

Vapaaehtoistoimintaan sitouttaminen Assembly Organizing Oy:ssä

Laura Vallo

Opinnäytetyö

Marraskuu 2016

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Vallo, Laura	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2016
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Vapaaehtoistoimintaan sitouttaminen Assembly Organizing Oy:ssä		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Riku Ojanperä		
Toimeksiantaja(t) Assembly Organizing Oy		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena ja tutkimustehtävänä oli selvittää Assembly Organizing Oy:ssä toimivien organisaattoreiden hyvinvointiin ja motivaatioon vaikuttavat tekijät. Tuloksien pohjalta tahdottiin rakentaa organisaation sisään HR-toimintoja, jotta tarpeet kohdattaisiin ja organisaattoreiden sitoutumista saataisiin parannettua.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu hyvinvointiin liittyvistä seikoista ja niiden määritelmästä. Työssä sivutaan henkilöstön hyvinvointiin liittyviä termejä ja toimintatapoja mutta myös niiden käyttöönottoa ja tärkeyttä työyhteisössä, sekä etenkin vapaaehtoistoiminnassa.</p> <p>Tutkimusote oli kvantitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka toteutettiin Typeform-palvelulla. Kyselylomake koostui pääsääntöisesti avoimista kysymyksistä sisältäen dikotomisii vaihtoehtoskaaloja. Kysely jaettiin aina Assembly-tapahtuman jälkeen sähköpostilla. Kyselyitä tehtiin tutkimusta varten siis kolme vuosien 2015-2016 aikana. Kokonaisuudessa jolle kysely lähetettiin oli 150 henkilöä, ja kyselyihin tuli vastauksia yhteensä 71kpl (Summer 16), 42kpl (Winter 16) ja 63kpl (Summer 15) näin ollen vastausprosentteiksi tuli kyselyissä 47,3% (Summer 16), 28% (Winter 16) ja 42% (Summer 15).</p> <p>Tutkimuksen tuloksena todettiin, että pääosin henkilöstö on hyvin tyytyväistä. Eniten parannettavaa löytyi tiedotuksen, viestinnän, johtamisen ja henkilöstöhallinnan saralla. Tutkimuksen mukaan organisaation edut ovat riittävät ja henkilöstö kokee toiminnan mieleiseksi ja reiluksi. Viestinnästä sanottiin, että sitä tulisi parantaa ja sen tulisi olla keskitettyä, jotta viestintä olisi tehokkaampaa ja saavuttaisi reaaliajassa koko henkilöstön. Kysely pidetään jatkossakin samanlaisena, jotta se säilyy vertailukelpoisena edellisten kyselyjen kanssa ja henkilöstötyytyväisyyden muutokset ovat helposti löydettävissä.</p>		
<p>Avainsanat (asiasanat) Assembly Organizing, henkilöstötyytyväisyys, HR, henkilöstöresurssit, vapaaehtoistyö</p>		
Muut tiedot		

Author(s) Vallo, Laura	Type of publication Bachelor's thesis	Date November 2016 Language of publication: Finnish
	Number of pages 39	Permission for web publication: x
Title of publication Volunteers commitment in volunteer work at Assembly Organizing		
Degree programme Bachelor of Business		
Supervisor(s) Ojanperä, Riku		
Assigned by Assembly Organizing Oy		
Abstract <p>The main goal of the thesis was to examine the factors related to the wellbeing and motivation of volunteer workers in the company called Assembly Organizing Ltd. The purpose was to build human resources functions in the organization so that the needs of the volunteer workers could be met and their motivation for and commitment to voluntary work enhanced.</p> <p>The theoretical frame of reference consists of definitions of wellbeing and the related terms. Additionally, this paper deals with not only the terms and operational modes related to personnel's wellbeing, but also their implementation and importance in work communities, and especially in volunteer work.</p> <p>The research approach was quantitative and the method used was a survey implemented by using the Typeform service. The questionnaire was composed mainly of open and dichotomic scale questions. The questionnaire was emailed to the respondents after each Assembly event. For this study, three surveys were conducted during the years 2015 and 2016. The total number of email recipients was 150 people, and the total numbers of the returned questionnaires were 71 (S16), 42 (W16), and 63 (S15). The return percentages were 47.3 %, 28.0 %, and 42.0 % respectively.</p> <p>The results show that the personnel were mainly satisfied. Most of the improvement proposals were related to communication, information flow, leadership and human resources management. According to the results, the perks provided by the organization were sufficient and the personnel found the work satisfying and fair. Communication was deemed to need general improvement and more focus so as to be more effective and reach the whole personnel in real time. The questionnaire will be kept the same in the future so that it remains comparable to the previous ones and that the changes in wellbeing can easily be recognised.</p>		
Keywords/tags (subjects) Assembly Organizing, personnel satisfaction, HR, Human resources, volunteer work		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Tutkimusasetelma	4
	2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma	5
	2.2 Tutkimusote ja menetelmä	5
	2.3 Assembly Organizing Oy	7
3	Vapaaehtoistoiminta	8
4	Motivoinnin ja sitouttamisen keinot	9
	4.1 Henkilöstöjohtaminen	9
	4.2 Sitoutuminen ja työhyvinvointi	11
5	Tutkimuksen toteutus ja tutkimustulokset	16
	5.1 Tutkimuksen toteuttaminen	16
	5.2 Tutkimustulokset	18
6	Johtopäätökset.....	29
7	Pohdinta.....	31
	Lähteet	34
	Liitteet	35

Kuviot

Kuvio 1. Maslow'n tarvehierarkia,	12
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, P. 2009).	12
Kuvio 3. Henkilöstön kokonaismäärä, jaettuna eri tiimeihin	19

Taulukot

Taulukko 1. Kokonaisarvosana organisaatiolle	20
Taulukko 2. Tiedotus ennen tapahtumaa	20
Taulukko 3. Tiedotus tapahtuman aikana	21
Taulukko 4. Tapahtumapaikalla nukkuneiden jakauma.....	22
Taulukko 5. Keskiarvo nukkumatiiloista	22
Taulukko 6. Nukkumatiilojen määrä	23
Taulukko 7. Saunojen käyttö tapahtuman aikana.....	23
Taulukko 8. Keskiarvo ruokailusta	24
Taulukko 9. Ruokailujärjestelyiden toteutuminen	25
Taulukko 10. Keskiarvo välipalabaarista	26
Taulukko 11. HR -palaute	26
Taulukko 12. Työtehtävässä viihtyminen	27
Taulukko 13. Työtehtävien muutos vaativampaan.....	27

Lyhenteet ja termit

Assembly (festival)	Kaksi (2) kertaa vuodessa (Summer ja Winter) järjestettävä suurin suomalainen tietokonefestivaali. Tapahtumat järjestetään Helsingin Messukeskuksessa.
Core	Assembly-organisaation ydintiimi, johon kuuluu pääjärjestäjät sekä tiimien esimiehet.
Compocrew	Assembly-organisaation alainen tiimi, jonka tehtävänä on järjestää, kehittää ja ylläpitää Demoscene -kilpailuja Summer-tapahtumissa.
Demoscene	Demoscene edustaa ilmiönä tietokoneilla tehtyä taidetta. Assemblyilla järjestetään kesäisin näiden taideteoksien esitykset. Kävijät saavat äänestää parhaita töitä ja parhaat työt palkitaan.
Gamecrew	Assembly-organisaation alainen tiimi, jonka tehtävänä on järjestää peliturnauksia ja kilpailuita.
Infocrew	Assembly organisaation alainen tiimi, jonka tehtävänä on hoitaa tapahtuman ulkoista tiedotusta ja asiakaspalvelua.
Livecrew	Assembly-organisaation alainen tiimi, jonka tehtävänä on tapahtuman taltiointi sekä audiovisuaalisen materiaalin tuottaminen.
Netcrew	Assembly-organisaation alainen tiimi, jonka tehtävänä on luoda sisäinen verkko kävijöille ja työntekijöille.
Webcrew	Assembly-organisaation alainen tiimi, jonka tehtävänä on ympäri vuoden internetsivujen ylläpito- ja kehitystehtävät.

1 Johdanto

Työntekijöiden motivointi ja hyvinvointi ovat elintärkeitä yrityksien, yhdistyksien ja organisaatioiden toiminnassa. Henkilöstö on voimavara, jota ilman ei mikään yhteisö tai organisaatio voi toimia. Jotta henkilöstö tekee hyvää jälkeä työssä, tulee heidän olla hyvin motivoituneita, Motivaatio löytyy joko heidän itsensä sisältä tai se on jotain, mitä yritys tai organisaatio voi tarjota ulkoapäin.

Tutkimuskohteenani oli Assembly Organizing -organisaatio, jonka päätoiminen toiminta kattaa sisälleen kaksi kertaa vuodessa vapaaehtoisvoimin järjestettävän Assembly-tietokonefestivaalitapahtuman. Tutkimus on tarpeellinen organisaatiolle, koska henkilöstön motivaatiossa ja sitoutumisessa on kohdattu ongelmia ja niihin tahdotaan parannusta. Ongelmakohtien löytämisellä ja niiden ratkaisemisella turvataan toiminnan jatkuvuutta, jolloin välttyttäisiin riski-skenaariolta, jossa vapaaehtoiset poistuvat organisaatiosta samanaikaisesti vieden tietotaitonsa mukanaan ja aiheuttaen yllättävän suuren henkilöstövajeen.

Tutkimus oli kvantitatiivinen tutkimus ja toteutettiin sähköisenä kyselynä. Kyselylomake luotiin Typeform-palvelulla. Kyselyyn vastasi Assembly Organizing Oy:n organisaattorit, jotka toimivat organisaatiossa vapaaehtoisina työntekijöinä.

Työ pitää sisällään teoriaosuuden työhyvinvoinnista ja motivaatiosta, tutkimussuunnitelman, tutkimustulokset, johtopäätökset ja lopussa pohdinnan. Tutkijana ja opinnäytetyön tekijänä oletukseni ei ollut löytää uutta tieteellistä tietoa aiheeseen liittyen, vaan oppimiani hyviä käytäntöjä sekä teoriaa soveltaen löytää henkilöstön motivaation ja sitouttamisen ongelmakohdat kohdeorganisaation toiminnassa ja tarjota niihin ratkaisuja.

2 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa käydään tarkemmin läpi tutkimusasetelma, tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma, tutkimuskysymykset, tutkimusote sekä -menetelmä. Lisäksi tässä luvussa käsitellään kvantitatiivisen tutkimuksen käsite ja esitellään tutkimuksen toimeksiantajataho.

2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tutkimus on toimintaa, joka on syntynyt inhimillisestä tavasta toimia. Ihmisillä on ollut aina ongelmia ja niihin on pyritty löytämään ratkaisuja mahdollisimman tehokkaasti. Tutkimus onkin prosessi, johon ryhdytään, kun pyritään löytämään keinoja ongelman selvittämiseksi. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2004, 20).

Tutkimuksen tehtävänä ja tavoitteena oli selvittää, mitkä olivat ne tekijät, joihin henkilöstö kokee tarvitsevansa muutosta, jotta heidän innostuksensa vapaaehtoistyötä kohtaan säilyisi. Lisäksi tarkoitukseni oli selvittää niitä keinoja, joilla henkilöstö saataisiin sitoutettua toimintaan paremmin. Toimeksiantajalle oli tärkeää luoda organisaation sisälle toimiva HR-tiimi, joka jatkossakin vastaa vapaaehtoisten työntekijöiden rekrytoinnista, koulutuksesta, tiedottamisesta ja hyvinvoinnista.

