

"Ei kesää ilman festareita eikä festareita ilman talkoolaisia": Kotkan Meripäivien talkotoiminnan kehittäminen

Annika Luoma

Opinnäytetyö
Hotelli- ja ravintola-alan
liikkeenjohdon koulutusohjelma
2015



Tekijä(t) Annika Luoma	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi "Ei kesää ilman festareita eikä festareita ilman talkoolaisia": Kotkan Meripäivien talkootoiminnan kehittäminen	Sivu- ja liitesivumäärä 55 + 4
<p>Talkoolaiset mahdollistavat usean tapahtuman järjestämisen ja näin ollen Suomen monipuolisen kulttuuritarjonnan. Kotkan Meripäivät, kuten monet muutkin tapahtumat, on alun perin järjestetty pelkällä talkootyöllä. Useiden vaiheiden kautta Meripäivien järjestämisessä on tultu tilanteeseen, jossa Kotkan kaupungin kulttuuriasiainkeskus vastaa tapahtuman tuotannosta.</p> <p>Kotkan Meripäivillä on nykyisin ollut noin kymmenen talkoolaista vuosittain auttamassa Meripäivien tuotantoa tapahtumaviikonlopun ajan. Vuosittain toistuvaa prosessia heidän rekrytointiin, perehdyttämiseen ja sitouttamiseen ei ole ollut. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on antaa Kotkan kulttuuriasiainkeskukselle ehdotuksia talkootoiminnan kehittämisestä. Päättökysymys on: minkälainen on toimiva talkootoiminnan prosessi Kotkan Meripäivillä? Alakysymykset ovat: Miten talkoolaiset rekrytoidaan? Miten talkoolaiset perehdytetään? Miten talkoolaiset palkitaan?</p> <p>Tutkimuksen teoriaosa käsittelee vapaaehtoistoimintaa ja sen muotoja yleisesti, vapaaehtoisten rekrytointia, perehdyttämistä, palkitsemista, sitouttamista ja toiminnan kehittämistä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta, teemahaastattelua. Työhön haastateltiin kolmea Suomessa järjestettävän tapahtuman talkoovastaavaa, Meripäivien ohjelmapäällikköä ja viittä Meripäivillä 2015 työskennellyttä talkoolaista. Haastattelut toteutettiin puhelimitse tai kasvotusten. Tutkimus toteutettiin heinäkuusta lokakuuhun 2015.</p> <p>Tutkimustuloksissa pohdittiin, kuinka talkootoiminnan prosessi alkaa noin puoli vuotta ennen tapahtuman alkamista. Edellisvuoden palautteen pohjalta talkoovastaava suunnittelee itsenäisesti talkootoimintaa, työtehtäviä, rekrytointi-ilmoitusta ja -lomaketta, talkoolaisille lähetettäviä viestejä sekä työvuoropohjia. Talkootoiminnan prosessi etenee suunnittelun kautta rekrytointiin, perehdyttämiseen, varsinaiseen talkoolaisten työskentelyyn, palkitsemiseen ja sitouttamiseen. Kaikissa toiminnan vaiheissa tulisi ottaa huomioon jatkuva kehittäminen.</p> <p>Rekrytointia tulee saada näkyvämmäksi Meripäivillä, sillä tulosten mukaan kiinnostusta toimintaa kohtaan on, mutta tietoa on vähän tarjolla. Rekrytointia saisi näkyvämmäksi paikallislehtien, tapahtumien ja koulujen avulla. Meripäivien rekrytointi tulisi yhtenäistää yhdeksi talkoohauksi, josta talkoolaiset jaetaan eri toimijoille tehtävän mukaan. Rekrytointi-ilmoitus on tehokas, kun siinä vedotaan uusiin kokemuksiin, oppimiseen ja konkreettiseen tekemiseen.</p> <p>Talkoolaisten perehdytykseen tulisi tutkimustulosten mukaan ottaa käyttöön kaikille talkoolaisille yhteinen infotilaisuus, jota seuraa työtehtävähäätely ryhmänohjaajan johdolla. Talkoolaisille tulisi suullisen ohjeistuksen lisäksi antaa kirjallinen muistio. Talkoolaiset tulisi palkita festivaalipöydällä tai viikonlopun rannekkeella työmäärästä riippuen. Sen lisäksi festivaalipöytä, ruokailu työpäivinä, leirintä- tai koulumajoitus ulkopaikkakuntalaisille ja etenkin loppujuhla, joka lisää yhteisöllisyyttä ja sitoutuneisuutta, tulisi talkoolaisille järjestää.</p>	
Asiasanat Talkootyö, talkootoiminta, kulttuurituotanto, tapahtumatuotanto	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vapaaehtoistyö	3
2.1	Keitä vapaaehtoiset ovat?	3
2.2	Monipuolista vapaaehtoistyötä	4
2.3	Vapaaehtoisten kolme motiivia	6
3	Vapaaehtoistoiminnan prosessi	9
3.1	Rekrytointi vaatii suunnittelua	9
3.2	Onnistunut perehdyttäminen vie resursseja, mutta kannattaa	12
3.3	Motivointi ja palkitseminen sitouttamisen keinoina	14
3.4	Kehittäminen takaa toiminnan jatkuvuuden	16
4	Kotkan Meripäivät	18
4.1	Kotkan Meripäivät on alun perin rakentunut talkootyölle	19
4.2	Meripäivien tapahtumapaikat ovat levinneet laajalle	19
4.3	Organisaatio kasvaa lähestyttäessä Meripäiviä	21
5	Tutkimus	23
5.1	Tutkimustavoite ja tutkimusongelma	23
5.2	Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä	23
5.3	Haastattelu	25
5.4	Tutkimuksen toteutus	26
6	Tutkimustulokset	28
6.1	Motiiveina yhteisöllisyys, kokemus ja festivaaliliput	29
6.1.1	Talkoovastaavat	29
6.1.2	Talkoolaiset	29
6.2	Kuinka rekrytoida talkoolaiset?	30
6.2.1	Talkoovastaavat	30
6.2.2	Talkoolaiset	32
6.3	Perehdyttäminen voi alkaa jo ennen tapahtumaa	33
6.3.1	Talkoovastaavat	33
6.3.2	Talkoolaiset	34
6.4	Työtehtävät, työskentely ja palkitseminen	36
6.4.1	Talkoovastaavat	36
6.4.2	Talkoolaiset	38
6.5	Motivointi ja sitouttaminen osaksi talkootoiminnan prosessia	38
6.5.1	Talkoovastaavat	38
6.5.2	Talkoolaiset	40
6.6	Kuinka kehittää talkootoimintaa?	41
6.6.1	Talkoovastaavat	41

6.6.2	Talkoolaiset.....	43
6.7	Yhteenveto.....	43
7	Johtopäätökset ja pohdinta.....	45
7.1	Johtopäätökset tutkimustuloksista.....	45
7.2	Kehitysehdotukset Meripäiville	49
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset	52
7.4	Oman oppimisen arviointi.....	54
	Lähteet	56
	Liitteet.....	61
	Liite 1 Haastattelukysymykset tapahtumien vapaaehtoistoiminnasta vastaaville	61
	Liite 2 Haastattelukysymykset Kotkan Meripäivien vapaaehtoisille	63

1 Johdanto

Suomessa kulttuuritapahtumat ovat hyvin riippuvaisia talkoolaisista: vain alle kolmannes tapahtumista kokee, että se pystyttäisiin järjestämään yhtä laajana ilman vapaaehtoista työvoimaa (Iso-Aho & Soini 2012, 25; Iso-Aho 2011, 29–30). Talkootehtävät kulttuurin piirissä koetaan usein mielekkäiksi, joten niitä suostutaan tekemään pienellä tai olemattomalla korvauksella (Iso-Aho & Soini 2012, 25). Pelkälle palkkatyölle perustuvaa tapahtumaa ei nähdä edes tavoiteltavana mallina, sillä talkoolaiset ovat tapahtumille palkkakustannuksissa säästämisen lisäksi imagokysymys ja tyytyväiset talkoolaiset nähdään tapahtuman ympärivuotisinä brändilähettiläinä (Iso-Aho 2011, 29–30).

Suoritin opintoihini liittyvän viimeisen työharjoittelun Kotkan kulttuuriasiakseksessä Kotkan Meripäivien tapahtuma-avustajana. Opinnäytetyön aihe valikoitui jo ennen harjoitteluni alkamista keväällä 2015 toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Talkootoiminnan kehittäminen vastaa Meripäivien järjestäjän tarpeita ja omia mielenkiinnon kohteitani erinomaisesti. Oma mielenkiinto talkootyötä ja sen kehittämistä kohtaan heräsi vuotta aiemmin työskennellessäni Flow Festivalilla talkoolaisena. Talkoolaisena kokemani yhteisöllisyys tapahtumaa ja muita talkoolaisia kohtaan sai minut kiinnostumaan tapahtumatuotannosta, hakemaan Meripäiville viimeiseen harjoitteluun ja tutkimaan talkootoimintaa tarkemmin opinnäytetyöni aiheena.

Kotkan Meripäivillä on vuosittain ollut muutama, enintään kymmenen talkoolaista. Meripäivät ei tähän asti ole systemaattisesti rekrytoinut talkoolaisia, eikä heillä ole ollut vuosittain toistuvaa prosessia siihen. Aihe on tärkeä, sillä useat tapahtumat ovat hyvin riippuvaisia talkoolaisista ja talkoolaiset mahdollistavat Suomen kattavan kulttuuritarjonnan. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa muiden Suomessa järjestettävien tapahtumien talkootoimintaa ja antaa Kotkan Meripäivien järjestäjille ehdotuksia talkootyön tehokkaasta hyödyntämisestä osana tapahtumanjärjestämistä. Päättökysymys on: minkälainen on toimiva talkootoiminnan prosessi Kotkan Meripäivillä? Alakysymykset ovat: miten talkoolaiset rekrytoidaan? Miten talkoolaiset perehdytetään? Miten talkoolaiset palkitaan? Näihin kysymyksiin vastatakseni olen pohjustanut aihetta käsittelemällä teoriaosassa vapaaehtoisten rekrytoinnin, perehdyttämisen ja palkitsemisen lisäksi vapaaehtoisten yleisimpiä motiiveja, sitouttamiseen liittyviä ongelmia ja etuja sekä toiminnan jatkuvan kehittämisen merkitystä.

Työtä lähestytään ensisijaisesti Kotkan Meripäivien järjestäjien näkökulmasta. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusta. Teemahaastatteluiden avulla on selvitetty muiden Suomessa järjestettävien tapahtumien talkoovastaavien näkö-

kulmia talkootyöstä osana tapahtumanjärjestämistä, talkoolaisten kokemuksia Meripäivien talkootoiminnasta sekä Meripäivien organisaation edustajan näkemyksiä talkootoiminnan nykyhetkestä ja tulevaisuudesta Meripäivillä. Haastatteluista on tehty yhteenveto, jonka pohjalta aineisto on analysoitu. Analysoinnin perusteella on saatu tutkimustulokset ja johtopäätökset, joissa annetaan konkreettisia ehdotuksia Kotkan Meripäivien järjestäjille talkootoiminnan toteuttamisesta ja kehittämisestä.

2 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyöstä käytetään lukuisia määritelmiä, joita kaikkia yhdistää kolme avainasiaa: oma vapaa tahto, palkattomuus sekä muiden hyötyminen toiminnasta (GHK, 3). Termillä tarkoitetaan siis omaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa työtä, jota tehdään saamatta rahallista korvausta kolmannen osapuolen eli ystäväpiiriin ja perheen ulkopuolisen tahon hyväksi. Lisäksi Euroopan parlamentin mietinnön mukaan siihen osallistuminen on avointa kaikille. (Euroopan parlamentti 2008.)

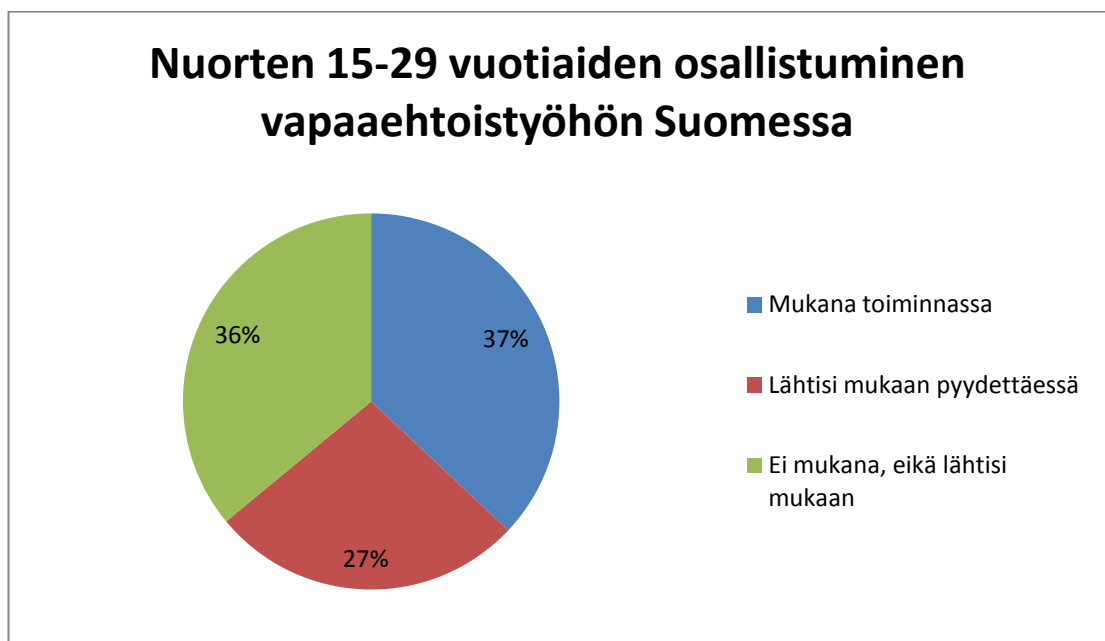
Puhuttaessa vapaaehtoistyöstä kulttuurin piirissä, on syytä määritellä vapaaehtois- ja talkootyön ero. Verottaja määrittelee talkootyön "jokamiehentyöksi", joka ei vaadi erityistaitoja. Perinteisiä talkootöitä ovat olleet sadonkorjuu- ja pienet rakennustyöt. (Vero, 2015.) Vaikka termejä käytetään usein toistensa synonyymeinä, on niissä eroavaisuuksia esimerkiksi työn kestoon liittyen. Vapaaehtoistyö on käytännössä työtä, johon sitoudutaan pidemmäksi aikaa kuin talkootyöhön. Ominaista talkootyölle on se, että työ keskittyy yhteen työvaiheeseen esimerkiksi tapahtumissa tapahtumaviikonlopun aikaiseen työhön. Termien erillään pitäminen on vaikeaa, sillä useat tapahtumat järjestetään käyttäen sekä pitkäaikaista, että lyhytaikaista sitoutumista vaativaa työtä. (Vero, 2015; Juhola 2012, 8.) Tässä opinnäytetyössä käytän vapaaehtoistyötä ja talkootyötä synonyymeinä, sillä myös useissa lähteissä tehdään näin.

2.1 Keitä vapaaehtoiset ovat?

Vapaaehtoistoiminta on muuttunut merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Aiemmin korostettiin avuntarvitsijan roolia ja ihmisiä houkuteltiin tarpeen kautta mukaan toimintaan. Nykyisin korostetaan yksilöiden roolia ja vaikuttamisen mahdollisuutta toiminnassa. Vapaaehtoiset haluavat toiminnallaan vaikuttaa paitsi yhteiskuntaan, mutta myös omaan elämäänsä. He haluavat nähdä työnsä tuloksen heti työnsä lomassa, sillä tavantomaiset vaikuttamisen kanavat koetaan vaikeiksi ja hitaiksi tavoiksi puuttua yhteisiin asioihin. (Laimio & Välimäki 2011, 16.)

Toinen merkittävä muutos vapaaehtoistyössä on sen sisällön painotukset. Ennen sen korostettiin olevan ei-ammattillista työtä, jota tehdään tavallisen ihmisen tiedoilla ja taidoilla. Vaikka edelleen toimintaan voi osallistua näillä periaatteilla, nykyisin erityisosaamista arvostetaan ja vapaaehtoisille pyritään järjestämään heidän omien kykyjensä mukaisia tehtäviä. Näin saadaan jokaisen vahvuudet esille ja näin ollen osaamisen kirjo paremmin hyödynnettyä. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

Suomalaisten osallistuminen vapaaehtoistyöhön on varsin aktiivista kansainvälisesti verrattain, sillä jopa 40% kansalaisista ja reilu kolmannes (kuvio 1), 37%, 15-29-vuotiaista on jollakin tavalla mukana toiminnassa (Iso-Aho & Soini 2012, 25; Myllyniemi 2012, 19-21.) Nuorista vajaa kolmannes lähtisi mukaan, mikäli heitä pyydettäisiin ja noin kolmannes ei ole eikä halua olla mukana vapaaehtoistoiminnassa. Tyttöjen osallistuminen ja halu osallistua on hieman voimakkaampaa kuin poikien. Korkea koulutustaso ja koulumenestys enteilevät vapaaehtoistointaan osallistumista nuorten keskuudessa. (Myllyniemi 2012, 19-21.) Työelämässä olevien osallistuminen vapaaehtoistyöhön on voimakkaampaa kuin työttömien. Tämä voi toisaalta kertoa siitä, että vapaaehtoistyötä tekevät työllistyvät helposti palkkatöihin, tai että työelämässä olevat tekevät muita aktiivisemmin vapaaehtoistyötä. (Jorgensen 2013, 4.)

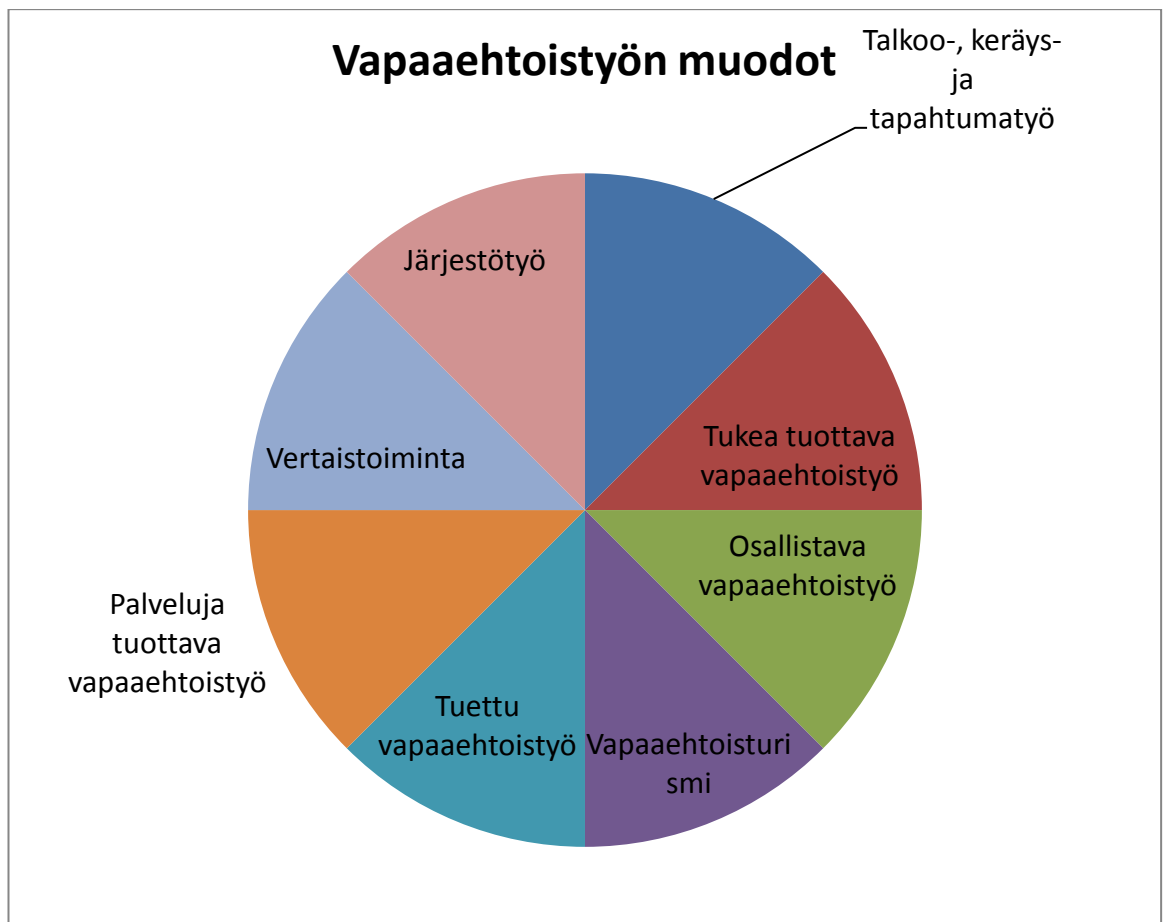


Kuvio 1. Nuorten 15-29-vuotiaiden osallistuminen vapaaehtoistyöhön Suomessa (Myllyniemi 2012, 19-21.)

2.2 Monipuolista vapaaehtoistyötä

Vapaaehtoistyöhön osallistumiseen on useita tapoja (kuvio 2), kuten tukea tuottava-, osallistava-, tuettu-, palveluja tuottava vapaaehtoistyö, vertaistoiminta, järjestötyö, talkoo-, keräys- ja tapahtumatyö sekä vapaaehtoisturismi (Laimio & Välimäki 2011, 11–12; Andreck, Gard.McGehee, Lee & Clemmons 2011, 130-141). Tukea tuottavassa vapaaehtoistyössä vapaaehtoinen työskentelee tavalla tai toisella heikommassa asemassa olevan, esimerkiksi yksinäisen, hyväksi. Kirkon piirissä tätä toimintaa kutsutaan lähimmäispalveluksi. Esimerkkinä tukea tuottavasta toiminnasta voi käyttää SPR:n ystävöimintää. Osallistavan vapaaehtoistyön tarkoitus on aktivoida autettavaa ja avustaa avuntarvitsijaa osal-

listumaan esimerkiksi harrastuksiin. Esimerkkinä VAU-hanke, jonka tarkoitus on auttaa huonosti liikkuvien vanhusten osallistuminen kodin ulkopuolisiin askareisiin. Tuetulla vapaaehtoistyöllä mahdollistetaan henkilökohtaisen rajoituksen, kuten puutteellisen kielitaidon tai liikuntarajoituksen omaavan henkilön osallistuminen vapaaehtoistoimintaan. Tässä toiminnassa tuetun vapaaehtoisen rooli on olla tukena toiselle vapaaehtoiselle. (Laimio & Välimäki 2011, 11–12.)



Kuvio 2. Vapaaehtoistyön muodot (Laimio & Välimäki 2011, 11-12; Andereck, ym. 2011, 130-141.)

Vapaaehtoistyötä on mahdollista toteuttaa itsenäisesti, kuten palveluja tuottavassa vapaaehtoistyössä tehdään. Tässä vapaaehtoistyön muodossa vapaaehtoinen päivittää esimerkiksi internetsivuja, auttaa myyjäisten järjestämisessä tai pitää luentoja. Vertaistoiminnassa vapaaehtoinen toimii vertaistukena esimerkiksi sairauden vuoksi samassa asemassa oleville henkilöille. Vertaistoiminta järjestetään usein ryhmämuotoisena ja vapaaehtoinen työskentelee ryhmässä ohjaajana. (Laimio & Välimäki 2011, 12.)

