

Anna-Kaisa Kettunen

Yhteistyöllä!

Näkökulmia vapaaehtoistyöhön festivaalien järjestämisessä

Yhteistyöllä!

Näkökulmia vapaaehtoistyöhön festivaalien järjestämisessä

Anna-Kaisa Kettunen
Opinnäytetyö
Kevät 2022
Kulttuurituottaminen ja luova
talous (YAMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Kulttuurituottaminen ja luova talous, YAMK

Tekijä(t): Anna-Kaisa Kettunen

Opinnäytetyön nimi: Yhteistyöllä! Näkökulmia vapaaehtoistyöhön festivaalien järjestämisessä

Työn ohjaaja(t): Pekka Isomursu ja Jouko Tötterström

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: kevät 2022 Sivumäärä: 49 + 1 liite

Tämä opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoisten käyttöä festivaalien järjestämisessä. Tarve työn tekemiseen nousi The Irish Festival of Oulun tarpeesta laatia kirjalliset ohjeistukset erilaisissa tehtävissä toimiville vapaaehtoisille. Myös vapaaehtoisten työpanoksen hyödyntäminen ja heidän sitouttamisensa vapaaehtoistyöhön ovat tärkeitä näkökulmia opinnäytetyössä. Tarkastelun alla on The Irish Festival of Oulu, jonka vapaaehtoisia on haastateltu opinnäytetyötä varten ja heidän tehtävistään on laadittu kirjalliset kuvaukset. Lisäksi työhön on haastateltu Kaustinen Folk Music Festivalin toimitusjohtaja Valtteri Valoa ja Uuden Musiikin Lokakuun tuottajaa Kimmo Pihlajamaata. Tuloksena laadittiin vapaaehtoisuutta käsittelevä ja sen eri puolia esittelevä opinnäytetyö, joka auttaa vapaaehtoistyön järjestämisessä. Keskiössä on eri vaiheiden jäsentely vapaaehtoistyön järjestämisessä: vapaaehtoisten hankkiminen, perehdyttäminen ja sitouttaminen on kantava teemana läpi työn.

Tärkeäksi näkökulmaksi nousi vapaaehtoisten viihtyminen työssä ja motivaatio tehtäviin sekä osallistumiseen. Vapaaehtoiseksi lähtemiseen on monenlaisia syitä. Vapaaehtoiseksi sitoutumisessa auttaa, kun omat tavoitteet toteutuvat ja tehtäviinsä pääsee vaikuttamaan. Vapaaehtoisten sitouttaminen toimintaan on tärkeää, sillä se takaa sekä toiminnan että sen laadun jatkuvuuden vuodesta toiseen. Ilman vapaaehtoisia työntekijöitä harva organisaatio pystyisi toimimaan ollenkaan, tai vaihtoehtoisesti joutuisi leikkaamaan toimintaansa huomattavasti voidakseen palkata työntekijöitä. Vapaaehtoisten arvostus on siitäkin syystä äärimmäisen tärkeää. Tapahtumien järjestämisessä on mietittävä, miten tehdä vapaaehtoiskokemuksesta mahdollisimman antoisa, turvallinen ja laadukas. Vapaaehtoinen on myös usein asiakkaan ensimmäinen kosketus tapahtumaan, ja hyvinvoiva vapaaehtoinen antaa myös hyvän kuvan itse tapahtumasta. Vapaaehtoiset toimivat myös hyvänä markkinointikanavana tapahtumille, sillä he jakavat usein kokemuksiaan eteenpäin ja houkuttelevat uusia vapaaehtoisia tai kävijöitä tapahtumiin omista tuttavapiireistään.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, vapaaehtoisuus, festivaalityö, festivaalien järjestäminen, organisointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Cultural Programme and Creative Industries

Author(s): Anna-Kaisa Kettunen

Title of thesis: Working together! Perspectives on volunteering in organizing festivals

Supervisor(s): Pekka Isomursu and Jouko Tötterström

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2022

Number of pages: 49 + 1 appendix

This thesis is about organizing volunteer work. The case study for the thesis is The Irish Festival of Oulu. The volunteers of the festival were interviewed about their roles and tasks at the festival. The festival's managers are also volunteers, and their responsibilities and tasks were written out as guidelines for the first time. This thesis also uses interviews with the Kaustinen Folk Music Festival's CEO Valtteri Valo and Uuden Musiikin Lokakuu's producer Kimmo Pihlajamaa as reference and comparison points on organizing volunteer work. This thesis also references many sources on volunteer work, as well as the festivalmanagers.com -website curated by Paul Gudgin. There is also a case introduction from Whitby, Canada, who have created a volunteer strategy for all the events happening in their city.

Wellbeing at work and commitment turned out to be central when it comes to volunteer work. A volunteer should always feel comfortable and safe in their shifts. For this to happen, it is important to have a good work introduction plan, possibilities for guidance and help during working, and a place to rest or rewind when needed.

Volunteers are crucial to many events and organisations. Without them there would either be no events or the events would be severely cut back, when more budget would go to hiring workers. Volunteers are also the face of events, since they are more often than not the first encounter the customer has with the event.

Keywords: volunteering, volunteer work, festival work, organizing festivals

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	THE IRISH FESTIVAL OF OULU	8
	2.1 Festivaali	8
	2.2 Organisaation rakenne	9
	2.3 Vertailukohtana olevat festivaalit	13
	2.3.1 Kaustisen kansanmusiikkifestivaalit	13
	2.3.2 Uuden Musiikin Lokakuu	14
3	VAPAAEHTOISTYÖ	16
	3.1 Yleistä vapaaehtoistyöstä	16
	3.2 Vapaaehtoisen arvostus ja työnohjaus	19
	3.3 Vapaaehtoistoiminnan juridiikka	24
	3.4 Vapaaehtoisstrategia - tapaus Whitby	28
	3.5 Vapaaehtoinen festivaalien kasvoina	31
	3.6 Vapaaehtoistyön hyvinvointivaikutukset yksilölle	34
4	FESTIVAALIT PROSESSINA	37
	4.1 the Irish Festival of Oulun vuosikello	37
	4.2 Festivaali vapaaehtoisen silmin	37
	4.3 Virtuaalifestivaali ja hybriditoteutus	39
5	KEHITYSTYÖ	42
	5.1 The Irish Festival of Oulun kehitystyö	42
	5.2 The Irish Festival of Oulun nettisivut	43
	5.3 The Irish Music Society of Oulun yhdistystoiminta	44
6	POHDINTA	46
	LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee The Irish Festival of Oulu-tapahtuman järjestämistä ja vapaaehtoisten käyttöä festivaalityössä. Kuvaan vapaaehtoistyötä sekä yleisellä tasolla että erityisesti The Irish Festival of Oulun kohdalla, peilaten käytäntöjä myös kahteen muuhun festivaaliin: Uuden Musiikin Lokakuuhun ja Kaustinen Folk Music Festivaliin. Olen toiminut neljä vuotta The Irish Festival of Oulun tuottajana, mutta aloittanut itsekin vapaaehtoisena vuonna 2014. Festivaalien aikana talkoolaisina oleville on laadittu kirjallinen yleisohjeistus festivaaleilla toimimisesta. Sen sijaan vapaaehtoisesti työskenteleville vastaaville ei ole ollut olemassa kirjallisia ohjeistuksia. Kirjallisen tehtävänkuvauksen tarve sekä vapaaehtoistyön lähempi tarkastelu olivat lähtökohtana tälle opinnäytetyölle.

Olen haastatellut sekä festivaalin työryhmää että festivaalin aikana vapaaehtoisesti työskenteleviä talkoolaisia, ja laatinut kyselyn liittyen festivaalien ja sen taustalla toimivan yhdistyksen kehittämistyöhön. Olen myös tutustunut eri tahojen vapaaehtoisohjeistuksiin ja selvittänyt vapaaehtoistoimintaan liittyvää lainsäädäntöä.

Opinnäytetyöhöni olen haastatellut myös Kaustinen Folk Music Festivalin toimitusjohtajaa Valtteri Valoa sekä Uuden Musiikin Lokakuu-tapahtuman tuottajaa Kimmo Pihlajamaata. Eri festivaalien vapaaehtoistyölle laadittuja käytäntöjä vertailemalla saa laajemman kuvan toimivista tavoista ja vapaaehtoisten merkityksestä festivaalien toteutumiseen. Lisäksi olen osallistunut Paul Gudginin Festival Manager Master Class-koulutukseen ja käyttänyt koulutuksen kautta saamiani materiaaleja lähteenä. Lisäksi esittelen tapauksena kanadalaisen Whitbyn kaupungin laatiman vapaaehtoisstrategian, joka kattaa kaikki kaupungissa järjestettävät tapahtumat.

Tuon esiin eri näkökulmia vapaaehtoistyöhön festivaalien järjestämisessä. Peilaan vapaaehtoistyötä oman festivaalimme kautta ja vertailen käytäntöjämme toisten festivaalien käytäntöihin sekä yleisohjeisiin ja -säännöksiin. Tavoitteena ei ole tehdä yleistä opasta vapaaehtoistyön järjestämisestä, vaan tutkia eri toteutustapoja ja kehittää nimenomaan the Irish Festival of Oulun toimintaa. Toki näkökulmat tuovat paljon arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää yleisemmin ja laajemminkin kuin vain The Irish Festival of Oulun kohdalla.

2 THE IRISH FESTIVAL OF OULU

2.1 Festivaali

The Irish Festival of Oulu järjestettiin ensimmäisen kerran vuonna 2006. Festivaali sai alkunsa, kun oululainen muusikko Markus Lampela ja oululaistunut amerikanirlantilainen muusikko Brent Cassidy halusivat tuoda irlantilaista musiikkia ja kulttuuria Ouluun. Nykyään The Irish Festival of Oulu on maailman pohjoisin irlantilainen musiikkifestivaali ja Pohjoismaiden suurin irlantilainen festivaali. Se on monipuolinen ja osallistava irlantilaisen kulttuurin juhla, johon kuuluvat musiikki, teatteri, runous, tarinankerronta, taide, elokuva, tanssi, erilaiset kurssit, ja irlantilaisen musiikin jamit (kuva 1). Festivaaleilla on esiintynyt vuosien varrella irlantilaisen musiikin tunnetuimpia nimiä ja taitavimpia muusikoita. Aikaisempia esiintyjiä festivaalilla ovat olleet The Chieftains, Bill Whelan's Riverdance: Symphonic Suite, Altan, Paddy Glackin ja Michael Longley. Lisäksi festivaaleilla on nähty kansainvälisesti palkittua teatteria, runoutta, tarinankerrontaa, elokuvia ja valokuvanäyttelyitä. Kurssit ovat kuuluneet festivaalin tarjontaan alusta alkaen, ja musiikin lisäksi festivaaleilla on voinut käydä esimerkiksi kokkaus- tai improvisaatioteatterikursseilla. Festivaali ei ole pelännyt uudistua vuosien varrella ja kokeilla uusia asioita. Oulun kävelykadulla Rotuaarilla on nähty katukarnevaali ja jopa irlanninsusikoirien kulkue. Yhteistyökumppanit ja esiintymispaikat ovat vaihdelleet jonkin verran vuosien varrella. Vuonna 2019 festivaali keskittyi fyysisesti enimmäkseen kulttuuritalo Valveen tiloihin. Festivaalien toimisto sijaitsee myös Valveella, joten valinta oli luonnollinen.

Festivaaleilla on loistava maine ulkomaita myöten ja irlantilaiset muusikot jonottavat päästäkseen Ouluun esiintymään. Miksi? Mikä suhteellisen pienessä, pohjoisessa festivaalissa viehättää?



Kuva 1: The Irish Festival of Oulu, 2019. Markku Kuuselo.

Festivaalin monipuolinen ja osallistava ohjelma on saanut vuodesta toiseen kiitosta. Eniten kehuja osallistujakyselyissä kuitenkin tulee ilmapiiristä: Oulussa on ystävällinen, inklusiivinen ja mukaansatempaava tunnelma. Festivaalilla on vierailut kaikkiaan 95 000 osallistujaa vuosina 2006-2019. Virtuaalifestivaali vuonna 2020 saavutti 80 000 ihmistä.

