

Opas Helsinki Cup suur tapahtuman vastuhenkilöille

Lotta Peitsi



Tekijä(t) Peitsi Lotta	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Opas Helsinki Cup suurtapahtuman vastuuhenkilöille	Sivu- ja liitesivumäärä 28 + 5
<p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Helsinki Cup tapahtumalle vuoden 2020–2021 aikana. Opinnäytetyön tuotos auttaa Helsinki Cupin vastuuhenkilöiden perehdyttämisessä tässä tietyssä tapahtumassa. Opinnäytetyö on toiminnallinen, jonka tuotoksena on produkti ja opinnäytetyön raportti.</p> <p>Produkti on opas, joka koostuu tapahtuman eri osa-alueiden vastuuhenkilöiden vastuualueista. Tapahtuman kasvun myötä toimeksiantaja toivoi oppaan tekoa perehdytyksen apuvälineeksi. Tapahtuman laajuuden vuoksi, produktiin on koottu kaksi tärkeintä tapahtumaan liittyvää asiaa: 1. rekrytointi ja työntekijät ja 2. tapahtuman järjestäminen ja tapahtuman toiminnot.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa on käsitelty rekrytointiin liittyvää kirjallisuutta ja rekrytointiprosessia. Tapahtumakirjallisuus on tapahtuman järjestämisestä, sen toteuttamisesta ja viranomaisohjeiden toiminnasta. Opinnäytetyössä on käytetty tapahtuma-alan ammattilaisten haastatteluja, joita on hyödynnetty sekä produktin koostamisessa että opinnäytetyössä.</p> <p>Empiirisessä osuudessa on käsitelty produktin tuottamista kokonaisuudessaan. Osuudessa on käsitelty produktin tavoitetta, tiedon keräämistä ja produktin koostamista. Produkti on koostettu turnaustoiminnasta, kansainvälisyydestä, kioskitoiminnasta ja turvallisuudesta. Tuloksena syntyi monisivuinen opas, jota uudet vastuuhenkilöt pystyvät hyödyntämään tapahtuman järjestämisessä.</p> <p>Lopussa on arvioitu työn käytettävyyttä ja hyödynnettävyyttä. Lisäksi työn onnistumisia ja omaa oppimista on tarkasteltu projektin aikana.</p>	
Asiasanat Tapahtuma, tapahtumajärjestäjät, rekrytointi, turnaukset, opas	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön taustaa.....	1
1.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	3
1.3	Aiheen rajaus	3
1.4	Keskeiset käsitteet.....	4
2	Tietoperusta.....	6
2.1	Rekrytointi	6
2.2	Rekrytointiprosessi	7
2.3	Työsopimus ja työaika	9
2.4	Tapahtuma.....	10
2.5	Tapahtuman järjestäminen	12
3	Produktin tuottaminen	15
3.1	Tavoite	15
3.2	Käytetyt menetelmät ja tiedon keruu	15
3.3	Produktin koostaminen	17
3.3.1	Turnaustoiminta.....	18
3.3.2	Majoitustoiminta.....	20
3.3.3	Kioskitoiminta.....	21
3.3.4	Turvallisuus ja ensiapu.....	23
4	Pohdinta ja arviointi	25
4.1	Pohdinta ja johtopäätökset	25
4.2	Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi	27
	Lähteet	29
	Liitteet.....	32
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	32

1 Johdanto

Helsinki Cup on viikon mittainen, yli 20 000 pelaajan jalkapalloturnaus. Helsinki Cup työllistää kesän tapahtumaan vastuuhenkilöitä ja kesätyöntekijöitä. Opinnäytetyön tarkoitus on esitellä produktia, joka on tehty Helsinki Cupin uusien vastuuhenkilöiden perehdyttämisen tueksi ennen tapahtumaa. Pääkohtina turnauksen onnistumisessa on rekrytointi sekä tapahtuman järjestäminen.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi rekrytointia ja sen merkitystä sekä tapahtuman järjestämistä sen koko laajuudessaan. Teoriaosuus on koostettu kirjallisuudesta, erilaisista lähteistä, lakiteksteistä sekä artikkeleista. Rekrytoinnilla on merkittävä osa Helsinki Cup tapahtuman onnistumisessa. Tapahtumakokonaisuus koostuu useasta eri osa-alueesta ja kunkin alueen vastuuhenkilöt rekrytoivat tapahtumaan nuoria, usein ensikertalaisia kesätyöntekijöitä. Rekrytoijan rooli on vastuullinen ja opas antaa rekrytointiin ohjeistusten lisäksi vinkkejä ja omakohtaisia kokemuksia vanhemmilta ja kokeneilta työntekijöiltä

Tapahtuman järjestämisessä on otettava muita tapahtumaan liittyviä asioita huomioon. Produkti esittelee Helsinki Cupin historiaa, Helsinki Cupin nykyhetkeä sekä kaikkien osa-alueiden vastuuhenkilöiden työtehtävät ja koko tapahtuman elinkaaren Lopussa käydään läpi opinnäytetyön pohdintaa ja johtopäätöksiä.

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Helsinki Cup on vuonna 1976 perustettu jalkapalloturnaus, jonka roolina on lasten ja nuorten yhteisöllisyys sekä edistää heidän hyvinvointiansa. Tämä rooli on säilynyt jo vuosikymmenten läpi ja jatkuu edelleen vahvana. Helsinki Cup on tasa-arvoinen, suvaitsevainen, kansainvälinen tyttöjen ja poikien, kaikkia kunnioittava juniorijalkapalloturnaus. (Helsinki Cup, 2021.)

Helsinki Cup on perinteinen Suomen suurin jalkapalloturnaus, jonka historiaan mahtuu monia eri toimijoita ja tapoja toimia. Helsinki Cup siirtyi Oy:ksi vuonna 2008. Entiset omistajat olivat Käpylän Pallo ja Honka ry, josta myöhemmin tuli omistaja HJK Oy rinnalle. Turnausta on pelattu 45 vuotta Helsingin laadukkailla jalkapallokentillä, välillä myös Espoon puolella.

Helsinki Cup työllistää lähes 400 työntekijää erilaisiin työtehtäviin. Helsinki Cup on monipuolinen työnantaja, sillä erilaisia työtehtäviä on kymmenkunta koko turnauksen ajaksi. Muutamat työntekijät aloittavat jo kuukautta aiemmin ennen turnausta, mutta

useimmat työntekijät ovat mukana toiminnassa viikon tai kaksi. Työtehtäviä on esimerkiksi kioskeissa, ensiavussa, oppaina, tuomaritoiminnassa, logistiikassa tai kisatoimistossa. Lähes puolet työntekijöistä ovat ensimmäisessä kesätyössään. Helsinki Cup palkkaa jokaisen työntekijän.

Nykyään Helsinki Cup hoitaa rekrytointiprosessin itsenäisesti ja palkkaa tarvittavat työntekijät suoraan. Tapahtumatyöntekijöitä tarvitaan noin sadasta kolmeensataan riippuen lopulta tapahtuman suuruudesta. Tapahtuman verkkosivustolle laitetaan rekrytointi-ilmoitus, lisäksi tätä mainostetaan sosiaalisessa mediassa.

Tapahtumaorganisaation vastuuhenkilöiden rekrytointia hoitaa toimitusjohtaja yhdessä hallituksen kanssa. Jotta rekrytoinnista tulee onnistunut, tavoitteena on löytää työntekijälle mahdollisimman sopiva työ ja työnantajalle mahdollisimman hyvä tekijä (Monsteri 2020). Pääosin työn kesto on kuitenkin viikon mittainen ja suurimmaksi osaksi asiakaspalvelu- ja myyntityötä.

Rekrytoinnin kioskityöntekijöiden osalta hoitaa tapahtuman ammattilaiset kioskimanageri ja yhteyspäällikkö, jotka ottavat työntekijöitä haastatteluihin hakemusten perusteella. Usein haastattelut on tehty ryhmähaastatteluina, mutta koronapandemian aikana haastattelut on toteutettu viestintä- ja yhteistyöalusta MS Teamsin välityksellä. Kioskien rekrytoinneissa on mukana vastaava, joka tuntee rekrytointitarpeen ja -kriteerit (Vahtio 2005, 119).

Varsin monet nuoret kesätyöntekijät ovat tapahtumassa ensimmäisessä kesätyössään. Tapahtumassa on myös nuoria, jotka ovat olleet mukana jo useampana vuonna. Vaikka rekrytointi onkin pienimuotoinen haaste organisaatiolle, on se myös suuri mahdollisuus ja tulevaisuuden sijoitus (Monsteri 2020). On huomattu, että useat työntekijät haluavat hakea uudelleen mukaan töihin tapahtumaan, joka helpottaa organisaatiota uudelleen rekrytoinneissa. Vuoden 2021 tapahtumaan haki 40 entistä vuoden 2020 kioskityöntekijää 96:sta eli lähes puolet.

Helsinki Cup on organisaationa pieni, vaikka kesän tapahtumassa työntekijöitä on vajaa 400 henkeä. Tapahtumana Helsinki Cup on hyvin vaihtelevaa, jonka takia Helsinki Cupille suunniteltiin produkti, esihenkilöiden oma opas, mikä kertoo mitä tässä tapahtuman järjestelyissä täytyy ottaa huomioon. Produkti koostuu koko tapahtumasta, turnauksen järjestämisestä ja rekrytoinnista. On tärkeää, että viikon mittaisessa tapahtumassa on oikeat henkilöt tekemässä töitä, koska tapahtuman toteutumiseen panostetaan ympäri vuoden.

1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä produkti, joka antaa vastualueiden esihenkilöille lisätietoa turnauksesta niin järjestämisen kuin rekrytoinnin osalta. Vastuualueisiin kuuluu turnaustoiminta, yhteistyökumppanit, kioskit toiminta, majoitustoiminta, ensiapu ja turvallisuus. Opas antaa varsinkin uusille vastualueiden esihenkilöille tietoa yrityksen historiasta ja siitä, mitä tapahtuma pitää sisällään, mitä asioita täytyy ottaa huomioon ja mikä on esihenkilöiden vastuu turnauksessa. Opinnäytetyön tavoitteena on toimia työohjeena ja osana perehdytystä uusille esihenkilöille.

Helsinki Cupin tavoitteena on nousta yhdeksi maailman suurimmaksi lasten- ja nuorten jalkapalloturnaukseksi. Tapahtuman tavoite on liikuttaa viikon aikana yli 20 000 lasta ja nuorta jalkapallon parissa ja antaa heille elämyksellisen kokemuksen turnauksesta.

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on tehty opas, joka koostuu useasta eri osa-alueesta. Tavoitteena on valmis opas, jota jokainen vastuutyöntekijä pystyy hyödyntämään sekä itse tapahtumassa että perehtymällä etukäteen ennen tapahtumaa. Oppaassa on tietoa turnauksesta, toimintatavoista, rekrytoinnista sekä kaikesta vastuualuetoiminnasta. Jotta tapahtuman tavoite täytyisi, on jokaisen vastuuhenkilön hoidettava oman vastualueensa erittäin hyvin. Jokainen vastuualueen esihenkilö rekrytoi oman alueen työntekijät, eikä esihenkilöllä ole välttämättä ole rekrytoinnista aikaisempaa kokemusta. Jotta turnauksesta saadaan ikimuistoinen kokemus pelaajille, asiakkaille ja sidosryhmille, on hyvä, että rekrytoinnista olisi kokemusta tai tietotaitoa.

Kun uusi työntekijä tulee organisaatioon, hän saa perehdytyksen tapahtumasta. Oppaan avulla työntekijä pääsee syventymään tapahtuman eri vaiheisiin ja näkemään vaihe vaiheelta tapahtuman järjestelyt isossa kokonaisuudessa. Opas toimii perehdytyksen tukena turnauksen sisältöön ja koko projektin järjestämiseen. Uudella työntekijällä on aina kysymyksiä ja tämä opas antaa niihin vastauksia.

