



## **Aikuisrekrytointi partiolippukunnassa, Maahiset ry**

Terho Tammi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Liiketalouden tutkinto

## Tiivistelmä

**Tekijä(t)**

Terho Tammi

**Tutkinto**

Tradenomi

**Raportin/Opinnäytetyön nimi**

Aikuisrekrytointi partiolippukunnassa, Maahiset ry

**Sivu- ja liitesivumäärä**

27 + 23

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda partiolippukunta Maahiset ry:lle opas aikuisten rekrytointiin partiossa. Tuloksena syntyi sähköinen työkalu, josta on tukea niin aikuisten rekrytointiin kuin heidän integroimiseensa lippukunnan arkeen ja toimintaan.

Maahiset ry on helsinkiläinen partiolippukunta, joka on perustettu vuonna 1966. Maahiset on reilulla 200 jäsenellään suurimpien helsinkiläisten partiolippukuntien joukossa. Toimintaa Maahiset ry järjestää kaikille yli 7-vuotiaille, pääasiallisena kohderyhmänä ovat 7–22-vuotiaat. Yli 22-vuotiaita aikuisia tarvitaan toiminnan pyörittämiseen ja Maahiset ry:llä on aikuisikäisistä pulaa. Tähän pulaan syntyi myös tarve jonkinlaiselle aikuisrekrytointisuunnitelmalle.

Hankin opinnäytetyötä varten ammattikirjallisuutta liittyen rekrytointiin ja markkinointiin, tukemaan rekrytointioppaan laatimista. Käytin hyväkseni myös lippukunnan johtajistolle loppuvuodesta 2020 pidettyä kyselyä sekä Suomen Partiolaisten järjestämää työpajaa, jossa suunniteltiin lippukunnan toimintaa kasvun näkökulmasta. Näiden lisäksi käytin aikuisrekrytointioppaan tekemisen tukena Suomen Partiolaisten valmiita materiaaleja liittyen aikuisrekrytointiin, toiminnan markkinointiin, perhepartioon ja aikuisvartiotoimintaan. Ne olivat hyviä ja käyttökelpoisia, joten koin työni kannalta parhaaksi lähinnä yhdistellä niistä tärkeimmät asiat yhteen ohjeeseen, jotta ne voisi löytää helposti.

Käytyäni kirjallisuuslähteet ja muut materiaalit läpi kokosin varsinaisen työn. Kokosin oppaan mahdollisimman kronologiseen järjestykseen ja jaoin työn viiteen osa-alueeseen: markkinointiin, aikuisrekrytointiprosesseihin, pestaukseen, aikuisvartiioon ja perhepartioon. Oppaan lopusta löytyy vielä checklista, joka sisältää tiivistetysti tiedot siitä, mitä kustakin osa-alueesta tulee ottaa huomioon suunnitelmaa toteutettaessa.

Vaikka aikuisrekrytointiopas on syntynyt nimenomaan Maahisten tarpeisiin, sitä voi soveltaa käyttöön myös muissa partio-organisaatioissa, mahdollisesti myös joissain muissa vapaaehtoistyöorganisaatioissa.

**Asiasanat**

rekrytointi, partio, vapaaehtoistyö, aikuiset

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Taustaa.....	1
1.2	Toimeksiantajasta .....	2
2	Taustaa .....	4
2.1	Partio .....	4
2.2	Partion historia .....	4
2.3	Partio-organisaatiot.....	6
2.3.1	Partio-ohjelma Suomessa .....	7
2.3.2	Aikuiset partiolaiset .....	9
3	Kirjallisuuslähteet ja tehdyt tutkimukset .....	11
3.1	Markkinointi.....	11
3.2	Rekrytointi.....	12
3.3	Toiminta-alueen väestörakenne suhteessa lippukunnan jäsenistöön .....	14
4	Työn lopullinen toteutus ja eteneminen .....	15
4.1	Tavoite .....	15
4.2	Alkutilanne .....	15
4.3	Käyttämäni menetelmät .....	16
4.3.1	Johtajakysely lippukunnan johtajistolle .....	16
4.3.2	Kasvun treeniohjelma.....	17
4.3.3	Markkinointikirjallisuuden hyödyntäminen itse työssä .....	18
4.3.4	Rekrytointikirjallisuuden hyödyntäminen itse työssä .....	19
4.4	Suomen Partiolaisten materiaalit ja niiden hyödyntäminen.....	20
4.5	Työn lopullinen kokoaminen ja järjestely .....	21
5	Tulokset ja arviointi .....	23
5.1	Tulokset .....	23
5.2	Tulosten arviointi.....	23
5.3	Oman toiminnan arviointi .....	24
	Lähteet .....	25
	Liitteet.....	28
	Liite 1. Lippukunnan laaja vapaaehtoisuus- ja kysymykset 2020 ja 2021 .....	28
	Liite 2. Rekrytointilomake pestiin, malli .....	30
	Liite 3. Kasvu-HaLi, Maahiset ry.....	31
	Liite 4. Aikuisrekrytointiopas .....	32

# 1 Johdanto

## 1.1 Taustaa

Opinnäytetyön mahdollista aihetta miettiessäni kiinnostuin ajatuksesta, että tekisin työn omalle partiolippukunnalleni. Tiedustelin mahdollisuutta ja sainkin pyynnön tehdä työn johtajien, erityisesti aikuisten rekrytoinnista partiolippukunnassa. Partiolippukunta Maahiset ry:ssä on jo pitkään ollut ikuisuusongelmana aikuisten tekijöiden vähäinen määrä aktiivitoiminnassa. Toisinaan lippukunnassa on suunniteltu ja mietitty uusien aikuisten ja johtajien rekrytointia, mutta mietintä on yleensä jäänyt suunnittelutasolle. Partio-ohjelman kohdeyhmää ovat Suomessa 7–22-vuotiaat (Suomen Partiolaiset s.a. Partiokasvatus), joten sitä vanhemmille ei enää ole omaa varsinaista, valmista ohjelmaa. Se on jossain määrin varmasti yksi syy aikuisten aktiivipartiolaisten vähyyteen: ainoastaan toiminnan mahdollistaminen vapaaehtoistyönä ei kiinnosta tarpeeksi, vaan samalla haluaisi pitää kiinni omasta mielekkästä harrastuksesta.

Aikuisten rekrytointi on partiossa yleinen ongelma, joten vaikka teen rekrytointisuunnitelman ensisijaisesti omalle lippukunnalleni, siitä on varmasti ainakin välillisesti hyötyä myös muille partiolippukunnille. Laajemmin aiheen voi katsoa kietoutuvan yleisesti johtajien eli yli 15-vuotiaiden rekrytointiin partiossa sekä toiminnan vetäjien rekrytointiin muissa vapaaehtoistyöorganisaatioissa partion ulkopuolella. Toimin itse Maahiset ry:ssä pestijohtajana, eli käytännössä vapaaehtoisten rekrytoinnista vastaavassa pestissä. Työstä on minulle itselleni henkilökohtaista hyötyä, sillä se helpottaa omaa pestiäni ja samalla pestin hoitamista myös tulevaisuudessa. Siksi tämänkaltaisen työn tekeminen on erityisen motivoivaa: siitä on minulle hyötyä sekä nykyisissä että toivottavasti tulevaisuudessa partiopesteissä, mutta välillisesti myöskin tulevaisuuden työelämässä.

Itse prosessin kuvaamisesta on myös hyötyä minulle itselleni, esimerkiksi ajatellen omaa partiopolkuani. Saattaisin pystyä tekemään vastaavantyyppisen produktin partiolippukunnalleni myös ilman opinnäytetyöprosessia tai siinä käytettävää tietoperustaa, mutta tällä tavalla tekemällä saan huomattavasti mielekkäämmän ja hedelmällisemmän lopputuloksen. Joudun miettimään prosessia tarkemmin, kun joudun sen myös kuvaamaan, ja joudun myös miettimään tarkemmin itse produktin sisältöä. Tekemällä opinnäytetyön aiheesta saan siis koko prosessista maksimaalisen hyödyn irti.

Aikuisten rekrytointia on yritetty ja suunniteltu partiolippukunta Maahiset ry:ssä aiemmin, mutta toiminta ei ole koskaan ollut kovin tavoitteellista eikä kovin montaa aikuista olla toimintaan saatu sitoutettua pysyväksi osaksi lippukunnan aktiivista toimintaa. Syynä on ollut

ennen kaikkea se, ettei aikuisrekrytointiin ole ikinä löytynyt ketään oikeasti kiinnostunutta, jolla olisi myös aikaa siihen paneutua sekä se, että minkäänlaista rekrytointiohjetta tai -opasta ei tähän asti ole ollut. Suomen Partiolaiset tarjoaa kyllä työkaluja uusien aikuisten perehdyttämiseen (Suomen Partiolaiset s.a. Aikuisen perehdyttäminen), mutta varsinaista rekrytointiohjetta ei tähän asti ole ollut tarjolla kattojärjestönkään puolelta. Tämän työn tarkoituksena on myös yhdistellä jo olemassa olevia vinkkejä ja ohjeistuksia ja kerätä ne yksiin kansiin, lisäksi painottaen paikallistason toimintaa.

Opinnäytetyöni tavoite on kehittää olemassa olevia ohjeita ja vinkkejä apuna käyttäen yhtenäisen opas aikuisten rekrytointiin partiossa, erityisesti kohdennettuna paikalliselle tasolle lippukuntaan sovellettavaksi. Sitä kautta lippukunta saa paremmat valmiudet ja mahdollisuudet houkutella aikuisia mukaan toimintaan sekä tarjota heille samalla mielekkään harrastuksen, vaikka he eivät enää varsinaiseen partion kohderyhmään kuulukaan. Opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen ja sen seurauksena on syntynyt konkreettinen produkti, käyttökelpoinen aikuisrekrytointisuunnitelma, joka soveltuu partiolippukunnan tarpeisiin. Suunnitelma on ensisijaisesti sähköinen tiedosto, mutta sen voi myös tarvittaessa tulostaa ja taittaa kirjalliseksi ohjeeksi. Lopullinen produkti löytyy työn liitteenä (Liite x).

Loppujen lopuksi koen onnistuneeni, jos tuottamani rekrytointisuunnitelma alkaa tuottaa tulosta seuraavan kolmen vuoden sisällä. En silloin välttämättä itse ole enää nykyisessä partiopestissäni, jossa pystyn valvomaan suunnitelman toimivuutta, joten silloin korostuu se, olenko saanut aikaan helposti toteutettavan suunnitelman, jota pystytään toteuttamaan myös ilman omaa jatkuvaa panostani. Varsinaisia onnistumisen mittareita on hieman vaikeampi keksiä, mutta konkreettisesti ajatellen suunnitelman voisi sanoa olevan onnistunut, jos sen avulla saa lippukunnan toimintaan houkuteltua vuosittain 2–5 uutta aikuista. Toiminnan kannalta se tarkoittaisi käytännössä yhden tai kahden uuden ryhmän perustamista vuosittain.

## **1.2 Toimeksiantajasta**

Maahiset ry on koillishelsinkiläinen partiolippukunta, joka on perustettu lokakuussa 1966 Helsingin partiopoikapiiri ry:n hyväksytyä lippukunnan Suomen partiopoikajärjestön jäseneksi. Toiminta oli alussa suunnattu vain pojille, mutta vuonna 1971 toiminta yhdistyi Silta-mäen Partiotyttöjen kanssa. Fuusion myötä Maahisista tuli pääkaupunkiseudun ensimmäinen sekalippukunta, jonka toimintaan niin tytöt kuin pojatkin olivat tervetulleita. Nykyinen Maahiset ry on rekisteröity yhdistykseksi vuonna 1980. (Maahiset s.a.; Patentti- ja rekisterihallitus s.a. Yhdistysrekisterin hakupalvelu)

Nykyinen kokoontumispaikka eli kolo sijaitsee siltamäkeläisen kerrostalon kellaritiloissa ja se on ollut Maahisten käytössä vuodesta 1977. Myös lippukunnan kalusto löytyy samasta kellarihuoneistosta. Vuodesta 1983 lippukunnalla on ollut myös oma kämpä, joka sijaitsee Helsingin seurakuntayhtymän mailla Siuntion Korpirauhassa. (Maahiset s.a.) Jäsenmäärän kasvettua yli 200 jäseneseen vuonna 2016 alettiin kartoittamaan toisen kolotilan mahdollisuutta. Vuodesta 2017 lippukunta onkin vanhan kellaritilan lisäksi ollut vuokralla yli sata vuotta vanhassa Muonamiehen mökissä.

Lippukuntana Maahiset ry on kohtalaisen suuri, jäseniä löytyy 215. (Jäsenrekisteri Kuksa s.a.) Lippukunnan aktiivijäsenistön ikähaarukka on 7–29 v, varsinaista kohderyhmää ovat alle 22-vuotiaat. Yli 22-vuotiaat ovat partion silmissä aikuisia, ja samalla tämän opinnäyteproduktin kohderyhmää. Viimeisen 10–15 vuoden aikana jäsenmäärä on noussut vauhdilla. Vielä noin 15 vuotta sitten jäsenmäärä oli n. 125, kun se nyt on yli 200. Vanhempien, aikuisikäisten johtajien suhteellinen määrä ei ole kuitenkaan noussut samaan tahtiin kuin yleinen jäsenmäärä, joten nopeasta kasvusta on syntynyt lieveilmionä se, että mihin tahansa tapahtumaan tekijöiden löytäminen on hankalaa. Monet retket ja tapahtumat ovat paisuneet niin isoiksi, ettei niiden järjestämisvastuuta voi välttämättä nuorimmille johtajille antaa.

## 2 Taustaa

### 2.1 Partio

Partio on Suomen ja samalla koko maailman suurin nuorisjärjestö. Suomessa on n. 65 000 partiolaista, maailmanlaajuisesti partioliike on levittäytynyt yli 200 maahan ja koko maailmasta löytyykin noin 45 miljoonaa partiolaista. Suomen Partiolaisten päämäärän (Gran ym. 2020, 12) mukaan ”partion tavoitteena on kasvattaa persoonallisuudeltaan ja elämäntavoiltaan tasapainoisia, vastuuntuntoisia, aktiivisia sekä itsenäisesti ajattelevia paikallisen, kansallisen ja kansainvälisen yhteisön jäseniä.”

