

Suomen Punaisen Ristin PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmän arviointi

Iiris Mansikkamäki

Tekijä Iris Mansikkamäki	Ryhmä tai aloitusvuosi HELI09SPI2
Opinnäytetyön nimi Suomen Punaisen Ristin PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaaja-järjestelmän arviointi	Sivu- ja liitesivumäärä 82 + 28
Ohjaaja Marjo-Kaisa Ohlsbom	
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli arvioida Suomen Punaisen Ristin (SPR) PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmän nykytilaa ja löytää arvioinnin pohjalta nousevia mahdollisia muutos- ja kehittämistarpeita. PROMO-järjestelmän tavoitteena on taata laadukas ohjaus ja tuki kaikille SPR:n vapaaehtoisille. Tavoitteen saavuttamiseksi SPR kouluttaa vapaaehtoisia promoja SPR:n osastoihin ja tukee heitä systemaattisesti sekä alueellisesti että valtakunnallisesti tarjoamalla heille välineitä vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, johon sisällytettiin kvalitatiivisia avoimia kysymyksiä. Internet-pohjaisen kyselytutkimuksen vastaajaryhmiä oli kolme: SPR:n osastojen puheenjohtajat, piirien toiminnanjohtajat sekä piirien promo-vastaavat ja sisällöistä vastaavat promo-vastuuhenkilöt. Toimeksiantajan kanssa sovitun mukaisesti tämän tutkimuksen ulkopuolelle jäivät promo-koulutetut. Näkökulma oli vapaaehtoistoiminnan johtamisessa.</p> <p>Kyselytutkimuksessa tuli esille muutos- ja kehittämistarpeita kaikilla PROMO-järjestelmän osa-alueilla. Vaikka enemmistö (86 %) osastojen puheenjohtajista koki promoja tarvittavan osaston toiminnassa, koulutettuja promoja toimi vain alle puolessa vastanneista osastoista. Järjestelmän jalkauttamiseen onkin kiinnitettävä jatkossa erityistä huomiota. Sekä puheenjohtajien että piirien järjestelmästä vastuussa olevien työntekijöiden vastauksissa tuli esille myös se, että aikaa promojen tukemiseen ei ole ollut kaikilla riittävästi.</p> <p>Yhteistyömahdollisuudet eri toimintamuotojen välillä osastojen sisällä ja osastojen välillä paikallisesti eivät olleet myöskään kovin paljon parantuneet PROMO-järjestelmän tavoitteiden mukaisesti. Tiedottamisen parantaminen ja mm. osastojen tarvitseman tuen, kuten promojen rekrytointituen lisääminen, nousivat kyselystä myös kehityskohteina esille. Myös koulutuksen saatavuutta ja sisältörunkoja voisi arvioida lähemmin ottaen huomioon tässä kyselytutkimuksessa esille nousseet vastaajien kehittämisehdotukset.</p>	
Asiasanat vapaaehtoistyö, ohjaajajärjestelmä, arviointi, kehittäminen	

Degree Programme in Business

Author Iris Mansikkamäki	Group or year of entry HELI09SPI2
The title of thesis Assessment of the Finnish Red Cross PROMO-Volunteering Management System	Number of report pages and attachment pages 82 + 28
Advisor Marjo-Kaisa Ohlsbom	
<p>The purpose of this thesis was to assess the present state of the Finnish Red Cross (FRC) PROMO-Volunteering Management System and identify the possible change and development needs based on the survey. The system aims to guarantee a high quality guidance and support for all the FRC volunteers. To achieve the objective, the FRC trains the voluntary promos for the FRC branches and supports them systematically locally and nationwide by providing them with the tools for managing and organizing the voluntary work.</p> <p>The study was conducted as a quantitative survey, which included qualitative open-ended questions. The web survey was distributed to three respondent groups: Chairmen of the Branch Boards, District Managers and the employees responsible for the PROMO-system in general and the employees responsible for the contents of promo-trainings at the branch level. As agreed with the client, the trained promos were left outside the scope of the study. The perspective was in the voluntary work management.</p> <p>Based on the results of the survey, it could be said that there were change and improvement needs on every sectors of the PROMO-system. Even though the majority of the chairmen (86 %) felt that promos were needed in the activities of the FRC branches, there were trained promos working only in less than half of the branches. In the future the implementation of the system should to be taken into better consideration. Part of the chairmen of the branches and employees of the district offices also stated that there was not enough time to support the promos properly. Cooperation between the different forms of the activities either inside the branches or locally between the branches were not improved very much as expected in the PROMO-system. The need for better communication emerged from the study and also the need for increased support for the branches such as support for the recruitment of the promos. Also the availability of the training and the contents of the training could be assessed more closely by drawing attention to the development proposals that came up from this survey.</p>	
Key words volunteering, management system, assessment, development	

Sisällys

1	Johdanto	4
1.1	Työn tavoitteet ja tutkimusongelman määrittäminen	5
1.2	Opinnäytetyön rakenne	7
2	Vapaaehtoisuuden rooli nykypäivän suomalaisessa yhteiskunnassa	9
2.1	Vapaaehtoistoiminnan määritelmä	9
2.2	Järjestötoiminnasta suomalaisessa yhteiskunnassa	9
2.3	Vapaaehtoistyön johtaminen	12
3	PROMO-Suomen Punaisen Ristin ohjaajajärjestelmä	14
3.1	Suomen Punainen Risti	14
3.2	Järjestelmän tausta ja tavoitteet	17
3.3	Promon tehtävät	17
3.4	Vastuut ja työnjako PROMO-järjestelmässä	18
3.4.1	SPR:n osasto	18
3.4.2	SPR:n piirin promo-vastaava ja sisältöpromon vastuuhenkilö	18
3.4.3	SPR:n keskustuomiston ja piirien koulutusvastaavat	19
3.4.4	Keskustuomiston vapaaehtois- ja nuorisoyksikkö sekä ohjelmayksiköt ..	19
3.5	Promojen rekrytointi	20
3.6	PROMO-koulutuksen rakenne ja toteutusmallit	21
3.6.1	Yhteinen ja sisältö osa sekä jatko- ja täydennyskoulutus	21
3.6.2	Yhteisymmärryslomake	22
3.7	PROMO-osaaminen	23
4	Empiirisen tutkimuksen toteuttaminen	24
4.1	Tutkimusmenetelmät ja otanta	25
4.2	Kysely SPR:n osastojen puheenjohtajille	27
4.3	Kysely SPR:n piirien promo-vastaaville ja sisältöpromon vastuuhenkilöille	50
4.4	Kysely SPR:n piirien toiminnanjohtajille	57
4.5	Kyselyn tulosten ristiin vertailua	60
4.6	Kyselytutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin arviointia	63
5	Pohdintaa ja kehitysehdotukset	66
5.1	Promot osaston toiminnassa	66
5.2	Promojen rekrytointi ja rekrytointituki osastoille	68

5.3	PROMO-järjestelmätuntemuksen taso ja tuki promoille.....	69
5.4	Yhteistyömahdollisuudet	72
5.5	Toimenpidesuosituksset, jatkotutkimus- ja kehittämis ehdotukset	73
5.6	Oma oppiminen ja työprosessi.....	76
	Lähteet.....	78
	Liitteet.....	83
	Liite 1. Suomen ja ruotsin kieliset saatekirjeet kyselyihin.....	83
	Liite 2. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen kysymykset SPR:n osastojen puheenjohtajille (n=122)	86
	Liite 3. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen kysymykset SPR:n piirien promo- vastaaville (n=6) sekä sisältöpromon vastuuhenkilöille (n=3)	93
	Liite 4. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen kysymykset SPR:n piirien toiminnan- johtajille (n=5)	95
	Liite 5. Spearmanin merkitsevyystesti: SPR:n osastojen puheenjohtajien vastaukset	97
	Liite 6. Kyselyyn vastanneiden osastojen jakautuminen SPR:n piireittäin (n=108) ..	98
	Liite 7. Kyselyyn vastanneiden osastojen jakautuminen jäsenmäärittäin (n=108)	99
	Liite 8. Kyselyyn vastanneiden osastojen jakautuminen vapaaehtoisten määrän mukaan (n=108)	100
	Liite 9. Kyselyyn vastanneiden osaston puheenjohtajien toimikauden pituus (n=108)	101
	Liite 10. Aktiivisten toimintaryhmien esiintyvyys osastoissa puheenjohtajien vastausten perusteella (n=108)	102
	Liite 11. Osastoissa toimivat aktiiviset toimintaryhmät (n=108)	103
	Liite 12. Tarvitaanko puheenjohtajien mielestä promoja osaston toiminnassa (n=108)	104
	Liite 13. Onko osastoissa koulutettuja promoja? (n=108)	105
	Liite 14. Keskimäärin Promo-yhteisen osan käyneiden henkilöiden määrä osastossa (n=46)	106
	Liite 15. Onko osaston puheenjohtaja sopinut vapaaehtoisen tehtävistä PROMO- koulutukseen lähettämänsä henkilön kanssa ennen PROMO-koulutusta (esimerkiksi yhteisymmärrys- lomakkeen avulla, joka löytyy PROMO-koulutuksen hakulomakkeen kääntöpuolelta) (n=70)	107
	Liite 16. Onko piiri kutsunut osastojen uudet avainhenkilöt PROMO-koulutukseen? (n=9)	108

Liite 17. Onko piirissä pidetty täydennyskoulutuksia tai vertaistukitilaisuuksia? (n=9)	109
Liite 18. Onko PROMO-järjestelmä käytössä piirissä? (n=5)	110

1 Johdanto

Kansalaisjärjestöillä on merkittävä rooli kansalaisyhteiskunnassa osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien tarjoajana. Suomalaisista noin 75 prosenttia on elämänsä aikana jonkin yhdistyksen jäsen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksen tarkoituksena on tukea tai edistää oman jäsenistön, jonkun erityisryhmän tai hyvinkin suuren väestöosan psyykkistä, fyysistä tai sosiaalista hyvinvointia. (Pessi & Saari, 2011, 279, 283–284.)

Punaisen Ristin liikkeen vahvuutena ovat sen miljoonat vapaaehtoiset ympäri maailman ja Punaisen Ristin vapaaehtoiset muodostavat maailman suurimman humanitaarisen verkoston (IFRC 2011, 11, 23). Myös Suomen Punaisen Ristin (SPR) vahvuus viranomaistyötä tukevana avustusjärjestönä on sen vapaaehtoisverkostossa (SPR 2008, 3). SPR:n vapaaehtoistoiminnan linjauksen mukaan vapaaehtoistoiminta on Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun perusta ja tapa työskennellä. Vapaaehtoistoiminnalla parannetaan haavoittuvien ihmisten asemaa ihmiseltä ihmiselle -periaatteella. Linjauksessa korostetaan vapaaehtoistoiminnan asemaa ja merkitystä järjestössä ja yhteiskunnassa sekä vahvistetaan ja kehitetään vapaaehtoisten asemaa ja oikeuksia järjestössä. Tavoitteena on varmistaa järjestön perustehtävän toteutuminen. (SPR 2008, 4.)

PROMO-järjestelmä on SPR:n vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmä. Järjestelmän tavoitteena on taata laadukas ohjaus ja tuki kaikille SPR:n vapaaehtoisille. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi SPR kouluttaa vapaaehtoisia promoja SPR:n osastoihin ja tukee heitä systemaattisesti sekä alueellisesti että valtakunnallisesti tarjoamalla heille välineitä vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin. Kohderyhmänä ovat osastojen toimintaryhmien vetäjät, avainhenkilöt ja toiminnan järjestämisestä kiinnostuneet vapaaehtoiset. PROMO-koulutus koostuu koulutuksen yhteisestä osasta ja sisältyösästä. (SPR 2011a, 2-6.)

Promot, joita tällä hetkellä on noin 750 (Rantanen U, 24.5.2013) ovat Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan osaajia, joilla on syvälinen järjestötuntemus ja joiden tehtävänä on rekrytoida uusia vapaaehtoisia, ohjata vapaaehtoisryhmää, kehittää vapaaehtoistoimintaa ja organisoida erilaisia kampanjoita ja tempauksia paikallisten tarpeiden mukaan.

Säännöllistä ryhmätoimintaa on esimerkiksi ystävä- tai nuorisoryhmätoiminta. Promot ohjaavat myös vapaaehtoisia, jotka osallistuvat projektiluontoiseen tai kertaluontoiseen toimintaan esimerkiksi rasismin vastainen projekti tai ystäväpäivän tapahtuman organisointi. Lisäksi promot ohjaavat kokonaisia ryhmiä, jotka osallistuvat vapaaehtoistoimintaan tai käyttävät vapaaehtoispalveluita, kuten maahanmuuttajien kielikerho, seniorikerho, varhaisnuorten kerho ja humanitaarisen oikeuden opintopiiri. (SPR 2011a, 3-4.)

1.1 Työn tavoitteet ja tutkimusongelman määrittäminen

Opinnäytetyön tavoitteena on arvioida SPR:n PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaaja-järjestelmän nykytilaa ja löytää arvioinnin pohjalta nousevia mahdollisia muutos- ja kehittämistarpeita. Omalta osaltaan on pyrkimys arvioida myös, miten hyvin PROMO – järjestelmä tukee SPR:n vuoden 2011 yleiskokoustavoitteita ja arvojen mukaista toimintaa. Opinnäytetyön toimeksiantaja on SPR:n keskustoimiston vapaaehtois- ja nuorisoyksikkö.

Opinnäytetyön tarkoituksena on myös saada mahdollisesti valaistusta siihen, miksi osa jo suunnitelluista sisältökoulutuksista on osanottajien vähyyden takia peruuntunut. 2010 suoritettun kyselyn perusteella on myös saatu selville, että koulutetuista promoista vain 60 prosenttia toimii promoina. Edellä mainituista syistä halutaan selvittää, miten paljon järjestelmä on hyödyttänyt osastojen toimintaa ja ovatko promot saaneet koulutuksen jälkeen osastoissa käytännön työtehtäviä. SPR:n aikaisemmin toteuttamien promo-koulutetuille suunnattujen kyselytutkimusten perusteella tiedetään, että koulutetut suhtautuvat tekemäänsä vapaaehtoistyöhön motivoituneesti ja tällä kertaa tarvetta ei niinkään ole kohdistaa tutkimusta heihin, vaan enemmänkin vapaaehtoistoiminnan johtamisen suuntaan. (Rantanen U, 24.5.2013.)

Toimeksiantajan kanssa sovitun mukaisesti tämän tutkimuksen ulkopuolelle jäävät promo-koulutetut. Tutkimuksen vastaajaryhmiä on kolme: 483 SPR:n osaston puheenjohtajat, 12 SPR:n piiritoimiston toiminnanjohtajat ja piirien toimihenkilöistä 13 promo-vastaavaa tai promo-sisältövastaavaa. Puheenjohtajista tutkittavan otoksen ulkopuolelle jää ainoastaan 44 puheenjohtajaa, joilla ei ole SPR:n tiedossa olevaa toimivaa sähköpostiosoitetta.

Osaston puheenjohtaja johtaa osaston toimintaa ja osaston hallituksen työtä. Puheenjohtaja yhdessä osaston hallituksen kanssa vastaa osaston sisäisestä yhteistyöstä ja työnjaosta, kokousten valmistelusta sekä toiminnan suunnittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista. Osaston puheenjohtaja edustaa SPR:n osastoa ja pitää yllä yhteistyöverkostoja myös osaston ulkopuolella. Lisäksi osaston nimenkirjoittajana hänellä on vastuu muun muassa viranomaissopimusten laatimisesta ja osaston kannanotoissa. Puheenjohtaja kantaa vastuuta myös jäsenistön innostamisesta ja motivoinnista. (SPR 2010, 3.)

PROMO-järjestelmää johtamisen näkökulmasta arvioitaessa puheenjohtajien kokemukset ja mielipiteet ovat keskeisessä asemassa. Järjestelmän nykytilan arviointia varten selvitetään osaston puheenjohtajien tietämyksen tasoa järjestelmästä ja mistä lähteistä puheenjohtajat ovat saaneet siitä tietoa. Opinnäytetyössä selvitetään myös missä määrin osastot ovat tarjonneet PROMO-koulutusta osaston vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille ja kuinka paljon osastoissa on promo-koulutettuja henkilöitä sekä missä osaston toimintamuodoissa nämä toimivat. Lisäksi selvitetään ovatko osaston puheenjohtajat saaneet tukea piiriltä tai keskustoimistolta promojen rekrytointiin ja kuinka paljon ja mitä tukea he itse ovat antaneet osastonsa promoille. Tärkeää on myös saada selville, onko PROMO-järjestelmä edistänyt yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osaston sisällä ja paikallista yhteistyötä osastojen välillä. Lisäksi selvitetään nähdäänkö promot ylipäättään tarpeellisenä osaston toiminnassa ja kokevatko puheenjohtajat PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin. Puheenjohtajilta kysytään myös, mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa ja mitä jättää mahdollisesti pois sekä mikä koko järjestelmässä on hyvää ja miten sitä heidän mielestään voisi kehittää.

SPR:n piirien tehtävänä on muun muassa esitellä PROMO-järjestelmä osastoille toiminnan kehittämisen voimavarana, huolehtia PROMO-koulutusten mainonnasta ja markkinoinnista ja koulutusten suunnittelusta ja koordinoinnista piirin alueella sekä sisältöosien tarvekartoituksista. Lisäksi piirien vastuuhenkilöiden tehtävänä on pitää yhteyttä alueellisesti osastoihin ja promoihin. (SPR 2011a, 11). PROMO-järjestelmän toimivuutta arvioitaessa piirien promo-vastaavilta ja sisältöpromon vastuuhenkilöiltä kysytään heidän näkemystään PROMO-koulutuksesta vapaaehtoistoiminnan ohjaami-

sen ja organisoinnin työkaluna. Lisäksi heiltä kysytään, kuinka paljon ja millaista tukea he kokevat antaneensa promoille ja ovatko piiritoimistot kutsuneet osastojen uusia avainhenkilöitä PROMO-koulutukseen. Kyselyn avulla halutaan myös selvittää, onko piirissä pidetty promoille täydennyskoulutuksia tai vertaistukitilaisuuksia ja millaisia tilaisuuksia on pidetty sekä miten promoihin on pidetty yhteyttä. Lisäksi kysytään piirien promo-vastaavien ja sisältöpromon vastuuhenkilöiden näkemykset yhteistyön kehittymisestä osastojen toimintamuotojen sisällä ja osastojen välillä sekä heidän ehdotuksensa koulutuksen ja koko järjestelmän kehittämiskohteiksi.

SPR:n toiminnanjohtajan tehtävänä on johtaa ja kehittää piirin työtä piirin hallituksen alaisuudessa piirin kokouksen hyväksymän toimintasuunnitelman mukaisesti ja lisäksi muun muassa ohjata ja valvoa piirin muun henkilöstön toimintaa (SPR 2006a, 4).

Piirien toiminnanjohtajilta kysytään heidän PROMO-järjestelmätuntemuksensa tasoa ja onko järjestelmä käytössä heidän piiriensä alueella. Lisäksi halutaan selvittää, kokevatko toiminnanjohtajat PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin, mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi toiminnanjohtajien mielestä korostaa, mikä koulutuksessa on hyvää ja mitä siitä pitäisi jättää mahdollisesti pois sekä mikä koko järjestelmässä on hyvää ja miten sitä mahdollisesti voisi kehittää. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen ja siihen sisältyvien kvalitatiivisten muuttujien eli avoimien kysymyksien tulosten pohjalta on mahdollista tehdä jatkotutkimusta esimerkiksi syventävien kvalitatiivisten haastattelujen avulla.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö jakaantuu viiteen päälukuun. Johdanto-osiossa esitellään opinnäytetyön aihe, tausta, tavoitteet, tutkimusongelmat, raja- ja opinnäytetyön rakenne.

Toinen luku määrittelee vapaaehtoistoiminnan käsitteen sekä käsittelee varsinkin sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoimintaa nykypäivän suomalaisessa yhteiskunnassa. Lisäksi luku käsittelee vapaaehtoistyön johtamista sekä mahdollista muutosta, joka vapaaehtoistyön kentässä on ollut käynnissä viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana.

Kolmannessa luvussa esitellään lyhyesti Punaisen Ristin liikkeen ja SPR:n päätöksentekolimet ja toimintayksiköt. Luvussa esitellään myös SPR:n vuoden 2011 yleiskokouksessa hyväksytyssä toimintalinjauksessa määritellyt toiminnan tavoitteet sekä arvot, joita SPR liikkeen seitsemän perusperiaatteen lisäksi sitoutuu toiminnassaan noudattamaan. Lisäksi luvussa kerrotaan SPR:n PROMO-ohjaajajärjestelmästä. Luvussa esitellään järjestelmän tausta ja tavoitteet, promon tehtävät ja vastuut sekä työnjako PROMO-järjestelmässä. Luvussa kerrotaan myös promojen rekrytoinnista, PROMO-koulutuksen rakenteesta ja toteutusmalleista sekä Punaisen Ristin toimintaryhmien ohjaajille ja alueellisissa yhdyshenkilö- tai koordinaatiotehtävissä toimiville määrittelemät yhteiset laatuvaatimukset.

Neljännessä luvussa kerrotaan tutkimuksen toteuttamisesta ja siinä käytetyistä tutkimusmenetelmistä sekä käsitellään kyselytutkimuksen antamia tuloksia vastaajaryhmittäin. Kyselyn vastauksia myös ristiintaulukoidaan muun muassa taustamuuttujien avulla tarkoituksena etsiä vastauksista eroja ja tai yhtäläisyyksiä. Lisäksi luvussa arvioidaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia.

Viidennessä luvussa pohditaan tutkimuksen tuloksia ja esitetään työn tavoitteista johdetut suositukset sekä kehittämis- ja jatkotoimenpide-ehdotukset. Viidennen luvun erillisessä alaluvussa pohditaan myös opinnäytetyöprosessia ja sen aikaista oppimista ja ammatillista kehittymistä. Luvun jälkeen löytyy luettelo opinnäytetyössä käytetystä lähdemateriaalista ja tutkimuksen liitteet.

2 Vapaaehtoisuuden rooli nykypäivän suomalaisessa yhteiskunnassa

Tässä luvussa käsitellään järjestötoimintaa etenkin vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta sekä vapaaehtoistoiminnan roolia tämän päivän suomalaisessa yhteiskunnassa. Erityisesti keskitytään sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaan. Luvussa käsitellään myös vapaaehtoistyön johtamista ja sen erityispiirteitä.

2.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmä

Perinteisesti vapaaehtoistoiminta, jonka synonyymina voidaan käyttää myös käsitettä vapaaehtoistyö, määritellään oman ajan antamisena ilman pakkoa ja ilman rahallista palkkiota toisten ihmisten tai yhteisön eduksi. Klassinen määritelmä on pitkälle samanlainen Euroopan Parlamentin 2008 mietinnössä käytetyn vapaaehtoistoiminnan määritelmän kanssa. Määritelmän mukaan vapaaehtoistyöstä ei makseta. Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta ja se on kaikille avointa. Lisäksi vapaaehtoistyö hyödyttää jotain kolmatta osapuolta perheen ja ystäväpiirin ulkopuolella. (Pessi & Oravasaari 2010, 9.)

Eräs vapaaehtoistyön keskeinen periaate on toiminta yhteiskunnan ammatillisen työn täydentäjänä eikä sen työn korvaajana. Keskeistä on toimiminen tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. (Vuorinen, Särkelä, Perälähti, Peltosalmi & Londén 2004, 82.)

2.2 Järjestötoiminnasta suomalaisessa yhteiskunnassa

Suomessa on yli 136 000 rekisteröityä yhdistystä (Patentti ja rekisterihallitus 2012). Järjestöbarometri 2011 mukaan valtakunnallisia sosiaali- ja terveysjärjestöjä on noin 200 ja niillä on noin 300 piiriyhdistystä ja yli 8 000 paikallisyhdistystä. 29 % 18 vuotta täytäneistä suomalaisista on mukana sosiaali- ja terveysjärjestöissä ja viidesosa täysi-ikäisistä kansalaisista osallistuu vähintään kerran vuodessa niiden toimintaan. (Peltosalmi, Hakkarainen, Särkelä & Eronen 2012, 12.)

Riitta Särkelän artikkelin mukaan Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton vuonna 2008 tekemän valtakunnallisen tutkimuksen perusteella vajaa kymmenen prosenttia vähintään 18-vuotiaista suomalaisista osallistui sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoimintaan. Naiset osallistuivat vapaaehtoistoimintaan enemmän kuin miehet luottamushenkilönä toimimista lukuun ottamatta ja vanhemmat ikäluokat nuorempia yleisimmin. Toimintaan osallistuneet käyttivät siihen aikaa keskimäärin lähes kymmenen tuntia kuukaudessa. (Särkelä 2011, 288–90.)

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan keskeisimpiä tehtäväalueita on vertais- ja vapaaehtoistoiminnan lisäksi, edunvalvonta- ja asiantuntijatehtävät sekä palvelujen ja tuen kehittäminen ja tarjoaminen. Kansalaisjärjestöt tarjoavat ihmisille mahdollisuuden toteuttaa arvojaan ja unelmiaan sekä mahdollisuuksia osallistumiseen ja liittymiseen. Toiminnan kautta on mahdollisuuksia löytää elämään myös mielekkyyttä ja merkitystä. Kansalaistoiminnalla on keskeinen rooli sosiaalisen pääoman kasvattajana yhteisössä ja koko yhteiskunnassa. Kansalaistoiminta vahvistaa sosiaalisissa vuorovaikutusverkostoissa syntyvää sosiaalista luottamusta. (Vuorinen ym. 2004, 14, 73.)

Sosiaali- ja terveysalan paikallisyhdistysten toiminta on laajentunut ja niiden toiminnolla on kasvavaa kysyntää. Varsinkin vapaaehtoisia kaivattaisiin toimintaan lisää. Suurin sosiaali- ja terveysyhdistysten paikallisyhdistysten haaste ja toiminnan kriittinen kohta onkin inhimillisten resurssien riittävyyden turvaaminen. (Vuorinen ym. 2004, 144.)

Järjestöt kohtaavat jatkossa myös yhä enemmän kilpailua ja joutuvat aiempaa enemmän perustelemaan toimintaansa ja toimintatapojaan. Järjestöjen on kunnilta ja muilta tahoilta tulevien uusien tehtävien ja toimeksiantojen paineessa pystyttävä tarkemmin miettimään inhimillisten resurssiensa riittävyyden lisäksi myös taloudellisten resurssien riittävyyttä rahoituksen muututtua aikaisempaa enemmän projektirahoitukseksi. Keskeistä on järjestöjen perustehtävän tarkempi punnitseminen. (Vuorinen ym. 2004, 152.)

Vapaaehtoistoiminta tarvitsee tukea, ohjausta, ammatillista osaamista ja käytännön työn koordinoitua sekä rakenteita. Järjestöissä tällaisia rakenteita ovat muun muassa koulutus, erilaiset kokoontumiset ja verkostot. Vapaaehtoisten tuki voidaan organisoida esimerkiksi paikallisyhdistysten ja järjestöjen aluetyöntekijöiden kautta. (Vuorinen ym. 2004, 85.)

On mahdollista, että kulttuuriset muutokset, perhe-elämän vaatimukset, kiireinen työelämä ja järjestötoiminnan kanssa kilpailevat vapaa-ajan harrastukset johtavat siihen, että henkilö surffailee järjestöstä toiseen sitoutumatta yhteenkään kiinteästi, eliniäksi. Ihmiset ovat yhä vähemmän uskollisia yhdelle järjestölle ja he hakevat eri järjestöistä valikoivasti haluamiaan asioita. (Heikkala 2001, 77.)

Viimeisinä kahtena vuosikymmenenä tuottavuudesta ja kilpailukyvyistä on tullut keskeisiä käsitteitä ja pyrkimyksiä poliittisessa päätöksenteossa Suomessa. Markkinatalouden hallitsevat periaatteet ovat heikentäneet vastavuoroisuutta, solidaarisuutta ja tasiarvoisuutta, jotka ovat aikaisemmin olleet keskeisiä suomalaisessa hyvinvointivaltiomallissa ja vapaaehtoissektorilla. (Pessi & Saari 2011.)

Sari Kuvaja kirjoittaa artikkelissaan nuorison aktivoimisen olevan yksi keskeisimmistä, jos ei keskeisin tekijä kansalaisyhteiskunnan elinvoimaisena pitämisessä. Yhteiskunnallisten järjestöjen ja liikkeiden tavoitteet ja keinot näyttävät vetoavan nuoriin perinteistä yhdistystoimintaa enemmän. Nuoria kiinnostavat myös lyhytaikaiset projektit, joissa on mahdollista olla tekijänä tekemisen kohteena olemisen sijasta. Nuoret saattavat mieltää luottamustehtävät vaativiksi tai tylsiksi eivätkä he halua hakeutua niihin. Perinteisten yhdistysten haasteena onkin, miten tarjota nuorille ja nuorille aikuisille heitä motivoivaa tekemistä yhdistyksen jäsenyyden ja jäsenmaksun maksamisen lisäksi. (Kuvaja 2007, 121.)

Väitöskirjassaan ”Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland” Henrietta Grönlund analysoi vapaaehtoisuuden roolia nuorten aikuisten elämässä, itsereflektointia suhteessa nuorten identiteetteihin, elämän tilanteita, arvoja ja uskonnollisuutta. Grönlundin mukaan vapaaehtoissektorista on tullut välttämätön Suomessa perinteisen egalitarististen arvojen muodostamisessa, vahvistamisessa ja ylläpitämisessä. (Grönlund 2012, 8-9.)

2.3 Vapaaehtoistyön johtaminen

Liikkeenjohdon konsultti Eero Voutilainen on sanonut järjestöjohtamisen olevan vaativinta johtamista. Haastavaksi järjestöjohtamisen tekee ensinnäkin se, että järjestöissä on sekä luottamusjohtoa että palkattua ammattijohtoa. Kuitenkaan esimerkiksi yhdistyksen johtokunnan jäsenellä ei ole käytettävissään johtamisessa tarvittavia elementtejä: valtaa, asemaa ja auktoriteettia. Toiseksi järjestön johtaminen on poikkeuksellisen moniulotteista. Järjestössä on johdettava ihmisiä ja asioita, organisaatiota ja sen kulttuuria, aatetta ja arvoja. Kolmannen haasteen järjestöjohtamiselle tuo toiminnan tuloksen epäselvyys, koska tulokset voivat olla määriä, suoritteita ja laatua. Selkein tulos on aikaansaada tavoiteltu toiminta. Tavoitteena voi olla konkreettisen toiminnan lisäksi myös henkisiä tavoitteita kuten hyvää mieltä, virkistystä ja iloa elämään, joiden tavoitteiden toteutumista on vaikea arvioida. Neljännen haasteen järjestön johtamiselle tuo rajalliset, esimerkiksi taloudelliset, resurssit. (Harju 2004, 110–112.)

Järjestön johtaminen on erityisesti ihmisten johtamista ja johdettavia on sekä vapaaehtoisia että työntekijöitä. Vapaaehtoisia on johdettava vetoamalla, suostuttelemalla, kannustamalla, rohkaisemalla, kiittämällä, palkitsemalla, huomioimalla ja arvostusta osoittamalla. Vapaaehtoisia ei voi johtaa käskyttämällä eikä vaatimuksia esittämällä. Työnjaosta vapaaehtoisten johtamisessa on sovittava luottamus- ja ammattijohdon välillä. (Harju 2004, 125.)

