



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Vaikuttava harrastaminen

## Mikä motivoi partionjohtajia vapaaehtoistyössä

Katri Hietanen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Vaikuttava harrastaminen  
Mikä motivoi partionjohtajia vapaaehtoistyössä**

Katri Hietanen  
Yrityksen kasvuun johtaminen  
Opinnäytetyö, YAMK  
Toukokuu, 2019

Katri Hietanen

**Vaikuttava harrastaminen**  
**Mikä motivoi partionjohtajia vapaaehtoistyössä**

Vuosi 2019 Sivumäärä 86

---

Kansalaisareenan 2015 teettämän tutkimuksen mukaan joka kolmas suomalainen ilmoittaa tekevänsä vapaaehtoistyötä. Monet harrastusmahdollisuudet pyörivät vapaaehtoisten varassa ja vapaaehtoisuus tuo harrastukset taloudellisesti mahdollisiksi monelle lapselle ja nuorelle. Tämä opinnäytetyö keskittyy tutkimaan mitkä seikat saavat vapaaehtoiset lupautumaan ja pysymään tehtävissään ja kehittämään lippukunnan toimintaa saatujen tulosten perusteella. Kohderyhmänä on yhden partiolippukunnan vapaaehtoiset johtajat. Tutkimuksen tulokset palvelevat kohdelippukuntaa, mutta tulokset ovat sovellettavissa myös muihin lippukuntiin ja vapaaehtoistyön varassa toimiviin harrastusjärjestöihin.

Opinnäytetyön tietoperustana toimii aiempi tutkimus vapaaehtoistyöstä ja motivaatiotekijöistä. Vapaaehtoistyöllä on monia muotoja ja työhön käytettävän ajan määrä vaihtelee tehtävän ja tekijän oman elämäntilanteen mukaan. Vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys ei rajaudu vain tehdyn ilmaistyön taloudelliseen merkitykseen, vaikka tämäkin puoli on merkittävä. Vapaaehtoistyö antaa paljon myös tekijälleen ja luo siten myös sosiaalista hyvää oloa. Harrastukseen liittyvä vapaaehtoistyö ei aina henkilön mielessä eriydy selvästi vapaaehtoistyön ja harrastamisen välillä. Vapaaehtoistyön käsitteleminen auttamistyyppinä ja auttamishalun motivoimana toimintana toisi asiasta esille vasta hyvin kapean näkymän. Kerätyn aineiston ja aiempien tutkimusten tarkastelun myötä muodostettiin käsite vaikuttava harrastaminen, joka terminä kuvaa juuri harrastustoimintaan liittyvää vapaaehtoistyötä.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena kolmessa syklissä ja aineisto kerättiin monimenetelmäisesti. Kahdenkeskiset teemahaastattelut muodostivat ensimmäisen syklin ja yhdessä toisen syklin lomakekyselyn kanssa ne muodostivat aineiston keruun kartoittavan vaiheen. Kolmannen syklin aikana järjestetty työpaja toimi sekä aineistonkeruun syventävänä vaiheena että kartoittavan vaiheen tulosten perusteella toteutettuna toiminnan kehitysvaiheena. Aineiston keruu eri menetelmillä samalta kohderyhmältä osoitti, miten suuri merkitys menetelmän valinnalla on saatuihin vastauksiin. Tutkimuksen monimenetelmäisyys auttoi varmistamaan, että erilaiset ihmiset ja mielipiteet tulivat kuulluiksi.

Tuloksissa nousi esiin yhteisöllisyyden kokemuksen merkitys vapaaehtoistyöntekijän motivaatiolle. Yhteisöön kuuluminen merkitsee muun muassa hyväksytyksi tulemistä ja vaikuttamismahdollisuuksia. Vapaaehtoiselle kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista on kriittisen tärkeä tekijä tehtävään sitoutumiseen ja tehtävään palaamisen kannalta. Tämä opinnäytetyö tuotti sekä käytännön kehitysehdotuksia kohdelippukunnalle että syvällisempää ymmärrystä erilaisten motivaatiotekijöiden vaikutuksista vapaaehtoistyössä. Motivaatio vaikuttaa henkilön sitoutumiseen, mutta myös esimerkiksi siihen, millaista tukea tai vaihtoehtoisesti toiminnan vapautta kukin henkilö tarvitsee taustayhteisöltään. Partion vapaaehtoistyö tarjoaa merkityksellistä tekemistä vapaaehtoiselle itselleen ja motivoitunut vapaaehtoinen sitoutuu parhaimmillaan pitkäaikaisesti tehtäväänsä, jolloin on mahdollista tarjota turvallinen pysyvä aikuiskontakti lapselle tai nuorelle.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, motivaatiotekijät, partio, serious leisure, työn merkityksellisyys

Katri Hietanen

**Leisure with Influence**  
**How do Scout Leaders get motivated to Volunteer?**

Year	2019	Pages	86
------	------	-------	----

---

According to a research commissioned by Kansalaisareena in 2015 a third of Finnish people declare they do volunteer work. Many recreational activities are run by volunteers and volunteerism makes the activities economically feasible for many children and youngsters. This thesis focuses to study which circumstances make volunteers sign up and stay in their duties and to develop the Scout Group activities based on the results obtained. The target group is the volunteer leaders of a local Scout Group. The results of the research serve the target Scout Group, but are also applicable to other Scout Groups and other volunteer dependent recreational organisations.

The information basis for the thesis is previous research on volunteerism and motivational factors. Volunteerism has many faces and the amount of time put into volunteer work varies depending on the duty and on the circumstances in the life of the volunteer. The societal significance of volunteer work is not limited only to the economical impact, although this aspect is significant, as well. Volunteerism gives a great deal to the volunteer and thus also creates social wellbeing. Volunteer work related to a recreational activity or a hobby is not always clearly defined belonging either to volunteer work or to a hobby by the actor. By treating volunteer work analogous to helping others and driven by the motivation to help others would bring out only a narrow view of the whole field of volunteerism. Through this research and the analysis of the results a new concept was formed called Leisure with influence. As a term it depicts volunteerism in recreational activities more precisely.

The thesis was implemented as an action research including three cycles. The material was collected through multiple methods. The one-on-one thematic interviews formed the first cycle and together with the second cycle's form questionnaire they combined the mapping phase of the data collection. The workshop, organized during the third cycle, served both as an advanced stage of data collection and as a development phase based on the results of the mapping phase. Collecting data via multiple methods from the target group made clear how much the method selection bears significance on the results. Having multiple methods in the research helped ensure different kind of personalities and different opinions were heard.

The significance of a sense of community for the motivation of a volunteer was brought up in the results. Being part of a community denotes for example being accepted and being able to have an effect. The experience of one's capability to affect and to choose freely is critically important to committing to a duty and to returning to a duty. This thesis produced both practical improvement suggestions to the target Scout Group and deeper understanding of the effects of motivational factors to volunteer work. Motivation has an effect on how well a person is committed to a duty and also to what kind of support or level of freedom each person needs from their supporting community. In Scouting a volunteer is offered meaningful work and a motivated volunteer is, in the best case, committed to their work for a long term, which in turn enables a safe, permanent adult contact for a child or a youngster.

Keywords: volunteerism, motivations, scouting, serious leisure, meaningful work

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	7
1.2	Raportin rakenne.....	9
2	Partiotoiminnan keskeiset käsitteet .....	9
2.1	Partiotoiminnan taustaa .....	9
2.2	Partiomenetelmä.....	11
2.3	Vapaaehtoistyö partionjohtajana .....	13
2.4	Yhteisöllisyys.....	14
3	Vapaaehtoistyö .....	15
3.1	Vapaaehtoistyön määritelmä .....	16
3.2	Vaikuttava harrastaminen - partio vapaa-ajanvieton muotona.....	17
3.3	Vapaaehtoistoiminnan organisointi .....	18
3.4	Vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys .....	20
3.5	Vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutuminen.....	21
3.5.1	Sitouttavat tekijät .....	22
3.5.2	Kaksi kolmesta ei tee vapaaehtoistyötä.....	23
3.6	Vapaaehtoistyön ongelmat .....	24
4	Motivaation ymmärtäminen .....	26
4.1	Motivaatioteoriat.....	26
4.2	Motivaatiolla johtaminen.....	29
4.3	Yhteenveto: vapaaehtoistyön motivaatioteoriat tässä opinnäytetyössä .....	30
5	Menetelmä.....	32
5.1	Metodologian teoreettinen kuvaus.....	33
5.2	Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut.....	35
5.3	Toimintatutkimuksen vaiheet opinnäytetyössä .....	37
5.4	Aineiston analyysin menetelmät .....	38
5.4.1	Kartoittavan vaiheen analyysimenetelmät .....	38
5.4.2	Luokittelu koko aineiston analyysimenetelmänä .....	40
5.5	Luotettavuusarviointi.....	41
6	Aineiston keruun menetelmät ja toteutus .....	42
6.1	Aineiston keruun kartoittava vaihe .....	43
6.1.1	Teemahaastattelu.....	43
6.1.2	Lomakekysely .....	47
6.1.3	Muut aineistonkeruun menetelmät .....	48
6.2	Aineiston keruun syventävä osa: yhteiskehittämisen työpaja.....	48
6.2.1	6-3-5 menetelmä.....	50

6.2.2	Me-we-us menetelmä.....	53
6.2.3	Yhteenveto työpajasta .....	54
7	Aineiston analyysi ja tulokset .....	55
7.1	Haastattelun analyysi .....	56
7.1.1	Aineiston ryhmittelystä luokitteluun .....	56
7.1.2	Haastattelun analyysi motivaation näkökulmasta .....	60
7.2	Kyselylomakkeen tulosten analysointi.....	61
7.3	Työpaja .....	62
7.3.1	6-3-5 menetelmän analyysi.....	62
7.3.2	Me-we-us aineiston analyysi.....	65
7.4	Tulokset.....	66
8	Loppupohdinta ja tulosten käyttöönotto.....	71
8.1	Tulosten käyttöönotto lippukunnassa .....	72
8.2	Opinnäytetyön tulosten hyödynnettävyys jatkossa .....	73

## 1 Johdanto

Kansalaisareenan teettämän tutkimuksen mukaan joka kolmas suomalainen ilmoittaa tekevänsä vapaaehtoistyötä (Kansalaisareena 2015). Miksi niin moni tekee vapaa-ajallaan vapaaehtoisesti työtä muiden hyväksi? Mikä motivoi heitä jatkamaan tehtävissään?

Vapaaehtoistyönä tehtävän työmäärän sekä ajallinen että taloudellinen laajuus tekevät vapaaehtoistyöstä kiinnostavan tutkimuskohteen. Kansalaisareenan (2015) tutkimuksen mukaan 32,5 % yli 15-vuotiaista suomalaisista tekee jotain vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä löytyy kansainvälistä tutkimusta, erityisesti Yhdysvalloista, jossa vapaaehtoistyön rooli on ollut jo kauan osa yhteiskunnan toimintarakennetta. Toisaalta tilastoiden mukaan Yhdysvalloissa noin 25 % yli 16-vuotiaista on mukana jossain vapaaehtoistyön muodossa (Bureau of Labour Statistics), mikä olisi alhaisempi taso kuin Kansalaisareenan tutkimus Suomesta. Mittaustapojen erot huomioiden voidaan kuitenkin sanoa, että noin kolmannes väestöstä tekee vapaaehtoistyötä sekä Suomessa että Yhdysvalloissa. Omoto ja Packard (2016, 1) mainitsevat tutkimuksensa alkuteksteissä tilastot, joiden mukaan Yhdysvallat, Kanada ja Pohjoismaat ovat kansainvälisiä kärkimaita vapaaehtoistyön tekemisessä.

Vapaaehtoistyö eroaa harrastuksista ja tapahtumiin osallistumisesta siinä, ettei sen tarkoituksena ole vain saada itselle elämyksiä tai suoraa hyötyä, vaan vaikuttaa omalla toiminnallaan esimerkiksi johonkin yhteiskunnalliseen asiaan. Vapaaehtoistyö tapahtuu yleensä osana jonkin järjestön toimintaa ja se voi olla joko lyhyttä projektiluontoista tapahtuman järjestämiseen liittyvää työtä, tai pitkäjänteistä työtä esimerkiksi urheiluseuran valmentajana tai partiolippukunnassa ryhmänjohtajana. (Vecina, Chacón, Marzana & Marta 2013, 292). Vapaaehtoistyöhön perustuvissa järjestöissä ollaan oltu huolissaan ihmisten pitkäjänteiseen työhön sitoutumisen laskusta (Myllyniemi & Berg 2013, 47 - 48). Monissa vapaaehtoistoiminnan varassa pyörivissä järjestöissä, kuten myös partiossa, pitkäjänteinen ja viikoittaiseen toimintaan sitoutuvien vapaaehtoisten työpanos on kuitenkin kriittisen tärkeää perustoiminnan turvaamiseksi.

Työssä käydään läpi kirjallisuutta, keskittyen erityisesti niihin tutkimuksiin, jotka kohdistuvat sellaisiin tapahtumiin ja järjestötoimintaan, joissa vapaaehtoisilla on merkittävä rooli, kuten urheiluseurat ja partiotoiminta. Vapaaehtoistyöhön liittyy tutkimuksissa termi ”serious leisure” (Stubbins 1992), jota on tässä opinnäytetyössä sovellettu suomennettuna muotoon vaikuttava harrastaminen. Opinnäytetyön teoriapohjaksi selvitetään myös motivaatioteorioita ja erityisesti vapaaehtoisten motivaatioon liittyvää tutkimusta.

### 1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön aihe tuli toimeksiantavassa lippukunnassa ajankohtaiseksi lippukunnanjohtajan vaihdoksen yhteydessä. Yhden tehtävän vaihtamisesta oli seuraamassa muita avoimia tehtä-

viä. Oma roolini väistyvänä lippukunnanjohtajana tarjosi hyvän tilaisuuden ja aseman haastamalla lippukunnan johtajisto läpi ja organisoida vastuutehtävien kierrätys, käyttäen pohjana tämän opinnäytetyön tuloksia. Vapaaehtoisten organisointi, sekä oikean, eli motivoituneimman tekijän löytäminen oikeaan tehtävään vaati sekä suunnittelua että ihmisten mielenkiinnon kohteiden selvittämistä. Koska motivaatiotekijöitä voi samassa toiminnassa mukana olevilla henkilöillä olla erilaisia ja yhdellä henkilölläkin motivaatiotekijöitä on monesti useampia (Clary & Snyder 1999, 156), oli tärkeää pyrkiä tavoittamaan haastatteluilla mahdollisimman monta lippukunnan aktiivijohtajaa. Tämän perusteella päätettiin selvittää mahdollisimman laajasti lippukunnan vapaaehtoisten näkemyksiä partioharrastuksen ja oman lippukunnan vahvuuksista, sekä niistä tekijöistä, jotka saavat jatkamaan vapaaehtoisena toiminnassa mukana.

Toimintatutkimus ja selvitystyö, joka tämän opinnäytetyön takana on, toteutettiin lippukunnassa kokonaisvaltaisesti kartoittamalla motivaatiotekijöitä, uudistamalla organisaatiorakenne, kehittämällä pitkäntähtäimen suunnittelua ja lopulta työn perusteella esiin nousseet tekijät huomioitiin osaksi lippukunnan käytännön toimintaa. Tästä laajemmasta työstä rajattiin tähän opinnäytetyöhön motivaatiotekijöiden kartoittaminen. Osa kokonaisuudesta on jo toteutettu ja osaa ollaan toteuttamassa, lisäksi monia tämän toimintatutkimuksen myötä esiin nousevia asioita käsitellään lippukunnan hallituksessa kuluvana kautena. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tekijöitä, jotka motivoivat partion vapaaehtoistoiminnassa mukana olevia heidän tehtävissään. Samalla saadaan selville myös ne tekijät, joissa onnistuminen tai epäonnistuminen vaikuttaa kriittisimmin lippukunnassa toimivien vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen. Vastaavaa järjestelmällistä selvitystä ei ole aiemmin tehty kohdelippukunnassa, joten tuloksia voidaan pitää kiinnostavina ja merkittävänä.

Tiivistetysti opinnäytetyön tavoitteena oli löytää vastaus kysymykseen:

*Mitkä tekijät motivoivat lippukunnan aikuisia vapaaehtoistyön tekemiseen? Eli miten pitää nykyiset vapaaehtoiset motivoituneina ja kehitetään toimintaa motivoivammaksi.*

Opinnäytetyön tulosten perusteella toiminnassa on mahdollista panostaa sekä niihin tekijöihin, joita vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat kirjallisuuden perusteella yleisesti näkevät motivoivina, että niihin erityistekijöihin, jotka tehdyn kyselyn perusteella motivoivat tutkitun lippukunnan vapaaehtoisia. Opinnäytetyön tulokset raportoidaan lippukunnan hallitukselle, joka tulevaa toimintaa suunnitellessa pystyy tulosten perusteella paremmin varmistumaan siitä, vastaako toiminta vapaaehtoisten odotuksia. Samalla työ toimii eräänlaisena työtyytyväisyyskyselynä lippukunnan vapaaehtoistyöntekijöille. Tulokset hyödyttävät kohdelippukunnan lisäksi myös muita partiolippukuntia, kuin myös vastaavia vapaaehtoisjärjestöjä, joita kiinnostaa vapaaehtoisten rekrytointiin ja retentioon, eli toiminnassa mukana pitämiseen ja



motivointiin liittyvät tekijät. Motivoitunut vapaaehtoistyöntekijä saa itse kokea merkityksellisyttä tekemänsä työn kautta ja toisaalta pitkäaikaisesti tehtävänsä sitoutuneena voi partiossa tarjota luotettavan ja pysyvän aikuiskontaktin lapsen tai nuoren kasvuvuosien ajaksi.

## 1.2 Raportin rakenne

Opinnäytetyön tutkimusosa toteutettiin kahdessa vaiheessa ja tutkimusaineistoa kerättiin usean menetelmän avulla. Toimintatutkimuksen eteneminen oli syklinen ja kerroksellinen prosessi. Aineiston keruu ja toisaalta jo kerätyn aineiston analyysiä ja tulosten käytäntöönpanoa toteutettiin osittain päällekkäisinä kerroksina.

Johdanto perustelee tutkimusaiheen taustat ja rajaa tutkimuskysymyksen. Toisessa luvussa kuvataan tutkimuksen toimintaympäristöä käymällä läpi partiotoiminnan keskeisiä käsitteitä ja arvoja. Teoriapohja on jaettu kahteen kappaleeseen joista ensimmäisessä käsitellään vapaaehtoistoimintaan liittyvää tutkimusta ja toisessa motivaatiotutkimuksen teorioita. Viidennessä kappaleessa esitellään työssä käytetyt menetelmät ja työn aineistonkeruun vaiheet kahdessa osassa: kartoittava vaihe ja syventävä vaihe. Aineiston keruun menetelmät ja toteutus -kappale käsittelee aineiston keruuprosessin ja käytetyt menetelmät vaiheittain. Analyysiosuudessa eri menetelmillä kerätty tutkimusaineisto analysoidaan sekä erillisinä aineistoina että kokonaisuutena ja nostetaan esiin opinnäytetyön tulokset. Loppupohdinnassa kootaan yhteen prosessin tulosten käytännön toteutukset ja jatkotoimenpiteet.

## 2 Partio toiminnan keskeiset käsitteet

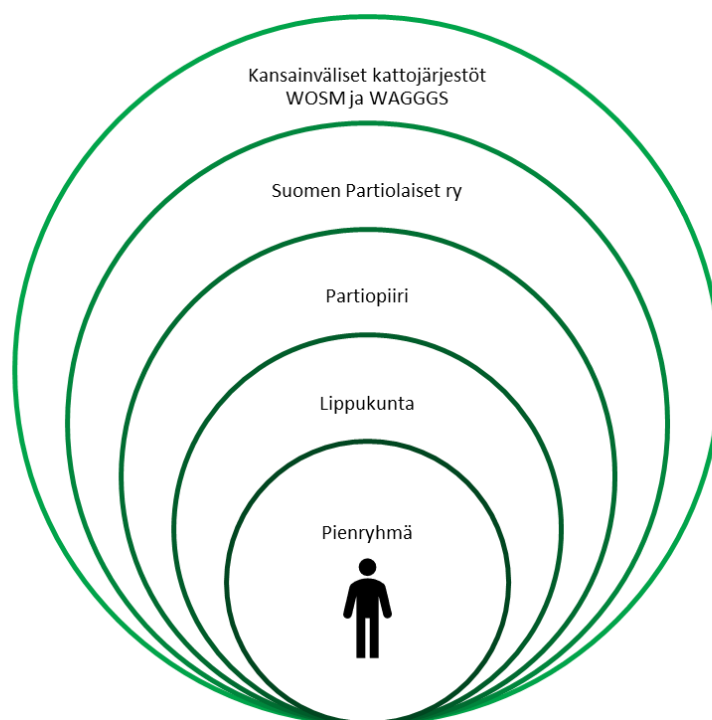
Toimintatutkimuksen toimintaympäristönä partio sisältää joitakin erityisiä piirteitä ja järjestyksen eri viiteryhmiä, partiomenetelmän ja partion johtamiskulttuurin keskeisten käsitteiden läpikäynti auttaa ymmärtämään toiminnan taustalla vaikuttavia arvoja ja perinteitä. Partiossa korostuu yhteisöllisyys ja ihmisten välinen yhteys, joten tässä luvussa käsitellään myös yhteisöllisyyden ja yhteisöön kuulumisen käsitteitä.

### 2.1 Partio toiminnan taustaa

Suomen Partiolaiset ry on osa kansainvälistä partioliikettä, jonka perustajana pidetään englantilaista Sir Robert Baden-Powellia (1857-1941). Partio toimintaan on aina kuulunut johtamiskoulutus hyvin käytännöllisellä tasolla ottamalla nuoret mukaan sekä päätöksentekoon että käytännön toimintaan. Baden-Powell käy läpi partioideologiaa vuonna 1908 alkuperäiskielellä julkaistussa ja jo vuonna 1911 suomennetussa kirjassaan *Scouting for boys*. Nykyisin partion yksi motto kuuluu, että Partio on vastavoima ”miks mun pitäis” ja ”ei kuulu mulle” -asenteille (Suomen Partiolaiset ry 2018). Baden-Powell muotoili saman muotoon ”Tehtävämme on muuttaa poikia ajattelemaan ”mitä voin antaa muille” sen sijaan että he ajattelisivat ”mitä voin itse saada siitä”, tai ”On tärkeää olla hyvä, mutta vielä parempi on tehdä

hyvää” (Baden-Powell 1995, 281). Tämä lasten ja nuorten aktivointiin ja vastuunottoon perustuva ajattelutapa on vahvasti läsnä partiotoiminnassa ja on kasvattanut partiosta maailman ja Suomen suurimman lasten harrastusjärjestön ([www.partio.fi](http://www.partio.fi)), jonka toiminta pohjaa vahvasti vapaaehtoistyön varaan. Suomen Partiolaisten vuoden 2016 Vuosikirjan mukaan vuonna 2016 partiossa tehtiin kolme miljoonaa tuntia vapaaehtoistyötä (Suomen Partiolaiset 2017).

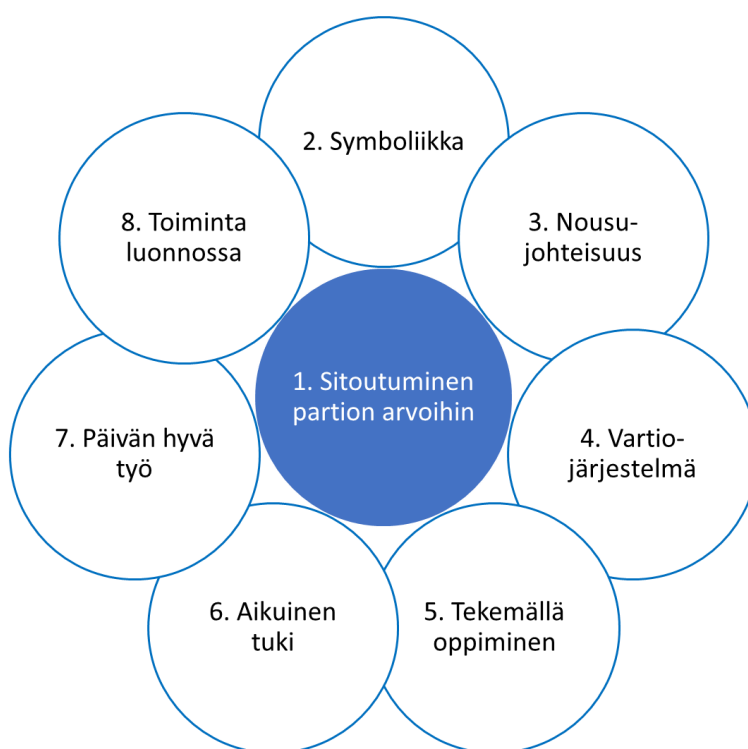
Partiossa viiteryhmiä on useita sisäkkäisiä. Kuva 1. Viiteryhmät partiossa näyttää perinteisten viiteryhmien asettumisen, kun keskimmäisenä tekijänä on yksittäinen partiolainen. Partiolainen kuuluu yleensä johonkin pienryhmään, joka isommissa lippukunnissa taas kuuluu osaksi saman ikäkauden muita ryhmiä. Pienryhmät ovat aina jonkin partiolippukunnan yhteydessä toimivia yksiköitä. Lippukunnat puolestaan kuuluvat aina johonkin partiopiiriin, jotka määräytyvät maantieteellisten alueiden mukaan, esimerkiksi Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ry. johon tutkittava lippukunta kuuluu. Suomen partiopiirit muodostavat Suomen Partiolaiset ry:n, joka taas kuuluu kahteen maailmanlaajuiseen partiojärjestöön: World Organization of Scout Movement (WOSM) ja World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS). Toiminnassa painotetaan jokaisen viiteryhmän tärkeyttä ja eri tasojen väliseen yhteistyöhön kannustetaan. Partio on ryhmässä toimimista ja jokainen voi vaikuttaa yhdessä muiden kanssa osana suurempaa kokonaisuutta.



Kuva 1. Viiteryhmät partiossa

## 2.2 Partiomenetelmä

Partioihanteisiin ja partiomenetelmään on tiivistetty partiotoiminnan taustalla olevat arvot, joiden mukaan toimintaa ohjataan. Partiomenetelmällä kuvataan toimintatapoja jotka tekevät toiminnasta partiotoimintaa. Partiomenetelmä koostuu kahdeksasta osasta, jotka kuvailevat partiotoiminnan tavoitteita. Jotta toimintaa voi kutsua partioksi, kaikkien kahdeksan elementin tulee ilmetä toiminnassa. Kaikkien ei välttämättä tarvitse ilmentyä joka päivä tai kaikkien yhtä aikaa, mutta toiminnan kokonaisuus rakentuu näiden osa-alueiden varaan. Kuva 2 esittelee tiivistetysti partiomenetelmän aihepiirit. Menetelmän keskiössä on sitoutuminen partion arvoihin (1.), joita kuvaavat ympärillä olevat seitsemän elementtiä (numeroitu 2. - 8.).



Kuva 2. Partiomenetelmän osa-alueet

Partiomenetelmän keskiössä on sitoutuminen partion arvoihin (1.). Partion arvot kuvataan partioihanteissa, partiolupauksessa ja partiotunnuksessa. Näiden kautta partiolainen sitoutuu partion arvoihin. Partioihanteita on yhteensä seitsemän. Nuorimmat eli sudenpennat harjoittelevat kahta ensimmäistä ja viiden ikävuoden myötä lisätään ihanne kerrallaan sovellettavia asioita. Kaikki seitsemän ihannetta kuuluvat vaeltajien, eli 18 vuotta täyttäneiden ohjelmaan. Seitsemän partioihannetta ovat:

1. kunnioittaa toista ihmistä

2. rakastaa luontoa ja suojella ympäristöä
3. olla luotettava
4. rakentaa ystäväyttä yli rajojen
5. tuntee vastuunsa ja tarttua toimeen
6. kehittää itseään ihmisenä
7. etsiä elämän totuutta

Symboliikka (2.) partiossa voi olla monenlaista ja monen muotoista. Symboliikan käytön tavoitteena on korostaa yhteenkuuluvuutta sekä pienemmän ryhmän kuten lippukunnan sisällä että kuulumista osaksi suurempaa partioliikettä. Partiopuvun ja -huivin käyttö on yksi näkyvimmistä yhteisistä symboleista, mutta näidenkin värityksen tai erityispiirteiden kesken on vaihtelua lippukunnan perinteistä riippuen.

Nousujohteisuus (3.) on luonnollinen osa partiotoimintaa ja sen toteutuminen ohjautuu selvästi partio-ohjelmassa ja ikäkausiryhmittäin laadituissa toimintaohjeissa. Partio-ohjelmaan tehtiin vuonna 2010 merkittävä uudistus, jolla pyrittiin paremmin vastaamaan nykyajan lasten ja nuorten tarpeisiin ja odotuksiin, sekä ympäristön tuomiin odotuksiin ja velvoitteisiin. Ohjelmauudistus toi esimerkiksi viisi ikäkautta aiemman kolmen sijaan ja korosti aikuisten vastuuta toiminnasta. Viiden ikäkausiportaan avulla harjoitellaan vastuunottoa pienin askelin, nousujohteisesti.

Vartiojärjestelmän (4.), eli pienryhmätoiminnan kautta harjoitellaan vastuunottoa ensin pienemmissä asioissa ja tehtävien haasteellisuutta voidaan lisätä kokemuksen lisääntyessä. Ikäryhmät ovat sudenpennut 7-10-vuotta, seikkailijat 10-12-vuotta, tarpojat 12-15 vuotta, samoajat 15-17 vuotta ja vaeltajat 18-22-vuotta. (Partio-ohjelma.) Partion yksi menetelmistä on tekemällä oppiminen (5.), jota tuetaan myös aikuisen tuen kautta. Vastuuta voi saada jo nuorena, mutta toiminnassa mukana olevilla aikuisilla johtajilla (6.) on aina vastuu nuoren ohjauksesta. Tämä mahdollistaa myös vastuunoton opettelemisen tekemisen ja kokeilun kautta.

Päivän hyvä työ (7.) on vanha partioperinne, joka muistuttaa partiolaisen vastuuta yksilönä osana yhteisöään. Hyvä työ voi olla rohkaiseva sana, auttaminen eri muodoissaan tai roskan poimiminen maasta. Partioon kuuluu eri yhteisöjen arvostaminen myös oman yhteisön ulkopuolella, samoin kuin yleinen luonnon ja ympäristön kunnioittaminen. Luonnossa toimiminen (8.) on osa partiotoiminnan perustaa ja myös tekemällä oppimisen hyvä alusta. Luonnossa liikkuessa ja majoittuessa erilaisia partiossa opeteltuja taitoja pääsee kokeilemaan käytännössä. (Partio-ohjelma)

### 2.3 Vapaaehtoistyö partiojohtajana

Lippukunnassa mukana olevia aikuisia kutsutaan yleisesti johtajiksi tai partiojohtajiksi. Vapaaehtoistyössä lasten ja nuorten kanssa nimitys korostaa sitä, että toiminnassa olevat aikuiset ovat mukana vastuullisina johtajina nuorempien ohjausta varten. Johtajuuden tuoman vastuun myötä on tärkeää tarkastella vapaaehtoistoiminnan motivaatioon liittyviä tekijöitä, jotta selviää mitä partiojohtajina toimivat vapaaehtoiset kokevat saavansa ja mitä asioita arvostavat tehtävässään. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena olevia vapaaehtoisia kutsutaan myös johtajiksi, partiojohtajiksi ja aikuisiksi.

Partiossa aikuiselle johtajalle nimitystä tehtävästä käytetään termiä pesti. Pesti tarkoittaa tehtävää johon johtaja on vapaaehtoisena sitoutunut. Kun henkilö nimetään pestiin, tavoitteena on, että hänen kanssaan laaditaan suullinen tai kirjallinen pestisopimus. Pestisopimuksessa määritellään mitä tehtävän suorittamiselta odotetaan, kuinka kauan kyseinen pesti kestää, millaista tukea henkilön on mahdollista tehtävänsä saada (esimerkiksi koulutus) ja kuka lippukunnassa on pestatulle tukihenkilö tehtävässään. Tavoitteena on, että pestaja on pestatun tukihenkilö. Pääsääntöisesti lippukunnan hallituksen nimetyt jäsenet ja muut pidempiaikaiset tehtävät pyritään pestamaan ja Suomen Partiolaiset tarjoaa valmiita sopimuspohjia jotka auttavat tehtävän määrittämisessä. (Suomen Partiolaiset ry, 2018) Myös isompien yksittäisten tapahtumien johtajat pestataan tehtävään. Pienempien tapahtumien järjestämisessä tehtävän vastaanottaminen on epämuodollisempaa, mutta vastuut pyritään määrittämään aina mahdollisimman selvästi kaikille osapuolille.

Toiminnassa mukana olleista lapsista ja nuorista kasvaa myöhemmin vastuuta ottavia partiojohtajia, mutta myös toiminnan ulkopuolelta tarvitaan lisää aikuisjäseniä toimintaa tukemaan. Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöiden ymmärtäminen on tärkeää toiminnan parissa kasvaneiden sitouttamiseen, mutta myös uusien vapaaehtoisten hankinnan yhteydessä. Vapaisiin pesteihin rekrytoitaessa on hyvä osata tuoda esille niitä seikkoja, joiden takia nykyiset vapaaehtoiset näkevät vapaaehtoistyön tekemisen mielekkäänä.

