

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### **”Kiirettä piti, mutta hauskaa oli”**

Vapaaehtoisten näkemys kulttuuritapahtumien vapaaehtoistoiminnan  
organisoinnista

*Maija Rihko*

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (240 op)

marraskuu/2010

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Maija Rihko	<b>Sivumäärä</b> 47 ja 5 liitesivua
<b>Työn nimi.</b> ”Kiirettä piti, mutta hauskaa oli” : Vapaaehtoisten näkemys kulttuuritapahtumien vapaaehtoistoiminnan organisoinnista.	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Minna Hautio, Iina-Maria Piilinen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Vapaaehtoistyöntekijät muodostavat merkittävän osan tapahtumien työvoimasta. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta, millaista on hyvin organisoitu vapaaehtoistoiminta. Tutkimus selvittää, miksi ihmiset hakeutuvat vapaaehtoistyöhön, mitä odotuksia heillä on organisaatiota kohtaan ja miten vapaaehtoistoiminta on käytännössä onnistunut.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Internetin Webropol-kyselyyn vastasi yhteensä 100 vapaaehtoistyöntekijää. Tutkimusjoukko muodostui Flow Festivalin, Jyväskylän Kesän ja Oulun musiikkivideofestivaalien vapaaehtoistyöntekijöistä. Vastaukset kerättiin anonymisti.</p> <p>Tutkimustulokset ovat yleisesti ammattialan hyödynnettävissä, sillä tuloksista nousi esiin selkeitä teemoja, jotka tulisi huomioida paremmin vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoiset toivovat riittävän yksityiskohtaista perehdyttämistä vapaaehtoisena toimimiseen, tapahtumaorganisaatioon ja työtehtävien käytännön suorittamiseen. Lisäksi mahdollisuus saada ja antaa palautetta koetaan puutteelliseksi. Vapaaehtoisten tyytyväisyys heijastuu työn tuloksiin, mikä taas on suoraan verrannollista tapahtuman onnistumiseen. Täten vapaaehtoistoiminnan organisointiin on kohdennettava riittävästi resursseja. Tapahtumajärjestäjien on osattava nähdä vapaaehtoistyöntekijät ainutlaatuisena mahdollisuutena ja muistettava antaa heille ansaitsemansa arvostus. Kaiken kaikkiaan tutkimus kuitenkin osoitti, että vapaaehtoistyöhön osallistuminen koetaan positiivisena, ja se antaa enemmän kuin mitä ottaa.</p>	
<b>Asiasanat</b> vapaaehtoistyö, kulttuuritapahtumat, perehdyttäminen, johtaminen, motivaatio	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Maija Rihko	<b>Number of Pages</b> 47 and appendix 5 pages
<b>Title</b> "It was quite a rush, but a lot of fun" : Volunteers' view of voluntary work in cultural events.	
<b>Supervisor(s)</b> Minna Hautio, Iina-Maria Piilinen	
<b>Abstract</b> <p>Volunteers have a major role in the workforce of events. The aim of the thesis is to find out volunteers' view of successfully organised voluntary work. The study investigates why people decide to volunteer, what expectations they have and what is voluntary work like in practice.</p> <p>The study is quantitative and it was conducted on the Internet. There were in total 100 respondents from three different events: Flow Festival, Jyväskylän Kesä and Oulun musiikkivideofestivaalit. Respondents remained anonymous.</p> <p>The results can be utilised widely within the field, as certain issues emerged no matter what event was concerned. First of all, volunteers require proper introduction to voluntary work, the organisation and their tasks. In addition they wish to get more personal feedback and there should be a chance to give feedback too. If volunteers are satisfied they work more effectively, which in turn affects the success of the event. Thus it is important that sufficient resources are allocated to organising voluntary work. Event managers should see volunteers as a unique opportunity and give them the appreciation they deserve. All in all the study evidences that voluntary work is a positive experience for people and volunteering gives more than it takes.</p>	
<b>Keywords</b> voluntary work, cultural events, introduction, management, motivation	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN OSATEKIJÄT	6
2.1 Motivaation määritelmä ja motivaatioteorioita	6
2.1.1 Maslow'n tarvehierarkia	6
2.1.2 Decin ja Ryanin teoria sisäsyntyisestä motivaatiosta	8
2.1.3 Päämääräteoria	9
2.2 Työhön motivointi ja perehdyttäminen	10
2.3 Ryhmädynamiikka	11
2.4 Johtaminen	13
3 VAPAAEHTOISTYÖ	15
3.1 Vapaaehtoistyön määritelmä	15
3.2 Vapaaehtoistyön muotoja	17
3.3 Vapaaehtoistyön tulevaisuudennäkymät	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
4.1 Tutkimusmenetelmien valinta ja tutkimusjoukko	19
4.2 Webropol-kysely	21
4.3 Tulosten tulkinta SPSS- ja Excel-ohjelmilla	22
4.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	22
5 TULOSTEN ANALYSOINTI	23
5.1 Vapaaehtoistyöntekijöiden profiili	23
5.2 Motiivit vapaaehtoistoiminnalle ja vapaaehtoistoiminnan vaikutukset	25
5.3 Odotukset vapaaehtoistoiminnasta	28
5.4 Koulutuksen onnistuneisuus	30
5.5 Vapaaehtoistoiminnan onnistuneisuus	38
5.6 Parannusehdotukset vapaaehtoistoimintaan	39
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	42
LÄHTEET	45
LIITTEET	48

## 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistyö on usein eilinehto tapahtumatuottajalle. Suuri osa Suomen festivaaleista ja tapahtumista ei toteutuisi ilman vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoistyötä ei missään nimessä tule kuitenkaan nähdä itsestäänselvyytenä, varsinkin kun talkootyöhön tottuneet sukupolvet ikääntyvät ja toimintaan pitäisi saada mukaan uusia nuoria toimijoita. Opinnäytetyöni lähtökohtana on siis kartoittaa vapaaehtoisten näkökulmaa siitä, millaisessa organisaatiossa työskentely on mielekästä ja mitä vaaditaan, jotta ihmiset tulevat uudestaan töihin samaan tapahtumaan. Oman käsitykseni mukaan vapaaehtoistoiminnan organisointiin kaivattaisiin lisää ammattimaisuutta, joten haluan selvittää, miten organisaatiot todellisuudessa järjestävät vapaaehtoistoimintaa.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimivat motivaation, ryhmädynamiikan, johtamisen ja perehdyttämisen käsitteet. Vapaaehtoistyötä on käsitelty aivan viime aikoina useammassa opinnäytetyössä, ja muun muassa itseäni suuresti kiinnostavaa aihetta, motivaatiota ja sitouttamista, käsiteltiin Lahden ammattikorkeakoulusta ilmentyneessä opinnäytetyössä (Nikkari & Nissi 2010). Lisäksi myös muissa opinnäytetöissä sivuttiin teemaa (Vo 2010; Mulari 2010; Ahola 2009). Itse päätin lähestyä vapaaehtoistyötä perehdyttämisen ja johtamisen näkökulmasta. Vapaaehtoisten kouluttamista ja perehdyttämistä on käsitelty vähän, ja aiheen esille nostaminen on tärkeää, koska usein vapaaehtoiset kokevat koulutuksensa ainakin jossain määrin puutteelliseksi. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on siis opastaa tuottajia ja tapahtumajärjestäjiä siitä, miten koulutus kannattaisi järjestää, mitkä tekijät on otettava huomioon vapaaehtoisten johtamisessa ja miten vapaaehtoiset tulee huomioida. Aiemmasta vapaaehtoistyöhön keskittyneestä kirjallisuudesta erityisesti Anna Birgitta Yeungin (nyk. Pessi) tutkimukset (2002; 2005; 2010) ovat toimineet tärkeänä lähdemateriaalina.

Henkilökohtaisesti opinnäytetyöni tuntuu tietynlaiselta ympyrän sulkeutumiselta, sillä olin lukioaikoina hyvin kiinnostunut psykologiasta ja pyrin aikoinaan yliopistoon opiskelemaan sosiologiaa. Tämän tutkimuksen lähdemateriaalina olen käyttänyt useita teoksia kyseisiltä alueilta, joten olen kiintoisasti päässyt yhdistämään aiemmat kiin-

nostuksenkohteeni ja nykyiset tuottajan taitoni. Olen myös itse toiminut vapaaehtois-koordinaattorin tehtävässä, mistä oli huomattavasti apua aihetta lähestyttäessä.

## 2 TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN OSATEKIJÄT

### 2.1 Motivaation määritelmä ja motivaatioteorioita

Motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen liikkeellepanevaa voimaa, tietynlaista käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivoitunut käyttäytyminen on vapaaehtoista ja lähtöisin yksilöstä itsestään. Motiiveja ovat esimerkiksi tarpeet, halut, vietit ja sisäiset yllykkeet, ja ne aikaansaavat motivaation. (Juuti 1999, 30–31; Pepitone & Bruce 1998, 1.) Motivaatio on hyvin moniselitteinen ilmiö, jota ei laajasta tutkimuksesta huolimatta vielääkään täysin ymmärretä (Juuti 1999, 31). Ruohotien (1983, 10) mukaan motivaation perustana on kolme yhteistä ominaisuutta: vireys, suunta ja systeemiorientoituminen. Toiminnalle tulee olla jonkinlainen energianlähde ja toiminnalla tulee olla päämäärä, jonka lisäksi yksilön ja ympäristön välisillä vuorovaikutusprosesseilla on joko toimintaa vahvistava tai heikentävä vaikutus.

Motivaatioteorioita on dominoinut kaksi toisistaan poikkeavaa koulukuntaa. Freudilaisen näkemyksen mukaan motivaation lähteenä ovat alitajuiset, joko perityt tai irrationaaliset motiivit. Toisen koulukunnan näkemys on peräisin Platonin ja Aristoteleen kirjoituksista, jotka Descartes ja Hobbes ovat tuoneet nykyaikaan. Tämän koulukunnan mukaan ihminen on järkiperäinen olento, joka pyrkii tietoiseen päämääriin loogisen toiminnan kautta. (Juuti 1999, 32–33.) Kummankin koulukunnan teoriat ovat olleet käytössä, mikä luo tietynlaista ristiriitaisuutta motivaation selittämiseen ja ymmärtämiseen.

#### 2.1.1 Maslow'n tarvehierarkia

Abraham Maslow'n tarvehierarkia on yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista, vaikka sitä ei ole pystytty empiirisesti todentamaan (Juuti 1999, 35). Tarve on sisäinen tila,

joka saa ihmisen haluamaan tiettyä asiaa. Tyydyttämätön tarve luo jännitteitä, jonka johdosta ihmiset pyrkivät toimintaan saadakseen poistettua puutostilan. Maslow'n tarveteoria perustuu oletukselle, että ihmisillä on universaalit, tietyllä tavalla ryhmiteltävissä olevat tarpeet, jotka muodostavat hierarkkisen järjestelmän, jossa ylemmän tason tarpeet tulevat ajankohtaisiksi vasta kun alemman tason tarpeet on tyydytetty. Maslow'n mukaan tyydyttämätöntä tarvetta seuraa tyytymättömyys ja tyydytettyä tarvetta tyytyväisyys. Tyydytetty tarve ei enää motivoi, mutta korkeamman tason tarpeet voidaan tyydyttää useammalla tavalla kuin alemman tason tarpeet. (Maslow 1970, 35–58.)

Tarvehierarkian alimman tason muodostavat fysiologiset tarpeet kuten homeostaasin ylläpitäminen ja ravinnon saaminen, uni, seksuaalisuus ja omien jälkeläisten hoivaimisen tarve. Seuraava taso muodostuu turvallisuuden tarpeista. Turvallisuus koostuu niin fyysisestä kuin emotionaalisesta turvallisuudesta. Ihminen kaipaa esimerkiksi pysyvyyttä ja suojelua, sääntöjen, vakuutuksien, lakien ja sosiaalisten organisaatioiden tuomaa turvaa sekä turvallista elinympäristöä, jossa ei tarvitse kokea pelkoa tai ahdistusta. Todellinen turvallisuudenkaipuu tulee esille vasta varsinaisissa hätätilanteissa, kuten sodan, luonnon katastrofin tai vakavan sairastumisen yhteydessä. Kun perusturvallisuus on taattu, ihminen alkaa kaivata sosiaalista vuorovaikutusta, jolloin liittymisen ja rakkauden tarpeet nousevat esiin. Liittymisen tarpeiden kautta ihminen tuntee olevansa osa yhteisöä ja pääsee eroon syrjäytymisen ja yksinäisyyden tunteista. Liittymisen tarpeet ovat rajattomia, joten ihminen kaipaa läpi elämänsä esimerkiksi uusia ystäviä ja työpaikan ihmissuhteita. Seuraavana tulevat arvostuksen tarpeet, joihin kuuluvat niin itsensä kuin muiden kunnioittaminen, vapaus, itsenäisyys ja suoriutuminen, jonka lisäksi muilta ihmisiltä halutaan saada huomiota, arvostusta ja tunnustusta. Tarvehierarkian huipulla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Itsensä toteuttamisen muodot vaihtelevat suuresti ihmisestä riippuen, mutta yleisesti ottaen ihmisillä on tarve kehittää omia sisäisiä mahdollisuuksiaan ja potentiaalejaan sekä oppia uutta. (Maslow 1970, 35–47.)

Maslow'n teorian mukaan ylimmälle tarvetasolle siirtyminen edellyttää hierarkiassa alempana olevien tarpeiden tyydyttämistä, mutta on olemassa henkilökohtaisia poikkeuksia ja joku voi esimerkiksi kaivata enemmän arvostusta kuin rakkautta. Kerran tyydytetyt tarpeet eivät kuitenkaan ole ikuisesti tyydytettyjä ja esimerkiksi alimman

tason fysiologisia tarpeita pitää palata tyydyttämään jatkuvasti. Mikäli ihminen esimerkiksi on hyvin nälkäinen, hän ei pysty keskittymään muuhun kuin ravinnon hankkimiseen. (mt., 37–38, 51–52.) Maslow'n teoriaa on kritisoitu yliyksinkertaistamisesta, mutta joka tapauksessa se osoittaa, että ihmisellä on moninaisia tarpeita ja tarverakenne muuttuu ajan kuluessa (Juuti 1999, 38). Maslow myös osoitti, että ihmisen toiminta on erilaista riippuen siitä, toimiiko hän puute- vai kasvumotivaatiosta käsin. Puutemotivaatio on kyseessä silloin, kun pyritään pakonomaisesti tyydyttämään tietty tarve ja kasvumotivaatio silloin, kun halutaan esimerkiksi saada arvostusta tai toteuttaa jokin suunnitelma. (Maslow 1970, 55–56.)

Vapaaehtoistyöhön hakeutuessaan ihminen toimii todennäköisimmin kasvumotivaatiosta käsin. Monet hakeutuvat vapaaehtoistyöhön päästäkseen kokeilemaan jotakin uutta ja oppiakseen uusia taitoja. Näin ollen motivaation lähteenä toimii ainakin itsensä toteuttamisen tarpeet, mutta myös muiden tarpeiden tyydyttäminen voi olla tärkeää. Vapaaehtoistoimintaan osallistuessa pääsee toteuttamaan liitynnän tarpeita uusien ihmisten parissa toimiessa ja myös arvostuksen tarpeet todennäköisesti täyttyvät, kun pääsee osoittamaan oman kyvykkyytensä ja saa toiminnastaan palautetta.

### 2.1.2 Decin ja Ryanin teoria sisäsyntyisestä motivaatiosta

Amerikkalainen Edward Deci (1971) kehitti sisäsyntyisen (intrinsic) motivaation käsitteen, jolla hän tarkoitti sitä, että henkilö tekee jotakin toiminnan itsensä vuoksi, koska se on sinällään palkitsevaa (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 16). Sisäisesti motivoitunut toiminta on itseisarvoista, johon henkilö ryhtyy mielihyvän ja itsenäisyudentunteen vuoksi. Decin teoria pohjautuu olettamukselle, että ihmiset etsivät itselleen sopivan tasoisia haasteita, jotta he pääsevät tuntemaan onnistumisen riemua ja kyvykkyyttä suoriutessaan haasteista. Deci nimittää tätä kompetenssin tunteeksi. Decin teorian mukaan motiivit voivat olla niin sisäisiä kuin ulkoisia. Kun ihminen tiedostaa motiivin, hän valitsee päämääriä, joilla pystyy tyydyttämään motiivin tai vaihtoehtoisesti luomaan uusia päämääriä. Ihminen pystyy päättelemään aiheutuvatko toiminnan seuraukset omasta käyttäytymisestä vai ulkoisista olosuhteista, ja tämän myötä ihmisille kehittyy tietojärjestelmä siitä, millaisesta toiminnasta saa mahdollisesti palkkioita ja milloin ihmisen oma toiminta on suoraan verrannollinen tuloksiin. (Juuti 1999, 52.)



Thomasin (2000) mukaan sisäiseen motivaatioon liittyy neljä tekijää: tunne valinnanmahdollisuudesta, tunne omasta osaamisesta, tunne merkityksellisyydestä ja tunne edistymisestä (Vartiainen & Nurmela 2005, 190). Myös vapaaehtoistyöhön osallistuva kaipaa näitä tekijöitä, mikä on otettava huomioon kaikessa vapaaehtoistoiminnassa aina tehtävänjaosta lähtien.

Decin teorian mukaan ulkosyntyinen toiminta voi muuttua autonomiseksi. Ensimmäisenä motivaation askeleena on ulkoinen säätely, jossa palkkio, esimerkiksi johtajan kehu, motivoi toimintaan. Seuraava askel on sisäistetty säätely, jossa ihmisen motivaation lähteenä on esimerkiksi syyllisyydentunteen välttäminen ja itsearvostuksen kohottaminen. Kolmannessa vaiheessa säätely on jo tunnistettua, ja ihminen itse arvostaa toimintaa ja sen seurauksia. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 16–17.) Palkkiot saattavat luoda välineellisen motivaatiosuhteen, mikä ei ole yhtä motivoiva kuin sisäinen motivaatio (Juuti 1999, 54).