Kirjallinen opas auttaa uutta työntekijää hahmottamaan oppaan sisällön monipuolisten kuvien ja selkeän ulkoasun avulla. Opas on tehty helposti luettavaksi ja koottu eri osa-alueista yhdeksi kokonaisuudeksi. Välttämättä työntekijän ei tarvitse hallita koko opasta, vaan hän voi keskittyä oman vastualueensa tietoihin.

1.3 Aiheen rajaus

Työn aihe ja iso osa materiaalista saatiin toimeksiantajalta eli Helsinki Cupilta sekä haastattelemalla Helsinki Cupin kokeneita vastuuhenkilöitä, jotka ovat olleet tapahtuma-

alalla yli 10 vuotta. Teorian osuus haluttiin rajata tapahtuman rekrytointiin ja työntekijöihin, onnistuneeseen tapahtumaviikkoon ja sen järjestämiseen Helsinki Cupissa.

Työn lopputuloksena on valmis produkti, opas, joka on heti käyttövalmis. Rekrytointi ja tapahtuma ovat itsessään niin laajoja, että työhön otettiin mukaan rekrytointin prosessi sekä tapahtuman kokonaisprosessi. Opas antaa kokonaiskuvan tapahtumasta sekä tapahtuman järjestämisestä, siihen liittyvistä viranomaisluvista ja turvallisuudesta. Se antaa myös vinkkejä tapahtuman työntekijöiden työtehtävien sisältöön, millaisia työntekijöitä haetaan, mitä heiltä odotetaan ja miksi palkataan tiettyyn työtehtävään.

Opas kattaa kokonaisuudessaan Helsinki Cupin turnaustoimintasuunnitelman. Oppaasta on rajattu osa yhteistyökumppaneista pois, sillä nämä sopimukset ovat yritysten välisiä sopimuksia ja näitä on yli 20. Osa yhteistyökumppaneista on huomioitu ostopalveluosiossa.

1.4 Keskeiset käsitteet

Luettelossa on lueteltu opinnäytetyön sisällön rakenteen tukevia käsitteitä, jotta opinnäytetyö on helpommin ymmärrettävissä. Nämä käsitteet on valikoitu lähdemateriaaleista rajaamaan opinnäytetyön tietoperustaa, produktia ja pohdintaosuutta.

- **Rekrytointi** tarkoittaa toimenpiteitä, joita käytetään, kun yrityksen uuteen työtehtävään haetaan uutta henkilöä (Viitala 2021, luku 3.3)
- **Vastuuhenkilö** tarkoittaa yrityksen palveluksessa olevaa henkilöä, jonka tehtävä on valvoa toiminnassa noudatettavia säädöksiä ja sääntöjä. (Tukes, 2021)
- **Tapahtumaksi** voidaan laskea mikä tahansa tilaisuus niin yksityistilaisuuksista isoihin massatapahtumiin. Tapahtumat voivat olla julkisia tai yksityisiä yleisötilaisuuksia, konsertteja, juhlia, kilpailuja tai muita tilaisuuksia (Vallo & Hyvärinen 2016, 41).
- Vallo & Hyvärisen (2016, 189) ”**Tapahtumaprosessiin** kuuluvat suunnittelu- ja toteutusvaihe sekä jälkimarkkinointivaihe.” Suunnitteluvaiheen osuus on n. 75 % kokonaisajasta, tapahtuman toteutus noin 10 % kokonaisajasta ja jälkimarkkinointi on noin 15 % ajasta.
- **Turnaus** on Suomisanakirjan (2021) mukaan ”usean joukkueen tai osanottajan monta ottelua käsittävä kilpailu.”

- Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä, **opas** tarkoittaa produktin konkreettista tuotosta eli se on ohje tai käsikirja, perehdyttäjä tai neuvoa antava ohjeistus. (Suomi Sanakirja, 2021)
- Vilkan ja Airaksisen (2013, 9) mukaan **toiminnallinen opinnäytetyö** on ammattikorkeakoulun tutkimuksellisen opinnäytetyön vaihtoehto. Se tavoittelee ammatillisessa kentässä opastamista, toiminnan ohjausta sen järjeistämistä tai järjestämistä.

2 Tietoperusta

Työhön on kerätty kaksi pääasiallista kokonaisuutta, jotka ovat rekrytointi ja tapahtuman järjestäminen. Rekrytointi sisältää rekrytinnin pääpiirteet, työoikeudelliset asiat sekä rekrytointiprosessin. Tapahtumassa on kerrottu mikä on tapahtuma, mitä lupia tarvitaan sen järjestämiseen ja millainen on tapahtumajärjestämisen prosessi.

2.1 Rekrytointi

Rekrytointeja voi tehdä palkkaava yritys tai tähän erikoistuneet yritykset. Rekrytointi lähtee yrityksen tarpeesta palkata uusi työntekijä uuteen työsuhteeseen. Yrityksen sisällä on voinut tapahtua muutoksia, jonka takia tarvitaan lisää ammattitaitoa, esimerkiksi uusi henkilö uusien työtehtäviin. Yritysten rekrytointistrategia laaditaan tarkoituksella tai se muotoutuu itsessään, joka tarkoittaa yleisten linjojen ja periaatteiden puitteissa tehdyt rekrytointiratkaisut. Toiminnan kannalta olisi kuitenkin hyvä kysyä, tarvitaanko uutta henkilöä todella uuteen tehtävään. (Lahtiluoma, Silander, Turunen & Wiman 2008, 81; Viitala 2021, luku 3.3.)

Rekrytointikanavia on erilaisia. On yksityisiä ja julkisen viran työhakuja. Julkishallinnoissa lainsäädäntö rajoittaa rekrytointia ja antaa sille erilaisia suuntaviivoja. Yritykset voivat laittaa rekrytointi-ilmoituksen verkkosivuille, sosiaaliseen mediaan tai TE-toimistoon. Nämä erilaiset kanavat kustantavat eri lailla, jonka vuoksi onkin tärkeää miettiä strategiassa, paljonko haluaa avointa paikkaa mainostaa. (Lahtiluoma ym. 2008, 81.) Jos yrityksellä on oma rekrytointistrategia mitä he noudattavat, voi tässä olla ilmaisu siitä millaisia henkilöitä työhön haetaan, minkä kanavien kautta ja millä mahdollisilla houkuttimilla oikeat työntekijät mahdollisesti löydetään (Viitala 2021, luku 3.3).

Rekrytointia voi tehdä joko sisäisesti tai ulkoisesti. Sisäinen rekrytointi kertookin jo nimessään, että uutta työntekijää haetaan organisaation sisältä. Tämä tarkoittaa hakuprosessia, jossa avoin tehtävä on yrityksen sisällä ja tällöin henkilö valitaan sisäisesti kyseisestä yrityksestä. (Viitala 2021, luku 3.3.) Sisäinen rekrytointi tuo helppoutta yritysten rekrytointiprosessiin, sillä se on nopea ja rekrytointiresurssit usein pienenevät. Avoin paikka jätetään sisäiseen tiedotuskanavaan, esimerkiksi intraan, josta jokainen työntekijä pystyy näkemään haettavan avoimen paikan. Sisäisen rekrytinnin hyöty on myös siinä, että työympäristö on tuttu.

Ulkoinen rekrytointi tarkoittaa työntekijöiden hakemista yrityksen ulkopuolelta. Ulkoa tulevat uudet osaajat hakevat avointa paikkaa yrityksen ulkopuolelta on kyseessä ulkoinen rekrytointi. Ulkoisella rekrytinnilla on omat riskinsä, esimerkiksi rekrytointiprosessin

hitaus tai sen hinta, jos aikaa ja resursseja käytetään liian paljon suhteessa suunnittelemaan aikaan ja budjettiin. (Viitala 2021, luku 3.3.)

Tapahtumarekrytointiin täytyy panostaa, mutta työtehtävien vaativuus ei välttämättä tarvitse erillistä rekrytointiyritystä rekrytoimaan työntekijöitä. Pienien ja keskisuurien yritysten rekrytointiprosessi on useasti vain johtajan käsissä (Vaahtio 2008, 119). Tapahtuma-alan johtaja pystyy jakamaan vastuuta vastuuhenkilöille eli yleensä pienempien alueiden esihenkilöille. Vaikka esihenkilö johtavatkin erilaisia ryhmiä, projekteja ja tiimejä, ovat kaikki työntekijät silti yksilöitä (Järvinen 2001, 51). Tapahtumassa työntekijän työpanos ja rooli ovat laajempia kuin pelkkä työvoiman tarjoaminen tapahtuman tuottamiseen. Huolellinen henkilöstön valinta auttaakin toteuttamaan tapahtuman perinteitä ja positiivista sanomaa eteenpäin. (Robinson, Wale & Dickson, 2010, 115.)

Vaahtio (2005, 13) kertoo, että taitamaton rekrytoija pilaa helposti ja nopeasti yrityksen julkikuvan. Ison brändin imagoa on vaikea saada takaisin, jos rekrytoija hoitaa työnsä epäammattimaisesti tai on tietämätön tekemisistään. Tämän takia yrityksellä kannattaa olla mukana vastaava, joka tuntee rekrytointitarpeen ja -kriteerit. Viime aikoina ovat yritykset ottaneet käyttöön anonyymeja haastatteluita. Duunitorin artikkelissa (2021) kirjoitettiin, että anonyymihaastatteluista on tulossa iso aluevaltaus Suomessa. Tämä saa rekrytoijat todellisen paikan eteen, kun niin sanottu turha tieto eli ikä ja sukupuoli piilotetaan, on tiedettävä tarkemmin, mitä osaamista etsitään ja tarvitaan.

Jos kuitenkin tapahtuman laatua täytyy parantaa, kannattaa yrityksen johdon harkita, onko järkevää ottaa parempia rekrytointi- ja valintaprosesseja käyttöön. Työntekijöille voisi tarjota esimerkiksi parempaa koulutusta, houkuttelevimpia työetuja tai -palkkioita. Jos työyhteisön tehokkuutta on parannettava, on yrityksen harkittava myös parempaa työpaikkasuunnittelua, suurimmin organisaation rakenteen muutoksia tai pienimmin tiimityön parantamista. (Robinson ym. 2010, 115.) Tämä tarkoittaa esimerkiksi tapahtuman työtehtävien uudelleen järjestelemistä, koko organisaation muutosta, esimerkiksi vastuuhenkilöiden tehtävien ja tapahtuman tiimien uutta järjestelemistä.

2.2 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi lähtee yrityksen tarpeesta saada henkilö tai henkilöitä töihin. Jotta rekrytointi olisi hyvin suunniteltu, täytyy tietää mitä hakijalta odotetaan. Yrityksellä on aina mahdollisuus onnistua rekrytoinnissa, mutta myös epäonnistua. Rekrytoinnissa on aina mahdollisuus uudistaa työtapoja, työmenetelmiä, työnkulkua ja työyhteisöä, kun

rekrytoidaan ja palkataan uusi henkilö. Työtehtävät vaativat tekijältä tiettyä osaamista tai soveltuvuutta sukupuolesta riippumatta. (Vaahtio 2008, 64.) Tärkeitä kysymyksiä ovat, mihin tehtävään uutta henkilöä haetaan, millaista työntekijää haetaan ja mitä työntekijältä vaaditaan. (Lahtiluoma ym. 2008, 82.) Siksi hyvä työpaikkailmoitus on erityisen tärkeä.