Partion johtamistapa perustuu vertaisuudelle ja valmentavalle johtajuudelle. Pienryhmän oma ohjaaja, kuten kaikki lippukunnassa toimivat aikuiset, ovat vertaismalleina lapsille ja nuorille. Vapaaehtoistyössä tärkeää on valmentavan johtajuuden tavan mukaan jättää tilaa johdettavan itse löytää ja innostua. Ristikangas & Ristikangas (2013) kuvaus termistä valmentava johtajuus sopii kuvaamaan myös partion johtamisideologiaa:

”Valmentava johtajuus on kokonaisvaltainen tapa olla, vaikuttaa toisiin ja tulla vaikutetuksi. Se on arvostavaa, osallistavaa ja tavoitteellista yhteistoimintaa, jossa yksilön potentiaali vapautuu ryhmän ja organisaation käyttöön. Ryhmän potentiaali tukee vastavuoroisesti yksilöiden voimaantumista. Valmentava johtajuus perustuu luottamukseen ja se kuuluu kaikille.” (Ristikangas & Ristikangas 2013, 12)

Johtajuus partiossa ei katso ikää ja vastuunottoon rohkaistaan jo heti nuorimpia sudenpentuja. Sudenpennuille vastuunotto tarkoittaa erilaisia apujohtajan tehtäviä, leikin opettamista muille tai kynttilänsytytysvuoron hoitamista. Iän myötä suorituksissa lisätään omaa vastuunottoa ja jokainen saa vuorollaan kokeilla ryhmän ohjaamista kokeneemman johtajan kanssa. Lippukunta piti vuosia aiemmin yhteisen talvileirin seurakunnan lapsityön kanssa ja toimin silloin leirin johtajistossa. Tuolla leirillä huomasin käytännön tasolla, miten partiotoiminnassa mukana olleet lapset olivat muita ikätovereitaan tottuneempia toimimaan omatoimisesti, ottamaan vastuuta ja ennen kaikkea toimimaan yhdessä ryhmänä. Partio kasvattaa jaettuun vastuuseen antamalla tilaa kokeilun ja erehdyksenkin kautta oppimiseen.

Haasteena partion johtajuusmallissa on herkkyyks huomata, milloin vastuu on jollekin liian suuri. Tätä pyritään välttämään käyttämällä johtajapareja aina kun mahdollista, mutta koska kaikki toiminnassa mukana olevat ovat itsekin vapaaehtoisia, on välillä hankala varmistua riittävästä työn jakamisesta. Partio-ohjelma kannattelee lasten ja nuorten vastuun rajoittumista ja saatavilla olevaa tukea, mutta aikuisten, jotka ovat toiminnalle tärkeä voimavara, jaksamisesta ja motivoitumisesta varmistuminen on hankalampaa. Partion ohjelmaudistus pyrki vastaamaan tähänkin huoleen jakamalla lippukunnanjohtajan vastuita kolmeen pestiin. Lippukunnanjohtajan tehtävänä on organisoida yleistasolla lippukunnan toimintaa. Pestijohtaja vastaa lippukunnan johtajien tehtävienjaosta, eli toimii lippukunnan henkilöstöjohtajana. Kolmantena johtokolmikron roolina on ohjelmavastaava, jonka tehtävänä on varmistaa, että lippukunnan ja ryhmien toiminta vastaa partio-ohjelmaa ja että ohjaajat tietävät mistä saavat tukea ohjelman toteuttamiseen. (Suomen Partiolaiset ry.)

#### 2.4 Yhteisöllisyys

Partiossa yhteisöllisyys on yhdessä tekemisen kautta osa toimintaa. Yhteisöllisyyden käsite on toiminnassa niin vahvasti mukana ja tulee aineistonkeruun ja aineiston analyysin vaiheessa vahvasti esille, joten koen tarpeelliseksi määrittellä yhteisön käsitettä, kuten sitä tässä opinäytetyössä ja yleisemmin vapaaehtoistoimintaan liittyvässä kirjallisuudessa käsitellään.

Omoto ja Snyder (2002, 855 - 856) käsittelevät tutkimuksessaan yhteisön käsitettä vapaaehtoistyössä ja päätyvät kuvailemaan yhteisöä psykologisenä ilmiönä, johon ei niinkään vaikuta selvät fyysiset rajaukset. Tutkijat viittaavat McMillanin ja Chavisin tutkimukseen vuodelta 1986 (jota McMillan on päivittänyt myöhemmin vuonna 1996) jossa he käsitteellistivät yhteisöllisyyden koostumaan neljästä tekijästä, joita ovat jäsenyys (membership), vaikuttaminen (influence), integroituminen ja tarpeiden tyydyttyminen (integration and need fulfillment) sekä jaettu tunneyhteys (shared emotional connection). Jäsenyys tarkoittaa tunnetta yhteisöön kuulumisesta ja hyväksytyksi tulemisesta. Vaikuttaminen tarkoittaa yhteisön sisäisiä vaikutussuhteita, joihin kuuluu sekä yksilön vaikutus ryhmään että ryhmän vaikutus yksilöön. Integroituminen ja tarpeiden tyydyttyminen kuvaavat sitä tapaa, jolla yhteisössä jokaisen arvot

ja taidot saadaan järjestettyä yhteiseksi toiminnaksi, jossa kaikki voivat kokea saavansa aikaan jotain mielekästä. Jaettu tunneyhteys on henkilön hyväksytyksi tulemisen tunnetta johonkin suurempaan yhteyteen, jota vahvistetaan yhteisillä elementeillä kuten näkyvillä tunnuksilla, yhteisillä rituaaleilla ja yhteisellä historialla.

Marjovuori (2014, 120 - 123) esittelee tutkimuksessaan persoonattoman ystävyuden käsitteen, joka tuo esimerkiksi järjestöissä yhteydentunteen yhteisen asian ja tekemisen kautta, muttei ole luonteeltaan niin henkilökohtainen ja vastavuoroinen, kun miten ystävyys länsimaissa yleensä ymmärretään. Partiossa yhteinen asia ja tekeminen tuo yhteyden, jossa eri yhteiskuntaluokat, poliittiset mielipiteet ja ikäryhmät voivat tasavertaisesti toimia ryhmässä ja kokea yhteenkuuluvuutta. Yhteisössä olevat ystävät eivät välttämättä ole, tai koskaan tule, henkilökohtaisiksi ystäviksi, vaikka vapaaehtoistyön kautta olisivat paljonkin tekemisissä. Toisaalta moni on vapaaehtoistyön kautta saanut myös elinikäisiä henkilökohtaisiakin ystäviä.

Yhteisöllä tarkoitetaan jonkin yhteisen tekijän kautta muodostunutta ihmisryhmää ja yhteisöllisyys kuvaa tunnetta yhteisöön kuulumisesta (Lampinen, Viitanen & Konu 2013, 71). Yhteisöllisyyden tunnetta käsitellään englanninkielisessä tutkimuksessa termeillä ”sense of community” tai ”Psychological sense of community” (Omoto & Packard 2016). Yhteisöllisyys on laajasti tutkittu aihe ja kiinnostavaa myös työelämän tehokkaan toimivuuden kannalta. Työyhteisössä yhteisöllisyyden tunne sitouttaa, lisää työssä viihtymistä, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyden tunteen seurauksena on parempi työn laatu (Lampinen ym. 2013, 81). Työelämän yhteisöllisyyttä käsittelevät tutkimukset sopivat monelta osin myös organisoituun vapaaehtoistyöhön. Yhteisöllisyyden vahva esiinnousu tässä opinnäytetyössä tuo kiinnostuksen jatkaa yhteisöllisyyden tekijöiden tarkempaa selvittämistä lippukuntatasolla, koska tämän opinnäytetyön rajoissa tätä aihetta ei saada täysin käsiteltyä. Yhteisöllisyyden tuomat positiiviset vaikutukset tulivat kuitenkin selvästi ilmi tutkimuksen eri menetelmillä kerätystä aineistosta.

Omoto ja Packard (2016, 271) tutkivat yhteisöllisyyden tunteen merkitystä vapaaehtoistyössä ja löysivät yhteisöllisyyden tunteen vahvimpana vaikuttimena muihin tutkittuihin piirteisiin verrattuna. Tutkijat toteavat, että vapaaehtoisuus voi kummuta juuri ihmisten yhteyden tunteesta esimerkiksi samoihin arvoihin sitoutuneihin ihmisiin. Partiossa vapaaehtoisuus jatkuu läpi elämäntilanteiden, mikä kuvastaa tekemisen taustalla olevaa omaa elämäntilannetta laajempaa syytä, esimerkiksi yhteisiä arvoja. Tällöin vapaaehtoisuuden taustalla ei ole vain halu tarjota esimerkiksi omille lapsilleen mielekästä tekemistä, vaan partion vapaaehtoistyö kohdistuu omien ja oman perheen tarpeiden ulkopuolelle.

### 3 Vapaaehtoistyö

Organisaation kehittämistyön ja vapaaehtoisten motivoinnin kannalta kiinnostavaa kirjallisuutta ovat sekä vapaaehtoisten johtamiseen että vapaaehtoisuuteen ja yleisiin motiva-

tiotekijöihin liittyvä tutkimus ja kirjallisuus. Kirjallisuuden osalta rajaus tehtiin niihin vapaaehtoistoimintaa käsitteleviin tutkimuksiin, jotka käsittelevät järjestöjä tai yhteisöjä jotka pääasiallisesti toimivat vapaaehtoistoiminnan varassa. Tällaisia vapaaehtoispainotteisiksi toimijoiksi on tässä työssä luokiteltu partion lisäksi esimerkiksi urheiluseurat ja -tapahtumat. Molemmassa toiminnassa mukana oleminen voi tarkoittaa joko sitoutunutta ja pitkäjänteistä viikoittaista osallistumista esimerkiksi partion pienryhmän vetäjänä tai urheiluvalmentajana, tai lyhytaikaista satunnaista osallistumista suurempien tapahtumien järjestämiseen.

Suomalaisesta tutkimuksesta esimerkiksi Ari Marjovuon 2014 valmistunut väitöstutkimus koostaa merkittävällä tavalla vapaaehtoisuuden ilmenemistä Suomessa. Ammattikorkeakoulutasolla vapaaehtoistyöhön liittyviä tutkimuksia on tehty joitakin viimeisen kymmenen vuoden aikana ja muutamat näistä ovat perustuneet partiotoimintaan. Suomen Partiolaiset ja alueelliset partiopiirit kannustavat partioaiheisen tutkimuksen tekoon ja valitut tutkimukset koostetaan myös Suomen Partiolaisten www-sivuille (Suomen Partiolaiset ry.). Tämänkin opinnäytetyön aikataulusta ja aiheesta on informoitu Suomen Partiolaisten tutkimusyhteyshenkilöä, mutta opinnäytetyö on toteutettu itsenäisenä toimeksiantona yhteistyössä tutkittavan lippukunnan hallituksen kanssa.

### 3.1 Vapaaehtoistyön määritelmä

Vapaaehtoistyö terminä pitää sisällään monenlaista toimintaa yksittäisen ihmisen antamasta naapuriavusta suurten järjestöjen ammattimaisesti ja ammattilaisten johtamaan vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksissa vapaaehtoistyö määritellään usein kolmen tekijän kautta. Vapaaehtoistyö on työtä, joka tehdään ilman taloudellista korvausta, omasta vapaasta tahdosta ja tehty työ tuottaa hyötyä jollekin taholle henkilön itsensä ja perheensä ulkopuolelta. Vapaaehtoistyö voidaan mieltää yhteiskunnalliseksi toiminnaksi ja on yleensä luonteeltaan enemmänkin pitkäjänteistä kuin kertaalleen tapahtuvaa. Vapaaehtoistyönä ei voi pitää pelkkää osallistumista, vaan vapaaehtoistyöllä on aina jokin kohde ja tarkoitus tekijän omien tarpeiden ja hyödyn ulkopuolella. Vapaaehtoistyöksi ei myöskään lasketa pelkkää rahan lahjoittamista vapaaehtoistyötä tekeväälle organisaatiolle, eikä jäsenyys hyväntekeväisyysjärjestössä tai järjestössä joka tekee vapaaehtoistyötä ole vielä vapaaehtoistyön tekemistä. (Musick & Wilson 2007, 12; Omoto & Snyder 2002, 847.)

Vapaaehtoistyössä tehtävän työn velvoite ei kuitenkaan tarkoita, ettei vapaaehtoistyön tekeminen voisi tuoda myös tekijälleen hyvää mieltä ja saattaa auttaa tekijää saavuttamaan myös muita henkilökohtaisia tavoitteitaan (Vecina ym. 2013, 292). Musick ja Wilson (2007, 14 - 16) käsittelevät tutkimuksessaan vapaaehtoistyötä sen tekijälleen tuoman hyödyn näkökulmasta. Ihminen odottaa muiden käytökseltä, että toimintaa tapahtuu, jos tehtävän tuoma palkkio ylittää tehtävän vaatiman kustannuksen. Vapaaehtoistyö rikkoo tätä olettamusta, koska etenkin ulkopuolisen silmin työhön käytetty aika ja vaiva ei tuo tekijälleen vastaavaa, tai sen ylittävää palkkiota. Joskus vapaaehtoistyöntekijä ei näekään itseään ulkopuolisen olettamassa



hyväntekijän roolissa, koska kokee saavansa tekemästään työstä joko psykologista hyötyä tai esimerkiksi uraansa varten tarvitsemaansa kokemusta tai kontakteja. Vapaaehtoistyön taustalla saattaa olla myös oma henkilökohtainen kiinnostus tai hyöty aiheeseen liittyen, esimerkiksi jonkin itselle ajankohtaisen aiheen osalta. Vapaaehtoistyötä saattaa ulkopuolisen mielessä yhä määrittää uhrautuvaisuus, velvollisuudentunto ja erilaiset altruistiset motiivit. Yhteiskunta ja sosiaalisten verkostojen odotukset kunnollisesta kansalaisesta ovat kuitenkin muuttuneet motivaatiotutkimuksen alkuvuosista ja tämä muutos näkyy myös vapaaehtoistyön tekemisen motiiveissa, joihin sekoittuu altruististen motiivien lisäksi selvästi egoistisia motiiveja liittyen itsensä kehittämiseen ja esimerkiksi kontaktien luomiseen työelämää varten (Hustinx & Lammertyn 2003, 173).

Vapaaehtoistyö erotetaan tässä opinnäytetyössä kansalaisaktivismista, joka kohdistuu enemmänkin yhteiskunnallisiin rakenteisiin, kun taas vapaaehtoistyötä tehdään suoraan toisten ihmisten hyväksi. Vapaaehtoistyö ja kansalaisaktivismi ovat kuitenkin joidenkin ihmisten osalta päällekkäisiä identiteettirakenteita. Aktivismi saattaa liittyä henkilökohtaisesti itsen kohdistuvien asioiden eteenpäin viemiseen, mutta myös vapaaehtoistyönä tai mielipiteenilmaisuna muiden ihmisten asioiden puolesta. On hyvin yleistä, että aktivisti tekee vaikutustoimintansa lisäksi myös vapaaehtoistyötä, mutta vapaaehtoistyöntekijä ei välttämättä ole aktivisti. (Musick & Wilson 2007; 17 - 26.) Vapaaehtoistyön kautta henkilöt kuitenkin joutuvat monesti tekemisiin yhteiskunnan epäkohtien kanssa ja siten vapaaehtoistoiminta saattaa nostaa henkilön poliittista aktiivisuutta tai muuta yhteiskunnallista aktivismia (Omoto, Snyder & Hacket 2010, 1726).

Vapaaehtoistyön luonteeseen kuuluu pyyteettömyys, jolloin yksi tapa arvioida, onko jokin toiminta vapaaehtoistyötä, on Musick ja Wilsonin (2007; 17 - 26) esittelemä nettokustannus -teoria. Vapaaehtoistyöksi ei voida laskea työtä joka tehdään pääasiassa henkilökohtaisen hyödyn nimissä, joten teoria pyrkii puolueettomasti määrittelemään missä menee vapaaehtoisuuden ja oman edun ajamisen raja. Työ jonka hyödyt henkilölle itselleen ovat pienemmät kuin työn vaatima teoreettinen kustannus, tulkitaan yleisesti ihmisten käsityksen mukaan vapaaehtoistyöksi. Vaikka esimerkiksi käytetyn vapaa-ajan hinta ei ole kaikille saman arvoinen, teorian perusteella ulkopuolisen on mahdollista tehdä jonkintasoinen arvio siitä, onko kuvattu työ vapaaehtoistyötä.

### 3.2 Vaikuttava harrastaminen - partio vapaa-ajanvieton muotona

Partion vapaaehtoistoiminta on myös vapaa-ajan vieton muoto. Stebbins (1992) käsitteli työnpiirteitä omaavaa vapaa-ajanviettoa termillä ”serious leisure” (myöhemmin myös esimerkiksi Marjovuori 2014, 18; Lockstone-Binney, Holmes, Smith & Baum 2010; Bendle & Patterson 2009). Serious leisure tarkoittaa tavallista haastavampaa ja tavoitteellisempaa vapaa-ajan viettoa, monesti ammatin jatkona tehtävää vapaaehtoistyötä, kuten sairaanhoitajan toimiminen krii-

siavussa. Stebbinsin ajatusta jatkaen partiossa tehtävästä vapaaehtoistyöstä voisi käyttää vaikuttamisesta pohjansa saavaa nimitystä ”vaikuttava harrastaminen”. Vaikuttava harrastaminen käsitteenä auttaa avaamaan partion ja muidenkin vapaaehtoistyön muotojen luonnetta, joissa tehty työ on myös henkilön kokemuksesta harrastustoimintaa.

Partion monipuolisuuden johdosta toiminnan parissa voi luoda eräänlaisen vapaaehtoisuuteen perustuvan uran oman työnsä rinnalle. Nuoren henkilön kohdalla partio voi tukea opiskeluita tai tarjoaa mahdollisuuden kokeilla hyvin ammattimaisestikin eri aloja, esimerkiksi suurkeittöistä, lastenohjauksesta, tietotekniikasta tapahtumien järjestämiseen, markkinointiin ja kirjanpitoon. Ryhmänjohtajana toimiva aikuinen pääsee seuraamaan lasten ja nuorten kehitystä viikoittain useamman vuoden ajan ja joskus tuttu ohjaajan pystyy sanoittamaan nuorelle erilaisia piirteitä ja vahvuuksia, jotka ilmenevät ryhmän toiminnan kautta. Partion kautta tehdyn työn vaikuttavuus ilmenee näin monella eri tasolla. Tutkimuksen kohteena olevasta lippukunnasta osa haastatelluista kokee löytäneensä partion kautta saadun kokemuksen, tai esimerkiksi partionjohtajan palautteen perusteella varmuutta opiskelupaikan tai alan valintaan.

Partion vapaaehtoisuutta kuvastaa Aaro Harjun (2005, 67 - 70) määritelmä aktiivisesta kansalaisesta. ”Vapaaehtoistoiminta on aktiivisen kansalaisuuden konkreettinen ilmentymä. Kun ihminen tekee ilmaista työtä toisten ihmisten ja oman yhteisönsä hyväksi, hän toimii silloin kiistatta aktiivisena kansalaisena. Hän on mukana omana persoonanaan (identiteetti), hän tapaa muita ihmisiä (kohtaaminen) ja hän välittää toisista ihmisistä ja yhteisistä asioista (välittäminen). Sen paremmin aktiivinen kansalaisuus ei voi toteutua kuin se ilmenee vapaaehtoistoiminnassa.” (Harju 2005, 70.)

### 3.3 Vapaaehtoistoiminnan organisointi

Kansalaisareenan selvityksen (2015) mukaan Suomessa vapaaehtoistyötä tehdään sekä henkilömäärän että työtuntien perusteella eniten kolmen aihealueen alla, joita ovat liikunta ja urheilu, seniorit ja ikäihmiset sekä lapset ja nuoriso. Muita vapaaehtoistoiminnan muotoja ovat esimerkiksi asukastoimikunnat, kulttuuri, seurakunta ja poliittiset järjestöt. Tämän opinnäytetyön tutkimusosassa keskitytään lapsi- ja nuorisotyöhön ja sen alla tarkemmin partiotoimintaan.

Historiallisesti vapaaehtoistoiminnan tutkimus Suomessa on painottunut sosiaalialan toimijoihin (Hokkanen 2003, 254 - 257). Painotus on perusteltu, kun huomioidaan sosiaalialalla toimivien vapaaehtoisten määrä ja toiminnan pitkä jatkumo historiasta tähän päivään. 1800-luvun lopun ja 1900-luvun alun vapaaehtoisuuden merkittävin ja aktiivisin ilmentymä oli kristillinen auttamistyö, jonka parissa työskenneltiin pitkäaikaisesti sitoutuen. Osittain tämä vapaaehtoisuus, joka perustui hengellisen sanoman eteenpäin viemiseen, oli myös velvoitus, ei aina puhtaasti vapaaehtoisuuteen tai henkilön omakohtaiseen auttamishaluun perustuvaa. (Markkola

2005, 39 - 54.) Osittain vapaaehtoistoimintaa yhä vaivaa mielikuva pakotetusta velvollisuudesta. Mielikuva tuo joillekin pelon sitoutua toimintaan, jonkinlaisen ajatuksen siitä, että menettää oman päätäntävällän tai harkinnan, jos sitoutuu toimintaan. Nuorten vapaa-aikatutkimuksessa tulokset osoittivat, että nuoret saattavat olla kiinnostuneita järjestön toiminnasta ja osallistua, mutta eivät halua liittyä jäseneksi (Myllyniemi & Berg 2013, 47 - 48).

Partion vapaaehtoisten sanomana, myös tämän opinnäytetyön haastatteluissa, kuulee välillä sanonnan ”vain liittyminen on vapaaehtoista”. Vapaaehtoistyö partiossa sisältää välillä esimerkiksi leireillä joitain fyysisiäkin tehtäviä, eivätkä sääolosuhteet aina ole suosiolliset. Sanonnalla vapaaehtoinen tuo julki sitä ristiriitaa joka sisältyy omaan vapaaehtoisuuteen ja tehtävän vaativuuteen. Ollessani lippukunnanjohtaja koin häiritseväni tämänkaltaisen puheen, vaikka se aina sisälsikin vahvan itseironisen asenteen. Huomio toi mukanaan tarpeen korostaa vapaaehtoisuutta ja tapahtumien suunnittelussa pyrittiin huomioimaan mikä tehtävä olisi kullekin mieluisin tai vaihtoehtoisesti toisi jotain uutta myös pitkään mukana olleille vapaaehtoisillekin. Voisi sanoa, että osittain tämän mainitun lausahduksen seurausta on se, että lippukunnassa aloitettiin motivaatiotekijöiden kartoitustyö tämän opinnäytetyön muodossa.

Marjovuo (2014, 15) nostaa väitöskirjassaan esiin perinteisen vallalla olevan käsityksen vapaaehtoistyöstä, joka on pohjana vapaaehtoistyötä koskevissa tutkimuksissa. Vapaaehtoistyön tutkimuksen kohteena on usein hierarkkinen perinteinen vapaaehtoisuuden käsitys, jossa palkatut henkilöt rekrytoivat, kouluttavat ja johtavat esimerkiksi kolmannen sektorin vapaaehtoisten toimintaa. Toiminta tämänkaltaisessa ympäristössä on ammattimaista, vertikaalista ja hierarkkista. Partiossa vapaaehtoistyön luonne poikkeaa tästä, vapaaehtoistyöntekijällä on itsellään suurin vastuu tekemisistään ja hän on aktiivinen johtaja tehtävässään. Lippukunnan hallinto ja johtaminen tapahtuu kaikki vapaaehtoisten toimesta. Vapaaehtoiset kaikilla lippukunnan tasoilla ovat usein nuoria henkilöitä, koska partion koulutusjärjestelmä ja partiomenetelmä ohjaavat lapsia kasvamaan vastuuseen ja partio-ohjelma toimii polkuna johtajuuteen.

Sosiaalialan vapaaehtoistyö on yleensä vertikaalisesti organisoitua työtä, jossa vapaaehtoisten auttajien ohjaus tapahtuu palkattujen henkilöiden toimesta ammattimaisesti ja ylempää ja jossa auttajan ja autettavan rooli on selvästi kahtiajakoinen ja erotettavissa. (Marjovuo 2014, 16 - 17) Kahtiajakaisuus ja erotettavuus tarkoittaa, että vaikuttavuussuhteessa toinen osapuoli on selvästi auttaja ja toinen osapuoli avun vastaanottaja. Tämä ei poissulje sitä, että myös vertikaalisessa vapaaehtoistyössä auttajaa motivoi tehtävästä saatu henkinen tyydytys. Partio toiminnassa lippukuntatasolla vapaaehtoistyö on nuorimpien lasten ikäryhmän, eli sudenpentujen kohdalla osittain tämän kaltaista erotettavaa vapaaehtoistyötä. Partion toimintakentässä järjestetään kuitenkin paljon toimintaa kaikenikäisille eikä kaikki työ aina ole selkeästi eroteltavissa toimijoihin ja toiminnan kohteisiin. Lippukuntatasoa suuremmissa viite-

ryhmässä partiotoiminta on kuitenkin sekä alueellisesti, kansallisesti että kansainvälisesti hierarkkisesti organisoitua toimintaa. Marjovuori (2014, 16 - 17) nostaa esiin uudenlaisen yhteisöllisen vapaaehtoisuuden muodon, jossa toiminta on organisoitu horisontaalisesti, esimerkiksi kaupunginosan tapahtumajärjestäminen ja vastaavat lähiseutuaktiivisuuden muodot. Perinteisen vapaaehtoisuuden ja vertaisuuteen perustuvan vapaaehtoisuuden yhtenä erona voidaan pitää perinteisen auttamisen kohdistumista ”me-teille” ja vertaisuuteen perustuvan mallin ”me-meille” ajattelua. Lippukuntatasolla joka vastaa tämän opinnäytetyön rajausta, toiminta on nimellisestä hierarkkisuudesta huolimatta hyvin tasa-arvoista ja vertaisuuteen pohjautuvaa toimintaa, jossa sekoittuu se, kuka tekee ja kenelle, koska toiminta pohjautuu lähes täysin vapaaehtoisten aktiivisuuden ja omatoimisuuden varaan. Niiden vapaaehtoisten osalta, jotka eivät ole viikoittaisten ryhmien ohjaajina, toiminta vastaa horisontaalisen toiminnan ryhmiä siinä, että toiminnassa sekoittuu aktiivinen tekeminen, osallistuminen ja muiden hyväksi toimiminen, ”me-meille” -toimintamalli. Tapahtumia järjestetään lippukuntatasolla niin, että jokainen osallistuva aikuinen tekee oman osansa, eikä esimerkiksi partioleirille ole aikuisella mahdollista tai edes mielekästä osallistua vain sivustakatojana vaan jokainen on mukana aktiivisena tekijänä. Sama periaate koskee myös esimerkiksi Suomen Partiolaisten suurleirejä, joissa jokainen yli 15-vuotias leirille ilmoittautuessaan ilmoittautuu samalla myös johonkin vastuutehtävään. Jokin partiotoiminnassa siis motivoi nuoria ja aikuisia niin paljon, että toiminnassa mukana olemisen eteen ollaan valmiita näkemään vaivaa. Opinnäytetyön haastattelussakin mainittiin partio elämäntapana (haastateltu nro 17).

#### 3.4 Vapaaehtoistyön yhteiskunnallinen merkitys

Joka kolmas suomalainen tekee vapaaehtoistyötä, ilmenee Kansalaisareenan (2015) tekemästä tutkimuksesta. Vapaaehtoistyö tarkoittaa pro-sosiaalista palkatonta työtä, joka tapahtuu vapaasta tahdosta ja joka on yleensä organisoitu jonkin voittoa tavoittelemattoman yhdistyksen toimesta (Stukas, Worth, Clary & Snyder 2009, 5 - 6; Nylund & Yeung 2005, 15). Voittoa tavoittelemattomalla yhdistyksellä tarkoitetaan yleiseksi hyväksi toimivaa yhdistystä, joka ei toiminnallaan tuota rahallista hyötyä siihen osallisille ja jonka toiminnan kohderyhmä ei ole vain rajattu henkilöpiiri vaan kohdistuu ulospäin. Voittoa tavoittelemattoman, eli yleishyödyllisen organisaation määritelmä löytyy tuloverolaki (Tuloverolaki, 1992/1535, § 22) ja yhdistysten toimintaa ohjataan Yhdistyslilla (Yhdistyslaki, 1989/503).

Yhteiskunnallisesti vapaaehtoistyö sijoittuu niin sanottuun kolmanteen sektoriin. Valtio ja yksityiset palveluntarjoajat muodostavat yhteiskunnallisia palveluita tuottavina tahoina ensimmäisen ja toisen sektorin, sen ulkopuolella toimivat toimijat muodostavat kolmannen sektorin. Kolmas sektori pitää sisällään sekä vapaaehtoistyön että ammatillisesti järjestetyn yhdistysmuotoisen palvelutarjonnan. Kolmannen sektorin osuutta palveluidentarjoajana voidaan pitää muita sektoreita täydentävänä tai laajentavana. (Blomgren ym. 2016, 14 - 19.)

Hokkanen toteaa tutkimuksessaan (2003, 254 - 257) kuinka kolmas sektori on perinteisesti ollut olemassa suhteessa muihin toimijoihin. Pohjoismaiseen hyvinvointivaltion kehitysvaiheeseen kuului julkisen palvelutarjonnan kehittäminen ja ajatus siitä, että julkisin varoin ja ammatilliseen osaamiseen perustuen palveluiden tulee olla kaikkien kansalaisten saavutettavissa tasa-arvoisesti. Tässä ajattelussa kolmannen sektorin toimijat ovat toissijaisia ammatillisiin toimijoihin nähden eikä niiden painoarvo ole kovin suuri. 1980-luvun lopulla alkanut lama toi murroksen tähän ajatteluun taloudellisten rajoitusten muodossa. Tästä alkoi kehittyminen kohti hyvinvointiyhteiskuntaa, jossa kolmannen sektorin asema kehittyi kohti nykyistä yhä laajenevaa vastuualuetta ja tunnustettua asemaa. Kolmannen sektorin voimana voidaan pitää juuri vapaaehtoisuutta, joka tuo yhteen samoja asioita tärkeinä pitäviä ihmisiä. Toisaalta vapaaehtoisuuteen sisältyy myös kolmannen sektorin haavoittuvuus, kun vapaaehtoistyön tekijöitä ei voida minkään lain pohjalta sopimuksellisesti sitoa vapaaehtoistyön tekemiseen.

Vecina ym. (2013, 292) toteavat läpikäymänsä kirjallisuuden pohjalta, että vapaaehtoisten pitkäaikainen sitoutuminen vaikuttaa monella eri tasolla ja sitoutuminen tarkoittaa, että vapaaehtoiset kokevat tekemänsä työn mielekkääksi. Sitoutuneiden vapaaehtoisten avulla voittoa tavoittelemattomat organisaatiot pystyvät saavuttamaan tasaisen toimintaympäristön ja vapaaehtoistyön kohde saa sosiaalisessa ympäristössään muodostettua pysyvän ja luottamuksellisen suhteen. Vecina ja kumppanit tuovat esille tutkijoiden mielenkiinnon vapaaehtoistoimintaa ja siihen liittyvien motivaatiotekijöiden tutkimukseen. Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnalle arvokasta työtä sekä rahallisen että henkisen arvonsa myötä. Vapaaehtoistyön merkittävyys yhteiskunnalle tekee siitä mielenkiintoisen tutkimuskohteen.

Kansalaisareenan, HelsinkiMission, Kirkkohallituksen ja Taloustutkimuksen (2015) yhdessä toteuttaman tutkimuksen laskelmien mukaan Suomessa tehdyn vapaaehtoistyön arvo rahallisesti mitattuna vuonna 2015 olisi ollut 2,95 miljardia euroa. Tarkan summan mittaaminen on hankalaa ja laskelmaan kokonaisuuteen vaikuttaa monta arvioitua muuttujaa, mutta arvion taso on kuitenkin merkittävä. Jos suhteutetaan arviota esimerkiksi Suomen valtion saman vuoden budjetin kokonaisuusmäärärahojen määrään, joka oli kokonaisuudessaan noin 54,39 miljardia euroa. Suomessa tehdyn vapaaehtoistyön laskennallinen arvo vastaa tasoltaan vuoden 2015 valtionbudjetin työttömyysturvaan varattua määrärahaa (2,88 miljardia euroa). (Valtiovarainministeriö, 2014.) Vapaaehtoistyön ykkösmaan Yhdysvaltojen (Marjovuori 2014, 61) vapaaehtoistyön taloudellinen arvoksi on arvioitu Bang & Ross (2009, 60 - 61) tutkimuksessa 280 miljardia dollaria.

### 3.5 Vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutuminen

Järjestöt jotka pystyvät pitämään vapaaehtoistyöntekijänsä motivoituneina, saavat vapaaehtoisensa todennäköisimmin myös palaamaan tehtäviinsä myöhemmin (Bang & Ross 2009, 62). Syyt aloittaa vapaaehtoistyö ja vastaavasti syyt jatkaa samassa vapaaehtoistyössä eivät usein-

kaan eroa toisistaan (Yeung 2005, 87), jolloin samat motivaatiotekijät määrittävät sekä rekrytointitilanteessa että nykyisten vapaaehtoisten toiminnassa mukana pitämisen keinoja. Jos kolmasosa suomalaisista tekee vapaaehtoistyötä (Kansalaisareena 2015), vastapuoleksi tästä voidaan olettaa, että kaksi kolmesta ei tee mitään vapaaehtoistyötä.

