

+

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Vapaaehtoisten sitouttamisen ja työhyvin- voinnin kehittäminen tapahtumissa

Case SELL Games 2020

Essi Ryyppö

Kulttuurituottaja
(240 op)

20.11.2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

Tekijät: Essi Ryyppö

Opinnäytetyön nimi: Vapaaehtoisten sitouttaminen ja työhyvinvointi tapahtumissa – Case SELL Games 2020

Sivumäärä: 50 ja 22 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Jari Hoffrén, Sanna Pekkinen

Työn tilaaja(t): LAB ammattikorkeakoulu / SELL Games 2020

Vapaaehtoistyöllä on merkittävä rooli useiden tapahtumien toiminnassa. Tässä opinnäytetyössä käsitellään Suomessa järjestettävien SELL Student Games -opiskelijaurheilutapahtumien vapaaehtoistyön suunnittelemista sitouttamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työn tavoitteena on esittää käytäntöjä, joiden avulla jokainen SELL -tapahtuma voi mahdollistaa vapaaehtoisten tyytyväisyyden ja siten vaikuttaa tapahtuman onnistumiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin hyödyntämällä sähköistä kyselytutkimusta, haastattelua ja vertailuanalyysejä. Menetelmien avulla on selvitetty vuoden 2020 SELL Student Games -tapahtumassa ilmenneitä kehityskohteita, sekä etsitty ehdotuksia sitouttamisen ja työhyvinvoinnin erilaisten teemojen parantamiseksi.

Kehitettävät teemat on määritelty menetelmistä saadun aineiston, tietopohjan sekä tilaajan kanssa käydyn keskustelun avulla. Teemoiksi valikoituivat rekrytoinnista tiedottaminen, työtehtävien valinta ja resurssit, perehdyttäminen ja ohjaus, sisäinen viestintä, verkkosivujen sisältö, motivointi, edut sekä raportointi.

Työn tuotos on opas, joka sisältää kehitysehdotuksia liittyen edellä mainittuihin vapaaehtoistoiminnan teemoihin. SELL Student Games -tapahtumat ovat joka järjestämisvuosi erilaisia organisaatioiltaan, joten vapaaehtoistoiminnalle ei voida asettaa tarkkoja ohjeita. Tämän takia oppaan sisältö painottuu ehdotuksiin, joita jokainen tapahtuma voi soveltaa oman työympäristönsä vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, sitouttaminen, työhyvinvointi, tapahtumatuotanto, kehittäminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree programme in Cultural Management

Author:

Title: Improvement of Commitment and Workplace Wellbeing of Event Volunteers – Case SELL Games 2020

Number of Pages: 50 and 22 attachment pages

Supervisor(s): Jari Hoffrén, Sanna Pekkinen

Subscriber(s): LAB University of Applied Sciences / SELL Games 2020

Volunteer work has an important role in the event industry. This thesis covers the organizing of volunteering in SELL Student Games student sport events that are arranged in Finland. The emphasis is on workplace wellbeing and commitment of the volunteers. The goal is to introduce practices that can improve the satisfaction of the volunteers which will also affect the success of the event.

The methods employed in this thesis included a survey, interviews and benchmarking. Those methods were used to research the areas that required improvement in SELL Student Games 2020, and to find suggestions for the development of the volunteers' commitment and work well-being.

The research results, as well as theoretical background and discussion with the subscriber of the thesis, defined the areas for the potential development. Those areas include recruitment promotion, work task planning and personal resources, introduction and guidance, communication within the work team, content of website, motivation, benefits and reportage.

The outcome of this thesis is a guide that contains suggestions for improvement concerning the abovementioned areas. SELL Student Games events differ by the organizational structure every year when arranged in Finland, hence the volunteering doesn't follow strict guidelines. Thus, the content of the guide focuses on suggestions that each event can adapt to the organizing of their volunteer work.

Keywords: volunteer work, event production, commitment, wellbeing at work, development

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2 CASE	8
2.1 Tapahtuman taustaa	8
2.2 SELL Games 2020	8
3 KEHITTÄMISKOHDE.....	10
3.1 Tarve	10
3.2 Tavoitteet	11
4 KÄSITTEITÄ.....	12
4.1 Vapaaehtoistoiminta.....	12
4.1.1 Käsite.....	12
4.1.2 Vapaaehtoistoiminta Suomessa.....	12
4.1.3 Vapaaehtoistyö kulttuurialalla.....	13
4.2 Sitouttaminen	13
4.2.1 Käsite	13
4.2.2 Vaikutukset työorganisaation menestykseen	14
4.2.3 Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	15
4.2.4 Sitouttaminen vapaaehtoistyössä.....	16
4.3 Työhyvinvointi	17
4.3.1 Käsite	17
4.3.2 Osa-alueet.....	17
4.3.3 Työhyvinvoinnin vaikutus	18
4.3.4 Työhyvinvointi vapaaehtoistyössä	19

4.4 Yleisiä termejä työhyvinvoinnissa ja sitouttamisessa	20
4.4.1 Työn imu	20
4.4.2 Työn tuunaaminen.....	20
5 MENETELMÄT	22
5.1 Lähestymistapa.....	22
5.2. Menetelmät	22
5.2.1 Kysely	23
5.2.2 Haastattelu	24
5.2.3 Vertailuanalyysi.....	25
6 TULOKSET	27
6.1 Kysely.....	27
6.2 Haastattelu.....	34
6.2.1 SELL Student Games 2016 ja 2019	34
6.2.2 SELL Games 2020	35
6.3 Vertailuanalyysi	37
7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	43
8 ARVIOINTI.....	46
LÄHTEET.....	47
LIITTEET	51
Liite 1: Sähköinen lomakekysely	51
Liite 2: Vapaaehtoisten sitouttamis- ja työhyvinvointiopas	56

1 JOHDANTO

Monilajinen ja kansainvälinen opiskelijaurheilutapahtuma SELL Student Games tarjosi ensimmäisen kerran urheilun iloa korkeakouluopiskelijoille jo lähes vuosisata sitten. Tapahtuma järjestetään vuorovuosittain Suomessa, Virossa, Latviassa ja Liettuassa. Vuoden 2020 SELL Student Gamesin, eli SELL Games 2020 -nimellä virallisesti kulkeneen tapahtuman järjestäjänä toimi LAB ammattikorkeakoulun Lahden yksikkö. Kilpailut jouduttiin perumaan reilu kaksi kuukautta ennen tapahtuman ajankohtaa koronaviruspandemian tuottaman turvallisuusriskin takia.

SELL Student Gamesin järjestää Suomessa joka järjestämisvuosi eri korkeakoulu tai ainejärjestö oman näköisekseen. Kukin järjestäjä päättää itse muun muassa siitä, kuinka työryhmät ja muut organisoinnin osa-alueet määritellään ja jaetaan. Vaikka järjestäjäorganisaatioiden rakenteet eroavat toisistaan vuosikohtaisesti, sitoutuneiden vapaaehtoisten työntekijöiden panos korostuu tapahtumassa aina merkittävästi. SELL Games 2020 -tapahtumaan arvioitiin osallistuvan noin 140 vapaaehtoista tekijää, joista suurin osa oli LABn opiskelijoita. Työssä puhutaan vapaaehtoistyöstä ja vapaaehtoistoiminnasta toistensa synonyymeinä.

Tämän opinnäytetyön tavoite on luoda Suomessa järjestettävälle SELL Student Gamesille yhteinen vapaaehtoistyön suunnittelun opas SELL Games 2020-tapahtuman näkökulmasta. Tapahtuman ollessa joka järjestämisvuosi aina järjestäjistä tapahtumapaikkaan erilainen, korostetaan työssä tarkkojen, vuosikellotyypisten ohjeiden sijaan erityisesti vapaaehtoisten sitouttamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä teemoja, joita on helppo soveltaa eri tapahtumissa. Oppaan tarkoitus on auttaa vapaaehtoistoiminnan suunnittelussa sitouttamiseen ja työhyvinvointiin liittyvien kehittämis ehdotusten avulla, sekä mahdollistaa vapaaehtoisille mielekäs työympäristö. Sitoutunut ja hyvinvoiva vapaaehtoinen mahdollistaa itse tapahtuman onnistumisen.

Työn lähestymistapa on konstrukttiivinen ja siinä on käytetty sekä kvalitatiivisia sekä kvantitatiivisia menetelmiä. Menetelmiksi valikoituivat sähköinen kysely, haastattelu ja vertailuanalyysi. Menetelmien yhdistelmällä kerättiin kattava aineisto, jonka pohjalta nousi kehittämis ehdotuksia, jotka jaettiin kahdeksaan eri teemaan. Teemat

olivat rekrytoinnista tiedottaminen, työtehtävien valinta ja resurssit, perehdyttäminen ja ohjaus, sisäinen viestintä, verkkosivujen sisältö, motivointi, edut sekä raportointi.

Tarve työlle löytyi, kun toimin itse SELL Games 2020 -tapahtumassa työharjoittelijana henkilöstöhallinnon tehtävissä päätyönäni vapaaehtoisten rekrytointi. Huomasimme työryhmässä, että monilla mahdollisilla kiinnostuneilla oli korkea kynnys osallistua tapahtuman vastuutehtävien tekemiseen esimerkiksi itse määritellyn kokemuksen tai osaamisen puutteen takia. Opinnäytetyön kehittämis ehdotuksilla pyritään lisäämään tapahtuman helposti lähestyttävyyttä. Työssä yhdistetään sitouttaminen ja työhyvinvointi, koska nämä asiat tukevat hyvin toisiaan; sitoutunut vapaaehtoinen kokee voivansa hyvin ja toisaalta panostamalla hyvinvointiin sitoudutaan.

Useat tapahtumat ovat riippuvaisia vapaaehtoisten työntekijöiden työpanoksesta. Vaikka työ on tehty tilaajan näkökulmasta, on se helposti sovellettavissa myös muille organisaatioille.

2 CASE

2.1 Tapahtuman taustaa

SELL Student Gamesin nimi tulee sen järjestäjämaitten ensimmäisistä kirjaimista maiden omilla kielillä. Yli 90 vuoden mittaisen historian omaava tapahtuma juhlii urheilun iloa, verkostoitumista sekä yhdessäoloa, ja kilpailuihin voi osallistua kaikki maailman korkeakoulut. (SELL Student Games 2020.)

Ensimmäinen SELL Student Games järjestettiin vuonna 1923 Viron Tartossa. Vuonna 1940 järjestettiin väliaikaisesti viimeinen SELL-tapahtuma Viron Otepäässä, josta alkoi yli 50 vuoden mittainen tauko Baltian neuvostomiehityksen takia, mikä katkaisi maiden opiskelijaurheilijoiden kansainväliset suhteet. Viron itsenäistyttyä vuonna 1991 valtio perusti pian opiskelijaurheiluliitto Estonian Academic Sports Federationin (EASF). EASF järjesti vuonna 1997 tapaamisen kaikille neljän SELL-maan edustajille, jossa päätettiin SELL Student Gamesin toiminnan jatkamisesta. (SELL Student Games 2020.)

Opiskelijoiden Liikuntaliitto OLL myöntää Suomen SELL Student Games -tapahtumien järjestämisvastuun tietyille korkeakoululle tai opiskelijajärjestölle. Tapahtuman suojelijaorganisaationa toimii OLL:n kattojärjestö EUSA – European University Sports Association. (SELL Student Games 2020.)

Ennen vuoden 2020 SELL Student Gamesia kisat järjesti Suomessa vuonna 2016 Tampereella Teekkareiden Urheilu – ja Voimailukerho ry TUrVoKe. Tapahtumaan saapui yhteensä 1300 osallistujaa kymmenestä maasta ja lähes 70 korkeakoulusta. (EUSA 2016.)

2.2 SELL Games 2020

SELL Games 2020 oli tarkoitus järjestää 15.5-17.5.2020. Vuoden urheilulajeina oli tarkoitus olla yleisurheilu, paini, judo, koripallo, lentopallo, sähly, jalkapallo, pöytätennis, suunnistus, frisbeegolf, mölkky sekä uutena lajina elektroninen urheilu peleissä Counter-Strike: Global Offensive ja Hearthstone. (SELL Student Games 2020.)

SELL Gamesin järjestämisaikana projektissa toimi eriaikaisesti yhteensä viisi palkattua työntekijää, jotka olivat kokoaikainen pääsihteeri, kolme osa-aikaista LUT-konsernissa työskentelevää henkilöä ja yksi osa-aikainen tapahtuma-asiantuntija ostopalveluna. Kaikki muut tapahtuman tekijät olivat LAB ammattikorkeakoulun opiskelijoita tai muita vapaaehtoisia työntekijöitä. LAB tarjoaa opiskelijoilleen viiden opintopisteen laajuista Tapahtumaosaaminen -kurssia, joka oli sovellettu kevääksi 2020 vastaamaan SELL Games -kokonaisuutta. Suurin osa opiskelijoista oli osallistumassa tapahtuman tekemiseen tämän kurssin kautta, mutta sen toteutus ei ehtinyt alkaa ennen tapahtuman perumista. Kurssin osallistujamäärä olisi ollut noin sata henkeä, joiden lisäksi tapahtumassa ehti toimia 37 opiskelijavapaaehtoista eri tavoin opinnollistettuina. Alkuperäinen tavoite toimijoiden määrälle oli suurempi, mutta tavoitetta kutistettiin myöhemmin sataan henkilöön.

Laajemmissa työkokonaisuuksissa toimivat opiskelijat osallistuivat tuotantoon esimerkiksi työharjoitteluiden kautta. LABn ulkopuolisia vapaaehtoisia oli ilmoittautunut mukaan ennen tapahtuman perumista noin 20 henkilöä. Vapaaehtoiset toimivat tapahtuman eri osa-alueiden pienryhmissä, joita olivat akkreditointi ja henkilöstöhallinto, seremonia ja oheisohjelma, lajivastaavat, dokumentointi ja media, tukipalvelut, asiakaspalvelu sekä satunnaisia tehtäviä hoitava ässäryhmä. Näiden pienryhmien sisällä oli vielä erillisiä tehtävänkuvia kullekin tekijälle. (Freundlich 2020.)

Suomen hallitus antoi torstaina 12.3.2020 pitämässään neuvottelussa suosituksen kaikkien yli 500 hengen yleisötilaisuuksien perumiseen toukokuun loppuun saakka koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi (Sosiaali- ja terveysministeriö, Valtioneuvoksen viestintäosasto 2020). Tämän takia LAB ammattikorkeakoulu ja Opiskelijoiden Liikuntaliitto peruivat SELL Games 2020-tapahtuman yli kaksi kuukautta ennen sen järjestämisaikankohdtaa.

3 KEHITTÄMISKOHDE

3.1 Tarve

SELL Student Gamesin vaihtuvan järjestäjäorganisaation takia tekijöillä ei ole todennäköisesti aikaisempaa kokemusta tapahtumasta, ja toiminnan organisointi aloitetaan puhtaalta pöydältä. Koska tapahtuma toimii lähes kokonaan vapaaehtoisten voimin, on erityisen tärkeää, että vapaaehtoiset sitoutuvat tapahtuman tuotantoon ja kokevat työympäristönsä mieluisaksi. Tämän takia yhteisten periaatteiden käyttöönotto tapahtumien vapaaehtoisten sitouttamiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi on kannattavaa. Hyvin suunnitellut vapaaehtoistoiminnan prosessit auttavat ehkäisemään vapaaehtoisten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja, toiminnan ohjaamisen ongelmia sekä tehottomuutta (Kaila 2014, 16).

Kilpiän, Lähteenmäen ja Voipion kulttuuritapahtumien vapaaehtoisten motiiveja käsittelevässä selvityksessä (2012, 18) yhdeksi vapaaehtoistoiminnan osallistumiseen vaikuttavaksi tekijäksi mainittiin koulu ja oman ammattitaidon kehittäminen. Vaikka lähes kaikki SELL Games 2020:n tekijät osallistuivat tapahtumaan osana opintojaan, osallistujien määrä oli paljon alkuperäistä tavoitetta pienempi. Täten on huolehdittava, että osallistuvat vapaaehtoiset sitoutuvat toimintaansa ja saavat osallistumismotivaatiota muustakin, kuin opintojen suorittamisesta. Lisävahvistusta työn tärkeydelle toi tässä työssä toteuttamani palautekysely, joka suunnattiin tapahtumassa jo toimineille tekijöille. Kyselyn tulosten mukaan muutamissa sitouttamisen ja työhyvinvoinnin osa-alueissa on kehitettävää.

Valitettava ajankohtainen ilmiö on, että ilmaistyö tulee todennäköisesti lisääntymään tapahtuma-alalla koronapandemian aiheuttamien taloushaasteiden takia. Tällöin on tärkeää varmistaa, että vapaaehtoistyö on mahdollisimman korkealaatuista ja palkitsevaa sen tekijöille. Tapahtumateollisuus ry:n Turun yliopiston Kauppakorkeakoululla teettämän tutkimuksen tulosten mukaan kriisi on aiheuttanut maaliskoukokuun aikana 92 prosentille tapahtuma-alojen yrityksistä keskimäärin 79 prosentin liikevaihdon menetykset. Lisäksi 42 prosenttia tutkimuksen kyselyyn vastanneista tapahtumalajien yrityksistä kertoi lomauttaneensa vakituista henkilökuntaa, ja 7 prosenttia on sen lisäksi irtisanonut henkilöstöään. (Tapahtumateollisuus ry 2020, 26–27.)

3.2 Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda Suomessa järjestettäville SELL Student Games -tapahtumille kehittämisohjeita sisältävä opas, jonka avulla tapahtumat voivat suunnitella omalle työympäristölleen sopivaa vapaaehtoistoimintaa erityisesti sitouttamista ja työhyvinvointia koskevien aiheiden näkökulmasta. Vaikka Suomessa järjestettävät tapahtumat eroavat toisistaan, yhteisten periaatteiden olemassaolo on kannattavaa vapaaehtoistyön suunnittelun taustalla. Työyhteisön johtamista täytyy myös kehittää jatkuvasti työntekijöiden toiminnan laadukkuuden takaamiseksi. Hyvän kehityksen tulisi olla ennakoivaa sen sijaan, että korjataan jo tapahtuneita virheitä. (Juuti 2016.)

Tärkein tavoite työlle on, että SELL Student Gamesin tekijät tulevat jatkossa varmistamaan vapaaehtoisten työntekijöiden sitoutumisen projektiin hyväksi havaittuja keinoja hyödyntämällä. Luova organisaatio on riippuvainen henkilöstönsä osaamisesta, joten henkilöstön sitouttaminen, motivaatio ja työiihtyvyys ovat elintärkeitä organisaation menestykselle (Huuhka 2010). Keskittymällä vapaaehtoisten työhyvinvointiin ja työpanoksen arvostamiseen, tapahtuma onnistuu todennäköisesti paremmin.

