

OPINNÄYTETYÖ

Valmiuden yhteyshenkilö osana järjestön kokonaisvalmiutta

Valmiustoiminnan kehittäminen Suomen Punaisessa Ristissä

Mika Korppinen

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(11/2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijät: Mika Korppinen

Opinnäytetyön nimi: Valmiuden yhteyshenkilö osana järjestön kokonaisvalmiutta.
Valmiustoiminnan kehittäminen Suomen Punaisessa Ristissä.

Sivumäärä: 149 ja 17 liitesivua

Työn ohjaaja: Kimmo Lind

Työn tilaaja: Suomen Punainen Risti

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli päivittää Suomen Punaisen Ristin osastoissa toimivien vapaaehtoisina toimivien valmiuden yhteyshenkilöiden perehdytysohjetta sekä kehittää järjestön heille antamaa tukea. Opinnäytetyö taustoittaa järjestöjen merkitystä suomalaisen yhteiskunnan kokonaisturvallisuudelle sekä niissä tapahtuvaa vapaaehtoistoimintaa. Opinnäytetyö kuvaa Suomen Punaisen Ristin varautumista ja kokonaisvalmiutta, osastoja järjestön paikallisina toimijoina sekä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun roolia osana osaston varautumista ja valmiuden yhteyshenkilön roolia osastonsa vastuuvapaaehtoisena.

Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistyö ja toteutettiin hyödyntäen palvelumuotoilun menetelmiä ja ketterän kehittämisen mallia. Yhteiskehittämisestä seitsemän kuukautta kestäneen kehittämisprosessin aikana vastasi järjestön henkilökunnasta ja kokeneista vapaaehtoisista koottu kehittämisryhmä. Tutkimusaineistoa kerättiin järjestämällä vapaaehtoisille yhteiskehittämistyöpajoja, joiden lisäksi asiakasymmärrystä saatiin hyödyntämällä Suomen Punaisen Ristin toimintatilastoja sekä järjestön vapaaehtoisille 2022-2024 aikana tehtyjä kyselytutkimuksia. Kehittämistyön tuloksia testattiin työpajoissa sekä tulosten jalkautuksen yhteydessä järjestetyssä valtakunnallisessa webinaarissa.

Opinnäytetyön tulokset ja huomiot tukevat Suomen Punaisen Ristin paikallisosastojen valmiustoimintaa ja antaa suuntaa järjestön tukitoimien kehittämiselle. Päivitetty perehdytysohje selkeyttää valmiuden yhteyshenkilö roolia ja tehtäviä osastossa. Kehittämistyön ohessa syntynyt osaston varautumisen ja auttamisvalmiuden tarkastuslista tukee osaston hallitusta ja muita luottamushenkilöitä valmiustoiminnan kehittämisessä. Parantamalla Punaisen Ristin osastojen varautumista ja auttamistoimintaa kehitetään myös Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkoston toimintakykyä ja edistetään yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta ja resilienssiä.

Valmiuden yhteyshenkilöt olivat ikääntyneitä, keskimääräistä kokeneempia ja tehtävänsä poikkeuksellisen sitoutuneita vapaaehtoisia. Kohderyhmän motiiveista vahvimpina nousivat ihmisten auttaminen, auttamistoiminnan merkitys yhteisölle ja yhteiskunnalle sekä toiminta muiden kanssa kasvotusten. Valmiustoiminnan vastuutehtävissä toimivat miehet olivat selvästi naisia tyytyväisempiä järjestön toimintaan. Kehittämisprosessin yhteydessä linjattiin, ettei valmiuden yhteyshenkilön rooli sisällä johtajatehtävää. Rooli ja tehtävät tunnistettiin vaativaksi ja ammattimaisia piirteitä sisältäväksi vastuutehtäväksi, joka vaikeuttaa uusien vapaaehtoisten rekrytointia. Samaan aikaan valmiustoiminnan tarjoamat haasteet houkuttelevat vapaaehtoisia mukaan järjestön auttamistoimintaan.

Valmiuden yhteyshenkilöt ovat keskeisessä roolissa järjestön kokonaisvalmiuden jalkauttamisessa osaksi vapaaehtoistoimintaa. Tulevina vuosina järjestön paikallisosastoilla tulee olemaan suuri tarve uusien valmiuden yhteyshenkilöiden rekrytoinnille ja perehdyttämiseksi. Järjestön osastoille tarjoamaa tukea tulee kehittää 1) mallintamalla perehdyttämisen ja valmiussuunnittelukoulutukset, 2) parantamalla valmiuskoulutuksen tavoitettavuutta sekä 3) käynnistämällä valmiuden yhteyshenkilöiden säännölliset tapaamiset keskus- ja piirijärjestöissä.

Asiasanat: järjestöt, vapaaehtoistoiminta, kokonaisturvallisuus, varautuminen, auttamisvalmius,
Suomen Punainen Risti

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Education, Master's Degree, Master of Humanities

Author: Mika Korppinen

Title: Preparedness contact person as part of the organization's overall preparedness. Development of preparedness activities in the Finnish Red Cross.

Number of Pages: 149 and 17 attachment pages

Supervisor: Kimmo Lind

Commissioned by: Finnish Red Cross

The aim of master's thesis was to define the role and tasks of the preparedness contact persons working as volunteers in the local branches of the Finnish Red Cross and to develop the support given to them. The thesis describes the importance of organizations for the comprehensive security and resilience of Finnish society. The thesis describes the contingency planning and preparedness of the Finnish Red Cross, the branches as local organizational actors and the role of the preparedness contact persons as a responsible volunteer of their branches.

The thesis was carried out using service design methods and the agile development model. During the process, a project team made up of the organization's staff and experienced volunteers was responsible for co-development. The data collection carried out by organizing co-development workshops and by analyzing statistics and surveys conducted during 2022-2024 by Finnish Red Cross's headquarter. The results and findings of the development process were tested in workshops and in a webinar organized to implement the final results.

The results of the thesis support of the Finnish Red Cross's local branches and give direction to the development activities of the organization's support. The updated orientation guide clarifies the role and duties of the preparedness contact person in the branches. By improving the preparedness of the Red Cross branches the operational capacity of the Voluntary Rescue Service is also improved, and thus the comprehensive security and resilience of Finnish society.

The requirements of professionalism and leadership related to the readiness contact person were identified, which made it difficult to recruit new volunteers. At the same time, the functionality and challenges offered by preparedness activities were identified as attracting certain volunteers to the Finnish Red Cross's activities.

The preparedness contact persons of local branches play key role in implementing the Finnish Red Cross's comprehensive preparedness as part of volunteer activities. In the coming years, the local branches will have a great need for recruiting and training new preparedness contact persons. The organization must support local branches by 1) modeling new orientation and contingency planning trainings, 2) improving the accessibility of all preparedness training and 3) starting regular meetings of preparedness contact persons implemented by headquarter and district organizations.

Keywords: non-profit organizations, volunteering, comprehensive security, preparedness, comprehensive preparedness, Finnish Red Cross

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET ...	12
3	VAPAAEHTOISET OSANA KOKONAISTURVALLISUUTTA	15
	3.1 Järjestöt ja kansalaistoiminta	17
	3.2 Vapaaehtoisuus	21
	3.3 Järjestöt osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta	27
4	SUOMEN PUNAISEN RISTIN VALMIUSTOIMINTA KOTIMAASSA	33
	4.1 Järjestön varautuminen ja kokonaisvalmius	34
	4.2 Vapaaehtoinen pelastuspalvelu.....	40
	4.3 Punaisen Ristin osastot paikallisina toimijoina	42
	4.4 Valmiuden yhteyshenkilöt vastuuvapaaehtoisina	46
5	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTOT	61
	5.1 Palvelumuotoilu ja ketterä kehittäminen	64
	5.2 Järjestön tuottama tutkimusaineisto	68
	5.3 Yhteiskehittämistyöpajat ja käytetyt menetelmät	71
	5.4 Projektiryhmä ja yhteiskehittäminen	77
	5.5 Eettiset kysymykset	81
6	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	84
	6.1 Valmiuden yhteyshenkilöiden näkemykset ja kokemukset	85
	6.2 Valmiuden yhteyshenkilön rooli ja tehtävät	98
	6.3 Valmiuden yhteyshenkilön perehdytys ja järjestön tuki.....	114

6.4 Kehittämistyön tulosten ja tuotosten jalkautus	124
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	128
7.1 Kehittämisprosessin keskeiset huomiot ja ratkaisut	129
7.2 Kehittämisprosessin vaikutukset ja vaikuttavuus	137
LÄHTEET	142
LIITTEET	149

1 JOHDANTO

Koronapandemia, Ukrainan sota, ilmastonmuutos seurannaisvaikutuksineen, yhteiskunnan polarisoituminen sekä julkisen sektorin tiukkenevat resurssit ovat viimeistään muuttaneet suomalaisen yhteiskunnan ja viranomaiskentän suhtautumista varautumiseen sekä auttamisvalmiuteen. Viranomaisten ja hyvinvointialueiden resurssien tiukentuessa myös järjestöjen ja niiden vapaaehtoisten merkitys kokonaisvalmiudelle on tunnustettu ja tunnustettu jo vuonna 2017 julkaistussa Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassa yhteiskunnan kokonaisturvallisuudelle tärkeänä voimavarana, vaikka toiminta paikoin on hakenutkin vielä vakiintuneita laajempia toimintamallejaan (Turvallisuuskomitea 2017, 8). Yhteiskunnan kokonaisturvallisuuteen liittyvä varautuminen ja elintärkeiden toimintojen kustannustehokas turvaaminen vaativat viranomaisten, elinkeinoelämän, järjestöjen ja kansalaisten yhteistoimintaa (Jalava, Raisio, Norri-Sederholm, Lahtinen & Puustinen 2017, 14).

Samaan aikaan taloudellinen epävarmuus ja järjestöjen rahoitusleikkaukset, yhteiskunnan ja vapaaehtoistoiminnan kiihtyvä digitalisaatio sekä ihmisten muuttuneet toimintatavat ja altruistinen halu auttaa muita edellyttävät muutoksia myös järjestöjen toiminnassa paikalliselta aina kansalliselle tasolle (Suomen Punainen Risti 2017, 3-7; 2023a, 3; Valtioneuvosto 2021, 23-26, 31-34).

Sitran maaliskuussa 2023 julkaistun tulevaisuusbarometrin mukaan suomalaisten tulevaisuus-usko on kuitenkin edelleen vahvaa viime vuosien pandemiasta, Venäjän hyökkäyssodasta sekä valtionvelasta ja julkisen sektorin säästötoimista huolimatta. Vastaajista 21 prosenttia odotti tulevaisuutta innolla, joten tulos on heikentynyt hieman kahden vuoden aikana (26 prosenttia vuonna 2021). Jopa 81 prosenttia vastaajista ajatteli, että tulevaisuuteen on mahdollista vaikuttaa ja Suomen kohtalo on omissa käsissämme. Erityisesti nuorten 15-24 -vuotiaiden usko omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa oli vahvaa (87 prosenttia). Kyselyyn vastanneiden positiiviset näkemykset tulevaisuudesta viestivät kriisienkin keskellä suomalaisten vahvasta resilienssistä sekä luottamuksesta suomalaiseen yhteiskuntaan ja omaan tulevaisuuteen. (Lähdemäki, Rekola, Solovjew-Wartiovaara & Thompson Coon 2023, 6-12.)

Suomen Punaisen Ristin tehtävänä humanitaarisena avustusjärjestönä on antaa apua sitä tarvitsevia kotimaassa ja ulkomailla. Järjestön toimintaa ohjailevat kansainvälisen Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeen arvot ja peruseriaatteet. Valtion tunnustamana julkisoikeudel-

lisena yhdistyksenä Suomen Punaisen Ristin lakiin ja Tasavallan presidentin asetukseen perustuvana tehtävänä on muun humanitaarisen avustustoiminnan lisäksi ”tukea ja avustaa maan viranomaisia niin rauhan kuin sodankin aikana ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi” (Oikeusministeriö 2000; 2017). Punaisen Ristin toiminta tukee ja täydentää viranomaisten työtä äkillisissä onnettomuus- ja häiriötilanteissa, mutta sillä on myös viranomaisten ja poliittisten päättäjien tunnustama puolueeton ja riippumaton asema humanitaarisen auttamistoiminnan mahdollistamiseksi. Järjestön vapaaehtoistoiminnan luoman yhteisöllisyyden ja osallisuuden tavoitteena on tuoda iloa ja toivoa sekä avata avunsaajille uusia näköaloja, tukea jaksamista sekä luoda uskoa parempaan huomiseen. (IFRC 2024a; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2008; Suomen Punainen Risti 2023a, 3-7.)

Haastavat ajat eivät ole muuttaneet järjestön tehtävää tai tavoitteita, vaan päinvastoin korostanut niiden tärkeyttä ja merkitystä. Suomen Punaisen Ristin yleiskokouskauden 2024-2026 aikana toimintalinjauksessa määriteltynä tavoitteena on jatkaa edellisten kausien kehittämistoimintaa tavoitteena vahvistaa järjestön varautumista ja paikallista auttamisvalmiutta. Järjestön kokonaisvalmius kokoaa ja yhdistää toisiinsa kaikki järjestön resurssit ja toimintamuodot, jossa jokaisella vapaaehtoisella ja luottamushenkilöllä sekä henkilökunnalla on oma roolinsa osana järjestön avun ketjua. (Suomen Punainen Risti 2023a, 3-4.)

Suomen Punaisen Ristin varautuminen ja auttamisvalmius perustuu riittävään koulutettuun vapaaehtoisresurssiin sekä maantieteellisesti kattavaan osastoverkostoon. Järjestön paikallistoiminnasta vastaavat vapaaehtoistoimintaan perustuvat paikallisosastot. Piirijärjestöjen ja niiden henkilökunnan tehtävänä on vastata alueellisesta varautumisesta sekä koordinoida ja tukea paikallisosastojen vastuuvapaaehtoisten toimintaa mm. ohjaamalla niiden varautumista ja valmiustoimintaa. Paikallisosaston toiminnasta sekä varautumisesta ja auttamisvalmiudesta vastaa viime kädessä osaston hallitus ja puheenjohtaja, mutta varautumisen koordinointi kuuluu vastuuvapaaehtoisten roolijaossa hallituksen nimeämälle valmiuden yhteyshenkilöille. (Oikeusministeriö 2017; Suomen Punainen Risti 2023a, 3-4; Suomen Punainen Risti 2023b).

Olen tätä opinnäytetyötä tehdessäni työskennellyt Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piirin valmiuspäällikön tehtävässä yhdeksän vuoden ajan varautumiseen ja valmiuteen liittyvissä tehtävissä. Piirijärjestön valmiuspäällikön tehtävänkuvan asiantuntijamaiseen luonteeseen ja tehtäviin kuuluu olennaisena osana järjestön alueellisen ja paikallisen varautumisen koordinointi, valmiussuunnittelu ja auttamisvalmiuden kehittäminen sekä verkostoyhteistyö viran-

omaisten, hyvinvointialueiden sekä alueella toimivien muiden järjestöjen kanssa. Suuri osa työajastani kuluu Vapaaehtoisen pelastuspalvelun eli Vapepan alueelliseen koordinaation ja hallinnon tehtäviin. Tehtäviini kuuluu järjestöverkoston koulutus-, harjoitus- ja hälytystoiminnan fasilitointia sekä järjestön ja Vapepan auttamistoiminnan operatiivista johtamista piirijärjestön vastuualueella Pohjois-Karjalassa ja Pohjois-Savossa.

Työni puolesta toimin myös aluehallintoviraston sekä toimialueeni pelastuslaitosten hallinnoimissa alueellisten sekä maakunnallisten valmiustoimikuntien valmiussihteeristöissä alueen valmiusjärjestöjen edustajana. Näissä alueen turvallisuusviranomaisia sekä hyvinvointialueiden ja huoltovarmuuskriittisten yritysten asiantuntijoita kokoavissa ryhmissä käsitellään ja vaihdetaan luottamuksellista tilannetietoa alueen kokonaisturvallisuuden ja -valmiuden edistämiseksi sekä yhteensovitetaan eri turvallisuustoimijoiden yhteistyötä (Itä-Suomen Aluehallintovirasto 2023).

Lyhyen Punaisessa Ristissä tekemäni työhistoriani aikana olen ehtinyt osallistua vuosien 2015-2016 turvapaikanhakijoiden maahantulon ja 2022 Ukraina kriisin aikaiseen sekä niiden jälkeiseen moniviranomaisyhteistyönä toteutettuun laajamittaiseen maahantulovalautumiseen ja vastaanottotoimintaan. Lisäksi olen osallistunut Punaisen Ristin sekä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun edustajana erilaisten onnettomuuksien ja häiriötilanteiden tuki- ja auttamistoimien koordinaatioon viranomaisten tukena. Roolini mukaan tehtäviini kuuluu vastata keskusjärjestön ja piirihallituksen varautumista ja auttamisvalmiutta koskevien linjausten ja päätösten alueellisesta jalkauttamisesta käytäntöön tukenani piirijärjestön muu henkilökunta sekä suuri joukko paikallisosastojen sekä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun aktiivisia ja sitoutuneita vastuuvapaaehtoisia.

Järjestöjen korona-ajan alueellisen tilannekuvan kokoaminen ja välittäminen, Ukrainan pakolaisten vastaanottotoiminta ja itärajan maahantulovalautuminen sekä viime vuosien yllättävät väkivallan teot ovat muokanneet osaltaan Punaisen Ristin valmiussuunnittelua sekä korostaneet myös paikallisosastojen varautumisen merkitystä. Suomen Punaisen Ristin henkilökunta ja vapaaehtoiset ovat viime vuosina olleet pidemmän aikaa eräänlaisessa hälytystilassa ja osallistuneet viranomaisten tukena peräkkäisiin pitkiin auttamistehtäviin esimerkiksi korona-avun, Ukrainan pakolaisten hätämajoittamisen sekä itärajan yli saapuneiden turvapaikanhakijoiden vastaanoton merkeissä. Omien havaintojeni lisäksi myös Kittilä, Metsätähti ja Peltosalmi toteavat korona-ajan ja poikkeusolojen sekä käynnissä olevan Ukrainan sodan ja sen tuoman epävar-

muuden opettaneen järjestöille varautumista ja jatkuvuuden hallintaa. Järjestöillä on kokonais-
turvallisuuden kannalta myös erilaisia rooleja, ja kriisit ovat tarjonneet haasteista huolimatta
myös uusia mahdollisuuksia sekä edistäneet yhteistyötä ja -ymmärrystä aidon yhteistoiminnan
merkityksestä. (Kittilä, Metsätähti & Peltosalmi 2022, 19.)

Keskityn opinnäytetyössäni osaston valmiuden yhteyshenkilön roolin tarkempaan määrittelyyn
sekä vapaaehtoisten tehtävissä tarvitsemaansa järjestön tuen tunnistamiseen ja kehittämiseen.
Lähdeaineistona hyödynnän järjestön vuosina 2022 ja 2024 tekemiä vapaaehtoiskyselyitä sekä
kevään ja kesän 2024 aikana toteuttamiani ja osastojen valmiusvapaaehtoisille suunnattuja yh-
teiskehittämistyöpajoja. Opinnäytetyössä paneudun pääasiallisesti järjestön kotimaan valmius-
toimintaan varautumis- ja toimintavaiheen näkökulmasta, kun taas pitkäjänteinen ennaltaehkäi-
sevä ja arjen turvallisuustyö sekä toipumisvaihe jäävät vähemmälle tarkastelulle. Myös poik-
keusolojen tehtävät vaativat erillisen tarkastelun, mutta perustuvat normaaliajan varautumiseen
ja valmiuteen.

Lisäksi keskityn opinnäytetyössäni järjestöjen ja niissä toimivien vapaaehtoisten rooliin nor-
maaliolojen onnettomuus- ja häiriötilanteissa. Vaikka poikkeusolojen varautuminen perustuu
normaaliolojen varautumiseen, liittyy tähän kokonaisuuteen myös paljon luottamuksellista tie-
toa sekä parhaillaan työn alla olevaan kehittämisprosessiin liittyvää tietoa ja toimenpiteitä, joten
olen rajannut aiheen käsittelyn työn ulkopuolelle. Kuitenkin normaaliajan varautumisen ja val-
miuden yhteyshenkilön roolin kehittämisellä luodaan osaltaan pohjaa myös poikkeusolojen va-
rautumiselle.

Opinnäytetyöni ja siihen liittyvä tutkimuksellisen kehittämisestä linkittyy Suomen Punaisen
Ristin toimintalinjauksen 2024-2026 toimenpiteisiin järjestön kotimaan valmiustoiminnan ke-
hittämiseksi. Opinnäytetyöni on vain pieni osa tätä prosessia, sillä samaan aikaan käynnissä on
myös useita varautumista ja valmiutta edistäviä kehittämisprosesseja, kuten poikkeusoloihin ja
materiaaliseen varautumiseen, kotimaan materiaalisen avun prosessien, maahantulovarautumi-
sen ja vastaanottotoiminnan, alueellisen valmiussuunnittelun sekä vapaaehtoisten jälkipurku-
käytäntöjen ja kokonaisturvallisuuden kehittäminen. Edellä mainittujen prosessien rinnalla jär-
jestökehitysyksikössä kehitetään myös vapaaehtoistoimintaa yleisesti, kuten uusien vapaaeh-
toisten rekrytointia ja perehdytystä, spontaanien vapaaehtoisten vastaanottoa, koulutus-
toimintaa sekä osaston vastuuvapaaehtoisten rooleja ja järjestöjohtamista.

Itselleni oli jo opintojeni alkuvaiheessa selvää, että haluan tehdä opinnäytetyöni osaamista ja kokemustani käyttäen Suomen Punaista Ristiä ja sen valmiustoimintaa hyödyttävässä aiheesta. Vuoden 2023 lopulla keskustelimme järjestön kotimaan valmiuden koordinaattorin kanssa etupäässä valmiussuunnitteluprosessin ja siihen liittyvät koulutuspaketin kehittämistä, mutta lopulta valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tuen kehittäminen nousivat itselleni sopivammaksi ja luontevaksi vaihtoehdoksi. Valmiussuunnittelu on oleellinen osa myös valmiuden yhteyshenkilön tehtäviä, mutta sen tarkempi kehittämistyö on rajattu aiheen laajuuden vuoksi tämän kehittämistyön ulkopuolelle ja toteutetaan järjestön toimesta omana kehittämisprosessinaan.

Valmiuden yhteyshenkilön roolin sekä osaston valmiussuunnitteluprosessin kehittäminen ovat kumpikin aiheita, joita olin miettinyt jo useamman vuoden ajan ja aiheesta oli käyty keskustelua myös järjestön kotimaan valmiuden linjan henkilöstön sekä muutamien valmiuden vapaaehtoisten kanssa. Yhteiskunnan kokonaisturvallisuuden ohella Suomen Punaisen Ristin keskuudessa on puhuttu myös järjestön omasta kokonaisvalmiudesta sekä käsitteen jalkauttamisesta osastokentälle.

Tämän opinnäytetyöni ja siihen liittyvän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on selkeyttää ja päivittää valmiuden yhteyshenkilön roolia sekä kehittää järjestön heille antamaa tukea. Järjestön kotimaan valmiuden linjan henkilökunnan havaintojen mukaan valmiuden yhteyshenkilöt ovat viime vuosina jääneet tärkeydestään huolimatta valokeilan ulkopuolelle kehitettäessä muiden vastuuvapaaehtoisten tehtäviä sekä järjestön prosesseja ja sähköisiä ohjelmistoja. Valmiuden yhteyshenkilö on kuitenkin roolinsa vuoksi avainasemassa jalkautettaessa tietoa, osaamista sekä järjestön yhteisiä toimintamalleja osastokentälle ja niiden vapaaehtoisille. Tästä syystä koin tärkeimmäksi keskittyä juuri tähän vapaaehtoistehtävään ja sen kehittämiseen yhdessä sekä henkilökunnan että vapaaehtoisten kanssa hyödyntäen palvelumuotoilun eli yhteiskehittämisen menetelmiä. Yhteiskehittämistä toteutettiin henkilökunnasta ja vapaaehtoisista kootun projektiryhmän kanssa hyödyntäen työskentelyä sekä kasvotusten että etäyhteyksin. Käytin kehittämistyön pohjana vapaaehtoisille järjestämistäni yhteiskehittämistyöpaajoista kerättyä aineistoa sekä järjestön vapaaehtoistoiminnasta tuottamaa tutkimusaineistoa.

Esittelen opinnäytetyöni lähtökohtia, toteutusta sekä tuloksia tarkemmin seuraavissa luvuissa. Luvussa 2 avaan tarkemmin kehittämistyön tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä sekä niihin liittyvää kehittämistarvetta ja eettisiä kysymyksiä. Luvussa 3 keskitytään vapaaehtoisuuteen ja järjestöjen rooliin osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta. Luvussa 4 pureudun Suomen Punaisen Ristin tehtävään ja varautumiseen sekä paikallisosastojen ja valmiuden yhteyshenkilön

rooliin osana järjestön varautumista ja kokonaisvalmiutta. Luvusta 5 alkaen avaan opinnäytetyöni toteutusta kuvaten ensin käyttämiäni tutkimusmenetelmiä ja aineistoja sekä toteuttamieni yhteiskehittämistyöpajojen toteutusta ja projektiryhmäni toimintaa. Seuraavassa luvussa 6 kuvailen kehittämistyön tuloksia ja keskeisiä havaintoja sekä viimeisessä luvussa 7 tekemiäni johdopäätöksiä jatkotutkimustarpeita sekä avaan opinnäytetyöni luotettavuutta, vaikutuksia ja vaikuttavuutta.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni tilaajana on Suomen Punainen Risti ja työn sisällöllisestä ohjauksesta vastasi keskustuimiston kotimaan valmiuden koordinaattori. Opinnäytetyöni kytkeytyy osaksi laajempaa järjestön kotimaan valmiustoiminnan kehittämistä. Opinnäytetyössäni keskityin tutkimaan ja kehittämään paikallisosastojen valmiuden yhteyshenkilöiden roolia ja heidän tukitarpeitaan.

Kehittämistyön tavoitteena on selkeyttää paikallisosastoissa toimivien valmiuden yhteyshenkilöiden roolia osana järjestön kokonaisvalmiutta. Tähän liittyen päivitetään vuodelta 2013 oleva valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohje, joka koostuu vastuuvapaaehtoistehävän roolin ja tehtävän määrittelystä sekä koulutussuosituksesta. Olemassa oleva pikaperehdytysohje sisältää osin vanhentuneita koulutuksia ja esimerkiksi valmiuspromo -koulutusta ei enää ole olemassa. Lisäksi roolimäärittely on koettu epäselväksi eikä perehdytysohje huomioi riittävästi toimintaympäristön viimeaikaista kehitystä sekä järjestön ja vapaaehtoisten tarpeita.

Suomen Punaisen Ristin valmiussuunnittelua tehdään kansallisella, piiri- sekä paikallistasolla. Eri toiminnantasojen suunnitelmat sekä useat erilaiset erityissuunnitelmat (esimerkiksi laajamittaisen maahantulon ja poikkeusolojen valmiussuunnitelmat) muodostavat yhdessä järjestön valmiussuunnitelman ja siten perustan järjestön kokonaisvalmiudelle. Paikallistason valmiustoiminnan koordinaatiosta, valmiussuunnittelusta ja toimintavalmiudesta vastaa paikallisosaston hallitus tukenaan vapaaehtoistehävään nimeämänsä valmiuden yhteyshenkilö. Järjestön yleisen arkitiedon ja henkilöstön tekemien havaintojen valossa paikallisosastoissa valmiussuunnittelu sekä itse valmiussuunnitelmat ovat tasoltaan vaihtelevia. Lisäksi osalla osastoista valmiussuunnitelmien päivitys on kokonaan tekemättä ja siten vanhentuneita. Myös järjestön omatoimisen auttamisroolin tunnistamisessa ja rohkeudessa reagoida paikalliseen avuntarpeeseen on kehitettävää. Viime vuosien kriisit ja toimintaympäristön muutokset ovat kuitenkin realisoineet ennalta yhdessä sovittujen toimintamallien ja valmiussuunnitelmien tarpeellisuuden ja tärkeyden.

Punaisen Ristin kotimaan valmiuden toimintalinjan henkilöstöpalavereissa on muutaman viime vuoden aikana todettu tosiasia, ettei osastojen valmiuden yhteyshenkilön roolia ja tehtävää ole jäsennelty riittävän selkeästi ja ne kaipaavat päivittämistä. Valmiuden yhteyshenkilöt ovat keskeisessä roolissa jalkautettaessa kansallisia ja alueellisia linjauksia sekä toimintamalleja käytäntöön paikallisella tasolla. Heitä ei kuitenkaan ole tuettu tehtävässään järjestelmällisesti tai

yhteismitallisesti, kuten esimerkiksi henkisen tuen ja ensiapuryhmiä tai kotimaan avun yhteyshenkilöiden kanssa toimittaessa. Järjestöllä ei tällä hetkellä myöskään ole valmiuden yhteyshenkilön tehtävään tai valmiussuunnittelun toteuttamiseen tarjolla tehtäväkohtaista koulutusta. Tästä syystä osastoissa tehtävään on jo usein pelkästään tästä syystä valittu valmiustoiminnasta vankan kokemuksen omaava vapaaehtoinen, jolloin uusien vastuunkantajien löytäminen tehtävään on ollut myös entistä haastavampaa.

Jotta Punaisen Ristin paikallinen ja alueellinen auttamisvalmius olisi nykyistäkin tehokkaampaa ja vastaisi yhä moninaisempiin ja laaja-alaisempiin onnettomuus- ja häiriötilanteisiin, täytyy valmiusosaamista ja -ymmärrystä jalkauttaa järjestön kaikkien toimintaryhmien vapaaehtoisille. Kokonaisvalmiuden käsitteen käyttöönotto valmiusvapaaehtoisia laajemmalle joukolle sekä kunkin vastuuvapaaehtoisen oman roolin avaaminen on koko järjestön keskeinen ja yhteinen haaste. Järjestön kokonaisvalmiudella tarkoitetaan Punaisen Ristin kaikkien resurssien joustavaa ja tarkoituksenmukaista käyttämistä onnettomuuksien ja häiriötilanteiden aikana sekä toipumisvaiheessa. Sen perustana ovat henkilöstö ja vapaaehtoiset, osaaminen, materiaallinen valmius ja järjestelmät sekä prosessit ja kyky hyödyntää ihmisten auttamishalua vastaanottamalla ja perehdyttämällä spontaaneja vapaaehtoisia. Asiantuntijuus, vapaaehtoisuus, viranomaisyhteistyö sekä järjestöverkostot ovat kokonaisvalmiuden kulmakiviä. (Suomen Punainen Risti 2017, 2; 2023a.)

Lisäksi tavoitteena oli varsinaisen kehittämistyön ohessa tuottaa järjestölle suosituksia, kuinka keskus- ja piirijärjestöjen tulisi kehittää tukeaan valmiuden yhteyshenkilöille. Tuen kehittämiseksi tavoiteltiin valmiuden yhteyshenkilön roolin profiilinnostamista sekä järjestön kokonaisvalmiuden jalkauttamista paikallisosastoihin ja niiden muodostamille yhteistyöalueille. Tavoitteena oli saada toimenpidesuositus jalkautettua järjestön kotimaan valmiuden linjan sekä piirijärjestöjen käsittelyyn lokakuuhun 2024 mennessä, jotta se ehdittäisiin huomioida jo vuoden 2025 toiminnansuunnittelussa. Koska seuraavan vuoden toiminnansuunnittelu oli käynnistynyt normaaliin tapaan jo toukokuussa, oli kehittämisprosessia ja alustavia huomioita tarkoitus esitellä kotimaan valmiuden työkokouksissa jo alkusyksyn 2024 aikana.

Opinnäytetyölläni on kaksi tavoitetta:

1. Selkeyttää osaston valmiuden yhteyshenkilön roolia osana järjestön kokonaisvalmiutta ja päivittää tehtävään liittyvä perehdytysohje.
2. Kehittää järjestön valmiuden yhdyshenkilöille antamaa tukea.

Määrittelimme yhdessä keskustoimiston kotimaan valmiuden koordinaattorina työskentelevän ohjaajani kanssa opinnäytetyön alustavat tutkimuskysymykset, joita tarkensimme kevään 2024 aikana projektiryhmän etäkokouksissa kanssa huomioiden tutkimus- ja kehittämismenetelminä käytettyjen palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen periaatteet.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Mikä on valmiuden yhdyshenkilön rooli ja tehtävä osastossa?
2. Mitä osaamista, tietoja ja taitoja valmiuden yhteyshenkilöltä vaaditaan?
3. Miten keskus- ja piirijärjestöt voivat tukea valmiuden yhteyshenkilöitä tehtävässään?

Opinnäytetyön kehittämistyön näkökulmana on Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassakin 2017 tunnistettu ja tunnustettu näkemys järjestöjen sekä tehtävänsä ja roolinsa ymmärtävien koulutettujen vapaaehtoisten merkittävästä roolista osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta ja viranomaisten tukena (Turvallisuuskomitea 2017, 8). Opinnäytetyöni kehittämistyön näkökulma hioutui lopulliseen muotoonsa huhtikuussa 2024 projektiryhmän järjestäytyessä ja määritellesään kehittämistyön yhteisiä tavoitteita ja näkemyksiä ensimmäisen etäkokouksensa yhteydessä.

Aiheeseen liittyvän tutkimuskirjallisuuden lisäksi käytössäni oli järjestön tuottamasta tutkimusaineistosta järjestön vuosittaista toimintaa kuvaavat toimintatilastot vuosilta 2022 ja 2023 sekä vapaaehtoisille vuosina 2022 ja 2024 tehdyt kyselyt. Opinnäytetyöni empiirinen osuus muodostuu kehittämistyöstä ja siihen liittyvästä havainnoinnista palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen keinoin. Kehittämistyötä ohjasivat varautumisen, valmiustoiminnan ja vapaaehtoisuuden käsitteistö (LIITE 1).

3 VAPAAEHTOISET OSANA KOKONAISTURVALLISUUTTA

Kuvaan tässä luvussa toimintakenttää ja ympäristöä, jossa Suomen Punaisen Ristin paikallisosastojen valmiuden yhteyshenkilöt toimivat. Järjestötoiminnan tulevaisuuden näkymillä haasteineen sekä aktiivisella roolilla osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta on oma vaikutuksensa tehtävässä toimivien näkemyksiin ja kokemuksiin omasta vapaaehtoisuudestaan sekä henkilökohtaisesta roolistaan järjestön auttamistoiminnassa. Tämän vuoksi esittelen seuraavaksi lyhyesti kolmannen sektorin nykytilannetta ja tulevaisuutta, vapaaehtoisuuteen liittyviä ominaispiirteitä sekä järjestöjen merkitystä ja yhteiskuntaa tukevaa roolia.

Suomessa oli yhdistysrekisterin mukaan 31. toukokuuta 2024 kaikkiaan 108 501 yhdistystä. Yhdistyksistä 84 439 oli luokiteltu johonkin yhdistysrekisterin yhdeksästä tarkoitukseluokasta. Näistä sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiä oli 8 043. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen lisäksi maassa toimi suuri joukko muita, kuten esimerkiksi liikunta-, kulttuuri- ja vapaa-ajan järjestöjä. Yhdistysrekisterin rekisteröityjen yhdistysten määrä on ollut viimeiset viisi vuotta lievässä kasvussa. (Patentti- ja rekisterihallitus 2024a; 2024b.)

Soste Suomen sosiaali ja terveys ry:n (2020) mukaan Suomessa vuonna 2020 sosiaali- ja terveysalan järjestöjä oli yli 11 000, joista 6 387 oli tuolloin rekisteröity yhdistysrekisteriin. Näissä järjestöissä oli 1,3 miljoonaa jäsentä sekä toimi noin puoli miljoonaa vapaaehtoista. Iso osa järjestöistä oli kuitenkin pieniä paikallisia yhdistyksiä, jotka toimivat pääosin täysin vapaaehtoisten varassa. Sosten (2020) tilastojen mukaan sosiaali- ja terveysalan järjestöjä oli kattavasti koko maassa. Valtakunnallisesti toimivia yhdistyksiä oli 200, niiden alueellisia piiriyhdistyksiä 300 sekä lisäksi 8 000 paikallisyhdistystä. (Soste 2020.)

Vaikka rekisteritiedot ovat vajavaisia ja toimialaluokitukset osin risteäviä, antavat Sosten sekä Patentti- ja rekisterihallituksen luvut käsityksen kotimaan järjestötoiminnan mittakaavasta. Puhuttaessa tämän opinnäytetyön yhteydessä järjestöistä tarkoitan Sosten (2020) määrittelyn mukaisesti valtakunnallisia ja alueellisia järjestöjä sekä niiden jäsenyhdistyksiä ja erikseen yhdistyksistä puhuttaessa viittaa rekisteröityihin yhdistyksiin. Myös Suomen Punainen Risti sekä sen piirijärjestöt ja paikallisosastot julkisoikeudellisena yhdistyksenä lasketaan tässä tarkastelussa mukaan sosiaali- ja terveysalan järjestöihin, jotka ovat mukana Sosten tilastoissa.

Kokonaisvalmiuden ja auttamisvalmiuden tarkastelussa viitatessani valmiusjärjestöihin tarkoitan pelastuspalvelujärjestöjä, joiden tarkoituksena on ylläpitää auttamistoimintaan tarvittavaa hälytysvalmiutta niin henkilö- kuin materiaaliresurssien osalta. Virallisen määritelmän mukaan valmiusjärjestöjen “perustehtävänä on onnettomuuden uhrien ja hädänalaisten etsintä, pelastaminen, suojaaminen ja muu auttaminen tai tällaisen toiminnan kehittäminen ja tukeminen”. (Sanastokeskus STK ry 2014, 124.) Tällaisia järjestöjä ovat esimerkiksi Suomen Punainen Risti, Suomen Meripelastusseura tai Suomen Palveluskoiraliitto, joiden hälytysryhmät ovat hälytettävissä suoraan viranomaisten toimesta tai kootusti Vapaaehtoisen pelastuspalvelun kautta.

Valtakunnallisista järjestöistä suurella osalla on palkattua henkilökuntaa ja osalla suurikin budjetti, mutta tarkasteltaessa pieniä paikallisyhdistyksiä, vaihtelua koon ja toiminnan rahoituksen osalta on laidasta laitaan (Soste 2020). Yhteiskunnan näkökulmasta järjestöjen ja yhdistysten toiminta täydentää julkisia palveluja, mutta yksilön näkökulmasta ne tarjoavat esimerkiksi Pia Lundbomin (2022, 142) mukaan myös merkityksellistä yhteisöllisyyttä ja mahdollistavat kuulumista samoin ajattelevien joukkoon. Näin järjestöt voivat yhteisen tekemisen kautta luoda ja tuoda ihmisille myös Sitran (2023) tulevaisuusbarometrissäkin näkyvää toivoa paremmasta. Avaan järjestöjen ja kansalaistoiminnan merkitystä ja haasteita lisää luvussa 3.1.

Suuri osa järjestöistä toimii vapaaehtoistoiminnan periaattein ja aktiiviset toimintaa organisoivat vapaaehtoiset ovat niiden toiminnan perusta, joka luo toiminnalle omanlaisensa luonteensa. Vapaaehtoisia ei voi pakottaa, vaan vapaaehtoistoiminta syntyy heidän omasta halustaan osallistua ja toimia. (Harju 2022, 22-23.) Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöitä on tutkittu useissa tutkimuksissa, joita sivuan lyhyesti myös tässä opinnäytetyössäni. Vapaaehtoisuutta ja sen keskeisiä periaatteita sekä vapaaehtoisten odotuksia ja motivaatiotekijöitä käsitteleviä tutkimuksia ja kirjallisuutta käsittelem yleisellä tasolla luvussa 3.2. sekä opinnäytetyöni kohderyhmän osalta luvussa 4.4.

Yhteiskunnan kokonaisturvallisuusmallissa myös järjestöjen ja niissä toimivien vapaaehtoisten merkitys on huomioitu keskeisenä toimijana ja resurssina yhteiskunnan resilienssille eli kriisisietokyvylle. Avaan järjestöjen roolia osana kokonaisturvallisuutta ja viranomaisten tukea luvussa 3.3.

Seuraavissa luvuissa 3.1 - 3.3 kuvaan myös toimintaympäristöä, jossa opinnäytetyöni kohderyhmänä olevat Punaisen Ristin paikallisosastojen valmiuden yhteyshenkilöt toimivat piirijär-

jestöjen tukemina. Pyrin myös avaamaan tässä luvussa käyttämiäni keskeiset termejä ja käsitteitä, mutta luettavuuden parantamiseksi tarkemmat selitykset termeille löytyvät myös valmius- ja varautumistoiminnan sanastosta (LIITE 1).

3.1 Järjestöt ja kansalaistoiminta

Järjestötoiminnalla on Suomessa pitkät perinteet, jota ohjaavat kunkin järjestön omat arvot ja aatteelliset tavoitteet. Toiminta on suureksi osaksi yleishyödyllistä eli järjestöt eivät tavoittele toiminnallaan voittoa, vaan toiminnalla edistetään yhteistä hyvää. Järjestöt ovatkin kyenneet käynnistämään joustavasti toimintaa, johon voittoa tavoitteleva yksityinen sektori ei ole pystynyt. Myös valtiovalta on tunnustanut kolmannen sektorin roolin yhteiskunnallisena toimijana myöntämällä järjestöille avustuksia sekä erityiskohtelua ja erilaisia vapauksia. (Harju 2022, 131-132.)

Järjestöillä on oma merkittävä roolinsa kansalaisten yhteiskunnallisen luottamuksen rakentajana. Harjun (2022, 135-136) mukaan suomalaisten luottamusta yhteiskunnallisiin instituutioihin selittää suomalaisen sosiaalisen pääoman korkea taso, joka perustuu kansalaisten laajaan ”keskinäiseen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön kansalaistoiminnan saralla, hyvä koulutustaso, hyvät toimivat instituutiot sekä suhteellisen alhainen korruptio”. Jos yhteiskuntarauhan kannalta tärkeä ihmisten keskinäinen luottamus heikkenisi, myös sosiaaliset verkostot ja instituutiot olisivat vaarassa hajota tai vähintään heikentyä, joka osaltaan voisi vaarantaa yhteiskunnan resilienssiä eli kriisinsietokykyä. Lundbomin (2022, 142) mukaan niin aktiiviset kansalaiset kuin apua tarvitsevat hakevat yhdistyksistä ja niiden toimintaryhmistä kuulumisen mahdollisuuksia ja merkityksellistä yhteisöllisyyttä, sillä yhdessä tekeminen luo toivoa. Tämä toivon näkökulma on olennaista kansalaistoiminnalle, sillä järjestöjen tarjoama kansalaistoiminta tarjoaa yksilöille myös tulevaisuudessa tavan luoda osallisuuden ja merkityksellisyyden tunnetta.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että kolmas sektori ei ole yhtenäinen poliittinen voima tai toimija, joka pystyy ratkaisemaan eteen tulevia ongelmia ja haasteita yhteismitallisesti. Jalavan, Raison, Norri-Sederholmin, Lahtisen & Puustisen (2017, 17) mukaan järjestöillä on omat tavoitteensa ja toimintalogiikkansa, joka perustuu voittoa tavoittelemattomaan vapaaehtoistoimintaan sekä itsenäiseen päätöksentekoon ja riippumattomuuteen julkisesta ja yksityissektorista. Samaan aikaan monet järjestöistä ovat erittäin riippuvaisia myös julkisen sektorin rahoituksesta, joka voi aiheuttaa kilpailua järjestöjen kesken. Lisäksi osa järjestöistä tuottaa nykyään palveluja julkiselle sektorille.

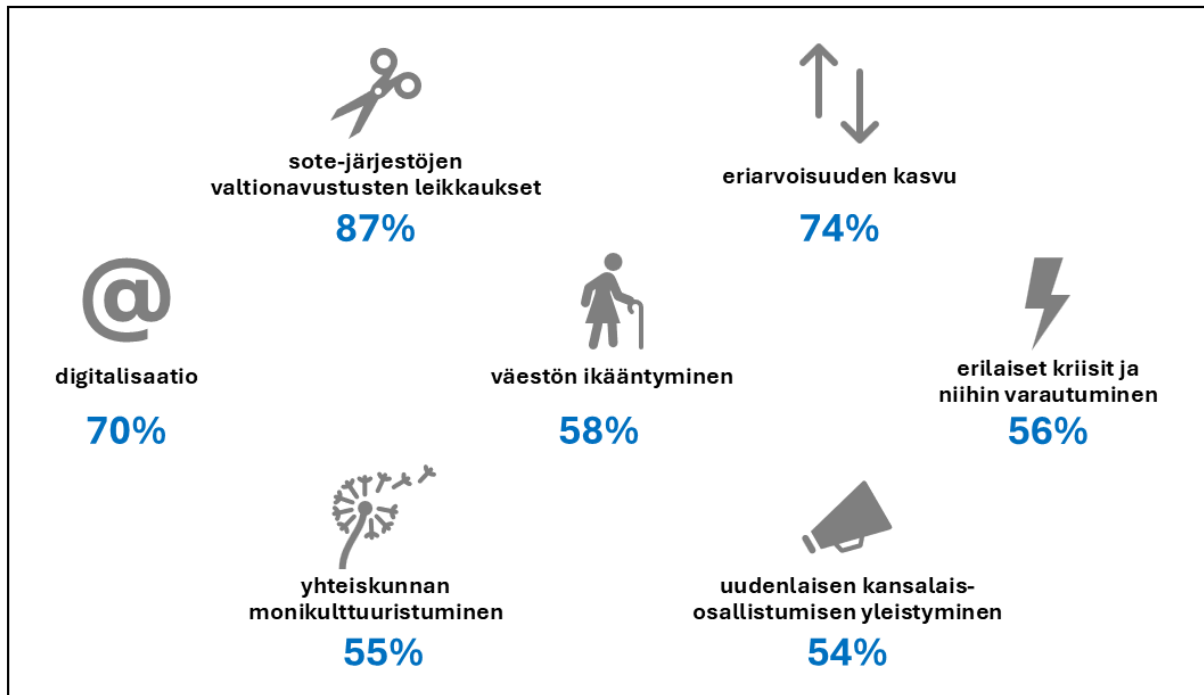
Kimmo Lind (2020,19) tuo väitöskirjassa esille, kuinka erityisesti sosiaali- ja terveysjärjestöjen keskeinen osa toimintaa on ollut kansalaisten tarpeiden ja toiveiden sanoittaminen julkisen sektorin tietoon. Tällainen järjestöjen toteuttaman tilannekuvan kokoaminen tuli näkyväksi ja korostui erityisesti koronapandemian käynnistyttyä 2020, kun terveys- ja turvallisuusviranomaiset sekä kunnat tarvitsivat tietoa myös erityisryhmien tarpeista ja toteutettujen rajoitustoimenpiteiden vaikutuksista kansalaisiin. Punaisen Ristin piirijärjestöt ja maakunnalliset sosiaaliturvayhdistykset keräsivät yhdessä muutamissa maakunnissa vuoden 2020 aikana järjestelmällisesti järjestöjen ja yhdistysten tekemiä havaintoja alueensa tilanteesta välitettäväksi maakuntien turvallisuusviranomaisille, Sosiaali- ja terveysministeriölle sekä Valtioneuvoston tilannekeskuskelle jatkoanalyysia varten.

Nykyisessä maailmanpoliittisessa tilanteessa ja kriisien keskellä järjestöillä ja vapaaehtoistoiminnalla sekä niiden tarjoamalla yhteisöllisyydellä on kuitenkin vahva tilaus (Lundbom 2022, 141), mutta edessä on myös suuria haasteita, joita järjestöjen tulee ratkoa varmistaakseen tulevaisuutensa ja toimintakykynsä myös jatkossa. Harjun (2022, 133-137) mukaan jo vuosikymmeniä käynnissä ollut maan sisäinen muuttoliike ja maaseudun autioituminen sekä viime vuosien väestön ikääntyminen aiheuttavat alueilla erilaisia haasteita. Tämä sekä työelämän hektisyys vaikuttavat osaltaan myös järjestöjen haasteisiin löytää uusia vastuunkantajia järjestämään yhdistysten ja ryhmien toimintaa. Hallinnolliset tehtävät kasautuvat ikääntyvien ja yhä harvempien vastuunkantajien harteille. Järjestöbyrokratia koetaan epämieluisana sekä hektinen työelämä ja lapsiperheen arjen yhteen sovittaminen vie nuorempien ajan. Samaan aikaan järjestöt pyrkivät minimoimaan hallinnollisia tehtäviä ja etsimään apua digitaalisista ratkaisuista. Menestyäkseen järjestöillä tulee Harjun mukaan olla selkeä missio ja visio, toiminnan tulee olla hyvin johdettua ja organisoitua, vastuunkantajia tulee olla riittävästi sekä toiminnan olla innostavaa ja kannustavaa yhdessä tekemistä.

Kolmannesta sektorista julkisuudessa käyty keskustelu on viime aikoina käsitelty suurelta osin järjestöjen rahoituksen uudelleen organisoimista sekä järjestöjen haasteita vapaaehtoisten saatavuuden ja neljännen sektorin spontaanin toiminnan mukanaan tuomien haasteiden osalta. Jallavan ym. (2017, 17) mukaan kolmannen sektorin ja vapaaehtoistoiminnan toiminnallisia mahdollisuuksia on vähätelty ja järjestöjä jopa pidetty eräissä puheenvuoroissa julkisen sektorin tukien varassa elävänä loisena. Toisaalta järjestöjen on nähty edistävän kansalaiskasvatusta ja yhteiskunnan sosiaalista koheesiota sekä kasvamista erilaisiin yhteiskunnallisiin tehtäviin.

Toikkasen (2023) suurimpien järjestöjen ammattijohtajille vuonna 2023 tekemän kyselytutkimuksen vastaukset kuvaavat hyvin kolmannen sektorin toimintakentän muutoksia ja tulevaisuudennäkymiä, jotka ovat jo jonkin aikaa olleet järjestöjen henkilöstön tiedossa. Yhdeksi keskeisimmäksi haasteeksi järjestöjen toiminnalle on viime vuosina noussut vapaaehtoistoimintaan sitoutumisen heikkeneminen ja keskeisten vastuuvapaaehtoisten rekrytoinnin vaikeudet. Järjestöjohtajista kaksi kolmesta koki vapaaehtoistoimintaan sitoutumisen sekä kolme neljästä vastuuvapaaehtoisten rekrytoinnin vaikeutuvan entisestään. Lisäksi kolmasosa näki vastuuvapaaehtoisten rekrytoinnin ja 40 prosenttia vapaaehtoistehtävien sisällön tarvitsevan voimakasta kehittämistä. (Toikkanen 2023, 2-17.)

Järjestöjohtajat näkivät myös neljännen sektorin vapaaehtoistyön lisääntymisen vaikuttavan järjestöjen toimintaan. Spontaani vapaaehtoistoiminta tuo mukanaan haasteita, kuinka yhteistyötä tehdään joustavasti epävirallisten toimijoiden kanssa, joilla ei ole olemassa selkeää sitoutunutta organisaatiota tai johtorakennetta. Tämän vuoksi myös järjestöissä täytyy löytää ja kehittää uudenlaisia yhteistyömalleja. Suurimpina haasteina järjestöjen kehittämiseksi nähtiin henkilöstön käytettävissä olevat aikaresurssit sekä taloudelliset resurssit. Avustusrahoituksen vähenemisen (60 prosenttia vastaajista) lisäksi kannettiin huolta henkilöstön jaksamisesta (40 prosenttia) ja jäsenmäärän laskusta (39 prosenttia). Samaan aikaan osaaminen, tahto ja strateginen näkemys arvioitiin järjestöjen parhaiksi voimavaroiksi. Järjestöjohtajat olivat myös huolissaan tulevaisuudesta, sillä heistä 29 prosenttia näki eriarvoisuuden yhteiskunnassa lisääntyvän hyvin todennäköisesti ja 44 prosenttia todennäköisesti. (Toikkanen 2023, 9-11, 28.)



KUVIO 1: Järjestöjen toimintaan tulevaisuudessa merkittävästi vaikuttavat asiat (Peltosalmi ym. 2024, 111-113, 124).

Vuoden 2024 järjestöbarometrin havainnot (kuvio 1) olivat saman suuntaiset, sillä järjestöjen rahoitukseen liittyvien valtionavustusten hallitusohjelman mukaisten leikkausten nähtiin vaikuttavan paljon tai erittäin paljon 87 prosenttiin valtakunnallisista sosiaali- ja terveysalan järjestöistä. Väestön eriarvoisuuden kasvun merkityksen näki suurena tai erittäin suurena 74 prosenttia vastaajista. (Peltosalmi ym. 2024, 111-113, 124.)

Järjestöbarometrin vastaajat näkivät järjestöjen toiminnan tarpeen kasvun olevan epätasapainossa julkisen avustusrahoituksen leikkauksiin nähden. Avustustason laskiessa on yleinen kustannustaso samaan aikaan noussut merkittävästi. Moni järjestö ei nähnyt vaihtoehtoja valtionavuille, joten leikkausten arvioitiin kohdentuvan suoraan tai epäsuorasti jäsenistön ja asiakkaiden hyvinvointiin, neuvontaan ja tukeen, palkatun henkilökunnan asiantuntijatyöhön ja järjestöjen toimintamuotoihin sekä tarjottuihin palveluihin. (Peltosalmi ym. 2024, 129-132.)

Nykyään sekä kansalaiset että viranomaiset odottavat järjestöiltä kykyä myös digitaaliseen asiointiin ja palveluihin (Kittilä, Metsätähti & Peltosalmi 2022, 19.). Yhteiskunnan digitalisoituminen on viime vuosina madaltanut rajoja ja lisännyt palvelujen saavutettavuutta (Harju 2022, 133). Sosiaali- ja terveysalan järjestöistä 70 prosenttia arvioi digitalisaation vaikuttavan tulevaisuudessa paljon tai erittäin paljon toimintaansa (Peltosalmi ym. 2024, 124). Järjestöjohtajat näkivät digitalisaation näkyvän esimerkiksi etäosallistumisen, itsenäisen verkko-opiskelun ja

mobiilisovellusten hyödyntämisen lisääntymisenä (Toikkanen 2023, 42). Digitaaliset palvelut ja järjestelmät tuovat helpotusta myös järjestöjen varautumiseen ja valmiustoimintaan, mutta sen yleiset haasteet vapaaehtoisten digiosaamisessa pätevät myös tällä osa-alueella.

Järjestöbarometrin mukaan väestön ikääntymisen näki 58 prosenttia, kriisien ja niihin varautumisen 56 prosenttia ja spontaanin kansalaistoiminnan 54 prosenttia vaikuttavan paljon tai erittäin paljon järjestön toimintaan tulevaisuudessa. (Peltosalmi, Eronen & Ruuskanen 2024, 111-113, 124.) Toikkasen (2023) mukaan järjestöjohtajat näkivät spontaanien vapaaehtoisten osallistumisen lisääntyvän ja ikäihmisten osuuden kasvavan järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa. Samaan aikaan vapaaehtoisten, henkilöjäsenten sekä nuorten määrien arvioitiin laskevan. (Toikkanen 2023, 15.)

Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024 -tutkimuksen mukaan järjestöjen näkyvät olivat kuitenkin hieman valoisammat. Kyselyyn vastanneista 54 prosenttia arvioi osallistuvansa vapaaehtoistoimintaan 3 vuoden päästä organisoituneen yhteisön kautta ja 19 prosenttia spontaanin toiminnan kautta, kun 27% ei osannut vastata. Kolmannen sektorin kautta osallistuvista 86 prosenttia arvioi osallistuvansa järjestön, 7 prosenttia seurakunnan ja 3 prosenttia kunnan organisoimaan vapaaehtoistoimintaan. Vastaajaryhmän nuorista 15-41 -vuotiaista jopa 93 prosenttia arvioi toimivansa jonkin järjestön kautta. (Turja 2024, 33-34.)

Toikkasen arvio (2023) järjestöjen kilpailun kiristymisestä rahoituksen, vapaaehtoisten ja osaamisen osalta tulevina vuosina näyttää kokemukseni mukaan realistiselta. Järjestökenttä tulee 2020-luvulla käymään selviytymiskamppailua ja pieniä yhdistyksiä katoaa. Erityisesti jäsenrakenteeltaan ikääntyneillä järjestöillä toimintaa joudutaan supistamaan, jos ikärakenteeseen ei onnistuta tekemään muutoksia. Kiristynyt taloustilanne johtaa myös hallinnon ja henkilöstön määrän karsimiseen. Toimintaan ja henkilöstöön kohdentuvien säästöjen lisäksi joissakin järjestöissä aluetason rakenteita saatetaan siirtää valtakunnallisiksi. (Toikkanen 2023, 50-51.)

3.2 Vapaaehtoisuus

Tilastokeskuksen (2021) mukaan 23 prosenttia 15 vuotta täyttäneistä suomalaisista oli tehnyt vapaaehtoistyötä vuonna 2021. Eniten vapaaehtoistyötä tekivät 25-64 -vuotiaat työikäiset ja miehet olivat naisia hieman aktiivisempia, vaikka erot olivat vähäisiä. Miehet olivat aktiivisem-

pia urheiluseurojen, asukasyhdistysten, kylätoimikuntien ja taloyhtiöiden sekä harrastusjärjestöjen toiminnassa ja naiset puolestaan sosiaali- ja terveysjärjestöissä, uskonnollisissa yhdistyksissä sekä koulujen ja päiväkotien vanhempainyhdistyksissä. Vastuu- ja luottamustehtävissä vapaaehtoisista ilmoitti toimivansa yhdistyksissä tai muualla vajaa viidennes (18 prosenttia). Vapaaehtoistyöhön osallistuminen oli laskenut selvästi vuoden 1999 tasosta, jolloin vapaaehtoistyötä teki vielä 30 prosenttia kohderyhmästä. Vastaavasti vastuu- ja luottamustehtäviin osallistumisen osalta lasku oli maltillisempaa, kun osallistumisaktiivisuus vuonna 1999 oli 20 prosenttia. (Suomen virallinen tilasto 2021).

Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024 -tutkimuksen (Turja 2024) mukaan tilanne olisi kuitenkin hieman valoisampi, sillä 15-vuotta täyttäneistä suomalaisista 43 prosenttia ilmoitti osallistuneensa vapaaehtoistoimintaan viimeisen vuoden aikana (Turja 2024, 4; Peltosalmi ym. 2024, 149). Sosiaali- ja terveysjärjestöjen arvion mukaan niiden toimintaan vuonna 2023 osallistui kaikkiaan 118 200 vapaaehtoista, jotka antoivat vapaa-aikaansa keskimäärin 20 tuntia vuodessa järjestön käyttöön. Tyypillisesti vapaaehtoisista naisia oli 70 prosenttia ja miehiä 30 prosenttia. Samaan aikaan jäsenistö oli ikääntynyttä, sillä järjestöistä joka kolmannessa ikääntyneet olivat enemmistönä ja joka neljännessä ei ollut mukana yhtään alle 30-vuotiasta. Järjestöbarometrin mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistuvista 66 prosenttia oli jäseniä ja 34 prosenttia ei-jäseniä. (Peltosalmi ym. 2024, 154-155.)

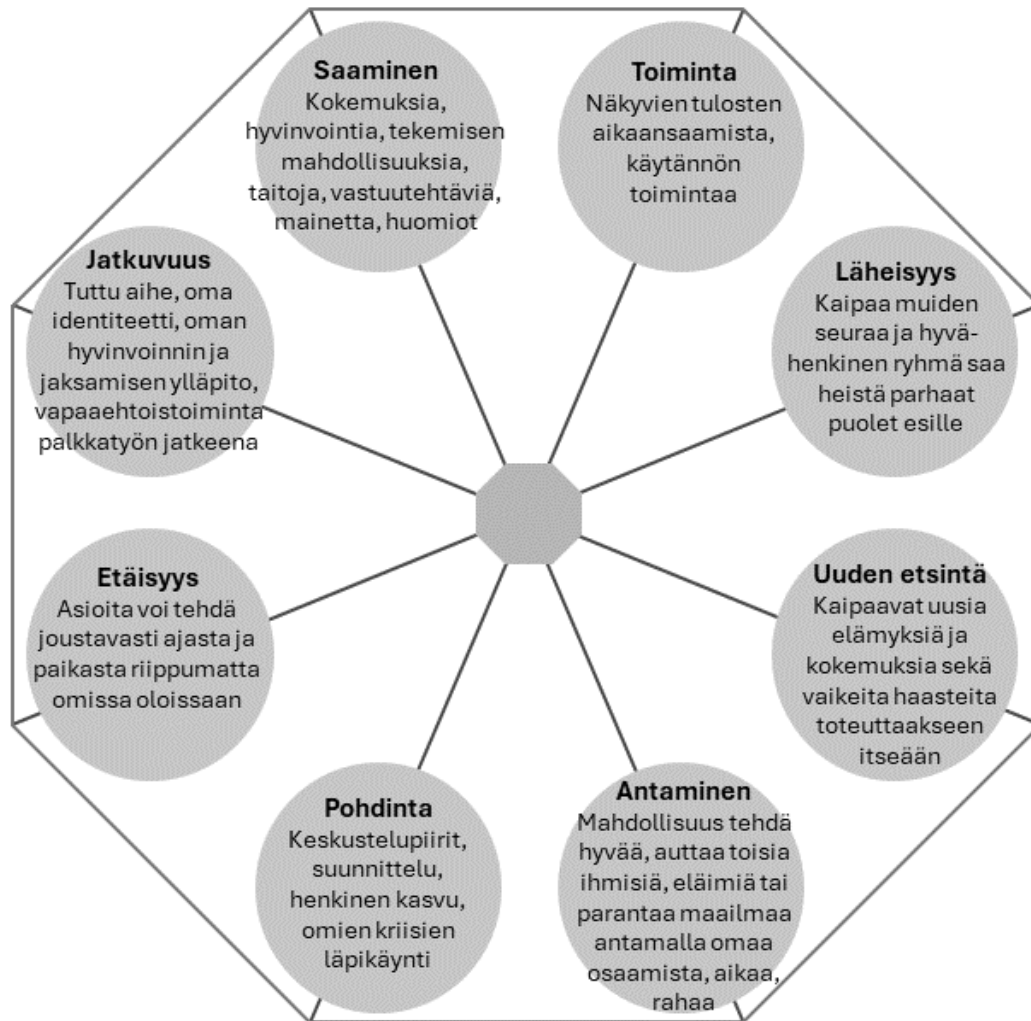
Ikäihmisten kasvava kiinnostus vapaaehtoistoimintaa kohtaan näkyi myös tuoreen Vapaaehtoisuus Suomessa vuonna 2024-tutkimuksen tuloksissa, sillä jopa 30 prosenttia 65-79 -vuotiaista vastasi haluavansa osallistua pyydettyä järjestöjen toimintaan (Kansalaisareena 2024; Turja 2024, 22-24). Myös vapaaehtoisten vaihteleva aktiivisuus ja lukumäärä haastavat järjestöjä kehittämään ja tehostamaan toimintaansa.