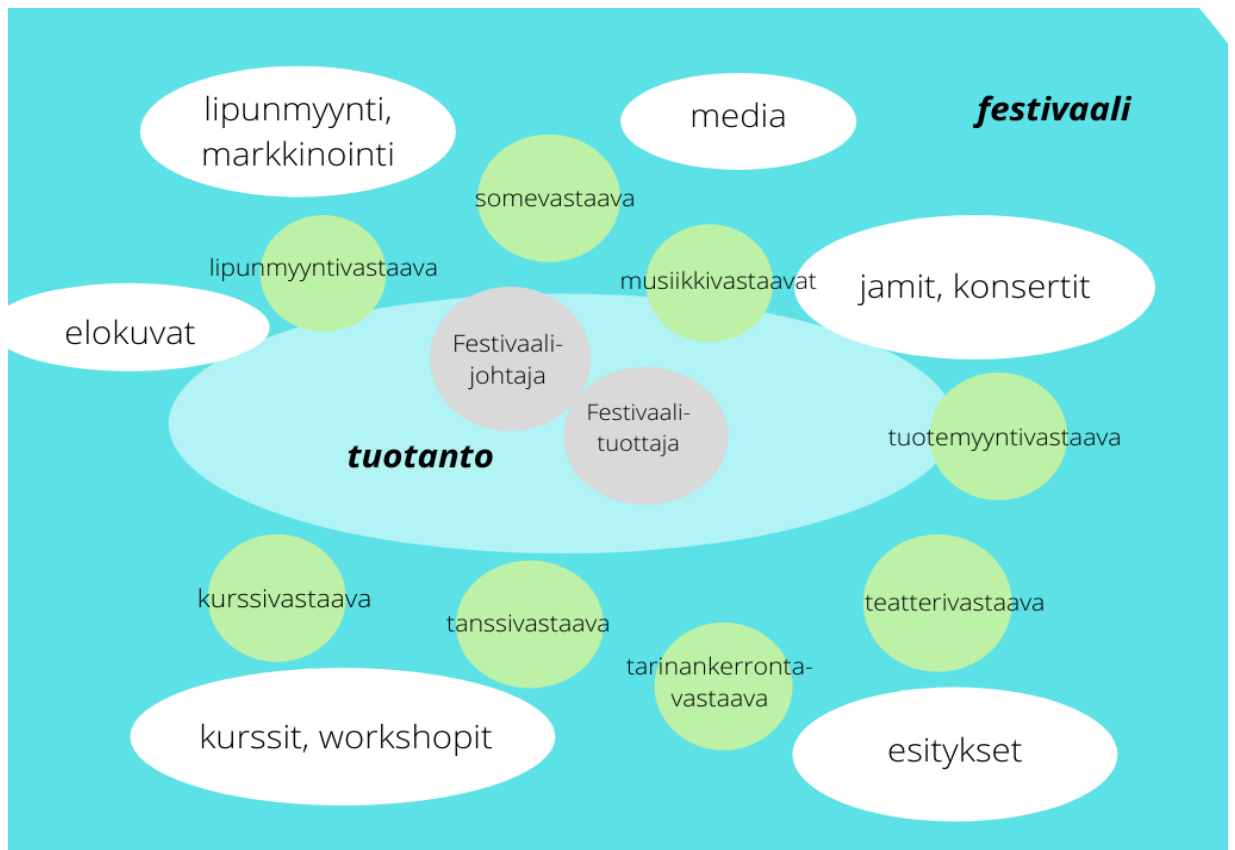
The Irish Festival of Oulun 15-vuotisjuhla on koronapandemian vuoksi siirretty vuoteen 2022. Vuoden 2021 tapahtumana järjestettiin the Irish Festival of Oulu Lite, joka sisälsi virtuaaliohjelmia ja kaksi konserttia paikallisten muusikoiden voimin kulttuuritalo Valveella.

2.2 Organisaation rakenne

The Irish Music Society of Oulu (IMSO) on perustettu vuonna 2006 festivaalien taustavoimaksi. Se on kaikille avoin, voittoa tavoittelematon

yhdistys. Yhdistyksen hallitukseen kuuluu puheenjohtaja, sihteeri, taloudenhoitaja ja kaksi jäsentä. Hallitus kokoontuu vaihtelevalla tahdilla, sääntöjen mukaan vähintään kaksi kertaa vuodessa. Yleensä tapaamisia on tiiviimmin festivaaleja edeltävinä kuukausina. Vuosittain valittava hallitus käsittelee ja hyväksyy The Irish Festival of Oulun työntekijäasiat ja budjetin.

Festivaaleilla on palkattuna kaksi työntekijää: festivaalien taiteellinen johtaja ja festivaalituottaja. Lisäksi palveluita ostetaan graafikolta ja nettisivujen tuottajalta. Festivaali palkkaa myös Oulun kaupungin avulla kesätyöntekijöitä - tarpeen mukaan vaihdellen 8-12 nuorta - toukokuun ja syyskuun väliselle ajalle. Festivaaleilla on vuosien varrella ollut myös monia opiskelijoita tekemässä harjoittelua esimerkiksi tuotantoassistentin tehtävissä. Muuten festivaalien työntekijäjoukko koostuu vapaaehtoisista. Tärkeän ydinjoukon muodostavat vastaavat: vastuualueita ovat lipunmyynti, tuotemyynti, musiikki eli jamien järjestäminen, teatteri, tanssi, sosiaalinen media, kurssit ja tarinankerronta. Vastaavat ovat yleensä tehtävissään useita vuosia. Talkoolaisissa vaihtuvuutta näkyy enemmän, mutta heidänkin joukossaan on vuodesta toiseen tehtäviinsä palaavia henkilöitä. Festivaalien vastuualueita on siis monia ja delegointi vastuualueista on tärkeää (kaavio 1).



Kaavio 1. Festivaalien toimijat ja vastualueet.

Taiteellinen johtaja tekee töitä vuoden ympäri. Hän hankkii esiintyjät festivaaleille ja tekee tiivistä työtä irlantilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Johtaja varaa ulkomaisten esiintyjien lennot esiintyjien itsensä tai näiden managerin antamien tietojen perusteella. Hän tekee festivaalien apurahahakemukset ja hankkii sponsorit sekä huolehtii näille raportoinnista. Lisäksi hän suunnittelee ohjelman ja osallistuu käsiohjelmien taiton suunnitteluun. Hän toimii kaikkien festivaaleilla toimivien esihenkilönä ja raportoi hallitukselle taloudesta ja taiteellisesta ohjelmasta.

Festivaalituottaja tekee töitä osa-aikaisesti ympäri vuotta. Hän auttaa tarvittaessa apurahahakemuksissa ja yhteistyökumppaneiden kontaktoinnissa. Hän haastattelee ja valitsee kesätyöntekijät sekä toimii heidän lähiesihenkilönään. Tuottaja päivittää nettisivut ja tekee esiintyjien ja tapahtumien esittelytekstien käännökset. Hän laatii esiintyjien aikataulut, festivaalien aikaiset työvuorolistat, järjestää kuljetukset, vahvistaa

tarvittaessa tilavaraukset ja perehdyttää työntekijät ja vapaaehtoiset vuosittain. Talkootyöhön on laadittu ohjevihko sekä työsopimus pohja, joiden päivittämisestä ja esittelystä tuottaja on vastuussa.

Festivaaleilla on viime vuosina toiminut myös tuotantoassistentti. Assistentti on voinut olla opiskelun puolesta harjoittelua suorittava henkilö tai palkkatuella palkattu henkilö. Assistentin tehtäviin on kuulunut tuottajan avustaminen hänen tehtävissään.

Kesätyöntekijät tekevät kuukauden töitä touko-syyskuussa. Eniten työntekijöitä tarvitaan elo- ja syyskuussa, jolloin käsiohjelmat ja julisteet tulevat painosta. Niiden levittäminen ympäri kaupunkia, erilaisissa markkinointitapahtumissa festivaalin edustaminen ja käytännön valmistelutehtävät ovat heidän tehtäviään. Jos työntekijöitä palkataan touko-kesäkuun ajaksi, he yleensä auttavat tuottajaa nettisivujen viimeistelyssä tai esiintyjien aikataulujen laatimisessa.

Lisäksi festivaalitiimiin kuuluu aktiivinen ryhmä vapaaehtoisia, jotka toimivat eri osa-alueiden vastaavina. Vastaavien tehtävänkuvauksia ei ennen tätä opinnäytetyötä ollut olemassa kirjallisena, vaan työtä varten haastattelin jokaista vastaavaa ja kirjasin lyhyet ohjeistukset kunkin vastaavan tehtävistä (Liite 1). Kaikki vastaavat saavat festivaalien aikana tehtäviinsä vapaaehtoisia talkoolaisia alaisikseen. Kukaan ei siis istu yksin myymässä tuotteita tai valvomassa kaikkia kursseja koko festivaalin aikaa. He ovat kuitenkin vastuussa heille osoitetuista tehtävistä ja niiden tehokkaasta delegoinnista. Festivaalien tuottaja tekee vapaaehtoisille työvuorolistat vastaavien ilmoittamien tarpeiden mukaan.

2.3 Vertailukohtana olevat festivaalit

2.3.1 Kaustisen kansanmusiikkifestivaalit

Kaustisen kansanmusiikkifestivaalit eli kansainvälisemmin Kaustinen Folk Music Festival on järjestetty vuosittain jo vuodesta 1968 lähtien. Pohjoismaiden suurin folkfestivaali on vakiinnuttanut paikkansa yhtenä maailman tunnetuimmista kansanmusiikin tapahtumista. Tämä festivaali on selkeästi suurin opinnäytetyössäni käsiteltävistä festivaaleista sekä kävijämäärältään että tekijätiimiltään.

Vuonna 2019 noin 4 100 asukkaan kylässä oli festivaalien aikana noin 46 300 kävijää, ja pelimanneja juhlilla esiintyi noin 4 500. Näin valtavan festivaalin pyörittämiseen tarvitaan paljon vapaaehtoisia käsipareja. Kaustisen festivaalien toiminnanjohtaja Valtteri Valo toteaaakin vapaaehtoisten olevan elintärkeä osa festivaalin onnistumista. ”Festivaalien aikaisia vapaaehtoisia on – vähän vaihtelee – 150:stä muutamaan sataan. Vapaaehtoiset tekevät festivaaleilla kaikkea siivouksesta lipunmyyntiin, ja he työskentelevät kahvioissa, infopisteillä ja vastaanotossa”, Valo kertoo. (Kettunen, Salokannel & Hoppu 2021.)

Kaustisella vapaaehtoistyö ei rajoitu vain festivaaliviikkoon, vaikka silloin talkootyön määrä ja tarve on selkeästi isoin. Ympärivuotisiakin vapaaehtoisia löytyy. Festivaalien taustajoukoissa on useita toimikuntia: järjestely-, markkinointi- ja viestintä- sekä ohjelmatoimikunnat. Näissä toimikunnissa on kussakin 10–15 vapaaehtoista, eli kaikkiaan 30–40 aktiivia, jotka haluavat olla vaikuttamassa festivaaleihin. Toimikunnat kokoontuvat keskimäärin kerran kuussa ja muodostuvat pääasiassa kaustislaisista henkilöistä. Vuoden aikana toimikuntalaiset tekevät paljon vapaaehtoistyötä festivaalien toteutumisen eteen ja ovat elintärkeä osa toimintaa. (Kettunen ym. 2021.)

2.3.2 Uuden Musiikin Lokakuu

Uuden Musiikin Lokakuu on nimensä mukaisesti nykymusiikin tapahtuma, joka sijoittuu lokakuuhun. Vuonna 2021 festivaali järjestettiin 30.9. - 3.10. jo 17. kertaa. Tapahtuma sisälsi 6 konserttia, kaksi taiteilijatapaamista ja yhden masterclass-kurssin. Kimmo Pihlajamaa kertoo, että festivaalin takana on yhdistys nimeltä Nykymusiikkiseura Lokakuu ry, joka keskittyy toiminnassaan vain festivaalin järjestämiseen. Yleisjäseniä yhdistyksessä on haastatteluhetkellä 57. Hallitus kokoontuu noin kerran kuussa, ja yhdistys toimii täysin talkoolaisvoimin. Pihlajamaa itse saa kuukauden palkan festivaalien eteen tekemästään työstä, mutta myöntää, että tunteja kertyy paljon enemmän.

Festivaalien vapaaehtoisvoimat jakautuvat kolmeen ryhmään: front stage, on stage ja backstage. Front stage sisältää kaiken, mitä yleisö näkee ennen kuin ensimmäinen nuotti kajahtaa: lipunmyynti ja juonto. Pihlajamaan mukaan festivaaleilla on epätyypillisiä esityspaikkoja - esimerkiksi taidegalleriat tai koulut voivat toimia konsertin tapahtumapaikkana. Frontstage-porukka kiertää omalla autollaan tapahtumapaikat ja laittavat ne valmiiksi. He hoitavat lipunmyynnin ja konsertin alettua usein jatkavat suoraan seuraavaan paikkaan.

Esiintyjien harjoitusten aikana videotiimi katsoo kuvakulmat ja soundit, ja taiteilijat saattavat olla kuusikin tuntia paikalla harjoitusten alusta konsertin loppuun. Backstage-tiimi järjestää ruokaa ja kahvia ja ylipäätään huolehtii artisteista. Backstage-tiimiin voi paikasta riippuen kuulua myös vartija ja lavan oven avaaja.

Samassa konsertissa voi olla erilaisia kokoonpanoja, ja siksi myös onstage-tiimi on tärkeä. Nämä lavajärjestäjät siirtävät pianoa lavalle ja pois, asettavat nuottitelineet eri määrille esiintyjä ja hoitavat ylipäätään kaiken lavalle kuuluvan roudauksen. Lavajärjestäjät ovat hyvin tärkeässä roolissa myös lavakuvan suhteen: he varmistavat, että lavalla ei ole mitään ylimääräistä, etteivät johdot repsota ja että kaikki näyttää striimikuvissa siltä miltä pitääkin. Videotiimissä osa kuvaajista on

harrastajia, vastaavat kuvaajat huolehtivat viimeistelystä ja ohjaavat harrastajia. Festivaalin ääni- ja videoteknikot ovat yleensä palkattua väkeä, samoin festivaalin valokuvaaja.