4 KÄSITTEITÄ

4.1 Vapaaehtoistoiminta

4.1.1 Käsite

Yleisesti vapaaehtoistoiminnan piirteiksi on määritelty, että siitä ei saa rahallista korvausta, sitä tehdään vapaaehtoisesti, eikä sitä pidetä velvollisuutena. Toiminnan määritelmästä on kuitenkin ajan kuluessa syntynyt monenlaisia versioita, joissa painotetaan eri näkökulmia. Esimerkiksi perinteisen edellä mainitun auttamiseen perustuvan määritelmään lisäksi vapaaehtoisten omia motiiveja ja toiveita, sekä toiminnan organisoimista on painotettu enemmän. Myös vapaaehtoistyöntekijöiden saamat omat hyvinvointivaikutukset on nykyään tunnustettu ja lisäksi työn yhteiskunnallista vaikutusta arvostetaan enemmän. (Laimio & Välimäki 2011, 9–10.)

4.1.2 Vapaaehtoistoiminta Suomessa

Vapaaehtoistyö on suosittua Suomessa. Tästä kertoo se, että jopa 42 prosenttia väestöstä osallistuu toimintaan. Työstä noin 57 prosenttia tehdään organisoidusti järjestöjen ja yhdistysten alassa. (Kansalaisareena 2019, 8, 10.) Miehet ja naiset osallistuvat järjestöjen ja yhdistysten hyväksi tehtyyn vapaaehtoistyöhön lähes yhtä paljon, eikä tekemisen useudessaakaan ole juuri eroa (Tilastokeskus 2017). Vuonna 2018 suosituimpia vapaaehtoistyön toimialoja olivat lapsi – ja nuorisotyö sekä urheilun ja liikunnan ala (Rahkonen 2018, 3).

Toisin kuin monissa muissa Euroopan maissa, Suomessa ei ole varsinaista vapaaehtoistyön lakia. Toimintaa säädellään useamman eri lain alta, jotka ovat osittain puutteellisia tai tulkinnanvaraisia. (VETY-hanke 2013, 2.) VETY-hankkeen julkaisussa Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa (2013) erityisesti yleishyödyllisten yhteisöjen harjoittamaa vapaaehtoistoimintaa sääteleviksi laeiksi on mainittu työttömyysturvaki, laki kotoutumisen edistämisestä, tuloverolaki, työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä ja henkilötietolaki.

4.1.3 Vapaaehtoistyö kulttuurialalla

Kulttuuritapahtumat ovat suurelta osalta riippuvaisia vapaaehtoisten panoksesta. Vain harvat tapahtumat voisivat toimia nykyisen laajuisena ilman palkattomia vapaaehtoisia, ja näistäkin tapahtumista suuri osa on melko pieniä tai kunnan työntekijöiden voimin järjestettyjä (Iso-Aho 2011, 29).

Finland Festivalsin jäsentapahtumille ja muutamille muille tapahtumille suunnatun kyselyn mukaan yleisimpiä tehtäviä vapaaehtoisille ovat yleisön palveluun liittyvät erilaiset tehtävät. Muita suosittuja tehtäviä ovat esimerkiksi roudaus, tapahtumapaikan pystytys ja purku, sekä kuljetus ja esiintyjien palvelu. (mt., 19.)

4.2 Sitouttaminen

4.2.1 Käsite

Sitouttaminen ja sitoutuminen ovat merkityksiltään erilaisia termejä, vaikka ne liittyvät vahvasti toisiinsa. Tässä kappaleessa tarkoitan sitouttamisella keinoja, joilla organisaatio pyrkii saamaan työntekijän sitoutuneeksi työpaikkaansa. Kappale painottuu yleisesti erilaisiin työsuhteisiin, mutta viimeisessä osiossa käsitellään vielä erikseen vapaaehtoistyön sitouttamiseen liittyviä teemoja.

Työsuhteissa sitoutumisesta puhutaan toisinaan käytännössä työntekijän työpaikassa pysyvyyden näkökulmasta. Laajemmin määriteltynä sitoutuminen tarkoittaa työntekijän psykologista suhdetta hänen omaan työorganisaatioonsa. Tämän suhteen laadulla on vaikutus työntekijän työssä pysymisen lisäksi hänen työtyytyväisyyteensä ja työorganisaationsa arvostamiseen. Vastavuoroisesti työntekijän sitoutumisella on katsottu perinteisesti olevan erittäin merkittävä vaikutus esimerkiksi yrityksen toiminnan laadulle, kehittämiselle ja uudistumiselle. (Viitala 2014, 85–86.) Myös vapaaehtoisten sitouttaminen on tärkeää, sillä pitkään toimineella vapaaehtoisella voi olla hiljaista tietoa, jolla voi olla suuri merkitys toiminnan jatkuvuuteen (Kuuluvainen 2015, 49).

Meyer ja Allen (1991) ovat erottaneet toisistaan kolme sitoutumisen tyyppiä, joita ovat affektiivinen, jatkuva ja normatiivinen sitoutuminen. Affektiivisesti sitoutunut työntekijä tuntee yhteenkuuluvuutta ja arvostusta organisaatiotaan kohtaan, ja hän on tyytyväinen työhönsä. Jatkuvassa sitoutumisessa työntekijän suhde työhön on välineellinen ja se perustuu suuresti palkkioihin ja etuihin. Hän saattaa esimerkiksi kokea työssä

pysymisen olevan järkevää hänen oman uransa kehityksen kannalta. Normatiivinen sitoutuminen tarkoittaa taas sitä, että työntekijä pysyy työssä velvollisuuden tai yhteiskunnan odotusten takia. Työntekijän sitoutumisessa voi kuitenkin olla piirteitä näistä kaikista tyypeistä. (Viitala, 86–87.)

4.2.2 Vaikutukset työorganisaation menestykseen

Työntekijän sitouttamisen onnistuminen lisää hänen työhyvinvointiaan. Työntekijän omia työhyvinvointivaikutuksia käsitellään erikseen työhyvinvointia käsittelevässä kappaleessa. Työntekijän tyytyväisyydellä on kuitenkin myös konkreettisia vaikutuksia koko työorganisaatiolle. Tiettyjä taitoja ja tietoa omaavien työntekijöiden pysyminen työssä voi olla tärkeää organisaation menestymiselle, ja uusien ammattitaitoisten tekijöiden rekrytoiminen voi olla vaativa prosessi. (Saari & Koivunen 2017.)

Sitouttamisen rakentamisella säästetään organisaation voimavaroja ja aikaa, ja siihen sijoittaminen voi maksaa investoinnin takaisin moninkertaisena. Hyvin toteutettu sitouttaminen luo työpaikalle ilmapiirin, joka kannustaa tiimin jäseniä keskusteluun organisaation visiosta. Työntekijän etenemisen kannalta on tärkeää, että hän kokee johtajien ottavan hänen huolenaiheensa tosissaan. Sitoutuminen siis yhdistää työyhteisöä yhteisen vision ääreen ja työntekijän kokemus, että häneen panostetaan henkilökohtaisesti, ehkäisee hänen lannistumistaan työhön. (Straw & Scullard & Kukkonen & Davis 2015, 85–86.) Ammattimaisessa vapaaehtoistyössä vapaaehtoiselle annetaan vastuuta. Tämä tarkoittaa sitä, että myös vapaaehtoinen kykenee tekemään omia päätöksiään, toteuttamaan ideoitaan ja kehittämään toimintaa. (Kuuluvainen 2015, 52.)

Vaikka työntekijän sitoutuminen on pääsääntöisesti positiivinen asia työorganisaatiolle, on sillä myös mahdolliset kääntöpuolensa. Joskus työntekijöiden vaihtuvuudesta voi olla jopa suoranaisesti hyötyä organisaatiolle. Uusien, ulkopuolisten työntekijöiden myötä organisaatio voi saada itselleen laajempaa tietopohjaa, sekä uudenlaisia näkemyksiä, mikä voi auttaa paljon erityisesti uusien innovaatioiden kehittämisessä. Tämä on tärkeää erityisesti, kun organisaation ympäristö on jatkuvasti muuttuva. Lisäksi liiallisen vakaissa yrityksissä voi olla riskinä se, että henkilöstöllä ei ole etenemismahdollisuuksia ja erityisesti suurien muutosten toteuttaminen voi olla hankalaa. (Lampikoski 2005, 69–70.) Myös tapahtuma-alalla uudistuminen on tärkeää,

jotta tapahtuma pysyy mielenkiintoisena ja se tavoittaa kohderyhmänsä. Koska Suomen SELL Student Gameseille on joka järjestysvuosi eri järjestäjät ja tapahtumapaikka, tapahtuma on joka vuosi jo lähtökohtaisesti jokseenkin erilainen ja uusia näkemyksiä tulee automaattisesti. Silti työntekijöiden sitoutumisesta lyhyeenkin projektiin on hyötyä tuleville tapahtumille. Aikaisempien vuosien tapahtumissa toimineet tekijät tarjosivat mielellään omista kokemuksistaan saatua tietoa apuna SELL Games 2020:lle, mikä on arvokasta uusien näkökulmien rinnalla.

4.2.3 Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Saari ja Koivunen (2017) tutkivat vuoden 2013 työoloaineistolla, mitkä asiat vaikuttavat sitoutumisen onnistumiseen. Yksi tärkeimmistä varsinaisista sitoutumista edistävästä tekijöistä on kokemus työn hyödyllisyydestä. Myös hyvä suhde esimieheen sekä hänen tarjoamansa tuki koetaan lähes yhtä merkittäviksi voimavaroiksi. Esimiehen tuki vaikuttaa sitoutumiseen vielä enemmän kuin työyhteisön tuki. Sitoutumisen onnistumisessa korostuu uusien asioiden oppiminen työssä, sekä omiin työtehtäviin vaikuttaminen. Sitoutumista vähentää taas henkisesti raskaaksi koettu työ sekä työn rutiinipitoisuus. (Saari & Koivunen 2017.)

Usein sitoutumisen käsitteeseen yhdistetään motivaatio, vaikka ne tarkoittavatkin eri asioita. Sitoutunut työntekijä on motivoitunut pysymään työpaikassaan henkilökohtaisista syistä, ja tämä korostuu erityisesti vapaaehtoistyössä palkattomuutensa takia.

Motivaatio tarkoittaa halua tai tahtoa tehdä asioita jopa yli asetetun tarpeen, ja se toimii tärkeänä voimana tavoitteiden asettamisessa ja saavuttamisessa. Herzbergin kahden faktorin teoriassa esitetään, että erityisesti sisäisesti palkitsevat tekijät lisäävät motivaatiota. Näitä ovat jo kokemus arvostetuksi tulemisesta, menestyminen työssä, etenemismahdollisuudet ja mielenkiintoiseksi koettu työ. Motivoivat tekijät ovat kuitenkin yleisesti subjektiivisia. Yllättäen ulkoisesti palkitsevat tekijät kuten palkka eivät ole suurimpia motiiveja työntekijöille hyvinvointiyhteiskunnassa. On tärkeää organisaation menestymiselle, että motivaatio kumpuaakin mielekkäästä työn tekemisestä ja sen nostattamista tunteista ulkoisten palkkioiden sijaan. (Järvinen 2014, 209–210.) SELL Games 2020 -tapahtuman vapaaehtoisille tässä työssä suuntaamassani kyse-

lyssä suurimmiksi motivaatiotekijöiksi osallistumiselle mainittiin opintopisteiden suorittaminen ja työkokemuksen saaminen, jotka ovat ulkoisia motivaatioita. On kuitenkin huomattava, että yleisimmiksi sitoutumisen kokemukseen vaikuttaviksi tekijöiksi nousivat mukava ilmapiiri, työpanoksen arvostus ja merkitykselliset työtehtävät. On mahdollista, että työntekijät, jotka kokivat myös sisäisiä motivaatioita, olivat motivoituneimpia projektissa toimimiseen.

4.2.4 Sitouttaminen vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoistyössä sitoutumisella tarkoitetaan vapaaehtoisen motivoitumista sekä halukkuutta pysyä mukana organisaation toiminnassa ja ottaa siinä vastuita. Vapaaehtoistoiminnassa voidaan sitoutua organisaation toimintaan tai tiettyyn tehtävänkuvään. Mikäli yhdistyksellä ei ole palkattuja työntekijöitä, vapaaehtoisen sitoutuminen voi olla elintärkeää yhdistyksen ydintoiminnalle. (Kuuluvainen 2015, 49.) Sitoutukseen vapaaehtoiset voivat tuntea olevansa osa yhteisöä ja he ovat ylpeitä toimintaan osallistumisesta (Kaila 2014, 63).

Vapaaehtoistyössä palkka ei luonnollisesti toimi sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Sitouttamista edistää se, että vapaaehtoinen tunnistaa omat motiivinsa (Laimio & Välimäki 2011, 20). Kilpiän, Lähteenmäen ja Voipion kyselytutkimuksessa (2012) kulttuuritapahtumien vapaaehtoisten tärkeimmiksi syiksi vapaaehtoistyön tekemiselle nousi yhteisöllisyyteen liittyvät teemat. Kyselyssä kysyttiin myös etujen merkityksestä, mutta ne eivät nousseet lähellekään yhteisöllisyyteen liittyviä syitä. (Kilpiä ym. 2012, 18–19.)

Vapaaehtoisten sitouttaminen aloitetaan jo ensimmäisen yhteisen kohtaamisen aikana. On tärkeää, että vapaaehtoinen saa jo aluksi selkeän kuvan organisaation toiminnasta, säännöistä ja vastuunjaosta. Myös perehdytys ja vapaaehtoiselle soveltuvien tehtävien löytäminen auttavat häntä sitoutumaan. Työn aikana ohjaajan tuki on merkittävää sitoutuneen ja osallistavan ilmapiirin syntymiselle, ja hänen tulee myös muistaa kiittää sekä muistaa vapaaehtoista. Myös toiminnan kehittäminen yhdessä vapaaehtoisten kanssa motivoi heitä sitoutumaan. (Vihiniemi 2020.)

4.3 Työhyvinvointi

4.3.1 Käsite

Työympäristön tulee olla fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti terve, mikä näkyy myös Suomen nykyisessä lainsäädännössä. Tänä päivänä hyvinvoivan työympäristön ajatellaan olevan osa jokaisen työntekijän perusoikeuksia. (Kauhanen 2016, 21.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on kuvaillut työhyvinvointia kokonaisuudeksi, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Sitä lisäävät esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Työhyvinvoinnille on kuitenkin olemassa useita erilaisia määritelmiä ja sen painopisteet ovat muuttuneet ajan myötä. Yksi uusi käsite on esimerkiksi strateginen hyvinvointi, jolla painotetaan työhyvinvoinnin vaikutusta organisaation tuloksellisuuteen. (Kauhanen 2016, 26–27.)

4.3.2 Osa-alueet

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnin osa-alueesta, jotka vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, sillä ongelmat yhdessä osa-alueessa vaikuttavat herkästi myös muihin alueisiin. Tämä näkyy esimerkiksi työstressin aiheuttamassa fyysisessä sairastumisessa. (Virolainen 2012, 11–12.)

Fyysinen työhyvinvointi näkyy työelämässä esimerkiksi fyysisissä työolosuhteissa, fyysisessä kuormituksessa ja työergonomiassa. Fyysisen työhyvinvoinnin tärkeys korostuu erityisesti fyysisesti raskaissa työtehtävissä. Toimistotyössä fyysinen rasittavuus näkyy taas siinä, jos työntekijä esimerkiksi istuu suuren osan työajastaan tietokoneen ääressä tai hiiren käyttö samalla kädellä rasittaa kyynärvartta tai rannetta. (mt., 17.) Kuten kulttuurialan vapaaehtoistyötä koskevassa kappaleessa 4.1.3 mainittiin, tapahtuma-alalla vapaaehtoisten työt ovat usein fyysisiä kuten tapahtuma-alueen rakennusta ja purkua. SELL Games 2020 -tapahtumassa vapaaehtoisia toimi sekä fyysisissä töissä että toimistotöissä.

Psyykkisen hyvinvoinnin alle kuuluvat esimerkiksi työstressi, työpaineet ja työilmapiiri. Tähän voidaan vaikuttaa muun muassa henkilöstön tukemisella, töiden jakamisella henkilöstön kesken sekä panostamalla työn, vapaa-ajan ja levon tasapainottami-

seen. Henkiseen hyvinvointiin liittyy taas se, että työntekijä kokee mahdolliseksi tunteiden ilmaisun. Jos työntekijä joutuu tukahduttamaan tuntemuksensa ja mielipiteensä esimiehelle ja kollegoille, voi aiheutua työpahoinvointia. (mt., 18–19.) Tapahuma-alan luonteeseen yhdistetään usein kiire ja erilaiset riskit, mikä tekee psyykkiseen ja henkiseen hyvinvointiin panostamisesta erityisen tärkeää.

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisössä, hänellä on mahdollisuus työasioista keskusteluun työyhteisössä ja työntekijöillä on hyvät välit. Kun työntekijät tutustuvat toisiinsa juttelemalla, heillä on pienempi kynnyks kysyä neuvoa toisiltaan myös työasioissa. Sosiaaliseen työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa muun muassa sijoittamalla työpisteet lähemmäksi. (mt., 24.) SELL Games 2020 otti sosiaalisen hyvinvoinnin huomioon kannustamalla kaikkia tekijöitä työskentelemään yhteisessä työtoimistossa aina kuin mahdollista, sekä pyrkimällä avoimeen ilmapiiriin.

4.3.3 Työhyvinvoinnin vaikutus

Kun työpaikka panostaa työhyvinvointiin, henkilöstöllä on mahdollisuus tehokkaaseen työskentelyyn, oppimiseen, kehittymiseen ja uusien luovien ideoiden kehittämiseen (Viitala 2014, 212). Työyhteisön hyvä työhyvinvointi näkyy myös sairauspoissaolojen kohtuullisessa määrässä. On havaittu, että kun työssä on hyvä ilmapiiri ja työntekijällä on hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, hän sairastaa vähemmän. (Manka 2010, 15.) Vapaaehtoistyössä on pidettävä huolta siitä, ettei vapaaehtoinen ala pitämään työtä pakollisena velvollisuutena, eikä häneltä vaadita yhtä suurta panostusta kuin varsinaisilta ammattilaisilta (Vihiniemi 2020).

Yksi työhyvinvointiin eniten yhdistetyistä teemoista on työstressi. Työstressistä kärsivä työntekijä kokee, ettei hän kykene selviytymään häneen liittyvistä odotuksista ja vaatimuksista. Työstressiin voi vaikuttaa psyykkiset ja sosiaaliset syyt. Psyykkiset syyt liittyvät suoraan itse työn sisältöön ja niitä voi olla esimerkiksi liiallinen kiire ja työmäärä, huonot kehittymismahdollisuudet, työmäärien säätelyyn vaikuttamisen puute sekä liian vähäinen kehujen ja palautteen saanti. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät taas työn kannalta tärkeisiin vuorovaikutuksiin. Näitä ovat muun muassa epätasa-arvoinen tai asiaton kohtelu, huono tiedonkulku, yhteistyön toimimattomuus ja huono esimiestyö. (Työterveyslaitos 2020.)