Lundbomin (2022) mukaan yhteiskunnallinen ja maailmanpoliittinen epävarmuus, haasteet ja kriisit lisäävät ihmisten auttamishalua ja tahtoa tehdä hyvää. Osalle vaikuttaminen mieltä osoittamalla tai kirjoittamalla aloitteita saattaa olla riittävä keino, mutta osa ihmisistä haluaa olla osa jotakin suurempaa. Järjestöjen tarjoama yhteisöllisyys ja auttamistoiminta antavat keinoja taistella ei-toivottua kehitystä vastaan. (Lundbom 2022, 142.) Tämä näkyy esimerkiksi järjestöjen saamina lahjoituksina sekä neljännen sektorin spontaanina toimintana esimerkiksi ukrainalaispakolaisten ja sotaa käyvän Ukrainan auttamiseksi.

Myös tunteet vaikuttavat ihmisten auttamishaluun ja siihen, miten tärkeänä toiminta koetaan (Lundbom 2022, 146). Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkoston (luku 4.2) toimijoiden keskuudessa on havaittu, että esimerkiksi kadonneen lapsen etsintätehtävälle saadaan liikkeelle välittömästi moninkertainen koulutettujen vapaaehtoisten joukko keskivertoon hälytystehtävään nähden. Hädän ollessa suuri ja koskettaessa suurempaa joukkoa lähdetään myös herkemmin liikkeelle, ja työntajatkin suhtautuvat vapaaehtoisten poissaoloihin suopeammin. Tämä näkyi esimerkiksi syksyllä 2019 Kuopion kouluiskun yhteydessä, kun Punaisen Ristin koulutettuja henkisen tuen vapaaehtoisia hälytettiin lisäresurssiksi eri puolilta Suomea alueen vapaaehtoisten rinnalle.

Lind (2022, 62-63) tuo esille operatiivisen järjestöjohtoon haasteet, kun vapaaehtoisorganisaatio johtaa itse itseään niin kutsuttuna luottamusjohtona tai sitä johdetaan toimihenkilöistä poiketen ilman varsinaista käskyvaltaa. Harjun (2022, 131) mukaan vapaaehtoistoiminta perustuu aina yksilöiden sisäiseen tahtoon toimia, osallistua ja vaikuttaa. Hänen mukaansa toimintaa ”ei voi rakentaa pakkojen, velvoitteiden, korvausten eikä juuri kannusteidenkaan varaan”. Yhdistystoiminnan haasteena tänä päivänä on vaikeus löytää vapaaehtoistoimintaa järjestäviä vastuunkantajia, kun vapaaehtoiset ikääntyvät, eivätkä järjestöbyrokraatiin liittyvät tehtävät houkuttele. Harju suosittelee järjestöille hallinnon karsimista minimiin, tietotekniikan mahdollisuuksien hyödyntämistä sekä panostamista toiminnan sisältöön ja vapaaehtoisten viihtymiseen. (Harju 2022, 131-137.)

Yeungin (2020) tekemissä kyselytutkimuksissa vapaaehtoistoiminnan tärkeimmäksi suomalaisia motivoivaksi tekijäksi nousi halu auttaa muita (41 prosenttia). Toisena listalla oli ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen. Sukupuolten välillä painotuksissa oli eroja, sillä naisilla auttamishalu, uuden oppiminen sekä uusiin ihmisiin tutustuminen korostuivat. Miehet puolestaan halusivat toimia yhdessä ystävien ja tuttujensa kanssa, käyttää aikansa hyödyllisesti sekä kokivat osallistumisen jopa kansalaisvelvollisuudekseen. Nuorten motivaatiotekijöissä korostuivat muita ikäryhmiä enemmän halu oppia uutta sekä osallistuminen ystäviensä innostamana. Yli 50-vuotiailla puolestaan painottui halu saada harrastuksestaan uusia tuttavia, auttaa muita sekä löytää säännöllistä ja hyödyllistä päiväohjelmaa.



KUVIO 2: Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli (Yeung 2005) selityksillä täydentänyt Lari Karreinen Iso-ahon artikkelissa (Iso-aho 2022, 25-26; Pessi & Oravasaari 2010, 155-158.)

Anne Pessi (ent. Yeung 2005) kuvaa vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöiden moninaisuutta 2005 muodostamallaan timanttimallilla (kuvio 2), joka muodostuu neljästä arvoakselista koostuvasta vastinparista. Pessin näkemyksen mukaan vastinparit ovat jatkumoa, joiden ääripäät eivät sulje toisiaan pois. Vapaaehtoinen voi siis olla samaan aikaan kiinnostunut esimerkiksi toiminnan suunnittelusta ja arvojen toteutumisen pohdinnasta sekä ihmisten auttamisesta käytännössä. Näiden motivaatiotekijöiden merkitys voi myös vaihdella vapaaehtoisen elämäntilanteen mukaan. (Iso-aho 2022, 26; Pessi & Oravasaari 2010, 155-158; Yeung 2020.) Järjestötoiminnassa onkin tärkeää muistaa kuunnella vapaaehtoisia herkällä korvalla, sillä tilanteet muuttuvat ja aiemmin hyväksi koettu toimintamalli ei välttämättä ajan kuluessa vastaakaan osallistujien odotuksia. Joustavuus ja motivaatiotekijöiden moninaisuuden huomioiminen toiminnassa myös tukevat vapaaehtoisten jaksamista.

Yeungin (2020) havainnot osallistumismotiivien eroissa asuinpaikkojen välillä ovat mielenkiintoisia. Auttamishalu korostui erityisesti suurimmissa kaupungeissa, joissa vapaaehtoistoinnasta etsittiin myös hyödyllistä ohjelmaa vapaa-aikaan. Maaseudulla vapaaehtoistoiminta korostui osana perinteistä elämänmuotoa, joka miellettiin jopa kansalaisvelvollisuudeksi. Perinteen ja jatkuvuuden vaikutus korostui erityisesti Etelä-Suomessa, kun taas Länsi-Suomessa korostettiin muita enemmän uuden oppimista, hyödyllisyyttä ja kansalaisvelvollisuutta. Itä-Suomessa korostui avun vastavuoroisuus eli saadun hyvän jakaminen eteenpäin. (Yeung 2020.)

Pessi ja Oravasaari (2011, 74-81) ovat toteuttamansa kyselytutkimuksen motivaatiota kuvaavien mittarien pohjalta luoneet suomalaisista kolme auttajatyyppiä. Kaikkein myönteisimmän auttamiseen suhtautuivat ”iloiset auttajat”, joiden arvomaailmaan ihmisten auttaminen kuului vahvasti ja teki heidät onnellisiksi. Ihmisiin tutustuminen, auttamisesta saatava arvostus ja muiden ihmisten heihin kohdistamat odotukset motivoivat heitä toimintaan. Toisena ryhmänä nousivat ”varaukselliset auttajat”, jotka kokivat myötätuntoa muita kohtaan ja auttamisen myönteisenä, mutta eivät pitäneet auttamista itselleen luonteenomaisena tai velvoittavana. Kolmas lukumäärältään suurin ryhmä olivat ”itsenäiset auttamismyönteiset”, jotka suhtautuivat auttamiseen myönteisesti ja kokivat sen itselleen mielekkäänä. Sosiaaliset palkkiot ja muiden ihmisten odotukset eivät korostuneet motivaatiotekijöinä yhtä paljon kuin heidän omat arvonsa ja moraalit. Varaukselliset auttajat olivat passiivisempia tuntemattomien auttamisessa, kun itsenäisten auttamismyönteisten auttaminen näkyi muita enemmän rahan lahjoittamisena keräykseen. Iloiset auttajat halusivat auttavat ihmisiä mieluiten kasvotusten ja noin ¼ heistä oli valmiita osallistumaan vapaaehtoistoimintaan. Jopa 43 prosenttia heistä oli toiminut vapaaehtoisena, kun muihin ryhmiin toiminta ei vedonnut samalla tavalla.

Koronapandemia ja poikkeusolojen aikana järjestöissäkin yleistyneet etäkokouskäytännöt ja verkkokoulutukset ovat tuoneet mukanaan tehokkuutta ja osalle vapaaehtoisista myös saavutettavuutta, kun osallistuminen ei ole enää ajasta tai paikasta riippuvaista. Lisäksi Martelan ja Jarenkon (2017) mukaan informaatioteknologian kehittyminen on myös mahdollistanut isojen joukkojen koordinaation ja hajautettujen rakenteiden muodostumista, johon aiemmin tarvittiin väliportaita ja esihenkilön toimintaa (Martela & Jarenko 2017, 9-12).

Samaan aikaan järjestöissä on kuitenkin huomattu, ettei etätoiminta voi korvata kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista, eikä kaikkia koulutuskokonaisuuksia voi toteuttaa pelkällä etäyhteydellä koulutussisällön ja keskinäisen vuorovaikutuksen kärsimättä liikaa. Myös Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024 -tutkimuksen (Kansalaisareena 2024; Turja 2024)

mukaan aiempaa useampi osa vapaaehtoisista haluaa osallistua vapaaehtoistoimintaan kasvokkain, erityisesti lähitoimintaa kaipaavat nuoret vastaajat. Kyselytutkimuksen mukaan kasvokkain tapahtuvaa vapaaehtoistoimintaa haluaa 65 prosenttia vastaajista, kun luku edellisen vuoden 2021 tutkimuksen aikaan oli 56 prosenttia. Samaan aikaan etätoimintaa haluavien osuus vastaajista on laskenut 11 prosentista viiteen prosenttiin. Tutkimuksen mukaan vain 30 prosenttia vastaajista aikoo osallistua vapaaehtoistoimintaan sekä etänä että kasvokkain. (Turja 2024, 32.)

Ari Marjovuo (2014, 60-91; 109-113) on väitöskirjassaan tutkinut ammattimaisuutta vapaaehtoistyössä. Hänen havaintojensa mukaan osa vapaaehtoisista on huolissaan omasta pärjäämisestään, kun vapaaehtoistoimintaan tulee ammattimaisia piirteitä ja osaamisvaatimuksia. Toisaalta osa koki ammattimaisuuden voivan tuoda myös helpotusta vapaaehtoisten jaksamiseen, jos osaaminen on tasapainossa. Järjestöt rekrytoivat joihinkin osaamista vaativiin tehtäviin vapaaehtoisia esimerkiksi oppilaitosten opiskelijoista, jolloin ammattiosamaista ja -kokemusta saadaan myös vapaaehtoistoiminnan käyttöön. Osaamista voi kuitenkin heijastua vapaaehtoisille myös järjestön henkilökunnalle suunnatun koulutuksen ja osaamisen kautta.

Suuri osa tutkimuksessa haastatelluista vapaaehtoisista koki ammattimaisuuden ja vapaaehtoisuuden välissä olevan rajan ja vaikeimpien tehtävien kuuluvan palkatun henkilöstön hoidettavaksi. Liian vaativia tehtäviä ei haluttu vapaaehtoistoiminnan piiriin. Osa haastatelluista koki kuitenkin pärjäävänsä vaativissakin tilanteissa, mikäli saivat tukea ammattilaisilta. Lisäksi toiminnassa jo mukana olevien vapaaehtoisten katsottiin oppivan hiljalleen tehtävien vaatimustason kasvun mukana. Moni vapaaehtoisista katsoi kuitenkin tarvitsevänsä ammattimaista osaamista tai jopa alan koulutusta. Ammattimaisuus koettiin myös uhkana vapaaehtoistoiminnan jatkuvuudelle, jos toimintaan on vaikea päästä mukaan korkeiden osaamisvaatimusten vuoksi. (Marjovuo 2014, 60-91; 109-113.)

Nämä edellä kuvatut tekijät ja näkemykset ovat nousseet esille myös Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnassa. Myös opinnäytetyöni kehittämisprosessin aikana järjestämiini yhteiskehittämistyöpajoihin osallistuneet vapaaehtoiset korostivat vapaaehtoisuuttaan sekä valmiuden yhteishenkilön roolin ammattimaista luonnetta, joka osaltaan haastaa myös järjestön vastuuvapaaehtoisten rekrytointitoimia.

Oma kehittämistyöni ei keskity syvällisesti vapaaehtoisuuden motivaatiotekijöihin, mutta keskus- ja piiritoimistoilla toimintaa kehitettäessä henkilöstön on syytä ymmärtää, mikä vapaaehtoisia motivoi ja miksi he osallistuvat toimintaan. Mainitsemiani havaintoja käsitellään valmiuden vastuuvapaaehtoisten motivaatiotekijöiden osalta luvussa 4.4. sekä kehittämistyön tulosten osalta luvussa 6.

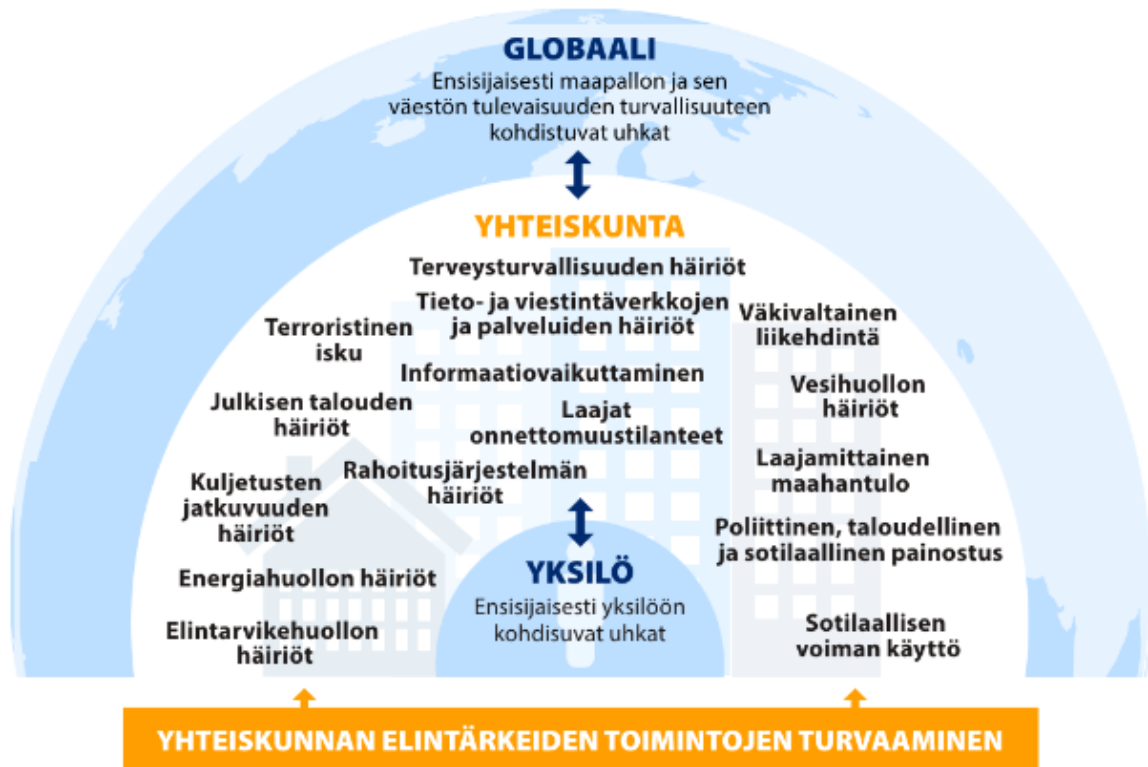
3.3 Järjestöt osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta

Suomessa yleisesti käytettävä kokonaisturvallisuuden termi määritellään Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassa (2017) tavoitetilaksi, jossa ”yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin kohdistuviin uhkiin ja riskeihin on varauduttu” (Turvallisuuskomitea 2017, 93). Termi pitää sisällään yhteiskunnan elintärkeät toiminnot, kuten valtionjohdon, kansainvälisen toiminnan, maanpuolustuksen ja sisäisen turvallisuuden, talouden ja infrastruktuurin toimivuuden, väestön toimeentulon ja toimintakyvyn sekä henkisen kriisinkestävyyden. Varautumalla erilaisiin tavanomaisesta poikkeaviin häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin varmistetaan kriittisten tehtävien mahdollisimman häiriötön hoitaminen ja toimenpiteet. Varautumisen tuloksena syntyy valmius reagoida erilaisiin uhkiin. (Sanastokeskus TSK ry 2014, 21-23.)

Käytännössä varautuminen ja elintärkeiden toimintojen turvaaminen tarkoittaa viranomaisten, elinkeinoelämän sekä järjestöjen ja kansalaisten yhteistoimintaa. Kokonaisturvallisuuden tulisi edistää myös vakaan ja rauhallisen yhteiskunnan ylläpitoa ja resilienssiä. Kentällä toimii suuri joukko keskenään erilaisia toimijoita, jonka vuoksi vuorovaikutus, kommunikaatio ja yhteistyö yli rajapintojen edistävät turvallisuuden ja turvallisuusympäristön hallitsemista ja uhkien tunnistamista. (Jalava ym. 2017, 14.)

Järjestöillä on oma tärkeä roolinsa Suomen kokonaisturvallisuuden yhteistoimintamallissa, jonka yhtenä vahvuutena nähdään toimiva yhteistyö valtionhallinnon, viranomaisten, elinkeinoelämän, hyvinvointialueiden ja kuntien sekä muiden paikallisyhteisöjen kanssa. Järjestöillä rooli erilaisiin onnettomuuksiin ja häiriötilanteisiin varautumisessa on huomattava, sillä ne järjestävät palveluja, koordinoivat viranomaisia tukevaa vapaaehtoistoimintaa sekä ylläpitävät valmiustoiminnassa vaadittavaa erityisosaamista. Vapaaehtoistoimintaa yhteensovitetään viranomaisten, hallinnonalojen ja järjestöjen välillä yhteistyötä edistävin sopimuksin, yhteisin koulutuksin ja harjoituksin sekä yhteisellä varautumisella ja valmiussuunnittelulla. (Jalava ym.

2017, 18; Turvallisuuskomitea 2017, 7-8.) Järjestöillä on usein ollut myös kykyä reagoida ensimmäisinä ilmenneisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin (Harju 2022, 132), joten myös varautumisessa hyödynnetään järjestötoiminnan joustavuutta ja mahdollisuuksia tavoittaa viranomais-ten vastualueiden väliin jääviä tehtäviä ja avuntarvitsijoita.



KUVIO 3: Yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen turvaaminen ja uhkamallit (Turvallisuuskomitea 2023).

Yhteiskunnan varautumisen perustana ovat riskiarviot, joiden pohjana käytetään säännöllisesti päivitettäviä uhkamalleja. Näitä uhkamalleja ja riskiarvioita on hyödynnetty myös viimeisimmässä Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassa (2017), jonka päivitysversio on parhaillaan lautontokierroksella kommentoitavana. Järjestöillä on oma viranomaisten toimintaa tukeva tai täydentävä roolinsa useamman yllä kuvatun uhkamallin (kuvio 3) kohdalla.

Lainsäädännön mukaan kullakin viranomaisella on varautumisvelvollisuus oman hallinnon-alansa vastuualueesta. Onnettomuus- tai häiriötilanteen hoitamiseen saattaa yhteistoiminnassa osallistua useita viranomaistahoja ja vapaaehtoiset toimivat johtovastuussa olevan viranomaisen alaisuudessa. Pelastettaessa kansalaisia välittömästä vaaratilanteesta, on johtovastuu pelas-

tuslaitoksella ja tietyissä tilanteissa poliisilla. Huolehdittaessa kansalaisten välittömistä perustarpeista onnettomuuden jälkeen tai häiriötilanteen aikana johtovastuu on yleensä hyvinvointialueilla. (Lehtinen, Miettinen, Rantio, Tamminen, Tunturi & Mattila 2023, 9-13.)

Järjestöjen yhteiskunnallinen asema on merkityksellinen erityisesti varautumisen kehittämisessä, väestön resilienssin vahvistamisessa ja käytännön turvallisuustoiminnassa. Järjestöillä on kyky tunnistaa yksilöiden tarpeita sekä niillä on pääsy erilaisiin kansallisiin ja kansainvälisiin verkostoihin. Merkittävänä järjestöjen rooli nähdään esimerkiksi kadonneen henkilön etsinnöissä, vapaapalokunnissa, vapaaehtoisessa maanpuolustuksessa sekä ensiaputoiminnan ja henkisen tuen organisoimisessa. Vahvuuksina mainitaan nopea toimintavalmius ja kyky toimia myös ilman viranomaisohjausta. Järjestöjen turvallisuustoimintaan kuuluu myös kehittämistä, koulutusta ja valistusta esim. kotitalouksien omatoimisen varautumisen edistäminen. Järjestön toimintakyvyn ja valmiuden parantamiseksi järjestöjen tulee olla mukana alue- ja paikallishallinnon varautumisessa, harjoittelussa ja valmiussuunnittelussa. (Jalava 2017, 18.)

Koronapandemian ja käynnissä olevan Ukrainan sodan myötä on puhuttu paljon yhteiskunnan resilienssistä eli henkisestä kriisinkestävyydestä. Järjestöillä ja kansalaistoiminnalla on merkittävä rooli myös resilienssin ylläpitämisessä tukemalla kansalaisten osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Yhteiskunnan turvallisuusstrategian mukaan sivistys- ja kansalaistoiminta ”antavat ihmisille yhteiskunnallisen ja sosiaalisen osallisuuden kokemuksia, vaikuttamismahdollisuuksia ja -taitoja sekä verkostoja”. Kaikkien saavutettavissa oleva terveys, hyvinvointi ja riittävä toimintakyky estävät yhteiskunnan polarisaatiota. Syrjäytymisen ehkäisy ja eriarvoistumisen ehkäiseminen vahvistavat henkistä resilienssiä sekä uskoa oikeudenmukaisuuteen vakauttaen yhteiskuntaa. Järjestöjen toiminta lisää kansalaisten ja yhteisöjen luottamusta, aktivoi ihmisiä osallistumaan yhteiskunnalliseen toimintaan sekä lisää yksilöiden ja kotitalouksien valmiuksia selviytyä kriiseistä. (Kunnaskari 2014, 13-24; Turvallisuuskomitea 2017, 22-24.)

Viime vuosina järjestöjen vapaaehtoistoimintaa koskevassa keskustelussa on sivuttu myös vapaaehtoisten rooleja ja työnjakoa ammattilaisten tukena. Oman kokemukseni mukaan tietynlaisissa yllättävissä onnettomuuksissa tai pitkäkestoisissa häiriötilanteissa tarvitaan myös vapaaehtoisia, kun autettavia henkilöitä on kerralla suuri joukko. Osallistumalla tilanteen hoitamiseen vapaaehtoisille sopivissa tehtävissä, voidaan vapauttaa viranomaisia kriittisempiin tehtäviin, joka on myös yhteiskunnalle kustannustehokas toimintamalli. Havaintojeni mukaan turvallisuusviranomaisista erityisesti pelastuslaitokset ovat viestineet viime vuosina järjestöjen roolin tehostamisesta turvallisuusviranomaisten resurssien kiristyessä.

Yhteistyö viranomaisten ja kuntien sekä valmiusjärjestöjen välillä onkin lisääntynyt sekä keskinäiseen tiedonvaihtoon liittyviä käytäntöjä on nostettu keskusteluun. Tänä päivänä erityisesti valmiusjärjestöt osallistuvat Yhteiskunnan turvallisuusstrategian sekä kolmannen sektorin turvallisuustoimintaan keskittyneiden tutkimusten (kts. Jalava ym. 2017; Kunnaskari 2014) esille nostamien tarpeiden ja suositusten mukaisesti erilaisten poikkihallinnollisten viranomaisvetoisten työryhmien toimintaan. Valtakunnallisten rakenteiden lisäksi järjestöillä on edustus maakunnallisten valmiusryhmissä, joiden rinnalle on eri puolilla maata perustettu myös pienempiä seutukunnallisia sekä laajempia Aluehallintoviraston toimialueen kattavia valmiusryhmiä ja -toimikuntia. (Tervo 2017, 8-11).

Valmiusryhmien nimi vaihtelee alueittain ja joissakin maakunnissa toimii varautumisasioita valmistelevia valmiussihteeristöjä ja niiden yläpuolella valmiustoimijoiden varautumista yhteensovittavia johtajatasoisen valmiusfoorumeja. Laajempien alueellisten kokoonpanojen koordinaatiosta vastaavat Aluehallintovirastot ja maakunnissa yleensä alueen pelastuslaitos. Maakunnallisten valmiusryhmien tehtävänä on kehittää ja yhteensovittaa alueen kokonaisturvallisuutta ja varautumista, kerätä alueellista tilannekuvaa ja arvioida alueellisesti merkittäviä riskejä sekä järjestää yhteisiä poikkihallinnollisia valmiusharjoituksia (Itä-Suomen Aluehallintovirasto 2023; Tervo 2017, 2-11). Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen ja hyvinvointialueiden käynnistymisen myötä sekä niistä aiheutuneiden organisaatorakenteiden uudistusten myötä toimintamalli alkaa olla käytössä laajasti eri puolilla maata.

Järjestöjen edustajana edellä mainituissa maakunnallisissa valmiusryhmissä toimii yleensä Suomen Punaisen Ristin henkilökunnan edustaja, usein piirijärjestön valmiuspäällikkö. Haasteita viranomaisten ja järjestöjen väliselle yhteistoiminnalle ja tilannekuvan jalkauttamiselle muodostavat kuitenkin esimerkiksi järjestökentän hajanaisuus ja järjestöjen erilaiset roolit. Myös valmiusryhmissä käsiteltyjen asioiden luottamuksellisuus sekä järjestökentältä puuttuva selkeä salassa pidettävien tietojen käsittelyyn liittyvä yhtenäinen ohjeistus ja toimintamalli vaikeuttavat viestimistä. Kolmannen sektorin osalta valmiusjärjestöillä on käsitykseni mukaan keskimääräistä parempi käsitys tietoturvasta ja yleiskuva omasta roolistaan osana kokonaisturvallisuutta.

Järjestötyön osaamisen ytimessä myös varautumistoiminnassa on Lundbomin (2022, 146) esille nostamat asiantuntemus ja vapaaehtoisten tuoma monipuolinen ammattitaito, jotka liittyvät niin tekemisen sisältöön kuin myös vaikuttamisen keinoihin. Toiminnan järjestämiseen tarvitaan sekä palkattua henkilökuntaa sekä vapaaehtoisia vastuunkantajia ja satunnaisempia auttajia.

Tämä osaaminen näkyy parhaimmillaan esimerkiksi kadonneen henkilön etsintätehtävillä poliisiviranomaisen luottamuksena Vapaaehtoisen pelastuspalvelua ja sen vapaaehtoisista koostuvia johtoryhmiä kohtaan, jolloin myös vapaaehtoisten toimintaa johtavilla vastuuvapaaehtoisilla on pääsy tarkoituksenmukaiseen viranomaistietoon. Järjestöjen toiminnassa täytyy kuitenkin aina huomioida vapaaehtoisuuden periaatteet ja sen toiminnalle asettamat rajoitteet.

Väestön keskittyessä Etelä-Suomeen ja suurempiin maakuntakeskuksiin järjestöillä on suuri merkitys myös paikallisen hyvinvoinnin edistämisessä ja maaseudun arjen turvallisuuden tunteen vahvistamisessa. Harvaan asutuilla alueilla toimivat yhteisöt ja yhdistykset ovat tärkeitä kumppaneita kunnille ja viranomaisille niin terveyden kuin turvallisuudenkin edistämistyössä. Samaan aikaan maaseudun yhdistystoiminta on vastuunkantajien ikääntymisen ja vähäisyyden vuoksi monissa paikoissa hiipunut. (Kattilakoski, Korhonen & Kurikka 2022, 65-67; Lepistö, Joentakanen, Laurikainen, Kekki & Harvaturva-verkosto 2020, 37-39.)

Harvaturva-verkoston tilanneraportin (Lepistö, Joentakanen, Laurikainen, Kekki & Harvaturvaverkosto 2020, 37-44) mukaan maaseudulle ominaista naapuriapua on pyritty viime vuosikymmeninä elvyttämään ja vahvistamaan yhteistoiminnassa viranomaisten sekä järjestöjen kanssa erilaisilla hankkeilla ja hyväksi koettuja toimintamalleja jalkauttaen. Vapaaehtoisille on koulutettu joukkomuonitustaitoja ja kylätaloja on varustettu sähkökatkojen varalta kokoontumispaikoiksi, joihin myös viranomaiset ja Vapaaehtoinen pelastuspalvelu voisivat tarvittaessa tukeutua. Pitkien välimatkojen vuoksi kylille on perustettu naapuriapuryhmiä ja esimerkiksi Pohjois-Karjalan pelastuslaitos (2024) on yhteistyössä järjestöjen kanssa perustanut ja kouluttanut kylille hälytysryhmiä tuekseen häiriötilanteita varten ja maaseudun omavaraisuuden vahvistamiseksi. Osa kyläyhdistyksistä ja kylien pelastusryhmistä on liittynyt myös osaksi Suomen Punaisen Ristin koordinoimaa Vapaaehtoisen pelastuspalvelun hälytysvalmiutta ja näkevät itsensä myös turvallisuuden edistäjinä maaseudulla.

Myös järjestöjen poikkeusolojen varautumisen pohjana on normaaliolojen resurssit ja varautuminen. Järjestöillä ja niiden vapaaehtoisilla on oma roolinsa yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen tukemisessa myös poikkeusolojen ja sotatilan aikana. Tällöin myös Suomen Punainen Risti mukauttaisi toimintaansa keskittyen lakisäätteisiin sekä Punaisen Ristin kansainvälisen liikkeen määrittämiin tehtäviinsä. Koska valmiuslainsäädännön käyttöönotto tuo mukanaan paljon muutoksia ja aihepiiriin liittyy suuri määrä luottamuksellista tietoa, ei aihetta käsitellä tässä opinnäytetyössä tarkemmin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oleva Suomen Punaisen

Ristin osastojen valmiuden yhteys henkilöiden roolin ja järjestötuen kehittäminen edistävät osaltaan kuitenkin myös järjestön poikkeusolojen varautumista.

4 SUOMEN PUNAISEN RISTIN VALMIUSTOIMINTA KOTIMAASSA

Suomen Punainen Risti on julkisoikeudellinen yhdistys ja katastrofivalmiusjärjestö, jonka asemasta, tarkoituksesta ja tehtävistä on säädetty laissa (238/2000) ja Tasavallan presidentin asetuksessa (827/2017). Punainen Risti tukee ja täydentää viranomaisten työtä äkillisissä onnettomuus- ja häiriötilanteissa, mutta sillä on myös puolueeton ja riippumaton asema humanitaarisen auttamistoiminnan mahdollistamiseksi. (Oikeusministeriö 2000; 2017; Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 22-23; Suomen Punainen Risti 2010, 4-7.)

Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisen liikkeen peruseriaatteiden mukaisesti Suomen Punaisen Ristin lakisääteisenä tarkoituksena on:

1. ”Kaikissa oloissa suojella elämää ja terveyttä sekä puolustaa ihmisarvio ja ihmisoi-
keuksia;
2. Edistää kansojen välistä yhteistyötä ja rauhaa;
3. Pelastaa ihmishenkiä kotimaassa ja ulkomailla,
4. Auttaa kaikkein heikoimmassa asemassa olevia inhimillisten kärsimysten ehkäise-
miseksi ja lieventämiseksi;
5. Tukea ja avustaa maan viranomaisia niin rauhan kuin sodan ja aseellisten selkkausten
aikana ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi;
6. Edistää kansalaisten keskuudessa yhteisvastuuta ja auttamismieltä;
7. Edesauttaa vapaaehtoistoimintaa ihmisten auttamiseksi;
8. Edistää auttamisvalmiutta; sekä
9. Lisätä ymmärrystä Punaisen Ristin työtä ja yleisinhimillisiä pyrkimyksiä kohtaan.”
(Oikeusministeriö 2017.)

Järjestön jäsenten, toimielinten ja vapaaehtoisten tulee toiminnassaan noudattaa Punaisen Ristin peruseriaatteita, joita ovat ”inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys” (Oikeusministeriö 2017).

Tasavallan presidentin asetuksen mukaan Suomen Punaisella Ristillä on järjestönä oikeudellisesti ja toiminnallisesti riippumaton asema suhteessa valtioon ja kuntiin. Valtion ja kuntien viranomaisten sekä muiden julkisen vallan toimijoiden tulee kunnioittaa Punaisen Ristin edellä mainittuja peruseriaatteita. (Oikeusministeriö 2017.)

Järjestötoiminnassaan toimintalinjauksensa mukaisesti vuosien 2024-2026 aikana Suomen Punaisen Risti:

1. vahvistaa varautumista ja paikallista valmiutta,
2. osallistuu riskien vähentämiseen, ennaltaehkäisyyn ja haitallisten vaikutusten lieventämiseen,
3. osallistuu Punaisen Ristin liikkeen avustustoiminnan ilmasto- ja ympäristökestävyyttä edistävään työhön,
4. varautuu laajamittaisiin häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin,
5. hyödyntää paremmin järjestön kokonaisvalmiuden osaamisen ja voimavarat sekä
6. sopii valmiuteen ja varautumiseen liittyvästä yhteistyöstä eri yhteistyökumppanien kanssa. (Suomen Punainen Risti 2023, 4.)

Käytän opinnäytetyössäni Suomen Punaisessa Ristissä kokonaisturvallisuuteen liittyvistä tarpeista, tehtävistä ja haasteista puhuttaessa järjestön käyttöönotettavaa termiä kokonaisvalmius. Kokonaisvalmius tarkoittaa terminä järjestön resurssien joustavaa ja tarkoituksenmukaista käyttöä onnettomuuksien ja häiriötilanteiden hallinnassa sekä toipumisvaiheessa. Kokonaisvalmius on järjestön sisäinen omaa organisoitumista kuvaava käsite, jonka mukaan toimintaa sopeutetaan vallitsevaan häiriötilanteeseen huomioiden henkilöstö, osaaminen, materiaali, järjestelmät ja prosessit sekä kyky ohjata yleisön auttamishalu johdettuun toimintaan. Valmiuden perustana on asiantuntijuus, vapaaehtoisuus, viranomaisyhteistyö sekä järjestöverkosto. (Suomen Punainen Risti 2024d.)

Avaan Suomen Punaisen Ristin varautumisen ja kotimaan valmiustoiminnan teemaa tarkemmin seuraavissa alaluvuissa 4.1-4.4. Opinnäytetyössä käyttämäni termit on tekstin lisäksi avattu myös liitteistä löytyvään valmius- ja varautumistoiminnan sanastoon (LIITE 1).

4.1 Järjestön varautuminen ja kokonaisvalmius

Punaisen Ristin auttamistoiminta ja siihen liittyvät johtosuhteet saattavat ensi alkuun tuntua sekavilta ja organisoituminen riippuu siitä, toimitaanko omatoimisesti vaiko johtovastuussa olevan viranomaisen alaisuudessa. Punaisella Ristillä on lakiin ja Tasavallan presidentin ase-

tukseen (811/2005) perustuva mandaatti käynnistää auttamistoiminta tarvittaessa oma-aloitteisesti ja itsenäisesti järjestön peruseriaatteiden mukaisesti ihmisten ja yhteisöjen auttamiseksi. (Suomen Punainen Risti 2017). Auttamistoiminta voi kuitenkin käynnistyä myös tietyn viranomaisen tai kunnan hälytyksellä, jolloin toimitaan usein ainakin osittain johtovastuussa olevan viranomaisen alaisuudessa tai ohjauksessa. Tällöin Punainen Risti saattaa tehtävämäärittelyn mukaan koordinoida omien vapaaehtoistensa lisäksi myös muuta järjestökenttää tai toimia osana koordinoimaansa Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkostoa.

Punaisen Ristin kotimaan valmiustoiminta perustuu järjestön normaaliajan varautumiseen, koulutettuihin vapaaehtoiisiin sekä jokaisessa kunnassa toimiviin Punaisen Ristin paikallisosastoihin. Järjestön valmiustoiminnan pohjana on vapaaehtoistoiminta, joka perustuu järjestön ja spontaanien vapaaehtoisten vapaasta tahdosta tekemään palkattomaan ja yleishyödylliseen toimintaan. Turvallisuuskomitean (2015) mukaan poikkeusoloissa Punaisen Ristin auttamistoimintaa tarvitaan erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten tukena. Rajapinnassa ovat mukana myös pelastusviranomaiset, jotka nykyään ovat osa uusia hyvinvointialueita. Suomen Punaisen Ristin kansainvälisistä avustustehtävistä hankittua poikkeusolojen osaamista voidaan hyödyntää myös kotimaassa, esimerkiksi jalkauttamalla terveydenhuollon ammattilaisten kriisi- ja katastrofialueiden kenttäsairaaloista saamaa kokemusta sosiaali- ja terveysviranomaisten käyttöön. (Turvallisuuskomitea 2015, 124-133.)

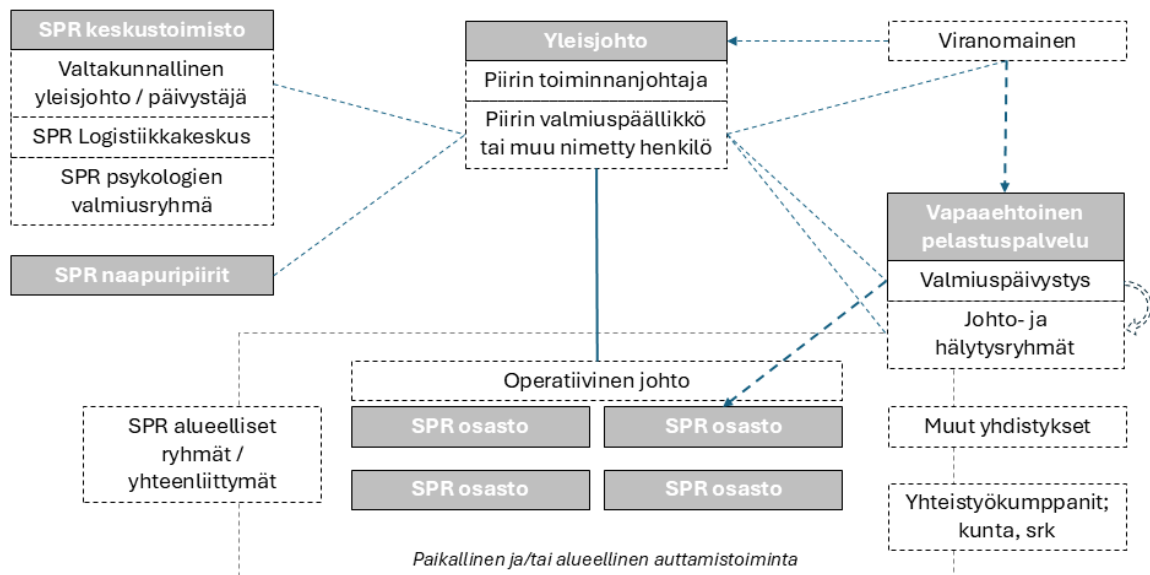
Suomen Punaisessa Ristissä käyttöön otettua kokonaisvalmiuden käsitettä jalkautetaan vuosien 2024-2026 aikana vapaaehtoiskentälle osana yleiskokouskauden toimintatavoitteita. Järjestön kokonaisturvallisuus käsitteenä huomioi Kansainvälisen Punaisen Ristin ja Puolikuun liikkeen teemojen mukaisesti yhteisöjen kestävyiden ja toipumisen myötä myös resilienssin eli henkisen kriisinkestävyiden käsitteen (IFCR 2016, 4; Suomen Punainen Risti 2017, 2-22). Järjestön kokonaisvalmiuden ja resilienssin kehittämistä on tarkasteltu myös keskustuomiston psykososiaalisen tuen asiantuntijana työskentelevän kollegani Maria Viljasen (2023) opinnäytetyössä (YAMK) ”Yhteisöjen resilienssiä lisäävä vapaaehtoistoiminta. Suomen Punaisen Ristin arjen turvallisuutta vahvistava toiminta henkisen kriisinkestävyiden näkökulmasta”. Viljanen korostaa verkostoitumista ja yhteistoimintaa järjestön kaikilla toiminnantasoilla keskustuomistosta paikallisosastoihin. Hänen mukaansa yksittäinen osasto ei pärjää yksin, vaan yhteistyö sekä koordinaatiosta ja työnjaosta sopiminen naapuriosastojen, yhdistysten ja viranomaisten sekä yritysten kanssa edistävät sekä vapaaehtoisten jaksamista että auttamistoiminnan tavoitettavuutta. Viljasen mukaan järjestöllä on myös vielä kehitettävää vapaaehtoisten ymmärryksessä

ennaltaehkäisevän toiminnan roolista osana järjestön kokonaisvalmiuteen kuuluvaa henkistä kriisinkestävyttä eikä vain perinteistä hälytysvalmiutta. Tämä kokonaisuus jää kuitenkin usein kokonaan huomioimatta järjestön valmiussuunnitelmista. (Viljanen 2023, 60-64.)

Punaisen Ristin valtakunnallisen käytännön mukaan tehtäväalueella toimiva piirijärjestö johtaa lähtökohtaisesti alueellaan tapahtuvaa auttamistoimintaa. Keskustoimisto ottaa johtovastuun, mikäli auttamistilanne koskee samanaikaisesti useampia piirijärjestöjä tai toimintavastuussa oleva piirijärjestö ei itse ole johtamiskykyinen. Piiritoimisto aktivoituu ja ottaa yleisjohtovastuun, kun tilanne on vaativa, koskettaa laajaa aluetta tai osaston vapaaehtoiset tarvitsevat tilanteen hoitamisessa tukea. Muussa tapauksessa paikallinen auttamistoiminta tapahtuu omatoimisesti osaston toteuttamana ja toiminnan käynnistymisestä ilmoitetaan piiritoimistolle.

Viranomaisjohtoisissa tilanteissa johtovastuussa oleva viranomainen hälyttää yleensä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun johto- ja hälytysryhmät valmiuspäivystyksen hälytysnumeron kautta. Punaisen Ristin osastojen ylläpitämät hälytysryhmät toimivat osana Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkosta, jolloin järjestön vapaaehtoiset toimivat usein sen järjestöverkoston yhteisen johtoryhmän alaisuudessa.

Tietyissä tilanteissa hälytys voi kuitenkin olla suunnattu Punaiselle Ristille, jolloin toimitaan järjestön yleisjohdon alaisuudessa. Lisäksi Punainen Risti voi tarvittaessa pyytää tukea muilta järjestöiltä tai yhteistyökumppaneilta tehtävän hoitamiseksi. Tällöinkin hälytys tulee nykyään yhä useammin Vapaaehtoisen pelastuspalvelun valmiuspäivystyksen kautta. Tällä ratkaisulla pyritään edistämään kolmannen sektorin viranomaisille antamaa tukea yhden luukun periaatteella. Yksittäisen tulipalon uhrien materiaallinen avustaminen ja henkinen tuki (kotimaan apu) ovat esimerkki Vapaaehtoisen pelastuspalvelun eli Vapepan valmiuspäivystyksen hyvinvointialueen sosiaali- ja kriisipäivystykseltä saamasta ja Punaisen Ristin paikallisosastolle edelleen välittämästä hälytystehtävästä.



KUVIO 4: Esimerkki piiritoimiston johtamasta alueellisesta johtokaaviosta auttamistoiminnan aikana.

Yllä (kuviota 4) kuvataan tilannetta, jossa auttamistehtävä koskee useampaa Punaisen Ristin paikallisosastoa samaan aikaan. Osastot määrittelevät yhdessä tai kukin erikseen, kuka tilanteessa toimii operatiivisena johtajana. Osallistuvien paikallisosastojen hallitukset vastaavat edelleen osastonsa auttamistoiminnasta, mutta laajempaa toimintaa voidaan yhteensovittaa yhteisen erikseen koottavan operatiivisen johtoryhmän toimesta. Tätä yhteistyömallia ja auttamisvalmiutta pyritään kehittämään järjestön alueellisella valmiussuunnittelulla. Punaisen Ristin muut alueelliset tai keskustoimiston valtakunnalliset resurssit hälytetään tarvittaessa piiritoimiston toimesta. Usein järjestön auttamistoiminta on kuitenkin paikallista ja lyhytkestoista, jonka toteuttamisesta vastaavat paikallisosastot itse piiritoimiston tukemana.

Jotta järjestön kotimaan auttamistoiminta olisi organisoitua ja johdettua, tekee järjestö kaikilla toiminnantasoilla valmiussuunnittelua, johon koko järjestön toimintavalmius perustuu (Suomen Punainen Risti 2017, 7-8). Sisällöllisen kehittämisen, erityissuunnitelmien tekemisen sekä valmiussuunnitelmien sähköistämisen lisäksi viime vuosina on jalkautettu myös alueellisen valmiussuunnittelun toimintamallia. Alueellisen valmiussuunnittelun tavoitteena on lisätä naapuriosastojen keskinäistä varautumista ja yhteistyötä laajempien ja vaativampien auttamistilanteiden varalta. Keskeisenä tavoitteena on sopia etukäteen operatiivisen johtamisen sekä yhteisten ja naapuriosaston resurssien käyttämisestä auttamistoiminnan aikana. Yhteisellä harjoittelulla ihmiset ja toimintamallit tulevat tutuksi ja yhteistoiminnasta tulee sujuvampaa.

Järjestön valmiussuunnittelua tehdään kansallisella, piiri- ja paikallistasolla. Eri tasojen valmiussuunnitelmat sekä erilaiset erityissuunnitelmat (mm. maahantulovarautumisen ja poikkeusolojen valmiussuunnitelmat) muodostavat yhdessä järjestön valmiussuunnitelman. Järjestön yleisen arkitiedon ja havaintojen valossa osastoissa valmiussuunnittelu ja itse valmiussuunnitelmat ovat tasoltaan vaihtelevia - lisäksi osalla osastoista valmiussuunnitelmien päivitys on tekemättä ja siten vanhentuneita.

Paikallisosastoissa eri toimintalinjoille on osaston hallituksen nimeämät yhteyshenkilönsä – valmiustoiminnan yhteensovittamisesta osastossa vastaa valmiuden yhteyshenkilö. Osastot laativat ja päivittävät vuosittain paikallisen valmiussuunnitelman, joka sisältää tietoja osaston ja toimintaryhmien hälyttämisestä, johtamisesta, resursseista, tehtävistä, alueellisista riskeistä ja tehdyistä sopimuksista sekä toimintaohjeita erilaisia tilanteita varten. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2008, 22-23; Suomen Punainen Risti 2010, 7, 11-12; Suomen Punainen Risti 2023, 4.)

Punaisen Ristin kotimaan valmiustoimintaan kohdistuu suuria sisäisiä sekä ulkoisia odotuksia ja kehittämistarpeita. Järjestöllä on käynnissä useita samanaikaisia pitkäkestoisia järjestön toimintalinjaukseen perustuvia (Suomen Punainen Risti 2023a) kehittämisprosesseja. Seuraavalla sivulla oleva listaus (kaavio 1) kuvaa, kuinka paljon järjestön keskus- ja piiritoimistoilla parhaillaan tehdään kehittämistyötä päivittäisen vapaaehtoistoiminnan fasilitoimisen lisäksi. Miltei jokaiseen kehittämisprosessiin kytkeytyy mukaan eri toiminnanalojen henkilökuntaa sekä mahdollisia yhteistyökumppaneita. Lisäksi monet kehittämisprosesseista linkittyvät tavalla tai toisella toisiinsa, jonka vuoksi kehittämistyö vie oman aikansa.

Kaikki kaaviossa mainitut kehittämisprosessit liittyvät paikallistasolla suurimmaksi osin lopulta myös valmiuden yhteyshenkilön tehtävään, kuten myös omaan valmiuspäällikön työnkuvaani piirijärjestön valmiustoiminnan asiantuntijana. Tämän opinnäytetyöni tavoitteena oleva valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävien määrittely ovat yksi osa listalla viimeisenä (kohta 11) olevaa laajempaa vastuuvapaaehtoisten roolien määrittelyä, johon kaikki muut listalla olevat kehittämisprosessit ennemmin tai myöhemmin vaikuttavat ainakin jossakin määrin.

Suomen Punaisen Ristin käynnissä olevat kehittämisprosessit vuonna 2024:

1. Suurien spontaanien vapaaehtoisjoukkojen rekrytoinnin ja perehdyttämisen kehittäminen. Uusi toimintamalli ja digitaalisten palvelujen hyödyntäminen auttamistoiminnan käynnistyessä.
2. Vapaaehtoisten jälkipurku-käytäntöjen kehittäminen ja yhtenäistäminen osana Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistysten kansainvälisen liiton (IFRC) Euroopan-alueen Euroopan Unionin rahoittamaa yhteishanketta. Hanke sisältää myös vapaaehtoisten toteuttaman ja Ukrainan pakolaisille tarjoaman henkisen tuen kehittämisen.
3. Järjestön materiaalsen valmiuden kehittäminen huomioiden laajamittainen maahantulo ja poikkeusolovaratuminen. Kansainvälisen avustustoiminnan resurssien hyödyntäminen ja kotimaan ensihuollon materiaaliarpeiden tunnistaminen. Mukana Suomen Punaisen Ristin Logistiikkakeskus ja Kontti-ketju.
4. Kotimaan avun materiaalsen auttamisen prosessien kehittäminen ja selkeyttäminen läpi järjestörakenteen. Katastrofirahaston varojen tehokas ja läpinäkyvä kanavoiminen suurten ihmisjoukkojen avustamiseen kotimaassa.
5. Laajamittaiseen maahantuloon liittyvän ensihuoltovalmiuden kehittäminen. Yhteistoiminta rajanylityspaikoilla, hätä- ja väliaikaismajoitus sekä vastaanottoyksiköiden perustamisen tukeminen, henkilöstön osaamisenvarmistaminen ja vastaanottotoiminnan kilpailutusikäntö.
6. Evakuointikoulutuksen mallintaminen ja käyttöönotto. Osaamisen kehittäminen normaaliajan auttamistilanteissa, suuronnettomuuksissa sekä poikkeusolojen aikana.
7. Järjestön alueellisen valmiuden sekä valmiussuunnittelun kehittäminen ja sähköistäminen. Naapuri-osastojen yhteistoiminnan lisääminen ja yhteisiin alueellisiin resursseihin tukeutuminen.
8. Johtamisosaamisen ja -koulutuksen kehittäminen huomioiden strateginen, taktinen ja operatiivinen johtamistaso.
9. Yhteistyösopimusten päivittäminen viranomaisten kanssa huomioiden poikkeusolojen varautuminen. Esimerkiksi Sisäministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö, hyvinvointialueet sekä sosiaali- ja terveydenhuollon valmiuskeskukset.
10. Järjestön kokonaisvalmiuden kehittäminen sekä käsitteen jalkauttaminen ja kouluttaminen läpi järjestörakenteen.
11. Paikallisosastojen vastuuvapaaehtoisten roolin määrittely ja pikaperehdytysohjeiden päivitys.

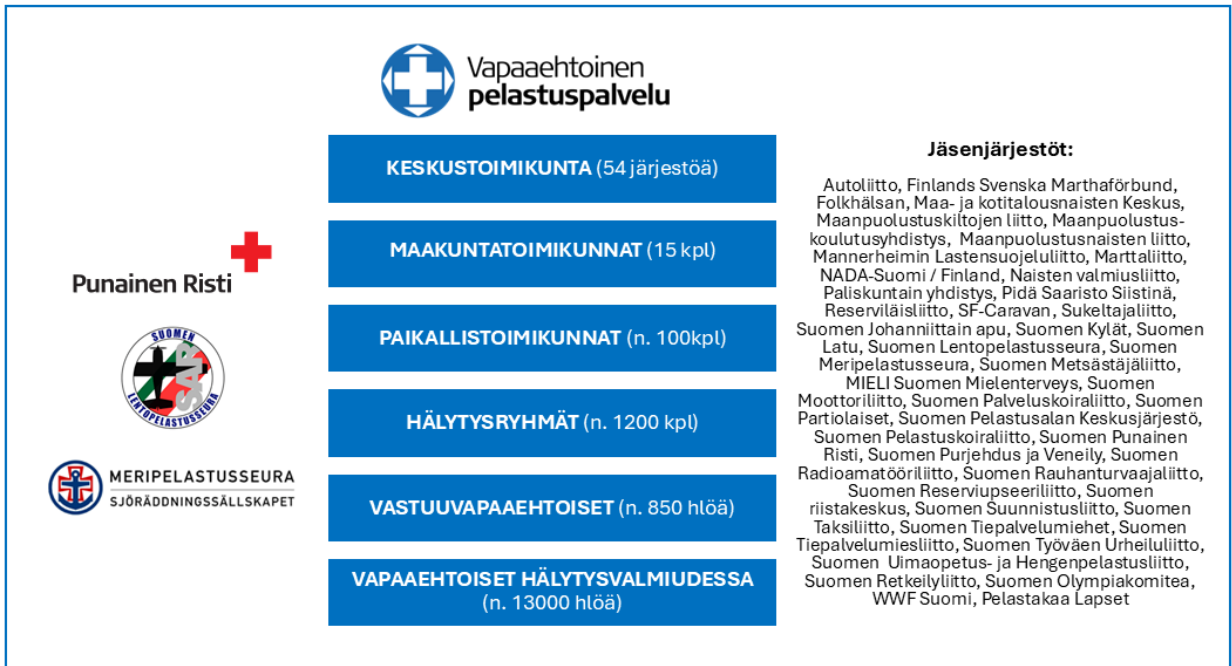
KAAVIO 1: Suomen Punaisen Ristin vuonna 2024 käynnissä olleet valmiustoimintaan liittyvät valtakunnalliset kehittämisprosessit.

4.2 Vapaaehtoinen pelastuspalvelu

Vapaaehtoinen pelastuspalvelu eli Vapepa on ”järjestöjen yhteenliittymä, jonka kautta eri järjestöjen vapaaehtoisryhmät voivat organisoidusti osallistua etsintä-, pelastus- ja auttamistehtäviin viranomaisten apuna” (Sanastokeskus TSK ry 2014, 125; Suomen Punainen Risti 2022, 1). Kyseessä on yli 50 järjestön tai muun yhteistyötahon muodostama vuonna 1964 perustettu verkosto, jonka jäsenjärjestöjen ylläpitämät hälytysryhmät tukevat poliisi-, pelastus- sekä sosiaali- ja terveystoimintaa onnettomuus- ja kriisitilanteissa. Vapepa-verkoston tehtävät viranomaisten tukena määritellään valtakunnallisissa, alueellisissa ja paikallisissa sopimuksissa ja yhteistyöpöytäkirjoissa (Suomen Punainen Risti 2020c, 4; 2022b, 1; 2024e.)

Vapepan toiminta on vapaaehtoista, organisoitua koulutettujen vapaaehtoisten kansalaistoimintaa, eikä tehtäville osallistumisesta makseta palkkaa. Verkoston auttamistoiminta on viranomaisia tukevaa ja tapahtuu vastuuviranomaisen alaisuudessa. Toiminta perustuu jäsenjärjestöjen yhteistyölle, johon kukin toimija tuo erityisosaamisensa, resurssinsa sekä verkostonsa. Järjestöjen yhteistoiminnan koordinaatiota manner-Suomessa rahoittaa Sosiaali- ja terveystoiministeriön STEA-avustuskeskus. Verkoston koulutus- ja harjoitustoimintaa rahoitetaan hälytyskorvauksilla ja järjestöjen omista varoista. (Suomen Punainen Risti 2020c, 4; 2024e.)

Vapepan järjestöverkosta hallinnoi ja yleistä pelastuspalvelutoimintaa koordinoi Suomen Punainen Risti. Vapaaehtoista meripelastustoimintaa koordinoi Suomen Meripelastusseura ja vapaaehtoista lentopelastustoimintaa Suomen Lentopelastusseura. Alueellisesta koordinaatiosta huolehtivat Suomen Punaisen Ristin piirijärjestöjen valmiuspäälliköt. (Suomen Punainen Risti 2022b, 2-3; 2024e; 2024f.)



KUVIO 5: Vapaaehtoinen pelastuspalvelu järjestöverkostona (Suomen Punainen Risti 2020c, 4-5; 2022b, 2-7, 2024e).

Vapepan järjestöjen välistä yhteistoimintaa eri tasoilla toteuttavat toimikunnat, jotka ovat luonteeltaan neuvottelukuntia. Toimikuntien tehtävänä on linjata yhteisiä toimintaperiaatteita ja -malleja sekä edistää järjestöjen ja viranomaisten keskinäistä yhteistoimintaa. Valtakunnantasolla toimintaa ohjaa keskustoimikunta, maakunnallisesti maakuntatoimikunnat sekä alueellisesti yhden tai useamman kunnan alueella toimivat paikallistoimikunnat. (Suomen Punainen Risti 2020c, 5; 2022b, 3.)

Vapepalla on vuosittain noin 500 hälytystä, joista reilusti yli puolet on poliisijohtoisia kadonneen henkilön etsintätehtäviä. Viime vuosina myös ensihuoltotehtävien määrä on ollut kasvussa, kun sosiaali- ja kriisipäivystys tai pelastuslaitos hälyttää vapaaehtoisia antamaan henkistä tukea tai auttamaan äkillisissä evakuoitintilanteissa. Myös ensihuoltotehtävät ovat lisääntyneet viime vuosina poikkeusoloihin liittyvien tehtävien siivittämänä. Auttamistoimintaa tehdään niin maalla, vedessä kuin ilmassakin. Hälytystehtävillä Vapepan toimintaa johtavat johtajakoulutetut vapaaehtoiset, joita Punaisen Ristin piiritoimistot tukevat tarvittaessa. (Suomen Punainen Risti 2024e.)

Vapepan toimintaa järjestöjen henkilökunnan tuella ja ohjauksessa toteuttavista järjestöverkoston 850 vastuuvapaaehtoisista iso joukko on Suomen Punaisen Ristin valmiusvapaaehtoisia. Heitä toimii paikallistoimikuntien puheenjohtajistossa ja sihteerinä,

valmiuskouluttajina, viranomaisten hälytyksiä maakunnissa vastaanottavina ja eteenpäin välittävänä valmiuspäivystäjinä sekä vapaaehtoisia hälytystehtävillä johtavina vapepa-johtajina ja johtoryhmätoimijoina. Vapepa on osaston valmiuden yhteyshenkilön näkökulmasta yksi keskeisimpiä toimijoita, sillä edellä mainittujen vastuuvapaaehtoisten lisäksi toimii suuri joukko osaston hälytysryhmien valmiusvapaaehtoisia osana sen ylläpitämää hälytysjärjestelmää. Samalla viranomaisjohtoisilta hälytystehtäviltä saatava operatiivinen osaaminen hyödyttää myös osaston omaa varautumista ja auttamistoimintaa.

Koordinaatoroolin lisäksi Suomen Punainen Risti toimii järjestöverkostossa yhtenä sen jäsenenä ja toimijana. Järjestön paikallisosastot ylläpitävät omia ja alueen yhteisiä hälytysryhmiä, joiden vapaaehtoiset ovat hälytettävissä kiireelliselle hälytystehtävillä tekstiviestillä Vapepan sähköisen Ohito-hälytysjärjestelmän kautta. Järjestön paikallisosastojen toivotaan osallistuvan Vapepan paikallistoimikuntien toimintaan, mutta tämä toteutuu vaihtelevasti, eikä kaikilla paikallisosastoilla ole kosketuspintaa Vapepa-toimintaan.

Punaisen Ristin osasto on alueellisella tasolla myös yksi toimija muiden järjestöjen joukossa toimittaessa osana Vapepan paikallistoimikuntaa. Järjestön kaksijakoinen rooli varautumisessa ja hälytystoiminnassa on aiheuttanut kuitenkin ajoittain hämmennystä osastoissa ja niiden vapaaehtoisten keskuudessa. Vapaaehtoiset ovat kaivanneet selkeyttä, milloin toimitaan viranomaisen alaisuudessa osana Vapaaehtoista pelastuspalvelua ja milloin auttamistoiminta käynnistetään oma-aloitteisesti Punaisen Ristin nimissä. Lisäämällä valmiuden yhteyshenkilöiden ymmärrystä ja roolia myös tässä aiheessa, voidaan korjata osaltaan myös näitä ongelmia.

4.3 Punaisen Ristin osastot paikallisina toimijoina

Suomen Punaisen Ristin paikallisesta toiminnasta vastaavat osastot. Toimintaa järjestetään Punaisen Ristin peruseriaatteita ja sääntöjä sekä järjestön alueellisia ja valtakunnallisia päätöksiä noudattaen. Osastot kehittävät ja ylläpitävät järjestön paikallista toimintavalmiutta ja vapaaehtoisten auttamishalua, järjestävät hätätilanteissa apua sitä tarvitseville sekä vastaavat avuntarpeisiin ajantasaisen valmiussuunnitelmansa mukaisesti. Edistääkseen auttamisvalmiutta ja vapaaehtoistoimintaa samalla alueella toimivien osastojen tulee sopia ja tarpeen mukaan muodostaa keskenään yhteisiä toimintayksiköitä tai -ryhmiä. (Suomen Punainen Risti 2020a.)

Olosuhteet ja arkitodellisuus eri puolilla Suomea vaihtelevat ja järjestöjen yleisesti kohtaamat haasteet näkyvät myös Suomen Punaisen Ristin toiminnassa. Vuonna 2023 järjestöllä oli 414 toiminnassa olevaa paikallisosastoa eri puolilla maata, eli toimivien osastojen määrä laski edellisestä vuodesta 15 osastolla (Suomen Punainen Risti 2023c; 2024c.) Vaikka järjestön paikallisosastot ovat erilaisia ja toimivat erilaisissa ympäristöissä, ne huolehtivat toimintakyvystään piirijärjestöjen järjestämän kummitoiminnan sekä toimialakohtaisen koulutuksen ja ohjauksen tukemana. (Suomen Punainen Risti 2020b, 7.)

Tavoitteena on osastojen resurssien ja auttamisvalmiuden jatkuva kehittäminen. Koska paikallisosastojen olosuhteet ja voimavarat vaihtelevat, on osastojen tehtävät luokiteltu viidellä osastotoiminnan portaalla (LIITE 6). Tällä luokittelulla pyritään helpottamaan kehittämistoimenpiteiden priorisointia osastoissa kuvaamalla kehittämistoimenpiteitä lähtien minimitasolta (1. perustoiminnan osasto) kohden ideaalitasoa (5. edelläkävijä-osasto). Minimitasolla osastolle kuuluu vain valmiudellisia tehtäviä; valmiussuunnitelman tekeminen, järjestön Nälkäpäivä-keräykseen osallistuminen, kotimaan avun materiaalsen tuen antaminen tarvittaessa sekä osaston sääntöjen mukaisesta hallinnosta huolehtiminen. Kullakin seuraavalla portaalla osaston tehtäviin tulee lisää yleiseen toimintakykyyn sekä varautumiseen ja auttamisvalmiuteen liittyviä tavoitteita. Kaikkein edistyneimmällä tasolla kaikki vapaaehtoiset on perehdytetty valmiussuunnitelmaan, osastolla on edellytykset omatoimiseen auttamistoimintaan ja se kehittää jatkuvasti omaa toimintakykyään erilaisia tilanteita varten. (Suomen Punainen Risti 2020b, 8.)

