

**Ikääntyneiden parissa työskentelevien  
vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat  
tekijät**

Laura Hintikka

Kandidaatin  
tutkielma

Jyväskylän  
yliopisto

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian  
laitos

Sosiaalityö

Kevät 2023

# TIIVISTELMÄ

Laura Hintikka

Ikääntyneiden parissa työskentelevien vapaaehtoisten työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kandidaatintutkielma

Sosiaalityö, Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto, kevät 2023

Tuija Virkki, Kaisa Haapakoski

41 sivua

Vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa paljon, silti tutkimusta aiheesta on vähän. Vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvoinnista ei löydy juurikaan tutkimusta ja vapaaehtoistyön rooli tulee kasvamaan väestön huoltosuhteen muuttuessa, joten vapaaehtoisten työhyvinvoinnin tutkimiselle on tilausta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vapaaehtoistyöntekijöiden voimavaroja tukevia ja heikentäviä tekijöitä. Kvalitatiivisen tutkimuksen viitekehystenä oli työhyvinvointi ja positiivinen psykologia.

Tutkimus oli puolistrukturoitu teemahaastattelu ja analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Tutkimuksen kohteena oli neljä ikääntyneiden parissa työskentelevää vapaaehtoistyöntekijää. Aineisto purettiin koodaamalla eli aineistoa luokittelemalla. Tätä seurasi teemoittelu, eli koodatuista sanoista muodostettiin samaa asiaa kuvaavia asiakokonaisuuksia. Työssä jaksamista tukevista tekijöistä muodostui neljä teemaa: organisationaaliset tekijät, työn luonne, työn merkityksellisyys ja palkitsevuus, työn vastavuoroisuus ja vuorovaikutus. Työssä jaksamista heikentäviä teemoja löytyi yksi: ikä ja elämäntilanne. Lisäksi vapaaehtoiset arvioivat, että resurssipula ja ajanhallinta voisi vaikuttaa jaksamiseen.

Tutkimus vahvisti aiempien tutkimuksien tuloksia vapaaehtoistyöntekijöiden hyvästä työhyvinvoinnista ja viihtymisestä työssä. Tutkimuksessa ilmeni, että vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointia tukevia voimavaratekijöitä oli enemmän kuin jaksamista heikentäviä tekijöitä. Vapaaehtoistyössä on useita tekijöitä, jotka lisäävät työn imua, jonka puolestaan on todettu lisäävän työhyvinvointia. Jaksamista heikentäviä tekijöitä vapaaehtoiset joutuivat miettimään mikä kuvaa sitä, miten positiivisessa valossa työntekijät itse näkevät työnsä.

**AVAINSANAT:** työhyvinvointi, vapaaehtoistyö, ikääntyneet, positiivinen psykologia, työn imu

# Sisällysluettelo

JOHDANTO.....	4
2 VAPAAEHTOISTYÖ SUOMESSA .....	5
3 AIEMPI TUTKIMUS VAPAAEHTOISTYÖSTÄ.....	6
3.1. Vapaaehtoistyö kirjallisuudessa.....	6
3.2. Vapaaehtoistyö tutkimuksissa.....	9
3.3. Tutkimukset vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamisesta .....	12
4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	13
4.1. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin.....	13
4.1.1. Työn vaatimus- ja voimavaratekijät .....	15
4.1.2. Työn imu työhyvinvoinnin mittarina.....	16
5 TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT.....	18
5.1. Tutkimustehtävä.....	18
5.2. Tutkimusaineisto .....	19
5.3. Tutkimusmenetelmät.....	19
5.4. Aineiston analyysi.....	21
6 TUTKIMUSTULOKSET.....	22
6.1. Jaksamista edistävät tekijät.....	23
6.1.1. Organisaationaaliset tekijät.....	23
6.1.2. Työn palkitsevuus ja merkityksellisyys .....	24
6.1.3. Työn luonne .....	25
6.1.4. Vastavuoroisuus ja vuorovaikutus .....	26
6.2. Jaksamista heikentävät tekijät.....	27
6.2.1. Ikä ja elämäntilanne .....	28
6.2.2. Ajanhallinta ja työn määrä .....	29
6.2.3. Resurssipula .....	29
6.3. Vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamisen kehittäminen.....	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	31
8 LIITE.....	35

## JOHDANTO

Väestön ikärakenne tulee muuttumaan Suomessa radikaalisti tulevina vuosina ja ikääntyneiden osuus väestöstä kasvaa. Aaro Harjun (2010) mukaan vanhusten huoltosuhde (yli 64-vuotiaiden suhde työikäisiin) tulee olemaan Euroopan huonoin vuoteen 2025 mennessä. (Harju, 2010, 31.) Alhaisen syntyvyyden ja eliniän pidentymisen vuoksi julkisen talouden kestävyys tulee olemaan koetuksella (Marja-Liisa Parjanne, 2004, 3). Tulevaisuudessa julkisia palveluita pitää todennäköisesti hoitaa enemmän vapaaehtoisvoimin ja vapaaehtoistyön merkitys, tarve ja tilaus tulee kaiken kaikkiaan lisääntymään (Harju, 2010, 43, 154; Pessi & Oravasaari, 2010, 121).

Ikääntyvien kasvavien palvelutarpeiden ja vapaaehtoistyön roolin lisääntymisen myötä on syytä kiinnittää huomiota vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamiseen. Vapaaehtoistyöntekijätkin voivat uupua ja palaa loppuun (Harju, 2003, 181). Tutkielmassani selvitän ikääntyneiden parissa työskentelevien vapaaehtoisten kokemuksia työssä jaksamisesta. Lähestyn asiaa työhyvinvoinnin ja positiivisen psykologian viitekehyksessä ja kartoitan työntekijöiden voimavaroja ja jaksamista tukevia sekä heikentäviä tekijöitä. Kiinnostus vapaaehtoistyön tutkimiseen on lähtöisin omista kokemuksista vapaaehtoistyöntekijänä ikääntyneiden päiväkeskuksessa.

Vapaaehtoistyön merkitys on suuri sekä taloudellisilla että inhimillisillä mittareilla mitattuna. Pertti Koistisen mukaan vapaaehtoistyö tuottaa hyödykkeitä ja hyvinvointia sekä luo edellytyksiä palkkatyön tekemiselle ja yrittämiselle (Pertti Koistinen, 2014, 88). Vapaaehtoistyöllä on merkitystä sekä yksilön hyvinvoinnille että yhteiskunnalliselle osallisuudelle ja erilaiset työn muodot tukevat toisiaan (Koistinen, 2014, 88). Markku Hyypän mukaan kansalaistoiminnalla on selkeitä terveyshyötyjä ja yhteisöllisyys tuo myös taloudellisia hyötyjä yhteiskunnalle (Hyypä, 2002, 62, 170-171).

Suomessa vapaaehtoistyötä tehdään paljon: reilu kolmannes kansalaisista osallistuu jonkinlaiseen vapaaehtoistoimintaan (Pessi, 2008a, 60). Vapaaehtoistyön tutkimusta

on Suomessa silti edelleen vähän (Marjovuo, 2014, 149). Aiemmissa tutkimuksissa on selvitetty pääasiassa vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksia ja motivaatiotekijöitä, eikä jaksamiseen liittyvistä kysymyksistä ole juurikaan tutkimusta.

Tutkielmani aluksi kerron vapaaehtoistyöstä Suomessa, jonka jälkeen on katsaus vapaaehtoistyötä käsitteleviin aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Kirjallisuuskatsauksen jälkeen käsittelen tutkielman teoreettista viitekehystä positiivista psykologiaa, TV-TV-mallia sekä työn imua. Tämän jälkeen kerron tutkimustehtävästä, keräämästäni aineistosta ja valitsemistani tutkimusmenetelmistä. Lopuksi esittelen tutkimustulokset ja johtopäätökset.

## 2 VAPAAEHTOISTYÖ SUOMESSA

Vapaaehtoistyötä tekeviä järjestöjä, kuten Punainen Risti, on ollut Suomessa jo 1800-luvun lopulta saakka (Ari Marjovuo, 2014, 25). Suomessa on pitkät perinteet erilaisille vapaaehtoistyön muodoille, naapuriavulle ja talkootyölle ja suomalaiset tekevät edelleen paljon vapaaehtoistyötä. Kansalaisareenan, Helsinkimission ja kirkkohallituksen (2015) teettämän tutkimuksen mukaan suomalaisista jopa 1,4 miljoonaa tekee vapaaehtoistyötä. Eniten ihmisiä toimii liikunnan ja urheilun parissa, toiseksi eniten lasten ja nuorison parissa ja kolmanneksi suosituin vapaaehtoistyömuoto on seniorien ja vanhusten parissa tehty työ.

RAY:n selvityksen mukaan suomalaisia motivoi auttamaan ennenkaikkea auttamisen ilo, myötätunto ja velvollisuuden kokemus (Pessi, 2008a, 16-17). Suomalaiset kokevat, että "auttaminen on oikein" ja omien periaatteiden mukaista (Pessi, 2011,77). Kristillisten arvojen motivoimana vapaaehtoistyöhön osallistuu noin puolet työntekijöistä (Pessi, 2008a, 63). Altruististen motiivien lisäksi auttamishalukkuuteen voi vaikuttaa myös itsekkäät motiivit: Pessin tutkimuksessa yli puolet vastaajista nimesi mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin motivaatiotekijäksi. Lisäksi auttamishaluun saattaa vaikuttaa esimerkiksi odotus vastavuoroisuudesta tai muilta saatava arvostus. (Pessi, 2011,77.)

Pessi ja Juho Saari (2011) ovat kirjoittaneet auttamisen muutoksista kilpailukyky-yhteiskunnassa. Pessi ja Saari kumoavat epäilyt siitä, että kilpailuyhteiskunta ja itsekeskeisyyden lisääntyminen olisivat vähentäneet auttamishaluja. Tutkimusten mukaan auttaminen on suomalaisille edelleen tärkeää ja suomalainen altruismi on voimissaan (Pessi, 2008a, 48; Pessi&Saari 2011, 85, 87). Pessin mukaan puolet kansalaisista auttaa vähintään kuukausittain ja jopa 91% on auttanut lähipiiriään. Suomalaisista 68 % on valmiita auttamaan myös jatkossa mutta tulevaisuuden haasteena on se, miten piilevä potentiaali saadaan rekrytoitua vapaaehtoistyön pariin. (Pessi, 2008a, 48; Pessi, 2008b, 219.)