4.3.4 Työhyvinvointi vapaaehtoistyössä

Vaikka työhyvinvoinnin teemat näkyvät yleisesti samankaltaisina niin palkallisissa kuin palkattomissa työsuhteissa, on vapaaehtoistyössä nähtävissä myös omia erityispiirteitään. Nykyään useasti vapaaehtoiset tunnistetaan työpaikoilla merkittäviksi voimavaroiksi, mutta on myös tilanteita, milloin työntekijöillä voi olla ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita vapaaehtoisia kohtaan. Esimerkiksi pelko palkatun työvoiman vähentämisestä voi tuottaa kielteisiä asenteita. Tämän takia työntekijöiden riittävä valmennus yhteistyöhön vapaaehtoisten kanssa on tärkeää. (Willberg 2015, 11.)

Vapaaehtoistyössä uupumus johtuu monesti joko liian suuresta panostuksesta työhön tai motivaation vähenemisestä. Vahva motivaatio voi saada vapaaehtoisen työskentelemän yli hänen jaksamisensa. Heikentynyt motivaatio taas saa vapaaehtoistyön tuntumaan velvollisuudelta. Uupumukseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi pitämällä huolta työn tavoitteiden selkeydestä, työn konkreettisten tulosten toteamisella, palkitsemisella sekä hauskan tekemisen mahdollistamisella. (Sauri 2017, 114–115.)

Kuten kulttuurialan vapaaehtoistyötä käsittelevässä kappaleessa 4.1.3 todettiin, tapahtumissa vapaaehtoistyön tärkeys korostuu, mikä pakottaa tapahtumatekijät huolehtimaan vapaaehtoisten työhyvinvoinnista. Tapahtumajärjestäjien tulee huolehtia muun muassa vapaaehtoisia koskevista lakivelvoitteista, turvallisen ja arvostavan työympäristön tarjoamisesta, riittävän tuen mahdollistamisesta, perehdyttämisen ja ohjauksen tarjoamisesta sekä sen huolehtimisesta, että vapaaehtoiset pysyvät ajan tasalla tärkeistä asioista (Van Der Wagen & White 2014, 76–77).

Tutkimusten mukaan vapaaehtoistyössä toimimisesta itsestään voi olla hyötyä henkilön hyvinvoinnille. Vapaaehtoistyön tuottama kokemus tarpeellisuudesta ja merkityksellisen työn tekemisestä voivat tukea hyvinvointia. Toiminta voi kehittää vapaaehtoisen itseilmaisua ja identiteettiä sekä opettaa uusia taitoja. (Hoffrén 2019, 43–44.) Uuden oppiminen sekä onnistuminen vapaaehtoistyössä nostavat toimijan itsetuntoa, ja kokemukset voivat vaikuttaa jopa vapaaehtoisen ammatinvalintaan ja työuran edistämiseen. Lisäksi kaikki ikäryhmät kokevat vapaaehtoistyössä tärkeäksi tarpeen ryhmään kuulumisesta ja samanhenkisiin ihmisiin tutustumisen. (Väntänen & Rehnström 2012, 13.)

4.4 Yleisiä termejä työhyvinvoinnissa ja sitouttamisessa

4.4.1 Työn imu

Työn imu ja siihen läheisesti liittyvä työn tuunaaminen ovat termejä, jotka tulevat usein vastaan puhuttaessa työhyvinvoinnista ja työhön sitouttamisesta. Työn imu tarkoittaa tilaa, jossa työntekijä tuntee vahvaa motivaatiota ja intoa tekemäänsä työtä kohtaan. Työn imu eroaa flow-tilasta siten, että flow-tila on tiettyyn asiaan kohdistuva ja määräaikainen vahvan innostuksen tila, kun taas työn imussa työntekijä kokee pitkäaikaista tyytyväisyyttä työhönsä. (Manka 2010, 10.)

Christina Maslachin ja Michael Leiterin (1997) määritelmässä työn imu nähdään työuupumuksen vastakohtana. Tähän kuuluvat työntekijän energisyyden, sitoutumisen ja pystyvyyden kokemukset, jotka ovat työuupumuksesta puuttuvia ominaisuuksia. Toinen tieteessä usein käytetty määritelmä on Wilmar Schaufelin tutkimusryhmän (2002) erilaisen näkökulman omaava määritelmä. Sen mukaan työn imu on myös työuupumukselle vastakkainen, mutta kuitenkin merkittävästi erillinen käsite. Tila syntyy kolmesta eri osa-alueesta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on työntekijän kokemus vireydestä, sinnikkyydestä ja työhön panostamisesta. Omistautuminen kuvaa työntekijän innokkuutta työn teosta sekä hänen kokemustaan työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutuminen pitää sisällään työntekijän syvän keskittymisen työhön, joka voi myös tuottaa työntekijälle nautintoa. (Feldt & Mauno & Mäkikangas, 2017.)

Työn imu on yksi tärkeimmistä teemoista työhyvinvoinnin synnyssä. Sen vaikutukset näkyvät muun muassa siten, että työntekijä sitoutuu työhönsä, on aloitteellinen ja hänen työkykynsä sekä yleinen terveytensä on todennäköisesti vahvempi. Sen vaikutukset voivat näkyä jopa työntekijän muilla elämänaloilla ja onnellisuudessa. Työn imua kokeva työntekijä vaikuttaa myös työnsä tuottavuuteen sekä mahdollisesti muuhun työyhteisöön. Työyhteisön johdolla on merkittävä rooli työn imun mahdollistavan ilmapiirin luomisessa. Heidän tulee tukea ja valmentaa työyhteisöä, mutta myös antaa työntekijän ottaa vastuita ja työskennellä itsenäisesti. (Hakanen 2011, 41–42, 46.)

4.4.2 Työn tuunaaminen

Työn tuunaaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä muokkaa, eli tuunaa työtään itselleen sopivammaksi ottaen huomioon omat voimavaransa, tavoitteensa ja kiinnostuksensa.

Sen tarkoitus on siis tuottaa työntekijälle kokemus työn imusta. Kun työntekijä muokkaa työtään itselleen mieleisempään suuntaan, kokee hän todennäköisesti vähemmän työhön kyllästymistä ja työuupumusta. (Manka 2016.) Vaikka esimies ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiva organisaatiokulttuuri mahdollistavat pohjan työn muokkaamiseen, työn tuunaamisessa painotetaan nimenomaan työntekijän oma-aloitteisuutta. Työyhteisön kuitenkin ollessa arvostava ja uudistusmyönteinen, on työntekijällä matalampi kynnyks oma työnsä muokkaamiseen. (Hakanen 2011, 87.) Työn tuunaaminen on muun muassa työntekijän omien taitojen laajempaa käyttöä, nykyiseen työhön liittyvien unelmien toteuttamista, vaikuttamista sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä ajattelu -ja toimintatapojen kehittämistä työympäristössä. (Työterveyslaitos 2015, 15.)

Käytännössä työn tuunaaminen tapahtuu siten, että työntekijä pyrkii lisäämään tarpeellisia voimavarojaan ja vähentämään työnsä negatiivisesti vaikuttavia vaatimuksia. Voimavaroja voi lisätä muun muassa opettelemalla uusia hyödyllisiä taitoja, panostamalla kehittymiseensä sekä pyytämällä tarvittaessa apua esimieheltä tai täysin uusilta tahoilta. Työn haitallisia vaatimuksia voidaan taas vähentää pyrkimällä välttämään työtehtäviä, jotka työntekijä kokee liian kuormittaviksi sekä huolehtimalla taukojen tarpeellisesta määrästä. (Hakanen 2011 86–87.)

5 MENETELMÄT

5.1 Lähestymistapa

Opinnäytetyön tutkimusote seuraa pääasiallisesti konstruktiiivisen tutkimuksen periaatteita. Konstruktiiivisen tutkimuksen yksi ydinpiirteistä on se, että tutkimus painottaa tosielämän ongelmia, joiden ratkaiseminen nähdään aiheellisena. Tutkimusote tuottaa innovatiivisia konstruktioita, eli esimerkiksi malleja, suunnitelmia, organisaatorakenteita ja kaupallisia tuotteita, joiden avulla pyritään ratkaisemaan ongelma. (Lukka 2014.) Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kehittää tilaajan toimintaa tuottamalla ratkaisuja vapaaehtoistyön sitouttamiseen liittyviin ongelmiin. Lisäksi työn tulos on konkreettinen ja käytännöllinen tuotos, jota tilaaja voi käyttää toiminnassaan.

Konstruktiiivisen tutkimuksen prosessi koostuu tyypillisesti seitsemästä eri kohdasta. Ensimmäisenä tutkimuksen tekijän tulee valita tutkimusaihe, jolla on käytännöllistä merkitystä. Sen jälkeen hän etsii kohdeorganisaation tutkimusyhteistyöhön. Seuraavaksi tulee tutustua syvällisesti tutkimusaiheeseen, jotta tekijä on tietoinen alan olemassa olevasta teoriasta. Siitä seuraa ongelman ratkaisumallin innovointi, jonka jälkeen sen toimivuus testataan. Testaamisen jälkeen mietitään ratkaisun mahdollista soveltamisalaa, eli sitä miten konstruktio voisi toimia muiden organisaatioiden käytössä. Viimeisenä tunnistetaan teoreettinen kontribuutio esimerkiksi refleктоimalla saatuja tuloksia aiempaan teoriaan. (Lukka 2014.) Prosessin neljä ensimmäistä kohtaa sekä soveltamisalan miettiminen toteutuvat opinnäytetyössä. Työn toimivuutta en testaa itse käytännössä, vaan työ menee suoraan tilaajan käyttöön.

5.2. Menetelmät

Konstruktiiivinen tutkimus ei varsinaisesti sulje pois mitään tiettyä menetelmää, mutta siinä yleisesti käytettyjä menetelmiä ovat muun muassa havainnointi, kysely, haastattelu ja ryhmäkeskustelut (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 68). Tässä työssä menetelmiksi valikoituivat kyselytutkimus, haastattelu ja vertailuanalyysi.

Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät ovat sekä kvantitatiivisia eli määrällisiä, että kvalitatiivisia eli laadullisia. Määrällisiä menetelmiä käytetään usein silloin, kun testataan teorian paikkaansa pitävyyttä. Yleinen määrällinen menetelmä on itse käyttämäni lomakekysely, jossa kysytään suurelta vastaajajoukolta samoja kysymyksiä. (Ojasalo ym. 2014, 104.) Käyttämäni haastattelu ja vertailuanalyysi ovat taas laadullisia menetelmiä. Näitä menetelmiä käytetään yleisesti silloin, kun tutkittavaa aihetta ei vielä tunneta hyvin ja siitä halutaan lisätietoa. Laadullisissa menetelmissä tutkittavia on paljon vähemmän kuin määrällisissä menetelmissä, mutta ne tuottavat usein laajaa aineistoa. (Ojasalo ym. 2014, 105.)

5.2.1 Kysely

Kysely on yksi käytetyimmistä menetelmistä, joita hyödynnetään yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, ja se on suhteellisen nopea ja tehokas menetelmä. Menetelmä tuottaa tavallisesti numeroihin perustuvia tuloksia. Sen heikkoutena on se, että aina ei voida olla varmoja kuinka toisissaan vastaajat ovat vastanneet kysymyksiin. (Ojasalo ym. 2014, 121.)

Valitsin kyselyn työn kehittämismenetelmäksi sen tehokkuuden ja sen tuottaman laajan aineiston takia. Kun opinnäytetyön aihe liittyy vapaaehtoiisiin, on luonnollista kysyä tutkittavalta ryhmältä suoraan heidän omia ajatuksiaan. Tämän avulla sain myös hyvin lisänäyttöä tutkimusongelman tarpeellisuudesta, eli siitä että vapaaehtoistyöntekijöiden sitouttamista ja työhyvinvointia on aiheellista kehittää.

Kartoitin kyselyn avulla SELL Games 2020 -tapahtumassa toimineiden vapaaehtoisten tyytyväisyyttä tiimin toimintaan sekä heidän ajatuksiaan ryhmään sitoutumisesta. Kyselyn tarkoitus oli saada alkutietoa sitoutumisen ja työhyvinvoinnin onnistumisesta, sekä mahdollisia kehittämissuhteita. Tapahtuman perumisen takia kysely lähetettiin vain niille henkilöille, jotka olivat jo ehtineet osallistua SELL Gamesin tekemiseen syksyllä 2019 tai alkuvuodesta 2020, mikä harmillisesti kutisti potentiaalisen vastaajamäärän 36 ihmiseen. Näistä vapaaehtoisista kaikki yhtä lukuun ottamatta olivat LABn opiskelijoita, jotka suorittivat projektissa opintopisteitä eri pituisissa kokonaisuuksissa ja erilaisissa tehtävissä.

Kysely koostui yhdeksästä varsinaisesta kysymyksestä, joista suurin osa sisälsi joko monivalintavaihtoehtoja tai useamman valinnan vastausruutuja. Lisäksi lähes jokainen kysymys sisälsi vapaan tekstikentän, johon vastaaja pystyi kirjoittamaan vastaukseen täydentävää tekstiä. Tarkoituksena oli pitää kysely mahdollisimman lyhyenä ja nopeasti vastattavana, jotta se tavoittaisi enemmän vastaajia. Kysymykset esitettiin sekä suomeksi että englanniksi ja sen vastaamiseen meni arviolta noin viisi minuuttia. Kysely oli auki kolme viikkoa ja ensimmäisen viikon jälkeen kohderyhmälle lähetettiin muistutusviesti. Kyselyn alustana toimi Google Forms sen selkeyden, helppouden ja maksuttomuuden takia. Kyselyn tavoite oli saada vastausprosentiksi vähintään 50 %.

Koska olen itse toiminut osana SELL Gamesin työryhmää, pystyin miettimään kysymyksiä melko vaivattomasti ja tein ensin kyselystä raakaversioon. Juttelin tämän jälkeen kysymyksistä tilaajan kanssa ja hioin niitä sen mukaan. Käytin sitouttamista koskevilla kysymyksissä apuna teoksessa Human Resource Management for Event Industry löytyvää Cuskellyn ja Auldin (2000) kokoelmaa australialaisten yhteisöjärjestöjen hyviksi havaituista vapaaehtoisten johtamisen käytännöistä. Hyviä käytäntöjä olivat muun muassa hyvän perehdytyksen tarjoaminen, vapaaehtoisten ideoiden kuuntelu, työpanoksen arvostaminen sekä sopivien tehtävien tarjoaminen (Van Der Wagen & White 2014, 80).

5.2.2 Haastattelu

Työssä käytettiin toisena menetelmänä haastattelua, joka on yksi yleisimmistä tutkimus- ja kehittämistyön tiedonkeruumenetelmistä. Haastattelun yhdistämistä muihin menetelmiin suositellaan kehittämistyössä, sillä sen avulla tutkittavasta aiheesta voidaan saada syventävää tietoa. Haastattelu tuo usein esiin uusia näkökulmia, kun kehittämiskohde on vain vähän tutkittu. (Ojasalo ym. 2014, 106.)

Tavoitteenani oli saada haastattelun avulla tietoa siitä, miten aikaisemmissa SELL Student Games -kilpailuissa on toimittu vapaaehtoisten sitouttamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi kysyin, millaiset vapaaehtoisten rekrytoinnin tiedottamiskeinot ovat tehokkaimmiksi koettuja, sillä tiedottamisen keinoja voi hyvin soveltaa eri tapahtumiin kohderyhmän ollessa samanlainen, eikä siten vapaaehtoisille mainostamisen suunnittelua tarvitse aloittaa täysin puhtaalta pöydältä. Täten pyrin saamaan haastateltavikseni aikaisempien kisojen toimijoita, joilla on todennäköisesti tietoa aiheista.

Valitsin tämän näkökulman siksi, koska mielestäni uusien keinojen lisäksi on hyvä tutkia jo olemassa olevaa tietoa ja poimia siitä tulevaisuudessakin hyödynnettäviä ideoita. Halusin etsiä mahdollisia yhtäläisyyksiä tai eroavaisuuksia vanhempien tapahtumien ja vuoden 2020 tapahtuman väliltä, joten haastattelin lisäksi SELL Games 2020:n pääsihteerin Heidi Freundlichia. Ajatuksena oli, että mikäli haastatteluissa ilmenee yhtäläisyyksiä, kertoo se siitä, että keinot ovat todennäköisesti sovellettavissa tuleviinkin tapahtumiin.

Aikaisempien kisojen haastateltavien löytäminen oli haastavaa sen takia, että Suomessa järjestetään SELL Student Games -tapahtumia vain neljän vuoden välein. Sain kuitenkin haastateltavakseni vuoden 2016 kisojen pääsihteerin Saira Huhtirannan. Toinen haastateltavani oli vuoden 2019 Liettuan Kaunasissa järjestettyjen kisojen akkreditointivastaava Indrė Čelkienė, jolta ajattelin löytyvän tuoretta ja Suomen ulkopuolista näkökulmaa.

Kaikilta kolmelta haastateltavalta kysyttiin samat kysymykset sähköpostitse. Čelkienelle kysymykset esitettiin englannin kielellä. Haastattelu koostui kolmesta avoimesta kysymyksestä, jotka käsittelivät vapaaehtoisten rekrytoinnin tiedottamiskeinoja, sitouttamiseen tähtääviä käytäntöjä sekä työhyvinvoinnin varmistamisen keinoja. Kysymysten sisältöä avattiin muutamien aihe-esimerkkien, eli perehdyttämisen ja ohjauksen, tapaamisten järjestämisen, motivoinnin, vapaaehtoisetujen ja työmäärien organisoinnin avulla. Tuloksissa käsitellään ensin Huhtirannan ja Čelkienėn vastauksia, ja lopuksi verrataan Freundlichin vastauksia niihin.

5.2.3 Vertailuanalyysi

Vertailuanalyysissa verrataan oman organisaation kehittämiskohdetta toisen organisaation toimintaan. Toinen organisaatio käyttää yleensä kehittämiskohteeseen liittyvässä toiminnassaan ns. parhaita käytäntöjä. Tarkoitus on oppia toiselta organisaatiolta ja soveltaa näitä käytäntöjä omaan toimintaan. Aineistoa kerätään esimerkiksi internetistä löytyvistä aineistoista tai tarkasti suunniteltujen tutustumiskäyntien avulla. (Ojasalo ym. 2014, 43–44.)

Aikaisempien SELL Student Games -tapahtumien lisäksi näkökulmien saaminen myös muilta tapahtumilta on aiheellista, jotta oma toiminta kehittyy. Näin voi löytää uusia,

yllättäviäkin käytäntöjä, joita voi mahdollisesti soveltaa SELL Student Gamesien toimintaympäristöihin.