Järjestötoiminta, kuten yhdistysten hallitusten työskentely on lähes aina vapaaehtoistyötä. Talkoo-, keräys- ja tapahtumatyö on kansalaisille tuttua vapaaehtoistyötä (Laimio & Välimäki 2011, 12). Esimerkiksi SPR järjestää hätäapulipaskeräyksiä katastrofin satuttua, jolloin apu saadaan nopeasti sitä tarvitseville (Punainen risti 2015). Kulttuuri- ja urheilutapahtumissa hyödynnetään paljon talkoolaisia monipuolisissa tehtävissä ja monet tapahtumat jäisivät järjestämättä ilman vapaaehtoisten apua. Tämä toiminnan muoto on kertaluontaista, eikä vaadi sitoutumista tai erityisosaamista. (Laimio & Välimäki 2011, 12.) Vapaaehtoisturismi on vapaaehtoistyön muoto, jossa on piirteitä sekä matkailusta, että vapaaehtoistyöstä. Se on kasvanut merkittävästi viime vuosina ja innoittanut monet tutkijat tutkimaan ilmiötä. (Andereck ym. 2011.) Tyypillinen vapaaehtoisturisti on muista ihmisistä ja luonnosta vastuuta ottava, ystävällinen, koulutettu ja seikkailunhaluinen yksilö. Muita tavallisia piirteitä ovat rohkeus, hyvät kommunikointitaidot ja hyvä fyysinen kunto. Perimmäisenä ajatuksena vapaaehtoisturismissa on luonnon suojeleminen, uusien matkailupolkujen rakentaminen, paikallisten yhteisöjen auttaminen ja ennen kaikkea itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen. (Manea, Nae, Matei, Vijulie & Tirla 2013, 120-128.)

Suosituimpia vapaaehtoistyön muotoja ovat urheilu-, terveys- ja kasvatustoiminta. Vapaaehtoistyön määrä kulttuurialalla ei sijoitu tilastoissa kärkisijalle. Tosin osa alan vapaaehtoistyöstä jää tilastoimatta, sillä palkallisen työn, vapaaehtoistyön ja harrastuksen raja on alalla häilyvä. Vertailtaessa eri alojen vapaaehtoistoimintaa, ei volyyimia kuitenkaan voida pitää tärkeimpänä mittarina, sillä joka tapauksessa vapaaehtoisten määrä ja työpanos kulttuurialalla on huomattava taaten monipuolisen kulttuuritarjonnan. (Iso-Aho & Soini 2012, 25.)

Kulttuuritapahtumien ammattimaisuuden lyhyen historian vuoksi talkoolaiset nähdään edelleen tapahtumien hengenluojina. Aiemmin lähestulkoon kaikki kulttuuritapahtumat järjestettiin harrastajien ja aktiivien työn tuloksena. Vapaaehtoistyön käsite on alalla otettu käyttöön vasta sen jälkeen, kun mukaan on tullut palkattuja kulttuurituottajia ja muiden alojen ammattilaisia. Talkoolaisten käyttäminen kulttuurin piirissä tuo edelleen paitsi rahallista, myös imagollista hyötyä tapahtumalle. (Iso-Aho 2011, 29-30.)

2.3 Vapaaehtoisten kolme motiivia

Motiivit koostuvat tarpeista ja haluista, jotka ohjaavat ihmisten toimintaa. Usein ihmisiä ohjaavat useat motiivit, eikä niistä kaikista olla aina edes itse tietoisia. (Mäkelä & Peltonen 2012, 26.) Talkoolaisten motiivien ymmärtäminen on tärkeää, jotta heitä voidaan myöhemmin tehokkaasti rekrytoida (Rochester, Paine & Howlett 2010, 119). Vapaaehtoistyöhön osallistumisen motiivit voidaan jaotella kolmeen luokkaan: 1. auttamisenhalu, 2. sosi-

aaliset tekijät ja 3. uramahdollisuudet (Myllyniemi 2012, 23-24; Moore, Warta & Erichsen 2014, 386-395; Ribaric ym. 2013; Nahla & Talaat 2009, 149-150; Kilpiä ym. 2012, 18-21).

Suurimmassa osassa tutkimuksista vahvimmin motiiveista nousee esiin auttamisenhalu (Myllyniemi 2012, 23-24; Moore, Warta & Erichsen 2014, 386-395; Ribaric ym. 2013, 227). Jo vapaaehtoistyötä tekevien tärkein motiivi on altruismi eli auttamisenhalu. Tutkimuksen mukaan suurimmalla osalla ei kuitenkaan ollut vapaaehtoistyöstä kokemusta. Tätä joukkoa motivoi vapaaehtoistyö, joka linkittyy heidän opintoihinsa ja josta saattaa olla hyötyä itsensä kehittämisen ja työllistymisen kannalta. (Ribaric ym. 2013, 223-227.) Kulttuurialalla työskentelevien vapaaehtoisten tärkein motiivi ei ollut auttamisenhalu (Kilpiä, Lähteenmäki & Voipion 2012, 18-21; Nahla & Talaat 2009, 149-150). Tosin Nahla & Talaatin (2009, 149–150) mukaan nuoret, jotka tekivät vapaaehtoistyötä kulttuurialalla, tunsivat itsensä tyytyväisemmiksi autettuaan muita ihmisiä ja yhteisöä, vaikka se ei ollut heidän pääasiallinen motiivi työskentelyyn.

Kilpiä ym. (2012, 18-21) ja kolme vuotta aiemmin tehdyssä Nahla & Talaatin (2009, 149-150) tutkimuksesta tärkeimmiksi motiiveiksi osallistua vapaaehtoistyöhön muodostui sosiaalisuus ja uudet kokemukset. Avainsanoiksi saatiin halu tutustua uusiin ihmisiin, uudet kokemukset, osana toimintaa oleminen, ilmapiiri ja yhteishenki. Molemmat tutkimukset käsitelivät motiiveita osallistua vapaaehtoistoimintaan kulttuurialalla. Myös tutkimuksessa, jossa auttamisenhalu oli tärkein motiivi, nuorten 15-29-vuotiaiden lähes yhtä tärkeäksi motiiviksi auttamisenhalun rinnalle nousi yhdessä tekeminen, hauskuus, kaverit ja halu tavata uusia ihmisiä (Myllyniemi 2012, 23-24). Talkoolaisille edut, kuten liput, vaatteet ja koulutukset eivät motiiveissa korostu yhtä vahvasti kuin sosiaaliset tekijät. Talkootyön tekemisen tärkein motiivi kulttuurialalla on yhteisöllisyys ja edut ovat mukava lisä toimintaan. (Kilpiä ym. 2012, 18-21.)

Lähes kaikissa tutkimuksista nousi esiin urakehitys yhtenä motiivina osallistua mukaan toimintaan. Merkittävää on, ettei urakehitys kuitenkaan ollut missään tutkimuksessa tärkein motiivi osallistumiseen. (Nahla & Talaat 2009, 149-150; Moore, Warta & Erichsen 2014, 386-395; Kilpiä ym. 2012, 18-21; Ribaric ym. 2013, 227.) Tutkimuksessa, jossa tärkeimmäksi motiiviksi nousivat arvot esimerkiksi altruismi, rinnalle lähes yhtä tärkeäksi motiiviksi nousi mahdollisuus uuden oppimiseen sekä mahdollinen hyöty omalla urapolulla (Mooren, Wartin & Erichsenin 2014, 386-395.) Henkilöitä, jotka eivät ole vielä vapaaehtoistoiminnassa mukana, motivoisi toiminnan linkittyminen heidän opintoihinsa ja mahdollinen hyöty omalla uralla (Nahla & Talaat 2009, 149-150.) Niin ikään Kilpiä ym. (2012, 18-21) tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyössä itsensä kehittämisen kautta osa vastaajista haki lisäpotkua omalle työuralle. Vapaaehtoistyön on 2008-2011 talouskriisin aikana teh-

dyn tutkimuksen mukaan todettu parantavan työllistymistä merkittävästi, vaikka tutkittavista suurin osa teki vapaaehtoistyötä eri alalla, kuin miltä hakivat aktiivisesti töitä (Jorgensen 2013, 6-7). Vapaaehtoistyön tekeminen viestii potentiaalisille työnantajille hakijan motivaatiosta, aloitekyvystä ja luotettavuudesta, mikä selittää vapaaehtoistyön vaikutusta työllistymiseen (Nahla & Talaat 2009, 149-150). Nämä seikat saattavat osaltaan vaikuttaa nuorten motiiveihin tehdä vapaaehtoistyötä kulttuurialalla.

Tutkimukset osoittavat, että kulttuurialalla tärkein motiivi osallistua talkootyöhön on sosiaaliset tekijät, kun yleisesti ottaen vapaaehtoistyöhön osallistumisen tärkein tekijä on halua auttaa muita ihmisiä. Mahdollinen urakehitys puolestaan nähdään sekä kulttuurialalla, että muilla aloilla tärkeänä syynä osallistua toimintaan, joskaan ei niin tärkeänä kuin sosiaaliset ja auttamisenhaluun liittyvät tekijät. Auttamisenhalun, sosiaalisten tekijöiden ja uramahdollisuuksien lisäksi esimerkiksi aiemmat kokemukset vapaaehtoistyöstä vaikuttavat motiiveihin: nuoret, joilla on ollut positiivisia kokemuksia vapaaehtoistyöstä, ovat jatkossakin halukkaita mukaan toimintaan. (Nahla & Talaat 2009, 149-150.)

Vaikka motiivien ymmärtäminen on hyödyllinen tieto aloitettaessa rekrytointia, tulee ymmärtää, että motiivit voivat ajan saatossa muuttua. Mikäli vapaaehtoisten motiivit eivät saa organisaatiolta vastakaikua tai mikäli organisaatiot eivät ole tietoisia siitä, miten motiivit voivat muuttua, menettää se ennen pitkää vapaaehtoisia. (Rochester ym. 2010, 131-132.)

3 Vapaaehtoistoiminnan prosessi

Vapaaehtoistoiminnan prosessi etenee suunnittelun kautta rekrytointiin, perehdyttämiseen, varsinaiseen työskentelyyn ja lopulta palkitsemiseen ja sitouttamiseen (kuvio 3). Kaikissa prosessin vaiheissa tulisi ottaa huomioon toiminnan jatkuva kehittäminen (Rufer 2015, 14–18).



Kuvio 3. Vapaaehtoistoiminnan prosessi.

3.1 Rekrytointi vaatii suunnittelua

Tapahtumissa käytetään monimuotoista työvoimaa, josta vapaaehtoistyö on hyvin yleinen muoto. Ei ole kuitenkaan epätavallista, että työvoiman muotoja yhdistellään. Käytössä voi olla niin palkattua henkilöstöä, vapaaehtoistyöntekijöitä kuin ulkopuolisia urakoitsijoitakin. (Fenich 2015, 116–117.)

Rekrytointi ja valinta sekoitetaan usein toisiinsa. Rekrytoinnilla tarkoitetaan prosessia, jolla saadaan potentiaaliset ehdokkaat kiinnostumaan organisaatiosta. Työntekijöiden valinnalla tarkoitetaan prosessia, jossa valitaan sopivimmat kandidaatit tehtäviin. (Van der Wagen & White 2015, 148.) Koska vapaaehtoiset työskentelevät ilman rahallista korvausta, on rekrytoiminen haastavaa. Haasteet huomioon ottaen, tulee vapaaehtoisia rekrytoivien ammattilaisten ajoissa ennen tapahtumaa suunnitella aktiivista rekrytointia. (Fenich 2015, 116.) Jokaisella vapaaehtoisella on erilaiset odotukset toiminnasta. Kuten edellisessä luvussa todettiin, toiset haluavat mukaan auttaakseen muita, jotkut edistääkseen omaa uraansa ja toiset tutustuakseen uusiin ihmisiin. Kukin vapaaehtoistyyppi voidaan rekrytoida omalla tavallaan. (Treuren 2014, 51-64.)

Haettava tehtävä on määriteltävä tarkasti ennen rekrytoinnin aloittamista. Määrittelyssä otetaan huomioon tehtävän laajuus sekä vapaaehtoisilta vaadittavat ennakkotaidot ja -tiedot. (Halonen 2010, 43.) Määrittelyssä tulee ottaa huomioon, että jos vaatimukset ovat liian korkeita, johtaa se pieneen hakijamäärään. Jos vaatimuksia ei puolestaan ole lainkaan tai vaatimukset ovat minimaalisia, hakemuksia saapuu paljon ja niiden läpikäyminen

vie paljon resursseja. (Van der Wagen & White 2015, 148.) Samalla kannattaa miettiä, kenelle tehtävä voisi sopia. Kuka voisi hyötyä tehtävästä esimerkiksi oppimalla uutta? Viimeiseksi mietitään, kuinka kriittinen tehtävä on. Toiset haluavat rutiininomaisia tehtäviä, kun taas toiset olla mukana haasteellisemmissä tehtävissä kehittämällä itseään. Kun nämä tiedot on määritelty, on helpompi rekrytoida oikea henkilö kuhunkin tehtävään. (Halonen 2010, 43.) Fenich (2015, 116) lisää, että ennen vapaaehtoisten rekrytoinnin aloittamista vakituisen henkilökunnan tulee olla hyvin koulutettuja, sillä silloin he antavat positiivisen kuvan organisaatiosta ja organisaatiokulttuurista, jota vapaaehtoisetkin myöhemmin noudattavat.

Vapaaehtoisten rekrytoimiseen on käytettävissä kanavia, joiden kulut ja onnistumisprosentti vaihtelevat huomattavasti (Van der Wagen & White 2015, 150). Fenich (2015, 118) jakaa rekrytoinnin kanavat kahteen luokkaan: sisäisiin (taulukko 1) ja ulkoisiin (taulukko 2).

Taulukko 1. Ulkoiset rekrytoinnin kanavat (Fenich 2015, 118.)

1. Internet-ilmoitus
2. Sanomalehti-ilmoitus
3. Työntekijöiden suositus-ohjelma
4. Ammatillisissa yhdistyksissä mainonta
5. Uramessut

Taulukko 2. Sisäiset rekrytoinnin kanavat (Fenich 2015, 118.)

1. Ilmoitus suoraan työntekijälle, kasvotusten tai sähköpostilla
2. Ilmoitustaulu
3. Työntekijöiden sisäinen uutiskirje
4. Ilmoitus jaettavilla monisteilla
5. Muut julkiset tiedonannot työntekijöiden keskuudessa

Van der Wagen & White (2015, 153) lisäävät alan koulujen kanssa tehtävän yhteistyön yhdeksi rekrytoinnin kanavaksi. Heidän mukaansa edullisin ja tehokkain tapa rekrytoimiseen on pyytää organisaation työntekijöiden suosituksia potentiaalisista vapaaehtoistyöntekijöistä. Keino koetaan tehokkaaksi, sillä työntekijät osaavat arvioida ja kuvailla realistisesti työtehtävää ja ehdottaa tähän mielestään sopivaa henkilöä. (Van der Wagen & White 2015, 151.) Myös järjestöissä tärkein vapaaehtoisten rekrytoinnin kanava on olemassa olevien vapaaehtoisten suositukset uusista vapaaehtoisista (Pessi & Oravasaari 2010, 188). Fenich (2015, 116) lisää, että vapaaehtoisten rekrytoinnin voi vaihtoehtoisesti ulkoistaa yritykselle tai voittoa tavoittelemattomalle yhdistykselle, mitkä välittävät vapaaehtoisia tapahtumiin.

Vapaaehtoistyöntekijöiden odotusten ja todellisuuden kohtaamisen vuoksi on tärkeää kertoa jo rekrytointivaiheessa pääpiirteittäin tehtävistä. Etukäteen on hyvä ilmoittaa, mikäli työ on rutiininomaista, sijoittuu tapahtuma-ajan tai alueen ulkopuolelle tai sisältää fyysistä rasitusta kuten tavaroiden nostelua. Tällöin osa ehdokkaista jättäytyy omaehtoisesti pois, sillä työtehtävät eivät vastaa kaikkien odotuksia. (Van der Wagen & White 2015, 148.)

Pessin & Oravasaaren (2010, 189) mukaan tehokas tapa lyhytkestoisiin projekteihin vapaaehtoisia rekrytoitaessa on vedota uusien kokemusten ja mahdollisuuksien saavuttamiseen, konkreettista tekemistä ja auttamista unohtamatta. Rekrytointi-ilmoitukset, joissa tehtävän etuina mainitaan oppiminen ja urakehitys, ovat huomattavasti houkuttelevampia toimialasta ja haettavasta tehtävästä riippumatta verrattuna ilmoituksiin, joissa mainintaa näistä yksityiskohdista ei ole (Schlechter, Thompson & Bussin 2015, 293-294). Opiskelijoi- ta tulee rohkaista rekrytointi-ilmoituksissa vapaaehtoistyöhön korostamalla, että vapaaeh- toistyötä voi tehdä myös itsensä vuoksi. Heille tulee painottaa vapaaehtoistyön etuja itsensä kehittämisen ja työllistymisen parantamisen kautta. (Ribaric ym. 2013, 227).

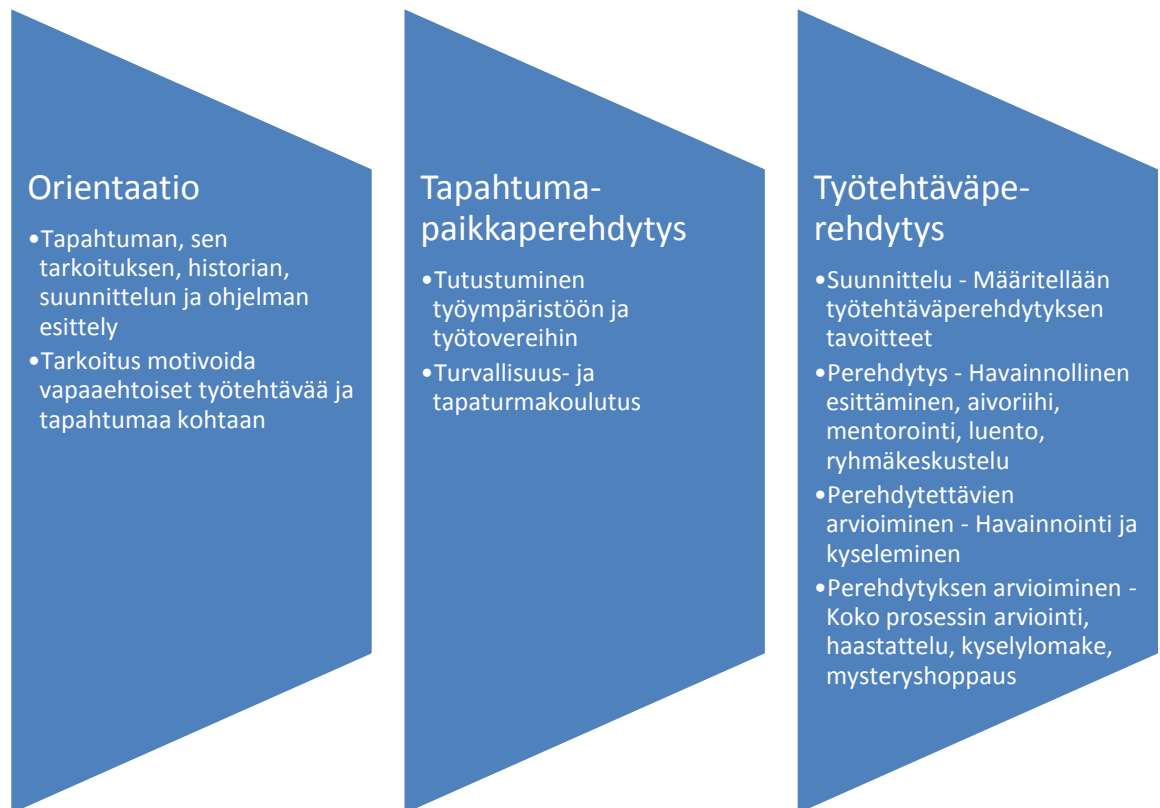
Rekrytointi-ilmoituksen tarkoitus on sama, vaikka ilmoituskanavat vaihtelevat. Ilmoituksen tarkoituksena on saada potentiaaliset työntekijät kiinnostumaan tehtävästä. Tämä koostuu kahdesta osasta työpaikkailmoituksessa: ensimmäisessä osassa kuvaillaan työtehtävän edut työntekijälle ja toisessa osassa esitellään vaaditut kriteerit. (Van der Wagen & White 2015, 153.) Vapaaehtoisten rekrytointi-ilmoituksissa on perinteisesti pyydetty ihmisiä aut- tamaan ja vedottu tarpeeseen. Vapaaehtoiset ovat nykyisin yhä tietoisempia erilaisista vaihtoehtoista tehdä vapaaehtoistyötä ja potentiaaliset vapaaehtoiset haluavat tarkkaa tietoa avoimena olevista tehtävistä. Kasvaneen kilpailun vuoksi vapaaehtoistoimintaa jär- jestävien tahojen on suunniteltava rekrytointia ja kehitettävä itseään jatkuvasti. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden valinta tapahtumiin on haasteellista, sillä työtehtävät ovat usein tavanomaisia, eivätkä vaadi erityisosaamista. Mikäli kiinnostuneita vapaaehtoisiksi työntekijöiksi on paljon, voi valintaperusteina käyttää asiakaspalvelutaitoja, kokemusta saman- kaltaisista tehtävistä tai alueen ja kaupungin tuntemusta. Kuitenkaan vapaaehtoistyönteki- jöitä ei saa syrjiä valintatilanteessa asuinpaikkakunnan perusteella. (Van der Wagen & White 2015, 148.) Myös Fenich (2015, 118) korostaa, että vaikka valintaprosessit vaihte- levat organisaatiosta riippuen, tulee kaikille hakijoille antaa aina tasapuoliset mahdollisuu- det työllistymiseen ilman syrjintää.

3.2 Onnistunut perehdyttäminen vie resursseja, mutta kannattaa

Rekrytoinnin jälkeen prosessissa on vuorossa perehdyttäminen, joka on ensimmäinen virallinen organisaation esittäytyminen vapaaehtoisille (Fenich 2015, 118-119). Perehdytystä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon perehdytettävien työ-, perhe- ja muut velvollisuudet (Rufer 2015, 14-18). Tosin tapahtumissa talkoolaiset aloittavat työskentelyn tavallisesti ensimmäisenä tapahtumapäivänä ja perehdyttäminen tapahtuu tyypillisesti työnteon lomassa (Van der Wagen & White 2015, 165-166).

Isoissa tapahtumissa vapaaehtoisten kouluttaminen noudattelee samaa kaavaa (kuvio 4). Tätä perehdyttämistapaa on mahdollista soveltaa myös pienempiin tapahtumiin. Perehdyttämiseen on käytettävissä kolmea osaa: orientaatio, tapahtumapaikkaperehdytys ja työtehtäväperehdytys. (Van der Wagen & White 2015, 170-173.)



Kuvio 4. Perehdyttämispöytä (Van Der Wagen 2015, 170-199.)

Orientaatiossa esitellään yleisellä tasolla tapahtuma, sen historia, tarkoitus, suunnittelu ja ohjelma. Musiikkifestivaaleilla tämä kattaa eri bändien ja lavojen esittelyn. Orientaatiossa voi kertoa lyhyesti asiakaspalvelusta tapahtumassa, mutta erityisesti tilaisuus on tarkoitettu motivoimaan vapaaehtoistyöntekijöitä tapahtumaa ja työtehtävää kohtaan. Tapahtumapaikkaperehdytys järjestetään tapahtuma-alueella tai talkoolaisten työpisteillä. Perehdy-

tyksessä talkoolaiset tutustuvat työympäristöönsä ja työtovereihinsa. Tärkein osa tapahtumapaikkaperehdytystä on turvallisuus- ja tapaturmakoulutus. Orientaatio ja tapahtumapaikkaperehdytys voidaan yhdistää yhdeksi perehdytykseksi. (Van der Wagen & White 2015, 170–171.)

Työtehtäväperehdytys on järjestettävä talkootyöntekijöille tapahtuman koosta riippumatta, sillä kaikkien työntekijöiden on tunnettava työtehtävänsä. Työtehtäväperehdytys koostuu neljästä osasta: suunnittelu, perehdytys, perehdyttävien arvioiminen ja perehdytyksen arvioiminen. Nämä neljä vaihetta ovat peruselementtejä opetettaessa pienille ryhmille tai yksilöille erityistaitoja ja tietoja. Suunnittelu on tärkeä osa työtehtäväperehdytystä, sillä siinä määritellään perehdytyksen tavoitteet, jotka vähintään on täytettävä. Jotta suunnittelu voidaan aloittaa, täytyy kouluttajalla olla käytössä työtehtäväkuvaukset. Suunnittelussa työtehtävä jaetaan osiin ja päätetään kuinka osat parhaiten kuvaillaan ja demonstroidaan koulutettaville. (Van der Wagen & White 2015, 185–199.)

