

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Rakkautta & Anarkiaa –elokuva festivaalin

vapaaehtoiset

Motiivit ja tyytyväisyys

Mika Värtö

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (240 op)

11/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Mika Värtö	Sivumäärä 40 ja 23 liitesivua
Työn nimi Rakkautta & Anarkiaa –elokuvalifestivaalin vapaaehtoiset. Motiivit ja tyytyväisyys	
Ohjaava(t) opettaja(t) Arto Lindholm & Pasi Toivanen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Helsinki International Film Festival ry, Aino-Mari Ryökäs	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin Rakkautta & Anarkiaa -elokuvalifestivaalin vapaaehtoisten motiiveja hakea vapaaehtoistyöhön ja tyytyväisyyttä vapaaehtoistoiminnan organisointiin. Festivaali on kasvanut 25-vuotisen historiansa aikana huimasti ja pelkästään viime vuosien aikana vapaaehtoisten määrä on moninkertaistunut. Tänä päivänä festivaalia ei voitaisi järjestää ilman vapaaehtoisten työpanosta, mutta silti vapaaehtoisia ei ole ikinä tutkittu.</p> <p>Työn tavoitteena oli kehittää festivaalin vapaaehtoistoimintaa. Ymmärtämällä vapaaehtoisten motiiveja ja kartoittamalla heidän tyytyväisyyttään pystytään toimintaa kehittämään paremmaksi ja sitä kautta sitouttamaan vapaaehtoisia toimintaan entistä paremmin. Tutkimustulosten pohjalta muodostettiin konkreettisia kehittämissuhteita, jotka esiteltiin tuotantoryhmälle puolitoista viikkoa festivaalin loppumisen jälkeen.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin neljää eri menetelmää: kvantitatiivinen tutkimus, kvalitatiivinen tutkimus, benchmarking eli vertailuanalyysi sekä osallistuva havainnointi. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla hankittiin vapaaehtoisista taustatietoa sekä muodostettiin Rakkautta ja Anarkiaa vapaaehtoisen muotokuva. Kvalitatiivinen tutkimus suoritettiin yksilohaastatteluina. Haastatteluissa pureuduttiin syvällisemmin haastateltavien motiiveihin hakea vapaaehtoisiksi sekä heidän tyytyväisyyteensä. Vertailuanalyysissä perehdyttiin Ilosaarirockin vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja pyrittiin löytämään toimintamalleja, joita voitaisiin soveltaa myös Rakkautta & Anarkiaa vapaaehtoistoiminnassa. Osallistuvan havainnoinnin avulla tutkittiin vierashostin työnkuvaa ja työhön perehdyttämistä.</p> <p>Tuloksista käy ilmi, että vapaaehtoiset ovat yleisesti ottaen erittäin tyytyväisiä. Eniten tyytymättömyyttä ilmeni elokuviin pääsyssä. Monet näytökset olivat loppuunmyytyjä, jolloin vapaaehtoiset eivät päässeet staff-passilla sisään saliin. Keskeisimpiä motiiveja vapaaehtoiseksi hakemiseen olivat kiinnostus elokuvaan, ilmaiset elokuvat, uusiin ihmisiin tutustuminen sekä tapahtumajärjestelyihin osallistuminen. Vapaaehtoisten yleismotivaatio oli korkea.</p> <p>Työ ja tutkimus onnistuivat erinomaisesti. Tulosten pohjalta muodostettiin yhdeksän kehittämissuhteita: vastaavien roolin kasvattaminen, vapaaehtoisten elokuvien näkemisen edistäminen, enemmän ruokaa vapaaehtoisille, yhteisen ja yhteisöllisyyttä luovan ohjelman järjestäminen, työtehtävien monipuolistaminen, parempi perehdyttäminen festivaaliin ja festivaaliorganisaatioon, palautteen hankkiminen ja kiittäminen, jakelun koordinoinnin parantaminen sekä vierashostien työnohjaamisen parantaminen. Festivaalin vapaaehtoistoimintaa tullaan muuttamaan jo ensi vuonna näiden kehittämissuhteiden mukaisesti. Tutkimustulokset ovat myös koko ammattialan hyödynnettävissä. Lisäksi kehittämissuhteita voidaan soveltaa muidenkin festivaalien vapaaehtoistoimintaa kehitettäessä.</p>	
Asiasanat vapaaehtoiset, elokuvalifestivaalit, motiivit, motivaatio, tyytyväisyys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Mika Värtö	Number of Pages 40+23
Title Volunteers of the Love & Anarchy film festival. Motives and satisfaction.	
Supervisor(s) Arto Lindholm & Pasi Toivanen	
Subscriber and/or Mentor Helsinki International Film Festival ry, Aino-Mari Ryökäs	
Abstract <p>In this thesis I studied the volunteers of the film festival Love & Anarchy. I studied what are their main motives to sign up as volunteers and how satisfied they are with their experience. The festival has grown a lot during its 25-year long history, and just in the past few years the amount of volunteers has multiplied. Today Love & Anarchy couldn't be arranged without the help of the volunteers, and that is why it is important to keep them satisfied and committed.</p> <p>That can be only done by first studying the volunteers and then by developing the way to coordinate them. Based on the research results I created several development tasks that I introduced to the production team one and half weeks after the festival.</p> <p>I used four different methods: quantitative research, qualitative research, benchmarking and participant observation. Quantitative research helped me to get some background information of the volunteers. With the qualitative research I dug deeper into the volunteers' motives and satisfaction. I benchmarked Ilosaarirock festival. My aim was to find out some patterns that could be adapted into the volunteer coordinating in Love & Anarchy. With participant observation I studied how the guest hosts are being briefed.</p> <p>The results show that the volunteers are really satisfied with their experience. They were a little dissatisfied with the large amount of sold-out screenings: volunteers weren't allowed to get in to the sold-out screenings with their staff-passes. The key motives to sign up as volunteer were interest in movies, free movies, getting to know new people and being part of the event management. Volunteers' motivation was high.</p> <p>Love & Anarchy volunteer coordinating will be reformed next year based on my development tasks. The results of the study can exploit by the whole cultural field. Also the development tasks can be adapted to other festivals.</p>	
Keywords volunteers, film festivals, motives, motivation, satisfaction	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 VAPAAEHTOISTYÖ	7
2.1 Vapaaehtoistyö nykypäivänä Suomessa	8
2.2 Vapaaehtoistyö festivaaleilla	8
3 MOTIVAATIO	9
3.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	10
3.2 Motivaatio vapaaehtoistyöhön festivaaleilla	11
4 MENETELMÄT	11
4.1 Kvantitatiivinen tutkimus	11
4.2 Kvalitatiivinen tutkimus	12
4.3 Benchmarking eli vertailuanalyysi	14
4.4 Osallistuva havainnointi	14
5 TULOKSET	15
5.1 Kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset	15
5.2 Kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset	21
5.3 Benchmarkingin tulokset	29
5.4 Osallistuvan havainnoinnin tulokset	30
6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	32
6.1 Vastaavien roolin ja määrän kasvattaminen	32
6.2 Vapaaehtoisten elokuvien näkemisen edistäminen	33
6.3 Enemmän ruokaa vapaaehtoisille	34
6.4 Yhteisen ja yhteisöllisyyttä luovan ohjelman järjestäminen	35
6.5 Työtehtävien monipuolistaminen	36
6.6 Parempi perehdyttäminen festivaaliin ja festivaaliorganisaatioon	36
6.7 Palautteen hankkiminen sekä kiittäminen	37
6.8 Jakelun koordinoinnin parantaminen	37
6.9 Vierashostien työnohjaamisen parantaminen	38
7 LOPUKSI	39
LÄHTEET	41
LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Rakkautta & Anarkiaa (lyhennettynä R&A) on Suomen suurin elokuvafestivaali, jonka järjestää Helsinki International Film Festival ry. R&A on laajentunut 25 vuoden aikana huimasti; vuonna 1988 festivaalin ohjelmistossa oli 26 elokuvaa, kun taas vuonna 2011 ohjelmistossa oli jo noin 140 täyspitkää elokuvaa ja noin 80 lyhytelokuvaa. Vuonna 2011 festivaali keräsi yli 54 000 kävijää. Festivaalin missiona on ”esitellä enakkoluulottomasti rohkeita, ristiriitaisia ja visuaalisesti häikäiseviä uusia elokuvia.” (Rakkautta & Anarkiaa 2012).

Myös vapaaehtoisten määrä on kasvanut vuosi vuodelta ja pelkästään viime vuosien aikana vapaaehtoisten määrä on moninkertaistunut. Vuonna 2012 festivaalin aikana työskenteli jopa 170 vapaaehtoista (Ryökäs 2012b). Suurin osa vapaaehtoisista työskentelee festivaalin aikana. Osa, esimerkiksi jakelutiimi, suorittaa ainakin osan vuoroistaan ennen festivaalia. Vapaaehtoiset tekevät yhteensä neljä tai seitsemän vuoroa. Vuorot ovat keskimäärin viiden ja puolen tunnin mittaisia, riippuen hieman työnkuvasta. Yli viiden ja puolen tunnin vuoroon sisältyy ilmainen ruokalippu, jonka pystyy käyttämään kolmessa yhteistyöravintolassa/kahvilassa. Ruokalippu on voimassa vielä kaksi päivää festivaalin jälkeen. Neljä vuoroa tekemällä saa festivaalin staff-paidan, kangaskassin sekä staff-passin, jolla pääsee ilmaiseksi useimpiin elokuviin poikkeuksena loppuunmyydyt näytökset sekä erikoishintaiset näytökset. Seitsemän vuoroa tekemällä saa edellisten palkkioiden lisäksi viisi vapaalippua, joilla voi hankkia hyvissä ajoin liput suosikkielokuvaan. (Ryökäs 2012a.)

Tällä hetkellä tilanne on melko hyvä; noin 46 prosenttia vapaaehtoisista on ollut aikaisemminkin mukana (Ryökäs 2012b). Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että vapaaehtoiset olisivat tyytyväisiä, edes nuo 46 prosenttia. Saattaa esimerkiksi olla, että ihmiset ovat erittäin tyytymättömiä, mutta tulevat vapaaehtoisiksi ainoastaan ilmaisten elokuvien takia. Vastaavanlaista tutkimusta ei kyseisen festivaalin vapaaehtoisilla ole aikaisemmin tehty, joten tutkimus tulee tarpeeseen. Tämä(kään) festivaali ei olisi toteutettavissa ilman vapaaehtoisia. R&A:n Internet-sivuilla (2012) todetaankin:

”Kiitos hakemuksistanne, kaikki leipätyöhönne kyllästyneet, elokuvista kiinnostuneet, kivat, taitavat ja kauniit kuskit, asiakaspalvelijat ja muut hyvät tyypit! Te mahdollistatte tämän tapahtuman.”

On siis erittäin tärkeää, että vapaaehtoiset ovat tyytyväisiä ja motivoituneita, sillä usein festivaalivieraat ovat tekemisissä ainoastaan vapaaehtoisten kanssa festivaalin aikana. Tällöin hyvä yhteishenki ja positiivisuus välittyvät vapaaehtoisista vieraisiin.

Vapaaehtoisten tyytyväisyys on sitouttamisen kannalta erittäin tärkeää. Tyytyväinen vapaaehtoinen tulee mitä luultavimmin vapaaehtoiseksi myös uudestaan ja hän saattaa jopa tuoda mukanaan ystäviään, jolloin uusia vapaaehtoisia on hankittava vähemmän. Toisaalta taas tyytymätön vapaaehtoinen, joka kokee olonsa hyväksikäytetyksi, ei luultavasti ilmoittaudu vapaaehtoiseksi seuraavana vuonna ja puhuu tapahtumasta pahaa ystävilleen. Saattaa olla, että hän jopa jättää tapahtuman kokonaan väliin huonojen kokemusien takia. Kokeneet vapaaehtoiset ovat luultavasti luotettavampia työntekijöitä, ja suoriutuvat tehtävistään paremmin. Heitä ei välttämättä tarvitse enää perehdyttää työnkuvaan niin tarkasti ja heille vapaaehtoisena oleminen on jo tuttua. Lisäksi tuttujen naamojen näkeminen ja ennestään tuttujen ihmisten kanssa työskentely lisää yhteishenkeä ja luultavasti parantaa työnlaatua.

Motiivien ymmärtäminen kulkee käsi kädessä tyytyväisyyden ja sitouttamisen kanssa. Ihmiset ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita, kun heille pystytään tarjoamaan heidän motiivejaan vastaavia toimintamahdollisuuksia (Karreinen & Halonen & Tennilä 2010, 35). Tällä hetkellä ei esimerkiksi tiedetä, kuinka tärkeinä R&A:n vapaaehtoiset pitävät korvauksia, eli paitaa, kassia ja staffipassia. Voi myös olla, että vapaaehtoiset ovat pääosin sisäisesti motivoituneita. Tämä tarkoittaa sitä, että motivoivana tekijänä on itse työ, eikä niinkään siitä saadut palkkiot (Laitinen 2006, 9; Ruohotie 1998, 37-38). Vapaaehtoiset saattavat esimerkiksi nauttia työstään ja yleisestä ilmapiiristä välittämättä niinkään ilmaisesta paidasta ja kassista tai ilmaisista elokuvista. Kun ymmärretään syyt vapaaehtoiseksi ilmoittautumisen taustalla, pystytään toimintaa kehittämään vielä paremmin kysyntää vastaavaksi. Lisäksi vapaaehtoisten tärkeimpien motiivien ymmärtäminen helpottaa ja parantaa rekrytointia (Berkhan 2007, 11-12; Iso-Aho 2012, 22).

Työn tavoitteena on siis parantaa vapaaehtoisten tyytyväisyyttä ymmärtämällä heidän motiivejaan tulla vapaaehtoisiksi ja etsimällä konkreettisia epäkohtia vapaaehtoistyön organisoinnissa. Toimintaa kehittämällä pystytään vapaaehtoisia sitouttamaan toimintaan entistä paremmin, mikä on opinnäytetyöni tärkein päämäärä. Tyytyväiset ja positiivisia kokemuksia saaneet vapaaehtoiset palaavat mielellään uudeen työskentelemään festivaalin parissa (Huikari 2010, 138). Opinnäytetyöprosessi huipentuu palaveriin R&A:n tuotantoryhmän kanssa. Palaverissa esittelen tutkimuksen tulokset sekä niiden pohjalta muodostamani konkreettiset kehittämis ehdotukset. Opinnäytetyö ja tutkimus ovat onnistuneet, jos tuotantoryhmä ottaa kehittämis ehdotuksia käyttöön seuraavana vuonna. Pyrin siis työlläni kehittämään R&A:n vapaaehtoistoimintaa. Vaikka opinnäytetyö onkin suunnattu työn tilaajalle, tutkimustulokset ovat koko ammattialan hyödynnettävissä. Myös kehittämis ehdotuksia voidaan käyttää, ainakin hieman sovellettuna, muidenkin festivaalien vapaaehtoistoimintaa kehitettäessä.

2 VAPAAEHTOISTYÖ

Vapaaehtoistyötä on määritelty tutkimuksissa yleisesti ottaen kahden käsitteen kautta; vapaaehtoisuus ja palkattomuus (Pessi & Oravasaari 2010, 9). Henkilö siis osallistuu toimintaan vapaasta tahdostaan, eikä saa tekemästään työstä rahallista korvausta. Olennaista on myös se, että tehdystä työstä hyötyy kolmas osapuoli perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella, koska muuten esimerkiksi muuttoapua voitaisiin pitää vapaaehtoistyönä. Toiminnan tulee olla kaikille vapaata. (Euroopan parlamentti 2008.)

Vapaaehtoistyötä tehdään yleensä tavallisen ihmisen ehdoin ja taidoin, eli vapaaehtoistyö eroaa ammattityöstä (Lehtinen 1997, 20). Palkkatyötä ei voi korvata vapaaehtoistyöllä (Eskola & Kurki 2001, 11). Vaikka vapaaehtoistyö ei olekaan rinnastettavissa ammattityöhön, tulee vapaaehtoistyön silti olla hyvin ja ammattimaisesti organisoidua. Vapaaehtoistyön organisoimisen eri vaiheita ovat työtehtävien suunnittelu, vapaaehtoisten rekrytointi, työhön perehdyttäminen ja kouluttaminen, työn valvonta ja arviointi sekä palkitseminen (Community Literacy of Ontario 2005, 9).

