

# Paralympiapäivä 2010

Vapaaehtoisten rekrytointi ja perehdyttäminen

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU

Matkailun ala

Matkailun koulutusohjelma

Tapahtuma- ja kokousmatkailu

Opinnäytetyö AMK

Syky 2010

Aino-Kaisa Ojanen

Ilona Pili

Lahden ammattikorkeakoulu  
Matkailun koulutusohjelma

OJANEN, AINO-KAISA & PILLI, ILONA:

Paralympiapäivä 2010  
Vapaaehtoisten rekrytointi ja perehdyttäminen

Tapahtuma- ja kokousmatkailun opinnäytetyö, 43 sivua, 29 liitesivua

Syksy 2010

TIIVISTELMÄ

---

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on Paralympiapäivän 2010 vapaaehtoisten rekrytointi ja perehdyttäminen. Paralympiapäivä järjestettiin Helsingissä elokuussa 2010, ja tapahtuman tarkoituksena oli tehdä tunnetuksi vammaisurheilua. Toiminnallisen työn tuotoksena syntyi opas vapaaehtoisista työntekijöistä Paralympiakomitean tapahtumissa.

Opinnäytetyö jakautuu kahteen osaan: teoriaosuuteen ja toiminnallisen työn toteuttamiseen. Teoriaosuudessa avataan vammaisurheilun, vapaaehtoisuuden, rekrytoinnin sekä perehdyttämisen käsitteitä. Teoriaosuuden käsitteet tukevat toiminnallisen osuuden toteutumista ja tavoitteita.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus on vapaaehtoisten rekrytointi ja perehdyttäminen Paralympiapäivää 2010 varten sekä Suomen Paralympiakomitealle tehty opas vapaaehtoisista työntekijöistä tapahtumissa. Oppaassa käsitellään niitä asioita, jotka on otettava huomioon kun toteutetaan tapahtumaa vapaaehtoisten työntekijöiden voimin. Opas toimitettiin Paralympiakomitealle sekä paperiversiona että sähköisessä muodossa, jotta sitä voidaan käyttää myös esim. Paralympiakomitean Internet-sivuilla.

Avainsanat: vammaisurheilu, vapaaehtoisuus, rekrytointi, perehdyttäminen

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Tourism and Hospitality Management

OJANEN, AINO-KAISA & PILLI, ILONA:

Paralympic Day 2010

Recruitment and orientation of volunteers

Bachelor's Thesis in Mice-tourism, 43 pages, 29 appendices

Autumn 2010

ABSTRACT

---

The subject for this functional thesis is recruitment and orientation of volunteers working in Paralympic Day 2010. The Finnish Paralympic Committee organized Paralympic Day in August, 2010 in Helsinki. The purpose of the event was to familiarize people with disability sports. The thesis resulted in orientation material for volunteers working in events organized by the Finnish Paralympic Committee.

The thesis is divided into two parts: the theory and the functional part's implementation. The theoretical background consists of clarifying concepts of disability sports, volunteers, recruitment and orientation. The concepts in the theory part support the realization of the functional part and its aims.

The functional part consists of recruitment and orientation of volunteers in Paralympic Day 2010, and its output is orientation material for the Finnish Paralympic Committee. The material includes specific information about volunteers working in events and what should be considered when dealing with volunteers as a workforce for event. The orientation material was handed to the employer as a traditional paper version and also in digital form, so it can be used in Internet-pages as well.

Key words: disability sports, volunteering, recruitment, orientation

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Työn tavoitteet ja rajaus	1
1.2	Mikä on Paralympiapäivä?	2
1.3	Toimeksiantajana Paralympiakomitea	3
1.4	Toiminnallinen opinnäytetyö	4
2	VAMMAISURHEILU	7
2.1	Mitä on vammaisurheilu?	7
2.2	Vammaisurheilun historiaa	8
2.3	Organisaatiot Suomessa	9
2.4	Paralympiapäivän 2010 lajit	10
3	VAPAAEHTOISUUS JA VAPAAEHTOISET	12
3.1	Mitä on vapaaehtoisuus?	12
3.2	Vapaaehtoisten motivaatiot	14
3.3	Kuka tapahtumaan vapaaehtoiseksi?	16
4	REKRYTOINTI	17
4.1	Vapaaehtoisten tarve ja sen kartoittaminen	17
4.2	Rekrytointikanavat	18
4.3	Kuinka rekrytointi onnistui?	19
5	PEREHDYTTÄMINEN	20
5.1	Miksi perehdyttää?	20
5.2	Perehdyttämisen keinot	22
5.3	Perehdytystilaisuus	24
6	PARALYMPIAPÄIVÄ 2010	26
6.1	”Näin me sen koimme”	26
6.2	Onnistuiko tapahtuma?	28
6.3	Kiitos vapaaehtoisille	29
7	PALAUTE	29
7.1	Mihin palautetta tarvitaan?	29
7.2	Palautteen kerääminen ja hyödyntäminen	31
7.3	Palautteen analysointi eli miten meni?	32
8	VAPAAEHTOISET PARALYMPIAKOMITEAN TAPAHTUMISSA – OPAS JÄRJESTÄJILLE	34

8.1	Perehdyttämisopas vai perehdyttämissuunnitelma?	34
8.2	Millainen oppaasta tuli?	35
9	TYÖN ARVIOINTI	37
9.1	Toiminnallisen osuuden arviointi	37
9.2	Oppiminen opinnäytetyöprosessin aikana	38
	LÄHTEET	40
	LIITE 1 Vapaaehtoiset Paralympiakomitean tapahtumissa-opas	
	LIITE 2 Vapaaehtoisten palautekysely	
	LIITE 3 Paralympiapäivän 2010 ohjelma	

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Työn tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyömme aiheena on Paralympiapäivän toteutuksessa tarvittavien vapaaehtoisten rekrytoinnin ja perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Tapahtuman jälkeen arvioimme onnistumistamme vapaaehtoisilta kerätyn palautteen ja toimik-siantajan palautteen perusteella, ja tämän tiedon pohjalta kokosimme perehdyttä-misoppaan, jota Paralympiakomitea voi käyttää tulevissa tapahtumissaan. Opin-näytetyöllämme pyrimme helpottamaan Paralympiakomitean erilaisten tapahtumi-en toteuttamiseen tarvittavien vapaaehtoisten rekrytointia sekä heidän työhönopas-tustaan.

Osaksemme Paralympiapäivän toteutuksesta valikoitui rekrytoinnin ja perehdyt-tämisen suunnittelu, koska se oli koulutukseemme pohjautuva ja sopivan laaja aihe kahden henkilön toteutettavaksi. Olemme molemmat myös olleet itse vapaa-ehtoisina erilaisissa tapahtumissa ja toimineet töiden ja harjoitteluiden puitteissa tapahtumanjärjestämisen parissa, joten aihe tuntui meidän molempien kannalta mielenkiintoiselta. Varsinaiseen tapahtuman sisältöön emme päässeet vaikutta-maan, koska tapahtumalla on tietynlainen, edellisvuosilta tuttu runko, jonka mu-kaan tapahtumaa toteutetaan ja esimerkiksi kokeiltavat lajit oli päätetty ennen kuin lähdimme projektiin mukaan. Rajaamme siis työmme ulkopuolelle muut kuin vapaaehtoisiin liittyvät tapahtuman järjestämisen osa-alueet, emmekä siis käsittele työssämme esim. tapahtuman markkinointia, ohjelmaa tai budjetointia. Keskeisiä käsitteitä työssämme ovat vapaaehtoisuus, vapaaehtoiset, vammaisurheilu, rekry-tointi sekä perehdyttäminen.

Työmme jakautuu kahteen eri osaan: teoriaosuuteen sekä toiminnalliseen osuu-teen. Teoriaosuudessa avaamme vammaisurheilun, vapaaehtoisuuden, rekrytoin-nin ja perehdyttämisen käsitteitä kirjallisuuden ja tieteellisten lähteiden avulla. Toiminnallisen työmme teimme toteuttaessamme Paralympiapäivän 2010 vapaa-ehtoisten rekrytoinnin ja perehdytyksen, ja tämän toiminnallisen osan tuotoksena syntyi lisäksi opas, jonka otsikko on Vapaaehtoiset paralympiakomitean tapahtu-

missa. Oltuamme mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa Paralympiapäivän 2010 vapaaehtoisten rekrytointia ja perehdyttämistä koimme, että jo olemassa olevan tiedon ja tapahtumasta saadun palautteen kokoaminen oppaaksi ja muistilistaksi organisaation käyttöön olisi tulevia tapahtumia ajatellen hyödyllistä.

## 1.2 Mikä on Paralympiapäivä?

Paralympiapäivä on yleisötapahtuma, jonka Suomen Paralympiakomitea yhteistyössä Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta VAU ry:n, Helsingin kaupungin liikuntaviraston ja yhteistyökumppaneidensa kanssa järjesti 20.8.2010 klo 11 – 18 Kampissa Narinkkatorilla. Tapahtuman tarkoituksena oli tuoda vammaisurheilulajeja kaikkien kokeiltavaksi – helposti, opastusta tarjoten, houkuttelevasti – sekä lisätä lajien ja vammaisurheilijoiden tunnettuutta. Paralympiakomitea järjesti vastaavan tapahtuman edellisen kerran toukokuussa 2008, talvilajien osalta 2009 maaliskuussa. Paralympialajeista tämänvuotisessa tapahtumassa kokeiltavina olivat ratakelaus, pyörätuolirugby, ammunta, näkövammaisten jalkapallo, pyörätuolcurling ja kelkkahiihto sekä pyörätuolikoripallo. Tapahtuman toteutuksessa mukana ovat lisäksi mm. Sonera, Kisakallion Urheiluopisto, Urheiluliitto/Suomi – Ruotsi -maaottelu, Radio SuomiPop, Suomen Antidopingtoimikunta sekä Nuori Suomi. Tapahtuman juonsi Riku Riihilahti. (Paralympiakomitea 2010.)

Paralympiapäivän suurimpia vetovoimatekijöitä olivat suomalaiset vammaishuippu-urheilijat, kuten Jani Kallunki, Leo-Pekka Tähti, Esa-Pekka Mattila ja Minna Leinonen. Tapahtuman aikana tarjolla oli lajikokeilujen lisäksi runsaasti mielenkiintoista lavaohjelmaa, kuten urheilijahaastatteluja, tietoiskuja vammaisurheilusta sekä vammaishuippu-urheilusta, tanssiesityksiä sekä eräänä päivän ehdottomista kohokohdista Jani Kallungin judonäytös. Päivän aikana järjestettiin myös kaksi pyörätuolirugbyn haasteottelua, joissa kaksi eri joukkuetta pääsi haastamaan Suomen pyörätuolirugbymaajoukkueen pelaajia. (Paralympiakomitea 2010.)

Vallon ja Häyrisen (2003, 120) mukaan tapahtuman järjestämistä voidaan hahmottaa kahden kolmion, strategisen ja operatiivisen, avulla. Strategisen kolmion kysymyksiin kuuluvat miksi, kenelle ja mitä järjestetään. Paralympiapäivän koh-

dalla näihin vastauksiin emme päässeet vaikuttamaan, mutta tiedämme ne kyllä oltuamme mukana prosessissa alkupuolelta asti. Paralympiapäivä järjestettiin vammaisurheilun tunnettuuden lisäämiseksi kaikille ihmis- ja ikäryhmille. Toki erityishuomiota kuten kutsuja saivat vammaiset henkilöt, joille Paralympiapäivän kaltainen tilaisuus tarjoaa lajikokeilujen ja tutustumisen lisäksi mahdollisuuden tavata samanhenkisiä ihmisiä ja jakaa omia kokemuksiaan muiden kanssa. Paralympiapäivä toteutettiin yksipäiväisenä yleisötapahtumana, jonka sisältöön kuului erilaisia laji- ja toimintapisteitä sekä vaihtelevaa lavaohjelmaa.

Operatiivisen kolmion kysymyksiä tapahtumasta ovat miten, millainen ja kuka, ja operatiivinen kolmio onkin niin kutsuttu tapahtuman toteuttamisen kolmio (Vallo&Häyrinen 2003, 122 –124.) Operatiivisesta kolmiosta löytyy myös meidän vastualueemme Paralympiapäivästä eli vastaus kysymykseen kuka. Tehtävämme oli rekrytoida ja perehdyttää vapaaehtoisia toimimaan toimintapisteillä lajikokeiluiden avustajina eli löytää henkilöitä toteuttamaan yhtä tapahtuman pääaktiviteeteista.

### 1.3 Toimeksiantajana Paralympiakomitea

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimi Suomen Paralympiakomitea. Paralympiakomitea, entinen Paralympia Yhdistys, perustettiin vuonna 1994. Paralympiakomitean tehtävänä on tukea ja kehittää vammaishuippu-urheilun edellytyksiä yhteistyössä lajiliittojen, vammaisurheilujärjestöjen, olympiakomitean, SLU:n, opetusministeriön, valmennuskeskusten ja muiden huippu-urheilutahojen kanssa. Paralympiakomitea edustaa määrätietoista, vastuuntuntoista ja eettistä vammaishuippu-urheilun edistämistä ja kehittämistä. Paralympiakomitean työn perustana ovat urheilun ja yhteiskunnan kasvatusperiaatteet. Paralympiakomitean tehtävänä on myös valvoa tasa-arvon toteuttamista vammaisten huippu-urheilussa. Paralympiakomiteassa on 10 jäsentä. Vammaisurheilu ja -liikunta ry:n (VAU:n) lisäksi siihen kuuluu eri lajiliittoja, esim. Suomen Hiihtoliitto ja Ratsastajainliitto. Paralympiakomitean jäsenyyttä voi hakea sellainen lajiliitto, joka hallinnoi vammaisurheilijoiden maajoukkuetta. (Paralympiakomitea 2010.)



Toimeksiantajan yhteyshenkilönä opinnäytetyössämme toimi Paralympiakomitean viestintäpäällikkö Heidi Lehikoinen. Hänen kanssaan sovimme kaikista käytännön järjestelyistä ja saimme tarvittaessa lisätietoja ja -ohjausta työhömmme. Varsinkin prosessin loppupuolella, ennen varsinaista tapahtumapäivää olimme tiiviisti yhteydessä puolin ja toisin. Tiivis yhteistyö tuottikin tulosta, sillä molemmat osapuolet, sekä me opinnäytetyöntekijät että toimeksiantaja, olivat lopputulokseen tyytyväisiä.

#### 1.4 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on laadultaan toiminnallinen työ, jonka sisällä käytetään tutkimuksellista selvitystä. Toiminnallisen työn tuotoksena tapahtuman jälkeen koottiin vapaaehtoisten perehdytysopas Paralympiakomitean käyttöön. Määrällisellä eli kvantitatiivisella kyselytutkimuksella kerättiin palautetta perehdyttämisen onnistumisesta tapahtuman vapaaehtoisilta. Kartoitamme myös toimeksiantajan mielipiteitä perehdyttämisen onnistumisesta ennen varsinaisen oppaan koontia.

Toiminnallinen opinnäytetyö menetelmänä tarkoittaa yleensä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastusta, toiminnan uudelleen järjestelyä tai järjeistämistä. Toiminnallisen työn tuotos voi olla esim. ammatilliseen käytäntöön suunniteltu ohje, opastus tai ohjeistus, kuten perehdyttämisoapas tai turvallisuusohjeistus. Oleellista on, että toiminnallisessa opinnäytetyössä käytännön toteutus ja sen raportointi saadaan kohtaamaan tutkimusviestinnän keinoin. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallisenkin opinnäytetyö tulee Vilkan ja Airaksisen (2003, 9) mukaan toteuttaa tutkivalla asenteella, mikä voi aiheuttaa tietynlaisia ongelmia mm. tietoperustaa rakennettaessa. Vilka ja Airaksinen kehottavat myös pohtimaan nimenomaan oppaantyyppisten tuotoksien kohdalla mielekkäintä toteutustapaa: verkko, kirja, kansio vai jokin aivan muu. Toiminnallisen opinnäytetyön vaikeutena voi olla aiheen rajaus ja riittävän syvällinen paneutuminen keskeisiin teoreettisiin käsitteisiin, jottei työ jää pintapuoliseksi. On myös huomioitava, että pelkkä toiminnan tai tuotoksen kuvaaminen ei sellaisenaan ole riittävä opinnäytetyöksi. Haasteeksi voi nousta myös se, että opinnäytetyöntekijöitä on useampia,

jolloin on pystyttävä sopimaan vastuista ja työnjaosta. (Vilka & Airaksinen 2003, 18, 45,82.)

Käytämme toiminnallisen työn sisällä perehdyttämisen onnistumisen tutkimisessa määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kun määrällinen tutkimus toteutetaan toiminnallisen työn sisällä, on syytä muistaa, että määrällisen tutkimuksen lähtökohtana ei ole vastausten vertailukelpoisuus, vaan sen avulla pyritään suuntaamaan ja suunnittelemaan tulevan tuotteen eli tässä tapauksessa perehdyttämisoppaan sisältöä. Tämä tarkoittaa, että vaikka aineistoa koottaisiin määrällisen tutkimusmenetelmän keinoin, on toiminnallisen työn tekijöiden itse määriteltävä, millaista tarkkuutta ja järjestelmällisyyttä tuloksilta vaaditaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 60.) Vilka ja Airaksinen (2003, 60) muistuttavat myös, että toiminnallisen työn tueksi tehdyn tutkimuksen riskinä on, että selvityksellä kartoitetaan ideaan eikä varsinaiseen asiaongelmaan liittyviä asioita. Tämä voi johtaa siihen, että määrällisestä tutkimuksesta tulee vain keino hakea tukea omille ideoille, eikä selvitys silloin enää auta saavuttamaan asetettuja tavoitteita.

Kun opinnäytetyön tuotoksena syntyy jokin konkreettinen tuote, kuten tässä tapauksessa perehdyttämisopas, on raportoinnissa syytä käsitellä myös tämän konkreettisen tuotteen aikaansaamiseksi käytettyjä menetelmiä. On myös huomioitava, että raportointi ja tutkimuksellinen osuus ovat vain osa toiminnallista opinnäytetyötä; tärkein ja olennaisin on kuitenkin työn konkreettinen tuote eli produkti. Tavallaan toiminnallinen opinnäytetyö sisältää kaksi kirjoittamisprosessia silloin kun produktina syntyy tuotos, joka sisältää tekstiä: on kirjoitettava varsinainen produkti toimeksiantajan määrittelemälle kohderyhmälle tämän ohjeiden mukaan ja sen lisäksi raportoitava varsinaisen produktin suunnittelu- ja valmistusprosessi. (Vilka & Airaksinen 2003, 51, 83, 129.)