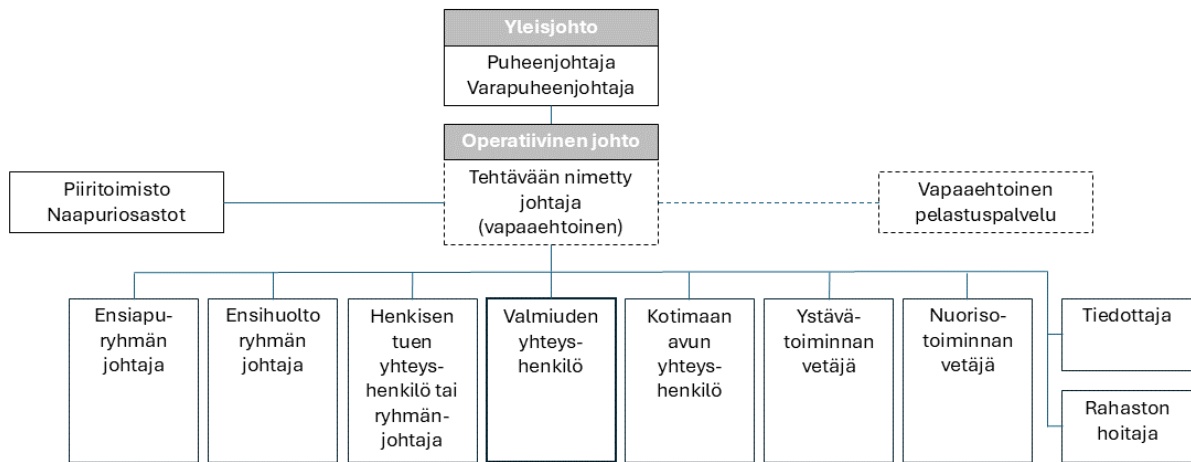
	2022 (n=408)	2023 (n=397)
1. Perustoiminnan osasto	33%	32%
2. Valmiina auttamaan -osasto	15%	16%
3. Toiminnan osasto	27%	24%
4. Monimuotoisen toiminnan osasto	22%	26%
5. Edelläkävijä -osasto	2%	2%

TAULUKKO 1: Suomen Punaisen Ristin osastojen osuus 2022-2023 toimintaportaittain tarkasteltuna (Suomen Punainen Risti 2023c; 2024c).

Kuten edellä (taulukko 1) käy ilmi, järjestön osastokentän valmiustoiminnan kehittämisessä on haasteita. Osastoista joka kolmas (1. perustoiminnan osasto) on oman arvionsa mukaan auttamisvalmiudeltaan puutteellisessa tilassa ja useilla on vain perusedellytykset olemassaolonsa ylläpitämiseen. Toimintaportaalla 2 (valmiina auttamaan -osasto) osaston vapaaehtoisten katsotaan pystyvän osallistumaan auttamistoimintaan ohjattuna ja johdettuna, kun tasolta 3 (toiminnan osasto) alkaen osaston tulisi kyetä jo toimimaan itsenäisemmin. Osastoista säännöllistä tai vähintään kertaluontoista auttamistoimintaa järjestää hieman reilut puolet (toimintaportaiden tasot 3-5). (Suomen Punainen Risti 2023c; 2024c.)

Järjestön piiritoimistoille vuonna 2020 jalkautettujen auttamistoiminnan minimikriteerien mukaan jokaisessa Punaisen Ristin paikallisosastossa tulee olla toimintavalmius kotimaan avun materiaalsen avun antamiseksi ja hätäapukeräyksen käynnistämiseksi sekä ensiavun ja ensihuollon ja henkisen tuen järjestämiseksi. Näistä kotimaan apu ja keräysvalmius tulee löytyä jokaisesta osastosta. Ensiavun, ensihuollon ja henkisen tuen valmius voidaan järjestää myös yhteistoiminnassa naapuriosastojen kanssa esim. perustamalla yhteisiä hälytysryhmiä, jotka koulutautuvat ja harjoittelevat yhdessä. Tämä linjaus on ohjannut piirijärjestöjen toimia järjestön valmiuden kehittämiseksi, mutta linjausta ei löydy tällä hetkellä järjestön virallisten dokumenttien joukosta, joten sen jalkautus on ilmeisesti jäänyt kesken.

Osastoissa toimii samaan aikaan useita vastuuvapaaehtoisia, joiden roolit menevät osin lomitain. Osaston toimintaa johtaa ja päätösvaltaa käyttää vuosikokouksen valitsema hallitus. (Suomen Punainen Risti 2020a.) Hallituksen toimintaa johtaa osaston puheenjohtajisto, joiden rooli käytännössä vaihtelee osaston toimintakulttuurin ja tehtävään valittujen henkilökohtaisen persoonan ja osaamisen mukaan. Osaston auttamistoiminnan osalta puhutaan usein käyttäen termiä ”kova valmius”, jolla viitataan hälytysvalmiudessa oleviin nopeaan toimintaan koulutettuihin vapaaehtoisiiin ja heistä muodostettuihin hälytysryhmiin. Tällaisia valmiustoimijoita ovat valmiuden yhteyshenkilön lisäksi perinteisesti kotimaan avun yhteyshenkilö sekä usein ensiapu-, ensihuolto- ja henkisen tuen ryhmien vapaaehtoiset. Osastossa voi toimia myös joukko edellä mainittuja Vapepan koulutettuja vastuuvapaaehtoisia.



KUVIO 6: Esimerkki osaston johtokaaviosta paikallisen auttamistoiminnan aikana Valmiina auttamaan – ohjeita valmiussuunnitteluun -opasta mukaillen (Suomen Punainen Risti 2010, 27).

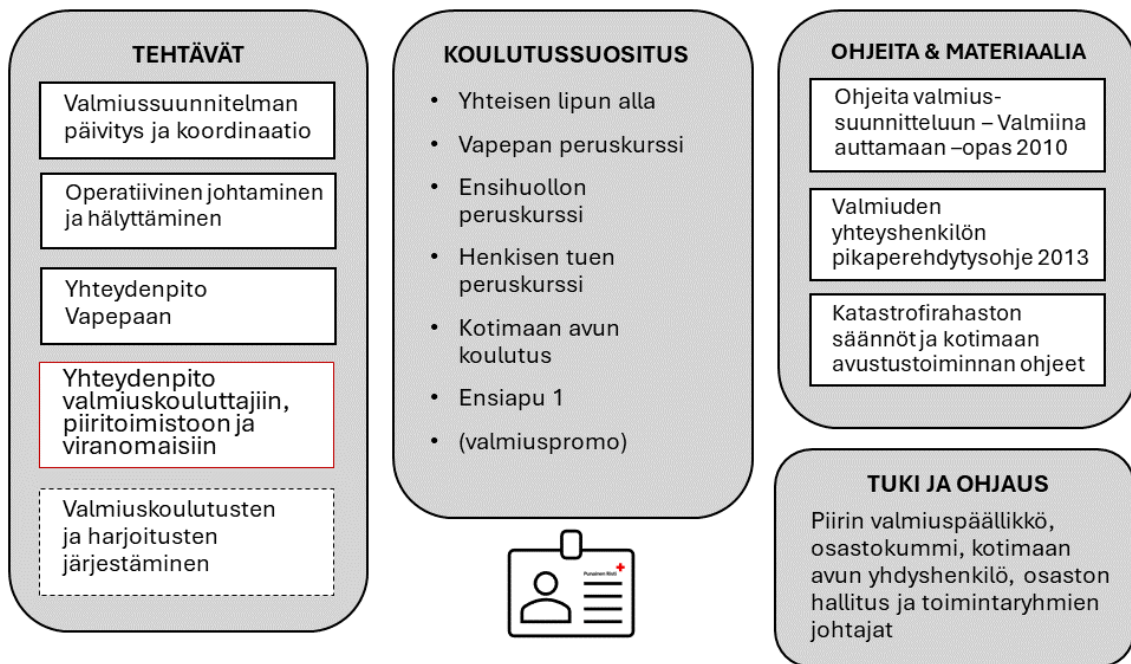
Laajasta valmiussuunnittelusta huolimatta pitkäkestoisia häiriötilanteita on suhteellisen harvoin ja useimmiten järjestön auttamistoiminta on kuitenkin paikallista ja paikallisosaston johtamaa. Yllä esitellään (kuvio 6) yksi vaihtoehto osaston johtokaavioksi paikallisen auttamistoiminnan aikana. Osaston hallitus vastaa puheenjohtajistonsa johdolla osaston auttamistoiminnasta, joten yleisjohtoon on luontevaa nimetä jompikumpi puheenjohtajistosta. Yleisjohtaja vastaa tilannekuvan ylläpitämisen ja tukitoimintojen toteutumisesta sekä osaston eri toimintaryhmien toiminnan yhteensovittamisesta. Operatiiviseksi johtajaksi nimetään yleensä käytettävissä oleva johtajakoulutuksen tai -kokemusta omaava vapaaehtoinen, joka johtaa vapaaehtoisjoukkoja tietyllä määritellyllä alueella tai tietyn toiminnon osalta.

Toimintaryhmien johtajat ja niiden vapaaehtoiset toimivat yleensä operatiivisen johtajan alaisuudessa ja yleisjohtaja johtaa erilaisia tukitoimintoja, kuten talousasioita ja viestintää. Tosi-asiassa osastolla on kuitenkin harvoin käytettävissään samaan aikaan useita osaavia vastuuvapaaehtoisia, jolloin tehtäviä joudutaan yhdistelemään ja johtamista toteuttaa pienempi joukko. Myös pitkäkestoisien auttamistoiminnan jatkuvuus aiheuttaa oman haasteensa vapaaehtoisten käytettävyydelle ja vastuuvapaaehtoisten työvuorosuunnittelulle. Vaativissa tilanteissa ja auttamistoiminnan venyessä osastot tarvitsevatkin usein piiritoimiston ohjausta ja tukea.

4.4 Valmiuden yhteyshenkilöt vastuuvapaaehtoisina

Suomen Punaisen Ristin toimintalinjauksen mukaan ”valmiuden perusta on osaavissa toimijoissa ja kattavassa osastoverkostossa” (Suomen Punainen Risti 2023a, 4). Valmiuden yhteyshenkilön roolia ja tehtäviä määritellään ennestään kahdessa dokumentissa: Valmiina auttamaan, ohjeita valmiussuunnitteluun -oppaassa (2010) sekä valmiuden yhteyshenkilön pikaperehdytysohjeessa (2013). Nykyisen määritelmän mukaan Punaisen Ristin osaston valmiuden yhteyshenkilö on vapaaehtoinen, joka koordinoi osaston valmiussuunnittelua, huolehtii valmiussuunnitelman päivittämisestä, koulutuksesta ja tietojen toimittamisesta piiritoimistoon ja yhteistyökumppaneille sekä pitää yhteyttä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun paikallistoimikuntaan, viranomaisiin ja muihin yhteistyötahoihin. Osaston sisällä valmiuden yhdyshenkilön tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovat osaston yleisjohdosta vastaava puheenjohtaja, kotimaan avun eli materiaalsen avustustoiminnan yhdyshenkilö, osaston tiedottaja sekä ensiapu-, ensihuolto- ja muiden toimintaryhmien johtajat. (Suomen Punainen Risti 2010, 18-19, 27; 2013.)

Valmiuden yhteyshenkilön rooli ja tehtävä – lähtötilanne 2023



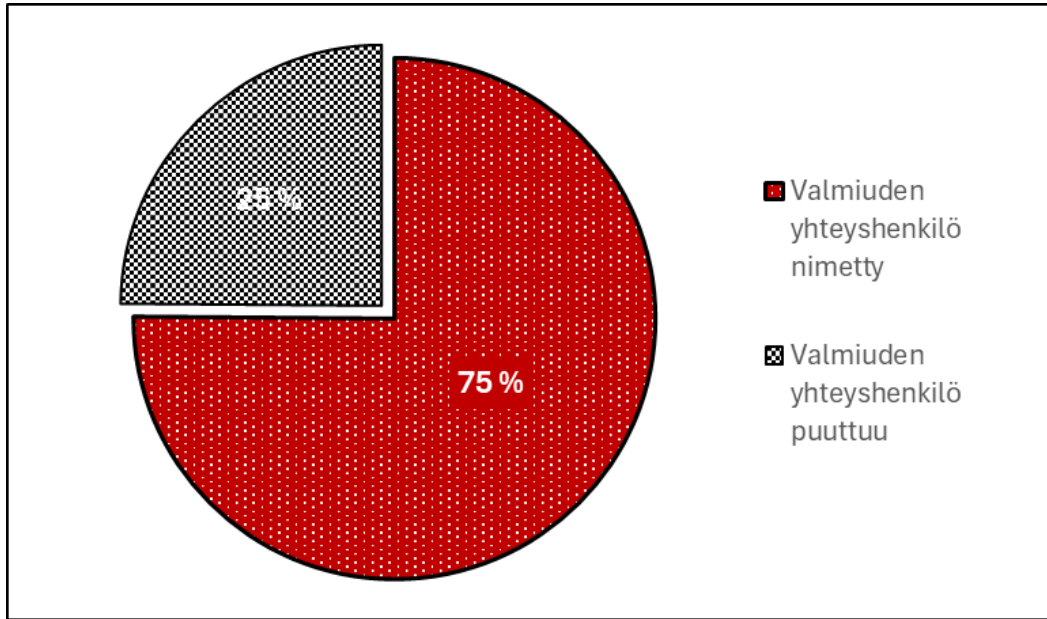
KUVIO 7: Valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävien sekä järjestötuen lähtötilanne syksyllä 2023 (Suomen Punainen Risti 2010, 11-19, 27; 2013).

Nykyisen määritelmän mukaan valmiuden yhteyshenkilön katsotaan vastaavan yhdessä osaston hallituksen kanssa osaston auttamistoiminnan operatiivisesta johtamisesta onnettomuus-, häiriö- tai uhkatilanteessa. Valmiina auttamaan, ohjeita valmiussuunnitteluun -oppaassa (2010)

valmiuden yhteyshenkilö on merkitty osaston johtokaaviossa operatiiviseksi johtajaksi, kun taas valmiuden yhteyshenkilön pikaperehdytysohjeessa (2013) operatiiviseen johtamiseen ei oteta kantaa ollenkaan. Toisin sanoen operatiivinen johtaminen on yksi keskeisiä valmiussuunnitteluprosessin aikana osaston sisällä sovittavia ja suunniteltavia asioita. (Suomen Punainen Risti 2010, 11-19, 27; 2013).

Kaikki paikallisosaston toimihenkilöt ovat muutamaa suurta osastoa lukuun ottamatta vapaaehtoisia, eivätkä saa toiminnastaan palkkaa. Käytännössä osaston valmiustoiminnan koordinoimisesta sekä valmiussuunnittelusta vastaa yleensä valmiuden yhteyshenkilö. Työnjako valmiussuunnittelun ja hänen saamansa tuen osalta riippuu osaston tilanteesta, toimintakulttuurista sekä hallituksen jäsenten aktiivisuudesta. Osastojen osastorekisteriin tekemien ilmoitusten perusteella yleistä on myös, että vastuunkantajien puutteen vuoksi osaston vastuuvapaaehtoiset hoitavat monesti useita samanaikaisia osaston vastuutehtäviä. Näin ollen myös valmiuden yhteyshenkilö saattaa toimia samaan aikaan esimerkiksi jonkin toimintaryhmän johtajana, osaston puheenjohtajana tai kotimaan avun yhteyshenkilönä. Lisäksi osalla valmiuden yhteyshenkilöistä on kokemusta valmiustoiminnasta Vapepan johtajatehtävissä tai valmiuspäivystäjänä.

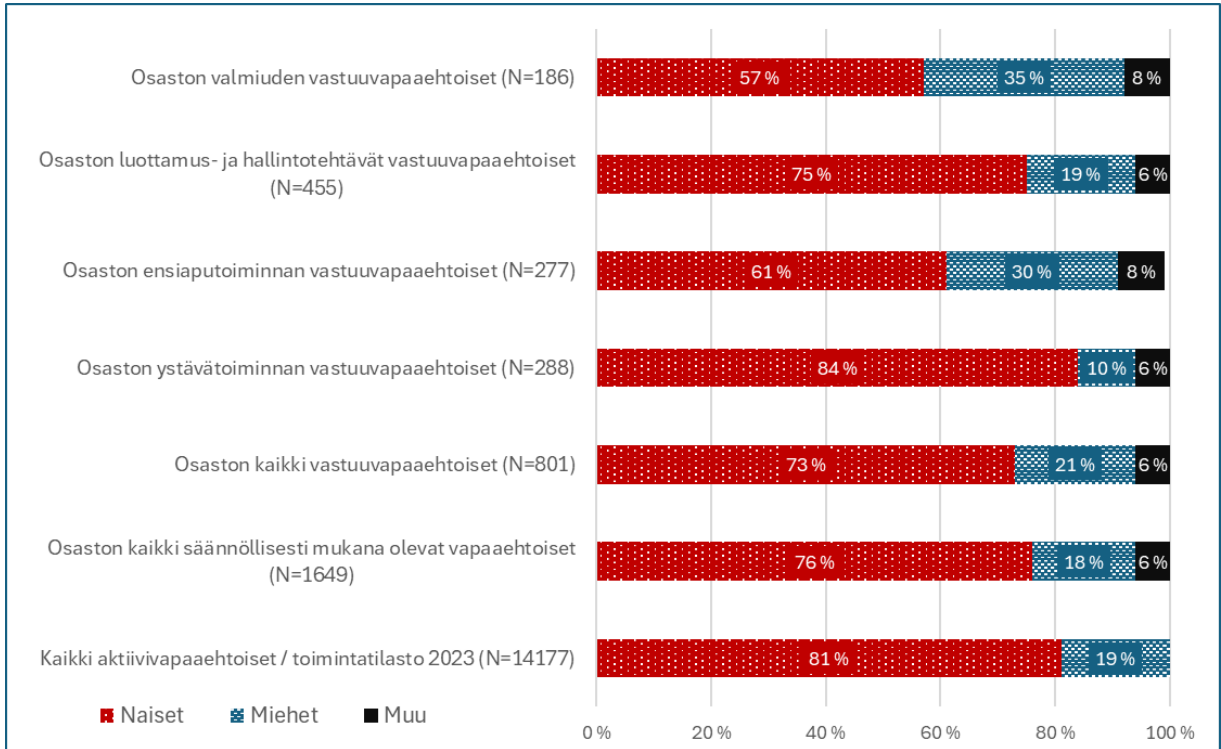
Punaisen Ristin toimintaan liittyvät kiinteästi ennakoimattomat ja välillä yllättävätkin tekijät, joihin osastojen ja avainvapaaehtoisten tulisi pystyä reagoimaan. Osastojen ja niiden avainvapaaehtoisten itseohjautuvuus on välttämätöntä, sillä yhteisiä päämääriä ja tavoitteita tavoitellaan vapaaehtoisuuden periaatteet huomioiden silloin, kun vapaaehtoisella itsellään on harrastukselleen aikaa käytettävissään. Punaisen Ristin osastojen vastuuvapaaehtoisten voidaan katsoa toimivan itseohjautuvasti piiritoimistojen henkilökunnan ohjatessa ja tukiessa heidän toimintaansa. Pajun (2017, 40-44) määritelmän mukaan he ovat itseohjautuvia agenteja, joiden toimintaan vaikuttavat useat henkilökohtaiset ominaisuudet ja tekijät sekä kaikille järjestötoimijoille yhteiset organisaatorakenteet, kuten järjestön säännöt, tavoitteet sekä fysiikan lait. Yksittäisten vapaaehtoisten tekemät ratkaisut ja toiminta eivät tapahdu irrallaan muista, vaan ovat seurausta muiden järjestötoimijoiden ja sidosryhmien tekemistä ratkaisuista ja vaikuttavat puolestaan muiden järjestötoimijoiden tekemiin ratkaisuihin.



KUVIO 8: Suomen Punaisen Ristin osastorekisteriin nimetyt osastojen valmiuden yhteyshenkilöt paikallisosastoissa toukokuussa 2024.

Suomen Punaisen Ristin osastorekisterin mukaan järjestön toimivista 414 osastosta vain 75 prosenttia oli toukokuuhun mennessä nimennyt valmiuden yhteyshenkilön vuodelle 2024 (kuvio 8). Vuonna 2023 valmiuden yhteyshenkilöitä oli nimetty vain 58 prosentissa paikallisosastoja, joten tilanne oli kehittynyt hieman edellisvuodesta. Valitettavasti käytettävissä ei ole tarkempia tietoja, millaisista osastoista valmiuden yhteyshenkilöt puuttuvat. Toiminnankehittämisen kannalta olisi jatkossa hyödyllistä verrata valmiuden yhteyshenkilön puuttumista osastojen taustatietoihin, kuten esimerkiksi osaston kokoon ja osastotoiminnan portaisiin. Oletettavasti valmiuden yhteyshenkilön puuttuminen on yhteydessä osaston puutteelliseen toimintakykyyn, mutta tätä kytköstä ei voida olemassa olevilla tiedoilla varmistaa.

Suomen Punaisen Ristin vuoden 2023 toimintatilaston mukaan järjestön toimintaan osallistui aktiivisesti 14 177 vapaaehtoista, ja heistä 81 prosenttia oli naisia ja 19 prosenttia miehiä (Suomen Punainen Risti 2024c). Jako näyttää siis noudattavan sosiaali- ja terveystieteiden tyypillistä sukupuolijakaumaa (Peltosalmi ym. 2024, 154-155).



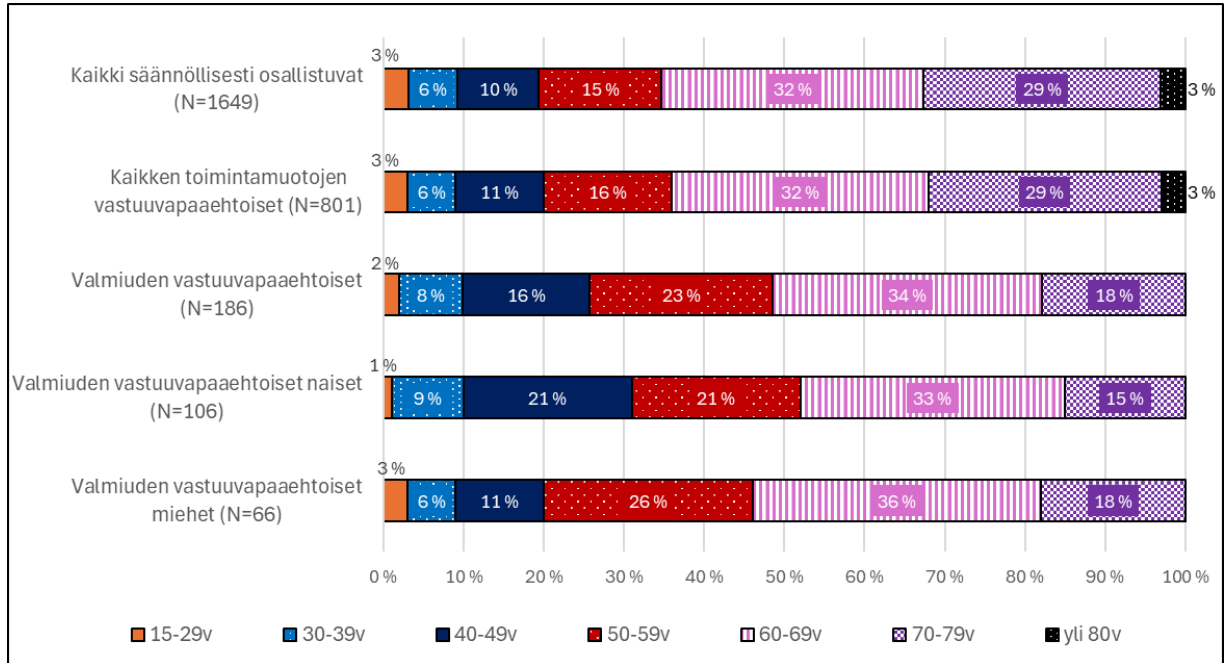
KUVIO 9: Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisbarometrin 2024 vastaajien sukupuolijakauma rooleittain tarkasteltuna (Suomen Punainen Risti 2024b; 2024c).

Keväällä 2024 Suomen Punaisen Ristin toteuttaman vapaaehtoisbarometrin sähköpostikyselyn 3942 vastaajasta naisia oli 57 prosenttia ja 35 prosenttia miehiä. Tarkasteltaessa aktiivisesti vapaaehtoistoimintaan osallistuneiden vastaajien sukupuolijakaumaa 76 prosenttia oli naisia ja 18 prosenttia miehiä.

Opinnäytetyöni kannalta erityisen kiinnostava tutkimusjoukko vapaaehtoisbarometrissa oli paikallisosastojen säännöllisesti toimintaan osallistuvat valmiuden vastuuvapaaehtoisten joukko. Tämä joukko sisältää valmiuden yhteyshenkilöiden lisäksi myös paikallisosaston toiminnassa mukana olevia muita vastuuvapaaehtoisia, kuten kotimaan avun yhteyshenkilöitä, auttamistoimintaan osallistuvien toimintaryhmien johtajia sekä Vapepan koordinaatioon osallistuvia Punaisen Ristin vapaaehtoisia. Valmiuden vastuuvapaaehtoisten joukko antaa mielestäni kuitenkin tässä kohtaa riittävän tarkan kuvan opinnäytetyöni varsinaisena tutkimusjoukkona olevista valmiuden yhteyshenkilöistä. Olen avannut tätä tekemääni ratkaisua tarkemmin luvussa 5.2.

Säännöllisesti toimintaan osallistuvia valmiuden vastuuvapaaehtoisia vastaajien joukossa oli 186 henkilöä eli 4,7 prosenttia kaikista kyselyn 3942 vastaajasta. Heistä 57 prosenttia oli naisia

ja 35 prosenttia miehiä, joka näyttää vahvistavan järjestössä vallitsevaa käsitystä valmiustoiminnan muita toimintamuotoja suuremmasta vetovoimasta tarkasteltaessa miesten osallistumista järjestön toimintaan. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

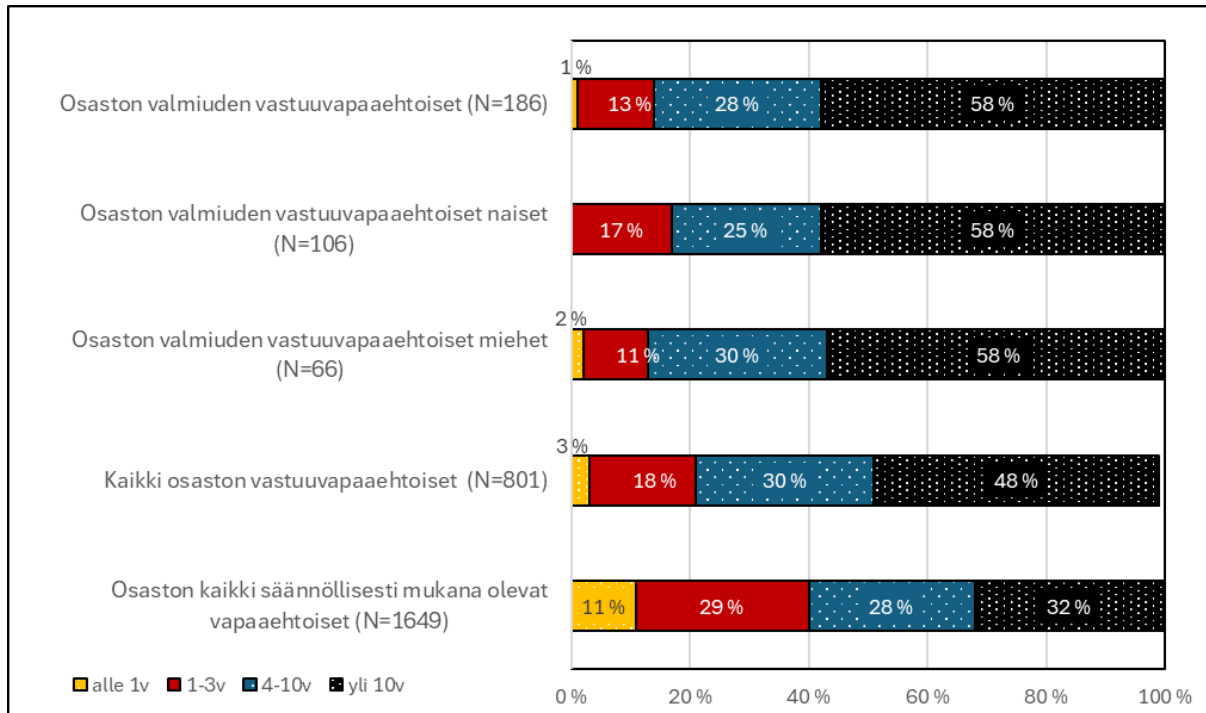


KUVIO 10: Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisbarometrin 2024 vastaajien ikäjakauma (Suomen Punainen Risti 2024b).

Jäsenistön ja aktiivisten vapaaehtoisten pitkään jatkunut ikääntyminen sekä vaikeus saada nuoria mukaan järjestön toimintaan on Suomen Punaisessa Ristissäkin yleisesti tiedossa oleva haaste. Kaikkien aktiivisesti toimintaan osallistuvien vastaajien ja osastojen vastuuvapaaehtoisten välillä ei ollut mainittavia eroja vertailtavien kohderyhmien ikärakenteessa. Valmiuden vastuuvapaaehtoisten joukossa yli 60-vuotiaiden osuus oli 52 prosenttia, kun kaikkien toimintamuotojen vastuuvapaaehtoisten kohdalla vastaava osuus oli hieman korkeampi 64 prosenttia. Kääntäen tarkasteltuna valmiuden vastuuvapaaehtoisista 49 prosenttia oli nuoria tai työikäisiä, eikä heidän joukossaan ollut yli 80-vuotiaita. Samaan aikaan nuorten 15-29-vuotiaiden osuus oli pieni, joka liittyy ikäryhmän yleiseen elämäntilanteeseen sekä sijoittumiseen vapaaehtoispolun alkupuolelle. (Suomen Punainen Risti 2024b.) Peilaten vuoden 2024 järjestöbarometrin tuloksiin Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan haasteet ovat sosiaali- ja terveysjärjestöihin nähden (kts. Peltosalmi ym. 2024, 154-155) yhtenevät.

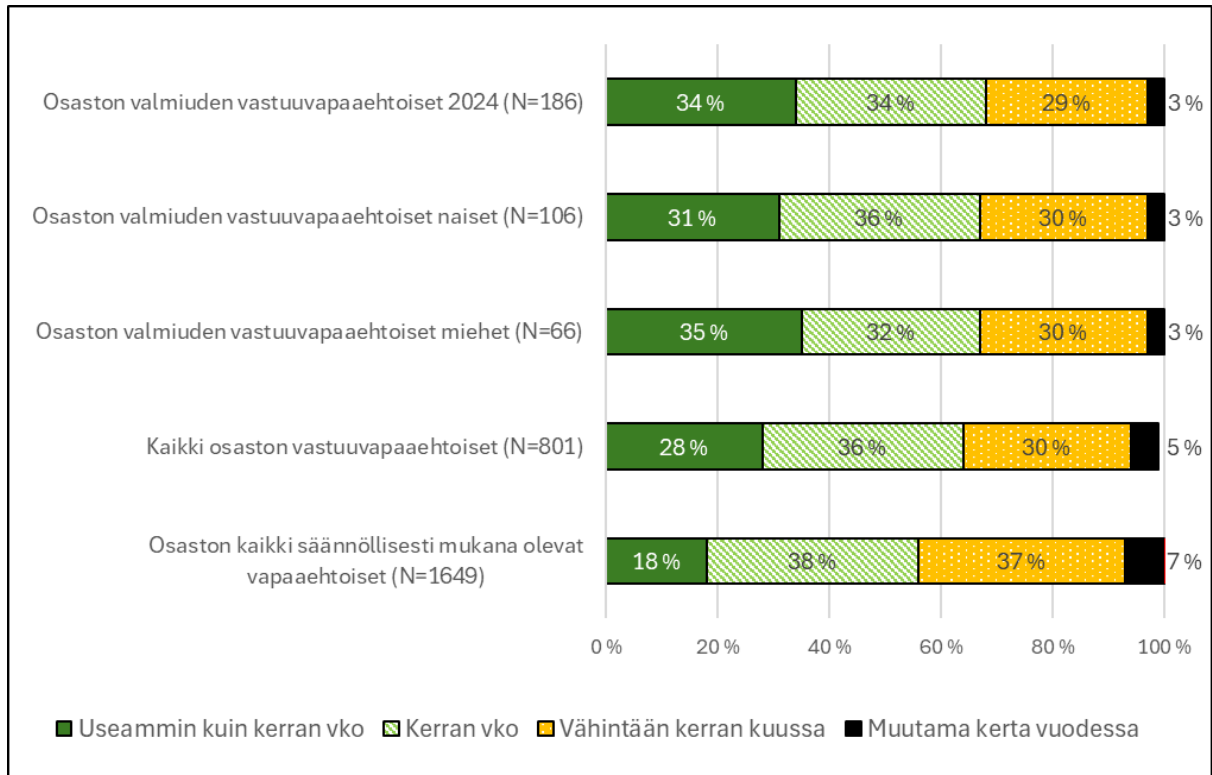
Tarkasteltaessa valmiuden vastuuvapaaehtoisia sukupuolen mukaan, oli miesten joukossa ikääntyneiden osuus hieman naisia suurempaa. Naisista 48 prosenttia oli yli 60-vuotiaita, kun

taas miesten kohdalla 54 prosenttia. (Suomen Punainen Risti 2024b.) Järjestössä kuitenkin tunnustetaan, että vapaaehtoistoiminnassa tarvitaan myös kokeneita ja toimintakykyisiä eläkeikäisiä. Tällöin paikallisosastoilla on auttajia ja toimintaa järjestäviä vapaaehtoisia, jotka pystyvät toimimaan myös virka-aikaan nuorempien ollessa kiinni töissään tai lapsiperheen arjessaan.



KUVIO 11: Valmiuden vastuuvapaaehtoisten kokemus vapaaehtoistoiminnasta (Suomen Punainen Risti 2024b).

Tarkasteltaessa kyselyyn vastanneiden aktiivisesti toiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten kokemusta Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnasta (kuvio 11), olivat osaston valmiuden vastuuvapaaehtoiset keskimääräistä kokeneempia. Kyselytulos näyttäisi vahvistavan järjestön henkilöstön keskuudessa vallitsevaa yleistä käsitystä, että erityisesti valmiuden vastuuvapaaehtoistehtäviin näyttää hakeutuvan etupäässä kokeneita vapaaehtoisia. Uusia vapaaehtoisia oli vain 1 prosentti sekä vasta vähän aikaa (1-3 vuotta) toimineita 17 prosenttia, joten uudistumista tapahtuu pienessä määrin. Yli 10 vuotta toiminnassa mukana olleita puolestaan oli jopa 58 prosenttia, ja heistä yli 70-vuotiaita oli 40 prosenttia ja yli 60-vuotiaita osuus oli jopa 70 prosenttia. Tarkasteltaessa kokeneiden sekä aiemmin (kuvio 10) esitettyä yli 60-vuotiaiden vapaaehtoisten suurta osuutta (52 prosenttia) kohderyhmästä, ovat osastot pakotettuja etsimään ja perehdyttämään lähivuosina uusia valmiuden yhteyshenkilöitä. (Suomen Punainen Risti 2024b.)



KUVIO 12: Valmiuden vastuuvapaaehtoisten osallisuusaktiivisuus järjestön vapaaehtoistoimintaan (Suomen Punainen Risti 2024b).

Järjestön keskuudessa on yleisesti tunnistettu ja tunnustettu, sekä työpajojeni ryhmäkeskusteluissakin esiin noussut tosiasia, ettei suuressa osassa paikallisosastoja ole riittävää määrää aktiivisia vastuunkantajia. Tästä syystä kaikkia järjestön osastorekisterissä ilmoitettavia vastuuvapaaehtoisten tehtäviä ei tällä hetkellä saada täytettyä järjestön tavoitteen mukaisesti eri henkilöillä. Näin ollen samat koulutetut ja aktiiviset vapaaehtoiset toimivat monesti useissa vastuuvapaaehtoistehtävissä päällekkäin.

Järjestön vapaaehtoisbarometrin tulokset näyttävät tukevan tätä näkemystä myös valmiuden vastuuvapaaehtoisten kohdalla, sillä kohderyhmä esiintyy aineistossa viikoittain toimintaan osallistuvien osalta keskimääräistä aktiivisempänä. Kun kaikista aktiivisesti toimivista vapaaehtoisista toimintaan vähintään kerran viikossa osallistuvia oli yhteensä 56 prosenttia ja kaikkien toimintamuotojen vastuuvapaaehtoisten joukossa 64 prosenttia, oli vastaava luku valmiuden vastuuvapaaehtoisten kohdalla jopa 68 prosenttia. Lisäksi valmiuden vastuuvapaaehtoisten joukosta 34 prosenttia osallistui vapaaehtoistoimintaan useammin kuin kerran viikossa. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

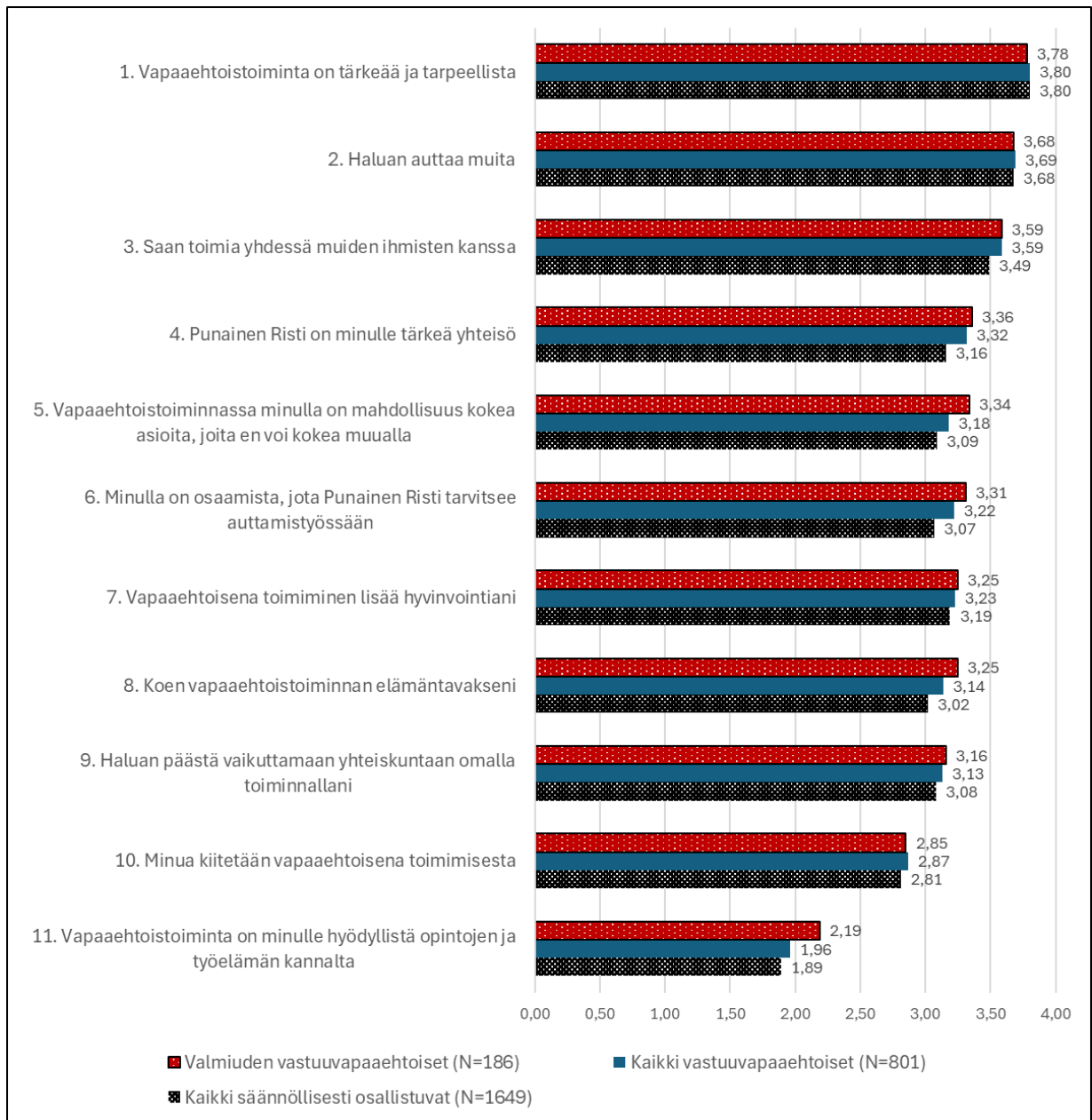
Myös laajemmin tarkasteltuna Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024 -tutkimuksen (Turja 2024) mukaan pelastuspalvelujärjestöjen vapaaehtoiset olivat muiden järjestöjen vapaaehtoisia aktiivisempia. Pelastuspalvelujärjestöjen vapaaehtoiset ilmoittivat käyttäneensä neljän viikon tarkastelujakson aikana vapaaehtoistoimintaan keskimäärin 27,7 tuntia vuonna 2021 ja 11,15 tuntia vuonna 2024. Seuraavaksi eniten aikaa käytettiin uskonnollisissa yhteisöissä, joissa vastaavat luvut olivat 7,5 tuntia vuonna 2021 ja 10,5 tuntia vuonna 2024. Keskimäärin järjestöissä vapaaehtoistyötä vuonna 2024 tehtiin 17,2 tuntia (Turja 2024, 8.), joten aktiiviset vapaaehtoiset ovat ilmeisesti toimineet useammalla toimialalla samaan aikaan. Tilastossa vuoden 2021 näkyvää piikkiä saattaa osaltaan selittää vielä koronapandemian aikainen avustustoiminta.

Näkemykseni mukaan Punaisen Ristin valmiuden yhteyshenkilön tehtävä lukeutuu Iso-ahon (2022) esittelemän klassisen vapaaehtoisuuden määritelmän piiriin, sillä vaativuudessaan tehtävän hoitaminen vaatii sitoutumista, pitkäjänteisyyttä, ehdottomuutta, epäitsekkästä auttamishalua sekä ajoittain järjestön tavoitteiden laittamista omien tavoitteiden edelle perustuen myös Punaisen Ristin hierarkkiseen johtamis- ja organisaatorakenteeseen. Myös järjestön paikallisosastojen valmiuden yhteyshenkilöt sekä muut järjestön auttamistoimintaan osallistuvat vapaaehtoiset luottamushenkilöt sanoittavat usein arkipuheessaan tärkeimmäksi motivaatiotekijäksi Iso-ahon mainitseman altruistisen auttamisen halun, mutta heillä on varmasti myös muita jakamista tukevia motiiveja osallistua järjestön toimintaan pitkäjänteisesti. Tutkimuksissa tunnistettuja myös kansalaisvaikuttamisen ja hyödyllisen vapaa-ajantoiminnan näkökulmien kautta nousevia vapaaehtoisuuden muita hedonistisempiäkin motiiveja, kuten esimerkiksi oppimisen ja vaikuttamisen halu (Iso-aho 2022, 23-28.), jotka nähdäkseni vaikuttavat myös osaan

Valmiuden yhteyshenkilöiden kokemukset ja haasteet sekä miten ne yhdessä vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöiden kanssa vaikuttavat heidän näkemykseensä omasta roolistaan ja käsitykseen tehtävistään, ovat itseäni opinnäytetyöni toteuttamisen kannalta kiinnostava aihepiiri. Vaikka vapaaehtoistoiminta erityisesti tietyissä Punaisen Ristin valmiustoiminnan tehtävissä on välillä hyvinkin vaativaa ja ammattimaista, tulisi toimintaa organisoitaessa kuitenkin muistaa vapaaehtoisuuden peruseriaatteet.

Marjovuon (2014) mukaan vapaaehtoisille tulee tarjota sopivan haastavia tehtäviä ja koulutusta sekä työnjaon henkilöstön ja vapaaehtoisten välillä olla toimiva ja tarkoituksenomainen. Vapaaehtoistehtävän vaativuuden ja ammattimaisuuden saatetaan kokea myös nostavan vapaaeh-

toisten keskuudessa nautittua keskinäistä arvostusta ja erityisten nuorten keskuudessa uramotiivit saattavat korostua. (Marjovuori 2014, 60-68, 109-110.) Nylundin ja Youngin mukaan vapaaehtoistoiminnan tulee tarjota osallistujilleen myös yhteisöllisen osallisuuden kokemuksia ja sosiaalisia kohtaamisia, jolloin vapaaehtoistoiminta voi antaa heille levähdyshetken arkeen (Nylund & Yeung 2005, 14-15).



KUVIO 13: Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisbarometrin 2024 vastaajien motivaatiotekijät (Suomen Punainen Risti 2024b).

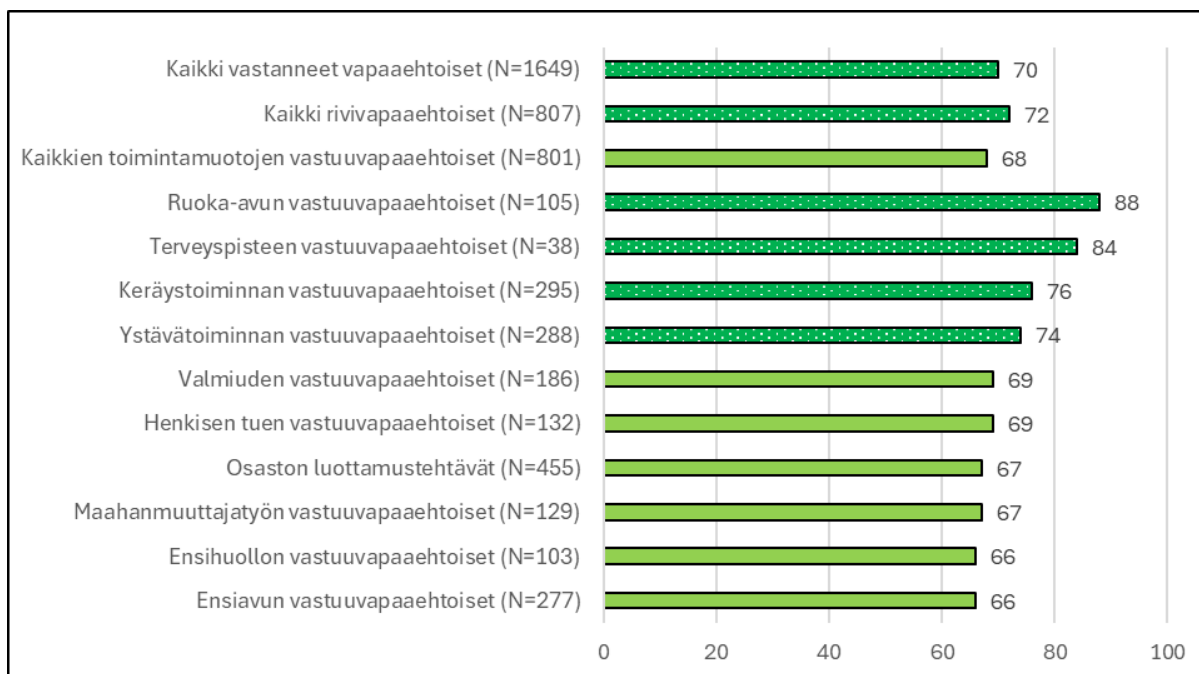
Keväällä 2024 valmistuneessa vapaaehtoisbarometrissä selvitettiin, kuinka paljon esitetyt tekijät motivoivat järjestön vapaaehtoisia osallistumaan Punaisen Ristin vapaaehtoistoimintaan (kuvio 13). Vastaajat arvioivat asteikolla 0-4 kunkin motivaatiotekijän merkitystä omalla kohdallaan. Valmiuden vastuuvapaaehtoisten näkemykset noudattivat tärkeimpien motivaatiotekijöiden osalta kyselyn kaikkien vastaajien keskimääräisiä painotuksia, mutta pieniä erojakin motivaatiotekijöiden loppupään osalta keskinäisessä järjestyksessä ja painotuksissa esiintyi. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

Valmiuden vastuuvapaaehtoisten vastauksissa vapaaehtoistoiminnan merkityksellisyys (3,78), halu auttaa muita (3,68) sekä toimiminen yhdessä muiden ihmisten kanssa (3,59) painottuivat muita tekijöitä enemmän. Sen sijaan vapaaehtoistoiminnan hyödyllisyys opintojen ja työelämän kannalta (2,19) nähtiin merkitykseltään selvästi muita motivaatiotekijöitä vähäisimpänä. Yleisesti ottaen valmiuden vastuuvapaaehtoiset antoivat miltei kaikille esitetyille motivaatiotekijöille kyselyn kaikkien vastaajien sekä kaikkien vastuuvapaaehtoisten keskiarvoa suuremman painoarvon. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

Tarkasteltaessa valmiuden yhteyshenkilöiden näkemyksiä heidän kokemuksensa mukaan, esiintyi hajontaa erityisesti yhteisöllisyyden kokemuksen ja osaamisen hyödyntämisen sekä yhteiskuntaan vaikuttamisen osalta. Kokeneet valmiuden vastuuvapaaehtoiset kokivat vähemmän kokeneita vapaaehtoisia vahvemmin vapaaehtoisuuden elämäntavakseen sekä saavansa vapaaehtoistoiminnasta kokemuksia, joita eivät saisi muualta. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

Valmiuden vastuuvapaaehtoisten motivaatiotekijät ovat linjassa myös laajemmin suomalaisille 2024 tehdyn kyselytutkimuksen (Turja 2024) vastausten kanssa, vaikka eivät olekaan aivan samassa järjestyksessä ja vastausvaihtoehdot eivät tutkimuksissa olleet täysin yhtenevät. Turjan mukaan vahvimiksi motivaatiotekijöiksi nousivat vapaaehtoistoimintaan osallistumisen myönteinen vaikutus omaan elämään (samaa mieltä 63 prosenttia), tärkeisiin asioihin vaikuttamisen (52 prosenttia) ja pääsyn mukaan itselle tärkeään yhteisöön (46 prosenttia). Vastaajista 56 prosenttia halusi osallistua yhteisön toimintaan, jolla autetaan muita ihmisiä ja 31 prosenttia toimintaan, josta voi olla ylpeä. Myös itsensä kokeminen tervetulleeksi yhteisöön koki tärkeäksi 30 prosenttia ja samankaltaisten ihmisten seuran 24 prosenttia vastaajista. (Turja 2024, 30,35.)

Vertaillessani valmiuden vastuuvapaaehtoisten motivaatiotekijöitä Yeungin (2005) vapaaehtoistoiminnan timanttimallin (Pessi & Oravasaari 2010, 155-158) kanssa, näyttäytyivät käytännön toimintaa, läheisyyttä ja yhdessä tekemistä sekä uusien kokemusten etsintää korostavat tekijät vahvoina. Tarkasteltaessa sen sijaan itselleen saamista ja muille antamista vastinparina, näyttäytyivät skaalan kumpikin ääripää vahvana valmiuden vastuuvapaaehtoisten motivaatiotekijöissä. En ole kuitenkaan opinnäytetyössäni keskittynyt motivaatiotekijöiden tutkimiseen syvällisemmin, joten kyseessä on hyvin pintapuolinen näkemys ja aihepiiriä tarkemmin tutkimalla aiheesta olisi varmasti saatavissa lisää kiinnostavia yksityiskohtia ja näkemyksiä järjestön kehittämistyön käytettäväksi.

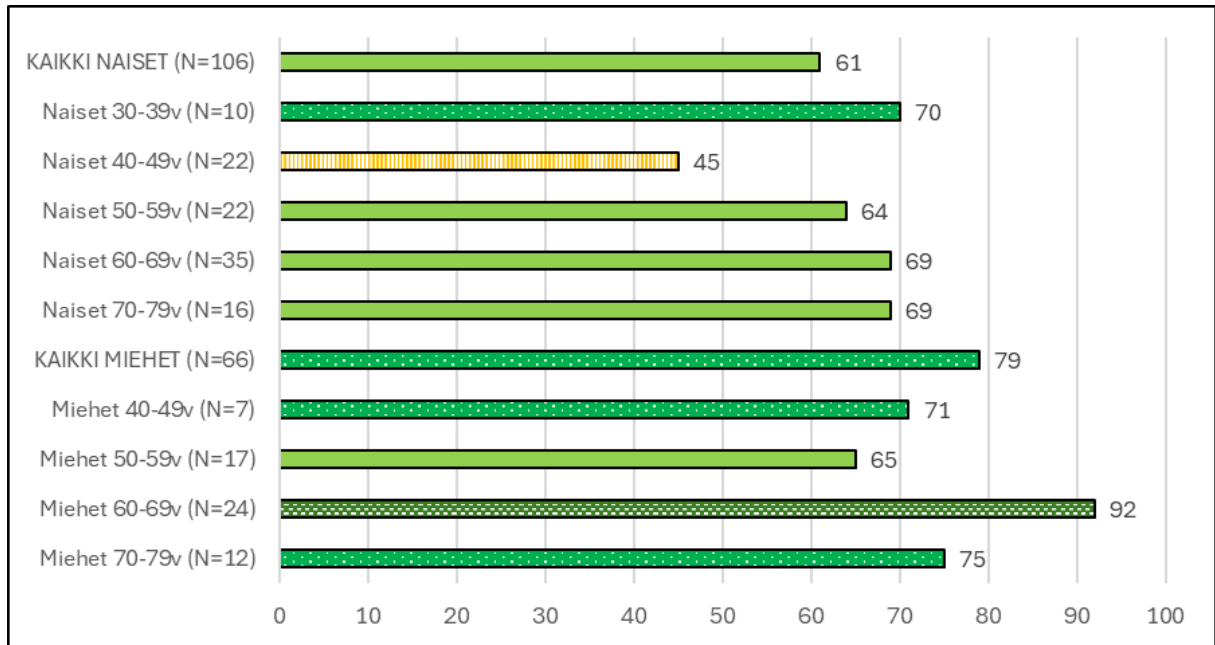


KUVIO 14: Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisbarometrin 2024 vastaajien tyytyväisyys järjestön vapaaehtoistoimintaan (Suomen Punainen Risti 2024b).

Keväällä 2024 valmistuneella vapaaehtoisbarometrillä selvitettiin myös vapaaehtoisten tyytyväisyyttä Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistoimintaan. Vastaajat arvioivat omaa tyytyväisyyttään asteikolla 1-10, josta arvosanan 9-10 antaneet luokiteltiin suosittelijoiksi ja 0-6 toimintaa kritisoiviksi. Tyytyväisyyttä kuvataan NPS-indeksillä, joka saadaan vähentämällä toimintaa suosittlevien prosenttiosuudesta kriittisten vastaajien osuus. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

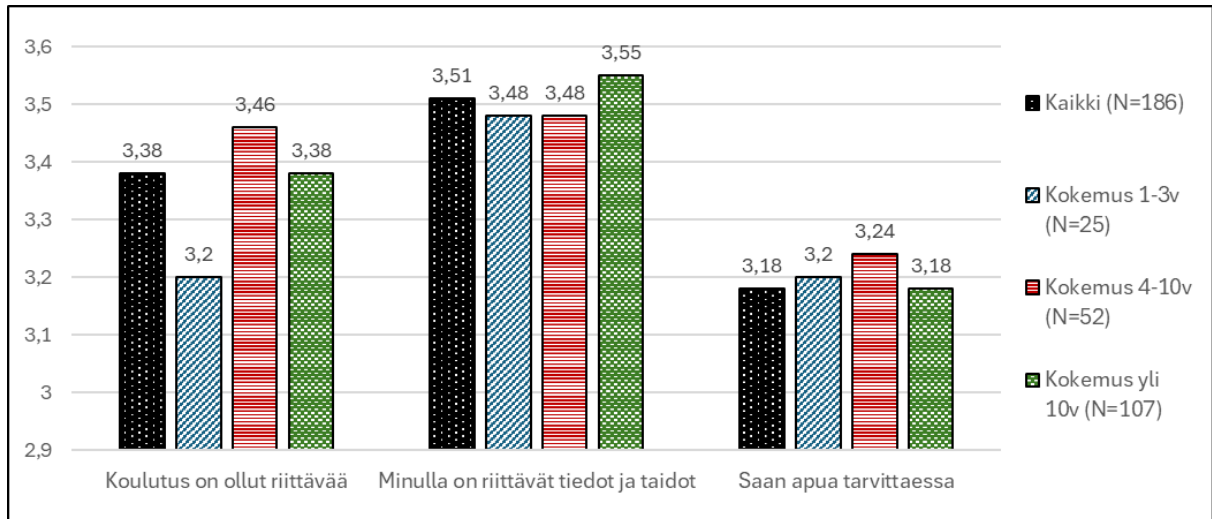
Vapaaehtoisbarometrin mukaan järjestön eri toimintamuotojen kaikki vastuuvapaaehtoiset (NPS 68) olivat hieman rivivapaaehtoisia (NPS 72) tyytymättömämpiä. Vastuuvapaaehtoisia tarkasteltaessa näyttää, että järjestön ennaltaehkäisevään toimintaan osallistuvat vastuuvapaaehtoiset olivat osaston luottamushenkilöitä ja valmiustoimintaan osallistuvia keskimääräistä tyytyväisempiä. Ennaltaehkäisevien toimintamuotojen vastuuvapaaehtoisten NPS-luvut liikkuvat 74-88 välillä, kun taas valmiustoimintaan osallistuvilla NPS-luvut olivat 66-69 välillä. Valmiuden vastuuvapaaehtoisten NPS-luku 69 oli vain hieman kaikkien vastuuvapaaehtoisten keskiarvon yläpuolella. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

Erot kohderyhmien välisillä ovat mielenkiintoisia ja olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin syitä niiden taustalla. Oman näkemykseni mukaan yhtenä syynä valmiuden vastuuvapaaehtoisten kriittisempään arvioon voi olla varautumiseen ja viranomaisyhteistyöhönkin kuuluva realistinen ja osin kriittinenkin suhtautuminen omaan toimintaan. Kun monen muun toimintamuodon kohdalla on tilaa vapaaehtoisuuteen kuuluvalla valinnanvapaudelle, täytyy auttamistoiminnassa noudattaa erilaisia ennalta määriteltyjä toimintamalleja ja sopimuksia. Auttamisen tulee olla myös ripeää ja vastata tarpeeseen. Erityisesti valmiuden vastuuvapaaehtoiset ovat tietoisia yhteistyöviranomaisten suurista odotuksista Punaisen Ristin ja Vapaaehtoisen pelastuspalvelun vapaaehtoisia kohtaan, jolloin viranomaiskenttää rajallisemmat resurssit saattavat synnyttää tyytymättömyyttä suhteessa omiin odotuksiin. Vaikka järjestöillä on käytettävissään suuri joukko vapaaehtoisia viranomaisten tueksi, asettaa vapaaehtoisuus samalla omat haasteensa toimijoiden osaamisen ylläpitämiselle sekä käytettävissä olevalle varustukselle verrattaessa viranomaisten toimintavalmiuksiin. Omien havaintojeni mukaan valmiustoiminnassa olevat vapaaehtoiset haluaisivat enemmän rahoitusta sekä parempia varusteita ja järjestelmiä, joihin järjestöillä ei nykytilanteessa ole sellaisenaan varaa.



KUVIO 15: Valmiuden vastuuvapaaehtoisten tyytyväisyys Punaisen Ristin toimintaan sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna (Suomen Punainen Risti 2024b).

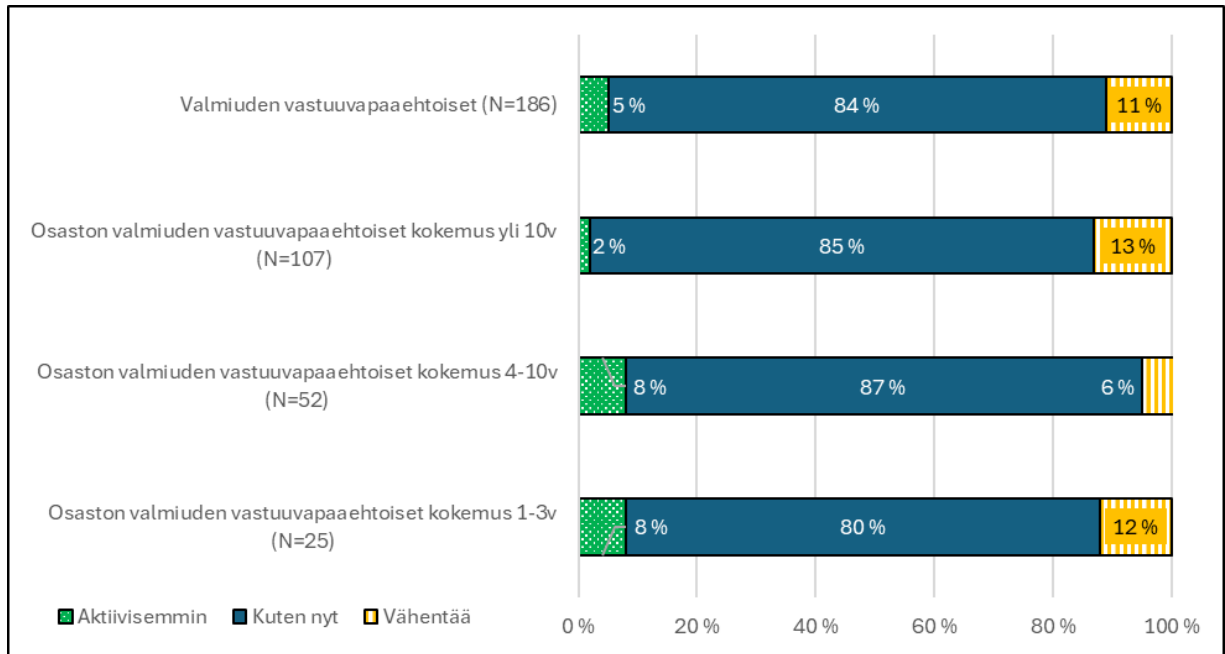
Toiminnanaloittaisesta vertailusta huolimatta valmiuden vastuuvapaaehtoisten voidaan katsoa olevan melko tyytyväisiä (NPS=69) järjestön toimintaan. Kohderyhmästä 73,1 prosenttia katsoi voivansa suositella (arvosana 9-10) toimintaa tuttavilleen ja läheisilleen, kun arvostelijoita (arvosana 0-6) oli vain 4,3 prosenttia vastaajista. Kiinnostava huomio on, että kohderyhmän naiset (NPS=61) olivat selvästi miehiä (NPS=79) tyytymättömpiä. Ikäryhmittäin tarkasteltaessa kriittisin ryhmä oli 40-49 -vuotiaat naiset, joiden NPS-luku oli vain 45. Heistäkin 50 prosenttia oli suosittelijoita ja vain 4,5 prosenttia kriittisiä, joten poikkeuksellisen alhainen tulos selittyy neutraalien arvioiden (45,5 prosenttia) suurella määrällä. Toisessa ääripäässä korkealla tyytyväisyydellään erottuivat 60-69 -vuotiaat miehet, joiden NPS-luku oli jopa 92. Tarkastelussa ei ollut käytettävissä nuorten 15-29 -vuotiaiden vastauksia, sillä heidän lukumääränsä (N=6) oli liian pieni tarkemman tarkastelun tekemiseksi. Kyselyaineistossa ei ollut ollenkaan miespuolisia 30-39-vuotiaita valmiuden vastuuvapaaehtoisia. (Suomen Punainen Risti 2024b.)



KUVIO 16: Valmiuden vastuuvapaaehtoisten näkemys tuesta ja osaamisestaan suhteessa kokemukseen Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnassa (Suomen Punainen Risti 2024b).