Partio on siis kasvatustoimintaa, jonka tavoitteena on tukea lasten ja nuorten kasvua, ottaen huomioon yksilölliset ominaispiirteet. Partioliikkeen päämäärä ja arvopohja määrittelevät partioliikkeen toimintaa, ja ne linjataan Suomen Partiolaisten peruskirjassa. Peruskirja on partioliikkeen maailmanjärjestöjen hyväksymä. Viimeisin ja tällä hetkellä käytössä oleva Suomen Partiolaisten peruskirja hyväksyttiin marraskuussa 2020. (Suomen Partiolaiset 2020, Peruskirja)

### 2.2 Partion historia

Partioliike syntyi Englannissa brittiläisen upseerin, Robert Baden-Powellin toimesta. Baden-Powell oli kehittänyt kasvatusjärjestelmän ja sille ohjelman, jonka hän esitteli vuonna 1908 julkaistussa kirjassaan, ”Scouting for Boys”. Kirja oli nimensä mukaisesti suunnattu pojille, ja se tarjosi tiedot helppolukuisessa ja helposti omaksuttavassa muodossa. Baden-Powellin kasvatusjärjestelmää oli käytännössä kokeiltu ensimmäistä kertaa jo ennen kirjan julkaisua vuonna 1907 Brownsea Islandilla järjestetyllä leirillä, jolle osallistui 20 partiopojaa. Brownsean leiriä pidetäänkin yleisesti partioliikkeen syntypaikkana. Baden-Powellin alkuperäisenä tavoitteena ei suinkaan ollut luoda uutta nuorisoliikettä, vaan tarjota jo olemassa oleville järjestöille kuten NMKY:lle ja poikaprikaateille ohjelma. Kehitys johti kuitenkin siihen, että Isossa-Britanniassa oli vuoden 1909 loppuun mennessä jo 100 000 partiolaista. Myös tytöt pääsivät partiotoimintaan mukaan suhteellisen aikaisessa vaiheessa, vuonna 1910. (Paavilainen 2010, 22–23; Gran ym. 2020, 13–14)

Suomeen partiotoiminta levisi vuoden 1910 alkupuolella. Vuonna 1911 julkaistiin suomenkielinen lyhennelmä Scouting for Boys -kirjasta, nimellä Partioijat. Kirjan julkaisun myötä suomen kieleen alkoi vakiintua sana partio. Boyscout-termin suomenkieliseksi käännökseksi oli ennen kirjaa monia ehdotuksia, mm. toimenpojat, reippailijat, kivekkäät ja ritariijat. Partio-sanan eduksi katsottiin esimerkiksi se, että se sopi niin pojille kuin tytöille –

alettiin puhua partiopojista ja partiotytöistä. Suomessa tytöt olivatkin mukana toiminnassa heti alusta lähtien. (Paavilainen 2010, 24–25; Gran ym. 2020, 15)

Toiminta oli alkuun selvästi eteläiseen Suomeen, erityisesti Helsinkiin keskittyntä. Alkuvuodesta 1911 arvioitiin Suomessa olevan 2 000 partiopoikaa, heistä kolme neljäsosaa helsinkiläisiä. Helsingin ulkopuolelle toimintaa käynnisteltiin osin suurten helsinkiläisten lippukuntien ohjauksessa. Toiminta levisi alkuun ensisijaisesti etelän suuriin kaupunkeihin ja rannikkopaikkakunnille, siis erityisesti ruotsinkielisille alueille. Selkeä enemmistö partiolaisista olikin alkuun ruotsinkielisiä. Vuonna 1911 pohjoisimmat Suomessa partiotoimintaa tarjonneet paikkakunnat olivat Iisalmi, Vaasa ja Kuopio. (Paavilainen 2010, 30)

Vuonna 1911 partiotoiminta kiellettiin Suomessa Venäjän hallinnon toimesta, sillä toimintaa pidettiin liian sotilaallisena ja se sai venäläiset epäilemään kansannousun olevan valmistelussa. Jo syksyllä 1911 muistutettiin julkisesti, että vallanpitäjät pystyivät lopettamaan ja kieltämään vain näkyvän partiotoiminnan, niinpä partiota harjoitettiin kiellon aikana, mutta salaa erilaisissa salaseuroissa. (Gran ym. 2020, 15)

Keväällä 1917, Venäjän vallankumouksen jälkeen, partioliike koki Suomessa laajan uudelleenheräämisen. Ennen kieltoa toimineita lippukuntia elvytettiin ja uusia perustettiin. Vuonna 1917 arvioitiin partiolaisten määrän olleen suurimmillaan koko maassa jopa 18 000. Helsinkiin perustettiin vuoden 1917 aikana kolme erillistä partiolaisten paikallishallintoa: suomenkielinen, ruotsinkielinen sekä kaksikielinen ryhmä. Myös partiotyöille yritettiin perustaa omaa partioliittoa. Toukokuussa 1917 perustettiin myös Suomen Partioliiitto – Finlands Scoutförbund (SPL). SPL hajosi kuitenkin erimielisyyksien vuoksi jo vuoden 1919 lopussa, ja alkuvuodesta 1920 perustettiin sen tilalle kolme itsenäistä partioliittoa. (Paavilainen 78–81; 84)

1930-luvulla niin partiopojien kuin -tyttöjenkin määrä kasvoi huimasti. Vuonna 1925 partiopojia oli ollut noin 3 000, 1938 heitä oli yli 14 000. Tyttöjen osalta samat jäsenmääräluvut olivat n. 2 750 ja 11 000. Kun jäsenmäärät nousivat reippaasti, syntyi tarve piiriorganisaatiolle. Piiriorganisaation luominen aloitettiinkin vuonna 1932, koko maan peittänyt organisaatio valmistui 1938. (Paavilainen 2010, 153, 155, 160; Gran ym. 2020, 17)

Toisen maailmansodan aikana normaali partiotoiminta lakkasi ja ajautui suuriin vaikeuksiin: kansainväliset yhteydet katkesivat, lippukunnissa kärsittiin johtajapulasta ja partioleirit muuttuivat talkooleireiksi. Sotien aikana muodostettiin myös Suomen Partioaikajärjestö ja Suomen Partiotyttöjärjestö. Sotilaspoikien ja pikkulottien toiminnan kieltäminen osana



välirauhansopimusta vauhditti partion kehitystä maan suurimmaksi nuorisjärjestöksi. Sotien jälkeen myös kirkko hyväksyi partiotoiminnan osaksi nuorisotyötään, mikä edesauttoi osaltaan partion leviämistä uusille alueille. 1950-luvulla syntyikin huomattava määrä uusia partiolippukuntia seurakuntien yhteyteen ympäri maata, erityisesti maaseudulle. 1960-luvun alussa partiolaisten määrän kasvu taittui ja jäsenkato jatkui vuosikymmenen ajan. Syinä jäsenten vähentymiseen oli muun muassa maaseudun näivettyminen sekä se, että partiotoiminta nähtiin osin vanhentuneena. Vuonna 1972 perustettiin partiolaisten yhteisjärjestö Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry, joka on edelleen toiminnassa kansallisena kattojärjestönä kaikille suomalaisille partiolaisille. (Paavilainen 2010, 223, 314–315, 373, 422; Gran ym. 2020, 17–18)

2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä toimeenpantiin useita suuria uudistuksia partio-organisaatioissa. Partiopiirejä yhdisteltiin, partioasun väriä muutettiin ja kaiken lisäksi 2010 toteutettiin historian suurin ohjelmauudistus, kun käytännössä jo 1920-luvulta periytyneet kolme partioikäkautta ja siirryttiin nykyiseen, viiden ikäkauden systeemiin. Uudella ikäkausijaolla pyrittiin tarjoamaan entistä paremmin lapsille ja nuorille heidän kehitysvaiheensa mukaista ohjelmaa, ottaen huomioon myös yksilölliset erot. Partiotoimintaa on ollut Suomessa siis jo yli 110 vuoden ajan ja vaikka tuona aikana on ollut monta erilaista partio-organisaatiota eikä konflikteilta näiden välillä ole aina vältytty, on perustoiminta ja henki pysynyt samankaltaisena koko tuon ajan. (Paavilainen 2010, 503–506; Gran ym. 2020, 18)

### 2.3 Partio-organisaatiot

Partion paikallisyhdistyksiä kutsutaan lippukunniksi. Lippukunta on partiotoiminnan “perusyksikkö”, joka toimii usein jossain tietyssä kaupunginosassa tai tietyllä alueella. Vuonna 2020 Suomessa toimi yli 700 lippukuntaa ja toiminnassa on vuosittain mukana yli 65 000 jäsentä. Maapartion lisäksi Suomessa on noin 100 meripartiolippukuntaa, nykyään myös pari ilmapartiolippukuntaakin. Lisäksi osa partiolippukunnista järjestää sisupartio toimintaa, joka on suunnattu esimerkiksi vamman, pitkäaikaissairauden tai muun ominaisuuden takia erityistä tukea tarvitseville partiolaisille. (Suomen Partiolaiset s.a, Organisaatio; Sisupartio)

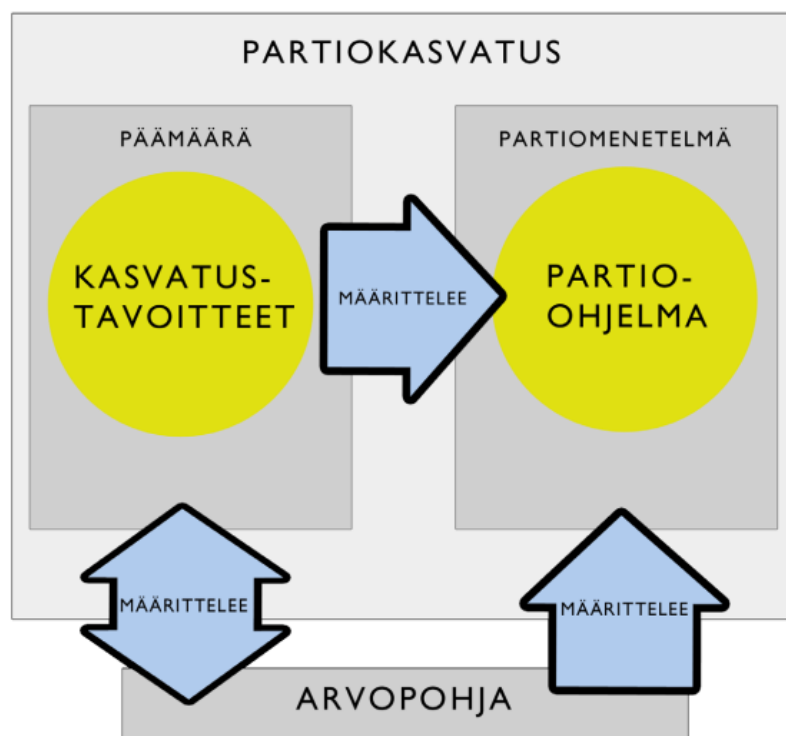
Suomessa jokainen partiolippukunta kuuluu johonkin partiopiiriin. Partiopiirejä on nykyisellään kymmenen, ja jokainen partiolippukunta kuuluu jäsenenä johonkin partiopiiriin. Piireistä yhdeksän on jaettu maantieteellisesti suomenkielisten lippukuntien kesken. Kymmenes piiri kokoaa yhteen kaikki suomenruotsalaiset partiolippukunnat. Partiopiirien tärkeimpinä tehtävinä on tukea lippukuntien toimintaa esimerkiksi järjestämällä koulutuksia ja ta-

pahtumia sekä järjestää viestintää ja neuvontaa lippukunnille. Esimerkiksi Pääkaupunki-seudun Partiolaiset (myöhemmin myös PöPa) järjestää virallisia ensiapukursseja, erätaitokursseja ja jopa järjestyksenvalvojakursseja sekä koko piirille yhteisiä partiotaitokilpailuja ja muita tapahtumia vuosittain. (Suomen Partiolaiset s.a. Organisaatio)

Partiopiirit kuuluvat vielä valtakunnallisella tasolla keskusjärjestöön, Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:n (myöhemmin myös SP). Suomen Partiolaisten ehkä tärkeimpänä tehtävänä on vastata Suomessa toteutettavasta partio-ohjelmasta. Keskusjärjestö tukee partiopiirejä ja sitä kautta myös lippukuntia tuottaen esimerkiksi ohjelmamateriaaleja, koulutusta, viestintää ja tapahtumia toiminnan tueksi. Lisäksi se huolehtii siitä, että partiotointi Suomessa pysyy partioliikkeen maailmanjärjestöjen periaatteiden mukaisena. Kansainvälisellä tasolla toimii siis kaksi partiolaisten maailmanjärjestöä: Partioliikkeen Maailmanjärjestö WOSM (World Organization of the Scout Movement) ja Partiotyttöjen Maailmanliitto WAGGGS (World Association of Girl Guides and Girl Scouts). Suomen Partiolaisten jäsenet kuuluvat molempiin maailmanjärjestöihin. (Suomen Partiolaiset s.a. Organisaatio)

### **2.3.1 Partio-ohjelma Suomessa**

Partiokasvatus on Suomen Partiolaisten ohjelmauudistuksessa 2010 käyttöön otettu termi, joka nykyisellään kattaa käytännössä kaiken partioon liittyvän kasvatuksellisuuden (kuva 1). Se sisältää partion kasvatustavoitteet sekä partio-ohjelman. Kasvatustavoitteet konkretisoivat partion päämäärää, partio-ohjelma konkretisoi partiomenetelmää. Lisäksi Suomen Partiolaisten arvopohja määrittelee sekä partio-ohjelmaa että kasvatustavoitteita. Partiokasvatuksen tarkoituksena on tukea lapsen ja nuoren kasvatusta koulun ja kodin lisänä. Partion pääasiallisena kohderyhmänä Suomessa ovat 7–22-vuotiaat eli se kattaa koko peruskouluajan sekä nuoruusvuosien kehityksen vuodet. Nykyisellään partio-ohjelma on jaettu viiteen ikäkauteen siten, että niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinenkin kehitys huomioon ottaen mahdollisimman samankaltaisessa kehitysvaiheessa olevat kuuluisivat samaan ikäkauteen. (Gran ym. 2020, 12; Suomen Partiolaiset s.a. Partiokasvatus)



Kuva 1. Partiokasvatus (Suomen Partiolaiset s.a. Partiokasvatus)

Ensimmäinen partion ikäkausista on sudenpentu (7–9-vuotiaat). Sudenpentujen ohjelma koostuu ns. jäljistä, jotka ovat partion kasvatustavoitteiden mukaisesti koottuja aktiviteetti-kokonaisuuksia. Aktiviteettejä toteutetaan sekä sisällä että ulkona ja erilaisilla leikeillä ja tarinoilla on sudenpentujen ohjelmassa suuri rooli. Yhdessä toimimista ja uusia taitoja opetellaankin yhdessä leikkien avulla. Sudenpentujen jälkeen seuraava ikäkausi on seikkailijat (10–12-vuotiaat). Seikkailijoiden ohjelma koostuu neljästä pääilmansuunnasta, jotka ovat kukin puoli vuotta kestäviä, noin parikymmentä aktiviteettia käsittäviä kokonaisuuksia. Pääilmansuuntien lisäksi on mahdollista suorittaa haasteita (entisessä ohjelmassa taitomerkkejä) sekä väli-ilmansuuntia, mikäli suorittaa kolmannen vuoden seikkailijana. Kolmas partio-ohjelman ikäkausista on tarpojat (12–14-vuotiaat). Seikkailijaohjelman tapaan myös tarpojien ohjelma koostuu puolen vuoden jaksoista, tarpoista. Tarpot alkavat suuntausvaiheella ja päättyy majakkaan, ”tarpon päätöshuipentumaan, jossa vartio kokeilee yhdessä oppimiaan taitoja”. Tarpojaohjelmaan kuuluu tarppojen lisäksi myös lisätarpoja ja pauseja, eräänlaisia henkisiä harjoitteita aktiviteettien lomaan suoritettavaksi. Seikkailija- ja tarpojaohjelmat kestävät yhteensä viisi vuotta ja siirtymä näiden ikäkausien välillä tehdään yleensä ryhmäkohtaisesti, ryhmän oman kehitystason mukaan. (Suomen Partiolaiset s.a. Sudenpentu; Seikkailijat; Tarpojat)

Partio-ohjelman vanhimmat ikäkaudet ovat samoajat (15–17-vuotiaat) ja vaeltajat (18–22-vuotiaat). Samoajat ja vaeltajat voivat osallistua ryhmänjohtamiseen ja muihin lippukunnan mahdollistajapesteihin, yleisesti samoajia ja vaeltajia kutsutaankin partiossa johtajiksi. Samoajien ohjelma kestää kolme vuotta ja ohjelman koostavat aktiviteetit on jaettu aiheittain ns. taskuihin, joista viisi on pakollisia kaikille. Ohjelmaan kuuluu lisäksi ”evästaukoja”, jotka ovat toimintavuoden päättäviä toiminnanarvioiteja ja tulevaisuuden suunnittelua. Pakollisten taskujen jälkeen jäljelle jäävistä taskuista on tarkoitus suorittaa kustakin vähintään yksi aktiviteetti vuodessa. (Suomen Partiolaiset s.a. Samoajat)

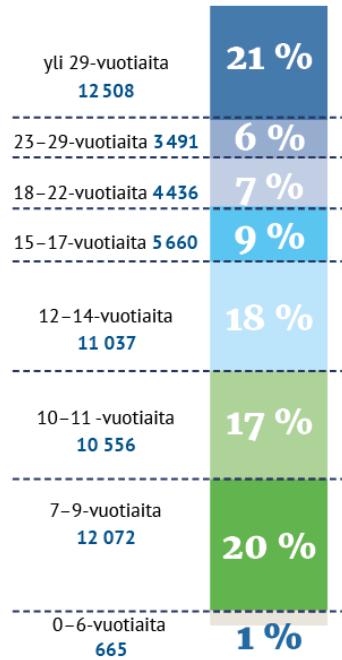
Vaeltajaohjelma kestää viisi vuotta ja se koostuu vaeltajien kasvatustavoitteisiin pohjautuvista 37 rastista. Rasteista neljä on pakollisia, lopuista rasteista tehdään vähintään 33 aktiviteettia, vähintään yhden jokaisesta eri aihealueesta. Vaeltajaohjelma on jokaisella vaeltajalla yksilöllinen ja jokaisen vaeltajan onkin tarkoitus suunnitella itselleen ns. vaelluskartta aikuisen luotsin tuen avulla. Vaeltajaohjelmaan kuuluu kaksi pakollista projektia: Suomi-projekti vaeltajaikäkauden alussa, ja ulkomaanprojekti ikäkauden lopulla. Vaikka vaeltajaohjelma sinänsä on jokaiselle yksilöllinen, osa vaeltajaikäkauden tapahtumista ja projekteista tehdään erilaisissa vaeltajavartioissa. (Suomen Partiolaiset s.a. Vaeltajat)

### **2.3.2 Aikuiset partiolaiset**

Yli 22-vuotiaat ovat partion silmissä aikuisia, eikä heille sitä kautta ole enää omaa ohjelmaa virallisen partio-ohjelman puolelta. Sudenpennut, seikkailijat ja tarpojat ovat ”lapsia”, joille samoajat, vaeltajat ja aikuiset mahdollistavat toimintaa johtamalla ryhmiä, järjestämällä retkiä ja muita tapahtumia. Samoajien ja vaeltajien suurin ero aikuisiin nähden on se, että vaikka hekin mahdollistavat toimintaa nuoremmille, heillä on myös omaa virallista partio-ohjelmaa. Aikuisille taas ei enää ole varsinaista omaa ohjelmaa, sillä he eivät enää kuulu kohderyhmään. Tämä osaltaan vaikeuttaa aikuisten rekrytointia partioon, sillä kun työstä ei saa varsinaista korvausta, paras mahdollinen keino sitouttaa aikuisia partiolaisiin toimintaan olisi tarjota heille mielekästä omaa ohjelmaa.