### 3.5.1 Sitouttavat tekijät

Vapaaehtoiset ovat tärkeä voimavara voittoa tavoittelemattomille yhdistyksille työpanoksensa ansiosta. Organisaatioissa joissa on myös palkattuja henkilöitä, vapaaehtoistyöntekijöiden vaikutus ilmapiiriin on monesti myönteinen. Vapaaehtoistyöntekijät ovat yleensä sitoutuneita kohteen arvoihin ja koska eivät ole yhdistyksestä tai sen johdosta taloudellisesti sitoutuneita, myös valmiimpia kehittävän kritiikin antamiseen yhdistyksen toimintaan liittyen. (Bang & Ross 2009, 61.) Taloudellinen riippumattomuus järjestävästä tahosta tuo vapaaehtoisille vapauden, jota he arvostavat ja ajatus rahapalkan saamista kohtaan on pääasiassa negatiivinen (Marjovuo 2014, 54 - 59). Musick ja Wilson (2007, 15 - 17) viittaavat psykologisiin tutkimuksiin, joissa on käynyt ilmi, että henkilöt ovat vähemmän sitoutuneita tehtäväänsä, jos alkavat saada korvausta tehtävästä, jonka ovat aiemmin hoitaneet vapaaehtoisesti. Yhdysvalloissa on kokeiltu erilaisia taloudellisia kannustimia vapaaehtoistyön tekemiselle, kuten esimerkiksi veroalennuksia tehtyä työtä vastaan. Osa vapaaehtoisjärjestöistä kokee, ettei taloudellisten etujen kannustamat vapaaehtoiset ole toimintaan yhtä sitoutuneita kuin ilman taloudellista hyötyä sitoutuneet. Lääkinnällisiin ja pelastustehtäviin erikoistuneet ryhmät (emergency squads) ovat jättäytyneet taloudellisia etuja tarjoavien tahojen ulkopuolelle, koska järjestöt eivät usko saavansa taloudellisia etuja tarjoavan järjestelmän kautta riittävän luotettavia ja sitoutuneita tekijöitä. Rahapalkkion puuttuminen onkin asia, jonka Marjovuo (2014, 118 - 120) tutkimuksessaan toteaa herättävän erilaisia ajatuksia vapaaehtoistyöntekijöille ja niille jotka eivät tee vapaaehtoistyötä. Marjovuon tutkimuksessa haastatellut suomalaiset vapaaehtoistyöntekijät kokivat palkattomuuden vapauttavana asiana ja vapaaehtoistyön iloa ja tyydytystä tuottavana asiana, kun taas ulkopuolisen silmin juuri palkattomuus tekee vapaaehtoistyön tekemisestä uhrautuvaa.

Vapaaehtoistyöntekijää saattaa ohjata joko muihin tai itseensä suuntautuvat motivaatiotekijät (other-oriented ja self-oriented), jolloin voidaan puhua sisäsyntyisestä ja ulkosyntyisestä motivaatiosta. Esimerkiksi tarve auttaa on muihin kohdistuvaa ja omien uratavoitteiden saavuttaminen on itseen kohdistuvaa motivaatiota. Muihin kohdistuvat altruistiset motiivit tuottavat helpommin pitkäjänteisesti sitoutuneita vapaaehtoisia, kun taas itseen kohdistuvin egoistisin motiivein vapaaehtoistyöhön lähtevän henkilön saattaa olla vaikeampi saavuttaa motivaationsa tyydyttäviä tekijöitä. Vapaaehtoisia joita motivoivat itseen kohdistuvat motivaatiotekijät motivoi yleensä lisäksi myös muihin kohdistuvat tekijät. Tutkijat kuitenkin toteavat, ettei mikään motiivi ole luokiteltavissa suoraan toista paremmaksi. Pelkästään altruistisin motivaatiotekijöihin sitoutuneet saattavat palaa loppuun työssään, eivätkä toisaalta egoistisesti

motivoituneet saa tehtävässään mitään pahaa aikaiseksi, jos toteuttaessaan omia motiivejaan sivussa myös toteuttavat vapaaehtoista palvelutyötä. (Stukas, Snyder & Clary 2016; 249 - 251.)

Vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat ovat usein aktiivisia ja haluavat osallistua ja mahdollisuus vaikuttaa toimintaan ja tulla kuulluksi on yksi keino sitouttaa osallistujia (Nuorten osallistuminen järjestöissä 2017, 11 - 14). Vapaaehtoisen tyytyväisyys on kytketty omiin vaikutusmahdollisuuksiin, eikä käskyjen alla toimimista koeta motivoivaksi (Bang & Ross 2009, 65; Stukas ym. 2016; 246 - 249). Lippukunnassa jossa pitkäjänteinen ja yhteisöllinen työ on tärkeää, tekijöiden täytyy voida kokea pystyvänsä vaikuttamaan tehtäviinsä ja kehittymään niissä. Haastatelluista osa koki löytäneensä omia vahvuuksia vastaavat tehtävät ja olivat valmiit jatkamaan niiden parissa, osa taas korosti uusien tehtävien tuovan lisää mielenkiintoa vapaaehtoistyössä jatkamiseen ja tukea omaan kehittymiseen.

Vapaaehtoistyöntekijän sosiaalista profiilia on yritetty määrittää useammassa tutkimuksessa ja tulokset sekä suomalaisissa (Kansalaisareena 2015) että ulkomaisissa tutkimuksissa (esimerkiksi Musick & Wilson, 2007, 27) nostavat esiin sen, että erilaisiin tehtäviin ilmoittautuu jonkin verran keskenään erilaisia, eri ikäisiä ja eri elämäntilanteessa olevia vapaaehtoisia. Kumpikaan sukupuoli ei esimerkiksi nouse selvästi esiin. Tutkimukset osoittavat, että keskimääräinen vapaaehtoistyöntekijä olisi keski-ikäinen, keskiluokkainen, naimisissa oleva ja lasten vanhempi. Kuitenkin kuten Musick ja Wilson huomauttavat, mittaustavalla on väliä. Amerikkalaisessa tutkimuksessa naiset ilmoittautuivat miehiä useammin vapaaehtoiseksi, mutta käytetyillä tunneilla mitattuna ne miehet, jotka tekivät vapaaehtoistyötä, tekivät sitä naisia enemmän. Samoin oli muiden eroteltavien ryhmien kanssa, mikä osoittaa, että tehdessä yleistyksiä siitä ketkä tekevät vapaaehtoistyötä, tulee olla selvillä millä mittareilla asiaa mitataan.

### 3.5.2 Kaksi kolmesta ei tee vapaaehtoistyötä

Yhdysvaltalaiset tutkijat Brady, Verba ja Schlozman (1995, 271) tutkivat syitä vapaaehtoistyön sitoutumiseen selvittämällä kyselytutkimuksessaan miksi jotkut eivät tee vapaaehtoistyötä. Tutkimuksessa nousi esiin kolme pääsyitä, joiden takia ihmiset eivät tee vapaaehtoistyötä. Syiksi esitettiin, etteivät he pysty, he eivät halua, tai kukaan ei ole kysynyt heitä. Niiltä jotka eivät pysty, puuttuu jokin henkilökohtainen resurssi joka mahdollistaisi vapaaehtoistoiminnan, joko aikaa, sosiaalisia kykyjä tai taloudellisia mahdollisuuksia. Ne jotka eivät halua, eivät esimerkiksi ole kiinnostuneita muiden auttamisesta, yhteiskunnallisista asioista tai eivät usko, että heidän tekemisellään on merkitystä, tai eivät kaipaa järjestötoiminnan mukanaan tuomaa yhteisöllisyyttä. Osalla osallistumattomuuden syynä on, ettei kukaan ole kysynyt heitä, joka voi tarkoittaa myös sitä, että he elävät sellaisessa viiteryhmässä jossa ihmiset ympärillä eivät ole kiinnostuneita vapaaehtoistyön kautta osallistumisesta eikä siten ole tietoa mitä ja missä voisi osallistua.

Kansalaisareenan tutkimus vuodelta 2015 osoitti, että keskimäärin yli puolet niistä vastaajista, jotka eivät tehneet vapaaehtoistyötä, olisivat jollain tasolla kiinnostuneita vapaaehtoistyön tekemisestä ja miehistä 17 % ja naisista 10 % ilmoitti syyksi, ettei kukaan ole kysynyt. Suomen Partiolaiset ry laati vuonna 2017 osana ”Paras lippukunta” kampanjaansa kyselyn kiinnostuksesta partiota kohtaan ja selvityksen tulokset olivat samansuuntaiset Kansalaisareenan tutkimuksen kanssa. Oma kokemukseni vapaaehtoistoiminnasta vastaa tätä käsitystä myös niin päin, etteivät vapaaehtoistoiminnassa jo mukana olevat henkilökään aina ilmoittaudu vapaisiin tehtäviin, edes itseä kiinnostaviin, ellei joku ota asiakseen henkilökohtaisesti lähestyä ja kysyä. Myös kansainvälisessä tutkimuksessa tulokset tukevat näitä havaintoja (Omoto, Snyder ja Hacket 2010, 1726).

Vapaaehtoistyötä tekevällä henkilöllä on vertailuryhmään nähden useammin prososiaalisia ja empaattisia luonteenpiirteitä ja he uskovat voivansa auttaa muita ja uskovat että heidän tekemisellään on vaikutusta. Mielenkiintoista Musick ja Wilsonin (2007, 39 - 53) toimittamassa tutkimuksessa on huomio, jonka mukaan niillä henkilöillä, jotka ilmoittavat kuuluvansa johonkin vapaaehtoisjärjestöön, mutta eivät ole viimeisen 12 kuukauden aikana tehneet varsinaista vapaaehtoistyötä, ei tutkimuksessa huomattu korrelaatiota näihin vapaaehtoistyöntekijöillä usein ilmeneviin luonteenpiirteisiin. Kuten aiemminkin on todettu, pelkkä järjestöön kuuluminen ei tee ihmisestä vapaaehtoistyöntekijää. Jotta vapaaehtoistyön vaivannäön kynnyks ylittyy, henkilöllä tulee olla uskoa siihen, että hänen tekemällään työllä on vaikutusta johonkin tai jollekin. Kuten palkallinen työ, myös vapaaehtoistyö vaatii tekijältä erilaisia resursseja, eikä kaikilla ole mahdollisuutta tai kykyä vapaaehtoistyöhön (Musick & Wilson 2007, 111 - 113).

Vapaaehtoistyöhön perustuvissa järjestöissä ollaan oltu huolissaan ihmisten pitkäjänteiseen työhön sitoutumisen laskusta (Myllyniemi & Berg 2013, 47 - 48). Toisaalta taas Marjovuo, sekä tämän (2014, 23) väitöskirjassaan siteeraama Macduff (2015), ovat määritelleet vanhan vapaaehtoistyön käsitteen rinnalle nousseen uudemman käsitteen, episodiallinen vapaaehtoistyö. Episodiallinen vapaaehtoistyö on lyhytkestoista, mutta säännöllisesti toistuvaa, eikä aina vaadi tekijältä järjestön jäsenyyttä. Myös partiossa ja tutkimuksen kohteena olevassa lippukunnassa episodiallinen vapaaehtoistyön muoto on tunnustettu. Ilmiö tuo suurempien tapahtumien järjestämiseen lisäreserviä henkilöistä, jotka eivät ole valmiita sitoutumaan jatkuvaan työhön.

### 3.6 Vapaaehtoistyön ongelmat

Hokkanen (2003, 260 - 262) nostaa esille mielenkiintoisen ongelman, joka liittyy vapaaehtoisuuteen tai vertaisuuteen pohjautuviin toimintamuotoihin. Kolmas sektori ja sen vapaaehtois- ja vertaistyön muodot tuovat yhteen ihmisiä jotka kokevat samat asiat tärkeiksi tai ovat samassa elämäntilanteessa keskenään. Jos toiminta pohjautuu vertaisuuteen ja vapaaehtois-



työntekijän omiin kokemuksiin, se vaikuttaa ryhmän dynamiikkaan ja kokoonpanoon. Hokkanen nostaa esille perhekahvilat, joissa yhdistävänä tekijänä on vanhemmuus, mutta joissa toiminnan avoimen ja paljon vapaaehtoisuuteen pohjautuvan työmuodon johdosta puheenaiheet helposti keskittyvät vanhemmuuden positiivisiin heijastumiin, eikä vanhemmuutta haastavaksi kokevien vanhempien kokemuksille ole käsittelytapaa. Tämä kokemus onnellisen vanhemmuuden yhdistävästä voimasta rajaa kävijöiden profiilia ja luo lopulta karsiutumisen kautta varsin homogeenisen osallistujaryhmän. Vapaaehtoistoimijoilla ei usein ole koulutuksensaakaan puolesta mahdollisuutta kohdata laajan tuen tarpeessa olevia ihmisiä ja tarjottu tuki jää helposti kapeaksi.

Partiossa pyritään kouluttaman ohjaajia erilaisiin lapsiin ja luonteisiin, sekä koulutetaan esimerkiksi puuttumista lapsen kaltoinkohteluun (Suomen Partiolaiset 2015, Turvallisesti yhdessä -ohje), mutta todellisuudessa vahvasti oireileva lapsi jää helposti ryhmän ulkopuolelle joko ohjaajan kokemattomuuden tai puhtaasti siitä syystä, että yhdessä nuoren ohjaajan kanssa retkeilevän ryhmän täytyy voida luottaa toisiinsa silloinkin, kun harjoittelun kohteena on teräseet tai tulenteke. Partiossa koettu yhteyden tunne myös vapaaehtoisten aikuisten osalta on varmasti luonteeltaan karsivaa, osin samoista syistä kuin toiminnassa mukana olevien lasten kohdalla, mutta myös arvojen, sosiaalisten taitojen ja omatoimisen aktiivisuuden osalta. Kysymys on mielenkiintoinen, koska partiossa vapaaehtoistyötä tekeville juuri yhteenkuuluvuuden tunne on toimintaan sitouttava tekijä yhteyden jakaville. Toiminnan avoimuuteen pyritään panostamaan samalla kun tavoitellaan myös yhteyden tunnetta. Näiden tekijöiden tasapainon löytäminen vaatii yhdistyksiltä aktiivista huomioimista.

Vapaaehtoistyössä, etenkin partion kaltaisessa organisaatiossa jossa lippukuntatasolla kaikki ovat palkattomia tekijöitä ja osallistuvat töiden, opiskeluiden tai molempien ohella toimintaan, vapaaehtoisten jaksaminen on suurimpia epävarmuustekijöitä. Vapaaehtoistyöntekijöiden jaksaminen vaikuttaa suoraan toiminnan laatuun, sekä välillisesti siihen miten muut ihmiset ympärillä jaksavat. Tapahtumia järjestettäessä on tärkeää, että jokainen vastuuseen luovannut hoitaa oman osuutensa. Joskus muun elämän kiireet aiheuttavat sen, että jokin tehtävä ei tule ajallaan hoidettua, mutta viikonlopun retkeä ei silti voida enää perua. Silloin muiden vapaaehtoisten täytyy ottaa lisää vastuuta ja joustaa nopeallakin aikataululla. Toimintamalli jossa asioiden toimivuus perustuu tiimityölle, on todella herkkä äkillisille muutoksille. Koska vapaaehtoisia henkilöitä ei velvoita mikään konkreettinen taloudellinen vastuu tehtävän suorittamiseen, henkilökohtaisella jaksamisella ja motivaatiolla on suuri rooli toiminnassa.

Lockstone-Binney ja kumppanit (2010, 441 - 442) toteavat tutkimuksessaan jonkinlaisena rajana tuntimääräisesti huomattavan suurelle vapaaehtoistyön määrälle 15 tuntia viikossa. Yli 15 tuntia viikossa vapaaehtoistyötä tekevät aikuiset ovat keskimääräistä useammin tyytymät-

tömiä kuin maltillisempia määriä tekevät vapaaehtoiset. Pitkään jatkuvana liian suuren työmäärän keskellä on vaarana väsyminen ja vapaaehtoistyön muuttuminen liiksi työnkaltaiseksi velvollisuudeksi. Monesti suuret työmäärät liittyvät hallinnollisiin- tai johtotehtäviin, mutta tutkimuksissa ei ole osoitettu, että nämä tehtävät nimenomaan vaikuttaisivat tyytymättömyyden kokemukseen. Partiossa hallinnollisia tehtäviä on oheistettu jakamaan johtokolmikoksi kutsutulle ryhmälle, joka koostuu lippukunnanjohtajasta, ohjelmavastaavasta ja pestivastavasta. Johtokolmikolla sekä lisäksi muilla hallituksen jäsenillä hallinnollisia tehtäviä on vaihtelevasti, mutta niiden kasaantuessa liikaa liian harvalle, ei aikaa jää niille asioille, jotka oikeasti vapaaehtoisuudessa motivoivat. Lippukunnassa kukaan haastatelluista ei maininnut hallinnollisia hommia syyksi lapsi- ja nuorisotyön vapaaehtoiselle tekemiselle.

#### 4 Motivaation ymmärtäminen

Motivaatiotutkimuksen osalta kirjallisuutta on käyty läpi laajasti ja yleiset motivaatioteoriat soveltuvat myös vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöiden arviointiin.

Lippukunnan viikoittainen toiminta pyörii täysin vapaaehtoistoimijoiden varassa. Vapaaehtoisten motivaatio ja tehtävissään jaksaminen on yksi lippukunnan tärkeimmistä tavoitteista. Motivoituneiden vapaaehtoisten avulla lippukunnan muutkin varsinaisen toiminnan tavoitteet, kuten laadukas toiminta lapsille ja nuorille, ovat tavoitettavissa. Sama pätee muihinkin voittoja tavoittelemattomiin organisaatioihin. Yksittäisen vapaaehtoisen motivaatio vaikuttaa yhdistyksen toiminnan toteutumiseen ja jatkumiseen. Motivaatiotekijöiden toteutuminen vapaaehtoistyössä vaikuttaa niin vapaaehtoisen jatkamiseen nykyisessä tehtävässään, kuin myös hänen valmiuteensa tulevaisuudessa tehdä vapaaehtoistyötä. (Bang & Ross 2009, 62.) Samalla juuri vapaaehtoistoimijoiden riippumattomuus ja vapaaehtoisuus tekevät toiminnasta haavoittuvaa ja luo tarpeen ymmärtää, mitkä tekijät motivoivat ihmisiä vapaaehtoistyön tekemiseen (Yeung 2005, 83; Hokkanen 2003, 254 - 257).

##### 4.1 Motivaatioteoriat

Varhaisimmat teoriat jotka käsittelivät motivaatiota, eli tekijöitä jotka saavat ihmisen toimimaan tietyllä tavalla, kuvasivat ihmisen käytöstä reaktioina erilaisille voimille, kuten tarpeille, vieteille ja vaistoille. Esimerkiksi Maslow esitti 1900-luvun puolivälissä ihmisen toiminnan tarveteorian kautta, jossa vasta ensimmäisten portaiden, eli ihmisen perustarpeiden (fysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuulumisen ja arvostuksen tarpeet) tyydyttymisen jälkeen olisi mahdollista astua itsensä toteuttamisen tarpeen askelmalle. 1950-60 -luvulla alettiin puhua sisäsyntyisestä motivaatiosta, vastapainona ulkoisille, esimerkiksi taloudellisille motivaatiotekijöille. 1970-luvulla muun muassa Decin toi esille omaa kykeneväisyyttä koskevat käsitykset itseohjautuvuusteorialla, jonka mukaan omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys olivat perustarpeita, joiden jokaisen tuli ilmetä, jotta motivaatiota oli mahdollista kokea. 1990-lu-

vulla motivaation kognitiivisten (tiedollisten ja tiedon prosessointiin liittyvien) käsitysten lisäksi rinnalle on noussut myös tunteet ja motivaation yksilölliset piirteet. (Yeung 2005, 83 - 87; Mayor & Risku 2015.) Esimerkiksi Reiss loi teorian yksilöllisistä motivaatiotekijöistä, jonka yksi perusajatus oli, ettei samassa tehtävässä toimivia henkilöitä motivoi samat asiat. Reiss painotti henkilökohtaisia eroja arvoissa, jotka ohjaavat ihmistä, eikä erotellut motiiveja sisäisiin ja ulkoisiin. (Reiss 2013, 62 - 63.)

Martin Ford (1992) yhdisti aiempien motivaatiopsykologien teorioita luodakseen uudenlaista systemaattista ymmärrystä siitä, miten erityisesti saataisi lisättyä motivaatiota alisuoriutumistilanteissa, koulupudokkaiden kohdalla tai yleisen yhteiskunnallisen kiinnostuksen ja osallisuuden tunteen puuttuessa. Fordin luoman motivaation systeemiteorian (Motivational Systems Theory, MST) mukaan motivaatio koostuu henkilökohtaisten päämäärien, tunteiden sekä itseä koskevien käsitysten ja uskomusten yhdistelmästä. MST kattaa kaikki kolme motivaatiotutkimuksen pääelementtiä: suunta (direction), eli mitä päämäärää ollaan tavoittelemassa ja millä keinoilla, energian saaminen (energization), eli mikä ihmisiä innostaa tai mikä saa innostuksen hiipumaan ja käyttäytymisen säätely (regulation of behavior), eli miten henkilö päättää ryhtyä johonkin, jatkaa toimessa, tai luopua toimesta. Teorian mukaan ihmistä ohjaa useampi yhtäaikainen päämäärä, joiden yhteisvaikutuksesta motivaatio kasvaa. (Yeung 2005, 85 - 87; Ford 1992, 2 - 5.)

Motivaatiotekijöitä on yhdellä ihmisellä erotettavissa useampia erilaisia, eivätkä ne ole vain joko altruistisia tai egoistisia. Clary ja kumppanit yhdistivät aiempiin tutkimuksiin funktionaalisen motivaatioteorian (1998) ja loivat VFI-teorian (Volunteer Functions Inventory) jonka funktionaalinen lähestymistapa erittelee kuusi päätarkoitusta, funktiota, jotka motivoivat ihmisiä vapaaehtoistyöhön. Clary ja kumppanit testasivat teoriaa vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoimisen näkökulmasta luomalla 30-kohtaisen listan, jossa jokaisen kuuden funktion alle tuotiin viisi alakohtaa. Alakohdat toimivat motivaatiokartoituksessa kysymyksinä, jotka vastaajat voivat arvostaa numeraalisesti joko itselleen tärkeiksi tai merkityksettömiksi. Liitteessä (Liite 2) on käyty läpi VFI-teorian pääotsikot ja tarkentavat väittämät luokittelun alakohtina. Alla on esitelty lyhyesti tarkentaen teorian kuusi pääkohtaa.

VFI-teoria koostuu kuudesta pääkohdasta:

- 1) Arvojen ilmaisu, altruistiset ja humanitaariset motiivit muita kohtaan (arvot, "values")
- 2) Mahdollisuus uuden oppimiseen joko itsestä, muista ihmisistä tai tekemisen kohteesta tai mahdollisuus harjoittaa sellaisia taitoja tai tietoa, joita muuten ei pääsisi käyttämään (ymmärrys, "understanding")
- 3) Sopeutuakseen omaan sosiaaliseen viiteryhmäänsä joko odotusten tai esimerkiksi perhetraditioon kautta (sosiaalinen, "social")

- 4) Mahdollisuus saavuttaa joko työelämässä tarvittavia taitoja tai kontakteja (ura, "career")
- 5) Vähentääkseen omaa syyllisyyttään omasta parempiosaisuudestaan tai unohtaakseen omat murheensa (suojaava, "protective")
- 6) Oman paremman minä rakentaminen itsetunnon, ystävien tai muun paremman mielen kautta (itsearvostus, "enhancement") (Clary ym. 1998, 1517 - 1518).

Tätä Claryn ja kumppaneiden kehittämää vapaaehtoistoiminnan funktioiden luetteloa ja teorian laatimiseksi kerättyä laajaa kvantitatiivista motiivitutkimusta on myöhemmin käytetty pohjana useille muille vapaaehtoistutkimuksille (Yeung 2005, 88). VFI teorian pohjaksi tehty monivaiheinen ja perusteellinen tutkimustyön on edesauttanut sitä, että teoria on säilynyt aktiivisessa käytössä motivaatiotutkimuksessa yhä tänäkin päivänä. Myös tämän opinnäytetyön tuloksia tarkasteltiin VFI teoriaa vasten yhtenä analyysimenetelmänä, mutta itse aineiston luokittelussa teoriaa ei hyödynnetty. VFI-teorian mukainen kysymystaulukko sopisi hyvin laajempaan tutkimukseen, jossa tarkoituksena olisi tuottaa kvantitatiivista aineistoa. Tässä opinnäytetyössä on haluttu tutkia nimenomaan lähimpänä viikkotoimintaa työskentelevien vapaaehtoisten motivaatiota laadullisin tutkimusmenetelmin esimerkiksi haastattelun avulla, jolloin saadaan avoimien kysymysten avulla nostettua esille vapaaehtoisille ajankohtaisia ja merkityksellisiä aiheita. VFI-teorian mukaista kysymyslomaketta ei koettu mielekkääksi toteuttaa lippukunnassa, eivätkä sen kysymykset kaikin osin olleet sellaisenaan sopivia kohdeyhteisöön vaan olisivat vaatineet soveltamista. Erityisesti luokka "sosiaalinen" koettiin sekä ristiriitaiseksi kuvaukseltaan että sopimattomalta tämän tutkimuksen positiiviseen tulokseen sosiaalisuudesta yhteisöllisessä mielessä. VFI-teorian luokittelun kuvaukset sopivat sekä sosiaaliseen yhteisöllisessä mielessä että sosiaalisen paineen tarkoituksessa. Haastatelluista vapaaehtoisista jokainen mainitsi yhteisön, hyvän porukan, yhdeksi motivaatiotekijäksi eri tavoin ilmaistuna. Hyvän yhteisön merkitys nousi esiin riippumatta siitä, oliko tullut mukaan vapaaehtoistyöhön läheisten ihmisten, kuten perheen esimerkin kautta vai omien kiinnostuksen kohteiden kautta. Cnaan ja Goldberg (1991, 274) nostavat tutkimuksessaan esiin samansuuntaisen huomion tarkastellessaan vapaaehtoistyön aiempaa tutkimusta. Termiä sosiaalinen (social) on käytetty osassa vanhemmista tutkimuksista niin, ettei ole tarkennettu selvästi kumpaa termillä tarkoitetaan, jolloin tutkimuksen tuloksista ei pysty selvästi toteamaan kumpaa sisältöä vastaajat ovat termillä ajatelleet. Lockstone-Binney ja kumppanit (2010, 440) puhuvat vapaaehtoistyöstä yhtenä vapaa-ajan vieton muotona, joka monen partionjohtajan osalta on hyvin tilannetta kuvaava ja silloin yhteys muihin vapaaehtoisiin on merkittävä motivaatiotekijä juuri sosiaalisuuden yhteisöllisessä merkityksessä.

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöiden luokittelussa käytetyissä teorioissa on eroja tutkimusten kesken, mutta myös yhteisiä piirteitä. Tutkijoiden Bang ja Ross (2009) suurten urheilutapahtumien vapaaehtoisten motivaatiotekijöiden tutkimukseen kehittämä Volunteer

Motivation Scale for International Sports Events (VMS-ISE) sisältää seitsemän motivaatioluokkaa: arvojen ilmaisu, yhteisöön osallistuminen, ihmissuhteet, urakehitys, henkilökohtainen kasvu, ulkoiset palkkiot ja rakkaus toiminnan kohteeseen. VMS-ISE pohjautuu tutkijoiden Bang ja Chelladurai vuonna 2003 esiteltyyn Volunteer Motivation Scale (VMS) teoriaan, josta on modifioitu myöhemmin versioita eri konteksteihin sopien (esimerkiksi Bang & Chelladurai, 2009; Kay, Polonsky & Inglis 2017). Partio toimintaan osallistuminen on aikuisten kohdalla käytännössä paljon juuri tapahtumien järjestämistä, joten mittaristo saattaisi soveltua hyvin myös partio toiminnan motivaatiotekijöiden luokitteluun. Tämä teoria on toinen yleisesti käytössä olevista motivaatioteorioista VFI:n rinnalla ja tutkimusanalyysivaiheessa testattiin myös tämän tutkimuksen luokittelua. Teorian erityinen kohderyhmä on suuret urheilutapahtumat, joissa osallistuminen on joko kertaluonteista tai periodillista. Vapaaehtoistyö jota tehdään pienemmissä yksiköissä kuten lippukunnassa, vaatii kuitenkin erilaista sitoutumista ja on monesti pitkäjänteisempää kuin työ valtakunnallisessa urheilutapahtumissa, mutta teoria voisi olla oikea valinta jos tutkittaisi suurempaa valtakunnallista tai kansainvälistä partiotapahtumaa.

#### 4.2 Motivaatiolla johtaminen

Aiemmin mainittua valmentavaa johtajuutta voisi kuvailla myös motivaatiolla johtamiseksi. Ihmisestä pyritään saamaan sisäsyntyisesti tahto hoitaa annettu tehtävä. Erilaisia motivaatioluetteloita löytyy eri teorioista ja nykyisessä yrityskulttuurissa termit matala hierarkia ja itseohjautuvuus ovat jo monessa työyhteisössä arkipäivää. Yksi yksilöllisen motivaatioteorian tunnetuista nimistä on Steven Reiss, joka 1990-luvulla kehitti teorian nimeltä Motivaatioprofiili ohjaamaan esimerkiksi yritysjohtajia tunnistamaan tiimin erilaiset tarpeet (Mayor & Risku 2015). Motivaatiotutkimus ja motivaatiolla johtaminen ovat tutkimuksina lähteneet yritysten tarpeista, mutta tutkimusta on jo pitkään osattu laajentaa ja hyödyntää myös vapaaehtoistyön kentällä (Vecina ym. 2013, 291-302).

Reissin Motivaatioprofiilissa elämän 16 perusmotiivia ovat: valta, riippumattomuus, uteliaisuus, hyväksyntä, järjestys, säästäminen / kerääminen, kunnia, idealismi, sosiaaliset kontaktit, perhe, status, kosto / voittaminen, esteettisyys, syöminen, ruumiillinen aktiivisuus ja rauhallisuus / mielenrauha. Teoriassa tunnistetaan ihmisessä olevia tarpeita, jotka eri ihmisillä ovat keskenään jopa päinvastaisia, vaikka toimisivat samankaltaisissa tehtävissä. Esimerkiksi ”riippumattomuus” ilmeneminen korostuneena tarpeena itsenäiseen työskentelyyn ja vastuunottoon, kun taas ”hyväksyntä” ilmenee tarpeena keskustella ja päättää asioista yhteisesti ja yksimielisesti. (Reiss 2013, 23-26; Mayor & Risku 2015.) Jokainen ihminen kaipaa sisäsyntyisesti erilaista ympäristöä työnteolle, oli sitten kyse palkkatyöstä tai vapaaehtoistyöstä. Yritysten tarpeisiinkin kehitetyt teoriat ovat sovellettuina hyödynnettävissä myös vapaaehtoistyöhön. Pelkkä motivaatiotekijöiden tunnistaminen ei vielä tuo lippukunnalle suurinta hyötyä

vaan tunnistamisen rinnalla myös sen hahmottaminen miten jokaisen motivaatiotekijöitä voi parhaiten tukea toiminnassa.

Koska lippukunnassa kaikki johtajat ovat vapaaehtoisia, jokin matalan hierarkian toimintamalli soveltuu parhaiten lippukunnan toimintaan. Tutkimustyön valmistuttua lippukunnalle suositellaan johtajiston uutta yhteistä työpajaa jossa mahdollisimman avoimesti yhdessä tutkittaisi yhteisössä ilmeneviä motivaatiotekijöitä. Esimerkiksi Reissin motivaatioprofiilissa hyödyllisintä olisi tehdä jokaiselle vapaaehtoiselle itselleen tiedettäväksi ja sanoitetuksi oman motivaation taustat ja ymmärrystä lisäävänä tekijänä myös tuoda esille se kuinka erilaisia kunkin vapaaehtoisen sisäsyntyiset motivaatiotekijät ovat ja kuinka kukin toivoo yhteisössä asioiden tulevan käsitellyiksi. Teorian hyvänä puolena on sen monipuolisuus ja hyödyt henkilölle itselleen sovellettavaksi myös palkkatyön puolelle. Toinen mahdollisuus voisi olla Elämän avaimet -koulutuksen mukainen lähestyminen (Kise, Stark & Hirsh Krebs 2012), joka lähestyy aihetta hyvin matalalla kynnyksellä kartoittamalla muun muassa osallistujan lahjojen, kiinnostuksen kohteiden ja arvojen kautta lähestyen motivaatiota. Elämän avaimet menetelmä sisältää myös vapaaehtoistyöhön sovellettavia elementtejä valmiiksi ja sopisi lippukunnalle, jossa vapaaehtoisina on eri-ikäisiä ja eri elämäkokemuksen omaavia henkilöitä, joille motivaatiotekijöiden tunnistaminen itsessä ja muissa on osalle vieraampaa ja osalle taas työelämän ja koulutuksen kautta tutumpaa.

Vasta motivaatiotekijöiden tunnistamisen kautta on mahdollista siirtyä motivaatiolla johtamiseen lippukunnassa. Toisin kuin yritysmaailmassa johtaminen ei vapaaehtoisorganisaatiossa ole vain nimettyjen hierarkkisten johtajien vastuulla vaan jokaisen vapaaehtoisen on hyvä tunnistaa motivaation erot itsessään ja muissa. Tunnistaminen tuo ymmärrystä, joka taas vahvistaa lippukunnalle kriittistä yhteisöllisyyden tunnetta.