Tutkimusongelma, johon tutkimuksessa paneuduttiin oli henkilöstön motivointi ja sitouttaminen Assembly-organisaatioon. Vaihtuvuutta on organisaation sisällä ollut, ja varsinkaan uusia organisaattoreita ei olla saatu pidettyä toiminnassa mukana.

Tutkimusongelmat, joihin työ kiteytyy, ovat:

Millä keinoilla kannustetaan vapaaehtoishenkilöstöä sitoutumaan ja kantamaan vastuuta?

Millä tavoin henkilöstöpalveluita voi organisaatiossa kehittää?

Miten tapahtuman organisoinnissa onnistuttiin ja kuinka voimme jatkossa kehittää organisaatiota kokonaisuutena?

2.2 Tutkimusote ja menetelmä

Tutkimusote tai lähestymistapa ovat yleisnimityksiä niille menetelmille, joilla opinnäytetyötä tai tutkimusta tehdään. (Kananen 2014, 52). Tätä opinnäytetyötä varten tehtiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusote. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on aiemmista tutkimuksista saadut johtopäätökset, teoriat, hypoteesin esittäminen ja käsitteiden määrittely. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kriittisintä on aineiston keruun suunnitelmat, joissa tärkeää on se, että havaintoaineisto pohjautuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Tutkimuksen vastaukset asetetaan taulukkomuotoon ja aineisto tulee saada tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Päätelmät tehdään tilastolliseen analysointiin perustuen ja

tulokset kuvaillaan prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2004, 130—131).

Kvantitatiivinen tutkimus pohjautuu aina olemassa oleviin teorioihin, jotka tukevat tutkittavaa ilmiötä. Oletuksena on, että ilmiö tunnetaan ja siihen tahdotaan pureutua tarkemmin. Yksityiskohtaiset kysymykset muodostavat määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmän eli kyselyn. Määrällisessä tutkimuksessa kyselylomakkeella tuotetaan tietoa joka raportoidaan taulukoilla tai ristiintaulukoinnilla. (Kananen 2014, 133).

Opinnäytteen tiedonkeruumenetelmänä oli kysely, joka tehtiin kolme kertaa vuosien 2015-2016 aikana. Kysely lähetettiin organisaation jäsenille. Kysely luotiin Typeform-palvelulla. Kyselyssä käytettiin mittareina mm. numeroilla 1-5 olevia asteikkoja, joissa 1 on huonoin ja 5 paras arvosana, sekä dikotomisii vaihtoehtoskaaloja eli kyllä ja ei vastausvaihtoehdon omaavia kysymyksiä. Aineisto kerättiin ja käsiteltiin sähköisenä. Tiedonkeruuta ennen luotiin kyselylomake. Lomakkeen kysymykset pohjautui niihin tekijöihin, joita organisaation puolelta haluttiin selvittää ja mitata. Lomaketta testattiin useita kertoja ennen kuin se julkaistiin vastaajille. Tätä tutkimusta varten valittiin kvantitatiivinen tutkimus siksi, että tutkimukseen osallistuvaa henkilöstöä oli paljon ja henkilöstöön liittyvistä asioista tiedettiin etukäteen jo riittävästi.

Tutkimuksen luotettavuus

Vaikka tutkimuksissa pyritään aina välttämään virheiden syntymistä, tulosten luotettavuus ja pätevyys voivat silti vaihdella. Tämän vuoksi tutkimuksissa arvioidaan myös tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa on käytettävissä erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Tutkimusten yhteydessä käytetään sanaa *reliabelius*, jolla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen reliabeliudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. *Validiudella* tarkoitetaan pätevyyttä ja tällä tahdotaan todeta että mittarilla ja tutkimusmenetelmällä kyetään mittaamaan juuri niitä asioita, joita oli tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2004, 216.) Tämän tutkimuksen validius saatiin varmistamalla että tutkimuskysymykset johdettiin työn ongelmakysymyksistä sekä teoriasta, joka tukee aihetta.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittaamista suoritetaan kysymyksillä ja vastausvaihtoehdoilla. Kysymysten tulee olla oikein kohdistettuja, jotta vastaajat eivät ymmärrä kysymystä väärin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kysymysten ja vastausvaihtoehtojen tulee olla suunniteltu niin, että ne tavoittavat halutun ilmiön. (Kananen, 2014, 137). Tämän tutkimuksen kyselyn kysymykset suunniteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kysymykset koskettavat vapaaehtoisten henkilöiden toimintaa ja olosuhteita Assembly-tapahtumassa. Kyselylomakkeella oli strukturoituja vastausvaihtoehtoja kuin myös dikotomisen vaihtoehdoskaalan kysymyksistä.

Tutkimusta varten hankittu teoria ja lähdetiedot on keräilty kirjastosta ja luotettavista internet-lähteistä. Teoriapohja on tukenut koko prosessin ajan toimintaa, ja sen tärkeys tuli esille varsinkin analysointi- ja kirjottamisvaiheessa. Kysely jaettiin aina Assembly-tapahtuman jälkeen sähköisenä. Kysely lähetettiin henkilöstölle sähköpostitse. Kyselyitä tehtiin tutkimusta varten kolme vuosien 2015-2016 aikana. Kokonaismäärä jolle kysely lähetettiin oli 150 henkilöä, ja kyselyihin tuli vastauksia yhteensä 71kpl (Summer 16), 42kpl (Winter 16) ja 63kpl (Summer 15). Näin ollen vastausprosentiksi tuli kyselyissä 47,3% (S16), 28% (W16) ja 42% (S15).

Projektin luotettavuutta varmistettiin tarkalla suunnittelulla, joka pohjautui kirjallisuuslähteisiin, toimeksiantajan tarpeisiin ja olemassa olevaan tietoon organisaatiosta ja sen toiminnoista. Tällöin voitiin varmistua siitä, että käytetyt menetelmät olivat tutkimusta varten oikeat.

2.3 Assembly Organizing Oy

Assembly-tapahtuma on tietokonefestivaali, joka on yli 20 vuoden aikana kasvanut yhdeksi Euroopan suurimmista tietokonetapahtumista. Assembly-tapahtuman takana on Assembly Organizing Oy, joka sai alkunsa vuonna 1992, jolloin suomalaisten demoryhmien Rebels, Complex ja Future Crew jäsenet keskenään päättivät järjestää demotapahtuman. Alkuperäinen ajatus on edelleen olemassa: tarkoituksena on kerätä tapahtuman ajaksi samanhenkisiä ja -mielisiä ihmisiä yhteen saman harrastuksen ympärille. (Assembly Organizing Oy, Historia)

Alusta asti tapahtumaan on osallistunut kävijöitä ja kilpailijoita, jotka harrastavat tietokoneita tai ovat kiinnostuneita mitä kaikkea tietokoneilla voi saada aikaan. Suurimpana ja keskeisimpänä teemana on ollut demoscene (tietokoneilla tehtyä taidetta, musiikkia, kuvaa ja liikkuvaa grafiikkaa) ja compot (competition, kilpailu jossa kilpaillaan parhaan työn palkinnosta). Vuonna 1995 tapahtuman tuotanto kasvoi ja mukaan toimintaan tuli paljon uusia järjestäjiä tekemään tapahtumaa. Samalla taloudelliset paineet kasvoivat, minkä vuoksi Assembly Organizing järjestäytyi yritykseksi, jonka pääasiallinen tavoite ei ole tehdä tuottoa, vaan edistää digitaalista kulttuuria. Näin syntyi Assembly Organizing Oy. Tapahtumien rahoitus tulee lipunmyynnistä sekä sponsorien ja yhteistyökumppanien avustuksella. (Assembly Organizing Oy, Historia).

Alkuvuosina organisaatioon kuului noin 60-80 henkeä, tänä päivänä Assembly Organizingissa vaikuttaa yli 200 vapaaehtoista. Organisaation henkilöstö koostuu eri alojen ammattilaisista, opiskelijoista ja tietotekniikasta kiinnostuneista henkilöistä. Tehtäviä on asiakaspalvelusta, lipunmyynnistä ja tietoverkkojen rakentamisesta aina tapahtuman sekä sisällön tuottamiseen ja televisiotuotantoon asti. (Assembly Organizing Oy, Historia).

3 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistyötä tehdään yhteiseksi hyödyksi ja iloksi. Suomalaiset ovat kansainvälisesti verrattuna hyvin aktiivisia vapaaehtoistoimijoita, noin kolmasosa suomalaisista osallistuu elämänsä aikana johonkin vapaaehtoistoimintaan. Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminnan tulisikin olla palkitsevaa kaikille osapuolille. Se tuo erilaiset ihmiset yhteen ja antaa mahdollisuuden oppia uutta sekä saada kokemuksia ja taitoja. Vapaaehtoisuus onkin yksiä parhaimpia tapoja saada sisältöä elämään ja saada uusia kokemuksia. (Vapaaehtoistoiminta n.d.)

Vapaaehtoistoiminnassa ei tarvita mitään erityisiä taitoja tai koulutusta. Tärkeintä on antaa omaa osaamistaan ja aikaansa yhteisen asian hyväksi. Vapaaehtoisena toimitaan sellaisen asian puolesta, joka koetaan itse tärkeäksi joko yksin tai saman henkisen ryhmän kanssa. Vapaaehtoistoimintaa voi harrastaa jalkapallon valmentamisesta aina yhdistyksen hallitustoimintaan. Vapaaehtoinen voi olla

esimerkiksi tukihenkilönä, ohjaajana tai tapahtumajärjestäjänä. Vapaaehtoistoiminta on siis nimenomaan palkatonta toimintaa, jota tehdään omasta tahdosta.

Vapaaehtoistoiminta on usein määräaikaista toimintaa eikä se itsessään yleensä velvoita pitkään sitoutumiseen. Kukaan voi tehdä vapaaehtoistyötä sillä intensiteetillä kuin omasta vapaasta ajasta on valmis työhön antamaan. (Vapaaehtoistoiminta n.d.)

Vapaaehtoistoiminta on ensisijaisesti omista arvoista lähtöisin olevaa työtä jota tehdään muiden ihmisten tai yhteisöjen hyväksi, mutta ennen kaikkea työtä, jota ei tehdä rahallista korvausta vastaan. Vapaaehtoistoiminta onkin merkki henkilön halusta vaikuttaa ja osallistua. Vapaaehtoisen toiminnan tulisi olla kaikkien kansalaisoikeus. Taitojen kerryttämisen, oppimisen ja auttamisen ilon lisäksi, vapaaehtoistoiminta mahdollistaa uusien suhteiden luomisen, kartuttaa sosiaalista pääomaa, vahvistaa yksilön elämäkokemusta ja luo erityisiä väyliä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. On myös hyvä huomioida, että vapaaehtoistoiminnalla on laajempia yhteiskunnallisia merkityksiä solidaarisuuden, tasa-arvon sekä demokratian toteutumisessa. (Vapaaehtoistoiminta 2016.)

4 Motivoinnin ja sitouttamisen keinot

Tutkimuksen sai alkunsa siitä havainnosta, että organisaatio on toiminut yli 20 vuotta, mutta henkilöstön hyvinvointi ei ole saanut sinä aikana tarkkaa huomiota osakseen. Pääpaino on ollut tapahtuman tuotannossa, taloudessa ja IT-osaamisessa. Tässä osiossa keskitytäänkin käymään läpi niitä seikkoja, joilla henkilöstön työhyvinvointia tulisi tarkastella, ja millä keinoilla sitä tulisi käsitellä.