Toteutin vertailuanalyysin valitsemalla muutaman tapahtuman ja lähetin heidän teki-jöilleen sähköpostiviestit, joissa kysyin kysymyksiä vapaaehtoisten sitouttamiseen ja työhyvinvointiin liittyvistä teemoista. Valitsin kohteikseni Salpausselän kisat -hiihtokilpailutapahtuman Lahdesta, Challenge Turku -triathlonitapahtuman Turusta sekä Lahti Fringe Festival -kaupunkifestivaalin Lahdesta. Halusin alun perin kohteikseni useampia kertoja järjestettyjä, suuria urheilutapahtumia, mutta valitsin myös viimeiseksi mainitun kaupunkifestivaalin mukaan, sillä ajattelin saavani eri alan tapahtumalta mahdollisesti toisenlaisia näkökulmia vapaaehtoistoiminnasta.

Haastattelun lisäksi halusin saada tietoa, miten tapahtumat viestivät kotisivuillaan ja sosiaalisissa medioissaan vapaaehtoistoiminnastaan, mutta tapahtumien verkosta löytyvä aineisto jäi melko pieneksi. Tämän takia päätin jälkikäteen tutkia vielä Suomessa järjestettävän Salibandyn maailmanmestaruuskilpailujen 2020 verkkosivujen sisältöä. Tapahtuma siirrettiin vuoteen 2021, mutta sivuilta löytyi päivitettyt vapaaehtoistyötiedot.

Sain haastateltavakseni vuoden 2020 Salpausselän kisojen vastaavan tuottajan Jenna Nakarin, Challenge Turussa heimopäällikön ja race managerin viroissa toimineen Sari Holmströmin sekä Lahti Fringe Festivalin tapahtumapäällikön Inkeri Määtän. Kysyin kaikilta sähköpostitse samat kysymykset, joissa kysyin vapaaehtoisten perehdyttämisestä ja ohjauksesta, vapaaehtoisten resurssien ja toiveiden huomioimisesta, eduista, motivoinnista sekä muista vapaaehtoisten sitouttamiseen ja työhyvinvointiin tähtäävistä käytännöistä. Nakarin haastattelu toteutettiin puhelimitse.

6 TULOKSET

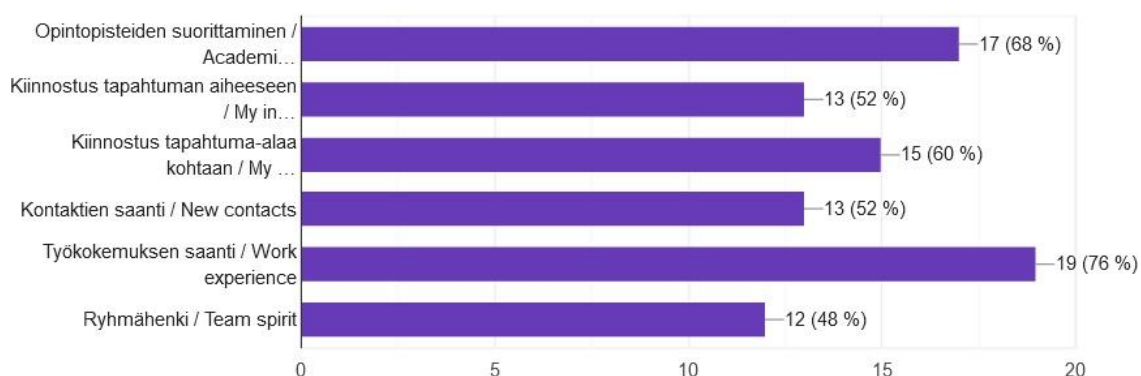
6.1 Kysely

Kyselyyn tuli määrääjassa 25 vastausta, mikä teki kyselyn vastausprosentiksi 69,4 %. Tämä ylitti vastaustavoitteen reilusti. Kappaleen lopussa on taulukko, johon on tiivistetty kyselyssä nousseita aiheita.

Kyselyssä kysyttiin ensimmäisenä, millä opintopistemäärällä opiskelijat olivat osallistuneet tapahtuman tekoon. Vain yksi henkilö jätti vastaamatta tähän kysymykseen, eli kyseinen vastaaja ei ilmeisesti ollut tapahtumassa suorittamassa opintoja. Tätä kysyttiin, jotta saataisiin taustatietoa, kuinka laajalla panoksella vastaajat ovat toimineet tapahtumassa. Opintoja tapahtumassa suorittavat vastaajat osallistuivat projektiin 2–30 opintopisteen työpanoksella. Suurimman osan vastaajista oli tarkoitus suorittaa projektissa viisi tai 30 opintopistettä. Lisäksi muutamilla ei ollut tarkkoja tavoitteita, vaan tarkoitus oli suorittaa esimerkiksi jotakin 10 ja 20 opintopisteen väliltä. Voidaan siis todeta, että tapahtuman on hyvä mahdollistaa sekä lyhyempiä, matalamman kynnyksen töitä, että pidempiä kokonaisuuksia.

2. Mikä motivoi sinua osallistumaan tapahtuman tekoon? / What motivated you to participate in the making of the event?

25 vastausta



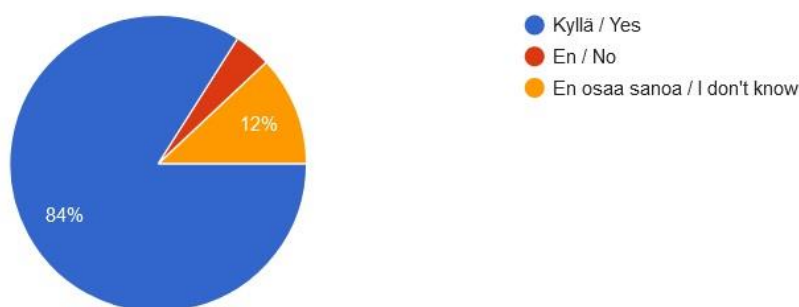
Kuvio 1: Vapaaehtoisten motiivit osallistua tapahtuman tekemiseen.

Osallistumismotiiveja tutkivassa monivalintakysymyksessä suurin osa vastasi opintopisteiden suorittamisen ja työkokemuksen saamisen tärkeimmiksi motivaattoreiksi. Muita useasti mainittuja motivaatiotekijöitä olivat esimerkiksi kiinnostus tapahtuman

aihetta kohtaan ja kontaktien saanti. Vastausvaihtoehtojen lisäksi erillisiksi motivaatiotekijöiksi mainittiin kansainvälisessä toimintaympäristössä toimiminen ja siitä kokemuksen saanti sekä kiinnostus urheilua kohtaan. Yllättäen harva vastasi osallistumismotiiviksi ryhmähenkeä, mutta myöhemmässä sitouttamista koskevassa kysymyksessä huomataan, että itse työn aikana työilmapiirin vaikutus korostuu. Voi siis olla, että vaikka moni ei varsinaisesti osallistunut projektiin yhteisöllisten teemojen takia, saattoivat ne vaikuttaa projektin aikana motivaatioon. Katsotaan, että ulkoisten motivaatiotekijöiden kuten palkkioiden ja kunnian avulla voidaan edetä yleensä vain lyhytaikaisesti, kun taas sisäisillä motivaatioilla vapaaehtoinen nauttii itse tekemisestä (Vihiniemi 2020).

3. Koitko hyötyväsi tapahtumassa toimimisesta? Did you benefit from working in the event?

25 vastausta

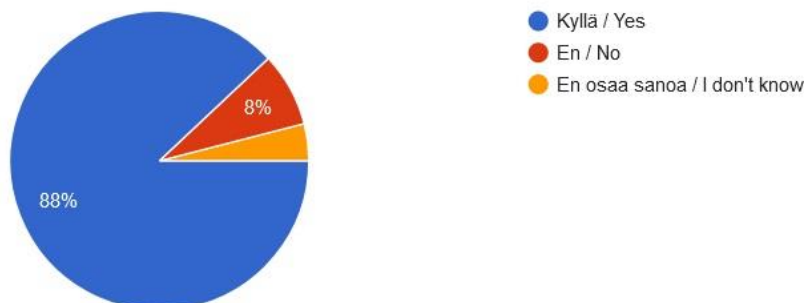


Kuvio 2: Vapaaehtoisten henkilökohtainen hyötyminen tapahtumassa toimimisesta.

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin, kokivatko vastaajat hyötynensä tapahtumassa toimimisesta ja miten. Reilusti suurin osa vastaajista koki hyötynsä tapahtumassa toimimisesta. Perusteluissa mainittiin useasti kokemuksen saaminen omalta alalta ja tapahtumaympäristössä toimimisesta. Vastauksissa korostui erityisesti sosiaaliset teemat. Useimmat vastaajat kertoivat oppineensa ryhmätyöskentelytaitoja erilaisten ihmisten kanssa toimimisesta, sekä saaneensa niin uusia ystäviä kuin työkontakteja. Pari vastaajaa kokivat oppimisensa jääneen vähäiseksi tai pintapuoliseksi tapahtuman perumisen takia.

4. Koitko saavasi projektissa tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta? / Did you get enough introduction and guidance in the project?

25 vastausta



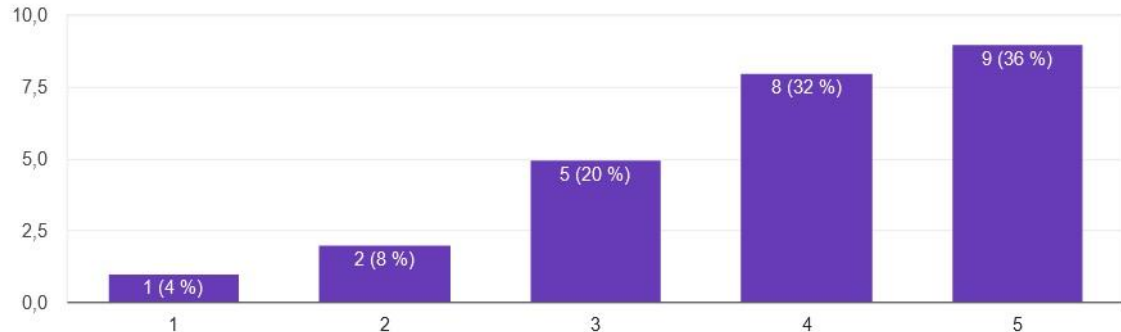
Kuvio 3. Vapaaehtoisten perehdytyksen ja ohjauksen tarpeen toteutumisen.

88 prosenttia vastaajista koki saaneensa tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta projektissa. Pari vastaajaa mainitsi, että ohjaus erityisesti pienryhmien sisällä oli onnistunutta. Erilaisia kehittämissuhteita ilmeni kuitenkin runsaasti. SELL Games 2020 -tapahtuman järjestyskielen oli tarkoitus alun perin olla englanti, mutta koska projektin alkuvaiheessa valtaosa osallistujista oli suomenkielisiä, oli myös ohjaus, että työryhmän sisäinen viestintä lähes kokonaan suomeksi. Täten englannin käyttö perehdytyksessä ja ohjauksessa mainittiin kehittämiskohtana. Yleisesti kommunikoinnin selkeys nousi muutamissa vastauksissa. Kehittämissuhteiksi ehdotettiin muun muassa palautteenannon lisäämistä, mitattavien välitavoitteiden asettamista sekä työntekijöiden voimavarojen realistista huomioimista aikatauluissa ja työn vaatimuksissa.

Eräs vastaaja ehdotti, että aloittaessa vapaaehtoiselle tulisi antaa tilaa kysymyksille ja seuraamalla oppimiselle, jonka jälkeen hän voi lähteä oppimaan itse tekemällä. Teoksessa Vapaaehtoistyö kehittyä (2011) esitettiinkin, että vapaaehtoinen tarvitsee tyypillisesti ohjausta erityisesti tukisuhteen alussa, mikä auttaa hänen itsetuntonsa kehittämisessä ja siten sitouttamisessa. (Laimio & Välimäki 2011, 49). Eräs vastaaja mainitsi työntekijöiden yhteisen Teams -alustan organisoimisen kehittämiskohtana, sillä alustalta löytyi myös perehdyttämisessä hyödynnettäviä materiaaleja. Selkeästi selattava alusta voisi toimia hyvänä itsenäisen perehdyttämisen kanavana.

6. Koitko kuuluvasi työryhmään? / Did you feel like you were a part of the event team? (1=Not at all. 5=Strongly)

25 vastausta

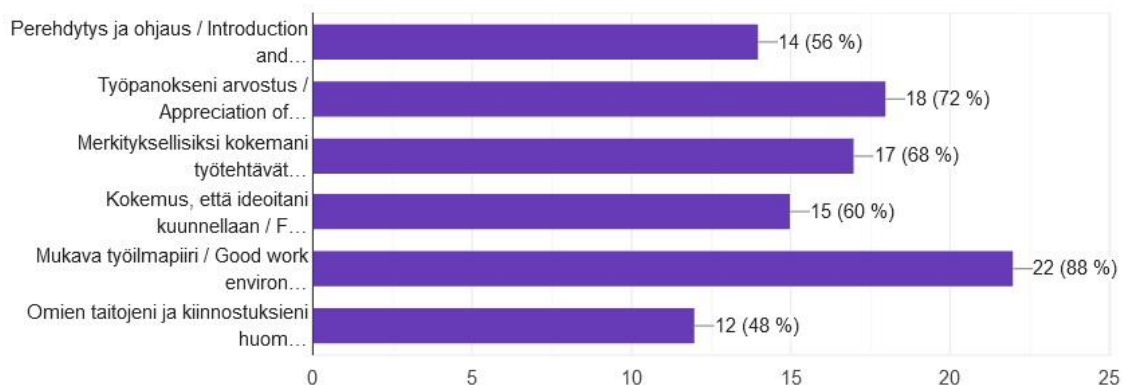


Kuvio 5: Vapaaehtoisten kokemus työryhmään kuulumisesta (1= En tuntenut kuuluvani yhtään ryhmään. 5= Tunsin vahvasti kuuluvani ryhmään.)

Seuraavat kysymykset käsittelivät sitä, miten vastaajat kokivat sitoutuneensa työryhmään. Suurin osa koki olevansa osa ryhmää, mutta pari vastaajaa eivät kokeneet kuuluneensa ryhmään yhtään tai lähes yhtään.

7. Mitkä asiat vaikuttivat tapahtumaprojektiin sitoutumiseesi? / What affected your commitment to the project?

25 vastausta

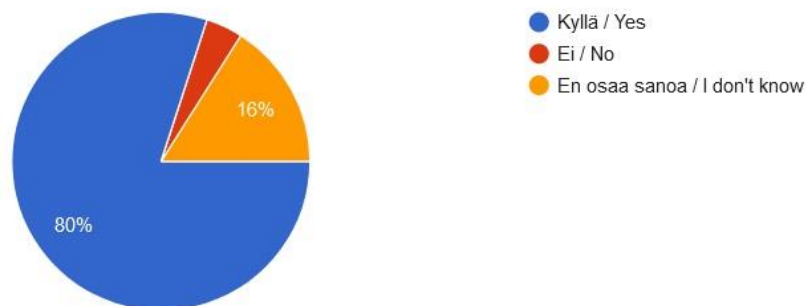


Kuvio 6: Sitoutumiseen vaikuttavat asiat (Puhutus ja ohjaus, työpanokseni arvostus, merkityksellisiksi kokemani työtehtävät, kokemus, että ideoitani kuunnellaan, mukava työilmapiiri, omien taitojeni ja kiinnostuksieni huomioiminen työtehtävissä.)

Yleisin vaikuttaja sitoutumisen kokemukseen oli mukava työilmapiiri, mitä seurasi oman työpanoksen arvostus sekä merkitykselliset työtehtävät. Erillisissä vastauksissa ilmeni pari kertaa, että oman työmäärän vähäisyyden takia ryhmään sitoutuminen jäi vähäiseksi. Tiedonvaihdon hankaluus mainittiin sitoutumisen motivaatioon negatiivisesti vaikuttavana tekijänä, mutta motivoiva yhteinen tavoite sekä muiden työntekijöiden innostavuus mainittiin myönteisinä asioina.

8. Kokoontuiko työryhmä mielestäsi tarpeeksi? / Did the work team have enough meetings?

25 vastausta

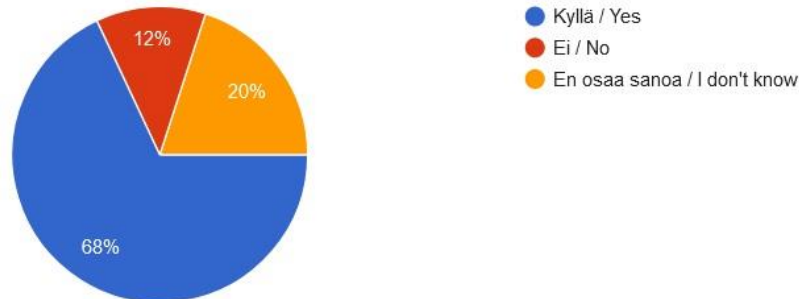


Kuvio 7. Työryhmän kokoontumiskertojen tarpeen onnistuminen.

80 prosenttia vastaajista koki, että työryhmä tapasi tarpeeksi usein. Vastauksissa kuitenkin ilmeni, että muutamat kokivat koko työryhmän yhteisten tapaamisten määrän liian vähäiseksi, ja täten erkaantuivat ryhmästä. Monet tapasivat säännöllisesti oman pientyöryhmänsä sisällä. Eniten mainituksi tapaamismääräksi mainittiin kerran viikossa tapahtuva tapaaminen. Lisäksi etäyhteydenpidon tärkeyttä painotettiin. Yhdessä vastauksessa mainittiin, että koska yhteistä työskentelyä tapahtui SELL Gamesin toimistohuoneessa, ei tapaamisia tarvittu niin paljoa. Tämä lisää mielestäni tarvetta toimivalle sisäiselle viestinnälle, jottei kukaan jää paitsi tärkeistä asioista, joista toimitilassa puhutaan.

9. Oliko työryhmän sisäinen viestintä riittävää? / Was the communication within the work team efficient?

25 vastausta



Kuvio 8: Työryhmän sisäisen viestinnän onnistuminen.

Viimeisenä kyselyssä käsiteltiin sisäistä viestintää työryhmän sisällä. 68 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä viestintään, joten kehittämislle jäi vielä tarvetta.