Aktiivisesti yhdistyksissä toimivat tarvitsevat runsaasti tietoa voidakseen hoitaa vapaaehtoistehtävänsä mahdollisimman hyvin. Yhdistyksen johdolla on kokonaisvastuu sekä yhdistyksen sisäisestä että ulkoisesta tiedottamisesta. Avoin tiedon kulku, selkeä tiedottaminen päätöksistä ja muutoksissa sekä palaverit mahdollistavat aidon osallistumisen ja auttavat sekä vapaaehtoisia että työntekijöitä yhdistykseen ja sen tavoitteisiin sitoutumisessa. (Ilvonen 2011, 41.)

Johtamisesta on tullut viime vuosina yhä enemmän tiimityötä. Vastuuta jaettaessa tarvitaan joku, jolle vastuuta voidaan siirtää, josta syytä tarvitaan entistä enemmän ohjaajuutta. Kaisli Syrjäsen (2003) mukaan yhdistyksessä vapaaehtoistyön ohjaajan tehtävänä on usein hankkia, motivoida, kouluttaa ja perehdyttää vapaaehtoisia. Lisäksi ohjaajan tehtäviin kuuluvat vapaaehtoisista huolehtiminen, palautteen antaminen, kuunteleminen ja saatavilla olo sekä toiminnasta tiedottaminen. Vapaaehtoistyön ohjaajan tehtävänä on myös yhdistää vapaaehtoiset avuntarvitsijoihin sekä perehdyttää avuntarvitsijat toimintaan. (Ilvonen 2011. 50.)

3 PROMO-Suomen Punaisen Ristin ohjaajajärjestelmä

Tässä luvussa kerrotaan Suomen Punaisesta Rististä (SPR) sekä esitellään SPR:n PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmä. Luvussa käydään lävitse järjestelmän tausta ja tavoitteet, promon tehtävät, eri toimijoiden vastuu- ja työnjako järjestelmässä sekä promojen rekrytointi. Lisäksi esitellään SPR:n PROMO- ohjaajajärjestelmän toteutusohjeessa 2011–2014 Punaisen Ristin toimintaryhmien ohjaajille ja alueellisissa yhdyshenkilö- tai koordinaatiotehtävissä toimiville määritellyt yhteiset laatuvaatimukset.

3.1 Suomen Punainen Risti

Kansainvälisen Punaisen Ristin ja Puolikuun liikkeen toimintaa ohjaa seitsemän perusperiaatetta. Nämä perusperiaatteet ovat inhimillisuus, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, ykseys ja yleismaailmallisuus. (SPR 2013a.)

Punaisen Ristin liike jakaantuu kolmeen osaan, jotka ovat Punaisen Ristin kansainvälinen komitea (ICRC), Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistysten kansainvälinen liitto (IFRC) ja 189 Punaisen Ristin ja Puolikuun itsenäistä kansallista yhdistystä esimerkiksi Suomen Punainen Risti (SPR 2013b).

Punaisen Ristin kansainvälinen komitea (ICRC) on järjestön itsenäinen, kokonaan sveitsiläinen elin. Komitea johtaa järjestön avustustoimintaa sodissa ja selkkauksissa ja sillä on erityistehtäviä, kuten esimerkiksi Geneven sopimusten noudattamisen ja sotavankien kohtelun valvominen. (SPR 2013b.)

Kansallisten yhdistysten yhteistyöelimenä toimii Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistysten kansainvälinen liitto (IFRC), joka johtaa järjestön avustustoimintaa rauhanajan katastrofeissa, esimerkiksi luonnononnettomuuksissa. Liitto johtaa myös järjestön kehitysyhteistyötä ja antaa tarvittaessa järjestötukea kansallisille yhdistyksille. (SPR 2013b.)

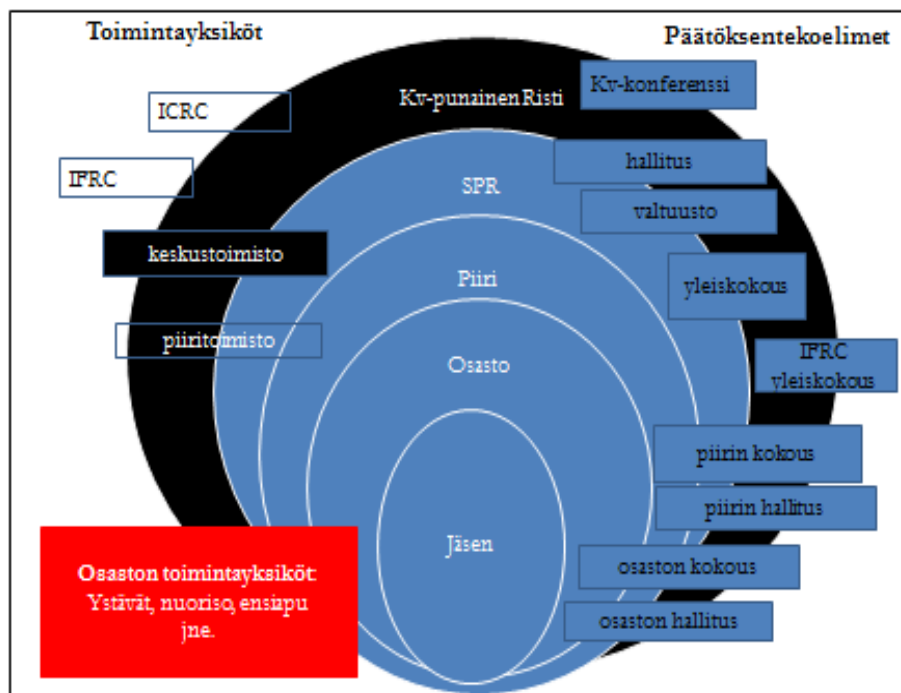
Suomen Punainen Risti perustettiin vuonna 1877 (SPR, 2013c). Järjestössä on n. 90 000 jäsentä. Vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat toimivat noin 500 SPR:n osastossa, jotka osastot on jaettu alueittain yhteensä 12 piiriin, joissa työskentelee SPR:n palkattua henkilökuntaa. (SPR 2013b.) SPR:n osastojen johtosäännön mukaan osastojen tehtävät ovat SPR-asetuksen 2 ja 3 §:n säännöksiä noudattaen seuraavat:

- edustaa paikallisesti kansainvälistä Punaisen Ristin ja Puolikuun liikettä alueellaan;
- tarjota vapaaehtoisille toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksia,
- kanavoida ja toteuttaa hätätilanteissa Punaisen Ristin kotimaan apua alueellaan,
- ylläpitää järjestöllistä toimintavalmiutta ja vapaaehtoista auttamisvalmiutta,
- mahdollisuuksien mukaan tuottaa erityispalveluita paikallista tarpeista lähtien
- seurata toiminnassaan järjestön valtakunnallisten ja alueellisten toimielinten päätöksiä. (SPR 2006b, 1.)

SPR:n piirien tehtävinä on SPR-asetuksen 2 ja 3 §:n säännöksiä noudattaen muun muassa alueensa osastojen toiminnan koordinointi ja alueensa osastojen vapaaehtoisten toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksien tukeminen ja edistämien (SPR 2006a, 1).

SPR:n keskustoimisto koordinoi vapaaehtoistoimintaa ja Punaisen Ristin auttamistyötä maan laajuisesti. Keskustoimisto vastaa järjestön toiminnan kehittämisestä, viranomaissyhteistyöstä, kansainvälisestä avustustyöstä ja valtakunnallisista kampanjoista, kuten Nälkäpäivä. Lisäksi keskustoimisto vastaa Punaisen Ristin kannanotoista ja pyrkii edistämään järjestön arvoja suomalaisessa päätöksenteossa. (SPR 2013b.)

SPR:n paikalliset toimielimet ovat osaston kokous ja osaston hallitus ja alueelliset piirin kokous ja piirin hallitus. Järjestön valtakunnalliset toimielimet ovat yleiskokous, valtuusto, järjestön hallitus ja pääsihteeri. (Asetus Suomen Punaisesta Rististä (811/2005) 1 luku 4 § (14.10.2005).) Kuviossa 1 on esitetty Kansainvälisen Punaisen Ristin ja SPR:n toimintayksiköt ja päätöksentekaelimet (Kuvio 1). SPR:n korkein päätävä elin on yleiskokous, joka järjestetään joka kolmas vuosi (SPR 2013b).



Kuvio 1. Kansainvälisen Punaisen Ristin ja SPR:n toimintayksiköt ja päätöksentekaelimet (SPR Järjestökoulutus 2011b, 4)

Vuoden 2011 Lahden yleiskokouksessa SPR:n tavoitteiksi vahvistettiin onnettomuuksissa ja katastrofeissa auttaminen, terveyden ja turvallisen elämän vahvistaminen sekä vaikuttaminen inhimillisyyden puolesta. Vahva vapaaehtoisuus, toimivat rakenteet ja riittävät resurssit sekä kumppanuuksien vahvistaminen niin järjestön sisällä kuin ulkopuolisten kumppanien kanssa ovat puolestaan niitä toimintatapoja, joiden avulla SPR varmistaa tavoitteittensa toteutumisen. Peruseriaatteidensa lisäksi SPR sitoutuu toiminnassaan noudattamaan toiminnallisia arvoja, joita ovat avoimuus, palvelualttius, aikaansaavuus ja yhteistyökykyisyys. (SPR 2011c, 4.)

3.2 Järjestelmän tausta ja tavoitteet

Suomen Punaisen Ristin PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan PROMO-järjestelmän tulisi mahdollistaa:

- systemaattisempi tuki osastojen toimintayksiköiden vetäjille
- valtakunnallisesti yhdenmukainen koulutusjärjestelmä
- yhteistyömahdollisuuksien parantuminen eri toimintamuotojen välillä koko järjestön ja osaston sisällä
- tehokkaampi viestintä kaikille toimintaryhmille
- vapaaehtoistoiminnan ohjaus- ja kehittämismallien tehokas käyttö valtakunnallisesti läpi koko ohjelmakentän. Edellä mainittuja ohjaus- ja kehittämismalleja ovat esimerkiksi rekrytointimallit, vapaaehtoisten sitouttaminen ja vastaanottaminen, tukimuodot jne.
- yhden mukainen ohjaus- ja johtamisjärjestelmä Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnassa. (SPR 2011a, 2.)

3.3 Promon tehtävät

Promon tehtävänä on rekrytoida uusia vapaaehtoisia, ohjata vapaaehtoisryhmää, arvioida ja kehittää vapaaehtoistoimintaa ja organisoida erilaisia kampanjoita ja tempauksia paikallisten tarpeiden mukaan (SPR 2011a, 3). Säännöllistä ryhmätoimintaa on esimerkiksi ystävä- tai nuorisoryhmätoiminta. Promot ohjaavat myös vapaaehtoisia, jotka osallistuvat projektiluontoiseen tai kertaluontoiseen toimintaan esimerkiksi rasismivastainen projekti tai saattajapalvelu. Lisäksi promot ohjaavat kokonaisia ryhmiä, jotka osallistuvat vapaaehtoistoimintaan tai käyttävät vapaaehtoispalveluita, kuten maahanmuuttajien kielikerho, kultaisen iän kerho, varhaisnuorten kerho ja humanitaarisen oikeuden opintopiiri. (SPR 2006c, 4.) Promo vastaa myös vapaaehtoisten toiminnanohjauksesta ja hyvinvoinnista sekä oman toimintaryhmänsä viestinnästä ja verkostoitumisesta (SPR 2011a, 3).

Oman osastonsa lisäksi kokeneet promot voivat toimia myös alueellisissa tehtävissä esimerkiksi koordinoimassa useamman osaston terveystoimintaa tai alueellista suvaitsevaisuusprojektia. Kokeneet promot voivat myös toimia alueellisina tutoreina. He voivat esimerkiksi järjestää alueellisia toiminnansuunnittelu ja -arviointi sekä ideointitilaisuuksia tai olla vasta perustettujen toimintaryhmien tai uusien promojen tukena. (SPR 2011a, 5.)

3.4 Vastuut ja työnjako PROMO-järjestelmässä

Seuraavat alaluvut käsittelevät SPR:n PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeessa 2011–2014 määriteltyjä SPR:n yksiköiden ja toimijoiden vastuuta ja työnjakoa järjestelmässä sekä siihen oleellisena osana liittyvässä PROMO-koulutuksessa.

3.4.1 SPR:n osasto

Osaston vastuulla on määrittää paikallistoiminnan tarpeet, rekrytoida uudet promot ja hoitaa heidän perehdyttämisenä sekä sopia promojen kanssa heidän tehtävistään. Osastot tukevat PROMO-koulutukseen osallistumista taloudellisesti ja maksavat promojen kulukorvaukset. Lisäksi osaston vastuulla on promojen paikallinen tuki ja ohjaus. (SPR 2011a, 11.)

3.4.2 SPR:n piirin promo-vastaava ja sisältöpromon vastuuhenkilö

Piirien vastuulla on esitellä PROMO-järjestelmä osastoille toiminnan kehittämisen voimavarana sekä huolehtia PROMO-koulutusten mainonnasta ja markkinoinnista. Piirin sisältöpromon vastuuhenkilö auttaa osastoja uusien promojen rekrytoinnissa ja arvioi yhdessä lähettävän osaston kanssa promon soveltuvuuden osastossa määriteltyyn tehtävään. Piirien promo-vastaavat järjestävät PROMO-koulutuksen yhteiset osat yhteistyössä piirien promo-sisältövastaavien kanssa. Piirit huolehtivat PROMO-koulutuksen sisältöosien järjestämisestä keskustoimiston ohjelmatiimien kanssa. Erityisesti piirille kuuluu koulutusten käytännön järjestelyt sekä OK-opintokeskukselta haettavan OK-tuen hakeminen. Sisältövastaavat tekevät alueelliset koulutustarvekartoitukset sekä järjestävät alueellisia tapaamisia ja jatkokoulutuksia. He osallistuvat myös itse koulutuksen yhteisten osien toteutuksiin. Lisäksi heidän vastuullaan on tuen ja ohjauk-

sen tarjoaminen promoille ja ryhmille sekä alueellinen yhteydenpito promoihin ja osastoihin. Piirien promo-vastaavat suunnittelevat PROMO-koulutukset, koordinoivat niitä sekä tekevät sisältöosien tarvekartoitukset piirien alueella sekä ylläpitävät PROMO-koulutusrekisteriä. Promo-vastaavat koordinoivat myös alueellisia tapaamisia ja jatkokoulutuksia sekä tekevät yhteistyötä keskustoimiston ja piirien promo-vastaavien kanssa. (SPR 2011a, 11.)

3.4.3 SPR:n keskustoimiston ja piirien koulutusvastaavat

Koulutusvastaavat keskustoimistossa ja piireissä vastaavat promo-kouluttajien perehdyttämisestä ja koulutusjärjestelmän ja sen rakenteen kehittämisestä yhdessä keskustoimiston vapaaehtois- ja nuorisoyksikön kanssa. Koulutusvastaavat koordinoivat myös valtakunnallista PROMO-koulutuskalenteria. Lisäksi piirien koulutusvastaavien vastuulla on ottaa yhteyttä uusiin promoihin puoli vuotta sen jälkeen, kun nämä ovat käyneet PROMO-koulutuksen. Keskustoimiston koulutusvastaavien tehtävänä on seurata yhteydenottojen tuloksia ja raportoida niistä. (SPR 2011a, 11.)

3.4.4 Keskustoimiston vapaaehtois- ja nuorisoyksikkö sekä ohjelmayksiköt

Vapaaehtois- ja nuorisoyksikön vastuulla on PROMO-järjestelmän ja koulutusrakenteen koordinointi, ylläpitäminen ja kehittäminen. Yksikkö vastaa myös PROMO-koulutuksen yhteisen osan sisältöjen ja ajantasaisten koulutusmateriaalien tuottamisesta sekä PROMO-nettisivujen ylläpidosta. Lisäksi yksikkö tukee ohjelma-vastaavia PROMO-järjestelmän ja sisältökoulutuksen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Vapaaehtois- ja nuorisoyksikön tehtävänä on myös tukea piirejä PROMO-koulutuksen yhteisen osan järjestämisessä sekä osallistua tarvittaessa koulutuksen kustannusten kattamiseen. Yksikkö järjestää vuosittain valtakunnalliset promojen täydennys- ja virkistyspäivät. (SPR 2011a, 12.)

Keskustoimiston ohjelmayksiköt vastaavat omien ohjelma-alueidensa valtakunnallisten PROMO-koulutuksen sisältöosien sisältöjen tuottamisesta ja huolehtivat koulutusten koulutusmateriaalien tuottamisesta ja ajantasaisuudesta. Tehtävänä on myös tukea piirejä koulutuksen sisältöosien järjestämisessä sekä osallistua tarvittaessa koulutusten kustannusten kattamiseen. Ohjelmayksiköt vastaavat myös ajankohtaisesta valtakunnallisesta tiedotuksesta oman alansa promoille sekä ylläpitävät ja kehittävät nettisivustoja oman ohjelma-alansa osalta. (SPR 2011a, 12.)

3.5 Promojen rekrytointi

Osasto rekrytoi ja valitsee yleensä promon. Poikkeustapauksessa valinnan voi tehdä myös SPR:n piiritoimisto. (SPR 2011a, 8.) Osastoja kannustetaan ottamaan promojen rekrytointi ja kouluttaminen huomioon kaikessa toiminnan suunnittelussaan (SPR 2011a, 3). Esimerkiksi osastojen tulisi varata osaston budjettiin koulutus- ja toimintarahaa tarpeen mukaan. Promo voi löytyä sekä SPR:n osaston sisältä että sen ulkopuolelta. SPR:n ekstranetissä on rekrytointipalvelu, jossa on myös tapahtumakalenteri koskien kaikkia järjestön järjestämiä PROMO-koulutuksia. (SPR 2011a, 5.)

Henkilökohtainen yhteydenotto on usein tehokkain rekrytointikeino. Kolmen vuoden välein rekrytoinnin tueksi julkaistaan myös PROMO-järjestelmästä ja koulutuksesta esite. Lisäksi eri SPR:n ohjelma-alueilla toimivien promojen kokemuksista kerrotaan järjestön nettisivuilla ja jäsenlehdessä. Samalla kerrotaan, miten voi hakeutua promoksi. Palkattujen työntekijöiden tehtävänä on auttaa ja kannustaa osastoja promojen rekrytoinnissa. Promoilta edellytetään sitoutumista toimimaan osastossa sekä hyviä vuorovaikutustaitoja, innostamisen taitoa sekä valmiutta vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja organisointiin sekä vapaaehtoisten ohjaustehtäviin. Lisäksi eri ohjelma-aloilla voi olla muita PROMO-koulutuksen sisältöosan kurssiohjeeseen kirjattuja ennakkovaatimuksia. (SPR 2011a, 5.) Piirin ohjelmatyöntekijä arvioi yhdessä lähettävän osaston kanssa promon soveltuvuuden tulevaan tehtävään (SPR 2011a, 8).

3.6 PROMO-koulutuksen rakenne ja toteutusmallit

SPR kouluttaa promoja erityisessä PROMO-koulutuksessa, joka koostuu koulutuksen yhteisestä osasta ja sisältöosasta. Lisäksi promoille tarjotaan yksi täydennyskoulutustilaisuus vuosittain ja lisäksi ohjelma-alat järjestävät tarpeen mukaan täydennyskoulutuksia. Kaikki koulutus on valtakunnallista ja kulloisenkin koulutuksen järjestäjillä on vastuu viestinnästä. Koulutuksiin haetaan oman piiritoimiston kautta hakulomakkeella, joka löytyy SPR:n ekstranetin promot-sivuilta. Koulutukseen hakijoiden tiedot tallennetaan omassa piiritoimistossa tietojärjestelmään. (SPR 2011a, 6-8.) PROMO-koulutus on tarkoitettu Punaisen Ristin vapaaehtoistoimintaa suunnitteleville ja toteuttaville vapaaehtoisille, joita ovat toimintaryhmien vetäjät ja tapahtumien, keräysten ja kampanjoiden vastuuhenkilöt sekä osaston hallituksen nimeämät toimintamuotokohtaiset yhdyshenkilöt. Lisäksi koulutukseen voidaan lähettää muita avainhenkilöitä, jotka järjestävät tai toteuttavat vapaaehtoistoimintaa sekä aivan uusia osastoon rekrytoituja toimijoita. Koulutuksen kautta uudet toimijat pääsevät kiinni toimintaideoihin ja Punaisen Ristin toimintaympäristöön. Henkilöille, jotka ovat jo pitkään ohjanneet vapaaehtoistoimintaa, koulutusta markkinoidaan täydennyskoulutuksena. Koulutuksessa, pitkään toiminnassa mukana olleilla, on mahdollisuus tietojen päivittämiseen, uusien verkostojen luomiseen sekä uuden innoituksen löytämiseen vapaaehtoistyössä. (SPR 2011a, 5.)

3.6.1 Yhteinen ja sisältö osa sekä jatko- ja täydennyskoulutus

PROMO-koulutuksen yhteisen osan tavoitteena on perehdyttää Punaisen Ristin arvoihin, ideologiaan ja toimintaympäristöön sekä perehdyttää koulutettava promon rooliin ja tehtäviin. Muut koulutuksen pääsisältöalueet ovat vapaaehtoistoiminnan suunnittelu ja organisointi sekä vapaaehtoisten ja ryhmän ohjaaminen. Koulutus kestää 16 tuntia ja sitä tulisi olla tarjolla usein ja lähellä osallistujia. Yhteisen osan suoritettuaan promo voi hakea Punaisen Ristin osaston kautta, poikkeustapauksessa piirin kautta, Punaisen Ristin toimintamuodon omaan koulutusjaksoon. Yhteiset PROMO-osat voidaan järjestää joko kaikkien toiminta-alueiden promoille tai erikseen vain yksittäisen toiminta-alueen promoille. Opetusmenetelmiä valittaessa otetaan huomioon kurssin kohderyhmä ja osallistujien kokoonpano. (SPR 2011a, 5.)

Promon sisältöosan valittavat ohjelma-alueet ovat ensiapu, humanitaarinen oikeus, konttitoiminta (SPR:n kierrätystavaratalot), monikulttuurinen toiminta, nuorisotoiminta, valmiustoiminta, sosiaalipalvelu ja terveys- ja hyvinvointi. Sisältöosien sisällöt, koulutuksen kesto ja toteutustavat määritellään ohjelmakohtaisesti. Jokaisesta sisältöosasta laaditaan oma kurssiohjeensa, josta ilmenee kouluttajat ja mahdolliset kurssilaisten valintakriteerit. PROMO-koulutuksen yhteisen osan käyneillä on oikeus osallistua kaikkien sisältöosien koulutuksiin, jos he täyttävät kurssille osallistujan valintakriteerit. Sisältöosien järjestämisvastuussa ovat piirit yhdessä kulloisenkin ohjelmayksikön kanssa. Koulutustarpeen ja vuosittain järjestettävien koulutusten määrän määrittelevät piirien ja keskustuomiston koulutusvastaavat. (SPR 2011a, 6-7.) Piirit, osastot ja keskustuomiston ohjelmayksiköt järjestävät vuosittain alueellisia täydennyskoulutuksia. Promo voi osallistua yhteen täydennyskoulutukseen joka vuosi. Lisäksi ohjelma-alat järjestävät tarpeen mukaan omia valtakunnallisia täydennyskoulutuksia. PROMO-koulutuksen hinnoittelu määritellään vuosittain ja se on yhtenäinen koko maassa. (SPR 2011a, 8.)

3.6.2 Yhteisymmärryslomake

Ennen PROMO-koulutuksen osallistumista kurssilaisen tulee miettiä nykyistä rooliaan osastossa sekä tulevaa tehtäväänsä koulutuksen jälkeen. Tämä kirjataan yhteisymmärryslomakkeeseen, joka löytyy PROMO-koulutuksen hakulomakkeen kääntöpuolelta. Yhteisymmärryslomakkeeseen kirjataan myös osaston antama tuki promoille uudessa tehtävässään ja mahdollinen promon jatkokoulutus. Lisäksi lomakkeeseen kirjataan promon käytössä olevat resurssit esimerkiksi toimintaan käytettävissä olevat varat, toimitilat ja muu mahdollinen osaston antama tuki. Yhteisymmärryslomakkeen allekirjoittavat promo ja osaston puheenjohtaja. (SPR 2011a, 9, SPR 2013e.)

3.7 PROMO-osaaminen

SPR määrittelee PROMO-Suomen Punaisen Ristin ohjaajajärjestelmän toteutusohjeessa 2011–2014 Punaisen Ristin toimintaryhmien ohjaajille ja alueellisissa yhdyshenkilö- tai koordinaatiotehtävissä toimiville yhteiset laatuvaatimukset.

- taito ja innostus SPR:n vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun, ohjaamiseen, kehittämiseen ja arviointiin osastossa ml. talouden suunnittelu
- projekti- ja ryhmätyötaidon periaatteiden tuntemus
- viestintä ja verkostoitumistaidot paikallisosaston sisällä ja osastosta ulospäin
- tieto Punaisen Ristin viestinnän periaatteista
- Punaisen Ristin ideologian, toiminta-ajatuksen, seitsemän perusperiaatteen, perustehtävien ja toimintamuotojen, Punaisen Ristin merkin käytön ja viestinnän tuntemus
- tietämys järjestöstä ja vapaaehtoisen oikeuksista ja velvollisuuksista Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnassa
- vapaaehtoisten ja ryhmän jäsenten rekrytoinnin, motivoinnin, palkitsemisen ja tukemisen menetelmien hallinta
- ongelmanratkaisutaidot
- sisältöosan suorittamisen jälkeen promo tuntee oman toiminta-alansa sisällön, toimintaideat ja toimintamahdollisuudet. (SPR 2011a, 3.)

4 Empiirisen tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyöprosessi alkoi helmikuussa, jolloin sovin alustavasti SPR:n edustajan kanssa, että opinnäytetyöni aihe tulee koskemaan SPR:n PROMO-järjestelmän arviointia. Helmikuussa sain myös SPR:ltä materiaalia aiheeseen tutustumista varten. Toukokuun alussa esittelin alustavan opinnäytesuunnitelmani HAAGA-HELIAssa opinnäytetyönohjaajalle ja samalla kerroin, että SPR:n keskustoimistossa järjestettävän opinnäytesuunnitelman ohjauskokouksen jälkeen on mahdollista tehdä kyselytutkimuksen vastaajaryhmärajaukset.

Ohjauskokous SPR:n keskustoimistossa pidettiin 24.5. Tapaamisessa olivat opinnäytetyön tekijän lisäksi läsnä SPR:n keskustoimiston koulutussuunnittelija, kotimaan avun suunnittelija, monikulttuurisuustyön suunnittelija sekä opinnäytetyön ohjaajana toimiva keskustoimiston järjestökehityssuunnittelija. Kokouksessa sovittiin, että alustava opinnäytesuunnitelma rajataan niin, että kyselytutkimuksen ulkopuolelle jäävät promo-koulutetut ja tutkimuksen vastaajaryhmiä on kolme: osaston puheenjohtajat, piirien promo-vastaavat ja sisältöpromon vastuuhenkilöt sekä piirien toiminnanjohtajat. Kokouksessa käytiin lävitse myös alustavan kvantitatiivisen kyselytutkimukseen kysymykset ja sovittiin, että kyselytutkimus laaditaan niin, että kullekin vastaajaryhmälle on omat kyselylomakkeet, joiden kysymyksissä otetaan huomioon osastojen puheenjohtajien, piirien promo-vastaavien tai sisältöpromon vastuuhenkilöiden sekä piirien toiminnanjohtajien erilaiset roolit ja vastuut suhteessa PROMO-järjestelmään.

Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen lisäksi toimeksiantajan toiveena oli, että tulosten saamisen jälkeen tehtäisiin vielä laadullinen kyselytutkimus pienelle kohdennetulle otokselle. Kokouksen jälkeen muokattu opinnäytesuunnitelma ja vastaajaryhmäkohtaiset kysymykset lähetettiin kokouksessa läsnä olleille kommentoitaviksi. Muokattu opinnäytesuunnitelma esitettiin toukokuun lopussa HAAGA-HELIA:n opinnäytetyön ohjaajalle. Häneltä saadun palautteen tuloksena toimeksiantajalle esitettiin kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avointen kysymysten vähentämistä ja laadullisesta kyselytutkimuksesta luopumista. Perusteena oli työn tekemiseen varattu, suhteellisen lyhyt noin

neljän kuukauden pituinen aika sekä vaade AMK-tutkintojen opinnäytetöiden yhteismittaisuudesta.

SPR:n keskustoimistossa järjestettiin 27.5. toinen kokous, jossa sovittiin toimeksiantajan kanssa, että tehdään vain määrällinen tutkimus, johon sisältyy joitakin avoimia kysymyksiä. Tilaisuudessa sovittiin kyselyyn otettavat kysymykset. Kyselyn Digium-ohjelmaan rakentamisen jälkeen kysely lähetettiin joillekin ohjausryhmässä mukana olleille teknistä testaamista varten. Kyselyn julkaisemisen jälkeen saatuja vastauksia alettiin analysoida sitä mukaan, kun niitä saatiin.

4.1 Tutkimusmenetelmät ja otanta

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Aineiston keräämiseen käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita. Saatuja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvioin. Kvantitatiivinen tutkimus mahdollistaa eri asioiden välisen riippuvuuden tutkimisen. Tutkittavasta ilmiöstä pystytään kartoittamaan olemassa oleva tilanne, mutta ei riittävästi tilanteeseen johtaneita syitä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä edellyttää otosta, joka on riittävän suuri ja edustava. (Heikkilä 2008, 16.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään tutkimuskohteen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa pyritään yleistämään aineistosta saatuja tuloksia, kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Laadullinen tutkimus sopii hyvin muun muassa toiminnan kehittämiseen. (Heikkilä 2008, 16.)

Tutkimustyyppiä valittiin kvantitatiivinen kyselytutkimus, johon sisällytettiin kvalitatiivisia muuttujia avoimina kysymyksinä. Tutkimustyyppiä valintaan vaikutti se, että vastauksia haluttiin saada kolmelta toimeksiantajan toiveen mukaiselta vastaajaryhmältä. Osa kysymyksistä pohjautui Likertin asteikkoon. Tässä tapauksessa vastausasteikko oli viisi portainen. Osassa kyselyn kysymyksissä vastaajan oli mahdollista valita valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista. Kysymyksissä oli sekä monivalintavaihtoehdon että

yhden vastauksen sallivia kysymyksiä. Lisäksi kyselyssä oli jonkin verran myös avoimia kysymyksiä. Vastaajaryhmistä suurin oli kooltaan 483 SPR:n osaston puheenjohtajaa. Otokseen valittiin 439 puheenjohtajaa, joiden sähköpostiosoitteet olivat saatavilla SPR:n yhteystietorekisteristä. 44 puheenjohtajaa, joilla ei ollut toimivaa sähköpostiosoitetta, jäivät kyselyn otoksen ulkopuolelle. Lisäksi toiseksi vastaajaryhmäksi otettiin 12 SPR:n piiritoimiston toiminnanjohtajat ja kolmanneksi ryhmäksi 13 piirin promo-vastaavaa tai sisältöpromon vastuuhenkilöä.