2.1 Vapaaehtoistyö nykypäivänä Suomessa

Yeungin vuonna 2002 tekemästä vapaaehtoistutkimuksesta ilmenee, että melkein kaksi viidestä (37 %) suomalaisesta tekee jotain vapaaehtoistyötä. Kansainvälisestä vertailusta käy ilmi, että Suomi on keskiarvoa aktiivisempi vapaaehtoistoiminnan maa jättäen taakseen esimerkiksi Saksan, Irlannin ja Ranskan. Osallistumisaktiivisuus on melkein sama eri väestöryhmien välillä. Suomalaiset käyttävät vapaaehtoistyöhön keskimäärin lähes 18 tuntia kuukaudessa. Suosituin vapaaehtoistoiminnan alue on urheilu ja liikunta (30 %). Myös terveys- ja sosiaalialojen (25 %) sekä lasten ja nuorten kasvatustieteisiin (22%) liittyvä vapaaehtoistyö on suosittua. (Pessi ym. 2010, 7.) Vuoden 1996 Johns Hopkins –tutkimushankkeen tuloksista ilmeni, että kulttuurin parissa vapaaehtoistyötä teki 6 % suomalaisista vapaaehtoistyöntekijöistä (Hakkarainen 2002).

Vaikka yli puolet vapaaehtoistyötä tekevästä suomalaisista työskentelee jonkin pitkäjänteisen hankkeen parissa, on viime aikoina huomattu ilmiö, jota voi kuvata lyhytkestoiseksi tai episodiseksi vapaaehtoistyöksi (Pessi & Saari 2008, 234; Iso-Aho 2012, 14). Sama ilmiö on huomattu myös kansainvälisissä vapaaehtoistutkimuksissa (Nylund & Yeung 2005, 28). Siinä missä projektimaisuus on rantautumassa työelämään, on se ollut jo jonkin aikaa tulossa vahvasti myös vapaaehtoistoimintaan. Monet uudet vapaaehtoiset osallistuvat mieluummin vain muutamaan itseään kiinnostavaan erityistapahtumaan vuodessa tai osallistuvat toimintaan muuten vain satunnaisesti tai kertaluontoisesti. (Iso-Aho 2012, 14.)

2.2 Vapaaehtoistyö festivaaleilla

Suomalaisten festivaalien parissa työskentelevien vapaaehtoisten määrä liikkuu vuosittain kymmenen ja kahdenkymmenen tuhannen henkilön välillä. Tarkkaa määrää on vaikea sanoa, koska asiaa ei ole tutkittu. Voidaan kuitenkin todeta, että jokaista vakiuista festivaaleja järjestävää työntekijää kohti työskentelee keskimäärin yli kolmekymmentä vapaaehtoista. Vaikka palkatonta vapaaehtoistyövoimaa kokonaan ilman toimeen tulevia tapahtumia on olemassa, suurinta osaa festivaaleista ei pystyittäisi järjestämään ilman vapaaehtoisten työpanosta, sillä niin monet tapahtumat ovat ai-

nakin henkilöstöressurssien osalta rakentuneet vahvasti vapaaehtoisten varaan. (mt., 17-18, 29.)

Vapaaehtoisten tehtävät festivaaleilla ovat usein luonteeltaan suorittavia ja liittyvät useimmiten festivaalin käytännön järjestelyjen toteuttamiseen. Vapaaehtoisille harvemmin annetaan erityisen kehittävää tai luovaa roolia. Vapaaehtoisia käytetään eniten yleisön palveluun liittyvissä tehtävissä, esimerkiksi lipunmyynnissä tai järjestyksenvalvonnassa. Myös tapahtuma-alueen pystytys ja purku sekä lavatekniikan roudaus ovat yleisiä vapaaehtoisten työtehtäviä. Noin joka toisessa tapahtumassa vapaaehtoisia käytetään esiintyjien palvelemisessa, esimerkiksi oppaina tai hosteina. Vapaaehtoisia käytetään myös muun muassa cateringiin, siivoukseen, lehdistön avustamiseen sekä kutsuvieraiden palvelemiseen. (mt., 19.)

Palkkakustannuksissa säästämisen lisäksi vapaaehtoisista on muutakin hyötyä festivaalille. Vapaaehtoiset koetaan festivaalihengen rakentajina ja yhteisöllisyyden luojina, ja vapaaehtoisten kautta tapahtuvaa integroitumista tapahtumapaikkakuntaan pidetään tärkeänä. Edellä mainitut syyt ovat ilmeisiä, sillä ammattimaisen tapahtumatuotannon historia on Suomessa lyhyt. Myös vapaaehtoisten tuoma imagohyöty on yksi peruste vapaaehtoisten käyttämiselle. Festivaali, jonka parissa työskentelee paljon vapaaehtoisia, näyttäytyy asiana, joka oikeasti kiinnostaa ihmisiä. Lisäksi tyytyväinen vapaaehtoinen levittää positiivista kuvaa tapahtumasta vuoden ympäri omassa lähipiirissään. (mt., 29-30.)

3 MOTIVAATIO

Motivaatio on keskeinen käsite ihmisen toimintaa selitettäessä (Laitinen 2006, 7). Motivaatio on johdettu latinankielisestä sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Motivaation kantasana on motiivi. Motiivit ohjaavat henkilön käyttäytymistä, eli liikuttavat henkilöä, kohti tiettyä päämäärää. Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motivaatio määrää, kuinka aktiivisesti ja ahkerasti ihminen toimii, ja mihin hänen toimintansa ja mielenkiintonsa suuntautuu. Motivoitunut käyttäytyminen on tarkoituksenmukaista ja päämäärähakuista. Motivoitunut ihminen on eräänlaises-

sa jännitystilassa, joka johtuu hänen päämääriensä ja tavoitteidensa sekä hänen nykyisen tilansa välisestä kuilusta. Toiminnallaan hän pyrkii kuroma umpeen tuota kuilua. Voidaan siis sanoa, että motiivit aiheuttavat epätasapainotilan, joka muuttuu tasapainotilaksi, kun käyttäytymisen kautta tavoitteet saavutetaan. (Juuti 2006, 37-39; Ruohotie 1998, 36-37, 42.) Kuvitellaan esimerkiksi kehonrakentaja, jonka päämääränä on hankkia viisi kiloa lisää lihasta. Hänen nykytilansa ja päämääränsä välinen kuilu on siis konkreettisesti viiden kilon suuruinen. Vallitsee epätasapainotila, jota hän pyrkii korjaamaan harjoittelemalla kuntosalilla. Hänen motiivinsa siis on olla viisi kiloa lihaksikkaampi, ja motivaatiota voidaan mitata sillä, kuinka ahkerasti hän jaksaa harjoitella kuntosalilla.

3.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Vuonna 1971 amerikkalaistutkija Edward Deci kehitti sisäsyntyisen motivaation käsitteen, jolla hän tarkoitti sitä, että henkilö tekee jotakin, koska tekeminen on itsessään palkitsevaa (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 16). Sisäisesti motivoitunut henkilö toimii siis ilman odotusta palkkiosta (Laitinen 2006, 9). Sisäisen motivaation taustalla ovat usein itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet. Sisäiset palkkiot esiintyvät usein tunteiden muodossa, esimerkiksi tyytyväisyytenä ja työnä onnena sekä onnistumisen kokemuksina. Sisäiset palkkiot ovat usein subjektiivisia. (Ruohotie 1998, 38). Voidaan sanoa, että melko suuri osa ihmisen käyttäytymisestä on sisäisesti motivoitua. Useimmiten sisäisesti motivoitunut toiminta liittyy harrastuksiin. (Juuti 2006, 61.)

Ulkoinen motivaatio sen sijaan on riippuvainen ympäristöstä. Palkkiot ovat objektiivisia ja ne välittää joku muu kuin kyseessä oleva henkilö itse. Ulkoiset palkkiot ovat kestoaltaan useimmiten lyhytaikaisia. Ulkoisista palkkioista hyvänä esimerkkinä toimii palkka, jota on saatava säännöllisesti. Vaikka sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovatkin tavallaan toistensa vastakohtia, ne usein esiintyvät yhtäaikaaisesti. Tosin useimmiten toiset motiivit ovat hallitsevampia kuin toiset. Sisäisesti motivoituneen henkilön palkitseminen ulkoisesti ei aina kannata. Sisäiset palkkiot ovat nimittäin pitkäaikaisia ja niistä saattaa muodostua pysyvä motivaation lähde. Tällöin ulkoiset palkkiot saattavat laskea kokonaismotivaatiota, koska henkilö ei välttämättä enää toimi pelkästään,

koska toiminta on hauskaa. Tästä syystä sisäiset palkkiot ovat yleensä ulkoisia tehokkaampia. (Ruohotie 1998, 38; Juuti 2006, 62.)

3.2 Motivaatio vapaaehtoistyöhön festivaaleilla

Festivaalivapaaehtoinen on useimmiten hyvin motivoitunut, koska vapaaehtoistyötä festivaaleilla pidetään harrastuksena eikä pakollisena työnä. (Karreinen ym. 2010, 94; Rautio 2011, 25). Motivaatiota vapaaehtoistyöhön nimenomaan festivaaleilla on tutkittu viime aikoina muutamassa opinnäytetyössä (Haataja 2010, Rautio 2011, Rihko 2010). Tutkimusten perusteella motivaation taustalla on sekä sisäisiä että ulkoisia tekijöitä. Selkein ulkoinen palkkio, joka motivoi vapaaehtoisia työskentelemään festivaaleilla, on ilmainen festivaalilippu. Kauempaa töihin tulevat pitivät erittäin tärkeinä myös majoituksen ja ruuan järjestämistä, mutta ne eivät kuitenkaan olleet syinä vapaaehtoiseksi lähtemiselle. Muita palkkioita, kuten paitoja ja kangaskasseja, pidettiin lähinnä mukavana lisänä, eräänlaisena kiitoksena tehdystä työstä. Ilmainen festivaalilippu ei motivoinut vapaaehtoisia sen rahallisen arvon takia, vaan sitä kautta saatujen elämysten takia. Elämyksellisiä korvauksia pidettiin siis konkreettisia korvauksia tärkeämpinä, mutta silti työntekoa kokonaan ilman konkreettisia korvauksia pidettiin epätodennäköisenä. Sisäisiä palkkioita, jotka motivoivat festivaalivapaaehtoisuuteen olivat muun muassa yhteisen hyvän edistäminen ja tärkeyden tunne. Ihmisiä motivoi uusien taitojen oppiminen ja tapahtumajärjestelyihin osallistuminen. Ilmoittautumalla vapaaehtoiseksi haetaan elämään uusia kokemuksia. Myös sosiaalinen kanssakäyminen ja uusien ihmisten tapaaminen ovat tärkeitä motiiveja. (Haataja 2010, 30-31; Rautio 2011, 25-29; Rihko 2010, 43-44.)

4 MENETELMÄT

4.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena oli muodostaa R&A vapaaehtoisen muotokuva. Tutkimuksessa selvitettiin vapaaehtoisten taustatietoja, tärkeimpiä motiiveja

vapaaehtoiseksi hakemiseen sekä vapaaehtoisten tyytyväisyyttä eri asioihin. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen ja Webropol-kyselyn avulla, jotka olivat sisällöiltään identtiset. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä (Liite 1: Kyselylomake). Kysely oli jaettu neljään eri osaan: taustatiedot, motivaatio ja motiivit, tyytyväisyys, vapaa sana. Taustatietoja kysyttiin monivalintakysymyksillä sekä avoimilla kysymyksillä. Motiiveja ja tyytyväisyyttä mitattiin viisiportaisilla Likertin asteikoilla. Vapaa sana –osiossa pyydettiin vastaajaa kirjoittamaan konkreettisia kehittämissuhteita tai muuta palautetta avoimeen kenttään.

Jaoin paperisia lomakkeita kahden viimeisen festivaalipäivän aikana kaikille työvuorossa oleville vapaaehtoisille. Tällä tavoin uskoin saavani enemmän vastauksia kuin pelkällä Webropol-kyselyllä. Jaoin lomakkeita vain viimeisten päivien aikana, koska festivaalin alkupuolella tyytyväisyyttä olisi vielä ollut vaikea arvioida. Webropol-kyselyn linkki oli avoinna kaikille vapaaehtoisille kolme päivää festivaalin loputtua. Vastauksia tuli yhteensä 54, joista 22 keräsin paperisella lomakkeella. 170 vapaaehtoisen joukosta kyselyyn vastasi yhteensä siis 32 %. Vastausprosenttia voi pitää melko pienenä, koska vapaaehtoisten voisi kuvitella olevan halukkaita parantamaan vapaaehtoistyön organisointia. Syynä alhaiseen vastausprosenttiin saattaa olla se, että osa vapaaehtoisista koki auttaneensa festivaalia jo tarpeeksi tekemällä työvuoressa, eikä ajan tuhlaaminen kyselyyn enää kiinnostanut. Kiireisen aikataulun takia Webropol-kyselyn linkki oli avoinna ainoastaan kolmen päivän ajan, minkä takia osa ei välttämättä myöskään ehtinyt vastata kyselyyn.

4.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus oli menetelmästäni keskeisin, koska sen avulla pystyin pureutumaan syvemmin vapaaehtoisten motiiveihin ja tyytyväisyyteen. Haastattelin festivaalin kahden viimeisen päivän aikana ja festivaalin loputtua yhteensä seitsemää vapaaehtoista. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastattelun kaltaisia yksilöhaastatteluja. Puolistrukturoidussa haastattelussa jokin näkökulma on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Teemahaastattelussa taas tutkija valitsee etukäteen keskeiset teemat, joiden varassa haastattelu etenee. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48; Tilastokeskus 2012.) Itselläni oli selkeä runko, johon haastattelu perustui, sekä joitakin val-

miita kysymyksiä, mutta haastattelut etenivät omalla painollaan, eikä asioita käyty aina läpi samassa järjestyksessä. Haastattelut olivat keskusteluja, joilla oli selkeä päämäärä. Haastattelurunko on opinnäytetyön liitteenä (Liite 2: Haastattelurunko).

Valitsin haastateltavat sattumanvaraisesti, mutta kuitenkin siten, että mukaan tuli eri työtehtäviä suorittaneita vapaaehtoisia. Pyrin myös saamaan mukaan kokeneita sekä uusia vapaaehtoisia, mutta peruutusten takia ainoastaan yksi (nro. 5) seitsemästä haastateltavasta oli ollut aikaisemmin R&A:ssa vapaaehtoisena. Koska haastattelut tehtiin anonymisti, käytän opinnäytetyössäni haastateltavista numeroita.

Haastateltavat:

1. 19-vuotias mies. Ammatiltaan opiskelija. Toimi pääosin jakelijana, mutta teki myös runnerin eli juoksupojan hommia.
2. 25-vuotias mies. Ammatiltaan opiskelija. Toimi vierashostina.
3. 19-vuotias nainen. Ammatiltaan opiskelija. Toimi vahtimestarina.
4. 27-vuotias nainen. Ammatiltaan opiskelija. Toimi Kinopalatsin infopisteessä.
5. 29-vuotias nainen. Diplomaattiuralla. Toimi infopisteessä ja veti Question & Answer -tilaisuuden.
6. 32-vuotias nainen. Työtön. Toimi infopisteessä.
7. 29-vuotias nainen. Työtön. Toimi infopisteessä ja kutsuvierastiskillä.

Aineiston määrä voidaan katsoa riittäväksi, koska kylläntymispiste eli saturaatio saavutettiin ainakin jossain määrin. Saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa tutkimusaineisto toistaa itseään eikä lisääaineisto tuota enää tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Kun samat teemat alkavat toistua vastauksissa, eikä uusia teemoja enää ilmaannu lainkaan, aineiston koon katsotaan olevan riittävä. (Jokinen 2008, 245; Tuomi & Sarajärvi 2004, 89; Vilka 2005, 127.) Teoriassa ei kuitenkaan koskaan tiedä, onko saturaatio saavutettu, koska aina yksikin uusi haastateltava saattaisi antaa uutta tietoa. Tässä tutkimuksessa viimeinen haastateltava ei tuonut pöytään enää mitään uutta, mutta on mahdotonta sanoa, olisiko seuraava haastateltava tuonut. Kuitenkin jo muutaman haastattelun jälkeen aloin huomata toistoa vastauksissa. Käyn haastattelutulokset tarkemmin läpi luvussa 5.2, mutta esimerkiksi syyt vapaaehtoiseksi hakemiseen ja mielipiteet palkkioista alkoivat toistamaan itseään hyvin nopeasti. Mielestäni tämän tutkimuksen kohdalla voidaan siis todeta, että ainakin ”in-

himillinen saturaatio” saavutettiin, koska resurssisyistä en pystynyt haastattelemaan montaa muuta vapaaehtoista vain varmistaakseni aineiston kylläntymisen.

