



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Ne pitää kysyä. Kyllä ne sitten tulee.”

Luottamushenkilöiden rekrytointi Hämeen
Partiopiirissä

Heidi Nieminen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11 / 2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Heidi Nieminen	Sivumäärä 57 ja 24 liitesivua
Työn nimi ”Ne pitää kysyä. Kyllä ne sitten tulee.” Luottamushenkilöiden rekrytointi Hämeen Partiopiirissä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Hanna Kiuru	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Hämeen Partiopiiri ry / Heli Lehtomäki	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää vapaaehtoisten rekrytointia pitkäaikaista sitoutumista edellyttäviin tehtäviin. Yhtenä tavoitteena oli kehittää rekrytointia niin, että vapaaehtoiset hakeutuisivat aiempaa enemmän itse tehtäviin henkilökohtaisen mukaan pyytämisen sijaan. Tilaaja ei kuitenkaan esittänyt tarkkaa toivetta tuotoksen muodosta.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana oli Hämeen Partiopiiri ry, yksi Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:n kymmenestä piiristä. Piirin tehtävä on tukea lippukuntia, eli partion paikallisyhdistyksiä. Opinnäytetyössä keskityttiin Hämeen Partiopiirin toimintaa järjestävien luottamushenkilöiden rekrytointiin, sillä he ovat piiritoiminnan kannalta välttämättömiä. Rekrytointi koettiin piirissä tehottomana, ja tulevan organisaatiomuutoksen vuoksi luottamushenkilöiden tarve oli lisääntymässä. Opinnäytetyö lisää partion, merkittävän nuorisojärjestön, näkökulmaa vapaaehtoisten rekrytoinnista.</p> <p>Pitkäaikaista sitoutumista edellyttäviin tehtäviin on nykyään aiempaa vaikeampi rekrytoida vapaaehtoisia. Rekrytointi edellyttääkin entistä enemmän panostusta ja kiinnostavuutta vapaaehtoistoimintaa järjestäviltä tahoilta. Onnistuneen rekrytoinnin prosessiin kuuluu niin hyvin suunniteltu ja markkinoitu vapaaehtoistehtävä kuin uuden vapaaehtoisen perehdyttäminen ja kouluttaminen. Myös vapaaehtoisen motivaation tunnistaminen on erittäin tärkeää. Henkilökohtainen mukaan pyytäminen on tutkimusten mukaan tehokkain vapaaehtoisten rekrytoinnin tapa.</p> <p>Kehittämistyössä tutkimusmenetelminä käytettiin kartoitettavaa kyselyä, aihetta syventäviä teemahaastatteluita sekä ideointia varten benchmarkingia. Kysely toteutettiin sähköisenä Hämeen Partiopiirin luottamushenkilöille huhti-toukokuussa 2016. Piirin toiminnalaryhmien ja -jaostojen puheenjohtajien haastattelut toteutettiin heinä- ja syyskuussa 2016. Benchmarkingin kohteena oli Suomen Partiolaiset ry:n Roihu2016-suurleirin sähköinen rekrytointityökalu Pestikehitin.</p> <p>Tutkimustyön tulokset osoittavat, että Hämeen Partiopiirin luottamushenkilöt rekrytoidaan useimmiten henkilökohtaisen kontaktin avulla. Piirin tapauksessa henkilökohtainen kontakti on myös tärkein tiedotuskanava avoimista tehtävistä kerrottaessa. Tähän vaikuttaa osaltaan se, että piirin nykyiset rekrytointikanavat mielletään toimimattomina. Tuloksista ilmenee piirin kannalta iso ongelma: lippukunnat kokevat piirin etäisenä. Lippukunnissa toimivat partiolaiset eivät siis miellä piirin luottamushenkilötehtäviä itselleen luontevina vaihtoehtoina jatkaa partiouraa. Tutkimus osoittaa, että piirissä toimivien partiolaisten motivaatiot ovat hyvin samankaltaiset kuin muidenkin partiolaisten. Kehittämistyön tuloksena Hämeen Partiopiirille esitettiin yksityiskohtaisia kehittämissuhteita henkilökohtaisen rekrytoinnin sekä eri viestintäkanavien kehittämiseksi. Lisäksi rekrytoinnin avuksi kehitettiin ”Onnistuneen rekrytoinnin peli”. Työn tuloksia voivat hyödyntää Hämeen Partiopiirin lisäksi muutkin partiopiirit. Myös muut laajasti vapaaehtoisten työpanokseen luottavat yhdistykset ja järjestöt voivat hyötyä tuloksista kehittäessään omaa rekrytointiaan.</p>	
Asiasanat rekrytointi, vapaaehtoiset, sitoutuminen, vapaaehtoistoiminta, järjestö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work, Bachelor's Degree

ABSTRACT

Author Heidi Nieminen	Number of Pages 57 and 24 attached
Title "They must be asked. They do join then." Recruiting volunteers in The Guides and Scouts district of Häme	
Supervisor(s) Hanna Kiuru	
Subscriber and/or Mentor The Guides and Scouts district of Häme / Heli Lehtomäki	
<p>Abstract</p> <p>The objective of this thesis was to develop the recruiting of volunteers, especially to long-lasting voluntary jobs. One goal was to develop a tool which with volunteers would find their way to the voluntary jobs themselves instead of organization needing to ask every volunteer personally. However, the subscriber did not present any wishes about the form of the output of the development.</p> <p>This thesis was commissioned by The Guides and Scouts district of Häme, one of the ten districts of The Guides and Scouts of Finland which is the central organization of Finnish scouts. The main purpose of the district is to support the troops of its area. The thesis concentrated on the volunteers of the district of Häme. The volunteers organize the activities and operations of the district and therefore are essential to the district. The recruiting of the volunteers was found inefficient by the district leaders. A future organization reform was about to increase the need for the volunteers. This thesis adds the view of scouting, a remarkable youth movement, to the subject of recruiting volunteers.</p> <p>These days it is more difficult to recruit volunteers to long-lasting voluntary jobs than it has been before. Recruiting to long-lasting voluntary jobs requires even more investments from the organizers of voluntary work than before. A successful recruiting process includes both well planned and marketed voluntary job and familiarizing and educating the new volunteer to the job. Recognizing the volunteer's motivation is also very important. According to previous studies asking volunteers personally is the most efficient way to recruit volunteers.</p> <p>The methods used in the thesis were a questionnaire, interview and benchmarking. The electronic questionnaire was carried out in April-May 2016. The respondents were the volunteers of the district of Häme. The aim of the questionnaire was to get basic information about recruiting in the district. The interviews were carried out in July and September 2016. The interviewees were chairmen of the different groups of the district. The aim was to deepen the views arisen in the answers of the questionnaire. The target of benchmarking was the electronic recruiting tool of Roihu2016 scouting Finnjamboree.</p> <p>The results of the study show that in The Guides and Scouts district of Häme the volunteers are recruited mostly through personal contact. It is also the most important way to inform scouts about different voluntary jobs in the district. This is influenced by the fact that the current recruiting ways in the district are found inefficient. The results show a major problem for the district: the troops find the district distant. This means that the scouts in the troops do not consider the district as a natural place to continue their scouting career. The study shows that the motivations of the district volunteers are mainly the same as scouts operating in other levels of scouting. As the result of this study, many detailed development suggestions were presented to the subscriber. The suggestions concern their recruiting operations including communication, for example. "The Game of Successful Recruiting" was also formed to help in recruiting. In addition to the district of Häme, other scout districts can take advantage of the results of this thesis. Also other organizations, which rely greatly on volunteers in their activities and operations, can use the results when developing their own recruiting processes.</p>	
Keywords recruiting, volunteers, commitment, voluntary work, organization	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
2 HÄMEEN PARTIOPIIRIN LUOTTISTEN REKRYTOINTI	7
2.1 Partiotermit ja organisaatorakenne	7
2.2 Hämeen Partiopiiri ry	9
2.3 Luottisten rekrytoinnin kehittäminen	10
2.4 Piirin nykyiset rekrytointitavat	12
3 TIETOPERUSTA	14
3.1 Henkilökohtaisen kontaktin merkitys rekrytoinnissa	14
3.2 Perustana hyvin suunniteltu vapaaehtoistehtävä	17
3.3 Mielenkiintoinen rekrytointiviestintä	20
3.4 Rekrytoinnin jälkeiset vaiheet	23
3.5 Motivaatio osana rekrytointia	25
3.6 Haasteena sitoutumisen muutos	27
4 MENETELMÄT	29
4.1 Kysely	29
4.2 Haastattelu	32
4.3 Benchmarking	35
4.4 Analysointimenetelmät	36
5 TULOKSET JA ANALYSOINTI	38
5.1 Henkilökohtaisuuden tärkeys	38
5.2 Piiritoiminnan etäisyys	43
5.3 Viestinnän kehittämistarve	47
5.4 Piiritoiminnan syyt	50
5.5 Kiinnostava internetrekrytointi	55
6 LOPUKSI	57
LÄHTEET	62
LIITTEET	66

1 JOHDANTO

Vapaaehtoiset ovat työpanoksellaan merkittävässä asemassa suomalaisessa yhteiskunnassa. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n pääsihteeri Vertti Kiukas arvioi suomalaisten tekevän vapaaehtoistyötä vuosittain noin 20 000 henkilötyövuoden edestä. Määrän korvaamisesta palkkatyöllä suomalainen hyvinvointiyhteiskunta ei selviäisi. (Kettumäki 2015.) Vapaaehtoistyöstä suurin osa tapahtuu eri kansalaisjärjestöissä (Harju 2016). Järjestöjen kannalta on kuitenkin ongelmana, että yhä useammat, varsinkin nuoret, eivät halua sitoutua pitkäaikaisiin vapaaehtoistehtäviin. He osallistuvat mieluummin spontaaniin toimintaan jonkin ajankohtaisen asian ratkaisemiseksi, jolloin toiminta loppuu, kun asia on saatu ratkaistua. (Harju 2010, 96–97, 158.) Tämä opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoisten rekrytoinnin kehittämistä.

Opinnäytetyöni tilaaja on Hämeen Partiopiiri ry. Piirin toiminnan kannalta erittäin tärkeitä ovat piirin luottamushenkilöt, joista käytetään tässä opinnäytetyössä jatkossa termiä ”luottikset” sen ollessa vakiintunut termi partiossa. Luottikset ovat vapaaehtoisia, jotka esimerkiksi järjestävät piirin koulutukset ja tukevat lippukuntia arjessaan. Luottisten rekrytointi koetaan piirissä tällä hetkellä tehottomana (Aspila & Heikkilä 2016), ja tämän opinnäytetyön teon aikana monet luottamustehtävät olivatkin vailla tekijää. Asiasta erittäin ajankohtaisen tilaajan näkökulmasta tekee vuoden 2017 alussa voimaan tuleva ”lippukuntatuen uudistus”. Uudistus lisää piiriluottisten tarpeen määrää huomattavasti. (Suomen Partiolaiset ry 2016d.) Opinnäytetyön tavoitteena onkin kehittää luottisten rekrytointiprosessia. Olen itse ollut mukana partiotoiminnassa seitsemänvuotiaasta asti. Vaikka en piiritasolla olekaan toiminut, on aihe minulle mielenkiintoinen ja tunnen partion termistöt sekä toimintaperiaatteet melko hyvin.

Aiempien tutkimusten mukaan vapaaehtoisten rekrytoinnissa tehokkain tapa on henkilökohtaisesti mukaan toimintaan pyytäminen (esim. Halonen 2010b, 25; Yeung & Grönlund 2005, 170). Rekrytointiprosessin onnistumiseen, eli uuden motivoituneen ja sitoutuneen vapaaehtoisen mukaan toimintaan saamiseen, vaikuttavat myös muut tekijät. Näitä ovat hyvin suunniteltu ja innostavasti esitelty tehtävä (esim. Halonen 2010a, 9; Halonen 2010c, 43, 46) sekä vapaaehtoisen motiivien tunnistaminen (Karainen 2010, 35). Onnistuneen rekrytointiprosessin päättävät vapaaehtoisen koulutus

ja perehdytys sekä hyvä ilmapiiri uuden vapaaehtoisen liittyessä toimintaan (esim. Halonen 2010c, 47; Kuuluvainen 2015, 86).

Iso haaste pitkäaikaisiin tehtäviin rekrytoimisessa on edellä mainittu sitoutumisen muutos. Nykyään monet vapaaehtoiset sitoutuvat mieluummin määräaikaisiin ja lyhyisiin tehtäviin. (Harju 2010, 96–97, 158.) Tämä tekee opinnäytetyöni aiheesta erittäin ajankohtaisen. Opinnäytetyö pyrkikin osaltaan kehittämään rekrytoinnin keinoja ja vastaamaan sen nykyisiin haasteisiin. Työ tuo vapaaehtoisten rekrytointiin partion näkökulmaa. Lisäksi se tuo esille piiritasolla partiossa toimivien henkilöiden motiiveja, joita ei ole aiemmin juuri tutkittu.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys on ”Miten luottisten rekrytointia voidaan kehittää aiempaa tehokkaammaksi ja toimivammaksi niin, että uusia luottiksia saadaan mukaan entistä enemmän ja helpommin?”. Tarkoituksena on kehittää aiempaa tehokkaammaksi Hämeen Partiopiirin nykyisiä tapoja ja väyliä rekrytoida piiriluottiksia. Tilaaja ei esittänyt tarkkaa toivomusta tuotoksen muodosta, vaan tehtävänanto on väljä. Odotuksena on, että paras kehittämismuoto täsmentyy tutkimus- ja kehittämisprosessin aikana. Mahdollisena tuotoksen tavoitteena on kehittää nykyisten tapojen lisäksi rekrytointiin jokin täysin uusi toimiva työkalu tai väylä. Uuden väylän myötä luottiksiksi haluavat hakeutuisivat piiritoimintaan itse, jolloin henkilökohtaisen rekrytoinnin tarve vähenisi. Kehittämistyössä käytän aineistonkeruumenetelminä piirin nykyisille luottiksille suunnattua kyselyä ja piirin jaostojen ja ryhmien puheenjohtajien teemahaastatteluita. Benchmarkingia käytän tutustuakseni internetrekrytointityökaluun.

Opinnäytetyön aluksi esittelen termien kautta partion organisaatorakennetta ja tässä opinnäytetyössä oleellimmat muut partioon liittyvät termit. Lisäksi esittelen tilaajan, työn tarpeen sekä nykyiset Hämeen Partiopiirin käyttämät rekrytointiväylät. Sitten esittelen tietoperustassa aiempaa tutkimustietoa vapaaehtoisten onnistuneesta rekrytoinnista sekä muita rekrytoinnissa huomioitavia asioita. Tämän jälkeen esittelen käyttämäni kehittämistyön menetelmät, joita seuraavat kehittämistyön tulokset ja tulosten analysointi. Opinnäytetyö päättyy loppulukuun, jossa esittelen tiivistetysti tilaajalle tekemäni kehittämistyön ja sen arvion.

2 HÄMEEN PARTIOPIIRIN LUOTTISTEN REKRYTOINTI

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni aiheen ja tilaajan. Aluksi kuvaan tässä opinnäytetyössä useasti käytetyt partioon liittyvät termit ja niiden kautta suomalaisen partio toiminnan organisaatorakennetta. Sitten esittelen opinnäytetyöni tilaajan Hämeen Partio piirin. Tämän jälkeen kerron itse opinnäytetyöni aiheesta ja tarpeesta, eli siitä miksi se on ajankohtainen juuri nyt. Lopuksi esittelen lyhyesti piirin nykyiset rekrytointiväylät.

2.1 Partio termit ja organisaatorakenne

Partio

Partio on maailman suurin nuorisoliike (Suomen Partiolaiset ry 2016e). Liike sai alkunsa Englannissa vuonna 1907 ja se tuli Suomeen vuonna 1910 (Suomen Partiolaiset ry 2016f). Liikkeen tavoitteena on tukea lasten ja nuorten kasvua ja kasvattaa heistä muun muassa aktiivisia ja vastuuntuntoisia yhteisöjensä jäseniä. Partion tavoitteisiin pyritään monipuolisella toiminnalla, jossa korostuu yhdessä tekeminen. (Suomen Partiolaiset ry 2016e.)

Lippukunta

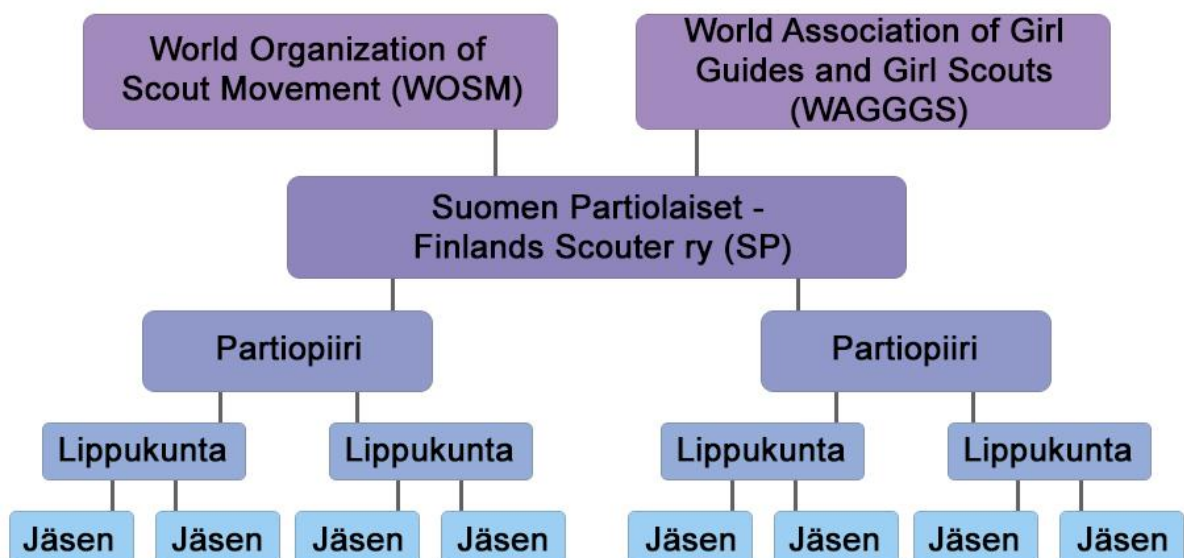
Lippukunta on partion paikallisyhdistys (Uudenmaan Partio piiri ry 2016). Useimmat lippukunnat ovat rekisteröityjä yhdistyksiä (Suomen Partiolaiset ry 2016b). Lippukuntaa kutsutaan usein "partio toiminnan perusyksiköksi". Se on paikallista viikkotoimintaa: sen sisällä toimii partion ikäkausien mukaan eri toimintaryhmiä. Ryhmät kokoontuvat yleensä kerran viikossa lippukunnan kokoustilassa eli kololla. (Uudenmaan Partio piiri ry 2016.) Lippukuntien koot vaihtelevat Suomessa noin 20:sta aina noin 200:an jäseneseen asti. Valtakunnallisesti Suomessa on noin 750 toiminnassa olevaa lippukuntaa. (Suomen Partiolaiset ry 2016c.) Lippukunnasta käytetään tässä opinnäytetyössä satunnaisesti lyhennettä "lpk" esimerkiksi kyselyn vastausten sitaateissa.

Partiopiiri

Partiopiiri on partiotoiminnan piirijärjestö, joita on Suomessa kymmenen alueittain. Lippukunnat kuuluvat oman alueensa piiriin. (Suomen Partiolaiset ry 2016a.) Piirin tärkein tehtävä on lippukuntien toiminnallinen tukeminen laadukkaana partiotoiminnan järjestämiseksi. Piiri edustaa keskusjärjestöä alueellaan ja edistää sen tavoitteita. Se myös osallistuu näiden tavoitteiden kehittämiseen. (Hämeen Partiopiiri ry 2016a.)

Keskusjärjestö

Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry, johon tässä opinnäytetyössä viitataan termillä ”Suomen Partiolaiset ry”, on Suomessa partiotoiminnan keskusjärjestö. Se vastaa sekä suomen- että ruotsinkielisestä partiotoiminnasta Suomessa. Suomen Partiolaiset kuuluu partioliikkeen maailmanjärjestö WOSM:iin (World Organization of the Scout Movement) sekä partiotyttöjen maailmanliitto WAGGGS:iin (World Association of Girl Guides and Girl Scouts). Maailmanjärjestöjen määritelmät ohjaavat myös kansallista partiotoimintaa, joten Suomen Partiolaiset huolehtii Suomessa molempien maailmanjärjestöjen tavoitteiden etenemisestä ja periaatteiden noudattamisesta. (Suomen Partiolaiset ry 2016c.)



Kuvio 1. Partion organisaatiorakenne Suomen Partiolaiset ry:n (2016g) jäsenyyksen pohjalta.

Luottis

Luottiksella tarkoitetaan partion luottamushenkilöä, ja tässä opinnäytetyössä nimenomaan partiopiirin luottamushenkilöä, vaikka partion keskusjärjestölläkin on omat luottiksensa. Luottikset ovat erittäin tärkeitä piirin toiminnan ja tavoitteiden kannalta. He nimittäin suunnittelevat ja toteuttavat piirin tapahtumat ja koulutukset sekä tekevät esimerkiksi piirilehden työntekijöiden tukemana. (Hämeen Partiopiiri ry 2016a; 2016i.) Luottis on siis piirin tehtävissä toimiva vapaaehtoinen. Luottiksena voi toimia yli 15-vuotias partiolainen (Hämeen Partiopiiri ry 2015).

Pesti

Pesti on partiossa yleisesti vakiintunut termi tehtävälle, jota partiolainen hoitaa esimerkiksi lippukunnassa, leirillä tai vaikkapa piirissä (esim. Suomen Partiolaiset ry 2010). Se on siis tietyllä nimellä oleva vapaaehtoistyö partiossa. Pesti sisältää tietyt tehtävät, jotka pestatun kuuluisi pestin aikana suorittaa. Pesti voi olla esimerkiksi lippukunnanjohtajana, ryhmänvetäjänä tai piirissä jonkin jaoston jäsenenä toimiminen. Pesti alkaa *pestaamisesta*, joka on rekrytointia seuraava vaihe. Pestaamiseen kuuluu *pestikeskustelu*, jossa käydään läpi esimerkiksi pestin sisältö, yksittäiset tehtävät, kuinka paljon aikaa pesti vie, pestiesimies, mistä pestattu saa tukea, pestin ja pestattavan omat tavoitteet, mahdollinen koulutus sekä pestin arvioiminen. (Hämeen Partiopiiri ry 2016j.)

2.2 Hämeen Partiopiiri ry

Partiopiiri koostuu toiminta-alueensa lippukunnista, ja sen tärkein tehtävä onkin tukea lippukuntia paikallisessa partiotyössä. Hämeen Partiopiirin alue ulottuu Sastamalasta Heinolaan ja Multialta Myrskylään. Se siis kattaa Kanta- ja Päijät-Hämeen sekä Pirkanmaan, mutta siihen kuuluu myös pieniä osia Keski-Suomesta ja Uudestamaasta. (Hämeen Partiopiiri ry 2016a.) Hämeen Partiopiiriin kuuluu 126 lippukuntaa (Hämeen Partiopiiri ry 2016a), joissa kaikkiaan jäseniä on vuonna 2016 yli 10 000 (Heikkilä 2016a).

Piirin tärkein tehtävä on lippukuntien toiminnallinen tukeminen ja auttaminen laadukkaan partiotoiminnan järjestämisessä (Hämeen Partio Piiri ry 2016a). Piirin luottikset yhdessä työntekijöiden kanssa muun muassa järjestävät tapahtumia ja koulutuksia sekä tukevat lippukuntia henkilökohtaisesti (Hämeen Partio Piiri ry 2016b; Hämeen Partio Piiri ry 2015). Esimerkiksi lippukuntakoordinaattorit (työntekijät) ja alueohjaajat (luottikset) tukevat lippukuntia tarjoamalla apua toiminnan järjestämiseksi jokaiselle partion ikäkaudelle. Tavoitteena piirillä on tuntee kaikkien lippukuntien tilanne ja siten tarjota kaikille alueen halukkaille lapsille ja nuorille laadukasta partiotoimintaa. (Hämeen Partio Piiri ry 2016c.) Piirin järjestämiä koulutuksia ovat esimerkiksi eri ikäkausien ryhmänvetäjien koulutukset, lippukunta- ja piiritoimijoiden koulutukset sekä erilaisiin muihin pesteihin liittyvät koulutukset (Hämeen Partio Piiri ry 2016k).

Piirin hallitus yhdessä toiminnanjohtajan kanssa vastaa piirin johtamisesta ja sille kuuluvien tehtävien hoitamisesta. He vastaavat myös siitä, että toiminta on lainmukaista ja turvallista. Hämeen Partio Piirin hallitus koostuu puheenjohtajasta ja varapuheenjohtajasta sekä piirin toiminnanalaryhmien puheenjohtajista sekä projekteista vastaavasta hallitusjäsenestä. (Hämeen Partio Piiri ry 2016d.) Tällä hetkellä hallitukseen kuuluu kahdeksan jäsentä (Hämeen Partio Piiri ry 2016e). Piiri työllistää vuonna 2016 yhdeksän työntekijää (Hämeen Partio Piiri ry 2016b).

2.3 Luottisten rekrytoinnin kehittäminen

Luottikset ovat erittäin tärkeitä piirin toiminnan ja tavoitteiden edellyttäjiä: he suunnittelevat ja toteuttavat piirin toimintaa (Hämeen Partio Piiri ry 2016a). Hämeen Partio Piirissä piiriluottiksia oli tämän opinnäytetyön teon aikaan 124 (Lehtomäki 2016). He tekevät yhteensä lähes 20 000 tuntia vapaaehtoistyötä piirin ja lippukuntien hyväksi joka vuosi (Hämeen Partio Piiri ry 2016a). Voidaan siis sanoa, että ilman luottiksia ei olisi myöskään piiritoimintaa (Hämeen Partio Piiri ry 2015). Hämeen Partio Piirin luottikset ovat jakautuneet eri toiminnanaloihin toteuttaviin ryhmiin ja jaostoihin. Näitä ovat esimerkiksi: alueryhmä, lippukuntajaosto, moninaisuusjaosto, aikuisuusjaosto, ohjelmaryhmä, partiokasvatusjaosto, kansainvälisyyskasvatusjaosto ja yhteiskuntasuhde-ryhmä. (Hämeen Partio Piiri ry 2016f.) Luottikset siis esimerkiksi järjestävät koulutuk-

sia (Hämeen Partio piiri ry 2016k) ja partiotaitokilpailuja (Hämeen Partio piiri ry 2016l), huolehtivat partio-ohjelman ylläpidosta ja kehittämisestä piirissä (Hämeen Partio piiri ry 2016l) sekä seuraavat lippukuntien tilannetta lippukuntatoimijoita tapaamalla (Hämeen Partio piiri ry 2016c).

Opinnäytetyöni aihe – miten luottisten rekrytointia voidaan kehittää aiempaa tehokkaammaksi ja toimivammaksi – oli selkeä valinta. Piirinjohtajien sekä luottisministerin, eli piirihallituksen luottiksista vastaavan jäsenen, mukaan uusien luottisten rekrytointi mielletään piirissä tehottomaksi (Aspila & Heikkilä 2016; Korhonen 2016a). Opinnäytetyötä aloittaessanikin piirissä oli useita pestejä ilman tekijää (Hämeen Partio piiri ry 2016f). Rekrytointia tulisikin kehittää niin, että uusia luottiksia saataisiin mukaan ennistä enemmän ja helpommin. Sekä piirinjohtajat että luottisministeri kaipasivat rekrytointiin avuksi jonkinlaista työkalua piirin käyttöön. Tilaaja ei kuitenkaan antanut täsmällistä tavoitetta kehittämistyön muodolle ja tuotokselle.

