*

*”En sinänsä (lopettaisi toimintaa), koska toiminta oli joustavaa. kaikki oli joustavaa ja onnistui lähes täydellisen sujuvasti.”*

Toiminta on ollut pääosin mielekästä ja hyödyllistä, mutta se ei aina sujunut ilman haasteita. Vaikka vapaaehtoistoiminnan lopettamiselle on ollut korkea kynnyks, useampi haastateltava kertoi jopa harkinneensa joskus lopettamista kun toiminta tuntui raskaalta. Vapaaehtoistoiminta ei siis ollut pelkästään ruusuilla tanssimista, kuten yksi haastateltavista kiteyttää.

*”Ei vaan ollu ruusuilla tanssimista, on ollu joskus rankkaa...”*

Haasteita koettiin erityisesti järjestön hallinnollisissa tehtävissä. Esimerkiksi talouden kirjanpidossa ja raporttien sekä hakemusten kirjoittamisessa. Näissä tehtävissä useampi

haastateltava koki töiden kasaantuvan omille harteille. Hallinnolliset tehtävät jäivät muutamän henkilön vastuiksi.

*”NMF:ssä hallitustyö on ollu joskus raskasta. Vapaaehtoistyön paperityöt on hankalia. Raskainta on joskus, kun viettää kahdeksan tuntia viikonloppuna paperihommien kanssa. Työt ei jaeta kuin pitäis, ne jää joskus muutamän henkilön harteille, silloin välillä mietin miksikään teen tätä työtä”*

*”Myös kun haetaan rahoitusta tai kirjoitetaan raportteja, se on työlästä ja siin ku se on jätetty muutamän henkilön harteille siin kans mieltii miks on mukana”*

Työnjakoon liittyviä haasteita mainittiin myös tiimityöskentelyn yhteydessä.

*”Kyllä niitä on ollu (haasteita). Tiimityöskentely on joskus haastavaa. Ja se on ollu haastavaa kun huomaa, että jotkut ei tee mitään.”*

Näiden lisäksi oma henkilökohtainen elämä, työ- tai kouluasioiden tasapainottaminen vapaaehtoistyön kanssa koettiin joskus haastavaksi.

*”Välillä mietin, että tää on hetkellistä ja että tää on osa jotain suurempaa hengellistä ja välillä taas miksi teen tätä kun en saa palkkaa, mutta sitten mietin kaikkea muuta hyvää mitä tästä saa, myös hengellisesti.”*

*”...Henkilökohtainen elämä, työkiireet, jouduin tekemään raportteja. En tienny siitä (että pitäisi kirjoittaa raportteja), tuli yllätyksenä. Joskus pohdin jaksanko tätä”.*

*”Niitä on paljon (haasteet), varsinkin kun piti tasapainotella työn, koulun ja vapaaehtoistyön välillä”*

Muvenna -hanke oli NMF:n ensimmäinen suuren rahoituksen saanut hanke ja ensimmäinen hanke, jossa työskenteli kaksi palkattua täysipäiväistä työntekijää. Haastateltavat mainitsivat useamman kerran Muvenna -hankkeen ainutlaatuisuudesta. Hankkeen hallinnointi koettiin järjestössä haastavaksi. Osaksi siitä syystä, että hankkeen hallinnointi jäin ainoastaan muutamän henkilön vastuuksi ja osaksi koska palkkatyö on uutta tai vierasta järjestössä.

*”Miten suhtautua työntekijöihin? Työelämässä on erilaista. Muvenna oli ensimmäinen iso hanke NMF:ssä. Haasteena oli kuka raportoij, kenen vastuulla se on, (hankkeen työntekijöiden vai muiden esim. hallitusjäsenten, miten suhtautua työseurantaan)”*

*”...Työntekijät, miten he suhtautuu järjestöön. Kuuluuko heidän edustaa järjestöä eri tilanteissa vai hoitaako he vaan heidän työt?”*

On otettava huomioon, että järjestön toimintaa on järjestetty pääosin vapaaehtoisvoimin. Suhtautuminen palkattuihin työntekijöihin, heidän työtehtävien määrittely ja työn seuranta olivat järjestössä uuden oppimisen paikka. Tämä voidaan kuvailla liittyvän kolmannen sektorin palvelutuotannon haasteeseen, jota on kutsuttu palkkatyön paradokiksi. (ks. luku 2.1 Kolmas sektori palvelutuottajana.) Haaste liittyy vapaaehtoistyön ja palkkatyön hämäämään välimaastoon. Paradoksilla viitataan vapaaehtoistyön ja ammattimaisen palkkatyön logiikan väliseen eroon. Kolmannella sektorilla tehtävän palkkatyön piirteisiin kuuluu muun muassa aatteellisuus, vapaamuotoisuus ja toiminnan epämuodollisuus, jotka ovat tyypillisiä vapaaehtoistyössä. Nämä piirteet eivät riittävästi tue työn tekemisen ennustettavuutta, ammattimaisuutta ja hallintaa kuin miten on totuttu tavallisessa palkkatyössä julkisella tai yksityisellä sektorilla. (Lind 2020, s.60)

Koetut haasteet tiivistäen:

1. Haasteita koettiin erityisesti järjestön hallinnollisissa tehtävissä. Esimerkiksi talouden kirjanpidossa ja raporttien sekä hakemusten kirjoittamisessa. Työtehtävät koettiin kasaantuvan muutamien henkilöiden harteille.
2. Oma henkilökohtainen elämä, työ- tai kouluasioiden tasapainottaminen vapaaehtoistyön kanssa koettiin joskus haastavaksi.
3. Palkkatyön hallinnointi ja seuranta koettiin haastavaksi. Osaksi siitä syystä, että hankkeen hallinnointi jäi muutaman henkilön vastuuksi ja osaksi koska palkkatyö on uutta tai vierasta järjestössä.

#### 6.4.2 Vapaaehtoistyön tulevaisuuden haasteet

Haastateltavien vastaukset liittyen vapaaehtoistyön tulevaisuuden haasteisiin olivat yllättävän samalinjaiset. Haasteet koettiin liittyvän (1) järjestötoiminnan rahoitukseen, (2) nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden muuttuviin asenteisiin vapaaehtoiseen työhön ja (3) henkilö resursseihin.

Järjestön rahoitus on toiminnan elinehto. Järjestön monipuolinen ja laaja toiminta edellyttää vakaata ja jatkuvaa rahoitusta ja palkallisia työntekijöitä. Haastateltavat kokivat, että rahoitus ja varainkeruu ovat merkittäviä haasteita. Rahoituksen saaminen on yleensä työlästä ja epävarmaa. Projektien rahoitus on yleensä määräaikainen. Kun hankkeen määräaika loppuu, rahoitus loppuu ja toimintakin loppuu. Loppuneesta hankkeesta tai toiminnasta järjestössä menetetään paljon kertynyttä osaamista ja suhteita. Lisäksi Toiminnan loputtua järjestössä ollaan taas aloituspisteessä miettimässä uutta hanketta ja sille uutta rahoitusta. Järjestössä ollaan jatkuvassa kierteessä.