Aineisto kerättiin SPR:n käytössä olevan Internet-pohjaisen Digium Enterprise -ohjelman avulla. Verkkokyselyn edut tämän tutkimuksen tekemisessä olivat ilmeisiä posti- tai puhelinkyselyihin verrattuna. Posti- tai puhelinkysely olisi ollut huomattavasti hitaampaa ja kuluja olisi syntynyt kyselylomakkeiden painatuksesta ja postittamisesta tai puhelinkuluista. Lisäksi verkkokyselyssä vastausten käsittely- ja tallentamistyövaiheet jäivät pois, jolloin kyselyn etuna on parempi luotettavuus. Verkkokyselyllä tavoitettiin myös vastaajat heti, kun kysely oli julkaistu ja vastausten määrää ja sisältöä voitiin seurata reaaliaikaisesti. Kyselylomakkeen testaus ja mahdolliset muutokset ennen kyselyn julkaisemista oli myös vaivatonta tehdä.

Koska kyseessä oli kolme eri vastaajaryhmää, oli tärkeää, että samaa kyselyä voitiin käyttää jokaiselle vastaajaryhmistä niin, että eri kysymysten näkymistä voitiin säädellä vastaajaryhmä kohtaisesti. Järjestön kaksikielisyyden vuoksi kysely toteutettiin sekä suomen että ruotsin kielisinä. Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä vastauskielivaihtajan jälkeen vastaajalta kysyttiin, missä tehtävässä hän toimii SPR:ssä. Valinta annetuista vastausvastauksista toi esille vastaajaryhmä kohtaiset kysymykset. Ohjelma salli myös monivalintakysymykset ja numeeriset vastaukset sekä hypyt vastauksesta toiseen edellisen vastauksen sisällöstä riippuen. Kyselytutkimukseen vastattiin nimettömänä, joten vastaaja ei voi tunnistaa vastausten perusteella.

Sähköpostiviesti ja linkki Internet-pohjaiseen Digium Enterprise-kyselytutkimukseen lähetettiin osastojen puheenjohtajille, 12 SPR:n piiritoimiston toiminnanjohtajalle ja 13 piirin promo-vastaavalle tai sisältöpromon vastuuhenkilölle 19.6.2013 ja vastausaikaa oli 8.7.2013 asti. Vastaajien nimet ja sähköpostiosoitteet saatiin SPR:ltä. Vastaamisen

innostamiseksi vastaajille annettiin halutessaan mahdollisuus osallistua kilpailuun, jossa arvotaan kolme 50 euron lahjakorttia SPR:n nettikauppaan. Kesälomakauden alkamisen takia varauduttiin jo alun perin siihen, että kyselyn vastausaikaa jouduttaisiin jatkamaan. Vastaajien pienen määrän takia kaikille vastaajaryhmille lähetettiin 11.7.2013 muistutusviesti ja kyselyn vastausaikaa jatkettiin 12.8.2013 asti. Tuloksia tarkasteltiin pääosin vastaajaryhmäkohtaisesti. Raportoinnissa käytetään tulosten tiivistämiseksi ja lukijoiden omien tulkintojen mahdollistamiseksi runsaasti tilastografiikkaa, jota Digium tekee automaattisesti kyselyaineiston tuloksista ja jota voidaan käyttää suurimmaksi osaksi sellaisenaan pienin muutoksin tai laatia grafiikkaa itse järjestelmästä saadun tiedon pohjalta. Enimmäkseen tulokset on esitetty vastausten jakaumiin perustuvina prosentuaalisina pylväskuvioina, joka mahdollistaa nopean perehtymisen tuloksiin. Osastojen puheenjohtajien vastaukset siirrettiin myös SPSS-ohjelmaan merkitsevyystestausta varten. Testissä ei löytynyt merkittäviä eroja. (Liite 5.) Kaksi muuta vastaajaryhmää olivat niin pienet, ettei testausta kannattanut tehdä. Avoimien vastausten käsittelyssä pyrittiin vastauksia ryhmittelemään sen mukaan, kun vastauksista oli löydettävissä yhteneväisyys. Suoritetun kyselyn tulosten pohjalta on myös mahdollista tehdä syventäviä kvalitatiivisia, esimerkiksi rajatulle otokselle tehtäviä, haastatteluja.

4.2 Kysely SPR:n osastojen puheenjohtajille

Kysely lähetettiin 439 SPR:n osaston puheenjohtajalle 19.6.2013. Vastausaikaa oli 8.7.2013 asti. Koska kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä vain 63 osaston puheenjohtajaa, kyselyä päätettiin jatkaa 12.8.2013 asti. Osaston puheenjohtajille lähetettiin 11.7.2013 muistutusviesti ja ilmoitus kyselyn jatkoajasta 12.8.2013 saakka. Vastauksia palautui määräpäivään mennessä 108, joten osaston puheenjohtajien osalta kyselyn vastausprosentti oli 24,6. Vastauksia saatiin 11 SPR:n piirin alueelta. Ainoastaan Åbolands – Turun maan piirin alueelta ei saatu vastauksia.

Osastojen resurssit ja aktiivisuuden aste ovat hyvin erilaisia muun muassa osaston koon ja maantieteellisen sijainnin takia. Toukokuussa 2010 suoritetun promo-kyselyn pohjalta, jossa kyselyssä vastaajia oli 123, tiedetään, että eniten, viidennes promoista, on Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella ja melkein viidennes (19 %) Savo-Karjalan

piirin alueella. (Rantanen U, 24.5.2013.) Edellinen näkyikin selvästi nyt tehdyn kyselyn alueellisten vastausten prosenttiosuuksissa. Kyselyyn vastanneista osastojen puheenjohtajista 14 % tuli SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin alueelta, 19 % Länsi-Suomen piirin alueelta ja 13 % Savo-Karjalan piiristä. Muiden piirien osuudet kaikista vastanneista oli Oulun piiri 9 %, Satakunnan piiri ja Hämeen piiri molemmat 8 %, Kaakkois-Suomen piiri 7 %, Varsinais-Suomen piiri 6 %, Ålands distrikt ja Lapin piiri molemmat 6 %, Österbottens svenska distrikt 4 %. Åbolans distrikt – Turunmaan piirin osastot eivät osallistuneet kyselyyn. (Liite 6.) 2010 tehdyn kyselyn pohjalta tiedetään myös, että PROMO-koulutuksen sisältöosan on suorittanut 65 % vastaajista. Vaihtelevuutta eri sisältöosan suorittamisen välillä on alueellisesti runsaasti, joka johtuu muun muassa erilaisista alueellisista tarpeista. (Rantanen U, 24.5.2013.)

Sosiaalitutkimuksen sosiodemograafisten taustamuuttujien avulla kuvataan tutkimuksen havaintoyksikköjen, henkilöiden tai kotitalouksien ominaisuuksia. Taustamuuttujia hyödyntävistä kuvailevista analyysimenetelmistä yleisin on ristiintaulukointi. (Yhteiskuntatieteellinen tietarkisto 2007.) Taustamuuttujiksi tähän kyselyyn valittiin SPR:n osaston puheenjohtajan toimikauden pituus sekä osaston jäsenten ja vapaaehtoisten määrä.

Osastojen koko haluttiin selvittää sekä osastojen jäsenmäärien että vapaaehtoisten määrien avulla. Eniten lähes kolmasosa (32 %) vastauksista saatiin osastoista, joissa on 50–100 jäsentä. 101–200 jäsentä oli 30 % kyselyyn vastanneista osastoista. 201–500 jäsenen osastoja oli viidesosa vastanneista osastoista. Vähiten vastauksia tuli alle 50 jäsenen ja yli 500 jäsenen osastoista, joiden molempien vastausprosentti oli 9 %. (Liite 7.)

Osastoissa vapaaehtoisina toimivien määrät vaihtelivat siten, että 108 vastanneesta osastosta lähes puolessa (48 %), toimi 10–25 vapaaehtoista. Hieman yli viidesosassa (21 %) osastoista vapaaehtoisia oli 26:sta 50:een. Vapaaehtoisten määrä oli 9 % osastoista välillä 51–100. Pieniä alle kymmenen vapaaehtoisen osastoja oli 15 % ja suuria yli sadan vapaaehtoisen osastoja oli 7 % kyselytutkimukseen osallistuneista osastoista. (Liite 8.)

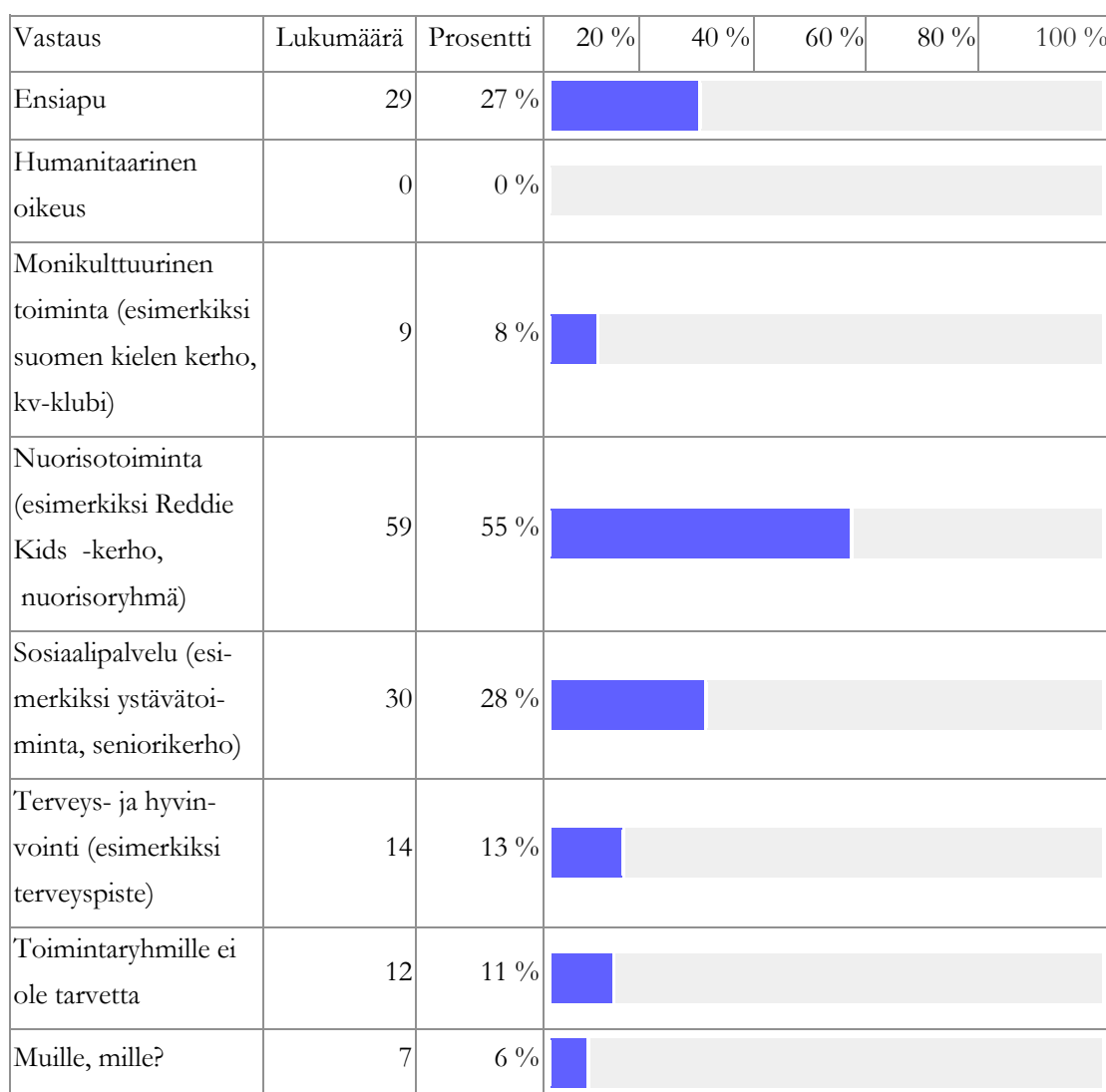
Osastojen puheenjohtajien puheenjohtajakauden pituudella oletettiin olevan merkitystä suhteessa heidän tietämykseensä PROMO-järjestelmästä ja järjestelmän käytäntöön viemisestä. Kyselyyn vastaajista 34 % oli toiminut puheenjohtajana yli kuusi vuotta, 21 % neljästä kuuteen vuoteen ja 28 % yhdestä kolmeen vuoteen. Alle vuoden osaston puheenjohtajana oli toiminut 17 % vastaajista. (Liite 9.)

SPR:n PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan järjestelmän tulisi muuan muassa mahdollistaa systemaattisempi tuki osastojen toimintayksiköiden vetäjille (SPR 2011a, 2). Osastojen vapaaehtoistoiminnan aktiivisuutta kyselyssä selvitettiin kysymällä puheenjohtajilta, onko osastoissa aktiivisia SPR:n toimintayksiköitä eli toimintaryhmiä ja jos, niin mitä toimintaryhmiä osastoissa on. Lisäksi haluttiin tietää, mille toimintaryhmille osastoissa olisi tarvetta.

Vastausten perusteella 82 % osastoista toimi aktiivisia SPR:n toimintaryhmiä ja 18 % osastoista ei ollut toimintaryhmiä (Liite 10). 79 prosentissa osastoista oli toimintaryhmiä, jotka keskittyivät sosiaalipalveluun, esimerkiksi ystävä- ja senioritoimintaan ja 70 % osastoista oli ensiapuryhmiä. Monikulttuurisen toiminnan toimintaryhmiä, esimerkiksi suomen kielen kerho tai kv-klubi, oli alle viidenneksessä (18 %) osastoista. Nuorisotoimintaa, esimerkiksi Reddie Kids -kerho tai nuorisoryhmä, oli 30 % osastoista. Toimintaryhmiä, jotka liittyvät terveyteen ja hyvinvointiin, esimerkiksi terveystiete, löytyi 19 % osastoista. 15 osaston puheenjohtajaa eli 21 % vastaajista kertoi osastossaan olevan myös muita toimintaryhmiä. (Liite 11.) Avoimessa vastauksessa puheenjohtajat kertoivat, että kahdessa osastossa oli läksyhelfpejä ja omaishoitajien virkistystoimintaa ja kolmessa osastossa vapaaehtoisen pelastuspalvelun toimintaa. Kolmessa osastossa kokoontui ompeluseura ja lisäksi yksittäisistä osastoista löytyi keräystoimintaa, mielenterveystyötä, päihde- ja seksuaaliterveystyötä, huono-osaisuutta ehkäisevä hanke sekä henkisen tuen toimintaryhmä. Yksi puheenjohtajista kertoi, että osastolla on ensi-huoltoryhmä yhdessä naapuriosaston kanssa.

Puheenjohtajista yli puolet (55 %) katsoi osastojen tarvitsevan lisää erityisesti nuorisotoimintaa, esimerkiksi Reddie Kids-kerhoja ja nuorisoryhmiä. 28 % puheenjohtajista ilmoitti osastossaan olevan tarvetta sosiaalipalvelulle, esimerkiksi ystävätoiminnalle tai

seniorikerholle, ja 27 % ensiaputoiminnalle. 13 % puheenjohtajista ilmoitti osastonsa tarvitsevan terveyteen ja hyvinvointiin liittyvän toimintaryhmän ja 8 % ilmaisi tarpeen monikulttuuriselle toiminnalle, esimerkiksi suomen kielen kerholle tai kv-klubille. Yhdessäkään osastossa ei ollut tarvetta humanitaarisen oikeuden toimintaryhmälle. Edellisten alasvetovalikoista valittavissa olevien toimintaryhmien lisäksi vastaajien oli mahdollista kertoa, jos osastoon tarvitaan vielä jokin vastausvaihtoehdoista puuttuva toimintaryhmä. (Kuvio 2.) Kaksi vastaajista kaipasi miesten ryhmää ja yksi toimintaryhmää, joka keskittyisi uusien jäsenien vastaanottoon. Yhden vastaajan mielestä osastoon voidaan perustaa uusia toimintaryhmiä alueellisista tarpeista käsin ja toisen mielestä toimintaryhmiä ei tarvita toimivan osastoyhteistyön takia.



Kuvio 2. Toimintaryhmien tarve osastoissa puheenjohtajien vastausten perusteella (n=108)

Saavuttaakseen PROMO-järjestelmän tavoitteen taata laadukas ohjaus ja tuki kaikille SPR:n vapaaehtoisille järjestö kouluttaa vapaaehtoisia promoja (SPR 2011a, 2).

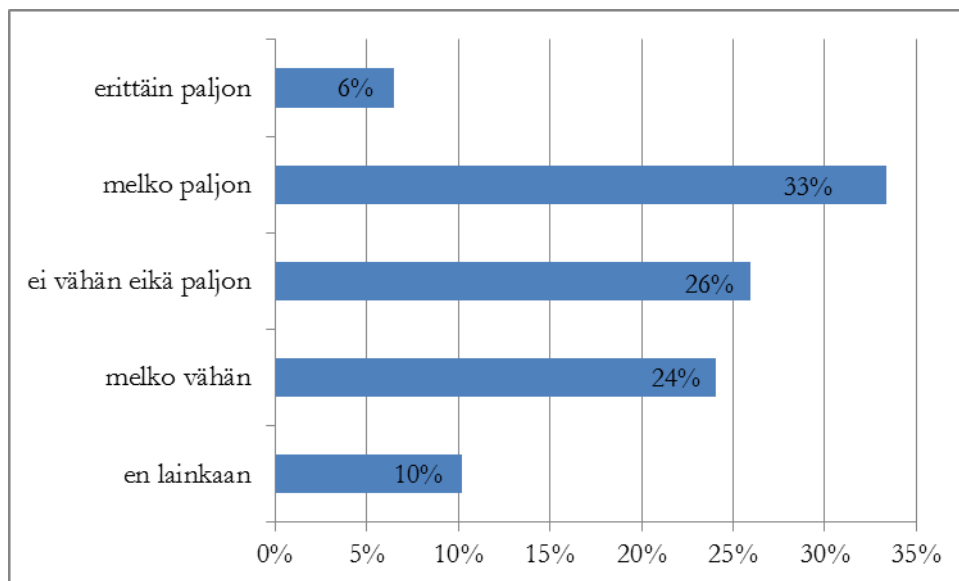
Puheenjohtajilta kysyttiin, tarvitaanko promoja osaston toiminnassa. Enemmistön, 86 % vastaajista, mielestä promoja tarvitaan osaston toiminnassa. 14 % vastaajista, eli 108 puheenjohtajasta 15, oli sitä mieltä, että promoja ei tarvita osaston toiminnassa. (Liite 12.) 67 % niistä vastaajista, joiden mielestä promoja ei tarvita osaston toiminnassa, piti osaston kokoa ja siinä mukana aktiivisesti toimivien määrää niin pienenä, ettei promoille nähty tarvetta eikä realistista mahdollisuutta heidän rekrytointiinsa. Heidän mielestään uusia nuoria vapaaehtoisia oli vaikea rekrytoida alueelta mukaan toimintaan paikkakunnan ikärakenteen takia. Yhdessä vastauksista ratkaisuna esitettiin, että esimerkiksi toistensa kanssa lähietäisyydellä toimivat pienet osastot voisivat rekrytoida promon yhdessä. Yhdessä vastauksista PROMO-järjestelmä koettiin toimijoiden eriarvoisuutta lisäävänä ja yksi vastaaja ilmoitti myös, että osaston toiminta hoituu ilman järjestelmääkin. Yhdessä vastauksista todettiin myös seuraavasti:

”Jos osaston ko. toimintaryhmän väki on orientoitunutta ja tuntee sisällön, ei koulutuksella (varsinkaan uuden henkilön) saada aikaan kuin poteroihin kaivautumista ja uhkan kokemusta.”

SPR:n PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan järjestelmän tulisi mahdollistaa muun muassa tehokkaampi viestintä kaikille toimintaryhmille ja yhdenmukainen ohjaus- ja johtamisjärjestelmä SPR:n vapaaehtoistoiminnassa (SPR 2011a, 2).

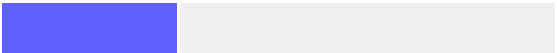
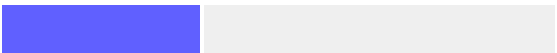
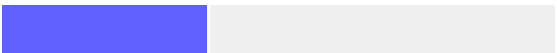
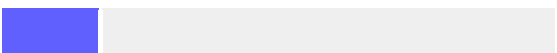
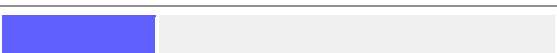

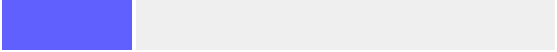
Koska osaston puheenjohtaja johtaa osaston toimintaa ja osaston hallituksen työtä sekä on omalta osaltaan vastuussa jäsenistön innostamisesta ja motivoinnista, oli tärkeää PROMO-järjestelmän nykytilan arviointia varten selvittää, kuinka hyvin osastojen puheenjohtajat tuntevat järjestelmän sekä mistä tietolähteistä he ovat saaneet tietoa järjestelmästä. Saatujen vastausten perusteella voidaan myös selvittää piirien ja keskus-toimiston PROMO-järjestelmästä vastuussa olevien työntekijöiden onnistumista järjestelmästä tiedottamisessa ja eri tietolähteiden tehokkuutta. Kuviosta kolme näkyy, että kolmannes puheenjohtajista tunsii järjestelmää melko paljon ja 6 % erittäin paljon. 26 % vastaajista ilmoitti, että ei tuntenut järjestelmää vähän eikä paljon. 24 % vastaajista il-

moitti tuntevansa järjestelmää melko vähän. 10 % vastaajista ei tuntenut järjestelmää lainkaan. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Osastojen puheenjohtajien PROMO-järjestelmätuntemus (n=108)

Kyselyn perusteella tehokkain PROMO-järjestelmän tiedon lähde on järjestön jäsenlehti, josta yli puolet (55 %) vastaajista oli löytänyt tietoa järjestelmästä. Järjestön nettisivujen avulla oli saavutettu reilu kolmannes (37 %) vastaajista ja alle viidennes (18 %) oli saanut tietoa järjestön ekstranet RedNetistä. Osaston kummi oli ottanut henkilökohtaisesti yhteyttä 36 %:iin vastaajista. Lähes kolmannes (32 %) oli saanut tietoa PROMO-järjestelmästä piirin promo-vastaavalta ja 28 % järjestelmää käsittelevistä esitteistä. 24 % vastaajista kertoi saaneensa tietoa myös eri työntekijöiltä, piiritoimistosta, promo-koulutetuilta ja osallistuessaan itse promo-koulutuksiin. Lisäksi yksi puheenjohtaja mainitsi saaneensa tietoa edeltäjältään ja toinen mainitsi ”Tuulta purjeisiin risteilyn.” (Kuvio 4).

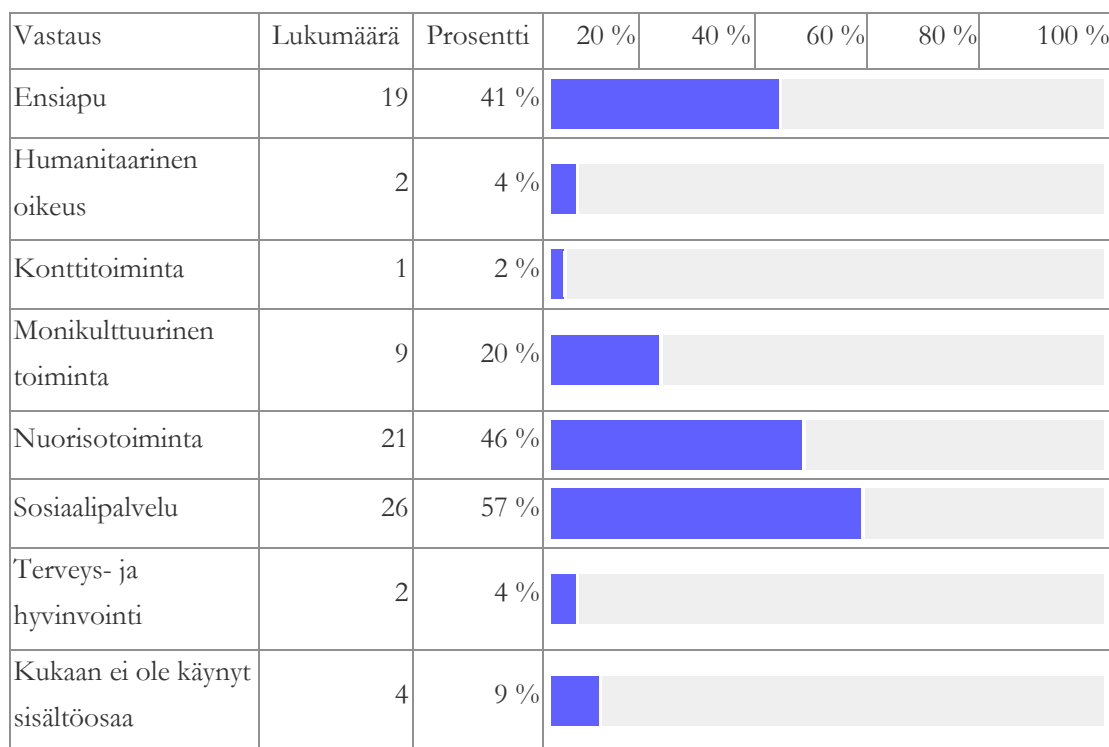
Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Piirin promo- vastaavalta	31	32 %					
Osaston kum- milta	35	36 %					
Järjestön nettisivuilta	36	37 %					
RedNetistä (järjestön ekstranet)	17	18 %					
Esitteistä	27	28 %					
Järjestön jäsenlehdestä	53	55 %					
Muuten, miten	23	24 %					

Kuvio 4. Mistä osastojen puheenjohtajat ovat saaneet tietoa PROMO-järjestelmästä (n=108)

SPR:n PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan yhtenä järjestelmän tavoitteena on muun muassa mahdollistaa valtakunnallisesti yhdenmukainen koulutusjärjestelmä ja systemaattisempi tuki osastojen toimintayksiköiden vetäjille (SPR 2011a, 2). Näiden tavoitteiden toteutumista haluttiin selvittää kysymällä osastojen puheenjohtajilta, missä määrin osastot olivat tarjonneet promo-koulutusta osaston vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille ja kuinka paljon osastoissa on promo-koulutettuja henkilöitä sekä missä osaston toimintamuodoissa nämä toimivat.

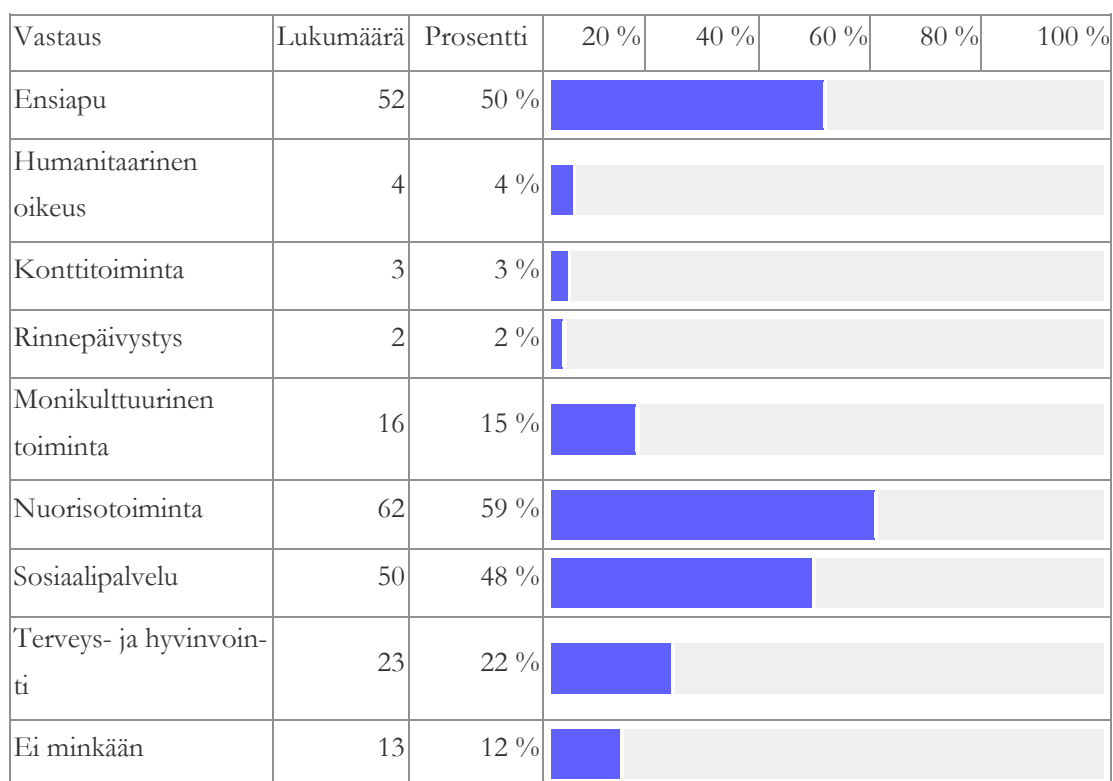
Koulutettuja promoja oli 49 osastossa 108:sta, joka on 45 % kyselyyn vastanneista osastoista (Liite 13). 46 osaston puheenjohtajaa vastasi kysymykseen, jossa tiedusteltiin, kuinka monta promo-yhteisen osaan koulutuksen käynnyttä henkilöä osastossa on. Keskimäärin osastoissa oli kolme (3,11) promo-yhteisen osan käynnyttä henkilöä (Liite 14). 46 osaston puheenjohtajaa vastasi myös kysymykseen, jossa tiedusteltiin, minkä PROMO-koulutuksen sisältöosan käyneitä promoja osastossa on. Eniten oli osallistuttu sosiaalipalvelun, ensiavun ja nuorisotoiminnan PROMO-koulutuksiin.

Alla olevasta kuviosta 5 näkyy PROMO-koulutusten eri sisältöosiin osallistuneiden lukumäärät ja prosenttiosuudet puheenjohtajien vastausten perusteella eriteltyinä.



