

Miikka Hietsalo

ELMU ry:n vapaaehtoistoiminnan tutkimus- ja kehitystyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituottaja AMK

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Opinnäytetyö

12.5.2016

Tekijä(t) Otsikko	Miikka Hietsalo ELMU ry:n vapaaehtoistoiminnan tutkimus- ja kehitystyö
Sivumäärä Aika	40 sivua + 1 liite 12.5.2016
Tutkinto	Kulttuurituottaja AMK
Koulutusohjelma	Kulttuurituotannon koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja(t)	Lehtori Kimmo Kainulainen
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja kehittää Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n vapaaehtoistoimintaa. ELMU ry on vuonna 1978 Helsingissä alkunsa saanut kulttuuriyhdistys, jonka perustukset valettiin vahvasti talkoovoimin. Vuosien saatossa toiminnan ammattimaistuminen oli ajanut ohi yhteisöllisestä vapaaehtoistoiminnasta. Vuonna 2014 yhdistys koki aiheelliseksi aktivoida vapaaehtoistoiminnan vuosikymmenten tauon jälkeen osaksi nykyisen toimipaikkansa, konserttitalo Nosturin, arkea.</p> <p>Opinnäytetyö on tapaustutkimus ja siinä kartoitetaan miltei kaksi vuotta käynnissä olleen vapaaehtoisohjelman tilaa ja toiminnan tasoa. Tutkimustyöllä halutaan selvittää miten vapaaehtoiset ovat kokeneet mukanaolonsa monitoimitalo Nosturin toiminnassa ja miten vapaaehtoistoiminta on heidän mielestään järjestetty. Lisäksi halutaan luonnollisesti hakea kehitysehdotuksia toiminnan viemiseksi seuraavalle tasolle.</p> <p>Tutkimustyö toteutettiin vapaaehtoisille lähetetyn verkkokyselyn avulla. Kattavassa kuusisivuisessa kyselyssä tiedusteltiin esimerkiksi vapaaehtoisten kokemuksia työskentelystä Nosturilla, kartoitettiin tuntemuksia työympäristöstä ja palkitsemisesta sekä haettiin konkreettisia kehitysehdotuksia. Kyselyn tuloksia peilataan opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen, joka käsitteli yhteisöllisyyttä, vapaaehtoistyötä ja yhdistystoimintaa.</p> <p>Kyselyyn vastasi yhteensä 40 ELMU ry:n vapaaehtoista. Tutkimustuloksista käy ilmi, että Nosturin vapaaehtoistoiminta on pääosin hyvin järjestetty ja vapaaehtoiset kokevat työympäristönsä positiivisena. Kehityskohtia löytyy kuitenkin esimerkiksi tehtävien monipuolisuudesta ja sisäisestä viestinnästä. Merkittävimpänä nousee esiin tarve vapaaehtoisille suunnattuun ohjekirjaan, ns. vapaaehtoismanuaaliin, jota Nosturilla ei toistaiseksi ole ollut käytössä. Opinnäytetyön lopussa ideoidaan kyselytutkimuksen vastausten perusteella pohja vapaaehtoisten käsikirjalle.</p>	
Avainsanat	vapaaehtoistyö, yhdistystoiminta, kyselytutkimus, käsikirja

Author(s) Title	Miikka Hietsalo Developing the Volunteer Program of ELMU ry
Number of Pages Date	40 pages + 1 appendix 12th May 2016
Degree	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme	Cultural Management
Specialisation option	-
Instructor(s)	Kimmo Kainulainen, Senior Lecturer
<p>The idea of this thesis was to study and develop the voluntary work program of Elävän musiikin yhdistys ELMU ry. ELMU ry is a culture association that was founded in Helsinki in 1978. The foundations of the organisation were laid heavily on voluntary work, but after the association got more professional the gratuitous and communal voluntary work was forgotten for decades. In 2014 ELMU felt that it was time to get back to basics and activated the voluntary program as a part of the everyday life at Nosturi, a concert venue managed by ELMU since 1999.</p> <p>In this thesis I studied the state of the voluntary program, now running for the second year. The purpose of this study was to find out how the volunteers have experienced their involvement in the association and how well the volunteer program is organised from their point of view. One main point was also to gather up suggestions for improvement to help in the process of developing the voluntary program.</p> <p>The study was carried out as a web survey that was sent to all the volunteers. An inclusive six page questionnaire included themes such as how the volunteers have felt volunteering at Nosturi, its working conditions, atmosphere, rewarding system and much more. The study was reflected to the theoretical framework of the thesis that contained themes such as communality, volunteer work and associations.</p> <p>The survey was taken by 40 volunteers. The results show that Nosturi volunteer program is mainly well-organised and the volunteers describe their working environment to be positive. However, suggestions for improvement were found in many aspects of the program. Most of the concrete feedback was about the lack of a proper manual for the volunteers about working at Nosturi. In the end of the thesis I developed a framework for a volunteer manual to be used in Nosturi based on the results of the survey.</p>	
Keywords	voluntary work, non-profit organisation, survey, manual

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Käsitteet	1
2.1	Yhteisö ja yhteisöllisyys	2
2.2	Vapaaehtoistyö	4
2.3	Yhdistystoiminta	6
3	Elävän musiikin yhdistys ELMU ry	7
3.1	Historia	8
3.2	Nosturi toimipaikkana	9
3.3	Vapaaehtoistyö ELMU ry:ssä	10
4	Tutkimus	11
4.1	Tutkimuksen tausta	11
4.2	Tutkimuksen tavoitteet	11
4.3	Tutkimuksessa käytettävä menetelmä	12
4.4	Tutkimuksen käytännön toteutus	14
5	Tulokset	14
5.1	Perustiedot	14
5.2	Tiedotus, vapaaehtoisuus, suhde Nosturiin ja motivaatio	16
5.3	Osallistuminen Nosturin vapaaehtoistoimintaan	18
5.4	Nosturi työympäristönä	20
5.5	Vapaaehtoistyövuorot, perehdytys, viestintä	23
5.6	Odotukset, merkityksellisyys ja palkitsevuus	26
5.7	Edut, työtehtävät, viestintä	27
5.8	Oheistoiminta	29
5.9	Koulutus, kehitys, ideointi, muu	31
5.10	Yhteenveto	33
6	Nosturin vapaaehtoismanuaali	34
6.1	Suunnittelu	35
6.2	Manuaalin rakenne ja taittoidea	35
7	Pohdinta	38
	Lähteet	40

Liitteet

Liite 1. Vapaaehtoisuus

1 Johdanto

Kestitys ja talkoiden jälkeen pidettävät talkootanssit houkuttelivat osallistujia. Ruoka oli talkoissa merkittävässä asemassa: sitä piti olla runsaasti ja sen täytyi olla hyvää. Talkoissa tarjottiinkin juhlaruokaa, ja usein teurastettiin talkoopässi. Työskentelyn aikana tarjottiin vaarinkaljaa tai sahtia ja elopellolle tuotiin kahvit. Nuoret osallistuivat innokkaasti elotalkoisiin: niistä haettiin puolisoa ja niissä selvisi kuka on hyvä työhminen. Talkoisiin pukeuduttiin jopa tavallista paremmin. Nuorilla tytöillä oli usein parhaat päällä, olihan työn jälkeen tiedossa tanssit. (Pukkila 2007, 9.)

Tutkin opinnäytetyössäni Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n vuonna 2014 käynnistämää vapaaehtoistoimintaa. ELMU ry on vuonna 1978 Helsingissä perustettu kulttuuriyhdistys, jonka alkuperäisenä tarkoituksena oli järjestää musiikkiyhtyeille harjoitus- ja esiintymistiloja. Yhdistys toimi vuodesta 1979 aina vuoteen 1999 asti Lepakoksi ristityssä vanhassa alkoholistien yömajassa Helsingin Ruoholahdessa. Nykyään yhdistyksen päämajana toimii Telakkarannassa sijaitsevassa Nosturi-konserttitalo.

Vaikka 37-vuotiaan yhdistyksen juuret olivatkin rakentuneet vahvasti vapaaehtoistyön varaan, oli toiminnan ammattimaistuminen ajanut vuosien saatossa ohi yhteisöllisestä ja pyyteettömästä talkotoiminnasta. Vapaaehtoisuus nykyisessä muodossaan on siis uusi asia ELMU ry:ssä vuosikymmenten tauon jälkeen. Miltei kaksi vuotta käynnissä ollutta vapaaehtoisohjelmaa onkin nyt aika tutkia, kartoittaa ja kehittää.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineisto on hankittu vapaaehtoisille lähetetyn verkkokyselyn avulla, jonka tuloksia analysoidaan kvantitatiivisin ja kvalitatiivisin menetelmin. Teoreettisina käsitteinä avaam yhteisöllisyyttä sekä vapaaehtoistyön merkitystä. Paneudun yhdistystoimintaan, sukellan syvälle Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n historiaan ja nykyisyyteen sekä avaam luonnollisesti myös kyselytutkimuksen teoriaa. Lopuksi esittelen tutkimuksen tulokset ja näiden tietojen pohjalta syntyneen idean Nosturin vapaaehtoismanuaalista.

2 Käsitteet

Tämän opinnäytetyön kolme tärkeintä käsitettä ovat yhteisöllisyys, vapaaehtoistyö ja yhdistystoiminta. Käsittelem yhteisöllisyyttä ja yhteisöjä sekä yleisellä tasolla että työympä-

ristöjen näkökulmasta. Seuraavaksi avaan vapaaehtoistyön peruseriaatteita sekä toiminnan edellytyksiä. Lopuksi paneudun yhdistystoimintaan niin tilastotiedon, perustuslain kuin myös yhdistyslain puitteissa.

2.1 Yhteisö ja yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden käsitteelle ei ole olemassa yhtä oikeaa tulkintaa. Kaikki yhteisöllisyyteen liittyvä ei kuitenkaan ole sanojen saavuttamattomissa, vaikka erittäin monisyisestä ja vaikeasti käsitteellistettävästä ilmiöstä puhutaankin. On siis mielekästä kysyä, mikä on yhteisöllisyyden perusolemus. (Paasivaara & Nikkilä, 2010 7.)

Yhteisö-sana on suomen kielessä johdettu sanasta ”yhdistää”. Yhteisöllisyyttä on yleensä käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyömuotoja. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, 11.) Kumpulainen (2004) toteaa yhteisön olevan ihmisryhmä, jonka jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa ja joita yhdistää jokin yhteinen tehtävä, päämäärä tai muu tarkoitus.

Vaikka yhteisössä ihmiset toimivatkin tavalla tai toisella yhdessä, ei yhteisön olemassaolo välttämättä ole tae todellisen yhteisöllisyyden muodostumisesta. Yhteisöllisyyden tarkoitus on lisätä yhteisön jäsenten sosiaalista pääomaa, ja syntyäkseen tällainen yhteisöllisyys vaatii polttoaineekseen keskinäistä luottamusta, kommunikaation avoimuutta, osallistumista ja vuorovaikutusta.

Yksilöiden tunteilla on suuri merkitys yhteisöllisyyden kehittämisessä. Yksilön täytyy voida tuntea, että hän kuuluu yhteisöön, hänen tulee voida tuntea itsensä tarpeelliseksi, hyväksytyksi ja arvokkaaksi. (www.edu.fi 2013.)

Yhteisöt voivat toimia yksilöille tärkeinä voimanlähteinä. Myönteisellä yhteisöllisyydellä on vahvistava vaikutus ihmisen olemassaolon perustalle; tavoitteellinen toiminta, ihmisten erilaisuus ja vuorovaikutukseen liittyvät rakentavat ristiriidat hyväksytään myönteisessä yhteisöllisyydessä. Lisäksi toimiva yhteisö auttaa jäseniään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään. Näin yksilöiden erilaisuus toimii yhteisöllisyyttä kehittävänä polttoaineena. Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5.) Kumpulainen (Mielenterveys 3/04, Hyvinvointia yhteisöllisyydestä) toteaa, että yhteisöllisyys eli yhteisöihin/ryhmiin kuulumisen on ihmisen perustarve.

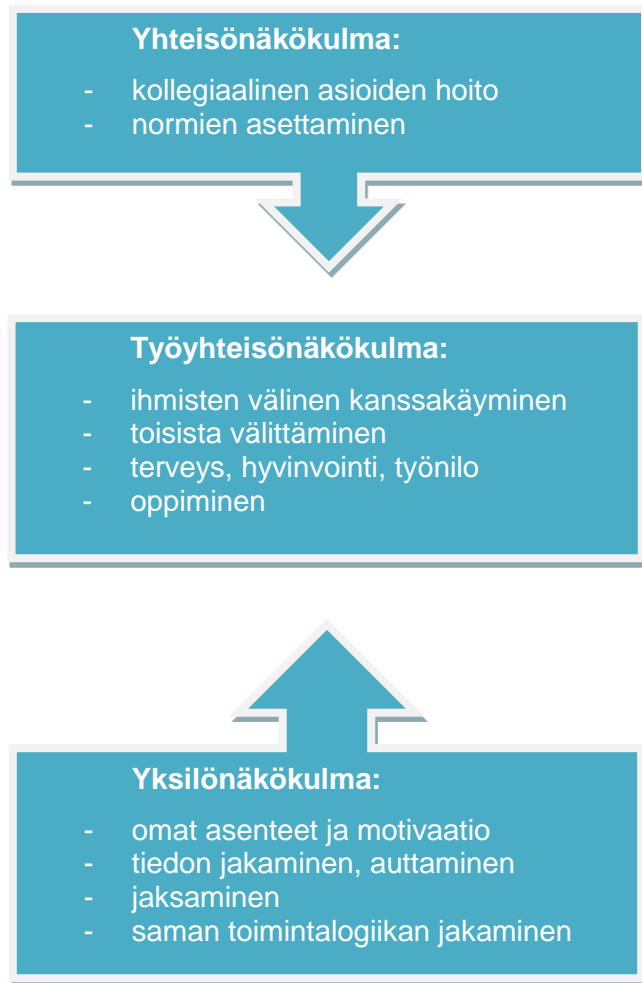
Myös työyhteisön merkitys ihmisen elämän jäsentäjänä on merkittävä. Se miten ihminen kokee arkisen työnsä, työpaikalla kohtaamansa ihmiset ja siellä tapahtuvan vuorovaikutuksen, vaikuttaa suuresti hänen elämäänsä.

Yhteisöllisyyttä voidaan käsitellä makro- ja mikroyhteisöllisyyden käsitteiden kautta. Makronäkökulmalla painotetaan väestöalueeseen perustuvaa yhteisöllisyyttä. Tällöin kyseessä voi olla esimerkiksi kylä, kaupunki, kaupunginosa, tai esimerkiksi maaseutuyhteisö. Alueellinen yhteisöllisyys perustuu ihmisten kollektiivisiin tarpeisiin, joihin vastaamiseen tarvitaan aktiivista yhteistyötä. Esimerkiksi turvallisuudesta huolehtiminen yhdessä on tehokkaampaa. Tällaisissa yhteisöissä toimivat myös omat säännöt ja lainalaisuudet, joiden tehtävänä on määrittää, minkälainen toiminta on yhteisössä oikein tai väärin. Sääntöjen vastaisesti toiminnasta seuraa yhteisön langettama rangaistus.

