

Mistä ja miten uusia palokuntalaisia?

Jenni Järvinen, järjestökoordinaattori, SPEK

Mistä puhutaan tänään?

- Motivaatiotekijät
- Muuttuva maailma ja elämäntilanteet
- Rekrytointi
 - Tarve
 - Resurssit
 - Palokuntatoiminnan tunnettuus
 - Keinot ja kanavat





Miten aikuisia
mukaan
toimintaan
lyhyellä
aikavälillä?

Palokuntatoiminta kumpuaa vapaaehtoisuudesta ja vapaaehtoisuutta motivoivista tekijöistä

- Palokuntatoiminta perustuu kansalaistoiminnan elementteihin kuten vapaaehtoisuuteen ja nuorten kasvatustehtävään.
- Nuorten ja lasten kasvatusta palokuntalaisiksi varmistaa parhaiten palokuntatoiminnan jatkuvuuden ja esimerkiksi riittävän henkilöstön määrän pitkällä aikavälillä.

Mikä palokunnassa innostaa?

Mikä saa sinut pysymään mukana palokuntatoiminnassa?

Kirjatkaa ylös myös palokunnassa näitä asioita!



Tehtävä



Yleisimmät syyt liittyä palokuntaan (1/2)

TOP 3

Merkityksellisyys (26,9 %)

Halu auttaa!

Sai tehdä
jotain
hyödyllistä.

Halu oppia (21 %)

Halu oppia
yleishyödyllisiä
taitoja, kuten
ensiapua

Pelastusala
kiinnostaa

Yhteisöllisyys (12,7 %)

Yhteishenki
ja kaverit

Hyvä ja tiivis
porukka

Muita syitä liittyä palokuntaan (2/2)

- Itsensä kehittäminen (4,7 %)
- Halu saada harrastus (3,8 %)
- Sukulaisten vaikutus (2,1 %)
- Ammatti (1,4 %)
- Lisätulot (0,6 %)
- Pyydettiin (0,4 %)

Taulukko 4. PALOKUNTAAN LIITTYMISEN TÄRKEIMMÄT SYYT

Liittymisen syy	Frekvenssi	Prosentti
Arvot	249	26,9 %
Ymmärtäminen	194	21,0 %
Sosiaalinen funktio	117	12,7 %
Ihmisenä kasvaminen	43	4,7 %
Halu saada harrastus	35	3,8 %
Muu	30	3,2 %
Sukulaisten vaikutus	19	2,1 %
Ura	13	1,4 %
Lisätulot	6	0,6 %
Pyydettiin	4	0,4 %
Vastauksia yhteensä	710	76,8 %
Puuttuvat	214	23,2 %
Yhteensä	924	100,0 %

Muuttuvat motivaatiot

- **sisäinen:** toiminnan tärkeys ja mielekkyys
- **ulkoinen:** kannustus, kiitos, palkitseminen

Motivaatiotekijöiden ulottuvuudet (esimerkkejä):

- saaminen - antaminen (uuden oppiminen - hyvän tekeminen)
- jatkuvuus - uuden etsintä (pitkäaikainen tehtävä - vaihtelu)
- läheisyys - etäisyys (yhdessä muiden kanssa - itsenäinen)
- pohdinta - toiminta (suunnittelu - käytännön tehtävät)