### 2.1.3 Päämääräteoria

Päämääräteoriaa on tutkinut useampikin tutkija, mutta vasta Locke (1981) muotoili päämääräteoreettisen motivaatioteorian käyttäen hyväkseen aiempia käsitteitä. Locken teorian mukaan ihminen arvioi tietoisesti ympäristöään ja ympäristönsä tapahtumia, jonka perusteella hän muodostaa itselleen tietyn kuvan todellisuudesta. Tietojensa perusteella ihminen valitsee itselleen päämääriä, jotka ohjaavat hänen käyttäytymistään. Päämääräteorian mukaan päämäärän tärkeimmät ominaisuudet ovat päämäärän saavuttamisen vaikeusaste ja päämäärän selkeys. Tärkeintä kuitenkin on, että päämäärät ovat sellaisia, jotka ihminen kokee omakseen. Päämäärät vaikuttavat sekä toiminnan suuntaa ohjaavasti että energiaa tuottavasti, ja ne myös lisäävät toiminnan pitkäjännitteisyyttä. (Juuti 1999, 49–50.)

Päämäärien saavuttamiseksi yksilön on saatava tukea esimerkiksi organisaatiolta ja päämääriin tulee sitoutua. Organisaation tukemisella tarkoitetaan esimerkiksi rahan, välineistön ja henkilöstön tarjoamista. Myös palautteen antaminen on ratkaisevassa osassa. Mikäli toiminnastaan ja päämääriä kohti suuntautumisestaan ei saa palautetta, motivaatio katoaa pian, sillä palautteen saaminen on tärkeä osa pyrkimysten to-

teuttamisessa. Päämääriin sitoudutaan yleisesti paremmin, mikäli päämäärä on sopivan haasteellinen, mutta kuitenkin saavutettavissa oleva, ja jos henkilö kokee saavansa hyötyä päämäärän saavuttamisesta. Oleellista on myös se, että henkilö on saanut itse vaikuttaa päämäärän asettamiseen. (mt., 50–51.)

## 2.2 Työhön motivointi ja perehdyttäminen

Jokainen on käytännössä itse vastuussa omasta motivaatiostaan. Kukin luo motivaatiota sen verran, kuin itse kokee tarpeelliseksi tehtävän suorittamiseksi. Työelämässä motivaatiota voi kuitenkin kehittää johtajan motivoivalla johtamistavalla, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että johtaja ikään kuin ohjailee työntekijöitä heidän energiansa kehittymisprosessissa, voimatta itse kuitenkaan synnyttää energiaa. Suorituskyky rakentuu persoonallisuudesta, pätevydestä ja liikkumavarasta. Näistä persoonallisuuden ulkopuolinen pystyy vaikuttamaan hyvin vähän, mutta pätevyyttä voi kehittää tarjoamalla yksilölle mahdollisuuksia kouluttautua. Liikkumavaran tarjoaminen on osa-alue, josta esimiehet ovat erityisesti vastuussa eli organisaation tulee olla tarpeeksi motivoiva. Henkilöstön motivoinnissa tärkeää on, että tavoitteet on asetettu yhdessä, ja niistä on hyötyä molemmille osapuolille. Työntekijöiden tulee myös antaa kokea, että ponnistelu kannattaa, ja esimiehen tehtävänä on varmistaa, että työehdot ovat parhaat mahdolliset. Esimiehen tulee antaa palautetta alaisilleen, vahvistaa itseluottamusta ja sen myötä pakottaa kehitykseen. (Niermeyer & Seyffert 2004, 62–65.)

Motivoitumista edistävät myös myönteinen työilmapiiri, luottamus omiin ja muiden kykyihin sekä muiden arvostus. Hyvä suoritus voi syntyä vain silloin, kun yksilöllä tai koko ryhmällä on vahva usko omaan tai yhteiseen kykyyn selviytyä tehtävistä. Toinen motivoitumisen perustekijä on tavoitteeseen ja itse työprosessiin liittyvä tunnesisältö. Työ motivoi, jos se on hauskaa ja siitä saa myönteistä palautetta. (Lönqvist 2002, 12, 42–43.) Työyhteisössä, jossa työ koetaan hauskana, työntekijät ovat innostuneita ja energisiä ja heidän itsetuntonsa on korkeampi, mikä parantaa myös yhteishenkeä (Pepitone & Bruce 1998, 89). Käänteisesti myös erilaiset määräajat ja kielteiset seuraamukset pakottavat eli omalla tavallaan motivoivat ihmisiä suoriutumaan tehtävistä ajoissa, mutta tällainen motivointi on psyykkisesti kuormittavaa, eikä se siten sovi työelämän arkipäivään. (Lönqvist 2002, 43.)

Tärkeä tekijä työhön motivoinnissa on riittävän perehdytyksen antaminen. Perehdytyksen tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä työyhteisöönsä ja sen toiminta-ajatuksen, visioon ja tapoihin, työpaikkansa ihmisiin eli työtovereihin ja asiakkaisiin sekä omaan työhönsä. Perehdyttämisen avulla pyritään antamaan oikea kuva organisaatiosta ja sopeuttamaan työntekijä työyhteisöön. Työhön perehdyttäminen tulee nähdä monivaiheisena opetus- ja oppimistapahtumana, jossa otetaan työtehtäviin opettamisen lisäksi huomioon omatoimisuuteen kannustaminen. (Kauhanen 2003, 146; Juuti & Vuorela 2002, 48–50.) Perehdytettävät ovat erilaisia, joten perehdyttäminen tulee aina harkita tarpeen ja tilanteen mukaan. Vaikka perehdyttäminen vie aikaa, siihen käytetty aika tulee monin verroin takaisin, kun työntekijä pystyy hoitamaan työtehtävänsä itsenäisesti. Kunnon perehdytyksessä työn oppii tekemään heti oikein, jolloin virheet ja tapaturmat vähenevät. (Kangas 2000, 4–6.) Perehdyttäminen on ennen kaikkea uuden työntekijän perehtymisen mahdollistamista. Jos työnantajan velvollisuus on perehdyttää, niin uuden henkilön velvollisuus on tutustua ja perehtyä uuden työpaikan toimintatapoihin ja -periaatteisiin. Uuden työntekijän oma aktiivisuus on merkittävässä asemassa uuteen työhön ja työpaikkaan tutustumisessa. (Valtanen 2006, 98.)

### 2.3 Ryhmädynamiikka

Toimivassa työyhteisössä ihmisten henkilökohtainen motivaatio ei riitä, vaan työntekijöiden on osattava toimia ryhmässä. Joukon ihmisiä katsotaan muodostavan ryhmän, jos se täyttää tietyt tunnusmerkit. Tunnusmerkeiksi mainitaan muun muassa ryhmän koko, tarkoitus, rajat, säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus. Ryhmän muotoutuminen vaatii sen, että jäsenillä on jokin yhteinen tavoite sekä keskinäistä vuorovaikutusta. Lisäksi on oltava selvää, ketkä kaikki kuuluvat ryhmään ja ryhmän jäsenten pitää itse tuntea, että he muodostavat ryhmän. Ryhmässä yhteisöllisyys on suurempaa kuin esimerkiksi yhteisössä tai verkostossa. (Kopakkala 2008, 36; Juuti 1999, 106–107.)

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan tapaa, jolla ryhmä kokonaisuudessaan toimii. Ryhmän toimintatapaa ei pysty päättelemään sen perusteella, miten kukin ryhmän jäsen

yksittäin toimisi. Ryhmädynamiikka syntyy jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta, ja jokaisen ryhmän keskinäinen dynamiikka on siten ainutlaatuinen. Ryhmän välinen vuorovaikutus muodostuu kahdenvälisistä vuorovaikutuksen sarjoista. Mitä enemmän on kahdenvälisiä vuorovaikutusta ja mitä useamman ihmisen välillä sitä tapahtuu, sen turvallisemmalta oma ryhmä alkaa tuntua. Vuorovaikutuksen myötä ryhmälle syntyy sille ominaisia toimintamalleja. (Kopakkala 2008, 37–38.) Täytyy kuitenkin muistaa, että jokainen ryhmä ja sen toimintamallit uudistuvat jatkuvasti. Joka tapauksessa voidaan osoittaa, että yhtenäinen ryhmä toimii tehokkaammin, kuin hajanainen tai eripurainen ryhmä (Juuti 1999, 109, 133).

Bruce Tuckman (1965) on kehittänyt teorian ryhmän vaiheittaisesta kehityksestä. Ryhmien toiminta etenee tietyn järjestyksen mukaan. Ensimmäisessä, ryhmäytymisvaiheessa (forming) jäsenten käytös on varovaista ja kukin etsii omaa paikkaansa ryhmässä. Ryhmän tehtävät, säännöt ja menetelmät alkavat vähitellen hahmottua. Ryhmäytymisvaiheen jälkeen vuorossa on kuohuntavaihe (storming), jolle tyypillistä on sisäinen taistelu sekä tyytymättömyys ja pettymys ryhmää kohtaan. Vaihe voi esiintyä myös passiivisuutena tai kritiikkinä, eikä ryhmän toiminta pääse vielä kunnolla käyntiin. Kun ryhmä alkaa päästä sopuun ja hyväksyy toistensa roolit, alkaa sopimisvaihe (norming). Ryhmähenki alkaa muodostua, ja jäsenten erilaiset piirteet ja toimintatavat hyväksytään. Ristiriidat on tiedostettu ja käsitelty, mutta silti jäsenet pyrkivät vaikuttamaan ryhmän toimintaan omien tavoitteidensa mukaisesti kuitenkin konflikteja vältellen. Neljäs, ja alun perin Tuckmanin teorian viimeinen vaihe, on hyvin toimiva ryhmä (performing). Tässä vaiheessa ryhmä toimii hyvin yhteen tavoitteensa suuntaisesti ja energia saadaan keskitettyä itse työskentelyyn. Tällöin ryhmä on tuottava, tehokas ja luova. Työt tehdään yhteisvastuullisesti, ja muita autetaan tarpeen mukaan. Tässä vaiheessa uusien jäsenten on enää vaikea päästä mukaan ryhmän toimintaan. Myöhemmin Tuckman arvioi malliaan yhdessä Jensenin kanssa (1977) ja lisäsi teoriaansa vielä ryhmän lopettamisen vaiheen (adjourning), eli vaiheen, jossa ryhmä ei toimi enää tietyn päämäärän saavuttamiseksi ja lopettaa siten toimintansa. (Kopakkala 2008, 48–51.)

Tapahtumien vapaaehtoistoiminnassa ryhmien elinkaari on hyvin lyhyt, joten Tuckmanin teorian mukaisia kehitysvaiheita ehtii harvoin tapahtua. Tämän johdosta vapaaehtoistyöntekijöiden olisikin hyvä tavata toisiaan jo ennen varsinaisten työtehtävi-

en alkamista, jotta työntekijät oppisivat tuntemaan toisiaan eikä työskentelyä häiritsisi epävarmuus ja oman aseman hakeminen ryhmässä. Tilanne on tietenkin eri tapah- tumissa, jotka toistuvat vuodesta toiseen ja joissa samat ihmiset ovat työskennelleet yhdessä vuosien ajan. Tällöin ryhmät ovat heti valmiita toimintaan. Myös ryhmän jä- senten mielenkiinnon kohteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten ryhmä kokonaisuutena toimii. Samankaltaiset mielenkiinnon kohteet omaavat henkilöt tulevat usein helpommin toimeen keskenään, jolloin ryhmästä tulee toden- näköisemmin kiinteämpi. Tämä tekijä kannattaa mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon ryhmänmuodostamisessa. Ryhmän kiinteyttä lisää myös se, jos ryhmän jäsenet ovat riippuvaisia toisistaan päämäärän tavoittelemisessa tai ryhmällä on jokin yhteinen ulkoinen uhkatekijä. (Juuti 1999, 111-112.)

Ryhmätoiminta ei ole ongelmaton. Sananlasku ”kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa” ei yllättäen pidä paikkaansa, sillä tutkimuksissa on osoitettu (esi- merkiksi Max Ringelman, 1890), että ihmiset suhtautuvat välinpitämättömämmin työskentelyyn, jos heidän oma työpanoksensa ja osuutensa työhön ei tule selvästi esille, mikä johtaa työn huonompiin tuloksiin. Ihmisten motivaatio on pienempi, jos he eivät tiedä, että työstä seuraa jotain itselle tärkeää. Toisaalta on osoitettu, että ihmi- set toimivat tehokkaammin muiden seurassa. Esimerkiksi Triplett (1898) teki kokeen, jossa selvisi, että lapset pyörittivät virvelin kelaa paljon tehokkaammin, jos huonees- sa oli useita lapsia kuin tilanteessa, jossa he olivat huoneessa yksin. Päätelmänä tästä oli, että ihmiset suoriutuvat helpoista tehtävistä paremmin, jos paikalla on muita ihmisiä kun taas vaativammat tehtävät suoritetaan paremmin ilman muita läsnäolijoi- ta. (Kopakkala 2008, 39–41.) Myös sosiaaliset normit voivat aiheuttaa ongelmia, sillä ihmiset usein pyrkivät konformistisuuteen eli yhdenmukaisuuteen ja vallitseviin asen- teisiin mukautumiseen, jolloin yksilö ei uskalla vastustaa enemmistön mielipidettä, vaikka se saattaisi olla selkeästi virheellinen (Juuti 1999, 115–116).

## 2.4 Johtaminen

Johtaminen on organisaation olemassaolon kannalta kriittinen toiminto, jonka tarkoi- tuksena on varmistaa organisaation perustehtävän toteutuminen (Lönngqvist 2002, 9). Johtajan tehtävänä on selvittää alaisille tämän perustehtävän sisältö, tulevaisuusku-

va ja arvot, joille se perustuu (Juuti & Vuorela 2002, 22). Onnistunut johtaminen on kokonaisuus, joka muodostuu monista osatekijöistä, kuten ihmisten johtamisesta, asioiden johtamisesta sekä päivittäisten arkitoimintojen tasapainoisesta hoitamisesta (Lönnqvist 2002, 13). Nykyaikaisissa prosessiorganisaatioissa hyvä ihmisten johtaminen on onnistumisen perusedellytys. Jokainen työntekijä tuntee itse parhaiten omat kykynsä, joten liiallinen työsuorituksen valvonta ja ohjaaminen ei ole järkevää, vaan esimiehen on hyödyllisempää olla rakentava ja lämminhenkinen työsuorituksen tukija. Käskyvaltainen, autoritaarinen johtamistyyli aiheuttaa alaisissa vihamielisiä tunteita ja kadottaa työyhteisöstä oma-aloitteisuuden ja työn ilon. Hyvä vuorovaikutus sen sijaan lisää luottamusta ja avoimuutta, ja luottamus ja avoimuus puolestaan parantavat vuorovaikutuksen laatua. (Juuti & Vuorela 2002, 12-13, 20-21, 25.)

Johtajan on pyrittävä painottamaan kokonaisuutta ja tukemaan yhteistyötä tiimien, osastojen ja henkilöstöryhmien välillä luoden näin yhteisöllisyyttä ja me-ajattelua. Hyvä johtaja puhuu rehellisesti työpaikan tapahtumista ja hoitaa asioita ja ihmissuhteita oikeudenmukaisesti. Muiden ihmisten tietojen ja tunteiden kunnioittaminen on tärkeää, joten ihmisiä ei saa esimerkiksi ajaa tilanteeseen, jossa he joutuvat paljastamaan omia puutteitaan. Johtaja toimii organisoijana ja ajaa kaikkien yhteistä etua, jonka lisäksi hänen tulee myös osata myöntää oman tietämisensä rajallisuus. (mt., 37–38.) Hyvä johtaja etsii aktiivisesti erilaisia mielipiteitä ja erilaista toimintaa rakentaakseen niistä toimivan kokonaisuuden. On olennaista osata nähdä organisaatiossa oleva erilaisuus mahdollisuutena ja käyttää sitä hyödyksi. (Lönnqvist 2002, 90.) Johtajalta edellytetään suurta herkkyyttä, ihmistuntemusta ja tietoa ihmisten käyttäytymisestä, mutta samanaikaisesti on muistettava pitää painopiste työrooleissa ja organisaation toimivuudessa (Palmu 2003, 84).

Johtajan tehtävänä on kohdentaa resurssit ja olla vastuussa tuloksista. Myös prioriteettien asettaminen kuuluu johtajan vastuulle. On olennaista, että johtaja osaa harkita etuja ja haittoja loppuun saakka ja pysyä tekemässään päätöksessä. Työssä ollessaan johtajan tulee olla näkyvä. Johtaja toimii esimerkkinä ja hänen tulee täyttää käyttäytymiseensä liittyvät odotukset. Johtajan tulee pyrkiä siihen, että hän tekee niin työnteon, tulosten tekemisen kuin työstä nauttimisen helpoksi. (Drucker 2008, 58–59, 178.)

### 3 VAPAAEHTOISTYÖ

#### 3.1 Vapaaehtoistyön määritelmä

Vapaaehtoistyön määrittelyssä kaksi tekijää ovat avainasemassa: vapaaehtoisuus ja palkattomuus. Vapaaehtoistoiminnassa mukana oleva osallistuu omasta tahdostaan eikä saa työstään rahallista korvausta. Lisäksi vapaaehtoistyön määrittelyssä oleellista on, että vapaaehtoistyö hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella ja että se on kaikille avointa. (Euroopan parlamentti 2008.) Vapaaehtoistyö on oma toimintamuotonsa, jota ei voi korvata palkkatyöllä ja jolla ei myöskään voi korvata palkkatyötä. Sen voidaan katsoa sijoittuvan ensimmäisen sektorin yritystoiminnan ja toisen sektorin julkisen vallan toiminnan väliin. (Eskola & Kurki 2001, 11.) Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (2005, 13) määrittelevät vapaaehtoistyön olemusta seuraavasti:

Vapaaehtoistoiminta on jännittävä ja dynaaminen yhteiskunnan sara: se sekä seuraa yhteiskunnallisia trendejä ja murroksia että saa aikaan niitä itse. Siinä kohtaavat yksilöiden perinteiset yhteistoiminnan tavat ja kaipuu, antamisen ja auttamisen arvot sekä osallisuus yhteiseen.