3 VAPAAEHTOISTYÖ

3.1 Yleistä vapaaehtoistyöstä

Vapaaehtoistyö on palkatonta, ja sitä tehdään jonkin yleishyödyllisen tavoitteen edistämiseksi. Vapaaehtoistyössä on keskeistä yhteisen hyvän edistäminen ja muiden auttaminen. Lähes puolet suomalaisista tekee vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoiset tekevät monenlaisia tehtäviä, ja vapaaehtoistyö on merkittävä osa monien yhdistysten, seurakuntien ja kuntien toimintaa. (Sademies & Kostainen 2014.)

Ilman vapaaehtoistyötä moni tapahtuma ei olisi olemassa, tai olisi huomattavasti pienempi budjettisistä. Jos rahaa menisi kaiken toteuttamiseen palkattujen työntekijöiden toimesta, tapahtuman sisällöntuottamiseen jäisi huomattavasti paljon vähemmän rahaa. Ylipäättään vapaaehtoisten hoitamia tehtäviä on usein niin paljon, ettei toiminta olisi mahdollista ilman heitä. Samoin kuin the Irish Festival of Oulun kohdalla, myös Kaustinen Folk Music Festivaleilla ja Uuden Musiikin Lokakuussa vapaaehtoisilla on keskeinen rooli ja talkootyö on tapahtumien jatkumisen edellytys.

Vapaaehtoistyö on nimensä mukaisesti vapaaehtoista, eikä siitä makseta palkkaa. Monet vapaaehtoistyöorganisaatiot haluavat kuitenkin korvata vapaaehtoistyöstä aiheutuvat kulut ja tarjota vapaaehtoisille pieniä etuja kiitokseksi ja kannustukseksi. Tällöin on hyvä ottaa huomioon verolainsäädäntö, joka määrittelee, mitä etuja voidaan tarjota verottomasti. Pääsääntönä on, että ne edut, jotka ovat veronalaisia työntekijöille, ovat veronalaisia myös vapaaehtoisille. (Sademies & Kostainen 2014.)

Useimmiten festivaalien kohdalla vapaaehtoisille tarjotaan vapaa pääsy festivaalin tapahtumiin, t-paita tai muu festivaalituote sekä kahvi- ja

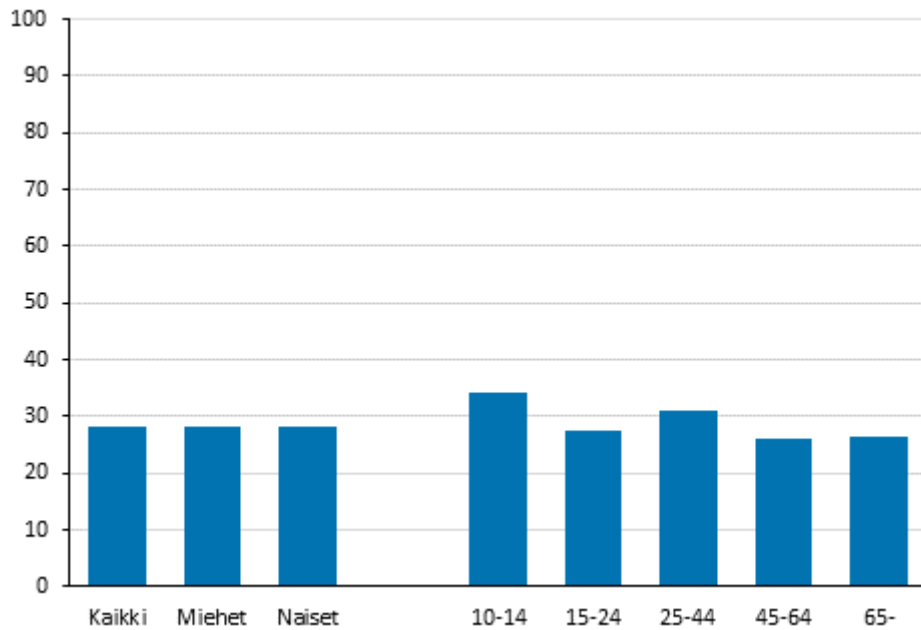
välipalatarjoilu. Näin on myös kaikilla tässä opinnäytetyössä käsiteltävillä festivaaleilla. Sekä the Irish Festival of Oulu että Kaustisen kansanmusiikkifestivaalit tarjoavat vapaaehtoisilleen t-paidan, jota tulee myös käyttää talkoovuoron aikana. Paita toimii siis sekä työasuna että muistona tapahtumasta. Uuden Musiikin Lokakuu puolestaan antaa ydinjoukolleen festivaalipinssin, jolla pääsee ilmaiseksi konsertteihin. Jokainen mainittu tapahtuma tarjoaa vapaaehtoisilleen pääsyn kahvihuoneeseen tai back stagelle ja pitää huolen siitä, että vapaaehtoiset saavat pientä syötävää ja juotavaa vuoronsa aikana.

Monille työttömille vapaaehtoistyö on keino virkistyä, saada mielekästä tekemistä ja kartuttaa omaa osaamistaan. Vapaaehtoistyön kautta voi myös tutustua uusiin ihmisiin ja rakentaa verkostoja, joista voi olla apua työnhaussa. (Sademies & Kostiainen 2014.)

Yleensä nuorille on hyvä asia osallistua vapaaehtoistyöhön, sillä sen kautta voi oppia uusia asioita ja harjoitella vastuun ottamista. Vapaaehtoistoiminnan kautta tutustuu myös helposti uusiin ihmisiin, ja sosiaaliset taidot kehittyvät. (Sademies & Kostiainen 2014.)

The Irish Festival of Oulun vapaaehtoisista löytyy niin yrittäjiä kuin opiskelijoita, kokoaikatyössä käyviä ja työttömiäkin. Vapaaehtoiset ovat pääsääntöisesti täysi-ikäisiä, mutta myös lukiolaisia on ollut tekemässä talkoovoroja. Uuden Musiikin lokakuussa vapaaehtoiset ovat vartuneempia. Kaustisella talkootyön alaikäraja on 15 vuotta. Tyypillinen talkoolainen Kaustisella on nuori, joka on mukana 4-5 vuotta, tai vartuneempi, vuodesta toiseen tehtäviinsä palaava talkoolainen.

Tilastokeskuksen viimeisimmässä vapaa-aikaa koskevassa tutkimuksessa vuodelta 2017 (kaavio 2) vapaaehtoistyötä on tehnyt 28% yli 10-vuotiaista kansalaisista. Taulukossa suuri 10-14 -vuotiaiden määrä selittyy liikuntakerhojen ja urheiluseurojen vapaaehtoistoiminnalla.



Kaavio 2. Vapaaehtoistyötä 12 kuukauden aikana tehneiden osuus 2017, % (Tilastokeskus, 2017).

Aiemmista survey-tutkimuksista (esim. Yeung 2002) tiedämme, että tärkein suomalaisia vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita; 41 % suomalaisista vapaaehtoisista kokee näin. Muut tekijät ja motiivit jäävät huomattavasti vähäisempään rooliin. Niiden joukosta kuitenkin erottuu halu käyttää vapaa-aikaansa johonkin hyödylliseen toimintaan sekä saada säännöllistä päiväohjelmaa. (Pessi & Ojasaari 2010.)

Nykyään vapaaehtoiseksi ryhdytään usein halusta päästä auttamisen lisäksi vaikuttamaan asioihin. Vapaaehtoistoiminta nähdään mahdollisuutena vaikuttaa omaan elämään ja ympäröivään yhteiskuntaan. (Laimio & Välimäki 2011.) Vapaaehtoisia ei nähdä niinkään vain apulaisina toiminnassa, vaan myös itsellisinä tekijöinä. Myöskään vapaaehtoinen itse ei ehkä enää ajattele niin vahvasti palvelun tai avun saajaa, vaan omaa vaikutustaan. Vaikka avun tarjoaminen on edelleen vahva motivaattori vapaaehtoistyöhön, on fokus siirtymässä enemmän omaan kokemukseen ja tekemiseen.

Ihmiset mieltävät vapaaehtoisuuden itsensä kautta. Halutaan auttaa toista tai saada itselle säännöllistä ohjelmaa tai uusia tuttavuuksia. Huomioitavaa on, että nämä antaminen ja saaminen eivät sulje toisiaan pois. Suomalaisten vapaaehtoistoiminnan asenteissa korostuvat yksilölliset motiivit, jotka samalla palvelevat yhteisöllistä etua. Lukuisista kotimaisista ja ulkomaisista tutkimuksista on löydetty yhteys tähän. Tämä yksilöllisyyden perspektiivi on vapaaehtoistoiminnan kehittämisen kannalta sekä haaste että mahdollisuus. (Yeung 2002.)

3.2 Vapaaehtoisen arvostus ja työnohjaus

Työnjohtaminen on aina nimenomaan osaamisen johtamista, henkilön osaamisen suuntaamista oikeaan asiaan ja osaavan ihmisen ohjaamista tehtäviinsä. Laimion ja Välimäen (2010) mukaan: "Vapaaehtoistoiminnassa on uskallettava puhua johtamisesta. Johtamiseen liittyy strateginen suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen sekä vastuu suunnitelmien toteutumisesta."

Vapaaehtoistyötä tekevien talkoolaisten ohjaamisessa osaamisen johtamisesta kannattaa puhua irrallisena muusta johtamisesta, sillä jokaisen vapaaehtoisen osaaminen tulee osata hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. On äärimmäisen tärkeää olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa työntekijöihin, pohtia yhdessä ja erikseen miten sekä työtä että tekijää voisi kehittää sekä tehokkaammaksi että sujuvammaksi. Tavoitteena on uuden, innovatiivisen osaamisen luominen ja kehittäminen. Tähän tarvitaankin jatkuvaa tutkiskelua ja koulutusta - sekä yksilötasolla, tiimitasolla että yhteisönä. Muuten on vaarana jämähtää tekemään asiat "niin kuin on aina tehty".

Oulun kaupungin henkilöstöohjelmassa (2018-2022) todetaan seuraavaa: Keskeisintä osaamisen johtamisessa on toimivan vuorovaikutuksen

ymmärtäminen, kyvykkyyksien rakentaminen ja osaamisen ja tiedon esille saaminen (Moilanen 2018, 66).

Tämä tarkoittaa sitä, että esimiehen tulee olla helposti lähestyttävä ja herkästi alaisiaan kuunteleva ja tarkkaileva henkilö. Turhan hierarkkisisuuden täytyy jäädä pois työyhteisöistä, jotta uudet kehitysideoita ja työtavat voivat kehittyä vapaasti. Erityisen tärkeää tämä on silloin, kun vapaaehtoiset työntekijät haluavat kehittää omia työtehtäviään. Valtteri Valo toteaa että usein vapaaehtoiset tietävät itse, miten tehtäviä voi kehittää tehokkaammiksi ja mielekkäämmiksi. Hän kertoo, että eräskin vapaaehtoinen osasi yhdistää kahdelle ihmiselle suunnitellut työt niin, että hän pystyi hoitamaan ne itsenäisesti festivaalien aikana.

Perinteiset kehityskeskustelut ovat helposti painottuneet suorittamiseen: kuinka hyvin työntekijä on suoriutunut tehtävistään. Onneksi tarkastelussa on myös se, kuinka tehtävissä voisi kehittyä tai jopa myös se, kuinka tehtäviä voisi kehittää. Vapaaehtoisten kanssa painotus nimenomaan tehtävän mielekkyyteen, tehtävän sujuvuuteen ja sen kehittämiseen auttaa keskustelua pysymään mielekkäänä ja innostavana. Vapaaehtoistyöntekijöitä tulisi kannustaa ratkaisemaan ongelmia ja toimimaan haasteiden parissa itseään jatkuvasti haastaen ja kehittäen (Suomen sosiaali- ja terveys ry 2014). Jos keskustelu keskittyy työntekijän itsensä tai hänen työtyylinsä arviointiin, se lipsahtaa helposti arvostelun puolelle. On siis hyvä keskittyä tehtäviin ja ongelmanratkaisuun.

Keskustelun on hyvä olla myös molemminpuolista. Yleisellä tasolla voisi ajatella, että kehityskeskusteluihin voisi kouluttaa esimiesten lisäksi myös työntekijöitä. Kouluttamalla työntekijöitä palautteen antoon voitaisiin saada enemmän rehellistä ideointia ja palautetta irti yhteisöstä. Vapaaehtoisten kohdalla koulutus vielä erikseen palautteen antoon voi olla resurssisyydestä mahdotonta, mutta heitä voidaan silti rohkaista olemaan yhteydessä esihenkilöön ja antamaan palautetta aktiivisesti. Tärkeää on muistaa se, että puolin ja toisin arvioidaan työtä, työtapoja ja työpaikkaa, ei henkilöitä

itsessään. Hyvässä työpaikassa henkilökohtaisuuksiin ei ole tarvetta mennä.