Suomessa partion jäsenistä kuitenkin noin 29 prosenttia on aikuisikäisiä (Kuva 2), joten oppinnäytetyön potentiaalinen kohderyhmä on suhteellisen suuri. Maahiset ry:n jäsenistä aikuisia on noin 25 prosenttia. Aikuisten partiolaisten suhteellisen suuresta osuudesta täytyy tosin huomioida se, että jäsenyydestä huolimatta moni ei välttämättä ole kovin aktiivisesti mukana toiminnassa, vaan ovat enemmän kannatusjäsenen roolissa. Esimerkiksi Maahisten aikuisikäisistä johtajista vain vajaa puolet on lippukunnan toiminnassa tällä hetkellä jollain tavoin aktiivisesti mukana. (Jäsenrekisteri Kuksa s.a.)

► JÄSENISTÖN  
IKÄJAKAUMA



Kuva 2. Partion jäsenistön ikäjakauma 2020 (Suomen Partiolaiset s.a. Partio lukuina)

### 3 Kirjallisuuslähteet ja tehdyt tutkimukset

#### 3.1 Markkinointi

Yksi aikuisrekrytointiohjeeni osista on toiminnan markkinointi. Siksi päätinkin hankkia markkinointikirjallisuutta, liittyen erityisesti somemarkkinointiin. Maahiset ry:n viestintä ja toiminnan markkinointi on kuitenkin nykyään suurelta osin sähköistä, joten alan kirjallisuudesta ei voi olla muuta kuin hyötyä markkinoinnin tehostamisessa. Markkinoinnin osalta kirjallisena lähteenä toimikin Salla Virtasen (2020) Somemarkkinoinnin työkirja.

Sosiaalisen median kautta tehtävässä markkinoinnissa on tärkeää valita oikeat kanavat ja tyyli viesteille kanavasta riippuen. Kolmekymppisten ja sitä vanhempien houkutteluun Facebook on ainakin toistaiseksi paras somekanava, ja sen vahvuus sisällöissä on monipuolisuus: siellä voi käyttää julkaisuissa niin tekstiä, kuvia kuin videoitaakin. Facebookin algoritmit kannustavat julkaisemaan ennen kaikkea videota ja kuvaa, ne saavat eniten näkyvyyttä. Facebookin keskusteluryhmät ovat myös mahdollisia alustoja mainosjulkaisuille, kunhan niiden säännöissä on mainostaminen sallittu. Esimerkiksi kaupunginosaryhmässä järjestön toiminnan mainostaminen voi toimia. (Virtanen 2020, 15, 19)

Instagram on toinen markkinointiin erinomaisesti soveltuva somealusta, jonka pääpaino on kuvissa ja lyhyissä videoissa. Niiden lisänä käytetään yleensä lyhyttä saatetekstiä, jonka perään kannattaa lisätä hashtageja, #-merkillä merkattuja avainsanoja, joita klikkaamalla käyttäjä näkee kaikki samalla tunnisteella merkatut julkaisut. Vinkkejä hyvistä hashtageista voi saada seuraamalla muita oman alan toimijoita. Hashtagit kannattaa pitää mahdollisimman lyhyinä ja selkeinä. Instagram-julkaisuihin ei voi lisätä klikattavia linkkejä, minkä takia linkit lisätään yleensä profiilisivun tietoihin. Yrityksillä kannattaa Instagramissa olla yritystili, tämä mahdollistaa maksullisen markkinoinnin ja helpottaa julkaisujen toimivuuden seuranta. Tavallisen tilin pystyy muuttamaan yritystiliksi helposti tilin asetuksista. (Virtanen 2020, 23)

Instagramissa (nykyään myös Facebookissa) on mahdollista julkaista myös tarinajulkaisuja, jotka ovat näkyvissä 24 tunnin ajan. Tarinaan voi julkaista kuvan tai korkeintaan 15 sekunnin videopätkän, mihin voi lisätä erilaisia tehosteita, tekstiä tai merkintöjä. Tarinoihin ei voi linkittää verkkosivuja, paitsi jos tilillä on yli 10 000 seuraajaa tai mikäli kyseessä on maksettu mainos. tarinat ovat hyvä tapa tuoda esille vähemmän suunniteltua ja kevyempää sisältöä ja ne ovat hyvä tapa osallistaa seuraajia. (Virtanen 2020, 27–29)

Maksullinen somemainonta Facebookin tai Instagramin kautta on myös mahdollinen tapa houkutella uusia ihmisiä toimintaan. Mainokset kannattaa suunnitella hyvin, ja tavoitteet kannattaa suunnitella mahdollisimman tarkasti, jotta niiden seuranta on mahdollisimman helppoa. Mainoksen oikeanlainen kohdentaminen on tärkeää: jokainen mainoksen näyttökerta maksaa, joten kannattaa pitää huoli siitä, että sen näkee nimenomaan se kohdeyleisö, kenen kuuluukin mainos nähdä. Huomioonotettavia asioita mainosten kohdentamisessa partiolippukunnan osalta ovat erityisesti kohdeyleisön ikä, asuinpaikka sekä demografiset tiedot. (Virtanen 2020, 80) Esimerkiksi jos halutaan tavoitella osallistujia perheparitioon, halutaan kohdentaa mainosta perheellisille, omalla toiminta-alueella asuville.

### 3.2 Rekrytointi

Kirjallisuutena rekrytointioppaan tukena toimi kaksi eri teosta: Juhani Kauhasen (2009) ”Henkilöstövoimavarojen johtaminen” sekä Markku Kaijalan (2016) ”Rekrytointi: Tehtävään vai yhtiöön?”. Vaikka partio toiminnassa on kyse vapaaehtoistyöstä palkatun työn sijaan ja rekrytointi partiossa on yleensä huomattavan erilainen verrattuna työpaikkarekrytointiin, on kirjallisuuslähteistä kuitenkin valtavasti hyötyä: niistä saattaa saada uuden näkökulman myös vapaaehtoistyörekrutointiin.

Yritysmailman rekrytinnissa on käytettävissä monia erilaisia hakumenetelmiä eri tilanteiden ja tarpeiden mukaan: on suora haku, ilmoitus pohjaista haku sekä asiantuntijavuokrausta (Kaijala 2016, 127). Vapaaehtoistyön, kuten partion osalta pestit täytetään yleisimmin kyselemällä halukkuuksia tai kysymällä suoraan, kiinnostaisiko joku tietty pesti. Näistä perinteisistä hakumenetelmistä se on siis selvästi lähinnä suora haku. Myös ilmoitusten kautta pesteihin haku on partiossa mahdollista, joten siinä on toinen rekrytinnin tapa, johon kirjallisuuden kautta hain lisätukea rekrytointiopasta tehdessäni.

Kaijalan mukaan suora haku kannattaa käyttää vaativimpiin ja toiminnan kannalta kriittisimpiin tehtäviin rekrytoidessa. Se onkin rekrytointimenetelmä, jonka avulla voidaan hoitaa strategisesti tärkeitä henkilövalintoja. Ylätason rekrytointiprosessiin on yhtiön johdosta hyvä osallistua 2–3 henkilöä, jotka ovat alussa määrittämässä tavoitteita rekrytinnille ja lopussa tekemässä päätöstä. Päättäjiä ei kannata vaihtaa kesken prosessin, koska vaihdokkailta saattaa olla eri ajatus tavoitteesta, jolloin sabluuna menee sekaisin. Muutakin henkilökuntaa voi olla järkevä sitouttaa prosessiin, mutta päätös tulee pitää jo alussa valituilla 2–3 henkilöllä. Esihenkilöiden ja koko yhtiön kannalta haastavimpia, mutta samalla tärkeimpiä päätöksiä ovat avainhenkilöiden rekrytinnit: osataanko tehdä tarvittava tarvemääritys, nähdä riittävän kauas tulevaisuuteen, arvioida muuttuvien markkinoiden tuomat haasteet ja kilpailutilanteen vaatimukset? Ilmoitus pohjainen rekrytointi on ollut pitkään

hallitseva tapa hankkia uutta osaamista, mutta varsinkin vaativammissa tehtävissä sen merkitys on vähentynyt. Keskeinen ero rekrytoinnissa suorahakuun nähden on aloitteenteossa. Kun suorahaussa työnantaja tai konsultti tekee aloitteen, rekrytoinnissa tavoitellaan aktiivisia työnhakijoita, jotka seuraavat työpaikkailmoittelua ja hakevat sopivaa paikkaa löytäessään sellaisen. Kokematonta rekrytoijaa saattaa hämmentää, kumpaa menetelmää kannattaa milloinkin käyttää. (Kaijala 2016, 129–130, 142)

Kaijalan (2016, 143) mukaan perinteinen ilmoitus pohjainen rekrytointi sopii hyvin operatiivisten tehtävien hakuun, kun tarjolla on paljon hyviä osaajia. Perinteinen rekrytointi saattaa olla myös nopeampaa, varsinkin jos työnhaussa on paljon osaajia haluttuihin tehtäviin. Se sopii hyvin myös sellaisiin tilanteisiin, joissa ei tarvitse miettiä yrityksen tulevaisuutta, strategiaa tai johtamisjärjestelmiä: kun halutaan riittävän hyvä osaaja esimerkiksi lähteneen tilalle.

Suorahakua puolestaan kannattaa käyttää, jos hakemuksia ei tule esimerkiksi tehtävän vaativuuden takia tai jos ilmoittelu ei ylipäättään toimi. Suorahaussa käytetään konsultin lisäksi researcheriä, joka tutkii markkinoita ja kartoittaa yrityksiä, joista tarvittavia osaajia voisi löytyä. Researcherin tehtävänä on myös koota niin sanottu long list potentiaalisista osaajista. Erityisesti nuoria akateemisia rekrytoitaessa myös titteleillä on väliä. Tittelin ei tule olla harhaanjohtavan myyvä, mutta sen tulee kuitenkin olla tarpeeksi houkutteleva, jotta saadaan paikasta kiinnostuneita ja ennen kaikkea tarpeeksi päteviä osaajia. (Kaijala 2016, 157–158)

Rekrytointi-ilmoitusta laadittaessa pitää muistaa myös valita oikea puhuttelutyylit. Tärkeintä ilmoituksessa on konkretia: ei tule mennä siitä, mistä aita on matalin vaan kertoa esimerkkejä konkreettisista työhön liittyvistä tehtävistä. Konkretia on tärkeää, jotta mahdolliset hakijat pystyvät peilaamaan tehtävää omien kykyjensä lisäksi myös persoonaansa. On esimerkiksi huomattava ero siinä, haetaanko koordinaattoriksi erinomaisen organisointikykyistä henkilöä, vai henkilöä, jonka rooli tarkoittaa välillä tiukkaakin kollegoiden piiskamista projektin pysymiseksi aikataulussa (Kaijala 2016, 158).

Juhani Kauhasen (2009) mukaan henkilöstöhankinta tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla organisaatioon hankitaan sen kulloinkin tarvitsema henkilöstö. Henkilöstöhankinta voidaan yleisesti ottaen jakaa sisäiseen ja ulkoiseen hankintaan. Kun jo työsuhteessa oleva henkilö siirtyy toisiin tehtäviin samassa organisaatiossa, puhutaan sisäisestä hankinnasta. Ulkoista hankintaa on organisaation ulkopuolelta rekrytoiminen. Henkilöstöhankinta perustuu yleensä henkilöstösuunnitelmaan ja sen osoittamaan hankintatarpeeseen:



tietoon siitä, kuinka paljon ja minkälaista henkilöstöä tarvitaan. Suunnitelmaan sisällytettäviäkin hankintatarpeita saattaa ilmaantua esimerkiksi yllättävän eläköitymisen, irtisanoutumisen tai opintovapaan myötä.

Jokaisessa henkilöstöhankintatilanteessa organisaation johdossa joudutaan miettimään, ryhdytäänkö rekrytoimaan sisäisesti vai ulkoisesti. Osassa organisaatioista on perinteisesti rekrytoitu ulkopuolelta vain niin sanotuille entry level (sisääntulo) -tasoille. Sisäisen henkilöstöhankinnan tehostamiseksi voidaan käyttää esimerkiksi kehityskeskusteluita tai henkilöstöpörssiä sen selvittämiseen, ketkä olisivat mahdollisesti halukkaita siirtymään toisiin hommiin organisaation sisällä. (Kauhanen 2009, 68–73)

### 3.3 Toiminta-alueen väestörakenne suhteessa lippukunnan jäsenistöön

Tarkastelin myös Suutarilan peruspiirin väestötilastoja vuodelta 2020 Helsingin kaupungin aluesarjat -palvelusta (Kuva 3). Valitsin taulukkoon relevanteimmat kolme ikäryhmää opin- näytetyön kannalta (20–29v, 30–39v ja 40–49v). Vaikka aikuispartiolaisia on hyvin mahdollista rekrytoida ja houkuttaa mukaan toimintaan myös kauempaa, on kuitenkin todennäköisintä ja myös järkevintä pyrkiä ensisijaisesti rekrytoimaan läheltä. Tilastoista näkee- kin, että potentiaalia on: alueella asuu noin 4300 20–49-vuotiasta, 20–29-vuotiaitakin yli 1200.

Lippukunnan jäsenistä aikuisia on noin neljäsosa, 50 henkilöä. Toiminnassa aktiivisia näistä aikuisikäisistä on kuitenkin huomattavasti pienempi osa, vain noin puolet. (Jäsenre- kisteri Kuksa s.a.) Loput ovat enemmän tai vähemmän kannatusjäseniä. Lippukunnan toi- minta-alueella on siis huomattavaa potentiaalia kasvaa aikuisten määrässä. Osa ei-aktiivi- sista johtajista olisi mahdollisesti houkuteltavissa takaisin mukaan toimintaan sopivalla markkinoinnilla ja houkuttelulla esimerkiksi johtajahuoltotapahtumiin, joten siinä on myös yksi huomioon otettava asia oppinäytetyöproduktin teossa ja sisällössä.

Helsingin väestö iän mukaan 31.12.	
	091 504 Suutarilan peruspiiri
	2020
20-29-vuotiaat	1 212
30-39-vuotiaat	1 662
40-49-vuotiaat	1 456

Kuva 3. Suutarilan peruspiirin väestö iän mukaan 31.12.2020 (Helsingin seudun aluesarjat 2020)

## 4 Työn lopullinen toteutus ja eteneminen

### 4.1 Tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää partiolippukunta Maahiset ry:n aikuis- ja johtaja-rekrytointia tuottamalla käyttökelpoinen opas sen tueksi. Tarkoituksena on käyttää jo olemassa olevia työkaluja ja vinkkejä apuna oppaan kokoamisessa, erityisesti kohdistettuna ja räätälöitynä Maahiset ry:n tarkoituksiin sopivaksi. Sitä kautta lippukunta saa paremmat valmiudet ja mahdollisuudet houkutella aikuisia mukaan toimintaan sekä tarjota heille samalla mielekkään harrastuksen. Suunnitelma on ensisijaisesti sähköinen tiedosto, mutta sen voi myös tarvittaessa tulostaa ja taittaa kirjalliseksi ohjeeksi.