Opinnäytetyön raportointi on tavallaan kuin kertomuksen kirjoittamista: siinä on juoni, joka etenee projektin vaiheiden mukaan. Toiminnallisten töiden kohdalla olennainen osa on produktin eli tuotoksen, meidän tapauksessamme oppaan, syntyyn vaikuttaneiden valintojen ja ratkaisujen raportointi. (Vilka & Airaksinen, 2003, 82 – 83.) Tämä kerronnallinen ote tuotti välillä hankaluuksia kirjoittaessa, sillä tuntui haastavalta raportoida tapahtuneista asioista kuulostamatta kornilta ja

ja samalla saaden ne mielenkiintoisesti jäsennellyksi.

## 2 VAMMAISURHEILU

### 2.1 Mitä on vammaisurheilu?

Vammaisurheilulla tarkoitetaan vammaisten henkilöiden harrastamaa urheilua ja liikuntaa. Vammais- kuten muussakin urheilussa voidaan urheilun toimintakenttä jakaa kahteen: jokaisen harrastamaan harraste- ja kuntoliikuntaan sekä huippu- ja kilpaurheiluun. Vammaisurheilussa tärkeitä tavoitteita liikunnan harrastamiselle ovat esteettömyys, saavutettavuus ja palvelujen toimivuus. Liikkumis- ja toimintaesteisyyttä voi olla monenlaista, erilaista liikkumista, kuulemista, näkemistä ja ymmärtämistä. Vammaisten harrasteliikunta on pääosin kunto- ja terveyslääkintää, jonka tavoitteena on toimintakyvyn ylläpitäminen ja liikuntatoiminnan aktivoiminen. Harrasteliikuntaan voi kuulua myös erilaisia matalan kynnyksen kilpailutapahtumia. (VAU 2010.)

Vammaishuippu-urheilulla tarkoitetaan aikuisten ja tapauskohtaisesti 16 – 18-vuotiaista alkaen myös nuorten määrätietoista ja suunnitelmallista maajoukkue- ja kansainvälisissä arvokilpailuissa, ennen kaikkea paralympialaisissa ja muiden kuin paralympialajien osalta maailmanmestaruuskilpailuissa tai vastaavissa kilpailutapahtumissa. Vammaishuippu-urheilussa urheilijoiden harjoittelu on suunnitelmallista, määrätietoista, pitkäjänteistä ja sitoutunutta. Urheilijoiden valmentautuminen tähtää menestykseen kansainvälisissä arvokilpailuissa. Kansainvälisissä kilpailuissa menestyminen edellyttää maajoukkue- ja kansainvälisistä arvokilpailuista valmistautumista, riittäviä resursseja ja taustaorganisaatiota. Vammaishuippu-urheilulajien kansainvälinen kilpailutoiminta täyttää Kansainvälisen Paralympiakomitean (IPC) tai kansainvälisen lajiliiton tai vammaisurheilujärjestön sääntö- ja luokittelukriteerit. Lajien toiminnan ja suunnitelmallisten valmennusjärjestelmien puutteista huolimatta yksittäiset urheilijat voivat täyttää huippu-urheilijan kriteerit. (Paralympiakomitea 2010.)

## 2.2 Vammaisurheilun historiaa

Paralympialaiset ovat huippu-urheilutapahtuma, jossa kilpailevat urheilijat, joiden vamma haittaa heitä osallistumasta tasavertaisina kilpailijoina yleisiin urheilukilpailuihin. Paralympialaiset järjestetään kahden vuoden välein, olympialaisten jälkeen samassa kisakaupungissa ja samoissa kisapaikoissa kuin olympialaiset. Suomen Paralympiakomitea johtaa Suomen paralympiatoimintaa. Paralympiakomitea vastaa Suomen joukkueen valitsemisesta, järjestelyistä ja lähettämisestä paralympialaisiin. (Paralympiakomitea 2010, 6.)

Ensimmäiset paralympialaiset järjestettiin vuonna 1960 Roomassa. Järjestäytynyt vammaisurheilutoiminta alkoi kuitenkin jo toisen maailmansodan jälkeen, jolloin sodassa vammautuneet sotilaat palasivat kotiin. Liikuntaa ja urheilua käytettiin sodassa vammautuneiden kuntouttamiseen. Kuntoutustoiminnan kehittäjänä toiminut tohtori Ludwig Guttman alkoi suunnitella maailmanlaajuisia urheilukilpailuja henkilöille, joilla on jokin liikuntarajoitus. Ensimmäiset liikuntavammaisten urheilukilpailut järjestettiin vuonna 1948 Stoke Mandevillessä, jossa myös maailmansodan jälkeisiä sotilaiden kuntoutuksia järjestettiin. (Paralympiakomitea 2010, 8.)

Roomassa järjestettyihin ensimmäisiin paralympialaisiin osallistui 400 urheilijaa 23 eri maasta. Ensimmäisissä paralympialaisissa lajeja oli kahdeksan. Näistä lajeista kuusi on vieläkin mukana paralympialaisissa. Nämä lajit ovat jousiammunta, miekkailu, uinti, koripallo, yleisurheilu ja pöytätennis. Ensimmäiset talviparalympialaiset järjestettiin vuonna 1976 Ruotsissa Örnsköldvikissä. (Paralympiakomitea 2010, 8.)

Neljänkymmenen viime vuoden aikana vammaisurheilu on Suomessa kehittynyt harrastustoiminnasta kilpa- ja huippu-urheiluksi. Suomalaisen vammaisurheilun historia jakautuu kolmeen vaiheeseen: 1) vammaisurheilun organisoitumisvaiheeseen (1960 – 1980) 2) vammaisurheilun vakiintumisvaiheeseen (1980 – 1994) ja 3) vakiintuneen paralympiaurheilun vaiheeseen (1994 – 2005). Selkeimpiä kehitykseen vaikuttaneita seikkoja ovat vammaisurheilun ammattimaistuminen, kansainvalistuminen sekä eriytyminen ja

laajeneminen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vammaishuippu-urheilu on entistä enemmän erillään vammaisille järjestettävästä harrastustoiminnasta. Vammaisurheilutoimintaa rahoittaa Suomessa pääosin valtio, mutta pyrkimyksenä on saada rahoitusta myös ulkopuolisilta tahoilta. (Kummu 2007, 3.)

### 2.3 Organisaatiot Suomessa

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimii Paralympiakomitea. Paralympiakomitea, entinen Paralympia Yhdistys, perustettiin vuonna 1994. Paralympiakomitean tehtävänä on tukea ja kehittää vammaishuippu-urheilun edellytyksiä yhteistyössä lajiliittojen, vammaisurheilujärjestöjen, olympiakomitean, SLU:n, opetusministeriön, valmennuskeskusten ja muiden huippu-urheilutahojen kanssa. Paralympiakomitea edustaa määrätietoista, vastuuntuntoista ja eettistä vammaishuippu-urheilun edistämistä ja kehittämistä. Tämän työn perustana ovat urheilun ja yhteiskunnan kasvatusperiaatteet. Paralympiakomitean tehtävänä on myös valvoa tasa-arvon toteuttamista vammaisten huippu-urheilussa. (Paralympiakomitea 2010.)

Paralympiakomiteassa on 10 jäsentä. Vammaisurheilu ja -liikunta ry:n (VAU:n) lisäksi siihen kuuluu eri lajiliittoja, esim. Suomen Hiihtoliitto ja Ratsastajainliitto. Paralympiakomitean jäsenyyttä voi hakea sellainen lajiliitto, joka hallinnoi vammaisurheilijoiden maajoukkuetta. Vammaisurheilun toimialaan kuuluu Suomessa lasten ja nuorten liikunta, aikuisten kunto- ja harrasteliikunta (nk. terveysliikunta), kilpa- ja huippu-urheilu sekä tiedottaminen ja koulutustoiminta. (Paralympiakomitea 2010.)

Suomen vammaisurheilu ja -liikunta ry eli VAU:n on liikuntajärjestö, jonka toimialoja ovat nuorisotoiminta, järjestötoiminta, harrasteliikunta sekä kilpa- ja huippu-urheilu. VAU:n tehtäviin kuuluu myös liikunta-, näkö- ja kehitysvammaisten henkilöiden sekä elinsiirtoväen liikunnan harrastus- ja kilpailumahdollisuuksien kehittäminen. VAU perustettiin vuonna 2009, kun Elinsiirtoväen Liikuntaliitto ELLI ry, Näkövammaisten Keskusliitto ry (NKL), Suomen Invalidien Urheiluliitto ry (SIU) sekä Suomen Kehitysvammaisten Liikunta ja Urheilu ry (SKLU) yh-

distivät toimintansa yhteisen kattojärjestön alle. VAU:n varsinaisia jäseniä voivat olla rekisteröidyt yhdistykset, jotka järjestävät liikuntamahdollisuuksia vammaisille henkilöille, henkilöjäseniä liitolla ei ole. Toiminnan arvoperustan muodostavat osallisuus, yhteisöllisyys, esteettömyys, saavutettavuus sekä oikeudenmukaisuus, ja VAU:n missio onkin ” Monipuolisen vammaisurheilun ja liikunnan toimintaedellytysten vahvistaminen yhdessä ja erikseen”. (VAU 2010.)

#### 2.4 Paralympiapäivän 2010 lajit

Vuoden 2010 Paralympiapäivässä esiteltiin eri toimipisteissä pyörätuolicurlingia, -rugbya, -koripalloa ja -kelauksia, ammuntaa, hiihtoa sekä näkövammaisten jalkapalloa (Paralympiakomitea 2010). Seuraavaksi esittelemme pääpiirteittäin, millaisista lajeista oikeastaan on kysymys.

Vuodesta 2000 paralympialaisten lajina ollut vauhdikas ja fyysinen joukkuepeli pyörätuolirugby on saanut vaikutteita esimerkiksi amerikkalaisesta jalkapallosta ja koripallosta. Joukkueessa saa olla enintään 12 pelaajaa, joista neljä on kentällä samanaikaisesti. Pelin tarkoituksena on, että hyökkäävän joukkueen pelaaja saa pallon vietyä vastustajan maaliviivan yli. Pelaaja saa kuljettaa palloa enintään 10 sekunnin ajan, ennen kuin pallo on joko syötettävä tai sitä on pompautettava maassa. Pyörätuolikoripallossa joukkueeseen kuuluu 12 pelaajaa, joista viisi on yhtä aikaa kentällä. Pelin säännöt määräävät, että pelaaja saa kuljettaa palloa sylissään kahden kelauksen ajan, jonka jälkeen pallo on joko syötettävä, heitettävä koriin tai pompautettava lattiaan. Peli-aika on 4 x10 minuuttia.

(Paralympiakomitea 2010, 54,57.)

Pyörätuolikelaus on ollut paralympialaisten lajina niiden alusta asti eli vuodesta 1960. Kelauksen harrastajamäärät ovat suuret, ja laji onkin ehkä jopa tunnetuin ja arvostetuin vammaisurheilulaji. Pyörätuolikelauksen lajeina ovat 100 m, 200 m, 400 m, 800 m, 1500 m, 5000 m, 10 000 m sekä maraton. Kelauksessa käytetään erikoisvalmisteisia pyörätuoleja, jotka valmistetaan mittatilaustyönä urheilijan mukaan. (Tähti 2010.)

Ampumaurheilu on ollut paralympialajina vuodesta 1980. Aselajeja paralympialaisissa on viisi: ilma- ja pienoiskivääri sekä ilma-, vapaa- ja urheilupistooli, ja ampumaetäisyyksinä on 10 m, 25 m sekä 50 m. Kilpailijat luokitellaan kahteen eri luokkaan. Nämä vammataason perusteella jaetut luokat ovat tuetta ampuvat ja tukiampuvat. Myös näkövammaiset voivat harrastaa ampumaurheilua, jolloin ammunta suoritetaan kuulon avulla. (Paralympiakomitea 2010, 37.)

Paralympiapäivässä esiteltiin myös näkövammaisten jalkapalloa. Laji on ollut paralympialajina Ateenan olympialaisista, jotka järjestettiin vuonna 2004. Näkövammaisten jalkapallossa kentällä on yhtä aikaa neljä näkövammaista pelaajaa sekä yksi näkevä tai heikkonäköinen pelaaja maalivahtina. Jotta kaikki pelaajat ovat tasavertaisia, he käyttävät pelatessaan silmälappuja. Jotta pelaajat kuulevat, missä pallo on, siihen on ommeltu pieniä metallikiekkoja, jotka kilisevät pallon liikkeessä. Hiihto on ollut paralympialajina vuodesta 1976 ja se on avoin kaikille vammaryhmille. Hiihtomatkat ovat 2,5 km – 20 km. Hiihdossa kilpaillaan sekä henkilökohtaisilla että viestimatkoilla. (Paralympiakomitea 2010, 44.)

Pyörätuolicurling oli ensimmäistä kertaa mukana paralympialaisissa Torinossa vuonna 2006. Se on jäällä pelattava joukkuepeli, jossa korostuvat taktinen osaaminen ja taito. Curlingjoukkueessa on neljä pelaajaa. Curlingradan päässä on pesä, jonka keskipistettä kohti joukkueet yrittävät saada kiviään jäämään. Jokainen pelaaja saa heittää kaksi kiveä. Kiven saa heittää liikkeelle joko kädellä saattamalla tai työntövartta apuna käyttäen. (Paralympiakomitea 2010, 66.)



### 3 VAPAAEHTOISUUS JA VAPAAEHTOISET

#### 3.1 Mitä on vapaaehtoisuus?

Vapaaehtoistyö voidaan määritellä muiden ihmisten tai yhteisön hyväksi tehtäväksi toiminnaksi, jota tehdään ilman rahallista palkkiota. Vapaaehtoistyön tekemiseen ei liity pakkoa, eikä sitä tehdä velvollisuudesta ketään kohtaan. Vapaaehtoistyön tekemisen ei pitäisi periaatteessa vaatia mitään erikoistietoja tai -taitoja, eikä vapaaehtoisen voi odottaa korvaavan ammattilaista missään tehtävässä. (Hämeenlinnan sosiaali- ja terveystalouden järjestöt 2009.) Suomessa järjestetään joka vuosi kokonaan tai lähes kokonaan vapaaehtoisvoimin useita erityyppisiä tapahtumia. Varsinkin monissa urheilu-, kulttuuri- tai musiikkitapahtumissa tapahtumalla on oma palkattu johto, joka koordinoi vapaaehtoisten työntekijöiden joukkoa, jonka tehtävänä on sitten varsinaisen tapahtumaohjelman toteuttaminen. (Pukkila 2007, 18.)

Stevens (2008, 55 – 56) jaottelee tapahtumissa vapaaehtoistyötä tekevät neljään eri kerrokseen, joista alimmalle portaalle kuuluvat varsinaiset tapahtuman aikaiset vapaaehtoistyöntekijät. Toiselle portaalle kuuluvat ne henkilöt, jotka osallistuvat vapaaehtoisina käytännön valmisteluihin jo ennen tapahtumaa sekä toimintoihin itse tapahtumassa. Kahdella ylimmällä portaalla ovat tapahtumaa suunnittelevat ja ideoivat henkilöt, jotka usein ovat mukana esim. tapahtumatoimikunnassa alusta asti ja saattavat toimia myös tapahtuman isäntinä. Meidän tapahtumamme vapaaehtoiset siis kuuluvat Stevensin (2008, 56) luokituksessa alimmalle portaalle, koska he tulevat paikalle vasta varsinaista tapahtumaa varten. Me taas opinnäytetyöntekijöinä kuulumme toiselle portaalle, koska olemme mukana osallistumassa käytännön valmisteluihin ja tapahtuman järjestämiseen, mutta emme itse ole olleet ideoimassa tapahtumaa alusta asti.

Myös talkoot liittyvät kiinteästi suomalaiseen vapaaehtoistyön perinteeseen. Talkootyöllä on ollut suuri merkitys varsinkin maaseudulla erilaisissa maatalous- ja rakennustöissä. Talkoiden luonteeseen kuuluu talkoolaisen saama ruoka ja juoma sekä tietynlainen vastavuoroisuus. Nykyään talkootyö ainakin kaupunkiympäris-

tössä mielletään työksi, jota tehdään häiden tai muiden juhlien, kulttuuri- tai urheilutapahtumien järjestämiseksi tai varojen keräämiseksi urheiluseuralle tai muulle yhdistykselle. (Pukkila 2007, 9, 21.) Verottaja määrittelee talkootyön seuraavasti: ”Perinteinen talkootyö on vastikkeetonta työtä, joka perustuu esim. ystävyys- tai sukulaissuhteeseen. Se on vapaaehtoista eikä siihen liity kolmansia osapuolia. Se ei myöskään muodosta työsuhdetta.” (Verohallinto 2005.) Pukkila (2007, 21) muistuttaa, että talkootyö voi olla tekijälleen tärkeä henkinen voimavara ja terveyttä ylläpitävä toimintamuoto.

Vapaaehtoistyön antajan pitää huomioida, että mikäli sopimusta työn tekemisestä ei ole tehty, voi työn suorittaja keskeyttää työnteon milloin vain. Toisaalta usein myös vastikkeettomaan työhön sitoudutaan niin vahvasti, että vaikka työ sinänsä ei tekijää miellyttäisikään, hoidetaan sovitut tehtävät kunnialla loppuun. Näin tapahtuu etenkin silloin, kun työtä suorittavan palkattoman vapaaehtoisen tiedossa on, että vapaaehtoistyön antaja on sitoutunut suoritukseen jollekin ulkopuoliselle taholle eikä siis voi jättää työsuorituksen onnistumista ainoastaan vapaaehtoisten ahkeruuden ja viitseliäisyyden varaan. Esimerkiksi jos urheiluseuran edustajana palkatonta vapaaehtoistyötä tekevä henkilö laiminlyö tehtävänsä, on mahdollista, että hänet voidaan katsoa vastuulliseksi siihen vahinkoon, joka ulkopuoliselle aiheutuu laiminlyönnistä. (Klami 2001, 65.)

Sekä suomalaisessa että kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on alettu puhua episodisen eli lyhytaikaisen vapaaehtoisuuden ja vapaaehtoistyön tekemisen nousesta. Tällaiseen ”pätkävapaaehtoisuuteen” lasketaan kuuluvan sekä säännöllinen, harvoin toteutettava vapaaehtoisuus, vaikkapa osallistuminen johonkin tapahtumaan kerran vuodessa sekä intensiivinen lyhytkestoinen vapaaehtoisuus. Kun henkilö osallistuu vapaaehtoisena yksittäiseen tapahtumaan, hän pääsee osallistumaan tapahtumien perinteeseen ja voi kokea olevansa osa kestävän vapaaehtoisuuden ketjua. (Nylund & Yeung 2005, 27 – 28.)