Vapaaehtoistyötä tehdään yleensä tavallisen ihmisen taidoin, eli siihen ei tarvita ammattikoulutusta. Vapaaehtoistoiminnan tulee kuitenkin olla hyvin organisoitua, pitkäjänteistä ja luotettavaa. Siihen liittyy esimerkiksi tarpeiden kartoittaminen, toiminnan suunnittelu, vapaaehtoisten rekrytointi, perehdytys, koulutus, työnohjaus ja palkitseminen. (Suomen Punainen Risti 2005, 7-8.) Vapaaehtoistyön lähtökohtana on usein altruistisuus, eli halu auttaa ja tehdä hyviä tekoja, mutta nykyihminen haluaa saada toiminnasta jotain myös itselleen. Pelkkä hyvä mieli ei usein riitä, vaan ihmiset toivovat saavansa myös arvostusta, seuraa, mukavaa ajankulua ja yhteenkuuluvuutta johonkin ryhmään sekä lisäksi kiittämistä, kannustusta, palkitsemista ja mahdollisuutta kouluttautua. (Moilanen 2001, teoksessa Harju 2003, 122.) Toiminta on vapaaehtoisille palkitsevaa, jos vapaaehtoiset kokevat tulevansa arvostetuiksi ja kuulluiksi, vastavuoroinen kunnioitus toteutuu, yhteistyö ammattilaisten kanssa toimii, toimintaympäristössä vallitsee hyvä ilmapiiri, vastavuoroinen sosiaalinen tuki on arkipäivää ja

vapaaehtoistyön toimintaedellytykset ja tukijärjestelmä ovat kunnossa (Porkka 2009, 103). Oleellista on huomioida toiminnan rakentamisessa myös se, että osallistumisen selitykset ja motivaatio vaihtelevat samalla ihmiselläkin eri vaiheissa ja tilanteissa (Laitinen 2006, 6). Myös vapaaehtoistoimijalla itsellään on velvollisuuksia. Kun henkilö on lupautunut vapaaehtoistyöhön, hänen tulee sitoutua toimimaan yhdistyksen tai muun toimijan periaatteiden, sääntöjen, sopimusten, toimintatapojen ja ohjeiden mukaan (Porkka 2009, 102).

Euroopan parlamentin mietinnön mukaan yli 100 miljoonaa EU-kansalaista osallistuu vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön taloudellinen merkitys on huomattava ja lisäksi sillä on erityisen merkittävä osuus sosiaalisen pääoman muodostamisessa. Sosiaaliseen pääomaan kuuluu esimerkiksi yhteistyö ja jakaminen, sosiaaliset verkostot, yhteisten käyttäytymissääntöjen noudattaminen, sitoutuminen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Vapaaehtoistyö edistää vapaaehtoistyöntekijöiden henkilökohtaista ja sosiaalista kehitystä, ja yhteisön sisällä se kehittää esimerkiksi ihmisten keskinäisiä suhteita. (Euroopan parlamentti 2008.) Vapaaehtoistyö myös osallistaa kansalaisia suoraan paikalliseen kehitykseen ja on siten tärkeässä osassa kansalaisyhteiskunnan ja demokratian edistämisessä. Erityisesti nuoria pitäisi saada aktivoitua vapaaehtoistoimintaan, sillä se on tärkeää kansalaisten osallisuuden, aktiivisuuden ja sosiaalisten verkostojen ylläpidolle (Yeung & Grönlund 2005, 169).

Anne Birgitta Yeungin vuonna 2001 toteuttaman tutkimuksen mukaan 37 prosenttia suomalaisista oli osallistunut tutkimusvuonna tai sitä edeltävänä vuotena johonkin vapaaehtoistoimintaan. Lisäksi niistä henkilöistä, jotka eivät olleet osallistuneet vapaaehtoistoimintaan puolet voisi kuvitella osallistuvansa vapaaehtoistoimintaan, jos heitä pyydettäisiin mukaan, joten osallistumisaktiivisuus olisi mahdollista saada hyvinkin korkeaksi. Vertailussa muiden maiden kesken huomionarvoista on se, että suomalaiset käyttävät vapaaehtoistyöhön monia muita kansallisuuksia enemmän aikaa, keskimäärin 18 tuntia kuukaudessa. Esimerkiksi korkean vapaaehtoisuusasteen maissa Yhdysvalloissa ja Kanadassa kuukausituntimäärä jää pienemmäksi. Myös suomalaisten osallistumisaste on vertailussa melko korkea, vaikka se toki jääkin jälkeen esimerkiksi Yhdysvaltojen (56 %) ja Iso-Britannian (48 %) osallistumisprosentteista. (Yeung 2002, 38, 61–62, 71.)



### 3.2 Vapaaehtoistyön muotoja

Anne Birgitta Yeungin vuonna 2001 toteuttamassa tutkimuksessa kävi ilmi, että suosituimmat vapaaehtoistoiminnan muodot Suomessa ovat urheilun parissa toimiminen (30 % osuus vastaajista), sosiaali- ja terveysalan tehtävät (25 %) sekä lasten ja nuorten kasvatustyöt (22 %). Muita toimintamuotoja ovat esimerkiksi uskonnollinen vapaaehtoistoiminta, asuinaluetoiminta, taiteen ja kulttuurin parissa toimiminen sekä varsinkin maaseudulla perinteinen talkootyö ja naapuriapu. Selvästi useimmat suomalaiset (62 %) osallistuvat yhdistyksen tai järjestön organisoimaan vapaaehtoistoimintaan. 20 prosenttia on mukana seurakunnan tai muun uskonnollisen yhteenliittymän toiminnassa ja 10 prosenttia toimii vapaamuotoisen, ei-rekisteröidyn toimintaryhmän vapaaehtoisena. (Yeung 2002, 27–30, 38.)

Naisia kiinnostaa erityisesti terveys- ja sosiaaliasiat sekä lasten ja nuorten parissa toimiminen. Miehet puolestaan hakeutuvat usein urheilu- tai asuinaluetoimintaan sekä maanpuolustukseen ja pelastuspalveluihin. Myös ikä vaikuttaa vapaaehtoistoiminnan piiriin. Nuoria vapaaehtoisia kiinnostaa eläinten-, luonnon- ja ympäristönsuojelu, ihmisoikeudet sekä lasten ja nuorten toiminta. Iäkkäämpiä suomalaisia sen sijaan kiinnostavat terveys- ja sosiaaliasiat, uskonnolliset teemat, maanpuolustus sekä asuinalueen toiminta. Myös maantieteellisiä eroja ilmenee. Urheilu ja liikunta ovat suosittuja työmuotoja Etelä-Suomessa, kun taas Pohjois-Suomessa korostuu uskonnollinen toiminta sekä pelastuspalveluihin osallistuminen. Aktiivisimmin vapaaehtoistoimintaan osallistuvat länsisuomalaiset, joiden toiminta painottuu sosiaali- ja terveysjärjestöihin, pelastuspalveluihin ja maanpuolustukseen. Maaseudulla painottuu aatteellinen vapaaehtoistyö, kuten uskonnollinen toiminta sekä ammattiyhdistysaktiviteetit. (mt., 28–29.)

Anne Birgitta Pessin ja Tomi Oravasaaren vuonna 2010 toteuttamassa tutkimuksessa tutkittiin RAY:n avustamien kansalaisjärjestöjen vapaaehtoistoimintaa. Tutkimusjoukko koostui 989 vastaajasta, joten tulokset antanevat melko hyvän kuvan koko vapaaehtoiskentän tilanteesta. Tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisissa tehtävissä vapaaehtoiset toimivat. Vapaaehtoisia on järjestöissä eniten vertaistukitoiminnassa, virkistystoiminnassa, vaikuttamistyössä, terveyttä edistävässä toiminnassa ja tapah-

tumien järjestämisessä. Erittäin monet järjestöt kuitenkin kaipaavat uusia toimijoita. Eniten uusia vapaaehtoisia kaivataan varainhankintaan, tukihenkilötoimintaan, vertaistukeen, tapahtumien järjestämiseen ja vaikuttamistyöhön. (Pessi & Oravasaari 2010, 15, 27–28.)

### 3.3 Vapaaehtoistyön tulevaisuudennäkymät

Pessin ja Oravasaaren tutkimuksessa vastaajilta tiedusteltiin vapaaehtoistoiminnan nousevia trendejä. Vastauksista kävi ilmi, että projektimaisuus ja lyhytkestoinen vapaaehtoisuus on yhä yleisempää. Tämä koettiin enemmän negatiivisena ilmiönä, sillä vapaaehtoistoiminnasta tulee sirpaleisempaa, kun ihmiset eivät halua sitoutua pidemmäksi aikaa. Toisaalta esimerkiksi nuoria on helpompi saada mukaan yksittäisiin projekteihin. Vastauksissa kiinnitettiin huomiota siihen, että nuorten mukaansaamiseksi on huomioitava uudenlaisia toimintatapoja, kuten juuri erilaiset projektit sekä esimerkiksi internetin välityksellä muodostuva yhteisöllisyys. Vapaaehtoistyössä mukana olevien mukaan vapaaehtoistyön arvostus tuntuu olevan kasvussa. Vapaaehtoistoiminnan trendeissä ja niiden ilmenemisessä on myös eroja sen mukaan, järjestääkö vapaaehtoistoimintaa ammattilainen. Mikäli johtaminen on ammattimaista esimerkiksi yhteistyöprojekteja yritysten ja oppilaitosten kanssa on enemmän, ja lisäksi virtuaalivapaaehtoisuus on suuremmassa roolissa. Kansainvälisistä vapaaehtoistoiminnan trendeistä työleirit ulkomailla sekä vaihtopiirit ja vertaistuotanto eivät ainaakaan vielä näy suomalaisten järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa. (Pessi & Oravasaari 2010, 123–128.)

Euroopan Neuvosto on nimennyt vuoden 2011 virallisesti aktiivista kansalaisuutta edistävän vapaaehtoistyön Euroopan teemavuodeksi. Teemavuoden tarkoituksena on osoittaa, että vapaaehtoistoiminta on yksi aktiivisen kansalaisuuden ja demokratian keskeisistä ulottuvuuksista. Teemavuodella on neljä päätavoitetta: suotuisan toimintaympäristön luominen vapaaehtoistyölle EU:ssa, vapaaehtoistyön järjestäjien vaikutusvallan lisääminen vapaaehtoistyön laadun parantamisessa, vapaaehtoistyön tunnustaminen sekä vapaaehtoistyön arvon ja merkityksen tunnetuksi tekeminen. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi toteutetaan erinäisiä toimenpiteitä, joihin kuuluvat esimerkiksi kokemusten ja hyvien toimintatapojen vaihto, tutkimusten tekeminen

sekä niiden tulosten levittäminen, konferenssit ja tapahtumat, jäsenvaltioiden konkreettiset aloitteet, joiden tarkoituksena on edistää teemavuoden tavoitteita sekä tiedotus- ja edistämiskampanjat. (Euroopan Unionin Neuvosto 2009.)

Suomessa teemavuoden kansallinen koordinaatiopiste on Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukeskus KANE ja teemavuotta koordinoi Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi. Jokaisella EU:n jäsenmaalla on omat, kansallisista tarpeista lähtevät tavoitteensa ja teemavuoteen liittyvät toimintonsa. Suomessa kansalliset tavoitteet on kohdistettu tarkennetuille ryhmille. Päättäjien osalta tavoitteena on vapaaehtoistoiminnan edellytysten parantaminen, esteiden poistaminen ja arvostuksen kasvattaminen. Tavoitteena on tuoda aktiivisesti esiin vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallinen merkitys. Suuren yleisön osalta pyritään vahvistamaan vapaaehtoistoiminnan vetovoimaa ja sen myötä lisäämään vapaaehtoistojen ja vapaaehtoistoiminnan määrää tuomalla esiin monipuoliset mahdollisuudet osallistua. Järjestöjen ja vapaaehtoistojen tavoitteena on vapaaehtoistojen kiittämisen lisääminen, jotta vapaaehtoiset itse tiedostavat vapaaehtoistoiminnan arvon ja kokevat kuuluvansa suurempaan yhteisöön. Työpaikoilla ja oppilaitoksissa taasen on syytä korostaa vapaaehtoistointaa oppimisen tapana, ja vapaaehtoistoinnassa opittuja asioita tulee arvostaa aiempaa enemmän. Teemavuosi on ennen kaikkea viestinnällinen hanke, mutta Suomessakin on suunnitteilla EU:n esittämiä toimenpiteitä, kuten seminaareja ja haastetapahtumia. (Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi 2010.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimusmenetelmien valinta ja tutkimusjoukko

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, sillä vapaaehtoistyön trendit tulevat paremmin esille, kun vastaajia on useampia. Koin, että oli parempi saada esille suuremman ihmisjoukon mielipide, jotta tulokset olisivat paremmin yleistettävissä. Toki kvantitatiivisessa tutkimuksessa ongelmana on se, että tutkija joutuu määrittämään etukäteen vastausvaihtoehdot, mikä saattaa jättää vastaajien todellisen äänen pimentoon. Yritin kuitenkin saada kyselylomakkeeseen mahdollisimman moni-

puoliset vastausvaihtoehdot ja usean kysymyksen kohdalla oli myös ”muu, mikä?” -vaihtoehto, mikä antoi vastaajille mahdollisuuden vastata niin kuin he kokivat tarpeelliseksi. Kyselylomakkeessa oli myös muutamia avoimia kysymyksiä, jotta vastaajilla olisi mahdollisuus kertoa tuntemuksistaan omin sanoin.

Tutkimusjoukkona toimi kolmen eri tapahtuman vapaaehtoistyöntekijät. Vastaajia oli Helsingissä järjestettävästä Flow Festivalista 54 henkilöä (23 % tapahtuman kokonaisvapaaehtoismäärästä), Jyväskylän Kesä -tapahtumasta 35 henkilöä (37 % tapahtuman kokonaisvapaaehtoismäärästä) ja Oulun musiikkivideofestivaaleilta 11 henkilöä (14 % tapahtuman kokonaisvapaaehtoismäärästä), eli yhteensä vastauksia kertyi 100 kappaletta. Pyrin saamaan tutkimuskohteiksi hieman erilaista sisältöä tarjoavat tapahtumat ja oli myös tärkeää saada mukaan tapahtumia eri puolelta Suomea.

Flow Festival on Helsingin Suvilahden voimala-alueella järjestettävä musiikkifestivaali. Flow Festival on osa Helsingin juhlatuokkia, ja sen ohjelmisto ulottuu elektronisen musiikin alalajeista indierockiin, jazziin ja maailmanmusiikkiin. Pääasiallisen ohjelman lisäksi Flow Festival tarjoaa hyvät ruoka- ja juomapalvelut, kuten sushi- ja shampanjabaarit, ja vuonna 2010 musiikin lisäksi tarjolla oli myös elokuvaa ja kuvataiteita. Tapahtuman pääasiallisena kohderyhmänä ovat nuoret aikuiset ja tapahtumaan on 18 vuoden ikäraja. Vuonna 2010 festivaali keräsi neljän päivän aikana yhteensä 50000 kävijää. Flow Festivalin järjestämisestä vastaa osuuskunta Nuspirit Co-operative. Organisaatiossa toimii pidemmällä sopimuksella neljä kokoaikaista ja kaksi osaaikaista työntekijää, jonka lisäksi lyhyemmällä sopimuksella festivaalin aikaan palkattuja työntekijöitä on noin 30. Vuonna 2010 vapaaehtoistyöntekijöitä oli yhteensä 239. Flow Festival järjestettiin ensimmäisen kerran vuonna 2004. (Lääveri 2010; Flow Festival 2010.)

Jyväskylän Kesä on vuodesta 1956 lähtien Jyväskylässä järjestetty kaupunkifestivaali. Festivaalin ohjelma koostuu konserteista, sanattomasta teatterista, klubi-ohjelmasta, lapsille suunnatusta ohjelmasta, kursseista sekä yleisölle maksuttomasta ”Mitä noi tekee?” -ohjelmakokonaisuudesta. Festivaalin aikana tapahtumia on yhteensä lähes 100, joista noin puolet on maksuttomia ja puolet maksullisia. (Jyväskylän Kesä 2010.) Tapahtuma järjestää ohjelmaa kaikenikäisille ja vuonna 2010 kävi-

jämäärä oli 31500. Järjestäjäorganisaatiossa toimii kolme kokoaikaista ja kolme osaaikaista työntekijää, jonka lisäksi kesällä 2010 järjestelyissä oli mukana kolme opiskelijaharjoittelijaa. Vapaaehtoistyöntekijöitä organisaatiossa oli yhteensä 95. (Summanen 2010.)

Oulun musiikkivideofestivaalit on Oulun musiikkivideofestivaalit ry:n järjestämä musiikin ja liikkuvan kuvan kaupunkifestivaali. Vuonna 1994 kotimaisia musiikkivideoita esittämään perustettu festivaali on vuosien saatossa kasvanut rock-henkisillä oheistapahtumilla ja ohjelmisto on laajentunut videosta elokuvaan. Tapahtuman yhteydessä järjestetään myös ilmakitaransoiton MM-kisat. (Oulun musiikkivideofestivaalit 2010a.) Oulun musiikkivideofestivaalien kävijämäärä vuonna 2010 oli 13500, josta ilmakitaransoiton MM-finaalin osuus oli 8000 katsojaa (Oulun musiikkivideofestivaalit 2010b). Tapahtuman pääasiallisena kohderyhmänä ovat nuoret ja nuoret aikuiset (15–45 -vuotiaat), jotka kuluttavat pop-kulttuuria. Tapahtuma pyrkii olemaan niin avoimen ammattilaisten ja opiskelijoiden kuin yleisön festivaali. Ikärajattomana ja pääsymaksuttomana tapahtumana Ilmakitaransoiton MM-kisat houkuttelee paikalle myös perheitä. Oulun musiikkivideofestivaalien organisaatiossa toimii ympärivuotisesti kolme työntekijää. Lisäksi palkattuja henkilöitä toimii eri projekteissa, kuten Ilmakitaransoiton MM-kisojen tuotannon vastaavana ja esitystekniikan vastaavana. Vuonna 2010 tapahtumassa toimi yhteensä 80 vapaaehtoistyöntekijää. (Jakku 2010.)

