



# OPAS AIKUISTEN REKRYTOINTIIN

## MUKAAN PARTIOTOIMINTAAN

Kokemuksia rekrytoinnista Aviapartiossa  
vuosina 2008-2013

Riikka Rahtola

20.1.2014

# SISÄLTÖ

<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>2</b>
<b>JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>
<b>ENNEN REKRYTOINTIA</b> .....	<b>5</b>
LIPPUKUNNAN NYKYTILA .....	5
<i>Millainen lippukunta olemme</i> .....	5
<i>Meidän tärkeät jutut – lippukuntakulttuuri</i> .....	5
<i>Hyvä lippukuntahenki</i> .....	6
LIPPUKUNNAN TAVOITTEET .....	6
<i>Mitä tahdomme olla?</i> .....	6
LIPPUKUNNAN KEHITTÄMINEN.....	7
TEHTÄVÄT LIPPUKUNNASSA .....	7
<i>Pestit</i> .....	8
AIKUISET .....	9
<i>Aikuisen motiivit</i> .....	9
<i>Aikuisvastaava</i> .....	9
<i>Aikuiset koko lippukunnan tavoitteena</i> .....	9
<b>REKRYTOIMAAN!</b> .....	<b>10</b>
REKRYTOINTI ON LUOVA PROSESSI .....	10
<i>Kokonaisvaltaista huomioonottamista</i> .....	11
REKRYTOINNIN ASKELEET .....	11
<i>Kontaktointi</i> .....	11
<i>Tarjoaminen</i> .....	12
<i>Mukaan ottaminen</i> .....	12
<i>Pestaaminen</i> .....	12
<i>Tuki ja palaute</i> .....	12
AVOIMUUS .....	12
MONTA KANAVAA KÄYTTÖÖN .....	13
<i>Nopeat testaukset</i> .....	13
ENNAKOINTI.....	14
NÄKYVYYS .....	14
<i>Lippukunnan viestinnässä</i> .....	14
<i>Omalla seudulla</i> .....	14
ONNISTUNEITA REKRYTOINTEJA .....	15
<i>Taphtuma aikuisille</i> .....	15
<i>Pesti nettisivuilla</i> .....	15
<i>Rekrytointiviesti ilmoittautuneen vanhemmalle</i> .....	15

<i>Mukaan sudenpenturetkelle.....</i>	<i>15</i>
<i>Mukaan kesäleirille.....</i>	<i>16</i>
<i>Alueelliset tapahtumat.....</i>	<i>16</i>
<i>Avoimet lippukunnan tapahtumat.....</i>	<i>16</i>
<i>Johtajien ja vanhempien kautta välitetty viesti.....</i>	<i>16</i>
<i>Lippukunnan vanhempainillat.....</i>	<i>16</i>
<i>Tervetuloa partioon –kurssille.....</i>	<i>17</i>
<i>Puolisot ja ystävät mukaan.....</i>	<i>17</i>
<i>Kutsu eskarilaisten tai koululaisten vanhemmille.....</i>	<i>17</i>
LIPPUKUNNAN TAPAHTUMAT.....	17
<i>Lippukunnan tapahtuma myös rekrytointitapahtumaksi.....</i>	<i>18</i>
<i>Kutsu kiinnostuneet heti mukaan.....</i>	<i>18</i>
<i>Vanhemmat mukaan retkelle.....</i>	<i>18</i>
<b>REKRYTOINNIN JÄLKEEN.....</b>	<b>19</b>
TULIJAN TAUSTA.....	19
<i>Vanhat pitkänlinjan partiolaiset.....</i>	<i>19</i>
<i>Partiota hetken harrastaneet.....</i>	<i>20</i>
<i>Aikuiset, joilla ei ole aiempaa partiokokemusta.....</i>	<i>20</i>
<i>Lippukunnasta häipyneiden tavoittelu.....</i>	<i>20</i>
TAIDOT ESILLE.....	21
TUKI.....	21
KOULUTUS.....	22
<i>Viikonloppu ja iltakoulutukset.....</i>	<i>22</i>
<i>Tervetuloa partioon –kurssi.....</i>	<i>22</i>
LIPPUKUNNAN TAPAHTUMAT.....	23
JAKSAMINEN.....	23
IRTI PÄÄSTÄMINEN.....	23

## JOHDANTO

Opas aikuisten rekrytointiin on syntynyt 2008 perustetussa Vantaalaisessa Aviapartiossa tehdyn jatkuvan ja melkoisen onnistuneenkin rekrytoinnin pohjalta. Kun aloittavassa lippukunnassa partiolaiset eivät vielä ole johtajaiässä, niin ensimmäisten viiden toimintavuoden aikana jokaisen uuden johtajan löytäminen onkin tarkoittanut uuden aikuisen rekrytointia ”jostakin”. Ja jokaisen uuden ryhmän perustamista varten on johtajat rekrytoitu usein aiemmin tuntemattomista alueen asukkaista tai vanhemmista.

Tavoitteena on koota oppimamme ja oivaltamamme tieto sekä itsellemme muistiin ja jatkokäytettäväksi, että myös muille lippukunnille sovellettavaksi omassa toiminnassaan.

Oppaan ensimmäinen osa, *Ennen rekrytointia*, keskittyy siihen, mitä lippukunnassa kannattaa huomioida ja ehkä tarvittaessa tehdäkin ennen kuin aktiivisempaan rekrytointiin lähdetään. Tavoitteena on ennakolta madaltaa uusien aikuisten vastaanottamiseen liittyviä esteitä ja ennakkoluuluja, sekä mahdollistaa uuden tulija ymmärrys lippukunnasta niin, että hänen on mahdollista toimia lippukunnan tavoitteiden mukaan. Tämä on hyödyllistä kaikissa vanhoissa lippukunnissa, mutta myös uusissa silloin, kun jatkuvan rekrytoinnin vuoksi on joukossa aina uusia johtajia, ja jo opittuja hyviä toimintatapoja ja tietoa on tarve saada siirretyksi myös uusille tulijoille.

