

OPINNÄYTETYÖ

Työsuhteisten freelancereiden sitouttaminen tapahtumatekniselle alalle

Kia Pyhäranta

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

240 op

4/2024

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

Tekijät: Kia Pyhäranta

Opinnäytetyön nimi: Työsuhteisten freelancereiden sitouttaminen tapahtumatekniselle alalle

Sivumäärä: 34 ja 4 liitesivua

Työn ohjaaja: Minna Hautio

Työn tilaaja: Band Age Oy

Tämä opinnäytetyö käsittelee työsuhteisten freelancereiden sitoutumista työhön tapahtumateknisellä alalla. Opinnäytetyön tilaajana toimii Band Age Oy, jonka ydintoiminta on teknikoiden ja apukäsien toimittaminen monenlaisiin tapahtumiin ympäri Suomea. Aihe valikoitui yhteistyössä tilaajan kanssa, ja tutkimuskysymykseksi muodostui ”kuinka saada sitoutettua työsuhteinen freelancer tapahtumateknisellä alalla?” Koska työ Band Age Oy:llä ja koko tapahtuma-alalla on suurimmilta osin kausiluontoista, pätkätyön kehittyminen vakituisen työsuhteeseen on haastavaa ja osittain myös harvinaista. Opinnäytetyö on ajankohtainen, sillä koronapandemian myötä yhä useampi työntekijä on vaihtanut alaa eikä ole palaamassa enää takaisin tapahtumien pariin. Sen vuoksi on suurempi tarve saada nykyiset työntekijät pysymään alalla.

Tutkimusmenetelminä käytettiin sekä tekijän omaa hiljaista tietoa alalta että kyselyä, jota jaettiin tapahtumateknisen alan sosiaalisen median kanavassa sekä sähköpostitse suoraan tilaajayrityksen omille työntekijöille. Kyselyn avulla selvitettiin mitä sitouttamisen keinoja työntekijät itse arvostavat ja millä he kokevat olevan eniten merkitystä sitouttamisen näkökulmasta. Aineiston perusteella esille nousivat seuraavat teemat: yhteishenki/työilmapiiri, johtajuus ja viestintä, työturvallisuus ja työhyvinvointi sekä työntekijän arvostus. Tulokset ovat yleispäteviä, ja vaikka kehitysideoita ovatkin kohdennettu Band Age Oy:lle, voidaan niitä hyödyntää myös muissa tapahtumateknisen alan yrityksissä. Tuloksena syntyi konkreettisia kehittämissuhteita ja ideoita sitouttamiskeinojen käyttöönottoon, kuten kehityskeskusteluiden tarve esihenkilön ja työntekijöiden välillä.

Asiasanat: Sitouttaminen, Tapahtumatekniikka, Tapahtuma-ala, Työsuhteinen freelancer

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Management, Bachelor's Degree, 240 ECTS

Author: Kia Pyhäranta

Title: Committing employed freelancers to the field of event technology

Number of pages: 34 and 4 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Minna Hautio

Commissioned by: Event production service Band Age Ltd.

This thesis discusses the employment commitment of freelancers with an employment contract within the field of event production. The commissioner of the thesis is an event production service called Band Age Ltd. whose core business is to provide events with technicians and technical assistants. The topic of studying how to commit employed, wage-for-taxcard freelancers in the field of event production arose from the commissioner's needs. Due to the predominantly seasonal nature of work in Band Age Ltd., as is the case for the events industry as a whole, transition from temporary to permanent employment is challenging and partly uncommon. This thesis is topical, since due to the COVID-19 pandemic an increasing number of people working in the events industry have left the field with no intention of returning. Therefore, there is a more pressing need to keep the current workforce within the field.

The used research methods included the author's own knowledge accrued through working in the events industry as well as a research questionnaire that was made available on a social media platform used by employees of the event production field, and also by sending it via email directly to the employees of the commissioner. The research questionnaire served to ascertain the factors influencing work commitment that the employees themselves value and find most relevant.

The results provided concrete development proposals as well as ideas on methods to influence the freelancers' work commitment, e.g. the employed freelancer and the immediate superior having goal and development discussions. From the research data, the following themes emerged: team spirit/work climate, leadership and communication, work safety and wellbeing, and recognition. The results are universally applicable, and although the development ideas are focused towards Band Age Ltd., they can be utilised also by other event production companies.

Keywords: Engagement, Event technology, Event industry, Employed freelancer, Commitment

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1. JOHDANTO	5
2. TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	7
2.1. Tapahtumatekninen ala ja toimintaympäristö.....	7
2.2. Freelancer -työsuhde.....	9
2.3. Band Age Oy.....	10
3. TYÖNTEKIJÖIDEN SITOUTTAMINEN.....	12
3.1. Sitouttamisen keinot.....	13
3.2. Band Age Oy:n strategia ja sitouttamisen keinot yrityksessä.....	17
4. MENETELMÄT	20
5. SELVITYSTYÖN TULOKSET JA ANALYYSI.....	22
5.1. Tutkimuskysely	22
5.2. Vertailu.....	27
6. YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	30
6.1. Yhteenveto	30
6.2. Kehittämisehdotukset.....	31
7. POHDINTA JA ARVIOINTI.....	34
LÄHTEET	35
LIITTEET	38

1. JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee työsuhteisten freelancereiden sitouttamista tapahtumateknisellä alalla. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä asiat saavat freelancereina toimivat työntekijät sitoutumaan yritykseen, jossa ovat töissä. Tavoitteena on saada vinkkejä ja kehitysideoita sitouttamiseen, sillä se on kaikkien etu, mitä motivoituneempia työntekijöitä yrityksellä on töissä.

Tavoiteltavat tulokset ovat tietoa siitä, mitkä asiat alalla tällä hetkellä motivoivat työntekoon ja mitä voisi työntekijöiden näkökulmasta vielä parantaa. Tavoitteena on tuoda esille kehitysideoita ja vinkkejä työntekijöiden motivoimiseksi. Tuloksia tullaan hyödyntämään kehitysideoiden muotoilussa, ja työnantaja pystyy hyödyntämään niitä myös jatkossa opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Opinnäytetyön aihetta valittaessa kävimme toimeksiantajan kanssa keskustelua tapahtumateknisen alan ongelmakohdista ja kehittämistarpeista. Totesimme, että freelancereiden sitoutuminen työhön on yksi alan ongelmakohdista. Tämä voi näkyä esimerkiksi niin, että vaikka useimmat tekijät ovat tunnollisia ja lojaaleja, muutamat tekijät saavat kuitenkin aikaan ikävää vastakkainasettelua. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tapahtuman rakennukseen lupautunut tekijä voi jättää ilmestymättä työpaikalle ilman syytä ja ilmoittamatta siitä työnantajalle etukäteen. Tämä johtaa ketjureaktioon, jossa pahimmassa tapauksessa esimerkiksi tapahtuman rakennusaika pitkittyy, tapahtuma ei valmistu annettuun aikatauluun mennessä ja työpäivät uhkaavat venyä mittoihin, joita ei saisi lain puitteissa edes tehdä. Tämä vaikuttaa sekä tekniikan toimittajan, alihankkijan että tapahtuman järjestäjän aikatauluihin ja resursseihin. Jos töihin etukäteen varattu tekijä päättää olla ilmaantumatta paikalle, on sekä työnantajan että asiakkaan luottamus toisiinsa koetuksella. Tästä syystä aihe täsmentyi työsuhteisten freelancereiden sitouttamiseen.

Opinnäytetyö on ajankohtainen, sillä koronapandemian runtelema ala on menettänyt muille aloille paljon työntekijöitä, jotka eivät ole vaihtamassa enää takaisin tapahtumien pariin. Tapahtuma-ala kärsii suuresta työvoimapulasta, kun vanhat työntekijät ovat siirtyneet esimerkiksi rakennusalalle, jossa töiden jatkuvuus ja vakituisen työpaikan saaminen on varmempaa ja helpompaa. Tapahtuma-alalla suuri osa töistä on projekti- tai keikkaluonteisia, mikä tekee alasta vaikeammin lähestyttävän. Tapahtuma-ala toimii kausiluonteisesti, jolloin töitä on välillä enemmän, kuten kesäsesonkina, ja esimerkiksi talvella on hiljaisempaa, kun festivaalit ja muut isommat, enemmän väkeä työllistävät ulkoilmatapahtumat ovat vasta

suunnitteluvaiheessa. Tapahtuma-alan työvoimapulasta pandemian jälkeen on myös uutisoitu paljon, sillä esimerkiksi useampi kesäfestivaali on joutunut tekemään paljon töitä löytääkseen tarvittavan määrän henkilöstöä oman tapahtumansa toteuttamiseen. (Paukkeri, 2022.)

Opinnäytetyö toteutetaan tapaustutkimuksena. Keskeisin tutkimuskysymys työssä on ”kuinka saada sitoutettua työsuhteinen freelancer tapahtumateknisellä alalla?”. Tutkimuksellisina toimenpiteinä eli tiedonhankintamenetelminä käytän opinnäytetyössä kyselyä, suullista tiedonantoa sekä omaa hiljaista tietoa alalta. Keskeisin uutta tietoperustaa tuottava lähdeaineisto on tässä opinnäytetyössä kysely. Aineistoa tuotetaan ja analysoidaan saatujen vastausten pohjalta.

Teoreettiseen viitekehykseen on tarjolla paljon olemassa olevaa tietoa, sillä sitoutuminen on tärkeä osa työntekijän ja työpaikan välistä luottamusta joka alalla. Aihetta on tutkittu runsaasti muilla aloilla, mutta jo olemassa oleva tieto tulee vielä sovittaa tapahtumatekniselle alalle sopivaan muotoon.

Olen työskennellyt tapahtumatekniikan parissa yhteensä kolme vuotta sekä tuotantokoordinaattorina, jossa kontaktoin ja kiinnitin työntekijöitä tapahtumiin, että teknisenä apukätenä eli avustavana työntekijänä kentällä. Tapahtuma-ala ja esitystekniikka sekä alan mahdolliset ongelmakohdat ovat minulle siten tuttuja aikaisemmasta työkokemuksesta. Sen lisäksi olen tehnyt televisio- ja elokuva-alalla töitä yli kolme vuotta lavastus- ja rekvisiittaosaston työtehtävissä. Olen toiminut kulttuurialalla niin kevytyrittäjänä, osa-aikaisena työntekijänä kuin työsuhteisena freelancerinakin. Olen tehnyt töitä useammassa eri yrityksessä tapahtuma- ja televisiotuotantoyhtiöissä, joten voin pohjata oman hiljaisen tietoni työkokemukseeni.

2. TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyön tilaajaa ja toimintaympäristöä. Käyn läpi, mitä tarkoittaa tapahtumatekninen ala, miten se eroaa tapahtuma-alasta sekä mitä eri freelancer -työsuhdemalleja alalla toimii, vaikka opinnäytetyö keskittyykin yksinomaan vain työsuhteisiin freelancereihin. Opinnäytetyön tilaajana toimii Band Age Oy. Tässä luvussa käsitellään myös tilaajayritystä tarkemmin.

2.1. Tapahtumatekninen ala ja toimintaympäristö

Tapahtuma on tavoitteellinen, suunniteltu, aikaan ja paikkaan sidottu tilaisuus. Tapahtuma voi olla toistuva tai kertaluonteinen ja se voi toistua virtuaalisessa tai fyysisessä tilassa. (Wirén, Westerholm & Liikamaa 2020.) Tapahtumatoimiala työllistää vakituisesti lähes 20 000 henkilöä. Tilapäisesti tapahtuma-alalla työskentelee 120 000–175 000 henkilöä vuosittain. Suomessa alan liikevaihto oli 2,35 miljardia vuonna 2019. Tapahtuma-alaa ei ole kokonaisuudessaan määritelty, sitä ei ole tunnustettu elinkeinona eikä alan yrityksiä tunnusteta tilastoinnissa. Toimintarakenteet ovat muovautuneet muuttuvissa olosuhteissa, sillä alalle ominaista ovat epätyypilliset työsuhteet, sesonkiluonteisuus sekä yksityrittäjien merkittävä määrä. (Kuusisto, Sahlstedt, Välimäki & Westerholm 2023.)