#### 4.2 Webropol-kysely

Kysely toteutettiin internetissä Webropol-ohjelmalla heinä-syyskuussa 2010. Internetissä toteutettava kysely oli käytännössä ainut mahdollisuus vastaajien maantieteellisestä sijainnista ja taloudellisista resursseista johtuen. Internet-kysely tuntui kuitenkin luonnolliselta valinnalta, sillä pääosassa tapahtumia viestintä vapaaehtoisille tapahtuu nimenomaan sähköpostitse ja siten linkin takaa löytyvä kysely on vastaajalle helppo ja melko nopea täyttää. Kysely muodostui taustatietokysymyksistä sekä varsinaisista tutkimuskysymyksistä. Yhteensä kysymyksiä oli 21 kappaletta. Useampi kysymys oli Likertin asteikon muodossa, koska tällöin vastaajat joutuvat miettimään vastaustaan tarkemmin kuin pelkästään kyllä tai ei -vastausvaihtoehdot sisältävissä kysymyksissä. Osassa kysymyksistä oli monivalintavaihtoehdot, joista joissain kysy-

myksissä pystyi valitsemaan vain yhden vastausvaihtoehdon ja joissain useampia. Myös avoimia kysymyksiä oli muutama. Pituudeltaan kysely oli melko ääri rajoilla, tosin avoimiinkin kysymyksiin oli jaksettu vastata kiitettävän hyvin. Kysely on kokonaisuudessaan liitteenä.

#### 4.3 Tulosten tulkinta SPSS- ja Excel-ohjelmilla

Varsinaisen tulosten analysoinnin tein SPSS-tilasto-ohjelmalla. Webropol-kyselyn tulokset saa halutessaan Excel-taulukkona, jonka puolestaan voi siirtää suoraan SPSS-tilasto-ohjelmaan. Toimin tällä tavoin, ja siten vältin esimerkiksi näppäilyvirheiden syntymisen. Ennen analysointia kävin läpi aineiston, ja hylkäsin vastaukset, jotka eivät olleet tilastokelpoisia. Jouduin poistamaan esimerkiksi vastaukset, joissa oli valittu kaksi vaihtoehtoa (esimerkiksi sekä ”hyvin” että ”melko hyvin”), mutta näitä vastauksia oli niin vähän, ettei niiden poistaminen vaikuttanut merkittävästi vastausaineistoon. Tein SPSS-ohjelmalla tarvittavat ristiintaulukoinnit, kaaviot ja pylväsdiagrammit.

#### 4.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimusaineisto koostuu 100 vastaajan vastauksista, joten tutkimuksen voidaan katsoa olevan tilastollisesti pätevä. Vastaajia on kolmesta eri tapahtumasta, mikä lisää tulosten yleistettävyyttä. Vastausmäärät kuitenkin vaihtelevat suuresti tapahtumittain (54, 35, 11) ja Flow Festivalin vapaaehtoiset muodostavat yli puolet tutkimusjoukosta, joten yhden tapahtuman suurempi painoarvo on syytä ottaa huomioon tuloksia tarkasteltaessa. Tapahtumapaikat (Helsinki, Jyväskylä, Oulu) sijaitsevat maantieteellisesti melko kaukana toisistaan, minkä johdosta tuloksia ei voida pitää paikkasidonnaisina. Kaikki tapahtumapaikat ovat kuitenkin melko suuria kaupunkeja, mikä vähentää tutkimuksen yleispätevyyttä. Olisi ollut tärkeää saada tutkimukseen mukaan myös maaseudun tai pienemmän paikkakunnan tapahtuma, mutta se ei yrityksistäni huolimatta onnistunut. Tutkimuskohteena olevat tapahtumat ovat keskenään erilaisia ja niiden pääasiallisissa kohderyhmissä on eroja. Kaikki tapahtumat keskittyvät kuitenkin ainakin jossain määrin musiikkiin, joten olisi ollut mielenkiintoista saada

mukaan esimerkiksi elokuva- tai teatterifestivaali. Myös vastaajien alhaisella keski-ikäällä on varmasti oma vaikutuksensa tutkimustuloksiin.

Jyväskylän Kesän ja Oulun musiikkivideofestivaalien vapaaehtoisista valtaosa vastasi kyselyyn noin viikon kuluessa tapahtuman päättymisestä ja Flow Festivalin vapaaehtoiset vastasivat kyselyyn noin kuukausi tapahtuman jälkeen. Kaikilla vastaajilla päällimmäiset tunteet ovat siis jo ehtineet laantua vastaamishetkellä, mutta asiat ovat kuitenkin olleet vielä hyvin mielessä. Vastaajat vastasivat pääasiassa aina kaikkiin kysymyksiin, joten kysymyslomake on ollut ilmeisen selkeä täyttää. Jossain palautteessa kuitenkin kritisoitiin, että lomakepohjassa tietyissä kysymyksissä vastausvaihtoehdot olivat joko-tai, vaikka niistä olisi voinut valita molemmat. Tällaiset epäselvyydet olisi voinut estää huolellisemmalla kieliasun muotoilulla.

## 5 TULOSTEN ANALYSOINTI

### 5.1 Vapaaehtoistyöntekijöiden profiili

Tutkimukseen osallistuneista 83 prosenttia oli naisia ja 17 prosenttia miehiä. Yleisesti vapaaehtoistyöhön keskittyneiden tutkimusten perusteella sukupuolijakauma ei yleensä ole näin selkeä. Syitä merkittävään naisennemistöön voi etsiä sukupuolten välisistä kiinnostuksenkohteen eroista. Naiset mielletään usein kulttuurimyönteisemmiksi ja siksi he todennäköisesti helpommin osallistuvat vapaaehtoistyöhön tapahtumissa, kun taas miehet antavat työpanoksensa jossain muualla. Myös vastaajien ikäjakauma saattaa selittää miesvastaajien vähyyttä, sillä tutkimusjoukko on verraten nuorta ja varsinkin nuorten miesten kiinnostus vapaaehtoistyötä kohtaan saattaa olla vähäistä.

Tutkimusaineistossa vastaajien keski-ikä oli 27 vuotta. Nuorin vastaaja oli 16-vuotias ja vanhin vastaaja 67-vuotias. Eniten tutkimusaineistossa oli 22-vuotiaita vastaajia, joita oli yhteensä 18. Flow Festivalin ja Oulun musiikkivideofestivaalien vapaaehtoistyöntekijät edustivat nuorta ikäluokkaa, sillä Flow Festivalilla kaksi vanhinta vastaajaa olivat 34-vuotiaita ja Oulun musiikkivideofestivaalien vanhin vastaaja oli 29-vuotias.

Tutkimuskohteista johtuen tutkimustulos ei todennäköisesti anna todenmukaista kuvaa koko vapaaehtoiskentän ikäjakaumasta. Erityisesti Flow Festival on nuorelle kohderyhmälle profiloitunut tapahtuma, joten on luonnollista, että myös sinne hakeutuvat vapaaehtoistyöntekijät ovat melko nuoria, mikä vaikutti merkitsevästi tutkimustuloksiin. Aiempien tutkimusten mukaan vapaaehtoistoiminnan vähiten aktiivisin joukko on 25–34 -vuotiaat (Yeung 2002, 28), joten tässä tutkimuksessa 26–40 -vuotiaiden edustama 35 prosentin osuus on lupauksia herättävä. Tulokset osoittavat, että myös tämä ikäryhmä saadaan aktivoitua mukaan, kunhan tapahtuma ja työtehtävät ovat oikeanlaisia.

**KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma.**

	Frekvenssi	Prosentti	Kumulatiivinen prosentti
16-25	57	57,0	57,0
26-40	35	35,0	92,0
41-55	4	4,0	96,0
56-70	4	4,0	100,0
Yhteensä	100	100,0	

Vastaajien ikäjakauma vaikutti osaltaan myös siihen, mikä oli vastaajien asema työelämässä. Suurimmat ryhmät muodostivat opiskelijat (53 %), työntekijät (29 %) ja työttömät (7 %).

Vastaajien asuinpaikat keskittyivät pitkälti tapahtumakaupunkeihin. Jyväskylän Kesän osalta 3 vastaajaa 35:stä asui muualla kuin Jyväskylässä tai sen lähialueilla. Oulun musiikkivideofestivaalien vastaajista 10 asui Oulussa tai sen lähialueilla ja yksi vastaaja hieman kauempana. Flow Festivalin osalta asuinpaikat jakaantuivat laajemmalle alueelle aina Rovaniemeä myöten, mutta Flow Festivalinkin osalta hieman yli 70 % vapaaehtoistyöntekijöistä oli kotoisin Helsingistä.

Tutkimusjoukosta 21 prosenttia ei ollut aiemmin osallistunut vapaaehtoistyöhön missään tapahtumassa. Yli viisi tapahtumatyökokemusta sen sijaan oli ehtinyt kertyä 29



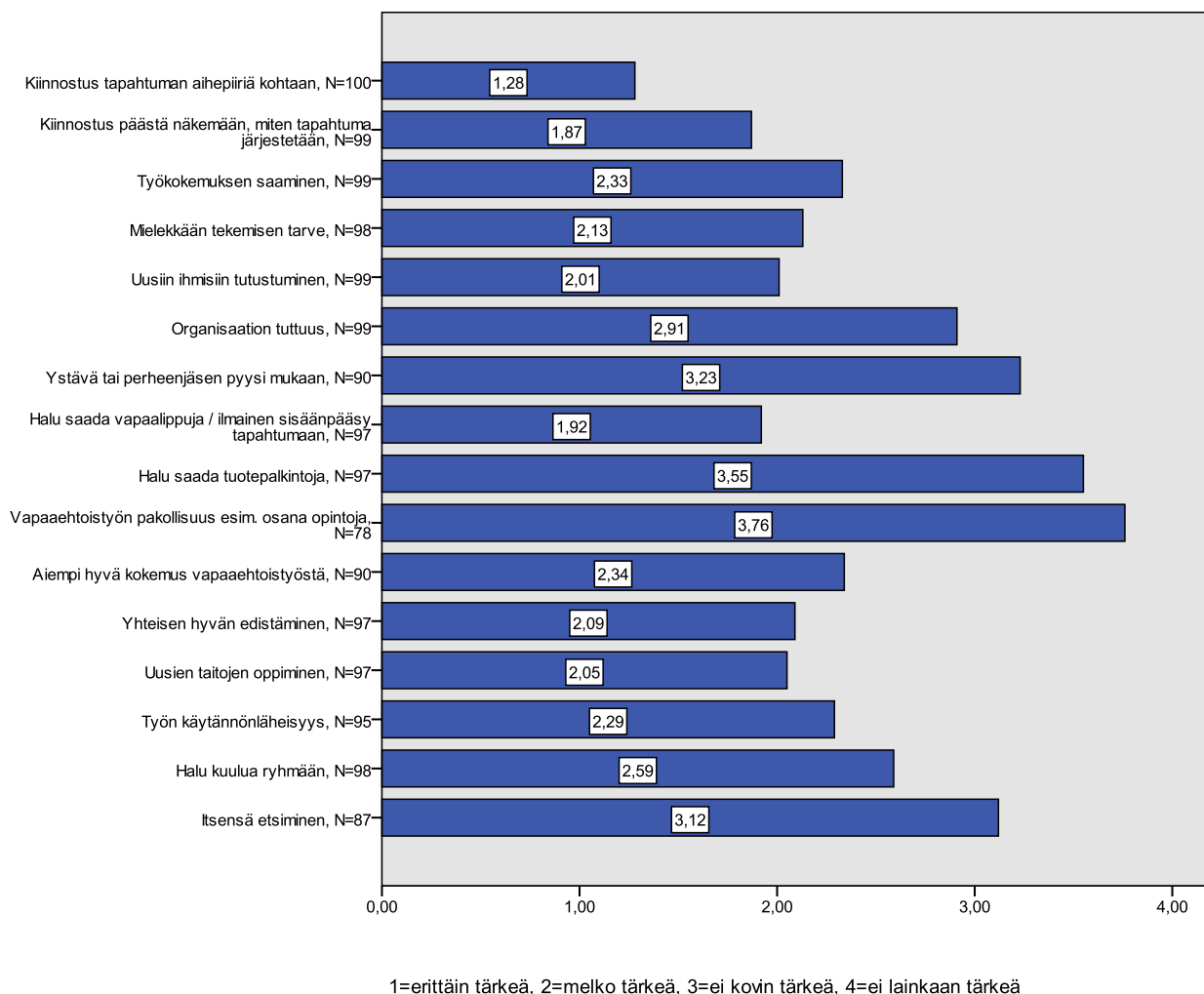
prosentille vastaajista. Vastaajista 63 prosenttia ei ollut aiemmin osallistunut samaan tapahtumaan vapaaehtoistyöntekijänä. Oulun musiikkivideofestivaalien osalta peräti 82 prosenttia oli uusia toimijoita, tosin tässäkin kohtaa täytyy muistaa, että Oulun musiikkivideofestivaalien osalta vastaajien lukumäärä oli hyvin pieni. Myös Flow Festivalilla suuri osa, 78 prosenttia vastaajista, oli mukana ensimmäistä kertaa. Jyväskylän Kesässä puolestaan ainoastaan 34 prosenttia ei ollut aikaisemmin ollut mukana, ja aiemmin mukana olleillakin monella oli kokemusta tapahtumasta jo useamman kesän ajalta. Tämä selittyy osittain myös ikätekijöillä, sillä Jyväskylän Kesässä oli mukana selkeästi muita tapahtumia vanhempia toimijoita. Vastaajilta tiedusteltiin myös sitä, ovatko he osallistuneet tapahtumien vapaaehtoistyön lisäksi myös muuhun, kuten kirkon tai sosiaalialan, vapaaehtoistoimintaan. 59 prosenttia vastaajista ei ollut osallistunut muuhun toimintaan, kun taas 41 prosentilla vastaajista oli kokemusta muusta vapaaehtoistyöstä. Osallistumismuotoja oli runsaasti, kuten esimerkiksi Punaisen Ristin kerääjänä toimiminen, tukiperhetoiminta, kirkon vapaaehtoistyö, urheiluseuratoiminta sekä erinäisissä järjestöissä toimiminen.

Vastaajista 26 prosenttia oli työskennellyt rakentamisessa tai purussa, 17 prosenttia oli ollut avustamassa tuotannossa, yhdeksän prosenttia myyntityössä ja viisi prosenttia järjestyksenvalvonnassa. 33 prosenttia vastaajista vastasi työskennelleensä jossain muussa tehtävässä, kuin mitä oli annettu vastausvaihtoehdoksi. Näissä ”muu”-vastauksissa oli kuitenkin esimerkiksi useampi lipunmyyjä, mikä olisi omasta mielestäni laskettu myyntityöhön. Muita useassa vastauksessa esille tulleita tehtävänkuvia olivat narikan hoitaminen, somistus sekä siivous. Tämän lisäksi mainittiin yksittäisiä tehtäviä, kuten asiakastyytyväisyyskyselyn tekeminen, valokuvaus ja tiedottajan assistenttina toimiminen.

## 5.2 Motiivit vapaaehtoistoiminnalle ja vapaaehtoistoiminnan vaikutukset

Tutkimuskyselyssä oli nimetty 16 mahdollista motiivia, joista jokaisen tärkeys pyydettiin arvioimaan erittäin tärkeä – melko tärkeä – ei kovin tärkeä – ei lainkaan tärkeä – en osaa sanoa -asteikolla. Arvio ”erittäin tärkeä” sain arvon 1 ja arvio ”ei lainkaan tärkeä” arvon 4. Seuraavassa keskiarvodiagrammi motiiveista.

**KUVIO 2. Kuinka tärkeitä seuraavat motivaatiotekijät olivat sinulle hakiessasi vapaaehtoistyöhön?**



Kuviosta on poistettu "en osaa sanoa" -vastaukset, sillä varsinkin alakohdissa "vapaaehtoistyön pakollisuus esim. osana opintoja" ja "itsensä etsiminen" näitä vastausvaihtoehtoja oli niin paljon, että se vaikutti merkittävästi keskiarvoon.

Ehdottomasti tärkeimmäksi motivaatiotekijäksi nousi kiinnostus tapahtuman aihepiiriä kohtaan, jonka 75 prosenttia vastaajista nimesi erittäin tärkeäksi ja 22 prosenttia melko tärkeäksi. Mikään muu motiivi ei saanut yhtä vankkumatonta kannatusta, mutta muita tärkeiksi koettuja motiiveja olivat esimerkiksi kiinnostus päästä näkemään, miten tapahtuma järjestetään (34 % erittäin tärkeä, 48 % melko tärkeä), uusiin ihmisiin tutustuminen (29 % erittäin tärkeä, 46 % melko tärkeä), uusien taitojen oppiminen (29 % erittäin tärkeä, 40 % melko tärkeä), yhteisen hyvän edistäminen (24 % erittäin tärkeä ja 47 % melko tärkeä) ja mielekkään tekemisen tarve (20 % erittäin tärkeä, 53 % melko tärkeä). Vastaajien rehellisyydestä kertoo se, että 43 prosenttia

vastaajista sanoo halun saada vapaalippuja tai ilmaisen sisänpääsyn tapahtumaan olevan erittäin tärkeä motiivi, jonka lisäksi 25 prosenttia vastaajista mainitsee sen melko tärkeäksi motiiviksi. Tämä osoittaa todeksi jo aiemmin osoitetun väitteen, että ihmiset haluavat saada vapaaehtoistyöstä itselleen myös jotain konkreettista.