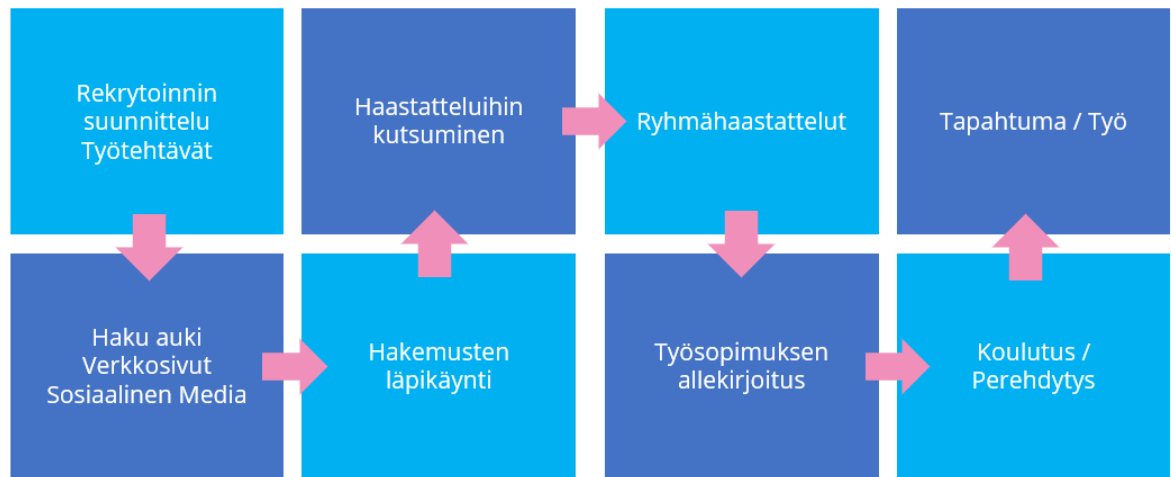
Tämän jälkeen on tärkeää miettiä, mihin kanavaan ilmoitus laitetaan. Vaihtoehtoina on esimerkiksi sanomalehdestä digitaaliseen mediaan. Yrityksen on hyvä miettiä, kuinka paljon ilmoitus tarvitsee näkyvyyttä (Lahtiluoma ym. 2008, 82). Se, kuinka spesifi hakemus on, sitä pienemmälle hakijakunnalle hakemus on useasti suunniteltu.

Hakemukset on käytävä huolella läpi. Jos hakemuksia on paljon, niitä kannattaa koostaa, jotta näkee helposti pääkohdat hakijoista. Hakemukselle on useasti jokin aikamääre, milloin hakemus on oltava jätettynä. Jotkut yritykset palkkaavat työntekijät heti sopivien henkilöiden löydyttyä. Ei ole sääntöä, miten yritysten on tehtävä rekrytointi, mutta joissain julkishallinnon viroissa tai tehtävissä hakemuksia ei voi ottaa enää hakuajan päätyttyä. (Lahtiluoma ym. 2008, 83.)

Hakemusten perusteella valitaan haastatteluihin pääsevät henkilöt. Hakemuksia voi olla useita, lähes identtisiä, jonka takia on hyvä, että pelkästään yksi henkilö ei käy hakemuksia läpi. On tärkeää, että hakemuksia käsittelee useampi henkilö ja siten arvioinnista tulisi mahdollisimman monipuolinen. Valintaryhmän ei kuitenkaan pidä olla liian suuri, suositeltava haastattelu- ja valintaryhmän koko on 3–5 henkilöä. (Lahtiluoma ym. 2008, 83.)

Haastattelu rakentuu usein avoimeksi keskustelutilaisuudeksi. Haastattelutilanne on tärkeä keskusteluyhteys rekrytoijan ja hakijan välillä. Hakijalta selvitetään taustatietoja esimerkiksi koulutus- ja työhistoria sekä muu osaaminen. On hyvä muistaa, että haastattelussa saadaan kysyä vain työhön liittyvistä asioista. (Vaahtio 2005, 155.) Hakijan haastattelu-aika on sopiva puolesta tunnista tuntiin ja, mikäli hyviä hakijoita on useita, voidaan järjestää toinen haastattelukierros seuraavalle kierrokselle valituille, tämä resurssien puitteissa.

Lopuksi valitaan oikea henkilö tehtävään, sovitaan palkka, työsuhte-edut ja tehdään kirjallinen työsopimus, jossa käydään läpi työsopimuksen sisältö, työaika ja -paikka. Täytyy muistaa, ettei rekrytointi pääty työntekijän valintaan. Useissa työpaikoissa on koeaika, joka sovitaan erikseen, jotta työnantaja ja työntekijä saavat samat lähtökohdat työsuhteen aloittamiseen. Lähes kaikki työpaikat perehdyttävät ja/tai kouluttavat uudet työntekijät. (Lahtiluoma ym. 2008, 84.)



Kuva 1. Rekryointiprosessi (mukaillen Lahtiluoma ym. 2008, 82–84; Vainio, 4.3.2021)

2.3 Työsopimus ja työaika

Työsopimus on suullinen, kirjallinen tai sähköinen sopimus, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työnantajan määräämää työtä saaden tästä palkan tai muun vastikkeen (Työsuojelu 2021). Työsopimus on lähtökohtaisesti aina voimassa toistaiseksi, jos sitä ei jostain perustellusta syystä tehdä määräaikaiseksi (Työsopimuslaki 21.12.2010/1224). Määräaikainen työsuhde onkin usean nuoren alkutaival esimerkiksi kesätyön osalta. Nuoret ovat tottuneet määräaikaisiin suhteisiin, koska tietävät sen olevan normaali reitti työelämään (Viitala 2021, luku 3.3).

Yritys tekee työsopimuksen yrityksen ja työntekijän välillä. Työntekijä saa itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa, kunhan työntekijä on täyttänyt viisitoista vuotta (Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1999/998). Yrityksen on oltava tarkkana nuorten työntekijöiden työsopimuksista, sillä työaikaehdot ovat eri kuin 18 vuotta täyttäneillä.

Usein kesätöissä olevat työntekijät ovat nuoria alle 18-vuotiaita. ”Työhön saa ottaa henkilön, jonka osalta perusopetuksen suorittaminen perusopetuslain (628/1998) 26 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla päättynyt” kirjailee Suomen lainsäädäntö (998/1999) 1 luvun § 2. Tämän lisäksi lain (998/1999) 1 luvun § 2 sääntelee, että 14 vuotta täyttänyt henkilö saadaan ottaa sellaiseen kevyeen työhön, mikä ei vahingoita terveyttä tai kehitystä eikä aiheuta haittaa koulunkäynnille.

Koeajan pituus määräaikaisessa työsuhhteessa tulee sopia työntekijän kanssa. Koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, mutta ei enempää kuin kuusi kuukautta (Työaikalaki 31.3.2020/167).

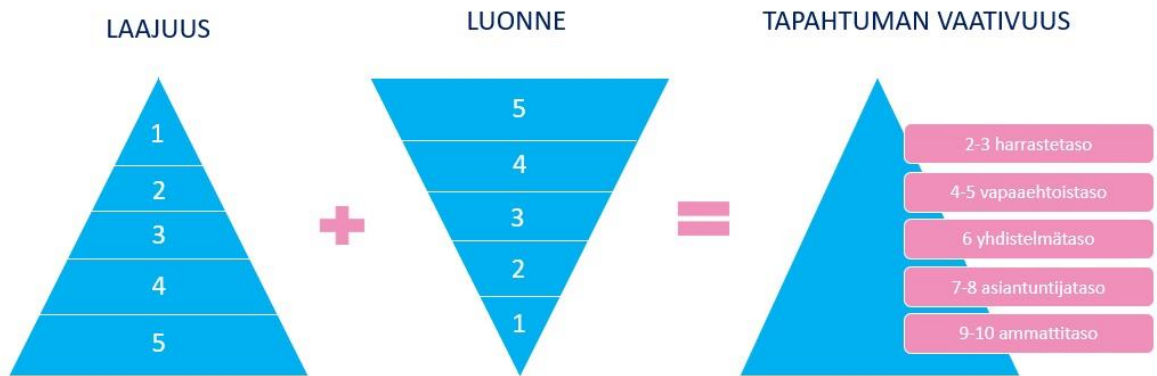
2.4 Tapahtuma

Tapahtumaksi voidaan laskea mikä tahansa tilaisuus yksityistilaisuuksista isoihin massatapahtumiin. Tapahtuman voi olla järjestämässä yhdistys, yritys tai yksityishenkilö, jolla kootaan ihmiset yhteen tietyille ajanjaksolle. Tapahtuma voi olla maksullinen tai ilmainen yleisötilaisuus, joka kannattaa miettiä jokaista tapahtumaa suunniteltaessa, mikä on järjestämisen kannalta paras vaihtoehto. (Vallo & Hyvärinen 2016, 56.)

Tapahtumia voidaan pitää yksittäisenä yrityksenä tai niissä voi olla mukana yhteistyökumppaneita (Vallo & Hyvärinen 2016, 57). Tapahtumalla on usein jokin tavoite, esimerkiksi konsertissa tuottaa kulttuurillisia elämyksiä, juhlissa muistetaan päivänsankaria tai maratonilla saada juoksijat jaksamaan 42 kilometriä. Robinson ym. (2010, 20) kertoo, että tapahtumiin osallistuu joukko ihmisiä, jotka luovat suhteita toisiin ihmisiin. Ei ole väliä ovatko tapahtumat yritys-, instituutio-, sosiaali- tai yhteistapahtumia, sillä siellä syntyvät suhteet edistävät niin tapahtuman ajan kuin sen jälkeenkin varsinkin sosiaalisia, kaupallisia ja viestintäverkostoja.

Kokoontumislakia sovelletaan yleisiin kokouksiin ja yleisötilaisuuksiin. Kokoontumislaki (22.4.1999/530) sääntelee ”Yleisötilaisuudella tarkoitetaan tässä laissa yleisölle avoimia huvitilaisuuksia, kilpailuja, näytöksiä ja niihin rinnastettavia muita tilaisuuksia, joita ei ole pidettävänä yleisinä kokouksina.” Kokoontumislain (539/1999) 3 luvun § 14 mukaan tapahtumanjärjestäjän on tehtävä ilmoitus yleisötilaisuuden järjestämisestä poliisille vähintään viisi vuorokautta ennen tilaisuuden alkamista.

Tapahtuma kannattaa hyvässä vaiheessa ennen tapahtuman suunnittelemista jo määritellä, millainen tapahtuma tulee olemaan. Koska tapahtuma on oltava turvallinen jokaiselle kävijälle, täytyy tapahtumanjärjestäjän huolehtia turvallisuudesta kokonaan. Se tarkoittaa sitä, että tapahtumanjärjestäjä tekee yhteistyötä sekä lupa- että turvallisuusviranomaisten esimerkiksi poliisin kanssa. Tapahtumaturvallisuus tarkoittaa samaa kuin yleisöturvallisuus, paloturvallisuus, järjestyksenpito, ensiapu, elintarviketurvallisuus sekä rikosturvallisuus (Tukes 2021). Määrittelemisen voi aloittaa miettimällä mikä on tapahtuman laajuus ja luonne, josta käy ilmi tapahtuman vaativuus.



Kuva 2. Tapahtuman määrittely (mukautettu Tukes 2021)

Laajuutta on mahdollista arvioida osanottajalla, yleisömäärällä, tapahtuma-alueen koolla, tilojen pinta-alan tai määrän mukaan tai tapahtuman ajallisella kestolla. Luonteeseen voi vaikuttaa osallistujakuva ja mitä tapahtuma pitää sisällään. Korkeariskisyyden tapahtuma toteutuu silloin, jos yleisö pystyy itse osallistumaan aktiviteetteihin tai tapahtumassa on vaarallisia osa-alueita muun muassa iletulitukset. (Tukes 2021.)