Vaikka opas on suunniteltu nimenomaan Maahiset ry:n tarpeisiin, on sen tarkoitus olla ainakin jollain tasolla yleishyödyllisestikin pätevä, jotta siitä voisi olla sovelletusti hyötyä mahdollisimman monelle partiolippukunnalle ja -organisaatiolle. Aikuisrekrytointi tai sen puute on kuitenkin ongelma hyvin monessa lippukunnassa ympäri Suomen, joten vaikka työ on ensisijaisesti suunnattu omalle lippukunnalleni, tämänkaltaiselle työkalulle olisi varmasti kysyntää muuallakin.

### 4.2 Alkutilanne

Lähdin miettimään aikuisrekrytointioppaan mahdollisuutta jo kesällä 2020. Uusien aikuisten rekrytointi on ollut aina ongelma lippukunnassamme, ja sitä ei oikeastaan koskaan ole tehty mitenkään tavoitteellisesti. 2017 taisi jonkun aikaa pyöriä niin sanottu aikuisvartio, mutta senkin toiminta lakkasi hyvin nopeasti sen jälkeen, kun toiminnan alkuun laittanut partiojohtaja jätti toiminnan oman onnensa nojaan. Ideaalitalanteessahan toiminta olisi jatkunut ilman varsinaista vetäjääkin, kun osallistujat olisivat itse jatkaneet ohjelmien suunnittelua. Tuon aikuisvartiokokeilun aikana emme kuitenkaan saaneet ketään sitoutettua lippukunnan toimintaan niin, että he olisivat vielä toiminnassa mukana. Kokeilu antoi hyvän oppitunnin siitä, minkälaista aikuisvartiotoiminta voisi olla, mutta muuten hyödyt jäivät lopulta pieneksi.

Edellä mainitun aikuisvartiokokeilun lisäksi aikuisrekrytointi Maahisissa on rajoittunut aika pitkälti siihen, jos pari kertaa ollaan pyydetty uuden sudenpentulauman johtajiksi lasten huoltajia, jotta ryhmän toiminta saataisiin starttaamaan. Nämä ovat siinä mielessä olleet onnistuneita kokeiluja, että lähes kaikki toimintaan mukaan lähteneet huoltajat ovat edelleen mukana, ainakin jossain määrin. Pari heistä on myös lähtenyt isompiinkin pesteihin, esimerkiksi lippukunnan taloudenhoitajaksi asti.

Aikuisrekrytoinnille on siis tilausta ja aikaisempien kokemusten kautta huomattavaa on se, että sen tulisi olla mahdollisimman pitkäjänteistä ja tavoitteellista jotta siitä saataisiin maksimaalinen hyöty irti. Erityisesti tähän on fyysinen ohje tarpeen, koska sitä voi suhteellisen helposti hyödyntää sellaisenaan ja se olisi pitkäkestoinen apu ikuiseen ongelmaan. Ohje itsessään ei sellaisenaan varmasti ole ikuinen ja päivityksiä se tulee tulevaisuudessa varmasti vaatimaan, kun partio-ohjelma ajan saatossa muuttuu, mutta jo olemassa olevaa ohjetta on paljon helpompi päivittää kuin luoda tyhjästä uutta. Ohje on tarkoituksella tehty tyyliältään myös sellaiseksi, että se antaa lukijalleen ja toteuttajalleen mahdollisimman vapaat kädet, vaikka onkin muutamia selkeitä lainalaisuuksia, joita niin rekrytointi- kuin pesausprosesseissakin kannattaa noudattaa.

### **4.3 Käyttämäni menetelmät**

Aloin ensimmäisenä miettimään eri osa-alueita, mitä kaikkea hyvään partiolippukunnan aikuisrekrytointisuunnitelmaan kannattaisi sisällyttää. Päädyin tekemään ohjeesta sellaisen, että se kulkee periaatteessa kronologisessa järjestyksessä. Tällöin ohjeen ja suunnitelman noudattaja voi lukea ohjetta ja tehdä tarvittavat toimenpiteet ohjeen mukaisessa järjestyksessä, jottei tarvitse hyppiä edestakaisin sivulta toiselle. Osa toimenpiteistä on toki myös päällekkäisiä tai sellaisia, ettei niitä ole pakko tehdä missään tietyssä järjestyksessä, mutta pääpiirteittäin ohjeen on tarkoitus kulkea toimenpiteittäin aikajärjestyksessä niin hyvin kuin se on mahdollista.

Suurimmalta osin käytän oppaan tekemiseen apuna ammattikirjallisuutta ja jo olemassa olevia Pääkaupunkiseudun Partiolaisten ja Suomen Partiolaisten työkaluja ja materiaaleja aikuisrekryyn liittyen. Valmiit materiaalit ovat sinänsä jo ihan hyviä, joten turha keksiä kaikkea uudelleen. Ideanani on kuitenkin ennen kaikkea saada sopiva ohje kaikesta saatavasta olevasta materiaalista yksiin kansiin koottuna.

#### **4.3.1 Johtajakysely lippukunnan johtajistolle**

Päätimme loppuvuodesta 2020 Maahiset ry:n hallituksen kesken suorittaa johtajistollemme anonyymien kyselyn (Liite 1), kartoittaen lippukunnan toimintaa mahdollisimman laajalti sekä kartoittaa yleisellä tasolla pestien onnistumista lippukunnassa edeltävän vuoden ajalta. Kysely oli anonyymi, vastaajien piti paljastaa ainoastaan ikänsä noin 10 vuoden tarkkuudella (pois lukien partioikäkaudet 15-17v. ja 18-22v.) Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran loppuvuodesta 2020 ja se on ehditty tehdä kertaalleen uudelleenkin lokamarraskuussa 2021. Jatkossa kysely on tarkoitus täyttää puolivuositain. Kyselyn pohjana toimi Suomen Partiolaisten käyttämä Paras paikka tehdä vapaaehtoistyötä -kysely (Suo-

men Partiolaiset s.a. Paras paikka tehdä vapaaehtoistyötä), ja suurin osa oman kyselymme kysymyksistä olikin lähes samoja kuin virallisessa, SP:n kyselyssä. Kysely ei suoranaisesti liittynyt aikuis- tai johtajarekrytointiin, mutta sen vastauksista sai hyviä viitteitä siitä, mitä lippukunnan johtajisto, erityisesti aikuisikäiset toivovat johtajaohjelmalta.

Vapaaehtoisuus kysely käsitteli ennen kaikkea lippukunnan nykytilannetta ja onnistumista yli-päättään, mutta siinä oli pari relevanttia kysymystä myös opinnäytetyötani silmällä pitäen. Näitä oli kyselyn avoimet kysymykset 26 ja 27 ("Kerro vapaasti, minkälaista muuta toimintaa lippukunnan pitäisi lisätä tai vähentää" sekä "Kerro avoimesti, minkälaista johtajatoimintaa lippukunnan pitäisi jatkossa toteuttaa enemmän tai vähemmän?"). Opinnäytetyön kannalta relevanteimmat vastaukset olivat kohderyhmään kuuluvien lippukunnan jäsenten vastaukset.

Kyselyyn vastasi 25 ihmistä, joista kahdeksan oli kohdeikäisiä eli yli 22-vuotiaita. Yli 22-vuotiaiden vastauksista kysymyksiin 26 ja 27 korostui sekä aikuisrekrytoinnin tarve, "Lisää aikuispartiota" että johtajaohjelman määrän lisääminen. Nämä ovat kaikki asioita, joita voi nivoa toisiinsa, joten käytin vastauksia hyväkseni luodessani aikuisrekrytointiohjettani. Kyselyn tuloksia käytettiin apuna myös keväällä 2021, Maahisten osallistuttua Suomen Partiolaisten järjestämään Kasvun treeniohjelma -työpajaan.

#### **4.3.2 Kasvun treeniohjelma**

Maahiset ry kutsuttiin alkuvuodesta 2021 Suomen Partiolaisten uuteen, Kasvun treeniohjelma-nimiseen työpajaan (Suomen Partiolaiset s.a. Kasvun treeniohjelmat). Työpaja järjestettiin tuolloin ensimmäistä kertaa ja siihen kutsuttiin suuria, yli 150 jäsenen lippukuntia, joiden toiminta-alueella on paljon potentiaalia kasvuun (alle 9 % alueen 7–22-vuotiaista partiolaisia). Yhtenä tärkeimmistä osista treeniohjelmassa oli luoda lippukunnan kasvuun pohjautuva työkalu käyttäen pohjana SP:n Haaveiden Lippukunta-työkalua. (Suomen Partiolaiset s.a. Haaveiden lippukunta -työkalu.) Haaveiden lippukunta (HaLi) on työkalu lippukunnan pitkän aikavälin suunnitteluun ja sen ohjeellinen aikaväli on kolme vuotta. Työkalu sisältää pitkän aikavälin tavoitteita, mutta tavoitteille kehitetään myös lyhyemmän aikavälin välitavoitteita. Kasvun treeniohjelmassa oli tarkoituksenaan kehittää niin työpajan vetäjien kuin muiden samankokoisten lippukuntien sparrauksen avulla lippukunnan kasvuun tähtäävä HaLi-työkalu.

Kasvun treeniohjelmassa sai sparrausta niin SP:n työntekijöiltä kuin muilta samankokoisilta lippukunnilta ympäri Suomen, jotka osallistuivat samaan ohjelmaan. Ohjelmaan kuu-

lui muutama tapaaminen siihen osallistuvien lippukuntien ja ohjaajien kesken, sekä erillinen lippukunnan sisäinen tapaaminen Kasvu-HaLin ideointiin ja suunnitteluun. Ensimmäiset kolme yhteistä tapaamista ja lippukunnan sisäinen suunnittelu järjestettiin keväällä 2021, neljäs ja viimeinen lokakuun puolenvälin tienoilla. Koronatilanteesta johtuen kaikki Kasvun treeniohjelman tapaamiset pidettiin etäyhteyksin Teamsin välityksellä. Kokonaisuudessaan lippukunnan johtajista suunnitteluun osallistui neljä henkilöä, olin itse eniten vastuussa aikuisrekrytointiin liittyvien tavoitteiden ideoinnissa, osittain tätä opinnäytetyötäkin silmällä pitäen.

Maahisten lopullinen Kasvu-HaLi (Liite 3) sisälsi tavoitteita niin markkinoinnin, aikuisrekrynt kuin johtajien hyvinvoinnin osalta. Tämän työn osalta relevantein osa-alue on luonnollisesti aikuisrekrynt osa-alue, mutta pystyin hyödyntämään myös markkinoinnin osa-alueelta osaa tavoitteista oman aikuisrekryntisuunnitelman teossa. Esimerkiksi tavoitteet ulkoiseen viestintään tai Maahisten oman johtajaoppaan, ”Maahisjohtajan ABC” -vihkon käyttöönnottoon tukevat nimenomaan uusien johtajien rekrytointia.

Aikuisrekry-osio sisältää neljä pidemmän aikavälin tavoitetta: uusi aikuisvartio, perhepartio toiminnan aloittaminen, aikuisrekrytointisuunnitelma sekä aikuisrekrykampanjojen järjestäminen ja niihin osallistuminen. Aikuisrekrytointisuunnitelman tavoitteen täytyminen saadaan luonnollisesti hyvälle alulle opinnäytetyöni myötä, mutta kolme muuta tavoitetta ovat sellaisia, joiden toteuttamisen mahdollistumiseksi päätin yhdistää niitä rekrytointiohjeeseeni parhaani mukaan. Aikuisrekrykampanjoille sekä aikuisvartion tai perhepartion perustamiseen onkin omat mahdollisimman yksityiskohtaiset osionsa rekrytointisuunnitelman sisällä.

### **4.3.3 Markkinointikirjallisuuden hyödyntäminen itse työssä**

Vaikka markkinointi ei varsinaisesti ole rekrytointiin liittyvän oppaan polttopisteessä, on se kuitenkin niin tärkeä osa kaikkea rekrytointia, ettei sitä voi jättää huomiotta tämänkaltaisessa työssä. Käytin siis apunani ammattikirjallisuutta, Salla Virtasen Somemarkkinoinnin työkirjaa (2020). Kirjassa on paljon ”tehtäviä”, joista olisi varmasti hyötyä esimerkiksi lippukunnan viestinnän kehittämisessä, mutta tähän työhön otin lähinnä vinkkejä eri somemarkkinoinnin keinoista ja tyyleistä. Pyrin myös pitämään mielessä, mikä on nimenomaan rekrytointin kannalta tärkeää viestinnässä ja poimimaan sopivimmat asiat nimenomaan rekrytointin markkinointiin liittyen.

Lippukunnan ulkoisessa viestinnässä käytetään ennen kaikkea Facebookia ja Instagramia, joten ne olivat myös nyt suurimman tarkastelun kohteena. Lisäsin rekrytointioppaaseen markkinoinnin alle vinkkejä Facebook- ja Instagram-markkinoinnin suhteen, ja miten niitä voi käyttää avuksi rekrytoinnissa. Huomioin erityisesti kanavien erot esimerkiksi päivityksien laadun ja tyylin suhteen, sekä sen osalta, kumman kanavan kautta kannattaa markkinoida millekin ikäryhmälle.

Somemarkkinoinnin työkirja käsitteli lähinnä somemarkkinointia yleisesti, joten rekrytointimarkkinointiin liittyen piti etsiä tietoa muualta. Tähän löytyi onneksi tukea Kaijalan rekrytointia käsittelevästä kirjasta. Kaijalan (2016, 183) mukaan, sosiaalinen media on mullistanut koko rekrytointiprosessin, ei ainoastaan sen perusteita. Somemarkkinoinnissa kannattaa olla tarkat suunnitelmat ja päämäärät, mitä sillä haluaa saavuttaa ja some kannattaa kytkeä osaksi rekrytointistrategiaa. Tätä pyrin parhaani mukaan edistämään myös omalla rekrytointioppaallani, sillä erityisesti uusia aikuisia partion ulkopuolelta houkutellessa somemarkkinoinnilla on yllättävänkin suuri osuus.

Partiolippukunnan kohdalla viestintä somessa on toki muutakin kuin toiminnan markkinointia ulkopuolisille, joten fiksua voisi olla esimerkiksi merkata rekrytointiin liittyvät päivitykset jollain erottuvalla tavalla muista lippukunnan somepäivityksistä. Kehittämistuotoksen markkinointi-osuudessa nostin myös tämän yhdeksi tärpiksi, mihin viestinnässä voisi tarttua. Maahisten viestintää on yleisesti hoitanut viestintävastaava tai -tiimi, mutta tämän rekrytointioppaan myötä mukaan voisi hyvin ottaa esimerkiksi pestijohtajan, ”lippukunnan HR-vastaavan”. Tämän nostin myös itse rekrytointioppaassa mahdolliseksi asiaksi, mihin kiinnittää huomiota.

#### **4.3.4 Rekrytointikirjallisuuden hyödyntäminen itse työssä**

Kuten aiemmin mainitsin, käytin rekrytointioppaan tekemiseen myös rekrytointiin liittyvää ammattikirjallisuutta apuna. Partio ja vapaaehtoistyö eroaa yleisesti ottaen rekrytoinniltaan melko paljon verrattuna työelämän rekrytointiin, mutta samankaltaisuuksiakin löytyy. Näitä samankaltaisuuksia pyrin parhaani mukaan selvittelemään ja hyödyntämään lopulliseen työhön. Päädyin ottamaan rekrytoinnin puolelta lopulliseen työhön erityisesti suorahakuun sekä ilmoitusperusteiseen hakuun liittyen.

Maahiset ry:ssä haku eri pesteihin on tähän asti yleensä aina hoidettu lähinnä halukkuuksia kyselemällä, jolloin osaan pesteistä saadaan kyllä tekijöitä, mutta osa vähemmän houkuttelevalta kuulostavista pesteistä saattaa jäädä täyttämättä tai ne täytetään vähemmän

innokkailla tekijöillä. Perinteisistä rekrytoinnin keinoista partiossa ollaan siis yleisesti ottaen lähimpänä suorahakuprosessia. Ainakin osassa pestejä olisi kuitenkin hyvin mahdollista siirtyä ilmoituspohjaiseen hakuprosessiin. Esimerkiksi Kaijalan mukaan ilmoituspohjainen rekrytointi sopii hyvin operatiivisten tehtävien hakuun, kun tarjolla on paljon sopivaa osaamista (Kaijala 143). Partion osalta tätä voisi soveltaa erityisesti vähän pienempiin ja matalamman kynnyksen pesteihin, esimerkiksi ryhmänjohtajapesteihin.

