

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

# MUSIIKKIFESTIVAALIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TYÖHÖN PEREHDYTTÄMISESTÄ

TEKIJÄ Vilma Sorsa

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Vilma Sorsa	
Työn nimi Musiikkifestivaalien työntekijöiden kokemukset työhön perehdyttämisestä	
Päiväys	13.11.2023
Sivumäärä/Liitteet	48/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Eezy Events Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää musiikkifestivaalien työntekijöiden kokemuksia työhön perehdyttämisestä. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä oli miten musiikkifestivaalien työntekijät kokevat perehdyttämisen riittävyyden, laadun ja siihen käytettävän ajankäytön sekä toteutuuko perehdyttämisessä siihen kuuluvat toimet. Työn toimeksiantajana toimi Eezy Events Oy, jonka pääasiallinen toimiala on henkilöstövuokraus.</p> <p>Opinnäytetyö sisältää teoreettisen viitekehyksen perehdyttämisestä ja suomalaisesta festivaalikulttuurista. Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena ja tutkimusaineisto kerättiin kyselyn avulla. Tutkimuksessa selvitettiin Eezy Events Oy:n anniskelutehtävissä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia kesän 2023 musiikkifestivaalien perehdyttämisestä. Tutkimukseen valikoitu 11 festivaalia ympäri Suomen ja kohderyhmänä toimi kyseisillä festivaaleilla anniskelutehtävissä ja niiden aputehtävissä työskentelevät työntekijät. Kysely julkaistiin 24.8.2023, heti viimeisten, tutkimuksen kohteena olevien festivaalien jälkeen.</p> <p>Tutkimuksesta voitiin tehdä johtopäätöksiä, vaikka saatujen vastauksien määrä oli vähäinen. Kyselyn vastauksissa nousi eniten esille turvallisuuteen liittyvät puutteet sekä perehdyttämisen riittämätön toteutuminen ennen työvuoron alkua. Työntekijöiden työkokemuksella nähtiin olevan vaikutuksia perehdyttämisen tarpeeseen. Tulokset osoittivat myös perehdyttämisellä olevan vaikutusta yhteisiin toimintatapoihin ja työyhteisön merkitykseen. Perehdyttäminen nähtiin kiireellisenä, vähäisenä tai lähes olemattomana, ja sillä oli merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden turvattomuuden tunteeseen.</p> <p>Tutkimuksen tulosten käsittelyn ja analysoinnin jälkeen esille nousi muutamia kehittämissuhteita. On selvää, että festivaalityöntekijöiden perehdyttämiseen tulisi panostaa ja käyttää huomattavasti enemmän aikaa. Paikan päällä tapahtuvan perehdyttämisen tueksi olisi hyvä suunnitella perehdytysopas, jonka jokainen työntekijä saisi ennen työnsä alkua. Myös tiiminvetäjille tulisi kehittää perehdytysuunnitelma, josta selviäisi kaikki toimet, joita käydä työntekijöiden kanssa läpi ennen työn alkua. Ennen työn alkua voisi pitää myös tapaamisen etäyhteydellä, esimerkiksi Teams-kokouksen, jossa käydään läpi työn kannalta olennaiset asiat. Näillä keinoilla voitaisiin parantaa työntekijöiden perehdyttämistä sekä mahdollisesti parantaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta työskennellä festivaaleilla.</p>	
Avainsanat perehdyttäminen, musiikkifestivaalit, riittävyys, laatu, ajankäyttö, turvallisuus, kokemus	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services	
Degree Programme Degree Programme in Tourism and Hospitality Management	
Author Vilma Sorsa	
Title of Thesis The experiences of music festival employees on orientation.	
Date 13.11.2023	Pages/Appendices 48/2
Client Organisation /Partners Eezy Events Oy	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The aim of this thesis was to find out the experiences of employees of music festivals regarding orientation at work. The research questions of the thesis sought answers to question of how the employees of music festivals perceive the sufficiency, quality and time spent on orientation and which activities are included in it. The client organization in this thesis was Eezy Events Oy whose main business is staff leasing services.</p> <p>The thesis contains a theoretical framework on orientation at work and Finnish festival culture. The research of the thesis was conducted as a quantitative research and research data was gathered using a survey. The research investigated the experiences of orientation given to of Eezy Events Oy's employees. 11 music festival around of Finland were included in the research and the target group consisted of employees working in tasks of serving alcohol beverages and tasks related to that. The survey was published on August 24, 2023, right after the last festivals included in this research closed.</p> <p>Significant conclusions could be drawn from the research, even though the number of responses received was small. The responses emphasized safety and the insufficient amount of orientation before the start of the work. The work experience of the employees was seen to have an impact on the need for orientation. The results also showed that the orientation received had an effect on common ways of working and the meaning of the work community. The employees felt the orientation was hasty, too little or almost non-existent which had significant effects on the employees' feeling of insecurity.</p> <p>After processing and analyzing the research results, development proposals could be made. It is clear that much more time and effort should be invested in the orientation of festival workers. To support orientation at the workplace, it would be good to create an orientation guide that every employee would receive before starting their job. An orientation guide should also be developed for team leaders to cover all the activities that must be reviewed with the employees before they start working. A meeting could be arranged remotely, for example in Teams, where the matters relevant to the work are reviewed. These methods could improve the orientation of employees and possibly improve the employees' sense of security while working at the festival.</p>	
<p><b>Keywords</b> orientation, music festivals, sufficiency, quality, time, safety, experience</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	PEREHDYTTÄMINEN.....	6
2.1	Perehdyttämisen tarkoitus .....	6
2.2	Perehdyttämisen tavoitteet .....	7
2.3	Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö .....	8
2.4	Kausiluontoisen työn vaikutus perehdyttämiseen.....	9
2.5	Perehdytystä tukevat materiaalit .....	10
3	MUSIIKKIFESTIVAALIT .....	12
3.1	Suomen musiikkifestivaalit.....	13
3.2	Musiikkifestivaalien merkitys ja suosio .....	13
3.3	Tutkimukseen valikoitujen musiikkifestivaalien esittely .....	14
4	TUTKIMUSMENETELMÄ .....	17
4.1	Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä .....	17
4.2	Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä .....	17
4.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyyskysymykset .....	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	21
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	24
6.1	Taustatiedot .....	24
6.2	Festivaalikohtaiset kysymykset.....	25
6.3	Vastaajien mielipiteet .....	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	33
7.1	Johtopäätökset .....	33
7.2	Kehittämisehdotukset .....	34
8	POHDINTA .....	36
	LÄHTEET.....	40
	LIITE 1: SAATEKIRJE.....	44
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE .....	45

## 1 JOHDANTO

Perehdyttämistä tarvitaan jokaisen työn aloituksessa ja sitä tulisi tarjota sekä uusille että kokeneille työntekijöille. Perehdyttämisen riittävyteen ja laatuun vaikuttaa moni asia. Musiikkifestivaalien työntekijöiden perehdyttämisen riittävyteen, laatuun ja ajankäyttöön voi vaikuttaa muun muassa siihen käytettävän ajan rajallisuus. Siksi ennen työn aloitusta olisi tärkeä miettiä, mitä asioita sisällytetään työntekijöiden perehdyttämiseen, jotta ne olisivat heidän työnsä kannalta olennaisia. Hyvä ja kattava perehdytys vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työpanokseen ja motivaatioon, mutta se myös edesauttaa työturvallisuutta ja vähentää virheitä. ”Onnistunut perehdyttäminen edistää työn oppimista, työyhteisöön sitoutumista ja parempaa työssä suoriutumista” (Saarinen 2022).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa musiikkifestivaalien työntekijöiden mielipiteitä perehdyttämisen riittävydestä, laadusta ja siihen käytettävästä ajankäytöstä sekä toteutuuko perehdyttämisessä siihen kuuluvat toimet. Vastaavanlaisia tutkimuksia ei löytynyt, joten siksi halutaankin selvittää, minkälaista perehdytystä musiikkifestivaalien työntekijät saavat. Perehdyttäminen festivaaleilla tapahtuu tavallisesti samana päivänä kuin festivaalit alkavat, ja perehdyttämiseen ei voida käyttää paljon aikaa. Siksi on tärkeä selvittää, onko työntekijöiden perehdytyksessä osattu ottaa kaikki tarvittavat asiat huomioon varsinkin, kun perehdyttämiseen käytettävä aika on rajallinen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada kattava kuva festivaalityöntekijöiden kokemuksista ja ajatuksista kokemastaan perehdytyksestä. Tämän tutkimuksen avulla voidaan tarttua mahdollisiin epäkohtiin ja kehittää niitä seuraavia tapahtumia ajatellen.

Opinnäytetyö toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus suoritetaan survey-tutkimuksena eli aineistonkeruumenetelmänä käytetään verkkokyselyä. Kysely toteutetaan Webropol-kyselytyökalun avulla. Kysely sisältää avoimia- sekä monivalintakysymyksiä, joilla kartoitetaan tutkimukseen osallistuvien mielipiteitä perehdyttämisestä. Tutkimukseen otettavien musiikkifestivaalien määrää päädyttiin rajaamaan, koska kesällä järjestettäviä festivaaleja, joissa toimeksiantaja toimi, oli yli 30 kappaletta. Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin yhdentoista musiikkifestivaalin työntekijät, jotka työskentelivät anniskelutehtävissä sekä niihin liittyvissä aputehtävissä.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Eezy Events Oy, minkä pääasiallinen toimiala on henkilöstövuokraus. Eezy Events Oy toimii monen muun toimialan lisäksi ympärivuotisena tapahtumatyöllistäjänä, joka tarjoaa tapahtuma-alan töitä kesä- sekä talvikaudella erilaisissa tapahtuma-, messu- ja konserttitaloissa. Sen kautta voi työllistyä satoihin eri tapahtumiin ympäri Suomen. Kesällä 2023 Eezy Events Oy on mukana jopa 51 tapahtumassa ympäri Suomen. Eezy Events Oy valikoitui tälle tutkimukselle tilaajaksi, koska se kuuluu Suomen suurimpien henkilöstövuokrauspalvelu yrityksen joukkoon. Opinnäytetyöstä on toimeksiantajalle hyötyä, sillä tämän tutkimuksen avulla voidaan mahdollisesti parantaa ja kehittää festivaalityöntekijöiden perehdyttämistä tulevaisuudessa.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Työhön perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti. Työnantajan tulee perehdyttää uudet työntekijät työhönsä huolellisesti aina ennen uuden työn aloittamista, koska sen kautta uusi työntekijä saa tarvitsemansa opin tuleviin työtehtäviin. ”Jokaisella henkilöllä, joka tulee organisaatioon, on oikeus saada hyvä perehdytys omaan työtehtäväänsä” (Eklund 2020, 36). Perehdyttäminen on isompi kokonaisuus ja siihen kuuluu esimerkiksi yritysperehdyttäminen, työpaikkaan perehdyttäminen ja työhön perehdyttäminen (Helsilä 2009, 48). Kaikki ne toimet, kuten työnkuvan, työyhteisön, organisaation ja sen toimialan esittelyt tulisi kuulua perehdyttämiseen. Näiden toimien myötä uusi työntekijä oppii omat työtehtävänsä, toimimaan organisaatiossa, työyhteisössä sekä sidosryhmissä. (Joki 2021, 85.) Perehdyttäminen voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan, perehdyttämiseen ja työnopastukseen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän sopeuttamista työhön ja työympäristöön, kun taas työnopastuksella perehdytään työtehtäviin ja niihin liittyviin tietoihin ja taitoihin. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Perehdytyksen ja työnopastuksen kautta työntekijä oppii uudet työtehtävänsä, virheet vähenevät ja virheiden korjaamiseen ei kulu aikaa eikä työpaikan resursseja. Perustiedot ja -taidot turvalliselle työskentelylle lisääntyvät perehdytyksen yhteydessä ja sen myötä vähennetään turvallisuusriskejä. Hyvin perehdytetty työntekijä tuntee olonsa turvallisiksi ja hän voi keskittyä työntekoon, kun tehtävän vaatimukset, työtoverit ja toiminnot ovat tulleet tutuiksi. (Joki 2021, 85)

### 2.1 Perehdyttämisen tarkoitus

Perehdyttämisen tarkoituksena on perehdyttää uusi työntekijä uusiin työtehtäviin, saada uusi työntekijä osaksi työyhteisöä ja toimimaan työympäristössä omatoimisesti. Sen lisäksi perehdyttämisen tarkoituksena on perehdyttää myös vanhoja työntekijöitä heidän siirryttyänsä uusiin työtehtäviin. Työntekijöiden taitojen ja tietojen kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen on tärkeää niin uusilla kuin vanhoillakin työntekijöillä. Siksi perehdyttäminen ja työnopastus ei ole keskiössä vain uusien työntekijöiden työn aloituksessa, vaan sitä tapahtuu koko työuran ajan. (Joki 2021, 85.)

Työnantajan on valmistettava työyhteisö uuden työntekijän tuloon. Työyhteisön vastaanotto on merkittävässä osassa uuden työntekijän työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. (Eklund 2020, 35.) Perehdytyksessä uusi työntekijä saa tarvitsemaansa oppia tuleviin työtehtäviin ja valmistautuu työskentelemään työyhteisössä. Perehdyttämisen toimenpiteisiin kuuluu perehdytettävän tutustuttaminen työpaikkaan, sen toiminta-ajatukseen ja liikeideaan sekä työpaikan toimintaperiaatteisiin. Työnantajan tulisi kertoa yrityksestä muun muassa työpaikan toimintatavat ja pelisäännöt sekä yleisesti mitä yrityksessä tavoitellaan ja miten toimitaan, jotta tavoitteet täyttyvät. Työntekijä täytyy tutustuttaa yrityksen tiloihin ja työskentely-ympäristöön, jotta hän tietää esimerkiksi mistä löytää tarvittavat välineet, kuinka tilojen siisteydestä pidetään huolta ja missä on henkilökunnalle tarkoitettut taukotilat. (Joki 2021, 85–91.)

Työnopastuksen yhteydessä työntekijälle tulee kertoa hänen tulevista työtehtävistään ja työn tavoitteista. Lisäksi on tärkeä kertoa, keneltä hän voi kysyä lisätietoja työhön liittyvissä asioissa. Työskentely-ympäristöön tutustumisen yhteydessä kerrotaan työpaikan turvallisuusasiat kuten mistä löytyy

ensiapukaappi ja -ohjeet, paloturvallisuusohjeet ja välineet sekä miten toimitaan uhka- ja vaaratilanteissa (Joki 2021, 85–91). Työturvallisuuslaissa määritellään työnantajan velvollisuudesta huolehtia turvallisesti työympäristöstä, niin ettei työntekijän terveys vaarannu. Työolosuhteet on järjesteltävä työntekijälle niin, että ne ovat turvalliset toimia. (Kupias & Peltola 2009, 23.) Työn aloitusvaiheessa työntekijä opastetaan turvallisiin ja ergonomisiin työskentelytapoihin ja keinoihin kuten välineiden, koneiden ja laitteiden oikeaoppiseen käyttöön, työasentoihin ja -liikkeisiin sekä työssä käytettäviin suojavarusteisiin. Hyvin toteutettu perehdytys auttaa työntekijän oppimaan työtehtävät nopeammin. Kertomalla työntekijälle työpaikan vaaralliset tilanteet, parannetaan työturvallisuutta sekä vähennetään virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia. Työpaikan ja työtehtävien esittelyn lisäksi työntekijän tulisi saada riittävästi tietoa omaan työsuhteeseensa liittyvistä asioista kuten työajoista ja -vuoroista, palkka-asioista ja työsuhte-educista. (Joki 2021, 85–91.)

Perehdyttäminen on aikaa vievää mutta hyvän perehdytyksen avulla saadaan yritykselle reipas ja osaava työntekijä. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi ja kun hän kokee itsensä turvalliseksi ja vastaanotetuksi, voi hän sisäistää perehdytettävät asiat paremmin. Tästä syystä työntekijä voi päästä nopeammin ja tehokkaammin kiinni tuottavaan työhön. Hyvä perehdytys vähentää työtapaturmariskejä ja lisää työntekijän turvallisuuden tunnetta. (Joki 2021, 85.)

## 2.2 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisen tavoitteena voidaan pitää uuden työntekijän tutustuttaminen talon tavoille, niin että perehdytettävä tuntee itsensä tervetulleeksi taloon ja ottaa oman paikkansa työyhteisössä mahdollisimman pian ja tehokkaasti. Työntekijälle olisi luotava totuudenmukainen kuva työstä, yrityksestä ja sen henkilöstöstä sekä tutustuttaa työntekijä yrityksen sääntöihin, tapoihin, työsuhdetta sääteleviin sopimuksiin ja määräyksiin. Hyvän perehdytyksen jälkeen työntekijän tulisi tuntea itsensä varmemmaksi työtehtävissään ja se tulisi luoda edellytyksiä työntekijän viihtyvyydelle ja motivaatiolle. (Kupias & Peltola 2009, 13–17.) Hyvin suunnitellun ja toteutetun perehdytyksen avulla parannetaan yrityksen tuottavuutta ja palveluja. Tehokas työskentely parantaa yrityksen tuottavuutta ja asiakastyytyvyyttä. Työtehtävien osaaminen ja työntekijän omatoimisuus vähentää hänelle osoitettua ohjausta, jolloin myös esimiehelle jää aikaa muihin työtehtäviin. (Eklund 2020, 27–29.)

Toisena tavoitteena voidaan pitää tapaturmien ja työtehtävistä aiheutuvien sairastumisien välttäminen. Perehdytyksen myötä vähennetään tietämättömyydestä ja taitamattomuudesta johtuvia tapaturmia. Työnantaja on vastuussa siitä, että uudella työntekijällä on riittävästi tietoa ja taitoa selviytyäkseen työpaikalla erilaisista uhka- ja vaaratekijöistä. Perehdyttämisen avulla pystytään vähentämään työssä tai työympäristössä havaittuja vaara- ja riskitilanteita, ennen kuin työt alkavat uudella työntekijällä. Uusi työntekijä ei voi ennakkoon tietää työpaikan vaaroista ja riskeistä ja häneltä puuttuu turvallisen työskentelyn perustiedot ja -taidot. Kokenut työntekijä kuitenkin voi osata tunnistaa työpaikan tyypillisimmät riskit ja vaarat sekä oikeanlaiset työmenetelmät. Tämä on tärkeä kuitenkin tarkistaa perehdyttämisen yhteydessä. Työturvallisuuteen liittyy myös työvälineiden ja -koneiden oikeaoppinen käyttö sekä uhkaavat asiakastilanteet. Joissakin ammattiteissa työnantajat tarjoavat työntekijöilleen koulutuksia uhkaaviin asiakastilanteisiin, muussa tapauksessa työnantajan tulee perehdytyksen yhteydessä kertoa työntekijälle, miten tilanteissa toimitaan. (Kupias & Peltola 2009, 17–25.)

Tavallisesti yrityksissä toivotaan työntekijän pitkäaikaista sitoutumista. Yhtenä perehdyttämisen tavoitteena voidaan pitää siis työntekijän sitouttamista yritykseen. Pitkäaikaisissa työsuhteissa perehdytysjakso voi olla pidempijaksoinen ja siihen voidaan käyttää enemmän resursseja. Kuitenkin nykyäänä työelämässä on yleistyneet lyhyet määräaikaiset, osa-aikaiset ja kausiluonteiset työsuhteet. Tällöin perehdytyksen tavoitteeksi tulisi asettaa nopea työhön oppiminen ja rutiinitehtävien hyvä hallinta. Tärkeimpänä asiana pidetään, että työntekijä oppii tuntemaan hänen työnsä kannalta olennaimmat käytännön asiat. (Eklund 2020, 27–29.) Osaamisen myötä työntekijä kokee onnistumisen kokemuksia ja sen vaikutukset työtyytyväisyydelle ja sitoutumiselle ovat merkittävät. Uuden työn alettua työyhteisöön voi olla aluksi vaikea päästä mukaan. Työnantajan kannustus, positiivinen palaute ja työntekijän arvon näyttäminen työyhteisössä ovat oleellisia asioita oppimisen ja kehittymisen kannalta. (Eklund 2020, 34–35.)