Tukes (2021) vaativuustason luettelo esimerkeistä seuraavasti:

- Harrastetaso (kolmioiden summa on 2–3): Pienet tapahtumat, joissa on vain yksittäisiä erityistoimintoja tai suorituspaikkoja. Tapahtumalle voi laatia turvallisuusasiakirjan. Esim. pieni koiranäyttely, jossa on ponitalutusta oheisohjelmana
- Vapaaehtoistaso (kolmioiden summa on 4–5): Pienet tai keskisuuret tapahtumat, joissa on muutamia erityistoimintoja tai suorituspaikkoja. Jos tapahtuman laajuus tai luonne on tasolla 3–5, tapahtumalle tulee laatia turvallisuusasiakirja. Esim. uimarannalla järjestettävä perhetapahtuma, jossa on pomppulinnoja
- Yhdistelmätaso (kolmioiden summa on 6): Eri kokoiset tapahtumat, joissa on erilaisia toimintoja. Osa toiminnoista voi olla sellaisia, että niiden toteuttajalta vaaditaan asiantuntija- tai ammattitason osaamista. Tapahtumalle tulee laatia turvallisuusasiakirja. Esim. moottoriurheilutapahtuma tai yrityksen markkinointitapahtuma, jossa on iletulitus
- Asiantuntijataso (kolmioiden summa on 7–8): Tapahtumat, joissa monet toiminnot edellyttävät järjestäjältä asiantuntemusta ja käytännön kokemusta, yleisöllä voi olla erilaisia alakulttuureja tai yleisöturvallisuuden hallinta korostuu. Tapahtumalle tulee laatia turvallisuusasiakirja. Esim. paripäiväinen musiikkitapahtuma tai iso ravitapahtuma, jossa on paljon oheisohjelmaa
- Ammattitaso (kolmioiden summa on 9–10): Tapahtumat, joissa on paljon toimintoja, jotka edellyttävät järjestäjältä ammattitaitoa, erikoistumista, erityisiä pätevyysvaatimuksia tai lupia. Yleisön sijoittumista, liikkumista ja yleisötiheyttä on hallittava erityisen tarkasti. Tapahtumalle tulee laatia turvallisuusasiakirja. Laajalla alueella järjestettävä rockfestivaali, jossa on useita eri tapahtumapisteitä ja jossa yleisö liikkuu ja vaihtuu paljon tapahtuman aikana

Tapahtumakonsepti eli toimintamalli kertoo tapahtuman teeman, asian tai idean, minkä ympärille tapahtuma suunnitellaan (Vallo & Hyvärinen 2016, 65). Tapahtumakonsepti monistuu vuosi vuodelta ja se vakiinnuttaa paikkansa erilaisille sidosryhmille. Moni yritys jatkaa perinteitä pitämällä tapahtuman joka vuosi samaan aikaan. Tapahtumat uudistuvat, mutta tapahtumien perustehtävä ei katoa.

Viisi kysymystä kuka, mitä, miksi, milloin ja missä ovat työkalut tapahtumakonseptiin. Tapahtumat tuovat ihmiset yhteen tarjoamalla tapahtumaelämyksiä. Se, miten konsepti on suunniteltu, määrittää kuinka sidosryhmät ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Tämä pätee kaikenkokoisiin tapahtumiin. Tapahtumakokemukseen kuuluu organisaatio, joka tuottaa sisällön, palvelun tai tuotteen asiakkaalle ja sidosryhmille. Kaikille tapahtumille on selitys siitä, miksi tapahtuu ja mikä on tapahtuman ydin. Se, milloin tapahtuma-ajankohta on, on tärkeä tapahtuman onnistumiselle. On otettava huomioon niin ulkoisia tekijöitä ja tehtävä suunnitteluprosessista aikataulullisesti, tutkimuksellisesti, rahoituksellisesti ja suunnitelmallisesti kokonaisuus, jolla saadaan onnistunut tapahtuma. Myös tapahtuman sijainnilla on merkitystä yleisön ja asiakkaiden saatavuuden kannalta. Valittu sijainti onkin kompromissi siitä, mihin saadaan spesifi tuotanto- ja tekniikka, jotta se täyttää yleisön ja organisaation tarpeet. (Robinson ym. 2010, 23.)

Toteutustapoja on monia ja yksi näistä on esimerkiksi tapahtumatori. Tapahtumatorilla yritykset ja yhteisöt tuottavat palvelujaan tapahtuman luonteeseen kuuluvalla tavalla (Vallo & Hyvärinen 2016, 63). Tapahtumatorin tarjonta voi olla kahviloista erilaisiin pisteisiin ja ohjelmalavaan, jossa yhteistyökumppanit voivat olla esillä. Vain taivas on rajana, mitä tapahtumatorille voi suunnitella.

Vuonna 2020 virtuaalitapahtumien pitäminen kasvoi isoksi osaksi koko maailmaa. Hybriditapahtumat eli puolet osallistujista ovat verkkoyhteyksien päässä ja toiset osallistujista ovat paikan päällä, kasvoi räjähdysmäisesti ja siitä tulleekin jatkossa vaihtoehtoinen tapahtumakokonaisuus. Virtuaalitapahtuma tarkoittaa kokoontumista verkossa, jossa osallistujien vuorovaikutus käydään verkkoyhteyksien välityksellä (Tapahtumatekijät 2020).

2.5 Tapahtuman järjestäminen

Tapahtuman järjestämisessä on aina jokin tietty taho, yksityishenkilö, yritys tai yhdistys joka tapahtumaa järjestää. Onkin tärkeää, että tapahtumalla on jokin vastuuhenkilö tai henkilöt, jotka hoitavat esimerkiksi projektipäällikön tehtäviä. Jotta tapahtuma voisi kehittyä, on tapahtuman tekijällä oltava nöyryyttä, tiedossa tapahtuman tavoite ja tekijöiden on oltava valmiita oppimaan virheistään. (Vallo & Hyvärinen 2016, 112.)

Tärkeää on tietää miksi ja kenelle tapahtumaa tehdään. Kohderyhmä määrittelee ison osan tapahtuman luonteesta ja sen järjestämisestä. Se, onko tapahtuma maksullinen vai ilmainen, on kohderyhmä- ja tapahtumakohtainen. On tärkeää tiedostaa mitä tapahtuma

antaa osallistujilleen. On hyvä myös tiedostaa miksi osallistujat haluavat osallistua yhä uudelleen mukaan ja mikä heitä tapahtumassa kiinnostaa. (Billetto 23.3.2019.)

Suunnitteluvaihe 75%	Tapahtuman toteutus 10%	Jälkimarkkinointi 15%
<ul style="list-style-type: none"> • Projektin käynnistys <ul style="list-style-type: none"> • Resursointi • Ideointi • Vaihtoehtojen tarkistus <ul style="list-style-type: none"> • Päätökset ja varmistaminen • Käytännön organisoiminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Rakennusvaihe • Itse tapahtuma • Purkuvaihe 	<ul style="list-style-type: none"> • Kiitokset asianomaisille • Materiaalin toimitus • Palautteen kerääminen ja työstäminen • Yhteydenottopyyntöjen hoitaminen ja lupauksen lunastamisen aloittaminen <ul style="list-style-type: none"> • Yhteenveto • Tapahtuman jatkaminen sosiaalisessa mediassa

Kuva 3. Tapahtumaprosessin kulku (mukaillen Valio & Häyrinen 2016, 189)

Suunnitteluvaihe koostuu suurimmasta osasta koko tapahtumaa. Ilman hyvää ja perinpohjaista suunnittelua on vaikea toteuttaa koko tapahtumaa. Projektin käynnistetään sillä, että ensin kartoitetaan ne henkilöt, kenen työpanosta tarvitaan suunnittelussa. On tärkeää lähteä rakentamaan tapahtumaa ajoissa. On myös olennaista saada kaikkien mukanaolijoiden ideat, näkökulmat, vaihtoehdot sekä pienet huomiot mukaan jo ideointi- ja suunnitteluvaiheessa. Suunnitteluvaihe on pisin vaihe, johon voi kulua useasta kuukaudesta jopa vuosiin, riippuen tapahtuman laajuudesta. Suunnittelu kannattaakin aloittaa tekemällä suunnitelmarunko ja aikatauluttamalla suunnitelma tapahtuman alusta tapahtuman toteutumiseen. Kaikki päätökset ja käytännön järjestelyt toteutuvat hyvin, kun tehdään yhteistyötä tapahtuman ammattilaisten kanssa. (Vallo & Häyrinen 2016, 191–192.)

Tapahtuman toteutus on nopeahko vaihe, jolloin tapahtuma on käynnissä. Tapahtuma rakennetaan viikko tai pari päivää ennen itse tapahtuman aloitusajankohtaa. Tapahtuman onnistuminen tarvitsee kaikkien panosta ja saumatonta yhteistyötä. Ensimmäiseksi toteutus lähtee rakennusvaiheen töistä eli tällöin pystytetään kaikki materiaalit ja rakennelmat. Tämän jälkeen hoidetaan mahdollinen somistus, catering-palvelut, kenraaliharjoitukset sekä muut tapahtumaan liittyvät tuotteet ja palvelut. Seuraavaksi itse tapahtuma voi alkaa ja tapahtuma voikin kestää tunneista useisiin päiviin. Tapahtuma puretaan, kun tapahtuma on ohi. Purku on useasti nopeammin ohi kuin itse rakentaminen, joka kannattaa ottaa huomioon rakennelmia miettiessä. (Vallo & Häyrinen 2016, 198–204.)

Jälkimarkkinointi alkaa tapahtuman jälkeen. Jälkimarkkinoinnissa on käytettävissä eri tyylejä, esimerkiksi tapahtuman jälkeen heti annettava giveaway-pussi tai jonkinlaisen materiaalin jakaminen. Muistokortti tai mikä tahansa muu tuote toimii onnistuneena markkinointitoimenpiteenä, sillä tällöin osallistuja tunnistaa, että antajana on tapahtuman järjestäjä. Jälkimarkkinointiin kuuluu myös palautteen saaminen niin asiakkailta kuin työntekijöiltä. Kiitos kuuluu myös tapahtumaan osallistuville vieraille esimerkiksi esiintyjille sekä puhujille. Yhteydenotot eri sidosryhmiltä sekä sosiaalisen median kanavan hyödyttäminen kuuluu myös jälkimarkkinointiin. Lopulta tapahtumasta tehdään yhteenveto, jonka tuloksilla voidaan parantaa tulevaa tapahtumaa ja pystytään luomaan jotain uutta ja yllätyksellistä seuraavalle kerralle. (Vallo & Häyrinen 2016, 220–229.)

3 Produktin tuottaminen

Produktin eli oppaan tuottamisessa käydään läpi oppaan tekemistä, eri vastualueiden kartoittamista ja sen sisältöä. Tuottamisvaihe koostuu tavoitteesta, tiedon keräämisestä, koostamisesta sekä itse produktin sisällöstä.

Tärkeimmät produktin sisällöt ovat turnaus- ja majoitustoiminta, kioskitoiminta, turvallisuus ja ensiapu. Muita produktin sisältöjä ovat Helsinki Cupin historia ja Helsinki Cup organisaationa.

3.1 Tavoite

Produktin tavoite on antaa Helsinki Cup juniorijalkapallotapahtuman vastuuhenkilöille ohjeet ja avaimet siihen, mistä työtehtävistä ja asioista tapahtuman läpivienti koostuu ja siten vastuuhenkilöt pystyvät rekrytoimaan oikeat henkilöt oikeisiin tehtäviin. Tämä tehdään, ettei mitään jää sattuman ja pelkän muistin varaan. Perehdytyksessä voi unohtua asioita, jotka ovat elintärkeitä tapahtuman lopullisessa toteuttamisessa. Tavoitteena on, että produkti tulee käyttöön tähän tarkoitukseen ja, että se asiasisällöltään soveltuu kohderyhmälle. Produkti on tehty word-tiedostoon ja se on tallennettavissa ja tulostettavissa uusille vastuuhenkilöille. Produktia voi jatkossa päivittää Helsinki Cupin organisaatioon kuuluvat työntekijät.

