



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Kehittämisideoita Työväen Musiikkitapahtuman  
talkootoiminnan parantamiseksi**

*Tytti Tavela*

Kulttuurituotannon ko. (240 op)

Toukokuu / 2015

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kulttuurituotannon koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Tytti Tavela	<b>Sivumäärä</b> 41 ja 26 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Kehittämideoita Työväen Musiikkitapahtuman talkotoiminnan parantamiseksi	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Jari Hoffren	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Työväen Musiikkitapahtuma ry, Marianne Happonen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tilaajallani Työväen Musiikkitapahtumalla on jo 44. vuoden pitkä historia. Koko historian ajan vapaaehtoiset ovat olleet erittäin merkittävässä roolissa, koska ilman heidän panostaan ei syntyisi yhtä mittavaa tapahtumaa.</p> <p>Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa tämän hetkinen vapaaehtoistoiminnan tila, sekä löytää mahdolliset kehittämiskohteet.</p> <p>Opinnäytetyöni on kaksiosainen, joista itse opinnäytetyöni käsittelee vapaaehtoistoimintaa käsitteenä sekä esittää tutkimuksissa löytyneitä ongelmakohtia tietoperustaa apuna käyttäen. Toisena osana on manuaali, joka palvelee tilaajaani työkalutasolla. Manuaalissa korostamiini kehittämiskohteisiin olen esittänyt toimintaehdotuksia.</p> <p>Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelminä haastattelua ja havainnointia sekä kattavasti lähdekirjallisuutta tapahtumatuotannon, vapaaehtoistyön ja kulttuurin puolelta. Haastateltavat olivat Työväen Musiikkitapahtuman henkilöstöä ja vapaaehtoistyöntekijöitä. Opinnäytetyötäni voivat hyödyntää ne organisaatiot, jotka kamppailevat vapaaehtoistoiminnan kanssa kysyen kuinka saada uusia vapaaehtoisia toimintaan mukaan sekä mikä heitä motivoi. Manuaalia voivat hyödyntää sovellettuna muut festivaalit ja tapahtumat.</p>	
<b>Asiasanat</b> vapaaehtoisuus, vapaaehtoistyö, motivaatio, johtaminen, tapahtumatuotanto	

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Tytti Tavela	<b>Number of Pages</b> 41 + 26 attachments
<b>Title</b> Suggestions for improvement for voluntary work at Työväen Musiikkitapahtuma	
<b>Supervisor(s)</b> Jari Hoffren	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Työväen Musiikkitapahtuma ry,/ Marianne Happonen	
<b>Abstract</b> Subscriber of my thesis, Workers Music Festival, has a long history of 44 years. Throughout the events history volunteers have played an important role – without their effort the event could not be as successful.  Goal of my thesis was to study the state of volunteer work at Workers Music Festival and find its needs of improvements.  This thesis has two parts. The actual thesis handles volunteer work as a concept and gives theory based solutions to the problems that were found. Other part of my thesis consists of a manual which helps the subscriber in practices of volunteer work. In the manual I have given improvement suggestions to the problems that I found during the process.  As my research methods I used interviews and observation and wide source literature that handles event management, volunteer work and culture. People that I interviewed were employees of Workers Music Festival and volunteers of the event. My thesis can be utilized by those organizations who are struggling with volunteer work; especially in the question of how to get new volunteers to participate and which factors motivates them. The manual can be exploited by other festivals when adapted.	
<b>Keywords</b> voluntariness, voluntary work, motivation, management,	

## SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	5
2 ORGANISAATION ESITTELY	7
2.1 Työväen Musiikkitapahtuma	7
2.2 Vapaaehtoistyöntekijät Työväen Musiikkitapahtumassa	9
3 VAPAAEHTOISTOIMINTA	10
3.1 Vapaaehtoistyö käsitteenä	10
3.2 Vapaaehtoistyön merkitys tapahtumille	11
3.3 Vapaaehtoistyön merkitys tapahtuman vapaaehtoisille	12
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	13
4.1 Haastattelututkimus	14
4.2 Havainnointi	15
4.3 Tutkimuksen tarkoitus	17
4.4 Tutkimuksen luotettavuus	18
5 TUTKIMUSTULOKSET	19
5.1 Vapaaehtoisten rekrytointi	19
5.2 Vapaaehtoisten johtaminen	21
5.3.1 Johtamismallin esittely	25
5.4 Sitouttaminen	31
5.5. Perehdyttäminen	32
5.6. Riskit	33
6 LOPUKSI	35
LÄHTEET	37
LIITTEET	41

## 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistyö on usein elinehto festivaaleille ja erilaisille tuotannoille: nämä eivät toteutuisi ilman vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoistyötä ei tulisi nähdä itsestäänselvyytenä: kun talkootyöhön tottuneet sukupolvet ikääntyvät ja jättyvät hiljalleen pois toiminnasta, pitäisi tilalle saada uusia innokkaita nuoria toimijoita. Opinnäytetyöni yksi teemoista onkin juuri nuorten saaminen toimintaan mukaan. Mitkä asiat motivoivat nuoria ja mistä he tavoitetaan parhaiten.

Opinnäytetyöni tilaajalla Työväen Musiikkitapahtumalla on hyvin pitkät perinteet talkootyön saralla. Kuitenkin talkoolaisten ikääntyminen näkyy tapahtuman talkooväen ikärakenteessa ja toimintaan kaivataan kipeästi uutta verta. Tästä lähtökohdasta syntyi ajatus opinnäytetyöni aiheeseen: uusi talkoostrategia. Työni koostuu kahdesta toisiaan tukevasta osasta. Ensimmäisessä osassa eli itse opinnäytetyössä esittelen organisaation sekä tämän hetken vapaaehtoistyöntekijöiden rakennetta. Tuon esille vapaaehtoistyön merkitystä yleisellä tasolla sekä mitä termi oikeastaan tarkoittaa. Luvussa viisi esittelen tutkimuksessani löytyneitä epäkohtia teoreettisemmalla tasolla, jotta organisaationi voisi ymmärtää paremmin niitä osa-alueita jotka oleellisesti vaikuttavat talkootyöhön. Näitä osa-alueita ovat uudet vapaaehtoiset: mihin rekrytoinnissa tulisi kiinnittää huomiota, sekä miten nuoria voitaisiin saada toimintaan mukaan, talkoolaisten motivointi ja sitouttaminen, talkootyönjohtaminen, perehdyttämisen tarkoitus sekä millaisia riskejä liittyy talkootyöhön.

Toinen osa työstäni on manuaali talkootyöhön Työväen Musiikkitapahtumassa, ja se löytyy liitteistä. Manuaalin tarkoituksena on työkalutasolla avata itse opinnäytetyössä pohdittuja asioita, sekä tutkimuksissa esiin nousseita yksityiskohtia, kuten talkoolaisten palautelomake sekä hyvän ja reilun vapaaehtoistyönjohtajan toiminta työkalut. Manuaalista löytyy myös aikajana, josta pystytään katsomaan, mitä asioita tulisi tehdä missäkin kohtaa vuotta. Manuaalin on tarkoitus toimia tapahtumatoimistolla perehdytyksenä talkotoimintaan. Uuden työntekijän astuessa toimintaan mukaan, voi hän käyttää manuaalia opaskirjana. Manuaalin avulla voidaan parantaa talkotoimintaa siten, että se palvelee molempia osapuolia, niin talkoolaisia kuin organisaatiota.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni käytin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Metodeiksi valitsin haastattelun sekä havainnoinnin. Havainnoinnin valikointiin vaikutti suurelta osin se, että olen työskennellyt organisaatiossa kevästä-syksyyn aina vuodesta 2012 asti. Tämän seurauksena olen päässyt sisälle organisaatioon ja talkootoiminta on tullut vuosien aikana tutuksi. Havainnointi tuntui luonnolliselta muodolta tutkia talkootyötä kokonaisvaltaisesti ja löytää ne ongelmakohdat, jotka ovat tällä hetkellä nähtävissä. Haastattelun halusin ottaa mukaan, koska sen avulla sain parhaimman näkemyksen siitä, mihin suuntaan toiminnanjohtaja Marianne Haapola haluaa toimintaa kehittää sekä minkälaisia parannusehdotuksia hänellä on. Haastattelin myös itse tapahtuman talkoolaisia, saadakseni konkreettisen kuvan, kuinka he asiat kokevat ja minkälaisia ajatuksia heillä, itse työntekijöillä, oli ongelma- ja kehittämiskohteista. Havainnoinnin ja haastattelujen lisäksi, olen käyttänyt myös paljon alan kirjallisuutta etsiessäni parannuskeinoja.

Opinnäytetyöni tuntuu henkilökohtaisesti tietynlaiselta ympyrän sulkeutumiselta, sillä alkuvuodesta 2012 tein organisaatioon ensimmäisen tutustuttavan harjoitteluni ja nyt keväällä 2015 sain tehtäväkseni tämän opinnäytetyöni, uuden talkoostategian laatimisen. Lisäksi olen työllistänyt itseni organisaatiossa tämän neljän vuoden ajan ja saanut rakentaa ammatti-identiteettiäni ja kartuttaa omaa osaamistani kulttuurituottajana.

## 2 ORGANISAATION ESITTELY

### 2.1 Työväen Musiikkitapahtuma

Työväen Musiikkitapahtuma on Valkeakoskella heinäkuun viimeisellä viikolla järjestettävä perinteikäs festivaali. Ohjelmistosta löytyy vuosittain sekä tähtiartisteja että mielenkiintoisia uutuuksia, näyttelyitä, lasten ja nuorten ohjelmaa, yöyhteislauluja, lavatansseja ja työväenmusiikin helmiä. Ensimmäisen kerran tapahtuma järjestettiin vuonna 1972, kun työväenliikkeen oppitoiminnan rinnalle haluttiin myös kevyempää toimintaa. Työväen Sivistysliiton Etelä-Hämeen piirijärjestö käynnisti Työväen Musiikkitapahtuman. Alkujaan ajatuksissa oli, että tapahtumaa kierrätettäisiin ympäri Suomea. Valkeakoskella on rikas työväenperinne, joten ei ollut sattumaa, että juuri Valkeakoskesta muodostui festivaalin pysyvä kotipaikka. (Työväen Musiikkitapahtuma 2015.)

Festivaalin taustalla toimii yhdistys, jonka jäseninä toimivat Valkeakosken Kaupunki, Työväen Sivistysliiton Pirkanmaan piirijärjestö sekä Työväen Sivistysliiton Etelä-Hämeen piirijärjestö. Yhdistyksen tarkoituksena on kansalaisten musiikki- ja kulttuuriharrastusten ylläpitäminen ja kehittäminen. Toiminta painottuu nimensä mukaisesti työväen kulttuuriin. Tätä ajatusta yhdistys toteuttaa järjestämällä ympäri vuoden erilaista kulttuuritarjontaa: muun muassa Kirjaslammen tanssilavalla järjestettävät tanssit ja Kirjazz-tapahtuma. Näiden lisäksi yhdistys järjestää luentoja, koulutusta sekä neuvottelu- ja tiedotustilaisuuksia sekä tekee viranomaisille ja päättäjille esityksiä ja aloitteita. (Työväen Musiikkitapahtuma 2015.)

Työväen Musiikkitapahtumassa työskentelee vaihteleva määrä työntekijöitä. Ympärivuotisesti tapahtumatoimistolla työskentelee festivaaliorganisaation esimiehenä toimiva toiminnanjohtaja Marianne Haapoja. Muissa työtehtävissä ei tällä hetkellä ole ympärivuotisia työntekijöitä. Osa-aikaisesti yhdistyksellä työskentelee tiedottaja ja tuottaja. Näiden lisäksi tapahtumatoimistolla pyörii vuoden aikana vaihteleva määrä harjoittelijoita.

Työvään Musiikkitapahtuma harjoittaa julkaisutoimintaa. Kuitenkin itse festivaali on säilynyt yhdistyksen päätuotteena. Festivaali on kasvanut 43-vuotisen historiansa aikana viikonlopun mittaisesta työvään kulttuuritapahtumasta nelipäiväiseksi ja monipuoliseksi koko kansan festivaaliksi. Esimerkiksi viime kesän tapahtuman ohjelmisto piti sisällään perinteisten konserttien lisäksi muun muassa lavatansseja, yhteislauluja, karaokea, lastenkonsertteja, taidenäyttelyitä sekä korkokenkäjuoksua. Tapahtumassa konsertoivat muun muassa J. Karjalainen, Eppu Normaali, Softengine, Jonna Tervomaa, Eini sekä Paleface & Räjätävä Nyrkki. Vuonna 2012 rikottiin kaikkien aikojen yleisöennätys. Festivaalin aikana kävijöitä kävi yhteensä hiukan päälle 42 000. Muutoin kävijämäärä on vuosittain noin 40 000 henkilöä. (Työvään Musiikkitapahtuma 2015.)

Tapahtumassa työväänhenkisyys näkyy muun muassa yöyhteislauluina, työväänlaulukaraokeina ja yhteistyönä ammattiliittojen kanssa. Monet liitot tukevat jäseniään maksamalla osan heidän pääsylipuistaan. Ammattiliitot, joiden kanssa tapahtuma tekee yhteistyötä, ovat esimerkiksi Paperiliitto, PRO, TEAM, JHL, Puuliitto ja AKT. Lisäksi tapahtuma tekee yhteistyötä monien Valkeakosken paikallisten ammattiosastojen kanssa, jotka tukevat myös jäseniensä osallistumista tapahtumaan.

Kuvio 1. Organisaatiokaavio



(Muokattu teemahaastattelut 2015 & Työvään Musiikkitapahtuma 2015.)



## 2.2 Vapaaehtoistyöntekijät Työväen Musiikkitapahtumassa

Vuosittain Työväen Musiikkitapahtumassa työskentelee noin 180- 200 vapaaehtoistyöntekijää. Kokonaismäärästä noin 30 henkilöä aloittaa työurakkansa rakennustiimissä jo ennen itse tapahtumaa. Myös tapahtuman jälkeen on tarve vapaaehtoisille, sillä tapahtuma-alueen purkaminen suoritetaan vapaaehtoisten voimin. Vuosittain noin 20 vapaaehtoista on auttamassa purkutöissä. Joukossa on opiskelijoita, eläkeläisiä, työttömiä sekä eri ammattikuntien edustajia ja järjestöaktiiveja.

Rakennuksen ja purun lisäksi vapaaehtoisia tarvitaan anniskelussa, järjestyksenvalvonnassa, siivouksessa, Kirjaslammmentanssilavalla, lipunmyynnissä, majoituksessa, cateringissa, somistuksessa, roudauksessa sekä backstagella. Eniten talkoolaisia Työväen Musiikkitapahtuma tarvitsee anniskelussa. Koko talkooväestä noin 100 henkilöä on Valkeakoskelta. Ulkopaikkakuntalaisten joukossa varsinkin majoituksessa ja cateringryhmässä on viime vuosien aikana vakiintunut tietty joukko jotka tulevat muualta kuin Pirkanmaalta. Muuten Valkeakosken ulkopuolelta talkoolaisiksi tulevat henkilöt ovat etupäässä lähikunnista, kuten Akaasta, Tampereelta ja Hämeenlinnasta. Tästä melkein 200 henkilön talkooporukasta on vuosien varrella syntynyt niin sanottuja luottotalkoolaisia, jotka ovat toiminnassa mukana vuodesta toiseen. Luottotalkoolaisista on muodostunut tiivis ystäväryhmä, jossa jokainen tuntee toisensa ja tietää toisen työtavat. Nämä luottotalkoolaiset ovat kuin lottovoitto organisaatiolle, koska heidän kohdallaan voidaan puhua pitkäaikaisesta sitoutumisesta ja varmasti tiedetään, että he hoitavat lupaamansa työt.

Jokaisella talkootyötä vaativalla osa-alueella on oma vastaava. Vastaavan tehtävänä on rakentaa työvuorot mahdollisten toiveiden mukaan, sekä huolehtia, että kyseisen osa-alueen työt tulevat tehtyä. Jokaisen osa-alueen vastaava aloittaa oman työurakkansa noin viikkoa ennen itse tapahtumaa. Tapahtumatoimistolla talkoosioita hoidetaan yhdessä sen hetkisen henkilöstön voimin.