Jäsenhankinnan haasteet



Työn ja arjen muutos



Taistelu vapaa-ajasta

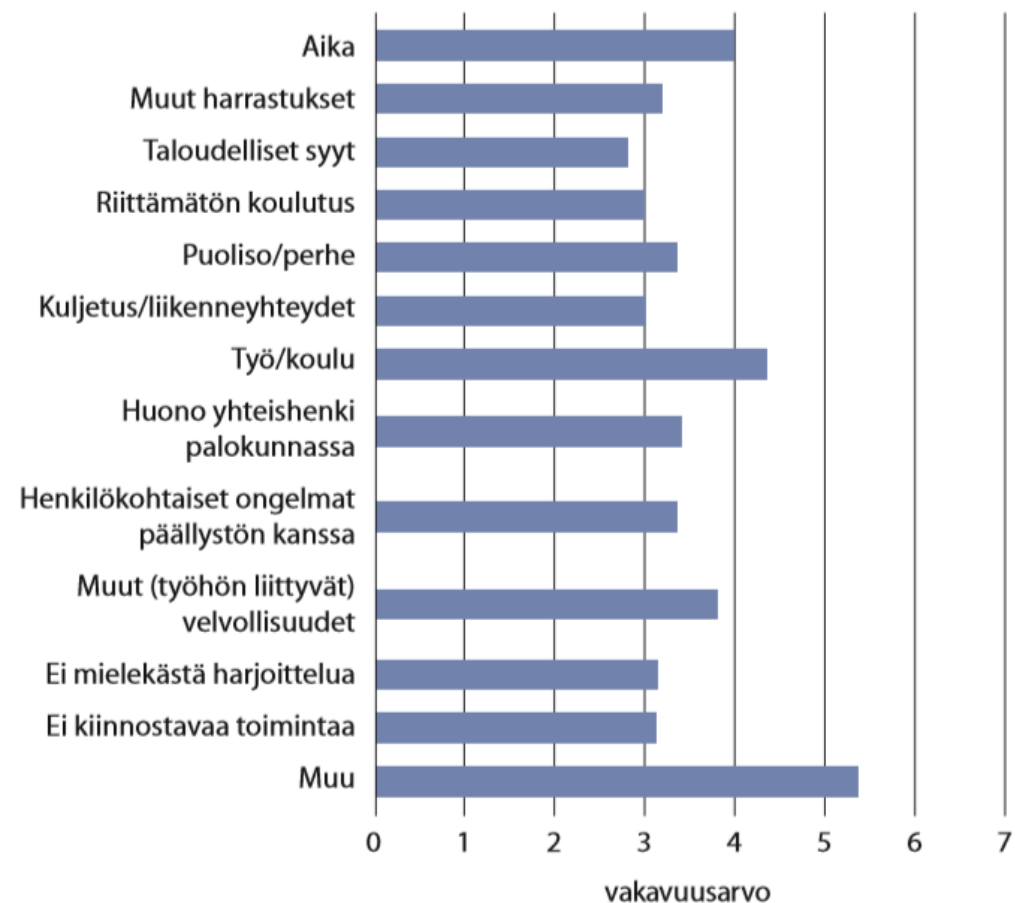


Osallistumisen esteet

- **Yleisimmät tunnistetut esteet:**

- ei riittävästi aikaa
- työ tai opiskelu ei mahdollista vapaaehtoistyötä
- muut (työhön liittyvät) esteet tai velvollisuudet
- Muut harrastukset

Kuva 5. KUNKIN ESTEEN KESKIMÄÄRÄISTET VAKAVUUSARVOT
(vastausasteikko 1–7, jossa 7 on merkittävä)



Uuden palokuntalaisen rekrytointi



Tarve

Keskustele vieruskaverin kanssa:

- Mihin tehtäviin kaivataan eniten uutta väkeä?
- Minkälaisia tekijöitä tai osaamista puuttuu?



Pariporina

Pohdintaa ennen rekrytointia

- **Kenelle ovet ovat avoinna?**
- **Rekrytoidaanko palokuntaan vai osastoon?**
 - Tukeeko jäsenhankinta koko palokunnan toimintaa?
 - Tähtääkö rekrytointi aina hälytystoimintaan?
- **Mihin tarpeeseen tai tehtävään rekrytoidaan?**
 - Täsmärekrytointiin helpompi tarttua kuin yleisesti "tule palokuntaan".



Rekrytoinnin vaikeustasoja (esimerkkejä)

**Vaaditaan erilaista osaamista, sitoutumista,
kouluttautumista, ajan käyttöä...**

- Kertaluontoinen tehtävä / kokeilu (esim. tapahtumat)
- Liittyminen palokunnan jäseneksi
- Luottamustehtävän vastaanottaminen
- Liittyminen hälytysosastoon



Suomen Pelastusalan
Keskusjärjestö



Miten madaltaa liittymisen kynnystä?