Opas antaa kuvan tämän tietyn tapahtuman suuntaviivoista. Tapahtuman pääpiirre ei kuitenkaan muutu, sillä tapahtuma on profiloitu juniorijalkapalloturnaukseksi. Tapahtumaan liittyviä muuttuvia tekijöitä päivitetään kuitenkin jatkuvasti. Tapahtuma-alalla työntekijät vaihtuvat, siksi opas tukee uusien vastuuhenkilöiden perehdyttämisessä. Kirjallisessa muodossa opas mahdollistaa käyttäjälleen palata aina uudelleen oppaan pariin.

3.2 Käytetyt menetelmät ja tiedon keruu

Toiminnallinen opinnäytetyö tehdään, kun halutaan ammatillisesti kehittää toiminnan opastamista, ohjeistamista, järjeistämistä tai järjestämistä. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla tapahtuman toteuttaminen esimerkiksi konferenssi, messuosasto tai ammattikäyttöön suunnattu ohjeistus. Toteutustapana on jokin konkreettinen tuote, joka voi olla vihko, opas tai järjestetty näyttely. Opinnäytetyön tulisi olla käytännönläheinen ja työelämälähtöinen, jossa käytetään riittävällä tasolla tietoja ja taitojen hallintaa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10, 51.)

Toiminnallisen opinnäytetyön voi tehdä joko määrällisesti tai laadullisesti. Määrällinen tutkimusmenetelmä toiminnallisessa opinnäytetyössä tarkoittaa keinoja, joita käytetään työn tueksi. Nämä voivat olla tilastollisesti ilmoitettavaa numeraalista tietoa, joita täytyy mitata. Määrällinen tutkimus vastaa usein kysymyksiin kuinka paljon tai missä määrin jotakin asiaa tehdään tai toteutetaan. Keinoja, joita aineiston keräämiseen tarvitaan ovat esimerkiksi puhelimitse, sähköpostitse tai paikalla keräten tietoa. On harkittava kuitenkin tarkkaan, mikä tapa sopii oman opinnäytetyön pohjaksi eli kuinka täsmällistä tietoa tarvitaan. (Vilka & Airaksinen 2013, 58.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä auttaa ymmärtämään kokonaisvaltaisesti jonkin ilmiön tai käsitykset, joita toimintojen taustoilla ovat. Aineiston kerääminen toimii esimerkiksi haastatteluilla. Hyvinä keinoina ovat joko yksilö- tai ryhmähaastattelut, joiden avulla pystyy kysymään helpot kysymykset miksi, mitä tai miten, ja saada vastaajan helposti kuvailemaan ja selittämään omia näkemyksiä ja ajatuksia. Haastatteluita käytetään opinnäytetyön tueksi eikä näitä ole tarpeellista kirjoittaa ja litteroida puhtaaksi kuten tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Haastatteluja pystytään käyttämään lähteinä, koska haastattelu on avoimempi kuin määrällinen tutkimustyö. (Vilka & Airaksinen 2013, 63–64.)

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä on käytetty laadullista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön tavoitteena on produkti, joka koostuu kirjallisuudesta, lakipykälästä, viranomaisohjeista ja haastatteluista. Produktina toimii opas, joka on työelämälähtöinen ja helppokäyttöinen, ja mitä on helppo päivittää tulevaisuudessa.

Produkti on koostettu suurilta osin kokemuksesta, haastatteluista, teorioista ja näiden lähteistä. Haastattelut ja niistä saatu kokemus näkyy oppaassa ja antaakin hyvin kattavan kuvauksen siitä, mitä työ tapahtumassa on. Ammattitaitoiset, pitkäaikaiset tapahtuma-alan työntekijät ovat antaneet vinkit tapahtumaan. He ovat kehittäneet omaa osaamistaan vuosien kokemuksella ja osaavatkin antaa oikean kuvan työn todellisuudesta. Produktin lähteitä on lähdetty hakemaan hyvissä ajoin ennen opinnäytetyön suunnittelua.

Teoriapohjaa käytettiin antamaan faktaa haastattelujen pohjalle. Jokainen vastuualue pitää sisällään hyvin paljon käytännön asioita. Teoria onkin tuotu antamaan kuvaa tapahtuma-alan sekä rekrytoinnin pohjalle, jotka kannattaa ottaa huomioon tässä tapahtumassa. Teoriapohjaa on hankittu kirjastosta ja Haaga-Helian omasta verkkokirjastosta sekä internetistä artikkeleista ja tietosivuista. Aineistohakuja olivat suomenkieliset hakusanat ”tapahtuma”, ”tapahtuman järjestäminen”, ”rekrytointi” ja ”rekrytointiprosessi”. Englanninkielinen kirjallisuus oli hyödyksi yhdessä

tapahtumateoksessa. Lisää kirjallisuutta haettiin monista eri Suomen laista. Tapahtuman järjestämisessä sekä työnantajan roolissa on noudatettava sekä lakia että muita viranomaisohjeita.

3.3 Produktin koostaminen

Produkti eli opas koostuu siitä, mitä Helsinki Cup on lyhyesti eli organisaationa, sen liiketoiminnasta, ostopalveluista ja SWOT-analyysistä. Näiden lisäksi on tuotu esille toimitusjohtajan ja yhteyspäällikön vastuualueet, turnauksen kokonaistoiminta, majoitus- ja kioskitoiminta sekä turvallisuus ja ensiapu. Turnaustoimintaan sisältyy turnauspäällikön tehtävien lisäksi joukkuemyynti, kenttäalueet, otteluohjelman laadinta, turnausviikon läpivienti kokonaisuudessaan sekä kisatoimiston työtehtävät ja työntekijät. Majoitustoimintaan kuuluvat majoitusmyynnin- ja kouluvastaavan tehtävät, Helsinki Cupin turnauspaketti, majoittuvien joukkueiden koostaminen, majoitusvaihtoehdot sekä työntekijät majoitustoiminnassa. Kioskitoiminta koostuu kioskimanagerin työtehtävistä, kioskien kalustehankinnoista, logistiikasta huolehtiminen ja siihen liittyvistä työntekijöistä, heidän työtehtävistään ja -sopimuksista. Turvallisuustoiminta kattaa turvallisuuspäällikön tehtävät, oheistapahtumien turvallisuuden järjestämisen, liikenteenohjauksen sekä työntekijät ja luvat. Ensiapuosiio sisältää ensiapuvastaavan työtehtävät, työtehtävät kentillä ja oheistapahtumissa sekä työntekijät ja näiden luvat.

Tärkeimmät näistä ovat turnaustoiminta, majoitus- ja kioskitoiminta sekä turvallisuus ja ensiapu, jotka on nostettu esiin opinnäytetyössä. Tämän rinnalle on tuotu Helsinki Cupin lähihistoriaa sekä tietoa organisaatiosta. Produktissa on käytetty kuvia havainnollistamaan ja täydentämään tekstejä. Opas on tehty uusille vastuuhenkilöille helpottamaan perehdyttämistä työtehtäviinsä omilla vastuualueillaan.

Helsinki Cup on tarjonnut elämyksiä jo 45 vuotta suomalaiselle jalkapallolle. Helsinki Cupin perinne on jatkunut vuodesta 1976 ja jatkuu edelleen. Helsinki Cup lyhyesti -osio kertoo, millainen turnaus on, millainen se on ollut ja mitä se tulee olemaan jatkossa. Oppaaseen on koostettu tapahtuman organisaation laajuus tapahtuman aikana, vaikka ympärivuotisesti organisaatiossa työskentelee kaksi henkilöä vuonna 2021. Liiketoiminta ja SWOT-analyysi antaa kuvaa siitä, mitkä ovat turnaukselle elintärkeitä jatkuvuuden säilyttämiseksi.

Turnaustoiminta kattaa koko turnauksen pelillisen puolen, johon liittyy lisäksi myyntityö, kenttäolosuhteet, otteluohjelman rakentaminen, turnausviikko kokonaisuudessaan sekä kisatoimiston työntekijät. Majoitustoiminta kattaa niin kansainväliset kuin

maakuntajoukkueet, heille suunnatun koulu- ja hotellimajoituksen sekä opastominnan, joka tarjotaan joukkueille lisäpalveluna. Kioskitoiminta on yksi Helsinki Cupin liiketoiminnan kulmakivistä, joka kerää noin 100 työntekijää koko tapahtumaviikolle. Kioskin kalustus ja sisältö ovat isossa osassa, sillä hyvin suunnitellulla sisällöllä pystymme tarjoamaan monipuoliset vaihtoehdot kioskitoiminnalle.

Majoitustoimintaa on tarkasteltu majoitustoiminnan lähtökohdista. Koulu- ja hotellimajoitus ovat tärkeitä, sillä joukkueet pystyvät valitsemaan kahdesta vaihtoehdosta mieluisamman. Koulumajoitus tarjoaa edullisemman, mutta yhteisöllisyyden vuoksi suosittuun majoitusvaihtoehtoon. Koululle palkataan omia työntekijöitä, joilla on omat roolit tapahtuman läpiviemisessä. Hotellimajoitus taas tuo omaa helppoutta joukkueiden turnausviikkoon. Viimeisenä kohtana ovat turvallisuusasiat, jotka täytyy ottaa huomioon kaikessa tapahtumatekemisessä, ja ne koskevatkin jokaista tapahtuman osa-aluetta.

3.3.1 Turnaustoiminta

Helsinki Cup turnaustoiminta koostuu kaikesta siitä, mitä jalkapalloturnaus on ja mitä sen aikaansaaminen pitää sisällään. Turnauspäällikkö on turnaustoiminnan vastuhenkilö. siksi turnauspäällikön rooli on kokonaisuudessa merkittävä. Kokonaisuuteen kuuluu myös pelikenttien järjestäminen turnauskäyttöön niihin liittyvien sääntöjen ja pelikenttärajoitusten noudattamisen puitteissa. Lisäksi kokonaisuuteen kuuluu koko turnausviikon aikataulutuksen suunnittelu pelisarjojen osalta sekä kisatoimiston toiminnan seuraaminen ennen turnausta ja turnauksen aikana.

Helsinki Cup tapahtuma kestää kuusi päivää, alkaen maanantaista ja päättyen lauantaihin. Aikoinaan Helsinki Cup järjestettiin sunnuntaista lauantaihin. Tapahtuman ajankohta on aina heinäkuun viikolla 28. Helsinki Cup on sopinut asiasta yhteistyössä muiden isojen Pohjoismaiden turnausjärjestäjien kanssa, ettei tule päällekkäisyyksiä. Helsinki Cup jalkapallotapahtumaan sisältyy myös pienempiä oheisohjelmia, jotka ovat itsessään jo tapahtumia.

Helsinki Cup odottaa ympäri Suomea sekä maailmalta saapuvaksi yli 1400 joukkuetta, joka tuo yli 20 000 pelaajaa mukanaan Helsinkiin. Poikajoukkueiden määrä on kasvanut kasvamistaan ja useana vuonna joukkueita onkin ollut reilusti yli 1000. Tyttöjoukkueiden määrä on kolminkertaistunut viimeisen kolmen vuoden aikana ja nykyisellään tyttöjoukkueiden määrä on noin 200 joukkuetta ja lukumäärä noussee edelleenkin.

Turnaus pelataan Helsingissä luonnon- ja tekonurmilla, jotka ovat olleet joka vuosi hyvässä kunnossa. Muutamana vuonna Helsinki Cup on levittäytynyt myös Espoon Tapiolan Urheilupuiston puolelle. Sääolosuhteet vaikuttavat pelikenttien käytettävyyteen, esimerkiksi runsaan sateen vuoksi joitakin kenttiä on jouduttu jopa sulkemaan. Vaihtoehtona näille kenttäsuiluille ovat ympärivuotisesti käytössä olevat palloiluhallit.