Yksilön ensisijainen yhteisö on aina ollut perhe. Laajemmassa mittakaavassa se voi käsittää suvun, heimon tai etnisen yhteisön. Myös työyhteisö voi toimia perheen kaltaista lojaliteettia vaalivana yhteisönä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12.)

Yhteisöllisyyttä voidaan määrittää myös yksilön- eli mikronäkökulmasta. Yksilöt muodostavat yhteisön, joka kokonaisuutena on enemmän kuin vain siinä olevat yksilöt. Yksilöiden omat asenteet ja motivaatiot määrittävät sen, kuinka sitoutuneita yksilöt ovat esimerkiksi yhteistyöhön toisten kanssa.

Makro- ja mikrotason näkökulmat yhdistyvät erityisesti määrittäessä työyhteisöön perustuvaa yhteisöllisyyttä. Tällöin käsitellään nimenomaan työpaikan henkilöiden muodostamaa kokonaisuutta, työyhteisöä, joka on yksilöidensä summa. Yhteisöllisyyden katsotaan tukevan ihmisten kanssakäymistä, toisista välittämistä, terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta myös työelämässä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12.)



Kuvio 1. Työyhteisönäkökulman muotoutuminen (Paasivaara & Nikkilä 2010, 13.)

2.2 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistoiminta on omasta halusta lähtevää, palkatonta toimintaa, jota tehdään omia arvoja vastaavan yhteisön hyväksi. Se on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa, ja sen tulisi olla kaikkien kansalaisoikeus. (Laimio & Välimäki 2011, 10.)

Lehtinen (1997) listaa kolme vapaaehtoistoiminnan periaatetta:

Vapaaehtoistoiminnan ensimmäisenä periaatteena on pidettävä sitä, että kaikki siihen osallistuvat toimivat omasta halustaan vapaaehtoisesti ja täysivaltaisina subjekteina. Toinen tärkeä periaate on palkattomuus. Vapaaehtoistoiminnassa ei makseta kenellekään palkkaa eikä palkkiota. Kolmas periaate on se, että vapaaehtoistoiminnassa toimitaan tavallisen ihmisen ehdoin ja taidoin. Jokaisella ihmisellä on taitoja ja kykyjä, ja jo-

kaiselle löytyy varmasti oma, hänelle sopiva tehtävä. Vapaaehtoistoiminnan yleiseksi tehtäväksi voidaankin asettaa ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja omaehtoisen osallistumisen edistäminen. (Lehtinen 1997, 19–20.)

Eskola ja Kurki avaavat vapaaehtoistyötä käsitteenä:

Käsite vapaaehtoistyö painottaa yksilön toimintaa. Yksilö tekee oman vapaan tahdon ratkaisunsa toiminnastaan. Yksilötoiminta tapahtuu kuitenkin organisoituna, eli se liittyy yksilön toimintaa laajempaan organisoituun intentionaaliseen toimintaan. (Eskola & Kurki 2001, 16.)

Kolmas sektori, eli yhdistysten ja järjestöjen toiminta, on vahvasti sidoksissa vapaaehtoistyöhön. Velvollisuutta sukua, perhettä tai muuta neljännen sektorin yhteisöä kohtaan ei yleisesti pidetä vapaaehtoistoimintana (Eskola & Kurki 2001, 17).

Yleensä vapaaehtoistoiminta käsitetään varsin suppeasti. Toiminta voi kuitenkin olla hyvinkin monimuotoista. Laimio & Välimäki (2010, 11) jakavat vapaaehtoistoiminnan seuraaviin kategorioihin:

- Tukea tuottava vapaaehtoistoiminta
- Osallistava vapaaehtoistoiminta
- Tuettu vapaaehtoistoiminta
- Vertaistoiminta
- Palvelutoiminta
- Talkoo-, keräys- ja tapahtumatoiminta
- Järjestötoiminta ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Vapaaehtoistyöstä voi olla työntekijälle monenlaista iloa niin ammatillisesti kuin henkilökohtaisen kehityksenkin kannalta. Ammatillisena kokemuksena vapaaehtoistyön tekeminen voi opettaa työntekijälle monia taitoja, joita arvostetaan suuresti myös työelämässä. Tällaisiksi voidaan laskea esimerkiksi sosiaaliset taidot, erilaisuuden ymmärtäminen ja erojen hyväksyminen. Vapaaehtoistyö opettaa toimimaan yhdessä erilaisten ihmisten kanssa. (Eskola & Kurki 2001, 51.)

Vapaaehtoistoiminnalla on välitöntä merkitystä vapaaehtoiselle itselleen, vapaaehtoisten tarjoamien palvelujen vastaanottajille, vapaaehtoistoimintaa organisoiville yhteisöille

ja palvelujärjestelmälle. Välillisesti vapaaehtoistoiminta vaikuttaa vielä laajemmin toimijoiden lähiverkostoihin. Toiminnan yhteiskunnalliset vaikutukset ovat myös merkittäviä. (Laimio & Välimäki 2011, 19.)

Vapaaehtoistoiminnassa tulee ottaa erityisesti huomioon työntekijöiden huoltaminen. Mikäli vapaaehtoisista ei huolehdi, eivät he jaksakaan toimia työssä pitkään. Myös koulutus, ohjaus ja konsultointi tulee ottaa huomioon työtehtävän laadusta riippuen. Vapaaehtoisten huoltotoimenpiteisiin kuuluu erityisesti palkitseminen. Tämä tapahtuu yleensä ei-materiaalisin keinoin, usein esimerkiksi erilaisten kulttuuritapahtumien, yhteisten retkien ja muunlaisen yhdessäolon keinoin. Toisten vapaaehtoisten tapaamisilla, vaikka kuinka epämuodollisilla, on suurin merkitys vapaaehtoisten jaksamiselle. On myös tärkeä ottaa huomioon, että vapaaehtoistoiminta tarvitsee tuekseen ammattityöntekijöiden apua. (Lehtinen 1997, 21.)

2.3 Yhdistystoiminta

Idea. Ajatus. Aate. Toiminta. Halu parantaa maailmaa. Ihmiset. Näistä muodostuu hyvä yhdistys. Yhdistys on joukko ihmisiä, joilla on halu tehdä jotain yhdessä tai toimia jonkun asian puolesta yhdessä. Yhdistystoiminta ei tavoittele voittoa. Se on aatteellista toimintaa, jossa toteutetaan yhdistyksen toiminta-ajatusta. (Rosengren & Törrönen 2008, 3.)

Yhdistys on henkilöiden, yhteisöjen tai molempien tiettyä tarkoitusta varten perustettu organisaatio. Yhdistystoiminta perustuu Suomessa perustuslaissa säädettyyn yhdistymisvapauteen, joka lukeutuu poliittisiin perusoikeuksiin. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. (Suomen perustuslaki 13 §.)

Yhdistystoiminta on yleishyödyllistä toimintaa. Yleishyödyllisyys tarkoittaa, että yhteisö toimii yleiseksi hyväksi. Tällaisen yhteisön tarkoitus ei ole tuottaa toimintaan osallistuville taloudellista etua. Yhdistystoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen (Rosengren & Törrönen 2008, 5).

Suomen yhdistysrekisterissä on noin 135 000 yhdistystä (Yhdistysrekisteri 2014). Yhdistykset toimivat lukuisten eri tarkoitusten hyväksi. Kolme suurinta suuntausta ovat kulttuuri, urheilu ja liikunta. 24 prosenttia suomalaisista yhdistyksistä toimii kulttuurin alalla,

19,4 prosenttia urheilun ja liikunnan sekä 17,2 ammatin ja elinkeinon parissa. (Huotari, Helsingin Sanomat 25.2.2014.)

Rosengren ja Törrönen (2008, 7) mainitsevat yhdistyksen tunnusmerkeiksi seuraavat neljä piirrettä:

- Vapaaehtoisia ja asiasta kiinnostuneita ihmisiä vähintään kolme
- Yhteinen päämäärä ja kiinnostuksen kohde
- Tarkoitettu pitkäaikaiseksi toiminnaksi
- Toiminta on aatteellista, eli se ei tähtää taloudelliseen voittoon.

Aatteellisuus on käsitteenä laaja. Kari Loimu (2012, 23–24) listaa *Yhdistystoiminnan käsikirja* -teoksessaan aatteellisuuden tunnusmerkeiksi mm.

- Jonkin aatesuunnan edistäminen tai vastustaminen
- Jonkin ryhmän etujen valvonta
- Hyväntekeväisyys
- Palvelujen tuottaminen jäsenille
- Palvelujen tuottaminen muille kuin jäsenille
- Yhdessäolomahdollisuuksien tarjoaminen jäsenille ilman varsinaista aatteellisuutta

Aatteellisuudeksi ei lasketa taloudellista toimintaa. Yhdistyslaki ”ei koske yhteisöä, jonka tarkoituksena on voiton tai muun välittömän taloudellisen edun hankkiminen siihen osalliselle taikka jonka tarkoitus tai toiminnan laatu muuten on pääasiassa taloudellinen” (Yhdistyslaki 2 §). Väällisesti yhdistykset voivat kuitenkin pyrkiä hankkimaan jäsenilleen taloudellista etua. Loimu (2012, 24) mainitsee tällaisista yhdistyksistä esimerkkeinä etu- ja ammattijärjestöt, jotka työskentelevät jäsentensä palkkojen nostamiseksi.

3 Elävän musiikin yhdistys ELMU ry

Elävän musiikin yhdistys ELMU ry on voittoa tavoittelematon aatteellinen yhdistys, jonka toiminnan periaatteena on ylläpitää ja edistää musiikkikulttuuria ja nuorten hyvinvointia.

ELMU on yksi pääkaupunkiseudun merkittävimmistä ja vanhimmista konsertti- ja tapahtumajärjestäjistä, jonka laadukas ja monipuolinen tarjonta on kansainvälisestikin tunnettu.

Yhdistyksen nykyisessä tukikohdassa, Helsingin Hietalahdessa sijaitsevassa monitoimitalossa Nosturissa järjestetään niin konsertteja, nuorisodiskoja, teknoreivejä, kirpputoreja, teatteria kuin taidenäyttelyjäkin. ELMU ry:n toimintaan kuuluvat myös yhdistyksen jäsenille suunnatut konsertti- ja festivaalimatkat Euroopan sisällä aina Joensuun Ilosaarirockista Saksan Wacken -megafestivaaleille. (Elävän musiikin yhdistys ELMU ry a.)



Kuvio 2. Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n logo (Elävän musiikin yhdistys ELMU ry a.).

3.1 Historia

ELMU ry näki päivänvalon vuonna 1978. 17. toukokuuta Vanhan kellarin Karhukabinettissa pidettyyn perustamiskokoukseen osallistui runsaasti 1960- ja 1970-luvun rockmuusikoita ja kulttuurialan aktiivihahmoja (Rantanen 2000, 92). Tarkoitus oli järjestää yhteille esiintymis- ja harjoitustiloja, joita Helsingistä ei tuohon aikaan löytynyt. Aluksi yhdistystä johdettiin Eerikinkadulta, ja musiikkitapahtumia järjestettiin mm. Nylands Nationin ja Helsingin kauppakorkeakoulun ylioppilaskunnan tiloissa.

Vuonna 1979 yhdistys valtasi uudeksi toimipisteekseen Ruoholahdesta vanhan maali-varaston, joka aikaisemmin oli toiminut mm. alkoholistien yömajana. Paikka ristittiin Lepakoksi. Samana vuonna ELMU järjesti ensimmäistä kertaa Kaivopuistossa Kansanjuhlaksi kutsutun ilmaiskonsertin. Lepakon valtauksen jälkeen yhdistys kunnosti tilat talkoovoimin konsertti- ja harjoitustilakäyttöön sopivaksi. Valtauksessa ristesivät monet teemat, jotka kielivät nuoremman polven etäännyttämisestä kuluneen vuosikymmenen yhteiskunnallisista kuvioista (Rantanen 2000, 87).

Vuonna 1985 yhdistys teki seuraavan liikkeen Helsingin kulttuurikentän hyväksi perustaessaan oman paikallisen radioaseman, Radio Cityn, saaden näin äänensä entistä paremmin kuuluviin yhä laajenevan populäärimusiikin kuuntelijaryhmän keskuudessa. Radio City toimi Lepakon tiloissa aina vuoteen 1996, jolloin ELMU myi osuutensa asemasta amerikkalaiselle SBS:lle. Radioaseman muutettua pois Lepakosta vapautuneille tiloille löydettiin mitä monimuotoisempia käyttötarkoituksia. (Elävän musiikin yhdistys ELMU ry a.)

Yhä monipuolisemmaksi ja määrätietoisemmaksi kasvanutta toimintaa varjosti kuitenkin Helsingin kaupungin laajenemissuunnitelmat, jotka loppujen lopuksi johtivat Lepakon purkamiseen vuonna 1999. Pitkien neuvottelujen tuloksena kaupunki tarjosi yhdistykselle korvaavia tiloja Telakkakadulla sijaitsevasta vanhasta Masa Yardsin rakennuksesta. ELMU muuttikin Nosturiksi ristittyyn rakennukseen loppuvuodesta 1999. (Rantanen 2000, 173–174.)

3.2 Nosturi toimipaikkana

Hietalahdessa sijaitseva vanha Masa Yardsin varastorakennus remontoitiin 900 hengen saliksi sekä toimisto-, ravintola- ja varastotiloiksi, joiden puitteissa konsertti- ja yhdistystoimintaa saatiin mutkattomasti jatkettua. Myös Lepakon treenikämpätoiminta saatiin siirrettyä uusiin tiloihin.



Kuvio 3. Nosturi (Elävän musiikin yhdistys ELMU ry).

Nosturi on Lepakon lailla tunnettu konserteistaan, joita järjestetään noin 200 vuodessa. Yritystilaisuudet, tuotelanseeraukset, messut, kirpputorit ja seminaarit ovat myös iso osa Nosturin toimintaa. (Elävän musiikin yhdistys ELMU ry a.)

Helsingin laajenemissuunnitelmat ovat jälleen langettaneet varjonsa ELMUn ylle ja Telakkarannan uuden asemakaavan myötä Nosturi on tarkoitus purkaa lähivuosina. Yhdistyksessä uutinen on kuitenkin otettu innostuneesti vastaan, sillä uusiksi toimitiloiksi on ehdotettu Nosturilta kivenheiton päässä etelään sijaitsevaa vanhaa konepajahallia sekä Suvilahdessa sijaitsevia kaasukelloja. (Elävän musiikin yhdistys ELMU ry b.)

