

## Opas Vapaaehtoistyön Johtamiseen Tapahtumajärjestämisessä



# Sisällysluettelo

Sisällysluettelo .....	1
Lukijalle.....	2
Johdanto vapaaehtoistyöhön.....	3
U-18 EM-kilpailut Vantaalla 1.-3.7.2016 – Vapaaehtoiskysely .....	6
Vapaaehtoistyön johtamisen vaiheet .....	9
Vapaaehtoisten tarve ja työtehtävät.....	9
Toteutussuunnitelma.....	10
Vapaaehtoistyöstä saatu vastine .....	10
Vapaaehtoistyöstä aiheutuneet kulut.....	10
Vapaaehtoisten rekrytointi .....	11
Vapaaehtoisten koulutus.....	12
Viestintä vapaaehtoisille .....	13
Purkutyöt.....	14
Palautteen antaminen ja kiittäminen .....	14
Projektin päättäminen.....	15
Lähteet: .....	16

Kannen kuva: Suomen Judoliitto ry, nuorten EM-kilpailuiden toimijoita ja vapaaehtoisia kesällä 2016

## **Lukijalle**

Tämä opas on tehty osana kurssisuoritusta sport management and development – opintoihin liittyen. Oppaan on tarkoitus olla apuväline tapahtumajärjestäjille, opas keskittyy vapaaehtoisten rekrytoimiseen, kouluttamiseen ja johtamiseen. Oppaan on tarkoitus olla tiivis ja helposti luettava.

Oppaassa on ennen varsinaista ohjeistusta lyhyt tiivistelmä vapaaehtoistyöstä ylipäätään, lisäksi on kerrottu kesällä 2016 Vantaalla pidetyistä U18-ikäluokan EM-kilpailuista ja sen yhteydessä tehdyn vapaaehtoiskyselyn tuloksista. Tapahtuman kokemukset ja vapaaehtoiskyselyn tulokset toimivat pääasiallisena lähteenä oppaassa esitettyihin ohjeisiin, lisäksi asiaa käsittelevää kirjallisuutta ja opinnäytetyötutkimuksia on hyödynnetty.

Lahdessa syyskuussa 2016

Johanna Ylinen

## Johdanto vapaaehtoistyöhön

Vapaaehtoisilla on yleensä iso rooli tapahtumien järjestelyissä, onnistuneeseen tapahtumaan tarvitaan onnistunut vapaaehtoistyö. Suomalaiset suhtautuvat tutkimusten mukaan vapaaehtoistyöhön pääasiassa positiivisesti. Vapaaehtoistyötä pidetään tärkeänä, arvokkaana ja hyvänä tapana auttaa, lisäksi vapaaehtoistyön tuomaa hyvää mieltä arvostetaan. Parhaimmillaan vapaaehtoistyö lisää yhteisöllisyyttä, tarjoaa mahdollisuuden osallistua, vaikuttaa ja auttaa. Vapaaehtoistyö yleensä myös kehittää tekijäänsä, esimerkiksi vuorovaikutus- ja organisointitaidot kehittyvät, mutta vapaaehtoiset eivät kuitenkaan usein pyri mukaan toimintaan kehittääkseen itseään, vaan kasvaminen ja oppiminen on usein toiminnan sivutuote.

Vaikka vapaaehtoisia pidetään erittäin tärkeänä osana toimintaa, vapaaehtoisia pidetään valitettavan usein itsestäänselvyytenä. Vapaaehtoisia ei kohdella tai johdeta riittävän hyvin ja heitä on yhä vaikeampi saada toimintaan mukaan jatkossa. Vapaaehtoisia on yhä vaikeampi saada toimintaan mukaan muistakin syistä. Ihmisillä on lisääntyviä vaateita esimerkiksi palkkatyössä tai perhe-elämässä, vapaa-aikaa tuntuu olevan kokoajan vähemmän. Näin ollen vapaaehtoistoiminnan johtamisen taidot korostuvat yhä enemmän ja enemmän, jotta heitä saadaan jatkossakin rekrytoitua mukaan uusiin projekteihin.

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton määritelmän mukaan vapaaehtoistoiminta on ”yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehtyä toimintaa, josta ei saa rahallista korvausta, joka tehdään ilman pakkoa ja jota ei pidetä velvollisuutena”. Osallistuminen vapaaehtoistyöhön on jo nimensäkin mukaan siis täysin vapaaehtoista, työhön osallistutaan omasta halusta ja jokaisella on oikeus itse määritellä kuinka pitkäksi aikaa hän haluaa sitoutua. Urheilutapahtumien suunnittelussa kannattaa huomioida jo varhaisessa vaiheessa missä kaikissa tehtävissä vapaaehtoisia kannattaa hyödyntää. Vapaaehtoisia voi olla mukana jo alusta alkaen suunnittelemassa ja kehittämässä tapahtumaa. Yleensä toteutusvaiheessa tarvitaan suurin määrä vapaaehtoisia, jotka aloittavat työnsä lähempänä itse tapahtumaa tai tapahtuman aikana.

