

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Vapaaehtoistyöntekijöiden internet-rekrytointi kulttuuritapahtumassa

Case Qstock

Sarianna Matikainen ja Titta Tuovinen

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (240 op)

05/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijät Sarianna Matikainen ja Titta Tuovinen	Sivumäärä 36 ja 3 liitesivua
Työn nimi Vapaaehtoistyöntekijöiden internet-rekrytointi kulttuuritapahtumassa – Case Qstock	
Ohjaava opettaja Jari Klemola	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Qstock ry., Mikko Forstén ja Pekka Leskinen	
Tiivistelmä <p>Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää kulttuuritapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden internet-rekrytointia sekä työnantajan että vapaaehtoisen näkökulmasta. Tämä toteutettiin käytännössä uudistamalla oululaisen Qstock –festivaalin vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivu ja hakulomake. Lisäksi organisaation käyttöön suunniteltiin sisäiseen viestintään tarkoitettu intranet. Työ toteutettiin kahden opiskelijan yhteistyönä.</p> <p>Työn tarkoituksena oli pyrkimys yksinkertaistaa internetissä tapahtuvaa rekrytointiprosessia niin vapaaehtoistyöntekijälle kuin työnantajallekin. Samalla työ pohtii internetin toimivuutta ja mahdollisuuksia rekrytoinnin kannalta sekä analysoi internet-rekrytoinnin hyviä ja huonoja puolia. Tämän tueksi tehtiin esikartoitus tutkimalla neljän eri festivaalin vapaaehtoistyöntekijöiden sivuja ja hakulomakkeita. Työn kautta muiden alan organisaatioiden on mahdollista löytää kehittämisideoita omaan rekrytointiinsa.</p> <p>Työntilaaajana oli Pohjois-Suomen suurin musiikkifestivaali Qstock. Idea työhön lähti toivotuista kehitystavoitteista, kun organisaatio oli huomannut vapaaehtoistyöntekijöiden internet-rekrytoinnissa kehittämis- ja päivittämistarvetta.</p> <p>Työn produktina valmistui Qstockin tarpeisiin sopiva vapaaehtoistyöntekijöiden sivu ja uusi hakumenetelmä, jossa lähetty hakulomake menee suoraan intranetiin. Intranet helpottaa huomattavasti organisaation sisäistä viestintää ja vapaaehtoistyönhakijoiden valintaa. Hakulomakkeen ja intranetin yhteentoimivuus antaa jokaiselle organisaation vastuushenkilölle mahdollisuuden valita vaivattomasti juuri omaan työhönsä sopivat hakijat. Uudistettu hakulomake taas helpottaa vapaaehtoistyöntekijää lomakkeen ja kysymysten selkeydellä. Koska produkti oli käytössä jo kesällä 2009, käsitellään työssä sen toimivuudesta saatua kritiikkiä sekä työnantajan että vapaaehtoistyöntekijän näkökulmasta.</p> <p>Työ pyrkii myös avaamaan vapaaehtoistyön ja vapaaehtoistyöntekijän käsitteitä. Tarkoituksena on selkeyttää käsitteitä ja niiden käytettävyyttä. Käsitteitä avataan vapaaehtoistyön historian ja siihen liittyvien lähtökohtien kautta. Työssä myös käydään läpi vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja ja tehtäviä sekä sitä, millaisilla aloilla vapaaehtoistyötä tehdään.</p>	
Asiasanat internet, intranet, kulttuuritapahtumat, rekrytointi, vapaaehtoistyö, www-sivut	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Authors Sarianna Matikainen and Titta Tuovinen	Number of Pages 36 + 3
Title Internet recruiting volunteers for a cultural event – Case Qstock	
Supervisor Jari Klemola	
Subscriber and/or Mentor Qstock ry., Mikko Forstén and Pekka Leskinen	
Abstract <p>The aim of this thesis was to develop the internet recruiting for volunteers at cultural events from the point of view of both the employer and the volunteer. This was done by renewing the website and application form for the volunteers of Qstock –festival in Oulu. In addition an intranet was designed to improve the communication inside the organization. The thesis was done in co-operation between two students.</p> <p>The purpose of the thesis was to simplify the internet recruiting process to both the volunteer and the employer. At the same time the thesis contemplates the functionality and possibilities of the internet when used in recruiting. It also analyses the pros and the cons of internet recruiting. In support of this, the websites and the application forms of four different festivals were researched. Through this thesis it is possible for other organizations to find new ideas for development in their own recruitment.</p> <p>The subscriber of the thesis was Qstock –festival, the biggest music festival in Northern Finland. The idea of the thesis started from the organization’s desire to develop their recruitment after they had noticed the need for improvement.</p> <p>The product of the thesis was a website for volunteers and a new recruiting method where the sent application form goes straight to the organization’s intranet. The intranet simplifies the organization’s internal communication and the selection of the volunteers remarkably. The interoperability of the application form and the intranet gives all the people in charge in the organization a possibility to choose easily the applicants that are most suitable for the specific job. The renewed application form helps the applicants with its clarity and readability. Because the product was already in use in the summer of 2009, the thesis also discusses the critique that was given by the employer and one of the volunteers.</p> <p>The thesis also aims to open up the concepts of volunteer work and a volunteer. The purpose is to clarify these concepts. This is done through telling about the history of volunteer work and the purposes behind it. Also the motives and the tasks of volunteers as well as the fields where volunteers are needed are discussed.</p>	
Keywords cultural events, internet, intranet, recruiting, volunteer work, website	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ	6
2.1 Mitä vapaaehtoistyö on?	6
2.1.1 Vapaaehtoistyöntekijöiden tarve ja työtehtävät	7
2.1.2 Vapaaehtoistyön motiivit	8
2.2 Työvoiman rekrytointi internetissä	10
3 ESIKARTOITUS	13
3.1 Esikartoituksen esittely	13
3.2 Esikartoituksen analyysia	15
4 PRODUKTI – CASE QSTOCK	17
4.1 Organisaatio	18
4.2 Produktin lähtökohdat	20
4.3 Produkti käytännössä	22
4.4 Produktin sisältö	23
5 ARVIO	25
5.1 Oma arvio	25
5.2 Työelämän edustajan ja vapaaehtoistyöntekijän arvio	28
6 LOPPUPOHDINNAT	32
LÄHTEET	34
LIITE 1 QSTOCKIN TALKOOSIVU	37
LIITE 2 TALKOOLAISTEN HAKULOMAKE	41
LIITE 3 HAASTATTELURUNKO	45

1 JOHDANTO

Toiminnallinen opinnäytetyömme käsittelee kulttuuritapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointia internetissä. Käsittelemme rekrytoinnin informatiivisuutta ja toimivuutta niin vapaaehtoistyöntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Opinnäytetyömme produkti on tapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivun ja hakulomakkeen sekä organisaation rekrytointiin ja sisäiseen viestintään tarkoitetun intranetin suunnittelu ja toteutus. Perehdymme aiheeseen myös kartoittamalla eri kulttuuriorganisaatioiden vapaaehtoistyöntekijöiden sivuja ja analysoimalla ja vertailemalla niitä keskenään. Päädyimme internet-rekrytoinnin aiheeseen sen takia, koska se on yleisin vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointikanava kulttuuritapahtumissa.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksinä on, miten antaa kaikki tärkeä informaatio vapaaehtoistyöntekijöille ja miten yksinkertaistaa heidän työnhakuaan. Pohdimme myös sitä, miten rekrytointiprosessista ja työntekijöiden valinnasta voisi tehdä mahdollisimman yksinkertaisen myös työnantajalle. Varsinkin silloin, kun organisaatiossa on useampi vastuuhenkilö, kysymykseksi nousee myös se, miten kukin saa omien työntekijöidensä hakemukset mahdollisimman helposti itselleen ja mahdollisesti samalla myös kommunikoida internetin välityksellä muiden vastuuhenkilöiden kanssa hakemuksista ja työnhakijoista.

Opinnäytetyömme produktin teimme oululaiselle Qstock –musiikkifestivaalille. Sarianna on työskennellyt festivaalissa yhtenä vastaavana ja ollut samalla mukana vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnissa. Vastaavana ollessaan Sarianna huomasi puutteita organisaation vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin liittyvissä asioissa ja halusi lähteä parantamaan sitä. Näin idea opinnäytetyöhömme sai alkunsa.

Teimme opinnäytetyön kahdestaan ja olemme jakaneet työt ja kirjoitusprosessin tasapuolisesti. Pohdimme ja teemme päätelmät jokaisesta aiheesta yhdessä. Toinen meistä on ollut mukana festivaalin vapaaehtoistyöntekijöiden

rekrytoinnissa työnantajan roolissa ja se antaa omakohtaista näkökulmaa ja tietoa vapaaehtoistyöntekijöiden hakuprosessista. Toinen meistä pystyy taas katsomaan asiaa ulkopuolisen silmin ja näin antamaan erilaisen näkökulman aiheeseen. Tällä tavalla saamme mahdollisimman monipuolisen otteen työhömmestä.

Käymme läpi myös opinnäytetyömme kannalta tärkeitä käsitteitä. Kulttuurialalla käytetään yleisesti sekä vapaaehtoistyöntekijän että talkootyöntekijän käsitteitä. Me päädyimme käyttämään vapaaehtoistyöntekijän käsitettä. Vaikka talkootyöntekijän käsite on suosittu käytössä kulttuuritapahtumissa, on vapaaehtoistyöntekijä käsitteenä mielestämme yleisesti käytetympi ja selkeämpi. Lisäksi päätökseemme vaikutti se, että käyttämämme lähdekirjallisuus käsittelee lähinnä vapaaehtoistyötä.

2 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ

Tässä luvussa määrittelemme yleisesti vapaaehtoistyön käsitettä ja sen historiaa sekä sitä, missä ja miksi vapaaehtoistyöntekijöitä tarvitaan ja miksi ihmiset lähtevät mukaan vapaaehtoistyöhön. Tarkastelemme myös rekrytoinnin ja internetin käsitteitä sekä käsittelemme internetin mahdollisuuksia rekrytoinnissa. Pohdintamme painottuu nimenomaan kulttuurialan tapahtumiin.

2.1 Mitä vapaaehtoistyö on?

Talkootyöllä, vapaaehtoistyöllä, on Suomessa pitkä historia. Maaseutuyhteisöissä talojen suurimmat työt tehtiin aina talkoilla. Kokoonnuttiin puimaan, pärekattotalkoisiin laittamaan kattoa uudelle asuintalolle tai navettarakennukselle, tietalkoisiin laittamaan kylänraittia tai maamiestalolle järjestämään illanviettoja tansseineen. Nyky-yhteiskunnassa talkootyö on pysynyt samana: tehdään yhdessä iloksi ja hyödyksi itselle ja toisille jotain joka koetaan läheiseksi ja tärkeäksi. (Tahvanainen 2005, 29.)

Vapaaehtoistyötä on tehty monella eri työalueella Suomessa jo pitkään. Työtä on tehty niin yhdessä olemisen ilosta kuin auttaakseen muita. Myös suomalaisille rockfestivaaleille on yleistä se, että monet työtehtävät tehdään hyvin pitkälle vapaaehtoisten voimin. (Tahvanainen 2005, 31.) Vapaaehtoistyön juuret ovatkin syvällä ihmiskunnan historiassa ja sitä on tehty yhtä kauan kuin palkallistakin työtä, ellei jopa kauemmin (Klami 2001, 59).

Vapaaehtoistyöllä on monia eri määritelmiä. Yksi näistä määritelmistä kuuluu seuraavasti:

Vapaaehtoistyö on osallistumista vuorovaikutukseen perustuvaan organisoituun auttamis- ja tukitoimintaan --. Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellisena yritystoimintana, palkkatyönä eikä erityisenä harjoitteluna, vaan tehtävään valmennusta saaneen auttajan motiivi pohjautuu ajatukseen, että hän voi olla avuksi ja oppii jotakin tärkeää. Myös tällaiseen toimintaan liittyvät tukitehtävät kuuluvat vapaaehtoistyön piiriin. (Eskola & Kurki 2001, 10.)

