

Opinnäytetyö (YAMK)

Projektijohtaminen

2021

Hanna Ollikainen

MUUTOSJOHTAMISEN KEINAIN SOPEUTUVAAN JÄRJESTÖTOIMINTAAN

– Koronakriisin vaikutus Suomen Punaisen Ristin
paikallisosastoihin

Hanna Ollikainen

MUUTOSJOHTAMISEN KEINOIN SOPEUTUVAAN JÄRJESTÖTOIMINTAAN

- Koronakriisin vaikutus Suomen Punaisen Ristin paikallisosastoihin

Muutosjohtamisen keskiössä ovat aina ihmiset, joita muutos koskettaa. Hyvä muutoksenjohtajuus ottaa huomioon ihmisten mukana tulevat reaktiot ja tunteet, jotka voivat olla yllättävän voimakkaat varsinkin yllättävissä muutostilanteissa, kuten opinnäytetyön kirjoittamisen aikana maailmankulkua muuttanut Covid-19 pandemia. Tutkimustyössä tarkastellaan pandemian mukanaan tuoman muutoksen vaikutusta SPR:n Varsinais-Suomen piirin paikallisosastotasolla ja onko toiminta muuttunut verrattuna aikaan ennen pandemiaa.

Teoreettinen viitekehys on rajattu käsittelemään muutosprosessin johtamista, muutosviestintää ja resilienssin käsitystä yksilö- ja organisaatiotasolla. Resilienssin olemassaolo tai sen puute todetaan vasta tositalanteessa, mutta tätä ominaisuutta on mahdollista tietoisilla toiminnoilla kehittää. Tutkimusosuus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja koottu materiaali kuvaa, miten tämä poikkeuksellinen ajanjakso on koettu tuntemuksina ja miten toiminnalle asetetut haasteet selvitettiin. Tutkimukseen valikoitui Mynämäen alueen kolmen osaston vastuuvapaaehtoisia, joilla on jokin vastuurooli osastossaan ja sitä kautta etulinjan näkymät poikkeusolojen tuomiin muutoksiin.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että äkillinen muutostilanne ja toiminta poikkeusoloissa pakotti ajattelemaan joitakin vanhoja tapoja uusiksi. Osastoissa on pakon edessä otettu huomioon digiloikkia, mikä ei ole ollut täysin kivutonta johtuen osaamistasosta, käytettävissä olevista laitteista tai muutosvistarinnasta. Muutostilanteessa on mahdollisuus uuden oppimiseen ja toimintatapojen muuttamiseen, mikäli on rohkeutta heittäytyä ja kokeilla. Muuttumisen avaimena on mahdollistaa ympäristö, joka on luottamuksellinen, rehellinen ja ottaa arvostelematta vastaan uudenlaiset ajattelutavat ja ideat.

ASIASANAT:

Muutosjohtaminen, resilienssi, muutosviestintä, Suomen Punainen Risti, Covid-19

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Project Management

2021 | number of pages 47, number of pages in appendices 3

Hanna Ollikainen

CHANGE MANAGEMENT TECHNIQUES FOR ADAPTIVE ORGANIZATION

- The effects of corona crisis on Finnish Red Cross' local branches

In the center of change management there are always people which are affected by the change. Good change management takes into consideration, sometimes surprisingly strong reactions and feelings coming with people, especially in sudden change such as Covid-19 which changed how the world runs during this thesis was written. Thesis studies the change this pandemic brought in Finnish Red Cross' Southwest Finland local branches and how the activities has changed compared to time before pandemic.

Theoretic framework is limited to study change process management, communication and the concept of resilience on individual and organizational level. The existence or lack of resilience is to be seen only in a real situation but it is possible to develop this feature with conscious actions. Study was made as a qualitative study and the collected data shows how this exceptional time has been experienced and how restrictions for activities were overcome. Responsible volunteer workers from three Mynämäki area local branches were selected for this study. They have some kind of responsible role in their own branch and therefore frontline views for changes caused by pandemic time.

As a result, it can be said that some of the old ways were forced to be re-thought due to the sudden change and activities in pandemic times. Branches were forced to make major digitalization actions which was not totally painless due to skill levels, equipment available or change resistance. Change situations are a possibility to learn new and change methods if there is courage to throw yourself into it and give it a try. The key to change is to able an open atmosphere with honest discussion and to accept new ways of thinking and ideas without judgement.

KEYWORDS:

Change management, resilience, change communication, Finnish Red Cross, Covid-19

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Työn taustaa	7
1.2 Toimeksiantajan esittely	7
1.3 Työn tavoitteet ja tutkimuskysymykset sekä rajaukset	8
1.4 Työssä käytettävät tutkimusmenetelmät	10
2 MUUTOSJOHTAMINEN	12
2.1 Resilienssi	16
2.2 Muutosviestintä	20
3 SUOMEN PUNAISEN RISTIN TOIMINTA	22
3.1 Poikkeusolojen johtaminen	22
3.2 Punainen Risti Suomessa	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
4.1 Tutkimustiedon kerääminen	30
4.2 Haastattelun ja ryhmätyöpajan kulku	31
5 TUTKIMUSTULOKSET	34
5.1 Tulosten analysointi	34
5.1.1 Aika ennen koronaa	34
5.1.2 Koronan vaikutus	34
5.1.3 Toiminta nyt ja tulevaisuuden näkymät	37
5.2 SWOT-analyysi	39
5.3 Tulosten luotettavuus	40
5.4 Vastaukset tutkimuskysymyksiin	40
6 YHTEENVETO	43
6.1 Johtopäätökset	43
6.2 Kehitysehdotus	44
LÄHTEET	46

LIITTEET

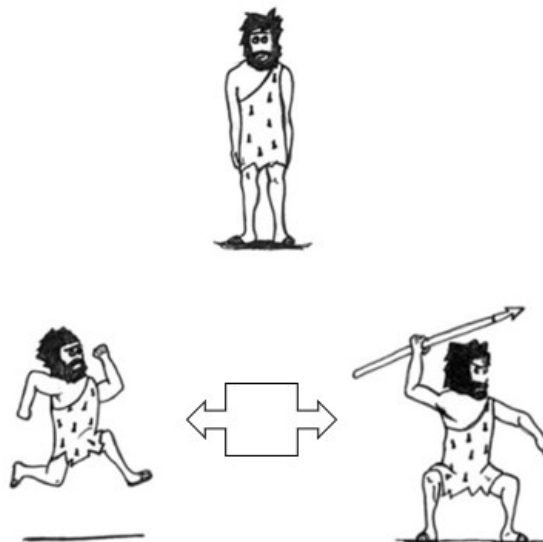
- Liite 1. Saatekirje haastatteluun.
Liite 2. Haastattelurunko

KUVAT

Kuva 1. Luolamiehen reaktioketju: jäätymisreaktion jälkeen pakene tai taistele (Orridge 2009, 16).	6
Kuva 2. Suomen Punaisen Ristin hallintamalli häiriötilanteisiin (SPR 2017b).	9
Kuva 3. Tutkimusilmiön avaaminen ja jäsentäminen erilaisilla kysymyksillä (Kananen 2017, 100).	11
Kuva 4. Kübler-Rossin muutoskäyrällä muutoksen kokemuksen vaiheet yksilön näkökulmasta (Orridge 2009, 19; McDermott 2012).	13
Kuva 5. Yksilön muutosvalmius (Orridge 2009, 24).	14
Kuva 6. Onnistuneen muutoksen kulkukaavio (Huuskonen 2016).	15
Kuva 7. Organisaatioiden reagointitapoja muutoksessa (Orridge 2009, 83).	16
Kuva 8. Resilienssin monet tasot yksilötasolta globaaliin vaikutukseen (IFRC 2020).	17
Kuva 9. Varautumisen tavoitteena on nopeuttaa toipumista (SPR 2017b).	20
Kuva 10. Viranomaisten hallintokaavio tartuntatilanteiden ohjauksesta (Valtioneuvosto 2020; THL 2020).	23
Kuva 11. SPR:n piirijako (2020).	25
Kuva 12. SPR:n Varsinais-Suomen piirin osastot (2020).	27
Kuva 13. SPR:n paikallisosaston tehtäviä toiminnan laajuuden mukaan (SPR2017a).	28
Kuva 14. Aineistonkeruu ja analyysimenetelmät (Kananen 2017, 131).	31
Kuva 15. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista	39
Kuva 16. Toiminnassa mukana olleet aktiiviset vapaaehtoiset toimintaryhmittäin 2019 – 2020 SPR Mynämäen osastossa (SPR 2020c).	41
Kuva 17. Mynämäen alueen SPR:n osastojen jäsenmäärien kehitys (SPR 2021b, Varsinais-Suomen piirin toimintatilastot).	42
Kuva 18. SWOT-analyysitaulukkopohja	45

1 JOHDANTO

Kun kohdataan jotain odottamatonta, joudutaan alkukantaisen reaktion valtaan, jossa keho ensin jähmettyy ja samalla aivot yrittää jäsenellä tapahtunutta. Seuraa automaattinen, vaistoihin perustuva reaktio *pakene tai taistele* (kuva 1) ja vasta hetken kuluttua aivotoiminnan rationaalisuus palautuu. Tämä on ollut ihmisen kehityksessä eloonjäämisen ehto. Nykyihmisen elämässä varaudutaan monessa toimintaympäristössä erilaisiin tiedostettuihin skenaarioihin esimerkiksi harjoittelemalla tulipalon tai muun hätätapausten varalta, jotta pahimman sattuessa osataan toimia eikä jähmetytä neuvottomana. (Orridge 2009, 15-16.)