Kuvio 5. PROMO-koulutuksen eri sisältöosiin osallistuneiden määrät osastoissa (n=46)

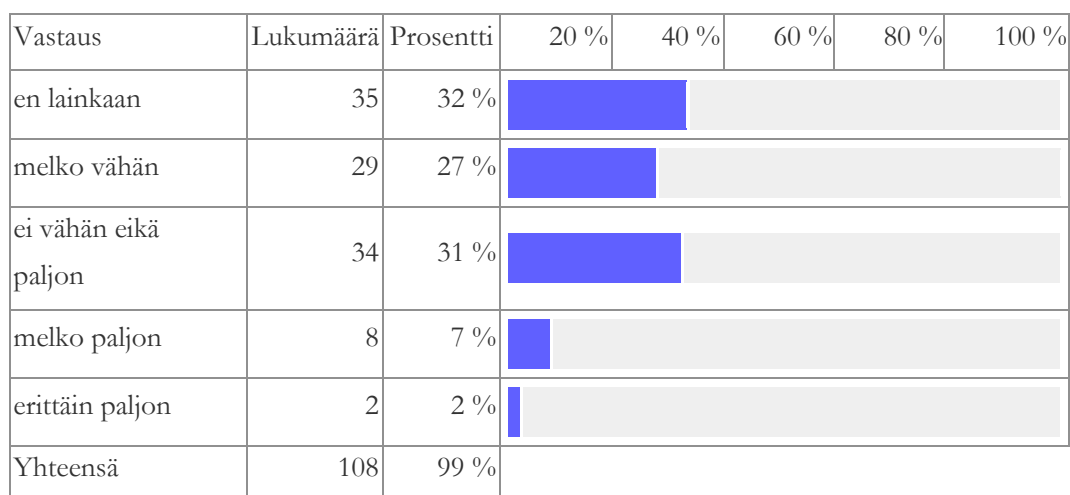
105 osaston puheenjohtajaa vastasi kysymykseen, jossa tiedusteltiin, minkä PROMO-koulutuksen sisältöosan käyneitä promoja tarvittaisiin osaston toiminnassa. Kuten kuviosta 6 näkyy yli puolet (59 %) vastanneista puheenjohtajista ilmoitti osastonsa tarvitsevan promoja ohjaamaan erityisesti nuorisotoimintaa. Toiseksi eniten, puolet vastaajista, kaipasi promoja ensiaputoimintaan ja lähes puolet (48 %) vastaajista ilmoitti osastonsa tarvitsevan erityisesti sosiaalipalvelu-promoja. 15 % osastojen puheenjohtajista ilmoitti tarvitsevansa promoja monikulttuurisen toiminnan ohjaamiseen ja 22 % terveyteen ja hyvinvointiin. Vain 2-4 % puheenjohtajista oli sitä mieltä, että promoja tarvittiin rinnepäivystykseen, kontti-toimintaan tai humanitaariseen oikeuteen. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Osastojen tarve PROMO-koulutuksen eri sisältöosiin osallistuneille henkilöille (n=105)

Suomen Punaisen Ristin PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan järjestelmän eräänä tavoitteena on mahdollistaa vapaaehtoistoiminnan ohjaus- ja kehittämismallien tehokas käyttö valtakunnallisesti läpi koko ohjelmakentän. Edellä mainittuja ohjaus- ja kehittämismalleja ovat esimerkiksi rekrytointimallit, vapaaehtoisten sitouttaminen ja vastaanottaminen, tukimuodot jne. (SPR 2011a, 2.) PROMO-järjestelmän vastuun ja työnjaon mukaan piirin promo-sisältövastaava auttaa osastoja uusien promojen rekrytoinnissa ja arvioi yhdessä lähettävän osaston kanssa promon soveltuvuuden osastossa määritellyn tehtävään (SPR 2011a, 8). Myös palkattujen, järjestelmästä vastuussa olevien työntekijöiden tehtävänä on auttaa ja kannustaa osastoja promojen rekrytoinnissa (SPR 2011a, 5). Kyselyssä haluttiin selvittää, kuinka piiri tai keskustuomisto on onnistunut tukemaan osastoja promojen rekrytoinnissa sekä millaista rekrytointitukea ne ovat osastoille antaneet.

Kuten kuviosta 7 näkyy, lähes kolmasosa (32 %) osaston puheenjohtajista vastasi, ettei ole saanut lainkaan tukea piiriltä tai keskustuimistolta promojen rekrytointiin. 27 % vastaajista ilmoitti saaneensa tukea vain melko vähän ja 31 % vastaajista ilmoitti, että he eivät ole saaneet tukea vähän eivätkä paljon. 7 % osastojen puheenjohtajista ilmoitti saaneensa tukea promojen rekrytointiin melko paljon ja 2 % 108 vastaajasta kertoi saaneensa tukea erittäin paljon. (Kuvio 7.)


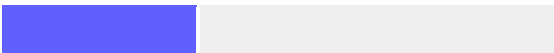


Kuvio 7. Osastojen piiriltä tai keskustuimistolta promojen rekrytointiin saaman tuen määrä (n=108)

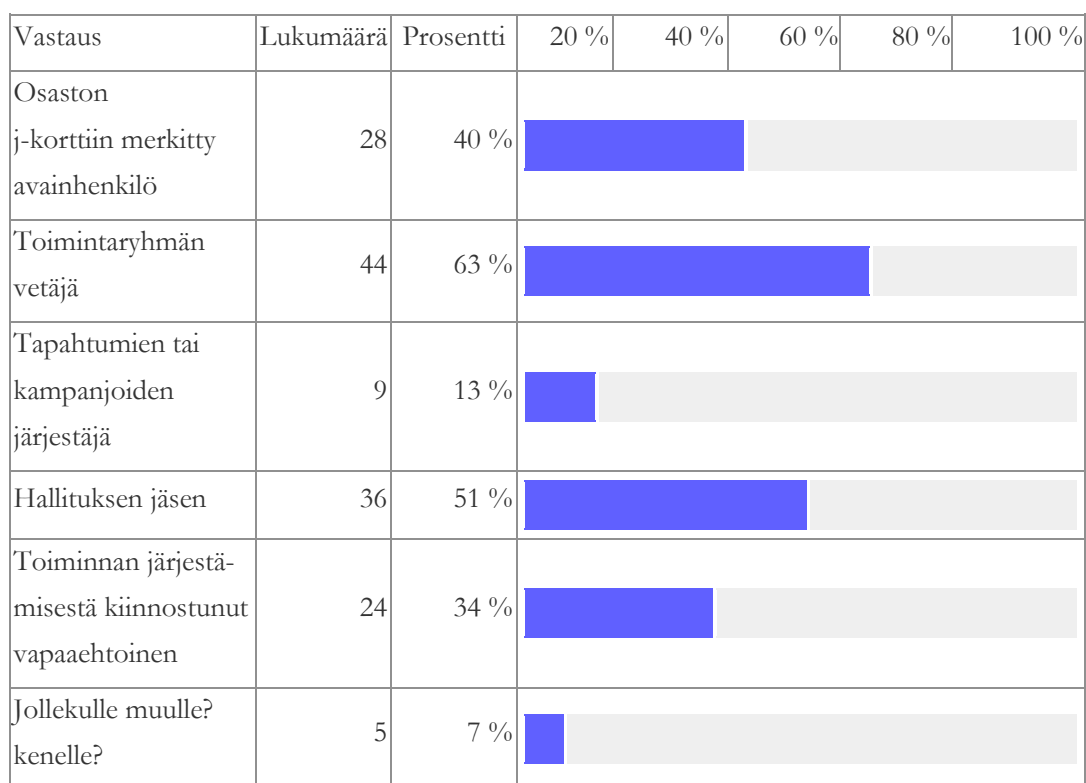
Avoimella vastauksella osaston puheenjohtajat saivat kertoa millaista tukea he olivat saaneet piiriltä tai keskustuimistolta. Valtaosa niistä vastanneista, jotka ilmoittivat saaneensa keskustuimistolta tai piiriltä tukea promojen rekrytointiin, kertoi tuen olleen tietoa PROMO-järjestelmästä ja järjestettävistä PROMO-koulutuksista. Vain kahdessa vastauksessa kerrottiin tuen olleen konkreettista tukea PROMO-koulutukseen sopivan henkilön löytämiseksi. Yhdessä vastauksista esitettiin myös tyytymättömyys siihen, että saatu tuki oli ollut vain koulutuksista ilmoittamista, mutta itse rekrytointi oli hoidettu osaston toimintaryhmien aktiivisella panostuksella. Toisessa vastauksessa kerrottiin ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelijoiden ryhmän olleen yhden kauden ystävätoiminnan tukena ja virikkeenä. Eräs vastaajista ilmoitti toimintaryhmien olleen onneksi itse aktiivisia ja ottaneen asioista selvää. Joissakin vastauksissa ilmoitettiin myös, että osaston ongelmana on löytää sopivia promoja. Kahden vastaajan mukaan tukea saisi, jos sitä pyytäisi.

Suomen Punaisen Ristin PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan järjestelmän tulisi mahdollistaa myös valtakunnallisesti yhdenmukainen koulutusjärjestelmä (SPR 2011a, 2). Tämän tavoitteen toteutumiseksi on keskeistä, että osastot tarjoavat PROMO-koulutusta osaston vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille kaikkien SPR:n kahdentoista piirin alueella. Osaston puheenjohtajilta kysyttiin, onko osasto tarjonnut PROMO-koulutusta osastonsa vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille ja kenelle osasto on tarjonnut koulutusta.

108 osastosta 70 eli lähes 65 % osastoista oli tarjonnut PROMO-koulutusta osastonsa vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille. 38 osastoa eli 35 % 108 osastosta ei ollut tarjonnut koulutusta. (Kuvio 8.) 70 osaston puheenjohtajaa vastasi myös kysymykseen, kenelle osasto oli tarjonnut PROMO-koulutusta. 63 % osastoista oli tarjonnut koulutusta toimintaryhmien vetäjille, yli puolet (51 %) hallituksen jäsenille ja 40 % osaston j-korttiin merkityille avainhenkilöille. Osastot merkitsevät ns. j-kortteihin osaston avainhenkilöt, joita ovat osaston nimenkirjoittajat, hallituksen jäsenet, tilintarkastajat ja toiminnantarkastajat ja muut osaston avainhenkilöt. Muita osaston avainhenkilöitä ovat toimintaryhmien vetäjät, tapahtumien tai kampanjoiden järjestäjät sekä toiminnan järjestämisestä kiinnostuneet vapaaehtoiset. (Rantanen U, 24.5.2013.) Osastoista yli kolmannes (34 %) oli tarjonnut koulutusta toiminnan järjestämisestä kiinnostuneille vapaaehtoisille ja 13 % tapahtumien ja kampanjoiden järjestäjille. Lisäksi kolme osastoa oli tarjonnut koulutusta myös aktiivijäsenilleen, yksi osasto ensiapuryhmän jäsenelle ja yksi osasto myös aivan uudelle osaston vapaaehtoiselle. (Kuvio 9.)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	70	65 %					
Ei	38	35 %					
Yhteensä	108	100 %					

Kuvio 8. Onko osasto tarjonnut PROMO-koulutusta osaston vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille (n=108)





Kuvio 9. Kenelle osastot ovat tarjonneet PROMO-koulutusta (n=70)

Vapaaehtoistoiminnan ohjaukseen ja vapaaehtoisten sitouttamiseen on luotu valtakunnallinen työkalu ns. yhteisymmärryslomake, jonka tarkoituksena on olla työkalu, jonka avulla PROMO-koulutukseen osallistuva kurssilainen miettii nykyistä rooliaan osastossa sekä tulevaa tehtäväänsä koulutuksen jälkeen. Yhteisymmärryslomakkeeseen kirjataan myös se tuki, jota osasto voi antaa promolle uudessa tehtävässään ja mahdollinen promon jatkokoulutus. Lisäksi lomakkeeseen kirjataan promon käytössä olevat materiaalliset resurssit, esimerkiksi toimintaan käytettävissä olevat varat, toimitilat sekä muu mahdollinen osaston antama tuki. Promo ja osaston puheenjohtaja vahvistavat yhteisymmärryslomakkeessa yhdessä sovitun allekirjoituksillaan. (SPR 2011a, 9, SPR 2013e.)

70 osaston puheenjohtajaa vastasi kysymykseen, jossa haluttiin tietää, oliko osasto sopinut PROMO-koulutukseen lähettämänsä henkilön kanssa vapaaehtoisen tehtävistä ennen koulutusta. 27 osaston puheenjohtajaa eli 39 % vastanneista, ilmoitti sopineensa tehtävistä ennen koulutusta ja 43 osaston puheenjohtajaa eli 61 % ei ollut sopinut

promon tehtävistä ennalta. (Liite 15.) 27 vastaajasta, jotka olivat sopineet promon tehtävistä ennen koulutusta, 13 vastaajaa oli käyttänyt yhteisymmärryslomaketta promon tehtävistä sopimisen työkaluna ja 14 vastaajaa ei ollut käyttänyt lomaketta (Kuvio 10).

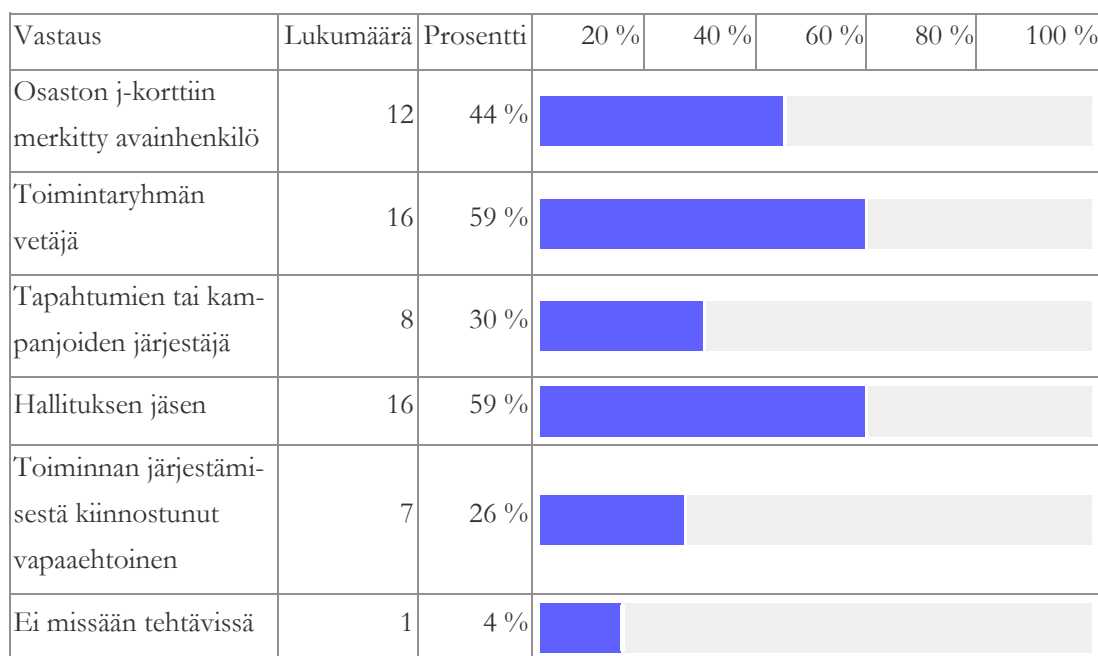
Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	13	48 %					
Ei	14	52 %					
Yhteensä	27	100 %					

Kuvio 10. Onko osastossa käytetty yhteisymmärryslomaketta apuna promon tehtävistä sopimiseen (n=27)

Vastaajat saivat avoimella vastauksella kertoa, kuinka heidän mielestään yhteisymmärryslomaketta voisi kehittää. Kaksi henkilöä kertoi, että asioista sovitaan keskustelemalla ja yhteisymmärryslomake ei ole osastoissa käytössä. Toisen henkilön mielestä pienissä osastoissa yhteisymmärryslomake tuntuu tarpeettomalta. Yhden vastaajan mielestä on ihan oikein, että jokin kirjallinen dokumentti laaditaan promoksi haluavan ja osaston välillä. Tällöin tavoitteet ja toiveet tulee käytyä lävitse puolin ja toisin.

Suomen Punaisen Ristin PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan järjestelmän tavoitteena on muun muassa vapaaehtoistoiminnan ohjaus- ja kehittämismallien tehokas käyttö valtakunnallisesti läpi koko ohjelmakentän. Edellä mainittuja ohjaus- ja kehittämismalleja ovat esimerkiksi rekrytointimallit, vapaaehtoisten sitouttaminen ja vastaanottaminen, tukimuodot jne. Lisäksi järjestelmän tavoitteena on yhden mukainen ohjaus- ja johtamisjärjestelmä SPR:n vapaaehtoistoiminnassa. Järjestelmän tulisi myös mahdollistaa systemaattisempi tuki osastojen toimintayksiköiden vetäjille ja yhden mukainen ohjaus- ja johtamisjärjestelmä SPR:n vapaaehtoistoiminnassa. (SPR 2011a, 2.) Näiden tavoitteiden toteutumiseksi on koulutettujen promojen saatava osastoissa roolinsa mukaisia vapaaehtoistoiminnan tehtäviä.

Kuten kuviosta 11 näkyy 27 osaston puheenjohtajaa vastasi kysymykseen, jossa tiedusteltiin, missä tehtävissä koulutetut promot toimivat osastoissa. 16 vastaajaa eli 59 % vastaajista ilmoitti, että promoja toimi hallituksen jäsenenä ja yhtä monta vastaajaa ilmoitti promojen toimivan osastossa toimintaryhmien vetäjinä. 12 vastaajaa eli 44 % vastaajista ilmoitti promon toimivan osastossaan j-korttiin merkittynä avainhenkilönä. Kahdeksan osaston puheenjohtajaa eli 30 % vastaajista ilmoitti promojen toimivan tapahtumien tai kampanjoiden järjestäjinä ja seitsemän eli runsas neljännes (26 %) ilmoitti promojen toimivan osastossa toiminnan järjestämisestä kiinnostuneena vapaaehtoisena. Yhdessä vastauksessa todettiin, ettei koulutettu promo toimi missään osaston tehtävässä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Koulutettujen promojen tehtävät osastoissa (n=27)

Osastojen puheenjohtajilta kysyttiin myös avoimella kysymyksellä ovatko promot tuoneet jotakin lisää osaston toimintaan. 43 vastaajasta 29 vastaajaa eli 67 % oli sitä mieltä, että promoilla oli ollut lisäarvoa osaston toiminnassa. Vastaajien mielestä promojen kautta osastoihin oli tullut pätevyyttä toimintaryhmien vetämiseen ja varmuutta, suunnitelmallisuutta, omatoimisuutta sekä aktiivisuutta toiminnan järjestämiseen ja itse toimintaan. Käytännön tehtävien jako oli yhden vastaajan mielestä ollut helpompaa. PROMO-koulutus oli vahvistanut koulutettujen osaamista etenkin heidän omilla osaa-

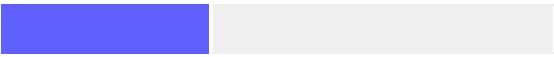
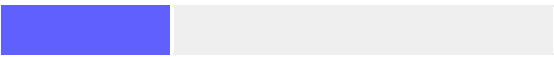
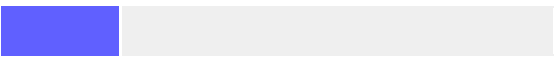
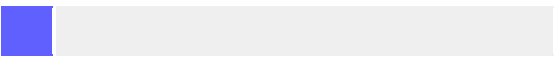
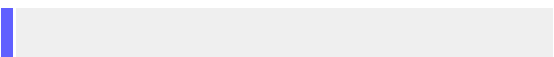
misalueillaan ja sitä kautta tukenut promon oman ryhmän toimintaa. Kuudessa vastauksessa mainittiin promojen vahvistaneen ja kehittäneen ystävätoimintaa esimerkiksi senioritoimintaa. Kolmessa vastauksessa osastoissa oli käynnistetty varhaisnuorten toimintaa esimerkiksi Reddie Kids- kerhotoimintaa ja yksi puheenjohtaja totesi, että osaston toimintaan oli tullut paljon uutta toimintaa koulun kanssa. Yhdessä vastauksessa ensiapupäivystysryhmä oli osastossa saatu promon myötä käynnistymään ja toisessa oli kehitetty ensiaputoimintaa. Yhdessä vastauksessa kerrottiin perustetun promojen myötä aivan uusia toimintaryhmiä, joita osa promoista vetää ja yhden osaston promon tehtävänä on muiden promojen tukeminen. Lisäksi vastattiin koulutuksen antaneen promolle itselleen innostusta tehtävänsä, tietoa SPR:stä ja SPR:n mahdollisuuksista auttaa ja toimia sekä uusia ideoita. Yksi vastaajista vastasi kysymykseen seuraavasti:

”Aktiivinen toimija tuo aina lisätoimintaa ja PROMO-koulutukseen valitaan nimenomaan aktiivitoimijoita.”

43 vastaajasta kaksi puheenjohtajaa vastasi, etteivät promot olleet tuoneet merkittävästi mitään uutta osaston toimintaan. Vastaajista kuuden eli 14 % mielestä promot eivät ainakaan vielä olleet tuoneet mitään uutta toimintaan. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa, oliko promojen kautta saatu toimintaan jotain uutta vai ei.

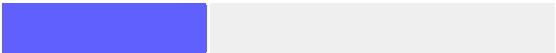
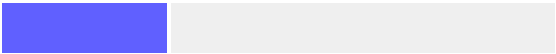
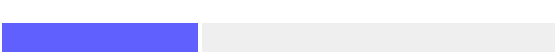
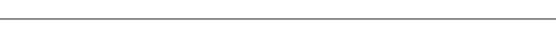


PROMO-järjestelmän vastuun ja työnjaon mukaan osaston vastuulla on paikallistoinnin tarpeiden määrittäminen, uusien promojen rekrytointi ja perehdyttäminen sekä sopiminen promojen kanssa heidän tehtävistään. Osaston vastuulla on myös promojen paikallinen tuki ja ohjaus. (SPR 2011a, 11.) Osaston puheenjohtajat johtavat osaston toimintaa ja osaston hallituksen työtä sekä ovat omalta osaltaan vastuussa jäsenistön innostamisesta ja motivoinnista (SPR 2013d). PROMO-järjestelmän nykytilan arvioinnin ja kehittämisen kannalta keskeistä oli selvittää, miten osaston puheenjohtajat olivat kokeneet ajankäyttönsä mahdollistavan promojen tukemisen tehtävässään.

Osaston puheenjohtajista 38 % koki, ettei heillä ole ollut lainkaan aikaa ja 31 %, että heillä oli ollut vain melko vähän aikaa tukea promoja tehtävissään. 21 % vastasi, ettei aikaa ole ollut vähän eikä paljon. 9 %:lla vastaajista oli ollut aikaa tukea promoja melko paljon. Yksi vastaaja koki voineensa tukea promoja tehtävässään erittäin paljon. (Kuvio 12.)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
ei lainkaan	41	38 %					
melko vähän	33	31 %					
ei vähän eikä paljon	23	21 %					
melko paljon	10	9 %					
erittäin paljon	1	1 %					
Yhteensä	108	100 %					

Kuvio 12. Osastojen puheenjohtajien antaman tuen määrä promoille (n=108)

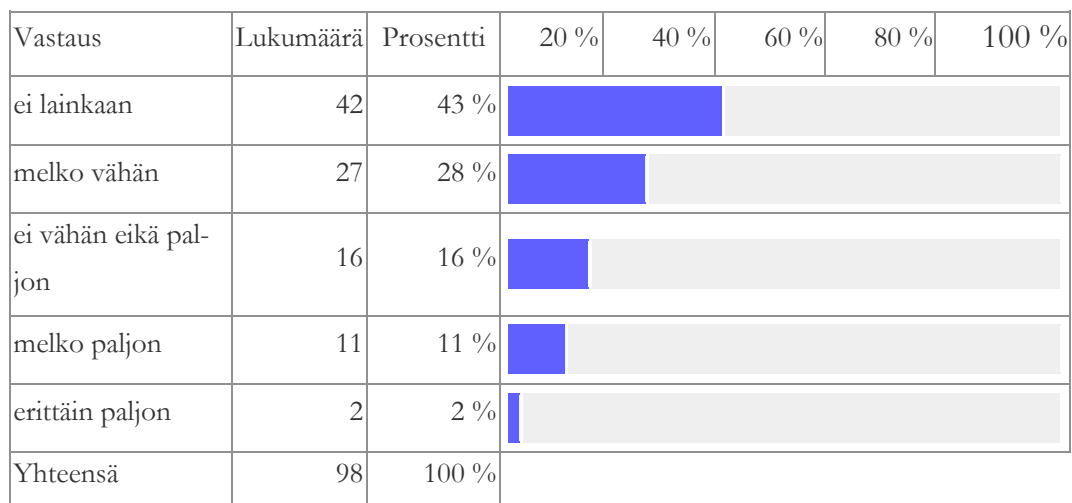
Kyselyssä haluttiin selvittää myös, mitä tukea osaston puheenjohtaja oli antanut promoille. Kuviosta 13 näkyy, miten 67 kysymykseen vastanneen osaston puheenjohtajan vastaukset jakaantuivat. Yli puolet (58 %) oli tukenut rahallisesti promojen osallistumista koulutuksiin ja tilaisuuksiin. Toiseksi eniten 37 % vastaajista ilmoitti antaneensa promoille tukea toiminnan suunnitteluun ja lähes saman verran 36 % vastaajista ilmoitti antaneensa tukea toiminnassa tarvittavien materiaalien hankintaan. Tukea toiminnasta tiedottamiseen oli antanut 30 % vastaajista ja 21 % osastojen puheenjohtajista oli tukenut promoja uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Yksi vastaaja käytti myös mahdollisuutta valmiiksi annettujen vaihtoehtojen lisäksi kertoa muusta mahdollisesta tuesta, jota osaston puheenjohtajat olivat mahdollisesti antaneet promoille. Vastaaja kertoi antaneensa promolle kaiken osastossa olevan hiljaisen tiedon. (Kuvio 13.)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Tukea toiminnan suunnitteluun	25	37 %					
Tukea toiminnasta tiedottamiseen	20	30 %					
Tukea toiminnassa tarvittavien materiaalien hankintaan	24	36 %					
Tukea uusien vapaaehtoisten rekrytointiin	14	21 %					
Rahallista tukea koulutuksiin ja tilaisuuksiin osallistumiseen	39	58 %					
Muuta tukea, mitä?	1	1 %					

Kuvio 13. Osastojen antama tuki promoille (n=67)

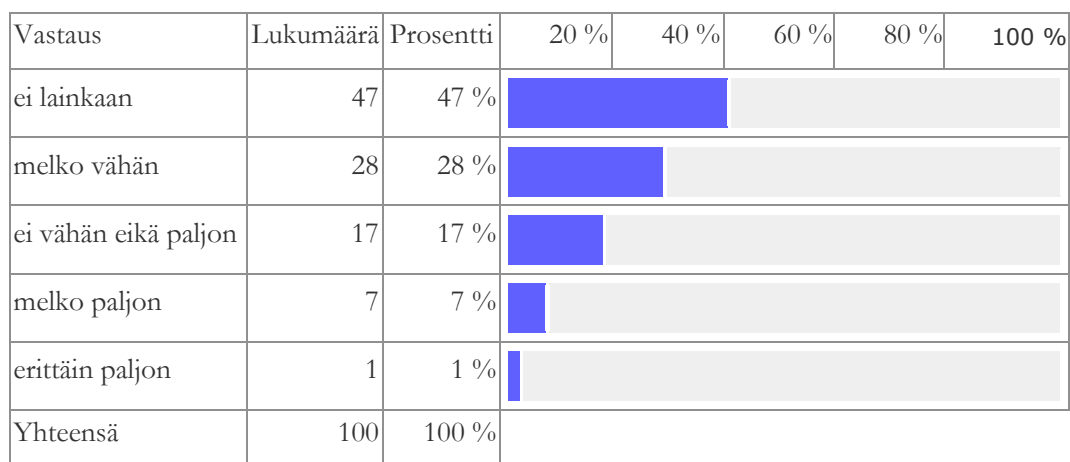
Suomen Punaisen Ristin PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan järjestelmän tulisi mahdollistaa yhteistyömahdollisuuksien parantuminen eri toimintamuotojen välillä koko järjestön ja osaston sisällä (SPR 2011a, 2). Tämän tavoitteen toteutumisen selvittämiseksi osaston puheenjohtajilta kysyttiin, kuinka paljon he näkevät PROMO-järjestelmän edistäneen yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osaston sisällä ja paikallista yhteistyötä osastojen välillä. Lisäksi puheenjohtajia pyydettiin kertomaan avoimella vastauksella, miten yhteistyö oli heidän mielestään kehittynyt järjestelmän ansiosta.

Kuten kuviosta 14 käy ilmi 98 osastonpuheenjohtajasta 43 % mielestä PROMO-järjestelmä ei ollut edistänyt lainkaan yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osaston sisällä. 28 % näki yhteistyön kehittyneen melko vähän, 16 % ei vähän eikä paljon ja 11 % melko paljon. Kaksi prosenttia vastasi yhteistyön kehittyneen erittäin paljon. (Kuvio 14.) Avoimeen kysymykseen, jossa tiedusteltiin, miten yhteistyö oli kehittynyt toimintamuotojen välillä osaston sisällä, ei vastannut yksikään puheenjohtaja.



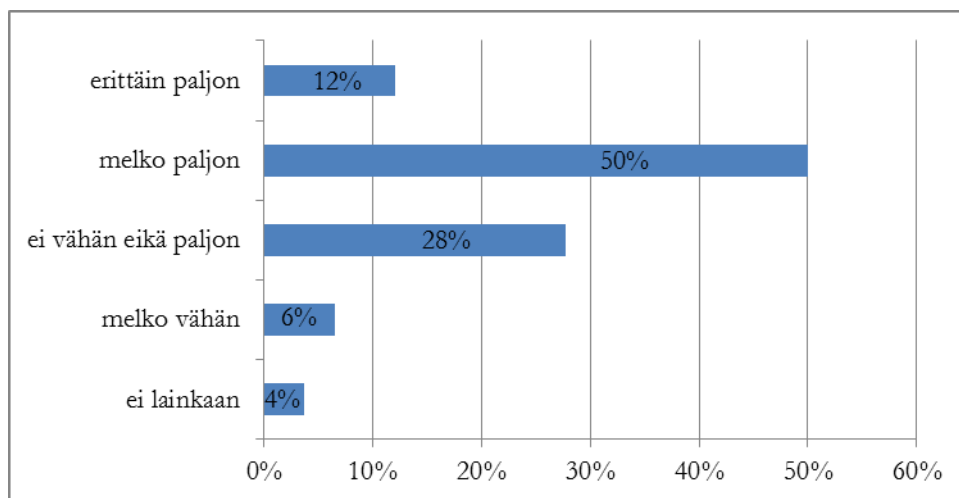
Kuvio 14. Yhteistyön edistyminen osaston eri toimintamuotojen välillä (n=98)

Kuviossa 15 on esitetty sadan puheenjohtajan vastaukset koskien paikallisen yhteistyön edistymistä osastojen välillä. 47 % puheenjohtajista vastasi, ettei PROMO-järjestelmä ollut edistänyt lainkaan yhteistyötä osastojen välillä. Vastaajista 28 % mielestä yhteistyö osastojen välillä oli järjestelmän ansiosta kehittynyt melko vähän. 17 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”ei vähän eikä paljon”. 7 % vastasi järjestelmän edistäneen yhteistyötä melko paljon. Yhden puheenjohtajan mielestä järjestelmä oli edistänyt yhteistyötä erittäin paljon. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Paikallisen yhteistyön edistyminen osastojen välillä (n=100)

Alla olevat kuviosta 16 näkyy, kuinka 108 osaston puheenjohtajat kokevat PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja kehittämiseen. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että koulutus antaa melko paljon valmiuksia kehittää ja ohjata vapaaehtoistoimintaa ja 12 % vastaajista vastasi koulutuksen antavan valmiuksia erittäin paljon. Vastaajista 28 % mielestä koulutus ei anna vähän eikä paljon valmiuksia. Kuusi prosenttia vastaajista vastasi PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia melko vähän. Neljä prosenttia vastaajista ei nähnyt koulutuksen antavan lainkaan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja kehittämiseen. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Puheenjohtajien näkemys PROMO-koulutuksen vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin antamista valmiuksista (n=108)

Puheenjohtajilta kysyttiin myös, mitä PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa ja mitä siitä pitäisi jättää pois. Lisäksi puheenjohtajilta kysyttiin, mikä PROMO-järjestelmässä on hyvää ja kuinka koko järjestelmää tulisi heidän mielestään muuttaa ja tai kehittää. Kysymykseen, mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa, vastasi 29 osaston puheenjohtajaa. Vastaajista kuusi ilmoitti, etteivät he osanneet vastata kysymykseen, koska eivät mielestään tunteneet koulutuksen sisältöä joko riittävästi tai lainkaan. Kuiden puheenjohtajan (26 %) mielestä koulutuksessa pitäisi korostaa promon vastuuta osallistua toimintaan ja sitoutumista osaston toiminnan kehittämiseen ja toiminnan jatkuvuuden turvaamiseen. Yksi vastaajista ilmaisi edellisen seuraavasti:

Etä myös vapaaehtoistyö on vastuullista työtä, jossa lupaukset pidetään ja paikalle tullaan ajoissa. Kun jotain järjestetään, tehdään se kunnolla, eikä vain "toisella kädellä huitaisemalla". Tätä voisi korostaa varsinkin nuorille, koska heillä kunnolla tekeminen tulee tutuksi elämäkokemuksen myötä ja tuntuu olevan vielä hakusessa. Kirjalliset dokumentit ovat hyvä juttu, koska niiden avulla työn vastuullisuus konkretisoituu ja ymmärretään paremmin.