Seuraavaksi alkaa pohdinta perehdyttäjän valinnasta (Rufer 2015, 14–18). Vapaaehtoisille on hyvä nimetä jo perehdytyksen alkuvaiheessa ohjaaja, joko palkattujen työntekijöiden tai muiden vapaaehtoistyöntekijöiden joukosta (Fenich 2015, 118–119). Ulkopuolinen kouluttaja on pohdinnan arvoinen vaihtoehto, tosin heillä on usein heikko käsitys organisaation toiminnasta. Perehdyttäjäksi tulee nimetä henkilö, jolla on ymmärrystä opetettavista asioista sekä kärsivällisyyttä tehtävään. Jokainen koulutettava oppii eri tahtiin ja osalla saattaa herätä paljon kysymyksiä. Kouluttajan valinnassa ei kannata kiinnittää liikaa huomiota alan kokemukseen, vaan ulosantiin kouluttajana ja puhujana. Kun perehdyttäjä on nimetty, tulee hänelle antaa runsaasti aikaa valmistautua tehtäväänsä. (Rufer 2015, 14–18.) Varsinaiseen perehdytykseen on käytettävissä useita keinoja, kuten havainnollinen esittäminen, luento, aivoriihi tai ryhmäkeskustelu (Van der Wagen & White 2015, 185–199).

Perehdyttävien arvioinnilla testataan talkoolaisten oppimista. Pääkeinoja tähän ovat havainnointi ja kyseleminen. (Van der Wagen & White 2015, 185–199.) Perehdytyksen arviointi on tärkeä osa prosessia, mihin kannattaa panostaa (Rufer 2015, 14–18). Sen avulla selvitetään koko perehdytyksen ja perehdytysohjelman onnistumista ja siitä saa arvokasta tietoa perehdytysohjelman toimivuudesta kokonaisuutena. Keinoja tähän ovat palautelomake, haastattelut ennen ja jälkeen tapahtuman, mysteryshoppaukset tai havainnointi. (Van der Wagen & White 2015, 185–199.) Toisaalta muodollisten tiedonkeruumenetelmien lisäksi voi käyttää myös epävirallisia kanavia kuten tavallisia keskusteluja talkoolaisten kanssa. (Rufer 2015, 14–18; Van der Wagen & White 2015, 185–199.) Pa-

lautteesta osana toiminnan kehittämistä puhutaan laajemmin alaluvussa 2.5 Kehittäminen takaa toiminnan jatkuvuuden.

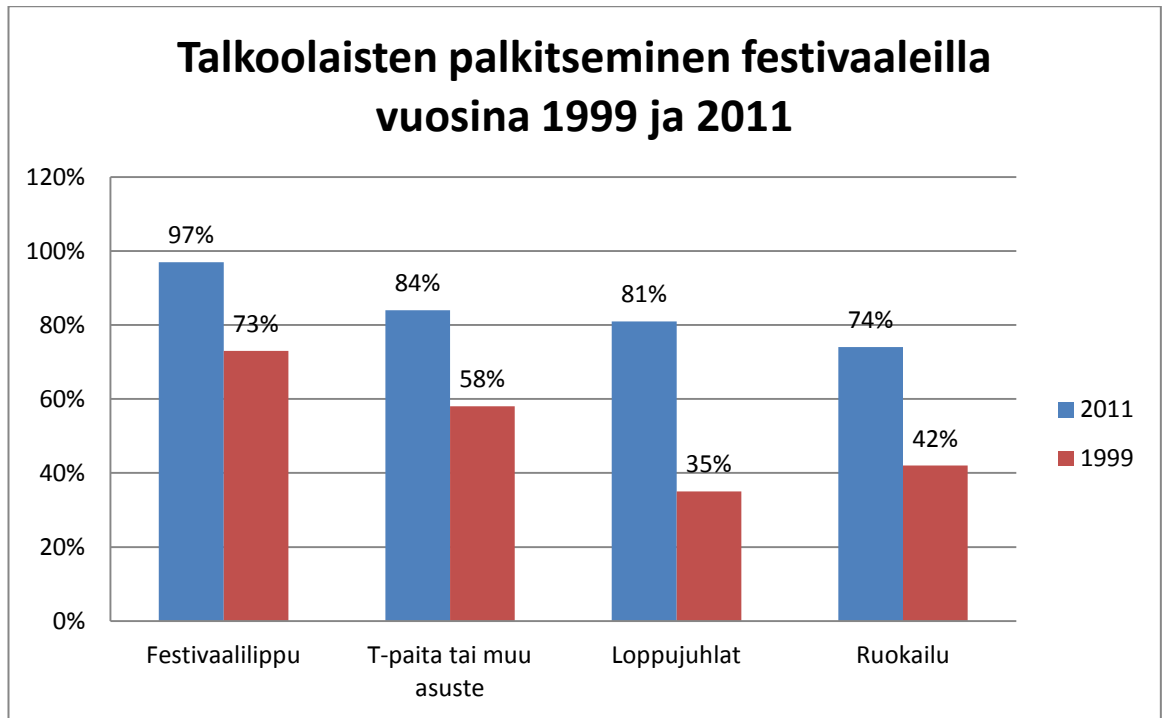
Vaikka perehdyttäminen vie aluksi organisaation resursseja kuten aikaa ja rahaa, tulee sen järjestämiseen kiinnittää erityistä huomiota. Yksinomaan organisaatiolla on vastuu talkootoiminnan jatkuvuudesta ja toimiva perehdytys on mahdollisuus tuottaa positiivisia kokemuksia vapaaehtoisille. (Väntänen & Rehnström 2012, 11.)

3.3 Motivointi ja palkitseminen sitouttamisen keinoina

Kuten vapaaehtoisten motiivit, myös sitouttaminen on monimutkainen aihe (Rochester ym. 2010, 133–146). Fenichin (2015, 116) mukaan se on yksi haastavimmista seikoista toiminnassa, sillä sitouttaminen ei ole organisaatiolle aina kustannus- ja aikatehokasta. Tarve sitouttaa vapaaehtoisia vaihtelee työtehtävän tärkeyden mukaan. (Rochester ym. 2010, 133–146).

Motivointi on avaintekijä henkilöstöresursoinnissa, sillä se saa työntekijät, sekä palkatut että vapaaehtoiset, sitoutumaan toimintatapoihin. Se innoittaa ja antaa energiaa, sekä auttaa työntekijöitä saavuttamaan tavoitteita, olivat ne sitten henkilökohtaisia tai organisaation asettamia. Taito motivoida muita työntekijöitä on olennainen osa tapahtumanjärjestäjän kykyjä. (Allen ym. 2011, 243.) Koska vapaaehtoistoiminta perustuu omaan vapaaseen tahtoon saamatta rahallista korvausta, on erityisen tärkeää, että vapaaehtoisia motivoidaan muilla tavoin. Tällaisia tapoja ovat esimerkiksi arvostuksen osoittaminen ja monipuolinen muistaminen. Näillä keinoilla vapaaehtoinen oivaltaa, että hänen antama panoksensa on organisaatiolle tärkeä. (Kaila 2014, 57.) Karreisen (2010, 80) mukaan pienikin muistaminen auttaa jaksamaan työssä. Tällaisista esimerkkinä hän käyttää lounaan tai kahvien tarjoamista, lisäkoulutuksen järjestämistä tai tilaisuutta verkostoitua organisaation johtajien kanssa (Karreinen 2010, 80).

Festivaaleilla palkitseminen on noudatellut samaa kaavaa jo vuodesta 1999 (kuvio 5). Tyypillisimmin talkoolaiset saavat palkinnoksi työstään festivaalilipun, t-paidan tai muun festivaaliasusteen, loppujuhlan, sekä ruokailun. Vaikka talkoolaisille ei makseta rahallista korvausta työskentelystä, aiheutuu heistä kuluja tapahtumaorganisaatioille. Kulut vaihtelevat tyypillisimmin 0-350€ välillä. Palkitseminen voi olla pienimmillään kahvi työpäivänä ja suurimmillaan yli sadan euron arvoinen festivaalilippu, laadukkaat vaatteet, ateriat, majoitus ja matkakorvaus. (Iso-Aho 2011, 31-32).



Kuvio 5. Talkoolaisten palkitseminen festivaaleilla vuosina 1999 ja 2011 (Iso-Aho 2011, 31-32.)

Vuodesta 1999 vuoteen 2011 verrattuna neljä yleisintä palkitsemisen keinoa on pysynyt samana. Kaikki keinot ovat yleistyneet ja esimerkiksi festivaalilipun tarjoaminen talkoolaisille näyttää olevan elinehto talkootoiminnalle, sillä jopa 97% festivaaleista tarjoaa talkoolaisille sisäänkäynnin festivaaleilleen. Toinen huomiota herättävä seikka palkitsemisen muutoksissa on loppujuhlan nouseminen sijalta neljä sijalle kolme. Tätä voidaan selittää talkoolaisten kaipaamalla yhteisöllisyydellä. Loppujuhlassa talkoolaiset voivat vielä verkostoitua ja vaihtaa kokemuksia samanhenkisten ihmisten kanssa. (Iso-Aho 2011, 31-32). Fenich lisää, että päätösjuhla edistää sen lisäksi talkoolaisten sitoutumista tapahtumaan. Siellä voidaan jakaa julkisesti jokaiselle vapaaehtoiselle kirjallinen sertifikaatti osallistumisesta tapahtumanjärjestämiseen. Hänen mukaansa vapaaehtoiset, jotka ovat toimineet erityisen ansiokkaasti tapahtuman hyväksi, voidaan palkita erikoispalkinnolla. Vastuutehtävissä toimineet voidaan huomioida samalla palkinnolla. (Fenich 2015, 137.)

Goldblatt & Matheson (2015, 150) esittelevät keinoja helpottamaan tapahtumanjärjestäjien työtä saada vapaaehtoiset sitoutumaan organisaatioon sekä palaamaan työskentelemään tapahtumaan uudelleen seuraavinakin vuosina:

1. Valitse jokaiselle vapaaehtoisen heille sopiva tehtävä
2. Perehdytä ja kouluta vapaaehtoisia
3. Nimeä vapaaehtoisille vastaava henkilö

4. Ylläpidä jatkuvaa viestintää
5. Palkitse ja huomioi vapaaehtoisten sitoutuneisuutta

Kuten Goldblatt & Matheson, myös Nahla & Talaat (2009, 149-150) näkivät sopivien työtehtävien valinnan vaikuttavan sitoutumiseen. Heidän mukaansa positiiviset kokemukset toiminnasta lisäävät sitoutuneisuutta ja tällaisia kokemuksia lisää vapaaehtoisten sijoittaminen heidän mielenkiintoja ja kykyjä vastaaviin tehtäviin. Myös Pessi & Oravasaari (2010, 188-189) ovat samaa mieltä: järjestöissä uusien ja haasteellisten tehtävien tarjoaminen, tehtävien kierto, kehityskeskustelut ja muut keskustelut sekä toimintojen ja toimintatapojen kehittäminen nähdään tehokkaana sitouttamisen keinoina.

Vaikka Larsonin (2011, 112) mukaan liian harvoin organisaatiot näkevät vapaaehtoisten kouluttamisen osana palkitsemista, ovat Pessi & Oravasaari (2010, 188) Goldblattin & Mathesonin (2009, 150) kanssa samaa mieltä siitä, että koulutukset, opastukset ja toiminnanohjaukset edistävät toiminnan jatkuvuutta ja vapaaehtoisten sitoutuneisuutta.

Myös Fenich kuvailee jatkuvan viestinnän lisäävän sitoutuneisuutta palata tapahtumaan vapaaehtoisena uudelleen seuraavina vuosina. Viestinnästä esimerkkinä hän käyttää vapaaehtoisille joko postitse tai sähköisesti lähetettävää uutiskirjettä tai blogia, johon vapaaehtoiset kirjoittavat kokemuksiaan vapaaehtoistyöstä tapahtumassa. (Fenich 2015, 137; Pessi & Oravasaari 2010, 188–189.) Viestintää helpottamaan voi luoda tietokannan vapaaehtoisista, jotta yhteydenotto on sujuvaa ja näin ollen sitoutuminen lisääntyy (Nahla & Talaat 2009, 149–150).

Sitoutumiseen ei tutkimuksissa ole löydetty yhtä yhtenäistä tekijää, vaan siihen liittyy useiden tekijöiden summa. Sitoutuneisuutta tosin pystytään ennustamaan vapaaehtoisten luonteenpiirteitä ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarkistelemalla. Mikäli organisaatio pystyy täyttämään vapaaehtoisten henkilökohtaiset odotukset, sitoutuminen on vahvempaa. Kun vapaaehtoiset näkevät toiminnan osana identiteettiään ja kun he pystyvät ilmaistamaan henkilökohtaisia arvoja toiminnan kautta, sitoutuminen kasvaa. (Rochester ym. 2010, 133–146.)

3.4 Kehittäminen takaa toiminnan jatkuvuuden

Vapaaehtoistoiminnan kehittämistä ja suunnittelua helpottaakseen kannattaa jokaiselle vapaaehtoiselle antaa mahdollisuus palautteen antamiseen. Palautetilaisuus voi olla kahdenkeskinen keskustelutilaisuus, ryhmäkeskustelu tai palautelomake. Tyylin vaihdellessa kannattaa kesto rajata enintään viiteentoista minuuttiin, sillä silloin mielenkiinto säilyy ja

vapaaehtoiset jaksavat panostavaa vastauksiinsa. Kun vapaaehtoisten mielipidettä toiminnasta kysytään, on se vapaaehtoisille muistutus heidän työnsä merkityksestä. Vaikka tapahtuma tai vapaaehtoistoiminta olisi jostain syystä epäonnistunut, kannattaa joka tapauksessa lopuksi pyytää palautetta, jotta vapaaehtoisille jää positiivinen kuva järjestäjistä. (Karreinen 2010, 81.)

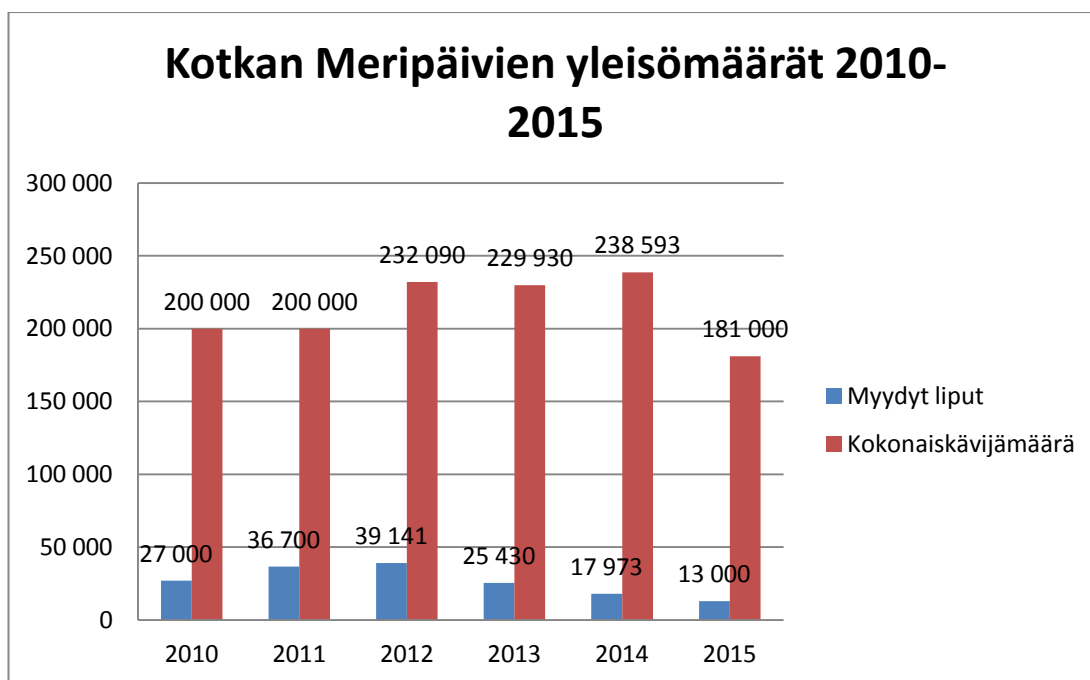
Palautteen joukossa on todennäköisesti sekä positiivista, että negatiivista palautetta ja se tulee hyväksyä jo etukäteen. Palautteesta etsitään yhteneväisyydet ja käsitellään palaute kokonaisuutena kiinnittämättä liikaa huomiota yksittäisiin kommentteihin. (Rufer 2015, 14-18.) Karreisen (2010, 82) mukaan negatiivisen palautteen vastaanottamisessa auttaa kritiikin kääntäminen toivomukseksi ja palautteen arvostaminen. Palautteenantaja antaa tällöin mahdollisuuden tilanteen korjaamiseen.

Kun palautetta on kerätty ja saatu, tulee siitä osata ottaa oppia. Yleinen virhe on laiminlyödä palaute ja näin ollen kehitettävien asioiden kohentaminen. Toiminnan arvioiminen ja kehittäminen on jatkuva prosessi, jota tulisi tehdä keskeytymättömästi. Kuitenkin toimintatapojen muuttaminen esimerkiksi kesken perehdytyksen saattaa aiheuttaa hämmennystä talkoolaisten keskuudessa. Kun kehitettäviä asioita havainnoi ja listaa jatkuvasti ja tekee muutokset sopivassa vaiheessa, pystyy parhaiten analysoimaan muutosten syitä ja seurauksia. (Rufer 2015, 14–18.)

4 Kotkan Meripäivät

Kotkan Meripäivät on monimuotoinen nelipäiväinen kaupunkifestivaali, joka järjestetään vuosittain heinäkuun viimeisenä viikonloppuna. Tapahtuma kerää vuosittain yhteen noin 200 000 kävijää eri puolelta Suomea. Meripäivät on profiloitunut koko perheen festivaaliksi ja tapahtumia ja tekemistä löytyy kaiken ikäisille. Esimerkkejä tällaisista tapahtumista ovat avajaisparaati ja avajaisseremonia, ilmaiskonsertit, maksulliset konsertit MeripäiväAreenalla sekä Yleisessä saunassa konsertit Kaupunginteatterissa, kansainväliset merimarkkinat, Lasten Meripäivät, tivoli, katuteatteri, urheilutapahtumat muun muassa Meripäiväfutis ja Meripäiväkoris, vene- ja laivatapahtumat sekä erilaiset näyttelyt. Tapahtuman tuotannosta vastaa nykyisin Kotkan kaupungin kulttuuriasiainkeskus. (Karjalainen & Sevänen 2015.)

Koska Kotkan Meripäivillä on runsaasti ilmaista ohjelmaa, on kokonaiskävijämäärä reilusti korkeampi kuin myytyjen lippujen määrä. Meripäivien kokonaisyleisömäärä (kuvio 6) on noussut tällä vuosikymmenellä suhteellisen tasaisesti vuoteen 2014 asti, poikkeuksena vuoden 2013 notkahdus. Kokonaisyleisönmäärän keskiarvo vuosina 2010–2015 on 213 602. Puolestaan myytyjen lippujen määrä on noussut vuoteen 2012 asti, jonka jälkeen lasku on ollut melko voimakasta tippuen vuoden 2012 myydyistä 39 141 lipusta vuoden 2015 myytyihin 13 000 lippuun. Vuonna 2015 loppuviikon sateinen sää vaikutti negatiivisesti kävijämääriin. (Finland Festivals 2014; Kykkänen 2015; Hulkkonen 2015).



Kuvio 6. Kotkan Meripäivien yleisömäärät 2010–2014 (Finland Festivals 2014; Kykkänen 2015; Hulkkonen 2015).

4.1 Kotkan Meripäivät on alun perin rakentunut talkootyölle

Kotkan Meripäivien historia ulottuu vuoteen 1962 asti, jolloin tapahtuma järjestettiin ensimmäisen kerran. Kymmenen ensimmäistä vuotta Meripäivät järjestettiin talkootyön voimin. Järjestöt, yksityiset henkilöt ja yritykset työskentelivät Meripäivien hyväksi ilman erillistä korvausta, poikkeuksena vuoden 1962 järjestelytoimikunta. Vuonna 1974 talkootyöllä järjestettävät Meripäivät lakkautettiin ja tilalle siirtyi vakituinen henkilökunta, joka mahdollisti pitkäaikaiset suunnitelmat. (Mäki 2010, 1-2.) Tapahtumalla on ollut sen alkuaajoista asti selkeä missio vahvistaa Kotkan kansainvälistä, positiivista ja merellistä imagoa. (Kotkan Meripäivät 2015a.)

Vuosien varrella tapahtuman oheen on syntynyt joukko oheistapahtumia, kuten Merimieslaulufinaali, Yleisessä Saunassa - konsertit, MeripäiväAreenan konsertit ja Jazz - tapahtumat. Lapsille ja koko perheelle suunnattua Lasten Meripäiviä on järjestetty vuodesta 1983. Lasten Meripäiviin kuuluu oma paraati, avajaiset, työpajoja sekä monipuolisia teatteri- ja musiikkiesityksiä. (Kotkan Meripäivät 2015a.)

4.2 Meripäivien tapahtumapaikat ovat levinneet laajalle

Vuonna 2015 tapahtumia järjestettiin ympäri Kotkansaarta (kuvio 7) esimerkiksi Kantasatamassa, keskikaupungilla, Arto Tolsa Areenalla ja sen ympäristössä sekä Sapokassa.



Kuvio 7. Kotkan Meripäivien tapahtumien paikat 2015 (Kotkan kulttuuriasiainkeskus & Nitro id 2015.)

Kuviossa 7 näkyy kaikkien Meripäivien 2015 tapahtumien paikat numeroituina. Numerolla 1 on merkitty aidattu Meripäiväalue, johon suurin osa ohjelmasta keskittyi vuonna 2015. Meripäiväalueesta suurennos jäljempänä (kuvio 8). Numerolla 2 on merkitty Toivo Pekkasen koulu, jossa Lasten Meripäivät järjestettiin. Vuonna 2015 Lasten meripäivät oli ensimmäistä kertaa ilmainen työpajoihin ja esityksiin. Lasten Meripäivien tuotannosta vastaa Lasten kulttuurikeskus.

Lähellä Lasten Meripäiviä sijaitsee Kaupunginteatteri, jossa pidettiin Yleisessä Saunassa konsertit. Yleisessä Saunassa konserteissa tunnetut artistit, kuten vuonna 2015 Pepe Willberg, Laura Voutilainen ja Juha Lehti, tulkitsevat edesmenneen kotkalaisen, Juha Vainion, kappaleita. Kaupunginteatterin pihalle pystytetään Meripäivien ajaksi Kotka-lava, jossa on maksutonta ohjelmaa musiikkiesityksistä runonlausuntaan koko tapahtuman ajan. Kantasatamassa järjestettiin vuonna 2015 tivoli ja Höyrylaivaregatta, numero 9. Merikeskus Vellamossa, numero 8, pidettiin yleisölle avoimia luentoja ja näyttelyitä.



