



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Suomen Punaisen Ristin PROMO-koulutuksen
tarvelähtöinen kehittäminen**

Juha Vilpas

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

03 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Juha Vilpas	Sivumäärä 42 ja 6 liitesivua
Työn nimi Suomen Punaisen Ristin PROMO-koulutuksen tarvelähtöinen kehittäminen	
Ohjaava opettaja Tarja Nyman	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Suomen Punainen Risti, Emilia Fagerlund	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin Suomen Punaiselle Ristille. Opinnäytetyössäni käsitellään Punaisen Ristin vapaaehtoisten ohjaajajärjestelmän ohjaajakoulutuksen kehittämistä. Ohjaajakoulutusta kutsutaan PROMO-koulutukseksi, joka koostuu ohjaustaitojen, suunnittelun, organisoinnin sekä Punaisen Ristin yleisten periaatteiden soveltamisesta vapaaehtoistyön suuntautumiseen. PROMO-koulutuksen käyneitä vapaaehtoisia kutsutaan promoiksi, jotka ovat vapaaehtoistyön ohjaajia. Opinnäytetyöni on osana Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Punaisen Ristin välistä yhteistyötä.</p> <p>Viime vuosina PROMO-koulutuksen osallistujamäärät ovat olleet laskussa ja koulutuksien toteutuksia on jouduttu perumaan osallistujavajeesta johtuen. Opinnäytetyöni kehittämistehtävä tulee suoraan tilaajan tarpeeseen.</p> <p>Opinnäytetyössäni selvitettiin, saavatko vapaaehtoiset PROMO-koulutuksesta tarvitsevansa tiedon ja taidon. Opinnäytetyössä selvitettiin myös, mitä osaamistarpeita promoilla on tehdäksään vapaaehtoistyötä. Lisäksi työssä tarkasteltiin, tukeeko koulutus vertaisoppimista ja onko sille tarvetta. Opinnäytetyöni tavoitteena oli antaa Punaiselle Ristille kehitysehdotuksia PROMO-koulutuksen parantamiseksi.</p> <p>Opinnäytetyöni toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa on toimintatutkimukseen verrattavia piirteitä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin verkossa tehtävää lomakekyselyä, joka lähetettiin sähköpostitse kaikille PROMO-koulutuksen käyneille. Tämän lisäksi aineistoa kerättiin Punaisen Ristin työntekijöille tehdyillä asiantuntijahaastattelulla. Verkkokyselyn tulokset esitettiin Punaisen Ristin työryhmälle ryhmäkeskustelua sekä jatkokehittelyä varten. Toimintatutkimuksen piirteet näkyvät prosessissa edellisen työvaiheen toimivan rakennuksena seuraavalle vaiheelle.</p> <p>Opinnäytetyö tuotti Punaiselle Ristille kehitysehdotuksia PROMO-koulutuksen kehittämiseksi. Kehitysehdotuksia voidaan hyödyntää PROMO-koulutuksen kehittämisessä sekä uuden PROMO-koulutuksen suunnittelussa sekä mahdollisessa jalkauttamisessa.</p>	
Asiasanat Punainen Risti, koulutuksen kehittäminen, vapaaehtoistoiminta, kehittämistyö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Juha Vilpas	Number of Pages 42 and 6 p. app.
Title Need-based development for PROMO training of Finnish Red Cross	
Supervisor Tarja Nyman	
Subscriber and/or Finnish Red Cross, Emilia Fagerlund	
Abstract <p>This Thesis was made for Finnish Red Cross. This research aims to improve the training of Red Cross' voluntary supervisors. The training is called PROMO-training and it's goal is to teach leadership, planning and organizing skills and the basic principles of Red Cross voluntary work. People who have attended the training are called promos and their responsibility is to lead other volunteers. This thesis is a part of the co-operation between Humak University of Applied Sciences and the Finnish Red Cross.</p> <p>In recent years, the number of participants in the PROMO training have been decreasing. Some trainings have been canceled because of the lack of participants. This research was conducted for the needs of Red Cross.</p> <p>The goal of this thesis was to find out if promos get the information they need in PROMO training. In this research it was also found out what kind of training the promos need for high quality voluntary work. The research studied if there is a need for peer learning in PROMO training. The goal of this thesis was to give development proposals for developing the PROMO training.</p> <p>The research conducted as a qualitative study which has twists of action research. We made a internet questionnaire that collected information from the volunteers that have attended the training. The Questionnaire was sent to everybody who has attended the training. Data was also collected by interviews with Red Cross' employees. After the questionnaire the results were presented for the Red Cross' work group for further development. In this process the action research was seen by the previous method giving information for the next method.</p> <p>This thesis produced development proposals for the PROMO training. the Proposals can be used for developing the training and planning for the new training.</p>	
Keywords Finnish Red Cross, development of training programs, voluntary work, development work	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Opinnäytetyön lähtökohdat	6
1.2 Suomen Punainen Risti	8
1.3 PROMO-järjestelmä	9
2 PROMO-KOULUTUS	10
2.1 PROMO-koulutuksen toteutusmuodot	11
3 JÄRJESTÖT KOULUTTAMASSA JÄSENIÄÄN	12
3.1 Koulutukset lisäämässä motivaatiota	12
3.2 Vertaisoppiminen	15
4 TUTKIMUSPROSESSIN ETENEMINEN	17
4.1 Tutkimusmenetelmät	18
4.1.1 Asiantuntijahaastattelut	18
4.1.2 Kyselylomake	19
4.2 Kyselyn tuloksiin pohjautuva ryhmäkeskustelu	21
5 TULOKSET	21
5.1 Kyselyn tulokset	22
5.2 Asiantuntijahaastattelujen tulokset	26
5.3 Kyselyn tuloksiin pohjautuneen ryhmäkeskustelun tulokset	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
6.1 Kehittämisehdotukset tilaajalle	34
7 POHDINTA	36
7.1 Mahdolliset jatkotutkimukset	38
LÄHTEET	40
LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkin Suomen Punaisen Ristin ohjaajakoulutuksen käyneiden vapaaehtoisten osaamistarpeita. PROMO on nimitys Punaisen Ristin ohjaajajärjestelmälle sekä vapaaehtoistyön ohjaajille. He ovat aktiivisia vapaaehtoisia, jotka toimivat monissa erilaisissa ohjausta ja suunnittelua vaativissa tehtävissä. Ohjaajakoulutusta kutsutaan PROMO-koulutukseksi, joka kouluttaa osallistujille promona toimimiseen vaadittavat tiedot ja taidot. Näitä ovat muun muassa vapaaehtoisten ohjaaminen sekä kehittäminen. (Punainen Risti 2012a; Punainen Risti 2015, 2.) Tarkoitukseni oli selvittää, saavatko promoiksi hakeutuneet vapaaehtoiset PROMO-koulutuksesta juuri ne tiedot ja taidot, joita he tarvitsevat toimiakseen Punaisen Ristin vapaaehtoisina, ja mitä ne taidot ovat.

Tutkin miten PROMO-koulutusta tulisi kehittää tarvelähtöisesti niin, että promot saisivat tarvitsevansa osaamisen koulutuksesta. Tutkin myös, tukeeko PROMO-koulutus vertaisoppimista, ja miten vertaisoppiminen olisi hyvä ottaa huomioon tulevaisuuden PROMO-koulutuksissa. Tavoitteeni on antaa Punaiselle Ristille kehittämissuhteita uutta PROMO-koulutusta varten tutkimuksesta nousevien tarpeiden perusteella.

Opinnäytetyöni on osana Punaisen Ristin ja Humanistisen ammattikorkeakoulun välistä pidempiaikaista yhteistyötä. Tutustuin Punaiseen Ristiin loppuvuodesta 2016 alkavaa yhteistyötä koskevassa tapaamisessa. Ajatus PROMO-koulutuksen kehittämisestä syntyi yhteisen keskustelun kautta kun keskustelimme omista intresseistäni, joka on yhteisöpedagogin ammattitaidon hyödyntäminen koulutusten kehittämisen parissa. Tavoitteena oli löytää opinnäytetyölle sellainen aihe, joka hyödyntäisi molempia osapuolia. Ajatus PROMO-koulutuksen kehittämisestä tuli Punaisen Ristin edustajalta ja kehittämistyön lähtökohdat kehittyivät vähitellen.

1.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Vuodesta 2007 vuoteen 2014 järjestettyjen PROMO-koulutusten määrät ovat olleet laskussa. Samoin osallistujamäärät ovat laskeneet ja vähäisten osallistujamäärien takia osa kursseista on jouduttu perumaan. Alla olevassa taulukossa (Kuvio 1) on listattu nuorisopromo- sosiaalipalvelu sekä valmiuspromojen järjestetyt koulutukset vuosina 2007-2013. Koulutuksen alla oleva numero kertoo järjestettyjen koulutusten lukumäärän kyseisenä vuonna. Suluissa oleva luku kertoo koulutusten osallistujamäärän.

	Nuorisopromo	Sosiaalipalvelupromo	Valmiuspromo
2007	2 (29 osallistujaa)	-	-
2008	1 (10 osallistujaa)	-	1 (12 osallistujaa)
2009	2 (17 osallistujaa)	-	1 (8 osallistujaa)
2010	1 (2 osallistujaa)	2 (16 osallistujaa)	-
2011	1 (11 osallistujaa)	1 (12 osallistujaa)	-
2012	1 (7 osallistujaa)	2 (35 osallistujaa)	-
2013	1 (10 osallistujaa)	1 (10 osallistujaa)	1 (16 osallistujaa)

Kuvio 1. PROMO-koulutusten tilastot (Punainen Risti 2017a)

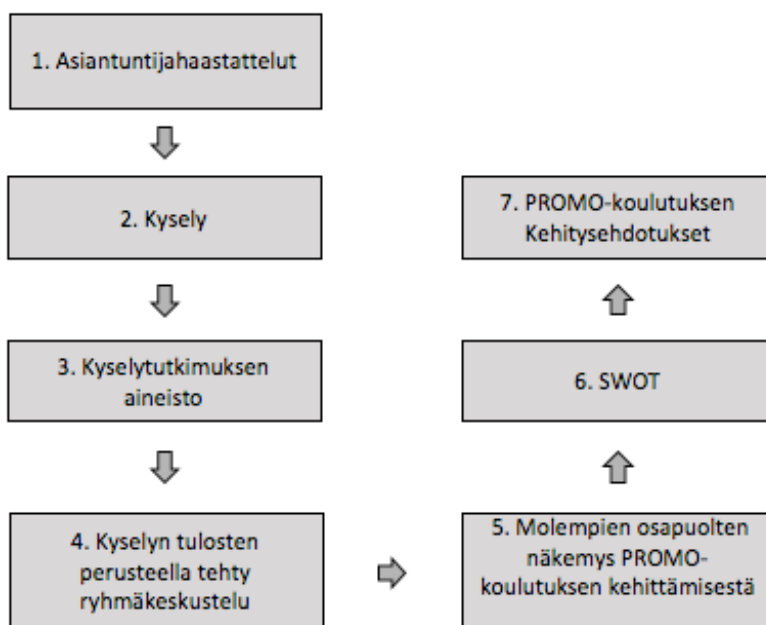
Tästä nouse tarve kehittämistyölle ja tähän tarpeeseen haluan omalla opinnäytetyölläni vastata. Tutkimustulokset kertovat promojen tämänhetkistä tarpeista ja toiveista oman vapaaehtoistyönsä tukemiseksi. Esittämiäni ehdotuksia voidaan hyödyntää uuden PROMO-koulutuksen suunnittelussa. Opinnäytetyöni on jatkoa vuonna 2013 tehdylle opinnäytetyölle, jossa arvioitiin koko PROMO-järjestelmän nykytilaa. Opinnäytetyössä tehtiin kyselytutkimus, johon vastasivat piirien toiminnanjohtajat, piirien promovastaavat, sisällöistä vastaavat promovastuuhenkilöt sekä Punaisen Ristin osastojen puheenjohtajat. (Mansikkamäki 2013.) Minun opinnäytetyöni on rajattu niin, että tutkimus rajautui ainoastaan PROMO-koulutuksen kehittämiseen.

Tutkimuksessani oli toimintatutkimukseen verrattavissa olevia piirteitä. Tutkimukseni eri vaiheet kiinnittyivät toisiinsa siten, edellisten tutkimusmenetelmien tulokset toimivat rakenteena seuraaville menetelmille. Toimintatutkimuksessa tieto lisääntyy prosessimaisesti vähitellen ja ymmärrys lisääntyy samalla kun tutkimus etenee. (Heikkinen 2008, 36.) Kehittämistyöni eteni vaiheittain, jolloin

suunnittelu, toteutus, havainnointi sekä reflektointi tapahtuvat jokaisen menetelmän jälkeen tuottaen uutta tietoa nykytilanteesta.

Keräsin aineiston haastattelemalla kolmea Punaisen Ristin keskustoimiston sekä yhtä Oulun piirin työntekijää. Haastattelun lisäksi loin verkossa täytettävän lomakekyselyn, joka lähetettiin PROMO-koulutuksen käyneille henkilöille. Tarkoitukseni oli saada Punaisen Ristin työntekijöiden haastattelut sekä promoille tehdyn kyselyn vastaukset vertailuun keskenään ja tutkia, mitä tarpeita molempien osapuolten vastauksista nousee esille. Käytin aineiston tutkimisen menetelmänä SWOT-taulukkoa, jossa pyrin tuomaan kyselyn sekä haastattelujen vastaukset yhteisen tarkastelun alle.