*”Järjestön näkökulmasta (Haasteena) rahoitus, money! Ei ole työntekijöitä, palkallisia työntekijöitä. Ei ole ku ei ole rahoitusta. Ja toiminta kärsii.”*

*”Tällä hetkellä vapaaehtoistyön pitäis kehittyä niin että sen pitäis vastata nuorten odotuksiin, Nuoret miettii ”mitä saan tästä” - Haastateltava pohtii, että ilman rahoitusta, jolla järjestetään nuorten odottamia mielekkäitä aktiviteetteja ja maksetaan palkkioita ei pystytä vastaamaan nuorten odotuksiin.*

*”Haasteena on varainkeruu”*

Toinen haaste nähtiin liittyvän nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden muuttuviin asenteisiin vapaaehtoistyöhön. Kaikki haastateltavat kertoivat havainneensa trendin, jossa nuoret eivät halua sitoutua vapaaehtoistyöhön. Tulevaisuudessa nuoret tekisivät vapaaehtoistyötä vähemmän sitoutuneesti tai satunnaisemmin. Tämän ilmiön syiksi haastateltavat nostivat useita tekijöitä. Muun muassa se, että ei ymmärretä tai tiedetä kaikkia vapaaehtoisuuden hyötyjä:

*"Monet eivät näe tai ymmärrä vapaaehtoistyön tärkeyden. Vapaaehtoistyö on se, joka tarjoaa palveluja, joita julkinen sektori ei pysty tarjoamaan tai rahoittamaan."*

*"Kaikkea ei enää kiinnosta vapaaehtoisuus...Suomalaisesta vapaaehtoistyöstä ei tiedä, historiasta ei tiedetä."*

*"...ei tiedosteta hyödyt ja siks painotetaan palkkioita."*

Ajalle halutaan (rahallista tai muuta konkreettista) vastinetta:

*"Rahallinen hyöty korostuu nyky-yhteiskunnassa. Olemme ehkä entistä vähemmän auttamishaluisia. Ollaan entistä itsekkäimpiä kuin esimerkiksi muutama vuos sitten."*

*"Nuoret haluaa palkkaa työstä...Nuoret ei tiedosta kaikkea hyötyjä, joita he vois saada vapaaehtoistyöstä tai järjestöstä."*

Muuttunut elämäntapa ja ihanteet:

*"Elämäkustannukset ja palvelut on kallistunu, asuminen ja myös viihde ja samalle ajalle halutaan vastinetta. Aika on kallista, se menee muuhun kuin vapaaehtoisuuteen."*

*"Some, kalliit vaatteet ja rikastuminen kiinnostaa nuoria kaikkialla maailmassa."*

*"Materialistinen maailman, kaikki miettii mitä hyötyä saa. kapitalistinen ajattelutapa. Kaikki lähtee toimintaan ajatellen rahaa ja unohtaen tarkoitus. Miksi lähden uhraamaan aikani, kun en edes saa siitä palkkaa tai muuta. Kaikista pitäis saada palkkaa tai palkkiota. Tämä on yleinen järjestömaailmassa, ei vain NMF:ssä."*

*"Trendikkäämpää on olla CEO jossain yrityksessä kuin olisi isossa järjestössä parantamassa maailmaa ihmisille"*

*"Sitoutuminen, esim. motiivina Gaala-tapahtumaan osallistumiseen, nuoret haluaa pukeutua ja kokea uutta, ei välttämättä sitoutua" - haastateltava viittaa siihen, että on terendikästä pukeutua hienosti, osallistua erilaisiin tapahtumiin.*

Kolmas haaste voidaan kiteyttää liittyvän henkilöresurssien puutteeseen. Haastateltavien mukaan järjestössä on useasti ollut haasteita henkilöresurssien kanssa. Vastuunkantavia ja tekeviä jäseniä on vähäinen määrä suhteessa työhön. Näiden tekevien nuorten hyvinvointi on koetuksella, koska työt kasaantuvat heidän harteilleensa.

*”Sitoutuminen, pula tekijöistä, heidän varaan ei voi jättää. Ajankäytöllä on prioriteetteja. Opiskelijoille on esim. opiskelu prioriteettina.”* - Haastateltava viittaa siihen, ettei voi vaatia liikaa nuorilta, jokaisella on muita velvollisuuksia ja prioriteetteja vapaaehtoistyön ohella.

*”Vapaaehtoisten hyvinvointi. Monet kärsii psyykkisesti. Ollaan etäällä ja eristyksessä, ei jakseta lähteä vapaaehtoisiksi. Joka kolmannella korkeakouluopiskelijalla on psyykkisiä haasteita...Teknologian kehittyminen vaikuttaa siihen että yhteisöllisyys kärsii.”*

NMF:n tulevaisuuden haasteena on siis riittävä määrä aktiivijäseniä, jotka kykenevät jatkamaan työn taakkoja tasaisesti. Järjestö on kokenut erilaisia vaiheita sen perustamisesta tähän päivään asti. Nyt toivotaan hallitukseen ja toimintaan mukaan uusia innokkaita, tekeviä ja sitoutuneita nuoria.

*”NMF:n kohdalla alkuvaiheessa oli perustajajäsenet sitten tuli muut. Jossain vaiheessa oli tyhjiö, nyt on tulossa uusi sukupolvenvaihdos”* - Haastateltava kiteyttää, että järjestössä on ollut useita vaihetta ja nyt alkamassa uusi aikakausi nuoremman sukupolven myötä.

## 7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitetään tutkimustulokset ja vastataan tutkimuskysymyksiin. Tutkielmassa tarkasteltiin nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja, sitoutumista sekä haasteita vapaaehtoistyössä. Tutkielman lähtökohtaiset kysymykset olivat:

1. Mitkä tekijät vaikuttivat Muvenna -hankkeen vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen ja mitkä olivat vapaaehtoisuuden motiivit?
2. Mitkä ovat vapaaehtoistyön haasteet? (nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta)

Tutkielmassa perehdyttiin nuorten tekemään vapaaehtoistyön motiiveihin, sitoutumiseen ja haasteisiin. Tutkielma toteutettiin tapaustutkimuksena, (*case study*). Aineisto koostuu teoreettisesta viitekehyksestä (luvut 2,3,4) ja seitsemästä teemahaastattelusta. Haastateltavat ovat kaikki osallistuneet nuorina vapaaehtoisina väkivaltaisen radikalisoitumisen ennaltaehkäisevän hankkeen toimintaan. Tutkielma on toteutettu laadullisella tutkimusotteella ja aineiston analyysitapana on käytetty sisällönanalyysia, jossa on hyödynnetty teoria- sekä aineistolähtöistä analyysitapaa.