Vapaaehtoistyön tarkoituksena on siis tehdä yhteistä hyvää jonkin tietyn asian tai päämäärän eteen. Työ on, kuten määritelmässä todetaan, organisoitua toimintaa, johon lähdetään mukaan omasta vapaasta tahdosta. Työ on silloin työntekijästä itsestä lähtevää tekemisen halua, jossa työn rahallisen palkkion sijasta pääasiassa ovat muut tekijät. Näitä tekijöitä käsittelemme tarkemmin luvussa 2.1.2.

2.1.1 Vapaaehtoistyöntekijöiden tarve ja työtehtävät

Tutustuttuamme vapaaehtoistyöstä kertovaan kirjallisuuteen voimme todeta, että vapaaehtoistyöntekijöitä tarvitaan ja usein otetaan avuksi monenlaiseen järjestö- ja seurakuntatoimintaan, pienimuotoiseen yksityistoimintaan (esimerkiksi rakennustalkoisiin) sekä erilaisiin tapahtumiin. Esimerkiksi eri kummijärjestöt toimivat päätoimisesti vain vapaaehtoistoiminnalla. (Laitinen 2006.) Me kuitenkin keskitymme tarkastelemaan vapaaehtoistyöntekijöiden tarvetta juuri tapahtumissa, painottuen kulttuurialaan.

Vapaaehtoistyövoimaa käytetään monesti silloin, jos organisaatiolla ei ole varaa palkata työntekijöitä jokaiseen työtehtävään. Joni Käenmäki toteaaakin vapaaehtoistyötä käsittelevässä opinnäytetyössään, että vapaaehtoisille halutaan antaa positiivinen kokemus ja mahdollisuus olla osallisena tapahtuman rakentamiseen silloinkin, kun taloudelliset esteet tulevat vastaan ja rahallista korvausta ei ole mahdollista antaa (Käenmäki, 2007, 12). Nykyään vapaaehtoistyöntekijät saavat kuitenkin muunlaisen korvauksen työstään, muun muassa lipun tapahtumaan, ruuan, tapahtuman t-paidan ja mahdollisesti karonkan (Espoon Kulttuuritoimintayhdistys ry. 2008). Kuten jo aiemmin mainitsimme, yleisesti hyväksytyjä syitä vapaaehtoistyölle on esimerkiksi halu auttaa ja taipumus välittää muista. Kuitenkin organisaatioiden liiketoiminnan arkipäivää ovat myös talous, raha ja numerot, jotka vaikuttavat vapaaehtoistyöntekijöiden hankintaan (Klami 2001, 51).

Kulttuurialan organisaatiot tarvitsevat tapahtumiinsa vapaaehtoistyöntekijöitä yleensä myös sen takia, koska tapahtumien toteuttamiseen tarvitaan paljon työvoimaa. Tapahtumalla halutaan myös luoda yhteisöllisyyttä koko paikkakunnalle. Vapaaehtoistyöntekijöille halutaan saada aikaiseksi tunne siitä, että he ovat osana yhteiskuntaa ja organisaation kokonaisuutta (Salonen 2007, 18). Samalla kaikille halukkaille vapaaehtoisille annetaan mahdollisuus osallistua tapahtuman tuottamiseen.

Kulttuurialan tapahtumissa vapaaehtoistyöntekijöitä tarvitaan moniin erilaisiin tehtäviin. Vapaaehtoisen työpanosta tarvitaan usein jo ennen tapahtumaa sekä sen päätyttyä, mutta ennen kaikkea itse tapahtuman aikana. Vapaaehtoistyöntekijän työtehtäviin kuuluu usein pystytys-, rakennus- ja purkutyöt, siivous, lipunmyynti, erilaiset myyntityöt, järjestyksenvalvonta, liikenteenohjaus ja narikasta huolehtiminen (Käenmäki 2007, 35).

2.1.2 Vapaaehtoistyön motiivit

Vapaaehtoistoiminnassa motivaation löytäminen on lähinnä riippuvaista vapaaehtoisen omista tarpeista ja näkemyksistä, siitä

mitä hän haluaa vapaaehtoistoiminnalta saada ja mitä sille antaa. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia omien mieltymystensä ja kiinnostustensa mukaan. Toiminnan palkitsevuus riippuu toimintatapojen mielekkyydestä ja mielekkyys voi tuottaa vapaaehtoisille myös henkilökohtaista hyvinvointia. Vapaaehtoisten onnistumisen kokemusten kautta he voivat tuntea itsensä tarpeelliseksi, mikä on hyvin tärkeää työhön sitoutumisen kannalta. Vapaaehtoistoiminta voidaan nähdä osana omaa kasvua ja väylänä itsetuntemukseen. Vapaaehtoistyön motivoivana tekijänä voidaan pitää aihepiirin tuttuutta, joka alentaa osallistumiskynnystä. Positiiviset kokemukset ja hyvät muistot vapaaehtoistyöstä voivat rohkaista ihmisiä mukaan toimintaan tai sitoutumaan siihen pidemmäksi aikaa. (Yeung 2005, 104–123.)

Kuten Yeungin tekstistä tulee ilmi, syitä lähteä talkootöihin on useita.

Myös Henna Laitinen erittelee monipuolisesti vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja artikkelissaan Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä (2006, 6-19). Laitisen artikkelista tulee ilmi, että vapaaehtoistyö on monelle esimerkiksi itsensä kehittämisen väylä ja hyvä mahdollisuus oppia uutta. Ihmiset myös haluavat saada hyväksyntää ja tuntea itsensä hyödyllisiksi. Joskus vapaaehtoiseksi lähdetään lisäksi samanlaisen arvopohjan tai pelkästään auttamisen ilon vuoksi. Vapaaehtoistyöhön ei siis aja pelkästään taloudellinen hyöty esimerkiksi siitä, ettei tarvitse ostaa lippua tapahtumaan tai se, että sitä kautta varmistaa paikkansa tapahtumaan, vaan pikemminkin oma ja toisten hyvinvointi sekä yhteisöllisyys.

Työttömälle henkilölle vapaaehtoistoiminta voi olla hyvinkin tärkeää sosiaalisen elämän ylläpitämiseksi ja samalla myös hyvä tapa ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Työssäkävälle vapaaehtoistyö voi taas olla hyvä vastapaino oman leipätyön lisäksi. (Tahvanainen 2001, 45; Tahvanainen 2005, 38.) Vapaaehtoistyö voi siis vaikuttaa yksinäisen tai urautuneen ihmisen arki- ja sosiaaliseen elämään hyvinkin vahvasti luomalla arjesta poikkeavaa tekemistä.

Kari Tahvanainen mainitsee artikkelissaan Kulttuuria talkootyöllä – Ilosaarirock (2005, 38), että myös ammatillisesti tärkeiden verkostojen ylläpito voi onnistua mainiosti tehdessä vapaaehtoistyötä samanhenkisten ihmisten kanssa. Mielestämme tämä pitää paikkansa, sillä tehdessä vapaaehtoistyötä tietyn alan

tehtävissä kulttuuritapahtumissa tutustuu samasta alasta kiinnostuneisiin ihmisiin ja sitä kautta voi luoda kontakteja omaan työ- tai henkilökohtaiseen elämään.

Eri tapahtumien sivustoja tutkiessamme löysimme Ilosaarirock -festivaalin sivuilta vapaaehtoistyöntekijöiden haastatteluja, joissa työntekijät kertovat omista kokemuksistaan tapahtumassa, jotkut jo monen vuoden takaa. Tässä muutamia haastateltavien syitä osallistua vapaaehtoistyöhön:

Nykyään olisi jo varaa hommata lippukin, mutta ilmeisesti talkoolaisuudesta jää niin hyvä mieli, että jo senkin takia on pysynyt mukana, Holle makustelee. - Jani "Holle"

Talkoohommista päällimmäiseksi on jäänyt tunnelma. Jäähallilla pyörii paljon ihmisiä festivaalimeiningeissään, ja kaikki odottavat ja puhuvat vain Rokista, hän sanailee hymyillen. - Laura

Suosittelen talkoolaisuutta muillekin, eipähän tarvitse ainakaan sen kanssa stressata, saako lippua Ilosaarirockiin. Talkoolaisena tietää myös tekevänsä jotain sellaista, josta itsekin pääsee nauttimaan, hän kiteyttää. - Katja (Joensuun Popmuusikot ry. 2009a.)

Kuten nämäkin kyseiset haastatteluasiat osoittavat, vapaaehtoistyöhön lähdetään usein ennenkaikkea talkoohengen, yhteisöllisyyden sekä merkityksellisyyden takia.

2.2 Työvoiman rekrytointi internetissä

Rekrytointi tarkoittaa työhönottoa ja se sisältää kaikki ne toimenpiteet, joita käytetään, kun organisaation hankitaan sen tarvitsema henkilöstö (Helsilä 2002, 20). Rekrytoinnin tärkein tehtävä on houkutella juuri kyseiseen työhön sopivia ihmisiä hakeutumaan organisaation palvelukseen ja rekrytoinnista vastaavan tehtävä on valita heistä sopivimmat. Työhönottoprosessissa määritetään työn hallinnan kannalta olennaisia seikkoja. Rekrytoinnissa olisi toivottavaa, että henkilön oma koulutus ja työtausta tulevat hyvin hyödynnetyksi ja että hän voi käyttää omia kykyjään, koulutustaan ja aikaisempia

kokemuksiaan myös organisaation hyväksi. (Juuti & Vuorela 2002, 43.) Mielestämme tämä sama asia pätee niin palkallisen kuin palkattomankin työntekijän rekrytoinnissa. Vapaaehtoistyössäkin on tärkeää, että työsuhteesta hyötyvät molemmat osapuolet mahdollisimman paljon.

Internet on sanana nykyään todella käytetty ja sen merkitys on hyvin ymmärretty. Käsitteenä internet selitetään suureksi maailmanlaajuiseksi tietokoneverkoksi, joka yhdistää paikallisia tietoverkkoja toisiinsa (Järvinen 2001, 293). Internetistä on tullut nopeasti maailmanlaajuinen ilmiö ja nykyään internetiä käytetään jatkuvasti arkipäiväisessä viestinnässä. Internetin vaikutuspiiriin ulottuu nykyään niin yksityiset ja julkiset organisaatiot kuin kotitaloudetkin. (Juslén 2009, 28.)

Internetin yleistymisen myötä monet toimialat ovat muuttaneet toimintaansa sähköiseen muotoon. Esimerkiksi pankki- ja matkailualat toimivat nykyään paljolti verkossa. (Juslén, 2009,30.) Olemme huomanneet samankaltaista muutosta myös kulttuurialalla. Tapahtumaorganisaatiot panostavat internetsivujensa visuaaliseen ilmeeseen ja sisältöön päivittämällä sinne ajankohtaista tietoa tapahtumistaan. Samalla myös tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointi on siirtynyt suurelta osin internetiin. Esimerkiksi Myötätuulirock ja Faces Etnofestivaali käyttävät internetsivujaan vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiväylänä. Molempien festivaalien sivuilta löytyy hakulomake vapaaehtoistyöstä kiinnostuneille ja ainakin vuonna 2005 suurin osa vapaaehtoistyöntekijöistä ilmoittautui mukaan Faces Etnofestivaaleille juuri festivaalin internetsivujen kautta. (Käenmäki, 2007, 15; Tyrväinen, 2006, 16.)