- **Harrastus vai työ?**
 - Ei heti naimisiin
- **Erikokoisia tehtäviä erilaisille ihmisille**
 - Kiinnostus muuhunkin toimintaan herää vähitellen
 - Matalan kynnyksen aloitus esim. tapahtumatehtävissä
- **Osallistumisen esteiden karsiminen**
 - Elämäntilanteen huomioiminen



Suomen Pelastusalan
Keskusjärjestö

SPEK

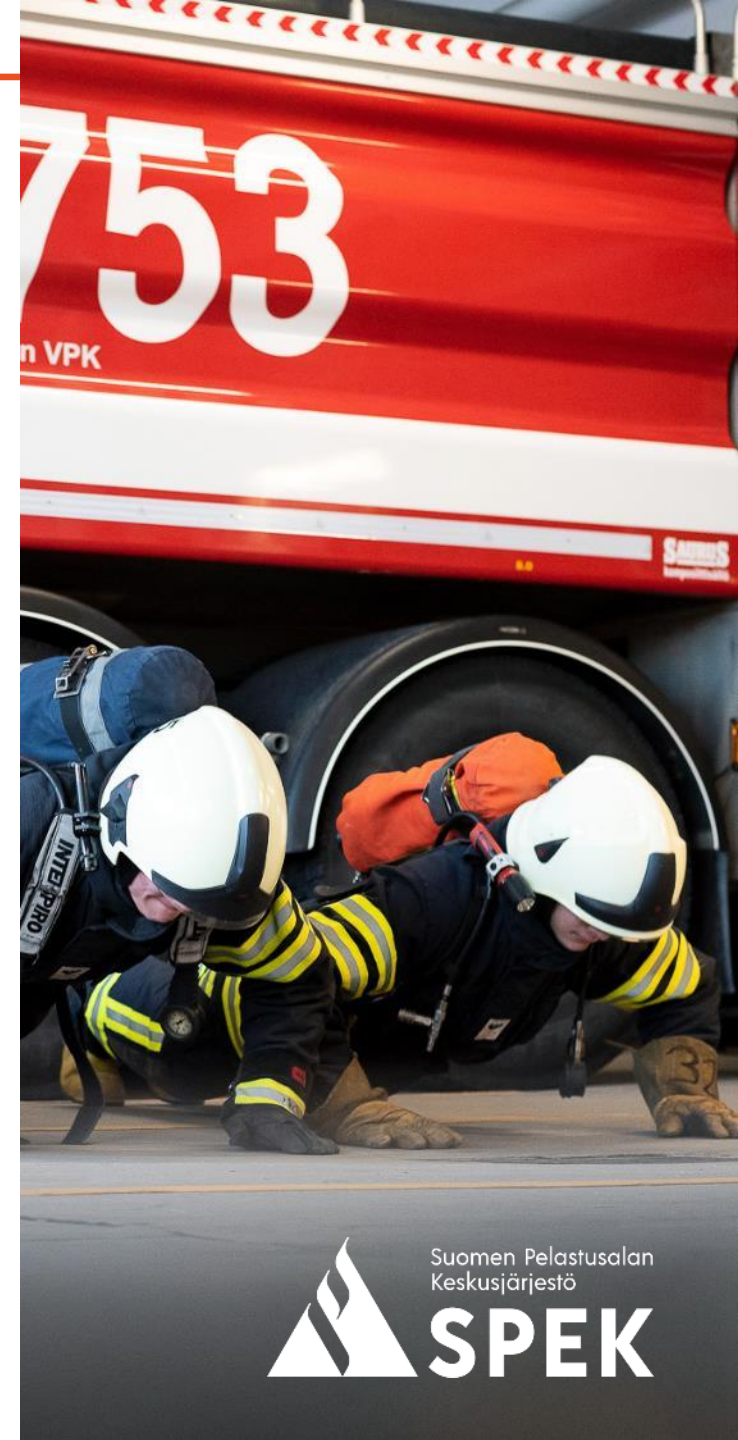
Toiminnan tunnettuus

- **Onko palokuntasi helposti lähestyttävä?**
 - <http://24365.fi/palokuntahaku/> yhteystiedot ja linkit
 - Mitä löydät google-haulla?
- **Onko nettisivut ajan tasalla?**
 - Toiminnan monimuotoisuus ja harrastusmahdollisuudet erilaisille ihmisille
 - Merkitys: Päämäärät ja tavoitteet auttavat sitouttamaan arvoihin ja toimintaan.
- **Kerrotteko toiminnasta avoimesti?**