4.1 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtaminen on haastava tasapainottelua vaativa kenttä, missä etsitään tasapainoa erityisesti vakauden ja joustavuuden välille, sekä taloudellisuuden ja pidemmän aikajänteen tuloksentekevyyden välille. Henkilöstöjohtaminen on usein keskeisessä roolissa, kun turvataan liiketoiminnan joustavuutta. Henkilöstöä on

kyttävä käyttämään ja siirtämään yrityksen sisällä sen hetkisten tarpeiden mukaan. Henkilöstöön liittyviä joustavuustekijöitä ovat muun muassa osaamisen, työn sijoittumisen, kustannuksien, työpanoksen ja työtapojen, teknologian sekä palkitsemisjärjestelmien joustavuus. Näistä joustavuuksista huolehtimista kutsutaan henkilöstöjohtamiseksi. (Viitala 2007, 10—13.)

Nykypäivänä yrityksillä on tapana luopua kaikesta, mikä ei suoranaisesti liity operatiiviseen toimintaan. Yritykset niin sanotusti ulkoistavat erinäiset palvelut toisille yrityksille kuten esimerkiksi kirjanpidon, siivouksen, mainonnan ja markkinoinnin, sekä ruokalatoiminnan. Näin ollen yritykseen jäävät ihmiset muodostavat ydinorganisaation. Tämä joukko on niitä, joiden osaaminen, motivaatio ja sitoutuminen ovat yritykselle ratkaisevan tärkeitä. Yritysten tulisikin miettiä, miten työntekijöiden motivaation saa pidettyä korkealla ja miten heidän osaamisestaan pidetään huolta. (Viitala 2007, 12.)

Henkilöstöjohtamisen merkitys onkin yritykselle suurempi kuin usein ajatellaan. Henkilöstöjohtaminen tukee ratkaisevasti liiketoiminnanstrategian toteuttamista. Henkilöstöjohtamisessa on otettava huomioon yrityksen eri tarpeet niin henkilöstön määrältä kuin laadultaan. Henkilöstöjohtamisessa on kyettävä huolehtimaan osaamiseen määrästä ja jatkuvasta kehitymisestä. Lisäksi työkyky, motivaatio ja halu sitoutua yrityksen tavoitteiden toteuttamiseen ovat henkilöstöjohtamisen kohteina. Henkilöstöön kohdistuu myös paljon lakeja, asetuksia ja sopimuksia, joiden noudattaminen on myös henkilöstöjohtamisen vastuulla. Vaikka henkilöstön voimavarojen johtamisen ja yrityksen johtamisen suorituskykyä on tutkittu, niin vedenpitävää tutkimustulosta syy-seurauksista ei olla saatu. On kuitenkin huomioitu, että korkealla työmotivaatiolla ja sitoutumisella on paremmat työsuoritukset kuin silloin, kun nämä kaksi ovat matalalla tasolla. Lisäksi tutkimuksissa on selvitetty, että organisaation sisällä vallitseva hyvä ilmapiiri edistää henkilöstön innovatiivisuutta ja korkea osaaminen taas parantaa työsuorituksia. (Viitala 2007, 13.)

4.2 Sitoutuminen ja työhyvinvointi

Organisaatiolle on tärkeää, että henkilöstö voi hyvin ja tahtoo sitoutua organisaatioon ja sen aatteisiin. Tässä kappaleessa käsitellään sitoutumisen ja työhyvinvoinnin tärkeyttä organisaatiossa.

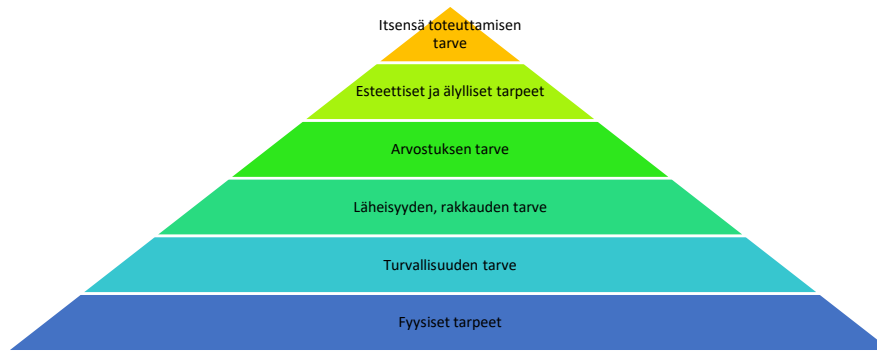
Sitoutuminen

Sitoutumisella tarkoitetaan henkilön psykologista suhdetta organisaatioon, jossa hän on töissä. Perinteisesti henkilöstön sitoutumista on mielletty yritykselle erittäin tärkeänä asiana niin toiminnan laadun, tavoitteiden saavuttamisen kuin kehittymisen ja uudistumisenkin kannalta. Toisaalla on käytännön ratkaisujen ohella välitetty viestiä, että henkilöstö ja työvoima olisi verrattavissa tuotannossa käytettäviin raaka-aineisiin. Tällöin voidaan helposti uskoa, että henkilöstö olisi helposti ja nopeasti liikutettavissa oleva resurssi jota voitaisiin vähentää tai lisätä tarpeen mukaan. Ennakoinnin puute voi kuitenkin johtaa helposti hätäisiin ja poukkoileviin henkilöstöratkaisuihin. (Viitala 2007, 90—91.)

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mieluisaa ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja -yhteisössä. Moderni viitekehys työhyvinvointiin on laaja-alainen käsite, johon sisältyy aiemmista malleista puuttuneet ulottuvuudet: työmotivaatio ja työn imu, toiminnan teoria ja transformatiivinen oppiminen. Laajemman käsityksen mukaan työorganisaatioissa ilmenevät kehittämistarpeet käynnistävät työntekijässä pyrkimyksen työhyvinvointiin ja mahdollistavat täten oppimisen. (Kehusmaa 2011, 14.)

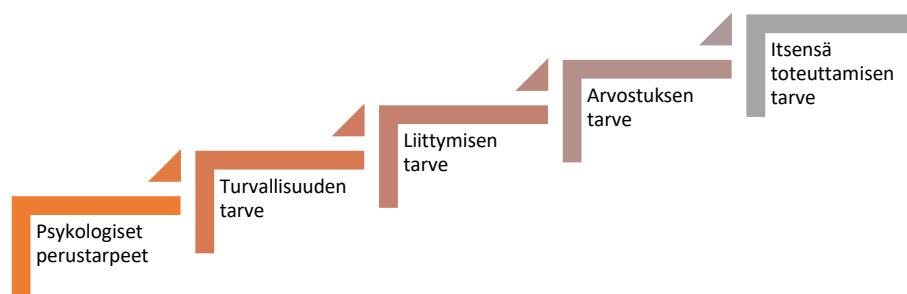
Kehusmaa (2011) tuo esille kirjassaan Maslow'n vuonna 1940 (kuvio 1) julkaiseman tarvehierarkian. Hierarkiaa on kritisoitu muun muassa siksi, että teorian mukaan ihmisen on tyydytettävä ensin alempien portaiden perustarpeet siirtyäkseen korkeammalle. Myöhemmin Maslow totesi itsekin, että portaiden hierarkisuus ei välttämättä toteudu aina tässä järjestyksessä. Eri portaat voikin korostua muiden portaiden kustannuksella, riippuen tilanteesta. (Kehusmaa 2011, 16—17.)



Kuvio 1. Maslow'n tarvehierarkia,

Työhyvinvoinnissa tunnetaan käsite flow-ilmioistä eli siitä, että työn imussa näkyy parhaiten eri tarveportaiden korostuminen eri tilanteissa. Työn imulla tässä tilanteessa tarkoitetaan positiivista työhyvinvoinnin voimaa. Henkilöllä on tapana imuilmiössä uppoutua niin vahvasti työhönsä että fyysiset tarpeet kuten nälkä unohtuvat. Imuilmiössä ihminen täyttääkin siis ylimmän portaan tarvetta eli itsensä toteuttamisen tarvetta. Imuilmiötä on jopa kuvattu Maslow'n seitsemäntenä portaanä. (Kehusmaa, 2011, 17–18.)

Maslowin tarvehierarkiaa ehkä kuvaavampi kuvio, on kuitenkin ”työhyvinvoinnin portaat” (kuvio 2), jotka ovat Päivi Rauramon suunnittelemat. Työhyvinvoinnin portaat onkin ennenkaikkea väline työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestävään kehittämiseen. Työhyvinvoinnin portaiden perustana toimii ihmisen perustarpeet, mutta sen avulla voidaan luoda suunnitelma, jonka vaikutukset heijastuvat koko organisaation hyväksi. (Rauramo 2009, 1–4.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, P. 2009).

Työhyvinvoinnin portaissa käsitellään jokaisella portaalla lähemmin ja monin eri keinoin eri tarpeiden täyttymistä. Esimerkiksi ensimmäisellä portaalla psykologisissa tarpeissa huomioidaan työn kuormitus, työpaikkaruokailu sekä työterveyshuolto. Samalla portaalla myös muistutetaan, että on tärkeää että työntekijällä on terveelliset elintavat, ja että näitä asioita voidaan edesauttaa työnantajan puolelta arvioinneilla kuten kyselyillä, terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnon mittauksilla. Onkin tärkeää tiedostaa, että työhyvinvoinnin ydin on työssä ja työpaikalla, mutta näiden lisäksi hyvinvoinninsuunnitelmassa tärkeää on huomioida yksilölliset tarpeet. (Rauramo 2009, 1—4.)

Portaalla kaksi turvallisuuden tarpeeseen vaikuttaa organisaation puolelta luonnollisesti työsuhte ja työolot. Työntekijän itsensä puolelta tulee huomioida turvalliset ja ergonomiset työ- ja toimintatavat. Portaalla kolme, liittymisen tarpeissa organisaation puolelta peräänkuulutetaan työyhteisön tärkeyttä, mutta myös johtamisen ja verkostojen laatua. (Rauramo 2009, 1—4.)

Porras neljä kattaa sisälleen arvostuksen tarpeen. Siihen kuuluvat organisaation arvot, toiminta ja talous, palkitsemiset, palautteen anto ja kehityskeskustelut. Työntekijän näkökulmasta tärkeää on, että hän saa ottaa aktiivista roolia organisaation toiminnassa sekä sen kehittämässä. Viidennellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve. Organisaatiolta toivotaan osaamisen hallintaa, mahdollisuutta tarjota mielekästä työtä sekä antaa vapautta ja tilaa luovuudelle. Työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että hallitsee oman työn (on alansa asiantuntija) sekä ylläpitää osaamistaan. (Rauramo 2009, 1—4.)

Motivaatio ja motivaatiojohtaminen

Työntekijän henkilökohtainen motivaatio toimia ilman palkkaa on vapaaehtoistoiminnan tärkein lähtökohta. Ilman motivaatiota ei vapaaehtoisena tahdota tehdä töitä. Henkinen palkinto, hyvän olon tunne siitä, että on tehnyt jotain semmoista mistä voi olla ylpeä on se tekijä, joka ajaa vapaaehtoistyöskentelyn pariin. Nuorilla henkilöillä vapaaehtoistoiminnan motivaationa voi myös olla työkokemus ja uudet verkostot. Kaiken alku on kuitenkin motivaatio ja Assembly-organisaatiossakin

tahdotaan panostaa siihen, että organisaatio onnistuu motivoimaan uusia ja vanhoja vapaaehtoisia pysymään mukana toiminnassa.