Osana tutkimusprosessia toteutin ryhmäkeskustelun Punaisen Ristin edustajien kanssa. Ryhmäkeskustelu oli jatkoa kyselyn vastauksille ja keskustelun aiheet perustuivat kyselystä saatuihin tuloksiin. Kyselyn tulosten pohjalta tehdystä keskustelusta sain paljon sellaista tietoa Punaisen Ristin edustajien näkökulmasta, jota en olisi saanut pelkästään yksilöhaastatteluja tehdessä. Yksilöhaastatteluja tehdessä minulla ei ollut käytössä vielä kyselyn tuloksia. Tässä korostuu opinnäytetyössäni näkyvä prosessinomaisuus, jossa aiempi tieto tukee seuraavan vaiheen suunnittelua sekä toteutusta. Olen kuvannut opinnäytetyöni prosessin alla olevaan kuvioon (Kuvio 2). Kehittämistehtävään sekä tutkimusprosessin tarkasteluun palataan tarkemmin luvussa neljä.



Kuvio 2. Opinnäytetyöprosessi

1.2 Suomen Punainen Risti

Suomen Punainen Risti on 86 000 jäsenellään sekä 40 000 vapaaehtoisellaan yksi Suomen isoimmista kansalaisjärjestöistä. Punaisen Ristin tehtävä on auttaa hädässä olevia ihmisiä Suomessa sekä ulkomailla. Apua annetaan paikan päällä onnettomuuksien sattuessa sekä kouluttamalla vapaaehtoisia henkilöitä toimimaan katastrofien keskellä. Katastrofiavun lisäksi Punainen Risti kannustaa ihmisiä pitämään huolta omasta sekä lähellä olevien ihmisten hyvinvoinnista. (Punainen Risti 2017b.)

Punaisen Ristin yksi näkyvimmistä toimintatavoista on vapaaehtoistyö. Vapaaehtoiset auttavat viranomaisia onnettomuustilanteissa sekä tekevät ihmisen hyvinvointia tukevaa työtä. Vapaaehtoiset auttavat muun muassa lipaskeräyksissä, erilaisissa tapahtumissa, vastaanottokeskuksissa ja syrjäytymistä ehkäisevässä ystävöitymisessä. (Punainen Risti 2017b.) Punaisen Ristin henkilöstö sekä jäsenistö jakautuu maanlaajuisesti 12 piiriin, jotka sisältää noin 500 paikallisosastoa. (Punainen Risti 2017c).

Järjestöjen toiminnassa tarvitaan monenlaisia taitoja. Tarvittavat taidot eivät ole mitenkään poikkeuksellisia verrattaessa osaamistaitoja esimerkiksi yritystoimintaan, mutta järjestöjen toiminnan suunnittelussa kuitenkin korostuu ihmisten toiminnan ohjaaminen enemmän kuin yritysmuotoisessa toiminnassa. (Fields 2015, 4.) OK-opintokeskuksen tekemän selvityksen mukaan järjestötyössä tarvitaan eniten osaamista oman toimialan erityisosaamisen lisäksi vuorovaikutustaidoissa, viestinnässä sekä hallinnollisissa taidoissa. Tutkimuksessa vapaaehtoistyön taitajiksi profiloituneilla henkilöillä osaamistaidot korostuivat vapaaehtoistyön johtamisessa, sekä vuorovaikutustaidoissa. (Ristolainen 2015, 26-27.)

Yksi tehokkaimmista keinoista hankkia järjestötoiminnassa tarvittava osaaminen on osallistua koulutuksiin. Järjestöissä tapahtuva koulutus eroaa kouluissa tapahtuvasta opetuksesta keskittymällä tarkemmin yksittäisiin taitoihin, jotka ovat hyödyllisiä oman järjestötyön kannalta. Koulutukset ovat ikään kuin sijoittamista järjestötoimintaan. Koulutukset tulee suunnitella tarkasti sopimaan kohderyhmän tarpeisiin, jotta se tukisi mahdollisimman hyvin järjestön toimintaa. (Fields 2015, 4.)

Punainen Risti järjestää vuosittain suuren määrän erilaisia koulutuksia. Osa koulutuksista on tarkoitettu Punaisen Ristin jäsenille, mutta jotkut koulutukset ovat kaikille avoimia. Koulutukset ovat muun muassa perehdyttämistä Punaisen Ristin toimintaan yleisellä tasolla tai jonkun vapaaehtoistyön muodon perehdyttämiseen. Suuri kysyntä Punaisen Ristin järjestämille kurseille muodostuu ensiapukoulutuksista, joita pidetään yksityishenkilöille sekä yrityksille jäsenyydestä riippumatta. (Punainen Risti 2017d.)

1.3 PROMO-järjestelmä

Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminta on riippuvainen ohjaajista koostuvasta verkostosta. Tätä verkostoa tukevat piirit sekä keskustoimisto. Kaikki toiminta, jota Punainen Risti järjestää vapaaehtoisilleen tarvitsee henkilön, joka koordinoi sekä ohjaa toimintaa. Toiminnan vetäjältä odotetaan taitoa vetää toimintaa laadukkaasti eteenpäin sekä toimia innostajana muille saadakseen heidät mukaan liittymään mukaan Punaisen Ristin toimintaan. (Punainen Risti 2015, 2.)

Promot ovat Punaisen Ristin vastuuvapaaehtoisia, jotka suunnittelevat jatkuvasti uutta toimintaa muiden vapaaehtoisten kanssa. Promot ovat ikään kuin vapaaehtoistoiminnan ”ryhmänohjaajia”, jotka ovat vastuussa vapaaehtoistyön organisoinnista, vapaaehtoisten ohjaamisesta, uusien vapaaehtoisten rekrytoinnista sekä tiedottamisessa erilaisissa tapahtumissa. Promot työskentelevät erilaisissa tehtävissä enimmäkseen Punaisen Ristin osastoissa. (Punainen Risti 2012a.)

Riippumatta työtehtävästä kaikille promoille yhteisiä asioita ovat erilaiset ryhmänohjaustehtävät, toimintamuotojen suunnittelu sekä toteutus. (Punainen Risti 2015, 2). Promoilta löytyy osaamista muun muassa viestinnästä, organisoinnista ja kehittämistyöstä, suunnittelusta sekä arvioinnista. Tärkeänä osa muiden vapaaehtoisten rekrytoinnissa on promojen oma työpanos muiden vapaaehtoisten kanssa. Promot tekevät työtään innostamalla muita osallistumaan aktiivisemmin Punaisen Ristin vapaaehtoistyöhön. (Punainen Risti 2012a.)

2 PROMO-KOULUTUS

PROMO-koulutus on kaikille promoiksi hakeutuville vapaaehtoisille järjestetty koulutus, jossa annetaan opetusta vapaaehtoistyön ohjaamisesta, toteuttamisesta sekä suunnittelusta (Punainen Risti 2012b). Koulutus muodostuu kaikille yhteisestä osasta sekä sisältöosasta. PROMO-koulutukset ovat olleet kahden viikonlopun mittaisia kokonaisuuksia. Koulutukseen voivat hakeutua Punaisen Ristin jäsenet, jotka ovat kiinnostuneita toimimaan Promona erilaisissa ryhmän-ohjaus- ja organisointitaitoja vaativissa tehtävissä omassa osastossa. (Punainen Risti 2012c.)

Promoilta odotetaan kykyä ohjata ryhmiä sekä vastata erilaisten projektien suunnittelusta, jonka taustalla on tarvittava tieto Punaisen Ristin toimintatavoista sekä ideologiasta. Promoilta odotetaan myös taitoa viestiä järjestön sisällä sekä järjestön ulkopuolelle noudattaen Punaisen Ristin toimintatapoja. Vapaaehtoistyön organisoinnissa korostuvat ryhmätyöskentelyn taidot, joten projekteja tulisi ohjata innostavalla lähestymistavalla, jotta työskentely innostaisi muita liittymään toimintaan mukaan. (Punainen Risti 2015, 3.)

Promojen kirjatut osaamistaidot koostuvat monesta eri osasta, koska promojen vapaaehtoistehtävät eroavat paljon toisistaan. PROMO-koulutuksen käyneille henkilöille tehty kysely toi ilmi, että promot ovat aktiivisimpia ensiaputoiminnan, nuorisotoiminnan sekä sosiaalipalvelun tehtävissä. Promoja työskentelee myös humanitaarisen oikeuden, konttitoiminnan, monikulttuurisuuden, rinnetoiminnan, valmiustoiminnan sekä terveyden ja hyvinvoinnin tehtävissä. (Punainen Risti 2012a.) PROMO-koulutus on edellytys promona toimimiselle. Taustalla ei kuitenkaan tarvitse olla pitkää uraa vapaaehtoisena ennen kuin koulutukseen on mahdollisuus osallistua. (Punainen Risti 2015, 8.)

2.1 PROMO-koulutuksen toteutusmuodot

PROMO-koulutus on rakentunut kahdesta moduulista, jotka molemmat ovat olleet viikonlopun mittaiset kokonaisuudet. Moduulit koostuvat kaikille yhteisestä osasta, jonka jälkeen on tarkoitus käydä koulutuksen sisältöosa. (Punainen Risti 2012c.) Koulutukset ovat valtakunnallisia ja niihin saavat osallistua kaikista piireistä tulevat vapaaehtoiset (Punainen Risti 2015, 7). Punaisen Ristin henkilökunnan mukaan PROMO-koulutusta on kokeiltu järjestää myös yhden viikonlopun mittaisena kokonaisuutena, jossa yhteinen sekä sisältöosa tulisivat peräkkäisinä päivinä toiveena ajatus kevyemmästä kokonaisuudesta, jotta vapaaehtoisten kynnys osallistua mukaan madaltuisi.

PROMO-koulutuksen yhteisessä osassa perehdytään vapaaehtoistyön ohjaukseen sekä suunnitteluun. Näiden lisäksi yhteinen osa pitää sisällään opetusta promojen roolista sekä Punaisen Ristin periaatteista. Kaikkea koulutuksessa opetettua toimintaa peilataan Punaisen Ristin arvoihin sekä ideologiaan. Yhteiseen osaan osallistuvat kaikki promoiksi hakeutuneet henkilöt riippumatta siitä, mihin sisältöosaan promoksi hakeutuva henkilö on osallistumassa. Koulutuksen yhteinen osa käydään ennen kuin edetään sisältöosaan. Yhteiseen osaan on mahdollista osallistua myös ilman, että suorittaa sisältöosan. (Punainen Risti 2012c; Punainen Risti 2015, 7.)

Sisältöosassa perehdytään yksityiskohtaisemmin valittuun ohjelma-alaan, joille jokaiselle on oma sisältöosan koulutuksensa (Kuvio 3). Koulutuksen sisältöosassa on tarkoituksena tarkastella syvemmin valitun ohjelma-alan mahdollisuuksia sekä toiminta-ideoita yhdistäen opittuja asioita Punaisen Ristin periaatteisiin. Sisältöosien koulutettavat materiaalit vaihtelevat Punaisen Ristin tarpeiden mukaisesti. Sisältöosat on mahdollista suorittaa ympäri Suomea. (Punainen Risti 2012c; Punainen Risti 2015, 7.)



Kuvio 3. Promojen tehtävät (Punainen Risti 2015, 6)

3 JÄRJESTÖT KOULUTTAMASSA JÄSENIÄN

Tähän päälukuun olen koonnut aiheenkäsittelyä taustoittavaa tietoperustaa. Käsiteltäviä aiheita ovat järjestökoulutusten vaikuttamista vapaaehtoisten motivaatioon sekä sitoutumiseen. Lisäksi käsittelen vertaisoppimista ja kuinka järjestöt pystyvät vaikuttamaan jäsentensä tyytyväisyyteen järjestämällä heille mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistansa.

3.1 Koulutukset lisäämässä motivaatiota

Vapaaehtoistyöhön tulisi aina kouluttaa. Kertaluontoisiin tai talkooluontoisiin projekteihin ei välttämättä tarvitse järjestää kattavaa koulutusta, vaan koulutus voi toimia enemmän tiedottamisena vapaaehtoistyöstä ja sen merkityksestä. (Laimio & Välimäki 2011, 31.) Vapaaehtoisia koulutetaan tekemään yhteistä hyvää. Punaisessa Ristissä tämä näkyy muun muassa ensiavun, ystävätoiminnan, henkisen tuen ja erilaisten keräysten kautta. Koulutuksia järjestetään aktiivisille vapaaehtoisille sekä heille, jotka eivät ole Punaisen Ristin jäseniä. Aktiivisille jäsenille on tarjolla myös syventävämpää koulutusta oman vapaaehtois-

työnsä tueksi. (Punainen Risti 2017d.) Erilaiset tehtävät muodostavat Punaisen Ristin laajan vapaaehtoistyön mahdollisuudet ja monipuolinen tarjonta madaltaa kynnystä liittyä mukaan toimintaan. Suurten järjestöjen toiminta saa paljon näkyvyyttä maanlaajuisesti tai jopa kansainvälisesti, jolloin vapaaehtoiset hakeutuvat helpommin yhdistysten toimintaan mukaan. (Laimio & Välimäki 2011, 14.)

Järjestöjen tarjoama koulutus voidaan nähdä myös järjestön etuna erottua positiivisesti muista toimijoista. Järjestöjen tuleekin nykyään miettiä tarkemmin, millaiseen toimintaan he haluavat laittaa resurssejaan, sillä järjestöt kilpailevat muiden organisaatioiden lisäksi myös vapaaehtoisten vapaa-ajastaan. Toiminta, jossa koulutus on hyvin toteutettu innostaa liittymään mukaan. Laadukkaassa toiminnassa nähdään mahdollisuus myös kehittää itseä siinä mukana, jolloin vapaaehtoiset sitoutuvat paremmin tekemään vapaaehtoistyötä. (Valanne 2015, 12.) Järjestöjen järjestämiin koulutuksiin tulisinähdä vaivaa. Kupias & Koski (2012, 6) näkevätkin hyvän koulutuksen olevan hyödyllistä koulutettavien lisäksi myös kouluttajille sekä koulutuksen tilaajalle.

