



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Susanna Kulmala

Perehdytys vapaaehtoistyössä

Musiikkialan tapahtumien mahdollistaminen osaavilla vapaaehtoisilla

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro Gradu -tutkielma
Kauppatieteen maisteriohjelma

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

| | | | |
|--------------------------|---|-------------------|----|
| Tekijä: | Susanna Kulmala | | |
| Tutkielman nimi: | Perehdytys vapaaehtoistyössä: Musiikkialan tapahtumien mahdollistaminen osaavilla vapaaehtoisilla | | |
| Tutkinto: | Kauppatieteiden maisteri | | |
| Oppiaine: | Henkilöstöjohtaminen | | |
| Työn ohjaaja: | Paula Naumanen | | |
| Valmistumisvuosi: | 2025 | Sivumäärä: | 78 |

TIIVISTELMÄ:

Tutkimuksessa tarkasteltiin musiikkialan tapahtumissa mukana olevien vapaaehtoistyöntekijöiden perehdyttämistä. Aihetta tarkasteltiin tapahtumanjärjestäjän näkökulmasta, ja käytössä olevia perehdytysprosesseja verrattiin suhteessa muuhun vapaaehtoistoimintaan sekä palkkatyössä tapahtuvaan perehdytykseen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten tapahtumien perehdytystilanteet etenevät ja millaista toiminta on suhteessa palkkatyössä perehdyttämiseen. Lisäksi tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään, millainen vapaaehtoistyön arvo on tapahtumanjärjestäjän näkökulmasta. Tutkimuskysymykset käsittelivät musiikkialan, vapaaehtoistyön ja vapaaehtoistyöntekijän ominaispiirteitä, vapaaehtoisten perehdyttämisen prosesseja ja suorituksen mittaamista, sekä vapaaehtoistyön merkitystä toiminnan kannalta.

Aineisto kerättiin kyselylomakkeella sekä haastatteluilla musiikkialan tapahtumia järjestäviltä tahoilta, ja aineisto käsiteltiin sisällönanalyysin menetelmillä. Määrällisen osuuden aineisto käsiteltiin havaintomatriisin ja kyselylomakkeen raportointityökalujen avulla. Vastaukset esitettiin prosentteina ja jakaumina. Kyselylomakkeeseen vastasi kahdeksan henkilöä ja haastatteluihin osallistui neljä henkilöä.

Tutkimuksessa selvisi, että musiikkialan tapahtumissa järjestettävä vapaaehtoistyö vastaa monin tavoin piirteeltään palkkatyössä tapahtuvaa perehdytystä. Toiminnassa mukana olemisen motiivit sekä onnistumiseksi koetut asiat ovat selkeä vapaaehtois- ja palkkatyön erottava tekijä. Vapaaehtoistyössä motivaation kannalta tärkeää on olla osa tapahtumaa ja sen ympärillä toimivaa yhteisöä. Samat teemat heijastuivat myös perehdytyksen tavoitteisiin. Perehdytyksen tavoitteena on saada vapaaehtoinen mukaan toimintaan ja tutustuttaa yhteisöön. Toimintaan oppimista edistetään jakamalla tietoa, kannustamalla ja onnistumiset huomioimalla.

Johtopäätöksenä tutkimuksesta selvisi, että vapaaehtoistyöllä on tärkeä rooli yhteiskunnassa. Vapaaehtoistoiminnalla mahdollistetaan erilaisia tapahtumia ympäri Suomen. Kulttuurin lisäksi toiminta rikastuttaa suomalaisia yhteisöjä ja tukee hyvinvointia.

AVAINSANAT: Vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, perehdytys, musiikkiala, tapahtuma-ala

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 6 |
| 1.1 | Tutkimuksen aihe ja ajankohtaisuus | 6 |
| 1.2 | Tutkimuskysymykset | 8 |
| 1.3 | Tutkimuksen rakenne | 8 |
| 2 | Vapaaehtoistyö ja siihen perehdyttäminen | 10 |
| 2.1 | Vapaaehtoistoiminta Suomessa | 10 |
| 2.2 | Perehdytys työelämässä | 18 |
| 2.3 | Suoriutuminen osana perehdytystä | 22 |
| 2.4 | Suorituksen johtaminen | 25 |
| 2.5 | Yhteenveto aiemmasta tutkimuksesta | 27 |
| 3 | Tutkimuksen eteneminen | 30 |
| 3.1 | Tutkimuksen lähestymistapa | 30 |
| 3.2 | Aineisto ja sen keruu | 32 |
| 3.3 | Aineiston analysointi | 33 |
| 4 | TULOKSET | 35 |
| 4.1 | Toimialan ominaispiirteitä | 35 |
| 4.2 | Vapaaehtoistyön ominaisuuksia | 39 |
| 4.3 | Vapaaehtoistyöntekijään liittyviä ominaisuuksia | 40 |
| 4.4 | Vapaaehtoistyöntekijöiden perehdyttäminen | 41 |
| 4.5 | Perehdytyksen seuranta | 42 |
| 4.6 | Vapaaehtoistyöntekijöiden merkitys toimialalle | 43 |
| 4.7 | Yhteenveto tuloksista | 44 |
| 5 | Pohdinta | 47 |
| 5.1 | Tulosten vertailu | 47 |
| 5.2 | Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet | 51 |
| 5.3 | Johtopäätökset ja suositukset | 53 |
| 5.4 | Jatkotutkimusaiheet | 54 |

| | |
|---|----|
| Lähteet | 56 |
| Liitteet | 62 |
| Liite 1. Kyselylomake | 62 |
| Liite 2. Haastattelurunko | 66 |
| Liite 3. Havaintomatriisi | 67 |
| Liite 4. Vapaaehtoistyön ominaispiirteitä | 68 |
| Liite 5. Vapaaehtoistyöntekijöiden piirteet | 69 |
| Liite 6. Perehdyttämisen keinot | 72 |
| Liite 7. Onnistumisen seuranta | 75 |
| Liite 7. Vapaaehtoisuuden merkitys järjestäjän kannalta | 77 |

Kuvat

| | |
|---|----|
| Kuva 1. Vapaaehtoistoiminnan monet muodot (mukaillen Turja, 2024) | 11 |
| Kuva 2. Hahmotelma perehdytysprosessin aikajanasta (mukaillen Saarinen, 2022) | 19 |
| Kuva 3. Perehdyttämisen onnistumisen prosessi (mukaillen Saarinen, 2022) | 21 |
| Kuva 4. Perehdytyksen piirteet | 28 |
| Kuva 5. Vapaaehtoisten ja palkallisten työntekijöiden määrä festivaaleilla | 36 |
| Kuva 6. Tiivistelmä tutkimuksen tuloksista | 44 |

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen aihe ja ajankohtaisuus

Työn onnistuminen on riippuvaista monista eri seikoista, kuten motivaatiosta, sitoutumisesta ja yksilön omista asenteista. Tässä tutkimuksessa keskitytään vapaaehtoistyön alkamiseen ja siihen perehdyttämiseen. Vapaaehtoistyön tarkoituksena on, että se on kaikille avointa (Valtiovarainministeriö, 2015) ja siksi sen tekemiseen ei tarvitse aiempaa kokemusta. Näin ollen perehdyttämällä luodaan mahdollisesti perusta aivan uudelle osaamiselle.

Musiikkialalla vapaaehtoistyöhön perehdyttäminen poikkeaa tavallisesta työhön perehdyttämisestä, sillä se tapahtuu huomattavasti lyhyemmässä ajassa kuin tavanomaisissa palkkatöissä. Esimerkiksi festivaaleilla tapahtuma kestää 1–4 päivää, jonka aikana työtehtävistä tulisi kyetä suoriutumaan itsenäisesti. Tapahtuman aikana ei välttämättä ole aikaa perehdyttämiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten perehdyttäminen toteutetaan sellaisessa yhtälössä, jossa työntekijällä ei ole mahdollisesti minkäänlaista aiempaa kokemusta ja aika on rajallinen. Lisäksi tehtävät voivat olla vaativia ja vastuullisia, mikä korostaa osaavan perehdyttämisen tarvetta.

Aiheen ajankohtaisuuteen vaikuttavat hallituksen leikkaukset, jotka ovat saattaneet kulttuurialan ja musiikkialan tapahtumat epäedulliseen asemaan, etenkin kun musiikkiala ei ole elpynyt koronapandemian vaikutuksista (Aromaa, 2024; Suomela, 2024). Vaikka suurin osa kulttuuria koskevista leikkauksista kohdistuuakin mm. museoihin ja teatteriin, näkyvät vaikutukset esimerkiksi alueellisen saavutettavuuden sekä työllisyyden muutoksina. (Suomela, 2024) Talouden muutokset näkyvät suorimmin tapahtumien lippujen hintojen nousuna, jotka johtuvat arvonlisäverokannan noususta kymmenestä prosentista neljääntoista prosenttiin.

Talouden muutokset näkyvät myös asiakkaiden käyttäytymisessä. Teoston (2024; ks. Ter-
vonen, 2024) teettämän tutkimuksen mukaan tapahtumien lippujen hintojen nousu ai-
heuttaa sen, että yhä useampi jättää tapahtumia välistä. Syynä ei siis ole kiinnostuksen
puute tapahtumia kohtaan. Vapaaehtoistyöntekijöillä on merkittävä rooli tapahtumien
toteutumisen kannalta, koska tapahtumien kustannukset kasvaisivat merkittävästi, mi-
käli jokainen siihen osallistuva olisi palkallinen työntekijä (Karjalainen, 2016) (Ks. Or-
lowski & Wicker, 2015). Tämä mitä todennäköisimmin näkyisi myös lippujen hinnoissa,
mikä puolestaan heikentäisi tapahtumien saavutettavuutta. Vapaaehtoiset ylläpitävät
musiikkialan tasa-arvoisuutta, sillä heidän palkattomalla työpanoksellaan musiikkialan
tapahtumiin osallistuminen on mahdollista myös taloudellisesti haastavissa tilanteissa
oleville.

Vapaaehtoistyön kiinnostavuus ja relevanttius käy ilmi tietokantojen (mm. Elsevier) tu-
loksien lisäksi myös Suomen yliopistojen julkisia julkaisuarkistoja (Osuva, Trepo, Aalto-
doc, Helda Theseus) selaamalla. Vapaaehtoistyötä on tutkittu Suomessa aikaisemmin
sekä yleisesti että tiettyyn aihepiiriin keskittyen. Mikäli tutkimus on keskittynyt johonkin
tiettyyn vapaaehtoistyöhön, usein kohteena on ollut urheiluseuroissa tapahtuva, uskon-
nolliseen toimintaan liittyvä tai eri ihmisryhmien auttamiseen suuntautunut vapaaeh-
toistyö. Musiikkialan tapahtumiin syventyvää tutkimusta ei juuri löytynyt. Vapaaehtois-
työhön liittyvät aiheet ovat samankaltaisia sekä Suomessa että ulkomailla. Tutkimuksia
on toteutettu kysely- ja haastattelututkimuksina, eli suurin osa aiheeseen liittyvästä tut-
kimuksista oli luonteeltaan laadullisia. Siitä, miten Suomen musiikkitapahtumien vapaa-
ehtoistyövoiman osaaminen varmistetaan, ei juuri ole tutkimustietoa.

Suomessa vapaaehtoistyön ja perehdyttämisen välistä suhdetta on tarkasteltu aikaisem-
min Hatamaan (2023) opinnäytetyössä, jossa tutkittiin Lahden suur tapahtumissa toimi-
neiden vapaaehtoisten kokemuksia perehdytykseen liittyen. Hatamaan aihe on siis lä-
hellä tämän tutkimuksen aihetta.

1.2 Tutkimuskysymykset

Vapaaehtoistoiminta on merkittävässä asemassa Suomessa monissa eri tilanteissa ja tapahtumissa, mutta myös musiikkialan tapahtumissa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan musiikkialan tapahtumissa toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden perehdyttämisen tilaa esihenkilöiden, kuten vapaaehtoiskoordinaattoreiden, näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Mitä tyypillisiä ominaispiirteitä musiikkialaan liittyy?
2. Mitä ominaispiirteitä vapaaehtoistyöhön liittyy?
3. Mitä ominaispiirteitä vapaaehtoistyöntekijään liittyy?
4. Millaisilla keinoilla vapaaehtoistyöntekijöitä perehdytetään?
5. Miten perehdytyksen onnistumista seurataan?
6. Mikä vapaaehtoistyöntekijöiden merkitys on toiminnassa?

1.3 Tutkimuksen rakenne

Luvussa 2 määritellään tarkasteltavat ilmiöt, eli perehdyttäminen sekä vapaaehtoistyö. Ilmiöitä tarkastellaan ensin jo olemassa olevan materiaalin avulla, jotta ilmiöiden piirteet ymmärretään ja jotta tarkasteltavista asioista saadaan viitekehys. Aluksi luvussa 2.1 määritellään vapaaehtoistoiminta terminä sekä kuvataan sen tilaa ja merkitystä suomalaiselle yhteiskunnalle, jonka jälkeen luvussa 2.2 tarkastellaan perehdyttämisen teemaa sekä työelämän että vapaaehtoistyön kannalta. Nämä Luvun 2 osat pohjustavat myöhemmin tutkielmassa kuvattavaa empiiristä tutkimusta. Vapaaehtoistoiminnan ja palkkatyön eroavia ja samankaltaisia piirteitä kuvataan luvussa 2.3, jossa määritellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

Luvussa 3 esitellään empiirisen tutkimuksen käytäntöjä ja tarkastellaan, millaisia piirteitä haastattelututkimukseen kuuluu. Tämän jälkeen esitellään tässä tutkielmassa suoritettua haastattelua sekä kuvaillaan, miten haastattelut suoritettiin. Haastattelututkimuksen

tuloksia tarkastellaan Luvussa 4. Haastattelun eri osia kuvataan kohta kohdalta Luvun 4 alaluvuissa, joissa haastateltavien vastauksia verrataan keskenään. Teemat etenevät samassa järjestyksessä kuin haastattelut etenivät.

Lopuksi Luvussa 5 tarkastellaan saatujen tuloksien merkitystä. Aihetta tarkastellaan suhteessa tutkimuskysymyksiin ja aiheesta keskustellaan suhteessa kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Lopuksi pohditaan tuloksien vaikutuksia, joiden perusteella tuloksista tehdään johtopäätökset. Luvussa 5 tarkastellaan myös tutkimuksen vahvuuksia ja heikkouksia, sekä esitellään jatkotutkimusaiheita.

2 Vapaaehtoistyö ja siihen perehdyttäminen

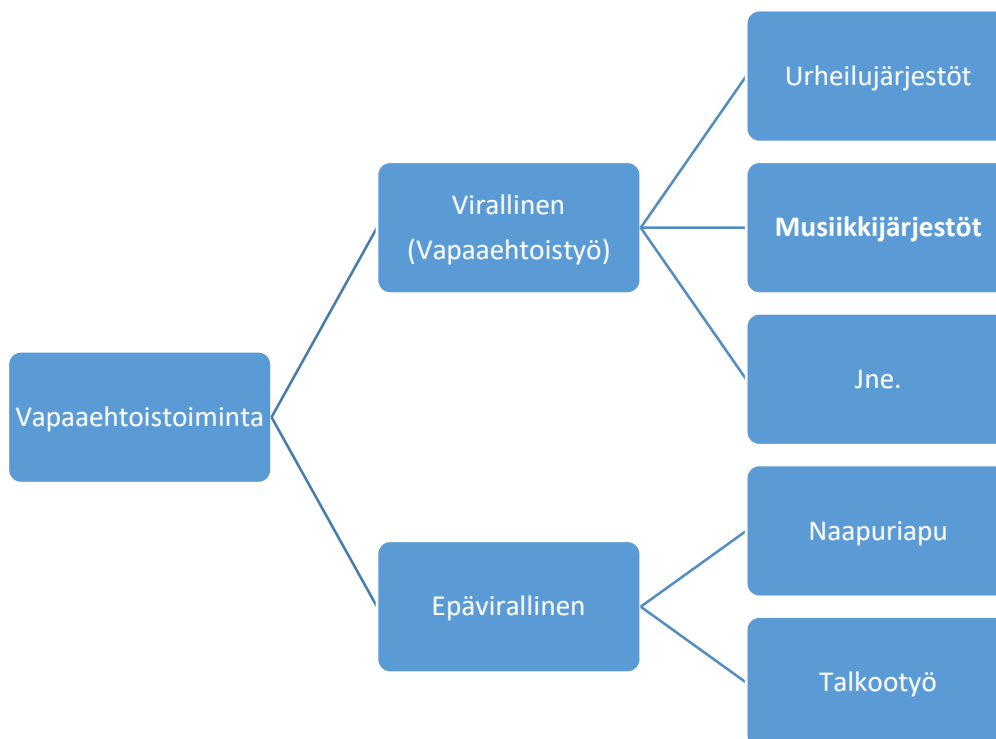
2.1 Vapaaehtoistoiminta Suomessa

Vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö, talkoot, hyväntekeväisyys. Näillä termeillä tarkoitetaan jokseenkin samanlaista ilmiötä, vaikkakin niillä on lieviä merkityseroja. Mainittujen termien käyttöön vaikuttavat toiminnan luonne sekä ajallinen konteksti (Nylund & Yeung, 2005a, s. 14–15). Vapaaehtoistoiminta on myös yksi yleinen käytetty termi, joka kattaa kaikenlaisen omaehtoisen toiminnan niin järjestöissä kuin naapuriavussa. (Kansalaisareena, n.d.) Tässä tutkimuksessa painotetaan enemmänkin termiä vapaaehtoistyö, joka kuvastaa palkkatyön kaltaista, vapaasti tehtävää työtä. Työsopimuslaissa vapaaehtoistyötä ei ole määritelty erikseen, joten tässä määritelmä muodostuu työsuhteesta poikkeavien piirteiden toteamisella sekä yleisen näkökulman tarkastelulla, jotta ilmiö voidaan hahmottaa mahdollisimman selkeästi ja yksiselitteisesti.

Työsopimuslaissa (TSL) (1 luku § 1) määritellään työsopimuksen yhdeksi keskeiseksi piirteeksi se, että työtä tehdään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Vapaaehtoistoiminta eroaa olennaisesti perinteisestä työsuhteesta sen vastikkeettomuudella. Vapaaehtoistyön voidaan katsoa lukeutuvan TSL:n ulkopuolelle myös sen § 2 mukaan. Kyseinen momentti sulkee lain ulkopuolelle tavanomaisen harrastustoiminnan, mitä vapaaehtoistyö voi monelle olla, sillä sitä ei tehdä ansiotarkoituksessa.

Valtiovarainministeriö (2015) on puolestaan Euroopan parlamentin mietintöjen pohjalta määritellyt vapaaehtoistoiminnan olevan palkkiotta (eli linjassa yllä kuvatun kanssa) ja vapaasta tahdosta tehtävää työtä, joka on kaikille avointa ja kolmatta osapuolta hyödyttävää. Määritelmässä mainitaan myös vapaaehtoistyöntekijän toimivan joko yhdistyksen kautta tai epävirallista kautta, kuten esimerkiksi naapuriapuna. Kuvassa 1 (alla) on hahmoteltu vapaaehtoistoiminnan kenttää ja sen jakautumista viralliseen ja epäviralliseen toimintaan. Kansalaisareenan tutkimuksen (Turja, 2024) mukaan vuosien 2021–2024

välisenä aikana 83 % vapaaehtoistoiminnasta tapahtui jonkun järjestön, yhdistyksen tai seuran alaisuudessa, kun taas seurakunnan piirissä vastaava luku oli 6–9 %.



Kuva 1. Vapaaehtoistoiminnan monet muodot (mukaillen Turja, 2024)

Suomalaiset ovat aktiivisia tekemään vapaaehtoistyötä. Kansalaisareenan tutkimuksen (Turja, 2024) mukaan 43 % suomalaisista on osallistunut vapaaehtoistoimintaan kulu-
neen vuoden aikana. Vapaaehtoistyön toimialat vaihtelivat hengellisestä ja poliittisesta toiminnasta aktivismiin, maanpuolustukseen, naapuriapuun sekä erilaisten ihmisryhmien tukemiseen. Vapaaehtoistoiminnan kenttä on siis laaja. Ikäjakaumaltaan suomalaisten osallistuminen on jokseenkin tasaista. Selkeästi innokkaimpia osallistujia ovat 50–64-vuotiaat (20,1 h/kk) sekä nuoret 15–24-vuotiaat (18,9 h/kk). Tilastosta (Turja, 2024 s. 13) voidaan myös nähdä, miten osallistuminen oli heikoimmillaan vuonna 2021, oletettavasti pandemian vaikutuksesta, mutta innokkuus on jälleen jokseenkin samalla tasolla kuin vuosina 2015–2018. Kaikkein innokkaimpia suomalaiset olivat toimimaan auttamistehtävissä, talkoolaisina sekä erilaisissa hallinto-, luottamus- sekä toimitsijatehtävissä.