### 3 VAPAAEHTOISTOIMINTA

#### 3.1 Vapaaehtoistyö käsitteenä

Suomi kuuluu maailman aktiivisempien maiden joukkoon. Suomalaisista 15-74 vuotiaista 37 % on osallistunut jollakin tavalla vapaaehtoistyöhön, mikä on kansainvälisessä vertailussa keskiarvoa enemmän. Urheilun ja liikunnan parissa tehtävä vapaaehtoistyö lukeutuu suosittujen alojen joukkoon. Kärkikahinoissa ovat myös terveys- ja sosiaaliala, sekä lasten ja nuorten kasvatusta. Suurin osa, noin 62 % Suomen vapaaehtoistyöstä tehdään erilaisille yhdistyksille ja säätiöille. Eroa naisten, miesten, nuorten ja vanhojen välille ei synny siitä, mikä ryhmä osallistuisi eniten vapaaehtoistoimintaan, vaan keskimäärin jokainen ryhmä osallistuu yhtä paljon. Keskimäärin yksi suomalainen henkilö käyttää lähes 18 tuntia kuukaudessa vapaaehtoistoimintaan. (Iso-Aho 2012, 11-13.)

Laajan määrittelyn mukaan vapaaehtoistoiminta on palkatonta ja pakottomaa toimintaa, jota tehdään toisten ihmisten tai yhteisön eduksi. Hieman täsmällisemmin vapaaehtoistoimintaa määriteltäessä, löytyy osuva kuvaus Euroopan Parlamentin vuoden 2008 mietinnöissä seuraavalla tavalla:

1. Vapaaehtoistyöstä ei saa taloudellista korvausta, eli työ on palkatonta
  2. Lähtökohtana on, että työtä tehdään omasta vapaasta tahdosta
  3. Tehty työ hyödyttää kolmatta osapuolta, kuitenkin perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella
  4. Työn tulee olla kaikille avointa
- (Euroopan parlamentti 2008; Iso-Aho 2012, 11-13.)

Vapaaehtoistyötä on selvitetty ja tutkittu muun muassa käyttämällä erilaisia paradigmoja, joita tarkastellaan toiminta-alueittain, toiminnan motiivein, organisatorisin kontekstein ja vapaaehtoistoimijoiden roolein. Uusia tuulia vapaaehtoistoiminnan käsitteeseen tuo vapaa-ajan paradigma, joka kuvaa toimijan omia sisäisiä tavoitteita, esimerkiksi uusien taitojen oppiminen tai verkostoituminen. (Iso-Aho 2012, 11-15.)

Opinnäytetyössäni keskityn vapaaehtoistoimintaan yhdistyksissä ja monet näkökulmat ja havainnot on tehty tätä silmällä pitäen. Tässä luvussa avaan sitä, mitä vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan ja mikä sen merkitys on organisaatiolle ja festivaaleille.

Puhuttaessa vapaaehtoistyöstä nousee esiin ero vapaaehtois- ja talkootyön välille. Usein termejä käytetään toistensa synonyymeina tai päällekkäin. Kuitenkin käytännössä erona on, että vapaaehtoinen on sitoutunut pitkäaikaisesti organisaation toimintaan vapaaehtoisesti ja työskentelee korvauksetta organisaation hyväksi. Talkootyö on myös vapaaehtoisuuteen perustuvaa, mutta sitoutuminen on yleensä lyhytaikaisempaa, esimerkiksi yhden tapahtuman aikana tapahtuva talkootyö. Talkootyön ja vapaaehtoistyön erottaminen toisistaan on nykyisellään vaikeaa, sillä esimerkiksi monet tapahtumat käyttävät hyväkseen sekä vapaaehtoistyötä että talkoolaisia, jotka pystyvät sitoutumaan tapahtuman järjestämiseen vain lyhyeksi ajaksi. Tässä opinnäytetyössä käytän talkoolaisia ja vapaaehtoistyöntekijöitä synonyymeina toisilleen. Valintaani perustelen sillä, että valtaosa lähdekirjoistani käyttää lähes ainoastaan vapaaehtoistyön käsitettä, kun taas kulttuurin kentällä käytännössä käytetään termiä talkoolainen. Päätökseni käyttää sanoja synonyymeina kuvaa mielestäni alan selkiytymätöntä terminologiaa. (Iso-Aho 2012, 11-15; Juhola a 2012, 8.)

### 3.2 Vapaaehtoistyön merkitys tapahtumille

Tapahtumia järjestävissä organisaatioissa vapaaehtoistyö on välttämätön osa. Suurissa tapahtumissa vapaaehtoiset ovat usein vain osa organisaatiota tapahtuman aikana, tässäkin tapauksessa on muutamia poikkeuksia. Festivaalikeskitykseltä löytyy myös tapahtumia, jotka järjestetään täysin vapaaehtoisvoimin. Työväen Musiikkitapahtumalle vapaaehtoiset ovat iso ja suuri osa tapahtuman onnistumisesta. Nimenomaisesti tämä talkootyö lisää merkittävästi tuotannon resursseja ja sitä kautta toiminnan laatu saattaa parantua. (Väntänen & Rehnström 2012, 11; Iso-Aho 2012, 17-26.)

Organisaatioille vapaaehtoistyön merkitys on suuri, eikä tätä vapaaehtoisten joukkoa ole syytä väheksyä ja aliarvioida. Vapaaehtoisten perehdyttämiseen on

syytä käyttää aikaa, koska positiivinen kokemus, jonka vapaaehtoiset saavat työstään on täysin organisaation vastuulla. Tällä tavoin voidaan yrittää taata jatkuvuus vapaaehtoisen osalta. Vapaaehtoisia voidaan ajatella rahanarvoisena sijoituksena, joten olisi sääli heittää hukkaan sijoitus vain huonon perehdyttämisen takia. (Väntänen & Rehnström 2012, 11.)

Taloudellinen merkitys ei ole ainoa syy, miksi kannattaa hyödyntää vapaaehtoisia. Vapaaehtoisten katsotaan luovan tapahtumaan hyvää henkeä ja yhteisöllisyyttä. Vapaaehtoisten tuoma imagollinen hyöty on tapahtumille merkittävä. Tapahtuma, joka hyödyntää vapaaehtoisia osana festivaalin tuotantoa, lisää tapahtuman positiivista imagoa. Vapaaehtoiset eivät pelkästään nosta omissa kanavissaan tapahtuman positiivisia kokemuksia, vaan pienentävät ajatusta, että tapahtumalla tavoitellaan vain taloudellista hyötyä. Positiivisen kokemuksen saanut vapaaehtoinen voidaan ajatella tapahtuman ympärivuotisena brändilähtetilläänä hänen omissa verkostoissaan. (Väntänen & Rehnström 2012, 11; tuottaja 2020, 29-30.)

### 3.3 Vapaaehtoistyön merkitys tapahtuman vapaaehtoisille

Vapaaehtoistyö voi toimia vapaaehtoiselle porttina päästä tekemään jotain, mitä hän ei välttämättä työelämässä pääsisi koskaan tekemään. Vapaaehtoistyöstä saatavat uudet kokemukset voivat olla hyvinkin merkittäviä ja voivat jopa ohjata vapaaehtoistyöntekijää tämän ammattivalinnoissa. Ei pidä unohtaa myöskään oppimisen ulottuvuutta, uusien asioiden oppiminen ja onnistumisen tunteet nostattavat kenen tahansa itsetuntoa. (Väntänen & Rehnström 2012, 13.)

Kaikille ikäryhmille tärkeää on kuulua ryhmään ja ystävystyä samanhenkisten ihmisten kanssa. Joskus osallistuminen voi olla ajanvietettä, mutta se myös palkitsee uusien tuttavuuksien ja hyvinvoinnin muodossa. Viime vuosien aikana tehdyissä tutkimuksissa on todistettu, että vapaaehtoistyöllä on vaikutus hyvinvointiin. Tätä hyvinvoinnin edistävää vaikutusta on turha lähteä kyseenalaistamaan, koska ihmisen elämä on täyteläisempää, mikäli se sisältää naurua, iloa ja tyytyväisyyttä. (Väntänen & Rehnström 2012, 13.)

Katsottaessa vapaaehtoistoiminnan vaikutusta sosiaalisella tasolla, antaa se henkilölle mahdollisuuden kehittää ihmissuhdetaitoja sekä laajentaa ja vahvistaa hänen sosiaalista verkostoaan. Vapaaehtoistoiminta tukee henkilön sosiaalista kanssakäymistä ja osallistumista, minkä avulla voidaan todistaa vapaaehtoistyön olevan tärkeää yksilön näkökulmasta. Vapaaehtoistyö mahdollistaa paitsi yksilön oman henkisen kasvun sekä hyvinvoinnin, myös oman identiteetin pohtimista sekä itsensä toteutumista. (Lehtinen 1997, 7 & Mykkänen-Hänninen 2007, 22.)

#### 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyössä käyttämäni menetelmä on laadullinen eli kvalitatiivinen. Valitsin laadullisen tutkimuksen siksi, että halusin selvittää mitä, miten, miksi ja kuinka jokin asia tai ilmiö näyttäytyy. Tiivistetysti voidaan sanoa, että:

kvantitatiivisen tutkimuksessa käsitellään lukuja ja niiden välisiä suhteita. Kvalitatiivinen tutkimus on kaikki muu tutkimus, joka jää jäljelle. (Kananen 2010, 37.)

Jokaisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään jotakin ilmiötä, sen tekijöitä ja niiden välisiä suhteita. Jotta ilmiö pystytään selvittämään, eli vastaamaan kysymykseen ”mistä tutkimuksessa on kyse?”, täytyy tehdä laadullinen tutkimus, joka auttaa ymmärtämään kyseistä ilmiötä. (Kananen 2010, 36- 38.)

Seuraavissa kappaleissa esittelen kaksi tutkimusmenetelmää, joita käytin tutkimuksessani. Menetelmät olivat haastattelu ja havainnointi. Valintojani perustelen tarkemmin luvussa 4.3., jossa avaan tutkimukseni tarkoitusta. Tutkimukseni tarkoituksena oli kehittää tilaajani vapaaehtoistoimintaa. Tätä varten haastattelin tapahtuman toiminnanjohtajaa, joka on toiminut työssään 17 vuoden ajan, tapahtumatoimistolla työskentelevää entistä talkoolaista sekä tapahtuman pitkäaikaisia talkoolaisia. Valikoin kyseiset ihmiset, koska toiminnanjohtajalla on selkeä näkemys mihin suuntaan hän haluaa kehittää vapaaehtoistoimintaa, kun taas tapahtumantyoöntekijältä sai näkemyksen sekä vapaaehtoisena olemisesta että organisaatio toiminnasta vapaaehtoisasioihin liittyen. Pitkäaikaisilla talkoo-

laisilla on näkemys siitä, mitä vuosien aikana on tapahtunut ja mitä kehitettävää heidän mielestään toiminnassa on.

#### 4.1 Haastattelututkimus

Valitsin haastattelun yhdeksi tutkimusmenetelmäksi, koska se on hyvin joustava menetelmä ja sopii moniin eri tutkimuksiin. Haastattelutilanteessa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, mikä luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankinta itse tilanteeseen (Hirsjärvi, Hurme 2014, 34). Lisäksi haastattelija pystyy saamaan esille vastausten taustalla olevia motiiveja. Myös ei-kielelliset vihjeet ja merkit auttavat ymmärtämään vastauksia ja joskus jopa ymmärtämään merkityksiä toisin kuin alussa ajateltiin (Hirsjärvi & Hurme 2014, 34).

Haastattelu tutkimusmenetelmänä toimii hyvin silloin kun halutaan korostaa sitä, että ihminen on nähtävä tutkimustilanteessa subjektina. Haastattelun aikana voidaan myös esittää lisäkysymyksiä, jolloin saadaan syvennettyä haastattelua ja kerrytettyä tutkimustuloksia. Hyviä puoli etsiessä nousee esille myös haastateltavan motivointi, jota voi tehdä haastattelun aikana ja näin ollen saada onnistuneempi haastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 34-36; Eskola & Vastamäki 2001, 24-27.)

Opinnäytetyössäni käytin puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua. Nimensä mukaisesti haastattelu kohdistuu ennalta päätettyihin teemoihin, kysymysten muotoa ja esittämisjärjestystä ei teemahaastatteluissa tarvitse tarkkaan määritellä. Teemahaastattelun positiivisina puolina voidaan pitää myös sitä, että haastateltavan vastauksista voidaan keksiä uusia jatkokysymyksiä, joita ei ennalta ole ajateltu. Teemahaastattelussa haastattelijan ei tulisiakaan miettiä teemoja ja yksittäisiä kysymyksiä liikaa, silloin haastattelijan ja haastateltavan välille ei välttämättä synny syvempää vuorovaikutusta. Haastattelijan pitää olla ennakkoluuloton, jotta uskaltaa haastattelutilanteessa esittää jatkokysymyksiä vastausten pohjalta. (Kananen 2010, 55-56; Metsämuuronen 2001, 42.)

Haastattelutilanne on vuorovaikutuksellinen tilanne, jossa haastattelija joutuu tavallisesti motivoimaan haastateltavaa. Haastattelumateriaalia tulee käsitellä luottamuksellisesti, sekä haastateltavan täytyy pystyä luottamaan siihen, että luottamus säilyy. Yksi tärkeimmistä haastattelun tavoitteista on saada luotettavaa tietoa tutkimusongelmasta. (Hirsijärvi & Hurme 2014, 43.)

Yksi syy siihen, miksi valitsin haastattelumenetelmän yhdeksi tutkimusmuodoksi esimerkiksi lomaketutkimuksen sijaan oli se, että haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus motivoida henkilöitä paremmin. Lisäksi lisäkysymyksiä esittäminen haastattelutilanteessa onnistuu ja näin ollen pystyin esittämään tarvittavia tarkentavia lisäkysymyksiä helposti, jotta sain kattavasti tietoa tutkimusanalyysiini. Haastattelu valikoitui tutkimusmuodoksi myös siksi, että haastateltavalla on haastattelutilanteessa suurempi mahdollisuus tulkita kysymyksiä, kuin esimerkiksi lomakekyselyssä. Haastattelussa saadaan kattavampia vastauksia kysymyksiin. (Hirsijärvi & Hurme 2014, 36.)

Asiat eli teemat, joista haastattelussa halusin haastateltavien kanssa keskustella, olivat vapaaehtoistyö ja etenkin sen kehittämiskohteet ja – ideat. Kysymysrunгон pidin tarkoituksellisesti lyhyenä, enkä tehnyt tarkkoja kysymyksiä, vaan olin kirjoittanut muutamia sellaisia aihe-alueita ylös, joista halusin keskustella haastateltavien kanssa. Lisäksi esitin haastateltavilleni hiukan erilaisia kysymyksiä erityisesti siksi, että toisella haastateltavissa oli kokemusta vapaaehtoisena olemisesta. Koin, että haastattelu sopi tutkimusmetodiksi työhöni haastattelun keskustelumaisuuden ja tietynlaisen rentouden vuoksi.

## 4.2 Havainnointi

Ihmiset tekevät jatkuvasti havaintoja ympärillä olevista asioista tiedostamatta tätä kuitenkaan havainnoinniksi. Näköhavainnon avulla teemme johtopäätöksiä. Esimerkiksi asuinrakennuksen pihassa olevien autojen merkit viestittävät meille asukkaiden varallisuudesta. Vaikka näköhavaintoja pidetään aineistonkeruun tärkeimpänä osana, täytyy muistaa, että myös muiden aistien (maku, haju, kuulo, kosketus) avulla voidaan kerätä tietoa. (Metsämuuronen 2001, 43; Kananen 2010, 52.)

Havainnoinnissa on neljä erilaista muotoa jotka ovat piilohavainnointi, suora havainnointi, osallistava havainnointi ja osallistuva havainnointi. Piilohavainnoinnissa tutkija toimii tutkimuskohteilta salassa eli havainnoitavat eivät ole tietoisia tutkijasta. Suorassa havainnoinnissa tutkija tekee havaintoja tutkittavasta ilmiöstä suoraan paikan päällä niin, että havainnon kohteena olevat toimijat tiedostavat tutkijan. Tutkijan ollessa fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa, puhutaan osallistuvasta havainnoinnista. Hyvinä puolina osallistuvassa havainnoinnissa voidaan pitää sitä, että vaikka tutkija ei ole itse tutkittavan kohteen jäsen, hän pääsee silti tutkittavaan ilmiöön sisälle. (Kananen 2010, 49-50; Ronkanen & Pehkonen & Lindblom-Yläne & Paavilainen 2013, 115-116.)