Vapaaehtoistyöntekijöitä on rekrytoitu myös muilla tavoin kuin internetin välityksellä. Nämä keinot ovat olleet käytössä jo ennen internetiä ja ovat edelleenkin hyviä tapoja saada ihmisiä mukaan vapaaehtoistyöhön. Hyviä paikkoja tiedottaa vapaaehtoistyöstä ovat esimerkiksi kirjastot, työvoimatoimistot, turisti-infopisteet, työväentalot sekä kauppojen ikkunat ja ilmoitustaulut (Bowdin, Mc Donnel, Allen & O´Toole, 1999, 95). Lisäksi monesti järjestetään erilaisia tapahtumia, joissa on mahdollisuus markkinoida omaa

tapahtumaa ja samalla rekrytoida vapaaehtoisia. Esimerkiksi Faces Etnofestivaalille rekrytoidaan vapaaehtoisia internetsivujen lisäksi juuri tällaisten tapahtumien kautta. (Tyrväinen, 2006, 16.) Tieto vapaaehtoistyöntekijöiden tarpeesta voi myös kulkea viidakkorummun omaisesti eri yhteisöjen keskuudessa. Tämä on myös hyvä tapa saada samanhenkisiä ihmisiä innostumaan työnteosta. Puskaradio eli ihmiseltä toiselle kulkeva tieto, yleensä tuttavien kesken, on edelleen myös paljon käytössä oleva keino. Tuttavat kertovat hyvistä asioista aina edelleen toisilleen ja sillä tavoin tieto saadaan leviämään ympäriinsä.

Mutta miksi internet on mielestämme hyvä, ehkä jopa toimivampi väylä rekrytointiin kuin sitä edeltävät menetelmät? Yksi hyvä syy on siinä, että internetiä osataan hyödyntää monipuolisesti ja sitä käytetään paljon. Suomen tilastokeskuksen (2010a) mukaan 82% suomalaisista 16-74 -vuotiaista käyttää internetiä lähes päivittäin. Yleisimmin se toimii viestinnän, asioiden hoidon ja tiedonhaun välineenä. Sähköposti on internetin yleisin käyttötapa. Sähköpostia lähetti tai vastaanotti 91 prosenttia internetin käyttäjistä keväällä 2009. Tavarosta ja palveluista etsi tietoja 86 prosenttia. Internet onkin yksi hyvä väylä myös rekrytointiin. Työnantajien kannattaa hyödyntää mahdollisten työnhakijoiden joukko internetin laajasta kävijäkunnasta, joista jo 29% käyttää internetiä työn etsimiseen ja työpaikkahakemusten lähettämiseen (Tilastokeskus, 2010b).

Internet on luonteeltaan monisuuntainen ja reaaliaikainen, ja se mahdollistaa tarpeeseen perustuvan viestinnän ja sisältöjen käytön haluttuna ajankohtana ja halutussa määrin (Juslén, 2009, 36). Myös tämän takia internet on hyvä väylä rekrytointiin. Internetin välityksellä hakija saa nopeasti ja vaivattomasti lähetettyä hakemuksensa työnantajalle reaaliajassa milloin tahansa ilman postitukseen liittyvää ajan, materiaalin ja rahan menoa. Myös työnantaja säästää samoissa asioissa silloin, kun hakemukset kulkevat sähköisesti. Työnantajaa helpottaa lisäksi se, että sähköisesti lähetetyt hakulomakkeet tai hakemukset löytyvät kätevästi samasta paikasta eikä niihin liity samanlaista lajittelu- ja käsittelyprosessia kuin paperilomakkeisiin. Tietokoneella käsittely ja vastaaminen on helpompaa ja nopeampaa. Vapaaehtoisten rekrytointi usein

perustuukin juuri tapahtuman internetsivuilla oleviin sähköisiin hakulomakkeisiin.

Internetissä tapahtuvan rekrytoinnin etuihin voisi laskea myös koko ajan yleistyneen hakukoneiden käytön. Hakukoneet ovat internetin käyttäjille nopea tapa päästä käsiksi juuri siihen tietoon, jota he tietyllä hetkellä tarvitsevat. Hakukoneiden yleisenä olemassaolon tarkoituksena voidaankin pitää niiden halua tarjota internetin käyttäjille heidän tarpeitaan vastaavaa, ajantasaista ja laadukasta tietoa. (Juslén, 2009, 107.) Internetissä oleva tieto on siis hakukoneiden avulla kätevästi kaikkien käyttäjien, myös mahdollisten työnhakijoiden, saatavilla. Erilaisten hakukoneiden avulla työnhakijan on helppo etsiä ja rajata työmahdollisuuksia oman mielenkiintonsa mukaan. Työnantajienkin kannattaa ottaa hakukoneet huomioon ja varmistaa internetsivujensa näkyvyys mahdollisissa tuloksissa. Hakukoneiden käytön seurauksena rekrytointimahdollisuudet ovat varmasti kasvaneet ja työt ovat laajemmin ihmisten ulottuvilla.

3 ESIKARTOITUS

Esittelemme tässä luvussa esikartoituksessa esimerkkeinä käyttämämme kulttuuritapahtumat ja pohdimme niiden vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointisivujen ja hakulomakkeiden hyviä ja huonoja puolia. Esimerkeiksi valitsimme useamman erilaisen kulttuuritapahtuman internetsivut.

3.1 Esikartoituksen esittely

Vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointisivuja on yhtä monenlaisia kuin on tapahtumiakin. Jokaisella organisaatiolla on oman näköisensä vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointisivut. Yleensä internetsivuilla on kerrottu tietoa vapaaehtoistyöntekijöille tapahtuman omin sanoin. Kaikilla sivuilla ei kuitenkaan ole otettu huomioon sitä, että informaatiota voisi antaa myös paljon

enemmän. Mielestämme vapaaehtoistyöntekijöiden tulee saada kaikki tarpeellinen tieto vapaaehtoistyötä jo ennen kuin hän hakee työhön, voidakseen sitoutua toimenkuvaansa.

Valitsimme useiden mahdollisuuksien joukosta esimerkeiksi neljän erilaisen kulttuuritapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivut tai hakulomakkeet. Ensimmäinen esimerkkinä on Ilosaarirock –festivaali, jota on järjestetty jo vuodesta 1971. Festivaalin kävijämäärä on vuosittain noin 20 000. (Joensuun Popmuusikot ry. 2009a.) Valitsimme Ilosaarirockin sivut tarkasteltavaksi, koska kyseisellä tapahtumalla on pitkät perinteet tapahtumajärjestämisessä ja vankka kokemus vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnissa (Tahvanainen 2001, 44). Toisen esimerkkinä, Kivenlahti Rock –festivaalin, valitsimme, koska festivaali edustaa suhteellisen nuorta tapahtumaa ja sen kävijämäärä poikkeaa myös muista esimerkifestivaaleistamme. Kivenlahti Rockia on järjestetty vuodesta 1996, jolloin se aloitti toimintansa pienempänä ilmaistapahtumana. Festivaali oli tauolla vuosina 2001–2004, mutta jatkoi muutetulla konseptilla vuonna 2005. Kävijöitä Kivenlahti Rockissa on vuosittain yli 7000. (Festarit.org 2010.)

Halusimme mukaan myös ulkomaisen tapahtuman ja sen takia valitsimme joukkoon yhdysvaltalaisen Sundance Film Festivalin. Mielestämme festivaali on sopiva esimerkivalinta, sillä se on suuri ja kansainvälinen tapahtuma. Sundance Film Festival aloitti toimintansa vuonna 1978 ja nykyään sen kävijämäärä on vuosittain noin 40 000. (Sundance Film Festival 2010a.) Viimeiseksi esimerkiksimme valitsimme Sodankylän elokuvajuhlat eli Midnight Sun Film Festivalin, joka edustaa pohjoissuomalaisista tapahtumaa ja samalla myös suomalaista elokuvafestivaalia. Sodankylän elokuvajuhlat on perustettu vuonna 1986 ja sen kävijämäärä nykyisin on 17000–20000. (Midnight Sun Film Festival 2010.)

Valitsimme kyseiset festivaalit esikartoitukseen sen takia, koska jokainen tapahtumasta on erilainen. Tapahtumien kävijämäärät ja historia ovat eri mittasuhteissa toisiinsa ja sisällöllisesti mukana on kaksi musiikki- ja kaksi elokuvafestivaalia. Yksi syy kyseisten festivaalisivujen valintaan oli myös se, että niiden vapaaehtoistyöntekijöiden sivut ja hakulomakkeet olivat auki ja sitä

kautta saatavillamme oli tietoa heidän internet-rekrytoinnistaan. Teimme internet-rekrytoinnin kartoitusta loppupalvesta, jolloin monet vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointisivut eivät olleet vielä auenneet. Tämä siis karsi esimerkkivaihtoehtoja.

3.2 Esikartoituksen analyysia

Edellä esiteltyjen kulttuuritapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointisivuissa ja hakulomakkeissa on niin hyviä kuin huonojakin puolia. Myös eroja on paljon sekä rekrytointisivujen että hakulomakkeiden välillä. Yleisesti ottaen huomasimme, että isommilla tapahtumilla vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointisivut ovat hyvin monipuoliset ja informatiiviset, kun taas pienemmillä tapahtumilla tietoa on hyvin suppeasti.

Kaikista kattavimmat ja informatiivisimmat vapaaehtoistyöntekijöiden sivut on Sundance Film Festivalilla (2009a). Niin festivaalin hakulomake kuin itse sivutkin ovat hyvin yksityiskohtaiset ja vaativat hakijalta aikaa ja paneutumista. Festivaalin hakulomaketta ei pysty kunnolla täyttämään lukematta vapaaehtoistyöntekijöiden sivuilla olevaa tietoa. Tämän seurauksena voisi kuvitella, että festivaalille hakeutuu suurilta osin vain tapahtumasta ja vapaaehtoistyöstä aidosti kiinnostuneita henkilöitä. Muiden valitsemiemme vapaaehtoistyöntekijöiden sivut ovat melko suppeat verrattuna Sundance Film Festivalin sivuihin. Tämä varmastikin johtuu siitä, että suomalaisten tapahtumien rekrytointiprosessin ei tarvitse olla niin tarkka ja kattava kuin suuren amerikkalaisen tapahtuman, jonne hakijoiden määrä on suurempi kuin pieneen suomalaiseen tapahtumaan, esimerkiksi Kivenlahti Rockiin.

Valitsemistamme suomalaisista tapahtumista Ilosaarirockin vapaaehtoistyöntekijöiden sivulla on annettu selvästi eniten tietoa. Sivulla on selvitetty tarkasti ja selkeästi vapaaehtoistyöntekijän työnkuvasta ja velvollisuuksista. Lisäksi sivuilla kerrotaan vapaaehtoisille kuuluvista eduista ja turvallisuuteen liittyvistä asioista. Myös tärkeät yhteystiedot ovat selkeästi näkyvillä. (Joensuun Popmuusikot ry. 2009b.) Pienemmällä ja nuoremmalla

musiikkifestivaalilla, Kivenlahti Rockilla, on taas hyvinkin suppea rekrytointisivu. Sivulta löytyy vain pieni teksti vapaaehtoistyöntekijöiden hausta ja hyvin yksinkertainen hakulomake. (Espoon Kulttuuritoimintayhdistys ry. 2009.) Mielestämme pelkkä hakulomake ei ole riittävä tiedonlähde vapaaehtoistyöntekijälle vapaaehtoistyöhön haettaessa eikä festivaalin koon pitäisi vaikuttaa siihen, mitä informaatiota vapaaehtoistyöntekijälle annetaan työstä etukäteen.

Myös tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden hakulomakkeiden välillä on huomattavasti eroja. Esimerkiksi Sundance Film Festivalin hakulomakkeessa kysytään asioita hyvin yksityiskohtaisesti ja tarkasti. Lomakkeen kysymyksiin vastaaminen on yksinkertaista, sillä siinä käytetään monivalintamenetelmää. Lomakkeessa on muun muassa tarkasti eritelty eri ATK-ohjelmia ja kysytty niiden osaamista neljänasteen taulukolla (none, beginning, intermediate, advanced). Muutenkin kysymyksiä on paljon ja ne kattavat tiedot yleisestä osaamisesta aina yksityiskohtaisempaan osaamiseen. (Sundance Film Festival 2009b.) Hyvin suunniteltu lomake voi antaa työnantajalle paljon tarpeellista tietoa vapaaehtoisia rekrytoidessa. Hyvän hakulomakkeen kysymykset tulisi olla tarvittaessa eritelty eri kategorioihin, jotta niihin olisi helppo vastata kuten Sundance Film Festivalilla on tehty.