Eri rekrytointiprosessien lisäksi Kaijala kuvaa kirjassaan, että nykyään myös tittelit ovat tärkeitä työnhaussa, erityisesti nuoremmille akateemisille työnhakijoille (Kaijala 2016, 157–158). Otinkin rekrytointioppaaseeni vinkkiä myös tästä ja lisäsin maininnan siitä, että pestien nimikkeitä voi pyrkiä tuomaan houkuttelevammiksi. Osa partiopestien nimistä (esimerkiksi lippukunnanjohtaja, pestijohtaja, ohjelmajohtaja) ovat hyvinkin virallisia nimiä, joita ei kannata lähteä ehdoin tahdoin muuttelemaan vain saadakseen ne kuulostamaan paremmalta. On kuitenkin monia lippukunnan omia pestejä (esimerkiksi kämppävastaava tai kolovouti), joiden nimiä voisi päivittääkin ja yrittää keksiä niistä houkuttelevampia, mutta kuitenkin pestiä kuvaavia. Tällä työn aikataululla en itse lähtenyt keksimään uusia nimikkeitä pesteistä vielä tässä vaiheessa, mutta siitä on rekrytointioppaassa maininta, joten asiaa voidaan lähteä edistämään vaikka jo heti alkuvuodesta 2022.

#### **4.4 Suomen Partiolaisten materiaalit ja niiden hyödyntäminen**

Suomen Partiolaisten valmiit materiaalit esimerkiksi pestauksen ja aikuisrekrytoinnin osalta olivat sellaisia, että niiden hyödyntäminen työssä oli huomattavan järkevää. Kokoominen oli siinä mielessä melko hankalaa, että materiaaleja on niin paljon ja ne löytyvät eri paikoista. Jotain on siis todennäköisesti jäänyt huomiottakin, vaikka mahdollisimman tarkasti pyrinkin eri materiaalit läpi haravoimaan.

Hyödynsin Suomen Partiolaisten materiaaleista luonnollisesti erityisesti pestaukseen ja aikuisten rekrytointiin liittyviä materiaaleja. Molemmista löytyy laajasti materiaalia, joten sen löytäminen ja hyödyntäminen oli melko helppoa, kunhan osasi etsiä oikeista paikoista ja kerätä materiaaleja sopivasti yhteen. Esimerkiksi pestauksen materiaaleista otin työhön liitteiksi yleisesti käytössä olevat pestiavaimen, pestisopimuksen ja Kehittyminen pestissä -työkalun (Suomen Partiolaiset s.a. Apua pestaamiseen). Ne eivät suoraan liity aikuisrekrytointiin, mutta erityisesti uuden aikuisen integroinnissa ne ovat elintärkeitä, joten on hyvä, että ne löytyvät sisältöineen helposti. Vaikka pestikeskustelut kuuluvat lähtökohtaisesti kaikkiin partiopesteihin, ei esimerkiksi Maahisissa ole pestausta yleensä tehty kovin johdonmukaisesti tai säännöllisesti. Tähän olisi hyvä tulla muutos. Itse aikuisrekrytointiin

liittyen poimin Suomen Partiolaisten materiaaleista erityisesti itse rekrytointiprosessiin liittyviä vinkkejä, joita koostin parhaani mukaan omaan ohjeeseeni. Otin vinkkejä myös perhepartio toimintaan liittyen ja liitin työhön linkin viralliseen lippukunnille suunnattuun perhepartio-ohjeeseen (Suomen Partiolaiset 2020. Perhepartio-opas lippukunnille).

#### 4.5 Työn lopullinen kokoaminen ja järjestely

Kokosin rekrytointioppaan mahdollisimman kronologiseen järjestykseen sen toteuttamisen helpottamiseksi. On huomattavasti helpompaa, kun suunnitelman eri toimia ja vaiheita voi toteuttaa käytännössä samalla kun työtä lukee. Eri osa-alueita ja suunnitelman vaiheita pohtiessa päädyin siihen, että kaikki alkaa markkinoinnista. Markkinointi ja mainostus on kuitenkin se, minkä avulla uudet aikuiset saadaan ensimmäisenä houkuteltua mukaan toimintaan. Oikeanlaisen markkinoinnin merkitys on suuri, sillä sen tulee olla kohdennettua ja tapahtua oikeiden kanavien kautta, jotta voidaan houkutella esimerkiksi oikeaa ikäryhmää.

Markkinoinnin lisäksi opas kattaa vinkkejä ja ohjeita, miten aikuisia mahdollistajia saa houkuteltua mukaan toimintaan ja toisaalta myös, miten heidät saa sitoutettua partiolippukuntaan niin, että heidän panoksestaan saisi nauttia useita vuosia. Vapaaehtoistyön kohdalla, kun rahallista hyötyä toiminnasta ei ole, on mielekäs toiminta ja ohjelma ehkä parasta, millä kenet tahansa voi saada houkuteltua mukaan.

Erilaiset rekrytointiprosessit saivat luonnollisesti myös oman osionsa rekrytointioppaaseen. Tein mallin pesti-ilmoituksesta, jota voitaisiin käyttää vaikka lippukunnan nettisivuilla rekrytointiin. Lisäksi tein mallin rekrytointi-ilmoituslomakkeesta (Liite 2), jollaista voi käyttää suorana linkkinä perinteisen työnhakuilmoituksen tapaan. Lomakkeella kysytään oleelliset tiedot hakijasta (nimi, yhteystiedot jatko-kontaktointiin), mahdollisen pestissä aloittamisen ajankohdan, kiinnostusta muihin mahdollisesti avoimina oleviin pesteihin sekä kysymyksen siitä, mitä kautta avoimesta pestistä hakija on kuullut. Nämä olivat asiat, jotka tulivat ensimmäisenä mieleen ja jotka ovat tärkeimmät tiedot, joita etukäteen pestin hakijasta tarvitsee tietää. Tähän hätään tein vain yhden lomakkeen malliksi, mutta ideana olisi tehdä valmiita, jakamista vaille valmiita lomakkeita muistakin yleisimmistä pesteistä, viimeistään alkuvuodesta 2022. Lomakkeen tekoon käytin apuna Suomen Partiolaisten materiaaleista löytyvää pestijohtajan pestikuvausta. (Suomen Partiolaiset 2020, Pestijohtajan pestikortti)

Partiopesteistä puhuttaessa yksi tärkeimmistä asioista on oikeanlainen pestaus, joten se ansaitsi ehdottomasti paikkansa aikuisrekrytointioppaassa. Pestaus on samalla yksi osa-



alueista, jossa Maahiset ry:llä on muutenkin ollut parantamisen varaa. Suomen Partiolaisilla on monta hyvää pestausväkalua erilaisiin ja -tyyppisiin pesteihin, ja olen koonnut niitä yhteen rekrytointioppaan liitteisiin, jotta ne löytyisivät helposti samasta paikasta silloin, kun niille tulee tarvetta. Kokosin ohjeeseen myös Suomen Partiolaisten sivuilta löytyviä pestausohjeita, mitä kaikkea pestauksessa tulee ottaa huomioon (Suomen Partiolaiset s.a. Apua pestaukseen). Pestaukseen liittyen tein myös lyhyehkön kuvauksen eri pestikeskusteluista, niiden suurpiirteisestä sisällöstä ja ajankohdasta, Suomen Partiolaisten materiaalien pohjalta.

Koska partiossa on hyvin paljon erilaisia pestejä ja hommia, mihin uusia aikuisia voi houkutella, on niiden kaikkien huomioonottaminen yhdessä oppaassa lähes mahdotonta. Varsinaiseen toimintaan liittyen teinkin erilliset osiot lähinnä aikuisvartiolle ja perhepartiotoinnalle, suurimmalta osin siksi että niihin lippukunnalla on jo Kasvu-HaLissa esiteltyjä suunnitelmia (Liite 3). Sekä aikuisvartion että perhepartion toiminnasta laadin ohjeellisen syklin, miten toiminnan kierto suurin piirtein voisi mennä. Lisäksi molemmista on myös lyhyet ohjeet ja linkit tarkempiin ohjeisiin SP:n materiaaleihin.

Työn viimeisenä varsinaisena osiona keräsin vielä check-listan aikuisrekrytointiin ja sen aloittamiseen, johon pyrin lyhentämään ja tiivistämään jokaisen alaosion tiedot yhdelle sivulle yhteen listaan. Laitoin eri työvaiheiden lisäksi listaan myös tiedot, kenen vastuulla mikäkin vaihe on. Vaikka aikuisrekrytointi sinänsä on kaikkien lippukunnan aikuisten vastuulla (Suomen Partiolaiset s.a. Aikuisten rekrytointi), on koko aikuisrekrytointisyklin aikana kuitenkin useampia vastuupestejä eri vaiheissa. Esimerkiksi pestijohtaja, lippukunnan viestintävastaava ja toisaalta myös uuden aikuisen partiokummi (Suomen Partiolaiset s.a. Uuden aikuisen partiokummi) ovat omalta osaltaan vastuussa, kukin omasta osastaan uuden aikuisen sitouttamisessa. Lisäksi pestauksen ollessa erityisen suuressa roolissa uusien aikuisten kanssa toimittaessa, lisäsin check-listaan tiivistelmät eri pestikeskusteluista ja niiden ohjeellisesta sisällöstä. (Suomen Partiolaiset s.a. Pestaajan ohjeet)

## 5 Tulokset ja arviointi

### 5.1 Tulokset

Aikuisrekrytointiprojekti on vasta lähtökuopissaan ja aktiivinen aikuisrekrytointi on määrä aloittaa heti vuoden 2022 alussa, joten projektin tuloksia voi arvioida aikaisintaan kesällä 2022. Toimeksiantaja on ollut tähänastiseen prosessiin tyytyväinen, sillä tämän kaltainen helppolukuinen ja selkeä ohje on tähän asti puuttunut toiminnasta kokonaan. Tässä vaiheessa on ollut tärkeintä luoda työkalut sille, että johtajarekrytointi ja toimintaan sitouttaminen saadaan alulle. Oppaan lopullinen visuaalinen ilme tulee myös mitä todennäköisimmin muuttumaan, mutta sisältö tulee ainakin alkuun olemaan identtinen tässä liitteenä esitellyn oppaan kanssa.

Myös vallitseva koronatilanne saattaa vaikuttaa rekrytointisuunnitelman toimeenpanoon käytännössä, mikäli harrastustoimintaan tulee kohdistumaan uusia rajoituksia vielä myöhemmin. Se on nykytiedon valossa epätodennäköistä, mutta sekin mahdollisuus on kuitenkin otettava huomioon. Huonoimmassa mahdollisessa tapauksessa suunnitelman käyttöönotto viivästyy tai keskeytyy rajoitusten takia. Positiivista kuitenkin on, että joka tapauksessa suunnitelma on käytännössä valmis toteutettavaksi, joten kyse olisi vain viivästyksestä käytäntöönpanossa.

Mahdollisena uhkana on ehdottomasti myös se, jos suunnitelman toteuttajia ei löydy. Partio on kuitenkin vapaaehtoistyötä, joten käytännössä suunnitelman toteuttaminen on ennen kaikkea muiden lippukunnan johtajien halukkuudesta ja jaksamisesta kiinni. Osa suunnitelman keinoista, esimerkiksi markkinointi ulkopuolisille tai pestauksen tehostaminen ovat toki sellaisia, etteivät ne kovin paljoa panostusta vaadi ja uskon, että niiltä osin suunnitelma tulee ainakin onnistumaan. Ainakin edistyksen ja tulokset pystyy niiden osalta todennäköisesti näkemään nopeammin kuin vaikka perhepartion aloittamisen osalta.

### 5.2 Tulosten arviointi

Tulosten arviointi on tällaisessa projektissa haastavaa, mutta olen omaksi kriteeriksi ottanut sen, jos aikuisrekrytointioppaan avulla saadaan houkuteltua vuodessa 4–10 uutta aikuista mukaan lippukunnan toimintaan. Lisäksi, koska myös toimintaan sitouttaminen on tärkeää, pidän toisena onnistumisen kriteerinä sitä, että toimintaan liittyneistä vähintään 75 prosenttia jatkaisi pidempään kuin yhden vuoden ajan. Koen myös, että käyttämäni kehitysmenetelmät ovat olleet asianmukaisia ja tukeneet prosessia tähän asti. Vaikka käyttämäni kyselyt eivät suoranaisesti kohdistuneet aikuisrekrytointiin, niistä sai kuitenkin aikuisikäisiltä lippukunnan jäseniltä tukea omille ajatuksille siitä, että aikuispartio toimintaa tulisi

kehittää lippukunnassa. Tein uuden rekrytointilomakkeen rekrytoinnin tueksi, ja vaikka kyseessä on tällä hetkellä vain malliversio yhden pestin rekrytointiin liittyen, on pohja hyvä ja sen avulla voi prosessia jatkaa ja tehdä vastaavia lomakkeita muillekin pesteille. Myös yhdessä lippukunnan johtajiston kanssa ideoitu ja kehitetty Haaveiden lippukunta -työkalu tukee prosessia ja sen tavoitteista sain linkitettyä varsinaiseen ohjeeseen myös pari alakappaletta.

Partiopestit (pois lukien ryhmänjohtajapestit) kestävät yleensä vuoden, joten mikäli johonkin pestiin saadaan houkuteltua uusia aikuisia, ensimmäisen vuoden ajan he todennäköisesti pysyvät toiminnassa. Sen jälkeen tilanne ei ole enää niin yksinkertainen: moni uusi partiolainen lopettaa melko nopeasti, jos he kokevat, etteivät pääse tarpeeksi porukkaan mukaan tai saa antamalleen panokselle tarpeeksi vastinetta (tässä tapauksessa omaa mielekästä harrastusta vapaaehtoistyön ohelle).

### **5.3 Oman toiminnan arviointi**

Aloittaessani työn en osannut arvata, miten ison palasen todellisuudessa nappasin. Olin ajatellut työn olevan melko yksinkertainen ja sujuvan jouhevasti, mutta yllätyksenä tuli erityisesti se, miten monesta pienestä palasesta lopullinen kokonaisuus piti rakentaa. Tuotokseni ei missään nimessä ole täydellinen ja tulen suunnitelmaan varmasti ainakin jotain lisäämään sen käyttöönoton jälkeen, kunhan ensin saa ainakin jotain palautetta sen toivuudesta.

Visuaaliselta ilmeeltään opas tulee myös varmasti muuttumaan jonkun verran myöhemmin, esimerkiksi lisättyjen kuvien myötä. Todennäköisesti myös jotkin prosessikuvaukset, esimerkiksi aikuisvartion ja perhepartion toiminnan kuvaukset, kannattaa muuttaa selkeämmiksi ja visuaalisemmiksi, mutta siihen ei tällä aikataululla ollut aikaa. Vaikka rekrytointiopas on nyt valmistunut, prosessi on todellisuudessa vasta alussa, ja alkuvuodesta 2022 pääsee opasta sitten käytännössä testaamaan käytännössä ja kehittämään entisestään.

## Lähteet

Gran, J., Arolainen, K., Berg, H., Engblom, P., Hautakangas, A., Heikkinen, J., Hintsu, T., Hynynen, N., Hänninen, M., Jokela, E., Lumiala-Huokuniemi, T., Luoto, L., Moilanen, P., Murtojärvi, S., Niemi, A., Niemi, J., Nurminen T-M., Raevaara, T., Timonen-Nissi I. & Viuksela, M. 2020. Partiojohtajan käsikirja. Oy Partio Scout Ab. Helsinki.

Helsingin seudun aluesarjat 2020. Luettavissa: <https://www.aluesarjat.fi/>. Luettu 16.11.2021.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent. Helsinki.

Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 2. painos. WSOYPro. Helsinki.

Paavilainen, M. 2010. Aina valmiina: Partioliike Suomessa 1910–2010. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki.

Partiolippukunta Maahiset ry. s.a. Historia. Luettavissa: <http://www.maahiset.net/historia-2/>. Luettu 6.11.2021.