Kuva 1. Luolamiehen reaktioketju: jäätymisreaktion jälkeen pakene tai taistele (Orridge 2009, 16).

On kuitenkin olemassa mahdollisuus, että kohdataan sellaisia kriisejä, joita ei ole osattu ennakoida tai joiden laajuus yllättää. Demchak ym. (2010, 1–2) esittelevät esimerkkinä hurrikaani Katriinan, mikä osoitti modernin yhteiskunnan olevan haavoittuvainen suuren, ennusteet ylittävän luonnonkatastrofin edessä. Tällainen yllättävä kriisi oli myös vuoden 2020 aikana maailman lamaannuttanut Covid-19 pandemia. Tapahtuman myötä vaadittiin nopeita muutoksia jokapäiväiseen elämään. Osana tällaisia odottamattomia tapahtumia on havaittu resilienssin eli niin sanotun muutosjoustavuuden olevan osa varautumista. Resilienssi voi viitata niin hallinnon, organisaation, kuin henkilön ominaisuuteen selviytyä äkillisistä muutoksista. (Demchak ym. 2010, 1–2, 7.) Niemisen ym. (2017, 75)

tutkimuksen mukaan resilienssiä voidaan pitää monimuotoisena ilmentymänä, joka organisaatiotasolla parantaa sopeutumista muutoksiin erilaisin esim. käytettävissä olevaa informaatiota ja sen perusteella tehtävää suunnittelua hyödyntävin keinoin. Yksilötasolla ominaisuuksia kuvataan seuraavasti: muutostilanteissa joustavuus, kyky oppia uutta ja toimintakyvyn säilyminen muutoksissa. (Nieminen ym. 2017, 75.)

1.1 Työn taustaa

Kevät 2020 muutti Covid-19 pandemian myötä koko maailmaa tartuntojen lähtiessä voimakkaaseen nousuun (CCSA 2020). Vaikutus ulottui myös Suomessa päivittäiseen elämään jokaisella elämän osa-alueella, kun maan hallitus otti käyttöön valmiuslain ja julisti maassa olevan poikkeusolot 16.3.2020 alkaen. Suurimmat vaikutukset olivat oppilaitosten siirtyminen etäopetukseen, ihmisten kokoontumisten rajoittaminen, monien kulttuuri- ja liikuntapalvelujen sulkeminen, etätyösuositukset ja yli 70-vuotiaiden kansalaisten ja muiden riskiryhmiin kuuluvien ohjeistus pysyä karanteenin kaltaisissa olosuhteissa kontakteja vältellen. Lisäksi 27.3.2020 Uudenmaan rajat suljettiin kaikelta tarpeettomalta liikenteeltä ja sulkua kesti noin kolme viikkoa. Poikkeusolot kestivät kokonaisuudessaan kolme kuukautta ja sittemmin rajoitukset ja suositukset ovat muuttuneet moneen otteeseen. Vielä vuoden 2021 loppu puolella ei ole näkyvissä elämän täydellistä normalisointumista aikaan ennen pandemiaa viruksen edelleen jatkaessa leviämistään. (Valtioneuvosto 2020.)

Pandemialla on ollut vaikutuksensa myös eri alojen harrastustoimintaan ja niin myös vapaaehtoisjärjestöjen toimintaan kuten Suomen Punaisen Ristin (SPR) keskus-, piiritointo- ja paikallisosastotasolla. Punainen Risti on valmiusjärjestö, joka pandemian leviessä Suomeen aloitti välittömät toimet, joilla turvataan alueellisen valmiustoiminnan edellytykset. Toiminnassa siirryttiin ennennäkemättömään etä- ja hybridimallin toimintaan. (SPR 2020a.)

1.2 Toimeksiantajan esittely

Punainen Risti ja Punainen Puolikuu muodostavat kansainvälisen vapaaehtoisjärjestön, johon Suomen Punainen Risti ja lähes 200 muuta kansallista yhdistystä kuuluvat. Suomen Punaisella Ristillä on jo yli 140 vuotinen historia Suomessa ja vakiintunut paikka ja mielikuva osana Suomen järjestökenttää. SPR:llä on noin 80 000 jäsentä ja toiminnassa

on mukana noin 40 000 vapaaehtoista. Jäsenet ja vapaaehtoiset kuuluvat oman alueensa paikallisosastoon, joita Suomessa on yli 450. (SPR 2020b.)

SPR:n toiminta siirtyi muun yhteiskunnan mukana laajasti etätoimintaan keväällä 2020. Yksi syy etätoimintaohjeistuksen antamiseen oli se, että vapaaehtoiisiin kuuluu paljon riskiryhmään kuuluvia mm. iäkkäämpiä henkilöitä. (SPR 2020a.) Punaisen Ristin paikallisosastotoiminta on perinteisesti nojannut hyvin vahvasti ihmisten kohtaamiseen. Myös Varsinais-Suomen Mynämäen alueen paikallisosastojen toimintaryhmillä on vankka kokemus lähitapaamisten järjestämisestä vapaaehtoisilleen, kun taas etätoiminta on ollut vähäisempää.

1.3 Työn tavoitteet ja tutkimuskysymykset sekä rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa osastojen käyttöön kehityssuunnitelma, jolla parantaa reagointia ja sopeutumista nopeisiin muutoksiin ja siten kasvattaa organisaatiotason resilienssiä. Osastojen vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan sisältyy valmiussuunnitelman päivitys, mutta sen sisältö keskittyy viranomaisten auttamistehtävien ja keräystoiminnan suunnitteluun (SPR 2020b).

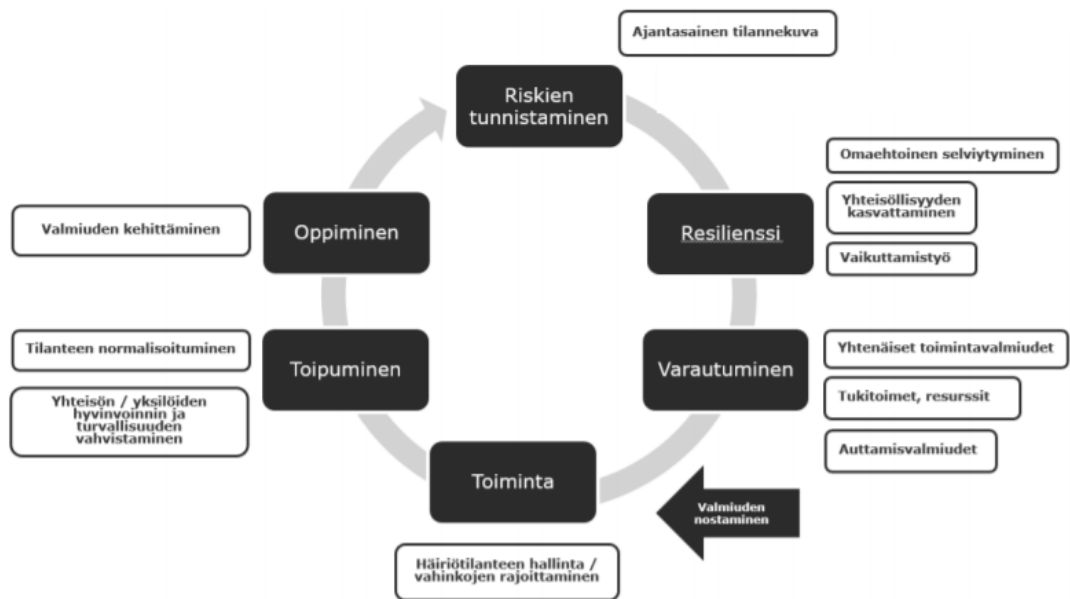
Opinnäytetyön keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

- Miten äkillinen toimintatapojen muutos on muuttanut osastotoimintaa?
- Miten muutostilanteen prosessi on koettu osasto- ja toimintaryhmätasolla?
- Mitkä ovat nyt paikallistoiminnan mahdollisuudet ja rajoitteet ja miten toimintaa voidaan tukea?

Tutkimus toteutetaan pääasiassa kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin ja aineiston keruu tapahtuu yksilöhaastattelujen ja ryhmätyöpajan keinoin (Kananen 2019, 25-30).

Työssä kuvataan SPR:n Varsinais-Suomen kolmen paikallisosaston (Mynämäki, Mietoinen ja Karjala) toimintaa ennen pandemiaa ja miten tämä äkillisesti tapahtunut toimintaympäristön muutos pandemian myötä on vaikuttanut toimintaan ja mahdollisesti muuttanut sitä. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella tämän odottamattoman muutosprosessin johtamista, viestintää ja toteutumista paikallisosaston silmin ja peilata osallisten kokemuksia muutoshallinnan teorialähteisiin.

Kuvassa 2 on kuvattu järjestötasolla Suomen Punaisen Ristin toimintasuunnitelma erilaisiin häiriötilanteisiin. Erilaisiin tapahtumiin tai tilanteisiin pyritään varautumaan ja osana ennakointia on tärkeää seurata maailmanlaajuisesti tilannetta. Auttamistehtävistä kootaan opit ja kokemukset sekä kehitetään toimintaa jatkuvan parantamisen mukaisesti. Järjestö pyrkii lisäämään väestön tietoisuutta tavoista parantaa omaehtoista selviytymistä ja paikallisosastotasolla seurataan, että auttamisvalmiudet toteutuvat alueellisesti ja tasalaatuisesti. (SPR 2017b.)



Kuva 2. Suomen Punaisen Ristin hallintamalli häiriötilanteisiin (SPR 2017b).