Vapaaehtoistoiminnan hyödyt

Vapaaehtoistoimintaan innostavia syitä on monenlaisia, ja ne vaihtelevat iän, elämäntilanteen ja persoonan mukaan (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019; Yeung, 2005a, 93). Usein mainittuja motivaatiotekijöitä on kuitenkin esimerkiksi halu auttaa, ylpeys olla osana toimintaa, yhteisöllisyys sekä mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisesti (Turja, 2024). Motivaatiotekijöitä voidaan tarkastella jakamalla ne sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Ulkoiset motivaatiotekijät ovat sellaisia, jotka pääsääntöisesti liittyvät yksilöön itseensä ja parantavat hänen asemaansa jollain tavalla. (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019; Yeung, 2005a, 88) Tällaisia ovat esimerkiksi vapaaehtoistyöstä saatava osaaminen sekä sosiaalisten suhteiden edistäminen. Sisäisiä motivaatiotekijöitä puolestaan ovat esimerkiksi auttaminen ja halu tehdä hyvää. Kirjallisuudessa (mm. Taghian, Polonsky & D'souza, 2019, ja Yeung, 2005a, 88–89) motivaatiosta puhuttaessa viitataan altruistisiin ja egoistisiin syihin, ja näiden sanotaan myös sekoittuvan keskenään.

Yeungin (2005b) mukaan vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien motivaatiotekijät voidaan jakaa neljään ulottuvuuteen, jotka muodostavat keskenään timanttimallin. Ulottuvuudet kattavat antamisen ja saamisen, jatkuvuuden ja uuden etsinnän, etäisyyden ja läheisyyden sekä pohdinnan ja toiminnan. Jokaisella vapaaehtoisella on omanlaisensa suhde kyseisiin ulottuvuuksiin eli jokaisella yksilöllä on siis omanlaisensa motivaatiokartta (ks. Yeung 2005b, s. 121). Motivaatiotekijät voivat vaihdella myös iän myötä (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019) sekä toiminnan luonteen myötä. Motivaatiotekijät eivät siis ole yhteneviä selittäviä tekijöitä, miksi joku osallistuu vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoistoimintaan innostava tekijä voi alun perin olla ulkoinen motivaatiotekijä, kuten siitä saatava osaaminen. Toimintaan osallistumisen myötä saadut muut hyödyt, kuten esimerkiksi osallistumisen ilo havaitaan. (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019) Hyötyjen huomaaminen myös edesauttaa sitoutumista ja voi muuttaa motivaatiota. Ulkoinen motivaatio, joka on usein kestoltaan lyhytaikaisempaa, voi siis antaa motivaation aloittaa

vapaaehtoistoimintaan osallistuminen, mutta ajan myötä sisäiset motivaation lähteet voivat muuttua ulkoisia vahvemmiksi.

Vapaaehtoistoinnasta saadut hyödyt ovat moninaisia ja niitä esiintyy sekä yksilön että yhteisön tasolla, mutta myös yhteiskunnallisesti. Kirjallisuudessa hyötyjen tarkastelu keskittyy pitkälti yksilöön. On huomionarvoista, että monet alla esiteltävistä hyödyistä eivät rajoitu pelkästään yksilöön, vaan ne heijastuvat myös ympäröivään yhteiskuntaan.

Hyödyt vapaaehtoistyöntekijälle

Yksittäisen vapaaehtoistyöntekijän kannalta merkittävimpiä hyötyjä on toiminnasta saatava osaaminen. Se ilmenee sekä käytännön kokemusten kartuttamisena, mutta voi edistää myös ammatillista osaamista. (Ibsen, 2020; Lammers ja muut, 2023) Kokemusta voi syntyä käytännön tilanteista, mutta myös muodollisemmin esimerkiksi koulutuksissa. Osaaminen liikkuu vastavuoroisesti sekä vapaaehtoistoinnasta muille elämän osa-alueille, mutta myös toisin päin (Ibsen, 2020). Näin ollen se rikastuttaa toimintaan osallistuvan ihmisen kyvykkyyksiä kattavasti. Osaamisen myötä vapaaehtoistoinnasta voi saada onnistumisen kokemuksia, jotka ilmentävät opittuja taitoja (Yeung, 2005b, 110). Vapaaehtoistoinnasta voi olla hyötyä jopa ammatinvalinnassa ja urapolun luomisessa, sillä osaamisen kartuttamisen lisäksi vapaaehtoistoinnassa pääsee kokeilemaan matallalla kynnyksellä erilaisia tehtäviä ja saa uran kannalta tärkeitä kontakteja (Lammers ja muut, 2023; Simonen & Timonen, 2019).

Toinen merkittävä vapaaehtoistoinnin hyöty on sen kautta kehittyneet sosiaaliset taidot sekä sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma on verkosto normeja ja sosiaalisia suhteita, joita hyödynnetään haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi (Kajanoja, 2019). Se on siis merkittävä hyvinvointia edistävä voimavara (Harju, 2005, 78). Vapaaehtoistoinnin kautta tapaa luonnollisesti erilaisia ihmisiä, mikä kehittää sosiaalista pääomaa. (Lammers ja muut, 2023) Erilaisten ihmisten kanssa toimiminen kasvattaa maailmankuvaa, auttaa kasvattamaan verkostoja sekä edistää vuorovaikutustaitojen kehittymistä. Tutustuminen

toisiin ihmisiin luo luottamusta, mikä vahvistaa ihmisten välisiä siteitä (Kajanoja, 2019). Yhteishengen syntyminen vastaa ihmisen tarpeeseen tulla hyväksytyksi ja osaksi yhteisöä. (Yeung, 2005b, 115) Monelle toiminnan sosiaalisuus itsessään voi olla merkityksellisempää kuin tekeminen itse.

Uraan ja sosiaalisuuteen liittyvien hyötyjen lisäksi vapaaehtoistoiminnasta voi saada paljon henkistä hyvinvointia tukevia hyötyjä. Yksi toimintaan itseensä liittyvä, mutta silti merkittävällä tavalla hyvinvointia lisäävä hyöty on antamisen ja saamisen kokemukset (Yeung, 2005b, 111). Yhteiseen toimintaan osallistumalla yksilö saa antaa omaa osaamista ja aikaansa itselleen tärkeän asian edistämiseksi ja vastavuoroisesti saa sekä yllä mainittujen sosiaalisten ja osaamiseen liittyvien hyötyjen lisäksi hyvää mieltä sekä tunteen oman toiminnan merkityksellisyydestä. (Lammers ja muut, 2023) Merkityksellisuuden tunnetta syventää se, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen antaa yksilölle mahdollisuuden vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin (Simonen & Timonen, 2019). Tällaiset vapaaehtoisuuden kautta saatavat kokemukset kasvattavat yksilön minäpystyvyyden tunnetta (Lammers ja muut, 2023).

Yksilön kannalta vapaaehtoistoiminta vaikuttaa merkittävällä tavalla hänen elämänlaatuunsa. (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019) Onnistumiset ja kehittyminen kasvattaa luottamusta itseän ja omaan toimintaan, kun taas osallistuminen pitää aktiivisena sekä yhteiskunnallisesti mutta myös toiminnallisesti. Aktiivinen osallistuminen edistää henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisäksi myös fyysistä hyvinvointia. Lisäksi toiminnalla voi olla käännteentekevä muutos yksilön arjen kululle: se voi edesauttaa ajankäytön rytmittämistä eläkkeellä ja työttömyydessä (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019; Yeung, 2005b, 110, 116; Simonen & Timonen, 2019).

Hyödyt yhteisölle

Yhteisölle vapaaehtoiset ovat olennainen resurssi, sillä ilman heitä toiminta ei onnistuisi. (Ibsen, 2020) Vapaaehtoiset tarjoavat läsnäolollaan arvokasta työpanosta. Heillä on halu

panostaa niihin asioihin, joita he pitävät tärkeinä (Simonen & Timonen, 2019; Harju, 2005, 75), jolloin heillä on todennäköisesti motivaatiota panostaa osaltaan toiminnan laatuun. Lisäksi vapaaehtoisilla voi olla vapaaehtoistoiminnan ulkopuolelta sellaista kokemusta, josta on hyötyä myös vapaaehtoistoiminnan piirissä. (Ibsen, 2020) Ammatillinen osaaminen voi tarjota lisähyötyä tehtävästä suoriutumiseen sekä yksilön osalta, mutta erilaisten osaamisten kirjosta voi myös syntyä toiminnan kannalta hedelmällinen kokonaisuus (Simonen & Timonen 2019). Vapaaehtoisia voidaan kouluttaa esimerkiksi kurssein, mikä voi edistää myös sitoutumista, mutta olennaista oppimista tapahtuu olennaisesti ihmisten välillä (Ibsen, 2020).

Tiiviin vapaaehtoistiimin muodostuminen puolestaan on tärkeää yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi myös yhteisölle tai yhdistykselle itselleen. (Yeung, 2005b, 115) Yhteisöllisyydellä on suuri vaikutus vapaaehtoisten viihtymiseen ja siten myös sitoutumiseen. Toisaalta, kun vapaaehtoiset huolehtivat ja välittävät toisistaan, yhteisökin voi hyvin (Harju, 2005, 70). Yhdistys siis mahdollistaa ihmisten kohtaamisen ja ihmiset luovat ympärilleen hyvinvointia tukevan verkoston. Toisaalta yhteisön toiminnan sujuvuuden kannalta on tärkeää, että toimijat, eli vapaaehtoiset voivat luottaa toisiinsa ja yhteisöön. (Harju, 2005, 77) Vapaaehtoisten välisen luottamuksen rakentumiseen on panostettava, sillä vaikka se voi vaatia paljon, on sen hyödyt toiminnan kannalta oleellisia.

Hyödyt yhteiskunnalle

Yhteiskunnan kannalta vapaaehtoistyö on taloudellisesti ja kansalaisten hyvinvoinnin kannalta arvokasta. Suuri osa vapaaehtoistoiminnasta on rahoitettu valtionavustuksilla sekä säätiöiden rahoituksella (Hoffrén, 2019b) ja nämä varat palautuvat 6,5-kertaisena (Valtiovarainministeriö, 2015). Panokset ovat huomattavasti pienemmät kuin saadut tulokset jo pelkästään sen suoraa rahallista arvoa tarkasteltaessa. Vapaaehtoistyön arvoa voidaan myös tarkastella suhteutettuna sekä vastaavanlaisen työn keskipalkkaan jälleenhankintakustannuksina että vapaa-aikakorjattuihin vaihtoehtokustannuksiin (Orlowski & Wicker, 2015). Orlowskin ja Wickerin (2015) tutkimuksen perusteella

urheilutapahtumassa vapaaehtoisena toimimisen arvo on vaihtoehtokustannuksen mukaan alle 2 €/h, kun taas jälleenhankintakustannusten näkökulmasta arvo olisi hieman yli 14 €/h.

Hoffrénin (2019a) mukaan Suomessa vapaaehtoistoiminnan arvoa on tarkasteltu vain neljän suurimman vapaaehtoistyötä hyödyntävän tahon kannalta. Vaikka nämä neljä järjestöä ovatkin vain pieni otanta vapaaehtoistoiminnan kentästä, antaa se suuntaviivat toiminnan rahalliselle arvolle. Hoffrénin (2019a) mukaan työn arvo on noin 12,5 €/h, kun järjestöille koituvat kustannukset olivat hieman alle 2 €/h. Palkkatyöhön suhteutettuna arvo nousi noin 17 euroon tunnilta. Sekä Orlofskin ja Wickerin (2015) että Hoffrénin (2019a) teksteistä ilmi käyvät vapaaehtoistyön rahallisen arvon arviot ovat riippuvaisia tulkintatavasta ja siitä, miten vapaaehtoistyötä arvotetaan suhteessa palkkatyöhön. Nämä tulkinnot antavat kuitenkin konkreettisemmän käsityksen siitä, miten merkittävää vapaaehtoistoiminta on sen rahallisen arvon kannalta.

Vapaaehtoistoiminnan kaikkia hyötyjä ei kuitenkaan voida mitata yhtä suoraan rahassa. Sillä on merkittäviä vaikutuksia yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta, mikä heijastuu myös yhteiskuntaan esimerkiksi terveydenhuollon kustannuksien muodossa (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019; Hoffrén, 2019a). Kuten aiemmin esiteltiin vapaaehtoistoiminnan vaikutuksista yksilöön, toimintaan osallistuminen edistää psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia tarjoamalla yksilölle mahdollisuuden kohdata toisia ja toteuttaa itseään osana yhteistä tavoitetta. Jo tarpeellisuuden ja hyödyllisyyden kokemukset vaikuttavat merkittävästi koettuun hyvinvointiin (Hoffrén, 2019a). Lisäksi sosiaalisen pääoman kehittyminen on yhdistetty taloudelliseen kehitykseen sekä hyvinvointiin (Kajanoja, 2019).

Vapaaehtoistoiminnan myötä yhteisöt ja siten myös yhteiskunta muuttuvat lujemmiksi ja yhtenäisemmiksi (Simonen & Timonen, 2019; Harju, 2005, 68–69). Se mahdollistaa ihmisten kohtaamiset ja antaa heille merkitystä tekemisen kautta. Koska

vapaaehtoistoiminta on kaikille avointa (Valtiovarainministeriö, 2015), se mahdollistaa tutustumisen monenlaisiin ihmisiin yhteiskunnallisesta asemasta tai muusta taustatekiästä riippumatta, mikä mahdollistaa hedelmälliset kohtaamiset, joita ei välttämättä muuten syntyisi. Koska toiminta tapahtuu matalalla kynnyksellä, on se myös toimiva työkalu esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisyyn (Yeung, 2005b, 110).

Vapaaehtoistoiminta on merkittävää myös kansalaisten osaamisen vahvistamisen myötä. Vapaaehtoiset hyödyntävät toiminnassa omaa ammatillista osaamistaan, ja vapaaehtoistoiminta mahdollistaa tämän osaamisen jakamisen myös muille. (Simonen & Timonen, 2019; Ibsen, 2020) Saadun osaamisen jakaminen ja hyödyntäminen kasvattaa osallistuvien ihmisten osaamisen kirjoa, joka kehittää yhteiskuntaa sekä vapaaehtoistoiminnan kehittymisen lisäksi myös monipuolisempaa osaamisen kenttää myös työelämässä. Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminta voi myös antaa tarvittavan kipinän yksilölle, jotta hän pääsee osaksi työelämää (Simonen & Timonen, 2019). Vapaaehtoistyöstä saatavan osaamisen näkyvyyden kannalta olisi tärkeää, että se saataisiin selkeämmin tunnistettavaksi ja mitattavaksi esimerkiksi opintopistein. Näin ollen osaamista voitaisiin konkretisoida ja saada paremmin hyödynnettäväksi myös työelämässä.

Vapaaehtoistoiminta edistää monipuolisesti kansalaisten aktiivisuutta niin arvopohjaisessa toiminnassa, vapaa-ajalla sekä auttamisen ja hyvinvoinnin kentillä (Harju, 2005, 70–71). Aktiivisella osallistumisella kansalaiset edistävät merkittävällä ja tehokkaalla tavalla ympäröivää yhteiskuntaansa vaikuttamalla sen kehitykseen ja muutokseen (Harju, 2005, 68; Simonen & Timonen, 2019). Merkittävä yhteiskunnallinen vaikutusmuoto on esimerkiksi sektoreiden rajojen hälventäminen, jota tapahtuu, kun järjestöt, julkishallinto ja yritykset toimivat yhdessä yhteisen hyvän eteen (Simonen & Timonen, 2019).

2.2 Perehdytys työelämässä

Perehdytykselle (*orientation*) on useita erilaisia synonyymeja, niin suomeksi kuin englanniksi. Vastaavia termejä ovat mm. työhönopastus (*job training*), työhön ohjaus (*job coaching*), orientoituminen työtehtäviin (*task orientation*) ja *onboarding* (Saarinen, 2022; OpenAI). Merkitykseltään näissä käsitteissä on hienoja vivahde-eroja (Saarinen, 2022), ja yksiselitteisyyden sekä yhdenmukaisuuden kannalta tässä tutkielmassa käytetään termiä perehdytys. Se on kattotermi kaikelle sellaiselle toiminnalle, jolla viitataan uuden jäsenen integroimista osaksi työ- tai opiskeluyhteisöä tai vanhan työntekijän ohjaamista uuden työtehtävän pariin. Vaikka perehdytys voidaan nähdä osana elinikäisen oppimisen prosessia (mm. Wallace, 2009), tässä tutkielmassa fokus on uudessa työpaikassa aloittavan ihmisen vastaanottamisessa.

Määritelmällisesti perehdytyksellä tarkoitetaan sellaista käytänteiden sarjaa, jolla varmistetaan, että työntekijä integroituu osaksi työyhteisöä sekä tietää, mitä hänen työhönsä kuuluu (Eklund, 2018, s. 25). Se on prosessi, joka tarjoaa työntekijälle valmiudet toimia arjessa niin yksilönä oman työtehtävän parissa kuin osana työyhteisöä. (Saarinen, 2022) Prosessissa olennaista on se, että työntekijä oppii työpaikkansa tavat sekä ymmärtää oman roolinsa työpaikan kokonaiskuvassa (Wallace, 2009), mutta myös, että työntekijä saa positiivisen mielikuvan työpaikasta (Saarinen, 2022). Perehdytyksen yksityiskohteisemmat piirteet vaihtelevat tarpeen mukaan (Wallace, 2009). Esimerkiksi työsuhteen ollessa lyhytkestoinen painoarvo voi olla tuotannon tehostamisessa, kun taas pitkällä tähtäimellä voidaan painottaa työntekijän sitoutumista toimintaan (Saarinen, 2022; Eklund, 2018, s. 28–29).

Perehdytys voi alkaa jo ennen työn aloittamista osana rekrytointiprosessia (Wallace, 2009) ja se jatkuu jopa muutaman ensimmäisen työkuukauden ajan (Saarinen, 2022). Ajan edetessä perehdytysprosessin fokukset vaihtelevat. Positiivisen työnantajakuvan luominen voi alkaa jo rekrytoinnin yhteydessä esimerkiksi rekrytointiin liittyvän viestinnän kautta (Wallace, 2009). Tällöin myös luodaan perusta ns. psykologiselle sopimukselle,

eli työntekijän ja työnantajan välillä vallitsevat odotukset siitä, mitä he saavat toiselta osapuolelta ja mitä he ovat valmiita antamaan (Eklund, 2018, s. 61–63). Työssä aloittamisen jälkeen ensimmäisien päivien tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä yhteisöön, työnkuvaan sekä työympäristöön (Saarinen, 2022). Juuri ensimmäisten päivien merkitys on arvioitu suureksi, sillä sen vaikutukset voivat heijastua työntekijän menestykseen yrityksessä (Wallace, 2009). Silloin työntekijälle muodostuu ensivaikutelma työstä ja työyhteisöstä, ja silloin alustetaan työn peruspiirteet (Wallace, 2009). Siinä missä ensimmäisten päivien tärkein anti on tiedon tarjoaminen työntekijälle, ajan edetessä fokus vaihtuu työntekijän osaamisen tarkasteluun. Tällöin keskeistä on työntekijän suorituksen ja siten myös perehdytyksen onnistumisen seuraaminen, kuitenkin samalla syventäen osaamista edelleen (Saarinen, 2024). Rekrytointi, tutustuttaminen ja seurantavaihe voivat osittain tapahtua samanaikaisesti (Saarinen, 2022). Saarisen (2024) ja Wallacen (2009) teksteissä esiin tulleita perehdytyksen eri vaiheisiin kuuluvia toimintoja on hahmoteltu Kuvassa 2.