3.3 Vapaaehtoistyö ELMU ry:ssä

ELMU ry on monien muiden kulttuuritoimijoiden tapaan polkaistu liikkeelle vapaaehtoisvoimin. Vuonna 1979 vallattua Lepakkoa remontoitiin pitkälti talkoovoimin ja esimerkiksi 1980-luvun alussa talossa toiminutta kirpputoria pyörittivät vapaaehtoiset. Ajan kuluessa byrokratian lisääntyminen ja toiminnan ammattimaistuminen ovat kuitenkin ajaneet ohi alkuaikojen talkootoiminnasta ja 2000-luvulle tultaessa yhdistyksen vapaaehtoistoiminta olikin käytännössä rajoittunut kesäisin järjestettyyn Kansanjuhla-ilmaiskonserttiin.

Vuonna 2014 vapaaehtoistoiminta haluttiin kuitenkin käynnistää uudelleen. Syynä tähän oli tietynlainen yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kaipuu, joka yhdistyksestä oli toiminnan ammattimaistuttua tietyllä tavalla karissut. Lisäksi yksi merkittävä syy oli yhdistyksen jäsenistön aktivoiminen uudelleen mukaan päivittäiseen toimintaan.

Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n vapaaehtoisohjelma käynnistettiin keväällä 2014 avoimen vapaaehtoistilaisuuden järjestämisellä. Tilaisuuteen osallistui kymmeniä toiminnasta kiinnostuneita. Työpajojen avulla kartoitettiin vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneiden motivaatioita ja odotuksia. Vapaaehtoistoimintaa alkoi koordinoimaan ELMU ry:n tuottaja Salla Vallius.

Vuonna 2014 vapaaehtoiset ottivat kontolleen mm. Nosturissa esiintyvien yhtyeiden soittovälineiden roudauksen, konsertti-illoissa avustamaisen esimerkiksi vaatesäilytyksessä sekä omien tapahtumien (mm. ravintolapäivänä keväällä 2014 järjestetty Elmun Baari)

järjestämisen. Vuonna 2015 yhdistyksen vapaaehtoisista vastaava organisaatiota laajennettiin erityisellä vapaaehtoisvastaavalla sekä uusia työtehtäviä otettiin käyttöön.

4 Tutkimus

4.1 Tutkimuksen tausta

Tätä ELMU ry:n vapaaehtoistoimintaa käsittelevää tutkimustyötä lähdettiin tekemään käytännön tarpeesta perehtyä miltei kaksi vuotta käynnissä olleeseen vapaaehtoisohjelmaan. Vapaaehtoistyöntekijöiden ottaminen osaksi organisaatiota ja sen toimintaa on vaatinut ponnistuksia ja sopeutumista yhdistykseltä ja sen toimihenkilöiltä. Nyt haluttiin ottaa selvää siitä, miten toiminnan käynnistämisessä on onnistuttu.

Vapaaehtoistoiminta on yhdistykselle nykymuodossaan uusi asia. ELMU halusikin kuulla suoraan vapaaehtoisilta, miten he ovat kokeneet mukanaolonsa. Tämän opinnäytetyön tutkimuskohteeksi valikoituivatkin nimenomaan Nosturin vapaaehtoistyöntekijät ja heidän kokemuksensa sekä odotuksensa vapaaehtoistyöstä.

Uuden toiminnon käynnistämiseen liittyy aina opittavaa ja kehitettävää. Tämän tutkimuksen myötä nämä ajatukset, tuntemukset ja ideat haluttiin tuoda konkreettiseen muotoon vapaaehtoisten omien kokemusten kautta. Hyvin järjestetyn vapaaehtoistoiminnan tulee luonnollisesti palvella molempia osapuolia tasavertaisesti. ELMU ry:n vapaaehtoistyöntekijöillä tiedettiin myös olevan runsaasti kokemuksia muiden kulttuuriyhdistysten vapaaehtoistoiminnasta. Tutkimuksen myötä haluttiin myös kartoittaa tätä tietotaitoa ja suhteuttaa ELMU ry:n vapaaehtoisohjelmaa muihin yhdistyksiin vapaaehtoisten kokemusten perusteella.

4.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen päätavoitteena oli yksinkertaisesti toiminnan kehittäminen palvelemaan paremmin molempia osapuolia, sekä ELMU ry:tä että sen vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoistoiminnan tulee aina olla palkitsevaa molemmille osapuolille. Miten tässä oli onnistuttu?

Tutkimuksen tavoitteena oli hankkia perustietoa siitä, millaisia ihmisiä Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n vapaaehtoisina työskentelee. Lisäksi haluttiin selvittää, miten vapaaehtoiset ovat kokeneet työympäristönsä ja työvuorot, toiminnan palkitsevuuden, tiedotuksen sekä esimerkiksi käytännön perehdytyksen työtehtäviin. Nykytilan kartoittamisen kautta haluttiin luonnollisesti etsiä muutosehdotuksia ja kehityskohtia. Lisäksi jäsenten tiedettiin työskennelleen monissa muissa kulttuuriyhdistyksissä vapaaehtoisena. Nämä kokemukset ja tietotaito haluttiin luonnollisesti osaksi mukaan vapaaehtoishjelman kehitystoimintaa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavia:

- Minkälaisia ihmisiä ELMU ry:n vapaaehtoisena työskentelee, ja miten he ovat päätyneet mukaan toimintaan?
- Minkälaisia odotuksia vapaaehtoistyöntekijöillä on ollut toimintaa kohtaan?
- Miten vapaaehtoistyöntekijät ovat kokeneet toiminnan, työympäristön ja -yhteisön käytännössä?
- Miten ELMU ry:n vapaaehtoistoimintaa tulisi kehittää?

4.3 Tutkimuksessa käytettävä menetelmä

Tämän tapaustutkimuksen kohteena ovat Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n vapaaehtoistyöntekijät, joita on rekisteröitynyt mukaan toimintaan noin 150 henkilöä. Osa ihmisistä on aktiivisempia kuin toiset, ja osa rekisteröityneistä ei ole välttämättä vielä edes käytännössä osallistunut toimintaan. Osa on osallistunut vasta vapaaehtoisille järjestettyyn infotilaisuuteen tai ainoastaan vapaaehtoisten illanviettoihin. Näiden ihmisten vastaukset, eli käytännössä odotukset toiminnasta, ovat tutkimuksessa yhtä tärkeässä roolissa kuin jo pitkään toiminnassa mukana olleiden. Ihmisten odotuksia on helppo vertailla siihen, miten toimintaan jo osallistuneet ovat kokeneet mukanaolonsa.

Tutkimus toteutettiin pääosin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Määrällinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmä, jossa tutkimuksen kohde kuvataan tilastojen ja numeroiden avulla. Kyselyaineistossa kysymykset esitetään sanallisesti, mutta vastauksia ilmaistaan numeerisesti. (Vehkalahti 2008 13.)

Tutkimusaineisto kerättiin vapaaehtoisille lähetetyn kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimuksessa vastaajalle esitetään kysymyksiä kyselylomakkeen välityksellä. Kyselylomake toimii mittausvälineenä, joka soveltuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä tutkimuksesta mielipidetiedusteluihin, katukyselyihin, soveltuvuustesteihin ja palautemittauksiin. (Vehkalahti 2008 11.) Määrällisessä tutkimuksessa käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja vastauksia käsitellään yleensä taulukoin ja kuvioin (Heikkilä 1998, 16).

Vaikka käyttämäni kyselytutkimus on pääpiirteiltään kvantitatiivinen tutkimus, se sisältää myös kvalitatiiviselle eli laadulliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa ja sen aineisto on usein tekstimuotoista (Heikkilä 1998, 17).

<p>Kvantitatiivinen (määrällinen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - vastaa kysymyksiin: Mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein? - numeerisesti suuri, edustava otos - ilmiön kuvaus numeerisen tiedon pohjalta 	<p>Kvalitatiivinen (laadullinen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - vastaa kysymyksiin: Miksi? Miten? Millainen? - suppea, harkinnanvaraisesti koottu näyte - ilmiön ymmärtäminen ns. pehmeän tiedon pohjalta
--	---

Kuvio 5. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen oleelliset erot (Heikkilä 1998 17).

Kysely rakentui sekä monivalinta- että avokysymysten ympärille. Käytännössä kysely koostui selittävien tekijöiden eli taustamuuttujien ja selittävien muuttujien kombinaatiosta. Taustamuuttujia ovat perustiedot kuten sukupuoli, ikä, elämäntilanne ym. Selittävät muuttujat käsittelevät tutkittavaa ilmiötä, tässä tapauksessa Nosturin vapaaehtoistyötä. (Vilka 2005, 82.)

Monivalintojen ja avoimien kysymyksien lisäksi vastauksia pyydettiin ns. Likertin asteikon avulla. Likertin asteikko on viisiportainen järjestysasteikko, jonka tyypilliset ääripäät ovat ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” (Vilka 2005, 35). Kyselyssä sovellettiin Likertin asteikkoa esimerkiksi työyhteisön ilmapiirin mittauksessa.

4.4 Tutkimuksen käytännön toteutus

Google Forms -verkkoalustalla toteutettu kuusisivuinen kyselylomake (Liite 1) lähetettiin Nosturin vapaaehtoisten Facebook-ryhmään 29. tammikuuta 2016. Ryhmä koostuu 155 jäsenestä, joista kyselyn julkaisu tavoitti Facebookin seurannan mukaan 100 henkilöä (1.3.2016). Verkkolomake oli toteutettu sekä suomeksi että englanniksi. Lisäksi kysely lähetettiin 156 ELMU ry:n rekisterissä olevan vapaaehtoisen sähköpostiin 1. helmikuuta 2016. Kysely oli avoinna 29.1. - 1.3.2016.

Kyselyyn vastasi 40 ELMU ry:n vapaaehtoistyöntekijää. Vastausprosentti oli näin ollen 26. Vastaajista 38 henkilöä valitsi suomenkielisen lomakkeen ja kaksi vastasi englanninkieliseen. Kysely oli varsin kattava, pituudeltaan kuusi sivua.

5 Tulokset

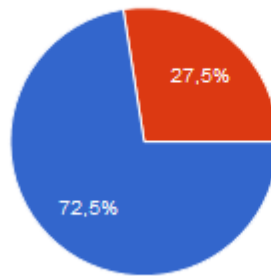
Käsittelin kyselyn tuloksia tilastollisen kuvaamisen ja aineistolähtöisen sisältöanalyysin kautta. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105).

Tilastollista kuvaamista käytin varsinkin monivalintakysymyksien kohdalla. Tätä aineistoa havainnollistin graafisin keinoin tulosten helpon ja selkeän analysoinnin vuoksi.

5.1 Perustiedot

Vapaaehtoiskyselyyn vastanneiden ihmisten keski-ikä oli 29 vuotta. Nuorin vastaaja oli 15-vuotias ja vanhin 52-vuotias. Vastaajissa naiset olivat enemmistössä 72,5 prosentin osuudellaan. Miehiä vastaajista oli näin ollen 27,5 prosenttia. Vastausvaihtoehdoissa oli sukupuolen kohdalla naisen ja miehen lisäksi myös muu-vaihtoehto, mutta vastaajat jakautuivat tässä tutkimuksessa pelkästään naisiin ja miehiin.

Sukupuoli

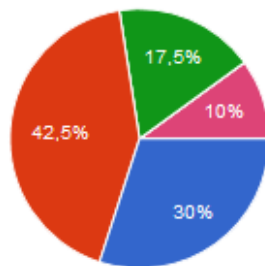


Nainen	29	72.5 %
Mies	11	27.5 %
Muu	0	0 %

Kuvio 6. Vastaajien sukupuolijakauma.

67,5 % vastaajista asui Helsingissä, 15 % Vantaalla ja 5 % Espoossa. 12,5 % asui muualla. Suurin osa vastaajista, 42,5 %, oli opiskelijoita. 30 % vastaajista oli työelämässä ja 17,5 % työttömiä.

Elämäntilanne

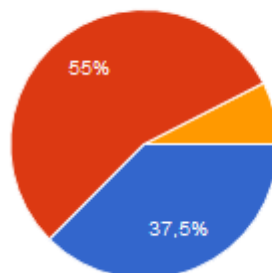


Työelämässä	12	30 %
Opiskelija	17	42.5 %
Yrittäjä	0	0 %
Työtön	7	17.5 %
Armeija- tai siviilipalvelus	0	0 %
Eläkeläinen	0	0 %
Muu	4	10 %

Kuvio 7. Elämäntilanne.

Vapaaehtoisilta kysyttiin myös ELMU ry:n jäsenyydestä. Yli puolet, 55 %, kyselyyn vastanneista vapaaehtoisista ei ollut vastaushetkellä ELMU ry:n jäseniä. 37,5 % vastanneista oli jäseniä, ja 7,5 % ei tiennyt, ovatko he jäseniä vai eivät.

Oletko ELMU ry:n jäsen?



Kyllä	15	37.5 %
En	22	55 %
En tiedä	3	7.5 %

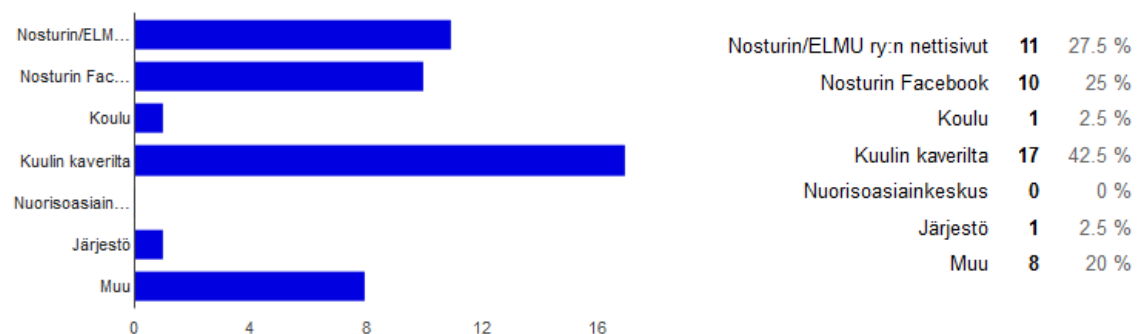
Kuvio 8. ELMU ry:n jäsenyys.

Tämän tiedon perusteella vapaaehtoisille olisi syytä tiedottaa mahdollisuudesta liittyä yhdistyksen jäseneksi. Jäsenyys tuo kuitenkin mukanaan monia etuja ja mahdollisuuksia, joista kenties tärkein on äänioikeus yhdistyksen jäsenkokouksissa.