On tärkeää tehdä tarkastelua pandemian tuomista muutoksista osastotasolla ja tuottaa ruohonjuuritason näkemyksiä hyödynnettäväksi niin osastojen omaan kuin järjestötason kehittämistyöhön. Lokakuussa 2020 Punaisen Ristin keskustoimisto teki jo oman ensimmäisen selvityksensä koronatoimista valmiuden ja auttamistoimien näkökulmasta. Varsinais-Suomen piirin valmiustoimikunta on toimittanut oman lausuntonsa selvitykseen ja lausuu siinä yhdeksi pääsuositukseksi osastojen toimintakyvyn varmistamisen. Piiritason tavoitteena on mahdollistaa alueellinen valmiustoiminta sis. henkinen tuki, kotimaan apu, ensiapu, ensihuolto ja viranomaisyhteistyö osastorajojen yli. (SPR 2020a.)

Hyvin valmistellun vuosittaisen toimintasuunnitelman lisäksi osastoilla tulisi olla valmius arvioida nopeastikin itse omaa tilannettaan kesken kauden. Havainnoida, missä määrin voidaan edetä alkuperäisen suunnitelman mukaan, mitä pitää päivittää, missä pärjätään

omin voimin ja mihin tarvitaan tukea. Tavoite on, että osaston toimintalaajuuteen sisältyvät ryhmätoiminnot kuten esim. ystävätoiminta, ensiapu, apuommelkerho, nuorten kerhotoiminta ja osaston hallitus pysyvät elinvoimaisina ja toiminnassa myös muutoksissa, jotta mukana olevat vapaaehtoiset saadaan pidettyä aktiivisina.

1.4 Työssä käytettävät tutkimusmenetelmät

Tutkimusmetodi tai -ote tulee valita pohjautuen tutkimusongelmaan ja sen pohjalta asetettuihin tutkimuskysymyksiin (Kananen 2019, 25). Metodit jaetaan kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen ja nämä määrittävät aineiston keruumenetelmän. Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan käyttää tutkittaessa jotakin tunnettua ilmiötä. Tyypillisesti tässä tutkimusotteessa tehdään kysely, jossa on useampi vastaaja, kaikilta kysytään samoja asioita ja kysymyksiä on paljon tai käytetään tilastoja. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus voi käyttää lähteinään olemassa olevia dokumentteja (sekundääriaineisto) tai nimenomaan tutkimusta varten kerättyjä haastatteluja, havainnointia tai kyselyjä (primääriset aineistot). (Kananen 2019, 25-30.) Tutkimusmenetelmät eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan molempia voi hyödyntää samassa tutkimuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 26).

Tätä opinnäytetyötä ja sen tutkimusongelmaa lähestytään pääasiassa kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän kautta. Aineiston keruu tapahtuu hyödyntämällä sekä olemassa olevia dokumentteja (toimintakertomukset ja -tilastot) että tutkimusta varten tehtävällä teemahaastattelulla. Tutkimuskysymysten asettelu määrittää haastatteluiden rakenteen. Haastatteluita täydentää ryhmätyöpaja. Näiden vastauksista analysoidaan tutkimuskysymyksiin tulokset ja tulosten perusteella luodaan tutkimusongelmaan ratkaisuehdotus. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on osa tätä tutkimusanalyysia.

Teemahaastattelu

Haastattelun käyttö mahdollistaa paremman vuorovaikutuksen aineistonkeruussa, on joustava (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34) ja antaa mahdollisuuden tarkentaa taustaa ja mahdollisia motiiveja. Kanasen (2017, 88) mukaan haastattelu on tutkimustyössä aineistonkeruumenetelmänä käytetyin. Siinä kaksi henkilöä muodostaa haastattelutilanteen; haastattelija eli tutkija ja haastateltava. Onnistuneen haastattelun vaatimus on yhteisen kielen omaaminen sekä tutkijan kyky ja osaaminen haastatteluvastausten tulkitsemiseen. Haastattelutilanne tulee ymmärtää samoin kuten mikä tahansa keskustelutilanne,

että siinä on merkityksensä niin puhutuilla sanoilla kuin sanattomalla viestinnällä eli eleillä ja ilmeillä. (Kananen 2017, 89-90.)

Teemahaastatteluksi kutsutaan haastattelua, jonka tavoite on jonkin ilmiön kuvaaminen tai sen ymmärtäminen. Kysymykset tulee tarkentaa saatujen vastausten mukaan, kuten kuvassa 3 on esitetty, jotta tutkittavaan asiaan päästään tarpeeksi syvälle. Kysymykset johdetaan tutkimusongelmasta, joka muodostaa haastattelun raamin. (Kananen 2017, 90-91.)

ERILAISTEN KYSYMYSTEN AVULLA AVATAAN ILMIÖTÄ.



Kuva 3. Tutkimusilmiön avaaminen ja jäsentäminen erilaisilla kysymyksillä (Kananen 2017, 100).

Ryhmätyöpaja

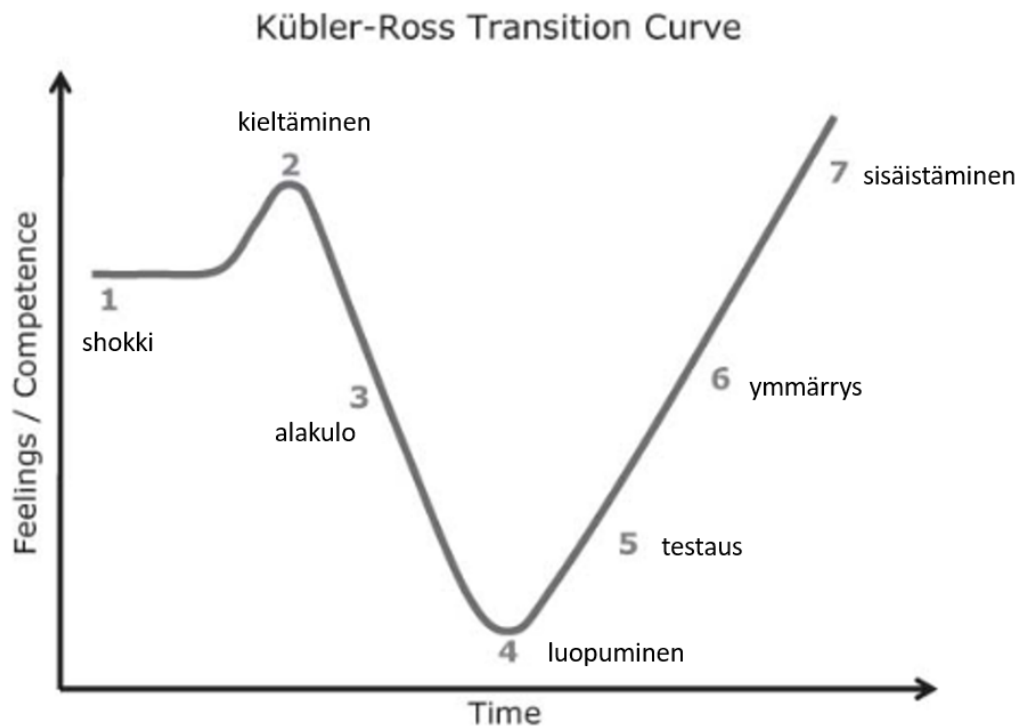
Opinnäytetyön haastatteluosiota täydennetään ryhmätyöpajalla. Tätä voidaan verrata ryhmähaastatteluun, joka on Hirsjärven & Hurmeen (2008, 61) mukaan vapaamuotoinen, spontaani keskustelutilaisuus, missä haastattelijä kohdistaa puheensa koko ryhmälle ja voi esittää kysymyksiä myös osalle ryhmää tai yksittäiselle henkilölle. Mikäli puheenjohtaja on joku muu kuin tutkija, voi tutkija keskittyä ryhmähaastattelun seuraamiseen ja havainnointiin.

2 MUUTOSJOHTAMINEN

Muutos voi olla sisäinen tai, kuten Covid-19 pandemiassa, ulkoisten tekijöiden ajama asia. Muutosjohtamisesta puhuttaessa tulee muistaa, että sen ytimessä on aina ihmiset (Orridge 2009, 14) ja ihmisten mukana tulevat tunteet ja reaktiot. Jokainen kokee organisaation muutokset niiden suuruudesta riippumatta omalla tavallaan, mutta samalla omalla suhtautumisellaan voi vaikuttaa kokemukseen (Ponteva 2010, 9). Hyvässä muutosjohtamisessa johdetaan sekä asioita että ihmisiä eikä työntekijöitä tai tekniikkaa tulisi muuttaa huomioimatta ihmisten osaamisen varmistamista (Huuskonen 2016).

Kuvassa 4 (Orridge 2009, 19; McDermott 2012) Kübler-Rossin muutoskäyrässä esitetään muutoksen kokemuksen eri vaiheita yksilön näkökulmasta. Ensimmäinen vaihe on jähmettyminen, jolloin koetaan vaikeuksia ymmärtää tapahtunutta, olotila on häkeltynyt ja on vaikeuksia reagoida. Tätä vaihetta saattaa edeltää huhujen ja kuulopuheiden aika, jolloin tunteet voivat vaihdella ilosta epätoivoon ja pahimmillaan vaihe on todella kuluttavaa ja heikentää organisaation toimintakykyä. Toisessa vaiheessa selittää itselleen muutoksen vaikutuksen olevan joko mitätön tai kieltää koko muutoksen. Tällä henkilöllä pelaa itselleen aikaa kerätä itseään henkisesti kohtaamaan muutoksen. Kolmannessa vaiheessa muutoksen todellisuus alkaa iskostua tajuntaan ja saatetaan kokea masennusta tai kykenemättömyyttä. Omien tunteiden alamäessä kyky uuden tilanteen kohtaamiseen pienenee. (Orridge 2009, 19-22.)