Tiedonkulun puutteellisuus on yleinen syy yhdistystoiminnan murheiden syntymiselle. Kun vapaaehtoiselle selviää, että jokin tieto ei saavuttanut häntä, voi hänelle tulla epäilyksiä luottamuksen puutteesta ja tiedon pimittämisestä. (Karreinen & Halonen & Tennilä 2017, 95.) Muutamassa vastauksessa mainittiin, että tärkeitä tietoja ei välttämättä ymmärretty jakaa työryhmän sisällä muille osallistujille, eikä aina ollut tietoa mitä muilla on työn alla. Parissa kommentissa ilmeni, että työntekijöiden antamissa aikatauluissa, tehtävänannoissa ja tapaamisten järjestämisessä oli epäselvyyksiä ja sovitun työnkuvaan kuulumattomia tehtäviä. Yksi vastaajista mainitsi, että WhatsApp-ryhmächatissa käytiin välillä liian henkilökohtaisia ja syytteleviä keskusteluja esimerkiksi unohdetuista työtehtävistä, jotka olisi ollut aiheellista kohdentaa vain asiaan kuuluville henkilöille. Vastaaja koki tämän motivaatiota vähentäväksi ja se loi olon, ettei työpanosta arvosteta. Englannin kielen käytön vähäisyys mainittiin myös viestintää koskevassa kysymyksessä.

Hyviksi puoliksi viestinnässä mainittiin ryhmächatin aktiivisuus, ja erään vastaajan mukaan ryhmässä pystyi kysyä mitä vain. Myös aktiivinen yhteistyöskentely projektin toimistohuoneessa mainittiin sisäistä viestintää helpottavana keinona. Vastauksista

selvisi, että vaikka suurin osa on ollut tyytyväinen sisäiseen viestintään, on silti aiheellista tehdä töitä sen eteen, että kaikki kokevat viestintäväylät avoimiksi ja positiivisiksi sekä pystyvät kommunikoimaan tarvittaessa englannin kielellä.

Tiivistettynä:

Motiivit ja hyödyt	Perehdytys ja ohjaus	Sitoutumisen tekijät	Sisäinen viestintä
<ul style="list-style-type: none"> -Opintopisteet -Työkokemus -Tapahtuman aihe -Kontaktien saaminen -Uudet ystävät -Ryhmätyötaitojen kehittyminen 	<ul style="list-style-type: none"> -Enemmän palautetta -Välitavoitteet -Selkeät tehtävänannot -Voimavarojen huomioiminen aikatauluissa ja työn vaatimuksissa -Englannin kieli -Materiaalipankki -Yhteinen työskentely -Tapaamisia n. kerran viikossa -Etäyhteydenpito -Ohjausta erityisesti toiminnan alussa 	<ul style="list-style-type: none"> -Mukava työympäristö -Työpanoksen arvostus -Merkitykselliset työtehtävät -Parempi tiedonvaihto -Yhteinen tavoite -Innostavat työntekijät 	<ul style="list-style-type: none"> -Kaikkien pysytävä ajan tasalla muiden tekemisistä -Selkeämpi viestintä aikatauluista ja tehtävannoista -Henkilökohtaisemmat keskustelut yksityisesti -Positiivinen keskustelu -Englannin kieli -Avoin ilmapiiri ryhmächatissa

6.2 Haastattelu

6.2.1 SELL Student Games 2016 ja 2019

Tässä kappaleessa esitetään SELL Student Games 2016- tapahtuman pääsihteeri Saira Huhtirannan ja SELL Student Games 2019 -tapahtuman akkreditoitavasta Indrė Āelkienėn haastatteluiden tulokset.

Haastattelussa kysyttiin ensimmāisenā, miten vapaaehtoisia rekrytoitiin mukaan SELL Student Gamesin tyotiimiin. Tyypillisesti jārjestöt houkuttelevat vapaaehtoisia sosiaalisessa mediassa, tapahtumissa sekā tempauksissa sekā hyōdyntāmällä vapaaehtoisten sosiaalisia verkostoja (Kuuluvainen 2015, 97).

Huhtiranta kertoi, ettā Tampereen kisoissa tehtiin rekrytointia kaikilla Tampereen kolmella kampuksella. Kampusten ruokailutiloihin laitettiin pōytāstandeja ja sisāisiin intrakanaviin uutinen tapahtumasta. Lāhimpānā opiskeleville opiskelijoille annettiin tapahtuman tārkeimmāt roolit, mutta kisojen aikaisiin tehtāviin tuli tekijōitā muistakin Suomen korkeakouluista. Myōs Āelkienė kertoi, ettā suurin osa vapaaehtoisista oli viimeisen vuoden opiskelijoita tai yliopisto-opiskelijoita. Kaunasin kisojen rekrytoinnissa painotettiin sitā, ettā vapaaehtoisten tulee olla tosissaan kiinnostuneita tapahtumassa toimimisesta, eivātkā he osallistu pelkāstään tyōtodistuksen saamisen takia. Tehokkaimmiksi mainostuskeinoiksi osoittautuivat vapaaehtoishaku tapahtuman Facebook -ryhmissā.

Haastateltavien sitouttamista koskevan kysymyksen vastauksissa korostui vapaaehtoisten palkitseminen ja tiimihengen luominen. Huhtiranta kertoi, ettā koska vuoden 2016 kisat organisoitiin Teekkareiden Urheilu- ja voimailukerho ry:n kautta, suurimpia tyōmāāriā tehneille vapaaehtoisille annettiin ilmainen liikuntamaksu seuraavalle lukuvuodelle. Kaikissa rooleissa toimineet vapaaehtoiset saivat kilpailujen aikana ruoan, bussikuljetuksen, tapahtuman t-paidan ja pāāsyn tapahtuman iltatapahtumaan sekā kauempaa tulleille annettiin mahdollisuus majoitukseen. Eniten tapahtuman tekemiseen osallistuneille vapaaehtoisille jārjestettiin tapahtuman jālkeen yhteinen saunailta. Myōs Āelkienė kertoi, ettā vapaaehtoisille jārjestettiin ennen kilpailuja ryhmāytymistā tukeva peli-ilta ja tapahtuman aikana toimivien vapaaehtoisten etuudet olivat samat kuin Tampereen kisoissa.

Uusien vapaaehtoisten aloittaessa heidän tulee saada tietoa organisaation eri osa-alueista. Perehdytyksen voi jakaa erikseen muun muassa perehdytykseen organisaatiosta, vapaaehtoistyön käytännöistä sekä työtehtävistä. (Kaila 2014, 34.) Molemmat haastateltavat kertoivat, että vapaaehtoisille pidettiin fyysisiä tapaamisia kevään aikana. Čelkiené kertoi, että vapaaehtoisille järjestettiin muutamia opetuspäiviä, joissa perehdytettiin tapahtuman toimintaan ja pyrittiin motivoimaan toimijoita. Myös Huhtiranta mainitsi, että ennen Tampereen tapahtumaa vapaaehtoiset kokoontuivat muutamia kertoja, ja tämän lisäksi ennen tapahtumaa järjestettiin pari koulutushetkeä juuri ennen kisoja niille, jotka olivat vain tapahtuman aikana paikalla. Huhtiranta kertoi, että sitouttamista pyrittiin vahvistamaan siten, että SELL-toimiston väki työskenteli näkyvällä paikalla kampuksella, jotta heidät voi tavoittaa helposti.

Vapaaehtoisten ajankäyttöön ja jaksamiseen tuo haasteita se, että vapaaehtoiset usein opiskelevat tai käyvät ansiotöissä samanaikaisesti. Siksi vapaaehtoistoiminnan järjestäjien tulee huomioida toiminnassaan vapaaehtoisten tuntemuksia ja palautteita. (Sauri 2017, 114.) Haastateltavat ottivat vapaaehtoisten työhyvinvoinnissa huomioon vapaaehtoisten työtunnit. Čelkiené kertoi, että vapaaehtoiset toimivat sen mukaan, miten heidän aikataulunsa antoivat periksi. Myös Huhtiranta vastasi, että heillä oli näkyvillä vapaaehtoisille työvuorolistat Google Drivessä, josta jokainen pystyi varaamaan vuoronsa. Vuorot oli päätetty 2–3 tunnin pituisiksi, mutta niitä pystyi halutessaan valitsemaan useamman. Lyhyempiäkin työaikoja otettiin vastaan, mitkä olivat esimerkiksi parin tunnin valokuvaussessioita.

Huhtiranta mainitsi lopuksi, että Tampereen SELL Student Games -organisaation tavoite oli olla positiivinen ja yksinkertainen taho, jossa opiskelijoiden on helppo ottaa roolia. Hänen mukaansa kisoissa pyrittiin antamaan paljon vastuuta SELL-toimiston työntekijöiden ulkopuolisille vapaaehtoisille, minkä katsottiin motivoivan sitoutumiseen.

6.2.2 SELL Games 2020

Freundlich kertoi, että myös LABn Lahden kampuksella SELL Gamesiin osallistumista mainostettiin kampuksen sisäisten kanavien kautta, sekä esimerkiksi inforuutujen, julisteiden ja pöytäkolmioiden avulla. Tämän lisäksi tapahtumaa sekä vapaaehtoisten tehtäviä esiteltiin eri opiskelijaryhmien luona ja yleisesti puskaradio toimi tehokkaana

markkinointimenetelmänä. Viestinnän tehtävissä toimivat tekijät kävivät myös muissa kouluissa promootiokiertueella, missä vapaaehtoisuudesta kerrottiin. Oppilaitoksen sisällä järjestettiin muutaman kerran ”mini SELL Games” -tempauksia, joissa kerrottiin tapahtumasta leikkimielisten urheilulajien, kuten minimölkyn yhteydessä.

Freundlichin mukaan pääviestinä opiskelijoille oli se, että he pääsevät tekemään ainutlaatuista ja monipuolista kansainvälistä tapahtumaa, jonka kohderyhmänä on vertaiset, eli korkeakouluopiskelijat. Houkuttelussa vedottiin enemmän perinteiseen vapaaehtoisuuteen kivana tekemisenä, kuin opintojen suorittamiseen, mutta kumpaakin kulmaa käytettiin. Noin 40 prosenttia tapahtuman vapaaehtoisiksi ilmoittautuneista oli kansainvälisiä opiskelijoita, joille kansainvälisyys ja vertaisuus olivat vahvoja vetovoimatekijöitä. Lisäksi ajatusta tekemällä oppimisesta pidettiin toimivana kulmana opiskelijoiden keskuudessa.

Kuten Huhtiranta ja Čelkiené kertoivat omista tapahtumistaan, myös vuoden 2020 SELL Student Gamesissa sitouttamista pyrittiin vahvistamaan yhteistapaamisten ja hyvän ilmapiirin avulla. Freundlich kertoi, että työtiimi pyrki avoimen ilmapiirin tapahtumaan, johon jokainen uskaltaa tulla omana itsenään ja kysymään apua tarvittaessa. Tähän vaikutettiin korostamalla yhteishenkeä esimerkiksi oman tapahtumatoinniston, yhteisen työskentelyn, ajan tasalla pysyvän sisäisen viestinnän avulla sekä tarjoamalla kaikille tekijöille tapahtuman paidat. Lisäksi myös vuoden 2020 tapahtumassa vapaaehtoisille luvattiin pääsy tapahtuman aikaisiin iltajuhliin, sekä työryhmälle suunniteltuun karonkkatapahtumaan. Koska SELL Games 2020 ehdittiin perumaan jo ennen kuin suurin osa ilmoittautuneista vapaaehtoisista ehti aloittamaan projektissa, järjestettiin tapahtumaan jo osallistuneille tekijöille ulkopuolinen koronaviirustilanteen rauhoituttua.

Freundlich kertoi, että projekti pyrittiin sitomaan osaksi opiskelijoiden opintoja joustavasti, eli sen mukaan mikä oli kunkin osallistujan tarve ja mielenkiinnon kohde. Opiskelijat pystyivät osallistumaan vapaaehtoisiksi muun muassa työharjoittelun, opinnäytetyön tekemisen tai opintojakson kautta. Vapaaehtoiset toimivat valitsemisensa pienryhmissä, eli esimerkiksi viestinnän, henkilöstöhallinnon tai lajivastaavien ryhmissä. Pienryhmät pitivät omia tapaamisiaan, mutta myös kaikkien tekijöiden yhteisiä perehdytystilaisuuksia pidettiin noin kerran kuukaudessa. Freundlich mainitsi,

että vapaaehtoisten kouluttamiseen panostettiin pitämällä erillisiä koulutuspäiviä pienryhmien vastaaville, joissa heidät koulutettiin johtamaan omia ryhmiään.

Vapaaehtoiset haluavat usein työskennellä yhdessä ystäviensä kanssa ja valita työvuoronsa verkossa aikataulutustyökalujen avulla (Van Der Wagen & White 2014, 77). Kaikki kolme vastaajaa korostivat vapaaehtoisten omien työresurssien ja toiveiden huomioimista. Freundlich kertoi, että hän panosti tiimin vetäjänä työhyvinvointiin tarkkailemalla opiskelijoiden työmääriä. Esimerkiksi opintojen sekä niiden ohella tehtävien palkkatöiden tasapaino otettiin huomioon SELL Gamesin työmääriä suunniteltaessa. SELL Games 2020 -tapahtumassa oli tarkoitus ottaa käyttöön tapahtuman aikaisten työvuorojen valintaan GateHQ -järjestelmä.

6.3 Vertailuanalyysi

Tässä kappaleessa avataan ensin Salpausselän kisojen, Challenge Turun, Lahti Fringe Festivalin ja Salibandyn maailmanmestaruuskilpailujen 2020 verkkosivujen ja sosiaalisten medioiden vapaaehtoistyöhön liittyviä sisältöjä. Seuraavaksi kappaleessa esitetään Salpausselän kisojen 2020 vastaavan tuottajan Jenna Nakarin, Challenge Turun heimopäällikön Sari Holmströmin ja Lahti Fringe Festivalin pääsihteerin Inkeri Määtän haastattelujen tuloksia. Kappaleen lopussa on taulukko, johon on tiivistetty vertailuanalyysissä nousseita aiheita.

Salpausselän kisojen virallisia verkkosivuja harmillisesti uudistettiin vertailuanalyysin teon aikana, joten en päässyt katsomaan vanhoja vapaaehtoisille suunnattuja materiaaleja. Tämän lisäksi myös tapahtuman virallinen Facebook-sivu oli poissa käytöstä, mutta Instagram oli vielä avoinna. Kysyin kuitenkin haastatteluni aikana Nakarilta verkkosivujen aikaisemmasta sisällöstä, ja hän kertoi siellä olleen ilmoittautumiseen liittyvät ohjeet, sekä kisojen jälkeen vapaaehtoisille suunnattu palautekysely. Tapahtuman Instagramia selatessani löysin vapaaehtoistyöhön liittyen yhden julkaisun, jossa mainittiin, että Salpausselän kisojen verkkosivuilta löytyy kirjoitus vapaaehtoistyöstä. En päässyt lukemaan kirjoituksen sisältöä verkkosivujen uudistamisen takia, mutta ainakin selkeästi tapahtumassa halutaan tiedottaa yleisölle myös vapaaehtoisten panoksesta, mikä saattaa vaikuttaa vapaaehtoisten motivaation.

Challenge Turun verkkosivuilta löytyi oma osionsa vapaaehtoistoiminnalle. Sivulta löytyi esimerkkejä eri työtehtävistä ja vapaaehtoisvastaavan yhteystiedot lisätiedusteluja varten (Challenge Turku 2020). Tapahtuman taustalla toimivan SBR Finlandin sivuilta löytyi sama teksti, mutta myös hakulomake. Hakulomakkeessa pystyi kertomaan omista erityistaidoista tai toimipistetoiveista sekä ilmoittamaan milloin on käytettävissä. (SBR Finland 2020.) Lisäksi sivuilla oli linkki vapaaehtoisten omalle Facebook-sivulle, jonka tarkoitus on toimia virallisena tapaamispaikkana vapaaehtoisorganisaatiolle. Vaikuttaa, että sivuilla ilmoitetaan tärkeistä ajankohtaisista asioista, eli esimerkiksi vapaaehtoisinfoista, vielä avoinna olevista työtehtävistä ja vuoden 2020 tapahtuman perumisesta. (Challenge Turku Volunteers 2020.)

Lahti Fringe Festivalin verkkosivuilla ei ollut vapaaehtoistoiminnalle omaa kohtaansa, ja vapaaehtoistyöstä mainittiin vain tapahtumanjälkeisessä kiitosviestissä tapahtuman etusivulla (Lahti Fringe Festival 2020).

Salibandyn maailmanmestaruuskilpailujen 2020 verkkosivuilla on selkeä ja helposti löydettävä Vapaaehtoiset -osio. Ajankohtaisesta tiedosta, kuten esimerkiksi kisojen siirtämisestä ilmoitettiin heti ensimmäisenä osion yläsivussa. Ajankohtaistiedon jälkeen sivuilla on varsinainen hakuteksti, jossa korostetaan vapaaehtoisten panoksen tärkeyttä tapahtumalle, sekä kerrotaan mitä vapaaehtoinen voi itse oppia ja kokea tapahtumassa toimimisesta. Tekstissä korostetaan sitä, että vapaaehtoisen ei tarvitse olla kokenut, mikä voi madaltaa kynnystä osallistumiseen. Tämän jälkeen sivulla on Hyvä tietää-osuus, jossa kerrotaan ytimekkäästi tapahtuman ajankohta, vapaaehtoistehtävien aloitusajankohta ja tieto siitä, mistä tehtävien vaatimuksista saa lisätietoa. Viimeisenä tekstiosuutena sivuilla on tietoa hakemisesta ja aikataulusta. Kohdassa mainitaan aikataulujen lisäksi muun muassa yhteystiedot, työtiimien jakaminen ja pakollisuus koulutukseen osallistumisesta, sekä se, että hakemuksessa tulee kertoa omista toiveistaan ja erityisosaamisestaan. (WFC Helsinki 2020.)

Lopuksi sivuilla on hakulinkit, sekä linkki sivulle, jossa kerrotaan eri työtehtävistä. Sivulla kerrotaan selkeästi työtehtävien sisällöistä ja korostetaan eri tehtävien vaatimuksia, kuten ikärajoja ja kielitaitoa. (WFC Helsinki 2020.) Tapahtuman sosiaalisista medioista ei löytynyt mainintoja vapaaehtoistoiminnasta, mutta jo tapahtuman verkkosivuilta kiinnostunut vapaaehtoinen saa todennäköisesti selkeän kuvan koko vapaaehtoisprosessista.

Ensimmäisenä haastatteluissa käsiteltiin vapaaehtoisten ohjaamista ja perehdyttämistä. Teoksessa *Onnistunut vapaaehtoistoiminta (2014)* mainitaan, että perehdytyksessä voi hyödyntää esimerkiksi perehdytysmateriaaleja, kuten vapaaehtoisopasta ja verkkosivuja, sekä erilaisia perehdytystilaisuuksien järjestämistä (Kaila 2014, 35–36). Nämä teemat näkyivät vastauksissa.