### 3.2 Vapaaehtoisten motivaatiot

Syitä vapaaehtoiseksi lähtemiselle on varmasti monia, mutta perinteisesti motivaatiot voidaan jakaa kahteen ryhmään: altruistisiin ja individualistisiin. Altruistisista motivaatioista puhutaan silloin, kun syinä vapaaehtoisuudelle on yhteisen hyvän tuottamiseen osallistuminen ja toisten auttaminen. Individualistiset motivaatiot taas ovat niitä, jotka jollain lailla liittyvät vapaaehtoisuudesta saatavaan henkilökohtaiseen hyötyyn, kuten sosiaalisiin suhteisiin, hyvään omaantuntoon ja työkokemukseen. (Kepa 2009, 10.)

Vapaaehtoiset ovat monien tapahtumien onnistumisen kannalta erittäin merkittävässä roolissa. Sharon Kempin (2002, 109 – 116) tekemän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vapaaehtoisten motiivina osallistua olympialaisten kaltaiseen suur tapahtumaan. Tutkimuksessa verrattiin toisiinsa kahta megatapahtumaa: Lillehammerin talviolympialaisia sekä Sydneyn kesäolympialaisia. Pelkästään näissä kahdessa tapahtumassa oli mukana yhteensä lähes 50 000 vapaaehtoista, joten on selvää, että ilman näiden tuhansien vapaaehtoisten henkilökohtaista panostusta tällaisia megatapahtumia ei olisi voitu järjestää. Näiden tapahtumien vapaaehtoiset, kuten muutkin vapaaehtoistyötä tekevät, ovat halunneet vapaaehtoisesti antaa aikaansa saamatta siitä suurtakaan taloudellista korvausta, joten henkilökohtaisella oppimisella ja työtyytyväisyydellä on oltava sisäistä merkitystä vapaaehtoistyön tekijöille. Olympialaisten kaltaisiin suur tapahtumiin osallistuvien vapaaehtoisten vahvimpia motivaatiotekijöitä ovatkin usein kansallisyhteisyys, maan kulttuuri, ystävyys- ja muut sosiaaliset suhteet sekä halu kokea itsensä arvostetuksi ja tärkeäksi työssään, vaikka se sitten olisi palkaton.

Kempin (2003, 109-116) mukaan ratkaisevia tekijöitä vapaaehtoisten tyytyväisyyteen olivat mahdollisuus olla osana ainutlaatuisia tapahtumia, taitojen kehittäminen, sosiaalisten taitojen kehittäminen ja itsestään uuden oppiminen. Tärkeää oli myös itsensä arvostetuksi kokemisen tunne, lisääntynyt itsearvostus ja varmuus sekä yhteistyötaitojen kehittyminen ja ihmisistä uuden oppiminen. Monet vapaaehtoisista myös kertoivat taitojensa, sosiaalisten taitojensa sekä tietonsa yhteiskunnasta lisääntyneen vapaaehtoistyön myötä. Vaikka Paralympiapäivä tapahtumana on kooltaan vain murto-osa olympialaisten kaltaisesta suururhei-

lutapahtumasta, on olympiahenki ja olympialaisiin liittyvä positiivinen asenne aistittavissa myös tällaisissa pienemmissä olympialaisiin liittyvissä tapahtumissa.

Vapaaehtoisuuden ja vapaaehtoistyön ohella eräs tiiviisti vapaaehtoisesti tehtävään työhön liittyvä käsite on kansalaistoiminta. Harju (2002, 10 – 11) määrittää kansalaistoiminnan ihmisen aktiiviseksi toiminnaksi, jota tehdään itsestä ulospäin, yhdessä muiden kanssa yhteisen hyvän eteen. On huomioitava myös, että kansalaistoimintaan osallistuminen vaatii henkilöltä konkreettista työpanosta. Lähtökohtana on siis ajatus itsestä toimijana. Henkilön aktiivisuudesta aiheutuvan hyödyn pitäisi kuitenkin suuntautua muihin kuin itsen, omaan lähipiiriin tai työnantajaan. Tässä kohtaa tulee ehkä suurin ero vapaaehtoistyön ja kansalaistoiminnan määrittelyn välille, sillä esimerkiksi opintojen tai erilaisten kurssien puitteissa tehty vapaaehtoistyöhön hyödyttää vapaaehtoistyöntekijää itseään vaikkapa opintopisteiden muodossa. Toisaalta on vaikea hahmottaa sellaista kansalaistoimintaa, joka ei lainkaan hyödyttäisi toimijaa itseään, ainakin mielihyvän ja arvostuksen muodossa. Vapaaehtoistoiminta voi antaa vapaaehtoisena toimivalle henkilölle tunteen siitä, että on tehnyt jotain muiden hyväksi paremman maailman puolesta. Kepan raportissa (2009, 16) todetaankin, että vapaaehtoistyön voidaan katsoa olevan itsekästä toimintaa, koska toiminnasta saa usein paremman olon ja tyydytystä yhdessä tehdystä työstä.

Tapahtumatalkoissa saavat talkoolaiset yleensä Pukkilan (2007, 85) mukaan ilmaisen ruokailun, yhtenäisen asun sekä mahdollisesti vapaalippuja tai muita etuuksia. Paralympiapäivissä vapaaehtoisille tarjotaan ruoka sekä Rukan hupparit, jotka vapaaehtoiset saavat tapahtuman jälkeen itselleen. Talkoolaisilla on velvollisuus hoitaa oma osansa mahdollisimman hyvin, sillä he edustavat tapahtumaa ulospäin; tapahtumankävijät eivät voi tietää, onko heitä palveleva henkilö talkoolainen vai palkattu työntekijä (Pukkila 2007, 85). Myös Klami (2001, 64) toteaa, että vaikka vapaaehtoisen, palkattomasti työtä tekevän henkilön vastuu on lievempi kuin ”tavallisessa” työsuhteessa, on palkattomassakin työssä noudatettava kohtuullista huolellisuutta.

### 3.3 Kuka tapahtumaan vapaaehtoiseksi?

Vapaaehtoistyön tulevaisuuden kannalta on tärkeä tiedostaa, että kaikkein kiinnostuneimpia osallistujia vapaaehtoistoimintaan ovat nuoret ja opiskelijat. Rekrytoinnissa oleellista on huomata, että nuoret osallistuvat vapaaehtoistoimintaa usein yhdessä ystävien kanssa, eli ystävien mielipiteillä on tässä asiassa suuri vaikutus (Yeung 2002, 64). Yeungin (2002, 57) mukaan nuorille yleisimpiä ja tärkeitä vapaaehtoistoiminnan muotoja ovat urheilu, toiminta lasten ja nuorten parissa sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Vapaaehtoistyötä tehdään paljon nimenomaan erilaisien opintojen, kurssien ja harjoitteluiden puitteissa. Nylundin ja Yeungin (2005, 15) mukaan monet ihmiset kokevat vapaaehtoistoiminnan luontevana osana arkipäivää ja hyvän elämän kokemusta. Yhteisöllinen osallisuus ja vapaaehtoistoiminta antavat ihmiselle mahdollisuuden suunnata omaa elämää uusille urille.

Paralympiapäivään ilmoittautui vapaaehtoiseksi alun perin 20 henkilöä, joista tapahtumapäivän aamuna paikalla oli 10. Viisi perui osallistumisensa jo pari viikkoa ennen tapahtumaa, kaksi joutui jäämään pois terveydellisten syiden takia (ilmoitus saatiin kaksi päivää ennen tapahtumaa), ja kolme alun perin vapaaehtoiseksi ilmoittautuneista ei ilmoittanut poisjäännistään mitään; he vain eivät enää kesäkuun lopun jälkeen vastanneet mihinkään viesteihin eivätkä myöskään saapuneet perehdytystilaisuuteen tai tapahtumapäivän aamuna paikalle. Tapahtumamme kohdalla todeksi osoittautui monelta tapahtumanjärjestäjältä kuultu vanha viisaus: ”Vapaaehtoisista jää aina puolet pois.” Onneksi meidän tapahtumassamme laatu korvasi määrän, sillä kaikki paikalle saapuneet olivat huipputyyppejä: motivoituneita ja innostuneita, valmiita ja halukkaita tekemään tapahtumasta onnistuneen. Kaikki Paralympiapäivään osallistuneet vapaaehtoiset olivat naisia. Opintojen voidaan myös katsoa kannustavan lähtemään vapaaehtoiseksi, varsinkin jos tarjolla on mahdollisuus saada tapahtumassa toimimisesta opintopisteitä, sillä ainoastaan yksi vapaaehtoisena Paralympiapäivässä toiminut ei tapahtumahetkellä ollut suorittamassa fysioterapeutti- tai muita liikunta-alan opintoja.

## 4 REKRYTOINTI

### 4.1 Vapaaehtoisten tarve ja sen kartoittaminen

Positiivinen asennoituminen ja kiinnostus vapaaehtoistyötä kohtaan voi toteutua osallistumisena ja mukaan lähtemisenä, jos rekrytointi onnistuu. Onnistuessaan rekrytointi pystyy yhdistämään sekä organisoivan tahon että yksilön odotukset, tarpeet ja toiveet. (Yeung 2002, 65.) Rekrytointia suunniteltaessa ei ensimmäiseksi ole oleellista pohtia erilaisia hankintakanavia ja niiden toimivuutta, vaan miettiä, mitä rekrytoinnilla todella hakee; mikä on todellinen tarve (Helsilä 2009, 18). Stevens (2008, 58) kehottaa luotaamaan vapaaehtoisten tarvetta ja tehtäviä seuraavien kysymysten kautta:

- Mitkä ovat vapaaehtoisten työntekijöiden vastualueet (tehtäväkuvaukset)? Millaiseen työhön heitä tarvitaan?
- Milloin vapaaehtoisia tarvitaan? Onko vapaaehtoisuuden muoto pitkäaikainen, lyhytaikainen, muutaman päivän mittainen vai jokin muu?
- Milloin ja erityisesti miten organisaatio hyötyy vapaaehtoisten käyttämisestä työvoimana?
- Missä vapaaehtoisia tarvitaan?

Juuti ja Vuorela (2002, 42-43) huomauttavat, että organisaation on luotava itselleen ja järjestämilleen tapahtumille sellainen maine, että se kiinnostaa tapahtumayleisön ja asiakkaiden lisäksi myös hyviä työntekijöitä. Jotta tämä onnistuisi, on organisaation kohdeltava työntekijöitään, myös, tai voisiko sanoa jopa erityisesti, vapaaehtoisia hyvin ja koetettava löytää jokaiselle jotakin mielekästä tekemistä sekä muistettava antaa positiivista palautetta rakentavan kritiikin rinnalla. Organisaation työnantajamaine syntyy siitä, mitä tehdään ja mitä puhutaan. Maine on organisaation ”aineetonta pääomaa”, jonka varaan menestys rakentuu ja joka luo edellytykset organisaation toiminnalle (Juholin 2008, 274).

Ennen rekrytointia on määriteltävä ne työtehtävät, joihin vapaaehtoisia tarvitaan. Tätä varten olisi hyvä olla olemassa kirjalliset tehtäväkuvaukset, joiden perusteella työntekijöiden tarvetta voidaan lähteä kartoittamaan (Vaahtio 2005, 25). Tapahtumassa saattavat alkuvaiheessa asetetut arvioidut työvoimatavoitteet muuttua

vielä useaan kertaan, mutta on silti hyvä kirjata paperille lähtötilanne ja senhetkinen arvio.

#### 4.2 Rekrytointikanavat

Vapaaehtoisten rekrytoinnissa pätevät suurelta osin samat periaatteet ja toimintatavat kuin yritysmaailmassa. Rekrytointia suunniteltaessa tulee päättää käytetäänkö sisäistä vai ulkoista rekrytointia. Valintaan vaikuttaa usein vahvasti organisaatiokulttuuri. Yrityksen johtotehtäviin uskotaan monissa yrityksissä löytyvän henkilöt parhaiten jo yrityksessä työskentelevistä henkilöistä. Rekrytoitaessa henkilöstöä tehtäviin yrityksen ulkopuolelta saattaa vaarana olla henkilöstön sitoutumattomuus, koska tällöin etenemistä uralla talon sisällä ei pidetä kovinkaan todennäköisenä. Mikäli yritys hakee rekrytoinnilta strategisia uudistuksia, on ulkoinen rekrytointi todennäköisesti parempi ja tehokkaampi vaihtoehto. (Helsilä & Salojärvi 2009, 129 – 130.)

Yleisimmin käytetyt rekrytointikanavat ovat internet ja lehti-ilmoittelu. Internet on rekrytointikanavana yleistynyt huomattavasti, mutta se ei ole kuitenkaan täysin syrjäyttänyt lehti-ilmoittelua. Usein rekrytointikanavaksi riittää yrityksen internet-sivuilla löytyvä linkki, jossa voi täyttää avoimen työhakemuksen. Tällainen rekrytointi toimii parhaiten yrityksissä, jotka ovat tunnettuja ja joiden työpaikat ovat tavoiteltuja. Lehti-ilmoittelun etuna on sen näkyvyys. Lehti-ilmoittelulla voidaan tavoittaa myös ne henkilöt, jotka eivät välttämättä juuri sillä hetkellä ole etsimässä työpaikkaa, mutta voivat kiinnostua yrityksen tarjoamista mahdollisuuksista nähtyään ilmoituksen. Lehti-ilmoitusten kautta myös muuta lukijakuntaa voidaan informoida organisaation arvoista, tavoitteista ja palveluista. Internetissä ilmoittaminen on huomattavasti lehti-ilmoittelua edullisempaa. Internet- ja lehti-ilmoittelua käytetäänkin usein täydentämään toisiaan. Lehti-ilmoittelun tehostuksena käytetään usein myös yrityksen omia Internet-sivuja ja muita yrityksen julkaisuja. (Helsilä & Salojärvi 2009, 129 – 130.)

Suomessa pääasiallisesti viranomaiset, esimerkiksi työvoimatoimistot ja korkeakoulujen rekrytointikanavat, hoitavat työnvälityspalvelua. Oppilaitosyhteydet,

verkostot, puskaradio ja suoramakukontaktit voivat toimia vaihtoehtoisina rekrytointikanavina. Oppilaitoksien kautta yritykset voivat helposti rekrytoida henkilöitä työtehtäviin, joihin ei välttämättä vaadita aiempaa työkokemusta. Aikuisoppilaitoksien kautta rekrytoiminen taas mahdollistaa työkokemusta omaavien, valmistuneiden opiskelijoiden rekrytoinnin. Verkostoituminen on rekrytoinnin kannalta merkittävää. Alojen asiantuntijat usein tuntevat alansa työnantajat, ja verkostoitumisen avulla voidaankin usein tehostaa rekrytointia, kun verkostoituneet työntekijät pystyvät helposti viijaamaan työtä hakeville, saman alan asiantuntijoille mahdollisista avoimista työpaikoista. (Helsilä & Salojärvi 2009, 129 – 130.)

Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepan (2009, 9) raportissa todetaan, että Facebookin ja muiden yhteisöllisten medioiden käyttö vapaaehtoisten liikkeelle houkuttelemisen keinona on lisääntynyt. Paralympiapäivän rekrytoinnissa emme voi kuitenkaan sanoa saaneemme kovin suurta hyötyä sosiaalisesta mediasta, vaikka Paralympiaurheilun Facebook-sivujen kautta vapaaehtoisia haettiin, sillä ainoastaan yksi tapahtumamme vapaaehtoisista kertoi saaneensa tiedon mahdollisuudesta osallistua Facebookin kautta. Kuitenkin tulevaisuutta ajatellen on tärkeää olla unohtamatta sosiaalisen median mahdollisuuksia vapaaehtoisten rekrytointikeinona.

#### 4.3 Kuinka rekrytointi onnistui?

Aiempina kertoina Paralympiapäivän vapaaehtoisina on toiminut mm. fysioterapeuttiopiskelijoita, Paralympiakomitessa työskenteleviä tai siihen muuten liittyviä henkilöitä, Vammaisurheilu ja -liikunta ry:n väkeä sekä tapahtumaan toteuttamiseen osallistuvien ystäviä ja tuttavvia. Heti alussa päätimme, että vapaaehtoisia pyritään saamaan tapahtumaan eri oppilaitosten kautta. Koska mahdollisuutta vapaaehtoiseksi tulevien matkojen korvaamiseen ei budjetin tiukkuuden takia ollut, rajasimme vapaaehtoisten rekrytoinnin ainoastaan pääkaupunkiseudun oppilaitoksiin. Lähetimme sähköpostitse rekrytointiviestejä sekä alueen ammattikorkeakouluihin että toisen asteen oppilaitoksiin. Suuntasimme sähköpostimme oppilaitoksissa joko opintotoimistojen sähköpostiosoitteisiin tai eri alojen opettajille tai molempiin, ja pyysimme välittämään tietoa tapahtumasta eteenpäin opiskelijoilleen.



Harmillista oli, että vain harvasta oppilaitoksesta saimme vastauksen tai kiittauksen siitä, oliko viesti mennyt perille ja miten siihen oli suhtauduttu eli välitettiinkö sitä opiskelijoille.

Vastauksia näihin sähköpostiviesteihin saimme melko niukasti odotuksiimme nähden. Toisaalta aikataulullisesti tapahtumamme ajoittui elokuulle siten, että esimerkiksi ammattikorkeakoulujen lukukausi ei ollut vielä alkanut, ja opiskelijana sitoutuminen ennen lukukautta toteutettavaan projektiin voi olla kesätöiden yms. takia hankalaa. Ensimmäiset viestit tapahtumasta lähetimme jo maaliskuuhuhtikuussa, mutta voi olla, että juuri pitkä aika vapaaehtoiseksi ilmoittautumisen ja varsinaisen tapahtuman välillä voi karsia pois osan vapaaehtoisista; onhan toki haastavaa tietää, missä tilanteessa on 4 – 5 kuukauden kuluttua.