4.3 Benchmarking eli vertailuanalyysi

Useimpia festivaaleja ei voitaisi järjestää ilman vapaaehtoisten työpanosta. Vapaaehtoisia koordinoidaan eri festivaaleilla hieman eri tavoin, ja eri festivaaleilla vapaaehtoisia saatetaan palkita eri palkkioin. Asiat voi aina tehdä paremmin, eikä ole ollenkaan väärin ottaa mallia festivaalista, jossa vapaaehtoiset ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita. Ilosaarirock on juurikin sellainen festivaali (Iso-Aho 2012b). Olin sähköpostitse yhteydessä Ilosaarirockin vapaaehtoiskoordinaattori Katri Kilpiään ja selvitin, miten vapaaehtoistoiminta organisoidaan Ilosaarirockissa. Keskityin erityisesti siihen, miten vapaaehtoisia palkitaan ja motivoidaan, sekä miten vapaaehtoistoimintaa on uudistettu. Pyrin löytämään uusia ja erilaisia toimintamalleja, joita voisi soveltaa R&A:n vapaaehtoistyön organisoinnissa.

4.4 Osallistuva havainnointi

Osallistuin itsekkin tapahtuman järjestelyihin vapaaehtoisen roolissa, koska halusin päästä sisälle tapahtumaan. Toimin ennen festivaalia kuljettajana yhden päivän ajan sekä festivaalin aikana vierashostina kolmen päivän ajan. Tämän lisäksi tein yhden erittäin lyhyen vuoron vahtimestarina Bio Rexissä. Kävin myös elokuvissa tapahtuman aikana ja kiertelin eri teattereissa ja tällä tavoin havainnoin yleistä tunnelmaa ja järjestelyjen sujuvuutta. Ennen omia työvuorojani kiinnitin erityisesti huomiota työhön perehdyttämiseen. Työvuorojen aikana analysoin omia tuntemuksiani. Pohdin tunsinko oman työpanokseni tärkeäksi, oliko työ palkitsevaa ja koinko saavani tarpeeksi kiitosta.

5 TULOKSET

Eri tutkimusmenetelmien tulokset täydensivät erittäin hyvin toisiaan. Monet teemat toistuvat eri menetelmien tuloksissa. Käyn tulokset läpi menetelmä kerrallaan, koska koen sen kaikkein selkeimmäksi vaihtoehdoksi, ja luvussa kuusi tulokset yhteen nivomalla muodostan selkeitä kehittämissuhteita.

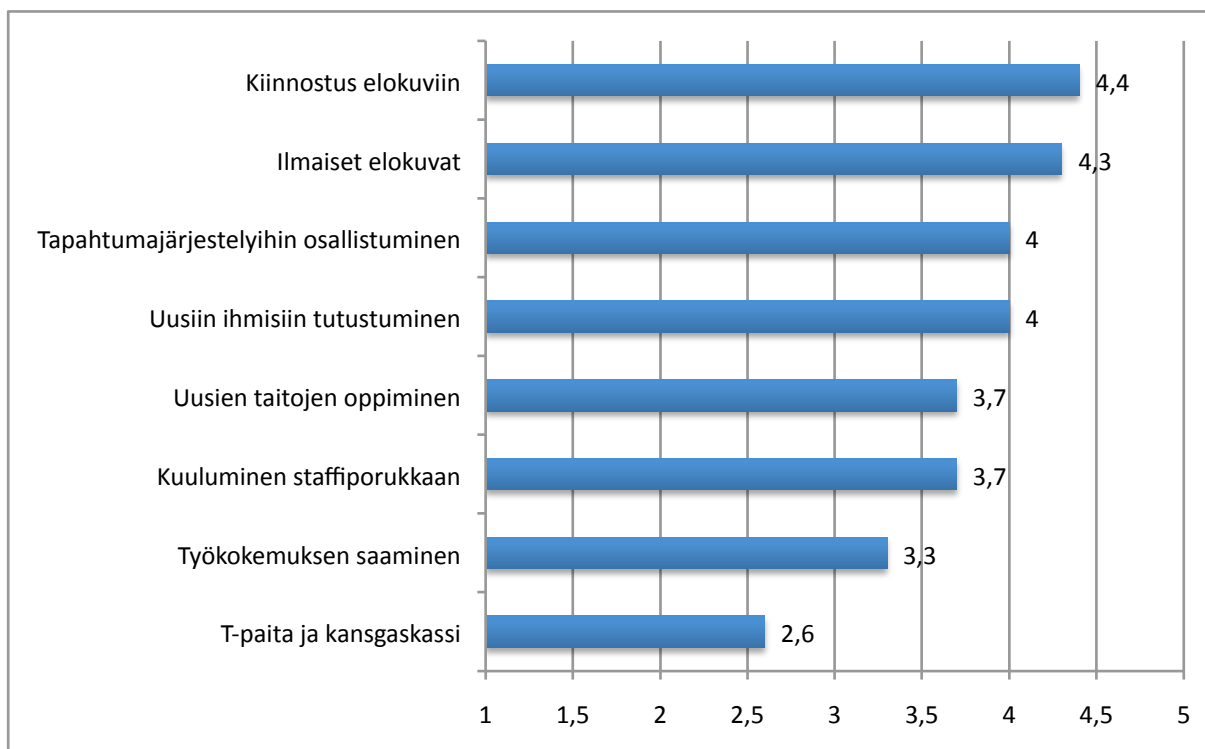
5.1 Kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset

Vastaajista 87 % oli naisia ja 13 % miehiä. Syynä saattaa olla eri sukupuolten väliset erot kiinnostuksenkohteissa; naiset ovat yleisesti ottaen aktiivisempia kulttuurinharastajia. Timo Cantellin mukaan (1993, 1996) kulttuuritapahtumiin osallistuu yleensä yhtä miestä kohden kaksi naista (Lindholm & Simovaara & Cantell & Mielonen 2011, 41). Vastaajien keski-ikä oli 27 vuotta ja mediaani oli 26 vuotta. Nuorin vastaaja oli 19-vuotias ja vanhin oli 60-vuotias. Eniten kyselyyn vastasi 21-vuotiaita. Aikaisempien tutkimusten mukaan vähiten aktiivinen joukko vapaaehtoistoiminnassa on 25-34-vuotiaat (Yeung 2002, 28), mutta R&A:n vapaaehtoisista tuohon ikäryhmään kuului jopa puolet vastaajista.

Vastaajista jopa 31 % opiskelee tai työskentelee kulttuurialalla. Huomionarvoista on, että kenelläkään vastaajista ei ole lapsia, ja että 70 % vastaajista ilmoitti bruttotulonsa olevan alle 1500 euroa kuukaudessa. Vastaajat ovat siis pääosin melko nuoria, pienituloisia ja lapsettomia. Voidaan olettaa, että perheen perustamisen jälkeen aikaa ei välttämättä enää löydy vapaaehtoistyölle. Pienet tulot taas heijastuvat suoraan motiiveissa tulla vapaaehtoiseksi, joihin pureudumme myöhemmin. Tapahtuma on suurimmalle osalle ensikertalaisista tuttu, sillä vastaajista, jotka olivat ensimmäistä kertaa R&A:ssa vapaaehtoisina, 83 % oli ollut aikaisemmin festivaalilla katsomassa elokuvia. 40 % vastaajista on ollut aikaisemmin vapaaehtoisena R&A:ssa. 87 % vastaajista on helsinkiläisiä ja ainoastaan 6 % vastaajista asuu pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Vastaajista 42 % toimi vahtimestarina, 38 % infopisteen työntekijänä ja 19 % jakelijana. Vierashostina toimi 8 % vastaajista ja kuljettajana 6 % vastaajista. Myös valokuvaajana toimi 6 % vastaajista. Viisi vastaajaa (9 % kaikista vastaajista) valitsi myös vastausvaihtoehdon muu, mikä? ja tarkensi toimineensa runnerina, kohdemarkkinoijana, salipalvelijana, elokuvaesittelyjen kirjoittajana ja Question & Answer –tilaisuuden vetäjänä tai somistajana. Prosenttijakaumaa katsottaessa tulee ottaa huomioon, että osa vapaaehtoisista toimi useammassa kuin yhdessä toimenkuvassa festivaalin aikana tai sitä ennen.

Motiiveja selvitettiin siis Likertin viisiportaisella asteikolla arvon viisi (5) ollessa erittäin tärkeä ja arvon yksi (1) ollessa ei lainkaan tärkeä. Tärkeimpinä motiiveina vastaajat pitivät kiinnostusta elokuvaan (keskiarvo 4,4) ja ilmaisia elokuvia (keskiarvo 4,3). Kiinnostus elokuvaan on ymmärrettävää, sillä elokuvat ovat koko festivaalin sydän. Lisäksi Rihkon (2010, 26) mukaan festivaalivapaaehtoisten tärkein motiivi hakea vapaaehtoistyöhön on juurikin kiinnostus tapahtuman aihepiiriä kohtaan. Ilmaiset elokuvat voi helposti selittää sillä, että vastaajat ovat pienituloisia, joten heillä ei muuten olisi välttämättä varaa osallistua tapahtumaan. Tärkeitä motiiveja oli myös uusiin ihmisiin tutustuminen (keskiarvo 4,0) ja tapahtumajärjestelyihin osallistuminen (keskiarvo 4,0). Vapaaehtoiset siis haluavat nähdä elokuvia, olla osana tapahtumaa ja sen järjestelyjä sekä tavata uusia ja samanhenkisiä ihmisiä. Vähiten vapaaehtoisia motivoivat t-paita ja kangaskassi (keskiarvo 2,6). Tämä ei ole yllätys, koska tuotepalkintoja ei pidetty tärkeänä myöskään Rihkon (2010, 26) tutkimuksessa.



Kuvio 1. Kuinka tärkeänä pidit seuraavia asioita hakiessasi vapaaehtoiseksi?
1= Ei lainkaan tärkeänä, 5=Erittäin tärkeänä

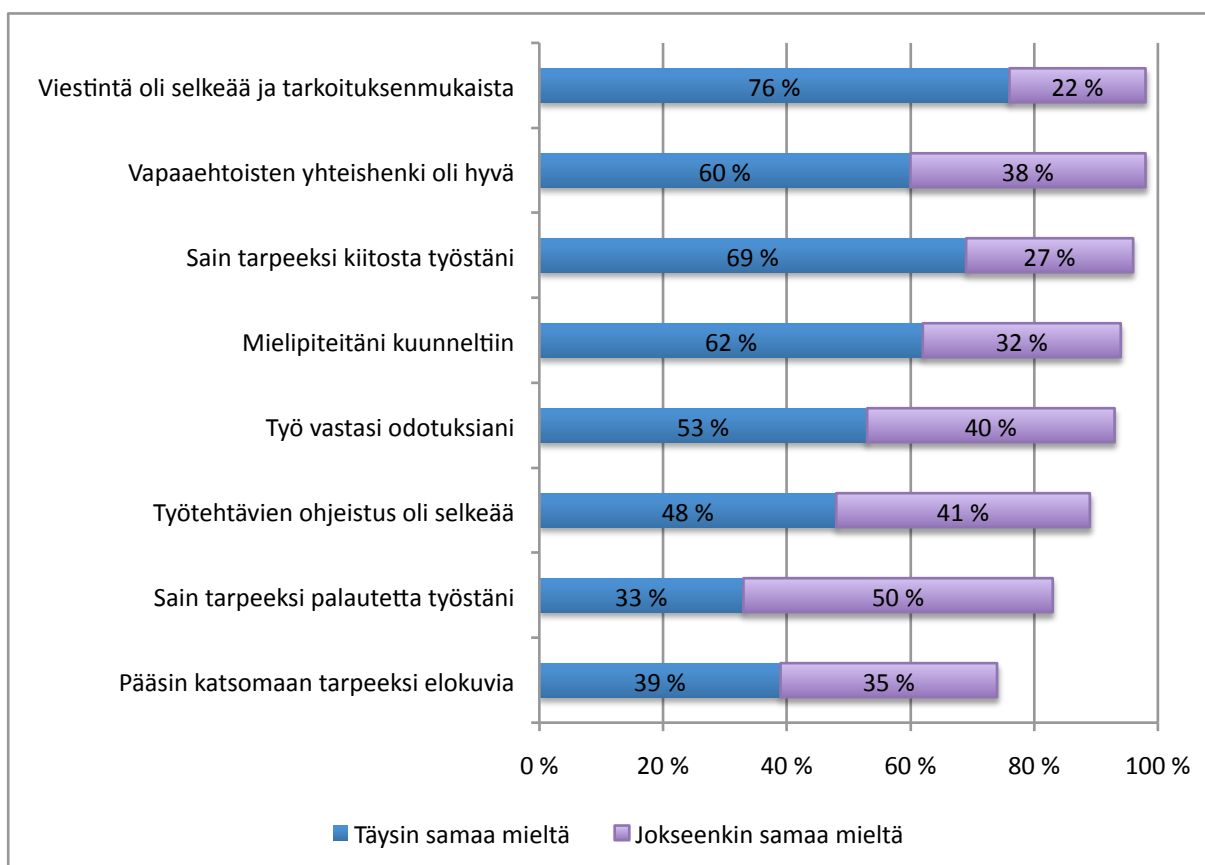
Yleistä tyytyväisyyttä pyydettiin arvioimaan kouluasteikolla neljästä kymmeneen. Vastaajien keskiarvoksi muotoutui 8,9, jota voidaan pitää erittäin hyvänä tuloksena. Vapaaehtoiset ovat siis yleisesti ottaen erittäin tyytyväisiä. Tyytyväisyyttä eri asioihin mitattiin Likertin viisiportaisella asteikolla. Vastaajat ovat myös näiden tulosten valossa erittäin tyytyväisiä. Tulosten joukosta nousi kuitenkin esiin kolme asiaa, joihin ei oltu niin tyytyväisiä.

Vierashosteina toimineet vapaaehtoiset olivat tyytymättömiä työtehtävien ohjeistukseen. Väittämän ”Työtehtävien ohjeistus oli selkeää” kanssa täysin eri mieltä oli 25 % ja jokseenkin eri mieltä oli myöskin 25 % vastanneista vierashosteista. Vierashosteille ei ollut erillistä koulutusta tai koulutusmateriaalia, joten perehdytystä työnkuvaan ei käytännössä ollut. Tämä varmasti selittää tyytymättömyyden.

Toinen esille noussut asia on palautteen saaminen. Jos poistetaan ”En osaa sanoa” vastaukset, vain joka kolmas vastaaja oli väittämän ”Sain tarpeeksi palautetta” kanssa täysin samaa mieltä. Toki puolet vastaajista olivat kyseisen väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, mutta tämä nousee silti esiin tuloksia analysoitaessa, koska

tyytyväisyys muihin asioihin on niin korkea. Vastajat kokivat kuitenkin saaneensa tarpeeksi kiitosta (ainoastaan 4 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä), mikä on erittäin tärkeää. Kiitoksen voimaa ei saa aliarvioida. Monelle vapaaehtoiselle paras kiitos on itse kiittäminen. (Turkia 2004, 43.) Rakentavan palautteen antaminen vapaaehtoisuudesta on usein vaikeaa, koska työ on useimmiten erittäin helppoa. Minkälaista rakentavaa palautetta voi antaa esimerkiksi vahtimestarille, jonka toimenkuva on repiä lippuja? Vapaaehtoiset myös suoriutuivat tänä vuonna työstään erittäin hyvin, eikä mitään suurempia ongelmia syntynyt, joten tarvetta palautteen antamiselle ei ollut. Lisäksi esimerkiksi jakelijat suorittivat työnsä täysin itsenäisesti, joten palautteen antaminen heille on erittäin haastavaa.

Kolmas ja tärkein esille noussut seikka on elokuvaan pääsy. Ainoastaan 67 % vastaajista koki päässeensä katsomaan tarpeeksi elokuvia. Toki jos vastauksista poistetaan ”En osaa sanoa” vastaukset, tarpeeksi elokuvia pääsi katsomaan 74 % vastaajista. Se ei siltikään ole tarpeeksi, sillä ilmaiset elokuvat ovat erittäin tärkeä motiivi vapaaehtoiseksi tulemiseen. Ongelmana tuloksia tarkasteltaessa on tietenkin se, ettei tiedetä, mikä oli syynä elokuvien vähäiselle näkemiselle. Toki monet elokuvat olivat loppuunmyytyjä, jolloin vapaaehtoisilta evättiin pääsy saliin, mutta yhtä lailla syynä on saattanut olla kiire tai muut henkilökohtaiset syyt.



Kuvio 2. Tyytyväisyys. ”En osaa sanoa” vastaukset poistettu.

Vapaa sana –osion vastauksista nousi esiin selkeitä teemoja, jotka toistuivat useammassa vastauksessa. Ensimmäinen teema on ruoka ja ruokaliput. Tänä vuonna ruokaliput sai lunastaa ainoastaan juuri ennen yli kuuden tunnin vuoroa tai vuoron aikana. Ruokalippuja toivottiin kuitenkin saatavaksi aikaisemmin, esimerkiksi ennen festivaalin alkua järjestettävässä info-tilaisuudessa.