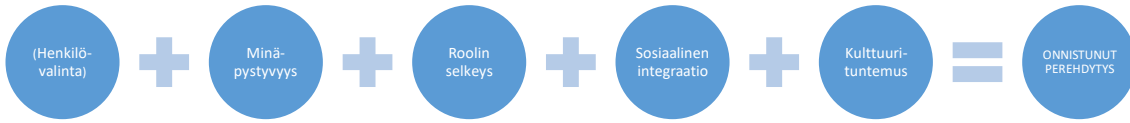


Kuva 2. Hahmotelma perehdytysprosessin aikajanasta (mukaillen Saarinen, 2022)

Käytettävät perehdytysprosessit muotoutuvat jokaiselle yritykselle omanlaisekseen, jotta se vastaa sekä työnantajan mutta myös uuden työntekijän tarpeita (Wallace, 2009).

Perehdytyksen tasalaatuisuuden takaamiseksi prosessin tulisi olla suunnitelmallista (Eklund, 2018, s. 36). Perehdytysuunnitelmaa laatiessa tulee ottaa huomioon toimintaympäristö sekä työn sisältö (Saarinen, 2022), sillä ne asettavat yleiset raamit perehdytykselle. Toiminnan luonteella voi olla vaikutusta siihen, mitä uudelta työntekijältä odotetaan ja siksi vaikutusta on myös perehdytyksen käytännön toteutukseen. Esimerkiksi suorittavien työtehtävien luonne poikkeaa huomattavasti tietotyöstä, ja siksi myös niissä perehdyttäminen voi näyttää erilaiselta (Saarinen, 2022). Perehdytyksen halutut tavoitteet on myös hyvä ottaa huomioon prosessia suunniteltaessa, jotta tulokset ovat mahdollisimman halutunlaiset (Eklund, 2018, s. 30) ja jotta perehdytyksen onnistumista voidaan mitata (Wallace, 2009). Uuden työntekijän kohdalla on myös huomioitava, millaista osaamista työntekijällä on jo entuudestaan, millaisia tarpeita hänellä on sekä hänen mahdolliset toiveensa oppimismenetelmien suhteen (Wallace, 2009). Perehdytykselle olisi siis hyvä luoda tietynlainen kehys, jotta perehdytys olisi tasalaatuista, mutta lopullisessa toteutuksessa olisi hyvä olla tilaa myös dialogille ja joustavuudelle (Eklund, 2018, s. 38–40).

Onnistunut perehdytys koostuu siis monen eri tekijän summasta (ks. Kuva 3). Tärkeää on, että jo rekrytointivaiheessa on onnistuttu löytämään työhön ja työyhteisöön sopiva työntekijä (Saarinen, 2022). Sen lisäksi itse perehdytysprosessissa on oleellista, että se tukee työntekijän minäpystyvyyttä tarjoamalla oleelliset valmiudet työtehtävään nähden ja että työntekijän rooli ja sen merkitys on selkeä työntekijälle (Saarinen, 2022, Wallace, 2009). Myös sosiaalinen integraatio on tärkeää työn arjen sujumisen kannalta, ja siksi uusi työntekijä tulee tutustuttaa työyhteisössä vallitsevaan kulttuuriin (Saarinen, 2022). Kaiken tämän lisäksi on tärkeää ajoittaa informaatio oikein, jotta työntekijä sisäistää oleelliset asiat kuitenkin joutumatta liiallisen informaatiotulvan alle (Wallace, 2009; Eklund, 2018, s. 50).



Kuva 3. Perehdyttämisen onnistumisen prosessi (mukaillen Saarinen, 2022)

Perehdytykseen panostaminen on työnantajalle kannattavaa, sillä onnistuessaan se takaa työntekijän laadukkaan ja tehokkaan toiminnan (Wallace, 2009). Hyvin perehdytetty työntekijä sitoutuu työpaikkaansa, toimii tehokkaasti ja kehittyessään tekee vähemmän virheitä (Wallace, 2009). Työntekijä siis oppii toimimaan työnantajan tapojen mukaisesti, ja siten toiminnallaan osallistuu työnantajan vision edistämiseen (Saarinen, 2022). Tehokkuudella on perinteisesti merkittävä painoarvo työnantajalle, mutta tehokkuushakuisuuden lisäksi perehdyttämiskäytännöissä tulisi huomioida myös työhyvinvointi (Saarinen, 2022). Perehdyttämisen tulisi siis olla kokonaisvaltaista uuden työntekijän huomiointia, jolla taataan työntekijän mahdollisuudet pärjätä uudessa työssä ja yhteisössä.

Lisäksi perehdyttämällä on positiivinen vaikutus työpaikan sisäisiin suhteisiin (Wallace, 2009), sillä oman persoonansa lisäksi työntekijä tuo työyhteisöön myös mahdollisesti uusia näkökulmia ja ajatuksia (Saarinen, 2022; Eklund, 2018, s. 39). Konkreettisten uusien ideoiden tarjoamiseksi uusi työntekijä muuttaa työyhteisöä jo olemassaolollaan, joka voi esimerkiksi pienten arjen käytäntöjen (esim. istumapaikat kokouksissa) muutoksien myötä virkistää myös pidempään yrityksessä toimineiden henkilöiden ajatuksia (Eklund, 2018, s. 57).

2.3 Suoriutuminen osana perehdytystä

Perehdytykseen liittyy olennaisesti suorituksen mittaaminen ja tarkastelu, sillä suorituksen tarkastelu kertoo perehdytyksen laadusta sekä siitä, miten uusi työntekijä on sisäistänyt perehdytyksessä läpi käydyt asiat. Koska suoriutuminen on yksi keskeisistä perehdytykseen liittyvistä teemoista, on olennaista tarkastella siihen liittyvää teoriaa. Eräs pinnalla oleva, joskin kiistelyä aiheuttanut teoria on alun perin Applebaumin kumppaneineen (2000) kehittämä AMO-malli (Bos-Nehles ja muut, 2020), joka tarkastelee organisaation työntekijöiden suoriutumista suhteutettuna kolmeen eri komponenttiin. AMO on lyhenne englanninkielisistä sanoista *ability* (kyky), *motivation* (motivaatio) ja *opportunity to participate* (osallistumismahdollisuus) (Bos-Nehles ja muut, 2020; Saarinen, 2022), jotka ovat mallissa käytettävät komponentit. Teorian tarkoituksena on tarkastella ja paikantaa erilaisia henkilöstöjohtamisen käytänteitä, jotka tukevat työntekijän kykyjen hyödyntämistä sekä niiden kehittämistä, motivaation edistämistä sekä mahdollisuuksia osallistua organisaation kehittämiseen (Saarinen, 2022, Bos-Nehles ja muut, 2020). Käytänteitä voidaan tarkastella teoriassa yksilötasolla organisaatiotasolla sekä yhdessä että erikseen (Bos-Nehles ja muut, 2020). Kiistelyä teoriassa on syntynyt esimerkiksi sen käytettävyyteen liittyen, yksilö- ja organisaatiotasojen yhdistettävyyteen sekä prosessiymmärryksen puutteeseen (Bos-Nehles ja muut, 2020).

AMO-mallissa kyvyt (*ability*) on ensimmäinen mallin komponentti, ja sillä tarkoitetaan niitä kykyjä, sekä fyysisiä että kognitiivisia, jotka auttavat yksilöä suoriutumaan työstään paremmin (Bos-Nehles ja muut, 2020). Tietotyössä henkilöstöjohtamisen keino kehittää kykyjä on esimerkiksi koulutukset tiettyyn tehtävään, ja niitä kutsutaankin taitoja ja kompetensseja kehittäviksi käytänteiksi (Bos-Nehles ja muut, 2020).

Perehdytys vapaaehtoistehtävissä

Vapaaehtoistehtäviin perehdyttäminen poikkeaa tavanomaisesta työelämässä tapahtuvasta perehdytyksestä toiminnan luonteiden erilaisuuden vuoksi. Kuten Luvussa 2.1 kävi ilmi, myös vapaaehtoistoiminnan eri muodot poikkeavat toisistaan (esim. Kuva 1). Siksi

vapaaehtoistoiminnassa tapahtuva perehdyttäminen ei ole yksiselitteistä, vaan se vaihtelee toiminnan ja tarpeiden mukaan (Ibsen, 2020). Virallisessa vapaaehtoistoiminnassa, eli vapaaehtoistyössä, toiminta on strukturoidumpaa ja siten piirteiltään lähempänä palkkatyötä. Epävirallisessa vapaaehtoistoiminnassa, kuten naapuriavussa, toimintaa ei ole strukturoitu eikä varsinaista perehdyttämisprosessia liene laisinkaan. Siksi tässä luvussa keskitytään lähtökohtaisesti vapaaehtoistyön kaltaisen toiminnan tarkasteluun.

Palkkatyöllä ja vapaaehtoistoiminnalla on samankaltaisia tarkoituksia, ohjeita ja tavoitteita perehdyttämisen suhteen. Vapaaehtoisten perehdyttäminen on tärkeää, sillä sitoutuneet ja osaavat vapaaehtoiset ovat arvokkaita yhdistykselle (Boysen, 2017). Perehdyttämisen tarkoituksena ja tärkeänä tavoitteena on uuden vapaaehtoisen sitouttaminen toimintaan ja tiimiin, sekä selkeiden raamien asettaminen toiminnalle (Boysen, 2017; Pawlak, 2023). Perehdyttämisellä on merkittävä vaikutus sitoutumiselle myös vapaaehtoistoiminnan kentällä: toimintaan kytkeytyvää informaatiota tulisi tarjota tasaisesti, ja vapaaehtoinen tulisi ottaa mukaan toimintaan mahdollisimman nopeasti (Boysen, 2017). Myös yhdistykseen ja toimintaan liittyvien ennako-oletusten korjaaminen on tärkeää, jotta uudella vapaaehtoisella on mahdollisimman realistinen käsitys siitä, mitä toiminta on (Pawlak, 2023; Boysen, 2017). Tällainen vuorovaikutus olettamuksista vahvistaa psykologista sopimusta (Eklund, 2018, s. 65), joka on sitoutumisen myötä tärkeää myös vapaaehtoistoiminnassa.

Vaikka vapaaehtoistoiminta on määritelmänsä mukaisesti kaikille avointa eikä siten vaadi lähtökohtaisesti aiempaa osaamista, voidaan vapaaehtoiset valita tehtäviin soveltuvuutensa mukaan (Pawlak, 2023). Eri työtehtäviin olisi siis hyvä olla listattuna toimintaan tarvittavat kompetenssit (Pawlak, 2023), jotta tehtäviin saadaan mahdollisimman sopiva henkilö. Vapaaehtoisten osaamista voidaan kartuttaa erilaisten koulutusten avulla (Ibsen, 2020), jotta vapaaehtoistoiminnan määritelmän mukainen saavutettavuus toteutuu. Eri-laisissa tehtävissä voi olla vaatimuksena määritelty tietotaito (Pawlak, 2023), kuten

esimerkiksi musiikki- tai urheilutapahtumien anniskelussa toimiminen. Alkoholilain 1102/2017 38 § mukaan alkoholituotteiden anniskelun vaatimuksena on vähintään 18 vuoden ikä (pl. valvonnan alaisena vähintään 16 vuoden ikä) sekä anniskelupassi, mikäli tarkoituksena on toimia vastaavana anniskelijana (Valvira, n.d.). Mikäli toiminnan jatkussa huomataan, ettei joku henkilö sovellu tiettyyn tehtävään, tulee asiasta keskustella asianomaisen kanssa (Pawlak, 2023). Niin palkka- kuin vapaaehtoistyössä avoin kommunikaatio on tärkeää toiminnan sujuvuuden ja yhteishengen kannalta (Pawlak, 2023; Eklund, 2018, s. 39).

Vapaaehtoisuudessa aiempaa osaamista merkittävämpää on se, että vapaaehtoisella on motivaatiota toimia (Christauskas, Petrauskiene & Marcinkeviciute, 2012), sillä motivaatio tekee toiminnasta henkilökohtaisempaa ja tehostaa asioiden omaksumista (Eklund, 2018, s. 61). Pehdytyksen ohella on oleellista kyetä motivoimaan uutta vapaaehtoista (Ibsen, 2020). Oppiminen on yksi vapaaehtoistoiminnassa mukana olemisen tärkeimpiä hyötyjä, joita osallistujat kokevat (Lammers ja muut, 2023). Tyypillisesti työtehtäviin opitaan tehokkaasti juuri käytännön kautta (Ibsen, 2020).

Toiminnan laatua voidaan tarkastella sekä arvioinnin avulla sekä yhdistyksen sisäisesti, mutta sillä voidaan myös antaa vapaaehtoiselle itselleen palautetta siitä, miten hän suoriutuu tehtävästään ja roolistaan yhteisössä (Hexom, 2013). Arvioinnin myötä mahdollisiin haasteisiin ja epäselvyyksiin voidaan puuttua herkemmin, mikä tukee yhteisöä ja toimintaa (Pawlak, 2023). Arviointi myös tukisi pehdyttämiseen liittyvää dialogisuutta (Pawlak, 2023), joka syventää vapaaehtoisen oppimista sekä antaa yhdistykselle uutta tietoa vapaaehtoisesta toimijana, mutta myös yhdistyksen toiminnasta ja toimintatapojen soveltuvuudesta (Eklund, 2018, s. 125).

2.4 Suorituksen johtaminen

Esimerkiksi Saarisen (2022) ja Wallacen (2009) tekstien mukaan osa perehdytysprosessia on sen onnistumisen seuraaminen. Siksi on perusteltua tarkastella myös, mitä suorituksen johtaminen on, mihin sillä pyritään ja millaisia vaikutuksia sillä on. Mittaaminen ulottuu kuitenkin perehdytysprosessia laajemmin organisaation toimintaan, mikä on tärkeää tarkasteltaessa suorituksen johtamista aiheena tässä kontekstissa.

Suorituksen johtaminen on ollut osa liiketoiminnan johtoa jo pitkään. Työntekijöitä on tarkkailtu jo antiikin Kreikan ajoista asti, mutta vasta teollisen vallankumouksen myötä työntekoon ja sen kehittämiseen on suhteuduttu systemaattisemmin (Drucker, 1999; Radnor & Barnes, 2007). Alusta asti keskiössä on ollut työn prosessien tarkkailu ja kehittäminen, mutta näkökulmien muuttuessa yksittäisten toimintojen tarkkailusta on siirrytty kokonaiskuvan hahmottamiseen (Radnor & Barnes, 2007). Suorituksen toteumaan eli tehokkuuteen vaikuttaa mm. työvälineet, työn kuormittavuus sekä työtä tekevän henkilön tieto ja osaaminen työhön liittyen (Drucker, 1999). Näiden lisäksi ymmärretään myös, että kommunikaatiolla ja innovaatioilla voidaan myös vaikuttaa suoriutumiseen (Radnor & Barnes, 2007).

Suorituksen johtamisessa keskeistä on prosessien tarkkailu ja mittaaminen (Radnor & Barnes, 2007). Mittaamisen tarkoituksena on parantaa työssä syntyvän tuotteen tai palvelun laatua sekä tehostaa toimintaa esimerkiksi ajallisesti tai kustannusten suhteen (Mannion & Braithwaite, 2012). Mittaristoa suunniteltaessa on oltava selkeää, mitä halutaan mitata, sekä miten mittarista saatavaa dataa analysoidaan ja raportoidaan (Radnor & Barnes, 2007). Mittarit ja niistä saatava data ovat oleellisia suorituksen johtamiselle, sillä ne ovat suoritukseen liittyvän päätöksenteon perusta, eli se ohjaa toimintaa haluttuun suuntaan (Radnor & Barnes, 2007; Goretzki & Pfister 2023). Kyse ei siis ole yksittäisten työvaiheiden yksittäisistä mittareista, vaan eri mittareista muodostuu kuva, joka havainnollistaa organisaation sisäistä toimintaa ja siten mittaristo on monipuolinen työväline johdon päätöksentekoon (Radnor & Barnes, 2007; Jordan & Messner, 2012).

Sen lisäksi, että mittarit ohjaavat toimintaa organisaatiotasolla, ne ohjaavat myös yksittäisen työntekijän toimintaa (Goretzki & Pfister 2023; Mannion & Braithwaite, 2012).

Mittaristoa suunniteltaessa on tärkeää ottaa huomioon mittariston vaikutukset. Siinä, missä mittaristo voi kannustaa kehittämään toimintaa, se voi myös suunnata huomion epäolennaisiin asioihin tai ajaa haitallisiin toimintamalleihin (Mannion & Braithwaite, 2012; Goretzki & Pfister, 2023). Mannion ja Braithwaite kuvaavat tekstissään (2012) erilaisia suorituksen mittaamisen ei-toivottuja seurauksia. Heidän mukaansa mittaristo voi olla huono rakenteeltaan, mikä vaikuttaa saatavan datan käyttökelpoisuuteen. Mittaristo voi kohdistaa huomion epäolennaisiin asioihin jättäen samalla tärkeitä asioita ulkopuolelle, kohdistua liian lyhyelle aikavälille tai sivuuttaa laadulliset seikat tyystin. Mannion ja Braithwaite (2012) nostavat esiin myös mittariston mahdolliset vaikutukset henkilöstön keskeiseen ilmapiiriin ja työn laatuun. Heidän mukaansa vääränlaiset mittarit voivat aiheuttaa pahoinvointia työpaikalla esimerkiksi työntekijöiden tai tiimien vastakkainasettelussa, mikä voi näyttäytyä esimerkiksi epätasa-arvoisuutena tai kiusaamisena. Mittarit voivat heidän mukaansa aiheuttaa myös sen, että tuloksia väärennellään tai työssä pelataan, jotta tulokset näyttäisivät paremmalta mittaristossa.

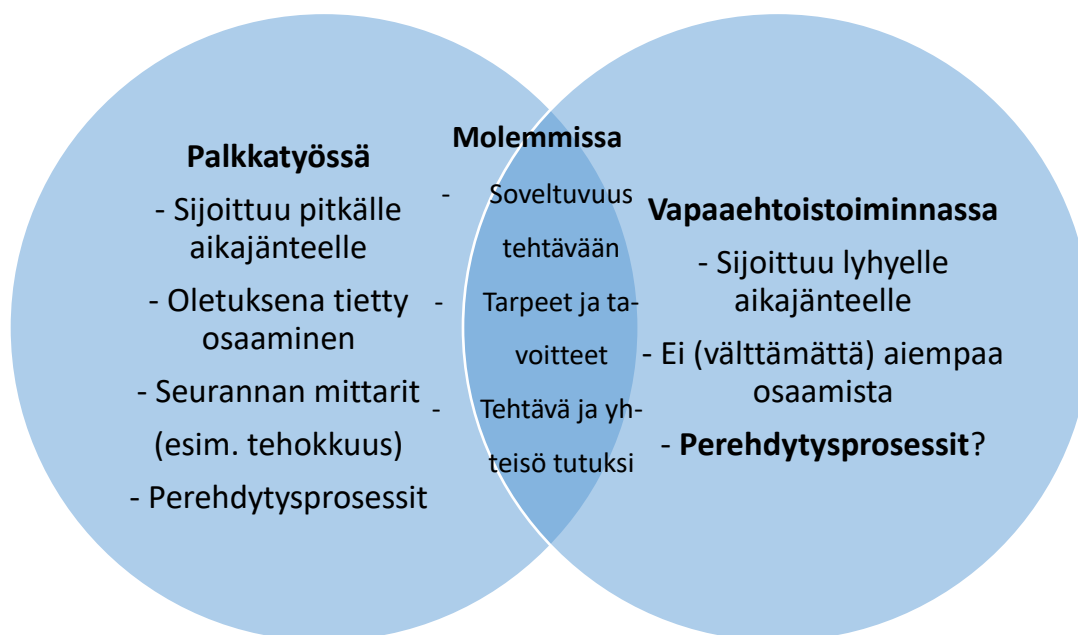
Hyvän mittariston tulisi siis olla oikein kohdennettua ja mitata toiminnan kannalta oleellisia asioita (Radnor & Barnes, 2007). Mittareiden ja niihin liittyvän mahdollisen palkitsemisjärjestelmän tulisi olla reiluja, luotettavia ja läpinäkyviä (Mannion & Braithwaite, 2012). Mittariston käytön ja tarkoitusten tulisi myös olla selvää työntekijöille, jottei ne vaikuta vain valvonnan ja kontrollin työkaluilta (Goretzki & Pfister, 2023; Jordan & Messner, 2012). Niiden tulisi siis edistää kehittymistä ja luovuutta sekä mahdollistaa innovaatioiden syntymisen (Radnor & Barnes, 2007). Mittariston käytössä tulisi siis ymmärtää työntekijöiden asenteita ja ymmärrystä mittariston suhteen, jotta ei-toivottuja lopputuloksia voitaisiin välttää ja työyhteisön ilmapiiri ei kärsisi (Jordan & Messner, 2012).