Sundance Film Festivalin lisäksi tarkastelimme myös Sodankylän elokuvajuhlien ja Kivenlahti Rockin vapaaehtoistyöntekijöiden hakulomakkeita. Sodankylän elokuvajuhlien hakulomake on myös laaja. Kysymyksiä on paljon ja niihin pitää vastata omin sanoin. (Sodankylän elokuvafestivaalit ry. 2009.) Kuten jo mainitsimme, Kivenlahti Rockin hakulomake on taas hyvin suppea. Hakulomakkeessa kysytään vain perustiedot ja sen lisäksi on yksi avoin vastauskenttä, jossa pyydetään kertomaan itsestä tietoja seuraavasti:

Kerro vapaamuotoisesti itsestäsi ja siitä, mitä tehtäviä mieluiten tekisit Kivenlahti Rockissa. Kerro myös mahdollisesta kokemuksestasi esim. järjestyksevalvonnassa tai festarityöskentelyssä. (Espoon kulttuuritoimintayhdistys ry. 2009).

Myös Sodankylän elokuvajuhlien hakulomakkeessa on paljon avoimia kysymyksiä. Muun muassa työkokemuksesta kysytään seuraavasti:

Onko sinulla ravintola-alan työkokemusta? (Sodankylän elokuvafestivaalit ry 2009.)

Avointen kysymysten ongelmana on se, että hakija voi vastata niihin lyhyesti vain kyllä tai ei vastauksilla kertomatta enempää kokemuksistaan. Tarkoituksena olisi kuitenkin saada hieman taustatietoa. Tässä tapauksessa esimerkiksi siitä, minkälaisissa ravintola-alan työtehtävissä työnhakija on toiminut ja kuinka pitkä kokemus hänellä on alalta.

Joskus hakulomakkeen ongelmana voi olla myös se, että kaikkiin kysymyksiin ei ole pakko vastata. Tämän seurauksena jotkut tärkeätkin kohdat voidaan jättää tyhjäksi ja se voi taas aiheuttaa työnantajalle ongelmia, sillä hän ei saa tarpeeksi tietoa hakijasta. Sodankylän elokuvajuhlilla tämä ongelma on ratkaistu seuraavasti:

HUOMAATHAN, ETTÄ KÄSITTELEMME AINOASTAAN NE HAKEMUKSET, JOIDEN JOKAINEN KOHTA ON TÄYTETTY. (Sodankylän elokuvafestivaalit ry 2009.)

Tällä tavoin työnhakijalle voidaan antaa tarkka ohjeistus siitä, mitä hakulomakkeen täyttämislle vaaditaan ja mitkä tiedot koetaan tärkeäksi.

4 PRODUKTI – CASE QSTOCK

Tämä luku käsittelee opinnäytetyömme produktin, Qstock –festivaalin vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivun ja hakulomakkeen sekä organisaation käyttöön kehitetyn intranetin, valmistumisen eri vaiheita. Esittelemme tarkemmin Qstockin toimintaa ja kerromme produktimme lähtökohdista sekä sen parissa työskentelystä.

4.1 Organisaatio

”Bukkasin Pekulta salaa Teharit ja Sentensedin jotta saadaan yleisövetovoimaa.” – Mikko Forstén

Teimme opinnäytetyömme produktin organisaatiolle Qstock ry. Qstock on Pohjois-Suomen suurin festivaali, joka järjestetään heinäkuun lopussa Oulussa. Festivaalin perustajina ja järjestäjinä toimivat Mikko Forstén ja Pekka Leskinen. Organisaatioon kuuluu myös muutamia vastuuhenkilöitä, jotka ovat olleet mukana järjestämässä festivaalia jo useamman vuoden, jotkut jo ensimmäisestä festivaalista lähtien. Qstockissa on kesän aikana useita vapaaehtoistyöntekijöitä ja seuroja, joista festivaalin työvoima pääosin koostuu. (Forstén 2010.)

Kaksipäiväistä festivaalia on järjestetty vuodesta 2003, jolloin festivaali oli huomattavasti pienempi. Nykyään tapahtumassa käy viikonlopun aikana n. 20 000 festivaalivierasta. Musiikkikattaus on kotimaisista artisteista aina isoihin ulkomaisiin bändeihin. Esiintyjinä on ollut muun muassa Manic Street Preachers, Within Temptation, Motörhead ja Heaven & Hell. Ikäjakama Qstockin festivaalikävijöissä on hyvin laaja. (mt.)

Qstock ry. sai alkunsa kahden nuoren miehen, Pekan ja Mikon, yhteisestä ideasta. Idea lähti liikkeelle vuonna 2003, jolloin pojat tapasivat eräänä keväisenä iltana Oulun Never Grow Old baarissa. Keskustelun lomassa tuli ilmi, että molemmilla oli samantyyppinen idea jonkinlaisen musiikkitapahtuman järjestämisestä ja he alkoivat sitä siinä samalla hieman ideoimaan. Koska pojat olivat kokeneet festivaalin järjestämisen hyväksi ajatukseksi vielä seuraavanakin päivänä, ryhtyivät he suunnittelemaan festivaalia. Heidän tarkoituksenaan oli järjestää vain pieni yhdenpäivän tapahtuma, jossa paikalliset bändit esiintyisivät rekkalavalla. Koska idea festivaalin järjestämisestä syntyi vasta myöhään keväällä, tuli pojille kiire tapahtuman järjestämisessä saman vuoden kesäksi. (mt.)

Kuusrockin historia oli siivittämässä poikien ideaa tapahtumasta. Festivaali järjestettiin samaan paikkaan missä Kuusrock, yksi Suomen suurimmista festivaaleista, oli järjestetty vuosina 1973-1991 (Oulun kaupunginkirjasto – maakuntakirjasto 2010). Kuusrock on aikoinaan ollut Ruisrockin ohella Suomen merkittävin festivaali ja pojille tarjottiinkin myös Kuusrockin nimeä. He kuitenkin kieltäytyivät, koska olisivat mielestään astuneet liian isoihin saappaisiin. Tarkoituksenahan silloin oli järjestää vain pieni tapahtuma, josta rahat menisivät hyväntekeväisyyteen. Pojat yrittivätkin jo etukäteen tarjota tapahtuman tuottoa Punaiselle Ristille, mutta organisaation toiminnanjohtaja oli naurahtanut pojille ja sanonut, että luulevatko he, että voivat ratsastaa Punaisen Ristin nimellä. Poikien hyväntekeväisyys idea oli ollut täysin vilpiton ja Mikko kuvailikin heitä hippihenkisiksi nuoriksi, joilla ei ollut tuolloin vielä tietoaakaan yrityksen perustamisesta. (Forstén 2010.)

Pojat olivat festivaalin perustamisen aikaan työttömiä ja ajatus isosta taloudellisesta ahdingosta kalvoi heidän mieltään. Tarkoituksena olikin järjestää vain yhdenpäivän kertaluontoinen tapahtuma, jotta rahallisesti tappiota ei tulisi. Mikko oli kuitenkin itsekseen päättänyt, että festivaalista tulisi kaksipäiväinen tapahtuma, johon buukattaisiin muutama maineikaskin esiintyjä. Pekan poissa ollessa Mikko oli buukannut festivaalille Tehosekoittimet ja Sentensedin sekä tehnyt festivaalista kaksipäiväisen ilman Pekan lupaa. Kuitenkin totuteltuaan ajatukseen Pekkakin totesi idean hyväksi. (mt.)

Tapahtumasta muodostuikin yllättävän tärkeä festivaalikansalle, joten se päätettiin järjestää myös seuraavana kesänä. Kahden vuoden kuluttua tapahtuma oli kasvanut ja lyönyt jo Kuusrockin yleisöennätyksen. Festivaali oli myös vakiinnuttanut paikkansa Pohjois-Suomen tapahtumien joukossa, joten tapahtumaa täytyi jatkaa. Mikon mielestä Qstock profiloituu Suomen festarikesässä Pohjois-Suomen ykkösjuhlaksi ja on Mikon omin sanoin omannäköinen festivaali, joka tuntuu hyvältä. (mt.)

4.2 Produktin lähtökohdat

Toiminnallisen opinnäytetyömme produktina oli suunnitella Qstockin talkoolaisten internetsivu (LIITE 1), joihin sisältyy vapaaehtoistyöntekijän hakulomake (LIITE 2) ja Qstockin käyttöön tarkoitettu intranet. Intranet on organisaation sisäiseen viestintään tarkoitettu verkkopalvelu, joka tehostaa tietojen hyödyntämistä ja jakamista (Järvinen 2001, 298). Lähtökohtanamme produktiin oli se, että rekrytointiprosessista tulisi mahdollisimman yksinkertaisen niin vapaaehtoisille kuin myös vastaaville, jotka valitsevat työntekijät. Halusimme myös helpottaa vastaavien sisäistä viestintää intranetin avulla.

Ideamme produktiin saimme siitä, kun Sarianna, joka on työskennellyt Qstockin tuotannollisella puolella jo vuodesta 2006, huomasi vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytinnissa kehitettävää. Työskennellessään Sarianna on nähnyt läheltä, minkälainen Qstock on organisaationa ja samalla myös sen, mitä parannettavaa siellä voisi olla. Sarianna on vastannut myös festivaalin vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytinnista sekä nähnyt ja kokenut sen toimivuuden. Myös Titta on ollut mukana festivaalilla jo kahtena kesänä avustamassa useissa työtehtävissä.

Produktimme tarkoitus oli selkeyttää Qstockin vapaaehtoistyöntekijöiden hakuprosessia. Koimme tapahtuman vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivut informatiivisesti vajaaksi ja epäselväksi kokonaisuudeksi sekä työnantajille että hakijoille. Alkuperäisen vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivuston sisältö oli hyvin suppea ja vapaaehtoistyöntekijöiden hakulomake taas epäselvä. Myös festivaalin vastaaville hakuprosessi oli hieman monimutkainen. Aikaisemmin kaikki hakemukset tulivat yhteen sähköpostiosoitteeseen, josta yksi henkilö poimi kaikki hakemukset ja lähetti kullekin vastaaville omansa. Tämä prosessi oli liian monimutkainen ja mahdollisti moninkertaisten virheiden määrän näin monivaiheisessa prosessissa.

Lähdimme syventymään aiheeseen ensiksi Qstockin materiaalin pohjalta ja myös muiden samankaltaisten organisaatioiden vapaaehtoistyöntekijöiden

internetrekryointisivuihin tutustuen. Halusimme luoda Qstockille oman vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivun, josta vapaaehtoistyönhakijoille löytyisi kaikki tarvittava informaatio jo työhön haettaessa. Lähtökohtana oli myös se, että informaation lisääminen vähentäisi samalla turhien sähköpostikyselyiden määrää. Halusimme tehdä sivusta mahdollisimman selkeän ja informatiivisen kokonaisuuden, johon olisi myös helppo tutustua.

Vapaaehtoistyöntekijöiden hakulomake oli myös uudistamisen tarpeessa, joten päätimme tehdä myös sen uudelleen. Muokkasimme hakulomakkeesta mahdollisimman monipuolisen ja teimme kysymykset selkeämmiksi, jotta vapaaehtoistyöntekijät osaisivat vastata kysymyksiin paremmin ja vastaavat saisivat lomakkeelta mahdollisimman paljon informaatiota työnhakijasta. Aikaisemmin hakulomakkeen jokaiseen kysymykseen ei ollut pakko vastata ja joihinkin pystyi vastaamaan pelkästään kyllä tai ei -vastauksella. Tämä tieto ei mielestämme antanut vastaavalle tarpeeksi informaatiota vapaaehtoistyönhakijasta.

Intranetin kautta halusimme tehdä vastaaville hakulomakkeiden käsittelyn ja lajittelun mahdollisimman yksinkertaiseksi. Intranetin tarkoituksena oli pääällimmäisenä selkeyttää festivaalilla työskentelevien vastaavien työhönottoprosessia. Aikaisemmin kaikki hakemukset ovat tulleet yhteen sähköpostiosoitteeseen, josta ne on lähetetty edelleen vastaaville. Halusimmekin tehdä kaikille vastaaville yhtenäisen sivuston, johon hakemukset tulevat ja josta jokaisen on helppo poimia omat työntekijänsä.