Nykyiset väylät, eli piirin internetsivut ja kerran vuodessa ilmestyvä piirilehden ”rekryliite”, eivät tuota tarpeeksi yhteydenottoja luottiksiksi haluavilta ihmisiltä. Yleisin rekrytointitapa onkin henkilökohtaisesti mukaan kysyminen. (Aspila & Heikkilä 2016; Korhonen 2016a.) Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää toimintatapaa, mahdollisesti työkalu tai väylä, jolla vapaaehtoiset hakeutuisivat piiripesteihin itse henkilökohtaisen mukaan pyytämisen sijaan (Korhonen 2016a). Kehittämistehtävästä riippumatta henkilökohtainen kysyminen luottistehtäviin säilyy kuitenkin tärkeänä rekrytointitapana, minkä luottisministerikin on todennut (Korhonen 2016b). Piiripesteihin haluttaisiin erityisesti kokeneempia partiolaisia (Aspila & Heikkilä 2016).

Tehottomat rekrytointiväylät ovat tällä hetkellä suuri haaste tulevien rekrytointien kannalta. Vuoden 2017 alusta voimaan tulee valtakunnallinen ”lippukuntatuen uudistus”. Se muuttaa sekä nykyistä lippukunnan johtamisen että piirien tarjoamaa lippukuntatuen mallia. (Suomen Partiolaiset ry 2016d.) Uudistus lisää merkittävästi piiriluottispestien määrää, joten rekrytoinnin tehostaminen on nyt erittäin ajankohtainen asia piirissä (Aspila & Heikkilä 2016; Suomen Partiolaiset ry 2016d). Eräs haastattelemani luottis arvioi alue- ja ohjelmaryhmien alaisten luottisten määrän peräti kaksinkertaistuvan, mikäli kaikki tällä hetkellä avoimet pestit sekä uudistuksen myötä tulevat pestit saadaan täyteen.

2.4 Piirin nykyiset rekryointitavat

Hämeen Partiopiirissä luottiksia rekrytoitiin tämän opinnäytetyön teon aikaan internetissä piirin virallisilla kotisivuilla (esim. Hämeen Partiopiiri ry 2016m) sekä mukaanpartioon.fi –sivustolla (Hämeen Partiopiiri ry 2016g). Lisäksi luottiksia rekrytoitiin piirilehdessä kerran vuodessa olevan ”rekryliitteen” avulla sekä kysymällä henkilökohtaisesti partiolaisia mukaan piiritoimintaan. Suunnitteilla oli myös julistekampanja korkeakouluihin. (Korhonen 2016a.) Tässä esittelen rekryliitteen, internetin sekä sosiaalisen median piirin rekrytoinnissa. Henkilökohtaisesti mukaan pyytamisestä kerron tulosten analyysin yhteydessä luvussa 5.1.

Hämeen Partiopiirin jäsenlehti Täplä ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Vuoden kolmannessa numerossa, joka ilmestyy syyskuussa, on ”rekryliite”. Vuonna 2015 liite oli kiinteä osa lehteä, viimeinen lehden aukeama. Vuonna 2016 se taas oli erillinen neljän sivun mittainen, nimensä mukaisesti, liite. Rekryliitteessä ilmoitetaan kaikkien ryhmien ja jaostojen seuraavan vuoden alusta lähtien avoimet pestit sekä piirihallituksen erovuorossa olevien jäsenten pestit. Liitteessä on kunkin avoimen pestin pestikuvaus ja sen pituus sekä lisätietoja pestistä antavan henkilön sähköpostiosoite. Lisäksi liitteessä on piirin internetsivujen ”avoimet pestit” –sivun osoite ja sinne johtava älypuhelimilla avautuva QR-koodi. Vuoden 2016 liitteessä oli myös yksilöidysti QR-koodi kunkin ryhmän avoimista pesteistä kertoville sivuille. (Täplä 2015; Täplä 2016.)

Piirin virallisilla internetsivuilla mainostetaan avoimia piiriluottispestejä jatkuvasti. Rekryointi-ilmoitukset päivitetään tarpeen tullen, mutta viimeistään syksyllä, kun vuoden lopussa pestinsä päättävien tilalle etsitään uusia jäseniä. Avoimet pestit löytääkseen kiinnostuneen täytyy klikata ensin ”tietoa meistä”, jonka jälkeen ”luottikset”. Sitten löytyy sivu ”avoimet pestit”, jonka alla on jaoteltuna linkit eri ryhmien ja jaostojen avoimien pestien sivuille.

Luottikset-linkin avaama ”Luottamushenkilöt pyörittävät piiritoimintaa” -sivu avattiin vuonna 2015 kiireisimpään rekryointiaikaan elo-lokakuussa yhteensä 90 kertaa. Keskimäärin sivulla oli vietetty aikaa 17 sekuntia. Puolet sivun kävijöistä on poistunut välittömästi. (Hämeen Partiopiiri ry 2016n.) Avoimet pestit –sivu oli avattu 142 kertaa,

eli enemmän kuin luottikset-sivu, jonka kautta sivulle pääsee (Hämeen Partiopiiri ry 2016o). Tähän vaikuttaa varmasti rekryliitteessä ollut osoite ja QR-koodi. Itse rekrytointi-ilmoitukset ja pestikuvaukset sisältävät sivut oli avattu kukin 18–66 kertaa (Hämeen Partiopiiri ry 2016p; 2016q; 2016r; 2016s; 2016t; 2016u). Sivulla on myös lomake, jonka kautta voi ilmoittaa halukkuutensa tulla mukaan piiritoimintaan. Tämän lomakkeen sisältävä sivu oli avattu elo-lokakuussa 2015 16 kertaa (Hämeen Partiopiiri ry 2016h). Piirin tiedottajan (Majlund 2016) mukaan tuo lomake on tuottanut kolme yhteydenottoa viimeisen kahden vuoden aikana. Kovin tehokkaasta rekrytointiväylästä ei voida siis puhua.

Virallisten kotisivujensa lisäksi Hämeen Partiopiirillä on mukaanpartioon.fi –sivusto, jonka tarkoituksena on saada uusia jäseniä partioon. Sivusto esittelee partiotoimintaa ja siellä voi esimerkiksi etsiä hämäläisiä lippukuntia sijainnin mukaan. Myös piiritoinnille on varattu yksi sivu, joka esittelee lyhyesti, mitä aikuinen voi piirin vapaaehtoisena tehdä. Sivulla on lomake, jolla voi ilmoittaa kiinnostuksensa piiritoimintaan. (Hämeen Partiopiiri ry 2016g.)

Piirin sosiaalisen median kanavia ei ole juurikaan hyödynnetty luottisten rekrytoimissa vuosien 2015 ja 2016 aikana. Vuonna 2016 syyskuun 20. päivään mennessä piirin Facebook-sivulla oli ollut vain yksi aikuisryhmän rekrytointi-ilmoitus. Vuonna 2015 piirin Facebook-sivulla oli yhden kerran ohjelma-ryhmän rekrytointi-ilmoitus sekä kerran jaettu piirin koulutuksissa ruoat tekevän Täplä Catering -ryhmän rekrytointi-ilmoitus. Piirin tiedottajan (Majlund 2016) mukaan Täplä Catering -ilmoitus tuotti ilmoituspäivänään yhden kävijän ilmoituksessa linkatulle sivulle. Piirin muissa sosiaalisen median kanavissa, eli Twitterissä ja Instagramissa, ei vuosien 2016 (20.9. mennessä) ja 2015 aikana ollut yhtään luottisten rekrytointi-ilmoitusta.

3 TIETOPERUSTA

Tässä luvussa esittelen ne olennaisimmat tekijät, jotka liittyvät onnistuneeseen vapaaehtoisen rekrytointiprosessiin yhdistyksissä ja järjestöissä. Näitä ovat henkilökohtainen kontakti, vapaaehtoistehtävien huolellinen suunnittelu, viestintä ja vapaaehtoisen perehdyttäminen tehtäväänsä. Luvussa on lisäksi alaluku vapaaehtoistoiminnan motiiveista, sillä motivaation tunnistaminen on niin ikään tärkeää vapaaehtoisia rekrytoitaessa. Alaluvussa esitellään myös aiemmin tutkitut partiolaisten motiivit toimintaansa. Lisäksi luvussa perehdytään yhdistysten ja järjestöjen pitkäaikaisiin vapaaehtoistehtäviin rekrytoimisen haasteisiin sitoutumisen muutoksen myötä.

3.1 Henkilökohtaisen kontaktin merkitys rekrytoinnissa

Arvioiden mukaan suomalaiset vapaaehtoiset tekevät vapaaehtoistyötä vuosittain noin 20 000 henkilötyövuoden edestä. Vapaaehtoisilla on Suomessa täten merkittävä asema. (Kettumäki 2015.) Vapaaehtoistoimintaa tapahtuu laajalti yhteiskunnan eri alueilla. Vapaaehtoiset muun muassa tuottavat palveluita, tukevat ja auttavat muita ihmisiä sekä järjestävät tapahtumia. (Willberg 2015, 7.)

Vapaaehtoistoimintaa on sekä organisoimatonta että organisoitua. Aiempaa useammat vapaaehtoiset valitsevat nykyään mieluummin epämuodollisen, organisoimattoman toiminnan. (Willberg 2015, 6.) Suurin osa vapaaehtoistyöstä tapahtuu kuitenkin yhä eri järjestöissä (Harju 2016), joista eniten urheiluseuroissa (Tilastokeskus 2011). Suurimmassa osassa suomalaisia yhdistyksiä ei ole työntekijöitä saati ammattimaista johtoa. Näiden yhdistysten toiminta tapahtuu täysin vapaaehtoisten aloitteesta ja ylläpitämänä. (Kuuluvainen 2015, 17.)

Järjestöt ja yhdistykset rekrytoivat vapaaehtoisia yleensä sosiaalisen ja perinteisen median ja tapahtumien ja muiden erilaisten kampanjoiden avulla. Yksi tärkeä tapa on kutsua henkilökohtaisesti jäsenten kontakteja mukaan toimintaan. (Kuuluvainen 2015, 97.) Tehokkainta rekrytointia vapaaehtoistyön kentällä on suora, henkilökoh-

tainen yhteydenotto rekryoitavaan (Halonen 2010b, 25; Halonen 2010c, 45; Harju 2010, 193; Kuuluvainen 2015, 86, 97; Yeung 2004, 98; Yeung & Grönlund 2005, 170).

Joka kolmas suomalainen on mukana vapaaehtoistoiminnassa. Toinen kolmannes puolestaan olisi valmis tulemaan mukaan, mikäli joku pyytäisi ja sopiva tehtävä löytyisi. (Laimio & Välimäki 2011, 28; Yeung 2002, 46.) Tutkija Anne Birgitta Yeungin (2002, 46) tutkimuksen mukaan vain 39 % niistä, jotka eivät tee vapaaehtoistyötä, eivät haluaisi siihen ryhtyä, vaikka heitä pyydetäisiin mukaan. Etenkin nuoret aikuiset (18–34-vuotiaat) lähtisivät mukaan toimintaan kysyttäessä (Yeung & Grönlund 2005, 174, 180, 188). Vapaaehtoiset haluavat kokea itsensä tärkeiksi ja merkityksellisiksi. Henkilökohtaisesti kysytty vapaaehtoinen kokee olevansa haluttu tehtävään itsensä ja kykyjensä vuoksi, eikä vain siksi, että avoimeen tehtävään tarvitaan ylipäättään joku. (Halonen 2010c, 45.) Harva suomalainen myöskään tarjoaa kykyjään ja potentiaaliaan itse minkään yhdistyksen käyttöön, mutta saattaa hyvinkin suostua pyydettyäessä (Harju 2010, 193).

Järjestöt, joita johdetaan ammattimaisesti, hankkivat usein jäsenensä markkinoinnin ja muun viestinnän keinoin. Vapaaehtoisvetoiset yhdistykset puolestaan rekrytoivat verkostojensa kautta. (Kuuluvainen 2015, 86.) Vaikka Hämeen Partiopiirissä on yhdeksän työntekijää (Hämeen Partiopiiri ry 2016b), toiminta on silti vapaaehtoisvetoista. Suomen Partiolaisten puheenjohtaja Anna Munsterhjelm kertookin, että juuri se on partion erityispiirre useisiin muihin isoihin järjestöihin verrattuna. Työn- ja vastuunjako on tehty rakenteissa ja linjauksissa selväksi niin, että luottamushenkilöt johtavat partion toimintaa. (Kuuluvainen 2015, 22.) Täten partion suuri voimavara rekrytoimisessa ovat sen omat jäsenet. Partiolla onkin ollut kampanja, jossa jäseniä kehoitettiin pyytämään omia kavereitaan mukaan toimintaan. (mt. 86.) Vain työntekijöiden ja hallituksen jäsenten tehdessä rekrytointia suuriin tuloksiin ei päästä (mt. 97).

Kun rekrytoidaan tiettyihin vapaaehtoistehtäviin tekijöitä, eikä ylipäättään jäseniä yhdistykseen, tärkein rekrytoinnin kohderyhmä ovat yhdistyksen nykyiset jäsenet. Jäsenet ovat sentään jo lähtökohtaisesti kiinnostuneita yhdistyksen toiminnasta ja sitoutuneita siihen ainakin jossain määrin, kun ovat yhdistykseen aiemmin liittyneet. (Halonen 2010b, 23.) Myös Hämeen Partiopiirin tärkein, ja kokolailla ainoa, kohderyhmä

ovat partion jäsenet, sillä pesteihin halutaan lähinnä kokeneita partiolaisia (Aspila & Heikkilä 2016). Toisaalta piiripesteihin rekrytoidaan lippukuntien jäseniä, jotka eivät välttämättä miellä olevansa piirin jäseniä toimittuaan vain lippukunnassa. Tietyllä tapaa voidaan siis puhua myös uusien jäsenten rekrytoinnista partion sisällä.

Koska henkilökohtainen mukaan pyytäminen on tehokkain rekrytointitapa, järjestön jäsenet tulisi aktivoida käymään omat verkostonsa läpi. Jäseniä tulisi rohkaista kutsumaan tuttunsa mukaan toimintaan. (Kuuluvainen 2015, 86, 97.) Kontakteja läpi käydessä jäsenten verkostoista muodostuu pitkä lista järjestön toiminnasta kiinnostuneista henkilöistä, joita voi pyytää mukaan (Halonen 2010b, 25). Sitouttamalla mahdollisimman moni yhdistyksen aktiivitoimija edustamaan yhdistystä ja rekrytoimaan henkilökohtaisesti ihmisiä, jäsenhankinta ja eri vapaaehtoistehtäviin rekrytoiminen toimivat. Ne toimivat sitä paremmin, mitä useampi rekrytointia tekee. (Halonen 2010b, 25; Kuuluvainen 2015, 97.)

Sitoutumiseen vaikuttaa niin kutsuttu omistajuuden tunne. Se tarkoittaa psykologista kokemusta siitä, että toiminta tuntuu vapaaehtoisesta omalta. Omistajuuden tunteeseen liittyy sekä vastuu ja velvollisuudet että valta. Omistajuutta tuntiessaan järjestön jäsenet siis kokevat omistavansa toiminnan ja ovat siihen sitoutuneita mieltäessään järjestön omanaan. Tällöin yhdistyksen jäseniä ja aktiiveja ei välttämättä edes tarvitse pyytää rekrytoimaan omia kontaktejaan, vaan he tekevät sen omasta aloitteestaan. (Kuuluvainen 2015, 86, 97.)

Jäsenet voivat puhua innostavasti yhdistyksen toiminnasta ja eri vapaaehtoistehtävämahdollisuuksista muille muutenkin edustaen yhdistystään eri tilanteissa. Puhua voi siellä missä itse liikkuu ja vaikkapa erilaisissa tapahtumissa, joihin osallistuu. (Kuuluvainen 2015, 97; Halonen 2010b, 27; Halonen 2010c, 45.) Kun jäsenistö juttelee epävirallisesti yhdistyksestä eri tapahtumissa, on nämä juttutoverit helppo pyytää mukaan yhdistyksen toimintaan myöhemmin (Halonen 2010b, 27). Niin ikään avoimena olevista vapaaehtoistehtävistä on hyvä puhua avoimesti ja laajasti yhdistyksen jäsenille, ja pyytää heitä henkilökohtaisesti tarttumaan tehtävään (Halonen 2010c, 45). Joka tapauksessa kiinnostunutta henkilöä pitää aina uskaltaa kysyä mukaan toimintaan. Rekrytoimisen onnistumiseksi se on tehtävä mahdollisimman pian kiinnostuksen osoittamisen jälkeen. Rekrytoitava pitää heti kutsua tutustumaan konk-

reettiseen toimintaan, jotta potentiaalisen yhdistyksen tai piirioston jäsenen saa aktiiviseksi. (Halonen 2010b, 28–29.)

Parasta henkilökohtaista kontaktia on jutella rekrytoitavan kanssa joko kasvokkain tai puhelimesta. Henkilökohtainen sähköposti ei ole tehokas rekrytointiväline, sillä siinä on vaikea muotoilla tarjottu tehtävä tarpeeksi houkuttelevaksi. Lisäksi ihmiset saavat sähköpostia paljon, ja tällöin viesteihin on helppo jättää vastaamatta. (Halonen 2010c, 45–46.) Oli kyse sitten uusien jäsenten tai avointen tehtävien tekijöiden rekrytoimisesta, rekrytointiprosessissa ei voi oikoa. Usein aktiivitoimijat täytyy rekrytoida henkilökohtaisesti, yksi kerrallaan. (Halonen 2010b, 24.) Vaivannäkö kannattaa, sillä henkilökohtaisessa rekrytoinnissa on Yeungin (2004, 98) mukaan yksi todella suuri etu: se edistää jäsenten sitoutumista ja tiiviitä verkostoja vapaaehtoisten kesken.

Vaikka henkilökohtainen kysyminen on useimmiten tehokkain rekrytointitapa (esim. Kuuluvainen 2015, 86, 97), se ei silti ole ainoa oikea tapa rekrytoida vapaaehtoisia (Halonen 2010b, 24). Tehtäviä on hyvä mainostaa laajasti monin eri keinoin ja eri viestintävälineissä, jotta ne ovat kaikkien halukkaiden saatavilla. Henkilökohtaisuus on silti aina tärkeää ja tuloksellista, ja jäsenhankintakoordinaattori Halonen sanookin: ”Tarjoa tehtäviä julkisesti, rekrytoi henkilökohtaisesti.” (Halonen 2010c, 45.)

3.2 Perustana hyvin suunniteltu vapaaehtoistehtävä

Ennen rekrytointia täytyy tietää, mihin tehtävään vapaaehtoisia tarkalleen halutaan (Halonen 2010c, 43). Kun yhdistys tietää ja osaa määrittää, mitä avoimeen tehtävään tarkalleen kuuluu, on ihmisiä paljon helpompi pyytää tehtävään – ja vapaaehtoisen suostua siihen (Halonen 2010a, 9; Halonen 2010c, 46; Kuuluvainen 2015, 66). Tehtävästä täytyy miettiä, millaiselle ja missä elämäntilanteessa olevalle ihmiselle se sopisi ja paljonko kokemusta ja aikaa sen suorittamiseen tarvitaan (Halonen 2010c, 43). Lisäksi olisi tärkeää tiedostaa, mistä asioista motivoitunutta kyseinen tehtävä voisi kiinnostaa. Näiden tietojen perusteella voi muodostaa tehtävänkuvauksen houkuttelevaksi. (Karreinen 2010, 35–36.) Motivaatiosta kerron lisää alaluvussa 3.5.

Hyvän rekrytoinnin perusta on siis hyvin suunnitellussa vapaaehtoistehtävissä ja -toiminnassa. Tehtävästä on näin helppo tehdä selkeä ja innostava tehtävänkuvaus. Se helpottaa sekä uusien että vanhojen vapaaehtoisten mukaantuloa toimintaan. (Halonen 2010a, 9, 15.) Hyvin suunniteltua tehtävää on helppo markkinoida vapaaehtoisille, sillä selkeästä tehtävänkuvauksesta vapaaehtoinen tietää heti, mitä tehtävän hoitaminen häneltä edellyttää (Kuuluvainen 2015, 66). Mitä paremmin rekrytoija osaa vastata vapaaehtoisen tehtävää koskeviin kysymyksiin, sitä todennäköisemmin vapaaehtoinen suostuu tehtävään (Halonen 2010c, 46). Vapaaehtoiselle pitää osata kertoa, mitä häneltä odotetaan ja mitä hän voi odottaa yhdistykseltä (Laimio & Välimäki 2011, 18). Selkeä ja täsmällinen tehtävänkuvaus on tärkeää sekä suullisessa että kirjallisessa rekrytoinnissa.

Tehtävien selkeä suunnittelu ei hyödytä pelkästään rekrytointiprosessissa. Se kehittää koko yhdistyksen toimintaa antaen useammalle paremmat mahdollisuudet osallistua toimintaan. (Halonen 2010a, 9.) Lisäksi rekrytoinnin onnistuessa vapaaehtoinen saa kaikki ne vapaaehtoistoiminnan ilot, joita odottikin (Halonen 2010c, 42). Vastaavasti epäonnistunut rekrytointi, jolloin todellinen tehtävä ja toiminnan luonne eivät vastaa vapaaehtoisen odotuksia, saa vapaaehtoisen pettymään toimintaan. Pettynyt rekrytoitu jättää mahdollisesti sovitut tehtävät tekemättä, kun kokee, etteivät ne vastaa sitä vapaaehtoistehtävää, johon hän luuli lupautuneensa. (mt. 47.)

Tehtävän hyvä suunnittelu ja myös vapaaehtoisen tarpeiden ja elämäntilanteen tarkka huomiointi on rekrytoinnissa tärkeää. Pitääkin tapauskohtaisesti miettiä, mikä olisi tietylle vapaaehtoiselle sopiva tehtävä ja mitä tämä siitä saisi. (Halonen 2010c, 45, 47.) Usein juuri vapaaehtoisen tarpeita, toiveita ja odotuksia onkin huomioitu vähemmän kuin yhdistyksen. Ne ovat kuitenkin erittäin tärkeitä tekijöitä vapaaehtoisen sitoutumisen ja toiminnassa jatkamisen kannalta. (Porkka 2009, 84–85.) Vapaaehtoisen on tärkeää saada itselleen sopiva tehtävä: sopivan kokoinen, haastava sekä sellainen, jonka hän kokee tärkeäksi (mt. 77). Vapaaehtoisia motivoivat nykyään yhä enemmän myös itsekkäät syyt, eli he haluavat saada toiminnasta itselleen jotakin. Rekrytoinnissa tulee näkyä yhdistyksen ja vapaaehtoisen välinen vastavuoraisuus: mitä kummaltakin toiminnassa odotetaan (Laimio & Välimäki 2011, 18).

Selkeästä rekrytointi-ilmoituksesta ja tehtävänkuvauksesta tulisi ilmetä tehtävän kesto eli onko tehtävä lyhytaikainen, esimerkiksi tapahtuman järjestäminen, vai edellyttääkö se pitkää sitoutumista. Pitää ilmetä myös, kuinka paljon vapaaehtoisen aikaa tehtävän suorittaminen edellyttää ja kuinka usein; mitä konkreettisia tehtäviä siihen liittyy; mitä muita velvollisuuksia vapaaehtoisella on; missä tehtävä suoritetaan; mitä osaamista vapaaehtoiselta toivotaan tai edellytetään; millaista koulutusta hänelle on tarjolla tehtävään ja mistä tämä saa tukea. (Kuuluvainen 2015, 66; Laimio & Välimäki 2011, 30.) Jos tehtävät on lisäksi muotoiltu mahdollisimman houkutteleviksi – niin innostaviksi ja hauskoiksi, että vapaaehtoinen ei halua jättää mahdollisuutta käyttämättä – aina parempi rekrytoinnin kannalta (Halonen 2010c, 42, 46).

Selkeästi määritelty tehtävä helpottaa vapaaehtoisen ymmärtämistä ja lupautumista tehtävään tehden siitä helpommin lähestyttävän (Kuuluvainen 2015, 66; Laimio & Välimäki 2011, 28). Tehtävänkuvauksen ei kuitenkaan pidä antaa olla tehtävää tai vapaaehtoista rajoittava tekijä, vaan sillä määritellään tehtävän ja vapaaehtoisen roolin reunaehdot (Laimio & Välimäki 2011, 28). Monia vapaaehtoistehtäviä on kuitenkin mahdollista muokata tarpeiden ja toiveiden mukaan. Etukäteen sovitut tehtävänjaot ja –rajat kuitenkin helpottavat kaikkien yhdistyksen toimijoiden tehtäviä. Esimerkiksi yhdistyksen mahdollinen henkilöstö sitoutuu vapaaehtoisiin paremmin, kun selkeällä työnjaolla tuodaan ammatillisen ja vapaaehtoisen työn raja näkyviin. (mt. 28.) Näin on esimerkiksi partiOSSakin tehty erilaisin rakentein ja linjauksin (Kuuluvainen 2015, 22).

Selkeiden etukäteen määriteltyjen tehtävien lisäksi joitain vapaaehtoisia voi houkuttaa tehtävä, jonka määrittelyyn ja suunnittelemiseen he pääsevät itse vaikuttamaan. Tällaisia pestejä on kuitenkin vaikea markkinoida, ja lisäksi ne edellyttävät enemmän resursseja toimintaa järjestäviltä tahoilta. (Kuuluvainen 2015, 67.) Hämeen Partiopiirin tapauksessa tarjolla on ryhmien ja jaostojen jäsenten, sekä satunnaisesti näiden puheenjohtajien, pestejä sekä vaihtoehto ilmoittautua tekijäksi tekijäpankkiin. Piirin rekrytointi-ilmoituksissa on yleensä määritelty pestiin kuuluvat tehtävät yleisellä tasolla: ”kurssien muonittamista” ja ”osallistua eri ikäkausien ohjelman suunnitteluun”. Näin ollen täysin vapaasti vapaaehtoisen toiveiden mukaan suunniteltavia pestejä ei ole, vaan tehtävät määräytyvät piirin tavoitteiden ja tarpeiden mukaan.

3.3 Mielenkiintoinen rekrytointiviestintä

Henkilökohtaisen kysymisen lisäksi rekrytoinnissa tulee käyttää muitakin väyliä, jotta vapaaehtoistehtävät ovat oikeasti julkisia ja kaikille avoimia (Halonen 2010c, 45). Vaikka henkilökohtainen mukaan pyytäminen onkin tehokkainta rekrytointia, rekrytointi voi onnistua myös hyvällä markkinoinnilla. Se kuitenkin edellyttää yhdistykseltä usein parempia resursseja ja osaamista. (Kuuluvainen 2015, 97.) Esimerkiksi pelkkä yhdistyksen kotisivujen olemassaolo ei riitä. Niitä ja yhdistyksen toimintaa ja vapaaehtoistyömahdollisuuksia pitää mainostaa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, jotta ihmiset todella löytäisivät ne. (Halonen 2010b, 26.)

Rekrytoinnin ja markkinointiviestinnän ammattilaiset Korpi, Laine ja Soljasalo (2012, 99–101) esittelevät rekrytoinnin vaiheet hakijan näkökulmasta ”perinteisen markkinoinnin AIDA-mallilla”. Ensimmäinen vaihe on ”Attention” eli hakuilmoituksen lukeminen. Se tarkoittaa organisaation näkökulmasta sitä, että avoimesta tehtävästä pitää viestiä huomiota herättävällä tavalla, jotta mahdollisimman moni saa tietää avoimesta tehtävästä. Tämän vaiheen onnistuttua potentiaalinen hakija ryhtyy etsimään lisätietoja organisaatiosta ja tehtävästä. (mt. 99.) Seuraava vaihe on ”Interest”, eli kiinnostuminen vapaasta tehtävästä. Organisaation tulee tässä vaiheessa pitää yllä potentiaalisen hakijan mielenkiintoa tarjoamalla entistä mielenkiintoisempaa ja tarkkaa tietoa ja sisältöä. Muuten potentiaalisen hakijan mielenkiinto loppuu hyvin nopeasti eikä tämä lähetä hakemusta. (mt. 99–100.)

Kolmas vaihe on ”Desire”, eli vakava harkinta hakemuksen lähettämisestä. Tässä vaiheessa hakijalle tulee antaa ja olla löydettävissä helposti mahdollisimman paljon tarkkaa ja luotettavaa tietoa. Hakija etsii tietoa muualtakin kuin organisaation virallisista kanavista, jolloin hyvän työnantajakuva merkitys entisten ja nykyisten työntekijöiden viestein ja suosituksin korostuu. (Korpi ym. 2012, 100–101.) Viimeinen vaihe on ”Action” eli hakemuksen jättäminen. Hakemuksen jätön tulee olla mahdollisimman selkeää, helppoa ja nopeaa. Vaikea ja hidas prosessi voi aiheuttaa jopa parhaimpien hakijakandidaattien luopumisen hakupäätöksestään. (mt. 101.)