Valmiuden vastuuvapaaehtoiset arvioivat asteikolla 0-4 järjestöltä saamaansa tukea kolmen eri kysymyksen osalta. Vapaaehtoiset kokivat omaavansa riittävät tiedot ja taidot tehtäväänsä, mutta koulutuksen osalta oli hieman hajontaa tarkasteltaessa näkemyksiä vapaaehtoisten kokemuksen mukaan. Uudet 1-3 vuotta toiminnassa mukana olleet (keskiarvo 3,2) olivat hieman muita tyytymättömämpiä (Suomen Punainen Risti 2024b.), joka arvioni mukaan johtuu osittain järjestön tarjoaman tietyn koulutuksen heikosta tavoitettavuudesta tai jopa puutteesta. Koronapandemian myötä osaa koulutuksista tarjotaan edelleen verkkokoulutuksena, joka mahdollistaa tarjonnan laajemmalle alueelle, mutta kohderyhmän etäosallistumisen tosiasialliset edellytykset vaihtelevat. Toisaalta iso tekijä on valmiuden yhteyshenkilölle kohdennetun tehtäväkohtaisen koulutuksen puute. Myöskään valmiussuunnittelua avaavaa koulutusta ei vapaaehtoisille ole tällä hetkellä tarjolla.

Vastaajien kokemukset avun saamisesta olivat kohtuullisen hyviä, mutta olivat kahta muuta kysymystä tarkastellen hieman kriittisempiä. Tulos on itse asiassa yllättävän hyvä huomioiden, että kohderyhmä on viime vuosina jäänyt järjestön tarjoaman tuen osalta muiden vastuuvapaaehtoisten varjoon. Toisaalta hyvää tulosta saattavat osaltaan tukea valmiuden yhteyshenkilöiden muita vapaaehtoisia keskimääräistä pidempi kokemus järjestön vapaaehtoistoiminnasta (kts. kuvio 11) sekä muilta osaston vastuuvapaaehtoisilta saatu tuki.



KUVIO 17: Valmiuden vastuuvapaaehtoisten arvio osallistumisestaan Punaisen Ristin toimintaan tulevaisuudessa kokemuksen mukaan (Suomen Punainen Risti 2024b).

Aktiivisesti toimintaan osallistuvien valmiuden vastuuvapaaehtoisten osallistumisaktiivisuudessa ei vapaaehtoisbarometrin vastausten (kuvio 17) perusteella näytä olevan luvassa suuria yllätyksiä. Muihin kohderyhmiin verrattuna vastausten välillä ei ollut suuria eroja. Riippumatta vastaajien kokemuksesta järjestön vapaaehtoistoiminnassa, suurin osa aikoo jatkaa toimintaansa entiseen tapaan. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024 -tutkimuksen (Turja 2024) tuloksien mukaan aktiivisesti toimintaan osallistuvista vastaajista (773 henkilöä) 27 prosenttia aikoi lisätä, 55 prosenttia jatkaa samaan tapaan ja 15 prosenttia vähentää osallistumistaan vapaaehtoistoimintaan sekä 3 prosenttia lopettaa (Turja 2024, 31). Verrattaessa tutkimuksen tuloksia edellä esitelyihin Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisbarometrin vastauksiin, näyttäytyvät valmiuden vastuuvapaaehtoiset hieman keskimääräistä sitoutuneempina järjestön toimintaan. Ikään-tymisen mukanaan tuomat henkilökohtaiset haasteet saattavat kuitenkin tuoda yllätyksiä vapaaehtoisille itselleen. Otettaessa puolestaan huomioon kohderyhmän jo ennestään suuri osallistumisaktiivisuus ja ikärakenne, on luonnollista, että osa haluaa myös vähentää toimintamääräänsä.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTOT

Tämä opinnäytetyöni on työyhteisölähtöinen kehittämistyö, jonka tavoitteena oli kehittää Suomen Punaisen Ristin valmiustoimintaa keskittymällä paikallisissa osastoissa vapaaehtoisina toimivien valmiuden yhteyshenkilöiden roolin määrittelyyn sekä järjestön heille tarjoamaan tukeen. Opinnäytetyöni on osa järjestön jatkuvaa valtakunnallista kotimaan valmiustoiminnan kehittämistoimintaa ja työn tilaajana oli Suomen Punaisen Ristin keskustoimiston kotimaan valmiuden linja. Keskustoimiston edustajana kehittämistyötä toteuttaneessa projektiryhmässäni oli kotimaan valmiuden koordinaattori, joka osallistui myös kanssani yhteiskehittämistyöpajojen fasilitointiin kehittämisprosessin aikana.

Toteutin tutkimuksellista kehittämistyötäni vaihteittain kvalitatiivisia menetelmiä hyödyntäen. Lähdeaineistona olen hyödyntänyt myös kvantitatiivisin menetelmin kerättyä aineistoa, josta esimerkkinä Suomen Punaisen Ristin keräämät toimintatilastot sekä vapaaehtoisille vuosina 2022 ja 2024 suunnatut kyselytutkimukset.

Hirsijärven ja Hurmeen (2008, 27-59) mukaan kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella tavoitellaan syvällisempää ja kokonaisvaltaisempaa ymmärrystä tutkimuskohteesta tai ilmiöstä, kun taas kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tuottaa tietoa ilmiön esiintymistiheydestä, voimakkuudesta ja laajuudesta. Kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia aineistoja sekä tietoa yhdistelemällä olen pyrkinyt saamaan heidän korostamaansa syvällisempää ja kokonaisvaltaisempaa ymmärrystä tutkittavasta aiheesta eli opinnäytetyöni osalta osastoissa toimivista valmiuden yhteyshenkilöistä vapaaehtoistoimijoina. Samalla olen yrittänyt etsiä uusia näkökulmia, kuinka järjestönä voidaan tukea heitä tehtävässään.

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa voidaan kerätä mm. erilaisilla havainnoinneilla ja haastatteluilla, päiväkirjoilla, omaelämäkertoilla ja kirjeillä tai muulla tarkoitusta varten tuotetulla kirjallisella, kuvallisella tai äänitetyllä materiaalilla (Eskola & Suoranta 1998,15). Järjestön aiemmin tuottaman valmiin lähdeaineiston lisäksi olen kerännyt tutkimusaineistoa tallenteina ja kirjallisena dokumentaationa järjestämistäni yhteiskehittämistyöpajoista. Lisäksi olen pitänyt tutkimuspäiväkirjaa, johon olen kerännyt tekemiäni huomioita niin työpajoista kuin työskentelystä projektiryhmäni kanssa. Projektiryhmän työskentelyn osalta tehdyt huomiot ja päätökset on kirjattu myös kokousmuistioihin.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tavoittaa ihmisen omat itselleen merkitykselliset ja tärkeät kuvaukset koetusta todellisuudestaan. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää

tutkittavasta aiheesta yksiselitteisesti mitattavaa totuutta, vaan tulkita ja tuoda esille ihmisten toiminnasta sellaista, joka arjessa jäisi huomiotta sekä antaa pohjaa erilaisten tulkintojen tekemiselle. (Vilka 2021, 118-120.) Pysin opinnäytetyöni yhteydessä järjestettävissä työpajoissa keräämään vapaaehtoisilta sekä vapaaehtoistoimintaa fasilitoivalta henkilökunnalta kokemuspohjaista tietoa, joka ei mahdollisesti muuten nousisi arjen toiminnassa näkyville. Juhilan (2021) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa ”ihmisiä kohdellaan subjektiivisuuden omaavina persoonallisina toimijoina, joilla on henkilökohtaisia kokemuksia, tavoitteita sekä kykyä tuottaa merkityksiä. Ihmisten yhteistoiminta synnyttää jaettuun merkityksiä ja kollektiivista toimijuutta”. (Juhila 2021, Laadullisen tutkimuksen erityispiirteet.)

Koska valmiuden yhteyshenkilöiden kokemuksia ja tarpeita tutkitaan järjestössä ensimmäistä kertaa omana kohderyhmänä, en ole halunnut rajata yhteiskehittämistyöpajojeni aihepiiriä liikaa etukäteen. Konstruktionistisen näkökulman mukaan todellisuus nähdään rakentuvan koko ajan toiminnan ja puheen kautta, ja tutkijan tulisi kiinnittää huomiota kulttuurisiin merkityksiin ja ihmisten vuorovaikutukseen sekä toimintaan (Jokinen 2024, Laadullisen tutkimuksen näkökulmat). En kuitenkaan ole työpajojen osallistujien kokemuksia tutkiessani ja analysoidessani keskittynyt tarkemmin ja painottanut erikseen konstruktionista näkökulmaa ja esille nouseista kulttuuria merkityksiä. Kiinnitän huomiota enemmän subjektiivisiin merkityksiin, mutta myös järjestön ja vapaaehtoisten muodostamia yhteisön kulttuurisiakin merkityksiä sivutaan.

Vilkan (2011, 118-120) ja Mäkisen (2018, 32) mukaan tutkijan omat kokemukset ja näkemykseni saattavat vaikuttaa tutkimuksen toteutukseen, mutta Juhilan (2021) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkijan ei tarvitse pitäytyä olemaan ulkopuolisena tarkkailijana ja analysoijana. Vaikka itselläni oli olemassa vallitsevasta tilanteesta tietty arkitieto ja omia hypoteesejani, pyrin huomioimaan ne työpajojen toteutuksessa antamalla osallistujille tilaa tuoda esille omia ajatuksiaan. Myös projektiryhmäni yhteiskehittämisen prosessin aikana olen nostanut esille projektiryhmän jäsenten kokemuksia ja näkemyksiä sekä ryhmän niistä tekemiä johtopäätöksiä. Laadullisen tutkimuksen periaatteiden (Juhila 2021, Laadullisen tutkimuksen erityispiirteet) mukaisesti pyrin johtopäätöksiä tehdessäni kyseenalaistamaan omat ja toimialani yleiset ennakkokäsitykset, käsittelemään aihetta mahdollisimman avarakatseisesti sekä erittelemään oman roolini prosessin eri vaiheissa.

Tiedostan omalla toiminnallani olleen vaikutusta tutkimuksen tulokseen erityisesti työpajojen toteutuksen sekä projektiryhmän kanssa työskennellessä, joissa olin aktiivisessa vuorovaikutuksessa muihin osallistujiin. Työpajoissa toimin fasilitaattorin roolissa, mutta projektiryhmän

kanssa toimittaessa osallistuin kehittämisprosessiin samaan aikaan myös yhtenä projektiryhmän jäsenistä.

Iso-ahon (2022) mukaan järjestöissä vapaaehtoiset nähdään usein järjestön tavoitteita ja arvoja toteuttavana työvoimana perustuen luottamukseen, toiminnan historiaan ja sen velvoittavuuteen. Vapaaehtoiset saattavat myös nähdä itsensä järjestön asiakkaina, jotka vertailevat vapaa-aikansa käytölle tarjolla olevia vaihtoehtoja, joista valitsevat itselleen sopivimmat ja mielekkäimmät. Palvelumuotoilun työkaluja hyödyntämällä olen pyrkinyt kehittämään Punaisen Ristin toimintaa ja lisäämään Iso-ahon korostamaa asiakasymmärrystä tulevaisuuden turvaamiseksi. (Iso-aho 2022, 28.)

Opinnäytetyöni lähestymistapana oli palvelumuotoilu, johon liittyviä menetelmiä hyödynsin opinnäytetyöni eri vaiheissa. Tavoitteena oli järjestön vapaaehtoisten ja henkilökunnan osallistaminen kehittämisprosessiin sekä myöhempään prosessin tuotosten jalkauttamiseen. Opinnäytetyöni kehittämisprosessissa näin osastojen valmiuden yhteyshenkilöt ja muut valmiusvapaaehtoiset järjestön asiakaskuntaan kuuluvina jäseninä ja keskeisinä vapaaehtoisina sekä keskus- ja piiritoimistojen kotimaan valmiuden henkilökunnan palvelun toteuttajina.

Opinnäytetyöni kehittämisprosessin aikana järjestetyissä työpajoissa sekä projektiryhmän työskentelyssä yhteisenä vallitsevana piirteenä oli kokeneiden ja pitkän linjan valmiusvapaaehtoisten aktiivinen osallistuminen, kuten ennakkoon oletinkin toteutuvan. Uudet ja kokemattomamat vapaaehtoiset olivat olleet selkeänä vähemmistönä, eivätkä olleet esillä yhtä aktiivisesti kuin kokeneemmat kollegansa. Toisaalta heidän harvemmin esittämänsä huomionsa saivat havaintojeni mukaan prosessin aikana keskimääräistä enemmän huomiota ja painoarvoa. Kokeneemmat vapaaehtoiset suhtautuivat erilaisista olosuhteista tuleviin kollegoihinsa ja heidän näkemyksiinsä rakentavalla ymmärryksellä. Myös yhteiskehittämiseen osallistuneet henkilökunnan edustajat toivat projektiryhmän työskentelyssä aktiivisesti esille vapaaehtoisuuden periaatteista sekä kohderyhmätuntemuksestaan nousevia kokemuksiaan ja kohtaamiaan käytännön haasteita.

Kuvaan palvelumuotoilua, käyttämiäni aineistoja, opinnäytetyöni tutkimus- ja kehittämisprosessia sekä eri vaiheissa käyttämiäni menetelmiä seuraavissa alaluvuissa 5.1-5.5.

5.1 Palvelumuotoilu ja ketterä kehittäminen

Palvelumuotoilu on laaja ja kasvava toiminnanala, joka sisältää laajan joukon erilaisia menetelmiä. Palvelumuotoilulle ei ole olemassa yksiselitteistä määrittelyä, koska tavoitteena on tuoda muuttuvaan toimintakenttään koko ajan uusia ajatuksia ja näkökulmia. (Tuulaniemi 2011, 12; Stickdorn & Schneider 2011, 31.) Vaikka palvelumuotoilu on alun perin otettu käyttöön liiketoiminnan ja kaupan alalla, voidaan sitä käyttää soveltaen myös järjestötoiminnan kehittämisessä. Palvelun kehittämisessä yhdistyvät tuloksellisuutta ja tehokkuutta korostava taloudellinen sekä palvelun hyödyllisyyttä, käytettävyyttä, johdonmukaisuutta ja haluttavuutta korostava asiakasnäkökulma (Tuulaniemi 2011, 103).

Palvelumuotoilussa on kyse käyttämiemme palveluiden tekemisestä halutuiksi, käyttökelpoiksi ja helpommiksi käyttää. Sen menetelmillä voidaan kehittää olemassa olevaa palvelua paremmaksi ja käyttäjäystävällisemmäksi tai luoda kokonaan uusia. Palvelua suunniteltaessa on tärkeää pitää mielessä palvelun käyttäjät; ovatko he henkilökuntaa, palvelun osatuottajia vai asiakkaita. Suunnittelutyökalujen käyttö ja menetelmät voivat tarjota syvällistä ymmärrystä käyttäjien käyttäytymisestä ja heidän mieltymyksistään sekä tarpeistaan, jota tarvitaan uusien ratkaisujen kehittämiseen. (Design Council, 3-4.)

Tuulaniemen (2011) mukaan palvelumuotoilua hyödyntäen organisaatiossa voidaan havaita palvelujen strategisia mahdollisuuksia omassa toiminnassa, tuottaa innovaatioita sekä kehittää olemassa olevia palveluja. Palvelumuotoilun menetelmillä käyttäjien tarpeita ja odotuksia yhdistetään organisaation tavoitteisiin, joilla tavoitellaan toimivia sekä sosiaalisesti, taloudellisesti että ekologisesti kestäviä palveluja. (Tuulaniemi 2011, 24-25.)

Palvelu nähdään palveluntarjoajan ja palvelunkäyttäjän välisenä vuorovaikutuksena ja toimintana, jonka tavoitteena on parantaa asiakastyytyväisyyttä sekä auttaa palvelunkäyttäjiä tekemään jotakin paremmin. Abstraktiin palvelukokonaisuuteen liittyy henkilökohtaisia kokemuksia, toimintaympäristöjä sekä tavaroita, joita ei kuluteta loppuun käytön päättyessä. Palvelun keskiössä on palvelua käyttävä ihminen, joka muodostaa oman käsityksensä palvelusta joka kerta uudestaan. Palvelukokonaisuudet ovat usein monimutkaisia ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen lisäksi ne muodostuvat yleensä fyysisistä ja virtuaalisista ympäristöistä sekä järjestelmistä. (Tuulaniemi 2011, 26-29, 59-67.) Myös Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisille näkyvään järjestön palvelukokonaisuuteen liittyy erilaisia henkilöstön ja vapaaehtoisten toteuttamia lähi- ja etäpalveluja, sähköisiä järjestelmiä ja apuvälineitä sekä fyysisistä materiaalia. Erityisesti

toimintaa ruohonjuuritasolla järjestettäessä korostuu lähitoiminnan ja osallisuuden merkitys, mutta alueellista ja valtakunnallista järjestötoimintaa varten tarvitaan myös saavutettavuutta ja resurssien käytön tehokkuutta lisääviä tarkoituksenmukaisia etäjärjestelmiä ja -palveluja.

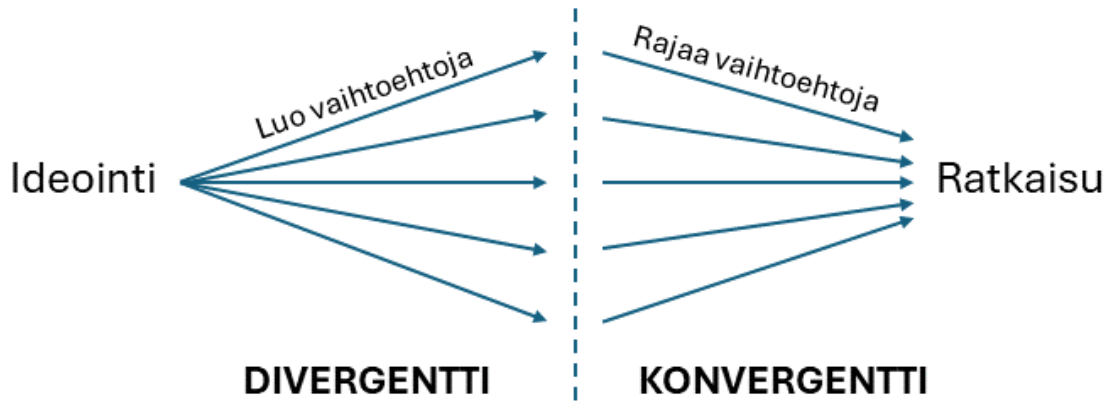
Palvelumuotoilu on prosessi, jonka avulla ideat muutetaan todellisuudeksi ja abstraktit ajatukset konkretisoidaan. Keskiössä ovat palvelukokemukset, joilla tarkoitetaan palvelun käyttäjän ja tuottajan välisiä vuorovaikutustilanteita, joista molemmille syntyy omat kokemuksensa. Kohtaaminen voi tapahtua kasvokkain tapahtuvan toiminnan ja vuorovaikutuksellisten viestivälineiden lisäksi myös esimerkiksi tiedotteen, uutiskirjeen tai lehden välityksellä. (Mäkinen 2018, 25.)

Palvelumuotoilulla suunnittelijat hakevat ymmärrystä käyttäjien tarpeista, kokemuksista ja toiveista, jotta lopputuloksena olisi mahdollisimman toimivia ja hyödyllisiä palveluja. Suunnittelijat pyrkivät eläytymään palvelun käyttäjän asemaan ja työskentelevät iteratiivisesti testataksaan ideoitaan ja parantaakseen niitä prosessin aikana. Ideat pyritään konkretisoimaan ja prototypoimaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, joka helpottaa havainnollistamista, säästää kehittämistyöhön käytettäviä resursseja sekä voi minimoida riskejä mahdollistaen palautteen kehitettävän palvelun käyttäjiltä ennen sen käyttöönottoa. (Design Council, 3).

Palvelua kehitettäessä kiinnitetään huomiota niin palvelua tuottaviin ja käytäviin ihmisiin, toimintaympäristöön, varusteisiin ja apuvälineisiin, toimintatapoihin ja -malleihin, palvelumaiseen. Toimintaympäristönä voi olla fyysinen tila tai virtuaalinen tila, joiden toimivuus ja käytettävyys ohjaavat palvelunkäyttäjän käyttäytymistä ja vaikuttaa mielialaan. Palvelun käytettävyyteen voidaan vaikuttaa tarkoituksenmukaisilla varusteilla, joilla helpotetaan ja mahdollistetaan palvelun toteuttamista ja kommunikaatiota. Yhdessä sovitut toimintatavat ja käyttäytymismallit yhtenäistävät ja tehostavat toimintaa. (Tuulaniemi 2011, 79-92.)

Palvelumuotoilulle keskeistä on iteratiivinen toimintatapa, jossa ratkaisusta kehitellään nopeasti ensimmäinen malli, jota kehitetään jatkuvasti testaten, kunnes palvelulle asetettu tavoite on saavutettu (Stickdorn & Schneider 2011, 124). Iteratiivinen työskentely kehitysvaiheessa ja riittävä testaaminen koko prosessin ajan auttavat varmistamaan toimivan ja mahdollisimman tehokkaan palvelun, jossa sen käyttäjiltä kerätty palaute on huomioitu ja lopputulos on valmis käyttöönotettavaksi (Design Council, 9). Tässä kehittämisprosessissa riittävä toisto ja kehitet-

tyjen ratkaisujen testaaminen otettiin huomioon opinnäytetyöprosessin asettamissa melko tiukoissa aikataulullisissa raameissa. Testausta tehtiin toistuvasti sekä työpajoissa että projektiryhmän kanssa työskennellessäni.

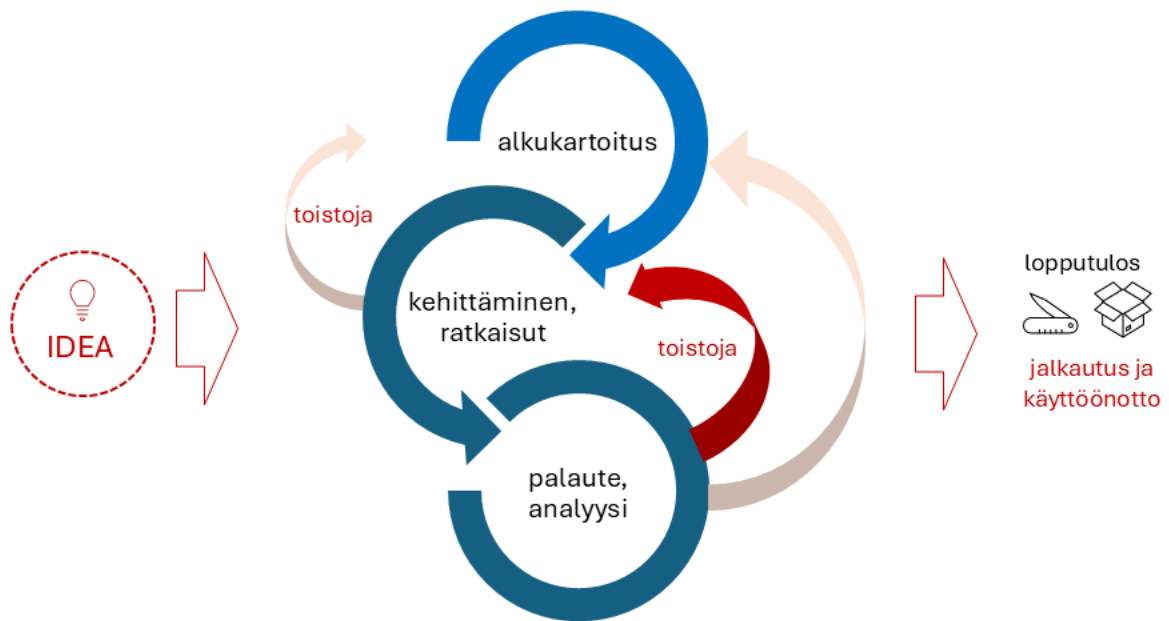


KUVIO 18: Divergentti ja konvergentti ajattelu palvelumuotoilussa (Manneri & Koivisto 2019, 39-40).

Lisäksi luovaan ongelmanratkaisuprosessiin kuuluvat divergentin ja konvergentin ajatteluvaiheiden jatkuvaa vuorottelua. Kehittäminen aloitetaan divergentillä eli mielikuvitusta ja asioiden vapaata yhdistelyä korostavalla vaiheella, jonka aikana ratkaisuideoita pyritään ideoimaan ja tuottamaan vapaasti ilman kritiikkiä. Konvergentissa vaiheessa aiemmin tuotettuja ideoita arvioitaessa korostuvat tieto ja analyttinen päättely, jonka tavoitteena on karsia ja löytää toteutuskelpoiset ratkaisut. Palvelumuotoilulle tyypillisessä iteratiivisessä kehittämisessä divergenttiä ja konvergenttia vaihetta toistetaan peräjälkeen, kunnes haluttu lopputulos on saavutettu. (Manneri & Koivisto 2019, 39-40; Tuulaniemi 2011, 112-113.) Kehittämistyöpajoistani ensimmäinen sekä projektiryhmän koko kevätkauden työskentely painottui suurimmaksi osaksi divergenttiin vaiheeseen. Konvergenttia työskentelyä toteutettiin elokuussa järjestetyssä toisessa yhteiskehittämistyöpajassa sekä projektiryhmäni elo-syyskuun aikana toteutetun yhteiskehittämisprosessin aikana.

Kolmas palvelumuotoiluun keskeisesti liittyvä piirre on tehtyjen havaintojen visualisointi eli tiedon havainnollistaminen ihmisen ymmärrystä paremmin tukevaan muotoon. Kuvat, taulukot, kartat ja muut visuaaliset esitykset ovat kirjoittua sanaa tehokkaampi kommunikaatioväline, sillä se konkretisoi monimutkaisia ja aineettomia prosesseja sekä esitystä jopa puhetta paremmin. (Stickdorn & Schneider 2011, 34, 129; Tuulaniemi 2011, 114-115.)

Opinnäytetyöni kehittämistyön aikana pyrin visualisoimaan lähtötilanteen taustalla olevaa sekä kehittämistyön aikana kertynyttä tietoa ja havaintoja yhteiskehittämistyöpajojen osallistujille sekä projektiryhmälleni erilaisiksi kaavioiksi ja taulukoiksi. Visualisoinnin tavoitteena oli päästä nopeammin ja kattavammin yhdessä kiinni kulloinkin käsiteltävään teemaan. Samoin kehittämisprosessin aikana teemaan liittyvä materiaali aseteltiin näkyville ja kaikkien saataville, jolloin tieto oli käytettävissä aina kunkin osallistujan tarpeen mukaan. Lähtötilanteen mahdollisimman kattava ja tiivis taustoitus etukäteen oli tärkeää, jotta osallistajat ymmärsivät kehittämistyön kohderyhmän, kehittämistarpeen ja tavoitteet sekä työn rajaukset (Tuulaniemi 2011, 132-133). Hyvin valmisteltu ja toteutettu suunnittelubriiffi eli toimeksianto auttoi erityisesti projektiryhmän kanssa työskennellessä tehokkaan ajankäytön sekä kehittämistyön suuntaamisen oikein.



KUVIO 19: Opinnäytetyössä käytetty ketterän kehittämisen malli mukailten Stickdorn & Schneider 2011, 196-197.

Opinnäytetyöni palvelumuotoiluprosessin osalta hyödynsin projektiryhmäni kanssa työskennellessäni erityisesti ketterän kehittämisen (agile development) periaatetta (kuviokuva 19), jossa alun alkukartoituksen jälkeen kehittämisvaiheessa tuotettuja ratkaisuja pilotoitiin eli testattiin niin projektiryhmän kesken kuin järjestämässäni yhteiskehittämistyöpajoissakin. Stickdornin ja Schneiderin (2011) mukaan ketterä kehittäminen on vuorovaikutteinen ja iteratiivinen menetelmä, joka mukautuu kehittämisprosessin aikana tehtyjen havaintojen ja esille nousevien tarpeiden mukaan. Osallistin palveluun liittyvät sidosryhmät Stickdornin ja Schneiderin (2011)

esimerkin mukaisesti kehittämistyöhön, jolloin saadun palautteen myötä pystyin myös mukautamaan kehittämisvaiheita ja -menetelmiä tarvittaessa prosessin keskeisten tavoitteiden rajoissa. (Stickdorn & Schneider 2011, 196-197.)

Palvelumuotoilun periaatteiden mukaisesti kehittämisprosessin aikana yhteiskehittämistyöpajoissani sekä projektiryhmäni kanssa työskentelyssä käytimme palvelumuotoilun menetelmien ja työkalujen yhdistävänä periaatteena yhteiskehittämistä (co-creation). Yhteiskehittämisen periaatteisiin kuului palvelujen käyttäjien ja toteuttajien osallistuminen palvelujen ja toimintojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin (Stickdorn & Schneider 2011, 198; Piekkari & Puuronen 2020a). Yhteiskehittämisessä hyödynsin avoimen lähdekoodin filosofiaa, jolloin rajatusta teemasta voitiin nostaa keskusteluun ja tarkasteluun erilaisia näkökulmia. Työskentelyllä ei kuitenkaan tavoiteltu ryhmäpäättöä, vaan ehdotetut ideat ja ratkaisut suodatettiin iteratiivisesti. Valitsimme vain vahvimmat ja olennaisimmat teemat ja ideat jatkokäsittelyyn. Yhteiskehittämistyöpajoista haimme tietoa ja kehittämissuuntia sekä vahvistusta projektiryhmäni työskentelylle. (Stickdorn & Schneider 2011, 198-199.)

Opinnäytetyöni tutkimusongelma ja kehittämisprosessi koskettivat olennaisesti kahta ennalta tunnistettavaa kohderyhmää, osastojen vapaaehtoisia valmiuden yhteyshenkilöitä sekä järjestön kotimaan valmiuden palkattua henkilökuntaa. Vapaaehtoisina toimivia valmiuden yhteyshenkilöitä käsitellään tässä opinnäytetyössä palvelun käyttäjinä eli asiakkaina ja henkilökuntaa palvelun tarjoajina ja fasilitaattoreina. Olen tavoitellut opinnäytetyössäni erilaisten näkökulmien ja tarpeiden tunnistamista ja huomioimista mahdollisimman laajasti heti kehittämisprosessin alusta alkaen, jonka vuoksi halusin ottaa kummankin ryhmän käsittelyyn samaan aikaan mahdollistaen vuorovaikutuksen heidän välillään. Tällä ratkaisulla pyrin saamaan esille myös muuten mahdollisesti piiloon jääviä merkityksiä ja haasteita.

5.2 Järjestön tuottama tutkimusaineisto

Itse yhteiskehittämistyöpajojen yhteydessä keräämäni tutkimusaineiston lisäksi hyödynsin järjestön aiemmin keräämän kvantitatiivisen tutkimusaineiston osalta vuosittain paikallisosastoilta kerättäviä toimintatilastoja sekä vuosina 2022 ja 2024 vapaaehtoisille toteutettuja vapaaehtoisuuskyselyjä.

Järjestön tilastokirjat vuosilta 2022 ja 2023 sisältävät paikallisosastojen ilmoittamia toimintatilastoja, joita on täydennetty piiri- ja keskustuimistojen koulutustilastoilla sekä järjestön sähköisistä järjestelmistä saatavilla määrätiedoilla (Suomen Punainen Risti 2023c; 2024c). Tilastoja tulkittaessa täytyy kuitenkin huomioida, että osastojen ilmoittamissa toimintaluvuissa on vuosittain pieniä ristiriitoja keskus- ja piiritoimistojen keräämiin koulutusten ja tapahtumien osallistujatilastoihin. Toimintatilastojen keräystapa osastoissa vaihtelee, kun tietoja kerätään järjestelmällisesti läpi vuoden tai satunnaisesti vasta jälkikäteen. Myös joidenkin yksittäisten toimintalukujen keräystavassa tai luokittelussa on vuosien välillä tapahtunut muutoksia, jolloin eri vuosien tilastot eivät ole aina keskenään suoraan vertailukelpoisia. Tilastokirjat antavat kuitenkin suuntaa järjestön toiminnan volyymin ja mahdollisista muutoksista.

Pyrin huomioimaan tilastoihin liittyvät epävarmuustekijät ja käyttämään opinnäytetyössäni mahdollisimman vertailukelpoista tilastotietoa. Tilastojen osalta kehittämisprosessin ideointivaiheessa projektiryhmän käytössä olivat vuoden 2022 toimintatilastot, sillä vuoden 2023 tilastokirja valmistui vasta kesän 2024 aikana. Tilastojen mukaan kehittämistyön kannalta toimintamäärissä ei tarkastelujaksolla ollut oleellisia eroja aiempaan, ja myös vuoden 2023 tilastot tukivat edellisen vuoden tilastoista tehtyjä johtopäätöksiä.

Suomen Punainen Risti on viime vuosina panostanut keskustuimiston järjestökehitysyksikössä myös vapaaehtoiskentän tutkimukseen. Kehittämistehtäväni kannalta erityisen kiinnostavaa asiakasymmärrystä lisäävää aineistoa projektiryhmäni sai yksikön verkkokyselyinä vuosina 2022 ja 2024 toteuttamista vapaaehtoisuuskyseleistä.

Vuoden 2022 vapaaehtoisuuskyselyyn vastasi 1457 vapaaehtoista tai vapaaehtoistoiminnasta kiinnostunutta henkilöä, joista 78,6 prosenttia oli naisia ja 19,5 prosenttia miehiä. Vastaajista suurin vastaajajoukko (34 prosenttia) oli 60-69 -vuotiaita ja kaikkiaan yli 50-vuotiaita vastaajista oli 73 prosenttia. Kyselyn vastaajajoukosta 13 prosenttia ilmoitti toimivansa valmiustoiminnassa. (Suomen Punainen Risti 2022.) Tämän kyselyn osalta käytössäni ei ollut kyselyn raakadataa, joka rajoitti aineiston käytettävyyttä ja jouduin tukeutumaan järjestökehitysyksikön tekemään koosteeseen analyysineen. Käytettävissämme oli koko vastaajajoukkoa koskevaa aineistoa eikä tarkastelu tarkemmalla rajauksella ollut mahdollista. Tästä syystä käytin kyselyn tuloksia pääasiassa projektiryhmän kehittämistyön tukena ennen vuoden 2024 vapaaehtoisbarometrin tulosten valmistumista ja analyysiä.

Vuoden 2024 keväällä valmistuneen vapaaehtoisbarometrin osalta sain kesällä käyttöni tutkimuksen raakadatan, josta pääsimme projektiryhmän kanssa tarkastelemaan aineistosta koostamiani valmiuden vastuuvapaaehtoisten vastauksia. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten vapaaehtoiset kokevat järjestön toiminnan ja sen tulevaisuuden. Lisäksi selvitettiin, miten vapaaehtoiset kokevat vapaaehtoistoimintaan osallistumisen ja mitkä asiat heitä motivoivat. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

Vapaaehtoisbarometrin sähköpostikysely lähetettiin kaikille järjestön vapaaehtoisille (29320 henkilöä) ja vastauksia saatiin 3942 kpl vastausprosentin ollessa 13,5 prosenttia. Vastaajista 52 prosenttia osallistui Punaisen Ristin toimintaan säännöllisesti, 21 prosenttia oli tauolla, 5 prosenttia lopettanut sekä 9 prosenttia ei ollut vielä päässyt mukaan toimintaan. Säännöllisesti vapaaehtoisena toimivista vastaajista toimi osastossaan vastuuvapaaehtoisena 1649 hlöä eli 49 prosenttia. (Suomen Punainen Risti 2024b.)

Vapaaehtoisbarometrin vastauksista poimitut valmiuden vastuuvapaaehtoiset eivät tutkimusjoukkona vastanneet täysin tutkimuksen ja kehittämisprosessini kohteena olevia valmiuden yhteyshenkilöitä, vaan mukana on myös muita osastonsa valmiustoiminnan vastuuvapaaehtoisia. He ovat kotimaan avun yhteyshenkilöitä, auttamistoimintaan osallistuvien ryhmien johtajia sekä Vapepan koordinaatioon osallistuvia järjestön valmiusvapaaehtoisia. Valmiustoiminta on terminä haasteellinen, sillä sitä käytetään tapauskohtaisesti ja käyttäjän mukaan eri tavoin. Koska osaston valmiuden yhteyshenkilöitä ei ole aiemmin tutkittu, näen tämän aineiston kuitenkin edellä mainitut tekijät huomioiden hyödyllisenä ja arvokkaana lisäarvoa järjestölle tuovana tutkimusaineistona, joka osuu riittävän lähelle opinnäytetyöni varsinaista tutkimusjoukkoa.

Valmiuden vastuuvapaaehtoiset kattaa tarkastelun kohteena olevana joukkona laajemmin Punaisen Ristin valmiustoimintaan osallistuvia vapaaehtoisia, jotka toimivat osastoissa keskenään samankaltaisissa vastuutehtävissä. Vaikka valmiuden vastuuvapaaehtoisten vastuualueet ja tehtävät osaston sisällä poikkeavat hieman toisistaan, linkittyvät ne osaksi samaa osaston auttamisvalmiutta, jonka kehittämistä juuri valmiuden yhteyshenkilö koordinoi ja fasilitoi. Lisäksi valmiuden vastuuvapaaehtoisia yhdistää usein ennakoiva ja operatiivinen valmiudellinen ajattelu, kasvokkain tapahtuva ihmisten auttamiseen tähtäävä vapaaehtoistoiminta sekä käytännön yhteistoiminta viranomaisten ja vapaaehtoiskentän rajapinnassa.

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytettyjä vapaaehtoisbarometrin vastauksia on rajattu paikallisosastossa säännöllisesti toimiviin vastuuvapaaehtoiisiin, jolloin vastausten voidaan olettaa olevan riittävän relevantteja, jotta niitä voidaan käyttää aineistona kehitettäessä valmiuden yhteyshenkilön roolia ja tehtäviä sekä heille suunnattavaa järjestön tukea. Kyselytutkimuksen vastaajajoukko on järjestön aiempiin tekemiin kyselyihin nähden poikkeuksellisen laaja ja valmiuden vastuuvapaaehtoistenkin vastaajajoukko riittävän suuri johtopäätösten tekemiseksi. Muutamassa tarkemmassa iän tai järjestökokemuksen mukaan tehdyssä kohderyhmäkohtaisessa tarkastelussa vastaajajoukko jäi muutaman ryhmän kohdalla liian pieneksi analyysin tekemiseksi. Tällaisia ryhmiä olivat nuoret 15-29 ja yli 80 -vuotiaat sekä alle 1 vuoden toiminnassa mukana olleet valmiuden vastuuvapaaehtoiset.

Toimintatilastoista ja vapaaehtoisuuskyselyistä tehtyjä huomioita ja johtopäätöksiä käsitellään kehittämistyön tuloksien yhteydessä luvussa 6.

5.3 Yhteiskehittämisyöpajat ja käytetyt menetelmät

Palvelumuotoilun ohella puhutaan usein yhteiskehittämisestä, joka tarkoittaa pääpiirteissään samaa asiaa. Terminä yhteiskehittäminen tuo kuitenkin selkeämmin esille eri osapuolten osallistamisen heitä koskevan palvelun kehittämiseen. Osastojen valmiuden yhteyshenkilöitä otettiin opinnäytetyöni näkökulmasta katsoen palvelun käyttäjinä mukaan kehittämisprosessiin, sillä he ovat oman elämänsä ja toimintansa parhaita asiantuntijoita. Järjestön piiri- ja keskustoimistolla asiakasrajapinnassa työskentelevä henkilökuntaa huomioitiin asiakaspalvelijoina, sillä he muodostavat yhdessä asiakkaiden kanssa palvelukokemuksen. Palvelua kehitettäessä Tuulaniemen (2011) mukaan organisaation kannalta asiakasymmärryksen liittyen on tärkeää ymmärtää todellisuus, jossa asiakkaat toimivat ja elävät. On tunnistettava asiakkaan todelliset motiivit, arvot sekä tarpeet ja odotukset, jotka ohjaavat heidän valintojaan. (Tuulaniemi 2011, 28, 71-72, 116.)

Yhteiskehittämisessä voidaan käyttää lähes kaikkia suunnittelutyökaluja ja useimmiten toteutus tapahtuu ryhmätyötiloissa tai autenttisessa palveluympäristössä järjestettävissä työpajoissa. Uusien ratkaisujen ideointia voidaan edesauttaa myös toteuttamalla työpaja osallistujille ennestään tuntemattomissa tiloissa tai yhteyksissä. Yhteiskehittämistä voidaan osittain tehdä myös

virtuaalisessa ympäristössä, jossa tietoa voidaan jakaa ja kommentoida nopeammin. (Tuulaniemi 2011, 118.)

Oman opinnäytetyöni kohdalla yhteiskehittämisessä hyödynnettiin virtuaalisesta ympäristöstä ja kokoontuminen tapahtui suurelta osin etäyhteydellä. Opinnäytetyön tilaaja halusi kehittämistyöhön valtakunnallista näkökulmaa, jonka vuoksi etsin osallistujia eri puolilta maata ja keskenään erilaisista toimintaympäristöistä. Käytettävissä oleviin taloudelliseen ja aikaresurssiin nähden työpajojen sekä projektiryhmän työskentelyn toteutus etäyhteyksin oli tarkoituksenmukaista, vaikka kasvokkain toteutettavat työpajat olisivatkin mielestäni mahdollistaneet syvällisempää ja reaktiivisempaa vuorovaikutusta.

Viitekehityksen kokoamisen jälkeen opinnäytetyöni seuraavana vaiheena oli asiakasymmärryksen kerääminen. Lähtötiedon kerääminen opinnäytetyöni kehittämistoiminnan kohteena olevasta vapaaehtoisjoukosta on Tuulaniemen (2011) mukaan yksi palvelumuotoilun kriittisimmistä vaiheista. Ymmärryksen lisääminen kohderyhmän tarpeista, odotuksista ja tavoitteista ohjaavat myöhempää kehittämistyötä, jonka vuoksi ne on tärkeää tunnistaa ja havaita. (Tuulaniemi 2011, 142-143.) Myös tämän vuoksi kohderyhmänä olevien vapaaehtoisten osallistuminen kehittämisprosessiin oli tärkeää, jotta lopputulos voi vastata juuri heidän tarpeisiinsa.

Informoin kollegoitani Suomen Punaisen Ristin piirijärjestöissä toimittamalla heille tutkimusselosteen sähköpostitse sekä soittamalla heistä niille, joiden toivoin osallistuvan itse tai etsivän vastuualueeltaan kohderyhmään sopivia aktiivisia vapaaehtoisia ensimmäiseen yhteiskehittämistyöpajaani. Varsinainen ilmoittautuminen työpajaan tapahtui sähköisen linkin kautta, jonka yhteydessä osallistujat saivat vielä uudelleen mahdollisuuden tutustua tutkimusselosteeseen ennen tutkimusluvan antamista.

Asettamani osallistujatavoite oli 10-15 henkilöä, joista 2-4 keskus- ja piirijärjestön työntekijöitä ja loput osastoissa valmiustoiminnan parissa toimivia vapaaehtoisia. Osallistuvien vapaaehtoisten osalta tavoittelin niin jäsenmäärältään isojen sekä pienien ja maaseudulla sekä kaupungeissa toimivien osastojen edustajia eri puolilta maata. Koska halusin kerätä asiakasymmärrystä valtakunnallisesti kattavasti eri alueiden toimintaympäristöjen eroja ja mahdollisia erilaisia toimintakulttuureja huomioiden, päädyin toteuttamaan tiedonkeruun etäyhteydellä työpajan saatavuuden ja kustannustehokkuuden vuoksi. Tällä ratkaisulla sain osallistettua ryhmäkeskusteluun mukaan valtakunnallisesti eri alueiden vapaaehtoisia, joka olisi ollut pitkien etäisyysien vuoksi huomattavasti vaikeampaa kasvotusten toteutetulla ryhmäkeskustelulla.

Ensimmäinen yhteiskehittämistyöpaja järjestettiin torstai-iltana 18. huhtikuuta 2024 etäyhteyksin järjestömme henkilökunnan ja vapaaehtoisten laajasti käyttämää teams-sovellusta hyödyntäen. Vastasin itse työpajan järjestelyistä ja etsin osallistujat valmiuspäällikkönä toimivien kollegojeni välityksellä. Osallistujia oli kaikkiaan kymmenen henkilöä, joista kahdeksan oli valmiuden vastuuvapaaehtoisia eri puolilta Suomea. Osallistujat edustivat Hämeen, Länsi-Suomen, Oulun ja Savo-Karjalan piirien osastoja. Suurin osa osallistujista toimi valmiuden yhteyshenkilönä, mutta miltei kaikki kertoivat toimivansa myös muissa osastonsa valmiustoimintaan ja hallintoon liittyvissä vastuutehtävissä. Osallistujat olivat pääosin tehtävässään kokeneita; kolme heistä oli toiminut valmiuden yhteyshenkilön tehtävässä yli 10 vuotta, kaksi 5-9 vuotta ja kaksi 2-4 vuotta. Osallistujista yksi oli toiminut alle vuoden tehtävässään, mutta omasi useamman vuoden kokemuksen osaston puheenjohtajan tehtävästä.

Työpajassa apunani oli kaksi muuta fasilitaattoria, joista toinen toimi toisen pienryhmän ryhmäkeskustelun ohjaajana ja toinen tuki taustalla työpajan teknisiä järjestelyjä. Esittelin työpajan alussa diaesitystä apuna käyttäen (LIITE 3) kehittämistyön taustat ja tavoitteet sekä annoin ohjeet työpajan toteuttamiseksi. Työpajan tavoitteena oli kerätä asiakasymmärrystä osastojen valmiuden yhteyshenkilöinä toimivien vapaaehtoisten toimintaympäristöstä sekä motivaatiotekijöistä ja kokemuksista käyttäen menetelmänä etäyhteydellä toteutettuja ryhmäkeskusteluja. Ryhmäkeskustelun tukena käytettiin sähköistä Padlet-sovellusta, johon fasilitaattorit kirjasivat pienryhmien huomioita kulloinkin käsiteltävästä teemasta (LIITE 4).

Jaoin osallistujat kahteen pienryhmään siten, että kummassakin ryhmässä oli taustoiltaan erilaisia vapaaehtoisia. Pienryhmissä käydyt ryhmäkeskustelut toteutettiin teemoittain kahdessa erässä henkilökunnan fasilitoimana. Toimin itse toisen ja keskustuomiston kotimaan valmiuden koordinaattori toisen ryhmän fasilitaattorina, joten kumpikin oli perehtynyt etukäteen hyvin aihepiiriin sekä kehittämisprosessiin. Koska ryhmäkeskusteluissa korostetaan ryhmän sisäistä vuorovaikutusta ja haetaan vastauksia, osallistuimme fasilitaattoreina aktiivisesti keskusteluun yleisen käytännön mahdollistamana, emmekä toimineet pelkkinä haastattelijoina (Pietilä 2017, luku: Ryhmäkeskustelun moninainen vuorovaikutus; Stevanovic & Weiste 2018, 121; Valtonen 2005, 223-224; 231-237).

Ryhmäkeskustelun tavoitteena oli ohjata keskustelua valmiiksi laadituilla kysymyksillä keskustelua tiettyjen teemojen pariin, mutta halusin jättää osallistujille tilaa tuoda esille itse merkitykselliseksi kokemiaan asioita. Hirsijärven ja Hurmeen (2009) näkemystä myötäillen näin

työpajan osallistujat subjekteina ja halusin siksi jättää heille tilaa ilmaista itseään koskevia näkemyksiä vapaasti (Hirsijärvi & Hurme 2009, 34-35). Koska kyseessä oli vielä palvelumuotoiluun liittyvä asiakasymmärryksen kartoitusvaihe, en itsekään ollut vielä varma, mitä kehittämistyöhön liittyviä aiheita keskusteluista voi oman kartoitukseni lisäksi nousta. Koska halusin myös varmistaa, että keskustelemme kaikki samasta asiasta, päätin toteuttaa työpajan tiedonkeruun puolistrukturoituna ryhmäkeskusteluna.

Pietilän (2017) kuvailemasta ryhmäkeskustelun yleisestä käytännöstä poiketen keskityin ryhmäkeskustelussa havainnoimaan osallistujien vuorovaikutusta lähinnä yleisemmällä tasolla, millaista argumentaatiota osallistujat näkemystensä tukena käyttivät sekä pääseekö ryhmä aiheista yksimielisyyteen vai jakaako jokin aihe mielipiteitä (Pietilä 2017, luku: Ryhmäkeskustelu; luku: Ryhmäkeskustelun moninainen vuorovaikutus; luku: Ryhmä otoksena ja vuorovaikutuksen tuotoksena). Valtosen (2005) sekä Stenanovicin ja Weisten (2018) mukaan ryhmäkeskustelua käytetään metodina tutkittaessa osallistujien mielipiteitä tai asenteita tutkittavaa aihetta kohtaan (Valtonen 2005, 226; Stevanovic & Weiste 2018, 115-118). Huomioin tämän, vaikka painopiste ei ollutkaan vuorovaikutuksen tutkimisessa, vaan hain osallistujien kokemuksia vapaaehtoistehtävästään ja saamastaan järjestön tuesta.

Osin kyse oli opinnäytetyön yhteydessä kerättävän materiaalin analyysin rajaamisesta, jotta kehittämistyö oli mahdollista saada valmiiksi vuoden loppuun huomioiden myös Suomen Punaisen Ristin toiminnansuunnittelun aikataulut vuodelle 2025. Toisaalta myös etäyhteydellä toteutetun ja tallennetun ryhmäkeskustelutilanteen tekniset ratkaisut rajoittivat esimerkiksi sanattoman viestinnän tulkintaa jälkikäteen. Käytössäni ei ollut videokuvaa, vaan pelkät äänitallenteet sekä keskustelun aikana pienryhmien tekemät kirjaukset.

Ryhmäkeskustelun ensimmäisessä osiossa pienryhmät kävivät kummankin käsitellyn teeman osalta orientoivan keskustelun valmiuden yhteyshenkilön toimintaympäristöstä sekä osaston sisäisestä työnjaosta ja sidosryhmistä sekä toimintaedellytyksistä. Orientoivan keskustelun jälkeen pienryhmät kokoontuivat yhteen ja kävivät ryhmäkeskustelun käsitellen toistensa ensimmäisessä osiossa tekemiä huomioita. Toisessa vaiheessa sama toistettiin ja käytiin ryhmäkeskustelu valmiuden yhteyshenkilöiden motivaatiotekijöistä ja kokemuksista tehtävässään. Yhdessä käyty ryhmäkeskustelut tallennettiin ja litteroitiin myöhempää analyysiä varten. Padlet-sovellukseen tehdyistä kirjauksista sekä keskustelutallenteista tekemääni analyysina avaan tulosten yhteydessä luvussa 6.

Ensimmäisen työpajan kestoksi arki-iltana oli ennakkoon ilmoitettu 2,5 tuntia, joka kuitenkin ylittyi noin 25 minuuttia. Tilaisuuden päätteeksi käydyn ja jälkikäteen sähköisesti kerätyn palutteen sekä omien havaintojeni mukaan ryhmäkeskusteluihin varattu aika oli niukka ja tiivis, mutta keskustelu pysyi asiassa fasilitaattorien roolin sekä osallistujien hyvän aihepiirin tuntemuksen vuoksi. Jälkikäteen arvioiden olisi ollut järkevää toteuttaa alkukartoitus teemoittain kahdessa erillisessä etätyöpajassa, jolloin ryhmäkeskustelulle olisi ollut enemmän aikaa. Toisaalta myös kasvotusten toteutettu kiirettömämpi haastattelutilanne olisi voinut olla kertyneen sisällön osalta hedelmällisempi, mutta käytettävissä olleilla resursseilla olisi mahdollisesti osallistujien osalta menetetty laajempi alueellinen kattavuus. Oman sekä projektiryhmäni arvion mukaan työpaja täytti kuitenkin sille asetetut tavoitteet vapaaehtoisten näkemysten kartoittamiseksi, vaikka kiinnostavia ja lisäselvitystä vaativia kysymyksiä nousi myös myöhemmissä vaiheissa esille.

Järjestyksessään toinen järjestämäni yhteiskehittämistyöpaja toteutettiin lauantaina 17. elokuuta 2024 osana Suomen Punaisen Ristin valmiuden yhteyshenkilöiden harjoitusviikonloppua. Tapahtuma toteutettiin Heinolassa järjestön omistamassa Nynäsin koulutuskeskuksessa. Ilmoittautumiset kerättiin keskustuomiston toimesta osana koko viikonloppun kestäneen tapahtuman järjestelyjä. Harjoitusviikonloppun ja siten myös työpajani järjestelyjä vaikeuttivat keskustuomiston kevään kiireistä ja henkilöstön kesälomista johtuneet tapahtuman markkinointihaasteet, jonka vuoksi tieto tapahtumasta ei tavoittanut ajoissa piirijärjestöjen kautta kaikkia paikallisosastoja.

Työpajaan osallistui kuitenkin yhteensä kymmenen vapaaehtoista, joka oli ryhmäkeskusteluja ajatellen ihanteellinen määrä. Osallistujista suurin osa toimi osastonsa valmiuden yhteyshenkilönä ja edustivat neljän piirijärjestön paikallisosastoja; Kaakkois-Suomea, Oulua, Satakuntaa sekä Savo-Karjalaa. Osallistujista enemmistö omasi valmiustoiminnasta pitkän kokemuksen, mutta joukossa oli myös yksi uusi valmiuden yhteyshenkilön tehtävässä sekä kaksi muissa osaston valmiuden vastuuvapaaehtoisen tehtävässä toiminutta vapaaehtoista. Osallistujista kaksi oli osallistunut huhtikuussa myös ensimmäiseen järjestämäni yhteiskehittämistyöpajaan.

Luokkatilassa järjestetyn työpajani toteuttamiseen käytettävissäni oli puolitoista tuntia, jonka olin jakanut teeman alustuksen ja toimintaohjeiden jälkeen kahteen ryhmäkeskusteluosioon. Työpajan ensisijaisena tavoitteena oli pilotoida eli testata projektiryhmäni elokuun lähikokouksessa aiemmasta aineistosta koostamaa prototyyppiä eli versiota valmiuden yhteyshenkilön 1) roolista ja tehtäväkuvauksesta sekä 2) koulutussuosituksista.

Alustuksen jälkeen osallistujat kävivät kolmessa pienryhmässä keskenään teemasta orientoivan keskustelua kirjaten huomionsa paperille. Ryhmillä oli tulostettuna projektiryhmän laatima luonnosmateriaali käytettävissään tausta-aineistona (LIITE 5). Kummankin ryhmätyön jälkeen ryhmien huomiot purettiin yhteisinä ryhmäkeskusteluina. Kirjasin käydyn keskustelun ylös sekä keräsin pienryhmien muistiinpanot talteen myöhempää analyysia varten.

Toimivaa vuorovaikutusta toisen yhteiskehittämistyöpajan pienryhmissä sekä yhteisessä ryhmäkeskustelussa edistivät sekä osallistujien pieni joukko että työpajan ajoittuminen osaksi koko viikonlopun tapahtumaa, jolloin osallistujat olivat jo ehtineet tutustua toisiinsa. Jälkikäteen tarkastellen olisin tehnyt työpajan järjestelyjen osalta muutaman asian toisin. Yhteiselle keskustelulle olisi ollut hedelmällisempää käyttää hieman enemmän aikaa, sillä johtuen ilmoittautumis- ja tapahtumajärjestelyjen kireästä aikataulusta osallistujilla ei ollut riittävää mahdollisuutta perehtyä kommentoitavaan materiaaliin etukäteen. Myös esitykseen liittynyt ryhmäkeskustelu olisi pitänyt tallentaa, vaikka sainkin kirjattua keskustelun ylös ja kuvattua ryhmien tuotokset mielestäni kattavasti myöhempää käsittelyä varten. Tallenteen puuttuminen ei kuitenkaan mahdollistanut vuorovaikutukseen liittyvien painotusten ja sanattoman viestinnän tulkin-
taa jälkikäteen.

Tunnistan Pietilän (2017) ja Valtosen (2005) esille nostamia ryhmäkeskustelun vuorovaikutukseen liittyviä tosiasioita, joilla oli vaikutusta kummankin järjestämäni yhteiskehittämistyöpajan tuottamaan tutkimusaineistoon (Pietilä 2017, luku: Ryhmäkeskustelun moninainen vuorovaikutus; luku: Kun vuorovaikutus ei toimi; Valtonen 2005, 228-229). Kummankin yhteiskehittämistyöpajan osalta aikaa oli käytettävissä rajallisesti, joka pakotti tiivistämään käsiteltäviä teemoja sekä rajoitti osallistujien keskinäistä vuorovaikutusta. Ryhmien vuorovaikutukseen ensimmäisessä työpajassa vaikutti esimerkiksi, että osallistujat tulivat eri puolilta maata ja osa oli toisilleen ennestään tuntemattomia. Keskustelu näyttäytyi välillä tästä syystä korostetun kohte-
liaana ja korrektina eikä toisten eriäviä mielipiteitä lähdetty haastamaan voimakkaasti. Vahvimmat persoonat pyrkivät jättämään tilaa myös muiden mielipiteille ja saattoivat jättää joitakin näkemyksiään sanomatta.

Opinnäytetyöni kehittämisprosessiin liittyvä tulosten ja huomioiden jalkautus toteutettiin 8. lokakuuta keskustoimiston järjestämän valtakunnallisen webinaarin yhteydessä. Kyseessä oli osastojen valmiuden yhteyshenkilöille sekä järjestön henkilökunnalle suunnattu etätilaisuus. Tilaisuuden järjestämisestä päätettiin nopealla aikataululla syyskuun lopulla, koska aihe ei

mahtunut valmiuspäälliköiden työkokousten eikä henkilökunnalle suunnatun valmiusseminaarin ohjelmaan. Koska teema ja kehittämistyön tulokset kuitenkin tunnistettiin järjestön kokonaisvalmiuden kannalta keskeisiksi varautumista ohjaaviksi dokumenteiksi, toteutettiin niihin liittyvä keskus- ja piirijärjestöjen henkilökunnan kuuleminen sähköpostitse toteutettuna lausuntokierroksena ennen webinaaria.

Käsittelen yhteiskehittämistyöpajojeni ja jalkautukseen liittyvän webinaarin tuloksia ja tekemiäni huomioita luvussa 6.

5.4 Projektiryhmä ja yhteiskehittäminen

Palvelumuotoiluprosessissa kehittämistä tehdään yleensä monialaisessa kehittämissryhmässä, jotta voidaan hyödyntää osallistujien erilaisia ajattelu- ja ongelmanratkaisutapoja sekä -kykyjä (Design Council, 3; Mäkinen 2018, 32). Tarkoituksena on koota eri toimijat yhteen ja löytää yhdessä ratkaistavat ongelmat. Keskeistä on huomioida käyttäjien tarpeet lopputuloksessa, jonka vuoksi myös heidät osallistetaan prosessiin jo alkuvaiheessa. Tarkoituksena on haastaa kehittämissryhmän jäseniä lähestymään kehittämiskohdetta uudesta näkökulmasta. Tämä vaatii luottamusta kehittämissprosessiin ja tarjoaa mahdollisuuden löytää uusia oivalluksia työskentelyyn ja palvelun tuottamiseen. Tavoitteena on luoda yhteinen tilannekuva kehittämiseen liittyvistä tarpeista, tavoitteista ja haasteista. Näillä tähdätään asiakkaiden tarpeita ymmärtävään käyttäjälähtöiseen palvelukokemukseen. (Piekkari & Puuronen 2020a.)

Tulevaisuuden näkymät järjestöissä -tutkimuksen mukaan järjestöjohtajat näkivät yhteiskehittämisen yhdessä jäsenten ja asiakkaiden kanssa järjestöissä osallisuuden suurimpana haasteena (Toikkanen 2023, 24). Itselleni oli heti alusta selvää, että kehittämissryhmään ja yhteiskehittämistyöpajoihin tarvitaan sekä henkilöstön että vapaaehtoiskentän edustajia. Näin palvelumuotoilulle ominaisen yhteiskehittämisen periaatteet toteutuivat opinnäytetyöni kehittämissprosessissa erityisesti juuri projektiryhmäni toiminnassa. Tavoitteenani oli yhdistää käyttäjälähtöinen yhteiskehittäminen monialaiseen tekemiseen yhdistämällä palvelua käyttävät vapaaehtoiset sekä keskustoimistolla ja piirijärjestöissä palvelua tuottava kotimaan valmiuden henkilökunta samaan kehittämissryhmään. Oleellista oli yhdistää sekä vapaaehtoisten että henkilökunnan asiantuntijuus oman toimintaympäristönsä näkökulmasta kehittämistyön tueksi. Käytimme prosessin aikana ryhmästä nimitystä projektiryhmä.

Suunnittelin projektiryhmäni kokoamista alussa keskustuimiston kotimaan valmiuden koordinaattorin kanssa, mutta etsin henkilökunnan osalta jäsenet ryhmään oman harkintani ja ihmistuntemukseni perusteella. Stickdornin ja Schneiderin (2011, 111-113) korostamia palvelumuotoilun periaatteita mukaillen tavoitteenani oli löytää mukaan henkilöitä, joilla on sekä syvää asiantuntemusta kehitettävästä kokonaisuudesta että laaja-alaista ymmärrystä koko toimintakentästä. Koska osallistujien osaamisessa ja taustoissa tässäkin tapauksessa oli huomattavaa päällekkäisyyttä, ymmärsivät kaikki erilaisista rooleistaan huolimatta toisiaan ja pystyvät tekemään yhteistyötä.

Kotimaan valmiuden koordinaattori osallistui projektiryhmän työskentelyyn aikataulunsa puitteissa sekä tilaajan edustajana että kotimaan valmiustoiminnan valtakunnallisesta kehittämisestä vastaavana työntekijänä. Lisäksi halusin mukaan myös kehittämisorientoituneita kollegoitani, jonka vuoksi pyysin mukaan Varsinais-Suomen piirin valmiuspäällikön sekä Keski-Suomen piirin valmiuden asiantuntijan. Koska keskustuimisto rajasi henkilökuntansa käyttöä kehittämisprosessin osalta vain yhteen henkilöön, hain projektiryhmään monialaisuutta pyytämällä mukaan myös Savo-Karjalan piiritoimistolla osastotuen kehittämisprojektin koordinaattorin tehtävässä toimineen kollegani.

Vapaaehtoisten osallistamiseksi rekrytoin projektiryhmään kolme osastonsa valmiuden yhteyshenkilöä eri puolilta maata. Tavoitteena oli saada mukaan aktiivisia vapaaehtoisia keskenään erilaisilla taustoilla, erilaisista toimintaympäristöistä sekä keskenään eri kokoisista osastoista. Rekrytointiin sain apua kollegoiltani piiritoimistoilta, jotka suosittelivat minulle tehtävään sopivia vapaaehtoisia.

Naisvapaaehtoisista toinen tuli Helsingin ja Uudenmaan piiristä ja toinen Oulun piiristä. Projektiryhmän miesedustaja tuli Itä-Suomesta Savo-Karjalan piiristä. Kaikilla vapaaehtoisilla oli vankka kokemus osastonsa luottamus- ja valmiustehtävistä ja he toimivat valmiuden yhteyshenkilöinä. He edustivat sekä maaseudun pieniä että kaupunkien suuria osastoja ja heidän edustamiensa osastojensa toimintakulttuureissa oli keskinäisiä eroja esimerkiksi naapuriosastojen välisen yhteistoiminnan osalta. Yhdessä heillä oli hyvän valmiusosaamisen lisäksi kokemusta myös laajojen pitkäkestoisten operaatioiden koordinaatiosta sekä järjestön omasta ja Vapaaehtoisen pelastuspalvelun viranomaisia tukevasta hälytystoiminnasta.