Tutkimuksissa on noussut esiin, että etenkin opiskelijat ja nuoret ovat kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnasta, jos heitä pyydetään mukaan (Pessi, 2008b, 59). Vaativa työelämä yhdessä perhe-elämän kanssa tekee myös tulevaisuudessa työkäisten vapaaehtoistyöhön osallistumisesta haastavaa (Harju, 2010, 163). Hyväkuntoiset eläkeläiset ovatkin tärkeässä asemassa työvoimatarvetta paikattaessa.

Pessin mukaan suomalaisten keskeinen auttamismotiivi myötätunto voi johtaa myötätuntuoupumukseen, vaikka toisaalta myötätunnon on myös todettu lisäävän onnellisuutta (Pessi, 2008a, 60; Pessi, 2014, 183-184).

## **3 AIEMPI TUTKIMUS VAPAAEHTOISTYÖSTÄ**

### **3.1. Vapaaehtoistyö kirjallisuudessa**

Kansainvälisessä kirjallisuudessa vapaaehtoistyötä on käsitelty laajalti. Robert Wuthknowin (1993) teos *Acts of compassion* on ollut eräänlainen vapaaehtoistyön käsikirja, johon monet vapaaehtoistyön tutkijat ovat viitanneet. Wuthknow käsittelee kirjassa laajasti vapaaehtoistyötä: amerikkalaisen individualismin ja vapaaehtoistyön tradition paradoksia, vapaaehtoistyön tekemisen motiiveja ja myös vapaaehtoistyötä

laajemmassa kontekstissa. Vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamisesta Australiassa on kirjoittanut Lewig ym. (2007). Lewig ym. tutkimuksessa vahvistettiin työn vaatimusvoimavaratekijät mallin oletuksia ja työn vaatimustekijöillä huomattiin olevan yhteyttä ja terveysongelmiin ja työuupumukseen. Yhteisöllisyyden kokemuksilla puolestaan oli yhteys työn voimavaroihin ja haluun jatkaa työssä. Lewig ym. mukaan vapaaehtoistyön roolin lisääntyessä olisi tärkeää syventää ymmärrystä vapaaehtoistyöstä, jotta työntekijöitä voidaan tukea (Lewig ym. 2007,443). 2000-luvulla kansainvälistä kirjallisuutta vapaaehtoistyöstä on julkaissut esimerkiksi Rochester ym. (2010).

Suomalaista kirjallisuutta vapaaehtoistyöstä löytyy joitakin yksittäisiä julkaisuja lukuun ottamatta 1990-luvulta alkaen ja useimmat julkaisut käsittelevät järjestömuotoista vapaaehtoistyötä. Aiheesta on tehnyt tutkimusta ja julkaissut kirjoja erityisesti kirkkososiologi Anne Birgitta Pessi. Pessi (aiemmin Yeung) on käsitellyt vapaaehtoistyötä ja siihen läheisesti liittyvää altruismia, solidaarisuutta ja myötätuntoa useassa teoksessaan. Pessin ”Vapaaehtoistyö osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta?” (2002) oli ensimmäinen laaja selvitys suomalaisesta vapaaehtoistyöstä. Selvityksen mukaan naisia motivoi vapaaehtoistyön pariin kiinnostus oppia uutta, auttamishalu sekä mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin. Miehet olivat lähteneet vapaaehtoistyöhön etenkin ystävien ja tuttavien innoittamana ja heitä motivoi myös kansalaisvelvollisuuden tunne sekä kiinnostus käyttää vapaa-aika hyödyllisesti.

Pessi on kirjoittanut myös Tomi Oravasaaren (2010) kanssa teoksen ”Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä”, joka on hallinnollisen selvityksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistelmä ja jossa kartoitettiin RAY:n rahoittamia järjestötoimijoita laadullisilla ja tilastollisilla menetelmillä.

Vapaaehtoistoiminnan perustehtäväksi määriteltiin järjestöissä tiedon lisääminen, oman toiminnan tukeminen, vertaistuki, ihmisten ja erityisryhmien tukeminen, paremman maailman rakentaminen -erityisesti yhteisöllisyyden ja auttamishalun lisääminen. Toiminnan heikkouksia oli aktiivitoimijoiden vähyys ja siitä seuraava

muutamien toimijoiden kuormittuminen. Vapaaehtoistoiminnalle on Pessi&Oravasaaren mukaan tarvetta ja tilausta mutta tulevaisuudessa haasteeksi muodostuu rahoitus ja julkisen sektorin kovat odotukset.

Vapaaehtoistyöstä kirjoitti 90-luvulla myös Hannu Sorri, joka perehtyi palvelevan puhelimen työntekijöiden elämäntekijöiden ja motiiveihin. Palvelemaan puhelimeen vapaaehtoiseksi hakeutumisen taustalla oli usein henkilökohtaiset taipumukset tai omista vaikeuksista selviäminen. Sorrin mukaan postmodernia vapaaehtoistoimintaa kuvaa itseohjautuvuus, ajallinen joustavuus, spontaanisuus ja omakohtaiset kokemukset. Toiminnassa painottuu myös henkilökohtaisen hyödyn saaminen (Sorri, 1998, 95-100). Tutkimusta kolmannesta sektorista on tehnyt 90-luvulla myös muun muassa Voitto Helander ja Harri Laaksonen (1998) ja vapaaehtoistyöstä vanhustyön voimavarana on kirjoittanut Sini-Tuulia Lehtinen (1997).

2000-luvulla vapaaehtoistoimintaan on perehtynyt muun muassa Tapio Leskinen (2003), joka tutki suomalaisten suhtautumista ja osallistumista kehitysyhteistyöhön. Filosofian tohtori Aaro Harju, joka on myös itse toiminut vapaaehtoistyöntekijänä, on kirjoittanut 2000-luvulla kansalaistoiminnan ja vapaaehtoistyön haasteista ja tulevaisuudesta. Harjun mukaan vapaaehtoistyön kenttä tulee muuttumaan: hallinnolliset tehtävät vähenevät, järjestöjen rakenteet kevenevät ja vapaamuotoisemmat vapaaehtoistyön muodot lisääntyvät. Tulevia muutoksen trendejä on myös toiminnan eriytyminen ja erikoistuminen pienempiin osa-alueisiin. (Harju, 2010, 166-167.) Harjun mukaan yksi huomioonotettava ilmiö on vapaaehtoisten väsyminen; työuupumusta on ilmennyt myös vapaaehtoisten keskuudessa (Harju, 2003, 181).

Vapaaehtoistyön positiivista vaikutuksista sekä auttajalle että autettavalle löytyy paljon tutkimustuloksia. Vapaaehtoistyön on todettu tuottavan tekijälleen sosiaalista pääomaa. Sosiaalisella pääomalla ei ole vielä yhtenäistä määritelmää, mutta esimerkiksi OECD on mitannut sitä neljän ulottuvuuden kautta: verkostot ja tuki, kansalaistoimintaan osallistuminen, luottamus ja sosiaalinen osallistuminen. (Pääkkönen, 2011, 65, 67.). Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan sosiaalinen



pääoma tarkoittaa sosiaalisessa kanssakäymisessä syntyvää luottamusta ja vastavuoroisuutta. Osallistuminen ja luottamus puolestaan lisäävät ihmisen hyvinvointia. (THL 2013.) Tutkimuksien mukaan sosiaalinen pääoma lisää sekä ihmisten hyvinvointia että yhteiskunnan tuottavuutta (Harju, 2003, 61; Hyyppä, 2002, 170). Harjun mukaan sosiaalinen pääoma onkin yksi Suomen menestyksen taustatekijä (Harju, 2010, 214).

### 3.2. Vapaaehtoistyö tutkimuksissa

Vapaaehtoistyön ominaispiirteitä ja työntekijöiden kokemuksia sekä motiiveja on tutkittu useissa graduissa ja väitöskirjoissa. Anne-Birgitta Pessi tutki väitöskirjassaan (2004) vapaaehtoistyötä postmodernissa, individualistisuutta suosivassa ajassa ja sosiaalityötä kirkon piirissä. Pessi selvitti uskonnollisuuden ja vapaaehtoistyön välistä suhdetta ja miksi suomalaiset ovat niin altruistisia auttajia. Väitöskirja osoitti, että suomalaisten yhtenäisyyteen ja altruismiin on vaikuttanut verrattain lyhyt itsenäisyyden aika sekä luterilainen auttamisen normi.

Hänninen Leena (2008) tutki valmiiseen aineistoon perustuvassa pro gradu -tutkielmassaan jyvaskyläläisen vapaaehtoistoimintakeskus Vaparin kehityshistoriaa, verkostoyhteistyötä ja tulevaisuutta. Hännisen tutkimus oli kvalitatiivinen arviointitutkimus ja siinä selvisi, että vapaaehtoisten määrä, ammattilaisten tuki ja muut työn mahdollistavat rakenteet ovat riittämättömiä tarpeeseen nähden. Vapaaehtoistyöntekijöiden määrä on kuitenkin Hännisen mukaan lisääntymässä ja vapaaehtoistoiminnan merkitys tulee korostumaan tulevaisuudessa julkisen sektorin täydentäjänä.

Marianne Nylund (2002) kartoitti väitöskirjassaan erilaisten kyselyjen, dokumenttien ja artikkelien pohjalta vertaisryhmien ja vapaaehtoisten toimintaa. Nylund selvitti työn organisointia, kenen toimesta ja kenelle vapaaehtoistyötä tehdään, miten vapaaehtoistyö sijoittuu suhteessa muihin toimijoihin kuten julkiseen sektoriin ja millaisia motiiveja ja päämääriä vapaaehtoisilla on. Nylundin tutkimuksen mukaan

vapaaehtoistyön kenttä on moninaista eikä vapaaehtoistyötä voi määrittää vain yhdellä tavalla; motiiveja ja päämääriä on erilaisia. Vapaaehtoistyöntekijöitä motivoi esimerkiksi yhdessäolo, yksilöllisyys ja epätsekkyys.

Anne Hartikaisen (2009) väitöskirja käsitteli puolestaan vapaaehtoisten ja vanhusten kohtaamisia ja vuorovaikutusta pitkäaikaishoidon vuodeosastolla. Etnografisen tutkimuksen aineisto oli hankittu haastatteluilla ja havainnoinnilla ja tutkittavat olivat yhtä lukuun ottamatta eläkeläisiä. Hartikaisen tutkimuksessa ilmeni, että vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamiseen ja sitoutumiseen vaikuttivat työnohjaus ja säännölliset tapaamiset henkilöstön kanssa.