Yksi vastaaja esitti kuitenkin edellisistä vastaajista poikkeavan mielipiteen:

"Miten saada vapaaehtoiset ymmärtämään, että promoaminen perustuu myös vapaaehtoisuuteen ja oman aikataulujen mukaisesti tapahtuvaan toimintaan. Moni pelkää, että on liikaa sidottu toimintaan."

Neljän vastaajan (17 %) mielestä PROMO-koulutuksessa pitäisi erityisesti korostaa yhteistyön merkitystä. Esitettiin yhteistyön kehittämisen tarvetta sekä osaston eri toimintaryhmien että osaston välillä. Eräs vastaajista kiteytti toimintaryhmien välisen yhteistyön kehittämisen tarpeen seuraavasti:

"Yhteistyön merkitystä eri toimintaryhmien kesken. Ensiapu-ryhmä on aika itsenäinen ja kaavoihinsa jäänyt. Ystävätoiminta monipuolistuu, mutta pelaavat yhä erikseen. Olen yrittänyt saada yhteisiä hetkiä kaikkien kesken."

Kuusi vastaajista piti tärkeänä itse koulutuksessa annettavaa tietoa, erityisesti pidettiin tärkeänä järjestötietoa, esimerkiksi Punaisen Ristin ideologiaa ja tietoa oman osaston toiminnasta. Yhdessä vastauksessa toivottiin lisäävän koulutuksen käytännön läheisyyttä. Yksi vastaaja halusi, että PROMO-koulutuksessa otettaisiin paremmin huomioon koulutettavan tausta, esimerkiksi henkilön kokemuksen pituus Punaisen Ristin toiminnassa. Hän kiteytti asian seuraavasti.

Jos ajatuksena on kouluttaa uusia aktiivi jäseniä toimintaryhmiin niin silloin koulutus Punaisen Ristin periaatteista ja ryhmän ohjaamisesta että sosiaalisesta kanssa käymisestä on hyvä asia, mutta jos koulutetaan "vanhoja" ryhmäläisiä, joilla on Punaisen Ristin periaatteet ja alueen toiminta tuttu pitäisi keskittyä markkinointiin ja sosiaalisiin taitoihin.

Lisäksi kolmessa vastauksessa pidettiin tärkeänä, että koulutuksessa korostettaisiin uusien vapaaehtoisten rekrytointia, vastaanottoa ja vapaaehtoisten motivointia sekä tukemista. Yksi vastaajista toivoi, että yhteinen ja sisältöosat järjestetään kohtuullisen tiiviissä aikataulussa. Yksi puheenjohtajista kertoi itse osallistuneensa sisältöpromo koulutukseen ja hänestä kokonaisuus oli ollut täydellinen. Yhden mielestä koulutus tulisi lopettaa kokonaan.

18 vastaajasta 11 ei osannut sanoa, mitä koulutuksesta pitäisi jättää pois. Neljästä vastaajasta kaikki saatu tieto koulutuksessa on tarpeellista, yksi näistä vastaajista lisäsi kuitenkin, että koulutukset pitäisi kohdistaa kurssilaisen iän, toiminnan ja toiminnassa mukanaolo ajan mukaan. Samoilla linjoilla lienee vastaaja, jonka mielestä

”Jos henkilöllä on jo olemassa osaaminen johonkin tiettyyn osa-alueeseen, ei voi laittaa enää harjoittelemaan samoja asioita! esimerkiksi esimerkki-tuokioiden vetämistä pitkän ohjaaja/opettajakokemuksen omaavan.”

Yhdestä vastaajasta ”leikit” pitäisi jättää PROMO-koulutuksesta pois ja yhden mielestä ”kaikki”.

51 osaston puheenjohtajaa otti kantaa siihen, mikä PROMO-järjestelmässä on hyvää. 15 näistä vastaajista ilmoitti, etteivät he osaa sanoa, mikä järjestelmässä on hyvää ja osa edellistä vastaajista oli sitä mieltä, että heidän järjestelmätuntemuksensa on riittämätön kysymykseen vastaamiseen. 14 vastaajaa piti järjestelmän etuna sitä, että tietoa annetaan ja saadaan sekä järjestöstä että sen toimintatavoista sekä myös syvempää paneutumista Punaisen Ristin eri toimintoihin PROMO-koulutuksen sisältöosan kautta. Seuraavassa on poimittu muutamia lainauksia puheenjohtajien vastauksista.

”Lisää osaamista, rohkaisee vapaaehtoista ottamaan vastuuta omasta tehtäväkentästään osastossa. ”

”Ryhmien vetäminen ja tukeminen on promojen vastuulla. Kouluttajille ja hallituksen jäsenille jää aikaa paneutua muihin osaston johtamistehtäviin.

”Innostavuus ja uusien toimintamallien markkinointi. ”

”Hyvä tapa antaa vastuuta ja päästä kokeilemaan toimintaryhmien kehittämistä.”

”Tiedon lisääminen koko osastossa. Tehtävien jakautuminen useammalle henkilölle, ja järjestäytynyt ja ohjattu toiminta tuottaa hyvää tulosta esim. järjestettäessä joku tapahtuma ym. ”

”Sitouttaa vetäjää ja uusia ideoita voi löytyä.”

”Jos (toivottavasti) löydetään innostuneita henkilöitä, jotka ovat valmiita SITOUTUMAAN asiaan pitemmäksi (enemmän kuin vuosi) aikaa ja ovat valmiita tekemään töitä yli osasto rajojen, niin homma on hyvä.”

”Kokonaisvaltaisesti ajateltuna kaikki! Erittäin hyvä ja kehityskelpoinen, innostava ja motivoiva toimintamalli toimimaan hyvän asian puolesta tehokkaasti! ”

”Uuden toiminnan alkaessa esim. meillä monikulttuurinen ystävätoiminta uudet, toiminnan vetäjävapaaehtoiset, saivat kerralla Punaisen Ristin tietämyksen keskenään yhdessä ja kerralla. Tehokasta sanoisin. Koulutuksen hinta on myös mielestäni osastoystävällinen, mistä kiitos!”

101 osaston puheenjohtajaa vastasi avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin PROMO-järjestelmän kehittämiskohteita. Puolet vastaajista ilmoitti, etteivät osaa nimetä kehityskohteita esimerkiksi siitä syystä, että tuntevat järjestelmää niin huonosti. Yksi henkilö lopettaisi koko järjestelmän ja kahdesta henkilöstä järjestelmä on hyvä sellaisenaan. Kehityskohteista nousi eniten, noin kolmasosassa vastauksista, esille tiedotuksen tarve sekä itse järjestelmästä että koulutuksesta. Kuusi vastaajaa kaipasi tukea promojen rekrytointiin ja viisi parempaa koulutusten saatavuutta. Myös koulutusten sisältöön otettiin kantaa. Lisäksi toivottiin, että piireistä oltaisiin enemmän yhteydessä osastoihin ja esimerkiksi osaston kummit mainostaisivat enemmän PROMO-koulutusta. Joissakin vastauksissa kaivattiin mm. promo-käsitteen parempaa määrittelyä sekä selkeitä esimerkkejä siitä mitä promo voisi osastossa tehdä. Seuraavassa on poimintoja puheenjohtajien vastauksista.

”Definiera en promo, vad är den – egentligen.”

”Man borde mera målmedvetet ge avdelningarna förståelse för behovet av PROMO.”

”Osastoille markkinointi ja koulutustuki. Promorekryt, eläköityneille ammattiosaajille ja kouluille. Vastaus siihen mitä promoksi aikova hyötyy

toiminnasta. (Aineeton ja aineellinen pääoma?) Oikeat henkilöt oikeaan paikkaan. – toiminnasta vastaa useampi ohjaaja. SPR:n ja osastojen toiminnan jatkuvuus ja kehittäminen promojen avaintehtäväksi.”

”Information om det och bättre tillgänglighet.”

”Rekrytointia uusien aktiivien löytämiseksi ja tulemistä lähemmäksi osastoja.”

”Keinoja millä saadaan vapaaehtoiset kiinnostumaan koulutuksista.

”Kursseja varsinkin sisältöosassa eri puolella Suomea. Ja jo kulkuyhteyksien takia koulutusta ei pelkästään talviaikaan.” Jaksottaa useampaan jaksoon. Järjestää mahdollisimman lähellä.”

”Promo-tapaamisia on aivan luvattoman vähän. Valtakunnallisten tapaamisten rinnalle tulisi kehittää alueellisia ja piirikohtaisia tapaamisia. Vaihtoehtoja tulisi olla useampia vuodessa.”

”Ehkä tosiaan yleinen ja sisältöosa voisivat tiiviimmällä aikataululla. Myös valmiuspromo-koulutusta voisi jotenkin nostaa esille paremmin!”

”Tiedottaa siitä, ottaa asiantuntijoita käyttöön: ei aina nimenomaan Punaisen Ristin asiantuntijoita vaan muista järjestöistä, yrityksistä, organisaatioista, oppilaitoksista – ristiin pölyttää, tuulettaa. Ei toistaa samaa!”

”Osastojen hallituksissa toimivat pitäisi velvoittaa tutustumaan koulutukseen, siten PROMO-järjestelmä tulisi kaikille tutuksi ja opiksi.”

”Lisää panostusta vaikeisiin asioihin puuttumisessa. Myös oma jaksaminen on huomioitava.”

”Painottaa käytännön järjestelyitä promona.”

”Korostetaan toiminnan aloittamiseen liittyviä tehtäviä.”

”Kohdentaa tarkemmin toiminta-alueen ja kuinka kauan ollut mukana toiminnassa mukaan. ”Pakan” sekoittaminen ja kaikkien mukaan haluvien ottaminen koulutukseen ja kursseille, jotta saadaan ne toteutettua, ei ole oikea tapa. Tuottaa paljon promoja, jotka eivät sitten loppupelissä tee promolle asetettuja asioita ollenkaan.”

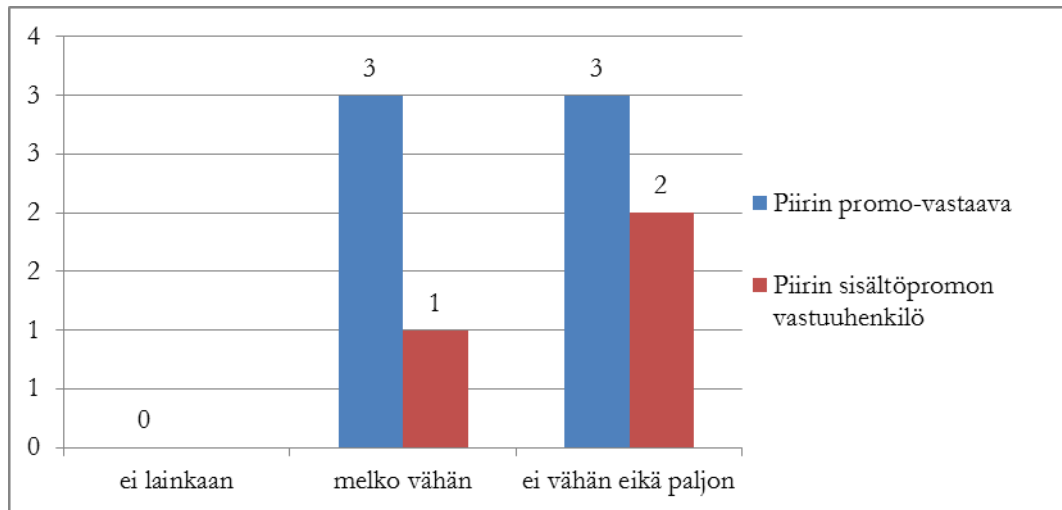
”PROMO-järjestelmään pitäisi lisätä tietotekniikkapromo. Osastoissa otetaan nykyään käyttöön RedNettiä, Hupsis-päivystystietokantaa, sähköposteja ym... Helpottaisi piirien työntekijöiden taakkaa, jos alueille koulutettaisiin näiden käyttöön opastavia vapaaehtoisia.”

4.3 Kysely SPR:n piirien promo-vastaaville ja sisältöpromon vastuuhenkilöille

Kyselyn toinen vastaajaryhmä 439 SPR:n osaston puheenjohtajan lisäksi oli toimihenkilöpuolta edustavat 13 piirien promo-vastaavaa tai sisältöpromon vastuuhenkilöä. Internet-pohjainen Digium Enterprise – ohjelma mahdollisti saman osaston puheenjohtajille kohdennetun kyselyn käyttämisen myös tälle vastaajaryhmälle, koska eri kysymykset näkyivät kyselyssä vastaajaryhmittäin.

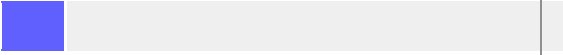





Sähköpostiviesti ja linkki Internet-pohjaiseen Digium-kyselytutkimukseen lähetettiin SPR:n promo-vastaaville ja sisältöpromon vastuuhenkilöille 19.6.2013 ja vastausaikaa oli 8.7.2013 asti. Kyselyyn vastasi 8.7.2013 mennessä kaksi piirin promo-vastaava ja kaksi sisältöpromon vastuuhenkilöä. Vastaajien alhaisen määrän vuoksi 11.7.2013 lähetettiin vastaajaryhmälle muistutusviesti ja tieto mahdollisuudesta vastata kyselyyn 12.8.2013 saakka. Kuusi SPR:n piirien promo-vastaavaa ja kolme sisältöpromon vastuuhenkilöä vastasi kyselyyn 12.8.2013 mennessä. Vastausprosentti oli 69,2.

Kuten kuviosta 17 näkyy, puolet kyselyyn vastanneesta kuudesta piirien promo-vastaavasta koki, että heillä oli ollut aikaa tukea promoja tehtävässään melko vähän ja puolet, että aikaa promojen tukemiseen ei ole ollut vähän eikä paljon. Kolmesta sisältöpromon vastuuhenkilöstä yksi vastasi hänellä olleen melko vähän aikaa promojen tukemiseen ja kaksi, että aikaa promojen tukemiseen ei ole ollut vähän eikä paljon. (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Piirien promo-vastaavien (n=6) ja piirien sisältöpromon vastuuhenkilöiden (n=3) promoille antaman tuen määrä

78 % piirien promo-vastaavista ja sisältöpromon vastuuhenkilöistä vastasi promoille antamansa tuen olleen motivointia ja kannustusta. 56 % vastaajista ilmoitti tukeneensa promoja täydennyskoulutuksen ja tai vertaistapaamisen järjestämisessä sekä järjestäneensä promoille taloudellista tukea tilaisuuksiin ja koulutuksiin osallistumista varten. Lisäksi 56 % vastaajista oli tiedottanut uusista materiaaleista ja ajankohtaisista asioista. Yksi vastaaja oli pitänyt promoihin säännöllisesti yhteyttä. (Kuvio 18.) Yksi vastaaja vastasi myös avoimeen kysymykseen, jossa oli mahdollista kertoa mahdollisesta muusta tuesta, jota promoille oli piiristä annettu. Vastaajan mielestään hänellä oli ollut vähän aikaa käytettävissä promojen tukemiseen, mutta aina pyydettyäessä hän oli auttanut.

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Säännöllinen yhteydenpito	1	11 %					
Uusista materiaaleista ja ajankohtaisista asioista tiedottaminen	5	56 %					
Täydennyskoulutuksen ja/ tai vertaistapaamisen järjestäminen	5	56 %					
Taloudellinen tuki tilaisuuksiin ja koulutuksiin osallistumiseksi	5	56 %					
Motivointia ja kannustusta	7	78 %					
Muuta tukea, mitä?	1	11 %					

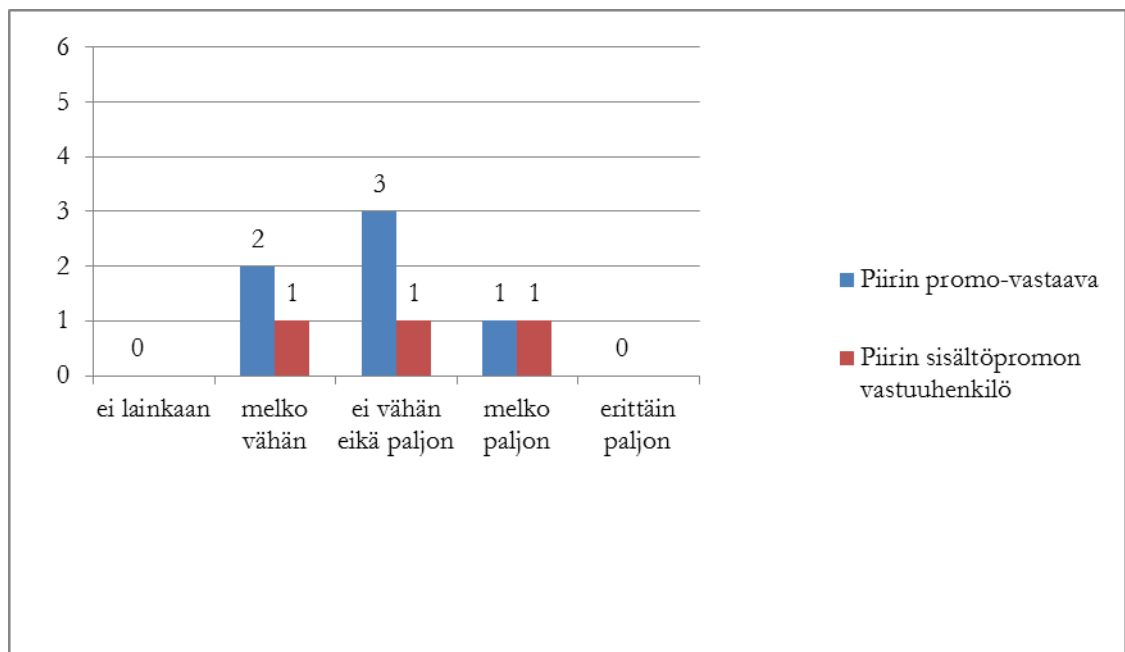
Kuvio 18. Piirien promo-vastaavien (n=6) ja piirien sisältöpromon vastuuhenkilöiden (n=3) antama tuki promoille

Kuusi yhdeksästä piiristä oli kutsunut osastojen uudet avainhenkilöt PROMO-koulutukseen (Liite 16). Promo vastaavilta ja sisältöpromon vastuuhenkilöiltä kysyttiin avoimella kysymyksellä myös, miten piiri oli pitänyt yhteyttä promoihin. Yhteyttä oli pidetty pääsääntöisesti sähköpostitse. Promoihin oltiin oltu yhteydessä myös puhelimitse ja välitetty informaatiota erilaisten tapaamisten yhteydessä. Eräs vastaajista vastasi kysymykseen seuraavasti:

Kutsu yhteiselle osalle on lähtenyt yleensä promo-vastaavan kautta. Sisältöosille jokainen sisältöosasta vastaava työntekijä on kutsunut henkilöitä. Sisältövastaavat pitävät promoihin yhteyttä, esim. sähköpostitse. Heidät kutsutaan toimialan yhteisiin (ja piirin yhteisiin) tapahtumiin. Ei ole nähty tarvetta sille, että kaikille promoille järjestetään erikseen omia tapahtumia tai koulutuksia. Piirin järjestöseminaarien yhteydessä on myös promoille hyödyllistä koulutusta tarjolla. Sisältöosat on meillä järjestetty nk. sisältöryppäinä kaikki sisällöt yhtä aikaa, jolloin promot ovat verkostoituneet erityisesti oman osastonsa muiden promojen kanssa.

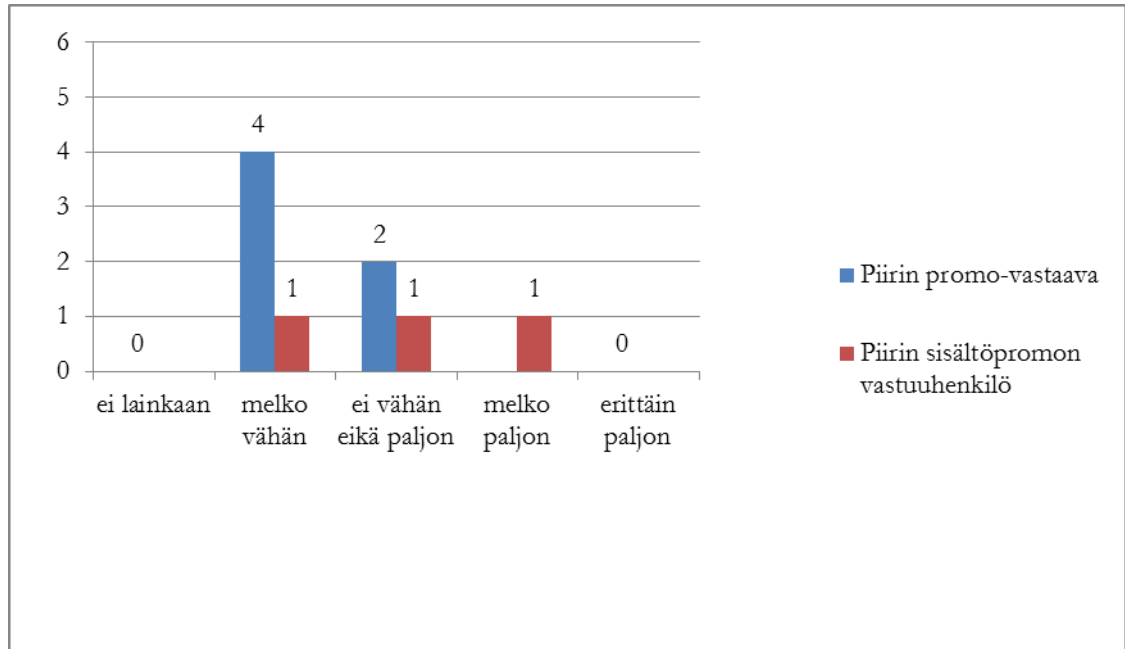
Kuudessa piirissä yhdeksästä oli pidetty täydennyskoulutuksia tai vertaistukitilaisuuksia (Liite 17). Vastaajien mukaan nämä tapaamiset olivat olleet koulutus- ja tai virkistymistilaisuuksia, joihin oli kutsuttu joko pelkästään promoja tai mukana tapaamisissa oli ollut myös kouluttajia. Yhteistapaamisissa oli varattu myös erikseen aikaa molemmille ryhmille ajankohtaisten asioiden läpikäymiseen. Yhdessä piirissä oli järjestetty esimerkiksi toiminnanohjausiltama. Yhden piirin edustaja vastasi, että piirissä ei ollut järjestetty edes vuosittain erillisiä tilaisuuksia osanottajien vähäisyyden takia. Kyseisessä piirissä oli sen sijaan järjestetty kouluttajien kanssa infoiltoja, joissa oli käsitelty motivointia ja kannustamista käsitteleviä aiheita. Piiri oli usein miten toivottanut promot tervetulleiksi muihin piirin järjestämiin tilaisuuksiin.

Yhdeksästä piirien promo-vastaavasta ja piirin sisältöpromon vastuuhenkilöstä kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että PROMO-järjestelmä oli edistänyt melko vähän yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osastojen sisällä. Neljä vastaajaa vastasi, että järjestelmä ei ollut edistänyt yhteistyötä vähän eikä paljon. Kahden mielestä yhteistyö oli edistynyt melko paljon. Kuviosta 19 näkyvät eriteltyinä piirin promo-vastaavien ja sisältöpromon vastuuhenkilöiden vastaukset. (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Yhteistyön edistyminen osaston eri toimintamuotojen välillä (n=9)

Paikallinen yhteistyö osastojen välillä oli edistynyt PROMO-järjestelmän avulla viiden vastaajan mielestä melko vähän, kolmen vastaajan mielestä ei vähän eikä paljon ja yhden vastaajan mielestä melko paljon (Kuvio 20).

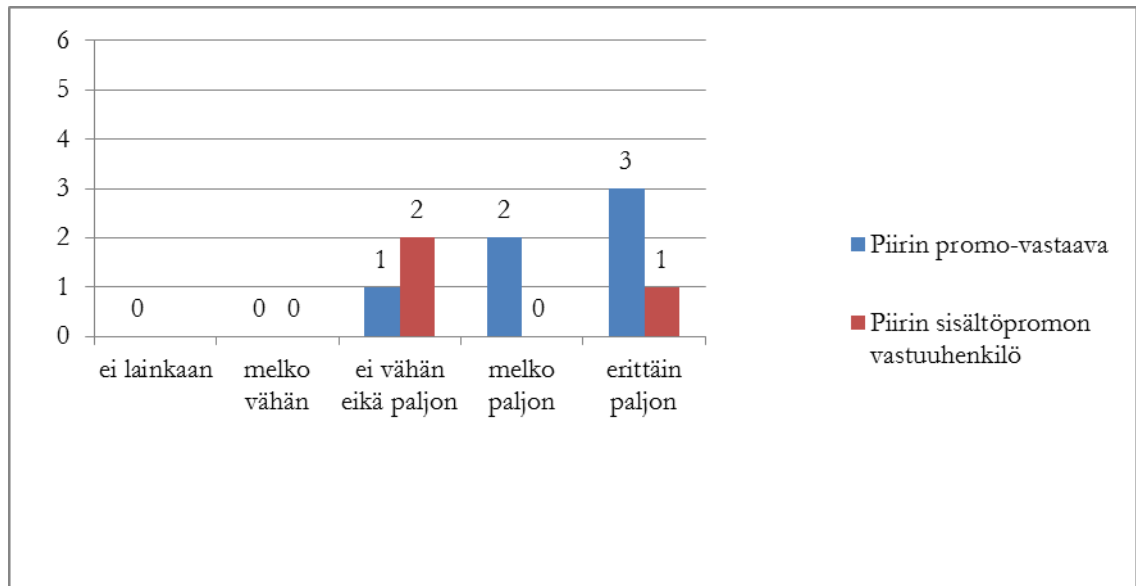


Kuvio 20. Paikallisen yhteistyön edistyminen osastojen välillä (n=9)

Yksi vastaaja vastasi myös avoimiin kysymyksiin, joissa tiedusteltiin, miten PROMO-järjestelmä oli edistänyt yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osastojen sisällä ja paikallista yhteistyötä osastojen välillä. Hänestä yhteistyö eri toimintamuotojen vapaaehtoisten välillä oli alkanut juuri PROMO-sisältöosien koulutuksissa ja koulutuksissa promot tutustuvat myös paremmin toisiinsa ja toisiin toimintamuotoihin ja voivat jatkossa järjestää esimerkiksi yhteisiä tapahtumia. Koulutuksissa jaetaan myös paljon ideoita osastojen kesken. Lisäksi verkostoitumalla esimerkiksi naapuriosaston promon kanssa voidaan vaihtaa esimerkiksi hyviä toimintaideoita puolin ja toisin.

Piirien promo-vastaavilta ja piirin sisältöpromon vastuuhenkilöiltä kysyttiin myös kokevatko he PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamisen ja organisointiin. Kolmen vastaajan mielestä koulutus ei antanut valmiuksia

paljon eikä vähän. Kahden vastaajan mielestä koulutus antoi valmiuksia melko paljon. Neljän vastaajan mielestä koulutus antoi valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin erittäin paljon. (Kuvio 21).



Kuvio 21. Piirin promo-vastaavien (n=6) ja sisältöpromon vastuuhenkilöiden (n=3) näkemykset PROMO-koulutuksen vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin antamista valmiuksista

Avoimilla kysymyksillä kysyttiin, mikä PROMO-järjestelmässä on hyvää ja miten sitä voisi kehittää sekä mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa ja mitä jättää pois. PROMO-järjestelmässä koulutuksia pidettiin hyvinä ja innostavina ja lisäksi yhden vastaajan mielestä järjestelmä mahdollistaa onnistuessaan yhteistyön lisääntymisen osastossa. Seuraavassa on poimintoja vastauksista.

Sisällöt on koottu monipuolisesti ja kattavasti, eli sen käytyään on varmasti pohja lähteä toimimaan osastossa. Se, että yhteinen ja sisältöosa erikseen, on hyvä juttu – näin yhteisellä osalla tutustuu myös muiden toimintojen vapaaehtoisin. Hyvää on myös se, että kumpikin osio on vain yhden viikonlopun mittainen.

Punainen Risti on edellä siinä, että meillä on järjestökoulutus. Koulutus motivoi todella paljon osallistujia ja mielestäni koulutuksen jälkeen osallistujat lähtevät aina hyvin innokkaina toimimaan. Koulutuksen valtakunnallisuus on myös todella hyvä asia. Kurssilaisille jaettava materiaali on todella hyvä paketti.

Järjestelmää voisi kehittää yhden vastaajan mielestä resursointia kehittämällä ja toisen yhteydenpitoa lisäämällä. Yhden vastaajan mielestä promojen tehtäväkuvaus vaatisi myös lähempää tarkastelua. Hän ilmaisi asian seuraavasti.

”Promon tehtävien kuvaus hirvittäisi minua vapaaehtoisena. Ei kenelläkään ole noin paljon aikaa. Promon tehtävien avaus osaston avainhenkilöille ja myös itse promolle pitäisi alleviivata.”

Lisäksi yhden vastaajan mielestä, vaikka järjestelmän tavoitteena on, että PROMO-koulutuksen sisältöosia olisi tarjolla järkevästi ympäri vuoden ja eri puolilla maata, se ei nykyisellään toimi. Ratkaisuna hän ehdottaa, että ne, jotka järjestävät koulutuksia piireissä tiedottaisivat niistä kollegoilleen, jolloin niihin voisi tarvittaessa lähettää osallistujan myös toisen piiritoimiston alueelta. Yksi vastaaja ehdotti myös, että koulutuksen arvostuksen lisäämiseksi, se tulisi ”ajaa läpi” ensin työntekijöiden keskuudessa. Yksi vastaaja suuntaisi myös katsetta promojen motivointiin ja promo-koulutettavien erilaisen taustojen, esimerkiksi koulutuksen ja kokemuksen, parempaan huomioonottamiseen koulutuksissa. Hänen mielestään oppimisen aikuisiällä tulisi tapahtua enemmän oivallusten ja toiminnallisten harjoitteiden kautta. Hän kaipasi myös kaikista PROMO-koulutuksen sisältöosista selvemmat ja paremmat koulutusrungot kouluttajille.

Kahdesta vastaajasta koulutus oli nykyisellään hyvä ja toimiva. Seuraavassa joidenkin vastaajien mielipide siitä, mitä koulutuksessa pitäisi korostaa ja kehityskohteita.