### 2.3 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö

Perehdyttämisestä, työn opastuksesta sekä työturvallisuudesta on säädetty laissa. Perehdyttäminen ei ole vapaaehtoista vaan sitä ohjaa työpaikalla erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksessä. Säädöksen mukaan työntekijällä on oikeus opastukseen ja ohjaukseen sekä myös niiden täydentämiseen tarvittaessa. Hyvä perehdytys ja perehdytys yleisesti ottaen ennaltaehkäisee mahdollisia työtapaturmia. (Työturvallisuuslaki 2002/738.) Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu uuden työntekijän perehdyttäminen. Työturvallisuuslaissa on kiinnitetty erityisesti huomiota työnantajan vastuuseen ohjata uusia työntekijöitä työhönsä. Jokaisen työpaikan on noudatettava lainsäädäntöä ja sen tavoitteena on suojella organisaation työntekijöitä. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Jos työnantaja ei toteuta työntekijän perehdyttämistä, voidaan hänelle määrätä sakkoja työturvallisuusmääräysten noudattamatta jättämisestä. Sakkojen lisäksi työnantajan tulee korvata työntekijälle hänelle aiheutuneesta vahingosta. Työnantajan vastuuta perehdyttämisestä ei poista työntekijän työtapaturmavakuutus, vaan työntekijälle on annettava hänelle kuuluva työhön perehdyttäminen ja työnopastus. (Eräsalo 2008, 63.)

Työturvallisuuslain 14 §:ssä määritellään, että työntekijälle on annettava hänelle tarkoitettua opetusta ja ohjausta. Työntekijä tulee perehdyttää työntekoon, työorganisaation työskentelyolosuhteisiin, työskentelymenetelmiin, työvälineiden turvalliseen ja oikeaoppiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijä tulee perehdyttää työpaikan haitta- ja vaaratekijöihin, ottaen huomioon henkilön ammatillinen osaaminen sekä työkokemus. Perehdyttäminen ei pääty uuden työn alkuvaiheeseen vaan sitä tulee täydentää aina kun se on tarpeellista. Perehdytystä tulee siis antaa aina ennen uuden työnaloittamista, työtehtävien muuttuessa sekä myös uusien työvälineiden tai menetelmien käyttöönotettaessa. Työntekijälle tulee antaa ohjausta terveyttä ja turvallisuutta uhkaavien vaarojen välttämiseen sekä huomioitava myös erityistilanteet kuten erilaiset säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustyöt. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 14 § 1 mom.)

Työsopimuslaissa määritellään niin, että työnantajan tulee huolehtia työntekijän suoriutumisesta työssään myös silloin, kun organisaation toiminta, työtehtävät tai työmenetelmät muuttuvat sekä kehittyvät. Työnantajan tulee myös edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan, niin että hän voi edetä työurallaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1§.)



Yhteistoimintalain 1 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön olisi toimittava yhteistyössä, niin että kunnioitetaan toisten oikeuksia ja velvollisuuksia sekä otetaan toistensa edut huomioon. Tarkoituksena on yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittäminen jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Laissa edellytetään, että organisaatio pitää henkilöstön ajan tasalla yrityksen tilanteesta ja suunnitelmista. Tavoitteena olisi, että henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa heidän työtänsä, työoloja ja asemaa koskeviin päätöksiin. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 1 luku 1 §.) Tiedottamalla työntekijöitä ja antamalla heille mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan asioihin, edistetään työntekijöiden viihtyvyyttä yrityksessä ja vähennetään epävarmuutta (Kupias & Peltola 2009, 26).

#### 2.4 Kausiluontoisen työn vaikutus perehdyttämiseen

Työsuhteen pituus ja työtehtävät määrittävät perehdyttämisen laajuuden. Jos yritykseen haetaan pidempiaikaisempaa työntekijää, tällöin myös perehdytys on kattavampaa ja pidempikestoista. Jos kuitenkin työntekijää haetaan lyhytaikaisiin sijaisuuksiin, työharjoittelijaksi tai sesonkityöntekijäksi, perehdyttämiseen on käytettävissä vain vähän aikaa. Tällöin perehdytyksen on hyvä sisältää työn osalta kaikkein oleellisin tieto. (Eklund 2020, 28 & 51.) Perusperehdytys tulee kuitenkin toteuttaa työsuhteen alussa, riippumatta työstä tai työsuhteen pituudesta (Kupias & Peltola 2009, 103). Pidempiaikaisissa työsuhteissa perehdytys on pitkä prosessi ja työntekijän perehdyttämiseen voidaan käyttää huomattavasti enemmän aikaa kuin työntekijöihin, jotka ovat yrityksessä vain esimerkiksi kesäkauden ajan. Pidempiaikaisissa työsuhteissa perehdytys voi kestää pidemmän aikaa eikä kaikkia työhön liittyviä asioita tarvitse kertoa heti työn alettua.

Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan perehdytysprosessin voi jakaa eri vaiheisiin. Lyhytaikaisissa työsuhteissa prosessin kesto voi olla hieman erilainen kuin pidempiaikaisissa työsuhteissa. Organisaation luonne ja henkilön työnkuva vaikuttavat perehdytysprosessin pituuteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.) Rekrytointivaihe luo pohjan perehdytykselle ja työn määrittäminen on keskeisin osa-alue rekrytoinnissa. Rekrytointivaiheessa työnhakijoille kerrotaan työstä ja työpaikasta. Yritys taas vastaavasti saa tietoa hakijoiden ajatuksista ja osaamisesta. Työntekijän valinnan jälkeen sovitaan tapaaminen esihenkilön kanssa ja keskustellaan työhön liittyvistä asioista. Tässä vaiheessa työntekijälle voidaan antaa perehdytysmateriaalia yrityksestä, johon työntekijä voi tutustua ennen työn alkua. (Kjelin & Kuusisto 2003, 78; Viitala 2008, 356; Kupias & Peltola 2009, 102–103.) Työntekijän valitsemisen jälkeen, perehdytystä tukevat tavat ja toimintakonseptit ovat helpompi valita, kun valittu henkilö on tiedossa. Ennen töihin tuloa yrityksen tulee tehdä perehdytysuunnitelma ja miettiä, kuka vastaanottaa uuden työntekijän ja esittelee hänet koko työyhteisölle. (Kupias & Peltola 2009, 103; Juuti & Vuorela 2015, 63–64.) Uuden työntekijän vastaanottovaiheessa tärkeää on tehdä hyvä ensivaikutelma, koska sen kautta työntekijä kokee itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. Hyvä ensivaikutelma kantaa pitkälle, kun taas huonon ensivaikutelman työntekijä muistaa pitkään ja sitä on hankalampi korjata. (Kupias & Peltola 2009, 103–104.)

Ensimmäisten päivien aikana on tärkeää, että työntekijä pääsee työyhteisöön ja työhönsä kiinni. Uudelle työntekijälle esitellään hänen työpisteensä, tehtävänsä, työtilat ja lähimmät työtoverit. Ensimmäisten päivien aikana myös hoidetaan kaikki kiireelliset asiat, jotka helpottavat työn aloitusta kuten

muun muassa työavaimien luovuttaminen, työpaikalla kulkemiseen liittyvät kulkuluvat sekä muut tärkeät käytännönasiat. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Ensimmäisien kuukausien jälkeen työntekijän tulisi olla kiinni tuottavassa työssä ja sisällä työyhteisön toimintakulttuurissa. Tällöin työntekijällä tulisi olla myös mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiä ja ajatuksia. Työntekijän tuomat näkemykset ja ajatukset voivat parhaillaan johtaa toimintatapojen kehittämiseen tai uusiin ideoihin. Perehdyttäminen jatkuu vielä ensimmäisen kuukauden jälkeen mutta päävastuu perehtymisestä siirtyy tästä edespäin työntekijälle itselleen. (Kupias & Peltola 2009, 105–107.) Perehdyttäminen jatkuu koeajalla tarpeen mukaan ja ennen koeajan päättymistä on hyvä pitää koeaikakeskustelu, jossa arvioidaan perehdyttämisen tarvetta jatkossa. Tällöin samalla voidaan miettiä myös työsuhteen aloittamisen onnistumista ja työsuhteen jatkumista. (Kupias & Peltola 2009, 109.) Lain mukaan koeajan enimmäispituus on kuusi kuukautta. Määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. (PAM 2023.)

Perehdyttäminen päättyy työsuhteen päättymiseen. Se voi johtua esimerkiksi koeaikapurusta, määräaikaisesta työsuhteesta, irtisanomisperusteesta tai elämänmuutoksesta. On tärkeää pyytää palautetta työntekijältä työsuhteen päättyessä, koska työntekijä on oppinut paljon työpaikasta ja toimintatavoista työsuhteen aikana. Palautteiden myötä voidaan saada kehittämisideoita esimerkiksi perehdyttämisen kehittämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 109; Kjelin & Kuusisto 2003, 246.)

Tavoitteena perehdyttämiselle lyhytaikaisissa työsuhteisissa on nopea työhön oppiminen ja rutiinitehtävien hallinta. Epäolennaisten asioiden läpikäyminen hidastaa perehdyttämistä ja voi estää oleellisten asioiden opettamisen ja oppimisen. Siksi on tärkeä perehdytyksen alussa miettiä, mitkä asiat ovat kyseisen työnaloituksen kannalta oleellisia kertoa työntekijöille. Epäoleellisiin asioihin voidaan paneutua myöhemmin tilanteen niin vaatiessa. (Eklund 2020, 28 & 51.)

Perehdyttämisen laatuun vaikuttaa työntekijän työkokemus ja ammatillinen osaaminen, ikä ja henkilön tuleva rooli työyhteisössä. Tavallisesti kokeneemmalla työntekijällä on enemmän osaamista ja kokemusta työskennellä erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisössä kuin nuorilla työntekijöillä. Nuori työntekijä tarvitsee tavallisesti enemmän opastusta ja perustietoa työn sisällöstä kuin kokeneempi työntekijä, koska heillä on vähemmän ammattiosaamista ja työkokemusta. Perehdyttämisjakso kestää luonnollisesti pidempään uudella ja nuorella työntekijällä kuin kokeneemmalla työntekijällä. Perehdyttämisen laajuuteen vaikuttaa myös, jos työntekijä on tehnyt samankaltaista työtä aikaisemmin kuin jos työntekijä tulee kokonaan toiselta alalta. Kuitenkin organisaation tavoitteet, työskentelytavat ja henkilöstö vaihtelevat paikkakohtaisesti, joten niihin tutustumista ja perehtymistä tarvitaan paikasta riippumatta. (Joki 2021, 86–87.)

## 2.5 Perehdytystä tukevat materiaalit

Työntekijän perehdytystä voidaan tukea käyttämällä erilaisia perehdytysmateriaaleja kuten esimerkiksi Tervetuloa Taloon -opasta sekä yrityksen esitteitä ja muita työhön liittyviä materiaaleja (Joki 2021, 92–93). Perehdytysoppaat voidaan antaa työntekijälle kotiin luettavaksi ennen varsinaista perehdytystä. Näin työntekijä pääsee tutustumaan työpaikan keskeisiin asioihin etukäteen, eikä niihin tällöin tarvitse käyttää paljon aikaa perehdytyksen aikana. Perehdytysmateriaali tulee miettiä tarkoin ja siihen tulee panostaa. Materiaalia ei kannata olla liikaa, sillä se saattaa laskea perehdytettävän

motivaatiota (Kupias & Peltola 2009, 162). Ensimmäisten työpäivien aikana uusi työntekijä saa paljon informaatiota ja kaikki tiedot ja taidot on vaikea omaksua kokonaan kerralla. Asioiden kertominen ei pelkästään riitä, vaan perehdytyksen tukena tulisi käyttää erilaisia menetelmiä ja työkaluja eri tilanteissa. (Kupias & Peltola 2009, 152.) Työntekijän oppimista tukevia tapoja on monia erilaisia mutta on tärkeää ottaa huomioon, että ne sopivat yrityksen arvoihin ja tavoitteisiin (Kjelin & Kuusisto 2003, 205).

Kausityöntekijöille kuten esimerkiksi festivaalityöntekijöille tarjottu perehdytys on niiden kestonsa takia lyhytaikaista ja nopeaa, joten on tärkeä panostaa ennalta jaettavaan perehdytysmateriaaliin. Tällöin työn alkuvaiheessa voidaan käydä läpi vain olennaiset asiat työskentelypisteeseen ja -alueeseen liittyen. Perehdyttäjän käsikirja on hyvä apuväline perehdyttäjälle, koska siihen voidaan kirjata asioita, joita tulisi käydä uuden työntekijän kanssa läpi heti työn alussa. Tällöin perehdytys olisi hyvin jäseneltyä ja selkeää, sekä kaikki tarvittavat asiat tulisi käytyä työntekijöiden kanssa läpi. (Viitala 2008, 359.) Kirjallisten materiaalien lisäksi voidaan hyödyntää digitaalisia materiaaleja. Niihin kuuluvat organisaation sisäiset materiaalit tai ohjelmistot, joiden avulla perehdytettävä voi itsenäisesti opiskella perehdytykseen kuuluvia osa-alueita. Digitaalisten materiaalien hyötynä voidaan pitää sitä, että työntekijä voi palata materiaaliin aina tarvittaessa ja muistella oppimaansa. (Eklund 2020, 182.) Kuitenkaan perehdytystä ei tulisi korvata niin, että uusi työntekijä perehtyy työhönsä yksin pelkän jaetun materiaalin avulla (Kjelin & Kuusisto 2003, 206).

### 3 MUSIIKKIFESTIVAALIT

Tapahtumia on järjestetty jo monia vuosikymmeniä, ja ne ovat olleet aina tärkeä osa yhteiskuntaa. Nykypäivänä tapahtumat ovat kasvattaneet merkitystään ja houkuttelevat yhä suurempia määriä ihmisiä. Tapahtumien avulla osallistujat saavat kokemuksen ja elämyksen tunteita sekä yhteyden muihin saman tapahtumagenren osallistujiin. Kaupunkien ja kylien kiinnostavuutta pyritään lisäämään matkailijoita houkuttelevilla tapahtumilla. Tapahtumien myötä kaupungit saavat paljon taloudellisia hyötyjä, koska osallistujat matkustavat tapahtuman takia kaupunkiin ja käyttävät kaupungin majoitus- ja ravitsemispalveluita. Tapahtumamatkailun toivotaan kohentavan kaupunkien imagoa elinvoimaisena asuinpaikkana. (Bowdin, Allen, O’Toole, Harris & McDonnell 2006, 14–15; Kauhanen, Juurakko & Kauhanen 2002, 11–13; Iso-Aho & Kinnunen 2011, 18.) Tapahtumien järjestämisellä on paljon hyötyjä myös paikallisille ihmisille. Tapahtumat luovat uusia työpaikkoja, rikastuttavat kulttuurielämää sekä kehittävät yhteisöjen välisiä yhteistöitä ja mahdollisuuksia. (Iso-Aho & Kinnunen 2011, 12.)

Tapahtumat ovat osa kulttuuritoimintaa ja tapahtuman luonne määrittelee sen, mihin kulttuurinlajiin tapahtuma kuuluu (Kauhanen ym. 2002, 11–12). Kulttuurikäsitteellä tarkoitetaan yhteisön tai koko ihmiskunnan henkisten ja aineellisten saavutusten kokonaisuutta. Käsitteellä voidaan tarkoittaa myös sanaa sivistys. (Opetushallitus, 2023.) Kulttuuri on käsitteenä laaja ja nykyään voidaan ymmärtää, että kulttuuri on läsnä kaikkialla inhimillisessä elämässä ja yhteiskunnassa. Kulttuuritoiminnassa eri alojen taiteenluojat tuovat kulttuurin käsitettä näkyvämmiin eteenpäin. Tässä yhteydessä kulttuurilla tarkoitetaan jotakin taiteenlajia kuten musiikkia, teatteria, kuvataidetta tai tanssia. (Kauhanen ym. 2002, 11–13.) Kulttuuritapahtumiin voidaan luokitella monenlaisista festivaaleista yksittäisiin konsertteihin tai taidenäyttelyihin (Kainulainen 2004, 20).

Musiikkifestivaalit kuuluvat kulttuuritapahtumiin, koska musiikki kuuluu omana taiteenlajinaan kulttuurimuotoihin. Festivaali käsitteenä on kuitenkin vaativampi ja rajatumpi kuin tapahtuman käsite. Festivaalit eroavat pelkistä kulttuuritapahtumista kestoensa ja luonteensa perusteella. Tapahtuma määritellään yleisesti niin, että se on aikaan ja tilaan sidottu, suunniteltu ja tavoitteellinen tilaisuus. Yhteisenä piirteenä tapahtumilla voidaan pitää, että ne ovat tilapäisiä ja niillä on yleensä rajallinen voimassaoloaika. (Getz 2005, 15.) Kulttuuritapahtumat ovat tavallisesti kertaluonteisia ja kestoiltaan lyhyempiä sekä tarkoin määriteltyjä. Musiikkifestivaalien sisältö muodostaa normaalisti taiteellisen kokonaisuuden ja ne kestävät tavallisesti kerralla useamman päivän. Ne luokitellaan tilapäisiksi tapahtumiksi. Musiikkifestivaaleilla on selkeä aloitus ja lopetus sekä niihin osallistuu hetkellisesti joukko ihmisiä. Festivaalit toistuvat usein joka vuosi ja ne tyypillisesti järjestetään toistuvasti samassa paikassa. Kuitenkin musiikkifestivaalien paikka ja tilat voivat vaihdella myös vuosittain. Festivaalit voidaan luokitella myös laajuuden perusteella pienestä paikallisesta festivaalista suureen kansainväliseen festivaaliin. (Herranen & Karttunen 2016, 13; Iso-Aho & Kinnunen 2011, 12.)

Tapahtumien myötä asiakkaille tarjotaan viihdettä, sosiaalisuutta ja jännitystä. Suomessa järjestetään paljon erilaisia tapahtumia musiikkitapahtumista urheilutapahtumiin. Tapahtuman järjestäminen vaatii paljon ennakkosuunnittelua ennen tapahtuman toteutusta. Kun tapahtumaa aloitetaan järjestämään ja jotta tapahtumat olisivat onnistuneita ja toisivat iloa järjestäjille sekä osallistujille, tulee siihen ottaa monia asioita huomioon. Ensimmäisenä tulee miettiä, minkälainen tapahtuma aiotaan

järjestää, miksi se järjestetään sekä milloin ja missä se järjestetään. Samalla on tärkeä miettiä, kenelle tapahtuma suunnataan, jotta saadaan oikea kohderyhmä tavoitettua, kuinka tapahtuma järjestetään, jotta jokaisella olisi turvallinen olo osallistua tapahtumaan. (Iiskola-Kesonen 2004, 8–9.) Festivaalialueet Suomessa sekä ulkomailla ovat kooltaan hyvin suuria, joissa on samanaikaisesti suuri määrä ihmisiä. Alueet on tavallisesti aidoitettu, alueella on paljon oheistoimintaa sekä ruoka- ja juomakojuja, joten on tärkeä ottaa festivaalien järjestämisessä muun muassa turvallisuusasiat hyvin huomioon. Mitä laajempi tapahtuma on, sitä enemmän tapahtumaan liittyy riskejä ja sitä tarkemmin on mietittävä asioita, jotka liittyvät tapahtuman järjestämiseen. (Iiskola-Kesonen 2004, 87.)

### 3.1 Suomen musiikkifestivaalit

Musiikkifestivaaleja järjestetään paljon Suomessa niin kuin myös ulkomailla. Festivaalien suosio on kasvanut ja nykyään kesäisin järjestetään joka viikonloppu eri genren musiikkifestivaaleja. Useimmat musiikkifestivaalit ovat rakentuneet tietyn musiikkigenren ympärille valiten myös sen musiikkilajin edustajia esiintyjikseen. Suomen festivaalitarjonta on kaikkea pop- ja rockmusiikin sekä rap- ja teknomusiikin väliltä. Festivaalien kävijämäärät voivat vaihdella sadoista hengistä useisiin kymmeneen tuhansiin. Tunnetuimpia festivaaleja Suomessa ovat muun muassa Ilosaarirock, Ruisrock, Suomipop festivaali, Weekend Festival ja Blockfest.