Kristiina Räihä (2012) paneutui pro gradu -tutkielmassa ikääntyneiden parissa työskentelevien vapaaehtoistyöntekijöiden toiminnan mielekkyyteen. Räihä tutki vapaaehtoisten hankkeen yhteydessä kerättyjä päiväkirjamerkintöjä aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimus vahvisti aiempien tutkimusten tuloksia vapaaehtoistyön positiivisesta vaikutuksesta: työ on mielekästä koska se on arvokasta, tarkoituksenmukaista ja tuottaa positiivisia kokemuksia tekijälleen. Vapaaehtoistyö voi olla myös turhauttavaa, stressaavaa tai muulla tavoin vaikeaa, mutta haastavat tilanteet eivät välttämättä vähennä toiminnan mielekkyyttä, jos työntekijä saa riittävästi ohjausta.

Suurin osa vapaaehtoistyöntekijöitä koskevista tutkimuksista on keskittynyt keski-ikäisiin tai sitä vanhempien näkökulmaan, mutta Henriette Grönlund (2012) tutki väitöksessään vapaaehtoistyön roolia nuorten aikuisten elämässä. Tutkimus oli poikkitieteellinen, kvantitatiivinen kyselytutkimus. Grönlundin tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoistoimintaan liittyy erilaisia arvoja ja elämäntavomuksia kuten yhteisöllisyys, hengellisyys tai menestyminen, mutta toisaalta se liittyy Suomessa vahvasti yhteen kulttuurimme tasa-arvoa korostavien arvojen kanssa.

Vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja on kartoitettu muutamissa graduissa ja väitöskirjassa. Kirsti Tala (2005) tutki pro gradu -tutkielmassa vapaaehtoistyön merkitystä kunnallisen organisaation vapaaehtoistyöntekijöille. Talan tutkimus oli teemahaastattelu ja se osoitti, että motiivit hakeutua vapaaehtoistyöhön ovat

yksilöllisiä, mutta tekijöitä yhdistää eri tavoin ilmenevä altruismi sekä ajatus toiminnan vastavuoroisuudesta.

Ari Marjovuo (2014) toi vapaaehtoistyön motivaatiotutkimukseen uuden näkökulman. Marjovuo tutki haastattelututkimuksella ja sisällönanalyysillä järjestömuotoisessa toiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten ajatuksia ja motivaatiotekijöitä sosiaalisten repressioiden kautta. Teorian mukaan todellisuus, jossa elämme, on reifikaalinen hierarkkinen todellisuus, jossa eläminen aiheuttaa ahdistumista ja turhautumista. Vapaaehtoistyö sen sijaan on konsensuaalista vapauden ja kohtaamisen todellisuutta, jossa henkilö voi kokea vapautumista reifikaalisesta todellisuudesta. Marjovuon tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoistyön ydintekijöitä ovat suunnitelmallisuus, eettisyys ja yhteenkuuluvuus.

Eero-Tapani Hynynen (2015) keskittyi sosiaalityön pro gradu -tutkielmassa kolmannella sektorilla vapaaehtoistyötä tekevien motivaatiotekijöihin. Hynynen tutkimus oli teemahaastattelu ja analyysimenetelmänä oli teoriaohjaava sisällönanalyysi. Hynynen tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyöntekijöitä motivoivat enemmän individualistiset tekijät kuin altruistiset tai solidaariset motiivit, mutta nämä eivät ole toisiaan poissulkevia. Individualistisista motiiveista henkilökohtaisten arvojen mukaisesti toimiminen oli merkittävin tekijä ja sen lisäksi korostuivat myötätunnon kokemiseen liittyvät kristilliset, perhe- ja humaniset arvot.

Vuodesta 2016 lähtien vuoteen 2023 mennessä työhyvinvoinnista vapaaehtoistyössä ei löydy otsikkotasolla yhtään uutta tutkimusta seuraavista tietokannoista: Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA) (ProQuest) Social services abstract ja JSTOR. Myös JYDOK suomenkielisistä tietokannoista ei löydy samalta ajanjaksolta päivitettyjä julkaisuja otsikkotasolla.

### 3.3. Tutkimukset vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamisesta

Vapaaehtoistyöntekijöitä koskevat tutkimukset ovat painottuneet järjestötoimintaan ja motivaatiotekijöiden selvittämiseen; työhyvinvointia on lähinnä sivuttu muiden tutkimusteemojen puitteissa. Yksi selkeästi vapaaehtoisten työhyvinvointiin keskittyvä tutkimus on Johanna Collianderin (2009) pro gradu -tutkielma saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Collianderin tutkimus oli määrällinen kyselylomaketutkimus ja aineisto käsiteltiin tilastollisesti SPSS-ohjelmalla. Tutkimuksessa selvisi, että saattohoitokotien vapaaehtoiset ovat pääsääntöisesti terveitä ja työssään hyvinvoivia, usein kolmatta ikää eläviä naisia. Jopa 89% koki työhyvinvointinsa melko tai erittäin hyväksi ja työn imua esiintyi usein tai aina 91 %:lla tutkittavista.

Myös Hanna-Mari-Rouskun tutkimuksessa vapaaehtoisten työhyvinvoinnista piirtyy positiivinen kuva. Rousku (2015) tutki pro gradu -tutkielmassa Mannerheimin lastensuojeluliiton vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota ja työniloa. Aineisto oli kerätty teemahaastattelulla ja analysointimenetelmänä oli fenomenografia. Rouskun haastattelemat työntekijät kokivat kaikki työniloa ja vertaistuki, palkitseminen ja oma osaaminen olivat puolestaan jaksamista tukevia tekijöitä. Jaksamiseen vaikutti negatiivisesti ajanhallinta, toiminnan järjestämisen kuormittavuus sekä osaamattomuus ja tietämättömyys.

Vapaaehtoistyötä käsittelevät tutkimukset ovat olleet pääasiassa kyselytutkimuksia. Kvalitatiiviset, vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvointiin keskittyvät tutkimukset ovat harvassa, mutta opinnäytetöitä on tehty aiheesta muutamia. Niina Asikaisen ja Heljä Peltosen (2004) opinnäytetyössä vapaaehtoisten jaksamista tuki Neuvokas Toimintakeskuksessa eniten auttamisen halu, työn merkittävyys, joustavuus, muiden ihmisten kohtaaminen ja onnistumisen tunne. Sanna Kujalan (2010) opinnäytetyön mukaan vapaaehtoisten työhyvinvointiin järjestökentällä vaikuttaa negatiivisesti ristiriidat ja turhautumisen kokemukset, kuten tekijöiden vähyys. Jaksamista tukee puolestaan vapaaehtoistyön ulkopuolinen toiminta kuten liikunta, perheen tuki ja

vapaaehtoistyössä luodut ystävyysuhteet. Jenni Kaikkonen (2015) selvitti onnistuneen vapaaehtoistoiminnan edellytyksiä ja tuloksien mukaan vapaaehtoisten jaksamista tukee työnohjaus, virkistystoiminta ja lisäkoulutus. Mia Selin (2013) tutki opinnäytetyössään vapaaehtoisten motiiveja ja hyvinvointia. Selinin mukaan vapaaehtoisten jaksamista auttoi halu auttaa ja mielekäs toiminta ja tärkeitä olivat myös työnohjaus, koulutus ja virkistystoiminta. Vapaaehtoistoiminta vaikutti kokonaisvaltaisesti tekijöiden hyvinvointiin ja toi hyvää mieltä sekä sisältöä elämään.

## 4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 4.1. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin

Tutkielmani teoreettisena viitekehystenä on työhyvinvointi positiivisen psykologian näkökulmasta. Työhyvinvointia on aiemmin käsitelty lähinnä pahoinvoinnin teeman kautta mutta aihetta voi lähestyä myös positiivisemmän näkökulman kautta. Pelkkiä työn negatiivisia puolia tarkastelemalla kuva työelämästä jää yksipuoliseksi ja tutkimusten mukaan suurin osa työntekijöistä kuitenkin viihtyy työssään, joten hyvinvointia ei ole järkevää tutkia vain ongelmakeskeisestä näkökulmasta (Hakanen, 2004, 27; Mäkikangas ym. 2005, 56, 72). Aiemmin myönteisiä työhyvinvoinnin tutkimuksia on tehty työtyytyväisyydestä ja työsitoutuneisuudesta (Mäkikangas ym. 2005, 59-63).

Positiiviseksi psykologiaksi kutsuttu suuntaus sai alkusysäyksen vuonna 2000 kun professorit Seligman ja Csikszentmihalyi kertoivat *American Psychologist* -lehdessä kokemuksistaan, joiden myötä he olivat alkaneet pohtia, miten jotkut pystyvät olosuhteista huolimatta elämään arvokasta ja tarkoituksellista elämää. Seligman ja Csikszentmihalyi esittivät ajatuksen vahvuuksien painottamisesta puutteisiin keskittymisen sijaan. (Lotta Uusitalo-Malmivaara, 2014, 18-19.) Kyse on ikään kuin paluusta psykologian alkujuurille, sillä ennen toista maailmansotaa psykologiassa oli

keskitytty mielen terveyden tutkimisen lisäksi ihmisten elämänlaadun parantamiseen ja yksilöllisten lahjakkuuksien vaalimiseen. Patologinen puoli oli aiemmin jätetty psykiatrian tehtäväksi, mutta asetelma muuttui sodan seurauksena: psykologit alkoivat hoitamaan sodassa traumatisoituneita ihmisiä ja keskittyivät mielen terveysongelmien hoitamiseen. Mielen terveyshoidon kehittyminen onkin ollut nopeaa tämän jälkeen, mutta kääntöpuolena on ollut se, että psykologian alkuperäiset tehtävät hyvinvoinnin ja yksilön vahvuuksien vaalijana jäivät pahoinvointiin keskittymisen jalkoihin. (Seligman M. & Csikszentmihalyi, 2000, 6.) Tutkimusten mukaan tällaisella ongelmakeskeisellä lähestymistavalla ei ole onnistuttu ennaltaehkäisemään ongelmia (Uusitalo-Malmivaara, 2014, 18).

Positiivisessa psykologiassa keskitytään siihen, mikä on hyvää ja toimivaa instituutioissa kuten työyhteisössä ja mihin kaikkeen on mahdollisuuksia. Tarkoitus ei ole sivuuttaa epäkohtia, vaan voimavarojen vahvistaminen auttaa ratkaisemaan mahdolliset ongelmatkin vastuullisesti ja ratkaisulähtöisesti ilman syyllisten etsimistä tai menneisiin jumiutumista. Positiivisella otteella saadaan aikaan itseään arvostava työyhteisö ja näin moni ongelma jää myös syntymättä. (Hakanen, 2011, 11, 14.)