Monille työntekijöille stimuloiva työympäristö, aktiivinen osallistuminen ja henkilökohtaiset kehitysmahdollisuudet ovat lopulta rahaakin tärkeämpiä. Yrityksen suurimpia haasteita onkin tajuaminen, että johtajien on opittava todella hyviksi ihmisten johtamisessa. Elinikäinen oppiminen on erityisen tärkeää ja erityisesti motivaation säilymisen kannalta on hyvä panostaa jatkuvaan oppimiseen ja henkilöstön kehittämiseen. Henkilöstön kehittämisen tarkoitus onkin nimen omaan rohkaista ihmisiä kantamaan vastuuta. Jotta työntekijät voisivat turvallisesti tehdä itsenäisiä ratkaisuja, heidän on saatava hyvissä ajoin tietoa siitä, mitä yrityksessä tulee tapahtumaan ja miksi. Motivaatio on osallistumisen tunnetta, mutta yhteistyö muiden kanssa ei aina ole helppoa. Ihmissuhteiden sääntöjä voi kuitenkin kuka tahansa oppia. Keskittyminen pelkästään ammattitaidon kehittämiseen ei riitä, vaan yhtä tärkeää on myös tukea työntekijän sosiaalista kompetenssia. (Hagemann 1991, 24—27.)

Motivaatioon työyhteisössä vaikuttaa vahvasti myös ryhmän toiminta. Jos ryhmälle annetaan mahdollisuus itseohjautumiseen, voivat ryhmän jäsenet kantaa itse vastuuta. Näin ollen motivaatiota työskentelyyn tulee siitä, että ryhmä saa itse päättää mitä tehdään, milloin tehdään ja miten tehdään. Motivaatiolle tekee hyvää panostaa yhteistyöhön, erityisesti itseohjautuvissa ryhmissä. Yhteistyö vaatii kuitenkin ryhmähenkeä ja itsekuria kaikilta osapuolilta. (Hagemann 1991, 31.)

Puhuttaessa motivaatiosta ja sen tärkeydestä tulee meidän sivuta hieman myös motivaatiojohtamista. Mitä siis on motivaatiojohtaminen? Motivaatiojohtaminen perustuu innostavaan, kannustavaan ja osallistuvaan johtamiseen. Sen tarkoitus on tavoitella työyhteisöä oppimaan ja kehittymään ennen kaikkea innovatiiviseksi yhteisöksi. Motivaatiojohtamisen ensisijaisesti tärkein tehtävä on kuitenkin luodessaan uutta, saada pidettyä henkilöstön motivaation erityisen korkealla. (Leskelä 2001, 125.)

Motivaatiojohtaminen voidaan jakaa neljään periaatteeseen. Nämä periaatteet ovat yksilön korostettu huomioiminen, avoin keskustelu luonne-eroista, suotuista ilmapiiri luovuudelle, sekä osallistava, kannustava ja innostava johtaminen. Nämä tekijät

huomioon ottaen voidaan ratkaista suurin osa muutosjohtamisen aiheuttamista ongelmista. Motivaatio on tärkein yksittäinen tekijä tietoteollisuuden aikakaudella, minkä vuoksi on tärkeää huomioida, että yksilöillä on yksilölliset motivaatiotekijät. Erilaiset luonnetyypit vaativat erilaista huomioimista. (Leskelä 2001, 125—126.)

Mitä koulutetuimpia ihmiset ovat, sitä suuremmat odotukset heillä on palkasta sekä työympäristön tunneilmastosta. Jos he tuntevat, että esimiehet eivät arvosta heitä, voivat he hyvinkin päättää lähteä. Heidän kokemuksensa myötä talosta poistuu myös tulevaisuuden voittopotentiali heidän mukanaan. (Hagemann 1991, 36.)

Muutokset ja ristiriidat

Työpaikoilla on tehokkaampaa panostaa yhteistyöhön kuin sisäiseen kilpailuun. Paras tapa tavoitteiden saavuttamiseksi onkin varmistaa, että työkaveritkin saavuttavat omansa. Yhteisön jäsenien tulisi muistaa aina löytää ratkaisuja, joista jokainen osapuoli hyötyy. Ristiriitojen kohdalla tuleekin yleensä ensin yksilön tarkastella omaa asennettaan eikä olettaa automaattisesti, että muu työyhteisö on häntä vastaan. Tärkeintä työyhteisön toiminnassa kuitenkin on, että työntekijä pystyy säilyttämään hyvät työskentelyolosuhteet organisaation ja sidoskumppanien kanssa. (Hagemann 1991, 31.)

Muutokset luovat kaaosta. Yrityksissä ja organisaatioissa vallitsevan kulttuurin muutos on vaikeaa koska kulttuuri hallitsee enemmän henkilöstöä kuin toisinpäin. Ihmisillä on kova tahto pitää kiinni opitusta, turvallisesta ja tutusta toiminnasta, koska nämä asiat tekevät elämästä ennustettavan. Ihmiset eivät viihdy kaoottisuuden keskellä eikä tilanteissa, joissa on vaikea ennustaa lopputulosta. Näin ollen työntekijöillä on luontainen tarve luoda perinteitä ja vakiinnuttaa kulttuuria paikoilleen, ja he näkevät paljon ylimääräistä työtä niiden paikoillaan pitämiseksi. Onnelliseen organisaatioon kuuluu käsitys siitä, että organisaation jatkuva kehittäminen ei ole vain yrityksen johdon tehtävä, vaan sen tulisi olla jokaisen työntekijän vastuulla. Organisaation kulttuurimuutoksien keskellä on hyvä muistaa, että kaikki vanha ja opittu ei välttämättä ole huonoa ja siitä tulisi luopua. Muutoksien keskellä tulisi osata tunnistaa vanhan kulttuurin rikkaudet ja luopua niistä tavoista joista oli enemmän haittaa kuin hyötyä. Näin organisaatio kehittyy luonnollisesti ajan

kanssa, ja sen tyytyväisyys sekä tuottavuus pysyvät korkealla. (Tiensuu, Partanen ja Aaltonen 2004, 95—96.)

5 Tutkimuksen toteutus ja tutkimustulokset

Tässä luvussa käsittelemme sitä, miten tutkimus on toteutettu sekä esitellään opinnäytetyön tutkimustulokset. Tutkimus on laadittu toimeksiantajan tarpeisiin pohjautuen ja siinä käsitellään loogisessa järjestyksessä kaikkia niitä osa-alueita, joista organisaation puolesta tahdotaan selvittää henkilöstön mielipiteitä.

5.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin käyttäen kyselylomaketta (liite 1), joka luotiin Typeform-ohjelmalla. Typeform- valittiin käytettäväksi ohjelmaksi, koska samaa palvelua käytetään organisaation sisällä muihinkin palveluihin ja toimintoihin. Formaatti oli näin ollen jo tuttu vastaajille. Kysely koostui sekä avoimista kysymyksistä että dikotomisen vaihtoehdoskaalan kysymyksistä. Kyselylomake lähetettiin vapaaehtoisille aina tapahtuman jälkeen sähköpostitse. Lisäksi linkki kyselyyn löytyi intranetistä. Vastausaikaa kyselyihin oli 3 viikkoa. Kysely toteutettiin nimettömänä paitsi siksi että yksilöiville tiedoille ei ollut tarvetta niin myös siksi että organisaatiomme jäsenet ovat hyvin tarkkoja yksityisyydestään. Sillä, että heidän ei tarvitse antaa liikaa yksityiskohtaisia tietoja itsestään, haluttiin antaa turvallisempi ilmapiiri henkilöille antaa palautetta avoimesti ja rehellisesti. Linkki kyselyyn lähetettiin kaikille organisaation aktiivisille jäsenille, joita on noin 200.

Kyselyn alussa esitettiin ainut identifioiva ja taustatietoja mittaava kysymys, jolla selvitettiin missä tiimissä henkilö työskentelee. Tiimitiedon identifiointi koettiin tarpeelliseksi, jotta tiimiä koskevat vastaukset osattiin kohdentaa oikeiden tiimien palautteiksi. Tämän jälkeen kysely jatkui osiolla, jossa selvitettiin tapahtumaan ja organisaatioon liittyviä mielipiteitä. Tarkoituksena oli selvittää mikä on kokonaisarvosana tapahtumasta, miten onnistuttiin ja mitkä tekijät kokonaisuudessa jäi häiritsemään.

Kolmannessa osiossa kysyttiin tiedotukseen ja viestintään liittyviä palautteita. Osiossa pureudutaan siihen miten kattavana tiedotus koettiin, oliko sisältöä

tarpeeksi, oliko se laadultaan hyvää ja oliko tiedotus ajoitettu oikein. Lisäksi osioon kuului dikotomiset kysymykset siitä oliko viestintää tarpeeksi ennen ja jälkeen tapahtuman.

Neljännessä kohdassa käytiin läpi nukkumiseen ja majoitukseen liittyviä tekijöitä. Tärkeimpänä näistä on kokonaisarvosana nukkumistiloihin liittyen. Osiossa tarkastellaan nukkumatilojen käyttöastetta sekä yleistä palautetta tiloihin liittyen. Nukkumisen ja levon tarve kiireisen tapahtuman keskellä on kriittinen huomioitava seikka, minkä vuoksi se on nostettu kysymyspatteriston ylempään osioon.

Viidennessä kohdassa käytiin läpi henkilöstön virkistykseen ja saunatilojen käyttöä koskevia kysymyksiä. Muun muassa tärkeänä koettiin tieto siitä, että käytetäänkö näitä vuokrattuja saunatiloja millä asteella tapahtuman aikana ja mitkä peseytymistiloista koettiin tärkeimmiksi. Lisäksi henkilökunnalle annettiin mahdollisuus antaa palautetta ja kehitysehdotuksia näihin asioihin liittyen.

Kohdassa kuusi oli ruokailuun liittyvät kysymykset. Organisaatiossa on paljon ruoka-allergisia henkilöitä, joten ruokailujen tasapuolinen järjestäminen on aina ollut haastavaa. Tämän tutkimuksen ja opinnäytetyöprojektin aikana ruokapalveluiden tarjontaan ja kattavuuteen pyrittiinkin panostamaan erityisellä tarkkuudella.

Seitsemännessä kohdassa käsiteltiin HR-toimintoja ja niiden tärkeyttä. Kysymys on oleellinen varsinkin nyt, kun HR-toiminnot on vasta organisaation sisään luotu. Kysymyksellä tahdotaan mitata HR-toimintojen tärkeyttä ja sitä, miten organisaatio ottaa henkilöstön hyvinvointiin keskittyneen henkilön vastaan.

Kahdeksannessa kohdassa oli omiin työtehtäviin ja tiimiin liittyviä kysymyksiä. Avoimilla vastauksilla toivottiin henkilöstön mielipiteitä ja ehdotuksia siihen miten toimintaa tulisi kehittää. Tässä osiossa myös vapaaehtoisilla oli mahdollisuus antaa palautetta oman tiimin esimiehille sekä ehdotuksia tulevien tapahtumien eteen.