Jos ei oteta huomioon motiivia ”vapaaehtoisuuden pakollisuus esim. osana opintoja”, joka ei tuntunut koskevan valtaosaa vapaaehtoisista, vähiten tärkeäksi motiiviksi koettiin tuotepalkintojen saaminen. Tämä ei ole lainkaan tärkeää 63 prosentille vastaajista, jonka lisäksi 25 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon ”ei kovin tärkeä”. Jakauma voi selittyä sillä, että tapahtumissa todennäköisesti harvemmin annetaan tuotepalkintoja, joten ihmiset eivät osaa niitä edes kaivata. Toinen motiivi, joka ei ollut ihmisille tärkeä, oli itsensä etsiminen (36 % ei lainkaan tärkeä, 30 % ei kovin tärkeä). Mielenkiintoista on, että motiivi ”ystävä tai perheenjäsen pyysi mukaan” ei ollut lainkaan tärkeä 49 prosentille eikä kovin tärkeä 21 prosentille vastaajista. Aiemmissä tutkimuksissa (mm. Yeung 2002, 34) on tullut ilmi, että ihmiset lähtevät usein mukaan toimintaan, kun joku pyytää heitä osallistumaan, mutta tämän tutkimuksen vastaajat ovat ilmeisen oma-aloitteisia motiivin vähäisestä tärkeysarvosta päätellen.

Valmiiksi annettujen vastausvaihtojen lisäksi kysely sisälsi avoimen kysymyksen vapaaehtoistoimintaan hakeutumisen syistä. Tähän kysymykseen tuli vastaukseksi esimerkiksi halu kuulua sisäpiiriin, verkostoituminen alan ihmisten kanssa, kiinnostus järjestäjäorganisaatiota kohtaan, vaihtelu palkkatyöhön verrattuna, kaupunkikulttuurin kehittäminen ja halu tehdä jotakin, mitä ei ole ennen tehnyt. Tämän lisäksi yksi vastaajista sanoi osallistumisen syyksi velvollisuudentunteen tapahtumaa kohtaan ja eräs vastaaja kertoi ainoan motiivin olleen sen, ettei ollut varaa tapahtuman pääsylippuun.

Kysymyksessä 12 tiedusteltiin vapaaehtoistyön vaikutuksia. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä 14, joista pystyi valitsemaan haluamansa määrän. Eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”hyvä mieli”, jonka 91 vastaajista koki saaneensa. 79 vastaajaa oli saanut uusia tuttavuuksia ja 60 vastaajaa koki oppineensa uusia taitoja. 52 vastaajaa oli kokenut itsensä tärkeäksi ja 45 vastaajaa oli huomionnut yhteisöön kuulumisen tunteen. Vapaaehtoistyöllä oli ollut myös negatiivisia vaikutuksia. 9 vastaajaa koki saaneensa pahan mielen ja 14 vastaajaa oli stressaantunut. 23 vastaajaa oli ärsyyntynyt

työtehtävien epätasaisesta jaosta tai hoitamisesta ja 13 vastaajaa koki väsymystä liian suuresta työmäärästä. 11 vastaajaa tunsivat olonsa pettyneeksi, koska ennakkoodotukset eivät olleet täyttyneet.

Kun vastaajilta tiedusteltiin, mikä jäi päällimmäisenä mieleen vapaaehtoistyöstä, oli vastausten kirjo suurimmalta osin positiivinen. Vaikka työrupeamaan olisi osunut huonompiakin hetkiä, oli tunnelma jälkikäteen siitä huolimatta usein hyvä.

”Kaikki vetivät yhteen hiileen ja työpanosta todella arvostettiin.” (Vastauslomake 31326193)

”Järjestäjät olivat rentoja ja joustavia vuorojen suhteen.” (Vastauslomake 32495890)

”Hyvä meininki! Kiirettä piti, mutta hauskaa oli.” (Vastauslomake 32493363)

”Tunne siitä, että on tekemässä jotain tärkeää ja osana suurta kokonaisuutta.” (Vastauslomake 31535766)

”MEIDÄN tapahtumamme onnistui” (Vastauslomake 31380315)

”Muuten olisi ollut loistava keino saada ilmaiset liput, festari vain oli väärä. Ehkä ensi kesänä taas rennosti johonkin toiseen. Se, että työtaakka oli kevyt jätti hyvän mielen. Pitää ehtiä katsella niitä bändejäkin.” (Vastauslomake 32525060)

”mieletön fiilis ja yletön tsemppaus, mahtava keli, huikeat esitykset” (Vastauslomake 31356250)

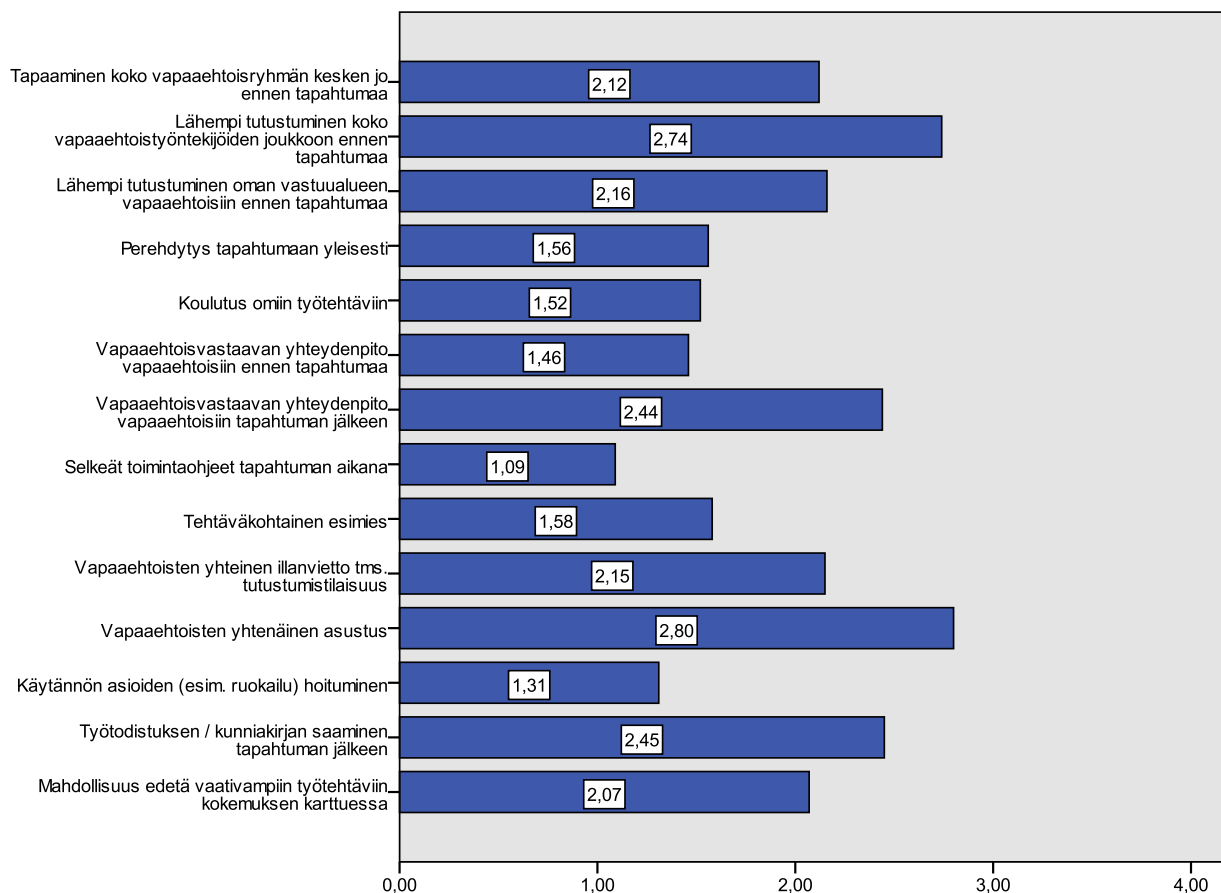
”Kun katsoo tapahtumaa jälkeinpäin muistoina, kuvina netissä ja ihmisten hehkutuksissa, niin tuntee ylpeyttä siitä että on antanut oman panoksensa toteutukseen ja ollut osa organisaatiota. Suurin kiitos on hymy juhlijoiden kasvoilla tapahtuman aikana.” (Vastauslomake 32495700)

### 5.3 Odotukset vapaaehtoistoiminnasta

Jokaisella vapaaehtoistoimijalla on varmasti omanlaisensa käsitys siitä, millaista on hyvin järjestetty vapaaehtoistoiminta. Tiedetyt tekijät kuitenkin saavat yleisellä tasolla suuremman painoarvon, ja tapahtumajärjestäjien olisikin syytä huomioida erityisesti nämä tekijät järjestelyissään. Tutkimuskyselyssä kysymys 14 kuului ”Kuinka tärkeäksi

koet seuraavat vapaaehtoisten johtamiseen liittyvät tekijät?”. Alakohtia oli yhteensä 14 kappaletta ja niihin tuli vastata erittäin tärkeä – melko tärkeä – ei kovin tärkeä – ei lainkaan tärkeä – en osaa sanoa -asteikolla.

**KUVIO 3. Kuinka tärkeäksi koet seuraavat vapaaehtoisten johtamiseen liittyvät tekijät?**



N = 97-100

1=erittäin tärkeä, 2=melko tärkeä, 3=ei kovin tärkeä, 4=ei lainkaan tärkeä

Ehdottomasti tärkeimpänä pidettiin selkeitä toimintaohjeita tapahtuman aikana, joita 91 prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeänä ja 9 prosenttia melko tärkeänä. Tällaista vastausjakaumaa voi pitää lähes itsestäänselvyytenä, sillä olisi melko hämmäntävää, mikäli ihmiset eivät kaipaishi toimintaohjeita. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin käytännön asioiden, kuten ruokailun, hoitumista. Tätä piti erittäin tärkeänä 72 prosenttia vastaajista ja melko tärkeänä 27 prosenttia. Näiden kahden tekijän lisäksi vapaaehtoistoimijat pitivät tärkeänä vapaaehtoisvastaavan yhteydenpitoa vapaaehtoisiin ennen tapahtumaa (60 % erittäin tärkeä, 31 % melko tärkeä), tehtäväkohtaista esimiestä (53 % erittäin tärkeä, 33 % melko tärkeä), koulutusta omiin työtehtäviin (56 % erittäin tär-

keä, 36 % melko tärkeä) sekä yleistä perehdytystä tapahtumaan (51 % erittäin tärkeä, 39 % melko tärkeä).

Kuten motivaatiotekijöitä tutkittaessa kävi ilmi, ihmiset pitävät tärkeänä uusiin ihmisiin tutustumista, ja myös tämän kysymyksen kohdalla voidaan osoittaa, että sosiaalisilla ulottuvuuksilla on merkitystä. Tapaaminen koko vapaaehtoisryhmän kesken ennen tapahtumaa on erittäin tärkeää 29 prosentille ja melko tärkeää 38 prosentille vastaajista. Toisaalta 9 prosenttia vastaajista ei koe asiaa lainkaan tärkeäksi. Lähempi tutustuminen oman vastualueen vapaaehtoiseihin on erittäin tärkeää 27 prosentille vastaajista ja melko tärkeää 39 prosentille. Myös kehittyminen ja organisaatiossa eteneminen tulee ottaa mahdollisimman hyvin huomioon, sillä 25 prosenttia vastaajista pitää erittäin tärkeänä mahdollisuutta edetä vaativampiin työtehtäviin kokemuksen karttuessa, jonka lisäksi 50 prosenttia vastaajista pitää asiaa melko tärkeänä.

Ehkä hieman yllättäenkin vähiten tärkeäksi kysytyistä asioista miellettiin vapaaehtoisten yhtenäinen asustus. 22 prosenttia ei pitänyt asiaa lainkaan tärkeänä ja 40 prosentin mielestä asia ei ole kovin tärkeä. Usein tapahtumien yhtenä vapaaehtoisten houkuttelukeinona tuntuu olevan staff-paita, mutta näiden tulosten perusteella vapaaehtoiset eivät juuri kaipaa ryhmähenkeä lisäävää ja tunnistamista helpottavaa yhtenäistä asustusta. Tietyt asiat myös jakoivat ihmisten mielipiteitä. Esimerkiksi vapaaehtoisten yhteistä illanviettoa tai muuta vastaavaa tutustumistilaisuutta pitää erittäin tärkeänä 20 prosenttia, melko tärkeänä 47 prosenttia, ei kovin tärkeänä 27 prosenttia ja ei lainkaan tärkeänä 3 prosenttia vastaajista. Myös työtodistuksen tai kunniakirjan saamisen merkitys on ihmisille erilainen. 14 prosenttia pitää asiaa erittäin tärkeänä, 39 prosenttia melko tärkeänä, 33 prosenttia ei kovin tärkeänä ja 11 prosenttia ei lainkaan tärkeänä.

#### 5.4 Koulutuksen onnistuneisuus

Tutkimuskyselyssä kysymykset 17–20 käsittelivät vapaaehtoisten koulutusta ja perehdyttämistä.

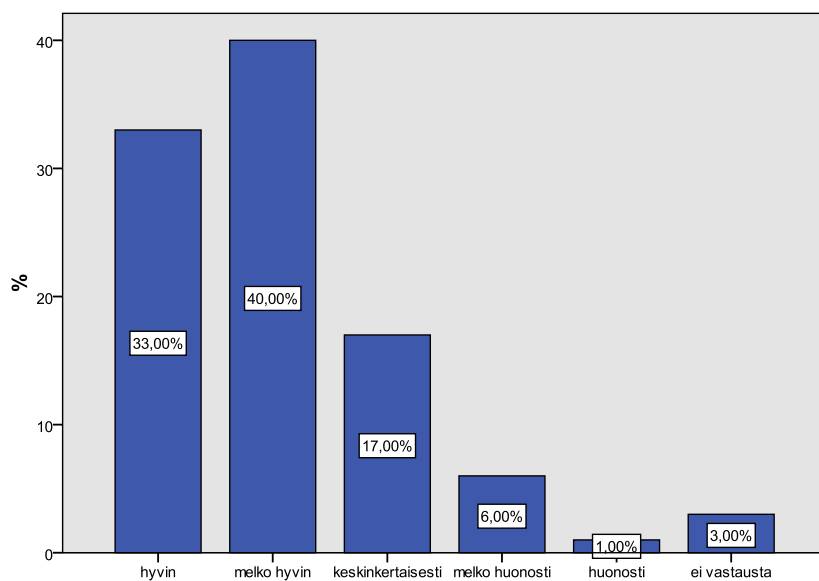
Flow Festivalilla koulutusta ei pääasiallisesti järjestetty, mutta joihinkin työtehtäviin, kuten akkreditointiin ja lipuntarkastukseen, pidettiin muutama päivä ennen tapahtumaa perehdytystilaisuus. Muissa työtehtävissä perehdytys pidettiin ennen työvuoron alkamista. Perehdytyksestä vastasi kunkin ryhmän vastuuhenkilö, joka oli palkallisena työntekijänä festivaalilla. Lisäksi kaikki vapaaehtoistyöntekijät saivat sähköpostitse perehdytysmateriaalin noin kaksi viikkoa ennen tapahtumaa. Perehdytysmateriaaliin kuului mm. yleistietoa tapahtumasta, tietoa festivaaliorganisaatiosta, turvallisuusohje sekä talkoolaisten toimintaohjeet esimerkiksi vapaalippuja ja ruokailua koskien. (Lääveri 2010.)

Jyväskylän Kesä -tapahtumassa kaikille vapaaehtoistyöntekijöille järjestettiin yhteinen koulutus viikko ennen tapahtumaa. Koulutuksen piti vapaaehtoisvastaava, ja koulutus sisälsi yleiset perehdytysasiat sekä turvallisuuskoulutuksen, jolloin koulutuksessa osallisena oli myös poliisi. Tämän lisäksi ulkomaalaisten ryhmien emännille pidettiin henkilökohtainen perehdyttäminen noin viikkoa ennen tapahtumaa, ja lipunmyyjät ja -tarkastajat koulutettiin tehtäviinsä kaksi viikkoa ennen tapahtumaa. Roudareille oli infotilaisuus päivää ennen tapahtuman alkua ja lisäksi he kokoontuivat jokaisena aamuna festivaaliviikolla. (Summanen 2010.)

Oulun musiikkivideofestivaaleilla vapaaehtoisille järjestettiin infotilaisuus tapahtumaa edeltävällä viikolla. Koulutuksen piti yksi festivaalin vakituisista työntekijöistä. Tilaisuudessa käytiin läpi tapahtuman sisältöä yleisesti, henkilökuntaetuja ja organisaation toiveita vapaaehtoisten suuntaan sekä esiteltiin tapahtumasta vastaavat henkilöt. Infotilaisuuden jälkeen vapaaehtoiset jakaantuivat pienempiin ryhmiin, ja jokaisen osa-alueen vastaava perehdytti vapaaehtoiset työtehtäviinsä käytännön harjoittelulla. (Jakku 2010.)