Suomessa positiivista psykologiaa ja työhyvinvointia on tutkinut työterveyslaitoksen erityistutkija Jari Hakanen ja aiheesta on kirjoittanut paljon myös professori Markku Ojanen. Positiivisen psykologian pioneerina Suomessa voidaan pitää professori Esa Saarista. Saarisen filosofiasta oli jo 80-luvulla löydettävissä elementtejä, jotka ovat yhtenäisiä nykyisen positiivisen psykologian ajatusmallien kanssa. (Uusitalo-Malmivaara, 2014, 24.)

#### 4.1.1. Työn vaatimus- ja voimavaratekijät

Työpsykologiassa on tutkittu vaatimustekijöiden merkitystä pahoinvoinnin lisääjänä mutta vähitellen on lisääntynyt myös tutkimus työn voimavaratekijöistä (Mäkikangas ym. 2005, 56). Positiivisen psykologian pohjalta kehitetty työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden malli (Job Demands-Resources model, JD-R) jakaa työn piirteet kahteen luokkaan: hyvinvointia heikentäviin ja sitä tukeviin tekijöihin. Mallin ovat kehittäneet kreikkalainen tutkija Evangelia Demerouti ja hänen hollantilaiset kollegansa Arnold Bakker ja Wilmar Schaufeli ja mallin oletukset on vahvistettu Työterveyslaitoksen pitkäaikaisstudiumilla. Vaatimusten ja voimavarojen suhde, eli se missä määrin työssä ilmenee vaatimus- ja voimavaratekijöitä, kertoo työhyvinvoinnin tilasta. (Hakanen, 2011, 104-106.) Malli sopii niin palkkatöissä kuin myös vapaaehtoistöissä toimivien työntekijöiden hyvinvoinnin mittaamiseen (Lewig ym. 2007, 442).

Työn vaatimus- ja voimavaratekijät voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia. Vaatimustekijäksi voidaan mieltää esimerkiksi meluinen työympäristö tai työn epävarmuus. Voimavaratekijöiksi luokitellaan esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, sosiaalinen tuki ja palaute työstä. (Mäkikangas ym. 2005, 57.) Työn vaatimukset edellyttävät työntekijältä henkisiä ja fyysisiä ponnisteluja kun taas työn voimavaratekijät auttavat vähentämään työn vaatimuksia ja auttavat saavuttamaan päämääriä. Lisäksi voimavaratekijät edistävät yksilön kasvua ja kehitystä eli organisatoristen hyötyjen lisäksi ne ovat myös arvokkaita itsessään. (Hakanen, 2004, 254-255; Mäkikangas ym. 2005, 56-57.)

TV-TV-malliin liittyy oletus siitä, että vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat kahteen rinnakkaiseen hyvinvointiprosessiin: energia- ja motivaatiopolkuun (Hakanen, 2004, 255-266; Mäkikangas ym. 2005, 57). Työn vaatimukset saattavat käynnistää energiapolun ja johtaa työuupumiseen ja edelleen työkyvyn heikkenemiseen ja terveysongelmiin. Työn voimavaratekijät puolestaan edistävät työntekijän työn imua ja käynnistävät motivaatiopolun joka edistää työntekijän sitoutumista työtehtävään ja organisaatioon (Hakanen, 2004, 255-257; Mäkikangas, 2005, 57.) Energia- ja

motivaatiopolut voivat myös yhdistyä, jolloin esimerkiksi voimavaratekijät auttavat työssä jaksamisen ongelmiin (Mäkikangas ym. 2005, 57).

TV-TV-mallia voi kritisoida siitä, että työn piirteitä on hankala jaotella vaatimus tai voimavaratekijöihin, koska kyse on kuitenkin myös yksilöllisistä tulkinnoista (Mäkikangas ym. 2005, 58). Lisäksi samat työn piirteet voivat olla sekä voimavaroja että vaatimustekijöitä, esimerkiksi haasteellisuus voi olla sekä positiivinen että negatiivinen asia. Hakasen mukaan energia- ja motivaatiopolut eivät olekaan toisiaan poissulkevia, vaan tarjoavat kaksi eri näkökulmaa työntekijän kokemuksille. (Hakanen, 2011, 106-107.).

#### 4.1.2. Työn imu työhyvinvoinnin mittarina

Työn voimavaratekijät saavat aikaan niin kutsuttua työn imua, jolla voidaan mitata työhyvinvoinnin tasoa (Hakanen, 2011, 104; TTL 2016). Työn imun käsite on lähtöisin positiivisen psykologian perinteestä ja käsitteen ovat luoneet hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker (Hakanen, 2011,38). Suomeksi työn imun (work engagement) käsitteen on kääntänyt Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen (Mäkikangas ym. 2005, 68). Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, jolloin ihminen kokee työnsä merkitykselliseksi, sopivan haasteelliseksi ja motivoivaksi. (TTL 2016.) Työn imua kuvaa kolme positiivista käsitettä: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on halua panostaa työhön, omistautuminen kokemusta työn merkityksellisyydestä ja uppoutuminen syvää keskittymistä ja ajan unohtamista. (Hakanen, 2011, 38-39.)

Työterveyslaitoksen (2016) mukaan työn imu tuottaa useita yksilöllisiä ja organisatorisia hyötyjä. Työn imua kokevat suoriutuvat hyvin työstään, ovat muita onnellisempia ja terveellisempiä ja työkavereiden lisäksi työn imu saattaa tarttua perheeseenkin. Lisäksi työn imua kokevilla on myönteisiä vaikutuksia organisaation



taloudelliseen menestymiseen. (Hakanen, 2011, 137; TTL 2016). Työn imua luonnehtii ennen kaikkea vahva mielekkyyden kokeminen: tekijästä tuntuu, että vaivannäkö kannattaa ja hän tuntee ylpeyttä työstään. Työn imu ei tarkoita sitä, että työssä olisi aina hauskaa. Imun kokeminen alkaa yleensä aloitteellisuuden ja haasteisiin tarttumalla, joten varsinainen imu työhön voi syttyä vasta myöhemmässä vaiheessa. (Hakanen, 2014, 344.)

Työn imua voi vahvistaa tuunaamalla eli muokkaamalla työtään. Tuunaminen on helpompaa asiantuntija-ammateissa, mutta nykyään monissa muissakin tehtävissä on mahdollista jossain määrin räätälöidä omaa työtään. Työstä voi tehdä innostavampaa usealla tavalla, esimerkiksi lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja opettelemalla uusia taitoja tai pyytämällä palautetta toiminnastaan. Työtä voi tuunata myös lisäämällä voimaannuttavia vaatimuksia eli hankkimalla uusia haasteita esimerkiksi osallistumalla hankkeisiin. Lisäksi työtä voi tuunata vähentämällä haitallisia työn vaatimuksia: työntekijä voi pyrkiä vähentämään työtehtäviä, jotka hän kokee kuormittaviksi ja pitää huolta tauoista. Tuunamisellakin voi kuitenkin olla kielteisiäkin seurauksia, jos työntekijä alkaa välttelemään välttämättömiä, vähemmän mielekkäitä työhön kuuluvia tehtäviä. Työntekijän tuleekin tarkkailla toimiaan laajemmassa yhteydessä, jotta työyhteisö ei kärsi hänen tuunaamisestaan. Joskus tuunaaminen voi myös lisätä kuormitusta, jos työntekijän vapaaehtoisesti hankkimien uusien vastualueiden lisäksi vaatimukset säilyvät ennallaan. (Hakanen, 2011, 84-88.)

Työn imua ei pidä sekoittaa työholismiin; työholisti työskentelee kohtuuttomasti ja suhtautuu pakonomaisesti työhön. Työholistin on vaikeaa irrottautua työstä ja hän ajattelee sitä jatkuvasti vapaa-ajallaankin. Heikko itsearvostus voi ajaa ihmisen hakemaan arvotusta työn kautta ja työholisti kuormittaa itseään enemmän kuin organisaatio tosiasiaassa olisi häneltä vaatinut. Työn imua kokeva saattaa työholistin tavoin ottaa paljon tehtäviä vastuulleen, mutta ne tuntuvat mielekkäiltä ja palkitsevilta ja hän pystyy lopettamaan työt, kun ne alkavat tuntua liian kuormittavilta. Työn imua kokeva osaa hyödyntää työn voimavaroja, kokee iloa onnistumisistaan ja arvostaa muutakin elämää. Työ imun ei ole todettu johtavan työholismiin, vaan kyse on

kahdesta eri ilmiöstä, joiden taustalla vaikuttavat motiivit ovat erilaiset. (Hakanen, 2011, 112-116.)

Työn imulla on Hakasen (2011) mukaan ainakin neljä eri vaikutusaluetta. Työn imu ja työn voimavarat voivat synnyttää myönteisiä toisiaan vahvistavia kehiä. Työn imut positiiviset seuraukset ulottuvat usein myös muuhun elämään ja työn imu voi levitä työyhteisössä. Lisäksi työn imun kokeminen vahvistaa omia voimavaroja. (Hakanen, 2011, 122-123.) Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi on kaikkien toimijoiden yhteinen etu ja parantaa menestymisen mahdollisuuksia (Hakanen, 2011, 138). Hakanen onkin ehdottanut downshiftaus -trendin eli työnteon roolin vähentämisen vaihtoehdoksi *työn imun upshiftausta* (Hakanen, 2011,139).

## 5 TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT

### 5.1. Tutkimustehtävä

Tutkielmassani selvitän ikääntyvien parissa työskentelevien vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Kvalitatiivisia, vapaaehtoisten työhyvinvointiin keskittyviä tutkimuksia on tehty vähän, joten keskityn tutkielmassani aiemmissa tutkimuksissa vähemmälle huomioille jääneisiin jaksamisen kysymyksiin. Lähestyn aihetta positiivisen psykologian viitekehyksessä ja selvitän työssä jaksamiseen sekä positiivisesti että negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimuskysymykseni ovat:

Mitkä tekijät edesauttavat vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamista?

Mitkä tekijät heikentävät vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamista?