5.2 Tiedotus, vapaaehtoisuus, suhde Nosturiin ja motivaatio

Seuraavaksi haluttiin tietää, miten kyselyn vastaajat olivat kuulleet Nosturin vapaaehtoistoiminnasta. 42,5 % kyselyn vastaajista oli kuullut toiminnasta kaveriltaan. 27,5 % vastaajista oli saanut tietää toiminnasta Nosturin ja/tai Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n nettisivujen kautta, 25 % Facebookista ja 20 % muuta kautta. Valtaosa muu-vaihtoehdon valinneista oli ollut työ- tai TET-harjoittelussa Nosturilla tai saanut muutoin Nosturilta ensikäden tietoa vapaaehtoistoiminnasta.

Mitä kautta kuulit mahdollisuudesta tehdä vapaaehtoistyötä Nosturilla?



Kuvio 9. Mistä kuulit vapaaehtoistoiminnasta?

Kukaan vastaajista ei ollut kuullut toiminnasta nuorisoasiainkeskukselta ja vain yksi vastaaja oli päätenyt mukaan koulun kautta. Mikäli etenkin nuoria haluttaisiin tavoittaa paremmin, tulisi koulujen ja nuorisoasiainkeskuksen kautta tapahtuvaan tiedotukseen panostaa nykyistä enemmän.

Kyselyssä tiedusteltiin myös vapaaehtoisten aikaisemmasta suhteesta Nosturiin. 89,7 % vastaajista oli käynyt Nosturissa keikoilla. Toiseksi suurin osa, 71,8 %, oli käynyt Nosturin alakerrassa sijaitsevassa Elmun Baarissa. Käytännössä siis iso osa vapaaehtoisista koostuu Nosturin aikaisemmista ja nykyisistä asiakkaista. Yli puolet vastaajista ilmoitti olevansa tai joskus olleensa ELMU ry:n jäseniä. Muu-vaihtoehdon valinneissa oli mm.

ELMU ry:n festarimatkakävijöitä, Nosturissa soittaneita artisteja ja muuta kautta Nosturissa aikaansa viettäviä.

Minkälainen suhde sinulla on Nosturiin?



Kuvio 10. Suhde Nosturiin.

Mielenkiintoisena seikkana voidaan pitää sitä että 17,9 % vastaajista oli ollut töissä Nosturilla ja päätenyt sitä kautta mukaan vapaaehtoismintaan. Tämä kertoo omalta osaltaan työympäristön yhteisöllisyydestä ja siitä, että toiminnassa halutaan olla mukana myös muun kuin rahallisen korvauksen motivoimana.

Valtaosa vastaajista, 77,5 %, oli tehnyt vapaaehtoistyötä myös muualla kuin Nosturissa. 10 % vastaajista oli toiminut vapaaehtoisena ainoastaan Nosturilla. 12,5 % oli työskennellyt ainoastaan Nosturilla mutta olivat kiinnostuneita työskentelemään vapaaehtoisena myös muualla.

Motivaatio vapaaehtoistyöhön Nosturilla oli luonnollisesti varsin kiinnostava kysymys. Suurimmiksi motivaattoreiksi nousivat mielenkiinto Nosturia kohtaan, mielenkiinto Nosturissa esiintyviin yhtyeisiin, kiinnostus musiikkibisnekseen, verkostoituminen sekä uusien ihmisten tapaaminen. Vähiten vastaajia motivoi ystäviltä saatava arvostus, jonka oli valinnut 10 % vapaaehtoisista.

Mikä motivoi sinua tekemään vapaaehtoistyötä Nosturilla?

Mielenkiinto Nosturia kohtaan	31	77,50 %
Mielenkiinto Nosturissa esiintyviin yhtyeisiin	31	77,50 %
Kiinnostus musiikkibisnekseen	28	70 %
Uusien ihmisten tapaaminen	27	67,50 %
Verkostoituminen	27	67,50 %
Työkokemus	25	62,50 %
Yhteishenki ja ilmapiiri	24	60 %
Ilmainen pääsy keikoille ja muut palkinnot	24	60 %
Halu olla mukana tekemässä ihmisille iloista keikkakokemusta	24	60 %
Yleinen halu tehdä vapaaehtoistyötä	23	57,50 %
Halu olla mukana ELMU ry:n aatteellisessa toiminnassa	23	57,50 %
Ystävien tapaaminen	16	40 %
Ystäviltä saatava arvostus	4	10 %
Muu	1	2,50 %

Kuvio 11. Motivaatiot toimintaan.

Suurimmista motivaattoreista on helppo vetää yhteys kuvioon 10, jossa käsiteltiin vapaaehtoisten aikaisempaa suhdetta Nosturiin. Valtaosa kyselyyn vastanneista on siis Nosturin aikaisempia asiakkaita ja mukana vapaaehtoistoiminnassa kiinnostuksesta Nosturissa esiintyviä yhtyeitä kohtaan. Aatteellisuus, vaikka vastaajille tärkeää onkin, tulee vasta seuraavana.

5.3 Osallistuminen Nosturin vapaaehtoistoimintaan

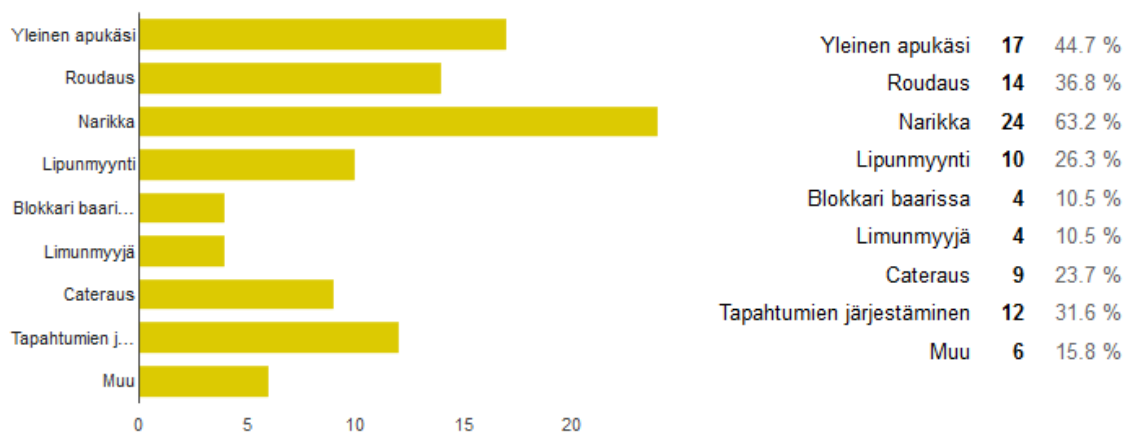
Seuraavaksi kyselyssä tiedusteltiin miten vastaajat ovat osallistuneet Nosturin vapaaehtoistoimintaan. Mikäli vastaaja ilmoitti, ettei ole vielä osallistunut käytännön vapaaehtoistyöhön, osallistuneensa ainoastaan vapaaehtoisten infotilaisuuteen tai yhteisiin illanviettoihin, siirtyi kysely heidän osaltaan suoraan sivulle viisi, joka käsittelee vapaaehtoistyön etuja, työtehtäviä ja viestintää. Mikäli vastaaja ilmoitti jo tehneensä vapaaehtoistyötä Nosturilla, heiltä tiedusteltiin käytännön kokemuksia vapaaehtoistyöstä kyselyn sivuilla kolme ja neljä.

15 % vastaajista oli osallistunut ainoastaan vapaaehtoistoiminnan infotilaisuuteen. 7,5 % vastaajista oli osallistunut ainoastaan illanviettoihin ja 5 % vastaajista ei vielä ollut osallistunut millään tavalla vapaaehtoistoimintaan. Tästä ei sinänsä voi vetää suoraa johtopäätöstä siihen, kuinka moni infotilaisuuteen osallistuneesta on päätenyt mukaan

myös käytännön toimintaan, sillä kaikki infotilaisuuteen osallistuneista eivät ole ilmoittaneet yhteystietojaan yhdistyksen vapaaehtoisrekisteriin. Kyselyssä ei myöskään tiedusteltu, kuinka moni toiminnassa jo mukana oleva on osallistunut vapaaehtoisinfoon.

Käytännön työhön osaa ottaneista 63,2 % oli työskennellyt narikassa. 44,7 % oli toiminut yleisenä apukätenä konsertti-illoissa ja 36,8 % oli ollut roudaamassa Nosturissa esiintyviä yhtyeitä. Vähiten oltiin työskennellyt baarin blokkarina ja limunmyyjänä. Työtehtäviin osallistumisesta on helppo vetää yhteys tarjolla olleisiin työvuoroihin.

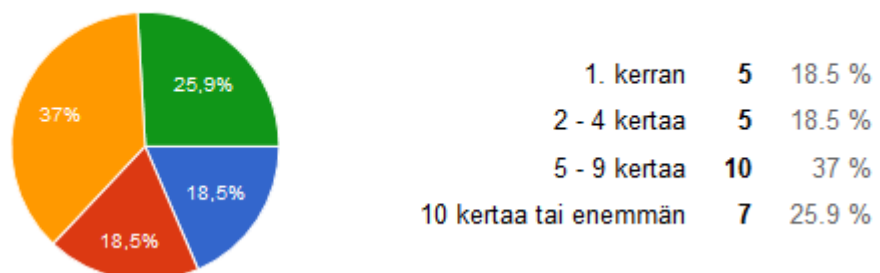
Miten olet osallistunut Nosturin vapaaehtoistoimintaan?



Kuvio 12. Miten olet osallistunut?

Seuraavaksi kyselyssä tiedusteltiin vastaajien osallistumisaktiivisuutta. 37 % vastaajista oli työskennellyt vapaaehtoisena 5–9 kertaa. 25,6 % oli työskennellyt 10 kertaa tai enemmän. Reilusti yli puolet vastaajista on siis niin sanottuja aktiivosallistujia. Alle viidesosa vastaajista oli osallistunut toimintaan vain kerran. 2–4 kertaa osallistuneita oli saman verran. Vastaajien pysyvyys mukana toiminnassa on siis varsin hyvissä kantimissa.

Kuinka monta kertaa olet ollut Nosturilla vapaaehtoisena?



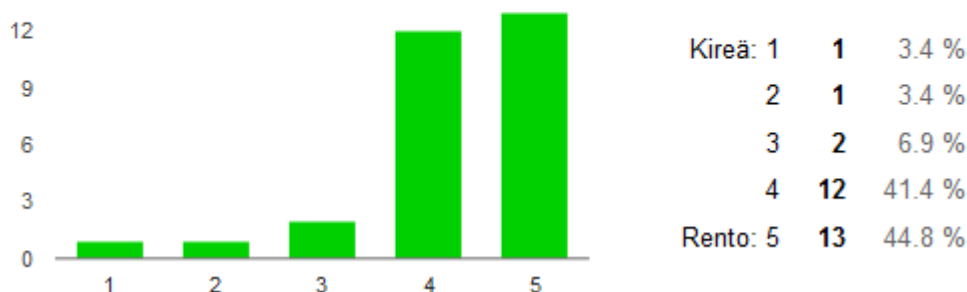
Kuvio 13. Montako kertaa olet osallistunut?

5.4 Nosturi työympäristönä

Seuraavaksi kyselyssä haluttiin kartoittaa miten vapaaehtoiset ovat kokeneet Nosturin työympäristönä. Näihin kysymyksiin vastasivat ainoastaan jo toimintaan osallistuneet. Vastauksia haettiin viisiportaisen Likertin asteikon avulla, jossa ääripäät oli jaettu vasta-kohtaisten adjektiivien kesken viiden edustaessa positiivista ja ykkösen negatiivista tunteista. Mitä korkeampi lukema, sitä positiivisemmin asia on koettu. Tällaista rajavetoa ei kuitenkaan voi niin helposti vetää esimerkiksi työympäristön moderniuutta arvioidessa, sillä tietyntyyppistä vanhoillisuutta voidaan pitää myös hyveenä. Kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa tunteita ja kokemuksia, sekä etsiä mahdollisia kehitys- tai epäkohtia toimintaympäristön ilmapiirissä.

Työympäristön rentoutta tai kireyttä arvioidessa keskiarvoksi tuli 4,20 rentoon päin. Nosturia pidetään siis varsin rentona ympäristönä tehdä töitä. 44,8 prosenttia vastaajista oli valinnut vaihtoehdon 5. Rento.

Onko Nosturi työympäristönä mielestäsi:



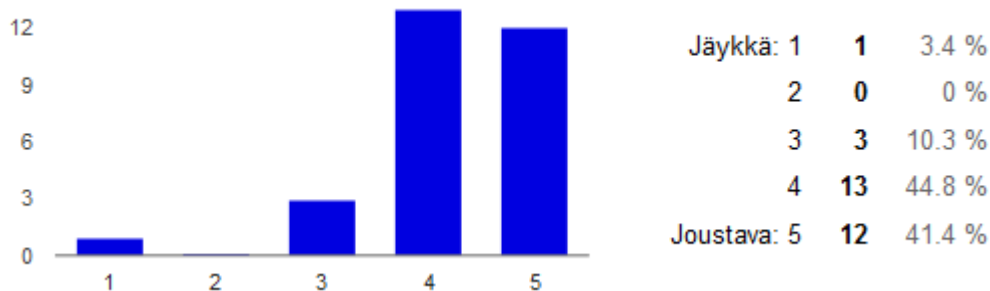
Kuvio 14. Työympäristön rentous.

Ystävällisyyden ja epäystävällisyyden kohdalla keskiarvo oli 4,17. Eniten, miltei puolet vastaajista, oli valinnut vaihtoehdon 4.



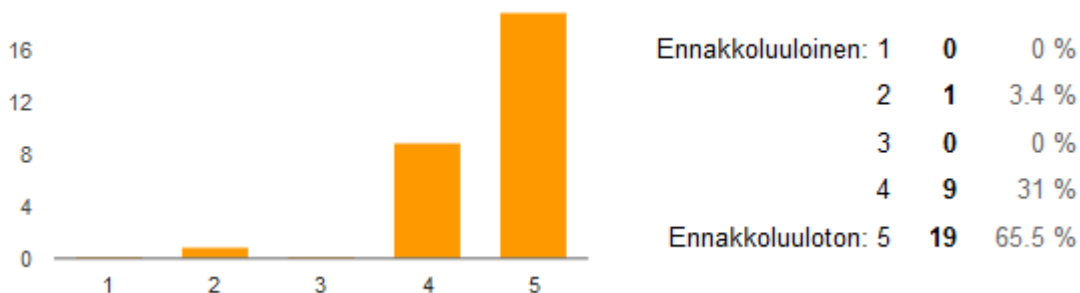
Kuvio 15. Työympäristön ystävällisyys.

Jäykkyyssasteeksi vastaajat arvioivat 4,20 joustavaan päin. Diagrammin jakautuma on hyvin samankaltainen kuin kuviossa 15. Työympäristön ystävällisyys.