Toisessa, *Rekrytoimaan* -osiossa, kerrotaan onnistuneen rekrytoinnin tekijöitä ja vinkkejä rekrytoinnin toteuttamiseen.

Viimeisessä osassa pohditaan, miten rekrytoituista aikuisista voidaan lippukunnassa pitää kiinni. *Rekrytoinnin jälkeen* –osio keskittyy tukeen, koulutukseen ja toimintaan lippukunnassa uusien aikuisten olemassaolo huomioiden.

Opas on syntynyt myös osana aikuisten rekrytointi aiheista Ko-Gi työtä.

## ENNEN REKRYTOINTIA

### LIPPUKUNNAN NYKYTILA

Millainen lippukunta olemme, ja mitä meille tulevan uuden aikuisen toivoisimme ottavan huomioon? Yleensä aikuiset ihmiset ovat valmiita toimimaan tavoitteiden eteen, jos ne vain ovat tiedossa. Jos tavoitteita ei ole kirkastettu, voi kuvitelmat tavoitteista johtaa muutenkin eri yksilöitä kohti erilaisia päämääriä – ja samalla synnyttää turhaan ristiriitoja ja epäselvyyttä. Siksi erityisesti uusia lippukunnan ulkopuolelta tulevia johtajia rekrytoidessa kaikesta, millä lippukunnan tavoitteita, kulttuuria ja tärkeitä toimintatapoja voidaan kirkastaa, on konkreettista apua siihen, että yhteistyö tavoitteita kohti sujuu mahdollisimman hyvin jatkossakin.

### Millainen lippukunta olemme

*Miten kuvaisit lippukuntaasi ulkopuoliselle? Onko lippukunnassa yhteistä käsitystä tästä?*

*Onko lippukunnastanne hyvää kuvausta esimerkiksi nettisivuilla?*

- Kyllä
- Ei vielä
- En tiedä
- Missä nettisivuilla?

*Vinkki: Lippukunnasta ja sen ydintoiminnasta voi kertoa myös esimerkiksi toimintakertomusten ja suunnitelmien avulla. Jos tämän tarpeen huomioi jo näitä kirjoittaessa, saa vuosittaisista suunnitelmista ja katsauksista helposti apuvälineitä ja toimivaa luettavaa uudelle tulijalle lippukuntaan tutustumiseksi.*

### Meidän tärkeät jutut – lippukuntakulttuuri

- Mitä ovat lippukuntamme tärkeät perinteet?
- Mitä toimintatapoja meillä on?
- Millaisia asenteita ja arvoja meillä on?
- Mistä haluamme pitää kiinni, ja mitä toivomme uusienkin tulijoiden meillä arvostavan?

*Kirjoita 3 teidän lippukunnassanne tärkeää toimintatapaa, arvoa tai perinnettä*

### **Hyvä lippukuntahenki**

Lippukunnan toimintailmapiiri ja henki joko houkuttelevat tai eivät. Henki huomataan joka tapauksessa jossakin välissä, ja se toimii tärkeänä mukana pitävänä voimana. Jos lippukuntahenkeen ei ole vielä kiinnitetty huomiota, sitä kannattaa kehittää.

- Milloin olette nauraneet viimeksi yhdessä?
- Mistä on syntynyt hyviä muistoja ja kokemuksia?
- Luodaanko teillä hyvää henkeä tietoisesti?

*Mitä on hyvän lippukuntahengen ylläpitäminen tarkoittaa teillä uuden tulijan näkökulmasta?*

### **LIPPUKUNNAN TAVOITTEET**

- Millaisia tavoitteita lippukunnallamme on jäsenmäärän, toiminnan, laadun, johtajamäärän tai tapahtumien suhteen?
- Mihin tavoitteisiin voisimme saada apua rekrytoimalla uusia johtajia?
- Miten kerromme tavoitteista uudelle tulijalle tai vaikkapa ohikulkijalle?

### **Mitä tahdomme olla?**

*Kiteytä kolmella lauseella, mitä tahdotte lippukuntana olla*

*Vinkki: Pitäkää lippukunnan johtajien kanssa työpaja, jossa kirkastatte lippukuntanne tavoitteet, teille tärkeät asiat ja käytössä koetut hyvät toimintatavat. Kirjoittakaa ne ylös, jakakaa nykyisille johtajille ja antakaa myös uudelle tulijalle. Tavoitteisiin on hyvä palata vuosittain, esimerkiksi toimintasuunnitelmaa tehdessä, mutta yhtä lailla ne voi huomioida myös retken tai leirin suunnittelussa.*

## **LIPPUKUNNAN KEHITTÄMINEN**

- Mitä kehittämisen varaa lippukunnassasi on? Mikä on juuri nyt ajankohtaista?
- Puuttuuko jotakin ikäkautta tai onko jossakin katoa?
- Jos tekijöitä olisi enemmän, mitä tekisitte?
- Miten ihmisten resurssit otetaan teillä toiminnassa huomioon?

*Mitä haluatte olevan toisin 2 vuoden kuluttua?*

*Mitä tulisi tapahtuma, että asiat olisivat halutulla uudella tavalla?*

## **TEHTÄVÄT LIPPUKUNNASSA**

*Mihin pesteihin tai tehtäviin tarvitsette lippukunnassanne juuri nyt tekijöitä?*

*Missä tehtävissä lisäapu mahdollistaisi aktiivijohtajille enemmän vapautta tehdä mielekkäitä asioita?*

Mihin tehtäviin voisit uuden aikuisen kuvitella tulevan teillä heti, kun tehtävään vain koulutetaan, mihin vuoden sisäajan jälkeen? Vaatiiko jokin pidempää aikaa? Valitse listasta teille sopivat vaihtoehdot.