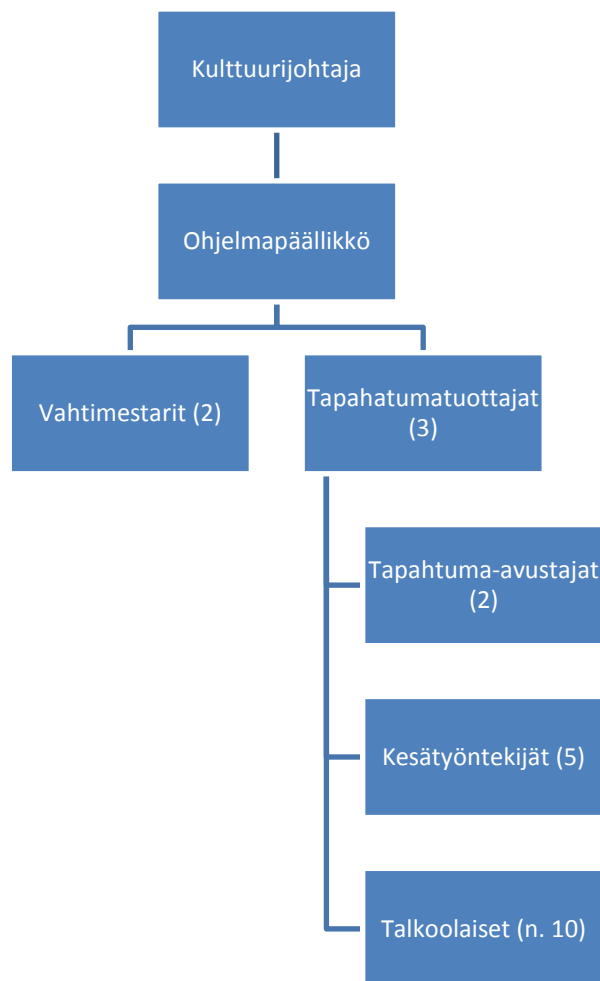
Kuvio 8. Kotkan Meripäivien alue Sapokka 2015 (Kotkan kulttuuriasiainkeskus & Nitro id 2015.)

Kuvio 8 kuvaa aidattua Meripäiväaluetta, jolle valtaosa tapahtumista vuonna 2015 sijoittui. Kuvio 8 on suurennos Kuvion 7 violetista Sapokan ja Arto Tolsa Areenan ympäristön alueesta. Alueella numerolla 1 on sijoitettuna Meripäivä-Areena, jossa järjestettiin ulkoilmakonsertteja kaikkina neljänä tapahtumapäivänä. Meripäivä-Areenan tuotannosta vuonna

2015 vastasi ensimmäistä kertaa Fullsteam Agency. Neljä konserttipäivää oli teemoiteltu genren mukaan omiksi kokonaisuuksiksi. Meripäiväalueen muita tapahtumia olivat Merimarkkinat (numero 19), käsityöläismarkkinat (numero 17), kaukalofutis (numero 9), elämyystori (numero 6) ja lukuisat tapahtuman ajaksi pystytetyt kesäravintolat.

4.3 Organisaatio kasvaa lähestyttäessä Meripäiviä

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Kotkan kaupungin kulttuuriasiainkeskus, jossa suoritin viimeisen opintoihini liittyvän kahden kuukauden mittaisen harjoittelun kesä- ja heinäkuussa 2015. Kulttuuriasiainkeskuksen tehtäviä ovat Kotkan kulttuuristrategian suunnittelu ja toteutus, sekä seudun kulttuuritoiminnan suunnittelu, järjestäminen ja koordinointi. (Kotka merikaupunki 2015.) Yksi tärkeimpiä tehtäviä kulttuuriasiainkeskuksella on vuosittain nelipäiväisen Kotkan Meripäivien järjestäminen heinäkuun viimeisenä viikonloppuna. Työskentelin harjoitteluni ajan tapahtuma-avustajana, joten pääsin hyvin läheltä seuraamaan Kotkan Meripäivien tuotantoa kahden viimeisen kuukauden osalta ennen tapahtumaa.



Kuvio 9. Kotkan Meripäivien organisaatiokaavake 2015 (Salonen 2.10.2015.)

Organisaatorakenne (kuvio 9) Kotkan Meripäivillä on ympärivuotisesti kolmiportainen. Kulttuurijohtajan alapuolella toimii ohjelmapäällikkö, jolla on kokonaisvastuu Meripäivien tuotannosta. Tapahtumatuottajia Meripäivillä on kolme ja kullakin oma vastuualueensa muun muassa tekniset asiat ja turvallisuusasiat, markkinointi, internetsivut ja sosiaalinen media (Kotkan Meripäivät 2015b). Kahdesta kolmeen kuukautta ennen tapahtumaa työskentelyn aloittavat kaksi tapahtuma-avustajaa ja kolme viikkoa ennen tapahtumaa kaupungin viisi kesätyöntekijää. Ensimmäisenä tapahtumapäivänä työskentelyn aloittavat noin kymmenen talkoolaista. Talkoolaisten toiminnan suunnitteluun ja organisointiin osallistuu niin ohjelmapäällikkö, tapahtumatuottajat kuin tapahtuma-avustajatkin. (Salonen 2.10.2015.)

Tällä hetkellä kehittämistyö on yksi Kotkan Meripäivien kärkiteemoista. Tapahtumaa kehitetään muun muassa kokoamalla asiakasraatia, noin kahdenkymmenen hengen ryhmää, jolla on mahdollisuus päästä mukaan kehittämään, suunnittelemaan ja toteuttamaan Meripäiviä. Lisäksi joka vuosi tapahtuman jälkeen organisaatiossa tehdään yhteenveto vuoden tapahtumasta ja parannusehdotukset seuraavalle vuodelle. (Salonen 2.10.2015.)

5 Tutkimus

Tutkimus alkoi aiheen valinnalla huhtikuussa 2015, kun sain harjoittelupaikan Kotkan kaupungin kulttuuriasiainkeskuksesta Meripäivien tapahtuma-avustajana. Talkootoiminnan kehittäminen vastasi hyvin kulttuuriasiainkeskuksen tarpeita ja omia mielenkiinnonkohteitani. Tutkimuksen teoriaosuutta koottiin aina toukokuusta lokakuun alkuun asti, suurimman työn painottuessa ensimmäiseen viiteen kuukauteen. Haastattelut toteutettiin heinäkuun lopun ja lokakuun alun välillä ja aineiston yhteen kokoaminen ja tulosten analysointi lokakuun aikana.

5.1 Tutkimustavoite ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on antaa Kotkan kulttuuriasiainkeskukselle ehdotuksia talkootoiminnan kehittämisestä. Päättökysymys on: minkälainen on toimiva talkootoiminnan prosessi Kotkan Meripäivillä? Alakysymykset ovat: Miten talkoolaiset rekrytoidaan? Miten talkoolaiset perehdytetään? Miten talkoolaiset palkitaan?

Tutkimustavoitteena on saada käsitys talkootoiminnan prosesseista muissa tapahtumissa sekä Meripäivien ohjelmapäällikön ja talkoolaisten kokemuksista talkootoiminnasta nykyisellään sekä tulevaisuudessa. Teoriaosuuden ja tutkimustulosten pohjalta on tavoite tehdä Kotkan Meripäiville perusteltuja ehdotuksia talkootoiminnan prosessien kehittämisestä.

5.2 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Tässä työssä käytettiin kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivista tutkimusta käytetään, kun tutkitaan aiheita, joista on entuudestaan vähän tietoa ja joita halutaan ymmärtää paremmin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavia on vähän, mutta kerättyä aineistoa, esimerkiksi haastattelujen auki kirjoitettua litteroitua tekstiä, syntyy paljon. Laadullisilla menetelmillä hankitaan toisin sanoen runsaasti tietoa suppeasta joukosta tutkittavia kohteita. Tarkoituksena on ymmärtää tutkittavaa aihetta paremmin ja kokonaisvaltaisemmin tuottaen samalla uutta tietoa. (Ojasalo ym. 2014, 104–108.)

Tähän opinnäytetyöhön on haastattelujen avulla kartoitettu Suomessa järjestettävien tapahtumien talkoovastaavien näkökulmia talkootyöstä osana tapahtumanjärjestämistä, talkoolaisten kokemuksia Meripäivien talkootoiminnasta sekä Meripäivien organisaation edustajan näkemyksiä talkootoiminnan nykyhetkestä ja tulevaisuudesta Meripäivillä.

Tutkimuksen tapahtumat ovat eri puolilla Suomea kesällä järjestettäviä musiikkitapahtumia (taulukko 3). Tapahtuma A on Pohjanmaalla järjestettävä viikon mittainen, tapahtuma

B on Satakunnassa järjestettävä kymmenen päivän mittainen ja tapahtuma C Varsinais-Suomessa järjestettävä kolmen päivän mittainen tapahtuma. Meripäivät kestää neljä päivää ja järjestetään Kymenlaaksossa Kotkassa. Tapahtuman A talkoovastaava on virallisesti vastannut talkotoiminnasta viisi vuotta, mutta työskennellyt tapahtumassa vuodesta -97. Tapahtuman B haastateltava on toiminut talkoovastaavana vuodesta -96 ja tapahtuma C talkoovastaava on ollut tapahtuman anniskelun talkoovastaava vuonna 2013 ja koko tapahtuman talkoovastaavaksi ryhtynyt vuoden 2014 puolesta välistä. Kotkan Meripäivien haastateltava toimii Kotkan kulttuuriasiainkeskuksessa ohjelmapäällikkönä toista kertaa viransijaisena. Organisaatiossa hän on työskennellyt ensimmäisen kerran vuonna 2002.

Taulukko 3. Yhteenveto tutkimuksen tapahtumista.

Tapahtuma	Aika	Kesto (pv)	Paikka	Kävijämäärä	Talkoolaisien määrä	Kävijöitä per talkoolainen
Tapahtuma A	Kesäkuu	7	Pohjanmaa	11 000	150–200	55–73
Tapahtuma B	Heinäkuu	10	Satakunta	330 000	400–500	660–825
Tapahtuma C	Heinäkuu	3	Varsinais-Suomi	95 000	700	136
Meripäivät	Heinäkuu	4	Kymenlaakso	181 000	10	18 100

Haastateltavista talkoolaisista talkoolainen 1 on 30-vuotias ensimmäistä kertaa festivaaleilla talkoolaisena toiminut kotkalainen nainen. Hän työskenteli infopisteessä. Talkoolainen 2 on 35-vuotias kotkalainen, joka työskenteli ensimmäistä kertaa Meripäivillä talkoolaisena, mutta on työskennellyt useissa tapahtumissa aiemmin vapaaehtoisena. Talkoolainen 3 on 25-vuotias helsinkiläinen, alun perin kotkalainen, tapahtuma-alaa opiskellut nainen, joka työskenteli ensimmäistä kertaa Meripäivillä, mutta on työskennellyt aiemmin muissa tapahtumissa. Haastateltava 4 on 38-vuotias kotkalainen yrittäjänainen, joka työskenteli ensimmäistä kertaa festivaaleilla talkoolaisena. Talkoolainen 5 on 18-vuotias helsinkiläinen opiskelija, jonka isovanhemmat asuvat Kotkassa. Hän työskenteli ensimmäistä kertaa Meripäivillä talkoolaisena, mutta on työskennellyt aiemmin muuten vapaaehtoisena. Talkoolaiset 2-5 tekivät Meripäivillä 2015 kävijätutkimusta keräten sähköpostiosoitteita myöhemmin lähetettävää kyselyä varten.

5.3 Haastattelu

Haastattelu on tutkimusmenetelmä, joka sopii monenlaisiin kehittämistehtäviin. Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi, kun aihe on vähän tutkittu, eikä siitä tiedetä paljoa. Menetelmällä saadaan nopeasti syvällistä tietoa ja uusia näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Tehtäessä haastattelututkimusta haastateltavan yksilön merkitys korostuu, sillä hänellä on mahdollisuus tuoda omien kokemusten mukaan asioita vapaasti esille. (Ojasalo ym. 2014, 104–108.)

Haastattelumenetelmät voidaan jakaa strukturoituihin ja muihin haastatteluihin, joista esimerkkejä ovat teemahaastattelu, syvähaastattelu ja ryhmähaastattelu. Erot liittyvät pitkälti strukturointiin, eli siihen kuinka tarkasti kysymykset on määritelty ennakkoon ja kuinka paljon haastattelutilanteissa on joustoa kysymysten järjestyksen ja sanamuotojen mukaan. Haastattelut on hyödyllistä äänittää, sillä silloin haastattelija on vapaa tarkkailemaan haastateltavaa. Kun haastattelu äänitetään ja litteroidaan, eli kirjoitetaan auki, on helpompi palata myöhemmin aineistoon ja samalla aineiston analysointi helpottuu. (Ojasalo ym. 2014, 104–108.)

Tässä työssä käytettiin teemahaastattelua tutkimusmenetelmänä. Teemahaastattelussa aiheet on ennalta määriteltyjä ja tarkoin pohdittuja tutkimusongelman tarkastelun ja muun tutkimisen pohjalta. Teemahaastattelun tarkoitus on tuottaa keskustelua, jolla on ennalta määritelty tarkoitus. Tärkeää on, että haastattelija pitää keskustelun rakenteen kasassa, kuitenkin liikaa johdattelematta haastateltavaa. Teemahaastattelun etuihin kuuluu se, että kerättävä aineisto on vahvasti sidonnainen tutkittavan omiin kokemuksiin, eikä tutkijan ennalta kaavailut vastausvaihtoehdot rajaa kerättävää aineistoa. (Tilastokeskus.)

Teemahaastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi talkootoiminnan kehittämiseen, sillä tutkimustietoa toimivasta talkootoiminnan prosessista festivaaleilla ei ole paljoa saatavilla. Teemahaastattelujen teemat määriteltiin teoriaosuuden mukaan. Haastateltavat saivat teemojen puitteissa kertoa mahdollisimman vapaasti kokemuksistaan talkootoiminnan prosessin vaiheista, mikä sopii kyseiseen kehittämistehtävään, sillä teemoista oli tarkoitus saada mahdollisimman syvällistä tietoa. Teemahaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi, sillä teemoista haluttiin saada syvällistä tietoa niin tapahtumaa järjestävän organisaation, kuin talkoolaistenkin näkökulmasta. Opinnäytetyössä haluttiin saada talkootoiminnasta vastaavien perusteellista tietoa talkootoiminnan suunnittelusta ja taustatyöstä, mikä ei olisi ollut mahdollista esimerkiksi osallistumalla tapahtumien talkootoimintaan ja havainnoimalla toimintaa tapahtuman ajan. Kvantitatiivisilla menetelmillä kerätty tutkimusaineisto ei olisi ollut yhtä syvällistä, kuin kvalitatiivisella teemahaastattelulla kerätty. Teemahaastattelussa

kysymysten järjestystä ja sanamuotoja voi muuttaa, sekä jatkokysymykset ovat mahdollisia, mikä sopii kehittämistehtävään, joka käsittelee monimuotoista ja laajaa aihetta.

5.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimukseen haastateltiin kolmea Suomessa järjestettävää musiikkitapahtumaa, viittä Kotkan Meripäivillä vuonna 2015 työskennellyttä talkoolaista ja Kotkan Meripäivien ohjelmapäällikköä (taulukko 4).

Taulukko 4. Haastattelujen yhteenveto.

Haastateltava	Aika	Kesto	Toteutus
Tapahtuma A	29.7.2015	45min	Puhelin
Tapahtuma B	30.7.2015	45min	Puhelin
Tapahtuma C	5.8.2015	60min	Kasvotusten
Talkoolainen 1	3.8.2015	15min	Puhelin
Talkoolainen 2	4.8.2015	20min	Puhelin
Talkoolainen 3	4.8.2015	15min	Puhelin
Talkoolainen 4	5.8.2015	15min	Puhelin
Talkoolainen 5	5.8.2015	10min	Puhelin
Ohjelmapäällikkö	2.10.2015	30min	Puhelin

Haastatteluista valtaosa tehtiin kesällä 2015, poikkeuksena Meripäivien haastattelu, joka tehtiin lokakuussa 2015. Haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluina pois sulkien tapahtuma C, joka toteutettiin kasvotusten. Puhelinhaastattelujen aikana olin kotona, työpaikalla tai koulun kokoustilassa. Haastateltavat olivat kotonaan tai työpaikallaan. Talkoolaisten haastattelut kestivät keskimäärin 15 minuuttia ja tapahtumien talkoovastaavien noin 50 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin ja haastattelujen jälkeen litteroitiin. Haastattelujen litteroiminen tapahtui niin ikään kotona, kirjastossa, koulussa tai työpaikalla.

Haastatteluissa tapahtumilta kartoitettiin ensin yleisiä asioita, kuten taustatietoja talkootoiminnasta tapahtumassa. Varsinaiset teemat olivat motiivit, rekrytointi, perehdyttäminen, työskentely, motivointi ja palkitseminen, sitouttaminen sekä toiminnan kehittäminen. Musiikkitapahtumien valinnassa käytettiin harkinnanvaraista otantaa ja kiinnitettiin huomiota tapahtumien talkootoiminnan monipuolisuuteen ja toimivuuteen ennalta käytettävissä olevan tiedon pohjalta. Tapahtuma C valikoitui paitsi edellä mainittujen kriteerien perusteella, myös sen vuoksi, että työskentelin itse supertalkoolaisena, telttavastaavan assistenttina, kyseisessä tapahtumassa kesällä 2015. Tapahtumille lähetettiin sähköposti ja sovittiin sopiva haastattelu-aika talkootoiminnasta vastaavien henkilöiden kanssa. Meripäivien oh-

jelmapääällikkö valikoitui haastateltavaksi, sillä hän on työskennellyt tapahtumaorganisaatiossa pitkään ja tuntee talkootoiminnan historian, nykytilan ja toivotun tulevaisuuden hyvin.

Talkoolaisilta niin ikään kysyttiin aluksi yleisiä kysymyksiä omista taustoista ja suhteesta vapaaehtoistoimintaan, jonka jälkeen siirryttiin varsinaisiin teemoihin. Teemat olivat motiivit, rekrytointi, perehdyttäminen, työskentely, sitoutuminen, palkitseminen ja kokonaispaute vuoden 2015 talkootoiminnasta Meripäivillä. Jokaiselle Kotkan Meripäivillä 2015 työskennelleelle talkoolaisille lähetettiin sähköposti tai sähköpostin puuttuessa soitettiin ja kerrottiin käynnissä olevasta tutkimuksesta ja pyydettiin osallistumaan kehittämistoimintaan haastateltavan roolissa.

Haastattelujen analysointi alkoi litteroitujen haastattelun lukemisella useaan kertaan. Haastattelut käytiin läpi teema-alueittain ja etsittiin haastatteluista useasti toistuvat yhtäläisyydet sekä eroavaisuudet. Haastattelut tyypiteltiin, joka tarkoittaa ryhmittelyä tiettyjen yhteisten ominaisuuksien mukaan. (Ojasalo ym. 2014, 110–111.) Tässä opinnäytetyössä haastattelujen litterointien lukemisen jälkeen haastattelujen teemat toimivat apuna analysoinnissa. Teemojen avulla vertailtiin muiden tapahtumien näkemyksiä toimivasta talkootoiminnasta Meripäivien talkootoiminnan nykytilaan talkoolaisten kokemusten ja Meripäivien organisaation edustajan näkemysten kautta.

6 Tutkimustulokset

Kuinka pitkään vapaaehtoistoimintaa on ollut tapahtumassa?

Millä nimellä kutsutte vapaaehtoisia?

Kaikissa tapahtumissa, myös Meripäivillä, talkootoimintaa on ollut jossakin määrin koko tapahtumien historian ajan. Yhdessä tapahtumassa talkootoiminta on otettu suuremmassa määrin käyttöön muutaman viimeisen vuoden aikana. Suurin osa tapahtumista käyttää vapaaehtoisista nimitystä talkoolaiset, mutta yhdessä tapahtumassa heitä kutsutaan toimitsijoiksi.

Kenelle vastaat vapaaehtoistoiminnasta? Miten toiminta on tapahtumassanne organisoitu?

Kaikissa tapahtumissa talkoovastaava vastaa toiminnasta koko tapahtuman vastaavalle tuottajalle. Kuitenkin kaikki talkoovastaavat suunnittelevat itsenäisesti toimintaa. Tapahtumassa, jossa on eniten talkoolaisia, talkoovastaavalle on palkattu talkootiimi, joka yhdessä hoitaa talkoolaisiin liittyviä asioita. Muissa tapahtumissa talkoovastaava työskentelee ympäri vuoden, mutta yhdessä tapahtumassa talkoovastaavan työt alkavat helmikuussa. Meripäivillä talkoolaiset ovat olleet tapahtumatuottajan vastuulla kaikkien muiden töiden lisäksi.

Minkälainen talkootoiminnan prosessi teillä on?

Tapahtumissa talkootoiminnan prosessi alkaa keväällä, kun rekrytointi aloitetaan. Suurimmassa osassa tapahtumista haku avataan ensin edellisvuoden talkoolaisille, jolloin heillä on ensisijainen mahdollisuus tulla suoraan valituksi haluamiinsa tehtäviin. Yhdessä tapahtumassa uusien hakemusten perusteella järjestetään haastattelut halukkaille talkoolaisille. Kun talkoolaiset on valittu, lähetetään heille tietoa talkootoiminnasta. Koulutustilaisuuksia järjestetään ennen tapahtumaa ja työtehtäväpohdintaa ensimmäisessä työvuorossa. Tapahtuman jälkeen talkoolaiset kutsutaan kiitoskaronkkaan, joka osassa järjestetään heti tapahtuman päätyttyä ja osassa vasta kuukauden jälkeen. Yhdessä tapahtumassa talkoolaiset saavat ympäri vuoden alennuksen tapahtuman tuotteista, sekä kutsun joulujuhlaan.

Mitä hyötyä talkoolaiset tuovat tapahtumalle?

Kaikkien tapahtumien talkoovastaavien mielestä talkoolaiset tuovat paljon hyötyä tapahtumalle. Osaa tapahtumista ei pystyittäisi järjestämään lainkaan ilman talkoolaisia. Lisäksi talkoolaiset tuovat mukanaan iloisen ja rennon ilmapiirin.

"Ilman talkoolaisia ei pyöris tietyt toiminnot siellä. Valtavan suurta promoa ja markkinointia kun iloiset talkoolaiset puhuu meidän tapahtumasta eteenpäin ja käyttää meidän t- paita todennäköisesti vapaa-ajallakin ja mainostaa meitä, ainakin piilomainostaa meitä kaikin tavoin. (...) joskus mä keksin tälläsen et ei oo kesää ilman festareita eikä festareita ilman talkoolaisia niin se kyl niinkun pitää paikkaansa." -tapahtuman C talkoovastaava

6.1 Motiiveina yhteisöllisyys, kokemus ja festivaaliliput

6.1.1 Talkoovastaavat

Talkoovastaavien mielestä talkoolaisia motivoi toimintaan mukaan porukkaan kuuluminen, yhdessä tekeminen, uusien kokemusten saaminen ja uusien ihmisten tapaaminen, yhteisöllisyys, itse tapahtuma, kaverit, työkokemus, työtodistus, ilmainen festivaalilippu.

"Monet on käyny pitkään niin on tullu se oma perhe ja tietysti tapaa uusia ihmisiä, upeita artisteja ja toiset halua tehdä jotain ihan erilaista kun mitä se oma työ on." -tapahtuman B talkoovastaava

"Se et pääsee festareille ja se että saa olla osa sitä yhtä suurta jotain hienompaa. Onhan se kiva kävellä festareilla sillein et mä oon täällä töissä enkä asiakkaana." -tapahtuman C talkoovastaava

Meripäivien ohjelmapäällikön mukaan tärkein motiivi talkoolaisilla osallistua Meripäivillä mukaan toimintaan on tapahtuman kokeminen läheiseksi tai tärkeäksi. Lisäksi festivaalilippu houkuttelee.

6.1.2 Talkoolaiset

Minkälaisia motiiveja sinulla on työskennellä vapaaehtoisena Kotkan Meripäivillä?

Talkoolaisten vastauksissa korostui festivaalilippu motiivina työskennellä Meripäivillä talkoolaisena. Muiksi motiiveiksi he mainitsivat uusien kokemusten saamisen, hyvät artistit, toisten auttamisen, työkokemuksen kerryttäminen kulttuurialalla ja ihmisten parissa työskentelyyn.

Minkälaisia motiiveja sinulla on työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa?

Talkoolaiset, joilla oli kokemusta vapaaehtoistoiminnasta muissa tapahtumissa, mainitsivat motiiveina aatteet, hyvä porukka, vastuu ryhmästä ja toiminnasta, kokemus ja työkokemus, toisten auttaminen, rakkaus lajia kohtaan sekä halu kehittää toimintaa.