Vapaaehtoisten rekrytoinnin kannalta tämä tarkoittaa sitä, että heidän, partiopiirin tapauksessa lippukuntien jäsenten, huomio pitää saada kiinnitetyksi avoimiin luottis-

pesteihin. Hyvänä apuna tässä voi käyttää sosiaalista mediaa, sillä siellä ihmiset viettävät aikaansa (Halonen 2010b, 26). Myös internetissä, ja etenkin sosiaalisessa mediassa, rekrytointiviestinnässä korostuu henkilökohtaisuus (Korpi ym. 2012, 11). Sosiaalisessa mediassa onnistunut rekrytointi tarkoittaa läsnäoloa – ei pelkkää mainontaa (mt. 16, 42). Pelkkä mainoksen jakaminen sosiaalisessa mediassa ei ole sen hyödyntämistä, sillä suurin hyöty saadaan sosiaalisella kanssakäymisellä (mt. 36). Avoimista tehtävistä tulisi kertoa keskustelunomaisesti (mt. 17). Korven ym. (2012, 19) mukaan “sosiaalisen median vetovoima ja sen päätarkoitus liittyy ihmisten väliin kommunikointiin erilaisia viestejä ja sisältöyksikköjä tuottamalla ja jakamalla”. Yksi tapa on kysyä, tietääkö joku sopivaa henkilöä tähän avoimeen tehtävään, sillä se innostaa ihmisiä vastaamaan organisaation viestiin (mt. 23).

Rekrytointiin vaikuttaa edellä mainittu työnantajakuva – vapaaehtoisten tapauksessa yhdistyksen vapaaehtoistyönantajakuva. Avointa tehtävää arvioidaan nimittäin myös organisaatioon liitettyjen mielikuvien kautta. (Korpi ym. 2012, 50.) Työnantajakuvalla tarkoitetaan sitä, millaisena työnantajana yritys tai yhdistys mielletään sekä organisaation sisällä että sen ulkopuolella. Puhutaankin sisäisestä ja ulkoisesta työnantajakuvasta. Ulkoiseen työnantajakuvaan, eli siihen miten potentiaaliset uudet (vapaaehtois-)työntekijät organisaation kokevat, vaikuttaa suuresti sisäinen työnantajakuva. Jos nykyiset työntekijät ovat tyytyväisiä organisaation toimintaan ja siihen työnantajana, heijastuu se positiivisesti myös ulkoiseen työnantajakuvaan tyytyväisten työntekijöiden viestissä positiivisesti organisaatiosta. Jos taas sisäinen työnantajakuva on heikko, ei yksin organisaation ulospäin suuntautuvalla viestinnällä onnistuta luomaan hyvää ulkoista työnantajakuvaa. (mt. 66–69.)

Henkilökohtaisen lähestymistavan ja läsnäolon lisäksi sosiaalisessa mediassa rekrytointiviestinnän kannalta ovat erilaiset sisällöt. Huomiota herättäviä sisältömuotoja ovat videot, kuvat ja tekstit eri muodoissa. (Korpi ym. 2012, 30.) Monipuolinen sisältö korostaa ja tekee (vapaaehtois-)työnantajakuvasta mielenkiintoisemman. Internetissä on sitä paitsi mahdollisuus kertoa vapaista tehtävistä hyvinkin laajasti. (mt. 33.) Laaja ja mielenkiintoinen sisältö aktivoi viestin vastaanottajia osallistumaan keskusteluun (mt. 34) ja kiinnittää sitä paremmin myös muiden huomion. Positiivinen keskustelu saa yhä useamman haluamaan ilmaisemaan oman positiivisen kommenttinsa organisaatiosta, mikä vahvistaa organisaation (vapaaehtois-)työnantajakuvaa (mt. 66–

67). Tässä tärkeä tekijä on se, että ihminen luottaa ja suhtautuu vakavammin tututtuun kuulemaansa tietoon kuin organisaation virallisiin tietoihin (mt. 100). Hämeen Partiopiirin tapauksessa yli 120 luottista ovat iso joukko suosittelemaan omaa vapaaehtoistyötään ja –työnantajaansa. Niin toimiessaan he olisivat iso apu koko piirin rekrytoinnille.

Näin ollen aktiivinen läsnäolo sosiaalisessa mediassa auttaa vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Jos aihetta, esimerkiksi luottiksia, koskevaa sisältöä tuotetaan aktiivisesti muulloinkin kuin akuutin rekrytointitarpeen aikana, luo se koko ajan parempaa vapaaehtoistyönantajakuvaa organisaatiosta (Korpi ym. 2012, 42, 58). Parhaimmillaan tämä johtaa tilanteeseen, jossa varsinaista rekrytointia ei tarvitse edes tehdä. Sopivat tekijät hakeutuisivat tällöin tehtäviin pelkän hyvän vapaaehtoistyönantajakuvan perusteella (mt. 57). Tämä on yksi tämän kehittämistyön mahdollisista tavoitteista.

AIDA-mallin viimeisen vaiheen mukaan hakemisen pitää olla mahdollisimman selkeää (Korpi ym. 2012, 101). Kotisivujen vapaaehtoistehtävatarjonnasta kertova osio tulisi olla selkeästi löydettävissä, eikä monen eri linkin takana. Vapaaehtoismahdollisuuksista tulisi mieluiten kertoa jo etusivulla. (Kuuluvainen 2015, 97.) Esimerkiksi jäseneksiliittymislomake, luottisten tapauksessa lomake tai muu tapa ilmoittaa kiinnostuksestaan pestejä kohtaan, voisi olla jo etusivulla liittymisohjeiden lisäksi. Myös mahdollisessa yhdistyksen blogissa pitäisi tuoda esille tarjolla olevia vapaaehtoistehtäviä sekä mainostaa jäseneksi liittymistä. (Halonen 2010b, 26.) Mahdollisuuksista viestimisen tulisi olla myös internetissä mahdollisimman selkeää ja innostavaa. Myös tekijöiden esiintuominen on hyvää viestintää: ihmisillä on tapana hakeutua samanmieliseen seuraan, joten ihmisten esilletuominen on yksi hyvä houkutin lisää (Kuuluvainen 2015, 97).

Vaikka sähköposti ei toimikaan henkilökohtaisena rekrytointivälineenä yhtä hyvin kuin puhelinsoitto tai kasvokkain tapaaminen, voi siitä silti olla apua massarekrytoinnissa. Viestittämällä sähköpostitse jäsenille yhdistyksen toiminta- ja tehtävämahdollisuuksista niiden olemassaolon muistamista pidetään yllä jäsenten mielissä. Vaikka koko jäsenistölle sähköpostilla lähetetty rekrytointi-ilmoitus ei tuottaisikaan juuri kyseiseen tehtävään tekijää, pidemmällä aikavälillä jatkuva massamainonta sähköpostitse voi hyvinkin tuottaa uusia aktiiveja. (Halonen 2010c, 45–46.)

Useimpiin järjestöihin liitytään sen kiinnostavuuden, ajaman asian ja toiminnan takia. Mikäli siis järjestö ei onnistu välittämään tarjonnastaan tarpeeksi kiinnostavaa ja innostavaa kuvaa, toimintaan on vaikea saada tekijöitä. Ihmisillä on valittavanaan muitakin järjestöjä ja vapaa-ajanvietteitä. (Harju 2010, 190–191.) Koska nykypäivän vapaaehtoiset ovat aiempaa valikoivampia, järjestöjen täytyy todella panostaa rekrytointiinsa ja kiinnostavuuteensa (Laimio & Välimäki 2011, 18). Järjestöistä kiinnostavia tekevät monet eri asiat, ja eri ihmiset pitävät eri asioita kiinnostavina. Yleisiä kiinnostavaksi tekeviä piirteitä järjestöissä kuitenkin ovat esimerkiksi toiminta-ajatuksen viehättävyys sekä mahdollisuus toteuttaa itseään ja tutustua uusiin ihmisiin. Myös järjestötoiminnan tarjoama hyöty kiinnostaa ihmisiä nykyään entistä enemmän. Järjestön tulisi siis osata mainostaa sekä tarjoamiaan merkityksiä että hyötyjä ollakseen potentiaalisen rekrytoitavan mielestä kiinnostava. (Harju 2010, 191.)

3.4 Rekrytoinnin jälkeiset vaiheet

Vapaaehtoisen motivaatio tehtäväänsä kohtaan vähenee rekrytoimisen jälkeen (Karreinen 2010, 40). Siksi heti rekrytoimisen jälkeiset toimet vaikuttavat paljon rekrytoimisen lopulliseen onnistumiseen eli siihen, tuleeko rekrytoidusta sitoutunut jäsen ja vapaaehtoistehtävän hoitaja (Halonen 2010b, 30; Laimio & Välimäki 2011, 33). Tärkeää on vapaaehtoisen kohtaaminen: uuden vapaaehtoisen on tärkeää kokea tulevansa huomioduiksi sekä tuntea olevansa tervetullut yhdistykseen ja ryhmään (Kuuluvainen 2015, 86). Vapaaehtoisen tulee kokea, että häntä todella tarvitaan tehtävään (Laimio & Välimäki 2011, 33; Porkka 2009, 77). Hyvä ilmapiiri onkin uuden vapaaehtoisen rekrytoimisen kannalta erittäin tärkeää (Karreinen 2010, 40).

Tärkeää on myös niin kutsutun psykologisen sopimuksen täytyminen, jonka työnohjaaja Porkka avaa seuraavasti:

Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan sitä hyvin henkilökohtaista ja sanaton-ta sopimusta, joka solmitaan vapaaehtoistyöntekijän ja yhdistyksen välillä vapaaehtoisen ryhtyessä tehtäväänsä. Sopimus perustuu molemminpuolisille ja usein ääneen lausumattomille odotuksille siitä, mitä vapaaehtoistyöntekijä ja yhdistys olettavat saavansa tai voivansa antaa toisilleen. Psykologisen sopimuksen pitävyydellä tai rikkoutumisella on selkeä yhteys vapaaehtoistyön koettuun mielekkyyteen. (Porkka 2009, 84.)

Jollei sopimus täyty, on vapaaehtoisen helppo jättäytyä tehtävästään pois (Porkka 2009, 84). Yhdistyksen tulee siis varmistaa, että uusien vapaaehtoisten motiivit ja odotukset otetaan huomioon heti vapaaehtoisen aloitettua tehtävässään.

Onnistuneessa rekrytointiprosessissa rekrytointia seuraa riittävä perehdytys ja koulutus yhdistykseen ja erityisesti vapaaehtoisen omaan tehtävään (Halonen 2010c, 47). Vapaaehtoiselle tulisi osoittaa vanhojen aktiivien joukosta tietty henkilö, jonka vastuulla tämän perehdytys on (Halonen 2010b, 30; Karreinen 2010, 40; Laimio & Välimäki 2011, 33). Tutkimusten mukaan perehdyttäjän vankka sosiaalinen asema ja hänen nauttimansa arvostus kasvattavat uuden aktiivin sitoutumista ja motivaatiota tehtäväänsä kohtaan (Karreinen 2010, 40).

Perehdyttämiseen kuuluu myös yhteydenpito uuteen aktiiviin niin, ettei tämä jää toiminnassa yksin. Uuteen aktiiviin tulee olla yhteydessä ja tätä pitää kutsua mukaan yhä uudestaan ja uudestaan. (Halonen 2010b, 30.) Jos perehdytys ei ole tarpeeksi riittävää tai muuten onnistunutta, uusi vapaaehtoinen voi helposti kokea olevansa huono tehtäväänsä. Lopulta tämä voi jättää koko vapaaehtoistehtävänsä ja yhdistyksen. (Halonen 2010c, 47.) Partiossa rekrytoimista seuraa niin kutsuttu ”pestaaminen”. Siinä pestiin liittyvät tehtävät ja muut yksityiskohdat, esimerkiksi tarjolla oleva koulutus, käydään läpi pestiesimiehen ja pestattavan kesken (Hämeen Partiopiiri ry 2016j).

Perehdyttämisen lisäksi vapaaehtoiselle tulee tarjota koulutusta tehtäväänsä, joka auttaa paitsi tehtävän onnistumisessa myös vapaaehtoisen motivaation lisäämisessä (Laimio & Välimäki, 33). Hyvä olisi myös tietynlainen vapaaehtoisuuden peruskoulutus, jossa käydään läpi yleisiä vapaaehtoisuuteen liittyviä asioita. Tällainen peruskoulutus saa vapaaehtoisen pohtimaan omaa vapaaehtoisuuttaan, heikkouksiaan ja vahvuuksiaan, ja siten kasvattaa tämän motivaatiota ja sitoutumista toimintaan. (Laimio & Välimäki 2011, 31; Porkka 2009, 89.) Mikäli siis yhdistys aikoo onnistua rekrytoinnissaan, täytyy myös rekrytoinnin jälkeisen tehtävään perehdyttämisen ja koulutuksen olla kunnossa (Halonen 2010c, 47).

3.5 Motivaatio osana rekrytointia

Vapaaehtoisen motivaation tunnistaminen vaikuttaa suuresti vapaaehtoistehtäviin rekrytoimiseen. Vapaaehtoisen on saatava tehtävä, joka motivoi ja innostaa juuri häntä. (Karreinen 2010, 35.) Niin hän sitoutuu tehtäväänsä ja hoitaa sen huolella (Karreinen 2010, 35; Mayor & Risku 2015, 39). Tehtävä ei kuitenkaan ole helppo, sillä edes vapaaehtoinen itse ei välttämättä ole täysin tietoinen omista motiiveistaan (Laimio & Välimäki 2011, 22). Yhdellä henkilöllä voi olla tehtäväänsä monia motiiveja, ja ne voivat joskus jopa vaikuttaa keskenään ristiriitaisilta (Yeung 2005, 98; Yeung & Grönlund 2005, 173). Motiivit myös muuttuvat ajan myötä (Yeung 2005, 98). Helpointa onkin kysyä vapaaehtoiselta suoraan tämän motiiveista ja siten löytää hänelle parhaiten motivoiva tehtävä (Halonen 2010c, 45; Karreinen 2010, 35). Mitä useamman motivaatitekijän tehtävä täyttää, sitä motivoituneempi vapaaehtoinen on (Yeung 2005, 86).

Usein vapaaehtoistehtäviin pyritään löytämään henkilö, jonka tiedoista ja taidoista on hyötyä tehtävän suorittamiseen (Halonen 2010b, 28; Laimio & Välimäki 2011, 18). Toisaalta tällä tavalla itsensä kehittämisen motiivit voivat jäädä huomiotta (Kuuluvainen 2015, 70). Näin ollen olemassa olevien taitojensa perusteella tehtävään voidaan rekrytoida henkilö, joka on vähemmän motivoitunut kuin vapaaehtoinen, jolla kyseistä tietotaitoa on vähemmän mutta joka olisi motivoitunut oppimaan tehtävässä. Kokeinein vapaaehtoinen ei siis aina ole paras valinta, jos vaihtoehtona on kokemattomampi mutta motivoituneempi henkilö. (Halonen 2010c, 44–45.)

Johtamisen asiantuntijoiden Mayorin ja Riskun (2015, 37) mukaan ”Motiivit ovat haluja, pyrkimyksiä ja psykologisia tarpeita. Motiivit kertovat, miksi ihmiset toimivat ja ajattelevat niin kuin toimivat ja ajattelevat. Motiivien toteuttaminen on ihmisinä tavoittemme”. Usein puhutaan sisäisistä ja ulkoisista motiiveista (Kuuluvainen 2015, 45; Laimio & Välimäki 2011, 22), vaikka useiden tutkijoiden mielestä todellista ulkoista motivaatiota ei ole ollenkaan olemassa (Mayor & Risku 2015, 35). Toisten tutkijoiden mukaan ulkoisia motivaatitekijöitä on, ja niitä voivat olla esimerkiksi toive palkkiosta, pelko rangaistuksesta tai ryhmän odotukset ja yllytys (Mayor & Risku 2015, 35). Niitä voivat olla myös palaute ja ulkopuolinen tuki (Laimio & Välimäki 2011, 22). Ulkoiset motiivit ovat sisäisiä motivaatitekijöitä heikompia, joten niiden vaikutus toiminnassa

jatkamiseen on vähäisempi (Kuuluvainen 2015, 45; Laimio & Välimäki 2011, 22). Sisäiset motivaatiotekijät puolestaan ovat asioita, joista ihminen on sisäisesti kiinnostunut ja joita haluaa niiden itsensä vuoksi (Laimio & Välimäki 2011, 22; Mayor & Risku 2015, 35). Nämä asiat ihminen kokee innostaviksi ja voi todella omistautua niiden tekemiselle (Mayor & Risku 2015, 37).

Vapaaehtoisten motivaatiot ovat hyvin yksilöllisiä ja niihin vaikuttavat omat elämäntapahtumat ja kokemukset (Porkka 2009, 98). Tärkein syy suomalaisten toimimiselle vapaaehtoistoiminnan kentällä on auttamisen halu (Karreinen 2010, 34; Kuuluvainen 2015, 46; Laimio & Välimäki 2011, 17). Muita isoja vapaaehtoistoiminnan motiiveja ovat halu tehdä jotain hyödyllistä (Karreinen 2010, 34), kehittää omia taitojaan (mt. 36) sekä vaikuttaminen ja osallistuminen (Karreinen 2010, 36; Laimio & Välimäki 2011, 16). Lisäksi motiiveja ovat toiminnasta saatavat sosiaaliset suhteet (Karreinen 2010, 34–35) sekä elämän mielekkääksi tekeminen vapaaehtoistyön kautta (Harju 2010, 59; Karreinen 2010, 34–35). Vapaaehtoistoiminnan syynä on nykyään entistä enemmän myös halu tehdä jotain merkityksellistä (Laimio & Välimäki 2011, 18). Näiden sisäisten motivaatiotekijöiden lisäksi vapaaehtoisia voivat motivoida ulkoiset tekijät, joita voivat olla esimerkiksi työkokemus ja palkkiot esimerkiksi ansiomerkein tai virkistystilaisuuksin (Kuuluvainen 2015, 46).

Aikuisten motivaatiota partiossa toimimiseen tutkineen Marja-Leena Räsänen-Ala-Ahon (2014, 45) mukaan isoimpia motivaatiotekijöitä aikuispartiolaisilla ovat yhteisöllisyys sekä toiminnassa mukana olevat omat lapset (Pensola 2016, 19). Muita syitä ovat Räsänen-Ala-Ahon (2014, 45) mukaan pestit, vahva rooli-identiteetti sekä samat arvot kuin ryhmällä ja partioliikkeellä (Pensola 2016, 19). Partio mielletään usein enemmän elämäntapana kuin harrastuksena tai vapaaehtoistyönä (Pensola 2016, 19). Nämä tulokset koskevat yleisesti aikuisten motivaatiota toimia partiossa eivätkä esimerkiksi motivaatiota piiritoimintaan.

Eri ihmisiä siis motivoivat eri asiat, vaikka toimintaympäristönä olisikin sama yhdistys. Tunnistamalla – tai kysymällä – vapaaehtoisen motivaatiot ryhtyä toimintaan voi tämän rekrytoiminen helpottua suuresti (Halonen 2010c, 45; Karreinen 2010, 35). Esimerkiksi, jos henkilö on kiinnostunut samanhenkisestä seurasta, tälle sopii vapaaehtoistyö osana ryhmää. Rekrytoidessa kannattaa tällöin korostaa tehtävän sosiaalista

puolta ja hyvää ryhmähenkeä. (Karreinen 2010, 38–39.) Jos taas henkilöä kiinnostaa vaikuttaminen, tätä kannattaa pyytää mukaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen (mt. 40).

Mahdollisimman monia vapaaehtoisia houkutellakseen yhdistyksen olisi hyvä tarjota laveasti erilaisia motivoivia tekijöitä sekä niiden yhdistelmiä (Karreinen 2010, 35). Myös mitä enemmän erilaisia tehtäviä pituudeltaan ja sitoutumisvaatimuksiltaan tarjolla on, sitä helpommin vapaaehtoisia saadaan rekrytoitua (Yeung 2004, 98; Halonen 2010a, 11). Jos tehtävät ovat joustavia, vapaaehtoisia kiinnostavia ja jopa hyödyttäviä, mukaan on entistä helpompi saada toimijoita (Yeung & Grönlund 2005, 170).

3.6 Haasteena sitoutumisen muutos

Pitkäkestoista sitoutumista edellyttäviin vapaaehtoistehtäviin, kuten vuoden tai kahden mittaisiin luottispesteihin, voi nykyään olla entistä haastavampaa rekrytoida vapaaehtoisia (Harju 2010, 158). Etenkään yhdistysten hallinnollisiin tehtäviin ei haluta sitoutua (Harju 2010, 161; SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry 2014, 112). Erityisesti nuoret haluavat keskittyä enemmän toimintaan kuin hallintoon. Silloin uutta yhdistystä kohteena olevan asian vuoksi ei välttämättä edes perusteta. (Harju 2010, 168–169.) Vapaaehtoisesti tapahtuva toiminta on yhä enemmän hetkellistä, tilannesidonnaista. Paikallinen ja ajankohtainen aihe saa ihmiset toimimaan, esimerkiksi järjestämään tapahtuman tai vaikutuskampanjan jonkin asian puolustamiseksi tai edistämiseksi. Toiminta kuitenkin loppuu kun asia on ratkaistu. (Halonen 2010b, 25; Harju 2010, 96–97.) Hetkellinen vapaaehtoistoiminta on ilmiönä kasvanut niin Suomessa (Harju 2010, 34) kuin maailmallakin (Nylund & Yeung 2005, 28).

Toisaalta pitkäkestoisiin tehtäviin sitoutumista voidaan vältellä muistakin syistä kuin halusta keskittyä toimintaan. Elämäntilanteet nimittäin vaihtuvat aiempaa enemmän. Näin ollen sitoutumista ei karteta välttämättä mukavuushalusta, vaan omaan elämään liittyvästä epävarmuudesta. Toimintaan ei haluta sitoutua, jos pelätään että lupauksen joutuu rikkomaan. (Laimio & Välimäki 2011, 18.) Toisaalta pitkään tehtä-

vään sitoutumisessa pelkona on, että siihen liittyvät tehtävät eivät jatkossa sovi omaan elämäntilanteeseen (mt. 28). Määräaikaisesta tehtävästä on helpompi luopua kuin tehtävästä, jota lupasi hoitaa pidemmän aikaa. Siksi lyhyet, kuhunkin elämäntilanteeseen sopivat tehtävät tuntuvat monesta paremmalta valinnalta. (mt. 18.)

Partiopiirin tapauksessa etuna lippukuntatoimintaan verrattuna on se, että luottiksena ei tarvitse sitoutua viikoittaiseen toimintaan, kuten ryhmän johtamiseen lippukunnassa. Kokouksia on ryhmästä ja jaostosta riippuen muutamasta kerrasta vuodessa kertaan joka kuukausi. Toki jaostojen ja ryhmien jäsenyyteen edellytetään sitoutumista vuodeksi tai kahdeksi, mikä edellä kuvatun mukaisesti houkuttelee yhä harvempia (Harju 2010, 158). Piiri tarjoaa myös paljon eripituisia tapahtumapestejä, joten tekemistä löytyisi myös pitkää sitoutumista vältteleville.

Nykyään siis sitoudutaan mieluummin hetkelliseen projektimaiseen toimintaan (Harju 2010, 34). Yhdistysten onkin vapaaehtoisia saadaksesen hyvä tarjota myös toimintamuotoja, joihin on helppo tulla mukaan. Helposti lähestyttäviä toimintamuotoja ovat määräaikaiset tehtävät, jotka todella kiinnostavat vapaaehtoista ja joita voidaan muokata vapaaehtoisen omien tarpeiden ja kiinnostusten mukaan. (SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry 2014, 112; Yeung & Grönlund 2005, 170.) Pitkäkestoiisiin tehtäviin rekrytoiminen edellyttääkin entistä enemmän markkinointia, motivoimista ja houkuttelemista (Harju 2010, 34–35, 158). Myös vapaaehtoisten henkilökohtainen kohtaaminen on entistä tärkeämpää sopivien ja mielenkiintoisten tehtävien ja niiden toteuttajien löytämiseksi (SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry 2014, 112).

Yhdistysten pitäisi tehdä rekrytointia erikseen tehdyn suunnitelman mukaan (Halonen 2010b, 24). Rekrytointi, niin uusien jäsenten kuin luottamushenkilöiden, pitää huomioida yhdistyksen kaikessa perustoiminnassa. Pelkät rekrytointikampanjat eivät ratkaise yhdistyksen jäsen- tai aktiivipulaa. (mt. 31.) Siispä yhdistyksen toiminnan täytyy olla kiinnostavaa, aktiivista, uudet jäsenet huomioivaa sekä ulospäin näkyvää (mt. 24). Potentiaalisten rekrytoitavien täytyy kokea, että toiminta tarjoaa merkityksiä ja mielekkyyttä elämään. Jos toiminta puhuttelee, siihen mukaan lähteminen luonnollisesti kiinnostaa. (Harju 2010, 62.) Ihmiset arvostavat vapaa-aikaansa niin paljon, että harkitsevat tarkkaan, mihin vapaaehtoistehtäviin ryhtyvät; aikaa riittää vain mielekkääksi koetuille asioille (mt. 157).

4 MENETELMÄT

Hankin aineiston kehittämistehtävääni varten kvantitatiivisen kyselyn, haastattelujen ja benchmarkingin avulla. Kyselyllä kartoitin nykyisten luottisten motivaatiotekijöitä olla mukana piiritoiminnassa sekä sitä, miten he ovat pestiinsä päätyneet. Haastatteluilla keräsin paljon rekrytointia tehneiden piirin ryhmien ja jaostojen puheenjohtajien kokemuksia ja ajatuksia rekrytoimisesta piirissä. Lisäksi haastatteluilla keräsin puheenjohtajien omia motivaatiotekijöitä piiritoimintaan. Benchmarkingilla etsin mallia hyvään internetrekrytointityökaluun piirin internetrekrytoinnin kehittämistarpeen nousua esille muussa aineistossa. Kyselyn ja haastatteluiden tulokset analysoin teemoittelemalla yhdessä, benchmarkingin erikseen omana kokonaisuutenaan. Seuraavissa alaluvuissa kuvaan käyttämäni menetelmät.

4.1 Kysely

Kyselyn tavoitteena oli saada selville, mitkä asiat piiripestissä luottiksia motivoivat ja mikä erottaa piiripestin muista partion tarjoamista vapaaehtoistyömahdollisuuksista. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten luottikset ovat pestiinsä päätyneet ja miten he kokevat piiriin rekrytoimisen tavat. Siksi oli helppo valita, keille kysely lähetetään sähköpostitse: piirin nykyisille luottiksille. Toteutin kyselyn sähköisenä Webropol-kyselynä ja siinä oli 17 kysymystä. Kysymyksissä oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Ennen kyselyn lähettämistä luottiksille sitä testasivat ja kommentoivat piirin varajohtaja, järjestöpäällikkö sekä piirihallituksen luottisministeri. Muokkasin kyselyä kommenttien perusteella.

Kysely lähetettiin kaikille 124:lle Hämeen Partiopiirin luottikselle piirin jäsenrekisteristä otettujen tietojen mukaan. Hämeen Partiopiirin järjestöpäällikkö lähetti kyselylinkin sisältäneen kirjoittamani viestin saatekirjeineen sähköpostitse 22.4.2016. Saatekirjeessä innostin luottiksia vastaamaan lyhyeen kyselyyn. Lisäksi olin esitellyt opinnäytetyöni 16.4. luottisten yhteisessä kokouspäivässä. Kerroin, että heille lähetetään seuraavalla viikolla luottisten rekrytointia ja motivaatiota koskeva Webropol-kysely ja

pyysin heitä vastaamaan siihen. Muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin 2.5. samaan tapaan kuin alkuperäinenkin viesti kyselystä. Vastausaikaa oli 10.5. asti, yhteensä siis 19 päivää. Kyselyyn vastasi yhteensä 41 Hämeen Partiopiirin luottista, eli kolmasosa (33 %) kaikista Hämeen piiriluottiksista. Kyselyn vastaukset ovat siis hyvin yleistettävissä koskemaan koko perusjoukkoa, eli kaikkia piirin luottiksia.