Vapaaehtoiset toimivat henkilökunnan ohjauksessa ja ovat toiminnassa mukana tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. He eivät tee ammattihenkilöstön työtehtäviä vaan täydentävät niitä. Vapaaehtoiset toimivat henkilökunnan rinnalla ja apuna, joten heitä on kohdeltava hyvin ja tasavertaisesti. Vapaaehtoistyöllä ei siis saa korvata ammattityöntekijöitä tai heidän työpanostaan, vaan toiminnassa tulisi pyrkiä ammattilaisten ja vapaaehtoisten vahvaan yhteistyöhön. Näin saadaan parhaat tulokset niin taloudellisesti, kuin käytännönkin tasolla. Toiminnoissa, joissa vapaaehtoisia tarvitaan, on yleensä myös palkattuja työntekijöitä. Vapaaehtoisten ja palkattujen työntekijöiden välille täytyy kuitenkin tehdä selkeä ero, ettei synny käsitystä että toiset saavat samasta työstä palkkaa ja toiset eivät.

On tärkeää, että projektin johtoryhmässä on vapaaehtoisvastaava, joka pystyy koordinoimaan vapaaehtoisten asioita sekä pitämään langat käsissään. Vapaaehtoisvastaava on päävastuussa esimerkiksi vapaaehtoisten rekrytoinnin ja koulutuksen järjestämisestä. Vapaaehtoisille tulee kertoa projektista, heidän ja muun henkilöstön rooleista, pelisäännöistä sekä miten käytännön tilanteissa tulee toimia. On tärkeää, että myös muu henkilöstö tietää mitä vapaaehtoistoiminta tarkoittaa, mitä vapaaehtoiset tekevät, millä tavalla heidät on otettava

vastaan, perehdytettävä ja millaiset pelisäännöt toimivat henkilökunnan ja vapaaehtoisten keskinäisessä kanssakäymisessä ja työnjaossa.

Vapaaehtoiseksi lähdettyään henkilöllä on oikeuksia ja velvollisuuksia työtä kohtaan. Vapaaehtoinen on velvollinen ilmoittamaan ajoissa, mikäli hänelle tulee este töihin tulemiselle. Vapaaehtoiselta odotetaan työpanosta, täsmällisyyttä, luotettavuutta, lojaaliutta sekä intoa ja uskoa työtä ja järjestävää organisaatiota kohtaan. Kommunikaation tulisi olla avointa vapaaehtoisten ja järjestäjien välillä. Vapaaehtoinen on oikeutettu perehdytykseen, tukeen ja ohjaukseen ja hänellä on oikeus kieltäytyä tarjotusta tehtävästä ja lopettaa vapaaehtoistoiminta niin halutessaan, ilmoitus esimiehelle riittää. Vapaaehtoisella on oikeus tulla kohdelluksi tasavertaisena työkaverina ja hänelle on annettava tarpeeksi tietoa järjestävästä organisaatiosta. Lisäksi vapaaehtoinen on oikeutettu työn tekemiselle tarpeellisiin varusteisiin ja tiloihin, ryhmätapaturmavakuutukseen ja työtodistukseen.

Vapaaehtoisten huomioiminen ja tukeminen on tärkeää. Kun vapaaehtoisesta välitetään, hän kokee olevansa tärkeä ja arvostettu. Kokemus tarpeellisuudesta ja yhteisöön kuulumisesta synnyttää osallisuutta, joka on tärkeä voimavara yhteisen ponnistelun eteen. Kun yhteenkuuluvuuden tunne on vahva, yhteisö todennäköisesti toimii yhteiseksi hyväksi, ja kun sosiaalista pääomaa on paljon, yhteisö on parempi jäsenilleen. Järjestävä taho, esimerkiksi seura, voi siis onnistuneella vapaaehtoistyöllä jossain projektissa lisätä seuran sisäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka puolestaan voi auttaa seuraa kehittymään ja olemaan entistä parempi. Vapaaehtoistoiminta tapahtumissa on usein hiukan erilaista kuin vapaaehtoistyö seurassa. Tapahtumiin liittyvä vapaaehtoistyö on yleensä lyhytkestoista eikä vaadi samanlaista sitoutumista kuin pitkäaikainen vapaaehtoisuus seuratoiminnassa. Näin ollen tapahtumien kautta vapaaehtoistyöhön on mahdollisuus osallistua sellaisiakin henkilöitä, joilla ei ole mahdollisuutta toimia perinteisessä seuratyössä. Näin hekin pääsevät vahvemmin osallisiksi yhteenkuuluvuuden tunteeseen.

Projektin johtajien on kokonaisbudjettia suunniteltaessa otettava huomioon, että vaikka vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa eikä palkkioita, siitä syntyy silti kuluja. Vapaaehtoisia on rekrytoitava, perehdytettävä sekä vakuutettava ja heille on hyvä hankkia yhtenäinen vaatetus, lisäksi heitä on hyvä kiittää esimerkiksi kiitosjuhlan tai lahjan muodossa, yleensä myös ruokailu työpäivinä tarjotaan. Vapaaehtoistoiminnasta syntyy myös muita kuluja, muun muassa toiminnan organisoinnista ja tarpeellisten työvälineiden hankinnasta. On myös hyvä muistaa, että vaikka vapaaehtoisille ei makseta palkkaa, voidaan heille korvata toimintaan osallistumisesta aiheutuvia kuluja.