Helsinki Cupilla on pelien lisäksi oheisohjelmaa. Avajaiset ovat turnausviikon ensimmäisen päivän illalla. Avajaisissa avataan Helsinki Cupin turnaus kaikille pelaajille, toimihenkilöille, työntekijöille sekä koko Helsingille. Helsinki Cupin avajaisiin kuuluu Helsingin keskustassa kulkeva kulkua, jonka reitti muuttuu vuosittain. Kesellä viikkoa on kisdisko, jossa pelaajat pääsevät irti peleistä ja juhlistamaan turnausviikon puoliväliä. Lauantaina turnausviikko huipentuu finaali päivään, jolloin kaikki turnauksen parhaimmat joukkueet pelaavat vastakkain erillisessä finaalityöpahtumassa.

Helsinki Cup järjestetään vuonna 2021 jo 46. kerran. Maailman kolmanneksi suurinta juniorijalkapalloturnauksen perinnettä ei ole nujertanut edes vuonna 2020 maailmalla olleet poikkeusolosuhteet. Tämä kertoo Helsinki Cupin syvään juurtuneesta asemasta kesän parhaista hetkistä jokaiselle jalkapalloilevalle lapselle ja nuorelle (Helsinki Cup 2021). Turnaus on kasvanut vuosi vuodelta ja turnaus odottaakin seuraavan viiden vuoden aikana lisää kasvua joukkueetasolla niin kansainvälisesti kuin kansallisesti.

Turnauksen aikana työntekijöitä on lähes 400 henkilöä. Näistä suurin osa koostuu tuomareista, jotka tulevat Helsingin erotuomarikerhosta. Näitä tuomareita Helsinki Cup ei rekrytoi, sillä tuomareilla täytyy olla käytynä erotuomarikurssi tai nuorimpien peleissä riittää pelinohjaajakurssi, jonka hoitaa Helsingin erotuomarikerho.

Turnauksen aikana tapahtuman pääpaikkana toimii kisatoimisto. Kisatoimistossa kaikki organisaation työntekijät ja vastuuhenkilöt ovat koko tapahtuman ajan samassa tilassa. Kisatoimistosta vastaa yhteyspäällikkö kisatoimistovastaavan kanssa ja kisatoimistossa on lisäksi neljä työntekijää. Kisatoimisto ottaa joukkueiden ilmoittautumiset turnaukseen vastaan neljä päivää ennen turnauksen alkua ja antaa joukkueille tarvittavat materiaalit. Kisatoimisto vastaa myös tapahtuman asiakaspalvelusta niin puhelimitse kuin sähköpostitse. Työntekijät tekevät myös muita töitä, esimerkiksi laittavat pokaalit ja mitalit paikoilleen turnauksen finaali päivää varten. Työntekijöiksi valitaan usein tapahtumassa jo olleita työntekijöitä tai jalkapallosta kiinnostuneita henkilöitä. Jalkapallotietämys ei ole pakollista, mutta plussaa. Asiakaspalvelu on iso osa koko työtä, joten työntekijöiltä toivotaan asiakasystävällisyyttä, iloisuutta, joustavuutta, organisointi- ja aloitekykyä ja ahkeruutta.

Turnauspäälliköllä on oma assistentti, joka aloittaa työt organisaatiossa jo toukokuun aikana. Työntekijän on oltava kiinnostunut tapahtuma-alasta sekä urheilusta. Hyvät organisointitaidot, asiakaspalvelu ja nopea reagointikyky ovat tähän työhön soveltuvia ominaisuuksia.

3.3.2 Majoitustoiminta

Helsinki Cupin oppaan majoitustoiminta kiteyttää kokonaisuudessaan turnauksen sekä kansainvälisen että maakuntajoukkueiden majoitusten järjestämisen. Majoitustoiminta koostuu yhteistyökumppanin kanssa tehdystä myyntityöstä sekä kansainvälisille joukkueille sekä maakuntajoukkueille kotimaassa. Kouluvastaavan rooli on tärkeä majoitustoiminnassa. Majoitustoimintaan kuuluu myös turnauspaketti, jolla houkutellaan joukkueet majoittumaan Helsinki Cupin yhteistyöhotelleissa- tai kouluissa.

Pääkaupunkiseudun ulkopuolelta tulevat joukkueet saattavat tarvita myös opaspalvelua eli tarvitaan työntekijöitä, jotka auttavat, joukkueita tarvittaessa liikkumaan Helsingissä. Myös koulun työntekijöillä on iso rooli koulumajoittuvien viihtyvyyden parantamisessa.

Helsinki Cup tunnetaan Suomessa kansainvälisenä turnauksena. Helsinki Cupin ennätys on ollut 20 ulkomaalaista joukkuetta Suomen lisäksi. Turnaus on ollut kansainvälinen jo 45 vuotta. Helsinki Cup on vetänyt joukkueita ympäri maailmaa ja yksi väriläiskä olikin vuonna 1979 ollut Irakilainen Iraq Soccer Club (Yle Areena, 2018). Kansainvälinen toiminta on vuosi vuodelta parantunut ja myynti ulkomaille on ollut tehokkaampaa kuin ennen. Helsinki Cupin järjestäjän historiaan on mahtunut käyntejä messuilla Amerikassa, sekä muun muassa vierailuja Turkissa ja Maltalla seurajoukkueiden luona. Tiivis yhteistyö matkanjärjestäjän kanssa on tuonut lisää ammattitaitoa kansainvälisten joukkueiden yhteistyöhön.

Joukkueita tulee niin Atlantin yli USA:sta kuin Brasiliasta. Lähimmät joukkueet tulevat Ruotsista, Virosta ja Venäjältä. Toiminnan tueksi Helsinki Cup tekee yhteistyötä agenttien kanssa ympäri maailmaa. Agenttien kautta turnaukseen tulevien joukkueiden toiminta on helpompaa. Tällöin Helsinki Cup neuvottelee kyseisessä maassa vain yhden tahon kanssa. Seurat pystyvät myös itsenäisesti osallistumaan turnaukseen ilman agenteja. Helsinki Cup on osin tukenut joitakin ulkomaisia joukkueita ja yksi näistä joukkueista on Tansaniasta tuleva FC Vito. Suomalainen järjestö, Liike ry, tuo tansanialaisen joukkueen mukaan Helsinki Cupiin. Järjestö tuo pojat ja tytöt mukaan vuorovuosittain. Tämä yhteistyö on kestänyt jo yli 10 vuotta.

Turnauspaketin ottaneet joukkueet majoittuvat joko hotelleissa tai Helsingin kouluissa. Hotellimajoitusta on ollut eri majoituspalveluita tarjoavien hotelliketjujen kanssa ja koulumajoitusta on aina ollut Helsingin kaupungin kouluissa. Turnauspakettiin kuuluu majoitus, ruokailut, Helsingin Seudun Liikenteen matkalippu, pelit lähelle omaa majoitusta organisoidusti, henkilökohtainen asiakaspalvelu sekä kutsut oheisohjelmiin tapahtuman aikana.

Kansainväliseen tapahtumatoimintaan tarvitaan oppaita. Oppaat ovat Helsinki Cupin työntekijöitä, jotka palkataan samalla tavalla kuin muutkin työntekijät. Oppaita tarvitaan joukkueiden avuksi Helsingissä liikkumista varten. Oppaat hakevat joukkueita niin lentokentältä kuin satamista ja ohjaavat heidät majoituspaikkoihin ja pelikentille. Oppaita rekrytoidaan ympäri Helsinkiä, muun muassa kansainvälisistä oppilaitoksista ja Helsinki Cupin pyrkimys on, että jokainen kansainvälinen joukkue saa palvelua omalla äidinkielellään. Oppaan on tunnettava Helsinkiä, osattava käyttää joukkoliikennettä sekä organisoida oma aikataulunsa. Kielitaidon lisäksi oppailta toivotaan hyvää asiakaspalvelua sekä joustavuutta.

3.3.3 Kioskitoiminta

Kioskitoiminnan osalta opas koostuu kioskimanagerin työtehtävistä, aikatauluttamisesta ja organisoinnista. Kioskitoimintaan vaikuttaa myös kalusteet eli konttikioskit ja näiden sisältö. Logistiikalla on iso rooli elintarvikkeiden kuljetuksissa logistiikkakeskuksista kenttäkioskeihin koko turnausviikon ajan. Oppaassa on myös otettu huomioon kioskityöntekijät, joita Helsinki Cup työllistää lähes 15 eri kioskeihin. Nuorten työntekijöiden työsopimus ja kesäsetelin mahdollinen käyttö on huomioitu myös oppaassa.

Kioskitoiminta on Helsinki Cupin isoin kokonaisuus, joka työllistää nuoria tekijöitä kesän mukavampaan kesätyöhön. Hyvän palvelun ja laadun tarjoaminen asiakkaille on Helsinki Cupin ykkösprioriteetti. Kioskit palvelevat pelialueilla ennen ensimmäisiä otteluita ja viimeisiä asiakkaita pelien loputtua. Pelien lomassa kioskeilta pystyy ostamaan kahvia, teetä ja muita virvoitusjuomia sekä makeita ja suolaisia välipaloja.

Kioskeja on lähes jokaisella kenttäalueella ja isoimmilla alueilla kaksi tai kolme. Tuotevalikoima jakaantuu eri yhteistyökumppanien sovitusta tuotteista. Tuotteet voivat vaihdella vuosittain ja tuotevalikoima kehittyä vuosi vuodelta yhä monipuolisemmaksi. Kioskien ulkoasu näyttää siistiltä, sillä konttikioskien vuoraus ja materiaalit Helsinki Cup suunnittelee yhdessä yhteistyökumppanin kanssa.

Helsinki Cup tekee joka vuosi Ruokavirastolle eli entiselle Elintarviketeollisuusvirastolle elintarvikkeiden myynnistä ja säilyttämisestä omavalvontasuunnitelman. Omavalvontasuunnitelma pitää sisällään elintarvikkeiden hankkimisen ja vastaanottotarkastuksen, säilyttämisen ja varastoinnin, raaka-aineiden vastaanoton, ruokatuotteiden pakkaamisen ja kuljetuksen, ruokatuotteiden kuljetuksen, hygieniaohjelman, jätehuollon sekä omavalvonnan erikoiskohteita, mitä kirjataan tai merkitään lomakkeeseen. (Ruokavirasto, 2021.)

Ruokaviraston (2021) ohjeita noudattaen Helsinki Cup varmistaa elintarvikkeiden oikean säilytyksen. Kioskitoiminta puolestaan varmistaa, että asiakkaiden erikoisruokavaliot otetaan huomioon, ja elintarviketiedot ovat helposti löydettävissä. Elintarvikelaki (2006/23) luvun 2 § 7 vaatii, että ”elintarvikkeiden tulee olla kemialliselta, fysikaaliselta ja mikrobiologiselta sekä terveydelliseltä laadultaan, koostumukseltaan ja muilta ominaisuuksiltaan sellaisia, että ne ovat ihmisravinnoksi soveltuvia, eivät aiheuta vaaraa ihmisen terveydelle eivätkä johda kuluttajaa harhaan.” Kioskitoiminta pitää erityisen tärkeänä ihmisten turvallisuuden sekä viihtyvyyden ja ottaakin kaikki viranomaisohjeet vakavasti.

Kioskitoiminta on laaja, sillä siihen kuuluu kolmenlaisia työntekijöitä. On niin sanottuja kioskikympejä, jotka ovat vastuussa tietystä kioskista sekä kioskityöntekijöistä. Heidän työnkuvaansa kuuluu esihenkilönä toimiminen kioskillä, tilaukset, rahan käsittely sekä työvuoroista huolehtiminen. Kioskityöntekijät tekevät asiakaspalvelutyötä kioskikympin tavoin ja hoitavat kioskitoimintaa samalla. Kioskitavaroita toimittavat logistiikkatyöntekijät, joiden työaika kuluu lähinnä tavaroiden kuljetuksissa tai logistiikkakeskuksessa pakkaamassa uutta kenttäkierrosta varten.