Tutkielman empiirinen aineisto on kerätty puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina (haastattelukysymykset löytyvät liitteessä 1). Teemahaastattelu osoittautui sopivaksi menetelmäksi. Haastattelussa oltiin suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavaan, mikä loi haastattelijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankinta itse vuorovaikutustilanteeseen. Haastattelutilanteessa on ollut olennaista, että haastateltava nähdään subjektina ja hänelle tarjotaan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti.



Haastattelut etenivät tutkimuksen kannalta keskeisten aihepiirien parissa. Haastateltavien omat mietteet pääsivät kuuluviin. Haastattelut eivät perustuneet haastattelijan näkökulmaan tai mielipiteisiin, mutta haastattelun luontevuus jätti tilaa keskinäisen vuorovaikutuksen kehittymiselle haastattelun aikana.

Tutkimustuloksissa (luku 6) peilattiin teoreettisessa viitekehyksessä opittua tietoa teemahaastattelun tuloksiin. Tutkimustulokset esitettiin kolmen teeman parissa, 1. motiivit, 2. sitoutuminen ja 3. vapaaehtoistyön haasteet. samassa järjestyksessä esitetään tutkielman johtopäätökset tässä luvussa.

(1). Teoreettisessa viitekehyksessä todettiin, että motiiveilla tarkoitetaan psykologisia tarpeita ja syitä toimintaan ryhtymiseen. Motiiveilla tarkoitetaan psykologisia tarpeita ja syitä toimintaan ryhtymiseen. Motiivit ovat yksilöllisiä ja pääosa motiiveista ovat seurausta geeniperimästä lapsuuden kokemuksista ja elinolosuhteista. Yksilön motiivit voivat erota myös siinä, että osa motiiveista voi olla itsekeskeisiä intressejä ja osa altruistisia tai hyväntahtoisia/epäitsekkäitä. Itsekeskeiset intressimotiivit ja altruistiset motiivit olivat selkeästi erotettavissa haastateltavien vastauksista. Osa haastateltavista painottivat altruistisia ja osa enemmän henkilökohtaisia intressejä. Kaikkien vastauksissa oli kuitenkin molempia elementtejä. Haastattelujen perusteella on tehtävissä kolme johtopäätöstä liittyen motiiveihin:

- Vapaaehtoisten funktioluettelo (VFI, Volunteer Functions Inventory) on täsmällinen kuvailemaan mahdollisia vapaaehtoisten motiiveja.
- Kysyttäessä motiiveista toimia vapaaehtoisena Muvenassa, haastateltavat painottivat huomattavasti oppimisperusteisia, uraperusteisia sekä jännityspäerusteisia (seikkailunhalua) motiiveja verrattuna muihin VFI -luettelon motiiveihin.

- Haastateltavat korostivat vastauksissaan hieman erilaisia motiiveja kertoessaan motiiveistaan liittyä mukaan nuorisjärjestöön (NMF) kuin niitä, joita korostivat puhuessaan motiiveistaan osallistua Muvenna -hankkeen toimintaan.

(2). Sitoutumisella tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen on motivoitunut ja haluaa pysyä toiminnassa mukana. Hän kantaa vastuuta ja osallistuu aktiivisesti toimintaan. Sitoutumista voi tarkastella joko sitoutumisena työtehtävään tai organisaatioon. Sitoutumista voidaan myös tarkastella laajemmin, eli sitoutumisena niin tehtävään kuin organisaatioon. Kansalaisjärjestöissä vapaaehtoiset sitoutuvat yleensä yhdistyksen koko toimintakenttään. Haastateltavilta kysyttiin aluksi seikoista, jotka saivat heidät jatkamaan Muvennan toiminnassa ja sitoutumaan siihen vapaaehtoisina. Heiltä kysyttiin erikseen myös sitoutumisesta järjestöön (NMF) yleisesti.

Yhtenä tämän tutkielman johtopäätöksistä on se, että Muvenna- hankkeen vapaaehtoisten sitoutumisen taustalla on ollut ajan kuluessa kehittynyt vapaaehtoistyöntekijän identiteetti. Identiteetti teorian (*identity model of volunteering*) mukaan yksilöt kehittävät itsessään vapaaehtoisen identiteettiä samalla kun työskentelevät vapaaehtoisina. Vapaaehtoisen identiteetti ja sitoutuminen vapaaehtoistyöhön vahvistuvat sen mukaan mitä enemmän yksilö viettää aikansa vapaaehtoistyön parissa. Tutkielman haastatteluihin osallistuneet vapaaehtoiset olivat sitoutuneita heidän kanssaan vapaaehtoistyötä tekeviin ystäviin. He olivat sitoutuneita palveleviinsa henkilöihin, yhteisöön ja järjestön tavoitteisiin sekä sitoutuneita järjestön arvomaailmaan, johon samaistuivat. He olivat kaikki suhteellisen pitkään toimineet vapaaehtoistyössä ja viettävät keskimäärin useita tunteja viikkotasolla järjestön vapaaehtoistyön parissa. Tämä vahvistaa, että vapaaehtoisilla on kehittynyt vapaaehtoistyöntekijän identiteetti teorian mukaisesti.

Sitoutumisen taustalla oli todennettavissa muita tekijöitä haastattelujen ja teorian perusteella. Muun muassa positiivinen kokemus hankkeessa tai järjestössä työskentelystä,

sosiaaliset suhteet, aiheen mielenkiintoisuus, henkilökohtainen kehittyminen sekä jatkuva oppiminen. Nämä kaikki sitouttavat elementit nousivat aiheiksi haastatteluissa ja niistä oli mainintaa teoreettisessa viitekehyksessä (luku 4) merkittävinä sitoutumisen tekijöinä.

Vapaaehtoistyöntekijät olivat myös vahvasti sitoutuneita järjestöön. Järjestöön sitoutumisen arvioimiseksi tässä tutkielmassa hyödynnettiin Allenin & Meyerin kolmikomponenttimallia. (ks. luku 4.3). Nimensä mukaisesti se käsittää kolme komponenttia, joilla pyritään ymmärtämään yksilön sitoutumista organisaation: 1. affektiivinen, 2. normatiivinen ja 3. jatkuvuussitoutuminen. Haastatteluvastausten perusteella on todettu, että Muvennassa toimineet vapaaehtoistyöntekijät olivat sitoutuneita organisaation (NMF) niin affektiivisella, normatiivisella kuin jatkuvuussitoutumisella.