Vapaaehtoisten johtaminen on usein vaikeampaa kuin palkkatyöläisten, sillä vapaaehtoiset tekevät työtä omasta tahdostaan, eikä heitä voi pakottaa mihinkään. Palkkatyössä ihmisiä voi kannustaa parempaan työntekoon esimerkiksi palkankorotuksella, mutta vapaaehtoiset eivät saa työstään palkkaa, joten kannustaminen on erilaista. Esimiehen tulee luoda sellaiset olosuhteet, että ihmiset itse haluavat saavuttaa yhteiset tavoitteet. Vapaaehtoisten johtaminen on lähinnä heidän kannustamistaan ja ohjaamistaan. Vapaaehtoisten esimies on usein itse myös vapaaehtoinen, joka ei saa työstään palkkaa ja näin ollen on itse melkein samassa asemassa kuin alaisetkin.

Vapaaehtoisten toiminnasta pystyy näkemään nopeasti, onko heidän johtajansa onnistunut tehtävässään. Jos he ovat innokkaita ja sitoutuneita toimintaan, heidän johtajansa on onnistunut hyvin työssään. Vapaaehtoisia ei sido samanlaiset työnteon velvoitteet kuin

palkkasuhteessa olevaa työntekijää. Toisin sanoen, vain motivaatio estää vapaaehtoisia lähtemästä. Säilyttääkseen vapaaehtoiset, johtajien täytyykin huolehtia siitä, että vapaaehtoisilla on oikea ennakkokäsitys työstään ja että työ vastaa heidän tarpeitaan.

Tapahtumasta saadulla kokemuksella on suuri merkitys vapaaehtoisen aikeisiin osallistua tapahtuman järjestämiseen uudelleen. Heillä on tiettyjä odotuksia tapahtuman suhteen, ja jo rekrytointivaiheessa on muistettava ottaa huomioon rekrytoitavan mielipiteet. Hänelle pitää selkeästi kertoa, millaista työtä on tarjolla, jottei synny vääriä mielikuvia ja vapaaehtoiset osaavat asennoitua oikealla tavalla tuleviin tehtäviin. Jos vapaaehtoisille jostain syystä alussa antaa jo väärää informaatiota työtehtävistä, he eivät varmastikaan ole yhtä sitoutuneita tehtäväänsä. Jos he kokevat pettyneensä, on vähemmän todennäköistä, että he tulevat toistekin. On tärkeää huolehtia, että vapaaehtoisilla on hauskaa ja he viihtyvät tehtävässään. Vapaaehtoisten sitoutumiseen vaikuttaa erityisesti vahva usko järjestävän organisaation arvoihin ja tavoitteisiin, halu tehdä jotain organisaation hyväksi sekä vahva halu pysyä organisaation jäsenenä.

Yksi esimerkki onnistuneesta vapaaehtoistyöprojektista on Suomessa vuonna 2012 järjestettyjen jääkiekon MM-kilpailuiden vapaaehtoistyö. Onnistuminen perustui moneen tekijään, tärkeimpinä onnistunut rekrytointiprosessi ja huolellisesti mietitty roolijako sekä jatkuva ja tehokas viestintä vapaaehtoisille. Onnistumista edesauttoivat myös harkitusti toteutetut koulutukset ja perehdytysmateriaali. Tapahtuman johtoporras näki tärkeänä, että vapaaehtoisia oli otettu mukaan jo tapahtuman suunnitteluvaiheessa, jolloin vapaaehtoiset kokivat, että he pääsivät vaikuttamaan tapahtumaan ja olivat sitoutuneita projektiin.

## U-18 EM-kilpailut Vantaalla 1.-3.7.2016 – Vapaaehtoisikysely

Kesällä 2016 järjestettyjen, alle 18-vuotiaiden ikäluokan EM-kilpailuiden yhteydessä tehtiin kyselytutkimus kaikille vapaaehtoisille. Tapahtuma ja sen vapaaehtoistyö onnistui hyvin, joten hyviä malleja Vantaan tapahtumasta kannattaa monistaa. Tässä luvussa kerrotaan kyselytutkimuksen tuloksista. Vapaaehtoisia tapahtumassa oli yhteensä noin 170, kysely lähetettiin sähköpostitse 160 vapaaehtoiselle, joiden yhteystiedot organisaatiolla oli tiedossa. Vastauksia saatiin 89 kappaletta, vastausprosentiksi muodostui näin 56 %. Lisäksi ryhmävastaavilta ja projektin johtajilta kysyttiin muutama tarkentava kysymys johtopäätöksiä tehtäessä.

Vastaajista miehiä oli 60 % ja naisia 40 %. Eniten vastaajia osui ikähaarukoihin 16–20 (miehet) ja 31–35 (naiset), 21–25 -vuotiaita oli vähiten. Vastaajia oli 18 paikkakunnalta, suuri osa pääkaupunkiseudulta, eniten Vantaalta. Vastaajat olivat ammattiasemaltaan suurimmaksi osaksi työntekijöitä tai opiskelijoita. 58 % vastaajista oli järjestävän seuran, eli Tikkurilan Judokoiden jäseniä (tai perheenjäseniä). Merkittävää oli huomata, että kuitenkin siis 42 % ei ollut sidoksissa järjestävään seuraan. Kaiken kaikkiaan miltei 90 % vastaajista oli sillä hetkellä tai aiemmin ollut mukana judotoiminnassa. Judotapahtuman vapaaehtoisiksi hakeutuu siis lähinnä laji-ihmisiä, mutta toisaalta yli seurarajojen. Suurin osa vapaaehtoisista oli ollut useita kertoja mukana vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoisia työllisti eniten tatamitoiminta, rakentaminen ja purkaminen sekä tuomaritehtävät. Vastaajat kokivat pääosin olleensa tyytyväisiä heille osoitettuihin tehtäviin.