Nakari kertoi, että Salpausselän kisoissa ohjauksen toteuttaa tapahtuman eri osa-alueiden ryhmäpäälliköt ja he pitivät tarvittaessa omia tapaamisiaan ryhmän sisällä. Kaikille vapaaehtoisille yhteisiä tapaamisia ei järjestetty. Vapaaehtoisille oli käytössä myös oma vapaaehtoisopas. Holmström kertoi, että myös Challenge Turussa perehdyttämisessä käytettiin toimitsijaopasta ja vapaaehtoisille oli oma infotilaisuus. Infotilaisuuden jälkeen omasta työtehtävästä tai muusta mieltä askarruttavasta sai kysyä lisätietoa. Ohjausta tapahtui lisäksi tapahtuman aikana. Myös Määttä sanoi, että Lahti Fringe Festivalin ns. yleisapukädelle perehdytys toteutettiin vasta tapahtuman aikana, mutta tämän riittävyttä tiedusteltiin vapaaehtoisilta etukäteen. Muutamiin tehtäviin perehdytettiin kuitenkin erillisesti.

Seuraavaksi haastattelussa tiedusteltiin, miten tapahtumissa otettiin huomioon vapaaehtoisten toiveet ja resurssit. Kaikki vastaajat kertoivat, että heillä oli käytössä jonkinlainen sähköinen ohjelma työtehtävien ja työtuntien valitsemiseen. Salpausselän kisoissa myös työvuorojen ja tehtävien valinta tapahtui GateHQ:n kautta ja Challenge Turussa käytettiin ilmoittautumislomaketta, johon merkattiin itselle sopivat työpäivät ja tehtävät. Holmström tarkensi, että vapaaehtoisten työpistetoiveet pyrittiin aina huomioimaan ja tehtävät täytettiin hakujärjestyksessä. Määttä kertoi, että Lahti Fringe Festivalissa toimi korkeakouluopiskelijoita, jotka valitsivat työtehtäviä oppilaitoksensa omasta tapahtumatoimintajärjestelmästä. Tapahtumassa pyrittiin olemaan joustavia ja mikäli tehtävän sopivuudessa oli haasteita, niiden sisältöä muokattiin matkan varrella.

Vapaaehtoisia tuetaan usein pienillä huomionosoituksilla ja tilaisuuksia järjestämällä, mutta myös esimerkiksi ottamalla heidät mukaan työyhteisöön ja toiminnan suunnitteluun (Laimio & Välimäki 2011, 44). Vertailuanalyysin tapahtumat tarjosivat saman tyyliä etuuksia vapaaehtoisille, mitä myös SELL Games 2020 tarjosi. Jokainen tarjosi ruokailumahdollisuuden ja tapahtuman paidan tai edun vaatetuksen ostoon. Sekä

Salpausselän kisoissa että Lahti Fringe Festivalissa annettiin vapaaehtoisille myös työtodistus tai diplomi pyydettyäessä. Nakari mainitsi, että Salpausselän kisoissa vapaaehtoiset saivat akkreditointikortin heidän työtehtäväänsä kuuluvalla kisa-alueelle ja pääsylippuedun. Lisäksi tapahtuman jälkeen vapaaehtoisille järjestetään kiitostilaisuus, missä tarjotaan ruokaa, juomaa ja aktiviteetteja.

Seuraavaksi haastattelussa kysyttiin, miten tapahtumissa pyritään motivoimaan vapaaehtoisia. On tutkittu, että vapaaehtoisten muodostama yhteisö ja suhteet vaikuttavat merkittävästi heidän motivaatioonsa, ja täten yhteisöllisyyden luominen on oleellinen osa vapaaehtoistyön johtamista (Kuuluvainen 2015, 61).

Nakari kertoi, että Salpausselän kisoissa etujen lisäksi suuri motiivi vapaaehtoisille on yhteisöllisyyden tunteen saaminen. Tästä kertoi se, että suuri osa vapaaehtoisista oli toiminut tapahtumassa jo aikaisemminkin. Lisäksi motivaatioon pyritään vaikuttamaan toimivalla sisäisellä viestinnällä. Holmström sanoi, että Challenge Turussa motivaatiota edistetään näyttämällä itse esimerkkiä, olemalla avoin sekä vastaamalla vapaaehtoisten kysymyksiin nopeasti. Määttä korosti, että Lahti Fringe Festivalissa vapaaehtoisille näytetään, että he ovat tärkeä osa tapahtumaa ja pienilläkin työtehtävillä on merkitystä. Koska tapahtumassa toimii paljon opiskelijoita, on myös opintopisteiden suoritus toimiva motivaattori.

Viimeiseksi haastateltavilta kysyttiin, mitä muita vapaaehtoisten sitouttamiseen ja työhyvinvointiin tähtääviä käytäntöjä tapahtumissa hyödynnetään. Sekä Nakari että Määttä kertoivat, että vapaaehtoisille viestinnässä käytetään WhatsAppia. Nakari kertoi, että Salpausselän kisoissa vapaaehtoisille ilmoitetaan tapahtumatoimiston numero, minkä kautta he voivat saada apua tarvittaessa, ja mahdollisissa kriisitilanteissa kaikki vapaaehtoiset saavat viestin GateHQ -järjestelmän kautta. Holmström mainitsi, että Challenge Turussa vapaaehtoisille viestitään annetuista työtehtävistä sähköpostitse ja tapahtuman aikana esimiehet ovat saatavilla omilla toimipisteillään. Tapahtumassa vapaaehtoisilla on turvakortti, josta löytyi turvallisuusohjeistus ja yhteystiedot. Teoksessa Onnistunut vapaaehtoistoiminta (2014) mainitaan, että koska vapaaehtoisia voi olla toiminnassa mukana useasta eri ikäluokasta ja erilaisista taustoista, voi heillä olla erilaiset viestintätottumukset, eikä siksi yksi viestintäväline välttämättä saavuta kaikkia. Vapaaehtoistoiminnan järjestäjän on hyvä keskittyä muutamaankin välineeseen ja miettiä, mitkä välineet ovat suosituimpia yhteisön sisällä. (Kaila 2014, 86–87.)

Jokaista vapaaehtoista tulisi kiittää yleisesti, sekä henkilökohtaisesti. Vapaaehtoiselle on hyvä mainita hänen työpanoksensa merkityksestä ja häntä voi pyytää mukaan toimintaan uudestaan. (Karreinen ym. 2017, 79.) Kiittämiseen panostaminen näkyi kaikkien vastauksissa. Holmström lisäsi, että Challenge Turussa jokaista vapaaehtoista tervehditään, ja hyvällä ohjeistamisella pyritään saamaan vapaaehtoisia mahdollisesti osallistumaan tapahtumaan uudestaan. Tapahtuman jälkeen vapaaehtoisille lähetetään kiitosviesti ja heitä kiitetään vielä sosiaalisessa mediassa. Kuten Salpausselän kiisoissa, myös Challenge Turussa vapaaehtoisille lähetetään palautekysely, jossa voi kertoa kehitysehdotuksia nimettömästi. Määttä kertoi, että Lahti Fringe Festivalissa koko vapaaehtoisjoukko pyritään tapaamaan, jolloin heille kerrotaan tapahtumasta. Vapaaehtoisten arvostuksen lisäksi tapahtumassa pyritään, että kulttuurista kiinnostuneet saavat muutenkin nauttia tapahtumasta kuin vain vapaaehtoisina työntekijöinä.

Perehdyttämisen ja ohjaus	Toiveet ja resurssit	Motivointi ja edut	Verkkosivut, sosiaalinen media ja muu
<ul style="list-style-type: none"> -Pienryhmät -Infotilaisuus -Toimitsijaopas -Lisätiedon kysymiseen kannustaminen -Tekemällä oppiminen 	<ul style="list-style-type: none"> -Sähköinen ohjelma tehtävien ja työtuntien valitsemiseen -Toiveet huomioon ottaen hakujärjestyksessä -Tehtävän muokkaaminen vapaaehtoiselle sopivaksi -Työtunneista sovitaan 	<ul style="list-style-type: none"> -Yhteisöllisyys -Tervehtiminen -Toimiva viestintä -Kiittäminen (myös sosiaalisessa mediassa) -Avoin ilmapiiri -Esimerkin näyttäminen -Kysymyksiin vastaaminen -Pienenkin työpanoksen arvostaminen -Opintopisteet 	<p><u>Verkkosivut;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Ohjeet hakemiseen ja aikataulu -Ajankohtaista tietoa -Linkki tehtävien hakuun -Tehtävien kuvaukset ja vaatimukset -Kannustava teksti ja maininta eduista -Yhteystiedot <p><u>Sosiaalinen media;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Julkaisuja vapaa-

		<ul style="list-style-type: none">-Ruokailumahdollisuus-Tapahtuman vaatetus-Työtodistus-Kiitostapahtuma	<p>ehtoisten työpaikasta</p> <ul style="list-style-type: none">-Oma ryhmä vapaaehtoisille <p><u>Muu:</u></p> <ul style="list-style-type: none">-Palautekysely-Pikaviestinnässä <p>WhatsApp</p> <ul style="list-style-type: none">-Yleisyhteystieto tapahtuman ajaksi
--	--	--	---

7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Opinnäytetyön tulos on Suomessa järjestettävien SELL Student Games -tapahtumien tekijöiden käyttöön tuleva sähköinen opas vapaaehtoisten sitouttamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Oppaan teemat on valittu tutkimusmenetelmien tuloksissa, tietopohjassa ja SELL Games 2020-tapahtumassa nousseiden aiheiden mukaan. Teemojen alla olevissa kehittämisehdotuksissa huomioidaan se, että tapahtuman organisaatio vaihtuu joka järjestämisvuosi. Tämän takia kehittämisehdotukset ovat sellaisia, mitkä ovat oleellisia jokaisessa tapahtumassa ja mitä voi hyödyntää pienen soveltamisen avulla. Kehittämisehdotukset on luotu menetelmistä nousseiden tulosten pohjalta, joiden soveltuvuuden SELL Student Gamesille työn tilaaja vahvisti. Lisäksi tarkensimme muutamia ehdotuksia yhdessä.

Koska SELL Student Games järjestetään Suomessa vain neljän vuoden välein, on tärkeää, että teemat kestävät aikaa. On mahdollista, että esimerkiksi sisäisen viestinnän välineet vaihtuvat toisiin vuosien varrella. Tällaisten muutosten takia opas on suunniteltu sellaiseksi, että kukin tapahtuma voi muokata ehdotuksia omiin tarpeisiinsa sopiviksi.

Kuuluvainen listasi teoksessaan Vapaaehtoistyön johtaminen (2015) vapaaehtoistyön johtamiseen liittyviksi aiheiksi muun muassa rekrytoinnin ja perehdytyksen, vapaaehtoisten koulutuksen, vapaaehtoistyön viestinnän, työnkuvien suunnittelun sekä raportoinnin (Kuuluvainen 2015, 31). Kyseiset aiheet vastasivat hyvin aiheita, joita työssä on huomioitu. Vapaaehtoisoppaan kehittämiskohdiksi valikoituivat rekrytoinnista tiedottaminen, työtehtävien valinta ja työresurssit, perehdyttäminen ja ohjaus, sisäinen viestintä, verkkosivujen sisältö, motivointi, edut sekä raportointi. Oppaassa nämä aiheet jaettiin vielä pienempiin alaotsikoihin.

SELL Games 2020 -tapahtuman alkuperäinen vapaaehtoistavoite ei täyttynyt, mutta päivitetty tavoite ehtisi juuri täyttyä ennen tapahtuman peruuntumista. Täten tapahtumien rekrytoinnista tiedottamista tulee kehittää jatkossa. Sitoutuminenkin voi alkaa jo, kun vapaaehtoinen kiinnostuu vapaaehtoisena toimimisesta. Eri vuosien SELL Student Gamesien tekijöiden haastatteluista ilmeni, että fyysinen tiedotus kampuksilla,

että sähköinen tiedotus ovat kumpikin toimivia väyliä vapaaehtoisille mainostamisessa. Muun muassa tiedotus järjestäjäkampusten sisäisissä opintokanavissa ja tapahtuman sosiaalisissa medioissa ovat hyödyllisiä sähköisiä väyliä, ja fyysistä tiedottamista tehdään esimerkiksi inforuutujen, julisteiden ja pöytästandien avulla. Mainonnan viesteinä hauska tekeminen, ainutlaatuisen tapahtumaan osallistuminen ja kansainvälisyys ovat sopivia aiheita. Sähköisen kyselyn vastausten mukaan SELL Games 2020-tapahtuman vapaaehtoisia toimijoita motivoi työkokemuksen ja kontaktien saaminen ja tapahtuman aihe. Näitä aiheita on myös hyvä tuoda esiin tiedottamisessa.

Työnantajan ja työntekijän yhdessä sopimat työaikatarkistukset -ja joustot tukevat heitä molempia, sillä niillä on vaikutus työntekijän elämänhallintaan ja työorganisaatioon sitoutumiseen (Puttonen 2017). Vertailuanalyyseissä sekä haastatteluuksissa ilmeni, että kohdetapahtumissa käytetään työkaluja, joiden avulla vapaaehtoiset voivat valita omia työtehtäviään ja työvuorojaan. Tällaisen toimivan järjestelmän käyttö on tarpeen myös tulevaisuudessa SELL Student Games -tapahtumissa. Kyselyn vastauksissa mainittiin kehittämiskoivena työntekijöiden voimavarojen realistinen huomioiminen aikatauluissa ja työn vaatimuksissa.

Kyselyn perehdyttämistä ja ohjausta koskevan kysymyksen vastauksista ilmeni, että palautteen annon lisäämiselle ja välitavoitteille on kysyntää. Lisäksi englannin kielen käyttö on otettava jatkossa huomioon perehdyttämisessä ja ohjaamisessa työryhmän jäsenistä riippuen. Niin vertailuanalyyseissä, haastatteluiden kuin kyselyn vastaukset huomioon ottaen, koko työryhmälle pidetään tarpeeseen nähden muutama yhteinen tapaaminen tai ainakin yksi tiedotustilaisuus, jossa käydään läpi tapahtuman visio sekä työtehtävät. Silti pääasiallisesti ohjaus toimii pienempien työryhmien sisällä.

Viestintä on tärkeä osa vapaaehtoisten johtamista, sillä sen avulla vaikutetaan muun muassa yhteisön tiedonkulkuun sekä ryhmäidentiteetin ja yhteisön rakentumiseen (Kuuluvainen 2015, 95). Sisäisen viestinnän suurimmaksi kehittämiskohdaksi ilmeni kyselyssä se, että tärkeät asiat saavuttavat kaikki toimijat ja he pysyvät ajan tasalla. Täten useampia työryhmiä koskevien asioiden sopiminen yhteisessä viestintävälineessä on tärkeää. Kuten SELL Games 2020-tapahtumassa, myös vertailuanalyyseissä WhatsApp osoittautui toimivaksi viestintävälineeksi. Hyvä vertailuanalyyseissä nousut

kehittämisehdotus on myös vapaaehtoisille suunnattu, esimerkiksi Facebook-pohjainen ryhmä, johon pikaviestinnän sijaan jaetaan isompia tärkeitä tiedotteita, joita jokaisen vapaaehtoisen tulisi tavoittaa.

Kuten 4.2.3 Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät -kappaleessa todettiin, erityisesti sisäiset motivaatiot vaikuttavat motivaatioon. Kaikkien menetelmien tuloksissa toistuikin yhteisöllisyyden ja arvotetuksi tuleminen tunteet. Tähän vaikutetaan esimerkiksi yhteisillä työskentelymahdollisuuksilla ja tapaamisilla, tiimipaidoilla, vapaaehtoisia askarruttavien asioiden selvittämällä, vastuun annolla sekä arvostamalla vapaaehtoisten työpanosta muun muassa lisäämällä palautteen antoa ja kiittämällä.

Vaikka vapaaehtoisten motivaatio tulee yleensä muualta kuin palkitsemisesta ja kiittämisestä, on niilläkin merkityksensä vapaaehtoistyössä (Kuuluvainen 2015, 77). Kyselyssä ilmeni myös ulkoisten motivaatioiden tärkeys opintopisteiden ja työkokemuksen saamisen muodossa. Hyvien opintomahdollisuuksien mahdollistaminen on siis etu, johon kannattaa panostaa. SELL Games 2020 tarjosi vastaavanlaisia etuja, mitä sekä aikaisemmat SELL Student Gamesit, että vertailuanalyyssissä haastatellut tapahtumat tarjosivat. Näistä jatkossakin toteutettavia ovat muun muassa tiimivaatteet, ruokailu- ja majoitusmahdollisuus, iltatapahtuma sekä kiitostapahtuma tekijöille.

Informatiiviset ja kannustavat verkkosivut voivat jo saada kiinnostuneet varmemmiksi osallistumisestaan vapaaehtoistyöhön. Vertailuanalyyssissä nousi idea, että SELL-tapahtumien verkkosivuilla tulisi olla selkeästi vapaaehtoisprosessin perusaikataulu aina hakemisesta tapahtumapäiviin. Linkki työtehtävien hakusivulle tulee esittää sivulla selkeästi.

SELL Student Gamesien loppuraportteja varten voidaan hyödyntää vertailuanalyyssissä nousutta ideaa vapaaehtoisten palautekyselystä. Tapahtuman loppuraporttiin voidaan lisätä kohta vapaaehtoistyön onnistumisesta, jota varten tapahtumassa toimineille vapaaehtoisille lähetetään palautekysely. Saaduista tuloksista on todennäköisesti hyötyä tulevissa tapahtumissa, mikä jatkaa SELL Student Gamesin vapaaehtoisuustoiminnan kehittymistä. Oppaan lopusta löytyy helposti monistettava kysymysrunko, jonka avulla seuraavat tapahtumat voivat luoda kyselyn haluamallaan ajanmukaisella kyselytyökalulla.

8 ARVIOINTI

Työn tilaaja koki, että työ on onnistunut. Tilaajan mukaan työ on työelämälähtöinen ja eheä kokonaisuus, josta on hyötyä tapahtumien henkilöstöjohtamista kehittäville toimijoille. Oppaassa esitetyt ehdotukset ovat käytännöllisiä, ja niitä voi soveltaa hyvin muihin Suomen SELL Student Games -tapahtumiin. Työ sai kiitosta siitä, että kehittämissuositukset ovat muodostuneet tietoperustan, tapahtumatoimijoiden haastattelujen sekä SELL Games 2020 -tapahtuman suunnittelun ja toteuttamisen pohjalta. Tilaaja koki, että erityisesti vapaaehtoisten rekrytoinnin, sitouttamisen ja motivoinnin kokonaisuuksien avaamisesta sekä viestinnällisistä huomioista on hyötyä jatkossa.

Olen itse tyytyväinen opinnäytetyöhön kokonaisuutena. Otin työssä huomioon tilaajan tarpeet ja toiveet, ja suunnittelin työprosessin vastaamaan niihin. Yhteistyö tilaajan kanssa sujui hyvin, vaikka kommunikoimme lähes kokonaan etäyhteyksien välityksellä.