Haastateltujen kohdalla esiintyy elementtejä kaikista kolmesta sitoutumisen komponenteista samanaikaisesti, affektiivinen, normatiivinen ja jatkuvuussitoutuminen. Se missä määrin nämä tekijät ilmentyvät ja vaikuttavat sitoutumiseen on vaikeasti todennettavissa suoritettujen haastattelujen perusteella.

(3). Haasteet vapaaehtoistyössä. Haastateltavien mukaan Toiminta on ollut pääosin mielekäs ja hyödyllinen, mutta se sisälsi myös haasteita. Useampi haastateltava kertoi jopa harkinneensa joskus lopettamista, kun toiminta tuntui raskaalta. Haasteita koettiin erityisesti järjestön hallinnollisissa tehtävissä (kirjanpidossa ja raporttien sekä hakemusten kirjoittamisessa). Työtehtävät koettiin kasaantuvan muutamien henkilöiden harteille. Oma henkilökohtainen elämä, työ- tai kouluasioiden tasapainottaminen vapaaehtoistyön kanssa koettiin joskus haastavaksi. Ison ja merkittävän hankkeen (Muvenna) hallinnointi koettiin haastavana osaksi koska se jäi ainoastaan muutaman henkilön vastuuksi ja osaksi koska palkkatyö on uutta tai vierasta järjestössä. Toimintaa on pääosin totuttu järjestämään vapaaehtoisvoimin. Suhtautuminen palkattuihin työntekijöihin, heidän työtehtävien määrittely ja työn seuranta olivat järjestössä uuden oppimisen paikka.

Vapaaehtoistyön tulevaisuuden haasteisiin liittyen haastateltavien vastaukset olivat yllättävän samalinjaiset. Haasteet koettiin tulevaisuudessa liittyvän (1) järjestötoiminnan rahoitukseen, (2) nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden muuttuviin asenteisiin vapaaehtoistyöhön ja (3) henkilöresurssien riittämättömyyteen.

Mikäli tulevaisuuteen liittyvä trendi, jonka mukaan nuoret eivät halua sitoutua vapaaehtoistyöhön pitää paikkaansa niin kuin haastateltavat vahvistivat, olemme lähitulevaisuudessa tilanteessa, jossa vapaaehtoisille on tarjottava melkoisen houkuttelevia kannustimia sitoutuakseen palvelemaan kolmannella sektorilla. Lisäksi kolmannelta sektorilta ei tulisi odottaa täysin ilmaista työtä tai palvelua. Kolmannen sektorin järjestöille tulisi taata riittävä rahoitus palkkatyön mahdollistamiseksi vapaaehtoistyön ohella. Pihlaja (2010) kiteytti tämä seuraavasti:

*”Mikäli kolmannen sektorin odotetaan osallistuvan sellaisten palvelujen tuottamiseen, jotka edellyttävät sitoutumista, säännöllisyyttä ja pitkäjänteisyyttä, ei tällaisia tehtäviä voida edellyttää hoidettavaksi järjestöissä vapaaehtoisvoimin, ilman korvausta. Tällaisten tehtävien hoitamiseen tarvitaan palkattuja työntekijöitä myös järjestöissä.” - Pihlaja 2010.*

## 7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tasoa, luotettavuutta ja johtopäätösten pätevyyttä tulee arvioida osana tutkimusprosessia. Eräs tapa kohottaa tutkimuksen luotettavuutta on käyttää tutkimuksessa erilaisia aineistotyyppisiä, teorioita, näkökulmia tai analyysimenetelmiä. Tätä kutsutaan triangulaatioksi. Tutkimuksen triangulaatiolla pyritään osoittamaan, että saatu tutkimustulos ei ole sattumanvarainen ja samaan tulokseen voidaan päätyä erilaisilla lähestymistavoilla. Triangulaation idea soveltuu paremmin joihinkin tutkimuksiin kuin toisiin. Niissä laadullisissa tutkimusmenetelmissä, jotka korostavat subjektin merkitystä tulkinnallisten tulosten tuottamisessa, idea triangulaatiosta ei ole samalla tavalla relevantti. (Anttila, 2000.)

Tämän tutkielman osalta haastateltavat ovat henkilöinä eritaustaisia, mutta tutkimusaiheen kannalta sopivia haastateltaviksi. Tutkielmassa on käytetty erilaisia teorioita ja niitä on vertailtu toisiinsa niin teoreettisessa viitekehyksessä kuin haastateltavien vastausten analysoinnissa ja johtopäätöksissä. Tutkielmassa on esitetty erilaisia näkökulmia liittyen motiiveihin ja sitoutumiseen. Esimerkiksi henkilöiden sitoutumista on tarkasteltu sitoutumisena työtehtävään ja myös sitoutumisena organisaatioon. Tutkimuksen triangulaation elementtejä voidaan pitää olevan läsnä tässä tutkielmassa.

Kvantitatiivisen tutkimuksen pätevyuden ja luotettavuuden arvioimiseen käytetään yleensä reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan analyysin johdonmukaisuutta ja mittaustulosten toistettavuutta. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa aineiston analyysimittarit ovat päteviä. Toisin sanoen ne mittaavat sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan soveltaa reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä vain tietyin osin, sillä ne tosiaan soveltuvat paremmin kvantitatiivisiin tutkimuksiin. (Anttila, 2000.)

Laadullisessa tutkimuksessa puolestaan tutkimuksen uskottavuus ja luotettavuus ovat avain asemassa. Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät esimerkiksi saa olla sattumanvaraisia ja tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä on voitava tutkia sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia. Lisäksi käytettyjen käsitteiden on oltava relevantteja ja sovittava tutkimusongelman ja aineiston sisältöihin. Luotettavuutta voidaan arvioida laadullisessa tutkimuksessa monin tavoin. Yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä näkökulma on yleistettävyyys tai siirrettävyyys. Eli voidaanko tutkimuksen yleistää tai siirtää myös muihin kohteisiin tai tilanteisiin. (Anttila, 2000.)

Haastateltavien määrä oli suhteellisen pieni tässä tutkielmassa, mutta saatu tieto on kuitenkin laadukas. Haastateltavien pieni määrä selittyy sillä, että Muvenna -hankkeen aihe ja toiminta ovat luonteeltaan sensitiivisiä. Väkivaltaisen radikalisoitumisen ennaltaehkäiseminen on toimintana luottamuksellinen ja siksi mukana ei ollut paljon vapaaehtoisia. Toimintaan kuului toimiminen radikalisoitumisen riskiryhmään kuuluvien nuorten

kanssa. Henkilöt, joita haastateltiin toimivat pitkään vapaaehtoisina järjestössä. He kaikki toimivat nuorina vapaaehtoisina Muvenna -hankkeessa. Tämä on ollut oleellinen seikka tässä tutkielmassa, sillä se toteutettiin tapaustutkimuksena. Tarkastelun kohteena oli Muvenna -hankkeen parissa toimineiden vapaaehtoisten motiivit ja sitoutuminen. Saadun tutkimustiedon laatu korostuu myös tutkimusaiheen selkeän rajauksen myötä.