Valtioneuvoston tilaamassa työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa ”Tapahtuma-alan toimialamäärittely ja yhteydet kaupunkikehittämiseen” (2023) määriteltiin tapahtuma-ala ensimmäistä kertaa:

Tapahtuma-ala on elinkeinotoimintana toteutettavaa tapahtumajärjestämistä ja sitä palvelevaa toimintaa. Tapahtuma-ala toimii yritysten ekosysteemisenä verkostona ja tuottaa lopputuotteenaan tapahtumia. (Kuusisto ym. 2023.)

Tapahtumateollisuus tarkoittaa tapahtuma-alan liikevaihtoa tuottavaa elinkeinotoimintaa. Tapahtumateollisuuden toiminnan voi jakaa kolmeen osa-alueeseen: alkutuotteeseen eli henkilöiden välisiin kokoontumisiin, jalostukseen eli kohtaamisten arvon kasvattamiseen kuten elämyksiin ja lopputuotteeseen eli itse tulokselliseen tapahtumaan. Toimiala tuottaa joka vuosi 800–1200 miljoonan euron arvonlisän, joka vastaa 1,2 % bruttokansantuotteesta Suomessa. (Tapahtumateollisuus ry 2024.)

Koronakriisi eli maailmanlaajuisesti levinnyt pandemia, joka tunnetaan virallisesti nimellä COVID-19, rajoitti vahvasti ja lopulta kielsi tapahtuma-alan elinkeinotoiminnan pitkäksi aikaa vuoden 2020 maaliskuusta alkaen. Ensimmäisen pandemiavuoden aikana lähes seitsemänkymmentä prosenttia, eli 1,6 miljardia euroa alan liikevaihdosta katosi. Tämä johti siihen, että tapahtumatoimialasta tuli eniten kärsinyt toimiala koronakriisin aikana. Pandemian takia lähes 140 000 tilapäistä työntekijää jäi työllistämättä ja arviolta 6 500 alan vakituista työpaikkaa hävisi kokonaan. Liiketoiminnan rajoitukset poistuivat vasta vuoden 2022 keväällä, kun viimeisin täyssulku päättyi. Tämä johti kyseisenä vuonna ennätykselliseen tapahtumatarjontaan, mutta ala kohtasi heti seuraavat ongelmat, kuten työvoimapulan, sillä suuri osa aikaisemmista työntekijöistä oli joutunut vaihtamaan alaa pandemian seurauksena, eivätkä olleet enää palaamassa takaisin. Myös kustannusten nousu vaikeutti alan elpymistä. (Tapahtumateollisuus ry 2024.)

Tapahtumatekniikka tai esitystekniikka tarkoittaa tapahtumissa tai esityksissä käytettävää teknologiaa, johon kuuluu esimerkiksi äänentoisto, valot, videotekniikka, valkokankaat, ripustukset sekä lavat. Tapahtumatekniikkaa käytetään nykyisin tavalla tai toisella lähes kaikissa tilaisuuksissa. (Northernsound 2024.) Tapahtumatekninen ala, eli tutummin tapahtuma- tai esitystekniikka, tarkoittaa siis tapahtumien teknistä toteutusta. Tapahtuma-ala on laajempi käsite, joka toimii tapahtumateknisen alan toimintaympäristönä.

2.2. Freelancer -työsuhde

Työsuhde tarkoittaa työntekijän ja työnantajan yhdessä tekemää sopimusta tehtävästä työstä. Työnantaja ja työntekijä solmivat esimerkiksi työsopimuksen, jossa määritellään sovitut ehdot työn toteutumiselle sekä työsopimuksen aikana että sen jälkeen. Työsuhteesta maksetaan palkkaa ja työ tulee tehdä työnantajan johdolla ja valvonnan alaisena. Työsuhdetta määrittää työlainsäädäntö sekä työehtosopimus. (Erto.fi 2024a.)

Freelancer tarkoittaa päätyökseen erilaisia pätkätoitä tekevää henkilöä, joka useimmiten tekee töitä useammalle eri toimeksiantajalle samanaikaisesti (Akavan Erityisalat 2024). Freelancereiden suorittamat työt ovat yleensä tilapäisiä. Työnantaja ostaa freelancerilta tarpeen mukaan työsuoritteita, jolloin palkanmaksuun ei tarvitse sitoutua kuukausitasolla vaan esimerkiksi vain päivä- tai projektiluontoisesti. Freelancerit voivat toimia yrittäjinä, työkorvauksella tai työsuhteessa. (Erto.fi 2024b.)

Yrittäjänä toimivat freelancerit toimivat itse ammatin- tai liikkeenharjoittajana, avoimessa- tai kommandiittiyhtiössä eli henkilöyhtiössä tai osakeyhtiössä. Yrittäjä on itse vastuussa yritystoimintansa kuluista ja vakuutuksista. (Akavan Erityisalat 2024.)

Työkorvauksella toimiva freelancer ei ole perustanut yritystä tai ole työsuhteessa, vaan siinä on kyse työstä tai tehtävästä, josta on sovittu esimerkiksi muuna kuin palkkana maksettava korvaus. Työkorvaus tarkoittaa työstä saatavaa korvausta, joka ei ole palkkaa. Koska työkorvauksessa työsuhteen tunnusmerkit, kuten työnjohto ja valvonta, eivät täyty, työ suoritetaan ennakkoperintälain säädösten mukaan. Työkorvauksessa maksetaan vain valmiista lopputuloksesta. (Akavan Erityisalat 2024.)

Työsuhteessa työskentelevän freelancerin työnantaja on velvollinen kustantamaan työntekijän eläketurvan ja on velvollinen noudattamaan työlainsäädäntöä. Työsuhteinen freelancer työskentelee yrityksessä verokortilla. (Akavan Erityisalat 2024.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan pääsääntöisesti verokortilla työskentelevien työsuhteisten freelancereiden sitoutumista. Tähän ratkaisuun päädyttiin, sillä tämä on yksi yleisimmistä muodoista työskennellä alalla. Opinnäytetyötä piti rajata, jotta opinnäytetyön kehittämisehdotukset ovat tilaajalle mahdollisimman hyödyllisiä, sillä suuri osa Band Age Oy:n freelancer -työntekijöistä työskentelee verokortilla ja on siten työsuhteessa.

2.3. Band Age Oy

Band Age Oy on vuonna 2009 perustettu turkulainen yritys, jonka päätoimialana on tapahtumajärjestäminen. Vuonna 2023 yrityksessä työskentelee vakituisesti 14 työntekijää. Sen lisäksi freelancereita, sekä työsuhteisista että laskuttavia työntekijöitä, tarpeen mukaan on noin 160 henkilöä. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Mia Ljungqvist. Yritys on kaupparekisterissä, ennakkoperintärekisterissä sekä työnantajarekisterissä ja toimii Y-tunnuksella 2272200-4. (Finder 2024.)

Band Age Oy:n ydintoiminta on teknikoiden ja apukäsien toimittaminen monenlaisiin tapahtumiin ympäri suomea. Teknikko tarkoittaa tapahtuman tekniikasta vastaavaa henkilöä, joka on erikoistunut yleensä vähintään yhteen tekniseen osa-alueeseen, kuten esimerkiksi ääneen, valoon, rakenteisiin tai videoon. Apukäsi tarkoittaa tapahtumateknisellä alalla avustavien työtehtävien tekijää. (Ljungqvist 2023.) Band Agella apukäsien työtehtäviin kuuluvat esimerkiksi tapahtumien rakennus- ja purkutyöt. Yrityksen päätoimipaikkoja ovat Turku, Helsinki, Tampere, Jyväskylä ja Lahti. (Duunitori 2024.) Yritys tarjoaa asiakkailleen moniammatillisen tiimin ja laajan yhteistyöverkoston, johon kuuluvat muun muassa tekniikan apukädet, teknikot, lavanrakennus, backstage -henkilökunta, catering sekä lavanrakennus. Band Age Oy tarjoaa edellä mainittujen asioiden lisäksi myös kiertuetuotannon, kiertuebussien kuljettajat, tapahtumapromootion sekä bändikontaktit. (Bandage.fi 2024.) Band Age Oy on laajentanut liiketoimintaansa myös tapahtumatuotannon ulkopuolelle. Maaliskuussa 2022 Turkuun avattiin hyvinvointiin keskittynyt liike Band Age Hyvinvointi, joka tarjoaa asiakkailleen muun muassa hierontapalveluja, äänimaljarentoutusta, Bemmer -hoitoja sekä kampaus- ja meikkauspalveluita (Bandagehyvinvointi.fi 2024).

Vuoden 2022 tilinpäätöksen mukaan tilikauden tulos oli 34 000 euroa ja liikevaihto 1,47 miljoonaa euroa. (Finder 2024.) Suurin osa yrityksen liikevaihdosta koostuu teknisen henkilökunnan vuokrauksesta asiakkaille. Band Age Oy toimii alihankintaketjussa, johon kuuluvat yhteistyökumppanit ja tilaajat. Suurin yhteistyökumppani on Creative Technology Finland Oy, mutta Band Age työskentelee myös monen eri alan yrityksen kanssa. Band Agen työntekijät voivat työskennellä esimerkiksi Ruisrockissa, Voice of Finlandissa tai yksityisissä yritystapahtumissa eli tilaajat sekä loppuasiakkaat vaihtelevat. (Bandage.fi 2024.) Tapahtumien lisäksi yritys on laajentanut myös pienimuotoisesti elokuva- ja televisioalan tehtäviin ja yrityksen kautta on ollut työntekijöitä useammassa elokuvassa sekä sarjassa eri osastojen tehtävissä (Ljungqvist 2023).

Yritys tarjoaa työntekijöilleen koulutusmahdollisuuksia, mikä mahdollistaa kehittymisen uralla. Band Age Oy kuvaa haluavansa olla monelle turvallinen ensimmäinen tapahtumateknisen alan työpaikka, joka toimii hyvänä astianlautana tapahtuma-alalle. (Duunitori 2024.)