Patentti- ja rekisterihallitus s.a. Yhdistysrekisterin hakupalvelu. <https://yhdistysrekisteri.prh.fi/basicinformation?businessId=0562804-0&timeZone=Europe/Helsinki#fromAdvancedSearch>. Luettu 25.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Aikuisten rekrytointi. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/aikuisten-rekrytointi/>. Luettu 17.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2018. Apua pestaamiseen. Luettavissa: <https://www.partio.fi/parempi-lippukunta-blogi/apua-pestaamiseen/>. Luettu 10.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2019. Haaveiden lippukunta -työkalu. Ohje lippukunnan pitkän tähtäimen suunnitteluun. PDF-dokumentti. Luettavissa: <https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2019/02/Haaveiden-lippukunta-A4.pdf>. Luettu 20.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Jäsenrekisteri Kuksa. Luettu 8.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Kasvun treeniohjelmat. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/lippukunnan-johtaminen/lippukunnan-hyvinvointi/lippukunnan-kasvu/kasvun-treeniohjelmat/>. Luettu 22.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Organisaatio. Luettavissa: <https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/tietoa-meista/organisaatio/>. Luettu 10.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Paras paikka tehdä vapaaehtoistyötä -materiaalit. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/vapaaehtoisena-partiossa/paras-paikka-tehda-vapaaehtoistyota/>. Luettu 12.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Partio lukuina. Luettavissa: <https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/partiofaktat/partio-lukuina/>. Luettu 17.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Partiokasvatus. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/partiokasvatus/partiokasvatus>. Luettu 7.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2020. Partion peruskirja. PDF-dokumentti. Luettavissa: [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/11/peruskirja2020\\_A5\\_FI.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/11/peruskirja2020_A5_FI.pdf). Luettu 8.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2020. Perhepartio-opas lippukunnille. PDF-dokumentti Luettavissa: [https://pofbackendstorage.blob.core.windows.net/pofbackendproduction/assets/perhepartio\\_ohje\\_lippukunnille\\_ce7b1d6999.pdf](https://pofbackendstorage.blob.core.windows.net/pofbackendproduction/assets/perhepartio_ohje_lippukunnille_ce7b1d6999.pdf). Luettu 20.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Pestaajan ohjeet. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/pesti-ja-pestaaminen/pestaajan-ohjeet/>. Luettu 15.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2020. Pestijohtajan pestikortti. PDF-dokumentti. Luettavissa: [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/05/johtokolmikun\\_pestikortti\\_pesti.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/05/johtokolmikun_pestikortti_pesti.pdf). Luettu 10.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2019. Pestikuvaus: Aikuisen partiokummi. PDF-dokumentti. Luettavissa: [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2019/11/Pestikuvaus\\_-Aikuisen\\_partiokummi.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2019/11/Pestikuvaus_-Aikuisen_partiokummi.pdf). Luettu 21.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Samoajat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/samoajat>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Seikkailijat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/seikkailijat>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Sisupartio. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/lippukunnan-johtaminen/moninaisuus/sisupartio/>. Luettu 9.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Sudenpennut. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/sudenpennut>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Tarpojat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/tarpojat>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Vaeltajat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/vaeltajat>. Luettu 16.11.2021.

Virtanen, S. 2020. Somemarkkinoinnin työkirja. Kauppakamari. Helsinki.

## Liitteet

### Liite 1. Lippukunnan laaja vapaaehtoiskysely, kysymykset 2020 ja 2021

Kysymykset 17, 26, 27 ja 28 olivat avoimia kysymyksiä, muut valintakysymyksiä asteikolla 1–6 (täysin eri mieltä–täysin samaa mieltä)

Kys. nro

- 1 Kerron ylpeydellä ei-partiolaiselle harrastuksestani.
- 2 Tekemiselläni on merkitystä lippukunnan/ryhmän tavoitteiden saavuttamisessa.
- 3 Toiminnallamme on yhteiskunnallista vaikutusta.
- 4 Lippukunnassamme juhlistetaan merkkitapahtumia tai saavutuksia riittävästi.
- 5 Lippukunnassamme kaikki saavat riittävästi kiitosta omasta panoksestaan.
- 6 Lippukunnassamme vastuu jakautuu tasaisesti.
- 8 Johtajistomme yhteishenki on hyvä.
- 9 Uusien ihmisten on helppo päästä mukaan lippukuntaamme.
- 10 Lippukunnassamme jaetaan riittävästi tietoa tärkeistä asioista ja muutoksista.
- 11 Lippukunnassamme kaikkia johtajia kohdellaan tasavertaisesti.
- 12 Minulle tarjotaan riittävästi koulutusta ja tukea itseni kehittämiseen.
- 13 Saan pestissäni taitoja ja kokemuksia, joita voin hyödyntää myös partion ulkopuolella.
- 14 Minulla on mahdollisuus tasapainottaa partio ja muu elämä. (Voin esimerkiksi vähentää partiota, jos töissä tai koulussa on kiireitä.)
- 15 Minulla on kivaa lippukunnassamme.
- 16 Olen ollut uupunut partion takia viimeisen toimintakauden aikana (viimeisen puolen vuoden aikana)
- 17 *Kuvaile lyhyesti yksi onnistumisen tunne pestissäsi tämän vuoden aikana.*
- 18 Minulle on selvää, mitkä ovat oman pestini tarkoitus ja tavoitteet.
- 19 Minulla on mahdollisuus kehittää pestiäni itseni näköiseksi.
- 20 Saan pestaajaltani monipuolisesti palautetta pestistäni ja kehittymisestääni.
- 21 Tukea on helppo saada.

- 22 Saan kehittävää palautetta ympärilläni toimivilta ihmisiltä.
- 23 Saan pستاajaltani tukea pestiäni koskeissa haasteissa/ongelmallisissa tilanteissa.
- 24 Lippukuntaamme johdetaan innostavalla ja motivoivalla tavalla.
- 25 Lippukunnassamme keskustellaan avoimesti johtajuudesta ja sen kehittämisestä.
- 26 *Kuvaile lyhyesti, millainen on mielestäsi hyvä johtaja.*
- 27 *Kerro avoimesti, minkälaista johtajatoimintaa lippukunnan pitäisi jatkossa toteuttaa enemmän tai vähemmän? Tähän voit luetella tapahtumia, ehdottaa uusia tapahtumia tai kertoa vapaalla sanalla.*
- 28 *Kerro vapaasti, minkälaista muuta toimintaa lippukunnan pitäisi lisätä tai vähentää?*



## Liite 2. Rekrytointilomake pestiin, malli

# Rekrylomake: Pestijohtaja

Pestijohtaja huolehtii siitä, että partiossa on hyvä tehdä vapaaehtoistyötä. Hän huolehtii lippukunnan vapaaehtoisten eli aikuisten ja kaikkien lippukuntapesteissä toimivien samoaja- ja vaeltajaikäisten motivaatiosta, kouluttautumisesta sekä pestijärjestelmän käytöstä.

Pestijohtaja toimii yhdessä lippukunnanjohtajan ja ohjelmajohtajan kanssa ns. johtokolmiossa.

Pestijohtajan on oltava vähintään 18-vuotias ja partiojohtajaperuskurssin käynyt lippukunnan jäsen.

### \*Pakollinen

Hakijan nimi \*

Pystyisin aloittamaan pestissä: \*

Päivämäärä

Pystyisin jatkamaan tähän asti: \*

Päivämäärä

Minua kiinnostaisi myös joku muu lippukunnan avoimista pesteistä (mikä?) \*

Oma vastauksesi

Mitä kautta kuulit tästä pestistä?

Maahiset ry:n nettisivut  
Markkinointitapahtuma  
Kuulin kaverilta  
Lippukunnan jäsen houkutteli  
Muu, mikä:

Hakijan yhteystiedot myöhempää kontaktointia varten: \*

## Liite 3. Kasvu-HaLi, Maahiset ry

Kasvu-HaLi (Maahiset ry)			
VIESTINTÄ JA MARKKINOINTI	Askeleet:	Kuka tekee?	Milloin?
Maahisjohtajan ABC:	1. Kootaan vanhasta Maahisjohtajan ABC-vihkosta edelleen relevantit jutut + ideoidaan uutta 2. Kootaan materiaaleista uusi vihko 3. Jaetaan tuotos kaikille johtajille paperisena + sähköisenä 4. Päivitetään tietoja vähintään vuosittain		kevät 2021 kevät/kesä 2021 kesä/syysy 2021 2022-
Ohjelmatarvikepankki kololle	1. Infotaan koko johtajistoa ideasta 2. Kootaan tarvikepankkia tiettyyn paikkaan kololla		kevät 2021 kesä/syysy 2021
Ohjeet tapahtumien järjestämiseen	1. Kysytään edellisiltä eri tapahtumien johtajilta mahdollisuutta osallistua tapahtumaohjeiden tekemiseen 2. Kootaan tapahtumaohjeet eri tapahtumista 3. Luodaan kansio, jossa tapahtumakohtaisia ohjeita, myös PöPän ja SP:n tiedostot jakoon 4. Tapahtumista tehdään lyhyet loppuraportit	edelliset/tulevat tapahtumien johtajat  tapahtuman johtaja	heti tapahtuman jälkeen
Ikäkausien sisäinen yhteistyö	1. Ikäkausivastaava viestii ikäkaudelle ajankohtaisista asioista ja tapahtumista ja on näin perillä ryhmien tilanteesta 2. Ikäkauden johtajat keskustelevat keskenään esimerkiksi tulevista tapahtumista ja ohjelmaideoista		
Sisäisen viestinnän kehittäminen	1. Kuukausiviesti johtajille aina kuukauden alussa 2. Viestintävastaavan pestäminen 3. Viestintäkanavien selkeyttäminen	viestintävastaava pejo johtokolmikko/hallitus	kevät 2021 syysy 2021 syysy 2021
Markkinoidaan tapahtumia ulkopuolisille	Aloitetaan markkinoimaan johtajatapahtumia ulkopuolisille, kun toiminta on ensin saatu rullaamaan omalla johtajistolla		2022-
AIKUISREKRY	Askeleet:	Kuka tekee?	Milloin?
Uusi aikuisvartio	1. Hankitaan tiimi/kiinnostuneita vetäjiä 2. Aloitetaan aikuisvartion toiminta (alkuun n. 1-2 kertaa kuussa, esim. vuoroviikoin perhepartiorihmän kanssa) 3. Jatketaan ja kehitetään toimintaa (esim. useammin, enemmän tekijöitä)	johtokolmikko  koottu tiimi	kevät 2021 syysy 2021 2022-
Perhepartiotoinnin aloittaminen	1. Hankitaan kiinnostuneita vetäjiä 2. Aloitetaan perhepartiorihmän toiminta (n. kerran kuussa, esim. vuoroviikoin aikuisvartion kanssa) 3. Jatketaan ja kehitetään toimintaa		
Aikuis/johtajarekrytointisuunnitelma	1. Suunnitelman valmistuminen oppinäytetyönä 2. Suunnitelman käyttöönotto 3. Käyttöönoton seuraaminen ja jatkuvuus	pejo pejo pejo	kesä 2021 syysy 2021 2022-
Aikuisrekrykampanjat	1. Nettisivuille "aikuisrekrytointipalsta", jossa markkinoidaan avoimia pestejä ja toivotaan aikuiset tervetulleeksi toimintaan 2. Osallistutaan piiriin ja SP:n aikuisrekrykampanjoihin 3. Ollaan esillä muissakin tapahtumissa, joissa kohderyhmänä johtajajäsenet	johtokolmikko/hallitus	kevät 2021
YHTEISTYÖ JA YHTEISHENKI	Askeleet:	Kuka tekee?	Milloin?
Sunnuntai-Nuta	1. Hankitaan tiimi/kiinnostuneita vetäjiä 2. Aletaan järjestämään alkuaan n. kerran kuussa, myöhemmin mahdollisesti useammin 3. Jatketaan järjestämistä ja kehitetään toimintaa, markkinoidaan myöhemmin myös ulkopuolisille (EVP)	johtokolmikko  koottu tiimi	kevät 2021 syysy 2021 (koronatilan-teen salliessa) 2022-
Palautekulttuurin kehittäminen	1. Palautekokoukset jokaisen tapahtuman jälkeen 2. Henkilökohtaisen palautteenannon hetki esim. toiminnasuunniteluviikonlopuissa 3. Kysytään piiriltä palautteenantokoulutusta	tapahtuman johtaja  hallitus	kevät 2021- syysy 2021 syysy 2021
Lisää johtajatapahtumia ja -huoltoja	1. Kehitetään matalan kynnyksen ja "yhden illan johtajahuoltoja" 2. Järjestetään vähän isompia johtajahuoltoja 2-4 kertaa vuodessa 3. Säilytetään suurin osa vaeltajaohjelmasta myös aikuisille avoimena		etänä vaikka heti
Kiitoskulttuurin kehittäminen	1. Matalan kynnyksen kiittäminen 2. Johtajahuollot myös kiittämisen välineenä 3. Haetaan aktiivisesti ansiomerkkejä	kiitoscrew	kevät 2021
Pestauskulttuurin kehittäminen	1. Pestikuvaukset ajantasalle ja Driveen/nettiin/ABC-vihkoon 2. Pidetään kirjaa pestikeskusteluista ja seurataan niiden toteutumista 3. Rekrytoidaan aktiivisesti tekijöitä eri pesteihin	pestijohtaja  pestaajat + pejo	kevät/kesä 2021 kevät 2021- kevät 2021-

**Liite 4. Aikuisrekrytointiopas**

# Aikuisrekrytointiopas

Maahiset ry

Terho Tammi

## **JOHDANTO**

Tämän oppaan on tarkoitus auttaa lippukuntaa rekrytoimaan niin uusia aikuisia kuin johtajikäisiä ylipäätään. Opas on selkeä, ja siinä esitetyt keinot ovat esitetty siten, että ne on helppo ottaa käyttöön ja pitää käytössä. Onnistunut ja tavoitteellinen aikuisrekrytointi on yksi ehkä helpoimmista keinoista saada lisäkäsiä johtajistoon ja toimintaan. Tärkeintä on tavoitteellisuus sen suhteen, mitä uusilta aikuisilta halutaan. Halutaanko ryhmänjohtajia vai apukäsiä tapahtumien järjestämiseen? Vai ehkä ikäkausivastaavaa seikkailijoille tai taloudenhoitajaa?

Oppaan lopusta löytyy apumateriaaleja liitteinä.

## **SISÄLLYS**

- MARKKINOINTI
- AIKUISREKRYPROSESSIT
- PESTAUS
- AIKUISVARTIO
- PERHEPARTIO
- CHECKLIST
- LIITTEET

## MARKKINOINTI

Yksi tärkeimmistä keinoista uusien aikuisten ja johtajien rekrytoinnissa on markkinointi. Millä tavalla halutaan näkyä kohdeyleisölle ja missä kanavissa? Eri ikäisille kannattaa markkinoida toimintaa vähän eri somekanavissa: nuoremmille esim. Instagram-mainonta toimii hyvin, jos taas halutaan tavoitella vanhempia aikuisia niin Facebook tai jopa fyysinen mainos aluelehdessä voi toimia. Jos halutaan saada vanhoja epäaktiivisia lippukunnan jäseniä takaisin toimintaan mukaan, kannattaa turvautua puhelimeen joko soittamalla tai laittamalla viestiä. Kannattaa aina tarjota jotain konkreettista: pikkupestiä lippukunnan talviretkeltä, paikkaa keittiöstä jostain johtajatapahtumasta tai vaikka tuuraajan pestiä yksittäiseen kokoukseen.

## SOMEMAINONTA

Uusia johtajia toimintaan houkutellessa kannattaa mainonta kohdistaa haluttuun ryhmään: jos tavoitellaan samoaja-vaeltajaikäisiä, on Instagram parempi markkinointikanava. Jos taas yli 30-vuotiaita aikuisia, Facebook toimii luultavasti hieman paremmin.

Ylipäätään rekrytoinnin markkinoinnin osalta Facebook on todennäköisesti parempi vaihtoehto, koska sinne saa päivitykseen enemmän tekstiä selventämään mistä on kyse. Rekrytoinnin osalta Instagramia kannattaa käyttää enemmän huomion kiinnittämiseen jollain yksittäisellä päivityksellä, Facebookin kautta voi tarjota enemmänkin infoa tarjolla olevista pesteistä.

Maksullinen somemainonta Facebookin tai Instagramin kautta on myös mahdollinen tapa houkutella uusia ihmisiä toimintaan. Mainokset kannattaa suunnitella hyvin ja tavoitteet kannattaa suunnitella mahdollisimman tarkasti, jotta niiden seuranta on mahdollisimman helppoa. Mitä maksullisella mainoksella halutaan saavuttaa? Jokainen mainoksen näyttökerta kuitenkin maksaa, joten kannattaa pitää huoli siitä, että mainoksen näkee nimenomaan haluttu kohdeyleisö. Huomioonotettavia asioita mainosten kohdentamisessa partiolippukunnan osalta ovat erityisesti kohdeyleisön ikä, asuinpaikka sekä demografiset tiedot. Esimerkiksi jos halutaan tavoitella osallistujia perhepartioon, halutaan kohdentaa mainosta perheellisille siltamäkeläisille ei-vielä-partiolaisille.