Ihmisiä tutkivat tutkimukset ovat yleensä haastavia, koska Ihmisten toiminta, yhteiskunta ja kulttuuri ovat monitasoisia ja usein hyvin monimutkaisia asioita. Yksittäisessä tutkimuksessa ei voida tavoittaa niitä kaikessa rikkaudessaan. Tästä syystä tutkimukset ovat useimmiten vain rajallinen näkökulma tai tulkinta tutkittuun asiaan. (Vuori 2021.) Tässä tutkielmassa esitetyt johtopäätökset ovat osaltaan vain tulkinta todellisuudesta ja siksi ne ovat myös avoimia arvostelulle.

Yhtenä filosofian osa-alueena etiikka tutkii käsityksiä oikeasta, väärästä, hyvästä ja pahasta sekä moraalisesta toiminnasta. Tutkimusmaailmassa eettisyydestä on kyse niistä toimintatavoista, joita tutkijan tulee noudattaa tuottaakseen pätevää tietoa ja kohdellakseen tutkimiansa ihmisiä arvokkaasti ja oikeudenmukaisesti (Vuori 2021). Laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset tulee ottaa huomioon tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Eettisyydestä on vaikea tuottaa kaikkiin tilanteisiin pätevää ohjetta, mikä osaltaan vaikeuttaa eettisyyden arvioimista. Tutkijat kohtaavat joskus hyvin haastavia eettisiä kysymyksiä tutkimusten aikana. Ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa eettisyys on konkreettista ja tärkeää. Käytännössä eettiset kysymykset arvioidaan tilanteissa, joissa tutkitavat kohdataan esimerkiksi haastattelun aikana. Myös tutkimuksen loppuvaiheessa kirjoitettaessa haastateltavia koskevia tutkimustuloksia on arvioitava eettisiä kysymyksiä. (Guillemin & Gillam, 2004.)

Yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti tutkimuksessa tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia. Hyvin merkittävä yleinen eettinen periaate on myös välttää aiheuttamasta tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille ja muille tutkimuskohteille aiheutuvia merkittäviä riskejä, vahinkoja ja haittoja.

Mahdollisista haitoista ja riskeistä on kerrottava tutkimuskohteille etukäteen. Vahingon välttämisen lähtökohta on tutkittavien ihmisarvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu. (Vuori, 2021.)

Haastateltaville kerrottiin etukäteen tutkielman aiheesta ja sen tavoitteesta. Muvenna -hankkeen sensitiivisestä työstä johtuen haastateltavien kanssa sovittiin, että haastattelut suoritetaan anonyymeinä. Anonyymisyys lisää avoimuutta ja luotettavuutta. Anonyymisyyden myötä voidaan myös ehkäistä asioiden henkilökohtaistumista. Haastateltavat saattavat miettiä tarkasti mitä kertovat ja mitä jättävät kertomatta välttääkseen esimerkiksi muiden tuomiota.

Tässä tutkimuksessa sitouduttiin noudattamaan voimassa olevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön (mm. salassapitosäännökset) liittyviä ohjeita. Tutkielmassa noudatettiin hyvää tieteellistä ja eettistä käytäntöä ja huolehdittiin, että tutkittavat tietävät. (ks. Liite 2. Tutkimuslupahakemus). Tutkimukseen osallistuneille ei aiheutunut kustannuksia tai negatiivisia seuraamuksia tutkimukseen osallistumisesta. Kaikki haastateltavat esiintyivät tutkimuksessa anonyymisti. Anonyymisyys kunnioitettiin ja sitä otettiin huomioon mm. sitaattien yhteydessä.

Haastateltavien kanssa allekirjoitettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta, jossa heille selvitettiin tutkimuksen taustaa ja tarkoitusta, sekä mitä osallistuminen tarkoittaa konkreettisesti.

## **7.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet**

Tutkielman aihe on tärkeä, kiinnostava ja ajankohtainen. Kolmannen sektorin järjestöjen toiminta ja niiden tarjoamat palvelut eroavat julkisen sektorin ja yritysten palveluista olennaisesti aatteellisuuden ja yleishyödyllisyyden takia. Kolmannella sektorilla tehdään

yhteiskunnallisesti merkittävää työtä niin vapaaehtoisvoimin kuin palkkatyönä. Yhteiskunnallisen muutoksen, niukkenevien resurssien ja uudistusten (mm. sote-uudistus) myötä kolmannen sektorin järjestöt ja niissä toimivat henkilöt kohtaavat monia haasteita.

Esimerkiksi managerialistinen ja yrittäjyyden eetokset sekä lisääntyvät kumppanuussuhteet ovat vuosien aikana vähitellen muokanneet kolmatta sektoria. Viime vuosina on alettu puhumaan uudesta kolmannesta sektorista (UKS) erottaen sitä perinteisestä kolmannesta sektorista. Uudessa kolmannessa sektorissa korostuvat entistä enemmän liiketoiminnallisuus ja palvelukeskeisyys. Uudella kolmannella sektorilla viitataan uusiin rakenteellisiin muutoksiin kolmannen sektorin toimijoiden roolissa, asemassa ja luonteessa. Uusi kolmas sektori ei toimi enää pelkästään intressiryhmien edustajana, vaan yleisempänä palvelujen tarjoajana. (ks. luku 2.1 kolmas sektori palvelun tarjoajana)

Näiden teemojen innoittamana tämä tutkielma sai alkunsa. Tutkielma on kuitenkin rajattu tapaustutkimus, jossa perehdyttiin Muvenna-hankkeessa tehtyyn vapaaehtoistyöhön. Jatkotutkimusmahdollisuuksia liittyen vapaaehtoiseen työhön on rajattomasti. Tilaa on niin laajoille tutkimuksille kuin suppeammille tapaustutkimuksille. Tämän tutkielman osalta olisi mielenkiintoista tutkia miten voitaisiin ratkaista järjestöissä koettuja haasteita, kuten kuormittavat hallinnolliset tehtävät sekä palkkatyön hallinnoinnin ja seurannan haasteet. Lisäksi vapaaehtoistyön tulevaisuuteen liittyvät haasteet ovat tärkeitä ja mielenkiintoisia tutkimusaiheita: (1) järjestötoiminnan rahoitus ja varainkeruu (2) nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden muuttuvat asenteet vapaaehtoistyötä kohtaan ja (3) henkilöresurssien niukkuuden haasteet.