Neljäntenä henkilö hyväksyy muutoksen ja päästää irti vanhasta katsoen tulevaisuuteen. Viides vaihe on itsensä testaamista uudessa tilanteessa ja tämä voi lisätä energisyyttä. Vaiheessa kuusi haetaan ymmärrystä siihen, mikä on muuttunut entiseen nähden ja tutkitaan omaa aiempaa käyttäytymistä, mikä parhaimmillaan nostaa osaamistasoa nopeasti. Muutosvalmiutta auttaa, jos tiedot, taidot ja voimavarat sekä apu ovat saatavilla (Huuskonen 2016). Seitsemäs vaihe on sisäistäminen, jossa muutoksesta tulee pysyvä osa henkilöä. Kaikkien vaiheiden läpikäyminen saattaa kestää suurissa, mullistavissa elämänmuutoksissa puolitoista tai jopa kaksi vuotta. Matka kulkee ikään kuin menneisyyden muistelemisesta kohti tulevaisuuden visioimista. Tämä Huuskosen (2016) nimitämä henkinen muutosmatka saattaa muutosnopeudessa unohtua tai jäädä huomiotta. (Orridge 2009, 19-22.)



Kuva 4. Kübler-Rossin muutuskäyrällä muutoksen kokemuksen vaiheet yksilön näkökulmasta (Orridge 2009, 19; McDermott 2012).

Ihmisten yksilöllisyys voidaan ottaa huomioon muutosjohtamisen suunnittelussa, kun ymmärretään edellä esiteltyä muutuskäyrää ja ihmisten reaktioita. Organisaatiot ovat yksilöiden joukko. Jokainen reagoi muutokseen omalla tavallaan ja etenee muutuskäyrällä omaan tahtiinsa ottaen huomioon muun elämän tuoman kuormituksen. Jokaisella yksilöllä ei välttämättä ole kaikkia näitä reaktioita (McDermott 2012). Muutoksen valmistelussa mukana olleet henkilöt voivat olla muutuskäyrällä paljonkin edellä muuta organisaatiota, mikä saattaa turhauttaa ja vaikuttaa siltä, että muu organisaatio mukautuu hitaammin muutokseen. (Orridge 2009, 22.)

Muutoksen vaikutus yksilötasolla on aina henkilökohtainen kokemus. Äkillisen muutoksen kohdatessa saattaa reaktio olla shokki ja toimintakyvyttömyys. Muutos voi olla erittäin stressaavaa. Pontevan (2010, 9-10) mukaan organisaatiosta osa saattaa olla todella vastaanottavainen ja osa taas erittäin vastahakoinen muutokselle (kuva 5). Suurin osa ihmisistä jää näiden ääripäiden väliin. Johtohahmoilla ja heidän esimerkillään on suuri vaikutus ihmisten reagointiin ja muutoksen vastaanottamiseen. (Orridge 2009, 27; Huuskonen 2016.) Jotta muutostyö ja uuden oppiminen olisi yksilötasolla helpompaa, tulisi

vanhasta luopumiselle antaa mahdollisuus ja aikaa esim. surutyön muodossa (Ponteva 2010, 24).



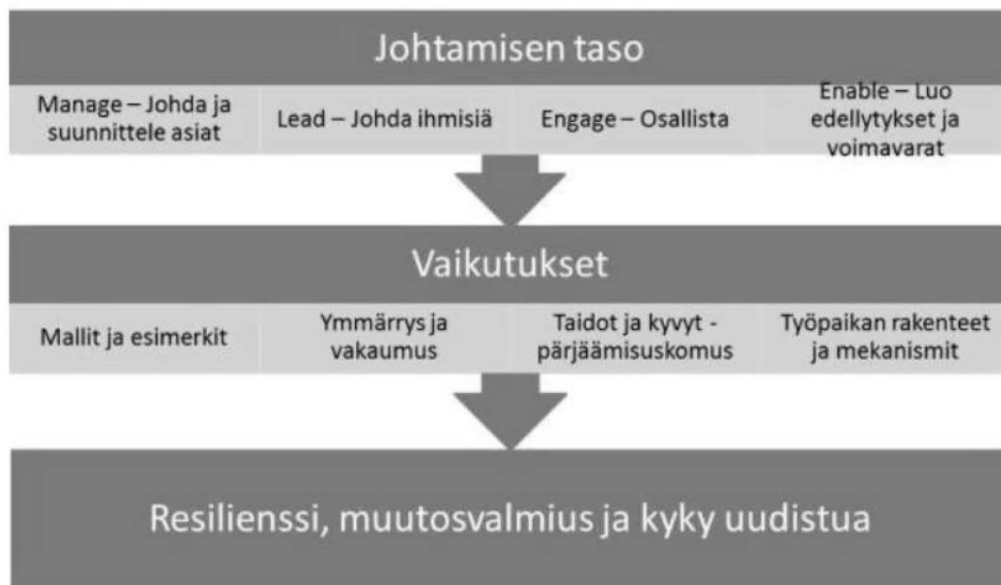
Kuva 5. Yksilön muutosvalmius (Orridge 2009, 24).

Muutoksen vastustamiseen vaikuttavat tunteet, kokemus ja ympäristö (Orridge 2009, 28). Tunteet määrittyvät sen mukaan, millaisia kokemuksia yksilöllä on aiemmista muutosprosesseista, luotetaanko johtoon ja pelätäänkö tuntematonta. Muutoksen kokemus on huomattavasti miellyttävämpää, mikäli organisaatiossa on taidot, tieto ja osaaminen kohdallaan (Huuskonen 2016). Ympäristöllä tarkoitetaan organisaation kulttuuria ja myös sitä, millaiset prosessit ovat olemassa ja tuetaanko sekä osallistetaanko henkilöstöä muutoksessa. Jotta muutostyö organisaatiossa voi käynnistyä menestyksekkäästi, tulee ensin alentaa mahdollinen vastustus. Pohjatyö tulee olla tehtynä. Tämän jälkeen voidaan ottaa käyttöön motivaattorit. (Orridge 2009, 28-29.)

Motivaattoreina muutokseen voivat olla johtaminen, kannustimet, suunnitelmat ja osallistaminen. Luottamus johtoon muodostuu sanoista ja teoista. Johdon tulee varmistaa, että muutos kommunikoidaan viestimällä ja keskustelemalla organisaatiossa oikein ja ymmärrettävästi. Kannustimet voivat olla sanallista huomioimista johdolta tai keppi ja porkkana -tyylistä muistuttamista, että vaikeudet muuttuvat voitoksi, kunhan muutos saadaan valmiiksi. Muutosjohtaminen vaatii aina suunnitelmallisuutta sekä ylätasolla että yksityiskohtaisemmin askel kerrallaan. Osallistamisella saadaan aikaan tunne, että on kontrolli omaan tulevaisuuteen, ymmärrys muutoksen tuomaan vaikutukseen paranee ja sitoutuminen muutokseen vahvistuu. (Orridge 2009, 28-29.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että onnistuneeseen muutokseen tarvitaan perustaksi tietoa, osaamista, voimavaroja, johdon esimerkki, hyväksyntä ja ympäristön mahdollistaminen muutokselle, kuten on esitelty Huuskosen (2016) kuvassa 6. Osana äkillisiin, suunnittelemattomiin muutoksiin varautumista tämä pohja tulisi olla organisaatiolla

kunnossa. Muuten seurauksena voi olla vastustusta, turhautumista, väärää olettamuksia, hitautta, välinpitämättömyyttä, umpimähkäisyyttä ja passiivisuutta. (Orridge 2009, 28-29.)

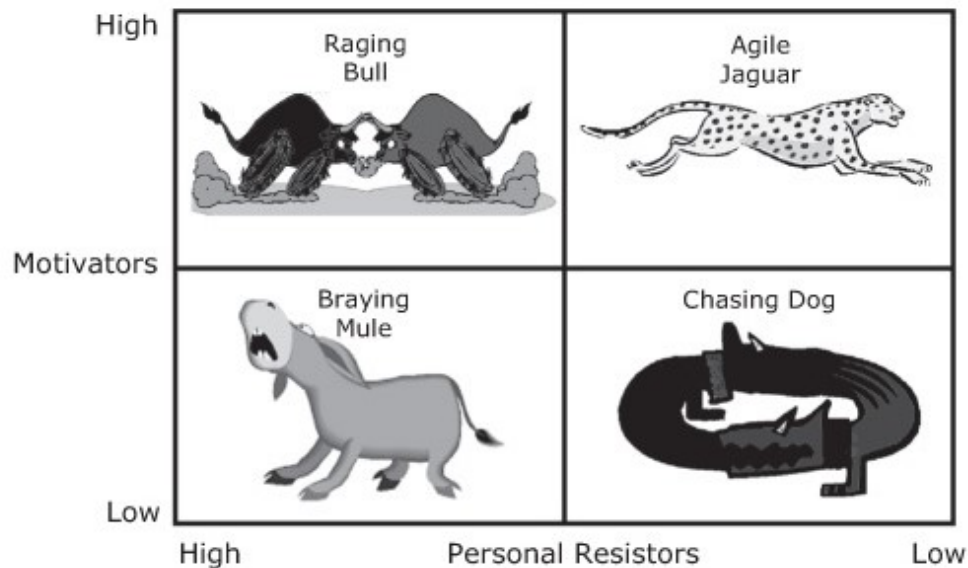


Kuva 6. Onnistuneen muutoksen kulkukaavio (Huuskonen 2016).