Vapaaehtoisilla voi olla useita erilaisia motiiveja osallistua tapahtumaan. Nuorten judon EM-kilpailuiden vapaaehtoisikyselyyn vastanneet kokivat tärkeimmiksi motiiveikseen halun olla mukana judotoiminnassa ja tehdä jotain judon hyväksi, ainutkertaisen mahdollisuuden osallistua arvokisojen järjestämiseen ja halun auttaa tapahtumaa menestymään. Kilpailuiden tunnelmaa ja yhteishenkeä sekä mahdollisuutta tutustua uusiin ihmisiin keuhuttiin paljon. Myös muut vapaaehtoistutkimukset ovat tuottaneet samansuuntaisia tuloksia. Vuoden 2012 jääkiekon MM-kilpailuiden vapaaehtoisikyselyyn vastanneet kokivat parhaimmiksi puoliksi vapaaehtoistyössä uudet kokemukset, tunnelman, uudet ystävät sekä mahdollisuuden olla mukana toteuttamassa suurta tapahtumaa. Eräässä hiihdon suur tapahtumassa vapaaehtoiset kokivat hienoimmiksi asioiksi hyvän ryhmähengen ja tapahtuman kiinnostavuuden.

Judon nuorten EM-kilpailuissa työskennelleet vapaaehtoiset olivat tyytyväisiä siihen, että lähtivät mukaan ja aikovat toimia vastaisuudessakin vapaaehtoisina. Miltei kaikkien mielestä työstä saatu vastine oli riittävä. Vastineeksi työstään vapaaehtoiset saivat virallisen ID – kortin, pääsyn kaikkiin tiloihin kaikkina kisapäivinä, ruokailun ja välipalat jokaisena työpäivänä, kisapaidan, työtodistuksen, osallistumisdiplomin ja kutsun päätösjuhlaan.

EM-kilpailuiden vapaaehtoisten perehdytys onnistui hyvin. Suurin osa vastaajista oli osallistunut johonkin ennakkoinfoon ennen kilpailupäiviä, noin puolet ennen kisaviikkoa aiemmin keväällä pidettyihin tapaamisiin. Perehdytys alkoi toukokuussa, jolloin pidettiin kaikille vapaaehtoisille yhteinen infotilaisuus, jossa käytiin läpi yleisiä asioita, kerrottiin järjestävästä organisaatiosta, tavoitteista, aikatauluista, vapaaehtoisten saamista eduista jne. Tähän oli kaksi vaihtoehtoista päivää, joista jokainen sai valita itselleen sopivamman. Tämän ensimmäisen tilaisuuden jälkeen kaikille lähetettiin infokirje. Yhteinen koulutusilta pidettiin kesäkuussa, jolloin vapaaehtoiset jaettiin ryhmiin ja käytiin ryhmäkohtaisia tehtäviä läpi.

Kesäkuussa lähetettiin vielä toinen infokirje, lisäksi vapaaehtoisille oli oma infosivu tapahtuman internetsivuilla, jota hyödynnettiin. Kisaviikolla paitojen ja ID-korttien haun yhteydessä annettiin vielä lisäohjeita. Edellisenä iltana ennen ensimmäistä kilpailupäivää vapaaehtoisille järjestettiin vielä kilpailupaikalla erillinen koulutus, josta vastasi pääasiassa European Judo Union. Tietysti vielä kilpailupäivinä annettiin lisäohjeita työnteon lomassa. 89 % mielestä perehdytys oli riittävä.

Vapaaehtoiset tiesivät pääasiassa hyvin mitä tulevat tekemään ja minkä verran se tulee viemään aikaa, 16 % vastaajista koki, että työ vei enemmän aikaa ja vaivaa kuin oli odottanut. Koulutustilaisuuksien lisäksi vapaaehtoisille annettiin materiaaleja omaehtoiseen tutustumiseen. Informaatiokanavista vastaajat kokivat parhaimmiksi sähköpostin, ryhmäkohtaiset WhatsApp-ryhmät ja vapaaehtoisten oman infosivun kilpailujen kotisivuilla. Vapaaehtoiset olivat tyytyväisiä saamaansa ohjeistukseen. 90 % koki, että sai ohjeistusta riittävästi, miltei kaikki vastaajat olivat tietoisia omista tehtävistään, lähes kaikki tiesivät esimiehensä, jonka puoleen kääntyä, lisäksi vapaaehtoiset kokivat saaneensa apua tarvittaessa. Myös esimiesten, eli ryhmävastaavien, toimintaan oltiin tyytyväisiä, he opastivat ja johtivat työtehtäviä vastaajien mielestä riittävästi.

EM-kilpailuiden vapaaehtoisikyselyn vastaajista melkein jokainen koki, että hänen työtään arvostettiin. Vastaajat pitivät tapahtumaa varsin onnistuneena, samoin omaa henkilökohtaista työpanosta ja oman ryhmän työpanosta pidettiin onnistuneina. Vapaaehtoiset olivat ylipäättään tyytyväisiä eri osa-alueisiin. Erityisen tyytyväisiä oltiin kilpailun tunnelmaan. Varsin tyytyväisiä oltiin myös työasuun, ruokailuihin, tapahtumapaikkaan, omiin tehtäviin, työaikoihin, esimiehen toimintaan ja työstä saatuun vastineeseen. Vapaaehtoisten rekrytointi ja viestintä vapaaehtoisille koettiin myös positiivisesti, mutta ei kuitenkaan yhtä onnistuneiksi kuin muut edellä mainitut asiat.