Musiikkifestivaalit järjestetään normaalisti Suomessa kesäkautena ilmastomme ja maantieteellisen sijaintimme takia. Kesäkauteen voidaan luokitella kesä-, heinä- ja elokuu. (Liveto 2023.) Musiikkifestivaalit kuten myös monet muut suuret kulttuuritapahtumat kasvattavat paikkakuntien turismin määrää. Ne kasvattavat huomattavasti paikkakuntien taloudellista kannattavuutta sekä kehittävät ja elävöittävät paikkakuntia. Festivaalit ovat tärkeitä matkailun kannalta, koska ne tuovat pidemmän keston takia turisteja paikkakunnalle useammaksi päiväksi. (Iiskola-Kesonen, 2004, 9; Iso-Aho 2011, 12 & 18.) Musiikkia voidaan pitää yhtenä matkustamisen vetovoimatekijänä sekä yhtenä tärkeimpänä syynä mennä festareille. Bändit ja artistit yleensä määrittävät sen, mihin festivaaleille ihmiset haluavat mennä. (Karppi & Ruhti 2012, 36–37.) Festivaalien esiintyjät, yleisön yhteisöllisyys ja sääolosuhteet ovat suuressa merkityksessä yksilön kokemuksessa ja elämyksen kokemisessa (Getz 2005, 15).

### 3.2 Musiikkifestivaalien merkitys ja suosio

Musiikkifestivaalit ovat sosiaalinen tapahtuma ja tärkeimpiä syitä festivaaleilla käymiselle on ohjelman lisäksi ilmapiiri, tunnelma ja yhdessäolo. Ihmiset tarvitsevat yhteisöllistä toimintaa hyvinvoinnin ja identiteetin rakentumisen takia. Tästä syystä festivaalit ovat erinomainen valinta osallistua yhteisölliseen toimintaan. Festivaalien myötä asiakkaat saavat mahdollisuuden osallistua kulttuurin kokemiseen, harrastamiseen, luomiseen ja tekemiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016, 15–19.) Festivaalit ovat tavallisesti arjesta poikkeava tapahtuma, koska niiden myötä ihmiset pääsevät erilleen normaalista elämästä ja unohtavat hetkeksi mahdolliset arjen ongelmat. Monelle tunnelma on myös tärkeimpiä asioita osallistua festivaaleille. Tuhansien ihmisten kokoontuminen sekä musiikin ja iloisen tunnelman yhdistäminen luo taianomaisen yhteenkuuluvuuden tunteen. (Karppi & Ruhti 2012, 37.) Karppi ja Ruhti (2012, 14–15) esittelevät *Festarikalevala -kirjassa* (2012) kansan tunnelmia festivaaleista, jotka kiteyttävät hyvin festivaaleilla käymisen merkityksen.

Festareissa on paljon enemmän kuin klubikeikoissa. Se tunnelma on niin mieletön ja yhteenkuuluvuuden tunne on suurempi kuin missään muualla. Kaikki pitävät hauskaa ja siellä saattaa todellakin törmätä uusiin ihaniin ihmisiin aivan vahingossa. Musiikkihan kuulostaa liveinä parhaimmalta, ja festareilla se tunnelma luo siihen vielä oman sävynsä mitä tekee musiikkielämyksistä vielä upeampia. - Eeva

Minulle se syy palata aina festareille liittyy varmaan jotenkin siihen yhtenäisyyden tunteeseen, mikä niissä vallitsee. Huolimatta siitä, saatako vettä vai paistaako aurinko sylin täydeltä, mille näytät tai haiset tai mistä bändistä tykkäät. – Tanja.

Festivaalien suosio nykypäivänä on kasvanut ihmisten keskuudessa. Festivaalit kuuluvat Suomen kesään omalta osaltaan ja monet ihmiset menevät festivaaleille viihtymään. Useimpien vanhojen festivaalien suosiona voidaan esimerkiksi pitää niiden pitkää historiaa, hyvää mainetta tai kanta-asiakkaita, jotka ovat käyneet vuosikausia samalla festivaalilla. Nykypäivänä festivaalien suosio voi myös johtua artistivalinnoista, kehittyneistä palveluista sekä kotimaisen musiikin suosiosta. Nykyään Suomeen saadaan myös paljon enemmän kansainvälisiä artisteja, jotka lisäävät festivaalikävijöiden mielenkiintoa. Joka vuosi festivaalit pyrkivät kasvattamaan festivaalikävijöiden määrää ja tähän vaikuttaa suuresti festivaalien artistivalinnat. (Toivonen 2016.)

Lyhyen kesäkauden takia Suomen festivaalikausi on todella lyhyt. Nykyään Suomessa järjestetään kymmeniä eri festivaaleja, joista moni festivaali järjestetään samana viikonloppuna. Tästä syystä festivaalien välinen kilpailu on kovaa. Varsinkin saman genren musiikkifestivaalien välillä kilpailu on voimakkainta. (Kopomaa 2016, 34.) Tapahtumien järjestäjien on hyvä miettiä festivaalien vetovoimaisuutta ja pyrkiä kiinnittämään festivaaleille artisteja, joita festivaalikävijät haluavat tulla kuuntelemaan. Useimmat festivaalit ovat kuitenkin keränneet oman kanta-asiakaskuntansa, jotka käyvät joka vuosi samoilla festivaaleilla musiikin mutta myös ainoastaan festivaalien tunnelman takia. (Nieminen & Olsson 2016, 27.)

### 3.3 Tutkimukseen valikoitujen musiikkifestivaalien esittely

Tutkimukseen valikoitui yksitoista musiikkifestivaalia Suomesta. Tutkimuksen kohderyhmä rajattiin työntekijöihin, jotka työskentelevät festivaaleilla pääsääntöisesti anniskelutehtävissä ja niihin kuuluvissa aputehtävissä. Festivaalien joukosta löytyy niin pop-, rock- ja heavy metal musiikkia kuin hip hop- ja teknomusiikkia. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan hieman jokaisesta valitusta festivaalista.

Saaristo festivaali on järjestetty ensimmäisen kerran vuonna 2010. Tällöin festivaali kulki vielä nimellä Saaristo Open. Vuonna 2022 festivaali koki uudistuksen ja jatkaa eteenpäin nimellä Saaristo. Festivaali järjestetään 9.-10.6.2023 Varsinais-Suomessa, Kaarinassa. Tapahtumapaikkana toimii Kaarinan Hovirinnan ranta, josta on upeat maisemat merelle. Festivaalilla artistikattaukseen kuuluu monipuolisesti kotimaisia artisteja kuten esimerkiksi Juha Tapio, Behm, Maustetytöt ja Michael Monroe mutta myös muutamia kansainvälisiä artisteja kuten Robin Schulz ja John Newman. (Saaristo julkaisuaika tuntematon.) Vuonna 2019 festivaali teki kävijäennätyksensä ja saavutti 20 000 ihmistä (Lehtola 2019).

CNNCT on tekno- ja housemusiikin suurfestivaali. Se järjestetään Tapiolan Kulttuuriaukiolla, Espoossa 16.–17.6.2023. Festivaali järjestetään tänä vuonna toista kertaa, joten tämä festivaali on Suomen festivaalitarjonnan uusimpia tulokkaita. Kuitenkin viime vuonna se kasvatti suuren suosion

ja liput myytiin hetkessä loppuun. Festivaali tuo lavalle housen ja teknon kotimaiset ja kansainväliset huippunimet kuten esimerkiksi Adam Beyer, Deborah De Luca, Meduza ja KREAM. (Ticketmaster Suomi 2023.)

Radio Nova Festivaali on kaksipäiväinen kansainvälinen, Suomen suurimman kaupallisen radion nimeä kantava festivaali. Festivaali järjestetään Helsingin Suvilahdessa 16.–17.6.2023. Festivaalilla esiintyy jopa yli 35 artistia. Pääesiintyjänä festivaaleilla on kansainvälisiä huippuartistejä kuten Black Eyed Peas, Adam Lambert ja Anastacia. Pop-musiikin lisäksi festivaalilla pääsee kuuntelemaan 90-luvun retromusiikkia. Retro-lavalla nähdään menneiden vuosien suurnimiä, jotka yhä edelleen pitävät suosiotaan yllä. (Radio Nova Festivaali.)

Provinssirock on Seinäjoen Törnävänsaarella järjestetty yksi Pohjois-Euroopan perinteikkäimmistä ja suurimmista festivaaleista. Vuonna 2022 Provinssi keräsi historiansa toiseksi suurimman yleisömäärän ja oli sen kesän suurin kotimainen festivaali (Provinssi 2023a). Provinssirock järjestetään 29.6.-1.7.2023. Provinssi tunnetaan nykypäivänä genrevapaana festivaalina ja artistikattaus on pop-musiikista rock-musiikkiin. Festivaalilla esiintyy sekä kansainvälisiä että kotimaisia huippuartistejä. (Provinssi 2023.)

Vauhtiajot -festivaali on Seinäjoella järjestetty Race & Rock -tapahtuma eli autourheilu- ja musiikkitapahtuma. Tapahtuma on järjestetty ensimmäisen kerran vuonna 2004. Tapahtuman yhteydessä kilpaillaan Finnish Racing Championships -sarjan osakilpailu sekä kuunnellaan kotimaisia ja kansainvälisiä artisteja. Tapahtuma järjestetään kolmipäiväisenä tapahtumana 20.-23.7.2023. Tapahtuma tavoittelee tänä vuonna 70 000 kävijää. (Vauhtiajot julkaisuaika tuntematon.) Vuonna 2022 Vauhtiajot keräsivät vajaan 60 000 kävijämäärän ja pääsivät lähes ennätykseensä (Mäenpää 2022).

Power Festival on täysi-ikäisille suunnattu festivaali, joka järjestetään ensimmäistä kertaa 4.-5.8.2023 Järvenpään Rantapuistossa. Festivaali tarjoilee sekä kotimaisia että kansainvälisiä huippuartistejä. Ennen Järvenpäässä järjestettiin kahden vuoden ajan Järvenpää Soi -festivaali ja se keräsi lähes 20 000 kävijää (Sirvio 2022). Järvenpää Soi -festivaalin lopettaessa kaupunki halusi silti jatkaa kesäfestarikaupunkinsa asemaa, joten kaupunki halusi järjestää korvaavan tapahtuman. Power Festival korvaa Järvenpää Soi -festivaalin. (Power Festival 2023.) Power Festivalissa esiintyy vain 16 esiintyjää, joten se on hieman pienempi festivaali moneen muuhun tutkimuksessa oleviin festivaaleihin verrattuna.

Weekend Festival on ikärajan festivaali, joka järjestetään tänä vuonna Vermon tapahtumapuistossa, Espoossa 4.-5.8.2023. Ikärajamuudesta huolimatta festivaalilla suositusikärajana on 16 vuotta. Festivaalia on järjestetty jo vuodesta 2012 ja se on Pohjoismaiden suurin elektronisen musiikin festivaali. Weekend festivaaleilla esiintyy laaja kattaus kyseisen genren huipputähtiä eri puolilta maailmaa kuten esimerkiksi Alan Walker, David Guetta ja Martin Garrix. Festivaali on kerännyt kävijöitä vuosien varrelta yli 50 eri maasta jopa 800 000 ihmistä. Samaa festivaalia on järjestetty myös Virossa ja Ruotsissa. (Weekend Festival julkaisuaika tuntematon.)

Solar Sound on Seinäjoen Oma Sp Stadionilla järjestettävä urbaanin, pop ja edm musiikin kaupunkifestivaali. Se järjestetään kaksipäiväisenä festivaalina 11.-12.8.2023. Solar Sound on ikärajan festivaali mutta festivaalilta löytyy erilliset K18 anniskelualueet. Solar Soundin artistikattaukseen kuuluu

sekä kotimaisia että kansainvälisiä artisteja kuten esimerkiksi Tiësto, Gasellit, Mikael Gabriel, Petri Nygård ja Isac Elliot. (Solar Sound julkaisuaika tuntematon.) Festivaalia on järjestetty jo vuodesta 2012 ja vuonna 2022 festivaali keräsi 19 000 kävijää ja teki kävijäennätyksensä (Maunus 2022.)

Helsinki Metal Festival on aivan uusi raskaan musiikin festivaali, joka järjestetään ensimmäisen kerran 11.-12.8.2023 Helsingin jäähallin alueella. Festivaali on extrememmän metallin tapahtuma, jonka esikuvana toimii keskieurooppalaiset metallitapahtumat kuten Wacken ja Copenhell. Festivaalilla on sekä kotimaisia että kansainvälisiä artisteja. Järjestäjän mukaan monikaan kansainvälinen artisti ei ole ennen käynyt Suomessa, joten se voi nostaa festivaalin suosiota suuresti. (Helsinki Metal Festival julkaisuaika tuntematon.)

Tapiola festivaali järjestetään 18.-19.8.2023 Tapiolan urheilupuistossa, Espoossa. Festivaali järjestetään toisen kerran suuren suosion siivittämänä. Vuonna 2022 festivaali järjestettiin ensimmäisen kerran ja liput myytiin hetkessä loppuun. Tapahtuma on suunnattu täysi-ikäisille. Festivaalilla esiintyy yli 40 artistia ja siellä tullaan näkemään esimerkiksi 1990-luvun legendoja sekä musiikkimaailman uusia tulokkaita. Festivaali on painottunut kotimaisiin artisteihin mutta mukana on myös muutamia kansainvälisiä artisteja kuten esimerkiksi Günther, Haddaway ja Mr. President. Tapahtumaan odotetaan vuonna 2023 paikan päälle 30 000 kävijää kahdelle päivälle. (Tuominen-Halomo 2022.) Vuonna 2022 kävijämääräksi laskettiin runsaat 20 000 kävijää (Länsiväylä 2022).

Blockfest on Suomen suurimpia musiikkifestivaaleja ja genreltään festivaali edustaa rap- ja hip hop-musiikkia. Festivaali järjestetään Tampereen Ratinassa 18.-19.8.2023. Festivaali on suunnattu täysi-ikäisille. Festivaalia on järjestetty jo vuodesta 2008, josta se on kohonnut lyhyessä ajassa Pohjoismaiden suurimmaksi hiphop-festivaaliksi. Blockfestin kävijämäärä vuonna 2022 oli 80 000 kävijää, joka on myös festivaalin tuorein kävijäennätys. Artistikattaukseen kuuluu monipuolisesti sekä kotimaisia että kansainvälisiä huippuartisteja. Kovimpia kansainvälisiä artisteja, joita on aiempina vuosina nähty Blockfesteillä, ovat muun muassa 50 Cent, Asap Rocky, Ice Cube, Snoop Dogg ja Wiz Khalifa. Blockfestin genre dominoi Suomen musiikkilistoja ja se on vakiinnuttanut asemansa Suomen kärkifestivaalien joukossa. (Blockfest julkaisuaika tuntematon.)



## 4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuksissa käytetään tutkimusmenetelmiä, jotka valitaan sen mukaan, millaisia tuloksia tutkimuksesta halutaan saada selville ja millä tavoin tuloksia pyritään keräämään. Tutkimuskysymykset määrittävät sen mitä tutkimusmenetelmää käytetään. Yleisimpiä tutkimusmenetelmiä on kaksi, määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus ja laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään muun muassa mistä tekijöistä ilmiöt koostuvat ja miten kyseiset tekijät vaikuttavat toisiinsa, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa edellytetään ilmiön tunteminen sekä tieto siitä, mitkä tekijät vaikuttavat tutkittavaan ilmiöön. On yleistä valita tutkimusmenetelmistä vain toinen, mutta molempien menetelmien samanaikainen käyttö on myös mahdollista. Kummallakin tutkimusmenetelmällä on kuitenkin omat, niille tyypilliset aineistonkeruun, analysoinnin ja käsittelyn menetelmät. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 15–18; Kananen 2015, 63–63; Kananen 2011, 12.) Tässä tutkimuksessa käytetään määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyselylomaketta ja työkaluna Webropol -kyselytyökalua. Määrällinen tutkimusmenetelmä ja valittu aineistonkeruumenetelmä esitellään paremmin seuraavissa kappaleissa.

### 4.1 Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella tarkoitetaan tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntausta, jonka avulla jotakin ilmiötä kuvataan ja tulkitaan tilastollisesti. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään myös lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Useimmiten tuloksien havainnollistamisessa käytetään apuna erilaisia taulukoita ja kuvioita. Määrällisessä tutkimuksessa vastataan tavallisesti kysymyksiin mikä, missä, kuinka paljon ja kuinka usein. (Heikkilä 2014, 13–15.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö tulisi tuntea sekä ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat ilmiöön. Tutkimuksessa mitataan muuttujia eli tekijöitä sekä niiden välisiä riippuvuussuhteita sekä tekijöiden esiintymisen laskemista. (Kananen 2017, 12.)

Tutkimusta suunniteltaessa on määriteltävä kohderyhmä, josta tutkimus tehdään. Määrällisessä tutkimuksessa taustalla olevaa kohdejoukkoa, joiden toimintaa ja mielipidettä halutaan tutkia, nimetään perusjoukoksi. Perusjoukoksi voidaan luokitella esimerkiksi suomalaiset, tietyn ikäiset ihmiset, koululaiset tai tietyn palvelun kuluttajat. Jos perusjoukko on suhteellisen pieni, voidaan tutkia jokainen perusjoukon jäsen ja tätä kutsutaan tällöin kokonaistutkimukseksi (Heikkilä 2008, 33). Jos perusjoukko on todella suuri ja tutkimukseen on mahdotonta ottaa koko perusjoukkoa mukaan, on käytettävä vain tiettyä osuutta perusjoukosta eli otosta. Otoksella tarkoitetaan siis jonkin kriteerin perusteella muodostettua osajoukkoa perusjoukosta. Valittu osajoukko voi edustaa koko populaatiota pienoiskoossa ja saadut tulokset voidaan yleistää koko perusjoukkoa koskeviksi. Määrällinen tutkimus edellyttää suurta ja edustavaa otosta. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 16; Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 26.)

### 4.2 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa käytetään tavallisesti aineistonkeruumenetelmänä standardoituja eli vakioituja kyselylomakkeita. Kyselylomakkeen käyttö sopii tutkimuksiin, jossa halutaan saada tietää tutkittavien mielipiteitä, arvoja, asenteita ja kokemuksia. Kvantitatiivisessa tutki-

muksessa tutkimusmateriaali saadaan numeerisessa muodossa, joka on helpompi ja nopeampi analysoida ja käsitellä. Verkkokyselyn tuloksien analysointi on myös helpompaa kuin käsin tehdyn kyselyn, koska tulokset voidaan siirtää analysoitavaksi suoraan esimerkiksi Excel tiedostoon. (Tähtinen ym. 2020, 25.) Kyselytutkimuksen käyttäminen on määrällisessä tutkimuksessa hyvin yleistä, koska sen avulla pystytään tavoittamaan helpommin suurempi joukko vastaajia. Määrällisessä tutkimuksessa tutkittava joukko on yleensä suuri, jotta saataisiin mahdollisimman luotettavia tuloksia. (Vilkkä 2007.) Kyselytutkimukseen osallistuminen on nopeaa ja hyvin yksinkertaista. Kyselyyn vastaaminen ei edellytä kasvokkaista kohtaamista, vaan vastaaja voi vastata kyselyyn itsenäisesti, hänelle sopivana aikana.

Kyselytutkimuksessa kuitenkin ongelmana voi olla, että vastausaste voi jäädä alhaiseksi, koska tutkimuksen tekijä ja kyselyyn vastaaja eivät ole välittömässä vuorovaikutuksessa keskenään. Kyselyyn vastaaminen voi tuottaa myös väärinymmärryksiä kysymyksen kohdalla ja tämä voi aiheuttaa väärinystyneitä vastauksia. Siksi on tärkeä kyselyn suunnitteluvaiheessa kiinnittää huomiota kysymysten ymmärrettävyyteen sekä selkeään ulkoasuun. Kyselylomakkeen on herätettävä vastaajan mielenkiinto ja motivaatio vastaamiseen. Kysymykset on hyvä asetella loogisesti ja ryhmitellä ne kokonaisuuksiksi. Hyvin suunniteltu kyselylomake saa vastaajan tuntemaan vastaamisen tärkeäksi. (Heikkilä 2014, 45–47.)

Kyselyn suunnitteluvaiheessa tulee pitää mielessä tutkittava ilmiö. Kyselyn avulla on tarkoitus saada vastauksia tutkittavaan ilmiöön. Kyselytutkimuksissa käytetään tavallisesti kysymystyyppinä sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä mutta myös sekamuotoisia kysymyksiä että asenneasteikkoja. Avoimia kysymyksiä käytetään tavallisesti kvalitatiivisessa tutkimuksessa mutta ne voidaan yhdistää myös määrälliseen tutkimukseen. Avoimien kysymysten avulla saadaan paremmin vastaajien mielipiteitä esille ja ne voivat tuoda jopa uusia näkökulmia tai parannusehdotuksia. Avoimissa kysymyksissä ei rajoiteta vastaajan ajatusten suuntaan vaan kyselyyn vastaaja saa ilmaista mielipiteensä omin sanoin. Kuitenkin avoimissa kysymyksissä on riski, että kyselyyn vastaaja jättää vastaamatta aikaa vieviin kysymyksiin tai vastauksissa voi ilmetä aiheeseen kuulumattomia asioita. (Heikkilä 2014, 47–48.)