## Lähteet

- Ascoli, U. & Cnaan R.A. (1997). Volunteering for Human Service Provisions: Lessons from Italy and the U.S.A. *Social Indicators Research* 40:3, 299–327. Haettu 7.10.2021 osoitteesta <https://link-springer-com.proxy.uwasa.fi/article/10.1023/A:1006876528133>
- Anttila, Pirkko. (2000). Tutkimisen taito ja tiedon hankinta: taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Hamina: Akatiimi.
- Auvinen Terhi, Määttä Anne, Rantamäki Petra & Hauta-aho Hanna. (2021). Järjestöt ja tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus, Selvitys sujuvien ja asiakaslähtöisten yhteistyöprosessien rakentamiseksi Alustapalvelu Sociala Oy. Haettu 26.9.2021 osoitteesta [https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2021/04/Ja%CC%88rjesto%CC%88t-ja-tulevaisuuden-sotekeskus\\_selvitys\\_2021.pdf](https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2021/04/Ja%CC%88rjesto%CC%88t-ja-tulevaisuuden-sotekeskus_selvitys_2021.pdf)
- Allen, John & Meyer Nathalie. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Bang, H. & Ross S. (2009). Volunteer motivation and satisfaction, *Journal of Venue and Event Management* 1(1), 61–77. Haettu 22.9.2021 <https://www.semanticscholar.org/paper/Volunteer-Motivation-and-Satisfaction-Bang-Ross/57bcd374bf289b02f99651d06adda4bdde4208f5>
- Bang, H., Won D. & Kim Y. (2009). Motivations, Commitment, and Intentions to Continue Volunteering for Sporting Events, *Event Management*, 13, 69–81. <https://doi.org/10.3727/152599509789686317>

Brax, Tuija. (2018). Järjestöjen rooli maakunta- ja sote-uudistuksessa. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3941-7>

Chinman, M. J. & Wandersman A. (1999). The benefits and costs of volunteering in community organizations: Review and practical implications. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 28, 46-64.

Clary E., Snyder M., Ridge R., Copeland J., Stukas A., Haugen J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 74(6), 1516-1530.

Clary, E. G., & Snyder M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.  
Haettu 8.10.2021 osoitteesta  
[https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/S15327965PLI1104\\_01?need-Access=true](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/S15327965PLI1104_01?need-Access=true)

Eccles, J. & Barber B. L. (1999). Student council, volunteering, basketball, or marching band: What kind of extracurricular involvement matters? *Journal of Adolescent Research* 14. <https://doi.org/10.1177/0743558499141003>

Eskola, Antti. (2001). Vapaaehtoistyö Auttamisena Ja Oppimisena. *Yhteiskuntapolitiikka* 66:1) Haettu 1.10.2021 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100687/011eskola.pdf?sequen>

- Eskola, Antti & Kurki Leena. (2001). *Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena*. Tampere: Vastapaino.
- Grube, J. A. & Piliavin J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1108-1119.
- Guillemin, Marilys & Lynn Gillam. (2004). Ethics, Reflexivity, and "Ethically Important Moments" in Research. *Qualitative Inquiry* 10:2, 261–280.  
<https://doi.org/10.1177/1077800403262360>
- Güntert S., Neufeind M. & Wehner, T. (2014). Motives for Event Volunteering: Extending the Functional Approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1–22.  
<https://doi.org/10.1177/0899764014527797>
- Günther, Kirsi & Hasanen Kirsi (2021). Johdanto: Tutkimuksen kulku. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. [Viitattu 25.11.2021.]
- Heimonen, Päivi. (2019). Järjestöt, muutos ja johtajuus: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan ja johtajuuden rakentuminen yhteiskunnallisten muutosten keskellä. Tampereen yliopiston väitöskirjat 119. Tampereen yliopisto.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1223-7>
- Herrala, Helinä, Kahrola Tytti & Sandström Marita. (2009). *Psykofyysinen ihminen*. Helsinki: WSOY
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme Helena. (2011). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula. (2004). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme Helena. (1988). Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistonpaino.

Juhila, Kirsi. (2021). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>>. [Viitattu 25.11.2021.]

Kaila, K. (2014). Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä -hanke. Haettu 4.10.2021 osoitteesta [https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut\\_vapaaehtoistoiminta\\_opas\\_VETY\\_0514web.pdf](https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf)

Kansalaisareena Ry. (2020). Aloittavan vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin opas. Haettu 6.10.2021 soitteesta <https://kansalaisareena.fi/aineistoa/aloitavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/>

Kuuluvainen, Salla. (2015). Vapaaehtoistyön Johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF Ry.

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

Liikanen, Erkki, Hyssälä Liisa, Kivistö Kalevi, Soininvaara Osmo, Wideroos Ulla-Maj & Pekkarinen Teemu. (2021). Suomalainen rahapelijärjestelmä muutoksessa. Tulevaisuuden vaihtoehtoja. Valtioneuvoston julkaisu 2021:12. Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-832-1>

- Lind, Kimmo. (2020). Kenen äänellä, millä asialla? Sosiaali- ja terveystieteiden edustuksellisuus, toimintaympäristön muutokset ja operatiivisen johdon toimijuus. JYU dissertations 252. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71033>
- Lämsä, Anna-Maija & Taru Hautala. (2004). Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita 2004.
- Martela, Frank & Jarenko Karoliina. (2014). Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä ja innostus ja tuottavuus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuuden julkaisu 3/2014. Haettu 6.10.2021 osoitteesta [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf)
- Marjovuori, Ari. (2014). Vapaaehtoistyön ytimessä järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Haettu 22.9.2021 [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori\\_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf)
- Mayor, Päivi & Risku Marjo. (2015.) Opas yksilölliseen motivointiin – 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.
- Meyer, John & Allen, Nathalie. (1997) Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Mononen, Kaisa, Aarresola Outi, Sarkkinen Pasi, Finni Jarkko, Kalaja Sami, Härkönen Asko & Pirttimäki Mikko. (2014). Tavoitteena nuoren urheilijan hyvä päivä. Urheilijan polun valintavaiheen asiantuntijatyö. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU 2 Jyväskylän yliopisto, VALO ry, Suomen Olympiakomitea. Haettu 6.10.2021 osoitteesta <https://urheilututkimukset.fi/web/julkaisut/6938/>

Musick, A. & Wilson J. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.

Muvennan käsikirja. (2020). *Maahanmuuttaja- ja musliminuorten osallisuuden edistämisen väkivaltaisen ekstremismin ennaltaehkäisemiseksi*. Haettu 3.11.2021 osoitteesta [https://ankkuritoiminta.fi/documents/9123075/11195236/Muvenna\\_opas\\_ohjausrym%C3%A4lle.pdf/75b38e0d-1121-1a97-2dcf-d16ed46e5759/Muvenna\\_opas\\_ohjausrym%C3%A4lle.pdf?t=1618212147318](https://ankkuritoiminta.fi/documents/9123075/11195236/Muvenna_opas_ohjausrym%C3%A4lle.pdf/75b38e0d-1121-1a97-2dcf-d16ed46e5759/Muvenna_opas_ohjausrym%C3%A4lle.pdf?t=1618212147318)

Meyer, John & Allen Nathalie. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, SAGE Publications.