Kyselyn vastaajat olivat iältään 15–59-vuotiaita. Eniten vastaajia oli 40–44-vuotiaissa (11) ja vähiten 55–59-vuotiaissa (1). Keskimäärin vastaajat olivat 35–39-vuotiaita. Sukupuolta ei kyselyssä pyydetty määrittelemään: suhteellisen pienessä vastaajajoukossa se olisi tehnyt vastaajan tunnistamisesta mahdollista. Lisäksi esimerkiksi motivaation kannalta tärkeämpää on tietää vastaajan piiriryhmä kuin sukupuoli.

Huomasin vastausten analysointivaiheessa, että kyselyn runko ei ollut täysin onnistunut. Joidenkin kysymysten vastausvaihtoehdot olivat osin puutteelliset ja joidenkin sanamuodoiltaan hieman huonosti ymmärrettäviä. Lisäksi olin jättänyt muutaman tärkeän kysymyksen kysymättä, minkä vuoksi tulosten tulkinta jäi paikoin epävarmaksi. Kyselyrunko oli jaettu ”taustatietoihin”, ”motivaatioon” ja ”rekrytointiin”. Kyselyn 17 kysymyksestä yhdeksän oli strukturoituja kysymyksiä, kahdeksan avoimia. Täysin avoimia kysymyksiä tulisi Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2009, 117) mukaan välttää, ellei niiden käytölle ole merkittävää syytä. Vilkan (2015, 106) mukaan avoimet kysymykset sopivatkin paremmin esitutkimuksiin silloin, kun aiempaa tietoa monivaihtokysymysten muotoilemiseksi ei ole tarpeeksi.

Käytin avoimia kysymyksiä antaakseni vastaajien vapaasti ideoida kehitysehdotuksia. Annoin heidän myös vapaasti ilmaista mielipiteensä siitä, mikä heidän mielestään kysyttävissä asioissa on huonoa. Toisaalta tietojeni mukaan partiopiiritoimintaa ei ollut tutkittu niin paljon, että olisin aiemman tiedon perusteella osannut luoda vastausvaihtoehdot kysymykseen ”mitä sellaista koet saavasi luottiksena toimimisesta, mitä muusta partiotoiminnasta et saa?”. Esimerkiksi tällä kysymyksellä siis keräsin tietoa ennestään tuntemattomasta aiheesta, joten mielestäni avointen kysymysten käyttö oli perusteltua. Kyselyn kysymykset vastausvaihtoehdoineen ovat opinnäytetyön liitteenä.

Kysely soveltuu hyvin menetelmäksi, kun tutkitaan aihetta, josta on jo olemassa riittävästi tietoa. Näin voidaan soveltaa aiempaa tietoa tutkittavan tapauksen perustaksi, joten kyselylomaketta muodostaessa tiedetään mitä pitää ja voi kysyä. (Ojasalo ym. 2009, 109.) Vapaaehtoistyöhön rekrytoimisesta oli olemassa jo valmiiksi runsaasti tietoa ja piirin vuosittain tekemistä luottiskyselyistä sain pohjatietoa luottisten motivaatiota koskeviin kysymyksiin. Kyselylomake oli siis osittain melko helppo muodostaa soveltaen aiempaa tietoa juuri tähän tapaukseen.

Kysely on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä (Vilkka 2015, 94), joten sillä tuotetaan numeroihin perustuvia tuloksia aiheesta (Ojasalo ym. 2009, 108). Näitä tuloksia voidaan käsitellä tilastollisesti. Kyselyn avulla tutkittavasta aiheesta saa pinnallista, mutta luotettavaa ja hyvin yleistettävissä olevaa tietoa. (Ojasalo ym. 2009, 108.) Päätin kerätä aineistoa kyselyn avulla saadakseni laajasti tietoa luottisten motivaatiotekijöistä. Halusin myös tietoa siitä, millaisia partiolaisia luottikset ovat ja miten heistä on tullut piiriluottiksia. Pelkät haastattelut eivät olisi riittäneet yleistämään tuloksia koskemaan kaikkia luottiksia. Toisaalta haastatteluilla sain syvempää tietoa rekrytointikokemuksista kuin pelkällä kyselyllä. Ne olivat siis ikään kuin toistensa vastakohtia, mutta silti toisiaan täydentäviä menetelmiä – kyselyllä keräsin rekrytoitujen kokemuksia, haastattelulla rekrytoijien.

Etuna kyselyn käytössä on laajan aineiston saaminen nopeasti ja tehokkaasti. Suurelta joukolta ihmisiä voidaan kyselyllä samanaikaisesti saada vastauksia moniin kysymyksiin. Kyselyn heikkouksia taas ovat saadun tiedon pinnallisuus sekä se, että vastaajien suhtautumista asiaan tai tietoa siitä on vaikea arvioida. Vaikea on myös arvioida vastausvaihtoehtojen onnistumista vastaajien näkökulmasta, sillä tutkija ei ole itse paikalla valvomassa vastaamista. (Ojasalo ym. 2009, 108.) Kysymyksissä ja vastausvaihtoehdoissa tulisikin käyttää vastaajille tuttuja sanoja, ja kysymysten vastausvaihtoehtoineen tulisi olla yksiselitteisiä (Vilkka 2015, 107). Jos näin ei ole, ja vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija, kyselyn tulokset vääristyvät (Valli 2015, 85). Tämän vuoksi pyysin piirin varajohtajaa ja luottisministeriä testamaan ja kommentoimaan kyselyäni. He nimittäin kuuluvat kyselyn kohderyhmään ja osasivat siten arvioida kyselyä muidenkin luottisten näkökulmasta. Näin varmistettiin kysymysten yksiselitteisyyden ohella termien ja asiasisältöjen oikeellisuus.

Kyselyni on hyvin validi, koska tasan kolmasosa perusjoukosta vastasi siihen. Vastaukset ovat näin ollen hyvin yleistettävissä. Kyselyn reliabiliteettia laskee osittain se, että kysely ei ollut täysin onnistuneesti suunniteltu. Kaikista tuloksista ei näin ollen voinut tehdä täysin yksiselitteisiä tulkintoja. Tutkittavana oli kuitenkin juuri oikea kohderyhmä ja kyselyn oli tarkistanut kohderyhmään kuuluvat henkilöt, joten kyselyni on sikäli hyvin luotettava.

4.2 Haastattelu

Opinnäytetyötäni varten tein neljä haastattelua. Haastateltaviksi valitsin jaostojen ja ryhmien puheenjohtajia. Puheenjohtajina he rekrytoivat paljon luottiksia, ja halusin kuulla mahdollisimman paljon kokemuksia sekä näkemyksiä piiripesteihin rekrytoimisesta. Haastateltavat valikoituivat siten, että pyysin luottikset tuntevalta piirin järjestöpäälliköltä nimelistaa tietyt kriteerit täyttävistä luottiksista. Näin varmistin saavani hyviä haastateltavia, mikä takasi hyvän aineiston.

Ensin pyysin jaostojen puheenjohtajia, jotka olivat tulossa Suomen Partiolaisten järjestämälle suurleiri Roihulle heinäkuussa 2016. Haastattelujen ajankohdat oli näin helppo sopia, sillä osallistuin itsekin leirille. Sitten pyysin ensimmäisiä haastateltavia kokeneempia ja iältään hieman vanhempia piiriluottiksia, jotka ovat rekrytoineet paljon, nuorempien haastateltujen vastapainoksi. Nuorempien puheenjohtajien haastattelut olivat hyviä, mutta halusin heidän lisäksi toisenlaistakin näkökulmaa iän ja kokemuksen kautta.

Lopulta haastattelin kahta hieman alle 30-vuotiasta piirihallitusjäsentä, jotka ovat samalla ryhmien puheenjohtajia, yhtä noin 40-vuotiasta ryhmän puheenjohtajaa ja yhtä noin 30-vuotiasta jaoston puheenjohtajaa. Haastateltavat olivat toimineet erilaisissa piiripesteissä noin kolmesta vuodesta noin viiteentoista vuoteen ja puheenjohtajina noin puolesta vuodesta useisiin vuosiin. Heillä oli siis runsaasti kokemusta vapaaehtoisten rekrytoimisesta. En käytä opinnäytetyössäni haastateltavien nimiä, sillä ne eivät ole oleellisia työn kannalta. Käytän haastateltavista heidän titteleitään yleisellä tasolla (hallitusjäsen 1 ja 2, ryhmän puheenjohtaja, jaoston puheenjohtaja). Haastat-

telut toteutin yksilöhaastatteluina. Kolme haastattelua tein heinäkuussa suurleiri Roihulla ja yhden syyskuussa 2016 Hämeen Partiopiirin Tampereen toimistolla. Haastattelut kestivät noin viidestätoista minuutista tuntiin.

Haastattelu on laadullinen eli kvalitatiivinen tiedonkeruumenetelmä (Ojasalo ym. 2009, 94). Se on yksi käytetyimmistä menetelmistä, sillä sen avulla saadaan syvällistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastatteluja käytetäänkin muiden menetelmien lisäksi usein syventämään ja selventämään aiempaa tietoa aiheesta. (Ojasalo ym. 2009, 95.) Itse käytin haastattelua syventämään kyselyn tietoja luottisten rekrytoimisesta. Kyselystä kävi ilmi, miten luottikset on pestiinsä rekrytoitu ja heidän lyhyitä ajatuksiinsa piirin nykyisistä rekrytointitavoista. Haastatteluilla syvensin näitä tietoja keskustelemalla paljon rekrytointia tehneiden kokemuksista. Vaikka haastattelulla saadaan tutkittavasta aiheesta syvällistä tietoa, on tieto kuitenkin huonosti yleistettävissä (Ojasalo ym. 2009, 108). Tämä johtuu siitä, että tutkittavia on merkittävästi vähemmän kuin määrällisissä menetelmissä, kuten esimerkiksi kyselyssä (Ojasalo ym. 2009, 94).

Haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja eli teemahaastatteluja, sillä olin etukäteen muotoillut kaikille haastateltaville samat kysymykset (Vilkkä 2015, 124). Etukäteen muotoilluista kysymyksistä huolimatta itse haastattelutilanteessa ei tarvitse pitäytyä ainoastaan ja kaikissa niissä. Kyseiselle henkilölle sopimattomia tai epäolennaisia kysymyksiä voi jättää kysymättä. Toisaalta voi kysyä asioita, joihin ei etukäteen osannut valmistautua ja jotka tulevat haastattelun aikana mieleen. (Ojasalo ym. 2009, 97.)

Itselläni moni kysymys muotoutui haastattelujen aikana haastateltavan mainitsemien asioiden pohjalta. Haastatteluiden tuottama tieto olisikin jäänyt jonkin verran suppeammaksi ilman haastatteluiden aikana keksittyjä lisäkysymyksiä. Esimerkiksi kysymyksen siitä, miten haastateltava itse on piiripestiin alun perin rekrytoitu, keksin vasta toisen haastattelun aikana. Lisäksi kysyin joiltain haastateltavilta ainoastaan heille suunnattuja kysymyksiä lähinnä tarkentaakseni ymmärrystäni esimerkiksi tulevasta luottisten määrään vaikuttavasta lippukuntatuen uudistuksesta. Neljänteen haastatteluun muokkasinkin kysymysten järjestystä melko paljon, sillä ensimmäisiä haastatteluista analysoidessani huomasin kysymysjärjestyksen olleen osittain epälooginen. Alkupu-

räinen, joka haastattelussa muuttunut, haastattelurunko on tämän opinnäytetyön liitteenä.

Haastattelupaikka vaikuttaa haastattelun onnistumiseen. Haastattelutilan pitäisi olla mahdollisimman neutraali kummankin osapuolen kannalta. Haastattelijan omassa tilassa (esim. työhuone tai koulu) haastateltava voi tuntea itsensä vieraaksi ja siten epävarmaksi. Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti haastattelun laatuun. Toisaalta jos tila on haastateltavalle tuttu, voi haastattelu onnistua hyvinkin, sillä silloin ollaan tämän kannalta turvallisessa ympäristössä. Haastattelutilan tulisi olla myös mahdollisimman rauhallinen ja vapaa muista virikkeistä, jotta osapuolet voivat keskittyä kunnolla itse haastatteluun. (Eskola & Vastamäki 2015, 30–31.)

Omien haastattelujeni paikkojen valinnat olivat onnistuneita. Kaikki haastattelut tehtiin kummankin osapuolen kannalta neutraalissa mutta samalla toisaalta myös tutussa ympäristössä. Kolme tehtiin partioleirillä ja yksi piirin toimistolla, joka oli kummallekin tuttu ympäristö eri yhteyksistä. Toimiston kokoustila oli myös erittäin rauhallinen. Leirillä haastattelupaikka oli aina sama ranta aikuisten rentoutumiseen tarkoitettulla alueella. Se olisi voinut olla rauhallisempikin, sillä lähettyvillä oli aina muutamia muita ihmisiä. Paikka oli kuitenkin mielestäni rauhallisin paikka päiväsaikaan 17 000 hengen suurleirillä. Oli hyvin luontevaa toteuttaa kahden partiolaisen välinen partiotoimintaa koskeva haastattelu partioympäristössä. Uskon siis ajan, paikan ja tilanteen olleen haastatteluiden onnistumista edistäviä.

Haastattelu on vuorovaikutustilanne, johon aloitteen tekee ja jota ohjaa haastattelija (Ojasalo ym. 2009, 96–97; Eskola & Vastamäki 2015, 27). Haastattelussa tärkeää on osapuolten välinen luottamus (Ojasalo ym. 2009, 98). Kun haastateltava luottaa haastattelijaan, hän on rento ja pohtii aihetta syvällisesti (Vilkka 2015, 134). Haastateltavaa myös pitää motivoida ja pitää tuota motivaatiota yllä koko haastattelun ajan (Ojasalo ym. 2009, 96). Motivaation ja luottamuksen ylläpitämisessä auttaa, jos haastattelussa käsitellään samaa aihetta perättäisissä kysymyksissä, eikä aiheita jatkuvasti vaihdellen. Haastateltava ymmärtää näin, että haastattelija on valmistautunut tilanteeseen. (Vilkka 2015, 134.) Haastattelurungossani kysymykset olivat alun perin aiheittain. Itse haastattelutilanteissa monesti kuitenkin kävi niin, että haastateltava otti itse esille aiheita, joista olin suunnitellut kysyväni vasta myöhemmässä vai-

heessa haastattelua. Tämä vaikutti jonkin verran siten, että haastattelut eivät suju-
neet täydellisen katkeamatta joutuessani soveltamaan valmistelemaani haastattelu-
runkoa.

Haastattelin neljää eri ryhmän- ja jaoston puheenjohtajaa, mikä on neljäsosa kaikista
16 puheenjohtajasta (Hämeen Partio 2016f). Tämä on melko suuri osa, joten
haastattelujen tulokset ovat valideja. Puheenjohtajat ovat piirirekrytoinnin asiantunti-
joita, ja koska haastatteluissa keskityttiin siihen, miten rekrytoidaan, niitä voidaan pi-
tää luotettavina. Haastattelut myös tapahtuivat onnistuneissa, aiheeseen sopivissa
paikoissa ilman häiriötekijöitä. Seikka, joka saattaa vähentää haastatteluiden reliabili-
teettia, on, että pyysin ”hyviä haastateltavia” enkä valinnut niitä sattumanvaraisesti.
Periaatteessa siis järjestöpäällikkö, jolta nimet pyysin, olisi voinut vaikuttaa valitsemil-
laan henkilöillä siihen, millaisia näkemyksiä haastatteluissa tulee ilmi. En kuitenkaan
usko niin tapahtuneen, sillä osittain haastatteluissa ilmeni hyvinkin toisistaan poik-
keavia näkemyksiä.

4.3 Benchmarking

Benchmarking on kehittämistyön menetelmä, jossa perehdytään muiden toimijoiden
toimintaan menestyksensä takana. Benchmarkingissa tutustutaan siis muiden taho-
jen toimiviin tapoihin ja otetaan niistä mallia soveltaen niitä kehittämistyön kohteena
olevaan toimintaan. Tämä menetelmä sopii käytettäväksi hyvin silloin, kun kehittämi-
sen kohde on selvästi määriteltävissä. Menetelmässä verrataan kehitettävää toimin-
taa kyseisellä toiminta-alueella tiittävästi menestyvän toimijan vastaavaan toimin-
taan. Benchmarkingiin ei ole tiettyä tapaa, vaan tiedonkeruuseen voi käyttää monia
eri tapoja, esimerkiksi vierailuja vertailukohteena olevassa organisaatiossa. (Ojasalo
ym. 2009, 163–164.)

Omassa kehittämistyössäni benchmarking ei kuulunut alkuperäiseen suunnitelmaan.
Kyselyn ja haastatteluiden muodostamasta aineistosta kuitenkin nousi tarve tutustua
muiden tahojen toimintatapoihin saadakseni lisää konkreettisia kehittämisideoita.
Käytin benchmarkingia siis lisäapuna ideointiin. Benchmarkkasin lopulta yhtä kohdet-

ta: suurleiri Roihun Pestikehitintä. Lisäksi koetin benchmarkata Uudenmaan Partiopii-ri ry:tä, sillä olin kuullut eräältä partiotuttavaltani luottisten asioiden olevan hyvin Uu- denmaan piirissä. Lupauksista huolimatta en kuitenkaan saanut kysymyksiini vasta- uksia minulle osoitetulta henkilöltä. Tämä on sääli, sillä koen, että toisen piirin tapoi- hin tutustumalla olisin voinut hyötyä kehitysideoiden muotoilussa paljonkin. Toisaalta jos olisin aloittanut benchmarkingin varhaisemmassa vaiheessa, olisin ehtinyt kysellä muilta henkilöiltä tai piireiltä asiasta, kun vastausta ei alkuperäiseltä henkilöltä kuulu- nut.

Suurleiri Roihun Pestikehitin oli leirin internetsivuilla ollut työkalu, jolla rekrytoitiin par- tiolaisia Roihun pesteihin. Tämä valikoitui benchmarkingini kohteeksi siksi, että se mainittiin hyvänä esimerkkinä keräämässäni aineistossa, yhdessä haastattelussa sekä kyselyni avovastauksissa. Pestikehitintä benchmarkkaamalla pyrin löytämään mallia toimivalle internetrekrytointitavalle. Lähetin sähköpostitse muutamia kehittimen toimintaan liittyviä kysymyksiä Pestikehittimen suunnittelijalle ja koodaajalle. Sain heiltä paljon tarpeellista tietoa muodostaakseni käsityksen selkeästä ja kiinnostavas- ta internetrekrytointityökalusta ja avuksi piirin mahdolliselle oman kehittimen kehitys- työlle.

Benchmarkingissa minulla oli vain yksi kohde, joten tulokset eivät ole kovin yleistet- tävissä. Laajemman kuvan saamiseksi olisi pitänyt perehtyä useampaan internetre- krytointityökaluun. Luotettava tuo yksi kohde kuitenkin oli, sillä se oli suunniteltu par- tiotarkoitukseen – joskin hieman erilaiseen (leiripestit vrt. pitkät piiripestit) kuin omas- sa tapauksessani.

4.4 Analysointimenetelmät

Analysoin aineistoni teemoittelun avulla. Etsin aineistosta vastauksia tutkimuskysy- mykseen ”Miten luottisten rekrytointia voidaan kehittää aiempaa tehokkaammaksi ja toimivammaksi niin, että uusia luottiksia saadaan mukaan entistä enemmän ja hel- pommin?”. Tietoperustan vuoksi tiesin, että henkilökohtainen kontakti on tärkein rek- rytointitapa. Se oli siis selkeästi yksi teema, jonka esiintymisestä etsin vastauksia.

Lisäksi etsin vastauksia luottisten motivaatiotekijöihin sekä viestinnän kehittämiseen. Yhdeksi tärkeäksi teemaksi nousi ”piiritoiminta on etäistä lippukunnille”. Se nousi esille aineiston vastauksiin perehtymällä. Etäisyys-ongelman ratkettua rekrytointi helpottuu, joten teema vastaa tutkimuskysymykseen ja se oli siten tärkeää nostaa tarkastelun kohteeksi. Benchmarkingin tuloksia analysoin perehtymällä saamaani aineistoon ja miettimällä sen perusteella, mikä Pestikehittäjästä teki hyvän internetrekrytointityökälun. Mietin myös, miten Hämeen Partiopiiri voisi mallista hyötyä.

Haastatteluiden litteroidusta materiaalista karsin ensin kehittämistehtävän kannalta epäolennaiset osuudet pois. Nostin aineistosta esille vastauksia, jotka tuntuivat tehtävän kannalta eniten merkityksellisiltä. Lopulta kirjoitin samojen haastattelukysymysten alle kaikkien haastateltavien vastaukset tiivistetysti, ja muodostin muutaman kysymysten ulkopuolisen teeman. Vastauksista korostin eri teemoihin liittyvät kohdat eri teemanmukaisilla väreillä.

Kyselyn avovastaukset analysoin erikseen teemoittelemalla. Luin kunkin kysymyksen vastaukset kerrallaan pari kertaa läpi saadakseni yleiskäsityksen kysymyksen vastauksista. Melko suppeasta vastausmäärästä, 41:sta vastauksesta, on helppo saada käsitys. Sitten muodostin paperille muutamat eniten vastauksista nousseet teemat ja laskin vastauksista niihin sopivat vastaukset. Poistin ne sitten yksi kerrallaan erillisessä tiedostossa olevasta listasta. Mitä vähemmän vastauksia jäi jäljelle, sitä helpompi niistä oli muodostaa loput teemat. Jatkoisin siis teemojen etsimistä ja vastausten laskemista ja poistamista kunnes jäljellä oli ainoastaan yksittäisiä, ei mihinkään edelliseen teemaan sopivia vastauksia. Lopulta minulla oli kunkin kysymyksen alla pieni lista teemoja ja niiden vastausten lukumääriä. Yhdistelin niitä isoiksi teemoiksi yhdessä haastatteluiden vastausten kanssa.

Kyselyssä käytin analysoinnin apuna Webropol-työkalua monivalintakysymyksiä tarkastellessani. Paikoitellen käytin ristiintaulukointia katsoakseni esimerkiksi motivaatiotekijöiden jakautumisen toiminnanalaryhmittäin kaikkien vastausten keskiarvon rinnalla. Käytin Webropol-työkalua myös tutkiakseni, ovatko tiettyjä teemoja eri kysymyksissä esille tuovat vastaajat sama henkilö vai monta eri henkilöä. Etsin edellä mainittuja teemoja luonnollisesti myös näiden kysymysten vastauksista.

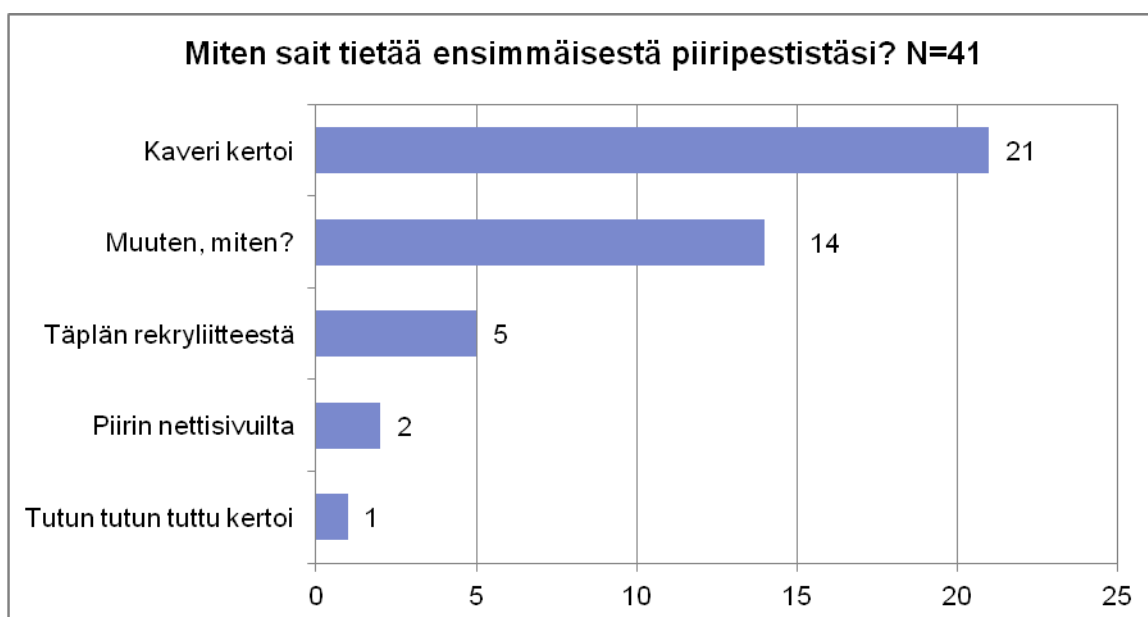
5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Analysoin tuloksia viiden eri teeman kautta, jotka nousivat aineistosta. Näitä ovat henkilökohtaisuus, piirin ja lippukuntien välinen etäisyys, viestintä, motiivit sekä internetrekrytointia helpottavat tekijät. Nämä olivat mielestäni oleellisimpia teemoja kehittämistyöni kannalta, sillä useimmat niistä mainitaan jo tietoperustassa onnistuneen rekrytoinnin tekijöinä.

5.1 Henkilökohtaisuuden tärkeys

Kuten tietoperustassa kirjoitin henkilökohtaisuuden tärkeydestä, myös Hämeen Partiopiirin luottamushenkilöiden tapauksessa rekrytoinnissa erittäin tärkeä tekijä on rekrytoinnin henkilökohtaisuus. Yli puolet kyselyn vastaajista (21, eli 51%) (ks. Kuvio 2) kuuli ensimmäisestä piiripestistä kaveriltaan. Kysymyksen ”Miten sait tietää ensimmäisestä piiripestistäsi?” (ks. Kuvio 2) yhden vastauksen kerännyt vastausvaihtoehto ”tutun tutun tuttu kertoi” oli sanamuodoltaan epäselvä. Vaihtoehto ”muuten, miten” keräsi nimittäin seitsemän vastausta, joiden mukaan muu tai määrittelemätön taho oli ottanut luottikseen yhteyttä ja kysynyt tätä mukaan toimintaan. Tätä tarkoitin ”tutun tutun tuttu”-vaihtoehdolla, mutta selkeästi huonosti ymmärrettävällä sanamuodolla. Toisaalta vaihtoehtoon ”muuten, miten?” kaksi vastasi ”tarjouduin mukaan”, ymmärtämättä vastata miten oli tiennyt mihin tarjoutua. Kaikki eivät olleet siis välttämättä ymmärtäneet kysymystä.

Julkisista rekrytointi-ilmoituksista piirilehti Täplässä ja internetsivuilla oli pestistä lue-
nut vain seitsemän vastaajaa (ks. Kuvio 2). Vastauksista voidaan päätellä, että henkilökohtainen kontakti on 29 vastauksella (71%) erittäin tärkeä kanava jo pestimahdollisuuksista tiedottaessa. Toisaalta se tarkoittaa, että piirin viralliset tiedotuskanavat eivät toimi kunnolla rekrytoinnin suhteen. Viestintäkanavien ongelmien analyysistä kerron lisää alaluvuissa 5.2 ja 5.3.