”Ruokaliput olisi mukava saada jo infotilaisuudessa kun jaetaan muutkin kamat, koska silloin voisi käydä syömässä itselleen parhaiten sopivana ajankohtana ja päivänä (aina ei työvuroripäivänä ehdi käydä syömässä).”

Ruokalippuja toivottiin myös jakeluvuoroihin ja lyhyempiin vuoroihin toivottiin pientä ruokaetua.

Toinen teema on elokuvaan pääsy. Palautteesta käy ilmi vapaaehtoisten pettymys loppunmyytyjen näyttösten määrään.

”Loppuunmyytyjä leffoja oli harmillisen paljon, joten passista huolimatta tuli laitettua aika paljon rahaa lippuihin.”

”Ilmaislippujen jako (elokuvat olivat loppuunmyyty usein).”

Ratkaisuna tähän ongelmaan ehdotettiin vapaalippuja jaettavaksi kaikille. Myös seitsemän vuoron tekijöille toivottiin enemmän vapaalippuja. Vapaalippujen lisäksi ehdotettiin pääsyä lehdistönäytöksiin staff-passilla ja staff-näytöksiä, eli näytöksiä, joihin pääsee ainoastaan staff-passilla. Lehdistönäytökset alkavat yli kuukausi ennen festivaalin alkua, joten se on ainakin erittäin hankalasti toteutettavissa, sillä siinä vaiheessa rekrytointikin on vielä kesken. Palautteessa myös kiiteltiin tänä vuonna järjestettyjä staff+avec näytöksiä. Nämä olivat normaaleja näytöksiä, joihin ei oltu myyty niin paljon lippuja etukäteen. Näytöksiin sai staff-passilla tuoda mukanaan yhden henkilön.

Teatterivastaavien rooli nousi myös esille. Tänä vuonna teatterivastaavia oli Bio Re-xissä kaksi ja muissa teattereissa yksi. Vastaavat olivat tavallisia vapaaehtoisia, jotka staff-koordinaattori tunsikin henkilökohtaisesti. Vastaavat tekivät hieman enemmän vuoroja, mutta eivät ymmärrettävästi voineet aina olla paikalla. Heille ei varsinaisesti järjestetty erillistä koulutusta, vaan staff-koordinaattori tapasi heidät kerran ennen festivaalin alkua. Vapaasta palautteesta käy ilmi, että olisi hyvä, jos teattereissa olisi aina vastaava paikalla. Vastaavien toivottiin myös olevan enemmän esimiehen asemassa.

”Aina joka vuorossa ei paikalla ollut vahtimestarivastaavaa.”

”...Ehkä heitä (teatterivastaavia) voisi opastaa olemaan enemmän muille ”pomoja” jotta yhteinen työskentely toimisi. Nyt he olivat lähinnä osa porukkaa eivätkä aina olleet tilanteen tasalla.”

Yksi tärkeä motiivi vapaaehtoiseksi hakemiseen on uusiin ihmisiin tutustuminen, joten ei ole ihme, että vapaassa palautteessa toivottiin enemmän erilaista yhteistä tekemistä vapaaehtoisten kesken. Yhteisten illanviettojen ja karonkan tärkeyttä painotettiin.

”Enemmän yhteistoimintaa staffilaisten kesken, niin muidenkin työpisteiden talkoolaiset tulisi tutuiksi.”

Viestintä toimi moitteettomasti ennen festivaalia, mutta vapaan palautteen mukaan viestinnässä on parantamisen varaa festivaalin aikana. Palautteessa ehdotettiin myös jokaiseen toimipisteeseen yhtä kansioita, johon koottaisiin kaikki sen päivän ajankohtaiset ja tärkeimmät asiat.

”Enemmän tietoa!!! Ei jätetä vastuuta toisille vapaaehtoisille infoamisesta”

”Ainoa miinus siitä, että informaatio ei aina tullut perille asti tai se tuli viiveellä.”

Edellä esitettyjen teemojen lisäksi vapaassa palautteessa esitettiin hyviä yksittäisiä kehittämissuhteita ja annettiin muutakin palautetta.

”Vaikka staffilaiset ovatkin ”ilmaista” työvoimaa, olisi hyvä että kaikki tehtävät olisivat silti jokseenkin mielekkäitä, ja ettei teetettäisi ns. turhaa työtä. Esim. laiteta tyyppejä seisomaan jonnekin moneksi tunniksi ikään kuin varmuuden vuoksi, jos siellä vaikka jotain tapahtuisi.”

”Staffilaisen näkökulmasta niin finnikinon lippujen palautuksen vois yrittää tuoda jotenkin 2000-luvulle.... :)”

”Jatkossakin olisi hyvä, että työvuorot saa valita itse.”

”Jos R&A lehteen saisi pienen englanninkielisen osuuden, niin olisi kiva.”

”Tarkkuutta leffojen kestomerkinkeihin ja näyttösten vaihtoväleihin.”

”Voisiko passi-systeemiä tehostaa (vrt Espoo Ciné) eli käsin askartelua vähemmälle (vai onko rahakysymys?)”

5.2 Kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset

Haastateltavien motiivit eivät paljoa poikkea kvantitatiivisesta tutkimuksesta eniten esiin nousseista motiiveista. Tarkasteltaessa haastateltavien ammatteja (seitsemästä haastateltavasta neljä opiskelee täyspäiväisesti ja kaksi on työtöntä), ei tule yllätyksen, että ilmaiset elokuvat oli yksi iso motiivi vapaaehtoiseksi hakemiseen. Se ei kuitenkaan todellakaan ollut ainoa merkittävä motiivi. Uusiin ihmisiin tutustuminen, kiinnostus tapahtumaa sekä erityisesti R&A –elokuvia kohtaan ja tapahtumajärjestelyihin osallistuminen koettiin myös erittäin tärkeinä asioina. Haastateltavat halusivat olla

tapahtumien keskiössä ja saada uusia kokemuksia ja tuttavuuksia. Myös työkokemusta ja vapaaehtoistyön vaikutusta uraan pidettiin tärkeänä. Muutamalla haastateltavalla päätökseen hakea vapaaehtoiseksi vaikutti myös aikaisemmat positiiviset kokemukset vapaaehtoistyöstä elokuvafestivaaleilla. Tämä on syytä pitää mielessä, jos joku päivä vapaaehtoisista on pulaa; toisten elokuvafestivaalien vapaaehtoisia on varmasti helppo rekrytoida myös R&A:aan. Monilla syynä vapaaehtoiseksi hakemiseen oli myös se, että heillä oli nyt yksinkertaisesti aikaa tulla vapaaehtoiseksi. Vapaaehtoistyö sopii esimerkiksi juurikin työttömäksi jääneen henkilön elämäntilanteeseen huomattavasti paremmin kuin kovaa vauhtia uraa luovan henkilön elämäntilanteeseen.

Vaikka ulkoiset motiivit, pääosassa ilmaiset elokuvat, olivat tärkeässä roolissa, myös sisäiset motiivit olivat vahvasti läsnä. Työtä tehdään, koska se on palkitsevaa, mielekästä ja siitä tulee hyvä mieli. Merkittävää on myös, että haastateltavat kokivat oman työpanoksensa tärkeäksi.

”Ilmaset leffat (motivoi). Ei mul muuten ois varaa kattoo noit leffoja. Et se on se tärkein motivaattori. Ja sit mä olin myös sodankylässä ja pidin siitä ja halusin nähdä uudestaan niit ihmisiä. Ja kyl siin on myös se, et kyl must on kiva tehdä näit hommii. Et ku mä mietin et kyl mä vois in vanhempanaki tulla vaik ois ihan hyvä rahatilanne. Tai et ihana et tälläsii juttui on olemassa. Tosi kiva olla mukana tekemäs näit hommia.” Haastateltava nro 3.

”Tähän on jääny koukkuun ja tätä on kiva tehdä. Totta kai on kiva päästä ilmaseks leffaa, mutta ois mulla varaa maksaa. Tää on erilaista ku mitä oikeesti teen. Ja yhteishenki on kiva. Tääl on tosi kivoja ihmisiä, kivoja työtehtäviä ja pääsee kattomaan elokuvia, pääsee puhumaan elokuvista, tutustuu uusiin ihmisiin. Kyl se motiivi on ne ihmiset.” Haastateltava nro 5.

”No tää sopi mun elämäntilanteeseen. Mä oon ollu tääl yleisönä ja tää on musta kiva tapahtuma. Ja ku se Espoo cine oli niin hyvä kokemus, niin mä aattelin et tääki vois olla. Ja odotin et tutustuu mielenkiintosiin ihmisiin” Haastateltava nro 6.

”Viime vuonna oli niin törkeen hyviä leffoja ja ajattelin ettei vapaaehtoistyö olis pahitteeks cv:lle. Mä ajattelin et vois tutustuu uusiin ihmisiin.” Haastateltava nro 1.

”Tapahtuma kiinnosti. Halusin tutustua ihmisiin ja päästä tapahtumien keskiöön ja sisälle tapahtumaan. Ilmaset leffat on kiva bonus, mut emmä edes aluks ajatellu niitä.” Haastateltava nro 4.

Kaikkien haastateltavien motivaatio oli korkea. Motivaatioon vaikuttivat positiivisesti työkaverit ja yleinen ilmapiiri. Motivaatiota nosti hyödyllisyyden, ylpeyden ja osallisuuden tunne. Haastateltavat olivat ylpeitä siitä, että saivat olla osana tapahtumaa, ja että heidän työpanoksensa on tärkeä. Kiitoksen saaminen mainittiin myös motivaatiota nostava seikkana ja se varmasti vaikutti myös edellä mainittuihin positiivisiin tuntemuksiin. Ne vastaajista, jotka olivat tehneet erilaisia töitä festivaalin aikana ja sitä ennen, mainitsivat myös työn monipuolisuuden parantaneen ja/tai ylläpitäneen motivaatiota. Myös staff-koordinaattorin ja työtehtävien selkeyden mainittiin nostaneen motivaatiota.

”Kanssatyöntekijät oli varmaan yks juttu, mikä nosti sitä motivaatioo, koska toi on tietysti sellasta ryhmätyötä, et kyl se varmaan se ryhmähenkilö on tärkeä tällästä työtä tehtäessä. Meil oli hyvä työnohjaus. Sellanen selkee, ettei ollu mitään turhaa sähläystä.” Haastateltava nro 7.

”Pääsin auttamaan vahtimestareita, kattomaan leffan alussa, että kaikki toimii, niin se oli tosi kiva. Sain olla mukana siinä leffateatterin toiminnassa ja tuli sellanen niinku tärkeä olo. Se lisäs motivaatiota, ettei tarvinnu aina vaan istua siin tiskin takana.” Haastateltava nro 4.

”Must se et ihmiset sanoo kiitos on tosi ihanaa. Asiakkaat ja et joku toinen työntekijä tulee sanoo ja kiittämään siit työstä mitä on tehny. Se on must ainaki tosi hienoa et tästä on jotain hyötyä et on täällä.” Haastateltava nro 3.

”Tajusin et tullaan Aiskin kans hyvin juttuun, niin se kans nosti. Et jos Aiski ois ikävämpi ku mitä se on, niin mä en ois näin kiksissä tästä työstä. Ja Aiskille pisteet siitä, et se osaa kyl kiittää. Ja se kyl jaksaa keksiä jotain kivaa aina. ” Haastateltava nro 1.

”Kyl se tekee tosi paljon, et se esimies luo hyvää ilmapiiriä.” Haastateltava nro 5.

Motivaatiota laskeneita seikkoja ei juurikaan ollut. Ainoastaan informaation puute ja vastaavien hermostuneisuus ja stressaaminen mainittiin vaikuttaneen negatiivisesti motivaatioon. Kaikki vastaajat sanoivat kuitenkin motivaation olleen korkea tai erittäin korkea, joten edellä mainittujen seikkojen vaikutus on ollut pientä.

”Yleistä vastaavien hermostuneisuutta. Semmost jotenki et ei oo ihan siin tilantees. Et keskittyminen on siin kaikkes muussa mitä pitää tehdä.” Haastateltava nro 3.

”Ehkä ihan vähän laski sellanen ku välil ei oikeen tienny, mitä pitäis tehdä. Eli sellanen informaation puute.” Haastateltava nro 2.

Pyysin haastateltavia miettimään, millä muilla keinoilla vapaaehtoisia voisi motivoida. Tässä yhteydessä tulee huomioida, että motivointi ja palkitseminen ovat kaksi eri asiaa. Haastateltavien motivaatio oli muutenkin jo niin korkea, että uusia motivointikeinoja oli vaikea keksiä. Ainoina asioina esiin nousi työvuorojen kierrättäminen eli monipuolisempi työ sekä informaationkulun parantaminen.

”Sellanen mikä voisin kuvitella et motivois ihmisiä, ois monipuolisuus. Et jos esim vaan seisoo ovella, niin vois kuvitella et se (monipuolisuus) pirstäis. Et tekis eri hommia. Eli työvuorojen kierrättäminen.” Haastateltava nro 1.

”Mun mielestä tuol tehtiin tosi hyvin toi. Ehkä vähän paremmin voitaisiin infota.” Haastateltava nro 2.

Neljän vuoron tekijät saivat siis palkkioksi staff-passin, t-paidan, kangaskassin sekä katalogin. Seitsemän vuoron tekijät saivat edellä mainittujen palkkioiden lisäksi viisi vapaalippua. Nämä palkkiot koettiin jossain määrin riittäviksi. Suurin osa haastateltavista oli tyytyväisiä saamiinsa palkkioihin, mutta olisi silti kaivannut jotain lisää. Haastateltavat kokivat nykyisen 4-7 työvuorojärjestelmän toimivaksi, mutta jotkut kokivat viisi vapaalippua liian vähäiseksi palkkioksi kolmesta ylimääräisestä vuorosta. Ruokalippuja kaivattiin lyhyempiin vuoroihin sekä vapaalippuja toivottiin enemmän. Ei tullut yllätyksenä, että staff-passia pidettiin palkkioista merkittävimpanä. Muita palkkioita pidettiin lähinnä mukavina lisinä ja jopa turhakkeina, mutta toisaalta myös tärkeinä eleinä festivaaliorganisaation puolelta. Ilman palkkioita ei kukaan haastateltavista tulisi vapaaehtoiseksi. Myös Raution (2011, 29) mukaan vapaaehtoiset haluavat työstään lähes aina jonkin korvauksen.

”Kyl siit työstä jonkinlainen palkka pitää saada, mut et talkoissa mennään talkoohengellä, et ei siit voi odottaa saavansa mitään palkkaa vastaavaa palkkiota.” Haastateltava nro 7.

Haastateltavat ehdottivat ruoka- ja vapaalippujen lisäksi muina palkitsemistapoina pientä naposteltavaa ja kahvilippuja. Alkujuhlat ja yhteiset illanvietot koettiin myös hyväksi palkitsemistavaksi. Alkujuhlien koettiin olevan erittäin hyvä tapa tutustuttaa vapaaehtoiset toisiinsa ja sitä kautta vahvistaa yhteishenkeä. Tänä vuonna järjestettiin vapaaehtoisille yllätysjuhlat keskellä festivaaliviikkoa, ja haastateltavat pitivät kyseisiä juhlia erinomaisena esimerkkinä palkita vapaaehtoisia. Myös yhteistyökumppanien lahjakortteja, kuten vapaalippuja elokuvaan pidettiin hyvänä lisänä. Yksi haastateltava ehdotti myös, että suosituimmista elokuvista järjestettäisiin staff-näytöksiä.

”No sellasta pientä naposteltavaa. Tai sit, kyl mä myös kahvilippuja arvostaisin. Ja siis kyl vikat pari tuntia ku tehtiin jakeluvuoroja, niin momentit oltiin sillee et pyörrytti ja nälätti, et ei se verensokeri mikään maailman korkein ollu.” Haastateltava nro 1.

”Kyl mun mielestä pitäis saada vapareita muutenkin (myös neljän vuoron tekijät), ihan senkin takia, ettei ite pääse kattomaan niitä leffoja, mitä haluais. Illanvietot. Vähän syömistä ja juomista.” Haastateltava nro 2.

”Ehkä yks et lyhyemmiski vuorois vois saada ruokalipun. Ja esim Oriiniin leffalippui. Ois kiva et se ois aiheeseen liittyvää.” Haastateltava nro 3.

”Vois miettiä et niistä suosituimmista leffoista, mitkä myydään loppuun, järjestettäis staffinäytöksiä. Tai voishan siin olla esim sillee, et jokainen sais vaik yhen vapaalipun. Mitä tahansa, jos keksii jotain uutta. Jos niil on jotain yhteistyökumppaneita, niin jos niilt voi saada ihan mitä vaan, vaik lahjakortin stokkalle, niin why not, mut kyl mun mielest noillaki nyt jo pärjää. Ja kyl se on hyvä, et ne (palkkiot) liittyy festariin.” Haastateltava nro 4.