Enemmän harjoituksia, joissa promot joutuvat pohtimaan muiden vapaaehtoisten motiivointia, ymmärtämään osaston ja vapaaehtoisen vaikutuksen merkityksen, ratkaisemaan konflikteja ja haastavia tilanteita osastoissa erilaisin tapausesimerkein. Harjoitteita, joissa promot joutuvat pohtimaan eri toiminta-alojen yhdistämistä jne.

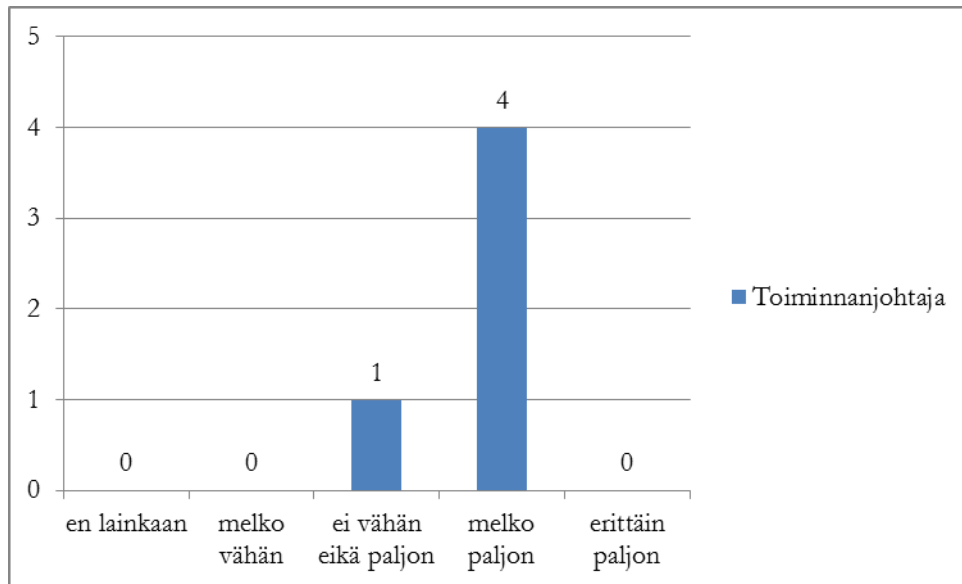
Ryhmän ohjaustaidot. Jäävät tällä hetkellä todella vähälle koulutuksessa ja siitä tulee myös palautetta. Ainoa osio yhteisessä osassa, joka kaipaa kovasti päivittämistä. Ryhmämateriaali on tällä hetkellä turhan teoreettista (OK:n materiaali). Ryhmän vetäjällä voi tulla monenlaisia haasteita eteen, niihin lisää valmennusta. Eli lähemmäs käytäntöä tämä ryhmän ohjaamisosuus. Viestintää ja rekrytointia lisää yhteiseen osaan myös. Yleistieto toimintalinjauksineen Punaisesta Rististä on todella tärkeä osa yhteistä osaa.

Tavoitteena on, että yhteisessä osassa vapaaehtoiset saisivat tehtyä ”kehittämissuunnitelman”, jota mahdollisuuksien mukaan voi jatkaa osastossa koulutuksen jälkeen. Periaatteessa sisältö on kuitenkin vähän nurinkurinen, sillä nyt kuitenkin ideat ja sisällöt tulevat vasta jälkikäteen sisältöosissa.

4.4 Kysely SPR:n piirien toiminnanjohtajille

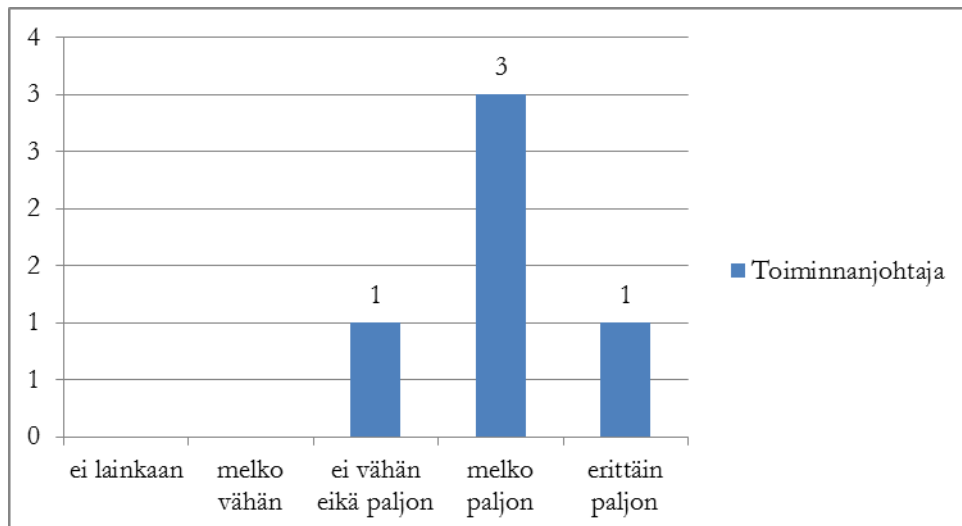
Kyselyn kolmas kohderyhmä oli SPR:n kahdentoista piirin toiminnanjohtajat. Internet - pohjainen Digium Enterprise – ohjelma mahdollisti saman kyselyn käyttämisen myös tälle vastaajaryhmälle, koska kysymykset näkyivät kyselyssä vastaajaryhmittäin. Sähköpostiviesti ja linkki Internet-pohjaiseen Digium – kyselytutkimukseen lähetettiin SPR:n toiminnanjohtajille 19.6.2013 ja vastausaikaa oli 8.7.2013 asti. Kyselyyn vastasi 8.7.2013 mennessä vain yksi toiminnanjohtaja. Muistutusviesti ja tieto kyselyn jatkamisesta 12.8.2013 asti lähetettiin toiminnanjohtajille 11.7.2013. Viisi SPR:n toiminnanjohtajaa vastasi kyselyyn määräpäivään mennessä. Toiminnanjohtajien vastausprosentti oli 41,7.

Kaikissa viidessä kyselyyn vastanneessa piirissä oli käytössä PROMO-järjestelmä (Liite 18). Neljä toiminnanjohtajaa vastasi tuntevansa PROMO-järjestelmää melko paljon. Yksi toiminnanjohtaja vastasi, ettei hän tunne järjestelmää paljon eikä vähän. (Kuvio 22).



Kuvio 22. Toiminnanjohtajien PROMO-järjestelmätuntemus (n=5)

Kolmen toiminnanjohtajan mielestä PROMO-koulutus antaa melko paljon valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin. Yhden toiminnanjohtajan mielestä koulutus antaa valmiuksia erittäin paljon ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, että koulutuksen kautta valmiuksia ei saa paljon eikä vähän. (Kuvio 23.)



Kuvio 23. Toiminnanjohtajien kokemus PROMO-koulutuksen antamista valmiuksista vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin (n=5)

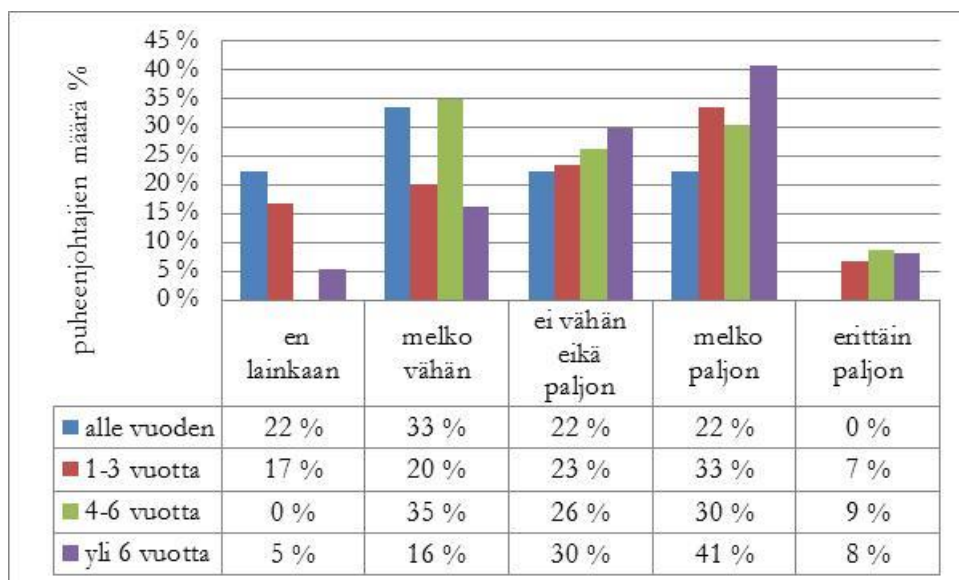
PROMO-järjestelmän kehittämistä varten toiminnanjohtajilta kysyttiin, mikä heidän mielestään nykyisessä järjestelmässä oli hyvää ja miten järjestelmää voisi edelleen kehittää. Lisäksi toiminnanjohtajilta kysyttiin heidän mielipidettään siitä, mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa ja mitä jättää pois. Järjestelmässä pidettiin hyvänä sitä, että innostuneille vapaaehtoisille on luotu oma koulutusjärjestelmänsä ja, että henkilön on mahdollista saada vapaaehtoisuusilma ilman, että kuuluu hallituksen sisäpiireihin. Järjestelmässä pidettiin hyvänä myös sitä, että kurssit järjestetään suomen kielellä eri puolilla maata koko ajan. Toisaalta yksi toiminnanjohtaja toivoi enemmän koulutusta ruotsin kielellä, jotta ruotsin kielisten piirien alueelta osallistuminen PROMO-koulutuksiin olisi suurempaa.

Kahden toiminnanjohtajan mielestä järjestelmän nimi ei kerro, mistä järjestelmässä on oikein kyse ja toinen vastaajista ehdotti, että järjestelmä nimi muutettaisiin vielä esimerkiksi vapaaehtoistyönohjaajaksi. Toisesta vastaajasta on ollut vaikeaa saada myös vapaaehtoisia PROMO-koulutukseen. Vastaajasta syynä voi olla koulutuksen sisältöä huonosti kuvaavan nimen lisäksi se, että kyseisen piirin alueelta on yksinkertaisesti vaikeampaa saada ihmisiä osallistumaan koulutuksiin. Lisäksi hänestä piiritoimisto ei ehkä ole onnistunut koulutuksen markkinoinnissa riittävän hyvin, koska he eivät tunne järjestelmää itse niin hyvin, että onnistuisivat innostamaan vapaaehtoisia koulutukseen.

Yhden vastaajan mielestä PROMO-koulutuksessa tulisi korostaa sitä, että promoja koulutetaan kehittämään oman osastonsa toimintaa eikä siksi, että he itse saisivat koulutusta. Hänen mielestään promojen koulutuksen jälkeistä osastotoimintaa varten tulisi kehittää myös seurantajärjestelmät. Yhden piirin toiminnanjohtajan kokemus oli, että hänen piirinsä alueelta vanhat aktiivit toimijat eivät halua ilmoittautua PROMO-koulutuksen yleiseen osaan, vaan haluaisivat vain saada konkreettista apua tullakseen paremmiksi ohjaajiksi tai ryhmävetäjiksi. Yksi toiminnanjohtajista nosti myös esille, että PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa sitä, kuinka osastoista voi tulla parempia jäsenten ja vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja kuinka osastot voivat löytää uusia rekrytointikeinoja. Lisäksi hänen mielestään tulisi korostaa sitä, kuinka osastoista voi tulla parempia huolehtimaan vapaaehtoistensa viihtymisestä organisaation toiminnassa.

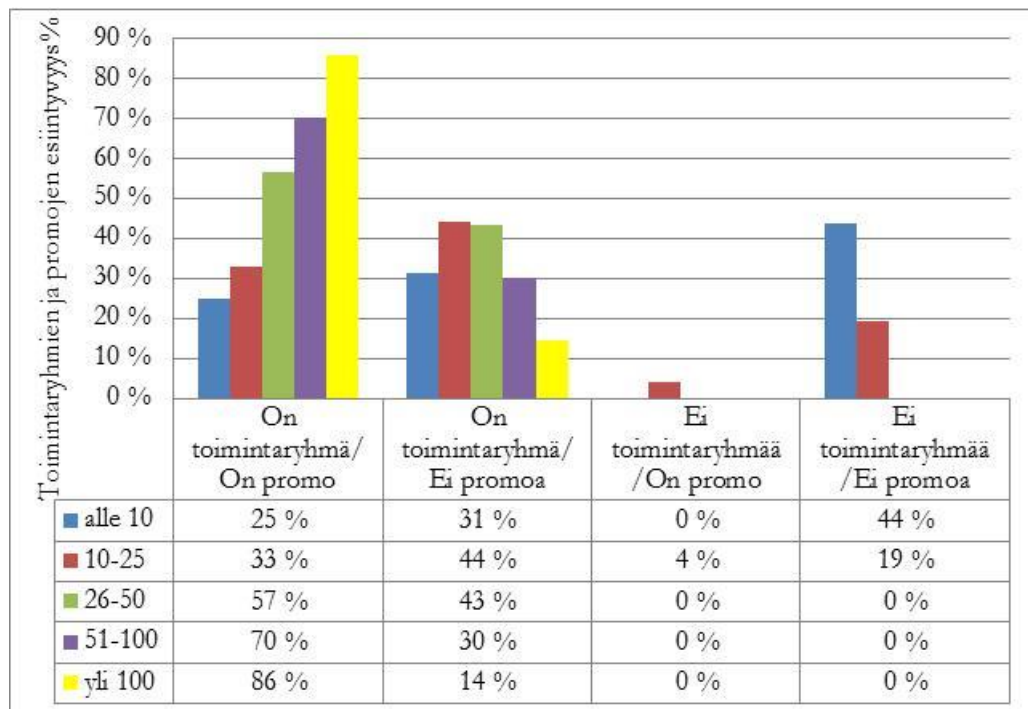
4.5 Kyselyn tulosten ristiin vertailua

Ristiintaulukoimalla osastojen puheenjohtajien toimikauden pituus ja puheenjohtajien antamat vastaukset koskien puheenjohtajien tietämyksen tasoa PROMO-järjestelmästä näytti saatujen tulosten valossa siltä, että puheenjohtajien tietämyksen taso kasvaa, kun puheenjohtajina on toimittu pidempään. Laskemalla prosenttiosuudet saatiin seuraavat tulokset. Alle vuoden puheenjohtajana toimineista melko paljon tai erittäin paljon järjestelmästä tiesi 22 % vastaajista ja 1-3 vuotta toimineista 40 %. Henkilöistä, jotka olivat toimineet 4-6 vuotta puheenjohtajina 39 % tunsi järjestelmää melko paljon tai erittäin paljon. Yli kuusi vuotta puheenjohtajana toimineista vastaajista melko paljon tai erittäin paljon järjestelmää tunsi 49 %. Vastaajista alle vuoden puheenjohtajana toimineista 55 %, 1-3 vuotta toimineista 37 %, 4-6 vuotta toimineista 35 % ja yli kuusi vuottakin toimineista 21 % ilmoitti tuntevansa järjestelmää melko vähän tai ei lainkaan. (Kuvio 24.) Tehdyn Spearmanin korrelaatiotestin mukaan näiden asioiden välillä ei löydy kuitenkaan tilastollista merkitsevyyttä (Liite 5).



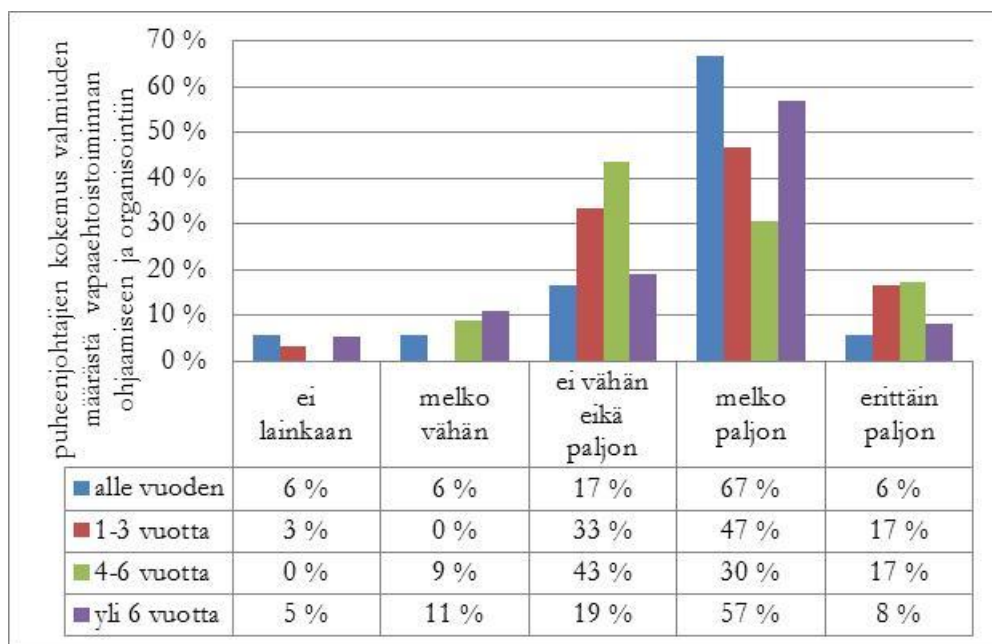
Kuvio 24. Puheenjohtajien toimikausien pituuden vaikutus PROMO-järjestelmätuntemuksen määrää, alle vuoden (n=18) vs. 1-3 v (n=30) vs. 4-6 v (n=23) vs. yli 6 v (n=37)

Seuraavassa kuviossa 25 on ristiintaulukoitu osastot vapaaehtoisten määrän ja osastojen toimintaryhmien sekä promojen esiintyvyyden mukaan. Koska kyselyn vastausten määrä eri kokoisista osastoista vaihteli suuresti, ei tuloksia voi verrata kuin suuntaantavasti osastojen koon mukaan keskenään. Lähinnä kuvio selvittääkin toimintaryhmien ja promojen yhteyttä. (Kuvio 25.)



Kuvio 25. Osastojen koko jaoteltuna vapaaehtoisten määrän mukaan ja toimintaryhmien ja promojen esiintyvyys niissä, alle 10 (n= 16) vs. 10-25 (n=52), 26-50 (n=23), 51-100 (n= 10), yli 100 (n=7)

Ristiintaulukoimalla puheenjohtajien toimikauden pituus ja kysymys, jossa puheenjohtajilta tiedusteltiin heidän kokemukseen PROMO-koulutuksen antamasta valmiuden määrästä suhteessa vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisaatioon, saatiin kuviossa 26 esiintyvät tulokset. Yleisesti voidaan sanoa, että toimikauden pituuden ja kokemuksen välillä ei löydy vaikuttavuutta. (Kuvio 26.) Myöskään tehdyn Spearmanin korrelaatiotestin mukaan näiden asioiden välillä ei löydy tilastollista merkitsevyyttä (Liite 5).



Kuvio 26. Puheenjohtajien toimikauden pituuden vaikutus puheenjohtajien käsitykseen PROMO-koulutuksen antaman valmiuden määräästä vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin, alle vuoden (n=18) vs. 1-3 v (n=30), 4-6 v (n=23), yli 6 v (n=37)

Seuraavassa kuviossa 27 on tarkasteltu kaikkien kyselyyn vastanneiden PROMO-järjestelmätuntemuksen tasoa. 35 % vastaajista tunsii järjestelmää melko paljon ja 6 % erittäin paljon. 26 % vastaajista ilmoitti, että ei tunne järjestelmää vähän eikä paljon ja 23 % vastaajista ilmoitti tuntevansa järjestelmää melko vähän. 10 % vastaajista ei tuntenut järjestelmää lainkaan. (Kuvio 27.)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
en lainkaan	11	10 %					
melko vähän	26	23 %					
ei vähän eikä paljon	29	26 %					
melko paljon	40	35 %					
erittäin paljon	7	6 %					
Yhteensä	113	100 %					

Kuvio 27. Kaikkien vastaajien PROMO-järjestelmä tuntemuksen määrä (n=113)

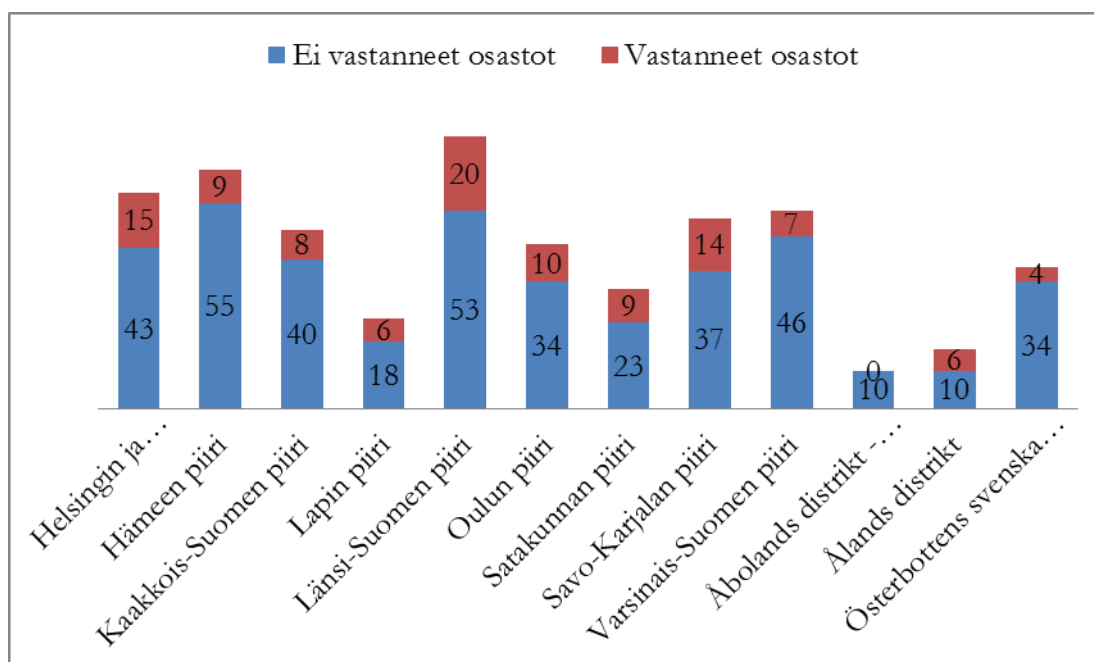
4.6 Kyselytutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin arviointia

Mittaamista voidaan pitää luotettavana eli reliaabelina, jos satunnaiset virheet eivät vaikuta tutkimuksen mittaustuloksiin. Kun havaintoyksikköinä on ihmisiä, reliabiliteettia heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi vastaustilanteeseen sekä vastausaikaan – ja paikkaan liittyvät tekijät. Vastaajan motivaatio, kysymysten väärin ymmärtäminen ja vastaajan muistamiseen liittyvät ongelmat voivat heikentää myös tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi tutkimuksen suorittaja voi heikentää tutkimuksen reliabiliteettia itse vaikuttamalla annettuihin vastauksiin tai esimerkiksi kirjaamalla vastauksia virheellisesti. (Taanila 2012, 27)

Validina eli pätevänä mittaamista voidaan pitää, jos onnistutaan mittaamaan sitä mitä oli tarkoituskin. Edellytyksenä on mitattavien käsitteiden ja ilmiöiden ulottuvuuksien tunnistaminen oikein ja, että tunnistamisen jälkeen näille ulottuvuuksille löydetään asianmukaiset mittarit. Reliabiliteetti ja validiteetti liittyvät läheisesti toisiinsa. Jos reliabiliteetti on heikko, heikkenee validiteettikin. (Taanila 2012, 27)

Otannan kattavuuden varmistamiseksi kyselyissä käytettiin kokonaisotoksia kolmesta kyselyn vastaajaryhmästä. Arvioitaessa saatujen aluekohtaisten osastotietojen kattavuutta suhteessa osastojen todelliseen määrään SPR:n kahdentoista piiritoimiston alueella on otettava huomioon, että toimintavuoden aikana uusia osastoja perustetaan, vanhoja yhdistetään toisiinsa ja joitakin lakkautetaan. Oheisessa kuviossa 28 näkyy SPR:n vapaaehtois- ja nuorisoyksiköstä 5.9.2013 saadut osastojen piirikohtaiset kokonaismäärät. Kuviossa on aktiivisten osastojen lisäksi mukana myös ns. tarkkailussa olevat osastot, joiden toiminta on esimerkiksi hiipunut, mutta jotka eivät ole toimittaneet SPR:n keskustuomistoon lakkautus- tai yhdistämis päätöspapereita. (Räihä, S. 5.9.2013.) Kuviossa saadut luvut on jaettu tähän kyselyyn vastanneiden ja ei vastanneiden osastojen välillä. (Kuvio 28.) Kuten taulukosta 1 näkyy, korkein lähes 38 % alueellinen kattavuusprosentti oli Ahvenanmaan piirin (Ålands Distrikt) alueella. Lähes kolmenkymmenen prosentin alueelliseen kattavuuteen päästiin Helsingin ja Uudenmaan, Länsi-Suomen, Satakunnan ja Savo-Karjalan piirien alueilla. Vähiten vastauksia saatiin Pohjanmaan ruotsinkielinen piirin (Österbottens svenska distrikt) alueelta, jonka osastojen alueellinen

kattavuus oli 10,5 prosenttia sekä Åbolands distrikt -Turunmaan piiristä, jonka osastoista yksikään ei osallistunut kyselyyn. (Taulukko 1.)



Kuvio 28. Kyselyn osastokohtainen kattavuus SPR:n piirien alueilla

Taulukko 1. Piirikohtaiset vastausprosentit

SPR:n piirit	Vastausprosentti
Helsingin ja Uudenmaan piiri	25,9
Hämeen piiri	14,1
Kaakkois-Suomen piiri	16,7
Lapin piiri	25,0
Länsi-Suomen piiri	27,4
Oulun piiri	22,7
Satakunnan piiri	28,1
Savo-Karjalan piiri	27,5
Varsinais-Suomen piiri	13,2
Åbolands distrikt -Turunmaan piiri	0,0
Ålands distrikt	37,5
Österbottens svenska distrikt	10,5

Kesälomakausi aineistonkeruuajankohtana saattoi toimihenkilöillä vaikuttaa jonkin verran saatujen vastausten määrään. Toisaalta vapaaehtois pohjalta toimiville puheenjohtajille kyseinen ajankohta saattoi olla parempi. Lisäksi saatujen vastausten määrään saattoi vaikuttaa myös mahdolliset sähköiseen kyselyyn liittyvät tekniset ongelmat. Vastausaktiivisuus olisi voinut olla suurempi. Vastausprosentti on tästä huolimatta riittävä perusjoukkoa ja sen mielipiteitä koskevien suuntaa-antavien päätelmien tekemiseen. Kiinnostavaa olisi kuitenkin tietää, joitakin niistä syistä, miksi esimerkiksi osastojen puheenjohtajista yli 75 % enemmistö ei vastannut kyselyyn kuin myös, miksi piirien toiminnanjohtajien vastausprosentti jäi alle viiteenkymmeneen. Syitä voi nyt vain arvailla.

Reliabiliteettia heikentäviä tekijöitä tutkimuksessa on esimerkiksi se, että lomaketutkimuksen tekeminen Internetissä mahdollistaa väärien tai kaunisteltujen vastausten antamisen. Toisaalta verkkotutkimuksessa ei tutkijan persoona vaikuta annettuihin vastauksiin. Vastaajien ei tarvitse miettiä, esimerkiksi kielteisen vastauksena muotoilua, jolloin vastaaminen voi olla jopa rehellisempää kuin esimerkiksi puhelinhaastattelussa. Tässä kyselyssä edellistä haluttiin varmistaa myös sillä, että kyselytutkimukseen vastattiin nimettömänä, joten vastaajia ei voi tunnistaa annettujen vastausten perusteella. Jonkin verran tutkimuksen reliabiliteettiin vaikutti luultavasti myös se, että vastaajissa oli 33 % niitä, jotka ilmoittivat tuntevansa PROMO-järjestelmää melko vähän tai ei lainkaan, jolla seikalla saattaa olla vaikutus sisältöjä koskevien kysymysten vastauksiin. Lisäksi kyselyn avointen kysymysten analysoinnissa oli jonkun verran vaikeuksia tulkita yksiselitteisesti annettuja vastauksia.

Tutkimuksen tekemisen eri vaiheissa oli pyrkimys huolellisuuteen, kriittisyyteen ja rehellisyyteen. Kysymyksen laadinnassa pyrittiin kysymysten lyhyteen, selkeyteen ja yksinkertaisuuteen. Validiteettia pyrittiin myös varmistamaan osan kysymysten käsitteiden määrittämisessä itse kyselyssä sekä SPR:n henkilökunnan edustajien kanssa käydyissä tapaamisissa. Tavoitteena oli varmistaa, että se mitä haluttiin mitata, oli tunnistettu ja mittaamiseen oli löydetty asianmukaiset mittarit. Vastaajien motivoimiseksi kyselyn mukana lähtevässä saatteessa korostettiin myös sitä, että jokaisen vastaajan vastaus oli tärkeää PROMO-järjestelmän nykytilan arviointia ja kehittämistä varten.

5 Pohdintaa ja kehitysehdotukset

Opinnäytetyön tavoitteena oli arvioida Suomen Punaisen Ristin (SPR) PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmän nykytilaa ja löytää arvioinnin pohjalta nousevia mahdollisia muutos- ja kehittämistarpeita. Omalta osaltaan oli pyrkimys arvioida myös, miten hyvin PROMO-järjestelmä tukee SPR:n vuoden 2011 yleiskokouksessa vahvistettuja tavoitteita ja nimettyjä toiminnallisia arvoja. 2010 suoritettun kyselyn perusteella oli saatu selville, että koulutetuista promoista vain 60 prosenttia toimi osastoissaan promoina. Viime aikoina oli myös osa jo suunnitelluista sisältökoulutuksista osanottajien vähyysden takia peruuntunut.

Kyselytutkimuksessa tuli esille muutos- ja kehittämistarpeita kaikilla PROMO-vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmän osa-alueilla. Järjestelmä oli jalkautunut osastoihin huonosti. Vaikka enemmistö (86 %) kyselytutkimukseen vastanneista osaston puheenjohtajista piti promoja tarpeellisena osaston toiminnassa, koulutettuja promoja oli vain alle puolessa (45 %) vastanneista osastoista.

5.1 Promot osaston toiminnassa

Vuoden 2011 Lahden yleiskokouksessa Suomen Punaisen Ristin tavoitteiksi vahvistettiin onnettomuuksissa ja katastrofeissa auttaminen, terveyden ja turvallisen elämän vahvistaminen sekä vaikuttaminen inhimillisyyden puolesta (SPR 2011c, 4).

82 % osastoista toimi aktiivisia SPR:n toimintaryhmiä, jotka tukevat edellä mainittuja yleiskokouksen tavoitteita. Osastoissa oli eniten sosiaalipalveluun, esimerkiksi ystävä- ja senioritoimintaan, ja ensiaputoimintaan keskittyviä toimintaryhmiä. Puheenjohtajien mielestä näille toimintaryhmille oli myös lisätarvetta. Lisäksi kyselyssä nousi esille erityisesti tarve nuorisotoiminnan lisäämiseen. Nuorisotoimintaa oli 30 % osastoista ja yli puolet (55 %) vastaajista näki tarvetta sen lisäämiseen. Vähiten katsottiin olevan tarvetta lisätä monikulttuurista toimintaa, 8 % vastaajista. Humanitaarisen oikeuden lisäämiselle ei nähty lainkaan tarvetta. Erilaiset alueelliset tarpeet määrittelevät toimintaryhmien tarvetta. Alueilla, joilla esimerkiksi on paljon maahanmuuttajia, lienee tarvetta

myös monikulttuuriselle toiminnalle enemmän verrattuna sellaisiin alueisiin, joissa maahanmuuttajien osuus asukkaista on pienempi.