2.5 Yhteenveto aiemmasta tutkimuksesta

Kirjallisuuskatsaus tarjoaa alustavaa näkemystä tutkimuskysymyksien keskeisiin teemoihin. Tutkimuskysymyksissä 2, 3 ja 6 teemana oli vapaaehtoisten ja vapaaehtoistyön piirteet sekä merkitys. Aiemman tutkimuksen perusteella selvisi, että vapaaehtoistoimintaa järjestetään monella tavalla. Vaihtelua syntyy toiminnan virallisuuden ja laajuuden myötä, mutta yhteistä kaikelle vapaaehtoistoiminnalle on sen vastikkeettomuus sekä koettu arvo. Vapaaehtoisuus on laajasti eri-ikäisiä suomalaisia kiinnostavaa toimintaa. Tyypillisesti vapaaehtoiset saavat toiminnasta arvokkaita yhdessä tekemisen ja onnistumisen kokemuksia. Innokkuudellaan vapaaehtoiset mahdollistavat yhteisöjen toiminnan sekä yhteiskunnan kehittymisen.

Tutkimuskysymykset 4 ja 5 pohtivat perehdytyksen prosesseja ja onnistumisen seuraamista vapaaehtoistyössä. Kirjallisuuskatsauksen Luvut 2.2–2.4 antavat näkökulmaa siihen, miten työn aloittamiseen suhtaudutaan palkallisen työn näkökulmasta. Palkkatöissä uuden työntekijän kohtaaminen alkaa tyypillisesti uuden työntekijän tutustuttamisella tiloihin, ihmisiin ja toimintatapoihin. Perehdytys prosessina voi kestää viikkoja tai kuukausia, ja siihen kuuluu usein seuranta. Erilaisten mittareiden avulla voidaan tarkkailla toiminnan tehokkuutta, ja sitä käytetään indikaattorina uuden työntekijän oppimiselle sekä perehdytyksen onnistumiselle. Koko prosessin ajan on tärkeää, että työnantajan ja -tekijän välillä on mahdollisuus kommunikoida ajatuksista ja odotuksista.

Vaikka vapaaehtoistoiminnan piirteet poikkeavat merkittävästi palkkatyöstä, on silti huomattavaa, että molemmissa perehdyttämisessä on selkeitä samankaltaisuuksia. Sekä vapaaehtoistoiminnassa että palkkatyössä perehdytyksen tarkoituksena on taata, että uusi yhteisön jäsen tietää, mitä häneltä odotetaan ja millaista toiminta on kokonaisuudessaan, ja että hän kykenee toimimaan itsenäisesti tehtävissään. Molemmissa korostuu myös käytännön toiminnan lisäksi sosiaalisuuden edistäminen, eli perehdytyksen tarkoituksena on tehdä uudesta työntekijästä osa työyhteisöä. Samankaltaisuuksia on kuvattu alla Kuvassa 4.



Kuva 4. Perehdytyksen piirteet

Kuvasta 4 voidaan myös havaita, että samankaltaisuuksien lisäksi palkkatyössä ja vapaaehtoistoiminnassa on oleellisia eroavaisuuksia. Keskeisiä niistä on toiminnan ajallisuus sekä osaaminen. Koska palkkatyö on säännöllistä, on toiminnan laadun tasainen seuraminen mahdollista ja se näkyikin perehdyttämisen prosessien jakamisessa eri ajanjaksoihin ja vaiheisiin (ks. Kuva 2). Vapaaehtoistoiminta puolestaan tapahtuu vapaaehtoisen tahditiin, eikä yhtä systemaattinen seuraminen ole mahdollista. Osaamisessa puolestaan eroavaisuus syntyy siinä, että palkkatyössä oletuksena on, että työntekijällä on tietty aiempi osaaminen, kuten ammattipätevyys. Vapaaehtoistoiminnassa puolestaan ennakko-osaamista ei ole pakko olla, mutta tietyissä tehtävissä voi olla rajoitteita soveltuvuuden suhteen.

Palkkatyössä perehdytys voidaan suorittaa ennalta kehitetyn perehdytysprosessin mukaisesti samoin kuin vapaaehtoistyössä. Tässä tutkielmassa tarkoituksena on selvittää, millaisia perehdytysprosesseja ja -käytänteitä musiikkialan tapahtumissa käytetään

vapaaehtoisia perehdytettäessä. Tutkimuksessa suunnitelmana on toteuttaa se samankaltaisella jaottelulla kuin Luvussa 2.2 esitellyt työelämän perehdytysprosessissa (ks. Kuva 2). Perehdytyksen alussa olennaista on oikean henkilön rekrytointi ja ennakkokäsitysten muovaaminen, ja siksi tutkimuksessa selvitetään, miten vapaaehtoiset valitaan ja millaiset ennakkokäsitykset heille annetaan työstä. Seuraavana vaiheena on työn ja perehdytyksen aloittaminen, ja sen osalta tutkitaan, miten vapaaehtoiset perehdytetään konkreettisesti työhönsä. Viimeinen vaihe on seuranta, jonka toteutuminen on myös tutkimuksen viimeinen vaihe.

3 Tutkimuksen eteneminen

3.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Laadullinen lähestymistapa. Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jolloin saatiin kuvailevaa tietoa tutkimusaiheesta. Koska aineiston keruussa ja analysoinnissa on hyödynnetty laadullisia ja määrällisiä menetelmiä, voidaan tutkimusta nimittää myös monimenetelmätutkimukseksi (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 2.4.4, luku 3.4). Sille on tyypillistä, että menetelmiä yhdistellään kattavuuden ja uskottavuuden lisäämiseksi. On myös tyypillisempää lisätä laadulliseen tutkimukseen määrällisen tutkimuksen piirteitä (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 2.4.4; Vilkka, 2021b, luku 3). Monimenetelmällisen tutkimuksen periaatteen mukaisesti tässäkin määrällinen ja laadullinen osuus käsitellään irrallisina toisistaan (Hurmerinta & Nummela, 2020).

Laadullinen lähestymistapa valittiin tutkimuksen perustaksi, koska silloin saadaan tietoa jostain asiasta, tai voidaan ymmärtää, tulkita tai kuvailla tiettyä ilmiötä (Puusa & Juuti, 2020b). Aineistoa saadaan ihmisen tuottamana, eli puheena, teksteinä tai kuvina (Vilkka, 2021a, osa 1). Sitä kerätään esimerkiksi haastatteluista tai elämäkertoista. Tässä tutkimuksessa selvitettiin aineistonkeruun kohteena olevan ihmisen omakohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia (Puusa & Juuti, 2020b). Ihmisen kokemukset ovat sidonnaisia tiettyyn kontekstiin. Tutkimusta tehdessä on otettava huomioon, että lähteiden näkökulmaan voi vaikuttaa esimerkiksi kulttuuri tai erilaiset kokemukset (Puusa & Juuti, 2020b; Vilkka, 2021a, osa 1). Tällaisista henkilökohtaisista kokemuksista johdetaan kuvailevaa tietoa induktiivisesti eli aineistolähtöisesti (Puusa & Juuti, 2020a).

Laadullisen tutkimuksen prosessi kuvataan usein suoraviivaisena prosessina, mutta todellisuudessa monet vaiheet tapahtuvat samanaikaisesti (Hakala, 2024, s. 11–12). Kuitenkin prosessi alkaa aina aiheen valinnasta ja rajauksesta (Puusa & Juuti, 2020a). Aiheen rajaus eli halutun kontekstin valitseminen määrittää sen, miten tutkittavan asian merkitys ilmenee esimerkiksi aineistoa kerätessä (Vilkka, 2021a, osa 1). Tämän jälkeen

muotoillaan tutkimuskysymykset, eli asetetaan tutkimukselle haluttu suunta (Puusa & Juuti, 2020a). Se myös määrittää sitä, millaisin keinoin aineistoa kannattaa kerätä (Hakala, 2024, s. 19). Kun tutkimuksen haluttu suunta on selvitetty, on aika syventää tutkijan tietoa aiheesta eli luodaan teoreettinen viitekehys aiheesta (Puusa & Juuti, 2020a). Teoriaan perehtymisen tarkoituksena on laajentaa tutkijan ymmärrystä aiheesta. Siten on mahdollista, että aiheen rajauksia tai tutkimuskysymyksiä tarvitsee muokata vastaamaan paremmin haluttua suuntaa (Puusa & Juuti, 2020b; Puusa & Juuti, 2020a).

Kirjallisuuskatsauksesta syntyneen viitekehysten myötä aloitetaan oman aineiston hankinnan ja metodologian suunnittelu (Puusa & Juuti, 2020a). Hankittavan aineiston ja metodien tulisi olla linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jotta se on harkittua ja vastaa tutkimuksen tarkoitusta (Puusa & Juuti, 2020b; Puusa & Juuti, 2020a). Hyvän suunnittelun jälkeen aineisto kerätään joko valmiista aineistosta, kuten uutisartikkeleista, tai itse haastattelemalla tai tarkkailemalla (Puusa & Juuti, 2020a). Kerätty aineisto järjestellään ja sitä tulkitaan asiaankuuluvalla tavalla (Puusa & Juuti, 2020b). Tulkinnoista tehdään johtopäätöksiä, joita lopuksi verrataan aiempaan teoriaan ja tarkastellaan prosessin tulosten luotettavuutta (Puusa & Juuti, 2020b; Puusa & Juuti, 2020a).

Tässä tutkimuksessa aineiston keräämisessä hyödynnettiin teemahaastattelua. Saatua aineistoa käsiteltiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Haastattelun tarkoituksena oli keskustella tavoitteellisesti ennalta määritetystä aiheesta (Hirsjärvi & Hurme, 2022, 4.1.2; Puusa, 2020). Haastattelu voi olla luonteeltaan joko strukturoitu, syvähaastattelu tai puolistrukturoitu eli teemahaastattelu (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 4.2; Vilkka, 2021a, osa 2). Teemahaastattelussa rakenne on osin rakenteistettu eli haastattelu toteutetaan aktiivisesti keskustelemalla (Vilkka, 2021a, osa 2). Tässä tutkimuksessa tutkija antoi avoimilla kysymyksillään haastateltavalle aiheen ja tarvittaessa ohjasi keskustelua tarkentavilla kysymyksillään (vrt. Puusa, 2020). Haastattelun myötä tutkija sai käsityksen haastateltavan ihmisen ajatuksista ja kokemuksista (vrt. Puusa, 2020).

Määrällinen lähestymistapa. Tutkimuksessa hyödynnettiin pienessä määrin myös määrällistä lähestymistapaa, jotta saatiin tietoa toimialan piirteistä. Se toteutettiin vakioituna kyselytutkimuksena eli kysymykset olivat samat jokaiselle vastaajalle. (Vilka, 2021b, luku 4) Lomakkeen tarkoitus oli selvittää yleisesti, miten vapaaehtoistyöntekijöitä hyödynnetään musiikkialan tapahtumissa. Kyselylomake soveltuu aineiston keräämiseen hajallaan olevalta ihmisjoukolta (Vilka, 2021b, osa 4) ja se oli siksi luonteva valinta osaksi tätä tutkimusta. Kyselylomakkeen kysymykset olivat avoimia ja monivalintakysymyksiä (Liite 1).

3.2 Aineisto ja sen keruu

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kahdella eri tavalla. **Määrällinen aineisto** kerättiin sähköpostitse kyselylomakkeella. Tämä valinta tehtiin siksi, että monen festivaalin vapaaehtoishaku oli käynnissä aineiston keruun ajankohtana, jolloin ajankohta oli kiireinen tavoitettaville henkilöille. Kyselylomakkeen loppuun oli liitetty mahdollisuus ilmoittaa halukkuus osallistua haastatteluun.

Kyselylomake (Liite 1) lähetettiin sähköpostitse yhteensä kolmelletoista vapaaehtoistyövoimaa hyödyntävälle tapahtumanjärjestäjälle, joista osa oli vapaaehtoiskoordinaattoreita ja toiminnanjohtajia. Kyselylomakkeeseen vastasi 8 henkilöä, joista viisi ilmoitti halukkuudesta osallistua haastatteluun. Yhtä heistä ei kuitenkaan tavoitettu yhteydenotoista huolimatta, joten haastatteluja järjestettiin neljä. Kolme haastatteluista järjestettiin videopalaverin välityksellä ja yksi kasvotusten.

Laadullinen aineisto kerättiin haastattelemalla. Haastattelu oli muodoltaan puolistrukturoitu ja sen runkona hyödynnettiin kyselylomakkeen kysymyksiä. Puolistrukturoidulle haastattelulle tyypillisesti kysymyksiä järjestys saattoi vaihdella ja tarvittaessa haastatteli esitti myös tarkentavia kysymyksiä (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Haastatteluissa kysymykset pysyivät samanlaisina, mutta vastaukset vaihtelivat vastaajan sanamuotojen ja näkökulman mukaan (Hirsjärvi & Hurme, 2022; Puusa & Juuti, 2020b).

Haastateltavat henkilöt olivat tapahtumiensa toiminnanjohtajia, tuottajia tai vapaaehtoiskoordinaattoreita. Kaksi haastateltavista oli ollut vain pari vuotta roolissaan, kun taas kaksi oli ollut tapahtumassaan mukana jo noin vuosikymmenen ajan. Kaksi haastateltavaa oli mukana festivaalin järjestämisessä, kun taas kaksi oli töissä klubeilla. Edustettavat tapahtumat olivat myös eri puolilta Suomea, sillä kaksi vastanneista järjestävät tapahtumansa Länsi-Suomessa, yksi Itä-Suomessa ja yksi Keski-Suomessa.

3.3 Aineiston analysointi

Laadullinen haastatteluaineisto analysoitiin kategorisoivan aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Haastattelujen jälkeen tallenteet, kuten nauhoitteet tai videot, litemoitiin ja haastateltavat koodattiin kirjaimin (Vilkka, 2021a, osa 3). Tämän jälkeen aineisto muutettiin tiiviimpään muotoon etsimällä aineiston keskeisimmät ja tärkeimmät asiat (Hakala, 2024, s. 98–99). Oleelliset asiat kirjoitettiin pelkistettyyn muotoon, jonka jälkeen samaan luokkaan kuuluvat ilmaukset kerättiin tutkimuskysymyksittäin yhteen alaluokiksi, jotka nimettiin niiden sisällön mukaan. Luokittelua jatkettiin ryhmittelemällä samaan ryhmään kuuluvat alaluokat yläluokiksi, jotka myös nimettiin niiden sisällön mukaan (Hakala, 2024, s. 100). Luokittelusta muodostui taulukkoja tietyistä teemoista (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 7.2.2). (Liitteet 4–7)

Aineiston käsittelyssä kokonaisuudet eli haastattelut purettiin osiin, ja analyysivaiheissa näistä puretuista osista rakennettiin kokonaisuus, jota voidaan peilata aiempaan tutkimustietoon (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 7.4). Raportoinnissa aineistoa kuvailtiin objektiivisesti ja tarvittavan yksityiskohtaisesti, mutta kuitenkin oleellisiin seikkoihin keskittyen (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 7.4.1). Aineistosta muodostuneet ylä- ja alaluokat raportoidaan tuloksina siten, että aineiston ”henki” välittyy mahdollisimman hyvin lukijalle (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 7.4.4).

Määrällinen aineisto analysoitiin sekä kokonaisuutena että toiminnan luonteen mukaan jaoteltuna. Festivaalien ja klubitapahtumien vastaukset eroteltiin toisistaan, jotta samankaltaisia tapahtumia saatiin verrattua toisiinsa. Kerätty aineisto käsiteltiin tapahtumien kokoluokan osalta havaintomatriisin avulla (Vilka, 2021b, luku 4). Monivalintojen osalta aineiston käsittelyssä hyödynnettiin kyselyalustan (Webropol) raportointityökaluja. Niihin liittyvät tulokset esitetään toimialan piirteiden kuvauksen yhteydessä prosentteina sekä jakaumina.

Tutkimuksen eettisyys huomioitiin aineiston keräämisessä siten, että tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, suostumus tutkimukseen oli peruutettavissa ja tutkimuksen osallistujille kerrottiin tietosuojakäytännöistä tutkimuksen joka vaiheessa. Tutkimuksen tarkoituksesta kerrottiin avoimesti ja yksityiskohtaisesti kyselylomakkeen lähettämisen yhteydessä. Tietosuojakäytännöistä kerrottiin sekä sähköpostitse samassa viestissä kyselylomakkeen linkin kanssa että sanallisesti ennen jokaista haastattelua. Kyselylomakkeeseen vastaaminen tapahtui pääasiassa anonymisti ja sen lopussa kerätyt henkilötiedot säilytettiin vain haastattelujen järjestämisen ajan. Haastateltavien henkilöllisyys piilotettiin litteroinnin yhteydessä. Tulokset esitetään siten, ettei niistä voi tunnistaa vastaajia. Kyselylomakkeen vastaukset sekä haastattelujen tallenteet hävitettiin tuloksien saamisen jälkeen.

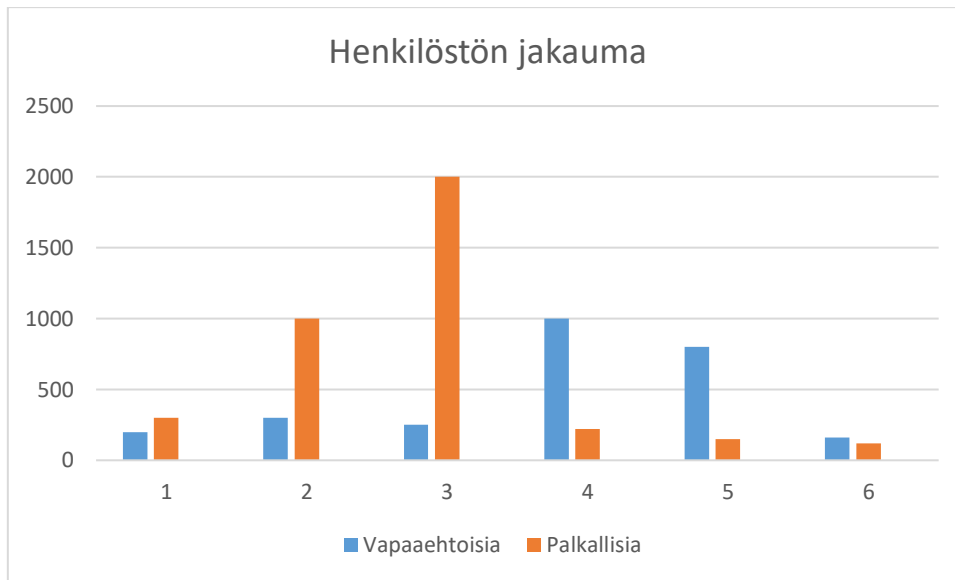
4 TULOKSET

4.1 Toimialan ominaispiirteitä

Tapahtumien piirteitä

Kahdeksasta osallistujasta kuusi järjesti festivaaleja, yksi klubitapahtumia ja yksi molempia. Klubitapahtumia järjestävien tahojen kokoluokka oli henkilöstörakenteeltaan samankaltaista. Molemmissa keskimääräinen asiakasmäärä oli 400 henkilöä. Tapahtumissa oli keskimäärin 13,5 henkilöä vapaaehtoisena ja keskimäärin 4,5 palkallista työntekijää. Molemmat tahot olivat toimineet yli kymmenen vuoden ajan. (Ks. Liite 3)

Festivaalien asiakasmäärät vaihtelivat 85 000 asiakkaasta 20 000 asiakkaaseen. Keskimäärin festivaaleilla oli noin 50 000 asiakasta. Vapaaehtoisia työntekijöitä oli 160–1000 henkilöä (keskimäärin noin 450 henkilöä). Palkallisia työntekijöitä oli 120–1000 henkilöä (keskimäärin noin 650 henkilöä). Puolella festivaaleista oli enemmän palkallisia työntekijöitä kuin vapaaehtoisia. Eroja sekä festivaalien välillä sekä vapaaehtoisten suhdetta palkallisten määrään havainnollistaa Kuva 5. Festivaaleja eniten yhdistävä tekijä oli toiminnan kesto, sillä vain yksi kuudesta vastanneesta ilmoitti toiminnan olleen käynnissä alle viisi vuotta, kun muita oli järjestetty yli kymmenenä vuotena.