Havainnoin aineiston määrä riippuu pitkälti siitä, kuinka tuttu tutkittava ilmiö on tutkijalle. Tutkittavan ilmiön ollessa tutkijalle tuttu, hänen ei tarvitse tutustua ja perehtyä ennakkoon tutkittavaan asiaan niin paljoa, jolloin aineistonkin määrää saattaa kasvaa. On kuitenkin huomioitava, että aina tämä tuttuus ei ole pelkkää positiivisuutta, vaan voidaan myös miettiä, kuinka tutkija pystyy olemaan mahdollisimman objektiivinen tutkimuksen aikana. (emt.,.)

Havainnointia tehdessä muistiinpanojen tekeminen on suuressa roolissa. Teknologian kehittyessä myös muistiinpanojen tekeminen on helpottunut. Ennen kynä ja paperi näyttelivät suurta roolia muistiinpanojen tekemisessä, nykyään tilalle ovat tulleet erilaiset äänitys- ja tallennuslaitteet tableteista puhumattaakaan. Muistiinpanoja tehdessä on hyvä miettiä, mitä kirjaa ylös ja miten. Tutkimusanalyysiä varten tarvitaan kahdentyyppisiä muistiinpanoja. Ensimmäinen on vuorovaikutukseen liittyviä, jossa ylös kirjataan muun muassa ketä on paikalla, mitä tapahtuu, reaktiot ja muu välitön informaatio. Toiseksi tarvitaan tietoa kontekstista, kuten paljon kello on onko olosuhdetekijöitä, jotka voivat vaikuttaa vuorovaikutukseen. (Kananen 2010, 51; Grönfors 2001, 134-137.)

Havainnoinnin analyysi perustuu tutkijan henkilökohtaisiin tutkimuskokemuksiin. Raporttia kirjoittaessa voidaankin sanoa, että tutkija toimii tulkkina, joka tulkitsee tutkimustuloksiaan kolmannelle henkilölle. Raportissa pyritään autenttisuuteen, jota tutkijan olisi myös helppo nähdä, mistä itse tutkimuksessa on kysymys. Opinnäytetyöhöni havainnointi sopi mielestäni hyvin, koska itse olen tehnyt organisaatiolle ensimmäisen harjoitteluni ja sen jälkeen työskennellyt



opiskeluaikana kesäisin organisaatiossa. Sitä kautta organisaatio ja vapaaehtoistoiminta ovat minulle tuttua. Havainnointia olen suorittanut työni ohessa piilohavainnointina, tämä valikoitui siksi, koska silloin pystyin näkemään parhaiten mahdolliset epäkohdat ilman, että niitä yritettiin muuttaa, vain siksi, että olin paikalla tekemässä havaintoja. (Grönfors 2001, 137-139; Ronkanen & Pehkonen & Lindblom-Yläne & Paavilainen 2013, 115-116.)

#### 4.3 Tutkimuksen tarkoitus

Tässä tutkimuksessa päätarkoituksena oli kartoittaa tilaajani Työväen Musiikki-tapahtuman tämän hetkistä tilaa vapaaehtoistoimintaa koskien, sekä löytää mahdolliset ongelmat. Lisäksi tarkoituksena oli etsiä kehittämideoita vapaaehtoistoiminnan parantamiseksi ja tehostamiseksi niin vapaaehtoisten kuin organisaation puolelta.

Erytisesti haasteena on ollut löytää toimintaan mukaan uusia ja nuoria vapaaehtoisia. Tämän myötä pinnalle nousi myös kysymykset vapaaehtoisten motiiveista ja sitouttamisesta. Mikä motivoi ihmisiä tekemään vapaaehtoistyötä, sekä miten saamme vapaaehtoiset sitoutettua tapahtuman ajaksi? Näihin kysymyksiin olen etsinyt vastauksia lähdekirjallisuudesta, muiden tutkimuksista, haastatteluilla sekä omalla havainnoinnilla.

Lisäksi haasteena on ollut suhteellisen suuri ikäjakauma vapaaehtoisten keskuudessa. Tällä hetkellä niin sanottujen luottotalkoolaisten keski-ikä on suhteellisen suuri ja tämä aiheuttaa ongelmia silloin, kun he jäävät pois toiminnasta ja tilalle pitäisi saada uusia nuoria talkoolaisia. Ongelmana voidaan myös pitää sitä, kuinka saamme hiljaisen tiedon siirrettyä eteenpäin luottotalkoolaisilta. On myös hyvä pohtia vapaaehtoisten johtamista, mikä johtajan rooli ja tehtävä on.

Opinnäytetyön liitteenä on manuaali, jossa käy ilmi työkalutasolla, mitkä ovat ne konkreettiset toimenpiteet, joita olen tutkimuksen perusteella löytänyt. Manuaaliin liittyy oleellisena osana myös erilaisten tiedostojen (mm. talkoolaisten henkilötietolista, sähköpostilista) läpikäyminen sekä päivittäminen ne ajan tasalle.

Kirjallisessa osassa nämä eivät näy, mutta tilaajalleni manuaalin yhteydessä ne ovat tärkeitä toimenpiteitä.

#### 4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Työn suunnitteluvaiheessa on syytä kiinnittää huomiota luotettavuuskysymyksiin, sillä luotettavuus liittyy tutkimusprosessin eri vaiheisiin (Kananen 2010, 69). Dokumentoinnilla lisätään tutkimuksen luotettavuutta. Jälkikäteen asioiden muistaminen on haasteellista ja siksi tutkijan onkin syytä kirjoittaa ylös tekemänsä havainnot, ajatukset ja huomiot tutkimusongelmasta. Tutkimusmenetelmiä valittaessa on myös hyvä kirjoittaa syyt ylös, miksi on valinnut kyseiset menetelmät. Perusteltu tutkimusmenetelmien valinta lisää työn luotettavuutta. (Kananen 2010, 69 &

Haastattelututkimuksen luotettavuus riippuu vahvasti sen laadusta. Esimerkiksi haastattelutallenteiden huono äänenlaatu tai epäonnistunut litterointi vaikuttavat aineiston luotettavuuteen. Lisäksi haastattelun päättyessä ennen haastattelun lopetusta on hyvä vielä vilkaista kysymyslista läpi, ettei vahingossa ole unohtanut kysyä jotakin tärkeää kysymystä. Tämä parantaa tutkimuksen luotettavuutta, koska silloin saadaan tutkimusanalyysin tarvittava materiaali. Litterointi on syytä tehdä mahdollisimman nopeasti haastattelutilanteen jälkeen. Sanatarkka litterointi, yleiskielinen litterointi ja propositiotason litterointi ovat kolme litteroinnin tasoa. Sananomukaisesti sanatarkka litterointi tarkoittaa, että kaikki pienetkin äännähdykset kirjataan ylös, kun yleiskielisessä litteroinnissa karsitaan pois murre- ja puhekieliset ilmaisut. Propositiolitteroinnissa ylös kirjataan ainoastaan haastattelun ydinsisältö. (Kananen 2012, 109-110.)

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käyn tutkimuksessani ilmi tulleita kehittämiskohteita. Kehittämiskohteita olen lähtenyt avaamaan teoreettisesti ja selvittäen taustoja, mitkä oleellisesti liittyvät kyseiseen kehittämiskohteeseen. Suurimpana ongelmana oli uusien vapaaehtoisten saanti sekä se, kuinka vanhat vapaaehtoiset saadaan sitoutettua toimintaan. Olen lähtenyt analysoimaan osallistumisen motiivien avulla mitä asioita sitouttamisessa tulee huomioida, jotta se olisi toiminnan jatkuvuuden kannalta tehokkainta. Alla oleva ote toiminnanjohtajan haastattelussa kiteyttää ongelmakohtia.

Ikä, osa porukkaa on ikääntynyt, mikä tulee aiheuttamaan ongelmia sekä se miten toimiston henkilökunta kohtaa talkoolaiset ja miten heitä kohdellaan. Liian pieni porukka tällä hetkellä, kellä tieto koko talkootoiminnasta ja eihän meillä ole sitä virallista talkoolaisten johtajaa, joka hoitaisi systemaattisesti koko talkootoiminnan. (Teema-haastattelut 2015.)

Oleellisena osana vapaaehtoistoimintaan liittyy johtaminen. Tutkimuksessani kävi ilmi, etteivät johtajuus ja työhön perehdyttäminen ole aina olleet tyydyttävänkään tasolla. Tästä syystä analysoin johtajan ominaisuuksia ja esittelen kehittämiseksi organisaatiolle uuden johtajuuden mallin. Perehdyttämisessä tuon esille niitä seikkoja, joita johtajan ja vastaavien tulisi sisäistää toiminnan parantamiseksi. Riski-luvussa tuon esille yleisimmät riskit, jotka ilmenevät vapaaehtoistyön kentällä. Organisaatiossa riskien ollessa selvillä voidaan toiminnan laatua parantaa, kun on osattu varautua eri riskitilanteisiin.

### 5.1 Vapaaehtoisten rekrytointi

Toiminnanjohtajan haastattelussa kävi ilmi, että organisaatio haluaisi ja tarvitsisi vapaaehtoistoimintaan mukaan enemmän uusia nuoria talkoolaisia. Nuorten osallisuutta vapaaehtoistoimintaan on perusteltua tarkastella seuraavaksi tarkemmin, jotta opinnäytetyön tilaaja pystyisi ymmärtämään niitä taustoja ja syitä, mitkä saavat nuoren osallistumaan vapaaehtoistyöhön.

Vapaaehtoisten rekrytoimiseen on olemassa eri välineitä ja kanavia. Suoramarkkinointi, puskaradio ja organisaatioiden omat sähköpostilistat ovat yleisempiä tapoja rekrytointitilanteissa. Vapaaehtoisia voidaan myös etsiä muun muassa eri alojen oppilaitoksista ja sosiaalisen median avulla. Minkälaisilla mainospuheilla uusia vapaaehtoisia sitten saadaan toimintaan mukaan ja minkälaisia ovat ne konkreettiset keinot joilla vapaaehtoiset saadaan koukkuun?

Etsittäessä nuoria innokkaita vapaaehtoisia eri oppilaitoksista, voi parempia tuloksia saada kohdentamalla haun kulttuuri-alojen oppilaitoksiin. Juha Iso-Ahon keväällä ja kesällä 2011 tekemää tutkimusta voidaan hyödyntää oppilaitoksiin lähetettävän ilmoituksen laatimisessa. Hän seurasi kuuden erilaisen tuotannon rekrytointi-ilmoituksia Humanistisen ammattikorkeakoulun intranetin Humak Pron eri foorumeilla. Tutkimuksessa hän huomasi, että rekrytointikirjeessä kannattaa painottaa työtehtäviä ja tapahtuman positiivista ilmapiiriä ja jättää tapahtuman laadun ja merkityksen esittely taka-alalle. Tekstissä olisi hyvä painottaa elämyksellistä tapaa kokea ja nähdä festivaali. Auttamishaluun vetoaminen ei Iso-ahon mukaan ollut kovinkaan suuressa roolissa, vaan talkootyöstä saatava korvaus olisi hyvä olla selkeästi esillä. (Iso-Aho 2012, 21-25.)

Vapaaehtoisia rekrytoidessa mielenkiintoista on vapaaehtoinen ja talkoolainen -termien käyttö. Erityisesti musiikkifestivaaleilla on vakiintunut talkoolainen -termin käyttö. Lisäksi henkilön ikä voi vaikuttaa suuresti siihen, kumpaa termiä hän käyttää. Vanhemmat ihmiset sisäistävät nuoria paremmin talkoo -termin käsityksen, kun taas nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa vapaaehtoinen -termi on yleisemmin käytössä. Etenkin kohdennetussa rekrytoinnissa voidaan miettiä kumpaa termiä olisi parempi käyttää. (Iso-Aho 2012. 23-24.)

Anne Birgitta Yeungin tekemän tutkimuksen mukaan suomalaisnuorista (15-24 vuotiaat) 39 % on mukana vapaaehtoistoiminnassa eli lähes kaksi viidestä. Samassa tutkimuksessa kävi ilmi, että keskimääräinen aika, jonka nuoret käyttävät vapaaehtoistyöhön, on 19 tuntia. Luku on suhteellisen suuri, joten on syytä tarkastella niitä syitä ja motiiveja, jotka saavat nuoret tekemään vapaaehtoistyötä. Lisäksi on syytä miettiä juuri Työväen Musiikkitapahtuman valttikortteja, joilla nuoria saataisiin entistä enemmän mukaan toimintaan. (Yeung 2002b, 77.)

Samassa tutkimuksessa kävi ilmi, että nuoria motivoi erityisesti halu oppia uutta sekä ystävien kautta saatu innostus. Nuoret kokevat itse vapaaehtoistyössä tärkeäksi sosiaaliset kontaktit sekä yhdessä tekemisen. Yengin tutkimuksessa nousi esille, että nuorilla olisi suurta halukkuutta osallistua vapaaehtoistoimintaan, jos heitä siihen suoraan pyydetäisiin. Tähän asiaan tulee kiinnittää huomiota ja kohdentaa rekrytointia juurikin sinne, mistä nuoria parhaiten tavoittaa. Työväen Musiikkitapahtumassa nuorten rekrytointia olisi helppo kohdentaa Valkeakoskella toimivaan Hämeen ammattikorkeakoulun yksikköön. Tähän osaluueeseen palaan tarkemmin manuaalissa, jossa esittelen tämän kohdennetun rekrytointikampanja ehdotuksen. (Yeyng 2002b, 77-78.)

Nuorille esteenä vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle on Yeungin tutkimuksen mukaan se, ettei nuorta itseään ole pyydetty toimintaan mukaan ja ettei hän ole tullut ajatelleeksi asiaa ja vapaaehtoistoiminnan mahdollisuutta. Koska vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtöä pohtiville nuorille tärkeitä ovat sosiaaliset verkostot ja kontaktit, on nämä huomioitava rekrytoinnin suunnitteluvaiheessa sekä organisaation miettiessä osallisuuden muotoja. (Yeung 2002a, 45 & Yeung 2002b, 78.)

## 5.2 Vapaaehtoisten johtaminen

Vapaaehtoisten johtamiseen on kiinnitettävä huomiota, sillä johtamisella voidaan vaikuttaa vapaaehtoisten toimintaan merkittävästi. Johtamistyyli parantaa vapaaehtoisten työmotivaatiota sekä sitouttamista. Haastatteluissani kävi ilmi, että organisaatiosta on puuttunut selkeästi ihminen, joka toimisi vapaaehtoisten johtajana. Siksi on vapaaehtoistoiminnan kannalta hyvin tärkeää perehtyä siihen, miten vapaaehtoisia on hyvä johtaa ja minkälaisiin asioihin on syytä kiinnittää jatkossa huomiota.

Ehdottomasti meidän täytyy panostaa siihen, että talkoolaiset kokee oman työnsä arvokkaaksi ja pääse vaikuttamaan omaan työhön ja enemmän jakaa vastuuta sekä selvästi täytyy olla yksi henkilö, joka toimii tapahtuman ajan vapaaehtoisten johtajana jolla on koko paketti hallussa. (Teemahaastattelut 2015.)

Toiminnanjohtajan haastattelussa kävi selvästi ilmi, että vapaaehtoisten johtajuuteen täytyy panostaa, jotta toiminta olisi parempaa ja palvelisi paremmin vapaaehtoisten tarpeita. Siksi onkin erittäin tärkeää selvittää ne asiat, jotka liittyvät johtajuuteen ja vastaavana toimimiseen.

Ennen kuin selvitän johtajuutta vapaaehtoistoiminnan kentällä, käsittelen johtajuuden terminologiaa ja pohdin kriittisesti tarvitseeko kentällä käyttää sanaa johtaja vai voidaanko se korvata jollakin muulla sanalla. Monesti varsinkin voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa on kyseenalaistettu, onko hyvä käyttää sanaa johtaminen sen varsinaisessa merkityksessä. Peter Drucker toteaa, että johtajuus-termin käyttö voi olla ongelmallista. On tärkeää pitää huolta, että termi on työkalu eikä itse tarkoitus. Johtaja termi voi aiheuttaa negatiivisia tuntemuksia vapaaehtoisten keskuudessa ja tällöin se voi vaikuttaa heidän työpanokseensa sekä työhön sitoutumiseen. (Drucker 2008 & Väisänen 2010.)