”Nyt oli nää improvioidut bileet staffilaisille. Niin ne oli tosi kivat. Et se on yks esimerkki palkitsemisesta. Ja karonkkahan on aina sellanen odotettu juttu. Ja alkubileet ois kans hyvä.” Haastateltava nro 5.

Pyysin haastateltavia arvioimaan yleistä tyytyväisyyttä kouluasteikolla neljästä kymmeneen. Vastauksista muodostui keskiarvoksi 9,1. Haastateltavat olivat siis yleisesti ottaen erittäin tyytyväisiä. Kokemus vastasi hyvin odotuksia ja haastateltavat saivat, mitä halusivat. Jokainen haastateltava sanoi tulevansa uudestaan, jos se vaan on mahdollista. Yhteishenki koettiin hyväksi ja yhteenkuuluvuuden tunne koettiin voimakkaana.

”Sain (mitä halusin) ja vähän enemmänki. Mä en ois uskonu et tuun noin hyvin juttuun staffilaisten kanssa, mut se on jopa yllättävän tiivis porukka. Yllätyin siitä ryhmään kuulumisen tunteesta.” Haastateltava nro 1.

”Kaikki ihmiset kenen kanssa oon toiminu on ollu tosi mukavia.” Haastateltava nro 4.

Vapaaehtoiseksi hakeminen koettiin helpoksi. Tänä vuonna ensimmäistä kertaa vapaaehtoiset saivat itse valita vuoronsa ja se koettiin hyväksi asiaksi. Myös viestintään ennen festivaaleja oltiin erittäin tyytyväisiä.

”Tää oli tosi hyvä uudistus, että sai ite valita työvuorot.” Haastateltava nro 5.

”Pisteet siit Aiskille (staff-koordinaattori) et se on tiedottanu kaikest tosi hyvin ja aktiivisesti. Et ei se kaikil festareilla toimi näin hyvin.” Haastateltava nro 3.

Haastateltavat olivat melko tyytyväisiä työtehtäviinsä ja niiden määrään. Kinopalatsin info koettiin hieman tylsäksi paikaksi työskennellä ja jakeluvuorot osoittautuivat kuviteltua rankemmiksi. Yleisesti ottaen haastateltavat pitivät siitä, että töitä riitti, eikä tarvinnut vain istua ja odotella. Haastateltavat, jotka saivat tehdä eri tehtäviä tai työskennellä eri paikoissa, olivat tyytyväisiä työtehtävien monipuolisuuteen. Lisäksi haastateltavien mielestä työ oli palkitsevaa ja he kokivat työpanoksensa tärkeäksi. Työnkuvaan perehdyttäminen oli riittävää kaikkien muiden paitsi jakelun ja vierashost tehtävien kohdalla.

”Jakelu oli kyl rankempaa ku mä odotin. Et kyl se ihan työltä tuntu. Oletin et ois tylsää ja pitäis odotella enemmän. Mut oli se parempi että piti tehdä jotain. Mut oltiin kyllä saatanan hukassa ku Aiski vaan sano et menkää tälle alueelle ja jakakaa noita lehtiä. Tietenki mitä muuta siinä voi sanoa. Kyl jakelun koordinaattori ois hyvä. Et voin kuvitella jos me oltais oltu kaks uutta, niin oltais oltu kyl ihan pihalla. Et Virpihän (haastateltavan työpari) on ollu mont kertaa aikasemmin, eikä se siltikään tienny, miten se menee. Et kyl jakelu pitäis jakaa jotenki muuten ku vaan alueisiin, varsinki ku ne alueet oli niin isoja. Et ku lähtee, niin tietäis et mihin ajaa.” Haastateltava nro 1.

”Ei menny (perehdyttäminen) ihan nappiin. Tai mua se ei häirinny, et kyl mä sitte handlasin ne, mut veikkaan et sellasia, jotka ei aikasemmin oo tehny tollasia hommia, vois olla vähän vaikee tollasella opastuksella. Mut tietysti ehkä vierasvastaava sitten vaistosi, että ei niin paljoa tarvii opastaa. Mut aika vähän infoa tuli. Et kyl mäki olin osittain pihalla, mut kaikki

meni kuitenkin ihan hyvin. Mut eihän nyt hosteja tarvikaan niin infota, et kyl hostin pitää pystyä toimimaan yksin, mut vähän enemmän sellasta perusinfoa, just niinku kellonaika ja puhelinnumerot.” Haastateltava nro 2.

”Erityisesti tässä lasipalatsin infossa oli kivaa, se oli tosi vaihtelevaa, et sai tehdä eri juttuja. Mut sit mä tein kaks vuoroa tuol kinopalatsin infossa, niin se oli vähän ykstoikkosempaa. Ku se oli vaan sellasta päivystämistä. Mä tykkään siit ylipäätään et saa tehdä paljon kaikkee erilaista.” Haastateltava nro 6.

Työhön perehdyttämisen lisäksi halusin kuulla haastateltavien mielipiteitä perehdyttämisestä festivaaliin ja festivaaliorganisaatioon. Osa festivaaliorganisaatiosta (kaikki, jotka vain pääsivät paikalle) esittäytyi alkuinfossa erittäin pikaisesti siten, että jokainen sanoi oman nimensä ja tittelinsä. Lisäksi festivaalinjohtaja lausui muutaman sanan. Itse festivaalista tai sen historiasta ei juurikaan puhuttu. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että festivaalista ja sen järjestäjistä olisi hyvä kuulla hieman enemmänkin. Yksi haastateltavista ei edes muistanut, että festivaaliorganisaatio olisi esittäytynyt alkuinfossa. Haastateltavat toivoivat enemmän tietoa festivaalin historiasta ja siitä miten festivaaliorganisaatio käytännössä toimii. Ehdotettiin myös, että jokainen työntekijä esittäytyisi hieman laajemmin ja kertoisi työnkuvastaan. Lisäksi ehdotettiin työntekijöiden naamakuvien lisäämistä vapaaehtoisille jaettavaan infopakettiin.

”Ois voinu lisätä (alkuinfoon ja/tai infopakettiin) vähän festivaalin historiaa, tai et miten toi festivaaliorganisaatio toimii. Ihan vaan esimerkiks jos joku vieras ois kysynyt, niin ois ollu vähän tyhmää sanoa, että emmä tiä, oon vaan töissä täällä.” Haastateltava nro 2.

”Tälle kuitenkin antaa aikansa, niin oishan se kiva kuulla (festivaalista ja historiasta). Esimerkiks siihen katalogiin voi laittaa. Tai sit siel alkuinfossa voi kertoa. Et kyl mä näkisin tän kuitenkin niin, että tänne tullaan tekee töitä, ja must tuntuu et talkoolaiset on aika omistautuneita ja sitoutuneita tähän hommaan, niin kyl se ois kiva työnantajan puolelta kertoa tarkemmin, et mihin ootte tullu töihin. Ne muutki työntekijät vois vähän laajemmin esittäytyä siel infossa ja kertoa enemmän.” Haastateltava nro 5.

Haastateltavat eivät saaneet työstään rakentavaa palautetta, mutta eivät sitä juurikaan kaivanneet. Kukaan ei myöskään antanut palautetta festivaaliorganisaatiolle eli niin sanotusti ylöspäin. Melkein kaikki kokivat kuitenkin ilmapiirin rohkaisevaksi palautteen antamista ajatellen. Jostain syystä kukaan ei silti antanut palautetta, vaikka osan mielestä siihen olisi ollut aihetta. Ratkaisuna tähän ehdotettiin palautelaatikkoa

tai jonkinlaista kyselyä, jotta kaikilla olisi mahdollisuus antaa palautetta anonymisti. Positiivista palautetta haastateltavat saivat tarpeeksi kehuja ja kiitoksen muodossa.

”Vaikee se kyl ois antaa (palautetta). Et tiettyi juttui ehkä. Mut emmä kyl tiettyjä juttuja. Jos ois vaik sellanen pieni nippu palautelomakkeita ja sit vois täyttää ja palauttaa johonki laatikkoon. Et ku menee ekaan vuoroon, niin Aiski vois näyttää et tässä on näitä ja palauttakaa ku tuntuu siltä.”
Haastateltava nro1.

Haastateltavista kolme ei päässyt katsomaan tarpeeksi elokuvia, koska osa elokuvista oli loppuunmyytyjä. Yksi seitsemän vuoroa tehnyt haastateltava totesi, ettei olisi päässyt katsomaan tarpeeksi elokuvia ilman vapaalippuja. Tämä tulos ei ole yllättävä, mutta merkittävä. Elokuviin pääseminen oli ainoa asia, johon useampi henkilö oli tyytymätön.

Haastattelujen lopuksi haastateltavat saivat antaa vapaasti palautetta tai kehittämissuhteita. Myös haastattelujen aikana nousi esille muuta palautetta, mikä ei sinänsä liity edellä mainittuihin teemoihin.

”Jos Uneton 48 ja R&A tekis yhteistyötä. Et niitä leffoja näytettäis täällä.”
Haastateltava nro 1.

”Kuvat vieraista. Ja voisin vielä vähän painottaa tota, et oli vähän häilyvää, ettei oikeen tiedetty mis mennään. Kommunikaatio kaikkien työntekijöiden välillä. Mut pakko kuitenkin sanoa, et oli myös kiva, että luotettiin. Että uskallettiin antaa vastuuta.” Haastateltava nro 2.

”Se ois myös hyvä jos vois tehdä ihan vaan pari vuoroa, ja siit vaik saisi lippuja. Niin sit ois tosi helppoo tulla tekee yks tai kaks vuoroa. Jos mä esim tekisin säännöllisesti töitä, niin emmä varmaan jaksais tehdä neljää vuoroa.” Haastateltava nro 3.

”Paperinkierrätys infopisteellä hoidettiin huonosti. Jossain oli vaan joku epämääräinen laatikko. Ja vieraista naamakuvat, ainaki heidän kanssaan asioiville.” Haastateltava nro 7.

5.3 Benchmarkingin tulokset

Ilosaarirockin parissa työskenteli tänä vuonna noin 1500 vapaaehtoista. Vapaaehtoiset tekivät yhteensä 10-12 tuntia töitä kahdessa vuorossa festivaalin aikana tai sitä ennen tai sen jälkeen. Vapaaehtoisista 43 % on aikaisemminkin työskennellyt festivaalilla. Vapaaehtoiset palkitaan festivaalipaidalla, festivaalilipulla ja ruualla (jokaiseen vuoroon sisältyy lämmin ruoka). Lisäksi kauempaa tuleville tarjotaan majoitus leirintäalueelta. Vapaaehtoiset saavat myös muita pieniä etuja, kuten ostaa lippuja klubeille puoleen hintaan tai käyttää narikkaa ilmaiseksi. Lisäksi vapaaehtoisille järjestetään kiitostilaisuus festivaalin jälkeen. (Ilosaarirock 2012; Kilpiä 2012.) Vapaaehtoisten tärkeimpiä motiiveja ovat tapahtumajärjestelyihin osallistuminen, ystävien tapaaminen sekä ilmaislippu. Vapaaehtoisia pyritään motivoimaan festivaalin aikana luomalla hyvää yhteishenkeä. (Kilpiä 2012.)

Eräs asia, joka on hoidettu Ilosaarirockissa täysin eri lailla kuin R&A:ssa, ja joka selkeästi toimii hyvin, on vastaavien rooli ja työtehtävät. Ilosaarirockin parissa työskenteli tänä vuonna 98 vastaavaa, joista 38 sai työstään palkkaa. Palkkaa saavien joukkoon on laskettu ympärivuotiset toimistotyöntekijät, sähkömiehet, järjestyksenvalvojen esimiehet ynnä muut erityisosaamista vaativia työtehtäviä suorittavat henkilöt. 60 täysin vapaaehtoisesti toimivaa vastaavaa huolehtivat omista vastuualueistaan (esimerkiksi siivous, catering, leirintä) melko itsenäisesti 1-5 hengen pienryhmissä. Perusvapaaehtoiset tekevät työnsä vastaavien johdolla. Vastaavat toimivat siis tavallaan linkkinä festivaaliorganisaation ja vapaaehtoisten välillä. (mt.)

Vastaavat ovat siis vastuullisessa asemassa ja saavat sen takia myös erityispalkkiota. Heille järjestetään muun muassa erillinen vastaavien syysretki sekä yhteisiä virkistysiltoja ympäri vuoden. Lisäksi vastaavia palkitaan pienillä erikoiseduilla festivaalin aikana, kuten esimerkiksi rokkiaamiaisella ennen festivaalialueen avautumista tai hankkimalla erityisiä tuotteita, joita vain he voivat ostaa. Tällaisten pienien etujen avulla vastaavat tuntevat yhteisöllisyyttä ja olevansa erityisasemassa. (mt.)

Jo heti alkuvuodesta, eli noin puoli vuotta ennen festivaalia, vastaavat otetaan mukaan kokouksiin ja suunnitteluun. He osallistuvat päätöstentekoon ja heille annetaan

vastuuta. Viime vuosina Ilosaarirockin toimintaa ja kokouskäytäntöjä onkin uudistettu vastaavien ideoiden perusteella. Vastaaville myös järjestetään koulutuksia ympäri vuoden, jotta varmistetaan, että he pystyvät hoitamaan työnsä mallikkaasti. Vastaavat ovat useimmiten työskennelleet aikaisemmin perusvapaaehtoisina. Tänä vuonna uusia vastaavia oli 15 henkilöä. Vastaavien motiivit ovat moninaiset, mutta suurin motiivi on olla osana järjestämässä heille rakasta tapahtumaa. Myös työkokemuksen ja ystävien saaminen sekä itsensä kehittäminen ovat tärkeitä motiiveja. (mt.)

Mielestäni tämä käytäntö vaikuttaa erittäin toimivalta ratkaisulta. Niille vapaaehtoisille, jotka haluavat tehdä paljon työtä, annetaan siihen mahdollisuus, ja samalla kevennetään festivaaliorganisaation työtaakkaa. Vastaavat sitoutetaan toimintaan koulutuksilla ja ottamalla heidät mukaan tapahtuman suunnitteluun ja kokouksiin. Vastaaville kyse ei ole enää festivaalivapaaehtoisuudesta vaan oikeastaan ympärivuotisesta harrastuksesta. Tietenkään tätä toimintamallia ei voida suoraan kopioida R&A:aan, mutta luvun 6.1 kehittämisehdotus pohjautuu tähän Ilosaarirockin toimintamalliin.

5.4 Osallistuvan havainnoinnin tulokset

Havainnoin yleistä tunnelmaa vapaaehtoisten joukossa viettämällä aikaa infopisteessä ja eri teattereissa. Lisäksi tein yhden vuoron kuljettajana ja yhden lyhyen vuoron vahtimestarina, jolloin pystyin keskustelemaan ja viettämään aikaa vapaaehtoisten kanssa hieman enemmän. Kävin itse myös vapaa-ajalla elokuvissa, jolloin puoliväkisinkin kiinnitin huomiota järjestelyjen sujuvuuteen ja yleiseen tunnelmaan. Kokeumuksieni perusteella yleinen tunnelma oli erittäin hyvä. Vapaaehtoiset kantoivat staffpassia ylpeydellä. He olivat positiivisia ja hyvä henki siirtyi heistä suoraan yleisöön. Elokuvaan meneminen oli erilainen kokemus, kun lipun tarkasti innostunut vapaaehtoinen tavallisen ja rutinoituneen Finnkinon työntekijän sijaan. Mielestäni vapaaehtoiset osasivat työnsä hyvin ja esimerkiksi infopisteessä kaikki työntekijät olivat hyvin tilanteen tasalla. Myös vapaaehtoisten tiivis ja hyvä ryhmähenki oli helposti havaittavissa. Erityisesti infopisteessä vapaaehtoiset käyttäytyivät kuin olisivat tunteneet toisensa jo pidemmän aikaa.

Omiin vierashostin työtehtäviini perehdyttämisessä huomasin selkeitä puutteita. Pääpiirteittäin jokaiselle hostille määrättiin yksi vieras, josta huolehtia. Oma vieraani oli Helsingissä kolmen päivän ajan. Sain aikataulun mukavasti noin viikkoa ennen festivaalin alkua, mutta sen lisäksi en saanut muuta informaatiota. Lisäksi aikataulukin oli erittäin väljä ja hieman epämääräinen. Jouduin itse kysymään hostin työnkuvasta vierasvastaavalta. Kysytyäni sain kyllä kattavan selvityksen hostin tehtävistä, mutta mielestäni tätä ei pitäisi erikseen pyytää. Ymmärrän toki, että hostien tehtävät eroavat erittäin paljon toisistaan; osa vieraista haluaa olla omillaan koko vierailunsa ajan, kun taas osaa täytyy viihdyttää ja opastaa kellon ympäri. Silti mielestäni yleisesti ottaen vierashostin työnkuvaan perehdyttämisessä on parantamisen varaa.