Työn muodon suunnitteluun haastetta toi se, että SELL Student Games järjestetään harvoin, ja eri järjestäjän takia tarkkoja raameja vapaaehtoistyön organisoinnille ei voida antaa. Onnistuin mielestäni silti määrittelemään kehittämisteemat käytännöllisiksi ja ajattomiksi kokonaisuuksiksi. Koska kehittämissuositukset on jaettu pienempien otsikoiden alle, tapahtumat pystyvät jatkossa lisäämään niiden alle helposti itse havainnoimiaan ehdotuksia. Uskon, että erityisesti palautekyselyn käyttöönotosta on hyötyä tapahtuman jatkuvalla kehittämiselle.

Käyttämäni menetelmät osoittautuivat onnistuneiksi, sillä sain niiden avulla työn kannalta laajasti arvokasta tietoa. Saamastani aineistosta nousi esiin kehittämissuosituksia, joita pystyin soveltamaan hyvin työhöni. Hyödynsin työssä myös monipuolisesti työn aiheeseen liittyvää teoriaa. Harmillisesti työtä päästään testaamaan SELL Student Gamesin ympäristössä vasta neljän vuoden päästä. Uskon silti, että oppaan ehdotukset ovat hyvin sovellettavissa muillekin tapahtumille.

LÄHTEET

Challenge Turku 2020. Vapaaehtoiset. Viitattu 28.9.2020 <https://challenge-turku.com/race-information/volunteers/?lang=fi>

EUSA 2016. SELL Student Games in Tampere were Successful. Viitattu 6.4.2020 <https://www.eusa.eu/news?SELL-Students-Games-in-Tampere-were-Successfull>

Facebook 2020. Challenge Turku Volunteers. Viitattu 28.9.2020 <https://www.facebook.com/Challenge-Turku-Volunteers-463389750535576/>

Feldt, Taru & Mauno, Saija & Mäkikangas, Anne 2017. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Freundlich, Heidi 2020. Suullinen tiedonanto 23.10.2020.

Huuhka, Maisa, 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Talentum. Helsinki.

Iso-Aho, Juha 2011. Kulttuuri kutsuu. Vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.6.2020 https://www.metropolia.fi/sites/default/files/images/content/content-files/6_Kulttuuri_kutsuu_iso-aho_KEVYT2.pdf

Juuti, Pauli 2016. Johtamisen kehittäminen. Jyväskylä: PS-kustannus 2016.

Järvinen, Kati 2014. Työn mielekkyyden johtaminen: Käytännön opas. Helsinki: Talentum

Kaila, Katja 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta: Opas toiminnan kehittäjälle. Helsinki: Kierrätyskeskus 2014.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – Kehittämishojelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari 2016.

Kansalaisareena ry 2019. Usein sanottua vapaaehtoistoiminnasta. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminnan arvo. Kansalaisareenan julkaisu 2019/2. Viitattu 11.5.2020 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf

Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri 2017. 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Kilpiä, Katri & Lähteenmäki, Anu & Voipio, Soili 2012. Vapaaehtoistyön tekemisen motiiveista. Teoksessa Juha Iso-Aho & Esko Juhola (toim.) Kulttuuria vapaaehtoistyönä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hoffrén, Jukka 2019. Agenda 2030: Vapaaehtoistyö luo hyvinvointia. Teoksessa Sini Hirvonen & Satu Puolitaival (toim.) Vapaaehtoistoiminnan arvo. Kansalaisareena ry. Viitattu 29.10.2020 https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2020/10/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf

Lahti Fringe Festival 2020. Viitattu 28.9.2020 <https://lahtifringe.fi/>

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyi. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Lampikoski, Kari 2005. Panosta avainhenkilöihin: Luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita.

Lukka, Kari 2014. Kari Lukka: Konstruktiivinen tutkimusote. Viitattu 25.8.2020 <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>

Manka, Marja-Liisa 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Manka, Marja-Liisa 2010. Työn iloa ja imua: Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto 2010.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo, 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Puttonen Sampsa 2017. Työajoilla on väliä. Viitattu 12.10.2020 <https://www.ttl.fi/blogi/tyoajoilla-on-valia/>

Rahkonen, Juho 2018. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Viitattu 14.5.2020 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyö_tutkimusraportti-2018.pdf

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija 2017. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Sauri, Pekka 2017. Teoksessa Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

SBR Finland 2020. Vapaaehtoisten ilmoittautumislomake. Viitattu 28.9.2020 <https://www.sbrfinland.com/vapaaehtoiset>

SELL Student Games 2020. General info. Viitattu 6.4.2020 <https://sellgames2020.fi/index.php/general-info/>

SELL Student Games 2020. History of the SELL Games. Viitattu 6.4.2020 <https://sellgames2020.fi/index.php/general-info/history-of-the-sell-games/>

SELL Student Games 2020. Sports. Viitattu 6.4.2020 <https://sellgames2020.fi/index.php/sports/>

Sosiaali- ja terveysministeriö, Valtioneuvoston viestintäosasto, 2020. Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Tiedote 132/2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 2.7.2020 https://stm.fi/tyohyvinvointi?p_p_id=56_INSTANCE_2UTK79mgjzVD&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=3&_56_INSTANCE_2UTK79mgjzVD_languageId=fi_FI

Straw, Julie & Scullard, Mark & Kukkonen, Susie & Davis, Barry 2015. Johtamisen parhaat käytännöt – The Work of Leaders. Hämeenlinna: Päiväosakeyhtiö.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Vapaa-ajan osallistuminen 2017, 2. Miehet ja naiset tekivät yhtä paljon vapaaehtoistyötä. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 11.5.2020 https://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_002_fi.html

Tapahtumateollisuus ry 2020. Tapahtumateollisuuden toimialatutkimus 2020: Osa 1. Viitattu 28.7.2020 <https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/07/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020-osa-1.pdf>

Työterveyslaitos 2015. Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Helsinki: Kopio Niini Oy.

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Viitattu 16.9.2020 <https://www.ttl.fi/tyonte-kija/tyostressi-ja-uupumus/>

Van Der Wagen, Lynn & White, Lauren 2014. Human Resource Management for the Event Industry. Florence: Taylor and Francis.

VETY-hanke 2013. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus. Viitattu 4.6.2020 <http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon-liittyvat-lait-suomessa-VETY-verkko.pdf>

Vihiniemi, Paula 2020. Motiivit ja motivointi. viitattu 6.11.2020 <https://kansalaisareena.fi/aineistoa/aloittavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/motiivit-ja-motivointi/>

Vihiniemi, Paula 2020. Sitoutuminen ja sitouttaminen. Viitattu 5.11.2020 <https://kansalaisareena.fi/aineistoa/aloittavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/sitoutuminen-ja-sitouttaminen/>

Viitala, Riitta 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand

Väntänen, Sari & Rehnström, Tarja 2012. Vapaaehtoistyön merkitys. Teoksessa Juha Iso-Aho & Esko Juhola (toim.) Kulttuuria vapaaehtoistyönä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

WFC Helsinki 2020. Vapaaehtoiset. Viitattu 24.10.2020 <https://www.wfchelsinki2020.fi/fi/vapaaehtoiset>

WFC Helsinki 2020. Tehtävänkuvaukset. Viitattu 24.10.2020 <https://www.wfchelsinki2020.fi/fi/vapaaehtoiset/tehtavankuvaukset/>

Willberg, Elina 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille: Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Helsinki: Sitra 2015.

LIITTEET

Liite 1: Sähköinen lomakekysely

Kysely SELL Games 2020 -tapahtumassa toimineille tekijöille

Tällä kyselyllä kartoitetaan SELL Games 2020 -tapahtumassa syksyllä 2019 ja alkuvuodesta 2020 toimineiden tekijöiden sitoutuneisuutta ja tyytyväisyyttä projektissa toimimiseen.

Kysely on osa Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelija Essi Ryypön opinnäytetyötä, jonka casena SELL Games 2020 toimii. Työn aihe on tapahtumatuotantojen vapaaehtoisten työntekijöiden sitouttaminen ja työhyvinvointi.

The goal of this survey is to study commitment and satisfaction of the workers of SELL Games 2020.

The survey is made by cultural manager student of Humak University of Applied Sciences Essi Ryypö as a part of her thesis for SELL Games 2020. The topic of the thesis is commitment and support of volunteer workers in event productions.

[Seuraava](#)

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

Kuva 1: Kyselyn esittelysivu

1. Monta opintopistettä tarkoituksesi oli suorittaa SELL Games 2020 -tapahtumassa? / How many credits were you supposed to receive in SELL Games 2020?

Oma vastauksesi _____

Kuva 2: Kysymys 1

2. Mikä motivoi sinua osallistumaan tapahtuman tekoon? / What motivated you to participate in the making of the event?

- Opintopisteiden suorittaminen / Academic credits
- Kiinnostus tapahtuman aiheeseen / My interest towards the theme of the event
- Kiinnostus tapahtuma-alaa kohtaan / My interest towards event industry
- Kontaktien saanti / New contacts
- Työkokemuksen saanti / Work experience
- Ryhmähenki / Team spirit

Muu, mikä? / Something else, what?

Oma vastauksesi _____

Kuva 3: Kysymys 2

3. Koitko hyötyväsi tapahtumassa toimimisesta? Did you benefit from working in the event?

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Miten hyödyit tapahtumassa toimimisesta tai miksi et hyötynyt? / How did you benefit from working in the event or why did you not?

Oma vastauksesi _____

Kuva 4: Kysymys 3

4. Koitko saavasi projektissa tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta? / Did you get enough introduction and guidance in the project?

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Kuva 5: Kysymys 4

5. Miten kehittäisit perehdytystä ja ohjausta tapahtumaympäristössä? / How would you develop introduction and guidance in the event environment?

Oma vastauksesi

Kuva 6: Kysymys 5

6. Koitko kuuluvasi työryhmään? / Did you feel like you were a part of the event team? (1=Not at all. 5=Strongly)

- 1 2 3 4 5
- En tuntenut kuuluvani yhtään ryhmään Tunsin vahvasti kuuluvani ryhmään

Kuva 7: Kysymys 6

7. Mitkä asiat vaikuttivat tapahtumaprojektiin sitoutumiseesi? / What affected your commitment to the project?

- Perehdytys ja ohjaus / Introduction and guidance
- Työpanokseni arvostus / Appreciation of my work effort
- Merkityksellisiksi kokemani työtehtävät / Tasks that I found important
- Kokemus, että ideoitani kuunnellaan / Feeling that my ideas are being heard
- Mukava työilmapiiri / Good work environment
- Omien taitojeni ja kiinnostuksieni huomioiminen työtehtävissä / Recognition of my own talents and interests in my tasks

Muu, mikä? Voit kertoa myös tarkemmin miten eri asiat vaikuttivat kokemukseesi projektissa. / Something else, what? You can also tell more in detail what affected your experience in the project.

Oma vastauksesi

Kuva 8: Kysymys 7

8. Kokoontuiko työryhmä mielestäsi tarpeeksi? / Did the work team have enough meetings?

Kyllä / Yes

Ei / No

En osaa sanoa / I don't know

Kuinka usein olisit toivonut työryhmän tapaavan ja miksi? / How often in your opinion the team should have had meetings and why?

Oma vastauksesi

Kuva 9: Kysymys 8

9. Oliko työryhmän sisäinen viestintä riittävää? / Was the communication within the work team efficient?

Kyllä / Yes

Ei / No

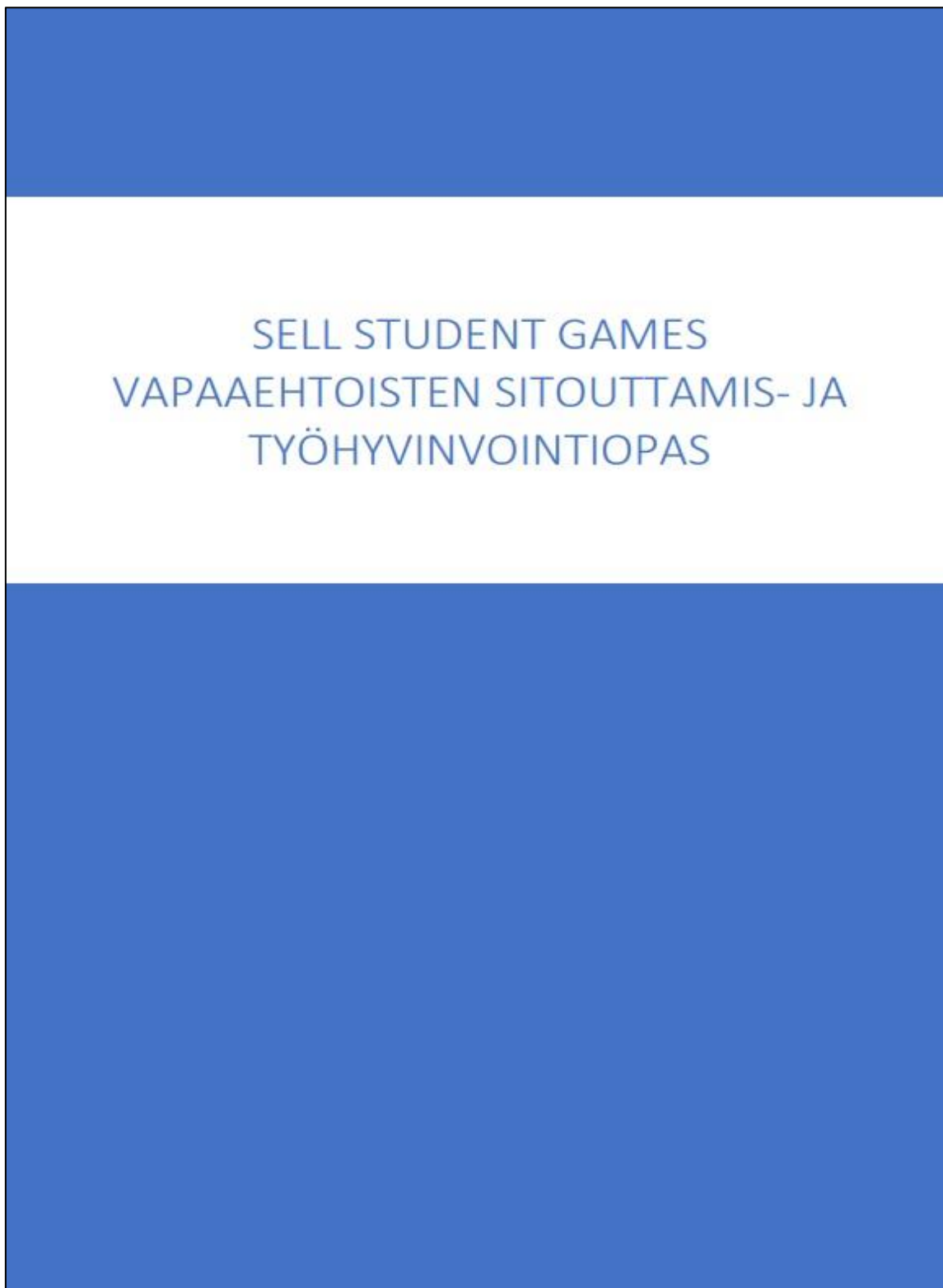
En osaa sanoa / I don't know

Miksi oli tai ei ollut? / Why was it or wasn't?

Oma vastauksesi

Kuva 10: Kysymys 9

Liite 2: Vapaaehtoisten sitouttamis- ja työhyvinvointiopas



Kuva 11

JOHDANTO

Suomessa SELL Student Games -tapahtumat järjestää joka järjestämisvuosi eri taho omanlaisekseen. Organisaatorakenteiden ollessa erilaisia, täytyy tapahtumien vapaaehtoistoiminnan suunnitteleminen aloittaa puhtaalta pöydältä. Tämän oppaan tarkoitus on toimia apuna Suomessa järjestettävien SELL Student Games -tapahtumien vapaaehtoistoiminnan suunnittelussa. Oppaan sisällössä otetaan huomioon erityisesti vapaaehtoisten sitouttamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Opas sisältää kehittämissuhteita, sekä suunnittelussa huomioitavia aiheita ja periaatteita, joita ei tarvitse ottaa käyttöön sellaisenaan, vaan soveltaa oman organisaation työympäristöön. Oppaassa käsitellyt vapaaehtoistoiminnan osa-alueet ovat rekrytoinnista tiedottaminen, työtehtävien valitseminen ja resurssien huomioiminen, perehdyttäminen ja ohjaus, sisäinen viestintä, verkkosivut, motivointi, edut sekä raportointi.

Annetut ehdotukset on suunniteltu hyvin aikaa kestäviksi. Voi olla, että esimerkiksi viestintävälineet vaihtuvat tapahtumien järjestämisvuosien välissä ajanmukaisempiin välineisiin, jolloin järjestäjäorganisaatio soveltaa ehdotuksia sopivimmiksi.

REKRYTOINNISTA TIEDOTTAMINEN

Sitoutuminen tapahtumaan voi alkaa jo kiinnostavasta tiedottamisesta. Koska valtaosa SELL Student Gamesin vapaaehtoisista on järjestäjäoppilaitoksen opiskelijoita, rekrytoinnista tiedottaminen painottuu heille viestimiseen. On silti huomioitava, että tiedotus tavoittaa myös ulkopuolisia tekijöitä. Tiedottamisessa käytetään sekä fyysisiä menetelmiä, että sähköisiä menetelmiä.

Fyysiset ja sähköiset menetelmät

Fyysisiä menetelmiä ovat mm.

- Inforuudut
- Julisteet
- Pöytästandit
- "Opiskelijalta opiskelijalle" -tyyppinen tiedottaminen luokkahuoneissa esimerkiksi Power Point -pohjaisen esitelmän avulla. Samankaltaista tiedottamista voidaan tehdä myös muissa kouluissa ja tapahtumissa.
- SELL Games -tempaukset oppilaitoksella. Tempauksissa kerrotaan osallistumismahdollisuuksista esimerkiksi leikkimielisten ja osallistavien urheilukisailujen yhteydessä.
- Puskaradio opiskelijoiden kesken
- Mahdollinen tapahtumatoimisto kampuksella, mistä toiminnasta kiinnostunut saa lisätietoa
- Promootiokiertue muihin kouluihin, joissa kilpailijarekrytoinnin yhteydessä kerrotaan vapaaehtoisuudesta

Sähköisiä menetelmiä ovat mm.