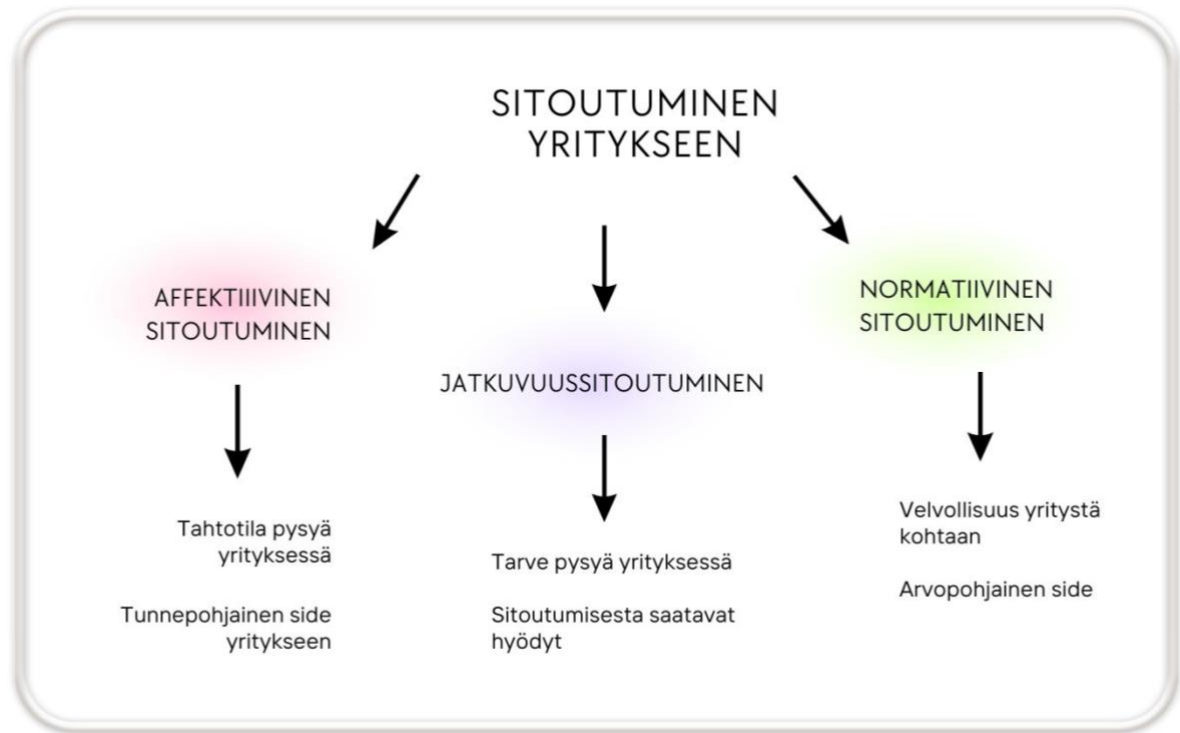
3. TYÖNTEKIJÖIDEN SITOUTTAMINEN

Sitoutumisella tarkoitetaan yleisesti ihmisen kiinnostusta tiettyä toimenpidettä tai asiaa kohtaan (Bautomo.com 2024). Työntekijöiden sitouttamisella tarkoitetaan yleensä tunnepitoista sitoutumista sekä omistautumista yritykseen, kollegoihin ja työhön. Sitoutunut työntekijä on motivoitunut panostamaan työhönsä sekä omistautunut yrityksen tavoitteille ja suhtautuu positiivisesti tekemäänsä työhön. (Korhonen 2023.) Sitoutunut työntekijä viihtyy työssään. Sitoutumisen tyyppejä ovat muun muassa affektiivinen eli tunnepohjainen sitoutuminen, jatkuvuussitoutuminen ja normatiivinen eli velvollisuuteen liittyvä sitoutuminen. Nämä sitoutumisen muodot eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan näitä kaikkia muotoja voi esiintyä myös samanaikaisesti. (Meyer & Allen 1991.)

Affektiivinen sitoutuminen eli tunnepohjainen sitoutuminen tarkoittaa henkilön sitoutumista yritykseen omasta tahdostaan. Se nähdään kiintymyksenä yritykseen, ja henkilö nauttii saadessaan olla osa yritystä. Affektiivisesti sitoutunut henkilö kokee halua pysyä yrityksessä, sillä on emotionaalisesti kiinnittynyt organisaatioon. Affektiivista sitoutumista on koettu vahvistavan positiivinen työskentelyilmapiiri ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamismahdollisuudet sekä se, että työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan. (Meyer & Allen 1991.)

Jatkuvuussitoutumisessa henkilö voi kokea, että hänen tarvitsee pysyä yrityksessä, ja esimerkiksi hänen elämäntilanteensa voi velvoittaa siihen. Jatkuva sitoutuminen on vahvempaa silloin, kun työllistymisvaihtoehtoja on vähän, jolloin työntekijän ei ole kannattavaa lähteä yrityksestä. Jatkuvuussitoutunut työntekijä voi myös ajatella, että yrityksestä lähtemisen myötä yritykseen nähty oma työpanos menisi hukkaan. (Meyer & Allen 1991.)

Normatiivinen sitoutuminen eli velvollisuuteen liittyvä sitoutuminen tarkoittaa sitä, että henkilö pysyy yrityksessä koska hän ajattelee sen olevan moraalisesti oikea toimintatapa. Velvollisuudesta sitoutunut työntekijä jatkaa työsuhteessa velvollisuudentunteesta, sillä hän kokee, että hänen on pysyttävä yrityksessä esimerkiksi saatujen etujen vuoksi ja kokee lähtemisen yrityksestä näistä syistä vaikeana. (Meyer & Allen 1991.)



Kuvio 1. Yritykseen sitoutumisen muodot. Meyer & Allen.

3.1. Sitouttamisen keinot

Työntekijät sitoutuvat eri syistä ja eri tavoin. Työnantajan on hyvä tarkastella oman yrityksensä sitouttamisen keinoja ja kehittää niitä aktiivisesti. Yleensä työntekijät ovat sitoutuneempia työyhteisöön kuin suoraan organisaatioon. Mitä enemmän yritys ohjaa toimivaan tiimityöhön, sen sitoutuneempia työntekijät ovat. (Kajanto 2022.) Sitouttaminen on kuitenkin pohjimmiltaan vain keino, ei päämäärä (Schrage 2016).

Yrityksen näkökulmasta sitoutunut työntekijä on tehokkaampi ja vastuullisempi. Yritysten tavoitteina on usein tehokkaamman ja innovatiivisemman henkilöstön luominen, sillä sitoutuneempi työntekijä pysyy varmemmin yrityksessä pidempään sekä saa usein aikaisiksi parempaa tulosta. (Schrage 2016.)

Yritysvalmentajien, Atte ja Karoliina Mellasen toteuttamassa kyselytutkimuksessa tutkittiin, mitkä tekijät ovat milleniaaneille tärkeitä työssä sekä johtamisessa, ja mikä näiden tekijöiden vaikutus on sitoutumiseen. Mellasten kyselytutkimuksen mukaan tyytyväisyydellä työhön ja

työntekijöiden tyytyväisyydellä esihenkilöön on selvä yhteys siihen, kuinka sitoutuneita vastaajat olivat pysymään työpaikassaan. Tutkimuksen mukaan tärkeimmät tekijät esihenkilössä olivat luottamus alaisten ja esihenkilön välillä, reiluus ja tasapuolisuus, tavoitteiden ja odotusten selkeä kommunikointi, alaisten hyvinvoinnista huolehtiminen ja arvostuksen osoittaminen. Vastaajille tärkeimpiä tekijöitä työssä olivat oikeudenmukaisuus työyhteisössä, onnistumisen kokemukset, mieluisa työyhteisö, hyvä esihenkilö sekä mielekkäät ja innostavat työtehtävät. (Mellanen & Mellanen 2020, luku “Johtamisen ulottuvuudet “.) Myös muissa sitoutumisesta tehdyissä tutkimuksissa nousee esille samoja tekijöitä. Esimerkiksi Tampereen yliopiston tekemässä Duunarit -loppuraportissa käy ilmi, että hyvä johtaminen ja oman työn merkityksellisyys ovat yhteydessä työntekijän sitoutuneisuuteen. Esihenkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, tunteeko työntekijä työnsä merkittäväksi esimerkiksi tukemalla heidän ammatillisia kehitysmahdollisuuksiaan, ylläpitämällä heihin hyviä suhteita ja antamalla heille mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä. (Saari, Koivunen, Pyöriä, Leinonen, Tapanila & Melin 2021.)

Hyvä johtaminen on tärkeä keino sitouttaa henkilöstöään. Sitoutumiseen voidaan vaikuttaa myös yksinkertaisilla keinoilla. On tärkeää pitää kommunikaatio avoimena työntekijän ja työnjohdon välillä. Mellasten kyselytutkimuksen mukaan ne työntekijät, jotka kommunikoivat säännöllisesti esihenkilönsä kanssa, kokivat olevansa sitoutuneempia kuin ne, joilla säännöllistä kommunikaatiota ei ollut. Avoin kommunikaatio lisää luottamusta. Hyvä esihenkilö arvostaa työntekijöitään ja antaa heille mahdollisuuden tulla kuulluksi sekä antaa palautetta. On tärkeää huomioida työntekijän omat näkemykset ja pohtia yhdessä mikä tekee työstä mielekästä ja miten työntekijää voi motivoida yksilönä. Hyvää esihenkilöä pidetään erityisen tärkeänä, sillä esihenkilö vaikuttaa myös niin moneen eri osa-alueeseen, kuten arvostuksen tunteeseen, selkeään työnkuvaan, onnistumisen kokemukseen ja sopivaan työkuormaan. Tyytyväisyys esihenkilöön yhdistetään siihen, kuinka kauan kyseisessä työpaikassa halutaan työskennellä. Kiinnittämällä huomiota esihenkilöstaitoihin voidaan sitouttaa työntekijöitä ja parantaa heidän työhyvinvointiaan. (Mellanen & Mellanen 2020, luku “Johtamisen ulottuvuudet “.)

Työhyvinvoinnin tulisi olla osa yrityksen strategiaa ja yksi yrityksen arvoista. On tärkeää ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys myös yrityksen liiketoimintaa hyödyttävänä tekijänä. Hyvän johtajan tulisi huolehtia työntekijöiden henkisestä ja fyysisestä kuormituksesta sekä tarvittaessa puuttua ongelmakohtiin. Hyvinvoiva työntekijä, joka tulee esihenkilönsä kanssa

toimeen, on työssään onnellisempi. Ylityötuntien mittaaminen, rajojen asettaminen, ja säännöllisten keskustelujen käyminen auttavat seuraamaan työntekijöiden työhyvinvointia. (Mellanen & Mellanen 2020, luku “Manageri työhyvinvoinnin kulmakivenä “.)

Työntekijän oma kokemus työn merkityksellisyydestä ja ylpeys omasta työstä vaikuttaa hänen omaan sitoutumiseensa. Työn mielekkyyttä lisää myös mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja omiin työtehtäviin. Kun työntekijällä on mahdollisuus kehittää ja haastaa itseään, hän on yleensä tyytyväisempi työhönsä. Tällä on suora yhteys myös sitouttamiseen. (Mellanen & Mellanen 2020 luku “Liiderin menetelmät: Vuorovaikutus ja aito kiinnostus johtamisen supervoimana“ .) Esihenkilö voi motivoida työntekijää esimerkiksi huomioimalla henkilökohtaiset tavoitteet ja tarjota etenemis- ja kouluttautumismahdollisuuksia. Delegoinnilla ja asettamalla selkeät tavoitteet edistetään työntekijän sitoutumista. Kun työntekijällä on selkeä visio siitä, mitä tehdään ja miksi, hänen mielenkiintonsa työtä kohtaan pysyy yllä. Työntekijän omien arvojen kohtaaminen työpaikan arvojen kanssa lisää työn merkityksellisyyden tunnetta. (Mellanen & Mellanen 2020 luku “Managerin menetelmät: Vapauden ja vastuun herkkä tasapaino “.)

Työntekijän omistautumiseen vaikuttavat sosiaaliset suhteet työpaikalla, hyvä yhteishenki, arvostuksen ja palautteen saaminen, kollegoiden tuki sekä yrityksen johtamiskulttuuri (Kajanto, 2022). Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, eli lyhyemmin TYKY-toiminnalla, tarkoitetaan yrityksen keskittymistä työyhteisön jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. TYKY-päivällä tarkoitetaan yleensä yrityksen sisäistä virkistäytymispäivää. Virkistäytymispäivät ovat keino parantaa työhyvinvointia. (Tykypäivä.net 2022.) Yhteisöllisyys pohjautuu yleensä oman työn arvostukseen, työtyytyväisyyteen, yhteisen päämäärän tunnistamiseen sekä yhteiseen tekemiseen myös työsuoritteiden ulkopuolella. Työkavereihin tutustuminen kehittää yhteishenkeä ja tapaaminen vapaa-ajalla vahvistaa ryhmään kuulumisen tunnetta. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 20.)

Yleensä ajatellaan, että palkka olisi työntekijöille tärkein sitouttamisen keino, mutta tämä on yleinen harhaluulo. Palkkaa pidetään kuitenkin tärkeänä, vaikka työn muut ominaisuudet menevät yleensä edelle, kun puhutaan sitouttamisesta. Palkalla voidaan houkuttaa työntekijöitä, mutta työpaikkaan sitoudutaan yleensä muista syistä. Työelämässä työntekijä määrittää itselleen arvon, jolla voi myydä osaamistaan työnantajalle. Palkka yhdistetään usein oikeudenmukaisuuteen ja arvostukseen. Käsitys oikeudenmukaisuudesta pohjautuu yksilön omaan kokemukseen työn vastuun määrästä sekä samaa työtä tekevien saamista palkasta.