Kuten jo aiemmassa vapaaehtoisuutta käsittelevässä luvussa totesimme, saimme tapahtumaamme ilmoittautuneita vapaaehtoisia yhteensä 20, joista kymmenen tuli paikalle perehdytystilaisuuteen ja tapahtumaan. Ensimmäisissä tapaamisissa toimeksiantajan kanssa vapaaehtoisten tavoitelukumäärä oli jopa 40-50 vapaaehtoista, mikä näin jälkikäteen tuntuu kyllä turhan massiiviselta joukolta tämän kokoluokan tapahtumaa ajatellen. Olimme tyytyväisiä, sekä me että toimeksiantaja, saamiimme kahteenkymmeneen ilmoittautumiseen, joten rekrytoinnin voidaan sikäli katsoa onnistuneen. Syitä siihen, miksi vapaaehtoisista puolet ei tullutkaan mukaan varsinaiseen tapahtuman toteutukseen, voi olla monia. Unohtaminen, kiinnostuksen hiipuminen, päällekkäiset tapahtumat, sairastuminen – kaikki ovat mahdollisia.

## 5 PEREHDYTTÄMINEN

### 5.1 Miksi perehdyttää?

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uudelle työntekijälle selvitetään työpaikan tavat, työn sisältö ja siihen liittyvät odotukset. Perehdytykseen eli työnopastukseen pitäisi kuulua kaikki ne asiat, joita työn tekemi-

seen liittyy: työkokonaisuus, työn eri vaiheet sekä työhön vaadittava tieto ja osaaminen. Jotta perehdyttäminen ja työhön opastus onnistuisivat parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitaan suunnitelmallisuutta, dokumentointia ja jatkuvuutta. (Penttinen 2006, 2.) Ainoastaan onnistuneen organisoinnin tuloksena voi syntyä sujuva perehdyttämiskäytäntö (Kupias & Peltola 2009, 45). Vaikka perehdyttämisen suunnittelu voi tuntua osin haastavalta ja aikaa vievältä, on syytä muistaa että ”hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa” (Lamk 2007). Nopean oppimisen ja työn sisäistämisen merkitys korostuu varsinkin lyhytkestoisissa tapahtumissa, sillä usein aikaa työhön opastukseen ei ole käytettävissä paljoa. Tällöin on hyvä, jos on olemassa selkeät mallit ja toimitatavat, joiden avulla tapahtuman työntekijät saadaan perehdytettyä työtehtäviinsä.

Kuitenkaan pelkkä perehdyttäminen eli työhön opastus ei nykyisin välttämättä riitä, vaan työntekijän täytyy entistä paremmin ymmärtää, miten jokin organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. Perehdyttämiseenkin liittyy ajatus yhteiskuntavastuusta; vastuullinen organisaatio ei pelkästään noudata lainsäädäntöä, vaan ottaa huomioon toimintaympäristöään laajemmassa näkökulmassa. Yrityksen yhteiskuntavastuu voidaan jakaa taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen. Näistä sosiaalisen vastuun piiriin kuuluu henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen. (Kupias & Peltola 2009, 13-14.) Kupias ja Peltola huomauttavat, että perehdyttäminen voidaan nähdä eräänlaisena yläkäsitteenä, joka pitää sisällään niin alku- ja yleisperehdyttämisen kuin varsinaisen työhönopastuksenkin.

On siis käynyt ilmi, että huolellisen, hyvin suunnitellun ja tehtävän kannalta riittävän perehdytyksen merkitystä ei ole syytä aliarvioida. Usein onkin niin, että perehdyttäminen, mutta vielä tärkeämpänä työhönopastus erottelee hyvät organisaatiot vähemmän hyvistä. (Helsilä 2009, 48 – 50) Hyvin hoidettu ja toimiva perehdyttäminen vaikuttaa oleellisesti organisaation työntekijämaineeseen (Kupias & Peltola 2009, 16). Vapaaehtoistyön ja vapaaehtoisten ollessa kyseessä tämä voi olla erityisen tärkeää, sillä rahallisten houkuttimien ja muiden palkkioiden puuttuessa voi organisaation maineella ja imagolla olla ratkaiseva vaikutus siihen, mille organisaatiolle henkilö haluaa aikaansa antaa.

Perehdyttämisprosessin tai ainakin sen valmistelun tulisi alkaa jo ennen rekrytointivaihetta. Perehdyttämisen suunnittelu ennen henkilöiden valintaa voi selkeyttää kriteereitä ja kanavia, joiden avulla rekrytointia lähdetään toteuttamaan. Toisaalta se, että rekrytointi ja perehdyttäminen kulkevat käsi kädessä, helpottaa myös perehdyttämisen suunnittelua. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

## 5.2 Perehdyttämisen keinot

Tärkein perehdyttämisen tavoitteista on oppiminen. Kuitenkin ennen varsinaista perehdyttämisprosessia on määriteltävä tavoitteet, joihin perehdyttämisellä pyritään. Tavoitteiden selkeyttämisen tukena voi käyttää listaa, jossa vastataan esim. seuraaviin kysymyksiin: Minkälaisia tietoja, taitoja asenteita ja valmiuksia perehdytettävän on opittava? Paljonko aikaa on käytettävissä? Kuinka hyvin asiat on sisäistettävä ja opittava? (Kangas 2007, 6.) Perehdyttämisen kautta työntekijälle tulee esitellä ja tehdä tutuksi työpaikka (organisaatio, tavat, toiminta-ajatus), työyhteisö (työtoverit, sidosryhmät), työympäristö (koneet, laitteet, tilat) sekä tietysti varsinainen työtehtävä (välineet, säännöt) (Lamk 2007, 10).

Eräs yksinkertaisimmista ”perehdyttämiskeinoista” on niin kutsuttu tapahtumabrief. Tapahtumabrief on asiakirja, jossa kootaan samalle paperille kaikki tapahtuman keskeiset reunaehdot, ja sitä voidaan käyttää viestittäessä muille (esim. suunnittelutoimistolle, oman organisaation jäsenille, tapahtuman toteutukseen osallistuville) tapahtuman sisällöstä. Tapahtumabriefistä pitää löytyä vastaus kysymyksiin miksi, kenelle, mitä, miten ja millainen. Lisäksi on syytä määritellä myös, minkälaista tunnelmaa tapahtumaan haetaan, ja ketkä ovat tapahtuman isäntiä. (Vallo & Häyrynen 2003, 180) Helsilä (2009, 48) kuitenkin muistuttaa, ettei mikään kirjallinen materiaali voi korvata suullista, perehdyttämistilanteessa syntyvää vuorovaikutustilannetta.

Varsinaisessa perehdyttämistilanteessa on tärkeää pystyä luomaan luonteva, myönteinen ja vuorovaikutteinen ilmapiiri, joka vahvistaa perehdytettävän myönteistä asennoitumista ja motivaatiota (Kangas 2007, 14 – 15). Lyhytkestoisissa ja kertaluonteisissa tapahtumissa vuorovaikutteisuus ja perehdyttämiseen keskitty-

minen jäävät usein vähälle ja jokainen saa lopulta selvitä, kuten parhaaksi katsoo. Kuitenkin juuri tapahtuman toteuttajat, meidän tapahtumassamme vapaaehtoiset, ovat juuri niitä henkilöitä, jotka ovat lähimmässä kosketuksessa tapahtumakävijöiden eli asiakkaiden kanssa. On myös muistettava, että eivät tapahtumaan osallistuvat välttämättä tiedä tapahtumassa työskentelevien ihmisten olevan vapaaehtoisia tai miten heidät on tehtäviin perehdytetty, vaan he olettavat kaikkien tapahtumaa toteuttamassa olevien olevan hyvinkin perillä koko järjestävästä organisatiosta sekä myös tapahtuman yksityiskohdista.

Tehtäväkohtainen työhönopastus voidaan nähdä neljänä askeleena:

1. Valmista
2. Opetta
3. Kokeile taitoa
4. Tarkasta.

Valmistamisvaiheessa opastettavaa johdatellaan ja suunnataan tulevaan työtehtävään, ja tämän jälkeen tehtävän suorittaminen näytetään käytännössä ja selitetään siihen liittyvät asiat. Sitten annetaan opastettavan tehdä opetettu tehtävä itse samalla seuraten työn sujumista palautteen (positiivisen, rakentavan) antamista varten. (Lamk 2007, 11.)

Perehdyttämisen onnistumisen kannalta tärkeää on perustella, miksi jotakin pitää tehdä tietyllä tavalla ja mitä hyötyä siitä on (Kangas 2007, 15). Kun kyseessä on vammaisurheilua esille tuova tapahtuma, jossa mukana on eri lailla vammaisia henkilöitä, voi olla tarpeen selvittää vapaaehtoisille, millaista termistöä on hyvä käyttää ja millaisia asioita tulee ottaa huomioon esimerkiksi apuvälineitä käyttävien henkilöiden kohalla. Esimerkiksi vammaisurheilijan vastakohta on vammaton urheilija, näkövammaisen urheilijan vastakohta on näkevä urheilija, eikä siis käytetä sellaisia ilmauksia kuin normaali tai terve urheilija (Paralympiakomitea 2010).

”Yksittäinen työntekijä ei opi ja perehdy tyhjiössä” (Kupias & Peltola 2009, 76). Työyhteisöllä ja organisaatiolla, tapahtumamme tapauksessa tapahtuman koko talkooporukalla, on suuri vaikutus siihen, kuinka hyvin ja millaisella asenteella vapaaehtoinen työntekijä lähtee mukaan tapahtuman toteutukseen. Kupias ja Pel-

tola (2009, 76) toteavatkin, että ovat perehdyttämisen keinot mitkä tahansa, on tärkeää saada koko työyhteisö sitoutettua mukaan perehdytykseen ja sen onnistumiseen.

Kiitos on vapaaehtoisesti mukana oleville tärkeä palkkio, mutta valitettavan usein se tuntuu vastuuhenkilöiltä unohtuvan (Pukkila 2007, 86). Juuti ja Vuorela (2002, 148) muistuttavat, että esimiesten (tapahtumamme tapauksessa lajipistevastaavien) tulisi motivoida työntekijöitä tekemään ilon ja onnistumisen kautta, sillä innokas yhdessä tekeminen pakonomaisen suorittamisen sijasta synnyttää usein uusia innovaatioita ja tapoja kehittää toimintaa. Varsinkin tapahtumassa, jonka tarkoituksena on esitellä uusia lajeja ihmisille ja innostaa ohikulkijoita lajikokeilujen pariin, on todella tärkeää, että koko talkooporukka toimii yhdessä, positiivisella mielellä ja hyvässä hengessä. Tällaisen ilmapiirin luominen on kuitenkin taitolaji, josta tapahtumassamme vastuussa olimme me opinnäytetyöntekijöinä sekä tärkeimpänä lajipistevastaavat ja Paralympiakomitean ja muiden organisaatioiden vastuuhenkilöt. Taito johtaa ihmisiä on motivoinnin onnistumisen perusedellytys (Juuti & Vuorela 2002, 12). Paralympiapäivän kohdalla tätä taitoa onneksi vastuuhenkilöiltä löytyi; koko tapahtuman toteutukseen osallistuneiden joukossa valitsi positiivinen ja kannustava ilmapiiri.

### 5.3 Perehdytystilaisuus

Perehdytystilaisuus Paralympiapäivän vapaaehtoisille järjestettiin 19.8.2010 SLU-talon kokoustilassa klo 17.00 – 18.30. Valitsimme ajankohdaksi varsinaista tapahtumapäivää edeltävän illan, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan tilaisuuteen. Kyse oli kuitenkin vielä kesäloma-ajasta, jolloin vaikka edellisellä viikolla järjestettyyn perehdytykseen eivät kaikki välttämättä olisi päässeet. Tilaisuuteen osallistui 10 vapaaehtoista, Paralympiakomitean viestintäpäällikkö Heidi Lehikoinen sekä lajipistevastaavat ja tietenkin me opinnäytetyöntekijät. Puolentoista tunnin aikana tarkoituksena oli esitellä vapaaehtoisille tapahtuman sisältö ja tarkoitus, eri työtehtävät, tapahtuman henkilöt sekä tietysti luoda yhteishenkeä koko talkooporukkaan.

Tilaisuuden aluksi osallistujille oli tarjolla ruisleipiä, hedelmälaajitelma sekä kahvia, teetä ja mehua. Tämän jälkeen Paralympiakomitean viestintäpäällikkö Lehkoinen kertoi vapaaehtoiseksi tuleville Paralympiapäivästä: mitä, miksi, kenelle? Samalla jaoimme vapaaehtoisille tapahtuma-alueen kartan, lavaohjelman sekä listan lajipisteavastavien ja muiden yhtyshenkilöiden yhteystiedoista. Tapahtuman perustietojen kertomisen jälkeen päästiin luontevasti siirtymään varsinaisten lajien ja lajipisteiden esittelyihin. Jokainen lajipisteavastava kertoi toimintapisteellä esiteltävästä lajista sekä siitä, millaisia työtehtäviä pisteellä toimivalla vapaaehtoisella tulisi olemaan. Vapaaehtoiset pääsivät myös kyselemään eri lajeista, jos jotakin oli ennakkomateriaalin perusteella jäänyt epäselväksi. Pyysimme lajipisteavastavia tulemaan perehdytystilaisuuteen, sillä oma asiantuntemuksemme tapahtumassa esitellyistä vammaisurheilulajeista ei olisi mitenkään riittänyt antamaan tarpeeksi tietoa vapaaehtoisille. Sen jälkeen kun Paralympiapäivän lajit ja lajipisteet oli esiteltä, alkoi meidän varsinainen osuutemme eli käytännön asioiden esittely.

Kävimme vapaaehtoisten kanssa läpi tapahtumapäivään liittyvät käytännön asiat. Kerroimme, missä ja millä aikataululla ruokailu hoidettaisiin, mistä löytyisivät vapaaehtoisten käyttöön tarkoitetut wc-tilat ja mistä wc-poletteja saisi. Jaoimme myös vapaaehtoisten asut, eli Rukan hupparit (naisille vaaleanpunaiset ja miehille harmaat), ja tässä kohdin jouduimme hieman selittelemään, sillä alun perin tapahtumaa varten tilatut paidat eivät olleet tulleet perille Paralympiakomitealle, vaikka rahtikirjojen perusteella niiden olisi pitänyt tulla. Tästä johtuen kaikki eivät saaneet senkokoista paitaa, kuin olivat ennakkoon ilmoittaneet tarvitsevansa, mikä aiheutti osassa vapaaehtoisia hieman närkästystä. Kuitenkaan kukaan ei joutunut ottamaan itselleen aivan täysin vääränkokoista paitaa, ja kaikki vaikuttivat lopulta olevan varsin tyytyväisiä tilanteeseen. Kävimme läpi myös niitä asioita, joita vapaaehtoisilta tapahtumassa odotettiin: positiivista ja innostunutta asennetta, ihmisten kohtaamista ja houkuttelua lajikokeiluihin, täsmällisyyttä aikatauluissa. Toisaalta kiitimme jokaista paikalle tullutta jo etukäteen siitä, että he olivat tulleet mukaan toteuttamaan tapahtumaa ja näin omalta osaltaan mahdollistivat Paralympiapäivän toteutumisen sellaisena kuin se oli suunniteltu.

## 6 PARALYMPIAPÄIVÄ 2010

### 6.1 ”Näin me sen koimme”

Tapahtuman toteutusvaiheella tarkoitetaan sitä ajankohta, kun tapahtumasuunnitelmasta tulee totta. Kaikkien tapahtumassa työskentelevien on toteutusvaiheessa tiedettävä oma tehtävänsä ja omat vastuunsa. Jotta toteutusvaihe onnistuisi, on koko tapahtuman talkooporukan toimittava yhteistyössä tapahtuman onnistumisen eteen. (Vallo & Häyrynen 2008, 153.) Vallo ja Häyrynen (2008, 153) jakavat tapahtuman toteutuksen kolmeen vaiheeseen: 1) rakennusvaiheeseen 2) itse tapahtumaan ja 3) purkuvaiheeseen. Pyrimme seuraavassa raportoimaan lyhyesti kustakin toteutuksen vaiheesta Paralympiapäivän osalta.

Tapahtumapäivän aamuna perjantaina 20.8.2010 tapahtuma-alueen rakentaminen oli alkanut klo 7.00, kun lavasta ja äänentoistosta vastaavan yrityksen työntekijät olivat tulleet paikalle ja ryhtyneet kokoamaan lavaa. Jo ennen tätä oli paikalle tuotu lunta Ylläshallin hiihtopistettä varten. Me ja vapaaehtoiset olimme paikalla Narinkkatorilla klo 8.00, jolloin tapahtuman rakentaminen meidän osaltamme alkoi mellakka-aitojen sijoittelulla. Ennen kello kymmentä varsinainen tapahtuma-alue oli saatu kuntoon: penkit järjestettyä, kaukalot koottua ym, ja kaikki vapaaehtoiset pääsivät varsinaiseen työhönopastukseen omille pisteilleen. Vapaaehtoiset pääsivät tutustumaan myös muihin kuin omiin lajipisteisiinsä ennen tapahtuman alkamista, ja heillä oli mahdollisuus kokeilla esim. kelauspyörätooleja ja kelkkahiihtoa. Kiersimme jokaisella lajipisteellä vielä juuri ennen tapahtuman alkua varmistamassa, että jokainen tiesi oman tehtävänsä.

Paralympiapäivään oli aiempina kertoina osallistunut useita koululaisryhmiä, mutta tällä kertaa todennäköisesti lähellä koulun alkua olevan ajankohdan vuoksi ei tapahtumaan ollut ilmoittautunut kuin kaksi koululaisryhmää. Vapaaehtoisemme pääsivät kuitenkin tositoimiin heti klo 11.00, kun ensimmäinen koululaisryhmä

saapui. Siitä lähtien tapahtumakävijöitä riitti lajipisteillä tasaisesti. Ruuhkaa ei missään vaiheessa päässyt syntymään, mutta ei onneksi kovin pitkiä hiljaisia hetkiäkään. Enemmän väkeä paikalle houkutelleet hetket olivat kaksi pyörätuolirugbyn haasteottelua sekä Jani Kallungin judonäytös lavalla. Toki myös urheilija-haastattelut ja erilaiset tietoiskut pitivät ohikulkijoiden mielenkiintoa yllä.