Arvostelemalla vapaaehtoista tai hänen tekemäänsä työtä ei pitkälle päästä. Pahimmillaan hän ei halua enää panostaa tapahtumaan ja kertoo huonosta kokemuksestaan myös muille potentiaalisille talkoolaisille. Siksi kritiikin antaminen tulee nähdä ikään kuin kehityskeskusteluna. Jos työ on tullut hoidettua, mutta huonommin kuin oli tarkoitus, voidaan aina keskustella siitä, miten se tulisi hoitaa paremmin. Jos työ on jäänyt tekemättä, tulee selventää miksi ja kertoa vapaaehtoiselle, mitä hänen poissaolostaan seurasi. Joskus vapaaehtoinen ei vain sovellu hänelle annettuun työtehtävään. Silloin voidaan miettiä, sopisivatko jotkin muut tehtävät hänelle paremmin. Kaustisella on työtehtäviä voitu myös vaihtaa niin työntekijän kuin festivaalinkin tarpeiden mukaan. (Kettunen ym. 2021.)

Tärkeää on tietenkin määrittää tavoitteet ja raamit työlle. Minkälaista suoriutumista vaaditaan, mikä on riittävää, mitä ei toivota. Jos näitä ei ole määritetty, on ensimmäisenä tehtävä selväksi mitä työ vaatii, ja katsoa, muuttuuko työntekijän suoritus vaatimusten mukaiseksi. Vasta oikein ohjeistettua tehtävää voi arvioida. Tämän takia perusteellinen perehdytys tehtävään kuin tehtävään on todella tärkeää.

Vapaaehtoisten johtamista voidaan kutsua myös osallistavaksi tiimijohtamiseksi. Johtajan tulee kyetä arvioimaan omaa toimintaansa ja tarvittaessa muuttamaan omia toimintatapojaan. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, s. 94).

Yleinen haaste vapaaehtoistyössä festivaaleilla on se, että tehtävät vaativat tietyn määrän sosiaalisuutta ja kanssakäyntiä muiden ihmisten kanssa, mutta vapaaehtoinen itse saattaa olla introvertti. The Irish Festival of Oulussa on vuosien varrella muutettu suunniteltuja työvuoroja, kun joko esihenkilö tai vapaaehtoinen itse on huomannut, ettei sovellukaan esimerkiksi infotiskin ulospäin suuntautuneisuutta vaativiin tehtäviin. Pihlajamaa tunnistaa myös tilanteen. Hän sanoo, että introvertti

vapaaehtoinen ei myöskään välttämättä saa suutaan auki juuri silloin, kun tilanne on päällä. Hänen mukaansa heidän vapaaehtoisensa ovat kuitenkin fiksuja ja koulutettuja ihmisiä, ja osaavat hoitaa annetut tehtävät hyvin.

Hyvä yhteishenki vapaaehtoisten välillä on kaikissa tapahtumissa tärkeä. Kun tiimi on saatu sitoutettua tapahtuman lisäksi myös toisiinsa, he ovat myös alttiimpia auttamaan toisiaan: esimerkiksi puheliaampi vuorokaveri voi paikata introvertille hankalia tilanteita. Jälkikäteen on tärkeää tarkastella, miten vaikeilta tilanteilta jatkossa vältyttäisiin.

The Irish Festival of Oulun toiminnassa ei ole mahdollista käydä keskusteluita jokaisen vapaaehtoisen kanssa, mutta palautetta kerätään aina festivaalien jälkeen sähköisesti ja vastausprosentti on ollut perinteisesti korkea. Valo kertoo, että Kaustisen festivaaleilla järjestetään aina päätöstapahtuma, jossa palautetta käydään läpi. Kaustisella vastaavat keräävät henkilökohtaisesti palautetta oman tiiminsä jäseniltä, ja välittävät palautteen eteenpäin festivaalin johdolle. Pihlajamaan mukaan heillä ei ole ollut kirjallista palautteenkeräystä vapaaehtoisilta, mutta festivaalien jälkeisessä palautetilaisuudessa aktiivit usein analysoivat mennyttä tapahtumaa ja saattavat keskustella hyvinkin pienistä yksityiskohdista kuten kahvimerkistä josta joku taiteilija ei tykännyt - pienet yksityiskohdat ovat tärkeitä taiteilijoille ja heitä ilahduttaa kun aktiivit muistavat heidän toiveitaan, esimerkiksi coca-cola-pullo lavan reunalla odottamassa.

Oli menetelmä mikä tahansa, vapaaehtoisille on tärkeää antaa kanava, jonka kautta antaa palautetta. Koska ihmiset ovat myös hyvin erilaisia, ideaalia on tarjota erilaisia mahdollisuuksia antaa palautetta - kasvokkain keskustellen tai kirjallisesti joko tunnistaen tai nimettömänä pysyen.

Asiakaspalautteista voi myös oppia työntekijöistään paljon, tietenkin alasta riippuen. Festivaalituottajan näkökulmasta alaisten tärkein tehtävä on juurikin asiakaskontakti, sillä kaikki vapaaehtoiset toimivat festivaalien

aikana yleisön ja esiintyjien kanssa tiiviisti. Vapaaehtoisten työntekijöiden kohdalla suorituksen arviointi on herkkä asia, sillä vapaaehtoisesti aikaansa ja työpanostaan antavalta ei voi vaatia liikaa. Jos käy ilmi, että jonkun vapaaehtoisen asiakaskontaktissa on parantamisen varaa, on usein hyvä mennä hänen rinnalleen työskentelemään ja toivoa mallioppimisen auttavan. Tehtävän tai asenteen sanallistaminen voi myös olla hyödyllistä, esimerkiksi sanoen: ”Kun ihminen lähestyy infopistettä, tervehditään heti niin hän uskaltaa tulla tänne, eikö?” Jos suoritus ei silti parane, vapaaehtoinen kannattaa siirtää toisiin tehtäviin viimeistään seuraaville festivaaleille. The Irish Festival of Oulussa vapaaehtoisen tehtävien uudelleen miettimistä on kuitenkin tapahtunut verrattain vähän. Vapaaehtoiset usein tunnistavat hyvin omat vahvuutensa ja mukavuusalueensa, ja hakevat niiden mukaisiin talkootehtäviin. Kaikille pyritään antamaan positiivista palautetta sekä suorituksesta että ylipäättään aikansa uhraamisesta, ja tekemään selväksi kuinka tärkeitä vapaaehtoiset oikeasti festivaalien toteutumiselle ovat.

Sekä aktiivien että taitelijoiden palaaminen tapahtumaan vuodesta toiseen on Pihlajamaan mukaan selkeä merkki siitä, että työ on ollut onnistunutta. Samoin Kaustisella ja The Irish Festival of Oulussa näkyy samojen vapaaehtoisten palaaminen tehtäviin, ja sitä voi pitää parhaana palautteena vapaaehtoistyön mielekkyydestä.

Hyvällä johtamisella on vaatimuksia: sen tulee olla vaativaa, välittävää ja kehittävä. Liian vaativuuden alla murtuu: liian välittävän katseen alla ei haasta itseään tarpeeksi. Vaativuuden ja välittävyyden tasapaino luo kehittävyden. Positiivisen palautteen ja kehittävän kritiikin yhdistelmä on paras lääke suorituksen parantamiseen.

Pessin ja Oravasaaren (2010) järjestöjä koskevassa tutkimuksessa kysyttiin myös vapaaehtoistoiminnan kehityksen tarpeista. Reilusti yli puolet vastaajasta katsoo, että heidän järjestössään tarvittaisiin tällä hetkellä nykyistä enemmän koulutusta vapaaehtoistoiminnan koordinoimisessa ja kehittämisessä. Erityisesti vapaaehtoisten

hankkiminen, motivoiminen ja ohjaaminen nousivat esille koulutustarpeissa.

Koulutus nimenomaan vapaaehtoisten ohjaamiseen ja palautteen antamiseen on varmasti tarpeellinen asia tapahtuman kuin tapahtuman järjestäjälle. Usein ongelmaksi muotoutuvat resurssit: ei ole aikaa järjestää koulutusta, alueelta ei löydy sopivaa kouluttajaa tai koulutusta ei ole taloudellisesti järkevää järjestää vain muutamalle ihmiselle.

3.3 Vapaaehtoistoiminnan juridiikka

Euroopan parlamentti on määritellyt vapaaehtoisuuden ja palkattomuuden lisäksi vapaaehtoistyön olevan työtä, jota tehdään lähipiirin ulkopuolelle jollekin kolmannelle osapuolelle. Vapaaehtoistyön kriteerien täyttyminen edellyttää myös, että toiminta on kaikille avointa. (Pessi & Oravasaari 2010.) Vapaaehtoistyö tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö suorittaa työpaikalla tehtäviä, mutta ei ole työsuhteessa eikä saa työstään vastiketta.

Haastavaa kuitenkin on, ettei Suomessa ole lakia vapaaehtoistyöstä, kuten monissa muissa Euroopan maissa on, vaan vapaaehtoistyön säädökset ovat hajaantuneet useiden eri lakien alle. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait ovat osittain myös puutteellisia ja epäselviä. (Sademies & Kostiainen 2014.)

Rekisterin pitäminen vapaaehtoisista on arkipäivää monessa organisaatiossa, ja hyvä rekisteri helpottaa vapaaehtoistyön organisoimista. Ei ole kuitenkaan samantekevää, mitä tietoja rekisteriin kerätään ja miten tietoja käsitellään. Henkilötietolaissa (22.4.1999/523) on säädetty, että henkilötietoja saa käsitellä vain tietyin ehdoin, muun muassa henkilön suostumuksella, palvelussuhteen vuoksi tai sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena. Vain sellaisia

tietoja saa käsitellä, jotka ovat tarkoituksen kannalta tarpeellisia. (Sademies & Kostiainen 2014.)

Vuonna 2018 tulleen tietosuojalain uudistuksen myötä myös The Irish Festival of Oulu tarkasti tietojen säilyttämiseen liittyvät käytäntönsä. General Data Protection Regulation eli GDPR on kaikkia EU-maita koskeva laki, joka säätelee henkilötietojen käsittelyä. Henkilötietojen keräämiseen ja säilyttämiseen on aina pyydettävä lupa ja kerrottava läpinäkyvästi, mitä tietoja kerätään ja mihin tarkoitukseen niitä käytetään. Tietosuojaperiaatteita on noudatettava henkilötietojen käsittelyn kaikissa vaiheissa. Rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan, että se noudattaa tietosuojaperiaatteita. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2022.)

Lain mukaan on tärkeää, että vapaaehtoistyö ei haittaa alaikäisen koulunkäyntiä, kasvua eikä henkistä kehitystä. Nuorten vapaaehtoisten kohdalla pitää lisäksi huomioida, ettei vapaaehtoistyö saa vaatia nuorelta ikään tai voimiin nähden kohtuuttomia. Lisäksi tehtäviin on saatava riittävä opastus, jotta vapaaehtoistyö ei aiheuta vaaraa nuorelle itselleen tai muille. (Sademies & Kostiainen 2014.)

Paul Gudginin kokoamalla festivalmanagers.com-sivustolla (Gudgin 2022) on paljon materiaalia vapaaehtoisten käyttämisestä festivaalityössä. Henderson Insurance Inc. on laatinut sivustolle lainopillisen oppaan vapaaehtoisten kanssa toimimisesta. Sen mukaan voittoa tavoittelemattoman organisaation työvoima koostuu todennäköisesti suureksi osaksi vapaaehtoisista. Nämä yksilöt omistavat aikaansa ja energiaansa auttaakseen yhteisöään organisaation tai yhdistyksen kautta. Vaikka he eivät saakaan korvausta tekemästään työstä, tulee heitä silti valvoa, jotta työ tehdään oikein. On myös tärkeää minimoida riskit, jotta vapaaehtoiset eivät aiheuta vahinkoa itselleen tai yleisölle/yhteisölle, jota yritetään palvella. Yhdistys on siis vastuussa vapaaehtoisistaan (kaavio 3).



Kaavio 3: Yhdistyksen vapaaehtoisvastuut Henderson Insurancen mukaan, käänös tekijän (Henderson Insurance 2014).

Voittoa tavoittelemattomalle yhdistykselle vapaaehtoisten perehdyttäminen tehtäviinsä on keskeistä. Perehdyttämisohjelman tulee ottaa huomioon vapaaehtoisen rooli yhdistyksessä, hänen kokemuksensa, keiden kanssa hän työtään tekee sekä yhdistyksen omat periaatteet. Henderson Insurance Inc. toteaa, että vapaaehtoisen tulee saada luettavakseen käsikirja, jossa määritellään käytännöt ja turvallisuusperiaatteet, lisäksi hänen tulee allekirjoittaa vastuuvapautussopimus luettuaan materiaalit.

Vapaaehtoistoiminnan asiakkaita ovat kuitenkin palvelujen saajien lisäksi itse vapaaehtoiset, joten laadukkaan palvelun vaatimukset tulisi kohdistaa myös taustaorganisaation heille tarjoamiin palveluihin. Laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämisellä on tarkoitus turvata vapaaehtoistoiminnan mielekkyys ja turvallisuus kaikille osapuolille. (Laimio & Välimäki 2011).