## Pestit

Heti	1 vuoden	5 vuoden jälkeen	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Akela
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sampo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Luotsi tarpojille
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Luotsi samoajille
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kalustovastaava
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Koloisäntä / emäntä
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Retkenjohtaja
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tapahtumavastaava
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Saattaja ryhmälle kisaan tai tapahtumaan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Taidon välittäjä /opettaja ryhmälle
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rastimies sepelissä tai kisassa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tarpoja KITT:n järjestäjä
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Retkeä toteuttava johtaja (sis. suunnittelua)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Retkeä avustava johtajat (ilman ennakkovalm.)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Retkikeittiön henkilökuntaa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kuljettaja
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lippukunnanjohtaja
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lippukunnanjohtajan apulainen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rahastonhoitaja
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hallituksen jäsen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ohjelmavastaava
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Koulutusvastaava
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ikäkausivastaava
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Joulukalenterivastaava
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kannatusyhdistyksen jäsen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nettisivujen ylläpitäjä
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Muu_____



## **AIKUISET**

### **Aikuisen motiivit**

Miksi aikuinen haluaa tulla partioon? Muutamia tunnistettuja syitä partioharrastuksen aloittamisessa aikuisiällä.

- Halu tehdä vapaaehtoistyötä lasten ja nuorten parissa
- Mahdollistaa hyvä harrastus alueella tai omille lapsille
- Siirtää partioperinnettä uusille sukupolville
- Vastapainoa mediakeskeiselle maailmalle
- Toiminta luonnossa kiinnostaa
- Toiminta lasten tai nuorten parissa kiinnostaa
- Oma vanha partiotausta ja hyvät kokemukset
- Mahdollisuudet uusiin elämyksiin myös aikuisena
- Vastapainoa työelämälle
- Mahdollisuus harrastaa perheen kanssa yhdessä
- Tutustuminen muihin samanhenkisiin ihmisiin
- Hyvä yhteisö, mukavia ihmisiä
- Osaamista annettavaksi

### **Aikuisvastaava**

Kuka lippukunnassanne on luontevin kontakti uusille aikuisille? Onko joku sosiaalisesti lahjakas ja ulospäin suuntautunut? Tai osaako joku kohdata ihmisiä hienosti? Ketä asia ja aikuiset voisivat kiinnostaa? Kenellä on avoin ja ennakkoluuloton asenne? Onko joku ilman mielekästä pestiä?

### **Aikuiset koko lippukunnan tavoitteena**

Onnistunut, pitkäjänteinen rekrytointi vaatii koko lippukunnan tahtotilaa ja osallistumista rekrytointiin, vaikka yksi ihminen varsinaisesti olisikin asiasta vastaava. Ennakolta ei voida tietää, kenet seuraava potentiaalinen aikuinen ensimmäiseksi lippukunnasta kohtaa. Tietääkö hän, mitä sanoa?

- Tietävätkö kaikki johtajat lippukunnassa, että uusia aikuisia tahdotaan mukaan?
- Muistetaanko kohdatuille ihmisille kertoa, että myös aikuisena voi tulla mukaan?
- Keneen voi kehottaa ottamaan yhteyttä? Mihin tilaisuuteen voi tulla mukaan heti tai ensimmäiseksi?
- Onko viikkotoimintaryhmien vetäjiä kannustettu tutkailemaan vanhempia sillä silmällä, josko löytyisi kiinnostuneita? Ketä pyytäisit vanhemmista heti mukaan?

# REKRYTOIMAAN!

## REKRYTOINTI ON LUOVA PROSESSI

*”Jokainen uusi aikuinen löytyy lippukuntaan vähän eri tavalla”.*

Näin meillä paljon rekrytoineena on käynyt. Aikuisia on rekrytoitu useita, samoja tapoja on käytetty useasti, mutta silti jokainen tulija on tavoitettu hiukan erilaisella tavalla, tai erilaisella yhdistelmällä kontakteja ja tarjottuja mahdollisuuksia. Vähintään eroa on ollut tulijan omissa mielenkiinnoissa, siinä kuinka paljon hän haluaa partioon sitoutua ja käyttää aikaa ja mihin rooliin hän on lippukunnassa asettunut. Rekrytointi on tarjoamista ja ennen kaikkea kuuntelua.

Mitä rekrytointi sitten on?

- Juttelua tuttujen ja tuntemattomien kanssa
- Vanhempien, tuttavien ja alueella kohdattujen tapaamista
- Seurustelua, kertomista ja kysymistä
- Kuuntelua
- Tarjoamista
- Ihmisten muistamista
- Mukaan kutsumista
- Mukaan ottamista
- Projekteihin, hankkeisiin ja askareisiin pyytämistä
- Kiitosta ja kannustusta
- Suhteen luomista
- Tutustumista ja tutustuttamista, ystäväystymistä, ryhmän luomista

Rekrytoinnin ydintekijöitä

- Ajattelemisen, jatkuva rekrytoinnin ja tavoitteen mielessä pitäminen
- Ennakointi ja pitkántähtäimen suunnittelu
- Koko lippukunnan tavoitteeksi jalkauttaminen
- Rekrytoinnin liittäminen lpk:n normaalitoimintaan
- Positiivinen asenne, luottamusta onnistumiseen, lannistumattomuutta
- Tavoitteiden ja osatavoitteiden näkyväksi tekemistä: milloin, mihin...
- Nopea toiminta matalalla kynnyksellä, reagoitua
- Hyvät tyypit rekrytoimassa, kannustusta, kiitosta
- Jo rekrytoidut kertomassa uusille omista kokemuksistaan ja antamaan vinkkejä

Rekrytointi on luova prosessi erilaisten keinojen käyttämisessä, jatkuvaa uutta ideointia, ja rekrytointitavoitteen mielessä pitämistä silloinkin, kun ollaan tekemässä jotakin ihan muuta. Ei siis vain yhden kontaktointitavan tai järjestetyn rekrytointitapahtuman toistoa. Rekrytoinnissa ei pidä myöskään lannistua, kaikkien tapojen ei tarvitse aina tärpätä, mutta jokin tapa tärppää aina silloin tällöin, usein yllätyksellisestikin.