Palkan merkitys korostuu, kun työntekijän palkka on alle hänen itse määrittämänsä raja-arvon. Tällaisessa tapauksessa palkan merkitys on työntekijälle tärkeämpi kuin esimerkiksi yhteishenki tai kehittymismahdollisuudet. Kun taloudellinen turvallisuus ja oma raja-arvo on saavutettu, aletaan yleensä pitää enemmän arvossa muita sitouttamisen keinoja, kuten johtamista, henkilökohtaista kehittämistä ja hyviä työkavereita. (Mellanen & Mellanen 2020 luku "Onko palkalla väliä ".)

Työntekijän sitouttamisessa on myös hidastavia tekijöitä sekä haasteita. Näitä tekijöitä voivat olla esimerkiksi katteettomat lupaukset, työhyvinvoinnin vähyys tai arvottomuuden tunne. Sitouttamiseen ei ole olemassa vain yhtä tiettyä kaavaa, sillä jokaisen työntekijän sitoutumiseen vaikuttavat eri keinot. (Lampikoski 2005, 67.) Yritykset voivat myös hyväksikäyttää työntekijän sitoutuneisuutta jakamalla työntekijälle esimerkiksi liikaa työtehtäviä ja vastuuta (Schrage, 2016). Sitoutuminen voi toisinaan olla myös liiallista. Liiallinen sitoutuminen heijastuu vapaa-aikaan negatiivisesti, ja esimerkiksi henkilökohtaiset suhteet voivat kärsiä. Liika sitoutuneisuus kuormittaa työntekijää, joka ei osaa irrottautua työstä edes vapaalla. Tätä ilmiötä kutsutaan nimityksellä ylisitoutuneisuus. Ylisitoutuneilla työntekijöillä on suurempi riski loppuunpalamiseen ja ylikuormittumiseen. Esihenkilön olisi tärkeä huomioida epäterveen sitoutumisen merkit ja ottaa ne puheeksi tarvittaessa esimerkiksi kehityskeskusteluissa. (Blencowe 2016.)

3.2. Band Age Oy:n strategia ja sitouttamisen keinot yrityksessä

Tapahtumateknisellä alalla on huomattu olevan haasteita työsuhteisten freelancereiden sitouttamisessa. Koronan vaikutukset heijastuivat myös Band Ageen muun muassa työvoimapulana. Vaikka uusia työntekijöitä rekrytään, monelle voi tulla yllätyksenä alan luonteeseen kuuluvat työajanvaihtelut sekä alati muuttuvat tilanteet. Myös työn kausiluonteisuus ja luovan alan epävarmuus tuo sitouttamiseen haasteita. Toimintaympäristönä tapahtuma-ala eroaa monesta muusta alasta erityispiirteidensä vuoksi, sillä muuttuvia tekijöitä on enemmän kuin monella muulla alalla.

Band Agella sitouttamiseen pyritään kiinnittämään erityistä huomiota, sillä se on yrityksen toimitusjohtajalle Mia Ljungqvistille tärkeää, ja tätä kautta muodostunut myös osaksi yrityksen strategiaa. Band Agen strategiassa määritellyjä sitouttamisen keinoja ovat esimerkiksi henkilöstön hyvinvointiin panostaminen, työturvallisuudesta huolehtiminen, henkilöstöjohtamiseen panostaminen, koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen ja henkilökohtaisten tavoitteiden huomioiminen. (Ljungqvist 2023.)

Osa yrityksen strategiaa on myös jatkuva uusiutuminen sekä yrityksen ja sen henkilöstön kehittäminen. Band Agen keskeisempiä arvoja ovat asiakaslähtöisyys, henkilöstön kehittäminen, henkilöstön hyvinvointi ja tiimityön toimivuus sekä tasa-arvo. Yrityksen arvot näkyvät myös käytännössä, sillä sen tavoitteena on luoda mahdollisimman paljon hyviä uusia työpaikkoja, antaa erilaisille ihmisille mahdollisuuksia työllistyä ja kasvaa työn ohessa. Tavoitteena on kehittää alaa samalla eteenpäin. Band Age erottuu kilpailijoistaan, sillä yrityksen päätavoitteena ei ole ainoastaan tehdä entistä enemmän voittoa, vaan mieluummin kasvaa henkilöstöjohtamisen ja alan kehittämisen kautta. Band Agella hyvinvoiva henkilökunta nähdään tärkeimpänä resurssina ja voimavarana. Käytännössä tämä näkyy siten, että työntekijöiden hyvinvoinnista huolehditaan ja jokainen työntekijä nähdään yksilönä. Johtaminenkin nähdään enemmän kannustamisena eikä niinkään erillisenä johtamisena. Yritys pyrkii ottamaan huomioon jokaisen työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet. Henkilöstöä koulutetaan ja heille tarjotaan etenemismahdollisuuksia. (Ljungqvist 2023.)

Hyvinvoinnista pyritään huolehtimaan esimerkiksi lepoaikojen toteutumisella sekä kattavilla työterveys- ja hyvinvointipalveluilla. Henkilöstöllä on mahdollisuus hyödyntää esimerkiksi Band Age Hyvinvoinnin palveluita. Hyvinvointia pyritään edistämään myös ylläpitämällä hyvää yhteishenkeä. Tiimityöskentely on Band Agella erityisen tärkeää, sillä toimiva tiimityöskentely näkyy myös työäljessä ja vaikuttaa asiakastyytyväisyyteen ja henkilöstön

viihtyvyyteen. Henkilöstön viihtyvyydestä huolehditaan myös virkistystapahtumilla. Hyvinvoivan henkilöstön nähdään hyödyttävän myös yritystä, sillä motivoituneen ja hyvinvoivan työntekijä työn laatu ei kärsi ja hän jaksaa joustaa tarpeen vaatiessa. (Ljungqvist 2023.)

Band Agelle asiakaslähtöisyys on tärkeää ja osaava henkilöstö on myös yrityksen kilpailuetu. Yksi vahvuuksista onkin koulutettu henkilökunta. Band Age on tunnettu myös joustavuudesta ja siitä, että tarvittaessa yritykseltä saa nopeaa palvelua ja yritys vastaa erikoisimpiinkin tarpeisiin. Band Age nimenä tarkoittaakin hieman eri kirjoitusasulla (bandage) laastaria, joka tarvittaessa paikkaa hädän hetkellä. Yritys pyrkii tarvittaessa uudistumaan, kehittymään ja sopeutumaan alati muuttuvaan tapahtumakenttään. Strategian toimivuutta on mitattu esimerkiksi asiakastytyväisyyskyselyillä ja keskusteluilla asiakkaiden kanssa. Band Agella asiakaspalautteeseen suhtaudutaan vakavasti ja mahdollisiin ongelma-kohtiin puututaan. (Ljungqvist 2023.)

Tasa-arvo on yksi Band Agen arvoista ja sitä pyritään toteuttamaan myös käytännössä. Jokainen työntekijä saa olla oma itsensä, eikä työpaikalla suvaita minkäänlaista syrjintää tai kiusaamista (Ljungqvist 2023.) Mahdolliseen ongelma- ja konfliktitilanteissa toimimiseen annetaan jokaiselle ohjeet jo työsuhteen alkuvaiheessa ja pyritään pitämään ilmoituskyngys matalana. Työturvallisuuteen kiinnitetään erityistä huomiota. Kaikilla työsuhteisilla freelancereilla on kattavat vakuutukset ja yritys tarjoaa sen lisäksi laadukkaat turvavarusteet. (Band Age 2024.) Jokainen työntekijä perehdytetään tehtävään. Uusien työntekijöiden kanssa käydään läpi yrityksen arvot, yleiset käytännöt ja toimintatavat. Työhön perehdyttäminen tapahtuu käytännössä tekemällä ja yhdessä tiimin kanssa. (Ljungqvist 2023.)

Organisaatiossa pyritään matalan kynnyksen viestintään työnjohdon ja työntekijän välillä. Uusille työntekijöille lähetettävässä Band Agen Yleisinfossa mainitaankin seuraavasti:

– on tärkeää muistaa, että matkan varrella tulee muuttujia ja kaikki on sovittavissa. Avoin keskustelu on tärkeää - kerro niin tulet ymmärretyksi. (Band Age 2024.)

Positiivinen palaute asiakkaalta välitetään aina työntekijöille ja mahdollisista huomioista keskustellaan rakentavasti. Viestintämuotoina yrityksen sisällä käytetään useita eri kanavia: Messengeriä, sähköpostia ja puhelinta sekä tekstiviestitse että soittamalla. Työkeikkojen infot tulevat yleensä ensin lyhyesti Band Agen omaan käytössä olevaan kanavaan, jonka jälkeen tarkemmat infot tulevat työntekijälle suoraan sähköpostilla crew-infon muodossa.

Työsuhteisilla freelancereilla on vapaus valita keikoista omaan aikatauluunsa sopivat työvuorot.

4. MENETELMÄT

Päätin toteuttaa kyselyn käyttämällä alustana Webropolia, sillä se tarjoaa hyviä analysointityökaluja. Alun perin suunnitelmani oli toteuttaa aineiston hankinta käyttäen haastatteluja, mutta päädyin kuitenkin toteuttamaan sen tutkimuskyselyllä. Koin, että kyselyllä saisin enemmän monipuolisia vastauksia poissulkematta potentiaalisia vastaajia pois. Kysely toteutettiin anonyyminä, sillä henkilötietojen kerääminen ei olisi tuonut lisäarvoa tutkimukselle ja näin ollen vastaajat mitä toivottavammin uskalsivat vastata kyselyyn rehellisemmin kuin ilman anonymiteettiä. Aluksi mietin myös jakavani kyselyn ainoastaan tilaajayrityksen työntekijöille, mutta tämä olisi rikkonut anonymiteettisuoja ja kaventanut vastaajien määrän vain yhden yrityksen työntekijöihin, jolloin otanta olisi jäänyt liian suppeaksi. Kysely julkaistiin lopulta Facebookin yksityisessä teknikoille töitä -ryhmässä, joka on tapahtumateknisen alan työntekijöille tarkoitettu ryhmä. Sen lisäksi kysely lähetettiin sähköpostitse tilaajayrityksen freelancer-työntekijöille ja jaettiin yrityksen omassa Facebook -kanavassa.

Lähdin lähestymään kyselytutkimusta tutkimuskysymykseni ”kuinka saada sitoutettua työsuhteinen freelancer tapahtumateknisellä alalla?” -kautta. Pohdin, kuinka saisin tehtyä kyselystä tarpeeksi kattavan, mutta kuitenkin helposti ymmärrettävän ja nopeasti vastattavan. Päädyin tekemään kyselyyn vain yhden avoimen kysymyksen ja loput toteutettiin monivalinta-periaatteella. Tutkimuksessa oli kuusi kysymystä, joista yksi oli vapaaehtoinen. Monivalintakysymykset olivat merkattu pakollisiksi, mutta avoimen kysymyksen jätin vapaavalintaiseksi. Kysely toteutettiin kertakyselynä, ja se oli auki 13.02.2024-24.02.2024 välisen ajan. Kyselyyn vastaaminen vei vastaajalta noin viisi minuuttia ja siihen vastaaminen tapahtui täysin vapaaehtoisesti sekä anonyyminä. Kysely avattiin 235 kertaa, ja siihen vastasi 42 henkilöä.