Oma roolini projektiryhmässä oli fasilitoida pääasiassa etäkokousten aikana tapahtunutta yhteiskehittämistä sekä analysoida kehittämisprosessin eri vaiheissa keräämääni tutkimusaineistoa. Valmistelin kussakin kokouksessa käsitellyt teemat visualisoimalla tausta-aineistoa etukäteen projektiryhmän perehdyttäväksi, jotka käytiin myös kunkin kokouksen alussa yhdessä läpi ennen yhteistä keskustelua sekä ideointia ja tuottamisvaihetta. Kokousten jälkeen koostin käydystä keskustelusta ja materiaalista muistiot huomioineen, joita yhdessä tutkimuspäiväkirjaani tehtyjen havaintojen kanssa käytin muun aineiston ohella tukena analysoidessani kehittämisprosessia sekä opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin liittyviä ratkaisuehdotuksia. Kaikki materiaali lähetettiin projektiryhmälle jälkikäteen sähköpostilla sekä ladattiin yhteiselle suljetulle sähköiselle alustalle Teams-sovellukseen.

Luomasen (2010) mukaan tutkija voi tehdä havaintoja osana laadullista analyysiä ja analysoida kuulemaansa jo ryhmäkeskustelun sekä koko kehittämisprosessin aikana ja kerätä lisääaineistoa hypoteesieni tarkastamiseksi (Luomanen 2010, 353-354). Lisäksi Hirsijärven ja Hurmeen (2009) mukaan tutkija voi abduktiivisen päättelyn kautta pyrkiä todentamaan keräämänsä aineiston avulla omia tai projektiryhmän valmiita teoreettisia ideoita. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 136.)

Toimin fasilitaattorin roolin lisäksi myös tutkijana eli analysoin kertynyttä aineistoa sekä projektiryhmän yhteiskehittämisen kautta syntyneitä näkemyksiä. Ensimmäinen yhteiskehittämistyöpaja toi suurimman osan opinnäytetyöni yhteydessä itse keräämästäni tutkimusaineistosta, jonka analyysin tein hyödyntäen avointa koodausta. Laadin litteroimastani aineistosta teemoja Luomasen (2010) esittämällä tavalla johdonmukaisiksi kategorioiksi (Luomanen 2010, 357). Muodostin kategoriat kehittämisprosessin kannalta keskeisten tai niihin välillisesti vaikuttaneiden teemojen mukaan, joita avaan tulosten yhteydessä luvussa 6.

Analysoin kertynyttä aineistoa projektiryhmän kokousten ja työpajojen välillä sekä pyrin mahdollisuuksien mukaan visualisoimaan tekemiäni johtopäätöksiä sekä kertynyttä tietoa projektiryhmälle aina ennen seuraavaa kokousta. Tämän jälkeen testasimme tekemääni analyysia ja johtopäätöksiäni keskustelemalla niistä seuraavissa projektiryhmän kokouksissa. Kertyneen aineiston lisäksi omiin johtopäätöksiini vaikuttivat myös muun projektiryhmäni jäsenten kanssa yhdessä käydyt keskustelut heidän ajatuksistaan ja johtopäätöksistään. Huomasin omien ennakoajatusteni muuttuvan kehittämisprosessin aikana tietoa ja näkökulmia kertyessä lisää. Pyrin avaamaan myös tätä osa-aluetta tulosten yhteydessä luvussa 6.

Projektiryhmä kokoontui etäyhteydellä kolmasti keväällä huhtikuusta kesäkuuhun (LIITE 2). Ensimmäinen kokous järjestettiin viikkoa ensimmäisen yhteiskehittämistyöpajan jälkeen, jolloin käytettävissämme oli jo käydyn ryhmäkeskustelun alustavaa analyysia ja huomioita. Projektiryhmän kevään kokouksissa työskentely painottui asiakasymmärryksen luomiseen ja kokonaisuuksien hahmottamiseen ollen luonteeltaan pääosin divergenttiä keskustelua ja ideointia. Käytimme asiakasymmärryksen luomiseen lopulta enemmän aikaa kuin olin alun perin suunnitellut, mutta aikataulumme oli joustava ja kokousten määrää voitiin mukauttaa tarpeen mukaan. Uskoakseni vapaa keskustelu teemasta ja huomioitavista tosiasioista nopeutti myöhemmin roolin ja tehtävän sekä koulutussuosituksen määrittelyä monipuolisemmin perehdytysohjetta koostettaessa.

Kokoustaminen etäyhteydellä koettiin kuitenkin rajoittavan jonkin verran ideointia ja luovaa ajattelua, jonka vuoksi päätimme järjestää myös pidemmän lähikokouksen elokuussa. Halusimme keskittyä lähikokouksessa valmiuden yhteyshenkilön rooli- ja tehtävämäärittelyyn sekä koulutussuosituksen varsinaiseen tuottamiseen siten, että syntynyt ensimmäinen versio voitaisiin pilotoida elokuussa toisessa vapaaehtoisille suunnatussa yhteiskehittämistyöpajassa. Saimme keskustoimistolta tilat kokoukselle sekä rahoituksen osallistujien matka-, majoitus- ja ruokailukuluihin.

Lähikokoukseen osallistui kasvotusten viisi ja etäyhteydellä yksi projektiryhmän jäsen. Käytettävissämme oli ruokatauko huomioiden 5 tuntia ja 45 minuuttia tehokasta työskentelyaikaa sekä tilana Suomen Punaisen Ristin keskustoimiston viihtyisä ja rauhallinen kokoustila. Yhteiskehittämisen menetelmistä käytimme ideariiheä (idea generation) herättämään keskustelua ja tuottamaan reflektointia kevään kokouksissa käymiemme keskustelujen pohjalta. (Design Council, 7; Stickdorn & Schneider 2011; 180-181.). Ideoimme ensin valmiuden yhteyshenkilön rooliin liittyviä tehtäviä posti lapuille, jonka jälkeen projektiryhmän tuotokset ryhmiteltiin kokonaisuuksiksi. Tämän jälkeen teemasta käydyn keskustelun pohjalta tuotimme konkreettisen esityksen vapaaehtoisten pilotoitavaksi toisessa yhteiskehittämistyöpajassa. Iltapäivällä toimimme samoin koulutussuosituksen tuottamisen osalta.

Projektiryhmän lähikokouksessa sekä osin jo kevään viimeisessä etäkokouksessa analyysissä siirryttiin kehittämisen osalta synteisivaiheeseen. Hirsijärven ja Hurmeen (2009) mukaan synteisivaiheessa pyritään luomaan kokonaiskuva ja esittämään käsittelyssä oleva ilmiö uudessa perspektiivissä (Hirsijärvi & Hurme 2009, 143-144). Huomioitavaa on, että projektiryhmän

keskusteluissa siirryttiin ajoittain koko prosessin ajan välillä jo keväälläkin analyysistä synteettiin puolelle divergentin ja konvergentin vaiheiden vuorotellessa keskenään.

Projektiryhmän fasilitaattorina tutkailin kokousten aikana yhdessä tehtyä analyysia sekä koostin omia huomioitani ja johtopäätöksiä projektiryhmän kanssa yhdessä edelleen työstettäväksi. Projektiryhmän rikkautena oli sen jäsenten laaja kokemus järjestötoiminnasta sekä erilaista toimijaroleista ja toimintaympäristöistä niin vapaaehtoisina kuin järjestön työntekijöinä. Näin ollen kokouksen aikana samasta aiheesta löytyi usein toisistaan poikkeaviakin näkemyksiä, joista syntyi hedelmällistä keskustelua. Keskustelusta nousseet huomiot kirjattiin kokousmuistioon sekä omaan tutkimuspäiväkirjaani, jotka kerrattiin yhdessä aina seuraavan kokouksen aluksi. Käsittelen tekemääni analyysia tulosten yhteydessä luvussa 6.

Palvelumuotoiluprosessiin kuuluu viimeisenä keskeisenä osana toteuta- tai tuota -vaihe. Stickdorn & Schneider (2011) käyttävät termiä ”implementation” eli ”toteuta”, kun Design Council käyttää tuottamansa tuplatimanttimallin viimeisestä neljännestä vaiheesta termiä ”deliver” eli ”tuota”. Käytettävästä termistä riippumatta yhteistä tälle vaiheelle on syntyneen tuotteen tai palvelun viimeistely ja lanseeraus eli käyttöönotto. (Design Council, 7; Stickdorn & Schneider 2011, 122-123.)

Projektiryhmän syyskuun kahdessa viimeisessä etäkokouksissa työskentely keskittyi sekä pilotointiin että ratkaisujen tuottamiseen valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohjeen viimeistelemiseksi. Järjestyksessään viidennessä kokouksessa käsitelimme elokuun yhteiskehittämistyöpajan palautteen perusteella muokkaamaani perehdytysohjeen luonnosta. Kuudennessa ja viimeisessä kokouksessa saimme tuotettua perehdytysohjeesta viimeisiä viimeistelyjä vaille valmiin version pilotoitavaksi yhdessä valmiuden henkilökunnan ja valmiuden yhteyshenkilöiden kanssa. Käsittelen projektiryhmän tekemiä ratkaisuja sekä tulosten jalkautusta tulosten yhteydessä luvussa 6.

5.5 Eettiset kysymykset

Toteutin opinnäytetyöprosessini aikana kaksi yhteiskehittämistyöpajaa, joista ensimmäisen tarkoituksena oli muodostaa ymmärrystä vallitsevasta lähtötilanteesta ja valmiusvapaaehtoisten ajatuksista. Kyseinen työpaja toteutettiin etäyhteydellä ja tallensin sekä litteroin sen yhteydessä toteutetut ryhmäkeskustelut. Osallistujina oli pääasiassa osastojen valmiusvapaaehtoisia, mutta

myös pari järjestön kehittämistoiminnan parissa toimivaa työntekijää. Etsin osallistujia piirijärjestöjen valmiuspäälliköiden välityksellä ja valitsin ryhmäkeskustelun osallistujiksi tekemäni ennako-ohjeen mukaisesti järjestön valmiustoiminnassa kokeneita ja aktiivisia vapaaehtoisia eri puolilta maata. Kirjasin osallistujien henkilötiedot tutkimusta varten perustamaani henkilörekisteriin, johon liittyvä tietosuojaseloste ja tutkimuslupalomake toimitettiin tutkimusselosteen (LIITE 7) liitteenä kaikille osallistujille etukäteen. Tämän jälkeen osallistujat ilmoittautuivat työpajaan sähköisellä lomakkeella, jolla edellä mainitut dokumentit olivat uudestaan näkyvillä. Kukin osallistuja kuittasi dokumentaation luetuksi ja antoivat omalta osaltaan tutkimusluvan.

Toinen työpaja järjestettiin keskustuomiston järjestämän valtakunnallisen valmiuden yhteyshenkilöiden harjoitusviikonlopun yhteydessä. Tapahtuman yleisestä fasilitoinnista ja ilmoittautumistietojen keräämisestä vastasi keskustuomiston kotimaan valmiuden linjan henkilökunta ja sain tarvitsemani henkilö- ja taustatiedot käyttööni. Järjestämäni yhteiskehittämistyöpaja oli yksi osa kaksipäiväistä koulutus- ja harjoitustilaisuutta.

Tietosuojaselosteen mukaisesti osallistujista kerättiin Euroopan Unionin tietosuojaselosteen hengen mukaisesti vain sen verran taustatietoa kuin tutkimuksellisista syistä oli tarpeen. Kerättyä tietoa säilytettiin asianmukaisesti ja varovaisuutta noudattaen Humanistisen ammattikorkeakoulun pilvipalvelussa omassa henkilökohtaisessa työnkansiossani sekä varmuuskopioita kahdella omalla salasanalla suojatuilla ulkoisilla kovalevyillä. Hävitin kaikki kerätyt henkilötiedot opinnäytetyön kehittämisprosessin päätyttyä.

Yhteiskehittämistyöpajoissa kerättyä aineistoa voidaan käyttää myös järjestön mahdollisesti myöhemmin toteuttamissa tutkimuksissa. Tämä on huomioitu Kuulan (2011) esittämän hyvän tutkimustavan mukaisesti tiedottamalla asiasta ennalta yhteiskehittämistyöpajaan osallistuvia sekä anonymisoimalla kerätty aineisto. Näin työpajojen osallistujia ei voi jälkikäteen tunnistaa käytettävästä lähdeaineistosta (Kuula 2011, Luku ”Tutkittavien informointi”).

Opinnäytetyön kehittämistyön toteuttamiseen osallistui järjestön henkilökunnasta ja valmiusvapaaehtoisista koottu projektiryhmä. Myös projektiryhmän henkilötietojen osalta toimitettiin tutkimusdokumentaation ja ilmoittautumisten kohdalla edellä kuvatulla tavalla. Anonymisoin kaiken ryhmäkeskusteluissa keräämäni tutkimusaineiston jo ennen projektiryhmän käsittelyä, ja henkilötietoja sisältävä materiaali jäi vain itselleni. Projektiryhmä oli tietoinen myös siitä,

että kaikki projektiryhmän työskentelyyn liittyvät muistiot liitteineen sekä sen tuloksena syntynyt aineisto ovat osa opinnäytetyöni tutkimusaineistoa. Keskustelimme projektiryhmän kanssa tutkimusetiikasta tietosuojan ja eteen mahdollisesti osuvien yksittäiseen henkilöön liittyvien havaintojen luottamuksellisuudesta.

Suomen Punaista Ristiä käsittelevän aineiston kohdalla on pyritty käyttämään avoimia ja julkisesti saatavilla olevia lähteitä ja dokumentteja. Koska järjestöllä on käynnissä useita samanaikaisia eri vaiheissa olevia kehittämisprosesseja, näistä ei kaikista ollut käytettävissä vielä kirjallista avointa dokumentaatiota. Vaikka opinnäytetyöni aihepiiri on itselleni työn kautta ennestään tuttu ja minulla on ennen opintovapaatani ollut pääsy järjestön sekä tiettyyn viranomaisverkoston tietoon, pyrin käsittelemään opinnäytetyössäni vain avointa tietoa.

Pyrin myös avaamaan kaikki käytetyt käsitteet ja havainnot ymmärrettävästi ja lähdeaineistoon sitoen. Vaikka olemassa oleva turvaluokiteltu dokumentaatio ja luottamuksellinen viranomais-tieto on rajattu tämän opinnäytetyön ulkopuolelle, vaikutti se kuitenkin ainakin välillisesti omaan ja projektiryhmäni työskentelyyn ja ymmärrykseen. Tällaista järjestön valmiustoimintaan vaikuttavaa tietoa on erityisesti järjestön ja viranomaisten yhteisissä valmiussuunnitelmissa sekä keskinäisissä yhteistyösopimuksissa ja toimintaohjeissa.

Olen pyrkinyt esittämään myös oman sekä projektiryhmäni pohdinnan ja havainnot selkeästi eroteltuna muista lähteistä sekä toisistaan. Olen huomioinut kehittämisprosessissa sekä opinnäytetyöni kirjoittamisessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) ohjeita hyvästä tieteellisistä käytännöistä. Olen pyrkinyt olemaan kaikessa pohdinnassani ja huomioita esittäessäni objektiivinen sekä ilmaisemaan selkeästi ja perustellen omat esittämäni mielipiteet.

6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Tarkastellessani valmiuden yhteyshenkilöitä koskevia tutkimus- ja kehittämistyöni tuloksia olen hyödyntänyt kohderyhmän asiakasymmärrystä lisäävänä lähdeaineistona Suomen Punaisen Ristin toimintatilastoja sekä erityisesti vuonna 2024 valmistuneen vapaaehtoisbarometrin aineistoja. Yhdessä yhteiskehittämistyöpajojeni tuottaman tutkimusaineiston kanssa saan mielestäni riittävän hyvän ymmärryksen kohderyhmästä ja sen tarpeista, jotta valmiuden yhteyshenkilöiden roolia ja tehtävänkuvaa sekä koulutussuositusta voidaan kehittää vastaamaan heidän tämän hetken tarpeitaan.

Esittelen tässä luvussa myös järjestämäni yhteiskehittämistyöpajojen yhteydessä käytyjen ryhmäkeskustelujen analyysia sekä projektiryhmäni kanssa tehdyn yhteiskehittämisen tuloksia ja huomioita. Esiteltävät ratkaisut ovat projektiryhmän tekemiä päätöksiä, joita olen täydentänyt jalkautuksen yhteydessä viikoilla 38-41 tehdyn lausuntokierroksen sekä 8. lokakuuta järjestetyn valmiuden yhteyshenkilöiden valtakunnallisen webinaarin aikana saadun palautteen pohjalta. Viimeiset muokkaukset on tehty 10. lokakuuta, eivätkä myöhemmin järjestön mahdollisesti materiaaliin tekemät muokkaukset sisälly enää opinnäytetyöni kehittämisprosessiin.

Yksi projektiryhmän yleisistä johtopäätöksistä opinnäyteprosessin aikana kerätyn materiaalin analyysin ja synteessin pohjalta oli jo aiemmin tiedossa ollut fakta, että Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminta vaihtelee paikoin suurestikin eri puolilla maata. Yhteisistä ohjeista ja linjauksista huolimatta osastojen ja piirijärjestöjen toimintakulttuurit vaihtelevat toisiinsa nähden, toimintaympäristöt eri puolilla maata poikkeavat suuresti toisistaan sekä vapaaehtoisuuteen liittyvissä haasteissa on eroja ruuhka-Suomen ja harvaan asutun maaseudun välillä.

Esittelen yhteiskehittämistyöpajojen ryhmäkeskustelujen analyysia ja huomioita tarkemmin luvussa 6.1. Projektiryhmän tekemiä huomioita ja ratkaisuja valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävämäärittelyn osalta käsittelen luvussa 6.2 sekä perehdytyksen, koulutuksen ja järjestön tarjoaman tuen osalta luvussa 6.3. Yhteiskehittämisen tulosten ja tuotosten jalkautusta avaavan lopuksi luvussa 6.4.

6.1 Valmiuden yhteyshenkilöiden näkemykset ja kokemukset

Avaan tässä luvussa kahdessa järjestämässäni yhteiskehittämistyöpajassa käytyjä ryhmäkeskusteluja sekä niiden analyysia tunnistettujen keskeisimpien teemojen osalta. Ryhmäkeskustelut yhdessä järjestön toteuttaman vapaaehtoisbarometrin aineiston kanssa olivat keskeistä projektiryhmän käyttämää tutkimusaineistoa, joka ohjasi opinnäytetyöni yhteiskehittämisen toimenpiteitä.

Kumpaankin yhteiskehittämistyöpajaan osallistuneet vapaaehtoiset kokivat valmiuden yhteyshenkilöiden jääneen vaille järjestön tukea sekä nykyisen vuonna 2013 käyttöönotetun valmiuden yhteyshenkilön pikaperehdytysohjeen tarvitsevan päivitystä. Perehdytysohjeen koettiin korostavan valmiussuunnittelua ja yhteydenpitoa viranomaisiin, mutta operatiivisen johtamisen osalta osastoilla ole olemassa selvää kirjausta tai toimintaohjetta. Lisäksi pikaperehdytysohjeessa viitataan koulutuksiin, joita ei ole tällä hetkellä enää olemassa. Osallistujien näkemyksen mukaan osaston muut vapaaehtoiset odottavat valmiuden yhteyshenkilön olevan valmiustoitinnan asiantuntija, joka osaa kouluttaa ja perehdyttää heitä valmiustoimintaan sekä osaksi järjestön kokonaisvalmiutta. Valmiuden yhteyshenkilö tarvitsee lisää tätä roolia tukevaa koulutusta, tietoa ja tukea.

Osa ensimmäisen huhtikuussa 2024 järjestetyn yhteiskehittämistyöpajani ryhmäkeskusteluissa käsitellyistä teemoista eivät vastanneet suoraan tutkimuskysymyksiini, mutta avasivat kuitenkin valmiuden yhteyshenkilön tehtävässä toimivien vapaaehtoisten toimintaympäristöä ja kokemaa todellisuutta. Yhdessä järjestön vapaaehtoisbarometrin kyselytutkimuksen tulosten kanssa ristiin tarkastellen muodostivat ne tärkeän osan opinnäytetyössäni kehittämissäntoimenpiteiden pohjaksi tarvittua asiakasymmärrystä.

Ensimmäisen työpajan ryhmäkeskustelua sekoitti hieman järjestötyömäinen varautumista ennalta tukevan sekä auttamistilanteen aikaisen operatiivisen toiminnan sekoittuminen osallistujien puheenvuoroissa. Tästä syystä osallistujat eivät aluksi roolin ja tehtävien osalta keskustelleet samasta asiasta ennen kuin ongelma tunnistettiin ja sanoitettiin selkeästi.

”...varautuminen on ihan eri asia kuin sitten niinku ollaan myös sinällään operatiivisessa toiminnassa, että ne on selkeästi eri asioita ja varautuminen.”

– valmiuden yhteyshenkilö O3 Kainuusta

Toisen elokuussa 2024 järjestetyn yhteiskehittämistyöpajan ryhmäkeskusteluissa päästiin pu-reutumaa syvemmälle opinnäytetyöni tutkimuskysymysten kannalta keskeisiin teemoihin,

sillä osallistujilla oli kommentoitavanaan konkreettinen projektiryhmän laatima luonnos valmiuden yhteyshenkilön roolista ja tehtävistä sekä koulutussuosituksesta. Työpajan ryhmäkeskusteluilla pystyimme testaamaan kevään ja kesän aikana tehdyn kehittämistyön tuloksia.

Teema	Keskusteluaiheet	Työpajat, joissa keskustelu käyty
1. Toimintaympäristö	Osaston koko, rooli ja tehtävät. Toimintaympäristön ja toimintakulttuurien erot.	Työpaja 1
2. Yhteistyö	Järjestön sisäinen työnjako sekä verkostot, yhteistyö- ja sidoskumppanit	Työpajat 1 ja 2
3. Rooli	Valmiuden yhteyshenkilön rooli ja tehtävät	Työpajat 1 ja 2
4. Perehdytys	Järjestön tarjoama koulutus, harjoittelu ja tuki	Työpajat 1 ja 2
5. Varautuminen	Valmiussuunnittelu, häiriötilanteet ja poikkeusolot sekä auttamisvalmiuden kehittäminen	Työpaja 1
6. Tukitoimet	Tarvittava ja käytettävissä oleva materiaali ja varusteet. Sisäinen ja ulkoinen viestintä sekä tiedon ja osaamisen jakaminen.	Työpaja 1
7. Motivaatio	Valmiuden yhteyshenkilöiden motivaatiotekijät. Jaksamista tukevat ja kuormittavat tekijät, kokemukset tehtävästä. Millaisia valmiuden yhteyshenkilöt ovat	Työpaja 1
8. Käsitteet ja linjaukset	Käsitteiden ja linjausten ymmärrettävyys ja selkeyttäminen; kokonaisvalmius, operatiivinen johtajuus, tilannekuva.	Työpaja 2

KAAVIO 2: Yhteiskehittämistyöpajojen ryhmäkeskustelujen analyysistä nousseet teemat.

Ensimmäisen työpajan osallistajat keskustelivat aluksi lyhyesti paikallisosastojen koosta, aktiivisten vastuuvapaaehtoisten riittämättömästä määrästä (**teema 1. toimintaympäristö**) sekä rekrytointihaasteiden vaikutuksesta osaston hallituksen ja valmiuden yhteyshenkilön rooliin sekä osaston toimintakykyyn. Kattilakosken, Korhosen ja Kurikan (2022) mukaan väestön keskittyminen kaupunkeihin ja maakuntakeskuksiin maaseudun autioituessa erityisesti Itä- ja Pohjois-Suomessa (Kattilakoski, Korhonen & Kurikka 2022, 67). Muuttoliikkeen vaikutus sekä

Harjun (2022, 137) sekä Kittilän, Metsätähden & Peltosalmen (2022, 22-23) esiin nostama yhdistystoiminnan yleisenä haasteena oleva vaikeus löytää uusia vastuunkantajia näkyivät työparan osallistujien mukaan myös Punaisen Ristin osastojen toiminnassa. Osaston aktiivinen toimintajoukko oli usein pieni, jolloin samat vastuunkantajat toimivat useammassa tehtävässä päällekkäin. Ongelman koettiin koskevan myös Punaisen Ristin kohdalla Etelä-Suomen ulkopuolella ja erityisesti maaseudulla toimivia paikallisosastoja.

”Ketään ei voi pakottaa tehtävään, tarvittaessa puheenjohtaja ja muut vastuunkantajat venyy. Osaston puheenjohtaja ja valmiuden yhteyshenkilö usein myös työparina ja jopa sama henkilö.”

- osaston puheenjohtaja ja valmiuden yhteyshenkilö O8 Kainuusta

Naapuriosastojen keskinäisen yhteistyön sekä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun tarjoaman järjestöyhteistyön nähtiin tarjoavan yksittäiselle osastolle leveämmät hartiat selvitä omista tehtävistään auttamistoiminnan osalta. Osallistujat pohtivat myös, onko kaikilla osastoilla riittävä ymmärrys omasta roolistaan ja järjestön perustehtävästä sekä uskalletaanko tarpeen tullen pyytää muiden apua. Osaston ulkopuolisten yhteistyökumppanien ja verkostojen osalta keskustelu jäi vähäisemmälle huomiolle. Osaston yhteistyökumppanit ja -verkostot tunnistettiin kuitenkin yksimielisesti tärkeinä ja varautumista tukevinä tekijöinä.

Myös eroja osastojen ja piirijärjestöjen toimintakulttuureissa tuli jonkin verran esille keskustelun aikana, vaikka tavoitteet olivat kuitenkin samat alueesta riippumatta. Osallistujat kokivat toimintaedellytyksissä olevan eroja erityisesti kaupunkien ja maaseudun välillä. Näkemyksissä korostui myös joillakin alueilla enemmän korostuva Punaisen Ristin omatoiminen rooli, kun erityisesti toimijapulasta kärsivillä alueilla korostettiin toimintaa osana Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkostoa ja viranomaisia tukevaa toimintaa. Painotuseroja oli jonkin verran johtamisessa, koordinaatiossa sekä myös toiminnan käynnistymismekanismissa. Kumpikin toimintamalli on tilanteesta riippuen oikea, mutta tilanteen tunnistaminen ei ole aina helppoa ja yksiselitteistä.

”...monissa hälytystehtävissä johtovastuu on Vapepan organisaatiolla eli vapepa-johtajalla. Tällöin valmiuden yhdyshenkilö tai SPR ryhmänjohtaja on vain yksi alijohtaja...”

- valmiuden yhteyshenkilö O4 Pohjois-Savosta

”...Vapepa organisaatiokin, niin on tunnistettu... Joskus meillä saattaa olla semmoinen tilanne, mikä olisi selkeästi Punaisen Ristin tehtävää, mutta sitten niin sanotusti Vapepan puolelta tulee johtaja.”

– valmiuden yhteyshenkilö O4 Pohjois-Karjalasta

Järjestön sisäisen työnjaon osalta (**teema 2. yhteistyö**) ensimmäisen yhteiskehittämistyöpajan ryhmäkeskustelussa korostui valmiuden yhteyshenkilön ja osaston puheenjohtajan välinen yhteistyö. Järjestyksessään toisen yhteiskehittämistyöpajan ryhmäkeskusteluissa korostettiin sen sijaan laajemmin osaston koko hallitusta vastuullisena toimijana ja valmiuden yhteyshenkilön yhteistyökumppanina osaston puheenjohtajan korostamisen sijaan. Osallistujien näkemyksen mukaan puheenjohtajat osallistuivat valmiustoimintaan joko aktiivisesti tai osaamisen puuttuessa saattoivat delegoida kaikki varautumiseen liittyvät tehtävät valmiuden yhteyshenkilölle. Myös osaston hallituksen valmiustoiminnan ymmärryksessä ja osallistumisessa koettiin olevan parantamisen varaa, eikä hallituksen vastuuta valmiuden kehittämisessä aina edes tiedosteta osastoissa. Hallituksen rooli nähtiin kuitenkin kokonaisvalmiuden kehittämisen ja eri toimintojen yhteensovittamisen kannalta tärkeänä.

Ensimmäisen työpajan keskustelussa nousi vahvasti esiin valmiuden yhteyshenkilön tehtävien delegoiminen ja hoitaminen työparin tai laajemman tiimin kanssa yhdessä. Myös tiivis yhteistoiminta kotimaan avun yhteyshenkilön kanssa nähtiin hyvänä operatiivista auttamisvalmiutta tukevana toimintamallina. Näin tehtäviä ja työtaakkaa sekä osaamista voidaan jakaa useammalle vapaaehtoiselle, joka mahdollisesti helpottaa uusien valmiuden yhteyshenkilöiden rekrytointia jatkossa.

”... kotimaan avun yhdyshenkilö on se keskeinen henkilö. Toki jos hän puuttuu, niin puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja pystyy olla siinä...”

– valmiuden yhteyshenkilö O4 Pohjois-Savosta

”...mutta itse ainakin sen kokenut hyväksi, että vaikka itse olen sekä kotimaan avun että valmiuden yhdyshenkilö, niin ei tarvitse yksin ajatella eikä yksin tehdä, kun on se valmiustiimi siinä mukana...”

– valmiuden yhteyshenkilö O4 Pohjois-Savosta

Mielipiteet valmiustiimiksi nimetyn vapaaehtoisryhmän kokoonpanosta jakautuivat, sillä osa näki järkeväksi osallistaa ensisijaisesti osaston hallituksen ja toiset puolestaan taas toimintaryhmien johtajia ja muita operatiivisia valmiusvapaaehtoisia. Hallituksen osallistumista puoltaisi

osastojen johtosääntöön kirjattu vastuu osaston varautumisesta ja auttamisvalmiuden ylläpitämisestä ja kehittamisestä (Suomen Punainen Risti 2020a). Eriävää mielipidettä perusteltiin hallituksen jäsenten muilla päällekkäisillä vastuuvapaaehtoistehtävillä ja muutenkin ennestään raskaalla työtaakalla. Toisaalta valmiustoiminnasta kiinnostuneiden muiden vapaaehtoisten osallistuminen nähtiin hyödyllisenä, jolloin toimijat ovat motivoituneita ja aihepiiristä kiinnostuneita. Osallistujat olivat kuitenkin yksimielisiä valmiuden yhteyshenkilön tehtävien delegoimisen hyödyistä. Lisäksi valmiustiimin tehtävän nähtiin olevan ensisijaisesti valmiussuunnittelua sekä osaston varautumisen kehittämistä, eikä sitä pidä sotkea osastojen hälytysvalmiudessa olevien valmiusryhmien toimintaan ja rooliin.

”...minusta toimiva ajatus siitä valmiustiimistä... Se on sitä varautumista parhaimmillaan... Jos on esimerkiksi osastossa monta toimintaryhmää, niin mun mielestä siihen periaatteessa tulisi kuulua kaikkien toimintaryhmien edustus...”

– valmiuden yhteyshenkilö O3 Kainuusta

”...tiimin tehtävä on vähän niinku kehittää ja hallita ja suunnitella valmiusiltoja ja tehdään valmiussuunnitelma ja tällaista...”

– valmiuden yhteyshenkilö O4 Pohjois-Savosta

Keskusteltaessa valmiuden yhteyshenkilön roolista (**teema 3. rooli**) ensimmäisen työpajan ryhmäkeskustelun yhtenä vahvimpana aiheena nousi kysymys, sisältyykö valmiuden yhteyshenkilön tehtävään auttamistilanteissa tarvittavaa operatiivista johtamista vai onko kyse enemmän fasilitaattorin tai asiantuntijaroolista. Myötämielisimmin valmiuden yhteyshenkilön rooliin sisältyvään johtajuuteen suhtautuivat kokeneet johtajavapaaehtoiset. Osallistujien mielipiteet aiheesta erosivat sekä puolesta että vastaan, myös johtamistehtävissä toimineilla kokeneilla vapaaehtoisilla oli keskenään risteäviä mielipiteitä. Osa korosti valmiuden yhteyshenkilön olevan enemmänkin osaston operatiivista johtajaa tilannekuvan ylläpitämisessä ja työvuorosuunnittelussa tukeva rasiantuntija, kun taas operatiivisena johtajana käytettäisiin kussakin tilanteessa käytettävissä olevaa johtamiskoulutusta omaavaa vapaaehtoista.

”meidän pitää pystyä sitä johtajuutta tavallaan ja roolitusta ja tapaa säätelemään sen tilanteen mukaan.”

– valmiuden yhteyshenkilö O3 Kainuusta

”...vähänkään isommasta operaatiosta, niin en sitoisi kyllä häntä tämmöiseen operatiiviseen... taktiseen ja tämmöiseen tilan johtamiseen, vaan... enemmän luomassa tilanneymmärrystä siitä asiasta ja muodostamassa sitä ja antamassa edellytyksiä sille... operatiiviselle taktiselle johtajalle.”

– valmiuden yhteyshenkilö O3 Kainuusta

” pienet on piirit... jokainen, joka on vähänkin valmiuteen koulutettu, niin todennäköisesti joutuu johtamaan... isommissa osastoissa on mahdollista sitten... irrottaa ihmisiä.”

– valmiuden yhteyshenkilö O4 Pohjois-Savosta

Johtamisosaamisesta ja -kyvystä koettiin olevan hyötyä valmiuden yhteyshenkilön tehtävän hoitamisen kannalta. Monessa osastossa valmiuden yhteyshenkilön arvioitiin omaavan ennestään johtamiskoulutusta sekä toimivan samaan aikaan myös johtajatehtävissä. Enemmistön mielestä operatiivista johtajaroolia ei kuitenkaan voida lähtökohtaisesti vaatia, koska valmiuden yhteyshenkilöiden rekrytointi vaikeutuisi vaatimustason noustessa liikaa. Erityisesti toisen työpajan osallistujat kokivat tärkeäksi jättää osastoille liikkumavaraa sekä linjata johtajuuskysymystä järjestönä riittävän joustavasti.

” katsoin tätä valmiuden yhteyshenkilöön roolitusta... täällä ei ole puolta sanaa mistään johtamisesta... eli täällä ei odotetakaan, että se yhdyshenkilö on mikään johtaja. Kaikki on extraa, jos pystyy tekemään sitä johtamista...”

– valmiuden yhteyshenkilö O1 Pohjois-Karjalasta

Ensimmäisen työpajan osallistujien mukaan pienissä osastoissa valmiuden sekä kotimaan avun yhteyshenkilöt saattavat olla osastossa ainoat varautumisesta ja valmiustoiminnasta osaamista ja kokemusta omaavat vapaaehtoiset. Osallistujien kokemuksen mukaan valmiuden yhteyshenkilöksi nimetään usein vähänkin valmiustoimintaa tunteva tai johtamiskykyinen vapaaehtoinen. Myös toisen työpajan osallistujat kokivat valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävän osastossa vaativaksi ja laaja-alaiseksi, jonka vuoksi häneltä odotetaan usein laajaa kokemusta ja varautumisen asiantuntemusta. Osastossa hänen tehtäviinsä odotetaan kuuluvan suunnittelua ja kehittämistä, kouluttamista ja perehdyttämistä sekä muiden vapaaehtoisten johtamista, koordinoimista ja fasilitointia valmiusasioissa.

Valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävän kohdalla muutamalla osallistujista oli enemmistöä poikkeavia näkemyksiä, tuleeko valmiuden yhteyshenkilö ja kaikki osaston vastuuvapaaehtoiset yleensäkin olla nimettynä osastorekisterissä, kunhan tehtävät tulevat hoidetuksi esimerkiksi puheenjohtajan toimesta. Aktiivisten vapaaehtoisten puutteen vuoksi osa vastuuvapaaehtoisten tehtävistä koettiin painoarvoltaan tärkeämmiksi, eikä esimerkiksi valmiuden yhteyshenkilön osastorekisteriin nimeämisen ja järjestön viestinnän toimivuuden välistä yhteyttä tunnistettu.

”...voi olla tietysti ihan hyvä että on joku nimetty henkilö, jonka saa kiinni ja hänellä on sitten jaettu rooli, mutta sitten käytännön toiminnassa, niin ole mitään merkitystä, onko siellä nyt joku Pekka vai Paavo... kunhan se homma toimii ja... asiat on niinku sovittu...”

– osaston puheenjohtaja ja valmiuden yhteyshenkilö O8 Kainuusta

Suomen Punaisen Ristin tarjoamaa koulutusta ja perehdytystä (**teema 4. perehdytys**) käsiteltiin ensimmäisessä työpajassa lyhyesti ja käydyssä keskustelussa viitattiin enemmän pienryhmien Padlet-alustalle tekemiin kirjauksiin. Järjestön kokonaisvalmiuden käsitteen avaamista ja jalkauttamista osastoille toivottiin, sillä termin koettiin olevan melko laajasti vielä tuntematon. Muutenkin järjestön valmiustoiminnan osalta koettiin olevan tarvetta jäsentää nykyistä selkeämmin järjestön toimintaa ajallisesti 1) varautumiseen ennalta, 2) auttamistoimintaan operatiivisessa vaiheessa sekä 3) toipumisvaiheeseen auttamistoiminnan jälkeen. Lisäksi yhdessä tapahtuvaa harjoittelua toivottiin lisää, sillä harjoitusten koettiin vahvistavan koulutuksissa opittujen tietojen ja taitojen soveltamista käytäntöön sekä tuovan uusia näkökulmia osaston auttamisvalmiuteen.

Osa ensimmäisen työpajan osallistujista koki tärkeäksi suunnata koulutusta ja harjoittelua ensihuollon perustoimintoihin, joita voidaan skaalaten hyödyntää tarvittaessa myös häiriötilanteiden ja poikkeusolojen aikana. Erilaisia uhkia ja häiriötilanteita on useita erilaisia, joissa on erilaisia huomioitavia yksityiskohtia. Vapaaehtoisten roolin kannalta viranomaisia tukevat tehtävät ovat kuitenkin yleensä ihmisten perustarpeiden huomioimista evakuoitikeskuksessa tai materiaalin jakelua. Häiriötilanteita, joissa vapaaehtoisia tarvitaan, on kuitenkin vuosittain harvoin, jonka vuoksi osallistujat eivät nähneet järkeväksi käyttää resursseja erilaisten nyanssien harjoitteluun, vaan keskittymistä järjestön perustoimintoihin.

”...puhuttiin siitä, että tällaisia häiriötilanteita... muita kuin tällaisia tavallisia tulipaloja... on aika harvoin...”

– valmiuden yhteyshenkilö O4 Pohjois-Savosta

”...perustettu hätämajoitusta täällä Oulun piirissä useampaankin paikkaan, perustettu vastaanottokeskuksia, otettu vastaan. Niissä on ollut vapaaehtoisia mukana...”

– valmiuden yhteyshenkilö O8 Kainuusta

Nykyisen vuonna 2013 käyttöön otetun pikaperehdytysohjeen koettiin tarvitsevan päivitystä. Osallistujien mielestä perehdytysohjeessa korostetaan vain valmiussuunnittelua ja yhteydenpitoa viranomaisiin, eikä operatiivisen johtajuuden osalta osastoilla ole olemassa selvää kirjausta tai ohjetta. Lisäksi ohjeessa viitataan koulutuksiin, joita ei ole tällä hetkellä olemassa. Osaston muut vapaaehtoiset odottavat valmiuden yhteyshenkilön olevan valmiustoiminnan asiantuntija, joka osaa kouluttaa ja perehdyttää heitä valmiustoimintaan. Valmiuden yhteyshenkilö tarvitsee tätä roolia tukevaa koulutusta, tietoa ja tukea.

Ensimmäisessä työpajassa todettiin, ettei järjestöllä ole valmiuden yhteyshenkilölle valmista tehtäväkohtaista koulutusta. Iso osa osallistujista koki myös tehtäväkohtaisen perehdytyksen osastossa olevan puutteellista tai olematonta, ja nykyisten vastuuvapaaehtoisten ikääntyessä hiljaisen tiedon pelättiin jäävän hyödyntämättä. Tehtäväkohtaiselle koulutukselle sekä perehdytysohjeelle koettiin yksimielisesti olevan tarvetta. Toisen työpajan keskustelun yhteydessä kerrottiin keskustelun päättäneen mallintaa valmiuden yhteyshenkilön perehdytyskoulutuksen ja työn valmistuvan vuoden 2025 aikana, jonka vuoksi aiheesta ei syntynyt laajempaa keskustelua.

Toisen yhteiskehittämistyöpajan osallistajat toivoivat järjestöltä olemassa olevan ja erinomaisen auttamisvalmiuden peruskurssin muokkaamista osittain verkkokurssiksi sekä lyhyiden koulutusvideoiden tuottamista valmiuskouluttajien käyttöön. Näin koulutuksista saataisiin yhteismitallisempia sekä kurssin tavoitettavuus paranisi. Kurssin koettiin tukevan lähtötason koulutuksena valmiuden yhteyshenkilön tehtävään perehtymistä, jonka vuoksi se nähtiin kuuluvan osaksi tehtävään liittyvää minimitason koulutusta.

Kummankin työpajan keskusteluun osallistuneet kokivat järjestön operatiivisen johtamiskoulutuksen olevan puutteellista ja heikosti tavoitettavaa. Operatiivista johtamiskoulutusta on tarjolla lähinnä osana Suomen Punaisen Ristin koordinoiman Vapaaehtoisen pelastuspalvelun

koulutustarjontaa. Järjestön omien ensiavun ja ensihuollon kuusi päivää kestävien ryhmänohjaajakoulutuksien osalta haasteena nähtiin koulutuksen korkea hinta sekä yhteensovittaminen vapaaehtoisten työn ja perhe-elämän kanssa. Varsinkin pienemmillä osastoilla ei aina ole varoja kouluttaa vapaaehtoisiaan riittävällä tasolla. Lisäksi operatiivisen johtamisen lisäksi toivottiin huomioitavan myös osastojen tarpeet pitkäkestoisemman auttamistehtävän johtamisessa esimerkiksi häiriötilanteen aikana. Johtajakoulutus on oma laajempi teemansa, eikä sisälly opinnäytetyöhöni, vaikka sivuaakin myös valmiuden yhteyshenkilön roolia.

Kummankin työpajan ryhmäkeskusteluissa opittujen tietojen ja taitojen harjoittelu ja testaaminen yhdessä nähtiin tärkeänä osana sekä valmiuden yhteyshenkilön että kaikkien vapaaehtoisten perehdytystä, koulutusta ja osaamisen ylläpitämistä. Harjoittelu jää osastoissa kuitenkin usein ensiapuryhmiä lukuun ottamatta vähäiseksi. Ensimmäisen työpajan osallistujien mukaan valmiuden yhteyshenkilöllä voisi olla oma roolinsa myös harjoitusten fasilitoimisessa, vaikka ei niistä vastaisikaan sisällöllisesti. Usein harjoitukset jäävät järjestämättä, kun kukaan ei vastaa harjoituksen yleisjärjestelyistä ajallaan tai osastoissa ei ole osaamista harjoitusten järjestämiseen.

Osaston varautumiseen ja auttamisvalmiuteen (**teema 5. varautuminen**) liittyvä keskustelu painottui osallistujien ilmaisemaan huoleen koulutettujen vapaaehtoisten riittävydestä ja osastojen varautumisesta auttamistilanteiden varalta. Osastojen koettiin edelleen yrittävän toimia itsenäisesti, vaikka yhteistyötä tekemällä saataisiin enemmän tuloksia aikaiseksi ja enemmän osaavia vapaaehtoisia jakamaa työtaakkaa. Osallistujat pohtivat, onko kaikissa osastoissa riittävää ymmärrystä Punaisen Ristin perustehtävästä ja omasta roolistaan paikallisena auttajana. Valmiuden yhteyshenkilön nähtiin olevan keskeinen vastuuvapaaehtoinen puheenjohtajan lisäksi järjestön kokonaisvalmiuden jalkauttamisessa paikallistasolle. Osallistujien mukaan täytyisi lisätä ymmärrystä riittävästä valmiudellisesta minimitasosta, joka jokaisessa osastossa tulisi olla.

Valmiussuunnittelun nähtiin olevan edelleen keskeisiä valmiuden yhteyshenkilön tehtäviä osaston varautumisen ja auttamisvalmiuden kannalta. Valmiuden yhteyshenkilön nähtiin fasilitoivan valmiussuunnittelua yhdessä hallituksen kanssa. Valmiussuunnittelun osalta koettiin haasteina vaihteleva ymmärrys suunnitelmien sisällöstä ja tavoitteista sekä joidenkin osastojen ja vapaaehtoisten kiinnostuksen puute valmiussuunnittelun tekemiseen. Valmiussuunnitteluprosessi pitäisi osata osastoissa tuoda riittävän lähelle vapaaehtoisten arkea ja konkreettiseksi

tekemiseksi, jotta siihen olisi helpompaa tarttua ja osallistua. Suunnitteluprosessi on jatkuvaa ja suunnitelma tulee päivittää vuosittain.

Asioista ja toimintamalleista sopiminen osaston sisällä sekä yhteistyökumppanien kanssa etukäteen koettiin tärkeäksi, jotta vapaaehtoisille löytyy auttamistilanteessa tarkoituksenmukaisia ja heille sopivia tehtäviä. Myös suunnitelman perehdyttäminen osaston vastuuvapaaehtoisille on tärkeää, jotta suunnitelman sisältö ja yhdessä sovitut toimintamallit eivät jäisi vain harvojen vapaaehtoisten varaan.

”...yhteistyötä viranomaisten kanssa ennen... tilanteita... tutustuttaa ja saadaan selväksi... tehtävät ja se että miten voidaan auttaa niinku vapaaehtoisena... viranomaiset sitten... hyväksyy vapaaehtoiset sinne toimintaan.”

– valmiuden yhteyshenkilö O7 Pohjois-Savosta

Järjestön materiaallinen varautuminen (**teema 6. tukitoimet**) ja osastojen haasteet nousivat ryhmäkeskustelussa vahvasti esille. Useammalla yhteiskehittämistyöpajaan osallistuneella valmiuden yhteyshenkilöllä, kuten itsellänikin, oli tuoreessa muistissa edellisen joulukuun kokemukset järjestön ensihuoltotehtävistä itärajalta Rajavartiolaitoksen tukena. Tarkoituksen mukainen varustus ja auttamistoiminnan materiaali koettiin tärkeäksi osaksi auttamistoiminnan onnistumisen kannalta. Vapaaehtoiset kokivat tarvittavan selkeämpää keskustelua osaston sekä piiri- ja keskusjärjestöjen rooleista ja vastuista materiaallisen varautumisen kehittämisessä.

”...toi raja [ensihuoltotehtävät raja-aseilla] on nyt tietysti ollut pinnalla ...materiaalinen valmius on mun mielestä oleellinen osa... meillä on tiettyjä haasteita sen suhteen, että osastolla ei oikein riitä kyllä varoja tehdä sitä varautumista...”

– valmiuden yhteyshenkilö O3 Kainuusta

Järjestön viestinnästä ja tiedonkulusta käyty keskustelu oli melko vähäistä, mutta esille nousi molemmin suuntainen tiedonkulku osaston ja piiritoimiston välillä. Usein kiinnitetään huomiota piiritoimiston välittämään tietoon tai sen puutteisiin, mutta unohdetaan usein myös piiritoimiston tarvitsevan ajantasaista tilannekuvaa osastojensa tilanteesta voidakseen tukea osastojen varautumista ja auttamistoimintaa tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti. Osastot toivoivat myös tietoa piirin valmiussuunnitelmista sekä yritysten ja viranomaisten kanssa tehdyistä sopimuksista.

Valmiuden yhteyshenkilön rooliin nähtiin kuuluvan tilannekuvan jakamisesta sekä osaston sisäisestä tiedottamisesta huolehtiminen valmiusasioissa. Konkreettisesta tiedottamisesta omalta

osaltaan on kuitenkin vastuu myös jokaisella osaston vastuuvapaaehtoisella. Valmiuden yhteyshenkilön rooli voisi olla enemmän yhteen kokoava sekä niin sanotun takavarmistajan rooli.

Ensimmäisen työpajan osallistujat kuvasivat itseään valmiuden yhteyshenkilöinä (**teema 7. motivaatio**) valmiusorientoituneiksi ja erityisen aktiivisiksi vapaaehtoisiksi, jotka haluavat viedä osastonsa auttamisvalmiutta eteenpäin. Heidän mukaansa organisointikyky ja suunnitelmallisuus sekä kyky sietää epävarmuutta ja äkillisiä muutoksia ovat valmiuden yhteyshenkilön tehtävän hoitamisessa hyödyksi.

Osallistujat pohtivat myös järjestön valmiustoimintaa vapaaehtoisten sukupuolijakauman kannalta. Osallistujat keskustelivat, onko aiemmin toimijoiden keskuudessa vallinnut käsitys miesvaltaisuudesta vain myytti vai onko miesten keskimääräistä suuremmalla osallistumisaktiivisuudella valmiustoimintaan totuus pohjaa. Osallistujat pohtivat kyseessä saattavan olla myös niin kutsuttu sukupolvikysymys, sillä naiset toimivat nykyään muutenkin yhä suuremmassa määrin miesvaltaisilla aloilla.

”naismetsästäjien määrä kasvaa koko ajan... autonasentajina entistä enempi naisia, metsäkonekuljettajina on naisia...täällä on varmaan nyt sitä tasa-arvoa... samaten armeijaan mennään...”

– valmiuden yhteyshenkilö O1 Pohjois-Karjalasta

Osallistujat pohtivat myös, hakeutuvatko miehet valmiustoiminnan pariin sen suuremman toiminnallisuuden vuoksi. Tai kokevatko miehet järjestön toiminnan liian tylsänä ja hakeutuvat muiden järjestöjen toiminnan pariin. Osallistujien yhteinen näkemys oli, että järjestön kannattaa keskittyä omaan perustoimintaansa ja kukin järjestökentän toimija täydentää toisiaan osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta.

”...pidän Punaista Ristiä sellaisena organisaationa... omanlaistansa toimintaa, että jos joku kaipaa lisää toimintaa niin se hakeutuu sinne [vapaapalokuntaan]... jos ruvetaan lisäämään haastetta... vetämään köysilaskeutumiskursseja, niin ei ne nyt välttämättä enää niinku halua tulla siihen mukaan... kannattaa keskittyä omaan rooliin eikä lähteä rönsyilemään...”

– valmiuden yhteyshenkilö O6 Etelä-Pohjanmaalta

”...elämään hakee jännitystä, niin kyllä sitä muualtakin saa kuin SPR:n toiminnasta...”

– valmiuden yhteyshenkilö O8 Kainuusta

Vapaaehtoisbarometrin aineisto vastaajien sukupuolijakaumiseen ei ollut vielä tässä vaiheessa kevättä käytössäni, joten keskustelua käytiin osallistujien näkemysten varassa. Vuoden toimintatilastoissa kaikista aktiivivapaaehtoisista miehiä oli vain 19 prosenttia, mutta vuoden 2024 vapaaehtoisbarometrin valmiuden vastuuvapaaehtoisista jopa 35 prosenttia. Kyselyn mukaan miehet näyttävät olevan sekä vastuu- että rivivapaaehtoisten kohdalla keskimääräistä aktiivisempia järjestön valmius- sekä ensiaputoiminnassa, mutta toiminta näilläkin toiminnanaloilla oli järjestön yleisen trendin mukaan naisvaltaista. Käytössäni olevan aineiston perusteella ei voitu kohtuullisella vaivalla selvittää, onko tilanne valmiustoiminnan osalta ollut toisin päin esimerkiksi 30-40 vuotta sitten. (Suomen Punainen Risti 2024b, 2024c.)

Osallistujat korostivat vahvasti ryhmäkeskusteluissa motivaatiotekijöistään auttamishalua, toiminnan konkreettista merkitystä sekä ihmisten kohtaamista kasvotusten. Suuri osa osallistujista koki auttamisen ja valmiustoiminnan elämäntavakseen. Osallistujat toivat esille myös vapaaehtoisten keskuudessa käytetyt humoristiset iskulauseet ” Kun antaa Punaiselle Ristille pikkusormen, se vie koko käden” sekä ” Haluamme vaatteesi, veresi, rahasi ja aikasi”, jotka kuvaavat samaan aikaan huumorin kautta vapaaehtoisten sitoutumista, mutta myös toiminnan kuormittavuutta.

Työpajoihin osallistujien ryhmäkeskustelussa esiin nostamien motivaatiotekijöiden ja mielipiiteiden sekä järjestön vapaaehtoisbarometrin (Suomen Punainen Risti 2024b) vastausten perusteella näyttää, että myös suuri osa Punaisen Ristin valmiustoimintaan aktiivisesti osallistuvista kuuluu Pessin ja Oravasaaren (2011, 74-83) tutkimuksessaan esiin nostamien iloisten auttajien ryhmään. Myös valmiuden yhteyshenkilöiden ja laajemmin valmiuden vastuuvapaaehtoisten vastauksissa korostuvat ihmisten auttaminen kasvotusten, yhteisöllisyyden tunne sekä aktiivisuus ja sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan.

Työn suuri määrä ja sen jakautuminen muutaman vapaaehtoisen tehtäväksi koettiin kuormittavan vapaaehtoisia. Auttamistoiminnan osalta kuormittavaksi koettiin auttamistehtävän venyminen ja jatkuminen useamman vuorokauden ajan, jolloin vastuuvapaaehtoisia on välillä vaikea löytää vaihtohenkilöstöksi. Myös viranomaisten hälytystehtävältä antaman palautteen puutteen katsottiin syövän motivaatiota sekä mahdollisesti saadun negatiivisen kritiikin selvittelyn koettiin kuormittavan tehtävän toipumisvaiheessa. Nämä nähtiin kuitenkin keskimäärin harvinaisina tilanteina.

”...tulee negatiivista palautetta joko auttajan suunnalta tai viranomaisen suunnalta... sitä pitää miettiä oikeasti huolella, että kaikkia osapuolia tyydyttävästi ja ympäripyöreästi pystyy vastaamaan, että ei voi vastata ihan möläyttää...”

– valmiuden yhteyshenkilö O3 Kainuusta

”...viranomaisen ei anna minkäänlaista palautetta... kuormittaa vielä enempi... rupeaa niinku omissa korvien välissä sitten jylläämään... mitähän tässä oli... kyllä sitä tulee sitä positiivista palautetta huomattavasti enempi...”

– valmiuden yhteyshenkilö O1 Pohjois-Karjalasta

Järjestyksessään toisessa elokuussa järjestetyssä yhteiskehittämistyöpajassa uutena teemana keskusteluun nousivat järjestön käyttämät erilaiset käsitteet ja termit sekä niiden ymmärrettävyys (**Teema 8. käsitteet ja linjaukset**). Osallistujat vahvistivat henkilöstönkin tiedossa olleen käsityksen termien liian laveasta käytöstä sekä niiden sisällön puutteellisesta ymmärryksestä. Erityisesti järjestön valmiustoiminnalla tarkoitetaan toisaalta hyvin laajasti kaikkea auttamistoimintaan liittyvää, mutta toisaalta myös suppeammin hälytysvalmiuteen liittyvää operatiivista toimintavalmiutta. Myös termit kokonaisvalmius, operatiivinen johtajuus ja tilannekuva kaipaivat osallistujien mielestä ymmärrettäviä määrittelyjä järjestön erilaisten dokumenttien yhteyteen. Myös järjestön tekemiä valmiustoimintaan liittyviä linjauksia toivottiin tuotavan selkeämmin esille siten, että ne olisi helppo löytää yhdestä paikasta.

Ryhmäkeskusteluihin osallistuneet vapaaehtoiset kokivat työpajan sekä valmiuden yhteyshenkilön kehittämistoiminnan tarpeelliseksi ja tervetulleeksi. Osallistujien mielestä ryhmäkeskustelulle olisi pitänyt varata enemmän aikaa, sillä käsiteltävä aihe oli laaja ja keskusteltavaa paljon. Toisaalta keskustelun rakenteen koettiin pysyneen koossa ja jouhevana sekä keskeisten huomioiden tulleen käsitellyksi. Osallistujien mukaan työpajoja olisi voinut järjestää useita, mutta vapaaehtoisten näkemysten olevan jo ennestään tuttuja ja järjestön tiedossa.

”... monta ihmistä... syvällä rintaäänellä kaikki kertoo oman kantansa... aika tahtoo loppua kesken, että paljon jää sanomatta...”

– valmiuden yhteyshenkilö O8 Kainuusta

”...tää on tosi mielenkiintoinen... työpajat on tosi hyvä... tiedonkeräilyn muoto...saa sitten monenlaista mielipidettä esille...”

– valmiuden yhteyshenkilö O7 Pohjois-Savosta

Toisen työpajan osallistajat kokivat niin työpajan kuin laajemmin koko harjoitusviikonlopun tarpeelliseksi sekä antamansa vapaa-ajan arvoiseksi. Työpajan koettiin innostavan valmiuden yhteyshenkilön tehtävässä jaksamisessa ja antaneen myös uusia näkökulmia omaan rooliin ja tehtävään.

6.2 Valmiuden yhteyshenkilön rooli ja tehtävät

Erilaisten tilaisuuksien, kokousten ja keskustelujen sekä saadun palautteen myötä Suomen Punaisessa Ristissä on viime vuosien aikana huomattu paikallisosastojen vastuuvapaaehtoisista erityisesti valmiuden yhteyshenkilöiden tarvitsevan lisää tukea. Valmiuden yhteyshenkilöt ovat jääneet muutaman muun vastuuvapaaehtoistehtävän varjoon ja jopa vaille järjestön tukea omasta asiantuntijuuttakin vaativasta vapaaehtoistehtävästään. Valmiuden yhteyshenkilöiden rooli osaston varautumisen ja auttamisvalmiuden koordinaattorina vaatii laajempaa strategista näkemystä ja ymmärrystä järjestön auttamisroolista, kokonaisvalmiudesta, toimintamalleista ja resursseista. Heidän roolinsa ulottuu varautumisen osalta lomittain paikallisosaston toimintaryhmien ja muiden vastuuvapaaehtoisten toimintakentälle, joka vaatii hyvää pelisilmää sekä vuorovaikutustaitoja.

Jokaisesta Punaisen Ristin osastosta tulisi löytyä hallituksen tapaan myös nimetty valmiuden yhteyshenkilö, mutta näin ei syystä tai toisesta ole. Käytettävissäni ei ollut luotettavaa tutkimustietoa tai tilastoja, miksi näin on tai millaisista paikallisosastoista valmiuden yhteyshenkilö puuttui. Tämä teema olisi mielenkiintoinen aihe järjestön vapaaehtoistoiminnan haasteita selvittävälle jatkotutkimukselle. Tässä tilanteessa voidaan arvailla, liittyvätkö puutteet laajemmin osaston yleisiin toimintakyvyn puutteisiin vai onko kyse osaston yksittäisistä haasteista löytää sopivaa henkilö valmiuden yhteyshenkilön tehtävään.

Järjestön vuoden 2022 vapaaehtoiskyselyn mukaan vastaajista 52 prosentilla oli aikaa vapaaehtoistoiminnalle arkipäivisin ja 49 prosentilla arki-iltaisinkin, kun 34 prosenttia toivoi toiminnan ajoittuvan viikonloppuihin (Suomen Punainen Risti 2022). Projektiryhmän näkemyksen mukaan vastauksissa korostui Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnassa näkyvässä oleva toimijanäkökulma eli toimittiin silloin, kun vapaaehtoisella itsellään on aikaa käytettävissään. Arjessa monet aktiiviset vapaaehtoiset sanoittavat viikonloppujensa olevan monesti päällekkäin

varattuja niin vapaaehtoistoiminnan kuin oman perhe-elämänsä tapahtumilla. Auttamistoiminnan näkökulmasta järjestöllä olisi tarvetta vapaaehtoisille kuitenkin enemmän juuri juhlapyhien, lomien ja viikonloppujen aikaan.

	Käsitellyt kysymykset	Ratkaisu
Rooli	<p>Asiantuntija vai operatiivinen johtaja auttamistilanteen aikana?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaaditaanko tehtävään johtamisosaamista ja –kokemusta? • Onko käytettävissä auttamistoiminnan alkamisaikana? 	<p>Kyseessä on osaamiseen ja kokemukseen perustuva asiantuntijatehtävä.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ei ole lähtökohtaisesti operatiivinen johtajatehtävä. Voi kuitenkin toimia myös johtajatehtävissä koulutuksen ja osaamisen mukana. • Tehtävänä ensisijaisesti tukea operatiivista johtajaa auttamistilanteen aikana. • Operatiivinen johtaja nimettävä aina erikseen johtamistilanteen käynnistyessä.
Vastuunjako osastossa	<p>Minkä on työnjako valmiuden yhteyshenkilön, puheenjohtajiston ja hallituksen välillä?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monessa osastossa valmiuden yhteyshenkilö kokenut ja johtajakoulutettu. • Monessa osastossa puheenjohtajalla suuri rooli päätösten valmistelussa ja toimeenpanossa. • Useassa osastossa hallitus ulkoistaa ja vastuuttaa valmiuden yhteyshenkilön hoitamaan varautumisen ja valmiuden tehtäviä. Hallituksella ei välttämättä valmiusosaamista. 	<p>Osaston varautumisesta ja valmiudesta johtosääntönsä mukaan vastaa osaston hallitus (Suomen Punainen Risti 2020a).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valmiuden yhteyshenkilö koordinoi auttamisvalmiuden kehittämistä yhdessä hallituksen kanssa. • Tavoitetilan kuvaamiseksi laaditaan osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista hallitukselle kehittämistyön tueksi. • Valmiuden yhteyshenkilö tukee hallituksen auttamisvalmiuden kehittämistyötä ja perehdyttää osaston avainvapaaehtoiset varautumiseen ja osaston valmiussuunnitelmaan. • Valmiuden yhteyshenkilö toimii yhteistyössä osaston muiden vastuuvapaaehtoisten ja toimintaryhmien johtajien kanssa auttamisvalmiuden edistämiseksi. • Suositellaan valmiustiimin kokoamista valmiuden yhteyshenkilön tueksi. Voi koostua hallituksen jäsenistä, vastuuvapaaehtoisista ja/tai muista aiheesta kiinnostuneista vapaaehtoisista

KAAVIO 3: Projektiryhmän kehittämisprosessin aikana tekemät huomiot ja ratkaisut valmiuden yhteyshenkilön roolista ja vastuunjaosta osastossa.

Järjestön vuonna 2010 julkaisemassa Valmiina auttamaan, ohjeita valmiussuunnitteluun -oppaassa (Suomen Punainen Risti 2010, 27) julkaistussa osaston johtokaaviosta valmiuden yhteyshenkilö on määritelty esimerkinomaisesti operatiiviseksi johtajaksi. Operatiivista johtamista ei kuitenkaan projektiryhmän tekemän tarkastelun mukaan määritellä olemassa olevassa pikaperehdytysohjeessa tai missään muussakaan dokumentissa juuri valmiuden yhteyshenkilön tehtäväksi. Valmiuden yhteyshenkilön rooli johtajuuden suhteen jakoi mielipiteitä sekä projektiryhmässä että kummassakin yhteiskehittämistyöpajassa, mutta nähtiin vahvemmin asiantuntijatehtävänä eikä operatiivisena johtajatehtävänä. Kehittämisprosessiin osallistuneista valmiuden yhteyshenkilöistä kokeneimmat olivat enemmän johtajaroolin kannalla, kun puolestaan vähemmän kokemusta omaavat vapaaehtoiset suhtautuivat asiaan epäilevämmiin. Operatiivisen johtajaroolin nähtiin nostavan vaatimustasoa liian korkeaksi ja karkottavan potentiaalisia uusia valmiuden yhteyshenkilöitä. Osalla osastoista ei ole tälläkään hetkellä auttamistoimintaa eikä nimettyä valmiuden yhteyshenkilöä.