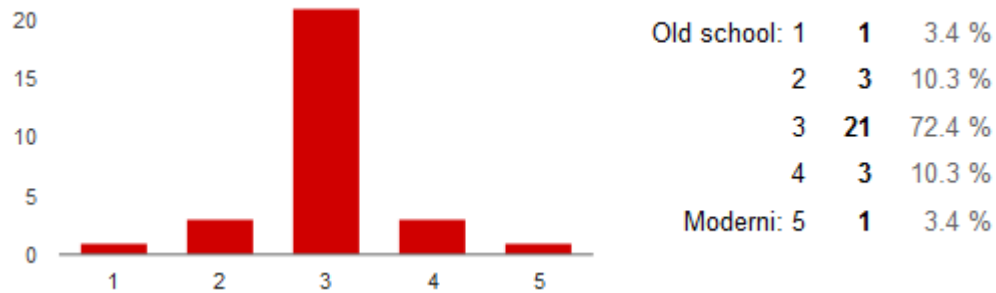
Kuvio 16. Työympäristön jäykkyys.

Nosturi koetaan hyvin ennakkoluulottomana paikkana tehdä töitä. Ennakkoluulottomuuden suhteen keskiarvoksi tuli 4,59. Tulosta voidaan pitää hyvin yhdistyksen arvoja ja tavoitteita mukailevana. Lisäksi erilaisuuden hyväksyminen on vapaaehtoistoiminnalle elintärkeän yhteisöllisyyden perusta (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5).



Kuvio 17. Työympäristön ennakkoluuloisuus.

Ympäristön moderniutta arvioidessa keskiarvo oli 3,00. Kun otetaan huomioon että kyseessä on yhdistystoimija, voidaan tietynkaltaista vanhoillisuutta pitää tässä kohtaa oletettavana. Sinänsä tällaisen asian mittaaminen on hyvin abstraktia ja paljon vastaajan omista ajatusmalleista ja kokemuksista kiinni.



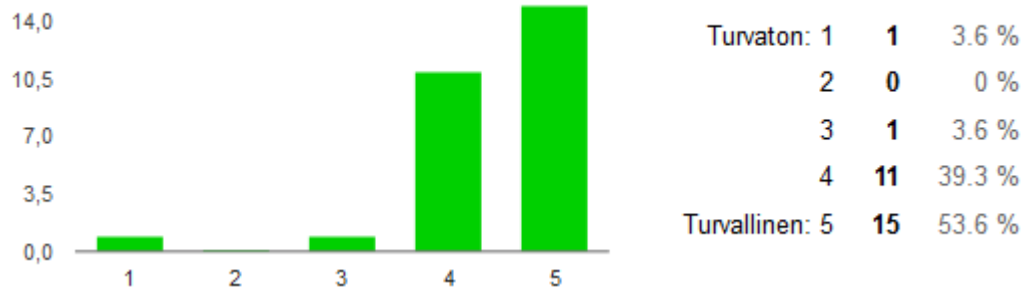
Kuvio 18. Työympäristön moderniutus.

Eräs mielenkiintoisimmista työyhteisön piirteistä on tietenkin yhteisöllisyys. Vastaajat arvioivat Nosturin tunnusluvuksi 3,41 yhteisöllisyyteen päin. Kuitenkin melkein joka viides vastaaja arvotti työympäristön numerolla 2. sisäänpäinkääntyneeseen päin. Tässä voidaan nähdä selkeä kehityskohta. Vaikka yhteisössä ihmiset toimivatkin tavalla tai toisella yhdessä, ei yhteisön olemassaolo välttämättä ole tae todellisen yhteisöllisyyden muodostumisesta.



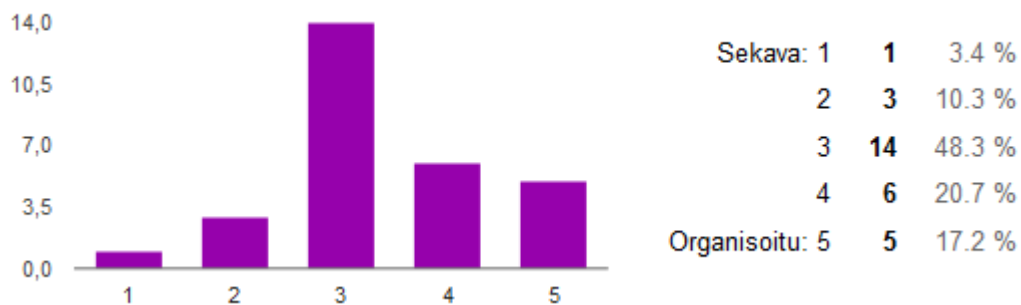
Kuvio 19. Työympäristön yhteisöllisyys.

Nosturi on kyselytulosten perusteella varsin turvallinen paikka olla töissä. Turvallisuuden suhteen keskiarvoksi määrittyi 4,24. Yli puolet vastaajista oli valinnut vaihtoehdon 5. Turvallinen. Tämä voi osaltaan kertoa Nosturilla järjestettävien tapahtumien luonteesta ja järjestyksenvalvonnan, johon vapaaehtoiset eivät osallistu, hyvästä tasosta.



Kuvio 20. Työympäristön turvallisuus.

Viimeisenä haluttiin tietää, miten organisoiduksi työympäristö koetaan. Vastaajat määrittivät keskiarvoksi 3,38 organisoituun päin. Joka kymmenes vastaaja koko ympäristön hieman sekavaksi. Suurin osa, 48,3 %, valitsi keskimmäisen vaihtoehdon. Tässä voidaan nähdä yksi kehityskohta; millä liikkeillä työympäristö saataisiin organisoitua paremmin?



Kuvio 21. Työympäristön organisoituneisuus.

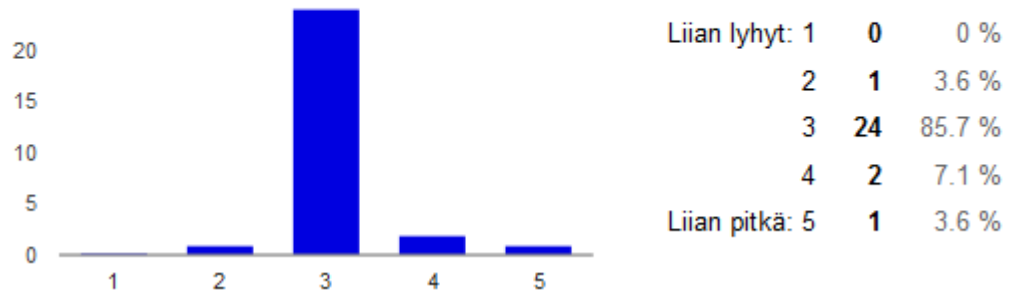
Yhteenvetona voidaan todeta, että työympäristöä kuvaillessa vapaaehtoiset ovat käyttäneet pääosin positiivisia tuntemuksia. Yhteenlaskettu tulosten keskiarvo asteikolla yhdestä viiteen on 3,85 positiiviseen päin. Mahdollisia kehityskohtia löytyy kuitenkin erityisesti yhteisöllisyyden ja organisoituneisuuden ympäriltä.

5.5 Vapaaehtoistyövuorot, perehdytys, viestintä

Vapaaehtoisten tuntemuksia työvuoroista arvioitiin työympäristön tavoin Likertin asteikon avulla arvosanoin yhdestä viiteen. Työvuorojen kohdalla asteikon molemmat ää-

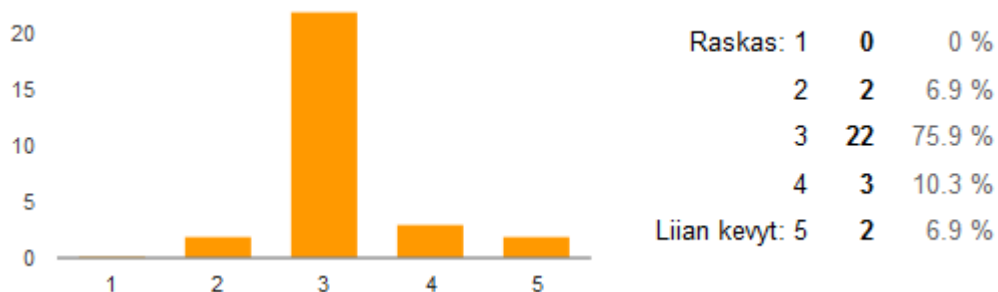
ripääät edustivat kuitenkin negatiivisia tunteuksia. Mitä lähempänä vastaus keskivaihetta eli kolmosta, sitä paremmin asiat ovat. Työvuorojen pituutta arvioidessa 85,7 % vastaajista valitsi keskimmäisen vaihtoehdon liian lyhyen ja liian pitkän väliltä. Lukemaksi muodostui 3,11. Näin ollen työvuorojen nykyistä pituutta voidaan pitää sopivana.

Miten olet kokenut työvuorot?



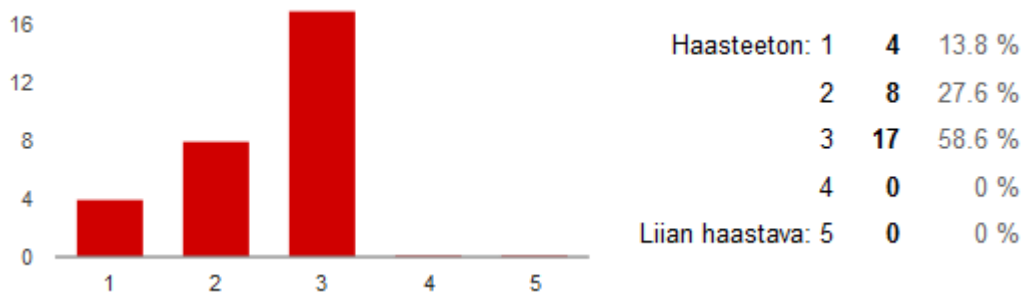
Kuvio 22. Työvuorojen pituus.

Rasittavuuden kohdalla tulos oli hyvin samankaltainen, keskiarvona 3,17. Vuoroja ei siis koeta henkisesti- tai fyysisellä tasolla liian raskaiksi tai liian kevyiksi.



Kuvio 23. Työvuorojen raskaus.

Työvuorojen haasteellisuutta arvioidessa tulos poikkesi aikaisempia kauemmas keskiarvosta. Vastausten keskiarvoksi muodostui 2,45 haasteettomaan päin. Työtehtävien sopivaan haasteellisuuteen tulisikin näin ollen kiinnittää huomiota. Miltei 60 % vastaajista koki kuitenkin työvuorot haasteellisuudeltaan sopiviksi.

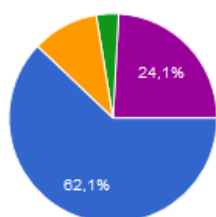


Kuvio 24. Työvuorojen haasteellisuus.

Työvuorot koetaan siis pääosin neutraalein arvosanoin. Kokonaiskeskiarvoksi tässä osiossa tuli 2,91. Kuten mainittua, huomiota tulee kiinnittää tehtävien haasteellisuuteen. Liian haasteettomat tehtävät saattavat vaikuttaa pitkällä aikavälillä työmotivaatioon negatiivisesti.

Työhön perehdyttämistä arvioidessa 62,1 % vastaajista koki saaneensa riittävän perehdytyksen työtehtävässä toimimiseen. Toisaalta joka kymmenes vastaaja olisi kaivannut perusteellisempaa perehdytyksen työtehtävään. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan ollut jäänyt kokonaan ilman perehdytystä. Miltei neljäsosa vastaajista ei tarvinnut perehdytystä työtehtävään. Työtehtävien pohjustus on siis varsin hyvällä tasolla. Huomiota tulee kuitenkin kiinnittää siihen että kaikki saavat riittävän perehdytyksen.

Miten olet kokenut perehdytyksen työhön?

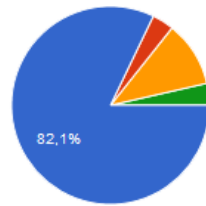


Perehdytys on ollut riittävä työtehtävässä toimimiseen	18	62.1 %
En ole saanut perehdytystä vaikka olisin sitä tarvinnut	0	0 %
Olisin kaivannut perusteellisempaa perehdytystä	3	10.3 %
Perehdytys oli liiankin perusteellinen	1	3.4 %
En tarvinnut perehdytystä	7	24.1 %

Kuvio 25. Perehdytys työhön.

Ohjaus ja viestintä työvuorojen aikana oli vastaajien mielestä sujunut hyvin. 82,1 % vapaaehtoisista oli saanut ohjausta tarvittaessa. Vain 3,6 % prosenttia vastaajista ei ollut saanut ohjausta, vaikka olisin sitä tarvinnut. 3,6 % prosenttia vastaajista olisi tarvinnut ohjausta mutta eivät tienneet keneltä olisi pitänyt kysyä.

Miten ohjaus ja viestintä on työvuorojen aikana toiminut?



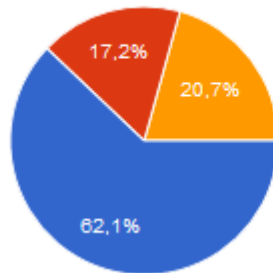
Olen saanut ohjausta tarvittaessa	23	82.1 %
En ole saanut ohjausta vaikka olisin sitä tarvinnut	1	3.6 %
En ole tarvinnut lisäohjausta	3	10.7 %
Olisin tarvinnut ohjausta mutta en tiennyt keneltä olisi pitänyt kysyä	1	3.6 %

Kuvio 26. Ohjaus työvuorojen aikana.

5.6 Odotukset, merkityksellisyys ja palkitsevuus

”Onko vapaaehtoisuus Nosturilla vastannut odotuksiasi?” Tämä on mielenkiintoinen kysymys, jossa varsinkin avoimen kentän vastaukset olisivat kullan arvoisia toiminnan kehittämisen kannalta. 62,1 prosentin mielestä vapaaehtoisuus oli vastannut heidän odotuksiaan. 17,2 % totesi että odotuksia ei oltu täytetty. Viidesosalla vapaaehtoisista ei ollut odotuksia toimintaa kohtaan.

Onko vapaaehtoisuus Nosturilla vastannut odotuksiasi?



Kyllä	18	62.1 %
Ei	5	17.2 %
Minulla ei ollut odotuksia	6	20.7 %

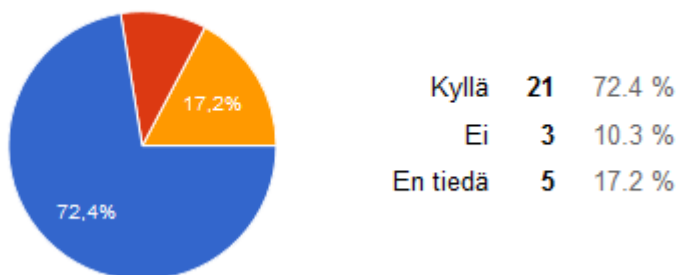
Kuvio 27. Odotukset.