## 5.2. Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistoni on niin kutsuttu primaariaineisto (Silvasti 2014) eli keräsin aineiston itse. Haastattelin tutkielmaani neljää ikääntyneiden parissa työskentelevää vapaaehtoistyöntekijää, joiden ikähaarukka oli 26-vuotiaasta 79-vuotiaaseen. Haastateltavista kaksi oli naista ja kaksi miestä ja yhtä lukuunottamatta kaikki olivat tehneet palkatonta, vapaaehtoistyöksi rinnastettavaa työtä aiemminkin. Kaksi haastateltavista oli eläkkeellä, yksi oli opiskelija ja yksi työssäkäyvä. Haastateltavat löysin Jyväskylän vapaaehtoistoimintoja koordinoivan Vaparin kautta: otin yhteyttä palvelusihteeriin ja ilmoitin etsiväni haastateltavia kandidaatintutkielmaani. Palvelusihteeri välitti ilmoituksen vapaaehtoisille ja sain nopeasti neljän haastateltavaksi ilmoittautuneen vapaaehtoistyöntekijän yhteystiedot. Yksi haastatteluista toteutettiin haastateltavan sukulaisen asunnolla ja loput Jyväskylän yliopiston kirjastolla loppusyksystä 2016. Haastattelut kestivät keskimäärin kaksikymmentäviisi minuuttia ja nauhoitin ne nauhurille, jonka jälkeen litteroin eli purin tekstit kirjalliseen muotoon. Litteroinnit tein fontilla times new roman, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5 ja litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 28 sivua. Litteroinnissa en käyttänyt haastateltavien tunnistetietoja kuten nimiä anonymiteetin säilyttämiseksi ja hävitin nauhoitukset välittömästi litteroinnin jälkeen.

Haastattelemanani vapaaehtoiset tekevät töitä SPR:n ystävätoiminnassa, ikääntyneiden nettinurkissa, miesten keskustelukerhoissa, Jyväskylän kaupungin liikuntaluotsina ja musiikkihetkien järjestäjänä ikääntyneille. Haastateltavat käyvät tekemässä vapaaehtoistyötä vähintään kerran viikossa tai joka toinen viikko.

## 5.3. Tutkimusmenetelmät

Tutkielmani on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmäksi olen valinnut teemahaastattelun. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on aineistonkeruumenetelmä, jossa kysymykset ovat

kaikille haastateltaville samat, mutta niiden sanamuoto ja järjestys voivat vaihdella. Teemahaastattelussa ihmisten omat määritelmät tilanteista, heidän asioille antamat merkitykset ja vuorovaikutuksen synnyttämät merkitykset ovat pääroolissa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48.) Hyvinvointi ja jaksaminen työssä ovat jokaisen ihmisen yksilöllisesti kokemia ja tulkitsemia asioita, joten teemahaastattelu sopii mielestäni hyvin asian tutkimiseen.

Analyysimenetelmänä tutkielmassani on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä ja sopii teemahaastattelulla kerätyn aineiston analysointiin. Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen erilaiseen analyysitapaan: aineistolähtöinen, teorialähtöinen tai teoriaohjaava ja tämän tutkielman analyysimenetelmäksi olen valinnut aineistolähtöisen analyysin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analysoitavat osa-alueet valitaan aineistosta, eivätkä ne ole etukäteen suunniteltuja. Tutkimuksen tarkoitus ja tehtävänasettelu ohjaavat valintaa, mutta aiempien teorioiden ja tietojen vaikutus analyysiin tulisi minimoida. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Toisaalta aineistolähtöistä analyysitapaa on kritisoitu siitä, että on lähes mahdotonta tehdä täysin objektiivista tutkimusta sillä havaintojen taustalla vaikuttaa aina aiemmat tiedot ja teoriat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96).

Sisällönanalyysin toteuttamisesta on olemassa useita ohjeita, jotka kuitenkin ovat perustaltaan samankaltaisia (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 91). Aineistolähtöisen sisällönanalyysin aluksi aineistoa luetaan useamman kerran läpi etsien kiinnostavia kohtia. Jos aineisto on primaariaineisto eli tutkijan itse keräämä, voi harvempikin lukukerta riittää. Analyysi aloitetaan etsimällä aineistosta koodeja, eli käsitteitä, jotka kuvaavat hyvin aineiston osaa tai ilmiötä; koodaaminen on siis aineiston jäsentämistä tai luokittelua ja purkamista osiin. Koodaamista voi tehdä usealla eri tavalla, esimerkiksi alleviivaamalla tai värityksellä tai laajemman materiaalin kohdalla tietokoneavusteisesti. (Silvasti 2014.)

Koodaamista seuraa teemoittelu, jonka avulla informanttien eli haastateltavien antamat yksilölliset merkitykset liitetään laajempaan asiakokonaisuuteen. Samaa asiaa

tarkoittavat ilmaisut luokitellaan eri ryhmiin, joiden perustana voi olla esimerkiksi ominaisuus, käsitys tai piirre. Ryhmille muodostetaan nimet ja tällä tavalla aineistoa saadaan tiivistettyä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 110.) Teemoittelu auttaa keskittämään analyysia aineiston olennaisiin osiin ja tässä vaiheessa osan koodeista voikin jättää teemoittelun ulkopuolelle, mikäli havaitsee ne tutkimustehtävän kannalta merkityksettömiksi. (Silvasti, 2014.) Lopuksi esitellään teemat ja niiden sisältö ja tehdään johtopäätökset (Tuomi & Sarajärvi, 2009,113).

## 5.4. Aineiston analyysi

Lähdin käsittelemään aineistoa koodaamalla yhdistäviä tekijöitä eli väritin litteroiduista haastatteluista samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ja ilmaisut. Etsin tekstistä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä kuvaavia ilmaisuja ja koodeja löytyi 31 kappaletta, joista kaksikymmentäviisi oli jaksamiseen positiivisesti vaikuttavia ja kuusi negatiivisesti vaikuttavia käsitteitä. Koodauksen jälkeen siirryin aineistolähtöisen sisällönanalyysin seuraavaan vaiheeseen eli teemoitteluun. Muodostin koodatuista ilmaisuista asiakokonaisuuksia, eli jaottelin samaa asiaa kuvaavat koodatut käsitteet ryhmiin ja annoin ryhmille nimet. Nimien valintaa ohjasi tutkimuskysymykseni. Osa koodatuista ilmaisuista sopi useamman ryhmän alle: esimerkiksi käsitteet ilo ja tyydytys järjestin työn palkitsevuus teeman alle, mutta ne sopisivat myös työn vastavuoroisuus teeman alle. Silvastin (2014) mukaan tällainen on normaalia tutkimusprosessin aikana, sillä koodaus on loppujen lopuksi keinotekoista erottelua ja todellisuudessa asiat ovat monitahoisia. Tutkimuksen edetessä asiat palautuvat taas yhteyksiinsä. (Silvasti, 2014.)

Työssä jaksamista tukevista tekijöistä muodostui lopulta neljä teemaa: organisationaaliset tekijät, työn luonne, työn merkityksellisyys ja palkitsevuus sekä vastavuoroisuus ja vuorovaikutus. Työssä jaksamista heikentävistä tekijöistä löytyi puolestaan yksi teema, joka oli vaikuttanut osan haastatelluista jaksamiseen: ikä ja elämäntilanne. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijät toivat esille, että resurssipula ja

ajanhallinta saattaisivat muodostua rasitteeksi, mutta he itse eivät toistaiseksi olleet kokeneet näitä kuormittaviksi tekijöiksi.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Selvitin tutkielmassani ikääntyneiden parissa toimivien vapaaehtoisten työssä jaksamista tukevia ja heikentäviä tekijöitä. Haastattelin neljää eri-ikäistä ikääntyneiden parissa vapaaehtoistyöntekijänä toimivaa henkilöä. Tutkielmani otos täytyi rajata neljään haastatteluun koska kyseessä on kandidaatin tutkielma, joten aineistosta ei voi tehdä laajempaa työntekijäjoukkoa koskevia johtopäätöksiä. Lisäksi työhyvinvointia tutkittaessa on hyvä muistaa, että hyvinvoinnin kokemukset riippuvat aina myös yksilöllisistä persoonallisuuspiirteistä ja tulkinnoista. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista on erilaisia näkemyksiä tutkimuskentällä (Tuomi & Sarajarvi, 2009, 134). Tutkielmani aineisto oli primaariaineisto, joka on mielestäni luotettavuutta lisäävä tekijä ja haastattelukysymyksiä oli riittävästi. Haastatteluja tehdessä olisin voinut kysyä enemmän tarkentavia kysymyksiä, sillä huomasin, että haastateltavat ymmärsivät kysymykset osin eri tavalla. Tämä voi hieman heikentää tulosten luotettavuutta, mutta muilta osin tutkielmani aineisto ja analysointi täyttää mielestäni tieteellisen tutkimuksen periaatteiden kriteerit.

Tutkielmani tulokset vahvistavat aiempia tuloksia vapaaehtoisten hyvästä työhyvinvoinnista ja aineistosta erottui neljä selkeää työhyvinvointia tukevaa teemaa. Lisäksi aineistosta nousi esiin yksi jaksamiseen negatiivisesti vaikuttava teema ja kaksi mahdollisesti negatiivisesti vaikuttavaa tekijää.

## 6.1. Jaksamista edistävät tekijät

### 6.1.1. Organisationaaliset tekijät

Organisationaaliset tekijät kuten riittävä ja jatkuva koulutus sekä vertaistuki nousivat kaikissa vastauksissa jaksamista tukeviksi tekijöiksi ja tulos on samansuutainen aiempien tutkimusten kanssa. Rähän ja Hartikaisen pro gradu -tutkimuksissa organisatorisisten tekijöiden todettiin myös edistävän vapaaehtoisten jaksamista.

#### **Koulutus ja perehdytys**

Kaikki haastateltavat olivat saaneet perehdytystä ja koulutusta vapaaehtoistyöntekijänä toimimiseen ja olivat tyytyväisiä perehdytyksen määrään ja laatuun.

*H1 "Meillä oli sellai kahen päivään kurssi missä käytiin läpi tätä toimintaa ja missä perehdytettiin. Se oli tosi, tosi hyvin järjestetty."*

*H2 "Oli just koulutus, oli tosi hyvä...ja jatkuvaa koulutusta on koko ajan."*

#### **Vertaistuki**

Rouskun (2015) tutkimuksessa vertaistuki mainittiin yhdeksi jaksamista tukevaksi tekijäksi ja myös tässä tutkielmassa mahdollisuus vertaistukeen koettiin tärkeäksi. Osa vapaaehtoisista oli osallistunut vertaistukitapaamisiin tai virkistystoimintaan.

*H3 " Sellanen vertaistuki et kuulee mitä on muut on tehny ja mitä kaikkee voi tehä ehkä itsekin. Ja sit just virkistäytymisillat ylipäättänsä sit porukalla."*

Kaikki haastateltavat eivät kokeneet vertaistukitapahtumia itselleen välttämättömiksi, mutta olivat kuitenkin tietoisia mahdollisuuksista osallistua niihin ja pitivät niitä positiivisena ja tärkeänä asiana.

*H1 "...sit et olis niitä ystäväiltoja et jos haluis mennä purkaa niitä asioita."*

Yksi haastateltavista mainitsi myös organisaation taustatuen merkityksen.