Kuva 5. Vapaaehtoisten ja palkallisten työntekijöiden määrä festivaaleilla

Työtehtävät

Kyselyssä molemmat klubitapahtumien edustajat ilmoittivat, että heillä käytetään vapaaehtoisia plockkauksessa (anniskelualueen siistijöinä), naulakkopalveluissa, lipunmyynneissä, stagehandina (lava-avustajana), anniskelussa sekä valokuvauksessa. Lisäksi toisessa klubissa vapaaehtoiset toimivat myös valotekniikassa, DJ:nä, järjestyksenvalvonnassa sekä infopisteellä.

Jokaisella festivaalilla vapaaehtoiset toimivat siisteyden ylläpidossa sekä rakentamisessa. Suurin osa festivaaleista ilmoitti vapaaehtoisten toimivan infopisteellä sekä naulakkopalveluissa ja puolet ilmoitti vapaaehtoisten myös valokuvaavan. Kolmasosassa vapaaehtoiset toimivat plockkauksessa, järjestyksenvalvonnassa sekä anniskelussa, kun vain yhdellä vapaaehtoiset työskentelivät lipunmyynneissä. Muita mainittuja työtehtäviä olivat avustavat tehtävät, aluevisualisointi, akkreditointi, rannekeenvaihto, catering (ruoanlaitto), yleisönohjaus, festivaaliystävä sekä majoituspalvelussa ja merchandise-pisteillä toimiminen.

Perehdytysprosessi

Kyselyssä jokainen vastaaja ilmoitti, että heillä oli käytössä suunnitelmallinen perehdytysprosessi. Festivaaleilla perehdytyksestä vastasi yksinomaan palkalliset työntekijät, kun taas klubeilla perehdyttäjänä toimi sekä palkalliset työntekijät että toiset vapaaehtoiset. Vapaaehtoisista molemmissa perehdyttäjänä sai toimia myös sellainen vapaaehtoinen, joka ei ollut pisteen vastaava, kun taas toisessa myös pisteen vastaava oli ilmoitettu perehdyttäjäksi.

Jokaisessa tapahtumassa oli käytössä kirjallinen ohje, jonka avulla vapaaehtoiset perehdytettiin. Muiden perehdytysmenetelmien osalta vastauksissa oli hajontaa. Molemmissa klubeissa kirjallisen ohjeen lisäksi perehdytyksessä opitaan asia käytännön työn kautta. Toisessa klubissa oli käytössä näiden lisäksi sekä ulkopuolisen että tapahtumanjärjestäjän itse järjestämät koulutustilaisuudet.

Festivaaleista suurin osa ilmoitti sisällyttävänsä käytännön työssä oppimisen osaksi perehdytysprosessiaan sekä järjestävänsä itse koulutustilaisuuksia. Yhdelläkään festivaalilla ei ollut ulkopuolisen järjestämää koulutusta. Näiden vaihtoehtojen lisäksi myös nettissä olevat perehdytystyökalut ilmoitettiin osaksi perehdytysprosessia.

Perehdytysprosessin ilmoitettiin kestävän suurimmassa osassa tapahtumia noin tunnista kahteen tuntiin. Yhdessä puolestaan perehdytysprosessin arvioitiin kestävän noin 10 tuntia. Huomionarvoista oli, että eräs vastaajista lisäsi kyselyn lopuksi perehdytyksen keston arvioinnin olevan haastavaa, sillä eri pisteet vaativat erilaisen ja eri mittaisen perehdytyksen.

Perehdytyksen tavoitteissa oli paljon samankaltaisuuksia tapahtumien välillä. Jokainen vastaaja ilmoitti perehdytyksen keskeiseksi tavoitteeksi opastaa vapaaehtoinen tehtävään. Ilmaisumuodot vaihtelivat, mutta esiin nousi esimerkiksi tehtävän, roolin ja

vastuun selkeyttäminen. Oleelliseksi asiaksi nostettiin, että vapaaehtoisen tuli kyetä suoriutumaan tehtävästään ja hänelle tuli olla selkeää, mitä häneltä odotettiin. Kaksi vastaajista painotti myös erikseen toimintatapojen ja periaatteiden opettamista. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki kertoivat myös toimintaan, yhteyshenkilöihin ja tiloihin tutustuttamisen olevan olennaista perehdytyksessä. Turvallisuusasiat, kuten turvallisemman tilan periaatteet, turvalliset toimintatavat sekä tapaturmatilanteessa toimimisen nousivat esiin viidessä vastauksessa. Lisäksi kolmessa vastauksista huomioitiin myös yhteisöllisyyden teemat eli mukaan toimintaan ottaminen sekä yhteisöllisyyden rakentaminen koettiin perehdytysvaiheen olennaisiksi osiksi. Vastaukset eivät poikenneet suuresti toisistaan, vaan ne olivat saman kaltaisia toimintamuodosta ja tapahtumakoosta riippumatta.

Perehdytyksen onnistumisen seuraaminen

Perehdytyksen onnistumisen tarkkailussa tapahtumien välillä oli selkeitä eroja eikä kyselyn kautta tullut ilmi ainuttakaan sellaista seurannan keinoa, joka olisi ollut käytössä joksaisessa tapahtumassa. Toinen klubeista sekä yksi festivaaleista ilmoitti, ettei heillä ole käytössä minkäänlaista seurannan keinoa. Toisella klubeista onnistumista seurattiin asiakkaiden tyytyväisyyttä seuraamalla, jonka lisäksi vapaaehtoisista vastaava henkilö seurasi reaaliajassa toiminnan sujumista. Festivaaleista viidessä onnistumisen seuraamisen apuvälineenä käytettiin vapaaehtoisille suunnattua kyselylomaketta. Kahdella festivaalilla seurattiin asiakastyytyväisyyttä, ja yhdessä perehdytettävä suoritti itsearviointin.

Kyselyssä oli myös mahdollisuus kirjoittaa vapaamuotoisesti muista perehdyttämiseen liittyvistä seikoista. Kolme vastaajista nosti tärkeänä asiana esiin kysymisen mahdollistamisen, mikäli jokin asia jäi epäselväksi tai mikäli vapaaehtoinen tarvitsi apua jossain asiassa. Kaksi mainitsi myös, että vapaaehtoiselle tuli olla selvää, keneltä neuvoa voi tarvittaessa kysyä. Eräs vastaajista totesi myös, ettei heillä pidetä mitään asiaa itsestään selvänä, sillä asia voi olla jollekin henkilölle aivan uutta. Tärkeänä nähtiin se, että vapaaehtoisella on varma olo toiminnassaan.

Avoimissa vastauksissa nousi esiin myös vapaaehtoisten arvostaminen ja tasapuolinen kohtelu. Eräs vastaaja totesi, että he pyrkivät tuomaan myös perehdytysprosessissa esiin sitä, miten merkittävä rooli vapaaehtoisilla on toiminnan kannalta ja että heitä arvostetaan. Toinen vastaaja puolestaan toi esiin, että heillä perehdytysprosessissa pyrittiin ottamaan huomioon vapaaehtoisten kokemus tasa-arvoisesta kohtelusta. Käytännössä siihen vaikutetaan perehdyttäjien kouluttamisella, jotta jokainen vapaaehtoinen saisi samankaltaisen ja saman sisältöisen perehdytyksen.

4.2 Vapaaehtoistyön ominaisuuksia

Haastatteluun osallistuneet tapahtumien edustajat nimesivät vapaaehtoistyön piirteiksi (ks. Liite 4) tapahtumayhteisön luonteen, yhteisöllisyyden merkityksen, ilmapiirin ja tasa-arvon.

Tapahtumayhteisö oli haastateltavan mukaan jatkuva ja kasvava, vaikka tapahtuma järjestettiin kerran vuodessa. *Yhteisön* kuvattiin muodostuvan toiminnan ympärille ihmisten itsensä toimesta. Eräs haastateltavista uskoi, että osa heidän vapaaehtoisistaan voitulla mukaan toimintaan kaipuusta kuulua johonkin sosiaaliseen ryhmään. Toinen haastateltava puolestaan kertoi vapaaehtoisten pitävän kivaa oloa tapahtumassa ja yhteisöä tärkeänä.

” Nehän (vapaaehtoiset) siis kaikki sanoo että tärkeimmäksi asiaksi että on kiva olla. Ja tällaisia kavereita ja hyvä yhteisö.”

Ilmapiiri nousi esiin haastateltavien puheenvuoroissa monesta eri näkökulmasta. Yksi kertoi, että vapaaehtoistoiminnasta tulee omanlaisensa tunnelma tapahtumaan. Eräs haastateltava kertoi bändien ja asiakkaiden huomauttaneet «meiningin olevan mahdava». Eräessä haastattelussa pohdittiin työilmapiirin lisäävän hyvinvointia monella tavalla. Ilmapiiriin vaikuttanee myös tapahtumassa mukana olevien välinen tasa-arvo. Eräessä haastattelussa todettiin kaikkien olevan heidän tapahtumassaan saman arvoisia.

”Meillä on kaikki saman arvoisia.”

4.3 Vapaaehtoistyöntekijään liittyviä ominaisuuksia

Vapaaehtoistyöntekijöiden piirteistä (ks. Liite 5) esiin nostettiin työntekijöitä motivoivat asiat sekä työllistymiseen liittyvät hyödyt.

Motivoiviksi asioiksi nimettiin halu olla toiminnassa mukana, perinne sekä kiinnostus musiikkia kohtaan. Jokaisessa haastattelussa nousi esiin vapaaehtoisten kiinnostus olla osa tapahtumaa ja nähdä se eri näkökulmasta kuin asiakkaana.

”Täällä pääsee näkemään ja tekemään sen keikkajärjestäjämisen toisen puolen.”

Kiinnostus kulttuuria ja sen tekemistä kohtaan motivoi vapaaehtoisia sekä yhdistää heitä. Vapaaehtoisten sanottiin arvostavan elävää musiikkia, pitävän keikoilla käymisestä ja haluavan tehdä asioita kulttuurin eteen. Jokaisessa haastattelussa nousi myös esiin, että toiminta on perinne. Vapaaehtoistyö on perinne sekä toiminnan järjestämisen, mutta myös vapaaehtoisten näkökulmasta. Eräs vastaaja kommentoi kahta heillä säännöllisesti käyvää vapaaehtoista:

” Se on heille perinne, että he tulee sillä tavalla [tapahtumaan].”

Työllistymiseen liittyviä hyötyjä oli mahdollisuus luoda uraa tai edetä sillä, saatu työkokemus sekä mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä. Vapaaehtoistoiminnan kerrottiin antavan vapaaehtoisille mahdollisuuden päästä kiinni työelämään sekä muokkaavaan yksilön elämää. Sen myös kerrottiin sytyttävän mahdollisen inspiraation tulevaisuuden tuottajalle. Käytännön työkokemuksen merkitystä korostettiin. Useassa haastattelussa nostettiin myös esiin, että vapaaehtoistyössä kuka tahansa pääsee kokeilemaan eri

tehtäviä. Vapaaehtoistyöstä saatavan kokemuksen merkitystä kommentoitiin esimerkiksi näin:

” Vapaaehtoisuus muodostaa ihmiselle työuria ja ammatteja ja muokkaa elämää.”

4.4 Vapaaehtoistyöntekijöiden perehdyttäminen

Perehdyttämisen (ks. Liite 6) teemaa käsiteltiin haastatteluissa perehdytystilanteen kulun ja oppimisen tukemisen kautta.

Perehdyttämisen kulkuun liittyen esiin nousseita asioita oli vastaavan rooli perehdytyksessä, vapaaehtoisten omatoimisuus, työpistekohtaiset ja yleiset ohjeet sekä vapaaehtoisen selkeys omasta roolista. Erään vastaajan mukaan heillä on jokaisesta pisteestä kirjalliset ohjeet. Lisäksi perehdytyksessä kerrottiin käytävän läpi sellaisia asioita, joita kaikkien olisi hyvä tietää, kuten turvallisuuden ja arkisten asioiden sujumuuteen liittyvät asiat. Vastaavan kerrottiin perehdyttävän uuden vapaaehtoisen työtehtävään. Itse perehdyttämisen toteutuksen sanottiin olevan kiinni perehdyttäjistä. Vastuullisen henkilön kerrottiin olevan työpisteellä koko ajan paikalla. Myös omatoimisuuteen kannustettiin esimerkiksi ohjaamalla vapaaehtoisia etsimään tietoa itsenäisesti. Vapaaehtoisten kerrottiin myös olevan aktiivisia kysymään neuvoa, mikäli he tarvitsivat jotain tietoa. Perehdytyksellä kerrottiin pyrittävän siihen, että kaikki vapaaehtoiset tietäisivät mitä tekevät. Eräs haastateltava kommentoi oman roolin selkeyttä ja toiminnan turvallisuutta näin:

” Vapaaehtoinen kokee sen (vapaaehtoistoiminnan) turvalliseksi ja semmoiseksi, että se myös tietää mitä se tekee.”

Oppimisen tukemisessa tärkeää oli erilaiset oppimistyyliä, yhdessä toimiminen sekä tiedon jakaminen yhteisön sisällä. Eräs haastateltava kommentoi oppimisen monipuolisuutta toteamalla toisten oppivan asioita yhdellä tavalla ja toisten toisella. Yhteisöllisyyden merkitys nousi esiin myös oppimisen teemassa. Esiin nousi onnistumisessa

auttaminen, mutta myös luottamus perehdyttäjiin. Kaksi haastateltavista nosti esiin sen, että he luottavat työpisteiden vastaavien hoitavan tehtävänsä.

”Se on osallistamisen kannalta tosi tärkeätä, että siinä vapaaehtoisille osoittaa luottamusta ja vastuuta, että opetapa sä tää uusi tyyppi tekemään hommia.”

Tietoa haluttiin jakaa yhteisön sisällä. Hiljaisen tiedon ja tietotaidon jakaminen koettiin tärkeäksi. Kokeneempien vapaaehtoisten kerrottiin antavan yleensä vinkkejä uusille vapaaehtoisille. Vapaaehtoisten kanssa keskusteltiin, jotta toimintaa voisi parantaa, ja heiltä kerrottiin saatavan hyvää osaamista ja ymmärrystä asioista.

4.5 Perehdytyksen seuranta

Perehdytyksen onnistumisen seurannassa (ks. Liite 7) esiin nousi toiminnan vaatimustaso, onnistuminen, kannustaminen ja kehuminen, palaute sekä asiakastyytyväisyys.

Haastatteluissa esiin nousi *onnistumisen* määrittelyn vaikeus. Kuitenkin onnistumiseksi mainittiin paikalle saapuminen, tehtävien tekeminen, mukana oleminen ja hyvä fiilis. Onnistumiseen tulee erään haastateltavan mukaan antaa mahdollisuus. Eräs totesi, ettei voi epäonnistua tai unohtaa, jos ei tiedä. Onnistumisen yhteydessä jokainen haastateltava nosti esiin sen, mitä vapaaehtoiselta voi *vaatia*. Haastatteluissa todettiin, ettei ammattimaisuutta tai liikoja voi vaatia, vaan tehtävät suoritetaan omalla osaamisella ilman erillistä koulutusta eikä täydellisyyttä voi vaatia.

”Ei tarvitse yrittää olla heti täydellinen, eikä täällä tartuta semmoisiin varsinkaan pienempiin virheisiin.”

Onnistumisista *kehuminen* nousi selkeästi esiin. Jokainen haastateltava kertoi, että heidän toiminnassaan ja he itse pyrkivät kehumään. Myös pisteiden vastaavien kerrottiin tsemppaavan toisia vapaaehtoisia. Kiitoksen todettiin olevan ilmaista. Kehujen lisäksi myös *palautteelle* annettiin suuri painoarvo. Palautetta kerrottiin annettavan

työpisteiden vastaavilta sekä vapaaehtoisille itselleen, mutta myös vapaaehtoisista tuotantoon. Yksi vastaaja totesi myös, että olosuhteiden pitää olla sellainen, että palautteen antamiseen on keinot ja että se on helppoa. Myös *asiakaspalautte* mainittiin onnistumisen ohessa, sillä asiakkaiden tyytyväisyyden nähtiin olevan selkeä palaute onnistumisesta.

”Kun nämä vaparit huomaa että täällä on asiakkaat tyytyväisiä niin kyllähän sekin toimii niin kun parhaana palautteena.”

4.6 Vapaaehtoistyöntekijöiden merkitys toimialalle

Vapaaehtoistyön suhdetta toimialaan (ks. Liite 8) tarkasteltiin sen ja palkkatyön suhteen sekä tuottaman arvon näkökulmista.

Vapaaehtoistyössä ilmeni olevan sellaisia rajoitteita, jotka saavat *vapaaehtoistyön poikkeavan palkkatyöstä*. Todettiin, että vapaaehtoistyö ei ole verrattavissa palkkatyöhön. Kolme haastateltavaa totesi suoraan, ettei vapaaehtoistoiminta ole työtä, vaan harrastus. Eräs haastateltava avasi tätä näkökulmaa toteamalla lainsäädännön asettavan tarkat raamit toiminnalle. Vapaaehtoistyö ei myöskään korvaa tiettyjä tehtäviä tai rakenteita. Eräs haastateltava totesi monien tehtävien vaativan ammattilaisen tekemään ne. Toisaalta eräs haastateltava toivoi, ettei vapaaehtoistyöllä yritettäisi korvata yhteiskunnan rakenteita, joiden tulisi olla järjestettyjä.

Vapaaehtoistyön todettiin olevan *arvokasta* sekä itseisarvoltaan, mutta myös toimintojen mahdollistamisen kannalta. Vapaaehtoistyön arvon osalta korostettiin, että sitä ei voi mitata rahassa, vaan siitä voi saada paljon muutakin. Eräs haastateltava toivoi, että vapaaehtoistoiminta nähtäisiin isossa kuvassa asiana, joka on paljon enemmän kuin paperilla lukee. Toiminnan kannalta vapaaehtoisuuden arvo on kaiken keskiössä, ja itse

tehtävien tekemisen kerrottiin olevan erään yhdistyksen arvoissa. Näin haastateltavat kommentoivat vapaaehtoistyön arvoa:

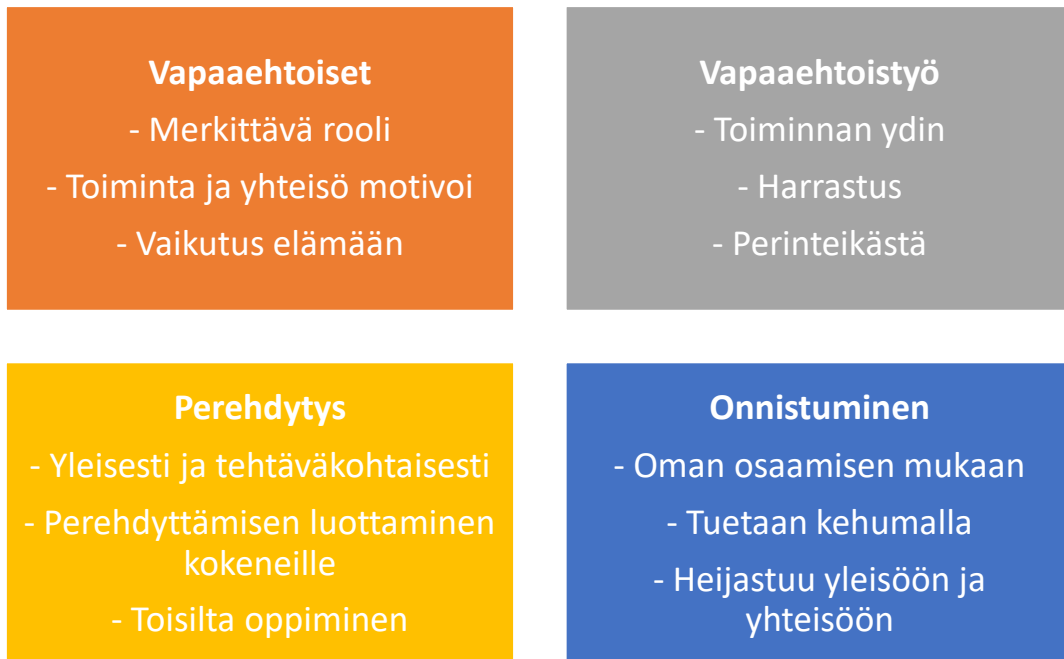
” Se (vapaaehtoistyö) on meidän semmoinen selkäranka ja sydän.”