## **Kokonaisvaltaista huomioonottamista**

Jokaisella kohtaamallasi potentiaalisella aikuisella on jokin elämäntilanne ja elämänpiiri, josta hän tulee. Millainen määrä partiota sopii juuri tähän hetkeen? Mitä annettavaa partiolla on ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille, monipuoliselle elämälle, rentoutumiselle tai ajankäytön parantamiselle? Partio voi tarkoittaa vastapainoa työlle, hyvää seuraa, ulkoilua, jotakin muusta elämästä poikkeavaa, tai jotakin siihen hyvin sopivaa.

Myös hankalat elämäntilanteet vaikuttavat: avioerot, muutot, taloudelliset tilanteet, sairastumiset, perhetilanteet, haasteet töissä, puolison työmäärä, vuorotyö, lasten muut harrastukset jne. On kohtuutonta vaatia kaikilta samanlaista panosta. Haastavakaan tilanne ei välttämättä estä uutta harrastusta, vaan voi myös antaa uutta energiaa ja ajateltavaa ja olla motivoivaa. Mikä ihmiselle itselleen tuntuisi nyt hyvältä määrältä ja lajilta partiota? Mikä tuntuisi enemmän ilolta kuin lisätaakalta? Näistä syistä rekrytointi on myös huomioimista ja kuuntelemista.

## **REKRYTOINNIN ASKELEET**

Aikuisten rekrytoinnissa partiotoimintaan ei ole kyse vain rekrytoinnista johonkin pestiin, vaan myös mukaan harrastukseen, lippukuntayhteisöön ja parhaimmillaan elämäntapaan.

Rekrytointi mukaan toimintaan ei aina etene samoja askeleita pitkin, mutta tietyt pääpiirteet voi tunnistaa. Myös nopeus voi vaihdella: siinä kun yksi on valmis viikkotoiminnan johtajaksi jo seuraavalla viikolla, voi toisella lämpeneminen tehtäviin ja vastuunottoon viedä vuoden.

## **Kontaktointi**

- Keskustelu, kuulostelu, kiinnostuksen herättäminen

## Tarjoaminen

- Mahdollisuuksia tulla tutustumaan, osallistumaan ja näkemään lippukunnan toimintaa
- Lippukunnassa ja partio-ohjelmassa olevista aikuisen tehtävistä kertominen
- Mahdollisuus osallistua Tervetuloa partioon –kurssille mahdollisimman pian

## Mukaan ottaminen

- Uuden tulijan ottaminen mukaan joukkoon tasavertaisena muiden kanssa
- Lippukunnan toimintatapojen ja käytäntöjen avaaminen
- Tilanteiden tulkkaminen, mm. partiokieli ja partio-ohjelman toteutuminen käytännössä (vähitellen, jatkuu tarvittaessa pitkään)

## Pestaaminen

- Sopivan lyhyen tai pitkäaikaisen tehtävän löytäminen
- Suullisesti tehtynä kynnys aloittamiseen matalampi, kirjallisesti selkeämpi muistaa

## Tuki ja palaute

- Koulutus tehtävään
- Muiden tuki, tapaamisen tilanteiden järjestäminen, nimetyt tukihenkilö(t)
- Kuulostelu, miten menee
- Innostaminen jatkamaan
- Palautteen huomioiminen
- Tehtävien sopeuttaminen mahdollisesti muuttuneisiin tilanteisiin

## AVOIMUUS

*”Jatkuva rekrytointi vaatii lippukunnan henkisen oven aktiivista aukipitämistä uusille tulijoille.”*

Onnistunut rekrytointi on paljon avoimen lippukuntakulttuurin luomista, sitä henkeä, että meille voi tulla ja otamme partiosta kiinnostuneita mielellämme vastaan erikokoisiin tehtäviin. Kun avoimuus toimii, on itse rekrytointi helpompaa.

*Kuinka avoin lippukuntanne on uudelle tulijalle?*

Ei lainkaan    vähän    keskinkertaisesti    aika avoin    täysin auki!

*Mitä avoimuuden lisääminen tai näkyväksi tekeminen teillä vaatisi? Kirjoita 3 ensimmäistä askelta.*

1.

2.

3.

## **MONTA KANAVAA KÄYTTÖÖN**

Rekrytointi on tehokasta, kun sitä tehdään samanaikaisesti monella erilaisella tapaa, useamman kanavan välityksellä.

- Kasvotusten
- Nettisivuilla
- Sosiaalisessa mediassa
- Suoralla viestillä vanhemmille
- Retkikirjeessä
- Esittelytilaisuuksissa
- Keskellä toimintaa

## **Nopeat testaukset**

Rekrytointitilaisuuksia ei tarvitse aina suunnitella etukäteen kovinkaan tarkkaan tai toteuttaa työläästi. Kun tarvittava materiaali on olemassa, viesti selvillä, voi minkä tahansa tapahtuman, tapaamisen tai hetken muuttaa myös rekrytointitilaisuudeksi. Testaa ja kokeile, mikä toimii, missä ihmisiä liikkuu, missä lippukunta voisi olla näkyvissä, missä riittää vain 1-2 johtajaa?

***Vinkki:** Taloyhtiön talkoot, lauantai-aamun aamiaishetki luonnonhelmassa, retki uimarannalle tai vaikka iltalenkki voivat toimia tilaisuuksina, joissa partiota voi tuoda esille. Pienet retket tai ulkoilut, joita muutenkin voisit tehdä, ovat kevyitä tapoja kutsua partiosta kiinnostunut mukaan.*

## ENNAKOINTI

Milloin tarvitsette uusia tekijöitä? Heti, seuraavana syksynä vaiko kesäleirille? Näistä puhuminen lippukunnassa mahdollisimman aikaisin luo rekrytoinnin ajoissa onnistumiselle mahdollisuuksia.