Vapaaehtoistyötä tekevissä organisaatioissa johtajuus-termi on usein korvattu sanalla koordinoida. Tämänkään termin käyttö ei ole niin yksiselitteinen. Koska termin ei katsota kattavan kaikkia niitä velvollisuuksia ja taitoja, joita nykyaikainen vapaaehtoisten johtaminen vaatii. (Väisänen 2010.) Vapaaehtoisten johtaja nimikkeen tilalla Työväen Musiikkitapahtumassa voisi käyttää termiä: talkoolais-ten ohjaaja, koska se sopisi organisaation arvoihin ja toimintatapoihin paremmin. Talkoolais-ten ohjaaja termin tuomat mielikuvat ei asettaisi ketään eriarvoiseen asemaan ja näin ollen kaikki toimijat toimisivat samanarvoisesti. Nimike voisi lisätä vapaaehtoisten työmotivaatiota, koska nimikkeen myötä päästäisiin eroon johtaja-alainen asetelmasta. Työnohjaajan- termi tukisi samanarvoisuutta vapaaehtoisten ja työnohjaajan välillä korostaen sitä, että työnohjaaja kantaa lopullisen vastuun toiminnasta.

Vapaaehtoisten työnohjaaja tulisi tuntea organisaatio sekä sen toimintaperiaatteet hyvin. Tämän toteutuessa työnohjaaja voi keskittyä täysin hänen työtehtäviinsä sekä rooliinsa. Työnohjaaja huolehtii organisaatiosta, rakenteista, pelisäännöistä, toimintatavoista ja työyhteisön jaksamisesta. Työnohjaaja tulee sisäistää organisaation eettiset arvot, jotta hänen toimintatapansa eivät ole ristiriidassa näiden kanssa. Organisaation rakenne ja työnjako tulee olla kunnossa, jotta työnohjaaja voi keskittyä omiin tehtäviinsä sekä rooliinsa. Mikäli rakenne ja

työnjako ovat epäselviä, vaikuttaa tämä suoraan työnohjaaja ja näin ollen myös vapaaehtoisten toimintaan. (Porkka 2009, 81-82.)

Erilaisissa tuotannoissa on selvästi havaittavissa hyvinkin moninaisia tapoja, miten vapaaehtoisia johdetaan. Joissakin tuotannoissa toiminta on tehokkaampaa kuin toisissa. Tähän toiminnan tehokkuuden vaihtelevuuteen on monia eri syitä. Vapaaehtoistyötä tekevissä organisaatioissa johtoasemaan harvoin haudutaan, vaan voidaan pikemmin todeta että siihen joudutaan. Tietenkään ei voida yleistää, että kyseinen henkilö olisi huono tai hyvä johtaja, koska pitkälti kyse on henkilön omista ominaisuuksista ja johtotaidoista. Toisena syynä tähän vaihtelevuuteen voidaan pitää sitä, ettei alalla ole Suomessa juurikaan tarjolla minkäänlaista koulutusta. Toki Suomesta löytyy monenkin eri alan johtajuuskoulutusta, mutta toisen alan johtajuus ei välttämättä sovellu vapaaehtoisten johtamiseen. Monissa organisaatioissa vapaaehtoisten johtaminen on kaksitasoista. Ylimmän portaan tehtävänä on johtaa kakkosportaan henkilöitä. Usein tässä kakkosportaassa työskenteleviä henkilöitä kutsutaan vastaaviksi, joiden päätehtävä on ohjata ja opastaa heidän omaa vapaaehtoistyöntekijä. Työväen Musiikitapahtumassa olisi myös hyvä käyttää tätä kaksitasoista johtamista. Ylimpänä toimisi talkoovetäjä joka olisi vastuussa kakkosportaalla olevista vastaavista. Vastaavien tärkeimpänä tehtävänä on johtaa omaa vapaaehtoisryhmäänsä. Koska talkoovetäjällä tulee olla koko toiminta halussa, on hän viime kädessä vastuussa kaikista talkoolaisista. (Juhola 2012b, 14.)

Tapahtumien kentällä on tärkeää eritellä, mitä vapaaehtoistyön johtaminen tarkkaan ottaen tarkoittaa. Vapaaehtoistyön johtajan tärkeitä ominaisuuksia ovat kyky kuunnella, tehdä yhteistyötä sekä hyvässä hengessä käskyttäminen ja sovittelevuus. Johtajuusprosessia voidaan kuvata neljän alakohdan avulla, jotka ovat rekrytointi, sitoutuminen, työ ja palkitseminen. (Juhola 2012b, 14.)

Tapahtumissa sekä vapaaehtoisten johtaja että itse vapaaehtoiset voivat vaihtua hyvinkin nopealla syklillä. Siksi rekrytointi näyttelee myös tässä johtajuus aspektissa suurta roolia. Vaihtuvuuden ollessa suuri, voidaan rekrytointivaiheessa kiinnittää huomiota siihen millaisia henkilöitä tulevat työtehtävät tarvitsevat. Sekä kohdentaa rekrytointikampanjoita esimerkiksi tilanteessa jossa tuotanto kaipaava osaamista ravintolapuolella ja etenkin uusia nuoria tulokkaita, voi-

daan rekrytointikampanja kohdentaa alueen oppilaitoksiin, joissa kyseistä alaa opetetaan. (Juhola b 2012, 14.)

Sitoutuminen voidaan myös katsoa liittyväksi johtamiseen. Jämäkkyys ja yhteiset pelisäännöt vapaaehtoistyön johtamisessa eivät ole asioita, joilla yritetään tehdä epämiellyttävää tai huonompaa. Sitouttamisella myös pyritään saamaan tasapuolisuutta ja ennen kaikkea parantamaan toimintaa. Useinkin haasteellisin kohta on nimenomaan itse työ. Johdettavana olevia ihmisiä voi olla jopa satoja, joista jokaisella on omat tarpeensa, huolensa ja kysymyksensä. Kuitenkin johtajan on osattava luovia tässä haasteellisuuden viidakossa kohdellen kaikkia tasa-arvoisesti. (Juhola b 2012, 14.)

Palkitsemisella voidaan motivoida vapaaehtoinen jatkamaan tulevinakin vuosiin. Siksi organisaation ja etenkin vapaaehtoisten johtajan tulee kiinnittää huomiota tähän. Palkitsemisen täytyy myös tapahtua oikeudenmukaisesti, huomioiden kaikki vapaaehtoiset. Yleisesti palkitseminen käsitetään monissa tuotannoissa karonkkana, joka järjestetään talkoolaisille tehdystä työstä. Hyvin tärkeä, ellei jopa tärkeämpi palkitsemisen tapa on palautteen anto tehdystä työstä. Vapaaehtoisen jatkoa ajatellen on tärkeää antaa kannustavaa ja rakentavaa palautetta. Lisäksi vapaaehtoisten työtä tulee arvostaa ja tämä pitää myös ilmaista vapaaehtoiselle itselleen. Erilaiset koulutustilaisuudet, esimerkiksi järjestyksenvalvojakoulutus, voidaan antaa palkkiona vapaaehtoiselle. (Juhola b 2012, 14-17 & Sakasti 2015.)

Jotkut kollegat on kommentoinut positiivisesti työstä ja kiittänyt, mutta organisaation kautta vähän vähemmän on tultu kiittämään työn aikana, että kyllä se enemmänkin sitten karonkassa yhteiskiirokset on vaan tullu. (Teemahaastattelut 2015.)

Haastatteluissa kävi ilmi, etteivät vapaaehtoiset ole saaneet suoraa kiitosta työnaikana. Jatkossa onkin syytä kiinnittää vapaaehtoisten johtajan ja koko organisaation huomiota vapaaehtoisten kiittämiseen. Haastatteluissa myös toivottiin erityisesti henkilökohtaisempaa kiitosten saantia. (Teemahaastattelut 2015.)

Vapaaehtoisten työnohjaajan keskeisenä tehtävänä on olla asiantuntija, joka tekee toiminnallaan mahdolliseksi vapaaehtoisten tavoitteiden toetutumisen.



Työnohjaajan tulee antaa vapaaehtoisille arvostusta, tukea ja ohjausta työn suorittamiseen. Tällä on myös suora vaikutus asiakkaan saamaan kokemukseen tapahtumasta. Erittäin tärkeää organisaation sisällä on, että koko henkilökunta tiedostaa mitä vapaaehtoiset tekevät, miten heidät otetaan vastaa sekä millaiset pelisäännöt ovat vapaaehtoisten ja henkilökunnan välillä. Vapaaehtoistyön ollessa hyvin organisoitua vapauttaa se ylimääräistä aikaa organisaation muulta henkilökunnalta. (Mykkänen-Hänninen 2007, 53-54.)

### 5.3.1 Johtamismallin esittely

Vapaaehtoisten johtamisessa on muistettava, että se eroaa palkkatyöntekijöiden johtamisesta. Suurimpana erona on se, että varsinaista käskyvaltaa vapaaehtoiisiin ohjaajalla ei ole. Tämän suhteen taustalla on oletus ja luottamus, että sovitut työt tule tehtyä. Usein festivaaleilla vapaaehtoiset työskentelevät ryhmissä, joten johtaminen on myös ryhmän johtamista. Ohjaajan tulee saada motivoitua koko ryhmä sekä asettaa päämäärä ja välitavoitteet, jotka vahvistavat ryhmän keskinäistä luottamusta. Kuitenkaan ei saa unohtaa ryhmässä olevia yksilöitä. On tärkeää, että tunnistetaan yksilön omat tarpeet ja osataan ottaa ne huomioon ryhmän sisällä. Vapaaehtoisten johtajan tulee kiinnittää huomiota omaan toimintaan, koska se toimii myös mallina vapaaehtoisille. (Porkka 2009, 81-87.)

Havaintojeni ja haastattelujeni perusteella Työväen Musiikkitapahtuma voisi käyttää transformationaalista johtajuuden mallia vapaaehtoisten johtamiseen, koska tämä innostava johtajuusmalli sopii hyvin lyhyen aikavälin työtehtäviin. Transformationaalinen johtaminen sopii hyvin nykyaikaiseen organisaatiokulttuuriin. Sen avulla voidaan kiinnittää enemmän huomiota juurikin vapaaehtoisten motivointiin ja sitouttamiseen ja voimaan paremmin työssä. (Henno 2013, 2-3.)

Transformationaalinen johtajuus jaetaan neljään eri osatekijään: ihannoituun vaikuttamiseen, inspiroivaan motivoimiseen, älylliseen stimulointiin ja alaisten yksilölliseen huomioimiseen. Ihannoidussa vaikuttamisessa työnohjaaja toimii

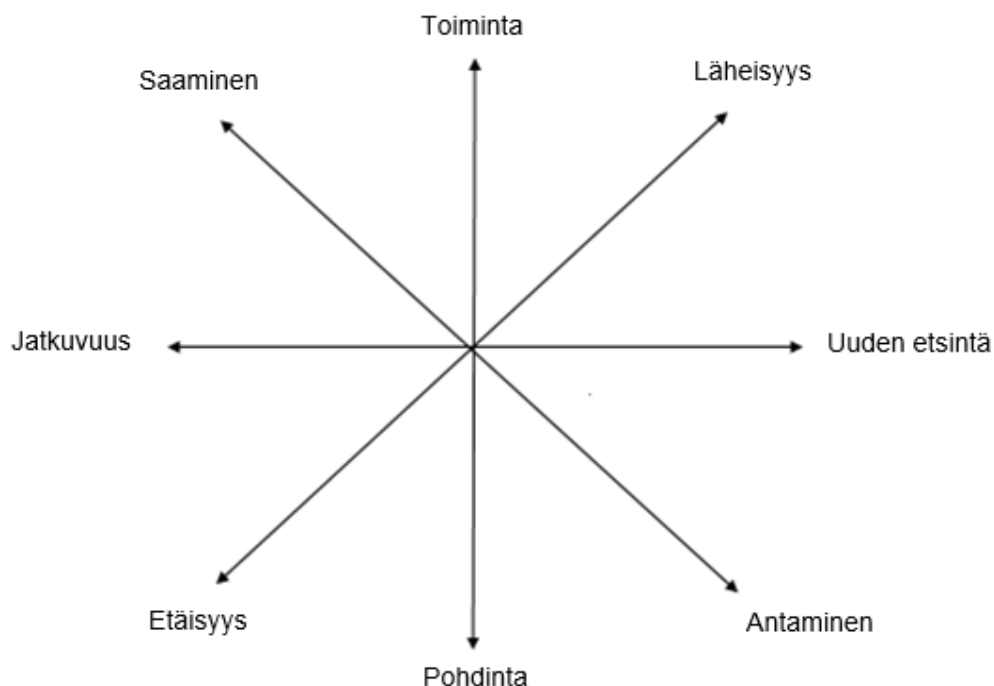
vapaaehtoisten esikuvana, eli roolimallina, ja voi näin ollen voittaa vapaaehtoisten kunnioituksen puolelleen helposti. Tämän osatekijän luonteeseen oleellisena osana kuuluu, ettei ohjaaja mene siitä missä aita on matalin ja muistaa toiminnassa miettiä vapaaehtoisten näkökulmaa. Ryhmätyöskentelyssä hyvin toimiva osatekijä on inspiroiva motivointi. Ohjaaja tunnistaa ja kiinnittää huomiota siihen, mitä vapaaehtoinen osaa ja mihin hän pystyy sen sijaan, että jäisi jumittumaan pelkoihin ja epäonnistumisiin. Lisäksi hän pyrkii sitouttamaan vapaaehtoisia entistä tehokkaammin työhön. Näin ollen ohjaaja saa vapaaehtoiset ponnistelemaan ryhmän parhaaksi. (Henno 2013, 2-3.)

Älyllinen stimulointi yksinkertaistettuna tarkoittaa sitä, että vapaaehtoinen haastetaan luovaan ja innovatiiviseen toimintaan, samalla kyseenalaistetaan vapaaehtoisen, ohjaajan ja organisaation välistä hierarkiaa. Tämä rohkaisee vapaaehtoisia itsenäiseen ongelmanratkaisuun sekä kasvattaa hänen itseluottamusta. Viimeisenä osatekijänä on alaisten yksilöllinen huomioiminen. Siinä ohjaaja luo omalla toimillaan kannustavan ilmapiirin ja osoittaa suoraa välittämistä sekä kiinnostusta alaisten kehittymistä kohtaan. Tässä tyyliässä nousee esiin eniten vapaaehtoisten yksilöllisyys. (Henno 2013, 2-3.)

### 5.3 Motiivit

On erittäin tärkeää tarkastella vapaaehtoistyötä yksilön näkökulmasta, jotta pystytään ymmärtämään sen merkitys kokonaisvaltaisesti. Keskityn erityisesti tekijöihin ja motiiveihin, jotka vaikuttavat ihmisten haluun osallistua ja sitoutua vapaaehtoistyöhön. On tehty useita tutkimuksia siitä, miksi ihmiset osallistuvat vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksissa on todettu, että motiivit nousevat useimmiten ihmisten omista tilanteista, ei niinkään yhteiskunnasta, organisaatiosta tai niiden tarpeista. (Harju & Niemelä & Siivonen & Särkelä 2001, 36-37.)

Kuvio 2. Vapaaehtoistyönmotivaation timanttimalli



(Yeung a 2005, 107).

Edellä esitetty vapaaehtoismotivaation timanttimallin kehitti Yeung. Mallia varten hän haastatteli vapaaehtoistoimijoita, jotta heidän motiiveja voitaisiin ymmärtää paremmin kokemusten ja toiminnan merkityksen kautta. Tutkimuksen aikana Yeung löysi 767 erilaista motiivin ilmaisua. Näiden ilmaisujen tuloksena syntyi timanttimallin neljä perusulottuvuutta, saaminen-antaminen, jatkuvuus-uuden etsintä, etäisyys-läheisyys ja pohdinta-toiminta. Kaikki 767 ilmaisua voidaan sijoittaa neljän ulottuvuuden välimaastoon tai ääripäihin. Yeungin testatessa mallia 767 motiivielementillä hän huomasi, että nämä motiivielementin jakautuvat neljän ulottuvuuden sisällä 47:ään vapaaehtoismotivaation kattoteemaan. Teemaluettelo on kuvattu liitteessä 1. Luetteloa hyväksi käyttäen voidaan vastata kysymyksiin mistä motivaatio koostuu ja kuinka tyypillistä se vapaaehtoistoimijoille on. (Yeung 2005a, 107-109.)