Eniten ihmisiä tapahtumapaikalle keräsivät siis pyörätuolirugbyn haasteottelut sekä Jani Kallungin judonäytös. Klo 12.30 järjestetyssä haasteottelussa pyörätuolirygbymaajoukkueen pelaajat saivat vastaansa Soneran Next Generation -tiimin Pekka Koskelan ja Mika Poutalan. Näiden haasteotteluiden ja näyttösten aikana myös toiminta lajipisteillä oli vilkkainta. Paralympiapäivän tapahtumakävijöiden joukko koostui niin satunnaisista ohikulkijoista kuin vammaisista henkilöistä, jotka tulivat varta vasten paikalle tutustumaan vammaisurheiluun. Monet myös tulivat tapaamaan tapahtumassa mukana olleita huippu-urheilijoita, kuten Leo-Pekka Tähteä ja Minna Leinosta. Kuulimme myös erään hienon tarinan tämänkaltaisten tapahtumien järjestämisen tärkeydestä, kun eräs pyörätuolilla liikunut tyttö tuli kertomaan löytäneensä oman lajinsa, pyörätuolikelauksen, edellisen Paralympiapäivän lajikokeilun perusteella.

Meidän tehtävämme tapahtuman aikana oli olla Paralympiakomitean pisteellä esittelemässä Paralympiakomitean toimintaa sekä tietenkin koordinoida vapaaehtoisten käytännön asioita, kuten ruokailua ja tauotusta. Ruokailu oli järjestetty Kampin kauppakeskuksessa sijaitsevassa I love food -ravintolassa buffet-pöydästä, ja tehtäväksemme ruokailun osalta jäi lähinnä katsoa, etteivät kaikki lähteneet syömään samaan aikaan, ja tarvittaessa mennä tauottamaan niille pisteille, joissa vapaaehtoisia oli vähemmän.

Kun tapahtuma klo 18 päättyi, alkoi tapahtuma-alueen purkaminen. Olimme jo etukäteen sopineet, missä järjestyksessä me ja vapaaehtoiset ryhdymme aluetta purkamaan: ensin purettiin oma lajipiste, jonka jälkeen ryhdyttäisiin kokoamaan penkkejä, mellakka-aitoja yms. niille tarkoitetuille kuljetuslavoille. Tapahtuma-alueen purku hoitui kaikkiaan sujuvasti, ja saimme purkamisen päätökseen jo klo 19.00 mennessä.



## 6.2 Onnistuiko tapahtuma?

Vallon ja Häyrisen mukaan tapahtuman määritelmään kuuluu, että tapahtuma on etukäteen suunniteltu ja sen tavoite ja kohderyhmä on määritelty. Lisäksi tapahtumassa tulisi toteutua kokemuksellisuus, elämyksellisyys sekä vuorovaikutteisuus. (Vallo & Häyrynen 2003, 26.) Näitä kriteereitä arvioinnin pohjana käyttäen Paralympiapäivä oli kaiken kaikkiaan onnistunut tapahtuma, joka keräsi kiitettävästi tapahtumakävijöitä ja toimi kanavana tehdä vammaisurheilua tutuksi lajikokeilujen avulla kaikille ihmisille, niin satunnaisille ohikulkijoille kuin vammaisille henkilöille. Paralympiakomitea ja VAU ry olivat tyytyväisiä tapahtuman toteutukseen. Sisällöltään tapahtuma oli mielenkiintoinen: tapahtumakävijälle annettiin mahdollisuus tutustua vammaisurheilulajeihin joko toimintapisteillä itse aktiivisesti osallistuen, tai passiivisesti lavan monipuolisen ohjelman kautta seuraten.

Suunnittelun osalta asia, johon seuraavan kerran Paralympiapäivää järjestettäessä on kiinnitettävä enemmän huomiota, on riittävän suurien ja näkyvien banderollien ja muiden esitteiden ja julisteiden saaminen tapahtumapaikalle. Monet ohikulkijoista totesivat, että mistään ei tullut ilmi, kenen järjestämä tapahtuma oli kyseessä ja mitä alueella päivän aikana tapahtui. Tämä oli tapahtuman järjestelyihin liittyvä selkeä puute. Jos banderolleissa olisi esim. tekstit ”Suomen Paralympiakomitea” ja ”Paralympiapäivä” ilman vuosilukuja tai muita tarkentavia tietoja, voisi niitä käyttää kautta linjan kaikissa vastaavissa tapahtumissa. Lisäksi purkamisen ja rakentamisen osalta voisi olla järkevää nimetä yksi vastuhenkilö, joka koordinoisi pelkästään rakentamista ja purkamista. Tämä henkilö olisi myös yhteydessä eri tavarantoimittajiin ja sopisi aikataulut sellaisiksi, että rakentaminen olisi sujuvaa eivätkä vapaaehtoisetkaan joutuisi odottelemaan pitkiä aikoja rakennustilanteessa.

Kehitysideoita ja parannusehdotuksia on tärkeä kerätä, mutta niitä tulee myös hyödyntää ja dokumentoida tulevia tapahtumia varten (Vallo & Häyrynen 2008, 173). Meikin pääsimme antamaan palautetta tapahtuman onnistumisesta omasta eli vapaaehtoisten näkökulmasta, ja myös meidän mielipiteemme ja näkemyksemme tapahtuman kulusta kirjattiin Paralympiakomitean palautekeskustelujen pohjalta laatimaan raporttiin, jota tullaan hyödyntämään tulevien vuosien Paralympiapäivien järjestelyissä.

### 6.3 Kiitos vapaaehtoisille

Kuten aiemmin totesimme, on kiitos vapaaehtoisille usein se tärkein palkkio (Pukkila 2007, 86). Olimme alun perin Heidi Lehikoisen kanssa suunnitelleet kiitokseksi vapaaehtoisille Vancouver 2010 Paralympialaiset -kuvakirjaa, mutta koska tapahtumaan osallistuneet onnistuivat tehtävissään todella hyvin ja heitä oli ennakoitua vähemmän, päädyimme järjestämään heille kiitosillallisen. Vallo ja Häyrinen (2008, 176) muistuttavat, että kiitokset ja muut tapahtumaan liittyvät materiaalit on syytä hoitaa noin kahden viikon kuluessa tapahtumasta. Tästä syystä valitsimme illallisen ajankohdaksi kaksi eri päivää, molemmat syyskuun alkupuolelta, ja tiedustelimme sähköpostitse vapaaehtoisilta, kumpi päivä sopisi heille paremmin. Illallispäiväksi valitsimme lopulta keskiviikon 8.9., joka sai ehdoteuista päivistä vapaaehtoisilta enemmän kannatusta.

Illallinen järjestettiin intialaista ruokaa tarjoavassa Ravintola Namaskaarissa Helsingissä keskiviikkona 8.9. klo 19. Päädyimme valitsemaan tämän ravintolan, koska siellä on mahdollisuus myös ilta-aikaan nauttia ruokaa buffet-pöydästä, joten jokaiselle varmasti löytyy jotain mieleistä runsaasta tarjoilusta. Lopulta paikalle keskiviikkona 8.9. vapaaehtoisista tuli viisi, ja ainakin he olivat erittäin tyytyväisiä tällaiseen vapaaehtoisten muistamiseen. Kiitosten lisäksi vapaaehtoiset saivat osallistumisestaan Paralympiapäivään työtodistukset, joita osa tarvitsi jo pelkästään koulutöitään varten.

## 7 PALAUTE

### 7.1 Mihin palautetta tarvitaan?

”Jokainen tapahtuma jättää mukanaolijoille muistijäljen ja tunteen siitä, oliko tapahtuma odotukset täyttävä tai ei. Tapahtuman toteuttajan tehtävänä on yksinkertaisuudessaan täyttää tai mieluiten ylittää nämä odotukset. Jos palautetta ei kerätä, ei odotusten täyttämistäkään ole tietoa.” (Vallo & Häyrinen 2003, 204) Myös jos tapahtuman kokijoiden (niin työntekijöiden kuin muiden osallistujien) palautetta ja kokemuksia vähätellään eikä oteta totena, vaan kieltäydytään kuuntelemasta,

ei ole ihme jos ihmiset turhautuvat eivätkä enää anna palautetta (Juuti & Vuorela 2002, 102). Tällöin tapahtuman kehittämistä tulee mahdotonta, kun ei tiedetä, mihin suuntaan pitäisi olla menossa.

Palauteprosessi voidaan nähdä kehänä, jossa neljä vaihetta seuraa toisiaan. Ensimmäinen vaihe on palautteen kerääminen tai palautteen anto, jota seuraa toinen vaihe eli palautteen vastaanotto. Kolmannessa vaiheessa käsitellään saatua palautetta, ja neljäntenä vaiheena on palautteen peilaaminen toimintaan: joko toiminnan korjaus tai prosessien vahvistuminen. Palauteprosessin vaiheet ovat riippuvaisia toisistaan, ja siksi onkin tärkeää antaa ja kerätä riittävästi palautetta, jotta saadaan aineistoa seuraavaa vaihetta eli vastaanottamista varten, koska muuten palautteen vastaanotto- ja käsittelyvaihe jää puutteelliseksi liian vähäisen aineiston takia. Toisaalta palautteen riittävyys määrittyy jokaisen tilanteen, tarpeen ja tavoitteiden mukaan. Todellisissa tilanteissa palauteprosessin vaiheiden järjestys voi vaihdella kulloisenkin tilanteen mukaan ja eri vaiheita voidaan käyttää ja toteuttaa rinnakkain tarpeen mukaan. (Ranne 2006, 28 – 29.)

Palautteen antamisen ja erilaisten arviointiprosessien kautta on mahdollista luoda organisaatiolle selkeä toiminta- ja kehityssuunnitelma sekä arviointikäytäntö (Lappalainen & Nuutinen 2010, 208). Palautteen kerääminen voi olla tietoista tai tiedostamatonta toimintaa, ja palautetta voidaan kerätä järjestelmällisesti tai sattunnaisesti ja sattumanvaraisesti (Ranne 2006, 28). Palautteenantotilanteeseen kuuluvat palautteen antaja sekä palautteen vastaanottaja. Palautetilanne on vuorovaikutteinen silloin, kun palautetta antavat ja vastaanottavat henkilöt ovat samaan aikaan samassa paikassa joko kasvotusten tai yhteydessä puhelimen välityksellä. Välitettyä palautetta saadaan kirjallisena: kirjeenä, tekstiviestinä, sähköpostina. (Juholin 2008, 244.)

Palautte on ryhmässä toimimisen työkalu. Palautteen avulla saadaan välitettyä tietoa ryhmän jäseneltä toiselle sekä tuotua yksittäisten ryhmän jäsenten kokemuksia ja mielipiteitä koko ryhmän tietoon ja näin hyödynnettyä niitä. Ryhmässä toimijansa pääsee ja joutuu ottamaan vastaan ja käsittelemään itseensä ja toisiin kohdistuvia asioita ja tunteita. Ryhmä kuitenkin tuo myös turvallisuuden tunnetta palautteen anto- sekä vastaanottotilanteeseen. Ryhmässä asioita käsitellään monipuoli-

sesti, kun virikkeitä ja mielipiteitä päästään keräämään useilta henkilöiltä. Ryhmässä annettu palaute myös opettaa puolustamaan omaa näkökantaa sekä kuuntelemaan ja ymmärtämään toisten mielipiteitä. (Ranne 2006, 20 – 21.)

## 7.2 Palautteen kerääminen ja hyödyntäminen

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on osa mitä tahansa työtä (Juholin 2008, 252), joten myös meidän työmme pitää sisällään palautteen keräämistä ja käsittelyä. Keräsimme palautetta vapaaehtoisilta kyselylomakkeiden avulla tapahtumapäivänä tapahtuman loppupuolella. Päädyimme keräämään palautteen paikan päällä, jotta mahdollisimman moni paikalla olleista vapaaehtoisista vastaisi palautekyselyymme. Kyselylomakkeessa selvitettiin vapaaehtoisten mielipiteitä rekrytoinnin, perehdytyksen sekä itse tapahtuman onnistumisesta. Taustatietona kerättiin vastaajien sukupuoli ja ikä. Kyselylomakkeen täytti tapahtuman kymmenestä vapaaehtoisesta kuusi. Keräsimme ja kirjasimme ylös myös vapaaehtoisilta saatua suullista palautetta niin tapahtuman aikana kuin tapahtuman jälkeen järjestetyssä kiitostilaisuudessa.

Jotta palautteen keräämisestä olisi todellista hyötyä, se on pystyttävä liittämään kiinteäksi osaksi työtä ja normaaleja työprosesseja. Yksittäiset, satunnaiset ja irralliset palautteet eivät ole hyödyllisiä silloin, kun niitä pitäisi käyttää toiminnan kehittämisessä. Irrallisuus ja satunnaisuus ovat myös merkki heikosta palautekulttuurista; palautetta ei arvosteta eikä sen merkitystä ymmärretä. Organisaatioita hyödyttävää palautteen antaminen ja vastaanottaminen on silloin, kun se on hyväksytty ja perusteltu työväline, sopii yrityksen arvoihin sekä palvelee yrityksen tavoitteita ja auttaa saavuttamaan niitä. (Ranne 2006, 140 – 141.)

Käytimme perehdytysoppaan koonnin suuntaajana niin vapaaehtoisilta kuin organisaatiolta saatua palautetta. Pyysimme Heidi Lehikoista myös arvioimaan vielä keskeneräistä opasta, jotta saimme jo koontivaiheessa tietoa siitä, onko oppaasta tulossa toimeksiantajan toiveiden mukainen. Häneltä saimmekin tärkeitä huomioita siitä, mitä organisaatio tarvitsee oppaaseensa; osa oli sellaisia asioita, jotka olimme tavallaan vain ”unohtaneet” kirjoittaa ylös, koska olimme pitäneet niitä

liian selvinä. Tästä juuri näkee, miksi palautetta on tärkeä antaa ja vastaanottaa; muuten ei voi tietää, ollaanko tekemässä oikeita asioita oikeisiin tarpeisiin.

### 7.3 Palautteen analysointi eli miten meni?

Kyselylomakkeella toteutettuun palautekyselyymme vastasi kymmenestä vapaaehtoisesta kuusi. Kaikki vastaajat olivat naisia, iältään neljä oli 20 – 30-vuotiasta ja kaksi yli 30-vuotiasta. Lomakkeen ensimmäinen kysymysalue käsitteli rekrytointia ja sen onnistumista. Neljä vastanneista kertoi saaneensa tiedon mahdollisuudesta osallistua tapahtumaan vapaaehtoisena oppilaitoksen kautta, yksi VAU:n lähettämän rekrytointiviestin välityksellä ja yksi Facebookin kautta. Viisi kuudesta vastanneesta oli sitä mieltä, että rekrytointiviestissä lähetetty info tapahtumasta oli riittävää, vain yksi olisi toivonut enemmän ja tarkempaa tietoa lajeista jo rekrytoinnin yhteydessä. Toive suuremmasta määrästä lajitietoa tuli kuitenkin esille seuraavassa perehdyttämistä käsittelevässä kohdassa, jossa kolme vastaajaa kertoi toivoneensa enemmän lajitietoa ennakoon lähetettyjen materiaalien mukana. Paralympiapäivän perehdytys toteutettiin kolmivaiheisena: ennakkomateriaalein, perehdytystilaisuudessa sekä ennen varsinaista tapahtumaa tapahtumapäivänä. Tiedustelimme vapaaehtoisilta järjestelyn toimivuutta, ja suurin osa (4 vastausta) avoimista vastauksista oli positiivisia, tyyliin ”hyvin toimi”, ”mukavasti meni” ja hymiöitä. Vain yhdessä vastauksessa todettiin perehdytyksen olleen hieman sekava. Vapaaehtoisia pyydettiin vielä antamaan perehdyttämiskokonaisuudesta kokonaisarvosana asteikolla 1 – 5 (1 = erittäin huono, 5 = erittäin hyvä), ja arvosanaksi saatiin 3,7.

Tapahtuman osalta pyysimme vapaaehtoisia arvioimaan eri tapahtuman osalueita asteikolla 1 – 5 (1 = erittäin huonosti/tyytymätön, 5 = erittäin hyvin/tyytyväinen), ja ainakin näiden arvioiden perusteella tapahtuma oli onnistunut myös vapaaehtoisten osalta. Tapahtumakokonaisuudelle annettiin arvosanaksi 4,3, vapaaehtoisten osuudelle tapahtumassa 4,6 ja vapaaehtoisten ”työehdoille” (paidat, ruokailut, wc:t) 4,5. Kyselylomakkeen lopussa pyysimme vapaaehtoisia antamaan kokonaisarvosanan koko vapaaehtoisten kokonaisuudesta (rekrytointi, perehdytys ja tapahtuma), ja tästä arvosanaksi saatiin 4. Palautteista välittynyttä

positiivista tunnetta ja mielikuvaa tukee myös se, että tiedusteltaessa halukkuutta osallistua tulevaisuudessa Paralympiakomitean tapahtumiin vapaaehtoisena, kaikki kymmenen vapaaehtoisena ollutta ilmoittivat olevansa kiinnostuneita vapaaehtoistyöstä Paralympiakomitean tapahtumissa myös jatkossa.

Palautteesta saimme tukea niille valinnoille ja päätöksille, joita olimme tehneet vapaaehtoisten rekrytoinnin ja perehdyttämisen osalta. Kehittämisideoita ja rakentavaa palautetta vapaaehtoisilta tuli niin suullisesti kuin lomakkeella kerättynä lähinnä tapahtuma-alueesta ja ajankohdasta. Suurempia ja parempia banderolleja tapahtuman järjestäjistä ja sisällöstä kaivattiin sekä myös tarkempia lajikuvauksia kustakin esiteltävästä lajista lajipisteille. Moni oli myös sitä mieltä, että tapahtuman kesto olisi hyvin voinut olla klo 11–17 klo 11–18 sijaan.

Seuraavaksi käsittelemme palautetta, jota tapahtuman järjestämisessä mukana olleet tahot antoivat työstämme ja vapaaehtoisista. Tapahtumaa järjestämässä olivat Paralympiakomitean lisäksi VAU ry sekä Helsingin kaupungin liikuntavirasto. Paralympiapäivästä ja sen onnistumisesta koottiin näitä tahoja kuunnellen palaute-raportti, jossa arvioitiin myös vapaaehtoisten osuuden onnistumista tapahtumassa. Raportissa tuli esiin samoja asioita, joita olimme jo itsekin todenneet, eli vapaaehtoiset olivat loistavia tyyppisiä, jotka todella auttoivat luomaan tapahtumasta onnistuneen, ja heidän osaltaan kaikki meni niin kuin piti. Heidi Lehikoiselta (2010) saimme positiivista palautetta toiminnastamme koko prosessin aikana: perehdyttämistilaisuus oli hyvin organisoitu ja hoidettu, olimme oma-aloitteisesti ottaneet vastuullemme tapahtuman toteutukseen liittyviä asioita sekä olleet apuna ja tukena myös muissa kuin vapaaehtoisiin liittyvissä asioissa tapahtuman osalta. Palautteessaan prosessin onnistumisesta Lehikoinen totesi meidän osoittaneen, kuinka ”opinnäytetyöntekijöistä saadaan parhaimmillaan erinomainen lisäresurssi ja raikaita näkökulmia tapahtumien tekemiseen”. On myönnettävä, etteivät vapaaehtoiset ole ainoita, joille kiitos on tärkeä palkkio; kyllä se opinnäytetyöntekijöistäkin hyvältä tuntuu.