Järjestöissä tapahtuva koulutus on myös keino sitouttaa sekä motivoida vapaaehtoisia pysymään toiminnassa mukana. Laadukas koulutus innostaa mukaan toimintaan ja koulutuksissa opitut asiat vahvistavat osaamista omassa vapaaehtoistyössä. Järjestöjen koulutuksissa on myös haasteita. Epäonnistunut koulutus saattaa karkottaa vapaaehtoiset pois järjestön toiminnasta, jos koulutusta ei koeta mielenkiintoisena. Näin ollen koulutuksiin panostaminen on kaikkien etu. Järjestö, joka mahdollistaa vapaaehtoisten osaamisen kehittämisen saa todennäköisemmin pidettyä vapaaehtoiset sitoutuneena toiminnassaan. (Valanne 2015, 10-12.) Myös osallisuuden tunne auttaa vapaaehtoisia sitoutumaan järjestöjen toimintaan paremmin. Tunne osallisuudesta vaihtelee vapaaehtoisten välillä eikä osallisuuden tunteeseen vaadita välttämättä työmäärällisesti huomattavaa työpanosta (Kaukinen 2015, 50.)

Motivaatiota voi olla sekä sisäistä että ulkoista. Ulkoisesti motivoituneita henkilöitä motivoi tehtävästään saatu hyöty esimerkiksi palaute tai palkkio. Sisäisesti motivoituneet henkilöt kokevat tekemisen itsessään motivoivana riippumatta siitä saadusta hyödystä. Usein vapaaehtoiset ovat pääosin sisäisesti motivoituneita. (Laimio & Välimäki 2011, 22.) Vapaaehtoisia on hyvä palkita aika ajoin

sitoutumisestaan. Vapaaehtoisia palkitessa on hyvä tiedostaa heidän odotuksiin toiminnalta. Myös koulutukset voivat toimia palkintona. Tämä edellyttää kuitenkin sen, että vapaaehtoinen haluaa kehittää itseään paremmaksi ja kokee sitä kautta koulutuksen motivoivana tekijänä. (Laimio & Välimäki 2011, 44.)

Laadukas koulutus antaa vapaaehtoisille eväitä myös vapaaehtoistyön ulkopuolelle. Järjestöjen vapaaehtoiset eivät osallistu heille tarkoitettuun toimintaan, jos sitä ei koeta mielekkääksi. Yksi vapaaehtoistyön haasteista on ihmisten sitoutuminen toimintaan. Nykyään järjestötoimintaan sitoutuminen on enemmän lyhytaikaista ja sopimukseen perustuvaa kuin pitkäaikaista sekä lojaalia. Vapaaehtoistyöhön sitoudutaan sellaiseksi ajaksi, joka tuntuu mielekkäältä ja siltä, että vapaaehtoinen saa siitä myös itselleen jotain. Pois jättäytymisen kynnyks on mataltunut ja korvaavaa toimintaa löydetään muista järjestöistä tai yritysten tarjoamista palveluista. (Harju 2004, 15.)

Ryhmänohjaaja voi omalla olemuksellaan ja toiminnallaan vaikuttaa koulutettavien motivaatioon. Kurjen (2000, 19-20) mukaan sosiokulttuurisessa innostamisessa on kyse aktiivisuuden lisäämisestä, jossa ihmisten tietoisuutta herätellään ja heitä pyritään saamaan liikkeelle. Sosiokulttuurisen innostaminen yksittäinen määrittely on hankalaa, mutta innostamiseksi lasketaan kaikki toiminta, joka lisää aktiivisuutta. Innostaminen vaatii kouluttajalta itseltään myös innostusta. Kouluttaja ei voi toimia Innostajana, jos hän ei ole itse innostunut koulutettavasta aiheesta (Kurki 2000, 80). Mielestäni sosiokulttuurisen innostamisen merkitys korostuu kaikessa vapaaehtoistyössä, jota tehdään vapaaehtoisten kanssa. Toiminnan tulisi olla mielekästä ja ohjaajalla on mahdollisuus tehdä työtään omalla persoonallaan, jolloin heidän innostumisensa näkyy välittömästi ohjattaville.

Vapaaehtoistyön luonne on muuttunut vuosien saatossa, jolloin myös jäsenyyden merkitys on muuttunut. Yhdistysten jäsenten sitoutuminen on sidoksissa jäsenistönsä elämänmuutoksiin. Uusien elämänmuutoksen tullessa yhdistykseen joko liitytään tai niistä erotaan. (Laimio & Välimäki 2011, 9.) Harjun (2004, 13) mukaan vapaaehtoisten tukemiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota kuin aiemmin. Huomiointia voi olla esimerkiksi palkitseminen, parempi koulutus tai laadukkaampi ohjaaminen.

3.2 Vertaisoppiminen

Yksi opinnäytetyöni näkökulmista on PROMO-koulutuksen vertaisoppiminen. Tapahtuuko sitä ja onko se tarpeellista? Promoja toimii ympäri Suomea erilaisissa vapaaehtoistehtävissä. Heitä kaikkia kuitenkin yhdistää promona toimiminen sekä muut Punaisen Ristin vapaaehtoistehtävät. Promona toimiminen on paljon ryhmässä toimivaa työtä. Samalla kun uutta toimintaa kehitetään ja toteutetaan, pitäisi saada innostettua muita ihmisiä liittymään mukaan toimintaan. Tietääkseni eri puolella Suomea olevat promot eivät ole säännöllisesti yhteyksissä toisiinsa kertoakseen oman piirinsä kuulumisia. Yhdessä tehty työ luo ryhmälle yhteisen kokemuksen ja muiden promojen kanssa vaihdetut kokemukset vahvistavat yhteisöllisyyden tunnetta.

Vertaisoppimista tapahtuu silloin kun vähintään kaksi henkilöä opiskelevat samaa asiaa yhdessä ilman, että kumpikaan heistä on ohjaaja tai opettaja. Vertaisoppimisen käsitteellä voidaan tarkoittaa oppimista hyödyntäviä muotoja, joita ovat esimerkiksi erilaiset ryhmätyöskentelyn muodot, mutta vertaisoppiminen voi olla myös hyvinkin arkista liittymättä suoraan opetustilanteeseen. Vertaisoppimista tapahtuu yksinkertaisimmillaan silloin kun kaksi henkilöä keskustelevat samasta aiheesta, jolloin he rakentavat yhdessä yhteistä käsitystä keskusteltavasta asiasta. (Fields 2012a, 9.)

Oppimista tapahtuu jatkuvasti kaikessa mitä teemme. Ehkä helpoiten tunnistettavat paikat oppimiselle ovat koulu, työpaikka tai harrastukset. Virallisessa – eli formaalissa oppimisessa opetusta tarjoaa koululaitokset ja opetus tähtää usein tutkintoon. Non-formaali oppiminen on formaalin koulutuksen ulkopuolella tapahtuvaa oppimista. Opetus voi olla järjestelmällistä siinä missä formaalissakin opetuksessa ja siitäkin voi saada todistuksen, mutta se ei kuulu virallisen opetuksen piiriin. Tällaista opetusta tarjoavat esimerkiksi eri kansanopistot. Non-formaalin oppimisen lisäksi on myös informaali oppiminen – eli arkioppiminen. Arkioppimisessa oppimista tapahtuu usein ikään kuin vahingossa harrastusten, työn tai muun arjen toiminnan parissa. (Nyyssölä 2012, 9, 18.) Fieldsin (2013, 140) mukaan Vertaisoppimista esiintyy näissä kaikissa kolmessa oppimisympäristöissä. Eri oppimistyypeistä PROMO-koulutus vastaa non-formaalia oppimis-

ta, koska se on ohjattua koulutusta, josta saadaan todistus, mutta se on kuitenkin virallisen koulujärjestelmän ulkopuolella. (Nyyssölä 2012, 9, 18).

Olemme kaikki erilaisia oppijoita. Tiedostaminen itselleen parhaasta tavasta kerätä ja prosessoida tietoa on merkki opiskelijan itseohjautuvuudesta. Aisteihin perustuvat oppimistyyliä jaetaan auditiiviseen, kinesteettiseen sekä visuaaliseen tapaan oppia. Auditiivinen oppija oppii parhaiten kuulemalla esimerkiksi luennoilla. Pienryhmäkeskustelut sekä ääneen puhuminen auttavat prosessoimaan uutta tietoa auditiiviselle oppijalle. Kinesteettinen oppija oppii parhaiten tekemällä, jolloin oppimista tukee vartalon liikkeet. Kinesteettinen oppimistyyli sekoitetaan puheissa helposti taktiiliin oppimistyyliin, jolle on myös ominaista käsillä tekeminen. Taktiilille oppijalle ei ole tärkeää saada koko vartaloa liikkeelle, vaan oppimista auttaa kirjoittaminen, erilaiset kaaviot tai piirtäminen. (Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2017.)

Oppimistyylistä riippuen, vertaisoppiminen ei sovi kaikille yhtä hyvin. Koskinen (2013, 76) mainitseekin vertaisoppimisen olevan haasteellista, jos siihen tarvittavaa keskustelua ei synny. Valken (2012, 7) mukaan samankaltaisten ihmisten vertaisoppimisen on negatiivista silloin kun ”tyhmyys tiivistyy”. Parhaassa tapauksessa vertaisoppiminen luo uusia ideoita, jossa jokainen oppii toisiltaan. Vertaisoppimisessa suuri osa saadusta tiedosta on kokemuksiin perustuvaa. Samojen asioiden parissa olevat henkilöt saavat toisiltaan vertaistukea jakamalla yhteisiä kokemuksiaan. (Fields 2012a, 11.)

Ryhmätyöskentelyssä yhteinen tavoite nostaa motivaatiota opiskeluun. Yhteinen tavoite auttaa myös näkemään vaivaa tavoitteen eteen silloinkin, kun oma motivaatio on tavallista alempana. Vertaisryhmän vaikutus korostuu myös tunnetasolla. Muille ryhmäläisille jakaminen keventää henkistä taakkaa ja auttaa hahmottamaan ryhmästä saadun tuen. Ryhmän jäsen ei ole ainut, joka käsittelee aiheita ryhmänsä kanssa. (Repo-Kaarento 2010, 25.) Malisen & Laineen (2009, 90.) mukaan ryhmässä työskentely auttaa tilanteiden purkamisessa. Negatiivisten asioiden lisäksi myös positiiviset asiat on hyvä purkaa muille ryhmän jäsenille. Purkaminen lisää varmuutta omaan ja muiden tekemiseen eikä ryhmän jäsenet koe jäävänsä yksin käsiteltävien asioiden kanssa. Ryhmällä on

myös suuri merkitys motivoinnissa sekä tapaamisten jälkeisessä nollautumisessa.

4 TUTKIMUSPROSESSIN ETENEMINEN

Tässä kappaleessa esittelen opinnäytetyössäni käyttämäni tutkimusmenetelmät. Punaiselta Ristiltä saatu aihe opinnäytetyölle PROMO-koulutuksen kehittämisestä tulee suoraan työn tilaajan tarpeeseen. PROMO-koulutuksen vähentyneistä osallistujamääristä johtuen tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- Saavatko promoiksi hakeutuneet vapaaehtoiset PROMO-koulutuksesta juuri ne tiedot sekä taidot, joita he tarvitsevat toimiakseen Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan ohjaajina, suunnittelijoina ja toteuttajina.
- Mitä taitoja he tarvitsevat toimiakseen näissä tehtävissä
- Tukeeko PROMO-koulutus vertaisoppimista

Tutkimuksessani on toimintatutkimukseen verrattavia piirteitä. Toimintatutkimuksessa on tarkoitus kehittää toimintaa seuraamalla jatkuvasti sen etenemistä (Toikko & Rantanen 2009, 30). Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2014, 58-60) mukaan toimintatutkimuksessa ratkaistaan jokin ongelma luomalla samanaikaisesti uutta tietoa ongelman ympärillä olevista asioista. Perinteisestä tutkimuksesta eroten toimintatutkimus ei pyri jäämään tutkittavan asian nykytilan analysointiin, vaan huomio kiinnittyy siihen, miten asioita voidaan kehittää eteenpäin (Heikkinen 2008, 19).

Toimintatutkimuksessa korostuu myös yhteisöllinen kehittäminen. Henkilöt, jotka liittyvät kehittämistehtävään otetaan mukaan aktiivisiksi toimijoiksi. On mahdollista, että tutkimuksen lopputulos on hyvinkin erilainen kuin alussa ajateltiin sen olevan. Toimintatutkimuksessa on riskinä, että konkreettista käytännön muutosta ei tapahdu. Tutkimus voi kuitenkin paljastaa toiminnassa olevia muita epäkohtia, joita ei olisi saatu selville ilman tutkimusta. Toimintatutkimus etenee spiraalimaisesti ympyrää, jossa suunnittelu, toteutus, havainnointi sekä reflektointi tapahtuvat jatkuvasti vuorotellen. (Ojasalo ym. 2014, 58-61.) Spiraalimai-

sesta etenemisestä johtuen toimintatutkimuksessa ymmärrys lisääntyy vähitellen tutkimuksen edetessä (Heikkinen 2008, 36).