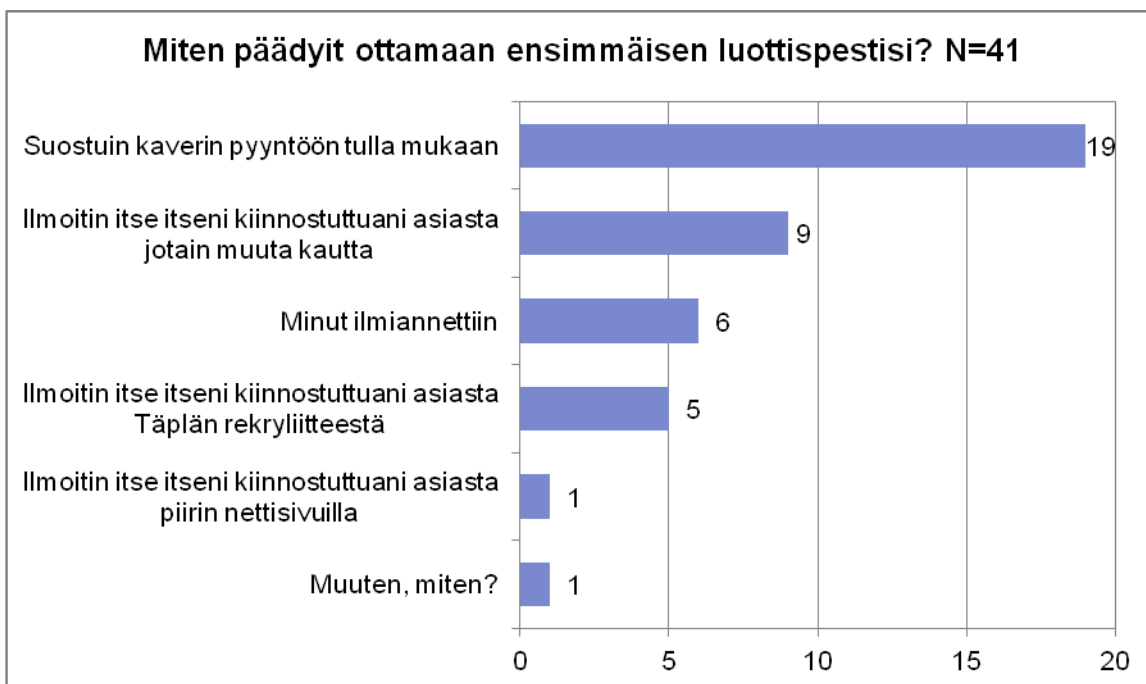


Kuvio 2. Miten luottikset kuulivat ensimmäisestä piiripestistään.

Kyselyn vastaajista yhteensä 15 (37%) (ks. Kuvio 3) kertoo ilmoittautuneensa itse ensimmäiseen luottispestiinsä. Tämä on enemmän kuin haastatteluiden perusteella voisi luulla, sillä haastateltavat osaavat kertoa yhteensä kahdesta omiin ryhmiinsä tai jaostoihinsa itse ilmoittautuneesta luottiksesta. Toisaalta noin 15 vuotta piiripesteissä toiminut ryhmän puheenjohtaja kertoo kokemuksensa mukaan yleisellä tasolla esimerkiksi koulutus- ja ohjelmaryhmiin ilmoittautuneen itse luottiksia. Kuitenkin suurempi osa, 19 vastaajaa (46%), oli ”suostunut kaverin pyyntöön tulla mukaan”. Henkilökohtainen kysyminen on vastausten perusteella siis hieman pätevämpi tapa rekrytoida kuin levittää tietoa pesteistä ja odottaa vapaaehtoisten ilmoittautuvan niihin itse.

”Minut ilmiannettiin” –vaihtoehto (ks. Kuvio 3) keräsi kuusi vastausta, ja se on vaihtoehtona hieman pulmallinen tulkittava ilman selittävää lisävastausta. Tulkitsen sitä kuitenkin niin, että vastaajan tuttava oli vinkannut tästä ryhmän tai jaoston puheenjohtajalle. Tämän jälkeen puheenjohtaja oli ottanut vastaajaan yhteyttä ja tämä oli siten suostunut pestiin. Toisin sanoen nämäkin vastaajat on rekrytoitu henkilökohtaisesti mukaan pyytäen, mikä lisää henkilökohtaisen kontaktin osuutta vastauksissa 25:een (61%). Tästä kysymyksestä (”Miten päädyit ottamaan ensimmäisen luottispestisi?”) puuttuu vaihtoehto suostua ”tutun tutun tutun” tai muun määrittelemättömän tahon pyyntöön tulla mukaan. Vaihtoehdot eivät siis ole täysin vastaavia kuin edelli-

sessä kysymyksessä ("Miten sait tietää ensimmäisestä piiripestistäsi?"). Näin ollen varmuutta tulkinnasta ei ole.



Kuvio 3. Miten luottikset päätyivät ensimmäiseen piiripestiinsä.

Myös haastateltavista kolme rekrytoitiin alun perin piiriin pyytämällä henkilökohtaisesti. Heistä kaksi pyydettiin ensin tekemään tapahtumaa, jonka jälkeen heitä pyydettiin tapahtuman järjestäneeseen ryhmään tai jaostoon. Yksi haastateltava ei tarkenna, ilmoittautuiko hän itse vai pyydettiinkö hänetkin. Hän mainitsee vain kaivanneensa uusia haasteita partiassa.

Kaikki haastateltavat rekrytoivat ryhmänsä tai jaostonsa jäsenet pääsääntöisesti henkilökohtaisesti mukaan pyytämällä. Kaikki myös käyttävät ainakin jossain määrin omien verkostojensa lisäksi myös ryhmänsä verkostoja hyödykseen. He keskustelevat ryhmänä, löytyykö jonkun verkostoista sopivaa ehdokasta jäseneksi. Yksi haastateltavista kertoo soittavansa tai laittavansa viestin Facebookissa tai muussa pikaviestimessä omalle tutulle, jota pyytää. Itselleen tuntemattomille hän kuitenkin lähettää sähköpostia. Yksi kertoo soittavansa, ja kaksi muuta joko soittavat tai mieluiten kysyvät kasvokkain nähdessään potentiaalisen rekrytoitavan. Juttelu puhelimesta tai kasvokkain on henkilökohtaistakin sähköpostia parempi tapa rekrytoimisessa sen vuoksi, että puhuessa tehtävä on monille helpompi muotoilla houkuttelevaksi (Halo-

nen 2010c, 45–46). Jos siis rekrytoija osaa muotoilla tehtävästä houkuttelevan suullisesti tuttavilleen, ei hänen tulisi arastella puhelua tuntemattomienkaan kanssa. Tehtävään suostuneiden määrä voisi näin kasvaa.

Kaikki haastateltavat pitävät henkilökohtaista kysymistä parhaana tapana rekrytoida. Myös kyselyn vastaajat pitävät sitä selkeästi parhaimpana tapana, sillä sen mainitsee vastauksissaan 20 luottista (49%). Seuraavaksi eniten mainitaan luottiksista välittyvän mielikuvan päivittäminen kuudessa vastauksessa. Kahden haastateltavan kokemuksen mukaan useimmat suostuvat pestiin henkilökohtaisesti pyydetessä, kun taas yhden mukaan iso osa kieltäytyy silloinkin. Syynä on hänen mukaansa se, että hänen verkostoissaan ihmisillä on paljon muitakin kiireitä ja velvollisuuksia.

Yksi haastateltava perustelee henkilökohtaisen kontaktin paremmuutta sillä, että henkilökohtaisesti kysyttäessä on vaikeampi kieltäytyä. Eräs toinen puolestaan esittää, että sillä tavalla saa juuri sellaisen henkilön jota ryhmä tarvitsee toimiakseen mahdollisimman hyvin. Hän luottaa henkilökohtaiseen kontaktiin niin paljon, että ei edes muista ikinä laittaneensa ryhmän rekrytointi-ilmoitusta piirilehteen. Hän pitää sellaista jopa riskinä: ryhmään voisi tulla jäsen, jota ja jonka osaamista kukaan ryhmästä ei tunne entuudestaan. Rekrytointi-ilmoituksista kieltäytyminen hyvästä tarkoituksestaan huolimatta voi johtaa siihen, että toiminta ei ole kaikille avointa. Ulkopuoliset voivat kokea sen vieraana ja jopa saavuttamattomana sisäpiirinä, kuten aineistosta jossain määrin tulee ilmi. Piiritoiminnan vieraaksi kokemisesta kerron alaluvussa 5.2.

Kaksi haastateltavaa mainitsee, että aikuiset ihmiset harvoin kiinnostuvat rekrytointi-ilmoituksista ja ilmoittautuvat itse: “Hämeessä tosi monet vanhatkin tekijät on niin että ei ne koskaan soita että tulisin tekemään tätä, vaan ne pitää kysyä. Kyllä ne sitten tulee (Ryhmän puheenjohtaja).” Vaikka henkilökohtainen mukaan pyytäminen koetaan parhaana rekrytointitapana, siinäkin on kehittymisen tarvetta. Yhden haastateltavan mukaan rekrytoinnin ongelmat johtuvat siitä, että uusia jäseniä ei uskalleta kysyä henkilökohtaisesti. Henkilökohtaisen kontaktin otossa tulisikin rohkaistua:

“Eikä mun mielestä sitä suoraan kysymistä tarvis pelätä koska se on, ei me voida ajatella että olis joku, joku yks väylä miten se kaikki rekrytoiminen hoidetaan,

koska ensinäkin erilaisia ihmisiä tavoittaa erilaiset lähestymistavat (Hallitusjäsen 1).”

Yksi haastateltava korostaa henkilökohtaisen kontaktin tärkeyttä myös rekrytoinnin jälkeen aina siihen asti, kunnes uusi jäsen tuntee olevansa osa uutta ryhmäänsä. Haastateltava siis pitää uuteen luottikseen tiiviisti yhteyttä ja puhuu tämän kanssa muistakin kuin uuteen pestiin liittyvistä asioista. Tämä on hyvä, sillä rekrytoinnin jälkeinen yhteydenpito vaikuttaa positiivisesti siihen, että uusi jäsen tuntee olevansa huomioitu, tervetullut ja osa ryhmää (Halonen 2010b, 30). Muut haastateltavat eivät tuo esille pitävänsä yhteyttä uusiin jäseniin rekrytoinnin ja uuden jäsenen ensimmäisen kokouksen välissä. Yksi tosin kertoo sopivansa pestikeskustelun heti hyväksyvän vastauksen saatuaan, eli hän ei ainakaan odota pestaamista ensimmäiseen kokoukseen asti.

Yhteensä viisi kyselyn vastaajaa erittelee syykseen lähteä alun perin piiritoimintaan sen, että häntä pyydettiin mukaan. Pelkkä pyyntö riittää siis joillekin syyksi ryhtyä vapaaehtoiseksi. Yksi haastateltava pohtii, että tuttujen henkilöiden mukanaolo voi myös olla monille aiheesta kiinnostuneille ratkaiseva tekijä lähteä mukaan. Hän pohtii myös, että henkilökohtainen pyyntö on jo itsessään motivoiva tekijä. Pyyntö luo kysyttävälle tunteen, että hän on jonkun mielestä hyvä ja sopiva valinta tehtävään. Halosen (2010c, 45) mukaan näin myös on. Silloin ihminen tuntee, että häntä pyydetään mukaan kykyjensä ja itsensä vuoksi, eikä vain, jotta avoimelle tehtävälle saataisiin ylipäättään tekijä (Halonen 2010c, 45).

Toisaalta muutaman kyselyn vastaajan mielestä kavereiden mukaan pyytämisessä on ongelma juuri kyseenalaisen motivaation takia. Yksi vastaa kysymykseen nykyisten rekrytointiväylien ongelmista, että hänen mielestään ”Kaverien kautta pestaaminen on ongelmallista. Mukaan tullaan koska kaveri pyysi eikä sen takia että halutaan tulla mukaan.” Myös kaksi muuta vastaajaa pitää verkostojen kautta rekrytoimista ongelmana, sillä niin mukaan tulee vain tuttuja. Verkostojen ulkopuoliset henkilöt jäävät tällöin kysymättä mukaan. Eräässä vastauksessa sanotaankin:

”Puskaradio voi toimia hyvin Tampereen alueella, mutta piirin reunoilla, jossa konkreettisesti piiri (toimisto) ei näy, ei lähtemistä luottikseksi tule usein ajatelleksi. Tulisikin pohtia, miten saisi aktivoitua partiolaisia ympäri piirin mukaan.

Esimerkiksi etä-kokoustamismahdollisuuksia tulisi tukea (kaikilla ei mahdollisuutta tulla arki-iltoina Tampereen piiritoimistolle kokoustamaan). Varsinkaan jos ei ole autoa.”

Aineiston tuloksista voidaan päätellä, että henkilökohtainen kontakti on tällä hetkellä paras tapa luottisten rekrytoinnissa Hämeen Partiopiirissä, vaikka jotkut sitä arastelevatkin. Henkilökohtaisuus korostuu niin pesteistä tiedottaessa kuin itse rekrytointiväylänä. Toisaalta henkilökohtaisen kontaktin varaan ei kannata eikä pidä koko rekrytointia laskea. Nykyverkostojen ulkopuoleltakin voitaisiin nimittäin saada motivoituneita uusia toimijoita. Eli vaikka henkilökohtainen kontakti on tehokkain rekrytointitapa, muidenkin tapojen on oltava kunnossa. Esimerkiksi eri viestintävälineitä tulee käyttää, jotta toiminta olisi oikeasti avointa ja tekijöitä saataisiin mahdollisimman laajalta alueelta mukaan.

5.2 Piiritoiminnan etäisyys

Aineistosta nousee esille, että monet vain lippukuntatoiminnassa mukana olleet partiolaiset kokevat piiritoiminnan vieraaksi. Kahdessa haastattelussa tulee ilmi, että monet pesteihin kysytyt partiolaiset ilman aiempaa piirikokemusta ajattelevat piiripestien olevan todella vaativia ja suuria. Niiden koetaan olevan jollain tapaa niin hienoja tehtäviä, että niihin ei itse sovita, eivätkä partiolaiset siten uskalla niihin hakeutua:

“Mä luulen että piirissä on vähän sitä että varsinkin jos puhutaan semmosesta ihmisestä joka ei oo ollu aiemmin piiriluoittis, niin niinku ihan puhun ihan omas-takin kokemuksesta, että on semmonen että no en mä nyt viitti hakee ja emmä ny ehkä osaa, kun tuntuu että ne piirin hommat on jotain suurta ja mahtavaa... (Hallitusjäsen 1).”

Monilla on siis isompi kynnys ryhtyä piiripestiin kuin lippukuntatason pestiin, joihin on tottunut. Yeungin ja Grönlundin mukaan (2005, 170) ”yhteisö, jossa vapaaehtoistoiminta on suosittua, edesauttaa toiminnan ylläpitämistä myös yksilötasolla”. Tätä voitaneen soveltaa myös piiritoimintaan: jos omissa partiotutuissa on piiriluoittisia, voi henkilö itsekin helposti nähdä piiripestin itselleen sopivana. Yksi haastateltava pohtii pestautumiseen vaikuttavan sen, tuntee ko henkilö entuudestaan piiriluoittisia vai ei. Jos tuntee piiritoiminnassa mukana olevia valmiiksi, kynnys ryhtyä itsekin luottik-

seksi on matalampi kuin henkilölle, joka ei tunne luottiksia. Silloin tietää paremmin, että pesti ei välttämättä vaadi todella suurta kokemusta tai osaamista.

Yksi haastateltava esittää näiden epäröivien henkilöiden kohdalla korostuvan henkilökohtaisesti kysymisen tarpeen, sillä henkilökohtaisesti kysyttäessä henkilö voi motivoitua. Tällöin kysytyt kokee, että hänet halutaan mukaan ja häntä pidetään hyvänä valintana tehtävään. Yhden haastateltavan mukaan lippukunnissa toimii piirin suhteen kahdenlaisia henkilöitä. On niitä, jotka kokevat piirin ja luottikset tukena ja turvana, ja niitä, jotka eivät tiedä eivätkä välitä piiristä tai luottiksista.

Myös osa kyselyn vastaajista on sitä mieltä, että piirin merkitystä ei välttämättä ymmärretä lippukunnissa, vaikka piirin tarkoitus on nimenomaan tukea lippukuntia. Vastaajien mukaan piiri koetaan etäisenä toimijana, minkä vuoksi kaikki partiolaiset eivät näe sitä mahdollisena ympäristönä jatkaa omaa partiouraa: ”Lippukunnissa on varmasti paljon väkeä, joille ei tulisi mieleenkään hakea tarvitsemaansa apua piiristä, saati kokisivat piiriä mahdollisena toimintaympäristönä itselleen.” Kolme vastaajaa esittää kehittämissuhteena luottisten rekrytointiin luottisten roolin nostamista esille niin, että lippukuntatasollakin ymmärrettäisiin heidän merkityksensä. Siten pestettä tehtäisiin houkuttelevampia:

”Jotenkin voisi ehkä kaventaa kuilua piiritoiminnan ja lpk-toiminnan välillä. Aikaisemmin tuntui, että ”noi on noita ja ne järkkää noita juttuja” ja ei olisi tullut mieleenkään hakeutua mukaan ilman kysymistä. Tärkeää olisi siis saada uusia kasvoja järjestämään juttuja ja semmonen fiilis, että piiritoiminta on meidän yhteistä ja että kuka vaan voi mennä mukaan!”

Piiritoiminta on siis aineiston perusteella etäistä lippukunnille. Myös piirin nykyinen varajohtaja toteaa, että ”taitaa olla partion ikuisuusfakta, että piiriä pidetään vaikeasti lähestyttävänä”. Hän vetoaa lippukuntien vuosittain täyttämän kyselyn avovastauksiin, joissa asia joskus tulee ilmi. (Heikkilä 2016b.) Syitä tähän voi etsiä ainakin piirin viestinnästä, mutta myös muualta. Muutama kyselyn vastaaja viittaa syyn olevan piirissä itsessään, sillä heidän mukaansa piirin toiminta ei ole tarpeeksi tai kaikille oikeasti avointa: ”Piirissä myöskin valitettavasti pitkään ollut ns. suljettu, sisäpiiri-henki, toiminta ei ole tarpeeksi avointa.”

Vahvasti tämä näkökulma ei aineistosta tule esille (kaksi vastaajaa 41:sta). Asiasta ei tosin kysytty suoraan, vaan nämä viittaukset ovat avovastauksissa kysymyksiin nykyisten rekrytointiväylien ongelmista ja niiden kehittämisestä. Tulkitsen siis vastaajien kokeneen tämän näkökulman niin isoksi ongelmaksi, että he halusivat sen tuoda esille, vaikka juuri sitä asiaa ei kysymyksissä kysytty. Suoraan asiaa kysyttäessä sisäpiiri-ongelmasta valittavia olisi voinut ilmetä enemmänkin. Joka tapauksessa yhdistettynä muuhun aineistoon nämä vastaukset korostavat piirin ja lippukuntien välistä etäisyyttä.

Lisäksi syitä luottistoiminnan vieraaksi kokemiseen voidaan etsiä sen näkyvyydestä. Luottistoimintaa ei yhden haastateltavan mukaan esitellä piirissä mitenkään lippukunnille. Luottikset näkyvät hänen mukaansa lippukuntatoimijoille kursseilla sekä muutamille henkilöille lippukunnissa piirin alueohjaajan kanssa tavatessa. Haastateltava pohtii, että piiritoimintaa voisi esitellä paremmin tapahtumissa. Hän ei kuitenkaan tiedä, olisiko mikään olemassa oleva tapahtuma sopiva. Toisaalta erikseen järjestettävään tapahtumaan voisi olla vaikea saada kohderyhmää paikalle. Piirin medioissa keskitytään haastateltavan mukaan tapahtumiin ja lippukuntiin, ei luottiksiin. Yksi haastateltava huomauttaa, että sosiaalista mediaa ei hyödynnetä luottisten rekrytoimisessa juuri ollenkaan. Nämä molemmat haastateltavat haluaisivat, että luottistoimintaa avattaisiin piirin medioissa enemmän.

Näiden aineistosta nousseiden näkökulmien vuoksi kiinnostuin tutkimaan piirin medioita vuosien 2015 ja 2016 ajalta. Mediat, joita tutkin, olivat Hämeen Partiopiirin jäsenlehti Täplä sekä sosiaalisen median kanavat Facebookissa, Twitterissä ja Instagramissa. Päähuomio on se, että tavallisia luottiksia ei medioissa juuri näy. Jos heitä näkyy, heidän luottistoimintansa esitellään yhdellä lauseella, esimerkiksi ”Eino Esimerkki on yksi piirin koulutusohjaajista ja pitää partiossa parhaimpana...”. Piirihallituksen sijaan on medioissa hyvin esillä. He näkyvät esimerkiksi niin, että hallituksen blogiteksteihin julkaistaan Facebookissa linkit aina kun ne on julkaistu, noin kerran tai kaksi kuukaudessa.

Sosiaalisessa mediassa oli vuoden 2015 alussa muutamia päivityksiä luottisten yhteisestä kokouspäivästä. Päivityksissä ei kuitenkaan pureuduttu siihen, mitä luottikset ovat ja mitä he tekevät. Parhaimpia luottiksia koskevia päivityksiä sosiaalisessa me-

diassa olivat muutamat YSP:ejä (Young Spokespeople) eli partion medialähettiläitä koskevat päivitykset, joissa he olivat mukana järjestämässä tempauksia. Facebookia päivitetään piirin sosiaalisen median kanavista aktiivisimmin, kun taas Twitteriä vähiten. Tämä näkyy vastaavassa suhteessa myös luottiksia koskevan materiaalin määrässä. Vuosina 2015 ja 2016 20.9.2016 mennessä Facebook-sivulla oli julkaistu yhteensä kolme luottisryhmien rekrytointi-ilmoitusta.

Myös piirilehti Täplässä enemmän palstatilaa saavat hallitusjäsenet kuin muut luottikset. Kummankin vuoden kolmannessa numerossa, siinä jossa ”rekryliite” ilmestyy, oli hyvin kerrottu siitä mitä luottikset ovat ja mitä tekevät. Toisessa lehdessä korostettiin, kuinka luottikset toimivat lippukuntia varten. Vuoden muissa numeroissa luottisten esittely jää useimmiten samalle tasolle kuin sosiaalisessa mediassa, eli kerrotaan vain henkilön luottistitteli. Kaikissa numeroissa ei ole ollut laisinkaan luottiksista mainitsevaa materiaalia.

Tiivistettynä voidaan sanoa, että jos luottiksia piirin medioissa näkyy, harvoin kerrotaan mitä he todella tekevät. Näiden havaintojen pohjalta voidaan päätellä, mistä monen lippukuntatoimijan kokemus piiritoiminnasta vieraana käsitteenä voi johtua. Kokemus voi pohjautua jo pelkästään siihen, että avoimesti kerrottua tietoa luottistoiminnasta ei ole tarpeeksi esillä. Mielestäni ei myöskään riitä kertoa luottistoiminnasta kerran vuodessa, pelkästään silloin kun luottisten rekrytointi on aktiivisimmillaan. Tietoa piiritoimintamahdollisuuksista tulisi olla jatkuvasti esillä, jotta lippukuntien jäsenet omaksuisivat ne itselleen mahdollisina tapoina jatkaa omaa partiouraansa. Näkymättömyys on este varsinkin nuorten partiolaisten luottiksiksi ryhtymiselle. Nuorten syy olla osallistumatta vapaaehtoistoimintaan on muita ikäryhmiä useammin se, etteivät he ole tulleet ajatelleeksi kyseistä toimintaa mahdollisuutena (Yeung 2002, 57).

Kyselyn vastaajista yhteensä 14 (34 %) määrittelee syykseen ryhtyä piiriluottikseksi uuden vaiheen partiouralla tai halun jatkaa partiotoimintaa lippukunnan ulkopuolella. Monelle partiolaiselle piiritoiminta on siis hyvä jatke lippukuntatoiminnalle. Voidaankin päätellä, että potentiaalisia jäseniä luottiksiksi olisi lippukunnissa ja lippukuntatoiminnasta jo luopuneissa enemmänkin. Heille vain pitäisi tarjota paremmin ja näkyvämmän tietoa piiritoiminnasta. Tämä avoin viestintä voisi myös tuoda lippukuntia ja piiriä

lähemmäs toisiaan, kun mielikuvat kaukaisesta suljetusta sisäpiiristä ja kovista kokemusvaatimuksista hälvenisivät. Haasteena tosin on varsinkin lippukuntatoiminnasta luopuneiden rivijäseniksi siirtyneiden partiolaisten saavuttaminen. Tuskin kaikki lukevat piirilehteä tai seuraavat piirin sosiaalisen median kanavia, varsinkaan jos ovat jo aktiivitoiminnasta jääneet syrjään.

5.3 Viestinnän kehittämistarve

Aineistosta nousee esille piirin nykyisen rekrytointiviestinnän kehittämisen tarve. Yksi suuri tarve on luottistoiminnasta viestiminen ylipäättään, kuten edellisessä alaluvussa kirjoitin. Muita tarpeita ovat internetsivujen kehittäminen sekä pesteistä viestiminen aiempaa houkuttelevammalla ja avoimemmalla tavalla.

Kolme haastateltavaa pitää tärkeänä, että piirin internetsivuilla ja lehdessä on julkiset rekrytointi-ilmoitukset, vaikka ne eivät yhtä tehokkaita olekaan kuin suora kysyminen. Ilmoituksilla taataan, että pestit ovat oikeasti avoimia kaikille. Erilaisilla tavoilla myös tavoitetaan erilaisia ihmisiä; joku voi haluta rauhassa syventyä kaikkiin tarjolla oleviin ilmoituksiin ja ilmoittautua sitten luottikseksi. Kuitenkin vain seitsemän kyselyyn vastanneista nykyisistä luottiksista oli saanut tietää ensimmäisestä pestistään julkisista rekrytointi-ilmoituksista. Julkiset rekrytointi-ilmoitukset eivät siis toimi tarkoituksensa mukaisesti. Kyselyyn vastaajista 15 pitää nykyisiä rekrytointiväyliä toimivina, ja kuusi antoi ympäröivään vastauksen, mutta muiden 20:n (49%) mielestä tavat eivät toimi kunnolla.

Kahdeksan kyselyyn vastannutta luottista esittää rekrytoinnin kehitysehdotukseksi pesteistä avoimemmin ja mielenkiintoisemmin viestimistä. Kuusi pitää luottismielikuvan päivittämistä mielenkiintoisemmaksi ja matalamman kynnyksen pestiksi peräti parhaimpana tapana rekrytoida: "(Paras tapa olisi) Saada tekemämme työ ja touhu kiinnostavammaksi, houkuttelevammaksi. Kääntää vaaka näyttämään se, kuinka paljon luottistoiminnasta voi saada itselleen ja partiotyölleen lisäarvoa." Myös yhden haastateltavan mukaan pitäisi miettiä, miten piiripesteistä saataisiin houkuttelevampia ja miten pääsisi lähemmäs ihmisiä.

Yhden haastateltavan mukaan ilmoituksissa pitäisi osata kertoa hyvin tarkasti millaisia henkilöitä pesteihin halutaan. Silloin ihmiset osaisivat helpommin hakeutua itse pesteihin. Toisaalta tarkkuus voi olla myös huono ja pelottavakin asia. Kolmen kyselyn vastaajan mukaan nykyisissä luottisten rekrytointi-ilmoituksissa vaaditaan tekijöiltä liikaa, kun otetaan huomioon, että kyse on vapaaehtoistyöstä:

”Ilmoittelussa on hyvin voimakkaasti niitä piirteitä joita löytyy työhakemuksista. Vaaditaan pieneenkin ja yksinkertaiseenkin pestiin erittäin kokenutta, asian täydellisesti hallitsevaa osaajaa. Ei välttämättä haluta hakea kun ei itse katsota olevan kykeneviä täyttämään kaikkia vaatimuksia.”

Filosofian tohtori Aaro Harjun (2010, 193) mukaan suomalaiset harvoin tarjoavat kykyjään vapaaehtoistoiminnan käyttöön, vaikka pyydetessä saattavatkin suostua. Myös yksi kyselyn vastaaja kirjoittaa: ”Harva ehkä uskaltaa lähteä tarjoamaan itseään piiripestiin, toisen pyytämänä itsekkin lähdin mukaan.” Rekrytointi-ilmoitusten vaativuus siis varmasti laskee monilla jo valmiiksi vähäistä halukkuutta ja motivaatiota ilmoittautua itse pesteihin.