Kyselyn vastauksia pystyy vertaamaan myös ryhmittäin. Eri ryhmien välillä oli muutamia tilastollisesti merkittäviä riippuvaisuuksia. Vastaajien ikä (esim. tatamitoimijat vs. ohjausryhmä), tyytyväisyys viestintään (ruokahuolto/siivous ja tuomarit keskimääräistä tyytyväisempiä, ohjausryhmä tyytymättömämpi), sukupuoli (ruokahuolto/siivous vs. rakentaminen/purku, kuljetus), tyytyväisyys opastukseen ja koulutukseen (ruokahuolto/siivous vs. ohjausryhmä), infomateriaalien/-kanavien käyttö ja seuran jäsenyys (esim. tuomareista ei kukaan, tatamitoimijoista alle 50 %, kuljetus täysin) vaihtelivat eri ryhmien välillä merkittävästi. Ryhmällä ei kuitenkaan ollut merkitystä esimerkiksi siihen, kuinka tapahtuma koettiin, onnistumisen tunteeseen, tunnelman kokemiseen, odotusten vastaamiseen, aikaisempaan kokemukseen tai tyytyväisyyteen.

Kyselytutkimuksen tulosten perusteella tehtyjen johtopäätösten mukaan vapaaehtoisten rekrytointi tapahtumaan oli ainakin osittain haastavaa, vapaaehtoisia olisi tarvittu hiukan enemmän. Tulosten mukaan suora pyytäminen on paras tapa värvätä vapaaehtoisia, lähes 70 % oli kuullut mahdollisuudesta ilmoittautua vapaaehtoiseksi suoran pyynnön kautta. Rekrytointivaiheessa kannattaa värvätä vapaaehtoisia heti lähtökohtaisesti myös seuran ulkopuolelta ja kohdentaa pyynnöt laji-ihmisiin (myös entisiin). Rekrytoinnissa kannattaa painottaa ainutkertaista mahdollisuutta osallistua arvokisojen järjestelyihin (erityisesti nuoria pyydetessä) ja aiempien projektien vapaaehtoisten suurta tyytyväisyyttä. Rekrytointi on tehtävä ajoissa ja vapaaehtoisia on rekrytoitava hieman yli ennakoitujen tarpeiden, sillä poisjääntejä tulee kuitenkin vielä viime hetkillä.



Tulosten perusteella voidaan tiivistetysti sanoa, että vapaaehtoisten kokonaistarve ja roolit tulee suunnitella hyvin. Jotain koulutusta ja perehdytystä pitää olla, tiedon jaossa sähköiset kanavat ja nykysovellukset kannattaa ottaa käyttöön. Erityisesti paikanpäällä annettu koulutus on tärkeää, mutta muutakin tarvitaan. Vapaaehtoiset haluavat saada tietoa tulevista tehtävistään riittävän ajoissa. Kaikille ryhmille ei kannata toteuttaa viestintää tai koulutuksia samalla tavalla, ryhmät vaihtelevat esimerkiksi sukupuolen ja iän suhteen niin merkittävästi.

## Vapaaehtoistyön johtamisen vaiheet

Jotta tapahtumasta annetaan ammattimainen kuva, vapaaehtoisten tulee olla hyvin perehdytettyjä, kohteliaita, rauhallisia ja hillittyjä, avuliaita, ennakoivia, tunnistettavia sekä ylpeitä tapahtumasta ja tapahtumapaikasta. Vapaaehtoisten onnistuminen edellyttää onnistunutta johtamista. Alle on kuvattu vaiheittainen ohjeistus vapaaehtoistyön johtamiseen.

## Vapaaehtoisten tarve ja työtehtävät

### Hahmota organisaatio- ja tehtäväkaavio

- Hahmota erilaiset tiimit. Jokaisen tehtäväkokonaisuuden ympärille kannattaa muodostaa siis tiimi, jolla on oma vetäjä ja tarvittava määrä muita työntekijöitä.
- Kirjaa ylös mihin tehtäviin ja kuinka monta vapaaehtoista tarvitaan. Vinkkiä kannattaa kysyä vastaavanlaista tapahtumaa aikaisemmin järjestäneiltä. Mieti ensin vapaaehtoisten tarve tiimi kerrallaan, tämän jälkeen saat kokonaismäärän.
- Varmista, että tiedät ainakin milloin, missä ja kuinka pitkäksi aikaa vapaaehtoisia tarvitaan.
- Huomaa, että vapaaehtoisia voi käyttää eri asteilla, sekä jo suunnitteluvaiheessa, että tapahtuma-aikana.
- Kaavio auttaa paitsi järjestävää organisaatiota, niin myös vapaaehtoisia hahmottamaan kokonaisuuden, erilaiset roolit ja tehtävät.