Vieraani halusi olla ensimmäisen illan omillaan, joten työni alkoivat vasta seuraavana päivänä. Minun oli tarkoitus saattaa vieras hotellilta elokuvateatteriin, jossa hänen elokuvansa esitettiin. Elokuvan oli määrä alkaa klo 16:15. Oletin saavani hieman lisäohjeistusta, esimerkiksi monelta haen vieraat hotellilta, mutta ohjeita ei kuulunut. Taas kerran jouduin itse kysymään vierasvastaavalta lisäohjeita, ja puolitoista tuntia ennen näytöksen alkua sain ohjeet, että mene aulaan vähän ennen neljää tähyilemään tyylikästä pariskuntaa (vieras oli tuonut mukanaan tyttöystävänsä). Sinänsä tehtävä oli erittäin helppo, eikä sitä olisi oikeastaan mitenkään muuten voinut ohjeistaa, mutta silti minulla oli jotenkin hieman epävarma olo. Minulle ei oltu annettu vieraan puhelinnumeroa, eikä edes kuvaa, vaan jouduin hotellin aulassa vertailemaan ohi käveleviä ihmisiä kännykälläni googlaamaan vieraan naamakuvaan. Kaikki meni kuitenkin hyvin, vaikka vieras olikin hieman myöhässä. Ehdimme juuri ja juuri paikalle ennen näytöksen alkua ja elokuvan yleisö oli mielissään elokuvan ohjaajan läsnäolosta.

Seuraavana päivänä kävin vielä hyvästelemässä vieraani ja varmistin, että kaikki oli sujunut hyvin. Tämän lisäksi saatoin erään toisen vieraan lentokentälle, koska hän myöhästyi hänelle varatusta kuljetuksesta. Vieraat olivat todella mielissään saamastaan kohtelusta ja totesivat asioiden sujuneen erittäin hyvin. He pitivät erityisesti vapaaehtoisten me-hengestä, joka loi tapahtumalle uniikin tunnelman. Palaute tuntui hyvältä, ja muutenkin tunsin työpanokseni tärkeäksi. Arvostin sitä, että minuun luotettiin, ja että sain hoitaa asioita melko itsenäisesti. Lisäksi oli mukavaa viettää hieman aikaa ulkomaalaisten elokuva-alan ammattilaisten kanssa. Toinen kentälle saattama-

ni vieras on esimerkiksi Brad Pittin ja Angelina Jolien ystävä. Kokonaisuudessaan hostin toimenkuvasta jäi erittäin positiivinen kuva ja kokemus oli mielekäs. Pehdytyksessä on kuitenkin parantamisen varaa.

6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Eri menetelmien tuloksien perusteella muodostin yhdeksän konkreettista kehittämissuositusta, joiden avulla vapaaehtoisten tyytyväisyyttä voisi entisestään parantaa.

6.1 Vastaavien roolin ja määrän kasvattaminen

Sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksista nousi esiin vastaavien toiminta. Vastaavat eivät olleet aina aivan tilanteen tasalla ja he olivat välillä hieman stressaantuneita. Vastaavien myös toivottiin olevan aina paikalla. Myös vertailuanalyysissä nousi esiin juurikin vastaavien rooli Ilosaarirockissa.

Jotta jokaisessa teatterissa olisi aina vastaava paikalla, tulisi vastaavia olla enemmän. Jokaista teatteria kohden olisi hyvä olla vähintään kolme vastaavaa olettaen, että joka päivä elokuvia esitetään aamusta iltaan. Tällöin jokainen päivä olisi jaettu aamu- ja iltavuoroon. Kymmenen festivaalipäivän aikana vuoroja yhdessä teatterissa olisi siis yhteensä 20, joten kolmelle vastaavalle jaettuna se olisi noin seitsemän vuoroa per vastaava. Tämän lisäksi innokkaimmat vastaavat voisivat tehdä lisävuoroja tarvittaessa. Esimerkiksi tänä vuonna Suomen Marsalkka –elokuvan maailman ensi-illassa Bio Rexissä tarvittiin hieman enemmän henkilökuntaa.

Vastaavien tulee olla hieman enemmän esimiehen roolissa unohtamatta kuitenkaan, että hekin ovat vapaaehtoisia. Vastaavien täytyy siis olla aina tilanteen tasalla, jotta vapaaehtoiset voivat tarvittaessa kääntyä vastaavien puoleen. Koulutus ja tiedonkulku ovat avainasemassa. Vastaavat tulisi ottaa mukaan toimintaan aikaisemmin, jotta heille muodostuu laajempi kuva festivaalista ja sen tuotannosta. Heidät voidaan ottaa mukaan kokouksiin ja heille tulisi järjestää hieman parempi koulutus. Vastaavat toi-

misivat myös tavallaan staff-koordinaattorin ja vapaaehtoisten välisenä linkkinä. Tämä varmasti myös parantaisi tiedonkulkua, koska vastaavat voisivat henkilökohtaisesti varmistaa, että tieto on päässyt perille asti. Lisäksi hyvin koulutetut ja itsevarmat vastaavat ovat rauhallisempia, eivätkä stressaa turhasta. Sen sijaan he pystyvät luomaan hyvää ja rentoa työilmapiiriä toimimalla vapaaehtoisten joukossa, mutta tarpeen tullen olemalla myös vapaaehtoisten lähimpiä esimiehiä. Hyvin koulutetut ja luotettavat vastaavat luultavasti myös vähentävät staff-koordinaattorin työtaakkaa festivaalin aikana.

Olennaista on vastaavan aseman niin sanottu brändääminen. Vastaavaksi päästään, eikä suostuta ystävän palveluksena staff-koordinaattorille. Kaikkien vastaavien tulee olla kokeneita vapaaehtoisia, jotta muut vapaaehtoiset näkevät, että hyvällä asenteella ja ahkeralla työnteolla hekin saattavat joskus päätyä vastaaviksi. Vastaavana oleminen on oikeasti vastuullista työtä ja siitä saa arvokasta työkokemusta. Tärkeää on siksi myös vastaavien erillinen palkitseminen. Vastaavia voidaan esimerkiksi kiittää erikseen karonkassa tai heille voi antaa enemmän vapaalippuja tai esimerkiksi Finnkinon vapaalippuja. Tärkeää on, että he kokevat olevansa erityisasemassa. Vastaavat olisi tärkeää esitellä myös alkuinfossa tai koulutuksessa, koska tämä vahvistaa heidän auktoriteettiaan. Lisäksi se vahvistaa heidän itsevarmuuttaan.

6.2 Vapaaehtoisten elokuvien näkemisen edistäminen

Ilmaiset elokuvat motivoivat suurintaa osaa vapaaehtoisista erittäin paljon. Elokuviin pääsy oli silti suurin yksittäinen tyytymättömyyden kohde; loppuunmyytyjä elokuvia oli vapaaehtoisten näkökulmasta liikaa. Tämä ongelma olisi helposti ratkaistavissa sillä, että vapaalippuja jaettaisiin hieman enemmän. Jokaiselle neljä vuoroa tekeville vapaaehtoiselle tulisi antaa edes yksi vapaalippu, jotta kaikki vapaaehtoiset pääsisivät katsomaan varmasti ainakin yhden suosikkielokuvistaan. Tämän lisäksi seitsemän vuoron tekijöille voitaisiin antaa enemmän vapaalippuja, varsinkin koska viiden vapaalipun ei koettu olevan riittävä palkkio kolmesta ylimääräisestä työvuorosta. Eräissä kvantitatiivisen tutkimuksen vapaassa palautteessa ehdotettiin kahdeksaa vapaalippua seitsemän vuoroa tekeville vapaaehtoisille.

Vapaa-lippujen jakamisessa tulee ottaa huomioon, että esimerkiksi 250 jaettua vapaa-lippua ei tarkoita, että 250 maksavaa asiakasta jää loppuunmyytyjen näyttösten ulkopuolelle. Esimerkiksi itse sain ylimääräisestä kuljettajan työvuorosta palkkioksi kaksi vapaa-lippua. Hankin vapaa-lippuilla hyvissä ajoin itselleni ja tyttöystävälleni liput elokuvaan, jota ei myyty lähellekään loppuun. Emme siis vieneet kenenkään maksavan asiakkaan paikkaa, eikä tyttöystäväni olisi välttämättä lähtenyt mukaan, jos elokuvasta olisi pitänyt maksaa. Lisäksi osa seitsemän vuoroa tehneistä vapaaehtoisista ei edes käyttänyt kaikkia vapaa-lippujaan ja monet antoivat vapaa-lippuja ystävilleen tai perheilleen. Tällöin R&A:n kävijäkunta kasvaa entisestään, koska kynnys tutustua uuteen festivaaliin on miltei olematon, jos lipun saa ilmaiseksi. Kenties vapaa-lippun saaneet henkilöt palaavat seuraavana vuonna maksavina asiakkaina tai jopa vapaaehtoisina.

Vapaa-lippujen lisäksi staff-näytökset loppuunmyytyistä elokuvista on oiva tapa palkita vapaaehtoisia ja parantaa heidän tyytyväisyyttään. Paras ajankohta staff-näytöksille on varmasti ennen tai jälkeen festivaalin tai muu ajankohta, jolloin kenelläkään ei ole työvuoroa näytöksen kanssa päällekkäin. Tänä vuonna staff-näytöksiä järjestettiin alkuinfon ja karonkan yhteydessä. Se oli toimiva ratkaisu, josta ei kannata luopua. Lisäksi staff+avec näytöksiä tulisi järjestää mahdollisuuksien mukaan enemmän, koska ne on helppo järjestää, eikä niistä koidu ylimääräisiä kustannuksia festivaalille. Myös näiden näyttösten avulla kävijäkunta saattaa hieman laajentua.

6.3 Enemmän ruokaa vapaaehtoisille

Ruokaliput tulisi jakaa etukäteen esimerkiksi alkuinfossa, jotta vapaaehtoiset voivat käyttää lippunsa silloin, kun se heille parhaiten sopii. Myös jakeluvuoroihin tulisi saada jonkinlainen ruokaetu, koska työ on fyysisesti raskaampaa verrattuna muihin työtehtäviin. Jakeluvuoroja tehdään kuitenkin jo viikkoja ennen festivaalin alkua, joten ongelmaksi voi koitua ruokalippujen voimassaoloajan pidentäminen. Yhteistyöravintoloille on varmasti helpompaa, että ruokalippuja voi käyttää vain festivaalin aikana. Toinen ongelma on, että jakelua suoritetaan eri puolilla Helsinkiä, joten ruokatauon pitäminen yhteistyöravintolassa ei aina onnistuisi ravintoloiden sijainnin takia. Vaihtoehtoisesti ruokalipun sijaan voitaisiin jakelijoille antaa mukaan vuoroon lähtiessään

esimerkiksi eväspussi. Eväspussi olisi siinäkin mielessä varmasti hyvä ratkaisu, että jakelijat pitäisivät oikeasti ruokatauon työvuoron aikana, mikä tekisi vuorosta mukavamman ja kevyemmän. Eväspussi voisi sisältää esimerkiksi hedelmän, lihapiirakan ja pillimehun. Eväspussi on varmasti myös ruokalippua edullisempi vaihtoehto.

Ruokalippua toivottiin saatavaksi myös lyhyempiin vuoroihin. Uskon kuitenkin, että vapaaehtoiset olisivat erittäin tyytyväisiä ja positiivisesti yllättyneitä myös ruokalippua pienemmästä ruokaedusta lyhyemmissä vuoroissa. Vapaaehtoisille voitaisiin tarjota pientä välipalaa vuorojen aikana. Jokaisessa toimipisteessä voisi olla tarjolla hedelmiä, joita sitten vapaaehtoiset saisivat vapaasti syödä, jos nälkä yllättää. Hedelmät eivät maksa paljoa ja ovat esimerkiksi karkkia tai suklaata huomattavasti terveellisempi vaihtoehto.

Eräs haastateltavista ehdotti kahvilippujen jakamista vapaaehtoisille, ja uskon tämän olevan erittäin toimiva palkitsemistapa. Mahdollisuuksien mukaan kahvilippuja voisi jakaa vapaaehtoisille yhden jokaista vuoroa kohden. Kahvilipulla saisi lunastettua festivaalin aikana esimerkiksi suodatinkahvin tai espresson yhteistyökahvilasta. Toki kahvilippujen jakaminen kaikille ei ole ilmaista lystiä. Lisäksi tänä vuonna sai staff-passilla Bio Rexin yläkerran pop-up kahvila Good Life Coffeesta suodatinkahvin tai espresson eurolla, joten tarve kahvilipuulle ei ole niin suuri.

6.4 Yhteisen ja yhteisöllisyyttä luovan ohjelman järjestäminen

Vapaaehtoisille järjestetty yhteinen ohjelma on tärkeää yhteishengen ja sitouttamisen kannalta. Tänä vuonna järjestetyn ohjelman (yllätysjuhlat ja karonkka) lisäksi olisi hyvä järjestää alkujuhlat. Juhlien ei tarvitse olla yhtä mittavat kuin karonkan, mutta resursseista riippuen, olisi hyvä, jos tarjolla olisi edes hieman juomaa tai ruokaa. Juhlien ei myöskään tule olla liian viralliset, vaan tärkeintä on, että vapaaehtoiset koontuvat viettämään aikaa yhdessä. Juhlat voitaisiin järjestää esimerkiksi päivää ennen festivaalin alkua. Juhlien yhteydessä voitaisiin myös näyttää vapaaehtoisille jokin festivaaliohjelmiston elokuva.

Lisäksi festivaaliviikolla järjestettävistä klubi-illoista tulisi tiedottaa vapaaehtoisille paremmin. Myös vapaaehtoisten pääsyä ilmaiseksi näihin klubi-iltoihin tulisi resurssien mukaan edistää tai vaihtoehtoisesti tarjota vapaaehtoisille mahdollisuus hankkia lippuja edullisemmin hinnoin.

6.5 Työtehtävien monipuolistaminen

Kuten tuloksista käy ilmi, työtehtävien vaihtelevuus koettiin pelkästään positiivisena asiana, kun taas osa työtehtävistä koettiin hieman tylsinä. Tänä vuonna esimerkiksi osa vahtimestareista teki vuoroja eri teattereissa ja osa infotyöntekijöistä työskenteli sekä Lasipalatsin että Kinopalatsin infopisteissä. Tämäkin on jo varmasti positiivista vaihtelua, mutta vapaaehtoisille tulisi myös antaa mahdollisuus tehdä eri työtehtäviä. Toki tämä lisää varmasti staff-koordinaattorin työtaakkaa, mutta mielestäni mahdollisuus tulisi antaa ainakin seitsemän vuoroa tekeville vapaaehtoisille. Kaikille seitsemän vuoron tekijöille tulisi myös mainita mahdollisuudesta tehdä osa vuoroista etukäteen esimerkiksi jakelijana tai kohdemarkkinoijana.

6.6 Parempi perehdyttäminen festivaaliin ja festivaaliorganisaatioon

Alkuinfossa olisi hyvä lyhyesti kertoa yleisesti Rakkautta & Anarkiaa -festivaalista ja festivaalin arvoista sekä sen historiasta. Asiat voisi myös sisällyttää katalogiin tai vapaaehtoisten infopakettiin, koska kaikki vapaaehtoiset eivät kuitenkaan pääse osallistumaan alkuinfoon. Eräs yksittäinen asia, mikä tuntui kiinnostavan monia, itseni mukaan lukien, oli tarina festivaalin nimen takana.

Festivaaliorganisaation parempi esittäytyminen alkuinfossa olisi suotavaa. Jokainen työntekijä voisi kertoa nimensä, sekä lyhyesti ja vapaamuotoisesti toimenkuvastaan. Tällä tavoin vapaaehtoisille muodostuu huomattavasti selkeämpi kuva organisaation toimintatavoista, ja että mitä kaikkea festivaalin järjestämiseen tarvitaan. Henkilökunnan kuvat ja lyhyet toimenkuvien esittelyt voisi myös sisällyttää vapaaehtoisten infopakettiin.