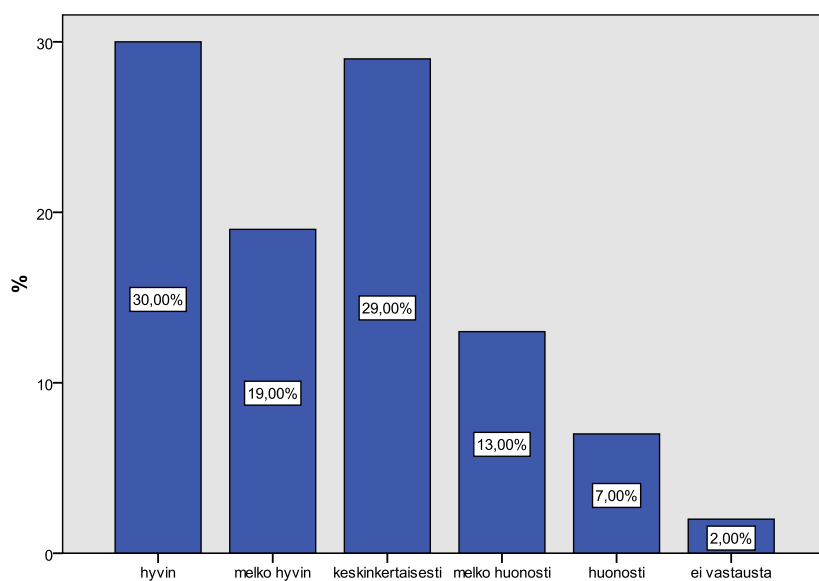
Koulutus ja perehdytys ovat usein osa-alueita, joihin suhtaudutaan liian välinpitämättömästi. Myös tutkimuskyselyn tulokset osoittivat, että kouluttamisessa olisi ollut parantamisen varaa. Toisaalta tulee ottaa huomioon se, ettei tutkimuskyselyssä kysytty lainkaan sitä, kuinka tärkeänä ihmiset olisivat pitäneet kuhunkin osa-alueeseen perehdyttämistä. Voihan olla, ettei kaikkien osa-alueiden hallitsemista edes mielletä tärkeäksi. Kysymyksessä 17 vastaajat arvioivat eri osa-alueisiin perehdyttämistä asteikolla hyvin – melko hyvin – keskinkertaisesti – melko huonosti – huonosti.

KUVIO 4. Tapahtuman historia.



Tapahtuman historiaan perehdyttäminen on onnistunut melko hyvin. Vastauksista nousi kuitenkin esiin erityisesti Flow Festivalin vapaaehtoisten tyytymättömyys tähän perehdyttämisen osa-alueeseen.

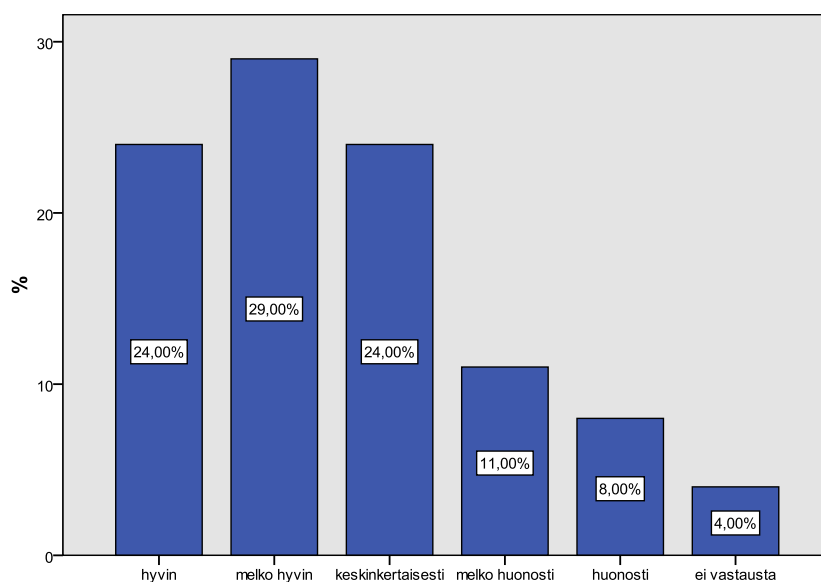
KUVIO 5. Tapahtuman ohjelmasisältö.





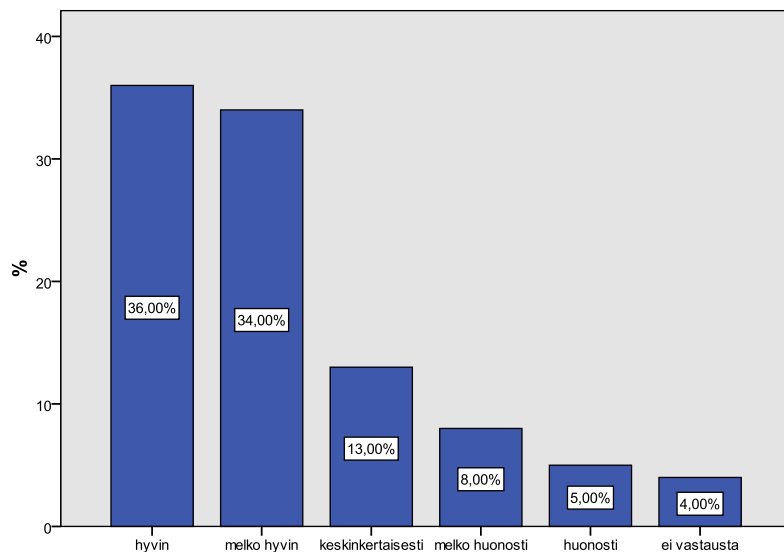
Tapahtuman ohjelmasisältöön perehdyttämiseen oltiin tyytyväisiä vaihtelevasti. Avoimissa vastauksissa tuli ilmi, että esimerkiksi toimittajien kysymyksiin oli hankala vastata saadulla tietomäärällä. Vapaaehtoistyöntekijät ovat merkittävä osa organisaatiota, ja useat vapaaehtoiset toimivat asiakaspalvelutehtävissä, jolloin on tärkeää osata vastata vähintään yleisön kysymyksiin. Tapahtuman kävijät kun eivät voi tietää, ovatko he tekemisissä vapaaehtoistyöntekijän vai organisaation johdon kanssa – jokaisen henkilökunta-asua kantavan henkilön oletetaan osaavan vastata tapahtumaa koskeviin kysymyksiin.

KUVIO 6. Tapahtuman arvomaailma.



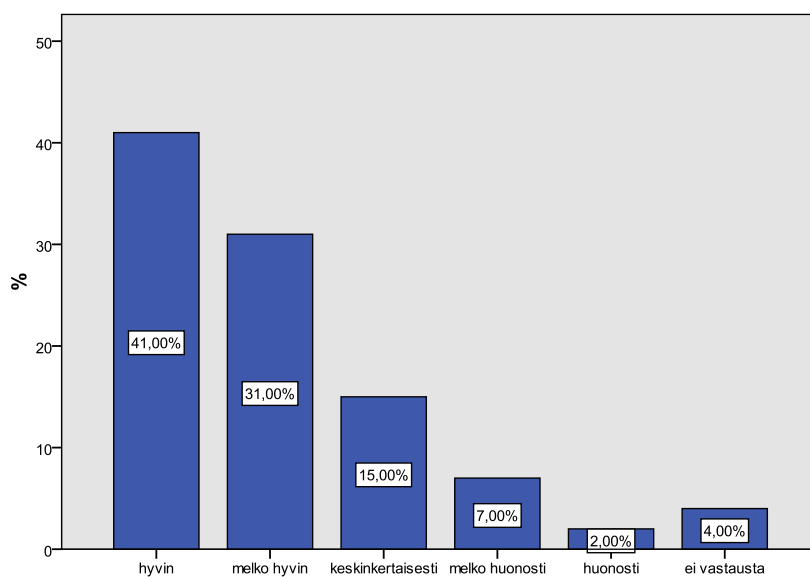
Tapahtuman arvomaailmaan perehdyttäminen on tapahtunut melko hyvin. Tätä kysymystä olisi ehkä ollut tarpeellista vielä selventää ja mainita jo kysymyksessä, että arvomaailmalla voidaan käsittää esimerkiksi ekologisuuteen pyrkiminen, tietyn ryhmän asioiden ajaminen tai paikallisuuden korostaminen.

KUVIO 7. Vapaaehtoistyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet.



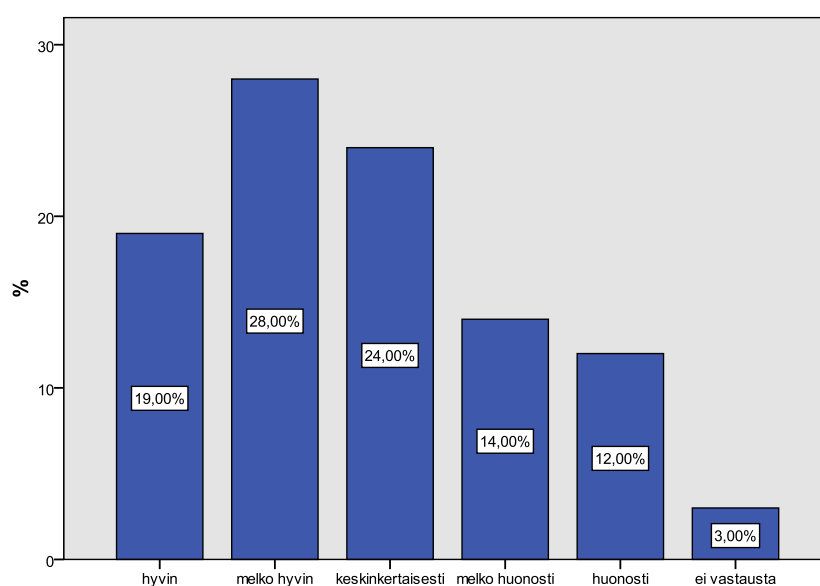
Vapaaehtoistyöntekijän on olennaista tietää omat oikeutensa ja velvollisuutensa, joten on hyvä huomata, että useiden vapaaehtoisten mielestä asiaan on koulutettu hyvin tai melko hyvin. Jo kuitenkin se, että 5 prosenttia koki tietävänsä velvollisuutensa huonosti, on huomionarvoista, sillä työtehtävät on hankala hoitaa organisaation odotusten mukaisesti, jos ei tiedä omia velvollisuuksiaan.

KUVIO 8. Oikeanlaisen asenteen ja sitoutumisen merkitys.



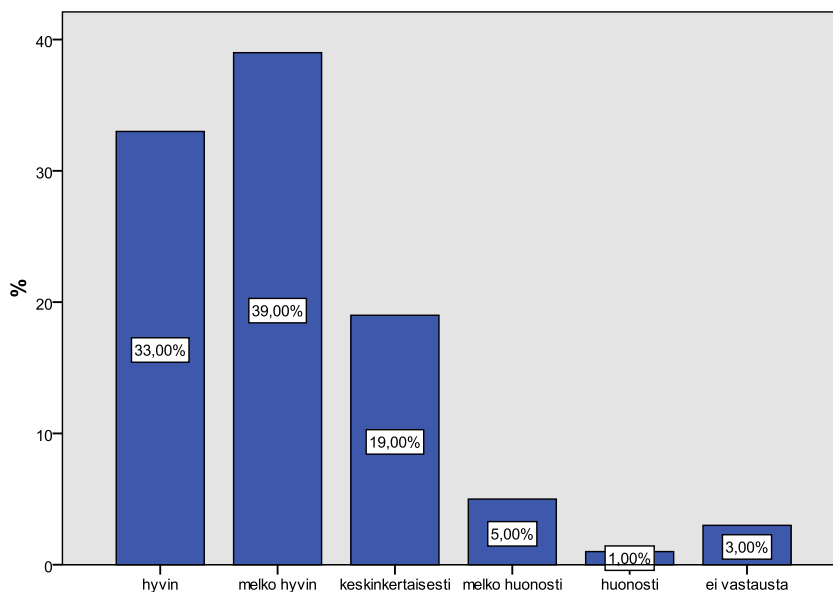
Vapaaehtoistoiminta ei ole mielekästä, jos asenne on väärä. Myös organisaation toiminta on hankalaa, mikäli vapaaehtoistyöntekijät eivät ole riittävän sitoutuneita. Siksi onkin tärkeää, että koulutuksessa korostetaan oikeanlaisen asenteen ja sitoutumisen merkitystä. 41 prosenttia vastaajista koki, että tähän osa-alueeseen perehdyttiin hyvin ja 31 prosentin mielestä melko hyvin.

**KUVIO 9. Toimintamallit ongelma- ja onnettomuustilanteita varten.**



Toimintamallit ongelma- ja onnettomuustilanteita varten eivät ole tulleet riittävästi esille koulutuksessa. 12 prosentin mielestä asiaan on koulutettu huonosti, 14 prosentin mielestä melko huonosti ja 24 prosentin mielestä keskinkertaisesti. Vakavat onnettomuustilanteet ovat harvinaisia, mutta mikäli sellainen sattuisi kohdalle, olisi huolestuttavaa, jos puolet tapahtuman vapaaehtoisista ei käytännössä tietäisi, miten tilanteessa tulisi toimia. Siksi koulutuksessa olisikin syytä käydä läpi käytännön esimerkkien avulla mahdollisia onnettomuustilanteita ja antaa ohjeet siitä, miten tulee toimia ongelmatilanteissa.

KUVIO 10. Työtehtävien käytännön suorittaminen.



Tärkein perehdyttämisen muoto on kuitenkin työtehtävien käytännön suorittamiseen opastaminen. Tämä on onnistunut tapahtumissa pääasiassa melko hyvin. 33 prosenttia vastaajista kokee, että asiaan on perehdytetty hyvin ja 39 prosentin mielestä melko hyvin. Avointen kysymysten vastauksissa esille nousi se, ettei työtehtävistä ollut kunnolla etukäteen tietoa ja siitä olisi pitänyt olla tarkemmat ohjeet, mitä omassa tehtävässä käytännössä pitää tehdä.

Kysymys 18 selvitti kuka olisi mieluisin henkilö hoitamaan koulutuksen ja perehdytyksen. 58 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että oman organisaation johtohenkilöt sopivat parhaiten tähän tehtävään. 29 prosenttia jättäisi kouluttamisen aiempien vuosien vapaaehtoisten vastuulle ja 12 prosentin mielestä postitse tai sähköpostitse lähetettävä materiaalipaketti on riittävä koulutusmuoto. Yksikään vastaajista ei olisi toivonut kouluttajaksi ulkopuolista asiantuntijaa. Sähköpostitse tapahtuvan perehdyttämisen suosiota vastausvaihtoehtona on saattanut lisätä se, että tämä tapa oli Flow Festivalin käytössä.

Kysymys 19 selvitti puolestaan sitä, milloin koulutus olisi mielekkäintä järjestää. Ehdottomasti suosituin vaihtoehto oli noin viikko ennen tapahtumaa, jonka koki parhaimmaksi 51 prosenttia vastaajista. 12 prosenttia haluaisi koulutuksen pidettävän

päivää ennen tapahtumaa ja 7 prosenttia noin kuukausi ennen tapahtumaa. 28 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutus hoituu parhaiten työtehtävien ohessa. Kysymyksen 19 kysymyksenasettelussa oli mainittu ainoastaan termi *koulutus* eikä aiemmissä kysymyksissä käytetty termi *perehdytys* ollut mukana. Tämä on saattanut vaikuttaa vastauksiin jonkin verran. Käytännön työtehtävät kun on usein järkeväkin opettaa vasta tehtävien alkaessa, mutta esimerkiksi tapahtuman historiaan, ohjelmasisältöön ja onnettomuustilanteiden toimintamalleihin perehdyttämisen luulisi olevan hankalaa kiireisten työtehtävien ohessa. Mikäli näitä asioita ei ole mielletty koulutukseen kuuluvaksi, on suhteellisen isoa prosenttiosuutta helpompi ymmärtää.

Parannusehdotuksia kouluttamiseen tuli lukuisia. Oleellisimpana huomiona voisi pitää sitä, että koulutustilaisuus ylipäätään järjestettäisiin. Monet vastaajat pitivät pelkkää sähköpostiohjeistusta riittämättömänä, mutta vastapainoksi muutama vastaaja totesi sähköpostin olleen nimenomaan sopivin koulutusmuoto. Useista vastauksista kävi ilmi, ettei ongelmatilanteista oltu annettu etukäteen käytännössä minkäänlaista ohjeistusta. Myös organisaation rakenteesta kertomiseen toivottiin selkeyttä. Vapaaehtoistyöntekijöiden olisi hyödyllistä tietää, keneltä pitää kysyä missäkin tilanteessa ja varsinkin tieto omasta esimiehestä pitäisi olla selvä. Vastaajat toivoivat saavansa yksityiskohtaiset ohjeet esimerkiksi käytännön asioista paperilla jo hyvissä ajoin ennen tapahtumaa. He myös toivoivat saavansa kattavamman kuvauksen itse työtehtävistä. Niiden tapahtumien osalta, joissa koulutustilaisuus järjestettiin, koulutuksesta olisi toivottu keskustelelevampaa ja ehdotuksena oli, että tietyt ryhmät kokoontuisivat erikseen tehtäväkoulutukseen ja toisen kerran sisältökoulutukseen. Seuraavassa on muutamia lainauksia vastauksista kysymykseen ”Miten saamaasi koulutusta voisi parantaa?”.