*Vinkki: Kokeneen akelan apulaisena voi aloittaa vähäiselläkin kokemuksella, ja oppia tehtävään matkan varrella. Se on hyvää sisäänajoa esimerkiksi oman ryhmän ottamiselle seuraavana vuonna. Kokeneen johtajan tulee tällöin tiedostaa ja huomioida myös uuden johtajan kouluttamisnäkökulma ja sisäänajo tehtävään.*

## NÄKYVYYS

Näkyykö lippukunta toiminta-alueellaan? Näkyykö lippukunnan toiminta? Näkyykö rekrytointitavoitteet? Miten tietoisuutta partiosta voi alueellanne kasvattaa? Onko lähilippukuntia, joiden kanssa tätä voisi tehdä yhdessä?

### Lippukunnan viestinnässä

- Nettisivuilla
- Facebookissa ja muussa sosiaalisessa mediassa
- Sähköpostiviestinnässä
- Paikallislehdissä

### Omalla seudulla

- Alueelliset tapahtumat
- Lippukunnan tapahtumat, retket ja toiminta näkyvillä
- Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa
- Lippukunnalla kaikille avoimia tapahtumia

*Miten voisitte parantaa lippukuntanne näkyvyyttä?*

## **ONNISTUNEITA REKRYTOINTEJA**

Viiden toimintavuoden aikana tehtyjä onnistuneeseen rekrytointiin johtaneita keinoja ja niiden tuloksia Aviapartiossa.

### **Tapahtuma aikuisille**

Järjestetty tapahtuma aikuisille, esim. iltanuotio, johon kutsuttiin kirjeellä alueella asuvia muualla toimivia partiolaisia. Myös vanhemmille lähetettiin sama kutsu sähköpostitse, jossa kehoitettiin kutsumaan mukaan myös muita kiinnostuneita.

Oleellista: Näkyvissä lapuilla tapahtumia ja tehtäviä, joita lippukunnassamme voi tulla tekemään, eli helposti tutustuttavissa tehtäviin, joihin toivomme tekijöitä.

Paikalle: 3 ennestään tuntematonta partiolaista, 2 vanhempaa.

Tulos: 1 uusi johtaja sekä seuraavan (ja myöhemmin monen muun) lippukuntaretken johtajat (vanhempia, partiolaisia).

### **Pesti nettisivuilla**

Nettisivuilla näkyvissä uutinen ”Etsimme akelaa ryhmälle x”.

Oleellista: Ryhmän kuvaus nettisivuilla, selkeä pesti.

Tulos: Uusi aikuinen soitti ja kertoi haluavansa tulla johtajaksi ryhmälle. Ryhmäläisen vanhempi näki tarpeen ja lähti mukaan johtajaksi.

### **Rekrytointiviesti ilmoittautuneen vanhemmalle**

Kaikille partioon ilmoittautuneiden vanhemmille vastataan rekrytointiviestillä, jossa kysytään perheen vanhempien mahdollisuutta tulla mukaan mahdollistamaan partiotoimintaa lapsille. Ilmoittautuneet kerätään jonoon, vaikkei paikka olisi heti tarjota.

Oleellista: alustavasti kiinnostuneiden haravointi vanhemmista, voidaan kutsua myös jatkossa mukaan

Tulos: neljä viikkotoiminnan johtajaa aloittaville ryhmille

### **Mukaan sudenpenturetkelle**

Sudenpentuikäkauden retkien järjestämistä niin, että tarvitsemme mukaan vanhempia keittiöön. Helpottaa samalla arimpien sudenpentujen lähtemistä, kun vanhempi voi lähteä mukaan. Matala kynnyksen vanhemmalle lähteä mukaan katsomaan ja osallistumaan. Tutustuttaa johtajiin.

Oleellista: Keittiössä 1 vastuujohtaja, jonka apuna vanhemmat ovat. Eli liian työlästä pestiä, jotta vanhempi ehtii nähdä myös partiolaisten tekemisiä jossakin välissä.

Kiinnostus herää, ja 1-2 vuoden kuluttua jo hyvin mukana.

Tulos: yhteensä 4 viikkotoiminnan johtajaa, jotka ovat aloittaneet keittiöstä

## **Mukaan kesäleirille**

Vanhemmille mahdollisuus lähteä hommiin kesäleirille. Tutustuttaa hyvin lippukuntaan ja ihmisiin.

Oleellista: Kerrotaan että voi liittyä myös itse mukaan. Tarjotaan mahdollisuus partioon liittymiseen, lupauksenantoon ja huiviin.

Tulos: Monta toimintaamme aktiivista tukenutta aikuista, 6 kesäleirillä jäseneksi liittynyttä, aktiivisia viikkotoiminnan johtajia.

## **Alueelliset tapahtumat**

Näkyvyys alueellisissa tapahtumissa on herättänyt monen kiinnostusta lippukuntaa kohtaan. Usein ensimmäinen kontakti jo silloin, kun oma lapsi ei vielä ole partioiässä. Tekee lippukuntaa tutuksi muille alueen toimijoille. Viestitään myös sosiaalisen median kautta.

Tulos: Monta kiinnostunutta aikuista, jotka kenties aikanaan tulevat mukaan.

## **Avoimet lippukunnan tapahtumat**

Kutsutaan mukaan esim. alueellisen sosiaalisen median kautta kaikkia kiinnostuneita aikuisia lippukunnan aikuisten tapahtumiin, tai perheitä koko lippukunnan tapahtumiin. Herättää kiinnostusta, luo mielikuvaa vastaanottavuudesta.

Oleellista: Selkeä tilaisuus aiemmin kontaktoituille tulla mukaan matalalla kynnyksellä, vielä sitoutumatta. Esim. retkipäivät, talvitapahtumat yms.

Tulos: Tutustuminen aiemmin kontaktoituihin

## **Johtajien ja vanhempien kautta välitetty viesti**

Lippukunnan omat johtajat ja partiolaisten vanhemmat kertovat mahdollisuudesta lähteä aikuisena mukaan lpk:n toimintaan omissa ympäristöissään, tutuilleen, naapureilleen, työkavereilleen, lasten kavereiden vanhemmille yms.

Oleellista: Koko lippukunta välittää samaa viestiä, että meille voi tulla ja etsimme uusia aikuisia mukaan. Aikuisen kokemus partiotoiminnasta vaikuttaa aikuiseen. Vanhemmat sisäistäneet viestin niin hyvin, että osaavat kertoa eteenpäin.