Avoimessa kentässä nousi esille erityisesti vapaaehtoisten ja palkattujen työntekijöiden yhteishenki, yhteisöllisyys ja monimuotoisempien työtehtävien merkitys:

”Tarjolla on todella vähän työtehtäviä verrattuna muihin elävän musiikin yhdistyksiin = saattaa rajoittaa ihmisten mielenkiintoa osallistua toimintaan.”

Kyselyssä tiedusteltiin seuraavaksi, ovatko vapaaehtoiset kokeneet että heidän työpanoksellaan on ollut merkitystä.

Koetko että työpanoksesi on ollut merkitystä?



Kuvio 28. Työpanoksen merkityksellisyys.

72,4 % vastaajista oli kokenut, että heidän panoksensa oli ollut merkityksellinen. 17,2 % ei osannut sanoa ja 10,3 % tunsu, ettei heidän työpanoksellaan ollut merkitystä. Työn palkitsevuutta arvioidessa kolme neljäsosaa vastaajista piti vapaaehtoistyötä palkitsevana.

Koetko että vapaaehtoistyö Nosturilla on ollut palkitsevaa?



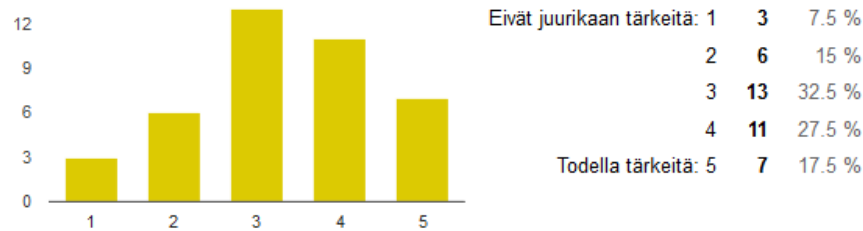
Kuvio 29. Palkitsevuus.

5.7 Edut, työtehtävät, viestintä

Seuraavaksi kyselyssä lähdettiin kartoittamaan työtehtäviin, viestintään ja esimerkiksi oheistoimintaan liittyviä kysymyksiä. Näihin kysymyksiin vastasivat myös kaikki ne, jotka eivät vielä olleet osallistuneet käytännön vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoistyöstä saatavia materialistia etuja kuten keikkalippuja, työpaitaa ym. vastaajat arvottivat vaihtelevasti. Asteikkona toimi jälleen Likertin viisiportainen.

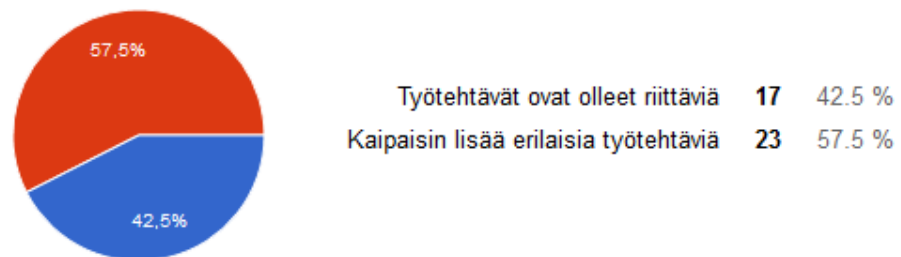
Miten tärkeitä keikkaliput, työpaita ym. vapaaehtoistyöstä saatavat materialistiset edut ovat sinulle?



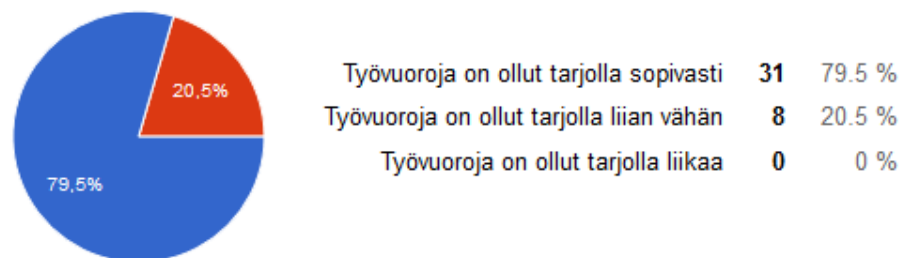
Kuvio 30. Edut.

Yli puolet, 57,5 %, kyselyyn vastanneista vapaaehtoisista kaipaisi lisää erilaisia työtehtäviä. Tarjolla olevien työtehtävien moninaisuus nousi esille jo aikaisemmin kohdassa, jossa tiedusteltiin onko Nosturin vapaaehtoistoiminta vastannut vapaaehtoisten odotuksia. Työtehtävien monipuolisuuteen tulisikin kiinnittää huomiota. Työvuorojen määrää arvioidessa 79,5 % totesi että työvuoroja on ollut tarjolla sopivasti.

Ovatko tarjotut työtehtävät olleet riittäviä vai kaipaisitko lisää erilaisia työtehtäviä?



Onko vapaaehtoisvuoroja ollut määrällisesti tarpeeksi?

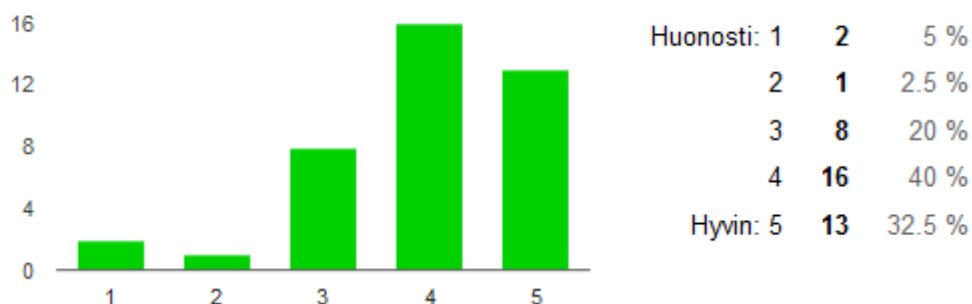


Kuvio 31. Erilaiset työtehtävät ja määrä.

Työvuorojen jako ja muu vapaaehtoistoimintaan liittyvä viestintä tapahtuu suljetun Facebook-ryhmän kautta. Kyselyssä tiedusteltiin, miten tämän järjestelyn on koettu toimivan. Viisiportaisella asteikolla keskiarvoksi muodostui 3,93. Viisi prosenttia vastaajista koki

tämän järjestelyn huonoksi. Valtaosa koki kuitenkin viestinnän toimivan tämän kanavan kautta.

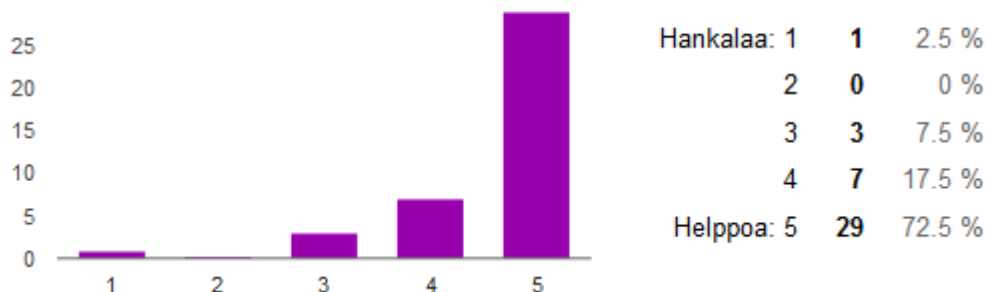
Miten hyvin viestintä työvuoroista ja muista vapaaehtoisasioista mielestäsi toimii Facebookin vapaaehtoisryhmän kautta?



Kuvio 32. Facebook-ryhmäviestintä.

Vapaaehtoistoimintaan liittyminen tapahtuu ELMU ry:n nettisivujen kautta täytettävällä verkkolomakkeella. Tämä oli koettu pääosin helpoksi.

Oliko vapaaehtoiseksi liittyminen mielestäsi:

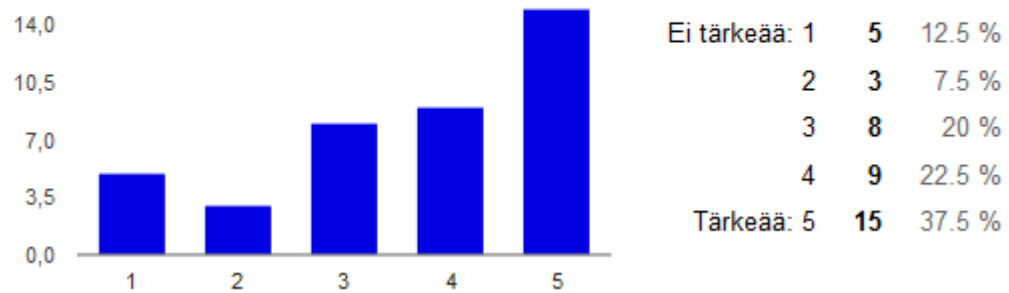


Kuvio 33. Vapaaehtoiseksi liittyminen.

5.8 Oheistoiminta

Oheistoiminta on tärkeä osa toimivaa vapaaehtoistyötä. Kyselyssä haluttiin luonnollisesti kartoittaa mielipiteitä tästä osa-alueesta. Vastaajista 74,4 % koki että vapaaehtoisten oheistoimintaa on ollut riittävästi. 37,5 % vapaaehtoisista piti oheistoimintaa erittäin tärkeänä.

Miten tärkeänä pidät vapaaehtoisten oheistoimintaa?



Kuvio 34. Vapaaehtoisten oheistoiminnan tärkeys.

Kyselyssä tiedusteltiin myös avoimen kentän kautta sitä, millaiseen oheis- ja yhteistoimintaan vapaaehtoiset haluaisivat osallistua. Tärkeimpänä esille nousee muiden ihmisten tapaaminen:

”Vaikkapa kutsu kaikille vapareille vapaaseen illanviettoon Nosturilla ennen jotain keikkaa, eli etkot ja sitten vapaata keikkafiilistelyä loppuilta. Mahdollisuus yhteisiin kimppareissuihin esim. festareille tai tapahtumiin muualla Suomessa/jopa ulkomailla (ei edellytä taloudellista tukea yhdistyksen puolesta, vaan lähinnä mahdollisuutta koota yhteen samoista tapahtumista kiinnostuneita ihmisiä, jotka voivat keskenään sopia kyydeistä ja majoituksista tms.). Vaikkapa kimppareissu Seinäjoen Selmun Rytmikorjaamolle jollekin keikalle ja muutoinkin aktiivista verkostoitumista yhdessä muiden elävän musiikin yhdistysten toimijoiden kanssa ympäri Suomea.”

”Lisää mahdollisuuksia tutustua muihinkin Nosturin ihmisiin kuin vapareihin!”

”Olen ollut Jyväskylän Jelmun toiminnassa muutaman vuoden ennen Helsinkiin muuttoa ja toiminta oli todella yhteisöllistä. Esimerkiksi joka kuun ensimmäinen tiistain on ”lähäri”, jossa on tiedotetaan jelmun toiminnasta, vapaata oleskelu, syömistä, palaamista, suanomista ym. Myös vapaahetöisvuoroja oli enemmän, joten ihmisiin tutustui helpommin. Osallistuisin mielläni kaikenlaiseen oheistoimintaan.”

”Any event that would help volunteers to meet often so they could strengthen the bonds between them and develop friendships...”

Vapaaehtoisten mielipiteet ovat vahvasti linjassa vapaaehtoistoiminnan teoreettisen kehityksen kanssa. Toisten vapaaehtoisten tapaamisilla, vaikka kuinka epämuodollisilla, on suurin merkitys vapaaehtoisten jaksamiselle (Lehtinen, 1997, 21). Vastauksista voidaan myös löytää yhtäläisyyksiä yhteisöllisyyttä käsittelevään diagrammiin (Kuvio 19).

5.9 Koulutus, kehitys, ideointi, muu

Viimeisessä osiossa vapaaehtoisilta tiedusteltiin haluja henkilökohtaiseen kehittymiseen ja koulutukseen Nosturin vapaaehtoistoimintaan liittyen. 65,8% vastaajista halusi lisää tietoa liittyen roudaukseen ja muuhun bändien apuna toimimiseen. 63,2 prosenttia halusi lisää tietoa liittyen tapahtumien järjestämiseen. Kolmanneksi eniten, 57,9%, kaipasi lisää tietoa liittyen Nosturin iltavastaavan apuna toimimiseen. Vastausten perusteella toiminnassa tulisikin kiinnittää huomiota erilaisiin lisäkoulutustilaisuuksiin. Ainoastaan yksi kymmenestä vastaajasta ei kaivannut lisää tietoa mistään vapaaehtoistoiminnan osa-alueesta.

Minkälaista koulutusta ja henkilökohtaista kehitystä kaipaaisit?

Lisää tietoa roudauksesta ja muusta bändien apuna toimimisesta	25	65,80 %
Lisää tietoa tapahtumien järjestämisestä	24	63,20 %
Lisää tietoa iltavastaavan apuna toimimisesta	22	57,90 %
Tietoa tapahtumien markkinoinnissa auttamisesta	18	47,40 %
Lisää tietoa blokkarin hommista ja muusta baarityöstä	14	36,80 %
Lisää tietoa järjestyksenvalvonnasta	11	28,90 %
Tietoa DJ:nä toimimisesta	10	26,30 %
Lisää tietoa narikkahommista ja muusta vuorovaikutuksesta keikkayleisön kanssa	7	18,40 %
Lisää tietoa lipunmyynnistä keikkailloissa	7	18,40 %
En kaippaa lisätietoa mistään vapaaehtoistyön osa-alueesta	4	10,50 %
Muu	2	5,30 %

Kuvio 35. Lisäkoulutus.

Seuraavaksi kyselyssä pyydettiin avoimen kentän kautta ideoita ja ajatuksia liittyen vapaaehtoisten koulutukseen. Yleisimpänä vastauksena nousi esille tarve ns. ”vapaaehtoismanuaaliin”, jossa kerrottaisiin yleistä infoa ELMU ry:stä, vapaaehtoistoiminnasta, työpisteistä ja muusta tarpeellisesta tiedosta.

”Jos työtehtävään/päivän/illan kulkuun liittyen on jotain yleisiä ohjeita (eli sellaisia mitkä eivät muutu tapahtumasta riippuen), niin ne olisi näppärää saada kirjallisena vaikka sähköpostiin etukäteen ennen vuoroon saapumista. Tai jos olisi joku järkevä paikka (tiedosto vapaaehtoisten facebook-sivuilla?) mistä yleisiä ohjeita voisi lukea. Vaikka toki vuoroon tullessa saa perehdytyksen ja aina voi kysyä lisää ja uudestaan, mutta etenkin ekalla/ekoilla kerroilla ennakkoon valmistautuminen auttaisi, kun uutena tullessa ja jännittäessä voi helposti jotain unohtua.”