## 8 VAPAAEHTOISET PARALYMPIAKOMITEAN TAPAHTUMISSA – OPAS JÄRJESTÄJILLE

### 8.1 Perehdyttämisopas vai perehdyttämissuunnitelma?

Perehdyttämisoppaan tarkoituksena on kiinnittää huomio organisaation uusiin työntekijöihin ja heidän perehdyttämiseensä ja työhön opastamiseensa. Perehdyttämisopas usein mielletään uutta työntekijää varten tehdyksi materiaaliksi, jonka avulla organisaatio opastaa uudelle työntekijälle tämän tulevan työtehtävän sekä muut työhön liittyvät käytännön asiat. Perehdyttämisoppaan avulla myös luodaan mielikuvaa organisaatiosta. (Lamk 2007, 8.)

Perehdyttämissuunnitelmaksi kutsutaan erityisesti organisaation käyttöön suunniteltua perehdyttämisen apuvälinettä, jossa listataan ja huomioidaan kaikki perehdyttämiseen liittyvät asiat. Perehdyttämissuunnitelmaan kirjattavia asioita ovat esimerkiksi perehdytyksen tavoitteet niin yrityksen kuin perehdytettävän kannalta, perehdytyksen eri kohderyhmät, perehdytyksen tarkka sisältö (aikataulutus ja ohjelma eli vastaukset kysymyksiin kuka, kenelle, mitä, milloin), suunnitelman toteutus ja seuranta (palaute) sekä muut mahdolliset huomionarvoiset asiat. On tärkeää pitää perehdyttämissuunnitelmaa ajan tasalla, mikä saattaa välillä tuntua haastavalta. Perehdyttämissuunnitelmaa laadittaessa tulee myös huomioon perehdytettävien erilaisuus: erilaiset oppimiskyvyt ja tavat sekä asennoituminen opetettavaan asiaan. (Lamk 2007, 24 – 25.)

Kokoamamme perehdyttämisoppaan tarkoituksena on toimia apuvälineenä Paralympiakomitean tapahtumien järjestäjille nimenomaan vapaaehtoisten osalta. Pyrimme keräämään tiiviiseen pakettiin tarpeellista tietoa vapaaehtoisten rekrytoinnista ja perehdytyksestä, jaoittelimme oppaan myös kategorioittain ennen – aikana – jälkeen tapahtuman. Emme opasta kootessamme lähteneet keksimään pyörää uudelleen, vaan vertailimme erilaisia, eri käyttötarkoituksiin ja eri organisaatioiden käyttöön suunniteltuja perehdytysoppaita, ja poimimme niistä ideoita omaa opastamme varten.

## 8.2 Millainen oppaasta tuli?

Päädyimme kokoamaan kokemuksistamme Paralympiapäivässä oppaan, jonka otsikoksi tuli ”Vapaaehtoiset Paralympiakomitean tapahtumissa - Opas järjestäjille”. Keskusteluistamme Heidi Lehikoisen (2010) kanssa selvisi, että perinteistä, suoraan vapaaehtoiselle suunnattua perehdyttämisopasta enemmän tarvetta on nimenomaan organisaation käyttöön tulevalle oppaalle, jossa kootaan yhteen vapaaehtoisiin tapahtumatyöntekijöinä liittyviä asioita. Oppaan loppupuolelle on kerätty Paralympiakomitean jo olemassa olevasta materiaalista niin kutsuttu materiaalipankki, johon tiedot on muutettu helposti ja nopeasti käytettävään muotoon. Oppaasta suoraan perehdytettävälle tarkoitettuja osia ovatkin oikeastaan vain materiaalipankkiin kootut lajiesittelyt yms., muuten opas on kirjoitettu nimenomaan vapaaehtoisista vastaavalle henkilölle.

Opas on jäsennelty tapahtuman järjestämisen kannalta aikajärjestykseen: mitä on huomioitava ennen tapahtumaa, mitä sen aikana ja mitä jälkeen. Kiinnitämme siinä vaihe vaiheelta huomiota niihin asioihin, joita vapaaehtoisista vastaavan pitäisi tapahtumaa järjestäessään ottaa huomioon. Oppaassa käsitellään vapaaehtoisten tarpeen kartoittamista, rekrytointia ja rekrytointikanavia sekä perehdyttämistä niin ennakkoon kuin tapahtuman aikanakin. Myös käytännön asioita, kuten vapaaehtoisten ruokailua, ennakkoon jaettavia materiaaleja ja vapaaehtoisten kiittämistä käsitellään ja annetaan vinkkejä niiden hoitamiseen. Käytimme oppaan elävöittämiseen Paralympiapäivästä ottamiamme valokuvia ja muokkasimme myös lajiesittelyitä niin, että niissä olevat kuvat ovat Paralympiapäivänä otettuna. Näin myös kuvat auttavat vapaaehtoiseksi tulevaa hahmottamaan, millaisesta tapahtumasta on kyse.

Perehdyttämisopas on organisaatiokohtainen ja joissakin tapauksissa jopa tapahtumakohtainen, joten emme edes yrittäneet lähteä tekemään ”yleisopasta”, joka toimisi kaikissa mahdollisissa tapahtumissa ja tilanteissa. Jotta perehdyttämisopasta voidaan todella hyödyntää käytännön toiminnassa, se on laadittava organisaation arvoja, tarpeita ja tapoja kunnioittaen. Perehdyttämisopas on hyvä laatia siten, että sitä pienillä muutoksilla voi käyttää useissa eri tapahtumissa. Tähän pyrimme myös koostaessamme opasta Paralympiakomitean käyttöön.



Paralympiakomitealla ei Lehikoisen (2010) mukaan ole aiemmin ollut vapaaehtoisrekisteriä eli kerättyä tietoa niistä henkilöistä, jotka ovat Paralympiakomitean tapahtumissa olleet mukana vapaaehtoisina. Toki on sellaisia kontakteja, joihin otetaan yhteyttä aina vapaaehtoisia tarvittaessa, ja on niitä henkilöitä, jotka ovat mukana eri tapahtumien toteuttamisessa vuodesta toiseen, mutta varsinaista kirjallista luetteloa näistä henkilöistä ei ole. Eräs osa kokoamaamme opasta ja ohjeistusta olikin tällaisen vapaaehtoisrekisterin luominen. Tällaisen valmiin listan olemassaolo helpottaisi vapaaehtoisten rekrytointia huomattavasti: tietoa tulevista tapahtumista saisi helposti lähetettyä mahdollisille vapaaehtoisena toimimisesta kiinnostuneille sähköpostilla postituslistan avulla, ja näiltä ”vakituisilta vapaaehtoisilta” saatujen vastausten jälkeen voitaisiin miettiä, kuinka paljon vapaaehtoisia on onnistuttava rekrytoimaan muiden kanavien avulla. Vuosien mittaan tällainen rekisteri saattaisi kehittyä jopa niin, että kaikki tapahtumaan tarvittavat vapaaehtoiset löytyisivät pelkästään sieltä, eikä ulkoista rekrytointia edes tarvittaisi.

Opas toimitettiin Paralympiakomitealle sekä sähköisessä että kirjallisessa muodossa. Kirjallinen opas toimii tavallaan ”näytekappaleena” ja muistutuksena siitä, mitä sähköisistä materiaaleista löytyykään. Sähköinen versio on mahdollisesti tarkoitus liittää Paralympiakomitean valmisteilla oleville extranet-sivuille, jonne on suunnitteilla ainakin mainitsemamme vapaaehtoisrekisteri ja kenties keskustelu- ja tiedotuskanava eri tapahtumien vapaaehtoisiksi tuleville. Keskustelu- ja tiedotuskanavan saaminen vapaaehtoisten käyttöön olisi varmasti hienoa, sillä sähköpostitse tiedonkulku ja keskustelu on usein hieman kömpelöä ja voi olla vaikeaa varmistaa, että jokaista asianosaista on informoitu kaikista asioista. Keskustelukanava mahdollistaisi kenties myös vapaaehtoisten keskinäisen keskustelun tapahtumasta ja antaisi mahdollisuuden sopia vaikka yhteisistä kuljetuksista tapahtumapaikalle.

## 9 TYÖN ARVIOINTI

### 9.1 Toiminnallisen osuuden arviointi

Opinnäytetyöprosessin aikana on käynyt entistä selvemmäksi, kuinka suuri merkitys vapaaehtoisilla työntekijöillä ja heidän panoksellaan on tapahtumien toteutumiseen. Monia tapahtumia tuskin voitaisiin edes järjestää ilman vapaaehtoista työvoimaa. Koska kyse on suuresta tapahtumien järjestämisen voimavarasta, on erittäin tärkeää kiinnittää huomiota vapaaehtoisten rekrytointiin, perehdyttämiseen sekä palkitsemiseen.

Vallo ja Häyrynen (2008, 231) vertaavat tapahtuman järjestämistä talonrakennusprojektiin, sillä kuten taloa rakennettaessa myös tapahtumaa järjestettäessä tarvitaan useita eri henkilöitä ja sujuvaa yhteistyötä. Yhteistyö toimeksiantajan ja muiden tapahtuman toteutukseen osallistuneiden tahojen kanssa sujui Paralympiapäivän kohdalla hyvin, eikä minkään asioiden kanssa tarvinnut jäädä yksin, vaan kaikkea saattoi rohkeasti kysyä toimeksiantajan edustajalta Heidi Lehikoiselta. Mielestämme Paralympiapäivän kohdalla tapahtumasta saatiin rakennettua iloinen ja hyväntuulinen talo, jossa osallistujat viihtyivät ja tunsivat itsensä tervetulleiksi. Ilman vapaaehtoisten työntekijöiden onnistunutta rekrytointia ja perehdyttämistä sekä tietenkin vapaaehtoisten omaa panosta tämä tuskin olisi onnistunut.

Tavoitteet työlle määriteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa keväällä 2010, mutta työn lopullinen laajuus ja muoto selvisivät vasta työn edetessä. Vapaaehtoisten rekrytointia ja perehdyttämistä suunniteltaessa kävi ilmi, että Paralympiakomitealla olisi tarvetta vapaaehtoisten perehdytysmateriaalille. Koska tällaisen oppaan työstäminen sopi luontevasti osaksi opinnäytetyötämme, päädyimme työmme toiminnallisena osana tekemään sekä varsinaisen tapahtuman aikaisen työn että oppaan.

Toiminnallisen työn tuotoksena syntyi opas Vapaaehtoiset Paralympikomitean tapahtumissa toimeksiantajan tarpeisiin. Toimeksiantaja on työn tulokseen tyytyväinen, mikä varmasti on seurausta aktiivisesta vuorovaikutuksesta meidän ja

toimeksiantajan välillä oppaan koontivaiheessa. Oppaasta tuli rakenteeltaan selkeä ja tiivis materiaalipaketti, josta löytyy oleellisia tietoja vapaaehtoisista työntekijöistä tapahtumissa. Uskomme, että kokoamastamme materiaalista on Paralympiakomitealle hyötyä tulevaisuudessa sen järjestäessä erilaisia tapahtumia.

## 9.2 Oppiminen opinnäytetyöprosessin aikana

Kokemuksen ja toiminnan kautta syntyvä tieto koetaan usein erityisen tärkeäksi (Varto 2003, 7). Tämä oli syynä halulle tehdä nimenomaan toiminnallinen opinnäytetyö. Työssämme haastavaa oli työn rakenteen hahmottaminen: työhön kuuluu tietenkin tietoperusta, mutta mikä on varsinainen toiminnallinen osuus? Onko se tapahtumaan toteutettu vapaaehtoisten rekrytointi ja perehdyttäminen vai työn tuotoksena syntynyt Vapaaehtoiset Paralympiakomitean tapahtumissa -opas? Päädyimme esittelemään työssämme sekä varsinaisen tapahtumaan liittyvän työskentelymme että myös työstä syntyneen produktin eli perehdytysmateriaalin.

Haastavinta opinnäytetyössämme oli parityöskentely ja mielekkäimmän työskentelytavan löytäminen. Työ- ja muut kiireet vaikeuttivat yhteisen ajan löytämistä, ja kahden erilaisen ihmisen tapojen sovittaminen yhteen on aina omalla tavallaan hankalaa. Monista haasteista huolimatta onnistuimme tekemään työn ennalta suunnitellussa aikataulussa. Oli onnistumisemme kannalta hyvä, että työmme oli sidottu tapahtuman aikatauluun, johon emme päässeet vaikuttamaan. Parityöskentelyämme helpotti se, että molemmat työskentelevät tehokkaimmin pienen paineen alla. Työn edetessä asetimme itsellemme välitavoitteita, joiden saavuttamiseksi molemmat työskentelivät myös itsenäisesti. Parityöskentely antoi mahdollisuuden perehtyä aiheeseen syvemmin. Oli myös hyvä saada toiselta kommentteja ja palautetta omista ideoista ja tekstistä sekä kehitellä ja muokata niitä yhdessä.

Opinnäytetöissä, jotka tehdään toimeksiantona jollekin organisaatiolle, piilee usein vaara opinnäytetyön laajenemisesta mittavammaksi kuin alkuperäisten tavoitteiden tai opintopistemäärien perustella olisi tarpeellista (Vilka & Airaksinen 2003, 18). Tämä oli totta myös meidän työmme kohdalla, sillä aiheemme rajaamisen jälkeen meille tarjottiin useita muitakin vastuualueita tapahtuman toteutukses-

ta. Toisaalta tämä oli myös hyvä asia, sillä Ilona pääsi tekemään loput syventävää harjoittelusta Paralympiakomitealle saman tapahtuman järjestämistehtävissä.

Vapaaehtoisuuden kenttä on todella laaja, ja siihen liittyvistä asioista ja ilmiöistä riittää aihetta moniin tutkimuksiin ja opinnäytetyöihin. Aihe, jonka tutkiminen jäi meidän työssämme aiheen ulkopuolelle, mutta jonka koemme olevan merkittävässä roolissa tapahtumien onnistumisen kannalta, on vapaaehtoisten rekrytoinnin (kanavien, menetelmien) tutkiminen. Suurimmat haasteet työssämme liittyivät nimenomaan rekrytointivaiheeseen, joka ei onnistunut aivan alkuperäisten suunnitelmien mukaisesti.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi on ollut antoisa, ja ammatillisuutemme tapahtumanjärjestäjinä on kehittynyt huomasti. Saimme toimeksiantajaltamme sopivassa suhteessa vastuuta ja tukea, mikä lisäsi myös omaa motivaatiotamme työtä kohtaan. Olemme tyytyväisiä, että valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi Paralympiapäivän 2010 vapaaehtoisten rekrytoinnin ja perehdyttämisen, sillä työn toiminnallisuus sopi meille ja auttoi kehittämään omaa osaamista. Pääsimme osallistumaan tapahtuman eri vaiheiden ja osa-alueiden suunnitteluun ja toteutukseen sekä ennen että jälkeen tapahtuman, ja vaikka omalla vastuullamme olikin vain yksi tapahtuman osa, auttoi kaikissa vaiheissa mukanaolo myös oman työmme onnistumista. Opinnäytetyöprosessimme aikana meille kirkastui, kuinka tärkeä voimavara vapaaehtoiset todella ovat ja kuinka merkittävä rooli heillä on tapahtuman onnistumisessa.

## LÄHTEET

### Painetut lähteet

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.

Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla - Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.

Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.

Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.

Juuti, P & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Klami, H. 2001. Palkaton työ - oikeuden ja etiikan rajamailla. Teoksessa Eskola, A. & Kurki, L. (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino, 55-66.

Kummu, L. 2007. Kummajaisesta huippu-urheiluksi – Suomen vammaisurheilun historia 1960-2005. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Palmenia.

Lager, L., Laihiala, K. & Kontinen, T. 2009. Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä - Kotimaisen toimintaympäristön analyysi 2009. Helsinki: Kepan raporttisarja.

- Nylund, M. & Yeung, A. 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13-38.
- Paralympiakomitea. 2010. Paralympialaiset tutuksi. Kasvatusmateriaali.
- Pukkila, H. 2007. Tehdään yhdessä- opas onnistuneisiin talkoisiin. Helsinki: Helmi Kustannus.
- Ranne, J. 2006. Anna palaa. Käytännön palautetaitokirja. Helsinki: Mielikirjat.
- Siiriäinen, M. 2003. Muuttuvat yhdistykset. Teoksessa Melin, H. & Nikula, J. 2003. Yhteiskunnallinen muutos. Tampere: Vastapaino.
- Stevens, J. 2008. Facilitating volunteer management practises. Teoksessa Mallen, C. & Adams L.J. 2008. Sport, Recreation and Tourism Event Management – Theoretical and Practical Dimensions. Oxford: Elsevier, 54 – 60.
- Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.
- Vallo, H. & Häyrinen, E. 2003. Tapahtuma on tilaisuus- opas onnistuneeseen tapahtuman järjestämiseen. Helsinki: Tietosanoma.
- Vallo, H. & Häyrinen, E. 2008. Tapahtuma on tilaisuus- tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Helsinki: Tietosanoma.
- Varto, J. 2003. Tietäminen toiminnallisessa tutkimisessa. Teoksessa Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.
- Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhtieskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Hakapaino.

## Sähköiset lähteet

Hämeenlinnan seudun sosiaali- ja terveysalan järjestöt. 2010. [Viitattu 21.4.2010]  
Saatavissa: <http://www.yhdistykset.tiedottaa.net/12>

Kemp, S. 2002. The hidden workforce: volunteers learning in the olympics. Journal of European Industrial training Issue 26 2/3/4. 109-116. [Viitattu 19.4.2010]  
Saatavissa:  
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=837080&show=abstract>

Lamk, 2007. Hyvä perehdytys-opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. [Viitattu: 10.9.2010] Saatavissa:  
<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

Leo-Pekka Tähti, 2010. Internet-sivut. [Viitattu: 7.10.2010] Saatavissa:  
<http://www.leopekkatahti.com/fi/Lajikuvaus.html>

Suomen Paralympiakomitea, 2010. [Viitattu 18.4.2010] Saatavissa:  
<http://www.paralympia.fi/index.php?id=18>

Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta Ry, 2010. [Viitattu 22.9.2010] Saatavissa:  
<http://www.vammaisurheilu.fi/>

Penttinen, A. & Mäntynen J. 2006. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. TKK:n verkkojulkaisu. [Viitattu 19.4.2010] Saatavissa:  
[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Verohallinto. 2005. Talkootyön verotus. [Viitattu 16.8.2010] Saatavissa:  
[http://www.vero.fi/?article=4195&domain=VERO\\_MAIN&path=5,40,87&language=FIN](http://www.vero.fi/?article=4195&domain=VERO_MAIN&path=5,40,87&language=FIN)

## Suulliset lähteet

Lehikoinen, H. 2010. Paralympiakomitean viestintäpäällikkö.