Helsinki Cup haluaa rekrytoida nuoria tekijöitä kesän turnaukseen, sillä viikon mittaisesta tapahtumasta on helppo saada työkokemusta jatkoa varten. Kioskimanagerin (Vainio 4.3.2021.) mukaan työhön rekrytoidaan asiakaspalveluhenkisiä, sosiaalisia ja itsenäisiä työntekijöitä. Kioskitoiminta antaa asiakkaille palvelua, jonka on toimittava erinomaisesti viikon mittaisessa tapahtumassa. Koulutus järjestetäänkin kioskin kioskikympeille erikseen, joiden työnkuvaan kuuluu esihenkilönä oleminen kioskityöntekijöille. Isompi, yhteiskoulutus on kuitenkin kaikille työntekijöille, josta jakaudutaan eri ryhmiin ja perehdytys suoritetaan pienryhmissä. Logistiikkatyöntekijät perehdytetään itsenäisesti haastatteluissa ennen turnausviikkoa.

3.3.4 Turvallisuus ja ensiapu

Tapahtuman turvallisuusosio oppaassa koostuu tapahtumaturvallisuuteen liittyvistä laista ja luvista, turvallisuuspäällikön tehtävistä ennen tapahtumaa ja tapahtuman aikana.

Tapahtuman aikana turvallisuus on huomioitu kaikessa tekemisessä ja Helsinki Cupilla onkin erilaisia oheistapahtumia, joiden turvallisuuteen täytyy kiinnittää huomiota vielä tarkemmin. Avajaiset, kisdisko ja finaalipäivä tuo yhteen paljon pelaajia ja taustahenkilöitä, jolloin turvatoimet tulee olla kunnossa. Myös turvallisuusalan työntekijät ovat pääosassa. Ensiapu kentillä ja tapaturmat kuuluvat myös turvallisuusosioon. Nämä ovat oppaassa kaikki omina alalukuinaan.

Tapahtumaturvallisuus on iso kokonaisuus tapahtuman järjestämisessä. On tehtävä erilaisia ilmoituksia ja hakea erilaisia viranomaislupia. Tapahtuman kokoluokka on suur- ja massatapahtuma, jossa on viikon aikana yli 200 000 kävijää. Pelaajat, taustahenkilöt, perheet, fanit, yhteistyökumppanit sekä muut sidosryhmät kokoontuvat kaikki samaan tapahtumaan. Tapahtuma jakaantuu kuitenkin ympäri Helsinkiä noin 15 kenttäalueelle, vajaalle 90 kentälle, jolloin edes 10 000 henkilöä ei ole missään vaiheessa yhdessä paikassa. Suurimmat kokoontumiset tapahtumassa ovat avajaiset, kisdisko ja finaalitapahtuma.

Tapahtumaturvallisuus koostuu kokoontumislaista, turvallisuuspalveluista, järjestyslaista, pelastuslaista ja -asetuksesta, elintarvike- ja juomaveden jakamislaista, jätehuollosta ja ympäristöstä, ensihoidosta, terveydenhuoltoalaista, pelastuslaista sekä työturvallisuuslaista. Nämä kaikki on otettava huomioon tapahtumaa järjestäessä. (Tukes 2021.)

Tapahtumassa isoimmat turvallisuuselementit koostuvat avajaisista, kisdiskosta sekä finaaleista. Avajaisissa tehdään yhteistyötä poliisin kanssa, sillä avajaisiin kuuluu avajaiskulkue, joka pysäyttää Mannerheimintien Helsingin ydinkeskustassa kokonaan. Tähän tarvitaan paljon turvallisuusjärjestelyitä liikenteenohjaamisesta poliisin virka-apuun. Kisdisko järjestetään yhdessä jonkun yhteistyökumppanin kanssa tietyssä paikassa. Paikasta riippumatta, turvajärjestelyt on oltava näiltäkin osin kunnossa. Finaalitapahtumassa on ollut yli 10 000 katsojaa, joka kertoo finaalin mielenkiinnosta. Jotta finaalit olisivat turvallinen tapahtuma, kaikki kentät aidoitetaan, järjestyksenvälvojat lukevat liput ovella sekä he varmistavat kävijöiden turvallisuuden katsomoissa.

Turvallisuusjärjestelyistä Helsinki Cup ei vastaa itsenäisesti. Turvallisuuspalveluita tarjoava yritys, yleensä tapahtuman yhteistyökumppani, järjestää turvallisuustyöntekijät tapahtumaan. Jokaisella järjestyksenalvoijalla on pakko olla käytynä tähän vaadittava koulutus. Turvallisuusalalla koulutuksia on monenlaisia, mutta Suomen lainsäädännön mukaan järjestyksenalvoijaksi voi päästä vain poliisin hyväksymä henkilö, joka on täyttänyt yli 18 vuotta (Tukes 2021).

Tapahtuman aikana järjestyksenalvoijia on hyvä olla useita henkilöitä tapahtumaa kohden, varamiehet mukaan lukien. Turvallisuus on ihmisten kohtaamista, joten asiakaspalveluhenkiset työntekijät soveltuvat parhaiten urheilu- ja perhetapahtumaan. Riittävä ja kattava perehdytys ennen tapahtuman alkua, jokaiseen työvuoroon tulevalle, on tärkeää. Kaikissa tapahtumissa turvallisuusasiat, palvelut ja ohjelma ovat keskiössä perehdyttämisasiheissa. (Solja 25.2.2021.) Turvallisuudentunne on varsinkin lasten- ja nuorten tapahtumassa iso osa kokonaisuutta.

Turvallisuuteen kuuluu myös ensiapu, johon Helsinki Cupilla on oma vastuhenkilö. Ensiapu on loukkaantuneelle tai sairastuneelle tapahtumapaikalla annettavaa apua (Ikonen 25.2.2021.) Jokaisella ensiaputyöntekijällä on oltava käytynä EA1 kurssi. Useat työntekijöistä ovat sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita tai oppilaitoksista valmistuneita. Ensiaputyöntekijä on asiakaspalveluhenkinen sekä rauhallinen. Rekrytoinnissa on otettava huomioon, että työntekijöitä on tarpeeksi. Yksikään alue ei voi olla ilman ensiapuhenkilökuntaa. Työntekijät perehdytetään kattavasti ennen turnausta, koskien tapahtuman turnausviikkoa. Ensiapuperehdytystä käydään hyvin vähän läpi, sillä kaikkien hakijoiden ja työtehtävään valituiden on oltava EA1, joka kattaa sen mitä tapahtuman ensiapu on. (Ikonen 25.2.2021.)

Juniorijalkapallotapahtumassa suurimmat ensiaputarpeet ovat haavat ja pienet verenvuodot, murtumat, venähdykset ja revähdykset sekä raajojen, vartalon ja päänalueen vammat. Ensiapuhenkilöstö on jokaisella kenttäalueella läsnä huolehtien pienimmätkin ensiaputyöt kuntoon. Isomman tapaturman sattuessa on ensiapuhenkilöstön osattava antaa ensihoitoa, jonka jälkeen on osattava ohjata potilas jälkihoitoon.

4 Pohdinta ja arviointi

Opinnäytetyöni Helsinki Cupin uusien vastuualueiden esihenkilöiden perehdytyksen tueksi tarkoitettu opas on hyvin laaja jo itse tapahtuman suuren kokonaisuuden takia. Helsinki Cup tapahtumakokonaisuus koostuu useista laajoista eri osioista. Mielestäni pystyin käymään läpi oleellisempien osa-alueiden keskeisimmät asiat, mitä esihenkilöt tulevat työssään kohtaamaan ja mihin asioihin tulee kiinnittää huomiota. Pystyin hyvin hyödyntämään omaa työkokemustani eri osa-alueiden työtehtävistä. Oppaan myötä sain itsekin lisätietoa.

Tämä kokonaisuus lisää omaa työmotivaatiota ja positiivista asennetta Helsinki Cupia kohtaan. Lisäksi kokeneiden vastuuhenkilöiden haastattelut olivat arvokkaita ja heiltä opas on saanut positiivista palautetta. Opas sopii hyvin tämän hetken työympäristöön ja sitä pääsee testaamaan tulevana ensi keväänä ja kesänä. Opasta voidaan kehittää ja päivittää tarpeen mukaan yhteisesti Helsinki Cupin henkilöstön kanssa.

4.1 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tehdä Helsinki Cup jalkapalloturnaukseen produkti eli opas, jolla tapahtuman vastuuhenkilöt pystyvät palaamaan perehdytysaineistoon uudelleen tarvittaessa. Tapahtuma on iso kokonaisuus eikä moni ymmärrä, kuinka laajasta toiminnasta on kyse. Teoriaosuudessa kiinnitetään huomiota tapahtumanjärjestämiseen sekä rekrytointiin. Helsinki Cup palkkaa työntekijöitä joka kesä noin 400 henkilöä, jotka ovat isossa roolissa vaihtamassa turnauskokemukset elämyksiksi. Opinnäytetyö kiteyttää koko tapahtuman rakenteen ja siihen liittyvät vastuualueet. Rekrytoinnin merkitys nostetaan esille Helsinki Cupin suuruudessa tapahtumassa.

Opas on koottu kansiomalliseksi oppaaksi. Välilehdet auttavat järjestelemään kansion omiksi kokonaisuuksiksi, jonka vuoksi vastuualueet ovat helposti löydettävissä. Opasta on helppo päivittää, sillä toimeksiantaja saa tästä myös sähköisen word-tiedoston, jonka avulla tekstejä voi muokata sen hetken tarpeisiin sopiviksi. Kansiomallinen, niin paperinen kuin sähköinen opas, on käytettävyydeltään mielestäni paras ratkaisu ja helppo käyttää.

Tapahtuma on kuin projekti. Tapahtuman suunnittelu alkaa useita kuukausia aiemmin, Helsinki Cupin tapauksessa jo ennen kuin edellinen turnaus on viety loppuun. Suunnitteluvaihe kestää pisimpään ja tässä tehdäänkin suurin työ, lähes 75 % koko tapahtumasta. Helsinki Cup toteutetaan joka vuosi samaan aikaan viikolla 28. Tämä on jo perinteeksi muodostunut turnaus, johon joukkueet valmistautuvat jo hyvissä ajoin ennen

kesää. Ilmoittautuminen turnaukseen alkaa aina 15. syyskuuta, jonka jälkeen ilmoittautumistahti kiihtyy. Vuoden vaihtuessa Helsinki Cup laittaa rekrytoinnit käyntiin, kun suurin osa työntekijätarpeesta tiedetään. Rekrytointiin liittyvää kirjallisuutta on helposti löydettävissä ja teoriaosuuteen saatiin hyvää tietoa rekrytoinnista ja sen tavoista. Myös tapahtumateoriaa löytyy sekä kirjoista että Turvallisuusviraston sivuilta.

Tapahtuman toteutus on noin 10 % kokonaisprojektista, joka alkaa turnausviikon alkaessa. Viikon kohokohtana on tietysti itse jalkapallo, mutta myös tapahtuman muut osa-alueet ovat isossa roolissa. Tapahtumaan liittyvät haastattelukysymykset ovat oikeat ja oikeille henkilöille suunnattu. Tapahtuman sisältöön liittyvät aiheet ovat hyvin lisätty ja koottu oppaaseen juuri niin kuin kokemukset kertovat.