Vastaajat toivoivat myös uutta roudauskoulutusta ja käytännön roudasharjoituksia. Myös talon tekniikkaan tutustuminen herätti mielenkiintoa. Yleisen töihintulobriiffauksen merkitystä korostettiin useaan otteeseen:

”Tarkempi info nimenomaan ensikertalaisille: mistä sisään ja milloin, kenet etsiä ensin jne...vähän esittelyitä ketä paikalla on ja kuka mitäkin tekee...”

Yhtenä kehitysehdotuksena nousi esille tarve eri työpisteiden säännölliseen koulutus-
hetkeen. Tällöin tietyistä työtehtävistä kiinnostuneet voisivat tutustua käytäntöihin ennen
varsinaista työvuoroa.

Viimeisenä kohtana kyselyssä pyydettiin avoimen kentän kautta yleisiä kehitysehdotuk-
sia koskien vapaaehtoistyötä Nosturilla. Monin paikoin vastaukset heijastelivat jälleen
yhteisöllisyyden ja vapaaehtoistoiminnan peruskäsitteitä. Työvuorojen aloitus- ja lope-
tuspäivien tarve nousi esille usean vastaajan kautta. Sen nähtäisiin helpottavan var-
sinkin uusien ihmisten osallistumista toimintaan, integroivan vapaaehtoisia työporukkaan
ja näin lisäävän yhteisöllisyyttä:

”Yhteine aloituspäivä ja talkooruoka lisääisi vapaaehtoisten yhteishenkeä sekä
helpottaisi uusien vapaaehtoisten mukaan tuloa. Nykyisessä mallissa uudella tyypillä
voi olla hyvin sekava tilanne siitä, minne pitäisi mennä ja mitä pitäisi tehdä. Lope-
tuspäivä puolestaan antaa kaikille mahdollisuuden käydä läpi illan tilanteet ja
raportoida ongelmista. Nykyisessä mallissa vanhat tyypit tulevat totutusti hommiin,
mutta uusilla henkilöillä voi olla vaikeuksia hypätä mukaan kelkkaan.”

Toive talkooruokailusta oli mainittu useamman vastaajan toimesta. Myös mahdollinen
vapaaehtoisille suunnattu järjestyksenvalvojakoulutus nousi useammassa vastauksessa
esille. Avoimessa kentässä toivottiin jälleen laajempaa työtehtävatarjontaa. Myös yh-
teystietojen saatavuuden merkitystä korostettiin. Useammassa vastauksessa tuli esille
epävarmuus siitä, keneen pitäisi ottaa yhteyttä työvuoroon tullessa ja mistä pääsee ta-
loon sisään. Vastauksissa voidaan nähdä yhtäläisyyksiä työympäristön organisoitunei-
suutta käsittelevään diagrammiin (Kuvio 21). Myös esimerkiksi iltavastaavan löytämi-
nen herätti ajatuksia:

”Välillä on ollut hankaluuksia tietää kuka on iltavastaava ja minkä näköinen. Toinen
asia on mistä tulla sisään ennen keikkoja.”

”Välillä on jäänyt vähän viime tippaan sen selvittäminen kenen ottaa yhteyttä va-
parivuoroon tullessa - voisiko sen lisätä esim. työvuorolistaan jokaisen päivän koh-
dalle tai ratkaista jotenkin muuten?”

Myös henkilökohtaisten tavaroiden säilytys ja taukotilan puute työvuoron aikana herätti
kysymyksiä. Kehitysehdotuksena nostettiin esille Nosturin vapaaehtoistoiminnan mark-
kinointi. Lisäksi yksi vastaaja oli kokenut palkintojärjestelmän organisoimisen toimivuuden
hankalaksi:

”Vapari hommista palkitseminen eli pääsy jollekin keikalle voisi olla helpommin organisoitu. Ajoittain ollut hankalaa saada nosturilta joku kiinni jotta saisi nimen listaan tai sitten kun homma on saatu sovittua niin nimeä ei listassa ollutkaan. Ehdotusta ei ole antaa miten homma toimisi paremmin.”

“Lots of people who visit Nosturi or Elmun Baari dont have knowledge about the volunteer program so maybe flyers and posters migh help spread the word (since not everyone visit the website)”

5.10 Yhteenveto

Keskiverto Nosturin vapaaehtoinen on 29-vuotias nainen. Hän asuu Helsingissä ja opiskelee päätoimisesti. Hän ei ole ELMU ry:n jäsen. Hän on kuullut toiminnasta kaveriltaan ja hänellä on historia Nosturin keikkakävijänä. Vapaaehtoistyötä hän on tehnyt myös muualla. Nosturin vapaaehtoistoimintaan häntä motivoi pääasiassa kiinnostus Nosturia ja siellä esiintyviä yhtyeitä kohtaan. Kiinnostus musiikkibisnekseen, uusien ihmisten tapaaminen ja verkostoituminen ovat hänellä tärkeitä syitä vapaaehtoistoiminnassa mukana olemiselle.

Keskiverto vapaaehtoinen on työskennellyt pääosin narikassa. Työvuoroja hänelle on kertynyt 5–9 kappaletta. Työympäristöä hän pitää rentona, varsin ystävällisenä, suhteellisen joustavana ja ennakkoluulottomana. Nosturi ei ole hänen mielestään täysin moderni eikä myöskään ”old school”, vaan juuri siltä väliltä. Työympäristö ei ole hänen mielestään yhteisölliseltä ilmapiiriltään täysin avoin, mutta ei myöskään sisäänpäinkääntynyt. Hän kokee Nosturin turvallisena vaikkakin paikoitellen hieman organisoimattomana paikkana tehdä töitä.

Työvuorot ovat hänen mielestään sopivan pitkiä. Ne eivät ole liian raskaita. Hommat tosin saattavat paikoitellen olla liian haasteettomia hänen makuunsa. Hän on saanut työhönsä riittävän perehdytyksen, ja mikäli työvuoron aikana on syntynyt kysymyksiä, on hän saanut niihin vastauksen. Vapaaehtoistoiminta Nosturilla on vastannut hänen odotuksiaan ja hän kokee työpanoksensa merkitykselliseksi. Toiminta on hänen mielestään palkitsevaa. Keikkalippuja ja muita materialistisia etuja hän ei arvota tärkeysjärjestyksessä ensimmäiseksi, mutta arvostaa niitä kuitenkin.

Keskiverto vapaaehtoinen kaipaisi lisää erilaisia työtehtäviä. Määrällisesti vapaaehtoisvuoroja on hänen mielestään tarjolla sopivasti. Viestintä työvuoroista toimii hänen mie-

lestään suhteellisen hyvin Facebookin kautta. Hän koki vapaaehtoiseksi liittymisen helpoksi. Vapaaehtoisten yhteistä oheistoimintaa hän pitää jokseenkin tärkeänä. Tällaista ohjelmaa on hänen mielestään järjestetty tarpeeksi. Kaikkein mieluiten hän osallistuu leffailtoihin, mutta pääasia oheistoiminnassa on, että hän saa tavata muita vapaaehtoisia.

Henkilökohtaisen kehityksen kannalta häntä kiinnostaa erityisesti aktiivisempi bändien apuna toimiminen, tapahtumien järjestäminen ja Nosturin iltavastaavan oikeana kätenä työskentely. Hän kokee, että vapaaehtoisille tarjottava ruoka olisi harkitsemisen arvoinen kehityskohta. Hän pitäisi tärkeänä, että ennen ja jälkeen työvuorojen järjestettäisiin alkua ja loppupalaverit, joissa illan kulkua on mahdollista käydä läpi. Nämä ovat lisäksi mainioita tilaisuuksia verkostoitua ja tutustua työkavereihin!

Hänelle on joskus epäselvää keneen pitäisi ottaa yhteyttä töihin tullessa. Lisäksi hän kaipaisi saatavilleen enemmän informaatiota Nosturin vapaaehtoistoiminnasta esimerkiksi vapaaehtoisille suunnatun manuaalin muodossa. Tällaisen manuaalin tulisi sisältää tietoa Nosturista ja vapaaehtoisena toimimisesta, kuvaukset erilaisista työtehtävistä, kaikki tarvittavat yhteystiedot ja tiedon siitä miten missäkin tilanteessa tulee toimia.

6 Nosturin vapaaehtoismanuaali

Kyselytutkimuksen tuloksista ja varsinkin vapaaehtoisten omista kehitysehdotuksista nousi useaan otteeseen esille tarve tuoda Nosturin vapaaehtoistoimintaan liittyvä hiljainen tieto kaikkien saataville. Luontevin tapa tähän olisi Nosturin vapaaehtoisen käsikirja – manuaali, jonka kautta kaikki toimintaan liittyvä tieto olisi helposti saatavilla niin uusille kuin vanhoillekin vapaaehtoisille. Manuaali voisi sisältää tietoa ELMU ry:stä, Nosturista, vapaaehtoisena toimimisesta, työtehtävistä, ihmisistä, tarvittavat yhteystiedot ja paljon muuta.

Manuaalin pariin olisi helppo palata mikäli toiminnassa ilmenee kysymyksiä tai ongelmia. Se voisi myös toimia erilaisten koulutustilaisuuksien tukena ja pohjana. Lisäksi sen avulla varmistettaisiin että kaikilla vapaaehtoisilla on samat tiedot ja ohjeet erilaisista toimintatavoista ja -pisteistä.

6.1 Suunnittelu

Aloitin suunnittelemalla käsikirjan sisältöä. Ensimmäiseksi listasin kaiken tiedon joka olisi vapaaehtoisille tärkeää; manuaalin tulisi sisältää informaatiota niin Nosturista, sen toimintaa pyörittävästä ELMU ry:stä, henkilöstöstä, kuin myös vapaaehtoistoiminnan taustoista. Käytännön työskentelyn kannalta tärkeimmät osa-alueet olisivat yleiset toiminta- ja käyttäytymisohjeet työvuoroihin sekä spesifit ohjeistukset eri työpisteille, joissa vapaaehtoiset työskentelevät. Lisäksi manuaalin tulisi käsitellä erilaisia ongelmatilanteita ja antaa ohjeita siitä, keneen pitää ottaa yhteys missäkin tilanteessa. Vapaaehtoisten palkitsemisjärjestelmää olisi myös hyvä käydä läpi.

6.2 Manuaalin rakenne ja taittoidea

Manuaalin ensimmäinen sivu voisi alkaa yhdistyksen tervehdyksellä ja toivottaa lukijan tervetulleeksi mukaan Nosturin vapaaehtoistoimintaan. Dokumentti voisi jatkua lyhyellä yhteenvedolla Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:stä. Nosturi on tunnettu brändi, mutta harvempi tuntee tarkemmin sen taustalla vaikuttavan yhdistyksen. Vapaaehtoisen käsikirja voisi avata lyhyesti ELMU ry:n historiaa, arvoja ja periaatteita. Myös Nosturia voitaisiin käsitellä lyhyesti historiansa kautta.


Seuraavaksi manuaalissa tulisi ottaa esille Nosturin vapaaehtoisohjelma. Tässä voitaisiin käsitellä yleisesti vapaaehtoisuuden periaatteita sekä kertoa syitä siihen, miksi ELMU ry:n vapaaehtoistoiminta aktivoitiin vuonna 2014. Oleelliset kuvat seuraisivat mukana manuaalin taitossa.

Tämän jälkeen manuaalissa voitaisiin esitellä vapaaehtoistoimintaa Nosturilla. Miten saapua Nosturille, mitkä ovat yleisimmät työtehtävät, miten keikkailtoina pääsee sisään, koska paikalle pitää saapua ja niin edespäin. Tässä voitaisiin myös kuvata normaalin keikkaillan kulku. Dokumentin taitossa voitaisiin tässä kohtaa lisätä sivun laitaan tärkeiden henkilöiden yhteystiedot.

Tässä vaiheessa informaatio voisi siirtyä käsittelemään vapaaehtoisten palkitsemisjärjestelmää. Miten vapaaehtoisuudesta palkitaan, keneltä pitää kysyä mitäkin, saako työvuoron yhteydessä ruokaa jne. Ensimmäisen sivun viimeisenä osana voitaisiin käsitellä erilaisia ongelma- ja pulmatilanteita. Keneen pitää ottaa yhteyttä missäkin tapauksessa ja mistä löytyy tietoa mistäkin aiheesta.

Nosturin vapaaehtoismanuaali

Terve ja kiitos!


 Elävän musiikin yhdistys ELMU ry

Elmu ry, Nosturi, yleistä infoa jne. jne.

Tietoa vuonna 2014 aloitetusta vapaaehtoisminnasta, syyt ym.

Tärkeä ihminen
 @sähköposti
 puhelinnumero

Lyhyesti työtehtävistä, kuinka tulla Nosturille, mistä sisään, kenelle soittaa, miten keikkaillat kulkee ym.

Tärkeä ihminen
 @sähköposti
 puhelinnumero

Palkitsemisjärjestelmä, vippikortit, talkoojuomat jne.

Ongelmatilanteet, kelle soittaa, mistä saa lisätietoa ym. ym.

Tärkeä ihminen
 @sähköposti
 puhelinnumero

Kuvio 36. Vapaaehtoismanuaalin taittoidea, sivu 1.

Vapaaehtoismanuaalin seuraavalla sivulla voitaisiin käsitellä tarkemmin Nosturin erilaisia vapaaehtoistehtäviä. Narikka, roudaus, lipunmyynti, blokkaukset ja muut pääasialliset työtehtävät selitettäisiin kohta kohdalta. Nämä ohjeet antaisivat vapaaehtoisille perustiedot kyseisestä työtehtävästä. Lisäksi tehtävään opastetaan vielä työvuoron alkaessa. Manuaalin ohjeisiin olisi aina helppo palata, mikäli jokin kohta herättää kysymyksiä.

Erilaiset työtehtävät ja niiden lyhyt esittely

Narikka – tässä selitetään lyhyesti miten narikassa työskennellään

havainnekuva

havainnekuva

Roudaus – tässä selitetään lyhyesti mitä roudaukseen kuuluu

Lipunmyynti – tässä taas ohje lipunmyynnistä

havainnekuva

havainnekuva

"Tähän joku lainaus tai mehevä vitsi"

havainnekuva

Blokkaus

havainnekuva

Iltavastaavan apukäsi

Muut tehtävät ym. infot

Kiitos ja tervetuloa mukaan!
 Ideat, palaute ja terveiset seuraavan osoitteeseen: @

Kuvio 37. Vapaaehtoismanuaalin taittoidea, sivu 2.

Taitossa otettaisiin huomioon myös työtehtävien kuvalliset ohjeet. Lopuksi sivulla voitaisiin käsitellä muita harvinaisempia työtehtäviä hieman suppeammin. Manuaali tulisi loppua pieneen yhteenvetoon ja toivottaa lukijalle antoisia hetkiä vapaaehtoistoiminnan parissa.