# VAPAAEHTOISET PARALYMPIAKOMITEAN TAPAHTUMISSA

*Opas järjestäjille*

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Ilona Pilli  
Aino-Kaisa Ojanen



## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	ENNEN TAPAHTUMAA	1
2.1	Vapaaehtoisten tarve	1
2.2	Rekrytointi	2
2.3	Ennakkomateriaalit	4
2.4	Perehdytystilaisuus	5
2.5	Käytännön asiat	7
3	TAPAHTUMAN AIKANA	8
3.1	Perehdytys laji/toimintapisteellä	8
4	TAPAHTUMAN JÄLKEEN	10
4.1	Palaute – miksi ja miten?	10
4.2	Kiitos vapaaehtoisille	11
5	MATERIAALIPANKKI	12
5.1	Lajipistekohtaiset vapaaehtoistarpeet	12
6	LÄHTEET	13
7	LIITTEET	14

## 10 JOHDANTO

Vapaaehtoiset ovat tärkeä voima erilaisten tapahtumien takana; ilman vapaaehtoisia talkoolaisia jäisi moni tapahtuma kenties kokonaan toteutumatta. Silti vapaaehtoisten saaminen mukaan tapahtuman toteuttamiseen on aina yhtä haastavaa, ja matkaan mahtuu monenlaisia yllätyksiä, joten on tärkeää pitää vapaaehtoisista hyvää huolta, jotta he ovat myöhemminkin innokkaita osallistumaan talkoiluun.

Olimme mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa Paralympia-päivän 2010 vapaaehtoisten rekrytointia ja perehdyttämistä, ja koimme prosessin aikana, että kirjoitetun tiedon ja Paralympia-päivästä saatujen kokemusten kokoaminen oppaaksi ja muistilistaksi tulevia tapahtumia varten voisi olla hyödyllistä.

## 11 ENNEN TAPAHTUMAA

### 11.1 Vapaaehtoisten tarve

Ennen kuin vapaaehtoisia voidaan ryhtyä rekrytoimaan, on selvitettävä, kuinka paljon vapaaehtoisia tarvitaan ja millaisiin tehtäviin. Ennen vapaaehtoisten rekrytointia olisi hyvä pohtia esim. seuraavia kysymyksiä:

- Mitkä ovat vapaaehtoisten työntekijöiden vastuualueet(tehtäväkuvaukset)? Millaiseen työhön heitä tarvitaan?

- Milloin vapaaehtoisia tarvitaan? Onko vapaaehtoisuuden muoto pitkäaikainen, lyhytaikainen, muutaman päivän mittainen vai jokin muu?
- Milloin ja erityisesti miten organisaatio hyötyy vapaaehtoisten käyttämisestä työvoimana? Olisiko jokin toinen vaihtoehto kuitenkin mahdollinen?
- Missä vapaaehtoisia tarvitaan?
- Kuinka monta vapaaehtoista tarvitaan onnistuneeseen tapahtuman toteuttamiseen? Montako (noin arvio) kullekin laji/toimintapisteele?

On hyvä arvioida vapaaehtoisten tarve yläkanttiin, sillä kokemus on opettanut, että noin puolet alun perin ilmoittautuneista saapuu varsinaiselle tapahtumapaikalle. Voisi sanoa, että jokaista laji/toimintapistettä kohden voi laskea 3-4 vapaaehtoista, tai siihen kannattaa ainakin pyrkiä, niin ikäviltä yllätyksiltä vältytään.

## 11.2 Rekrytointi

Vapaaehtoisten rekrytoinnin välineitä on toki monia, mutta nykyään varmaankin käytetyin väline on sähköpostilla lähetettävä rekryviesti, joka sisältää perustiedot tapahtumasta.

Hyvä vapaaehtoisten rekrytointiviesti sisältää ainakin tiedon

- tapahtuman järjestäjästä
- tapahtuman sisällöstä yleisesti (ohjelma, kohderyhmä, tarkoitus yms.)
- tapahtuman ajankohdasta
- tapahtuman kestosta
- vapaaehtoisten tehtäväkuvauksista (jos tiedossa jo)
- vapaaehtoisten "eduista"; ruokailut, vaatteet yms.

- yhteystiedot ilmoittautumisia/lisäkysymyksiä varten
- mihin mennessä sitovia ilmoittautumisia talkooavuksi toivotaan

Hyviä rekrytointikanavia Paralympiakomitean tapahtumiin ovat olleet eri oppilaitokset, joista opiskelijat ovat tulleet tapahtumiin vapaaehtoisiksi ja saaneet tästä itselleen opintopisteitä tai jonkin opintojakson osan. Ammattikorkeakouluista ainakin Laurea ja Metropolia ovat olleet hyviä yhteistyökumppaneita. Opiskelijat, joiden alaan tapahtuman aihe liittyy (esim. fysioterapia, liikuntatieteet ja terveysala) ovat yleensä aidosti kiinnostuneita ja motivoituneita osallistumaan tapahtuman toteuttamiseen, sekä tietävät mahdollisesti jo jotain vammaisurheilusta. Oppilaitoksista saatavien vapaaehtoisten määrään vaikuttaa olennaisesti tapahtuman ajankohta. Esimerkiksi toukokuussa järjestettävään tapahtumaan on kokemuksen mukaan helpompi löytää opiskelijavapaaehtoisia, kuin elokuussa järjestettävään tapahtumaan.

Kun vapaaehtoisia rekrytoidaan oppilaitosten kautta, on mielestämme tehokkainta ottaa yhteyttä oppilaitoksen opintotoimistoon, ja pyytää välittämään viesti eteenpäin asiasta vastaavalle opettajalle. Mahdollisesti sähköpostia voi lähettää suoraan myös eri alojen projektiohinnoista vastaavalle henkilölle, jos ko. henkilön tiedot ovat löydettävissä esim. Internet-sivujen tai muiden kanavien kautta.

Vapaaehtoisten rekrytointiin kannattaa käyttää kaikki olemassa olevat kontaktit, ja pyytää tapahtuman valmisteluun osallistuvia välittämään rekrytointiviestejä omille kontakteilleen jo riittävän aikaisessa vaiheessa. Kun vapaaehtoisilta aletaan saada ilmoittautumisia, on tärkeää pitää heidät ajan tasalla tapahtumasta ja silloin tällöin muistutella että tapahtuman ajankohta lähestyy.

Myös Facebookin ja muiden sosiaalisten medioiden käyttö rekrytointikanavina on tärkeää tiedostaa, sillä tulevaisuudessa yhä useampi on verkottuneena sosiaalisissa medioissa, ja tämä luo mahdollisuuden tavoittaa vapaaehtoisia myös Paralympiaurheilun Facebook- tai muiden sivujen kautta.

### 11.3 Ennakkomateriaalit

Vapaaehtoisille on hyvä lähettää etukäteen tietoa tapahtumasta; sisällöstä, ohjelmasta ja lajeista. Koska vapaaehtoisiksi voi tulla sellaisia henkilöitä, joille Paralympiakomitean toiminta ja Paralympialajit ovat täysin vieraita, on ennakkomateriaaliin syytä liittää kuvaukset myös esiteltävistä lajeista sekä Paralympiakomiteasta organisaationa. Ennakkomateriaalia laadittaessa on hyvä muistaa että kuvat ovat oiva visuaalinen apuväline tutustuttaessa uuteen asiaan ja tekevät materiaaleista mielyttävämmät lukea.

Ennakkomateriaaleja sekä tietoa tapahtumasta lähetetään vapaaehtoisille yleensä sähköpostitse, kuten tehtiin myös Paralympiapäivän 2010 kohdalla. Keskustelu- ja tiedotuskanavan saaminen Extranet-sivuille vapaaehtoisten käyttöön voisi olla hyödyllistä, sillä sähköpostitse tiedonkulku ja keskustelu voi olla hie- man kömpelöä, ja saattaa olla vaikeaa varmistaa, että jokaista asianosaista on informoitu kaikista asioista. Keskustelukanava mahdollistaisi kenties myös vapaaehtoisten keskinäisen keskustelun tapahtumaan liittyen, ja antaisi mahdollisuuden sopia vaikka yhteisistä kuljetuksista tapahtumapaikalle.

#### 11.4 Pehdytystilaisuus

Hyvin suunniteltu ja toteutettu pehdytys lyhentää työn omaksumiseen käytettävää aikaa, mikä lyhytaikaisissa tapahtumissa on sekä järjestäjien että vapaaehtoisena toimivien etu. Pehdyttämisen tavoitteena on antaa vapaaehtoiselle työntekijälle sekä selkeä kuva työtehtävistä että myös perustiedot organisaatiosta ja sen toimintaperiaatteista.

On yleensä järkevää järjestää vapaaehtoisille esim. tapahtumaa edeltävänä päivänä tai edeltävällä viikolla pehdytystilaisuus, jossa vapaaehtoiset ja organisaation edustajat pääsevät tapamaan toisensa ja jossa kerrotaan tulevan tapahtuman kulusta. On usein mielekästä jakaa vapaaehtoiset jo pehdyttämistilaisuudessa laji/toimintapisteisiin, jotta tapahtumapäivänä ei tule epäselvyyksiä siitä, kenen pitäisi olla ja missä. Myös mahdolliset vapaaehtoisten asujen jakamiset kannattaa hoitaa jo ennen varsinaista tapahtumapäivää, vaikkapa juuri pehdytystilaisuudessa.

Pehdytystilaisuus voidaan järjestää tapahtumapaikalla, mikäli siihen on mahdollisuus. Tällöin vapaaehtoiset pääsevät tutustumaan tapahtuma-alueeseen jo ennakoon. Usein kuitenkin ulkotiloissa järjestettävien tapahtumien kohdalla voi olla mielekkäämpää järjestää pehdyttäminen jossakin muussa (sisä)tilassa, jossa on mahdollisuus keskittyä pehdytykseen paremmin. Tapahtumapaikalla järjestettävällä pehdyttämällä ei yksipäiväisissä tapahtumissa välttämättä saavuteta suurtakaan hyötyä, jos tapahtuma-alue ei ole vielä rakennettu, eikä toimintapisteisiin yms. päästä kuitenkaan tutustumaan vielä pehdytyksen yhteydessä.

Lyhytkestoisten tapahtumien kohdalla perehdyttämiseen kannattaa sisällyttää vain välttämättömät, tapahtuman onnistumisen kannalta oleelliset asiat.

Monipäiväisissä tapahtumissa perehdytyksessä on kiinnitettävä tarkempaa huomiota ryhmäytymiseen sekä motivointiin ja pal-kitsemiseen, jotta vapaaehtoisten työmoraali säilyy korkealla eikä ikäviä poisjäämisiä yms. tule.

Perehdytystilaisuudessa vapaaehtoiselle työntekijälle tehdään tutuksi:

- organisaatio: tavat, toiminta-ajatus.
- tapahtuman ihmiset: vastuuhenkilöiden yhteystiedot, työtoverit sekä sidosryhmät (tapahtumakävijät).
- toimintaympäristö: tilat, alueet, koneet, laitteet (jos mahdollista, tapahtumapaikalla, muutoin karttojen ja pohjapiirosten avulla)
- tehtävät: sisältö, tarvittavat välineet, säännöt, oma laji/toimintapiste.
- aikataulut: saapuminen tapahtumapaikalle, rakentaminen, pisteiden valmistelu, tapahtuma-aika, purku jne.
- käytännön asiat: ruokailut, tauot, wc:t ym.





Perehdytystilaisuudessa on tärkeää muistaa antaa vapaaehtoisille ohjeet myös poikkeustilanteita varten: kuinka nopeasti ja kelle sairastumisesta tulee ilmoittaa, miten toimia onnettomuustilanteissa tapahtumapaikalla jne.

Vapaaehtoisten yhteystiedot kannattaa tarkastaa ja täydentää perehdyttämistilaisuuden yhteydessä.

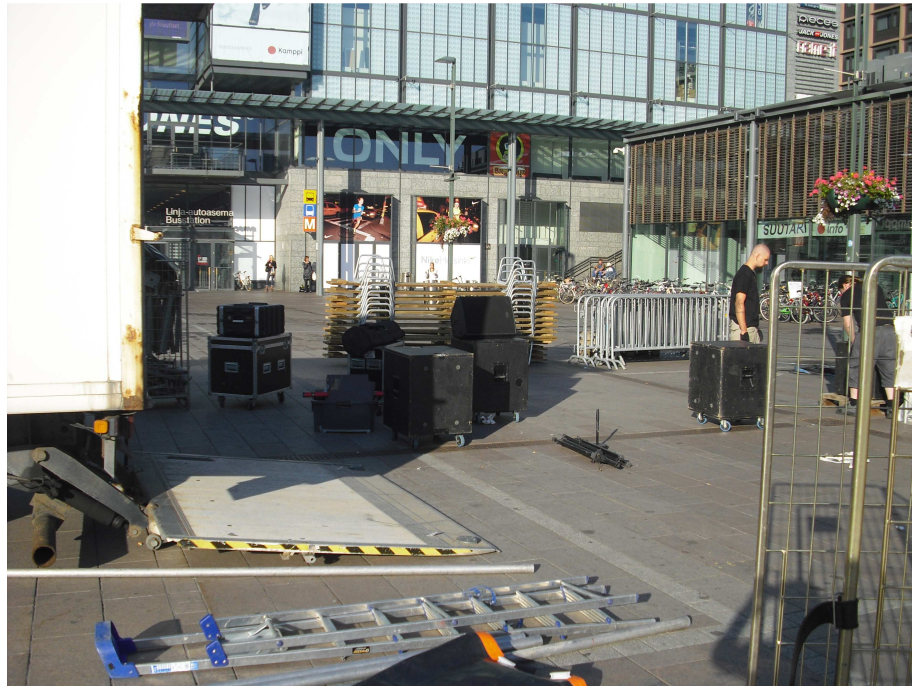
Tilaisuuden loppuksi on hyvä tehdä yhteenveto tärkeimmistä tapahtumaan liittyvistä asioista, esimerkiksi aikataulut ja työtehtävät (työtiimit).

### 11.5 Käytännön asiat

Ennakkoon on huolehdittava, että tapahtumapaikalle on tapahtuma-aikana vapaaehtoisille huolehdittu:

- ruokailu (ainakin 1 kerta päivässä)
- wc (joissakin pitkäkestoisimmissä tapahtumissa myös sosiaalitilat)
- vettä/muuta juotavaa
- mahdollisesti pientä välipalaa (hedelmiä tms.)
- ensiapupiste (ensiapulaukkukin usein riittää)

## 12 TAPAHTUMAN AIKANA



### 12.1 Rakentaminen/purku

Vapaaehtoiset osallistuvat yleensä tapahtuman rakentamiseen ja purkamiseen. Ennakkoon perehdytystilaisuudessa muodostetut ”työtiimit” ja ennakkoon annettu tieto siitä, mistä tapahtuman rakentaminen aloitetaan helpottavat tilannetta tapahtumapäivänä. Rakentamisen yhteydessä on hyvä sopia vapaaehtoisten kanssa, kuinka purku hoidetaan, jotta kaikki sujuu tapahtuman päätyttyä mahdollisimman sujuvasti.

### 12.2 Perehdytys laji/toimintapisteellä

Tapahtumissa, joissa perehdyttämistilaisuutta ei järjestetä/voida järjestää varsinaisella tapahtumapaikalla, on laji/toimintapisteellä tapahtuvalla perehdytyksellä suuri merkitys työtehtävän omaksumisen kannalta. Jokaisella laji-

/toimintapisteellä on oltava selkeä vastuuhenkilö, joka huolehtii vapaaehtoisten tehtäväkohtaisesta opastuksesta ja vastaa yleisesti koko tapahtuman ajan kyseisen lajipisteen toiminnasta.

Tehtäväkohtainen opastus voidaan nähdä neljänä askeleena:

1. Valmista
2. Opeta
3. Kokeile taitoa
4. Tarkasta



### 12.3 Seuranta

Tapahtuman aikana vapaaehtoisista työntekijöistä vastaavien on hyvä käydä kiertämässä eri lajipisteillä valvomassa toimintaa ja kyselemässä vapaaehtoisten tuntemuksia. On myös oltava valmis uudelleen sijoittamaan vapaaehtoisia eri tehtäviin tilanteiden muuttumisen mukaan. Tapahtumien aktiivisen seuraamisen myötä myös tauotus (ruoka/kahvi ym.) sujuu luontevasti ja sujuvasti.



## 13 TAPAHTUMAN JÄLKEEN

### 13.1 Palaute – miksi ja miten?

Jokainen tapahtuma jättää mukanaoleville, niin tapahtumakävijöille kuin toteutukseen osallistuneille muistijäljen ja mielikuvan siitä, oliko tapahtuma odotukset täyttävä vai ei. Tapahtuman järjestäjän tehtävä on täyttää nämä mukanaolijoiden odotukset. Kuitenkin, jos palautetta ei kerätä, ei kenelläkään ole tietoa, oliko tapahtuma odotukset täyttävä vai ei.

Vapaaehtoisilta on tärkeää pyytää palautetta siitä, miten tapahtuma heidän osaltaan meni, sillä jos jokin asia vuosi toisen jälkeen on vapaaehtoisten osalta tapahtumassa pielessä, voi olla etteivät vapaaehtoiset enää tulekaan takaisin. Vapaaehtoisten piirissä sana "hyvistä" ja "huonoista" työnantajaorganisaatioista kiertää nopeasti, ja on tapahtumien tulevaisuuden kannalta tär-



keää pitää vapaaehtoiset tyytyväisinä ja organisaation maine hyvänä.

Vapaaehtoiset voivat usein antaa hyvää ja rakentamaa myös tapahtumasta sinänsä. Vapaaehtoiset, jotka ovat tapahtuman toteuttamisessa mukana tavallaan ulkopuolisina, huomaavat usein asioita, joihin oman organisaation väki ei enää osaa kiinnittää huomiota tai joita ei pidetä niin merkittävinä.