Timanttimallin kuvaa hyvin laajasti niitä motiivin lähtökohtia, jotka saavat henkilön tekemään vapaaehtoistyötä. Timanttimalli kuviossa (kuvio 2) esiintyvät ääripäät: toiminta, läheisyys, uuden etsintä ja antaminen kuvaavat vapaaehtoistoimijan motiivien suuntautumista itsestä ulospäin. Loput neljä ääripäätä kuvaavat

motiivien suuntautuneisuutta vapaaehtoiseen itseensä. (Yeung 2005a, 107-108.)

Saaminen-antaminen ulottuvuus kattaa kaikki ne asiat, joita vapaaehtoinen saa itse tai mitä hän voi antaa organisaatiolle. Jatkuvuus- uuden etsintä voidaan ajatella vapaaehtoisen tarpeena toimia tutun asian parissa tai haluna oppia uutta. Etäisyys- läheisyys kuvaa vapaaehtoisen sosiaalisuuden merkitystä motivaatiossa, kokeeko vapaaehtoinen sosiaaliset hetket motivoivaksi, vai ottaako hän etäisyyttä säätelemällä itse osallistumistaan. Pohdinta- toiminta näyttäytyy vapaaehtoisen motiivista tutkia omia kokemuksiaan tai vapaa-ajan merkityksellisestä täyttämisestä. (Yeung 2005a, 109-117.)

Edellä mainittu timanttimalli sopisi Työväen Musiikkitapahtumaan luottotalkoolaisien motiivien kartoitukseen. Tällä tavoin tunnistettaisiin ne syyt, mitkä saavat juuri kyseiseen talkoolaisen toimimaan organisaation hyväksi. Motivaatioiden ja syiden ollessa selvillä, voitaisiin entisestään parantaa heidän sitoutumistaan. Toki mikäli resurssit riittäisivät, voisi koko talkoojoukolla tehdä kyseisen mallin henkilökohtaisesti, jolloin saataisiin kokonaisvaltainen kuva siitä, minkälaisia syitä ja motivaatioita on juuri Työväen Musiikkitapahtumaan tulevilla talkoolaisilla. Näin ollen tutkimuksessa esiin nousseita asioita voitaisiin suoraan hyödyntää rekrytointitilaisuuksissa.

Vapaaehtoistoiminnan kivijalan muodostaa motivaatio. Motivaatiot on hyvä tunnistaa, koska vapaaehtoisten henkilökohtaiset motivaatiot ovat ydinasia vapaaehtoistyön toteutumisen ja jatkuvuuden kannalta. Vapaaehtoisten motivaatioiden ja osallistumisen takana on lähes aina useita tekijöitä. On syytä kiinnittää näihin seikkoihin huomiota organisaatiossa, jotta toiminta olisi vapaaehtoisia innostavaa ja osallistumiseen motivoivaa. (Laitinen 2006, 6 & Yeung 2005a, 83.)

Anne Birgitta Yeungin vuonna 2002 tekemässä tutkimuksessa käy ilmi konkreettisen tasolla ne todelliset syyt ja motivaatiot, mitkä saavat ihmiset tekemään vapaaehtoistyötä. Yleisin motivaatiotekijä aloittaa vapaaehtoistoiminta on halua auttaa muita ihmisiä. Toisena tärkeänä tekijänä on ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen toimintaan. Vapaa-ajan käyttäminen nousi etenkin silloin esiin, jos henkilö oli ollut työttömänä, koska näin ollen hän pystyy

mahdollisesti tekemään oman alan töitä vapaaehtoistoiminnan parissa. Tämä motivaation tekijä on hyvä ottaa huomioon Työväen Musiikkitapahtumassa, koska Valkeakoskella työttömyysprosentti on suhteellisen suuri. Vuonna 2013 prosentti oli 14,7 ja on pysytellyt samassa lukemassa aina tähän hetkeen asti. Yhtä rekrytoinnin osa-aluetta voisi kohdentaa juuri työttömiin, jolloin vapaaehtoistyö rikastuttaisi heidän elämäänsä ja organisaatio saisi uusi talkoolaisia. (TE-palvelut 2014 & Yeung 2002, 32-33.)

Vapaaehtoistoimintaan lähdetään usein tuttavien pyynnöstä, uusien tuttavien tapaamisen toivossa, halusta saada uusia kokemuksia sekä halusta oppia uutta. Motiivina voi olla myös puhdas kiinnostus vapaaehtoistyöhön. On syytä kiinnittää huomiota sukupuolten välillä oleviin motivaatiotekijöihin. Naisia vapaaehtoistyöhön motivoi enemmän auttamishalu sekä uudet oppimiskokemukset. Miehillä taas vapaa-ajan käyttäminen hyödylliseen toimintaan motivoi kaikista eniten. Mikäli motivaatio, jonka perusteella kyseinen henkilö on aloittanut talkootyön, on tunnistettu, voidaan sitä hyödyntää sitouttamisessa. (Yeung 2002, 33-35.)

Motivaatiot voivat olla niin ulkoisia kuin sisäisiä. Motivaationa voi olla palkkio, jolloin puhutaan ulkoisesta motivaatiosta. Tämä ulkoinen tekijä voi olla hyvinkin tärkeä monelle vapaaehtoistoimintaan osallistuvalla, koska palkkiota ei yksinomaan käsitetä pelkkänä rahana. Palkkiona voidaan ajatella olevan esimerkiksi työnohjaajan antama arvostus, sopiva merkintä cv:ssä tai uudet tuttavat. Rekrytoinnissa voidaan juurikin palkkioita eli ulkoisia tekijöitä käyttää hyväksi. (Laitinen 2006, 8-9.)

Ulkoiset palkkiot johtavat harvoin vapaaehtoisen pitkäaikaiseen toiminnan sitoutumiseen. Vapaaehtoisen itsetuntoa voidaan kohottaa antamalla hänelle palkkio suosion tai hyväksynnän muodossa. Pelko porukan ulkopuolelle jäännistä voi kasvattaa osallistumismotivaatiota pidemmäksikin aikaa. Pohdittaessa todellisen sitoutumisen syitä itse toimintaan, jäävät ulkoisten motivaatioiden tekijät vähäiselle merkitykselle. Kuitenkin joissakin tapauksissa ulkoiset motivaatioiden tekijät voivat muuttua sisäisiksi motivaatioiksi. (Laitinen 2006, 9.)

Ulkoisten motivaatioiden rinnalla on sisäinen motivaatio. Sisäisen motivaation tekijöiden taustalla on osallistuminen toimintaan, ilman odotusta palkkiosta. Henkilö, jonka osallistumisen taustalla ovat sisäiset motivaatiot, osallistuu toimintaan, koska hän saa tyydytystä itse tekemisestä eikä itse toiminnan seurauksista. Aito kiinnostus asiaan ja halu ylittää omia rajoja liittyvät usein sisäisesti motivoituun toimintaan. Sisäisen toiminnan palkkioina voidaan pitää vapaaehtoisen henkilökohtaisia kokemuksia, itsensä toteuttamista sekä oman minäkuvan vahvistumista. Näin ollen toiminta vahvistaa henkilö positiivista käsitystä itsestään. (Laitinen 2006, 9.)

Ulkoisen ja sisäisen motivaation merkitys voi vaihdella usein, varsinkin jos on kyse pitkäaikaisesta toiminnasta. Vapaaehtoinen voi menettää uskon ja kiinnostuksen oman toiminnan mielekkyyteen. Tällaisen tilanteen tullessa ilmi, voidaan tilannetta korjata antamalla vapaaehtoiselle entistä enemmän myönteistä palautetta. On hyvä myös muistaa, että välillä pelkkä kiitoksen sanominen voi yksinään auttaa. (Laitinen 2006, 9.)

Organisaation kannalta sisäisesti motivoitunut henkilö on pitkällä tähtäimellä parhain. Siksi kannattaakin olla ulkoisen palkkion kanssa tarkkana. Vapaaehtoisen halukkuutta jatkaa toimintaa voi vähentää sisäisesti motivoituneen toiminnan ulkoinen palkitseminen. Toiminta, joka on sisäisesti motivoitu, perustuu aina henkilön omaan autonomiseen haluun etsiä, kokeilla ja oppia. Ulkoinen palkitseminen on usein tietyn lopputuloksen saavuttamista, joka pahimmassa tapauksessa voi muuttaa toiminnan sisäisesti innostavasta ulkoa ohjattuun suorittamiseen. (Laitinen 2006, 9.)

On kuitenkin muistettava, että jokaisella ihmisellä on omat syynsä ja motiivinsa miksi vapaaehtoistyötä tekee. Joskus motiivina voi olla vain harrastus, joskus jopa pelkkä ilmainen lippu saa henkilön hakeutumaan vapaaehtoistyöhön festivaaleille. Toisinaan kiinnostus tapahtuman aihepiiriä kohtaan voi olla se suurin syy ja motivaatio. (Iso-aho 2012, 6-7.)

## 5.4 Sitouttaminen

Sitoutuminen perustuu aina tunteeseen, esimerkiksi velvollisuudentunteeseen tai järkipäiseen laskelmointiin siitä, mitä erilaisia etuja tai haittoja henkilölle voi tulla. Eli voidaan sanoa sitoutumisen olevan kognitiiviseen tietoon perustuva käsite. Sitoutumista voidaan kuvata kolmen eri ominaisuuden perusteella.

- vahva usko organisaation tavoitteisiin ja arvoihin ja niiden hyväksyminen
- halu ponnistella huomattavasti organisaation hyväksi
- vahva halu pitää jäsenyyttä organisaatiossa

(Nikkari & Nissi 2010.)

Parhaimmassa tapauksessa vapaaehtoinen kokee samaistumista niin organisaatioon, sen tavoitteisiin, visioihin kuin normeihinkin. Samalla hän nauttii omasta asemastaan organisaatiossa ja hänellä on halu jatkaa tätä asemansa ylläpitoa jatkossakin. (Nikkari & Nissi 2010.)

Motivointi, perehdyttäminen ja sitouttaminen kuuluvat tiivistii yhteen. Vapaaehtoiselle syntyvillä kokemuksilla on suuri rooli siinä, osallistuuko hän vapaaehtoistyöhön kyseisessä organisaatiossa uudelleen. Sitouttaminen alkaa jo rekrytointivaiheessa, jossa on rekrytoitavalle selkeästi kerrottava, millaista työ on, jottei vääriä mielikuvia synny ja vapaaehtoinen pystyy asennoitumaan oikealla tavalla tulevaan tehtävään. Mikäli vapaaehtoinen jo alkumetreillä saa väärää informaatiota työtehtävästä, ei hän varmastikaan ole yhtä sitoutunut tehtäväänsä. (Yeung b 2005, 87-88.)

Se, että vapaaehtoiset pääsevät itse vaikuttamaan siihen, minkälaisia työtehtäviä heille tapahtuman aikana valikoituu, lisää sitoutumisen ja motivaation määrää. Sitoutumisen kannalta on tärkeää, että vapaaehtoisella on hauskaa työsäään sekä se, että hän saa onnistumisenkokemuksia. Tärkeää on antaa sopivassa määrin vastuuta, jolloin vapaaehtoiselle itselleen tulee tunne, että hänen taitojaan ja kykyjään arvostetaan. (Nikkari & Nissi 2010.)

## 5.5. Perehdyttäminen

Perehdytyksen tavoitteena on opastaa vapaaehtoiset organisaation tavoille, itse tapahtumaan, muihin vapaaehtoisiiin sekä tietysti itse työtehtävään. Hyvällä perehdytyksellä on yhteys sekä vapaaehtoisten sitoutumiseen, että työnteon tuloksiin. Perehdyttämisessä suurta roolia näyttelee perehdytyksen antaja. Organisaation on hyvä tehdä tarkka suunnitelma ja aikataulu miten vapaaehtoisten perehdyttäminen toteutetaan. Suunnitelmassa tulee käydä ilmi kuka perehdyttää, missä perehdytetään ja miten perehdytys tapahtuu. (Espoon vapaaehtoisverkosto 2015.)

En muista, että olisin saanut, enemmänkin tuntuu, että kaikkea pidetään itsestäänselvyyksinä, miten asiat tulee tehdä.

(Teemahaastattelut 2015.)

Työväen Musiikkitapahtuman vapaaehtoisten haastatteluista ilmeni, etteivät vapaaehtoiset koe saavansa riittävää perehdytystä työhönsä. Edellä oleva lainaus osoittaa perehdytyksen tarpeen organisaatiossa.

Perehdyttämistä voi tapahtuma monella eri tasolla. Erilaisia perehdyttämisen muotoja voivat olla esimerkiksi erilaiset koulutukset, tiedottamiset ja palaverit. Perehdyttämisen olisi vapaaehtoiselle hyvä pitää hänen oma vastaavansa. Näin ollen perehdytyksessä käsiteltäisiin juuri ne asiat, jotka ovat oleellisia juuri hänen työtehtävässään. Mikäli perehdytys pidetään kerralla koko vapaaehtoisjoukolle, voi riskinä olla, että juuri nämä työtehtävien yksilölliset seikat jäävät takalalle. Riskinä tässä koko vapaaehtoisjoukon kerralla perehdyttämisessä on se, että mikäli tilaisuudessa käydään jokaisen työosa-alueen tarvittavat tiedot ja taidon läpi, voi vapaaehtoinen kokea turhautumista ja kuunnella vain puolella korvalla ja näin ollen häntä koskevat tarvittavat tiedot voivat mennä ohitse. (Espoon vapaaehtoisverkosto 2015.)

Perehdytystilaisuudet ovat paras osaamisen siirtämisen keino. Perehdytyksen avulla saadaan hiljainen tieto siirrettyä luontevasti henkilöltä toiselle. Mikäli perehdytys on tehty oikein ja huolella, lisää se vapaaehtoisen työssäjaksamista ja välttää siltä, ettei vapaaehtoinen tiedä mitä hänen tulee tehdä ja mitä häneltä



odotetaan. Perehdyttämisen aikana vapaaehtoinen saa kokonaisvaltaisen kuvan organisaatiosta ja sen toiminnasta. Lisäksi perehdytystilanteessa on vapaaehtoiselle tehtävä selväksi, mitkä hänen velvollisuutensa ovat. (Espoon vapaaehtoisverkosto 2015.)

Perehdyttämistilanteessa organisaatiolle avautuu paras tilaisuus tutustua ja vapaaehtoisiin ja arvioida missä osa-alueella juuri hänen työpanoksensa olisi paras. Kuuntelemalla vapaaehtoisten näkemyksiä ja ajatuksia voi organisaatio oppia paljonkin uutta vapaaehtoisilta ja hyödyntää niitä parantaakseen toimintaa. Kunnollisella perehdyttämällä voidaan vähentää riskiä, että vapaaehtoinen ei ilmesty sovittuihin työvuoroihin. Perehdytys parantaa toiminnan laatua ja edes auttaa asiakkaan saamaa positiivista kokemusta tapahtumasta. Koska perehdytys voi olla myös koulutusmuotoista, voidaan esimerkiksi lipunmyynnissä olevia vapaaehtoisia kouluttaa parempaan ja onnistuneempaan asiakaspalveluun, joka suoraan vaikuttaa asiakkaan tyytyväisyyteen. (Espoon vapaaehtoisverkosto 2015.)

Vapaaehtoisen työhön perehdyttäminen tulee ennen kaikkea nähdä opetus- ja oppimistapahtumana, jossa otetaan myös huomioon omatoimisuuteen kannustaminen. Vapaaehtoisten joukko on suuri ja jokainen on erilainen ja vaatii omanlaistaan huomiota. Perehdyttäminen vie aikaa, mutta sen tärkeyttä ei saa unohtaa, koska siihen käytetty aika tulee moninkertaisena takaisin vapaaehtoisen pystyessä hoitamaan työnsä itsenäisesti. Perehdyttäminen vähentää tapaturmien ja vahinkojen syntymistä. On kuitenkin muistettava, että perehdyttäminen on aina kaksisuuntaista. Organisaation velvollisuus on perehdyttää ja vapaaehtoisen velvollisuus on tutustua ja perehtyä työtehtävään sekä organisaatioon. (Kangas 2000, 4-6.)

## 5.6. Riskit

Puhuttaessa vapaaehtoistyöstä on syytä pohtia riskejä, jotka liittyvät toimintaan. Organisaation on tärkeää tietää mitä riskien realisoituminen voi aiheuttaa toiminnalle, riskien kartoituksella parannetaan, niin vapaaehtoisten työtä kuin organisaation toimintaa.