### *TAPAHTUMAT JA NETTISIVUT*

Myös erilaiset tapahtumat kannattaa hyödyntää toiminnan markkinoinnissa. Esimerkiksi oman alueen kylätapahtumat kuten SiSu-päivä ja Lions-talvirieha kannattaa pyrkiä hyödyntämään markkinoinnissa niin lasten kuin johtajaikäistenkin suuntaan! Myös esimerkiksi erilaisiin opiskelijoille suunnattuihin tapahtumiin kannattaa osallistua, mikäli vain mahdollista, niistä saattaa saada ainakin pari vuodeksi motivoituneita harrastusta etsiviä tekijöitä. Mahdollisista markkinointiin hyödynnettävistä tapahtumista voi saada vinkkejä myös PöPan ja SP:n puolelta.

Ulkopuolelle markkinoinnin lisäksi myös lippukunnan nettisivuilla kannattaa markkinoida toimintaa myös ulkopuolisille ei-vielä-lippukuntalaisille. Avoimet pestit voi listata nettisivuille omaan osioonsa asiaankuuluvan tehtävänkuvauksen kera, aivan kuten normaaleissa työpaikkailmoituksissakin. Ilmoitukseen mukaan esimerkiksi lippukunnanjohtajan tai pestijohtajan yhteystiedot, ja a vot! Kuka tahansa kiinnostunut (niin nykyisestä johtajistosta kuin mahdollisista alueen ei-vielä-partiolaisista) voi ottaa yhteyttä ja ilmaista kiinnostuksensa pesteihin!

## **AIKUISREKRYPROSESSIT**

Miten uusia aikuisia sitten kannattaa lähteä rekrytoimaan? Somemarkkinointi on yksi mahdollinen keino. Toinen ihan yhtä hyvä keino on listata lippukunnan nettisivuille avoimia pestejä, joille tarvittaisiin tekijöitä. Esimerkiksi näin:

### **Kolovouti**

Pestin kesto: tammikuu 2022 – joulukuu 2022 (tarvittaessa myös lyhyempi pestin kesto onnistuu)

Pestikuvaus: Huolehtia lippukunnan kolon (kokoontumispaikan) siisteydestä ja siitä, että kololta löytyy kokoustarvikkeita. Pesti alkaa asiaankuuluvalla pestauksella, jossa saa kaikki oleelliset tiedot pestin hoitamiseen liittyen. Toivottu pestin kesto 12 kk (vuoden 2022 loppuun), tarvittaessa lyhyempikin pesti onnistuu.

Yhteystiedot: Jos kiinnostuit, lisätietoja saa lippukunnanjohtajalta (puh. 040-123456789) tai pestijohtajalta (puh. 045-987456321)

Yksi mahdollisuus on myös tehdä täytettävä rekrytointilomake esim. Google Formsilla. Tällöin lomaketta pitää joko aina päivitellä sen mukaan, mitä pestejä milloinkin on tarjolla tai tehdä jokaiselle avoimelle pestille oma rekrytointilomakkeensa (tästä malli liitteissä, Liite 1). Malli löytyy myös täältä: <https://forms.gle/XcaWEQ5uGYovcZQz8>

Ylipäätään nettisivuilla pestejä mainostettaessa pitää aina muistaa päivitellä listausta sen mukaan, mitä pestejä milloinkin on avoimena. Tämä on lähtökohtaisesti hyvä olla esim. pestijohtajan vastuulla (kulloinenkin pestijohtaja voi tietenkin halutessaan delegoida homman eteenpäin esim. jollekin muulle hallituksen jäsenelle).

Etukäteen, jo ennen rekrytointia kannattaa listata mahdollisia tehtäviä, joihin uudet aikuiset voivat tulla mukaan. Sitten on helppo ehdottaa valmiita tehtäviä tai pestejä. Tehtäviä kannattaa olla laidasta laitaan, esimerkiksi:

- Ryhmänjohtaminen
- Nettisivujen päivittäminen
- Uuden taidon opettaminen johtajistolle
- Adventtikalenterikampanjan organisointi
- Sometilien päivittäminen

Kannattaa myös miettiä, mitä uusi aikuinen voisi tehdä erilaisissa lippukunnan tapahtumissa:

- Auttaa kuljetuksissa
- Pitää rastia
- Lämmittää saunaa
- Toimia juontajana tai näyttelijänä yhteisohjelmassa
- Vetää leikkejä ulkona?

Uudelta aikuiselta kannattaa ehdottomasti kysyä, mikä häntä kiinnostaa. Jos hän esimerkiksi osaa jonkun erikoisen taidon, häntä voi vaikka pyytää opettamaan sen muulle johtajistolle!



## PESTAUS

Uusien johtajien, erityisesti kokonaan toimintaan uusina tulevien aikuisten toimintaan mukaan saamiseksi yksi tärkeimmistä työkaluista on pestaus. Pestikeskustelut ovat yleensäkin tärkeä osa pestiä, mutta uusien aikuisten kohdalla hyvä pestaus on erityisen tärkeää.

SP tarjoaa monia valmiita, hyviä keinoja pestaukseen ja näitä kannattaa ehdottomasti käyttää hyödyksi. Pestaustapa ja -tyyli vähän sen mukaan, ketä on pestamassa: hyvän ja tutun kaverin pestaus sujuu luultavasti hyvin vähän huonommillakin etukäteisvalmisteluilla, mutta esimerkiksi tuntemattomamman uuden aikuisen kanssa kannattaa pestaukseen valmistautua etukäteen, ainakin katsomalla pestauslomakkeet yms. työkalut läpi. Pestiavain ja kehittyminen pestissä -työkalu ovat työkaluja, jotka auttavat pestikeskustelujen käymisessä. Maahisten koloilta löytyy nykyään myös pestipelikortit, joita voi helposti käyttää niin alku-, väli- kuin päätöspestikeskusteluiden tukena!

Pestauksen voi hoitaa oikeastaan missä vaan: SP:n pestikeskustelulomakkeelta löytyy myös apukysymyksiä, joita voi käyttää hyödyksi pestauksen yhteydessä, mikäli se hoidetaan esimerkiksi saunassa tai metsässä ilman sähköisiä välineitä tai paperilomaketta. Pestikeskusteluita on tarkoitus pitää kolme kertaa pestin aikana: pestin alussa, noin puolivälissä ja sen lopussa. Jokaiseen pestikeskusteluun löytyy vähän omat kysymyksensä SP:n materiaaleista.

Pestaus koostuu neljästä vaiheesta:

#### 1. REKRYTOINTI

- **Rekrytointi** sisältää pestiin sopivan henkilön etsimisen valitulla tavalla, sopivan tyyppin löytymisen sekä pestattavan lupauksen ottaa pesti vastaan.

#### 2. PESTAAMINEN

- Pestaamiseen kuuluu **pestikeskustelu**, jossa keskustellaan pestatun koulutustarpeesta ja tuesta sekä pestattavan motivaatiosta sekä pestissä oppimisen ja kehittymisen tavoitteista.
- Pestaamisen toinen osa, **perehdyttäminen** tarkoittaa pestin sisältöjen tarkentamista ja pestiin kuuluvien käytäntöjen kirkastamista.

#### 3. VÄLIPESTIKESKUSTELU

- **Välipestikeskustelu** voidaan käydä pestin puolivälissä tai pidemmän pestin kohdalla esimerkiksi kerran vuodessa tai puolessa vuodessa. Se on tarkistuspiste, jossa voidaan tarkistaa tilannetta ja toimintatapoja ja tehdä korjausliikkeitä, kun pestissä toimimisesta on kokemusta ja pestiä on vielä jäljellä.

#### 4. PÄÄTÖSPESTIKESKUSTELU

- **Päätöspestikeskustelussa** käydään läpi, miten pesti on sujunut ja miten jatketaan tästä eteenpäin.

SP:n pestiavain, Kehittyminen pestissä -työkalu sekä pestilomake löytyvät oppaan lopusta (Liite 2).

## AIKUISVARTIO

Yksi parhaista keinoista houkutella uusia aikuisia mukaan toimintaan on järjestää heille mielekästä ohjelmaa. Aikuisvartio on tähän helppo ratkaisu. Aikuisvartio toimii periaatteessa kuten mikä tahansa muukin lippukunnan vartioista ikäkauteen katsomatta, mutta erona nuorempiin ikäkausiin on se, että vartion jäsenet voivat itse suunnitella kokouksensa vuorotellen.

Jotta aikuisvartio toimii halutulla tavalla, tulee sillä alkuun (esim. ensimmäisen vuoden ajan) olla joku vetäjä tai luotsi. Jos vartiossa on joku vanha, kokenut Maahinen, voi hän toimia vetäjänä ryhmälle. Jos kaikki aikuisvartion jäsenet ovat uusia partiossa, alkuun helpottaa huomattavasti, jos luotsi on vetovastuussa ainakin osasta ohjelmista ja samalla potkimassa aikuisvartiolaisia suunnittelemaan ohjelmat suunnitellusti. Vartion toimintasuunnitelma tulee myös suunnitella kunnolla siten, että tiedetään tarkasti, milloin on kenenkin vuoro suunnitella ohjelmaa.

Aikuisvartion toiminnan kierto:

1. Markkinointia kohderyhmälle (valittava vähän sen mukaan, minkä ikäistä kohdeyleisöä halutaan saavuttaa)
2. Toiminnan alkuunsaattaminen
  - Vaatii jonkun luotsin tai vetäjän lippukunnan puolelta, joka auttaa ja toimii ”kummina” aikuisvartiolle ainakin ensimmäisen puolivuotisen ajan.
  - Luotsin on hyvä osallistua aikuisvartion toimintaan ainakin sen verran aktiivisesti, että suunnittelee ja vetää muutaman kohdan ryhmän toimintasuunnitelmasta.
3. Toiminnan järjestäminen sovittuun aikaan
  - Esimerkiksi yhden toimintakauden ajan.
  - Aikuisvartio voi hyvin toimia myös putkivartiona, jolloin toiminta jatkuu kausien yli ja mahdolliset uudet aikuiset liittyvät samaan vartioon mukaan.
4. Toiminnan ”kiinnittäminen” mukaan lippukunnan vakituiseen sykliin
  - Jotta toiminta ei lakkaa yhteen partiokauteen.
  - Yritetään mahdollisuuksien mukaan houkutella aikuisvartiolaisia lippukunnan avoimiin pesteihin.
  - Järjestetään samankaltaista ohjelmaa myöhemminkin, jos kysyntää on suuresti voidaan perustaa toinenkin aikuisvartio (tai jakaa vartio puoliksi ja pitää kokouksia/ohjelmia vuorotellen)

## PERHEPARTIO

Perhepartio toiminnan aloittaminen on hyvä tapa saada uusia aikuisia toimintaan mukaan, tai houkutella vanhoja jo perheellisiä lippukunnan johtajia takaisin toimintaan tarjoamalla toimintaa koko perheelle. Perhepartio on suunnattu alle kouluikäisille (3-6v) lapsille, jotka eivät vielä pääse liittymään sudenpennuiksi lippukunnan toimintaan. Perhepartio toiminnan aloittaminen vaatii vetäjiä, mutta vetäjiä voi yrittää houkutella myös kohderyhmästä, erityisesti perheellisistä johtajista. He kuitenkin tietävät jo mitä partio toiminta on, ja valmiiseen perhepartio ryhmään on sitten helpompi houkutella porukkaa ulkopuolelta.

Perhepartio ryhmän toiminnan kierto:

### 1. Kiinnostuksen kysely lippukunnan sisällä

- Erityisesti kyselyä perheellisille lippukunnan johtajille, kiinnostaisiko perhepartio jos sellaista järjestettäisiin tai onko omaa kiinnostusta olla järjestämässä toimintaa

### 2. Markkinointi lippukunnan sisällä/ulospäin

- Lippukunnan nettisivuille erilliset sivut perhepartiosta, sisältäen selitteet mistä on kyse ja miten toimintaan pääsee mukaan.
- Somemarkkinointi, toiminnan mainostus

### 3. Toiminnan aloitus

- Toiminnan aloitus kannattaa synkronoida muiden ryhmien kanssa samoihin aikoihin, syksyn/kevään alkuun.
- Ryhmän itsensä päätettävissä kuinka usein perhepartio toimintakokouksia/ohjelmaa järjestetään, vähintään kerran kuussa olisi hyvä minimi.
- Toiminnan järjestäminen säännöllisesti sovitulla tavalla.

### 4. Toiminnan ”kiinnittäminen” mukaan lippukunnan vakituiseen sykliin

- Jotta toiminta ei lakkaisi yhteen partiokauteen.
- Jos vetäjät ei-vanhoja-Maahisia, yritetään viimeistään tässä vaiheessa houkutella laajemminkin lippukunnan toimintaan mukaan.
- Jatketaan toimintaa tulevilla kausilla, pyritään pitämään esim. putkilaumana, jotta saataisiin vetäjien jatkumo toimimaan mahdollisimman hyvin

Perhepartio toimintaan liittyen lisätietoa löytyy SP:n sivuilta (sisältää myös perhepartio-oppaan lippukunnille sekä perhepartio-ohjaajan oppaan): <https://partio-ohjelma.fi/perhepartio>

## CHECKLIST AIKUISREKRYTOINTIIN JA SEN ALOITTAMISEEN:

1. **REKRYTOINTI-ILMOITUKSET.** Laaditaan rekrytointi-ilmoituksia tarvittaviin, avoimiin pesteihin
- Ilmoituksia voidaan laittaa esille esim. lippukunnan nettisivuille tai Google Driveen Forms-kyselyn muodossa. Drivestä löytyy muutama malli-ilmoitus valmiina, mitä voi käyttää pohjana uusille rekrytointi-ilmoituksille.

### **Kuka hoitaa? Pestijohtaja**

2. **MARKKINOINTI.** Kun syntyy tarve uudelle aikuisrekrytoinnille, aloitetaan mainostamaan esim. tarvittavia pestejä, aikuisvartiota tai mihin tekijöitä halutaankin

- Markkinointia voidaan hoitaa somen kautta (Facebook, Instagram) tai lippukunnan nettisivuilla. Myös erilaiset tapahtumat, kuten SiSu-päivä, Lions-rieha ja opiskelijoille suunnatut tapahtumat kannattaa hyödyntää näkyvyyden kannalta.

### **Kuka hoitaa? Viestintävastaava/viestintätiimi yhdessä pestijohtajan tuella**

3. **PESTAUS.** Kun uudet tekijät on saatu rekrytointia, hoidetaan heidän pestauksensa. Kun kyse on uusista tekijöistä, on hyvä pestaus ensiarvoisen tärkeää

- Pestikeskustelu voidaan hoitaa monella tapaa, esimerkiksi pestilomakkeen avulla tai vaikka saunassa – apuna kannattaa kuitenkin käyttää pestilomakkeen kysymyksiä, varsinkin jos kyse on kokonaan uudesta partiolaisesta.

### **Kuka hoitaa? Edeltäjä tai pestiesihenkilö, esim. ryhmänjohtajan tapauksessa ikäkausivastaava**

4. **PESTIN AIKANA.** Jokaiselle uudelle aikuiselle on määrätty luotsi, ”pestikummi”. Kummijohtaja pyrkii huolehtimaan siitä, että uudet tekijät pysyvät kartalla ja osaavat homman.

- Kummijohtaja on ideaalitalanteessa esim. johtajapari tai uuden aikuisen pestaja. Sitä kautta myös välipestikeskustelun pitäminen helpottuu.
- Pestin aikana hoidetaan väli- ja päätöspestikeskustelut. Selvitetään halukkuus jatkaa pestissä tai siirtyä johonkin muuhun pestiin.

### **Kuka hoitaa? Pestaaja, kummijohtaja tai viime kädessä esim. pestijohtaja**

HUOM: Aikuisrekryyn liittyen ja sitä tukien löytyy Partion materiaalipankista valmista ja muokattavaa materiaalia, joita kannattaa hyödyntää!

Huomioitavaa on myös se, että kaikkien tässä oppaassa esiteltyjen prosessien kannattaa olla jatkuvia. Markkinointia ei kannata unohtaa missään vaiheessa, vaan se kannattaa pitää muun toiminnan tukena myös silloin, kun ei ole akuuttia tarvetta pestien tekijöille. Parhaassa tapauksessa saadaan jopa ylimääräisiä johtajaresursseja!

## LÄHTEET:

Gran, J., Arolainen, K., Berg, H., Engblom, P., Hautakangas, A., Heikkinen, J., Hintsala, T., Hynynen, N., Hänninen, M., Jokela, E., Lumiala-Huokuniemi, T., Luoto, L., Moilanen, P., Murtojärvi, S., Niemi, A., Niemi, J., Nurminen T-M., Raevaara, T., Timonen-Nissi I. & Viluksela, M. 2020. Partiojohtajan käsikirja. Oy Partio Scout Ab. Helsinki.