6.7 Palautteen hankkiminen sekä kiittäminen

Jotta toimintaa pystytään kehittämään tulevaisuudessakin, ja jotta vapaaehtoiset pysyisivät tyytyväisinä, on olennaista ottaa heidän palautteensa ja kehittämisehdotuksensa huomioon. Tällä hetkellä vapaaehtoisilla ei ole ollut erillistä kanavaa anonyymisti palautteen antamista varten. Vaikka ilmapiiri koettiin hyvänä ja palautteen antamista rohkaisevana, eivät kuitenkaan kaikki kehtaa antaa palautetta, varsinkin jos palautteen sisältö ei ole niin positiivista. Ratkaisuna ehdotan palautelaatikkoa infopisteeseen sekä sähköistä palautekyselyä. Kyselyn ei tarvitse olla laaja, vaan jopa pelkästään yksi avoin kysymys riittää. Kyselyyn ei odoteta kaikkien vastaavan, vaan siihen voivat vastata ne, jotka haluavat. Palautelaatikosta tulee tiedottaa kaikkia vapaaehtoisia festivaalin alkaessa ja sähköisen kyselyn linkki tulee lähettää festivaalin jälkeen sähköpostitse kaikille. Viestissä tulee myös mainita, milloin linkki sulkeutuu.

Vapaaehtoisten kiittäminen on erittäin tärkeää. Tänä vuonna vapaaehtoiset kokivat saaneensa tarpeeksi kiitosta, eikä kiittämistä saa tulevaisuudessakaan laiminlyödä. Vapaaehtoisia on myös hyvä muistuttaa, että heidän työpanoksensa on tärkeä. Yksi suurimmista syistä vapaaehtoisten työmotivaation laskemiseen on tunne turhan työn tekemisestä sekä tunne, ettei heidän työpanostaan arvosteta (Karreinen & Halonen & Tennilä 2010, 94).

6.8 Jakelun koordinoinnin parantaminen

Tänä vuonna jakelu koordinoitiin alueittain. Alueet kuitenkin koettiin liian isoiksi ja epäselviksi. Epäselvää oli välillä myös, mihin esimerkiksi festivaalilehtiä oli jo aikaisemmin jaettu. Jakelu tulisi koordinoida tie kerrallaan. Jakelijat merkkaavat selkeästi, mitkä tiedot on jo jaettu, jottei kukaan tee turhaa työtä. Seuraava jakelija sitten jatkaa siitä mihin edellinen on jäänyt. Tiedot jaetaan kokonaan, jotta merkinnät pysyvät selkeinä. Tiedot on listattu selkeässä järjestyksessä, jolloin jakelijat tietävän saman tien, mistä aloittaa. Alueiden kanssa tämä oli hieman epäselvää. Jakeluvuorot mitoitetaan joko ajallisesti, tai lehtien määrässä, jolloin jakelijat voivat itse päättää, kuinka nopeasti etenevät. Jokin aikakatto täytyy kuitenkin asettaa siltä varalta, ettei kukaan halua lehtiä.

6.9 Vierashostien työnohjaamisen parantaminen

Puolet kvantitatiiviseen tutkimukseen vastanneista vierashosteista oli tyytymättömiä työtehtävien ohjeistukseen. Myös ainoa haastattelemani vierashost sekä minä itse koimme, että työtehtävien perehdyttämisessä ja työnohjaamisessa on parantamisen varaa. Vierashosteille tulisi laatia kirjallinen perehdytysmateriaali, joka lähetettäisiin sähköpostitse ennen festivaalin alkua. Perehdytysmateriaalissa kerrotaisiin lyhyesti hostin toimenkuvasta sekä annettaisiin esimerkkejä hostien tehtävistä. Lisäksi jokainen host ohjeistettaisiin hieman tarkemmin riippuen työtehtävistä. Tehtäväkohtaiseksi ohjeistukseksi riittää lyhyt sähköposti. Olennaista on, että ohjeistuksen ja perehdytyksen saamisen ei tulisi olla hosteista itsestään kiinni, eli sitä ei pitäisi joutua erikseen pyytämään. Tarkat aikataulut olisi hyvä tietää etukäteen ja hosteille tulisi myös antaa kuvat vieraista. Lisäksi vieraalle tulisi antaa hostin puhelinnumero ja hostille vieraan puhelinnumero (tietenkin vieraan luvalla), jotta ongelmatilanteessa host voi soittaa suoraan vieraalle, eikä hänen tarvitse vaivata vieraskoordinaattoria asialla. Myös teatterivastaaville tulisi antaa kyseisen vieraan hostin puhelinnumero, jotta ongelmatapauksissa vastaavat voivat soittaa suoraan hostille, eikä vieraskoordinaattorin tarvitse toimia taas turhana välikätenä.

Mielestäni hostit voisivat aina olla mukana hakemassa vieraita lentokentältä. Tällöin pystyttäisiin helposti yhdessä sopimaan aikatauluista ja vaihtamaan puhelinnumeroita. Matkalla lentokentältä hotellille host voisi tiedustella, mitä vieras haluaa tehdä vierailunsa aikana, ja mahdollisesti suunnitella etukäteen jotain ohjelmaa riippuen vieraan mieltymyksistä. Tänä vuonna vieraskoordinaattori oli mielestäni välillä hieman turha välikäsi hostin ja vieraan välillä. Hostien oletettiin hoitavan työnsä melko itsenäisesti (mikä on pelkästään positiivinen asia), mutta he eivät kuitenkaan esimerkiksi saaneet vieraan puhelinnumeroa ja itse en ainakaan ollut mukana hakemassa vierasta lentokentältä. Mielestäni napanuoran voisi katkaista kokonaan siten, että host olisi vieraskoordinaattorin mukana hakemassa vierasta lentokentältä, ja kun vieras on saatettu hotellille, luovuttaisi vieraskoordinaattori vastuun kokonaan hostille. Tämä varmasti myös keventäisi vieraskoordinaattorin työtaakkaa festivaalin aikana. Toki tämä edellyttää, että vieraskoordinaattori pystyy luottamaan kaikkiin hosteihin.

7 LOPUKSI

Esittelin tutkimuksen tulokset ja kehittämis ehdotukset festivaalin johtajalle, tuottajalle sekä staff-koordinaattorille puolitoista viikkoa festivaalin loppumisen jälkeen 12.10.2012. Esittelyssä käyttämäni Power Point diasarja on opinnäytetyöni liitteenä (Liite 3: Presentaatio R&A työryhmälle). Tämän lisäksi toimitin myös valmiin opinnäytetyön tuotantoryhmälle. Tutkimus koettiin erittäin tarpeellisena ja tulokset muuttivat tuotantoryhmän käsityksiä vapaaehtoisista. Sain paljon kiitosta valmiista, konkreettisista sekä tarkoista ja ennen kaikkea toteuttamiskelpoisista kehittämis ehdotuksista. Staff-koordinaattorin palaute tutkimuksestani on opinnäytetyöni liitteenä (Liite 4: Staff-koordinaattorin arviointi). Toki kaikkia kehittämis ehdotuksia ei välttämättä pelkäästään resurssien takia pystytä toteuttamaan, mutta erityisesti staff-koordinaattori oli mielissään siitä, ettei hänen tarvitse itse miettiä kehittämis ehdotuksia tulosten perusteella, vaan riittää, että hän toimii ehdotusteni pohjalta. Vapaaehtoistoimintaa tullaan jo heti ensi vuonna muuttamaan kehittämis ehdotusteni mukaisesti. Tuotantoryhmä suhtautui avoimesti kaikkiin kehittämis ehdotuksiin, mutta voi olla, että osa ehdotuksista toteutetaan vaiheittain. Esimerkiksi vastaavien määrää ja roolia kasvatetaan luultavasti pikku hiljaa.

Kehittämis ehdotusten toteuttamisen jälkeen tulisi seurata niiden toimivuutta vapaaehtoisten tyytyväisyyden ja sitouttamisen näkökulmasta. Paraneeko vapaaehtoisten tyytyväisyys kehittämistoimien myötä? Ilmoittautuuko yhä useampi vapaaehtoinen uudestaan vapaaehtoiseksi? Tässä riittäisi tutkittavaa varmasti toisen opinnäytetyön verran, mutta pelkäästään vapaaehtoisten uudelleenilmoittautuminenkin toimii jonkinlaisena mittarina kehittämistoimien toimivuudesta.

Omasta mielestäni tutkimus ja opinnäytetyö onnistuivat erinomaisesti. Käytin eri tutkimusmenetelmiä monipuolisesti, ja kehittämis ehdotusteni pohjalta R&A:n vapaaehtoistoimintaa tullaan jatkossa kehittämään. Asetinkin tilaajan toiminnan kehittämisen työn tärkeimmäksi tavoitteeksi, ja mielestäni se saavutettiin erinomaisesti. Pelkäästään yhtä menetelmää käyttämällä en olisi millään saanut tarpeeksi tietoa, joten olen tyytyväinen, että käytin neljää eri menetelmää, vaikka työmäärä olikin melko korkea. Osa kehittämis ehdotuksista on myös koko ammattialan hyödynnettävissä. Opin itse

valtavasti opinnäytetyöprosessin aikana. Kirjallisuuteen tutustumalla ja tutkimustuloksia analysoimalla opin paljon vapaaehtoistyöntekijöistä ja vapaaehtoistyöstä. Työn aikana omaksuin tutkijan roolin ja nyt työn valmistuttua pidän itseäni jonkin sortin vapaaehtoistyön asiantuntijana.

LÄHTEET

- Berkhan, Jana 2007. How to get volunteers to work for you! Anglia Ruskin University. Yliopiston lopputyö. <http://www.slideshare.net/mumbaingos/how-togetvolunteerstoworkforyoujanaberkhan>
- Community Literacy of Ontario 2005. Litteracy Volunteer: Value Added Toolkit. Barrie, Ontario, Kanada: Community Literacy of Ontario. <http://www.slideshare.net/dosomuch/v-mtoolkit>
- Eskola, Antti & Kurki, Leena 2001. Johdannoksi. Teoksessa Eskola Antti & Kurki, Leena (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino
- Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. Viitattu 19.9.2012. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>
- Haataja, Joonas Miika Samuel 2010. Motiivit projektiluontoisen vapaaehtoistyön taustalla. Tuntuma Indiefestivaali. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon lopputyö.
- Hakkarainen, Pirkko 2002. Vapaaehtoistoiminta Suomessa. KansalaisAreena ry. Viitattu 19.9.2012. <http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=tovapaaehttoim>
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Huikari, Emma 2010. Vapaaehtoistoiminnan organisointi Maailma kylässä festivaalilla. Teoksessa Karreinen, Lari & Maria Halonen & Tennilä, Meri (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry. 134-139
- Ilosaarirock 2012. Vapaaehtoistyö. Viitattu 17.10.2012. <http://www.illosaarirock.fi/2012/info/vapaaehtoistyö.php>
- Iso-Aho, Juha 2012. Kulttuuri kutsuu. Vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Teoksessa Björkqvist, Leena & Halonen, Katri & Hero, Laura-Maija & Iso-Aho, Juha & Teye, Outi & Outila, Pekka Tuottaja 2020. Kurkistuksia kulttuurituottajan tulevaisuuteen. Helsinki: Metropolia.
- Iso-Aho, Juha 2012b. Vertailuanalyysi tehtävä liittyen oppariin. HumakPro viesti Mika Värtölle. 17.9.2012.
- Jokinen, Kimmo 2008. Miten laadullinen tutkimus vakuuttaa. Teoksessa Lempiäinen, Kirsti & Löytty, Olli & Kinnunen, Merja (toim.) Tutkijan kirja. Tampere: Vastapaino, 243-250.
- Juuti, Pauli 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.
- Karreinen, Lari & Maria Halonen & Tennilä, Meri (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.
- Kilpiä, Katri 2012. Benchmarking tehtävä. Email mika.varto@gmail.com 26.9.2012.
- Laitinen, Hanna 2006. Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä. Teoksessa Hanna Laitinen (toim.) Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK, 6-21.

- Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Helsinki: Kansalaisareena ry.
- Lindholm, Arto & Simovaara, Jyrki & Cantell, Timo & Mielonen Helena 2011. Yleisötutkimus kulttuurialan opinnäytetyönä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Nurmi, Jari-Erik & Salmela-Aro, Katariina 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 10-28.
- Nylund, Marianne & Yeung Anna Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13-39.
- Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Raha-automaattiyhdistys.
- Pessi, Anne Birgitta & Saari, Juho 2008. Hyvä tahto. Auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Rakkautta & Anarkiaa 2012. Viitattu 17.9.2012. <http://hiff.fi/>
- Rautio, Katja 2011. Talkoolaisen muotokuva. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Rihko, Maija 2010. Kiirettä piti, mutta hauskaa oli. Vapaaehtoisten näkemys kulttuuritapahtumien vapaaehtoistoiminnan organisoinnista. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ryökäs, Aino-Mari 2012a. Palaveri opinnäytetyöstä 20.8.2012. Helsinki: Cafe Lasipalatsi.
- Ryökäs, Aino-Mari 2012b. Vapaaehtoisista. Email mika.varto@gmail.com 1.10.2012
- Tilastokeskus 2012. Tilastollinen tiedonkeruu. Teemahaastattelu. Viitattu 5.10.2012. <http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/04/03/>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 3. Painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turkia, Riikka-Maria 2004. Talkoolainen joka lähtöön. Teoksessa Iiskola-Kesonen, Hanna. Mitä, miksi, kuinka? Käsikirja tapahtumajärjestäjille. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu ry, 42-43.
- Vilkkä, Hanna 2005. Tutki & Kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Liite 2: Haastattelurunko

Liite 3: Presentaatio R&A työryhmälle

Liite 4: Staff-koordinaattorin arviointi

Liite 2: Kyselylomake

**Vapaaehtoistutkimus 2012**

Hyvä R&A vapaaehtoinen. Arvostamme suuresti, että vastaatte vapaaehtoisikyselyymme. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa vapaaehtoisten motiiveja sekä tyytyväisyyttä. Tutkimustulosten avulla pyritään kehittämään vapaaehtoistoimintaa entistä paremmaksi. Tutkimuksen toteuttaa opinnäytetyönään Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) opiskelija Mika Värtö.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Paljon kiitoksia. Vastauksesi on erittäin tärkeä.

Tutkimuksen vastuhenkilö:

Mika Värtö

040-8289841

TAUSTATIEDOT**1) Sukupuoli**

1 nainen 2 mies

2) Syntymävuosi _____**3) Koulutus**1 peruskoulu 2 ammatillinen koulutus 3 ylioppilas
6 yliopisto 5 ammattikorkeakoulu 4 yo+ammatillinen koulutus**4) Työskenteletkö tai opiskeletko elokuva- tai kulttuurialalla**

1 kyllä 2 ei

5) Siviilisääty

1 sinkku 2 parisuhteessa

6) Kotona asuvien lasten määrä _____**7) Postinumero** _____**8) Yhteenlasketut bruttotulosi kuukaudessa**

1 0-1499 € 2 1500-2499 € 3 2500-3499 € 4 yli 3500 €

9) Kuinka monta kertaa aikaisemmin olet osallistunut R&A –festivaaliin yleisönä? _____**10) Kuinka monta kertaa aikaisemmin olet ollut vapaaehtoisena R&A –festivaalilla?** _____**11) Mikä oli työnkuvasi festivaalilla? (voit valita useamman vaihtoehdon)**1 vahtimestari 2 jakelija 3 infopisteen työntekijä
4 vierashost 5 kuljettaja 6 muu, mikä? _____

MOTIVAATIO JA MOTIIVIT

Kuinka tärkeänä pidit seuraavia asioita hakiessasi vapaaehtoiseksi?

12) Kiinnostus elokuvaan

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

13) Tapahtumajärjestelyihin osallistuminen

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

14) Työkokemuksen saaminen

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

15) Ilmaiset elokuvat

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

16) Palkkiot (t-paita ja kangaskassi)

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

17) Uusiin ihmisiin tutustuminen

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

18) Uusien taitojen oppiminen

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

19) Kuuluminen staffiporukkaan

Ei lainkaan tärkeänä 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeänä

TYTYTYVÄISYYS**20) Työ vastasi odotuksiani**

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

21) Työtehtävien ohjeistus oli selkeää

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

22) Työvuoroja oli

1 liian vähän	2 sopivasti	3 liikaa
---------------	-------------	----------

23) Vapaaehtoisten yhteishenki oli hyvä

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

24) Sain tarpeeksi kiitosta työstäni

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

25) Sain tarpeeksi palautetta työstäni

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

26) Mielenpitoäni kuunneltiin

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

27) Viestintä (esim staff-koordinaattorin sähköpostit) oli selkeää ja tarkoituksenmukaista

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

28) Pääsin katsomaan tarpeeksi elokuvia

1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa
4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	

29) Arvioi kouluasteikolla (4-10), kuinka tyytyväinen olit kokemukseesi vapaaehtoistyöstä R&A:ssa _____**VAPAA SANA.**

Anna konkreettisia kehittämissuhteita tai muuta palautetta.