Koko vapaaehtoistoiminnan suurimpana riskinä on, ettei toimintaan saada mukaan riittävää määrää talkoolaisia. Tätä riskiä voidaan minimoida rekrytoinnin huolellisella suunnittelulla sekä oikeiden potentiaalisten kohderyhmien löytämisellä. Tarvittavan vapaaehtoistyöntekijöiden määrän saavuttamisessa juurikin sitoutumisella voidaan pienentää sitä riskiä, että tulevina vuosina ei saada tarvittavaa määrää vapaaehtoisia toimintaan mukaan. Mikäli vapaaehtoinen on saatu sitoutettua edellisenä vuotena, voidaan olettaa, että hän tulee mukaan toimintaan suuremmalla todennäköisyydellä seuraavinakin vuosina.

Riskinä voi olla myös, että vapaaehtoiset jotka ovat tulleet mukaan, eivät ole luotettavia. Tämä voi näkyä muun muassa siinä, että sovittuja työtehtäviä ei tehdä ja pahimmassa tapauksessa talkoolainen ei ilmesty ollenkaan työvuoroonsa. Mikäli talkoolainen ei ilmesty työvuoroonsa, koituu tästä organisaatiolle ylimääräistä työtä uuden talkoolaisen etsimisestä. Myöskään ei voida sivuuttaa taloudellisia tappioita, joita saapumattomuudesta työvuoroon syntyy. Taloudellisia kustannuksia syntyy, ellei kokoon saada tarvittavaa määrää vapaaehtoisia ja toimintaan joudutaan ostamaan henkilöresursseja. (Kauhanen & Juurakko & Kauhanen 2002, 105.)

Vapaaehtoisten ja palkkatyöntekijöiden välille tulee tehdä selkeä ero. Mikäli vapaaehtoinen alkaa kuvittelemaan, että joku toinen vapaaehtoinen saa työstään palkkaa, katoaa häneltä motivaatio tehdä työtä. Se voi pahimmassa tapauksessa johtaa vapaaehtoisen lopettamiseen kesken festivaalin. Organisaation henkilökunnan tulee myös tiedostaa ero vapaaehtoistyöntekijöiden ja palkkatyöntekijöiden välillä. (Kauhanen & Juurakko & Kauhanen 2002, 105.)

Organisaation tulee tiedostaa vapaaehtoista itseään koskevat riskit. Suurin ja todennäköisin riski, mikä voi koitua vapaaehtoiselle on tapaturma. Tapaturman riski Työväen Musiikkitapahtumassa on vahvimmin esillä rakennus- ja purkuvaiheessa. Näitä varten organisaatiolla pitää olla vapaaehtoisten vakuutukset kunnossa. (Porkka & Myllymaa 2007, 27-30.)

## 6 LOPUKSI

Tekemäni tutkimuksen perusteella olisi Työväen Musiikkitapahtuman kiinnitettävä erityisesti huomiota siihen, miten uusia nuoria vapaaehtoisia saataisiin toimintaan mukaan, kuinka vapaaehtoisia johdetaan tehokkaasti sekä mihin asioihin johtamisessa tulisi kiinnittää huomiota. Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että työn perehdytyksen tulisi olla enemmän organisoidumpaa ja se tulisi toteuttaa hyvissä ajoin ennen tapahtuman alkua.

Uusien vapaaehtoisten mukaan saamiseksi on kiinnitettävä huomiota erityisesti niihin henkilön motiiveihin, joiden perusteella vapaaehtoinen kiinnostuu toiminnasta. Motiiveihin liittyy oleellisena osana sitouttaminen, johon toiminnan jatkuvuuden kannalta olisi syytä perehtyä enemmänkin. Varsinkin, kun vapaaehtoisten ikärakenne on painottunut iäkkäämpiin henkilöihin, jotka ovat jäämässä pois toiminnasta. Työväen Musiikkitapahtuman kannattaisi panostaa vapaaehtoisten osalta riskianalyysin tekemiseen. Kun kunnollisen riskianalyysi on tehty, mahdollisen ongelmatilanteen sattuessa pystyttäisiin siihen reagoimaan välittömästi sekä oikealla tavalla.

Tekemiäni kehitysehdotuksia on jo kevään aikana otettu käytäntöön, kuten talkoohakulomakkeen ja eri talkoopisteiden kuvausten laitto tapahtuman internet-sivuille. Johtajuus-asiaan tullaan panostamaan ensi kesänä. Toimistolla osoitetaan yksi henkilö talkoo-ohjaajaksi, joka työskentelee ainoastaan talkootoiminnan ympärillä. Lisäksi itse ohjaaja perehdytetään kunnolla toimintaan sisälle, jotta hänellä olisi parhain valmius toimia vastaavien ja talkoolaisten työhön perehdyttäjänä. Ohjaaja etsii itselleen sopivan johtajuusmallin, jonka avulla toteuttaa työtään.

Työnohjaajalle oleellinen työkalu on opinnäytetyöni liitteistä löytyvä manuaali. Manuaalista löytyy työnohjaajalle aikajana, josta löytyvät ne toimenpiteet, joita täytyy tehdä vuoden aikana. Manuaalia voidaan pitää myös perehdytyskansiona Työväen Musiikkitapahtuman talkootoimintaan. Manuaaliin olen myös esittänyt toimintaehdotuksia siitä, kuinka esimerkiksi rekrytointia voidaan kohdentaa nuoriin ja eri oppilaitoksiin. Lisäksi rekrytoinnissa on eritelty ne tiedot, jotka rekry-

tointikirjeessä tulee näkyä. Manuaalista löytyy konkreettisesti vapaaehtoistoiminnan eri osa-alueiden työkalut onnistuneeseen vapaaehtoistoimintaan osana Työväen Musiikkitapahtumaa.

Talkoolaisilta kerätään palaute tekemäni lomakkeen avulla heti tapahtuman jälkeen. Näiden vastausten perusteella voidaan talkootoiminnan kehittämistä parantaa entisestään tulevien vuosien aikana. Mikäli organisaatio haluaa perehtyä kunnolla niihin syihin ja motivaatioihin, joiden perusteella vapaaehtoinen hakeutuu juuri Työväen Musiikkitapahtumaan, voidaan tällä hetkellä toiminnassa mukana oleville talkoolaisille tehdä timanttimalinmukainen analyysi. Tapahtuma voi esimerkiksi tilata kyseiseen tutkimukseen opinnäytetyönä alan oppilaitoksilta.

Tapahtumalla nähdään olevan vielä pitkä tulevaisuus, joten talkoolaisia tarvitaan jatkossa edelleen, mahdollisesti myös koko ajan enemmän. Mielestäni onkin tärkeää jatkaa toiminnan kehittämistä tulevina vuosina, jotta toiminta olisi joustavaa ja kaikkia osapuolia hyödyttävää ja palvelevaa.

## LÄHTEET

Drucker, Peter 2008, Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen: käytäntö ja periaatteet. Helsinki: Talentum.

Euroopan parlamentti 2008. Mietintö: vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. 10.3.2008 Viitattu 17.3.2015.  
[http://www.kansalaisareena.fi/mietinto\\_vapaaehtoistyon\\_roolista\\_aluekehitysvaliokunta.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/mietinto_vapaaehtoistyon_roolista_aluekehitysvaliokunta.pdf)

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimus metodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy, 24- 43.

Espoon vapaaehtoisverkosto, 2015. Parasta lapsille- järjestöön perehtyminen. Viitattu 3.5.2015.  
[http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/perehdytysmalli\\_pala.pdf](http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/perehdytysmalli_pala.pdf)

Grönfors, Martti 2001. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimus metodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy, 124- 141.

Harju, Ulla-Maija & Niemelä, Pauli & Ripatti, Jaakko & Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita Oyj.

Henno, Annamari 2013. Transformationaalinen johtajuus ja työn imu: työn voimavarojen välittävä rooli. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Pro gradu- tutkielma. Viitattu 28.4.2015.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84310/gradu06514.pdf?sequence=1>

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Iso-Aho, Juha 2012. Kulturi kutsuu. Vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Teoksessa Katri Halonen & Laura-Maija Hero & Outi Teye & Leena Björkvist & Juha Iso-Aho & Pekka Uotila (toim.) Tuottaja 2020. Kurkistuksia kulttuurituottajan tulevaisuuteen. Metropolia amk 2012, luku 6.

- Juhola, Esko a 2012. Kulttuuria vapaaehtoistyönä! Teoksessa Juha Iso-Aho & Esko Juhola (toim.) Kulttuuria vapaaehtoistyönä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja F. Katsauksia ja aineistoja 15, 2012, 8.
- Juhola, Esko b 2012. Miksi vapaaehtoistyön johtaminen on erityistä? Teoksessa Juha Iso-Aho & Esko Juhola (toim.) Kulttuuria vapaaehtoistyönä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja F. Katsauksia ja aineistoja 15, 2012, 14-17.
- Kangas, Pirkko 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Tampere: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134. Tampere: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, Juhani & Juurakko, Arto & Kauhanen, Ville 2002. Yleisötapahtuman suunnittelu ja toteutus. Vantaa: Dark Oy.
- Kilpiä, Katri & Lähteenmäki, Anu & Voipio Soili 2012. Vapaaehtoistyön tekemisen motiiveista. Teoksessa Juha Iso-Aho & Esko Juhola (toim.) Kulttuuria vapaaehtoistyönä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja F. Katsauksia ja aineistoja 15, 2012, 18- 22.
- Laitinen, Hanna 2006. Mikä ihmisiä motivoi osallistumaan? Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä. Teoksessa Hanna Laitinen (toim.) Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 6-20.
- Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta - kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Kansalaisareena ry. Omaehtoisten kehityksen julkaisuja. Sarja B, vapaaehtoistoiminta 1/97. Helsinki: Kansalaisareena ry.
- Metsämuuronen, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4.
- Mykkänen-Hänninen, Riitta 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Yliopistopaino.

Nikkari, Teija & Nissi, Sanna-Kaisa 2010. Vapaaehtoiset tapahtumassa. Motivaatio ja sitouttaminen. Lahden ammattikorkeakoulu. Matkailun laitos. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. viitattu 3.5.2015.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/10892/Nikkari\\_Teija.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/10892/Nikkari_Teija.pdf?sequence=2)

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY: avustaminen sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Viitattu 27.4.2015.

Porkka, Suvi-Tuuli & Myllymaa, Tapio 2007. Riskien arviointi vapaaehtoistyössä. Opas yhdistyksille. Vantaa: Dark Oy.

Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. ? :SP-paino Oy.

Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija 2013. Tutkimuksen voimasanat. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Sakasti, 2015. Vapaaehtoisten tuki ja palkitseminen. Viitattu 26.4.2015.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2BD587>

Teemahaastattelu, 2015. Työväen Musiikkitapahtuman tutkimushaastatteluiden litteroinnit. Litteroinut Tytti Tavela.

TE.palvelut 2014. Tilannekatsaus 31.12.2013. Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston tiedote 21.1.2014. Viitattu 30.4.2015.

<http://toimistot.tepalvelut.fi/documents/244949/462564/Tilannekatsaus+31.12.2013/d24d6654-7317-4458-821f-40eca3354863>

Työväen Musiikkitapahtuma, 2015. Viitattu 13.3.2015.

<http://valmu.com/>

Väisänen, Mika 2010. Toimintamalli vapaaehtoistoimijoiden johtamiseen. Verkostojohtamisen JET-tutkinto. Viitattu 24.4.2015.

[http://www.kansalaisareena.fi/toimintamalli\\_vapaaehtoistyontekijoiden\\_johtamiseen.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/toimintamalli_vapaaehtoistyontekijoiden_johtamiseen.pdf)

- Väntänen, Sari & Rehnström, Tarja 2012. Vapaaehtoistyön merkitys. Teoksessa Juha Iso-Aho & Esko Juhola (toim.) Kulttuuria vapaaehtoistyönä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja F. Katsauksia ja aineistoja 15, 2012, 10-13.
- Yeung, Anne Birgitta a 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.
- Yeung, Anne Birgitta b 2002. Nuorten osallisuus vapaaehtoistoiminnassa ja seurakunnassa. Teoksessa Anu Gretschel (toim.) Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Helsinki: kuntatalon paino, 76-89.
- Yeung, Anne Birgitta a 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: vastapaino, 104-125.
- Yeung, Anne Birgitta b 2005. Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteerin. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: vastapaino, 83-103.



## LIITTEET

Liite 1 Vapaaehtoisuuden teemaluettelo

Liite 2 Manuaali. Toimintaopas talkootoimintaan Työväen Musiikkitapahtumassa

## Liite 1

### Vapaaehtoismotivaation teemaluettelo

#### **Saaminen**

Itsensä toteuttaminen  
Henkilökohtainen hyvinvointi  
Toimintamuotojen palkitsevuus  
Ryhtiä ajankäyttöön  
työkokemus

#### **Antaminen**

Erytistarpeet  
Halu auttaa  
Altruistinen luonne  
Toive auttamishalun leviämisestä  
Vastavuoroinen, sosiaalinen tuki  
Elämäkokemukset

#### **Saaminen-Antaminen**

Keskinäinen apu  
Hyvä Mieli  
Antamisen kautta saaminen  
Henkilökohtainen kasvu

#### **Jatkuvuus**

Aihepiirin tuttuus  
Positiiviset kokemukset  
Elämäntulkinta  
Identiteetti  
Jatke palkkatyölle  
Hyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpito

#### **Uuden etsintä**

Uuden teeman kiinnostavuus  
Vastapaino  
Laajennusta elämänpiiriin  
Uuden oppiminen  
Oma muutos

#### **Etäisyys**

Joustavuus  
Epäbyrokraattisuus  
Yhteistoiminta, riittävä etäisyys

## **Läheisyys**

Ryhmään kuuluminen  
Uusien ihmisten tapaaminen  
Ryhmähenki  
Sanallinen vuorovaikutus  
Toiminnan sosiaalisuus  
Sosiaalisen vuorovaikutuksen edistäminen

## **Pohdinta**

Arvot taustana  
Roolimallit  
Oma henkinen kasvu  
Omien asioiden läpikäynti

## **Toiminta**

Vapaan ajan käyttäminen  
Toiminnallisuus  
Organisointitapa

**MANUAALI -  
TOIMINTAOPAS TALKOOTOIMINTAAN  
TYÖVÄEN MUSIIKKITAPAHTUMASSA**

## SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto

Rekrytointi

Työnohjaaja ja vastaavat

Perehdyttäminen

Palkitseminen

Sitouttaminen ja talkootapaamiset

Yhteydenpito talkoolaisiin

Talkoohakulomake

Talkoorekisteri

Talkoolaisten palautekysely

Aikajana

## Johdanto

Seuraava kaavio osoittaa tiivistetysti vapaaehtoistyön merkityksen organisaatiolle ja talkoolaiselle itselle. On hyvä kerrata ennen talkootyön alkua, millaisia odotuksia ja velvollisuuksia molemmilla osapuolilla on.

<b>Vapaaehtoiset odottavat organisaatiolta</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Toiminnassa tarvittavia tietoja</li><li>- Turvallisia työskentelyolosuhteita</li><li>- Tasapuolista kohtelua</li><li>- Luottamusta</li><li>- Arvostusta</li><li>- Tukea</li><li>- Työnohjausta</li><li>- Mahdollisuutta kehittyä</li><li>- Kuulumista joukkoon</li><li>- Palautetta</li><li>- Kuulluksi tulemistä</li></ul>	<b>Organisaatio tarjoaa vapaaehtoisille</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kannustusta</li><li>- Tukea</li><li>- Koulutusta</li><li>- Työnohjausta</li><li>- Mahdollisuuden tuoda esiin ideoita</li><li>- Mahdollisuuden vaikuttaa</li></ul>
<b>Vapaaehtoiset tarjoavat organisaatiolle</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lojaalisuutta</li><li>- Oma-aloitteisuutta</li><li>- Sitoutumista</li><li>- Pitkäjänteisyyttä</li><li>- Joustavuutta</li><li>- Luotettavuutta</li><li>- Vastuun ottamista</li><li>- Organisaation edustamista kunnialla ja sen hyvän imagon edistämistä</li><li>- Hyvän ilmapiirin rakentamista</li></ul>	<b>Organisaatio odottaa vapaaehtoisilta</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sitoutumista tehtävään</li><li>- Lojaalisuutta</li><li>- Aloitteellisuutta</li><li>- Kykyä itsenäiseen työskentelyyn</li><li>- Luotettavuutta</li><li>- Halua kehittyä tehtävässä ja kehittää sitä</li></ul>

## Rekrytointi

Rekrytointiin on syytä käyttää aikaa ja suunnitella huolella miten rekrytointi järjestetään. Mitkä ovat ne väylät, joita käytetään rekrytointikanavina? Kohdenne-tussa rekrytoinnissa on syytä miettiä niitä väyliä, mitä kyseinen kohderyhmä käyttää. Toimintaan tarvitaan mukaan kaiken ikäisiä uusia talkoolaisia, mutta erityisesti nuorten mukaan saaminen on yksi suuri ryhmä johon on syytä kiinnit-tää huomiota. Nuorten mukaan saamisessa on tärkeää tiedostaa ne motiivit, jotka houkuttelevat nuoria mukaan. Motiiveista voi lukea enemmän opinnäyte-työn kohdasta 5.2.