Toisaalta rekrytointi-ilmoitusten hakuvaatimukset varmasti vaihtelevat, eivätkä ole kaikkia piirin ryhmiä ja jaostoja vaivaava ongelma. Ensinäkin vain kolme vastaajaa 41:sta toi aiheen esille. Toisekseen kaksi haastateltavaa sanoo, että luottiksella ei tarvitse aloittaessaan olla juurikaan kokemusta aiheesta. Toisaalta kolmannen haastateltavan mukaan piiripesti ei ole tarkoitettu kokemattomille partiolaisille. Hän perustelee, että varsinkaan silloin, kun tekijöitä on vähän, ei ole aikaa perehdyttää uusia luottiksia. Luottiksen tulee tällöin pystyä heti suorittamaan tehtävänsä. Hän sanoo kuitenkin, ettei luottiksen tarvitse olla hyvin kokenut, vaan ymmärrys aiheesta riittää. Myös nykyiset piirinjohtajat (Aspila & Heikkilä 2016) haluavat luottiksiksi kokeneita partiolaisia.

Joka tapauksessa rekrytointiviestinnässä tulisi selkeästi ilmaista, mitä vapaaehtoiselta odotetaan ja mitä tämä voi odottaa yhdistykseltä (Laimio & Välimäki 2011, 18). Rekrytoitaessa, niin suullisesti kuin kirjallisesti, tulisi ilmaista tehtävän kesto, mitä siihen konkreettisesti liittyy ja vapaaehtoisen vastuut, mitä osaamista vapaaehtoiselta toivotaan tai edellytetään ja mitä koulutusta ja tukea tälle on tarjolla (Kuuluvainen 2015, 66; Laimio & Välimäki 2011, 30). Yksi haastateltava tuokin ilmi, että rekrytointi-

viestinnässä tulee hänen kokemuksensa mukaan heti vastata kysymyksiin mitä kyseinen pesti käytännössä tarkoittaa ja paljonko se vie tekijältään aikaa. Selkeästi määritelty tehtävä on helposti lähestyttävä (Kuuluvainen 2015, 66; Laimio & Välimäki 2011, 28). Määrittelyssä ei kuitenkaan kannata mennä liian pitkälle vaatimusten erittelyyn, sillä kuten on todettu, se voi laskea hakumotivaatiota. Vaatimusten rinnalla tulisikin korostaa vapaaehtoisen tukea ja koulutusmahdollisuuksia.

Yksi haastateltava pohtii suosittelijan tärkeyttä luottispestejä markkinoitaessa. Hän esittää, että markkinoitaessa mitä tahansa toisten suositukset usein ratkaisevat ostopäätöksen. Siitähän rekrytoidessakin on kyse: pitää saada vapaaehtoinen ”ostamaan ajatus” luottikseksi ryhtymisestä, hyväksymään se itselleen sopivaksi pestiksi. Eritoten positiivisesti vaikuttaa, jos suosittelija lupaa, että pesti ei uuvuta ja että sen sisältö voidaan sopia tekijälleen sopivaksi. Haastateltava sanoo: ”Jos joku suosittelee, jos joku muu sanoo että tos piiritoiminnassa on kivaa, joku johon he luottaa, niin se on niin vahva argumentti (Ryhmän puheenjohtaja).” Myös Korpi, Laine & Soljasalo (2012, 100) sanovat, että ”tutuilta ihmisiltä saatuun tietoon suhtaudutaan vakavammin kuin yrityksen itsensä tuottamaan tietoon, sillä tällaisten henkilöiden viestit ovat pieniä suositteluja”. Heidän mukaansa hyvä tilanne organisaation sisällä saa organisaation jäsenet viestimään toiminnasta positiivisesti ulospäin, mikä luo organisaation hyvää (vapaaehtois-)työnantajakuva (Korpi ym. 2012, 67). Nykyiset luottikset ovat siis viestinnällään tärkeässä asemassa uusien luottisten rekrytoimisessa, jos heidät saa sen ymmärtämään ja sitoutumaan siihen.

Luvussa kaksi esittelemäni piirin nykyiset internetsivujen avoimista pesteistä kertovat osiot saivat aineistossa kritiikkiä toimimattomuudestaan. Kolme haastateltavaa pitää piirin internetsivujen avoimista luottispesteistä kertovia osioita vaikeasti löydettävänä: ”Nykyiselläänhän se piirin versio on että siellä on lista niistä pesteistä ja mä väitän ettei kukaan osaa ettiä niitä sieltä tai niinkun löydä tai saatika löydä vahingossa (Hallitusjäsen 1).” Kyselyn vastaajista neljä mainitsee erikseen internetsivut kysyttäessä nykyisten rekrytointiväylien toimimattomuudesta.

Kahden haastateltavan mielestä olisi tärkeää kehittää sivuja kiinnostuneita paremmin tavoitettavammiksi. Toinen heistä mainitsee esimerkkinä Roihu-leirin Pestikehittimen, jolla rekrytoitiin leirin pesteihin tekijöitä, sillä se oli hänestä kiinnostava. Myös yksi

kyselyn vastaajista mainitsee vastauksessaan, että Roihun rekrytoinnista kannattaisi ottaa mallia piirinkin rekrytointeihin. Pestikehittimessä pystyi hakemaan eri pestejä esimerkiksi vaatimustason ja alan mukaan. Pestikehittäjästä kerron lisää alaluvussa 5.5.

Yksi haastateltava haluaa, että rekrytointia sosiaalisessa mediassa lisättäisiin ja kehitettäisiin kiinnostavammaksi. Nykyiset harvat ilmoitukset ovat hänen mukaansa epäkiinnostavia. Myös kyselyn vastaajista muutama haluaa enemmän sosiaalisen median hyödyntämistä rekrytoinnissa. Vuosien 2015 ja 2016 aikana piirin Facebook-sivulla oli julkaistu vain kolme luottisten rekrytointi-ilmoitusta.

Aineistoni tulokset kertovat, miten nykyiset luottikset kokevat piirin rekrytointiviestinnän. Ne eivät luonnollisesti paljasta sitä, miten ylipäätään partiolaiset piirin lippukunnissa huomioivat piirin viestinnän. Tätä varten olisi pitänyt tehdä oma kyselynsä, mutta en mieltänyt sitä tarpeellisena. Kertoohan kyselyn tulos, että vain seitsemän luottista 41:sta (17%) oli lukenut pestistään virallisista rekrytointi-ilmoituksista, paljon viestinnän toimivuudesta. Selvää on, että ilmoitusten näkyvyyttä ja tavoitettavuutta tulisi parantaa. Keinoja ovat ainakin näkyvämpi mainostaminen sosiaalisen median kanavissa ja internetsivujen pesteistä kertovien osioiden selkeyttäminen ja muokkaaminen helpommin löydettäviksi. Suosittelevien käyttö internetsivuilla ja sosiaalisessa mediassa voisi parantaa ilmoitusten kiinnostavuutta ja näkyvyyttä. Myös kaikki ilmoitukset tulisi käydä läpi. Niitä tulisi muokata tarpeen vaatiessa aiempaa selkeämmiksi, helpommin lähestyttävimmiksi, mielenkiintoisemmiksi ja vapaaehtoisten tarpeet paremmin täyttävimmiksi.

5.4 Piiritoiminnan syyt

Ihmissuhteet nousevat selvästi esille aineistosta piiritoiminnan parhaimpina asioina. Kyselyn 19 vastauksessa (46%) mainitaan ystävät, kaverit ja muut kontaktit kysyttäessä mitä luottis kokee saavansa vastineeksi piiritoimintaan antamastaan ajasta. Kysyttäessä, mitä sellaista luottikset saavat piiritoiminnasta, mitä muusta partiotoiminnasta ei saa, eniten mainitaan verkostot ja uudet ihmiset lippukunnan ulkopuolelta 12

(29%) vastauksessa. Kolme haastateltavaa mainitsee syyksi omalle piiritoiminnalleen ja piiritoiminnan hienoudeksi toiminnasta saatavat ihmissuhteet. Niin ikään kolme haastateltavaa tuo esille hyvän ryhmähengen tärkeyden luottiksia motivoivana tekijänä.

Kyselyn kysymyksessä ”Mikä sinua motivoi toimimaan piiriluohtiksena?” (ks. Taulukko 1) ihmissuhteita ei ollut vaihtoehtona. Tätä monivalintakysymystä seurannut avokysymys ”Puuttuuko edellisestä listasta jokin sinua motivoiva tekijä?” keräsi 16 avovastautusta. Niistä kahdeksassa mainitaan eri sanoin toiminnasta saatavat ihmissuhteet. Kysymyksen vaihtoehtona tosin oli ”verkostoituminen”, joka sai arvokseen 3,9 ja on siten viiden eniten motivoivan tekijän joukossa. Voidaankin päätellä, että mikäli ihmissuhteet olisivat olleet valmiina vaihtoehtona myös motiiveista kysyttäessä, se olisi voinut nousta vastauksissa hyvinkin korkeaan arvoon.

Kyselyn motivaatiotekijöitä listanneen kysymyksen (ks. Taulukko 1) vastausvaihtoehtoista motivoivimmiksi nousevat ”kiinnostava aihe” ja ”tekemisen ilo”, sillä ne saivat arvoikseen 4,1. Kiinnostava aihe oli myös kymmenen vastaajan syy ryhtyä luottikseksi. Myös piirin tärkein tehtävä, lippukuntien tukeminen, on tärkeä motivaatiotekijä luottiksille, sillä se sai arvokseen 4,0. Itsensä kehittäminen on arvolla 3,9 viiden eniten motivoivan tekijän joukossa. Vähiten luottiksia motivoi tehtävässään ansiomerkit ja palkitseminen, se sai arvokseen 2,6. Toiminnanalaryhmittäin motivaatioita tarkastellessa listan kärki on hyvinkin samanlainen. Tiettyjä ominaispiirteitä eri ryhmillä on, ja ne sopivat hyvin kunkin ryhmän perustehtävän luonteeseen. Motivaatiot ryhmittäin on esitelty kehitysehdotusten yhteydessä tämän opinnäytetyön liitteissä.

Tietoperustassa esitetään, että aikuispartiolaisten suurimpia motiiveja ovat yhteisöllisyys sekä toiminnassa mukana olevat omat lapset (Pensola 2016, 19). Oma tutkimukseni osoittaa, että myös piiritoiminnassa sosiaalisuus on tärkeää, mutta omia lapsiaan ei mainitse aineistossa kukaan. Lapsethan osallistuvat lippukuntatoimintaan, joten luottikset ja lapset toimivat eri tasoilla. Tietoperustassa mainittuja muita motiiveita ovat pestit, vahva rooli-identiteetti ja samat arvot kuin ryhmällä ja partioliikkeellä (Pensola 2016, 19). Pestit voivat vertautua tämän tutkimuksen ”tekemisen ilo” –vaihtoehtoon, joka oli toinen eniten motivoivista tekijöistä. Myös partioaate sai tutkimuksessani melko korkean arvon (3,7) (ks. Taulukko 1), joten omia lapsia lukuun

ottamatta tutkimukseni myötäilee aiempien tutkimusten tuloksia aikuispartiolaisten motiiveista.

Taulukko 1. Mikä motivoi toimimaan piiriluottiksena.

	ei ollen- kaan	vähän	jonkin verran	aika paljon	todella paljon	Yhteensä	Keskiarvo
kiinnostava aihe	1	1	6	17	16	41	4,1
tekemisen ilo	1	1	8	14	17	41	4,1
lippukuntien tukeminen	1	3	9	11	17	41	4,0
verkostoituminen	2	2	8	14	15	41	3,9
itsensä kehittäminen	2	1	9	17	12	41	3,9
partioaate	1	3	14	14	9	41	3,7
lippukuntien kehittäminen	1	7	7	16	10	41	3,7
piiritoiminnan kehittäminen	1	5	12	16	7	41	3,6
nousujohteisuus	4	3	12	17	5	41	3,4
vaikuttamismahdollisuudet	6	6	10	13	6	41	3,2
ansiomerkit ja palkitseminen	5	16	14	4	2	41	2,6

Aineiston perusteella toinen suuri syy piiritoiminnalle on toisenlainen tapa olla mukana partiotoiminnassa kuin lippukunnassa. Kyselyn vastaajista yhdeksän (22%) kertoo piiritoiminnan antavan toisenlaista tai monipuolisempaa toimintaa kuin lippukunnassa. Kuusi vastaajaa kertoo sen antavan laajemman käsityksen partiosta. Kaksi haastateltavaa mainitsee piiristä saavan uusia haasteita ja mahdollisuuksia. Yhdeksän vastaajaa ryhtyi piiriluottikseksi saadakseen uuden vaiheen partiourallaan, ja viisi vastaajaa määritteli halunneensa pois lippukuntatoiminnasta. Yhtä lailla edellä esitetyt uudet sosiaaliset suhteet ja kontaktit tukevat tulkintaa: luottikset pitävät tärkeänä tavata ihmisiä myös oman lippukunnan ulkopuolelta.

Kahden kyselyn vastaajan kotilippukunta on muun partiopiirin alueella. Myös kaksi haastateltavaa kertoo asuvansa kaukana omasta lippukunnasta. Piiritoiminta on siis hyvä tapa olla partiossa mukana niille, jotka asuvat kaukana lippukunnastaan. Kahden haastateltavan mukaan piiritoiminnan muusta partiotoiminnasta erottaa se, että se ei ole viikoittaista toimintaa. Ryhmän kokoukset sovitaan joustavasti useimmille parhaiten sopivalla tavalla. Lisäksi piirissä pääsee tekemään paljon projekteja silloin, kun oma elämäntilanne on niille sopiva.

Vastauksista voidaan päätellä, että piiritoiminta sopii niille, jotka haluavat olla partiotoiminnassa mukana, mutta jotka eivät syystä tai toisesta voi sitoutua tai halua olla

mukana lippukunnan viikoittaisessa toiminnassa. Näin ollen luottistoimintaa kannattaisi markkinoida erityisesti niille täysi-ikäisille jäsenille, jotka eivät enää toimi aktiivisesti lippukunnissa. Toisaalta suurin osa kyselyn vastaajista (27, eli 66%) (ks. Kuvio 4) toimii aktiivisesti sekä lippukunnassa että piirissä ja vain kaksi ilmoittaa toimivansa aktiivisesti ainoastaan piirissä. Loput 12 ilmoittavat toimivansa satunnaisesti myös lippukunnassa, joten kaikille luottiksille yhteisestä tärkeästä tekijästä ei voida puhua. Vaihtelua lippukunta-arkeen voivat kaivata myös ne, jotka niissä yhä toimivat aktiivisesti. Markkinoinnin kärki siis kannattaisi olla sosiaalisissa suhteissa, erilaisessa mutta lippukuntia tukevassa toiminnassa ja itsensä kehittämisessä uusien haasteiden kautta.



Kuvio 4. Jakauma aktiivisesti, satunnaisesti ja ei lainkaan aktiivisesti lippukunnassa toimivista luottiksista.

Hyviä kohderyhmiä rekrytoida voisivat olla kurssien ja tapahtumien osallistujat, mutta varsinkin tapahtumien tekijät. Yhden haastateltavan ja yhden kyselyn vastaajan mielestä tapahtumien tekijöitä on helpompi rekrytoida kuin varsinaisten ryhmien ja jaostojen jäseniä. Tämä johtuu heidän mukaansa siitä, että projektipestistä tietää etukäteen selvästi sen pituuden. Myös Yeungin ja Grönlundin (2005, 170) mukaan määräaikaisten projektien ovat helposti lähestyttävämpiä kuin pitkää sitoutumista vaativat tehtävät. Harjun (2010, 34) mukaan vapaaehtoiset osallistuvat nykyään mieluummin määräaikaiseen projektimaiseen toimintaan, sillä siihen ei tarvitse sitoutua pitkäksi aikaa.

Kaksi haastateltavaa oli itse rekrytoitu piiriin niin, että ensin heidät oli pyydetty tekemään tapahtumaa. Kyselyssä tein sen virheen, että vaikka kysyin mitä kautta vastaajat olivat kuulleet ensimmäisestä piiripestistään, en pyytänyt heitä määrittelemään, mikä kyseinen piiripesti oli. Yksi vastaaja joka tapauksessa kirjoittaa avovastauksena, että hänet oli pyydetty projektipestiin piirileirille. Tämän jälkeen hän innostui muustakin piiritoiminnasta.

Vastaajista kaksi ilmoittaa innostuneensa piiritoiminnasta jossain piirin tapahtumassa, ja yksi kuuli pestistään partiokurssilla. Kuuden vastaajan mielestä konkreettisia keinoja parantaa rekrytointia olisi rekrytoida enemmän kursseilta ja tapahtumista: ”Koulutuksien ja tapahtumien jälkeen rekryä, palautteessa voisi kysyä, saako lisätä tekijälistalle. Ja muistaa toki hyödyntää näitä listoja.” Neljän mielestä kurssit ja tapahtumat olisivatkin paras paikka rekrytoimiseen. Tapahtumia onkin hyödynnetty rekrytoinnissa, sillä yhden haastateltavan mukaan esimerkiksi partiojohtajan peruskurssilta on löytynyt muutama uusi luottis. Kouluttajat olivat esitelleet piiritoimintaa ja huomanneet muutaman kurssilaisen kiinnostuksen ja potentiaalin, joten heidät pyydettiin mukaan. Yksi haastateltava sanoo pitävänsä yhteyttä tapahtumien tekijöihin vielä kuukausienkin päästä. Niin verkostot pysyvät yllä ja heitä voi kysyä muihinkin pesteihin.

Tapahtumat ja kurssit ovat siis rekrytoinnille otollisia paikkoja, sillä ne ovat kosketuspintoja piirin toimintaan. Kursseilla partiolaiset kohtaavat kouluttajina toimivia luottiksia, ja jutellessaan voivat innostua itsekkin piiritoiminnasta. Tapahtumissa niin ikään voi nähdä piiritoiminnan tarjoamia mahdollisuuksia, mutta varsinkin jos on niitä itse tekemässä. Silloin pääsee osalliseksi juuri piiritoiminnan tarjoamista sosiaalisista suhteista ja toisenlaisesta tekemisestä, mikä voi johtaa innostumiseen vakinaisestakin luottispestistä.

Vain yksi haastateltava ja yksi kyselyyn vastannut nostavat vastauksissaan esiin, että rekrytoimisessa tärkeää on ottaa rekrytoitavan motivaatio huomioon. Porkan (2009, 84–85) mukaan usein yhdistyksissä unohdetaankin mieltä tehtävää vapaaehtoisen kannalta, ja suurempi painoarvo on sillä, mitä yhdistys saa vapaaehtoiselta. Rekrytoitaessa tulee kuitenkin tapauskohtaisesti mieltä, mikä juuri kyseistä vapaaehtoista motivoisi, ja mitä hän juuri tästä tehtävästä saisi (Halonen 2010c, 45, 47). Vapaaeh-

toisen tarpeiden, toiveiden ja odotusten täyttyminen on iso osa rekrytoimisen lopullista onnistumista (Porkka 2009, 84–85).

Aineisto viittaa jokseenkin siihen, että rekrytoitavien omaa motivaatiota ei osata huomioida rekrytoidessa. Toisaalta en kysynyt ”mitä olisi mielestäsi tärkeää ottaa huomioon rekrytoimisessa?”, mikä olisi johdatellut vastaajia syvempään rekrytointiprosessin miettimiseen. Toisaalta kysyin kuitenkin ”mikä olisi mielestäsi paras tapa tai väylä rekrytoida?”. Tämä kysymys sisältää jossain määrin ajatuksen siitä kokonaisuudesta, miten henkilö tulisi rekrytoida, ja kyselyn ainoa motivaatioon liittyvä vastaus tulikin tähän kysymykseen. Toisaalta kaikki haastateltavat sanovat miettivänsä ryhmässään keitä tuttuja pesti voisi kiinnostaa tai kuka olisi sopiva. Ainakin pintapuolisesti ajatus motivaatiosta siis on esillä, kun mietitään ”ketä voisi kiinnostaa”. Motivaation tärkeyttä kannattaisi kuitenkin korostaa rekrytoiville. Onnistuneesti rekrytoitu on nimittäin sitoutunut toimintaan, jolloin tehtävät tulevat tehdyksi, mikä puolestaan helpottaa koko ryhmän toimintaa.

5.5 Kiinnostava internetrekrytointi

Roihu 2016-suurleirin Pestikehitin oli internetrekrytointityökalu, jolla rekrytoitiin tekijöitä leirin pesteihin. Roihun Pestikehittimen koodaajan mukaan Roihu-leirin tekijöitä rekrytoitiin kahdella eri välineellä. Avoimet pestit -sivulla haettiin tekijöitä jo ennen leiriä alkaviin vaativiin pesteihin. Hakijat täyttivät lyhyen lomakkeen, jolla kertoivat miksi olisivat hyviä kyseiseen pestiin ja miksi siihen haluaisivat. Hakijat haastateltiin. Pestikehittimellä puolestaan haettiin tekijöitä vain leirinaikaisiin pesteihin, jotka eivät vaatineet kokemusta. Nämä pestit jaettiin ilmoittautumisjärjestyksessä ilman karsintaa. Kummassakin mallissa käyttäjä haki pestejä eri suotimien avulla. Tieto hakemuksesta tai ilmoittautumisesta lähti sähköisesti pestiesimiehelle.

Pestikehitin oli sen saaman palautteen mukaan valintakokemuksena suurimman osan (54 %) 15–17-vuotiaista mielestä onnistunut. Eniten kokemukseen vaikutti kehittimen pääsuunnittelijan mukaan se, että paikat täyttyivät sitä mukaa kun ne valittiin. Tähän toki vaikuttaa se, että 17 000 hengen Roihulla kaikki yli 15-vuotiaat toimi-

vat erimittaisissa pesteissä. Partiopiirin tapauksessa pestejä ei ole jaossa yhtä paljon. Kellään ei myöskään ole velvollisuutta sellaista itselleen ottaa, toisin kuin leirille osallistuttaessa.

Pestikehittimen koodaajan mukaan sekä Avoimet pestit –sivulla että Pestikehittimessä oli joitain teknisiä puutteita. Käyttäjälle, eli pestin hakijalle, työkalut kuitenkin näyttivät oikein hyvänä ja selkeänä tapa löytää tekijälle sopiva pesti ja pestille tekijä. Työkalut näyttivät hyviltä ja niillä oli helppo ja nopea hakea pestejä. Kehittimen pääsuunnittelijan mukaan Pestikehittimen yhtenä toimintaperiaatteena oli antaa pesteistä mahdollisimman paljon tietoa. Niin käyttäjä löytää pestin, josta pitää. Jos tekijä pitää pestistään, on hän motivoitunut ja rekrytoiminen ja pestaus ovat onnistuneet.

Tulkintani mukaan Pestikehittimen selkeä ulkonäkö ja mahdollisuus suodattaa valittavia pestejä tekivät siitä kiinnostavan käyttää. Suotimet madaltavat kynnystä etsiä eri pestejä. Se on paljon mielenkiintoisempaa kuin avata yksitellen kaikki ilmoitukset auki ja lukea läpi, mitä ne mahdollisesti tarjoavat. Tällaista yksitellen luettavaa tapaa käytetään Hämeen Partiopiirin internetsivuilla tällä hetkellä. Tietynlaiset suotimet voivat tuoda heti esille sen, mitä tekijä saa pestistä itselleen, esimerkiksi hyvältä näyttävän maininnan Cv:een. Siinä siis voidaan korostaa vapaaehtoistyön nykyään enemmän esillä olevia itsekkäitä motiiveja. Se onkin tarpeellista, jotta toiminta olisi vastuuroista eli myös tekijän odotukset ja toiveet täyttyvät. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

6 LOPUKSI

Aineistoni vahvasti piirinjohtajien (Aspila & Heikkilä 2016) kokemuksen siitä, että luottisten rekrytointi ei toimi niin hyvin kuin sen olisi mahdollista toimia. Toisaalta suinkaan kaikki kyselyn vastaajat tai haastateltavat eivät mieltäneet rekrytoinnissa olevan ongelmia. Kaksi neljästä haastateltavasta ei kokenut rekrytointia minkäänlaisena haasteena, ja 15 kyselyn vastaajan (37%) mukaan nykyiset rekrytointitavat toimivat. Suurempi osa kuitenkin mieltää ongelman olemassaolon, mikä vaikuttaa myös nykyisten luottisten jaksamiseen pestissään: ”Kyllä (koen tavat toimimattomina), emme ole saaneet väkeä rekryttyä, joka vaikuttaa jaksamiseen vapaaehtoistyössä (Kyselyn vastaaja).” Tarvetta kehittämistyölleni siis oli, varsinkin kun ottaa huomioon tulevan lippukuntatuen organisaatiomuutoksen, joka lisää luottisten tarpeen määrää. Yleisesti ajankohtaisen opinnäytetyöni aiheesta tekee se, että yhä useammat tahot kilpailevat vapaaehtoisten työpanoksesta näiden välttellessä pitkää sitoutumista edellyttäviä tehtäviä (esim. Harju 2010).

Opinnäytetyöni yhtenä mahdollisena tavoitteena oli henkilökohtaisen kontaktin korvaava uusi väylä tai työkalu luottisten rekrytointiin (Aspila & Heikkilä 2016; Korhonen 2016a). Toisaalta alusta asti oli selvää, että lopullista työn muotoa ei voida tietää ennen tutkimustyön valmistumista. Tilaaja ei täten määritellyt toivottua tuotosta tarkasti. Hylkäsin tavoitteen henkilökohtaisesta rekrytoinnista luopumisesta, sillä tietoperustan ja tämän tutkimuksen perusteella henkilökohtainen kontakti on paras rekrytointitapa. Täten keskityn kehittämistyössäni sen kehittämiseen. Lisäksi kehittämistyöni kohdistuu piirin nykyisiin rekrytointitapoihin ja yleiseen luottiksia koskevaan viestintään piirin medioissa. Opinnäytetyön tuotoksena tilaajalle teinkin luvussa 5 esitellyistä tutkimustyön tuloksista johdettuna konkreettisia toiminnan kehittämisehdotuksia. Kehittämisehdotukset on esitelty kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön liitteissä.

Tuotoksessani esitän, että luottikset ovat itse parhaimpia uusien luottisten rekrytoijia. Jokainen luottis pitää siis saada sitoutumaan uusien luottisten rekrytoimiseen. Väliin on tiiviin yhteishengen luominen. Niin ryhmä haluaa hyvän rekrytoinnin kautta saada ryhmäänsä oikeanlaisen ja motivoituneen, asioita eteenpäin ajavan henkilön.