The Irish Festival of Oulu on laatinut vapaaehtoisilleen manuaalin, jossa on myös listattuna kaikki tarvittavat yhteystiedot. Manuaali jaetaan kaikille ennen festivaaleja, ja perehdytystilaisuudessa tehdään kirjallinen sopimus vapaaehtoisten kanssa. Uuden Musiikin Lokakuulla on niin ikään käytössään kirjallinen ohjeistus, jossa eri tehtävät on määritelty. Heillä aktiivit ovat olleet jo niin pitkään samoissa tehtävissä, että varsinaista perehdytystä ei ole ollut tarpeen tehdä enää pariin vuoteen. Heillä on kuitenkin tapaaminen ennen tapahtumaa, jossa käydään ohjelma tarkkaan läpi. Kaustisella järjestetään yksi iso kokous ennen juhlia, jossa käydään yleiset ohjeistukset läpi ja sen jälkeen vastaavat perehdyttävät alaisensa tehtäviinsä.

Henderson Insurance Inc. jatkaa ohjeistuksessaan, että vapaaehtoisten perehdyttämisen jälkeen on tärkeää, että henkilökunta jatkaa heidän valvomistaan koko työskentelyn ajan. On tärkeä varmistaa, että henkilökunta luottaa vapaaehtoisten taitoihin niin, että voi delegoida tehtäviä heille. Henkilökunnan täytyy myös uskaltaa puuttua virheellisiin toimintatapoihin. Siinä tapauksessa, että vapaaehtoinen käyttäytyy sopimattomasti, henkilökunnan täytyy pystyä poistamaan hänet työvuorosta ennen kuin käytöksestä aiheutuu vahinkoa kenellekään. Henderson Insurance on laatinut yhdistyksillemyös tarkistuslistan vapaaehtoisten valvomisesta (kaavio 4).

Vapaaehtoisia tulee motivoida tekemään työtä yhteisön eteen. Heitä tulee rohkaista ja kehua. Lisäksi heille voi antaa festivaalin tai yhdistyksen omia tuotteita arvostuksen osoituksena.

Tarkistuslista vapaaehtoisten valvomiseen

Tehokkaaseen vapaaehtoisten ohjaamiseen yhdistyksellä tulee olla:

- Kuvaukset kaikista vapaaehtoistehtävistä ja niiden sisältämistä vastuista
- Turvallisuuskäsikirja
- Menetelmä valitusten tekemiseen (jos vapaaehtoinen kokee tulleensa kohdelluksi huonosti)
- Vastuuvapautussopimus tai muu sopimus, jossa sitoudutaan yhdistyksen toimitapoihin
- Selkeät säännöt käyttäytymiselle työaikana
- Kaikkien henkilökunnan jäsenten kouluttaminen vapaaehtoisten kanssa työskentelyyn

Henderson Insurance Inc. 2014

Kaavio 4. Tarkistuslista vapaaehtoisten valvomiseen Henderson Insurancen mukaan, käänös tekijän. (Henderson Insurance 2014).

3.4 Vapaaehtoisstrategia - tapaus Whitby

Whitbyn kaupunki Ontariossa, Kanadassa, on laatinut vapaaehtoisstrategian tapahtumille vuonna 2018. Kaupungissa järjestetään kesäisin 50 tapahtumaa, joihin kaupunki koordinoi vapaaehtoisia työntekijöitä.

Strategian mukaan vapaaehtoisille täytyy tarjota tehtäviä, jotka mukailevat heidän kiinnostustaan, osaamistaan ja odotuksiaan, jotta ajan antaminen on mielekästä. Vapaaehtoisstrategia laadittiin varmistamaan saumaton,

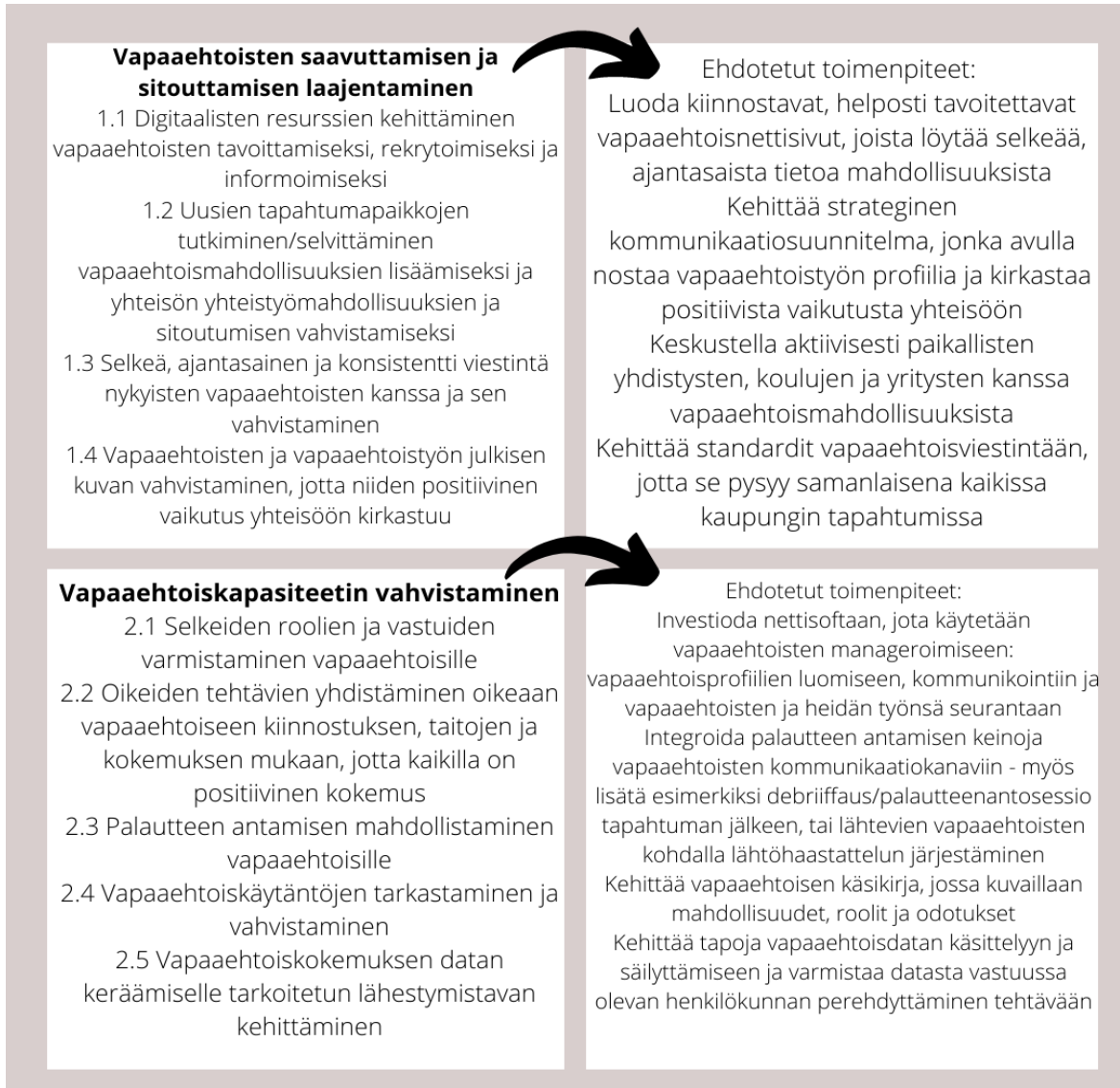
mielekäs ja tavoitettava kokemus vapaaehtoisille. Strategiassa kuvataan, kuinka vapaaehtoisia houkutellaan, hankitaan, tuetaan, tunnustetaan ja juhlitaan. Strategia nähdään pitkällä tähtäimellä yhteisön hyvinvoinnin ja terveyden ylläpitämisen kriittisenä elementtinä.

Vapaaehtoisstrategia on kehitetty vapaaehtoisten, esimiesten ja henkilökunnan palautteen perusteella, ottaen huomioon olemassa olevat kaupungin käytännöt sekä vinkit monilta kanadalaisilta yhteisöiltä, tapahtumilta ja festivaaleilta. Yli sata henkilöä vastasi kyselyihin kertoen omia näkemyksiään ja kokemuksiaan.

Onnistunut vapaaehtoisuuskokemus johtaa vapaaehtoisen paluuseen tehtäviin sekä uusien vapaaehtoisten innostumiseen. Vapaaehtoisten innostuksen uudelleen luominen ja sytyttäminen on tärkeää.

Vaikkakin Whitbyn strategia kattaa koko kaupungin vapaaehtoiset ja eri tapahtumat, on sitä helppo soveltaa myös yksittäisen tapahtuman vapaaehtoisstrategiaksi. Ymmärrettävä ja kattava vapaaehtoisstrategia ottaa huomioon kaikki vapaaehtoisuuden vaiheet. Ensimmäinen vaihe on, kun vapaaehtoiseksi haluava ottaa selvää mahdollisuuksista ja hänen rekrytoidaan tehtäviin. Sitten seuraa tutustumisvaihe, kun vapaaehtoinen ja tapahtuma esittäytyvät toisilleen ja tehtävien kriteerit tehdään selviksi. Sen jälkeen vapaaehtoiselle etsitään sopivat tehtävät hänen taitonsa, kiinnostuksen kohteensa, aikataulunsa ja kokemuksensa huomioon ottaen. Tuekseen vapaaehtoinen saa kattavan orientaation ja perehdytyksen, jotta hän on mahdollisimman valmis hoitamaan tehtävänsä. Lopuksi vapaaehtoiselle annetaan arvostusta ja tunnustusta tehdystä työstä ja tehdään hänen positiivinen vaikutuksensa näkyväksi. Vapaaehtoisstrategiassa jokainen vaihe pyritään tekemään positiiviseksi kokemukseksi, sillä palkitsevat kokemukset kasvattavat kaupungin vapaaehtoisohjelmaa ja johtavat kasvavaan vapaaehtois- ja henkilökuntakapasiteettiin. Tämä on jokaisen tapahtuman tärkeä muistaa.

Whitbyn kaupungin strategiassa on kirjattu sekä tavoitteita että ehdotettuja toimenpiteitä vapaaehtoisuuden edistämiseksi ja tukemiseksi kaupungin tapahtumissa (kaavio 5, kaavio 6).



Kaavio 5. Whitbyn kaupungin vapaaehtoisstrategian sisältöjä 1, käännös tekijän. (Whitby City Volunteer Strategy 2014).



Kaavio 6. Whitbyn kaupungin vapaaehtoisstrategian sisältöjä, käännök tekijän. (Whitby City Volunteer Strategy 2014).

3.5 Vapaaehtoinen festivaalien kasvoina

Festivaalien voi sanoa muodostavan oman yhteiskuntansa, joka rakentuu vapaaehtoisuuden varaan. Siellä jokaisella tekijällä on ääni, jonka toivotaan kuuluvan. Festivaaliorganisaatio, joka tietää olevansa riippuvainen vapaaehtoistyöntekijöiden panoksesta, ottaa nämä tekijät avosylin vastaan. Paul Gudgin korostaa master class-koulutuksessaan, että arvostettu ja kuulluksi tullut vapaaehtoinen on myös ulospäin hyvää mainosta festivaaleille. Lisäksi hyvin kohdeltu ja lämpimästi kohdattu

talkoolainen palaa todennäköisemmin tehtäviinsä seuraavillakin festivaaleilla, ja kertoo positiivisista kokemuksistaan myös muille.

Talkoolaiset ovat lipuntarkastajina, infopisteillä, siivoojina ja opastajina festivaalikävijän ensimmäinen kosketuspinta festivaalin toimintaan, ja näin ollen festivaalin ”kasvot” ulospäin. He myös ottavat vastaan ensimmäisenä kävijöiltä tulevan kiitoksen ja kritiikin. (Kettunen ym. 2021.)

Yleensäkin tapahtumia ajatellen tunnelma on hyvin tärkeä tekijä asiakkaan viihtymisen kannalta. Onko olo tervetullut, tuntuuko tapahtumassa turvalliselta ja mukavalta olla? Nämä asiat riippuvat yleensä vapaaehtoisten festivaalityöntekijöiden toimista.

Vapaaehtoisten saama perehdytys on tärkeä osa sekä tehtävien onnistumista että vapaaehtoisen kokemusta festivaalilla työskentelystä. Jos tehtävät ovat epäselvät tai käytäntöjä ei ole määritelty tarpeeksi selkeästi, voi kokemus vapaaehtoisuudesta jäädä neutraaliksi tai negatiiviseksi. Sen sijaan hyvin perehdytetty ja opastettu vapaaehtoinen pystyy hoitamaan tehtävänsä hyvin ja saa positiivisen kokemuksen festivaalityöstä.

Paul Gudgin toteaa koulutuksessaan vapaaehtoisuuden olevan enemmän kuin työ: vapaaehtoiset laittavat itsensä likoon festivaalin onnistumiseksi ilman erillistä korvausta. Siksi myös vapaaehtoisten huomioiminen ja arvostaminen on tärkeää. Vapaaehtoisten näkökulmasta saadaan paljon tietoa siitä, mikä festivaaleilla toimii ja missä on mahdollista kehittyä.

Arvostusta voi osoittaa monella tavalla, kuten kuuntelemalla vapaaehtoisten kokemuksia ja ideoita herkällä korvalla. Valo kertoo, että Kaustisella useat talkoolaiset tulevat suoraan kertomaan kehitysideoitaan ja ne myös otetaan käyttöön. Useimmiten talkoolainen itse tietää parhaiten, miten hänen tehtävänsä voi hoitaa tehokkaimmin. (Kettunen ym. 2021.)