#### 4.3 Yhteenveto: vapaaehtoistyön motivaatioteoriat tässä opinnäytetyössä

Motivaatiotutkimuksen lähtökohta vaikuttaa siihen, miten motivaatio nähdään ja miten sen yksittäisiä tekijöitä tulisi lähteä tutkimaan. Tässä opinnäytetyössä lähdettiin käsityksestä, jossa motivaatio on jokaisen henkilökohtainen sisäinen vakaumus tai tunne, joka sekä saa kiinnostumaan toiminnan kohteesta että jatkamaan vapaaehtoistyötä toiminnan kohteen hyväksi. Motivaatio tuo myös lisäksi tekijälleen jonkinlaisen henkisen palkkion, joka saa tehdyn työn tuntumaan tekemisen arvoiselta. Vapaaehtoiset ovat kiinnostuneet toiminnan aiheesta, ei yksilöstä (Omoto, Snyder & Hackett 2010, 1706). Toiminnan kohdetta ei valita yksilönä vaan oletamme, että partiotoiminnassa mukana olevat todennäköisesti haluavat olla mukana tarjoamassa lapsille ja nuorille mielekästä tekemistä.

Syyt tehdä vapaaehtoistyötä voivat kuitenkin olla joko itsen tai muihin kohdistuvia, jolloin tehtävässä tyytyväisenä pysymisen määrittää se, tulevatko nämä kunkin omat motivaatiotekijät kohdatuiksi. Lähtökohtaisesti kumpikaan orientoitumistapa ei ole toista huonompi, mutta

saattaa vaikuttaa siihen, kuinka pitkäjänteisesti henkilö tehtäväänsä sitoutuu. (Stukas ym. 2016; 249 - 251.) Lippukunnassa erilaiset tehtävät ja niiden täyttäminen vaatii erilaisia kykyjä ja erilaisia motivaatiotekijöitä omaavia ihmisiä, eivätkä kaikki tehtävät vaadi pitkäaikaista sitoutumista. Itseen kohdistuvien motivaatiotekijöiden sanoittaminen saattaa henkilölle itselleen olla vaikeaa, mutta ei määrittely ole aivan selvä tutkijoillekaan, vaan motivaatioluokkien määrittäminen altruistisiin ja egoistisiin tekijöihin vaihtelee tutkijan mukaan (Stukas ym. 2016; 247 - 249).

Partio on monitahoinen harrastus ja kuten monissa muissakin vapaaehtoisjärjestöissä, myös partiossa voi vapaaehtoistyön sijaan olla mukana vain jäsenenä tai toisaalta vain harrastuksessa mukana osallistumassa. Jos tarkastellaan vapaaehtoistyötä Musick ja Wilsonin (2007; 17 - 26) netto-brutto teorian perusteella voidaan tulkita, että partiossa sellainen toiminta, jonka kohderyhmänä on lapset tai nuoret, joiden ei vastavuoroisesti voida olettaa järjestävän vastaavaa ohjelmaa ohjaajilleen, on yleisesti tulkittavissa vapaaehtoistyöksi. Tällaista toimintaa lippukuntatasolla on esimerkiksi viikoittainen ryhmänvetäminen tai leirien ja retkien järjestäminen lapsille ja nuorille. Vastaavasti toiminta jossa vapaaehtoiset kokoontuvat keskenään yhteiseen tasavertaiseen tekemiseen, on harrastamista, vaikka tukeekin yhteyttä, joka taas motivoi vapaaehtoistyön tekemiseen. Vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä tutkittaessa näitä tekijöitä tarkastellaan yksittäisinä elementteinä eikä esimerkiksi sosiaalisten suhteiden tuomaa motivaatiota voida irrottaa eri yhteyksien, harrastuksen tai vapaaehtoistyön osalta. Tästä syystä lippukunnan vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä on kysely kokonaisuutena lippukunnan toimintaa kohtaan. Aineiston keruussa on huomioitu, että kyselyt kohdennetaan vain sellaisille vapaaehtoisille, jotka tekevät lippukunnassa vapaaehtoistyötä sen yleisesti käsitetyssä muodossa.

Sitoutuminen kohdelippukunnassa on aktiivisten osalta vahvaa. Tehtävät voivat vaatimukseltaan olla piparkakkujen leipomista myyjäisiin kertaluonteisesti tai joka viikko tapahtuvaa ryhmänvetämistä kaikkine ohjelman suunnitteluineen ja retkineen. Uusien tehtävien täyttäminen ja uusien tekijöiden rekrytoiminen on jatkuva haaste. Kohdelippukunnassa vapaaehtoiset eivät saa minkäänlaista taloudellista hyvitystä tehtävistään, vaan kaikki aikuiset esimerkiksi maksavat osallistumismaksut leireille ja retkille samalla summalla kuin osallistuvat lapsetkin. Osallistumismaksujen osalta eri lippukunnissa käytännöt eroavat, mutta erillistä palkkiota ei lippukuntatasolla ohjaajille makseta, ellei ole kyse erikseen palkatusta henkilöstä esimerkiksi taustayhteisönä toimivan seurakunnan taholta. Taloudellinen riippumattomuus järjestävästä tahosta on sitouttava tekijä (Bang & Ross 2009, 61), todennäköisesti sen tuoman vapauden tunteen takia (Marjovuori 2014, 54 - 59). Vapaaehtoistoimintaa on palkkatyötä helpompi säännöstellä muiden elämäntilanteiden mukaan.

Motivaatio jatkaa vapaaehtoistyössä lisääntyä tai vähenee sen mukaan, onko vapaaehtoinen saanut positiivisia kokemuksia edellisen kerran perusteella ja positiivisuuden kokemukseen

taas vaikuttaa se, ovatko henkilön motivaatioon vaikuttavat tekijät toteutuneet vai jääneet toteutumatta (Bang & Ross 2009, 62; Stukas ym. 2016; 249). Motivaatiotekijöiden huomioiminen lippukunnan toimintaa suunnitellessa auttaa parantamaan vapaaehtoisten kokemusta tehtävässään. Koska syyt aloittaa, jatkaa ja kokea tyytyväisyyttä voidaan tutkimusten perusteella nähdä joko samoiksi tai risteäviksi tekijöiksi (Yeung 2005, 87), tämän tutkimuksen tulokset tulevat vastaamaan asetettuun tutkimuskysymykseen sekä rekrytoinnin että retention osalta.

## 5 Menetelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mikä saa ihmisen tekemään vapaaehtoistyötä ja sitoutumaan pitkäjänteisesti tehtäväänsä. Tutkimuksen aineistona käytetään valitussa lippukunnassa toimivien johtajien näkemyksiä oman lippukunnan vahvuuksista, toiminnan kehitystarpeista ja siitä mikä heitä vapaaehtoistyössä motivoi. Työn fokusta tarkennettiin työn edessä ja lopullinen tutkimuskysymys vapaaehtoisuuden motivaatiotekijöistä muotoutui tutkimuksen ensimmäisessä osassa kerätyn aineiston ja sitä seuranneiden pohdintojen seurauksena. Siirtyminen laajemmasta alkutilanteen kysymyksestä kohti tarpeiden mukaan hahmotettavaa tarkennettua kysymyksenasettelua antoi tilaa tutkia mikä on kohdeyhteisössä juuri tämän hetken tarpeellisin kysymys. Tutkimustyön tekijänä koin tämän lähestymistavan erittäin mielenkiintoisena ja motivoivana. Laadullisen tutkimuksen eteneminen ideasta suunnitelmaan ja työn lopulliseen hahmottumiseen on alati muuttuva prosessi, jossa tekstiä tuotetaan alusta saakka ja sitä muokataan idean tarkentuessa (Eskola 1998). Laadullisessa tutkimuksessa haastatteluiden toteuttaminen saattaa tuoda uusia suuntia alkuperäiselle ajatukselle, joka jää taustalle, mutta aineisto lopulta näyttää suunnan miten tutkittavaa ilmiötä käsitellään ja mitä sieltä nousee (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010). Organisaatiomuutos oli lippukunnan konkreettinen tarve ja sitä selvittämään lähtiessä nousi kysymys siitä mikä motivoi ketäkin vapaaehtoista, jotta saavutetaan pitkällä aikavälillä sitoutuneita vapaaehtoisia. Aineisto puolestaan jatkokysymysten osalta toi tutkimusta esimerkiksi sen äärelle, mikä ja millainen toiminta on mahdollista näillä resursseilla ja näillä mielenkiinnon kohteilla varustettujen vapaaehtoisten voimin. Näiden esiin nousevien teemojen keskeltä pyrittiin rajaamaan tämän leveyden kehityslinjan keskeltä jokin yksi mielenkiintoinen elementti, jonka kuvaukseen tässä opinnäytetyössä keskitytään. Kysymys mikä meitä motivoi on sekä mielenkiintoinen että lisäksi aiheista sellainen kokonaisuus, jonka tutkimisella voidaan tuottaa tuloksia, jotka ovat hyödyllisiä myös laajemmin kuin vain kohdelippukunnalle. Tässä kappaleessa käydään läpi työn menetelmät vaiheittain.

Työ jakaantui alkuvaiheen yksilöhaastatteluista jatkovaiheen yhteisölliseen osuuteen. Alkuvaiheessa johtajiston näkemykset kartoitettiin laadullisen teemahaastattelun ja määrällisiä elementtejä sisältävän puolistrukturoidun lomakekyselyn avulla. Lomakekysely sisältää kysymyksiä jotka arvioidaan numeroasteikolla, mutta myös avoimia kysymyksiä syventämässä numeroarvioituja vastauksia. Alkuvaiheen kartoittava selvitys auttoi konkreettisesti löytämään oikeat



motivoituneet henkilöt oikeisiin tehtäviin, samalla kun etenevä tutkimustyö sai tausta-aineistoa. Ensimmäisen kierroksen haastatteluiden avulla lippukunnan hallituksella on paremmat mahdollisuudet laatia pitkántähtäimen suunnitelmia ja valmistella osaan tehtävistä mahdollinen seuraaja jo ennen lopullista vaihdosta, sekä pysyä paremmin tietoisena tulevista resurssitarpeista. Kahdenkeskisten haastatteluiden avulla pystyttiin kartoittamaan laajasti vapaaehtoisten kiinnostusten kohteita. Tutkimuskysymyksen tarkentuessa osa kartoittavan vaiheen kysymyksistä jätettiin lopulta tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Rajaus koski esimerkiksi valtaosaa määrällisiä elementtejä sisältävistä lomakekysymyksistä.

Alkuvaiheen tulosten läpikäynnin jälkeen ja toimintatutkimuksen spiraalin mukaisessa reflektointi ja uudelleensuunnitteluvaiheessa (Kuva 3) siirryttiin toiminnan kehittämistyöhön ja syvennettiin jo saatuja tuloksia työpajamenetelmällä. Tässä jatkovaiheessa johtajisto kutsuttiin metsäretkelle, jonka aikana toteutettiin työpajamuodossa vapaaehtoistyön motivaatiotekijöiden kartoitus osallistujien näkökulmasta.

Analyysivaiheessa eri menetelmillä tuotetut tulokset analysoidaan sekä erillisinä menetelminä että yhdistettynä aineistoja. Analyysiä varten aineisto yksinkertaistetaan mahdollisimman ylä-tason käsitteiksi ja luokitellaan. Luokittelu auttaa jäsentämään tutkimuksen tuloksia ja helpottaa analyysiä (Ruusuvuori ym. 2010). Tarkoituksena on selvittää mitkä ovat lippukunnassa pääsääntöisesti merkittävimmät motivaatiotekijät.

### 5.1 Metodologian teoreettinen kuvaus

Opinnäytetyö toteutetaan toimintatutkimuksena. Toimintatutkimus on ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jonka avulla tavoitellaan käytännön hyötyä ja käyttökelpoista tietoa tutkittavasta asiasta. Siinä missä perinteisen tutkimuksen tekijä tarkastelee tutkimuskohdettaan ulkopuolelta ja objektiivisesti, toimintatutkija on aktiivinen toimija ja tekee tutkimuskohteeseensa muutokseen tähtäävän väliintulon. Toimintatutkijalle myös omat havainnot ovat osa tutkimusmateriaalia. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 17 - 20.)

Kanasen (2012) mukaan tapaustutkimus, toimintatutkimus ja kehittämistutkimus muistuttavat hyvin paljon toisiaan. Lähes kaikissa laadullisia tutkimusmenetelmissä voidaan nähdä tapaustutkimuksen piirteitä, koska kaikissa tutkimuksissa on yksi tai muutama tapaus tutkimuksen kohteena. Kanasen mukaan ero näiden välillä tulee ilmi vasta analyysimenetelmän valinnassa. Puhtaasti tapaustutkimuksessa on kyse aineisto- ja menetelmätriangulaatiosta, eli eri aineistojen, tietolähteiden ja menetelmien yhdistämisestä. Vaikka raja tapaustutkimuksen ja muiden laadullisten tutkimusten välillä ei ole aivan selvärajainen, tapaustutkimuksen kuvaavana piirteenä voidaan pitää tutkimuksen toteavuutta. Ilmiötä tutkitaan ulkopuolelta eikä tutkimuksen perusteella pyritä muuttamaan tai kehittämään tutkimuksen kohdetta. (Kananen 2012, 34 - 37) Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkimuksen tulosten avulla kehittää

kohdeyhteisöä eikä tutkijan asema sekä tutkijana että osana tutkittavaa yhteisöä mahdollista ulkopuolista toteajan roolia.

Toimintatutkimuksen ja kehittämistutkimuksen välinen ero on häilyvä, eivätkä ne aina ole selvästi erotettavissa laadullisesta tutkimuksesta erillisiksi tutkimusmetodeiksi. Joissain tapauksissa ne molemmat nähdään kuuluvaksi laadullisen tutkimuksen termiin. Englanninkielisessä kirjallisuudessa termi action research kuvaakin sekä toimintatutkimusta että kehittämistutkimusta. (Kananen 2012, 39) Toimintatutkimuksessa aineistonkeruumuotona oleellinen on tutkittavan yhteisön kanssa yhteistoiminnalla saavutettu sisältö ja kenttätyön tekeminen yhteisön sisällä. Perusero toimintatutkimuksen ja kehittämistutkimuksen välillä määritelläänkin siinä, että toimintatutkimuksessa tutkija on itse mukana kehittämiskohteen toiminnassa. Tämän opinnäytetyön tutkimustapa vastaakin parhaiten juuri toimintatutkimusta ja asetelma tutkijan ja tutkittavan yhteisön välillä vastaa esimerkiksi yrityksen sisällä oman tiimin toimintamallien tutkimista ja kehittämistä toimintatutkimuksen keinoin. Toimintatutkimuksen kohteena on yleensä ihmiset, kun taas kehittämistutkimuksen kohteena enemmän ei-sosiaaliset ilmiöt kuten tuotteet, palvelut tai prosessit. (Kananen 2012, 39 - 41.)

Anja Kuula haastatteli väitöskirjatutkimuksessaan tutkijoita heidän kokemuksistaan toimintatutkimuksen tekijöinä. Tutkimuksen perusteella toimintatutkijan rooli suhteessa tutkittavaan kohteeseen ei ole tutkijoidenkaan mielestä helposti määriteltävä, mutta yhteistä löytyi siitä mitä se ei ole. Toimintatutkijan suhdetta tutkittavaan ilmiöön määritellään ei-auktoriiteetiksi, ei-konsultiksi ja ei-ekspertiksi. Tällä tutkimuksen mukaan selvennettiin sitä, että vaikka toimintatutkija on mukana muutoksen tekemisessä, hän ei ole muutoksen toteutuksen johtaja, eikä konsulttimaisesti sen ohjeistajana, vaikka molempia piirteitä tutkijan rooli toimintatutkimuksessa sisältääkin. Toimintatutkimuksen ajatuksen taustalla voidaan nähdä ajatus siitä, että yhteisön sisällä on olemassa tieto joka mahdollistaa muutoksen ja toimintatutkijan tehtävänä on tuoda tuo tieto esille muutoksen toteuttamiseksi. (Kuula 1999, 204 - 207.)

Laadullisissa toiminta- ja kehittämistutkimuksissa pyritään asiantilojen muutokseen, eikä pelkkään toteamiseen, vaan tutkimukseen kytkeytyy muutos tai kehittäminen ja niiden läpiviemi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on todeta motivaatiotekijät ja tulosten perusteella on tarkoitus kehittää lippukunnan toimintaa. Kanasen mukaan sekä toimintatutkimus että kehittämistutkimus voivat myös jäädä toteavalle tai suosittellevalle tasolle, jolloin itse muutoksen tai kehityksen toteutuksen testaus jää toteuttamatta (Kananen 2012, 39). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkimuksen perusteella laatia suosituksia seikoista, joihin lippukunnan tulee kiinnittää huomiota ja mahdollisesti muutosta vaativista tekijöistä. Lippukunnan hallitus ottaa opinnäytetyön ja suosituksen vastaan ja laatii suunnitelman muutosten toteutuksesta. Itse muutoksen toteutus on rajattu pois tämän opinnäytetyön alueesta. Kananen nostaa kuitenkin esille, että toimintatutkimuksessa toiminta, tutkimus ja muutos tapahtuvat

samanaikaisesti (Kananen 2012, 41). Tämän opinnäytetyön tutkimus syklien aikana ja seurauksena (kts. Kuva 3) osa muutoksista on tapahtunut jo tutkimuksen teon aikana, kun toimintaa on kehitetty sitä mukaan, kun tuloksia on tutkimuksen edetessä syntynyt.

Heikkinen ym. (2006, 36 - 37) huomauttavat, että toisin kuin monesti ajatellaan, toimintatutkimus ei suoraan tarkoita kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusta. Toimintatutkimus voi sisältää myös kvantitatiivisia, eli määrällisiä menetelmiä, mutta laadulliset tiedonhankintamenetelmät ovat yleistyneet niin toimintatutkimuksessa kuin tutkimusmenetelmissä yleisemminkin. Heikkinen ja kumppanit huomauttavat lisäksi, ettei toimintatutkimus heidän näkemyksensä mukaan ole edes varsinaisesti tutkimusmenetelmä, vaan lähestymistapa, jossa tutkimus kytketään toiminnan kehittämiseen. Kaikki tutkimustyö voidaan nähdä väittelynä, jossa tutkija argumentoi tutkimuksensa tuloksen ja perustelee sen oikeellisuutta tuomalla esiin myös vasta-argumentteja (Heinlahti & Kaakkuri-Knuutila 2006, 20). Tutkimuksen metodologia tulee valita tutkimuskysymysten selvittämistä tukevassa muodossa ja niin että tulokselle saadaan argumentteja jotka puoltavat sitä.

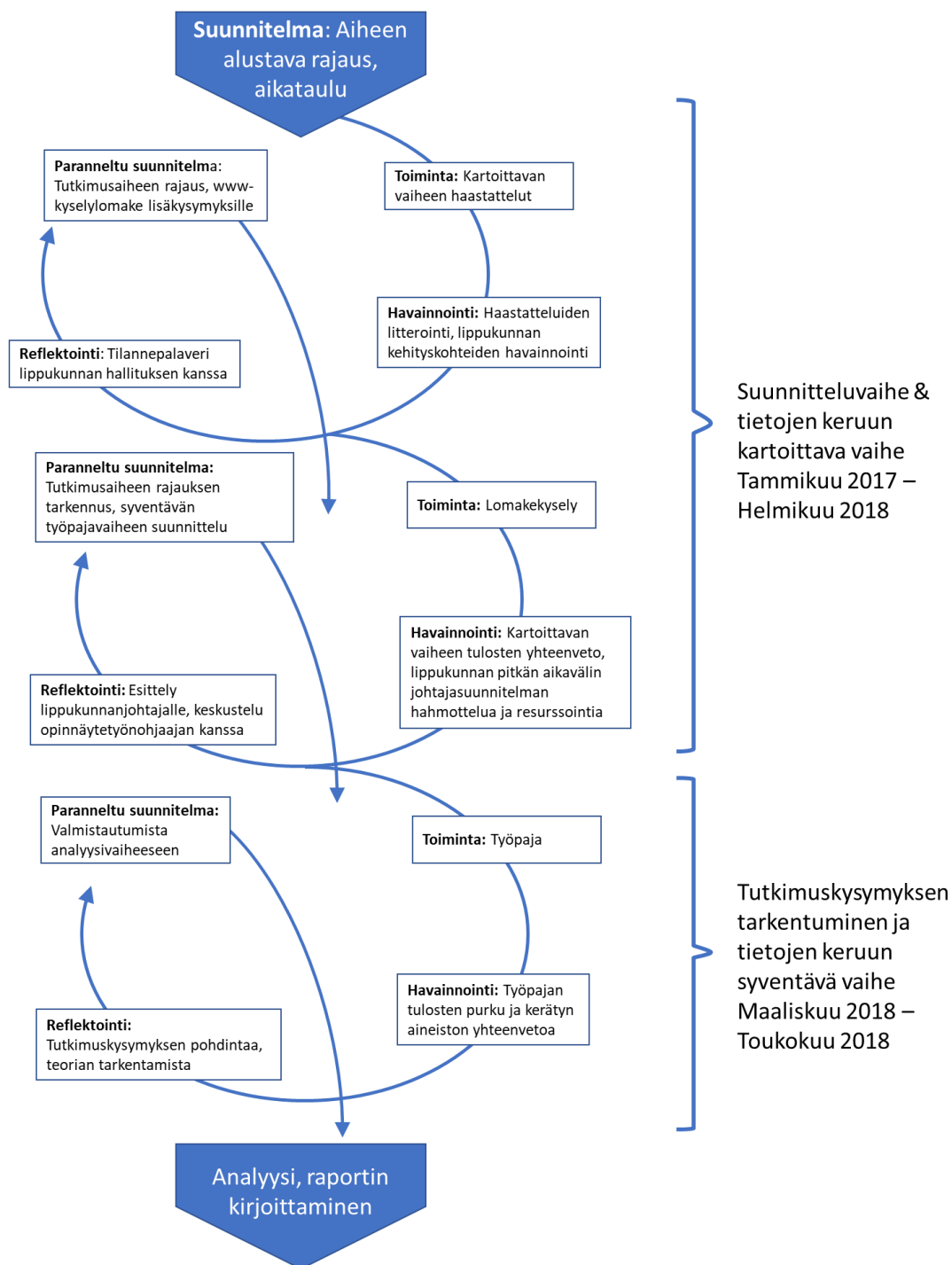
Metsämuuronen (2001, 9) tuo esille laadullisen tutkimuksen määrittelyn vaikeuden, koska termi pitää sisällään eri tutkimuskäytäntöjä ilman, että mikään teoria tai metodi olisi vain sen oma. Alasuutari (1995, 23) puhuukin jatkumosta laadullisen ja määrällisen metodologian välillä. Laadullisessa tutkimuksessa voidaankin käyttää myös määrällisiä menetelmiä. Metsämuuronen (2001, 14) näkee kuitenkin laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen välillä niin merkittäviä eroja, että on mielekästä valita jompikumpi metodologia päämetodologiaksi. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruutapa rajoittaa esimerkiksi haastateltavien ja siten havaintojen määrää, jolloin laadullista aineistoa ei voida käyttää tilastollisten todennäköisyyksien laskentaan (Alasuutari, 2011). Tämän opinnäytetyön aineiston yksikkömäärät eivät mahdollista tilastollista analyysiä, joten aineiston analyysi toteutettiin laadullisin analyysimenetelmin.

Teoksessaan ”Tutki ja kirjoita” Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 137 - 139) ohjaavat metodologian valinnassa keskittymään tutkimuksen tarkoitukseen tai tehtävään. Kirjoittajat esittävät tutkimuksen tarkoitukseksi neljä luonnehdintaa. Heidän mukaansa tutkimus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Tutkimuksessa voi kuitenkin olla piirteitä useammasta tarkoituksesta ja tarkoitus voi myös muuttua tutkimuksen edetessä. Tämän opinnäytetyön tarkoitusta vastaavat kartoittava ja selittävä, jotka yleisimmin edustavat laadullista tutkimusta.

## 5.2 Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut

Tutkimusmenetelmä, eli -metodi tarkoittaa laajemman metodologian tarkennettua tutkimustekniikkaa, jolla tutkimus toteutetaan valitun lähestymistavan mukaisesti. Toimintatutkimus lähtee liikkeelle käytännön ongelmasta ja on siten tilanne- ja ympäristökeskeistä (Ahonen,

Saari, Syrjälä & Syrjäläinen 1996, 31). Tämä opinnäytetyö saa alkunsa lippukunnan resurssien uudelleenjaosta ja sen esille tuomista ongelmista. Ongelmana oli löytää ne tehtävät, jotka motivoisivat kutakin johtajaa ja samalla selvittää yleisemmin, mitkä tekijät motivoivat vapaaehtoistoimijoita jatkamaan tehtävissään pitkäjänteisesti. Motivaatiotekijöiden tunnistamisella haetaan pitkäjänteisen sitoutumisen ohella suuntaa johon lippukunnan toimintaa tulisi kehittää ja tapoja nostaa esille yleisesti motivoiviksi koettuja tekijöitä esiin lippukunnan toiminnassa, jotta myös uusia vapaaehtoisia saataisi toimintaan mukaan. Aineisto opinnäytetyöhön kerättiin lukemalla jo tehtyjä tutkimuksia vapaaehtoistoimijoiden motivoinnista ja sitouttamisesta, haastatteleamalla lippukunnassa toimivia johtajia, kirjallisella lomakekyselyllä sekä johtajille toteutetun työpajan avulla.



Kuva 3 Toimintatutkimuksen spiraali ja tutkimuksen vaiheet, (mukaihen mm. Heikkinen ym. 2006, 81)

### 5.3 Toimintatutkimuksen vaiheet opinnäytetyössä

Opinnäytetyö on jaettu vaiheisiin, jotka on kukin erikseen aikataulutettu projektin alussa ja tarkennettu tarvittaessa työn edetessä. Kirjassa Toiminnasta tietoon (Heikkinen ym. 2006, 81) kuvataan toimintatutkimusta spiraalina, jossa useat peräkkäiset syklit muodostavat toiminnan

kehittämisen prosessin. Toimintatutkimuksen spiraalissa toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuunnittelun keinä. Kuva 3 esittelee tutkimuksen vaiheet tämän opinnäytetyön osalta.

Tutkimustyö, pois lukien raportin kirjoittaminen, kuvastaa noin puolentoista vuoden aikajaksoa lippukunnan toiminnassa. Aikajakso alkaa tammikuusta 2017 jolloin opinnäytetyön tekijä toimi lippukunnanjohtajana ja päättyen noin puolitoista vuotta myöhemmin. Tämän ajan sisään tapahtuu aineiston kerääminen ja sen alustava analyysi aina seuraavaa vaihetta varten. Lopullinen analyysi ja itse työn kirjoittaminen alkoivat vasta aineistonkeruun jälkeen.

Toimintatutkimus toteutetaan sosiaalisessa ympäristössä eikä sosiaalista ympäristöä voi pysäyttää tutkimuksen ajaksi (Heikkinen ym., 36). Kehitystyö on myös jatkuvaa ja toimintatutkimuksen spiraalin (Kuva 3) mukaisessa reflektointivaiheessa tarkistettiin tutkimuksen suunta ja aikataulu. Toimintatutkimuksen vaiheet tässä opinnäytetyössä on esitetty mukaillen Heikkisen, Rovion ja Syrjälän esittämän toimintatutkimuksen spiraalin vaiheita. Toimintatutkimuksessa spiraalin kierteiden määrä on tutkimuskohtaista, tämän opinnäytetyön vaiheet muodostavat kolme kierrettä. Yksi kierre sisältää neljä vaihetta: suunnitelma, toiminta, havainnointi ja reflektointi. Uusi kierre lähtee edellisen jälkeen parannetulla suunnitelmalla, jota seuraa uuden suunnitelman mukainen toiminta. Kuvan (Kuva 3) mukaisesti tämä opinnäytetyö sisältää alustavan suunnittelun ja haastattelut (1. kierre), lomakekyselyn ja kartoittavan vaiheen alustavan analyysin (2. kierre) ja työpajatyöskentelyn sisältävän lopullisen tutkimuskysymyksen tarkentumisen vaiheen (3. kierre).

Työn lopputulos ja tutkimuksen aikana läpikäydyn teorian, kerätyn aineiston ja reflektointivaiheessa käytyjen keskusteluiden määrä on ylittänyt tutkijan ja toimeksiantavan lippukunnan työlle asettamat odotukset. Jos toimintatutkimuksen etenevälle menetelmälle ei oltaisi annettu mahdollisuutta reflektiovaiheessa tarkentaa suuntaansa, oltaisi tutkimuksen osalta jääty ensimmäisen kierteen organisaatiopäivityksen tasolle, löytämättä motivaation syvempiä lähteitä. Nyt useamman kierteen toteutuksen jälkeen työn vaiheiden aikana on löytynyt useampia välituloksia ja toimintaa on päästy kehittämään vaihe kerrallaan.

#### 5.4 Aineiston analyysin menetelmät

Toimintatutkimuksen ja kehityssuunnitelman tekoon kerättiin aineistoa useamman eri menetelmän keinoin. Kunkin menetelmän aineisto analysoidaan ensin omana aineistonaan ja lopuksi katsotaan koko aineistoa yhtenäisen analyysimenetelmän avulla.

##### 5.4.1 Kartoittavan vaiheen analyysimenetelmät

Kartoittavan vaiheen aineisto koostui teemahaastattelun ja lomakekyselyn tuloksista. Aineiston alustavan analyysin avulla etsittiin analyysimenetelmä, joka myöhemmin yhdistäisi molempien vaiheiden kaikkien menetelmien aineiston loppuanalyysiä varten.

Kerätyn aineiston analyysissä oli kaksi erillistä päätavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli haastattelun avulla selvittää avoimista tehtävistä kiinnostuneet henkilöt ja ne, jotka mahdollisesti tulevaisuudessa olisivat kiinnostuneet vaihtamaan pestiä. Tulevaisuuden kiinnostuksen kohteiden kartoitusta käytetään lippukunnan pitkän aikavälin suunnitelmaa tehtäessä. Toiminnankehityksen tätä suuntaa emme käsittele syvemmin tämän opinnäytetyön rajoissa. Analyysin toisena päätavoitteena oli selvittää millaisia asioita lippukunnan johtajisto arvostaa partiossa, lippukunnassa ja omissa tehtävissään lippukunnassa, eli mikä motivoi heitä tekemään vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoisuuteen perustuvan lippukunnan toiminnalle on tärkeää tiedostaa vapaaehtoisten motivaatiotekijät, jotta tunnistetaan kriittisimmät tekijät joiden onnistuminen tai epäonnistuminen ratkaisevimmin vaikuttaisi vapaaehtoisten tyytyväisyyteen tehtävissään ja siten tehtävässä sitoutumiseen (Stukas ym. 2009, 6 - 7). Haastattelun tuloksia hyödynnettiin kyselylomaketta valmistellessa sekä aineiston keruun syventävän osan työpajan sisällön määrittämisessä.

Alasuutarin (2011) mukaan laadullinen aineiston analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havainnot pelkistetään esimerkiksi haastatteluiden litterointivaiheessa ja vielä tästä eteenpäin kohti ylätasoa löydöksiä, joiden avulla materiaalista tehdään varsinaiset löydökset. Laadullisella analyysillä pyritään yleistettävyyteen. Siihen ei kuitenkaan pyritä etsimällä keskiarvoa vaan nostamalla abstraktiotasoa. Vaikka laadullisen tutkimuksen havainnon ja tuloksen erottaminen ei aina ole täysin selvää, pelkkä löydösten esittely ei vielä ole aineiston analyysiä vaan arvoitus löydösten takana tulee ratkaista. Arvoituksen ratkaiseminen tarkoittaa tulosten tulkitsemista, esimerkiksi merkitystulokinta tutkittavan ilmiön taustalla. Aineiston havainnoista pyritään muotoilemaan havaintolauseita ja sääntöjä, jotka pätevät koko aineistoon. Havaintolauseita ja sääntöjä joutuu usein muotoilemaan uudestaan, kun sääntöä testataan aineistoon. Koska laadullisessa tutkimuksessa poikkeuksia ei voi jättää huomioimatta, kuten määrällisen tutkimuksen kesiarvon esittämisen kautta, vaan poikkeustapaukset tulee myös ratkaista. Lomaketutkimuksessa tilastolliset menetelmät kuten keskiarvo riittää usein selittäjäksi päätelmille. Jos laadullisen tutkimuksen havainnot eivät tue esitettyä tutkimuskysymystä, tulee aineiston perusteella etsiä jokin toinen selitysmalli joka yhdistää havaintoja, tai vastaavasti joka selittää syyn miksi jokin havainto poikkeaa esitetystä mallista. Erot ihmisten tai havaintoyksiköiden välillä ovat tärkeitä laadullisessa analyysissä, mutta toisaalta myös laadullisessa aineistossa tulee löytää suurempi linja havaintojen taustalla. Jos liikaa tyypittää esimerkiksi haastateltuja henkilöitä, löytää halutessaan jokaiselle havainnolle oman selittävän tekijänsä, jolloin aineistoa on hankala käsitellä ilmiönä.

#### 5.4.2 Luokittelu koko aineiston analyysimenetelmänä

Haastatteluiden analyysin yhdeksi menetelmäksi valittiin vastausten luokittelu eri teemojen alle. Luokittelu valittiin myös koko aineiston yhdistäväksi menetelmäksi. Alasuutari (2011) kuvaa tätä ryhmittelyvaihetta säännön, eli typologian muodostamiseksi. Ryhmittelyvaiheen aikana tulee löytää jokin yhteinen sääntö kerätylle materiaalille, jonka sisälle tulokset asettuvat ilman, että syntyy tarvetta erilliselle ”kaatoluokalle”. Jos käytetään jo olemassa olevaa teoriaa, kaikkien luokkien ei tarvitse esiintyä aineistossa, oleellista on, että luokat ovat riittävät.