*H1 "Just se et mä tiedän et mä voin tarvittaessa soittaa sinne."*

### 6.1.2. Työn palkitsevuus ja merkityksellisyys

Pessin mukaan monet vapaaehtoistyöntekijät ovat olleet yllättyneitä siitä, kuinka paljon he ovat saaneet vapaaehtoistyöstä: työ on tuonut merkityksellisyyden kokemuksia, on saanut tuntea itsensä tarpeelliseksi ja kokea ihmisten kiittolisuutta. (Pessi, 2014, 187.) Työn palkitsevuus ja merkityksellisyys nousi myös tässä aineistossa tärkeäksi jaksamista tukevaksi tekijäksi.

*H1 "...sitä työhyödyntä lisää se et aina kun mä sit lähen sieltä on sellanen filis et voi vitsi et oli vaan niin siistii taas."*

Haastattelemani vapaaehtoistyöntekijät mainitsivat useaan otteeseen, kuinka työstä lähtiessä on aina hyvä olo.

*H2 "Ne on ollu kaikki semmosia positiivisia, sieltä on ollut kiva sitten lähteä hyöillä mielillä pois."*

*H3 "Ei oo koskaan ollut huono mieli sieltä tullessa."*

#### **Palkitsevuus**

Palautte työstä on yksi työssä jaksamista edistävä voimavaratekijä ( Mäkikangas ym. 2005, 57). Rouskun (2015) tutkimuksen mukaan pienet eleet ja positiiviset asiat kuten sanallinen kiitos tai vaikka vain ilme, edesauttavat jaksamista vapaaehtoistyössä. Aineistoni tulokset ovat samankaltaisia Rouskun tutkimuksen kanssa. Haastattelemani vapaaehtoiset kertoivat usealla eri tavalla työn palkitsevuudesta.

*H4 "...henkilökunnan kiitokset, kun melkein joka kerta sanotaan että tervetuloa uudestaan."*

*H3 "...ku näkee kuinka kiittollisia ihmiset on siitä...ku näkee et on saanu aikaan jotain kivaa ja jotain hyöää, toiselle tulee hymy niin se auttaa siinä jaksamisessa."*



*H3 " Kyllä tosta saa enemmän kiitosta, et ei mulle palkkatöissä ihan joka päivä tuu kukaan sanomaan et kiitos."*

Arvotuksen saaminen on todettu yhdeksi palkitsemisen muodoksi, joka auttaa vapaaehtoisia jaksamaan (Rousku, 2015). Yksi haastateltavista kertoi miten iäkäs nainen, jonka luona hän säännöllisesti käy, kyselee myös hänen jaksamisestaan.

*H2 "Tuli sellanen hyvä olo siitä, et on ihanaa et joku muukin huolehtii minusta kuin minä itse. On kiva välillä tuntee olevansa arvostettu."*

### **Merkityksellisyys**

Työn merkityksellisyys tuli hyvin vahvasti esille haastateltavien vastauksissa. Haastateltavat kertoivat erilaisista tilanteista, joita yhdisti kokemus työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä. Työn merkityksellisyyden on todettu olevan myös yksi työn imun osa-alue (TTL 2016).

*H2 "...se antaa tyydytystä siitä että voi olla ihmiselle avuksi"*

*H1 "Et ku huomaa sellasen spontaanin ilon...et hän oikeesti hymyileekin nyt et se mieli on parantunut ku mä oon käyny siellä."*

*H1 "Tuli sellanen fiilis et jes tällä on tarkoitus että lievennän tän ystävänummon yksinäisyyttä tällä omalla työllä."*

### **6.1.3. Työn luonne**

#### **Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön**

Työterveyslaitoksen mukaan vaikutusvalta omaan työhön on yksi työn imua lisäävistä tekijöistä. (TTL 2016.) Myös omassa tutkielmassani joustavuus ja mahdollisuus itse vaikuttaa töiden määrään koettiin positiiviseksi asiaksi.

Palkkatyöhön verrattuna haastateltavat pitivät vapaaehtoistyötä kaikin puolin vapaampana ja joustavampana.

*H2 "No se ei ainakaan oo pakkotyötä..ja siinä on semmosia helppouksia...ku on vapaat kädet toimia."*

*H3 "Tossa ei oo mitään kilpailua...toi on sellasta niinku itsestä lähtevää, se on semmosta rauhallista ja nautinnollista. Sä teet sitä silloin kun haluat ja kun susta siltä tuntuu."*

### **Joustavuus**

Työhyvinvoinnin tutkija Jari Hakasen mukaan joustavuus on yksi työn voimavaroja (Hakaniemi, 2011, 56). Haastattelemani vapaaehtoistyöntekijät arvostivat myös työn joustavuutta ja puhuivat siitä useaan otteeseen.

*H1 "Sitä aina sovitella molempien menojen mukaan."*

*H1 "Ku tää on niin joustavaa et miten pystyy olee. Yleisesti ottaen tää on hyvin silleen vapaata, tuntuu enemmän ystävyysuhteen hoitamiselta kun vapaaehtoistyöltä."*

#### **6.1.4. Vastavuoroisuus ja vuorovaikutus**

##### **Vastavuoroisuus**

Anne-Birgitta Pessi (2014) on todennut, että vapaaehtoistoiminnassa toteutuu klisee "antaessaan saa". Tutkimukseeni osallistuneet vapaaehtoiset toivat myös esille auttamisen vastavuoroisuutta ja kokivat sen auttavan työssä jaksamiseen.

*H2 " Sellane huomio että kun antaa niin saa."*

*H3 " Ku auttaa toista ni siitä saa itekin tosi paljon."*

Sini-Tuuli Lehtisen mukaan auttaja saa vapaaehtoistyöstä itselleen esimerkiksi hyvän mielen tai vaikkapa mielekästä tekemistä (Lehtinen, 1997, 7). Tämä tuli esille myös tässä aineistossa.

H2 " ...se tekee elämän mielekkääksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Kun tuli eläkkeelle niin huomaa että sitä on aikaa monenlaiseen touhuun."

H3 " Se on sellasta mukavaa vastapainoa työlle, omalle päivätyölle. Siinä yhdisty toisten auttaminen ja sitte se liikunta. Kyl mä itekin tykkään et pääsee silleen rauhalliseen tahtiin ulkoilemaan, ku oma ulkoilu on sit usein nopeatempoisempaa."

## **Vuorovaikutus**

Vuorovaikutukseen liittyvät positiiviset kokemukset hyvästä yhteydestä ja luontevasta kanssakäymisestä tukevat haastattemieni vapaaehtoisten jaksamista.

H1 " ...me annetaan itsestämme toisillemme. Mä oon hänen silmänsä tavallaan nykyhetkeen ja hän on mun silmät niinku historiaan Jyväskylässä. Sellanen yhteinen vuorovaikutus."

Vapaaehtoistyössä voi saada myös ystäviä, etenkin ystävätoiminnassa, jossa ollaan yleensä yhden ja saman iäkkään kanssa tekemisissä. Kaksi ystävätoiminnassa mukana olevaa kertoikin, että avustettavan kanssa on henkilökemiat osuneet kohdalleen ja työn kautta on syntynyt ystävyysuhde.

H3 " ...meillä käy jutut aika hyvin yksin ja jutellaan jo kaikkea muutakin et se on jo sellast et ystävien kesken jutellaan."

H1 " Ihan ehdottomasti se (tukee jaksamista), että meillä synkkaa niin hyvin sen ystävämmummon kaa ja meistä on oikeesti tullu ystäviä...ja me voidaan puhua mistä vaan ni se on just sitä parasta siinä. "

## **6.2. Jaksamista heikentävät tekijät**

Haastateltavat löysivät nopeasti jaksamista tukevia tekijöitä, mutta heikentäviä tekijöitä oli huomattavasti vaikeampi löytää. Haastateltavat eivät olleet kokeneet juurikaan turhautumista tai muita negatiivisia tunteita vapaaehtoistyössä.

H3 " Onpa jännä ku ei ainakaan heti tuu mieleen mitään."

*H4 " En mä koskaan oo kokenut et mitään tappiota olisi tullut."*

Haastateltavat eivät myöskään olleet kokeneet kuormitusta vapaaehtoistyön takia.

*H1" No ei tässä, ei tässä oikein silleen oo...suurimmaks osaks se on ollut niinku sellast tosi jouhevaa ja kevyttä ja helppoo ei stressaavaa."*

Kuuden koodin perusteella pystyi kuitenkin löytämään yhden selkeän teeman, joka vaikutti haastattelemieni vapaaehtoisten jaksamiseen: ikä ja elämäntilanne. Lisäksi haastateltavat toivat esiin, että jaksamiseen saattaisi vaikuttaa myös oma ajanhallinta ja työn rajaamisen taidot sekä resurssikysymykset. Haastateltavat eivät kuitenkaan olleet itse kokeneet vielä toistaiseksi näitä kuormittaviksi tekijöiksi.

### **6.2.1. Ikä ja elämäntilanne**

Osa haastateltavista toi esille iän ja elämäntilanteen merkityksen vapaaehtoistyössä jaksamisessa. Eläkkeellä jo pitkään ollut haastateltava kertoi, että on huomannut iän vaikuttavan muistiin ja olikin jättäytynyt haastaviksi kokemistaan vapaaehtoistyön muodoista pois. Hän jatkoi kuitenkin vapaaehtoistyön tekemistä muissa paikoissa.

*H2" Mä ajattelin et tuo ikä vaikuttaa siihen niin paljon et se takia oon jääny pois näiltä kurssiopastuksilta"*

Haastateltavat mainitsivat myös, että elämäntilanne kuten sairastuminen voi vaikuttaa jaksamiseen, mutta yksikään ei ollut kokenut itse mitään pitempiaikaista haittaa.

*H2 " Meille korostetaan koko ajan et pitää huomioida se oma jaksaminen, koska jossei ite oo kunnossa miten voi toisia ihmisiä tukee...ja just se et se oma elämäntilanne ku se vaikuttaa aina."*

### 6.2.2. Ajanhallinta ja työn määrä

Hanna-Mari Rouskun (2015) pro gradun mukaan ajanhallinnan ongelmat ovat haasteena vapaaehtoisten jaksamiselle. Tähän tutkielmaan haastatellut kertoivat, että aikatauluja joutuu miettimään, mutta he eivät olleet kokeneet sitä kuormittavaksi. Yksi haastateltavista kertoi, että lähtee aina ystävähenkilönsä kanssa tämän toivomaan aikaan lenkille, mutta ei koe sitä ongelmana.