### Mieti jokaiseen työtehtävään tehtäväkuvaus

- Tehtäväkuvaus sisältää ainakin tiedot esimiehestä ja luonnehdinnan työtehtävistä, joita kyseisessä asemassa tehdään.
- Mieti, tehdäänkö työt yhdessä vai useammassa vuorossa. Mikäli töitä tehdään useammassa vuorossa, tulee suunnitella selkeä työvuorolista. Työvuorolistasta tulee käydä myös ilmi mitä missäkin vuorossa tulee tehdä.

### Nimeä vapaaehtoisvastaava ja ryhmävastaavat

- Projektilla on hyvä olla yksi vapaaehtoisvastaava, joka pitää kaikki langat käsissään.
- Lisäksi jokaisella tiimillä on oltava ryhmävastaava, joka toimii kyseisen ryhmän työntekijöiden esimiehenä.

## **Toteutussuunnitelma**

### **Laadi projektin toteutussuunnitelma**

- Projektilla tulee olla kokonaissuunnitelma, jossa määritellään kaikki toteuttamisen vaiheet sekä niiden aikarajat.
- Toteutussuunnitelma on ikään kuin tehtäväluettelo, josta organisaation jäsenet löytävät omat vastuutehtävänsä sekä aikarajat näille tehtäville.
- Projektipäällikkö voi käyttää luetteloita tarkistuslistana valmistelujen kulkua tarkkaillessaan. Toteutussuunnitelma toimii työkaluna myös vapaaehtoisvastaavalle.

## **Vapaaehtoistyöstä saatu vastine**

### **Mieti, mitä vapaaehtoistyöstä tarjotaan vastineeksi**

- Vapaaehtoisille ei makseta palkkaa, mutta työstä on hyvä saada kuitenkin jotain vastinetta.
- Työn tekemisestä aiheutuneita kuluja voidaan korvata.
- Esimerkiksi Vantaan EM-kilpailuissa vapaaehtoiset saivat vastineeksi työstään virallisen ID – kortin, pääsyn kaikkiin tiloihin kaikkina kisapäivinä, ruokailun ja välipalat jokaisena työpäivänä, kisapaidan, työtodistuksen, osallistumisdiplomin ja kutsun päätösjuhlaan.
- Tärkeintä on, että vapaaehtoisia muistetaan kiittää ja korostaa heidän työnsä arvoa.
- Aineellista palkitsemista ei koeta yleensä läheskään yhtä tärkeäksi kuin henkistä palkitsemista.

## **Vapaaehtoistyöstä aiheutuneet kulut**

### **Muista ottaa vapaaehtoistyöstä aiheutuneet kulut huomioon**

- Vapaaehtoisille ei makseta palkkaa, mutta silti vapaaehtoistyöstä syntyy kuluja järjestäjille, jotka tulee ottaa huomioon.
- Vapaaehtoisten rekrytoimisesta ja kouluttamisesta syntyy kuluja.

- Vapaaehtoisille pitää hankkia yhtenäinen vaatetus, sillä työntekijöiden tulee olla helposti tunnistettavia.
- Mieti, mitä muita välineitä ja varusteita työn tekemiseen tarvitaan.
- Vapaaehtoiset tulee vakuuttaa ryhmätapaturmavakuutuksella. Judoliitolla on jäsenseuroille tuplaturvavakuutus, jonka pitäisi kattaa vapaaehtoiset, muista varmistaa.
- Vapaaehtoisille on hyvä tarjota ruokailut työpäivinä.
- Vapaaehtoistyöstä syntyneitä kuluja voidaan korvata, esimerkiksi matkakuluja.
- Vapaaehtoisia tulee kiittää esimerkiksi kiitoslahjan tai juhlan muodossa.

## **Vapaaehtoisten rekrytointi**

### **Panosta rekrytointiprosessiin**

- Rekrytointiprosessi on tehtävä hyvissä ajoin ennen tapahtumaa.
- Rekrytoi hieman yli lasketun tarpeen, sillä aina tulee poisjääntejä ja viimehetken esteitä.
- Rekrytoi tehtäviin sopivat ihmiset. Tätä varten on tiedettävä mitä ominaisuuksia tai taitoja missäkin työtehtävässä vaaditaan.
- Kysy vapaaehtoisilta rekrytointivaiheessa heidän erityistaitojaan tai rajoitteita ja esimerkiksi paljonko he ovat valmiita käyttämään aikaa. Tämä auttaa yhdistämään sopivat henkilöt ja tehtävät.
- Kerro, minkälaisiin tehtäviin on mahdollisuus ilmoittautua, ja mitä se vaatii. Jo alkuvaiheessa tehtävää tulee tarjota hakijalle totuuteen perustuen.
- Jos vapaaehtoiset pääsevät itse vaikuttamaan heille määrättyihin tehtäviin ja niiden suorittamiseen, se vaikuttaa positiivisesti vapaaehtoisten sitoutumiseen ja motivaatioon.

### **Valitse sopivat rekrytointikanavat ja -tavat**

- Rekrytoinnissa kannattaa käyttää erilaisia kanavia, esimerkiksi ilmoituksia lehdessä, internetsivuilla, sosiaalisessa mediassa jne. Kuitenkin ehdottomasti parhaimmaksi on todettu suora, henkilökohtainen kysyminen.
- Kysy aiemmissa, vastaavanlaisissa projekteissa mukana olleita vapaaehtoisia mukaan.
- Jo mukana olevia vapaaehtoisia kannattaa myös yrittää hyödyntää uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa.