”Tarkemmat ohjeet siitä, mitä käytännössä pitää omassa tehtävässään tehdä.” (Vastauslomake 31340548)

”Kaikin puolin, en oikeastaan saanut mitään koulutusta paitsi paikan päällä sain apua muilta työtä tekevilta ja myös vastaavalta esimieheltä, mutta vain kun erikseen sitä pyysin.” (Vastauslomake 32496776)

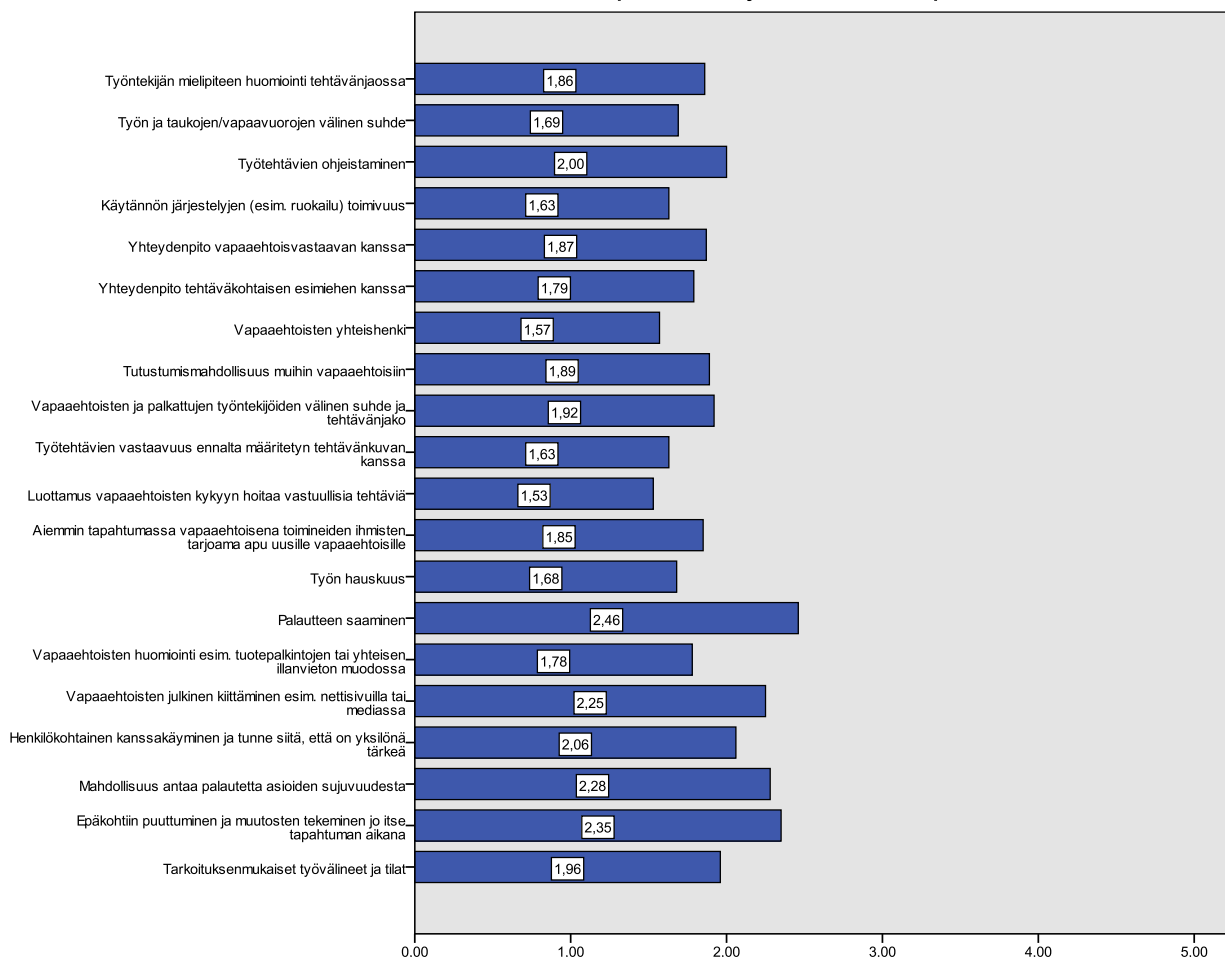
”En varsinaisesti saanut koulutusta, mutta työtehtävät olivat senlaatuksia, että työn ohessa pystyin ne omaksumaan. Nuorempana en ehkä olisi moiseen pystynyt, mutta kokemus auttoi.” (Vastauslomake 32495932)

”Se tulisi järjestää paljon aikaisemmin kuin vasta 15min ennen töiden alkua ja paljon laajemmin, varsinkin ongelmatilanteiden ratkaisemisesta.”  
(Vastauslomake 32492715)

## 5.5 Vapaaehtoistoiminnan onnistuneisuus

Kysymyksessä 15 tiedusteltiin erinäisten vapaaehtoisten johtamiseen liittyvien tekijöiden onnistuneisuutta tutkimuskohteena olevissa tapahtumissa. Käytössä oli jälleen hyvin – melko hyvin – keskinertaisesti – melko huonosti – huonosti - arviointiasteikko. Arvio ”hyvin” sai arvon 1 ja arvio ”huonosti” arvon 5. Eri osalueiden keskiarvot muodostuivat seuraavasti.

**KUVIO 11. Miten seuraavat asiat onnistuivat tapahtumassa, johon osallistuit vapaaehtoisena?**



N = 95-99

1=hyvin, 2=melko hyvin, 3=keskinertaisesti, 4=melko huonosti, 5=huonosti

Vapaaehtoiset olivat pääasiassa melko tyytyväisiä järjestelyihin. Paras arvio tuli siitä, että vapaaehtoisten kykyyn hoitaa vastuullisia tehtäviä luotettiin. 60 prosentin mieles-

tä asia onnistui hyvin ja 30 prosentin mielestä melko hyvin. Muita hyviä arvioita saaneita osa-alueita olivat vapaaehtoisten yhteishenki (52 % hyvin, 37 % melko hyvin), käytännön järjestelyjen toimivuus (55 % hyvin, 29 % melko hyvin) sekä työn hauskuus (49 % hyvin, 37 % melko hyvin). Vastausten perusteella tyytymättömmimpiä oltiin palautteen saamiseen ja palautteen antamisen mahdollisuuteen. Kolmen prosentin mielestä palautetta sai huonosti, 14 prosentin mielestä melko huonosti ja 24 prosentin mielestä keskinkertaisesti. Samaten kolmen prosentin mielestä mahdollisuus antaa palautetta asioiden sujuvuudesta oli huono, yhdeksän prosentin mielestä melko huono ja 23 prosentin mielestä keskinkertainen. Tämä lienee myös suoraan yhteydessä siihen, etteivät vastaajat olleet kovin tyytyväisiä siihen, miten epäkohtiin puututtiin ja tehtiin muutoksia jo itse tapahtuman aikana. Neljän prosentin mielestä tämä sujui huonosti, kuuden prosentin mielestä melko huonosti ja 29 prosentin mielestä keskinkertaisesti.

Vapaaehtoistoiminnan voidaan katsoa olleen kaikissa tutkimuskohteissa melko onnistunutta, sillä 65 prosenttia vastaajista aikoo osallistua jatkossakin vapaaehtoistoimintaan samassa tapahtumassa. Kymmenen prosenttia aikoo jatkaa vapaaehtoisena toimimista, mutta jossain muussa tapahtumassa, kuin mihin nyt oli osallistunut. 25 prosenttia ei osannut vielä sanoa, aikooko osallistua vapaaehtoistyöhön jatkossa. Positiivista on, että yksikään vastaajista ei ole varma siitä, *ettei* aio toimia tulevaisuudessa vapaaehtoisena.

## 5.6 Parannusehdotukset vapaaehtoistoimintaan

Yhdistävänä tekijänä parannusehdotuksissa näkyi se, että toimintaan kaivattiin enemmän selkeyttä ja suunnitelmallisuutta – eli parempaa johtamista. Työtehtäviin toivottiin tarkempaa koulutusta ja työtehtävät toivottiin selitettävän paremmin, jotta vapaaehtoiset eivät joutuisi itse päättämään tavoistaan toimia. Vastuun tehtävänkuvien selkeyttämisestä voisi antaa esimerkiksi aiempien vuosien vapaaehtoisille, joilla on jo käytännön kokemusta siitä, mitä kaikkea tehtävän aikana voi tulla vastaan. Muutenkin vapaaehtoisille toivottiin annettavan enemmän vastuuta, jos he ovat valmiita ja kykeneviä ottamaan vastuun. Delegoinnilla kiireisten vastuuhenkilöiden työtaakka vähenisi ja myös töiden parempi yhteensovittaminen helpottaisi järjestelyjä.

Nyt esimerkiksi eräs vastaaja oli kokenut, ettei kuljettajan ja esiintyjän hostin yhteistyö ollut toiminut parhaalla mahdollisella tavalla. Vapaaehtoisia tulee myös olla riittävästi, jotta ketään ei kuormitettaisi liikaa. Rakennustöissä työvuorot olivat kestäneet 8-10 tuntia, mikä oli alkanut jo näännyttää, varsinkin kun työaikana sai vain yhden aterian. Rakennustöissä myös työvuorot olivat olleet esimiehestä riippuen hyvin eripuisia, mikä oli tuntunut epätasa-arvoiselta. Työssä jaksamista helpottaisi myös se, että työn lomassa olisi selkeät tauot. Nyt työvuorot olivat olleet hyvin kiireisiä ja varsinkin tiiminjohtajilla tuntui olevan niin kiire, ettei tarvittavaa opastusta ja neuvomista ehditty antamaan. Myös työvälineitä olisi kaivattu enemmän.

"Tärkeää olisi informoida ja kouluttaa vapaaehtoisia jo ennen tapahtuman alkamista. Tiedotus on tärkeää!" (Vastauslomake 32496776)

"vapaaehtoistyöläisistä otettiin kaikki irti. tehtävänkajoja olisi voitu vähän muuttaa ruumillisen työn raskauden mukaan." (Vastauslomake 32499083)

"Vähemmän äreä vapaaehtoisvastaava, selkeämmät ohjeet ja tehtäväjao sekä luottamus vapaaehtoisten omaan ajattelukykyyn." (Vastauslomake 32493321)

"nakkivuorojen parempi suunnittelu. nyt kahtena viimeisenä päivänä oli välillä niin kiireistä, että hyvä kun ehti edes juomavettä hakea. talkoolaisvastaavan asenteessa myös korjattavaa." (Vastauslomake 32502823)

Niin yllä olevissa kommentteissa, kuin muutaman muunkin samassa tapahtumassa toimineen vapaaehtoisen palautteessa tuli esille, että vapaaehtoisvastaavan asenteessa olisi ollut parantamisen varaa. Tunnelma oli ollut ajoittain kireä, ja johtohenkilöt vaikuttivat stressaantuneilta, mikä vaikutti väistämättä muihinkin työntekijöihin. Vapaaehtoiset olisivat kaivanneet ansaitsemaansa arvostusta, sillä he ovat kuitenkin oleellinen osa tapahtuman onnistumista.

"(--))huono organisaatio vapaaehtoisten suhteen jäi mieleen. Ja vapaaehtoisten ehkä hiukan tyly kohtelu." (Vastauslomake 32685132)

"Vapaaehtoisille vähän respektii johtajien tasolta muuallakin kuin maileissa! Vapaaehtoiset kuitenkin tekee aikapaljon töitä vapaalipun eteen.." (Vastauslomake 32685132)



Monet toivoivat parempaa mahdollisuutta antaa palautetta sekä parempaa kommunikointia ja tiedonvälitystä. Henkilökohtaisen palautteen saaminen tuntuisi monista motivoivalta, sillä kaikille yhteisesti lähetetty sähköposti ei tunnu riittävältä kiitokselta. Myös se tulisi muistaa, että jos jollekin työntekijälle on annettu negatiivista palautetta, olisi tärkeää, että hän saisi jossain vaiheessa myös positiivista palautetta. Muuten negatiivinen palaute jää niin voimakkaasti mieleen, että samaan tapahtumaan tuskin enää hakeutuu uudestaan vapaaehtoiseksi. Ehdotuksena oli myös se, että vapaaehtoisten erityisosaamisalueet kartoitettaisiin paremmin, jotta työnjako osuisi kohdalleen. Lisäksi rekrytointiin toivottiin tarkempaa valitsemista, jotta mukaan ei osuisi laiskottelijoita. Toiveena oli, että kaikki saisivat työtodistuksen ilman erillistä pyyntöä.

”Vapaaehtoisia kannattaisi kuunnella enemmän, on mukavampi tehdä työtä jos joku sanoo kannustavia asioita, kuin että joku ’seisoo niskan takana’ valvomassa sitä että tulee töitä tehtyä. Tehtävien jakaminen kykyjen mukaan, ei niin että raskaat kantotehtävät sysätään hennoimpien niskaan. Missään ei julkisesti (tai sitten en vaan ole törmännyt tähän tietoon) kiitetty vapaaehtoisia, se olisi mukava kuulla että on tärkeä tapahtuman tekemisen kannalta.” (Vastauslomake 32499232)

”Haluaisin saada työohjeet kunnolla, jotta samaa ei tarvitsisi tehdä moneen kertaan. Toivoisin myös saavani jonkun todistuksen siitä, että toimin tapahtumassa vapaaehtoisena.” (Vastauslomake 32499561)

Vastaajat olisivat toivoneet tapaavansa koko oman tiiminsä jo ennen tapahtumaa. Oman vastualueen vapaaehtoiset olivat jääneet vieraisiksi, joten samassa tehtävässä toimivien yhdessäolo voisi olla tiiviimpää. Yhteishengen nostatus jäi useamman mielipiteen mukaan vasta viimeisen illan karonkkaan, mikä oli liian myöhään. Tapahtumissa, joissa on paljon jo aiemmin mukana olleita vapaaehtoisia, on tärkeää, että uudet työntekijät otetaan niin sanotusti mukaan porukkaan. Käytännön järjestelyistä ruokailu mainittiin useamman kerran parannuskohteena. Raskaissa rakennustehtävissä toimiville toivottaisiin kahta ateriaa pitkän työpäivän aikana. Jossain tapahtumassa oli ollut ongelmia ruokalippujen kanssa ja joku ei ollut ilmeisesti saanut lainkaan ruokaa. Ruokaa oli ollut tarjolla liian vähän ja virvoitusjuomatarjoilu oli loppunut ennen aikojaan. Tällaiset tekijät eivät missään nimessä ole vähäpätöisiä vapaaeh-

toistyöntekijöiden mielestä, sillä ruoka- ja juomatarjoilua pidetään nimenomaan tietynlaisena palkkiona tehdystä työstä.

”festivaalin yleisesittely tiimille olisi ollut tarpeen, pressiltä tullessiin kysymyksiin oli omalla tietotasolla välillä vaikea vastata - muutenkin perehdytystä olisi kaivannut enemmän, nyt tehtävässä onnistuminen oli joiltain osin liiaksi oman ’säveltämisen’ varassa - vapaaehtoiselle kuuluvista ruokailuista tai muista etuuksista piti ottaa selvää itse kyselemällä muilta vapaaehtoisilta, joku yksinkertainen briiffi näistä olisi ollut tarpeen ensikertalaiselle” (Vastauslomake 32492636)

”(--)Mikäli halutaan varmistaa että mahdollisimman monet tulevat vapaaehtoiseksi myös seuraavana/seuraavina vuosina, olisi yhteishengen kohotusta tehtävä muutenkin kuin viimeisenä iltana. Toisin sanoen parannusta kaivattaisiin siihen, että kaikki tuntisivat toimenkuvasta riippumatta itsensä yhtäläillä merkittäviksi. Myös yksilöllisen palautteen saaminen olisi mielestäni tärkeää, pelkkä festivaalin jälkeen saatu yhteinen sähköpostiviesti ei mielestäni ole riittävästi.” (Vastauslomake 31345699)

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä odotuksia vapaaehtoisilla on organisaatioita kohtaan, minkälainen vapaaehtoistoiminta on onnistunutta ja millaiset ihmiset osallistuvat vapaaehtoistoimintaan. Tuloksista kävi ilmi, että ihmiset toimivat mielellään vapaaehtoistyöntekijöinä tapahtumissa, mistä osoituksena on esimerkiksi vapaaehtoistyön parissa toimimisen tulevaisuudensuunnitelmia kartoittanut kysymys. Tapahtumissa työskentely tuntuu myös olevan nuorille aikuisille mielekäs vapaaehtoistoinnin muoto, mikä kannattaa huomioida esimerkiksi projekteissa, joissa pyritään aktivoimaan nuoret yleishyödyllisen toiminnan pariin.

Tutkimuksen hypoteesina oli, etteivät tapahtumajärjestäjät välttämättä tiedosta ja osaa arvostaa vapaaehtoistyöntekijöiden merkitystä eivätkä siten kohdista vapaaehtoistyön organisointiin riittävästi resursseja. Tutkimustulokset osoittavat, että väite pitää ainakin osittain paikkansa. Tärkeimmäksi kehityskohteeksi tuloksista nousee koulutuksen ja perehdyttämisen järjestäminen. Ainoastaan sähköpostitse lähetetty perehdytysmateriaali ei ole useimpien vapaaehtoisten mielestä riittävä koulutusmuoto, minkä puolesta puhuvat monet tekijät. Yhteisesti järjestetty koulutus tilaisuus antaa

mahdollisuuden tutustua muihin vapaaehtoiisiin ja organisaation johtohenkilöihin, antaa mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja sitouttaa ihmiset paremmin. Pitkien etäisyyksien päästä tuleville vapaaehtoisille ennen tapahtumaa järjestettävään perehdytystilaisuuteen osallistuminen voi olla hankalaa, joten näissä tapauksissa sähköposti on varteenotettava koulutuskeino, mutta yleisesti ottaen sähköpostin tulisi olla vasta toissijainen vaihtoehto. Sähköposti on kuitenkin hyödyllinen apukeino, jonka välityksellä kannattaa lähettää koulutustilaisuuden jälkeen vielä mahdollisimman yksityiskohtaiset kirjalliset toimintaohjeet. Perehdyttämisessä kannattaa myös käyttää hyödyksi aiempien vuosien vapaaehtoisten osaaminen ja kokemukset, sillä he pystyvät antamaan käytännön näkökulman uusille vapaaehtoisille ja tarjoamaan vertaistukea.

Toinen huomionarvoinen kehittämiskohde on palautteen antaminen puolin ja toisin. Vapaaehtoiset toivovat saavansa työstään palautetta jo työtehtävien yhteydessä, ja luonnollisesti varsinkin positiivista palautetta olisi mukava kuulla. Kuten jo Maslow'n tarvehierarkiassa tuli ilmi, ihminen kaipaa muiden arvostusta ja tunnustusta. Henkilökohtaisen palautteen saaminen motivoisi vapaaehtoistyöntekijöitä parempiin työsuorituksiin ja lisäisi halukkuutta osallistua vapaaehtoistoimintaan tulevana vuosina. Päämääräteorian mukaan toiminnasta katoaa motivaatio nopeasti, jos toiminnastaan ja päämääriä kohti suuntautumisestaan ei saa palautetta. Toki henkilökohtaisen palautteen antaminen vaatii aikaa ja resursseja, mutta mikäli palautteen antamisen jakaa tehtäväkohtaisten esimiesten kesken, ei tehtävän pitäisi olla mahdoton. Palautteen saamisen lisäksi vapaaehtoiset toivovat parempaa mahdollisuutta antaa palautetta. Palautteeseen liittyvistä ongelmista voi tehdä johtopäätöksen, että vapaaehtoisten ja organisaation johdon välistä vuorovaikutusta, tiedonkulkua ja kannustamista tulisi lisätä. Johtajan tärkeä ominaisuus on kyky osata kuunnella, ja kuten jo aiemmin todettua, hyvä vuorovaikutus lisää luottamusta ja avoimuutta.