Ennen uudistusta Qstockin internetsivuilla on ollut vain vapaaehtoistyöntekijöiden hakulomake. Informaatiota itse festivaalilla työskentelystä ei ole internetsivuilta löytynyt eikä myöskään ohjeistusta siihen, mitä vapaaehtoistyöntekijän tulisi ottaa huomioon hakiessaan töihin festivaalille tai sitä mihin vapaaehtoinen sitoutuu hakiessaan töihin Qstockiin. Tämä onkin aiheuttanut epäselvyyksiä monien hakijoiden kohdalla ja hankaloittanut vapaaehtoistyöntekijöiden rekryointiprosessia.

4.3 Produkti käytännössä

Idea opinnäytetyömme produktista syntyi elokuussa 2008. Aloitimme työn syyskuussa tekemällä projektisuunnitelman, jonka mukaan toteutimme produktin. Qstock antoi meille hyvin vapaat kädet produktin toteuttamiseen ja saimme kahdestaan ideoida internet- ja intranetsivujen sekä hakulomakkeen sisällöt haluamiksemme kokonaisuuksiksi. Ajatuksena ja lähtökohtana toimi se, että molemmat sivut olisivat kuitenkin Qstockin näköiset ja oloiset. Qstockin kautta saimme avun ja tuen internet- ja intranetsivujen teknillisen puolen hallintaan.

Varsinaisen työn teon aloitimme lokakuussa, jolloin päätimme ensimmäiseksi keskittyä vapaaehtoistyöntekijöiden sivuun ja hakulomakkeeseen. Aluksi keräsimme lähdeaineistoa ja muuta materiaalia internetsivun ja lomakkeen toteuttamista varten. Tutkimme muun muassa muiden kulttuurialan tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden sivuja ja hakulomakkeita. Tutustuimme myös aiheen kirjallisuuteen, jota valitettavasti löytyi kulttuurialan näkökulmasta todella vähän. Samalla aloitimme myös hahmottelemaan sivun rakennetta, tekstiä ja muuta sisältöä.

Marraskuussa teimme päätökset internetsivun ja hakulomakkeen rakenteesta eli päätimme minkälaisia asioita haluaisimme sivulla ja lomakkeella käsitellä ja missä muodossa. Tämän jälkeen aloitimme myös internetsivujen tekstin kirjoittamisen. Marras-joulukuun vaihteessa pidimme Oulussa palaverin, jossa tiedustelimme Qstockin järjestäjiltä erityistoiveita talkoolaisten sivun, hakulomakkeen ja intranetin sisältöihin. Samalla tapasimme myös teknisen tuen ja aloitimme kokoamaan ja yhdistelemään tuottamiamme tekstejä yhteen. Joulukuun ajan molemmat työstimme ja muokkasimme yhdistettyjä tekstejä omilla tahoillamme.

Intranetin suunnitteleminen oli suhteellisen yksinkertainen prosessi ja siihen perehdyimme tammikuun aikana. Alusta asti meille oli selvää minkälainen kokonaisuus sivuston pitäisi olla sisällöllisesti. Suunnitteluvaiheessa ainut

epäkohta oli se, että emme olleet varmoja siitä, olisivatko kaikki haluamamme asiat teknillisesti mahdollisia. Saimme onneksi myöhemmin tammikuussa tekniseltä tuelta varmistuksen siihen, että kaikki on toteutettavissa.

Tammikuun lopulla pidimme Oulussa viimeiset palaverit sekä Qstockin järjestäjien ja muiden vastuuhenkilöiden että teknisen tuen kanssa. Qstockin palaverissa esittelimme ensiksi produktin ja sen jälkeen kävimme läpi kohta kohdalta sekä hakulomakkeen että kirjoittamamme tekstin internetsivua varten ja pyysimme suoraa palautetta, muutosehdotuksia ja muita vinkkejä sekä epäkohtia ja puutteita, joita meiltä olisi voinut jäädä huomaamatta. Teknisen tuen kanssa taas keskityimme enemmän intranettiin ja saimme hyviä ehdotuksia sen toimivuudelle. Keskustelimme myös talkoosivun ulkoasusta ja toiminnoista. Palavereiden jälkeen helmikuun aikana teimme lopulliset hienosäännöt sekä internetsivun ja hakulomakkeen että intranetin sisältöihin ja lähetimme tekstit eteenpäin Qstockin internetsivujen ylläpitäjille. Qstock otti intranetin käyttöön helmikuun puolessa välissä, kun taas vapaaehtoistyöntekijöiden sivu avattiin huhtikuussa ja hakulomake toukokuussa.

Koska asumme eri paikkakunnilla, Sarianna Oulussa ja Titta Helsingissä, teimme suurimman osan produktista kumpikin omilla tahoillamme. Koska Sarianna asuu samalla paikkakunnalla Qstockin järjestäjien kanssa, hoiti hän Oulun palavereiden järjestelyt. Produktin tekemisen aikana pidimme paljon yhteyttä puhelimitse. Käytimme myös jonkin verran messengeriä ja sähköpostia, joiden välityksellä vaihdoimme kirjoittamiamme tekstejä ja muutenkin mielipiteitä produktista ja sen kulusta.

4.4 Produktin sisältö

Produktimme sisältö, visuaalisuus ja rakenne olivat alusta asti meille suhteellisen selkeitä. Internetsivun (LIITE 1) kohdalla päädyimme siihen, että kaikki tieto on yhdellä sivulla, mutta yläosasta löytyy aihekohtaiset linkit, joiden avulla sivulla pystyy helposti liikkumaan haluamaansa kohtaan. Meistä tämä ratkaisu oli sivulle selkein, yksinkertaisin ja tasapuolisin. Teimme sivujen

pohjasta suunnitelman A4-arkille ja word-dokumenttina tekniselle tuelle.

Halusimme, että sivu esittelee vapaaehtoistyöhön liittyviä asioita sekä yleisesti että tarkemmin Qstockiin liittyen. Jaoimme tekstin mielestämme sivun tarkoituksen kannalta tärkeisiin osa-alueisiin: Qstock, vapaaehtoistyö yleisesti, työskentely Qstockissa, turvallisuudesta, alueesta, töissä Qstockissa 2009 sekä hakemukset. Qstockissa 2009 ja alueesta –osiot ovat päivitettäviä ja niihin vaihdetaan joka vuosi ajankohtaista tietoa kyseisen vuoden festivaalista vapaaehtoistyöntekijöiden osalta. Muut osat ovat pysyvää tietoa. Teimme jokaisesta kohdasta mahdollisimman lyhyen sekä informatiivisen kokonaisuuden. Halusimme, että ohjeiden lukemista ei koeta liian työläänä eikä teksti ole liian raskasta. Lisäsimme myös sivulle hauskoja valokuvia vapaaehtoistyöntekijöistä ja heidän työskentelystään sekä vastaavista eri tilanteissa.

Hakulomakkeesta (LIITE 2) taas halusimme mahdollisimman informatiivisen, monipuolisen ja selkeän sekä hakijalle että työnantajalle. Halusimme, että hakulomakkeen rakenne olisi mahdollisimman selkeä ja helposti täytettävä antaen silti yksityiskohtaista tietoa vapaaehtoistyöntekijästä. Lomakkeella kysytään perustietojen lisäksi valmiiksi annetuista vaihtoehdoista mieluisinta työtoivetta (1-3) sekä muutamalla avokysymyksellä hakijan taustoja ja motiiveja vapaaehtoistyöhön. Halusimme lomakkeeseen myös toiminnan, jolla tiettyihin kohtiin on pakko vastata tai muuten lomaketta ei pysty lähettämään.

Intranet on Qstockin sisäisen viestinnän hallintaan täysin uusi kokeilu. Halusimme intranetiin forumin, jossa vastaavat pystyvät kirjoittamaan ajankohtaisia uutisia liittyen Qstockiin ja muihin musiikkitapahtumiin. Tarkoituksenamme oli myös saada intranetiin kalenteri, johon voi laittaa tärkeitä palavereja ja päiväyksiä liittyen festivaaliin. Kalenteri ei kuitenkaan toteutunut haluamallamme tavalla johtuen teknisistä seikoista. Lisäsimme intranetiin myös dokumenttiosion, johon pystyy lisäämään tarpeellisia tiedotteita, valokuvia, karttapohjia ja palaverimuistioita.

Tärkeimpänä ominaisuutena intranetissä sisäisen viestinnän lisäksi on osio Qstockin vapaaehtoistyöntekijöiden sivulta lähetettävälle vapaaehtoisten hakemuksille. Intranetissä on oma osionsa, johon tulee kaikki vapaaehtoistyöntekijöiden hakulomakkeet. Jokainen vastaava pystyy poimimaan työtoiveiden perusteella omat työntekijänsä sekä tarvittaessa siirtämään työntekijöitä jonkun muun listoille. Laitoimme tähän osioon myös oman viestikentän, jossa vastaavat pystyvät ilmoittamaan toisilleen tarpeellisia tietoja työntekijöistä. Intranetin tarkoitus on olla mahdollisimman selkeä ja helppokäyttöinen kokonaisuus, jossa jokainen vastaava pystyy informoimaan muita. Intranetissä on myös laskuri joka näyttää montako päivää festivaaliin on vielä jäljellä.

5 ARVIO

Pohdimme tässä luvussa opinnäytetyömme ja produktimme onnistumista. Aluksi esitämme omat arviomme opinnäytetyömme parissa työskentelystä sekä produktimme eri osa-alueista. Sen jälkeen käymme läpi saamaamme palautetta produktin lopputuloksesta työelämän edustajan ja vapaaehtoistyöntekijän haastattelujen (LIITE 3) perusteella.

5.1 Oma arvio

Projektissa mukana oleminen ja itse produktin tekeminen oli meille molemmille opettava kokemus. Projektin aikana opimme muun muassa sen, että käsitteet ovat häilyviä ja niiden määrittelemisen ei aina ole helppoa sekä sen, millaista on pohtia talkookysymyksiä niin järjestäjän kuin vapaaehtoistyöntekijänkin näkökulmasta. Tajusimme myös sen, kuinka hankalaa saman projektin parissa työskentely on, kun tekijät asuvat eri paikkakunnilla.

Alusta asti yhdeksi suurimmaksi pohdiskelun aiheeksi meille nousi talkoolaisen ja vapaaehtoistyöntekijän käsitteet. Yhdessä kävimme paljon keskustelua siitä,

kumpi näistä toisiaan hyvin lähellä olevista käsitteistä olisi sopivampi projektillemme. Välillä käytimme talkoolaista ja välillä vapaaehtoistyöntekijää ja jouduimme miettimään todella tarkkaan kumpaa käsitettä käyttää. Vaikka talkoolainen on yleisempi käsite kulttuurialan tapahtumissa, päädyimme lopulta kuitenkin vapaaehtoistyöntekijän käsitteeseen, koska koimme sen selkeämmäksi. Päätökseemme vaikutti lisäksi myös se, että lähdekirjallisuutemme käyttää lähinnä vapaaehtoistyöntekijän käsitettä.

Yhdeksi suureksi ongelmaksi taustatutkimusta tehdessä koimme lähdemateriaalin vähyyden. Vaikka teoksia vapaaehtoistyöstä löytyikin jonkin verran, olivat ne kaikki enemmänkin yleisestä tai kansalaistoiminnan näkökulmasta. Teoksia vapaaehtoistyöstä kulttuurialan näkökulmasta ei juurikaan löytynyt. Pystyimme kuitenkin hyödyntämään vapaaehtoistyöstä kertovia yleisteoksia soveltamalla niistä saatua tietoa kulttuurialan vapaaehtoistyöhön. Lisäksi onnistuimme löytämään englanninkielisiä tapahtumatuotannon teoksia, jotka käsittelevät osaksi myös vapaaehtoisuutta sekä muutamia suomenkielisiä artikkeleita kulttuuritapahtumien vapaaehtoistyöstä.