Viimeisenä lomakkeella oli avoin palauteosio, jossa vastaajat pystyivät jättämään palautetta organisaatiolle ja tapahtuman pääjärjestäjille – mikä meni hyvin ja mikä meni huonosti. Avoimella palautteella halutaan antaa mahdollisuus vastaajalle välittää suora viesti pääjärjestäjien pöytään käsiteltäväksi.

Aineistoa käsiteltiin siten, että puolentoista vuoden ajan kyselyiden tuloksia kerättiin ja käytiin järjestelmällisesti kävin niitä läpi, oppien ja kehittyen prosessin aikana. Kun useampi tapahtuma oli toteutettu, pystyi aloittaa tutkimustulosten vertailun rinnakkain. Vastaukset järjestettiin sen mukaan missä tiimissä/ryhmässä vastaaja on vastannut ja näin pääsin vertailemaan ryhmän sisäisiä vastauksia. Vastauksien analysoinnissa etsittiin mahdollisia eroavaisuuksia pääjärjestäjäryhmään kuuluvien ja rivijäsenien välillä.

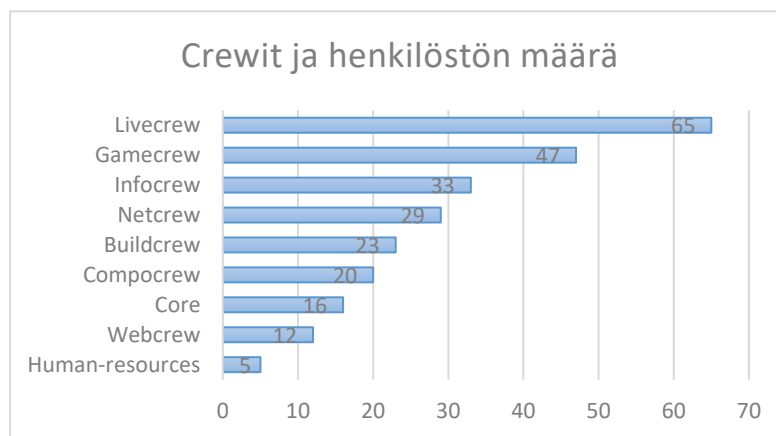
5.2 Tutkimustulokset

Kolmeen erilliseen kyselyyn vastasi henkilöitä seuraavasti: Summer 2015 (jatkossa S15) yhteensä 80 vastaajaa, Winter 2016 (jatkossa W16) yhteensä 42 vastaajaa ja Summer 2016 (jatkossa S16) yhteensä 71 vastaajaa. Näistä vastaajista aktiivisimmat tiimit olivat suuruusluokassa suurimmasta pienempään: Livecrew, Infocrew sekä Gamecrew. Huomioitavaa on, että suhteessa vähiten vastauksia tuli Corelta. Tämä on kiinnostavaa siksi, että Coreen kuuluu tapahtuman pääjärjestäjiä ja esimiehiä, joiden esimerkki aktiivisuudesta tulisi olla tärkeää toiminnan kehityksen kannalta. Jatkossa kuitenkin tullaan kannustamaan Netcrewin, Webcrewin sekä Coren jäseniä vastaamaan kyselyyn, koska heidän aktiivisuus on selvästi alhaisinta.

Tutkimuksen kannalta tärkeintä oli mitata henkilöstön viihtyvyyttä ja motivaatiota, kuulla yksilöllisiä toiveita muutoksiin, sekä antaa mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin asioihin. Näitä ovat esimerkiksi viihtyvyystekijät, työvälineet ja johtamiseen liittyvät tekijät.

Assembly-organisaatiossa vapaaehtoisille on pyritty järjestämään seuraavat perustarpeet kuntoon: ruokailu (ateria + välipalabaari), peseytymismahdollisuus (suihkut/sauna), t-paita, tapahtumalippuja (viisi päivälippua ja kaksi tapahtumارانneketta) ja yöpymismahdollisuus. Opinnäytetyöprojektin aikana näihin tartuttiin ja säädettiin siten, että henkilöstö kokisi heidän työpanostaan ja sitoutumistaan arvostettavan. Kyselyssä monet vastaajat olivatkin sitä mieltä, että heille tämän hetkiset palkkiot ovat riittävät eivätkä koe että tarvitsisivat mitään lisäetuksia.

Assembly-organisaatio koostuu yli 200 toimivasta työntekijästä. Kuviosta 4 näkyy henkilöstön jakautuminen eri tiimien kesken. Kuviosta käy selväksi, että suurimmat tiimit organisaatiossa ovat Livecrew, Gamecrew sekä Infocrew. Infocrewin määrä varsinkin on tuplaantunut viimeisen vuoden aikana, jonka vuoksi tiimin koko on merkityksellinen. Infocrew on kuitenkin kasvustaan huolimatta myös yksiä niitä tiimejä, joissa henkilöstö vaihtuu tiuhaan ja jonka sisäiseen motivaatioon tulee jatkossa panostaa.



Kuvio 3. Henkilöstön kokonaismäärä, jaettuna eri tiimeihin

Tutkimuksessa mitattiin kokonaistyytyväisyyttä organisaatiota kohtaan. Taulukosta 1 näkyy selvästi se kuinka pelkästään kuuntelemalla henkilökuntaa ja toteuttamalla muutamia yksinkertaisia toiveita voidaan kokonaisvaltaisesti saada arvosanaa ylöspäin. Näiden mittaustulosten välissä tapahtuneita muutoksia olivat HR-prosessien käyttöönotto ja henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tekijät. Sanallisen palautteen joukossa oli myös vastauksia jotka sanoivat, että periaatteenkaan vuoksi eivät voi antaa haluamaansa numeroa, vaikka kokivatkin, että tapahtuma olisi ansainnut paremmankin arvosanan. ”En ikinä anna täysiä pisteitä, vaikka tää vuosi meni paremmin, kun edellinen. Info erityisesti oli tosi aktiivinen ja toimiva!”

Taulukko 1. Kokonaisarvosana organisaatiolle

Kokonaisarvosana organisaatiolle tapahtumassa	Asteikolla 1-5
Summer 15	4,13
Winter 16	4,05
Summer 16	4,30

Tiedotus ja informaatio

Tutkimustuloksista tulee hyvin esille se kuinka informaationläikäistä organisaation henkilöstö on. Pääasiallisesti jokaisen vastaajan palautteissa oli mainittu viestinnän tarve ja määrä, sitä joko on liian vähän tai huonosti saatavilla. Huomiota oli annettu myös tiedotuksen ajoitukseen liittyen. Tiedotuksen tulisi olla ajantasaista, mutta ennakoitua. Ehdotuksia tuli myös siitä, että jo edellisenä iltana tulisi info-sähköposteja seuraavaan päivään liittyen mikä näin ollen olisi helpottaisi valmistautumista seuraavaan päivään.

Tutkimuksessa kysyttiin henkilöstöltä, olivatko he tyytyväisiä tiedotuksen laatuun ja määrään, jota heillä oli saatavilla ennen tapahtumia ja tapahtumien aikana. Taulukosta 1 ja 2 selviää, että pääsääntöisesti tiedotuksen määrään ja laatuun oltiin tyytyväisiä. Avoimien kysymyksien tarkennukset olivatkin tärkeä osa tutkimusta, josta saatiin tarkempaa tietoa siitä, mitä vapaaehtoiset odottavat jatkossa viestinnältä.

Taulukko 2. Tiedotus ennen tapahtumaa

Saitko mielestäsi riittävästi infoa ennen tapahtumaa?	Kyllä	Ei
Summer 15	93 %	7 %
Winter 16	81 %	19 %
Summer 16	90 %	10 %

Yleisesti viestinnässä tapahtunut parannus viimeisen vuoden aikana tuntui miellyttävän kyselyyn vastanneita:

Infoviestit olivat aiempaa tiiviimpiä ja selkeämpiä.

HR tiedottaminen toimi hyvin, mutta sitten taas funktioiden toimintaan liittyvä tieto jäi usein matkalle.

Taulukko 3. Tiedotus tapahtuman aikana

Saitko mielestäsi riittävästi infoa tapahtuman aikana?	Kyllä	Ei
Summer 15	86 %	14 %
Winter 16	95 %	5 %
Summer 16	92 %	8 %

Tärkeää on, että henkilöstö kokee, että heillä on tarpeeksi tietoa, jotta voivat luottavaisin mielin tulla tekemään tapahtumaa ja asioista on pidetty huolta heidän puolestaan. Kyselyn tuloksissa tuli esille myös ristiriitaa siinä, mikä olisi nopein ja tehokkain tapa toimittaa haluttu viesti koko organisaation tietoon. Useat kiittelivät, että sähköposti toimi hyvin ja sitä saisi käyttää jatkossakin, mutta useita kymmeniä ehdotuksia tuli siitä, että organisaatio ottaisi käyttöön uuden viestintäohjelman, jolla viestit saisi nopeammin esimerkiksi puhelimeen näkyviin.

Organisaattorin perustarpeet

Assembly-organisaattorilla on muutamat perustarpeet, jotka pyritään ottamaan organisaation puolelta huomioon. Kun panostetaan ja pidetään huolta, että perustarpeet ovat kunnossa, voidaan huomata, että yleinen tyytyväisyys paranee. Yksi näistä asioista on nukkuminen. Tapahtuman aikana työntekijä on koko tapahtumaviikon ajan pääsääntöisesti koko ajan töissä. Ei välttämättä siksi, että sitä erikseen odotettaisiin tiiminvetäjän tai -johtajan puolelta, vaan siksi että tapahtuma on innostava ja ilmapiirin vuoksi ihmiset tahtovat tehdä ylipitkiä päiviä ja antavat itsestään 110 % rakennuksesta purkuun saakka.

Kyselyn vastauksista selvisikin, että henkilöstön tyytymättömyys johtuu osaksi myös siitä, että henkilöstön jäsenet eivät koe, että heidän työtään ja panostaan arvostetaan ja heidän pitkiä työpäiviään vähätellään ja arvostellaan esimiestasolta lähtien. Vapaaehtoiset työntekijät tahtoivatkin ilmaista, että suurin syy heidän pitkiin päiviinsä tulee siitä, että esimiestasolla tehdään päätöksiä joista ei konsultoida alempia sidosryhmiä ja päätökset ilmoitetaan joko vasta tapahtuman alkaessa tai parin päivän varoitusajalla, jolloin ennakoivalmistautumiseen ja varautumiseen ei anneta mahdollisuutta. Pitkiin työpäiviin koetaan aiheelliseksi ongelmaksi aikataulusuunnitelmalla ja riittävällä miehistöllä.

Nukkuminen

Nukkuminen jää vähälle suurimmalla osalla henkilöstöä. Tämän vuoksi henkilökunnalle tarjotaan mahdollisuus nukkua tapahtumapaikalla. Nukkumiseen liittyen selvitettiin, kuinka moni vapaaehtoisista ylipäätään nukkuu tapahtumapaikalla. Kyselyihin vastanneista yli 50% yöpyi paikanpäällä (taulukko 3). Tämän perusteella voidaan todeta, että nukkumapaikkoihin on tärkeää kiinnittää huomiota jatkossakin.