Nuoret käyttävät enenemissä määrin sosiaalista mediaa eli somea. Siksi onkin syytä paneutua some -kampanjoihin juuri rekrytoinnin merkityksessä. Tapahtu-man omilla sosiaalisen median sivuilla tulee olla näkyvässä roolissa, se miten talkoolaiseksi voi ilmoittautua ja mitä talkoolainen siitä saa. Mainonnassa on aina oltava suora linkki tapahtuman kotisivuille, josta löytyy talkoohakemus. Juurikin tämän nuorten tavoittelun merkeissä loin tapahtumalle oman hakulo-makkeen (hakulomakkeen käytöstä manuaalin lopussa ohjeistus).

Konkreettisia rekrytointitilaisuuksia on hyvä järjestää ainakin yksi. Tällöin haluk-kaat henkilöt voivat tulla konkreettisesti kysymään, että millaista työ on ja onko joitakin erityisvaatimuksia. Tilaisuuden ei tarvitse noudattaa muodollisten tilai-suuksien kaavaa. Rekrytointi tilaisuus voi olla Valkeakosken toripäivänä. Silloin tapahtuman ständillä voi täyttää talkoohakemuksen, sekä keskustella tulevasta tapahtumasta. Toritapahtumaa tule mainostaa etukäteen, eri medioissa, jotta ihmiset tietävät, että kyseinen tapahtuma järjestetään. Lisäksi vanhoille talkoo-laisille lähetetään sähköpostia tilaisuudesta ja toivotetaan ne tervetulleiksi ter-vehtimään ständille, sekä mahdollisesti ottamaan ystävän mukaan, joka olisi kiinnostunut talkootoiminnasta.

Rekrytointimarkkinoinnissa apuna voidaan käyttää hyödyksi tapahtuman me-diayhteistyökumppaneita sekä muissa tapahtumissa esillä oloa. Esimerkiksi Likkojen Lenkki –tapahtuma Tampereella, johon tapahtuma on ostanut esittely-paikan Tapahtuman sosiaalisen median kanavat tulee hyödyntää kattavasti se-kä tapahtuman nettisivuilla talkoohaku tulee olla suuressa roolissa.

Yksi tapa tavoittaa eritoten nuoria toimijoita ovat, oppilaitosten sisäisessä verkossa ilmoittaminen. Varsinkin kulttuurialan kouluihin tulee lähettää rekrytointikirjeet. Mikäli ei ole suoria kontakteja oppilaitoksiin, voi sähköpostia asiasta lähettää koulun opintosihteereille, jotka välittävät viestin oppilaille.

Rekrytointikirjeessä tulee selvittää seuraavat asiat:

1. Mitä pitää tehdä / minkälaista talkootyötä on tarjolla
2. Kauanko talkootyö kestää
3. Mitä talkoolainen saa tehdystä työstä
4. Miten talkoolainen perehdytetään
5. Miksi kannattaa lähteä toimintaan mukaan

Näiden asioiden lisäksi rekrytointiviestissä tulee olla linkki hakulomakkeeseen sekä sähköposti/puhelinnumero, josta voi kysyä tarvittaessa lisätietoja.



## Työnohjaaja ja vastaavat

Työnohjaajan ohjaus ja tuki ovat tärkeä osa talkoolaisten kanssa työskentelyä. Työnohjaajan tulee osoittaa talkoolaisille, että hänen jaksamisesta, intresseistä ja ideoista ollaan kiinnostuneita. Hänelle annetaan aikaa ja ollaan läsnä. Vapaaehtoisen toimintaa arvostetaan ja näytetään se hänelle. Vapaaehtoinen nähdään yhtenä yhteisön jäsenenä.

Organisaatiosta valitaan yksi henkilö talkoolaisten ohjaajaksi, joka on vastuussa kaikesta mikä liittyy talkotoimintaan. Näin vältetään sekaannuksia tapahtumatoistolla, kun on yksi osoitettu henkilö kenellä on paketti hallussa. Samalla myös talkoolaisille välittyy kuva, että talkotoimintaan halutaan panostaa ja keskittyä koko organisaation toimesta.

Talkoolainen tulee Työväen Musiikkitapahtumaan oman kiinnostuksen innoittamana, ohjaaja voi hyödyntää transformationaalisen johtajuuden mallia toiminnassaan, koska malli sopii hyvin lyhyen aikavälin kestäviin työtehtäviin. Transformationaalisen johtajuus malliin kuulu neljä osatekijää, joista voit lukea lisää kohdasta **5.** Työnohjaajan/ vastaava ei ole tarkoitus hyödyntää omassa työssään kaikkia näitä neljää osatekijää, vaan löytää itseään lähellä oleva malli, jonka avulla voi omaa toimintaansa parantaa.

### **Johtajuusmalli sovellettuna käytäntöön:**

- Esittele ennakkoon oma tausta ja urasi. Tämän voi tehdä jo ennakkoon tapahtuman nettisivuilla, tai sitten ensimmäisessä talkootapaamisessa
- Työnohjaajan ja vastaavien rooli esimerkin luojina on tärkeää talkoolaisille
- Mieti omassa toiminnassasi talkoolaisten näkökulmaa
- Tunnista vapaaehtoisen heikkoudet ja vahvuudet
- Kannusta talkoolaista itsenäiseen ongelmanratkaisuun, mutta muista pysyä taustatukena
- Osoita talkoolaiselle suoraa kiinnostusta hänen kehittymistään kohtaan ja kohtaa talkoolaiset yksilöinä

## **Ennen tapahtumaa**

- Tutustu Työväen Musiikkitapahtuman organisaatioon, toiminta tapoihin ja arvoihin
- Varmista, että koko toimiston henkilökunta on tietoinen miten talkoolaiset otetaan vastaan, mitä talkoolaiset tekevät ja mitkä ovat pelisäännöt talkoolaisten ja henkilökunnan välillä
- Varmista vastaavien riittävä määrä → jokaisella osa-alueella tulee olla oma vastaava
- Pidä vastaavien kanssa ainakin yksi palaveri ennen tapahtuman alkua → mikäli täysin uusia vastaavia, perehdytä heidät toimintaan mukaan. Muutoin palaverissa käydään läpi eri osa-alueilla huomioon otettavat asiat, kartoitetaan tarve kuinka monta talkoolaisten kyseisen alue tarvitsee, perehdytetään vastaavat tapahtuman sisältöön, käytännön asioiden läpi käynti
- talkoohaun umpeuduttua käy hakemukset läpi ja tee jaot toiveiden mukaan osa-alueisiin. Olisi hyvä, että ennen talkootapaamista vastaavat saisivat alustavat tiedot halukkaista talkoolaisista ja voisivat jo alustavia työvuoroja suunnitella
- talkootapaamisessa ota kaikki talkoolaiset huomioon → katso, että kaikki löytävät oman vastaavan
- Tee talkoopaketit valmiiksi ja jaa ne vastaaville
- Pidä talkoolaisista listaa ketkä ovat töissä ja missä työtehtävässä ja tarkista henkilötietojen ajantasaisuus. Pidä listaa ketkä ovat saaneet talkoopaketin

## **Tapahtuman aikana**

- Ole tavattavissa talkoopisteessä
- Ole valmiudessa etsimään uusia talkoolaisia työtehtäviin (mikäli joku jättää tulematta työvuoroon tai sairastapauksessa on estynyt tulemasta) → on hyvä olla lista henkilöistä kenet voi kysyä töihin nopealla varoitusajalla
- Muista antaa positiivista palautetta niin vastaaville kuin talkoolaisille tehdystä työstä

## **Vastaavan rooli**

- Tärkeänä tehtävänä on yllä pitää talkoolaisten työmotivaatiota
- Kysy talkoolaisilta kuinka he voivat, onko kaikki hyvin jne. → Tämä lisää talkoolaisille tunnetta, että hänestä aidosti välitetään
- ”kiitos” on yksinkertainen ja tehokas sana
- Anna suoraa palautetta työn aikana
- Perehdyttää oman ryhmänsä ennen tapahtumaa → vastaavan tulee myös varauduttua siihen, että tapahtuman aikana tulee uusi talkoolainen mukaan, jolloin pitää olla valmius antamaan perehdytys lennosta

## **Tapahtuman jälkeen**

- Palkitseminen: talkookaronkan järjestäminen, palautelomakkeen laitto nettisivuille/sähköpostilla lähetys talkoolaisille
- Palautekeskustelut → Vastaavat käyvät oman ryhmänsä kanssa keskustelun miten tapahtuma sujui, ja mitä ajatuksia talkoolaisilla on. Tämän voi suorittaa talkookaronkassa, mikäli muutoin ei yhteistä aikaa löydy
- Mikäli talkoolainen haluaa henkilökohtaisen palautekeskustelun, on tilaisuudessa hyvä olla sekä vastaava että talkootyönohjaaja mukana.
- Palautelomakkeen umpeuduttua, käy palautteet huolella läpi ja kirjaa ylös sekä positiiviset, että negatiiviset asiat
- Puutu mahdollisuuksien mukaan palautteissa ilmenneisiin asioihin → keskustelu toiminnanjohtajan kanssa kuinka asioiden kanssa edetään
- Talkootodistusten teko ja jako halukkaille

### **Talkoolaisten ohjaajan ja vastaavan 10 teesiä**

- 1. Opettele nimet (muista myös henkilökohtaisuus yhteydenotossa).**
- 2. Ole avoin ja perustele asioita → vapaaehtoisten on helpompi työskennellä, kun hän ymmärtää mitä tekee.**
- 3. Jokainen tyytymätön ääni on syytä ottaa huomioon ja seurata niitä.**
- 4. Sitouta talkoolaisesi, koska sitoutunut talkoolainen on potentiaalinen tapahtuman kehittäjä.**
- 5. Huolehdi tiedon siirtymisestä kokeneemmilta työntekijöiltä aloitteleville.**
- 6. Kerro, ettei ole yhtä oikeaa tapaa toimia, vaan lopputulos ratkaisee.**
- 7. Rekrytointia kannattaa tehdä aina kuin mahdollista.**
- 8. Muistuta tapahtuman asiakkaita ja artisteja siitä, että työtä tekevät heidän eteensä myös vapaaehtoiset.**
- 9. Kahvia ja purtavaa on aina hyvä olla tarjolla**
- 10. Pidä huumori mukana toiminnassa. Mokien ja virheiden käsittely huumorin kautta helpottaa asioita, myös itsensä kannattaa laittaa alttiiksi.**

## Perehdyttäminen

Perehdyttäminen voi tapahtua monella eri tavalla, perinteisimmin perehdyttäminen tapahtuu palaveri-tyylisesti. Jokaisen ryhmävastaavan pitää perehdytyksen omalle ryhmälle, jotta kaikki kyseisen ryhmä oleelliset asiat ja työtehtävät tulee käytyä huolellisesti läpi. Muistathan, että työnohjaaja perehdyttää vastaavat.

Työväen Musiikkitapahtuman luottotalkoolaisia voidaan perehdyttää myös erilaisten koulutusten avulla. Esimerkiksi, järjestyksenvalvojakoulutusta on hyvä antaa pitkäaikaisille talkoolaisille. Näin ollen koulutuksella saadaan talkoolaiset tapahtuman aikana toimimaan järjestyksenvalvojina ja tällä tavoin säästetään kustannuksia, kun ei tarvitse toimintaa ostaa ostopalveluna. Muita koulutuksia voi olla esimerkiksi anniskelupassi koulutus.

Perehdytystilaisuuksissa käytäviä asioita osa-alueen työtehtävien lisäksi

### Lipunmyynti

- Positiivisen asiakaspalvelun salat
- Lippujen lukulaitteiden koulutus

### Anniskelu

- Kassakonekoulutus
- Positiivisen asiakaspalvelun salat
- Anniskelusääntöjen kertaus

### Siivous

- Työturvallisuuteen liittyvät asiat (esimerkiksi viiltosuojahanskojen käyttö)

### Majoitus

- Positiivisen asiakaspalvelun salat
- Valkeakoski tutuksi. Tutustumista ympäristöön, mistä löytyy lähin auto-maatti sekä minkälaisia ravintoloita alueella on

### Järjestyksenvalvonta

- Rannekkeiden ja passien kertaus → mihinalueella tietynlaisella passilla ja rannekkeella on pääsy
- Kellonaikojen läpikäyminen, milloin tapahtuma on sallittu alaikäisille ja milloin ei

### Catering

- Hygieniasiat

## Roudaus, rakennus ja purku

- Työergonomia-asiat
- Työturvallisuus tapahtuma-alueella
- Tehtaan määräämät säädökset

## Perehdytyksessä muuta huomioitavaa

- Kerro perusasiat organisaatiosta ja talkootoiminnasta
- Käy perusteellisesti työtehtävät läpi
- Käy läpi pelisäännöt
- Kerää talkoolaisten henkilötiedot
- Kysy millaisia toiveita ja odotuksia talkoolaisilla on
- Kerro talkoolaisten vakuutuksesta sekä miten tulee toimia mahdollisen tapaturman sattuessa
- Työvuorolistojen läpikäyminen
- Mainitse tärkeistä puhelinnumeroista (vastaavan, toimiston, toiminnanjohtaja)
- Jaa talkooinfokirje

Perehdyttämiseen kuuluu myös talkooinfokirje. Infokirjepohja löytyy tapahtuman sisäisistä tiedostoista. Pohjaan on helppo tehdä tarvittavat muutokset. Perusasioita, joita kirjeessä tulee mainita:

- Pieni kertaus tapahtuman historiasta
- Tärkeät puhelinnumerot
- Ruokailuajat ja -paikat
- Talkoomajoituksen järjestelyt
- Tapahtumatoimiston aukioloajat
- Festivaaliohjelma
- Karonkan ajankohta

Lisäksi kirjeessä on hyvä olla mainittu talkoolaisen oikeudet ja velvoitteet.

### **Vapaaehtoisen oikeudet:**

- toimia vapaaehtoisena, ei työntekijänä
- kieltäytyä tarjotusta tehtävästä
- saada perehdytystä, tukea ja ohjausta
- lopettaa vapaaehtoistoiminta halutessaan → ilmoitus tapahtuman henkilökunnalle riittää
- oikeus ryhmätapaturmavakuutukseen

### **Velvollisuudet**

- ilmoittaa ajoissa, jos tulee este hoitaa sovittu työtehtävä
- toimia vapaaehtoisena, ei työntekijänä

## **Palkitseminen**

Konkreettinen palkkio jonka talkoolainen saa työstään: ilmainen sisäänpääsy tapahtumaan sekä yhden ilmaisen tapahtumarannekkeen kaverille, ruokailut työaikana ja T-paidan. Näiden lisäksi jokainen talkoolainen on oikeutettu saamaan yhden juomalipun työvuoroa kohden.

Palkitsemisessa pitää olla oikeudenmukainen ja pitää kiinni sovituista palkkioista. Oikeudenmukaisuudella voidaan kasvattaa talkoolaisten positiivista kokemusta työstä sekä kasvattaa hänen sitoutumistaan.

Palkitseminen voi myös olla, koulutusten antamista, sekä suullisen positiivisen palautteen antamista.

## **Sitouttaminen ja talkootapaamiset**

Sitouttaminen tapahtuu motivoinnin ja palkitsemisen kautta ja siihen tulee kiinnittää huomiota. Seuraavilla seikoilla voidaan parantaa talkoolaisten sitoutumista toimintaan.

Talkoolaisille tulisi järjestää tapaamisia vuoden aikana käytettävissä olevien resurssien mukaan, mutta kuitenkin niin, että ennen perehdytystilaisuutta ja töidenjakoa olisi yksi niin sanottu vapaampi tapaaminen. Tapaamisilla edesautetaan talkoolaisten keskinäistä ryhmäytymistä sekä tunnetta, että heistä välitetään tapahtuma-ajan ulkopuolella.