- Rekrytoinnissa kannattaa painottaa aiempien vastaavanlaisten projektien vapaaehtoisten suurta tyytyväisyyttä ja hyödyntää heitä ja heidän tarinoitaan vapaaehtoistyön markkinoinnissa.
- Jos tapahtumalla on sopimuksia sponsoreiden kanssa, voi yhtenä osana sopimusta olla, että sponsori hankkii tapahtumaan vapaaehtoisia tiettyihin erityistehtäviin.
- Rekrytointivaiheessa kannattaa värvätä vapaaehtoisia heti lähtökohtaisesti myös järjestävän seuran ulkopuolelta ja kohdentaa pyynnöt pääasiassa nykyisiin tai entisiin laji-ihmisiin.

## **Vapaaehtoisten koulutus**

### **Perehdytä vapaaehtoiset työtehtäviinsä ja tapahtumaan**

- Hyvin hoidettu perehdyttäminen vähentää epäonnistumisia ja virheitä sekä nopeuttaa asioiden hoitamista.
- Perehdytettävä saa perehdytyksestä turvallisuuden tunnetta ja myönteistä mielikuvaa toiminnasta, jolloin hänen on helpompi sitoutua. Perehdyttämällä varmistetaan se, että vapaaehtoisella on riittävät tiedot ja taidot. Tavallisen ihmisen tiedot ja taidot riittävät, mutta koulutus voi toimia rohkaisijana.
- Vapaaehtoiset tulee perehdyttää, mutta myös projektin muille työntekijöille on kerrottava, miten vapaaehtoisten kanssa tulee toimia.
- Koulutusvaiheessa on tuotava selkeyttä työtehtävistä ja informaatiota yleisistä asioista, tapahtumapaikasta ja kokonaiskuva tapahtumasta.
- Työntekijöiden koulutus on tapahtuman sisäistä markkinointia. Sisäisessä markkinoinnissa markkinoidaan tapahtuman tekijöille itse tapahtumaa sekä sille asetettuja tavoitteita ja samalla se luo vapaaehtoisiin yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sitouttaa. Sisäisen markkinoinnin ollessa onnistunutta vapaaehtoiset puhuvat tapahtumasta myönteisesti jo ennen sen alkamista eivätkä halua jättäytyä pois.
- Koulutus ei saa jäädä ennakkotapaamisiin, vaan tapahtuman aikana työntekijöitä tulee muistaa ohjeistaa ja kannustaa. Ennen jokaista työvuoroa on hyvä pitää ryhmävastaavan toimesta lyhyt katsaus päivän töihin.

### **Koulutusten sisällöt on valmisteltava hyvin**

- Yleisissä koulutuksissa tarkoituksena on työtehtävien ja niihin kohdistuneiden odotuksien lisäksi tutustuttaa vapaaehtoinen organisaatioon ja sen toiminta-ajatukseen, tapahtuman tavoitteisiin, toimintatapoihin, tapahtumapaikkaan, aikatauluihin, työstä saatavaan vastineeseen, turvallisuusasioihin jne. Näiden lisäksi vapaaehtoinen tutustutetaan organisaation taustalla vaikuttaviin henkilöihin.

- Yleisen perehdytyksen jälkeen kannattaa toteuttaa ryhmäkohtaisia koulutuksia, joissa käydään tehtäväkohtaisia asioita tarkemmin läpi. Heille kerrotaan, mitä heidän toimenkuvaansa kuuluu ja mitä heiltä odotetaan. Lisäksi heidät tutustutetaan työympäristöön ja mahdollisiin käytettäviin laitteisiin. Vapaaehtoisille on myös kerrottava, mitä heidän ei tarvitse tehdä ja mitä he eivät saa tehdä.
- Vapaaehtoisten tarvitsema koulutuksen määrä vaihtelee tehtävänkuvasta riippuen. Tietyt tehtäväalueet ovat vaativampia ja tarvitsevat tarkempaa tehtäväkohtaista koulutusta. Koulutuspäivien tulee onnistua hyvin, sillä ne vaikuttavat suoraan vapaaehtoisen tyytyväisyyteen sekä tapahtuman onnistumiseen.
- Aiemmin vastaavanlaisissa tapahtumissa ja tehtävissä toimineita kannattaa käyttää apuna uusien vapaaehtoisten kouluttamisessa.
- Vapaaehtoisille on hyvä tuottaa ytimekäs koulutusmateriaali kotiin vietäväksi joko sähköisenä tai paperiversiona. Vapaaehtoisilla tulee olla tieto, mistä voi kysyä lisätietoa. Koulutusmateriaalit on hyvä kerätä yhteen paikkaan sähköisessä muodossa, josta voi käydä kertaamassa asiat.
- Kannattaa järjestää myös ryhmävastaavien yhteisiä tapaamisia, missä voidaan jakaa kokemuksia, suunnitella yhteisiä koulutuksia ja käytäntöjä sekä yhtenäistää eri ryhmien toimintamalleja.