Kyselyissä voidaan käyttää avointen kysymysten lisäksi strukturoituja kysymyksiä. Ne ovat suljettuja eli vaihtoehtoja antavia kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä on monia vastausvaihtoehtoja, joten niitä voidaan nimittää monivalintakysymyksiksi. Strukturoituja kysymyksiä on hyvä käyttää silloin kun tiedetään etukäteen vastausvaihtoehdot, joista vastaaja voi valita mieleisensä vaihtoehdon. Suljetut kysymykset ovat helppo luoda, kun tiedetään, mitä halutaan kysyä ja mistä halutaan saada tietoa. Niillä voidaan estää myös mahdollisia virhevastauksia, kun vastaajan ei tarvitse sanallisesti muotoilla omia vastauksiaan. Suljettuihin kysymyksiin vastaaminen on nopeaa mutta myös niiden tilastollinen käsittely on helpompaa. Avoimien kysymysten avulla saadaan kuitenkin lisää näkökulmia suljettuihin kysymyksiin. (Heikkilä 2014, 49–50.)

Näiden lisäksi kyselyissä voidaan käyttää sekamuotoisia kysymyksiä, johon on vastausvaihtoehtojen lisäksi liitetty avoin vaihtoehto ”muu, mikä?”. Tämän tyylinen avoin kysymysvaihtoehto on hyvä lisä, kun ollaan epävarmoja, onko kysymykseen laadittu kaikki tarvittavat vaihtoehdot. Vastaaja voi itsenäisesti kertoa tässä kohtaa vastauksensa. (Heikkilä 2014, 50.)

Kyselyn päätyttyä vastaukset tulee käsitellä ja analysoida. Käsittelyllä tarkoitetaan aineiston eli vastauslomakkeiden tarkastelua. Kerätty aineisto on järjestettävä hallittavaan muotoon ennen sen analysointia, koska kyselyn avulla kerätty tutkimusaineisto ei sovellu sellaisenaan analysoitavaksi. Kyselylomakkeiden vastaukset käydään ensiksi läpi, jonka jälkeen ne syötetään esimerkiksi Excel-taulukoon. Määrällisessä tutkimuksessa tulokset analysoidaan tilastollisin menetelmin ja hyödynnetään vastauksien ymmärrettävyydessä esimerkiksi erilaisia kuvioita ja taulukoita. (Heikkilä 2008, 143–148; Vilka 2007, 134–136.)

#### 4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyyskysymykset

Kun suoritetaan tieteellistä tutkimusta, on tärkeä huomioida tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys. Opinnäytetyön eettisiin ohjeistuksiin kuuluu, että tutkimuksen tekijän tulee perehtyä tutkimuseettisiin ohjeistuksiin. Luotettavassa ja eettisessä tutkimuksessa tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkimuksen toteutus tulisi tapahtua niin, ettei tutkimukseen osallistuville aiheudu minkäänlaisia haittoja, vahinkoja tai riskejä. Jokaisella tutkimukseen osallistuvalla on oikeus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti, ilman mitään suostumuksia. Tutkittavalla on myös oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.)

Tutkimukseen osallistuvalla on kerrottava muun muassa mitä tutkimus pitää sisällään, kuinka henkilötietoja käsitellään sekä muista tutkimukseen liittyvistä käytännön toteutuksista. Tutkittaville lähetetään tavallisesti kyselylinkin yhteydessä tietosuojalomake ja saatekirje. Tietosuojalomakkeessa kerrotaan henkilötietojen käsittelystä ja saatekirjeessä kerrotaan tarkemmin kyselyyn osallistumiseen liittyvistä tiedoista. Osallistuminen kyselyihin on tavallisesti täysin vapaaehtoista ja kyselyn voi keskeyttää missä kohtaan vain. Kuitenkin keskeyttäminen ei estä siihen asti kerättyjen tietojen käyttämistä tutkimuksessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.)

Tutkimuseettisiin kysymyksiin tutustumisen lisäksi on huomioitava työn luotettavuus. Luotettavuudessa tulee ottaa huomioon kaksi tärkeää asiaa, tuloksien luotettavuus eli vastaavatko tulokset todellisuutta sekä saadaanko tutkimusmenetelmällä vastaukset tutkimusongelmaan (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1996, 98). Tieteellisen työn luotettavuutta tarkastellaan erilaisilla mittareilla. Mittareiden avulla arvioidaan tutkimustulosten hyvyttä. Mittarit, joita käytetään ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta, toistettavuutta ja tulosten pysyvyyttä. Pysyvyydellä tarkoitetaan uusintamittauksen kautta saatuja samoja tutkimustuloksia. Uusintamittauksella voidaan siis vahvistaa olemassa olevia tutkimustuloksia. (Kananen, 2017, 175.) Tutkimuksen tulos on reliabeli, jos kahdelta arvioitsijalta saadaan samanlainen tulos. Tulosta voidaan pitää myös reliabelina, jos eri tutkimuskerroilla saadaan samat tulokset samoilta henkilöiltä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)

Toisena mittarina käytettävä validiteetti ilmaisee tutkimuksen pätevyyttä eli sitä, onko tutkimuksessa tutkittu juuri sitä mitä on päätetty mitata. Se selvittää myös, sopivatko tutkimusote ja -menetelmät tutkittavaan ilmiöön. Kun tutkimukseen on valittu oikea kohderyhmä ja oikeat kysymykset, validiteetti on silloin hyvä. Tutkimus nähdään arvottomana, jos tutkimuksessa on tutkittu aivan jotakin muuta, mitä oli lähtökohtaisesti tarkoitus tutkia. (Hiltunen 2009.)

Validiteetti liittyy tutkimuksen suunnitteluvaiheeseen ja kyselypohjan tarkkaan suunnitteluun. Kun kyselylomake on suunniteltu huolella, voidaan saada totuudenmukaisia vastauksia tutkittaviin ongelmiin. Validiteetin kannalta on tärkeää, että kyselyyn vastaajat ymmärtävät kysymykset. Ongelmana tutkimuksen validiteetissa voi olla, että ymmärtävätkö kyselyyn vastaajat kysymykset oikein tai onko kysymyksillä onnistuttu kysymään juuri sitä, mitä haluttiin. (Heikkilä 2008, 29–30 & 186.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen tärkein vaihe on määritellä tutkimusongelma tai tutkittava ilmiö, johon halutaan vastauksia. On tärkeä määritellä ongelma yksityiskohtaisesti ja rajata se tarkasti. Tavoitteet määritellään tutkimusongelman perusteella. Tavoitteiden määrittelyn jälkeen tulee miettiä, miten tavoitteisiin lopulta päästään. Tutkimuksen lopputulokseen vaikuttaa suuresti se, mitä tietoja on saatu tai kerätty. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 14.) Tutkimuksen toteuttaminen vaatii paljon ennakkosuunnittelua ja harkintaa. Suunnitteluvaiheessa tulee miettiä miten tutkimuksen toteuttaisiin, millä menetelmällä tutkimus tehdään ja miten tavoitettaisiin parhaiten tutkimuksen kohderyhmä, jotta saataisiin mahdollisimman paljon vastaajia.

Tämä opinnäytetyö lähti liikkeelle tutkimusongelman määrittämisestä. Opinnäytetyön aihe valikoitui sen takia, koska aikaisempaa tutkimusta festivaalityöntekijöiden perehdyttämisestä ei löytynyt. Aihe valikoitui myös sen kiinnostavuuden takia. Aihe on tärkeä ja mielenkiintoinen, koska festivaalityö on kausiluonteista ja tavallisesti työt alkavat samana päivänä kuin festivaalit alkavat. Perehdyttäminen työaloiuksessa on merkittävää, ja jokaisen työntekijän on saatava perehdytystä ennen työaloi- tusta. Perehdyttämisen täytyy siis olla tässä tapauksessa nopeaa ja sisältää siinä hetkessä kaikki tarvittava tieto työtehtävistä ja toimintatavoista.

Musiikkifestivaaleilla työskennellessä työpaikka ja työympäristö vaihtuvat viikoittain. Työpisteet, järjestelmät ja tuotteet voivat vaihdella paikkakohtaisesti ja tästä syystä työntekijät tarvitsevat paikka- kohtaisen perehdytyksen joka kerta kun vaihtavat festivaalia. Festivaalialueiden laajuus vaihtelee festivaalikohtaisesti, joten turvallisuuteen liittyvät toimintatavatkin voivat vaihdella. Perehdyttäjän tulee kertoa lyhyessä ajassa työntekijöilleen kaikki tarvittava tieto, mitä he tarvitsevat työskennellessään työtehtävissä. Perehdytys tapahtuu tavallisesti festivaaleilla juuri ennen työn alkua. Tämän tutkimuksen tavoitteeksi tuli selvittää festivaalityöntekijöiden mielipiteitä perehdyttämisen riittävyy- destä, laadusta ja ajankäytöstä sekä toteutuuko perehdyttämisessä kaikki tarvittavat osa-alueet.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan tutkimustyö ja sen avulla tutkittiin Suomen festivaalityöntekijöi- den perehdyttämistä kesällä 2023. Opinnäytetyö suoritettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutki- muksena. Ennen opinnäytetyön aloitusta solmittiin ohjauksopimus tutkimuksen tekijän, työn ohjaa- jan ja toimeksiantajan välillä. Tämä kuuluu jokaisen tutkimuksen tekijän tehtäviin ennen tutkimuk- sen aloittamista. Määrällinen kyselytutkimus toteutettiin kyselylomakkeen (liite 2) avulla, johon vas- taaminen tapahtui täysin anonymisti nettilinkin välityksellä eikä vastauksia voitu yhdistää vastaajiin. Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa ja mielipiteitä perehdyttämisestä suurelta joukolta festivaalityöntekijöitä. Kun tavoitellaan paljon vastauksia, määrällinen tutkimusmenetelmä on helpoin ajan ja työmäärän kannalta. Kohderyhmän ollessa suuri, päädyttiin kyselylomakkeen te- kemiseen, koska haastattelun toteuttaminen olisi ollut vaikeaa vastaajien sijaitessa ympäri Suomea. Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Eezy Events Oy:n työntekijät, jotka työskentelivät tutkimukseen valikoiduilla festivaaleilla anniskelutehtävissä sekä niihin kuuluvissa aputehtävissä. Nämä kyseiset tehtävät rajasivat festivaalien valintaa 11 festivaaliin. Tutkimuksen kohderyhmä määriteltiin tarkoin, jotta saataisiin luotettavia vastauksia juuri niiltä festivaaleilta, joilta haluttiin.

Aineiston kerääminen tapahtui kyselylomakkeella, joka toteutettiin Webropol-kyselytyökalun avulla. Kyselylomake suunniteltiin kevään 2023 aikana. Kyselylomake (liite 2) oli tärkeä suunnitella helposti ymmärrettäväksi ja vastattavaksi. Kaikki kyselyyn osallistujat vastaavat samoihin kysymyksiin, samassa järjestyksessä. Kysely suunniteltiin tarkoin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kyselylomake lähetettiin toimeksiantajalle ja opinnäytetyön ohjaajalle tarkistettavaksi toukokuussa 2023. Näin oli mahdollisuus vielä hioa kysymysten järjestystä ja asettelua sekä oikeinkirjoitusta ennen kyselyn julkaisemista.

Kyselylomake (liite 2) sisältää sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Tämän tutkimuksen kannalta joidenkin kysymyksen asettelu avoimiksi kysymyksiksi oli helpompaa. Kyselylomake koostui kolmesta osasta: taustatiedoista, festivaaleihin kohdistuvista kysymyksistä sekä vastaajien mielipiteistä. Kyselylomakkeen alussa oli kolme valintakysymystä, joista vastaaja valitsi itselleen sopivimman vaihtoehdon. Kysymyksissä tiedusteltiin vastaajan ikää, aiempaa kokemusta ravintola-alalta sekä sitä onko vastaaja työskennellyt aiemmin musiikkifestivaaleilla. Taustatietojen avulla pyrittiin selvittämään vastaajien ikäjakaumaa sekä työkokemusta eli onko nuoria ja kokemattomia työntekijöitä, jotka mahdollisesti tarvitsisivat enemmän perehdytystä vai vanhoja kokeneita työntekijöitä, joille festivaalityö on jo tuttua.

Lisäksi vastaajat valitsevat vaihtoehdoista ne festivaalit, joilla ovat työskennelleet kesän 2023 aikana. Vaihtoehtojen valinnan jälkeen jokaisen festivaalin kohdalta avautuu kahdeksan erilaista kysymystä koskien juuri sitä valittua festivaalia. Näissä kysymyksissä käytettiin strukturoituja, avoimia sekä sekakysymyksiä. Ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin saada selville, missä työtehtävässä vastaaja oli työskennellyt. Kysymyksen asettelu on sekamuotoinen kysymys, koska kysymykseen on lisätty ”muu, mikä?” vaihtoehto. Sen avulla saadaan tietoon muut mahdolliset työntekijöiden työtehtävät, joita ei osattu ottaa kyselyn suunnittelussa huomioon. Erittelemällä työtehtävät, saatiin yksityiskohtaista tietoa, siitä mihin työntekijöitä perehdytettiin.

Seuraavan kysymyksen tarkoituksena oli saada selville vastaajan tyytyväisyys perehdytyksen riittävyyteen, laatuun ja ajankäyttöön. Kysymyksessä käytettiin Likert-asteikkoa, jonka avulla vastaajat ilmaisevat myönteistä sekä kielteistä asennetta ilmiötä kohtaan. Vastausasteikon avulla saadaan selville, onko vastaaja ollut täysin samaa mieltä (tai samaa mieltä) vai täysin eri mieltä (tai eri mieltä) (Heikkilä 2014, 51).

Perehdytykseen kohdistuvat asiat oli jaoteltu selviksi kokonaisuuksiksi, jotta niiden analysointi käsittelyvaiheessa olisi helpompaa. Näihin kysymyksiin valittiin strukturoitu kysymystyyppi. Vastaaja pystyi helposti valitsemaan itselleen sopivimman vaihtoehdon. Tämän jälkeen avautui avoin kysymys, jonka tarkoituksena oli saada lisätietoa siitä, puuttuiko perehdytyksestä jotakin olennaista. Vastaajilta kysyttiin vielä suljettu kysymys turvallisuuden tunteesta työskennellä festivaaleilla. Valinnan jälkeen vastaajalle ilmestyi vielä avoin kysymys siitä, miksi vastaaja oli kokenut näin.

Kyselyn lopussa selvitettiin vielä kolmella kysymyksellä vastaajan mielipiteitä. Avoimena kysymyksenä selvitettiin ylipäätänsä vastaajan mielipidettä siitä, mikä perehdytyksessä olisi tärkeintä. Seuraavassa kohdassa haluttiin tietää, työskentelisikö vastaaja vielä tulevaisuudessa festivaaleilla. Viimeinen kohta oli avointa palautetta varten, jossa kyselyn vastaajilla oli mahdollisuus vielä ilmaista

mielipiteensä festivaalien perehdytyksestä. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli antaa vastaajille mahdollisuus tarkentaa sekä selventää antamiaan vastauksiaan. Avoimen palautteen myötä vastaajilla oli mahdollisuus mainita asioista, joita ei kyselyssä osattu ottaa huomioon.

Kyselyn linkki lähetettiin festivaalityöntekijöille heti viimeisten festivaalien jälkeen, jotka olivat 18.-19.8.2023. Kysely lähetettiin toimeksiantajan toimesta tutkimuksessa olevien festivaalien työntekijöiden sähköpostiin. Sähköpostin yhteyteen liitettiin saatekirje (liite 1), joka herättäisi vastaajien mielenkiinnon ja lisäisi motivaatiota kyselyyn vastaamiselle. Saatekirjeessä ilmoitettiin tutkimuksen tekijä, mikä on tämän tutkimuksen tarkoitus ja mihin sillä pyritään. Saatekirjeeseen lisättiin myös tutkimuksen tekijän yhteystiedot, jonka avulla vastaajat saivat tarvittaessa yhteyden tutkimuksen toteuttamista koskevissa asioissa. Saatekirjeen lisäksi kyselyyn osallistujille lähetettiin tietosuojalomake, jossa selvennettiin henkilötietojen käsittelyä.

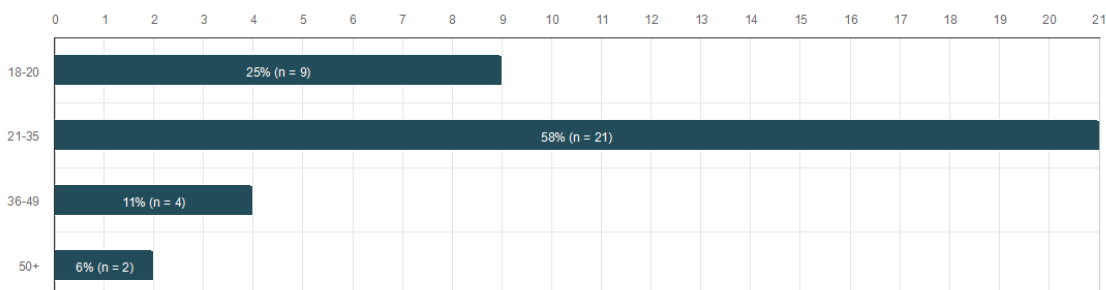
Kyselylinkki lähetettiin noin 450 henkilölle ensimmäisen kerran 24.8.2023 ja vastaajille annettiin viikko vastausaikaa. Kuitenkaan viikossa ei saatu tarpeeksi vastauksia, joten toimeksiantaja laittoi työntekijöilleen vielä sähköpostilla muistutuksen kyselyyn vastaamisesta. Vähäisen vastausmäärän takia, kyselyn linkki laitettiin vielä Eezy Events Oy festivaalityöntekijöiden Facebook -ryhmään, tavoitteena saada lisää vastauksia. Tästä huolimatta vastauksia saatiin hyvin pieni määrä, yhteensä 36 vastausta. Kun kyselylinkki suljettiin ja aineisto oli kerätty sekä tallennettu, aloitettiin aineiston käsittely ja analysointi. Tulokset siirrettiin Word- sekä Excel-tiedostoihin. Word-tiedoston kautta oli helppompaa käsitellä avoimet vastaukset. Avoimet vastaukset lajiteltiin teemoittain, värikoodien avulla, jotta saatiin samankaltaiset, usein esiintyvät vastaukset yhteen. Teemoittelun avulla pyrittiin lajittelemaan vastaukset asiakokonaisuuksiksi, jotta pystyttiin helpommin tulkitsemaan avoimia vastauksia ja kirjoittamaan tulokset opinnäytetyöhön (Puusa 2020, luku 9). Excel-tiedoston avulla saatiin tehtyä tuloksista palkkikaaviot, jotka helpottavat tuloksien ymmärrettävyyttä. Palkkikaavioista ilmeni annetut vastaukset prosentuaalisesti sekä lukumäärällisesti. Kyselyn tuloksien avulla pyrittiin selvittämään muun muassa oliko työntekijöiden työkokemuksella vaikutusta heidän kokemuksiinsa saadusta perehdytyksestä. Seuraavassa kappaleessa esitellään tutkimuksen tarkat tulokset.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn osallistui 36 Eezy Events Oy:n työntekijää, jotka työskentelivät tämän tutkimuksen tarkastelukohteina olevilla festivaaleilla anniskelutehtävissä ja muissa anniskeluun liittyvissä aputehtävissä. Kyselyyn vastaajat olivat iältään yli 18-vuotiaita. Kaikki kysymykset, avointa palautetta lukuun ottamatta, merkittiin pakollisiksi, jotta saataisiin tutkimuksen kannalta olennaisia vastauksia. Kysymyksillä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia perehdytyksen riittävydestä, laadusta ja ajankäytöstä. Lisäksi selvitettiin mitkä kaikki perehdyttämiseen liittyvät asiat toteutuivat paikan päällä tapahtuvassa perehdytyksessä. Tässä tutkimuksessa vastauksia ei voitu tarkastella festivaalikohtaisesti, jotta vähäisten vastaajien kohdalla anonyymiteetti säilyy.