Esimerkki tapaamisesta:

Tapahtuma vuokraisi Valmarinniemen saunatilan alkukesästä yhdeksi illaksi. Illan aikana olisi mahdollisuus saunaan, uida ja grillata makkaraa. Illan aikana pidettäisiin leikkimieliset olympialaiset, joissa lajeina olisi tikanheitto, mölkky, pussijuoksu ja petankki. Paikalla olevat talkoolaiset jaettaisiin ryhmiin, joissa kierretään edellä mainitut pisteet. Olympialaisten tarkoituksena on saada talkoolaiset toiminaan entistä paremmin ryhmässä sekä se, että he tutustuisivat toisiinsa. Koska olympialaiset ovat leikkimieliset, ei palkintojen tarvitse olla suuria. Ne voivat olla: Kirjaslammentanssilavalle ilmainen sisäänpääsy, tapahtuman oheistuotteita sekä diplomeita. Tilaisuus olisi hyvinkin vapaamuotoinen ja tal-

koolainen voisi ottaa perheensä/ ystävänsä iltaan mukaan. Näin ollen tilaisuus toimisi myös rekrytointitilaisuutena.

Tapahtumalla on olemassa talkoolaisille tehty suljettu facebook-ryhmä. Ryhmä tarkoituksena on toimia yhtenä talkoolaisia koskevien tietojen ilmoituskenttänä. Ryhmään tulisi heti laittaa kaikki informaatio, mikä koskettaa talkoolaisia. Ryhmä toimii myös toisinpäin, talkoolainen voi esittää siellä häntä mietityttäviä kysymyksiä. Facebook-ryhmä tulee pitää aktiivisena ja saattaa enemmän talkoolaiden tietouteen. Joten muistathan säännöllisesti katsoa, mitä ryhmässä tapahtuu.

Facebook-ryhmässä toimiminen

- Talkooryhmään voidaan tehdä leikkimielinen ”Millainen talkoolainen olet?”- testi. → Vastaukset ovat huumorimielessä tehtyjä, joten kukaan ei pahoita mieltään.
- Ryhmää ylläpitää Työväen Musiikkitapahtuman facebook-profiili.

## **Yhteydenpito talkoolaisiin**

Talkoolaisiin pidetään yhteyttä sähköpostitse, tekstiviestein ja kirjeiden välityksellä (ne talkoolaiset joilla ei ole sähköpostia). Etupäässä yhteydenotot ovat infokirjeitä, joissa kerrotaan tulevista tapaamisista ja tapahtumista. Näiden lisäksi on lähetetty joulu-vappu ja juhannustoivotukset. Vuosien aikana toimineiden talkoolaiden sähköpostiosoitteet on kerätty samaan paikkaan, ja edellä mainitut toimet on lähetetty kaikille listalla oleville, ei vain edellisenä vuotena mukana olleille.

Yhteydenpitoa talkoolaisiin tulisi lisätä siten, että kun tapahtuma tekee ohjelmistojulkaisuja, lähetettäisiin samainen tiedote talkoolaisille, näin saataisiin välitettyä tunnetta, että he kuuluvat yhteisöön ja saavat ensimmäisten joukossa tiedot tulevista esiintyjistä.



## Talkoohaku-lomake

Aikaisempina vuosina Työväen Musiikkitapahtumalla ei ole ollut käytössä erillistä talkoohaku-lomaketta. Talkoista kiinnostuneet henkilöt ovat soittaneet / lähettäneet sähköpostia toimistolle, jossa kertovat kiinnostuneen talkoilusta. Jotta talkoorekrytointi olisi tehokasta ja jouhevaa, oli erittäin tärkeää luoda erillinen hakulomake internet sivuille. Näin ollen kynnyks osallistua talkoisiin voi madaltua, kun ei tarvitse olla suorassa yhteydessä toimijaan. Lomake palvelee myös nuoria toimijoita parhaiten, koska heidän on luonnollista käyttää internetissä olevia palveluita.

Talkoohakemus-lomake on luotu tapahtuman omilla google-tunnuksilla, ja löytyy tapahtuman google Drivesta. Sitä on helppo muokata tulevana vuosina tarpeen mukaan. Lomakkeessa kysytään perus henkilötietojen lisäksi onko henkilöllä: anniskelupassia, järjestyksenvallajokorttia, trukkikorttia, hygieniapassia ja ajokorttia. Minä päivinä hän on valmis työskentelemään ja onko hänellä toiveita työpisteestä. Tarvitseeko hän majoitusta, mikä on paidan koko ja onko erityisruokavaliota. Lomakkeen lopussa on avoin kohta, johon voi jättää muita toiveita ja huomioitavia asioita. Alla näet vielä kuvat hakemuksen ulkonäöstä.

Talkoohakemuksia on myös hyvä olla toimistolla tulostettuina, koska kaikki hakukaat talkoolaiset eivät käytä internetiä vaan haluavat tulla paikan päälle ilmoittautumaan. Näin ollen talkoolaisen tiedot pysyvät tallessa ja ne ovat helppo siirtää sähköiseen talkoorekisteriin. Muista myös lisätä talkoolaisen tiedot sähköpostilistalle.

Talkoohakemuksen tultua sähköiseen järjestelmään lähetetään hänelle vastausviesti, jossa kiitetään mielenkiinnosta tapahtumaa kohtaan sekä annetaan lisäinfoa talkotoiminnasta. Viestissä tulee käydä ilmi myös milloin on talkootapaamisia, ryhmiin jako ja perehdytys. Muista myös sähköisestä järjestelmästä siirtää talkoolaisten tiedot omaan talkoorekisteriin.

Kun talkoohaku umpeutuu, ota linkki lomakkeeseen pois tapahtuman kotisivuilta. Tämän jälkeen käy hakemukset läpi ja mahdollisimman hyvin työpistetoiveita

silmällä pitäen jaa talkoolaiset omiin osa-alue ryhmiin. Ilmoita valituille talkoolaisille, että heidät on valittu ja koska on ensimmäinen tapaaminen sekä perehdytystilaisuus.

Tapatumen nettisivuille talkoolaiseksi –osioon liitetään seuraavat pienet tehtävien esittelytekstit. Esittelytekstit ovat puuttuneet sivuilta, joten on hyvä laittaa pienet kuvaukset osioista, jotta hakija saa kuvan mistä on kysymys.

Rakennus ja purku:

Tule rakentamaan ja purkamaan. Hyviä rakentajia ja purkajia tarvitaan aina ja paljon. Älä pelkää, jos et ennen ole ollut rakennushommissa, meillä opetetaan kaikki hommat mitä tarvitaan. Tehtävään kuuluu festivaalirakenteiden (mm. telat, aidat, lavat) rakentamista ja purkua. Mitään erityistaitoja ei tarvita, mutta työt saattavat olla raskaita. Työ tapahtuu ennen ja jälkeen festivaalin sekä festivaalinaikana.

Anniskelu:

Anniskelu on asiakaspalvelua. Työ sisältää anniskelumyyntiä, varastojen täydentämistä, ja muita ravintolatöitä. Anniskelussa toimimiseen ei tarvita anniskelupassia, mutta ikää pitää olla 18-vuotta. Työt ovat festivaalin aikana.

Catering:

Catering-ihmiset huolehtivat, että kaikki talkoolaiset, artistit ja Työväen Musiikki-tapahtuman talkoolaiset saavat ruokaa ja virvokkeita festivaalin aikana. Tämä talkoopiste on erittäin tärkeä paikka festivaalin aikana, sillä kylläisenä kaikilla on parempi mieli. Tähän talkootyöhön ei tarvita erityisosaamista, tärkeintä on huolehtia, että ruokaa on tarjolla ja paikat ovat siistissä kunnossa. Työt ovat festivaalin aikana.

Järjestyksenvalvonta:

Järjestyksenvalvonta on festivaalin ja asiakkaiden yleisestä turvallisuudesta huolehtimista sekä asiakkaiden ohjaamista ja opastamista. Järjestyksenvalvontakortti ei ole pakollinen, sillä poliisilta voidaan anoa väliaikaista lupaa toimia järjestyksenvalvojana. Toivomme toki, että mahdollisimman monella olisi kortti. Työt ovat festivaalin aikana.

#### Lipunmyynti:

Lipunmyynnissä myydään kaikki festivaalin rannekkeet. Tässä työtehtävässä pääset konkreettisesti tekemisiin asiakkaiden kanssa sekä pääset näyttämään positiivisen sekä reippaan asiakaspalveluasenteesi. Lipunmyynnissä vaihdetaan myös tiketistä ostetut liput rannekkeisiin. Työt ovat festivaalin aikana.

#### Siivous:

Siivoustiimi huolehtii festivaalialueen siisteydestä tapahtumanaikana. Tämä yksi festivaalin yleisölle näkyvimmistä työtehtävistä ei vaadi erityisosaamista, vain iloisen ja reippaan asenteen. Työt ovat festivaalin aikana

#### Kirjaslammentanssilava:

Kirjaslammentanssilavalta löytyy niin kahvila-/anniskelutyötä kuin myös järjestyksenvalvoja. Kirjaslammella pääset työskentelemään idyllisessä miljöössä Suomen pienimmällä ja kauneimmalla tanssilavalla. Työt ovat festivaalin perjantaina ja lauantaina.

#### Somistus:

Somistustiimissä pääset päästämään luovuutesi valloilleen. Somistuskohteita löytyy festivaalialueelta aina Salakapakka ravintolasta aina backstagen somistamiseen. Työt ovat ennen festivaalia.

#### Majoitus:

Majoitus vastaa asiakkaiden ja talkoolaisten majoittautumisesta majoituskoulussa. Tärkeimpänä työtehtävänä on vastaanottaa majoittujat, ohjata heidät oikeaan paikkaan ja toivottaa tervetulleeksi. Työt ovat festivaalin aikana.

#### Roudaus:

Autetaan Artistia! Roudarit huolehtivat artistien hyvinvoinnista ja esiintymisten sujuvuudesta. Bändeiltä saamien tietojen ja teknistenraidereiden mukaan roudarit avustavat bändienvaihdossa (tavarat lavalle ja pois). Roudarit auttavat kaikessa muussakin roudaamisessa tapahtuman aikana. Toivomme vähintään 18 vuoden ikää ja valmiutta fyysiseen työhön.

## TYÖVÄEN MUSIIKKITAPAHTUMAN TALKOOHAKEMUS 2015

Työväen Musiikitapahtuma on valovoimainen nykypäivän festivaali, jota ei voisi järjestää ilman mahtavaa talkooväkeä. Festivaalin talkoolaiset saavat palkkioksi uurastuksistaan pääsyn tapahtumaan, yhden tapahtumارانnekkeen kaverille, ruokailut työaikana sekä tapahtuman T-paidan. Lisäksi talkoolaisille järjestetään koulutusta ja kiitostilaisuuksia. Ikäraja talkoolaiselle on 16 vuotta.

Tervetuloa mukaan tekemään Työväen Musiikitapahtumaa!

Täytähän lomakkeen kentät huolellisesti. Tähdellä merkityt kohdat ovat pakollisia.

\*Pakollinen

1. **Etu- ja sukunimi \***

.....

2. **Syntymäaika \***

.....

3. **Osoite \***

.....

4. **Postinumero \***

.....

5. **Paikkakunta \***

.....

6. **Puhelinnumero \***

.....

7. **Käytössä oleva sähköpostiosoite \***

.....

8. **Oletko ollut aikaisemmin talkoolaisena Työväen Musiikitapahtumassa?**

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

En

**9. Minulla on järjestyksenvalvojakortti***Merkitse vain yksi soikio.* Kyllä Ei**10. Minulla on anniskelupassi***Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.* Kyllä Ei**11. Minulla on trukkikortti***Merkitse vain yksi soikio.* Kyllä Ei**12. Minulla on hygieniapassi***Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.* Kyllä Ei**13. Minulla on ajokortti***Viimeisessä, lisätietoja kohdassa, voit kertoa mitä ajoluokkia ajokortistasi löytyy**Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.* Kyllä Ei**14. Alustavasti olen käytettävissä seuraavina päivinä \****Voit valita useamman vaihtoehdon**Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.* Torstai 23.7.2015 Perjantai 24.7.2015 Lauantai 25.7.2015 Sunnuntai 26.7.2015

**15. Työpistetoiveeni \***

Voit valita useamman työtoiveen  
*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Rakkenus ja purku
- Anniskelu
- Järjestyksenvalvonta
- Lipunmyynti
- Siivous
- Kirjaslammentanssilava
- Majoitus
- Catering
- Somistus
- Roudaus
- Ei toiveita

**16. Tarvitsen majoitusta**

Työväen Musiikitapahtuma järjestää ilmaisen koulumajoituksen talkoolaisille  
*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
- En

**17. Työpaitani koko \***

Työpaita on unisex-mallinen  
*Merkitse vain yksi soikio.*

- S
- M
- L
- XL
- XXL
- XXXL

**18. Erikoisruokavalio**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Kasvis
- Gluteeniton
- Vegaani
- Kalaton
- Laktoositon
- Muu: .....

**19. Lisätietoja / muuta ilmoitusasiaa  
toimistolle**

---

Palvelun tarjoaa  
 Google Forms

## **Talkoorekisteri**

Talkoorekisterinä toimii excel-taulukko, jossa on aakkosjärjestykseen kirjattu kaikki vuosien aikana olleet talkoolaiset. Tietoja joita talkoolaisista kirjataan ylös:

- Etu- ja sukunimi
- Osoitetiedot
- Puhelinnumero
- Sähköpostiosoite
- Syntymäaika
- T-paidan koko
- Missä työtehtävässä ensisijaisesti haluaa toimia
- Minä päivinä pystyy työskentelemään
- Onko aikaisemmin ollut mukana toiminnassa
- Muita huomioita

On hyvä, että toimistolla olisi yksi henkilö joka ylläpitäisi tätä listaa, syksyn ja kevään, jolloin ei välttämättä työskentele omaa talkootyönohjaaja.

## **Talkoolaisten palautekysely**

Aikaisempina vuosina ei ole talkoolaisilta kerätty erillistä palautetta. Loin palautelomakkeen tapahtuman google-tunnuksilla samaan paikkaan missä hakulomake myös sijaitsee. On erittäin tärkeää kerätä talkoolaisten näkemyksiä ja kokemuksia, jotta mahdollisiin epäkohtiin voidaan jatkossa puuttua välittömästi. Palautekysely on syytä pitää lyhyenä, ja esittää vain tarvittavat kysymykset. Mikäli kysely on hyvin pitkä, voi vastaaminen jäädä vain sen takia, ettei vastaaja jaksa vastata kaikkiin kysymyksiin. Oleelliset asiat joita lomakkeessa tulee kysyä ovat: mitkä asiat onnistuivat ja mitä kehittämiskohteita on. Alla on vielä esitelty palautekyselylomake.

Loma tulee lähettää kaikki mukana olleille talkoolaisille välittömästi tapahtuman jälkeen, jolloin kaikki kokemukset ovat talkoolaisella tuoreessa muistissa. Mikäli talkoolaisella ei ole käytössä sähköpostia tulee kysely lähettää hänelle postitse.



## Talkoolaisten palautekysely 2015

Kiitos työpanostuksestasi Työväen Musiikkitapahtumassa kesällä 2015. Jotta voimme kehittää talkootoimintaa toivomme, että vastaisit tähän lyhyeen kyselyyn, kiitos!

**\*Pakollinen**

1. Ikä \*

.....

2. Sukupuoli \*

.....

3. Olen ollut aikaisemmin mukana toiminnassa

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

Kyllä

En

4. Mikä oli parasta? \*

.....

5. Mitä kehittämiskohteita mielestäsi toiminissa on? \*

.....

6. Saitko perehdytystä työhösi \*

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

Kyllä

En

7. Saitko kiitosta työstäsi työn aikana? \*

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

Kyllä

En

8. Muuta kommentoitavaa

.....

---

Palvelun tarjoaja

## **Aikajana**

Lopuksi olen laatinut aikajanan, joka kuvaa vuoden mittaista aikaväliä. Janalta pystyy lukemaan, mitä toimenpiteitä missäkin kotaa vuotta täytyy hoitaa. Aikajana on myös hyvä konkreettisesti sijoittaa tapahtumatoimistolle, johon pystyy tarvittaessa lisäämään uusia toimenpiteitä, sekä konkreettisen aikajanan avulla, koko toimisto olisi selvillä mitä tapahtuu missäkin kohtaa.

# Talkootoiminnan aikajana