Asiakastyytyväisyys on Helsinki Cupille yksi tärkeimmistä asioista, jonka takia esimerkiksi kioskitoimintaan panostetaan ja palkataan omat työntekijät. Opinnäytetyö tuo esille, miten rekrytointiprosessi rakentuu tässäkin tapahtumassa. Opas kertoo haastatteluiden pohjalta kokemuksia siihen, millaisia työntekijöitä on hyvä rekrytoida. Asiakastyytyväisyystutkimus liittyy jälkimarkkinointiin, joka on 15 % kokonaistapahtumasta. Helsinki Cup tekee koko tapahtumaa käsittävän asiakastyytyväisyystutkimuksen, siksi sitä ei käsitelty oppaassa.

Mielenkiinto aiheeseen heräsi, kun tapahtuman laajuutta ei voi käsittää, ellei sitä ole itse kokenut eikä sitä välttämättä pysty tuomaan esille perehdytys- tai koulutusvaiheessa. Vastuuhenkilöllä on aina vastuu oman alueensa toiminnoista ja asioista. Kiinnostus syveni oppaan teon edetessä, käyttämällä omaa kokemusta sekä hyödyntämällä tapahtuma-alan ammattilaisia haastattelujen pohjalta. Teoriatieto on hyvää syventävää tietoa tapahtuman järjestämiselle, joka kiinnostaa kehittämään itseään tapahtumaorganisaatiossa.

Opas on tehty hyvin yksityiskohtaisesti ja kaikki vastuualueiden toiminnot on otettu huomioon niin isossa kuin pienessäkin mittakaavassa. Opas selkeyttää koko tapahtuman laajuutta ja antaa hyviä neuvoja jokaiselle uudelle vastuualueen työntekijälle. On ollut hyödyllistä koota opasta, vaikka kokemuksia Helsinki Cupista on niin pelaajana kuin työntekijänä, on oppaan tekemiseen tarvittu paljon uutta tietoa. Kokemusten kautta on saatu parhaat opit tähän tapahtumaan sekä erittäin hyvää lisätietoa tapahtuma-alasta, niin alan ammattilaisilta kuin uusilta työntekijöiltä.

Toimeksiantaja pitää opinnäytetyötä erittäin hyvänä ja uskoo, että Helsinki Cup pystyy hyödyntämään valmista produktia heti sen valmistuttua. Opinnäytetyön produkti on tehty kokonaisvaltaisesti ja siinä on eritelty kaikki vastuualueet, näiden järjestäminen ja vastuualueiden työntekijöiden rekrytointi. Tapahtuman tavoite on liikuttaa yli 20 000 lasta

ja nuorta viikon aikana. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi jokaisen vastualueen esihenkilön on onnistuttava omalla alueellaan, johon opas antaa hyvät edellytykset.

4.2 Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi

Arvioin, että opinnäytetyö on erityisen arvokas Helsinki Cupille, sillä tapahtuma-alalla tulee muutoksia ja työntekijät vaihtuvat valitettavan usein. Uusia henkilöitä on helppo rekrytoida, mutta tapahtuman kuvaus ja hiljainen tieto on haastavaa saada välitettyä eteenpäin. Kun tein toiminnallisen opinnäytetyön, pystyin samalla perehtymään yksityiskohtaisemmin tapahtuman kahteen tärkeimpään pääkohtaan: rekrytointiin ja tapahtuman järjestämiseen. Tapahtuma kehittyy joka vuosi, mutta päätarkoitus ei muutu.

Mielestäni opinnäytetyö onnistui hyvin, sillä sain laadittua kattavan oppaan kaikesta toiminnasta ja vastuuhenkilöiden työtehtävistä, mitä Helsinki Cupin turnausviikon toteutuminen pitää sisällään. Ymmärrykseni syveni rekrytoinnin merkityksestä ja vastuunjaon suuresta roolista, kun järjestetään mittaluokaltaan näin suurikokoinen tapahtuma.

Teoriaosuus on laaja ja siinä käydään hyvin läpi Helsinki Cupin eri osa-alueita sisältäen myös viranomaisten vaatimukset ja säädökset. Haastattelut tukivat hyvin rekrytointiin ja tapahtuman järjestämiseen liittyvää teoriaa. Kokonaisuudessa teoriaosuus tukee oppaan rakennetta ja sisältöä. Opas muodostaa kuitenkin yksityiskohtaisemman ja syvemmän kuvan tapahtuman sisällöstä ja -rakenteesta.

Mielestäni käytin hyvin hyödyksi rekrytoinnin teoriaosuutta oppaassa. Olin saanut tähän erilaisia vastauksia tapahtumissa olleilta vastuuhenkilöiltä. Teoriaosuudessa oli lähes samanlaisia asioita, mitä haastateltavien vastaukset sisälsivät. Rekrytoinnin merkitys oli isossa osassa ja rekrytointiprosessi oli niin oppaan kuin teoriaosuuden puitteissa samankaltainen. Teoriaosuudessa vastuun jakaminen nousi hyvin esille, joka on isossa osassa myös Helsinki Cupissa. Organisaatio palkkaa kesälle vastuuhenkilöt, joiden toiminnalle annetaan suurta vastuuta.

Teoriassa syvennyttiin tapahtuman laillisiin järjestämisvaatimuksiin sekä tapahtumaprosessin kulkuun. Mielestäni toin teoriassa hyvin esille tärkeimmät asiat, jotka tässä tietyssä tapahtumassa tulee ottaa huomioon. Käytin mielestäni hyvin näitä samoja tietoja myös opinnäytetyössä, sillä suuri osa Helsinki Cup tapahtuman kulusta kuuluu teorialliseen tapahtumaprosessiin. Teoriapohjainen tieto on erittäin hyvää taustatietoa sellaisille henkilöille, jotka eivät ole olleet ennen tapahtumissa.

Tapahtumaprosessin kokonaisuus auttaa hahmottamaan, miten tapahtuma tehdään, miksi ja kelle se tehdään. Prosessin kolme vaihetta, suunnitteluvaihe, tapahtuman toteutus ja jälkivaihe antavat tapahtumasta laajan kuvan. Opas syventyy tapahtuman sisältöihin voimakkaammin ja yksityiskohtaisemmin, kuin teoriaosuudessa olevien lähteiden osat. Opas on suunniteltu hyvin tämän tapahtuman kokonaistoimintaan.

Opas antaa vastuuhenkilöille kokonaiskuvan tapahtuman sisällöstä. Lisäksi kunkin osa-alueen vastuuhenkilö pystyy käymään oppaan avulla läpi ne asiat ja tehtävät, mihin jokaisen tulee panostaa omalla työllään, jotta turnausviikosta tulee onnistunut sekä pelaajille, yleisölle, kaikille työntekijöille, että yhteistyökumppaneille.

Itsenäinen työskentely on ollut aina minun vahvuuteni ja se on toiminut opinnäytetyötä tehdessäni. Olen ollut oikein innoissani, kun pystyn hyödyntämään tätä omassa työssäni jo tulevan kevään ja kesän aikana. Ja tästä on hyötyä tuleville vastuuhenkilöille.

Lähteiden lukeminen alustavasti auttoi kirjoitustyössä. Produktin koostaminen alkoi aiemmin omien kokemusten pohjalta, jonka jälkeen käytin teoriaa ja haastatteluja oppaan loppuun tekemiseksi. Opinnäytetyö on auttanut minua ymmärtämään opinnäytetyön toimintavaiheita ja teorioiden monipuolista käyttöä. Opinnäytetyötä tehdessäni opin etsimään, yhdistämään ja soveltamaan tietoa. Lisäksi opinnäytetyö on auttanut minua ymmärtämään henkilökohtaista toimenkuvaani ja auttaa minua kehittymään työssäni.

Lähteet

Billettero 23.3.2019. 6 Parasta tapaa tunnistaa tapahtuman kohdeyleisö. Luettavissa: <https://billettero.fi/blog/6-parasta-tapaa-tunnistaa-tapahtuman-kohdeyleiso/> Luettu: 15.2.2021.

Duunitori, 2020. Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleistyy – näin se toimii käytännössä. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi> Luettu: 23.2.2021.

Helsinki Cup, 2021. Helsinki Cup pelataan 46. kerran ensi vuonna! Luettavissa: <https://helsinkicup.fi/turnausinfo/helsinki-cup-lyhyesti/> 4.1.2021.

Ikonen, H. 25.2.2021. Ensiapuvastaava. Helsinki Cup Oy. Haastattelu. Helsinki.

Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. WSOY. Juva.

Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. WSOY. Juva.

Lahtiluoma, S., Silander, M-L., Turunen, R. & Wiman, S. 2008. Uuden esimiehen opas. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.

Laki kokoontumisista 22.4.1999/530.

Laki työsopimuslaista 26.1.2001/55.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki työajasta 5.7.2019/872.

Laki työturvallisuudesta 23.8.2002/738.

Laki elintarvikkeista 13.1.2006/23.

Monster 2021. Rekrytoinnin 10 sääntöä: Näin palkkaat hyvän tyyppin, joka osaa hommansa. Luettavissa: <https://www.monster.fi/rekrytointi/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyontekijoiden-etsiminen/rekrytoi-oikeat-tyypit/> Luettu: 20.2.2021.

Robinson, P. Wale, D & Dickson, G. 2010. Events Management. CAB International. Cambridge. Luettavissa: <https://www-cabi-org.ezproxy.haaga-helia.fi/leisuretourism/FullTextPDF/2010/20103317803.pdf> Luettu 23.2.2021.

Ruokavirasto, 2021. Ravintolatoiminnan aloittaminen, osa 5, Omavalvonta. Luettavissa: https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/yritykset/elintarvikeala/toiminnan-aloittaminen/pk/ravintolan-perustaminen/osa_5_omavalvonta_ravintolat.pdf Luettu 5.3.2021.

Solja, A. 25.2.2021. Turvallisuuspäällikkö. Helsinki Cup/Securitas Oy. Haastattelu. Helsinki.

Suomisanakirja, 2021. Luettavissa: <https://www.suomisanakirja.fi/turnaus> Luettu 22.3.2021

Tapahtumantekijät, 2021. Virtuaalitapahtumaopas – 10 vinkkiä vaikuttavaan virtuaalitapahtumaan. Luettavissa: <https://www.tapahtumantekijat.fi/fi/blog/virtuaalitapahtuma> Luettu: 15.2.2021.

TorneoPal tulospalvelu 2021. Intranet. Saavutettavuus. Luettu 3.3.2021.

Tukes, 2021. Vastuuhenkilöt: hyvät käytännöt ja nimeäminen. Luettavissa: <https://tukes.fi/teollisuus/vastuuhenkilot> Luettu 22.3.2021.

Tukes, 2021. Yleisö- ja tapahtumaturvallisuus. Luettavissa: <https://tukes.fi/tapahtumaturvallisuus#lainsaadanto-ja-viranomaiset> Luettu 23.2.2021.

Työsuojelu, 2021. Työsopimus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus> Luettu: 13.2.2021.

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Edita Prima Oy. Helsinki.

Vainio, L. 4.3.2021. Kioskimanageri. Helsinki Cup Oy. Haastattelu. Helsinki.

Vallo, H. & Hyvärinen, E. 2016. Tapahtuma on tilaisuus, tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Printon. Tallinna.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen, keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513781071> Luettu 17.2.2021

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2013. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi. 2013.

Yle Areena, f 2018. Elävä arkisto, Helsinki Cup kautta aikain. Luettavissa:
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2009/06/12/helsinki-cup-kautta-aikain?page=17> Luettu
16.2.2021.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset

1. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt tapahtuma-alalla?
2. Mikä on ollut oman työn tavoite tapahtumassa?
3. Mitä sinun tulee ottaa esihenkilönä huomioon vastuualueellasi viikon mittaisessa tapahtumassa?
4. Mitä asioita otat huomioon rekrytoidessasi työntekijöitä?
5. Millaisia työntekijöitä rekrytoit Helsinki Cup tapahtumaan?
6. Miten rekrytointiprosessi toteutuu vastualueesi rekrytoinnissa?
7. Millainen perehdytys annetaan uusille työntekijöille?