Aineiston hankinta toteutettiin kyselyn kautta. Kysely tehtiin anonyyminä, ja se suunnattiin työsuhteisille freelancereille eli verokortilla työskenteleville työntekijöille, jotka eivät kuitenkaan työskentele kuukausipalkalla. Kyselyyn toivottiin vastauksia heiltä, jotka parhaillaan tekevät tai ovat joskus tehneet tapahtumateknisen alan töitä tällä työsuhdemallilla. Kyselyä jaettiin Facebookin yksityisessä Teknikoille töitä -ryhmässä, jossa on 3 400 pääsääntöisesti tapahtumateknisellä alalla työskentelevää jäsentä (15.03.2024). Tämän lisäksi kysely jaettiin myös Band Age Oy:n työntekijöille henkilökohtaisesti sähköpostilla ja yrityksen omassa piilotetussa Facebook -ryhmässä, jossa on suurin osa Band Age Oy:n työntekijöistä,

sekä freelancerit että vakituiset työntekijät. Kyseisessä ryhmässä tiedotetaan muun muassa yrityksen sisäisistä asioista, kuten tulevista koulutuksista ja virkistyspäivistä. Sieltä tavoittaa helposti myös kollegat ja esihenkilön, sillä ryhmä toimii aktiivisesti.

Määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusaineistoa sain kerättyä kyselyllä. Laadullista eli kvalitatiivista aineistoa keräsin opinnäytetyöhön suullisesta tiedonannosta. Käytin opinnäytetyössä myös omaa hiljaista tietoani, joka perustuu työkokemukseeni tapahtumalalla. Aineistoa lähdin analysoimaan saatujen vastausten perusteella ja vertailemalla kahden vastaajaryhmän vastauksissa esiin tulleita eroavaisuuksia. Kävin myös Band Age Oy:n toimitusjohtaja Mia Ljungqvistin kanssa keskustelua, jossa käsitelimme yrityksen strategiaa, toimintamalleja sekä sitouttamisen keinoja. Tätä suullista tiedonantoa hyödynsin myös kehittämisehdotuksia luodessa. Koin saavani Ljungqvistilta kattavan kuvan alan ja yrityksen toiminnasta, ja näitä tietoja pystyin käyttämään opinnäytetyöni useassa eri vaiheessa. Kyselyn avulla pyrin selvittämään niitä keinoja, mitä juuri tapahtumateknisen alan työntekijät kaipaavat ja arvostavat eniten. Vaikka sitouttamisesta on tehty paljon tutkimuksia, tapahtumatekninen ala poikkeaa hyvin paljon muista työympäristöistä. Pohdin vastauksia myös kerättyyn tietoperustaan nojaten.

5. SELVITYSTYÖN TULOKSET JA ANALYYSI

Tässä luvussa käsitellään kyselyn tuloksia ja analysoidaan sillä saatuja vastauksia.

Kyselyn avulla selvitettiin, mitä sitouttamisen keinoja työntekijät itse arvostavat ja millä he kokevat olevan eniten merkitystä sitouttamisen näkökulmasta. Vastausten perusteella pystyin arvioimaan sekä analysoimaan mitä sitouttamisen keinoja vastaajat pitivät suurimmassa arvossa ja mitkä keinot koettiin kokonaisuuden kannalta vähiten tärkeiksi.

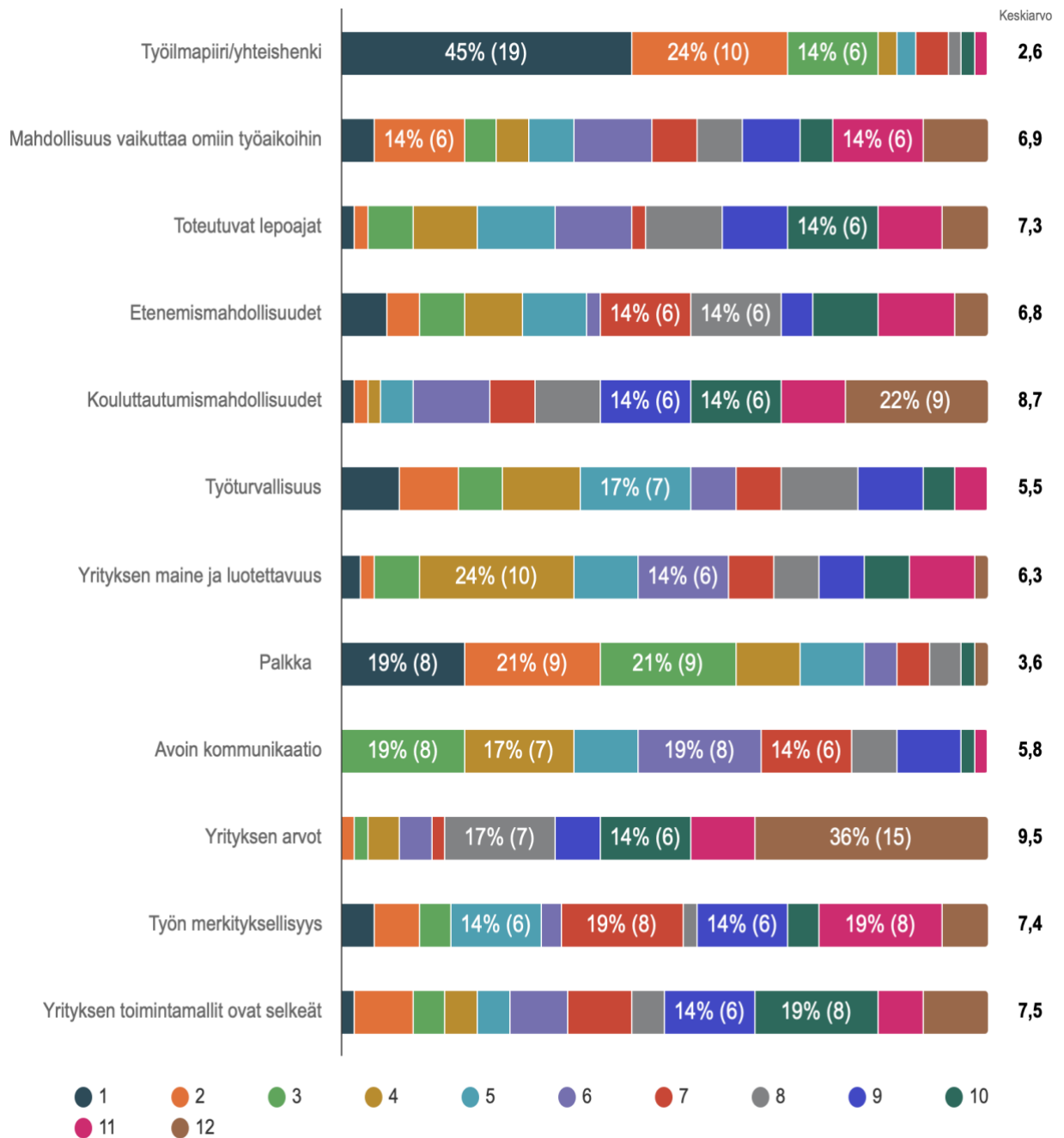
5.1. Tutkimuskysely

Kyselyssä oli kuusi kysymystä. Ensimmäiset kaksi kysymystä olivat taustakysymyksiä eli kartoittavia kysymyksiä. Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, haluaako vastaaja lähettää vastaukset.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, kuinka kauan henkilö on työskennellyt tapahtumatekniikan alalla. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin yhdestä vuodesta yli kymmeneen vuoteen. Pienin osuus vastaajista (7,1 %) vastasi työskennelleensä alalla 1–2 vuotta, kun taas selkeästi suurin vastausprosentti oli yli kymmeneen vuotta työskennelleillä tekijöillä (47,6 %). Näiden kahden väliin sijoittuivat 3–5 vuotta (14,3 %) sekä 6–10 vuotta työskennelleet tekijät (31,0 %).

Toisessa kysymyksessä käsiteltiin sitä, kuinka monelle tapahtumatekniikan yritykselle henkilö on työskennellyt samanaikaisesti työsuhteisena freelancerina. Suurin osa vastaajista kertoi työskennelleensä yhtäaikaisesti 2–3 eri työnantajalle (50 %), kun taas vain 4,8 % vastaajista kertoi työskennelleensä vain yhdelle. 26,2 % vastasi työskennelleensä 4–5 yritykselle ja yli viidelle samanaikaisesti kertoi työskennelleensä 19 % vastaajista.

Kolmannessa kysymyksessä vastaajan tuli asettaa järjestykseen asteikolla 1=tärkein, 12=ei niin tärkeä, seuraavat tekijät, jotka vaikuttavat eniten omaan sitoutumiseen työnantajaa kohtaan.



Taulukko 1. Vastaukset kysymykseen: Mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttavat eniten omaan sitoutumiseesi työnantajaan? (1=tärkein, 12=ei niin tärkeä). Vastausten lukumäärä 42. Vastaajien määrä sulussa numeroin.

Vastauksen keskiarvo on ilmoitettu suluissa numeroin. Keskiarvon perusteella suurin osa, eli jopa 45 % vastaajista koki **tärkeimmäksi työilmapiirin/yhteishengen** (2,6), ja sen asetti myös numerolle kaksi 24 % vastaajista. Toisena tuli **palkka** (3,6) ja sen oli vastannut tärkeimmäksi 19 % vastaajista. Kolmanneksi tärkeimpänä vastaajat pitivät **työturvallisuutta** (5,5) ja neljänneksi tärkeimpänä esiin nousi **avoin kommunikaatio** (5,8). Vähiten tärkeänä pidettiin 36 %:lla yrityksen arvoja (9,5) ja toiseksi vähiten kouluttautumismahdollisuuksia (8,7). Loput vastausvaihtoehdoista jäivät asteikon keskivaiheille. Tässä kysymyksessä tulee myös ottaa huomioon se, että annetut tekijät oli asetettava järjestykseen tärkeimmästä ei niin tärkeään. Se ei välttämättä tarkoita sitä, etteikö vastaaja pitäisi asioita lainkaan tärkeinä, vaikka niihin olisikin vastattu ”ei niin tärkeä”.

Neljännessä kysymyksessä vastaajan tuli arvioida asteikolla 1-5, kuinka tärkeänä pitää annettuja sitouttamisen keinoja jossa 1=ei lainkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä. Vastauksen keskiarvo on ilmoitettu suluissa numeroin. Ensimmäinen sija jakautui 74 %:lla (5=tärkein) **hyvän johtamisen** (4,5), **työilmapiirin** (4,5) ja **työkeikkojen selkeiden infojen** (4,5) välille. Suurin osa piti näitä kolmea erittäin tärkeinä sitouttamisen keinoina. Samalla keskiarvolla nousi esiin myös **molemminpuolinen luottamus** (4,5). Seuraavaksi tärkeimmäksi vastattiin 62 %:lla ongelmakohtiin puuttuminen (4,4), sekä viestinnän toimivuus (4,4). Tämän jälkeen keskiarvon 4,3 saivat työturvallisuudesta huolehtiminen sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen. Keskiarvollisesti palkkaa (4,2) ja yhteydenpidon helppoutta (4,2) pidettiin yhtä tärkeinä. Ainoastaan virkistystapahtumat (2,6) sai alle kolmen keskiarvon, ja 24 % oli vastannut sen numerolla yksi eli ei lainkaan tärkeänä. Noin kolmen keskiarvolla loppupäähän jäivät myös yrityksen arvot (3,1), koulutusmahdollisuudet (3,1), sekä työsuhde-edut (3,0). Henkilökohtaiset tavoitteeni huomioidaan (3,5) oli ainoa, johon kukaan ei vastannut numerolla yksi, eli ei lainkaan tärkeä. Vastausten suoranainen analysointi on haastavaa, sillä jokaisen kohdan joku vastaajista koki kuitenkin tärkeänä.