 - Some-näkyvyys
 - Paikallislehdet
- **Miten palokuntalaiset itse puhuvat toiminnasta lähipiirilleen ja somessa?**



Riittävästi tietoa mistä on kyse

- **Mitä palokunnassa tehdään?**
- **Mitä uudelta palokuntalaiselta odotetaan?**
 - Paljonko vie aikaa, rahaa ja mihin sitoutuu?
 - Ennakkovaatimukset? Kuka voi osallistua?
- **Miten pääsee mukaan?**
 - Selkeästi mitä pitää tehdä. Yhteystiedot, mieluiten yhteyshenkilö!
- **Mitä uusi palokuntalainen tästä kaikesta itse saa?**
 - "Mikä palokunnassa on parasta?"
- **Voiko kokeilla tai tulla tutustumaan?**



Markkinointi

- **Kohderyhmä?**

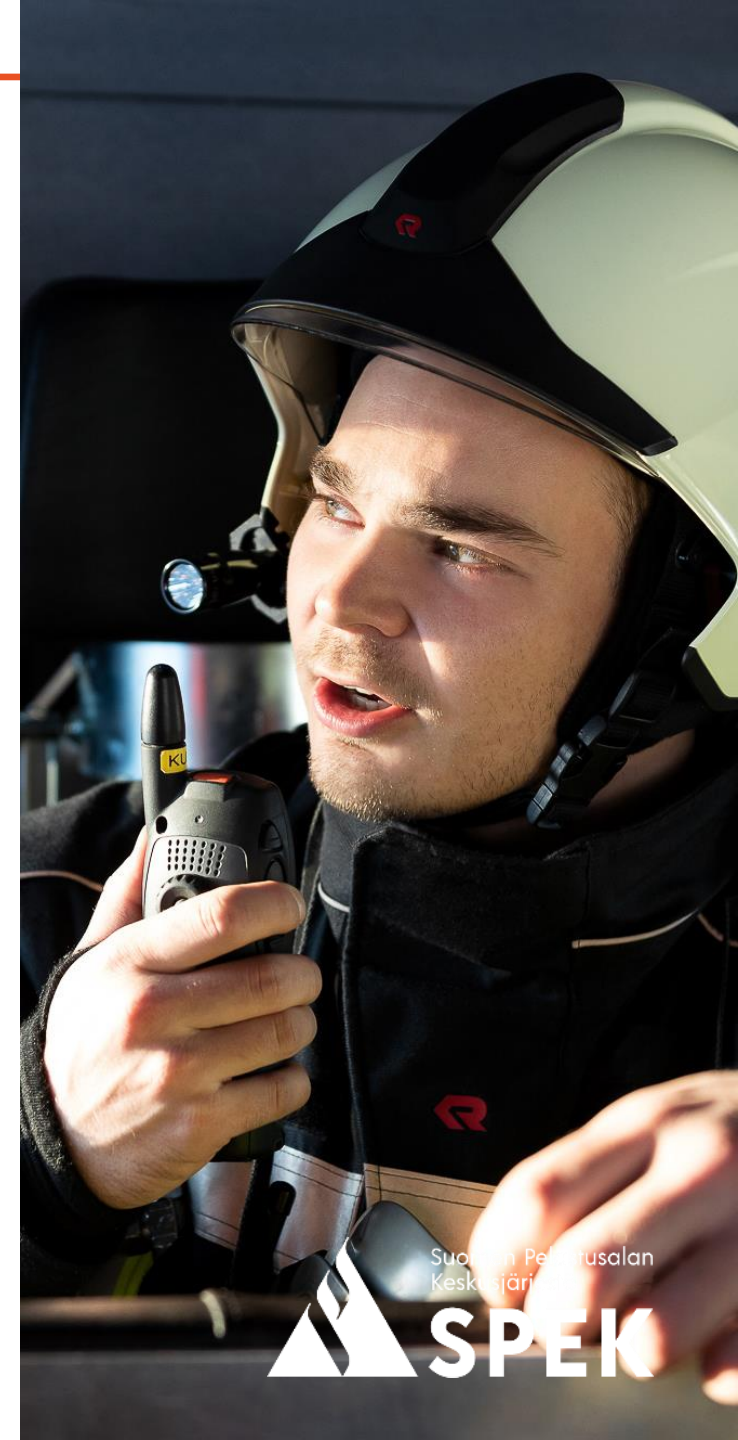
- Mieti muitakin kuin jo valmiiksi palokuntatoiminnasta kiinnostuneita.
- Mistä heidät tavoittaisi? Keinot sen mukaan.