- Kampuksen sisäiset opintokanavat
- Kampuksen ja tapahtuman sosiaaliset mediat
- Tapahtuman verkkosivut
- Sähköpostiuutiskirjeet muihin oppilaitoksiin ja lajiliittoihin

Tiedottamisen tyyli

Kohderyhmä huomioiden, tiedottamisessa kannattaa korostaa opintokokonaisuuksien suoritushetkiä sekä työkokemuksen ja kontaktien saamista. Mainonnan viestinä toimivat myös hauska ja yhteisöllinen tekeminen, ainutlaatuisen tapahtuman osallistuminen sekä kansainvälisyys. Osallistumiskynnys tulee pitää mahdollisimman matalana, joten on hyvä painottaa sitä, että vapaaehtoiselta ei vaadita kokemusta tapahtumissa toimimisesta tai ammattimaista osaamista.

Kuva 14

TYÖTEHTÄVIEN VALINTA JA RESURSSIEN HUOMIOIMINEN

Työtehtävien valinta

Työtehtävien valintaa varten luodaan sähköinen järjestelmä, josta jokainen vapaaehtoinen voi valita omiin taitoihinsa ja mielenkiinnonkohteisiinsa sopivan työtehtävän, ja jossa vapaat ja jo varatut tehtävät näkyvät reaaliajassa. Järjestelmänä voi toimia Trello tai Google Driven kaltainen alusta.

Työtehtävien esittelyssä kerrotaan selkeästi tehtävien sisällöt ja osaamisvaatimukset sekä mahdolliset tehtäväkohtaiset läsnäolopakot tiettyinä ajankohtina. Tavoite on, että työtehtävää valitseva vapaaehtoinen saa realistisen kuvan tehtävästään. Lisäksi valintajärjestelmästä löytyy pienryhmien johtohenkilöiden yhteystiedot, joista vapaaehtoiset voivat kysyä lisätietoa.

Pienryhmillä tarkoitetaan tässä oppaassa tapahtuman eri osa-alueiden vastuuryhmiä. SELL Games 2020 -tapahtumassa pienryhmät olivat akkreditointi ja henkilöstöhallinto, seremonia ja oheisohjelma, lajivastaavat, dokumentointi ja media, tukipalvelut (ensiapu, logistiikka, turva), asiakaspalvelu sekä satunnaisia tehtäviä hoitava ässäryhmä.

Työvuorojen jako

Jo ennen tapahtumaa projektissa aloittaneiden vapaaehtoisten aikataulut ja resurssit tulee huomioida hyvin. Vapaaehtoisten muun opiskelun ja työn kanssa tulee olla joustava. Tehtävien vaatimukset eivät voi olla tämän takia liian vaativia, ja mikäli mahdollista, tehtävää voidaan pyrkiä muokkaamaan vapaaehtoisen resursseihin ja taitoihin sopivaksi. Työvuorot tulee mitoittaa tekijöille tasapuolisesti.

Tapahtuman aikaisiin työtehtäviin vapaaehtoisille luodaan työvuorolistat sähköiseen järjestelmään. Järjestelmästä vapaaehtoinen voi valita itselleen sopivat työtunnit. Järjestelmänä voi toimia esimerkiksi Google Drive tai GateHQ. Vuorot voidaan jakaa esimerkiksi 2–3 tunnin pituisiksi, ja niitä voi valita halutessaan useamman. Myös lyhyempiä vuoroja otetaan vastaan yksittäisiin tehtäviin, kuten valokuvaussessioihin.

Vapaaehtoisten kanssa pyritään avoimeen vuorovaikutukseen, jotta he kokevat turvalliseksi omista resursseistaan kertomisen jo aloittaessaan sekä projektin aikana. Tähän vaikutetaan alkukohtaamisesta alkaen rennolla ja vastaanottavalla kanssakäymisellä sekä hyvän ja motivoivan perehdyttämisen tarjoamisella.

PEREHDYTTÄMINEN JA OHJAUS

Alkuperehdyttäminen

On tärkeää, että vapaaehtoiset saavat tarkan kokonaiskuvan SELL Student Gamesista. Koko työryhmälle pidetään ainakin yksi yleisperehdyttämistapaaminen, jossa kerrotaan tapahtuman konseptista, organisaatorakenteesta sekä vapaaehtoisille oleellisista päivämääristä. Tapaamisen tarkoitus on myös innostaa vapaaehtoisia ja tarjota heille mahdollisuus kysymysten esittämiselle.

Ennen tapahtumaa projektin tekemiseen osallistuvat vapaaehtoiset perehdytetään järjestäjien tai pienryhmien johtajien toimesta organisaatioon ja heidän omaan työtehtäväänsä heti toiminnan alussa. Vapaaehtoisen aloittaessa, annetaan hänelle ensin aikaa kysymysten esittämiselle, ja mahdollisuuksien mukaan seuraamalla oppimiselle sekä tapahtuman materiaaleihin tutustumiselle. Tämän jälkeen hän lähtee oppimaan käytännössä itse tekemällä.

Pienryhmien sisäinen perehdyttäminen ja ohjaus

Perehdyttäminen ja ohjaus ovat suurimmalta osalta tehtäväkohtaisia, joten perehdyttäminen tehtäviin tapahtuu enimmäkseen pienryhmien sisällä. Pienryhmillä on omat johtohenkilöt, joiden perehdyttämiseksi pidetään ainakin yksi perehdyttämispäivä. Tämän jälkeen johtohenkilöiden tulee osata perehdyttää ryhmänsä jäsenet omaan vastuualueeseensa, kertoa mitä heiltä odotetaan ja pitää huolta, että tieto on ymmärretty. Pienryhmien johtajien täytyy osata esitellä tapahtuman konsepti ryhmäläisille sekä kertoa tarkasti oman vastuualueensa sisällöistä. Ryhmäläisille selvitetään ryhmän tärkeitä aikatauluja, kommunikointivälineet, tärkeimmät yhteystiedot ja muu ryhmää koskeva tieto.

Pienryhmien johtajat pitävät huolen, että työryhmä kokoontuu säännöllisesti. Tapaamisten tarve on ryhmäkohtainen.

Välitavoitteet

Ennen tapahtumaa toimivien vapaaehtoisten työn rytmittämiseksi heille asetetaan deadlineja sekä selkeitä, mutta heidän omia resurssejansa huomioivia välitavoitteita.

Tämä auttaa vapaaehtoisten henkilökohtaisten aikataulujen suunnittelussa ja onnistumisen tunteen saamisessa, sekä heidän työskentelynsä seuraamisessa.

Materiaalipankki perehdyttämisen tueksi

Kaikille vapaaehtoisille mahdollistetaan perehdyttämisen tueksi pääsy esimerkiksi Teams-pohjaiseen materiaalipankkiin heti heidän aloittaessaan. Pankkiin kerätään erilaisia materiaaleja tapahtumasta, kuten esityksiä tapahtuman perussisällöistä sekä aikaisempien kisojen loppuraportteja, mitkä auttavat saamaan kokonaiskuvan tapahtuman muodosta. Pankista löytyy myös esimerkiksi tapahtuman esityspohjia ja kuvia sekä muuta materiaalia, mitä vapaaehtoiset voivat tarvita tehtävissään. Myös vapaaehtoiset itse lisäävät pankkiin tekemiään tuotoksia.

Muita huomioitavia asioita

Mikäli tapahtumassa toimii vapaaehtoisia, jotka eivät puhu suomea, tulee perehdyttäminen ja ohjaaminen tehdä tarvittaessa englannin kielellä.

Mahdollisuus yhteiseen työskentelytilaan kannattaa huomioida. Yhteisestä tilasta vapaaehtoinen pystyy kysymään tarvittaessa neuvoa ja yhteinen työskentely helpottaa työn tekemistä.

Motivointi tukee ohjaamista, joten vapaaehtoisille tulee muistaa antaa työskentelyn varrella palautetta ja kehuja. Vapaaehtoisilta itseltään on myös hyvä tiedustella perehdytyksen ja ohjauksen riittävydestä.

SISÄINEN VIESTINTÄ

Viestintäkanavat -ja ryhmät

Vapaaehtoisille kohdistuvaan sisäiseen viestintään tulee panostaa, jotta kaikki pysyvät ajan tasalla tapahtumaa koskevissa asioissa, ja he sitoutuvat tapahtumaan. Viestinnän täytyy saavuttaa kaikki asianosaiset. Yhteinen viestintäkanava tulee olla käytössä yleisiä asioita, sekä pienryhmät ylittävää keskustelua varten. Tällä hetkellä WhatsApp on toimiva sovellus pikaviestintävälineeksi. Suurijäseniset pikaviestintäryhmät voivat olla silti haastavia seurata, joten myös pienryhmien sisäisiin keskusteluihin tehdään erilliset ryhmät.

Pikaviestinnän lisäksi toimijoille voidaan tehdä ryhmä, johon jaetaan vain tärkeimpiä tiedotteita, jotka jokaisen vapaaehtoisen tulisi tavoittaa ja joihin voi palata pikaviestintäkanavia helpommin. Tiedotteet ovat muun muassa muistutuksia tulevista perehdyttämistapahtumista ja muusta ajankohtaisesta. Tällainen ryhmä voi toimia Facebookin ja Teamsin kaltaisissa välineissä.

Sisäisen viestinnän tyyli

Viestinnän merkittävimpiä tavoitteita on, että tieto aikatauluista saavuttaa kaikki, ja tehtävänannot esitetään selkeinä. Mikäli tehtäviä annetaan etänä esimerkiksi sähköpostin tai jonkun toisen työkalun välityksellä, ne tulee kuvata tarkasti ja pohjustaen, jotta ne varmasti ymmärretään. Pienryhmissä tulee pitää huolta, että muitakin ryhmiä koskevat asiat kerrotaan heti muille.

Viestinnän tyylin tulee olla positiivista, kannustavaa ja asiallista. Henkilökohtaisempia asioita käydään yksityisesti, eli esimerkiksi mahdollisissa konfliktitilanteissa asia selvitetään vain asianosaisten kesken. Sisäisessä viestinnässä englannin kieltä tulee käyttää, mikäli tapahtumassa toimii henkilöitä, jotka eivät puhu suomea.

Tapahtuman aikainen viestintä

Tapahtuman ajalle jokaiselle vapaaehtoiselle selvitetään yleisyhteystieto, keneen he voivat olla ensisijaisesti yhteydessä tilanteissa, joissa vapaaehtoinen ei ole varma keneen ottaa yhteyttä. Tärkeät yhteystiedot ovat jo hyvissä ajoin tallennettuina vapaaehtoisten puhelimiin.

Kaikki helposti ja nopeasti tavoitettava viestintätyökalu mahdollisia kriisiviestintätilanteita varten täytyy ottaa käyttöön. On pidettävä huolta, että kaikki tapahtuman tekemiseen osallistuvat tekijät ovat tietoisia välineen käytöstä.

VERKKOSIVUT

Monet kiinnostuneet hakevat oletettavasti ensisijaisesti tietoa vapaaehtoistoinnasta tapahtuman verkkosivulta, joten jo verkkosivujen informatiivisuus ja kannustavuus voivat innostaa osallistumiseen.

Vapaaehtoistointia käsittelevän osion täytyy löytyä helposti sivuilta, mielellään yhden klikkauksen päästä. Osion tekstin tulee olla matalaan osallistumiskynnykseen kannustavaa. On hyvä mainita, että tapahtumissa toimimisesta ei tarvitse olla aikaisempaa kokemusta ja pienäkin työpanosta arvostetaan. Osallistumiseen kannustetaan myös korostamalla vapaaehtoisten työpanoksen tärkeyttä tapahtuman onnistumiselle.

Verkkosivuilta tulee löytyä ainakin;

- Vapaaehtoisprosessin aikataulu, eli milloin hakea, mahdollinen tieto perehdyttämispäivistä ja tapahtumapäivien yleisaikataulu
- Linkki työtehtävien hakusivulle. Hakusivulla tulee olla selkeät kuvaukset työtehtävistä ja niiden vaatimuksista.
- Maininnat etuuksista
- Yhteystieto, keneltä kysyä lisää vapaaehtoistoinnasta

MOTIVOINTI

Sitoutumiseen vaikuttaa pääsääntöisesti sisäiset motivaatiotekijät, eli esimerkiksi hyvä ilmapiiri ja kokemus työn tärkeydestä. Myös ulkoisilla motivaatioilla, kuten palkkioilla on merkitystä.

Opintokokonaisuuksien mahdollistaminen

SELL Student Gamesin toimijoiden ollessa suurelta määrin opiskelijoilta, hyvät ja palkitsevat opintomahdollisuudet ovat tärkeitä motivaation lisääjiä. Mahdollisuus niin lyhyempiin, matalamman kynnyksen töihin, että pidempiin mm. harjoittelukokonaisuuksiin on pidettävä avoinna.

Riittävän haastavat vastuutehtävät motivoivat vapaaehtoisia toimimaan. On pidettävä huolta, että toiminnan aikana annettavien tehtävien tulee kuulua vapaaehtoisen kanssa hänelle sovittuun työnkuvaan.

Motivoiva työilmapiiri ja yhteisöllisyys

Yleisesti sitoutumiseen sekä vapaaehtoisen hyvinvointiin vaikuttavat yhteisöllisyyden tunne ja hyvä ilmapiiri. Hyvällä ilmapiirillä tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoiset kokevat ryhmässä toimimisen mieluisaksi, he uskaltavat kysyä apua tarvittaessa ja kaikki tekijät arvostavat toisiaan. Molempiin vaikutetaan esimerkiksi yhteisillä työskentelymahdollisuuksilla, työryhmän tapaamisilla, virkistyspäivillä sekä tiimipaidoilla. Muut toimijat voivat omalla innostavalla esimerkillään pyrkiä lisäämään vapaaehtoisten motivaatiota.

Vapaaehtoisen arvostaminen

On tärkeää, että vapaaehtoinen tuntee, että hänen työpanostaan arvostetaan. Tähän vaikutetaan palautteen annolla, kiittämällä ja kehumisella sekä antamalla tarpeeksi vastuuta. Hyvä keino kiittämiseen ja arvostuksen näyttämiseen on jakaa sosiaalisessa mediassa vapaaehtoisten toimintaan liittyvää sisältöä.

Selkeä ja positiivinen sisäinen viestintä vaikuttaa vapaaehtoisten motivaatioon ja tunteeseen, että heitä arvostetaan. Ohjaajien tulee selvittää vastaus kaikkiin vapaaehtoisia askarruttaviin asioihin.

EDUT

Sisäisten motivaatioiden lisäksi myös suoranaisilla palkkioilla on merkityksensä vapaaehtoistoiminnassa. Motivointi -kappaleessa mainitut opinto- sekä työmahdollisuudet ovat tärkeitä etuja. Työtehtävien tulee tarjota vapaaehtoiselle mahdollisimman paljon hänen tarpeitaan vastaavaa työkokemusta. Muita SELL Student Gamesissa toteutettavia etuja ovat;

- Tiimivaatteet, esim. paidat
- Ruokailumahdollisuus
- Majoitusmahdollisuus
- Bussikuljetus tapahtumapäivien ajalle
- Pääsy SELL Student Gamesin iltatapahtumaan
- Kiihostapahtuma tai virkistystapahtuma. Tapahtuman voi toteuttaa jo ennen tapahtumaa ryhmäytymisen edistämiseksi.
- Työtodistus tarvittaessa

RAPORTOINTI

SELL Student Gamesien loppuraportteihin voidaan lisätä oma kohtansa vapaaehtoistoiminnan onnistumisesta. Siinä mainitaan muun muassa vapaaehtoisten määrä, moni oli mukana osana opiskelujaan ja minkälaisissa tehtävissä he toimivat. Vapaaehtoisten tyytyväisyyttä voidaan selvittää raporttia varten lähettämällä heille palautekysely tapahtuman jälkeen. Saaduista tuloksista on hyötyä tuleville tapahtumille, mikä jatkaa SELL Student Gamesin vapaaehtoistoiminnan kehittymistä. Alhaalla on esitettyä kysymysrunko, jonka pohjalta kukin tapahtuma voi luoda kyselyn haluamallaan ajanmukaisella kyselypohjalla. Kysymyksien tulee olla esitettyinä ainakin englanniksi, mikäli tapahtumassa toimii suomea osaamattomia tekijöitä, mutta myös suomenkieliset kysymykset voivat edistää vastaushalukkuutta.

Kysymysrunko

Kysymys 1: Lyhyt vastauskenttä

1. Osallistuitko tapahtumaan osana opintojasi? Kuinka monta opintopistettä suoritit?

Did you participate in SELL Student Games as a part of your studies? How many credits did you receive?

Kysymys 2: Monivalintakysymys

2. Missä työtiimissä toimit? (luettele vastausvaihtoehdoiksi tapahtuman pienryhmät)

To which work team did you belong?

Kysymys 3: Useamman valittavan vaihtoehdon vastausruudut ja lyhyt vastauskenttä "Muu, mikä?"-kysymykselle

3. Mitkä asiat motivoivat sinua osallistumaan tapahtumassa toimimiseen?

What motivated you to participate in the making of the event?

Vastausvaihtoehdot:

- Opintojen suorittaminen / Studies
- Työkokemuksen saanti / Work experience
- Merkitykselliset työtehtävät / Meaningful work tasks
- Kansainvälisessä toimintaympäristössä toimiminen / Working in an international environment
- Ryhmähenki ja yhteisöllisyys / Team spirit and social interaction
- Ohjaajien kannustus / Support of the event leaders
- Kiinnostukseni tapahtuman aihetta kohtaan / My interest towards the theme of the event
- Muu, mikä? / Something else, what?

Kysymys 4: Lineaarinen asteikko 1–5 ja avoin kenttä

4. Tapahtumassa oli hyvä talkoohenki (1 täysin eri mieltä. 5 täysin samaa mieltä)

The event had a good work atmosphere for the volunteers (1 I disagree strongly.
5 I agree strongly)

Kysymys 5: Monivalintakysymys

5. Koitko perehdyttämisen ja ohjaamisen riittäväksi?

Did you get enough introduction and guidance in the project?

Vastausvaihtoehdot:

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Kysymys 6: Avoin kenttä

6. Miten kehittäisit perehdyttämistä ja ohjaamista?

How would you develop introduction and guidance?

Kysymys 7: Monivalintakysymys ja avoin kenttä

7. Otettiin omat resurssisi, kuten aikataulusi, jaksamisesi ja osaamisesi tarpeeksi hyvin huomioon?

Were your personal resources such as your schedule, well-being and skills considered in the project?

Kysymys 8: Monivalintakysymys

8. Koitko sisäisen viestinnän riittäväksi?

Was the communication within the work team efficient?

Vastausvaihtoehdot

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Kysymys 9: Avoin kenttä

9. Miten kehittäisit sisäistä viestintää?

How would you develop communication within the work team?

Kysymys 10: Lineaarinen asteikko 1-5

10. Kokemukseni vapaaehtoisena oli hyvä (1 täysin eri mieltä. 5 täysin samaa mieltä)

My experience as a volunteer was good (1 disagree strongly. 5 agree strongly)

Kysymys 11: Avoin kenttä

11. Muita ajatuksia tapahtumasta.

Other thoughts about the event.