Taittoajatus on suuntaa antava ja lopullinen käsikirja tulee luultavasti kasvamaan tästä hahmotelmasta monisivuisemmaksi teokseksi. Esimerkiksi työtehtävien tarkat kuvaukset

vaatinevat paikoitellen yksityiskohtaista ohjeistusta. Nämä voitaisiin liittää varsinaisen manuaalin oheen, jolloin itse dokumentti pysyy tiiviinä infopakettina.

7 Pohdinta

Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n vapaaehtoisten tärkeimmät motiivit toiminnassa mukana olemiselle ovat mielenkiinto Nosturia kohtaan, mielenkiinto Nosturissa esiintyviin yhtyeisiin, kiinnostus musiikkibisnekseen, verkostoituminen sekä uusien ihmisten tapaminen. Sosiaalisten suhteiden solmiminen näyttölee merkittävää roolia Nosturin vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoiset kokevat työskentelyn Nosturilla pääosin palkitsevaksi ja ovat tyytyväisiä työympäristöönsä. Tästä huolimatta kyselyssä nousi esiin useita kehityskohtia.

Yksi merkittävimmistä uudistustoiveista on monimuotoisemmat työtehtävät vapaaehtoisille. Myös nykyisten tehtävien haasteellisuuteen tulisi kiinnittää huomiota. Lisäksi ruokailun ja muun huollon jatkuva järjestäminen olisi tärkeää. Yhteystietojen ja -henkilöiden saavutettavuudessa on paikoitellen ollut ongelmia, ja siihen tulisikin kehittää yksinkertaiset toimintamallit. Kyselyssä useasti esille nousseen vapaaehtoismanuaalin saattaminen konkreettiseksi teokseksi on mielestäni tärkein kehitysehdotuksista noussut toimenpide. Hyvin toteutettuna se palvelee sekä vapaaehtoisia että yhdistystä itseään. Tiivistettynä: Nosturilla on vapaaehtoisten mielestä hyvä meininki mutta kehitettävääkin riittää.

Tutkimus onnistui mielestäni hyvin perustehtävässään. Yhdistyksellä on nyt tiedossa, millaisia ihmisiä sen vapaaehtoisina työskentelee: miksi he ovat päätyneet mukaan toimintaan, miten he kokevat työympäristönsä, miten he haluaisivat kehittyä ja miten toimintaa heidän mielestään tulisi parantaa. Vastausprosentti oli mielestäni sopiva suhteessa kyselyn varsin kattavaan kuuden sivun pituuteen. Konkreettisten kehitysehdotusten määrä oli myös mielestäni positiivinen yllätys. Näitä ohjenuoria noudattamalla ja soveltamalla toiminta saadaan kehitettyä palvelemaan yhä paremmin sekä vapaaehtoisia itseään että Nosturia yleishyödyllisenä toimijana. Yhdistyksen tuleekin nyt panostaa resursseja siihen, että tuloksissa esiin tulleet kehityskohdat käsitellään ja viedään eteenpäin.

Opinnäytetyön tulokset ovatkin hyvin helposti hyödynnettävissä ELMU ry:n toiminnassa. Vapaaehtoismanuaali on uusi tämän tutkimuksen myötä syntynyt työkalu, joka hyvin toteutettuna madalta osallistumiskynnystä ja helpottaa jo toiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten työskentelyä. Manuaalia voidaan haluttaessa käyttää myös Nosturin vapaaehtoistoiminnan markkinointitarkoituksissa.

Tutkimustulokset voivat hyödyttää myös muita vapaaehtoistoiminnan kanssa tekemisissä olevia organisaatioita. Vapaaehtoisten omat kehitysehdotukset ovat ihailtavan konkreettisia ja hyvin sovellettavissa muidenkin toimijoiden kehitysprojekteihin.

Opinnäytetyö oli minulle itselleni hyvä kasvuprojekti, joka syvensi aikaisempaa tietoa niin vapaaehtoistoiminnasta kuin myös esimerkiksi Elävän musiikin yhdistys ELMU ry:n historiasta. Lisäksi se oli ensimmäinen toteuttamani kyselytutkimus. Työ toi esille käsin kosketeltavia tuloksia ja antoi yhdistykselle kiintopisteitä joiden eteen tehdä töitä toimintaa kehitettäessä. Lisäksi se synnytti uuden työkalun, jonka avulla vapaaehtoistoimintaa voidaan kehittää entisestään.

Lähteet

Elävän musiikin yhdistys ELMU ry a. Historia. www.elmu.fi

Elävän musiikin yhdistys ELMU ry b. Tukka takana, muutto edessä. www.konepajahalli.fi

Eskola, Antti & Kurki, Leena 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino.

Heikkilä, Tarja 1998. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Huotari, Päivi 2014. Yhdistysten jäsenmaksulle saa vastinetta. Helsingin Sanomien verkkolehti 25.2.2014 <http://www.hs.fi/kuluttaja/a1393280050963> (luettu 6.2.2016).

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyä. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.

Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistyö – Kasvava voimavara. Helsinki: Kansalaisareena.

Loimu, Kari 2012. Yhdistystoiminnan käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro.

Kumpulainen, Riitta 2004. Hyvinvointia yhteisöllisyydestä. Mielenterveys 3/2004.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pukkila, Hanna 2007. Tehdään yhdessä: opas onnistuneisiin talkoisiin. Helsinki: Helmi.

Rantanen, Miska 2000. Lepakkoluola. Porvoo: WSOY.

Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina 2008. Yhdistystoiminnan avaimet. Helsinki: Kansan sivistystyön liitto.

Suomen perustuslaki.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Opettajan verkkopalvelu 2013. Yhteisöllisyys. http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/osallisuus/yhteisollisyys 17.6.2013 (luettu 3.2.2016).

Yhdistysrekisteri 2014.

Verkkokysely

Elävän musiikin yhdistys ELMU ry - Vapaaehtoiskysely

Moikka!

Tämä kysely on suunnattu Nosturin vapaaehtoistyöntekijöille ja vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneille. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Nosturin vapaaehtoistoiminnan nykytilaa ja toimia työkaluna vapaaehtoistyön kehittämisessä.

Tutkimuksen toteuttaa Metropolian ammattikorkeakoulun opiskelija ja ELMU ry:n hallituksen jäsen Miikka Hietsalo opinnäytetyönään.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaasi noin viidestä kymmeneen minuuttia. Kyselyyn vastataan anonymisti eikä kerättyjä tietoja käytetä muualla.

Kiitos että olet mukana viemässä vapaaehtoistoimintaa eteenpäin!

(Mikäli kysely herätti kysymyksiä tai ajatuksia, nakkaa rohkeasti mailia osoitteeseen miikka@elmu.fi)

Ikä

Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

Elämäntilanne

- Työelämässä
- Opiskelija
- Yrittäjä
- Työtön
- Armeija- tai siviilipalvelus
- Eläkeläinen
- Muu:

Asuinpaikka

- Helsinki

- Espoo
- Vantaa
- Muu:

Oletko ELMU ry:n jäsen?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- En
- En tiedä

Sivu 2

Mitä kautta kuulit mahdollisuudesta tehdä vapaaehtoistyötä Nosturilla?

- Nosturin/ELMU ry:n nettisivut
- Nosturin Facebook
- Koulu
- Kuulin kaverilta
- Nuorisoasiainkeskus
- Järjestö
- Muu:

Minkälainen suhde sinulla on Nosturiin?

Voit valita myös useamman vaihtoehdon.

- Olen käynyt Nosturin keikoilla
- Olen/olen ollut ELMU ry:n jäsen
- Olen käynyt Elmun Baarissa
- Olen ollut työharjoittelussa Nosturilla
- Olen ollut töissä Nosturilla
- Olen tehnyt yhteistyötä Nosturin/ELMU ry:n kanssa
- En ole aikaisemmin ollut tekemisissä Nosturin kanssa
- Olen suorittanut siviilipalvelukseni Nosturilla
- Muu:

Vapaaehtoisuus muualla

- Olen tehnyt vapaaehtoistyötä ainoastaan Nosturilla
- Olen tehnyt vapaaehtoistyötä myös muualla
- Olen tehnyt vapaaehtoistyötä ainoastaan Nosturilla mutta haluaisin tehdä myös muualla
- En ole vielä tehnyt vapaaehtoistyötä

Mikä motivoi sinua tekemään vapaaehtoistyötä Nosturilla?

Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- Työkokemus
- Verkostoituminen
- Mielenkiinto Nosturia kohtaan
- Yhteishenki ja ilmapiiri
- Uusien ihmisten tapaaminen
- Mielenkiinto Nosturissa esiintyviin yhtyeisiin
- Ystävien tapaaminen
- Kiinnostus musiikkibisnekseen
- Ystäviltä saatava arvostus
- Yleinen halu tehdä vapaaehtoistyötä
- Halu olla mukana ELMU ry:n aatteellisessa toiminnassa
- Ilmainen pääsy keikoille ja muut palkinnot
- Halu olla mukana tekemässä ihmisille iloista keikkakokemusta
- Muu:

Miten olet osallistunut Nosturin vapaaehtoistoimintaan?

Jos valitset jonkun ensimmäisestä kolmesta vaihtoehdosta, kysely siirtyy seuraavaksi sivulle 5.

- En ole vielä osallistunut millään tavoin vapaaehtoistoimintaan Siirry tämän osion viimeisen kysymyksen jälkeen kysymykseen 30.
- Olen käynyt vain Nosturin vapaaehtoisinfossa Siirry tämän osion viimeisen kysymyksen jälkeen kysymykseen 30.
- Olen käynyt vain vapaaehtoisten illanvietoissa (leffailta, pikkujoulut ym.) Siirry tämän osion viimeisen kysymyksen jälkeen kysymykseen 30.

Olen osallistunut Nosturin vapaaehtoistoimintaan:

- Yleinen apukäsi
- Roudaus
- Narikka
- Lipunmyynti
- Blokkari baarissa
- Limunmyyjä
- Cateriaus
- Tapahtumien järjestäminen
- Muu:

Sivu 3

Kuinka monta kertaa olet ollut Nosturilla vapaaehtoisena?

- 1. kerran
- 2 - 4 kertaa
- 5 - 9 kertaa

- o 10 kertaa tai enemmän

Onko Nosturi työympäristönä mielestäsi:

Arvioi asioita asteikolla yhdestä viiteen. Kolmonen edustaa neutraalia vaihtoehtoa.

1 2 3 4 5

Kireä Rento

1 2 3 4 5

Epäystävällinen Ystävällinen

1 2 3 4 5

Jäykkä Joustava

1 2 3 4 5

Ennakkoluuloinen Ennakkoluuloton

1 2 3 4 5

Old school Moderni

1 2 3 4 5

Sisäänpäinkääntynyt Yhteisöllinen

1 2 3 4 5

Turvaton Turvallinen

1 2 3 4 5

Sekava Organisoitu

Sivu 4

Miten olet kokenut työvuorot?

Arvioi asteikolla yhdestä viiteen. Kolmonen tarkoittaa neutraalia vaihtoehtoa.

1 2 3 4 5

Liian lyhyt

Liian pitkä

1 2 3 4 5

Raskas

Liian kevyt

1 2 3 4 5

Haasteeton

Liian haastava

Miten olet kokenut perehdytyksen työhön?

- Perehdytys on ollut riittävä työtehtävissä toimimiseen
- En ole saanut perehdytystä vaikka olisin sitä tarvinnut
- Olisin kaivannut perusteellisempaa perehdytystä
- Perehdytys oli liiankin perusteellinen
- En tarvinnut perehdytystä

Miten ohjaus ja viestintä on työvuorojen aikana toiminut?

- Olen saanut ohjausta tarvittaessa
- En ole saanut ohjausta vaikka olisin sitä tarvinnut
- En ole tarvinnut lisäohjausta
- Olisin tarvinnut ohjausta mutta en tiennyt keneltä olisi pitänyt kysyä

Onko vapaaehtoisuus Nosturilla vastannut odotuksiasi?

- Kyllä
- Ei
- Minulla ei ollut odotuksia

Jos vastasit edelliseen kysymykseen Ei, tässä voit halutessasi perustella miksi:

Koetko että työpanoksesi on ollut merkitystä?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

Koetko että vapaaehtoistyö Nosturilla on ollut palkitsevaa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Sivu 5

Miten tärkeitä keikkaliput, työpaita ym. vapaaehtoistyöstä saatavat materialistiset edut ovat sinulle?

1 2 3 4 5

Eivät juurikaan tärkeitä

Todella tärkeitä

Ovatko tarjotut työtehtävät olleet riittäviä vai kaipaisitko lisää erilaisia työtehtäviä?

- Työtehtävät ovat olleet riittäviä
- Kaipaisin lisää erilaisia työtehtäviä

Onko vapaaehtoisvuoroja ollut määrällisesti tarpeeksi?

- Työvuoroja on ollut tarjolla sopivasti
- Työvuoroja on ollut tarjolla liian vähän
- Työvuoroja on ollut tarjolla liikaa

Miten hyvin viestintä työvuoroista ja muista vapaaehtoisasioista mielestäsi toimii Facebookin vapaaehtoisryhmän kautta?

1 2 3 4 5

Huonosti

Hyvin

Oliko vapaaehtoiseksi liittyminen mielestäsi:

1 2 3 4 5

Hankalaa

Helppoa

Miten tärkeänä pidät vapaaehtoisten oheistoimintaa?

(leffaillat, pikkujoulut ym.)

1 2 3 4 5

Ei tärkeää

Tärkeää

Onko tällaista oheisohjelmaa ollut mielestäsi riittävästi?

- Kyllä
- Ei

Minkälaiseen oheistoimintaan haluaisit osallistua?

Tässä voit halutessasi kertoa ajatuksia tai ideoita omin sanoin

Sivu 6

Minkälaista koulutusta ja henkilökohtaista kehitystä kaipaisit?

- Lisää tietoa roudauksesta ja muusta bändien apuna toimimisesta
- Lisää tietoa narikkahommista ja muusta vuorovaikutuksesta keikkayleisön kanssa
- Lisää tietoa järjestyksenvalvonnasta
- Lisää tietoa iltavastaavan apuna toimimisesta
- Lisää tietoa tapahtumien järjestämisestä
- Tietoa tapahtumien markkinoinnissa auttamisesta
- Lisää tietoa lipunmyynnistä keikkailloissa
- Lisää tietoa blokkarin hommista ja muusta baarityöstä
- En kaipaa lisätietoa mistään vapaaehtoistyön osa-alueesta
- Tietoa DJ:nä toimimisesta
- Muu:

Ideoita ja ajatuksia vapaaehtoisten koulutukseen liittyen:

Kehitysehdotukset koskien vapaaehtoistyötä Nosturilla:

Avoin kenttä:

Tähän voit jättää risuja tai ruusuja ja kertoa terveisiä äidille