- **Vetoa tunteisiin**

- Miksi palokuntatoiminta on tärkeää ja merkityksellistä?
- Mitä palokuntalaisuus merkitsee sinulle?

- **Jokainen kohtaaminen on rekrytointitilaisuus**

- Kalustoesittelyt, tapahtumat...
- Pyydä henkilökohtaisesti mukaan!



Suomen Pelastusalan
Keskusjärjestö

SPEK

Materiaalit

- **Esite – tulossa!**
 - kohderyhmänä lasten ja nuorten vanhemmat
- **Paikallisesti räätälöitävä lisälehti**
- **Esite tullaan julkaisemaan myös palokuntatoiminnan nettisivuilla**
 - <https://www.palokuntaan.fi/tule-mukaan>
 - Linkitys: <http://24365.fi/palokuntahaku/>





Mitä tapahtuu rekrytoinnin jälkeen?

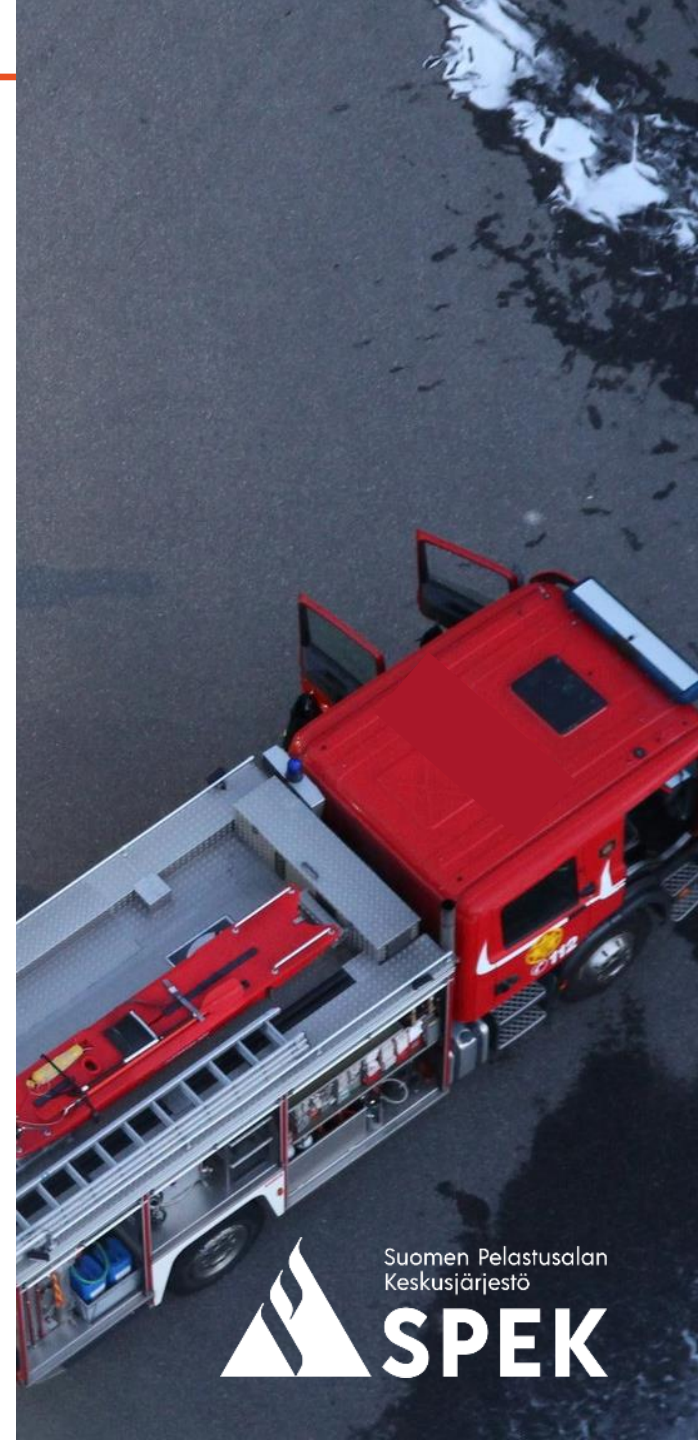
Alkuvaiheeseen ja vastaanottoon vastuuhenkilöt ja aikaa