KUUSI KEINOA SITOUTTAA VAPAAEHTOISIA FESTIVAALITYÖHÖN



Huolehdi turvallisuudesta



Perehdytä kunnolla



Arvosta, älä arvostele



Palkitse palautteesta



**Anna valtaa ja
vastuuta somessa**



Osallista suunnitteluun

Kettunen & Salokannel 2020

Kaavio 7. Kuusi keinoa sitouttaa vapaaehtoisia festivaalityöhön. (Kettunen & Salokannel 2020).

Yksi keino saada näkyvyyttä omalle tapahtumalle on houkutella myös vapaaehtoiset jakamaan valmista somesisältöä tai jopa tekemään omaa sisältöään omille verkostoilleen. Tutun tekemät hauskat kuvaukset kulissien takaa voivat innostaa uusia kävijöitä, mutta myöskin tulevia talkoolaisia ottamaan selvää tapahtumasta. On kuitenkin hyvä tehdä esimerkiksi perehdytyksessä tai ohjeistuksessa selväksi myös se, mitä ei

ole soveliasta somettaa ulospäin. Esimerkiksi esiintyjien yksityisyyttä rikkovaa postausta takahuoneesta ei yksikään tapahtumajärjestäjä halua nimiinsä. Onneksi nykyään viestintäetiketti on yleisesti ottaen hyvin hallussa. (Kettunen ym.2021). Sitoutunut vapaaehtoinen on loistavaa mainosta tapahtumalle tai yhdistykselle. Vapaaehtoisten sitouttamiseen työhönsä on muutamia keskeisiä ajatuksia, jotka esitellään kaaviossa 7.

Kimmo Pihlajamaa vahvistaa vapaaehtoisten olevan paras mahdollinen mainoskanava tapahtumalle. Aktiivit kertovat kaikille, missä ovat olleet ja keitä ovat tavanneet. "Se on loistavaa mainosta tapahtumalle, he facettavat ja somettavat ja kertovat kahvikutsuillaan kaikille tästä festarista," Pihlajamaa kertoo.

3.6 Vapaaehtoistyön hyvinvointivaikutukset yksilölle

Työhyvinvointi on laaja käsite. Se käsittää ennen kaikkea yksilön työkyvyn, henkiset voimavarat ja jaksamisen. Hyvinvoiva työntekijä tekee myös työnsä hyvin. Hyvinvoivassa yhteisössä on myös hyvä olla ja kommunikoida, ja tämä taas on edellytys hyvälle työsuhteelle. Työntekijän tulee tulla kuulluksi, tuntea olonsa turvalliseksi ja arvokkaaksi.

Esihenkilöllä on vastuullinen rooli siinä, että työntekijöillä on hyvä olla. Työpaikalla ei voi sallia minkäänasteista kiusaamista tai syrjimistä. Esihenkilö ei saa tähän syyllistyä ja hänen täytyy olla herkkänä tarkkailemassa, ettei yhteisössä pääse syntymään kiusaamistilanteita. Ylilääkäri Timo Vääntinen kertoo työhyvinvointia käsittelevällä videollaan, että toisen motivaatio ei saa syödä toisen motivaatiota. Parasta on työtoverin kannustaminen, innostaminen ylipäättään ja oman motivaationsa näyttäminen.

Esihenkilön tulee myös huolehtia rajoista: että vapaa-aika pysyy vapaana, että työntekijällä on mahdollisuus palautua ja kehittää itseään sekä työn ulkopuolella että työpäivän aikana. Tämä koskee myös vapaaehtoistyötä, vaikka se tapahtuukin usein yksilön vapaa-ajalla. Silti vapaaehtoistakaan ei voi pitää milloin tahansa käytettävissä olevana resurssina, vaan työvuorojen ulkopuolella vapaaehtoinen on vapaalla.

Työyhteisön sisäinen henki on todella tärkeä. Mahdollisessa soveltuvuustestissä osaamisen ja kykyjen lisäksi hakijasta saadaan informaatiota hänen ajattelunsa ja toimintamalliensa suhteen. Nämä ovat tärkeitä pointteja työyhteisön sisällä, sillä jos ajattelu tai toiminta on kovassa ristiriidassa muun yhteisön kanssa, takkuilee myös yhteistyö. Vaikka vapaaehtoisten kohdalla soveltuvuustesteille harvemmin on aikaa, voi soveltuvuutta pohtia esimerkiksi haastattelun tai perehdytyksen yhteydessä, ja miettiä kyseiselle henkilölle parhaiten soveltuvat tehtävät ja työparit.

Organisaatio kehittyy nimenomaan osiensa kehittyessä. Itsevarmat ja osaavat vapaaehtoiset kehittävät myös organisaatiota itsevarmemmaksi ja osaavammaksi. Myös työhyvinvointi liittyy aiheeseen vahvasti: työntekijän voidessa hyvin myös työ sujuu hyvin. Oikeanlainen työhyvinvointi ja sen ylläpito on siis myös nähtävissä tuloksellisuuden arvioinnin osa-alueena.

2000-luvulle tultaessa vapaaehtoistoiminta nähdään kansalaisoikeutena, sen tekijälleen tuottamat hyvinvointivaikutukset tunnustetaan ja yhteiskunnallista merkitystä arvostetaan entistä laajemmin. (Laimio & Välimäki 2011). Laimio ja Välimäki kuvaavat teoksessaan myös, että vapaaehtoisuuden hyötyihin lasketaan muun muassa yksilöiden hyvinvointi ja elinikäinen oppiminen, kansalaisvaikuttamisen vahvistuminen, syrjimättömyyden toteutuminen ja yhteenkuuluvuuden vahvistaminen. Vapaaehtoistyö kehittää heidän mukaansa myös solidaarisuutta, demokratiaa ja Eurooppalaisten yhteiskuntien sopusointuista kehitystä.

Useille vapaaehtoisille tapahtuman järjestämiseen osallistuminen on muodostunut tärkeäksi osaksi elämää. Valo kertoo, että Kaustisella useat talkoolaiset palaavat vuodesta toiseen talkootyön lisäksi tapaamaan toisiaan ja kaustislaisia ystäviään. Vapaaehtoisia tulee ympäri Suomea viikoksi Kaustiselle, ja osalla on jo tutut perhemajoittajat kun taas toiset käyttävät festivaalien järjestämää yhteismajoitusta. Joka tapauksessa yhteisöllisyyden tunne on talkoolaisten joukossa vahva.

Pihlajamaan mukaan Uuden Musiikin Lokakuun aktiivit nauttivat siitä, kun he pääsevät tutustumaan taiteilijoihin ja keskustelemaan heidän kanssaan backstagella eli lavan takana. Samaa viehätystä on the Irish Festival of Oulussa työskentelyssä: moni irlantilaisen musiikin ystävä muistelee lämmöllä talkoovuorojaan, joissa pääsi tutustumaan irlantilaisen musiikin suuriin nimiin.

Pessin ja Oravasaaren tutkimuksessa eräs kyselyyn vastannut kuvaili vapaaehtoistyön hyvinvointivaikutuksia: "Vapaaehtoistoiminta edistää ihmisten osallistumismahdollisuuksia, omatoimisuutta ja tarjoaa siten mahdollisuuden toimia aktiivisena kansalaisena. Vapaaehtoistoiminta tukee ihmisen yleistä hyvinvointia ja ehkäisee syrjäytymistä luomalla mahdollisuuksia mielekkääseen tekemiseen ja yhteenkuuluvaisuuden tunteeseen." (Pessi & Oravasaari 2010.)

4 FESTIVAALIT PROSESSINA

4.1 The Irish Festival of Oulun vuosikello

The Irish Festival of Oulun festivaalikello tikittää koko vuoden ympäri. Edellisten festivaalien loputtua lokakuun alussa on haettava Taiteen edistämiskeskuksen apurahaa seuraavalle vuodelle. Loppuvuosi on rauhallisempaa, raporttien ja loppubudjetin laatimista ja hyväksyttämistä hallituksella. Alkuvuodesta apurahojen haku jatkuu, samalla lyödään lukkoon vuoden esiintyjät ja etsitään tai vahvistetaan sponsorisopimuksia. Kaikki nämä työt ovat enimmäkseen festivaalijohtajan hoidossa, tuottajan avustuksella. Myös hallituksen ja vastaavien kokoonpanot vahvistetaan.

Kevään myötä laaditaan aikataulu, varataan esiintyjien lennot ja majoitukset sekä vahvistetaan vuoden festivaalien budjetti. Kevään lopussa haastatellaan kesäharjoittelijat ja tehdään suunnitelma heidän työllistämiseensä. Pääesiintyjät julkaistaan juhannukseen mennessä, ennen kesälomia. Elokuussa julkaistaan festivaalin nettisivu ja samalla vahvistettu aikataulu ja loput tapahtumat, myös lipunmyynti ja kurssi-ilmoittautuminen aukeaa. Elo-syyskuussa hankitaan vapaaehtoiset sekä laaditaan heidän työvuoronsa ja festivaalien tarkat aikataulut.

Festivaalit kestävät 5 päivää. Niiden aikana kaikki festivaalityöryhmän jäsenet tekevät parhaansa, jotta festivaali olisi sekä esiintyjien että yleisön näkökulmasta mahdollisimman onnistunut, kaikki sujuisi ongelmitta ja että mahdolliset ongelmakohdat saataisiin ratkaistua tehokkaasti.

4.2 Festivaali vapaaehtoisen silmin

Vapaaehtoisen näkökulmasta festivaaleihin valmistautuminen alkaa siis elo-syyskuussa ilmoittautumisella. Ilmoittautumislomakkeessa kysytään,

milloin henkilö on vapaa työskentelemään, mitä tehtäviä hän on mahdollisesti aiemmin tehnyt ja millaisissa tehtävissä hän kokee parhaiten suoriutuvansa. Näin saadaan jo etukäteen suunniteltua työvuoroja niin, että kaikki olisivat mahdollisimman omia taitojaan ja vahvuuksiaan vastaavissa tehtävissä. Työn mielekkyyden säilyttämiseksi tulisikin työtehtävien haasteellisuutta lisätä työntekijän osaamistason mukaan (Virolainen 2012). Siispä myös festivaalikokemus otetaan huomioon, ja usein festivaaleilla vuoroja tehneille vapaaehtoisille pyritään tarjoamaan aina uutta mielekästä tekemistä heidän toiveidensa mukaan.

Festivaaleja edeltävällä viikolla järjestetään koko työryhmän kokoontuminen, jossa aikataulu käydään tarkkaan läpi ja kaikki vastuuhenkilöt esitellään. Tässä tilaisuudessa vapaaehtoinen myös allekirjoittaa sopimuksen talkootöiden suorittamisesta festivaalien kanssa. Alkuvuosina tehtiin vain suullinen sopimus, mutta ajan myötä on todettu, että kirjallinen sopimus auttaa vapaaehtoista sitoutumaan tehtäviinsä ja luo ammattimaisen tunteen talkootyösuhteesta.

Vapaaehtoisen tulee hoitaa omat vastuunsa, mutta muuten hän on vapaa osallistumaan festivaalin ohjelmaan. Vapaaehtoisia ohjeistetaan esiintymään arvokkaasti ja ystävällisesti myös työvuorosta vapaalla ollessaan. Usein vapaaehtoiset ovatkin festivaaleilla lähes kellon ympäri, saapuen konserttiin ennen omaa työvuoroaan ja jatkaen yleisön jäsenenä konsertin jälkeen. Vapaaehtoisille on järjestetty myös lepo- ja taukotilat, ja heitä rohkaistaan olemaan hanakasti yhteydessä tuottajaan jos heillä on jotain asiaa. Joskus festivaalin asiakkaat saattavat olla hankalia tai puhua ikävään sävyyn vapaaehtoisille, tai kiire voi yksinkertaisesti nostaa stressitason liian korkealle. Silloin on tärkeää päästä hetkeksi pois tilanteesta ja rauhoittumaan. Virkeänä työssä oleminen on tärkeää, ja jos kokee työvuoron liian kuormittavaksi, on parempi keskustella asiasta kuin alisuoriutua. Pitkäkestoinen tehokkuusajattelu on aina haitallista, sillä ihminen tarvitsee aikaa palautumiseen (Virolainen 2012). Pyrimme siis välttämään stressin kasvua vapaaehtoistyössä ja tarjoamaan mahdollisuuden palautumiseen, vaikka festivaali kestääkin vain viisi

päivää. Työvuoroja joudutaan usein järjestelemään uusiksi kesken festivaalien esimerkiksi muuttuneiden aikataulujen tai sairastumisien vuoksi. Joskus käy myös niin, ettei suunniteltu tehtävä sovikaan kyseiselle henkilölle. Silloin uudelleenjärjestely on myös paikallaan.

Myös Kaustisella vapaaehtoiset saavat festivaalipassin, jolla pääsee kaikkiin konsertteihin ja tapahtumiin. Festivaalin luonteen johdosta musiikki on kuitenkin myös työvuorossa koko ajan läsnä, oli työnkuva mikä tahansa. Festivaalialueella on nimittäin noin 30 esiintymispaikkaa, ja lipputoimistoissakin kuulee jatkuvasti musiikkia esiintyjiltä. Uuden Musiikin Lokakuun vapaaehtoiset pääsevät myös konsertteihin, mutta ovat usein niin kiireisiä, että seuraava tapahtumapaikka kutsuu jo konsertin alkaessa.