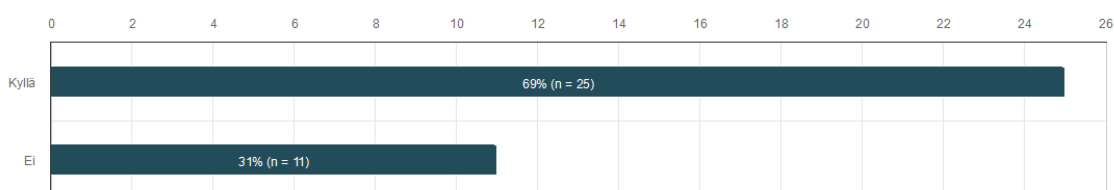
### 6.1 Taustatiedot

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien ikää ja vastausvaihtoehdot oli esitelty ikäkaumittain (kuva 1). Ikäryhmät oli jaoteltu neljään eri ikäluokkaan, joista kyselyyn vastaaja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon. Vaihtoehdot olivat 18–20-vuotias, 21–35-vuotias, 36–49-vuotias ja yli 50-vuotias. Vastaajista yhdeksän oli 18–20-vuotiaita, 21 vastaajista oli 21–35-vuotiaita, neljä vastaajista oli 36–49-vuotiaita ja kaksi vastaajista oli yli 50-vuotiaita.



KUVA 1. Vastaajan ikä (% , n=36)

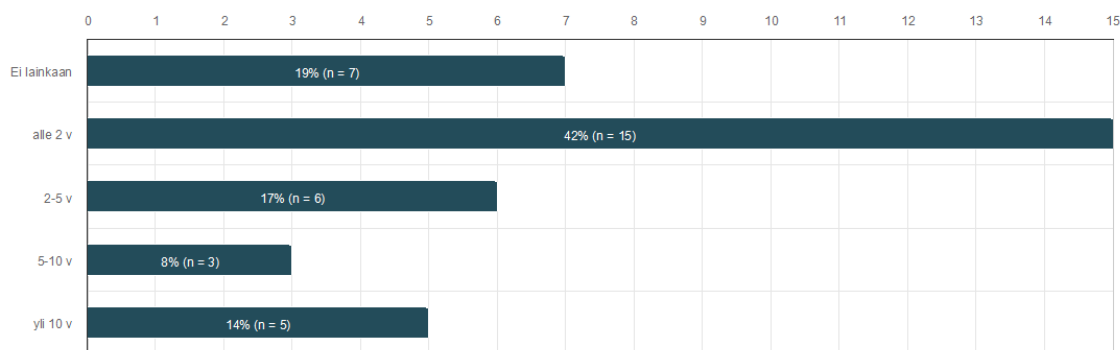
Kyselyn toisessa kysymyksessä selvitettiin sitä, onko kyselyyn vastaaja työskennellyt aiemmin festivaaleilla (kuva 2). Musiikkifestivaaleilla työskentelystä kokemusta oli 25:llä vastaajista, loput 11 vastaajaa ei ollut koskaan aiemmin työskennellyt festivaaleilla.



KUVA 2. Aikaisempi työkokemus musiikkifestivaaleilla (% , n=36)

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin saada selville vastaajien aiempi kokemus ravintola-alalta (kuva 3). Kysymysvaihtoehdot oli jaoteltu viiteen eri ryhmään ja vaihtoehdot olivat ei lainkaan, alle 2 vuotta, 2–5 vuotta, 5–10 vuotta ja yli 10 vuotta. Vastaajista seitsemällä ei ollut lainkaan ravintola-alan kokemusta. Viidellätoista vastaajista oli alle 2 vuotta kokemusta. Kuudella vastaajista oli kokemusta 2–5-vuotta. Kolmella vastaajalla 5–10-vuotta ja viidellä vastaajalla oli yli 10 vuotta kokemusta ravintola-alalta.





KUVA 3. Aikaisempi työkokemus ravintola-alalla (% , n=36)

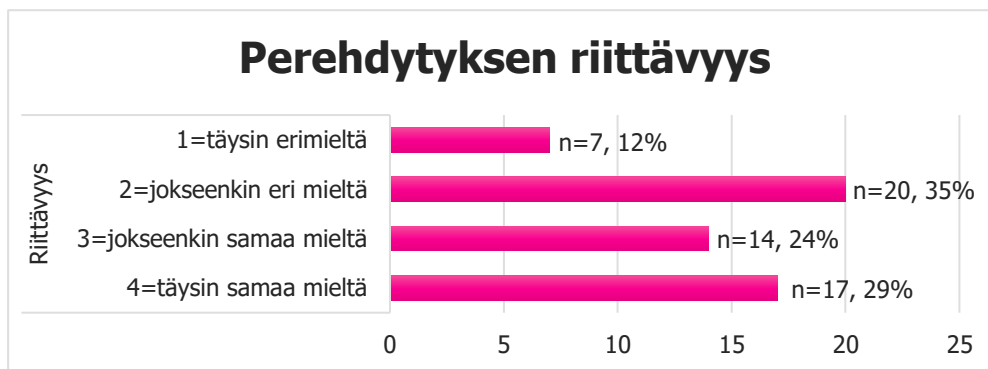
## 6.2 Festivaalikohtaiset kysymykset

Neljännessä kysymyksessä vastaaja sai valita ne festivaalit, joissa työskenteli kesällä 2023. Tutkimuksen kohteena oli 11 festivaalia. Näistä kyseisistä festivaaleista kyselyyn vastanneet olivat osallistuneet johonkin yhdeksästä, joten kolmesta festivaalista ei saatu vastauksia ollenkaan. Vastauksien määrät vaihtelivat festivaalikohtaisesti, joistain festivaaleista saatiin 21 vastausta kun taas joistakin festivaaleista saatiin vastauksia alle viisi.

Festivaalivalinnan jälkeen jokaisen festivaalin kohdalta avautui samat kysymykset, samassa järjestyksessä. Vastaajat keskittyivät aina yhteen festivaaliin kerralla. Kysymyksissä tiedusteltiin työtehtäviä, perehdytyksen tyytyväisyyttä sen riittävyyden, laadun ja ajankäytön osalta, perehdytettävien asioiden toteutumista, turvallisuudentunnetta festivaalityöskentelyssä sekä olisiko kyselyyn vastaaja kaivannut jotakin lisää perehdytykseen.

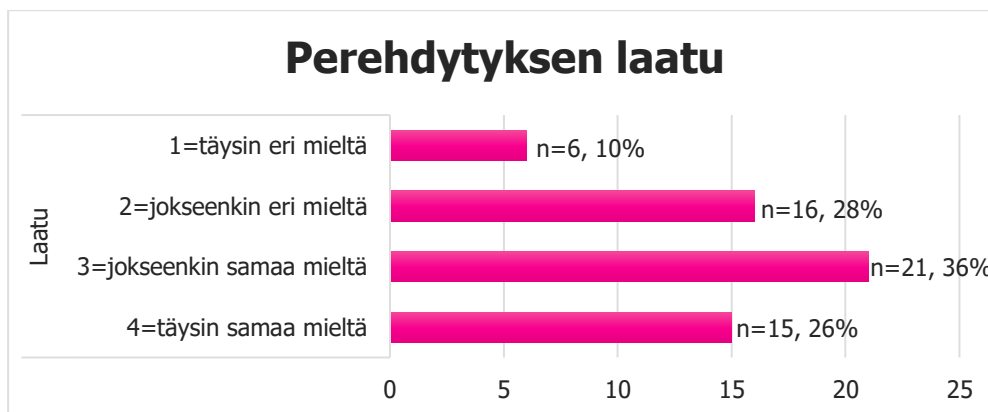
Viidennessä kysymyksessä kysyttiin työtehtäviä. Vaihtoehtoina kysymyksessä oli anniskelutehtävät, aputehtävät kuten esimerkiksi tankin vaihto ja kaappien täyttäminen sekä viimeisenä vaihtoehtona oli muu, mikä? -vaihtoehto. Vastaajista 35 oli työskennellyt anniskelutehtävissä. Näistä neljä vastaajaa oli lisäksi työskennellyt myös aputehtävissä tai muissa tehtävissä kuten telttavastaavana tai teknisenä avustajana. Ainoastaan yksi vastaajista ei ollut työskennellyt ollenkaan anniskelutehtävissä.

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden tyytyväisyyttä perehdytyksen riittävyyteen, laatuun ja ajankäyttöön. Kysymyksessä käytettiin Likertin asteikkoa, jonka ääripäinä olivat täysin eri mieltä ja täysin samaa mieltä. Kysymyksessä nähdään vastauksia enemmän kuin mitä kyselyssä on ollut vastaajia. Osa vastaajista on voinut työskennellä useammalla festivaalilla, vastaten jokaisen valitun festivaalin kohdalta erikseen. Tämän takia kysymyksessä vastauksien määrä on suurempi suhteessa vastaajien määrään. Vastaaja on voinut olla eri mieltä toisen festivaalin kohdalla kuin toisen. Ensimmäisenä keskityttiin perehdytyksen riittävyyteen. Kaaviosta (kuva 4) voidaan nähdä, että 27 vastauksista ovat täysin tai jokseenkin eri mieltä perehdytyksen riittävyydestä. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä vastauksia on 31. Perehdytyksen riittävyyden kokemukset ovat tässä suhteessa lähes tasan. Vastauksissa oli kuitenkin nähtävillä tyytyväisyys perehdytyksen riittävyyteen suhteessa aikaisempaan työkokemukseen ravintola-alalta tai festivaaleilta. Vastaajat, joilla oli aiempaa työkokemusta ravintola-alalta ja festivaaleilta, olivat tyytyväisiä perehdytyksen riittävyyteen. Kun taas seitsemän vastaajista, joilla ei ollut lainkaan ravintola-alan kokemusta tai ei ollut koskaan aiemmin työskennellyt festivaaleilla, olivat täysin erimieltä perehdytyksen riittävyydestä.



KUVA 4. Tyytyväisyys perehdytyksen riittävyyteen (Vastausten lukumäärä 58)

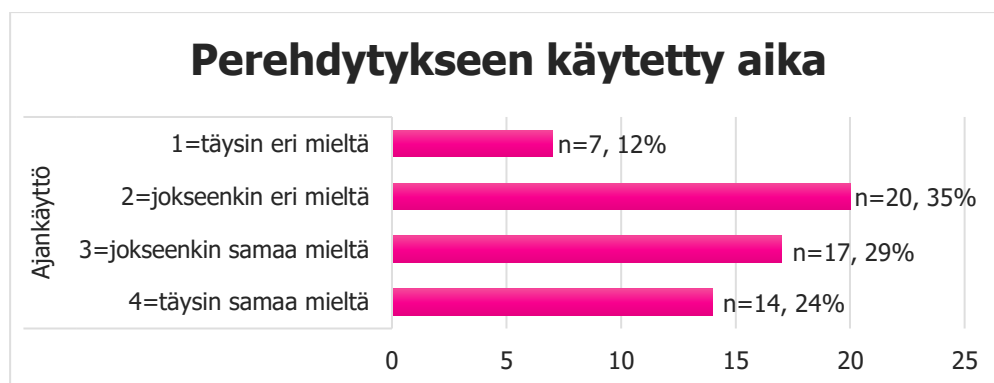
Seuraavana tarkasteltiin perehdytyksen laatua (kuva 5). Vastauksista suurin osa oli jokseenkin tyytyväisiä ja melkein saman verran vastauksista oli täysin tyytyväisiä perehdytyksen laatuun. Perehdytyksen kokeminen laadukkaana näkyi vastaajilla, kenellä oli aiempaa kokemusta festivaaleilla työskentelystä sekä kenellä oli aiempaa kokemusta ravintola-alalta. Aiemman kokemuksen myötä työntekijät tunsivat jo työpaikan toimintatavat. Kuudessa vastauksessa oltiin täysin tyytymättömiä perehdytyksen laatuun. Tämä toistui vastauksissa, joissa vastaaja ei ollut oman kokemuksen mukaan saanut ollenkaan perehdytystä paikan päällä. 16 vastauksessa ilmeni, että he eivät olleet täysin tyytyväisiä perehdytyksen laatuun. Tämä nousi vastauksissa, joissa vastaajan mielestä perehdytyksessä oli paljon puutteita, mutta selvisi kuitenkin työnteosta.



KUVA 5. Tyytyväisyys perehdytyksen laatuun (Vastausten lukumäärä 58)

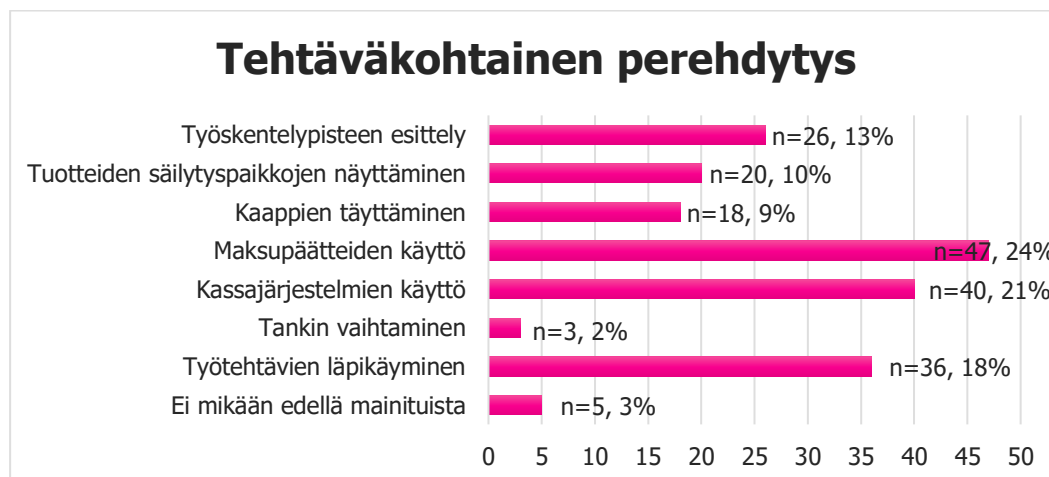
Kuudennen kysymyksen viimeisenä osiona tarkasteltiin tyytyväisyyttä perehdytykseen käytettyyn ajan käyttöön (kuva 6). Vastauksista 53 prosenttia olivat tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä perehdytykseen käytettyyn aikaan. Edellä mainitussa prosentti määrässä vastaukset jakaantuivat siten että 14 vastauksessa oltiin täysin tyytyväisiä ja 17 vastauksessa jokseenkin tyytyväisiä. Pienempi osa vastauksista, 47 prosenttia, olivat jossain suhteessa tyytymättömiä perehdytykseen käytettyyn ajankäyttöön. Seitsemässä vastauksessa oltiin täysin eri mieltä eli tyytymättömiä perehdytykseen käytettävään aikaan. Tarkastellessa kyselyn tuloksia tarkemmin, nämä vastaajat, jotka kokivat perehdytykseen käytettävän ajan riittämättömänä, näkyi kokemattomien työntekijöiden vastauksissa. Kokeneet työntekijät taas olivat tyytyväisiä perehdytykseen käytettävään aikaan, koska he tunsivat jo työtehtävät sekä toimintatavat, joten he olivat tyytyväisiä viiden minuutin kestävään alkuperehdytykseen. Jokseenkin eri mieltä vastauksia oli 20. Kyselyn muissa vastauksissa tyytymättömyyttä perusteltiin

siten, ettei perehdytyksen lyhyen ajan takia, kaikkia tärkeitä asioita keretty käymään työntekijöiden kanssa läpi.



KUVA 6. Tyytyväisyys perehdytykseen käytettävään aikaan (Vastausten lukumäärä 58)

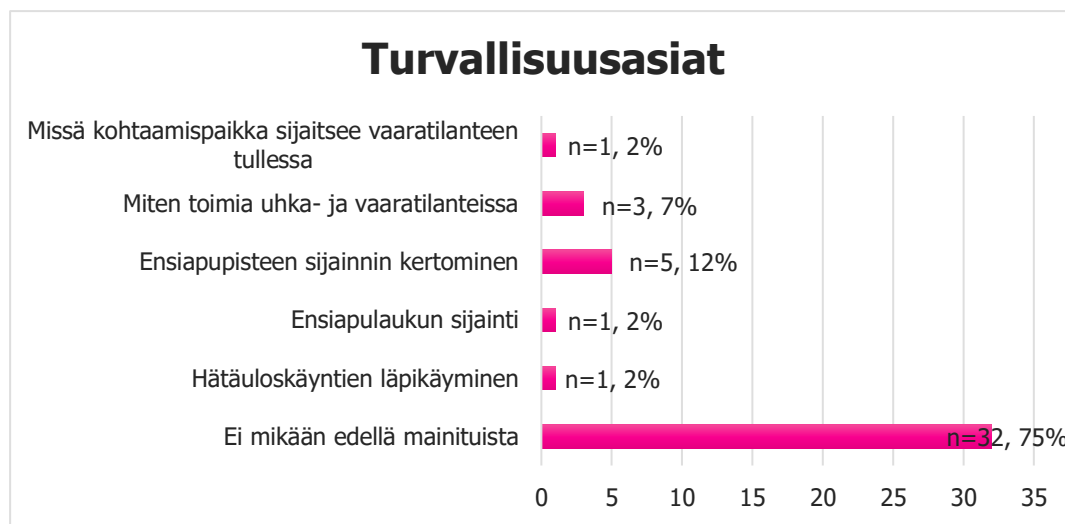
Seitsemännessä kysymyksessä selvitettiin mitkä seuraavista asioista toteutuivat tehtäväkohtaisessa perehdytyksessä (kuva 7). Kysymyksen vaihtoehtoina olivat työtehtävien läpikäyminen, tankin vaihtaminen, kassajärjestelmien käyttö, maksupäätteiden käyttö, kaappien täyttäminen, tuotteiden säilytyspaikkojen näyttäminen, työskentelypisteen esittely tai ei mikään edellä mainituista. Osa vastaajista on voinut työskennellä useammalla festivaalilla, vastaten jokaisen valitun festivaalin kohdalta erikseen. Tämän takia tässä kysymyksessä vastauksien määrä on suurempi suhteessa vastaajien määrään. Tehtäväkohtaisessa perehdytyksessä maksupäätteiden käyttö sekä kassajärjestelmän käytön opettaminen nähtiin toteutuneen parhaiten. Työtehtävien läpikäymisen toteutuminen tehtäväkohtaisessa perehdytyksessä nähtiin 36 vastauksessa. Perehdytys työskentelypisteestä näkyi 26 vastauksessa. Viidessä vastauksessa näkyi, että perehdytystä ei oltu saatu mistään edellä mainituista asioista. Tankin vaihtaminen oli perehdytetty vain kolmelle vastaajalle. Muissa kyselyn vastauksissa kävi ilmi, että tankin vaihto opetettiin vain aputehtävissä toimiville. Tämä selittää pienen prosenttimäärän kyseisen tehtävän kohdalta. Tuotteiden säilytyspaikkojen näyttäminen toteutui 20 vastauksessa ja kaappien täyttäminen 18 vastauksessa.