## **Viestintä vapaaehtoisille**

### **Viesti vapaaehtoisille tehokkaasti ja riittävän paljon**

- Tapahtuman aikana sisäinen viestintä nousee tärkeään rooliin. On tärkeää, että vapaaehtoiset saavat tarvitsemansa tiedot muuttuneista aikatauluista tai käytännöistä ja tietävät, mitä kanavia viestinnässä käytetään.
- Projektin päällikkö viestii tärkeistä asioista ryhmävastaaville jotka viestivät edelleen ryhmälleen.
- Sopivat viestintäkanavat tulee miettiä ryhmittäin, sillä esimerkiksi vapaaehtoisten ikä ja sitä kautta erilaisten viestimien käyttötottumukset vaihtelevat tyypillisesti ryhmittäin.
- Tärkeissä ja kiireellisissä asioissa kannattaa hyödyntää puhelimien kautta tapahtuvaa viestintää, sillä kuitenkin lähes jokaisella on puhelin mukanaan.
- Sähköinen viestintä on hyvä keino, mutta paperiviestejä kannattaa hyödyntää esimerkiksi työntekijöiden taukotilojen seinillä.
- Tiedottamiseen kannattaa panostaa, sillä useiden tapahtumien vapaaehtoiskyselyissä nimenomaan viestintä on noussut asiaksi, johon vapaaehtoiset olisivat toivoneet parannusta.
- Viestinnän on hyvä toimia myös toisin päin, eli vapaaehtoisilta tulevia viestejä tulee kuulla. Heiltä voi tulla hyviä kehitysideoita, jotka kannattaa ottaa huomioon.

## **Purkutyöt**

### **Muista, että purkutöihin täytyy löytyä virtaa ja tekijöitä**

- Tapahtuman päättämiseen on vastuuhenkilöiden syytä kiinnittää huomiota. On tärkeää, että purkaminen, siivoaminen ja lopputyöt on suunniteltu hyvin ja niihin riittää vielä voimia.
- Purku- ja siivoustöihin onkin hyvä valita sellaisia vapaaehtoisia, jotka eivät ole olleet töissä itse tapahtuman aikana. Tällöin energiatasot ovat korkealla ja he jaksavat tehdä lopputyöt huolellisesti.

## **Palautteen antaminen ja kiittäminen**

### **Muista kiittää – se lienee tärkein vaihe!**

- Vapaaehtoisia tulisi muistaa kiittää läpi koko projektin.
- Kiitoksen pitää olla vilpitöntä ja riittävän suoraa. Samoin on kuitenkin tärkeää, että negatiiviset asiat pystytään kertomaan suoraan.
- Vapaaehtoisia on hyvä huomioida projektin eri vaiheissa, vapaaehtoisille pitäisi tulla tunne, että heistä välitetään ja heidän työtään arvostetaan.
- On hyvä muistaa, että vapaaehtoistyön merkitys urheilutapahtumissa on valtava, ilman onnistunutta vapaaehtoistyötä tuskin itse tapahtumakaan tulee onnistumaan.
- Symbolinen palkitseminen ja huomioiminen ovat tärkeitä, mutta on muistettava, että välttämättä kaikki eivät halua tulla huomioituiksi julkisesti.

## **Anna palautetta**

- Motivaation ylläpitämiseksi ja oman oppimisen edellytykseksi palautteen saaminen omasta työskentelystä on erittäin tärkeää.
- Myönteinen palaute luo innostusta ja työ tuntuu mielekkäämmältä. Rakentava palaute antaa ideoita, miten omaa työskentelyä voisi kehittää paremmaksi.
- Ilman palautetta kukaan ei voi kehittää itseään ja näin ollen myöskään tapahtuma ei pysty kehittymään.
- Vapaaehtoisten hyvinvointiin vaikuttaa paljon myös organisaation muiden työntekijöiden asenne heitä kohtaan.

## **Projektin päättäminen**

### **Saata projekti kunnialla päätökseen**

- Tapahtuman päättämiseen kuuluu palautteen kerääminen sekä vapaaehtoisten ja muiden työntekijöiden kiittäminen.
- Kiitos voidaan hoitaa esimerkiksi kiitostilaisuudessa, joka kannattaa järjestää pienen hengähdystauon jälkeen tai antamalla kaikille pienet kiitoslahjat.
- Jokainen on oikeutettu saamaan myös työtodistuksen.
- Kannattaa miettiä esimerkiksi lehtijuttua tms vapaaehtoisista, tällainen luo vapaaehtoisille myös arvostuksen tunnetta.



## **Lähteet:**

Johanna Ylinen. Cadet European Judo Championships Vantaa 2016 – Vapaaehtoistutkimus. Kurssitehtävä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2016.

Tea Tulikallio, Heikki Malinen. Vapaaehtoistoiminta - Hyvin organisoituna valtava voimavara, esimerkkejä vapaaehtoistoiminnasta Helsingin kaupungin palvelukeskuksissa. 2009. Helsingin kaupunki, sosiaalivirasto.

Krista Heinonen, Birgitta Vesanen. Vapaaehtoistyö urheilutapahtumassa, Case Jääkiekon MM-kilpailut. 2012. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu.

Teija Nikkari, Sanna-Kaisa Nissi. Vapaaehtoiset tapahtumissa – motivaatio ja sitouttaminen. 2010. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu.

Logan Frison. A Volunteer Program Guidebook for Sport Managers Organizing Large Scale Ice Hockey Tournaments. 2010. Degree Programme in Sport and Leisure Management. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Graham Cuskelly, Russell Hoyer, Chris Auld. Working with Volunteers in Sport – Theory and practice. 2006. Routledge. London.

Lynn Van Der Wagen. Event Management. 2001. Hospitality Press. Melbourne.