Festivaalien loputtua vapaaehtoisen näkökulmasta vuoden työ on tehty. The Irish Festival of Oulussa kaikille osallistuneille lähetetään seuraavalla viikolla kyselylomake, jonka kautta voi antaa palautetta, kiitosta ja kehitysideoita vuoden festivaalijärjestelyistä. Heiltä myös kysytään, saako yhteystiedot säilyttää GDPR:n mukaisesti, jotta heitä voidaan pyytää vapaaehtoiseksi seuraavanakin vuonna.

4.3 Virtuaalifestivaali ja hybriditoteutus

Vuonna 2020 covid-19 -viruksen aiheuttama koronapandemia mylläsi tapahtuma-alan perinpohjaisesti. Tapahtumia ei voitu kokoontumisrajoitusten takia järjestää perinteisin menetelmin. Monet festivaalit jouduttiin perumaan kokonaan, tapahtumia siirrettiin, katsojamääriä rajoitettiin. Kulttuuri joutui ottamaan huikean digiloikan.

Valitettavasti digiloikassa taakse jäivät vapaaehtoiset. Virtuaalitoteutukset eivät tarvitse käsipareja samalla tavalla kuin livetapahtumat. Moni onkin pandemian aikana menettänyt harrastusmahdollisuuksien lisäksi vapaaehtoistyömahdollisuudet.

The Irish Festival of Oulu olisi viettänyt 15.juhlavuottaan lokakuussa 2020. Pandemian takia festivaalit päätettiin kuitenkin siirtää. Perinteisen

festivaalin sijaan marraskuussa 2020 järjestettiin ensimmäinen virtuaalinen the Irish Festival of Oulu. Alustana toimi festivaalin oma Facebook-sivu, esiintyjinä oli irlantilaisia huippunimiä sekä oululaisia muusikoita. Artisteille annettiin väliaikaiset tunnukset festivaalin sivulle, jolloin he pystyivät itse omilla laitteillaan lähettämään livestriimiä suoraan Facebookiin. Festivaali oli ilmainen. Nettisivuilla oli kuitenkin myynnissä tukilippu tapahtumaan, jonka ostamalla sai ennakkotiedotteita vuoden 2021 festivaaleista. Lisäksi nettisivuilla myytiin fanituotteita ja The Irish Music Society of Oulun jäsenyyksiä.

Pandemian jatkuessa 15.-vuotisjuhla siirtyi edelleen vuoteen 2022. Vuonna 2021 järjestettiin hybridifestivaali, joka sisälsi virtuaalisia konsertteja, kaksi konserttia paikallisten muusikoiden voimin kulttuuritalo Valveella ja jamisession St. Michaels Irish Pubissa. Valveen kahdessa konsertissa vieraili liki sata ihmistä ja irlantilaisen musiikin ystävät täyttivät St. Michaelsin runsain joukoin. Lite-festivaali oli siis niin onnistunut kuin pandemian aikana olisi saattanut toivoa. Kuitenkaan aikaisemmin vuosien väkimäärää ei luonnollisestikaan saavutettu (kuva 2).



Kuva 2: The Irish Festival of Oulu, 2019. J.Koitila.

Poikkeusvuosien tapahtumissa ei juuri tarvittu vapaaehtoisten työpanosta. Lipunmyyntivastaava ja musiikkivastaavat pääsivät tekemään hieman töitä, mutta muita ei pystytty hyödyntämään. Silti vapaaehtoisille lähetettiin viestejä tilanteesta ja tulevia tapahtumia mainostettiin ja heidän osallistumisestaan niihin yleisön jäsenenä toivottiin. Vuonna 2022 nähdään, onko vapaaehtoisreservi pienentynyt vai pysynyt samana pandemiaa edeltävään aikaan. Heihin on kuitenkin pidetty yhteyttä, joten toivottavasti suurin osa on innoissaan päästessään taas talkootöihin.

Pandemian aikana useat festivaalit päätyivät joko kokonaan tai osittain virtuaalisiin tapahtumiin. Tulevaisuudessa on todennäköistä, että hybridimalliset festivaalit kasvattavat suosiotaan. Hybridillä voidaan tarkoittaa festivaalien kohdalla myös esimerkiksi konserttia, johon voi osallistua paikan päällä tai etäyhteydellä striimiä seuraten. Näin osallistujia saattaa olla samanaikaisesti sekä livenä että nettiyhteydellä. Hybridifestivaalit saattavat työllistää vapaaehtoisia myös uudella tavalla, sillä kuvaamisen, striimaamisen ja nettiyhteyksien hallinnointiin saatetaan kaivata käsipareja avuksi.

Vuonna 2020 Kaustisen festivaalit järjestettiin kokonaan virtuaalisena. 3 konserttia toteutettiin livestriiminä ilman yleisöä ja loput tilaisuudet kuvattiin etukäteen. Vuonna 2021 laajan virtuaaliohjelman lisäksi joka päivä toteutettiin konsertteja, mutta huomattavasti pienemmässä mittakaavassa kuin normaalioloissa. Uuden Musiikin Lokakuu oli myös pandemian takia tauolla, mutta palasi vuonna 2021.

5 KEHITYSTYÖ

5.1 The Irish Festival of Oulun kehitystyö

Festivaaleilla on tehty kehitystyötä vuosien varrella. Vuonna 2017 festivaalien silloinen tuottaja Asta Salomaa laati esteettömyysraportin festivaaleista. Se esiteltiin kaupungin esteettömyystoimikunnalle ja sai loistavat arviot. Vuonna 2018 tuotantoassistentti Riikka Matilainen teki festivaaleille kaksikielisen tasa-arvo-ohjeistuksen, joka käsittelee yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä ja seksuaalisen häirinnän ehkäisyä. Ohjeistus jaettiin sekä henkilökunnalle että esiintyjille, ja esimerkiksi legendaarinen irlantilaislaulaja Karan Casey julkaisi siitä ylistävän postauksen sosiaalisen median profiilissaan. Casey kirjoitti Facebook-sivullaan 5.8.2018: "Oli mahtavaa saapua ja saada syrjintävapaan festivaalin ohjeistus, jonka oli kirjoittanut upea Riikka Matilainen ja joka on saanut Brent Cassidyn ja koko festivaalitiimin tuen - - Ehkä kaikki festivaalit voivat seurata perässä..." (käännös tekijän, Karan Casey 2018). Casey on yksi Fair Plé-liikkeen suurista tukijoista. Fair Plé on perustettu vuonna 2018 ajamaan sukupuolten tasa-arvoa ja vastustamaan seksuaalista häirintää irlantilaisen perinnemusiikin kentällä. Caseyntaisen ihmisen antama julkinen tuki festivaalin materiaalille on suuri kunnianosoitus.

2021 festivaali hyödynsi kesäharjoittelijoita tulevaisuudensuunnitelmien tekemisessä. Harjoittelijat laativat tiedoston, jossa avattiin sosiaalisen median ja virtuaalisen sisällön tuottamista ja hyödyntämistä festivaalityössä. Heidän ideoitaan käydään läpi, kehitetään ja hyödynnetään tulevassa festivaalityössä.

The Irish Music Festival of Oulu on myös valittu Irlannin hallituksen laatimaan Pohjoismaita koskevaan strategiaan tapaustutkimuksena. Festivaali mainitaan elävänä esimerkkinä siitä, kuinka irlantilaisista kulttuuria voi tuoda esiin ja edistää menestyksekkäästi Pohjoismaassa. Strategia kattaa toiminnan vuoteen 2025 saakka, mutta mainitsee myös Oulun kulttuuripääkaupunkivuoden 2026 ja sitä kohti tapahtuvan kehitystyön.

Tuottaja eli allekirjoittanut teki tämän opinnäytetyön, ja myös festivaalijohtaja Brent Cassidy aloitti opinnot tuottajuudessa. Koko tiimi haluaa jatkuvasti kehittää ja päivittää omaa osaamistaan ja pitää festivaalit ajan tasalla muuttuvassa maailmassa.

5.2 The Irish Festival of Oulun nettisivut

Nettisivujen kehittämisestä on ollut jo pitkään puhetta. Erityisesti vapaaehtoisille suunnattu informaatio siitä, miten ja milloin toimintaan voi osallistua, on tärkeää lisätä sivuille tulevaisuudessa. Sivuilta voisi löytyä lyhyitä kertomuksia kokemuksista vapaaehtoisuudesta, tietoa siitä, millaisia tehtäviä festivaaleilla ja muissa tapahtumissa on tarjolla ja keneen olla yhteydessä.

Whitbyn kaupungin vapaaehtoisstrategian innoittamana suunnitelmissa on lisätä erityisesti festivaaleja koskeva vapaaehtoisilmoittautumislomake nettisivuille. Näin vanhat vapaaehtoiset, joille ei enää mene suoraa sähköpostia, löytävät takaisin festivaalin toimintaan, ja uusille innokkaille tarjoutuu suora ilmoittautumiskanava mukaan toimintaan. Aiemmin ilmoittautumislomake on lähetetty sähköpostin lisäksi vain sosiaalisen median kanaviin. Sosiaalisessa mediassa sisältöä tulee kuitenkin niin paljon, että linkki hukkuu helposti muun informaation alle. Nettisivujen käyttömukavuutta kehitetään jatkuvasti, ja tiedon löytymisen helppous ja nopeus yritetään huomioida parhaalla mahdollisella tavalla.

5.3 The Irish Music Society of Oulun yhdistystoiminta

Viime vuosina yhdistystoiminta on ollut kovin hiljaista. Hallitus on kokoontunut tarvittaessa ja tarkkailut festivaalin toimintaa, mutta uusia jäseniä ei ole hankittu eikä jäsenille ole järjestetty muuta toimintaa tai tarjouksia kuin festivaalit ja niiden aikaiset lippualennukset. Ympärivuotisesti pyörivät irkkujamit ovat lähinnä jäsenoimintaa, mutta niihin osallistuminen ei vaadi jäsenyyttä eikä niissä myöskään jäsenyyttä mainosteta.

Laadin kyselyn, joka julkaistiin The Irish Festival of Oulun sosiaalisen median kanavissa. Kyselyyn vastasi 16 ihmistä sekä Suomesta että ulkomailta. Kyselyn mukaan IMSO on nimenä tuttu yhdistys, mutta jäsenyys ei ole ollut houkutteleva. Kyselyyn vastanneista 22,2% ei ollut kuullut yhdistyksestä koskaan. Vain kolme vastanneista oli jo jäseniä. Jäsenyydeltä toivotuimpia asioita olivat alennukset tapahtumista, uutiskirje ja fyysinen jäsenkortti. Jäseneksi liittymiseen voisi vastausten perusteella kannustaa esimerkiksi alennukset tapahtumista, se jos alkaisi itse harrastamaan irlantilaista kansanmusiikkia tai tapahtumat myös Oulun ulkopuolella. Yksi vastanneista totesi ajatelleensa yhdistyksen olevan vain nuoria varten.

Kansalaistoiminta elää ajassa ja muuttuu – samoin vapaaehtoistoiminta. Esimerkiksi jäsenyyden merkitys yhdistystoiminnassa on muuttunut. Enää ei välttämättä sitouduta jäsenyyteen ja sitä kautta vapaaehtoistoimintaan, ainakaan pitkiksi ajoiksi. Jäsenistö liittyy ja eroaa yhdistyksistä omien tarpeidensa ja elämäntilanteidensa mukaan. (Laimio & Välimäki 2011.)

Yhdistyksen jäsenyyden houkuttelevuus on tärkeä tekijä vapaaehtoisreservin kasvattamisessa. Usein tapahtumien taustalla olevien yhdistysten jäsenet ovat tiiviisti mukana tapahtumien toteuttamisessa. The Irish Festival of Oulun vapaaehtoiset eivät kuitenkaan pääsääntöisesti ole liittyneet yhdistyksen jäseniksi. Jäsenyydestä on tehtävä houkuttelevampaa, jotta liittyminen nähtäisiin kannattavana. Lisäksi

suurella osalla vapaaehtoisista ei ole käytännössä ollut tietoa koko yhdistyksestä, vaikka he olisivatkin olleet mukana useillakin festivaaleilla. Yhdistyksen näkyvyyden eteen tulee siis tehdä jatkossa töitä. Kun toiminta on kiinnostavaa ja ulospäinsuuntautuvaa, houkuttelee se uusia toimijoita paremmin mukaan (Karreinen ym. 2017).

Käytetyin keino vapaaehtoisten hankkimiseksi on välittää tietoa nykyisten vapaaehtoisten kautta. Lähes yhtä usein vapaaehtoisiksi kutsutaan järjestön aktiivisia toimijoita tai pyydetään uusia ihmisiä henkilökohtaisesti mukaan. (Pessi & Oravasaari 2010.)