Millä perusteella valitset tapahtuman, jossa haluat työskennellä vapaaehtoisena?

Talkoolaisilla tapahtuman valintaan vaikuttavat esiintyjät, tapahtuman sijainti, itse tapahtuma, omat aikataulut ja työtehtävä.

"...sillä perusteella että se ois lähempänä mun genree, et mä tykkäisin itekkin käydä siellä. Se vois olla se yhteisöllisyys varmaan." -talkoolainen 3

"...ei varmasti muusta kaupungista ois jaksettu tämän takia lähtee." -talkoolainen 4

6.2 Kuinka rekrytoida talkoolaiset?

6.2.1 Talkoovastaavat

Millainen vapaaehtoisten rekrytointiprosessi teillä on?

Tapahtumissa rekrytointiprosessi alkaa keväällä jo ennen rekrytoinnin aloittamista suunnittelulla. Talkoovastaava suunnittelee hakukaavakkeen, internetsivujen, erilaiset talkoolaisille lähetettävät viestit ja työvuoropohjat. Internetsivujen rekrytointilomake avataan suurimmassa osassa tapahtumista edellisvuoden talkoolaisille ennen kuin se avataan uusille halukkaille. Tämä antaa sitoutuneille talkoolaisille etulyöntiaseman haussa. Lomakkeessa kysytään perustietojen lisäksi esimerkiksi vapaapäivätoiveista. Talkoolaisten hakemuksien lukemiseen, hyväksymiseen ja valintaan kuuluu muutama viikko. Kun talkoolaiset on valittu, tehdään työvuorot loppuun, joka on yksi suurimmista toiminnoista ja vie aikaa. Valituille talkoolaisille lähetetään työvuorot noin kuukautta ennen tapahtumaa.

Kaikissa tapahtumissa on ulkoistettu tapahtuman osa-alueita esimerkiksi anniskelu ja järjestyksenvalvonta. Näille yhteistyökumppaneille varsinaisen tapahtuman rekrytoinnin kautta ohjataan osa talkoolaisista töihin. Rekrytointi on talkootoiminnan prosessin vaihe, johon aikaa kuluu paljon, mutta siihen panostaminen kannattaa. Myös peruutuksia tulee paljon, eli niihin kannattaa varautua ja etsiä uusi tekijä peruneen tilalle. Meripäivien ohjelmapäällikön mukaan rekrytointiprosessi on tällä hetkellä sekava. Keväällä, kun tapahtuman liikkuvat osat varmistuvat, aloitetaan rekrytointi.

Missä rekrytoitte vapaaehtoisia?

Tapahtumissa rekrytointiin käytetään suurimmaksi osaksi sosiaalista mediaa, esimerkiksi Facebook, Twitter ja Instagram. Sosiaalisen mediassa julkaistussa ilmoituksessa on suora linkki tapahtuman sivuille, jossa on hakulomake. Muita rekrytoinnin kanavia ovat paikallislehdet, omat internetsivut, messutyylinen rekrytointi nuorten tapahtumissa, koulut ja puskaradio. Meripäivillä talkoohausta ilmoitetaan Facebookissa ja omilla internetsivuilla.

Minkä rekrytoinnin kanavan olette kokeneet parhaimmaksi?

Kaikki rekrytoinnin kanavat on koettu hyviksi, mutta suurimmassa osassa tapahtumista talkoovastaavat kokevat, että parasta tulosta rekrytointi tuottaa, kun edellisvuoden talkoolaisille lähetetään sähköpostitse kutsu tulla uudelleen talkoolaiseksi. Talkoolaiset paitsi palaavat itse mukaan toimintaan, myös heidän kauttaan tulee paljon uusia innokkaita talkoolaisia. Myös sosiaalinen media koetaan tehokkaaksi rekrytoinnin kanavaksi ja Meripäivillä se koetaan kaikista tehokkaimmaksi.

Millainen rekrytointi-ilmoitus teillä on?

Suurimmassa osassa tapahtumien rekrytointi-ilmoituksista kerrotaan työtehtävistä, ilmoittautumisesta, vaatimuksista, palkitsemisesta ja muista eduista. Yhden tapahtuman rekrytointi-ilmoituksessa ei mainintaa palkitsemisesta ole. Otsikoinnissa vedotaan lukijoita kokemaan tapahtuma talkoolaisen silmin sekä pyydetään mukaan tekemään kesän parasta festivaalia. Yhdessä tapahtumassa talkoovastaava kirjoittaa blogia ja lehtijuttuja, joissa kerrotaan edellisvuoden talkoolaisen kokemuksista haastattelun muodossa. Meripäivillä ilmoituksessa kerrottiin työtehtävistä ja palkitsemisesta.

Miten valitsette vapaaehtoiset?

Tapahtumiin hyväksytään automaattisesti kaikki edellisvuoden talkoolaiset uudelleen mukaan. Ainoastaan edellisvuosina yhteisiä pelisääntöjä rikkoneita ei voida ottaa uudelleen mukaan. Yhdessä tapahtumassa uusille talkoolaisille järjestetään haastattelu kasvotusten tai puhelimitse. Ryhmänvetäjät haastattelevat itse ryhmäänsä hakevat talkoolaiset ja haastattelujen pohjalta valitaan talkoolaiset. Haastattelua talkoovastaava perustelee seuraavalla tavalla:

"Pidetään huoli siitä, että olis mahdollisimman paljon oikeanlaisia ihmisiä tekemään. Vaikka onkin vapaaehtoistyötä niin silti on tärkeää työtä."-tapahtuman B talkoovastaava

Yhdessä tapahtumassa suurta rankingia talkoolaisten suhteen ei ole, mutta muissa tapahtumista kaikille ei ole tarjota talkootyötä esimerkiksi, jos ikäkriteeri tai aikataulut eivät täsmää. Esimerkiksi kymmenen päivän tapahtumaan ei oteta vain kahdeksi päiväksi talkoolaisia, eikä talkoolaisia, jotka eivät voi työskennellä konserttien aikana. Hakemuksia hylätään, mikäli hakemuksesta näkee, että se ei ole itse kirjoitettu tai, että hakija ei ole soveltuva festivaalityöhön. Mikäli soveltuvia hakijoita on enemmän kun paikkoja, valitaan talkoolaiset ilmoittautumisjärjestyksessä. Meripäiville pääsee pääsääntöisesti kaikki halukkaat talkootyöhön.

Mitä osaamista talkoolaisilta vaaditaan?

Osaamista, josta talkoolaisille on hyötyä, on kaupungin tuntemus ja kielitaito sekä arvostettavia piirteitä reippaus, iloisuus ja palveluallttius. Lisäksi osaan tehtävistä vaaditaan 18-vuoden ikää ja ajokorttia. Yhdessä tapahtumassa kaikilta vaaditaan 18-vuoden ikää ja suomenkielentaitoa, mutta pääsääntöisesti kaikissa tapahtumissa talkoolaisena voi työskennellä ilman erityisosaamista, eikä osaamista testata, poissulkien yksi tapahtuma, jossa haastattelulla testataan soveltuvuutta.

Onko vapaaehtoista työvoimaa helppo saada tapahtumaanne?

Kaikki tapahtumat ovat lopulta onnistuneet saamaan joka vuosi tarvittavan määrän talkoolaisia, mutta vielä loppumetreillä on jouduttu rekrytoimaan lisää johtuen osittain viime hetken peruutuksista. Suurimmassa osassa tutkimuksen tapahtumista talkoovastaavat luonnehtivat talkoolaisten saamista suhteellisen helpoksi, mikä johtuu sitoutuneista talkoolaisista. Meripäivien edustajan mukaan vapaaehtoista työvoimaa ei ole ollut helppo saada tapahtumaan.

"...semmonen talkoohenki ja talkooajatus on jollain tavalla hiipunut meidän yhteiskunnassa. Ihmiset ei esimerkiksi silloin keväällä osaa sanoa, että mitä teen kesällä. Et siellä sanotaan aina että no soita sitten juhannusviikolla. Meillä pitäis olla silloin jo valmiit listat ja suunnitelmat." -tapahtuman A talkoovastaava

"Jokainen vuosi on uusi vuosi. Ei voi koskaan tietää miten hyvin tai huonosti meidän käy." -tapahtuman C talkoovastaava

6.2.2 Talkoolaiset

Mistä sait tiedon talkoohausta?

Suurin osa Meripäivien talkoolaisista sai tiedon rekrytoinnista suorasti tai epäsuorasti kulttuuriasiainkeskuksessa työskennelleeltä tutulta, joka oli tuottamassa Meripäiviä. Ainoastaan yksi viidestä talkoolaisesta tiesi lempibändinsä esiintyvän Meripäivillä ja näin ollen seurasi sosiaalista mediaa saadakseen tiedon alkavasta talkoolaishausta.

Kuvaile rekrytointiprosessia. Millaiseksi koit rekrytoinnin?

Suurin osa talkoolaisista oli tuttavaansa yhteydessä ja myöhemmin saivat lisätietoja sähköpostitse tehtävästä. Talkoolaiset kokivat rekrytointiprosessin helpoksi ja kevyeksi, sillä sähköpostiin tuli nopeasti selkeitä ohjeita työtehtävästä. Ainut rekrytointiprosessiin pettynyt talkoolainen ei ollut tyytyväinen, sillä hän oli hakenut talkoolaiseksi alun perin MeripäiväAreenalle, mutta ei kuullut heiltä vastausta, jonka jälkeen hän haki kulttuuriasiainkeskuksen kautta mukaan toimintaan ja pääsi mukaan.

Miten rekrytointia voisi parantaa Kotkan Meripäivillä?

Talkoolaisten mukaan rekrytointia voisi parantaa siten, että suoraan kulttuuriasiainkeskuksesta oltaisiin yhteydessä talkoolaisiin ilman välikäsiä. Lisäksi talkoolaisten mielestä rekrytoinnin näkyvyyttä voisi parantaa esimerkiksi paikallislehdillä, koulujen, järjestöjen, nuorisoeurojen ja nuorisotalojen avulla sekä ostamalla sosiaalisesta mediasta mainoksen. Heidän mukaansa myös kaikille tulisi ilmoittaa rekrytoinnin jälkeen, mikäli ei ole tullut valituksi mukaan.

6.3 Perehdyttäminen voi alkaa jo ennen tapahtumaa

6.3.1 Talkoovastaavat

Onko talkoolaisille nimetty ohjaaja? Mikä ohjaajan rooli on?

Kaikissa tapahtumissa talkoolaisille on nimetty vastaava. Vastaavan rooli on olla perehdyttäjä ja kokoaikainen ohjaaja, joka varmistaa, että kaikki toimii. Osassa tapahtumista vastaaviin ollaan yhteydessä ympärivuotisesti, heidän kanssaan kokoonnutaan keväällä ja heille tiedotetaan muutoksista yksityiskohtaisemmin. Vastaavat tekevät alkutyötä ennen festivaalia, laativat työvuorolistat ja ovat festivaalin aikana enemmän läsnä. Meripäivillä vastaava perehdyttää talkoolaiset.

Millainen perehdyttämisprosessi teillä on?

Perehdyttämisprosessi vaihtelee tapahtumasta riippuen. Kaikissa tutkimuksen tapahtumissa järjestetään kaikille talkoolaisille yhteinen aloitusinfo. Aloitusinfossa käydään läpi tapahtumaa, esiintyjä, aluetta, talkoolaisuutta, käytännön asioita ja asiakaspalvelua. Yhdessä tapahtuman aloitusinfossa edellisvuoden talkoolaiset liittyvät mukaan myöhemmin, jonka jälkeen käsitellään uudistuksia ja muita kyseisen vuoden yksityiskohtaisia asioita. Tilaisuus järjestetään ennen festivaalin alkua kaikissa tapahtumissa. Yleisestä tilaisuudesta on osassa tapahtumista tehty kirjallinen muistio jaettavaksi talkoolaisille.

Osassa tapahtumista työtehtäväperehdytys alkaa jo ennen tapahtumaa sähköpostitse lähetettävällä työtehtäväkuvauksella. Tarkemman ohjeistuksen talkoolaiset saavat kasvotusten. Työtehtävään perehdytyksen tapahtumissa hoitaa talkooryhmän vastaava, osassa tapahtumissa yleisen infon jälkeen ja osassa ensimmäiseen työvuoroon saavuttaessa. Työtehtäväperehdytyksessä käydään läpi laitekoulutus ja talkoolaiset saavat suullisen ohjeistuksen lisäksi kirjallisen ohjeistuksen työtehtävästä.

Meripäivillä perehdytys on ollut ryhmäohjaajan vastuulla ja hänellä on vapaat kädet järjestää se parhaalla katsomallaan tavalla. Tänä vuonna järjestettiin yhteistilaisuus infopis-

teen talkoolaisille, kulttuuriasiainkeskuksen kesätyöntekijöille ja tapahtuma-avustajille. Koulutuksessa käsiteltiin asiakaspalvelua ja turvallisuusasioita. Tilaisuutta ennen infopisteen talkoolaisille järjestettiin infon perehdytys ulkona. Kyselytutkimuksen tekijät olivat saaneet sähköpostiohjeistuksen työtehtävästään ja lisäksi vuoroon tultaessa pienen kuvauksen vielä tehtävästä.

Mikä perehdytyksessä on tärkeintä?

Talkoovastaavien mukaan perehdytyksessä on tärkeintä työtehtävästä kertominen, asenne- ja palvelukoulutus sekä huolehtiminen, että kaikki talkoolaiset tietävät kehen olla ongelmatilanteessa yhteydessä. Hajontaa vastauksissa esiintyi siitä, kannattaako asioista kertoa yksityiskohtaisesti vai mahdollisimman käytännön läheisesti. Käytännönläheisyyttä puoltaa talkoovastaavan kokemus siitä, kuinka talkoolaiset voivat alkaa pelätä tehtäviä ja työvuoroihin tuleamista, mikäli jokainen mahdollinen ongelmatilanne käydään läpi perehdytyksessä:

"Talkoolaiset ei tee yksin sitä tehtävää. Niitä ei jätetä yksin, tai jos jätetään niin ne on ihan kävelymatkan päässä siitä henkilöstä kenelt ne voi kysyy. Täytyy aina painottaa sitä, et se vastuu on meillä ja sen pisteen esimiehellä." -tapahtuman C talkoovastaava

Meripäivien ohjelmapäällikön mukaan tärkeintä perehdytyksessä on kertoa tapahtumasta mahdollisimman tarkasti.

Miten arvioitte talkoolaisten suoriutumista työtehtävistä?

Missään tapahtumassa talkoolaisten suoriutumista työtehtävistä ei arvioida millään virallisella mittarilla. Työpisteiden vastaavat katsovat, että homma toimii. Yhdessä tutkimuksen tapahtumista talkoovastaava pyytää palautteen kaikilta talkooryhmien vastaavilta tapahtuman jälkeen ja tarvittavat muutokset toimintaan tehdään seuraavalle vuodelle.

Mitataanko perehdytyksen onnistumista? Miten?

Perehdytyksen onnistumista ei osassa tapahtumista mitata virallisesti mitenkään, ja osassa sitä mitataan kyselylomakkeella, jossa kysytään talkootoiminnasta kysymyksiä, mukaan lukien perehdytys. Talkoovastaavien mukaan myös yleisön ja talkoolaisten antama yleinen palaute kertoo perehdytyksen onnistumisesta.

6.3.2 Talkoolaiset

Kuvaile vapaaehtoisten perehdytystä. Millaiseksi koit perehdytyksen?

Suurin osa talkoolaisista koki ennakkoon saadut tiedot työtehtävästä sähköpostitse riittäviksi. Ulkona pidettyä infopisteen talkoolaisten perehdytystilaisuutta pidettiin epäonnistuneena sateen takia. Vain yksi viidestä talkoolaisesta oli kutsuttu yleiseen perehdyttämistilaisuuteen, jossa käsiteltiin asiakaspalvelua ja turvallisuusasioita. Talkoolaisen mielestä kouluttaja pelotteli liikaa:

"Mun mielest se homma meni niinkun paljon paremmin, kun mitä siellä sanottiin. Et saat tulla just näitä kiukkusia asiakkaita, ja miten pitää toimia ja kaikkee."-talkoolainen 1

Työvuoroon tultaessa talkoolaiset eivät olleet tyytyväisiä saamaansa työtehtäväperehdytykseen yhtä talkoolaista lukuun ottamatta. Talkoolaisten mukaan ensimmäiseen työvuoroon tultaessa talkoolaiset saivat vain vähän perehdytystä, perehdytys oli nopea ja aluksi osa ei tiennyt mitä olisi pitänyt tehdä.

"...mä sain vaan siin sähköpostissa sen että mitä tapahtuu ja sit kun me tultiin paikanpäälle niin sit siinä ei oikein ollu ketään kuka ois sanonu mitään." -talkoolainen 3

Miten perehdytystä voisi parantaa Meripäivillä?

Talkoolaisten mukaan perehdytystä voisi parantaa niin, että työvuoroon kirjautuminen olisi järjestelmällisempää ja selkeämpää, sekä vielä tässä vaiheessa voitaisiin käydä tehtävä läpi. Etenkin nuoret talkoolaiset eivät välttämättä uskalla oma-aloitteisesti kysyä epäselviä asioita. Lisäksi ehdotettiin, että kyselytutkimuksen tekemiseen olisi annettu yksityiskohtaisempia ohjeita esimerkiksi siitä, kuinka ihmisiä lähestytään: nuoria kannatti lähestyä huumorin kautta ja vanhemmat ihmiset arvostivat asiallista kohtelua. Lisäksi talkoolaiset toivoivat kaikille talkoolaisille järjestettävää yhteistä alkuinfoa.

"No emmä tiedä oltiiks me (liian) ajoissa siellä mut ois ainakin ollu sillain et pien briiffi ennen kun me lähetään (tekemään töitä). Käydä läpi et mitä siin nyt sit tapahtuu ja minkä takia me tehään sitä. (...) kyl mä tykkään siitä et siin on sit semmonen briiffi kaikille tai luo enemmän ehkä semmosta yhteisöllisyyttä sekin et kaikki on siin samassa. Et kun kaikki tekee saman asian puolesta sitä." -talkoolainen 3

"Se (perehdytys) oli ihan riittävä tätä työtehtävää ajatellen. Se oli aika hässäkkä kun me tultiin siihen meil oli se aamun eka vuoro että se vasta availi sitä infopistettä muutenkin niin ei oikeestaan meille lyötiin paidat käteen ja laput käteen. No kyl kysyttiin, että ollaanko me luettu se ohjeistus muistaakseni mut et ei siinä ollu enää mitään sen ihmeempää (...) Oishan siinä (yhteisessä talkooinfossa) tavannu niitä muita ja saanu vähän laajemman

kuvan, että mitä kaikkee siel oli, että toki siinä oli niitä muitakin vapaaehtosia joilla oli ihan erilaisia tehtäviä. Mä en tiedä mistä ne oli sen tiedon saanu ja mis niitä oli haettu...”

" -talkoolainen 4

6.4 Työtehtävät, työskentely ja palkitseminen

6.4.1 Talkoovastaavat

Mitä työtehtäviä talkoolaisilla teetetään?

Talkoolaisten työtehtäviä tapahtumissa on lukuisia, sillä osa tapahtumista perustuu edelleen lähes kokonaan talkootyölle. Talkoolaisia käytetään tapahtumissa tapahtuma-ajan ulkopuolella muun muassa rakentamiseen ja purkamiseen, alueen koristeluun, kyttien kiinnittämiseen. Tämä talkooryhmä on suosittu, koska työ ei sijoitu festivaalialjalle. Usein nämä henkilöt eivät suostu ottamaan muuta talkootyötä vastaan, vaikka sitä olisi heille tarjota.

Suurin osa tehtävistä painottuu tapahtuma-ajalle, jolloin työtehtäviä ovat muun muassa lavoilla sound checkeissä, juonnoissa, äänentoistossa, backstagessa ruoka- ja juomatarjoilussa, cateringissa huolehtien artistien, talkoolaisten ja muun henkilökunnan ruokailusta, artistien ja talkoolaisten majoituksessa sekä kuljetuksessa, levy- ja paitamyynnissä, myyntikojujen apuna, ravintolassa anniskelussa, roudauksessa ja tiskauksessa, toimistossa, infopisteellä tapahtuma-alueella ja tapahtumakaupungin keskustassa, lipunmyynnissä, siivouksessa tapahtuma-alueella, sen ulkopuolella ja leirintäalueella. Talkoolaisia käytetään myös tapahtumakadulla huolehtien kauppiaiden vastaanottamisesta ja käytännön järjestelyistä sekä kunnossapidon töistä, narikassa, pyöräparkissa rannekkeiden laittamiseen ja rahastamiseen. Mysteryshoppajat kiertelevät alueella ja suorittavat palvelupolun ja raportoivat kokemuksistaan. Talkoolaisten ja festivaalivieraiden leirintäalueella on saunaemäntä ja lisäksi koulumajoituksessa ja leirintäpalvelussa oli muutama talkoolainen vastaanottamassa talkoolaisia.

Tehotiimi on niin sanottu festivaalialueella päivystävä talkoolaisryhmä, joka kutsutaan paikalle paikkaamaan muita ryhmiä esimerkiksi kiireen keskellä. Yksittäisiä tehtäviä on lisäksi bussiemäntä, joka matkustaa talkoobussissa sekä valokuvaaja, joka kuvaa talkoouutta, talkoolaisia eri tehtävissä ja loppubileitä. Lisäksi talkoolaisten talkooinfokontilla työskenteli muutama talkoolainen. Keskusvarastossa työskenteli muutama talkoolainen. Järjestyksenvalvonta on kaikissa tapahtumissa ostettu palvelu, mutta siellä työskentelee myös osa talkoolaisista. Meripäivillä työtehtäviä on kulttuuriasiainkeskuksen järjestämänä infopisteellä, kävijäkyselyn tekemisessä sekä roskapartiossa. Lisäksi MeripäiväAreenan tuottaja käytti talkoolaisia esimerkiksi rakentamisessa.

Kuinka kauan vapaaehtoiset työskentelevät? Miten palkitsette vapaaehtoiset?

Tapahtumissa käytetään kahdenlaista mallia työskentelyyn. Toisessa mallissa talkoolaiset työskentelevät lähes koko tapahtuman ajan 6-7 tuntia päivässä, tästä työmäärästä palkinnoksi saa koko festivaalijan rannekkeen. Toisessa mallissa talkoolaisilla on mahdollisuus työskennellä vain esimerkiksi yhtenä päivänä, jolloin palkintona on yhden päivän lippu festivaaleille. Molemmissa malleissa työtehtävästä riippuen työaika voi jakautua usealle eri päivälle muutaman tunnin mittaisiksi vuoroiksi, kun toiset työtehtävät ovat sellaisia, että talkoolaiset työskentelevät yhden pitkän vuoron. Yleisin tapa on kuitenkin työskennellä 6-7 tuntia päivässä. Meripäivillä talkoolaisilla oli mahdollisuus työskennellä joko yhden päivän tai koko tapahtuman ajan.

Festivaalilipun lisäksi talkoolaiset palkitaan lämpimällä ruoalla työpäivinä, jatkuvasti tarjolla olevalla leivällä, karkilla ja sipsillä, kuljetuksilla tapahtumapaikalle ja pois sieltä, tapahtuman t-paidalla, muilla vaatteilla, kuten pikepaidalla ja takilla, työtodistuksella, loppujuhalla, sekä ulkopaikkakuntalaiset koulu- tai leirintämajoituksella. Yhdessä tapahtumassa suuren työmäärän vuoksi talkoolaisille annetaan festivaalipassin lisäksi ylimääräisiä festivaalilippuja läheisille jaettavaksi. Toisessa tapahtumassa talkoolaisille jaettiin vielä yllätykseksi viimeisestä työvuorosta uloskirjautuessa kangaskassit, jotka sisälsivät karkkia, energiajuomaa, loppubileiden pääsylipun sekä yhden drinkkiliput. Meripäivillä talkoolaiset saivat työpäivää kohden yhden lipun MeripäiväAreenalle, lämpimän ruoan työpäivinä yhteistyöravintolassa ja talkoopaidan.