Muutosjohtajalta vaadittavia ominaisuuksia Orridgen (2009, 83) mukaan ovat johtaminen, kommunikointi, motivointi ja delegointi. Johtamisella tarkoitetaan sitouttamista tekemiseen. Kommunikointi on sekä kuuntelemista että puhumista ja viestinnän tulee olla tarpeeseen sopivaa. Motivoiva johtaja ottaa huomioon ihmisten henkilökohtaiset tavoitteet, antaa tilaa kehittyä ja muutostehtäviä delegoimalla antaa vastuuta. Muutoksessa johtajan on hyvä muistaa kuitenkin, että kaikkea ei voi ennakoida, koska ihmiset voivat olla yllätyksellisiä, mutta on hyvä tavoite pysytellä itse rauhallisena (Ponteva 2010, 54).

Organisaatioiden tapoja reagoida muutokseen kuvaavat Orridgen (2009, 83) kuvassa 7 esiintyvät kiljuva aasi, raivoava härkä, jahtaava koira ja joustava jaguaari. Kiljuva aasi -organisaatiossa ihmisillä on suuri muutosvastarinta, mikä kuuluu äänekkäänä vastustuksena ja johto ei tarjoa juurikaan motivaatiota muutokseen. Raivoava härkä -organisaatiossa ihmiset käyttävät paljon energiaa vastustukseen ja johto vastaa omalla motivointiyrittämisellään, mutta energiat kumoavat toistensa vaikutukset jättäen melua ja raivoa jälkeensä. Jahtaava koira -organisaatiossa vastarinta on pientä, mutta johto jättää motiivon tekemättä. Kun johto puuttuu, puuttuu myös muutoksen suunta. Joustava jaguaari -organisaatiossa ollaan valmiit muutokseen, motivaattorit ovat kohdallaan ja

organisaatio on kykenevä vastaamaan muutokseen nopeasti. Tällainen organisaatio on muutososaaja ja ainoa organisaatiotyyppi, mikä pystyy tavoittelemaan suuria harppauksia muutostyössä. (Orridge 2009, 83.)



Kuva 7. Organisaatioiden reagoititapoja muutoksessa (Orridge 2009, 83).

Muutoksen kohdatessasi organisaatiota on hyvä selvittää tarkemmin, mitä se tarkoittaa eri osapuolille itsensä mukaanlukien. Asioista on viestittävä selkokielellä ja ilman tunnekuohuja, jotta jää tilaa keskustelulle ja vastaanottajan omille tunteille ja tulkinnoille. Positiivinen ja utelias suhtautuminen saattaa auttaa muutoksen hyväksymiseen. (Ponteva 2010, 111.)

2.1 Resilienssi

Resilienssistä puhutaan nykyään todella paljon, jopa enemmän kuin stressin hallinnasta. Sen voidaan sanoa olevan muutosjoustavuutta, jota tarvitaan yllättävissä tilanteissa ja jonka olemassaolo voidaan todeta vasta vastoinkäymisten kohdalla (Joutsenniemi & Lipponen 2015). IFRC (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies) eli Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistysten kansainvälinen liitto (2020) tulkitsee resilienssiä toipumiskyvyksi shokkitiloista ja stressistä mullistusten ja kriisien jälkeen. Kuvassa 8 esitetään, miten resilienssiä ilmenee kaikilla elämän osa-alueilla yksilöllä ja eritasoisilla yhteisöillä (IFRC 2020).



Kuva 8. Resilienssin monet tasot yksilötasolta globaaliin vaikutukseen (IFRC 2020).

Resilienssin (Citrin & Weiss 2016, 46) voidaan sanoa olevan haastaviin ja stressaaviin tapahtumiin varautumista, niistä suoriutumista ja palautumista sillä tavoin, että tapahtuma vahvistaa meitä yksilöinä tai organisaationa. Yksilötasolla saatamme kohdata fyysisiä reaktioita stressaavissa tilanteissa kuten taistelureaktio, pakenemisvietti tai jäätyminen. Joko käytämme stressireaktiota hyödyksemme vastaiskuun, haluamme paeta stressiä tai toivomme tilanteen menevän ohi itsestään tekemättä mitään. Reaktio riippuu

ns. sisäisestä ohjelmoinnista, jolla olemme oppineet selviytymään tilanteista. Ympäristön vuorovaikutuksella resilienssiä on mahdollisuus kehittää (Joutsenniemi & Lipponen 2015). Kuten yksilöt niin myös organisaatiot ovat usein ns. tapojensa orjia ja pitäydymme helposti omalla mukavuusalueellamme eli toistamme totuttua kaavaa toistamalla rutiineja ja tapoja. Kun näistä totutuista kaavoista perustellusti joskus poikkeaa kokeillen jotain uutta, saattaa huomata löytäneensä sopivamman tavan toimia. (Citrin & Weiss 2016, 11, 15.)

Juha Heikkalan (2020) SPR:lle pitämässään webinaarissa kuvaa nopeasti muuttuvaa maailmaa ja miten myös järjestöjen tulisi vastata tähän muutosnopeuteen. On huomattava, että nopeatahtinen muutos ja jatkuva yhteys muihin ja muuhun maailmaan teknologian avulla nopeuttaa myös ajatteluun ja pohdintaan käytettävää aikaikkunaa (Citrin & Weiss 2016, 18, SPR2017b). Tulevaisuusskenaarioissaan Heikkala (2020) kuvaa eri mahdollisuuksien tasoja järjestö- ja yhdistystoiminnalle alkaen siitä, että luonnollinen poistuma luo tilaa uudelle toiminnalle aina siihen, että nykyiset järjestöt heräävät muutostarpeeseen ja uudistavat toimintaansa. Uudistumiseen tarvitaan organisaatioiden sisäistä tarkastelua omia toimintamalleja kohtaan. Ihmisten halu tehdä vapaaehtoistyötä ei ole katoamassa, mutta sen tekemisen muodot muuttuvat (Heikkala 2020; SPR2017b). Kun toimintaympäristö eli maailma ympärillä muuttuu, se luo haasteita, mutta toisaalta antaa mahdollisuuksia muutokseen. Tarvitaan strategia muutoksen tekemiseen ja sen toteuttamiseen tahtoa ja tekoja. (Heikkala 2020.)

Citrinin & Weissin (2016, 16) mukaan ihmisillä on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä kohtaamiensa haasteiden myötä ja omaksua kyky selviytyä haasteen tuomasta stressistä. Muutos voi olla reaktiivista ulkoisten asioiden tuomana tai se voi olla tietoista, halua itsensä tai organisaationsa kehittämiseen. Vaikka maailmassa muutokset tapahtuvat yhä nopeammin, on hyödynnettävissä kyky ja halu havainnoida ympärillä tapahtuvia asioita ja tulee olla viisautta pysähtyä pohtimaan tarvittaessa, mitä nämä tarkoittavat yksilötasolla (Citrin & Weiss 2016, 25, 36). Oma ja organisaation resilienssiä voidaan parantaa työstämällä muutoksessa kohdattua stressireaktiota seuraavilla kysymyksillä (Citrin & Weiss 2016, 43):

1. Miten voidaan torjua negatiivisen tapahtuman todennäköisyyttä?
2. Miten vähennetään tapahtuman vaikutusta, mikäli se toteutuu?
3. Miten luodaan positiivinen tulos?
4. Miten edesautetaan sen tapahtumista?

Resilienssin avulla stressin luomat negatiiviset tunteet yksilölle (suuttumus, turhautuminen, kuluttavuus) voivat kulkea tunteuksina kehossa, mutta eivät jää pysyväksi olotilaksi. Voidaan sanoa, että luodaan teflonpinnoitetta stressiä vastaan. Organisaatioiden kohdalla resilienssi mahdollistaa toiminnan jatkumisen häiriötilanteenkin aikana samalla, kun häiriötä korjataan. (Citrin & Weiss 2016, 44-45.)

Jotta organisaatio saavuttaa positiivisen ajattelutavan stressitilanteita kohtaan, vaaditaan siihen avointa ajattelutapaa. Mikäli ajatellaan, että ympäröivä maailma on muuttumaton tai että muutokset eivät toteudu helposti, saatetaan tulla toimeen sillä, mitä on olemassa eikä edes haeta mahdollisuutta kasvuun ja kehitykseen. Avoimella ajattelutavalla tunnustetaan sekä olemassa olevat resurssit että niiden potentiaalit ja ollaan valmiit kehittämään osaamista ja toimintaa. (Citrin & Weiss 2016, 62.) Pidä maltti, mutta älä jäädy (Citrin & Weiss 2016, 86-87) on hyvä ohje yllättäviin tilanteisiin. Asioita voi ennakoita luomalla mahdollisia skenaarioita, mutta pitämällä ajattelu yksinkertaisena.