Palautetta voi kerätä suullisesti, kirjallisesti kyselylomakkeella tai sähköisessä muodossa sähköpostitse tai kyselyn muodossa. Tehokkainta ja todennäköisesti eniten vastauksia tuottavaa on kerätä palaute tapahtumapaikalla esim. ruokailun yhteydessä tai työn lomassa, sillä tällöin lähes jokainen tulee vastanneeksi palautekyselyyn. Tapahtuman jälkeen sähköpostiin tullesseen palautteeseen on helpompi jättää vastaamatta. Palautekanavan valintaan vaikuttaa toki vapaaehtoisten määrä; on eri asia käsitellä 10 käsinkirjoitettua palautelappua kuin 50.

### 13.2 Kiitos vapaaehtoisille

Kiitos on usein vapaaehtoisten tärkein palkkio. Siksi on tärkeää, että siihen panostetaan. Riippuu vapaaehtoisten määrästä, mikä on oikea tapa kiittää heitä osallistumisesta. Kiitosten keino voi olla yhteisen ruokailun järjestäminen jälkikäteen, jonkin pienen lahjan tai ainakin kiitosten lähettäminen postitse tai sähköpostitse.

## 14 MATERIAALIPANKKI

### 14.1 Lajipistekohtaiset vapaaehtoistarpeet

Seuraavassa taulukossa arvioimme vapaaehtoistyöntekijöiden lajipistekohtaisesta määrästä vuoden 2010 Paralympiapäivän perusteella:

Laji	
Pyörätuolirugby	3
Jalkapallo	3
Pyörätuolikoripallo	2
Hiihto	2
Kelaus	2
Ammunta	2
Curling	2



## 15 LÄHTEET

Hyvä perehdytys-opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Esa Print.

Paralympiakomitea. 2010. Internet-sivut.

Vallo, H. & Häyrinen, E. 2003. Tapahtuma on tilaisuus – Opas onnistuneen tapahtuman järjestämiseen. Hakapaino.

## 16 LIITTEET

Liite 1 Vapaaehtoisten yhteystiedot

Liite 2 Lajiesittelyitä

Liite 3 Palautelomake (malli jota käytettiin v.2010 Paralympia-päivässä)



**Vapaaehtoisten yhteystiedot**

Liite 1

Nimi	Sähköpostiosoite	Puhelinnumero

(Vapaaehtoisten yhteystiedot poistettu tallennettavasta työstä)

# PARALYMPIAPÄIVÄN 2010 LAJIT

## Yleisurheilu

### Lajitietoa

- \* Paralympialajina ensimmäisistä paralympialaisista (Rooma 1960) lähtien
- \* Avoin kaikille vamma ryhmille
- \* Yleisurheilu jaetaan kenttä- ja ratalajeihin Kenttälajeja ovat kuula, kiekko, keihäs, pituushyppy, kolmiloikka ja korkeushyppy
- \* Ratalajeissa mukana ovat kaikki olympiamatkat aita- ja estejuoksua lukuun ottamatta
- \* Pyörätuoliturheilijoilla on juoksua vastaavat kelausmatkat
- \* 5-ottelussa laji ja ottelu vaihtelevat urheilijan toimintakyvyn mukaan



### Säännöt

- \* Yleisurheilussa noudatetaan Kansainvälisen Yleisurheiluliiton (IAAF) sääntöjä muutamien poikkeuksien kanssa
- \* Sokeilla juoksijoilla opasjuoksija
- \* Amputoidut urheilijat käyttävät erikoisvalmisteisia proteeseja
- \* Kelauksessa käytettävät ratapyörätuolit ja pyörätuoliluokkien heittotuolit ovat erikoisvalmisteisia. Tuolit tehdään mittatilaustyönä

\* Paralympialaisissa osa kenttälajien luokista on yhdistettyjä luokkia, jolloin käytössä on pistetaulukkojärjestelmä. Näin tulokset saadaan vertailukelpoiksi.

## Pyörätuolirugby

### Lajitietoa

- \* Näytöslajina Atlantassa 1996, ensimmäistä kertaa virallinen paralympialajina 2000
- \* Neliraajavammaisten urheilijoiden laji
- \* Joukkuepelinä hyvin suosittu laji
- \* Vauhdikas ja fyysinen laji sekä taktinen kontaktilaji
- \* Peli on saanut vaikutteita amerikkalaisesta jalkapallosta, rugbysta, koripallosta ja jääkiekosta
- \* Joukkueeseen voi kuulua 12 pelaajaa, kuitenkin kentällä yhtä aikaa voi olla 4 pelaajaa
- \* Joukkueessa voi olla sekä miehiä, että naisia
- \* Lajissa käytetään erikseen suunniteltuja ja pelaajille mitattilaustyönä valmistettuja pelituoleja, jotka ovat erilaisia peliroomista riippuen



## Säännöt

- \* Joukkueesta kentällä saa olla neljä pelaajaa, joiden yhteenlaskettu luokittelupistemäärä ei saa ylittää kahdeksaa
- \* Hyökkäävän joukkueen tavoitteena on saada pallo vastustajan maaliviivan yli siten, että pallo on pelaajan hallussa
- \* Peli-aika on 4 x 8 minuuttia tehokasta peli-aikaa
- \* Pelialueena on tavallinen koripallokenttä, jonka päädyissä ovat 8 x 1,75 metrin levyiset maalialueet
- \* Joukkueella on 12 s aikaa viedä pallo omalta kenttäpuoliskolta vastustajan kenttäpuoliskolle.
- \* Joukkueen on tehtävä maali 40 sekunnissa
- \* Maalialueella saa olla yhtä aikaa kolme puolustajaa.
- \* Hyökkääjiä ei saa olla maalialueella 10 sekuntia kauempaa
- \* Pelaaja saa kuljettaa palloa sylissään korkeintaan 10 sekunnin ajan, jonka jälkeen palloa on pompautettava tai se on syötettävä
- \* Virheistä ja rikkeistä seuraa pallon menetys vastustajalle tai jäähy
- \* Pallo muistuttaa lentopalloa, mutta pintamateriaali on tahmeampaa

## Ampumaurheilu

### Lajitietoa

- \* Paralympialaji vuodesta 1980
- \* Liikuntavammaisten urheilijoiden laji
- \* Paralympialaisissa aselajeina ilma- ja pienoiskivääri sekä ilma-, vapaa- ja urheilupistooli
- \* Sekä pysty- että pyörätuoliampujia yhteensä 12 eri lajissa, joista kuusi on tarkoitettu sekä miehille että naisille, kolme luokkaa pelkästään naisille ja kolme luokkaa vain miehille

\* Urheiluammunta suoritetaan ilma- sekä ruutiaseilla ja ampumataulun koko vaihtelee asetyypin mukaan



### **Säännöt**

- \* Ammuntaetäisyydet 10 m, 25 m ja 50 m
- \* Säännöt vaihtelevat riippuen ampumamatkasta, laukausten määrästä ja asetyypistä
- \* Kilpailijat luokitellaan vammatason ja toimintakyvyn mukaan
- \* Karkeana jakona voidaan pitää tuetta ampuvat ja tuelta ampuvat
- \* Paralympialaisissa ampumataulu ja tulos näkyvät myös elektronisena
- \* Kilpailuissa ammutaan ensin ns. peruskilpailu, josta kahdeksan parasta ampujaa pääsee finaaliin
- \* Finaalissa ammutaan 10 yksittäistä laukausta (urheilupistoolissa ammutaan neljä viiden laukauksen sarjaa). Lopputulokseen lasketaan peruskilpailun ja finaalisarjan tulos yhteensä

## Näkövammaisten jalkapallo

### Lajitietoa

- \* Ensimmäistä kertaa mukana paralympialaisissa Ateenassa 2004
- \* Näkövammaisten laji
- \* Maalivahtina voi pelata näkökykyinen tai heikkonäköinen
- \* Edellyttää harrastajilta hyvää fyysistä kuntoa ja hyvää koordinaatiokyvyn hallintaa
- \* Havainnointia varten pallon eri puolille umpinasiin taskuihin on ommeltu pieniä metallikiekkoja, jotka kalisevat pallon liikkuesssa



### Säännöt

- \* Pelissä sovelletaan kansainvälisiä jalkapallosääntöjä
- \* Pelin periaate on sama kuin tavallisessa jalkapallossa, se joukkue, joka tekee enemmän maaleja vastustajan maaliin voittaa pelin
- \* Kentällä on neljä näkövammaista pelaajaa sekä maalivahtina yksi näkökykyinen tai heikkonäköinen pelaaja
- \* Viisi vaihtopelaajaa

- \* Kaikki pelaajat käyttävät silmälappuja, jotta pelaajat olisivat näkökyvyn vaihtelevuudesta huolimatta tasavertaisessa asemassa
- \* Peli kestää 50 minuuttia, joka on jaettu kahteen 25 minuutin puoliaikaan
- \* Puoliaikojen välissä on 10 minuutin tauko
- \* Pelinkenttä on noin 20 metriä leveä ja 40 metriä pitkä
- \* Sokeat pelaajat (B1) käyttävät pelatessaan sivulaitoja, jotka ovat korkeudeltaan 1-1.2 m
  - \* Pelaajia ohjaataan kentällä seuraavasti: maalivahti ohjaa puolustusta, valmentaja keskikenttää ja vastustajan maalin takana oleva valmentaja ja/tai huoltaja hyökkäystä

## Pyörätuolicurling

### **Lajitietoa**

- \* Pyörätuolicurling on jäällä pelattava taktista osaamista ja taitoa korostava joukkuepeli.
- \* Peliä pelataan useimmiten hallissa tekojäällä curlingille tehdyllä kentällä
- \* Laji aloitettiin Euroopassa 1990-luvun lopussa ja ensimmäistä kertaa pyörätuolicurling oli paralympialaisten ohjelmassa Torinossa 2006
- \* Pyörätuolicurlingissa korostuu heiton voiman ja tarkkuuden merkitys





## Säännöt

- \* Noudatetaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta Maailman Curlingliiton (WCF) pelisääntöjä
- \* Pyörätuolicurlingjoukkueessa pelaa neljä pelaajaa
- \* Joukkueen tulee koostua molemmista sukupuolista
- \* pelissä käytetään pyöreitä graniittikiviä, joiden mitat on määriteltä seuraavasti: paino korkeintaan 19,96 kg, ympärysmitta enintään 91,44 senttiä ja korkeus vähintään 11,43 senttiä
- \* pelikenttää kutsutaan radaksi, jonka pituus on 44,50 metriä ja leveys 4,75 metriä
- \* Kivi heitetään paikallaan olevasta pyörätuolista
- \* Kiven saa heittää liikkeelle perinteisesti kädellä saattamalla tai työntövartta apuna käyttäen
- \* Pyörätuolicurlingissa päämääränä on saada mahdollisimman monta omaa kiveä jäämään lähemmäksi radan päässä olevan pesän keskipistettä kuin vastustajan kivet
- \* Pelaaja irrottaa otteensa kivistä enne hog-linjaa
- \* Heittovuorossa olevan pelaajan jalat eivät saa koskettaa jäätä
- \* Jokainen pelaaja heittää kaksi kiveä päätä (erää) kohti



- \* Pyörätuolicurlingissa ei harjata jäätä
- \* Pelin pituus on kahdeksan päätä

## Maastohiihto

### Lajitietoa

- \* paralympialaji vuodesta 1976
- \* avoin kaikille vamma ryhmille
- \* henkilökohtaiset ja viestimatkat perinteisellä ja vapaalla hiihtotyylillä vaihdellen 2,5 km:stä 20 km:iin
- \* suomalaiset hiihtäjät ovat menestyneet kansainvälisissä kilpailuissa erinomaisesti
- \* kilpaillaan kelkka- ja pystyhiihdossa
- \* ladut ovat samat kuin olympialaisissa, kelkkahiihtäjien latua on hieman loivennettu
- \* kilpailut hiihdetään sekä vapaalla että perinteisellä hiihtotavalla



### Säännöt

- \* näkövammaisilla hiihtäjillä edellä hiihtää opashiihtäjä
- \* noudatetaan Kansainvälisen Hiihtoliiton (FIS) sääntöjä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta

\* pystyhihtäjien varusteet eivät poikkea tavallisista hiihtovarusteista. Hiihtokelkka sen sijaan räätälöidään aina hiihtäjän mittojen mukaan.

\* Samalla kilpailukaudella hiihtäjä ei voi vaihtaa pystyhihdosta kelkkahiihtoon tai päinvastoin, vaikka hän vammansa puolesta voisikin kilpailla molemmissa luokissa

## Pyörätuolikoripallo

### Lajitietoa

- \* Paralympialaji vuodesta 1960
- \* Yksi harrastetuimmista vammaisurheilulajeista maailmassa
- \* Laji vaatii käsien hyvää toimintakykyä



### Säännöt

\* Säännöt noudattavat Kansainvälisen Pyörätuolikoripalloliiton (IWBF) sääntöjä. Säännöt ovat muutamia sovellutuksia lukuun ottamatta lähes samat kuin koripallossa.

\* Peliä pelataan tavallisella koripallokentällä, myös korin korkeus

on sama (305 cm)

\* Joukkueeseen kuuluu 12 pelaajaa. Yhdestä joukkueesta on kentällä yhtä aikaa viisi pelaajaa

\* Pelataan neljä 10 minuutin erää

\* Palloa saa kuljettaa kahden kelauksen ajan, minkä jälkeen pallo on syötettävä, heitettävä kotiin tai pompautettava lattiaan

\* Pyörätuolikoripallossa käytetään pelaajan mittojen mukaan tehtyä pelituolia. Säännöt määrittelevät pelituolin mitat

\* Kansainvälisissä otteluissa pelaajien yhteispistemäärä ei saa ylittää 14 pistettä

## LIITE 2 Vapaaehtoisten palautekysely

**Vapaaehtoisten palautekysely**

Paralympiapäivä 20.8.2010

Sukupuoli: mies/nainen

Ikä:            alle 20                             20-30                             yli 30 

## 1. Rekrytointi

- a. Mistä kuulit mahdollisuudesta osallistua tapahtumaan vapaaehtoisena?

---



---

- b. Oliko rekrytointiviestissä saamasi info tapahtumasta riittävää?  
kyllä / ei

- c. Mikä sai sinut lähtemään mukaan tapahtuman toteuttamiseen?

---



---



---

## 2. Perehdytys

- a. Olitko tyytyväinen ennakkoon saamiisi perehdytysmateriaaleihin?

kyllä / ei

- b. Paralympiapäivän perehdytys järjestettiin ennakkomateriaalin, perehdytystilaisuudessa sekä ennen varsinaista tapahtumaa tapahtumapäivänä. Oliko järjestely mielestäsi toimiva? Olisiko jostain pitänyt tehdä toisin?

---



---



---



---

- c. Anna vielä kokonaisarvosana perehdytyksestä.

erittäin huono 1                            2                            3                            4                            5 erittäin hyvä

### 3. Tapahtuma

#### a. Miten tapahtuma kokonaisuutena onnistui?

erittäin huonosti 1                      2                      3                      4                      5 erittäin hyvin

#### b. Miten koet tapahtuman onnistuneen sinun ja muiden vapaaehtoisten osalta?

erittäin huonosti 1                      2                      3                      4                      5 erittäin hyvin

#### c. Olitko tyytyväinen vapaaehtoisten "työehtoihin" (ruokailu, wc:t, paidat)?

erittäin tyytymätön1                      2                      3                      4                      5 erittäin tyytyväinen

### 4. Lopuksi

#### a. Miten vapaaehtoisten kokonaisuus (rekrytointi, perehdytys ja tapahtuma) mielestäsi toimi?

erittäin huonosti 1                      2                      3                      4                      5 erittäin hyvin

#### b. Sana on vapaa.

---

---

---

---

---

---

**Kiitos vastauksistasi!**

## LIITE 3 Paralympiapäivän 2010 ohjelma

SUOMEN PARALYMPIAKOMITEA YHTEISTYÖKUMPPANEINEEN  
SEKÄ SUOMEN VAMMAISURHEILU JA -LIIKUNTA VAU RY JÄRJESTÄVÄT

# PARALYMPIAPÄIVÄ

## 20.8. kello 11-18

Helsingissä Kampin Narinkkatorilla

LAIKOKEILUJA • HUIPPU-URHEILIJOITA • OHJELMAA



TULE KOKEILEMAAN MUUN MUASSA PYÖRÄTUOLIKELAUSTA, PYÖRÄTUOLIRUGBYA JA KORIPALLOA, AMMUNTA JA CURLINGIA SEKÄ TAPAAMAAN LEO-PEKKA TÄHTÄÄ, JANI KALLUNKIA JA MONIA MUITA HUIPPU-URHEILIJOITA!

YHTEISTYÖSSÄ:



[www.paralympia.fi/paralympiapaiva2010](http://www.paralympia.fi/paralympiapaiva2010)



# 2010

## PARALYMPIAPÄIVÄ

### 20.8. Ohjelma:

- KLO 11.00 PARALYMPIAPÄIVÄN AVAUS**  
**11.30 AMMUNTA: LAJIESITTELY & URHEILIJAHAASTATTELUT**  
**12.00 TIE TÄHTIIN -ESITTELY**  
**12.30 PT-RUGBYN HAASTEOTTELU**  
**13.00 SUVEREENI KAKSOISVOITTO & RATAKELAUS -LAJIESITTELY**  
**13.30 MAASTOHIIHDON MONET MAHDOLLISUUDET**  
**JA URHEILIJAHAASTATTELUT**  
**14.00 URHEILIJAHAASTATELU (JANI KALLUNKI)**  
**14.30 JUDO, LAJIDEMO (JANI KALLUNKI)**  
**15.00 PT-RUGBYN HAASTEOTTELU**  
**15.45 KISAKALLIO: PYÖRÄTUOLICURLING**  
**16.00 "TANSSIMATKA MAAILMAN YMPÄRI"**  
**16.30 TIE TÄHTIIN -ESITTELY**  
**17.00 URHEILIJAHAASTATELUJA**  
**17.30 SUVEREENI KAKSOISVOITTO -ESITTELY**  
**17.45 ARVONTA JA PÄÄTÖSSANAT**

Muutokset mahdollisia, katso koko ohjelma nettisivuiltamme:  
[www.paralympia.fi/paralympiapaiva2010](http://www.paralympia.fi/paralympiapaiva2010)