Yrityksen arvot ovat selkeästi esillä	Työpanostani arvostetaan
Hyvä johtaminen	Hyvä työilmapiiri
Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin	Henkilökohtaiset tavoitteeni huomioidaan
Perehdytys	Työsuhde-edut
Koulutusmahdollisuudet	Virkistystapahtumat
Etenemismahdollisuudet	Työterveys
Selkeä työnkuva	Molemminpuolinen luottamus
Esihenkilö osaa ohjata sopiviin työtehtäviin	Työn merkityksellisyys ja oma motivaatio
Viestinnän toimivuus	Palkka
Ongelmakohtiin puututaan	Yhteydenpidon helppous
Työturvallisuudesta huolehditaan	Mahdollisuus saada palautetta
Työhyvinvoinnista huolehditaan	Mahdollisuus antaa palautetta
Toteutuvat lepoajat	Työkeikkojen selkeät infot (info=alalle ominainen sana, jolla tarkoitetaan työntekijälle toimitettavaa, työsuoritetta helpottavaa tietopakettia, kuten crew info, josta käy ilmi esimerkiksi keikan sijainti, kulkukoodit, aikataulut, sosiaalisen median käytännöt, catering, parkkiluvat sekä pysäköintipaikat jne.)

Taulukko 2. Annetut sitouttamisen keinot kysymyksessä: Arvioi asteikolla 1-5, kuinka tärkeänä pitää seuraavia sitouttamisen keinoja jossa 1=ei lainkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä.

Viides kysymys oli avoin kysymys, johon vastaaminen ei ollut pakollista. Avoimeen kysymykseen vastasi 11 henkilöä. Kysymys oli ”tuleeko sinulle mieleen muita keinoja, joita työnantaja voisi käyttää sitouttaakseen työntekijöitä paremmin?”. Neljässä vastauksessa käsiteltiin palkkaan ja korvauksiin liittyviä asioita, kuten päivärahoja, ateriakorvauksia ja kilometrikorvauksia. Näitä pidetään alan liikkuvan työnkuvan vuoksi tärkeinä asioina. Vastauksissa oli myös pohdintaa siitä, tulisiko käytössä olla jonkinlainen ”kiirelisä” nopealla aikataululla, kuten alle vuorokautta aikaisemmin, tulleista keikkapyynnöistä. Hyvä organisointi, työsuoritteiden sopimisen selkeys ja ennakoitavuus sekä kaiken saatavilla olevan tiedon jakaminen kaikille mahdollisimman aikaisessa vaiheessa oli myös näkyvä teema avoimissa vastauksissa. Tasaisen keikkatarjonnan vastattiin myös lisäävän sitoutuneisuutta, ja sen, ettei keikkojen perään tarvitsisi olla aina itse kyselemässä vaan myös freelancer -työntekijöiden olemassaolo muistettaisiin, eikä keikkojen tarjoamista lopetettaisi, jos joutuu joskus kieltäytymään keikasta. Sitoutumista vähentävinä asioina pidettiin epäinhimillisiä työaikoja eli liian pitkiä työvuoroja, huonoja korvauksia, huonoa työilmapiiriä, turvallisuuden laiminlyömistä tai jos freelancer -työntekijää kohdellaan kuin kuukausipalkkaisia työntekijöitä, vaikka edut eivät ole läheskään samat kuin vakituisilla työntekijöillä. Ajatuksia herätti myös keikkapaikoilla mahdollisesti toimiva catering, johon toivottaisiin aina proteiinipitoista ruokaa työn fyysisyyden vuoksi. Esiin nostettiin myös hyvänä sitouttamisen keinona avoin suhde lähiesihenkilöön, molemminpuolinen joustavuus mutta silti selkeä tiukkalinjaisuus ja ajan hermolla pysyminen. Sen lisäksi toivottiin myös enemmän freelancereiden kuuntelemista liittyen mahdollisiin epäkohtiin. Yleinen työntekijöiden kunnioitus ja arvostus on myös tärkeää työntekijöille. Sen lisäksi työntekijän todellisen potentiaalın sekä taitojen hyödyntäminen ja sopiva haastaminen koettiin myös toimivana sitouttamisen keinona.

5.2. Vertailu

Vertailin, miten 1–2 vuotta tapahtumateknisellä alalla työskennelleiden työsuhteisten freelancereiden vastaukset eroavat yli 10 vuotta alalla työskennelleiden työsuhteisten freelancereiden vastauksista. Kysymyksessä kolme asteikko toimi niin, että mitä pienempi keskiarvo, sen tärkeämpänä vastaaja piti annettua keinoa, kun taas kysymyksessä neljä suurempi keskiarvo kertoi tärkeimmän. Vastauksen keskiarvo on ilmoitettu suluisissa numeroin.

1–2 vuotta alalla olleet ovat työskennelleet useammin vain yhdelle tai 2–3 yritykselle samanaikaisesti, kun taas yli 10 vuotta tapahtumateknisellä alalla työskennelleet vastasivat työskennelleensä jopa yli viidelle yritykselle samanaikaisesti. Yleisin vastaus oli kuitenkin molempien kohdalla 2–3 yritystä (1–2 vuotta 67 %, kun taas yli 10 vuotta 55 %).

Kysymyksessä kolme yli 10 vuotta alalla työskennelleistä 60 % vastasi pitävänsä työilmapiiiriä/yhteishenkeä (2,4) tärkeimpänä asiana, kun taas 1–2 vuotta työskennelleet kokivat palkan (3,0) olevan tärkein asia. 1–2 vuotta työskennelleistä kukaan ei kuitenkaan ollut vastannut palkkaan numerolla yksi eli tärkein, kun taas 15 % yli 10 vuotta alalla työskennelleistä vastasi palkan (3,6) olevan tärkein. Tässä kysymyksessä mitä pienempi keskiarvo, sen tärkeämpänä annettua tekijää pidettiin.

Mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin pitivät tärkeämpänä 1-2 vuotta työskennelleet keskiarvolla 4,7. Yli 10 vuotta työskennelleillä vastaava luku oli 5,7. Toteutuvat lepoajat olivat korkeammassa arvossa yli 10 vuotta työskennelleillä (6,6), kun taas vastaava keskiarvo oli 1-2 vuotta työskennelleillä 8,0. Etenemismahdollisuuksia piti suuremmassa arvossa kauemmin alalla työskennelleet keskiarvolla 6,8, kun vastaavasti lyhyemmän ajan alalla työskennelleillä keskiarvo oli paljon korkeampi eli 9,3. Kouluttautumismahdollisuuksissa keskiarvo oli lähes sama kummankin vertailtavan ryhmän kesken. 1–2 vuotta työskennelleistä vastasi keskiarvolla 8,3 ja yli 10 vuotta työskennelleillä luku oli 8,2. Koulutusmahdollisuudet oli järjestetty keskiarvollisesti molemmilla noin keskivaiheille tärkeydessään. Työturvallisuutta piti tärkeämpänä yli 10 vuotta työskennelleet (5,8), kun taas 1–2 vuotta työskenneillä se aiheutti hieman hajontaa vastauksissa (7,0). 1–2 vuotta työskennelleet järjestivät kyseisen sitouttamiskeinon lukujen 3–10 väliin, jolloin keskiarvo nousi korkeammalle. 34 % vastaajista oli järjestänyt sen sijalle 3, kun taas 33 % vastaajista sijalle 10.

Yrityksen maineen ja luotettavuuden kohdalla oli jopa 0,6 yksikön ero keskiarvossa. 1–2 vuotta työskennelleistä piti yrityksen mainetta ja luotettavuutta hieman tärkeämpänä (6,3), kuin yli 10

vuotta työskennelleet (6,9). Avoimen kommunikaation kohdalla oli vain 0,2 yksikön ero keskiarvoissa. 1–2 vuotta työskennelleet vastasivat keskiarvolla 6, kun taas yli 10 vuotta työskennelleistä vastasi keskiarvolla 5,8. Yli 10 vuotta työskennelleet pitivät avointa kommunikaatiota siis hieman tärkeämpänä. Kumpikaan vastaajaryhmä ei pitänyt erityisen tärkeänä yrityksen arvoja. Yli 10 vuotta työskennelleiden keskiarvo oli jopa 10,5 ja 1–2 vuotta työskennelleiden 7,7. Pidemmän aikaa alalla työskennelleistä 55 % oli vastannut sen numerolla 12, eli ei niin tärkeä. Työn merkityksellisyyttä piti tärkeämpänä 1–2 vuotta työskennelleet (7,3), yli 10 vuotta työskennelleiden keskiarvon ollessa hieman korkeampi, eli 8,0. Eroa keskiarvojen välille muodostui 0,7 yksikköä. Yrityksen selkeitä toimintamalleja piti tärkeämpänä lyhyemmän ajan alalla työskennelleet keskiarvolla 6,7, kun taas pidemmän ajan alalla työskennelleet saivat keskiarvoksi 7,9.

1–2 vuotta työskennelleet pitivät tärkeimpinä kolmena asiana palkkaa (3,0), työilmapiiriä/yhteishenkeä (3,7) ja mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin (4,7). Ei niin tärkeänä tämä vastaajaryhmä piti etenemismahdollisuuksia (9,3), kouluttautumismahdollisuuksia (8,3) sekä toteutuvia lepoaikoja (8,0). Yli 10 vuotta työskennelleet pitivät kolmena tärkeimpänä asiana työilmapiiriä/yhteishenkeä (2,4), palkkaa (3,6) ja mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin (5,7). Ei niin tärkeänä he pitivät puolestaan yrityksen arvoja (10,5), kouluttautumismahdollisuuksia (8,2) sekä työn merkityksellisyyttä (8,0).

Neljännessä kysymyksessä arvioitiin asteikkoa käyttäen, jossa 5=erittäin tärkeää. Mitä suurempi keskiarvo, sen tärkeämpänä vastaajat pitivät sitouttamisen keinoa. Suurimmassa osassa vastauksista ei ollut keskiarvollisesti valtavaa eroa vastaajaryhmien kesken, mutta muutamassa kohdassa erot olivat silti selkeämpiä.

Viestinnän toimivuutta pitivät tärkeämpänä yli 10 vuotta työskennelleet (4,3), kun 1–2 vuotta työskennelleet jäivät numeron päähän heidän keskiarvostaan (3,3). Eroa ryhmien vastauksissa oli yhden yksikön verran, eli ero oli selkeä.

Suurin ero vastauksissa oli 1,6 yksikköä, ja se vastattiin kohtaan ”mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin”. Yli 10 vuotta työskennelleet pitivät mahdollisuutta vaikuttaa omiin työvuoroihin tärkeämpänä (3,9), kuin vähemmän aikaa alalla työskennelleet (2,7). Selkeät infot keräsivät seuraavaksi eniten hajontaa vastausten kesken, eli 1,3 yksikköä. Pidemmän aikaa alalla työskennelleet pitivät selkeitä infoja tärkeimpinä (4,5) kuin lyhyemmän aikaa alalla työskennelleet (3,3). Työpanostani arvostetaan keräsi myös yli yksikön eron vastauksissa.

Tässäkin vastauksessa pidempään alalla työskennelleet pitivät tätä sitouttamisen keinoa tärkeämpänä (4,4), ja lyhyemmän aikaa työskennelleet vähemmän tärkeänä (3,3). Eroa vastauksien keskiarvoissa oli kokonaisuudessaan 1,1 yksikköä.

0,9 ja 0,8 yksikön erot keräsivät kohdat ”henkilökohtaiset tavoitteeni huomioidaan” ja ”perehdytys”. Näissäkin vastauksissa keskiarvollisesti suuremmat luvut vastasivat yli 10 vuotta alalla työskennelleet, eli he pitivät näitä asioita tärkeämpänä kuin 1–2 vuotta työskennelleet. Kauemmin alalla työskennelleet vastasivat henkilökohtaisten tavoitteiden huomioimiseen keskiarvolla 3,6, ja vähemmän aikaa työskennelleet 2,7. Tässä kysymyksessä vastauksilla oli eroa 0,9 yksikköä. Perehdytystä pitivät tärkeämpänä sitouttamisen keinona yli 10 vuotta työskennelleet (4,1), ja 1–2 vuotta työskennelleet saivat keskiarvoksi 3,3. Eroa vastausten välille muodostui 0,8 yksikköä.