Projektiryhmä päätyi linjaamaan, ettei valmiuden yhteyshenkilön tehtävä lähtökohtaisesti ole operatiivinen johtajatehtävä, vaan kyseessä on varautumisen ja valmiustoiminnan tuntemukseen perustuva tehtävä. Tehtävässä toimiva vapaaehtoinen voi kuitenkin toimia samaan aikaan myös osaston muissa vastuutehtävissä osaamisensa ja koulutuksensa mukaan. Auttamistoiminnan käynnistyessä valmiuden yhteyshenkilö tukee auttamistoimintaa johtavia vapaaehtoisia (esim. kotimaan avun materiaalisien avun tehtävät) osaamisellaan ja valmiussuunnitelman tuntemuksellaan. Johtajaksi sopivien vapaaehtoisten kartoittaminen osastossa etukäteen on kuitenkin hyödyllistä ja nopeuttaa auttamistoiminnan käynnistämistä. Tärkeintä on, että roolitusta ja operatiivista johtamista suunnitellaan etukäteen osaston resurssit huomioiden.

- 1) Monessa osastossa ei ole yhtäkään operatiiviseen tilanteeseen johtajakoulutettua vapaaehtoista. Järjestön johtajakoulutuksen tavoitettavuus on tällä hetkellä heikkoa ja suuri osa osastojen operatiivisista johtajista toimii Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkoston piirissä.
- 2) Valmiuden yhteyshenkilön laajaa näkemystä valmiustoiminnasta ja valmiussuunnitelmien tuntemusta ei kannata sitoa operatiivisen tilanteen johtamiseen. Osallistujien mukaan osaamista tulisi käyttää operatiivisen johtajan tukemiseen fasilitoimalla osaston tukitoimintoja, huolehtimalla tilannekuvasta sekä järjestön ja yhteistyökumppanien resurssien tarkoituksenmukaisesta hyödyntämisestä.

- 3) Tiettyjä tilanteita varten järjestöllä on olemassa omia toimintamalleja, joilla myös otetaan kantaa operatiiviseen johtajuuteen. Esimerkiksi kotimaan avun materiaalisien tuen tehtävillä osaston kotimaan avun yhteyshenkilöllä on jo pitkälle sisäänkirjoitettu ja omatoiminen rooli lyhytkestoisen auttamistoiminnan johtamisessa. Laajemmilla lyhytkestoisilla auttamistehtävillä operatiivista johtamista viranomaisen ja vapaaehtoisten välissä tekee usein Vapaaehtoisen pelastuspalvelun tehtäväänsä koulutettu vapepa-johdaja, jonka alaisuudessa johtamista voidaan delegoida eri toimintaryhmien johtajille.
- 4) Yksittäisen auttamistilanteen operatiivista johtajaa ei voida nimetä etukäteen, sillä kussakin tilanteessa täytyy tapauskohtaisesti varmistaa vapaaehtoisten käytettävyys ja tehtävässä tarvittava riittävä osaaminen. Erilaiset auttamistilanteet saattavat vaatia toisistaan poikkeavaa osaamista. Johtajakoulutettu vapaaehtoinen ei ole välttämättä tavoitettavissa, jolloin operatiivisen johtajan nimeämisestä täytyy tarvittaessa huolehtia yhteistyössä piiritoimiston kanssa.

Järjestön johtajakoulutus koetaan tarjonnan suhteen puutteelliseksi ja pitkäkestoisuutensaakin vuoksi sen saavutettavuudessa olisi parannettavaa. Myös Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkoston johtajakoulutukseen vievä koulutuspolku on pitkä, mutta koettiin myös osaston auttamistoiminnan kannalta hyödyllisenä.

Projektiryhmä ei kuitenkaan halunnut tällä linjauksella sulkea valmiuden yhteyshenkilönä toimivalta vapaaehtoiselta mahdollisuutta toimia operatiivisena johtajana, vaan linjaus koskee vain tätä vastuuvapaaehtoistehtävää. Monessa osastossa vapaaehtoisia ei löydy riittävää määrää kaikkiin osastolta vaadittuihin rooleihin. Samalla henkilöllä voi olla samaan aikaan useampia vapaaehtoistehtäviä ja hän voi toimia tilanteessa myös johtajaroolissa. Toisessa yhteiskehittämistyöpajassa nostettiin perehdytysohjeeseen liittyvä toive kirjata operatiivista johtamista koskeva linjaus selkeästi avattuna, jotta asia ymmärrettäisiin jokaisessa osastossa oikein ja samalla tavalla.

Päivitimme osaston johtokaaviota (kuviokuva 6) vastaamaan kehittämisprosessin aikana muodostunutta näkemystä valmiuden yhteyshenkilön roolista osastossa. Valmiuden yhteyshenkilö on merkitty yhdeksi tilanteeseen osallistuvaksi vastuuvapaaehtoiseksi muiden joukossa, kun aiemmin hänet oli määritelty operatiiviseksi johtajaksi. Hänellä on asiantuntijaroolissaan tietoa ja osaamista, jota osaston operatiivinen johtaja voi kuitenkin hyödyntää auttamistoiminnan aikana. Osaston valmiussuunnitelman asiantuntijana hänen keskeisenä tehtävänä on varmistaa,

että eri vastuuvapaaehtoisten osaaminen ja osaston resurssit tulevat hyödynnetyksi sovitulla ja tarkoituksen mukaisella tavalla. Osaston auttamiskyky ei voi kuitenkaan olla vain valmiuden yhteyshenkilön varassa, vaan auttamistoiminnan toteutukseen osallistuvat myös muut käytettävissä olevat ja tarkoituksenmukaiset vastuuvapaaehtoiset.

Projektiryhmä keskusteli myös valmiuden yhteyshenkilön ja osaston hallituksen välisestä roolijaosta. Perinteisesti vastuu varautumisesta on useissa osastoissa säilytetty valmiuden yhteyshenkilön varaan ja hallitus hyväksynyt päivitetyn valmiussuunnitelman kokouksessaan. Työpajojen osallistujien mukaan joissakin osastoissa myös puheenjohtajan rooli oli saattanut olla suuri, mikäli hänellä oli kiinnostusta ja varautumiseen liittyvää osaamista. Projektiryhmän näkemykseen mukaan koko hallituksen tulisi kuitenkin osallistua alusta alkaen valmiussuunnitteluun ja varautumisen kehittämisen tulisi ohjata järjestön perustehtävän mukaisesti osastojen toimintaa ja hallituksen työskentelyä. Valmiuden yhteyshenkilö koordinoi tai fasilitoi valmiussuunnittelua ja varautumiseen liittyvää toimintaa, mutta hallitus osallistuu sen eri vaiheisiin aktiivisesti.

Sekä projektiryhmä että yhteiskehittämistyöpajoihin osallistuneet vapaaehtoiset näkivät valmiuden yhteyshenkilön olevan keskeisessä roolissa osaston varautumista ja auttamistoimintaa kehitettäessä. Osaamista sekä toimintamalleja ja -ohjeita jalkautettaessa valmiuden yhteyshenkilö on osaston ja piirijärjestön rajapinnassa toimien keskeisenä viestinviejänä omaan osastoonsa. Projektiryhmä päätyi koostamaan valmiuden yhteyshenkilön tehtävät auttamistoimintaa ajallisesti tarkastellen peräkkäisiin vaiheisiin. Roolimäärittelystä ja tehtäväkuvauksesta tuli kattava, mutta tunnistimme samalla sen olevan ongelmallisen laaja ja vaativa vapaaehtoisuuteen suhteutettuna. Totesimme kuitenkin kaikkien kirjauksien olevan tarpeellisia eikä mitään voinut poistaa ilman vaihtoehtoista ratkaisua.

Päätimme viedä luonnoksen pilotoitavaksi järjestyksessään toiseen elokuussa järjestettyyn yhteiskehittämistyöpajaani. Projektiryhmän koostama esitys valmiuden yhteyshenkilöiden roolista ja tehtävistä sekä koulutussuosituksista herättivät kiinnostusta, mutta saivat sellaisenaan myös epäilevän ja jopa tyrmäävän vastaanoton. Perehdytysohjeen ja koulutussuosituksen kehittämiseen suhtauduttiin positiivisesti, mutta esitelty tehtävänkuvaus nähtiin vapaaehtoisuuteen suhteutettuna liian ammattimaisena, laajana ja vaativana.

” No se tehtävä ja vaatimuslista kyllä kauhistutti”

– valmiuden yhteyshenkilö A1 Satakunnasta

”...mitä tästä maksetaan?”

– valmiuden yhteyshenkilö A2 Etelä-Pohjanmaalta

Esitellyn roolikuvauksen ja tehtävämäärittelyn koettiin säikäyttävän vapaaehtoisia tarttumasta tehtävään, jolloin uusien toimijoiden rekrytointi osastoissa vaikeutuisi entisestään. Esitellyn valmiuden yhteyshenkilön tehtävän koettiin vievän liian paljon aikaa sekä jättävän valmiuden yhteyshenkilön yksin, jos kaikki osaston hallituksen vastuulle kuuluvat valmiuden kehittämissä tehtävät kirjataan hänen vastuulleen. Osallistujien näkemys oli, ettei valmiuden yhteyshenkilöä voi jättää yksin vastuuseen varautumisesta, vaan osaston hallitus tulisi osaston johtosäännön mukaisesti vastuuttaa nykyistä selkeämmin osaston varautumisen kehittämiseen yhteistyössä valmiuden yhteyshenkilön kanssa.



KUVIO 15: Osaston varautumisen ja auttamistoiminnan vaiheet.

Vaikka tehtävänkuvaus nähtiin liian vaativaksi, kokivat elokuun työpajan osallistajat tehtäväkuvauksen rakenteen peräkkäisinä ajallisina kokonaisuuksina (kuvio 15) onnistuneeksi ja selkeäksi. Aikajanalla kuvatun tehtävämäärittelyn koettiin selkeyttävän osaston eri toimijoiden erilaisia rooleja varautumisvaiheen ja sitä seuraavien operatiivisten vaiheiden välillä. Valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävien koettiin painottuvan erityisesti varautumisvaiheeseen, jolloin luodaan toimintaedellytykset seuraavien valmiudennoston ja operatiivisen auttamistoiminnan vaiheiden toiminnalle. Siksi valmiuden yhteyshenkilön rooli ja yhteistoiminta varautumisvaiheessa osaston muiden vastuuvapaaehtoisten kanssa nähtiin kriittiseksi osaston toimintakyvyn kannalta.

Osallistajat ehdottivat projektiryhmän luonnoksessa esitettyjen valmiuden yhteyshenkilön tehtävien karsimista sekä laatimaan tehtävämäärittelyn rinnalle tarkistuslistan hallituksen vastuulla olevista tehtävistä, jota voidaan käyttää laajemmin osaston yhteisen varautumisen ja valmiustoiminnan kehittämistyön tukena. Näin projektiryhmän luonnoksessa listattuja valmiuden yhteyshenkilön tehtäviä voitaisiin siirtää hallituksen tarkastuslistalle ja valmiuden yhteyshenkilön tehtäviin vastaavasti kuuluisi tarkastuslistalle kirjattujen toimenpiteiden fasilitointi hallituksen tukena.

Laadin ehdotuksen pohjalta erillisen hallitukselle tarkoitetun osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistan, jolle siirsin suuren osan valmiuden yhteyshenkilön yksityiskohtaisista tehtävistä. Samalla roolin ja tehtävänkuvauksesta tuli tiiviimpi, kun kirjatut tehtävät olivat laajempia kokonaisuuksia. Projektiryhmä ei halunnut ottaa kantaa tarkastuslistalla esitettyjen tehtävien oikeanlaiseen jakamistapaan, vaan halusi jättää osastoille liikkumavaraa huomioida toisistaan poikkeavat olosuhteet esimerkiksi vastuuvapaaehtoisten määrässä ja osaamisessa.

Projektiryhmä kävi etäkokouksissaan paljon keskustelua myös järjestössä käytetyistä lukuisista termeistä ja käsitteistä, joista erityisesti kokonaisvalmius tuntui aiheuttavan sekaannusta. Järjestämässäni toisessa työpajassa valmiuden yhteyshenkilöt kiinnittivät huomiota valmiuden yhteyshenkilön rooli- ja tehtävämäärittelyssä käytettyihin käsitteisiin. Järjestön toiminnassa käytettävien käsitteiden käyttö myös perehdytysohjeessa nähtiin perusteltuna, jotta päivitettävästä dokumentista saadaan ytimekäs ja selkeä. Samaan aikaan joidenkin käsitteiden koettiin tulevan lukijan mukaan ymmärretyksi eri tavoin, jonka vuoksi niitä toivottiin avattavan myöhemmin kehittämisprosessin tuloksena syntyvässä perehdytysohjeessa sekä osaston hallitusta varten koostettavassa varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistassa. Erityisesti kokonaisvalmiuden käsite sekä auttamistoiminnan minimikriteerit päätettiin avata toivomuksen mukaisesti paremmin ymmärrettävään muotoon osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistan selite -sivulla.

	Käsitellyt kysymykset	Ratkaisu
Tehtävän ammattimaisuus	<p>Millaista osaamista suhteessa tehtävään tarvitaan ja edellytetään?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keskeinen rooli osaston varautumisen ja auttamisvalmiuden kehittämisessä osaston ja piirijärjestön rajapinnassa. • Ymmärrys oman osaston ja yksittäisen vapaaehtoisen roolin merkityksestä osana järjestön kokonaisvalmiutta tärkeää. • Yhteiskunnan turvallisuusstrategian tuntemus ja ymmärrys järjestön roolista osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta hyödyllistä. • Itseohjautuva ja omatoimisuutta korostava rooli. • Liian laaja ja työllistävä rooli ja tehtäväkuvaus herättävät vastustusta. • Liian korkeat odotukset karkottavat kiinnostuneita ja haittaa rekrytointia. 	<p>Vapaaehtoisuuden periaatteet huomioitava roolin ja tehtävänmäärittelyssä.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarvitaan tehtävien minimitason määrittelyä. • Tehtävänkuvauksen täytyy antaa mahdollisuus uusille vapaaehtoisille tarttua tehtävään. • Valmiuden yhteyshenkilöksi harjaannutaan tehtävän aikana. Ei vaadita asiantuntijuutta etukäteen. • Yhteiskunnan turvallisuusstrategia ja muu syventävä materiaali nostavat kuvaa tehtävän vaativuudesta ja ammattimaisuudesta. Saattavat karkottaa tehtävästä kiinnostuneita. Ei kirjata perehdytysohjeelle, vaan huomioidaan syventävässä koulutuksessa sekä järjestön henkilökunnan toimesta.

KAAVIO 4: Projektiryhmän kehittämisprosessin aikana tekemät huomiot ja ratkaisut valmiuden yhteyshenkilön tehtävän ammattimaisuudesta.

Projektiryhmän kehittämistyössä käsiteltiin läpi kevään ja kesän erityisesti valmiuden yhteyshenkilön tehtävään liittyvää ammattimaista luonnetta suhteessa vapaaehtoisuuden periaatteisiin. Toisaalta osastojen varautumisessa tulee pyrkiä yhteismitallisuuteen ja yhteisiin toimintamalleihin. Vapaaehtoisilta ei voi kuitenkaan suoraan vaatimalla vaatia, vaan vapaaehtoistoiminta perustuu yhteiseen ymmärrykseen ja osaston vapaaehtoisista lähtevään sisäiseen motivaatioon kehittää auttamisvalmiuttaan. Kuten Ari Marjovuokin (2014, 60-68) väitöskirjassaan tuo esille, näki osa työpajoihini osallistuneista selkeän rajan vapaaehtoisuuden ja henkilöstölle kuuluvien tehtävien välillä sekä valmiuden yhteyshenkilön tehtäväkuvauksen ensimmäisessä luonnoksessa vaaditun osaamistason liian vaativana.

Niin projektiryhmä kuin työpajoihin osallistuneet vapaaehtoisetkin kokivat valmiuden yhteyshenkilön tehtävän yleensäkin vaativaksi ja laaja-alaiseksi, jonka vuoksi häneltä odotetaan kokemusta ja varautumisen asiantuntemusta. Tehtävään koettiin kuuluvan suunnittelua ja kehittämistä, kouluttamista ja perehdyttämistä sekä johtamista, koordinoimista ja fasilitointia. Yleinen tunnistettu näkemys oli, että valmiuden yhdyshenkilön rooli osaston asiantuntijana ja tilanne-

kuvan ylläpitäjänä korostuu myös jatkossa. Asiantuntija -termin käyttö nähtiin kuitenkin projektiryhmässä kuitenkin ongelmallisena, sillä sen koettiin itsessään nostavan rimaa vapaaehtoistoimintaan nähden liian korkeaksi. Tästä syystä termiä päätettiin välttää lopullisessa perehdytysohjeessa sekä tuomaan myös jatkuvaa tehtävässä oppimisen mahdollisuutta vahvemmin esille.

Samasta edellä mainitusta syystä päätettiin jättää Yhteiskunnan turvallisuusstrategia sekä muut yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta ja resilienssiä tukevat maininnat ja aineistot pois perehdytysohjeesta. Jos vapaaehtoinen ei miellä olevansa perillä yhteiskunnan varautumisesta ja viranomaisten rooleista, saattaisi kirjaus säikäyttää potentiaalisia vapaaehtoisia pois järjestön valmiustoiminnasta. Tätä kokonaisuutta ei saa kuitenkaan sivuuttaa, vaan projektiryhmä suosittelee näiden näkökulmien huomioimista vapaaehtoisten perehdyttämiseen tähtäävässä henkilökunnan sisäisissä työsuunnitelmissa sekä vapaaehtoisille suunnatuilla nettisivuilla, kuten esimerkiksi olemassa olevalla järjestön kokonaisvalmiuden sivustolla. Näin vapaaehtoisia voidaan perehdyttää laajempaan näkökulmaan askel kerrallaan sekä tukea myös valmiustoiminnasta kiinnostuneiden omaehtoista perehtymistä.

Valmiuden yhteyshenkilön tehtävät

- Osaston auttamisvalmiuden kehittämisen koordinointi yhdessä hallituksen kanssa. Vastata osaston valmiustoiminnan tarkistuslistan käsittelystä hallituksen kanssa vuosittain.
- Vastata valmiussuunnitelman päivittämisestä vuosittain.
- Vastata osaston vastuuvapaaehtoisten perehdyttämisestä valmiussuunnitelmaan ja että jokainen vapaaehtoinen tietää olevansa osa Punaisen Ristin auttamisvalmiutta.
- Osallistua alueelliseen valmiussuunnitteluun sekä pitää yhteyttä naapuriosastoihin ja yhteisiin alueellisiin toimintaryhmiin.
- Edistää järjestön kokonaisvalmiuden ymmärrystä ja asennetta osastossa.
- Pitää yhteyttä ja jakaa tilannekuvaa piiritoimistolle valmiusasioissa.
- Olla osaston yhteyshenkilö varautumisessa ja alueellisessa valmiussuunnittelussa.
- Tukea osaston hallitusta ja operatiivista johtoa auttamistoiminnan aikana ja jälkeen. Huolehtia valmiussuunnitelmaan kirjattujen toimintamallien ja resurssien tarkoituksen mukaisesta hyödyntämisestä.

KAAVIO 5: Valmiuden yhteyshenkilön tehtävät valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohjeessa.

Projektiryhmä näki osaston valmiussuunnittelun koordinoimisen ja valmiussuunnitteluprosessin fasilitoinnin olevan yksi keskeisimpiä valmiuden yhteyshenkilön tehtävistä, jota ei voi kirjata hoidettavaksi yhteisvastuullisesti. Prosessiin tulee kuitenkin osallistua osaston hallitus sekä

keskeiset vastuuvapaaehtoiset siten, että osaston toimintakyky huomioidaan järjestön kokonaisvalmiuden määritelmä huomioiden mahdollisimman laaja-alaisesti. Tarkemmasta työnjaosta voidaan sopia osaston sisällä, mutta valmiuden yhteyshenkilö huolehtii valmiussuunnitelman ajantasaisuudesta vuosittain. Osaston valmiussuunnitelmat ovat osa piirijärjestöjen ja koko järjestön valmiussuunnitelmaa, joten valmiussuunnitelma toimitetaan valmistuttuaan myös omalle piiritoimistolle sekä naapuriosastoille.

Jotta valmiussuunnitelma ei unohtuisi tietokoneelle ja pölyttymään osaston mappiin, tulee myös vähintään osaston hallitus ja muut vastuuvapaaehtoiset perehdyttää sen sisältöön. Ideaalitulanteessa perehtyminen on alkanut jo yhteisen suunnitteluprosessin aikana. Myös toimintaryhmien rivivapaaehtoisten olisi hyvä olla vähintään tietoisia valmiussuunnitelman sisällöstä, omasta roolistaan sekä hälytysjärjestelyistä auttamistoiminnan aikana. Näin myös järjestön ennaltaehkäisevään toimintaan osallistuvat vapaaehtoiset ymmärtävät olevansa osa Punaisen Ristin kokonaisvalmiutta, joka lisää koettua yhteisöllisyyttä ja toiminnan merkityksellisyyttä. Jos valmiuden yhteyshenkilö osallistuu myös osaston toimintaryhmien ja niiden vapaaehtoisten kouluttautumisen suunnitteluun yhdessä muiden vastuuvapaaehtoisten kanssa, voidaan myös tunnistaa osaston valmiusosaamisessa mahdollisesti olevia aukkoja.

Piirijärjestöissä on viime vuosina jalkautettu alueellista valmiussuunnittelua, jolla pyritään yhdistämään pienten paikallisosastojen osaamista ja resursseja paremman auttamisvalmiuden toteuttamiseksi sekä osastojen keskinäisen yhteistyön lisäämiseksi. Jalkautustyö on kuitenkin edelleen kesken ja etenemistahti vaihtelee piirijärjestöittäin. Haasteina on tunnistettu mm. piiritoimistojen rajalliset ja vaihtelevat henkilöresurssit sekä erot osastojen ymmärryksessä oman osallistumisensa tarpeellisuudesta. Monesti puutteellisen toimintakyvyn omaavat perustoiminnan osastot eivät osallistu alueen osastojen yhteiseen valmiussuunnitteluprosessiin, vaikka niilläkin on vastuu valmiuden minimikriteerien toteutumisesta oman osastonsa osalta. Alueellisen valmiussuunnitteluprosessin mahdollisuuksia yksittäisen pienen osaston työtaakan keventämisessä ei ilmeisesti tunnisteta.

Valmiuden yhteyshenkilö toimii osastonsa yhteyshenkilönä varautumisen ja alueellisen valmiussuunnitteluun liittyen, jolloin tilannekuvan ylläpitämistä ja tiedonkulkua voidaan tehostaa suunnitelmallisemmin. Tämä ei tarkoita, että valmiuden yhteyshenkilö olisi aina toteuttava tai edes yksittäiseen tilaisuuteen osallistuva henkilö, vaan hänen tehtävänä on huolehtia tiedonkulusta osastonsa sisällä sekä naapuriosastojen ja piiritoimiston suuntaan. Samalla osaston ulkopuolisten toimijoiden ei tarvitse arvailla, keneen valmiusasioissa voi ottaa yhteyttä.

Vaikka suuri joukko varautumiseen ja auttamistoiminnan kehittämiseen liittyviä tehtäviä päädyttiin siirtämään erilliselle tarkastuslistalle osaston hallituksen vastuulle, on valmiuden yhteyshenkilön rooli tarkastuslistan fasilitoinnissa merkittävä. Hänen tulee huolehtia, että lista käsitellään vuosittain hallituksen kokouksessa ja hallituksen jäsenet ymmärtävät oman roolinsa. Valmiuden yhteyshenkilöllä saattaa myös olla hallituksen jäseniä laajempi ymmärrys operatiivisesta toiminnasta ja siten myös tarkastuslistalla olevista toimenpiteistä. Selkeistä kirjauksista huolimatta haasteita saattaa tulla erityisesti tilanteessa, jossa hallituksen jäsenillä ei ole valmiusosaamista eikä kiinnostusta osaston toimintavalmiuden kehittämiseksi.

Vaikka valmiuden yhteyshenkilö vastaa tehtävälisaukseen kuuluvista asioista, näki myös projektiryhmä tiimijattelun edistämisen ja hyödyntämisen osaston varautumisen ja auttamisvalmiuden kehittämisessä. Tiimijattelun käyttöönotto vastaa myös keskusjärjestön laajemmin vastuuvapaaehtoisten tehtävnmäärittelyyn liittyvää linjausta. Projektiryhmä ei halunnut määrittellä, tulisiko valmiustiimin koostua osaston hallituksen jäsenistä tai muista vastuuvapaaehtoisista vai olisiko järkevämpää rekrytoida tiimiin täysin muista tehtävistä erillisiä valmiustoiminnasta kiinnostuneita vapaaehtoisia. Yhteistoiminta kotimaan avun yhteyshenkilön kanssa sen sijaan nähtiin olevan tärkeää ja suositeltavaa. Tärkeintä on, että osaston valmiustoimintaa on kehittämässä mahdollisimman motivoitunut ja siitä kiinnostunut vapaaehtoisjoukko eikä varautuminen ja auttamisvalmius ole yksittäisen vapaaehtoisen varassa.



KUVIO 16: Osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistan tiivistelmä.

Kuten edellä on kuvattu, valmiuden yhteyshenkilön aikajanalla kuvattuja tehtäviä päädyttiin elokuun yhteiskehittämisyöpajan palautteiden perusteella siirtämään erilliselle osaston hallitukselle ja vastuuvapaaehtoisille suunnatulle varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistalle. Tarkastuslista kuvaa osaston auttamisvalmiuden tavoitetilaa, joka vaatii hallitukselta ja vastuuvapaaehtoisilta pitkäjänteistä kehittämistä. Tarkastuslistan tarkoituksena ei ole, että

osasto keskittyy kaikkiin listalla oleviin toimenpiteisiin yhtä aikaa, vaan valitsee osana toimintasuunnittelua vuosittain edistettävät toimenpiteet. Toteutuessaan tarkastuslista johtaa laajaan ja hyvään kokonaisvalmiuteen sekä luo pohjaa myös poikkeusolojen varautumiselle.

Varautumisvaiheessa kuvataan ennen operatiivisen toiminnan käynnistymistä toteutettavia valmisteluja, joiden tavoitteena on ennakoida mahdollisia avuntarpeita sekä turvata osaston oma toimintakyky auttamistoiminnan ja häiriötilanteen aikana. Tehtäväkokonaisuuden 15 toimenpidettä sisältää valmiussuunnittelua, keskinäisiä sopimuksia, koulutuksia ja yhteistoimintaharjoituksia. Avaan kokonaisuutta enemmän myöhemmin esittelemäni kaavion 7 yhteydessä.

Valmiudennosto kuvaa vaihetta, joka saattaa auttamistoimintaan siirryttäessä jäädä myös kokonaan toteutumatta. Valmiudennostoa voidaan toteuttaa hitaasti kehittyvissä tilanteissa tai viranomaisen antaessa ennakkohälytyksen ennen varsinaista liikkeellelähtöä. Vaihe sisältää 8 erillistä toimenpidettä tilannekuvan muodostamiseksi, avuntarpeen arvioimiseksi sekä oman tehtävän ja osaston resurssien selvittämiseksi. Tässä vaiheessa tehdään myös hälytysjärjestelyjä sekä tehdään päätökset toiminnan käynnistämisestä ja tarvittavista tukitoiminnoista. Päätösvalta auttamistoiminnan aloittamisesta on osastossa voitu myös delegoida etukäteen tietyille henkilöille, esimerkiksi kotimaan avun tilanteissa on sovittuja toimintamalleja omatoimisen auttamistoiminnan käynnistämiseksi huomattaessa äkillinen avuntarve. Punainen Risti on yhteistoiminnassa eri turvallisuusviranomaisten kanssa pyrkinyt edistämään maakunnissa vapaaehtoisille annettavia ennakkohälytyskäytäntöjä toimintavalmiuden vasteaikojen tehostamiseksi.

Useimmiten auttamistilanne kohdataan kuitenkin äkillisesti ja yllättäen, jolloin valmiudennostovaiheessa kuvatut toimenpiteet joudutaan toteuttamaan heti. Auttamistoiminnan operatiivinen vaihe sisältää 9 erillistä toimenpidettä toiminnan käynnistämiseksi ja jatkuvuuden turvaamiseksi sekä tehtävän päättymisen ennakoimiseksi. Jälkivaiheen 5 listattua toimenpidettä sisältävät vapaaehtoisten ja kaluston huoltamiseen ja purkukeskusteluihin, auttamistoimintaan osallistuneiden kiittämiseen sekä auttamistoiminnan raportointiin, arviointiin ja taloushallintoon liittyviä tehtäviä.

Tarkastuslistalla halutaan kiinnittää huomio eri toimintavaiheiden välisten siirtymisten ennakoointiin, jolloin auttamistoiminta on mahdollisimman jouhevaa ja vähennetään mahdollisuuksien mukaan vasteaikoja vapaaehtoisten käytettävyydelle sekä lisäresurssien käyttöönnotolle.

Jälkivaiheessa auttamistoiminnasta toipumiseen olennaisena kuuluva tehtävän ja oman toiminnan arviointi on varautumisen ja auttamistoiminnan kehittämisen kannalta tärkeää. Auttamistoiminnasta saadut opit ja tehdyt havainnot kannattaa hyödyntää ja huomioida myös osaston valmiussuunnitelmaa päivitettäessä. Valmiuden yhteyshenkilö on myös tässä keskeinen toimija, jotta arviointia ei jätettäisi tekemättä.

Tarkastuslista auttaa osaston hallitusta ja vastuuvapaaehtoisia ymmärtämään ja jäsentämään auttamistoimintaan ja kokonaisvalmiuteen liittyvää laajaa kokonaisuutta. Tarkastuslistan on myös helpompi varmistaa, ettei useampaan kriittiseen toimintoon varattaisi samaa vapaaehtoista useaan kertaan päällekkäin. Toki asioita joudutaan soveltamaan omiin resursseihin sopivaksi, mutta toivottavasti lista kannustaa myös tekemään yhteistyötä ja alueellista valmiussuunnittelua naapuriosastojen kanssa.

Projektiryhmä palasi ajoittain kehittämisprosessin aikana järjestön kokonaisvalmiuden käsitteeseen sekä osaston auttamistoiminnan minimikriteereihin, sillä ne nousivat usein esille niin yhteiskehittämistyöpajoissa kuin projektiryhmän omassa työskentelyssäkään. Näillä määrityksillä oli suuri merkitys myös valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävien määrittelyssä. Vaikka osaston auttamistoiminnan minimikriteerien hyväksymisestä ei löytynyt dokumentaatiota, päätti projektiryhmä kirjata ne mukaan varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistan selitysosaan. Osaston auttamistoiminnan minimikriteerit avattiin seuraavalla tavalla:

- ”Jokaisessa Punaisen Ristin osastossa tulee olla toimintavalmius kotimaan avun ja hätäpukeräyksen käynnistämiseksi sekä ensiavun ja ensihuollon ja henkisen tuen järjestämiseksi. Lisäksi osastoilla voi olla erilaisia kokonaisvalmiuden voimavaroja ja resursseja, joilla voidaan tukea yksilöiden ja yhteisöjen omatoimista selviytymistä ja joiden kautta auttamistoimintaa voidaan toteuttaa myös häiriötilanteissa. Esimerkkeinä ruokaapu, ystävätoiminta, terveyden edistäminen sekä tuki maahanmuuttajille, lapsille ja nuorille. Kokonaisvalmiudessa keskeistä ovat myös valmiuden tukitoimet, kuten toimiva hallinto ja viestintä.”
- ”Ensiavun, ensihuollon ja henkisen tuen valmius voidaan järjestää myös yhteistoiminnassa naapuriosastojen kanssa esim. perustamalla yhteisiä hälytysryhmiä, jotka koulutautuvat ja harjoittelevat yhdessä. Kukin osasto vastaa yhteydenpidosta ja sopivien vapaaehtoisten ohjaamisesta näihin ryhmiin. Yhteisten hälytysryhmien johtamisesta, ylläpidosta ja hallinnosta sovitaan osallistuvien osastojen kesken.”

Järjestön materiaalsen varautumisen osalta projektiryhmä totesi järjestöllä olevan käynnissä erillinen materiaalsen varautumisen kehittämisprosessi, johon linkittyvät mukaan myös Suomen Punaisen Ristin Logistiikkakeskus valmiusvarastoinen sekä Kontti -myymäläketju. Paikallisosaston näkökulmasta oman valmiusvaraston ylläpitäminen itse tai yhdessä naapuriosastojen kanssa on yksi varautumiseen liittyviä tehtäviä, joka tulee myös huomioida. Materiaalsen varautumisen kehittäminen vaatii kuitenkin ohjeistamista ja resursseja, sillä osastoilla itsellään on usein puutteelliset toimitilat ja taloudelliset resurssit hankintojen tekemiseen. Valmiusvarastoinnin osalta järjevä suunnittelu on tärkeää, jotta ymmärretään mitä kannattaa hankkia etukäteen, mitä lainata muualta ja mitä hankintoja tehdään vasta tilanteen käynnistyessä. Tarkempi materiaalsen varautumisen kehittäminen on kuitenkin rajattu tämän opinnäytetyön ulkopuolelle ja toteutetaan erillisenä prosessina keskustoimiston toimesta.

Kehittämisprosessin aikana järjestetyissä yhteiskehittämistyöpajoissa esitettiin varautumiseen liittyvien tehtävien jaottelemista minimitason ja suositeltaviin tehtäviin tai vaihtoehtoisesti osastoportaiden (LIITE 6) mukaan, jolla tehtävien kuormitusta olisi voitu myös keventää. Projektiryhmä kuitenkin katsoi kaikkien listattujen tehtävien olevan tärkeitä ja kytkeytyvän toisiinsa, jonka vuoksi järjevä ja toimiva jaottelu olisi ollut haastavaa. Toisaalta perehdytysohjeen sekä osaston tarkastuslistan koostaminen osastoportaittain olisi tehnyt dokumenttien luettavuudesta liian sekavan ja toiminut siten alkuperäistä tarkoitustaan vastaan.

Kuten jo aiemmin on todettu, on varautumisvaiheen (kaavio 6) toiminta ennen operatiivista auttamistilannetta tärkeä osaston toimintakyvyn kannalta. Yksi varautumisen keskeisiä tavoitteita on turvata osaston ja sen vapaaehtoisten toimintakyky mahdollisimman hyvin yllättävien häiriötilanteiden tai onnettomuuksien varalta. Valmiuden yhteyshenkilön rooli osastossa korostuu juuri tämän vaiheen toimintojen koordinoimisessa ja fasilitoimisessa, vaikka vastuu tarkastuslistan toimenpiteistä onkin osaston hallituksella. Yhteistoiminnassa piiritoimiston ja naapuriosastojen kanssa pyritään kehittämään osastojen varautumista ja valmiusosaamista sekä tekemään siitä entistä yhtenäisempää ja yhteismitallisempaa.

VARAUTUMISVAIHE Ennen auttamistilannetta
<ul style="list-style-type: none"> • Osaston sisäiset roolit, johtaminen, hälyttäminen ja auttamistoiminnan käynnistäminen sovittu • Rekrytoinnit • Koulutus ja harjoittelu • Paikallisen valmiussuunnitelman päivitys ja perehdytys • Toimintaohjekorttien ja talousohjeen tuntemus • Yhteistoiminnan sopiminen piirin kanssa • Alueelliseen valmiussuunnitteluun osallistuminen • Yhteisten alueellisten toimintaryhmien huomioiminen • Yhteistyökumppanit; sopimukset ja toimintamallit • Varusteet ja materiaali • Yhteistyö Vapaaehtoisen pelastuspalvelun verkostossa • Materiaalisen avun ja hätäapukeräyksen käynnistäminen • Ensihuolto-, ensiapu- ja henkisen tuen valmiusjärjestelyt • Hälytysryhmien liittäminen hälytysjärjestelmään

KAAVIO 6: Varautumisvaiheen toimenpiteet osaston varautumisen ja valmiuden tarkastuslistalla.

Koska kyse on kuitenkin vapaaehtoistoiminnasta, ei osastojen ole mahdollista ylläpitää samanaista hälytysvalmiutta kuten esimerkiksi pelastusviranomaisilla. Vapaaehtoisuuden haasteita voidaan kuitenkin pienentää valmiussuunnittelulla eli toimintamallien sopimisella etukäteen. Osaston sisäisistä rooleista, hälyttämiskäytännöistä ja tilannekuvan keräämisestä sekä auttamistoiminnan käynnistämistä voidaan sopia tiettyyn rajaan saakka etukäteen, mutta tilaa tulee jättää myös tilanteen mukaiselle toiminnalle. Toimintaa tulee sopeuttaa kulloinkin käytettävissä oleviin resursseihin ja kyetä tekemään vaadittavat päätökset käytössä olevan tilannekuvan mukaisesti. Projektiryhmän näkemyksen mukaan operatiivista johtajuutta ei voi eikä kannata lyödä lukkoon etukäteen, vaan tehdä tarvittaessa päätös johtajan nimeämisestä tilanteen käynnistymisessä. Johtamisvalmiutta lisää, jos osastolla on käytössään useampia koulutettuja johtajavapaaehtoisia ja suunniteltu toimintamalli lisääavun pyytämiseksi esimerkiksi naapuriosastosta tai piiritoimistolta.

Järjestön kokonaisvalmiuden kannalta on tärkeää lisätä osastojen ymmärrystä auttamistoiminnan käynnistämistä, vaikka oman osaston toimintakyky ei paikallisen avuntarpeen hoitamiseksi olisikaan täydellinen. Päätöstä auttamistoiminnan käynnistämistä tehtäessä on tärkeää selvittää ensin yhdessä naapuriosastojen ja piiritoimiston kanssa, millaista tukea osaston

ulkopuolelta olisi saatavissa. Myös yhteistyö paikkakunnan muiden yhdistysten, kunnan ja seurakunnan kanssa on tärkeää, koska kaikkea ei tarvitse tehdä. Yhteistoiminnalla voidaan myös lisätä auttamistoiminnan vaikuttavuutta ja välttää päällekkäistä työtä. Jos valmiussuunnittelun yhteydessä on selvitetty mahdolliset yhteistyökumppanit yhteystietoineen, on itse tilanteessa helpompi toimia. Osaston valmiuden yhteyshenkilön rooli korostuu juuri tämänkaltaisen yhteistoiminnan ja valmiusajattelun edistämisessä.

Paikallisen ja alueellisen toimintavalmiuden kannalta on tärkeää, että osaston auttamisvalmiuden minimikriteerit tunnetaan jokaisessa osastossa ja toimintaa kehitetään pitkäjänteisesti. Varsinkin muuttotappioalueilla kaiken osastoilta vaaditun toiminnan järjestäminen on käynyt ylivoimaiseksi toteuttaa yksin, jonka vuoksi toimintakykyä ja auttamisvalmiutta pyritään kehittämään myös alueellisella valmiussuunnittelulla. Valmiuden yhteyshenkilöllä on oma tärkeä roolinsa naapuriosastojen kanssa tehtävän yhteistyön kehittämisessä, jotta saadaan muodostettua yhteisiä ensiapu-, ensihuolto- ja henkisen tuen ryhmiä alueen omiin tarpeisiin. Osastojen yhteiset toimintaryhmät eivät toimi itsestään, vaan toimintaryhmän johtajien lisäksi jokaisesta osastosta tarvitaan tukea ryhmien toiminnalle.

Järjestöllä on olemassa erilaisia auttamistoiminnan toimintamalleja ja osasta on tekeillä myös toimintaohjekortteja osastojen käyttöön. Toimintaohjekorttien lisäksi tietoa toimintamalleista ja tilanteenmukaisesta toiminnasta saa myös osallistumalla koulutuksiin ja harjoitustoimintaan sekä eri vastuuvapaaehtoisille järjestettyihin tapaamisiin. Valmiuden yhteyshenkilöllä on osastossaan myös tässä oma yleistä ymmärrystä lisäävä viestinnällinen ja tiedotuksellinen roolinsa. On tärkeää, että osastosta osallistutaan vapaaehtoisuuden raameissa ja mahdollisuuksien mukaan eri kohderyhmille suunnattuun yhteistoimintaan osaamisen ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi.

Osastoista ja piiritoimistoilta tulleen viestin mukaan Punaisen Ristin roolia Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkostossa pidetään osin epäselvänä. Kun samat vapaaehtoiset toimivat sekä järjestön että Vapepan toiminnassa, on kummankin toisistaan hieman poikkeavien roolien hämärtäneen ymmärrystä Punaisen Ristin omasta toimintavalmiudesta. Vapepan tehtävä on tukea viranomaisia johtovastuussa olevan viranomaisen alaisuudessa, mutta Punaisella Ristillä on järjestön tavoitteisiin sekä lakiin ja Tasavallan Presidentin asetukseen perustuva mandaatti käynnistää auttamistoiminta tarvittaessa omatoimisesti (Oikeusministeriö 2000; 2017; Suomen Punainen Risti 2020c). Osastojen toivotaan myös osallistuvan aktiivisemmin Vapepan paikall-

listoimikuntien yhdistysten väliseen yhteistoimintaan, jolloin myös muut alueen toimijat ja toimintatavat tulevat tutuiksi. Piiritoimistojen ja osastojen valmiuden yhteyshenkilöiden yhteistyöllä tätä ymmärrystä voidaan lisätä ja rakentaa oikeaan suuntaan.

Lopuksi projektiryhmä palasi vielä heti jo ensimmäisessä yhteiskehittämistyöpajassa esiin nostettuun kysymykseen, onko valmiuden yhteyshenkilö terminä selkeä tai jo itsessään harhaanjohtava. Järjestön osastoissa toimivat vastuuvapaaehtoiset ovat hallitusta ja muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta yhteyshenkilöitä, vaikka heidän tehtävänkuvaansa kuuluu johtamista tai muita vastuullisia suorittavia tehtäviä. Osa yhteiskehittämistyöpajoihin osallistuneista vapaaehtoisista kokikin valmiuden yhteyshenkilön tehtävän tarkoittavan ensisijaisesti tiedon välittämistä eteenpäin, joka on toki tärkeää yhteistoiminnan kannalta. Tehtävänimikkeen koettiin kuitenkin jo itsessään vaikuttavan vapaaehtoisten ymmärrykseen osaston vastuuvapaaehtoisten rooleista ja tehtävistä osaston sisällä. Tehtävänimikkeistä päättäminen ei kuitenkaan kuulunut projektiryhmän toimivaltaan, vaan tarkastelu jää keskustoimiston järjestökehitysyksikön mietittäväksi esimerkiksi osana vastuuvapaaehtoisten perehdytysohjeiden päivitysprosessia.

6.3 Valmiuden yhteyshenkilön perehdytys ja järjestön tuki

Kehittämiproessin alkuvaiheen työpajojen ryhmäkeskusteluissa vapaaehtoiset korostivat vahvasti motivaatiotekijöistään (kuvio 13) auttamishalua, toimintansa konkreettista merkitystä sekä ihmisten kohtaamista kasvotusten. Suuri osa osallistujista koki auttamisen ja valmiustoiminnan jopa elämäntavakseen.

Myös järjestön toteuttamien vuoden 2022 vapaaehtoisikyselyn sekä 2024 vapaaehtoisbarometrin (Suomen Punainen Risti 2022a; 2024b) osallistujien vastauksissa vahvimpina näkyivät samat teemat. Työpajojen osallistujat edustivat sitoutunutta ja kohderyhmän aktiivisinta joukkoa, joiden korostama sitoutuminen erottui myös vapaaehtoisbarometrin tuloksissa (kuvio 12) muita kohderyhmiä keskimääräistä suurempana osallistumisaktiivisuutena.

Työpajoihin osallistuneiden valmiuden yhteyshenkilöiden puheenvuorot korostivat ihmisten kanssa toimimista, ja vapaaehtoisbarometrinkin vastauksissa korostui erityisesti toive kasvokkain tapahtuvasta vapaaehtoistoiminnasta. Pohdimme projektiryhmäni kanssa syitä osastojen vapaaehtoisten vastahankaista suhtautumista järjestön etätoimintaa ja digitaalisten työkalujen käyttöönottoa kohtaan. Normaalin muutosvastarinnan ja mahdollisen digiosaamisvajeen lisäksi

mietimme, koetaanko etätoiminta vapaaehtoistoiminnassa enemmän työltä kuin harrastukselta. Tai koetaanko auttamisnäkökulman kärsivän, kun kasvokkainen saatava välitön suullinen tai sanaton palaute autettavalta jääkin saamatta tai kokematta. Valmiuden yhteyshenkilön toiminnassa kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus korostuu, mutta tehtäväkentän menestyksekkään hallitsemisen vuoksi tarvitaan myös myötämielistä suhtautumista etäkokoustaamiseen sekä digitaalisiin apuvälineisiin.

Ryhmäkeskustelusta nousutta huomiota järjestön valmiusvapaaehtoisten sukupuoli- ja sukupuolijaosta sekä vapaaehtoisbarometrin valmiuden vastuuvapaaehtoisten tyytyväisyyttä mitannutta kysymystä (kuvio 15) toisiinsa peilaten on mielenkiintoinen kysymys, miksi toimintaan osallistuvat miehet (NPS 79) olivat selvästi naisia (NPS 61) tyytyväisempiä järjestön toimintaan. Pessin ja Oravasaaren (2010) tutkimusten mukaan toiminnallisuus nousee järjestön motivaatiotekijöistä miesten kohdalla selvästi naisia merkityksellisemmäksi, sillä miehistä jopa kaksi kolmesta kokee sen erittäin tärkeäksi. Heidän mukaansa erityisesti miehiä rekrytoitaessa tulisi vedota toiminnallisuuteen, yhdessä tekemiseen sekä toiminnan jatkuvuuteen. (Pessi & Oravasaari 2010, 158-159.)

Jatkossa olisikin kiinnostavaa selvittää, mikä vaikutus Punaisen Ristin valmiustoiminnan muita toimintamuotoja toiminnallisemmalla luonteella – tai mielikuvalla toiminnallisuudesta - motivaatiotekijöiden näkökulmasta on sukupuolten välisiin tyytyväisyyseroihin. Vetoaako toteutustavan toiminnallisuus tai jokin turvallisuusteemassa enemmän miehiin? Vai onko järjestön valmiustoiminnassa jotakin, joka huomioi miehet naisia paremmin?

Vapaaehtoisbarometrin (Suomen Punainen Risti 2024b) mukaan valmiusvapaaehtoiset olivat keskimääräistä tyytyväisempiä järjestön vapaaehtoistoimintaan. Kuitenkin jopa 16 prosenttia koki jääneensä vaille tarvittavaa apua sitä tarvitessaan ja 12 prosentin mielestä koulutus tehtävään oli ollut riittämätöntä. Myös vuoden 2022 vapaaehtoisuuskyselyn (Suomen Punainen Risti 2022a) mukaan vastaajista 44,4 prosenttia näki tarvetta tiedon ja tuen kehittämiseksi sekä koulutuksen lisäämiselle. Lisäksi toiminnan ja ohjeistuksen selkeyttämistä toivoi 39,5 prosenttia vastaajista. Myös tämän tiedon valossa vapaaehtoisten tukeminen vaatii jatkuvaa huomiota ja toimenpiteitä esimerkiksi ohjauksen, perehdytyksen ja koulutuksen osalta.

	Osaamis- ja tukitarpeet	Järjestön koulutus ja tuki
Minimi-koulutus	Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan ja auttamistoiminnan perusteet. Valmiuden yhteyshenkilön rooli ja tehtävät sekä järjestön valmiussuunnittelu.	<ul style="list-style-type: none"> • Lippu korkealle –koulutus (8 tuntia) • SPR auttamisvalmiuden peruskurssi (6-8 tuntia) • Valmiuden yhteyshenkilön perehdytys (valmistuu 2025) • Lisäksi uutena vapaaehtoisena suoraan tehtävässä aloittaville suositellaan Tervetuloa yhteiseen tarinaan –verkkokurssia (30 minuuttia)

KAAVIO 7: Valmiuden yhteyshenkilön minimikoulutus valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohjeessa.

Järjestön kokonaisvalmius herätti käsitteenä keskustelua läpi koko prosessin asiakasymmärryksen keräämisestä aina loppuvaiheen lausuntokierrokselle saakka. Termiä koettiin käytettävän myös järjestön henkilökunnan keskuudessa väärin ja liian laveasti, jolloin sekavuutta ilmenee termin jalkauttamisessa myös vapaaehtoisentälle. Arkipuheessa kokonaisvalmiudella tarkoitetaan usein epämääräisesti kaikkea järjestön varautumista ja auttamistoimintaa. Ajoittain termillä viitataan myös pelkkään niin sanottuun ”kovaan valmiuteen”, joka sisältää perinteisen auttamistoimintaan koulutettujen ja hälytysvalmiudessa olevien vapaaehtoisten ja toimintaryhmien muodostaman kokonaisuuden. Kaikkein vahvimmin tämä haaste tunnistettiin valmiuden henkilöstön keskuudessa, kun taas termin jalkautus vapaaehtoisille paikallisosastoihin todettiin olevan vielä kesken.

Jotta valmiuden yhteyshenkilöt voidaan vapaaehtoisina ottaa mukaan järjestön kokonaisvalmiuden kehittämiseen, täytyy myös heillä olla ensin ymmärrys, mihin suuntaan ja miten Suomen Punainen Risti haluaa varautumista ja auttamisvalmiuttaan kehittää. Järjestö on vuonna 2021 ottanut koulutustarjontaansa Punaisen Ristin auttamisvalmiuden peruskurssin. Kurssi on suunnattu paikallisosaston hallitukselle sekä vastuuvapaaehtoisille. Kurssin tavoitteena on tarjota perusteet järjestön varautumisesta ja valmiustoiminnasta, jotta jokainen vapaaehtoinen ja toimintaryhmä ymmärtäisi oman roolinsa ja olevansa osa järjestön kokonaisvalmiutta. Projektiryhmä katsoi kurssin tarjoavan ensihuollon peruskurssia ja Vapaaehtoisen pelastuspalvelun peruskurssia paremmat valmiudet valmiuden yhteyshenkilön tehtävään.

Auttamisvalmiuden peruskurssin tavoitettavuudessa todettiin kuitenkin olevan haasteita, sillä viime vuosina piirijärjestöjen järjestämiin koulutuksiin olisi mahtunut enemmän osallistujia ja samaan aikaan kaikki halukkaat eivät löydä itselleen koulutusta. Lähikoulutuksen haasteeksi

on nostettu koulutusten vähäinen määrä ja pitkät välimatkat sekä etäkoulutuksen kohdalla vapaaehtoisten puutteelliset digitaidot ja fasilitetit. Koulutus koetaan kuitenkin hyväksi ja tarjoavan tukea järjestön kokonaisvalmiuden jalkauttamiseksi osastoihin. Piirijärjestöjen on tärkeää järjestää ja tarjota auttamisvalmiuden peruskurssia myös jatkossa alueensa osastoille. Yhtenä ratkaisuna ongelmaan keskusjärjestö keskustoimisto mallintaa koulutusta verkkokoulutukseksi sekä toteuttaa osastojen valmiuden yhteyshenkilöille suunnatut kaksiosaiset verkkokoulutukset vuonna 2025.

Tilanne kokonaisvalmiuden käsitteen ja auttamisvalmiuden peruskurssin jalkautuksen suhteen vaihtelee piirijärjestöittäin. Osa piirijärjestöistä on toteuttanut monivaiheisia koulutushankkeita ja osalla työ on vielä alkuvaiheissaan. Yhtenä haasteena on nähty vapaaehtoisten valmiuskouluttajien puute, jolloin kurssin tavoitettavuus ei ole ollut riittävää. Piirijärjestöihin täytyy henkilökunnan tueksi kouluttaa lisää valmiuskouluttajia, jotka pystyvät osana tehtäväänsä koulutamaan myös auttamisvalmiuden peruskurssia alueillaan.

Osana projektiryhmän toteuttamaa kehittämisprosessia todettiin tarve mallintaa järjestölle myös valmiuden yhteyshenkilöiden perehdytyskoulutus. Yhteiskehittämistyöpajoissa sekä projektiryhmän kokouksissa käytiin keskustelua myös perehdytyksen sanamuodoista, onko kyse koulutuksesta vaiko perehdytyksestä. Terminä koulutus koettiin kuvaavana, mutta koettiin usein jättävän jo koulutukset käyneet ja tehtävässä toimineet vapaaehtoiset ulkopuolelle. Muutamissa muissakin järjestön tarjoamissa koulutuksissa osallistujiksi on viime vuosina saatu mukaan enemmän myös kokeneita vapaaehtoisia, kun koulutus on nimetty perehdytykseksi. Näin ollen termi perehdytys nähtiin toimivampana ja joustavampana.

Suomen Punaisen Ristin keskustoimisto toteuttaa valmiuden yhteyshenkilön perehdytyskoulutuksen mallintamisen omana prosessinaan. Koulutus sisältäisi todennäköisesti järjestön auttamistoiminnan perusteet, sopimukset ja yhteistyökumppanit, valmiuden yhteyshenkilön roolin ja tehtävät sekä valmiussuunnittelun koulutusmoduulin. Koulutuskokonaisuuden toteutuksessa tavoitellaan joustavuutta ja monimuotoisuutta, jolloin se voisi sisältää itseopiskeltavia perustietoja sekä yhteisiä koulutus- ja harjoitusosioita. Joustavuudella tavoitellaan myös koulutuksen tavoitettavuutta sekä pitää koulutuksen kesto riittävän lyhyenä, jotta vapaaehtoiset antaisivat sille aikaansa. Kehittämistyön on tavoite valmistua vuoden 2025 aikana.

Osaston valmiussuunnittelun fasilitointi on myös jatkossa yksi valmiuden yhteyshenkilön keskeisimpiä tehtäviä, kuten on ollut tähänkin saakka. Valmiussuunnitteluun ei kuitenkaan ole tähän saakka ollut tarjolla koulutusta, vaan vapaaehtoisten osaaminen on perustunut vertaistukseen, piiritoimistojen antamaan ohjaukseen sekä järjestön 2010 tuottamaan ”Valmiina auttaamaan – ohjeita valmiussuunnitteluun” -oppaaseen. Lisäksi viime vuosina on käynnistetty alueen naapuriosastojen yhteistoimintana toteutettavan alueellisen valmiussuunnittelun jalkautus, johon liittyen osa piirijärjestöistä on toteuttanut erilaisia koulutuksellisia yhteiskehittämisprosesseja.

Yhteiskehittämistyöpajoissakin esiin nostettujen järjestön eri tasoilla tehtyjen valmiussuunnitelmien sekä yhteistyökumppanien kanssa tehtyjen sopimusten sisällön jalkauttaminen osastoihin osana valmiuden yhteyshenkilöiden perehdytystä on järjestön kokonaisvalmiuden kannalta tärkeää. Useissa piirijärjestöissä jalkautusta tehdään jo osana normaalia varautumistoimintaa, mutta tieto ei ilmeisesti tavoita vielä kaikkia osastoja.

Edellä mainituista syistä keskustuimisto on päättänyt mallintaa vuoden 2025 aikana myös valmiussuunnittelun koulutusmoduulin, jota voidaan tarpeen mukaan kouluttaa valmiuden yhteyshenkilön perehdytyksen lisäksi myös muiden koulutusten yhteydessä laajemmalle kohderyhmälle. Myös tämä kehittämistyö oma prosessinsa, eikä aihetta tarpeen tunnistamista lukuun ottamatta käsitelty enempää osana opinnäytetyöni kehittämisprosessia.

Koulutussuosituksen ja minimikoulutusten osalta projektiryhmä näki tärkeänä joustavuutta sekä koulutuksen tavoitettavuutta. Koulutukset ja osaamisen lähtötaso ei saa olla este tehtävässä aloittamiselle, mutta toisaalta tarvittavan osaamisen ja tiedon hankintaa ei tulisi lykätä. Tästä syystä minimikoulutusten käymiseksi suositeltiin 6-12 kuukauden aikamäärettä tehtävässä aloittamisesta. Näin voidaan huomioida myös alueelliset erot alueellisessa koulutustarjonnassa, ja koulutussuositus ohjaa myös piirijärjestöjen vuosittaista koulutustoiminnan suunnittelua.

	Osaamis- ja tukitarpeet	Järjestön koulutus ja tuki
Syventävä koulutus	<p>Auttamisvalmiuteen valmentava tehtäväkohtainen peruskoulutus.</p> <p>Suomen Punaisen Ristin rooli osana Vapaaehtoista pelastuspalvelua ja järjestöverkoston koordinaattorina.</p>	<p>Suomen Punaisen Ristin auttamisvalmiuteen valmentava peruskoulutus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kotimaan avun perehdytys (3-4 tuntia) • 72tuntia-koulutus (2-3 tuntia) • Henkisen tuen peruskurssi (8 tuntia) • Ensiapukoulutukset <p>Vapaaehtoisen pelastuspalvelun auttamisvalmiuteen valmentava peruskoulutus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vapepan peruskurssi (4 tuntia) • Ensihuollon peruskurssi (8 tuntia) <p>Paikalliset, alueelliset ja valtakunnalliset yhteistoimintatarjoitukset</p>
Muu hyödyllinen koulutus	<p>Auttamisvalmiuteen syventävä tehtäväkohtainen jatkokoulutus.</p> <p>Yhteiskunnan kokonaisturvallisuuden ja kriisinkestävyteen valmentava koulutus.</p>	<p>Suomen Punaisen Ristin auttamisvalmiuteen valmentava jatkokoulutus sekä johtajakoulutus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Henkisen tuen jatkokurssi (8 tuntia) • Purkukoulutus (valmistuu 2024-2025) • Ryhmänjohtajakurssit - ensiapu tai ensihuolto (6 päivää) <p>Vapaaehtoisen pelastuspalvelun auttamisvalmiuteen valmentava jatkokoulutus sekä johtajakoulutus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensihuollon jatkokurssi (16 tuntia) • Vapepan johtopaikkakoulutus (8 tuntia) • Vapepa-johtajakoulutus (16 tuntia) <p>Muiden järjestöjen ja viranomaisten järjestämä koulutus</p>

KAAVIO 8: Valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohjeeseen kirjattu Punaisen Ristin ja Vapaaehtoisen pelastuspalvelun syventävä sekä muu hyödyllinen koulutus.

Perehdytysohjeen syventäviin koulutuksiin projektiryhmä päätyi saamansa palaute huomioiden kirjaamaan koulutuksia, jotka valmentavat valmiuden yhteyshenkilön koulutukseen, mutta eivät ole tehtävässä aloittamisen kannalta kriittisiä. Muihin hyödyllisiin koulutuksiin päätettiin kirjata näkyväksi, millaista tehtävää tukevaa koulutusta järjestöllä on olemassa. Koulutuksia voi käydä omaan tahtiin ja oman osaamisen ja tarpeen mukaan, jolloin koulutusten ei koettaisi kuormittavan ja vievän vapaaehtoisten aikaa liikaa. Samalla voidaan innokkaimmille tarjota

selkeämpää koulutuspolkua, jonka avulla varautumiseen ja auttamistoimintaan voi oman kiinnostuksensa mukaan perehtyä syvällisemmin.

Listatut koulutuksen lisäävät valmiuden yhteyshenkilön ymmärrystä erilaisista häiriötilanteista sekä Punaisen Ristin vapaaehtoisten ensisijaista ensihuollollista roolia ja erilaisia tehtäviä niihin liittyen. Koulutuksen rakentavat myös kokonaiskuvaa osaston sekä koko järjestön kokonaisvalmiudesta sekä yhteistoiminnasta viranomaisten ja muiden järjestöjen kanssa.

Koska häiriötilanteita osuu yksittäisen vapaaehtoisen tai osaston kohdalle harvoin, ja poikkeusolojenkin toimintaa on haastavaa harjoitella kustannustehokkaasti ja riittävän laajasti, näki projektiryhmä järkevänä keskittyä kouluttamaan sekä harjoittelemaan järjestön roolin ja perustehävän mukaisia tietoja ja taitoja. Punaisen Ristin perustehtävään sosiaali- ja terveystoimintatukena kuuluu ensihuoltotoiminta, jonka keskiössä on ihmisten perustarpeista huolehtiminen. Esimerkiksi toimintaan evakuointikeskuksessa sekä avustusmateriaalin jakeluun liittyvän osaamisen sekä yleispätevien toimintamallien jalkauttaminen palvelee järjestön vapaaehtoisten toimintaa miltei kaikilla ensihuoltotehtävillä, kun käytettävissä on toiminnan skaalaamisen ja mukauttamisen osaavia vapaaehtoisia ja henkilökuntaa.

Kaikkiin erilaisiin uhkamalleihin ja häiriötilanteisiin liittyviä yksityiskohtaisia piirteitä ei nähty järkeväksi nostaa vapaaehtoisille tarjottavan koulutuksen keskiöön, sillä liian vaativaksi koettu tehtävä sekä koulutuspolku saattaisi päinvastoin karkottaa toiminnasta kiinnostuneita vapaaehtoisia. Samaan aikaan toiminnassa on myös työhistoriansa puolesta osaamista omaavia tai muuten haasteita etsiviä vapaaehtoisia, joiden kohdalla ymmärrystä voidaan lisätä hiljalleen syventävän ja muun hyödyllisen koulutuksen kautta, kun perustaidot on otettu ensin haltuun. Näin kaikille löytyy tekemistä ja haasteita sopivassa määrin. Tällaisia koulutuksia ovat esimerkiksi työpajoissa vapaaehtoisten mainitsema evakuointikeskuksen perustamiseen ja laajamittaiseen maahantuloon liittyvät koulutukset.

Vapaaehtoiset toivat työpajojen ryhmäkeskusteluissa esille, kuinka osaston valmiusvapaaehtoisten motivaatio laskee, jos heidän osaamiselleen ei löydy tosiasiallista käyttöä. Kuitenkin harvinaisemmiksi arvioituihin äärimmäisiin häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin varautuminen nähtiin tärkeäksi, sillä ilman varautumista niiden seuraukset olisivat vielä vakavampia. Vapaaehtoiset ymmärtävät, että harjoitustoiminta ei voi korvata täysin auttamistoiminnasta saatua kokemusta. Yksittäisten harjoitusten kehyskertomukseen on kuitenkin mahdollista kirjoittaa

sisään erilaisia yksityiskohtaisempia tilanteita, jotka lisäävät ymmärrystä sekä järjestön että vapaaehtoisten viranomaisia tukevasta roolista häiriötilanteissa Erityisesti viimeisten vuosien covid pandemiaan ja ukrainalaispakolaisiin liittyneet ensihuoltotehtävät ovat avartaneet myös vapaaehtoisten ymmärrystä roolistaan ja ensimmäisen työpajan osallistujien mukaan nyt olisi otollinen hetki syventää ymmärrystä entisestään.