Projektin kautta pääsimme miettimään vapaaehtoistyöhön liittyviä aiheita niin järjestäjän kuin vapaaehtoisinkin näkökulmasta. Molemmat koimme eri näkökulmista tarkastelun mielenkiintoisena ja Sarianna painottaakin, kuinka tärkeää se on mahdollisimman hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi. Titta on ollut mukana tapahtumissa vapaaehtoistyöntekijänä, mutta hänelle vapaaehtoistyön merkitys järjestäjän puolelta oli uutta. Hän kokikin oppivansa paljon palaverissa, joissa saimme palautetta ja huomioita Qstockin järjestäjiltä. Myös muiden tapahtumien vapaaehtoistyöntekijöiden sivujen kriittinen tutkiminen auttoi molempia produktin tekemisessä.

Projektia tehdessä hankalaksi koitui se, että asumme eri paikkakunnilla, Sarianna Oulussa ja Titta Helsingissä. Sen seurauksena molemmilla oli vaikeuksia saada projektiin liittyviä asioita tehdyksi. Projektin aikana meille selvisi, että olemme tässä suhteessa liian samanlaisia. Huomasimme sen, että sovitusta aikataulusta oli yllättävän helppo luistaa ja sen takia työ jäi välillä

pitkiksikin ajoiksi huomioimatta. Samalla paikkakunnalla olessamme saimme kuitenkin aina vietyä projektia paljon eteenpäin. Jälkeenpäin voi siis todeta, että olisimme saaneet paremmin motivoitua toinen toisiamme, jos olisimme olleet projektin ajan samassa kaupungissa. Lopulta tärkeintä on kuitenkin se, että saimme hyvää tulosta aikaiseksi, kunhan potkimme toinen toisiamme eteenpäin.

Molempien mielestä produktimme onnistui kaikenkaikkiaan hyvin ja monien eri versioiden jälkeen saimme aikaan toimivan kokonaisuuden sekä vapaaehtoistyöntekijöiden sivusta ja hakulomakkeesta että intranetistä. Qstockin internetsivuilla on joka vuosi uusi visuaalinen teema ja vapaaehtoistyösivu on osana samaa teemaa. Visuaaliseen ilmeeseen emme siis voineet suuresti vaikuttaa. Valokuvien lisääminen vapaaehtoistyösivulle oli kuitenkin meidän oma päätöksemme. Titta mainitseekin, että sivulle liittämillämme kuvilla pystymme tuomaan esille vapaaehtoisten osuutta festivaalin rakentamisessa. Samalla ne myös antavat vaihtelua tekstipitoiselle sivulle. Molempien mielestä sivu jäi kuvista huolimatta visuaalisesti aika raskaaksi juuri tekstipitoisuutensa vuoksi. Sarianna miettikin, että sivut olisivat voineet olla lukijaystävällisemmät ja Tittakin on sitä mieltä, että sivua olisi voinut keventää toisenlaisella ratkaisulla. Samalla se selkeyttäisi sivun rakennetta.

Teimme vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivusta todella informatiivisen ja me molemmat koimme sen tarpeelliseksi. Halusimme laittaa tietoa kattavasti esille, jotta vapaaehtoistyönhakija voi jo ennen hakemuksen lähettämistä perehtyä siihen, mitä työstä saa ja mitä siitä vaaditaan. Meidän molempien mielestä on tärkeää antaa mahdollisimman paljon tietoa jo hakuvaiheessa, koska sen seurauksena turhat hakijat karsiutuvat pois joukosta. Sarianna painottaa myös sitä, että tiedon ollessa valmiina internetsivulla työnantaja säästää paljon aikaa ja vaivaa erillisten infolappujen tulostuksessa ja sähköpostien lähettämisessä.

Internetsivun ja hakulomakkeen toimivuus onnistui molempien mielestä hyvin. Otsikkolinkit sivun yläreunassa lisäävät toimivuutta ja ovat helposti hahmotettavissa. Niillä pääsee nopeasti liikkumaan haluttuun kohtaan. Hakulomakkeen kohdalla Titta painottaa erityisesti sen helppokäyttöisyyttä ja

selkeyttä. Sarianna on taas tyytyväinen hakulomakkeen ja intranetin yhteentoimivuudesta. Kun hakulomake menee suoraan intranetiin, pystyvät vastaavat tutustumaan lomakkeisiin heti niiden tultua. Muutenkin koemme molemmat intranetin käyttöönoton hyödyllisenä, vaikka sen omaksumiseen ja kehittämiseen menee varmasti aikansa. Meille molemmille jäi sellainen olo, että tekemämme sivustot auttavat ja selkeyttävät Qstockin toimintaa vapaaehtoisten rekrytoinnin ja sisäisen viestinnän hallinnassa. Kehitettävääkin tietysti jäi, mutta palaamme siihen viimeisessä luvussa.

Oma arviomme on hyvin yhtenevä sen takia, koska teimme projektia yhdessä yli vuoden ja kyseisenä aikana keskustelimme aiheesta ja kritisoimme produktia toisillemme jatkuvasti. Loimme välillemme avoimen ilmapiirin, jossa pystyimme helposti tuomaan esille mielipiteitämme ja näkökulmiamme. Myös se, että meillä oli alusta saakka yhteiset projektin lähtökohdat ja tavoitteet, vaikuttaa siihen, että valmiin produktin epäkohdat näkyvät meille samalla tavalla.

5.2 Työelämän edustajan ja vapaaehtoistyöntekijän arvio

Opinnäytetyömme produktin arvioinnin tekivät työelämän edustaja ja vapaaehtoistyöntekijöiden edustaja. Halusimme mielipiteen kummaltakin osapuolelta, sillä molemmat pystyvät tekemään arvion omasta näkökulmastaan. Opinnäytetyömme produktin tarkoitus on juuri helpottaa molempien osapuolten internetrekrytointiprosessia.

Työelämän edustajana toimi Sanna Kantola, joka on ollut mukana Qstock -organisaatiossa vuodesta 2004 lähtien. Vastaavan työssä hän on toiminut vuodesta 2006. Sanna on vastannut päälavan vapaaehtoistyöntekijöiden ja kuskien rekrytoinnista ja toiminut heidän vastaavanaan vuodesta 2006. Vapaaehtoistyöntekijän näkökulmaa edustava Anne Peltola on taas puolestaan ollut Qstockissa talkootyöntekijänä kaksi vuotta ja osoittanut työpanoksellaan luotettavuutta ja yhteistyökykyä. Anne on toiminut info-pisteen työntekijänä.

Sannalta halusimme arvion vapaaehtoistyöntekijöiden sivusta, hakulomakkeesta sekä Qstockin vastaavien intranetistä sekä sen toimivuudesta talkoistyöntekijöiden rekrytoinnissa työnantajan näkökulmasta. Anne puolestaan arvioi vapaaehtoistyöntekijöiden näkökulmasta vapaaehtoistyöntekijöiden sivua sekä hakulomaketta.

Ensimmäiseksi kysyimme arvioijilta vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivun visuaalisuudesta ja Sannalta myös intranetin visuaalisuudesta. Sanna koki, että vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivun visuaalisuus on rauhallinen ja mukava silmälle ja helppo hahmottaa. Intranet puolestaan on hänen mielestään visuaalisesti tylsä. Annella taas heräsi visuaalisuudesta enemmän kysymyksiä ja mielipiteitä. Hän mietti, miten merirosvopergamentti liittyi mitenkään festivaaliin ja sen visuaalisuuteen. Anne myös mietti festivaalin brändiä ja sitä, miten se näkyy internetsivuilla.

Halusimme tietää myös onko internetsivu selkeä. Sannalta kysyimme myös intranetin selkeydestä. Sanna koki internetsivun kohtalaisen selkeäksi. Hän mietti kuitenkin onko sivuston alussa olevat tekstien otsikkolinkit tarpeellisia. Intranetin Sanna koki hankalasti hahmotettavaksi. Sannan mielestä intranet vaatii hieman totuttelemista ja tutustumista, jotta sieltä löytyvät oikeat asiat. Anne puolestaan keskittyi aika paljon tekniseen selkeyteen. Hänen mielestään kirjasin koko sivuilla on liian pieni. Häntä häiritsi myös se, että teksti on koko sivun levyisesti yhdessä pötkössä. Tämä tekee hänen mielestään lukemisesta raskasta. Anne kirjoitti seuraavaa:

Tutkimusten mukaan lukijaystävällisyyttä lisää myös se, jos teksti ei ole tasattu molempiin reunoihin.

Annen mielestä hyvää oli se, että tekstien jälkeen oli aina takaisin ylös –valikko, ja toisin kuin Sanna, koki hän taas yläpuolella olevan linkkivalikon tarpeelliseksi. Anne kuitenkin koki, että linkkien otsikoissa oli hieman epäselvyyksiä. Hänen mielestään otsikko ei vastannut tekstissä olevaa sisältöä tarpeeksi hyvin. Annen mielestä hakulomake oli erittäin selkeä, lyhyt ja ytimekäs. Hän löysi kuitenkin

kaavakkeesta epäkohdan sähköpostin lyhenteessä. Sähköposti sanaa on lyhennetty erikohdissa eri tavalla.

Halusimme arvioinnit myös sivujen toimivuudesta ja Sannalta lisäksi intranetin toimivuudesta. Sanna mielestä internetsivujen toimivuus on ihan hyvä. Hakulomaketta lähettäessä olisi hänen mielestään hyvä saada kiittausviesti hakemuksen perille menosta, jotta voitaisiin havaita mahdolliset toimintahäiriöt. Myös intranetin toimivuus oli Sannan mielestä ihan hyvä, mutta sen käyttö organisaation sisällä olisi voinut olla aktiivisempaa. Työntekijärekisterissä oli myös jokin häiriö, mutta Sanna ei enää muista, mikä se oli. Anne oli taas keskittynyt paljon internetsivun tekniseen puoleen. Hänen mielestään sivulla olevat kuvat voisivat olla täysikokoisina eikä pelkästään pikkukuvakkeina. Anne mietti seuraavanlaista ratkaisua:

Olisiko voinut ajatella enemmän hyperlinkkipohjaista julkaisua, jossa esim. jokaisen otsikon alla oleva teksti olisi laajentunut näkyviin kuvinensa sen jälkeen kun ko. otsikkoa on napsauttanut. Ja vastavuoroisesti mennyt pois näkyvistä joko a) sulje-toiminnolla tai b) kun valitaan jokin toinen alasivu.

Annen mielestä vastaavasti hakulomake oli toimivampi johtuen osittain myös informaation määrästä.

Halusimme myös mielipiteitä vapaaehtoistyöntekijöiden internetsivun informatiivisuudesta. Sanna arvioi myös intranetin informatiivisuutta. Sannan mielestä internetsivut sisälsivät hyvin informaatiota, mutta mietti kuitenkin onko tekstiä jopa liikaa. Intranetistä ei Sannalla ollut erityistä mainittavaa. Anne oli myös samoilla linjoilla Sannan kanssa ja mietti onko sivuilla liikaakin tietoa ja voisiko tekstejä mahdollisesti tiivistää yhdeksi ja ytimekkääksi kokonaisuudeksi. Tekstityyli häiritsi myös Annea, koska välillä oli asiatyyliä ja välillä taas ei. Myös kieliopillisia virheitä oli tekstissä Annen mielestä paljon. Lomake oli hänen mielestään hyvä kokonaisuus.

Sannalta kysyimme lisäksi vapaaehtoistyöntekijöiden hakulomakkeen sekä rekrytoinnin toimivuudesta. Sannan mielestä lomake oli hyvä kokonaisuus. Hän

harmitteli sitä, että jotkut hakijat eivät laita itsestään paljoa lisätietoa ja siksi jäävät vähälle huomiolle hakutilanteessa. Intranet oli myös Sannan mielestä huomattavasti toimivampi kokonaisuus ja parantanut Qstockin rekrytointia paljon aiemmista vuosista. Intranetin kautta jokainen vastaava sai varata itselleen mieluisat työntekijät. Sanna muisteli kuitenkin, että rekisterissä oli jotain toimivuusongelmia, mutta ei muista, mitä ne olivat.