Taulukko 4. Tapahtumapaikalla nukkuneiden jakauma

Nukuitko tapahtumapaikalla?	Kyllä	Ei
Summer 15	59 %	41 %
Winter 16	63 %	37 %
Summer 16	51 %	49 %

Tutkimuksessa selvisi, että tehdyt muutokset nukkumispalveluihin on otettu tyytyväisesti vastaan. Tutkimuksessa kävi selville, että nukkumatiloihin tehdyt parannukset olivat selvästi huomioitu (taulukko 4). Kesän 2015 ja 2016 tapahtumien välillä tapahtui muutos, että organisaation puolesta otettiin käyttöön useita erillisiä nukkumatiloiksi sopivia huoneita ja niihin tehtiin erityiset hiljaisuus- ja metelöintiluokitukset (normaalit nukkuajat, hiljaiset nukkuvat, vaikeasti nukkuvat). Näin ollen riippuen henkilön omasta tavasta nukkua, on hänellä mahdollisuus löytää mukava ja mieluisa paikka nukkua.

Taulukko 5. Keskiarvo nukkumataloista

Keskiarvo nukkumataloista	Asteikolla 1-5
Summer 15	3,71
Winter 16	3,58
Summer 16	4,11

Kyselyssä tiedusteltiin nukkumatalojen kokonaisarvosanan lisäksi sitä, oliko nukkumataloa tarpeeksi (taulukko 5). Nukkumatalojen määrän arviointi on haasteellista tapahtuman järjestäjille. On hyvä kerätä tietoa siitä, miten nukkumataloja käyttävät organisaattorit kokevat tilojen riittävyyden. Tiloja käytetään nukkumisen lisäksi myös henkilökohtaisten tavaroiden säilyttämiseen.

Taulukko 6. Nukkumatiilojen määrä

Oliko nukkumatiiloja tarpeeksi käytössä?	Kyllä	Ei
Summer 15	82 %	18 %
Winter 16	92 %	8 %
Summer 16	89 %	11 %

Luvuista on huomattavissa, että nukkumatiilaa tuntuisi olevan tarpeeksi käytössä. On kuitenkin hyvä jatkossakin pitää silmällä tilojen riittävyyttä. Kyselylomakkeessa oli myös avoin kysymys, jossa sai jättää palautetta nukkumistiloihin liittyen. Avoimissa vastauksissa korostettiin nukkumatiilojen käyttöä. Jos tila on pimeä, sinne tulisi asettaa pieni valonlähde jotta tilan käyttäjien ei tarvitse turvautua muihin valonlähteisiin. Vastaavasti jos tila on valoisa, tulisi sinne asettaa paksut verhot jotta tilan saisi hämäräksi. Nukkumatiilojen ohjeistusta ja käyttöä tulisi teroittaa vastaajien mielestä edelleen. Suurin osa vastauksista kuitenkin käsitteli enemmän tilojen riittävyyttä ja sen varmistusta, että jatkossa tilat eivät loppuisi kesken. Vastaajat kokevat, että nukkumatiiloja käyttävät henkilöt eivät välttämättä osaa hakeutua oikeaan paikkaan nukkumaan (kun tiloja on useampaa erilaista) ja näin ollen 90% vastaajista kehottaakin tiedottamaan paremmin vaihtoehtoja ja näin helpottamaan työntekijöiden majoitustoimintoja.

Peseytyminen ja sauna

Tapahtumajärjestäjille on hyvin tärkeänä sosiaalisena ja rentoutumisen keinona viettää aikaa yhdessä saunoen pitkien työvuorojen jälkeen. Saunomisen tärkeyttä vastaajat painottivat yhtenä tärkeimmistä motivaation ylläpitäjistä. Saunan käyttöasteista saatiin taulukon 7 mukaisia lukemia.

Taulukko 7. Saunojen käyttö tapahtuman aikana

Kävitkö saunassa tapahtuman aikana?	Kyllä	Ei
Summer 15	49 %	51 %
Winter 16	45 %	55 %
Summer 16	54 %	46 %

Vastauksista paistaa lävitse, että saunalle on tarvetta ja sen käyttö on on haluttua. Myös avoimessa kysymyksessä, jossa kerättiin mielipiteitä ja parannusideoita peseytymiseen ja saunaan liittyen, vapaaehtoiset kehuivat saunomisen

mahdollisuutta. Erityisen huomion ja kiitoksen sai erityiset saunavuorot naisille ja miehille. Näin koetaan, että myös niillä henkilöillä, jotka ovat luonteeltaan ujompia, on mahdollisuus saunoa rauhassa. Kiitosta saunan käyttöön tuli myös siitä, että sauna on nyt päällä ympäri vuorokauden. Ainut käyttökatko saunomisessa on aamulla klo 6–8 välisenä aikana, jolloin saunatilassa siivotaan.

Useimmat vastaajista olivat kiitollisia saunamahdollisuudesta ja terävöittävät sen tärkeyttä, mutta olivat myös kiinnostuneita siitä, onko mahdollisuutta saada henkilökunnan käyttöön saunatilaa, johon mahtuisi henkilöitä enemmän. Kritiikkiä käytössä olleesta saunasta tuli muun muassa oleskelutilasta, ilmastoinnista ja märkien lattioiden vaarallisuudesta. Eräs vastaajista myös ehdotti, että henkilökunnalle voisi saunan yhteydessä olla kylmää juotavaa ja muovimukeja, jotta tilassa voidaan juoda.

Ruokailu

Henkilöstön ruokailu on tärkeimpiä asioita, joista organisaationa tulisi pitää huolta. Tähän liittyy myös erikoisruokavalioiden huomioiminen. Nykypäivänä erilaiset ruoka-aineallergiat ja ruokailutottumukset uskonnollisista tai vakaumuksellisista syistä vaikuttavat siihen, miten henkilö saa ravintoa. Jos ruoka ei ole sopivaa, jää siitä tekijälle huono mieli eikä myöskään motivaatiota talkootyöhön löydy.

Yhtenä suurena muutoksena onkin projektin myötä ollut se, että henkilöstön jokaisen jäsenen erityiset ruokavaliot otetaan huomioon. Tämä tehdään sopimalla yhteistyökumppanin kanssa erityisistä tarpeista ja lisäksi välipalabaarin tarjonta suunnitellaan erityisruokavaliot huomioon ottaen (leipä-, hedelmä-, vihannes-, jugurttivalikoimissa). Tilanteen niin vaatiessa henkilölle annetaan mahdollisuus ruokailla ulkopuolisessa ravintolassa. Henkilöstön tyytyväisyys ruokailuun onkin noussut 0,55 astetta (taulukko 8).

Taulukko 8. Keskiarvo ruokailusta

Keskiarvo ruokailusta	Asteikolla 1-5
Summer 15	3,99
Winter 16	4,57
Summer 16	4,54

Sen lisäksi, että tutkimuksessa selvitettiin tyytyväisyyttä ruokaan ja ravintolapalveluihin liittyen. Kyselyssä kysyttiin myös ”Toimiko ruokapalvelut kohdallasi?”. Kysymys on validi, koska nykypäivänä monilla on allergioita tai aatteita, jotka hankaloittavat ruokatarpeiden tyydyttämistä. Taulukossa 9 vastauksien perusteella voidaan päätellä, että pääasiallisesti ruokailujärjestelyissä on onnistuttu. Jatkossakin tulee varmistaa, että kaikki erityisruokavaliot otettaisiin huomioon. Ruokailuun liittyvässä avoimessa palautteessa tuli esille yksittäistapauksia, jotka olivat johtaneet huonoon kokemukseen. Eräs vastaaja on kuolettavan allerginen kalalle, eikä voi syödä buffet-linjastosta jossa edes käsitellään kalaa.

Taulukko 9. Ruokailujärjestelyiden toteutuminen

Toimiko ruokailujärjestelyt kohdallasi?	Kyllä	Ei
Summer 15	98 %	3 %
Winter 16	100 %	0 %
Summer 16	96 %	4 %

Projektin aikana tapahtuman ruokapalveluja kehitettiin uudella välipalabaarilla. Organisaatiolla on aiemminkin ollut käytössä voileipäpiste, jossa työntekijät ovat saaneet keittää itselleen kahvia ja tehdä voileipiä. Projektin aikana kuitenkin selvisi, että henkilöstö tahtoi ruoka-asioihin kiinnitettävän enemmän huomiota. Tapahtumaan luotiin Välipalabaari, jossa erilliset työntekijät pitävät huolta kahviosta, tarjoiluista ja kauppakäynneistä. Heidän panoksensa on vastaajien joukossa huomattukin.

Taulukosta 10 käy selville, että vastaajat ovat joka tapahtumassa olleet enemmän otettuja välipalabaarin toiminnasta ja tarjonnasta. Kysyttäessä avointa palautetta toimintaan liittyen, olivat vastaajat sitä mieltä että välipalabaari on parasta mitä organisaatiossa on tapahtunut useaan vuoteen. Monet organisaattorit kokevat, että tarjoamalla kattavasti välipaloja ja eri vaihtoehtoja heidän omatkin ruokailutottumukset ovat muuttuneet. Monet organisaattorit vastasivat syövänsä nyt terveellisemmin ja paremmin kuin aiemmin tapahtuman aikana.

Taulukko 10. Keskiarvo välipalabaarista

Tapahtuma	Asteikolla 1-5
Summer 2015	4,25
Winter 2016	4,40
Summer 2016	4,77

HR-toiminnot

Erityisenä muutoksen kohteena on henkilöstön henkinen hyvinvointi ja siihen panostaminen. Tapoja, joilla tähän vaikutetaan, ovat muun muassa oikeanlaiset rekrytoinnit (henkilön pitää sopia tiimiin), perustarpeista huolehtiminen (ruoka, lepo jne.) ja myös henkilöstön hyvinvointiin panostaminen tapahtumaviikkojen aikana. Uusiin HR-palveluihin kuuluu ympäri vuorokauden toimiva tukipalvelu, jonka lisäksi HR-henkilöllä on työpiste, minne vapaaehtoiset voivat tulla puhumaan ongelmista, kysymään lisätietoja ja antamaan välitöntä palautetta. HR-henkilö on myös tavoitettavissa ympäri vuorokauden muun muassa puhelimitse, sähköpostitse ja muiden sähköisten viestipalveluiden kautta.

HR-toimintoihin ja niiden olemassa oloon vastaajat antoivatkin taulukon 11 mukaista palautetta. Suurin osa vapaaehtoisista kokivat selvästi HR-henkilön hyödylliseksi.

Taulukko 11. HR -palautte

Koetko että HR-henkilöstö oli hyötyä?	Kyllä	Ei
Summer 15	97 %	3 %
Winter 16	90 %	10 %
Summer 16	100 %	0 %

HR-toimintojen palautteissa monet kertoivat kuinka tärkeänä kokevat sen, että he tiedostavat organisaatiossa olevan joku sellainen, joka välittää heidän tarpeistaan ja on valmis ajamaan heidän etujaan. Suurin pyyntö olikin, että HR-vastaavalla olisi tiimissään useampi henkilö, jotka voisivat päivystää tapahtumapaikalla silloinkin kun HR-vastaava ei itse ole paikalla. Vapaaehtoiset kuuluttavat sen perään, että HR-palvelupisteellä olisi ympärivuorokauden joku henkilö palvelemaan ja vastaamaan kysymyksiin. Kiitosta tuli myös yksilön huomioon ottamisesta ja ongelmien nopeasta ratkaisemisesta. Kyselyyn vastanneet toivovatkin yksimielisesti, että organisaatiossa olisi jatkossakin HR-henkilö.