Mittaatteko vapaaehtoisten suoriutumista? Näkykö hyvä suoriutuminen palkitsemisessa?

Tapahtumissa ei mitata vapaaehtoisten suoriutumista, eikä palkita erityisellä tavalla hyvin suoriutuneita yksilöitä. Tapahtumissa palkitaan hyvin suoriutuneita ryhmiä ekstra juomatai jäätelölipuilla ja toisessa tapahtumassa loppukaronkassa palkitaan vuoden työmyyrä leikkimielisellä palkinnolla. Tapahtumissa palkitaan myös talkooryhmien vastaavia ja varavastaavia muun muassa teatterimatkoilla ja ylimääräisillä festivaalilipuilla ja muilla konserttilipuilla sekä vaatteilla.

"...kummiskin niin paljon paikallisia ja kaveruksia on siellä että ku lähtee jollekki että sä nyt oot aivan huippuloistavayksilö, mä ite oon kasvatusalan ammattilainen, niin tietää miten siellä lähtee pyörä pyöriin siellä yksittäisen ihmisen päässä." tapahtuman A talkoovastaava

"...saattaa olla semmosia, että kaikki käy tai jos joku on sairastunu niin tekee vielä sen toisenkin työvuorot tarvittaessa ja on aina valmis kaikkeen että tulee sinne ja tekee koko sydämestään antaa kaikkensa eikä oo katsomassa että kuinka monta lippua mä vielä saan jos oon vielä yhden vuoron töissä tai muuta vastaavaa." tapahtuman B talkoovastaava

6.4.2 Talkoolaiset

Millaiseksi koit työskentelyn Kotkan Meripäivillä?

Talkoolaiset kokivat työskentelyn erilaiseksi keskenään. Työskentelyä kuvailtiin positiivisen haastavaksi, aluksi hankalaksi, leppoiseksi, mukavaksi, vapaaksi, turvalliseksi ja yksinkertaiseksi.

"Vähän haastetta siihen että nyt toki kun oltiin ekaa kertaa niin vähän tuli ehkä itekkin semmoseks että niinkun ei kehdannu varmaan niin paljon pysäyttää niitä ihmisiä kun ois halunnu, että sen ohjeenhan mukaan joka viides ois pitäny pysäyttää niin mun mielestä mä koin ite sen aika vaikeeks ainakin ilman kokemusta kun tää oli ekaa kertaa et vähän kun itekkin käveltiin eteenpäin että no tost toi ja tost toi (...) tuli itellekin semmonen rima-kauhu." -talkoolainen 4

Huomioitiinko tai palkittiinko sinua vapaaehtoisuudestasi? Miten? Mitä toivoisit lisää palkitsemiseen/huomiointiin?

Kaikki talkoolaiset palkittiin festivaalilipulla, lämpimällä ruoalla ja festivaalipaidalla. Kaikki talkoolaiset olivat yhtä mieltä siitä, että palkitseminen oli riittävä, eikä kukaan toivonut lisää palkitsemiseen.

"...ihan hyvin järjestetty ruokailumahdollisuus vapaaehtoisille, oli kiva et se oli ihan hyvä ravintola eikä mikään nakkimakkarakoju." -talkoolainen 2

6.5 Motivointi ja sitouttaminen osaksi talkootoiminnan prosessia

6.5.1 Talkoovastaavat

Miten vapaaehtoisia motivoidaan työtehtävää kohtaan?

Tapahtumissa talkoolaisia motivoidaan työtehtävää kohtaan kehumalla, kannustamalla, positiivisella yhteishengellä, muistuttamalla talkoolaiden tärkeydestä ja merkityksestä festivaalille, palkitsemalla hyvästä työstä pienellä ekstralla esimerkiksi juomalipuilla, sekä mahdollistamalla talkoolaiden pääsy oheistapahtumiin. Vastauksissa nousi myös esille, että käytännön motivointi on jäänyt ryhmänohjaajalle. Yhdessä tapahtumassa talkoovas-

taava kiertää tapahtuman aikana talkoolaisten joukossa ja juttelee heidän kanssaan ja näin pyrkii motivoimaan talkoolaisia.

"...koko ajan sellasel tavallaan niinkun hyvällä hengellä et me diggataan tapahtumasta tosi paljon et meil on kiva olla töis siel toivottavasti teilläkin on kiva olla siel töissä. Et kun sä oot niinkun jokasessa mitä meidänkin talkoolaiset tekee niin jokainen osa on niin tärkeä. Esimerkiks just siivouskin et mehän ollaan luonnonsuojelualueen ympäröimänä siellä (...) ja sä tuut pitää siitä huolta. Me niinkun vähän aina keksitään jotain, kun se on totta, ei se oo ees keksittyä ja sä yrität välittää sen että oikeesti sä oot tulossa tekeen tänne jotain tosi tosi tärkeätä, et muista se et sä oot hirveen tärkeä tälle festarille. Ei sitä aina voi sanoin kuvailla mut yritetään ainakin."- tapahtuman C talkoovastaava

Meripäivillä kerrotaan hakuvaiheessa työtehtävistä ja oletuksena on, että talkoolaiset ovat valmiiksi motivoituneita työtehtävää kohtaan. Käytännön motivointi on jäänyt ryhmänohjaajan vastuulle.

Miten vapaaehtoisia motivoidaan tapahtumaa kohtaan?

Tapahtumaa kohtaan talkoolaisia motivoidaan korostamalla, että talkoolaiset ovat tapahtumien käyntikortteja. Talkoolaisille muistutetaan, että tapahtumien maine on heistä kiinni ja näin ollen kehoitetaan talkoolaisia olemaan iloisia ja palvelualltiita. Yhteishenkeä luodaan talkoolaisten yhteisissä koulutustilaisuuksissa ja myös talkoolaiset motivoivat toinen toisiaan. Motivointina käytetään myös korostamalla, että kyseessä on Suomen paras festivaali:

"Hetki alkuun aletaan puhua kesän parhaasta festivaalista ja on tulossa mahtava viikonloppu ja suunnitellaan jo bileitä ja kannattaa tulla mukaan. "-tapahtuman C talkoovastaava

Meripäivillä olettamuksena on, että talkoolaiset ovat motivoituneita myös tapahtumaa kohtaan. Myös tässä käytännön motivoinnin vastuu on ollut ryhmänohjaajalla.

Kuinka paljon teillä on sitoutuneita talkoolaisia?

Tapahtumilla on sitoutuneita talkoolaisia, jotka ovat työskennelleet aiemminkin samalla festivaalilla, noin 30-70%. Meripäivillä vuosittain palaavia talkoolaisia on ollut noin puolet koko talkoolaisten määrästä.

Sitoutatteko vapaaehtoisia? Miten?

Kaikissa tapahtumissa sitoutetaan talkoolaisia. Sitouttamisen keinoja ovat muun muassa yhteydenpito, edellisvuoden talkoolaisille lähetetään keväällä viesti, jossa pyydetään uudelleen mukaan toimintaan. Heille annetaan etuoikeus toivoa työtehtäviä ennen uusia talkoolaisia. Osassa tapahtumista talkoolaiset saavat myös talvella ja keväällä edullisia lippuja tapahtumaorganisaation järjestämiin muihin tapahtumiin. Meripäivillä otetaan keväällä yhteyttä viime vuoden talkoolaisiin ja pyydetään uudelleen mukaan.

Muistetaanko sitoutuneita talkoolaisia erityisellä tavalla?

Tapahtumissa muistetaan sitoutuneita talkoolaisia antamalla heille etuoikeus työtehtävien valinnassa, kun rekrytointi aukeaa ensin sitoutuneille talkoolaisille. Etu on merkittävä, sillä kaikki halukkaat talkoolaiset eivät kaikissa tapahtumissa mahtuneet mukaan, sillä halukkaita oli enemmän kuin paikkoja. Ryhmänohjaajien ryhmä, joka toimii myös vapaaehtois-pohjalla, saavat enemmän muistamista. Tälle ryhmälle tapahtumissa järjestetään kesän alussa ja lopussa palaverin yhteydessä illanistujaiset, johon kuuluu saunat, ruoat ja juomat, yhteinen teatterimatka, toiselle festivaaleille ja konserttiin lippuja. Meripäivillä sitoutuneita talkoolaisia ei muisteta erityisellä tavalla.

6.5.2 Talkoolaiset

Aiotko palata vapaaehtoisena Kotkan Meripäiville ensi vuonna? Miksi?

Kaikki talkoolaiset pitävät mahdollisena palata töihin Meripäiville myös ensi vuonna. Talkoolaisten mukaan työt olivat mukavia ja MeripäiväAreenan lippu motivoi. Kukaan talkoolaisista ei vielä tiedä varmaksi paluutaan, johtuen omista aikatauluista ja menoista.

"On se ihan mahdollista. Katotaan minkälaista aikataulua on siinä vaiheessa, mutta ei oo mitenkään poissuljettua ettenkö vois olla mukana. Se on ehkä enemmän semmonen, että jos siihen on mahdollisuus niin mikä ettei, mutta ei uskalla sillein etukäteen sanoa että no ehdottomasti tuun." -talkoolainen 2

Miten sinua on motivoitu palaamaan tapahtumaan ensi vuonna?

Osaa talkoolaisista on motivoitu suullisesti sekä sähköpostilla tapahtuman jälkeen palaamaan myös ensi vuonna talkoolaiseksi.

"infovastaava minua kyseli jo ens vuodeks, sehän kysy heti että no haluatko tulla lauantaisikin" -talkoolainen 1

Mitä toivoisit lisää, että palaisit tapahtumaan myös ensi vuonna?

Suurin osa talkoolaisista ei osannut nimetä tiettyjä asioita, jotka saisivat heidät palaamaan talkoolaiseksi myös ensi vuonna. Vastauksissa nousi esille, että mikäli suoraan Meripäiviltä oltaisiin yhteydessä lähempänä tapahtumaa, ja omat aikataulut antavat periksi, voisivat he palata uudelleen talkoolaiseksi. Lisäksi mielenkiintoiset artistit motivoisivat palaamaan.

6.6 Kuinka kehittää talkootoimintaa?

6.6.1 Talkoovastaavat

Miten kehittäte vapaaehtoistoimintaanne?

Tapahtumissa kehitetään vapaaehtoistoimintaa talkoolaisten ja talkooryhmien vastaavien palautteen pohjalta, keväällä ja syksyllä järjestettävissä kritiikkipalavereissa, jossa vastaavat kokoontuvat yhteen suunnittelemaan festivaalia ja käymään edellisvuoden tapahtumaa läpi. Myös erikoisopintoja vapaaehtoisten johtamisesta ottamalla on pyritty kehittämään talkootoimintaa.

Mitä muutoksia olet tehnyt vapaaehtoistoimintaan? Miksi?

Talkoovastaavat ovat tehneet lukuisia muutoksia talkootoimintaan. Useammassa tapahtumassa talkoovastaavat ovat nostaneet talkooryhmänohjaajien roolia rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Nykyisin ryhmänohjaajat itse lähestyvät viime vuoden talkoolaisia ja tämä on koettu hyväksi, sillä ryhmänohjaajan ja talkoolaisen suhde on parempi kuin koko talkootoiminnan vastaavan ja talkoolaisten suhde. Ryhmänohjaajat ovat alkaneet perehdyttää oman ryhmänsä talkoolaiset, sillä yhdellä henkilöllä ei voi olla satoja talkoolaista hallussa. Ryhmänohjaajiin pidetään nykyään myös yhteyttä useammin ja ympärivuotisesti ja heidän motivointiin panostetaan enemmän.

Yleinen kaikille talkoolaisille järjestettävä talkooinfo on uudistettu useammassa tutkimuksen tapahtumassa. Se on otettu suuremmassa mittakaavassa käyttöön ja siirretty sisätiloihin sujuvuuden vuoksi. Talkooinfon merkitys on myös kasvanut, sillä jo siellä jaetaan talkoolaisten rannekkeet, mikä sujuvoittaa ensimmäiseen vuoroon kirjautumista.

Yksittäisiä muutoksia tapahtumissa on työaikakäytännön muuttaminen niin, että jokainen talkoolainen osallistuu festivaalin purkamiseen, sillä aikaisemmin on ollut ongelmana saada kyseiseen tiimiin talkoolaisia. Purkamisen jälkeen järjestetään loppubileet, jolla pyritään saamaan talkoolaiset jäämään purkutöihin. Lisäksi talkoolaisten radikaali määrän kasvataminen on yksi suurista muutoksista sekä talkoolaisten bussikuljetuksien parantaminen niin, että nykyisin kuljetus toimii non-stop, kun aikaisemmin talkoobussi on kulkenut vain tiettyinä aikoina. Supertalkoolaisten, ryhmänohjaajan assistentin, käyttäminen on yksi isoista uudistuksista:

"Suurimmalla osalla oli täppä siinä kohdassa, että haluaa vastuullisempia tehtäviä. Ja aika monella oli aikaisempaa kokemusta tapahtumasta tai aikaisempaa festarikokemusta. Ja jos ei ollu kumpaakaan näistä (...) niin sit oli sen osa-alueen osaamista eli esimerkiksi an-niskelussa oli sit joku ravintolapuolen työntekijä. Me tarvittiin sellaisia talkoolaisia joita toisten talkoolaisten ois helppo lähestyä. Eli vähän niinkun esimiehenä siellä paikanpäällä auttamassa: toimimassa varsinaisen vastaavan ja talkoolaisen välillä sellasena puhemie-henä. Ja tarvittiin muutama henkilö joka pystyis tekeen vähän pidempää vuoroa ja taval-laan haluttais semmosta pikku ydinryhmää rakentaa. Koska se on niin kun ihan selvää, että talkootoimintaa ei voi lopettaa. Se, että me saatais semmosia arvokkaita tyyppejä joilla ois siitä kokemusta niin se auttaa niin paljon. Se kaikki toiminta sujuvoittuu ja taval-laan ongelmatilanteiden ratkaiseminen on nopeempaa tai ehkä niitä ei edes tuu. Ja sit se on tosi kiva et talkoolaisilla on semmonen helppo tyyppi kenen puoleen vaikka kääntyä. Koska joskus avunpyytäminen tai kertominen jos on joku hätä niin ei onnistu jos on nimet-ty et on tollanen vastaava niin et sä välttämättä halua kertoa sille mitään."

Minkälaisia tulevaisuuden kehittämisenäkymiä teillä on vapaaehtoistoimintaan liitty-en?

Suurimmassa osassa tapahtumista tulevaisuudessa aiotaan panostaa yhä enemmän tal-koolaisiin. Kehittämiskohteita ovat muun muassa talkoolaisille talvellakin järjestettävät juhlat, jolla pyritään motivoimaan ja sitouttamaan talkoolaisia mukaan toimintaan. Talkoo-laisten määrää halutaan myös kasvattaa ja perumisiin halutaan varautua paremmin. Li-säksi halutaan kehittää työkaluja, joilla hoidetaan ennen festivaalia talkoolaisiin liittyviä asioita, kuten työvuorosuunnittelua. Muita pienempiä suunnitelmia on esimerkiksi vartioitu narikka talkoolaisille työvuorojen ajaksi. Yhdessä tapahtumassa aiotaan kuitenkin punnita sitä, mitä tehtäviä kannattaa jatkossa teettää talkoolaisilla, mitä ulkoistaa ja tutkia yleisesti ihmisten ajankäyttöä ja sitoutuneisuutta talkootoimintaa kohtaan.

"Se on taas vuosi toisensa jälkeen hoksattu että ilman talkoolaisia ei olis minkäänlaisia juhlia tuolla (paikkakunnalla)." tapahtuman A talkoovastaava

"Silloin kun (tapahtuma) on alun perin ollut niin ihan joka ryhmässä tehty melkein kaikki talkootyöllä. Nyt on tiettyjä konsepteja ja paikkoja, että se ei vaan onnistu että täytyy just miettiä sitä mikä on järkevää ja mikä ei ja mikä tehdään vapaaehtoistyöllä ja mikä kannat-taa ulkoistaa. Kaikki muuttuu ja tietysti sekin on yks että kuinka kauan on mahdollista saada näitä vapaaehtoisia ja kuinka paljon. Mulla on semmonen hyvä tunne ja kutina, että näitä vapaaehtoisia tulee aina meillä olemaan mut et tuleeko se muuttumaan ja miten ihmisten ajankäyttö ja sitoutuminen." -tapahtuman B talkoovastaava

6.6.2 Talkoolaiset

Mainitse Kotkan Meripäivien vapaaehtoistoiminnasta kaksi asiaa, jotka olivat parhaiten onnistuneita? Miksi?

Talkoolaisten mukaan onnistuneimpia asioita talkootoiminnassa olivat palkitseminen, joka koettiin työmäärään nähden juuri sopivaksi. Muita onnistuneita asioita olivat yhteishenki infopisteellä, työkaverit, joita oli helppo lähestyä, talkooruokailu, joka järjestettiin hyvässä ravintolassa. Lisäksi ennakkoon saatujen ohjeiden selkeys, tiedonkulku, sillä esimerkiksi koko tapahtumahenkilökunta tiesi talkoolaisista ja antoi heidän tehdä työtehtäviään, sekä talkoolaisten ulkonäkö ja vaatetus, joka herätti festivaalivieraissa luottamusta, koettiin onnistuneiksi.

Mainitse kaksi kehitettävää asiaa? Miksi?

Kehitettävänä asioina talkoolaiset mainitsivat kommunikoinnin ja kirjallisen ohjeistuksen, sillä kaikki eivät olleet ymmärtäneet suullista ohjeistusta kunnolla, perehdyttämisen, sillä esimerkiksi nuoret eivät välttämättä tiedä kuinka lähestyä ihmisiä ja saada heidät vastaamaan kyselytutkimukseen. Lisäksi yhteistä perehdytystilaisuutta toivottiin, sillä silloin olisi saanut tapahtumasta kokonaisuutena paremman kuvan. Toiminnan mainostamista myös toivottiin, että suurempi joukko saisi tiedon mahdollisuudesta talkootoimintaan.

"...jos pitää tehdä joku asia niin se ei välttämättä mene ihan heti perille. Jos antaa jotain ohjeita, niin niiden pitäisi olla selvempiä. Infolehtinen olisi ollut ihan kiva." -talkoolainen 1

"Kun meille sanottiin et oltais siellä alueella, että kun ihmisiä tulee sisään niin pyydetään niiltä sähköpostiosotteita, mutkun meil ei oikein ollu semmosta aluetta siinä kun ihmisiä tuli joka paikasta niin se oli ehkä ongelmallista." -talkoolainen 3

"Hirveen moni meidänkin kavereistakin kysyi, että aijaa et mitä kautta te olitte ja mitä te siellä teitte et hirveesti ihmisiä kiinnostasi et miten me ollaan päästy Meripäiville töihin. Ehkä sitä vois enemmän koittaa mainostaa ja huudella että tervetuloa Meripäiville (talkoolaiseksi)." -talkoolainen 4

6.7 Yhteenveto

Talkootoiminnan prosessi alkaa alkukevällä noin puoli vuotta ennen tapahtuman alkua. Talkoovastaava suunnittelee itsenäisesti edellisvuoden palautteen pohjalta toimintaa ja erilaisia talkoolaisiin liittyviä formaatteja, kuten talkoolaisille lähetettäviä viestejä, rekrytointi-ilmoituksen ja hakukaavakkeen sekä työvuoropohjat ennen rekrytoinnin aloittamista. Rekrytointi avataan tavallisesti ensin edellisvuoden talkoolaisille, jolloin he saavat etulyön-

tiaseman talkootehtäviä jaettaessa. Yleisimpiä rekrytointikanavia ovat sosiaalinen media ja tapahtuman omat internetsivut. Muita hyviksi koettuja kanavia ovat paikallislehdet, tapahtumat ja koulut. Paljon ilmoittautumisia tulee edellisvuoden talkoolaisista, kun heille lähettää kutsun mukaan toimintaan uudelleen. Rekrytointi-ilmoituksessa kerrotaan työtehtävästä, ilmoittautumisesta, vaatimuksista ja palkitsemisesta. Ilmoituksessa vedotaan kokemaan tapahtuma talkoolaisen silmin tai mukaan tekemään parasta festivaalia. Talkoolaiseksi pääsee pääsääntöisesti kaikki halukkaat, mutta mikäli ilmoittautumisia on enemmän kuin paikkoja, valitaan heidät ilmoittautumisjärjestyksessä.

Perehdyttäminen tapahtuu tavallisesti kahdessa osassa: ensimmäisessä osassa, joka järjestetään päivästä viikkoon ennen tapahtumaa, talkoolaisille kerrotaan yleisiä asioita tapahtumasta ja talkoolaisena toimimisesta. Yleisen tilaisuuden jälkeen tai ensimmäisessä työvuorossa talkoolaiset saavat työtehtäväperehdytyksen, jossa kerrotaan omasta tehtävästä ja annetaan esimerkiksi laitekoulutus. Molemmista perehdytyksen vaiheista voi tehdä kirjallisen muistion talkoolaisille jaettavaksi. Tärkeintä perehdytyksessä on motivoida talkoolaisia, kertoa työtehtävästä käytännön läheisesti ja kertoa kehen olla ongelmatilanteessa yhteydessä. Perehdytyksen onnistumista voi mitata kyselylomakkeella, jossa kysytään muitakin yleisiä asioita talkoolaisena toimimisesta.

Talkoolaiset palkitaan normaalisti työmäärästä riippuen joko festivaalirannekkeella tai yhdellä lipulla, lämpimällä ruoalla, talkoopaidalla, työtodistuksella sekä loppujuhalla. Useammassa tapahtumassa ulkopaikkakuntalaiset talkoolaiset saavat koulu- tai leirintämajoituksen tapahtuman ajaksi. Vapaaehtoisten hyvä suoriutuminen voi näkyä palkitsemisessa esimerkiksi ryhmille jaettavilla ylimääräisillä juomalipuilla.

Talkoolaisia pyritään palkitsemisen lisäksi motivoimaan ja sitouttamaan esimerkiksi kehumalla, kannustamalla, positiivisella yhteishengellä, sekä muistuttamalla talkoolaisten ja työtehtävien tärkeydestä ja merkityksestä. Muita keinoja ovat yhteydenpito ja toimintaan mukaan kutsuminen uudelleen keväällä ennen seuraavan vuoden tapahtumaa, sekä yhteisten juhlien järjestäminen talvella, sekä alennustuotteet ja liput ympäri vuoden organisaation muihin tapahtumiin. Sitoutuneita talkoolaisia muistetaan antamalla heille etulyöntiasema työtehtäviä ja talkoopaikkoja jakaessa.

7 Johtopäätökset ja pohdinta

7.1 Johtopäätökset tutkimustuloksista

Tutkimustulosten mukaan tuloksellisen vapaaehtoistoiminnan prosessin suunnittelusta vastaa itsenäisesti yksi joko ympärivuotisesti tai noin puoli vuotta ennen tapahtumaa työssä aloittava tapahtumatuottaja. Talkoolaisten määrän ollessa useita satoja, voi talkoovastaavalla voi olla niin sanottu talkootiimi auttamassa käytännön järjestelyissä. Talkoovastaava vastaa työskentelystään koko tapahtuman vastaavalle tuottajalle, mutta työskentelee pääsääntöisesti itsenäisesti. Periaatteessa Meripäivillä tilanne on ollut sama, mutta käytännön toteutuksesta on vastannut useampi ihminen, jolloin itsenäinen työskentely on kärsinyt ja eri talkooryhmillä on ollut hyvinkin erilaiset käytännöt esimerkiksi perehdytyksen suhteen.