Luetun kirjallisuuden perusteella, ennen varsinaisen aineiston analyysin aloittamista, valittiin kaksi vapaaehtoisten motivaatioteoriaa tarkasteluun. Työn edetessä oli tarkoitus selvittää kumman teorian mukaan luokittelu, eli typologia olisi soveltuvin toteuttaa. Nämä kaksi tarkasteltua teoriaa olivat Bang ja Ross (2009) julkaisema Volunteer Motivation Scale for international sporting events (VMS-ISE) teoria, sekä Clary ja kumppaneiden (1998) kehittämä Volunteer Function Inventory (VFI). VMS-ISE on modifioitu tutkijoiden Bang ja Chelladurai 2003 julkaisemasta artikkelista, jossa esitettiin alkuperäinen Volunteer Motivation Scale (VMS). VMS-ISE koostuu seitsemästä pääotsikosta: (1) arvojen ilmaisu, (2) yhteisöön osallistuminen, (3) ihmissuhteet, (4) urakehitys, (5) itsensä kehittäminen, (6) ulkoiset palkkiot ja (7) rakkaus toiminnan kohteeseen. Urheilukisojen kohdalla rakkaus kohteeseen tarkoitti vapaaehtoisen suhdetta urheiluun, puutarhatapahtuman vapaaehtoisilla puolestaan rakkaus puutarhanhoitoon (Kay ym. 2017.). Tämän perusteella tässä opinnäytetyössä oltaisi voitu käyttää seitsemänneistä motivaatiotekijästä termiä ”rakkaus partioon”. Puhekielessä ”rakkaudesta lajiin” -termillä selitetäänkin monta vaivaa tai taloudellista panostusta vaativaa kohdetta, jota ”lajista” ulkopuolisen saattaa olla vaikea ymmärtää. Bang ja Ross (2009, 63) mainitsevat Claryn ja kumppaneiden työn vaikuttimet oman työnsä taustalla, mutta ovat kokeneet tarpeen muokata nimenomaan suurten urheilutapahtumien järjestämiseen liittyvän vapaaehtoistyön motivaatioteorian. Partionjohtajana toimiminen on yhdeltä taholta tapahtumien järjestämistä ja tapahtumien organisointia, joten siinä mielessä teoria olisi voinut olla sopiva myös partiotoimintaan. Partiossa työ on kuitenkin pitkäjänteisempää, erityisesti ryhmänvetäjien osalta, jotka ovat lippukunnan tärkeimmät vapaaehtoiset. Suur tapahtumajärjestämisen vapaaehtoisuudessa korostuu näin ollen osittain hyvin erityyppiset asiat kuin lippukuntatyössä. VFI-teoriaa voidaan pitää yleisluonteisempana, mutta tämänkään teorian luokittelu ei vastannut tämän tutkimuksen oleellisimpiin tuloksiin, vaikka molemmat teoriat sisälsivät hyvän rakenteen, jota vasten tarkastella tuloksia.

Tutkimusaineiston varsinaiseksi luokitteluksi muodostui lopulta valmiista teorioista jonkin verran poikkeava ryhmittely, joka vastasi tuloksia parhaalla mahdollisella tavalla ilman liiallista vastausten tulkintaa. Tulosten pohjalta muotoutunut luokittelu auttoi nostamaan aineistosta merkityksiä ja johtivat tutkimuksen lopputulokseen. Käytetyt luokitteluotsikot olivat:



1. Yhteisöllisyyttä kuvaavat
2. Eri-ikäisten yhteyttä & tasa-arvoa kuvaavat
3. Itsensä kehittämistä kuvaavat
4. Muille tekeminen/auttaminen
5. Sitoutuneisuus
6. Toiminnan puitteisiin liittyvät

Luokittelu muodostui ryhmittelemällä eri menetelmillä saaduista vastauksista kerätyt käsitteet ensin menetelmä kerrallaan, aluksi tavoittelematta yhtenäistä luokittelua vaan etsimällä juuri kyseisiä tuloksia ryhmitteleviä otsikoita. Kun jokainen aineistonkeruun menetelmä oli luokiteltu erikseen, etsittiin vielä yhteiset kaikkiin menetelmiin sopivat luokittelut. Haastattelun osalta tehty luokittelu soveltui lopulta muidenkin menetelmien vastauksille ja kattoi kaikki vastaukset. Luokat 1 ja 2 ovat sisällöltään lähimpänä toisiaan, mutta yhteisöllisyyteen liittyviä vastauksia ilmeni kaikilla menetelmillä niin monella eri tavalla kuvattuna, että luokittelussa pyrittiin erottelemaan vielä yhteisöllisyyden sisältä jotain merkityksiä ja vastaukset joissa mainittiin nimenomaan yhteys erilaisten ihmisten kesken ja hyväksyntä, muodostettiin omaksi luokakseen.

Ruusuvuori ym. (2010) teoksessaan Haastattelun analyysi puhuvat luokittelusta raakaluokittelun vaiheena ja itse tutkimuksen kannalta kiinnostavaan analyysiin päästään, kun siirrytään alkuperäisestä raakaluokittelusta rajoja rikkovaan analyysiin. Tällä Ruusuvuori haluaa korostaa, ettei luokittelu ole yhtä kuin analyysi, vaan vaihe matkalla analyysiin jossa saadaan nostettua aineistosta esiin joitakin teemoja joiden kautta syntyy itse tulos. Toisaalta laadullisen tutkimuksen kiinnostavuus liittyy siihen, että kukin tutkija näkee aineiston eri tavalla ja nostaa sieltä esiin oman ymmärryksensä kautta asioita. Saman aineiston perusteella eri tutkijat voivatkin päätyä nostamaan esille eri asioita. (Kananen 2012, 117.)

### 5.5 Luotettavuusarviointi

Opinnäytetyössä noudatetaan HTK-ohjetta (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa), jota noudattamalla voidaan taata puolueeton ja tosiasiallisesti merkityksellinen tutkimustyö. Opinnäytetyössä HTK:n ohjeet tulevat ilmenemään ainakin huolellisella lähteiden merkitsemisellä, tarkkuudella aineiston keräämisen ja analyysin osalta sekä raportoinnin suorittamisesta asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (HKT ohje, 2012.) Lähteiden merkitsemisessä haasteellista oli osan sähköisten kirjallisuuslähteiden puuttuvat sivumerkinnot (esimerkiksi Alasuutari 2011 ja Ruusuvuori ym. 2010). Näissä tapauksissa lähteenä käytetyt sivut tallennettiin kuvina tutkimusaineiston kanssa samaan tiedostoon,

jotta tarvittaessa olisi mahdollista palata tarkistamaan viittauksen lähde. Lähteet ja mahdollisuuksien mukaan lähdeviittauksen sivunumerot on tässä työssä muilta osin merkitty huolellisen käytännön mukaan järjestelmällisesti.

Opinnäytetyössä käytetään haastattelumenetelmänä teemahaastattelua ja haastattelutilanteissa haastattelijan tulee varmistaa, ettei ohjaa liikaa haastateltavaansa. Toisaalta teemahaastattelun ja toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että haastateltavalla on myös aktiivinen rooli tutkimuksessa. Haastattelut, myös standardoidut, ovat tavallaan haastattelijan ja haastateltavan yhteistyön tulosta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 21 - 24.) Analyysivaiheessa tulosten abstraktiotason nostamisen yhteydessä määritelmiä yhtenäistetään ja ryhmitellään, mikä vaatii jonkin verran tulkintaa vastausten osalta. Tämän työvaiheen kohdalla vaaditaan huolellista muistiinpanoihin palaamista, jotta varmistetaan ettei haastateltavien vastausten merkitys muutu alkuperäisestä, vaikka tuloksia tiivistetäänkin.

Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että tutkija osallistuu muutossyörien toteutukseen. Toimintatutkimuksen tekijä on myös usein tutkimuskohteen jäsen, kuten tässäkin opinnäytetyössä, koska toimintatutkimus vaatii tutkijalta enemmän tietoa ja perehtyneisyyttä tutkittavaan ilmiöön perinteiseen tutkimukseen verrattuna. Toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos ja sen kokeilu sekä mahdollisesti myös läpivienti. (Kananen 2012, 38) Tutkijan tuttuus tutkittavassa ryhmässä on pyritty huomioimaan ja kysymyksen asettelua on mietitty sen perusteella, että vastaajat pystyisivät vastaamaan esitettyihin kysymyksiin rehellisesti. Tutkimuksen kartoittavan vaiheen ensimmäinen aineistonkeruu suoritettiin kasvotusten, jolloin haastattelijalla oli riittävä mahdollisuus varmistaa, että haastateltavat ymmärsivät kysymysten sisällöt samalla tavalla. Kartoittavan vaiheen toinen menetelmä lomakekysely puolestaan tehtiin mahdollisimman yksinkertaiseksi ja asteikollisten kysymysten lisäksi mukaan otettiin avoimia vastauksia, joilla vastaaja pystyi tarvittaessa perustelemaan esittämiään numeraalisia vastauksia. Kysymyksenasettelun harkinnan tavoitteena oli, ettei vastauksia joutuisi hylkäämään epäselvyyksien takia ja saatuihin vastauksiin voisi luottaa. Tämä on edellytys johtopäätösten tekemiselle kerätyn aineiston perusteella. (Kananen 2012, 193.)

## 6 Aineiston keruun menetelmät ja toteutus

Opinnäytetyön aineisto on kerätty kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen kartoittava osa sisälsi kahdenkeskiset haastattelut sekä lomakekyselyn. Toinen syventävä osa rakentui työpajatyökentelyn ympärille. Kartoittava vaihe auttoi saamaan selville vapaaehtoisten nykytilanteen ja samalla herätteli johtajia pohtimaan syitä vapaaehtoistyön tekemiseen. Syventävässä vaiheessa sekä jatkettiin aineiston keruuta tarkennetuin kysymyksenasetteluin että aloitettiin lippukunnan toiminnan kehittämistyötä yhteistoimintamenetelmin.

Linsey, ym. (2011, 1 - 2) osoittavat tutkimuksessaan jo aiemmin havaitun tuloksen (Mullen, Johnson & Salas 1991, 3 - 23) jonka mukaan yhdistämällä suullisesti ja yhteisöllisesti toteutettaviin metodeihin yksilön itsenäisesti toteuttamaa pohdintaa, saadaan aikaan parempia tuloksia kuin pelkän yksilön kirjallisesti toteuttaman tai pelkän yhteisöllisesti toteutettavan suullisen metodin kautta. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet jopa niin, että käytettäessä ainoastaan yhteisöllisesti toteutettavaa aivoriiheen perustuvaa metodologiaa, tuottavuusvaje on niin merkittävä, että parempaan tulokseen päästäisi pelkän saman ihmismäärän yksilötyöskentelyn keinoin (Lewis ym. 1975, 119 - 124). Tässä opinnäytetyössä yksilötyöskentely on toteutettu alkuvaiheen yksilön pohdintaan keskittyvillä haastattelu ja lomakekyselyillä, joista on siirrytty jatkovaiheen yhteisöllisiin metodeihin työpajassa toteutettuna.

### 6.1 Aineiston keruun kartoittava vaihe

Laadullisen aineiston analyysistä käytetään kuvaavaa ilmaisua ”salaisuuden paljastaminen” (Kananen 2012; Alasuutari 2011). Tällä kuvataan tutkijan suhtautumista aineistoon, josta pyrkii löytämään olennaisen. Salaisuutta lähdetään paljastamaan jo aineiston keruuvaiheessa kierros kierrokselta ikään kuin kerros kerrallaan. Tällöin on tarpeellista välttää liian suoria kysymyksiä, etenkin alussa ensimmäisellä haastattelukierroksella ja samoin välttää kysymyksiä johon vastauksena olisi vain kyllä tai ei. Toimintatutkimuksessa lähtökohtaisesti aineistonkeruu ei rajoitu yhteen haastattelukertaan. (Kananen 2012, 102.) Alasuutari toteaa teoksessaan *Laadullinen tutkimus 2.0* (2011) laadulliselle tutkimukselle olevan luonteenomaista kerätä aineistoa, joka tekee mahdollisimman monenlaiset tarkastelut mahdollisiksi, koska tutkimus tarkentuu aineiston keräämisen ja läpikäynnin sykleissä. Tämä korostuu toimintatutkimuksessa, jonka luonteeseen kuuluu tutkimuksen rakentuminen sykleittäin (Heikkinen ym. 2006, 81).

#### 6.1.1 Teemahaastattelu

Hirsjärvi ja Hurme (2001, 28) mukaan laadullisten menetelmien avulla päästään lähemmäs ihmisten kokemia merkityksiä eri ilmiöille ja tapahtumille. Teemahaastattelu tuo esille tutkittavien näkökulman ja äänen. Määrällisessä tutkimuksessa tutkija pysyy ulkopuolisena tarkkailijana suhteessa tutkimuskohteeseen, kun taas laadullisessa lähestymistavassa tutkijalla on osallisen näkökulma (Hirsjärvi & Hurme 2000, 23). Haastattelunimikkeinä strukturoitu lomakehaastattelu kuvaa tulosten osalta yhdenmukaisinta haastattelutapaa, kun taas strukturoimaton haastattelu kuvaa toisessa ääripäässä hyvin vapaamuotoista haastattelua. Teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu, on näiden kahden puolivälistä muotonsa puolesta ja yleisesti sen kuvaillaan sisältävän haastateltaville yhtenevät kysymykset, mutta kysymysten järjestys voi vaihdella, eikä vastauksia ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34 - 47.) Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään johtajiston näkemyksiä, kuitenkin niin, että kaikilta haastateltavilta tullaan kysymään samat tutkimusongelmia selvittävät kysy-

mykset, joten teemahaastattelun suorittaminen on perusteltua. Ensimmäisenä aineistonkeruun muotona toteutettiin laadullisen menetelmän mukainen teemahaastattelu, joka käydään kasvotusten haastateltavan kanssa.

Toteutetun teemahaastattelun ensisijaisena tarkoituksena oli selvittää lippukunnan johtajiston kokemuksia tehtävistään lippukunnassa ja kartoittaa mahdollisia kiinnostuksen kohteita tulevaisuudessa. Haastatteluita tehtiin yhteensä 24 ja ne toteutettiin tammi- ja helmikuun 2017 aikana. Tulosten pohjalta tehtiin esitys lippukunnan hallitukselle kevään avoimien tehtävien täyttämistä. Toisena tavoitteena oli kartoittaa johtajiston näkemyksiä lippukunnasta, omista tehtävistään ja asioista, joita pitävät tehtävässään tärkeinä. Tuloksia käytettiin myös teemahaastattelun jälkeen toteutetun lomakekyselyn laatimisessa. Kysymykset tukevat teemahaastattelun ajatuksen mukaisesti sitä teemaa, johon haastateltavia halutaan ohjata. Haastattelun tarkoituksena oli saada selville, miten haastateltavat kokevat toimintansa merkityksen lippukunnassa ja selvittää taustalla ilmeneviä arvoja ja motivaatiotekijöitä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47 - 49.) Haastateltavat ovat iältään 18 - 90 -vuotiaita ja kysymykset haettiin asettaa mahdollisimman konkreettisiksi, jotta haastateltavilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet vastata niihin. Esimerkiksi kysymykset ”Mitkä ovat lippukunnan arvot” tai ”Mikä motivoi sinua” ovat luonteeltaan abstrakteja, jolloin vastauksissa olisi näkynyt haastateltavan elämäkokemus kykynä käsitellä aihetta. (Blaxter, Hughes & Tight 1997, 162.) Kysymykset laadittiin niin, että vastauksista olisi tekstianalyysin kautta mahdollista löytää vastausten taustalla vaikuttavat arvot ja motivaatiotekijät.

Teemahaastattelun kysymykset esitetään seuraavassa taulukossa (Taulukko 1 Teemahaastattelun kysymykset).

Taulukko 1 Teemahaastattelun kysymykset

Teemahaastattelu lippukunnan johtajistolle	
1.	Mikä partiossa on parasta?
2.	Mitä arvostat omassa lippukunnassa?
3.	Mitä tehtäviä olet hoitanut lippukunnassa ja missä tehtävissä olet tällä hetkellä. Mitkä näistä tehtävistä ovat olleet mieluisimpia/palkitsevimpiä?
4.	Mitä tehtäviä voisit seuraavaksi kokeilla? Onko jotain jota et ole vielä päässyt kokeilemaan, mutta jos olisi aikaa, voisit olla kiinnostunut?  → Lippukunnassa tällä hetkellä auki olevat pestit ja ajatuksesi niistä?
5.	Mitä kehitettävää lippukunnassa olisi ja mitkä ovat niitä asioita joihin lippukunnan olisi hyvä panostaa enemmän?

Analyysivaiheessa kysymykset 1. ja 2. käsiteltiin yhdessä, koska käytännössä vastaajan oli vaikea erottaa, mikä asia liittyi omaan lippukuntaan ja mikä yleisesti partioliikkeeseen tai esimerkiksi oman alueellisen partiopiirin toimintaan. Tämän kysymyksen osalta oli myös eroa sillä, oliko vastaajalla minkä verran kokemusta oman lippukunnan toiminnasta verraten muiden lippukuntien tai piirin toimintaan. Käytännössä vastaukset olivat usein samoja ja siksi ne myös analysoitiin yhtenä laajempaan kysymyksenä. Lopullisen tutkimuskysymyksen kannalta merkittävimpiä kysymyksiä olivat kysymykset 1 ja 2 ja merkitystä nähtiin myös kysymyksen 5 vastauksella. Kysymykset 3 ja 4 toivat tärkeää tietoa lippukunnan rekrytointitarpeisiin, mutta vastasivat motivaatiotekijöiden osalta vain epäsuorasti lopulliseen tutkimuskysymykseen.

Haastattelutilanteessa haastateltavalle kerrottiin, että lippukunnassa toteutetaan johtajien nykytilannekysely osana haastattelijan opinnäytetyöprosessia ja samalla selvitetään kunkin johtajan pestitilanne. Haastattelutilanteessa korostettiin myös, ettei haastattelun tarkoituksena ole suoraan rekrytoiminen, jotta haastateltava voisi avoimesti kertoa oikeasti itseään kiinnostavat tehtävät ja aiheet ilman taustalla käytävää harkintaa siitä, onko kyseisen tehtävän toteuttamiselle realistisia resursseja sillä hetkellä. Haastatteluiden tarkoituksena oli myös pidemmän aikaväin suunnitelman laatiminen, jolloin kysymys on enemmän siitä mikä kukaan voisi kiinnostaa tulevaisuudessa. Haastattelutilanteessa ei puhuttu motivaatiotekijöiden kartoittamisesta vaan haastatteluvaiheessa haluttiin mahdollisimman laajasti kuulla johtajia ja samalla kartoittaa tutkimustyön kysymyksenasettelua esiin nousevien teemojen pohjalta. Pertti Alasuutari (2011) toteaa teoksessaan Laadullinen tutkimus 2.0 haastatteluihin liittyvän lähdekritiikin osuudessa, että haastattelun vastauksia voidaan pitää melko luotettavina indikaattoreita tutkittavasta asiasta, mikäli haastateltavalle ei heti alussa kerrota tarkasti mihin haastattelulla pyritään. Tämän opinnäytetyön kohdalla taustalla oli myös se käytännön syy,

että alun haastattelut kuuluivat vielä tutkimuskysymystä kartoittavaan vaiheeseen. Tutkimuksen toisessa osassa järjestetyssä työpajassa käsiteltiin suuremmin kysymystä motivaatiotekijöistä.

Haastattelutilanteessa haastattelija kirjoitti vastauksia ylös keskustelun aikana. Propositiotason notaation tekeminen arvioitiin riittäväksi menetelmäksi, koska oletuksena ei ollut, että haastateltavan äänenpainoilla tai kirjaimellisen tarkalla tallentamisella olisi merkitystä tutkittavan kysymyksen kannalta (Alasuutari 2011; Kananen 2012, 109 - 110). Haastattelutilanteessa pyrittiin kuitenkin kirjaamaan haastateltavan vastaukset mahdollisimman tarkasti, mutta kuitenkin yksinkertaistaen ja referoiden oleellisimpiin asioihin. Teemahaastattelu menetelmänä antaa mahdollisuuden muuttaa haastattelun sisältöä ja tarttua haastattelussa mahdollisesti esiin nouseviin ajatuksiin ja tarkentaa näitä ylimääräisillä miksi-kysymyksillä. Haastattelijan onkin tärkeä löytää haastattelutilanteessa ne kohdat joihin tarttua lisätiedon saamiseksi. (Alasuutari 2011.)

Kirjallisuuden perusteella haastateltavien riittävästä määrästä vallitsee käsitys, jossa laadullisen tutkimuksen osalta haastateltavia tulee ottaa niin monta, ettei uusia asioita enää nouse esille, eli on saavutettu saturaatio (Kananen 2012, 101). Pienissä yhteisöissä tämä voi tarkoittaa sitä, että haastatellaan kaikki tutkittavan ilmiön kanssa tekemisissä olevat, jolloin voidaan toteuttaa kokonaistutkimus.

Tutkimuksen kohderyhmä on lippukunnan aktiiviset johtajat. Tutkittavan lippukunnan osalta aktiivisiksi on laskettu ne vapaaehtoiset johtajat, jotka ovat vähintään kaksi kertaa vuodessa mukana toteuttamassa jotakin lippukunnan toimintaa. Tämän perusteella on laskettu toiminnassa mukana olevia aktiivisia vapaaehtoisia olevan noin 30 henkilöä, jotka ovat iältään 18-90 -vuotiaita. Lippukunnassa on tämän lisäksi vapaaehtoisia, jotka osallistuvat säännöllisesti, mutta harvemmin kuin kaksi kertaa vuodessa. Tämänkaltaisen episodillinen (Marjovuori 2014, 23) vapaaehtoistyö on lippukunnalle merkittävää suurempia tapahtumia järjestettäessä, jolloin aktiivijohtajien lisäksi saadaan rekrytoitua lisää vapaaehtoisia tästä toimintaan positiivisesti suhtautuvien joukosta. Episodilliset vapaaehtoiset pysyvät lippukunnan yhteydessä, mutta eivät ole valmiita sitoutumaan jatkuvaan toimintaan, eivätkä aina edes liity varsinaisesti yhdistyksen jäseniksi. Harvemmin osallistuvat vapaaehtoiset on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle, mutta olisi mielenkiintoista erillisellä tutkimuksella selvittää, onko episodillisten vapaaehtoisten motivaatiotekijät samankaltaisia kuin toiminnassa aktiivisesti olevilla ja mitkä tekijät mahdollisesti voisivat vaikuttaa siihen, että he osallistuisivat lippukunnan toimintaan aktiivisemmin.

Mahdollisimman kattavan aineiston varmistamiseksi haastatteluiden määrän haluttiin olevan riittävän suuri näyte kohderyhmästä. Lippukunnan aktiivisiksi johtajiksi laskettiin 30 henkilöä ja haastatteluiden tekeminen lopetettiin, kun haastatteluita oli suoritettu 24 (vastaa 80 %) ja

todettiin etteivät lisähaastattelut samoilla kysymyksillä todennäköisesti tuottaisi enää uutta tietoa. Otoksen määrä perustuu Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 58 - 62) teoksessaan ”Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö” esittämiin ja siteeraamiin haastatteluvien valintaan liittyviin argumentteihin. Hirsjärvi ja Hurme siteeraavat Kvalea (1996, 102), joka toteaa, että kvalitatiivisissa tutkimuksissa haastateltavien määrä on yleensä 15. Määrän tulee olla riittävä, jotta aineistosta voidaan tehdä joitakin tilastollisia yleistyksiä, muttei kuitenkaan liian suuri, jottei aineistosta voisi tehdä syvällisiä tulkintoja. Kananen (2012) toteaa tutkimansa kirjallisuuden perusteella, että yleisesti tutkijoiden kesken riittävänä määränä on esitetty 12 - 15 haastateltavaa. Toinen esitetty vastaus riittävän otoksen kokoon liittyy saturaatio-näkemykseen. Siinä tarkoituksena on, että haastatteliija haastattelee henkilöitä niin monta, etteivät uudet haastateltavat anna enää olennaista uutta tietoa. (Kananen 2012, 101.) Haastateltavien riittävä määrä luonnollisesti riippuu tutkittavasta ilmiöstä ja siihen liittyvien henkilöiden määrästä, kuin myös tutkimuskysymyksen laajuudesta, eli montako henkilöä tarvitaan saturaation saavuttamiseksi. Tehdyn haastattelun osalta haastateltavien määrän valintaan vaikutti myös se, että vapaiden pestien täyttämiseksi oli tarve haastatella vähintään niin monta henkilöä, että avoimet tehtävät saatiin täytettyä.

#### 6.1.2 Lomakekysely

Kartoittavan vaiheen toinen aineistonkeruu suoritettiin haastatteluiden jälkeen ja toteutettiin puolistrukturoituna lomakekyselynä. Lomakkeen kysymykset määräytyivät haastatteluissa esiin nousseiden kysymysten pohjalta. Lomakekysely laadittiin niin, että tulokset auttavat sekä opinnäytetyön kohteena olevassa toimintatutkimuksessa, että yleisesti myös tukemaan lippukunnan toimintasuunnitelman laatimista. Vastausten analysoinnin helpottamiseksi ja luotettavuuden varmistamiseksi lomakkeen kysymykset muotoiltiin niin, että vastaaja voi laittaa lomakkeeseen nimensä ilman, että kokee ristiriitaa yksityisyytensä puolesta. Vastaamisen helpottamiseksi ikä ja muut yksilöimis- ja ryhmittelytekijät jätettiin nimeä lukuun ottamatta pois lomakkeelta, koska nimen perusteella tutkijalla oli jo aiempien haastatteluiden pohjalta nämä tiedot olemassa, kohderyhmän ollessa sama kuin teemahaastatteluissa.

Lomakekyselyssä pääpainopiste on kysymyksissä, joissa on valmis graafinen vastausakseli arvo-  
sanoilla 1-5. Osaa kysymyksistä seuraa myös mahdollisuus avoimella kysymyksellä perustella ja tarkentaa numeraalista vastausta. Vastausakseli mukailee Likertin asteikkoa, jossa tavoitteellisesti parittoman vastausvaihtoehtomäärän ääripäissä on ääripään vastausvaihtoehdot, tässä kyselyssä esimerkiksi ”ei kovin tärkeä” ja ”todella tärkeä”. Vastauksissa haluttiin säilyttää positiiviset ilmaisuvaihtoehdot, oletuksena on, että jo ”ei kovin tärkeä” kuvaa lippukunnan vapaaehtoiselle riittävän vahvaa ilmaisu kysymyksissä ja vastauksiin saatiin enemmän vivahde-eroja tällä asteikolla. (Heikkilä, 2014, 52.) Lomakekyselyn laatiminen valmiilla vastausvaihtoehdoilla saattaa tuntua helpolta tavalta kerätä ja analysoida tietoa, mutta kysy-

mysten asettelu on tässä vielä haastattelua tärkeämpää, koska haastattelija ei pääse tarkentamaan kysymyksiä ja varmistamaan, että haastateltava ymmärsi kysymyksen oikein (Blaxter ym. 1997, 162). Liiallinen avointen kysymysten määrä muuttaa lomakkeen työlääksi täyttää, joten tässä lomakekyselyssä pyrittiin pitämään kysymykset selkeinä ja jakamaan kysymykset mieluummin kahteen kysymykseen kuin yhteen vaikeasti tulkittavaan kysymykseen.

Kananen (2008, 13) huomioi lomakekyselyn kysymysten asettamisen vaikeuden ja arvelee että kysymysten laatimisen oppii vain kokemuksen kautta. Lomakkeen laatimisessa käytettiin ilmaista ja lippukunnan tapahtumailmoittautumislomakkeiden kautta tutuksi tullutta www-pohjaista Google Forms -lomaketyökalua, jonka kautta myös jakaminen valitulle kohderyhmälle oli mahdollista. Lomakekyselyn kysymysten selkeys ja johdonmukaisuus varmistettiin pyytämällä kahta lippukunnan johtajiston jäsentä täyttämään lomake ennen kuin linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostilla muille vastaajille. Saatujen kommenttien perusteella lomaketta paranneltiin ja muutosten jälkeen kyselyn linkki lähetettiin mahdollisimman monelle lippukunnan johtajiston jäsenelle. Vastauksia kyselyyn saatiin 13 johtajalta. Lomakkeella esitetyt kysymykset on esitetty tämän opinnäytetyön liitteessä 1.

Lomakekyselyyn tuli vastauksia vähemmän kuin aiemmin toteutettuja haastatteluita, mutta lomakekyselyyn vastanneet olivat kaikki samoja henkilöitä kuin haastatellut. Osittain alhaiseen vastausmäärään saattoi vaikuttaa kyselyn ajankohta touko-elokuun aikana, joka osui kesän ajalle, jolloin säännöllinen toiminta oli tauolla.

### 6.1.3 Muut aineistonkeruun menetelmät

Kehitystyön aikana ja sen valmistuttua tuloksia esiteltiin toimeksi antavan lippukunnan hallitukselle noin kuukauden välein ja heiltä pyydetään palautetta kehitystyöhön liittyen. Lippukunnan hallituksen kanssa myös toteutettiin ja toteutetaan osallistaen sekä johtajaresurssien suunnittelua että haastatteluiden ja työpajan tulosten läpikäyntiä. Erityisesti uusi lippukunnanjohtaja on ollut tärkeä palautteen ja ideoiden antaja. Varsinaista haastattelua ei lippukunnanjohtajan osalta tehty, koska tutkimus koskee koko lippukunnan johtajistoa ja varsinaisen kehitystyö joka tulosten pohjalta tehdään, rajattiin tämän opinnäytetyön ulkopuolelle.

Tämän opinnäytetyön tulosten osoittaman mahdollisen kehittämistarpeen käytäntöönpano toteutetaan yhdessä lippukunnan hallituksen kanssa työn valmistumisen jälkeen. Hallituksen palaute on huomioitu toimintatutkimuksen reflektointivaiheissa (Kuva 3 Toimintatutkimuksen spiraali ja tutkimuksen vaiheet, (mukaillen mm. Heikkinen ym. 2006, 81)), mutta tätä ei ole nostettu erilliseksi aineistonkeruuksi tai menetelmäksi tutkimuksessa.

## 6.2 Aineiston keruun syventävä osa: yhteiskehittämisen työpaja

Toimintatutkimuksen spiraalin vaiheita mukaillen (kts Kuva 3 Toimintatutkimuksen spiraali ja tutkimuksen vaiheet, (mukaillen mm. Heikkinen ym. 2006, 81) tämän opinnäytetyön suuntaa



tarkastettiin reflektointivaiheissa. Työn alkuvaiheessa tarkoituksena oli haastattelun ja lomakekyselyn avulla saada tuotettua tutkimuksen osalta tarvittava tieto, mutta aiheen tarkentuessa ja rajautuessa koskemaan nimenomaan vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä, alun kartoitusvaiheen metodeja käytettiin ensin itse organisaatiomuutoksen toteuttamiseen ja toiseen taustakartoitusaineistona kunkin johtajan henkilökohtaisista kiinnostuksen ja siten motivaation kohteista. Haastatteluiden ja lomakekyselyn kysymyksen asettelu oli vielä ensisijaisesti muodossa mitä vapaaehtoinen haluaisi tehdä, mutta itse tulosten analyysissä pyrittiin löytämään tulosten takaa vastaus kysymykseen miksi halutaan tehdä. Kartoitusvaiheen alustavassa analyysissä huomattiin tarve syventää tuloksia sekä löytää tapoja, joilla nostaa toiminnassa esiin tekijöitä, jotka tekevät vapaaehtoistyöstä mielekästä ja tuovat siten sitoutumista tehtäviin.

Ensimmäisen kartoittavan aineistonkeruukierroksen tueksi ja samalla sen perusteella esiin nousseiden tulosten esittelemiseksi lippukunnan vapaaehtoisille, päädyttiin järjestämään työpaja lauantaina 24.3.2018. Työpajan sekä sen yhteyteen järjestetty yleinen johtajiston oma retki toimivat myös haastatteluiden perusteella esiin nousseiden toiveiden käytäntöönpanona, koska useampi henkilö oli maininnut toiveena retkien lisäämistä. Työpaja tarjosi myös mahdollisuuden yhteiskehittämiselle valittujen menetelmien ja yhteisen keskustelun kautta. Työpajan kutsu lähetettiin kaikille lippukunnan aktiivisille johtajille sähköpostitse, sekä tiedotettiin lippukunnan johtajiston Facebook-sivulla. Työpajaan osallistui 12 lippukunnan aikuista vapaaehtoista työpajan pitäjän lisäksi. Työpajan tarkoituksena on yhdessä ryhmän kanssa tuottaa ajatuksia ja ideoita vuorovaikutuksellisin menetelmin (Salonen ym. 2017, 64). Työpajan toteutusta metsäretken muodossa voidaan kohderyhmä huomioiden pitää hyvänä valintana. On mahdollista, että puitteet vaikuttivat jonkin verran keskusteluiden aiheisiin ja mieleen tuleviin asioihin, mutta toisaalta tutkimuksen aihe huomioiden kokoontumisen kaupunkioloissa ei voida olettaa tuovan aiheeseen ainakaan syvempää sisältöä. Työpajan toteuttaminen kaupunkitiloja vaikeammin saavutettavassa paikassa vaikutti todennäköisesti osallistujamäärään, mutta 12 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä edustaa juuri puolta haastateltujen määrästä ja voidaan siten arvioida edustavan noin 40% lippukunnan aktiivijohtajista.