Opinnäytetyöni tutkimusprosessissa näkyy toimintatutkimuksellisuus. Alussa tehdyt menetelmät antoivat kuvan nykytilanteesta, joiden perusteella suunniteltiin seuraavaa vaihetta. Tieto lisääntyi vähitellen keräten tietoa seuraavia vaiheita varten. Tässä luvussa kertamani yhteinen ryhmäkeskustelu kehittämistyön menetelmänä ei olisi ollut samanlainen, jos muuta tiedonhankintaa ei oltaisi tehty ennen tapaamistamme. Juuri tämänlainen eteneminen on tyypillistä toimintatutkimukselle. (Ojasalo ym. 2014, 58-62.)

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tarkoitukseni oli yhdistää PROMO-koulutuksen käyneiden henkilöiden ja Punaisen Ristin työntekijöiden kokemukset koulutuksesta. Pyrin valitsemaan tutkimuksen menetelmät niin, että saisin tietoa mahdollisimman paljon PROMO-koulutuksen nykytilanteesta sekä tulevaisuuden toiveista. Menetelmävalinnat muokkaantuivat vähitellen ja tutkivan kehittämisprosessin edetessä myös tieto lisääntyi vaiheittain.

4.1.1 Asiantuntijahaastattelut

Tutkimusprosessin alussa haastattelin kolmea Punaisen Ristin keskustoimiston sekä yhtä Oulun piirin työntekijää. Haastateltavat ovat omalla toiminnallaan olleet PROMO-toiminnassa mukana. Työntekijöitä haastatellessa minulle kertyi itsellenikin laajempaa tietoa PROMO-koulutuksesta. Valitsin haastateltavat henkilöt ohjaajani suosituksen perusteella. Äänitin kaikki haastattelut ääninauhurilla ja litteroin haastattelut tietokoneelleni. Haastattelut ovat hyvä tapa selvittää tietoa silloin kun halutaan kartoittaa nykytilannetta paremmin tai syventää tietoa tutkittavasta asiasta (Ojasalo ym. 2014, 106). Haastattelujen tarkoituksena oli saada laadullista tietoa PROMO-koulutuksen nykytilanteesta sekä kehitystarpeista. Tämän lisäksi haastattelussa keskusteltiin koulutuksen hyvistä se-

kä huonoista puolista sekä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat koulutukseen osallistumiseen tai osallistumattomuuteen.

Kysymykseni olivat valmiiksi muotoiltuja, mutta valitsin kysyttävät kysymykset sekä niiden järjestyksen sitä mukaa, mikä keskustelun etenemisen kannalta oli parasta. En pitäytynyt valmiissa haastattelurungossa kiinni, vaan kysyin täydentäviä kysymyksiä, joita tuli siinä hetkessä mieleeni keskustelun edetessä. Tämä on tyypillistä juuri puolistrukturoidulle haastattelulle. Osassa haastatteluissa keskustelu oli niin vapaata, että ennalta määrättyjen kysymysten lisäksi keskustelimme PROMO-koulutuksesta syvemmin. Haastattelu sai osittain avoimelle haastattelulle sopivia piirteitä, jossa haastattelu on vielä enemmän tasavertaista keskustelua haastattelun aiheesta tai ongelmasta keskustellen. (Ojasalo ym. 2014, 108-109.)

4.1.2 Kyselylomake

Halusin saada tietoa promojen osaamistarpeista sekä mielipiteet PROMO-koulutuksesta promoilta itseltään. Päädyin luomaan internetissä tehtävän kyselyn käyttäen Webropol-ohjelmaa (Liite 1). Kysely on tehokas tapa kerätä tietoa suurelta joukolta. Usein kyselyt tuottavat enemmän määrällistä kuin laadullista tietoa, jolloin vastauksia voidaan käsitellä numeroina. (Ojasalo ym. 2014, 121). Vaikka tutkimukseni on laadullinen tutkimus, valitsin silti menetelmäkseni verkossa tehtävän Webropol-kyselyn. Kyselyssä oli paljon avoimia vastauksia, joissa pyritään saamaan laadullista tietoa määrällisen tiedon sijaan. Kysymysten laadinnassa huomioitiin kohderyhmän näkemysten kartoittaminen suhteessa opinnäytetyölle asetettuihin tutkimuskysymyksiin: millaisia taitoja he haluavat kehittää itsessään ja mitä hyvää tai huonoa nykyisessä koulutuksessa oli ollut.

Punaisella Ristillä työskentelee suuri määrä promoja ympäri Suomea, joten resurssien ja ajan säästämiseksi verkossa tehtävä kysely oli nopein ja kustannustehokkain tapa saada tietoa haastateltavilta. Kysely lähetettiin sähköpostitse 737 PROMO-koulutuksen käyneelle henkilölle ympäri Suomea. Punaisen Ristin mukaan vastaanottajien sähköpostilistassa noin 100 sähköpostiosoitetta oli poistunut käytöstä, joten todellinen vastaanottajien määrä oli noin 637. Verkos-

sa tehtävien kyselyjen tekoon tarkoitettuja ohjelmia on muitakin, mutta päädyin Webropoliin, koska se on minulle entuudestaan tuttu aikaisempien koulussa tehtyjen kyselyiden takia.

Toteutimme kyselyn suunnittelun yhdessä Punaisen Ristin henkilökunnan sekä Humanistisen ammattikorkeakoulun vertaistyöryhmän kanssa. Olin luonut kyselyn ensimmäisen version, joka päättyi arvioitavaksi opiskelijatovereilleni. Sain heiltä palautetta kyselyn kehittämistä varten. Myöhemmin kyselyni arvioivat Punaisen Ristin työntekijät, joilta sain lopulliset kehittämissuositukset. Lomakekyselyä tehdessä on huomioitava tarpeeksi tarkat kysymykset, joiden vastaukset tuottavat tietoa juuri tutkittavasta asiasta. Kysely ei saa kuitenkaan olla liian raskas vastattavaksi, jotta vastausprosentti pysyisi mahdollisimman korkeana. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2010).

Ojasalon ym. (2014, 133) mukaan Kyselyn saatekirjeeseen kannattaa nähdä vaivaa, koska sillä on suuri merkitys kyselyn vastausprosenttiin. Muotoilimme saatekirjeen kevyeksi ja innostavaksi. Olimme Punaisen Ristin ohjaajani kanssa samaa mieltä siitä, että kyselyn loppuun kannattaa laittaa pieni arvonta vastaajamäärän kasvattamiseksi. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvoimme kolme tällä hetkellä muodissa olevaa reppua. Kyselyn arvonta toimi ikään kuin sähköpostiviestin syöttinä, joka kannustaa vastaamaan kyselyyn, vaikka vastaaja ei olisikaan erityisen kiinnostunut vastaamaan. Verkossa tehtävässä kyselyssä on kuitenkin omat haasteensa. Kyselyn vastaukset ovat usein pinnallisempia kuin tyypillisissä laadullisissa menetelmissä. Kyselyissä on haasteena myös se, että vastauksista ei tule ilmi, kuinka paljon vastaajat tietävät aiheesta. (Ojasalo ym. 2014, 121.)

PROMO-koulutuksen toteutusmuoto voi vaihdella eri Piirien välillä. Myös samalta paikkakunnalla käydyt koulutukset ovat voineet toteutua eri tavalla eri vuosina, jolloin koulutusten sisällöt ja kestot ovat olleet erilaiset. Tästä johtuen kyselyn kaikkia vastauksia ei voida vertailla suoraan keskenään, vaan vastauksia analysoidessa täytyy pitää mielessä se paikkakunta sekä aika, jolloin PROMO-koulutus on käyty.

4.2 Kyselyn tuloksiin pohjautuva ryhmäkeskustelu

Kokosin kyselyn vastaukset yhteen ja esittelin tulokset Punaisen Ristin henkilökunnalle, jossa paikalla olivat opinnäytetyöni ohjaaja sekä kolme muuta Punaisen Ristin työntekijää. Kyselyni sisälsi paljon avoimia vastauksia, joten vastausten analysointia helpotti niiden teemoittelu. Vastausten luokittelu eri teemoihin selkeytti ryhmäkeskustelua myös vastausten esittämisen kannalta. Punaisen Ristin työryhmä näki tulokset ensimmäistä kertaa ja he keskustelivat jatkuvasti kommentoiden tuloksia verraten niitä omiin oletuksiinsa sekä omaan työhönsä. Käytin menetelmänä ryhmäkeskustelua, jossa tarkoitukseni oli pitää keskustelua yllä sekä esittää tarkentavia kysymyksiä muille työryhmän jäsenille. Ojasalon ym. (2014, 61) mukaan osallistavat menetelmät ovat hyviä kartoittamaan muun työryhmän osaamista. Heillä voi olla paljon hiljaista tietoa tai ammattitaitoa, josta tutkija ei aikaisemmin ole tiennyt.

Ryhmäkeskustelussa minulle selvisi paljon asioita, joita en ollut ymmärtänyt kyselyn vastauksista. Jo pelkästään havainnoimalla Punaisen Ristin työntekijöiden keskustelua sain paljon arvokasta tietoa PROMO-koulutuksen kehittämiseksi. Huomasin myös, että jotkut niistä kyselytutkimuksen vastauksista, jotka eivät mielestäni olleet olennaisia, olivatkin todella olennaisia muun työryhmän mielestä kehittämistyön kannalta. Heillä oli hallussaan sellaista hiljaista tietoa, joka ei ole dokumentoitavissa. Muu työryhmä osasi yhdistää tuloksia aiempiin tutkimuksiin sekä arvioida osallistujamääristä ja paikkakunnasta, onko kysymyksen vastaus uskottavaa tietoa.

5 TULOKSET

Tässä kappaleessa kerron tutkimusmenetelmistä saadut tulokset. Kyselyn tuloksista tulee ilmi promojen osaamistarpeet ja PROMO-koulutuksen kehittämistarpeet koulutuksen käyneiden sekä Punaisen Ristin työntekijöiden näkökulmasta. Asiantuntijahaastatteluuissa korostui enemmän PROMO-koulutuksen nykytilanne ja ne asiat, jotka eivät toimi koulutuksessa. Kyselylomakkeen vastauksissa korostuu vapaaehtoisten osaamistarpeet.

5.1 Kyselyn tulokset

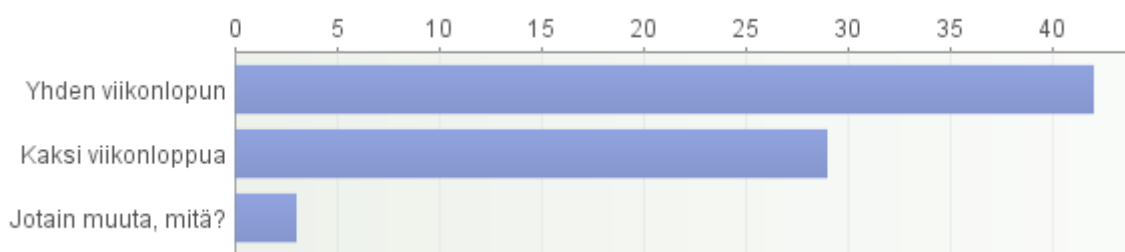
Kyselyyn vastasi 78 henkilöä. Kuitenkaan kaikissa kysymyksissä ei ollut samaa vastaajamäärää, koska kysely ei sisältänyt pakollisia kysymyksiä. 78 vastaajalla vastausprosentti on 12%. Kyselyyn tuli vastauksia eri puolilta Suomea henkilöiltä, jotka ovat käyneet koulutuksen eri vuosina eri paikkakunnilta. Tämä antaa mielestäni realistisemmän ja kattavamman kokonaiskuvan koulutuksesta verrattuna tilanteeseen, jossa kaikki kyselyyn vastanneet olisivat käyneet koulutuksen esimerkiksi viimeisen kahden vuoden sisällä samalla paikkakunnalla.

Koulutus on saanut suurimmaksi osaksi erittäin positiivista palautetta. Kysymyksissä 8 ja 13 kysyttiin mielipidettä koulutuksen vastaamista omiin osaamistarpeisiin yhteisessä sekä sisältöosassa. Luokittelin vastaukset jälkikäteen viiteen eri luokkaan tyytyväisyyden perusteella Likertin asteikon mukaisesti. Likertin asteikon käyttö ei mielestäni ollut perusteltua käyttää kysymyksessä suoraan, koska halusin vastaajien kertovan mielipiteensä omin sanoin. Asteikko toimi minulle ainoastaan työkaluna lajitella samankaltaiset vastaukset keskenään ja esittää myöhemmin vastaukset Punaisen Ristin työryhmälle.

Kysymyksissä 8 ja 13 suurin osa vastauksista olivat saaneet positiivisista tai erittäin positiivisia palautetta. Kysymykseen sai vastata omin sanoin, joten vastauksen luokittelu positiiviseksi tai negatiiviseksi ei ollut kaikissa vastauksissa helppoa, koska osa avoimista vastauksista eivät vastanneet kysymykseen. Positiivisissa vastauksissa oli vähemmän rakentavaa palautetta kuin negatiivisissa. Negatiivisista vastauksista nousi esille se, että koulutuksessa tulleet asiat ovat tulleet esille aikaisemmissa koulutuksissa. Positiivisina asioina nähtiin vertaistuen saaminen sekä oman varmuuden kehittyminen.

PROMO-koulutuksia on järjestetty yhden sekä kahden viikonlopun mittaisina kokonaisuuksina, joista kahden viikonlopun koulutus on ollut yleisempi vaihtoehto. Kahden viikonlopun koulutuksessa yhteinen sekä sisältöosa ovat molemmat olleet yhden viikonlopun mittaisia. Yhden viikonlopun koulutuksessa yhteinen osa ja sisältöosa on tiivistetty yhteen viikonloppuun. Tämä on Punaisen Ristin työntekijöiden mukaan ollut harvinaisempi käytäntö ja sitä on käytetty koetilumielessä. Kysymyksestä 4 (Kuvio 4) tulee kuitenkin ilmi, että yhden viikon-

lopun mittainen koulutus olisi yleisempi vaihtoehto koulutustarjonnassa. Yhden viikonlopun koulutuksen on käynyt 42 henkilöä, joka on noin 57% vastaajista. Punaisen Ristin henkilökunnan mukaan tämä tieto ei pidä täysin paikkaansa, koska yhden viikonlopun koulutusta on järjestetty vähemmän. On mahdollista, että vastaajat ovat käyneet ainoastaan PROMO-koulutuksen yhteisen osan ilman sisältöosaa ja vastanneet sen perusteella käyneensä yhden viikonlopun mittaisen koulutuksen.