Jäsenistön rekrytoiminen vapaaehtoisiksi olisi yksinkertainen ratkaisu, jos jäseniä olisi riittävästi. Vastavuoroisesti myös vakituisten vapaaehtoisten saaminen jäseniksi turvaisi myös yhdistyksen toimintaa. Myös yhdistystoiminnan kehittämisen kannalta monipuolinen jäsenistö on hyödyllinen. Pessin ja Oravasaaren tutkimuksessa todetaan myös: “Vastauksissa myös mainiolla tavalla huomioitiin usein, että vapaaehtoiset eivät tuo vain tietotaitoa vaan energiaa, myönteisyyttä, motivaatiota koko järjestöön — Vapaaehtoiset voivat usein tuoda toimintaan myös näkökulman, joka muuten puuttuisi tai olisi vajaa, kuten esimerkiksi: nuorten ja nuorten näkökulman tuominen toimintaan” (Pessi & Oravasaari 2010).

6 POHDINTA

Vapaaehtoiskentän kestävä kehittäminen vaatimuksena on oivaltaa vapaaehtoistyön merkitys kokonaisvaltaisesti ja ymmärtää vapaaehtoistyön merkitys tekijälleen (Marjovuori 2014). Vapaaehtoisten arvostus ja arvostuksen osoittaminen on keskeistä The Irish Festival of Oulun kaltaisten tapahtumien jatkuvuudelle. Ilman vapaaehtoisia talkoolaisia tapahtumaa ei saataisi aikaiseksi ollenkaan, tai vaihtoehtoisesti budjetin kasvattaminen niin, että saataisiin palkattua riittävästi henkilökuntaa, leikkaisi suuren osan ohjelmasisällöstä pois. Taloudellisen hyödyn lisäksi vapaaehtoisilla on suuri vaikutus tapahtuman kuin tapahtuman henkeen ja tunnelmaan. Kuten aiemmassa kappaleessa todettiin, vapaaehtoinen on usein asiakkaan tai vieraan ensimmäinen kosketus tapahtumaan. Tärkeää on myös muistaa, että vapaaehtoinen saa itse paljon työstään, eikä hän ole pelkkä hyödyke tapahtumalle. Vapaaehtoistyö antaa parhaimmillaan tekijälleen paljon, ja tapahtuman järjestäjillä on vastuullinen rooli siinä, että kokemus on positiivinen ja antoisa.

Parhaimmassa tapauksessa järjestäjillä on selkeä käsitys siitä, mitä kukin vapaaehtoinen odottaa kokemukseltaan. Kun vapaaehtoisen motiivi on tiedossa, tehtäviä voidaan räätälöidä ja ohjata niin, että vapaaehtoinen saa tehtävistään mahdollisimman paljon irti.

Toiminnan johdossa on hyvä olla vastuhenkilö, jonka tehtävänä vapaaehtoisten koordinointi ja perehdyttäminen on. Toimivaan yhteistyöhön tarvitaan sitoutuminen vapaaehtoisten ohjaamiseen. On hyvä pitää mielessä, että toiminnan aikana vapaaehtoiselle tulee tarjota neuvontaa, vuorovaikutusta ja mahdollisuus toiminnan kehittämiseen. (Häyrinen 2015.)

Vapaaehtoisia ei tule nähdä pelkkänä resurssina, jota käytetään tarvittaviin tehtäviin. Heidän ohjaamiseensa ja neuvomiseensa tulee sitoutua ja omistaa aikaa. Sitoutumalla itse ohjaamiseen saadaan sitoutuneita vapaaehtoisia. Kun vapaaehtoiset palaavat kerta toisensa jälkeen tehtäviinsä, myös tehtävät pääsevät kehittymään tekijöidensä mukana. Vaihtuvuus vapaaehtoisissa vähenee, ja uusien vapaaehtoisten on helpompi liittyä joukkoon, kun kokeneemmat vapaaehtoiset voivat auttaa ja ohjata tehtävissä.

Tähän tarvitaan myös muiden vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan ja taustatuki, jolta saadaan apua tarvittaessa (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014). Jokaisen tapahtuman tulisikin tehdä suunnitelma vapaaehtoisten ohjaamiseen ja omistaa resursseja toiminnan ohjaamiseen ja valvomiseen. Jos vapaaehtoiset jäävät tapahtuman aikana liian omilleen, kokemuksesta tulee helposti negatiivinen tai turvaton. Myös mahdollisten virheiden todennäköisyys kasvaa, jos ohjausta ei ole helposti saatavilla. Tehoton vapaaehtoistoiminnan organisointi voi jopa aiheuttaa enemmän kustannuksia kuin hyötyjä (Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014). Etenkin lipunmyynnissä tai tuotemyynnissä on oltava hyvin selkeät ohjeet ja toimintamallit sekä mahdollisuus saada neuvontaa nopeasti. Myös esimerkiksi infopisteellä työskentelyn ohjaukseen kannattaa panostaa, sillä pahimmillaan huono infopiste voi aiheuttaa asiakkaiden kääntymisen pois.

Vapaaehtoisten työtehtävien selkeiden kuvausten, perehdyttämisen ja ohjauksen lisäksi on hyvä panostaa vapaaehtoisten työhyvinvointiin. Tämä tarkoittaa mahdollisuutta taukoihin, turvallisia työtiloja ja -välineitä, saavutettavaa ohjausta ja tukea työtehtävien aikana ja hyvää työyhteisöhenkeä.

LÄHTEET

Casey, Karan. Sosiaalinen media 5.8.2018. Hakupäivä 10.3.2022.
<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1332793670195466&set=pb.100003945373286.-2207520000.&type=3>

Global Ireland - A strategy for the Northern Region. The Governement of Ireland 2021. Hakupäivä 20.3.2022.
https://www.dfa.ie/media/ireland/nordicstrategy/21-011-Nordic-Strategy_Final_digital.pdf

Gudgin, Paul 2020. Festival and Event Management Masterclass, 26. & 27.10. 2020.

Henderson Insurance Inc. 2014. Hakupäivä 12.5.2021.
www.festivalmanagers.com / suojattu sisältö.

Häyrinen, K. (2015). Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa S. Riikonen & T. Nyman (toim.), Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta (ss. 38–46). Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 3.2.2021.
<https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys. Hakupäivä 10.3.2022.
<https://docplayer.fi/2908110-Vapaaehtoistoimintakehittyy.html>

Karreinen, Lari, Halonen Maria & Tennilä, Meri 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä Sivistysliitto ry.

Kettunen, Anna-Kaisa & Salokannel, Susanna & Hoppu, Petri 2021. Kuusi keinoa sitouttaa vapaaehtoisia festivaalityöhön. OAMK verkkojulkaisu. Hakupäivä 03.02.2022.

<https://oamk.fi/oamkjournal/2021/kuusi-keinoa-sitouttaa-vapaaehtoisia-festivaalityohon/>

Koiti, J. Valokuva. The Irish Festival of Oulun arkisto. 2019.

Kuuselo, Markku. Valokuva. The Irish Festival of Oulun arkisto. 2019.

Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä : Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helda. Hakupäivä 10.3.2021
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-9106-3>

Martela, Frank 2015. Sisäinen motivaatio tuloksellisen työn ajurina. Hakupäivä 9.4.2021.
<https://www.youtube.com/watch?v=2KI-PsQqFAI>

Mäkinen Pirkko & Rätty Tarja 2020. Työhyvinvointikortti – koulutuksesta suuntaa kehittämiseen.
Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Onnistunut vapaaehtoistoiminta. 2014. Opas toiminnan kehittäjälle. VETY-hanke. Hakupäivä 14.3.2022.
https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Yliopistopaino. Hakupäivä 9.3.2022.
<https://docplayer.fi/297900-Kansalaisjarjestotoiminnan-ytimessa.html>

Pihlajamaa, Kimmo 2021. Haastattelu.

Sademies, Jenni ja Kostianen, Aino 2014. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. Vapaaehtoistyöhanke VETY, pääkaupunkiseudun kierratyskeskus Oy. Hakupäivä 11.10.2021.
https://www.kierratyskeskus.fi/files/7635/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_Suomessa_VETY_verkko.pdf

Salokannel, Susanna. Kuva. Artikkelista Kettunen, Anna-Kaisa & Salokannel, Susanna & Hoppu, Petri 2021. Kuusi keinoa sitouttaa vapaaehtoisia festivaalityöhön. OAMK verkkojulkaisu. Hakupäivä 03.02.2022.

<https://oamk.fi/oamkjournal/2021/kuusi-keinoa-sitouttaa-vapaaehtoisia-festivaalityohon/>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Vapaa-ajan osallistuminen [verkkojulkaisu].

2017. Helsinki: Tilastokeskus. Hakupäivä 10.3.2022.

http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_tie_001.fi.html

Sydänmaalakka, Pentti 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Ensimmäinen painos 2006. Helsinki: Talentum Media.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Hakupäivä 19.3.2022.

<https://tietosuoja.fi/gdpr>

Valo, Valtteri 2020. Haastattelu.

Vapaaehtoistoiminta. Suomen sosiaali ja terveys ry. Hakupäivä 14.3.2022.

<http://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/vapaaehtoistoiminta.html>

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on demand.

Vänttinen, Timo: Mistä työhyvinvointi syntyy? Hakupäivä 18.1.2022.

<https://www.youtube.com/watch?v=rTC3Ayg95gU>

Whitby City Volunteer Strategy. 2014. Hakupäivä 10.5.2021.

www.festivalmanagers.com / suojattu sisältö.

Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa- ihanteita vai todellisuutta?. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus YTY ry. Helsinki: Hakapaino.

LIITTEET

THE IRISH FESTIVAL OF OULU: VASTAAVIEN TEHTÄVÄKUVAUKSET

Lipunmyyntivastaava järjestää maksullisten tapahtumien lipunmyynnin yhteistyössä Ticketmasterin ja Valveen lippumyymälän kanssa. Tarvittaessa hän koordinoi myös ilmaistapahtumia siltä osalta, ettei yleisöä oteta liikaa sisään esimerkiksi ennakoilmoittautumisen avulla. Hän seuraa lippujen menekkiä festivaaleja ennen ja etenkin niiden aikana, tiedottaa tilanteesta somevastaavaa ja huolehtii, ettei lippuja myydä yli resurssien. Festivaalien jälkeen hän tekee lipunmyynnistä raportin.

Tuotemyyntivastaava organisoii kaiken myynnin festivaalien aikana. Esiintyvät artistit tuovat usein omia cd:itään ja muita tuotteita myyntiin, ja näiden lisäksi festivaaleilla on omia tuotteita t-paidoista kangasmerkkeihin. Vastaava hoitaa myyntipisteet kuntoon ja tuotteet myyntiin, pitää kirjaa myynnistä, huolehtii pohjakassan riittävydestä ja tekee festivaalien lopuksi myyntiraportin. Hän huolehtii myös tuotteiden inventaarioista.

Musiikkivastaavat ovat vastuussa jamien vetämisestä festivaalien aikana. He tekevät järjestelyt paikkana toimivan baarin kanssa ja toimivat esioittajina tarpeen niin vaatiessa. He toimivat myös neuvonantajamaisessa roolissa festivaalien suunnitteluvaiheessa.

Teatterivastaavan tehtävät vaihtelevat vuodesta toiseen. Joinain vuosina esitysvalinta on selvä: tällöin vastaavan tulee huolehtia esityspaikalla esiintyjien tarpeista ja auttaa tarvittaessa esivalmisteluissa. Lisäksi hän usein toimii esiintyjien etukäteiskontaktina Suomeen. Jos esityksen valinta ei ole selkeä, teatterivastaava myös auttaa kartoittamaan palkittuja, sopivia esityksiä, joita harkita ja pyytää festivaaleille.

Tanssivastaava on erityisvastuussa tanssikursseista. Hän toimii myös tanssiopettajien oppaana tarpeen vaatiessa. Oulussa toimii irlantilaisen tanssin ryhmä, jonka aktiivisuus vaihtelee vuodesta toiseen. Aktiivisina vuosina tanssivastaava organisoii kurssilaisten esiintymisiä tai ainakin vapaamuotoisia tanssikokouksia festivaalien esityksiin.

Sosiaalisen median vastaava pitää festivaalien aikana huolen siitä, että päiväkohtaiset valokuvagalleriat päivittyvät Facebookiin, ja että Instagramissa, Facebookissa ja Twitterissä on ajankohtaista tietoa festivaalien esityksestä. Hän tekee tarvittaessa päivitykset koskien muutoksia tai lipunmyyntitilannetta sosiaaliseen mediaan. Ennen festivaaleja somevastaava päivittää festivaalijohtajan kanssa somea tasaisesti.

Kurssivastaava hoitaa festivaalien aikana kurssille saapuvien kirjaamisen ja opastamisen oikeisiin tiloihin. Ilmottautumiset on tehty ennen festivaalia, joten hän tarkistaa ilmoittautuneiden maksut. Joillekin kursseille on tilaa tulla myös ilman ennakkoilmoittautumista: vastaava pitää huolen siitä, ettei kursseille tule liikaa väkeä ja että kaikki ovat suorittaneet kurssimaksut. Hän on myös kurssien opettajien apuna tilojen järjestelyssä.

Tarinankerrontavastaava toimii käytännön järjestelijänä tarinankerrontatapahtumissa, esiintyjien apuna ja ennakkokontaktina sekä usein myös kertoo itse tapahtumissa. Hän myös huolehtii lipunmyynnistä ja sen sekä tuotemyynnin tilityksestä eteenpäin. Vuonna 2019 tarinankerrontavastaavan tehtävä yhdistettiin teatterivastaavan tehtäviin, mutta nämä kaksi vastuualuetta ovat silti irrallisina olemassa.