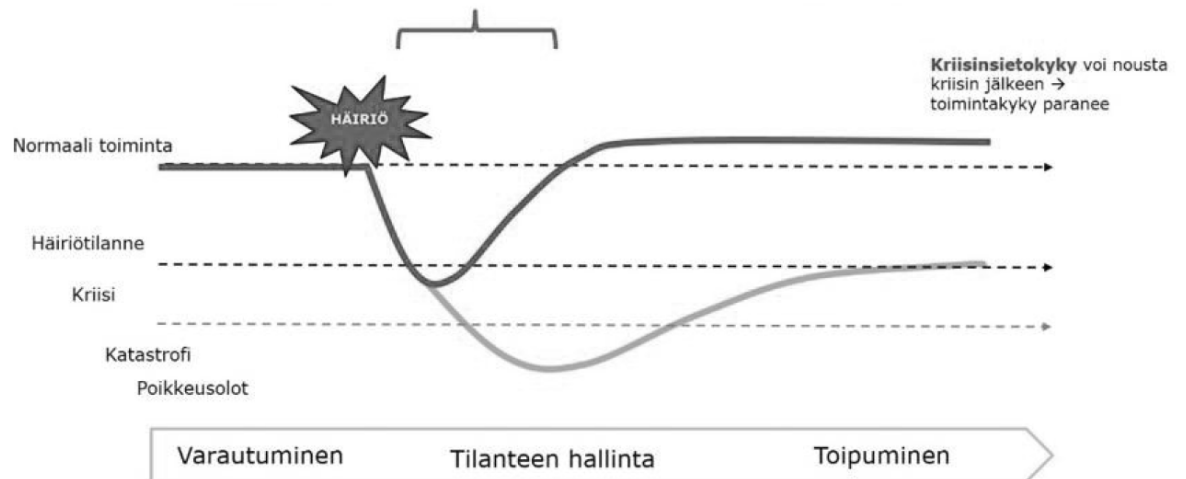
Tulee kuitenkin tunnistaa tosiasiat rehellisesti ja pitää mielessä myös ne asiat, jotka toimivat. Organisaatioiden menestys on kiinni siitä, että tunnustetaan, miten reagoidaan ja vastataan kohdattaviin haasteisiin (Citrin & Weiss 2016, 90). Citrinin ja Weissin mukaan on hyvä asia, että ihmiset ovat ohjelmoituja ajattelemaan negatiivisesti (2016, 105), koska sillä tavoin tunnustetaan mahdolliset vaaranpaikat ja voidaan varautua niistä selviytymiseen. Muutosjoustava ajattelu vaatii keskittymistä negatiivisesta, traumaattisesta tai traagisesta tapahtumasta palautumiseen ja resilienssi on kyky, joka vie takaisin positiiviselle tielle (Citrin & Weiss 2016, 109).

Positiivisen ajattelun lisäksi vaaditaan suunnitelmallisuutta (Citrin & Weiss 2016, 116):

1. Määrittele tavoite
2. Mikä olisi paras lopputulos?
3. Tunnista mahdolliset esteet
4. Suunnittele, miten esteet voitetaan.

Osana organisaation resilienssiä ja resilienssin kasvua, tulee kehittää ketteryyttä, mikä tarkoittaa uskallusta lähteä muutostilanteissa haastaviin tilanteisiin, jotta niistä oppineena voi kehittyä ja jatkossa kohdata haasteet vielä tehokkaammin (Citrin & Weiss 2016, 141; SPR2017b). Jokaisella organisaation osalla ja yksilöllä on omat yksilölliset ominaisuutensa, jotka toimivat parhaiten resilienssin kasvattamisessa. Niiden tunnistaminen on tärkeää (Citrin & Weiss 2016, 169).

Valmiustoimintaansa kehittämällä SPR pyrkii tukemaan yhteisöjen ja ihmisten resilienssiä eli selviytymistä omaehtoisesti yllättävistä tilanteista. Varautumistoimina tulee ympäristön tilannekuvaa pitää jatkuvasti yllä, saatuja tietoja analysoida ja näiden avulla tehdä tarvittavat toiminnanmuutokset varhaisessa vaiheessa. (SPR2017b.)



Kuva 9. Varautumisen tavoitteena on nopeuttaa toipumista (SPR 2017b).

2.2 Muutosviestintä

Osana onnistunutta muutosjohtamista tulee ottaa huomioon muutosviestintä. Viestinnällä voidaan osoittaa johdon motivoituminen ja usko muutokseen sekä luoda luottamusta vuorovaikutuksellisessa viestintäsuhteessa. Aktiivisella ja innostuneella viestinnällä muutos etenee paremmin. (Pirinen 2014.) Muutosviestinnällä voidaan murtaa muutosvastarintaa ja vähentää negatiivisia tunteita kuten epävarmuutta ja samaistumattomuutta (Ponteva 2010, 24-25).

Pirisen (2014) mukaan viestintä on aihe, joka korostuu kriittisen palautteen osiossa, kun puhutaan muutoksen onnistumisesta. Viestinnässä sorrutaan helposti yksisuuntaiseen tiedottamiseen ja unohdetaan vuorovaikutus muutoksen sidosryhmien kanssa. Olisi tärkeää mahdollistaa keskustelu, jossa käsitellään niin nykyhetki kuin tulevaisuuden skenaario muutoksen jälkeen. Tällä parannetaan yhteisymmärrystä, mitkä ovat muutoksen tavoitteet ja päämäärät sekä lisätään yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Pirinen 2014.)

Muutosviestinnässä tulee ilmetä muutoksen syy, mitä muutoksia on tulossa ja mikä on muutoksen vaikutus ja arvo. Ennen kuin muutoksesta viestitään koko organisaatiolle, johdon on hyvä pohtia seuraavia asioita: mikä on viestinnän tavoite, miksi viestitään,

kuka viestii, kenelle viestitään, kuinka monta kertaa viestitään, millä viestimillä viesti toimitetaan eli käytetäänkö esim. sähköpostia tai videoesitystä. (Strodtbeck 2016 57-38.)

Viestinnän kohteena olevat sidosryhmät tulee tunnistaa, jotta voidaan valita paras viestintätapa juuri oikealle ryhmälle. Viestintäkanavat voidaan jakaa informaatio- ja vuorovaikutuskanaviin. Informaatiokanavat ovat yhdensuuntaista tiedottamista tiedon jakamiseen ja tätä suositellaan varsinkin muutoksen alkuvaiheessa, jotta tietoisuus ja ymmärrys lisääntyy. Vuorovaikutuskanavat ovat nimensä mukaisesti aktiivisempia muotoja viestiä, jolla tavoitellaan sitoutumista ja palautetta sidosryhmiltä. Yksi tällainen vuorovaikutuskanava voi olla työpajamuotoinen työskentelytapa, jossa etsitään yhdessä ratkaisuja muutoksen mahdollisiin ongelmakohtiin. Monesti muutosviestinnässä käytetään eri muutosviestimien yhdistelmiä. (O'Donovan 2014, 69, 75.)

Muutoksen ollessa käynnissä saattaa asioita tapahtua paljon yhtä aikaa ja samaan aikaan viestintä on runsasta. Silloin organisaatiossa saatetaan kokea informaatioähkyä ja osa tiedosta menee sillä hetkellä ohi. Tästä syystä muutosviestinnän tulee olla jatkuvaa koko muutoksen ajan ja sen tulee olla riittävän selkokieleistä ja oikea aikaista. On myös hyvä varmistaa vuorovaikutteisesti, että viesti on ymmärretty oikein, sillä organisaation jäsenet saattavat olla eri vaiheessa muutoksen omaksumisessa. Toisinaan on hyvä pysähtyä yhdessä tarkastelemaan, mitä on muutoksen aikajanalla jo tapahtunut, mitä tapahtuu nyt ja mitkä ovat seuraavat vaiheet. (Pirinen 2014.)

3 SUOMEN PUNAISEN RISTIN TOIMINTA

3.1 Poikkeusolojen johtaminen

Suomen lainsäädäntö määrittelee tehtävät, joilla eri viranomaiset hoitavat tartuntatautien torjumista ja miten näitä tehtäviä suunnitellaan ja johdetaan (Tartuntatautilaki 1227/2016). Yleisistä velvollisuuksista laissa kuvataan, että ”valtion viranomaisten ja asiantuntijalaitosten sekä kuntien ja kuntayhtymien on järjestelmällisesti torjuttava tartuntatauteja sekä varauduttava terveydenhuollon häiriötilanteisiin.” Tätä lakia täydentää valtioneuvoston asetus tartuntataudeista, missä on kuvattu eri viranomaisten tehtävät tarkemmin. Valtioneuvoston alaisuudessa Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) huolehtii kansalaisviestinnän toteutumisesta, seuraa ja edistää tartuntatautien tutkimusta ja hoitaa sille erikseen määrätyt tehtävät. Näitä lain määräämiä tehtäviä eri hallintaviranomaiset ovat tehneet Covid-19 pandemian alusta lähtien.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) tekee STM:lle ehdotuksia tartuntatautien ehkäisyyn, suorittaa tutkimustyötä, on asiantuntijaorganisaatio, kouluttaa, tiedottaa sairaanhoitopiireille ja hoitaa muut STM:n määräämät tehtävät. Aluehallintovirasto (AVI) tekee esityksiä STM:lle tartuntatautien ehkäisyyn ja kunta huolehtii alueensa terveysneuvonnasta. (Valtioneuvoston asetus tartuntataudeista 146/2017.) Viruksen leviämismallien ja alueellisten tartuntatilanteiden mukaisesti STM yhteistyössä THL:n kanssa asettavat tarvittavia rajoituksia niin liikkumiseen, ihmisten kokoontumiseen kuin yritysten liiketoimintaan (STM 2020). Lisäksi annetaan kansalaisille suosituksia mm. fyysisen etäisyyden pitämisestä, käsi- ja yskimishygieniasta ja jopa kasvomaskien käyttämisestä (THL 2020). Näiden suositusten valossa moni työpaikka ohjeisti työntekijöitään siirtymään keväällä 2020 joko kokonaan tai osittain työskentelemään kotoa käsin etätöihin.