*H3 " Onhan se tietynlaista joustoa mut ei se oo mulle mitenkään semmonen ihan maata kaatava asia tai semmonen et se vaikuttas mihinkään muuhun...et sit se on sillä lailla."*

Haastattelujen perusteella vapaaehtoistyöntekijät hallitsevat aikatauluttamisen lisäksi myös työn rajaamisen ja osaavat tarpeen vaatiessa vähentää työkeikkoja.

*H4 " Nyt juuri oon vähentänyt tietyiltä osin niitä hommia ettei oo liian paljon."*

*H3 " Se vaan pitää muistaa et se on vain vapaaehtoistyötä ja tekee sitä sen oman jaksamisen puitteissa kuitenkin."*

Yksi haastateltavista pohti, että jaksamiselle saattaisi olla riskitekijä se, jos ei osaisi rajata työmäärää. Hänellä itsellään ei kuitenkaan ollut vielä kokemusta tästä.

*H3 "...ehkä se et jos ei osais sit sanoa ei...ite en oo kokenu tässä työssä."*

### 6.2.3. Resurssipula

Windsor ym. (2008) ovat todenneet, että vapaaehtoisten jaksamista voi kuormittaa se, kun he näkevät työnsä kautta miten paljon avuntarvitsijoita on. Hännisen (2008) Vaparin toimintaa tutkivassa pro gradussa puolestaan ilmeni, että vapaaehtoistyöntekijöitä ei ollut tarpeeksi ja haastattelemani vapaaehtoiset toivat myös esille huolta tekijöiden riittävydestä.

*H3 "...osalla siellä on sellasia pyyntöjä vaan et kymmenen minuutin ulkoilu...tuntuu jotenkin hurjalta."*

*H1 " Tiedän et siellä moni odottaa ystävää eikä sellasta saa ku ei oo tarpeeks vapaaehtoisia."*

Yksi haastateltavista kertoi myös välillä ihmetelleensä, miten kiireinen ilmapiiri hoitopaikoissa on.

*H4 "...jonnekin laitokseen ku menee ni se kauhee kiire mikä siellä on...ni se pikkusen joskus hämmästyttää, vähän aiheuttaa sellasta paha mieltäkin mutta kyllä ne sit yleensä on mennyt ohi. Sehän ei oo sen henkilökunnan syytä vaan päättäjien syytä jotka ei oo riittävästi resursseja siihen varannu."*

Näiden teemojen lisäksi tuli esille yksittäisiä turhautumisen kokemuksia, jotka haastateltavat mainitsivat, mutta jotka eivät kuitenkaan heidän mielestään vaikuttaneet jaksamista heikentävästi. Yksi haastateltava kertoi, kuinka joskus todellisuudesta irtaantuneet iäkkäät saattavat olla häiriöksi, mutta totesi heti perään, että osaa jättää huutelut omaan arvoonsa eivätkä ne aiheuta hänelle stressiä. Toinen haastateltavista sanoi tuntevänsä välillä epävarmuutta siitä, miten reagoida ikääntyneen kuolema-aiheisiin puheisiin ja pohti saisiko riittävästi tukea ystävämmön kuoleman jälkeiseen aikaan, joka jossain vaiheessa on väistämättä edessä.

*H1 " Se mikä ehkä pelottaa etukäteen on just se kuoleman kohtaaminen...siihen toivoo sitte et tarvittaessa saa sellasta tukea ja voi käydä vaikka juttelemassa."*

Räihän (2012) tutkimuksen mukaan haastavatkään tilanteet vapaaehtoistyössä eivät vähennä jaksamista, jos niihin saa vain riittävästi tukea ja ohjausta.

### **6.3. Vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamisen kehittäminen**

Vapaaehtoistyössä jaksamista voisi tulevaisuudessa kehittää haastateltavien mielestä koulutuksen ja uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin avulla.

*H4 " Kyllä mä sille koulutuksella laitan ison painon (kehittämisessä)."*

Pessi&Oravasaaren (2010) tutkimuksen mukaan pula aktiivisista toimijoista johtaa muutamien toimijoiden kuormittumiseen ja haastateltavat miettivät myös resurssikysymyksiä.

*H3 " Just se et meitä ois riittävän paljon, että ei ois sit muutaman ihmisen vastuulla se."*

Tutkimusten mukaan moni suomalainen olisi valmis auttamaan, mutta ei välttämättä itseohjautuvasti etsi mahdollisuuksia konkreettiseen toimintaan (Pessi, 2008, 52). Harju (2010) on kirjoittanut, miten vapaaehtoistyötä tulisi markkinoida eri tavalla tämän päivän ihmisille, jotka eivät välttämättä ole enää valmiita sitoutumaan pitkäksi aikaa. Haastateltujen vapaaehtoistyöntekijöiden mielestä järjestöt voisivat markkinoida vapaaehtoistyötä enemmän.

*H3 " Pitäskö sitä sit markkinoida enemmän tai tulla ehkä julkisuuteen enemmän kertomaan...ihmiset kuulis mitä erilaisia keinoja on tehdä vapaaehtoistyötä."*

*H1 " Ehkä SPR ja muut järjestöt vois olla vähän aktiivisempia vaik täällä yliopistolla."*

Sini-Tuulia Lehtinen on todennut, että vapaaehtoistoiminnissa toimitaan tavallisen ihmisen taidoin ja sen pitää riittää (Lehtinen, 2001,15). Myös haastattemieni työntekijöiden mukaan vapaaehtoistyö ei vaadi erityisiä ominaisuuksia tai taitoja, vaan riittää kun tekee työtä omalla persoonallaan, omana itsenään. Kuunteleminen ja myötätunto, sekä ikääntyneiden kanssa kärsivällisyys ovat kuitenkin haastateltujen mielestä eduksi vapaaehtoistyössä toimiessa.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani tulokset vahvistivat aiempia tutkimustuloksia vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvoinnista: vapaaehtoiset viihtyvät ja voivat hyvin työssään. Työssä jaksamista tukevia voimavaratekijöitä löytyi huomattavasti enemmän kuin työssä jaksamista heikentäviä vaatimustekijöitä. Jari Hakasen (2011) mukaan vaatimusten ja

voimavarojen suhde kertoo työhyvinvoinnin tilasta, joten tutkielmaani haastateltujen vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvoinnin voi todeta olevan hyvällä tasolla. Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia aiempien pro gradu -tutkielmien ja ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden tulosten kanssa, joissa jaksamista edistäviksi tekijöiksi on todettu mielekäs tekeminen, työn merkityksellisyys ja palkitsevuus sekä koulutuksen ja vertaistuen tai virkistystoiminnan merkitys. Myös Pessi & Oravasaaren (2010) laajassa selvityksessä vapaaehtoiset nimesivät toiminnan mielekkyyden, sosiaalisten sidosten ja myönteisen palautteen tekijöiksi, jotka auttavat jaksamaan ja sitouttavat työhön.

Tutkielmani tulosten perusteella vapaaehtoistyössä on paljon elementtejä, jotka lisäävät työn imua ja tätä kautta työhyvinvointia. Haastateltavat mainitsivat useaan otteeseen työn palkitsevuuden ja joustavuuden, joiden on todettu lisäävän työn imua (TTL, 2016). Vapaaehtoiset kokivat positiiviseksi myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja tämä mahdollistaa työn tuunamisen, joka edelleen lisää työn imua. Kaksi haastateltavaa oli hakeutunut työhön, jossa pääsi tekemisiin omien kiinnostuksenkohteiden ja vahvuuksien kanssa ja omien vahvuuksine käyttö lisää tutkitusti työn imua (Hakanen, 2011, 52,55-56.)

*H4 "...että niitä mahdollisia lahjoja mitä on saanut, luovuutta ja tämmöstä, et sitä voi hyödyntää sitten tässä kanssakäymisessä."*

Työn imua kuvaa tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuden ja omistautumisen kokemukset tulivat useamman kerran esiin aineistossa ja uppoutumiseenkin viittaavia kokemuksia mainittiin.

*H1 " Aluks se oli tunti mut nyt se on lisääntynyt koko aika joskus mä oon ollu siis varmaan kolmekin tuntia kerrallaan."*



Työn imun kokemuksen on todettu olevan yhteydessä sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon ja edelleen työhön sitoutumiseen. Tutkimuksissa työn imun on todettu edistävän myös jatkamishalukkuutta (Colliander, 61)

Jaksamista heikentäviä tekijöitä jokainen haastateltava joutui hetken pohtimaan, mikä kuvaa hyvin sitä, miten positiivisessa valossa työntekijät itse työnsä näkevät. Vapaaehtoisilla ei ollut juurikaan – ikää ja sairauksia lukuunottamatta - kokemuksia kuormituksesta, mutta he pohtivat että ajanhallinnan ja työn rajaamisen ongelmat tai resurssien puute voisi muodostua kuormittavaksi tekijäksi. Aiemmissa tutkimuksissa on myös todettu, että tekijöiden vähyys on riski vapaaehtoisten jaksamiselle ja suomalaiset eivät välttämättä itseohjautuvasti hakeudu vapaaehtoistöihin. Vapaaehtoisten tukemiseksi olisikin syytä kiinnittää erityistä huomiota rekrytointiin, sillä jo nyt olemassa oleva resurssipula pahenee todennäköisesti tulevaisuudessa ja tekijöiden vähyys voi vähentää työntekijöiden jaksamista ja motivaatiota. *Toisaalta on odennäköistä, että mainittujen voimavarojen puute tai väheneminen saattaisi vaikuttaa työhyvinvointiin.*

Tähänastiset tutkimukset ovat osoittaneet, että vapaaehtoiset voivat pääsääntöisesti hyvin työssään. Tutkimuksia vapaaehtoisten jaksamisesta on kuitenkin kaiken kaikkiaan todella vähän, joten kaikenlainen lisätutkimus aiheesta olisi varmasti tarpeen. Vapaaehtoistyöntekijöiden tarve kasvaa koko ajan, joten tutkimukset vapaaehtoisten jaksamiseen ja sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä olisivat myös hyödyllisiä. Erityisesti ikääntyvän väestönosan lisääntyessä olisi tärkeä tutkia ikääntyneiden parissa työskentelevien vapaaehtoisten jaksamista ja motivaatiotekijöitä.