Nylund, Marianne & Yeung Anne Birgitta. (2005). *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino.

Pancer, S. M., & Cameron G. (1994). Resident participation in the Better Beginnings, Better Futures prevention project: Part 1. The impacts of involvement. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 13, 197-211

Pancer, S. M. & Pratt M. W. (1999). Social and family determinants of community service involvement in Canadian youth. In M. Yates & J. Youniss (Eds.), *Roots of civic identity: International perspectives on community service and activism in youth* (pp. 32-55). New York: Cambridge University Press.

Pestoff V, Brandsen T, & Verschuere B. (2012). *New Public Governance, the Third Sector and Co-Production*, Routledge.

- Pesonen, Juho, Holmberg Ida & Komppula Raija. (2016). Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiot ja sitoutuneisuus kulttuuritapahtumaan: Case Ilosaarirock. *Matkailututkimus* 12 : 1, 9–27. Haettu 20.9.2021 osoitteesta <https://elektra-helsinki.fi.proxy.uwasa.fi/se/m/1796-1300/12/1/vapaaeht.pdf>
- Pessi, A.B. & Oravasaari T. (2010). Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Raha-automaattiyhdistys. Haettu 7.10.2021 osoitteesta <https://researchportal.helsinki.fi/fi/publications/in-the-core-of-civic-organizational-action-a-study-on-voluntary-a>
- Pelastakaa lapset. (2020). Väkivaltainen ääriajattelu verkossa. Haettu 2.11.2021 osoitteesta <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/pelastakaalappset/main/2020/03/20155444/Vakivaltainen-aariajattelu-verkossa.pdf>
- Perttula, Jouni. (2013). Kolmas sektori turvallisuuden osatekijänä. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 107. Haettu 30.10.2021 osoitteesta <https://polamk.omapumu.com/product/kolmassektori>
- Pihlaja R. (2010). Kolmas sektori maaseutukunnissa. Helsingin yliopisto, Julkaisuja 19, Ruralia instituutti. Haettu 22.9.2021 osoitteesta <http://hdl.handle.net/10138/24564>
- Phillips, M. (1982). Motivation and expectation in successful volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 11 (1/2), 118-125. <https://doi.org/10.1177/089976408201100213>
- Pyykkönen, Miikka (2017). Uusi kolmas sektori. Haettu 18.10.2021 osoitteesta <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/uusi-kolmas-sektori> Luettu 4.11.207.

- Rochester, C., Paine A., Howlett S. & Zimmeck M. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Basingstone: Palgrave Macmillan.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78. <http://dx.doi.org.proxy.uwasa.fi/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saari, Tiina. (2014). *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9>
- Sannemann, Hanne, Roos Mervi & Suominen Tarja. (2020). *Terveysasemien omahoitajien organisaation sitoutumisen ja työpaikkakulttuurin yhteys*. *Hoitotiede* 2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202003272912>
- Sisäministeriön toimenpideohjelma. (2020). *Kansallinen väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennalta ehkäisyn toimenpideohjelma 2019–2023*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-311-8>
- Ståhle, Pirjo. (2014). *Innostunut yhteiskunta. "Innostus - Aineettoman pääoman tärkein elementti?"* Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu.
- Särkelä, Riitta. (2020). *Järjestöt palvelujen kehittäjinä. Järjestöjen palvelutuotanto -artikkelisarja*. SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. Haettu 18.10.2021 osoitteesta <https://www.soste.fi/kansalaisyhteiskunta/jarjestot-palvelujen-kehittajina/>
- Särkelä, Riitta. (2016). *Järjestöt julkisen kumppanista markkinoiden puristukseen: sosiaali- ja terveysjärjestöjen muutos sosiaalipalvelujen tuottajana vuosina 1990–2010*. Väitöskirja, Lapin yliopisto. Ensi- ja turvakotien liitto. Haettu 19.10.2021 osoitteesta [https://issuu.com/ensi-jaturvakotienliitto/docs/j\\_\\_rjest\\_\\_t\\_julkisen\\_kumppanista\\_ma](https://issuu.com/ensi-jaturvakotienliitto/docs/j__rjest__t_julkisen_kumppanista_ma)



Saukkonen, Pasi. (2013). Kolmas Sektori – Vanha Ja Uusi. *Kansalaisyhteiskunta* 1 (2013), 6–31. Haettu 1.10.2021 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51437/KY2013-1artsaukkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Selander, Kirsikka. (2018). Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä. *Jyväskylän yliopisto*. haettu 25.10.2021 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59451>

Shye, S. (2009). The Motivation to Volunteer: A Systemic Quality of Life Theory. *Social Indicators Research* 98:2, 183–200.

Synder, M., & Omoto A. M. (1992). Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *Helping and being helped: Naturalistic studies* (pp. 213–239). Sage Publications, Inc.

Taylor, Trevor & Mark Pancer. (2007). Community Service Experiences and Commitment to Volunteering *Journal of applied social psychology* 2007-02, Vol.37 (2), p.320-345. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/j.0021-9029.2007.00162.x>

Turunen, Teemu. (2012). Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. *Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu* 2012:4. Helsinki: Helsingin yliopisto. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.3844.0800>

Tenhunen, Tuomo & Porkka Sivi-Tuuli. (2017). *Vapaaehtoistyön työnohjauksen ytimessä*. Helsinki, Suomen mielenterveysseura.

Väkivaltaisen ekstremismin. (2020). Arvio väkivaltaisen ekstremismin tilanteesta Suomessa vuonna 2019 ja kehityksen suunta. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-621-8>

Vuori, Jaana. (2021). Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. [Viitattu 25.11.2021.]

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

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

Wilson, John. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>

Willberg, Elina. (2015). Sitran selvityksiä, 93. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Haettu 22.9.2021 osoitteesta <https://media.sitra.fi/2017/02/27174908/Selvityksia93-2.pdf>

## Liitteet

### Liite 1. Teemahaastattelukysymykset

Haastattelun kysymyksissä hyödynnetään avoimia kysymyksiä, joilla pyritään saamaan tietoa aiheesta tai ilmiöstä haastattelevalta omin sanoin. Tarkoituksena on välttää johdattelevia kysymyksiä. Haastattelu etenee teemoittain neljän teeman parissa. Jokaisen teeman alussa on avoin kysymys, johon haastateltava saa vastata vapaasti ilman keskeyttämistä (vapaa kerronta). Tämän jälkeen siirrytään muihin kysymyksiin keskustelunomaisesti.

#### 1. Taustatiedot

Kertoisitko hieman tarkemmin itsestäsi ja sinun taustastasi vapaaehtoistyössä?