Sekä teoriaosuuden tutkimukset, että haastatellut talkoovastaavat näkevät sosiaaliset tekijät voimakkaammin talkoolaisten motiiveina osallistua toimintaan, kun Meripäivien talkoolaiset itse. Teoriaosuudessa luvussa 2.4 käsiteltiin vapaaehtoisten motiiveja, joita olivat auttamisenhalu, sosiaaliset tekijät ja uramahdollisuudet. Kulttuurialalla näistä korostuivat sosiaaliset tekijät ja uramahdollisuudet ja nämä vastaukset korostuivat myös talkoovastaavien haastatteluissa. Meripäivien talkoolaisten vastauksissa puolestaan korostuivat festivaaliliput yli sosiaalisten tekijöiden ja uramahdollisuuksien. Talkoovastaavat ovat omassa työssään useamman vuoden tai jopa kymmenen vuoden ajan työskennelleet talkoolaisten parissa, mutta haastateltavat talkoolaiset työskentelivät ensimmäistä kertaa Kotkan Meripäivillä. Yhteisöllisyyttä ei Meripäivien talkoolaiskokemuksen perusteella syntynyt, osaltaan mahdollisesti sen takia, ettei suurimmalle osalle talkoolaisista ollut järjestetty yhteistä aikaa perehdytyksen, työskentelyn tai palkitsemisen lomassa, joten yhteisöllisyyttä ei syntynyt eikä se noussut vastauksissakaan yhtä voimakkaasti esille.

Ennen rekrytointin aloittamista tulee jo kuukausia ennen tapahtumaa suunnitella työtehtävät, erilaiset rekrytointiin liittyvät pohjat, kuten internetsivut, hakulomake ja talkoolaisille lähetettävät viestit tarkasti. Rekrytointi tulee avata ensin sitoutuneille edellisvuoden talkoolaisille, jotta he saavat etulyöntiaseman talkootehtäviä jaettaessa. Tutkimuksen mukaan rekrytointiprosessiin tulee varata riittävästi aikaa ja varautua mahdollisiin talkoolaisten peruuntumisiin ennalta. Meripäivillä rekrytointiprosessissa ollaan hieman muita tapahtumia jäljessä, sillä talkoolaisten rekrytointi on aloitettu huomattavasti myöhemmin kuin muissa tapahtumissa, eikä rekrytointin suunnitteluun ole varattu juurikaan aikaa.

Rekrytointi-ilmoitus on tehokas, kun siinä korostetaan uusia kokemuksia ja mahdollisuuksia, konkreettista tekemistä, oppimista, urakehitystä ja itsensä kehittämistä. Rekrytointi-ilmoituksessa tulisi myös mainita tehtävän vaatimukset ja edut. Teoriaosan mukaan kasvaneen kilpailun vuoksi rekrytointi-ilmoituksen on tärkeää olla täsmällinen, sillä potentiaaliset talkoolaiset vertailevat tapahtumia toisiinsa. Haastatteluiden mukaan uuden oppimiseen, urakehitykseen ja itsensä kehittämiseen ei vedota missään tutkimuksen rekrytointi-ilmoituksessa, vaikka useamman talkoovastaavan mielestä se oli yksi tärkeä motiivi osallistua toimintaan. Näitä seikkoja korostamalla on mahdollista saada uusia talkoolaisia mukaan toimintaan.

Hyviä rekrytointikanavia ovat tutkimuksen ja teoriaosan mukaan sosiaalinen media, paikallislehdet, tapahtuman omat internetsivut, muissa tapahtumissa tehtävä markkinointi, koulut, blogit ja talkoolaisten suositukset uusista talkoolaisista. Meripäivillä tähän asti on käytetty internetsivuja ja sosiaalista mediaa rekrytointiin, mutta suurin osa tutkimuksen talkoolaisista kuuli hausta ystävältään, joka työskentelee tai jolla on suhteita kulttuuriasiainkeskukseen. Yhden talkoolaisen mukaan useat hänen ystävänsä olivat kiinnostuneita talkootoiminnasta ja siitä miten mukaan on päästy. Tästä voidaan päätellä, että kiinnostusta Meripäivien talkootoimintaa kohtaan on, mutta tietoa hausta ei ole vielä saatu tarpeeksi halukkaiden tietoisuuteen.

Talkoolaisten työaikakäytäntöön voi käyttää sekä koko festivaalin ajan kestävä talkootyötä, että yhden päivän mittaista työtä. Tutkimuksen tapahtumat jakautuvat kahtia työajan keston mukaan. Pohdinnan arvoista on, kannattaako yhden päivän vuoksi perehdyttää talkoolainen? Teoriaosan mukaan jo talkootehtävien määrittelyssäkin tulee kiinnittää huomiota tehtävien kriittisyyteen. Pientä perehdytystä vaativiin tehtäviin ei työn kestolla ole niin suurta merkitystä, mutta enemmän perehdytystä vaativiin tehtäviin kannattaa talkoolaisilta vaatia sitoutumista tapahtuman ajaksi, kuitenkin niin, että talkoolaisille mahdollistetaan yksi vapaapäivä.

Ennen perehdytystä on talkooryhmille työtehtävän tai -pisteen mukaan tutkimuksen mukaan hyvä nimetä ohjaaja. Ohjaajana voi toimia palkatun henkilön tavoin myös toinen vapaaehtoinen. Ohjaajan sitoutumista toimintaan edistää yhteinen ympärivuotinen toiminta ja jatkuva viestintä. Perehdytys tukee talkoolaisia motivoivaa yhteisöllisyyttä, kun siihen sisältyy kaikille yhteinen tilaisuus ennen tapahtumaa. Yleinen tilaisuus tulisi järjestää sisätiloissa, jotta kaikilla on mahdollisuus kuulla ja nähdä, eikä säätila vaikuta perehdytyksen onnistumiseen. Kun yleisessä tilaisuudessa on kerrottu esimerkiksi tapahtumaan liittyviä kaikille yhteisiä asioita, voi ryhmäkohtaisissa työtehtäväperehdytyksissä keskittyä työtehtävään kouluttamiseen. Kaikille yhteinen tilaisuus järjestetään ennen tapahtumaa, ideaali-

tilanteessa kuitenkin hyvin lähellä tapahtumaa, kun ulkopaikkakuntalaiset talkoolaiset ovat jo saapuneet tapahtumapaikkakunnalle. Teoriaosassa mainittua tapahtumapaikkaperehdytystä ei tutkimuksen tapahtumissa erikseen käydä läpi, mutta työpisteeseen voi tutustua työtehtävaperehdytyksen yhteydessä ennen ensimmäistä työvuoroa. Perehdytyksessä on teoriaosan ja haastateltavien mukaan ennen kaikkea tärkeää motivoida talkoolaisia, kertoa työtehtävistä mahdollisimman käytännönläheisesti ja huolehtia siitä, että talkoolaiset tietävät mistä he saavat tarvittaessa apua. Perehdytyksestä voi jakaa myös kirjallisen ohjeistuksen tärkeimmistä asioista, sillä uusia asioita tulee perehdytyksessä lyhyessä ajassa paljon.

Tutkimustulosten mukaan talkoolaisten suoriutumista ei ole syytä mitata virallisilla mittareilla, mutta talkotoiminnan kokonaisuutta voidaan arvioida yleisöltä, talkoolaisilta ja talkooryhmien ohjaajilta saadun palautteen avulla. Palautteen keräämiseen voidaan käyttää kyselylomaketta tai epävirallisia keskusteluja. Kyselylomakkeiden etu on siinä, että niillä saadaan nopeasti tarkkaa tietoa kerättyä suurelta joukolta. Toisaalta teoriaosassakin mainittujen epävirallisten keskustelujen etuina ovat muun muassa spontaanien vastauksien saaminen ja kysyttäessä vastausprosentti korkeampi kuin kyselylomakkeisiin vastaamisen prosentti.

Talkoolaiset palkitaan festivaalilipulla tai -lipuilla riippuen työn kestosta, t-paidalla ja muilla vaatteilla, loppujuhalla, lämpimällä ruoalla sekä naposteltavilla, työtodistuksella ja ulkopaikkakuntalaiset joko leirintä- tai koulumajoituksella sekä mahdollisella kuljetuksella majoituksesta tapahtumapaikalle. Palkitsemisesta saa yllätyksellistä, kun ennalta mainittujen etujen lisäksi talkoolaisille annetaan vielä pieni lahja viimeisestä työvuorosta lähtiessä esimerkiksi tapahtuman kangaskassi. Loppujuhla, joka teoriaosuuden mukaan oli suosittu palkitsemisen keino kun ruokailu, on palkitsemisen lisäksi tarkoitettu sitouttamaan talkoolaisia. Meripäivien talkoolaiset eivät kuitenkaan kaivanneet loppujuhlaa, joka voi johtua siitä, että kaikki talkoolaiset eivät nähneet toisia talkoolaisia työtehtävien ollessa hyvin itsenäisiä ja perehdytyksen tapahtuessa henkilökohtaisesti.

Kun talkoolaisten motivointi on määrätietoista, voi se parhaassa tapauksessa johtaa sitoutumiseen. Talkoolaisia voi motivoida jo ennen tapahtumaa tapahtuvan viestinnän kautta positiivisella hengellä, korostamalla talkoolaisten merkitystä sekä tehtävien merkitystä. Kun talkoolaisille kertoo, miksi heidän oma työtehtävänsä on tärkeä, auttaa se talkoolaisia oivaltamaan merkityksensä. Tapahtuman aikana talkoolaisten motivointiin on käytettävissä edellisten lisäksi hyvästä suoriutumisesta talkooryhmien palkitseminen esimerkiksi ekstra juomalippujen tarjoamisella. Vaikka käytännön motivointi jää usein ryhmänohjaajan vastuulle, tulee heidän kanssa sopia yleisesti motivoinnin tavoista ja merkityksestä.

Tulosten mukaan talkoolaisten sitouttaminen kannattaa, sillä tutkimuksen tapahtumissa on paljon sitoutuneita talkoolaisia, jotka tuovat mukanaan myös uusia talkoolaisia toimintaan. Kun osalle talkoolaisista tapahtuman toimintatavat ovat jo tuttuja, auttaa se mahdollisten ongelmatilanteiden selvittämisessä sekä vähentää niiden määrää. Teoriaosassa listattiin sitouttamisen keinoiksi talkoolaisille sopivan tehtävän valinnan, perehdyttämisen, ohjaajan nimeämisen, jatkuvan viestinnän ja vapaaehtoisten sitoutumisen huomioinnin. Näistä keinoista jokaista käytettiin myös tämän tutkimuksen tapahtumissa. Yksi tehokas sitouttamisen keino on lähettää edellisvuoden talkoolaisille kutsu uudelleen toimintaan keväällä, kun tapahtuma alkaa hahmottua. Kun rekrytointi avataan sitoutuneille talkoolaisille ennen muita ja he saavat valita työtehtävät ensimmäisenä, on se järjestäjältä kunnioituksen osoitus sitoutuneille talkoolaisille. Lisäksi ryhmänohjaajille, jotka toimivat vapaaehtois pohjalla ja työskentelevät pidempään kuin muut talkoolaiset, voi järjestää yhteisiä illanviettoja ja esimerkiksi lippuja muille festivaaleille kiitoksena sitoutumisesta. Tutkimuksen mukaan talkoolaisilla on kuitenkin vaikeuksia tehdä pitkän tähtäimen suunnitelmia talkootoimintaan liittyen. Tätä voi auttaa talkoohaun pitäminen auki mahdollisimman lähelle tapahtumaa. Kuitenkin mikäli talkoolaiset saavat positiivisia kokemuksia toiminnasta, he saattavat itse palata omien aikataulujen puitteissa tai vähintään suositella tapahtuman talkootoimintaa ystävilleen.

Toiminnan kehittämisen kannalta tulisi talkoolaisille, talkooryhmien vastaaville sekä yleisölle antaa mahdollisuus palautteen antamiseen. Palautetta voi pyytää kyselylomakkeella, jolla saadaan nopeasti paljon tietoa kerättyä suurelta joukolta. Muita vaihtoehtoja palautteen pyytämiseen on epäviralliset keskustelut esimerkiksi työskentelyn lomassa. Teoriaosassa mainitut kahdenkeskiset keskusteluihin ei haastattelujen mukaan ole resursseja, mutta ryhmäkeskusteluita ja kritiikkipalavereita järjestetään talkooryhmien vastaavien kesken. Tilaisuuksissa pohditaan syksyisin edellistä tapahtumaa ja keväisin tulevan tapahtuman talkootoimintaa. Mysteryshoppauksen avulla saa puolestaan spontaania tietoa palvelupolun sujuvuudesta ja näin ollen myös talkootoiminnasta. Eri kanavista kerättyjen tietojen perusteella talkoovastaava kehittää talkootoimintaa uudelleen seuraavalle vuodelle.

Talkoovastaavien tekemien muutosten perusteella voidaan päätellä, että talkootoiminta vaatii lähellä talkoolaisia toimivia ohjaajia, joita talkoolaisten on helppo lähestyä. Tätä johtopäätöstä tukee se, että erityisesti ryhmänohjaajien roolia on haluttu nostaa rekrytoinnissa ja perehdytyksessä ja talkoolaisten keskuudesta on nostettu ryhmänohjaajan ja talkoolaisten väliin supertalkoolaisia, niin sanottuja ryhmänohjaajan assistentteja. Sekä ryhmänohjaajien, että supertalkoolaisten motivointiin ja sitouttamiseen on kiinnitetty huomio-

ta, sillä se takaa sujuvan talkootoiminnan. Talkoolaisten ohjaajiin panostamisen lisäksi tulee tulosten mukaan myös itse talkoolaisiin, heidän motivointiin ja sitouttamiseen panostaa entistä enemmän.

7.2 Kehitysehdotukset Meripäiville

Toimiva talkootoiminnan prosessi etenee riittävän suunnittelun kautta rekrytointiin, perehdyttämiseen, varsinaiseen työskentelyyn, palkitsemiseen ja sitouttamiseen. Kaikkea toimintaa tulisi leimata jatkuva kehittäminen, joka tosin painottuu vasta prosessin loppupuolella, kun palaute on kerätty ja analysoitu. Vaikka Meripäivillä talkoolaisia on tällä hetkellä murto-osa tutkimukseen osallistuneiden tapahtumien talkoolaisista, halutaan Meripäivien talkoolaisten lukumäärää kasvattaa ja näin ollen tulisi talkootoiminnan suunnitteluun varata vastaavalle henkilölle enemmän aikaa. Tällä hetkellä tapahtumatuottajalla on ollut runsaasti muita työtehtäviä samanaikaisesti. Kun kilpaillaan muiden tapahtumien kanssa potentiaalisten talkoolaisten ajankäytöstä, tulisi jo alkukevällä suunnitella talkootoimintaa ja aloittaa rekrytointi ensin edellisvuoden talkoolaisille ja sen jälkeen avata haku kaikille hakuhalukille. Meripäivillä rekrytointi-ilmoituksessa voi uusien kokemuksia, mahdollisuuksien, konkreettisen tekemisen, oppimisen, urakehityksen ja itsensä kehittämisen lisäksi tuoda esille Meripäivien historiaa, kuinka tapahtuma on alun perin rakentunut pelkälle talkootyölle, ja tapahtuman merkitystä kaupungin imagolle. Näin voidaan saada uusia innokkaita paikallisia talkoolaisia mukaan toimintaan.

Meripäivien talkootoiminnan tietoisuutta voitaisiin parantaa paikallislehteen talkootoiminnasta kirjoittamisen, tapahtumissa talkootoimintaa mainostamisen ja koulujen avulla. Kulttuuriasiainkeskus osallistuu muutamaaan tapahtumaan ennen Meripäiviä, missä voitaisiin kertoa talkootoiminnasta. Talkoovastaava voisi käydä myös kevään lopulla puhumassa paikkakunnan kouluissa talkootoiminnasta tai lähettää kouluihin rekrytointi-ilmoituksia. Edelleen kuitenkin sosiaalinen media on tärkeä ja nopea tiedonlevittäjä, joten sitä ei tule rekrytoinnissa unohtaa. Mikäli talkoolaisten määrää kasvatetaan, kannattaa sujuvan prosessin takeeksi siirtyä internetsivujen lomakeilmoittautumiseen sähköposti-ilmoittautumisen sijaan. Talkoolaisten keskuudessa haastattelujen mukaan esiintyi hämmennystä kahdesta erillisestä talkoohausta, joita suoritti kulttuuriasiainkeskus ja MeripäiväAreenan tuottaja. Jotta rekrytointi olisi Meripäivillä selkeää, tulisi käytössä olla yksi yhteinen rekrytointi, josta jaetaan talkoolaiset eri toimijoille tehtävien mukaan.

Meripäivillä talkoolaisia voitaisiin haastateltavien tapahtumien lailla käyttää rakennuksessa ja purkamisessa vahtimestarien apuna sekä samat talkoolaiset voisivat huolehtia kylttien ja koristeiden kiinnittämisestä. Talkoolaisten ja henkilökunnan ruokailussa voi käyttää tal-

koolaisia, mikäli Meripäivillä siirrytään jatkossa yhä enemmän ruokailuun, joka tapahtuu tapahtuma-alueella eikä Kotkan keskustassa sijaitsevassa ravintolassa. Vaikka edelleen ruoka tulisi ravintolasta, voisi talkoolaisia käyttää esimerkiksi ruoan kuljettamiseen ravintolasta tapahtuma-alueelle, esille laittamiseen ja siivoamiseen, jolloin henkilökunta ja muut talkoolaiset voivat tehokkaammin keskittyä tehtäviinsä, kun siirtymiseen ei kulu niin suurta aikaa. Talkoolaisia voidaan käyttää tapahtumakadulla myyntikojujen myyjien ja järjestäjän apuna. Tällä hetkellä torimyynti on ulkoistettu, mutta jatkossa mikäli torimyyntiä hoitaa kulttuuriasiainkeskus, voisi talkoolaisia käyttää vapaammin myyjien vastaanottamiseen ja opastamiseen. Tällaisenaankin Meripäivillä voidaan talkoolaisia hyödyntää torimyyjien apuna esimerkiksi pienissä kunnostustöissä. Meripäivillä voitaisiin hyödyntää talkoolaisia lipuntarkastuksessa sekä Yleisessä saunassa - konserteissa, että MeripäiväAreenan konserteissa. Kierrätyksessä ja siivouksessa voitaisiin entistä laajemmin käyttää talkoolaisia myös tapahtuma-alueen ulkopuolella. Narikassa ja järjestyksenvalvonnassa on Meripäivillä tällä hetkellä ulkoistettu järjestyksenvalvontayritys suorittamassa tehtäviä. Kuten kaikissa tutkimuksen tapahtumissa, järjestyksenvalvonta on ulkoistettu, mutta talkoolaiset voidaan ohjata heille työskentelemään. Narikan tehtävät ovat sellaisia, että myös talkoolaiset pystyvät niitä hoitamaan. Tehotiimi olisi hyvä valinta talkoolaisryhmäksi myös Meripäivillä, sillä alue on laaja ja toimijoita on paljon, jolloin liikkuvia osiakin on paljon. Tehotiimi voisi paikata tarvittaessa kiireisillä tapahtuman osa-alueilla. Myös kuljetustiimi voisi toimia erikseen helpottamaan tapahtumatuottajien yllättäviä roudauskeikkoja tapahtuman aikana. Kun talkootoiminta saadaan Meripäivillä kunnolla käyntiin, kannattaa myös yksi talkoolainen pestata valokuvaukseen, jolloin talkoolaisia saadaan dokumentoitua käytettäväksi esimerkiksi seuraavan vuoden rekrytointiin. Poissuljettua ei myöskään ole, että Meripäivillä voisi käyttää esimerkiksi Kotka-lavalla ja MeripäiväAreenalla talkoolaisia backstagella apuna. Tärkeää kuitenkin on, että kuten teoriaosan ja kaikkien haastatelluiden tapahtumien mukaan, tulee jokaisella talkoolaisryhmällä olla ohjaaja, jolla on kokonaisvastuu tehtävistä. Enemmän perehdytystä vaativiin tehtäviin voidaan Meripäivilläkin siirtyä tyylillä hyväksyä talkoolaiseksi vaan sellaisia henkilöitä, jotka voivat sitoutua kahdeksi tai kolmeksi päiväksi toimintaan. Meripäivillä palkallisten ohjaajien lisäksi voitaisiin käyttää sitoutuneita talkoolaisia tiettyjen talkooporukoiden esimiehenä.

Meripäivillä perehdytystä voisi parantaa niin, että kaikille talkoolaisille järjestettäisiin yhteinen perehdytys sen lisäksi, että ryhmänohjaaja perehdyttää erikseen jokaisen talkooryhmän. Perehdytys kannattaa järjestää lähellä tapahtuma-ajankohtaa, esimerkiksi päivää ennen tapahtuman alkamista. Silloin saadaan talkoolaisia motivoitua tapahtumaa kohtaan ja lisäksi mahdolliset ulkopaikkakuntalaiset talkoolaiset ovat jo saapuneet Kotkaan. Yhteinen perehdytystilaisuus lisäisi talkoolaisten yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kokonaiskäsitystä Meripäivistä. Osa talkooryhmistä sai vuonna 2015 kirjallisen ohjeistuksen suullisen

perehdytyksen lisäksi. Talkoolaiset kokivat sen hyväksi ja käytäntö voitaisiin ottaa käyttöön kaikkien talkooryhmien kohdalla. Työvuoroihin tullessa talkoolaiset kaipasivat selkeämpiä ohjeita työtehtävästä, joten työtehtäväperehdytykseen tulee kiinnittää huomiota. Tätä helpottamaan voi ottaa käyttöön jo ennen tapahtumaa laaditun perehdyttäjän muistilistan. Lisäksi työvuoroihin kirjautuminen koettiin sekavaksi, sillä se tapahtui asiakkaiden infopisteillä. Työvuoroihin kirjautumista tulisi selkeyttää ja mikäli talkoolaisten määrää kasvatetaan, voisi talkoolaisten työvuoroihin kirjautumiseen käyttää talkoolaisten omaa infopistettä henkilökunnan alueella.

Meripäivillä tulisi palkita talkoolaiset työmäärän mukaan joko viikonlopun tapahtumarannekkeella tai yhden päivän festivaalipulla. Ruokailu tulee järjestää talkoolaisille, kuten tähänkin asti, mutta sitä voisi tehostaa niin, että ruokailu tapahtuisi tapahtuma-alueella. Tällöin aikaa siirtymisiin ei kulu. Festivaalipaidan suunnitteluun kannattaa Meripäivillä kiinnittää huomiota niin, että talkoolaiset voisivat käyttää paitaa ympäri vuoden. Kun talkoolaiset käyttävät tapahtuman paitaa vapaa-ajallaankin, tuo se Meripäiville lisämarkkinointia. Mikäli Meripäiville halutaan houkutella talkoolaisia ympäri Suomea, tulisi ulkopaikkakuntalaisille järjestää joko koulu- tai leirintämajoitus ja majoituksen sijaitessa kaukana tapahtuma-alueesta, myös kuljetus majoituksen ja tapahtuman välille. Vaikka Meripäivien talkoolaiset eivät haastatteluissa maininneet kaivanneensa loppujuhlaa, voisi sitä käyttää Meripäivillä yhtenä palkitsemisen ja sitouttamisen keinona. Kaikki talkoolaiset eivät Meripäivillä 2015 nähneet toisia talkoolaisia lainkaan, joten heidän kokema yhteisöllisyys ei päässyt sille tasolle, että he olisivat yhdessä halunneet vielä kokoontua festivaalin jälkeen. Kuitenkin mikäli alkuperehdytys on tapahtumassa yhteinen ja talkootehtävät yhteisöllisempiä, olisi loppujuhla kruunaus toiminnalle ja sitoutuminen voi entisestään kasvaa.

Meripäivillä kannattaa tutkimuksen mukaan sitouttaa talkoolaisia toimintaan yhä tehokkaammin. Sitouttamiseen voi mahdollisimman yhteisöllisen toiminnan kokemuksen lisäksi käyttää kaikkien talkoolaisten kutsumista keväällä uudelleen mukaan toimintaan. Jos mahdollista, tulisi talkooryhmien omien vastaavien lähettää kutsu, sillä heidän suhde on usein läheisempi kuin koko tapahtuman talkoovastaavan ja talkoolaisten suhde. Mikäli Meripäivillä talkooryhmien vastaavina toimii jatkossa vapaaehtoisia, kannattaa heitä sitouttaa palaamaan toimintaan mukaan yhteisillä suunnittelupalavereilla ja illanvietoilla.