Muissa vastauksissa keskiarvolliset erot olivat paljon pienempiä, eli alle 0,8 yksikköä. Pidempään alalla työskennelleet pitivät selkeästi tärkeimpinä työkeikkojen selkeitä infoja (4,5), molemminpuolista luottamusta (4,4), hyvää johtamista (4,4), työilmapiiriä/yhteishenkeä (4,4) sekä sitä, että työpanosta arvostetaan (4,4). 1–2 vuotta työskennelleet pitivät tärkeimpänä mahdollisuutta antaa palautetta (4,0), työhyvinvointia (4,0) sekä työturvallisuutta (4,0).

6. YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimuskysymykseni oli ”kuinka saada sitoutettua työsuhteinen freelancer tapahtumateknisellä alalla?”. Keräämäni tietoperustan ja aineiston avulla pystyin esittämään konkreettisia keinoja työntekijän sitouttamiseen tilaajayritykselle. Tässä luvussa käyn läpi opinnäytetyön kehittämisehdotukset ja teen yhteenvedon sitouttamisen keinoista, niiden tärkeydestä ja tarpeesta tapahtumateknisen alan työntekijöiden näkökulmasta.

6.1. Yhteenveto

Tutkimuskyselyssä kävi ilmi kolmannen kysymyksen kohdalla, että tärkeimpinä sitouttamisen tekijöitä työnantajaan pidettiin työilmapiiriä ja yhteishenkeä. Toiseksi tärkeimpänä tuli palkka, kolmantena pidettiin työturvallisuutta ja neljänneksi tärkeimpänä nousi esiin avoin kommunikaatio. Vähiten tärkeimpänä pidettiin yrityksen arvoja ja toiseksi vähiten kouluttautumismahdollisuuksia.

Tärkeimpinä sitouttamisen keinoina pidettiin kysymyksessä neljä hyvää johtamista, työilmapiiriä ja työkeikkojen selkeitä infoja sekä molemminpuolista luottamusta. Näiden jälkeen tulivat ongelmakohtiin puuttuminen ja viestinnän toimivuus. Kyselyssä nousi esille, että työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtimista pidettiin tärkeinä, kuten myös palkkaa ja yhteydenpidon helppoutta. Tässä kysymyksessä asteikolla 1-5, jossa 1=ei lainkaan tärkeää ja 5=erittäin tärkeää, lähes jokaisen keinon kohdalla keskiarvo nousi yli kolmeen, pois lukien virkistystapahtumat, joiden keskiarvo jäi hieman alle kolmeen yksikköön. Näin ollen virkistystapahtumia ei pidetty niin tärkeänä kuin kaikkia muita keinoja. Toisaalta yhteishenkeä pidettiin tärkeimpänä, ja virkistystapahtumat yleensä ryhmäyttävät ja auttavat luomaan parempaa tiimihenkeä.

Avoimessa kysymyksessä, eli kysymyksessä viisi, vastaajat saivat vapauden kertoa omin sanoin keinoja, jotka auttaisivat sitouttamaan työntekijöitä paremmin. Esille nousivat palkkaan ja korvauksiin liittyvät asiat, kuten päivärahat ja kilometrikorvaukset. Viestintään ja työvuoroihin liittyvät teemat, kuten työvuorojen organisointi ja selkeys saivat myös paljon kannatusta. Avoimissa vastauksissa pidettiin suurella arvolla hyvää työilmapiiriä, reilua johtamista ja työntekijän huomioimista sekä arvostamista myös yksilönä. Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin toivottiin myös kiinnitettävän erityistä huomiota.

Vertailin alalla pidemmän sekä lyhyemmän ajan työskennelleiden henkilöiden vastauksia keskenään. Yli 10 vuotta työskennelleet pitivät mahdollisuutta vaikuttaa omiin työvuoroihin tärkeämpänä, kuin 1–2 vuotta alalla työskennelleet. Palkka, työilmapiiri/yhteishenki sekä mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin nähtiin tärkeimpinä sitouttamisen elementteinä sekä 1–2 vuotta työskennelleiden että yli 10 vuotta työskennelleiden keskuudessa. Vähemmän aikaa työskennelleet pitivät vähiten tärkeänä etenemismahdollisuuksia, kouluttautumismahdollisuuksia sekä toteutuvia lepoaikoja, kun taas pidemmän aikaa alalla työskennelleiden mielestä ei niin tärkeitä asioita olivat yrityksen arvot, kouluttautumismahdollisuudet ja työn merkityksellisyys. Tästä voisi päätellä, että esimerkiksi ammatin uutuudenviehätys voi motivoida tekijöitä alalle ja auttaa jaksamaan paremmin, eikä siksi esimerkiksi lepoaikoja vielä arvosteta samalla tavalla kuin kauemmin alalla työskennelleiden kesken. Yrityksen arvojen tärkeys ja työn merkityksellisyyden tunne jäivät taka-alalle ja käytännönläheiset elementit korostuivat pidemmän aikaa teknisellä alalla työskentelevillä. Oli yllättävää, että yrityksen arvoja ei pidetty niin tärkeänä, sillä tietoperustan mukaan organisaation sitoutumiseen vaikuttaa myös yrityksen arvomaailma. Yrityksen arvomaailmaa ei ehkä nähdä niin käytännönläheisenä arjessa, vaikka se heijastuukin jokapäiväiseen työhön.

6.2. Kehittämisehdotukset

Tilaaajayrityksellä on jo käytössä useampi sitouttamisen keino. Käyn läpi tietoperustassa ja muussa aineistossa tärkeimmäksi ilmenneet sitouttamisen keinot, vertaan niitä yrityksessä jo olemassa oleviin keinoihin ja teen ehdotuksia, miten niitä voisi kehittää. Käsittelen eniten esille nousseita teemoja, jotka olivat **yhteishenki/työilmapiiri, johtajuus ja viestintä, työturvallisuus ja työhyvinvointi sekä työntekijän arvostus**. Sitouttaminen on monimutkainen aihe, sillä siihen liittyvät keinot ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Näiden keinojen yhteisvaikutus muodostaa kokonaisuuden, joka edistää tehokkaasti työntekijän sitoutumista.

Yhteishenki ja hyvä työilmapiiri on sekä aineiston että kyselyn mukaan tärkein sitouttamisen keino. Tämä on huomioitu jo Band Agen strategiassa, mutta sille ei ole varsinaisesti määritelty toimenpiteitä. Tietoperustan ja muodostuneen aineiston perusteella työilmapiiriä voi parantaa

seuraavilla keinoilla: tiimityöhön ohjaavat käytännöt kuten tasa-arvoinen kohtelu, ongelmakohtiin puuttuminen, virkistyspäivien järjestäminen, avoimen kommunikaation ja avoimen ilmapiirin luominen myös kollegoiden välille. Avointa kommunikaatiota voi luoda esimerkiksi ylläpitämällä yrityksen sisäisiä kanavia, jossa työntekijät voivat olla yhteydessä myös toisiinsa. Konkreettisesti tämä tarkoittaa myös selkeitä viestintäkanavia sekä -ohjeita ja hyvää työvuorosuunnittelua. Toimivassa työvuorosuunnittelussa on huomioitu riittävät lepoajat, matka-ajat, selkeä informaation jakaminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, vuorojen tasa-arvoinen jakaminen työntekijöiden kesken ja työntekijän henkilökohtaiset taidot sekä tavoitteet eli ”oikea henkilö oikeaan paikkaan”.

Reilun ja kannustavan työpaikkakulttuuriin rakentaminen edistää työpaikan sosiaalisia suhteita. Mitä enemmän yritys tukee toimivaa tiimityötä, sen parempiin tuloksiin päästään. Tiimiytymiseen luo tilaajayrityksessä haastetta se, että työ on keikkaluontoista ja painottuu tapahtumien omiin lokaatioihin, eikä varsinaista toimipistettä ole. Työntekijät eivät tästä syystä välttämättä tapaa toisiaan säännöllisesti ja se hidastaa keskinäistä tutustumista. Band Age on järjestänyt työntekijöilleen virkistystapahtumia, kuten pikkujouluja, mutta voisi olla hyvä kiinnittää huomiota siihen, olisiko yrityksen sisäisille, ryhmäytymistä edistäville tapahtumille tarvetta uusien työntekijöiden myötä.

Hyvän johtamisen ja viestinnän tarve korostui aineistossa, kun puhutaan sitouttamisen tärkeydestä. Johtajuus ja viestintä kulkevat käsi kädessä, sillä avoin kommunikaatio on edellytys hyvälle johtamiselle. Esihenkilöllä on suuri rooli monella eri osa-alueella, ja se liittyy esimerkiksi työhyvinvointiin, merkityksellisyyden tunteeseen ja työnkuvan selkeyteen. Kun sekä esihenkilö että työntekijä tiedostavat tekijän vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet sekä toimivat niiden mukaan, se vahvistaa yksilön motivaatiota ja arvostetuksi tulemisen tunnetta, joka on suoranaisesti liitännäinen työssä viihtymiseen. Kyselyssä esiin tuli useampia erilaisia hyvän johtajan toimintatapoja kuten epäkohtiin puuttuminen, tarpeisiin reagoiminen ja hyvä organisointi. Hyvä johtaja antaa työntekijälle mahdollisuuden haastaa itseään työtehtävissä ja tarvittaessa puuttuu tiukkalinjaisesti ongelmakohtiin. Edellytys luottamussuhteen rakentamiselle on avoin kommunikaatio, jota voidaan edistää säännöllisillä keskusteluilla.

Tilaajayrityksessä kaikilla on sama esihenkilö, joka helpottaa avointa kommunikaatiota tuotantoportaan ja työntekijöiden välillä. Työnantajaan voi ottaa yhteyttä matalalla kynnyksellä, jos jokin asia vaivaa ja siihen on tarjolla eri väyliä, kuten sähköposti tai puhelin.

Viestintään saattaa tuoda haasteita useamman kanavan samanaikainen käyttö, sillä se voi aiheuttaa epäselvyyttä. Yritys voisi pohtia, onko väyliä mahdollisesti käytössä tällä hetkellä liikaa ja mitkä niistä toimivat parhaiten. Band Age voisi ottaa käyttöön myös säännölliset kahdenkeskiset kehityskeskustelut, joissa käytäisiin läpi esimerkiksi työntekijän omia ammatillisia tulevaisuuden näkymiä ja työssä jaksamista.

Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden merkitys sitouttamisen menetelmänä tulee ilmi aineistossa. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostaa työn mielekkyys, hyvinvointi, turvallisuus sekä terveys. Työhyvinvointia voidaan edistää konkreettisesti ylläpitämällä hyvää ilmapiiriä, ammattitaitoa ja motivoivaa johtamista. Kun työntekijä voi hyvin, hänen tuottavuutensa kasvaa ja sitoutuminen yritykseen syvenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

Työhyvinvointiin on panostettu tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus käyttää Band Age Hyvinvoinnin kautta esimerkiksi hierontapalveluita, jotta työntekijät pysyvät kunnossa fyysisesti raskaassa työssä. Band Age Hyvinvoinnin olemassaoloa kannattaa jatkaa, sillä se tuo hyvän lisän työkunnosta ja -terveydestä huolehtimiseen. Yritys voisi pohtia, olisiko tarvetta ottaa terveydenhuoltoalan henkilö, kuten fysioterapeutti, seuraamaan muutaman päivän ajaksi työntekoa, ja antamaan juuri alalle soveltuvia vinkkejä esimerkiksi oikeaoppiseen nostamiseen. Sillä voisi saada edistettyä työntekijöiden toiminta- ja liikkumiskykyä entisestään ja ennaltaehkäistä mahdollisia loukkaantumisia.

Yritys tarjoaa aktiivisille työntekijöilleen eri teknisten osastojen koulutuksia, kuten ripustamis-, ääni-, valo- ja videokoulutuksia työntekijän oman kiinnostuksen mukaan. Tällä pyritään mahdollistamaan työntekijän omaa urakehitystä työntekijän itse haluamaan suuntaan ja vahvistamaan työturvallisuutta. Kun työntekijä tuntee laitteet, joiden kanssa työskentelee, riskit työtapaturmiin pienenee. Yksilön tavoitteiden huomioiminen ja oman työn merkitykselliseksi kokeminen lisää myös työhyvinvointia.