Kuvio 4. Kysymys 4: ”Koulutus oli pituudeltaan” n=74”

Tyytyväisyys koulutuksen keston on ollut yksi eniten ennakkoluuloja aiheuttava teema. Sekä omiin että Punaisen Ristin työntekijöiden ennakoasenteisiin liittyi vahva odotus siitä, että kahden viikonlopun mittaiset koulutukset olisivat vastaajien mielestä liian pitkiä.

Kysymyksissä 11 ja 16 kysyttiin mielipidettä yhteisen ja sisältöosan pituudesta. Molemmista vastauksissa suurin osa vastaajista olivat sitä mieltä, että koulutuksen pituus oli ollut hyvä. Yhteisessä osassa 82 prosenttia vastaajista olivat vastanneet koulutuksen pituuden olevan hyvä. Sisältöosassa 89 prosenttia vastaajista vastasivat koulutuksen pituuden olevan hyvä.

	Kyllä	Ei
Yhteinen osa n=71	82%	18%
Sisältöosa n= 65	89%	11%

Kuvio 5. Vastaukset yhteisen- ja sisältöosan tyytyväisyydestä

Koulutuksen keston tyytymättömät henkilöt eivät myöskään kaikki olleet sitä mieltä, että koulutus olisi ollut liian pitkä. Kielteisesti vastanneiden mielestä koulutus olisi voinut olla vieläkin pidempi, koska he olivat kokeneet koulutuksen

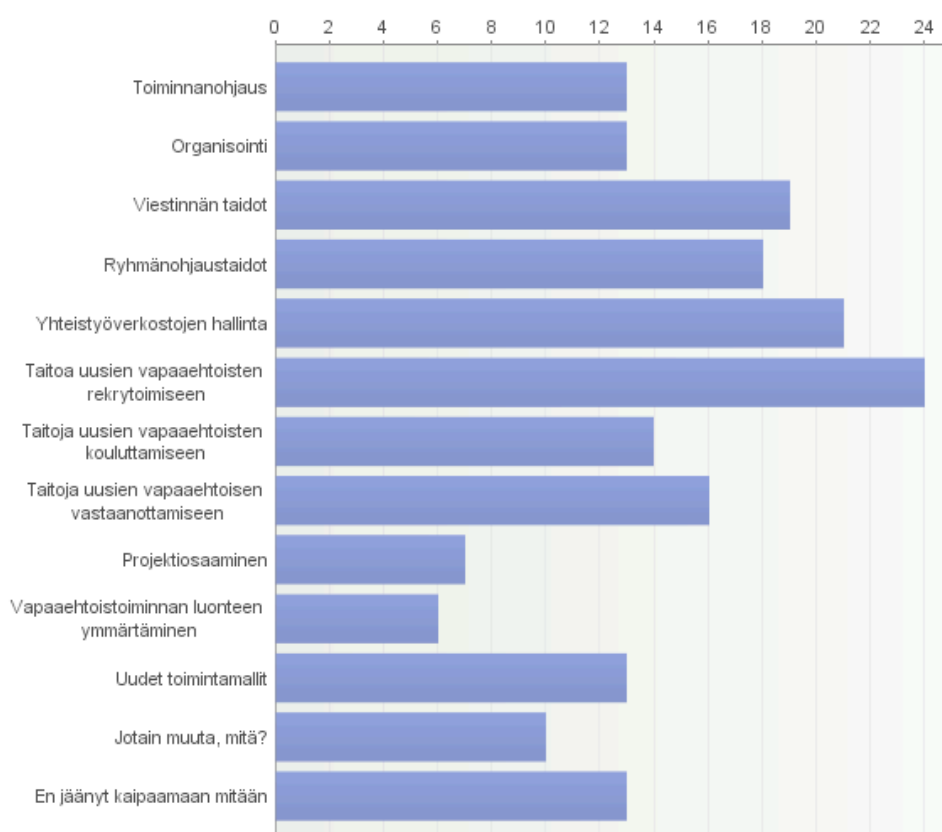
erittäin hyvänä. Vastauksissa mainittiin myös, että koulutus oli edennyt liian kii-reellä, jolloin aika yhtä asiaa kohtaan oli jäänyt pieneksi. Osa vastaajista toivoi-vat koulutuksen olevan pidempi.

Vaikka PROMO-koulutuksen käyneet vapaaehtoiset ovat olleet pääosin tyyty-väisiä saaneensa koulutukseen, kaipaavat he silti lisää osaamista voidakseen tehdä vapaaehtoistyötään paremmin. Kysymyksissä 7 ja 17 kysytään vapaaeh-toisten osaamistarpeita, jossa kysymyksen 7 avoimista vastauksista nousee neljä selkeästi toistuvaa teemaa, jotka toistuvat vastauksissa. Teemat olivat: perustieto Punaisen Ristin toiminnasta, toiminnan suunnittelun taidot, sosiaali-set taidot sekä käytännön taidot.

Suurimmalla osalla PROMO-koulutuksen käyneistä henkilöistä on taustalla va-paaehtoistoimintaa pidemmältä ajalta. Silti moni kaipaa edelleen perustietoa Punaisen Ristin toiminnasta. Perustiedon lisäksi vastauksista nousi esille tarve saada lisää tietoa järjestötyöstä, oman osaston tai piirin toiminnasta sekä tietoa siitä, kenen puoleen vapaaehtoinen voi kääntyä ongelmatilanteissa. Vaikka PROMO-koulutuksen tulisi antaa tietoa Punaisen Ristin toiminnasta, kaipaavat vapaaehtoiset näitä tietojen kehittämistä edelleen vapaaehtoistyössään. Käy-tännön taidoissa koettiin tarvetta kehittää taitoja viestinnästä, markkinoinnista, sosiaalisesta mediasta ja tiedonhausta.

Kysymysten 7 ja 17 avoimista vastauksista suurin osa keskittyi sosiaalisiin tai-toihin. Aiheina olivat muun muassa ohjaaminen, vertaisuus, innostaminen, sekä vuorovaikutustaidot. Koulutuksen käyneet kokevat vapaaehtoisena toimimisen joukkuelajina, jossa muut vapaaehtoiset toimivat tärkeässä tehtävässä vertais-tuen kannalta. Kaukisen (2015, 48) mukaan vapaaehtoistyö koostuu samojen tavoitteiden omaavista henkilöistä, jotka ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa keskenään. Kyselyn osaamistarpeissa nousseet teemat ovat kaikki suoraan linjassa Punaisen Ristin kirjaamiin promojen osaamistarpeisiin. Suurella osalla vastaajista PROMO-koulutuksesta on aikaa jo useampi vuosi, joten vastauksis-ta voidaan päätellä taitojen olevan joko päivittämisen tarpeessa. On myös to-dennäköistä, että osaamistaidot ovat juuri sillä tasolla kuin niiden oletetaankin olevan, mutta vapaaehtoiset kaipaavat silti lisää koulutusta vapaaehtoistyönsä tueksi.

Kysymyksessä 17 (Kuvio 6) organisointitaidot eivät korostuneet merkittävästi. Kuitenkin avoimissa kysymyksissä osaamistarvetta oli organisointiin, tapahtumien suunnitteluun, luovuuden kehittämiseen, sekä johtamiseen. Vastaajat kaipaavat myös uusia menetelmiä oman vapaaehtoistyönsä tueksi. Kysymyksessä 17 eniten ääniä sai uusien vapaaehtoisten rekrytointiin tarvittavat taidot sekä yhteistyöverkoston hallinta. Myös viestinnän taidot sekä ryhmänohjaustaidot saivat keskimäärin enemmän ääniä. Kysymyksessä oli myös avoin osio, jossa oli mahdollista kertoa omin sanoin aiheita, joista jäätiin kaipaamaan lisää opetusta.



Kuvio 6. Vastaus kysymykseen 17 ”Jäin kaipaamaan lisää opetusta aiheista (voit valita useita)” n=71

Vertaisuus oli yksi kyselyn eniten nousevista teemoista. Yhdessä tekeminen ja jakaminen koettiin jopa tärkeämpänä asiana kuin koulutuksessa saadut tiedot ja taidot. Kysymyksissä 9 ja 14 kysyttiin yhteisen sekä sisältöosan parasta antia. Molemmissa kysymyksissä vertaisuus ja sosiaalinen kanssakäyminen saivat eniten vastauksia. Muiden kanssa jakaminen koettiin erittäin tärkeänä kahdesta syystä. Koulutuksen käyneet kokivat tärkeänä kuulla, miten muissa piireissä tehdään vapaaehtoistyötä. He kokivat myös muille jakamisen tärkeänä asiana

vertaistuen takia. Muille jaetut kokemukset vahvistivat yhteisöllisyyttä ja loi uskoa omaan tekemiseen. Fields (2012b, 35) kertoo ryhmän vertaisuuden muodostuvan ryhmän sisälle voimakkaasti silloin kun ryhmää yhdistää yhteinen aihe. Yhteinen aihe on ulkopuolisia tekijöitä esimerkiksi ryhmäläisten ammattitaustaa merkittävämpi asia. Vertaisuus nähtiin tärkeänä myös verkostoitumisen kannalta. Muiden piirien vapaaehtoisten kanssa jakaminen auttoi luomaan uusia yhteistyökanavia ja mahdollisesti tiiviimpää yhteydenpitoa eri piirien vapaaehtoisten kesken.



Kuvio 7. Vastaus kysymykseen ”Tukiko koulutus vertaisoppimista?” n=70

5.2 Asiantuntijahaastattelujen tulokset

Asiantuntijahaastatteluissa nousi esille samoja teemoja kuin kyselyssäkin. Haastattelujen perusteella saadut tulokset kertoivat enemmän PROMO-koulutuksen nykytilanteesta sekä PROMO-järjestelmän haasteista kuin vapaaehtoisten osaamistarpeista. Asiantuntijahaastattelut toimivat minulle nykytilaa kartoittavana tiedonhankintamenetelmänä, mutta tutkimuksen edetessä äänitetyihin haastatteluihin palaaminen toi esille tietoa, jota en ensimmäisellä kerralla ollut täysin ymmärtänyt.

Promojen sitoutuminen vapaaehtoistehtäviin riippuu hyvin paljon siitä, millaisessa elämäntilanteessa he ovat. Tyypillistä sitoutumisaikaa on vaikeaa arvioida, mutta suurimman muutoksen sitoutumisessa aiheuttaa elämänmuutos esimerkiksi muutto toiselle paikkakunnalle, perheenlisäys tai opiskelupaikan saaminen. Nykyään järjestöihin sitoudutaan nykyisin sellaiseksi ajaksi kuin jäsen hyötyy siitä itse. (Laimio & Välimäki 2011, 9).

PROMO-koulutus nähdään raskaana kokonaisuutena käydä. Kahden viikonloppu mittainen koulutus on ajallisesti ja matkustuksen kannalta raskas koko-

naisuus käytäväksi. Kahden viikonlopun mallissa haasteena on vapaaehtoisten ajankäyttö. Promona toimiminen saattaa kiinnostaa vapaaehtoista, mutta tarvittavaa aikaa laajan koulutuksen käymiseen ei välttämättä löydy. Koulutuksen sijainti vaikuttaa myös osallistujamääriin. Lähimpänä oleva PROMO-koulutus saattaa sijaita useamman sadan kilometrin päässä. Haastatteluissa tulikin ilmi ajatus ihannetilanteesta, jossa koulutuksia järjestettäisiin tarpeeksi usein ja riittävän lähellä.

”Se koulutus ei oo oikeen toiminu. Yks on se, et ne järjestetään liian harvoin, sinne on pitkä matka. Varsinkin nuorille voi olla iso kynnys lähteä esimerkiksi Turusta Joensuuhun.” – Haastateltava 1

PROMO-koulutuksen kahden viikonlopun mittainen toteutus tuo haasteen siinä, että yhteisen osan suorittamisen jälkeen sisältöosa olisi hyvä suorittaa mahdollisimman nopeasti, jotta mielenkiinto promona toimimiseen ei ehtisi laskea. Peruuntuneiden koulutusten takia seuraavan osan odottaminen voi venyä hyvinkin pitkäksi. Vapaaehtoisilta voi loppua mielenkiinto vapaaehtoistoimintaan, jos PROMO-koulutuksen suorittamattoman osan suorittaminen vaatii kuukausien odottelun sopivan koulutuksen käymiseksi.

”Jos mä käyn yhteisen osan ja sit menee puol vuotta tai vuos, että mä pääsen sisältöosaan niin katoa mielenkiinto. Nuorille varsinkin sen pitää tapahtua heti. Se on tosi pitkä aika se puol vuotta sen nuoren elämässä” – Haastateltava 1

PROMO-koulutuksesta on järjestetty kokeiluna yhden viikonlopun mittaisia versioita, joista saatu palaute koulutuksen keston puolesta on ollut positiivista. Asiantuntijahaastatteluissa tuli esiin kehitysehdotus koulutuksen pituuden suhteen, jossa lyhempi koulutus olisi parempi vaihtoehto. Yhtenä viikonloppuna käyty koulutus laskisi osallistumisen kynnystä, koska kaikki koulutus tapahtuisi kerralla.