- Ikä,
- Minkä ikäisenä aloit tekemään vapaaehtoistyötä?
- kuinka monessa kolmannen sektorin organisaation toiminnassa olet mukana vapaaehtoisena?
- Teetkö lisäksi palkkatyötä tai opiskeletko?
- Kuinka paljon (arvio) käytät aikaa vapaaehtoistyöhön kuukausi/ viikkotasolla?
- Minkälaisia nuoria Muvenna -hanke erityisesti palvelee ja millä tavoin pidät hankkeen tekemää työtä tärkeänä?

#### 1. Motiivit vapaaehtoistyöhön

Miten liityit Muvennan toimintaan vapaaehtoisena? -mitä sinulla oli mielessä, kerro vapaasti odotuksistasi työskentelystä hankkeen parissa.

1. Voisitko luetella mitkä olivat mielestäsi sinun motiivisi liittyä vapaaehtoiseksi Muvennan toimintaan?
2. Jos asettaisit kertomasi motiivit tärkeys järjestykseen mitkä olisivat ensimmäiset 3 motiivia?
3. Kerro esimerkkejä sellaisista tilanteista tai seikoista, joita pidät erityisen palkitsevina.
4. Oliko vapaaehtoistoiminnan aikana hetkiä, jolloin vapaaehtoistyö tuntui raskaalta tai joissa harkitsit lopettamista? – mistä syystä, mihin liittyivät?

5. miten arvioit jännityksen elementtiä (seikkailun halua) yhtenä motiivina tarjoutua vapaaehtoiseksi Muvenna hankkeessa?
6. Mitkä asiat motivoisivat sinua jatkamaan toimintaa Muvennan tyyppisessä hankkeessa tulevaisuudessa?

## 2. Sitoutuminen vapaaehtoistyöhön

Olit hankkeen toiminnassa mukana melkein alusta asti, mitkä seikat saivat sinut jatkamaan toiminnassa tai sitoutumaan vapaaehtoisena?

1. Mihin olet sitoutunut toiminnassa? Mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseesi?
2. Oliko sinun kohdallasi henkilöitä tai tahoja, jotka vaikuttivat siihen, että liityit vapaaehtoiseen toimintaan yleisesti, entä Muvennaan erityisesti?
3. Miten korkea kynnyks sinulla olisi ollut lopettaa toiminta vapaaehtoisena?
4. Kuvittele, että olisit lopettanut toimintaa Muvennassa, mikä olisi mahdollisesti päällimmäisenä syynä?
5. Miten koet hyötyneesi vapaaehtoisena toimimisesta Muvennassa?
6. Liittykö vapaaehtoistyöhön jotain hyötyjä tai päämääriä, joiden vuoksi olit vahvemmin sitoutunut toimintaan?
7. Käydään läpi kertomasi vapaaehtoistoimintaan liittymisen motiivit ja siihen sitoutumisen syyt, miten arvioit niiden merkitystä, vaikutuksia ja muutosta aikasidonnaisesti ennen hankkeen alkua, hankkeen aikana entä hankkeen lopussa?

Affektiivinen, normatiivinen ja jatkuvuussitoutuminen

8. Miten tärkeää NMF:n (organisaation) jäsenyys on sinulle?
9. Koetko että sinun tulisi auttaa järjestöä sen kohtaamien haasteiden kanssa?
10. Koetko että vapaaehtoistyö juuri tässä organisaatiossa on sinulle henkilökohtainen merkitys? kerro millä tavoin?
11. Miten NMF:n arvot näkyvät omassa vapaaehtoistyössäsi?
12. Oletko osallistunut järjestön tarjoamiin koulutuksiin tai seminaareihin, joiden tarkoitus on kehittää sinun taitojasi ja osaamistasi? -miten arvioit taitojesi kehittymisen suhdetta sitoutumiseen vapaaehtoistoimintaan?
13. Onko olemassa sinulle tärkeitä asioita, joita menettäisit jos lopettaisit toimintaa vapaaehtoistyöntekijänä.
14. Tunnetko jonkinlaista velvollisuutta pysyä vapaaehtoistoiminnan parissa tässä organisaatiossa niin että lähteminen ei tuntuisi oikealta?

### 3. Vapaaehtoistyö yleisesti nuoren näkökulmasta

Voisitko kertoa, miten tärkeänä pidät nuorten tekemää vapaaehtoistyötä ja miksi?

1. Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden näkymiin liittyy ajatus, jonka mukaan vapaaehtoistyöhön ei enää sitouduta kuten aikaisemmin ja vapaaehtoistyötä tehtäisiin satunnaisemmin. Koetko itse tämän tyyppistä suuntausta?
2. Mitkä syyt vaikuttavat mielestäsi tähän trendiin, jossa suositaan lyhyt aikaisia projekteja?
3. Mitkä ovat mielestäsi vapaaehtoistyön haasteet tällä hetkellä? Entä tulevaisuudessa?

## Liite 2. Tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupahakemus, 27.11.2021

Opiskelen Vaasan yliopistossa pääaineena julkisjohtaminen. Otan teihin yhteyttä koskien minun pro gradu -opinnäytetyötä. Haen teiltä tutkimuslupaa opinnäytetyön tekemiseen. Tutkimuksen aiheena on sitoutuminen ja motiivit vapaaehtoistyössä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää:

1. Mitkä tekijät vaikuttivat Muvenna -hankkeen vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumiseen ja mitkä olivat vapaaehtoisuuden motiivit?
2. Mitkä ovat vapaaehtoistyön haasteet? (nuorten vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta).

Tutkimuksella pyrin saamaan tietoa, jota voidaan hyödyntää vapaaehtoisen nuorisotyön hankkeissa. Tutkimus toteutuu tapaustutkimuksena (eng. *case study*), jossa tutkimuskohteena on Muvenna -hankkeessa toimineet nuoret vapaaehtoistyöntekijät. Aineisto koostuu teorian lisäksi seitsemästä teemahaastattelusta. Tutkimuksen on tarkoitus valmistua kevään alkupuolella 2022.

Tutkijana sitoudun noudattamaan voimassa olevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön (mm. salassapitosäännökset) liittyviä ohjeita. Tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä ja eettistä käytäntöä. Huolehdin, että tutkittavat tietävät oikeutensa ja että he ymmärtävät tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista. Osallistuville ei aiheudu kustannuksia tai negatiivisia seuraamuksia tutkimukseen osallistumisesta. Heillä on myös oikeus vetäytyä tutkimuksesta milloin tahansa.

Annan mielelläni tutkimuksesta myös lisätietoja, yhteystiedot alla.

Yassine Yousfi  
puhelinnumero (tieto poistettu)  
sähköpostiosoite (tieto poistettu)  
Tutkimuksen ohjaaja  
Kirsi Lehto  
sähköpostiosoite (tieto poistettu)