- Perehdytyksen valmistelu.
- Tutustuminen uuteen henkilöön, mitä osaa ja minkälaiset asiat kiinnostaa.
- Käytännön asioiden lisäksi tutustuminen ja ryhmäytyminen tärkeää.



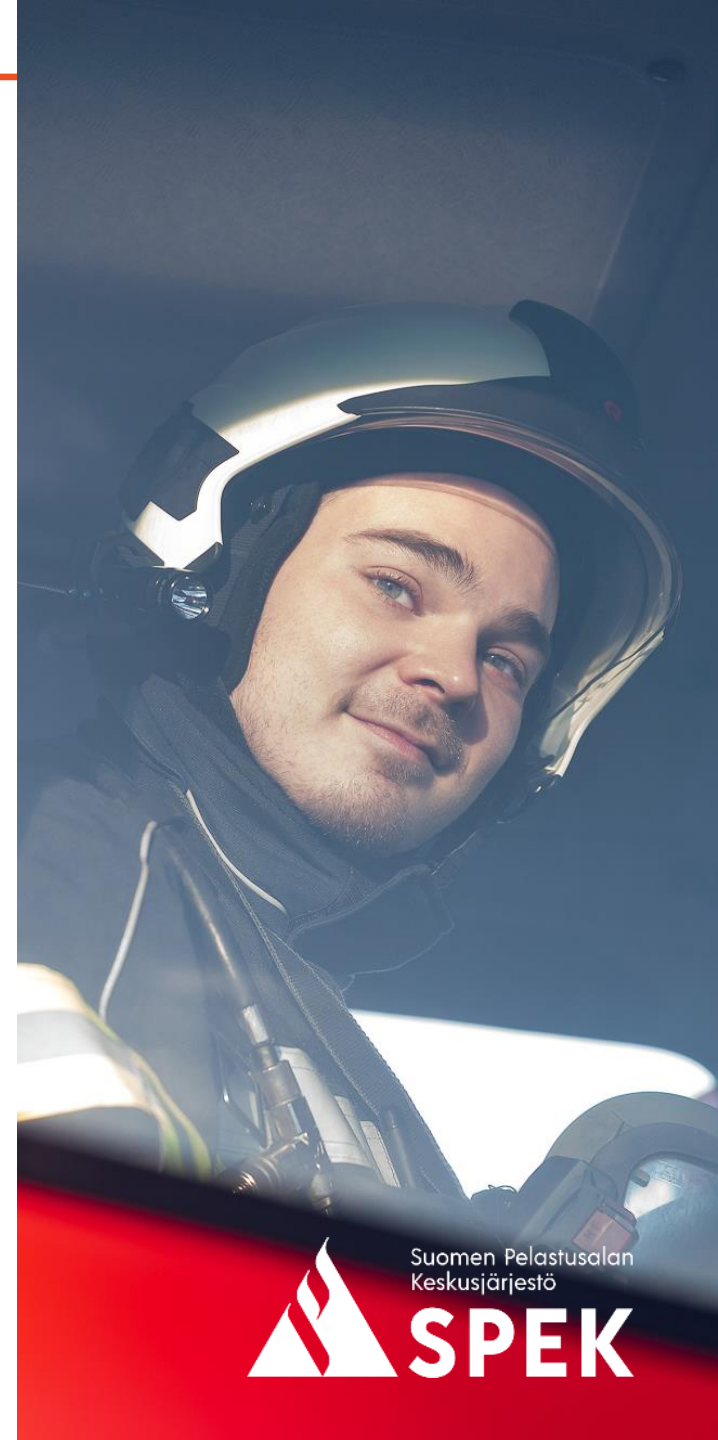
Lopettamisen syyt palokuntatoiminnassa

- muutto paikkakunnalta
- henkilösuhteisiin liittyvät haasteet tai kielteinen ilmapiiri palokunnassa
- ajanpuute



Yleisiä syitä vapaaehtoistyön lopettamiselle

- Vapaaehtoisen elämäntilanne muuttunut
- Henkilökohtaiset kulut kasvoivat liian suuriksi
- Toiminnan puitteet eivät olleet kunnossa
- Vapaaehtoisuhteisössä oli ongelmia
- Positiivinen palaute oli niukkaa
- Tehtävät olivat liian yksitoikkoisia
- Vaikutusmahdollisuudet omaan toimenkuvaan vähäiset
- Tehtävä vaati liikaa sitoutumista



Keinoja kyllästymisen ja uupumisen torjuntaan

- **Vastuiden kierrättäminen (vuorot ja määräaikaisten tehtävät)**
 - Tehtävänkuvien aukikirjoittaminen
 - Perehdyttäminen ja tukeminen
- **Tehtävien pilkkominen ja jakaminen useammalle henkilölle**
- **Tehtävän vaihtaminen, mahdollisuus oppia uutta**
- **Loma / tauko**
- **Lopettaminen vastuutehtävässä parempi vaihtoehto, kuin lähteminen kokonaan palokunnasta.**



Mikä auttaa jaksamaan?

- Palaa kohtaan: ”Mikä palokunnassa innostaa?”