” Se on ihan toiminnan ydin.”

”Porukkahän on tosi keskeinen osa siinä festivaalin onnistumisessa ja siinä kokemuksessa.”

4.7 Yhteenveto tuloksista

Kuvassa 6 on tiivistetty tutkimuksen keskeiset tulokset aihepiireittäin. Aihepiirejä oli vapaaehtoiset, vapaaehtoistyö, perehdytys sekä onnistuminen. Niistä jokaisesta koottiin kolme keskeisintä asiaa.



Kuva 6. Tiivistelmä tutkimuksen tuloksista

Vapaaehtoisuuden osalta tutkimuksessa esiin nousseita asioita oli vapaaehtoisten rooli, motivaatiotekijät sekä vaikutus vapaaehtoisen elämään. Vapaaehtoisten merkitys todettiin todella tärkeäksi toiminnan järjestämisen kannalta, ja heidän panoksensa koettiin arvokkaaksi. Vapaaehtoisten yhdistäviä piirteitä kysyttäessä kävi ilmi, että taustojen sijaan vapaaehtoistyössä toimivia yhdisti halu osallistua ja olla osa yhteisöä. Myös vapaaehtoistyön vaikutukset vapaaehtoisen omaan elämään korostuivat, sillä esiin nostettiin positiiviset vaikutukset sekä työllistymiseen, elämänhallintaan sekä hyvinvointiin.

Vapaaehtoistyössä keskeistä on sen sijoittuminen toiminnan ytimeen, sen määrittely harrastukseksi sekä perinteikkyys. Vapaaehtoistyön kuvattiin olevan tapahtumien ydin, ja sitä verrattiin ihmiskehon toimintaa ylläpitäviin elimiin. Vaikka haastateltavat puhuivatkin vapaaehtoistyöstä vapaaehtoistoiminnan sijaan, esimerkiksi lain vuoksi toimintaa ei verrata työhön, vaan sen todettiin olevan harrastus. Vapaaehtoistyön todettiin olevan pitkä perinne, ja jokaisessa haastattelussa kävi ilmi, että vapaaehtoiset ovat olleet toiminnassa mukana alusta asti. Vapaaehtoistyön sanottiin myös olevan perinne myös vapaaehtoisten keskuudessa.

Perehdytyksestä muodostui raamit: perehdytyksessä läpi käydään sekä yleiset että pis- tekohtaiset asiat, perehdytyksessä luotetaan kokeneisiin tekijöihin ja toisilta oppiminen on tyypillistä. Jokaisessa haastattelussa kävi ilmi, että uudelle vapaaehtoiselle selkeytetään sekä toimintaa yleisesti, jonka jälkeen hänet opastetaan hänen itsensä kannalta oleellisiin tehtäviin. Perehdyttäjä on työpisteellä kokenut tekijä, joka on joko palkattu työntekijä tai pidempään mukana ollut luotettava vapaaehtoinen. Yhteisö tukee oppimista, sillä perehdyttäjän lisäksi neuvoja antaa muut vapaaehtoiset. Myös tapahtuman järjestäjät oppivat vapaaehtoisiltaan.

Onnistumisessa keskeisiksi asioiksi nimettiin oman osaamisensa mukaan tekeminen, kehumisen ja kannustamisen merkitys sekä hyvän työn heijastuminen ympäristöön. Vapaaehtoistyössä ei voida asettaa korkeaa vaatimustasoa, eikä ilman koulutusta voida vaatia

täydellistä ja ammattimaista suoritusta. Siksi oman osaamisen mukainen tekeminen on tarpeeksi. Onnistumiset huomioidaan kiittämällä ja kehumalla, ja vapaaehtoisia kannustetaan aktiivisesti. Hyvin tehty työ heijastuu hyvinvointina ja turvallisuutena yhteisöön, ja asiakkaatkin antavat palautetta sujuvasta toiminnasta ja hyvästä ilmapiiristä.

5 Pohdinta

5.1 Tulosten vertailu

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli musiikkialan ominaispiirteitä. Kyselyä varten tehdyn pohjatyön sekä kyselylomakkeen perusteella musiikkialalla on melko yleistä, että toiminnassa on mukana vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoisten määrä suhteessa palkallisiin työntekijöihin vaihtelee tapahtumittain, eikä niissä ollut selkeää trendiä liittyen esimerkiksi festivaalin kokoon (ks. Kuva 5). Myös vapaaehtoisten roolit vaihtelivat tapahtumien välillä: joissain tapahtumissa vastuulliset tehtävät ovat palkallisten ammattilaisten työtä, kun taas osassa tapahtumissa miltei kaikki tehtävät hoituivat vapaaehtoisvoimin. Yhteistä kuitenkin on, että yksinkertaiset tehtävät, kuten siivoaminen, rakentaminen tai naulakkopalvelut, järjestettiin vapaaehtoistyövoimalla.

Musiikkialan tapahtumissa tärkeää on myös vapaaehtoisein liittyvien sanavalintojen merkitys. Kuten luvun 2.1 alussa todettiin, vapaaehtoistoimintaan liittyy erilaisia termejä. Vaikka tutkijan valinta olikin viitata tutkimuksessa kyseessä olevaan vapaaehtoisten toimintaan termillä *vapaaehtoistyö*, tutkimuksessa kävi ilmi, ettei osa tapahtumista vertaa toimintaansa työhön. Vapaaehtoistyö nähtiin enemmän harrastuksena, vaikka siitä onkin mahdollista saada myös työllistymistä auttavia etuja. Rajanvetoa perusteltiin Suomen lailla ja verotuksella, sillä kielenkäytöllä on merkitystä siihen, onko esimerkiksi vapaaehtoisen mahdollisuus nauttia vapaa-ajastaan yleisössä verotettava saaminen.

Koska vapaaehtoistyötä hyödyntävistä musiikkialan tapahtumista löytyi niukasti aiempaa tutkimustietoa, voidaan tutkimuksessa esiin saadut ominaispiirteet olettaa uudeksi tiedoksi. Ne kuvastavat musiikkialan vapaaehtoistoiminnan nykytilannetta. Lisäksi termien käyttöön liittyvä keskustelu antoi näkökulmaa siihen, miten sanavalinnalla on vaikutusta käytännön toimintaan.

Toinen tutkimuskysymys koski vapaaehtoistyön ominaispiirteitä. Aiemman tutkimuksen perusteella vapaaehtoistyö on kaikille avointa, vapaasta tahdosta ja palkkiotta tehtävää, kolmatta osapuolta hyödyttävää toimintaa (Valtiovarainministeriö, 2015). Se vetää puoleensa monenlaisia ihmisiä (Turja, 2024), ja toiminnan ympärille syntyvä yhteisö on toiminnan kannalta tärkeää (Harju, 2005, 77). Vapaaehtoistoiminnalla on huomattava rahallinen arvo (Hoffren, 2019a; Orłowski & Wicker, 2015), jonka lisäksi myös toiminnasta saatava hyvinvointi on arvokasta (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019; Hoffrén, 2019a). Arvon lisäksi vapaaehtoistyö tarjoaa mahdollisuuksia kokeilla erilaista toimintaa matalalla kynnyksellä (Lammers ja muut, 2023; Simonen & Timonen 2019).

Koska alaan liittyvää tutkimustietoa on vähän, saatuja tuloksia verrattiin myös kirjallisuuteen. Haastattelun vastaukset olivat samassa linjassa myös kirjallisuuden näkökulmien kanssa. Haastateltavat puhuivat monessa eri vaiheessa toiminnassaan esiintyvistä yhteisöllisyydestä. Vapaaehtoiset luovat oman, alati kasvavan yhteisönsä toiminnan ympärille. Yhdessä tekeminen nähtiin arvokkaana asiana, ja yhteishengen vaikutukset on huomattu hyvinvoinnissa sekä asiakastyytyväisyydessä. Vapaaehtoisten yhteistyö luo siis arvoa sekä yksilön, yhteisön että yhteiskunnan tasoilla. Aiemmissä tutkimuksissa näitä ei tullut esille, joten näitä voidaan pitää uusina tuloksina.

Arvon lisäksi haastatteluissa nousi esiin erilaisten työtehtävien kokeilu. Tapahtumissa on mahdollista kokeilla monenlaisia eri tehtäviä, joista vapaaehtoinen voi löytää itselleen sopivimmat roolit. Kokeilemisen helppous todettiin tärkeäksi, sillä se ei ole yhtä helppoa vapaaehtoistoiminnan ulkopuolella. Myös tämä havainto tulee esille kirjallisuudessa, mutta tutkittua tietoa ei ole, joten tuloksia voidaan pitää uusina.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä pohdittiin vapaaehtoistyöntekijän ominaispiirteitä. Kirjallisuuden perusteella vapaaehtoistyöntekijällä voi olla monenlaisia syitä osallistua, ja motivaatiotekijät voivat muuttua ajan kuluessa (Taghian, Polonsky & D'souza, 2019). Kirjallisuudessa esiin nousseita motivaatiotekijöitä oli saadut hyödyt, kuten kokemus,

mutta myös halu tehdä ja olla osa yhteisöä. Vapaaehtoistyötä voi tehdä kuka tahansa, joten toiminnassa on mukana erilaisia ihmisiä erilaisista taustoista (Simonen & Timonen, 2019). Taghianin ja muiden (2019) tutkimuksessa keskeinen havainto oli, että myönteiset havainnot vapaaehtoistyöstä johtivat parempaan sitoutumiseen eläkeikäisten keskuudessa. Musiikkialan tapahtumissa voidaan havaita samankaltainen ilmiö iästä riippumatta.

Vastaavaa ilmeni myös tutkimuksessa. Taustojen sijaan vapaaehtoisia yhdistäviksi tekijöiksi nimettiin heidän motiivinsa. Motivaatiotekijöitä oli halu osallistua heille tärkeään asiaan, kuulua yhteisöön sekä työllistymiseen liittyvät mahdollisuudet. Sisäisiin motivaatiotekijöihin, kuten haluun tehdä työtä kulttuurin eteen, viitattiin haastatteluissa suoremmin siihen, että vapaaehtoiset ovat sanoneet sisäisten motivaatiotekijöiden olevan heille merkittäviä. Ulkoiset motivaatiotekijät esiteltiin passiivisemmin asioina, joita vapaaehtoisena toimimisesta voi saada. Tämän voisi tulkita korostavan sisäisten motivaatiotekijöiden merkitystä, mikä on samassa linjassa esimerkiksi Taghianin, Polonskyn ja D'souzan (2019) artikkelin kanssa. Lisäksi Lammersin ja muiden (2023) tutkimuksessa havaittiin motivaatiotekijöiden samankaltaisuus toimijoiden joukossa. Heidän tutkimuksensa tarkasteltiin mielenterveysalaa, ja tämän tutkimuksen myötä voidaan todeta samankaltaisen ilmiön esiintyvän myös musiikkialalla toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudessa.

Neljännessä tutkimuskysymyksessä pohdittiin, miten vapaaehtoistyöntekijöitä perehdytetään. Työelämän perehdytyksessä keskeistä oli perehdytyksen sijoittuminen pitkälle aikajänteelle. (Saarinen, 2024; Wallace, 2009) Sen alussa on tärkeää luoda positiivinen mielikuva työnantajasta, tutustuttaa työntekijä organisaatioon ja yhteisöön, sekä auttaa arjen alkuun. Työn luonne ja toimiala vaikuttaa perehdytyskäytänteisiin. Palkkatyön tavoin vapaaehtoistyössä perehdytyksen tavoitteena on luoda luottamusta ja saada uusi henkilö osaksi organisaation toimintaa. Erona palkka- ja vapaaehtoistyössä kuitenkin on, että vapaaehtoista motivoivat eri asiat kuin palkkatyötä tekevää (Ibsen, 2020), ja työ on

ajallisesti hajautuneempaa. Siksi perehdytys painottuu käytännön kautta oppimiseen (Ibsen, 2020).

Tutkimuksesta saadut havainnot osoittavat musiikkialan tapahtumien perehdytyksessä olevan samankaltaisuuksia sekä vapaaehtoistyöhön että palkkatyöhön perehdyttämisen kanssa. Kuten palkkatyössä, toiminta on suunnitelmallista ja uuden työntekijän vastaanottamisessa tärkeää oli arkisten asioiden selventäminen sekä yhteisöön tutustuttaminen. Vapaaehtoistyöhön perehdyttäminen näyttäisi mukailevan Saarisen (2024) onnistuneen perehdyttämisen mallia (Kuva 3). Vapaaehtoistyölle tyypillisesti käytännön työssä perehdyttäminen oli tyypillistä. Kirjallisuudesta poiketen aineiston perusteella kirjalliset ohjeet olivat käytäntöä yleisemmin käytössä. Yhteneväistä aineiston ja kirjallisuuden välillä oli ymmärrys vapaaehtoisten motivaatiosta, ja eri syillä ymmärrettiin olevan vaikutusta siihen, että vapaaehtoistyöhön hakeudutaan. Vapaaehtoisten perehdyttämiseen liittyvää aiempaa tutkimusta ei juuri ole, joten tämän tutkimuksen tuloksia voidaan pitää uutena.

Viidennessä tutkimuskysymyksessä aiheena oli perehdytyksen onnistumisen seuraaminen. Työelämässä onnistumista seurataan mittareiden avulla, jotta osaamisen taso ja kehittymistarpeet saadaan selville. Suoriutumista voidaan tarkastella sekä yksilö- että organisaatiotasolla (Bos-Nehles ja muut, 2020). Tärkeää mittaamisessa on mitata oikeita asioita sopivilla menetelmillä, jotta niistä saatava tieto on käyttökelpoista (Mannion & Braithwaite, 2012). Vapaaehtoistyössä onnistumista voidaan mitata itsearviointin avulla (Hexom, 2013).

Aineiston perusteella musiikkialan tapahtumissa ei ole käytössä mittaristoja, joilla vapaaehtoisten suoriutumista tarkkailtaisiin. Onnistumista seurataan toimintaa tarkkailemalla ja työpisteiden vastaavilta sekä asiakkailta saadun palautteen avulla. Suoritteiden tarkkailun sijaan onnistumisena nähtiin toiminnassa mukana oleminen ja parhaansa yrittäminen. Palautetta vapaaehtoiset saavat toiminnan ohessa kehuina ja kannustuksena. Kirjallisuudesta poiketen yhdelläkään tapahtumalla ei ollut käytössä vapaaehtoisten

itsearviointia, ja virallisen palautteen antamisen sijaan tapahtumissa korostettiin spontaania palautetta sekä avointa dialogia yhdistyksen henkilökunnan ja vapaaehtoisten välillä. Suorituksen mittaamiseen liittyvä aiempi tutkimustieto keskittyi palkkatyöhön, joten vapaaehtoistyön näkökulmasta tuloksia voidaan pitää uutena.

Kuudes tutkimuskysymys käsitteli vapaaehtoistyöntekijöiden merkitystä toiminnassa. Haastatteluissa tuotiin monisanaisesti ilmi, että vapaaehtoisilla on suuri merkitys tapahtumien onnistumisen ja toteutumisen kannalta. Tapahtumat on järjestetty alusta asti vapaaehtoisvoimin, ja siten siitä on tullut toiminnalle selkäranka ja perinne, vaikka tietyt osat toiminnasta olisivat muuttuneet ammattimaisiksi. Vaikka kirjallisuudessa tuotiinkin esiin vapaaehtoistoiminnan rahallista arvoa (mm. Orłowski & Wicker, 2015), haastateltavat korostivat toiminnan olevan paljon enemmän kuin sen rahallinen arvo. Haastateltavat myös kertoivat toivovansa vapaaehtoistyön kiinnostavan ihmisiä myös tulevaisuudessa, ja että yhteiskunnassa ymmärrettäisiin sen arvo. Vapaaehtoistyön arvoon liittyvät tutkimukset keskittyvät lähinnä sen rahamääräiseen arvoon. Toiminnan järjestäjien kokemaa ei-rahamääräistä arvoa voidaan pitää uutena tuloksena etenkin musiikkialan kontekstissa.

5.2 Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on oleellista tarkastella tutkimuksessa esiin nousseita heikkouksia ja vahvuuksia. Heikkoudet ja vahvuudet liittyvät käytössä olevaan kirjallisuuteen, aineiston keräämiseen sekä tutkijan omaan asemaan.

Kirjallisuuden haasteena on aiemmin esiin nostettu termien monipuolisuus sekä aieman tutkimuksen yleistettävyyttä tähän tutkimukseen. Sekä vapaaehtoisena toimimiseen että uuden työntekijän vastaanottamiseen liittyi useita termejä, joilla tarkoitettiin samankaltaisia asioita. Yhdenmukaisuuden vuoksi tutkimuksessa päädyttiin käyttämään mahdollisimman kattavia termejä, kuten *vapaaehtoistoiminta* ja *-työ* sekä *perehdyttäminen*. Termien vivahde-erot aiheuttivat haasteen, joka tulkinallisuuden vuoksi voi

heijastua tutkimuksen jokaiseen vaiheeseen. Termien lisäksi tämän tutkimuksen toteuttamiseen vaikutti saatavilla ollut aiempi tutkimustieto. Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää se, ettei aiempaa tutkimustietoa löytynyt vapaaehtoistyön ei-rahamääräisen arvon tai suorituksen mittaamisen osalta. Tuloksia verrattiin kirjallisuuteen, jonka perusteella havainnot todettiin uusiksi tuloksiksi. Toisaalta uusien havaintojen löytäminen voi olla tutkimuksen uutuusarvon kannalta vahvuus, joka avaa mahdollisuuksia jatkotutmuksille.

Aineiston keräämiseen liittyvät haasteet liittyvät otannan kokoon, aineiston keräämisen ajankohtaan sekä haastateltavien reliabiliteettiin. Tutkimusaihe on rajattu määrällisesti pieneen ilmiöön, jonka takia saatu aineisto on pieni. Kyselylomake lähetettiin kolmelletoista vapaaehtoistyövoimaa hyödyntävälle tapahtumanjärjestäjälle, joista kahdeksan vastasi kyselyyn. Vastausprosentti jäi siis noin 62 prosenttiyksikköön. Vastausprosenttiin voi vaikuttaa se, että aineiston kerääminen ajoittui festivaalien kannalta kiireiseen ajankohtaan. Kerätyn aineiston reliabiliteettiin vaikuttaa se, ettei kerättyä tietoa voida todentaa. Kuitenkin etenkin haastatteluissa vastaukset ovat linjassa toistensa kanssa, joten matalasta vastausprosentista huolimatta voitaneen olettaa kerätyn tiedon olevan rinnastettavissa myös muihin vastaavanlaisiin tapahtumiin.

Myös tutkijan oma asema suhteessa tutkittavaan aiheeseen on voinut vaikuttaa tutkielmaan. Tutkijalla on läheinen suhde tutkittavaan aiheeseen, joka voi olla sekä tutkimuksen vahvuus tai heikkous. Tutkija on toiminut yli kymmenen vuoden ajan vapaaehtoistyöntekijänä sekä tutkimuksen toteutuksen aikana työharjoittelijana eräässä tutkimuksessa mukana olleessa yhdistyksessä. Omakohtainen kokemus vapaaehtoistyöstä on tutkielman kannalta vahvuus, sillä se toimi inspiraation lähteenä tutkimukselle. Ennakko-tieto aiheesta oli hyödyllistä aineen rajaamisen kannalta. Toisaalta läheinen suhde tutkittavaan aiheeseen voi myös olla heikkous, sillä läheisyys aiheeseen voi tehdä tutkijan sokeaksi eri näkökulmille. Kuitenkin, koska laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaan tutkimusta lähestyttiin teorian kautta, eikä yksinomaan tutkijan oman

ennakkokäsityksen kautta, läheisyys aiheeseen ei liene tutkimuksen luotettavuutta heikentävä seikka.