KUVA 7. Tehtäväkohtainen perehdytys (Vastausten lukumäärä 195)

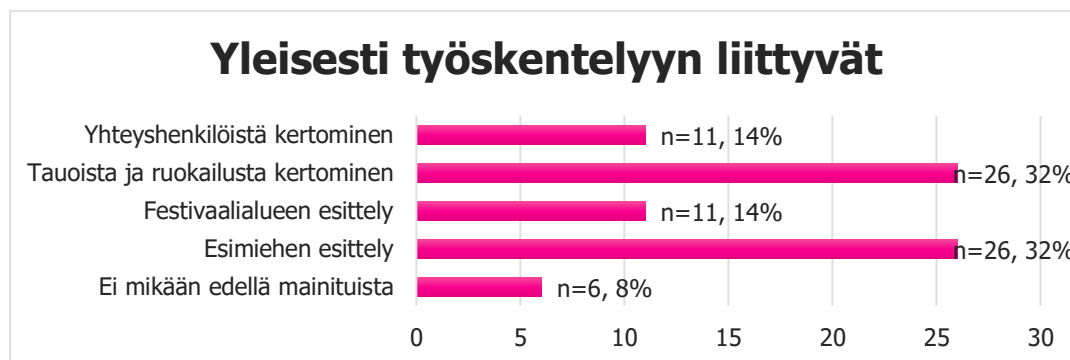
Kysymyksessä kahdeksan selvitettiin, mitkä seuraavista asioista perehdytyksessä toteutuivat turvallisuuteen liittyen (kuva 8). Vaihtoehtoina kysymyksessä olivat hätäuloskäyntien läpikäyminen, ensiapulaukun sijainti, ensiapupisteen sijainnin kertominen, miten toimia uhka- ja vaaratilanteissa,

missä kohtaamispaikka sijaitsee vaaratilanteen tullessa sekä ei mikään edellä mainituista. Osa vastaajista on voinut työskennellä useammalla festivaalilla, vastaten jokaisen valitun festivaalin kohdalta erikseen. Tämän takia kysymyksessä vastauksien määrä on suurempi suhteessa vastaajien määrään. Suurimman osan, 75 prosenttia vastauksissa perehdytyksessä ei ollut toteutunut mikään edellä mainituista asioista. Ensiapupisteen sijainnin perehdyttäminen näkyi viidessä vastauksessa. Kolmessa vastauksessa vastaajaa oli saanut perehdytystä siitä, miten toimia uhka- ja vaaratilanteissa. Häätuloskäyntien läpikäyminen, ensiapulaukun sijainti sekä kohtaamispaikan sijainti oli vastaajien vastauksista päätellen perehdytetty vähiten. Kyseiset turvallisuusasiat keräsivät jokainen vain yhden vastauksen.



KUVA 8. Turvallisuusasioiden perehdyttäminen (Vastausten lukumäärä 43)

Kysymyksessä yhdeksän selvitettiin, mitkä seuraavista asioista toteutuivat yleisesti työskentelyyn liittyen (kuva 9). Vaihtoehtoina olivat esimiehen esittely, festivaalialueen esittely, tauoista ja ruokailusta kertominen, yhteyshenkilöistä kertominen sekä ei mikään edellä mainituista. Kuten aiemmissa kohdissa myös tässä kysymyksessä vastauksien määrä on suurempi suhteessa vastaajien määrään. 26 vastauksessa nousi esille, että perehdytyksessä toteutuivat esimiehen esittely sekä tauoista ja ruokailusta kertominen. Kuudessa vastauksessa mikään edellä mainituista asioista ei toteutunut yleisten asioiden perehdyttämisessä. Festivaalialueen esittely sekä tieto yhteyshenkilöistä näkyi 11 vastauksessa.



KUVA 9. Yleisten asioiden perehdyttäminen (Vastausten lukumäärä 80)

Kysymyksessä 10 selvitettiin sitä, olisiko työntekijät kaivanneet jotakin lisää tehtävän perehdytykseen. Vastaajista kuusi olisi kaivannut perehdytykseen enemmän turvallisuusasioiden läpikäyntiä. Lisäksi seitsemän vastaajaa olisivat toivoneet huolellisempaa, rauhallisempaa sekä ajallisesti pidempää perehdytystä. 13 vastaajaa nosti esille työtehtävien, toimintatapojen sekä festivaalialueen läpikäymisen tärkeyden. Näissä vastauksissa toistui työtehtävien, toimintatapojen ja yleisten ohjeiden puutteellisuus. Vastaajista kolme kertoi suoraan, että olisivat kaivanneet edes jonkinlaista perehdytystä, koska kyseisen festivaalin puolesta ei ollut minkäänlaista perehdytystä. Näistä kolmesta vastaajasta kahden vastaajan vastauksesta selvisi, että heiltä oli kysytty aiempaa kokemusta festivaaleilla työskentelystä. Vastaajista toisella ei ollut yhtään kokemusta anniskelusta, mikä ei kuitenkaan vaikuttanut perehdytyksen saamiseen. Kahdessa vastauksessa mainittiin ennakoon lähetetty perehdytysmateriaali. Tämä materiaali nähtiin kuitenkin täysin puutteellisina ja epäolennaisina työtehtäviin liittyen, ja siihen olisi kaivattu oleellisia tietoja liittyen kyseisellä festivaalilla työskentelyyn ja työtehtäviin. Kahdessa vastauksessa ilmeni sääntöjen puutteellisuus tai toimintatapojen vaihtelevuus työntekijöiden välillä. Kyseiset vastaajat olisivat toivoneet tähän selkeyttä perehdytyksellä. Viisi vastaajaa olivat tyytyväisiä eikä kaivanneet mitään lisää tehtävän perehdytykseen. Näistä yksi vastaaja mainitsi olleensa kyseisellä festivaalilla myös aiemmin, joten perehdytystä ei kaivattu aiemman festivaalikoemuksen takia.

Kysymyksessä 11, viimeisessä festivaalikohtaisessa, kysyttiin, että kokiko työntekijä perehdytyksen antaneen hänelle turvallisen olon työskennellä festivaaleilla. Vastausvaihtoehtoina oli kyllä tai ei. Kysymyksen jälkeen vastaajalle avautui lisäkysymys, riippuen vastausvaihtoehdon valinnasta. Lisäkysymyksen avulla haluttiin selvittää, miksi vastaaja oli kokenut olonsa turvalliseksi tai miksi ei. Vastaajista 20 tunsi olonsa turvalliseksi työskennellessään festivaaleilla. Näistä vastaajista neljä koki kuitenkin myös turvattomuuden tunnetta jollakin toisella festivaalilla. Kolme vastaajaa kertoi saaneensa tarpeeksi tietoa turvallisuudesta perehdytyksen aikana. Neljän vastaajan mielestä ohjeet ja työnkuva olivat selkeitä ja he tiesivät, mitä tulee tehdä. Näistä yksi vastaaja toivoi kuitenkin lisähuomioita turvalliseen työskentelyyn, kuten radiopuhelimia anniskelupisteille mahdollisia järjestyshäiriöitä varten. Vastaajista viisi tunsi olonsa turvalliseksi työskennellessään festivaaleilla, koska heillä oli aiempaa kokemusta festivaaleilla työskentelystä, ja työtehtävät sekä toimintatavat olivat tuttuja. Yhden vastaajan mielestä turvallisuusasiat olivat itsestään selviä, ja hän koki, että festivaalien turvallisuus on riittävä. Yksi vastaajista kertoi, että itse perehdytys ei tehnyt hänelle turvallista oloa, mutta ylipäättään työskentely festivaaleilla tuntui turvalliselta. Kuusi vastaajaa nosti esille työkavereiden merkityksen ja hyvän ilmapiirin, joka helpotti asioiden kysymistä. He kokivat pystyvänsä aina kysymään tarvittaessa työkavereilta apua, ja sitä nämä työntekijät myös saivat. Työkavereiden joukossa oli kokeneita työntekijöitä, jolloin oli matala kynnyks kysyä apua kokeneelta. Alla muutamia otteita vastauksista, joissa vastaajat kokivat turvallisen tunteen työskennellä festivaaleilla.

”Vaikka ei kaikkea ehdi mennä läpi aina niin pysty aina kysymään apua ja sitä myös sai hyvin.”

”Ilmapiiri työporukassa (telttavastaava ym) oli hyvä ja koin että voin kysyä tarvittaessa apua.”

”Ihmiset olivat helposti lähestyttäviä, joten uskalsi kysyä.”

Yksi vastaajista kertoi olleensa mukana rakentamassa tapahtumaa, joten hän sai sen kautta paljon tietoa turvallisuusasioista. Loput 16 vastaajaa eivät tunteneet oloansa turvalliseksi työskennellessään festivaaleilla. Vastaajista viisi kertoi kokeneensa turvattomuuden tunnetta työskennellessä festivaaleilla, koska perehdytys oli jäänyt vajaaksi tai sitä ei ollut ollenkaan. Yksi näistä vastaajista kertoi, että perehdytystä ei ollut sähköpostia lukuun ottamatta, joten hän koki olonsa hyvin tietämättömäksi ja sen kautta olo oli turvaton. Yksi vastaajista kertoi, että asiakaskunta aiheutti hänelle turvattomuuden tunnetta työskennellessään työpisteellä. Kaksi vastaajaa kertoi perehdytyksen olleen hyvin nopeaa ja hätäistä, josta heille tuli hyvin turvaton olo työskennellä, koska eivät tienneet heille kuuluvista työtehtävistä ja toimintatavoista. Alla esimerkkejä vastauksista, joissa ilmeni miksi vastaajat eivät kokeneet turvallista oloa työskennellä festivaaleilla.

”Yleensä nämä vastaavat ovat itsekkin aivan pihalla kaikesta niin eipä tuo anna luotettavaa kuvaa.”

”Olo oli kuin olisi susille heitetty. Tiiminä saimme kuitenkin mahtavasti hoidettua työmme.”

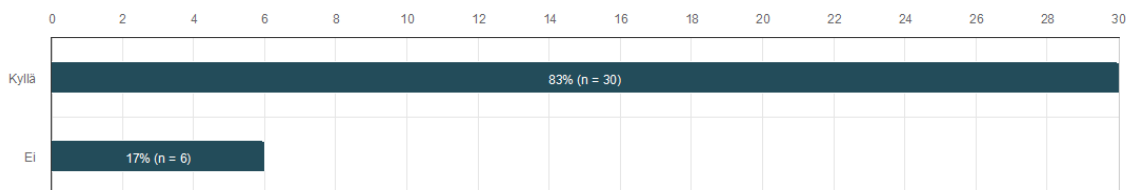
Seitsemän vastaajaa nosti esille, ettei turvallisuusohjeita käyty läpi huolellisesti tai ollenkaan. Työntekijöille ei vastaajien mukaan kerrottu yleisiä turvallisuusohjeita, miten toimia ongelma- ja vaaratilanteissa tai keneltä tulisi pyytää apua sitä tarvittaessa. Jos jotain olisi tapahtunut, nämä vastaajat eivät olisi tienneet toimintatavoista. Tästä syystä he kokivat turvattomuuden tunnetta työskennellessään festivaaleilla. Yksi vastaajista kertoi, että tarjotulla perehdytyksellä pärjäsi, koska oli aiemmin työskennellyt toisen yrityksen kautta festivaaleilla. Sama vastaaja kuitenkin koki tämän kyseisen perehdytyksen niin, että olisi ollut pulassa työnteon kanssa, jos hän olisi ollut ensikertalainen.

### 6.3 Vastaajien mielipiteet

Kysymyksessä 12 pyrittiin selvittämään avoimella kysymyksellä osallistujien mielipidettä siitä, mikä heidän mielestään olisi tärkeintä perehdytyksessä. Tähän kysymykseen vastauksia tuli 36, joista yksi vastaus oli sisällöltään tyhjä. 16 vastaajaa nosti esille asiat, jotka olisivat heidän työntekonsa kannalta olennaisia tietää kuten työtehtäviin, -pisteeseen ja -välineisiin, esihenkilöihin ja vastuuhenkilöihin sekä työkavereihin tutustuminen. Näiden perusasioiden lisäksi vastaajista neljä nosti esille, että työntekijälle tulisi kertoa työpaikan yhteiset säännöt ja periaatteet. Vastaajat kertoivat monen työntekijän tehneen asioita eri tavoilla, joka selvisi asiakkaiden antamista palautteista työntekijöille työpisteillä. Näitä eri toimintatapoja olivat muun muassa juomien kaataminen muovituoppiin, tölkin tai viinipullon antaminen asiakkaalle avaamattomana sekä tavaroiden purku eritavoin. Vastaajista viisi oli sitä mieltä, että perehdytykseen tulisi käyttää riittävästi aikaa ja kertoa työntekoon liittyvät asiat selkeästi ja rauhallisesti. Kahden vastaajan mielestä perehdytyksen tulisi olla kattava ja sen laatuun tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Kolme vastaajaa nosti esille turvallisuuteen liittyvien asioiden tärkeyden. Näissä vastauksissa nousi esille yleinen turvallisuus, toimintatavat, miten toimia vaaratilanteissa sekä mistä löytyy ensiaputarvikkeet. Kolmessa vastauksessa nostettiin esille perehdyttäjän toiminta. Perehdyttäjän on tärkeä olla kärsivällinen ja rauhallinen sekä luoda perehdytykseen rauhallinen ilmapiiri, niin että työntekijällä olisi itsevarma olo työskennellä. Yksi vastaajista nosti esille, että kommunikointi esihenkilön ja henkilöstön välillä on tärkeää, koska varsinkin ensiker-

talaiset eivät välttämättä tiedä miten toimia työssä. Työnantajat sekä työympäristö voivat olla erilaisia kuin mihin työntekijä on tottunut, jolloin toimintatavatkin voivat vaihdella. Yhden vastaajan mielestä olisi tärkeää saada ennalta lähetettävä tietopaketti perusasioista ja yhteystiedoista.

Kyselyn lopussa selvitettiin vielä, lähtisikö kyselyyn osallistuja työskentelemään uudelleen ensi vuonna festivaaleille (kuva 10). Kyselyyn vastaajista 30 lähtisi uudelleen myös ensi vuonna, mutta kuusi kyselyyn vastaajista ei lähtisi uudelleen työskentelemään festareille. Yksi vastaaja lisäsi kuitenkin avoimen palautteen kautta vastaukseensa, että lähtisi todennäköisemmin jonkun muun palvelun kautta työskentelemään festivaaleille.



KUVA 10. Mielenkiinto työskennellä musiikkifestivaaleille tulevaisuudessa (% , n=36)

Kyselyn viimeisenä kohtana oli palautelaatikko, jossa sai antaa vielä avointa palautetta tapahtumien perehdyttämisestä. Tähän kysymykseen tuli 17 vastausta. Yksi vastaajista kertoi, että yleinen perehdytys tapahtumaa koskien oli hyvä ja kattava, mutta itse työpisteen osalta perehdytys jäi hyvin vähäiseksi. Yksi kommentoi, että ainoa perehdytys työhön oli paikan päällä tapahtuva 10 minuuttia kestävä perehdytys, jonka jälkeen hän pystyi toimimaan työpisteellään itsenäisesti. Hän nosti myös esille, että se aika, mitä käytettiin perehdytykseen, oli tehokasta. Neljä vastaajaa kertoi joutuvansa selvittämään suurimman osan asioista samalla kun palvelivat asiakkaita tiskillä. Näissä vastauksissa nousi esille myös työkavereiden merkitys avun tarpeessa. Kaksi vastaajista nosti vielä esille turvallisuusasiat ja niiden puuttumisen perehdytyksestä. Toinen näistä vastaajista toivoi, että turvallisuudesta ja riskeistä kerrottaisiin perehdytyksessä enemmän. Toinen taas kertoi, että hätäuloskäynteistä tai ensiapuasioista ei ollut kerrottu työntekijöille mitään. Kahdessa vastauksessa ilmeni, että suullinen perehdytys vielä ennen työn alkua olisi lisännyt varmuutta työskentelyyn.

*”Edes jonkinlainen suullinen perehdytys ennen työvuoron alkua tuo enemmän varmuutta toimintaan. Saa vahvistuksen ja yleensä lisätietoa pelkkään kirjalliseen ohjeistukseen liittyen. Tulee enemmän olo, että työntekijät ovat ihmisiä eikä vain tekijöitä.”*

*”Se lyhyt aika, mikä käytettiin perehdytykseen, oli mielestäni tehokasta. Pystyin toimimaan sen jälkeen työpisteelläni, kun kyselin alkuun aktiivisesti kollegoilta asioista, joita en vielä tiennyt. Ainoa perehdytys koko anniskelu- ja festarityöhön oli oikeastaan paikan päällä tapahtuva 10 minuutin monologi esimieheltä.--”*

Lisäksi mainittiin, että perehdytys tapahtui kiireen keskellä. Yksi vastaaja kertoi esihenkilöiden toiminnan olevan epäammattimaista pienenkin virheen sattuessa. Sama vastaaja kertoi pelkäävänsä tehdä virheitä, juuri tämän esihenkilön palautteenantotyylin takia. Vastaajaa kehoitettiin vain kysymään kaverilta apua, jos on jotakin kysyttävää. Hänen mielestään myös perehdytystä ei tapahtunut missään vaiheessa kunnolla, niille tekijöille, jotka eivät olleet ennen työskennellyt vastaavissa tehtävissä. Perehdyttämisen puuttuminen aiheutti tietämättömyyttä työtehtäviin ja toimintatapoihin. Seuraavana ote edellä mainitun vastaajan palautteesta.

”--Olin kuitenkin toivonut, että olisi esimerkiksi ollut verkossa perehdytystä aiheeseen tms, sillä kuitenkin kokemusta anniskelusta ei vaadittu suurimpaan osaan työvuoroista. Tämä osaamattomuus tuntuikin ikävältä siinä vaiheessa, kun esihenkilönä toimi persoonia, jotka eivät katsoneet "virheitä" kovin hyvällä. Esimerkiksi käyttäessäni väärää kuppia (johon olin apuakin kysynyt työkaverilta) sain kuulla ikävään sävyyn palautetta niin, että asiakaskin puuttui asiaan. Hänen mielestään ei ole ammattimaista käydä työntekijöiden virheitä läpi näin asiakkaiden edessä. Minusta siis koko kesä tuntuikin juuri siltä, että pelkään tehdä virheen, koska minua ei ole tarpeeksi perehdytetty alkujaan, enkä uskaltanut ottaa vuoroja vastaan, jossa "oltava kokemusta anniskelusta", sillä koin ettei minulla sitä tämän takia ole. Asiat oppi kuitenkin nopeasti, mutta kyseessä enemmän olikin tämä, että jos virhe sattuu, sitä ei otettu hyvin vastaan.”

Yksi vastaajista kertoi Eezy Events Oy:n oman perehdytyksen olleen hyvä. Neljä vastaajista kertoi perehdytyksen olleen selkeä ja riittävä kaikin puolin eikä heillä ollut lisättävää. Kehitysideoita vastaajat antoivat muun muassa etukäteen lähetettävän materiaalin ja muun tapahtumainfon sekä toivoivat saavansa tiedon omasta työpisteestään hyvissä ajoin ennen tapahtuman alkua. Lisäksi hyvänä ideana yksi ehdotti tiimipuhelua, kuten hänen aiemmassa tapahtumakokemuksessa oli ollut. Yksi vastaajista antoi kokemukselleen numeron seitsemän.



## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää musiikkifestivaalien työntekijöiden mielipiteitä perehdyttämisen riittävydestä, laadusta ja siihen käytettävästä ajankäytöstä sekä toteutuuko perehdyttämisessä siihen kuuluvat toimet. Tavoitteena tällä tutkimuksella oli saada tietoon minkälaista perehdyttämistä festivaalityöntekijät saavat ja voisiko sitä mahdollisesti kehittää seuraavia vuosia ajatellen. Vaikka kyselyn vastauksien määrä oli vähäinen, voidaan tutkimuksesta tehdä johtopäätöksiä. Kyselyn vastauksissa nousi eniten esille turvallisuuteen liittyvät puutteet sekä perehdyttämisen riittämätön toteutuminen ennen työvuoron alkua. Kyselyn vastauksien analysoinnissa tulokset täytyi ottaa huomioon yleisellä tasolla, koska vastauksia ei voitu tarkastella niiden vähäisyyden takia festivaalikohtaisesti. Siitä huolimatta huomattiin, että samankaltaiset vastaukset toistuivat useasti monilla festivaaleilla.

### 7.1 Johtopäätökset

Kyselyn tuloksista voidaan tehdä viisi selvää johtopäätöstä. Johtopäätökset liittyvät kokemuksen ja perehdytyksen suhteeseen, yhteisten toimintatapojen vaikutukseen, työyhteisön merkitykseen, turvallisuusasioiden läpikäynnin tarpeellisuuteen ja työn mielekkyyteen. Kokemus suhteessa perehdytyksen tarpeeseen on huomattava. Kokeneet ja aiemmin festivaaleilla työskennelleet kokivat perehdytyksen riittävänä. Tämä voi johtua siitä, että työtehtävät ja toimintatavat olivat heille jo entuudestaan tuttuja. Lisäksi kokeneet tunsivat olonsa itsevarmemmaksi sekä uskalsivat rohkeammin kokeilla ja kysyä. Kuitenkin useimmat kokeneet työntekijät pistivät merkille, että jos he olisivat olleet ensikertalaisia, olisi perehdytys ollut riittämätöntä. Ensikertalaiset ja kokemattomat työntekijät kokivat perehdytyksen olleen riittämätöntä. Vastauksista ilmeni ettei kokemus tai ensikertalaisuus vaikuttanut perehdytyksen saantiin. Vastauksien perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että perehdytys ei ollut riittävä, lukuun ottamatta kokeneita, jotka kokivat etteivät tarvitse mitään perehdytystä.