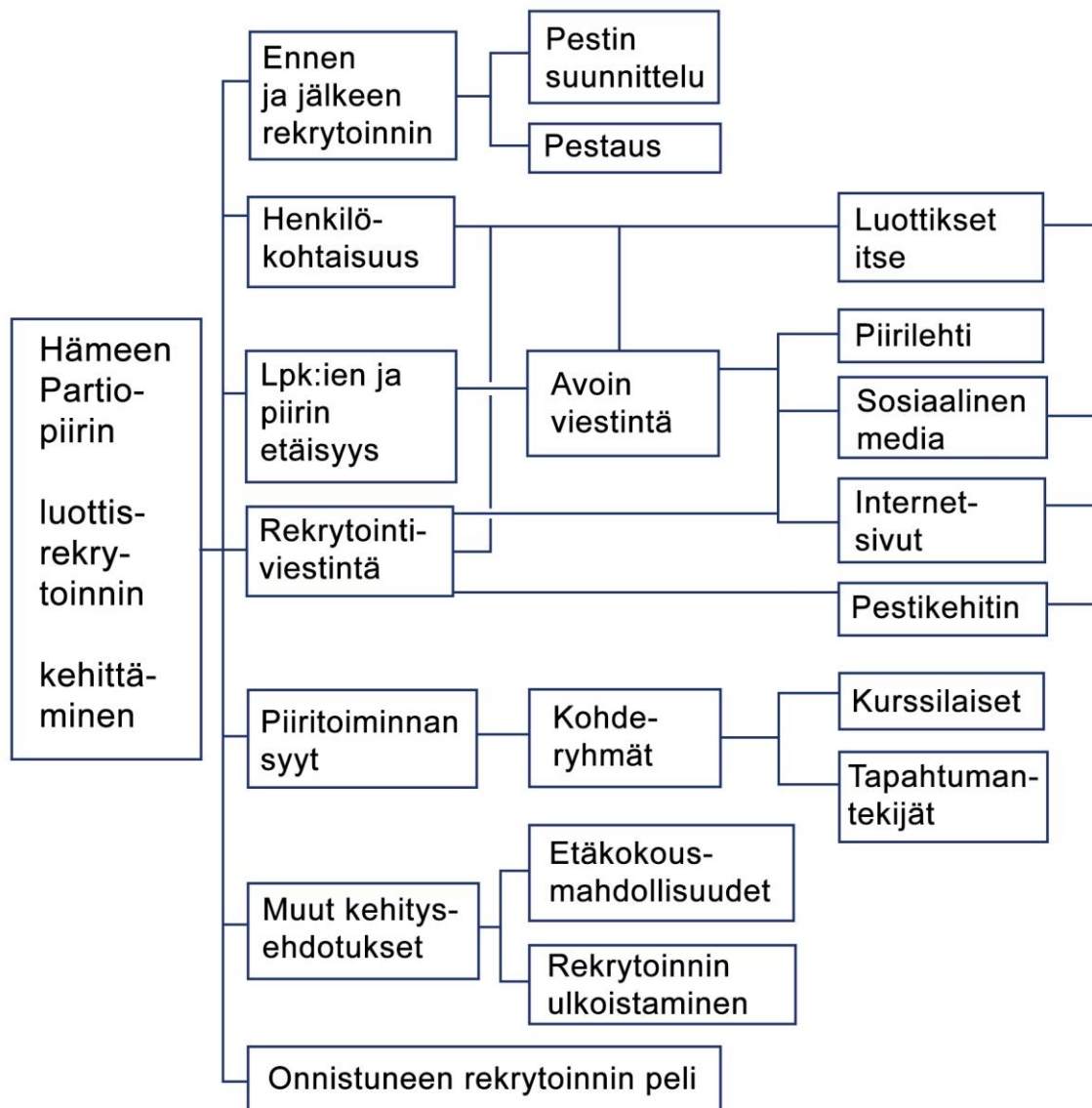
Konkreettisina välineinä sitoutumisen alkuun ehdotan luottistoiminnan näkyvyyttä edistävää kilpailua sosiaalisessa mediassa sekä ”luottiksen käyntikorttia.”

Yksi aineistosta esille noussut teema oli etäisyys lippukuntien ja piirin välillä. Edellä mainittu luottisten näkyvyyskilpailu on ehdotus myös etäisyyden lyhentämiseksi. Syynä on se, että luottisten henkilökohtaisilla teoilla voi olla enemmän merkitystä vapaaehtoistyönantajakuvan kannalta kuin organisaation teoilla. Siitä huolimatta luottisten tulee näkyä myös piirin omissa viestintäkanavissa. Siksi esitän yksityiskohtaisia ehdotuksia piirin kunkin viestintäkanavan kehittämiseen luottisten näkyvyyden ja sitä kautta tunnettuuden parantamiseksi. Rekrytointiviestinnän kehittämisen jaoin omaksi teemakseen. Siinäkin on vastaavasti yksityiskohtaisia ehdotuksia, tällä kertaa nimenomaan rekrytointiviestinnän kannalta. Tärkeimpiä asioita ovat innostava ja sisällöltään mielenkiintoinen rekrytointi-ilmoitus.

Rekrytointiviestinnän osana ehdotan piirin internetsivujen kehittämiseksi vähimmäistoimina niiden selkeyttämistä eri keinoin. Parempina toimina ehdotan selkeyttämisen lisäksi kiinnostavuuden lisäämistä Roihu-leirin Pestikehitintä ja sen suotimia mallina käyttäen. Aineistosta nousseen piiritoiminnan syyt -teeman tärkeimmät ehdotukset ovat mikä markkinoinnin kärki tulisi olla ja mitkä kohderyhmät olisivat ihanteellisimpia. Yhtenä tärkeimmistä kohderyhmistä ovat projektien ja tapahtumien tekijät, joiden kanssa pidempiaikaisista luottispesteistä tulee jutella. Tämä periaate pitää saada sisällytettyä toimintaan. Pieneksi avuksi esitän tapahtumatekijöille annettavaa kiitoskorttia, jossa luottistoiminta olisi esillä.

Kehittämisehdotusten lisäksi muodostin ”Onnistuneen rekrytoinnin pelin”, joka on tämän opinnäytetyön liitteenä. Peli on käytännössä lyhyesti ja selkeästi esitetty kaavio rekrytoinnin koko prosessista. Tarkoitin sen havainnollistamaan, että rekrytointiin liittyy paljon muutakin kuin rekrytointi-ilmoitus tai puhelu kaverille. Pestien huolellinen suunnittelu ja työnjako luottisten välillä sekä perehdytys ja aito mukaan ryhmään ottaminen ovat olennaisia asioita onnistuneen rekrytoinnin kannalta. Uskon, että ”pelistä” on myös alkuunpääsyapua, jos ryhmän tai jaoston puheenjohtajana aloittaa rekrytointiasioissa kokemattomampi henkilö. Pelistä voi saada yksinkertaisen mallin, miten tulee rekrytoida, lukematta erikseen rekrytointioppaita. Onnistuneen rekrytoinnin peli pohjautuu Maria Halosen (2010a; 2010b; 2010c), Lari Karreisen (2010), Anne Laimi-

on ja Sari Välimäen (2011) sekä Salla Kuuluvaisen (2015) kirjoissaan ja artikkeleissaan esittämiin vapaaehtoisen rekrytoinnin vaiheisiin.



Kuvio 5. Yksinkertaistettu kuvaus opinnäytetyön tuottamasta Hämeen Partiiin luottisrekrytoinnin kehittämistyöstä

Mielestäni tämä opinnäytetyö vastaa sen tutkimuskysymykseen ”Miten luottisten rekrytointia voidaan kehittää aiempaa tehokkaammaksi ja toimivammaksi niin, että uusia luottiksia saadaan mukaan entistä enemmän ja helpommin?”. Tutkimustyön tulokset osoittavat, että rekrytoimisen onnistumiseen vaikuttavat hyvin monet tekijät. Tuotoksena syntyikin toiminnan kehittämissuhteita, jolloin mitään osa-aluetta ei kehitetty lopulliseen muotoonsa. Koen, että jos olisin ryhtynyt yksityiskohtaiseen kehittämiseen

työhön, olisi minun pitänyt keskittyä pelkästään siihen. Silloin työn rajaamisen vuoksi muut osa-alueet olisi pitänyt jättää täysin huomiotta. Tämä tapa palvelee tilaajaa varmasti enemmän kuin yhden osa-alueen täydellinen kehittäminen ja muiden huomiotta jättäminen. Näin ollen tämä opinnäytetyö toimii aiheensa alkukartoitustutkimuksena.

Voidaan todeta, että kehittämistyö onnistui sikäli, että se vastaa tutkimuskysymykseen löytäen useita kehittämisen kohteita ja esittää niille konkreettisia kehittämisehdotuksia. On kuitenkin vaikea arvioida kehittämisehdotusten toimivuutta käytännössä ennen kuin ne toteutetaan ja voidaan seurata, tehostuiko ja helpottuiko luottisten rekrytointi. Nojaan kehittämisehdotuksissani paljon tietoperustassa esitettyihin tietoihin, jotka ovat muiden tekemien tutkimustöiden tuloksia. Tietoja on siis sovellettu tähän tapaukseen, joten uskon, että kehittämisehdotukseni edistävät tilaajan toimintaa onnistuneesti.

Tapasin tilaajan edustajat, eli Hämeen Partiopiirin johtajan, varajohtajan ja järjestöpäällikön, marraskuussa 2016 kehittämistyön valmistumisen jälkeen. Tapaamisessa esittelin heille yksityiskohtaisesti kaikki työn tulokset ja kehittämisehdotukset. Olen luvannut esitellä työn tuloksia piirissä myös myöhemmin. Kehittämisehdotukset painottuvat paljon viestintään, joten esittelen ehdotuksia piirin viestintäryhmälle. Lisäksi esittelen työn tuloksia luottiksille laajemmin heidän yhteisessä kokouspäivässään, sillä tilaajani mielestä myös tutkimukseen osallistuneiden on kuultava tutkimustulokset.

Tilaaja on kehittämistyöhöni tyytyväinen. Heidän mukaansa opinnäytetyössä esitelty rekrytointin vaiheet ja ne havainnollistava Onnistuneen rekrytointin peli auttavat huomioimaan rekrytointin eri puolia. Sekä pelin että monet kehittämisehdotuksista tilaaja aikoo ottaa käyttöön heti tai tulevan vuoden aikana. Tilaajan edustajat toteavat, että työni myötä he pystyvät tekemään monipuolisempaa ja kokonaisvaltaisempaa luottamushenkilöiden rekrytointia sekä parantamaan tehtävien saavutettavuutta.

Hämeen Partiopiirin lisäksi myös muut partiopiirit voivat hyötyä näistä tuloksista ja kehittämisehdotuksista vertaamalla niitä omiin toimintatapoihinsa. Halutessaan ne voivat hyödyntää ”Onnistuneen rekrytointin peliä” sellaisenaan. Siinä ei nimittäin ole

mitään pelkästään Hämeen Partiopiiriin viittaavia sanoja tai piirteitä. Muutamia sanoja muuttamalla pelikaavio sopii myös muun partiotoiminnan rekrytointiin.

Partiolaisvapaaehtoisten rekrytoinnissa pätevät hyvin pitkälti samat tekijät kuin vapaaehtoistyössä yleisestikin. Siispä partiolle ominaisista termeistä huolimatta myös muut organisaatiot voivat hyödyntää ainakin osittain työn tuloksia ja kehittämis ehdotuksia. Kehittämis ehdotukset ovat hyvin yleispäteviä, ja muutamat niistä pohjautuvatkin suoraan tietämiini eri organisaatioiden ideoihin.

Mitä tulee vapaaehtoisten rekrytoimisen ongelmiin yleisellä tasolla, tämä opinnäytetyö ei niitä ratkaissut. Ongelmana kun tuntuu olevan se, että ihmiset eivät uskalla tai halua sitoutua tiettyyn vapaaehtoistyöhön pitkäksi aikaa (esim. Harju 2010, 158). Lyhytaikaisiin tehtäviin on pääsääntöisesti helpompaa saada rekrytoitua tekijöitä (esim. Yeung & Grönlund 2005, 170). Toisaalta tämä opinnäytetyö osoittaa, että jossain määrin tapahtumien tekijät ovat otollisia kohteita tapahtumia pitkäaikaistenkin tehtävien rekrytoinnin kannalta.

Rekrytointinsa kehittämiseksi Hämeen Partiopiirin tulee toteuttaa esittämäni ehdotukset ja ottaa ne automaattiseksi osaksi toimintaansa. Työ paljasti kuitenkin myös muita konkreettisia tutkimisen ja kehittämisen aiheita. Ensinäkin Pestikehittimen suunnittelu ja soveltaminen piirin omiin tarpeisiin on vähintäänkin yhden opinnäytetyön mittainen aihe. Se vaatii perusteellisen perehtymisen eri luottisryhmien toimintaan sekä työkalun koodaamiseen.

Toinen iso työssä ilmennyt aihe ja ongelma on lippukuntien ja piirin välinen koettu etäisyys. Tässä opinnäytetyössä ilmiö ilmeni luottisten kokemusten perusteella. Seuraavaksi aihetta tulisikin lähestyä lippukuntien näkökulmasta, eli tutkia lippukuntatoimijoiden näkemyksiä aiheesta. Pitäisi tutkia, kuinka suuri osa lippukuntatoimijoista todella pitää piiriä etäisenä, ja minkä takia näin on. Tämä opinnäytetyö vastaa kysymykseen, miten piiritoiminta eroaa lippukuntatoiminnasta niiden mielestä, jotka piiritoimintaan ovat ryhtyneet. Motivoivat tekijät oli tärkeää saada selville, sillä näin löytyivät markkinoinnin pääteemat. Lippukuntatoimijoita tutkimalla aihetta voitaisiin syventää juuri heihin vetoavien syiden löytämiseksi.

LÄHTEET

- Aspila, Riina & Heikkilä, Henna 2016. Suullinen tiedonanto. 17.3.2016.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (4. painos). Jyväskylä: PS-kustannus, 27–44.
- Halonen, Maria 2010a. Ensimmäinen askel: Vapaaehtoistehtävien paketointi. Teoksessa Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry, 9-22.
- Halonen, Maria 2010b. Toinen askel: Aktiivisella jäsenhankinnalla lisää vapaaehtoistoimijoita. Teoksessa Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry, 23–33.
- Halonen, Maria 2010c. Neljäs askel: Rekrytoi oikea henkilö oikeaan tehtävään. Teoksessa Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry, 42-50.
- Harju, Aaro 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Harju, Aaro 2016. Kansalaisyhteiskunnan nykyinen laajuus. Kansalaisyhteiskunta. Viitattu 31.10.2016.
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_nykyinen_laajuus
- Heikkilä, Henna 2016a. 10 000 rikki Hämeessä! Blogi. Viitattu 7.6.2016.
<http://hp.partio.fi/blogit/pihalla/10000-rikki-hameessa>
- Heikkilä, Henna 2016b. Opparikysyttävää taas. Email heidi.ek.nieminen@gmail.com 31.8.2016.
- Hämeen Partiopiiri ry 2015. Luottiksen opas. Ei julkaistu.
- Hämeen Partiopiiri ry 2016a. Tietoa meistä. Viitattu 6.6.2016. <http://hp.partio.fi/tietoa-meista>
- Hämeen Partiopiiri ry 2016b. Työntekijät palvelevat. Viitattu 6.6.2016.
<http://hp.partio.fi/tyontekijat>
- Hämeen Partiopiiri ry 2016c. Aluetyö auttaa lippukuntia. Alueryhmä / Tietoa meistä. Viitattu 7.6.2016. <http://hp.partio.fi/aluetyo-auttaa-lippukuntia>
- Hämeen Partiopiiri ry 2016d. Hallitus. Viitattu 7.6.2016. <http://hp.partio.fi/hallitus>
- Hämeen Partiopiiri ry 2016e. Luottamushenkilöt. Viitattu 7.6.2016.
<http://hp.partio.fi/yhteystiedot/luottamushenkilot>
- Hämeen Partiopiiri ry 2016f. Ryhmien ja jaostojen kokoonpanot 2016. Ei julkaistu.
- Hämeen Partiopiiri ry 2016g. Tule vapaaehtoiseksi Hämeen Partiopiiriin! Vapaaehtoiseksi partiopiiriin / Aikuisille. Viitattu 9.9.2016.
<http://www.mukaanpartioon.fi/vapaaehtoiseksi>
- Hämeen Partiopiiri ry 2016h. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/haluan-mukaan-piiritoimintaan>. Ei julkaistu.

- Hämeen Partio piiri ry 2016i. Luottamushenkilöt pyörittävät piiritoimintaa. Tietoa meistä. Viitattu 29.8.2016. <http://hp.partio.fi/tietoa-meista/luottamushenkilot-pyorittavat-piiritoimintaa>
- Hämeen Partio piiri ry 2016j. Pestilomake. Apukysymyksiä pestikeskusteluun. Viitattu 30.8.2016. <http://www.hp.partio.fi/sites/default/files/material/pestikeskustelulomake.pdf>
- Hämeen Partio piiri ry 2016k. Kouluttamalla osaavia johtajia. Viitattu 30.8.2016. <http://www.hp.partio.fi/kouluttamalla-osaavia-johtajia>
- Hämeen Partio piiri ry 2016l. Piirin ohjelmatoiminta. Viitattu 30.8.2016. <http://www.hp.partio.fi/piirin-ohjelmatoiminta>
- Hämeen Partio piiri ry 2016m. Partiolun uudet urat. Avoimet pestit / Luottikset / Tietoa meistä. Viitattu 9.9.2016. <http://hp.partio.fi/avoimet-pestit>
- Hämeen Partio piiri ry 2016n. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/tietoa-meista/luottamushenkilot-pyorittavat-piiritoimintaa>. Ei julkaistu.
- Hämeen Partio piiri ry 2016o. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/avoimet-pestit>. Ei julkaistu.
- Hämeen Partio piiri ry 2016p. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/tietoa-meista/luottikset/avoimet-pestit/etsimme-ohjelman-tekijoita-moniin-eri-pesteihin>. Ei julkaistu.
- Hämeen Partio piiri ry 2016q. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/tietoa-meista/luottikset/avoimet-pestit/jasenia-piirin-aikuisryhmaan>. Ei julkaistu.
- Hämeen Partio piiri ry 2016r. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/tietoa-meista/luottikset/avoimet-pestit/aluetyon-pestit>. Ei julkaistu.
- Hämeen Partio piiri ry 2016s. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/tietoa-meista/luottikset/avoimet-pestit/sinustako-piirin-master-chef>. Ei julkaistu.
- Hämeen Partio piiri ry 2016t. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/tietoa-meista/luottikset/avoimet-pestit/aluetyo/kasvutempausten-ideanikkareita-ja-tilastotieteen>. Ei julkaistu.
- Hämeen Partio piiri ry 2016u. Kävijätilasto sivusta <http://www.hp.partio.fi/tietoa-meista/luottikset/avoimet-pestit/toimittajia-ja-valokuvaajia>. Ei julkaistu.
- Karreinen, Lari 2010. Kolmas askel: Vapaaehtoisten eri motivaatioiden huomiointi. Teoksessa Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry, 34–41.
- Kettumäki, Antti 2015. Hyvinvointiyhteiskunta ei kestäisi vapaaehtoistyön korvaamista palkkatyöllä. Yle 6.3.2015. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n pääsihteeri Vertti Kiukaksen haastattelu. Viitattu 31.10.2016. <http://yle.fi/uutiset/3-7845235>
- Korhonen, Samuli 2016a. Suullinen tiedonanto. 1.4.2016.
- Korhonen, Samuli 2016b. Katse syksyn rekrytointeihin. Blogi 22.6.2016. Viitattu 30.8.2016. <http://www.hp.partio.fi/blogit/pihalla/katse-syksyn-rekrytointeihin>
- Korpi, Teemu & Laine, Tom & Soljasalo, Jenni 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Helsinki: Management Institute of Finland MIF Oy.

- Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Viitattu 14.6.2016.
http://www.kansalaisareena.fi/Vapehttoim_KEHITTY.pdf
- Lehtomäki, Heli 2016. Opparikysyttävää pt xyz. Email heidi.ek.nieminen@gmail.com 26.10.2016.
- Majlund, Marjo 2016. Piirin sivujen kävijätilastoja opparia varten. Email heidi.ek.nieminen@gmail.com 29.8.2016.
- Mayor, Päivi & Risku, Marjo 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät (1. painos). Helsinki: WSOYpro Oy.
- Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Helsinki: Suomen Mielenveysseura.
- Pensola, Veina-Elisa 2016. Aikuisen rooli partiolippukunnassa. Humanistinen ammatikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 2.7.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201602102091>
- SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry 2014. Järjestöbarometri. Viitattu 1.9.2016.
http://www.soste.fi/media/kuvat/julkaisut/jarjest-f6barometri2014_internetin.pdf
- Suomen Partiolaiset ry 2010. Näkymätön Pesti: Tiskivedenkeittäjät Jorma Trygg ja Antti Pohjala. Kilke-radio. Viitattu 30.8.2010.
<http://arkisto.partio.fi/kilke2010/kilkkeet/kilke-radio/podcast/nakymaton-pesti-tiskivedenkeittajat-jorma-trygg-ja-antti-pohjala.html>
- Suomen Partiolaiset ry 2016a. Partiopiirit. Tietoa meistä. Viitattu 7.6.2016.
<http://www.partio.fi/tietoa-meista/partiopiirit>
- Suomen Partiolaiset ry 2016b. Partiosanasto. Mikä partio on? Viitattu 29.8.2016.
<http://www.partio.fi/tutustu-partioon/partiosanasto>
- Suomen Partiolaiset ry 2016c. Organisaatio. Tietoa meistä. Viitattu 7.6.2016.
<http://www.partio.fi/tietoa-meista/organisaatio>
- Suomen Partiolaiset ry 2016d. Lippukuntatuen uudistuksen jalkauttaminen piiristä lippukuntiin. Viitattu 30.8.2016. <http://alueviesti.partio.fi/wp-content/uploads/sites/18/2016/06/Lpk-tuen-jalkauttaminen-piirist%C3%A4-lippukuntiin.pdf>
- Suomen Partiolaiset ry 2016e. Mikä partio on? Viitattu 21.9.2016.
<http://www.partio.fi/mika-partio-on>
- Suomen Partiolaiset ry 2016f. Historia. Mikä partio on? Viitattu 21.9.2016.
<http://www.partio.fi/tutustu-partioon/historia>

- Suomen Partiolaiset ry 2016g. Organisaatio. Suomen Partiolaiset. Viitattu 21.9.2016.
<http://toiminta.partio.fi/suomen-partiolaiset/organisaatio>
- Tilastokeskus 2011. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen, epävirallinen auttaminen ja luottamus. Osallistuminen ja vapaaehtoistyö. Ajankäyttötutkimus 2009. Elinolot. Viitattu 22.11.2016. http://www.stat.fi/til/akay/2009/04/akay_2009_04_2011-09-16_kat_002_fi.html
- Täplä 2015. Sinustako piiriluottis? Täplä 3/2015, 18-19. Viitattu 25.9.2016.
https://issuu.com/hameen_partiopiiri/docs/t__pl___3-2015
- Täplä 2016. Sinustako piiriluottis? Täplä 3/2016. Viitattu 25.9.2016.
https://issuu.com/hameen_partiopiiri/docs/t__pl___3-2016
- Uudenmaan Partiopiiri ry 2016. Lippukunnan arki. Viitattu 29.8.2016.
<http://uusimaa.partio.fi/lippukunnan-arki/>
- Valli, Raine 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (4. painos). Jyväskylä: PS-kustannus, 84–108.
- Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä (4. painos). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Willberg, Elina 2015. Vapaaehtoistoiminnasta iloa monille. Hyvinvointia tukevan vapaaehtoistyön vastuut ja käytännöt. Sitra. Sitran selvityksiä 93. Viitattu 22.11.2016.
<https://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia93.pdf>
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.
- Yeung, Anne Birgitta 2004. Individually together. Volunteering in Late Modernity: Social Work in the Finnish Church. Helsinki: The Finnish Federation for Social Welfare and Health.
- Yeung, Anne Birgitta 2005. Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden motivaation mysteeriiin. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 83–103.
- Yeung, Anne Birgitta & Grönlund, Henrietta 2005. Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 167–191.

LIITTEET

Liite 1. Kysely luottiksille

Motivointi ja rekrytointi luottistoiminnassa*Taustatiedot*

1. Ikäsi? *

15-17v
18-22v
23-28v
29-34v
35-39v
40-44v
45-49v
50-54v
55-59v
60+

2. Onko ykköslippukuntasi Hämeen Partiopiirin alueella vai jonkin muun piirin? *

Hämeen Partiopiirissä
muussa piirissä, missä?

3. Kuinka kauan olit ollut partiossa ennen kuin ensimmäisen kerran aloitit luottispestissä? *
Laske kaikki partiovuodet yhteen, vaikka olisitkin ollut tauolla jossain välissä.

Aloitin suoraan luottiksena

1-2 vuotta
3-5 vuotta
6-10 vuotta
11-15 vuotta
16-20 vuotta
21-25 vuotta
26-30 vuotta
31-35 vuotta
36-40 vuotta
yli 40 vuotta

4. Mihin ryhmään tai minkä ryhmän alaisuuteen kuuluvaan jaostoon kuulut? *
Jos kuulut useampaan, valitse kaikki joihin kuulut.

Alueryhmä
Ansiomerkkir ryhmä
Koulutusryhmä
Ohjelmaryhmä
Kasvuryhmä
Kriisiryhmä

Viestintäryhmä
 Y-ryhmä
 Projekti, mikä?
 Muu, mikä?

5. Kuinka kauan olet toiminut luottiksena? *

Laske yhteen sekä nykyinen että mahdolliset aiemmat piiriluottispestisi.

alle vuoden

1-2 vuotta

3-5 vuotta

6-10 vuotta

11-15 vuotta

16-20 vuotta

yli 20 vuotta

6. Toimitko luottispestisi lisäksi aktiivisesti myös lippukunnassa? *

Vain piirissä

Satunnaisesti myös lippukunnassa

Sekä piirissä että lippukunnassa aktiivisesti

Motivaatio

7. Mikä sinua motivoi toimimaan piiriluottiksena? *

ei ollenkaan // vähän // jonkin verran // aika paljon // todella paljon

vaikuttamismahdollisuudet

itsensä kehittäminen

piiritoiminnan kehittäminen

lippukuntien kehittäminen

lippukuntien tukeminen

verkostoituminen

tekemisen ilo

nousujohteisuus

kiinnostava aihe

partioaate

ansiomerkit ja palkitseminen

8. Puuttuuko edellisestä listasta jokin sinua motivoiva tekijä?

Jos puuttuu, kirjaa tähän.

9. Mitä sellaista koet saavasi luottiksena toimimisesta, mitä muusta partio toiminnasta et saa? *

10. Tuntuuko joskus, että et jaksaisi jatkaa pestissäsi? Miksi? Mitä asian eteen voisi tehdä? *

11. Mitä koet saavasi vastineeksi piiritoimintaan antamastasi ajasta? *

Rekrytointi

12. Miten sait tietää ensimmäisestä piiripestistäsi? *

Täplän rekryliitteestä

Piirin nettisivuilta

Kaveri kertoi

Tutun tutun tuttu kertoi

Muuten, miten?

13. Miten päädyit ottamaan ensimmäisen luottispestisi? *

Suostuin kaverin pyyntöön tulla mukaan

Ilmoitin itse itseni kiinnostuttuani asiasta piirin nettisivuilla

Ilmoitin itse itseni kiinnostuttuani asiasta Täplän rekryliitteestä

Ilmoitin itse itseni kiinnostuttuani asiasta jotain muuta kautta

Minut ilmiannettiin

Muuten, miten?

14. Minkä takia alun perin ryhdyit luottikseksi? *

15. Oletko kokenut nykyiset rekrytointitavat (nettisivut, Täplän rekry-liite, puskaradio) vaikeina tai toimimattomina? Jos olet, mitkä mielestäsi ovat nykyisten tapojen ongelmat? *

16. Keksitkö konkreettisia keinoja nykyisten rekrytointikanavien tehostamiseksi? * Jos keksit, kirjaa ne tähän.

17. Mikä olisi mielestäsi paras tapa tai väylä rekrytoida uusia luottiksia? *

Liite 2. Alkuperäinen haastattelurunko

Ikä, kauanko partiossa, kauanko piirissä, tässä jaostossa tai ryhmässä, puheenjohtajana?

REKRYTOINTI:

Koetko piirin luottispesteihin / omaan ryhmääsi tai jaostoosi rekrytoimisen hankalaksi?

Miksi? / Miksi ei?

Miten rekrytoit?

- ➔ Pyydätkö henkilökohtaisesti paljonkin, kysytkö suoraan, laitatko yleistä tiedotetta jne? Mikä riittää?

Mikä on mielestäsi / kokemasi mukaan paras tapa / väylä rekrytoimiseen?

Kuinka paljon tulee luottiksia pesteihin ilman, että sinä / joku muu kysyy suoraan mukaan?

Onko ainainen pula luottiksista?

Teettekö rekrytointia puuttuviin pesteihin jatkuvasti vai vain syksyisin?

Otatteko mukaan kesken kaudenkin, vai vain alussa?

Turhauttaako? Mikä motivoi itseä omassa tehtävässä, jossa joutuu rekrytoimaan?

Millaisia tyyppisiä haluaisit pesteihin?

- ➔ Haluatko kyseisen alan osaajia vai onko asialla väliä?

Mitä rekrytoimisen jälkeen tapahtuu? (Prosessi, kuka ottaa yhteyttä ja kehen ja milloin, pestaus??)

Vapaa sana aiheesta rekrytointi?