5.3 Johtopäätökset ja suositukset

Ensimmäinen tutkimuksesta saatu tulos on musiikkialan tapahtumissa järjestettävän vapaaehtoistoiminnan erityislaatuinen luonne. Se sijoittuu piirteiltään palkkatyön sekä vapaa-ajan toiminnan välimaastoon. Pehdytysprosessissa oli samankaltaisuuksia työelämässä tapahtuvaan pehdytykseen, eikä eroavaisuuksia löytynyt näennäisesti kuin motivaatiotekijöissä, ajallisessa hajautuneisuudessa sekä suorituksen mittaamisen näkökulmassa. Toiminnan työtehtävät ovat sellaisia, joita moni vastaavan kaltainen tapahtuma toteuttaa palkallisella työvoimalla. Vapaaehtoisten käyttö on siis arvovalinta, jolla halutaan tarjota mahdollisuus osallistua toimintaan matalalla kynnyksellä. Koska toiminta on luonteeltaan lähellä palkkatyötä, linjanveto vapaaehtoistyön ja työn välille on perusteltua. Vaikka musiikkialalla tehtävä vapaaehtoistyö on lähellä palkkatyötä, on se myös selkeästi vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoiset ovat toiminnassa mukana, sillä he arvostavat kulttuuria ja elävää musiikkia. Tämä motivaatiotekijä on toiminnassa mukana olevia yhdistävä tekijä. Vapaaehtoistyölle tyypillisesti kuka tahansa kiinnostunut saa osallistua, vaikkei aiempaa kokemusta olisi. Musiikkialan tapahtumat tarjoavat siis työn kaltaisia kokemuksia, joihin halukkaat voivat osallistua. Tällainen matalan kynnyksen työelämäkokeuksien tarjoaminen voi mahdollistaa sen, että useat ihmiset pääsevät tutustumaan tapahtuma-alalla toimimiseen sekä tuovat omaa, muualta hankittua osaamistaan osaksi toimintaa. Näin ollen musiikkialan tapahtumissa voi syttyä uusia uria sekä samalla edistetään Suomen kulttuurikentän kehittyminen.

Toinen tutkimuksesta saatu tulos on vapaaehtoistyön merkitys nyky-yhteiskunnassa. Se on merkittävä voimavara sekä tapahtumanjärjestäjille että vapaaehtoistyöntekijöille. Vapaaehtoiset mahdollistavat tapahtumien järjestämisen ja toiminnan ylläpitämisen, ja tapahtumanjärjestävät tarjoavat vapaaehtoisille mahdollisuuden osallistua, tulla osaksi

tiivistä yhteisöä ja kokeilla erilaisia tehtäviä ilman sitoutumispakkoa. Heikentyneen työllisyytilanteen aikana vapaaehtoistyöstä saatava työkokemus voi olla merkittävä etu työmarkkinoilla. Osaamisen kartuttamisen lisäksi vapaaehtoistyön kautta saadut sosiaaliset kontaktit edistävät hyvinvointia. Koska pelkästään musiikkialan tapahtumissa toimii tuhansia vapaaehtoistyöntekijöitä vuosittain, on vapaaehtoistyöllä suuri rooli myös yhteiskunnan hyvinvoinnin, osaamisen ja yhtenäisyyden kannalta. Vapaaehtoistyön markkinoinnilla voitaisiin tuoda näkyviin erilaisia mahdollisuuksia, joilla voidaan edistää yksilöiden sekä yhteisöjen hyvinvointia edullisesti.

Tutkimuksen keskeisenä löytönä oli myös vapaaehtoisten perehdyttämisen yksityiskohdat. Tutkimuksesta kävi ilmi, että käytössä olevilla suunnitelmallisilla keinoilla pyrittiin ottamaan uusi vapaaehtoistyöntekijä osaksi käytännön toimintaa sekä luomaan sosiaalisia suhteita yhteisöön. Suoritusta ei johdeta systemaattisesti paremmaksi, vaan kehittymistä tapahtunee toistojen ja kokemuksen myötä. Oman kykynsä mukaan tekeminen on tarpeeksi, ja onnistumiset huomioidaan positiivisilla kommentteilla. Kehujen ja hyvien suoritusten huomioimisen voisi olettaa olevan osa vapaaehtoistyön positiivisia vaikutuksia, sillä niillä voidaan edistää omien kykyjen tunnistamista sekä itseluottamusta.

Yhteenvetona tutkimuksessa merkittävää on sen kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja osaamisen lisääminen yhteiskunnan eri tasoilla. Yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan kannalta vapaaehtoistyöstä tulisi puhua laajemmin, jotta tietoisuus toiminnasta leviäisi. Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävä rooli yhteiskunnallisten haasteiden, kuten syrjäytymisen ja työttömyyden hillitsemisessä.

5.4 Jatkotutkimusaiheet

Aiheen tutkimusta voisi jatkaa tarkastelemalla myös muiden toiminnassa olevien näkökulmasta. Perehdyttämisen etenemistä voitaisiin tarkastella musiikkialan tapahtumissa vapaaehtoisten kokemusten kautta.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että monessa tapahtumassa perehdyttämisen suorittaa kokenempi vapaaehtoinen, joka joissain tapauksissa on nimetty työpisteen vastaavaksi. Perehdytysprosessia voitaisiin tarkastella vapaaehtoisten perehdyttäjien kautta. Jatkotutkimuksessa voitaisiin esimerkiksi selvittää millaisin keinoin he valitsevat perehdyttää uudet vapaaehtoiset sekä miten heidät on perehdytetty ottamaan uudet vapaaehtoiset vastaan. Tämän jatkotutkimuksen voisi toteuttaa haastattelemalla työpisteen vastaavana toimineita vapaaehtoisia.

Jatkotutkimuksissa voitaisiin myös selvittää perehdytysprosessin etenemistä uuden vapaaehtoistyöntekijän näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkasteltaisiin sitä, miltä prosessi tuntuu uudesta vapaaehtoisesta, ja miten valitut toimintamallit vaikuttavat tehtäviin oppimiseen ja toimintaan sitoutumiseen. Uuden vapaaehtoisen näkökulmia voitaisiin tarkastella tämän tutkimuksen tavoin haastatteluilla tai kyselyillä. Perehdytettävän kuuleminen perehdytysprosessiin liittyen auttaisi perehdytyksen keinojen soveltuvuuden tarkastelussa.

Lähteet

- Alkoholilaki 28.12.2017/1102*. Finlex. Noudettu 11.12.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20171102#Lidm46263581690992>
- Applebaum, E., Bailey, T.R., Berg, P. & Kalleberg, A. L. (2000). Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off. *The Academy of Management Review* 26(3), 459–462.
- Aromaa, J. (2024, 3. syyskuuta). *Kulttuurista leikataan, mutta vähemmän kuin Purra esitti – teatterit, museot ja orkesterit maksumiehiksi*. Yle. Noudettu 10.10.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20109185>
- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K. & Trullen, J. (2020). Examining Ability, Motivation and Opportunity (AMO) Framework in HRM Research: Conceptualization, Measurement And Interactions. *International Journal of Management Reviews* 25(4), 725–739. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12332>
- Boysen, Y. (2017). Onboarding Process Crucial to Volunteer Commitment. *The Volunteer Management Report* 22(9), 7.
- ChatGPT. (2023). *Suomalainen GTP* (lokakuu 2023). Noudettu 24.11.2024 osoitteesta <https://chatgpt.com/g/g-omZiHDQfv-suomalainen-gpt-suomi>
- Christauskas, C., Petrauskiene, R. & Marcinkeviciute, L. (2012). *Theoretical and Practical Aspects of Volunteer Organisation Members (Volunteers) Motivation*. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 23(5), 517–524. <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.23.5.3132>
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, 41(21), 79–94.
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys* (1. painos). Impact.
- Goretzki, L. & Pfister, J. A. (2023). The productive accountant as (un-)wanted self: Realizing the ambivalent role of productivity measures in accountants' identity work. *Critical Perspectives on Accounting*, 95.

- Harju, A. (2005). Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Ny-
lund, M. & Yeung, A. B. (toim.) *Vapaaehtoistointa: Anti, arvot ja osallisuus* (s.
58–80). Vastapaino.
- Hakala, J. T. (2024). *Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle*.
Gaudeamus.
- Hatamaa, R. (2023). *Vapaaehtoisten kokemuksia esihenkilötyöstä* [Opinnäytetyö, LAB-
ammattikorkeakoulu]. Theseus. Noudettu 10.10.2024 osoitteesta
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112531622>
- Hexom, S. (2013). Follow a System for Evaluating Volunteers. *The Volunteer Management
Report*, 18(9), 7. <https://doi.org/10.1002/VMR>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käy-
töntö*. Gaudeamus.
- Hoffrén, J. (2019a). Agenda 2030: Vapaaehtoistyö luo hyvinvointia. Teoksessa Hirvonen,
S & Puolitaival, S. (toim.) *Vapaaehtoistointinnan arvo* (s. 42–55). Kansalaisareena.
Noudettu 16.10.2024 osoitteesta [https://kansalaisareena.fi/wp-con-
tent/uploads/2019/12/Vapaaehtoistointinnan_arvo_PageView_WEB.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistointinnan_arvo_PageView_WEB.pdf)
- Hoffrén, J. (2019b). Vapaaehtoistointinnan arvo rajoittajien näkökulmasta. Teoksessa Hir-
vonen, S & Puolitaival, S. (toim.) *Vapaaehtoistointinnan arvo* (s. 30–41). Kansa-
laisareena. Noudettu 16.10.2024 osoitteesta [https://kansalaisareena.fi/wp-con-
tent/uploads/2019/12/Vapaaehtoistointinnan_arvo_PageView_WEB.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistointinnan_arvo_PageView_WEB.pdf)
- Hurmerinta, L. & Nummela, N. (2020). Monimenetelmätutkimus. Teoksessa Puusa, A. &
Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Ibsen, B. (2020). The Significance of Nonformal Education for Volunteers: The Case of
Volunteers in Denmark. *Journal of Nonprofit Education And Leadership*, 1–17.
<https://doi.org/10.18666/JNEL-2020-10760>
- Jordan, S. & Messner, M. (2012). Enabling control and the problem of incomplete per-
formance indicators. *Accounting, Organizations and Society*, 37, 544–564.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.aos.2012.08.002>

- Kajanoja, J. Vapaaehtoistoiminta ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Hirvonen, S. & Puolitaival, S. (toim.) *Vapaaehtoistoiminnan arvo* (s. 82–91). Kansalaisareena. Noudettu 16.10.2024 osoitteesta https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf
- Kansalaisareena. (n.d.). *Usein kysyttyä vapaaehtoistoiminnasta*. Kansalaisareena.fi. Noudettu 11.10.2024 osoitteesta <https://kansalaisareena.fi/aineistoa/usein-kysytya-vapaaehtoistoiminnasta/>
- Karjalainen, P. (2016, 11. heinäkuuta). Ilman talkoolaisia Suomen festivaalikesä halvaantui – lippujen hinnat karkaisivat käsistä. *Yle*. Noudettu 12.12.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-9012021>
- Lammers, K., Dobslaw, G., Stricker, M. & Wegner, J. (2023). Motives of Peer Support Volunteers with Experiences of Mental and Addictive Disorders: An Innovative Approach in the Context of Employment Promotion in Germany. *International Society for Third-Sector Research*, 34, 324–334. <https://doi.org/10.1007/s11266-022-00476-5>
- Mannion, R. & Braithwaite, J. (2012). Unintended consequences of performance measurement in healthcare: 20 salutary lessons from the English National Health Service. *Internal Medicine Journal*, 42(5), 569–574. <https://doi.org/10.1111/j.1445-5994.2012.02766.x>
- Nylund, M. & Yeung, A. B. (toim.). (2005). Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus muutoksessa. *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus* (s. 13–38). Vastapaino.
- Orlowski, J. & Wicker, P. (2015). The Monetary Value of Voluntary Work: Conceptual and Empirical Comparisons. *International Society for Third-Sector Research*, 26, 2671–2693. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9542-2>
- Pawlak, K. (2023). Tools That Can Support Volunteer Management. *The Volunteer Management Report* 28(9), 1.

- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020a). Johdanto. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020b). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Radnor, Z. J. & Pfister, D. (2007). Historical analysis of performance measurement and management in operations management. *International Journal of Productivity Management*, 56(5/6), 384–396. <https://doi.org/10.1108/17410400710757105>
- Saarinen, H. (2022). *Perehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista: Toimintatutkimus perehdyttämisen prosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä* [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-042-9>
- Simonen, S. & Timonen, J. (2019). Vapaaehtoistoiminta vahvistaa kansalaisyhteisöä. Teoksessa Hirvonen, S. & Puolimatka, S. (toim.) *Vapaaehtoistoiminnan arvo* (s. 100–107). Kansalaisareena. Noudettu 16.10.2024 osoitteesta https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_Page-View_WEB.pdf
- Suomela, I. (2024, 26. syyskuuta). Kulttuurin leikkaukset osuvat vapaalle kentälle ennakoitua kovempaa. *Teosto*. Noudettu 10.10.2024 osoitteesta <https://www.teosto.fi/teostory/kulttuurin-leikkaukset-osuvat-vapaalle-kentalle-ennakoitua-kovempaa/>
- Taghian, M., Polonsky, M. J. & D'souza, C. (2019). Volunteering in Retirement and Its Impact on Seniors Subjective Quality of Life Through Personal Outlook: A Study of Older Australians. *International Society for Third-Sector Research*, 30, 1133–1147. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00167-8>
- Teosto. (2024, 4. lokakuuta). *Musiikinkuuntelu Suomessa 2024: suomalaiset pitävät kallistuneita keikka- ja konserttilippujen hintoja jo liian korkeina – onko kattotaso saavutettu?* Teosto.fi. Noudettu 9.10.2024 osoitteesta

<https://www.teosto.fi/musiikinkuuntelu-suomessa-2024-suomalaiset-pitavat-kallistuneita-keikka-ja-konserttilippujen-hintoja-jo-liian-korkeina-onko-katto-taso-saavutettu/>

Tervonen, K. (2024). *Musiikinkuuntelu Suomessa 2024*. Teosto. Noudettu 9.10.2024 osoitteesta https://www.teosto.fi/wp-content/uploads/2024/09/Musiikinkuuntelu-Suomessa-2024-IFPI-Teosto-tutkimusraportti.pdf?gl=1*1uq2cel*up*MQ.*ga*ODIyNDkwMzk-zLjE3Mjg0NjY5NjY.*ga_KYFBK0D767*MTcyODQ2Njk2NS4xLjAuMTcy-ODQ2Njk2NS4wLjAuMTUxMzk4NDMwMw..

Turja, T. (2024, 28. maaliskuuta). *Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024*. Kansalaisareena. Noudettu 10.10.2024 osoitteesta https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2024/05/Vapaaehtoistoiminta_Suomessa_Raportti_2024.pdf

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. Noudettu 9.10.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>

Valtionvarainministeriö. (2015). *Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti*. Noudettu 14.10.2024 osoitteesta [https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+--+kaikki+k%C3%A4y+\(1\).pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+--+kaikki+k%C3%A4y+\(1\).pdf?t=1499154853000](https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+--+kaikki+k%C3%A4y+(1).pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/Vapaaehtoisty%C3%B6,+talkooty%C3%B6,+naapurity%C3%B6+--+kaikki+k%C3%A4y+(1).pdf?t=1499154853000)

Valvira. (n.d.) Anniskelupassi. Noudettu 11.12.2024 osoitteesta <https://valvira.fi/alkoholi/anniskelupassi>

Vilka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiiin. PS-kustannus.

Vilkkä, H. (2021b). Tutki ja kehitä (5). PS-kustannus.

Wallace, K. L. (2009). *Creating an Effective New Employee Orientation Program*. *Library Leadership and Management* 23(4), 168–176.

Yeung, A. B. (2005a). Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriin. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. B. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus* (s. 83–103). Vastapaino.

Yeung, A. B. (2005b). Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. B. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus* (s. 104–125). Vastapaino.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Kiitos mielenkiinnostasi osallistua vapaaehtoisten perehdyttämistä tutkivaan Pro Gradu -tutkielmaani. Kyselyyn vastaamiseen olisi hyvä varata noin 15 minuuttia aikaa. Tarkemman kuvauksen tutkielmasta sekä tietosuojailmoituksen kyselyssä kerättävistä tiedoista löydätte sen sähköpostin liitteenä, jolla tämä kysely lähetettiin.

Tässä kartoitetaan perustietoja toiminnasta, eli millaisista tapahtumista on kyse. Alla pyydetään arviota asiakkaiden sekä vapaaehtoisten ja palkallisten työntekijöiden määrästä yhtä tapahtumaa kohden. Tällä tarkoituksena on kartoittaa toiminnan laajuutta, joka mahdollistaa eri vastausten vertailun keskenään. HUOM! Mikäli tapahtumia on useampia, vastaus numeerisiin kenttiin voi olla arvio tyypillisen illan asiakas- ja työntekijämääristä

1. Toiminnan luonne *

Festivaali / kerran vuodessa tapahtuva

Klubi / useita tapahtumia vuodessa

Yhdistelmä yllä olevista vaihtoehdoista

2. Asiakkaiden määrä /tapahtuma (arvioitu lukumäärä/keskiarvo kokonaislukuna) *

3. Vapaaehtoisten työntekijöiden määrä /tapahtuma (arvioitu lukumäärä/keskiarvo kokonaislukuna) *

4. Palkallisten työntekijöiden määrä /tapahtuma (arvioitu lukumäärä/keskiarvo kokonaislukuna) *

5. Kuinka pitkään toimintaa on järjestetty? *

1-5 vuotta

5-10 vuotta

10+ vuotta

Tässä osiossa kartoitetaan, millaisissa tehtävissä vapaaehtoiset toimivat ja miten heidät perehdytetään.

6. Millaisissa tehtävissä vapaaehtoiset toimivat *

Plokkaus

Siivous

Narikka

Lipunmyynti

Info

Järjestyksenvalvonta

Rakentaminen

Anniskelu

Valokuvaus

Muu, mikä

7. Onko käytössä suunnitelmallista perehdytysprosessia

Kyllä

Ei

8. Kuka suorittaa perehdytyksen? *

Toinen vapaaehtoinen (ei työpisteen vastaava)

Toinen vapaaehtoinen (työpisteen vastaava)

Palkallinen työntekijä

Joku muu, kuka?

9. Miten perehdytetään? *

Käytännön työssä

Koulutustilaisuus (itse järjestetty)

Koulutustilaisuus (ulkopuolisen järjestämä)

Kirjallinen ohje

Muu tapa, mikä

10. Perehdytyksen kesto *

Tuntia

Minuuttia

11. Mitä tavoitteita teillä on perehdytykselle? *

12. Perehdytyksen onnistumisen seuraamisen tavat *

Ei mitään

Kyselylomake vapaaehtoisille

Asiakkaiden tyytyväisyyden seuraaminen

Perehdytettävän itsearviointi

Vertaisarviointi

Muu, mikä?

13. Vapaa sana perehdyttämiseen liittyen

Kiitos vastauksistanne! Mikäli haluatte osallistua tarkempaan haastattelututkimukseen aiheen pohjalta, alle aukeaa vastausvaihtoehdot yhteystiedoille. Haastattelututkimus tapahtuu Teams-verkkopalaverin muodossa.

14. Haluatko osallistua tarkempaan haastattelututkimukseen?

Kyllä

En

15 Yhteystiedot haastattelua varten (aukesi vastaajalle, mikäli valitsi osallistua haastateluun)

Etunimi

Sukunimi

Sähköpostiosoite

Yhdistys

Liite 2. Haastattelurunko

Pohjustus

Kerro itsestäsi ja roolistasi tapahtumassa

Kerro lyhyesti toiminnastanne

Vapaaehtoiset

Mitä vapaaehtoistyöntekijät merkitsevät teille?

Millainen on tyypillinen vapaaehtoistyöntekijä?

Miten vapaaehtoistoiminta on muuttunut ajan saatossa? Esim. aktiivisuus, prosessit, vapaaehtoisten määrä

Perehdyttäminen

Miten perehdytysprosessi etenee teillä?