Liite 2: Haastattelurunko

PERUSTIEDOT

Sukupuoli?
 Ikä?
 Koulutus/ammatti?
 Monesko kerta R&A:ssa vapaaehtoisena?
 Monesko kerta R&A:ssa yhteensä?
 Suhde R&A:han?
 Mikä oli työnkuva?
 Montako vuoroa teit?

MOTIIVIT & MOTIVAATIO

Miksi hait vapaaehtoiseksi? Mitä odotit saavasi?
 Mitkä asiat vaikuttivat motivaatioosi toimia vapaaehtoisena?
 Millä tavoin mielestäsi vapaaehtoisia tulisi motivoida?

PALKKIOT

Mitä palkkioita sait?
 Olivatko tarjotut palkkiot riittäviä?
 Kuinka paljon konkreettiset palkkiot merkitsevät sinulle?
 Voisitko työskennellä ilman mitään palkkioita?
 Mitä muita palkitsemistapoja voitaisiin käyttää?

TYÖTYTYVÄISYYS

Yleisfiilis?
 Yhteishenki?
 Rekrytointi?
 Työ? Millaista oli?
 Perehdyttäminen työnkuvaan?
 Perehdyttäminen/tutustuttaminen muihin vapaaehtoisiin?
 Perehdyttäminen festivaaliorganisaatioon?
 Vastuuhenkilö?
 Viestintä, eli miten sinuun on oltu yhteydessä? Onko kaikki pelittänyt?
 Työvuorojen määrä?
 Kuinka raskaita työvuorot olivat?
 Oliko työ palkitsevaa?
 Saitko tarpeeksi palautetta?
 Annoitko palautetta? Otettiinko palautteesi huomioon?
 Saitko tarpeeksi kiitosta?
 Vastasitko vapaaehtoistyö R&A:ssa odotuksia?
 Saitko mitä halusit?
 Tuletko uudestaan?
 Vapaa sana. Kehittämisehdotuksia.

Liite 3. Presentaatio R&A työryhmälle



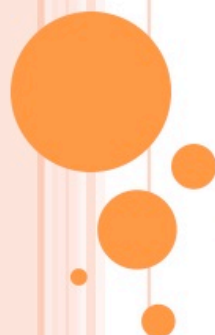
OPINNÄYTETYÖ

- Kehittämistehtävä
- Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa työn tilaajalle tietoa, käyttökelpoisia toimintamalleja, tuotteita tai palveluita.
- Hyvä opinnäytetyö on tulevaisuusorientoitunut.



MENETELMÄT

- Kvantitatiivinen tutkimus
 - Vastausprosentti 32 %.
 - Vastauksia 54.
- Kvalitatiivinen tutkimus
 - 7 yksilöhaastattelua
- Benchmarking eli vertailuanalyysi
 - Ilosaarirock
- Osallistuva havainnointi
 - Host hommat
 - Yleinen hengailu
 - Kiinnitin huomiota työhön perehdyttämiseen
 - Pohdin myös tunsinko oman työpanokseni tärkeäksi, oliko työ palkitsevaa ja koinko saavani tarpeeksi kiitosta.



TULOKSET

Kvantitatiivinen tutkimus

TAUSTATIEDOT

- Naisia 87 %, miehiä 13 %
- Keski-ikä 27 (mediaani 26 v)
- 31 % työskentelee tai opiskelee elokuva- tai kulttuurialalla
- Kenelläkään vastanneista ei ole lapsia
- 87 % helsinkiläisiä
- 70 % tienaa alle 1500 euroa kuukaudessa
- Suurimmalle osalle tapahtuma on tuttu (83 % on ollut aikaisemmin yleisönä, 40 % vapaaehtoisena)

MOTIVAATIO JA MOTIIVIT

- Mitattiin Osgoodin asteikolla 1-5
 - Kiinnostus elokuvaan (4,4)
 - Ilmaiset elokuvat (4,3)
 - Uusiin ihmisiin tutustuminen (4,0)
 - Tapahtumajärjestelyihin osallistuminen (4,0)

TYTYVÄISYYS & TYYTYMÄTTÖMYYS

- Mitattiin Likertin asteikolla ja kouluasteikolla 4-10.
- Yleinen tyytyväisyys 8,9
- Vieras hostit tyytymättömiä perehdytykseen
- Vain 67 % pääsi katsomaan tarpeeksi elokuvia

”Pakko kyllä sanoa, että kokemus on ollut niin huippu, että vaikka kuinka yritän, ei tule mitään parantamiseksi just nyt mieleen”



VASTAAJIEN ANTAMA VAPAA PALAUTE

○ Ruoka

- Ruokalippuja toivottiin saatavaksi etukäteen esim. infotilaisuudessa
- Ruokalippuja toivottiin myös jakeluvuoroihin ja lyhyempiin vuoroihin ”pientä ruokaetua”

○ Elokuvat

- Toivottiin vapaalippuja kaikille
- 7 vuoron tekijöille enemmän vapaalippuja
- Lehdistönäytöksiin staffpassilla
- Staff näytöksiä
- Staff+avec näytöksistä kiitosta

VASTAAJIEN ANTAMA VAPAA PALAUTE

○ Vastaavat

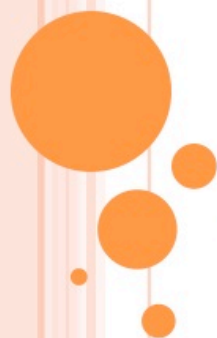
- Vastaavien toivottiin olevan aina paikalla

○ Yhteistä tekemistä

- Bileet
- Staffilaisten blogi
- Staffilaisten yhteistila

○ Tieto

- Tieto ei aina kulkenut perille asti. Infoamista ei saisi jättää vapaaehtoisten vastuulle.
- Ehdotettiin yhtä kansiota, jossa olisi päivän tärkeimmät asiat. Kansion voisi lukea työvuoroon tullessaan



TULOKSET

Kvalitatiivinen tutkimus

HAASTATELTAVAT

- Keski-ikä 26
- 6 ensikertalaista, 1 oli jo neljättä kertaa
- Työskentelivät
 - Infotyöntekijänä (Lasipalatsissa ja Kinopalatsissa)
 - Jakelijana
 - Runnerina
 - Vieras hostina
 - Vahtimestarina
 - Kutsuvierastiskityöntekijänä
- Tyytyväisyys 9,1 (asteikolla 4-10)



SYYT VAPAAEHTOISEKSI HAKEMISEEN

- Uusiin ihmisiin tutustuminen
- Ilmaiset elokuvat
- Kiinnostus tapahtumaa kohtaan
- Tapahtumajärjestelyihin osallistuminen
- Aikaisemmat positiiviset kokemukset vapaaehtoistyöstä leffafestareilla
- Työkokemus/vaikutus uraan
- Sopi tämänhetkiseen elämäntilanteeseen

”Tää on tosi kivaa”

MOTIVAATIO

- Yleisesti ottaen todella hyvä
 - ”Mielellään mä sitä (työtä) oikeesti tein”
- Sisäiset motiivit vahvoja

- + Ilmapiiri & työkaverit
- + Kiitoksen saaminen
- + Työn monipuolisuus

- - Informaation puute
- - Vastaavien hermostuneisuus ja stressaaminen

MITEN VAPAAEHTOISIA VOISI MOTIVOIDA?

- Monipuolisuus, työtehtävien kierrättäminen
- Huollon (ruoka, juoma, tauot, virkistäytyminen) parantaminen

MITEN MUUTEN VAPAAEHTOISIA VOISI PALKITA?

- Ruokalippuja myös lyhyempiin vuoroihin ja jakeluvuoroihin
- Pientä naposteltavaa/välipalaa
- Vapaalippuja
- Staffinäytöksiä
- Bileitä
- Kahvilippuja
- Yhteistyökumppanien lahjakortteja
- Finnkinon tai Orionin vapaalippuja

TYÖ

- Ne, jotka tekivät eri hommia olivat tyytyväisiä
- Lasipalatsin info oli hieman tylsä paikka
- Jakelu oli raskaampaa kuin kuviteltiin
- Perehdyttämisessä parantamisen varaa jakelun ja host hommien kohdalla

”Kyl mul oli sellanen superhyödyllinen olo tulla duuniin”

PEREHDYTTÄMINEN FESTIVAALIIN JA FESTIVAALIORGANISAATIOON

- Enemmän tietoa historiasta
- Organisaatio voisi esittäytyä perusteellisemmin
- Infossa sanomisen lisäksi myös paperille

” tänne tullaan tekee töitä, ja must tuntuu et talkoolaiset on aika omistautuneita ja sitoutuneita tähän hommaan, niin kyl se ois kiva työnantajan puolelta kertoa tarkemmin, et mihin ootte tullu töihin”

PALAUTE

- Palautetta ei juurikaan saatu, muttei myöskään kaivattu
- Haastateltavat eivät myöskään antaneet palautetta, vaikka olisi ehkä pitänyt
- Ilmapiiri oli rohkaiseva palautteen antamista ajatellen, mutta palautelaatikko/kysely koettiin tarpeellisena
- Kiitosta saatiin tarpeeksi

”Aiskille pisteet siitä, et se osaa kyl kiittää”

MUUTA PALAUTETTA

- Uneton 48 ja R&A yhteistyöhön?
- Kuvat vieraista, ainakin vieraiden kanssa asioiville
- Paperinkierrätys kuntoon (infopisteessä)



TULOKSET

Benchmarking

VASTAAVIEN ROOLI

- Hoitavat oman vastualueensa työt melko itsenäisesti pienissä ryhmissä
- Vastaavat ohjaavat vapaaehtoisia
- Vastaavat ovat mukana jo suunnitteluvaiheessa
- Vastaavat saavat erityispalkkioita
- Vastaavilla mahdollisuus kehittyä ("yleneminen" koulutukset)





KEHITTÄMISEHDOTUKSET

VASTAAVAT

- Enemmän ja aina paikalla
- Vastaavat mukaan toimintaan aikaisemmin
- Parempi koulutus
- Vastaavat paremmin perillä kaikesta ja enemmän esimiehen asemassa
- Vastaavaksi päästään, eikä tulla ystävän palveluksena
- Vastaaville erityispalkkio
- Vastaavat parantavat informaation kulkua



ELOKUVAT

- Yksi vapaalippu neljän vuoron tekijöille
- Seitsemän vuoron tekijöille mahdollisesti enemmän vapaalippuja
- Mahdollisuuksien mukaan lisää staff-näytöksiä ja/ tai staff+avec-näytöksiä

RUOKA

- Ruokaliput tulisi jakaa ennen festivaalin alkua
- Myös jakeluvuoroihin ruokaliput tai eväspussit, koska työ on fyysisesti raskaampaa
- Mahdollisuuksien mukaan ruokalippu myös lyhyempiin vuoroihin tai pientä naposteltavaa (esim. hedelmä)
- Kahvilipukkeet esimerkiksi yhteistyökahvilaan. Yksi lipuke per vuoro

YHTEINEN OHJELMA

- Alkubileet (ei liian viralliset), joissa voisi esittää yhden elokuvan
- Yllätysdrinkeistä ja klubi-illoista tuli positiivista palautetta, joten mahdollisuuksien mukaan niitä lisää

TYÖTEHTÄVIEN KIERRÄTTÄMINEN

- Jotkut työtehtävät koettiin tylsiksi
- Työtehtävien vaihtelu mainittiin positiivisena asiana
- Mahdollisuuden voisi antaa ainakin kaikille seitsemän vuoroa tekeville

INFORMAATIOTA

- Alkuinfossa jokainen työntekijä voisi esittäytyä lyhyesti ja kertoa työnkuvastaan
- Festivaalin arvoista ja historiasta voisi kertoa myös alkuinfossa
- Kuvat vieraista vieraiden kanssa asioiville
- Kuvat henkilökunnasta

PALAUTE

- Palautelaatikko festivaalin aikana ja/tai anonyymi kysely festivaalin jälkeen
- Kiittäminen on tärkeää

JAKELUN KOORDINOINTI

- Selkeämmät merkinnät, mihin on jo jaettu
- Työn voisi koordinoida tie kerrallaan, koska alueet koettiin epämääräisiksi ja suuriksi

VIERAS HOSTIN TEHTÄVÄT

- Tarkempi ohjeistus (ohjeistusta ei tulisi erikseen pyytää) esim. lyhyt kirjallinen ohjeistus hostin toimenkuvasta sekä tehtäväkohtainen ohjeistus
- Kuvat vieraista
- Vieraille hostin puhelinnumero ja hostille vieraan puhelinnumero
- Host mukaan lentokentälle, jolloin voitaisiin yhdessä käydä läpi, että mitä, missä, milloin

- ”Ei tule mieleen mitään yksittäisiä asioita, jotka kaipaisivat parannusta. Työt oli mukavia, festarit hyvät, työkaverit kivoja ja henki loistava. Oli mukavaa olla tekemässä hyvää festaria! Leffat oli myöskin tosi hyviä, ne mitä ehdin käydä katsomassa.”
- ”Kivoimmat festarit, joissa oon ikinä vapaaehtoistanut <3 Kaikki toimii, ei valittamista”
- ”Aiski hoiti hommat tosi hyvin. Erityisesti viestit ja niihin vastaaminen ennen festareita. Kivaa kun oikeasti luotettiin tosi paljon, ei mitään hyysaamista.”
- ”Älkää päästäkö Aiskista irti.”

KIITOS!

Yhteystiedot:

Mika Värtö

0408289841

mika.varto@gmail.com

Liite 4: Staff-koordinaattorin arviointi

Arviointi

Opinnäytetyö: talkoolaisten tyytyväisyyskysely – vapaaehtoistutkimus 2012

Tekijä: Mika Värtö

Tilaaaja: Rakkautta ja Anarkiaa – festivaali

Opinnäytetyöohjaaja: Aino-Mari Ryökäs, staff-koordinaattori

Mika Värtö toteutti opinnäytetyönsä Rakkautta ja Anarkiaa -elokuvafestivaalin vapaaehtoisten tutkimuksena. Hänen päämääränään oli selvittää vapaaehtoisten tyytyväisyyttä ja motiiveja tulla festivaalille talkootöihin sekä luoda festivaalille kehitys- ja parannusehdotuksia talkootyön hallinnoinnin edistämiseksi. Hän keräsi myös yleistä tietoa talkoolaisista, kuten ikä ja kotikunta, festivaalin tarpeisiin. Vastaavaa tutkimusta ei ollut toteutettu festivaalilla aikaisemmin.

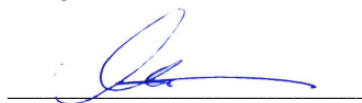
Mika toteutti kyselynsä kvantitatiivisella ja kvalitatiivisella tutkimuksella, vertailuanalyysillä ja jalkautumalla itse osaksi talkootyöläisiä havainnoimaan toimintaa. Hänen toteutuksensa sulautui vaivatta osaksi festivaalin järjestelyjä ja hän toimi sangen itsenäisesti ja päämäärätietoisesti.

Mikan hahmottama yleiskuva talkoolaisten tyytyväisyydestä vastasi hyvin omaa käsitystäni, mutta sen lisäksi hän teki tärkeitä havaintoja talkoolaisten olosuhteista, joita olisi todella vaikea huomata ilman vastaavaa tutkimusta. Hän kävi läpi tutkimuksessaan läpi talkoolaisten koordinaattorin kannalta tärkeät aihealueet: miten motivoida, miten palkita, miten ohjeistaa sekä miten kuunnella palautetta vapaaehtoisilta. Erityisesti maininnan arvoista on mielestäni Mikan kyky asettua loistavasti festivaalin ydintiimin rooliin ja etsiä tästä näkökulmasta merkittävimmät kehittämiskohteet.

Mika tarjosi opinnäytetyössään myös paljon parannusehdotuksia, jotka olivat mietitty niin käytännön järjestelyjen, sitouttavan vaikutuksen kuin resurssienkin kannalta. Yhdessä festivaalin johtajan ja tuottajan kanssa otimme Mikan palautteen ilolla vastaan, sillä näin pitkälle analysoitu tutkimus kehitysehdotuksineen auttaa festivaalia kehittymään ilman lisätyötä tai päänvaivaa.

Mika osoitti tutkimuksen toteutuksellaan, kehitysehdotuksillaan ja toimintatavallaan erinomaista kykyä ottaa huomioon tilaajan tarpeet ja resurssit, sekä soveltaa keräämäänsä tietoa käytäntöön. Festivaali tulee ottamaan Mikan kehitysehdotukset tyytyväisenä osaksi ensi vuoden toimintatapojaan. Rakkautta ja Anarkiaa – tiimi kiittää häntä oman panoksensa antamisesta festivaalin ydintoiminnan kehittämiseksi.

Budapestissa 23. Lokakuuta 2012



Aino-Mari Ryökäs

Staff-koordinaattori