Kuva 10. Viranomaisten hallintokaavio tartuntatilanteiden ohjauksesta (Valtioneuvosto 2020; THL 2020).

Punainen Risti on valmiusjärjestö, joka pandemian levitessä Suomeen aloitti välittömät toimet, joilla turvattiin alueellisen valmiustoiminnan edellytykset. SPR:n velvollisuus on olla viranomaisten tukena sekä paikallistasolla esim. tulipalojen ensihuoltotilanteissa että laajemmissa erityis- tai suuronnettomuustilanteissa. Suomen Punainen Risti on valtion tunnustama yhdistys, josta säädetään lailla (Laki Suomen Punaisesta Rististä 238/2000) ja sen tarkoitus on kirjattu asetukseen (Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä 827/2017) seuraavasti:

” Järjestön tarkoituksena on Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisen liikkeen peruseriaatteiden (Punaisen Ristin peruseriaatteet) mukaisesti:

- 1) kaikissa oloissa suojella elämää ja terveyttä sekä puolustaa ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia;*
- 2) edistää kansojen välistä yhteistyötä ja rauhaa;*
- 3) pelastaa ihmishenkiä kotimaassa ja ulkomailla;*
- 4) auttaa kaikkein heikoimmassa asemassa olevia inhimillisten kärsimysten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi;*
- 5) tukea ja avustaa maan viranomaisia niin rauhan kuin sodan ja aseellisten selkkausten aikana ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi;*

- 6) edistää kansalaisten keskuudessa yhteisvastuuta ja auttamismieltä;
- 7) edesauttaa vapaaehtoistoimintaa ihmisten auttamiseksi;
- 8) edistää auttamisvalmiutta; sekä
- 9) lisätä ymmärrystä Punaisen Ristin työtä ja yleisinhimillisiä pyrkimyksiä kohtaan.”

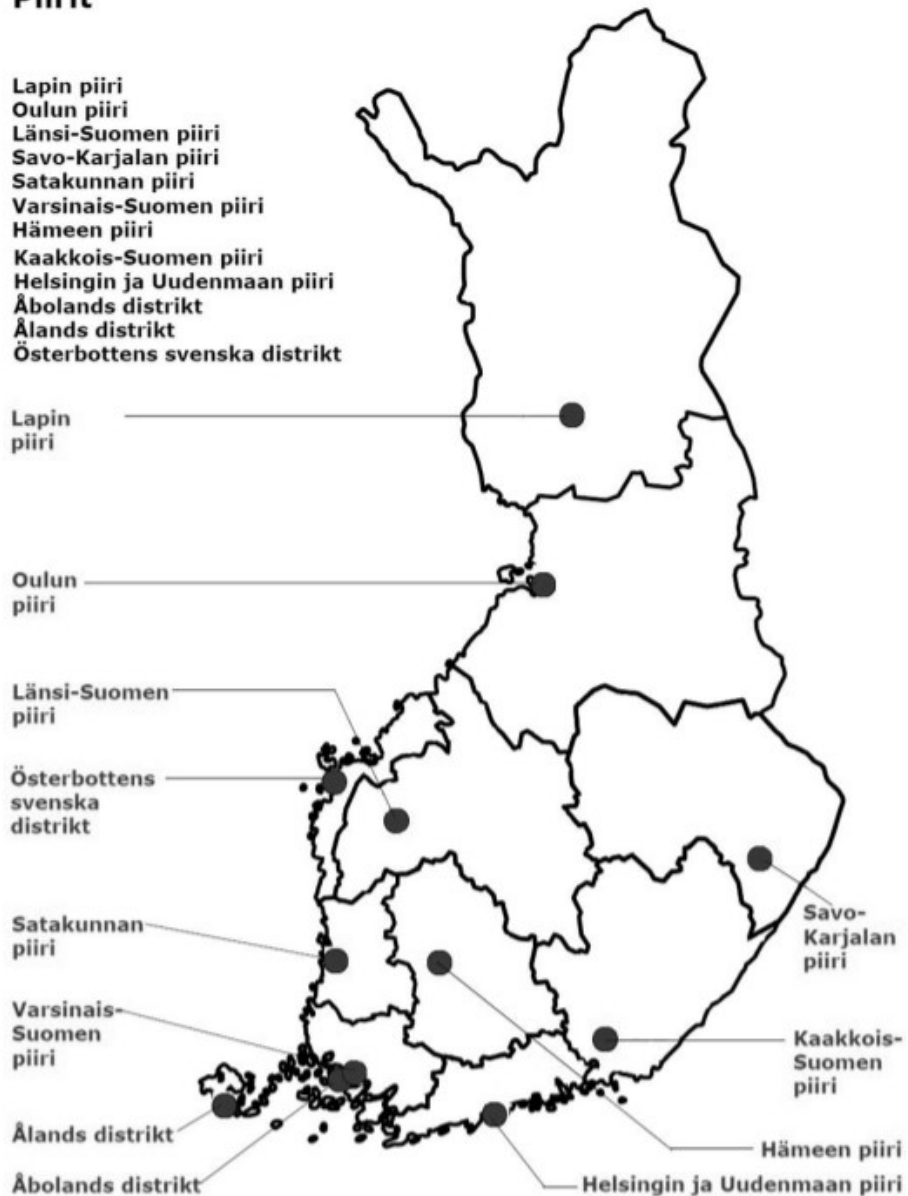
3.2 Punainen Risti Suomessa

Suomen Punaisen Risti on jaettu keskustoimiston alle kahteentoista piiriin (kuva 11), joiden työntekijät tukevat paikallisosastoja ja järjestävät mm. koulutuksia. Koko Suomen toimintaa koordinoi keskustoimisto, jonka toimintaan kuuluu viranomaisyhteistyö, kehitystyö ja kansainvälisiin avustustöihin osallistuminen. Yhdistyksen hallitus ja muut johtavat luottamuselimet valitaan joka kolmas vuosi yleiskokouksessa. Vuonna 2020 yleiskokouksessa valittuna puheenjohtajana aloitti Elli Aaltonen ja pääsihteerinä on toiminut jo vuodesta 2004 Kristiina Kumpula. (SPR 2020b.)

Inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys ovat vuodesta 1965 asti olleet seitsemän Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun perusperiaatetta, jotka ohjaavat järjestön toimintaa (SPR 2020b). Kaikki toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, mikä tarkoittaa, että jokainen vapaaehtoinen määrittää itse, mihin toimintaan osallistuu ja paljonko aikaansa on valmis toiminnalle antamaan. Päästäkseen mukaan toimintaan ei vaadita aiempaa kokemusta tai osaamista, vaan yhdistys perehdyttää ja kouluttaa vapaaehtoiset tarpeiden ja vapaaehtoisen mielenkiinnon mukaan.

Punainen Risti on aina heikomman puolella ja auttaa siellä, missä avun tarve on suurin. Tärkein tehtävä on lieventää tai ehkäistä inhimillistä kärsimystä eikä järjestö erottele avuntarvitsijoita esim. uskonnon tai rodun perusteella eikä ota poliittisesti kantaa asioihin. Riippumattomuudella viitataan mm. siihen, että huolimatta siitä, että yhdistys mainitaan Suomen lainsäädännössä, on sillä silti oikeus määrätä toiminnastaan perusperiaatteidensa mukaisesti. Vapaaehtoisilta ja yhdistyksen työntekijöiltä edellytetään sitoutumista Punaisen Ristin periaatteisiin ja toimimaan eettisesti edustaessaan järjestöä. (SPR 2020b.)

Suomen Punainen Risti Piirit



Kuva 11. Suomen Punaisen Ristin piirijako (2020).

3.2.1 Vapaaehtoistoiminnan rooli ja tärkeys

Yksilön halu vapaaehtoistoimintaan voi syntyä tarpeesta, esimerkiksi oman lapsen urheilujoukkueen toiminnan mahdollistamisesta talkootyöllä tai halusta täyttää vapaa-ajan tyhjiötä jollakin merkityksellisellä. Jokin ilmiön tai tapahtuma saattaa herättää auttamisen halun, kuten käsillä olevan pandemian riskiryhmiin kuuluvien auttaminen esimerkiksi kauppa-asiointiavulla tai yksinäisyyden lievittäminen ystävätoiminnassa. Vapaaehtoisia on kaikista ikäryhmistä ja monenlaisista taustoista. (Kansalaisareena 2020.) Juho

Rahkosen Taloustutkimukselle (2018) tekemän tutkimusraportin mukaan noin 40% suomalaisista tekee jotain vapaaehtoistyötä ja 54% vastaajista osallistuisi, jos heitä pyydetäisiin mukaan. Vapaaehtoisuus lähtee aina henkilöstä itsestään.

Vaikka vapaaehtoistoiminnasta ei saa rahallista korvausta, antaa se tekijälleen muita, henkistä hyvinvointia lisääviä asioita, kuten merkityksellisyyttä, oppia, iloa auttamisesta ja samalla se luo vahvaa yhteenkuuluvuutta. Yhteinen tekijä vapaaehtoistoimijoille on, että he kokevat saavansa vapaaehtoistoiminnasta takaisin enemmän kuin itse antavat. Järjestöjen tehtävä on luoda vapaaehtoisilleen onnistumisen mahdollisuudet sekä antaa tuki ja ohjaus tekemiseen. (Kansalaisareena 2020.)