Projektiryhmä näki myös, ettei valmiuden yhteyshenkilön tarvitse yksin käydä kaikkia edellä esiteltyjä koulutuksia. Osastossa voidaan suunnitella vastuuvapaaehtoisten kouluttamista ja heidän käyttämistään erilaisissa rooleissa. Olisi kuitenkin hyvä, jos valmiuden yhteyshenkilöllä on kokonaisnäkemys, mikä osaston osaamistaso on ja mitä aukkoja tulisi vielä koulutuksia käymällä paikata. Samoin tulisi huolehtia siitä, ettei osaston osaaminen ole yhden vapaaehtoisen varassa. Myös kouluttautumisessa ja harjoittelussa voidaan huomioida aiemmin mainitun tiimijattelun edistäminen osaston varautumisessa.

	Osaamis- ja tukitarpeet	Järjestön koulutus ja tuki
Muut tukitoimet	<p>Vertaistuki ja ohjaus.</p> <p>Valmiustoiminnan ajankohtainen tilannekuva.</p> <p>Järjestön kokonaisvalmiuteen liittyvän teorian, valmiussuunnitelmien ja toimintamallien soveltaminen käytäntöön.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valmiuden yhteyshenkilöiden alueelliset tapaamiset (piirit) • Valtakunnalliset valmiuden ja kotimaan avun yhteyshenkilöiden webinaarit (keskustoimisto) • Valmiuden yhteyshenkilöiden valtakunnalliset vertaisviikonloput (keskustoimisto) • Järjestön valtakunnallinen valmiusharjoitus joka 3. vuosi (keskustoimisto ja piirit) • Järjestön valmiustoiminnan nettisivujen päivittäminen osana nettisivu-uudistusta (keskustoimisto) • Osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista hallitukselle (opinnäytetyöprosessi 2024) • Auttamistoiminnan toimintaohjekortit (keskustoimisto; valmistuu 2024-2025)

KAAVIO 9: Järjestön muut tukitoimet valmiuden yhteyshenkilön tukemiseksi.

Koulutuksen ja harjoitustoiminnan lisäksi vapaaehtoistoiminnan tueksi tarvitaan järjestön muutakin tukea. Vapaaehtoiset korostivat henkilökunnan asiantuntemusta ja ohjausta niin varautumisessa ja valmiussuunnittelussa kuin auttamistoiminnan aikanakin. Oman havaintoni mukaan

kyseessä ei tarvitse aina olla johtovastuun ottaminen piiritoimistolle, vaan erityisesti osastossa tehtäessä kustannuksia aiheuttavia päätöksiä, kaipaavat vapaaehtoiset usein selkänöjää ja varmistusta omille ratkaisuilleen. Tällöin on tärkeää, että henkilökunta on tavoitettavissa tarvittaessa ja äkillisiä hätätilanteita varten on olemassa sovittu hälytyskäytäntö.

Osaamisen kehittämisen tueksi työpajojen osallistujat toivoivat myös vertaistukea ja yhteistyötä. Yhteistyön lisäämistä kaivattiin niin naapuriosastojen kaikkien vastuuvapaaehtoisten kesken kuin myös laajemmin valmiuden yhteyshenkilöiden kanssa. Yhdessä suunnitellen ja hyviä käytäntöjä jakaen tulevat myös muiden kasvot tutuksi, jolloin yhteistyö myös auttamistilanteen aikana helpottuu. Projektiryhmän keskusteluissa nousi esiin myös niin sanottu case-oppiminen eli toteutuneiden auttamistehtävien oppien käsittely laajemmin yhdessä henkilökunnan ja tässä tapauksessa myös valmiustoimintaan liittyvien osastojen vastuuvapaaehtoisten kanssa. Koska erikoisemmat häiriö- tai suuronnettomuustilanteet ovat suurimman osan kohdalla harvinaisia, voidaan muiden tekemistä ratkaisuista ja virheistä oppia etukäteen. Syntyneistä huomioista voi myös syntyä uusia toimintamalleja ja tarkastuslistoja, mitä tilanteen käynnistyessä tulee ottaa huomioon.

Case-oppimisen myötä on esimerkiksi järjestön sisällä ymmärretty, että erilaisissa suuronnettomuuksien jälkitilanteissa tarvitaan usein nopeasti suuri joukko koulutettuja henkisen tuen vapaaehtoisia, jonka vuoksi valmiushälytysten antaminen etupainotteisesti myös naapuripiirien vapaaehtoisille on tärkeää vasteajan pienentämiseksi. Muiden toteuttamien auttamistehtävien läpikäyminen on jalkauttanut harvinaisempaa osaamista laajemmalle joukolle sekä antanut operatiivisessa johdossa mahdollisesti ensimmäistä kertaa toimiville rohkeutta tehdä nopeita tietoon ja kokemukseen perustuvia päätöksiä.

Projektiryhmän näkemyksen mukaan osaamista voidaan lisätä perinteisen kurssimuotoisen koulutus- ja harjoitustoiminnan lisäksi myös säännöllisten tapaamisten ja muun vastaavan kaltaisen yhteistoiminnan kautta. Vapaaehtoiset toivoivat vertaistuen lisäksi myös vuorovaikutteisia tilaisuuksia, joissa voidaan kysyä ja keskustella vapaammin vapaaehtoisten tarpeista. Projektiryhmä päätyi suosittelemaan keskus- ja piirijärjestöille säännöllisiä valmiuden yhteyshenkilöille suunnattuja tapaamisia, joita toteutettaisiin useamman kerran vuodessa niin kasvotusten kuin etäyhteydelläkin. Piirijärjestöillä on erilaisia henkilökunnan toteuttamia käytäntöjä osastojen ja niiden vastuuvapaaehtoisten ohjaamiseksi ja tukemiseksi. Suosituksella halutaan kiinnittää huomio suunnata tukitoimia myös juuri valmiuden yhteyshenkilöille, jos asia ei jo ennestään ole kunnossa.

Keskustoimiston kotimaan valmiuden yksikkö päätti loppukesästä osana järjestön toiminnan suunnittelua projektiryhmän suosituksen mukaisesti käynnistää valmiuden sekä kotimaan avun yhteyshenkilöille suunnatut valtakunnalliset webinaarit. Vuodelle 2025 webinaareja on keskimäärin kerran kuussa ja kukin webinaari käsittelee tiettyä varautumiseen ja valmiuteen liittyvää teemaa. Teemoina on esimerkiksi sähköinen valmiussuunnittelu, tilannekuvan kokoaminen ja jakaminen, materiaaliavustukset ja Kontti-ketjun käyttö, tietoturvallisuus, vapaaehtoisten operaatioturvallisuus, ruokahuollon järjestäminen, suurten vapaaehtoisjoukkojen rekrytointi ja avun tarpeen arviointi sekä heikoimmassa asemassa olevien suojeleminen. Webinaarien tavoitteena on jalkauttaa yhtenäisiä toimintamalleja sekä mahdollistaa kaksisuuntaista vuorovaikusta, joka parhaimmillaan voisi lisätä myös yhteiskehittämistä varautumiseen ja valmiustoimintaan liittyen.

Keskustoimisto päätti projektiryhmässä käydyssä keskustelun myötä myös valtakunnallisen valmiuden yhteyshenkilöiden harjoitusviikonlopun järjestämisestä vuosittain. Tilaisuuden tavoitteena on järjestää koulutusta ja harjoituksia, vaihtaa näkemyksiä yhdessä keskustellen sekä lisätä yhteisöllisyyttä tapaamalla henkilökuntaa ja valmiuden yhteyshenkilöitä muista piireistä ja osastoista. Tilaisuuden osallistujamäärää joudutaan valitettavasti rajoittamaan ohjelman ja käytettävissä olevien tilaresurssien vuoksi, mutta jos harjoitusviikonlopun ympärille saadaan luotua sopiva kiertosykli, voi tilaisuus tuoda merkittävääkin lisää järjestön varautumisen ja kokonaisvalmiuteen kehittämiseen. Esimerkiksi johtajien täydennyskoulutuksessa johtajavapaaehtoiset päivittävät tietojaan ja taitojaan kolmen vuoden välein, vaikka kaikki eivät täydennyskoulutukseen määräajassa osallistukaan.

Projektiryhmä keskusteli loppukesän kokouksessaan myös järjestön valtakunnallisen valmiusharjoituksesta osana osaston varautumisen kehittämistä. Valmiusharjoitus järjestetään kerran yleiskokouksen kokouksena eli kolmen vuoden välein. Seuraava valmiusharjoitus toteutetaan syksyllä 2025 ja harjoituksen valmistelu on juuri käynnistynyt, sen hyödyntäminen myös valmiuden yhteyshenkilön osaamisen tukemisessa osuu otolliseen kohtaan. Projektiryhmä päätyi suosittelemaan harjoituksen teemaksi häiriötilanteeseen liittyvän ensihuollon järjestämistä esimerkiksi materiaalijakelun toteuttaminen huomioiden.

Järjestön vapaaehtoisille suunnatuille nettisivuille kaivataan myös varautumista ja auttamisvalmiutta tukevaa materiaalia tietoturva ja luottamuksellisuus huomioiden. Toimintaohjeiden ja -

toimintaohjekorttien, sopimus pohjien sekä erilaisten lomakkeiden tulisi löytyä ja olla tulostettavissa helposti. Vapaaehtoiset toivoivat materiaalia esimerkiksi valmiudennostoon sekä matka- ja kulukorvausten ja laskujen hallinnointiin liittyen.

Järjestön viestinnän osalta projektiryhmä keskusteli myös valmiuden yhteys henkilöiden huomioimista osana järjestön kokonaisvalmiutta. Kohderyhmän osalta toivottiin profiilinnostoa myös järjestön viestinnässä niin valmiuden yhteys henkilön roolin selkeyttämiseksi kuin arvostuksen ja tuen osoittamiseksi. Kasvojen antaminen voi myös edistää valmiuden yhteys henkilöiden rekrytointia osastoissa pidemmällä aikavälillä.

Projektiryhmä kiinnitti huomiota myös järjestön palkatun henkilökunnan osaamiseen valmiusasioissa. Myös ohjelmatyöntekijöiden osaamista tulee ylläpitää ja kehittää, sillä osastojen vapaaehtoisten tukeminen piirijärjestöissä ei voi olla vain valmiuspäällikön varassa. Lisäämällä koko henkilöstön ymmärrystä järjestön kokonaisvalmiudesta kehitetään samalla valmiuskulttuuria ja sen jalkautumista myös osastokentälle. Kuten Marjovuokin (2014, 60-68) väitöskirjassaan toteaa, henkilökunnan osaaminen heijastuu myös vapaaehtoisiin ja edistää heidän jaksamistaan myös ammattimaisuutta vaativissa tehtävissä.

6.4 Kehittämistyön tulosten ja tuotosten jalkautus

Alkuperäinen ajatukseni oli pilotoida eli testata valmistunutta valmiuden yhteys henkilön perehdytysohjetta roolin ja tehtävän määrittelyineen sekä koulutussuosituksineen myös käytännön jalkautustyön piirijärjestöissä tekevien valmiuspäälliköiden kanssa. Vaihtoehtoisena suunnitelmana oli toteuttaa pilotointi järjestön henkilökunnalle suunnatun kaksipäiväisen kokonaisvalmiuden seminaarin yhteydessä syyskuussa.

Koska kotimaan valmiuden yksikön fasilitoimien valmiuspäälliköiden teams-kokouksien asia lista sekä järjestön henkilökunnalle suunnatun kokonaisvalmiuden seminaarin ohjelma olivat syksyn osalta jo täynnä ja liian tiukat, ei niistä löytynyt tilaa valmiuden yhteys henkilön perehdytysohjeen käsittelemiseksi yhdessä. Sovimme keskustelun kanssa edellä mainituista syistä syyskuun lopulla perehdytysohjeen jalkauttamisesta (LIITE 2) suoraan keskustelun 8. lokakuuta järjestämän valtakunnallisen webinaarin yhteydessä. Osastojen valmiuden yhteys henkilöille suunnattu webinaari oli järjestyksessään ensimmäinen ja yksi esimerkki kehittämissä syntyneistä konkreettisista ratkaisuista kohderyhmän tukemiseksi.

Kotimaan valmiuden koordinaattori lähetti perehdytysohjeen sekä osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistan lausuntokierrokselle webinaarikutsun yhteydessä keskustuimistolta sähköpostilla keskus- ja piiritoimistojen valmiustoiminnan henkilöstölle viikon 38 aikana, jotta ehdin käsitellä heiltä saadut palautteet ennen webinaaria. Sain palautetta ja konkreettisia kehittämis ehdotuksia ja tarkentavia kysymyksiä kahdelta henkilöltä keskus- ja piiritoimistoilta. Valmistuneen perehdytysohjeen sekä sen ohessa valmistuneen hallitukselle suunnattu osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista nähtiin tärkeänä ja koko järjestön ymmärrystä omasta valmiudestaan sekä kokonaisvalmiuden käsitteestä ohjaavana dokumenttina. Tästä syystä projektiryhmän tekemällä kehittämistyöllä nähtiin olevan valmiuden yhteyshenkilön tukemista laajempi tärkeä merkitys.

Tein saamani palautteen pohjalta tuotoksina syntyneisiin dokumenttiin vielä muutamia järjestön kokonaisvalmiuden ymmärrystä lisääviä tarkennuksia ja täydennyksiä. Täydensin osaston tarkastuslistan selitesivulla olevaa kokonaisvalmiuden määritelmää selkeämmin ymmärrettäväksi, jotta sitä ei ymmärrettäisi liian kapea-alaisesti. Liitin mukaan maininnan osastojen ennalta ehkäisevien ja tukitoimintojen kytkeytymisestä osaksi auttamistoimintaa ja yhteisön toimivaihetta.

Lisäksi tarkastuslistalla varautumisvaiheen tehtävissä mainitun vapaaehtoisten kouluttamisen osalta valmiustoiminta muutettiin terminä selkeyden vuoksi auttamistoiminnaksi. Lisäsin valmiudennosto- ja jälkivaiheen tehtäviin myös maininnat talousjärjestelyistä, sillä ne olivat jääneet kokonaan huomiotta projektiryhmän työskentelyssä. Ilman taloudellisia resursseja ei auttamistoimintaa voida toteuttaa. Lisäsin myös tilannekuvan keräämisen aloittamisen osaksi valmiudennostovaihetta, jolloin koko tilannekuvaprosessista saatiin johdonmukaisempi kokonaisuus.

Valmiuden yhteyshenkilöiden webinaari toteutettiin tiistai-iltana 8. lokakuuta 2024. Aikaa opinnäytetyöni kehittämisprosessin ja sen tulosten esittelyyn oli varattu 60 minuuttia sekä keskustuimiston jatkotoimenpiteiden esittelyyn 30 minuuttia. Tulosten esittelyn jälkeen toteutuilla pienryhmäkeskusteluilla kerättiin palautetta projektiryhmän esityksestä viimehetken viimeistelyjen tekemiseksi. Osallistujien antama palaute oli positiivista ja kiittävää sekä roolinmäärittelyn ja koulutussuosituksen koettiin olevan onnistunut. Järjestön tuen kehittäminen valmiuden yhteyshenkilöille koettiin tärkeäksi, jota on odotettu pidemmän aikaa. Vaikka valmiu-

den yhteyshenkilön rooli koettiin vaativaksi, nähtiin selkeän tehtävä- ja roolimäärittelyn helpottavan jatkossa osastojen rekrytointitoimia, kun tehtävää on jatkossa helpompi avata siitä kiinnostuneille.

Myös osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistan koettiin olevan onnistunut ja laaja-alainen sekä tulevan tarpeeseen. Tehtävien tarkastelu vaiheittain aikajanalla koettiin onnistuneeksi ja helpottavan kokonaisuuden ymmärtämistä. Konkreettisen tarkastuslistan koettiin helpottavan ja edistävän osaston hallituksen ja muiden vastuuvapaaehtoisten yhteistä ymmärrystä kehittämistarpeista ja -suunnasta. Tarkastuslistan selitesivulle päätettiin myös lisätä toivomuksena esitetty suositus valmiuden yhteyshenkilön roolista valmiusasioiden esittelijänä osaston hallituksen kokouksissa, mikäli hän ei kuulu itse hallitukseen. Tällä haluttiin varmistaa hallituksen riittävä ymmärrys käsittelemistään ja päättämistään varautumisen ja auttamisvalmiuden toimenpiteistä.

Käydyssä keskustelussa tuotiin esille naapuriosastojen välisen yhteistyön ja valmiussuunnitelmien jakamisen valmiutta lisäävä merkitys. Kehitettävää koettiin olevan tilannekuvan jakamisessa osastojen ja piiritoimiston välillä sekä hyvinvointialueiden myöstä muuttuneiden yhteistoimintatapojen päivittämisessä, johon tämän prosessin toivottiin tuovan apua pidemmällä aikavälillä. Myös toipumisvaiheen päätteeksi tehtävää toiminnan analyysia ja valmiussuunnitelman päivittämistä korostettiin varautumisen kehittämisen kannalta tärkeänä. Osallistujien mukaan keskusteltavaa olisi riittänyt paljon enemmänkin, mutta esille nostettujen huomioiden jo löytyvän kehittämistyön tuloksena syntyneistä dokumenteista.

Webinaariin osallistui laajalti eri puolilta maata yhteensä 85 osallistujaa, joista 9 keskus- ja piiritoimistojen henkilökuntaa ja loput osastojen valmiuden yhteyshenkilöitä. Toisin sanoen uuden perehdytysohjeen ja osaston varautumisen ja valmiustoiminnan tarkastuslistan esittelyä oli kuuntelemassa reilut 18 prosenttia osastoista, joka on melko hyvä alku dokumenttien jalkautusta ajatellen. Osallistujat kokivat myös webinaarin olleen onnistuneen sekä käytetyn vapaa-ajan arvoinen.

Perehdytysohjeen ja tarkastuslistaan liittyvän viimeistelyn ohessa tarkistin niiden sisällön vielä lopuksi ristiin olemassa jo olevien osaston toiminnan arviointityökalun sekä keskustustoimiston kesän 2024 aikana laatimien auttamistoiminnan toimintaohjekorttien kirjausten kanssa. Tämän tarkastuksen tavoitteena oli varmistaa, ettei järjestön valmiustoimintaa määritteleviin dokumentteihin jää keskenään ristiriitaisia linjauksia ja kirjauksia.

Keskustoimiston järjestökehitysyksikkö lähetti lokakuussa valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohjeen sekä tarkastuslistan kommentoitavaksi piiritoimistoille sekä osastoihin osana järjestön laajempaa lausuntokierrosta, jossa on mukana myös 21 muuta päivitettävänä ollutta osaston vastuuvapaaehtoistehävän perehdytysohjetta. Lisäksi sovimme järjestökehitysyksikön tarkastavan ja päivittävän perehdytysohjeessa olevan hyödyllisten nettilinkkien listauksen sekä taittavan dokumentin muiden perehdytysohjeiden kanssa yhteismitalliseen muotoon. Samalla järjestökehitysyksikkö huolehtii uuden tarkastuslistan taittamisesta ja linkittämisestä myös muiden vastuuvapaaehtoisten perehdytysohjeisiin.

Järjestön käyttöön jalkautettu perehdytysohje sekä osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista on jätetty lokakuussa 2024 keskustoimiston kotimaan valmiuden ja järjestökehitysyksiköille jatkotoimenpiteitä varten. Lopullisen julkaisun jälkeen piirijärjestöjen henkilökunta jalkauttaa dokumentit osastojen vapaaehtoisten käyttöön loppuvuoden 2024 ja kevään 2025 aikana. Dokumentteja käsitellään myös keskustoimiston järjestämien valtakunnallisten webinaarien yhteydessä vuoden 2025 aikana. Materiaali tulee jakoon myös järjestön vapaaehtoisille suunnatuille nettisivuille.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni nosti Suomen Punaisen Ristin paikallistason varautumisesta ja auttamisvalmiudesta vastaavat valmiuden yhteyshenkilöt ja heidät tarpeensa kehittämistyön keskiöön. Tutkimuksellisen kehittämisprosessin tavoitteina oli selkeyttää Punaisen Ristin paikallisosaston valmiuden yhteyshenkilön roolia osana järjestön kokonaisvalmiutta sekä kehittää järjestön heille antamaa tukea.

Kuten Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassakin (Jalava ym. 2017, 18; Turvallisuuskomitea 2017, 7-8) todetaan, on järjestöjen rooli ja merkitys yhteiskunnan kokonaisturvallisuudelle ja resilienssin eli henkisen kriisinsietokyvyn ylläpitämiselle merkittävä. Suomen Punaisella Ristillä ja sen paikallisosastoissa toimivilla vapaaehtoisilla on järjestön peruseriaatteisiin sekä Suomen lakiin ja Tasavallan Presidentin asetukseen perustuva rooli tukea ja täydentää viranomaisten toimintaa äkillisissä onnettomuus- ja häiriötilanteissa (Oikeusministeriö 2000; 2017; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2008, 22-23; Suomen Punainen Risti 2010, 4-7.)

Suomen Punaisen Ristin kokonaisvalmius perustuu järjestön kaikkien resurssien joustavaan ja tarkoituksenmukaiseen käyttöön onnettomuuksien ja häiriötilanteiden hallinnassa sekä toipumisvaiheen aikana. Varautumisen ja valmiuden perustana on asiantuntijuus, vapaaehtoisuus, viranomaisyhteistyö sekä järjestöverkosto. (Suomen Punainen Risti 2024d.) Järjestön vapaaehtoistoiminta painottuu erityisesti paikallisosastoissa tapahtuvaan toimintaan, joissa varautumisesta ja toimintavalmiudesta vastaa osaston hallitus. Hallituksen tukena toimii lukuisia vastuuvapaaehtoisia, joiden vastuualueet linkittyvät enemmän tai vähemmän toisiinsa.

Järjestön paikallisosaston varautumista ja auttamisvalmiuden kehittämistä hallituksen tukena fasilitoi sen tehtävänsä nimittämä valmiuden yhteyshenkilö. Viime vuosien aikana on järjestössä havaittu valmiuden yhteyshenkilöiden jääneen poikkeusolovarautumisen kehittämisen ja muiden vastuuvapaaehtoisten varjoon, jonka lisäksi kohderyhmästä tiedettiin melko vähän. Valmiuden yhteyshenkilöt ovat piirijärjestöjen varautumista ja valmiustoiminnan kehittämistä koordinoivien valmiuspäälliköiden keskeistä kohderyhmää, mutta tarkempi tieto kohderyhmän tarpeista ja näkemyksistä oli puutteellinen. Yhteiskehittämistyöpajojen ryhmäkeskustelujen ja projektiryhmän työskentelyn pohjalta käsitys valmiuden yhteyshenkilöistä ja osastojen valmiustoiminnan tarpeista tarkentuivat.

Kehittämisprosessin tuotoksena syntyi valmiuden yhteyshenkilön päivitetty perehdytysohje sisältäen tarkennetun roolin ja tehtävämäärittelyn sekä koulutussuosituksen. Prosessin tuottamien huomioiden ja esiin tulleiden tarpeiden myötä lisätuotoksena syntyi valmiuden yhteyshenkilön ja osaston hallituksen kehittämistoimintaa tukeva osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista.

Syntyneitä havaintoja sekä prosessin tuloksia ja tuotoksia jalkautettiin lokakuun 2024 aikana järjestön valmiustoiminnan henkilökunnalle toteutetulla lausuntokierroksella sekä valmiuden yhteyshenkilöille suunnatulla valtakunnallisella webinaarilla. Sekä lausuntokierroksen että webinaarin palautteet tuottivat vielä tarkentavia huomioita, jotka otettiin kehittämisprosessin tuloksena syntyneissä valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohjeessa sekä osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistassa huomioon ennen materiaalin lopullista jalkautusta.

7.1 Kehittämisprosessin keskeiset huomiot ja ratkaisut

Järjestön kyselytutkimuksena keväällä 2024 toteuttaman vapaaehtoisbarometrin tulokset vahvistivat järjestämiini työpajoihin osallistuneiden vapaaehtoisten sekä projektiryhmän esiin tuomia käsityksiä osastojen valmiuden yhteyshenkilöistä. Vaikka osastojen valmiuden yhteyshenkilöt olivat keskimäärin hieman järjestön muiden toimintaryhmien vapaaehtoisia nuorempia, tunnistettiin myös heidän ikääntymisensä haasteeksi järjestön valmiustoiminnan jatkuvuudelle. Osastojen valmiuden vastuuvapaaehtoisista yli puolet oli yli 60-vuotiaita, ja he olivat keskimääräistä selvästi kokeneempia pitkän linjan vapaaehtoisia.

Myös heidän osallistumisaktiivisuutensa oli keskimääräistä korkeampi, noin 1/3 osallistui toimintaan useammin kuin kerran viikossa ja vähintään kerran viikossa osallistuvia oli kaikkiaan jopa 2/3 kohderyhmästä. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen Suomessa 2024 -tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveystieteiden vapaaehtoinen antoi vapaa-aikaansa järjestöjen käyttöön keskimäärin 20 tuntia vuodessa, joten tähän verrattuna Punaisen Ristin paikallisosastojen valmiuden yhteyshenkilöt olivat erityisen sitoutuneita tehtäväänsä. He toimivat osastojen vastuunkantajapulan vuoksi usein myös useammassa osastonsa vapaaehtoistehtävässä päällekkäin.

Valmiuden yhteyshenkilöiden ikärakenne ja sitoutuminen huomioiden voidaan vetää johtopäätös, että suurella osalla Punaisen Risti paikallisosastosta tulee lähivuosina olemaan tarvetta rek-

rytöitä ja perehdyttää uusia valmiuden yhteyshenkilöitä tehtäviinsä. Vaikka kyselyyn vastanneista valmiuden vastuuvapaaehtoisista 84 prosenttia ilmoitti aikovansa jatkaa järjestön toiminnassa ja vain 11 prosenttia vähentävän osallistumistaan, tuo kohderyhmän korkea ikä oman ennakoimattomuutensa toiminnan jatkumiselle. Punaisen Ristin osastoissa tuleekin nyt viimeistään kiinnittää huomiota nuorempien vapaaehtoisten rekrytointiin ja hiljaisen tiedon siirtämiseen uusien vastuuvapaaehtoisten käytettäväksi. Huomiota täytyy kiinnittää myös osastoihin, joissa valmiuden yhteyshenkilöä ei ollut nimettynä ollenkaan.

Vapaaehtoisbarometrin vastausten perusteella näytti siltä, että valmiuden vastuuvapaaehtoiset olivat järjestön rivivapaaehtoisiin verraten hieman tyytymättömämpiä, vaikka heistäkin selkeä enemmistö (73 prosenttia) katsoi voivansa suositella järjestön vapaaehtoistoimintaa tutuilleen. Näkemykseni mukaan osastoissa toimivat valmiuden vastuuvapaaehtoiset ovat hyvin perillä viranomaisten heitä kohtaan asettamista ja usein korkeistakin odotuksista. He ymmärtävät myös, mitä tehokkaammalta varautumiselta ja auttamistoiminnalta vaadittaisiin. Samaan aikaan myös keskusjärjestö asettaa paikallisosastoille ja niiden vapaaehtoisille korkeitakin tavoitteita toiminnan kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Suomen Punaisen Ristin, kuten muidenkin järjestöjen toiminta, perustuu kuitenkin vapaaehtoisuuteen ja käytettävissä olevat resurssit ovat rajalliset. Lisäksi toimintaedellytysten eriytyminen eri puolilla maata esimerkiksi kaupunkien ja maaseudun välillä asettaa haasteita paikallisen toiminnan pyörittämiselle. Tästä syystä järjestöjohtoon olisi tärkeää sanoittaa valmiustoimintaan liittyviä valintoja, rajauksia ja linjauksia kentällä toimiville vapaaehtoisille sekä yhteistyöviranomaisille nykyistä selkeämmin.

Tarvitaan myös laajempia osastotoimintaa vahvistavia toimia ja järjestön odotusten suhteuttamista vapaaehtoisuuden realiteetteihin tai tarvittaessa toiminnan sopeuttamista vallitsevaan tilanteeseen. Esimerkiksi alueellisen valmiussuunnittelun ja naapuriosastojen keskinäisen yhteistyön edistäminen ja vahvistaminen nykyisestään voi tuoda erityisesti maaseudulla toimivien osastojen haasteisiin, kun niihin vastaan yhdessä. Tässäkin kehitystyössä tulee huomioida riittävä resurssointi ja järjestön tuki.

Mielenkiintoista oli myös, että vapaaehtoisbarometrin (2024) mukaan valmiuden vastuuvapaaehtoisista miehet olivat selvästi naisia tyytyväisempiä. Ikäryhmittäin tarkasteltaessa selvästi kriittisimpiä olivat 40-49 -vuotiaat naiset, kun taas positiivisimmin toimintaan suhtautuvien 60-69 -vuotiaiden miesten ryhmän tuloserot oli heihin nähden miltei kaksinkertainen. Olisikin mielenkiintoista tutkia tarkemmin, mistä näin suuret erot johtuvat. Onko järjestön valmiustoiminnassa esteitä tai yleisemmin jotakin, joka ei vetoa naisiin samalla tavalla kuin miehiin? Mitkä

syöt vaikuttavat esiin nousseisiin tyytyväisyyseroihin sukupuolen ja ikäryhmien välisessä tarkastelussa? Millainen vaikutus vapaaehtoisten elämäntilanteella on kokemuksiin järjestön vapaaehtoistoiminnasta?

Valmiuden yhteyshenkilöiden motivaatiotekijät näyttivät noudattavan alan tutkimuksissa tehtyjä havaintoja. Työpajoihin osallistuneet valmiuden yhteyshenkilöt korostivat motivaatiotekijöistään erityisesti auttamishalua, toiminnan konkreettista merkitystä yhteisölle ja yhteiskunnalle sekä ihmisten kohtaamista kasvotusten. Vapaaehtoistoiminta koettiin jopa elämäntavaksi. Näkemykseni mukaan valmiuden yhteyshenkilöiden voidaan katsoa kuuluvan Pessin ja Orava-saaren (2011, 74-83) tutkimuksessaan esiin nostamien iloisten auttajien ryhmään, sillä ihmisten auttaminen kasvotusten, yhteisöllisyyden tunne, aktiivisuus ja sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan korostuvat heidän näkemyksissään.

Kuormittavista tekijöistä keskusteltaessa valmiuden yhteyshenkilöt mainitsivat pitkittyneisiin auttamistehtäviin liittyvät vaikeudet vaihtohenkilöstön löytämiseksi ja oman työmääränsä kasvamisen sekä auttamistoiminnasta avunsaajalta satunnaisesti saatavan negatiivisen palautteen. Vapaaehtoiset kokivat järjestön sanoituksen auttamistoiminnan jatkuvuudesta ja viranomaisia tukevien tehtävien lyhykestoisuuden kirjauksen keskenään epäselväksi. Järjestöltä toivottiin selkeämpää sanoitusta ja ohjausta, miten paljon vapaaehtoisten tulee pitkäkestoisessa auttamistoiminnassa venyä ja milloin tilanteesta voidaan hyvällä omallatunnolla vetäytyä.

Viranomaisen vapaaehtoisille osoittaman arvostuksen koettiin lisäävän vapaaehtoistoiminnan merkityksellisyyttä, mutta palautteen puute vastaavasti laski toimijoiden motivaatiota osallistua auttamistoimintaan jatkossa. Vaikka autettavalta saatava välitön sanaton palaute koettiin tärkeimmäksi, myös yleinen arvostuksen osoittaminen vapaaehtoisen antamaa ilmaista aikapanosta koetaan tärkeänä. Kun järjestöjen resurssit avustusrahoituksen leikkausten myötä uhkaavat olla tulevana vuosina aiempaa tiukemmalla, täytyy silti muistaa huolehtia myös vapaaehtoisten jaksamisesta. Tärkeää on, että vapaaehtoiset kokevat itsensä ja tekemänsä vastikkeettoman vapaaehtoistyön arvostetuksi myös jatkossa, sillä ilman aktiivisia vapaaehtoisia ei järjestöllä ole vapaaehtoistoimintaakaan.

Auttamistoimintaan liittyvä operatiivinen johtajuus sekä operatiivisen johtajan määrittely nousivat kehittämisprossin aikana vahvasti esille vapaaehtoisten kanssa käydyissä ryhmäkeskusteluissa. Työpajojen osallistujista kokeneimmat suhtautuivat myönteisimmän valmiuden yh-

teyshenkilöön liitettävää auttamistoiminnan operatiivista johtajuutta kohtaan, mutta sen koettiin myös nostavan entisestään uudelta tehtävään rekrytoitavalta vapaaehtoiselta vaadittavaa lähtötasoa. Aktiivisimmista valmiuden yhteyshenkilöistä monella näytti työpajojen ryhmäkeskustelujen perusteella olevan johtajakoulutusta ja -kokemusta, mutta yhteismitallista tietoa kohderyhmän koulutus- ja osaamistaustasta ei ollut käytettävissä. Punaisessa Ristissä on tutkittu vähän yksittäisiä toimintamuotoja, eikä järjestöllä ole tällä hetkellä olemassa koulutus- ja osaamisrekisteriä. Toimintatilastot ja vapaaehtoiset tuottavat tietoa, mutta tarkempi kentälle jalkautuva kohderyhmäkohtainen analyysi on kuitenkin vähäistä. Eri vastuuvapaaehtoisten koulutus- ja osaamistason tutkiminen toisi lisää tietoa kohderyhmien tarpeista ja järjestön koulustoiminnan tavoitettavuudesta. Kiinnostavaa olisi saada tutkimustietoa myös, miten paikallisosaston toimintakyky ja sijoittuminen osastotoiminnan portailla (LIITE 6) korreloi valmiuden yhteyshenkilön nimeämisen ja yleensäkin osaston auttamisvalmiuden kanssa. Voisiko järjestökehitysyksikkö esimerkiksi nostaa vuosittain jonkin tärkeäksi tunnistetun kohderyhmän tarkempaan tarkasteluun?

Johtajuusteema on noussut esille laajemminkin viime vuosien poikkeusoloihin ja häiriötilanteisiin liittyneiden auttamistilanteiden ja niistä tehtyjen havaintojen myötä. Vapaaehtoisuus lyö leimansa Punaisen Ristin ja laajemminkin järjestökentän varautumiseen, sillä auttamistoiminnan käynnistyessä ennalta operatiiviseksi johtajaksi määritelty vapaaehtoinen ei aina ole käytettävissä tai hän ei ole tiedoiltaan, taidoiltaan tai ominaisuuksiltaan paras mahdollinen henkilö tehtävään. Siksi käy usein niin, että vastuuvapaaehtoisten ja heidän ympärillään olevien aktiivivapaaehtoisten joukossa johtajuus on jaettava tai tilanteen alussa johtajaksi nimetään tehtävään parhaiten soveltuva henkilö. Kiireellisten auttamistehtävien yhteydessä johtajuus voidaan antaa henkilölle myös piiritoimiston tai valmiuspäivystäjän päätöksellä parhaan käytettävissä olevan tilannekuvan varassa. Toimittaessa yhteistoiminnassa turvallisuusviranomaisten kanssa johtajuuden täytyy kuitenkin olla selkeää ja johdonmukaista.

Pitkäkestoisilla vapaaehtoisten toteuttamilla auttamistehtävillä menestyksen salaisuus on usein sujuva ryhmätyö ja monikollisen johtajuuden sujuvuus, vaikkakin akuuteissa lyhytkestoisissa tilanteissa korostuukin järjestön hierarkkinen linjaorganisaatio. Auttamistarpeen kuitenkin venyessä ja johtajakoulutettujen väsyessä tarvitaan vaihtohenkilöstöä ja muita hallittuja ratkaisuja. Osassa osastoja jaettu tiimijohtajuus, tiimityö tai johtajuuspooli ja jaettu johtajuus saattavat olla käytössä jo arjen toiminnassa. Tämä kuitenkin vaatii, että organisaatiolla on johtajuus hallinnassaan. Johtajuudella tarkoitan Salovaaraa (2017, 50-53) mukailen ilmiötä, jonka kautta

vapaaehtoisorganisaatio kohdentaa toimintaansa tiettyyn suuntaan. Johtajuudella tarkoitan tapaa johtaa ja johtamisen organisoitumista, kun taas johtajalla tarkoitan johtajuutta hallussaan pitävää henkilöä tai roolia. Johtajuus voi olla ennalta määritelty hierarkkisesti tai erillisessä organisaatiokaaviossa.

Suomen Punainen Risti kehittää parhaillaan toimintamalliaan suurten spontaanien auttajien rekrytoimiseksi ja vastaanottamiseksi. Spontaanien vapaaehtoisten vastaanottamiseksi tarvitaan kuitenkin koulutettuja johtajia ja kouluttajia, jotka organisoivat perehdyttämistä, sitouttavat heidät järjestön arvoihin sekä ohjaavat heidän toimintaansa. Tämä asettaa lisähaasteita auttamistoiminnan johtamiselle, jonka vuoksi samaan aikaan riittävä johtajaresurssi tulee turvata.

Punaisessa Ristissä on tunnistettu jo ennen opinnäytetyöni kehittämisprosessia osastokentän tarvitseman operatiivisen tason johtajakoulutuksen tarve sekä puute. Havaintojeni mukaan osassa Punaisen Ristin osastoja johtamisen ja johtajuuden merkitys sekä sen suunnittelun tarve on tiedossa ja ymmärretään. Osassa osastoja toiminta perustuu kuitenkin perinteiseen hierarkkiseen johtajamalliin, jolloin myös auttamistoiminnan vahvuus riippuu pahimmillaan ja parhaimmillaan johtajansa toimintakyvystä, osaamisesta ja tilannetajusta sekä käytettävyydestä. Tämä teema on hyvä ottaa käsittelyyn valmiuden yhteyshenkilöiden sekä hallituksen ja muiden vastuuvapaaehtoisten kanssa. Vaikka asia ymmärrettäisiinkin, on alueellisia hälytysjärjestelyjä ja tukitoimintoja syytä sanoittaa tarkemmin auki esimerkiksi osana alueellista valmiussuunnittelua. Näin osastot osaavat ja uskaltavat ottaa naapuriosastoihin yhteyttä matalammalla kynnyksellä, kun tarvitsevat tukea esimerkiksi auttamistoiminnan johtamisessa. Keskus- ja piiri-järjestöjen kohderyhmälle järjestämät etä- ja lähitapaamiset sekä auttamisvalmiuden peruskurssit ovat hyviä tapoja edistää tätä ymmärrystä.

Projektiryhmä näki tarvetta joustaville ratkaisuille ja toimintamalleille ottaessaan kantaa valmiuden yhteyshenkilön rooliin osastossa ja erityisesti auttamistoiminnan operatiivisen auttamistoiminnan johtamisessa. Vaikka valmiuden yhteyshenkilön rooli ei ole johtajatehtävä, voi hän samaan aikaan toimia useammassa vapaaehtoistehtävässä ja siten omata myös johtajaroolin. Valmiuden yhteyshenkilön osastonsa varautumista fasilitoiva rooli korostuu ennen auttamistoimintaa ajoittuvan varautumisvaiheen aikana, kun taas operatiivisen auttamisvaiheen aikana hänellä on ensisijaisesti operatiivista johtamista tukeva rooli. Sekä projektiryhmässä että yhteiskehittämistyöpajojen osallistujien ryhmäkeskusteluissa kuitenkin jaettiin yhteinen näkemys johtajakoulutuksen ja -osaamisen hyödyistä osaston valmiussuunnittelulle ja varautumisen kehittämiseksi sekä valmiuden yhteyshenkilöiden suoriutumiseksi tehtävästään.

Ehkä tärkeimmäksi yhteiskehittämistyöpajojen sekä projektiryhmän tekemistä huomioista nousi valmiuden yhteyshenkilön tehtävän ammattimainen asiantuntijarooli. Tehtävässä tunnistettiin vaadittavan laajaa valmiusosaamista ja kokemusta sekä yhteistoimintaa järjestön henkilökunnan ja viranomaiskentän kanssa. Toiminta on itseohjautuvaa ja valmiuden yhteyshenkilön koettiin olevan valmiustoiminnan keskiössä yhdessä kotimaan avun yhteyshenkilön ja osastolla mahdollisesti olevien hälytysryhmien johtajien kanssa. Mikäli valmiuden yhteyshenkilö hoiti useampaa edellä mainittua tehtävää yhtä aikaa, korostui ammattimaisuuden rinnalla myös sen viemä vapaa-aika. Osastoissa valittiin valmiuden yhteyshenkilöksi usein kokenein ja osaavimmaksi koettu vapaaehtoinen, jonka odotettiin osaavan kehittää valmiustoimintaa oikeaan suuntaan sekä neuvoa muita vapaaehtoisia valmiusasioissa.

Myös järjestön vapaaehtoisbarometrin (Suomen Punainen Risti 2024b) huomioidut valmiuden yhteyshenkilöistä sekä Ari Marjovuon (2014) väitöskirjan tulokset vapaaehtoistoiminnan ammattimaisuudesta tukivat tätä näkemystä. Marjovuon mukaan vapaaehtoiset kokivat pärjäävänsä vaativissakin tilanteissa, mikäli saivat riittävästi tukea ammattilaisilta. Mukana jo olevien vapaaehtoisten koettiin myös kasvavan hiljalleen tehtävien vaatimusten mukana ja osa koki tarvitsevänsä toiminnassa myös ammattimaista osaamista. (Marjovuon 2014, 60-68.) Myös työpajoihin osallistuneet vapaaehtoiset kokivat yhteistyön henkilökunnan kanssa tärkeäksi sekä sopivan kokoisten haasteiden motivoivan heitä osallistumaan niin Punaisen Ristin kuin Vapaaehtoisen pelastuspalvelun toimintaan. Tehtävien ammattimaistuesssa vapaaehtoiset tarvitsevat henkilöstön tukea myös tunnistaakseen itselleen sopivan vapaaehtoisuuden tason, jotteivät veny liikaa ja polta itseään loppuun.

Roolin ja tehtävien vaativuuden sekä ammattimaisen asiantuntijaroolin koettiin tuovan lisähaasteita uusien valmiuden yhteyshenkilöiden rekrytoinnille, vaikka toisaalta järjestön vapaaehtoisista tunnistettiin löytyvän myös itselleen sopivia haasteita etsiviä kokeneita aktiivitoimijoita. Haastavinta osaavien toimijoiden löytäminen oli kuitenkin pienillä maaseutupaikkakunnilla, joilla aktiivisten vapaaehtoisten joukko oli ikääntynyttä ja jo ennestään pieni. Erityisesti näillä paikkakunnilla samat henkilöt toimivat usein useammassa vastuutehtävässä päällekkäin. Vaikka kehittämisprosessin tuloksena syntyneitä perehdytysohjetta pidettiin roolin ja tehtävän määrittelyn osalta vaativana, koettiin sen samaan aikaan olevan ytimekäs, selkeä ja onnistunut. Perehdytysohje yhdessä osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslistan kanssa tiivistävät rooliin kuuluvat keskeiset tehtävät, jolloin niiden koettiin päivittäin helpottavan rekrytointia, kun rekrytoinnista vastaavilla on viimein konkreettinen tehtävämäärittely käytössään.

Tiimityön lisääminen ja uuden valmiuden yhteyshenkilön saattaen vaihtuen tapahtuva perehdyttäminen tehtävästä luopuvan vapaaehtoisen mentoroimana on yksi suositeltava tapa madallata vapaaehtoisen kynnystä ottaa uusi tehtävä vastaan. Muutenkin tiimijattelun edistäminen osaston valmiustoiminnassa koettiin hyödyllisenä ja toivottavana varautumista vahvistavana kehityssuuntana.

Työpajoissa sekä projektiryhmässä keskusteltiin myös, onko tehtävänimikkeeseen kuuluva ”yhteyshenkilö” oikea termi kuvaamaan valmiuden yhteyshenkilön roolia ja tehtäviä. Termin koettiin sekoittavan vapaaehtoisten ymmärrystä, onko tehtävässä ensisijaisesti kyse tiedonvälityksestä vaiko konkreettisesta valmiustoiminnan koordinaatiota sisältävästä vastuutehtävästä. Koska useampaankin osaston vastuuvapaaehtoisen tehtävään ainakin jossakin määrin kuuluu myös johtamista, koordinaatiota ja fasilitointia, koettiin termin vaikuttavan laajemminkin vapaaehtoisten ymmärrykseen. Osaston eri toimintamuotojen yhteyshenkilöiden tehtävänimikkeen tarkastelu jää kuitenkin keskustelun tehtäväksi.

Valmiuden yhteyshenkilön tunnistettiin olevan keskeisessä roolissa kehitettäessä osaston varautumista sekä sovitettaessa eri toimintamuotojen ja ryhmien vapaaehtoisten toimintaa etukäteen yhteen. Projektiryhmän näkemyksen mukaan ihanteellinen valmiuden yhteyshenkilö olisi henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan helposti lähestyttävä ja omaisi hyvät vuorovaikutustaidot, jotta osaston vapaaehtoiset uskaltaisivat tarvittaessa kysyä tyhmältäkin tuntuja kysymyksiä valmiustoimintaan liittyen. Hänen tulisi myös hahmottaa laajoja kokonaisuuksia sekä sietää epävarmuutta ja äkillisiä muutoksia. Järjestön varautumisen ja valmiustoiminnan lisäksi hänen olisi hyvä tuntea myös yhteiskunnan kokonaisturvallisuusmallia sekä myös Punaisen Ristin valmiussuunnittelun pohjana olevia kansallisia ja alueellisia uhka-arvioita.

Vaikka valmiuden yhteyshenkilön tehtävän vaativa ja laaja-alainen asiantuntijarooli tunnustetaan, päätti projektiryhmä olla korostamatta asiantuntijaroolia perehdytysohjeessa. Sanaa ”asiantuntija” ei käytetä tarkoituksella ollenkaan, sillä vapaaehtoisia ei haluttu säikäyttää liian vaativilla tehtävämäärittelyillä ja roolikuvauksilla. Valmiuden yhteyshenkilöitä ja osastoja Punaisen Ristin valmiustoiminnassa tukevan henkilöstön on kuitenkin syytä tiedostaa ja huomioida tämä, jotta heille voidaan vapaaehtoisuuteen sopivalla tavalla tarjota tehtävässä tarvittavaa tietoa, taitoja sekä työkaluja.

Valmiuden yhteyshenkilöt tarvitsevat itseohjautuvuudestaan huolimatta varautumista ja valmiussuunnittelua tukevaa ohjausta sekä vertaistukea. Projektiryhmä suosittelee piirijärjestöille

valmiuden yhteyshenkilöille suunnattujen vertaistapaamisten säännöllistä järjestämistä kasvokkain sekä etätilaisuuksina muutaman kerran vuodessa. Näin tapaamisten aikana voidaan jalkauttaa järjestön yhteisiä toimintamalleja sekä edistää kokonaisvalmiuden toteutumista myös osastotoiminnassa. Jättämällä tilaa vuorovaikutukselliselle keskustelulle voidaan löytää hyviä käytänteitä, kysyä apua ja neuvoja sekä rakentaa ajantasaista tilannekuvaa osastojen tarpeista ja järjestön toimintavalmiudesta.

Perehdytyksen ja koulutuksen osalta piirijärjestöjen tulisi tehostaa muutama vuosi sitten valmistuneen auttamisvalmiuden peruskurssin järjestämistä. Tavoitettavuutta voidaan lisätä järjestämällä koulutukseen teoriaosuutta myös etäkoulutuksina sekä kouluttamalla alueille lisää vapaaehtoisia valmiuskouluttajan tehtävään. Koulutus antaa hyvän yleiskuvan ja ymmärryksen järjestön tehtävästä ja kokonaisvalmiudesta sekä eri toimijoiden rooleista ja resursseista auttamistoiminnan aikana. Lyhytkestoinen koulutus on lähtötason koulutusta ja suunnattu osaston kaikkien toimintaryhmien vapaaehtoisille, jota syvennetään toimintamuotokohtaisella jatkokoulutuksella. Koulutus tukee itse valmiuden yhteyshenkilöä tehtävässään sekä lisää osaston muiden toimijoiden ymmärrystä roolistaan ja järjestön auttamistoiminnasta.

Punaisen Ristin sosiaali- ja terveystyö- sekä pelastusviranomaisia tukeva auttamistoiminta painottuu ensihuoltoon eli ihmisten perustarpeista huolehtimiseen. Vaikka erilaiset häiriötilanteet ja poikkeusolojen auttamistoiminta ovat tuoneet lisää ymmärrystä vapaaehtoisten ja järjestökentän viranomaisia tukevasta roolista, osui häiriötilanteisiin liittyviä hälytystehtäviä harvoin yksittäisen vapaaehtoisen kohdalle. Tästä syystä järjestön perustehtävään keskittyminen sekä erityisesti toimintaa evakuoitikeskuksessa ja avustusmateriaalin jakelussa tulisi kouluttaa osastojen vapaaehtoisille. Lisäämällä case-oppimista voidaan eri puolilla maata toteutetuista auttamistehtävistä saatuja havaintoja, hyviä käytänteitä ja toimintamalleja jalkauttaa nykyistä laajempaan käyttöön. Kun ensihuoltoon ja suurten ihmisjoukkojen perustarpeista huolehtimiseen liittyvä perusosaaminen on laajemmin henkilökunnan ja vapaaehtoisten hallussa, voidaan erilaisiin häiriötilanteisiin liittyviä yksityiskohtia huomioida ja toimintaa tarvittaessa skaalata tehokkaammin auttamistoiminnan aikana. Tämä näkökulma tulee huomioida projektiryhmän mielestä myös valmiuden yhteyshenkilön osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen osalta.

Keskustoimisto huolehtii yhdessä piirijärjestöjen henkilökunnan kanssa tämän kehittämisprosessin tulosten jalkautuksesta. Keskustoimiston tehtäviin kuuluu valmiuden yhteyshenkilöille suunnattujen koulutuksellisten valtakunnallisten webinaarien säännöllinen järjestäminen, joka osaltaan yhtenäistää ja syventää vapaaehtoisten osaamista. Lisäksi heille järjestetään vuosittain

vähintään yksi valtakunnallinen lähitapaaminen, jonka yhteydessä voidaan järjestää koulutusta, harjoitella yhteistoimintaa, verkostoitua muiden valmiuden yhteyshenkilöiden kanssa sekä tukea heidän keskinäisen yhteisöllisyytensä rakentumista.

Keskustoimisto mallintaa vuoden 2025 aikana valmiuden yhteyshenkilön perehdytysmallin, jonka toteutuksesta piirijärjestöt vastaavat jatkossa alueellaan. Perehdytysmalli tulee olemaan koulutuksellinen, mutta tavoitteena on tehdä sen toteutuksesta joustava, jotta sen toteutus voisi tarvittaessa olla ajallisesti jatkuvaa linkittyen mahdollisesti myös piirijärjestöjen järjestämiin valmiuden yhteyshenkilöiden tapaamisiin ja muihin tapahtumiin. Näin perehdytysmalli voisi tukea myös tehtävässä jo toimivia kohderyhmän vapaaehtoisia. Perehdytyksen tulee antaa tehtävässä tarvittavat perustiedot ja taidot, joten se tulee sisältämään myös valmiussuunnittelun koulutusmoduulin. Keskustoimisto mallintaa valmiussuunnittelukoulutuksen erillisenä moduulina, jotta sitä voidaan tarjota myös järjestön muille kohderyhmille sekä tarpeen mukaan linkittää helpommin myös muihin tehtäväkohtaisiin koulutuksiin.

Keskustoimiston tehtäviin kuuluu huolehtia valmiustoimintaan liittyen toimintaohjeiden ja -mallien ajantasaisuudesta sekä tarvittavien työkalujen ja järjestelmien ylläpidosta. Edistämällä järjestön lukuisia käynnissä olevia valmiustoimintaan liittyviä kehittämisprosesseja vastataan samalla useampiin tässäkin opinnäytetyössä esille tuomiini valmiuden yhteyshenkilöiden tarpeisiin.

7.2 Kehittämisprosessin vaikutukset ja vaikuttavuus

Oma roolini projektiryhmäni ja koko kehittämisprosessin fasilitaattorina oli suuri, sillä yhteiskehittämistä ja pohdintaa tapahtui pääasiassa projektiryhmän kokousten aikana ja muutamien kokouksia seuraavien päivien aikana. Oma roolini oli etsiä, kerätä ja visualisoida projektiryhmän tarvitsemaa materiaalia, jotta yhteiskehittäminen kokousten aikana olisi jouhevaa sekä aikataulun näkökulmasta kustannustehokasta ilman kiireen tuntua. Myös projektiryhmän jäsenet toivat yhteiseen käsittelyyn kehittämistä tukevaa materiaalia, jota pystyimme hyödyntämään prosessin aikana. Näin saimme käsiteltyä teemaan liittyvää järjestön dokumentaatiota ja pystyimme välttämään ristiriitoja kehittämishetkellä käytössä olleiden auttamistoiminnan toimintaohjekorttien kanssa.

Tiedostan omalla toiminnallani tutkijana ja kehittämisprosessin fasilitaattorina olleen vaikutusta opinnäytetyöni aikana nousseisiin huomioihin ja lopputulokseen. Suomen Punaisen Ristin valmiuspäällikön työtehtävissäni saamaani kokemus ja käymäni keskustelut ovat vaikuttaneet erilaisiin ennakkokäsityksiini tutkittavasta aihepiiristä, jotka Vilkan (2021) mukaan voivat laadullisessa tutkimuksessa aiheuttaa tulkintaongelmia. Opinnäytetyöni yhteydessä toteutetun kehittämisprosessin ja tiedon keräämisen myötä oma ymmärrykseni aihepiiristä on kasvanut, joka Vilkan mukaan osaltaan tiedostaen ja tiedostamatta ovat voineet vaikuttaa myös omaan merkitysmailmaani. (Vilka 2021, 118-120). Olen tämän opinnäytetyöni luotettavuuden lisäämiseksi pyrkinyt avaamaan yhteiskehittämisprosessiin osallistuneiden tahojen osuutta tehtyihin huomioihin ja ratkaisuihin. Opinnäytetyöni yhteydessä tehdyt havainnot ja johtopäätökset perustuvat käytettävissäni olleeseen tutkimustietoon ja tuovat näkyväksi esiin nousseita jatkotutkimustarpeita, joiden tulokset voisivat tarkentaa nyt tehtyjä tulkintoja.

Olen opinnäytetyössäni keskittynyt kehittämisprosessin alussa yhdessä projektiryhmäni kanssa tarkentamiimme tutkimuskysymyksiin, vaikka asiakasymmärryksen muodostamiseksi jouduimme käsittelemään Suomen Punaisen Ristin ja paikallisosastojen varautumiseen ja auttamistoimintaan liittyvää dokumentaatiota ja tutkimustietoa laajasti. Pääsimme kehittämistyön osalta tavoitteeseen ja päivitetty valmiuden yhteyshenkilön perehdytysohje on tätä kirjoitettaessa järjestön keskustoimiston jalkautettavana paikallisosastoille. Vapaaehtoisten ja henkilöstön palaute roolin ja tehtävämäärittelystä sekä koulutussuosituksesta koettiin tärkeäksi ja onnistuneeksi. Projektiryhmän laatimat luonnokset herättivät kehittämisprosessin eri vaiheissa mielenkiittoa, mutta myös kritiikkiä ja korjausehdotuksia, joka myös vei koko prosessia eteenpäin. Jalkautetun perehdytysohjeen koettiin tiivistävän valmiuden yhteyshenkilön olennaiset tehtävät ottaen huomioon sekä vapaaehtoisuuden erityispiirteet että järjestön valmiudelliset tarpeet.

Kehittämisprosessi tuotti myös lisätietoa valmiuden yhteyshenkilöistä ja heidän tarpeistaan järjestön keskus- ja piiritoimistojen käyttöön. Tilastot ja tutkimustieto tukivat osaa olemassa olleista ennakkokäsityksistä, mutta avasi myös uusia näkökulmia kohderyhmän sekä valmiustoitominnan osalta. Kerätyn asiakasymmärryksen sekä yhteiskehittämisen tuloksena tunnistettiin myös tarve tuottaa osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista tukemaan sekä valmiuden yhteyshenkilöä, mutta myös laajemmin osaston hallitusta, auttamisvalmiuden kehittämisessä. Tuotettu tarkastuslista toimii osaston hallituksen ja vastuuvapaaehtoisten yhteisenä toiminnan kehittämistyökaluna. Sen koettiin kiteyttävän onnistuneesti osaston varautumiseen

ja auttamisvalmiuteen liittyvät toimenpiteet sekä sanoittavan järjestön kokonaisvalmiutta ja auttamistoiminnan minimikriteerejä. Opinnäytetyöni tuotosten jalkautukseen osallistuneiden vapaaehtoisten ja henkilöstön mielestä tarkastuslista auttaa osastoa kehittämään varautumistaan suunnitelmallisesti sekä lisää osaston hallituksen ja vastuuvapaaehtoisten ymmärrystä osaston roolista osana järjestön kokonaisvalmiutta. Auttamistoiminnan käynnistyessä se myös ohjaa yhteismitallisesti osaston toimenpiteitä tukien operatiivista johtamista.

Sekä itse yhteiskehittämiseen että tuotoksia esittelevään webinaariin osallistuneet vapaaehtoiset kokivat vapaaehtoisten osallistamisen kehittämisprosessin eri vaiheisiin tärkeänä ja motivoivana. Vapaaehtoiset toivoivat käyttöönsä kokemusasiantuntijoina hyödynnettävän myös jatkossa järjestön erilaisissa projekteissa ja kehittämisprosesseissa. Näin eri alueiden toimintaympäristöerot ja vapaaehtoisten tarpeet tulevat sanotetuiksi jo prosessin alkuvaiheessa.

Kertynyt tutkimustieto valmiuden yhteyshenkilöistä sekä yhteiskehittämällä tuotetut perehdytysohje sekä osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista yhdessä opinnäytetyöni toimenpidesuosituksen kanssa antavat suuntaa keskustuomiston ja piirijärjestöjen kehittämistoimenpiteille valmiuden yhteyshenkilöiden tukemiseksi. Osa näistä suosituksista on jo otettu huomioon vuoden 2025 toiminnansuunnittelussa ja jalkautetaan sellaisenaan osaksi järjestön valmiustoimintaa.

Yhteistoiminnan tiivistymisen ja uusien koulutusten mallintamisen myötä valmiuden yhteyshenkilöiden saama järjestön tuki paranee ja valmiustoimintaa voidaan jatkossa kehittää yhteismitallisemmin. Huomiota kiinnitetään myös uusien valmiuden yhteyshenkilöiden rekrytointiin ja nimeämiseen myös niiden osastojen osalta, joista kyseistä vastuuvapaaehtoista ei vielä löytynyt. Näin valmiuden vastuuvapaaehtoisten kautta voidaan henkilöstön tuella jalkauttaa myös kokonaisvalmiuden ymmärrystä laajemmin osastojen hallituksille ja muille vastuuvapaaehtoisille. Valmiuden yhteyshenkilöiden kehittämisprosessin aikana esittämät huomiot järjestön varautumisesta ja valmiustoiminnasta tuovat esiin myös muita kehittämistarpeita, joihin järjestön on syytä ottaa kantaa tulevaisuudessa.

Kun otetaan huomioon koko kolmannen sektorin tuottaman vapaaehtoistoiminnan hyödyt yhteiskunnan resilienssille ja kokonaisturvallisuudelle, hyödyttää Punaisen Ristin osastojen valmiuden yhteyshenkilöiden tukeminen ja sen tuloksena tehostuva järjestön auttamisvalmius myös laajemmin suomalaista järjestökenttää ja veronmaksajia. Suomen Punainen Risti yhtenä

järjestönä muiden joukossa lisää toiminnallaan vapaaehtoistensa osallisuuden ja merkityksellisuuden tunnetta. Osastojen paremman varautumisen ja auttamisvalmiuden myötä koko järjestön kyky auttaa ja tukea avuntarvitsijoita kaikkialla Suomessa paranee, joka myös tukee hyvinvointialueiden ja viranomaiskentän toimintaa.

Parantamalla ja yhtenäistämällä järjestön osallistumista ja toimintaa Vapaaehtoisen pelastuspalvelun paikallistoimikuntien kanssa tuodaan lisää resursseja ja koulutettuja toimijoita myös koko järjestöverkoston toimintaan. Tämän prosessin aikana esitelty valmiustoiminnan malli ja sen tueksi kehitetyt tukitoimet ovat soveltuvien osin hyödynnettävissä myös muiden valmiusjärjestöjen toiminnassa sikäli kuin ne niiden tarkoitukseen, rakenteeseen ja omiin toimintamalleihin istuvat.

Samaan aikaan näkemys kolmannen sektorin tärkeästä roolista osana yhteiskunnan kokonais-turvallisuutta ja resilienssiä on ristiriidassa poliittisten päättäjien viimeaikaisten järjestöjen rahoitusta koskevien leikkauspäätösten kanssa. Leikkaamalla järjestöjen rahoitusta ja resursseja vaikeutetaan pitkällä aikavälillä myös kolmannen sektorin ja järjestöjen vapaaehtoisten toiminta- ja reaktiokykyä toimia organisoidusti viranomaisten tukena. Viranomaisten kanssa yhteistoiminnassa tehtävän auttamistoiminnan tulee olla johdettua, fasilitoitua ja koulutettua, johon tarvitaan järjestöjä ja niiden palkattua henkilökuntaa. Näin organisoitu vapaaehtoistoiminta tukee operatiivista toimintaa vapauttaen viranomaisia kriittisempiin tehtäviin, ja johdetuille vapaaehtoisille voidaan antaa heille sopivia konkreettisia, tarkoituksenmukaisia ja motivoivia tehtäviä toteutettavaksi.

Samaan aikaan Petri Toikkasen Tulevaisuuden näkymät järjestöissä -tutkimuksen (2023) yhteydessä esittämä arvio järjestöjen kilpailun kiristymisestä rahoituksen, vapaaehtoisten määrän ja osaamisen osalta näyttää tulevina vuosina realistiselta uhkakuvalta. Moni järjestö tulee käymään 2020-luvulla selviytymiskamppailua ja pieniä yhdistyksiä tulee jopa katoamaan. Erityisesti jäsenrakenteeltaan ikääntyneet järjestöt tulevat supistamaan toimintaansa, jos ikärakenteeseen ei onnistuta tekemään muutoksia. Kiristynyt taloustilanne tulee johtamaan myös hallinnon karsimiseen ja henkilöstön määrän karsimiseen. Joissakin järjestöissä aluetason rakenteita saatetaan myös siirtää valtakunnallisiksi. (Toikkanen 2023, 50-51.)

Kaikkien edellä mainittujen haasteiden vuoksi järjestöjen on elintärkeää panostaa vapaaehtoi-siinsa ja erityisesti vapaaehtoistoimintaa organisoivien luottamushenkilöiden jaksamiseen ja toiminnan mielekkyyteen. Vapaaehtoistehtävien ammattimaistuesssa ja järjestöjen resurssien

tiukentuessa on tärkeää huolehtia, etteivät vapaaehtoiset veny liikaa ja polta itseään loppuun. Ilman vapaaehtoisia ei ole myöskään vapaaehtoistoimintaa ja jo kuihtuneen toiminnan elvyttäminen olisi haasteellista. Järjestöjen tulisi myös turvata toimintaedellytyksensä kaikkialla Suomessa, sillä mikäli vapaaehtoistoiminta keskittyy kasvukeskuksiin ja Etelä-Suomen alueelle, vaikeutuu järjestöjen tarjoaman julkisen sektorin palveluja täydentävän avun ja tuen kohdentuminen juuri niillä alueilla, joilla sille olisi jatkossa kaikkein suurin tarve.