Vastauksissa nähtiin myös, että työntekijöiden oletettiin oppivan tekemällä ja kysymällä työn ohella. Monelle vastaajalle oli tärkeää toimiva työyhteisö, ja sitä myöten myös avun pyyntö ja sen saaminen tarvittaessa. Monen vastauksessa ilmenikin, että perehdytys tapahtui enemminkin työtiimin tai -kavereiden, kuin työnantajan puolesta. Johtopäätöksenä voidaan nähdä, että tiimityöskentely tukee perehdytystä tai työntekijä perehtyy työhönsä itse tiimin avulla. Monet näkivät tämän positiivisena ja opettavana kokemuksena.

Tutkimuksessa tarkoituksena oli selvittää, mitkä perehdytykseen kuuluvat toimenpiteet toteutuivat festivaaliperehdytyksessä. Vastauksissa nousi esille vain muutamat asiat, joita oli käyty työtehtävien osalta läpi. Työtehtävien läpikäynnissä oli käyty pitkälti vain ne asiat, jotka ovat olleet juuri sillä hetkellä työn kannalta tärkeitä kuten kassajärjestelmän ja maksupäätteiden käyttö. Lyhyen perehdytyksen takia turvallisuuteen liittyvät asiat oli vaihtelevasti jäänyt kertomatta työntekijöille. Työntekijän tulisi tuntea turvallisuuden tunnetta työskennellessään ja se ei toteudu, jos työntekijä ei tiedä miten toimia esimerkiksi uhka- ja vaaratilanteissa. Turvallisuusasiat nousivat kyselyn tuloksissa monesti esille kielteisinä, koska vastaajat kokivat, että niitä ei käyty työntekijöiden kanssa läpi ollenkaan tai hyvin vähäisesti. Johtopäätöksenä voidaan siis pitää, että perehdytyksen kiireellisyys, vähäisyys tai

lähes olemattomuus vaikutti työntekijöiden turvattomuuden tunteeseen. Turvattomuuden tunteeseen ei välttämättä riitä pelkästään turvallisuusasioiden läpikäymisen olemattomuus vaan myös työtehtävien ja toimintatapojen tietämättömyys. Vaikka tuloksia ei analysoitu festivaalikohtaisesti, silti voidaan ajatella, että turvallisuusasioihin perehdyttämistä tulisi kehittää jokaisella festivaalilla.

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että perehdytyksen lisäksi yhteiset toimintatavat, periaatteet ja säännöt olivat puutteelliset sekä festivaalikohtaisesti että tiimikohtaisesti. Tällä oli vaikutusta vastaajien kokemukseen sekä työn mielekkyyteen. Koska toimintatavat erosivat myös työntekijöiden kesken, ei toisten tiimikavereiden apu aina auttanut tilanteisiin. Tämä johti muun muassa suulliseen negatiiviseen asiakaspalautteeseen sekä tiimivetäjän epämiellyttävään kommentointiin.

Vaikka perehdytys koettiin puutteellisena, festivaalityöskentelyn mielekkyydestä voidaan tehdä johtopäätös kyselyn tuloksista. Kyselyssä kysyttiin halua työskennellä festivaaleilla myös ensi vuonna. Vastaajista noin 80 % ovat halukkaita työskentelemään festivaaleilla myös tulevaisuudessa.

## 7.2 Kehittämisehdotukset

Tämän tutkimuksen myötä nousi esille muutamia kehittämisehdotuksia, jotta festivaalityöntekijöiden perehdytys olisi riittävää ja työntekijöiden työskentely mielekästä. On selvää, että festivaalityöntekijöiden perehdyttämiseen tulisi panostaa. Työn luonteen takia ymmärretään, että työvuoron alussa ei ole paljon aikaa perehdyttämiseen. Perehdyttämisen tueksi työntekijöille voisi lähettää tapahtumakohtaisen ennakkoperehdytysmateriaalin. Vastauksien perusteella voidaan olettaa, että ainakin osa työntekijöistä ovat saaneet ennakkoon materiaaleja. Materiaalit voisivat olla tapahtumakohtaisia sekä sisältää työtehtäviin ja kyseiseen tapahtumaan olennaiset asiat kuten aluekartat, työpisteen toiminta, myytävät tuotteet, selostukset ja hinnat, kassan käyttöohjeet esimerkiksi kuvien avulla sekä kuvaukset drinkkien tekemisestä. Tällä tavoin työntekijät voisivat tutustua etukäteen työhönsä. Lisäksi paikalla tapahtuvaan perehdytykseen voisi rakentaa selkeän suunnitelman perehdytyksen järjestämisestä. Suunnitelma olisi tiimivetäjien muistilista perehdyttämiseen. Perehdyttämispas ohjaa esihenkilöä työssään, jonka avulla taataan työntekijöiden oikeus kattavaan perehdytykseen.

Perehdytyksen lisäksi, työtä helpottamaan, työpisteille voisi lisätä tietoa työntekijöille esimerkiksi myytävistä tuotteista. Materiaalista kävisi selville myytävät tuotteet, niiden hinnat sekä kuvaukset drinkkien valmistuksesta. Lisäksi kyselytuloksista selvisi, että olisi tarvetta yhteisille säännöille ja selkeille toimintatavoille. Nämä voisivat myös olla toimintapisteillä kaikkien työntekijöiden luettavissa. Tämä helpottaa huomattavasti uusien työntekijöiden työskentelyä, kun materiaalit ovat työpisteillä selvästi näkyvillä.

Turvallisuusasioiden perehdyttämiseen on kiinnitettävä enemmän huomiota. Jokaiselle työpisteelle voisi laittaa festivaalialueen kartan esille, missä selvästi merkattuna esimerkiksi ensiapulaukun ja ensiapupisteen sijainti sekä hätäuloskäynnit. Myös tämän lähettäminen ennalta auttaa varmasti työntekijää saamaan jonkinlaisen käsityksen alueesta. Tiiminvetäjä voisi myös käydä festivaalialueen kaikkien kanssa yhdessä läpi. Lisäksi turvallisuuden tunnetta lisäisi mahdollisuus olla yhteydessä esimerkiksi järjestyksenvalvojan kanssa. Työpisteelle voisi myös laittaa näkyville yhteystietoja, joihin voi olla yhteydessä ongelmatilanteissa.

Työvuorojen aloitus olisi tärkeä organisoida niin, että työvuoroon saapuville työntekijöille järjestettäisiin yhteinen alkuperehdytys, eikä laitettaisi työntekijöitä suoraan valmistelemaan työpisteitä. Tällöin on helppo koota jokainen työntekijä esimerkiksi yhden kassakoneen ääreen ja käydä selkeästi ja kattavasti läpi myytävät tuotteet, kassan käyttö, maksupäätteiden käyttö, turvallisuusasiat ja yleiset käytänteet myynnin sekä työskentelyn suhteen. Kun työntekijöitä tulee eri aikoina työvuoroon, on tärkeä huomioida kaikki työhön saapuvat ja käydä jokaisen kanssa erikseen alkuperehdytys. Tiiminvetäjälle tulisi järjestää työn ohelle sellainen aika, että hän pystyy perehdyttämään uudet työntekijät työhön. Paikan päällä tapahtuvan perehdytyksen ja ennalta lähetettävän materiaalin lisäksi työnantaja voisi järjestää tapaamisen etäyhteydellä esimerkiksi Teams-kokouksen, jossa käydään yhdessä työntekijöiden kanssa läpi työhön liittyviä käytänteitä sekä työhön liittyviä turvallisuusasioita.

## 8 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö lähti liikkeelle aiheen keksimisellä. Aiheen valinta itsessään oli helppo, koska perehdyttäminen on tärkeä osa työntekoa ja sitä ei voida koskaan tutkia liikaa. Tutkimuksen tekijän omat kokemukset, hyvästä sekä huonosta perehdyttämisestä, herätti mielenkiinnon tutkimuksen tekemiselle. On tärkeä tietää työntekijöiden mielipiteitä perehdyttämisestä, jotta osataan tarttua mahdollisiin epäkohtiin. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada kattava ja hyvä perehdytys. Työn kausiluonteisuus herätti myös mielenkiintoa tutkimusta kohtaan, koska ymmärretään, että tämän luontaisen työn perehdyttämiseen ei voida käyttää paljon aikaa. Oli siis hyvin kiinnostavaa nähdä, kuinka perehdyttäminen toteutetaan tässä kyseisessä toimintaympäristössä.

Toimeksiantajaksi valikoitui Eezy Events Oy, koska he kuuluvat Suomen suurimpiin henkilöstövuokrauspalvelu yrityksiin. Tutkimuskyselyn avulla haluttiin saada mahdollisimman kattavasti tietoa musiikkifestivaalityöntekijöiden kokemuksista työhön perehdyttämisestä. Eezy Events Oy:n työllistäessä paljon työntekijöitä erilaisiin tapahtumiin, koin tämän yrityksen mahdollistavan suuren vastausmäärän tutkimuskyselyyni. Alussa kohderyhmäksi mietittiin kaikkia kesän 2023 tapahtumia, joissa Eezy Events Oy oli mukana työllistämässä työntekijöitä. Halusin kuitenkin rajata tämän tutkimuksen pelkästään musiikkifestivaaleihin. Näitäkin listalla oli yli 30 kappaletta, joten tutkittava kohderyhmä olisi kasvanut vieläkin liian suureksi. Tästä syystä tutkimuksen kohderyhmää lähdettiin rajaamaan pelkästään anniskelutehtävissä ja niihin liittyvissä aputehtävissä työskenteleviin työntekijöihin. Tämän myötä tutkimukseen valikoitui 11 festivaalia. Kohderyhmää tuli rajata monelta kantilta sen takia, jotta tutkimuksesta ei tulisi liian suuri. Tämä mahdollisti myös sen, että pystyttiin tutkimaan sitä, mitä haluttiinkin.

Kyselytutkimus toteutettiin kesän 2023 festivaalien jälkeen. Kyselyn linkki lähetettiin toimeksiantajan toimesta työntekijöille kaksi kertaa sähköpostilla ja kerran Facebook-ryhmän kautta. Monista yrityksistä huolimatta vastaajien määrä jäi vähäiseksi. Vastauksien määrää ei voitu ennakoida, emmekä voineet toimeksiantajan kanssa kumpikaan enää vaikuttaa vastaajien mielenkiintoon vastata kyselyyn. Vastausmäärien vähäisyyttä voidaan pohtia monelta kantilta. Syitä voi olla esimerkiksi vastaajien halu tai mielenkiinto osallistua kyselyyn tai onko kyselyyn vastattu vain, jos on ollut sanottavaa, jolloin kyselytuloksia voisi tarkastella myös tästä näkökulmasta. Koen, että nykypäivänä aikaa vievät kyselyt vähentävät ihmisten mielenkiintoa vastata kyselyihin. Kyselyn vastausajan määrittelyyn olisi voinut laittaa aikahaarukan yhden aika-arvion sijaan. Nyt kyselylomakkeessa oli maininta, että vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Kuitenkin vastausaika riippuu siitä, monella festivaalilla kyselyn vastaaja on työskennellyt. Oletettavasti yhdellä festivaalilla työskentelevällä menisi kyselyyn vastaamiseen huomattavasti vähemmän aikaa kuin työntekijällä, joka on työskennellyt monella festivaalilla. Vastausajan näkeminen on voinut vaikuttaa osallistujan motivaatioon vastata kyselyyn. Kyselyn houkuttelevuutta olisi voitu mahdollisesti lisätä esimerkiksi lahjakortin tai tuotepaketin arvonnalla. Vaikka kyselyyn osallistui 36, voitiin tuloksissa kuitenkin nähdä samankaltaisia vastauksia, jolloin pystyttiin tekemään johtopäätöksiä esimerkiksi kokemuksen ja perehdytyksen tarpeen suhteesta.

Opinnäytetyön haasteet itselleni olivat teoriaosuuden kirjoittaminen ymmärrettävään muotoon, kyselyn kysymyksien muodostaminen sekä kyselyn vastauksien analysointi. Teoriaosuuden haasteeksi

muodostui asiatekstin kirjoittaminen ja lähteiden käyttäminen oikeaoppisesti. Lisäksi teoriaosuus meinasi paisua, jolloin tarkastelin uudelleen aiheen rajausta. Kyselyn laatiminen oli alkuun haastavaa, koska kohderyhmä oli suuri ja tarkastelun kohteena monia festivaaleja ja aiheita. Lisäksi perehdyttäminen on melko laaja käsite ja sisältää monia osia, jolloin kyselyn laatiminen ja rajaaminen oli haasteellista. Kysely oli suunniteltava myös tarkasti, koska jälkeen päin ei pystytty enää täsmentämään vastauksia niin kuin haastatteluissa pystyisi. Koin, että kysymykset olivat relevantteja ja kysymykset kysyivät juuri sitä mitä haluttiinkin. Jälkeenpäin ajateltuna muutamit kyselyn kysymykset olisi voinut järjestellä toisin. Kyselyn vastauksien käsittely ja analysointi muuttui haastavaksi niiden vähäisyyden takia. Avoimet vastaukset oli helppo koota yhteen word-tiedostossa ja niiden käsittelyä helpotti värikoodit, joilla merkitsin samankaltaiset vastaukset. Suljettujen kysymyksien läpikäynti oli haastavampaa, koska sitä ei voitu tehdä festivaalikohtaisesti. Koen kuitenkin, että sain vastauksista monipuolisen kokonaiskuvan festivaalien perehdyttämisestä. Kokonaiskuvan rakentamista helpotti se, että samankaltaiset vastaukset toistuivat useasti. Kyselystä saadut vastaukset ovat kuitenkin olleet arvokkaita tutkimuksen kannalta ja koen, että vähäinenkin vastausmäärä oli hyödyksi.

Tämän opinnäytetyön myötä pääsin tutustumaan paremmin perehdyttämisen teoriaan. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti osaamistani aiheesta. Tämän työn myötä olen oppinut lähdekriittisyyttä sekä tieteellistä kirjoittamista. Perehdyin aiheen teoriaan huolellisesti etsimällä monipuolista ja luotettavaa kirjallisuutta. Tämä tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. En ollut koskaan aiemmin tehnyt tämänkaltaista tutkimusta ja siksi olikin tärkeä, että tutkittava aihe on itselle mielenkiintoinen, jotta motivaatio työtä kohtaan pysyisi yllä. Työhön perehdyttämistä olisi hyvä tutkia jokaisella työpaikalla ja puuttua asioihin, jotka eivät toteudu perehdyttämisessä. Tämän opinnäytetyön kautta pääsin tutustumaan tutkimuksen sekä kyselyn suunnitteluun ja tekemiseen. Tämä tutkimus toi myös ilmi, että kaikki suunniteltu ei välttämättä aina mene niin kuin on ajatellut.

Aiemmin pohdinnassani olen huomionnut muutamia asioita, joita olisin voinut tehdä toisin. Vaikka olenkin tyytyväinen tekemääni kyselyyn, olisin voinut saatekirjeeseen aika-arvion sijaan laittaa aika-haarukan. Tämän lisäksi olisin voinut selventää kyselyyn vastaajille, että vastaamiseen käytettävä aika on riippuvainen festivaalien määrästä, joissa vastaaja on työskennellyt. En myöskään osannut odottaa, että saisin melko vähän vastauksia niin suurelta kohderyhmältä. Jos olisin osannut huomioida tällaisen tilanteen, olisin järjestellyt muutaman kysymyksen toisin. Festivaalikohtaisissa kysymyksissä kysyin turvallisuuden tunteesta sekä toiveista perehdytyksen sisältöön. Nyt vastauksien ollessa vähäisiä en tarkastellut asiaa festivaalikohtaisesti vaan yleisemmällä tasolla. Tässä tapauksessa tulokset olisivat kuitenkin olleet helpommin analysoitavissa ja hyödyllisempiä, jos ne olisi sijoitettu itsenäiseksi ja yleiseksi kysymyksiksi kyselyn loppupuolelle. Täten olisin myös voinut antaa tarkempia tietoja yleisestä turvallisuuden tunteesta ja perehdytykseen liittyvistä toiveista. Tämän takia jouduin myös analysoinnissa perustelemaan vastausten suuremman määrän kyseisellä tavalla: "Kysymyksessä vastauksien määrä on suurempi suhteessa vastaajien määrään. Vastaaja on voinut olla eri mieltä toisen festivaalin kohdalla kuin toisen." Tutkimuksen alussa mietimme kyselyn lähettämisen ajankohtaa ja kävimme keskustelua toimeksiantajan kanssa. Vaihtoehtoina oli, että kyselyn lähetys kohderyhmälle tulisi joko joka festivaalin jälkeen tai festivaalikesän jälkeen. Ensin olimme päättämässä siihen, että lähetämme kyselyn heti tapahtuman jälkeen kyseisen festivaalin työntekijöille.

Ongelmana tässä kuitenkin näin sen, että moni työntekijä osallistui monille festivaaleille, jolloin vastaaminen kyselyyn uudelleen ja uudelleen olisi ollut työlästä. Toisaalta taas vastauksien määrä olisi voinut olla suurempi, jos kysely olisi julkaistu työntekijöille heti festivaalin jälkeen. Jos jokaisen festivaalin jälkeen olisi lähetetty kysely erikseen, olisi se vaatinut erilaisen kyselylomakkeen, mutta silloin se olisi paremmin mahdollistanut tulosten festivaalikohtaisen tarkastelun. Uskon, että ensimmäisten festivaalien vastausprosentti olisi ollut suurempi, jos kysely olisi tullut lähempänä itse ajankohtaa kuin nyt kolmen kuukauden viiveellä. Päädyimme kuitenkin tähän festivaalikesän jälkeen lähetettyyn kyselyyn, jottei vastaajat kyllästyisi jopa viikoittain lähetettäviin kyselyihin. Nykymaailmassa kyselyitä sataa lähes jokaisen tapahtuman ja kokemuksen jälkeen, jolloin halusin tehdä kyselystä myös houkuttelevamman ja vähemmän kuormittavan. Oman kokemuksen perusteella festivaaleilta lähetetään työntekijöille palautekysely, jossa tiedustellaan yleisesti festivaaleilla työskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Palautekysely on tavallisesti lähetetty festivaalien aikana tai niiden jälkeen. Pohdin sitä, olisiko kyselyyn saatu enemmän vastauksia, jos tämän tutkimuksen kyselylinkki olisi lähetetty toimeksiantajan lähetettävän palautekyselyn yhteydessä. Tavallisesti vastaajat eivät välttämättä jaksavat vastata useaan palautekyselyyn, joten kyselyiden linkittäminen yhteen olisi voinut lisätä vastaajien motivaatiota vastata kyselyyn. Nyt eri aikaan lähetettynä, vastaaja on voinut kokea molempiin kyselyihin vastaamisen kuormittavana.

Tutkimuksessa perehdytys koettiin riittämättömänä ja työntekijöiden turvattomuus oli yhteydessä vähäiseen tai lähes olemattomaan perehdytykseen. Tutkimuksen vastauksissa nousi selvästi esille että, ensikertalaiset kokivat perehdytyksen riittämättömänä ja aiemmin festivaaleilla työskennelleet kokivat sen riittävän, koska tiesivät jo entuudestaan toimintatavat ja periaatteet. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tarvitsemaansa perehdytystä ja siihen tulisi jatkossa keskittyä paremmin, oli sitten kokenut tai kokematon työntekijä. Kuten perehdyttämisen teoriassakin kerrotaan, että perehdyttämistä tulisi tarjota sekä uusille että vanhoille työntekijöille.

Työntekijän tulisi tuntea itsensä itsevarmaksi työskennellä työympäristössä sekä hänen tulisi perehdytyksen jälkeen tietää, kuinka toimia tilanteessa kuin tilanteessa. Toimintatavat organisaatiossa on tärkeä omaksua alusta asti oikein, koska jälkepäin niitä on vaikeampi muuttaa. Jotta työnteko sujuisi ongelmitta, työntekijän tulisi tietää työtehtävät, työhön liittyvät mahdolliset ongelmat sekä esihenkilöt ja vastuuhenkilöt, joilta kysyä neuvoa sitä tarvittaessa. Nämä kaikki toimintatavat kuuluvat kattavaan perehdytykseen, jota tulisi tarjota jokaiselle työntekijälle.