Helsingin seudun aluesarjat 2020. Luettavissa: <https://www.aluesarjat.fi/>. Luettu 16.11.2021.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent. Helsinki.

Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 2. painos. WSOYPro. Helsinki.

Paavilainen, M. 2010. Aina valmiina: Partioliike Suomessa 1910–2010. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki.

Partiolippukunta Maahiset ry. s.a. Historia. Luettavissa: <http://www.maahiset.net/historia-2/>. Luettu 6.11.2021.

Patentti- ja rekisterihallitus s.a. Yhdistysrekisterin hakupalvelu. <https://yhdistysrekisteri.prh.fi/basicinformation?businessId=0562804-0&timeZone=Europe/Helsinki#fromAdvancedSearch>. Luettu 25.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Aikuisten rekrytointi. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/aikuisten-rekrytointi/>. Luettu 17.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2018. Apua pestaamiseen. Luettavissa: <https://www.partio.fi/parempi-lippukuntablogi/apua-pestamiseen/>. Luettu 10.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2019. Haaveiden lippukunta -työkalu. Ohje lippukunnan pitkän tähtäimen suunnitteluun. PDF-dokumentti. Luettavissa: <https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2019/02/Haaveiden-lippukunta-A4.pdf>. Luettu 20.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Jäsenrekisteri Kuksa. Luettu 8.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Kasvun treeniohjelmat. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/lippukunnan-johdaminen/lippukunnan-hyvinvointi/lippukunnan-kasvu/kasvun-treeniohjelmat/>. Luettu 22.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Organisaatio. Luettavissa: <https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/tietoa-meista/organisaatio/>. Luettu 10.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Paras paikka tehdä vapaaehtoistyötä -materiaalit. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/vapaaehtoisena-partiossa/paras-paikka-tehda-vapaaehtoistyota/>. Luettu 12.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Partio lukuina. Luettavissa: <https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/partiofaktat/partio-lukuina/>. Luettu 17.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Partiokasvatus. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/partiokasvatus/partiokasvatus>. Luettu 7.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2020. Partion peruskirja. PDF-dokumentti. Luettavissa: [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/11/peruskirja2020\\_A5\\_F1.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/11/peruskirja2020_A5_F1.pdf). Luettu 8.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2020. Perhepartio-opas lippukunnille. PDF-dokumentti Luettavissa: [https://pofbackends-storage.blob.core.windows.net/pofbackendproduction/assets/perhepartio\\_ohje\\_lippukunnille\\_ce7b1d6999.pdf](https://pofbackends-storage.blob.core.windows.net/pofbackendproduction/assets/perhepartio_ohje_lippukunnille_ce7b1d6999.pdf). Luettu 20.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Pestaajan ohjeet. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/pesti-ja-pestaminen/pestaajan-ohjeet/>. Luettu 15.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2020. Pestijohtajan pestikortti. PDF-dokumentti. Luettavissa: [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/05/johtokolmikron\\_pestikortti\\_pesti.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/05/johtokolmikron_pestikortti_pesti.pdf). Luettu 10.11.2021.

Suomen Partiolaiset 2019. Pestikuvaukset: Aikuisen partio-kummi. PDF-dokumentti. Luettavissa: [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2019/11/Pestikuvaukset\\_Aikuisen\\_partiokummi.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2019/11/Pestikuvaukset_Aikuisen_partiokummi.pdf). Luettu 21.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Samoajat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/samoajat>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Seikkailijat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/seikkailijat>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Sisupartio. Luettavissa: <https://www.partio.fi/lippukunnille/lippukunnan-johtaminen/moninaisuus/sisupartio/>. Luettu 9.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Sudenpennot. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/sudenpennot>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Tarpojat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/tarpojat>. Luettu 16.11.2021.

Suomen Partiolaiset s.a. Vaeltajat. Luettavissa: <https://partio-ohjelma.fi/vaeltajat>. Luettu 16.11.2021.

Virtanen, S. 2020. Somemarkkinoinnin työkirja. Kauppa-kamari. Helsinki.

# Liitteet

## Liite 1: REKRYTOINTIPROSESSIT

*Rekrytointilomakkeen malli*

(Formsissa hieman erinäköinen, <https://forms.gle/XcaWEQ5uGYovcZQz8>)

# Rekrylomake: Pestijohtaja

Pestijohtaja huolehtii siitä, että partiossa on hyvä tehdä vapaaehtoistyötä. Hän huolehtii lippukunnan vapaaehtoisten eli aikuisten ja kaikkien lippukuntapesteissä toimivien samoaja- ja vaeltajaikäisten motivaatiosta, kouluttautumisesta sekä pestijärjestelmän käytöstä.

Pestijohtaja toimii yhdessä lippukunnanjohtajan ja ohjelmajohtajan kanssa ns. johtokolmikossa.

Pestijohtajan on oltava vähintään 18-vuotias ja partiojohtajaperuskurssin käynyt lippukunnan jäsen.

**\*Pakollinen**

Hakijan nimi \*

Pystyisin aloittamaan pestissä: \*

Päivämäärä

Pystyisin jatkamaan tähän asti: \*

Päivämäärä

Minua kiinnostaisi myös joku muu lippukunnan avoimista pesteistä (mikä?) \*

Oma vastauksesi

Mitä kautta kuulit tästä pestistä?

Maahiset ry:n nettisivut

Markkinointitapahtuma

Kuulin kaverilta

Lippukunnan jäsen houkutteli

Muu, mikä:

Hakijan yhteystiedot myöhempää kontaktointia varten: \*

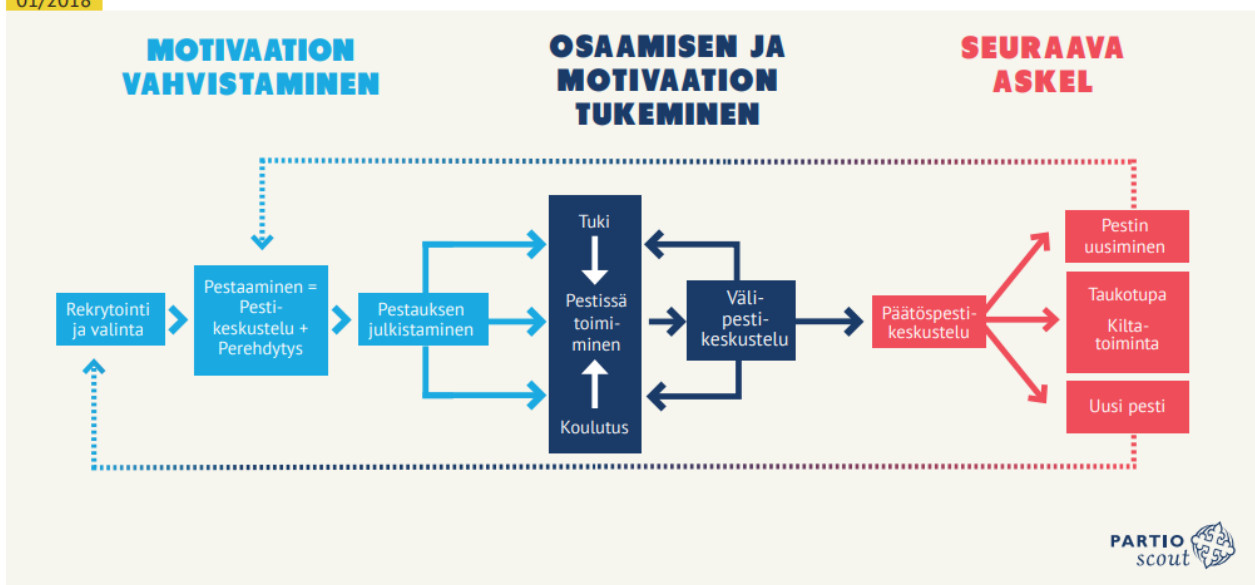


## Liite 2: PESTAUS

Suomen Partiolaisten pestiavain.

# PESTIAVAIN

01/2018



Kehittyminen pestissä -työkalu (tulostettava versio): [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2018/05/Kehittyminen-pestiss%C3%A4\\_ty%C3%B6kalu.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2018/05/Kehittyminen-pestiss%C3%A4_ty%C3%B6kalu.pdf)

01/2018

PARTIO  
scout

## KEHITYMINEN PESTISSÄ -TYÖKALU

	MOTIVAATION VAHVISTAMINEN	OSAAMISEN JA MOTIVAATION TUKEMINEN	SEURAAVA ASKEL
<b>OMA MOTIVAATIO</b>	MIKÄ SINUA MOTIVOI? 1 2 3	MITÄ TARVITSET, JOTTA OLISIT MOTIVOITUNUT? 1 2 3	MITÄ HALUAT TEHDÄ JATKOSSA, JOTTA OLISIT MOTIVOITUNUT? 1 2 3
<b>OMA OSAAMINEN</b>	MITÄ HALUAT OPPIIA PESTISSÄ? 1 2 3	MITÄ HALUAT OPPIIA TÄSTÄ ETEENPÄIN? 1 2 3	OPITKO, MITÄ HALUSIT? 1 2 3
<b>OMA JOHTAMINEN</b>	MITÄ JOHTAMISTAITOJA HALUAT KEHITTÄÄ ERITYISESTI TÄSSÄ PESTISSÄ? MITEN? - Itsensä johtamisen taitoja - Visiointitaitoja - Organisoitaitoja - Vuorovaikutustaitoja	MITEN OLET KEHITTYNYT? MITÄ VIELÄ TARVITSET? - - - -	MITEN OLET KEHITTYNYT? MITÄ JOHTAMISTAITOJA HALUAISIT SEURAAVAKSI KEHITTÄÄ? - - - -

MOTIVOIKO SINUA  
JOKIN NÄISTÄ?

- asioiden saaminen aikaan
- henkilökohtainen kasvu
- uusien ihmisten tapaaminen
- kotoa lähteminen
- uusien näkökulmien saaminen
- uusien ystävien saaminen
- tunne tarpeellisuudesta
- mahdolloman tekeminen mahdolliseksi
- kiireisenä pysyminen
- pakeneminen arjesta
- sisäpiiriin pääseminen
- vaikuttaminen
- rentoutuminen
- muiden auttaminen
- mahdollisuus tehdä jotain ihan muuta kuin mitä teet töissä
- hauskanpito
- elämäkatsomukselliset syyt
- CV:si täydentäminen
- syy tehdä jotain, mitä rakastat
- hiljaisen tiedon siirtäminen
- mentorointi
- osaamisen ja motivaation tukeminen
- epäkohdan korjaaminen

OMA  
OSAAMINEN

Löydätkö näistä partion osaamisalueista jotain konkreettista, mitä haluaisit oppia tässä pestissä?

- Vuorovaikutusosaaminen
- Viestintäosaaminen
- Kestävä kehitys
- Kulttuurinen osaaminen
- Arvojohtaminen
- Luonto-osaaminen
- Organisaatio-osaaminen
- Partiokasvatus
- Ryhmän ohjaaminen
- Eettinen osaaminen
- Asiaosaaminen
- Turvallisuus
- Innovaatio-osaaminen
- Itsensä kehittäminen

## OMA JOHTAMINEN



Johtamismalli on tapa puhua johtamisesta partiossa ja väline sen arviointiin. Mallissa korostuu kolme osa-alueita: toiminta, päämäärä ja ryhmä, jotka kaikki linkittyvät osa-alueeseen minä. Kaikki johtamismallin osa-alueet ovat tärkeitä, mutta pestissä riippuen jokin osa-alue voi nousta merkittävämmäksi.

Johtaminen ei ole synnynnäinen ominaisuus vaan opittu taito. Samoin kaikkia johtamismallin neljästä osa-alueesta voi harjoitella.

Kirjoita tähän mikä tai mitkä johtamisen osa-alueet erityisesti korostuvat tulevassa pestissäsi:

---



---



---



---



---

*Pestisopimuslomake (2 sivua, tulostettava versio):* <https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2018/05/Pestisopimus2018.pdf>



## PESTISOPIMUS

Pestatun nimi:

Pestin nimi:

Pestaajan nimi:

Pestin sisältö	
Pestiin liittyvät vastuut	
Pestin kesto (alku- ja loppupäivämäärät)	Välipestikeskustelun ajankohta
Millaista perehdytystä (ml. koulutukset) tarvitset pestissä toimimiseen?	
Mistä / keneltä saat tukea pestissä toimimiseen? Tarvitsetko mentoria?	
Mitkä asiat motivoivat sinua toimimaan tässä pestissä?	
Mitä haluat oppia tässä pestissä?	



Miten haluat kehittyä johtamistaidoissa (visioinnissa, vuorovaikutuksessa, toimeenpanossa, itsesi johtamisessa)?	
Pestien edellyttämä ajankäyttö	
Pestien varten käytettävissä oleva aika	
Onko mahdollisia esteitä pestien hoitamisen kannalta?	
Muita pestien kannalta tärkeitä asioita	
Aika ja paikka	
Pestattava	Pestaaja

## Pestikeskustelulomake:



Pestisopimuksen laatimisen yhteydessä käytävän pestikeskustelun tarkoitus on helpottaa ja selkeyttää pestin sisältämiä vastuualueita ja tehtäviä sekä pestattavalle että pestajalle. Pestisopimukseen kootaan pestin kannalta tärkeimmät asiat. Pestikeskustelun aikana pestisopimus on oiva työkalu. Pestisopimusta yhdessä tarkastellen on helpompi varmistaa, että muodostuu yhteinen kuva pestiin liittyvistä asioista ja molemmat voivat sitoutua pestin kokonaisuuteen.

Tavoitteena on, että pestikeskustelun jälkeen pestajalle ja pestattavalle jäävät samat tiedot. Näihin yhdessä sovittuihin asioihin palataan välipestikeskustelussa.

### Apukysymyksiä pestikeskusteluun

#### Pesti ja sen sisältö

- › Mikä pesti on kyseessä eli mikä on pestin nimi?
- › Kenelle olen vastuussa pestistäni? Kuka on pestajani?
- › Mihin kokonaisuuteen ja minkä osa-alueen alle pesti kuuluu?
- › Millaisia vastuita ja tehtäviä pestiin käytännössä kuuluu?
- › Miten pitkäksi ajaksi pestissä toimimisesta sovitaan? Kaikki partiopestit ovat lähtökohtaisesti määräaikaista!
- › Mikä olisi hyvä ajankohta välipestikeskustelulle? Välipestikeskustelussa tarkastellaan, miten pestissä toimiminen on sujunut pestissä aloittamisen jälkeen ja sovitaan jatkosta.

#### Tuki ja perehdytys

- › Millaista perehdytystä pestissä toimimista varten tarvitaan?
- › Tukisiko jokin koulutus pestissä menestymistä? Jos kyllä, milloin pestattu osallistuu koulutukseen?
- › Kuka perehdyttää pestatun tehtävään? Milloin perehdytys tapahtuu?
- › Ketkä ovat tärkeimpiä tuki- ja yhteistyöhenkilöitä ja -ryhmiä pestissä toimimista varten?
- › Tarvitseeko tai haluaako pestattava mentorin?

#### Pestatun kehittyminen pestissä

- › Mitkä asiat motivoivat pestattua toimimaan pestissä? Eli miksi pestattu haluaa aloittaa pestissä ja millaiset asiat kannustavat häntä tekemään pestiin kuuluvat tehtävät hyvin?
- › Mitä pestattu haluaa oppia pestissä?
- › Miten pestattu haluaa kehittyä johtamistaidoissa? Johtamistaidot ovat keskeisiä partiopesteissä ja niihin kuuluvat visiointitaidot, vuorovaikutustaidot, toimeenpanotaidot sekä itsensä johtamisen taidot.

#### Pestin toteuttamisen mahdollisuudet

- › Paljonko pestaja arvioi pestin edellyttävän aikaa?
- › Paljonko pestattu arvioi hänellä olevan aikaa käytettävissä pestiä varten? Jos pestajan edellyttämä ja pestatun käytettävissä oleva aika ovat kovin kaukana toisistaan, on syytä keskustella jo tässä vaiheessa tehtävistä, jotta pesti tuntuu molemmille osapuolille mielekkäältä ja omaan elämäntilanteeseen sopivalta.

#### Muut asiat

- › Onko pestatulla tai pestajalla mielessä jotain muuta pestiin tai pestattavaan vaikuttavaa?