

# **Rekrytointi**

# **Aluetoimintana**

CASE Auramaa

5.10.2019 Anssi Lamminen, LSPeL

---

- Liiton yksi pienimimmistä alueista
- Ei juuri aktiivinen liittotason alue (pl. naistyö)
- Osa palokunnista hyvinkin elinvoimaisia
- Mutta alueen sisällä oleva epätasapaino on alkanut huolestaa, etenkin kelpoisuuksien, päivälähtöjen ja ”ukkoontumisen” vuoksi
- Siksi ao. toiminta-alue otettiin kehitystyön kärkeen
- Liiton Auranmaan toiminta-alueella on käynnistetty toimintamalli, joka pyrkii tuomaan apua jäsenhankintaan.

# Auranmaan toiminta-alue

---



- Asemamestari Janne Aso, V-S alpe kutsui väen kokoon.
- Päätettiin tehdä Auranmaan alueelle yhteinen jäsenhankintasuunnitelma, mikä lanseerataan 13.10.2018

# Mitä alettiin tehdä?

---

- **9/2018 Idearyhmä** kokoontui Loimaan paloasemalla
- **13.10.2018 Esitellään** hanke LSPeL:n palokuntien hallinnon ja päällystön opintopäivillä
- **14.11.2018 Auranmaan** toiminta-alueen palokunnan päälliköt kokoon Loimaan paloasemalle
- **12.1.2019 Rekrytointikoulutus** palokuntien rekryryhmille
- **2019 Kevät ja kesä** Rekrytapahtumia ja -toimintaa.
- **9/2019 Toiminnan kysely** palokunnille
- **5.10.2019 Kyselyn tulokset** ja toiminnan tarkastelu, jatkoa?

# Jäsenhankintaprojekti

---



- **Vastukset 7/12 palokunnalta määräaikaan mennessä**
- **Vastanneiden hälyosastojen vahvuus 1/2019 = 122 hlö**
- **Kaikki vastanneet osallistuivat 12.1. rekrykoulutukseen**
- **6/7 palokuntaa koki, että ao. koulutuksesta oli hyötyä**
- **6/7 palokuntaa tekivät rekrytointisuunnitelman**
  - Näistä 5/6 eteni vähintään jollain tavalla suunnitelman mukaan

# **Kyselyn tulokset**

---

- **Vastanneiden palokuntien tavoite 2019:**
  - 1-3 uutta henkilöä **neljällä** palokunnalla
  - 4-7 uutta henkilöä **kolmella** palokunnalla
- **Palokunta osallistui yhteisiin tilaisuuksiin jäsenhankintamielessä muiden palokuntien ja pelastuslaitoksen kanssa 2019**
  - Ei osallistunut 4/7
  - 1 kerran 2/7
  - 2-4 kertaa 1/7

# Kyselyn tulokset

---



- Saimme tarvittaessa tukea ja apua Laitokselta ja Liitolta?
  - Kyllä 5/7
  - Ei 2/7
- Pelastusliiton tuottama jäsenhankintaesite oli toimiva ja selkä, siitä oli apua?
  - Kyllä 4/7
  - Ei 3/7



# Kyselyn tulokset

- **UUSIA HÄLYTYSOSASTON JÄSENIÄ AURANMAAN ALUEELLE 2019:**

**YHTEENSÄ 19 henkilöä alueelle**

Palokunta1 = 6 hlö

Palokunta2 = 1,5 hlö (0,5 = vielä epäröivä)

Palokunta3 = 3 hlö

Palokunta4 = 2 hlö

Palokunta5 = 0 hlö (ei jäsenhankintasuunnitelmaa)

Palokunta6 = 2 hlö

Palokunta7 = 4,5 hlö (0,5 = vielä epäröivä)

# Kyselyn tulokset

---



**Auramaan hälytysosastolaisten  
yhteismäärä vastanneissa osastoissa (7)**

**nousi vuonna 2019:**

$$122 + 19 = \underline{141} = +15,6\%$$

**Kyselyn tulokset**

---

- **Mitä apua toivoisit laitokselta tai liitolta jäsenhankintaan?**

- Koko jäsenhankinta projektin alussa oli vahvasti esillä **sosiaalisen median hyödyntäminen**. Olemme vahvasti kasvattaneet näkyvyyttä eri some kanavissa. Alpella on palkattua henkilökuntaa tuolle osa-alueelle ja heiltäkin on kysytty kiinnostusta, mutta heitä ei ole kiinnostanut lainkaan sopimuspalokuntien tai rekrytoinnin jutut. Vain Turku kiinnostaa julkaisijoita. Olisiko sieltä mahdollista saada edes koulutusapua palokuntien somenäkyvyyteen?
- **Väestöpohja liian pieni yksittäiselle palokunnalle**. Alpe ja liitto voisivat "tägätä" yksittäiset palokunnat vuorollaan ja avata toiminta "lihoiksi", niin että ennakkoluulot olisivat mahdollisimman pienet
- Koulutusmateriaaleja / Koulutuskalustoa
- En keksi nyt mitään erityistä, uskon että saamme kaiken tuen mitä vain tarvitsemme pyydetessä
- **Vastaisuudessa samanlaisia jaettavia materiaaleja kuitenkin muuttuvilla teemoilla**.

# Avoimet kentät

---



- **Jos jäsenhankinnassa onnistuttiin, niin kerro, mitkä olivat mielestäsi toimivia taktiikoita?**
  - Some ja tutustumispäivä
  - Markkinointi
  - VPK:n oma aktiivisuus
  - Paikallisten aktivoiminen
  - Kohderyhmän valinta, resurssien oikea käyttö.  
Näkyminen ja saatavuus sosiaalisessa mediassa.

# **Avoimet kentät**

---

- **Vapaa sana, ideat, kommentit yms.**

- Okran tulos oli puhdas nolla, mutta se ei jaksanut yllättää.

**Esillä olo tapahtumissa ei riitä.** Paloautoa tullaan vaan ihmettelemään. Meillä toimivinta on ollut kova some hypetys ja siihen tutustumispäivä päälle. Eli kun ollaan esillä jossain tapahtumassa, niin **kannattaa olla jo valmiiksi sovittuna jokin ajankohta jolloin järjestetään tutustumispäivä** ja siihen kutsutaan porukkaa. Tällöin kiinnostuneet saapuvat paikalle...

- Kunta voisi myös mainostaa julkaisuissaan sopimuspalokuntatoimintaa. Väestöpohja liian pieni yhden palokunnan tarpeisiin.
- Pelastuslaitoksen penseä suhtautuminen rekrytoiminnan avustamisessa yllätti.
- **Oma aktiivisuus oli liian pientä**, tavoite hukkui monen muun arjen kiireen alle valitettavasti.
- Lehtiin/sosiaaliseen mediaan laitokselta alueittain **vpk:n yhteinen rekry**. Mainoksen/videon perään palokuntien yhteystiedot.
- **Sopimuspalokuntatoiminnan näkyvyys medioissa aluepelastuslaitoksen puolelta lisättävä.**

# Vapaa sana

---



- **Yhteinen rekrykoulutus oli hyödyllinen**
- **Jäsenhankintasuunnitelman luominen kannattaa**
- **Sosiaalinen media isossa roolissa tänään**
- **Palokunnan oma aktiivisuus kaikki kaikessa, ja mitä tehdään, jos ”lohi” nappaa koukkuun? →**
- **Suunnitelmallisuus tässäKIN luo puitteet onnistumiselle**
  
- **KESKUSTELUA.... LAAJENNETAANKO?**

# **Pohdintaa ja keskustelua**

---