”Se, et on kaks viikonloppua, se on yks ongelma. Sit se, et ne ei järjestetä niinku lähellä ja usein.” Haastateltava 1

Punaisen Ristin työntekijät näkevät PROMO-koulutuksen nähdään hyvänä koulutuksena, jossa on laadukasta opetusta. Kuitenkin usealta koulutuksen käy-

neeltä on tullut palautetta siitä, että koulutus oli sisältänyt asioita, joita kaikki vapaaehtoiset tarvitsevat vapaaehtoistyössään riippumatta siitä, toimivatko he ohjaustehtävissä vai eivät. Koulutuksen käyneille tehdyssä kyselyssä nousseet teemat Punaisen Ristin perustiedosta, toimintatavoista sekä sosiaalisten taitojen kehittämisestä ovat teemoja, joiden hallitseminen hyödyttäisi kaikkia vapaaehtoisia tehtävästä riippumatta.

”Sehän saa hirveen hyvää palautetta sit kun se jossain järjestetään ja sinne tulee ihmisiä, jotka on saattanu olla pitkäänkin mukana ja ne sanoo palautteena sen koulutuksen yhteydessä, et mun ois pitäny saada nää tiedot jo paljon aikasemmin.” – Haastateltava 2

Punaisen Ristin uusille vapaaehtoisille on olemassa verkossa tehtävä nopea perehdytys, joka antaa tietopaketin Punaisen Ristin toiminnasta sekä historiasta. Tämän lisäksi on olemassa vielä kurssimuotoinen toteutus, jossa tutustutaan Punaiseen Ristiin ja vapaaehtoistyöhön tarkemmin. (Punainen Risti 2017e). Haastatteluissa kävi ilmi, että PROMO-koulutus sisältää osioita olisi hyvä kouluttaa kaikille vapaaehtoisille. Erään Punaisen Ristin työntekijä kertoikin, että PROMO-koulutukseen ei osallistuta saadakseen ylennystä vapaaehtoistyön hierarkiassa, vaan koulutukseen hakeudutaan, jotta saadaan tarvittava osaaminen tehdä sitä samaa vapaaehtoistyötä, jota he ovat tehneet aiemminkin.

”Aika paljon siit PROMO-koulutuksen sisällöstä on sellasta, mitä ne meidän kaikki vapaaehtoiset tarvitsee, mut et niitä vois niinku pilkkoa ja ottaa ulos siitä koulutuksesta ja käyttää se ilman, et se on se kaks viikonloppua.” – Haastateltava 1

Promojen tehtävät on eritelty Punaisen Ristin toimesta ja tehtäviä tarkennetaan koulutuksen aikana. Kuitenkaan useat promot eivät ole täysin tietoisia siitä, mitä heidän kuuluu koulutuksen jälkeen tehdä. Promon tehtäväkuva koetaan niin laajaksi, että tehtäväkohtainen täsmentäminen näkyy haasteellisena. PROMO-koulutukseen hakeutuneet eivät ole välttämättä saaneet mitään muutosta omaan vapaaehtoistyönkuvaansa, vaan koulutus on antanut eväitä toimimaan omassa vapaaehtoistyössään paremmin.

”Jos mä voin tehdä näit kymmentä tehtävää ni se voi olla vaikeeta sit mieltii, et mitä mä lähden sit oikeesti tekemään.” – Haastateltava 1

Osa asiantuntijoista olivat sitä mieltä, että PROMO-järjestelmää ei nykyisellä toteutuksellaan tarvita, koska koulutus ei nykyisellä tarjonnallaan pysty vastaamaan vapaaehtoisten tarpeisiin riittävän hyvin. PROMO-koulutuksessa ei nähdä olevan mitään täysin ylimääräistä, mutta kokonaisuutena se on raskas paketti kouluttaa vapaaehtoisille. Useiden mielestä PROMO-koulutuksen sisällöt koetaan hyviksi, mutta samalla tulisi miettiä, keitä ne palvelevat parhaiten. Monen mielestä koulutusta voisi pilkkoa pienempiin osiin ja kouluttaa taitoja kohdenne- tummin eri tehtävien tehostamiseksi.

”Jotenkin unohtais sen kontekstin promo ja tarkastelis sitä, et mihin ja kelle se ois sit merkittävää.” – Haastateltava 2

Osa piireistä on kokeillutkin järjestää PROMO-koulutusta kutsumalla sitä ryhmänohjaajakoulutukseksi tai avainvapaaehtoisten koulutukseksi. Koulutusta on järjestetty PROMO-koulutuksen sisällöillä, mutta koulutuksen nimi on vaihdettu kuvaamaan paremmin koulutuksen sisältöä. Haastatteluissa tuli ilmi, että Promon nimi koetaan hankalaksi. Selkeämpi nimi toisi selkeämmän kuvauksen tehtäviin, joihin heitä tarvitaan. Mansikkamäki (2013, 58-59) kertoo omassa Punaiselle Ristille tehdyssä opinnäytetyössään, että Punaisen Ristin eri piirien toiminnanjohtajat olivat sanoneet PROMO-koulutuksen olevan hyvä koulutus. Toiminnanjohtajat olivat tyytyväisiä siihen, että vapaaehtoisille on järjestetty koulutusta, mutta he myös kokivat koulutuksen nimen ongelmalliseksi, koska se ei ole tarpeeksi selkeä.

”Mut se sana myös. Jos me järjestetään koulutus, jossa me sano- taan selkeesti, et mihin me koulutetaan sua. Ettei se koko koulutus ja markkinointi mee siihen, et meidän pitää selittää mitä se koulutus sisältää” – Haastateltava 1

5.3 Kyselyn tuloksiin pohjautuneen ryhmäkeskustelun tulokset

Tapasimme Punaisen Ristin työryhmän kanssa ja esitin heille Webropol- kyselystä nousseet tulokset. Ryhmäkeskustelussa työryhmä vertaili kyselyn tuloksia aiempiin tutkimuksiin, joita Punaisessa Ristissä on tehty. Samalla kes- kustelimme vastauksista ja saimme yhdessä paremman kuvan koulutuksen ke-

hittämisestä. Ryhmäkeskustelussa nousseet asiat olivat samankaltaisia kuin asiantuntijahaastatteluissa, mutta kysely antoi heille pohjaa muodostaa ryhmässä omia kehitysehdotuksiaan koulutuksen kehittämiseksi. Keskusteluissa heräsi keskustelua siitä, keille PROMO-koulutus kuuluu. Myös promot haluavat tietää tarkemmin, mitä heiltä odotetaan.

Suuri osa promoista pääsee koulutukseen oman osastonsa lähettämänä, jolloin vapaaehtoistyötä on ollut takana jo pidempään, koska osasto on ehtinyt tulla vapaaehtoiselle tutuksi. Yhteisissä keskusteluissa tulikin ilmi PROMO-koulutuksessa opetettujen asioiden olevan tarpeellisia juuri heille, jotka eivät ole ehtineet oppia samoja asioita muualta. Koulutukseen hakeutumisen ajatus on ollut, että pitkään toimineet vapaaehtoiset pääsevät osaston lähettämänä PROMOKoulutukseen, mutta tulokset näyttävät koulutusten sisältöjen sopivan myös uusille vapaaehtoisille. Työryhmä pohtikin, että mitä nopeammin vapaaehtoiset ovat saaneet PROMO-koulutuksessa saadut taidot, sitä tyytyväisempiä he ovat olleet koulutukseen

”Ollaan puhuttu paljon siitä, et kun oot toiminu pitkään vapaaehtoisena ni sit pääset siihen koulutukseen. Tulokset näyttää jotain ihan muuta” –Keskustelija 1

Monet PROMO-koulutuksen käyneistä vapaaehtoisista ovat saaneet PROMOKoulutuksessa opitut taidot aiemmin joko muista Punaisen Ristin koulutuksista tai esimerkiksi työelämässä. Koulutussisältöjen päällekkäisyyksiltä ei voida täysin välttyä, mutta työryhmällä heräsi kehittäisehdotus PROMOKoulutuksen kehittämistä täsmällisempään suuntaan. Työryhmän mielestä olisi hyödyllisempää kouluttaa vapaaehtoisia täsmällisemmin erilaisiin tehtäviin sen sijaan, että Punainen Risti kouluttaisi promoja, jotka voivat tehdä lukuisia erilaisia tehtäviä. Tämä ajattelutapa muuttaisi PROMOKoulutusta radikaalisti, jolloin koulutuksen sisältöjä voisi pilkkoa useaan eri osaan pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Myös ajatus PROMOKoulutuksen nimestä koettiin työryhmässä epäselvänä. Koulutuksen tulisi olla täsmällinen ja sen nimestä tulisi saada selvillä, mitä ollaan kouluttamassa ja mihin tehtävään.

Koulutuksen kesto on asettanut ennakkoluuloja koko työryhmälle sekä myös minulle itselleni. Koko työryhmän ajatus oli ollut alusta asti koulutuksen kahden

viikonlopun mittaisen kokonaisuuden olevan liian raskas kokonaisuus käytäväksi. Työryhmä koki positiiviset vastaukset koulutuksen pituudesta erittäin positiivisena. PROMO-koulutuksen käyneiden mielipide koulutuksen kestosta oli tärkeää saada kuuluviin ja huomata, että se oli erilainen kuin työryhmän mielipiteet. Kyselyn tuloksista ei kuitenkaan näe sitä, kuinka moni oli jättänyt kokonaan osallistumatta koulutukseen sen keston takia.

PROMO-koulutuksesta eniten positiivista palautetta saaneet teemat olivat vertaisuus sekä sosiaalisten taitojen kehittyminen. Työryhmän kysymykseksi heräsikin, voisiko yhden viikonlopun koulutus tavoittaa enemmän innokkaita koulutettavia, joita pidempi koulutus ei välttämättä tavoittaisi. Ajatus lyhennetystä koulutuksesta herätti ajatuksen siitä, että jääkö sosiaalisten taitojen kehittyminen liian vähäiseksi, jos koulutuksen pituutta lyhennettäisiin yhteen viikonloppuun.

”Et jos meil ois lyhyempiä koulutuksia ni saataisko me enemmän tällaisia promoja käymään läpi sen koulutuksen, jotka ovat kans tyytyväisiä siihen yhteen viikonloppuun.” – Keskustelija 1

Kyselyn kysymyksessä 19 annettiin arvio väitteelle PROMO-koulutuksen siirtämisestä osittain verkkoon. Tein huomion, että eniten verkko-opetuksen kannalla olivat ne henkilöt, jotka olivat saaneet koulutuksesta itselleen vähiten uutta ja hyödyllistä tietoa. Ne, jotka kokivat saavansa uutta tietoa sekä kokivat vertaisuuden tärkeäksi, kannattivat verkko-opetusta vähemmän. Työryhmässäkin ajateltiin, että yksi PROMO-koulutuksen tärkeitä teemoja on yhdessä tekeminen ja sosiaalisten taitojen kehittäminen. Verkko-opetusta ei pidetä mahdottomana ajatuksena, kunhan verkko-opetus ei olisi este sosiaalisten taitojen kehittämislle sekä vertaisuudelle.

”Tää tukee sitä, et täytyy olla niit fyysisii koulutusviikonloppui, et ei voi kaikki olla verkossa.” – Keskustelija 2

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa esitän tutkimuksen johtopäätöksiä sekä opinnäytetyön tilaajalle tehtäviä kehitysehdotuksia PROMO-koulutuksen kehittämiseksi. Käyttämälläni tutkimusmenetelmilläni sain tietoa niin koulutuksen käyneiltä henkilöiltä kuin myös heiltä, jotka ovat sitä oman työnsä puolesta kehittäneet. Tilaajalle tehdyt kehitysehdotukset syntyivät eri menetelmien summana, yhteisöllisestä kehittämisestä sekä ryhmäkeskustelun havainnoinnista. Suuri osa kehittämis ehdotuksista syntyivät havainnoimalla Punaisen Ristin työryhmää ryhmäkeskustelun aikana. Kyselystä nousseet osaamistarpeet eivät selittyneet minulle mielestäni riittävän hyvin ennen kuin työryhmä pääsi itse keskustelemaan tuloksista.

Olen kuvannut kyselyn, asiantuntijahaastattelujen sekä yhteisen ryhmäkeskustelun keskeisimmät teemat SWOT-taulukkoon. SWOT-taulukossa eritellään tutkittavan aiheen vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet sekä uhat. Menetelmä ei vaadi erityisiä erityisvalmisteluja ja jokainen pystyy käyttämään menetelmää arviointia varten. (SOSTE 2017.) Harjun (2004, 31) mukaan SWOT analyysillä saadaan selvitettyä järjestön realistinen toiminallinen nykytila. Selvitetyt toiminnan vahvat sekä heikot kohdat voidaan hyödyntää järjestöissä kahdella eri tavalla: vahvistamalla joko vahvoja tai heikkoja puolia.