49 osastossa 108:sta oli promoja ohjaamassa toimintaryhmiä. Keskimäärin osastoissa oli noin kolme PROMO-koulutuksen yhteisen osan käynnyttä henkilöä. 46 osaston puheenjohtajan vastausten perusteella eniten osastoissa oli sosiaalipalvelun, ensiavun ja nuorisotoiminnan PROMO-koulutuksen sisältöosan käyneitä promoja, joita toimintaryhmiä myös osastoissa oli eniten. Yli puolet (59 %) puheenjohtajista ilmoitti osastonsa tarvitsevan promoja ohjaamaan erityisesti nuorisotoimintaa. Puolet vastaajista, kaipasi promoja ensiaputoimintaan ja lähes puolet (48 %) ilmoitti osastonsa tarvitsevan erityisesti sosiaalipalvelu-promoja.

27 osaston puheenjohtajaa vastasi kysymykseen, jossa tiedusteltiin, missä tehtävissä koulutetut promot toimivat osastoissa. Yli puolet vastaajista ilmoitti promojen toimivan hallituksen jäseninä ja saman verran, että promot vetävät osastoissa toimintaryhmiä. Lisäksi nelisen kymmentä prosenttia vastaajista ilmoitti promon toimivan osastossaan j-korttiin merkittynä avainhenkilönä. Noin kolmasosa vastasi promojen toimivan tapahtumien tai kampanjoiden järjestäjinä. Seitsemän vastaajaa ilmoitti promojen toimivan osastossa toiminnan järjestämisestä kiinnostuneena vapaaehtoisena. Yhdessä vastauksessa todettiin, ettei koulutettu promo toiminut missään osaston tehtävässä.

108 osaston puheenjohtajasta puolet oli sitä mieltä, että koulutus antaa melko paljon valmiuksia kehittää ja ohjata vapaaehtoistoimintaa ja 12 % vastaajista vastasi koulutuksen antavan valmiuksia erittäin paljon. Vastaajista 28 % mielestä koulutus ei anna vähän eikä paljon valmiuksia. Kuusi prosenttia vastaajista vastasi PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia melko vähän. Neljä prosenttia vastaajista ei nähnyt koulutuksen antavan lainkaan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja kehittämiseen. Avoimessa vastauksessa koulutuksen kehittämisessä tuli esille muun muassa se, että koulutuksessa olisi paremmin otettava huomioon osallistujien tausta, esimerkiksi koulutus ja kokemuksen pituus Punaisen Ristin toiminnassa.

43 puheenjohtajasta 29 eli 67 % oli sitä mieltä, että promoilla oli ollut lisäarvoa osaston toiminnassa. PROMO-koulutuksen kautta koulutetut henkilöt olivat saaneet tietoa SPR:stä ja SPR:n mahdollisuuksista auttaa, pätevyyttä toimintaryhmien vetämiseen ja varmuutta, suunnitelmallisuutta, omatoimisuutta sekä aktiivisuutta toiminnan järjestämiseen ja itse toimintaan. Koulutus oli vahvistanut osaamista varsinkin koulutettujen omilla osaamisalueilla ja siten tukenut oman ryhmän toimintaa. Oli myös käynnistetty uutta toimintaa ja vahvistettu ja kehitetty jo olemassa olevaa. Yhden osaston promon tehtävänä oli ollut muiden promojen tukeminen. Lisäksi vastattiin koulutuksen antaneen promoille innostusta tehtäväänsä ja uusia ideoita.

Piirien promo-vastaavista ja sisältöpromon vastuuhenkilöistä kahden mielestä PROMO-koulutus antaa valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin melko paljon, neljän vastaajan mielestä erittäin paljon. Kolmen vastaajan mielestä koulutus ei anna valmiuksia paljon eikä vähän. Kaikkien kyselyyn vastanneiden toiminnanjohtajien piirien alueella oli käytössä PROMO-järjestelmä. Viidestä toiminnanjohtajasta kolme oli sitä mieltä, että järjestelmän kautta valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin sai melko paljon, yhden mielestä erittäin paljon ja yhden mielestä ei vähän eikä paljon.

5.2 Promojen rekrytointi ja rekrytointituki osastoille

Yhdistyksen ulkoinen kuva on huomioitava rekrytoitaessa uusia jäseniä. Jos halutaan markkinoida yhdistyksen toimintaa ulospäin ja saada aktiivisia uusia jäseniä mukaan toimintaan, on yhdistyksen oltava aktiivinen. Tekemisen meininkiä henkivä yhdistys järjestää omia tilaisuuksia, on mukana erilaisissa tapahtumissa ja osallistuu erilaisten verkostojen toimintaan sekä viestii toiminnastaan ulospäin. On hyvä, jos yhdistyksen hallituksessa on nimetty henkilö, joka suunnittelee ja toteuttaa esimerkiksi työryhmän kanssa uusien jäsenten rekrytointia. (Ilvonen 2011, 44.)

Piirin promo-sisältövastaava auttaa PROMO-järjestelmän vastuun ja työnjaon mukaan osastoja uusien promojen rekrytoinnissa sekä arvioi yhdessä lähettävän osaston kanssa heidän soveltuvuutensa osastossa määriteltyn tehtävään (SPR 2011a, 8). Myös palkattujen järjestelmästä vastuussa olevien työntekijöiden tehtävä on auttaa ja kannustaa

osastoja rekrytoinnissa (SPR 2011a, 5). Tutkimuksen mukaan osastojen puheenjohtajista kuitenkin yli puolet (59 %) koki promojen rekrytointiin piiriltä ja keskustuimistolta saamansa tuen joko melko vähäiseksi tai ettei tukea oltu saatu lainkaan. Vain 9 % vastaajista koki saaneensa tukea melko paljon tai erittäin paljon. Valtaosa niistä vastaajista, jotka ilmoittivat saaneensa keskustuimistolta tai piiriltä tukea rekrytointiin, kertoi tuen olleen tietoa järjestelmästä ja järjestettävistä koulutuksista. Vain kahdessa vastauksessa kerrottiin tuen olleen konkreettista tukea PROMO-koulutukseen sopivan henkilön löytämiseksi. Tällöin piiri oli ehdottanut potentiaalista henkilöä promo-koulutettavaksi. Kyselyssä kävi myös ilmi, että vain lähes kaksi kolmasosaa (65 %) osastoista oli tarjonnut PROMO-koulutusta osastonsa vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille. Joissakin vastauksissa osaston toiminnan katsottiin olevan niin pienimuotoista ja uusien vapaaehtoisten saamisen mukaan toimintaan niin vaikeaa, ettei promoille koettu olevan tarvetta eikä realistisia mahdollisuuksia heidän rekrytointiinsa.

5.3 PROMO-järjestelmätuntemuksen taso ja tuki promoille

Jopa hieman yli kolmannes (34 %) puheenjohtajista koki tuntevansa järjestelmää melko vähän tai ei lainkaan. Huomattavaa on, että niistäkin puheenjohtajista, jotka olivat toimineet osaston johdossa neljästä yli kuuteen vuoteen, vielä 27 % ilmoitti tuntevansa järjestelmää melko vähän tai ei lainkaan. Toisaalta 45 % neljästä yli kuuteen vuoteen osaston puheenjohtajana toimineista henkilöistä vastasi tuntevansa järjestelmää melko paljon tai erittäin paljon. Mielenkiinnon ja motivaation puutteella ei voitane selittää yhtä pitkän ajan tehtävässä toimineiden henkilöiden vastausten välistä eroa suhteessa PROMO-järjestelmästä saadun tiedon määrään. Tietolähteitä tiedon saamiseksi PROMO-järjestelmästä oli useita. Yli puolet vastaajista oli saanut tietoa järjestön jäsenlehdessä. Lisäksi noin kolmannes vastasi saaneensa tietoa järjestön nettisivuilta, osaston kummin henkilökohtainen yhteydenoton kautta sekä piirin promo-vastaavalta. Kyselyyn vastanneista viidestä piirien toiminnanjohtajasta kolme kertoi tuntevansa PROMO-järjestelmää melko paljon, yksi erittäin paljon ja yksi ei vähän eikä paljon. Piirien toiminnanjohtajista neljä vastasi tuntevansa järjestelmää melko paljon. Yksi toiminnanjohtajista vastasi, ettei tunne järjestelmää paljon eikä vähän.

Suomen Punaisen Ristin PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan PROMO-järjestelmän tulee mahdollistaa myös systemaattisempi tuki osastojen toimintayksiköiden vetäjille (SPR 2011a, 2). Kyselyn tarkoituksena oli selvittää myös syitä vuonna 2010 suoritettun kyselyn perusteella saatuun tietoon, että koulutetuista promoista vain 60 prosenttia toimi osastoissaan promoina. Lisäksi haluttiin saada selvyyttä siihen, miksi viime aikoina myös osa jo suunnitelluista sisältökoulutuksista oli osanottajien vähyden takia peruuntunut.

Hänninen (2012, 53–54) selvitti opinnäytetyössään haastatteleamalla SPR:n Savo-Karjalan piirin osastojen avaintoimijoita, mitä tukea avaintoimijat olivat saaneet osastojensa puheenjohtajilta ja millaista tukea avaintoimijat toivoivat saavansa. Osa vastaajista koki, ettei puheenjohtaja tue heitä missään tai tukea saa vain harvoin. Osaston arjen toimintaa on pyöritettävä ilman puheenjohtajan tukea ja ohjausta, joka voi aiheuttaa haasteita vapaaehtoisten jaksamiseen. Mielekäs vapaaehtoistoiminta voi pahimmillaan muuttua ikäväksi velvollisuudeksi. Avaintoimijat toivoivat erityisesti kannustavaa ja yhteisöllistä johtamista, vapaaehtoisten kannustamista sekä sitä, että puheenjohtaja olisi mukana osaston arjen toiminnassa.

Vaikka vastaajina nyt tehdyssä kyselyssä olivat puheenjohtajat eivätkä osastoissa toimivat promot on selvää, että melkoisen suuri osa osastoissa toimivista promoista jää joko osittain tai kokonaan ilman puheenjohtajien tukea. Yhteiset laatuvaatimukset, jotka SPR määrittelee toimintaryhmien ohjaajille ja alueellisissa yhdyshenkilö- tai koordinaatiotehtävissä toimiville, ovat vaativia. Promolta odotetaan mm. vapaaehtoisten ja ryhmän jäsenten rekrytoinnin, motivoinnin, palkitsemisen ja tukemisen menetelmien hallintaa. Jaksakseen ja motivoituakseen itse yhä uudelleen tehtävässään on erityisen tärkeää, että promot saisivat myös tarvitsevansa tuen. Enemmistö puheenjohtajista (69 %) koki, että heillä oli ollut vain melko vähän tai ei lainkaan aikaa tukea promoja tehtävissään. Huomioitava on se, että kokemus tässä tapauksessa on puheenjohtajan subjektiivinen mielipide. Myös yhdeksästä piirin promo-vastaavasta tai sisältöpromon vastuuhenkilöstä neljä vastasi voineensa tukea promoja vain melko vähän ja viisi ei vähän eikä paljon.

67 osaston puheenjohtajaa vastasi kysymykseen, jossa haluttiin selvittää, mitä tukea osaston puheenjohtaja oli antanut promoille. Yli puolet oli tukenut rahallisesti promojen osallistumista koulutuksiin ja tilaisuuksiin. Toiseksi eniten 37 % vastaajista ilmoitti antaneensa promoille tukea toiminnan suunnitteluun ja lähes saman verran vastaajat ilmoittivat antaneensa tukea toiminnassa tarvittavien materiaalien hankintaan. Tukea toiminnasta tiedottamiseen oli antanut 30 % vastaajista ja vain 21 % osastojen puheenjohtajista oli tukenut promoja uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Ilahduttavaa oli, että toimihenkilöistä seitsemän vastasi antamansa tuen olleen promojen motiivointia ja kannustusta. Viisi vastasi antamansa tuen olleen myös uusista materiaaleista ja ajankohtaisista asioista tiedottamista, täydennyskoulutuksien ja tai vertaistapaamisten järjestämistä sekä taloudellista tukea tilaisuuksiin ja koulutuksiin osallistumiseen. Vain yksi vastaaja oli pitänyt säännöllisesti yhteyttä promoihin.

Vapaaehtoistoiminnan ohjaukseen ja vapaaehtoisten sitouttamiseen on luotu valtakunnallinen työkalu ns. yhteisymmärryslomake. Lomaketta täyttäessään PROMO-koulutukseen osallistuvan henkilön tulisi miettiä nykyistä rooliaan osastossa sekä tulevaa tehtäväänsä PROMO-koulutuksen jälkeen. Yhteisymmärryslomakkeeseen kirjataan myös osaston promolle antama sekä materiaali että muu tuki sekä mahdollinen promon jatkokoulutus. Promo ja osaston puheenjohtaja vahvistavat yhdessä sovitun allekirjoittamalla yhteisymmärryslomakkeen.

Vain 39 % kysymykseen vastanneista 70 osaston puheenjohtajasta oli kyselyn perusteella sopinut promon kanssa tämän tehtävistä ennen koulutusta ja vastaajista alle puolet oli käyttänyt sopimiseen yhteisymmärryslomaketta. Kaksi henkilöä kertoi, että asioista sovitaan keskustelemalla ja näistä toisen henkilön mielestä pienissä osastoissa yhteisymmärryslomake tuntuu tarpeettomalta. Näyttää siltä, että enemmistössä osastoista ei ole mietitty riittävästi etukäteen, mihin tarpeeseen ja mihin tavoitteisiin promojen toiminnalla halutaan osastoissa vastata. Promoksi kouluttautuvan omat tavoitteet ja toiveet tulevalle toiminnalleen osastossa jäävät läpikäymättä eikä sovita myöskään osaston promolle antamasta tuesta. Ristiriitaa voikin syntyä PROMO-koulutuksen jälkeen, kun huomataan, etteivät odotukset ja toiveet osaston ja promoksi kouluttautuneen henkilön välillä kohtaa. Lisäksi se, ettei promon kanssa sovita etukäteen hänen tehtävis-

tään ja saatavilla olevasta tuesta, vaikuttanee promon motivoitumiseen ja käsitykseen koko järjestelmän arvostuksesta. Avoimeen kysymykseen, miten yhteisymmärryslomaketta voisi kehittää, ei vastannut kukaan.

5.4 Yhteistyömahdollisuudet

SPR:n PROMO-ohjaajajärjestelmän toteutusohjeen 2011–2014 mukaan PROMO-järjestelmän tulisi mahdollistaa myös yhteistyömahdollisuuksien parantuminen eri toimintamuotojen välillä koko järjestön ja osaston sisällä (SPR 2011a, 2). Lisäksi SPR:n Punaisen Ristin toimintaryhmien ohjaajille ja alueellisissa yhdyshenkilö- tai koordinaatiotehtävissä toimiville laatuvaatimuksena on muun muassa viestintä ja verkostoitumistaidot paikallisosaston sisälle ja osastosta ulospäin (SPR 2011a, 3).

Osastojen puheenjohtajien vastausten perusteella PROMO-järjestelmä oli saavuttanut huonosti tavoitteensa parantaa yhteistyömahdollisuuksia eri toimintamuotojen välillä osaston sisällä ja paikallisesti osastojen välillä. Kysymykseen vastanneista 98 osaston puheenjohtajasta 43 % oli sitä mieltä, ettei järjestelmä ollut edistänyt lainkaan yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osaston sisällä. 28 % näki yhteistyön kehittyneen melko vähän ja vain 11 % mielestä yhteistyö oli kehittynyt melko paljon. Kuitenkaan edes ne vastaajat, jotka vastasivat yhteistyön kehittyneen, eivät vastanneet tai pystyneet vastaamaan avoimeen kysymykseen, jossa tiedusteltiin, miten yhteistyö oli kehittynyt toimintamuotojen välillä osaston sisällä.

Järjestelmä ei myöskään ollut merkittävästi lisännyt paikallista yhteistyötä osastojen välillä. Erityisen huomioitavaa on, että enemmistö 47 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei PROMO-järjestelmä ollut edistänyt lainkaan yhteistyötä osastojen välillä. Vastaajista 28 % mielestä yhteistyö osastojen välillä oli kehittynyt melko vähän. Vain 7 % sadasta puheenjohtajasta vastasi järjestelmän edistäneen paikallista yhteistyötä osastojen välillä melko paljon.

Toimihenkilöpuolella yhteistyön nähtiin kehittyneen hieman paremmin eri toimintamuotojen välillä osastojen sisällä kuin osastojen puheenjohtajien mielestä. Neutraalin ei vähän eikä paljon -vastauksen valitsi 44 % yhdeksästä piirien promo-vastaavasta ja

sisältöpromon vastuuhenkilöstä, kun puheenjohtajista kyseisen vaihtoehdon valitsi vain 16 % vastaajista. Toimihenkilöistäkin kuitenkin 33 % oli sitä mieltä, että yhteistyö oli kehittynyt vain melko vähän. Enemmistö 56 % toimihenkilöistä näki kuitenkin, että paikallinen yhteistyö oli parantunut vain melko vähän PROMO-järjestelmän ansiosta. Joten yhteistyön parantamisessa on selvä järjestelmän kehityskohde.

5.5 Toimenpidesuositukset, jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Koska osastojen puheenjohtajien vastausten perusteella osastoissa olisi tarvetta erityisesti sosiaalipalveluun ja ensiaputoimintaan sekä etenkin nuorisotoimintaan keskittyville toimintaryhmille, kannattaisi järjestön erityisesti panostaa kyseisten toimintamuotojen aktiiviseen markkinointiin ja uusien näihin toimintamuotoihin promo-koulututtavien henkilöiden ja aktiivisten vapaaehtoisten löytämiseen. Vaikka osastojen tarpeet vaihtelevat alueittain, voisi olla paikallaan miettiä, onko järkevää lainkaan panostaa valtakunnallisen tason järjestelmässä sellaisten sisältöosien promojen kouluttamiseen, joiden tarve saatujen vastausten perusteella osastoissa on vähäinen.

Tämän tutkimuksen perusteella osastot näyttäisivät tarvitsevan lisää tukea promojen rekrytointiin piirien ja keskustoimiston työntekijöiltä. Olisikin tarpeen selvittää, miten rekrytointituen antamista voisi paremmin keskustoimistossa ja piireissä resursoida. Olisi myös tarpeen tarkastella PROMO-järjestelmän eri toimijoiden vastuuta sekä työnjakoa ja rajapintojen määrittelyä. Esimerkiksi järjestelmän toteutusohjeen mukaan osastojen vastuulla on rekrytoida uusi promo ja työntekijöiden tehtävänä on auttaa osastoja rekrytoinnissa. Toteutusohjeessa ei kuitenkaan määritellä, mitä osastolle tarjolla oleva rekrytointiapu käytännössä pitää sisällään.

PROMO-tuntemuksen ja uusien promojen löytämiseksi voisi ehkä tehdä esimerkiksi valtakunnallisia tai alueellisia markkinointikampanjoita, joissa kerrottaisiin SPR:n tekevästä vapaaehtoistyöstä sekä mahdollisuudesta koulututtautua promoksi. Osastojen toiminnassa jo mukana olevien rekrytoimiseksi lienee tehokkain tapa kiertää osastojen kokouksissa ja tapahtumissa kertomassa PROMO-järjestelmästä ja koulutuksesta. Koska ihmisten on usein vaikeampi ”elämän ruuhkavuosina” sitoutua säännölliseen vapaaehtoistoimintaan, voisi katseen suunnata myös yhä enemmän ikääntyneisiin

kansalaisiin. Tilastokeskuksen mukaan 65 vuotta täyttäneiden määrä ylitti miljoonan henkilön rajan vuoden 2012 aikana (Tilastokeskus 2010). Ikääntyneissä löytyy sekä niitä, jotka tarvitsevat vapaaehtoistoiminnan kautta saatavaa tukea, mutta myös niitä, joilla olisi toimintakykyä ja osaamista toimia PROMO-koulutuksen kautta osastoissa, esimerkiksi toimintaryhmien vetäjinä. Myös nuoret ovat tutkimusten mukaan kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnasta, mutta eivät aina voi tai halua sitoutua perinteiseen vapaaehtoistointaan. Olisikin mietittävä myös, mitä osallistumismahdollisuuksia PROMO-järjestelmä voisi heille antaa. Verkostoitumalla muiden alueen sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimijoiden kanssa, voisi olla mahdollista löytää uusia promoja myös SPR:n ulkopuolelta.

Mielenkiinnon ja motivaation puutteella ei voitane selittää yhtä pitkän ajan tehtävässä toimineiden henkilöiden vastausten välistä eroa suhteessa PROMO-järjestelmästä saadun tiedon määrään. Tietoa on kyllä runsaasti tarjolla, mutta olisiko järkevää miettiä mahdollisuutta painetun PROMO-viestintämateriaalin laadun arvioimiseen. On myös mahdollista, että osastot saavat niin paljon erilaista materiaalia koskien SPR:n toimintaa, että PROMO-tiedotus hukkuu osittain materiaalitulvan alle. Olisikin hyvä selvittää henkilökohtaisen yhteyden oton laajuutta ja mahdollisuutta tarvittaessa lisätä sitä. Henkilökohtaisen yhteydenoton lisäämisen tarve tuli esille sekä joidenkin osaston puheenjohtajien että toimihenkilöiden vastauksissa. Harkita voisi myös, esimerkiksi yhteisten puheenjohtajille ja muillekin osastojen hallitusten jäsenille suunnattujen alueellisten PROMO valmennus- ja koulutustapahtumien järjestämistä. Tilaisuuksissa tulisi keskittyä erityisesti kertomaan innostavien ja motivoivien esimerkkien avulla siitä lisäarvosta, jota promo-koulutetut voisivat tuoda osaston toimintaan ja toiminnan kehittämiseen.

Yhteistyön parantamiseksi osastojen sisällä toimintamuotojen välillä ja paikallisesti osastojen välillä koulutettaville tulisi jo ennen PROMO-koulutukseen osallistumista ja promon tehtävistä sovittaessa ja erityisesti itse koulutuksessa korostaa sekä osaston sisäisen että osastojen välisen paikallisen yhteistyön ja verkostoitumisen merkitystä.

Verkostoituminen ja yhteistyö tehostavat toimintaa, tuovat näkyvyyttä ja innostavat myös osastoja, joilla ei ole vielä promoja rekrytoimaan promoja joko yksin tai yhteistyössä toisen osaston kanssa. Tärkeää on myös eri toimijoiden välinen tiedon vaihto ja yhteinen oppiminen.

Kuten tämän opinnäytetyön vapaaehtoistoiminnan roolia tämän päivän suomalaisessa yhteiskunnassa käsittelevässä luvussa kaksi on todettu, kansalaistoiminnalla on keskeinen rooli sosiaalisen pääoman kasvattajana suomalaisessa yhteiskunnassa ja sosiaali- ja terveystieteiden toiminnalla on kasvavaa kysyntää. Kuitenkin kilpailu ihmisten vapaaajasta ja vapaaehtoisista on lisääntynyt eri järjestöjen kesken ja kaikkien järjestöjen on aiempaa enemmän perusteltava toimintaansa ja toimintatapojaan. On myös otettava huomioon se, että henkilöt eivät enää välttämättä halua sitoutua samalla tavalla yhden järjestön toimintaan vaan valikoivat eri järjestöistä haluamiaan asioita.

Edellinen kehitys lisää myös SPR:n järjestötoiminnan ja vapaaehtoistoiminnan johtamisen haasteita. Koska promoilta vaaditaan sitoutumista osaston vapaaehtoistoimintaan ja sen kehittämiseen, on varmistettava, että heidän kokemuksensa työn mielekkyydestä ja työssä onnistumisesta säilyy. On varmistettava, että osastoissa ymmärretään, että myös promot toimivat vapaaehtois pohjalta ja odotukset, esimerkiksi promojen ajankäytön suhteen, on suhteutettava siten. Mielestäni olisi erityisen tärkeää, että yhä useampi puheenjohtaja voisi rahallisen tuen ja materiaalien hankinnan lisäksi tukea promoja enemmän myös toiminnan suunnittelussa ja toiminnasta tiedottamisesta. Tarvittaessa voisi miettiä voisiko puheenjohtajan hoitamista tehtävistä joitakin delegoida esimerkiksi muille osaston hallituksen jäsenille niin, että myös vapaaehtoistoiminnan pohjalta toimivalle puheenjohtajalle jäisi aikaa promojen tukemiseen. Olisi myös tärkeää, että yhteisymmärryslomake otetaan järjestelmällisesti käyttöön kaikissa osastoissa, jolloin Promo-koulutushakemuksen lisäksi tulisi tehtyä sopimus myös kirjallisesti osaston ja tulevan promon välille. Jollain tavalla olisi pystyttävä myös varmistamaan, että tieto PROMO-järjestelmästä ja promoista oman osaston toiminnassa siirtyy puheenjohtajan vaihtuessa.

Koulutuksen sisältöä sekä koulutuksen antamia valmiuksia suhteessa vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja kehittämiseen voisi tarkastella lähemmin ottamalla huomioon osastoista sekä toimihenkilöiltä esille tulleet muutos- ja tai kehittämis ehdotukset. Lisäksi koulutuksessa tulisi ottaa paremmin huomioon osallistujien tausta muun muassa henkilön koulutus ja Punaisen Ristin toiminnassa mukana oloaika. Koulutuksia tulee olla saatavilla osastoja lähellä sekä myös ruotsinkielisille halukkaille heidän äidinkielenään.

Tämän opinnäytetyön järjestöjohtamista käsittelevässä luvussa Eero Voutilainen toteaa yhden haasteen järjestöjohtamiselle olevan toiminnan tuloksen epäselvyys, koska toiminnan tulokset voivat olla määriä, suoritteita ja laatua. Mielestäni, huolimatta sopivien mittareiden löytämisen ja mittaamisen haasteista, PROMO-järjestelmän arviointia varten on määritettävä sopivia mittareita sekä lisättävä sekä sen arviointia että mittauksista. Esimerkiksi tätä tutkimusta voisi haluttaessa jatkaa laadullisena tutkimuksena kohdennetulle otokselle. Piirien ja keskustuomiston koulutusvastaavien tehtävänä on PROMO-koulutusjärjestelmän ja sen rakenteen kehittäminen, joten toivon, että nyt tehty kysely voi omalta osaltaan antaa eväitä tulevaisuuden kehitystyölle.

5.6 Oma oppiminen ja työprosessi

Olen työskennellyt vuodesta 1991 lähtien Suomen Punaisen Ristin keskustuomistossa kansainvälisen avun linjalla eri tehtävissä avustaen kansainvälisen avun katastrofiavun ja kehitysyhteistyön ohjelmissa. Koska työni perustuu pitkälti tiimityönä tehtäviin projekteihin, oli mielenkiintoista ja antoisaa saada keskittyä tekemään isompaa kokonaisuutta. Työnantajani myöntämä opintovapaa helpotti huomattavasti opinnäytetyön tekemistä ja siihen keskittymistä.

Opinnäytetyöprosessin aikana sain mahdollisuuden tutustua syvällisemmin SPR:n tekemään kotimaan työhön ja etenkin järjestön vapaaehtoistyönkenttään. Lisäksi oli mielenkiintoista tutustua eri tahojen vapaaehtoistyötä käsitteleviin julkaisuihin ja tutkimuksiin. Uskon että opinnäytetyön tekeminen lisäsi hieman ymmärrystäni niistä mahdollisuuksista ja haasteista, joita kansalaisjärjestötoiminta tämän päivän Suomessa

kohtaa. Myös kansainvälisen avustustyömme kulmakivenä ovat paikallisten kumppanimme vapaaehtoiset, joten toivon, että pystyn paremmin jatkossa ottamaan huomioon vapaaehtoistoiminnan erikoispiirteitä omassa työssäni.

Opinnäytetyöni kautta sekä toimeksiantajalleni että itselleni tulleen tiedon lisäksi, itse prosessista: teoreettisen viitekehyksen rajaamisesta, kyselyiden laatimisesta ja tiedon keräämisestä sekä sen analysoinnista oli minulle myös runsaasti hyötyä.

Lähteet

Asetus Suomen Punaisesta Rististä 811/2005. Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä N:o 811/2005. Luettavissa:

http://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/asetus%20nro%20811_2005.pdf

Luettu: 15.8.2013

Grönlund, H. 2012. Väitöskirja. Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland. ISBN 978-952-10-7937-5

Harju, A. 2004. Järjestön kehittäminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Satakunnan Painotuote. Kokemäki.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki

Hänninen, T. 2012. YAMK opinnäytetyö. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. ”Nöyrä, ymmärtävä ja kannustava” – Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoistyön johtamisen kehittämishaasteet.

Luettavissa:

http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40195/Tuija_Hannisen_opinnaytetyo.pdf?sequence=1. Luettu: 08/2013.

Ilvonen, A. 2011. Miten johdan? Yhdistystoiminnan johtamisopas. OK-opintokeskus.

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC) 2011. The value of volunteers. Imagine how many needs would go unanswered without volunteers. A publication of Red Cross Red Crescent Academic Network, January 2011. Geneva. Luettavissa: <http://www.ifrc.org/Global/Publications/volunteers/IFRC-Value%20of%20Volunteers%20Report-EN-LR.pdf>. Luettu 15.6.2013.

Kuvaja, S. 2007. Jyrääkö aktivismi perinteisen yhdistystoiminnan? Teoksessa Harju, A. (toim.). Kansalaistoiminnan kätkeyty aarre, s. 121. Sivistysliitto. Kansalaisfoorumi SKAF ry. Painotalo Casper. Espoo.

Patentti ja rekisterihallitus 2012. Luettavissa:

http://www.prh.fi/fi/uutiset/P_695.html. Luettu: 15.8.2013.

Peltosalmi, J., Hakkarainen, T., Särkelä, R. & Eronen, A. 2012. Järjestöbarometri 2012. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, FRAM. Vaasa.

Pessi, A.B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaistoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki.

Yliopistopaino. ISBN 978-952-5504-15-6. Luettavissa:

<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf> s.9. Luettu: 1.6.2013.

Särkelä, R. 2011. Sosiaali ja terveysjärjestöt kilpailukyky yhteiskunnassa. Teoksessa Pessi, A.B. & Saari, J. (toim.). Hyvien Ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky yhteiskunnassa, s. 288–90. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. Juvenes Print Oy. Tampere.

Rantanen, U. 24.5.2013. Järjestökehityssuunnittelija. SPR keskustoimisto. Haastattelu. Helsinki.

Räihä, S. 5.9.2013. Järjestöavustaja, SPR keskustoimisto. S-postiviesti.

Suomen Punainen Risti, 2006a. Suomen Punaisen Ristin piirien johtosääntö. Luettavissa:

http://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/piirien_johtosaanto.pdf

Luettu 15.6.2013.

Suomen Punainen Risti, 2006b. Suomen Punaisen Ristin osastojen johtosääntö. Luettavissa:

http://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/osaston_johtosaanto2006.pdf

Luettu 15.6.2013.

Suomen Punainen Risti, 2006c. PROMO-Suomen Punaisen Ristin uusi ohjaajakoulu-
tus. 10.10.2006 päivitetty kehittämissuunnitelma 2005–2008.