Millaisia perehdytystilanteet/koulutukset jne. ovat sisällöltään?

Mitkä ovat tärkeimmät tavoitteenne perehdytyksen suhteen?

Kuka perehdyttää, kuinka valikoituu perehdyttäjäksi?

Miten perehdyttäjät valmistellaan perehdyttämistilanteeseen?

Montako perehdytettävää yhdellä ihmisellä on vastuullaan?

Seuranta

Miten perehdyttämisen onnistumista seurataan?

Saavatko perehdytettävät palautetta suoriutumisestaan? Entä perehdyttäjät?

Kuinka onnistunutta arvioisit perehdyttämisen olevan teillä (kouluarvosana)?

Lopuksi jos aikaa

Millaisena näet vapaaehtoistyön merkityksen tulevaisuudessa?

Liite 3. Havaintomatriisi

| | ASIAKKAITA | VAPAAEHTOISIA | PALKALLISIA | KESTO (Vuotta) |
|-------------|------------|---------------|-------------|----------------|
| KLUBIT | | | | |
| A | 400 | 17 | 3 | 10 |
| B | 400 | 10 | 6 | 10 |
| FESTIVAALIT | | | | |
| C | 25000 | 200 | 300 | 5 |
| D | 73000 | 300 | 1000 | 10 |
| E | 60000 | 250 | 2000 | 10 |
| F | 32000 | 1000 | 220 | 10 |
| G | 85000 | 800 | 160 | 10 |
| H | 20000 | 150 | 120 | 10 |

Liite 4. Vapaaehtoistyön ominaispiirteitä

| Suora ilmaisu | Pelkistetty | Luokka |
|---|---|---------------------------|
| Vaikka se on kerran vuodessa tapahtuva juttu, niin se voi silti olla semmoinen jatkuva yhteisö, ja se yhteisö voi kasvaa ja jatkua. | Vaikka asia tapahtuu kerran vuodessa, voi yhteisö olla silti jatkuva ja kasvava. | Tapahtumayhteisön luonne |
| He luovat sen oman yhteisönsä sen oman toimintansa ympärille | He luovat oman yhteisönsä toimintansa ympärille. | |
| "Nehän [vapaaehtoiset] siis kaikki sanoo että tärkeimmäksi asiaksi että on kiva olla. Ja tällaisia kavereita ja hyvä yhteisö" | Ne kaikki sanovat tärkeimmiksi asioiksi, että on kiva olla, ja kavereita ja hyvä yhteisö. | Yhteisöllisyyden merkitys |
| "Osa voi tulla sillä, että kaipaa jonkunlaisen sosiaalisen ryhmän mihin kuulua" | Osa voi tulla, koska kaipaa sosiaalista ryhmää, mihin kuulua. | |
| "kyllä mä luulen että se [työilmapiiri] lisää hyvinvointia aika monella eri tavalla" | Luulen, että työilmapiiri lisää hyvinvointia monella eri tavalla. | Ilmapiiri |
| "vapaaehtoishommasta tulee semmoinen omanlaisensa tunnelma tänne." | Vapaaehtoishommasta tulee omanlaisensa tunnelma tänne. | |
| "bändit niin kuin asiakkaatkin on monesti huomauttanut, että onpa jottenkin mahtava meininki." | Niin bändit kuin asiakkaatkin ovat huomauttaneet mahtavasta meiningistä. | |
| "meillä on kaikki samanarvoisia" | Meillä on kaikki samanarvoisia. | Tasa-arvo |

Liite 5. Vapaaehtoistyöntekijöiden piirteet

| Suora ilmaus | Pelkistetty ilmaus | Alaluokka | Yläluokka |
|--|--|------------------|--------------------------------|
| "ensimmäinen syy oli se, että haluaa olla osana tekemässä [tapahtumaa]" | Ensimmäinen syy oli, että haluaa olla tekemässä tapahtumaa. | Halu olla mukana | Vapaaehtoisia motivoivat asiat |
| "haluaa jotenkin olla mukana tekemässä sitä (tapahtumaa)" | Haluaa olla jollain lailla olla mukana tekemässä tapahtumaa. | | |
| "motiivina nyt voi olla ihan jo sekin, että pääsee mukaan siihen" | Motiivina voi olla se, että pääsee mukaan. | | |
| "haluaa niin kun nähdä [tapahtuman] tai kokea [tapahtuman] vähän eri tavalla kuin asiakkaana" | Haluaa nähdä tai kokea tapahtuman eri tavalla kuin asiakkaana. | | |
| "haluaa niin kuin tulla osallistumaan ja tavallaan kokea olevansa osa samoista [tapahtumaa], mistä me puhutaan." | Haluaa tulla osallistumaan ja kokea olevansa osa sellaista tapahtumaa, mistä me puhumme. | | |
| "täällä pääsee näkemään ja tekemään sen keikkajärjestäjämisen toisen puolen" | Täällä pääsee näkemään ja tekemään keikkajärjestämisen toista puolta. | | |
| "Vaikea ehkä sellaisia yhdistäviä tekijöitä keksiä, muuta kuin et livemusiikki kiinnostaa" | Vaikea keksiä yhdistäviä tekijöitä, muuten kuin että livemusiikki kiinnostaa. | | |
| "kiinnostusta elävää musiikkia kohtaan, | Kiinnostusta elävää musiikkia kohtaan ja | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| tykkää käydä keikoilla” | tykkää käydä keikoilla. | | |
| ”kukaan ei ole tullut vaan töihin vaan harrastamaan ja tekemään asioita kulttuurin eteen.” | Kukaan ei ole tullut vain töihin, vaan harrastamaan ja tekemään asioita kulttuurin eteen. | | |
| ”Vapaaehtoistointa on meillä semmoinen pitkä perinne” | Vapaaehtoistointa on meillä pitkä perinne. | Perinne | |
| ”se on heille perinne, että he tulee sillä tavalla [tapahtumaan]” | Se on heille perinne, että he tulevat tapahtumaan. | | |
| ”on pitkä perinne tällä tekemisellä” | Tällä tekemisellä on pitkä perinne. | | |
| ”se on semmoinen niin kun aika tärkeä perinne vapaaehtoisille” | Se on sellainen aika tärkeä perinne vapaaehtoisille. | | |
| ”vapaaehtoisuudesta saadaan sytytettyä kipinä joillekin tulevaisuuden tuottajalle” | Vapaaehtoisuudesta saadaan sytytettyä kipinä tulevaisuuden tuottajalle. | | |
| ”voidaan myös antaa siitäkin (perehdyttämisestä) mahdollisuus taas edetä uralla.” | Voidaan antaa myös perehdyttämisestä mahdollisuus edetä uralla. | Mahdollisuus uuteen uraan tai uralla etenemiseen | Työllistymiseen liittyvät hyödyt vapaaehtoiselle |
| ”se (vapaaehtoistointa) voi auttaa monia pääsemään työelämään kiinni tai ylipäänsä elämään kiinni.” | Vapaaehtoistointa voi auttaa monia pääsemään kiinni työelämään tai elämään ylipäänsä. | | |
| ”vapaaehtoisuus muodostaa ihmiselle työuria ja ammatteja ja muokkaa elämää” | Vapaaehtoisuus muodostaa työuria ja ammatteja, sekä muokkaa elämää | | |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|--|
| "se työkokemus mitä on kentällä saanut, niin se on ihan kaikista arvokkainta" | Kentällä saatu työkokemus on kaikkein arvokkainta. | Työkokemus | |
| "Kaupalliselle puolelle vähän vaikea päästä vaan kokeilemaan hommia, ja tänne pääsee kuka vaan silleen tekemään ja tutustumaan ihmisiin." | Kaupalliselle puolelle on vaikea päästä vain kokeilemaan hommia, ja tänne pääsee kuka vain tekemään ja tutustumaan ihmisiin. | Mahdollisuus kokeilla eri tehtäviä | |
| "osa haluaa tulla kokeilemaan uusia työn sisältöjä" | Osa haluaa tulla kokeilemaan työn sisältöjä. | | |

Liite 6. Perehdyttämisen keinot

| Suora ilmaus | Pelkistetty | Alaluokka | Yläluokka |
|--|--|------------------------------|-------------------|
| "vastaavan tehtävänä on perehdyttää sitten siinä illan aluksi siihen työtehtävään vielä suusanallisesti ja vaikka esimerkkien kautta" | Vastaava perehdyttää illan aluksi tehtävään suullisesti ja esimerkkien kautta. | Vastaavan rooli | Perehdytystilanne |
| " se on vähän sitten perehdyttäjistä sitten kiinni, että miten se tekee ja mitä sisältöä siinä sitten käydään läpi" | On perehdyttäjistä kiinni, että miten se tekee ja mitä sisältöä käydään läpi. | | |
| " siinä on sitten koko ajan joku niinkuin vastuullinen henkilö paikalla" | Siinä on koko ajan joku vastuullinen henkilö paikalla. | | |
| " ohjataan myös niitä vapaaehtoisia hakemaan sitä tietoa niinku aika itsenäisesti" | Vapaaehtoisia ohjataan hakemaan tietoa itsenäisesti. | Vapaaehtoisien omatoimisuus | |
| " vapaaehtoiset on silleen aktiivisia, että jos niille ei ole jotain tietoa, niin ne kyllä kysyy" | Vapaaehtoiset ovat aktiivisia kysymään, jos heillä ei ole jotain tietoa. | | |
| " Jokaisesta työpisteestä on jonkun näköinen kirjallinen ohjeistus olemassa, että mitä siellä työpisteellä tehdään, miten se valmistellaan ja mitä illan päätteeksi tehdään" | Jokaisesta työpisteestä on kirjallinen ohje, että mitä työpisteellä tehdään, miten valmistellaan ja mitä illan päätteeksi tehdään. | Pistekohtainen ohjeistaminen | |
| " Me käydään läpi yleisesti | Me käymme läpi yleisesti sellaista | | |

| | | | |
|---|---|---------------------------------|---------------------|
| semmoista tietoa, mitä kaikkien on hyvä tietää.” | tietoa, mitä kaikkien on hyvä tietää” | Yleisesti läpi käytäviä asioita | |
| ”Perehdytyksessä varsin keskeinen asia on ihan tällaisten arkisten asioiden sujuvuus.” | Perehdyttämisessä keskeistä on arkisten asioiden sujuvuus. | | |
| ”kun kaikki tuntee olonsa turvalliseksi, niin kun henkisesti ja sitten myös niin, että se toiminta on turvallista” | Toiminta on turvallista, kun kaikki tuntevat olonsa turvalliseksi. | | |
| ”Lähtökohtana on, että kaikki tietäisivät mitä ovat tekemässä ja mistä [tapahtumassa] on kysymys” | Kaikki tietävät, mitä ovat tekemässä ja mistä on kysymys. | Selkeys omasta roolista | |
| ” vapaaehtoinen kokee sen (vapaaehtoistoiminnan) turvalliseksi ja semmoiseksi, että se myös tietää mitä se tekee” | Vapaaehtoinen kokee toiminnan turvalliseksi, ja tietää mitä tekee. | | |
| ”ihmisiä on erilaisia, toiset oppii asioita toisella tavalla ja toiset toisella tavalla” | Ihmiset on erilaisia, toiset oppivat asioita toisella tavalla. | Erilaiset oppimistyylit | Oppimisen tukeminen |
| ”autetaan toisiamme onnistumaan niissä tehtävissä” | Autetaan toisiamme onnistumaan. | Yhdessä toimiminen | |
| ”se on osallistamisen kannalta tosi tärkeätä, että siinä vapaaehtoisille osoitetaan luottamusta ja vastuuta, että opetapa säätää uusi tyyppi tekemään hommia” | Uuden opettamisen pyytäminen on osallistamisen kannalta tärkeä osoitus luottamuksesta ja vastuusta. | | |

| | | | |
|--|---|-----------------------------------|--|
| "luottamus siihen, että meidän vastaavat hoitaa hommat" | Luottamus siihen, että vastaavamme hoitavat homman. | | |
| "pitää myös varmistaa se, että se hiljainen tieto on mahdollisimman paljon meillä" | Pitää myös varmistaa, että hiljainen tieto pysyy meillä. | Tiedon jakaminen yhteisön sisällä | |
| "tietotaito ei ole vaan yhdellä tyypillä" | Tietotaito ei ole vain yhdellä. | | |
| "porukalla keskustellaan jostain, että miten nää hommat voisi tehdä paremmin täällä" | Porukalla keskustellaan, miten hommat voisi tehdä paremmin. | | |
| "semmoinen hyvä osaaminen ja ymmärrys saatu talkoolaisilta" | Talkoolaisilta on saatu hyvä osaaminen ja ymmärrys. | | |
| "yleensä sitten kyllä antaa vinkejä" | Kokeneemmat antaa yleensä vinkejä. | | |

Liite 7. Onnistumisen seuranta

| Suora ilmaus | Pelkistetty | Luokka |
|---|---|----------------------------|
| "ammattimaisuutta ei voi vaatia." | Ammattimaisuutta ei voi vaatia. | Vaatimustaso |
| "ei vaadita semmoisia asioita mitä ei pysty toteuttamaan tai mikä ei ole tarpeellistakaan" | Ei vaadita asioita, joita ei voi toteuttaa tai ei ole tarpeellista. | |
| "me ei voidakaan olettaa mitään semmoista standardia tai jotain tiettyä suoritetta tai tasoa" | Me emme voi olettaa standardia, tiettyä suoritetta tai tasoa. | |
| "vapaaehtoistehtävät tulee olla semmoisia mitkä ei vaadi erillistä koulutusta tai perehdytystä tai juurikaan erillistä osaamista" | Vapaaehtoistehtävien tulee olla sellaisia, mitkä ei vaadi erillistä koulutusta, perehdytystä tai osaamista. | |
| "Jokainen suorittaa niitä omalla tasollaan, niin, omalla osaamisellaan" | Jokainen suorittaa omalla osaamisen tasollaan. | |
| "ei tarvitse yrittää olla heti täydellinen, eikä täällä tartuta semmoisiin varsinkaan pienempiin virheisiin" | Ei tarvitse yrittää olla heti täydellinen, eikä täällä tartuta varsinkaan pienempiin virheisiin. | |
| Jos ei tiedä, niin silloin on vaikea unohtaa tai epäonnistua | Jos ei tiedä, ei voi unohtaa tai epäonnistua. | |
| "kaikille pitää antaa mahdollisuus onnistua" | Annetaan mahdollisuus onnistua. | |
| "mitkä kaikki asiat ovat onnistumista" | Mikä kaikki on onnistumista? | |
| "korostetaan sitä, että vuorossa on hyvä fiilis ja että annetut tehtävät tulee tehtyä" | Korostetaan sitä, että vuorossa on hyvä fiilis ja että annetut tehtävät tulee tehtyä. | |
| "tärkeintä on se, että saapuu paikalle ja on mukana" | Tärkeintä on saapua paikalle ja olla mukana. | |
| "Kiitos ei maksa mitään" | Kiitos ei maksa mitään. | Kannustaminen ja kehuminen |
| "osa meidän vastaavista myös antaa sitä palautetta ja se on ehkä enemmänkin" | Osa vastaavista antaa palautetta, ja se on | |

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| semmoista niin kun kehua ja tsemppaamista siihen hommaan” | enemmänkin kehuja ja tsemppaamista hommaan. | |
| ”mä ainakin pyrin sillain kehumaan, kun tekee hyvin” | Minä ainakin pyrin kehumaan, kun tekee hyvin. | |
| ”itse ainakin koetan pyrkiä kehumaan, tsemppaamaan” | Itse koetan pyrkiä kehumaan ja tsemppaamaan. | |
| ”meillä pitää olla semmoiset olosuhteet ja sellainen ympäristö jossa ihmisillä on helppo antaa sitä palautetta ja myöskin tavallaan keinot siihen palautteen antamiseen” | Meillä pitää olla sellainen ympäristö, jossa ihmisten on helppo antaa palautetta sekä keinot palautteen antamiseen. | Palaute |
| ”ne vastaavat antaa sitä palautetta niistä vapaaehtoisista meille tuotantoon päin” | Vastaavat antaa palautetta vapaaehtoisista tuotantoon päin. | |
| ”pistevastaavat voi antaa jonkunlaista palautetta” | Pistevastaavat voi antaa palautetta. | |
| ”onko asiakkaat tyytyväisiä. Siinähan se siitähän se näkee, että homma hoituu hyvin” | Asiakkaiden tyytyväisyydestä näkee, että homma hoituu hyvin. | Asiakastyytyväisyys palautteena |
| ”kun nämä vaparit huomaa että täällä on asiakkaat tyytyväisiä niin kyllähän sekin toimii niin kun parhaana palautteena” | Kun vapaaehtoiset huomaa, että täällä on asiakkaat tyytyväisiä, niin kyllähän sekin toimii parhaana palautteena. | |

Liite 8. Vapaaehtoisuuden merkitys järjestäjän kannalta

| Suora ilmaus | Pelkistetty ilmaus | Alaluokka | Yläluokka |
|---|---|---|---|
| "Työtähän se vapaaehtoistoiminta ei ole. Se on harrastusta" | Vapaaehtoistoiminta ei ole työtä, vaan harrastus. | Vapaaehtoistoiminta ei ole verrattavissa palkkatyöhön | Vapaaehtoistyön rajoitteet suhteessa palkkatyöhön |
| "me ei mitenkään missään kohtaa rinnasteta tätä työhön" | Me emme rinnasta tätä työhön. | | |
| "Tämäkin esimerkiksi on ilmainen harrastus" | Tämäkin on ilmainen harrastus. | | |
| "Suomen lainsäädäntö ja verotus antaa aika tarkkoja raameja tälle toiminnalle" | Suomen lainsäädäntö ja verotus antaa aika tarkat raamit toiminnalle. | | |
| "tää ei ole työtä, se vapaaehtoisuus." | Vapaaehtoisuus ei ole työtä. | | |
| Mä toivon, että vapaaehtoistyöllä ei meidän yhteiskunnassa ikään kuin yritettäisi korvata sellaisia rakenteita, joiden tulisi olla todella järjestettyjä | Toivon, ettei vapaaehtoistyöllä yritettäisi korvata sellaisia rakenteita, joiden tulisi olla todella järjestettyjä. | Vapaaehtoistyö ei korvaa tiettyjä tehtäviä tai rakenteita | |
| "Monet tehtävät tuolla niin kun ennen ja jälkeen tehtävät asiat ja muut, niin ne on nykyisin monesti sellaisia, että se vaatii myös sen ammattimaisen suhtautumisen tai ammattilaisen tekemään niitä" | Monet ennen ja jälkeen tehtävät asiat vaatii nykyisin ammattilaisen tekemään niitä. | | |
| "Se (vapaaehtoistyö) on meidän semmoinen selkäranka ja sydän" | Vapaaehtoistyö on meidän selkäranka ja sydän. | Vapaaehtoistyön merkitys toiminnan kannalta | Vapaaehtoistyön tuottama arvo järjestäjälle |
| "porukkahan on tosi keskeinen osa siinä festivaalin | Porukka on keskeinen osa festivaalin | | |

| | | | |
|---|---|----------------------|--|
| onnistumisessa ja siinä kokemuksessa” | onnistumisessa ja kokemuksessa. | | |
| ”Vapaaehtoisten rooli on meille tärkeä” | Vapaaehtoisten rooli on meille tärkeä. | | |
| ”se on ihan toiminnan ydin” | Se on toiminnan ydin. | | |
| ”halutaan, että tehdään kaikki itse. Se on ihan talon ja yhdistyksen arvoissa.” | Halutaan tehdä kaikki ihan itse. Se on talon ja yhdistyksen arvoissa. | | |
| ”Toivoisin, että vapaaehtoistoimintaan suhtauduttaisiin niin kun isossa kuvassa sellaisena asiana, ..., joka on ikään kuin enemmän kuin mitä siinä paperilla lukee” | Toivoisin, että vapaaehtoisuuteen suhtauduttaisiin asiana, joka on enemmän kuin mitä paperilla lukee. | Vapaaehtoistyön arvo | |
| ”tuommoisia asioita ei voi mitata mitenkään rahassa” | Tuollaisia asioita ei voi mitata rahassa. | | |
| ”työstä voi saada muutakin asioita kun rahaa” | Työstä voi saada muutakin kuin rahaa. | | |