Vapaaehtoistyöntekijöiden tärkein osallistumismotiivi on kiinnostus tapahtuman aihepiiriä kohtaan. Tämä on myös suoraan verrannollista siihen, että halu saada ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan on monille tärkeä motiivi. Ihmisiä motivoi uusien taitojen oppiminen ja tapahtumajärjestelyihin tutustuminen, joten on tärkeää, että organisaatio tarjoaa vapaaehtoisille sopivan haastavia tehtäviä ja tarvittaessa selvittää, mikä merkitys kullakin työtehtävällä on kokonaisuuden rakentumisessa. Vapaaehtoiset haluavat myös tutustua uusiin ihmisiin, joten organisaatioiden kannattaa huolehtia

siitä, että vapaaehtoiset pääsevät tutustumaan toisiinsa ja ettei työtä tarvitsisi tehdä ainakaan koko aikaa yksin. Tässä kannattaa huomioida paitsi sosiaalinen aspekti, myös se, että ihmisten on todettu työskentelevän tehokkaammin muiden seurassa. Myös monet sisäsyntyiset motiivit, kuten yhteisen hyvän edistäminen ja mielekkään tekemisen tarve, motivoivat ihmisiä osallistumaan, mutta niihin ulkopuolisella ei ole juurikaan vaikutusvaltaa.

Kaiken kaikkiaan vapaaehtoistoiminta houkuttelee yhä ihmisiä pariinsa, ja kuten tutkimustulokset osoittavat, myös nuoret ovat halukkaita osallistumaan. Uusia vapaaehtoisia siis luultavasti tulee löytymään jatkossakin, mutta jatkuvuuden ja toiminnan kehittämisen ja pitkäjänteisyyden kannalta kannattaa panostaa vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja sen myötä siihen, että samat ihmiset palaavat organisaatioon uudelleen. Tässä prosessissa arvostuksen näyttäminen ja henkilökohtainen vuorovaikutus ovat avainasemassa.

## LÄHTEET

- Ahola, Sarjaana 2009. Rytmikorjaamon talkootyötutkimus. Motivaatio talkootyöhön. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200911185617>
- Deci, Edward L. 1971. Effects of externally mediated effects on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology* (1) 1/1971, 105-115.
- Drucker, Peter F. 2008. Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Käytäntö ja periaatteet. Suom. Anna-Mari Kankkunen. Helsinki: Talentum.
- Eskola, Antti & Kurki, Leena 2001. Johdannoksi. Teoksessa Eskola, Antti & Kurki, Leena (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino, 7-12.
- Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämässä (2007/2149(INI)) A6-0070/2008. Viitattu 15.9.2010. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>
- Euroopan unionin neuvosto 2009. Neuvoston päätös aktiivista kansalaisuutta edistävän vapaaehtoistyön Euroopan teemavuodesta (2011). 2009/0072 (CNS). Viitattu 15.9.2010. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fi/09/st15/st15658.fi09.pdf>
- Flow Festival 2010. Flow Festivalin ohjelmistossa ajankohtaisia huippunimiä. Tiedote 20.4.2010. Viitattu 13.10.2010. <http://www.flowfestival.com/wordpress/wp-content/uploads/Flow-Festival-tiedote-20-4-2010.pdf>
- Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Jakku, Hanna 2010. OMVF:n talkootyöntekijät. Email [majarihko@gmail.com](mailto:majarihko@gmail.com) 27.10.2010.
- Juuti, Pauli 1999. Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. Helsinki: Otava.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyväskylän Kesä 2010. Kaupunkifestivaali Jyväskylän Kesä. Viitattu 13.10.2010. <http://www.jyvaskylankesa.fi/historia/>
- Kangas, Pirkko 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kauhanen, Juhani 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 5. painos. Helsinki: WSOY.
- Kopakkala, Aku 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 2. painos. Helsinki: Edita.
- Laitinen, Hanna 2006. Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä. Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.) Tule mukaan! Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 11.
- Locke, Edwin A. & Shaw, Karyll N. & Saari, Lise M. & Latham, Gary P. 1981. Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin* (90) 1/1981, 125-152. Viitattu 19.10.2010. [http://datause.cse.ucla.edu/DOCS/eal\\_goa\\_1981.pdf](http://datause.cse.ucla.edu/DOCS/eal_goa_1981.pdf)

Lönnqvist, Jouko 2002. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Kohti parempaa ihmisten johtamista. Hallinnon kehittämiskeskus. Edita: Helsinki.

Lääveri, Piia 2010. Flow Festivalin vapaaehtoistyöntekijät / opinnäytetyö. Email maijarahko@gmail.com 11.10.2010.

Maslow, Abraham Harold 1970. Motivation and Personality. 2. painos. New York: Harper & Row.

Moilanen, Merja 2001. Vapaaehtoistoiminta – lääkettä yksinäisyyteen. Sosiaaliturva (89) 18/2001, 3.

Mulari, Outi 2010. Kyllähän me keskenään toisiamme kiittelimme! Sisäinen viestintä NORDLEK 2009 -tapahtuman vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201005078406>

Niermeyer, Rainer & Seyffert, Manuel 2002. Motivaatio. Suom. Sari Hellsten. Helsinki: Rastor.

Nikkari, Teija & Nissi, Sanna-Kaisa 2010. Vapaaehtoiset tapahtumissa. Motivaatio ja sitouttaminen. Lahden ammattikorkeakoulu. Matkailun koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201003145622>

Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13-38.

Oulun musiikkivideofestivaalit 2010a. Historia. Viitattu 13.10.2010. <http://www.omvf.net/fi/info/historia>

Oulun musiikkivideofestivaalit 2010b. Oulun musiikkivideofestivaalien kävijämäärä jatkoi nousuaan. Viitattu 13.10.2010. <http://www.omvf.net/fi/ajankohtaista/2010/nimet%C3%B6n-sivu>

Palmu, Harri 2003. Osaanko kuunnella ja johtaa. Helsinki: Kirjapaja.

Pepitone, James S. & Bruce, Anne 1998. Motivating Employees. McGraw-Hill Professional Book Group. Viitattu 18.10.2010. <http://site.ebrary.com.ruka.humak.edu:2048/lib/humak/docDetail.action?docID=5001803>

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raporteja 23. Raha-automaattiyhdistys.

Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Suomen mielenterveysseura. Helsinki: SMS-tuotanto.

Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jan-Erik 2005. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jan-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 10-27.

Ruohotie, Pekka 1983. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.

Summanen, Mirja 2010. Opinnäytetyö vapaaehtoistyöstä. Email maijarahko@gmail.com 12.10.2010.

Suomen nuorisoyhteistyö - Allianssi 2010. Vapaaehtoistoiminnan vuosi 2011: Alustava toimintasuunnitelma. Viitattu 20.9.2010.

[http://www.alli.fi/tiedoston\\_katsominen.php?dok\\_id=6979](http://www.alli.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=6979)

Suomen Punainen Risti 2005. Välittäjä. Vapaaehtoistoiminnan malli. Käsikirja nro 03/04 sarjasta Mahdollisuuksien työpaikka. Helsinki: Suomen Punainen Risti.

Thomas, K. W. 2000. Intrinsic motivation at work. Building energy and commitment. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Tuckman, Bruce W. 1965. Developmental Sequences in Small Groups. Psychological Bulletin (63) 6/1965, 384-399.

Tuckman, Bruce W. & Jensen, Mary Ann 1977. Stages of Small Groups Development Revisited. Group and Organisational Studies (2) 4/1977, 419-427.

Valtanen Juha 2006. Henkilöstösuunnittelu ja -prosessit. Teoksessa Valtanen, Juha & Lamminpää, Kirsi & Akola, Elisa & Heinonen, Jarna & Koskinen, Keijo & Malinen, Pasi & Westergård, Marjo Henkilöstön kehittämisen opas. Turun Kauppakorkeakoulu. Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus. Sarja C keskusteluja. C 2 / 2006, 91-110.

Vo, Thi Huu Hanh 2010. Volunteer management. Case: ACCESS Amsterdam. Lahden ammattikorkeakoulu. International Business -koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201005027433>

Vartiainen, Matti & Nurmela, Kirsi 2005. Tavoitteet ja tulkinat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jan-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 188-212.

Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.

Yeung, Anne Birgitta & Grönlund, Henrietta 2005. Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 167-191.

## LIITTEET

### Liite 1

Haastattelukysymykset tapahtumaorganisaatioiden edustajille. Kysely toteutettiin sähköpostitse.

1. Järjestettiinkö vapaaehtoistyöntekijöillenne koulutus? Jos järjestettiin, niin milloin? (kuinka paljon ennen tapahtumaa)
2. Mitä asioita koulutuksessa käsiteltiin?
3. Kuka toimi kouluttajana? (esim. vapaaehtoisvastaava, aiempien vuosien vapaaehtoiset, ulkopuolinen asiantuntija)
4. Oliko järjestämänne koulutus omasta mielestänne riittävä?
5. Ilmenikö vapaaehtoistoiminnassa jotain erityisiä ongelmia?
6. Paljonko tapahtumassanne oli vapaaehtoistyöntekijöitä kesällä 2010?
7. Kuinka monta palkattua työntekijää organisaatiossanne toimii?
8. Mikä oli tapahtumanne kävijämäärä vuonna 2010?
9. Mikä on tapahtumanne kohderyhmä?
10. Onko tapahtumassanne muita palveluita pääasiallisen ohjelman lisäksi?



# Vapaaehtoistyö tapahtumissa

## 1) Sukupuoli

- 1. mies
- 2. nainen

## 2) Ikä

## 3) Postinumero

## 4) Toimi

- 1. opiskelija
- 2. työntekijä
- 3. esimies
- 4. yrittäjä
- 5. työtön
- 6. kotiäiti/-isä
- 7. eläkeläinen
- 8. muu, mikä?

## 5) Missä tapahtumassa olet ollut vapaaehtoistyöntekijänä?

Valitse se organisaatio, jonka kautta sait pyynnön osallistua tutkimukseen.

- 1. Flow Festival
- 2. Pori Jazz
- 3. Jyväskylän Kesä
- 4. Oulun Musiikkivideofestivaalit
- 5. Midnight Sun Film Festival
- 6. muu, mikä?

## 6) Mikä oli tehtävänkuvasi tapahtumassa?

- 1. rakentaminen / purku
- 2. järjestyksenvalvonta
- 3. ensiapu
- 4. ravintolapalvelut
- 5. tuotannossa avustaminen (esim. backstagella työskentely)
- 6. yleisön opastus
- 7. myyntityö
- 8. kuljetus
- 9. akkreditointi
- 10. markkinointi
- 11. muu, mikä?

## 7) Oletko aiemmin ollut samassa tapahtumassa vapaaehtoistyöntekijänä?

- 1. En
- 2. Kyllä
- 3. Kyllä, useampia kertoja

## 8) Kuinka monta kertaa olet osallistunut vapaaehtoistoimintaan tapahtumissa ennen tämänkertaista vapaaehtoistyökokemusta?

Laske mukaan kaikkien organisaatioiden yksittäiset tapahtumat.

- 1. 0 kertaa
- 2. 1-2 kertaa
- 3. 3-5 kertaa
- 4. yli 5 kertaa

## 9) Oletko osallistunut muuhun vapaaehtoistyöhön? (esim. kirkon tai sosiaalialan vapaaehtoistyö)

- 1. En
- 2. Kyllä, mihin?

# Vapaaehtoistyö tapahtumissa

## 10) Kuinka tärkeitä seuraavat motivaatiotekijät olivat sinulle hakiessasi vapaaehtoistyöhön?

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei lainkaan tärkeä	en osaa sanoa
1. Kiinnostus tapahtuman aihepiiriä kohtaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kiinnostus päästä näkemään, miten tapahtuma järjestetään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Työkokemuksen saaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mielekkään tekemisen tarve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Uusiin ihmisiin tutustuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Organisaation tuttuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ystävä tai perheenjäsen pyysi mukaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Halu saada vapaalippuja / ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Halu saada tuotepalkintoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Vapaaehtoistyön pakollisuus esim. osana opintoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Aiempi hyvä kokemus vapaaehtoistyöstä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Yhteisen hyvän edistäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Uusien taitojen oppiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Työn käytännölläheisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Halu kuulua ryhmään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Itsensä etsiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11) Tähän voit listata muita vapaaehtoiseksi hakeutumisen syitä.

## 12) Millaisia vaikutuksia vapaaehtoistyöllä on ollut?

Voit valita useita vaihtoehtoja.

- 1. Itsensä tärkeäksi kokeminen
- 2. Uusien taitojen oppiminen
- 3. Itsensä ylittäminen
- 4. Uusien tuttavien saaminen
- 5. Verkostoituminen ammatillisesti
- 6. Yhteisöön kuulumisen tunne
- 7. Kielitaidon kehittyminen
- 8. Vapaaehtoistyön arvostamisen lisääntyminen
- 9. Hyvä mieli
- 10. Paha mieli
- 11. Stressi
- 12. Pettymys toteutumattomista ennako-odotuksista
- 13. Ärsyntyminen työtehtävien epätasaisesta jaosta / hoitamisesta
- 14. Väsymys liian suuresta työmäärästä

## 13) Mikä asia jäi päällimmäisenä mieleen vapaaehtoistyöstä?

**14) Kuinka tärkeäksi koet seuraavat vapaaehtoisten johtamiseen liittyvät tekijät?**

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä	ei lainkaan tärkeä	en osaa sanoa
1. Tapaaminen koko vapaaehtoisryhmän kesken jo ennen tapahtumaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Lähempi tutustuminen koko vapaaehtoistyöntekijöiden joukkoon ennen tapahtumaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Lähempi tutustuminen oman vastualueen vapaaehtoiisiin ennen tapahtumaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Perehdytys tapahtumaan yleisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Koulutus omiin työtehtäviin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Vapaaehtoisvastaavan yhteydenpito vapaaehtoiisiin ennen tapahtumaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vapaaehtoisvastaavan yhteydenpito vapaaehtoiisiin tapahtuman jälkeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Selkeät toimintaohjeet tapahtuman aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tehtäväkohtainen esimies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Vapaaehtoisten yhteinen illanvietto tms. tutustumistilaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Vapaaehtoisten yhtenäinen asustus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Käytännön asioiden (esim. ruokailu) hoituminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Työtodistuksen / kunniakirjan saaminen tapahtuman jälkeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mahdollisuus edetä vaativampiin työtehtäviin kokemuksen karttuessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15) Miten seuraavat asiat onnistuivat tapahtumassa, johon osallistuit vapaaehtoisena?**

	hyvin	melko hyvin	keskinkertaisesti	melko huonosti	huonosti
1. Työntekijän mielipiteen huomiointi tehtävänjaossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Työn ja taukojen/vapaaavurojen välinen suhde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Työtehtävien ohjeistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Käytännön järjestelyjen (esim. ruokailu) toimivuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Yhteydenpito vapaaehtoisvastaavan kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Yhteydenpito tehtäväkohtaisen esimiehen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vapaaehtoisten yhteishenki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Tutustumismahdollisuus muihin vapaaehtoiisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Vapaaehtoisten ja palkattujen työntekijöiden välinen suhde ja tehtävänjako	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Työtehtävien vastaavuus ennalta määritetyn tehtävänkuvan kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Luottamus vapaaehtoisten kykyyn hoitaa vastuullisia tehtäviä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Aiemmin tapahtumassa vapaaehtoisena toimineiden ihmisten tarjoama apu uusille vapaaehtoisille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Työn hauskuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Palautteen saaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Vapaaehtoisten huomiointi esim. tuotepalkintojen tai yhteisen illanvieton muodossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Vapaaehtoisten julkinen kiittäminen esim. nettisivuilla tai mediassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Henkilökohtainen kanssakäyminen ja tunne siitä, että on yksilönä tärkeä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Mahdollisuus antaa palautetta asioiden sujuvuudesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Epäkohtiin puuttuminen ja muutosten tekeminen jo itse tapahtuman aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Tarkoituksenmukaiset työvälineet ja tilat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16) Mitä parannusehdotuksia sinulla on vapaaehtoistoimintaan?**

**17) Kuinka hyvin sinut koulutettiin / perehdytettiin seuraaviin asioihin?**

	hyvin	melko hyvin	keskinkertaisesti	melko huonosti	huonosti
1. Tapahtuman historia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tapahtuman ohjelmasisältö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tapahtuman arvomaailma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vapaaehtoistyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oikeanlaisen asenteen ja sitoutumisen merkitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Toimintamallit ongelma- ja onnettomuustilanteita varten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Työtehtävien käytännön suorittaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18) Kuka olisi mieluisin henkilö hoitamaan koulutuksen ja perehdytyksen?**

- 1. Ulkopuolinen asiantuntija
- 2. Oman organisaation johtohenkilöt
- 3. Aiempien vuosien vapaaehtoiset
- 4. Materiaalipaketti sähköpostitse / postitse on riittävä koulutusmuoto

**19) Milloin koulutus olisi mielekkäintä järjestää?**

- 1. Noin kuukausi ennen tapahtumaa
- 2. Noin viikko ennen tapahtumaa
- 3. Päivää ennen tapahtumaa
- 4. Työtehtävien ohessa

**20) Miten saamaasi koulutusta voisi parantaa?****21) Aiotko osallistua jatkossa vapaaehtoistoimintaan?**

- 1. En
- 2. Kyllä, samassa tapahtumassa
- 3. Kyllä, mutta eri tapahtumassa
- 4. En osaa sanoa

Haluan lähettää vastaukset

<-- Edellinen

Lähetä