Aiempien metoditutkimusten osoittaman hyvän käytännön mukaan koko tutkimustyö ja myös pienemmässä mittakaavassa itse työpaja haluttiin toteuttaa tekemällä ensin yksilötyöskentelyä ja siirtymällä sitten ryhmätyöhön. Tällä tavalla saadaan ryhmätyöskentelyssä enemmän ideoita irti (mm. Linsey ym. 2011, 13; Mullen ym. 1991, 3 - 23). Työpajavaiheessa osallistujat ohjattiin kiertämään rastirataa ennen varsinaiseen työpajaan saapumista. Rasteilla osallistujia ohjattiin itsenäiseen pohdintaan kolmen kysymyksen avulla:

1. Mitä jäi mieleen partiovuodesta 2017?
2. Millaista tapahtumaa haluaisit olla mukana järjestämässä tai osallistumassa?

### 3. Ketä henkilöä haluaisit kiittää hänen vaikutuksestaan partioharrastukseesi?

Tämän yksilötyöskentelyn tavoitteena oli herättää ajatuksia lippukunnan toiminnasta, omasta osallistumisesta toimintaan ja myös omien tekojen vaikuttavuuden muihin ihmisiin. Kysymysten ei haluttu liian suoraan ohjaavan osallistujien ajatuksia, vaan keskittyvän henkilön oma-kohtaisiin ja viimeaikaisimpiin muistoihin toiminnan parista. Yksilöllinen ajatustyö pohjusti ideoita tuotavaksi työpajan ryhmätyöosuuteen.

Työpajatilassa kävimme aluksi lyhyesti läpi yksi kerrallaan yksilötehtävän herättämiä ajatuksia. Kolmas yksilökysymys auttoi keskustelun kautta testaamaan VFI-teorian (Clary ym. 1998) sisältämää ajatusta, jossa sosiaalinen paine olisi motivaatiotekijänä vapaaehtoistyöhön. Muutama keskustelija nimesi perheenjäsenen yhdeksi vapaaehtoistyöhön mukaan lähtemiseen vaikuttaneeksi henkilöksi, mutta suurimmalla osalla henkilö, jolle antaisi kiitoksen vaikutuksestaan, oli henkilö johon he olivat tutustuneet partion kautta. Osallistujat jaettiin seuraavaksi kahteen ryhmään, joista molemmille annettiin oma ohjeistuksensa tehtävästä. Kuusi henkilöä osallistui 6-3-5 harjoitukseen ja yhtä monta suoritti me-we-us harjoituksen. Lopuksi molempien ryhmien tulokset käytiin vielä yhteisesti läpi.

#### 6.2.1 6-3-5 menetelmä

Yksilötyönä tehdyn alkutehtävän jälkeen osallistujat tutustutettiin 6-3-5 ”brainwriting” metodiin, jota kutsutaan myös ideointiringiksi (Salonen ym. 2017, 50). Metodiksi haluttiin valita jokin ryhmätyöhön pohjautuva tapa, mutta pelkkä aivoriihi, eli ”brainstorming” ei tuntunut riittävän tuottavalta menetelmältä. Tutkimuksissa aivoriihimenetelmää on arvosteltu sen tuottavuusvajeen (productivity loss) johdosta. Eri syistä aivoriihessä kaikki osallistujat tai kaikkien ideat eivät pääse tasapuolisesti esille. Ryhmässä keskustellessa toisen puhe aika on aina pois toisen ajasta ja osallistujan henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen uskaltaako tuoda ajatuksiaan ryhmässä puhumalla esiin. Joidenkin tutkimusten mukaan aivoriihen tuottavuus on jopa pienempi, kun saman kokoisen ryhmän henkilöiden omatoimisen työskentelyn. (Lewis ym. 1975, 119 - 124.) 6-3-5 metodi valikoitui työpajassa käytettäväksi, koska se yhdisti omatoimisen pohdinnan kirjoitusvaiheessa ja lopuksi yhteispohdinnan lopputuloksista.

Valitussa menetelmässä kuusi henkilöä tuotiin pöydän ääreen ja jokaiselle annettiin paperi, jossa on ruudukko kooltaan kolme ruutua pystysuuntaisesti ja kuusi ruutua vaakasuuntaisesti. Ensimmäiseen pystysarakeeseen henkilö kirjoittaa kolme asiaa, tässä tapauksessa kolme motivaatiotekijää ja aina viiden minuutin välein papereita kierrätetään yksi vasemmalle. Toisella kierroksella toiseen pystysuuntaiseen sarakeeseen kirjoitetaan seuraavat asiat, jotka viidessä minuutissa henkilö ehtii kirjoittaa ja kierrätystä jatketaan, kunnes kaikki sarakkeet on täytetty. (Linsey ym. 2011, 2 - 3.) Menetelmän avulla saadaan tuotua paljon ajatuksia esille ja jatkamalla toisen aloittamaa motivaatiotekijälinjaa kaikki osallistujat pääsevät pohtimaan samalla omia motivaatiotekijöitään ja mahdollisesti huomaamaan kuinka erilaisia asioita eri

henkilöt saattavat tuoda esille. Menetelmän käyttämisen etuna on myös se, että saadaan sa- noitettua niitä motiiveja joita henkilöt eivät ole aiemmin osanneet erillisinä tekijöinä ajatella toimiessaan vapaaehtoisena. Koska vastaavaa kartoitusta ei ole lippukunnassa aiemmin tehty, tämä prosessi oli sekä lippukunnan että yksittäisen vapaaehtoisen osalta mielenkiintoinen ma- dollisuus omien motivaatiotekijöiden pohdintaan. Kuva 4 Lippukunnan johtajia idearingissä (6-3-5 menetelmä) työpajan aikana näyttää esimerkin työpajan toiminnasta.



Kuva 4 Lippukunnan johtajia idearingissä (6-3-5 menetelmä)

Opinnäytetyön tekijä toimi työpajan fasilitaattorina. Muodostimme kuuden hengen ryhmän, jossa huomioitiin eri ikäluokkien, sukupuolten ja lippukuntatehtävien mahdollisimman moni- puolinen edustus. Osallistujat olivat iältään 18 - 68 vuotiaita. Osallistujille esiteltiin mene- telmä lyhyesti ja ohjattiin täyttämään ensimmäisiin kenttiin tekijöitä, jotka motivoivat heitä toimimaan vapaaehtoisena partiossa. Seuraavilla kerroilla papereiden kiertäessä ohjattiin sy- ventämään tai jatkokehittämään motivaatiotekijöiksi nimettyjä asioita joko oman näkökulman mukaan tai konkreettisesti esittäen, miten lippukunta voisi toiminnassaan tuoda esille tai vah- vistaa kyseistä motivaatiotekijää. Lopuksi kävimme keskustelua menetelmän nostamista aja- tuksista ja ryhmä ohjattiin yhdessä keskustelemalla nostamaan kolme tärkeimmäksi nousutta ajatusta tai ideaa, jotka lippukunnan tulisi jatkossa ainakin ottaa huomioon. Alla on lueteltu nostot, joita on menetelmän aikana kirjoitetun lyhyen tekstin lisäksi täydennetty yhteenveto- keskustelussa täydennetyillä muistiinpanoilla. Keskustelun kautta ja tehdyillä tarkennuksilla on pyritty varmistamaan, että kirjoitetut ajatukset on tulkittu kuten ne on tarkoitettu ja että kaikilla on yhteinen käsitys tärkeimmiksi nostetuista kohdista.



2. Avoimien pestien lista kaikkien näkyville esimerkiksi lippukunnan Facebook-sivuille. Monelle itsensä kehittämisen oli motivoivaa ja itsensä kehittäminen on yksi partioihanteista jotka ohjaavat toimintaa.
3. Johtajien haastattelu ja lomakekysely olivat hyviä ja niille toivotaan jatkoa. Kyselyn avulla saadaan hahmotettua kokonaiskuvaa lippukunnan johtajien nykytilanteesta ja mahdollisista muutoksista. Kyselyn avulla kukin pysähtyy pohtimaan asioita omakohtaisesti ja voi samalla reflektoida onko nykyinen pesti yhä kiinnostava.

Yhteiskehittämismenetelmänä idearinki tuotti lippukunnalle hyvin konkreettisia nostoja, joiden käyttöön ottaminen oli koko ryhmän mielestä tärkeää. Ensimmäisen noston kohdalta päätettiin lisätä seuraavaan lippukunnan toimintasuunnitelmaan kaikkien ryhmien yhteinen retki. Tätä raporttia kirjoitettaessa tuo yhteinen retki on jo merkitty toimintakalenteriin ja toteutetaan 13.5.2019. Tarkoitus on tehdä lippukunnan yhteisestä kevätretkestä perinne, kuten nyt syyskauden yhteinen aloitusretki elokuussa. Toinen nosto koski lippukunnan avoimien tehtävien, eli pestien täyttämistä. Ehdotettiin että avoimista pesteistä tiedotettaisiin jossain josta kaikki voivat ne nähdä, esimerkiksi lippukunnan Facebook sivuilla. Lippukunnan johtajiston oma Facebook-sivu todettiin hyväksi kanavaksi sellaisten tehtävien tiedottamiselle, joiden hoitaminen vaatii jonkin verran kokemusta. Toisaalta jos tehtävään voisi lähteä myös joku joka ei ole ollut toiminnassa aiemmin, kuten jonkun lapsen vanhempi, lippukunnan yleinen Facebook sivu tavoittaa siinä tapauksessa laajemman kohderyhmän. Kolmantena tärkeänä ideana ryhmä nosti lippukunnan johtajakyselyiden jatkamisen tulevaisuudessakin. Tämä kohta jätettiin lippukunnan hallitukselle pohdittavaksi. Hallitus käsittelee asiaa ja päättää kuinka usein vastaavaa kyselyä tavoitellaan sekä kenen pestiin kyselyn tekeminen kuuluu. Raporttia kirjoitettaessa asia on hallituksessa käsitelty ja jaettu lippukunnanjohtajan ja pestijohtajan yhteiseksi tehtäväksi. Toteutus joka toinen vuosi palvelisi todennäköisesti parhaiten sekä lippukunnan resurssisuunnittelua että jokaisen henkilökohtaista kehitystä. Joka toinen vuosi on sopiva välietappi tarkastella omia ajankäytön mahdollisuuksia ja avoimia tai vapautuvia pestejä.

### 6.2.2 Me-we-us menetelmä

Työpajan toinen ryhmä pohti motivaatiotekijöitä soveltaen me-we-us menetelmää. Menetelmän ajatuksena on, että ohjeistettua asiaa pohditaan ensi itsekseen ("me"), sitten esimerkiksi yhdessä parin kanssa ("we") ja lopuksi kaikki yhdessä ("us"). Menetelmä toteutettiin käytännössä niin, että jokaiselle ryhmäläiselle jaettiin nippu tarralappuja ja kynä ja pyydettiin miettimään tekijöitä jotka motivoivat henkilöä itseään vapaaehtoistyössä. Yhdelle tarralapulle kirjoitettiin kullekin yksi motivaatiotekijä ja tätä jatkettiin, kunnes jokainen oli saanut kirjoitettua mieleen tulevat asiat. Aikaa ei rajoitettu liikaa, koska toisen ryhmän menetelmän tiedettiin kestävän yli 30 minuuttia. Seuraavaksi osallistujat jakautuivat pareihin ja

keskustelivat parin kanssa esiin nousseista asioista. Parin kanssa yhdessä vielä pohdittiin, keksitäänkö sellaisia motivaatiotekijöitä, jotka saattaisivat motivoida joitakin tekemään vapaaehtoistyötä, vaikka mahdollisesti parista kumpaakaan kyseinen motivaatiotekijä ei ensisijaisesti motivoinut. Kaikki parit keksivät vielä joitakin mahdollisia motivaatiotekijöitä ja nämäkin kirjoitettiin tarralapuille. Kolmannessa vaiheessa koko ryhmä vielä kävi nousseet asiat yhdessä läpi ja keskusteltiin ajatuksista, joita ne herättivät. Tässä kolmannessa vaiheessa ei enää noussut esiin uusia motivaatiotekijöitä, joten pohdinta todettiin valmiiksi.

Menetelmän avulla luotujen motivaatiotekijöiden kirjaaminen tehtiin tarralapuille, koska haluttiin nähdä, miten osallistujat itse ryhmittelisivät motivaatiotekijät tutkimuksen alustavassa vaiheessa käytetyn luokittelun alle ja onko luokittelu riittävän kattava. Kuva 6 näyttää kuinka ryhmä itse hahmottelee menetelmällä tuotettuja sanoja otsikoiden alle.



Kuva 6 Me-we-us menetelmällä tuotettujen sanojen luokittelua työpajassa

Ryhmän itsenäisen työskentelyn jälkeen työpajan ohjaaja vielä kävi ryhmän kanssa tuloksia läpi. Ohjatusti keskusteluun nostettiin erityisesti otsikko ”Auttamishalu”, jonka alle ryhmä ei ollut luokitellut yhtäkään motivaatiotekijää. Kävimme läpi ryhmän työskentelyä ja todettiin, että motivaatiotekijöiden itsenäinen pohdinta oli jäänyt lyhyeksi ja pääosan ajasta ryhmä oli joko pareittain tai yhteisesti käsitellyt aihetta. Päätettiin odottaa 6-3-5 menetelmän ryhmän valmistumista ja heidän tuloksia ja keskustella ryhmien ajatuksista yhteisesti vielä lopussa, jotta päästään koostamaan ryhmien tulokset koko työpajan yhteisiksi tuloksiksi.

### 6.2.3 Yhteenveto työpajasta

Työpajan toteutuminen oli sekä tutkijalle että lippukunnan johtajistolle erittäin hyödyllistä. Työpajan yhteiskehittämismenetelmät toivat paljon uutta ja kohdennettua materiaalia tutki-

mukseen ja samalla työpaja osoittautui toimivaksi fasilitointimenetelmäksi johtajistolle. Työpajan aikana osa osallistujista mietti ensimmäistä kertaa sanallisesti syitä tehdä vapaaehtoistyötä. Eräs osallistuja totesi ensimmäiseksi ajatukseksi tehdä vapaaehtoistyötä syyn ”Äiti käski”. Jos tämänkaltaista ulkoapäin tulevaa kannustusta ajattelee tutkimuksen kautta, niin useampi tutkimus on osoittanut (esimerkiksi Stukas ym 2016; 244) että henkilön oman lähipiirin asenne vapaaehtoistyöntekemiselle ja erityisesti omien vanhempien esimerkki on merkittävä tekijä jälkipolven mukaan lähtemiseen. Toisaalta on todettava myös, että sosiaalisen painostuksen alla vapaaehtoistyöhön lähteminen ei anna kovin suurta todennäköisyyttä vapaaehtoistyön jatkamiselle, jos henkilön oma asenne työhön on lähtökohtaisesti negatiivinen (Stukas, Snyder & Clary 1999; 62 - 63). Yhteisen pohdinnan avulla myös ne, jotka eivät aiemmin olleet miettineet syitä omaan sisäiseen motivaatioonsa, huomasivat paremmin mitä odottavat ja mitkä asiat lippukunnassa jo toteutuvat. Työpajaan osallistuneiden vapaaehtoisten osalta kenenkään motivaatiotekijät eivät jääneet vain ulkoa päin tuleviin motivaatiotekijöihin, vaan jokaista motivoi myös jokin sisäsyntyinen motivaatiotekijä.

Työpaja toimi samalla myös yhteenvedona johtajistolle aiemmin tehdyistä haastatteluista ja lomakekyselyistä. Työpaja toimi hyvänä tapana käydä asiasta kiinnostuneiden kanssa alustavia tuloksia läpi ja tutkijalle tapana saada palautetta vaikuttivatko alustavat tulokset johtajiston mielestä todenmukaisilta. Toteutus metsäretken muodossa oli myös oikea tapa hoitaa menetelmä partiomaisesti, jolloin ohjelmaan saatiin sisällytettyä muutakin johtajahuoltona toimivaa ohjelmaa. Työpajan tulokset analysoidaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

## 7 Aineiston analyysi ja tulokset

”Laadullisen aineiston analyysi on syklinen prosessi, josta puuttuvat kvantitatiivisen tutkimuksen tiukat säännöt. Tutkimusprosessissa voidaan palata joustavasti prosessin aikaisempiin vaiheisiin. Prosessi ei useinkaan ole lineaarinen, vaan tutkija tekee vuoroin kenttätöitä ja palaa takaisin teoriapohdintojen pariin useita kertoja tutkimuksen kuluessa. Tutkimustulokset (mm. saturaatio) ohjaavat tutkimuksen kulkua. Laadullinen tutkimus ei tuota yhtä objektiivista tulokintaa, sillä tutkittava ja tulos riippuvat tutkijasta.” (Kananen 2012, 30.)

Vaikka tutkimus toteutettiin tutussa ympäristössä ja kohderyhmän henkilöt tunsivat toisensa jo valmiiksi, osallistujien keskusteluita ei voida pitää osana ryhmän normaalia toimintaa, koska tilannetta ei olisi olemassa ilman tutkimusta. Kun ryhmä ohjataan keskustelemaan keskenään aisoista, joista ei yleensä keskustella, syntyy kiinnostavaa aineistoa. (Alasuutari 2011.) Siksi myös lippukunnan tapaisessa hyvin yhteisöllisessä ja keskenään tutussa yhteisössä on tärkeää välillä käydä johtajakeskusteluita, joiden pohjalta voidaan löytää uusia näkökulmia ja oivalluksia. Jo itse tutkimusaineiston kerääminen nosti lippukunnan johtajiston havaittaviksi lippukunnan toimintaan liittyviä asioita, joihin ei oltaisi kiinnitetty samalla tavalla huomiota ilman tämän opinnäytetyön aineistonkeruun kautta käytyjä yksilö- ja ryhmätason keskuste-

luita. Aineistosta prosessin aikana nousseet havainnot ja niiden perusteella muotoillut muutostarpeet ovat osittain jo päätyneet toteutukseen tämän toimintatutkimuksen ajanjakson aikana.

Aineistoa kerättiin useamman menetelmän avulla ja tuloksia tarkasteltiin sekä erillisinä menetelmäkokonaisuuksina että koko tutkimuksen yhteisinä tuloksina. Tulosten ryhmittelyssä vastaukset luokiteltiin ensin erikseen ja lopulta myös yhtenäisen luokittelun alle. Teoriapohjaksi pyrittiin valitsemaan jokin yleisesti vapaaehtoisten motivaatiotutkimuksissa käytetty luokittelu, mutta testatut teoriat ja luokittelut (esimerkiksi Clary ym. 1998; Bang & Ross 2009) eivät suoraan käytännön kokeilujen kautta lopulta soveltuneet käytettäväksi tässä tutkimuksessa. Puolen vuoden aineiston läpikäynnin, ryhmittelyiden ja erilaisten kokeilujen kautta tutkimuksen osalta päädyttiin käyttämään omaa luokittelua, joka tuki tutkimuksen tuloksia ja auttoi lopulta löytämään vastauksista mielenkiintoisia huomioita ja lopulta jäsensivät tutkimuksen tuloksia käytännön toimintaan parhaiten soveltuvalla tavalla. Luokittelu toimi kuitenkin tuloksia merkittävästi selkeyttävänä ja avaavana tekijänä ja yhdisti eri menetelmien tulokset yhdeksi kokonaisuudeksi.

Aineiston analyysissä joudutaan aina yksinkertaistamaan asioita ja eri tekijöiden riippuvuus toisistaan jää osin aina selvittämättä. Eri motivaatiotekijät luokitellaan kukin erikseen, vaikka ne todellisuudessa ovat osin päällekkäisiä keskenään ja aina ei ole selvää onko toinen seurausta toisesta. (Musick & Wilson 2017, 8.) Lisäksi jää aina kysymys siitä, ovatko haastateltavat osanneet sanallistaa omia motiivejaan haastattelutilanteessa. Lippukunnassa ei ole aiemmin toteutettu motivaatioselvityksiä, joten aihe oli osalle johtajista vieras. Asiaa tehtiin kuitenkin mahdollisuuksien mukaan tutuksi monivaiheisella tutkimusprosessilla ja vielä työpajavaiheessa aloittamalla tilaisuus hyvin konkreettisilla kysymyksillä menneestä partiovuodesta ja odotuksista tulevast. Opinnäytetyön eri vaiheiden tulokset on tässä luvussa analysoitu ensin omina kohtinaan ja lopuksi analysoitu yhtenä kokonaisuutena analyysin yhteenvedossa.

## 7.1 Haastattelun analyysi

Haastattelu toteutettiin teemahaastatteluna kasvotusten ja kahden kesken haastattelijan ja haastateltavan kanssa. Haastattelutilanteessa oli vielä tarkentamatta se, mikä kohta lippukunnan kehittämisprosessia valitaan lopulliseksi opinnäytetyön aiheeksi ja muistiinpanoja tehtiin myös aiheista, jotka eivät suoraan liittyneet lopulliseen aiheajaukseen. Nämä osat haastattelua on jätetty tämän analyysin ulkopuolelle.

### 7.1.1 Aineiston ryhmittelystä luokitteluun

Seuraavassa vaiheessa muistiinpanot luettiin läpi useaan kertaan ja siten tutustuttiin kerättyyn aineistoon (Ruusuvoori ym. 2010). Jokainen vastaus käytiin läpi käsitetasolla ja poimittiin vastauksista Excel-taulukkoon niissä esiintyviä, tutkimuksen kannalta olennaisia sanoja tai kä-



sitteitä. Tässä vaiheessa näitä eri sanoja ja käsitteitä oli 128, joista osa oli päällekkäisiä havaintoja. Kun nämä käsitteet oli poimittu haastattelumuistiinpanoista, niitä ryhmiteltiin eri tavoin. Tarkoituksena oli löytää säännönmukaisuuksia ja yhteisiä nimittäjiä käsitteiden välille. Käsitelistasta haluttiin eritellä, kuinka monta erilaista havaintoa löytyy sekä montako havaintoa eri ryhmittelyiden alle asettuu.

Tässä vaiheessa luokittelun teoriapohjaan tukeutuvat yläotsikot eivät olleet vielä valmiina, mutta hahmotelluille käsiteryhmillä otettiin käyttöön ylätasoon otsikot kuvaamaan alustavia luokkia. Jäljellä olevia käsitteitä järjesteltiin vielä tämän jälkeen sopivien ryhmien alle. Alustavan luokittelun yläotsikot, järjestettynä esiintymistiheyden mukaan, olivat:

1. Yhteisöllisyyttä kuvaavat (37 havaintoa)
2. Itsensä kehittämistä kuvaavat (36 havaintoa)
3. Eri-ikäisten yhteyttä & tasa-arvoa kuvaavat (30 havaintoa)
4. Muille tekeminen (22 havaintoa)
5. Sitoutuneisuus (6 havaintoa)
6. Tekemisen puitteet (2 havaintoa)

Kun aineistosta kerätyt käsitteet oli alustavasti ryhmitelty ja järjestelty ylätasoon otsikoiden alle, kirjallisuutta käytiin läpi vielä uudestaan ja etsittiin olemassa olevien motivaatioteorioiden joukosta sopivaa ryhmittelyä. Valmiin teoriapohjan käyttäminen käsitteiden koodaukseen auttaisi varmistamaan, että ylätasoon luokittelu on mahdollisimman käsitteitä eriyttävä, tämän perusteella pyrittiin teoriapohjaiseen analyysiin. (Kananen 2012, 115 - 117; Marjovuo 2014, 51 - 52.) Käsitteet purettiin uudestaan ja niiden järjestämistä yritettiin kahteen eri yleisesti käytössä olevaan vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatioteorian luokittelun alle. Sekä Volunteer Function Inventory (VFI) (Clary ym. 1998) että Volunteer Motivation Scale for international sporting events (VMS-ISE) (Bang & Ross 2009) sisälsivät paljon sopivia elementtejä, mutta myös paljon sellaista, joka ei tukenut tämän tutkimuksen tuloksia, eikä teorioiden käyttö tuntunut nostavan esille etsittyjä merkityksiä vastausten takana yleisemmällä tasolla.

Molempien teorioiden taustalla vaikutti tämän tutkimuksen osalta myös joitakin ehkä kulttuurilliseksi eroiksi tulkittavia asioita. Vaikka nämä teoriat ovatkin olleet myös kansainvälisessä tutkimuskäytössä, niiden luokitteluperusteet eivät tuntuneet istuvan suomalaisen käytäntöön ja tässä tutkimuksessa tunnistettuihin motivaatiotekijöihin. Vaikka erityisesti VMS-ISE on suunniteltu kansainvälisten urheilukisojen vapaaehtoistyöhön ja siten voisi ajatella sisältävän

samankaltaisia elementtejä kuin partiotoiminnan, joka myös on sekä harrastukseen että vapaaehtoistoimintaan yhdistyvä toimintamuoto, jäi tämänkin teorian osalta liikaa kysymyksiä ja epäsovivilta tuntuvia luokkaperusteita, jotta teorian käyttö olisi ollut mielekästä.

VFI-luokittelussa haasteeksi nousi tulkinnan tarve vastausten osalta, koska haastattelun yhteydessä ei oltu kerätty suoraan VFI:n mukaista lomakekyselyä. Teorian luokka ”Sosiaalinen” oli myös tulkittavissa joko sosiaalisen paineen aiheuttamaksi ulkoiseksi motivaatiotekijäksi tai toisaalta yhteisöllisyyden ilmentymäksi niin, että vapaaehtoistyötä on palkitsevaa tehdä, kun on hyvä yhteisö, jossa viihtyy. Haastatteluissa ei noussut esiin sosiaalisesta paineesta johtuvaa vapaaehtoisuutta. Yksi vastaaja kuitenkin kuvaili partiota elämäntapana ja useammalla vastaajalla on myös muita perheenjäseniä toiminnassa mukana, vaikka asia ei erikseen nousut keskusteluissa tekijäksi. Ero luokkien välillä saattaa johtua myös kulttuurillisista eroista. VFI on yhdysvaltalaisien tutkijoiden tutkimusten pohjalta kehitetty teoria ja teorian kehitysvaiheessa tutkimusjoukossa on ollut mukana opiskelijoita, joiden opiskeluihin kuuluu pakollinen vapaaehtoistyön jakso. Suomessa tämänkaltainen pakollinen vapaaehtoistyö ei ole yleisesti käytetty muoto, eikä yleistä sosiaalista painetta yhteiskunnankaan puolelta tunnusteta. VFI-teorian käyttöä testatessa tätä sosiaalisuus-luokkaa pyrittiin käyttämään yhteisöllisyyden merkityksessä. Yhteisöllinen sosiaalisuus nousi jokaisen haastattelun kanssa esille. Vapaaehtoistyötä on palkitsevaa tehdä ”hyvässä porukassa”. Yhdelläkään vastaajista tämä ei kuitenkaan ollut ainoa motivaatiotekijä, vaikka muitakin egoistisiksi tulkittavia motivaatiotekijöitä nousi esille, esimerkiksi ura (esimerkiksi: eri taitojen kokeilu, josta hyötyä ammatinvalinnassa, johtajakoulutus, pääsee kokeilemaan kykyjään, valmiuksia elämää varten). Yhteisöllisen sosiaalisuuden luokan jälkeen toiseksi eniten mainintoja kertyi VFI-teorian mukaiseen luokkaan, joka kuvasi ymmärryksen lisääntymistä. Ymmärryksen lisääntymistä kuvasivat esimerkiksi yhteistyö eri-ikäisten ihmisten kesken, toiminta erilaisten ihmisten kanssa, retkillä ja leireillä erilaisten taitojen käyttö, joita ei muualla pääse käyttämään. Myös arvojen ilmaisu ja humanitaariset tekijät nousivat esille, nämä ilmenivät esimerkiksi vastauksissa, joissa vastaaja on kokenut ryhmänjohtajana työskentelemisen mielekkäimpänä ja motivoivimpana tehtävänä lippukunnassa, vaikka tämä tehtävä on lippukunnan tehtävistä kaikista aikaa vievin ja suurinta sitoutumista vaativa. Kokemuksen taustalta tulkitsen löytyvän vapaaehtoistyöntekijän kokemuksen siitä, että ryhmänjohtajana pääsee tekemään jotakin todella merkityksellistä ja on aidosti kiinnostunut toiminnan kohteesta ja siitä, että lapsille ja nuorille tarjotaan sekä opetusta että mielekästä tekemistä ja esimerkiksi positiivisia kokemuksia metsässä olosta. Arvojen luokkaan luokiteltiin myös halu olla innostamassa nuoria ja usko yhteisiin arvoihin, sekä kristillisiin että partioihanteisiin liittyen.

Alasuutari (2011) kuvaa tätä ryhmittelyvaihetta säännön, typologian muodostamiseksi, jonka aikaan tulee löytää jokin yhteinen sääntö kerätyille materiaalille, jonka sisälle tulokset asetuvat ilman, että erillistä ”kaatoluokkaa” tarvitaan. Jos käytetään jo olemassa olevaa teoriaa, kaikkien luokkien ei tarvitse esiintyä aineistossa, oleellista on, että luokat ovat riittävät.

Koska testattujen valmiiden teorioiden osalta tämä kriteeri ei täytynyt, luovuttiin valmiin teorian käyttämiseltä ja tutkimusanalyysin aikana työstettiin oma luokittelu aineistolle. Luokittelun tavoitteena on tuoda aineistosta esiin tutkijalle nähtäväksi jotain aineistosta nousevaa, eikä toimia itse analyysin lopputuloksena (Ruusuvuori ym. 2010). Tutkijan oman hahmotelman mukainen, alun perin alustavaksi tarkoitettu luokittelu todettiin lopulta riittäväksi ja käyttöön sopivaksi siinä vaiheessa, kun se todella nosti esiin tutkimuksen kannalta merkittäviä asioita ja tutkija saattoi huomata valmiin, aiemmissa tutkimuksissa käytössä olleen teorian löytämisen tarpeettomaksi. Näin ollen Taulukko 2 mukainen luokittelu laajennettiin käyttöön muidenkin menetelmien tulosten ryhmittelyssä.

Analyysiä jatkettiin alustavan luokittelun mukaisella ryhmittelyllä poistamalla käsitteistä selvästi päällekkäiset maininnat sekä nostamalla käsitetasoa vielä ylemmäs, eli yhdistämällä samankaltaisia motivaatiotekijöitä yhdeksi abstraktimmaksi käsitteeksi (Kananen 2012, 114). Käsitteiden poiminnat tiivistettiin Taulukko 2 kuvaamaan muotoon. Osa käsitteistä olisi sopinut useamman otsikon alle, jolloin haastatellun henkilön pääasialliselle tarkoitukselle on pyritty saamaan vahvistus lukemalla haastatteluiden muistiinpanot uudestaan kyseisen käsitteen esiin nostaneen haastateltavan osalta. Esimerkkinä yhdestä monitulkintaisesta käsitteestä voidaan mainita ”hyväksyvä ilmapiiri”, joka on tässä ryhmitelty yhteisöllisyyden alle, mutta kuvaa myös yhteyttä ja tasa-arvoisuutta. Nämä kaksi luokkaa ovat muutoinkin toisiaan lähellä, mutta koska havaintoja aihepiiristä oli niin paljon, pyrittiin jaottelulla löytämään yhteisöllisyyden eri puolia.

Taulukko 2 Haastatteluissa esiin nousseet käsitteet tiivistettynä ja ryhmiteltynä

<b>Itsensä kehittämistä kuvaavat</b>	<b>Muille tekeminen / auttaminen</b>
itsensä kehittäminen johtajakoulutus kokonaisvastuu tekemisestä mahdollisuus valita tehtäviä monipuolisuus omien taitojen vahvistaminen saa epäonnistua ja onnistua taidot joita ei muualla pääse käyttämään uraa varten taitoja uuden oppiminen vastuu nuorena	leirit & retket ryhmänvetäminen ollut paras pesti partiossa hallinnollisetkin pestit kiinnostavia hienoa nähdä lasten nauttivat nuorten innostaminen kivaa ohjelman järjestäminen halu tarjota samaa mistä itse saanut nauttia
<b>Yhteisöllisyyttä kuvaavat</b>	<b>Sitoutuneisuus</b>
yhteisöllisyys/yhteys/me-henki yms ystävät/ihmiset/kaverit yms hyväksyvä ilmapiiri yhteisen asian tekeminen kristillisyyden perinteet ihmiset tukee toisiaan ja auttaa hyvä tukiverkko joka auttaa hyvällä hengellä johtaminen	elämäntapa pitkäjänteisyys pysyvät ihmissuhteet sitoutuneet ihmiset
<b>Eri-ikäisten yhteyttä &amp; tasa-arvoa kuvaavat</b>	<b>Puitteet</b>
eri-ikäisten yhteys erilaiset ihmiset yhdessä tasavertaisuus yhdessä tekeminen vastuun jakaminen muiden auttaminen saa olla oma itsensä ymmärryksen ja maailmankuvan laajentaminen aito välittäminen kaikille löytyy sopiva rooli ei painostusta	hyvät tilat

### 7.1.2 Haastattelun analyysi motivaation näkökulmasta

Haastatteluiden tuloksia tarkasteltiin myös motivaationäkökulmasta siltä kannalta, että liittyivätkö henkilön partiossa tärkeimpänä pitämät asiat (kysymykset 1 ja 2, Taulukko 1 Teema-haastattelun kysymykset, s. 45), samoihin aiheisiin kuin saman henkilön esittämät kehityskohdat (kysymys 5). Mikäli vastauksilla on yhteys, vahvistuisi oletus, että lippukunnan tulee jatkossakin pyrkiä pitämään kiinni vapaaehtoisia motivoivista tekijöistä, eikä voida olettaa, että kysymysten 1 ja 2 kohdissa tärkeiksi luetellut seikat olisivat saavutettuja ja pysyviä asioita.