Tulos: ainakin neljä viikkotoiminnan johtajaa, useita kiinnostuneita

## **Lippukunnan vanhempainillat**

Tavoitetaan vanhempia ja päästään kertomaan suoraan myös siitä, mitä vanhempi voi partiossa tehdä.

Oleellista: Herätellään vanhempien kiinnostusta, ja kerätään kiinnostukset talteen, otetaan jatkossa yhteyttä.

Tulos: ensikontakti neljään myöhemmin lippukuntaan liittyneeseen vanhempaa



## **Tervetuloa partioon –kurssille**

Uuden tulijan voi ohjata myös heti aluksi piiriin Tervetuloa partioon –kurssille, näin hän pääsee heti kiinni siihen, mitä partio on. Kurssia voi suositella kertaukseksi myös ”vanhoille partiolaisille”. Tämä ei myöskään ole kiinni lippukunnan sen hetkisistä resursseista.

Oleellista: matalalla kynnyksellä kurssille.

Tulos: 1 innostunut uusi johtaja, useita alustavasti kiinnostuneita

## **Puolisot ja ystävät mukaan**

Keiden kanssa tulija itse viettää aikaa? Kehoitus kutsua mukaan myös puoliso tai ystävä lippukunnan tapahtumiin, retkille tai kesäleirille.

Oleellista: muistaa sanoa, että koko perhe voi tulla mukaan

Tulos: aktiivisia johtajia ja auttajia, potentiaalisia tulevia aktiivijohtajia

## **Kutsu eskarilaisten tai koululaisten vanhemmille**

Kutsu esikouluikäisten tai koululaisten vanhemmille tulla mukaan partioon. Lpk voi järjestää esimerkiksi partioon tutustumistapahtuman, johon lapsi voi tulla vanhemman kanssa. Aikuisten rekrytoinnin näkökulma mukana, ja aikuisille omaa ohjelmaa.

Oleellista: tavoittaa vanhempia ja päästä kertomaan partiosta ja aikuisen roolista.

Tulos: suunniteltu, mutta ei toteutettu. Havainto siitä, että perustajajäsenillä oli nimenomaan esikouluikäisiä lapsia siinä vaiheessa, kun partio ja lasten tulevat harrastukset kiinnostivat.

## **LIPPUKUNNAN TAPAHTUMAT**

Lippukunnan omat, muutenkin toteutettavat tapahtumat ja retket toimivat hyvin myös tutustumispaikkoina lippukunnan toimintaan.

- Mitä tapahtumia suosittelisit toimintasuunnitelmastanne uudelle tulijalle mahdollisuutena tulla tutustumaan toimintaanne?
- Mitä tämän mahdollisuuden toteuttaminen käytännössä vaatisi tapahtumalta ja tapahtuman johtajalta?
- Kenen tulisi huomioida uusi tulija ja miten?

## **Lippukunnan tapahtuma myös rekryointitapahtumaksi**

Valitse toimintasuunnitelmastanne yksi tapahtuma, jossa voitaisiin samalla tehdä myös uusien ihmisten kontaktoimista? Mitä tapahtuman toteutuksessa tulisi tällöin huomioida? Mitkä tapahtumista sopivat toteutettavaksi ”ihmisten ilmoilla”? Tarvitaanko kokonaan erillinen rekryointitapahtuma?

*Lpk:n tapahtuma, jossa voi myös rekrytoida:*

## **Kutsu kiinnostuneet heti mukaan**

Valitse toimintasuunnitelmastanne vähintään neljä tapahtumaa vuoden varrelta, jolle voit kutsua jo kontaktoimasi, partiosta alustavasti kiinnostuneen aikuisen mukaan. Aikuinen voi olla myös vanhempi. Mitä näiden tapahtumien toteutuksessa tulisi tällöin huomioida?

*Lpk:n tapahtuma, joihin voi tulla heti mukaan:*

## **Vanhemmat mukaan retkelle**

Suunnittele jonkin ikäkauden tai koko lippukunnan retki, jolle kaikki halukkaat partiolaisten vanhemmat voivat tulla mukaan? Mitä rooleja vanhemmilla voisi retkellä olla? Mitä omaa ohjelmaa vanhemmille voi järjestää, mihin osallistua yhdessä partiolaisten kanssa?

*Vanhemman tehtävät retkellä:*

# REKRYTOINNIN JÄLKEEN

*”Kotoutuminen lippukuntaan tapahtuu toimintaan osallistumalla.”*

## TULIJAN TAUSTA

Aikuisena partioon tulijoilla voi olla karkeasti jaettuna kolmenlaista taustaa partioon: vanhat pitkänlinjan partiolaiset, joskus hetken aikaa partiossa olleet ja ne, joilla ei ole aiempaa partiokokemusta. Rekrytoinnissa kaikki nämä ovat sekä hyviä potentiaalisia johtajia, mutta usein eri tavoin sitoutuvia ja tarvitsevat jonkin verran erilaista sisäajoa ja huomiota lippukunnalta. Kuvaukset ovat karkeita yleistyksiä, ja niissä on nostettu esiin sekä hyviä puolia että haasteita joita on hyvä huomioida, mutta ei tarkoita, että kaikista näitä löytyisi!

Usein vanha johtaja ilman viimeistä partiopäivitystäkin tai uusi innostunut ilman aiempaa partiotaustaa on monin verroin parempi kuin ei johtajaa lainkaan. Mitkä ovat sopivankokoiset askeleet ja tavat vanhan partiolaisen ajautua mukaan tämän päivän partiotoimintaan? Entä uudelle aikuiselle sisään pääsemiseksi partion maailmaan?

## Vanhat pitkänlinjan partiolaiset

Ovat ehkä edelleen jonkin verran kosketuksissa partioon, ehkä jäseniä jossakin muussa lippukunnassa. Huomioitavaa sisäajossa on mm.