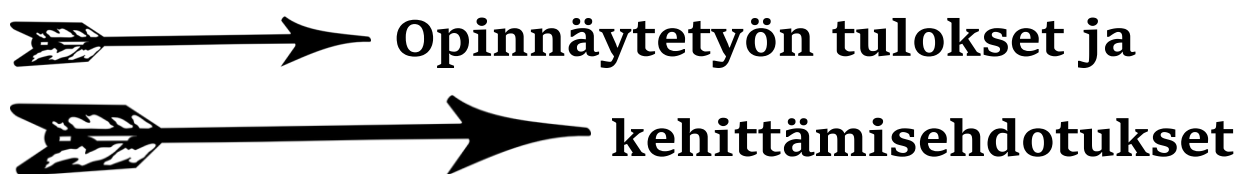
MOTIVAATIO:

Minkä takia olet ja pysyt mukana?

Mikä on piiritöinnässä se juttu (sun ikäiselle)?

Onko oma pesti oman alan mukainen, vai muuten vaan kiinnostava?

Liite 3. Opinnäytetyön tuotos – kehittämisehdotukset



Koosteessa on esitelty opinnäytetyön ”Ne pitää kysyä. Kyllä ne sitten tulee.” Luottamushenkilöiden rekrytointi Hämeen Partioiirissä’ kehittämistyön tulokset ja kehittämisehdotukset Hämeen Partioiirin luottamushenkilöiden rekrytoinnin parantamiseksi. Tulosten laajempi analysointi löytyy opinnäytetyön luvusta 5. Koosteessa vedotaan paikoin lyhyesti myös aiemmin tutkittuun tietoon aiheesta. Selkeyden vuoksi kohdissa ei ole lähdeviittauksia, vaan kaikki tietoperusta löytyy opinnäytetyön luvusta 3.

Rekrytoinnin tausta & sen jälkeen

- Pestit pitää olla kunnolla ja täsmällisesti suunniteltu ennen rekrytoimista
 - ➔ *Mihin* tehtävään haetaan ja *millaista* tyyppiä?
 - ➔ Hyvä työnjako vähentää "tekijäarmeijan" tarvetta
 - Vähemmän rekrytointia
 - Tyytyväisemmät tekijät

- Aineistossa enemmän viitteitä tekijäpulaan
 - ➔ 26 sanoo, että joskus ei jaksaa; 3 eritteli syyksi tekijäpulan; 5: "liikaa hommaa"; 2: "muut ei tee"
 - ➔ 1 väsymyksestä valittanut mainitsi epätasapuolisen työnjaon

- Mutta 15 sanoo jaksavansa pestissään (toistaiseksi)
 - ➔ 1 sanoo, että ei ole tekemistä ja että ei edes tiedä mikä pestinsä on; miksi edes on luottis

- ➔ Motivaatio vähenee rekrytoimisen jälkeen
 - Pestaus kuntoon!
 - 2 haastateltua sanoi, että välillä pestaus venyy; jopa *puoli vuotta* rekrytoimisen ja pestauksen välillä!
 - Pahaltahan se tuntuu ryhtyä pestiin, jos ei tiedä mitä pitää tehdä ja mitä siitä saa itselleen
 - perehdytys tehtävään
 - yhteydenpito alussa tärkeää
 - uusi luottis tuntee olevansa tärkeä, tervetullut ja osa ryhmää



HYVIN SUUNNITELTU PESTI ON HELPPO MARKKINOIDA, KUN LUOTTIS TIETÄÄ HETI, MITÄ HÄNELTÄ ODOTETAAN JA MITÄ HÄN SAA.

Henkilökohtaisuus avainasemassa

→ Suurin osa luottiksista sekä kuullut pestistä että rekrytoitu henkilökohtaisen kontaktin kautta

→ Myös aiemmat yleisesti vapaaehtoistoiminnan rekrytoimisesta tehdyt tutkimukset osoittavat henkilökohtaisen kontaktin olevan tehokkain tapa rekrytoida niin jäseniksi kuin tiettyihin tehtäviin

→ Kysyttäessä pyydetty motivoituu: häntä pidetään hyvänä ja sopivana tyyppinä tehtävään

→ Vaikka huolella tehty henkilökohtainen rekrytointi vie aikaa ja vaivaa, lopputulos palkitsee, kun pestiin saadaan motivoitunut ja sitoutunut luottis, joka tietää mitä tekee.

→ Puhelu ja kasvokkain pyytäminen sähköpostia parempi tapa

➤ Sähköpostia tulee paljon → helppo jättää vastaamatta

➤ Sähköpostissa vaikeampi hehkuttaa pestiä

→ Kaverin / tutun sanaan luotetaan enemmän kuin organisaation



LUOTTIKSET PARHAIMPIA UUSIEN REKRYTOIMISESSA

→ Jokainen luottis saatava *sitoutumaan* uusien rekrytoimiseen, ei pelkkä PJ

→ Tunne: tämä on meidän juttu, meidän homma ja jotta se toimii vielä paremmin, tarvitsee meidän yhdessä löytää sopiva tyyppi lisää joukkoon

→ Some-kilpailu näkyvyydestä (ks. kohta "NÄKYVYYS JA AVOIN VIESTINTÄ")

→ Rekrypalkkio? (kuppi tms. pieni partiotyylinen)

→ Avuksi:

→ Luottiksen käyntikortti annettavaksi kiinnostuneille

➤ lyhyt iskulause ko. ryhmän / jaoston merkityksestä

➤ linkki ja QR-koodi avoimet pestit –sivulle (tai suoraan ko. ryhmän / jaoston ilmoitussivulle)

Piiri ja luottistoiminta etäistä lippukunnille

→ Luottikset eivät näy

- Lippukuntien kosketuspinta luottiksiin koulutukset ja alueohjaajat
- Piirin medioissa luottiksia ei juuri esillä
 - Hallitus näkyy, riviluottikset ei
- Tiedetäänkö lippukunnissa, mitä luottikset ovat?

- Toiminnan esittely tapahtumissa
 - Johtajapäivät? Paraati?

→ Superpartiolaiset ja sisäpiiri

- Luottikset törmänneet luuloon, että ollakseen piiriluottis täytyy olla todella kokenut ja erityisen hyvä partiolainen
 - Ei uskalleta mukaan vaikka pyydetäisiin
- Osa luottiksista pitää rekrytointi-ilmoitusten vaatimuksia liian kovina, epä-harrastusmaisina ja enemmän palkkatyön rekrytointi-ilmoituksina
 - Ei uskalleta hakeutua, kun ei ajatella täyttävänsä vaatimuksia
- Muutama viittasi sisäpiirihenkkeen
 - Ilman kavereita valmiiksi piirissä / ko. ryhmässä tai jaostossa vaikea mennä mukaan "ulkopuolisena"

YHTENÄ RATKAISUNA LUOTTISTEN NÄKYVYYDEN PARANTAMINEN



JA AVOIMEMPI VIESTINTÄ

Näkyvyys ja avoin viestintä

- Luottisaiheista viestintää ja mediasisältöä muulloinkin kuin syksyllä, jolloin rekrytointi on ajankohtaisinta, vaan ympäri vuoden
 - Ei pelkkää rekrytointimainontaa
- Näkyvyys myös palkitsee luottiksia, kun heidän työnsä tunnustetaan julkisesti
- Näkyvyyden tavoite:
 - Kaventaa kuilua lippukuntien ja piirin välillä
 - Vähentäkää fraasia: "Me olemme täällä teitä varten"
 - sisältää vastakkainasettelun, vaikka tarkoittaa päinvastaista
 - Tuoda luottiksen pestiä helpommin lähestyttävämmäksi ja selkeäksi vaihtoehdoksi partiolaisten mieliin jatkaa partiopolkua
 - Kärki: Mikä luottis on? Mitä se tekee? Mitä tarvitsee ollakseen luottis? Mikä merkitys toiminnalla on?
 - Ovatko ne salaseura? – Ei! Ovatko ne superpartiolaisia? – Ei!
- Kampanjat ovat vaikutukseltaan lyhytkestoisia, joten luottisten esillä pitäminen pitää saada pysyväksi osaksi toimintaa



SEKÄ PIIRIN ETTÄ LUOTTISTEN TUOTAVA TOIMINTAA ESILLE AVOIMESTI JA KIINNOSTAVASTI

Näkyvyys ja avoin viestintä

◇ Luottikset itse

- Jos toiminta on hyvää, sen pitää **NÄKYÄ!**
- Kaverin / tutun sanaan luotetaan enemmän kuin organisaation
 - Luottisten itsensä nostattama positiivinen fiilis toiminnasta välittyy myös muille, mikä parantaa piiritoiminnan houkuttelevuutta
- Luottisten rooli toiminnan suosittelijoina erittäin tärkeä!
 - "Jos joku suosittelee, jos joku muu sanoo että tos piiritoiminnassa on kiiva, joku johon he luottaa, niin se on niin vahva argumentti."
 - Pitäisi korostaa sitä, että luottikset ovat ihan tavallisia partiolaisia
 - Kaikessa toiminnassa missä liikkuukin pitää pestiä esillä sopivasti ja positiivisessa valossa
 - Ei vain kun on rekrytointitarve, vaan aina: "Syötä verkot hyvissä ajoin, kerää myöhemmin helpompi ja runsaampi saalis."
- **Somekilpailu** #luottiselämää kiinnostavimmasta luottistoimintaa esille tuovasta sisällöstä
 - oikea palkinto
 - luottisten kesken ja / tai eri ryhmien ja jaostojen välillä



KIINNOSTAVAA SISÄLTÖÄ, JOKA KIINNITTÄÄ HUOMION JA NOUSEE PAREMMIN ESILLE: **KUVAT, VIDEOT, TARINAT**

Näkyvyys ja avoin viestintä

◇ Piirin viralliset viestintäkanavat

→ Piirilehti Täplä

- Luottistoimintaa *avaava* juttu joka numeroon
 - teemoittain ryhmä / jaosto kerrallaan
 - oheen yhden ko. ryhmän / jaoston jäsenen esittely
 - Mitä tekee?
 - Mikä merkitys toiminnalla on?
 - Ketkä voivat ryhtyä pestiin?

→ Nettisivut hp.partio.fi ja mukaanpartioon.fi

- Luottistoimintaa *avaavia* tarinoita luottiksia ja piirin toimintaa koskeville sivuille
 - luottisten esittelyitä
 - Mitä tekee?
 - Mikä toiminnassa koukuttaa?
 - tarina kokouksesta / kurssista / tapahtumasta luottiksen näkökulmasta
 - Mitä tapahtuu?
 - Mikä merkitys toiminnalla on?
 - Ketkä voivat ryhtyä pestiin?
 - vrt. SP:n sivuilla "Partiolaisen tarina" monella sivulla

→ Sosiaalinen media

→ Twitter

- pientä viestintää kiinnostavista luottistapahtumista
- Instagram-kuvien jakoa
- luottisten julkisten piiritoimintaa koskevien päivitysten jakoa

→ Instagram

- sopii erityisesti tunnelmapalojen jakamiseen
 - jotta tiliä seuraavat nuoret kasvaisivat ajatukseen, että on tuollainenkin mahdollisuus jatkaa partiopolulla
- luottisten julkisten piiritoimintaa koskevien päivitysten jakoa

→ Facebook

- päivitysten maksimimäärä ennen ärsytyskynnystä 5/vrk
 - nykyisellään 1-2/vrk, joten hyvin tilaa tehdä luottispäivityksiä
 - 1/vko tai ainakin 2-3/kk
- sopii pidempienkin tarinoiden jakamiseen
 - kiinnostavin kärki edellä
 - mutta koska tilaa on, anna mahdollisimman paljon tietoa äläkä peittele
- luottistoimintaa avaavia tarinoita
 - luottisesittelyitä
 - Mitä tekee?
 - Mikä toiminnassa koukuttaa?
 - tarina kokouksesta / kurssista / tapahtumasta luottiksen näkökulmasta
 - Mitä tapahtuu?
 - Mikä merkitys toiminnalla on?
 - Ketkä voivat ryhtyä pestiin?
- luottisten julkisten piiritoimintaa koskevien päivitysten jakoa



KIINNOSTAVAA SISÄLTÖÄ, JOKA KIINNITTÄÄ HUOMI-
ON JA NOUSEE PAREMMIN ESILLE: **KUVAT, VIDEOT,
TARINAT**

Rekrytointiviestinnän kehittäminen

- Rekrytointiviestinnässä tyydytettävä vastaanottajan tarpeet heti
 - ➔ Pesti oltava suunniteltu huolella, jotta tietää mihin pestiin haetaan ja millaista tyyppiä
 - ➔ Tärkeimmät:
 - Mitä ko. pesti käytännössä tarkoittaa?
 - Paljonko se vie aikaa ja kuinka usein?
 - ➔ Yhtä lailla tärkeitä:
 - konkreettiset tehtävät
 - muut velvollisuudet
 - tehtävänsuorituspaikka
 - etäyhteyksimahdollisuudet kokouksissa?
 - luottikselta toivottu TAI edellytetty osaaminen
 - mitä luottis saa pestistään
 - huomioi motivaatio
 - pestin merkityksellisyys
 - missä elämäntilanteessa olevalle sopii
 - millaiseen porukkaan uusi luottis tulee
 - erityishuomiot, jos on
 - tarjolla oleva tuki
 - tarjolla oleva koulutus
- Vaikka täsmällisyys on hyve, karsi liian tarkat vaatimukset pois. Jos on totta, että "kiinnostus aiheeseen riittää", sen on riitettävä *ilman pitkää vaatimuslistaa kokeuksesta ja ominaisuuksista*, sillä ne karkottavat hakijoita
 - ➔ Muutamien vastaajien mukaan nykyisissä ilmoituksissa on piirteitä enemmän palkkatyön rekrytointi-ilmoituksista kuin vapaaehtoistyön
 - ➔ **Korosta saatavaa tukea ja koulutusta**
- Netissä on mahdollista kertoa pestistä kaikki mahdollinen
 - ➔ Aloita siis ilmoitus tärkeimmillä seikoilla, jatka täydentävillä
 - ➔ Täydentävät tiedot voivat hyvin olla ne, jotka ratkaisevat hakupäätöksen

Rekryointiviestinnän kehittäminen

◊ Täplä & Rekryliite

→ Kyselyn perusteella Täplä nettisivuja parempi tiedotus- ja rekryointikanava *tällä hetkellä*

→ Rekryointi-ilmoituksia tarpeen tullen useamminkin kuin nro 3:ssa

→ Jos lehdessä juttu jostain luottiksesta / piirin tapahtumasta / kurssista / jne.

→ jutun yhteyteen laatikko

→ tai tyylillä

Tämänkin elämyksen tarjosi Hämeen Partiopiirin XY-ryhmä.
Tule mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa!
Ota yhteys XY@hp.partio.fi
TAI
ilmoita itsesi tekijäksi
hp.partio.fi/haluan-mukaan-piiritoimintaan

Kiinnostaako toiminta piirissä (ryhmässä Y / jaostossa X / X-henkilönä)?

Ota yhteys XY@hp.partio.fi
TAI
ilmoita itsesi tekijäksi
hp.partio.fi/haluan-mukaan-piiritoimintaan

→ Liitteeseen ehkä enemmän väljyyttä, jotta silmän on helpompi tarttua siihen

→ Pitäkää liite erillisenä, kirjaimellisesti **LIITTEENÄ**

→ helpompi huomata, herättää enemmän kiinnostusta

Rekrytointiviestinnän kehittäminen

◇ Sosiaalinen media

→ Tällä hetkellä ei juuri ollenkaan rekrytointi-ilmoituksia

- Enemmän ilmoituksia, kaikki avoimet pestit
- Rekrytointi-ilmoitusten jakaminen kaikissa somekanavissa
 - Twitterissä lyhyt intro ja linkki nettisivuille
 - Instagramissa aiheeseen sopiva hyvä tunnelmallinen kuva, lyhyt intro ja linkki nettisivuille
 - Facebookissa joko lyhyt intro ja linkki nettisivuille ja kuva tai video tai koko ilmoitus ja kuva tai video
- Ei pelkkää perusilmoituksen kopioimista!
 - Keskustelunomaisuus!
- Henkilökohtaisuus myös somessa: Tunnetko sopivaa henkilöä tähän pestiin?
- Kiinnostava ja innostava teksti + **kuva tai video!**
- Oheen voi linkata luottiksen tarinan tai muun em. aiheeseen liittyvän sisällön
- Ihanteellista olisi, jos luottikset kommentoisivat ilmoituksia suositellen pestejä ja jakaisivat ilmoituksia eteenpäin omilla tileillään
 - Rohkaiskaa ja pyytäkää teemmään niin
 - Itseään auttavat jos niin tekevät

→ Kiinnostava ilmoitus EI OLE:



X-ryhmä hakee nyt uusia jäseniä. Ilmoittaudu!
XY@hp.partio.fi
 [ei kuvaa tai muuta sisältöä]

→ Vaan se on innostava, informatiivinen ja tehtävän merkitystä korostava. Tuo myös esille, mitä tekijä saa tehtävästä itselleen. Oheessa huomion herättävä hyvä, tunnelmaa välittävä kuva tai video.

→ *Tai sitten koko ilmoitus on videon muodossa.*

Rekrytointiviestinnän kehittäminen

◇ Nettisivut

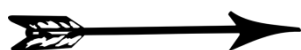
→ Kyselyyn vastanneista 2 oli lukenut ensimmäisestä piiripestistään alun perin nettisivuilta

→ ei toimi

→ Useat valittivat epäselkeyttä ja että sivuilta ei löydä tarvitsemaansa

→ Tällä hetkellä luottiksista ja avoimista pesteistä kertovat osiot vaikeasti löydettävissä, monen klikkauksen takana

→ Tietojen pitäminen ajan tasalla!



MINIMI: SELKEYTTÄ!

→ Luottikset pois tietoa meistä -välilehden alta omakseen

➤ suora pääsy etusivulta

→ Etusivulle iso banneri, joka johtaa luottiksiin tai avoimiin pesteihin

➤ kiinnostava ja silmään tarttuva, vähän provosoivakin, houkuttelee klikkaamaan:

TULE PIIRITOIMINNAN SANKARIKSI!

→ Lisäksi em. luottistarinat!



PAREMPI: selkeyttä + kiinnostavuutta!

→ Kaikki em. selkeyteen liittyvät kohdat +

→ Testi: mikä piiripesti sopii minulle?

→ **Mallia Roihun Pestikehittäjästä**

➤ visuaalisesti houkuttava ulkonäkö

➤ eri suotimet houkuttavat kokeilemaan millaisia pestejä löytyy

- vastuutason ja
- ominaisuuksien mukaan
- toki rinnalle vaihtoehto "näytä kaikki"

➤ helpompi ja kiinnostavampi selata pestejä kuin nykyinen malli, jossa pitää lukea kaikki ilmoitukset löytääkseen pestin

- nykymallissa kiinnostus loppuu jo kauan ennen sopivan pestin löytymistä

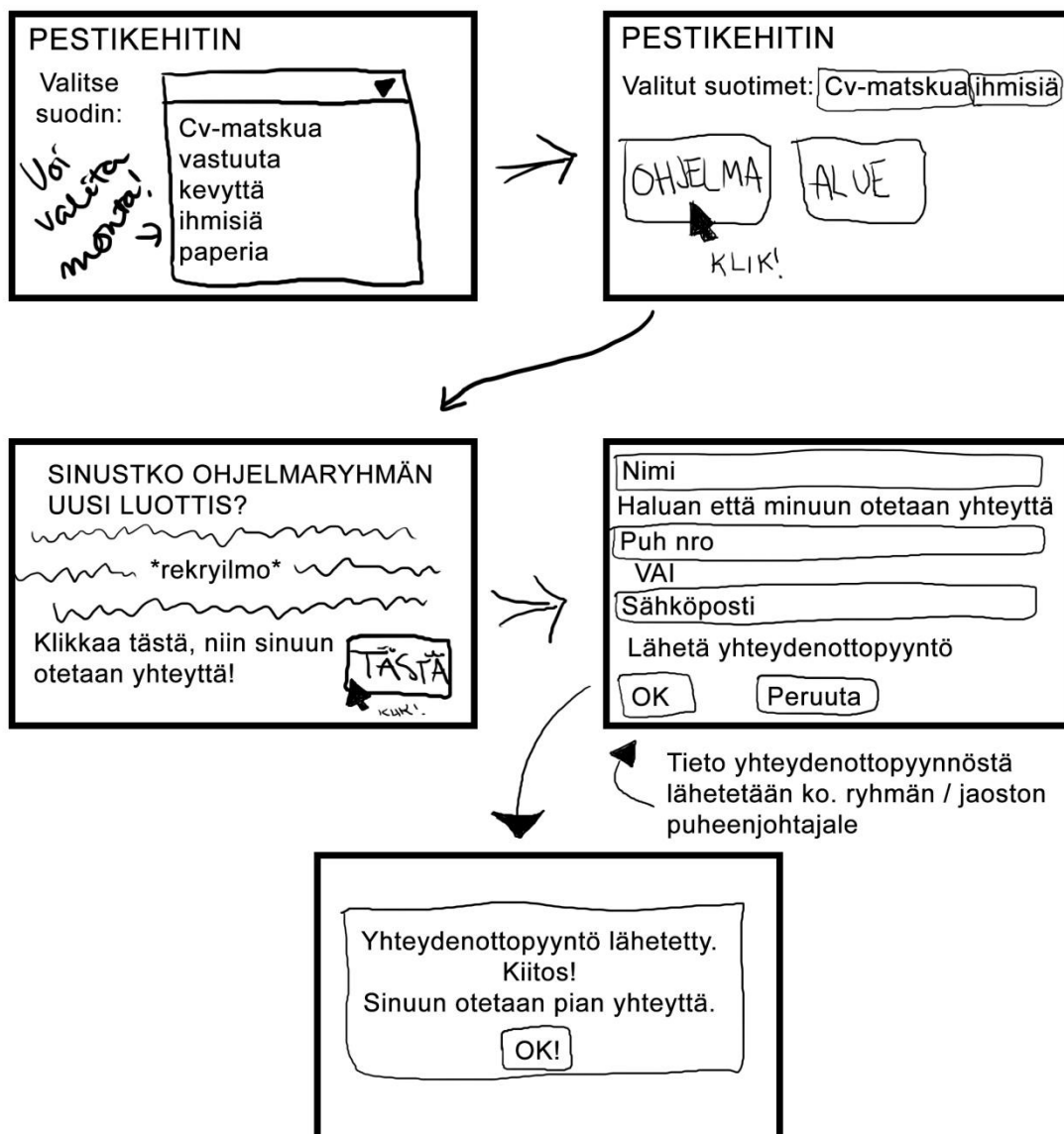
➤ pestisivulla heti yhteydenottonappi

- kiinnostuneelle *mahdollisimman matala kynnys* osoittaa kiinnostuksensa
 - mieluummin niin, että ryhmän / jaoston PJ ottaa yhteyttä kiinnostuneeseen
 - vaikka se vie taas aikaa ja vaivaa, lopputulos on näin parempi
 - **PJ ottaa yhteyttä VIIKON SISÄLLÄ** ettei kiinnostus lopahda!
- kiinnostuksen ilmaisuun riittäisi pari klikkausta
- oheen lisäksi vaihtoehtoinen tapa ottaa yhteyttä omin sanoin. vrt. nykyinen mukaan piiritoimintaan –lomake

→ Sekä testi että pestikehittäjä vaativat kunnon suunnittelun ja perehtymisen pesteihin, jotta oikeanlaiset ja kiinnostavat suotimet voidaan löytää

➤ sekä kunnon koodaajat. Roihun pestikehittäjän pääsuunnittelijan sekä koodaajan mukaan uuden kehittää 2-3 asiansa osaavaa vapaaehtoista, 1 "jos pärjää vähemmällä automaatiolla".

Hahmotelma ydintoiminnoista Roihu2016:n Pestikehittimen pohjalta:



Motivaatiot ja kohderyhmät

→ Yleisesti piiriluottiksia motivoi eniten:

- ihmissuhteet, verkostot
- kiinnostava aihe, tekemisen ilo
- lippukuntien tukeminen, itsensä kehittäminen

➤ *Vaihtelua tai vaihtoehto* lippukuntatoiminnalle

- 1/3:n kyselyyn vastanneista syy piiritoimintaan
 - kohderyhmät:
 - lippukuntien pestittömät
 - 30–40-v. jotka nähneet lippukunnassa suunnilleen kaiken, kulkeneet nousujohteisesti koko lippukunnan polun läpi

→ Motivaatiot tärkeä tunnistaa rekrytoidessa:

- *millaisista asioista* motivoitunutta *tietty pesti voisi kiinnostaa?*
- *mikä juuri* kyseistä *kysyttävää partiolaista* voisi motivoida?
 - aineistossa vain 2 mainitsi motivaation tärkeyden
 - pitää huomioida paremmin



MARKKINOINNIN KÄRKI: UUDET IHMISSUHTEET JA VERKOSTOT + TOISENLAINEN MUTTA LIPPUKUNTIA TUKEVA TOIMINTA ILMAN VIIKKOTOIMINTAAN SITOUTUMISTA

Motivaatiot ja kohderyhmät

Motivaatiot piiriryhmittäin:

Alueryhmä: N=14

lpk tukeminen 4,4
tekemisen ilo; lpk kehittäminen 4,1
verkostoituminen; kiinnostava

Ansiomerkkir ryhmä: N=1 (!)

lpk tukeminen; tekemisen ilo;
kiinnostava aihe; partioaate;
ansiomerkit ja palkitseminen 5

Viestintäryhmä: N=5

tekemisen ilo 3,6
kiinnostava aihe 3,4
itsensä kehittäminen;
verkostoituminen 3

Koulutusryhmä: N=8

lpk tukeminen 4,4
verkostoituminen 4,3
itsensä kehittäminen; tekemisen ilo; kiinnostava aihe 4,1

Y-ryhmä: N=5

kiinnostava aihe 4,6
itsensä kehittäminen; piiritoiminnan kehittäminen; lpk tukeminen; verkostoituminen 4

Kriisiryhmä: N=2 (!)

itsensä kehittäminen;
piiritoiminnan kehittäminen; lpk tukeminen 5
lpk kehittäminen; verkostoituminen; tekemisen ilo; nousujohteisuus; kiinnostava aihe; partioaate 4,5

Ohjelmaryhmä: N=6

itsensä kehittäminen; verkostoituminen; tekemisen ilo; kiinnostava aihe 4,5
lpk tukeminen 4,2
piiritoiminnan kehittäminen 4

Kasvuryhmä: N=3

itsensä kehittäminen 4,7
piiritoiminnan kehittäminen; verkostoituminen; tekemisen ilo; kiinnostava aihe 4,3
lpk kehittäminen; nousujohteisuus 4

Motivaatiot ja kohderyhmät

→ Tapahtumien kautta vakipestiin

- 2 haastateltua näin
- kyselyyn vastanneista moni pitää tapahtumia ja kursseja parhaimpina paikkoina rekrytoida
- näin on onnistuneesti tehtykin

➔ tapahtumien tekijät saavat maistaa em. piiritoiminnan hienouksia



TARTTUKAA HETI TAPAHTUMAN TEKIJÖIHIN

- jutelkaa luottistoiminnasta niiden kanssa, vaikka ei olisikaan akuuttia tarvetta rekrytointiin
 - myöhemmin on helppo ottaa yhteyttä tekijöihin ja kysyä mukaan
 - tämä saatava osaksi toiminnan selkärankaa ettei unohdu. Apuna kuitenkin:
- *kiitoskortti*, jossa luottikset esillä + avoimet pestit –linkki ja QR-koodi
 - kustomoidusti joka toiminnanalan mukaan?

Muita kehitysehdotuksia

→ Etäyhteydet käyttöön joka ryhmässä

- ➔ ettei tarvitse lähteä piirin toiselle puolelle kokoukseen
- ➔ etäyhteydet helpottavat ja mahdollistavat luottisten osallistumisen piirin reuna-alueiltakin
 - etäyhteysmahdollisuuksista kertominen rekrytointi-ilmoituksissa!
- ➔ osa ryhmistä käyttää, mutta muutama kyselyn vastaaja valitti mahdollisuuden puutteesta

→ Piirin ryhmiä tukevat toiminnot

- ➔ Superverkostoitunut luottis muiden rekrytointiin avuksi?
 - kun omat ryhmien omat verkostot loppuvat eikä ilmoitusten kauttakaan ilmoitaudu ketään
 - rekrytoinnin "ulkoistaminen"

Liite 4. Opinnäytetyön tuotos – Onnistuneen rekrytointin peli