Toisaalta tuloksista voisi myös pyrkiä materiaalin niin salliessa analysoimaan kokeeko henkilö, että häntä motivoivat asiat toteutuvat lippukunnassa. Motivaatiotekijöiden toteutuminen vaikuttaa tutkimusten mukaan henkilön sitoutumishalukkuuteen tulevaisuudessakin (Bang & Ross 2009, 62). Vastauksissa moni korosti tärkeimpänä tekijänä vastuunsaamisen merkitystä jo nuorena ja sen kehittäviä vaikutuksia ja näissä vastauksissa myös lippukunnan kehityskohteiksi mainittiin uusien nuorten innostaminen ja vastuuttaminen toimintaan mukaan, jotta seuraavakin sukupolvi pääsisi kehittymään. Tämä oleellisesti partion toimintatapaa kuvaava piirre onkin jatkuvasti tekemistä ja vastuunjakamista vaativa osuus, joka tuo myös painetta uusien vapaaehtoisten rekrytointiin. Tämän osuuden noustessa haastatteluissa vahvasti esiin, alkoi tutkimuskysymys tarkentua nimenomaan johtajien motivoinnin puolelle, tukemaan rekrytointia ja pitkäjänteistä sitoutumista. Toinen vastauksissa löytyvä yhteys oli retkien ja luonnossa tekemisen korostaminen parhaina asioina ja silloin myös kehityskohteissa osan vastaajien kohdalla mainittiin retkiin lisäpanostuksen tarvetta.

Haastatteluaineiston käsittely nosti esiin tarpeen lisäkysymyksille, jolloin samaan aikaan haastatteluaineiston analyysin kanssa rakentui haastatteluista täydentävä lomakekysely. Haastatteluaineiston analyysi laitettiin odottamaan siksi aikaa, kun lomakekyselyn vastauksia kerättiin.

## 7.2 Kyselylomakkeen tulosten analysointi

Kyselylomake (Liite 1) laadittiin opinnäytetyön ja lippukunnan toiminnan kehityksen tueksi. Kysymyksissä painottui lippukunnan säännölliseen toimintaan liittyvät kysymykset, koska yksi osa tutkimusta oli opinnäytetyön alkutilanteessa selvittää, miltä pohjalta lippukunnan käytännön toimintaa tulisi kehittää. Yksi tavoitteista on laatia lippukunnalle käsikirja tai kooste lippukuntainfoksi, josta osan voisi myös jakaa uusille lippukuntalaisille vastauksena kysymykseen ”Keitä me olemme?”. Haastatteluiden tuloksia lukiessa alkoi kuitenkin opinnäytetyön suunnaksi kaventua johtajien rekrytoimiseen ja retentioon, eli motivoimiseen ja motivaation ylläpitämiseen liittyvät tekijät. Lomaketutkimuksen tuloksia, kuten myös haastatteluiden niitä osia joita ei tähän tutkimusrajaukseen otettu mukaan, käsiteltiin tästä tutkimuksesta erillisinä kehityskohtina ja osa näiden kautta lippukunnan hallitukselle esiin nostetuista asioista on jo toteutettu lippukunnan toiminnassa tai toiminnan suunnittelussa. Tällä tavalla alkuperäinen laaja tutkimussuunta on kaikkineen edennyt käytännön toiminnan kehitykseen, mutta tässä opinnäytetyössä pyrimme pysymään laajemmasta kokonaisuudesta irrotetun kehityskohteen analysoinnissa.

Lomakkeen yhtenä tavoitteena oli voida selvittää, mihin lippukunnan toimintamuotoihin resursseja tulisi panostaa ja seuraako vapaaehtoisten tärkeinä toimintamuotoina pitämät asiat sitä, mihin he ovat itse toiminnassa valmiita osallistumaan tekemisen tasolla. Tätä tutkittiin laskemalla sekä keskiarvo että mediaani ensin kustakin vastauksesta ja sen jälkeen vertaamalla kunkin kysymyksen a ja b vastausten tuloksia keskenään nähdäkseen korreloivatko asian tärkeänä pitäminen ja oman ajankäytön valmius keskenään. Suurin ero korrelaatioissa oli

juuri sen kysymyksen kohdalla, jonka kaikki vastanneet näkivät erittäin tärkeäksi (5 asteikolla 1-5). Kysymys 7.1: ” Kuinka tärkeäksi koet partio-ohjelman mukaisen ryhmätoiminnan (koloilat, retket)”. Keskimäärin vastaajat olivat 50 % haluttomampia laittamaan aikaansa ryhmänvetämiseen, verrattuna siihen kuinka tärkeänä asian näkivät. Vastausten suurta eroa selittää tehtävän vaatima aika. Tähän lippukunnan tärkeimpään tehtävään on kaikista vaikein saada vapaaehtoisia, sillä toiminta tapahtuu säännöllisesti viikoittain. Lippukunnassa tähän haasteeseen on yritetty vastata aloittamalla sudenpentulaumat joka toinen viikko kokoontuvina ja kompensoida harvemman tapaamisvälin vaikutusta ryhmäytymiseen runsaalla retkeilyllä. Ryhmänvetäminen on kuitenkin tehtävä, johon on lähes aina lippukunnassa paikka auki. Seuraavaksi tärkeimpänä nähdään lippukunnan yhteinen kaudenaloitusretki syksyisin (Kysymys 3.1). Yhteisten retkien määrän lisäämistä myös toivottiin nykyisestä. Retkien järjestämisen osalta suhde tärkeyden ja tekemisen välillä oli lähempänä toisiaan, keskimäärin 80 % oli valmis vastuottoon suhteessa tärkeyteen. Ainoa kysymys, jonka vastauksissa tekemismotivius oli suurempi kuin tärkeäksi kokeminen (110 % suurempi valmius vastuuseen kuin mitä nähtiin tärkeäksi) koski talvileirin järjestämistä (Kysymys 1.1). Tämä oli tutkijalle yllättävä tulos, mutta yksi selitys voi olla se, ettei talvileiriä ole järjestetty muutamaan vuoteen ja tuo kokemus haluttuaan kuitenkin tarjota nuoremmille. Talvileirin järjestäminen otetaan tämän perusteella mukaan tuleviin toimintasuunnitelmiin ja tulos on linjassa myös niiden toiveiden kanssa, joissa toivottiin, että retkien määrää tulisi lisätä. Vastausten perusteella toimintasuunnitelmaan nostettiin myös koko lippukunnan retki keväälle syksyn kaudenaloituksen lisäksi. Samoin keväälle sovittiin johtajiston oma tapahtumapäivä.

Nykyisten aktiivijohtajien arvio lippukunnasta kokonaisuutena (Kysymys 14.) oli keskimäärin 4,6 ja mediaani arvosana 5. Tästä voidaan todeta, että kyselyn tekohetkellä lippukunnan aktiivijohtajisto oli tyytyväinen lippukunnan toimintaan. Tulos oli yksi tekijä, joka nosti esiin tarpeen selvittää tarkemmin mitkä tekijät pitävät lippukunnan vapaaehtoiset niin tyytyväisenä lippukuntaan. Tätä lähdettiin selvittämään motivaatiotekijöiden kautta, työpajan avulla.

### 7.3 Työpaja

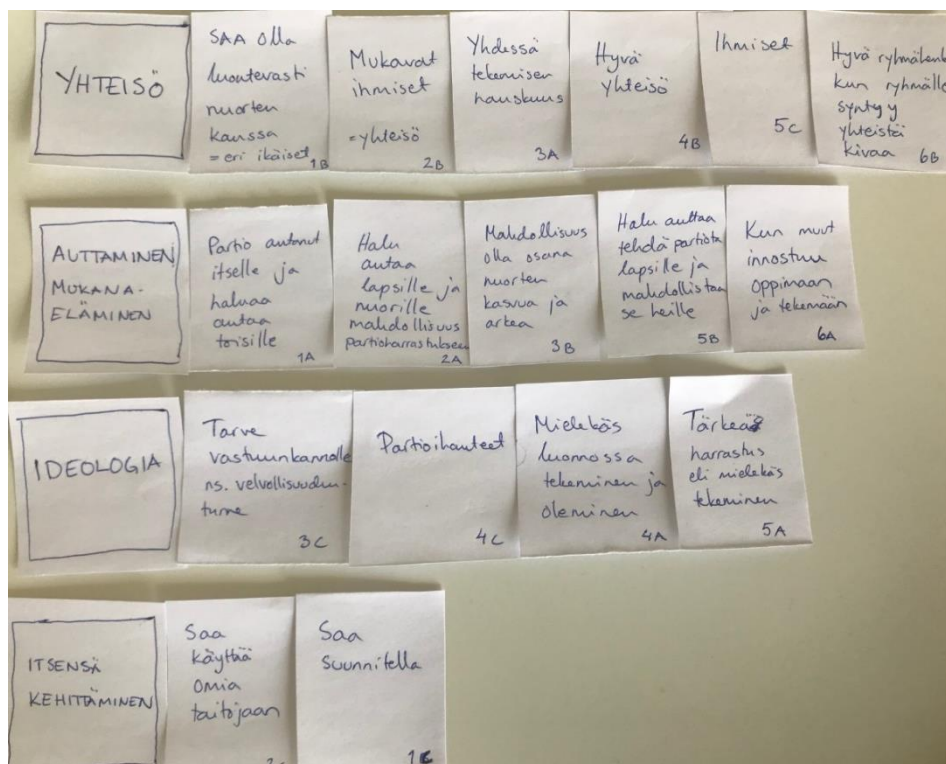
Työpajan menetelmät toimivat yhteiskehittämisen välineinä. Valittujen menetelmien ja lopuksi käydyn ohjatun keskustelun avulla lippukunnan toimintaan saatiin nostettua useampi tärkeäksi koettu asia joko ideoiksi myöhempää suunnittelua varten tai heti käytännön toteutukseen.

#### 7.3.1 6-3-5 menetelmän analyysi

Työpajan 6-3-5 menetelmän, eli idearingin tarkoituksena oli sekä nostaa esiin erilaisia motivaatiotekijöitä vapaaehtoistyön tekemiselle lippukunnassa että myös tuottaa käytännön ideoita näiden tekijöiden parempaan esille tuomiseen ja kehittämiseen lippukunnan käytännön

toiminnassa. Käytännön toteutustapoihin nousi useampia ideoita, joista kolme ryhmän tärkeimmäksi kokemaa (ryhmien yhteiset retket, pestilista kaikille näkyville, johtajakyselyiden jatkaminen) on esitelty menetelmän kuvauksessa aiemmin (Kappale 6.2.1). Koska opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tärkeimmät motivaatiotekijät lippukunnan vapaaehtoisille, tutkimuksen analyysiä jatkettiin vielä tutustumalla tarkemmin kaikkiin menetelmällä tuotettuihin ideoihin.

Analyysi aloitettiin monen lukukerran jälkeen kirjoittamalla jokaisen paperin ensimmäisen sarakkeen motivaatiotekijät (kolme kappaletta) yksittäisille papereille. Nämä kolme ensimmäistä ruutua kuvaavat lomakkeessa niitä ensimmäisiä tekijöitä, jotka täyttäjälle on tullut vapaaehtoistyöstä mieleen ja ovat siksi mielenkiintoisia tutkimusanalyysin kannalta. Tässä analyysissä nämä kolme ensin mainittua tekijää tulkitaan vastaajan ensisijaisiksi motivaatiotekijöiksi. Analyysin tässä vaiheessa jokainen paperi numeroitiin numeroilla 1-6, jolloin vastausten osalta saadaan näkyviin ensimmäisen sarakkeen osalta kirjoittaja, johon viitataan numerolla 1-6. Jokainen osallistuja kirjoitti ensimmäiseen sarakkeeseen kolme motivaatiotekijää, jotka ovat aineiston analyysissä merkitty kirjaimilla a, b ja c. Näin ollen ensimmäisen paperin motivaatiotekijät ovat analyysissä 1a, 1b ja 1c. Yksi vastauksista (6c) jätettiin analyysissä huomioimatta, koska sen sisältöä ei käsialan puolesta ollut mahdollista tulkita varmaksi. Jäljellä olevat 17 käsitettä pyrittiin ryhmittelemään teemoihin ja nimeämään ryhmille yläotsikot. Idearingin tulosten ryhmittelyn ensimmäinen versio tehtiin aineiston ehdoilla, eikä vielä pyritty yhtenäiseen otsikointiin haastattelutulosten kanssa, vaan vasta etsittiin kutakin aineistoa kuvaavia ylätasoja. Kuvassa (Kuva 7) on esitetty idearingin ensimmäisten sarakkeiden käsitteet opinnäytetyön tekijän luokitteluina.



Kuva 7 Idearingin käsitteiden vapaata ryhmittelyä

Luokittelu nosti yhteisön merkityksen vahvasti esille, jokainen osallistuja oli nostanut yhteisön jossain muodossa kolmeen ensimmäiseksi mainitsemaansa vapaaehtoistoiminnassa itseä motivoivaksi asiaksi (1b, 2b, 3a, 4b, 5c ja 6b). Havainto on samansuuntainen kuin aiemmin toteutettujen yksilöhaastatteluiden osalta. Vastajat kokevat, että lapsi- ja nuorisotyön vapaaehtoinen tekeminen on itsellekin muutakin kuin työhön vertautuvaa tekemistä, koska yhteisön kanssa ollaan yhteisellä asialla ja yhteisöllisyys tuo sisältöä ja iloa omaankin elämään. Toinen vahvasti esille noussut motivaatiotekijä oli auttamishalu. Myös ideologia, eli arvoihin liittyviä tekijöitä nousi esiin, kuin myös itsensä kehittämiseen liittyviä kirjauksia.

Jos tulkitaan näitä osallistujien ensisijaisina motivaatiotekijöinä, on mielenkiintoista, että yhteisöllisyys ja auttaminen saivat suunnilleen saman verran havaintoja. Kaikki vastaukset eivät kuitenkaan ole aivan yksiselitteisiä ja esimerkiksi maininta ”Tarve vastuunkannolle ns. velvollisuuden tunne” (vastaus 3C) on alustavassa analyysissä luokiteltu arvojen ilmaisuksi, mutta sama voidaan tulkita myös auttamishalun luokkaan. Yhteisöllisyys on henkilölle itselleen hyvää mieltä ja viihtyvyyttä tuova tekijä, jopa yksinäisyyttä poistava ja itsetuntoa kohottava tekijä. Siinä mielessä yhteisöllisyyden kokemusta voidaan pitää egoistisena motiivina, vaikka se liittyykin myös auttamishaluun yhteisen tekemisen kautta. Auttamishalu puolestaan on altruistinen motiivi. Koska nämä kaksi puolta, egoistinen ja altruistinen ovat molemmat pääosalle vastaajista tasavertaisen tärkeitä motivaatiotekijöitä, partion vapaaehtoisten voidaan tämän perusteella tulkita kokevan vapaaehtoistyön sekä työn että vapaa-ajan näkökulmasta,



sekä itseän että muihin liittyvien motiivien perusteella. Tämän havainnon esiin nousun myötä alkoi kehittyä tarve termille, joka kuvaisi partion kaltaista vapaaehtoistyön ja harrastuksen yhteenkuuluvuutta. Englanninkielisessä tutkimuksessa käytetty *serious leisure* (Stubbins 1992) ei kuvannut partion yhteisöllisyyden ja elämyksellisyyden tekijälleen tuomaa onnellisuutta, jolloin muotoutui tätä tutkimuskohdetta kuvaava termi vaikuttava harrastaminen. Tämä kuvaava hyvin partioon sitoutuneen vapaaehtoisen asennetta tekemäänsä työhön: harrastetaan päämäärätietoisesti ja tiedostetaan tehdyn työn vaikuttavuus, mutta tehdään se vapaaehtoisesti ja myös omaa viihtyvyyttä korostaen.

Idearingin ryhmittelyssä muodostuneet luokat olivat lopulta hyvin lähellä haastattelun analyysissä muodostunutta ryhmittelyä, jolloin päädyttiin pitämään haastatteluanalyysin luokittelua koko tutkimuksen luokitteluna. Kuvassa (Kuva 7) on esitetty idearingin ensimmäisten sarakkeiden käsitteet opinnäytetyön tekijän luokittelemina. Kuvan mukaiset luokat muuntuvat koko aineiston ryhmittelyssä muuten suoraan vastaaviin luokkiin, ainoastaan tässä esiintynyt ”ideologia” luokka purettiin ja ryhmiteltiin uudestaan muiden luokkien sisälle.

Idearingin tulosten analysoinnin toisessa vaiheessa käsittelyyn otettiin koko idearingin aineisto ja ruutuihin täytetyt asiat pyrittiin luokittelemaan haastattelun analyysissä muotoiltuihin luokkiin. Käsitteet jokaisesta ruudusta referoitiin auki Excel-taulukkoon ja samaan motivaatiotekijään liittyvät käsitteet ryhmiteltiin karkeasti samalle riville. Tässä vaiheessa tekstejä yksinkertaistettiin ja jos mahdollista, tavoiteltiin jokaisesta kirjoituksesta sen motivaatioon liittyvää puolta. Ne tekstit jotka sisälsivät jatkokysymyksiä seuraavalle täyttäjälle (esimerkiksi ”Mikä tekee partiosta mielekkään harrastuksen?”) tai sisälsivät hyvin konkreettisia ehdotuksia tekemisestä (esimerkiksi ”Hymynaamat käyttöön - kuten Marketeissa”), eivätkä olleet suoraan tulkittavia motivaatiotekijöiksi, jätettiin tästä analyysistä pois. Toisaalta taas jotkut ruudut sisälsivät useamman kuin yhden käsitteen (esimerkiksi ”Mielekästä: luonto, ihmiset, nuotio, elämykset”) ja nämä käsitteet eriytettiin tarvittaessa omiksi ruuduikseen. Kirjoituksia myös täsmennettiin tai korostettiin niiden tarkoitusta, esimerkiksi ”Mielekästä tekemistä” esiintyi sekä käsitteenä jonka tarkoitus voitiin tulkita tarkoittavan ”itselle mielekästä tekemistä” kuin myös toisaalla tarkoituksessa ”tarjota lapsille ja nuorille mielekästä tekemistä”. Tämän luokittelun jälkeen menetelmällä saadut 105 täytettyä ruutua tuottivat 46 käsitettä. Seuraavaksi luokittelua jatkettiin nostamalla vielä ylemmälle tasolle käsitteitä, eli yhdistämällä samankaltaisia motivaatiotekijöitä yhdeksi abstraktimmaksi käsitteeksi (Kananen 2012, 114). Jäljelle jääneet 30 käsitettä liitetään vielä lisäksi osaksi koko aineiston yhteisestä analyysistä.

### 7.3.2 Me-we-us aineiston analyysi

Me-we-us menetelmän tulokset vaikuttivat ensimmäisiä kertoja läpikäytynä vähäisiltä ja niiden poisjättöä tutkimuksesta harkittiin. Lopulta kuitenkin kun koko aineisto oli tutkijan käy-

tettävissä läpikäytyä ja alustavan analyysin ja luokittelun läpikäyneenä ja vielä kerran palattiin muistiinpanojen äärelle kunkin menetelmän osalta, juuri me-we-us menetelmä auttoi lopulta nostamaan tuloksista jotain merkittävää esille.

Menetelmän tarkoitus oli, että osallistujat olisivat pohtineet ensin keskittyneinä itsekseen omia motivaatiotekijöitään ja vasta jonkin ajan kuluttua siirtyneet tekemään ryhmätyötä. Osin koska tilat olivat rajalliset ja menetelmään osallistuvat istuivat hyvin lähellä toisiaan, sekä yhdistettynä siihen että työpajan ohjaajan huomio meni enemmän idearingin ohjaamiseen, me-we-us ryhmä teki pohdintaa enemmän yhteistyönä, kuin mitä menetelmän määrittelyvaiheessa oli ajateltu. Lopputuloksena ryhmä luokitteli tuottamansa motivaatiotekijät kolmen otsikon alle: Yhteisöllisyyteen liittyvät, arvojen ilmaisuun liittyvät ja itsensä kehittämiseen liittyvät. Kuva 6 näyttää tarralaput ryhmiteltynä kolmen otsikon alle. Tyhjäksi jääneet otsikkoehdotukset olivat auttamishalu ja materiaaliset palkkiot. Haastattelun tulosten perusteella oli ennako-oletus, että auttamishalu olisi ollut yksi käytetyistä luokista. Materiaaliset palkkiot oli otettu mukaan tarkoituksena herättää keskustelua, sen osalta ei ollut havaintoja myöskään haastatteluiden perusteella. Me-we-us menetelmän loppukeskustelussa työpajan ohjaaja varmisti, eikä kenellekään nouse motivaatiotekijöitä, joiden voisi ajatella liittyvän luokkaan auttamishalu. Varmistuksen jälkeenkään tähän luokkaan ei saatu havaintoja, vaan vastaajat korostivat yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen merkitystä. Materiaalisista palkkiosta käytiin keskustelua eikä kukaan osallistuja nähnyt niitä tarpeellisina. Työpajan ohjaaja kysyi motivoivatko partiossa jaettavat kunniamerkit vapaaehtoisia, mutta näiden osalta kaikkien kokemus oli hyvin varovainen. Merkkien myöntäminen oli hyvä tapa osoittaa kunnioitusta tehdylle työlle, mutta motivaatioksi työn tekemiselle ne eivät riittäneet. Osa nosti esille niiden negatiivisen vaikutuksen silloin, jos ei jostain syystä jollekin henkilölle muisteta hakea ansiomerkkiä, jolloin niiden vaikutus saattaakin kääntyä pettymyksen kautta päinvastaiseksi kuin on tarkoitus.

Auttamishalun otsikon jäädessä käyttämättä, työpajan ohjaaja odotti idearingin valmistumista tarkistaakseen, mitkä asiat sen menetelmän kautta nousisivat esiin. Kun idearingin lomakkeiden läpikäynti osoitti, että idearingin tulokset vaikuttivat olevan lähellä haastatteluiden mukaista aineistoa, koko työpajan 12 osallistujaa kerättiin yhteen loppukeskustelua varten. Työpajan loppukeskustelu linkittyy tämän tutkimuksen tuloksiksi nousseisiin asioihin, joten ne on yhdistetty tulosten käsittelyn yhteyteen.

#### 7.4 Tulokset

Haastatteluaineiston analyysin perusteella työpajan tulosten odotettiin olevan samansuuntaisia ja tukevan jo esiin nousseita ajatuksia. Koska haastatteluissa korostui yhteisön lisäksi auttamishaluun tulkittavia käsitteitä, odotettiin näiden nousevan esiin myös työpajassa. Työpajan me-we-us menetelmän tuloksissa auttamishalu ei kuitenkaan noussut lainkaan havain-

noksi. Työpajan loppuvaiheen koko ryhmän yhteisessä keskustelussa aiheeksi ohjattiin auttamishalu ja sen puuttuminen tuloksista. Ensin kukaan ei ilmaissut tätä motiivikseen ja osa vahvemmissa keskustelijoista rinnastivat auttamishalun velvollisuudentunteeseen, joka koettiin negatiivisena. Työpajan ohjaaja pyrki vielä tarkentamaan mitä termi auttamishalu voisi pitää sisällään, jolloin minimoidaan mahdollisuus, että termin sisältö koettaisi liian yksipuolisesti. Kuitenkin vasta kun työpajan ohjaaja lopulta kertoi auttamishalun yhdeksi omaksi päämotiivikseen, ajatus sai kannatusta osalta osallistujista.

Tutkijalle aluksi ristiriitaiselta vaikuttanut tulos nousi analyysivaiheessa kiinnostavaksi ja korosti eri menetelmillä kerätyn aineiston merkitystä tutkimuksen kannalta. Pelkän työpajakustelun tuloksena ei tutkimuksessa todennäköisesti oltaisi samalla tavalla saatu varovaisimpien keskustelijoiden ajatuksia esille, kuin mitä kahdenkeskisten haastatteluiden ja lomaketyöavun avulla saatiin. Toisaalta eriävän tuloksen saaminen osoitti miten vahvat ennako-odotukset tutkijalla saattaa syntyä alustavan aineiston perusteella ja esiin nousee hämmennys, jos jatkomenetelmät eivät tuokaan samaa tulosta (Ruusuvaara ym. 2010). Mielenkiintoista oli myös se, että samat henkilöt, jotka olivat juuri käsitelleet idearingissä paperilla auttamiseen liittyviä tekijöitä, eivät yhteisessä keskustelussa tunnistanee auttamishalua lainkaan motivoivaksi. Auttamishalu yhdistettiin vahvasti velvollisuudentunteeseen, joka taas koettiin hyvin negatiiviseksi. Toisaalta myöskään ne henkilöt, jotka kahdenkeskisissä haastatteluissa tai kirjoitusmenetelmällä yksin toimiessaan mainitsivat auttamishalua kuvaavia käsitteitä, eivät yhteisessä keskustelussa tuoneet ajatuksiaan ääneen. Osaltaan tilanteeseen vaikutti varmasti ääneen esitetyt vahvat vastustavat mielipiteet, jolloin ei haluttu nostaa erimieltä olevia mielipiteitä esiin. Edes auttamishalun termin avaaminen ei vielä nostanut sen kannatusta, vaan vasta kun ensimmäinen ääneen nimesi sen omaksi motiivikseen, asia sai kannatusta. Tämä osoittaa hyvin konkreettisesti, miten toisilleen tuttujenkin ihmisten kesken osa ajatuksista jää käsittelemättä, jos menetelmiä ei ole valittu niin, että jokaisella henkilöllä on varmasti mahdollisimman tasavertainen mahdollisuus tulla kuulluksi. Lopulta tutkimuksen monimenetelmäisyys osoittautui tutkimuksen kannalta tuottavaksi toimintatavaksi.

Analyysissä eniten vaikeuksia aiheutti yhteisöllisyyden vahva painotus tämän tutkimuksen vastauksissa ja tuon saman tekijän riittämätön esiintyminen näissä kahdessa testatussa teoriassa. VFI-teoria luokitteli sosiaalisuuden yhdeksi luokaksi, mutta painotti siinäkin enemmän sosiaalisen paineen aiheuttamaa tarkoitusta, joka puolestaan tuntui hyvin vieraalta tämän tutkimuksen tulosten perusteella, lukuunottamatta Me-we-us menetelmän yhtä ”Äiti käski” -nos-toa. ”Äiti käski” -havainto on sinänsä mielenkiintoinen ja herättää kysymyksen onko vapaaehtoistyön aloittamisen motiivina ja kannustimena useammallakin henkilöllä ehkä ollut joku lähipiirin vahva vaikuttaja, kuten tämän vastaajan äiti. Sosiaalisen paineen vaikutusta vapaaehtoistyöhön osallistumiseen testattiin osana aineistonkeruun syventävää vaihetta pyytämällä jokaista työpajan osallistujaa nimeämään joku henkilö, jota haluaisi kiittää vaikutuksestaan partiossa mukanaoloon. Esitetty kysymys ei nostanut esille merkittävää lähipiirin vaikutusta.

Myöhemmissä työpajan keskusteluissa esiin nousseet aihepiirit kuvasivat enemmänkin tilannetta jossa sosiaalinen paine ymmärrettiin vapaaehtoisten keskuudessa enemmänkin toisinpäin ja korostettiin ettei työlle ole velvoitetta kenenkään suunnalta. Tämänkaltaisen sosiaalisen paineen merkitys tässä tutkimuksessa ei ollut hedelmällisen oloinen suunta, koska tarkoitus oli löytää enemmänkin sisältä päin tulevia motivaatiotekijöitä ja tuottaa jokin positiivinen suunta vapaaehtoisten sitouttamiselle jatkossakin. Kiinnostavan puolen kuitenkin toi tämän luokan tutkiminen asian toiselta laidalta niin, millaiseksi vapaaehtoistyötä ei koeta. Lopulta päätettiin luopua valmiin teorian käytöstä, koska kokeilujen kautta oltiin jo päästy ryhmitteilyyn, joka sekä sopi kaikkien menetelmien tuloksiin että avasi tutkijalle lopulta tuloksista oivalluksia.

Vapaaehtoisten varautunut asenne muiden auttamisen, uhrautumisen tai itseltä pois antamisen kohdalla on yksi tämän opinnäytetyön kautta esiin noussut mielenkiintoinen näkökulma. Vaikka nettokustannus -teoria (Musick & Wilson 2007, 17 - 26) määritteli vapaaehtoistyöksi yleisön silmissä ne tehtävät, joissa vapaaehtoinen antaa enemmän kuin saa, vapaaehtoiset itse tuntuvat vierastavan tätä ajatusta. Keskusteluissa jokainen koki saavansa partion kautta paljon myös itselleen, vaikka toiminnan pyörittäminen oman työn tai opiskeluiden ohessa onkin monesti sekä vaativaa että aikaa vievää. Sekä haastatteluissa että työpajassa vapaaehtoiset mainitsivat myös sen, miten tärkeää on, että säilyy kokemus siitä, että tehtäviä hoidetaan vapaaehtoisesti. Tämä ilmenee lausunnoissa kuten:

*”Saa olla mukana nimenomaan vapaaehtoisena ilman pakkoa”* (3-6-5-menetelmä) ja

*”Tehtäviä voi tehdä enemmän tai vähemmän oman tilanteen mukaan”* (3-6-5-menetelmä)

Työpajan loppukeskusteluissa osa osallistujista nousi jopa vahvalla tunteella vastustamaan ajatusta, että vapaaehtoistyön taustalla olisi auttamishalu. Tulkitsen tämän vastineeksi uhrautumisen ajatukselle ja ehkä myös sille, että liiallinen auttaja-autettava-asetelman korostaminen toisi tehtävään tietynlaisen riippuvuussuhteen. Riippuvuussuhteen myötä saattaisi nousta tarve tehdä enemmän kuin jaksaisi, tai riippuvaisuuden asetelma hankaloittaisi toteuttamasta ajatusta, jossa itse voi määrittellä paljonko vapaaehtoistyötä tekee. Marjovuon (2014, 54 - 59) tutkimuksessa vastaavanlainen reaktio oli syntynyt kesäleirin vapaaehtoisilta, joilta oli kysytty, pitäisikö heidän vapaaehtoistyöstä maksaa palkkaa. Tutkimuksissa on myös nostettu esille liiallisen työmäärän yhteys onnellisuuden laskuun ja toisaalta liiallinen auttamishalu riskitekijänä vapaaehtoistyössä loppuun palamiselle (Lockstone-Binney ym. 2010, 441 - 442; Stukas ym 2016, 249 - 251). Ajatus omia mielenkiinnon kohteita vastaavista työtehtävistä, tunne sekä vapaaehtoisuudesta että työmäärän hallinnasta saattavat olla jopa kriittisimmät tekijät vapaaehtoistyöntekijän tyytyväisyydelle ja siten pitkäjänteiselle sitoutumiselle.

Vapaaehtoistyöntekijöiden mainitsemana yhteisöllisyys eri muodoissaan nousi esille jokaisen haastatellun vastauksissa ja työpajan molemmilla menetelmillä. Tasa-arvoinen yhteisö osaltaan auttaa luomaan tunteen siitä, että meitä on monta ja tarpeen tullen saa apua eikä jää tehtävien kanssa yksin, eikä toisaalta ole pakotettu ottamaan vastaan tehtäviä, jotka eivät vastaa omia mielenkiinnon kohteita. Tämä tukee tuloksista nousevaa vapaaehtoisten tarvetta kokea olevansa tehtävissään oman valinnan seurauksena ja siinä mielessä vapaina. Näin tulkitaisin yhteisöllisyyden ja vapaaehtoisuuden tunteen säilyttämisen liittyvän vaikuttavassa harrastamisessa toisiinsa. Yhteisöllisyys nousi esiin jokaisessa vastauksessa ja samalla tämä tuo selvästi esiin haavoittuvimman osan lippukunnan toiminnassa. Jos lippukunnan yhteishenki jostain syystä häiriytyisi, vaikutukset koskisivat kaikkien johtajien kokemusta omasta motivaatiosta. Samanlaista kaikkia koskettavaa mahdollista motivaation laskua ei näiden tulosten perusteella olisi odotettavissa, jos esimerkiksi lippukunta menettäisi metsäkämpänsä tai jonkin muun tilaresursseihin liittyvän, vaikka menetys saattaisi epäsuorasti vaikuttaa myös yhteisöllisyyden kokemukseen.