- Kykyä toimia, tarttua tekemiseen ja toteuttaa partiomaista tekemistä itsenäisesti
- Mahdollistaa tulijalle uuden näkökulman muodostamisen tai päivityksen partiotoimintaan tänä päivänä.
- Erilaista näkökulmaa, vahvaa osaamista ehkä joiltakin juuri tarvittavilta osa-alueilta.
- Eri lippukunnilla on hyvinkin erilaisia toimintakulttuureita, tapoja, perinteitä, tekemisen henkeä ja rooleja. Millaista heidän lippukunnassaan on ollut vrt. miten tässä lippukunnassa toimitaan. Hyviä tuomisia, käytäntöjä, toimintatapoja, kokemuksia?
- Ei ehkä tunnista itse partiotiedollisia päivitystarpeitaan, esim. päivitystä nykyiseen partio-ohjelmaan tai aikuisen rooleihin partiossa liittyen.
- Riskinä sitoutumattomuus uuteen lippukuntaan ja tapoihin, jos ”vanhat hyvät ajat” nähdään parempana.
- Aika voi kullata muistot, vanhan ohjelman toimimattomat elementit ovat mieleen painuneita ja korostuvat, tai lapset tänä päivänä ovat erilaisia kuin omassa nuoruudessa.

- Joko koulutushalukkuutta tietojen päivittämiseen on tai sitten ei juurikaan – tarpeesta riippumatta.

### **Partiota hetken harrastaneet**

Oma partioura on ehkä katkennut ennen johtajaikää, tai mukana on tullut oltua lapsuudessa vain hetken aikaa.

- Jonkinlainen peruskäsitys partiosta, usein positiivinen asenne partioon
- Partiomainen tekeminen tuttua, perustaitoja hallussa ja nopeasti mieleen palautettavissa
- Oma partioaika on ”riittävästi” unohtunut, on valmis kertamaan ja vastaanottamaan uutta tietotasolla.
- Kouluttautuminen, kuten Tervetuloa partioon –kurssi hyödyllinen.

### **Aikuiset, joilla ei ole aiempaa partiokokemusta**

Mielikuvat partiosta voivat vaihdella, mutta usein esim. luonnossa toimiminen on yhteinen kiinnostuksen aihe. Myös lapsen partioharrastus on voinut herättää kiinnostuksen.

- Hajanaiset tiedot partiosta
- Tervetuloa partioon –kurssi tai vastaava oleellinen
- Rohkeutta lähteä mukaan opastettuna ja tuettuna. Usein vähän ennakkoluuloja
- Osaa usein jotakin partiossa hyödyllisiä ja hyödynnettäviä taitoja tai tietoja
- Kaikki partiotaidot eivät ole valmiiksi hallussa, opettelua myös samalla itse, voi tarvita tukea
- Partio-ohjelman peruseriaatteet eivät ole valmiiksi tuttuja: mitä vartiojärjestelmä tarkoittaa käytännössä, miten aikuinen tukee nuorten johtamista jne.
- Paljon koulutettavaa, mutta myös koulutushalukkuutta
- Vanhemmalla vanhemman roolit lasten kanssa voivat välillä ”lyödä päälle” – opettelua tässäkin ja erilaisten tekemisen tapojen sallimista

### **Lippukunnasta häipyneiden tavoittelu**

Onko oman lippukuntanne historiassa entisiä johtajia tai partiolaisia, joita voisi houkutella takaisin toimintaan? Opiskelemaan tai armeijaan lähteneitä ja sille tielle jääneitä?

- Keitä toiminnassa oli mukana 3 tai 5 vuotta sitten? Entä 10-15 vuotta sitten?
- Keitä asuu paikkakunnalla?

- Keihin löytyy jotakin kontaktia?
- Kenen puhelinnumero löytyy numerotiedustelusta?
- Miten nämä johtajat voisi kutsua takaisin toimintaan?

## **TAIDOT ESILLE**

Partiossa on motivoivaa päästä tekemään sitä mitä osaa, tai mitä on haluaa oppia ja tehdä. Kaikkea ei aikuisenkaan tarvitse osata, kaikessa ei tarvitse olla itse hyvä. Myös lippukunnan johtajisto on ”vartio”, tiimi joka toimii lippukunnan tavoitteiden eteen. Joku osaa enemmän jotakin, joku jotakin toista asiaa tai taitoa.

Ovatko taidot näkyvissä?

- Hahmottaako uusi tulija, kuka lippukunnassa osaa mitäkin? Keneltä hän voi kysyä apua tai neuvoa? Kuka voi tulla paikkaamaan siinä, missä hän ei itse osaa? Missä hän itse voi tarjota apuaan?
- Tietääkö lippukunta, mitä uusi tulija osaa, missä hän on hyvä? Nämä ehkä paljastuvat pikkuhiljaa, mutta niitä voi myös kysyä, ja toivottaa taidot tervetulleiksi.

Ovatko vastuut näkyvissä?

- Hahmottaako uusi tulija, kuka lippukunnassa vastaa mistäkin ja eri tilanteissa?
- Turvallisuusohjeet tutuiksi

## **TUKI**

Kuka lippukunnasta toimii lähellä uutta tulijaa? Keneltä tulija voi saada tukea? Keiden puoleen kääntyä? Tapaako hän jotakuta säännöllisesti muutenkin? Milloin johtajisto kokoontuu kasvotusten? Tukijoita on hyvä olla mieluummin enemmän kuin vähemmän.

Myös tukijalle on hyvä selventää, mitä hänen roolinsa tukijana käytännössä tarkoittaa, kuten olla tavoitettavissa, kysyä kuulumisia, tarjoutua avuksi, neuvoa mistä saa lisätietoa tai kerto miten aiemmin on onnistuttu tai epäonnistuttu. Mitä valmista materiaalia on olemassa, mitä osaamista voi hyödyntää jne. Tarvittaessa tukihenkilö etsii apua tai välittää tukea muualta.