Omat työtehtävät

Tutkimuksen yksi kantava teema oli henkilöstön tyytyväisyys ja motivointi. Näihin liittyen koettiin tarve selvittää, onko henkilöstö tyytyväinen annettuihin työtehtäviin ja miten annetut työtehtävät koettiin. Tuloksista selvisi, että pääsääntöisesti vapaaehtoiset kokevat työtehtävät mieleisiksi ja kokevat onnistumisen tunnetta annetuissa raameissa. Taulukosta 12 näkee selvästi tulokset. Työntekijät ovat tyytyväisiä annettuihin tehtäviin ja kokevat työtehtävät mieleisiksi. Viimeisimmässä tapahtumassa jopa 100% vastaajista oli sitä mieltä, että viihtyvät työssään ja ovat siihen tyytyväisiä.

Taulukko 12. Työtehtävässä viihtyminen

Viihdytkö työtehtävässäsi?	Kyllä	Ei
Summer 15	99 %	1 %
Winter 16	93 %	7 %
Summer 16	100 %	0 %

Kysyttäessä työtehtäviin liittyvistä asioista, tutkimuksessa tahdottiin myös selvittää olisiko henkilöstö motivoituneempaa ja halukkaampaa sitoutua organisaatioon, jos esimerkiksi heille annettaisiin enemmän vastuuta ja vaativampia tehtäviä. Tuloksista kuitenkin selvisi, että vapaaehtoiset eivät koe haluavansa enempää vastuuta. Yli 50% vastaajista on sitä mieltä, että nykyiset työtehtävät ovat riittävän haasteellisia eivätkä näin ollen tahdo enempää vastuuta. Taulukosta 12 näkee, että kolmen tapahtuman jälkeen henkilöstö vastaa säännöllisesti samalla tavalla.

Taulukko 13. Työtehtävien muutos vaativampaan

Tahtoisitko saada enemmän vastuuta ja vaativampia tehtäviä?	Kyllä	Ei
Summer 15	48 %	52 %
Winter 16	49 %	51 %
Summer 16	44 %	56 %

Avoimessa kysymyksessä työtehtäviin ja tiimiin liittyen pyydettiin henkilöstöä avaamaan toiveita siitä, miten he tahtoisivat muuttaa oman tiimin toimintaa ja mahdollisesti kertoa omista toiveista työtehtävien muutoksiin liittyen. Vastauksissa tuotiin esille parempaa työnkiertoa, aikataulutusta ja paremmin mitoitettua

henkilöstöä. Monet vastaajista käyttivät tämän mahdollisuuden antaakseen positiivista palautetta omasta tiimistään, kehuen sitä miten hyvin työt tuli tehtyä ja kuinka sujuvaa työskentely oli.

Ristiriidat ja ongelmat

Ristiriidat kuuluvat osaksi jokaista organisaatiota ja yritystä. Mieliä ja -halu erot aiheuttavat sen, että aina on niitä, jotka ovat päätöksistä eri mieltä tai ovat muuten luonteeltaan muutosvastaisia. Assembly-organisaatio ei ole poikkeus tähän sääntöön, minkä vuoksi myös ristiriitojen läpikäymiseen tulisi jatkossa panostaa paljon vahvemmin ja siihen kuuluvalla vakavuudella. Keskustelevuus ja avoimuus itsessään voivat pelastaa tilanteelta kuin tilanteelta. Kyselyn vastauksissa ilmeni useaan otteeseen että ihmiset peräänkuuluttivat halua keskustella esimiestensä kanssa, sekä pelkoa siitä, että esimies ei halua/tahto/ehdi keskustella alaisten kanssa. Lisäksi esitettiin useita toiveita myös siitä, että eri tiimien esimiesten tulisi keskustella toistensa kanssa enemmän, jotta turhilta epäselvyyksiltä ja ristiriitaisilta tilanteilta vältyttäisiin jatkossa.

Tutkimuksen tuloksista kävi selville myös, että vapaaehtoiset kokivat hyvin painostavana ja aliarvoisena sen, että organisaation sisällä on kilpailua ja varsinkin sen, että jatkuvasti ristiriitoja ja ongelmia esiintyy kommunikoidessa. ”Näinkin iso organisaatio ja näin hyvin toimiva, vaikka kasvokkain jatkuvasti eri ongelmatilanteiden kanssa.” Useampi vastaaja viittasi ”kommunikointiongelmiin” ja painottivat eri ryhmien välistä yhteistyötä ja ymmärrystä.

”Asenteiden muuttaminen on hidasta ja tuskallista, käyttäytymisen muuttaminen vielä hitaampaa ja tuskallisempaa” (Hagemann 1991, 37.) Muutoksien vaikeus on tullut projektin myötä havaituksi myös Assembly-organisaation toiminnassa. Kun puhutaan isosta organisaatiosta jossa on monta sataa henkilöä, niin on ymmärrettävää että mukaan mahtuu myös henkilöitä jotka kokevat muutokset pelottavana ja inhottavana. ”Miksi asioille pitää väkisin keksiä uusia nimiä (esim. tässä VälipalaBaari)” ja ”Perinteinen malli toimii paremmin”. Jälkimmäisellä kommentilla vastaaja tahtoi ilmaista, että muutos ei ollut mieluinen. Projektin myötä selvisi siis, että jatkossa olisi hyvä avata isoista muutoksista yleinen keskustelufoorumi, jossa kaikki saavat mahdollisuuden puhua huolistaan ja ilmaista

eriävät mielipiteensä. Näin olisi mahdollista pitää hyvää ilmapiiriä yllä ja kaikki organisaation jäsenet voisivat kokea osallistuvansa kehitykseen ja muuttuviin seikkoihin.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten organisaatio voi kasvaa ja kehittyä ottamaan henkilöstönsä paremmin huomioon ja kuinka motivoida ja sitouttaa heitä toimintaan paremmin. Opinnäytetyö selvittääkin kuinka monitahoisesta vyyhdistä lopulta tässä onkaan kyse. Tyytyväisyys ja hyvinvointi koostuu monesta pienestä tekijästä. Kyselylomake annettiin koko organisaation henkilöstön täytettäväksi ja sen saivat kaikki täyttää rehellisesti ja niin täydentävästi kuin halua oli. Työntekijät pääsivät kertomaan mitkä asiat harmittivat ja mitä haluttaisiin muuttaa ja esimiehet pääsivät kertomaan toiveitaan ja ideoitaan siitä, että miten jatkossa voisikehittää organisaation toimintaa. Tutkimuksen aikana organisaation sisäinen tunnelma on tuntunut kevenevän. Organisaation sisälle on syntynyt avoimempi ja keskustelelevampi henki. Myös palautteen annon kynnyks on madaltunut.

Tutkimukseni mukaan tyytymättömyyttä on eniten sisäisessä viestinnässä ja kommunikoinnissa. Toiseksi suurimpana asiana nostettiin esille henkilökunnan yleinen kokemus siitä miten heidän työtään ja osaamistaan ei arvosteta tarpeeksi. Monet kokivat myös palkintotoiminnot epäreiluina ja ”järjestetyiltä”. Tulevaisuudessa onkin hyvä tiedustella vapaaehtoisten mielipiteitä siitä, että miten he tahtoisivat palkintotoimintojen järjestettävän.

Tutkimuksessa haettiin vastauksia kolmeen kysymykseen. Ensimmäisenä kysymykseen ”Millä keinoilla kannustetaan vapaaehtoishenkilöstöä sitoutumaan ja kantamaan vastuuta?” teorian ja vastauksien pohjalta voidaan todeta, että henkilöstö tahtoo, että heitä kohdellaan kunnioittavasti ja tiedostaen. Viestinnällä ja avoimuudella koetaan olevan merkittävä vaikutus vapaaehtoistyöskentelyyn. Vastuun kantamiseen liittyvät tekijät olivat yksilöllisiä, ja yleisesti voidaan todeta, että ne yksilöt, jotka tahtoisivat enemmän vastuuta olivat valmiita myös itse sitä pyytämään. Vastuudesta puhuttaessa, vastaajat kokivat että tahtovat pääasiallisesti

ajatella vapaaehtoistyötä harrastuksena ja näin ollen eivät kaipaa liian rasittavia vastuutehtäviä rentoina ja mukavina, joita harrastuksen tulisi olla.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli ”Millä tavoin henkilöstöpalveluita voi organisaatiossa kehittää?” johon palautetta tuli riittävästi ja se oli pitkälti samanmielistä. Henkilöstön hyvinvointiin tulisi jatkossakin panostaa ja sitä tulisi edelleen kehittää, mutta etuuksia ei kuitenkaan tarvitse lisätä. Olemassa olevat etuudet henkilöstö koee riittäviksi. Henkilöstöpalveluiden kehittämiseen liittyivät myös nukkumiseen ja peseytymiseen liittyvät muutosehdotukset. Henkilöstö tahtoo olla varma siitä että pitkän työpäivän päätteeksi saa rauhassa peseytyä ja nukkua mukavasti. Henkilöstöpalveluiden kehittämiseen myös vastauksissa ilmeni, että toivottiin HR-henkilön pidempää päivystystä ja näin ollen myös isompaa HR-tiimiä jotta tämä saataisiin toteutumaan.

Kolmantena ja viimeisenä tutkimuskysymyksenä oli ”Miten tapahtuman organisoinnissa onnistuttiin ja kuinka voimme jatkossa kehittää organisaatiota kokonaisuutena?” Tutkimuksessa ilmeni, että henkilökunta koee tapahtumat onnistuneiksi ja organisaatiotoiminnan miellyttäväksi. Yhteistyöhön ja eri funktioiden väliseen viestintään toivottiin parannusta, koska se ei tällä hetkellä toteudu kuin tyydyttävästi. Työtehtävien aikataulusta ja suunnitelmallisuutta myös peräänkuulutettiin. Viestinnän merkitystä ei voida väheksyä, varsinkaan kun henkilöstö koee että kunnollisella ja kattavalla viestinnällä ympäri vuoden saataisiin varmistettua se, että vapaaehtoiset pysyvät ympäri vuoden kärryillä siitä, että mitä on tapahtumassa seuraavaksi ja osaavat näin ollen valmistautua tuleviin tapahtumiin.

Tutkimuksen edetessä oli selkeää, että HR-toimintojen puute oli organisaation sekä vapaaehtoisten puolelta jo huomattu, joten näiden toimintojen kehitys ja lanseeraus organisaation sisälle oli itsessään odotettu muutos. Henkilökunnan yleistä mielialaa nostatti myös yksilötarpeiden huomioiminen ja tietoisuus siitä, että on olemassa henkilö tai taho, jolle voi mennä puhumaan tarvittaessa. Tutkimuksen tuloksissa esiintyikin paljon kiitollisuutta vastaajien puolelta pelkästään siitä, että heiltä vihdoinkin kysytään mielipidettä ja heitä kuunnellaan.

Viestinnän tärkeyttä on alleviivattu koko tutkimusprosessin ajan kaikilta tahoilta. Niin pääjärjestäjien, vapaaehtoisten kuin opinnäytetyön tekijänkin toimesta. Viestintään

tullaan jatkossakin kiinnittämään erityistä huomiota ja tavoitteena on saada toimiva ja avoin kommunikointiväylä organisaation sisälle. Tutkimuksen ja palautteiden myötä yhdeksi jatkokehitysehdotukseksi tuleekin selvittää mahdollisuuksia uuden kommunikointiohjelmiston käyttöönottoon.