Kysyimme myös molemmilta parannusehdotuksia internetsivusta, hakemuksesta sekä Sannalta myös intranetistä. Sanna mietti, että hakusivulla voisi olla jokin teksti, jossa kerrotaan, että valittuihin hakijoihin otetaan yhteyttä ja sovitaan yksityiskohdista paremmin. Sannaa mietitytti myös se, onko kaikki teksti sivuilla tarpeellista jo hakuvaiheessa vai voisiko informaation antaa vasta myöhemmin kun vapaaehtoiset on valittu töihin. Anne puolestaan mietti, että voisiko hakukaavakkeen vapaissa tekstikentissä olla laskuri siitä, montako merkkiä tekstikenttään vielä mahtuu. Anne pohti myös tietoturvaan liittyviä asioita. Hänen mielestään olisi hyvä, jos hakemuksen yhteyteen saisi jonkinlaisen tiedon siitä, mihin yhteystietoja käytetään. Monet henkilöt eivät halua antaa yksityistietojaan sen takia, etteivät tiedot joudu väärin käsiin.

Halusimme myös tietää, paraniiko vapaaehtoistyöntekijöiden internet-rekrytointi muutosten jälkeen. Anne ei pystynyt tähän kysymykseen vastaamaan, sillä hän ei ole ollut mukana rekrytoimassa työntekijöitä vaan toiminut vapaaehtoistyöntekijänä. Sannan mielestä intranetin käyttöönoton jälkeen rekrytointi parani huomattavasti. Rekrytointi helpottui eikä sekaannuksia vapaaehtoistyöntekijöistä tullut niin paljon. Intranetissä jokainen vastaava pystyi varaamaan itselleen työntekijät, jos näki sen aiheelliseksi. Hakemuksia pystyi myös tarkastelemaan helpommin milloin vain. Vapaaehtoistyöntekijöiden hakemuksia pystyi myös järjestämään ensisijaisen työtoiveen mukaan ja se teki valinnasta myös yksinkertaisempaa. Sannan mielestä hakemuksia tuli hieman vähemmän edellisvuoteen verrattuna. Syyksi tähän hän mietti sitä, että niin sanotut turhat hakemukset jäivät internetsivun uudistetun tekstiosion johdosta vähemmälle.

Qstockin internet-rekryointi on palautteiden mukaan parantunut, mutta myös kehitettävääkin vielä löytyy. Monet parannukset olivat enemmänkin kiinni teknisestä puolesta, johon meillä ei ollut mahdollista vaikuttaa niin paljon. Jatkoa ajatellen voi kuitenkin kaikki parannukset tehdä ja internet-rekryointia on mahdollista kehittää jatkossakin.

6 LOPPUPOHDINNAT

Opinnäytetyömme lähtökohtana oli tarkoitus kehittää internetissä tapahtuvaa vapaaehtoistyöntekijöiden rekryointia kulttuuritapahtumassa. Opinnäytetyömme produktin, Qstock –festivaalin uusien internet- ja intranetsivujen sekä hakulomakkeen, tekemisen kautta pystyimme soveltamaan tietojamme käytäntöön ja samalla seurata vapaaehtoistyöntekijöiden rekryointiprosessia ja sen kehitystä. Vaikka opinnäytetyömme idea lähti yhden kulttuuriorganisaation kehittämistarpeista, koemme, että siitä on hyötyä myös muille vapaaehtoistyöntekijöitä käyttäville kulttuurialan toimijoille. Vapaaehtoistyö ja siihen rekryointi ovat kuitenkin tärkeä osa kulttuuritapahtumien toimintaa ja sitä on aina hyvä kehittää. Vapaaehtoistyön jatkuva kehittäminen kertoo myös vapaaehtoistyöntekijälle, että hänen työtään arvostetaan organisaatiossa. Ehkä työmme kautta muut kulttuurialan organisaatiot pystyvät miettimään myös oman rekrytoinninsa lähtökohtia.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli internetiä hyväksi käyttäen parantaa festivaalin vapaaehtoisten rekryointiprosessia ja Qstockin sisäistä viestintää. Halusimme hyödyntää internetiä projektissamme mahdollisimman monipuolisesti. Työmme tavoitteet onnistuivat kokonaisuudessaan suhteellisen hyvin. Saimme kehitettyä ja uudistettua Qstockin vapaaehtoistyöntekijöiden rekryointiprosessia konkreettisesti eteenpäin luomalla vapaaehtoistyöntekijöiden sivun ja hakulomakkeen lisäksi myös intranet -sivuston, jonka avulla rekryointia pystyi selkeyttämään ja nopeuttamaan edelleen myös työyhteisön sisällä. Koska intranet on täysin uusi menetelmä Qstockin rekryointiprosessin ja sisäisen viestinnän hallitsemisessa, on selvää,

että kehitettävää on edelleen. Suurimmat jatkokehittämistarpeet kohdistuvat ennen kaikkea intranetin tekniseen hallintaan.

Mielestämme opinnäytetyömme aihe on aina ajankohtainen, mutta erityisesti tällä hetkellä, koska vuosi 2011 on nimetty EU:n toimesta eurooppalaiseksi vapaaehtoistyön teemavuodeksi. Teemavuoden tavoitteena on muun muassa luoda vapaaehtoistyölle paremmat olosuhteet, parantaa vapaaehtoistyön laatua sekä tehdä tunnetummaksi vapaaehtoistyön arvoa ja merkitystä. (European Commission 2009.) Työmme sopiikin mielestämme hyvin näihin teemavuoden tavoitteisiin, sillä ajatuksena oli kuitenkin kehittää ja parantaa vapaaehtoistyön mahdollisuuksia. Tässä tapauksessa kehittämisideat keskittyivät rekrytointiprosessiin, joka on tärkeä osa vapaaehtoistyötä. Se on kuitenkin aina vapaaehtoistyöntekijän ensimmäinen askel matkalla vapaaehtoistyöhön.

LÄHTEET

Bowdin, Glenn. & McDonnell, Ian. & Allen, Johnny. & O'Toole, William 2001. Events Management. Oxford : Butterworth-Heinemann.

Eskola, Antti. & Kurki, Leena 2001. Johdannoksi. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere : Vastapaino, 7-12.

Espoon Kulttuuritoimintayhdistys ry. 2009. Talkooväki. Viitattu 24.10.2009. <http://www.kivenlahtirock.com/09/talkoovaki.php>

European Commission 2010. 2011 to be the European Year of Volunteering. Viitattu 03.05.2010. http://ec.europa.eu/citizenship/news/news820_en.htm

Festarit Org ry. 2010. Kivenlahti Rock 2010. Viitattu 24.01.2010. <http://www.festarit.org/festari/1338/Kivenlahti-Rock/2010>

Forstén, Mikko 2010. Qstockin festivaalipällikkö ja ohjelmavastaava. 15.01.2010. Oulu. Sarianna Matikainen.

Haasio, Ari 2008. Kaikki irti Internetistä. Helsinki : BTJ Finland Oy.

Helsilä, Martti 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki : Tammi.

Joensuun Popmuusikot ry. 2009a. Mukavaa tekemisen meininkiä. Viitattu 24.10.2009. http://www.ilosaarirock.fi/2008/kohti_rokkia/talkootyo.html

Joensuun Popmuusikot ry. 2009b. Tietoa Rokin 2009 talkoolaisille. Viitattu 24.10.2009. <http://www.ilosaarirock.fi/2009/info/talkoolaisille.html>

Juslén, Jari 2009. Netti mullistaa markkinoinnin : Hyödynnä uudet mahdollisuudet. Hämeenlinna : Talentum Media Oy.

Juuti, Pauli. & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä : PS-kustannus.

Järvinen, Petteri 2001. IT-tietosanakirja. Jyväskylä : Docendo Finland Oy.

Klami, Hannu Tapani 2001. Palkaton työ – oikeuden ja etiikan rajamailla. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere : Vastapaino, 55-66.

Käenmäki, Joni 2007. Vapaaehtoistyön rooli kulttuuritapahtumassa – Case Myötätuulirock. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Laitinen, Hanna 2006. Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä. Teoksessa Hanna Laitinen (toim.) Tule mukaan! Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Helsinki : Humanistinen ammattikorkeakoulu, 6-19.

Oulun kaupunginkirjasto – maakuntakirjasto 2010. Muusiikin ja säveltäjien Oulu - Kuusrock-festivaali 1973-1991. Viitattu 22.01.2010.

<http://www.ouka.fi/kirjasto/musaoulu/rock/kuusrock/kuusrock.html>

Salonen, Anne 2007. Mikä ihmeen talkoolainen? Perehdytysaineisto Next Step – messujen talkoolaispäälliköille. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Shone, Anton. & Parry, Bryn 2001. Successful Event Management: A practical handbook. London ; New York : Continuum.

Sodankylän elokuvafestivaalit ry 2009. Rekrytointi. Viitattu 24.10.2009.

<http://www.msfilmfestival.fi/page.php?p=8>

Sundance Film Festival 2009a. Volunteers Overview. Viitattu 24.10.2009.

http://festival.sundance.org/2009/festival_info/volunteers_overview/

Sundance Film Festival 2009b. Sundance Film Festival New Volunteer Online Application. Viitattu 24.10.2009.

<http://www.sundance.org/volunteer/apply.asp?button=Submit+New+Volunteer+Application>

Tahvanainen, Kari 2001. Jännä katras : Ilosaarirock tekijöidensä kokemana. Teoksessa Rokin kolme vuosikymmentä : Ilosaarirockin juhlakirja. Joensuu : Joensuun Popmuusikot ry, 44-45.

Tahvanainen, Kari 2005. Kulttuuria talkootyöllä – Ilosaarirock. Teoksessa Anne Ilvonen (toim.) Yksilö, yhteisö ja kansalaisyhteiskunta. Vantaa : Opintotoiminnan Keskusliitto ry, 28-40.

Tilastokeskus 2010a. Internetin käytön yleistymisen pysähtyi. Viitattu 25.01.2010.

http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2009/sutivi_2009_2009-09-08_tie_001.html

Tilastokeskus 2010b. Internetin käyttötarkoitukset 2009, prosenttia internetin käyttäjistä. Viitattu 25.01.2010.

http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2009/sutivi_2009_2009-09-08_tau_001.html

Tyrväinen, Katri 2006. Vapaaehtoistyö Faces Etnofestivaalilla. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuuripalvelujen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta : anti, arvot ja osallisuus. Tampere : Vastapaino, 104-123.

LIITE 1 QSTOCKIN TALKOOSIVU

Qstock 2009 talkoosivut

[Mitä talkootyö on?](#) | [Työskentely Qstockissa](#) | [Turvallisuudesta](#) | [Alueesta](#) | [Töissä Qstockissa 2009](#) | [Hakemukset](#)

Talkoolaiset

Tervetuloa tutustumaan Qstockin talkoolaisten sivuille! Haluamme vielä kiittää kaikkia talkoolaisia, jotka ovat olleet mukana toteuttamassa aiempien vuosien Qstockeja!

Olemme uudistaneet Qstockin talkoolaisten sivuja. Sivuilta löydät paljon tarpeellista tietoa festivaalityöskentelystä ja Qstockista yleensä. Jos päätät hakea meille töihin, toivomme sinun tutustuvan sivuihin tarkemmin. Qstockin talkoolaisilta vaaditaan 18 vuoden ikää.

Qstock?

Qstock on Pohjois-Suomen suurin festivaali, joka järjestetään nyt 7. kerran. Festivaali pidetään heinäkuun viimeisenä viikonloppuna Oulun Kuusisaassa. Kaksipäiväisellä festivaalilla käy viikonlopun aikana n. 20 000 kävijää ja siksi tarvitsemekin paljon talkoolaisia opastamaan, avustamaan ja pitämään aisoissa rokkikansaa.

Festivaalialuetta laajennettiin huomattavasti vuonna 2008 ja nykyään Qstockissa onkin viisi lavaa Päälava, Rantalava, Koomalava, Real Deal Beach party ja Rockpolislava (joka on yhteistyössä Oulun kaupungin musiikin tiedotus- ja neuvontakeskus Rockpoliksen kanssa). Musiikkikattaus festarilla on laaja aina paikallisesta musiikista suuriin kansainvälisiin artisteihin.