## **KOULUTUS**

Koulutus partion perusteisiin ja tehtäviin on uuden tulijan kohdalla tärkeää tekijä vahvistamaan tulijan luottamusta partiossa osaamiseen, oman paikan löytämiseen, tehtävissä onnitumiseen ja oma-aloitteiseen toiminnan mahdollistamiseksi.

Järjestettyjen koulutusten lisäksi koulutus- ja oppimisnäkökulma on hyvä huomioida jonkin aikaa uuden tulijan kanssa, ja tarvittaessa avata tilannekohtaisesti mitä tapahtuu, miksi asioita tehdään niin kuin tehdään, ja kuulostella, miten tulija on päässyt mukaan toimintaan, tapoihin ja perinteisiin, ja tarvittaessa kertoa näistä lisää.

### **Viikonloppu- ja iltakoulutukset**

Aikuisilla osallistuminen viikonlopun mittaisiin koulutuksiin ei ole aina mahdollisia. Jos aikuinen osallistuu koulutukseen, on hän jo tehnyt järjestelyitä sen mahdollistamiseksi, kuten sumplanut työvuoroja, järjestänyt lastenhoitoja ja valinnut käyttää aikaa, joka on pois perheen tai muun elämän ajasta, jota usein työikäisillä on muutenkin niukasti. Vaikka tahtoa olisi, ei ehkä mahdollisuuksia silloin, kun kurseja on tarjolla. Voi olla että kurssille osallistuminen ei ole prioriteeteissa kovin korkealla tai on ajoittaista. Joka tapauksessa aikuinen saa kurssilta enemmän, jos kurssille osallistuu samaan aikaan muitakin aikuisia, ei kuitenkaan pelkkiä aikuisia, sillä nuorten toiminnan ja näkökulmien näkeminen ja kuuleminen on tärkeä osa uuden oppimista partiossa. Partiossa nuori voi olla se kokenut partiokonkari, jolla on paljon annettavaa uudelle aikuiselle.

Yhden illan kurssille osallistuminen on aikuiselle usein helpommin järjestettävissä. Kurseja voi ja kannattaa tilata suoraan lippukuntaan tarvittavista aiheista, brieffauksia eri aihepiireistä voi pitää myös itse, tai yhdessä naapurilippukunnan kanssa. Kynnys lähellä olevaan koulutukseen tuttujen kanssa on matalampi kuin yksin piirin kurssille lähtemiseen.

### **Tervetuloa partioon –kurssi**

Kurssia voi suositella vaikka ensimmäiseksi tutustumiseksi partiotoimintaan, ja tarjota myös kaikille partiolaisten vanhemmille. Kurssi on oiva väylä tarjota partiosisältöä rekrytoinnissa sellaiselle, jota partio saattaisi kiinnostaa. Kurssin tavoitteena on tasata eroa uusien ja vanhojen partiotiedollisessa tasossa – oleellista kun ollaan tekemässä partiotoimintaa.

## LIPPUKUNNAN TAPAHTUMAT

Kotoutuminen lippukuntaan tapahtuu parhaiten lippukunnan tapahtumissa. Uusia tulijoita silmälläpitäen lippukunnan toimintaa kannattaakin rakentaa niin, että mahdollisimman moneen tapahtumaan tai retken voi uusikin aikuisjäsen tulla mukaan.

*Vinkki: Sudenpentu- ja seikkailijaikäkausien retket tai koko lippukunnan yhteiset tapahtumat ovat hyviä tilaisuuksia pyytää myös uudet tulijat mukaan tutustumaan. Jokin sopiva tehtävä tai avustaminen tehtävässä sekä johtaja, joka huomioi uuden aikuisen retkellä varmistaa että uusikin kokee osallistumisensa onnistuneena ja olonsa tervetulleena. Myös hetket kahvikupin äärellä johtajien kesken ovat tärkeitä. Viikonloppu retkellä on aikuisellekin elämys.*

*Vinkki: Nuoret ovat itse partion asiantuntijoita. Valjasta heidät tekemään rastirata partioon tutustumisen aihepiiristä uusille aikuisille, vanhemmilleen tai vaikka kaikille avoimena alueellisena toimintapäivänä. Näin aikuiset näkevät samalla, mitä nuoret partiossa tekevät ja mihin kykenevät.*

## JAKSAMINEN

Erilaisissa elämäntilanteissa myös aikuiselle harrastaminen voi käydä ajoittain raskaaksi. On tärkeää muistuttaa, että on tärkeämpää jaksaa sopivalla tavalla, kuin saada kaikki suunniteltu toteutettua ja väsyä. Välillä voi oikoa, helpottaa tai tehdä yhteistyötä. Ja tehdä lippukunnassa jotakin, mikä auttaa johtajia jaksamaan. Muilta voi pyytää apua. Johtajien omat hetket ovat myös tärkeitä. Jollei niille löydy erikseen aikaa, kannattaa niitä sovittaa ainakin retken tai kesäleirin yhteyteen, tai pitää ja suunnitella ryhmien yhteisiä kokouksia tai tapahtumia suuremmalla johtajaporukalla.

## IRTI PÄÄSTÄMINEN

Aikuisella voi olla mahdollisuus tulla mukana vain hetkeksi. Se on ok. Elämäntilanteet voivat muuttua, ja mahdollisuus mukana olemiseen voi katketa yllättäenkin. Sekin on ok, eikä siitä kannata lannistua. Näihin hetkenkin mukana olleisiin kannattaa pitää yhteyttä, ehkä tilanne on otollinen taas myöhemmin, tai jossakin toisessa roolissa. Oven auki pitäminen lähtijälle helpottaa mahdollista paluuta.

*Vinkki: Lähetä kaikille johtajille ja joskus mukana olleille lippukunnan toimintasuunnitelma tai toimintakalenteri kotiin postitse henkilökohtaisen viestin kera. Missä juuri häntä olisi mukava nähdä mukana seuraavana syksynä tai keväänä? Mistä voisit häntä kiittää samalla?*





Kommentit, ideat, kysymykset ja palaute tervetullutta!  
[riikka.rahtola@aviapartio.fi](mailto:riikka.rahtola@aviapartio.fi)