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hyvät sisällöt • Vertaisuus 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promojen ”paikka” Punaisen Ristin kentällä
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajien koulutusmahdollisuudet • Sisältöjen pilkkominen useampaan koulutukseen 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koulutusten peruuntuminen • Koulutusten sijainnit • Tiedot & taidot saatu aiemmin jo muualta

Kuvio 8. SWOT-taulukko

Sekä koulutuksen käyneet vapaaehtoiset että Punaisen Ristin työryhmä näkevät PROMO-koulutuksen sisällöt hyvinä. PROMO-koulutus sisältää paljon erittäin hyödyllistä tietoa oman osaamisen kehittämiseksi. Laitoin SWOT-taulukon vahvuuksiksi PROMO-koulutuksen sisällöt, sekä koulutuksen mahdollistaman vertaisuuden. PROMO-koulutuksen vertaisuus on eniten yksittäistä positiivista palautetta saanut aihe. Yhdessä jaettu tieto auttaa löytämään vapaaehtoistyön ohjaamisesta sellaista hiljaista tietoa, jota ei välttämättä muuten tule koulutuksesta ilmi. Vertaisuus mahdollistaa myös verkostojen kehittymisen. Koulutuksiin osallistuvat vapaaehtoiset tulevat eri puolelta Suomea, joten muilta vapaaehtoisilta saatu tieto heidän tekemisestään toimii inspiraationa toisen tekemiselle. Vapaaehtoisten ajankäyttö on rajattua, mutta samalla pitäisi antaa aikaa ja tilaa vertaistuelle sekä ohjaamistaitojen kehittämiseksi.

Suhtauduin aluksi koulutuksen kahden viikonlopun toteutukseen hieman skeptisesti luullen, että koulutuksen tiivistäminen yhteen viikonloppuun ratkaisisi ongelmat vähäisistä osallistujamääristä johtuen. Kyselytutkimuksesta nousseet selkeät tarpeet sekä kehut yhteisöllisyydelle antaakin koulutuksen pituuden muuttamiselle haasteita, koska PROMO-koulutuksen sosiaalisten taitojen kehittäminen vaatii aikaa.

SWOT-taulukon mahdollisuuksiksi laitoin koulutuksen pilkkominen useaan osaan. Suurin osa koulutuksen käyneistä ovat olleet tyytyväisiä koulutukseen, joten syytä koulutettavien asioiden lakkauttamiselle ei ole. Tutkimuksen tulokset viittaavat koulutuksen olevan hieman liian laaja, joten tästä nouseva tarve kohdentuu ennemminkin koulutuksen uudelleenkohdentamiseen niille vapaaehtoisille, joille siitä on eniten hyötyä.

Heikkoudeksi laitoin promojen paikan vapaaehtoistyön kentälle. Sekä kyselystä että haastatteluista tuli ilmi, että kaikki tutkimukseen osallistuneet eivät ole käsittäneet promojen toimintaa samanlaisena. Lisäsin uhaksi PROMO-koulutusten sisältöjen päällekkäisyydet muiden koulutusten kanssa.

6.1 Kehittämisehdotukset tilaajalle

PROMO-koulutusta tulisi kohdentaa oikealle kohderyhmälle sopivaksi. Tällä hetkellä koulutukseen päätyvät usein ne, joilla vapaaehtoistyötä on takana jo pidemmältä ajalta. Tutkimuksesta tuli ilmi, että pitkään tehneillä vapaaehtoisilla oli usein PROMO-koulutuksessa saatu tietotaito hallussaan jo entuudestaan. Tutkimukseni osoitti, että tyytyväisimpiä koulutukseen ovat olleet ne vapaaehtoiset, joille koulutettavat asiat olivat uusia eivätkä he ole ehtineet saada PROMOKoulutuksessa saatuja taitoja mistään muusta Punaisen Ristin koulutuksesta. Myös haastatteluissa sekä ryhmäkeskusteluissa nousi monta kertaa esille promojen tarvitsevan PROMOKoulutuksessa koulutettavat asiat aikaisemmassa vaiheessa. Ajatus uusien vapaaehtoisten kouluttamisesta PROMOKoulutuksen sisällöillä muuttaisi ajattelumallia koulutukseen hakeutumisen nykytilanteesta. PROMOKoulutuksen sisällöt palvelevat uusia vapaaehtoisia, joten heidän koulutukseen osallistumisen kynnystä tulisi laskea.

Promojen kiinnittymistä heidän omaan tehtäväänsä tulisi helpottaa. PROMOKoulutuksen käynyt vapaaehtoinen on saanut koulutusta monipuolisiin tehtäviin eri osa-alueilla. Promojen erilaiset mahdollisuudet vapaaehtoistyöhön nähdään tällä hetkellä niin laajana, että promojen oma-aloitteinen kiinnittyminen heitä kiinnostaviin tehtäviin koetaan vaikeana. Tarpeet yleispätevistä vapaaehtoistyön ohjaajista ovat muuttuneet enemmän tehtäväkohtaisiin sekä täsmällisempiin koulutuksiin.

Punaisen Ristin työryhmä näki mahdollisena ajatuksena useamman täsmällisemmän koulutuksen kehittävän vapaaehtoisten osaamista vaihe vaiheelta kohti heidän omaa paikkaansa Punaisen Ristin vapaaehtois kentällä, jolloin vapaaehtoiset saisivat tarvittavat taidot eri koulutuksista täsmällisemmin. Yhdestä isosta koulutuskokonaisuudesta useampaan lyhyempään koulutukseen siirtyminen mahdollistaisi vapaaehtoisten tarkemman kiinnittymisen heille sopiviin tehtäviin.

Tällä hetkellä PROMOKoulutus sisältää ohjaajamisen, johtamisen, suunnittelun, organisoinnin, Punaisen Ristin arvojen sekä toimintatapojen opiskelua. Sisältöosaan siirtyessä koulutusta saadaan vielä valitun ohjelma-alan mahdolli-

suuksista sekä ajankohtaisista tiedoista linkittäen toimintaa jatkuvasti Punaisen Ristin toimintatapoihin. (Punainen Risti 2015, 7.) Näitä PROMO-koulutuksen sisältöjä pilkkomalla olisi mahdollisuus saada materiaalia useampaan täsmällisempään koulutukseen. Vapaaehtoisia tulisi kouluttaa selkeämmin toimintamuotoihin, joihin Punaisella Ristillä on tarvetta. Tulevaisuudessa ei ehkä olisi-kaan promoja, vaan aktiivisia vastuuvapaaehtoisia, jotka hankkivat lisää osaamista tehtäviin, joita he jo tekevät.

Täsmällisempi tarveperäinen koulutus selkeyttäisi toimintaa vapaaehtoisten sekä Punaisen Ristin näkökulmasta. Heti koulutuksen alussa vapaaehtoiset tietäisivät selkeämmin, mihin he ovat osallistuneet sekä Punainen Risti tietäisi, millaiseen toimintaan koulutuksen käyneitä vapaaehtoisia tarvitaan. Lyhemmät täsmällisemmät koulutukset helpottaisivat myös uusien vapaaehtoisten kiinnittymistä heitä kiinnostaviin tehtäviin, jos kun alusta asti olisi tiedossa, mihin Punaisen Ristin tehtäviin olisi mahdollista kouluttaa itseään.

Koulutusten pilkkominen täsmällisempiin kokonaisuuksiin aiheuttaa edelleen kysymyksen vapaaehtoisten ajankäytöstä. Mielestäni nykyisen PROMO-koulutuksen kahden viikonlopun mittainen kokonaisuus on perusteltua vertaisuuden sekä sosiaalisten taitojen kehittymisellä. Lyhyemmillä koulutuksilla on mielestäni suurempi todennäköisyys saada enemmän osallistujia, koska se ei sido vapaaehtoisten vapaa-aikaa samalla tavalla kuin pidempi koulutus. Koulutusten pituuksia suunniteltaessa täytyy ottaa kuitenkin huomioon tarvittava aika taitojen kehittymiselle. Teoriapainotteisemmat sekä täsmällisemmät koulutukset voidaan toteuttaa tiiviimmin.

Kehitysehdotukseni pohjautuvat ajatuksille, jossa vapaaehtoistyön ohjauksesta eivät vastaisi erilliset PROMO-koulutuksen saaneet henkilöt, vaan aktiiviset ”avainvapaaehtoiset”, jotka ovat käyneet esimerkiksi ohjaajakoulutuksen saadakseen koulutusta ohjaustaitojensa kehittämiseksi. Uudessa ehdotuksessa koulutusta esimerkiksi ohjaamiselle hankittaisiin vasta siinä vaiheessa, kun se hyödyttäisi vapaaehtoisia heidän tehtävissään. PROMO-koulutuksen sisältöjä sisältävät eri osa-alueiden koulutukset valmentaisivat vapaaehtoisia täsmällisemmin jonkun tietyn vapaaehtoistehtävän tekemiseen. Esimerkiksi ohjausteh-

tävissä oleva vapaaehtoinen ei välttämättä tarvitse koulutusta organisoinnista tai innostamisesta.

Useamman pienemmän koulutuksen mahdollistaminen laskisi myös kynnystä osallistumiselle. Uusien vapaaehtoisten olisi hyvä oppia PROMO-koulutuksessa koulutettavia taitoja jo vapaaehtoisuuden alkuvaiheessa. Mielestäni uusien vapaaehtoisten osallistumisen kynnys nykyiseen PROMO-koulutukseen on suuri. Pienemmät koulutukset innostaisi uusia vapaaehtoisia liittymään mukaan toimintaan sekä kehittämään osaamistaan tarvitsemillaan osa-alueilla.

7 POHDINTA

Punaisen Ristin PROMO-koulutuksen parissa tehty kehittämistyö on ollut mielenkiintoinen prosessi. Olen syventynyt motivaatiotekijöihin sekä siihen, mistä promot haluavat saada koulutusta saadakseen paremmat eväät vapaaehtoisuudelle. Tässä luvussa arvioin opinnäytetyötäni sekä käsittelen johtopäätöksiä ottaen huomioon myös mahdolliset jatkotutkimukset.

Punaisen Ristin vastuuta kantavat vapaaehtoiset koostuu niistä vapaaehtoisista, jotka haluavat antaa omaa aikaansa järjestön toiminnan eteen. Kouluttamalla heitä toimimaan tehtävissään paremmin, varmistetaan samalla vapaaehtoistyön laadukkuus sekä motivaatio työn tekemiselle. Mielestäni jokainen vapaaehtoinen ansaitsee tulla koulutetuksi kouluttajaorganisaationsa toimesta, jos se on molempien osapuolten etu. Vapaaehtoistyö perustuu luonnollisesti vapaaehtoisuuteen, joten koen motivaatiota lisäävät tekijät erittäin tärkeinä teemoina kehittäessä vapaaehtoistoimintaa.

Punainen Risti haluaa kehittää osastojensa välistä yhteistyötä. Toimintalinjauksessa vuosille 2015-2017 korostettiin osastojen välistä yhteistyötä. Hyvän osaston tunnusmerkkejä ovat viestintä, onnistunut hallinto sekä yhteistyö. Osastojen toiminnassa korostetaan myös aktiivista rekrytointia uusien jäsenien tukemiseksi. (Punainen Risti 2014, 8.) Uskon, että osastojen välinen vuorovaikutus on tärkeässä osassa myös vapaaehtoisten yhteisöllisyyden kanssa. Tiiviimmällä

kommunikoinnilla voitaisiin tehostaa vapaaehtoisten välistä kommunikointia valtakunnallisella tasolla. PROMO-toiminnalla on suuri merkitys rekrytoinnin tehostamisessa sekä aktiivisten vapaaehtoisten sitouttamisessa tehtäviin. Jokaiselle vapaaehtoiselle tulisi löytää oma paikka osana Punaisen Ristin toimintaa ja Punaisen Ristin tulisi voida mahdollistaa laadukas koulutus jäsentensä kouluttamiseksi.

Tutkimukseni on osoittanut PROMO-koulutuksen sisältävän enimmäkseen hyviä elementtejä. Ne asiat, jotka aiheuttivat koulutuksen käyneissä negatiivisia mielipiteitä eivät liittyneet sisältömateriaaleihin vaan siihen, että koulutettavat asiat olivat koulutettaville entuudestaan tiedossa tai koulutettavia asioita ei osattu hyödyntää käytännön työssä epäselvien työskentelymahdollisuuksien takia. Tutkimuskysymyksiäni olivat:

- Saavatko promoiksi hakeutuneet vapaaehtoiset PROMO-koulutuksesta juuri ne tiedot sekä taidot, joita he tarvitsevat toimiakseen Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan ohjaajina, suunnittelijoina ja toteuttajina.
- Mitä taitoja he tarvitsevat toimiakseen näissä tehtävissä
- Tukeeko PROMO-koulutus vertaisoppimista

PROMO-koulutuksen käyneet vapaaehtoiset olivat tyytyväisiä koulutukseen sekä koulutuksesta saatuun tietotaitoon. Promot kaipaavat edelleen lisää koulutusta etenkin ohjaustaitojen sekä organisointitaitojen kehittämiseen. Koulutuksen suurin voimavara oli vapaaehtoisten muodostamat vertaisryhmät. Muiden koulutettavien kanssa jaettu tieto koettiin erittäin positiivisena ja tarve vertaisuudelle säilyy yhä.

Tutkimuksen loppupuolella huomasin, että promojen haasteena eivät olleet osaamisen puute, vaan promojen asettuminen vapaaehtoistyön ohjaamisen kentälle. Koulutuksen käymisen jälkeen ei oltu täysin varmoja siitä, mitä he voisivat alkaa tehdä. Kehitysehdotukseni olivatkin koulutusrakenteen muuttamista enemmän taitoperusteiseksi siten, että koulutuksiin osallistuttaisiin osaamistarve edellä täsmennetymin johonkin Punaisen Ristin vapaaehtoistehtäviin.

Opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut paljon vapaaehtoistyöstä sekä koulutusten kehittämistä. Oma kuva itsestäni tutkimuksen tekijänä muuttui opinnäytetyön edetessä. Alussa koin kehittämistehtävän erittäin haasteellisena aiheena tarttua mukaan, koska minulla ei ole aikaisempaa kokemusta Punaisen Ristin toiminnasta. Organisaatioiden ulkopuolelta tulevat mielipiteet nähdään usein positiivisina asioina, mutta oma varmuus tekemiseen oli aluksi varovaista. Varmuus vahvistui tutkimuksen edetessä. Haasteellisimpana asiana koin koko prosessissa sen, että minulla ei ollut mahdollisuutta itse osallistua yhteenkään PROMO-koulutukseen. Haasteellista oli nykyisen koulutuksen kriittinen tutkiskelu ilman omakohtaista kokemusta PROMO-koulutuksesta. Tarkoitukseni oli osallistua yhteen koulutukseen loppuvuodesta 2016, mutta koulutus jouduttiin perumaan pienen osallistujamäärän takia. Tämä kertoi minulle konkreettisesti opinnäytetyöni olevan ajankohtainen sekä tarpeellinen.

7.1 Mahdolliset jatkotutkimukset

Opinnäytetyöni on osana Punaisen Ristin suurempaa koulutuksien kehittämisen arviointia. Tuloksiani voidaan vertailla suuremman arvioinnin tuloksiin vertaillen, tuleeko suuremman mittakaavan koulutusten arvioinnista samanlaisia tuloksia kuin opinnäytetyössäni.

Tutkimukseni kuvaa toiminnan nykytilaa, sen ongelmia sekä tulevaisuuden muutostarpeita. Tämä ei kuitenkaan vielä korjaa nykytilannetta ennen kuin joku lähtee tekemään käytännön muutostyötä koulutuksen kehittämiseksi. PROMO-koulutuksen kehitysehdotukset vaativat henkilön, jotka toimisivat toiminnan suunnittelijoina sekä jalkauttajina. Samalla tavalla kuin oma opinnäytetyöni on jatkoa edelliselle työlle, toivon oman työni olevan pohjustuksena muille opinnäytetyötä tekeville korkeakouluopiskelijoille. Tutkimukseni avaa mahdollisuuksia päästä jatkamaan PROMO-koulutuksen kehittämistä uuden koulutuksen suunnittelun tai jalkauttamisen parissa.

Opinnäytetyötäni voidaan mielestäni hyödyntää muissakin organisaatioissa kuin Punaisessa Ristissä. Suomessa on lukuisia järjestöjä, joiden toiminnan edellytyksenä ovat vastuuta kantavat vapaaehtoiset. Opinnäytetyöni tuloksia voidaan

hyödyntää myös mahdollisesti muiden järjestöjen koulutusten kehittämisessä. Vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa paljon, joten opinnäytetyöni tutkimuksesta voi olla hyötyä kaikille vapaaehtoistyötä tekeville järjestöille, joiden koulutukset kohdentuvat vapaaehtoisten ohjaamistaitojen kehittämisen ympärille ja sitä kautta paremman toiminnan tukemiseksi.

LÄHTEET

- Fields, Marion 2012a. Mitä on vertaisoppiminen? Teoksessa Fields, Marion & Plathan, Susanna (toim.) Tietoa, taitoja ja hyvää fiilistä – vertaisoppimisen taustaa ja kokemuksia järjestötoiminnassa. Helsinki: OK-opintokeskus, 9-15.
- Fields, Marion 2012b. Havaintoja vertaisoppimisen organisoimisesta. Esimerkkejä OK-opintokeskuksen jäsenjärjestöjen vertaisopintoryhmistä. Teoksessa Fields, Marion & Plathan, Susanna (toim.) Tietoa, taitoja ja hyvää fiilistä – vertaisoppimisen taustaa ja kokemuksia järjestötoiminnassa. Helsinki: OK-opintokeskus, 29-43.
- Fields, Marion 2013. Järjestömuotoista vertaisoppimista vapaassa sivistystyössä – tapaus opintokerhot. Aikuiskasvatus 2/2013. 140-145. Viitattu 26.2.2017. <http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/33/2/jarjesto.pdf>
- Fields, Marion 2015. Koulutus on tärkeä resurssi järjestötoiminnassa – johdanto. Teoksessa Fields, Marion & Valanne, Mia. Koulutus järjestön voimavarana. Helsinki: OK-opintokeskus, 4-5.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. 3. painos. Vantaa: Sivistysliitto SKAF ry.
- Heikkinen, Hannu L.T 2008. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korj. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16-38.
- Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2017. Oppimistyyli. Viitattu 2.3.2017. <https://kielikompassi.jyu.fi/opioppimaan/oppimistyyli.htm>
- Kaukinen, Ruut 2015. Vuorovaikutus ja vapaaehtoisten inhimillisten voimavarojen tukeminen. Teoksessa Riikonen, Satu & Nyman, Tarja (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen Ammattikorkeakoulu, 47-54. Viitattu 10.3.2017. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>
- Koskinen, Pekka 2013. Vertaisopetus antaa oppimisen ja opettamisen elämyksiä. Teoksessa Jääskelä, Päivi & Klemola, Ulla & Lerikkanen, Marja-Kristiina & Poikkeus, Anna-Maija & Rasku-Puttonen, Helena & Eteläpelto, Anneli. Yhdessä parempaa pedagogiikkaa. Interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos. 73-80.
- Kupias, Päivi & Koski, Mia 2012. Hyvä kouluttaja. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kurki, Leena. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen Pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Koipijyvä Oy. Viitattu: 12.2.2017. <http://www.kssotu.fi/media/Vapaaehtoistoiminta%20kehittyy.pdf>
- Malinen, Anita & Laine, Timo 2009. Ohjaajien oma ryhmä koulutuksen ytimenä. Teoksessa Laine, Timo & Malinen, Anita (toim.) Elävä peilisali. Aikuista pedagogiikkaa oppimassa. 1. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 87-93.

- Mansikkamäki, Iiris 2013. Suomen Punaisen Ristin PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmän arviointi. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Nyysölä, Kari 2002. Koulun ulkopuolella opitun tunnustaminen. Opetushallitus 13/2002. Viitattu 1.3.2017.
http://www.oph.fi/download/48926_ulkopuolella.pdf
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Punainen Risti 2012a. Mikä on promo? Viitattu 13.1.2017.
<https://rednet.punainenristi.fi/node/7353>
- Punainen Risti 2012b. PROMO – Punaisen Ristin ohjaaja ja vapaaehtoistoiminnan asiantuntija. Viitattu 13.1.2017. <https://rednet.punainenristi.fi/node/4625>
- Punainen Risti 2012c. Tietoa promokoulutuksesta viitattu 20.1.2017.
<https://rednet.punainenristi.fi/node/7360>
- Punainen Risti 2014. Suomen Punaisen Ristin toimintalinjaus vuosille 2015–2017. Viitattu 10.3.2017.
https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/toimintalinjaus_2015-2017_hyvaksytty_ylk_08062014_uusi.pdf
- Punainen Risti, 2015. Promo – Suomen Punaisen Ristin ohjaajajärjestelmätoteutusohje 2015–2017.
- Punainen Risti 2017a. Moniste PROMO-koulutuksen kävijämääristä
- Punainen Risti 2017b. Mikä on Suomen Punainen Risti? Viitattu 13.1.2017.
<https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>
- Punainen Risti 2017c. Piirit ja osastot. Viitattu 13.1.2017
<https://rednet.punainenristi.fi/branches>
- Punainen Risti 2017d. Tapahtumahaku. Viitattu 15.1.2017.
<https://www.punainenristi.fi/tapahtumahaku>
- Punainen Risti 2017e. Punainen Risti tutuksi-kurssi. Viitattu 9.3.2017.
<https://www.punainenristi.fi/tapahtumat/punainen-risti-tutuksi-kurssi-helsingissa-8>
- Repo-Kaarento, Saara 2010. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. 1.-2. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Ristolainen, Heidi 2015. Osaajat järjestötyössä. Järjestöyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta. Helsinki: OK-opintokeskus.
- SOSTE 2017. Arviointityökaluja. Viitattu 18.2.2017.
<http://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/kehittaminen-ja-arviointi-jarjestoissa/arviointityokaluja-3.html>
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 1. painos. Tampere: Tampere University Press.

Valanne, Mia 2015. Laatu järjestökoulutukseen. Teoksessa Fields, Marion & Valanne, Mia. Koulutus järjestön voimavarana. Helsinki: OK-opintokeskus 7-12.

Valke, Ahti 2012. Esipuhe. Teoksessa Fields, Marion & Plathan, Susanna (toim.) Tietoa, taitoja ja hyvää fiilistä – vertaisoppimisen taustaa ja kokemuksia järjestötoiminnassa. Helsinki: OK-opintokeskus, 7.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 12.2.2017.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake



Jaa ajatuksesi PROMO-koulutuksesta ja voita hieno Fjällräven-reppu!

Olemme kehittämässä PROMO-koulutusta selvittämällä sen nykytilaa sekä kehittämistarpeita selvittämällä PROMO-koulutuksen käyneiltä henkilöiltä heidän kokemuksiaan koulutuksesta. Samalla otamme selvää taidoista, joita koulutettavat tarvitsevat toimiessaan Punaisen Ristin vapaaehtoisina.

Kysely on lähetetty PROMO-koulutuksen käyneille henkilöille ja kyselyn vastaukset ovat tärkeässä osassa PROMO-koulutuksen parissa tehtävässä kehittämistyössä! Vastaukset toimivat myös aineistona Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelijan opinnäytetyössä.

Kysely on jatkoa 2013 tehdylle opinnäytetyölle (Suomen Punaisen Ristin PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmän arviointi, Iris Mansikkamäki), jossa PROMO-järjestelmää arvioivat osastojen puheenjohtajat, piirien toiminnanjohtajat sekä piirien promovastaavat sekä sisällöistä vastaavat promo-vastuuhenkilöt.

Vastaukset käsitellään nimettöminä eikä niitä pystytä yhdistämään vastaajaan. Kyselyn vastaamiseen menee noin 5 minuuttia.

Kaikkien vastaajien kesken arvomme 3 suosittua Fjällrävenin Kånken-reppua! Kyselyn lopuksi on mahdollista jättää yhteystiedot arvontaa varten.

Kiitos vastauksistasi!

Taustatiedot

1. Minkä piirin alueella toimit?

- Helsinki ja Uusimaa
- Hämeen piiri
- Kaakkois-Suomen piiri
- Lapin piiri
- Länsi-Suomi
- Oulun piiri
- Satakunnan piiri
- Savo-Karjalan piiri
- SPR
- Varsinais-Suomen piiri
- Vastaanottokeskukset
- Åbolands distrikt - Turunmaan piiri
- Ålands distrikt
- Österbottens svenska distrikt

2. Missä vapaaehtoistehtävissä toimit tällä hetkellä?

3. Milloin olet osallistunut PROMO-koulutukseen?

4. Koulutus oli pituudeltaan

- Yhden viikonlopun
- Kaksi viikonloppua
- Jotain muuta, mitä?

5. Missä kaupungissa olet käynyt PROMO-koulutuksessa?

6. Mistä kuulit PROMO-koulutuksesta?

- Ystävältä
- Punaisen Ristin toimistolta
- Punaisen Ristin verkkosivuilta
- Sosiaalisesta mediasta
- Jostain muualta, mistä?

7. Millaista osaamista (tietoa tai taitoa) tarvitset vapaaehtoistehtävissäsi?

8. Miten PROMO-koulutuksen yhteinen osa vastasi näihin osaamistarpeisiisi?

9. Mikä yhteisessä osassa oli parasta oman vapaaehtoistoimintasi kannalta?

10. Oliko yhteisessä osassa jotain, joka tuntui sinusta tarpeettomalta oman vapaaehtoistoimintasi kannalta?

Kyllä, mitä?

Ei

11. Oliko yhteinen osa kestoaltaan sopiva?

- Kyllä
 Ei, miksi?

12. Minkä sisältöosan olet käynyt PROMO-koulutuksessa? voit valita useampia vaihtoehtoja

- Kontti-toiminta
 Sosiaalipalvelutoiminta
 Nuorisotoiminta
 Terveys- ja hyvinvointitoiminta
 Ensiaputoiminta
 Valmiustoiminta
 Monikulttuurinen toiminta
 Humanitaarisen oikeuden toiminta

13. Miten PROMO-koulutuksen sisältöosaosa vastasi osaamistarpeisiisi?

14. Mikä sisältöosassa oli parasta oman vapaaehtoistoimintasi kannalta?

15. Oliko sisältöosiossa jotain, joka tuntui sinusta tarpeettomalta oman vapaaehtoistoimintasi kannalta?

- Kyllä, mitä?

- Ei

16. Oliko sisältöosa kestoltaan sopiva?

- Kyllä
 Ei, miksi?
-

17. Jäin kaipaamaan lisää opetusta aiheista (voit valita useita)

- Toiminnanohjaus
 Organisointi
 Viestinnän taidot
 Ryhmänohjaustaidot
 Yhteistyöverkostojen hallinta
 Taitoa uusien vapaaehtoisten rekrytoimiseen
 Taitoja uusien vapaaehtoisten kouluttamiseen
 Taitoja uusien vapaaehtoisten vastaanottamiseen
 Projektiosaaminen
 Vapaaehtoistoiminnan luonteen ymmärtäminen
 Uudet toimintamallit
 Jotain muuta, mitä?
-

- En jäänyt kaipaamaan mitään

18. Kuinka koulutuksista tiedottamisen tulisi tapahtua?

19. Arvioi seuraavia väittämiä

	Täysin eri miel- tä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Osan koulutuksesta olisi voinut toteuttaa muuna kuin lähiopetuksena esim. verkossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus vastasi odotuk- siani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus kehitti valmiuk- siani toimia promona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SPR:n koulutukset ovat antaneet niitä taitoja, joita tarvitset toimiessasi va- paaehtoisena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Tukiko koulutus vertaisoppimista?

- Kyllä
- Ei, miksi?

21. Miten kehittäisit PROMO-koulutuksen toteutusta?