Mitä talkootyö on?

Talkootyö on vapaaehtoista toimintaa, joka lähtee jokaisen omasta motiivista ja tahdosta. Se on erilainen tapa oppia uusia asioita, tavata mielenkiintoisia ihmisiä ja olla samalla mukana rakentamassa jotain suurempaa kokonaisuutta. Talkootyöstä ei makseta rahallista korvausta, mutta siitä saa sitäkin enemmän uusia hienoja kokemuksia ja muistoja!



Qstockissa jokaisella talkoolaisella on oma toimenkuvansa, joka on tärkeä osa festivaalin kokonaisuutta. Ilman talkoolaisia yksikään festivaali Suomessa ei toimisi samalla tavalla kuin nyt.

Talkootyö on kaikille halukkaille hyvä mahdollisuus osallistua Qstockin rakentamiseen. Talkooväki tuo lisäksi festareille omanlaisensa tunnelman, jolla luodaan Qstockin henki. Sen takia talkoolaiset ovatkin meille erittäin tärkeitä.

[takaisin ylös](#)

Työskentely Qstockissa

Muistathan aina hyvän mielen ja rennon asenteen. Töitä tehdessä saa ja pitääkin olla hauskaa, kunhan hommat tulevat tehdyksi. Työt hoidetaan ripeästi ja hyvällä työmoraalilla, joten kavereiden kanssa ei ole aikaa jutustella työaikana.



Pidäthän hyvää huolta omasta työpisteestäsi, työtavaroista ja ympäristöstäsi. Jos et osaa ohjeistaa festivaalikansaa, niin ohjaa aina Info-pisteeseen. Sieltä löytyy apu joka tilanteeseen. Kaikilta työntekijöiltä toivotaan erityisen pitkää pinnaa ja festarikuntoa, koska asiakastilanteita on yhtä monenlaisia kuin kävijöitäkin Qstockissa.

Festarin kuluessa toisilla työpisteillä saatetaan tarvita paljonkin työvoimaa, kun taas toiset hiljenevät. Tästä syystä työvoiman siirtely pisteiden välillä on mahdollista, joten varauduthan tähän.

Töihin täytyy saapua ajoissa. Jos tulee esteitä, niin ota yhteyttä vastuuhenkilöösi. Työvuorosi loppuu sitten, kun vastaavasi ilmoittaa sinulle niin. Oman työvuoron suhteen edellytetään myös joustavuutta. Jos esim. seuraava vuoro myöhästyy syystä tai toisesta tai työpiste on ruuhkautunut pahasti, niin jokaiselta toivotaan joustamisen varaa. Tärkeintä on pitää homma toimivana, fiilis korkealla ja hoitaa festarit kunnialla.



Alkoholin vaikutuksen alaisena tai krapulassa töissä oleminen on kielletty. Tällaiset sekoilut johtavat siihen, että töihin ei enää Qstockiin pääse. Häiritsevä käyttäytyminen myös työajan ulkopuolella voi johtaa poistamiseen festarialueelta, vaikka olisi

työntekijäranneke ja/tai passi. Huumeiden tuominen alueelle on ehdottomasti kaikissa olosuhteissa kielletty!

Lähin apu festivaalin aikana on työpisteen vastaava. Muistathan aina pitää mukanas oma vastaavasi yhteystiedot!

Kiitokseksi työstään jokainen talkoolainen saa Qstockin t-paidan, joka on myös työpaita festivaalin aikana. Lisäksi kaikki talkoolaiset saavat rannekkeen festivaalille ja ruuan työaikana sekä tietenkin arvokasta työkokemusta!.

[takaisin ylös](#)

Turvallisuudesta

Järjestyksenvalvojat vastaavat pääasiassa turvallisuudesta ja järjestyksestä festivaalin aikana. Kuitenkin jokaisen työntekijän tulisi vastata työturvallisuudesta myös omalla panoksellaan.



Qstockissa toimii ensiapupiste Acuutti ry, josta saa apua tapaturman sattuessa.

Jos vastaasi tulee ongelma- tai vaaratilanteita, ota yhteys mahdollisuuksien mukaan lähimpään vastaavaan tai järjestyksenvalvojaan. Hoida tilanteet kuitenkin maalaisjärjellä. Sillä pääse pitkälle! Jokaisesta työpisteestä löytyy festaripuhelinluettelo, jossa on kaikki tarvittavat yhteystiedot.

[takaisin ylös](#)

Alueesta

- [Aluekartta](#)
- alueelle ei saa saapua autolla tai pyörällä

[takaisin ylös](#)

Töissä Qstockissa 2009

Festivaalityötä on hyvin monenlaista. Jokainen työ on yhtä tärkeä ja jokainen tekijä on yhtä arvokas. Talkoolaisia tarvitaan jo ennen festivaalia mm. rakennustöihin, kun taas festivaalin aikana apua tarvitaan ravintolapuolella, rannekkeentarkistuksessa,

liikenteenohjauksessa, infopisteessä, järjestyksenvalvonnassa ja monissa muissa tehtävissä.



Jokainen hakija voi laittaa hakemukseensa mieleisiään työvaihtoehtoja. Valitsemme talkoolaiset tehtäviin kokemuksen ja hakijan kiinnostusten perusteella. Pyrimme siihen, että jokainen pääsee mieleiseensä työpisteeseen.

Kaiken tarvittavan tiedon ja mahdollisen materiaalin talkoolaiset saavat torstaina ennen festivaalia infotilaisuuden yhteydessä. Jos infotilaisuuteen ei pääse, voi rannekkeen/passin hakea Vip-portilta perjantaina portin auettua. Kannattaa varata siihen kuitenkin hyvin aikaa, sillä portilla voi olla jonoa. Kaikki talkoolaiset saavat staff-rannekkeen ja ne, joiden toimenkuvaan kuuluu kulkeminen erityisalueelle, saavat rannekkeen lisäksi passin.



Talkoolaiset saavat ruokailla festareilla ilmaiseksi sinä päivänä kun ovat työvuorossa. Ilmaiseen ruokaan oikeuttavia ruokalippuja saa työvuoron mukaisesti Info-pisteestä. Talkoolaisten ruokailu tapahtuu erikseen talkoolaisille mainitussa paikassa. Torstaina päivää ennen festivaalia kaikille talkoolaisille tarkoitetussa infossa kerrotaan tarpeellinen tieto työstä ja alueesta. Jos et pääse paikalle, ota yhteyttä vastaavaasi ja pyydä häntä kertomaan sinulle tarvittava tieto. Myös Info-pisteestä saa ohjeistusta.

Jokainen talkoolainen tekee saman verran töitä festivaalin aikana eli kaksi puolikasta päivää festivaalista (keskimääräinen työaika talkoolaisille on 2 x 7 tuntia, mutta huomioithan, että eri tehtävissä työaika saattaa poiketa tästä). Riippuen työpisteen ruuhkasta ja työnkuvasta voi joistakin pisteistä vastaava päästää pois hieman aikaisemmin ja joissakin voi joutua hieman joustamaan.

[takaisin ylös](#)

Yksityiset henkilöt

HAKUAIKA PÄÄTTYNYT!

Kaikille haastatteluun valituille ilmoitetaan 26.6. mennessä joko s-postilla tai puhelimella.

LIITE 2 TALKOOLAISTEN HAKULOMAKE

Tähdellä * -merkityt kohdat ovat pakollisia. Huomioithan, että hakemus ei välity eteenpäin, jos et ole täyttänyt kyseisiä kohtia.

Sukunimi *

Etunimi *

Katuosoite *

Postinumero *

Paikkakunta *

Henkilötunnus (myös loppuosa) *

Puhelinnumero *

Email *

Olen suorittanut

Anniskelupassin Hygieniapassin

Työtoive *

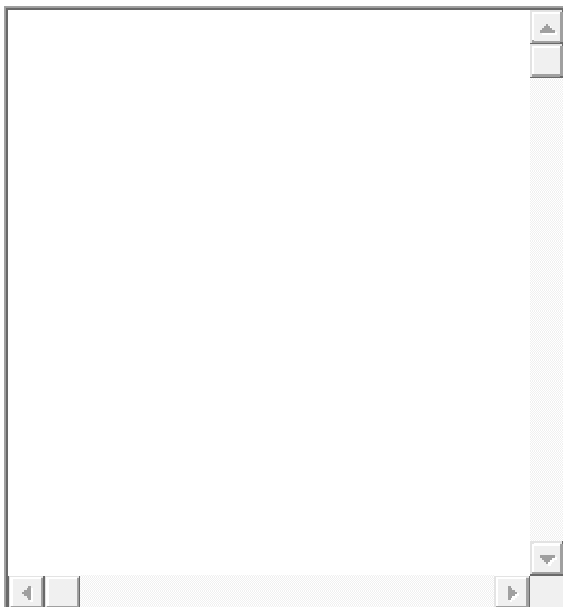
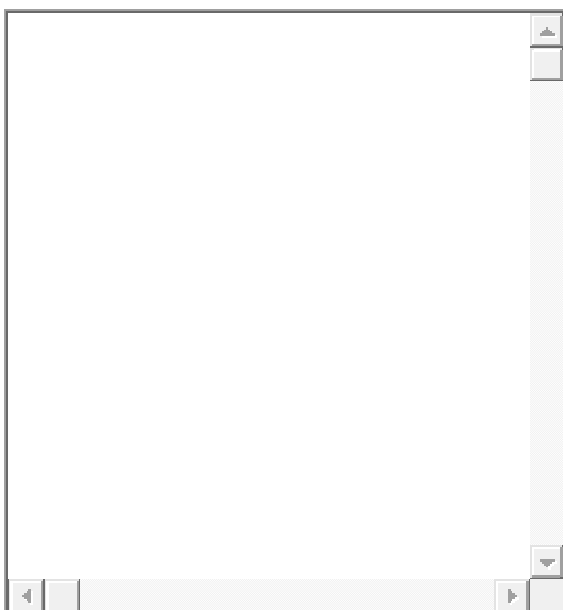
Merkitse kolme mieluisinta työtehtävää, 1 on mieluisin työ, 2 toiseksi mieluisin työ, 3 kolmanneksi mieluisin työ.

1.

2.

3.

Oletko ennen ollut Qstockin talkoolaisena, millaisissa työtehtävissä? ***Aiempi kokemus festivaalityöskentelystä/talkootyöstä, tehtävät? ***

Oma koulutus/ammatti?A large, empty rectangular text input field with a light gray border. It has a vertical scrollbar on the right side and horizontal scrollbars at the bottom, indicating it is a multi-line text area.**Erityisosaaminen?**A large, empty rectangular text input field with a light gray border. It has a vertical scrollbar on the right side and horizontal scrollbars at the bottom, indicating it is a multi-line text area.**Onko sinulla ajokortti? ***

A B / BE C / C1 D / D1 Ei ole

Ruokailuvaihtoehto *

Kaikki käy Kasvis Laktoositon Maidoton
 Gluteeniton

Muuta huomiotavaa

Paidan koko *

Naiset

 XS S M L XL

Miehet

 XS S M L XL XXL**Vapaa sana?**

Valituille talkoolaisille ilmoitetaan erikseen joko puhelimitse tai s-postilla 26.6.2009 mennessä. 1.7.2009 pidetään kaikille kutsutuille haastattelutilaisuus Club Teatrialla. Huomioithan, että hakemuksen täytettyäsi olet sitoutunut tulemaan töihin Qstockiin.

Roskapostisuojaus

Kirjoita kuvassa näkyvä sana allaolevaan kenttään:

[Vaihda kuva](#)

Lähetä

Tyhjennä

LIITE 3 HAASTATTELURUNKO

Arvioi omin sanoin seuraavia osa-alueita:

Visuaalisuus?

Selkeys?

Toimivuus?

Informatiivisuus?

Lomakkeen ja intranetin toimivuus osana rekrytointia?

Parannettavaa?