Suomen Punainen Risti, 2008. Vapaaehtoistoiminnan linjaus.

Luettavissa:

<http://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/Vapaaehtoistoiminnan%20linjaus%202008.pdf>

Luettu 15.7.2013.

Suomen Punainen Risti, 2010. Osaston luottamushenkilöt ja avaintehtävät. Järjestökou-
lutus 2010.

Luettavissa:

http://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/Osasto_n%20luottamushenkil%C3%B6t%20ja%20avainteht%C3%A4v%C3%A4t%20PERUS%202010_0.pdf

Luettu: 16.7.2013.

Suomen Punainen Risti, 2011a. Promo–Suomen Punaisen Ristin ohjaajajärjestelmä–
toteutusohje 2011–2014.

Suomen Punainen Risti, 2011b. Punaisen Ristin organisaatio ja päätöksenteko. Koulut-
taja 2011. Luettavissa:

http://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/Punaise_n%20Ristin%20organisaatio%20ja%20p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6ksenteko%20KOULUTTAJA%202011.pdf

Luettu: 15.7.2013.

Suomen Punainen Risti, 2011c. Suomen Punaisen Ristin toimintalinjaus vuosille 2011–2014. Luettavissa:

<http://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/Toimintalinjaus.pdf>

Luettu: 15.7.2013.

Suomen Punainen Risti, 2013a. Punaisen Ristin seitsemän periaatetta. Luettavissa:

<http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti/seitseman-periaatetta>

Luettu: 17.6.2013

Suomen Punainen Risti, 2013b. Mikä on Suomen Punainen Risti? Luettavissa:

<http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>

Luettu: 17.6.2013

Suomen Punainen Risti, 2013c. Historia. Luettavissa:

<http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/historia>

Luettu: 17.6.2013

Suomen Punainen Risti, 2013d. Hallituksen tehtävät. Luettavissa:

<http://rednet.punainenristi.fi/node/16766>

Luettu 16.7.2013

Suomen Punainen Risti, 2013e. Hakemus PROMO-koulutukseen. Suomen Punainen Risti.

Taanila, A. 2012. Määrällisen aineiston kerääminen. Moniste. Luettavissa:

<http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

Luettu: 15.8.2013.

Tilastokeskus 2013. Luettavissa:

http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/vaerak_2012_2013-03-22_tie_001_fi.html.

Luettu: 20.9.2013.

Vuorinen, M., Särkelä, R., Perälähti, A., Peltosalmi, J. & Londen, P. 2004. Paikkansa pitävät, sosiaali- ja terveysjärjestöt paikallisina toimijoina. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2007. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/taustamuuttajat/taustamuuttajat.html>

Luettu: 15.8.2013.

Liitteet

Liite 1. Suomen ja ruotsin kieliset saatekirjeet kyselyihin

Arvoisa osaston puheenjohtaja,
Arvoisa promo-vastaava,
Arvoisa promo-sisältövastaava,
Arvoisa toiminnanjohtaja

19.6.2013

Olemme toteuttamassa Punaisen Ristin PROMO- järjestelmän nykytilan arviointia ja keräämässä mahdollisia muutos- ja kehittämistarpeita. Arvioinnin pohjaksi tehdään kyselytutkimus järjestelmän toiminnasta niille osaston puheenjohtajille, joilla on toimiva sähköposti, piirien promo-vastaaville ja/tai promo-sisältövastaaville sekä piirien toiminnanjohtajille. Kattavan ja laadullisesti hyvän aineiston saamiseksi onkin tärkeää, että voit irrottaa ajastasi muutaman minuutin ja vastata oheisiin kysymyksiin. Linkki kyselyyn löytyy viestin lopusta.

PROMO on Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmä. Sen tavoitteena on taata laadukas ohjaus ja tuki kaikille Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisille kouluttamalla vapaaehtoisia promoja osastoihin ja tukemalla heitä systemaattisesti sekä alueellisesti että valtakunnallisesti tarjoamalla heille välineitä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja ohjaamiseen. PROMO-järjestelmän kohderyhmänä ovat osastojen toimintaryhmien vetäjät, avainhenkilöt ja toiminnan järjestämisestä kiinnostuneet vapaaehtoiset.

Koostan ja analysoin sekä teen kehitysehdotukset saamastani aineistosta sekä SPR:n PROMO-järjestelmän kehittämistyöryhmän pyynnöstä että yksilötyönä Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyönä. Koulussa suuntautumisvaihtoehtonani on ollut henkilöstöhallinto ja johtaminen.

Olen työskennellyt SPR:n keskustuimistossa kansainvälisen avun yksikössä yli 20 vuotta, ja onkin hienoa tehdä lopputyöni hyödyttämään omaa organisaatiotani.

Kyselytutkimukseen vastataan nimettömänä, joten vastaajia ei voi tunnistaa vastausten perusteella. Kysymykset kyselyn eri vastaajaryhmille vaihtelevat, joten kyselyn sivunumerointi ei etene sivunumerojärjestyksessä.

Toivon, että vastaat kyselyyn 8.7.2013 mennessä. Kaikkien niiden vastaajien kesken, jotka antavat yhteystietonsa, arvotaan kolme 50 euron lahjakorttia Punaisen Ristin verkkokauppaan.

Etukäteen vastauksistasi kiittäen ja aurinkoista kesää toivottaen,

Iris Mansikkamäki

Ps. Hyvä promo-vastaava, välitä ystävällisesti tämä viesti myös piirisi promo-sisältövastaaville, kiitos.

Ärade avdelningsordförande
Ärade promoansvarig
Ärade innehållspromo
Ärade verksamhetsledare

19.6.2013

Målet för enkäten är att bedöma nuläget för Röda Korsets PROMO-system samt de ändrings- och utvecklingsbehov som eventuellt uppdagas på vägen. PROMO är ett handledarsystem för Röda Korsets frivilligverksamhet. Det ska se till att alla frivilliga i Finlands Röda Kors får handledning och stöd av hög klass. Därför utbildar organisationen frivilliga promor i avdelningarna, stöder dem systematiskt såväl regionalt som på riksnivå och erbjuder dem verktyg för att leda och organisera frivilligverksamheten. Målgruppen är ledarna för avdelningarnas verksamhetsgrupper, deras nyckelpersoner och de frivilliga som vill organisera verksamheten.

Som underlag för utredningen har man valt att genomföra en enkätundersökning om systemet som skickas ut till de avdelningsordförande som kan nås per e-post, till distriktens promoansvariga och/eller promoinnehållsansvariga samt till distriktens verksamhetsledare. För att få ett täckande och kvalitativt sett bra material är det viktigt att du kan ge några minuter av din tid på att besvara de bifogade frågorna. Länk till enkäten finns i slutet av meddelandet.

Jag sammanställer och analyserar det material jag fått och lägger fram utvecklingsförslag både på begäran av arbetsgruppen för FRKs PROMO-system och som individuellt undervisningsprov för utbildningsprogrammet i affärsekonomi vid yrkeshögskolan Haaga-Helia. Mina inriktningsalternativ i skolan har varit personalförvaltning och ledarskap.

Jag har tjänstgjort i över 20 år på enheten för internationell hjälp vid FRKs centralbyrå och därför känns det bra att kunna göra ett slutarbete som samtidigt gagnar min egen organisation.

Du besvarar enkäten helt anonymt och dina svar kan heller inte identifieras. Eftersom frågorna varierar enligt vilken kategori svararen hör till, syns inte alla sidor till alla svarande.

Jag emotser svaren senast 8.7.2013. Bland alla dem som lämnar sina kontaktuppgifter utlottas tre 50 euro värda presentkort till Röda Korsets nätbutik.

Med tack i förväg för ditt svar och önskan om en solig sommar

Iris Mansikkamäki

Obs. Ärande promoansvarig, vänligen vidarebefordra detta meddelande till innehållspromo/promor i ditt distrikt, tack.

Arvoisa osaston puheenjohtaja,
Arvoisa promo-vastaava,
Arvoisa promo-sisältövastaava,
Arvoisa toiminnanjohtaja

11.7.2013

Oheisen 19.6.2013 lähettämäni Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan arvioinnin pohjaksi laaditun kyselytutkimuksen vastausaikaa jatketaan 12.8.2013 asti. Kiitän lämpimästi kaikkia Teitä, jotka olette jo vastanneet kyselyyn 8.7.2013 mennessä ja toivotan lämpimästi tervetulleeksi kaikki uudet vastaajat.

Ystävällisin terveisin

Iiris Mansikkamäki

Ärade avdelningsordförande
Ärade promoansvarig
Ärade innehållspromo
Ärade verksamhetsledare

Svarstiden för enkätundersökningen om FRKs PROMO handledarsystem för Röda Korsets frivilligverksamhet har förlängts till 12.8.2013. Jag tackar varmt dem som redan har svarat på enkäten per 8.7.2013 och välkomnar alla nya svarande.

Mvh

Iiris Mansikkamäki

Liite 2. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen kysymykset SPR:n osastojen puheenjohtajille (n=122)

KYSYMYKSET/TAUSTAMUUTTUJAT

Missä tehtävässä toimit Suomen Punaisessa Ristissä?

Osaston puheenjohtaja
Piirin promo-vastaava
Piirin sisältöpromon vastuuhenkilö
Toiminnanjohtaja

Kuinka kauan olet toiminut osaston puheenjohtajana?

alle vuoden
1–3 vuotta
4–6 vuotta
yli 6 vuotta

Minkä piirin alueella osastosi sijaitsee?

Helsingin ja Uudenmaan piiri
Hämeen piiri
Kaakkois-Suomen piiri
Lapin piiri
Länsi-Suomen piiri
Oulun piiri
Satakunnan piiri
Savo-Karjalan piiri
Varsinais-Suomen piiri
Åbolands distrikt-Turunmaan piiri
Ålands distrikt
Österbottens svenska distrikt

Kuinka paljon osastossasi on jäseniä?

alle 50 jäsentä

50–100 jäsentä

101–200 jäsentä

201–500 jäsentä

yli 500 jäsentä

Kuinka paljon osastossasi on vapaaehtoisia?

alle 10 vapaaehtoista

10–25 vapaaehtoista

26–50 vapaaehtoista

51–100 vapaaehtoista

yli 100 vapaaehtoista

Onko osastossasi aktiivisia toimintaryhmiä?

Kyllä

Ei



Mille toimintaryhmille olisi tarvetta?

(Monivalintakysymys, vastausvaihtoehdot kuten seuraavassa kysymyksessä)

Mitä toimintaryhmiä osastossasi on?

Ensiapu

Humanitaarinen oikeus

Monikulttuurinen toiminta (esimerkiksi suomen kielen kerho, kv-klubi)

Nuorisotoiminta (esimerkiksi Reddie Kids – kerho, nuorisoryhmä)

Sosiaalipalvelu (esimerkiksi ystävätoiminta, seniorikerho)

Terveys- ja hyvinvointi (esimerkiksi terveystiete)

Muita, mitä?

Mille toimintaryhmille olisi tarvetta? (Monivalintakysymys)

Ensiapu

Humanitaarinen oikeus

Monikulttuurinen toiminta (esimerkiksi suomen kielen kerho, kv-klubi)

Nuorisotoiminta (esimerkiksi Reddie Kids – kerho, nuorisoryhmä)

Sosiaalipalvelu (esimerkiksi ystävätoiminta, seniorikerho)

Terveys- ja hyvinvointi (esimerkiksi terveystiete)

Muita, mitä?

VARSINAISET KYSYMYKSET

PROMO on Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmä. Sen tavoitteena on taata laadukas ohjaus ja tuki kaikille Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisille kouluttamalla vapaaehtoisia promoja osastoihin ja tukemalla heitä systemaattisesti sekä alueellisesti että valtakunnallisesti tarjoamalla heille välineitä vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin. Kohderyhmänä ovat osastojen toimintaryhmien vetäjät, avainhenkilöt ja toiminnan järjestämisestä kiinnostuneet vapaaehtoiset.

Kuinka hyvin tunnet PROMO-järjestelmän?

en lainkaan

melko vähän

ei vähän eikä paljon

melko paljon

erittäin paljon

Mistä olet saanut tietoa PROMO- järjestelmästä? (Monivalintakysymys)

Piirin promo-vastaavalta

Osaston kummilta

Järjestön nettisivuilta

RedNetistä (järjestön Ekstranet)

Esitteistä


Järjestön jäsenlehdestä

Muuten miten?

Promot ovat PROMO-koulutuksen käyneitä Punaisen Ristin ohjaajia, jotka tuntevat järjestön, ohjaavat vapaaehtoisia ja organisoivat vapaaehtoistoimintaa.

Tarvitaanko mielestäsi promoja osaston toiminnassa?

Kyllä (Jos vastaa KYLLÄ, mutta promoja ei osastossa ole, voidaan kysyä minkä sisällöksen promoja tarvittaisiin, sama kysymys myös niille joilla on jo sisällöksen käyneitä).

Ei  **Miksi promoja ei mielestäsi tarvita osaston toiminnassa?** (Avoin kysymys)

Onko osastossasi koulutettuja promoja?

Kyllä

Ei

PROMO-koulutuksen yhteisellä osalla käydään läpi vapaaehtoisten rekrytointia, perehdytystä, tapahtumien järjestämistä, vapaaehtoisten ohjausta ja tukea sekä toiminnan suunnittelua ja kehittämistä.

Kuinka monta promo-yhteisen osan käynyttä henkilöä osastossasi on? (Numeraalivastaus)

Yhteisen osan jälkeen on mahdollista erikoistua jonkun toimintamuodon ohjaamiseen käymällä kyseisen toimintamuodon promo-sisältöosa.

Minkä sisällöksen käyneitä promoja osastossasi on? (Monivalintakysymys)

Ensiapu

Humanitaarinen oikeus

Konttitoiminta

Monikulttuurinen toiminta

Nuorisotoiminta

Sosiaalipalvelu

Terveys- ja hyvinvointi

Kukaan ei ole käynyt sisältöosaa

Minkä sisältöosan käyneitä promoja osastossasi tarvittaisiin? (Monivalintakysymys)

Ensiapu
Humanitaarinen oikeus
Konttitoiminta
Monikulttuurinen toiminta
Nuorisotoiminta
Sosiaalipalvelu
Terveys- ja hyvinvointi

Oletko saanut tukea piiriltä tai keskustoimistolta promojen rekrytointiin?

en lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Millaista tukea olet saanut piiriltä tai keskustoimistolta promojen rekrytointiin?
(Avoin kysymys)

Onko osastosi tarjonnut PROMO-koulutusta osastossasi vastuutehtävissä toimiville vapaaehtoisille?

Kyllä
Ei



Kenelle osastosi on tarjonnut PROMO-koulutusta? (Monivalintakysymys)

Osaston j-korttiin merkitty avainhenkilö
Toimintaryhmän vetäjä
Tapahtumien tai kampanjoiden järjestäjä
Hallituksen jäsen
Toiminnan järjestämisestä kiinnostunut vapaaehtoinen
Jollekulle muulle, kenelle?

Oletteko sopineet PROMO-koulutukseen lähettämänne vapaaehtoisen tehtävistä ennen hänen lähettämistään PROMO-koulutukseen (esimerkiksi yhteisymmärryslomakkeen avulla, joka löytyy PROMO-koulutuksen hakulomakkeen kääntöpuolelta)?

Kyllä



Ei

Oletteko käyttäneet apuna yhteisymmärryslomaketta sopiessanne promon tehtävistä?

Kyllä

Ei



Miten yhteisymmärryslomaketta voisi kehittää? (Avoin kysymys)

Missä tehtävissä koulutetut promot osastossa toimivat? (Monivalintakysymys)

Osaston j-korttiin merkitty avainhenkilö

Toimintaryhmän vetäjä

Tapahtumien tai kampanjoiden järjestäjä

Hallituksen jäsen

Toiminnan järjestämisestä kiinnostunut vapaaehtoinen

Muissa tehtävissä, missä?

Ovatko promot tuoneet jotakin lisää osaston toimintaan, mitä? (Avoin kysymys)

Onko sinulla ollut aikaa tukea promoja tehtävässään?

ei lainkaan

melko vähän

ei vähän eikä paljon

melko paljon

erittäin paljon

Mitä tukea osastonne on antanut promoille? (Monivalintakysymys)

Tukea toiminnan suunnitteluun

Tukea toiminnasta tiedottamiseen

Tukea toiminnassa tarvittavien materiaalien hankintaan

Tukea uusien vapaaehtoisten rekrytointiin

Rahallista tukea koulutuksiin ja tilaisuuksiin osallistumiseen

Muuta tukea, mitä?

Onko PROMO-järjestelmä edistänyt yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osaston sisällä?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Onko PROMO-järjestelmä edistänyt paikallista yhteistyötä osastojen välillä?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

PROMO-koulutuksen yhteisen osan tavoitteena on perehdyttää Punaisen Ristin arvoihin, ideologiaan ja toimintaympäristöön sekä perehdyttää koulutettavat promon rooliin ja tehtäviin, vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja organisointiin sekä vapaaehtoisten ja ryhmien ohjaamiseen.

Koetko PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa? (Avoin kysymys)

Mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi jättää pois? (Avoin kysymys)

Mikä PROMO-järjestelmässä on mielestäsi hyvää? (Avoin kysymys)

Miten PROMO-järjestelmää voisi kehittää? (Avoin kysymys)

Liite 3. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen kysymykset SPR:n piirien promo-vastaaville (n=6) sekä sisältöpromon vastuuhenkilöille (n=3)

KYSYMYS/TAUSTAMUUTTUA

Missä tehtävässä toimit Suomen Punaisessa Ristissä?

Osaston puheenjohtaja
Piirin promo-vastaava
Piirin sisältöpromon vastuuhenkilö
Toiminnanjohtaja

VARSINAISET KYSYMYKSET

PROMO on Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmä. Sen tavoitteena on taata laadukas ohjaus ja tuki kaikille Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisille kouluttamalla vapaaehtoisia promoja osastoihin ja tukemalla heitä systemaattisesti sekä alueellisesti että valtakunnallisesti tarjoamalla heille välineitä vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin. Kohderyhmänä ovat osastojen toimintaryhmien vetäjät, avainhenkilöt ja toiminnan järjestämisestä kiinnostuneet vapaaehtoiset.

Onko sinulla ollut aikaa tukea promoja tehtävässään?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Mitä tukea olet antanut promoille? (Monivalintakysymys)

Säännöllinen yhteydenpito
Uusista materiaaleista ja ajankohtaisista asioista tiedottaminen
Täydennyskoulutuksen ja/tai vertaistapaamisen järjestäminen
Taloudellinen tuki tilaisuuksiin ja koulutuksiin osallistumiseksi
Motivointia ja kannustusta
Muuta tukea, mitä?

Onko piiri kutsunut osastojen uudet avainhenkilöt PROMO-koulutukseen?

Kyllä

Ei



Miten piirissä pidetään yhteyttä promoihin? (Avoin kysymys)

Onko piirissä pidetty täydennyskoulutuksia tai vertaistukitilaisuuksia?

Kyllä

Ei



Minkälaisia täydennyskoulutuksia tai vertaistilaisuuksia piirissä on järjestetty?
(Avoin kysymys)

Onko PROMO-järjestelmä edistänyt yhteistyötä eri toimintamuotojen välillä osastojen sisällä?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Onko PROMO-järjestelmä edistänyt paikallista yhteistyötä osastojen välillä?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Koetko PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa? (Avoin kysymys)

Mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi jättää pois? (Avoin kysymys)

Mikä PROMO-järjestelmässä on mielestäsi hyvää? (Avoin kysymys)

Miten PROMO-järjestelmää voisi kehittää? (Avoin kysymys)

Liite 4. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen kysymykset SPR:n piirien toiminnanjohtajille (n=5)

KYSYMYS/TAUSTAMUUTTUA

Missä tehtävässä toimit Suomen Punaisessa Ristissä?

Osaston puheenjohtaja
Piirin promo-vastaava
Piirin sisältöpromon vastuhenkilö
Toiminnanjohtaja

PROMO on Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminnan ohjaajajärjestelmä. Sen tavoitteena on taata laadukas ohjaus ja tuki kaikille Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisille kouluttamalla vapaaehtoisia promoja osastoihin ja tukemalla heitä systemaattisesti sekä alueellisesti että valtakunnallisesti tarjoamalla heille välineitä vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin. Kohderyhmänä ovat osastojen toimintaryhmien vetäjät, avainhenkilöt ja toiminnan järjestämisestä kiinnostuneet vapaaehtoiset.

Kuinka hyvin tunnet PROMO-järjestelmän?

en lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Onko PROMO-järjestelmä käytössä piirissäsi?

Kyllä

Ei

Millä tavoin piiri perehdyttää toimintaryhmien vetäjät ja avainvapaaehtoiset toiminnan suunnitteluun ja organisointiin sekä vapaaehtoisten ja ryhmien ohjaamiseen?

Koetko PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin?

ei lainkaan
melko vähän
ei vähän eikä paljon
melko paljon
erittäin paljon

Mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi korostaa? (Avoin kysymys)

Mitä asioita PROMO-koulutuksessa pitäisi jättää pois? (Avoin kysymys)

Mikä PROMO-järjestelmässä on mielestäsi hyvää? (Avoin kysymys)

Miten PROMO-järjestelmää voisi kehittää? (Avoin kysymys)

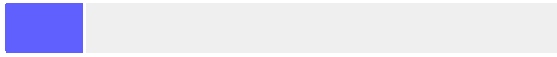
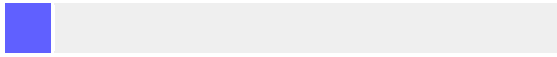
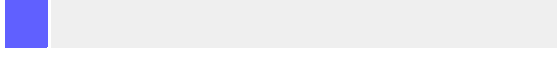

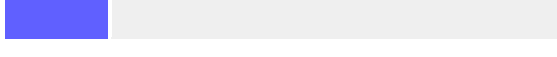
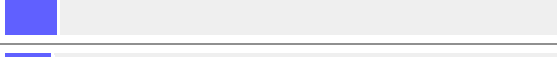
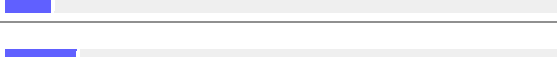


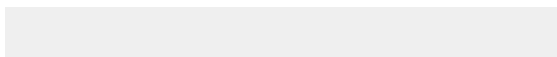
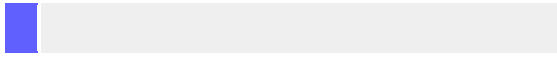
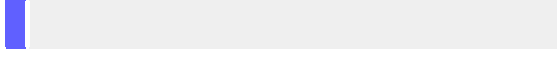
Liite 5. Spearmanin merkitsevyydesti: SPR:n osastojen puheenjohtajien vastaukset

			Correlations				
			Kuinka kauan olet toiminut osaston puheenjohtajana?	Koetko PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin?	Kuinka hyvin tunnet PROMO-järjestelmän?	Oletko saanut tukea piiriltä tai keskustuimistolta promojen rekrytointiin?	Onko sinulla ollut aikaa tukea promoja tehtävässään?
Spearman's rho	Kuinka kauan olet toiminut osaston puheenjohtajana?	Correlation Coefficient	1,000	-,063	,240 [*]	,002	,147
		Sig. (2-tailed)	.	,519	,013	,987	,128
		N	108	108	108	108	108
	Koetko PROMO-koulutuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja organisointiin?	Correlation Coefficient	-,063	1,000	,233 [*]	,237 [*]	,286 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	,519	.	,015	,014	,003
		N	108	108	108	108	108
	Kuinka hyvin tunnet PROMO-järjestelmän?	Correlation Coefficient	,240 [*]	,233 [*]	1,000	,484 ^{**}	,497 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	,013	,015	.	,000	,000
		N	108	108	108	108	108
	Oletko saanut tukea piiriltä tai keskustuimistolta promojen rekrytointiin?	Correlation Coefficient	,002	,237 [*]	,484 ^{**}	1,000	,407 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	,987	,014	,000	.	,000
		N	108	108	108	108	108
	Onko sinulla ollut aikaa tukea promoja tehtävässään?	Correlation Coefficient	,147	,286 ^{**}	,497 ^{**}	,407 ^{**}	1,000
		Sig. (2-tailed)	,128	,003	,000	,000	.
		N	108	108	108	108	108

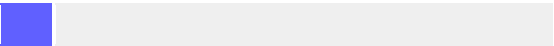
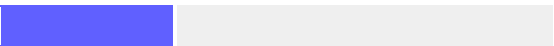
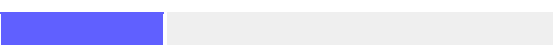


*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

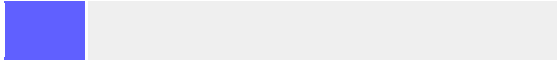

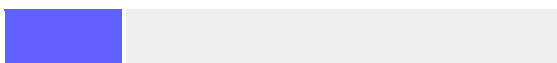
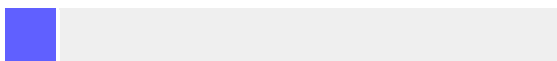
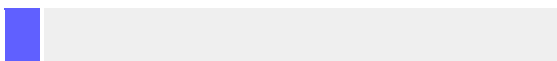
Liite 6. Kyselyyn vastanneiden osastojen jakautuminen SPR:n piireittäin (n=108)

Vastaus	Osastojen pu- heenjohtajien lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Helsingin ja Uudenmaan piiri	15	14 %					
Hämeen piiri	9	8 %					
Kaakkois- Suomen piiri	8	7 %					
Lapin piiri	6	6 %					
Länsi-Suomen piiri	20	19 %					
Oulun piiri	10	9 %					
Satakunnan piiri	9	8 %					
Savo-Karjalan piiri	14	13 %					
Varsinais- Suomen piiri	7	6 %					
Åbolands dis- trikt-Turunmaan piiri	0	0 %					
Ålands distrikt	6	6 %					
Österbottens svenska distrikt	4	4 %					
Yhteensä	108	100 %					

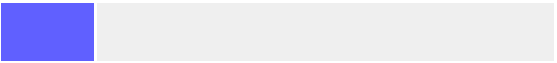
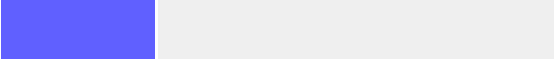
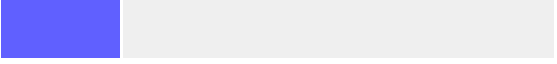
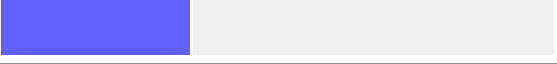
Liite 7. Kyselyyn vastanneiden osastojen jakautuminen jäsenmäärittäin (n=108)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
alle 50 jäsentä	10	9 %					
50–100 jäsentä	34	32 %					
101–200 jäsentä	32	30 %					
201–500 jäsentä	22	20 %					
yli 500 jäsentä	10	9 %					
Yhteensä	108	100 %					



Liite 8. Kyselyyn vastanneiden osastojen jakautuminen vapaaehtoisten määrän mukaan
(n=108)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
alle 10 vapaaehtoista	16	15 %					
10–25 vapaaehtoista	52	48 %					
26–50 vapaaehtoista	23	21 %					
51–100 vapaaehtoista	10	9 %					
yli 100 vapaaehtoista	7	7 %					
Yhteensä	108	100 %					

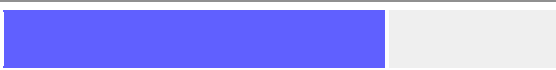
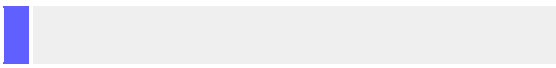
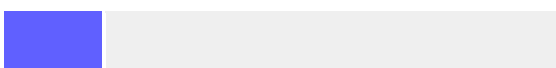
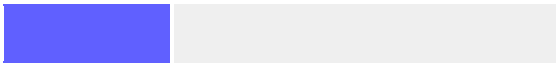

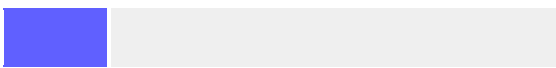

Liite 9. Kyselyyn vastanneiden osaston puheenjohtajien toimikauden pituus (n=108)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
alle vuoden	18	17 %					
1–3 vuotta	30	28 %					
4–6 vuotta	23	21 %					
yli 6 vuotta	37	34 %					
Yhteensä	108	100 %					



Liite 10. Aktiivisten toimintaryhmien esiintyvyys osastoissa puheenjohtajien vastausten perusteella (n=108)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	89	82 %					
Ei	19	18 %					
Yhteensä	108	100 %					

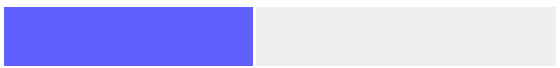

Liite 11. Osastoissa toimivat aktiiviset toimintaryhmät (n=108)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Ensiapu	62	70 %					
Humanitaarinen oikeus	4	4 %					
Monikulttuurinen toiminta (esimerkiksi suomen kielen kerho, kv-klubi)	16	18 %					
Nuorisotoiminta (esimerkiksi Red Kids -kerho, nuorisoryhmä)	27	30 %					
Sosiaalipalvelu (esimerkiksi ystävätoiminta, seniorikerho)	70	79 %					
Terveys- ja hyvinvointi (esimerkiksi terveyspiste)	17	19 %					
Muita, mitä?	19	21 %					

Liite 12. Tarvitaanko puheenjohtajien mielestä promoja osaston toiminnassa (n=108)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	93	86 %					
Ei	15	14 %					
Yhteensä	108	100 %					

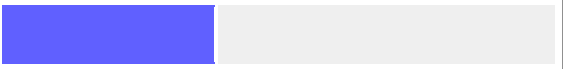

Liite 13. Onko osastoissa koulutettuja promoja? (n=108)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	49	45 %					
Ei	59	55 %					
Yhteensä	108	100 %					


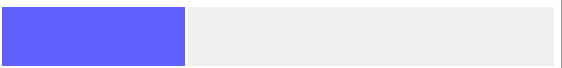
Liite 14. Keskimäärin Promo-yhteisen osan käyneiden henkilöiden määrä osastossa
(n=46)

	Promo-yhteisen osan käyneet yht. 143	Osaston pu- heenjohtaja
		N=46
Kuinka monta promo- yhteisen osan käynyttä hen- kilöä osastos- sasi on?		
AVG	3,11	


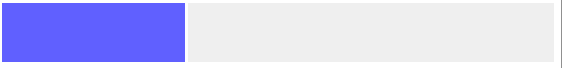
Liite 15. Onko osaston puheenjohtaja sopinut vapaaehtoisen tehtävistä PROMO-koulutukseen lähettämänsä henkilön kanssa ennen PROMO-koulutusta (esimerkiksi yhteisymmärrys- lomakkeen avulla, joka löytyy PROMO-koulutuksen hakulomakkeen kääntöpuolelta) (n=70)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	27	39 %					
Ei	43	61 %					
Yhteensä	70	100 %					

Liite 16. Onko piiri kutsunut osastojen uudet avainhenkilöt PROMO-koulutukseen?
(n=9)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	6	67 %					
Ei	3	33 %					
Yhteensä	9	100 %					

Liite 17. Onko piirissä pidetty täydennyskoulutuksia tai vertaistukitilaisuuksia? (n=9)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	6	67 %					
Ei	3	33 %					
Yhteensä	9	100 %					

Liite 18. Onko PROMO-järjestelmä käytössä piirissä? (n=5)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Kyllä	5	100 %					
Ei	0	0 %					
Yhteensä	5	100 %					