Band Agella työturvallisuus on avainasemassa yrityksen toiminnassa, ja se näkyy käytännön panostuksena laadukkaisiin työvarusteisiin ja erilaisiin koulutuksiin. Avoimissa vastauksissa kävi myös ilmi työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin vahva yhteys sitoutumiseen. Vastauksissa kannustettiin yritystä olemaan joustava ja pysymään ajan hermolla. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta ei voi koskaan kehittää liikaa, ja siihen kannattaa kiinnittää jatkuvasti huomiota, sillä esimerkiksi tekninen kalusto ja alan toimintamallit ovat jatkuvassa muutoksessa.

7. POHDINTA JA ARVIOINTI

Varsinkin tapahtumateknisellä alalla työsuhteisten freelancereiden sitouttaminen työhön on haaste, jolla on vaikutusta koko tapahtuma-alaan. Tutkimuskysymykseksi muodostui ”kuinka saada sitoutettua työsuhteinen freelancer tapahtumateknillä alalla?”. Rajaus kohdistui tapahtumatekniseen alaan koko tapahtuma-alan sijaan, koska tilaajayritys on keskittynyt nimenomaan tekniseen puoleen. Aihetta oli rajattava työsuhteisiin freelancereihin, sillä muuten opinnäytetyöstä olisi tullut liian laaja. Suuri osa tilaajayrityksen työntekijöistä työskentelee työsuhteisena freelancerina.

Myös muut tapahtumateknisen alan yritykset voivat hyötyä tästä opinnäytetyöstä, sillä tutkimusta ei tehty pelkästään yhden yrityksen sisäisesti vaan siihen vastasivat myös muut tapahtumateknistä alaa edustavat tekijät. Sitouttamisesta on tehty paljon tutkimuksia, mutta ne eivät ole varsinaisesti suoraan keskittyneet tämän alan toimintaan ja tähän kyseiseen työsuhdemalliin. Ala ammattimaistuu jatkuvasti ja tarvitsee selkeitä ja uusia toimintamalleja. Aihe on tärkeä, sillä hyvinvoiva työntekijä on sekä yrityksen että työntekijän etu. Tämä aihe on myös itselleni henkilökohtaisesti tärkeä, sillä toimin itse työsuhteisena freelancerina alalla.

Kyselyyn tuli 42 vastausta ja koen että se oli riittävä määrä. Halusin pitää kyselyn mahdollisimman tiiviinä, sillä tiedän, kuinka kiireistä tapahtumateknisen alan työntekijän arki voi olla. Uskon, että kyselyn anonyymiteetti rikastutti vastauksia ja madalsi kynnystä vastata myös avoimeen kysymykseen. Kysely olisi voinut kuitenkin olla auki pidempään, ja sitä olisi voinut jakaa vielä enemmän eri kanavissa. Olisin voinut kyselyn lisäksi tehdä vielä haastatteluja, mutta en lopulta kokenut sitä tarpeelliseksi, sillä aineistoa kertyi riittävästi. Koen, että sain tutkimuskysymykseeni riittävästi vastauksia, joiden pohjalta tein konkreettisia kehitysehdotuksia. Band Age aikoo hyödyntää näitä omassa strategiassaan ja jalkauttaa antamiani työkaluja kentälle sekä arkeen. Koen saaneeni kyselyllä alan freelancer -työntekijöiden oman äänen kuuluviin, sillä sitouttamisesta ja sen keinoista ei käytännön työelämässä keskustella liiaksi. Olisi ollut mielenkiintoista tutkia aihetta vielä syvemmin ja seuraava askel olisi voinut olla sitoutumisen seuraaminen esimerkiksi vuosittaisella kyselyllä. Alalla on tärkeää uusiutua ja pysyä ajan hermolla. Hyvistä työntekijöistä kannattaa pitää kiinni.

LÄHTEET

Akavan Erityisalat 2024. Näin vaikutamme. Freelance-työ. Viitattu 23.1.2024.
https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/ammattinharjoittaja_ja_yrittaja_jasenena/freelance-tyo

Band Age 2024. Band Agen Yleisinfo 2024. Ei julkaistu.

Bandage.fi 2024. Tapahtumatuotanto. Viitattu 24.1.2024.
<https://www.bandage.fi/tapahtumatuotanto>

Bandagehyvinvointi.fi 2024. Viitattu 24.1.2024. <https://www.bandagehyvinvointi.fi/>

Bautomo.com 2024. Sitoutuminen. Viitattu 22.01.2024.
<https://bautomo.com/sanastoa/sitoutuminen>

Blencowe, Annette 2016. Oletko liian sitoutunut työhösi? Ei kannata, osoittaa suomalaistutkimus. Yle 22.06.2016. Viitattu 25.02.2024. <https://yle.fi/a/3-8976860>

Duunitori 2024. Roudari, 10 paikkaa, BAND AGE Oy, Turku. Viitattu 24.1.2024.
<https://duunitori.fi/tyopaikat/tyo/roudari-10-paikkaa-band-age-oy-turku-stsyo-17633634>

Erto.fi 2024a. Työsuhde. Viitattu 23.1.2024. <https://www.erto.fi/tietopankki/tyosuhde>

Erto.fi 2024b. Palkka. Viitattu 23.1.2024 <https://www.erto.fi/tietopankki/palkka>

Finder 2024. Band Age Oy. Viitattu 24.1. 2024.
<https://www.finder.fi/Tapahtumaj%C3%A4rjest%C3%A4j%C3%A4/Band+Age+Oy/Turku/yhteystiedot/2186720>

John Meyer & Natalie Allen 1991. Sciencedirect. Human Resource Management Review. Volume 1, Issue (1), 1991. Viitattu 24.1.2024.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S095008049100011Z?via%3Dihub>

Kajanto, Maija 2022. Miten sitoutua, miten sitouttaa? Ammattiliitto Pro. Artikkelit 20.04.2022. Viitattu 14.01.2024. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/miten-sitoutua-miten-sitouttaa>

Korhonen, Aino 2023. Työntekijöiden sitouttaminen - Määritelmä ja strategiat. Jobylon. Blogi 27.07.2023. <https://www.jobylon.com/fi/blog/tyontekijoiden-sitouttaminen-maaritelma-ja-strategiat>

Kuusisto, Kati, Sahlstedt, Maria, Välimäki, Olivia & Westerholm, Thomas. 27.01.2023. Tapahtuma-alan toimialamäärittäminen ja yhteydet kaupunkikehittämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:1. Viitattu 13.10.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164589>

Lampikoski, Kari 2005. Panosta Avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lerssi-Uskelin, Jaana, Vanhala, Anna, & Vähätiitto, Heli 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Julkari. Viitattu 24.02.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-100-0>

Liikamaa, Annika, Westerholm, Thomas & Wirén, Milla 2020. Tapahtumateollisuuden toimialatutkimus 2020, osa 2. PDF. Viitattu 13.10.2023. https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020_osa-2_high.pdf

Ljungqvist, Mia 2023. Suullinen tiedonanto 4.6.2023.

Mellanen, Atte & Mellanen, Karoliina 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa? (E-kirja) Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Northernsound 2024. Tapahtumatekniikka. Viitattu 13.01.2024. <https://northernsound.fi/tapahtumatekniikka/>

Paukkeri, Marica 2022. Työvoimapula kurittaa nyt monia aloja – tapahtuma-ala kertoo, miten työntekijät saataisiin houkuteltua takaisin. Yle 17.07.2022. Viitattu 10.10.2023. <https://yle.fi/a/3-12525971>

Saari, Tiina, Koivunen, Tuija, Pyöriä, Pasi, Leinonen, Minna, Tapanila, Katriina & Melin, Harri 2021. Duunarit - Ammatistaan ylpeät. Duunarit-tutkimuksen loppuraportti. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2237-3>

Schrage, Michael 2016. Engagement Is a Means, Not an End. Artikkelit 22.02.2016. Viitattu 14.01.2024. <https://hbr.org/2016/02/engagement-is-a-means-not-an-end>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 20.03.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tapahtumateollisuus ry 2024. Mitä on tapahtumateollisuus? Viitattu 10.01.2024. <https://tapahtumateollisuus.fi/mita-on-tapahtumateollisuus/>

Tykpäivä.net 2022. Tyky-päivä. Viitattu 28.02.2024. <https://www.tykypaiva.net/>

LIITTEET

LIITE 1. Tutkimuskysely

Tervetuloa vastaamaan tapahtumateknisen alan työsuhteisten eli verokortilla työskentelevien freelancereiden sitouttamista käsittelevään kyselytutkimukseen! Kysely on suunnattu työsuhteisille freelancereille eli verokortilla työskenteleville työntekijöille, jotka eivät työskentele kuukausipalkalla. Voit vastata kyselyyn, jos teet parhaillaan tai olet joskus tehnyt tapahtumateknisen alan töitä tällä työsuhdemallilla.

Kysely on auki 13.02.-24.02.2024. Henkilötietoja ei kerätä, joten vastaaminen tapahtuu täysin anonymyminä. Jokainen vastaus on tärkeä osa opinnäytetyössä tehtävää tutkimusta. Kyselyn täyttämiseen menee aikaa noin 5 minuuttia. Pakolliset kentät on merkitty tähdellä (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Kyselytutkimuksen tilaaja on Band Age Oy ja sen toteuttaa kulttuurituotannon opiskelija Kia Pyhäranta osana opinnäytetyötään. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työntekijöiden sitouttamista tapahtumateknisellä alalla. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan theseus.fi -verkkoarkistossa.

Lisätietoja saa tarvittaessa sähköpostitse osoitteesta: pyharantakia@gmail.com

Kiitos ajastasi!

1. Kuinka kauan olet työskennellyt tapahtumatekniikan alalla? *
- 1–2 vuotta
 - 3–5 vuotta
 - 6–10 vuotta
 - yli 10 vuotta

2. Kuinka monelle tapahtumatekniikan yritykselle olet työskennellyt samanaikaisesti työsuhteisena freelancerina? (Freelancerina verokortilla) *

- 1
- 2–3
- 4–5
- yli 5

3. Aseta järjestykseen: Mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttavat eniten omaan sitoutumiseesi työnantajaan? (1=tärkein, 12=ei niin tärkeä) *

- Työilmapiiri/yhteishenki
- Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin
- Toteutuvat lepoajat
- Etenemismahdollisuudet
- Kouluttautumismahdollisuudet
- Työturvallisuus
- Yrityksen maine ja luotettavuus
- Palkka
- Avoin kommunikaatio
- Yrityksen arvot
- Työn merkityksellisyys
- Yrityksen toimintamallit ovat selkeät

4. Arvioi, kuinka tärkeänä pidät seuraavia sitouttamisen keinoja käyttäen asteikkoa 1-5, jossa 1=ei lainkaan tärkeää, 5=erittäin tärkeää *

- Yrityksen arvot ovat selkeästi esillä
- Hyvä johtaminen
- Viestinnän toimivuus
- Perehdytys
- Koulutusmahdollisuudet
- Etenemismahdollisuudet
- Selkeä työnkuva
- Esihenkilö osaa ohjata sopiviin työtehtäviin
- Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin
- Ongelmakohtiin puututaan
- Työturvallisuudesta huolehditaan
- Työhyvinvoinnista huolehditaan
- Työkeikkojen selkeät infot
- Toteutuvat lepoajat
- Työpanostani arvostetaan
- Hyvä työilmapiiri
- Henkilökohtaiset tavoitteeni huomioidaan
- Työsuhde-edut
- Virkistystapahtumat
- Työterveys
- Työn merkityksellisyys ja oma motivaatio
- Molemminpuolinen luottamus
- Palkka
- Yhteydenpidon helppous
- Mahdollisuus saada palautetta
- Mahdollisuus antaa palautetta

5. Tuleeko sinulle mieleen muita keinoja, joita työnantaja voisi käyttää sitouttaakseen työntekijöitä paremmin?

6. Haluan lähettää vastaukset *

- Kyllä