Vapaaehtoisuus lippukunnan toiminnassa sivuaa sekä vapaaehtoistyötä että henkilön vapaa-ajanvieton muotoa. Tämän opinnäytetyön tutkimustyön myötä muotoutunut termi vaikuttava harrastaminen (pohjana englanninkielen termi *serious leisure*, ”vakava” vapaa-ajanvietto (Stubbins 1992)) vastaa myös tutkimusmenetelmien kautta saatua mielikuvaa vapaaehtoisten omasta toimintaansa liittyvistä mielikuvista. Vapaaehtoisuuden ja toiminnan itselle hyvää tuovien puolien korostaminen vahvistavat käsitystä vapaa-ajasta, mutta toiminta itsessään pitää sisällään myös perinteisen vapaaehtoistyön piirteitä. Jokainen haastateltu, joka joskus oli toiminut jonkin lapsiryhmän johtajana, mainitsi mielekkäimmäksi pestikseen lippukunnassa juuri ryhmänvetämisen. Tämä siitäkin huolimatta, että tehtävä on kaikista lippukunnan tehtävistä, lippukunnajohtajuus mukaan lukien, se kaikista eniten aikaa vievä ja intensiivistä läsnäoloa vaativa. Tämä osoittaa, että lippukunnan vapaaehtoiset ovat jonkintasoisen oman harrastamisen korostamisen rinnalla kuitenkin myös sitoutuneet nimenomaan lippukunnan toiminnan kohteisiin ja kokevat lippukunnan päätavoitteen (mielekkään toiminnan järjestäminen lapsille ja nuorille) itselleen tärkeäksi arvoksi ja päämääräksi. Vaikuttava harrastaminen sopisi termiksi kaikelle partiotoiminnalle, mutta myös monelle muulle vapaaehtoisuutta ja harrastamista yhdistävälle toiminnalle. Termi sopisi käyttöön myös aktivismin ja vapaaehtoistyön väli-maastoon sijoittuvalle järjestötoiminnalle.

Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus auttoi tuomaan esille syvempiä ajatusmalleja vastausten takana. Vaikka strukturoitu numeraalinen kysymyslomake olisi laajennetulla kohderyhmällä ollut myös mielenkiintoinen vaihtoehto vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiotekijöiden tutkimukselle, olisi numeraalisten vastausten kautta ollut vaikea saada esille esimerkiksi tunteita joita eri vastaukset herättivät. Motivaatio liittyy henkilön kokemuksiin niin syvällisellä tavalla, että vain laadullisen tutkimuksen keinoin voidaan päästä tutkimaan tätä puolta vapaaehtoistyössä. Jatkoaiheeksi tämän tutkimuksen tulosten pohjalta olisi kuitenkin

kiinnostavaa jatkaa useamman lippukunnan vapaaehtoisten määrällisenä tutkimuksena, esimerkiksi VFI teorian mukaisella, toiminnan kohteeseen muokatulla kyselylomakkeella. Määrällinen tutkimus laajemmalla kohderyhmällä toisi aiheesta esiin yleistettävämpiä tasoja sekä mahdollistaisi luokittelun myös vastaajien mukaan eri kriteerien, kuten ikä tai sukupuoli, perusteella.

Tutkimusten mukaan motivaatio jatkaa vapaaehtoistyössä lisääntyä tai vähenee sen mukaan, onko vapaaehtoinen saanut positiivisia kokemuksia edellisen kerran perusteella ja positiivisuuden kokemukseen taas vaikuttaa se, ovatko henkilön motivaatioon vaikuttavat tekijät toteutuneet vai jääneet toteutumatta (Bang & Ross 2009, 62; Stukas ym. 2016; 249). Tutkimuksen tuloksena esiin nousevien motivaatiotekijöiden huomioiminen lippukunnan toimintaa suunniteltaessa auttaa siten parantamaan vapaaehtoisten kokemusta tehtävässään. Haastatteluiden perusteella moni koki retket ja luonnossa olemisen motivoivana, joten olisi tärkeää saada vapaaehtoisia säännöllisesti mukaan lippukunnan retkille ja leireille. Lippukunnan kehittämiskohteita kysyttäessä nousi esiin tiedotuksen parantamisen lisäksi yhteisten retkien, myös vapaaehtoisten omien, niin sanottujen johtajahuoltojen lisääminen, kuin myös yleisten erätaitojen lisääminen. Kiireisen arjen keskellä pakkaaminen ja lähteminen voi joskus tuntua työläältä vaikka retket olisivatkin henkilön toiveissa. Yhteiselle retkelle lähteminen saattaa madaltaa kynnystä lähteä ja saamalla voi mahdollistaa retkeilyn jollekin, joka ei omatoimisesti siihen pystyisi. Yksilöllinen aikakausi tuo haasteen partion tähänkin puoleen, kun elintason kohotessa kaikki välineet ovat saavutettavissa, joten jos taidot riittävät moni saattaa harkita retkeilyä ilman muille tekemisen, eli vapaaehtoistyön puolta. Lippukunnalla on tässä haaste vastattavaksi, että toiminta saadaan siitä kiinnostuneille niin motivoivaksi, että ollaan valmiit näkemään vähän enemmän vaivaa retken eteen saadakseen tarjota omien taitojen kautta luontokokemuksia myös muille.

Tämän opinnäytetyön tulokset ovat joiltain osin yleistettävissä muihinkin järjestötoimijoihin, mutta tulosten osalta tulee ymmärtää, miten paljon tutkittavan järjestön ominaispiirteet vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin. Tilanteessa jossa lippukunnassa on pulaa johtajista, vapaaehtoistyöntekijöiden haastatteluissa korostuu eri seikat kuin tilanteessa jossa lippukunnan suurimpana haasteena olisi uusien lasten saaminen mukaan toimintaan. Kuitenkin termi vaikuttava harrastaminen ja sen myötä tässä opinnäytetyössä esille noussut kahtiajako auttamishalun ja oman vapaaehtoisuuteen perustuvan kokemuksen osalta on todennäköisimmin yleistettävissä koko partioliikkeen mittakaavassa. Tutkimuksen kohteena oleva lippukunta on mielenkiintoisen haasteen edessä pyrkiessään sitouttamaan vapaaehtoisensa pitkäjänteisesti, mutta kuitenkin niin, että toiminta ei muutu velvollisuudesta hoidettavaksi puurtamiseksi, vaan vapaaehtoiset voivat ikään kuin aina uudestaan päättää osallistua toimintaan vapaaehtoisina. Tähän kokemukseen auttaa osaltaan lippukuntatason matala hierarkia ja se että jokaisen va-

vapaaehtoisen on mahdollista omilla toimillaan päästä vaikuttamaan toimintaan ja toimintatapoihin. Yhteisöllisyyden tunteen yksi tekijöistä onkin kokemus kuulluksi tulemisesta (Stukas ym. 2016; 246 - 249; Omoto & Snyder 2002, 855 - 856).

Aihe-alue oli lippukunnassa niin uusi ja käsittelemätön, että olisi mielenkiintoista jatkaa esimerkiksi uudella haastattelukierroksella tai säännöllisin väliajoin toistuvilla haastatteluilla. Johtajahaastatteluiden säännöllinen jatkaminen oli myös aineistosta esille noussut vapaaehtoisten toive. Jatkossa mukaan olisi mielenkiintoista nostaa suurempia kysymyksiä motivaation kokemuksista. Olisi myös mielenkiintoista syventyä vielä tarkemmin vapaaehtoisten omaan käsitykseen vapaaehtoistyön tekemisestä ja miten tehty työ käsitetään jakautuvaksi vapaa-ajan ja vapaaehtoistyön tekemisen välille. Tässä opinnäytetyössä kartoittava vaihe vasta nosti esille kysymyksen motivaation merkityksestä ja se koettiin tarpeelliseksi lippukunnan toiminnan suunnittelun kannalta. Lippukunnan tapaiselle aktiiviselle vapaaehtoisorganisaatiolle työpajan tapaan toteutettu toiminnan yhteiskehittäminen oli sopiva ja tuottava tapa kehittää toimintaa.

## 8 Loppupohdinta ja tulosten käyttöönotto

Toimintatutkimuksen tavoin opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat työn edetessä hioutuneet ja näkökulmaa on vaihdettu osittain haastatteluiden esille tuomien tulosten johdosta. Ensimmäinen ajatus opinnäytetyösuunnitelmaa laatiessa oli tehdä yksi haastattelu, laatia johtamisen uusi organisaatiomalli ja perehtyä tutkimusten kautta vapaaehtoisten sitouttamiseen ja motivaatioon. Työn edetessä ja uuden organisaation varmistuessa tehtyjen haastatteluiden pohjalta jo maaliskuussa 2017, työn painopistettä muutettiin enemmän toiminnan syvällisemmän kehittämisen suuntaan. Uudessa suunnassa keskityttiin vapaaehtoistoimijoiden motivaatiotekijöihin, tavoitteena rekrytointi, sitouttaminen ja toiminnan kehittäminen tutkimuksessa esiin nousseet motivaatiotekijät huomioiden.

Opinnäytetyön tulokset hyödyttävät kohdelippukunnan lisäksi myös muita partiolippukuntia, kuten myös muita järjestöjä joissa vapaaehtoistyön osuus on merkittävässä asemassa. Vapaaehtoistyön motivaation eri puolet ja niiden tutkimisen menetelmät sekä tämän opinnäytetyön huomioidut menetelmien valinnassa ovat yleistettävissä useimpiin vapaaehtoisjärjestöihin. Yleisesti havahtuminen motivaatiotekijöiden olemassa ololle on kohdelippukunnassa jo kehityskel, joten olisi oletettavaa ja selvittämisenarvoista onko tilanne samankaltainen myös muissa vapaaehtoisorganisaatioissa. Opinnäytetyön tulokset eri menetelmien tuottamasta aineistosta ja eri menetelmillä mahdollisesti piiloon jäävistä asioista on yleistettävissä kaikkiin toimiviin tiimeihin, sekä vapaaehtoistyössä että ammatillisissa yhteisöissä.

## 8.1 Tulosten käyttöönotto lippukunnassa

Toimeksiantavan lippukunnan hallitus on palautteessaan nostanut opinnäytetyön käytännön toimintaan liittyvät tulokset sellaisiksi, jotka on joko jo otettu toiminnassa käyttöön tai otetaan tulevaisuudessa huomioon toiminnansuunnittelussa. Opinnäytetyön perusteella toiminnansuunnittelussa jo huomioituiksi kohdiksi tunnistettiin seuraavat asiat:

### 1. Johtajakyselyt.

Lippukunnan tulisi jatkaa tämän opinnäytetyön myötä aloitettuja johtajakyselyitä. Haastattelu, lomakekysely ja työpaja koettiin mielekkäiksi ja jopa viihtymistä lisääviksi. Tätä selittää todennäköisesti sekä vapaaehtoisten tarve kokea voivansa vaikuttaa toimintaan, että tarpeeseen omien taitojen kehittämiseksi. Kyselyiden avulla löydettiin mahdollisuuksia tarkastella omia tehtäviä ja käydä läpi mahdollisia seuraavia uusia opeteltavia taitoja ja pestejä. Kyselyt myös auttavat lippukunnan hallitusta saamaan kokonaiskuvan vapaaehtoisten jaksamisesta ja tilanteesta.

### 2. Avoimet pestit julkisemmin esille

Avoimet pestit ajoittuvat yleensä vuodenvaihteen molemmin puolin, ennen lippukunnan helmikuun vuosikokousta. Alkuvuodesta avoimien pestien asettaminen avoimesti näkyville esimerkiksi lippukunnan Facebook-sivuille lisää avoimuutta ja vastaa itsensä kehittämisen ja uuden oppimisen tarpeisiin.

### 3. Ryhmien yhteiset ohjelmat

Yhteisöllisyys oli yksi merkittävimmistä motivaatiotekijöistä lippukunnan vapaaehtoisilla. Tätä yhteisöön kuulumista olisi hyvä tuoda jo lapsille ja nuorille esiin ja tutustuttaa lippukunnassa toimivat eri-ikäiset paremmin keskenään. Samalla vahvistuu myös ryhmänvetäjinä toimivien vapaaehtoisten yhteys keskenään ja jaettu vastuu toiminnan järjestämisestä.

### 4. Retkien lisääminen

Tulosten perusteella lippukunnalle suositeltiin myös yhteisten retkien lisäämistä nykyisestä ja sen perusteella kokemusten keräämistä jatkosuunnittelua varten. Retket ja leirit olivat tärkeitä lähes kaikille vastaajille ja näiden ja yhteisen tekemisen kautta saadaan ylläpidettyä yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, joka sekä auttaa jaksamaan tehtävissä että rohkaisee vapaaehtoisia kokeilemaan uusia taitoa turvallisessa yhteisössä. Jos lippukunta puolestaan ei tarjoaisi jäsenilleen ja vapaaehtoistyötä tekeville johtajilleen mahdollisuutta yhteisiin retkiin, saattaisi se vähentää yhteenkuuluvuutta ja siten koettua sidettä.



## 8.2 Opinnäytetyön tulosten hyödynnettävyys jatkossa

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut yleisesti selvittää partiossa lippukuntatasolla toimivien vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä, ei selvittää yksittäisen vapaaehtoisen motivaatiotekijöiden rakentumista. Tämän opinnäytetyön tuloksia hyödyntämällä lippukunta voi kuitenkin ottaa seuraavan askeleen ja uusilla johtajakohtaisilla jatkohaastatteluilla paremmin huomioida vastaako toiminta yleisiin motivaatiotekijöihin. Tulosten avulla ollaan myös henkilöitä tehtäviin rekrytoitaessa herkempiä tunnistamaan, vastaako tehtävä henkilön motivaatiotekijöitä ja toisaalta millaisen esimerkiksi tuen tai vapauden henkilö toivoo tehtävässään saavansa taustayhteisöltä. Tämän henkilökohtaisen tason huomioiminen tuo nyt tehdyn tutkimuksen kautta luodulle pohjalle konkreettista jatkokäyttöä kohti asian syvempää toiminnassa huomioimista. Seuraava syventävä askel lippukunnalle voisi olla työpaja, jonka aikana jokainen vapaaehtoinen tutustuisi omiin henkilökohtaisiin motivaatiotekijöihinsä syvällisemmin ja samalla hahmotettaisi yhteisesti miten erilaiset motiivit meitä jokaista sisäsyntyisesti ohjaavat.

Tarkentava jatkotutkimus motivaatiotekijöiden käyttämisestä vapaaehtoisten rekrytoinnissa konkreettisemmin toisi tämän tutkimuksen lisäksi arvokasta tietoa järjestötoiminnalle. Palvelumuotoilun yhdistäminen ja esimerkiksi palvelupolun rakentaminen vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemiselle partiotoiminnassa voisi tuoda paljon uutta konkreettista tietoa toimijoille.

Jatkossa lippukunnassa tulee huomioida, että koulutus- ja kehitystilanteissa varmistetaan monimenetelmällisesti se, että kaikki saavat äänensä kuuluviin. Opinnäytetyön tämä osuus on kohta, jonka tulokset sopivat huomioonotettaviksi, ei vain muiden vapaaehtoisorganisaatioiden kohdalla, vaan myös työelämän kehitystilanteissa, strategiasuunnitteluissa ja moninaisissa yhteiskehittämiseen tai ryhmäkeskusteluun pohjautuvissa tilanteissa. Ryhmäkeskustelu on ohjattunakin tilanne, jossa kaikki keskustelijat eivät ole luonteensa ja toimintatapojensa vuoksi tasavertaisia ilmaisemaan ajatuksiaan. Epävarmuus kaikkien osallistujien kuulluksi tulemisesta lisääntyy, jos tilanteessa on mahdollisuus, että keskustelijoiden mielipiteet saattavat aiheuttaa ristiriitoja. Vastaavan aineiston keräämisen menetelminä yhdistäisin jatkossakin joko kahdenkeskistä haastattelua tai yksilötyön kirjoitustehtävää ja ryhmäkeskustelua.

Vapaaehtoisuuden ja omien vaikutusmahdollisuuksien ja ajanhallinnan tunteen lisäämiseksi rekrytointitilanteissa tulee panostaa kunnolliseen pestikeskusteluun. Lippukunnassa on jo valmiiksi käytössä menetelmä, jossa jokaisella ryhmänvetäjällä on hallituksessa nimetty ohjaaja, joka toimii vapaaehtoisen tukihenkilönä. Tätä käytäntöä voisi tuoda myös muihin isompiin pesteihin. Pestiä sopiessa tehtävän pituudesta ja oletetusta sisällöstä tulee käydä selkeä keskustelu pestattavan ja sellaisen henkilön välillä, joka tuntee pestin vaatimukset.

Tiedotuksessa ja henkilöitä tehtäviin etsiessä ei tämän opinnäytetyön tulosten perusteella ole hyödyksi painottaa vapaaehtoistyöhön tai auttamistyöhön liittyviä mielikuvia. Opinnäytetyön

aikana muotoutunut termi vaikuttava harrastaminen voisi olla hyvä lähtökohta tiedotuksessa, sekä kohdelippukunnassa, partiossa yleisemmin että muissa vastaavissa järjestöissä. Termin tarkoitus on painottaa tehtävien vaikuttavuutta ja sen tuomaa vastuuta, mutta samalla osoittaa, että se tapahtuu vapaaehtoisesti ja harrastuksen ohella. Vaikuttava harrastaminen on käsitteenä lähellä työelämässä pinnalla olevaa ilmiötä ”Meaningful work”, eli vapaasti suomennettuna merkityksellinen työ. Sisällöltään vaikuttava ja merkityksellinen ovat lähellä toisiaan, mutta vaikuttavuus ja vaikuttaminen tuovat vapaaehtoistyön ollessa kyseessä oman sävynsä termiin, joka kuvaa, ettei kyseessä ole vain oman elämän merkityksellisyyden etsiminen, vaan harrastuksen kautta tuotu vaikutus myös jonkun muun elämään. Vapaaehtoistyönmuotona vaikuttavan harrastamisen syvempi tutkiminen olisi kiinnostavan ajankohtainen aihe ja siirtyminen partiota laajempaan kohderyhmään auttaisi hahmottamaan, toistuvatko samankaltaiset motivaatiotekijät muissakin vapaaehtoistyön muodoissa, joissa harrastus yhdistyy erilaisiin vapaaehtoisen muotoihin ja eroaa siten puhtaasti egoistisista lähtökohdista suuntautuvasta harrastamisesta.

Vapaaehtoistyölle uskon jatkossakin löytyvän paikan yhteiskunnasta. Perinteisten arvojen kokemus ei ole enää koko kansan yhteinen asia, jolloin elämän merkitys ei enää ole ulkopuolelta tarjottuna sisäistettävissä. Tämä tuo sekä työelämään, harrastuksiin että vapaaehtoistyön kentälle pohdinnan työn merkityksellisyydestä. Ihmisen toimintaa ei ohjaa yleisen elintason noustessa enää pelkkä rahan ansaitseminen vaan rinnalle on syntynyt tarve kokea merkityksellisyyttä niin työssä kuin vapaa-ajalla. Vaikuttava harrastaminen, mitä se kenellekin pitää sisällään, on mahdollisuus löytää merkitys tekemälleen työlle.

## Lähteet

### Painetut

Ahonen, S., Saari, S., Syrjälä, L., & Syrjäläinen, E. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapa. Helsinki: Kirjayhtymä.

Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Vastapaino.

Baden-Powell, R. 1995. Partiopoijan käsikirja. Juva: WSOY.

Bang, H., & Ross, S. D. 2009. Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 1(1), 61-77.

Bang, H., & Chelladurai, P. 2009. Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE). *International Journal Of Sport Management & Marketing*, 6(4), 332-350.

Bendle, L. J., & Patterson, I. 2009. Mixed serious leisure and grassroots organizational capacity: A study of amateur artist groups in a regional Australian city. *Leisure Sciences*, 31(3), 272-286.

Blaxter, L., Hughes, C., & Tight, M. 1997. *How to research*. Buckingham: Open University Press.

Blomgren, S., Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto, M., Saikkonen, P. & Saikku, P. 2016. *Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.

Brady, H. E., Verba, S., & Schlozman, K. L. 1995. Beyond SES: A resource model of political participation. *American Political Science Review*, 89(2), 271-294.

Clary, G. E., & Snyder, M. 1999. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.

Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. 1991. Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.

Ford, M. E. 1992. *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. California: Sage.

- Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 58 - 80.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus (9. uud. p.). Helsinki: Edita.
- Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L (toim.). 2006. Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heinlahti, K. & Kaakkuri-Knuuttila, M.-L. 2006. Mitä on tutkimus?: argumentaatio ja tieteenfilosofia. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Hokkanen, L. 2003. Vapaaehtoinen ja vertainen auttaminen. Autetuksi tuleminen. Teoksessa Laitinen, M. & Pohjola, A. (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Jyväskylä: PS-kustannus. 254-274.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F., 2003. Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas*, 14(2), 167-187.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus: Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kananen, J. 2008. Kvantti: kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kay, P., Polonsky, M. J. & Inglis, J. 2017. Understanding Managerial Perspectives of Volunteering at Nonprofit Leisure Events: A Comparison of Typologies Within Open Gardens Australia, *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 29:1, 64-97.
- Kise, J. A. G., Stark, D. & Hirsh Krebs, S. 2012. Elämän avaimet - Opi tuntemaan itsesi. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö.
- Lampinen, M. S., Viitanen, E., & Konu, A. 2013. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä.
- Lewis, A. C., Sadosky, T. L., and Connolly, T. 1975, "Effectiveness of Group Brainstorming in Engineering Problem Solving," *IEEE Trans. Eng. Manage.*, EM-22(3), 119-124.

- Linsey, J. S., Clauss, E. F., Kurtoglu, T., Murphy, J. T., Wood, K. L., & Markman, A. B. 2011. An experimental study of group idea generation techniques: understanding the roles of idea representation and viewing methods. *Journal of Mechanical Design*, 133(3), 031008, 1 - 15.
- Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K. & Baum, T. 2010. Volunteers and volunteering in leisure: social science perspectives, *Leisure Studies*, 29:4, 435-455-
- Marjovu, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä.: Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsinki: Unigrafia.
- Markkola, P. 2005. Kristillissosiaalinen työ, kansalaisaktivismi ja naiset 1800-luvulla. Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 39 - 57.
- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. *Metodologia -sarja 4. 2. tarkistettu painos*. Helsinki: Methelp.
- Mullen, B., Johnson, C., & Salas, E. 1991. Productivity loss in brainstorming groups: A meta-analytic integration. *Basic and applied social psychology*, 12(1), 3-23.
- Musick, M. A. & Wilson, J. 2008. *Volunteers: A Social Profile*. Indiana University Press.
- Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) 2005. *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino.
- Omoto, A. M., & Packard, C. D. 2016. The power of connections: Psychological sense of community as a predictor of volunteerism. *The Journal of social psychology*, 156(3), 272-290.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. 2002. Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846-867.
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Hackett, J. D. 2010. Personality and Motivational Antecedents of Activism and Civic Engagement. *Activism and Civic Engagement. Journal of Personality*, 78(6), 1703-1734.
- Reiss, S. 2013. *Myths of intrinsic motivation*. IDS Publishing Corporation.
- Ristikangas, M. & Ristikangas, V. 2013. *Valmentava johtajuus*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Snyder, M., Clary, E. G., & Stukas, A. A. 2000. The functional approach to volunteerism. Why we evaluate: Functions of attitudes, 365-393.

Stebbins, R. A. 1992. Amateurs, professionals, and serious leisure. McGill-Queen's Press-MQUP.

Stukas, A. A., & Snyder, M. 1999. The effects of 'mandatory volunteerism' on intentions to volunteer. *Psychological Science* (0956-7976), 10(1), 59-65.

Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G., & Snyder, M. 2009. The Matching of Motivations to Affordances in the Volunteer Environment: An Index for Assessing the Impact of Multiple Matches on Volunteer Outcomes. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 5-28.

Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. 2016. Understanding and encouraging volunteerism and community involvement. *Journal of Social Psychology*, 156(3), 243-255.

Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E. 2013. Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: what makes volunteers remain within organization and feel happy? *Journal Of Community Psychology*, 41(3), 291-302.

Yeung, A. 2005. Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriin. M. & Yeung, A. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 83 - 103.

#### Sähköiset

Alasuutari, P. 2011. *Laadullinen Tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.

Bureau of Labour Statistics. *Volunteering in the United States, 2015*. Viitattu 20.5.2018.  
<https://www.bls.gov/news.release/volun.nr0.htm>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Kansalaisareena 2015. *Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015*. Viitattu 11.4.2018.  
[http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö\\_Suomessa\\_2010ja2015.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf)

Mayor, P., Risku, M. 2015. *Opas yksilölliseen motivointiin: 16 perustarvetta johtamisen apuna*. Helsinki: Talentum.

Myllyniemi, S., Berg, P. 2013. *Nuoria liikkeellä! Nuorten vapaa-aikatutkimus 2013*.  
[https://tietoaanurista.fi/wp-content/uploads/2013/08/Nuoria\\_liikkeellä%C3%A4\\_Julkaisu\\_Nettiversio\\_korjattu.pdf](https://tietoaanurista.fi/wp-content/uploads/2013/08/Nuoria_liikkeellä%C3%A4_Julkaisu_Nettiversio_korjattu.pdf)

Partio-ohjelma. Viitattu 27.10.2018.  
<https://partio-ohjelma.fi/>

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 2010. *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 22.4.2017.  
[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T., Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Suomen Partiolaiset ry. Tutkimukset ja opinnäytteet. Viitattu 8.2.2018.  
<https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/yhteistyö/opinnäytetyöt/tutkimukset-ja-opinnäytteet/>

Suomen Partiolaiset ry. Mikä partio on? Viitattu 14.5.2018.  
<https://www.partio.fi/mika-partio-on>

Suomen partiolaiset ry. Partiomenetelmä. Viitattu 14.5.2018.  
<https://partio-ohjelma.fi/partiokasvatus/partiomenetelma/>

Suomen Partiolaiset ry. Pesti ja pestaaminen. Viitattu 30.12.2018.  
<https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/pesti-ja-pestaaminen/>

Suomen Partiolaiset ry. Toiminta. Viitattu 12.3.2018.  
[https://toiminta.partio.fi/sites/partio.fi/files/kehittyva\\_lippukunta\\_lippukunnan\\_esite.pdf](https://toiminta.partio.fi/sites/partio.fi/files/kehittyva_lippukunta_lippukunnan_esite.pdf)

Suomen Partiolaiset ry. 2015. Turvallisesti yhdessä -ohje. Viitattu 10.6.2018.  
[https://lippukunta.partio.fi/sites/partio.fi/files/turvallisesti\\_yhdessa.pdf](https://lippukunta.partio.fi/sites/partio.fi/files/turvallisesti_yhdessa.pdf)

Suomen Partiolaiset ry. Vuosikirja 2016. Viitattu 12.3.2018.

Tuloverolaki, 1992/1535. Annettu Helsingissä 1.1.1993

Valtiovarainministeriö 2014. Budjettikatsaus 2015, annettu 15.9.2014. Viitattu 24.4.2018.  
<http://vm.fi/julkaisu?pubid=402>

Yhdistyslaki. 1989/503. Annettu Helsingissä 1.1.1990. Viitattu 24.4.2018

## Kuvat

Kuva 1. Viiteryhmät partiossa .....	10
Kuva 2. Partiomenetelmän osa-alueet .....	11
Kuva 3 Toimintatutkimuksen spiraali ja tutkimuksen vaiheet, (mukaihen mm. Heikkinen ym. 2006, 81) .....	37
Kuva 4 Lippukunnan johtajia idearingissä (6-3-5 menetelmä) .....	51
Kuva 5 Idearingin (6-3-5 menetelmä) nostot.....	52
Kuva 6 Me-we-us menetelmällä tuotettujen sanojen luokittelua työpajassa .....	54
Kuva 7 Idearingin käsitteiden vapaata ryhmittelyä .....	64

## Taulukot

Taulukko 1 Teemahaastattelun kysymykset.....	45
Taulukko 2 Haastatteluissa esiin nousseet käsitteet tiivistettynä ja ryhmiteltynä .....	60



## Liitteet

Liite 1: Lomakekysely .....	82
Liite 2 VFI-teorian mukaiset motivaatiotekijät sekä tarkentavat kysymykset alakohtina (Clary ja kumppanit 1998, 1516) .....	86



### 3.2 Olen valmis osallistumaan Aloitamme-tapahtuman järjestelyihin

	1	2	3	4	5	
Todennäköisesti en osallistuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todennäköisesti osallistuisin

### 4.1 Kuinka tärkeäksi varainkeruunmuodoksi näet itsenäisyyspäivän lipunnoston ja jouluaaton kynttilöiden sytytyksen

	1	2	3	4	5	
Ei kovin tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella tärkeää

### 4.2 Olen valmis osallistumaan lipunnostoon tai kynttilöiden sytytykseen

	1	2	3	4	5	
Todennäköisesti en osallistuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todennäköisesti osallistuisin

### 5.1 Kuinka tärkeäksi koet lippukunnan joulujuhlan

	1	2	3	4	5	
Ei kovin tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella tärkeää

### 5.2 Olen valmis osallistumaan joulujuhlan järjestelyihin

	1	2	3	4	5	
Todennäköisesti en osallistuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todennäköisesti osallistuisin

### 6.1 Kuinka tärkeäksi koet johtajahuollon järjestämisen

	1	2	3	4	5	
Ei kovin tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella tärkeää

### 6.2 Olen valmis osallistumaan johtajahuollon järjestelyihin

	1	2	3	4	5	
Todennäköisesti en osallistuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todennäköisesti osallistuisin

7.1 Kuinka tärkeäksi koet partio-ohjelman mukaisen ryhmätoiminnan (koloillat, retket)

	1	2	3	4	5	
Ei kovin tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella tärkeä

7.2 Olen valmis osallistumaan ryhmätoimintaan johtajana

	1	2	3	4	5	
Todennäköisesti en osallistuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todennäköisesti osallistuisin

**Yleiset kysymykset lippukunnan toiminnasta**

8. Lippukunnan osallistuminen Versojen tapahtumiin on tärkeää

	1	2	3	4	5	
Ei kovin tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella tärkeä

Vapaa vastaus Versojen tapahtumista

Your answer

---

9. Lippukunnan osallistuminen PäPa:n ja SP:n tapahtumiin on tärkeää

	1	2	3	4	5	
Ei kovin tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella tärkeää

Vapaa vastaus PäPa:n ja SP:n tapahtumista

Your answer

---

10. Lippukunnassa on aiemmin järjestetty lippukuntailtoja. Lippukuntaillat ovat olleet luonteeltaan koko lippukunnan yhteisiä koloiltoja/iltanuotioita. Jos lippukuntailta järjestettäisi syyskaudella 2017, osallistuisitko itse tai ryhmäsi kanssa?

	1	2	3	4	5	
Todennäköisesti en osallistuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todennäköisesti osallistuisin

Vapaa kommentti lippukunnan tapahtumiin liittyen

Your answer

---

**Kokemukseni lippukunnasta**

11. Mielestäni lippukunnassa kaikki pääsevät osallistumaan

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

12. Mielestäni työmäärä jakautuu lippukunnassa tasaisesti

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

13. Miten koet työmääräsi lippukunnassa juuri nyt?

- Olisin valmis tekemään enemmänkin
- Työtä on sopivasti
- Tämä työmäärä on ok vielä jonkin aikaa, mutta en jaksaisi seuraavaa kahta vuotta näin
- Koen että tehtävää on tällä hetkellä liikaa
- Other: \_\_\_\_\_

14. Kokonaisarvosana lippukunnalle

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Koen tarpeelliseksi että lippukunta tekee jatkossa vastaavia johtajagallupeja

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

SUBMIT

Liite 2 VFI-teorian mukaiset motivaatiotekijät sekä tarkentavat kysymykset alakohtina (Clary ja kumppanit 1998, 1516)

**1. Arvot (Values)**

- Olen huolestunut itseäni vähäosaisemmista
- Olen aidosti kiinnostunut ryhmästä jonka parissa työskentelen
- Tunnen myötätuntoa niitä ihmisiä kohtaan jotka tarvitsevat apua
- Mielestäni on tärkeää auttaa muita
- Voin tehdä jotain minulle tärkeän asian hyväksi

**2. Ymmärrys (Understanding)**

- Voin oppia asiasta jonka parissa työskentelen
- Vapaaehtoisuus antaa minulle uusia näkökulmia asioihin
- Vapaaehtoisuus mahdollistaa konkreettisen ensikäden tiedon saamisen
- Opin tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa
- Voin tutkia omia vahvuuksiani

**3. Sosiaalinen (Social)**

- Ystäväni tekevät vapaaehtoistyötä
- Minulle läheiset ihmiset toivovat minun tekevän vapaaehtoistyötä
- Tuntemani ihmiset jakavat kiinnostuksen vapaaehtoistyön tekemiseen
- Minulle läheiset ihmiset arvostavat vapaaehtoistyön tekemistä
- Vapaaehtoistyö on minulle läheisille ihmisille tärkeä toimintamuoto

**4. Ura (Career)**

- Vapaaehtoistyön kautta saan jalkani ovenväliin minua kiinnostavaan organisaatioon
- Saan uusia kontakteja jotka voivat auttaa minua urallani
- Vapaaehtoistyö auttaa minua kokeilemaan eri uravaihtoehtoja
- Vapaaehtoistyö auttaa minua menestymään urallani
- Vapaaehtoistyö näyttää hyvältä CV:ssäni

**5. Suojaava (Protective)**

- Vaikka elämässäni olisi huonoja aikoja, vapaaehtoistyö auttaa minua unohtamaan murheeni
- Vapaaehtoistyön takia olen vähemmän yksinäinen
- Vapaaehtoistyö helpottaa syllisyyden tunnettani omasta onnekkudestani
- Vapaaehtoistyö auttaa minua selvittämään omia henkilökohtaisia ongelmiani
- Vapaaehtoistyö toimii pakona omista ongelmistani

**6. Itsearvostus (Enhancement)**

- Vapaaehtoistyö saa minut tuntemaan oloni tärkeäksi
- Vapaaehtoistyö parantaa itsetuntoani
- Vapaaehtoistyö saa minut tuntemaan itseni tarpeelliseksi
- Vapaaehtoistyö saa minut tuntemaan itseni paremmaksi
- Vapaaehtoistyö on hyvä tapa saada uusia ystäviä