LÄHTEET

- Design Council. Design methods for developing services. Viitattu 27.1.2024. https://www.designcouncil.org.uk/fileadmin/uploads/dc/Documents/DesignCouncil_Design%2520methods%2520for%2520developing%2520services.pdf
- Harju, Aaro 2022. Järjestömuotoisen kansalaistoiminnan pitkä linja. Teoksessa Mari Tapio & Annelina Wevelsiep (toim.) Kansalaiset toimikaa. Kansalaistoiminta 2020-luvulla. Kansalaisfoorumi, 124-139.
- Haverinen, Mika & Honkanen, Matti & Kervinen, Heikki & Nurminen, Pauli 2016. Pelastustoiminnan käsitteitä. Pelastuslaitosten kumppanuusverkoston julkaisu 3/2016. 2. päivitetty versio. Pelastusopisto. Viitattu 14.11.2024. <https://www.pelastuslaitokset.fi/sites/default/files/2020-11/Pelastustoiminnan%20käsitteitä%202.päivitetty%20versio%202016.pdf>
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- IFRC 2024a. Strategy 2030. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. Viitattu 4.6.2024. <https://www.ifrc.org/who-we-are/about-ifrc/strategy-2030>
- Iso-aho, Juha 2022. Vapaaehtoistyö ja vapaaehtoiset järjestöissä. Teoksessa Kimmo Lind & Pekka Kaunismaa (toim.). Järjestöt valokeilassa. Järjestöt organisaatioina, toimijoina ja tutkimuskohteina. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 136, 20-30. Viitattu 26.1.2024. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2022/03/jarjestot-valokeilassa-lind-kaunismaa-humak.pdf>
- Itä-Suomen Aluehallintovirasto 2023. Itä-Suomen valmiustoimikunta perehtyi hyvinvointialueiden varautumiseen. Tiedote 24.2.2023. STT. Viitattu 28.1.2024. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69967035/ita-suomen-valmiustoimikunta-perehtyi-hyvinvointialueiden-varautumiseen?publisherId=69818103>
- Jalava, Janne & Raisio, Harri & Norri-Sederholm, Teija & Lahtinen, Henri & Puustinen, Alisa 2017. Kolmas sektori viranomaisten turvallisuustoiminnan tukena. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 76/2017. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 28.1.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160404>
- Jokinen, Arja 2024. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat>
- Juhila, Kirsi 2021. Laadullisen tutkimuksen erityispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Kansalaisareena 2024. Tuore Vapaaehtoistoiminta Suomessa -tutkimus julkaistu. Uutinen 7.5.2024. Kansalaisareena. Viitattu 16.5.2024. <https://kansalaisareena.fi/tuore-vapaaehtoistoiminta-suomessa-tutkimus-julkaistu>

- Kattilakoski, Mari & Korhonen, Seija & Kurikka, Päivi 2022. Maaseudun neljäs sektori – jotain uutta vai vanhaa? Teoksessa Mari Tapio & Annelina Wevelsiep (toim.) Kansalaiset toimikaa. Kansalaistoiminta 2020-luvulla. Kansalaisfoorumi, 64-78.
- Kittilä, Riitta & Metsätähti, Patrik & Peltosalmi, Juha 2022. Yhdistystoiminnan haasteet 2020-luvulla. Teoksessa Mari Tapio & Annelina Wevelsiep (toim.) Kansalaiset toimikaa. Kansalaistoiminta 2020-luvulla. Kansalaisfoorumi, 16-31.
- Kunnaskari, Mia 2014. Kotitalouksien omatoimisen varautumisen tukeminen järjestöissä. SPEK tutkii 7. Tampere: Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK. Viitattu 28.1.2024. https://issuu.com/spek_ry/docs/spek_tutkii_7
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. (E-kirja.) Tampere: Vastapaino.
- Lehtinen, Mikael & Miettinen, Mira & Rantio, Mari & Tamminen, Sirpa & Tunturi, Arja & Mattila, Tommi 2023. Vapaaehtoinen pelastuspalvelu. Vapaaehtoisen ensihuolto-opas. Helsinki: Suomen Punainen Risti.
- Lepistö, Jari & Joentakanen, Jaakko & Laurikainen, Heikki & Kekki, Tuula & Harvaturva-
verkosto 2020. Harvaan asuttujen alueiden turvallisuus 2020. Tilanneraportti turvallisuudesta harvaan asutuilla seuduilla. Sisäministeriö: Helsinki. Viitattu 23.8.2024. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/65c82a89-def1-4352-97c0-a54640e99e3a/4189b1db-a13c-4595-80a6-98424d431bb1/RAPORTTI_20210517111248.pdf
- Lind, Kimmo 2020. Kenen äänellä, millä asialla? Sosiaali- ja terveysjärjestöjen edustuksellisuus, toimintaympäristön muutokset ja operatiivisen johdon toimijuus. Jyväskylän yliopisto. JYU dissertations 252. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 15.10.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8224-9>
- Lind, Kimmo 2022. Johtaminen järjestöissä. Teoksessa Kimmo Lind & Pekka Kaunismaa (toim.): Järjestöt valokeilassa. Järjestöt organisaatioina, toimijoina ja tutkimuskohteina. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 136, 52–73. Viitattu 15.10.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023030329582>
- Lundbom, Pia 2022. Kansalaistoiminta kuuluu kaikille – tulevaisuutta kohti kurkottamassa. Teoksessa Mari Tapio & Annelina Wevelsiep (toim.) Kansalaiset toimikaa. Kansalaistoiminta 2020-luvulla. Kansalaisfoorumi, 140-152.
- Luomanen, Jari 2010. Straussilainen grounded theory -menetelmä. Teoksessa Johanna Ruusuvoori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 351-371
- Lähdemäki-Pekkinen, Jenna & Rekola, Sanna & Solovjew-Wartiovaara, Anna & Thompson Coon, Rose 2023. Tulevaisuusbarometri 2023. Suomalaisten tulevaisuususkon yllätysten ajassa. Sitran selvityksiä 231. Sitra. Viitattu 9.6.2024. <https://www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuusbarometri-2023>
- Manneri, Ville & Koivisto, Mikko 2019. Yritysten pelikenttä muutoksessa. Teoksessa Mikko Koivisto & Johanna Säynäjäkangas & Sofia Forsberg (toim.) Palvelumuotoilun bisneskirja. Alma Talent, 16-51.
- Marjovuo, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja

- 2014:9. Sosiaalipsykologia. Väitöskirja. Viitattu 1.11.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-9106-3>
- Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa Frank Martela & Karoliina Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa. Helsinki: Alma Talent, 9-32.
- Mäkinen, Milla 2018. Palvelumuotoiluajattelemalla paremmaksi. Opas järjestö- ja yhdistystoimijoille. Helsinki: Changeagentia. Viitattu 20.4.2024. https://palvelumuotoiluajatuksia.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/12/palvelumuotoiluajattelemalla_paremmaksi_opas_jacc88rjestocc88_ja_yhdistystoimijoille_milla_macc88kinen.pdf
- Oikeusministeriö 2000. Laki Suomen Punaisesta Rististä 25.2.2000/238. Finlex. Viitattu 4.6.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000238>
- Oikeusministeriö 2017. Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä 827/2017. Finlex. Viitattu 4.6.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170827>
- Paju, Sami 2017. Kompleksinen maailma vaatii ketterää organisoitumista. Teoksessa Frank Martela & Karoliina Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa. Helsinki: Alma Talent, 33-48.
- Patentti- ja rekisterihallitus 2024a. Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Viitattu 9.6.2024. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdystysrekisterissaajuskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html>
- Patentti- ja rekisterihallitus 2024b. Yhdistysten määrät tarkoitukseluokittain (pääluokittain) eri maakunnissa. Viitattu 9.6.2024. https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/yhdistysten_maarat_maakunnittain.html
- Peltosalmi, Juha & Eronen, Anne & Ruuskanen, Petri 2024. Järjestöbarometri 2024. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 13.10.2024. https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2024/10/Jarjestobarometri_2024-1.pdf
- Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Raha-automaattiyhdistys. Viitattu 26.1.2024. <https://docplayer.fi/297900-Kansalaisjarjestotoiminnan-ytimessa.html>
- Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2011. Suomalaisen altruismin tyypit. Auttamisen kolme muotokuvaa. Teoksessa Anne Birgitta Pessi & Juho Saari (toim.) Hyvien ihmisten maa: Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. A tutkimuksia 31. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 71—90. Viitattu 9.5.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-111-3>
- Piekkari, Jouni & Puuronen, Kaisa 2020a. Palvelumuotoilu. Peili: ideoita, välineitä ja uutta suuntaa nuorten ohjaukseen. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2024. <https://sites.google.com/metropolia.fi/peili/yhteiskehitt%C3%A4minen/monialaisuus/palvelumuotoilu>

- Pietilä, Ilkka 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Matti Hyvärinen & Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. (E-kirja) Vastapaino.
- Pohjois-Karjalan pelastuslaitos 2024. Pelastustoiminta. Viitattu 23.8.2024. <https://pelastustoimi.fi/pohjois-karjala/palvelut/pelastustoiminta>
- Salovaara, Perttu 2017. Monikollinen johtajuus: kuinka organisoida itseohjautuvuutta. Teoksessa Frank Martela & Karoliina Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa. Helsinki: Alma Talent, 49-78.
- Sanastokeskus TSK ry 2014. Kokonaisturvallisuuden sanasto. Helsinki: Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK.
- Sanastokeskus TSK ry 2024a. Operatiivinen johtaminen. Viitattu 2.9.2024. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/operatiivinen%20johtaminen>
- Sanastokeskus TSK ry 2024b. Henkilötiedustelu. Viitattu 2.9.2024. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/henkil%C3%B6tiedustelu>
- Sisäministeriö 2023a. Kansallinen riskiarvio 2023. Sisäministeriön julkaisuja 2023:4. Viitattu 14.1.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164627/SM_2023_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sisäministeriö 2023b. Yhteiskuntarauha ja vakaus. Tuovi sisäisen turvallisuuden portaali. Viitattu 22.8.2024. <https://sisainenturvallisuus.fi/yhteiskuntarauha-ja-vakaus>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Sosiaalitoimen valmiussuunnitteluopas. Viitattu 1.1.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72006/Julkaisuja_2008_12_valmiussuunnitteluopas_verkko.pdf?sequence=1
- Soste 2020. Sosiaali- ja terveysjärjestöt Suomessa. Soste sosiaali ja terveys ry. Viitattu 9.6.2024. <https://www.soste.fi/sosiaali-ja-terveysjarjestot-suomessa>
- Stevanovic, Melisa & Weiste, Elina 2018. Keskusteluanalyysi ja fokusryhmien diskursiivinen tutkimus. Nro 11 (2018): Diskurssitutkimuksen menetelmistä. AFinLA-teema. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA ry, 114-136. Viitattu 18.4.2024. <https://doi.org/10.30660/afinla.68981>
- Stickdorn, Marc & Schneider, Jakob 2011. This Is Service Design Thinking. 7. painos. Amsterdam: BIS Publishers.
- Suomen Punainen Risti 2010. Valmiina auttamaan. Ohjeita valmiussuunnitteluun. Viitattu 1.1.2024. <https://rednet.punainenristi.fi/sites/default/files/tiedostolataukset/Valmiina%20auttamaan%20vihkonen.pdf>
- Suomen Punainen Risti 2013. Pikaperehdytys valmiuden yhteyshenkilölle. Viitattu 29.2.2024. https://rednet.punainenristi.fi/sites/default/files/tiedostolataukset/Pikaperehdytys_Valmiuden%20yhteyshenkil%C3%B6_0.pdf

- Suomen Punainen Risti 2017. Suunnitelma Suomen Punaisen Ristin kokonaisvalmiuden kehittämiseen 2017-2020. Viitattu 4.6.2024. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/SPR%20Kokonaisvalmiuden%20kehitt%203%A4minen_%2018042017%20%28002%29.pdf
- Suomen Punainen Risti 2020a. Suomen Punaisen Ristin osastojen johtosääntö. Viitattu 10.7.2024. <https://www.punainenristi.fi/globalassets/6.-tyomme--paasivu/jarjestotoiminta/jarjestotoimintaan-liittyvat-julkaisut/johtosaannot/suomen-punaisen-ristin-osastojen-johtosaanto-15.5.2020.pdf>
- Suomen Punainen Risti 2020b. Toimintalinjaus 2021-2023. Viitattu 22.8.2024. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Toimintalinjaus%202021-2023_FI%20%28002%29.pdf?_gl=1*brzvcj*_up*MQ..*_ga*MTIzMTA3NTU5My4xNzI1MzU1MzE2*_ga_FMVLRNR4HM*MTcyNTM1NTMxNi4xLjAuMTcyNTM1NTMxNi4wLjAuMA..
- Suomen Punainen Risti 2020c. Vapaaehtoisen pelastuspalvelun toimintalinjaus 2030. Viitattu 13.10.2024. https://erj2u.upcloudobjects.com/vapepa_fi_media/wp-content/uploads/2024/08/09170027/Vapepa_2030_toimintalinjaus_16042020.pdf
- Suomen Punainen Risti 2022a. Vapaaehtoiskyselyn 2022 tulokset. Viitattu 4.5.2024. https://lookerstudio.google.com/reporting/9d73bb49-095c-414f-b677-06b7701a7643/page/p_zgrq3phwsc
- Suomen Punainen Risti 2022b. Vapaaehtoisen pelastuspalvelun toimintaperiaatteet. Viitattu 13.10.2024. https://erj2u.upcloudobjects.com/vapepa_fi_media/wp-content/uploads/2024/08/09165925/Vapepa-toimintaperiaatteet-01122022-1.pdf
- Suomen Punainen Risti 2023a. Toimintalinjaus 2024-2026. Viitattu 22.1.2024. <https://www.punainenristi.fi/globalassets/6.-tyomme-paasivu/jarjestotoiminta/jarjestotoimintaan-liittyvat-julkaisut/toimintalinjaukset/spr-toimintalinjaus-2024-2026.pdf>
- Suomen Punainen Risti 2023b. Vapaaehtoistoiminnan linjaus. Viitattu 4.6.2024. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Vapaaehtoistoiminnan%20linjaus_2.pdf?_gl=1*1ac63vd*_up*MQ..*_ga*MjYwMzk2NTE5LjE3MTc0OTMwMDk.*_ga_FMVLRNR4HM*MTcxNzQ5MzAwOC4xLjAuMTcxNzQ5MzAwOC4wLjAuMA
- Suomen Punainen Risti 2023c. Tilastokirja 2022. Viitattu 12.4.2024. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Tilastokirja2022_0.pdf?_gl=1*1q1hd3x*_up*MQ..*_ga*NjIyOTA2OTg3LjE3MjUyNzgzNTc.*_ga_FMVLRNR4HM*MTcyNTI3ODM1Ni4xLjAuMTcyNTI3ODM1Ni4wLjAuMA..
- Suomen Punainen Risti 2024a. Henkilötiedustelu kadonneen löytämiseksi. Viitattu 3.7.2024. <https://www.punainenristi.fi/hae-apua-ja-tukea/kadonneiden-loytamiseen/henkilotiedustelu-kadonneen-loytamiseksi>
- Suomen Punainen Risti 2024b. SPR vapaaehtoisbarometri 2024. Viitattu 10.7.2024. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/SPRVapaaehtoisbarometri_yhteen-veto_0.pptx?_gl=1*h3vmxi*_up*MQ..*_ga*MTEzNTk4Njk3LjE3MjUyNzcyNTY.*_ga_FMVLRNR4HM*MTcyNTI3NzI1Ni4xLjAuMTcyNTI3NzI1Ni4wLjAuMA..

Viljanen, Maria 2023. Yhteisöjen resilienssiä lisäävä vapaaehtoistoiminta. Suomen Punaisen Ristin arjen turvallisuutta vahvistava toiminta henkisen kriisinkestävyyden näkökulmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 14.10.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120333740>

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yeung, Anne Birgitte 2020. Tärkein motiivi on auttamisen halu. Kansalaisyhteiskunta -verkolehti. Viitattu 9.5.2024. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tarkein-motiivi-on-auttamisen-halu>

LIITTEET

LIITE 1 Valmius- ja varautumistoiminnan termit ja sanastoa

Auttamisvalmius	”Katastrofivalmius, engl. disaster preparedness. Toimet, joiden avulla yksilöt ja yhteisöt varautuvat ennalta oikea-aikaiseen ja tehokkaaseen toimintaan onnettomuuksien ehkäisemiseksi, niiden vaikutusten lieventämiseksi ja seurauksista selviämiseksi”. (Suomen Punainen Risti 2010, 40.)
Ensihuolto	Auttamistoimet, joilla tuetaan uhrien selviytymistä häiriö- ja onnettomuustilanteista ja niiden seurauksista. Ensihuollolla vastataan ihmisten perustarpeisiin järjestämällä mm. muonitusta, henkistä tukea, tilapäismaajoitusta ja suojaa odotuksen ajaksi, talkoo- ja lastenhoitoapua, ohjausta ja neuvontaa sekä henkilötiedustelua. (Suomen Punainen Risti 2010, 41.)
Haavoittuvassa asemassa oleva henkilö	Henkilö, jonka henki ja mahdollisuudet elää sosiaalisesti ja taloudellisesti tyydyttävää ja ihmisarvoista elämää ovat vaarassa uhkaavien tilanteiden vuoksi. (Suomen Punainen Risti 2010, 40.) Määritelmä kattaa erityisesti lapset, vanhukset, vammaiset, raskaana olevat naiset, pakolaiset ja paperittomat henkilöt jne.
Henkinen tuki	”Omatoiminen, sosiaalisen verkoston, kriisityön ammattilaisiin kuulumattomien auttajien, vapaaehtoisjärjestöjen ja mahdollisten muiden organisaatioiden harjoittama tukitoiminta stressitapahtuman jälkeen” (Suomen Punainen Risti 2010, 41).
Häiriötilanne	Uhka tai tapahtuma, joka vaarantaa yhteiskunnan elintärkeitä toimintoja ja joka ”edellyttää viranomaisten ja muiden toimijoiden tavanomaista laajempaa tai tiiviimpää yhteistoimintaa ja viestintää”. Häiriötilanteita ovat esimerkiksi vakavat luonnononnettomuudet, mellakka tai terrorismi. Häiriötilanne voi koskea koko maata tai olla alueellinen tai paikallinen. (Sanastokeskus STK ry 2014, 96-97.)
Kokonaisturvallisuus	Tavoitetila, jossa yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin ”kohdistuvat uhkat ja riskit ovat hallittavissa. Kokonaisturvallisuuden hallintaan kuuluvat varautuminen, häiriötilanteiden ja poikkeusolojen hallinta ja niistä toimiminen”. (Sanastokeskus STK ry 2014, 22-23.)
Kokonaisvalmius	Suomen Punaisessa Ristin käyttämä sisäinen termi, tarkoittaa ”järjestön kaikkien resurssien joustavaa käyttöä onnettomuuksien ja häiriötilanteiden hallinnassa ja toipumisvaiheessa”. Kokonaisvalmius on järjestön sisäinen omaan organisoitumiseen liittyvä käsite, jossa toimintaa sopeutetaan vallitsevaan häiriötilanteeseen huomioiden henkilöstö, osaaminen, materiaali, järjestelmät ja prosessit sekä kyky ohjata yleisön auttamishalu johdettuun toimintaan. Valmiuden perustana on asiantuntijuus, vapaaehtoisuus, viranomaisyhteistyö sekä järjestöverkosto. (Suomen Punainen Risti 2024d.)

Kotimaan apu	Suomen Punaisen Ristin äkillisiin onnettomuustilanteisiin kotimaassa liittyvä humanitaarinen auttamistoimintamuoto. ”Apu voi olla henkistä ja materiaalista tukea, ohjausta ja neuvontaa sekä käytännön apua ja talkootyötä”. (Suomen Punainen Risti 2010, 42.) Annettu apu rahoitetaan Suomen Punaisen Ristin Katastrofirahaston varoista.
Operatiivinen johtaja	Operatiivinen johtaminen jakautuu taktiseen ja tekniseen johtamiseen. Taktinen johtaminen tarkoittaa määritellyn osa-alueen tai alueellisen vastualueen johtamista. Tekninen johtaminen tarkoittaa yksittäisen toimintayksikön johtamista. (Sanastokeskus STK ry 2014.)
Poikkeusolot	Valmiuslaissa tarkoitettu yhteiskunnan tila, jossa on niin paljon tai niin ”vakavia häiriöitä tai uhkia, että on tarpeen mahdollistaa viranomaisten tavanomaisesta” poikkeava toimintavalmiuksien käyttö. Poikkeusoloista päättää valtioneuvosto yhdessä tasavallan presidentin kanssa. Viranomaisten poikkeavista toimivaltuuksista säädetään valmiuslaissa. (Sanastokeskus STK ry 2014, 98.)
Resilienssi	Kriisinkestävyys; yksilöiden ja yhteisöjen kyky ylläpitää toimintakykyä muuttuvissa olosuhteissa sekä valmius kohdata häiriöitä ja kriisejä sekä palautua niistä (Sanastokeskus STK ry 2014, 25).
Spontaani vapaaehtoinen	Etukäteen kouluttamaton ja järjestön hälytysryhmään kuulumaton henkilö, joka on halukas osallistumaan auttamistoimintaan (Suomen Punainen Risti 2017).
Suuronnettomuus	”Onnettomuus, jota on kuolleiden tai loukkaantuneiden määrän, ympäristöön tai omaisuuteen kohdistuneiden vahinkojen määrän taikka onnettomuuden laadun perusteella pidettävä erityisen vakavana” (Sanastokeskus STK ry 2014, 68; Turvallisuustutkintalaki 525/2011, 2 §).
Valmiuden yhdyshenkilö	Punaisen Ristin paikallisosastossa toimiva osaston hallituksen vuosittain tehtävään nimeämä vapaaehtoinen. Valmiuden yhdyshenkilö koordinoi osaston valmiussuunnittelua ja huolehtii valmiussuunnitelman päivittämisestä, koulutuksesta tietojen toimittamisesta piiritoimistoon ja yhteistyökumppaneille sekä pitää yhteyttä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun paikallistoimikuntaan, viranomaisiin ja muihin yhteistyötahoihin.
Valmius, toimintavalmius	”Valmiussuunnittelun tuloksena saavutettu tila, jossa kyetään vastaamaan erilaisiin uhkiin” (Sanastokeskus STK ry 2014, 61; Suomen Punainen Risti 2010, 45).
Valmiussuunnitelma	Kooste valmiussuunnitteluprosessissa käsitellyistä asioista ja tehdyt päätökset (Suomen Punainen Risti 2010, 45). Suomen Punaisen Ristin valmiussuunnitelmat laaditaan paikallis-, alue-, piiri- ja valtakunnan tasolla.
Valmiussuunnittelu	Varautumisen prosessi, jolla normaaliolojen aikana kartoitetaan omat ”voimavarat ja toiminta sekä arvioidaan uhkat ja riskit. Prosessin tuloksena syntyy valmiussuunnitelma”. (Sanastokeskus STK ry 2014, 61; Suomen Punainen Risti 2010, 45.)

Vapaaehtoinen pelastuspalvelu (Vapepa)

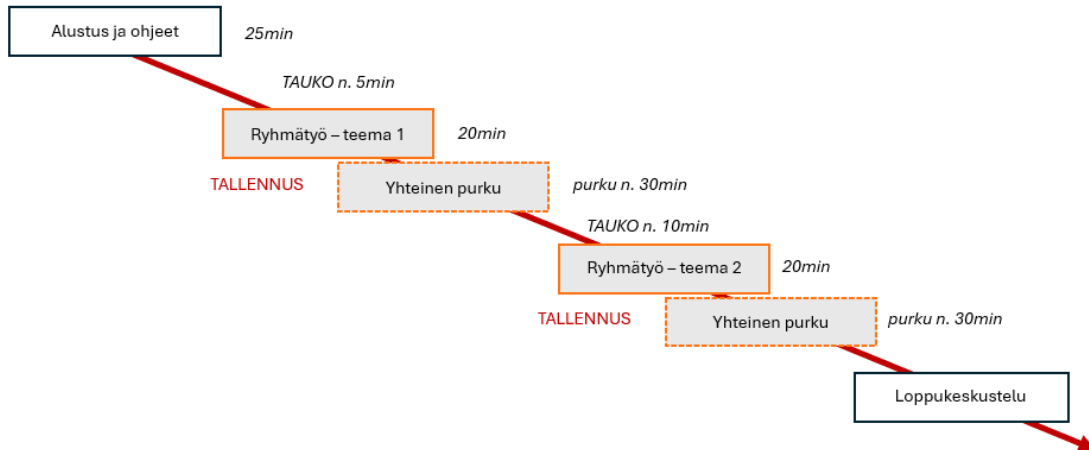
	Valtakunnallinen yli 50 järjestön muodostama verkosto, jota koordinoi ja hallinnoi Suomen Punainen Risti. Vapepan jäsenjärjestöjen koulutetut hälytysryhmät toimivat viranomaisen tukena ja avuntarvitsijoiden apuna ensiapu-, ensihuolto- ja kadonneen etsintätehtävissä. (Sanastokeskus STK ry 2014, 125; Suomen Punainen Risti 2010, 45.)
Vapepa-johtaja	Vapaaehtoisen pelastuspalvelun vapaaehtoisuuteen ja sitoutumiseen perustuva johtajatehtävä. Tehtäväänsä koulutettu vapepa-johtaja toimii koko vapaaehtoisorganisaation johtajana tehtävää johtavan viranomaisen alaisuudessa. Vapepa-johtajan tukena toimii johtoryhmä sekä tarvittaessa eri tehtäväpaikoilla toimivia joukkueen- tai ryhmänjohtajia. Johtoryhmään ideaalitalanteessa kuuluu varajohtaja, sihteeri, viestivastaava sekä erikoisaloista (esim. lento- ja koiratoiminta) vastaavia johtajia. (Suomen Punainen Risti 2024g.)
Varautuminen	Valmistautumista etukäteen tehtäviin, joihin normaalioloissa, häiriötilanteissa tai poikkeusoloissa voidaan joutua. Varautumisen tavoitteena on varmistaa tehtävien mahdollisimman häiriötön toiminta sekä tavanomaisesta poikkeavat toimenpiteet häiriötilanteissa ja poikkeusolojen aikana. Varautuminen sisältää valmiussuunnittelun, jatkuvuudenhallinnan ja siihen liittyvät etukäteisvalmistelut, kuten materiaalihankinnat, henkilöstön varaamisen, kouluttamisen, harjoittelun ja erilaisten tilannemallien laatimisen jne. (Sanastokeskus STK ry 2014, 60; Suomen Punainen Risti 2010, 45.)
Vastuuvapaaehtoinen	Suomen Punaisessa Ristiin vuonna 2024 käyttöön otettu termi, joka tarkoittaa paikallisosastossa tai piirijärjestössä hallituksen tai vuosikokouksen luottamustehtävään nimittämää vapaaehtoista. Tehtäviin voi kuulua hallinnollisia tehtäviä ja toimintaryhmän johtamista. Valmiuden yhteyshenkilö on yksi järjestön vastuuvapaaehtoistehtävistä.
Yhteiskuntarauha	Yhteiskunnan häiriötön tila, jossa huomioidaan yleisen järjestyksen ja turvallisuuden lisäksi myös kansalaisten luottamus päättäjiin ja viranomaisiin, kansalaisryhmien keskinäinen luottamus ja väestösuhteiden tila sekä usko tulevaisuuteen. (Sisäministeriö 2023b).
Yleisjohtaja	”Yleisjohtajuus tarkoittaa toimintaan osallistuvien tahojen yhteisen tilannekuvan luomista ja ylläpitämistä sekä eri tahojen toimintojen koordinoimista ja yhteensovittamista” (Haverinen, Honkanen, Kervinen & Nurminen 2016, 4).

LIITE 2 Kehittämispöytäkirjan kuvaus ja aikataulu

To 18.4. klo 17.30-20.00	Yhteiskehittämis- työpaja 1, teams	Asiakasymmärrys, lähtötilanteen kartoitus - ryhmäkeskustelut 2 kpl
Ke 24.4. klo 14.00-16.00	Projektiryhmä, teams	Järjestäytyminen, kehittämissuunnitelman ja tavoitteiden esittely, työskentelytavan sopiminen
Ma 13.5. klo 14.00-16.00	Projektiryhmä, teams	Asiakasymmärrys, lähtötilanteen kartoitus -yhteiskehittämissuunnitelman 1 huomiot -yhteiskehittäminen
Ti 4.6. klo 17.00-19.00	Projektiryhmä, teams	Asiakasymmärrys, roolin ja tehtävän määrittely -tutkimusaineistoon perehtyminen -yhteiskehittäminen
Ti 6.8. klo 9.00-15.30	Projektiryhmä, lähikokous	Tuottaminen; roolin ja tehtävän määrittely, koulutussuositus, toimenpidesuositus järjestölle -yhteiskehittäminen
La 17.8. klo 13.30-15.30	Yhteiskehittämis- työpaja 2, Heinola	Pilotointi; roolin ja tehtävän määrittely, koulutussuositus -yhteiskehittäminen pienryhmissä
Ma 9.9. klo 14.00-16.00	Projektiryhmä, teams	Pilotointi; roolin ja tehtävän määrittely, koulutussuositus, auttamistoiminnan johtamiskaaviot, yhteiskehittämissuunnitelman 2 huomiot -yhteiskehittäminen
Ti 17.9. klo 17.00-19.00	Projektiryhmä, teams	Tuottaminen; roolin ja tehtävän määrittely, koulutussuositus, auttamistoiminnan johtamiskaaviot, toimenpidesuositus järjestölle, perehdytysohje -yhteiskehittäminen
Vkot 38-40	Lausuntokierros	Perehdytysohje ja osaston varautumisen ja auttamistoiminnan tarkastuslista hallitukselle lausuntokierroksella keskustuomistolla, piireissä ja osastoissa. Sis. roolin ja tehtävämäärittelyn sekä koulutussuosituksen.
Ti 8.10. klo 18.00-19.00	Valmiuden yhteyshenkilöiden webinaari	Jalkauttaminen; roolin ja tehtävän määrittely sekä perehdytysohje, palautteen kerääminen
vkot 41-43	Lausuntokierros (järjestökehitysyksikkö)	Kehittämistyön tuotokset piirien ja osastojen kommentoitavana osana kaikkien 22 perehdytysohjeiden päivitysprosessia.

LIITE 3 Yhteiskehittämistyöpajan 14.8.2024 diat

Työpajan kulku pääpiireittäin



Dia Työpajan toteutuksen kuvaus

31 responses



Dia Valmiuden yhteyshenkilöiden orientoivan pohdintatehtävän vastauksia:
Mitkä ovat osaston valmiuden yhteyshenkilön tärkeimmät tehtävät? (Mentimeter)

Yhdessä työstettävät teemat

Ryhmätyö 1 - Valmiuden yhteyshenkilön toimintaympäristö?

Mitkä tekijät vaikuttavat valmiuden yhteyshenkilöön? Työnjako ja sidosryhmät, varusteet ja materiaali tms? Mahdollisia hyviä käytänteitä?

Ajatuksena tunnistaa ryhmätyön aikana eri osatekijöitä ja tuoda niitä ryhmäkeskustelun jälkeen yhteiseen keskusteluun . Ei jumituta ryhmätyön aikana liikaa yksityiskohtiin.

Siirrytään pienryhmiin – paluu automaattisesti yhteistilaan 20min kuluttua

Dia Ensimmäisen ryhmätyön ja seuraavan ryhmäkeskustelun teema



Yhdessä työstettävät teemat

Ryhmätyö 2 - Motivaatiotekijät ja kokemukset tehtävässä?

Mikä vaikuttaa valmiuden yhteyshenkilön sitoutumiseen? Mikä vahvistaa ja kuormittaa? Millaisia valmiuden yhteyshenkilöt ovat?

Ajatuksena tunnistaa ryhmätyön aikana eri osatekijöitä ja tuoda niitä ryhmäkeskustelun jälkeen yhteiseen keskusteluun . Ei jumituta ryhmätyön aikana liikaa yksityiskohtiin.

Siirrytään pienryhmiin – paluu automaattisesti yhteistilaan 20min kuluttua

Dia Toisen ryhmätyön ja seuraavan ryhmäkeskustelun teema



LIITE 4 Yhteiskehittämistyöpajan 14.8.2024 ryhmien padletit

Padlet Milka Korppinen • alle minuutti

Valmiuden yhdyshenkilön toimintaympäristö 1
RYHMÄ 1 - Yhteiskehittämistyöpaja 18.4.2024

Harjoitukset

- ☆ Arvioi
- 0 0

Kouluttaminen

- ☆ Arvioi
- 0 0

Operatiivisen toiminnan johtaminen

- Valmiuden yhdyshenkilö / valmiustiimi johtaa?
- Organisointi, työvuorosuunnittelu tms.
- Tilannekuva, mitä tehdään, mitä on tehtävä ja tavoite
- ☆ Arvioi
- 0 0

Häiriötilanteet

- Harvoin, määrällisesti vähän
- Esim. vedenjakeluhäiriö
- ☆ Arvioi
- 0 0

Yhteistyö- / sidoskumppanit

- kunta / kaupunki
- hyvinvointialue (sokri)
- pelastuslaitos
- rajavartiolaitos
- kyläyhdistykset
- seurakunnat
- ☆ Arvioi
- 0 0

VALMIUDEN YHDYSHENKILÖ

- Valmiuden yhdyshenkilön ja KOTIMAAN AVUN YHDYSHENKIÖ useammassa osastossa yksi ja sama henkilö
- Riittääkö joka osastossa erilliset yhdyshenkilöt joka osastossa → onko keinotekoista nimitä kaikki erikseen?
- Valmiuden tiimi osastoissa oleellisempaa
- ☆ Arvioi
- 0 0

Iso / pieni osasto

- resurssit, tietty määrä vapaaehtoisia
- ketään ei voi pakottaa tiettyyn rooliin ⇒ puheenjohtaja ja muut "vastuunkantaja" venyy tarvittaessa
- Ei tehdä liian monimutkaista ⇒ pääasia, että hommat hoidetaan
- Tiedotus / viestintä olennaista
- ☆ Arvioi
- 0 0

Padlet 1 ryhmä 1: Valmiuden yhteyshenkilön toimintaympäristö

Padlet

Mika Korppinen + 1 • alle minuutti

Valmiuden yhteyshenkilön toimintaympäristö 2

RYHMÄ 2 - Yhteiskehittämissuoritus 18.4.2024

Verkostot

- Hallituksen kanssa tiivisti osaston valmiussuunnitelman työstämistä.
- Kaikki hallituksen jäsenet saavat valmiussuunnitelman
- Kunnan ja pelastustoimelle lähetetty valmiussuunnitelma
- Osaston valmiussuunnitelman voisi toimittaa naapuriosastoille - osaksi alueellista valmiussuunnitelmaa
- Piiri
- Vapepa -verkosto. Voi hyödyntää samoja sopimuksia.

Mitä tarkoitetaan valmiuden yhteyshenkilöitä?

- Oletetaan rooliin kuuluvan operatiivista johtamista, jos osaston alueella on auttamistilanne?
- Valmiusvaraston ylläpitäminen
- Kujetukset
- Paikalliset sopimukset
- Suhde ensiapuryhmään (keskittykö ensiapuun vai valmiuteen)

Vapepa johtajakoulutus - valmiuden yhteyshenkilön tukena

- Ei keksitä pyörää uudelleen, Vapepa johtajakoulutuksen
- ta saa paljon tarvittavaa osaamista

Häilytys Vapepa valmiuspäivystäjän kautta

- Osalla alueista kaikki kotimaan avun häilytykset Vapepa valmiuspäivystäjän kautta.

Osastojen välinen yhteistyö

- Aina naapuriosastoon ei ole vahvaa sidettä
- Vapepan kautta voi olla paljon vahvempi yhteys

VALMIUDEN YHDYSHENKILÖ

Mentorointi

- Tiedon siirto ei oikein toimi - uuden valmiuden yhteyshenkilön tukeminen
- Monet toimijat ovat melko iäkkäitä, miten käy hiljaisen tiedon?

Kotimaan avun yhteyshenkilö - valmiuden yhteyshenkilö

- Monesti sama henkilö
- Valmiuden yhteyshenkilö voi myös olla kotimaan avun yhteyshenkilön työpari, jos ei sama henkilö.

Kiinnostus valmiuteen?

- Miten innostaa erilaisia osastoja valmiussuunnitteluun, jos toiminta painottuu esim. vain ystävätoimintaan?
- Piiri tukenut osastoja, valmiit PRAT_kortit. Tämä on tärkeää.
- Alueellinen valmiussuunnittelu innostaa ja saa enemmän resursseja

Padlet 1 ryhmä 2: Valmiuden yhteyshenkilön toimintaympäristö

Mika Korppinen • 33 minuuttia

Motivaatiotekijät ja kokemukset 1

RYHMÄ 1 - Yhteiskehittämissuoritus 18.4.2024

1. Mikä kannustaa? Mikä tukee? Miksi itse teette vapaaehtoistyötä?

- Osalle elämäntapa, rakkaudesta läjiin
- Antaa SPR:ille sormen, niin vie koko käden
- Pystyy auttamaan ihmisiä, omalla tekemisellä on merkitystä
- Tarve auttamiselle - jos ei tarvetta, koetaanko oma panos tarpeelliseksi

2. Mikä kuormittaa tai ei toimi?

- Jos liikaa tekemistä, työmäärä kasvaa liikaa
- Jos tehtävä / tilanne on pitkäkestoinen, liian pitkä tehtävä alkaa kuormittamaan (esim. covid -rokotukset)
- Jos koulutettua vapaaehtoista ei käytetty, tuntuu turhalta?
- Saatu negatiivinen palaute työllistää / kuormittaa

3. Millainen ihminen valmiuden yhdyshenkilö mielestänne on? Stereotypia ja/tai erilaiset tyypit?

- Onko stereotyyppisesti sukupuolitunutta? Valmius vetää enemmän miehiä kuin muut SPR toimintamuodot? Onko sukupolvikysymys, naiset lähtee nykyään enemmän mukaan myös valmiustoimintaan, ei enää vain miesten tonttia? Onko tällainen myytti olemassa? Miten se voidaan murtaa? Hakeeko miehet actionia VPK:sta tms?
- Onko valmius sairaus? Varautuu ja on valmis kohtaamaan, kieroutunut ajattelu (foliollahattu - näkökulma). Iso haastava tilanne antaa kiksit :-)

Hyvä ja huonoja käytännön kokemuksia? Mahd. esimerkkejä?

Muuta mieleen tulevaa?

Padlet 2 ryhmä 1: Motivaatiotekijät ja kokemukset

:Padlet

Mika Korppinen + 1 • 7 minuuttia

Motivaatiotekijät ja kokemukset 2

RYHMÄ 2 - Yhteiskehittämisyöpä 18.4.2024

1. Mikä kannustaa? Mikä tukee? Miksi itse teette vapaaehtoistyötä?

- ihmisten kohtaaminen - ihmisten auttaminen - hädän hetkellä, pystyy antamaan hyvää mieltä
- valmiuden yhdyshenkilönä kannustaa jos on valmius- ja varautumisorientoitunut, haluaa viedä sitä eteenpäin
- ihmisten auttaminen - ollaan valmiina auttamaan
- toiminta, action motivoi, odotus auttamistehtävistä ja itsensä haastaminen
- harjoitustenkin kautta
- Kainuussa kaikissa kunnissa pidettiin evakuoioharjoitus - motivoi valmius ja varautuminen
- tuntee, että on tekemättä joitain asioita - haluaa jättää jälkensä, minä tein tuon

2. Mikä kuormittaa tai ei toimi?

- Vapaaehtoisen on aikaa iltaan tms, jolloin yhteyshenkilöt ovat poissa. Viranomaiset saa kiinni päivällä
- Piirin henkilökunnalla pitää olla aikaa myös iltaisin, toki sitä onkin
- Kun yrittää auttaa kaikin voimin ja asiakkaalta tuleekin negatiivinen vastaus, tämä kuormittaa henkisesti.
- Mieluusti olisi materiaalista varautumista, mutta pienenä osatona ei ole rahaa, ei tilaa. Samalla haaveissa on kunnan valmiusvarasto.

3. Millainen ihminen valmiuden yhdyshenkilö mielestänne on? Stereotypia ja/tai erilaiset tyypit?

- organisointikykyinen
- suunnitelmallinen
- aktiivinen
- VAPAAEHTOINEN
- yhteistyökykyinen
- tietää valmiuden kentän - kalvataan koulutusta, muut odottavat, että esittää valmiuteen liittyvät asiat
- helposti lähettyvä
- motivoi muita osaksi kokonaisvalmiutta

Hyvä ja huonoja käytännön kokemuksia? Mahd. esimerkkejä?

- Auttamistilanteessa jos puuttuu esim kuivat vaatteet autettaville, kun he ovat määrissä vaatteita pakkasessa. Tarvitaan parempi materiaallinen valmius.
- Tarvitaan parempi materiaallinen valmius!
- On hyvät suunnitelmat ja tekijät, mutta ei materiaaleja.

Muuta mieleen tulevaa?

Minua kannustaa...

Kuorimittaa /ei toimi...

Valmiuden yhdyshenkilö on...

Kokemuksia...

Padlet 2 ryhmä 2: Motivaatiotekijät ja kokemukset

LIITE 5 Yhteiskehittämistyöpajan 17.8.2024 diat

VALMIUDEN YHTEYSHENKILÖT

Tärkeitä linjauksia ja huomioita

- Yksittäisellä vapaaehtoisella voi olla samanaikaisesti useampia muitakin rooleja ja erilaisia vapaaehtoistehtäviä.
- Roolin ja tehtävien tulee olla ihmisen kokoisia ja suhteessa vapaaehtoisuuteen
- Kyseessä on osaston valmiuden koordinaatioon liittyvä asiantuntijatehtävä, ei operatiivinen johtajatehtävä

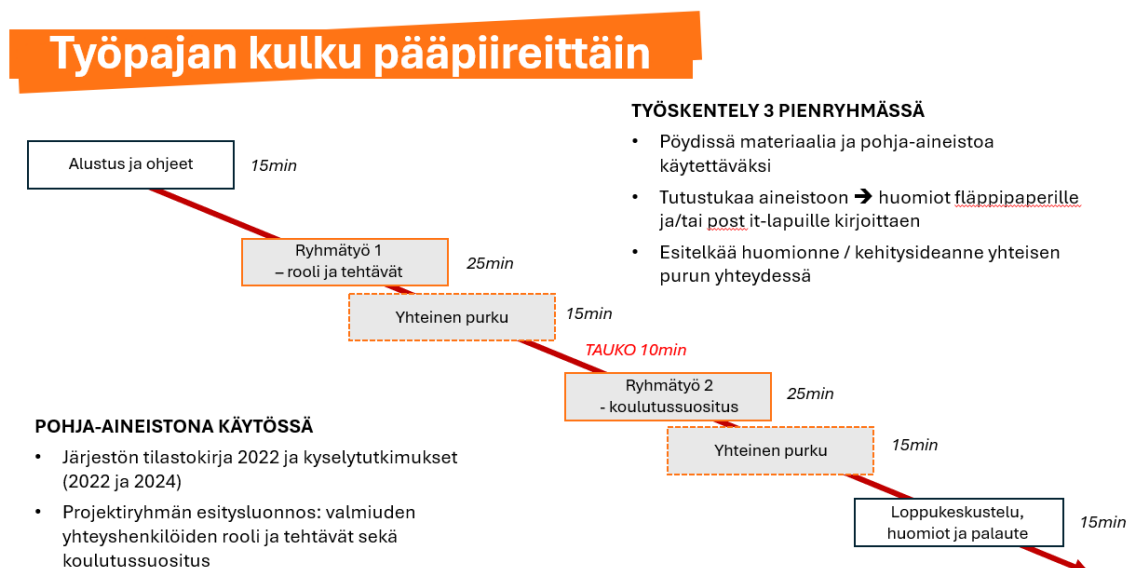
Valmiuden yhteyshenkilön lähimmät yhteistyökumppanit:

- Osaston puheenjohtajisto ja hallitus (sekä rahastonhoitaja)
- Osaston kotimaan avun yhteyshenkilö ja toimintaryhmien johtajat

Valmiuden yhteyshenkilöä tukevat:

- Piirin valmiuspäällikkö ja/tai -suunnittelija / valmiuden asiantuntija
- Piiritoimiston osastokummi
- **Kiireellisissä tilanteissa yhteys piiritoimistolle ohjeistetun hälytyskäytännön mukaisesti**

Dia Projektiryhmän kevään ja kesän aikana tekemiä huomioita ja linjauksia



Dia Työpajan toteutuksen kuvaus

Rooli ja tehtävät

Ryhmätö 1 – Mikä on valmiuden yhteys henkilön rooli ja tehtävät eri vaiheissa?

Huom! Haetaan ihmisen kokoista vapaaehtoistehdävää, josta mahdollista suoriutua.

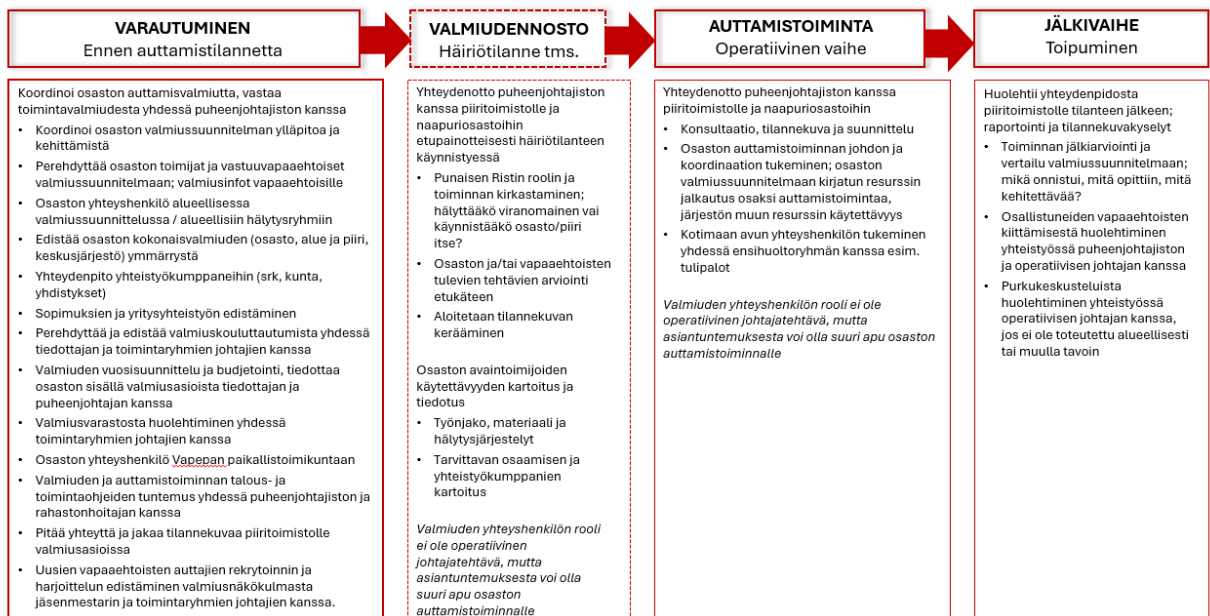
Kirjatkaa ajatuksenne ja huomionne fläppipaperille ja/tai postit –lapuille jatkoyöstämistä varten

Aika keskustelulle 25min → yhteinen napakka purku 15min (n. 6-7min / ryhmä)



Dia Ensimmäisen ryhmätöön ohjeet ja yhteisen ryhmäkeskustelun teema

RYHMÄTÖ 1 Valmiuden yhteys henkilön rooli ja tehtävät eri vaiheissa



Dia Ensimmäisen ryhmäkeskustelun materiaali

Koulutussuositus

Ryhmätyö 2 – Millainen on valmiuden yhteyshenkilön koulutuspolku?

Mikä on minimikoulutustaso? Mikä syventävää lisäkoulutusta?

Kirjatkaa ajatuksenne ja huomionne fläppipaperille ja/tai post-it-lapuille jatkotyöstämistä varten

Aika keskustelulle 25min → yhteinen napakka purku 15min (n. 6-7min / ryhmä)



Dia Toisen ryhmätyön ohjeet ja yhteisen ryhmäkeskustelun teema

RYHMÄTYÖ 2 Valmiuden yhteyshenkilö - vaadittava osaaminen, tiedot ja taidot

TARVITTAVAT TIEDOT JA TAIDOT	MINIMIKOULUTUS	SUOSITELTAVA KOULUTUS
<ul style="list-style-type: none"> Oman alueen toimijoiden tietämys, paikallistuntemus Järjestön kokonaisvalmiuden hahmottaminen <ul style="list-style-type: none"> Yhteiskunnan kokonaisvalmiusmallin ymmärrys, viranomaisten roolit sekä riskiarvot Laki ja asetus Punaisesta Rististä sekä roolit auttamistoiminnassa, Punaisen Ristin periaatteet Punaisen Ristin käytössä olevat resurssit Alueen ja piirin valmiussuunnitelman tuntemus Omaa kohtalaiset digivalmiudet ja perus IT-taidot; osaa etsiä tietoa ja tietää mistä järjestön materiaalit ja koulutukset löytyvät Sujuva suomen tai ruotsin kielen taito osaston toimialueesta riippuen <p>Hyödyllistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> Yhteistyökykyinen, hyvät sosiaaliset taidot ja helposti lähestyttävä Uteliias, positiivinen ja proaktiivinen järjestön valmiustoiminnasta kiinnostunut asenne Hallitsee laajempia kokonaisuuksia sekä sietää keskeneräisyyttä Osaa innostaa mukaan, neuvoa tarvittaessa muita 	<ul style="list-style-type: none"> SPR peruskurssi "Tämä on Punainen Risti" SPR auttamisvalmiuden peruskurssi Valmiuden yhteyshenkilön peruskurssi (ei olemassa vielä) <ul style="list-style-type: none"> Laki ja asetus, periaatteet Järjestön sopimukset ja paikalliset yhteistyökumppanit Valmiussuunnittelu (moduuli) Riskiarvot, Yhteiskunnan turvallisuusstrategia, kokonaisvalmius Valmiuden yhteyshenkilön rooli ja tehtävät Vapepan peruskurssi (Vapepa) 72tuntia Osaston perehdytys tehtävään (osasto / tehtävän siirto) <p>Lisäksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valmiuden yhteyshenkilöiden tapaamiset (etä- ja/tai lähtöteutus) 	<ul style="list-style-type: none"> Ensihuollon perus- ja jatkokurssi (Vapepa) Järjestötoiminnan peruskurssi Ryhmänohjaajakoulutus (vuorovaikutustaidot) Ensiapukoulutus <p>Hyödyllisiä koulutuksia innokkaimille</p> <ul style="list-style-type: none"> Henkisen tuen perus- ja jatkokurssi Purkukoulutus Johtajakoulutus (SPR ja Vapepa) <p>Lisäksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valmiuden yhteyshenkilöiden valtakunnallinen harjoitusviikonloppu

Dia Toisen ryhmäkeskustelun materiaali – koulutussuositus

LIITE 6 Osastotoiminnan portaat

PERUSTOIMINNAN OSASTO

Punaisen Ristin jokainen osasto:

- Osastolla on oma tai yhdessä alueen muiden osastojen kanssa valmisteltu valmiussuunnitelma.
- Osasto järjestää Nälkäpäiväkeräyksen ja viestii sisäisesti ja ulkoisesti.
- Osasto antaa kotimaan apua.
- Osaston hallinto on sääntöjen mukaisesti hoidettu.

VALMIINA AUTTAMAAN edellisten lisäksi:

- Osasto vastaa äkillisiin avuntarpeisiin ajantasaisen valmiussuunnitelmansa mukaan. Se osallistuu hälytystoimintaan.
- Osastolla on käytössä OMA Punainen Risti ja viestii säännöllisesti toimijoilleen.
- Osasto järjestää Nälkäpäiväkeräyksen sekä sen keräys-suunnitelma ja -välineet ovat ajan tasalla ja tarkoituksenmukaiset

TOIMINNAN OSASTO edellisten lisäksi:

- Osasto järjestää säännöllistä ja kertamuotoista auttamistoimintaa jollakin järjestön tehtäväalueista. Lisäksi toiminnan osasto rekrytoi sekä vastaanottaa aktiivisesti uusia vapaaehtoisia eri tehtäviin ja viestii toimijoilleen.
- Osasto toimii yhteistyössä lähi-osastojen ja muiden toimijoiden kanssa. Se pitää yllä omaa hälytysryhmää tai osallistuu alueelliseen hälytysryhmään ja osasto on hälytettävissä OHTO-järjestelmästä.
- Osastolla on valmius hätäapukeräyksiin ja se huomioi keräysten yhteydessä yhteistyön koulujen kanssa.



MONIMUOTOISEN TOIMINNAN OSASTO edellisten lisäksi:

- Osasto järjestää auttamistoimintaa useimmilla järjestön tehtäväalueista.
- Monimuotoisen toiminnan osasto selvittää paikallisia tarpeita ja kartoittaa avun tarvisijoita, viranomaisyhteistyön mahdollisuuksia sekä on mukana alueellisessa valmiussuunnittelussa. Sillä on toimiva hälytysryhmä.
- Osasto vastaanottaa, viestii ja ohjaa vapaaehtoisia OMA Punaisen Ristin kautta ja uusien toimijoiden vastaanotto ja perehdytys on suunnitelmallista.
- Osaston toiminnassa on mukana kaikenikäisiä ja eri taustoista tulevia vapaaehtoisia.
- Osastolla on keräystiimi ja se käyttää monipuolisesti eri keräysmenetelmiä sekä tekee yhteistyötä paikallisten yritysten ja verkostojen kanssa.
- Osasto toteuttaa omaa viestintää suunnitelmallisesti ja toimii myös sosiaalisessa mediassa.
- Osasto avustaa verenluovutus-tilaisuuksissa ja kannustaa verenluovuttajia.

EDELLÄKÄVIJÄ-OSASTO edellisten lisäksi:

- Osasto kehittää edellisten lisäksi suunnitelmallisesti toimintaansa analysoimalla paikalliset tarpeet, resurssit ja muutostekijät
- Valmiussuunnitelma on harjoiteltu ja osastolle koulutettuja vapaaehtoisia operatiiviseen johtamiseen.
- Kaikki avainvapaat ehdoit ovat saaneet perehdytyksen.
- Osastolla on omaa varainhankintaa ja valmius hätäapukeräyksen vuorokauden sisään sekä valmius digikeräämiseen.
- Osaston viestintä on kohdennettua ja itse tuotettua sekä osastolla on hyvät suhteet paikallismediaan.
- Osasto vaikuttaa puhumalla haavoittuvien puolesta Punaisen Ristin arvojen mukaisesti sekä toimii paikallisten verkostojen koolle kutsujana ja aktiivitoimijana

Lähde: Suomen Punainen Risti 2020. Toimintalinjaus 2021-2023.

LIITE 7 Opinnäytetyön tutkimuseloste ja tietosuojaseloste



Tiedote opinnäytetyöhön liittyvästä tutkimuksesta
29.2.2024

Valmiuden yhdyshenkilöt osana järjestön auttamisvalmiutta Valmiustoiminnan tuen kehittäminen Suomen Punaisessa Ristissä

Pyyntö osallistua opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukselliseen kehittämistehtävään

Pyydän sinua mukaan tutkimukselliseen kehittämistehtävään, jossa selvitetään kokemuksiasi ja näkemyksiäsi Suomen Punaisen Ristin valmiustoiminnasta sekä kehitetään yhteiskehittämisen ja palvelumuotoilun menetelmin osastojen valmiuden yhdyshenkilöiden roolia ja heille annettavaa järjestön tukea.

Tutkimuksellinen kehittämistehtävä kuuluu Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) yhteisöpedagogin ylempään amk-tutkintoon tekemääni opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön tilaajana on Suomen Punaisen Ristin keskuustoimiston kotimaan valmiuden yksikkö.

Olen arvioinut, että sovellut tähän kehittämisprosessiin, koska sinulla on keskus- tai piiritoimistojen arvion mukaan kokemusta, osaamista ja näkemystä vapaaehtoisena tai järjestön työntekijänä kyseessä olevasta tehtävästä. Tämä tiedote kuvaa kehittämistehtävääni ja sinun mahdollista osuuttasi siinä.

Lue tämä tiedote rauhassa. Jos sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä minuun (yhteystiedot löytyvät asiakirjan lopusta).

Jos päätät osallistua tutkimukselliseen kehittämistehtävään, pyydän sinua hyväksymään erillinen osallistumissuositus kehittämisprosessin työpajojen ilmoittautumislomakkeella.

Osallistumisen vapaaehtoisuus, keskeyttäminen ja suostumuksen peruuttaminen

Tähän tutkimukselliseen kehittämistehtävään osallistuminen on vapaaehtoista. Voit myös kieltäytyä osallistumasta prosessiin, keskeyttää osallistumisesi tai peruuttaa jo annetun suostumuksesi tähän tutkimukselliseen kehittämistehtävään syytä ilmoittamatta milloin tahansa prosessin aikana.

Halutessasi peruuttaa tutkimukselliseen kehittämistehtävään osallistumisesi ota yhteyttä minuun (yhteystiedot asiakirjan lopussa).

Jos päätät peruuttaa suostumuksesi, siihen mennessä antamiasi tietoja ja vastauksiasi voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Mitä tutkitaan ja kehitetään sekä miksi

Osastot ja niissä vapaaehtoisina toimivat valmiuden yhdyshenkilöt ovat järjestön auttamisvalmiuden kannalta keskeinen voimavara. Järjestön valmiuden kehittäminen on nostettu toimenpidelistalle niin Suomen Punaisen Ristin toimintalinjauksessa kuin toimintasuunnitelmassakin.

Tutkimuksellinen kehittämistehtävä on kevästä syksyyn 2024 kestävä prosessi, jonka alussa kartoitamme vallitsevaa alkutilannetta sekä vapaaehtoisten ja henkilökunnan näkemyksiä sekä olemassa olevaa materiaalia. Tämän lisäksi järjestetään erikseen suunniteltavat 1-2 yhteiskehittämistyöpajaa elo-syyskuun aikana. Kuhunkin työpajaan kutsutaan osallistujat erikseen eikä niihin osallistuminen edellytä sitoutumista koko prosessin ajaksi.

Miten tutkitaan ja kehitetään

Prosessin aikana kartoitamme yhteiskehittämisen ja palvelumuotoilun menetelmin vapaaehtoisten ja henkilökunnan kokemuksia, näkemyksiä ja tarpeita, selkeyttämme osaston valmiuden yhdyshenkilön roolia ja tehtävää osana järjestön valmiustoimintaa sekä laadimme järjestölle toimenpide-esityksen tuen kehittämiseksi valmiuden yhdyshenkilölle.

Järjestämme yhteiskehittämistyöpajoja, joista osa etäyhteydellä ja osa lähitilaisuutena. Työpajoissa käydään keskustelua sekä työestetään teemaa yhdessä sekä tarvittaessa ryhmittäin.

Prosessia varten perustamme myös pienen moniammatillisen projektiryhmän, johon pyydämme osallistujiksi keskus- ja piirijärjestöjen henkilökuntaa (3-6 hlöä) sekä vapaaehtoisina toimivia valmiuden yhdyshenkilöitä (2-3 hlöä). Projektiryhmä kokoontuu etäyhteydellä muutamia kertoja prosessin aikana sekä kommentoi näkemyksiään työpajoista koostetuista yhteenvedoista kokousten välillä omatoimisesti projektiryhmän yhteisellä verkkoalustalla.

Opinnäytetyön päättymisen

Työpajojen arvioitu kesto on 2-4 tuntia / tilaisuus ja osallistuminen on tapauskohtaisesti kertaluonteista.

Tutkimukselliseen kehittämistehtävään liittyvän toimenpide-esityksen sekä opinnäytetyöni tavoiteaika loka-marraskuussa 2024. Opinnäytetyö julkaistaan Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden Theseus-tietokannassa. Toimenpide-esitys esitellään kotimaan valmiuden työkokouksessa (valmiuspäällikkökokous) loppuvuoden 2024 aikana järjestön jatkotoimenpiteitä varten.

Opinnäytetyön toteuttaja ja rahoittaja

Toteutan tämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän osana opinnäytetyötäni. Toteutuksen sisällöllisestä ohjauksesta vastaa opinnäytetyön tilaajana Suomen Punaisen Ristin kotimaan valmiuden yksikkö.

Opinnäytetyön kustannukset

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän aikana järjestettyjen työpajojen ja mahdollisesti tuotettavan materiaalin rahoituksesta vastaa Suomen Punaisen Ristin kotimaan valmiuden yksikkö.

Tutkimukselliseen kehittämistehtävään osallistuminen on vapaaehtoista eikä vapaaehtoisille tai osallistuvalla henkilökunnalle makseta erillistä korvausta prosessiin osallistumisesta.

Opinnäytetyöhön osallistuvien vakuutusturva

Suomen Punainen Risti on vakuuttanut prosessiin osallistuvat työpajojen ja muiden mahdollisten lähitapaamisten osalta järjestön vapaaehtoistoiminnan vakuutuksella. Vakuutus koostuu vapaaehtoistoiminnan yksityistapaturmavakuutuksesta sekä järjestön toiminnan vastuuvakuutuksesta.

Lisätietoja järjestön vakuutusturvasta: <https://rednet.punainenristi.fi/vakuutukset>

Henkilötietojen käsittely ja tietojen luottamuksellisuus (lyhyesti)

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä sovelletaan tutkimus- ja henkilötietojen suojaa koskevaa lainsäädäntöä. Tutkijana ja opinnäytetyön tekijänä sitoudun noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä sekä tutkimuksen eettisiä ohjeita. Kuvaan tutkimushankkeen oikeusperustaa tarkemmin tämän tiedotteen lopussa (tietosuojaseloste).

Henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyön tutkimustarkoitusta varten. Sinusta kerään yhteystietosi lisäksi muutamia tutkimukseen tarvittavia taustatietoja. Kerättyä tietoa ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Kaikki tietojasi käsittelevät tahot ja henkilöt ovat salassapitovelvollisia. Lisää tietoa henkilötietojesi käsittelystä ja oikeuksistasi saat tämän tiedotteen lopusta.

Työpajoissa ja projektiryhmän työskentelyssä osallistujilta kerätty materiaali anonymisoidaan siten, ettei tiedon tai mielipiteen esittäjää voi jälkikäteen yhdistää osallistujaan. Tutkimuskäyttöön kerätty aineisto koodataan ja hävitetään kehittämistehtävän päätyttyä.

Lisätiedot ja yhteystiedot

Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta, voit olla yhteydessä minuun. Voit keskustella tarvittaessa kanssani opin-
näytetyöhöni liittyvästä kehittämisprosessista ja siihen liittyvistä kysymyksistä

Mika Korppinen

Puhelinnumero

Sähköposti

Liitteet:

- Opinnäytetyön tietosuojaseloste