7 Pohdinta

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen luotettavuuteen ja analysointiin perustuvat tekijät sekä niiden toteutumista tässä tutkimuksessa. Lisäksi esittelen jatkoa varten ehdotuksia, miten toimintaa tulisi organisaatiossa kehittää jotta henkilöstön tyytyväisyys pysyy korkealla tasolla. Lopussa käyn läpi myös pohdintaa omaan oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun liittyen.

Tutkimukseni perustana oli löytää vastauksia ja ehdotuksia henkilöstön motivointiin ja hyvinvointiin liittyen, ja siinä onnistuin. Tutkimukseni tulosten perusteella voidaan luoda uusia prosessimalleja organisaation sisälle. Lisäksi voidaan havainnoida ne kohdat, jotka vaativat jatkossakin silmällä pitämistä ja kehittämistä.

Kyselyiden vastauksissa ei yllättävää ja uutta tietoa noussut esiin. Palaute oli pitkältä samankaltaista, jota olen vapaaehtoisilta kuullut suullisenakin palautteena. Kyselyn vastausprosentit harmittivat ja olisin toivonut vastausprosentin olleen yli 50 %. Olisin toivonut myös, että Coren jäseniä olisi aktiivisemmin vastannut kyselyihin. Koska olisi ollut mielenkiintoista saada enemmän esimiesten näkemyksiä mukaan tämän hetken tilanteesta organisaation sisäisissä asioissa, sekä tehdä tarkempaa ristiinvertausta vapaaehtoisten kanssa.

Projekti itsessään kuitenkin avasi eri osapuolien silmät siihen, kuinka tärkeää vapaaehtoisten työntekijöiden kuuntelu on. Nämä henkilöt ovat kuitenkin niitä, jotka lahjoittavat organisaation käyttöön itsensä, energiansa, lomansa ja joskus jopa rahansa. Näin ollen heidän kuunteleminen ja olosuhteiden parantaminen on vähintä mitä organisaatio voi omalta osaltaan tehdä. Toivottavaa onkin, että tämä viesti myös kantautuisi muihin organisaatioihin.

Vapaaehtoisten työntekijöiden motivaatio itse tapahtumien järjestämiseen ja rakentamiseen tuloksien ja kirjallisten vastauksien pohjalta tuntuu olevan olemassa.

Mutta esille tuodut kohdat vaativat vielä panostamista ja tarkastelua jotta yleistä ilmapiiriä saadaan nostettua. Sitouttaminen toimintaan tulee luonnollisesti näiden muutoksien myötä, kun toiminnasta saadaan mieluisaa ja yhteishenkeä parannettua. Tällöin voidaan myös varmistaa se, että vapaaehtoiset tahtovat tulla seuraavaankin tapahtumaan mukaan.

HR-toimintojen kehittäminen tämän projektin myötä oli itsessään menestys. HR-toiminnot ovat saaneet jalan tukevasti nyt organisaation sisälle ja sen toimintaan on saatu jo luottamus pohja luotua. Tuloksista kävi selville, että vastaajat tuntuva olevan onnellisia siitä että heidän tarpeensa huomioidaan ja että organisaatiossa on henkilöitä jotka ovat kiinnostuneita heidän hyvinvoinnistaan.

Oma oppiminen

Tämä opinnäytetyöprosessi sai alkunsa kevättalvella 2015, kun organisaation pääjärjestäjien taholta tuli pyyntö, että henkilöstön hyvinvointiin liittyviä seikkoja tahdottiin selvittää. Aihe oli mieluinen, koska opinnoissani olivat samat teemat jo toistuneet, joten minulla oli jo tietopohjaa jonka päälle rakentaa opinnäytetyöprosessia. Aikataulua ei opinnäytetyöprosessille vielä tuossa vaiheessa ollut. Tarkoituksena oli tarttua työhön ja ryhtyä tarkastelemaan organisaation tämän hetkistä tilannetta ja luomaan prosesseja ongelmien ratkaisemiseksi. Aikataulun syntymisen jälkeen siinä pysyttiin, ja se toimi loistavana tien näyttäjänä työn edistymisen kannalta.

Eniten ongelmia projektin aikana tuotti aiheen rajaus ja kyselylomakkeen luonti siten, että se toimisi organisaation tarvitsemassa käytössä, mutta olisi myös toimiva opinnäytetyön kannalta. Kysymyksistä tahdottiin tehdä paljon avoimia, jotta pääsimme kuulemaan, mitkä asiat oikeasti ovat organisaatiossa vinollaan ja mitkä ovat ne tekijät, joihin tulisi tarttua jatkossakin. Kysymysten kuitenkin tuli olla myös valideja mitattavia asioita.

Mielestäni opinnäytetyö onnistui kokonaisuudessaan oikein hyvin. Vastausprosentin olisin toivonut olevan kuitenkin suurempi kuin mitä lopulta kyselyistä sain. Pieni vastausprosentti kertoneekin juurikin siitä ongelmasta, jota työssä käsiteltiin eli sitoutumisesta organisaatioon. Vapaaehtoisten työntekijöiden motivointi ja sitouttaminen on aiheena kiinnostava jo siksi, että aihetta ei ole paljoa tutkittu

eikä aiheesta ole tuotettu juurikaan kirjallisuutta. Tämä toki itsessään vähän vaikeutti projektin etenemistä. Näinä talous- ja rahakeskeisyyden kulta-aikoina on mielenkiintoista huomata pehmeät arvot ja sen, että ihmiset voivat toimia ja tehdä töitä omasta vapaasta tahdostaan ja että he edelleen tahtovat tuottaa elämyksiä ja palveluita muille.

Tutkimuksen aikana kehityin selvästi analyyttisenä pohtijana ja raportoijana. Jatkuva opiskelu liittyen siihen miten raportointiosuus tulisi luoda ja toisaalta miten tutkimus tulee suorittaa, pitivät huolta siitä että tiedot eivät päässeet unohtumaan. Huomasin myös nauttivani tutkimuksen vastauksien läpikäynnistä ja analysoinnista. Ihmisten kuuntelu ja ajatuksien läpikäynti oli mielenkiintoinen osa projektia.

Jatkotutkimusehdotus

Jatkotutkimusta varten ehdotankin, että kyselyiden tekemistä ei missään tapauksessa lopeteta organisaation sisällä. Suosittelen, että jatkossakin aina tapahtuman jälkeen vapaaehtoisilta kerätään mielipiteitä ja huomioita siitä miten onnistuttiin ja miten toimintoja sekä palveluita voitaisiin kehittää edelleen jatkoa varten. Samalla saadaan pidettyä yllä tietoisuutta siitä miten henkilöstön johtamisessa on onnistuttu.

Lisäksi tulevaisuudessa myös ydinhenkilöt eli esimiehet olisi hyvä saada vastaamaan aktiivisesti näihin tutkimuksiin sekä lukemaan ja ymmärtämään annettua palautetta. Rakentava palaute oikein annettuna, palvelee kaikkien etua ja pitkällä tähtäimellä kehittää organisaatiota avoimemmaksi ja toimivammaksi.

Lähteet

Hagemann, G. 1991, Motivoinnin taito. Weilin+Göös

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. p. Helsinki: Tammi.

Historia. N.d. Assembly Organizing Oy. Viitattu 5.9.2016.

<http://www.assembly.org/summer16/about-us/historia/>.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kehusmaa, K. 2010. Strategiatyö -organisaation voimanlähde. Helsinki: Helsinginseudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsinginseudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy

Leskelä, J. 2002. Motivaatiojohtaminen. Ihmistuntemuksen ja itsetuntemuksen kehittäminen matkalla kohti oppivaa organisaatiota. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. korj.p.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 14.10.2016. http://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf.

Ravantti, E. 2013. Esimerkkejä työhyvinvoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista. Työpaikkojen työhyvinvointitoiminnan tason määrittäminen ja kehittäminen. Helsinki, Viitattu 14.10.2016

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Esimerkkeja_tyohyvinvoinnin_palvelutarjonnasta.pdf.

Tarvehierarkia työelämässä. 2015. Viitattu 19.9.2016. <http://www.tribe.fi/keho-ja-mieli/tarvehierarkia-tyoelamassa/>.

Tiensuu, V., Partanen, V. & Aaltonen, J. 2004. Onnellinen organisaatio. Ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Helsinki: Edita Publishing Oy

Työntekijöiden motivointi. 2005. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Perhemediat Oy

Vapaaehtoistoiminta. N.d. Hyvis.fi-sivusto. Viitattu 20.9.2016.

<http://www.hyvis.fi/etelasavo/fi/jarjestot/Sivut/Vapaaehtoistoiminta.aspx>.

Vapaaehtoistoiminta. 2016. Jyväskylän kaupunki. Viitattu 20.9.2016.

<http://www.jyvaskyla.fi/osallistu/maaritelmia/vapaaehtoistoiminta>.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake henkilöstön hyvinvointiin ja palautteeseen liittyen

Assembly Organizer Oy, organisaattoreiden oma palautekysely

1. Henkilötietoja

- a. Missä Crewissa olit töissä Summer 2016 tapahtumassa?

2. Tapahtuma ja organisaatio

- a. Minkä kokonaisarvosanan antaisit Assembly Organizingille Summer 16 tapahtumassa?

1-2-3-4-5

- b. Miksi?

3. Tiedotus ja viestintä

- a. Saitko mielestäsi riittävästi infoa ennen tapahtumaa?

- Kyllä
- Ei

- b. Saitko mielestäsi riittävästi tietoa tapahtuman aikana?

- Kyllä
- Ei

- c. Avoin palaute tiedotukseen liittyen

4. Nukkuminen ja majoitus

- a. Nukuitko tapahtumapaikalla?

- Kyllä
- Ei

- c. Minkä kokonaisarvosanan antaisit nukkumatiiloista?

1-2-3-4-5

- d. Oliko nukkumatiilaa käytettävissä tarpeeksi?

- Kyllä
- Ei

- e. Avoin palaute nukkumatiiloihin liittyen

5. Sauna ja peseytyminen

- a. Kävitkö saunassa tapahtuman aikana?

- Kyllä
- Ei

- b. Mitä peseytymistilaa käytit tapahtumaviikon aikana?

- NA-Klubi
- Holiday Inn
- Hallin 2 suihkutila
- Galleria

- c. Avoin palaute suihkuihin ja saunoihin liittyen

6. Ruokailu

- a. Minkä kokonaisarvosanan antaisit ruokailusta?
1-2-3-4-5
- b. Toimiko ruokailujärjestelyt sinun kohdallasi?
 - Kyllä
 - Ei
- c. Kokonaisarvosana VälipalaBaarista
1-2-3-4-5
- d. Avoin palaute ruokailuun ja VälipalaBaariin liittyen

7. HR-toiminnot

- a. Koetko että HR-henkilöstä oli hyötyä/apua?
 - Kyllä
 - Ei
- b. Palautetta organisaattorin etuihin liittyen
- c. Palautetta HR-toimintoihin liittyen

8. Omat työtehtävät

- a. Viihdytkö työtehtävässasi?
 - Kyllä
 - Ei
- b. Tahtoisitko saada enemmän vastuuta ja vaativampia tehtäviä?
 - Kyllä
 - Ei
- c. Mitä muutoksia toivoisit näkeväsi tiimisi tai ryhmäsi sisällä tapahtuvan seuraavien vuosien aikana?
- d. Avoin palaute ryhmään, tiimisi tai työtehtävääsi liittyen
- e. Avoin palaute ryhmän esimiehelle

9. Yleinen palaute organisaatiolle ja Assembly Corelle