Talkoolaisten, talkooryhmien ohjaajien ja yleisön palautetta kyselylomakkeiden ja epävirallisten keskustelujen avulla voidaan myös Meripäivillä hyödyntää talkootoiminnan arvioimiseen ja kehittämiseen. Lisäksi esimerkiksi mysteryshoppauksen avulla saadaan tietoa palvelupolun sujuvuudesta ja näin ollen myös talkootoiminnasta. Palautteen pohjalta tal-

koovastaava suunnittelee uudelleen seuraavan vuoden talkotoimintaa ja tekee tarvittavat muutokset siihen.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta on arvioitava laajemmin kuin reliabiliteetin ja validiteetin kautta (Aaltio & Puusa 2011, 156). Laadullisissa menetelmissä tutkimuksen luotettavuutta lukija voi arvioida tutkimuksessa esitetyn tutkimusprosessin tarkan kuvauksen sekä tulkintojen perustelujen avulla, joita myös tässä opinnäytetyössä on kuvattu (Ojasalo ym. 2014, 105). Tähän tutkimukseen haastateltiin yhdeksän ihmistä kolmelta eri taholta: muiden tapahtumien talkoovastaavia, Meripäivien talkoolaisia, sekä Meripäivien ohjelmapäällikköä. Haastatteleamalla useaa tahoa, pyrittiin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Menetelmää, jossa ilmiötä lähestytään useasta eri näkökulmasta, kutsutaan triangulaatioksi (Ojasalo ym. 2014, 105). Paitsi usean tahon haastattelu, myös monta haastattelua kokonaisuudessaan lisäävät tutkimuksen luotettavuutta.

Haastateltavien valinnalla haluttiin parantaa niin ikään tutkimuksen luotettavuutta: haastatteleamalla kunkin tapahtuman talkoovastaavaa esimerkiksi vastaavan tuottajan sijaan, saatiin mahdollisimman syvällistä ja tarkkaa tietoa talkotoiminnasta ja sen taustoista. Lisäksi oma osallistuminen Meripäivien tuotantoon ja tapahtuman C talkotoimintaan sekä aikaisempi talkootyökokemus lisäävät tutkimuksen luotettavuutta, sillä talkotoiminnasta ja tapahtumatuotannosta oli muodostunut käsitys jo kehittämistyöhön ryhdyttäessä. Oma kohtainen tieto vaikuttaa siihen, että tutkijalla on jo valmiiksi käsitys esimerkiksi organisatiosta ja sen toimintatavoista. Tutkijan lähtökohtatietojen puuttuminen voi johtaa jopa tutkimuksen epäonnistumiseen. (Aaltio & Puusa 2011, 159.)

Teoriaosan tarkastelu monelta kannalta huolellisesti vaikuttaa niin ikään teoriaosan luotettavuuteen (Aaltio & Puusa 2011, 159). Tässä opinnäytetyössä teoriaosan luotettavuutta parantaa monipuoliset ja tuoreet kansainväliset ja kotimaiset lähteet. Koska teoriaosa on luotettava ja teemat sekä haastattelukysymykset koottiin teorian mukaan, saatiin haastattelukysymyksistä päteviä. Tämä puolestaan lisää tutkimustulosten luotettavuutta. Toisaalta teoriaosa on suppeampi verrattuna empiiriseen osaan. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut haastattelukysymysten laatimiseen, sillä tärkeimmät vapaaehtoistyön teemat on teoriaosassa käsitelty. Tutkimustuloksia voi hyödyntää paitsi Meripäivillä, myös muissa talkotoimintaa hyödyntävissä tapahtumissa, sillä kysymykset ovat yleisluontoisia ja keskittyvät tapahtumanaikaiseen lyhytkestoiseen talkootyöhön ja sen suunnitteluun. Haastattelukysymykset herättivät myös haastateltavissa talkoovastaavissa luottamusta, sillä jokainen heistä pyysi tutkimustuloksia myös omaan käyttöönsä.

Toisaalta kehittämistyöhön ryhdyttyä minulla ei ollut kokemusta näin laajan tutkimuksen tekemisestä, eikä kokemusta lainkaan haastattelututkimuksen tekemisestä. Haastattelutilanteissa aluksi energia keskittyi seuraavan kysymyksen miettimiseen sen sijaan, että olisi pitänyt pohtia jatkokysymyksiä. Haastatteluihin kuitenkin tottui nopeasti ja jatkokysymysten esittämistaito karttui haastatteluja tehtäessä ja näin ollen mielestäni tarpeeksi käyttökelpoista aineistoa saatiin kerrytettyä. Mikäli haastattelututkimus toteutettaisiin uudelleen, laatisin etukäteen enemmän mahdollisia jatkokysymyksiä avuksi haastattelutilanteisiin.

Suurin osa haastatteluista toteutettiin puhelimitse välimatkojen ja aikatauluongelmien vuoksi ja tämä esti haastateltavien tarkkailun. Tapahtuman C haastattelu oli ainut, joka toteutettiin kasvotusten ja tästä haastattelusta sain tutkijana eniten irti. Haastattelu myös kesti pisimpään. Tämä saattoi johtua siitä, että tapahtuma oli itselleni haastatelluista tapahtumista tutuin ja se toteutettiin viimeisenä muiden tapahtumien haastatteluista, joten haastattelu oli tutkimusmenetelmänä jo hieman tutumpi. Näin ollen osasin tarttua paremmin haastateltavan kertomuksiin ja esittää jatkokysymyksiä talkootoiminnasta.

Tutkimustuloksissa ja johtopäätöksissä painotettiin enemmän talkoovastaavien haastatteluja, sillä heistä kaikilla on ammattitaitoa talkootoiminnasta, kun taas suurin osa talkoolaisista oli ensikertaa mukana toiminnassa. Talkoolaisia haastateltaessa tuli myös itselle ajatus siitä, että etenkin nuoret talkoolaiset eivät halunneet kertoa kovin avoimesti kehitettävistä asioista, sillä saattoivat ajatella loukkaavansa minua, koska olin Meripäivillä myös jonkun verran talkoolaisten kanssa tekemisissä.

Luotettavuutta voi arvioida myös siirrettävyyden kautta, eli pohtimalla, saataisiinko samantyyppiset tulokset erilaisessa tutkimusympäristössä tai toteuttamalla tutkimus uudelleen (Aaltio & Puusa 2011, 156.) Haastatteluissa yleisesti tuli esille samoja piirteitä, joten mikäli haastateltavat vaihtuisivat, olisi tutkimustulos mielestäni samansuuntainen. Oli mielenkiintoista myös huomata, miten eri tahojen haastattelut ja teoriaosuus muodostivat tulosten analysoinnissa selkeän kokonaisuuden siitä, miten Meripäivillä tulisi kehittää talkootoimintaa.

Jatkotutkimuksia tulisi tehdä tämän tutkimuksen tuloksien jalkauttamisesta käytäntöön. Aihetta voi lähestyä Meripäivien talkoolaisten, talkoovastaavan ja talkooryhmien ohjaajien näkemysten kautta. Tutkimusmenetelmänä voi käyttää kyselytutkimusta, mutta laadullisia tutkimusmenetelmiä yhdistelemällä aiheesta saa syvällisemmän käsityksen. Tutkimuksen voi tehdä myös talkoolaisten tyytyväisyydestä talkootoimintaan Meripäivillä ja ottaa tavan

käytännöksi vuosittain, jolloin tulosten vertaileminen kehittyneeseen talkotoimintaan on helppoa.

7.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi alkoi aiheen valinnalla huhtikuussa 2015, kun olin saanut paikan Kotkan kulttuuriasiainkeskuksesta Meripäivien tapahtuma-avustajana. Aihe oli itseäni kiinnostava, sillä olin vuotta aiemmin toiminut talkoolaisena Flow Festivalilla, kesällä 2015 toimin tutkimukseenkin osallistuneen tapahtuman talkoolaisena ja olen kiinnostunut festivaalien tuotannosta, johon oleellisena osana kuuluu talkotoiminta. Aiheen valinta oli luonteva ja opinnäytetyöprosessi lähti oman mielenkiinnon vuoksi hyvin käyntiin. Kuitenkin kahden työn ja opinnäytetyön yhteensovittaminen tuotti kesällä vaikeuksia, eikä teoriaosuus edennyt suunnitellussa aikataulussa.

Haastattelujen aikaan heinäkuun lopulla suurin työ teoriaosuudessa oli kuitenkin valmis ja näin ollen haastattelujen teemat sain mielestäni vastaamaan hyvin teoriaosuutta. Painetta haastatteluiden toteuttamiselle toi se, että tutkimukseen osallistuneet tapahtumat järjestettiin kesällä, ja talkoovastaavilla oli omat kiireet ennen tapahtumaa ja tapahtuman jälkeen useilla alkoi kesäloma. Sekä tapahtumien, että talkoolaisten haastattelut saatiin kuitenkin toteutettua hyvin lyhyen ajan sisällä. Haastattelujen ja niiden litterointien, sekä aineiston analysoinnin välille jäi kaksi kuukautta aikaa, joka olisi ihanne tilanteessa ollut lyhyempi, jolloin haastattelut olisivat olleet tuoreessa muistissa. Tämä ei kuitenkaan erityisesti haitannut, sillä litteroidut tekstit luettuani haastattelut palasivat hyvin nopeasti mieleeni. Poikkeuksena oli Meripäivien haastattelu, joka suoritettiin lokakuussa, koska tapahtuma oli itselleni tuttu.

Alkuperäinen aikataulusuunnitelma osoittautui hyvin nopeasti liian tiukaksi. Koska en ollut aiemmin tehnyt näin isoa projektia, oli ennen prosessia vaikeaa hahmottaa kuhunkin vaiheeseen kuluva aika. Opinnäytetyöprosessi kesti noin kuukauden pidempään kuin aluksi suunniteltiin, joten merkittävän suuresta viivästyksestä ei lopulta ollut kyse yli puoli vuotta kestävään prosessiin nähden. Mikäli lähtisin uudelleen yhtä pitkään projektiin mukaan, laatisin itselleni väljemmän aikataulun, jonka voisi parhaassa tapauksessa alittaa, mieluummin kuin ylittää. Toinen asia, jonka tekisin toisin, liittyy myös aikatauluttamiseen. Tässä opinnäytetyöprosessissa jouduin välillä tekemään päällekkäin esimerkiksi tietoperustaa ja haastatteluja osin aikataulutusergelmiensä vuoksi. Tämä vei keskittymiskykyä molemmilta osa-alueilta pois. Jos olisin voinut keskittyä yhteen kokonaisuuteen kerralla, luulen, että prosessi olisi ollut selkeämpi viedä läpi. Opinnäytetyön aloittaminen viimeisessä

jaksossa ennen kesälomaa ei myöskään ole paras mahdollinen idea, sillä kolmen kuukauden ajan ohjaaja ei ole käytettävissä lainkaan.

Opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut paljon talkootoiminnasta kirjallisuuden, haastattelujen, itse toimintaan osallistuen ja oman havainnon avulla. Lisäksi olen oppinut syventämään työelämässä tarvittavia taitoja, kuten kehittävän tutkimustyön tekemistä sekä pitkän projektin aikataulutusta ja suunnitelmallisuutta. Mielestäni tutkimuksen päämäärät saavutettiin hyvin ja tutkimustuloksissa esitettiin perusteltuja ehdotuksia Meripäivien talkootoiminnan parantamiseksi. Prosessin aikana oppimiani tietoja ja taitoja voin tulevaisuudessa hyödyntää alan työtehtävissä.

Lähteet

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. Johtamistaidon opisto. Helsinki.

Allen, J., O'Toole W., Harris, R. & McDonnell, I. 2011. Festival & Special Event Management. John Wiley & Sons Australia. Ltd. Milton. Qld.

Andereck, K., Gard-McGehee, N., Lee, S. & Clemmons, D. 2011. Experience Expectations of Prospective Volunteer Tourists. Journal of Travel Research, 51, 2, s. 130-141.

Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. Luettavissa:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>. Luettu: 17.4.2015.

Fenich, G. G. 2015. Production and Logistics in Meetings, Expositions, Events, and Conventions. Pearson. New Jersey.

Finland Festivals 2014. Tilastot. Luettavissa: <http://www.festivals.fi/tilastot/>. Luettu: 8.10.2015.

GHK. National Report - Finland. Luettavissa:

http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_fi_en.pdf. Luettu: 15.6.2015.

Goldblatt, J. & Metheson, C. M. 2009. Volunteer Recruitment and Retention: an Australia-USA Comparison. Teoksessa Baum, T., Deery, M., Hanlon, C., Lockstone, L. & Smith, K. (toim.). People & Work in Events & Conventions – a Research Perspective. CAB International. Oxfordshire.

Halonen, M. 2010. Neljäs askel: Rekrytoi oikea henkilö oikeaan tehtävään. Teoksessa Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.). 10 Askelta parempaan vapaaehtoistointaan. Vihreä Sivistysliitto ry. Helsinki.

Hulkkonen, J. 2015. Meripäivät olivat ehkä kaikkien aikojen rauhallisimmat. Luettavissa: <http://www.kouvolansanommat.fi/Online/2015/07/26/Merip%C3%A4iv%C3%A4t%20olivat%20ehk%C3%A4%20kaikkien%20aikojen%20rauhallisimmat/2015519349567/4>. Luettu: 8.10.2015.

Iso-Aho, J. 2011. Kulttuuri kutsuu. Vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Tuottaja2020 - Osaraportti 6. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/6_Kulttuuri_kutsuu_iso-aho_KEVYT2.pdf. Luettu: 17.4.2015.

Iso-Aho, J. & Soini, A. 2012. Vapaaehtoistyön laajat mahdollisuudet. Teoksessa Halonen, K. (toim.). Kulttuurituottajakoulutuksen suuntaviivoja. Tuottaja2020 - Osaraportti 12. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/12_suuntaviivoja_VALMIS.pdf. Luettu: 1.9.2015.

Jorgensen, H. 2013. Does It Pay to Volunteer? The Relationship Between Volunteer Work and Paid Work. Luettavissa: <http://www.cepr.net/documents/publications/volunteer-2013-06.pdf>. Luettu: 15.6.2015.

Juhola, E. 2012. Johdanto. Teoksessa Iso-Aho, J. & Juhola, E. (toim.). Kulttuuria vapaaehtoistyönä! Humanistinen ammattikorkeakoulu - HUMAK. Helsinki.

Kaila, K. 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta - Opas toiminnan kehittäjälle. Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä - Hanke.

Karjalainen, A. & Sevänen, N. 2015. Kotkan Meripäivien ydinviestit. Henkilöstötiedote.

Karreinen, L. 2010. Seitsemäs askel: Vapaaehtoisten kiittäminen ja palaute. Teoksessa Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä Sivistysliitto ry. Helsinki.

Kilpiä, K., Lähteenmäki, A. & Voipio, S. 2012. Vapaaehtoistyön tekemisen motiiveista. Teoksessa Iso-Aho, J. & Juhola, E. (toim.). Kulttuuria vapaaehtoistyönä! Humanistinen ammattikorkeakoulu - HUMAK. Helsinki.

Kotka merikaupunki 2015. Kotkan kulttuuriasiainkeskus. Luettavissa: <http://www.kotka.fi/kulttuuripalvelut/kulttuuriasiainkeskus>. Luettu: 24.9.2015.

Kotkan kulttuuriasiainkeskus & Nitro id 2015. Kotkan Meripäivät 23.-26.7.2015. Käsiohjelma.

Kotkan Meripäivät 2015a. Historian lehtien havinaa - vaahtopäiden kuohunaa. Luettavissa: <http://www.meripaivat.com/fi/Info/Historia/>. Luettu: 8.10.2015.

Kotkan Meripäivät 2015b. Yhteystiedot. Luettavissa:
<http://www.meripaivat.com/fi/Yhteystiedot/>. Luettu 28.9.2015.

Kykkänen, V. 2015. Sade verotti Meripäivien kävijämäärää - uudelle tapahtuma-alueelle kritiikkiä. Luettavissa:
http://yle.fi/uutiset/sade_verotti_meripaivien_kavijamaaraa_uudelle_tapahtuma-alueelle_kritiikkia/8339718. Luettu: 8.10.2015.

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Luettavissa: http://www.kssotu.fi/versoava/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf. Luettu: 22.4.2015.

Larson, H. 2011. Perks for Park Volunteers. *Parks & Recreation*, 46, 9, s. 111-112.

Manea, G., Nae, M., Matei, M., Vijulie, I. & Tirla, L. 2013. Raising awareness of volunteer tourism: Experiencing the volunteer tourism among students and young researchers. *GeoJournal of Tourism & Geosites*, 12, 2, s. 120-128.

Moore, E. W., Warta, S. & Erichsen, K. 2014. College Student's Volunteering: Factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48, 3, s. 386-396.

Myllyniemi, S. 2012. Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Helsinki. Luettavissa:
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri_2012_Verkkojulkaisu.pdf. Luettu: 10.6.2015.

Mäkelä, S. & Peltonen, E. 2012. Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirja. Diakoniamattikorkeakoulu. Helsinki.

Mäki, A. A. V. 2010. Kotkan Meripäivien alkutaival. Books on Demand gmbH. Helsinki.

Nahla, O. N. & Talaat, N. M. 2009. Motivations of young volunteers in special events. *Tourismos*, 4,1, s. 145-152.

Ojasalo, K., Moilanen T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

- Pessi, A. B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä - Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveystoimintojen vapaaehtoistoiminnasta. Luettavissa: <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>. Luettu: 16.6.2015.
- Punainen risti 2015. Tule mukaan lipaskerääjäksi. Luettavissa: <https://www.punainenristi.fi/tule-mukaan/lipaskeraajaksi>. Luettu: 2.11.2015.
- Ribaric, H. M., Nimac, K. R. & Nad, M. 2013. Volunteering and competitiveness on the labour market in times of crisis: student's attitudes. *Tourism in Southern & Eastern Europe*, 2, s.217-229.
- Rochester, C., Paine, A. E. & Howlett, S. 2010. *Volunteering and Society in the 21st Century*. Palgrave Macmillan. Hampshire.
- Rufer, A. 2015. Volunteer Recruit Training Programs: a Recipe for Success. *Fire Engineering*, 168, 9, s. 14-18.
- Salonen, T. 2.10.2015. Ohjelmapäällikkö. Kotkan kaupungin kulttuuriasiainkeskus. Haastattelu. Kotka.
- Schlechter, A., Thompson, N. C. & Bussin, M. 2015. Attractiveness of non-financial rewards for prospective knowledge workers. *Employee Relations*, 37, 33, s. 274-295. Tilastokeskus. Teemahaastattelu. Luettavissa: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>. Luettu: 4.10.2015.
- Tilastokeskus. Teemahaastattelu. Luettavissa: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>. Luettu: 4.11.2015.
- Treuren, G. J. M. 2014. Enthusiasts, conscripts or instrumentalists? The motivational profiles of event volunteers. *Managing Leisure*, 19, 1, s. 51-70.
- Van der Wagen, L. & White, L. 2015. *Human Resource Management for Event Industry*. Routledge. Oxon.
- Vero 2015. Talkootyön verotus. Luettavissa: https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Arvonlisaverotus/Talkootyon_verotus%2810116%29. Luettu: 2.11.2015.

Väntänen, S. & Rehnström, T. 2012. Vapaaehtoistyön merkitys. Teoksessa Iso-Aho, J. & Juhola, E. (toim.). Kulttuuria vapaaehtoistyönä! Humanistinen ammattikorkeakoulu - HU-MAK. Helsinki.

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset tapahtumien vapaaehtoistoiminnasta vastaaville

Yleiset

Kuinka pitkään olet vastannut vapaaehtoistoiminnasta tapahtumassa?

Talkoolaisten määrä tapahtumassa?

Kuinka pitkään vapaaehtoistointia on ollut tapahtumassa?

Millä nimellä kutsutte vapaaehtoisia?

Kenelle vastaat vapaaehtoistoiminnasta? Miten toiminta on tapahtumassanne organisoitu?

Minkälainen talkootoiminnan prosessi teillä on?

Mitä hyötyä talkoolaiset tuovat tapahtumalle?

Motiivit

Mitkä ovat mielestänne vapaaehtoisten motiivit osallistua tapahtumaanne?

Rekrytointi

Millainen vapaaehtoisten rekrytointiprosessi teillä on?

Missä rekrytoitte vapaaehtoisia?

Minkä rekrytointikanavan olette kokeneet parhaimmaksi? Miksi?

Millainen rekrytointi-ilmoitus teillä on?

Miten valitsette vapaaehtoiset?

Mitä osaamista talkoolaisilta vaaditaan?

Onko vapaaehtoista työvoimaa helppo saada tapahtumaanne?

Perehdyttäminen

Onko talkoolaisille nimetty ohjaaja?

Mikä ohjaajan rooli on?

Millainen perehdyttämisprosessi teillä on?

Mikä perehdytyksessä on tärkeintä?

Miten arvioitte talkoolaisten suoriutumista työtehtävistä?

Mitataanko perehdytyksen onnistumista? Miten?

Työtehtävät ja palkitseminen

Mitä työtehtäviä talkoolaisilla teetetään?

Kuinka kauan vapaaehtoiset työskentelevät?

Miten palkitsette vapaaehtoiset?

Mittaatteko vapaaehtoisten suoriutumista? Näkyykö hyvä suoriutuminen palkitsemisessa?

Motivointi

Miten vapaaehtoisia motivoidaan työtehtävää kohtaan?

Miten vapaaehtoisia motivoidaan tapahtumaa kohtaan?

Sitouttaminen

Kuinka paljon teillä on sitoutuneita talkoolaisia?

Sitoutatteko vapaaehtoisia? Miten?

Muistetaanko sitoutuneita talkoolaisia erityisellä tavalla?

Kehittäminen

Miten kehitätte vapaaehtoistoimintaanne?

Mitä muutoksia olet tehnyt vapaaehtoistoimintaan? Miksi?

Minkälaisia tulevaisuuden kehittämisenäkymiä teillä on vapaaehtoistoimintaan liittyen?

Liite 2 Haastattelukysymykset Kotkan Meripäivien vapaaehtoisille

Yleiset

Ikä?

Sukupuoli?

Kotikunta?

Missä tehtävässä työskentelit Kotkan Meripäivillä?

Monettako kertaa olet Kotkan Meripäivillä vapaaehtoisena?

Oletko työskennellyt ennen vapaaehtoisena festivaaleilla tai tapahtumissa? Missä tapahtumissa? Montako kertaa?

Motiivit

Minkälaisia motiiveja sinulla on työskennellä vapaaehtoisena Kotkan Meripäivillä?

Minkälaisia motiiveja sinulla on työskennellä vapaaehtoisena tapahtumissa?

Millä perusteella valitset tapahtuman, jossa haluat työskennellä vapaaehtoisena?

Rekrytointi

Mistä sait tiedon talkoohausta?

Kuvaile rekrytointiprosessia. Millaiseksi koit rekrytoinnin?

Miten rekrytointia voisi parantaa Kotkan Meripäivillä?

Perehdyttäminen

Kuvaile vapaaehtoisten perehdytystä. Millaiseksi koit perehdytyksen?

Miten perehdytystä voisi parantaa Meripäivillä?

Työskentely ja palkitseminen

Millaiseksi koit työskentelyn Kotkan Meripäivillä?

Huomioitiinko tai palkittiinko sinua vapaaehtoisuudestasi? Miten?

Mitä toivoisit lisää palkitsemiseen/huomiointiin?

Sitoutuminen

Aiotko palata vapaaehtoisena Kotkan Meripäiville ensi vuonna? Miksi?

Miten sinua on motivoitu palaamaan tapahtumaan ensi vuonna?

Mitä toivoisit lisää, että palaisit tapahtumaan myös ensi vuonna?

Palaute?

Mainitse Kotkan Meripäivien vapaaehtoistoiminnasta kaksi asiaa, jotka oli parhaiten onnistuneita? Miksi?

Mainitse kaksi kehitettävää asiaa? Miksi?