Vapaaehtoistyön lopettamisen syytä voisi olla myös tarpeellista tutkia. Jatkotutkimuksen aiheena voisi myös olla esimerkiksi se, ovatko vapaaehtoistyössä ilmenevät voimavaratekijät samoja kuin palkkatöissä ja jos eroja löytyy, ovatko ne siirrettävissä palkkatyön puolelle ja millä tavalla se olisi mahdollista. Kaikkia vapaaehtoistyössä ilmeneviä voimavaratekijöitä ei voi sellaisenaan siirtää palkkatyön

puolelle, sillä harvassa työpaikassa työntekijä voi itse suunnitella esimerkiksi työvuorojaan tai vaikuttaa työn sisältöön, mutta esimerkiksi joustavuutta ja palautteen ja arvostuksen antoa voisi varmasti monella työpaikalla ainakin lisätä.

## 8 LIITE

### **Kandidaatin tutkielman haastattelurunko**

#### **Taustakysymykset:**

Minkä ikäinen olet?

Millainen koulutus/ammatti sinulla on?

Millainen elämäntilanne sinulla on?

#### **Vapaaehtoistyötausta**

Missä teet tällä hetkellä vapaaehtoistyötä?

Mitä työhösi kuuluu?

Kuinka usein käyt tekemässä vapaaehtoistyötä?

Kuinka kauan olet tehnyt vapaaehtoistyötä?

Oletko tehnyt aiemmin jossain toisessa paikassa vapaaehtoistyötä? Jos, niin missä?

Mikä sai sinut hakeutumaan vapaaehtoistyön pariin?

Mitä ominaisuuksia tai taitoja vapaaehtoistyö ikääntyneiden parissa vaatii tekijältään?

Mikä on mielestäsi olennaisinta työssäsi?

Oletko saanut perehdytystä/koulutusta vapaaehtoisena toimimiseen?

Millainen oli edellinen vapaaehtoistyöpäiväsi? Kerro jotain sen kulusta.

#### **Jatkokysymykset:**

- Oliko päivässä erityisiä mieleenpainuvia hetkiä, hyviä tai huonoja?

#### **Työhyvinvointi**

Mitä käsite työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

Miten kuvailisit jaksamistasi/työhyvinvointiasi vapaaehtoistyössä tällä hetkellä?

Mitkä asiat edesauttavat jaksamistasi vapaaehtoistyöntekijänä?

Esim. Työn rakenteet, työn sisältö ja määrä, perehdytys, toimintakulttuuri, ilmapiiri, asiakkaat, johtajuus, työstä saatu palaute/arvostus, mahdollisuus vaikuttaa työhön.

->Koetko että näitä jaksamista tukevia asioita on tarpeeksi?

Mitkä asiat/tekijät koet kuormittaviksi/heikentävät työhyvinvointiasi?

Muistatko tilanteita työssäsi, jotka olisivat viime aikoina tuottaneet iloa, onnea ja nautintoa? Muistatko tilanteita, joissa olisit kokenut viime aikoina ärtymystä, vihaa tai turhautuneisuutta?

Mitä vapaaehtoistyö antaa sinulle?

Tuntuuko muista huolehtiminen olevan joskus ristiriidassa oman elämän elämisen tai omista tarpeista huolehtimisen kanssa? Onko ollut tilannetta, jossa olet joutanut omista tarpeista/elämästä.

Millä tavalla vapaaehtoistyö tuntuu erilaiselta kuin muut työt? Onko helppo vai vaikea saada muut ihmiset ymmärtämään työn erityislaatua ja sitä miksi tekee vapaaehtoistöitä ja mitä työssä ylipäänsä tekee?

Miten vapaaehtoistyössä jaksamista voisi mielestäsi kehittää?

Millaisena näet vapaaehtoistyön tulevaisuuden?

Onko jotain mitä haluaisit vielä tarkentaa/kysyä/sanoa?

## LÄHTEET

Asikainen, Niina & Peltonen, Heljä (2004): Tavallisen ihmisen taidoin – Opinnäytetyö vapaaehtoisten jaksamisesta Neuvokas toimintakeskuksessa. Diakonia ammattikorkeakoulu.

Colliander, Johanna (2009): Suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijät ja heidän työhyvinvointinsa Jyväskylän yliopisto.Terveystieteiden laitos. Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu -tutkielma.

Demerouti, Evangelia & Bakker Arnold & Nachreiner Friedhelm & Schaufeli, Wilmar (2001): The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied psychology. Vol 86. Nro 3. 499-512.

[http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_69.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_69.pdf) Viitattu 5.5.2023

ePressi.com (2015): Suomalaiset tekevät yhä enemmän vapaaehtoistyötä <https://www.epressi.com/tiedotteet/avustukset-ja-vapaaehtoistyö/tutkimus-suomalaiset-tekevät-yhä-enemmän-vapaaehtoistyötä.html> Viitattu 5.5.2023

Grönlund, Henrietta (2012): Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Käytännöllisen teologian laitos.

Hakanen, Jari (2011): Työn imu. Helsinki:Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2004): Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla.Helsinki:Työterveyslaitos.

Harju, Aaro (2010): Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Vantaa: Satakunnan Painotuote. Sivistysliitto kansalaisfoorumi.

Harju, Aaro (2010): Yhteisellä asialla.Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Hartikainen, Anne. (2009): Vapaaehtoiset vuodeosastolla. Etnografinen tutkimus vanhusten ja vapaaehtoisten kohtaamisesta. Helsinki. Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Pro gradu -tutkielma.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.

Hynynen, Eero-Tapani (2015): Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä: vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä. Tampereen yliopisto, Porin yksikkö. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Hyypä, Markku (2002): Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Hänninen, Leena (2008): "Kun joku tulis kylään" Vaparin vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Yhteiskuntapolitiikka. Sosiaaligerontologian pro gradu -tutkielma.

Kaikkonen, Jenni (2015): Vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen Keski-Uudenmaan Yhdistysverkosto Ry:ssä. Vertaistukea vapaaehtoistyöhön ja muita kehittämisideoita. Opinnäytetyö. Humanistinen amk. Kansalaistoiminta ja nuorisotyön koulutusohjelma.

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

Kujala, Sanna (2010): Yhdessä se syntyy - Jaksaminen vapaaehtoisessa järjestötoiminnassa. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma.

Lehtinen, Sini-Tuulia (1997): Vapaaehtoistoiminta - kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Mainosmakasiini. Tampere.

Leskinen, Tapio (2003): Globaalin auttajan arvot ja moraalit. Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoiseen kehitysyhteistyöhön. Helsinki: Yhteisvastuukeräys; Kirkkopalvelut

Lewig, Kerry A. & Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold B. & Dollard, Maureen F. & Metzger, Jacques C. (2007): Burnout and connectedness among Australian volunteers: A test of the Job Demands-Resources model.

[http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_150.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_150.pdf) Viitattu 28.4.2023

Marjovuori, Ari (2014): Vapaaehtoistyön ytimessä: Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten repressioiden näkökulmasta. Helsingin yliopisto. Valtiotieteiden tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja.

Mäkikangas, Anne & Feldt Taru & Saija Mauno (2005): Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa: Kinnunen Ulla, Feldt Taru, Saija Mauno (toim.): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 56-74.

Nylund, Marianne (2000): Varieties of Mutual Support and Voluntary Action. A Study of Finnish Self-Help Groups and Volunteers. Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Väitöskirja.

Parjanne, Marja-Liisa (2004): Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnonaloilla. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Pessi, Anne Birgitta (2008a): Suomalaiset auttajina ja luottamus avun lähteisiin. Helsinki: Yliopistopaino.

Pessi, Anne-Birgitta & Nylund, Marianne (2005): Vapaaehtoistoiminta, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Pessi, Anne-Birgitta & Oravasaari, Tomi (2010): Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Helsinki: Yliopistopaino.

Pessi, Anne-Birgitta & Saari, Juho (2008b): Hyvä tahto, auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Pessi, Anne-Birgitta & Saari, Juho (2011): Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Pääkkönen, Hannu (2011): Perheiden aika ja ajankäyttö, tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalipolitiikka. Tampere. Tilastokeskus.

Rochester, Colin & Paine, Angela & Howlett, Steve & Zimmeck, Meta (2010): Volunteering and Society in the 21st Century. Basingstone: Palgrave Macmillan.

Rousku, Hanna-Mari (2015): Motivaatio ja työn ilo Mannerheimin lastensuojeluliiton vapaaehtoistyössä. Turun yliopisto. Yleinen kasvatustiede. Pro gradu -tutkielma.

Räihä, Kristiina (2012): "Tunnen, että olen oikeassa paikassa oikeaan aikaan": toiminnan mielekkyys ikääntyneiden vapaaehtoistyöntekijöiden päiväkirjamerkinnöissä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu -tutkielma.

Seligman, Martin & Csikszentmihalyi, Mihaly (2000): Positive psychology: an introduction. American psychologist, 55 (1)5-14.

Selin, Mia (2013): "Mä voin hyvin kun mä teen tätä" : Kartoitus Hymisen vapaaehtoisten motiiveista, jaksamisesta ja toiminnan mielekkyydestä. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Silvasti, Tiina (2014): Sisällönanalyysi. Julkaistu teoksessa Massa Ilmo (toim.) 2014 Polkuja Yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen. Helsinki. Gaudeamus, 33-48.

Snyder, C.R & Lopez, Shane J. (2005): Handbook of positive psychology. New York:Oxford, Oxford University Press.



Sorri, Hannu. (1998): Vapaaehtoisuus ja elämänkulku. Palvelevan puhelimen päivystäjän näkökulma tehtävään ryhtymisestä. Tampere. Kirkon tutkimuskeskus.

Tala, Kirsti (2005): "Altruismia vai sisällön etsimistä elämään?" vapaaehtoistyön merkitystä (kunnallisen organisaation järjestämälle) vapaaehtoistyöntekijöille. Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2013): <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma> Viitattu 3.1.2017

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

Turner, Nick, Barling, Julian & Zacharatos, Anthea, (2005): Positive psychology at work. Teoksessa Handbook of positive psychology. New York: Oxford, Oxford University Press

Työterveyslaitos. 2016. <http://www.ttl.fi/tyonimu> Viitattu 10.5.2023

Uusitalo-Malmivaara, Lotta (2014): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Yeung, Anne-Birgitta (2002): (Pessi) Vapaaehtoistyö osana kansalaisyhteiskuntaa-ihanteita vai todellisuutta? Helsinki. Sosiaali- ja terveystieteiden yhdistys YTY ry.

Windsor, Timothy D. & Anstey, Kaarin J. & Rodgers, Bryan (2008): Volunteering and Psychological Well-Being Among Young-Old Adults: How Much Is Too Much? The Gerontologist 2008, 48(1):59-70.

Wuthnow, Robert (1993): Acts of compassion caring for others and helping ourselves. Princeton University Press.

<http://site.ebrary.com.ezproxy.jyu.fi/lib/jyvaskyla/reader.action?docID=10035833>

Viitattu 29.12.2016