- Yhteishengen ylläpitäminen!
- Onnistumisen ja merkitysten vahvistaminen.
- Mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista ja oppia uutta.
- Huolenpito, kiittäminen ja kannustus.
- Palkitseminen, juhlat ja virkistystilaisuudet.



Jos kaikesta huolimatta lopettaa

- Palaute ja kiittäminen.
- Mahdollisimman mukava lopettaminen jotta on helppoa palata takaisin.
- Mikä tekee palaamisesta helppoa?
 - Sosiaaliset tekijät, kuten hyvä porukka ja yhteishenki
 - Tutut tehtävät ja taidot



Kiitos!

Lähteet ja lisälukemista

- Karreinen, Halonen, Tennilä (toim.): **10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan** (Vihreä Sivistysliitto ry, 2010)
- Kuuluvainen Salla, **Vapaaehtoistyön johtaminen** (Kansalaisfoorumi, 2015)
- **Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa** <https://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>
- Tervala: **Palokuntien toimintaohjelma 2017–2020**
https://issuu.com/spek_ry/docs/palokuntien_toimintaohjelma2017
- Eskelinen, Tervala, Malinen, Hamilton-Skurak: **MIKSI PALOKUNTATOIMINTA HIIPUU TAI VIRIÄÄ?** (SPEK 2017) https://issuu.com/spek_ry/docs/spek_tutkii_15
- Teija Mankkinen (toim.): **Palokuntalaisuus Suomessa** (SPEK 2013)
- <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2020/>