Haasteena perehdyttämisessä voi olla kuitenkin työntekijöiden saapuminen työvuoroon eri aikoina. Tällöin perehdytys voi tapahtua eri aikoina ja joillekin perehdytystä ei välttämättä keretä kiireen keskellä toteuttamaan. Vastauksissa nousi esille, että työntekijöiltä oli vain kysytty, oletko työskennellyt aiemmin festivaaleilla ja kerrottu vain työntöön opettavan. Tällä todennäköisesti pyritään siihen, että jos on ollut aiemmin samoissa tehtävissä, tietää miten tulee toimia ja mitkä työtehtävät tekijälle kuuluu, joten perehdyttämiseen ei tarvitse kuluttaa aikaa. Perehdytys on voitu kokea riittämättömänä juuri tämän vähäisen ajankäytön takia. Kun perehdytykseen ei käytetä tarpeeksi aikaa, jää siitä myös monia olennaisia asioita kertomatta. Festivaaleilla työskennellessä tehtäviin ei välttämättä

tarvita aikaisempaa kokemusta ja töihin voi osallistua esimerkiksi henkilöt, jotka eivät tiedä alkoholi-lainsäädännöstä mitään. Tällöin perehdytys olisi hyvin tärkeää, jotta he osaisivat toimia työtehtävissä.

Tämän tutkimuksen myötä saatiin vastauksia siitä, mitä festivaalityöntekijöiden perehdytyksessä tulisi parantaa. Kyselyn vastauksien avulla voidaan lähteä kehittämään työntekijöiden perehdyttämistä tulevaisuudessa. Tällä opinnäytetyöllä on lähes rajattomasti jatkokehitysmahdollisuuksia. Tutkimuksia voisi tehdä pelkästään yhden festivaalin kohdalta kerrallaan, koska tällöin saisimme kohdistettua kehittämistä vaativat toimenpiteet juuri oikeaan paikkaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli saada juuri tietyiltä festivaaleilta vastauksia mahdollisista puutteista perehdyttämisessä, mutta vähäisen vastausmäärän takia tavoite ei toteutunut. Tämän tutkimuksen pohjalta, voitaisiin kehittää yritykselle perehdytysuunnitelma tai perehdytysopas, jonka mukaan työntekijät jatkossa perehdytettäisiin työhön. Työnantaja voisi suunnitella ja luoda perehdytysuunnitelman tai -oppaan tai sen voisi tilata myös esimerkiksi opinnäytetyönä.

Opinnäytetyöprosessi eteni suunnitellusti eteenpäin ja pystyin pitämään kiinni jokaisesta itselle asetetusta aikataulusta. Opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittaminen lähes kokonaan ennen kesää toteutui vaivattomasti. Muutaman kuukauden kesätauon jälkeen, oli helpompi katsoa työtä uusin silmin ja muokata sekä lisätä tekstiä. Tavoitteena oli, että kesätauon jälkeen pystyisin keskittymään vain kyselyn tuloksien käsittelyyn ja analysointiin. Näiden kuukausien jälkeen oli vielä hieman aikaa kirjoittaa tutkimuksen tuloksista, kehittämisehdotuksista sekä työn pohdintaosuutta ennen kuin työn täytyi olla valmis.

Tutkimuksen tarkoitus oli valmistua ennen joulukuuta 2023, siihen pyrittiin ja siihen päästiin. Koen, että tämän opinnäytetyön kautta minulla on edellytyksiä toimia esihenkilönä valmistumisen jälkeen, koska osaan ottaa työntekijöiden perehdyttämisen hyvin monelta kantilta huomioon. Perehdyttämisen mahdollisiin epäkohtiin on myös helpompi puuttua, kun tietää mitkä asiat ovat jääneet toteutumatta. Tehty tutkimus on aina arvokas ja tutkimuksesta on hyötyä toimeksiantajalle. Näin työn tilaaja pystyy tarttumaan epäkohtiin ja parantamaan tulevaisuudessa toimintatapoja. Koen tämän tutkimuksen arvokkaaksi, koska tämän avulla voidaan parantaa monien satojen työntekijöiden perehdyttämistä sekä työntekijöiden työtyytyväisyyttä.

## LÄHTEET

- Blockfest julkaisuaika tuntematon. Meidän tarinamme. Verkojulkaisu. <https://www.blockfest.fi/about/>. Viitattu 17.5.2023.
- Bowdin, Glenn, Allen, Johnny, O'Toole, William, Harris, Rob & McDonnell, Ian 2006. Events management. 2. painos. Oxford: Elsevier.
- Eklund, Annina 2020. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Vantaa: Grano Oy.
- Eräsalo, Ulla 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen majoitus- ja ravintola-alalla. Helsinki: Restamark Oy.
- Erätuuli, Matti, Leino, Jarkko & Yli-Luoma Pertti 1996. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Getz, Donald 2005. Event Management & Event Tourism. New York: Cognizat Communication.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Helsilä, Martti 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.
- Helsinki Metal Festival julkaisuaika tuntematon. Uusi Helsinki Metal Festival vahvistaa Helsingin asemaa maailman metallipääkaupunkina. Verkojulkaisu. <https://www.hellsinkimetalfestival.fi/2023/01/01/uusi-helsinki-metal-festival-vahvistaa-helsingin-asemaa-maailman-metallipaakau-punkina-liput-nyt-myyynnissa/>. Viitattu 17.5.2023.
- Herranen, Kaisa & Karttunen, Sari 2016. Festivaalien ja tapahtumien edistäminen valtion kulttuuripoliitikassa. Katsaus tietopohjaan, valtionavustuksiin ja vaikuttavuuteen. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämistäitiö Cuporen verkkojulkaisuja 35. [https://www.researchgate.net/publication/302585106\\_Festivaalien\\_ja\\_tapahtumien\\_edistaminen\\_valtion\\_kulttuuripoliitikassa\\_Katsaus\\_tietopohjaan\\_valtionavustuksiin\\_ja\\_vaikuttavuuteen#pdf](https://www.researchgate.net/publication/302585106_Festivaalien_ja_tapahtumien_edistaminen_valtion_kulttuuripoliitikassa_Katsaus_tietopohjaan_valtionavustuksiin_ja_vaikuttavuuteen#pdf). Viitattu 14.4.2023.
- Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Opetusmateriaali. Pdf-tiedosto. Julkaistu 18.2.2009. Jyväskylän yliopisto. Graduryhmä. [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf). Viitattu 13.4.2023.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Iiskola-Kesonen, Hanna 2004. Mitä, miksi, kuinka? Käsikirja tapahtumajärjestäjille. Helsinki: Suomen liikunta ja urheilu.
- Iso-Aho, Juha 2011. Miksi tarvitsemme tapahtumia? Teoksessa Juha Iso-Aho & Joni Kinnunen (toim.) Tapahtumatuotannon palapeli: näkökulmia merkityksiin, muutoksiin ja kehittämiseen. Sarja F. Katsauksia ja aineistoja 4, 2011. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 10–22. [https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-tapahtumatuotannon\\_palapeli.pdf](https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-tapahtumatuotannon_palapeli.pdf). Viitattu 15.9.2023.
- Iso-Aho, Juha & Kinnunen, Joni 2011. Tapahtumatuotannon palapeli: näkökulmia merkityksiin, muutoksiin ja kehittämiseen. Helsinki: Redfina Oy.
- Joki, Maritta 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kamari Oy.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.



- Kainulainen, Kimmo 2004. Elämyksistä elinkeinoja. Kulttuuritapahtumien paikallistaloudelliset merkitykset maaseutukunnille ja kaupungeille. Verkkojulkaisu. Seinäjoki: Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/17613/Julkaisuja2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 3.5.2023.
- Kananen, Jorma 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Karppi, Mikko & Ruhti, Ertte 2012. Festarikalevala – käsikirjasi kesäfestareille. Tampere: Tammerprint Oy.
- Kauhanen, Juhani, Juurakko, Arto & Kauhanen, Ville 2002. Yleisötapahtuman suunnittelu ja toteutus. Helsinki: WSOY.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kopomaa, Timo 2016. Musiikkifestarit: säpinää maalla ja kaupungissa. Teoksessa Satu Silvanto (toim.) Festivaalien Suomi. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö. Cuporen verkkojulkaisu 29. <https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2016/festivaaliensuomi.pdf>. Viitattu 13.5.2023.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Lehtola, Johanna 2019. Kaarinassa juhlavuottaan viettänyt Saaristo Open keräsi ennätysmäärän yleisöä – taksit riitelivät keskenään. Yle 10.6.2019, Uutiset. Verkkojulkaisu. <https://yle.fi/a/3-10823594>. Viitattu 29.5.2023.
- Liveto 2023. Festivaalin järjestäminen. Verkkojulkaisu. <https://materials.liveto.io/tapahtumanpelikirja/tapahtuman-jarjestaminen/festivaalin-jarjestaminen>. Viitattu 14.4.2023
- Länsiväylä 2022. Tapiola Festivaaleille yli 20 000 vierasta – päivämäärä vuoden 2023 festarille varmistui. Länsiväylä 22.8.2022, Uutiset. <https://www.lansivayla.fi/paikalliset/4801286>. Viitattu 17.5.2023.
- Maunus, Sari 2022. Solar Sound ylitti kävijätavoitteen – Festivaali työllisti poliisi viikonlopun aikana. Ilkka Pohjalainen 14.8.2022, Uutiset. <https://ilkkapohjalainen.fi/uutiset/solar-sound-ylittik%C3%A4vij%C3%A4tavoitteen-festivaali-ty%C3%B6llisti-poliisia-viikonlopun-aikana>. Viitattu 17.5.2023.
- Mäenpää, Tuomo 2022. Vauhtiajot pääsivät kävijämäärässään lähes ennätykseensä. Yle Uutiset 18.7.2022, Uutiset. <https://yle.fi/a/3-12540347>. Viitattu 17.5.2023.
- Nieminen, Aila & Olsson, Pia 2016. Festivaalisoiu juhannus ja elävä perinne. Teoksessa Satu Silvanto (toim.) Festivaalien Suomi. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö. Cuporen julkaisu 29. <https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2016/festivaaliensuomi.pdf>. Viitattu 13.5.2023.

- Nummenmaa, Lauri, Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus 2023. Kulttuurin käsite. Verkkojulkaisu. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/miina-ja-ville-opettajan-oppaita/miina-ville-ja-kulttuurin-arvoitus-7>. Viitattu 6.2.2023
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Taide- ja kulttuurifestivaalit – vahvistuva kulttuurinen voimavara. Esitys toimintaohjelmaksi vuosille 2017–2025. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79061/OKM42.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 8.5.2023.
- PAM 2023. Palvelualojen ammattiliitto. Koeaika on molempien osapuolten harkinta-aikaa työsuhteen alussa. Verkkojulkaisu. Päivitetty 11.08.2023. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatietoa/tyosopimus/koeaika/>. Viitattu 22.8.2023.
- Power Festival 2023. Kesän kuumin Festari Järvenpäässä. Verkkojulkaisu. <https://powerfestival.fi/power-festival-2023-jarvenpaan-rantapuisto-jarvenpaa-4-5-elokuuta-2023/>. Viitattu 17.5.2023.
- Provinssi 2023a. Provinssi on kesän tähän mennessä suurin kotimainen festivaali. Verkkojulkaisu. <https://www.provinssi.fi/provinssi-on-kesan-tahan-mennessa-suurin-kotimainen-festivaali/>. Viitattu 17.5.2023.
- Provinssi 2023. Tervetuloa ihmisten juhlaan. Verkkojulkaisu. <https://www.provinssi.fi/provinssi/>. Viitattu 17.5.2023.
- Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy. Viitattu 5.11.2023.
- Radio Nova Festivaali julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. <https://www.radionovafestivaali.fi/>. Viitattu 17.5.2023.
- Saaristo julkaisuaika tuntematon. Saaristo Festivaali. Loud 'n Live Promotions Oy. Verkkojulkaisu. <https://saaristofestivaali.fi/info/>. Viitattu 17.5.2023.
- Saarinen, Heidi 2022. Pehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista. Toimintatutkimus pehdyttämisen prosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä. Acta Wasaensia 495. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14642/978-952-395-042-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 22.8.2023.
- Sirvio, Anne 2022. Järvenpää Soi oli valtaisa menestys: lähes 20 000 festarikävijää nautti musiikista elokuun tummuvassa yössä. Keski-Uusimaa uutiset 7.8.2022, Uutiset. <https://www.keski-uusimaa.fi/paikalliset/4772218>. Viitattu 17.5.2023.
- Solar Sound julkaisuaika tuntematon. Solar Sound Festival. Verkkojulkaisu. <https://solarsound.fi/>. Viitattu 17.5.2023.
- Ticketmaster Suomi 2023. Tekno- ja housemusiikkifestari CNNCT tulee taas. Verkkojulkaisu. Päivitetty 24.3.2023. <https://blog.ticketmaster.fi/tekno-ja-housemusiikkifestari-cnnct-tulee-taas/>. Viitattu 17.5.2023.

Toivonen, Terhi 2016. Festivaalien ennätysyleisöjen salaisuus – ”Ykkösluokan nimet, paremmat palvelut ja kotimaisen musiikin suosio.” Yle Uutiset 17.7.2016, Uutiset. <https://yle.fi/a/3-9031918>. Viitattu 12.5.2023.

Tuominen-Halomo, Anneli 2022. Tapiola Festivaali kasvaa entistä isommaksi: Neljä lavaa ja yli 40 esiintyjää Abreusta Vilkkumaahan. Länsiväylä uutiset 8.12.2022. <https://www.lansivayla.fi/paikalliset/5580270>. Viitattu 17.5.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf). Viitattu 19.5.2023.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Perehdyttäminen ja työnopastus. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-veloitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttamisen-ja-tyonopastus/>. Viitattu 15.3.2023.

Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 15.3.2023.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 15.3.2023.

Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eero & Broberg, Mari 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:22, 2.painos. Turku.

Vauhtiajot julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. <https://www.vauhtiajot.fi/>. Viitattu 17.5.2023.

Viitala, Riitta 2008. Johda osaamista! – osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 3. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilkkä, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tampere: Tammi.

Weekend Festival julkaisuaika tuntematon. Meistä. Verkkojulkaisu. <https://www.wknd.fi/info/weekend-festival/>. Viitattu 17.5.2023.

Yhteistoimintalaki 1333/2021. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>. Viitattu 15.3.2023.

## LIITE 1: SAATEKIRJE

Hyvä Eezyn festivaalityöntekijä!

Olen Vilma Sorsa, matkailun ja ravitsemisalalan kehittämisen ja johtamisen restonomiopiskelija Savonia ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Eezy Henkilöstöpalvelut Oy:n kanssa, joka toimii monen muun toimialan lisäksi ympärivuotisena tapahtumatyöllistäjänä ja tarjoaa töitä ympäri vuoden erilaisissa tapahtuma-, messu- ja konserttitaloissa.

Opinnäytetyöni aiheena on musiikkifestivaalien työntekijöiden perehdyttäminen. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää työntekijöiden kokemuksia saamastaan perehdytyksestä kesän 2023 festivaaleilla. Tavoitteena on selvittää muun muassa työntekijöiden tyytyväisyyttä perehdytyksen riittävyteen, laatuun ja ajankäyttöön sekä mitkä perehdytyksen osa-alueet toteutuivat työntekijöiden perehdytyksessä. Opinnäytetyöni avulla voidaan kehittää Suomen musiikkifestivaalien työntekijöiden perehdyttämistä.

Kysely on täysin vapaaehtoinen ja siihen vastaaminen tapahtuu anonymisti. Tutkimuksessa ei kysytä tunnistettavia henkilötietoja eikä vastaajaa voida yhdistää tuloksiin. Kyselyn voi keskeyttää milloin vain. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään aineiston käsittelyn jälkeen. Toimeksiantajani Eezy huolehtii kyselyn lähettämisestä työntekijöilleen. Sähköpostin liitteenä on tietosuojailmoitus henkilötietojen käsittelystä, johon kyselyyn vastaaja voi vielä halutessaan tutustua.

Vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia ja kysymykset ovat sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä, joihin voit valita sopivimman vastauksen valmiista vastausvaihtoehdoista. Jokainen vastaus on tärkeä tutkimukseni kannalta.

Tutkimus valmistuu vuoden 2023 loppuun mennessä, jonka jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa.

Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin ja minut tavoittaa osoitteesta [vilma.sorsa@edu.savonia.fi](mailto:vilma.sorsa@edu.savonia.fi).

Suuri kiitos sinulle osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin Vilma Sorsa

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/2B59DE377E89626C>

## LIITE 2: KYSELYLOMAKE

**Musiikkifestivaalien työntekijöiden perehdyttäminen**

Olen matkailu ja ravitsemisalan kehittämisen ja johtamisen restonomiopiskelija Savonia ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöni aiheena on musiikkifestivaalien työntekijöiden perehdyttäminen.

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia saamastaan perehdytyksestä kesän 2023 festivaaleilla.

Olisin iloinen, jos vastaisit kyselyyn! Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia. Vastaathan kyselyyn huolellisesti, sillä kyselyssä eteneminen on vain sallittua.

Kiitos paljon avustasi!

Pakolliset on merkitty \* merkillä.

**Alkuun muutama taustakysymys****Mikä on ikäsi? \***

- 18-20
- 21-35
- 36-49
- 50+

**Oletko ennen työskennellyt musiikkifestivaaleilla? \***

- Kyllä
- Ei

**Onko sinulla aiempaa kokemusta ravintola-alalta? \***

- Ei lainkaan
- alle 2 v
- 2-5 v
- 5-10 v
- yli 10 v

(Seuraavassa kysymyksessä voit valita kerralla useamman vaihtoehdon. Kysymykset avautuvat valikon jälkeen. Huomioithan, että et voi palata tähän kysymykseen.)

#### Missä tapahtumassa työskentelit kesällä 2023? \*

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Saaristo              | <input type="checkbox"/> Weekend Festival |
| <input type="checkbox"/> CNNCT                 | <input type="checkbox"/> Solar Sound      |
| <input type="checkbox"/> Radio Nova Festivaali | <input type="checkbox"/> Hellsinki        |
| <input type="checkbox"/> Provinssirock         | <input type="checkbox"/> Tapiola Festival |
| <input type="checkbox"/> Vauhtiajot            | <input type="checkbox"/> Blockfest        |
| <input type="checkbox"/> Power Festival        |   |

#### Mikä oli työtehtäväsi? \*

- Anniskelutehtävät
- Aputehtävät: tankkien vaihto, kaappien täyttö
- Muu, mikä?

#### Olin tyytyväinen perehdytyksen: \*

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Riittävyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laatuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajankäyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Mitkä seuraavista asioista perehdytyksessä toteutuivat turvallisuuteen liittyen? \*

- Hätäuloskäyntien läpikäyminen
- Ensiapulaukun sijainti
- Ensiapupisteen sijainnin kertominen
- Miten toimia uhka- ja vaaratilanteissa
- Missä kohtaamispaikka sijaitsee vaaratilanteen tullessa
- Ei mikään edellä mainituista

#### Mitkä seuraavista asioista toteutuivat yleisesti työskentelyyn liittyen? \*

- Esimiehen esittely
- Festivaalialueen esittely
- Tauoista ja ruokailusta kertominen
- Yhteyshenkilöistä kertominen
- Ei mikään edellä mainituista

**Mitkä seuraavista asioista toteutuivat tehtäväkohtaisessa perehdytyksessä? \***

- Työtehtävien läpikäyminen
- Tankin vaihtaminen
- Kassajärjestelmien käyttö
- Maksupäätteiden käyttö
- Kaappien täyttäminen
- Tuotteiden säilytyspaikkojen näyttäminen
- Työskentelypisteen esittely
- Ei mikään edellä mainituista

**Olisitko kaivannut jotakin lisää tehtävän perehdytykseen? \***

---

---

---

---

---

**Koetko perehdytyksen antaneen sinulle turvallisen olon työskennellä festivaaleilla? \***

- Kyllä
- Ei

**Jos vastasit kyllä, miksi koit näin? \***

---

---

---

---

---

**Jos vastasit ei, miksi koit näin? \***

---

---

---

---

---

**Loppuun vielä lyhyesti mielipiteesi**

**Mikä mielestäsi on tärkeintä perehdytyksessä? \***

---

---

---

---

---

**Lähtisitkö uudelleen ensi vuonna työskentelemään festareille? \***

- Kyllä
- Ei

**Avoin palaute tapahtumien perehdytyksestä**

---