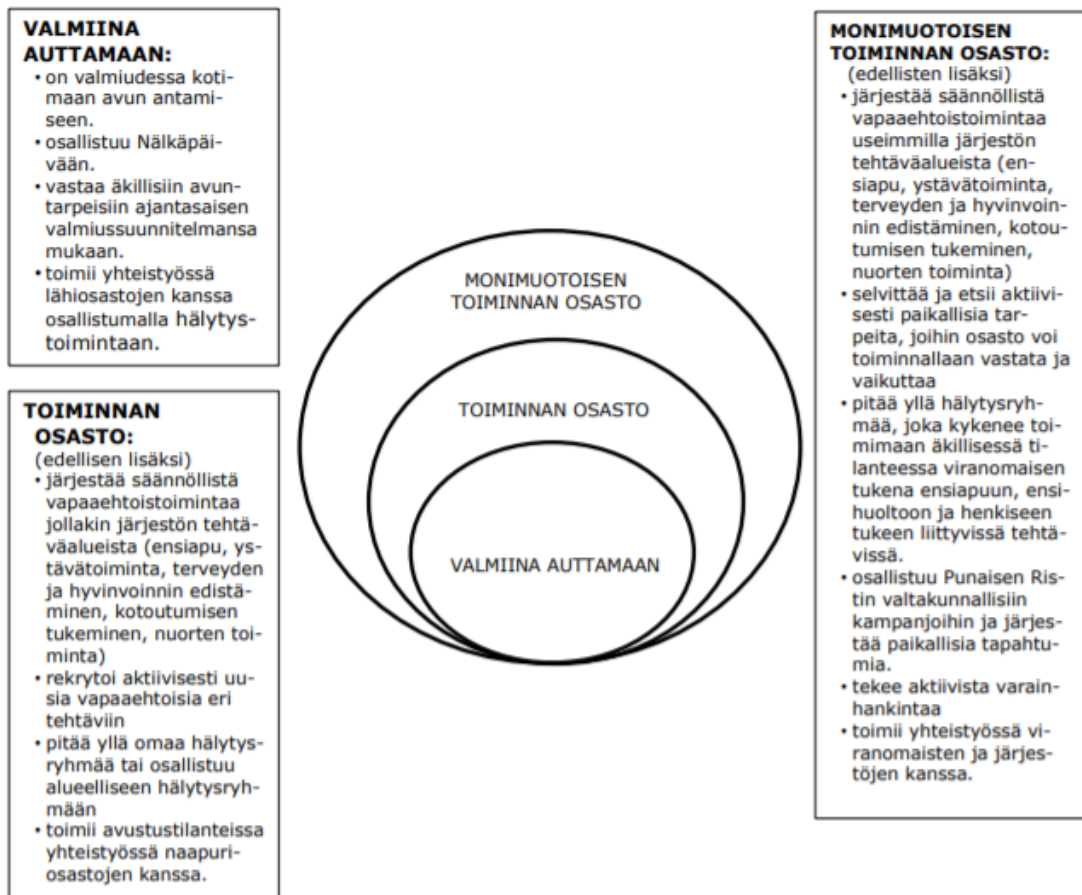
3.2.2 Paikallisosaston toiminta

Varsinais-Suomen piirin alueen kaikki 47 paikallisosastoa (kuva 12) siirtyivät piiritoimiston ohjeistuksesta keväällä 2020 nopeasti etätoimintoihin vältellen lähitapaamisia. Monessa osastossa tätä etätoimintaa lähdettiin harjoittelemaan aivan tyhjästä ja pahimmillaan toimintaryhmien toiminta pysähtyi täysin joksikin aikaa. Uusien digityökalujen (esim. verkkokokoukset) käyttöönoton jouhevuus riippui paitsi osaston osaamistasosta myös käytettävissä olevista resursseista ja aktiivisuudesta osallistua järjestettyihin koulutuksiin. Toimintaryhmä-, kerho- ja harjoitustoimintaan jouduttiin kehittämään uutta sisältöä ja uusia toimintatapoja. Lisäksi kaikilla vapaaehtoisilla ei ole itsellä käytössään laitteita, joilla hyödyntää sähköisiä työkaluja tai edes halua osallistua tällaiseen etätoimintaan, mikä on vaikuttanut joissakin osastoissa vapaaehtoispoolin pienenemiseen. (SPR 2020a.)



Kuva 12. SPR:n Varsinais-Suomen piirin osastot (2020).

Mynämäen kunnan alueella toimii kolme paikallisosastoa (kuva 12) johtuen vanhoista kuntarajoista. Osastot ovat Mynämäen (perustettu 27.2.1951), Mietoisten (perustettu 6.4.1964) ja Karjalan (perustettu 15.6.1951) osasto. Jäseneksi liittyessään paikallisosasto valikoituu joko jäsenen postiosoitteen tai oman mielenkiinnon mukaan. Jäsenenä voi olla vain yhdessä osastossa kerrallaan, mutta vapaaehtoistyötä voi harrastaa useammassa osastossa. Osastojen toiminnan monimuotoisuus on lähtöisin käytettävissä olevista resursseista eli on lähinnä vapaaehtoisista itsestään kiinni, mitä toimintaa halutaan järjestää ja millainen toiminta nähdään osaston alueen ja ihmisten kannalta tarpeellisenä ja toimivana. (SPR 2020b.) Kuvassa 13 on kuvattu SPR:n paikallisosaston tehtäviä käytettävissä olevien resurssien mukaisesti (SPR 2017a).



Kuva 13. SPR:n paikallisosaston tehtäviä toiminnan laajuuden mukaan (SPR 2017a).

Osastoista kunnan keskusta-alueelle sijoittuva Mynämäen osasto on jäsenmäärällä mitattuna suurin, mutta myös Karjala ja Mietoinen ovat omissa toimintamuodoissaan aktiiviset. Yhteistyössä osastoilla on yhteinen valmiussuunnitelma, jolla varaudutaan kunnan alueen auttamistehtäviin viranomaisten pyynnöstä. Lisäksi osastot järjestävät jonkin verran yhteistyössä tapahtumia ja koulutuksia.

Sekä Karjalan että Mietoisten osasto osallistuvat vuosittaiseen Nälkäpäivä-keräykseen perinteisillä tapahtumillaan. Karjalan osasto myymällä alueellaan Nälkäpäivä-leipää ovelta ovelle ja Mietoisten osastolla on toritapahtuma, jossa myydään hernekeittoa ja arpoja. Molemmat toimivat lisäksi aktiivisina ystävätoiminnassa.

Mynämäen osaston toiminnan tavoite on olla monipuolista ja pyrkiä tavoittamaan eri ikäiset ja taustaiset kuntalaiset. Osaston toimintaryhmissä toimii, tai kuten ensiaputoiminnassa, harjoittelee myös muiden kunnan ja lähialueiden osastojen vapaaehtoisia.

Toimintamuodoista varhaisnuorten Reddie Kids -kerho, ensiapuryhmä, ystävätoiminta, Apuommelkerho, keräystoiminta ja hallitustyöskentely ovat vakiinnuttaneet paikkansa osaston vapaaehtoistyön tarjoamassa. (SPR 2020c, Mynämäen osaston toimintatilastot.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Vaikka osastoissa on käytössä valmiussuunnitelma (SPR 2020b), sen sisältö keskittyy viranomaistehtäviin varautumiseen ja keräystoiminnan suunnitteluun. Opinnäytetyön tavoitteena onkin tuottaa osastojen käyttöön kehityssuunnitelma äkillisten muutosten varalle, kuten koronan kaltainen pandemia, jolla on vaikutus kaikkeen osastotoimintaan.

Opinnäytetyön keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

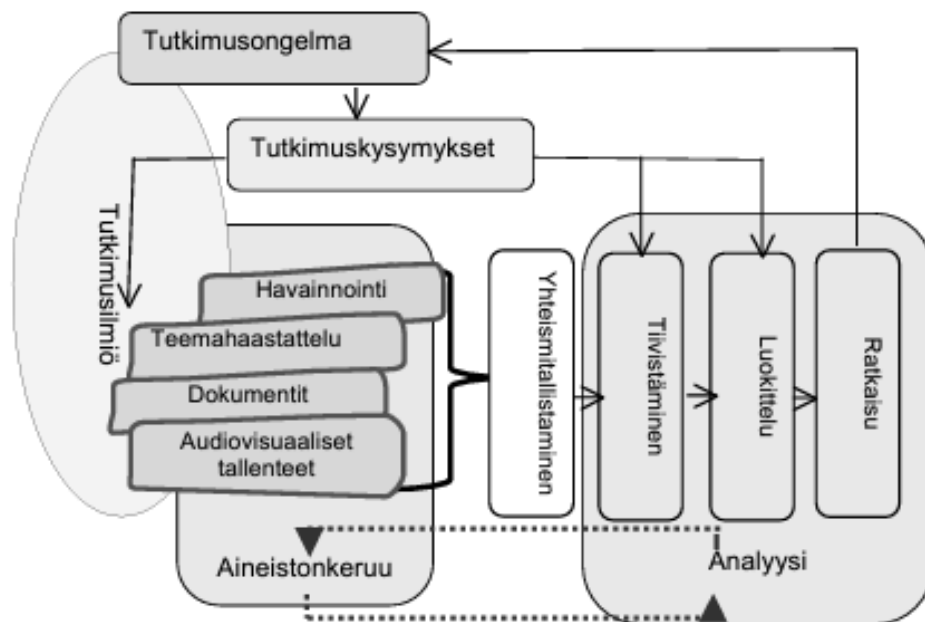
- Miten äkillinen toimintatapojen muutos on muuttanut osastotoimintaa?
- Miten muutostilanteen prosessi on koettu osasto- ja toimintaryhmätasolla?
- Mitkä ovat nyt paikallistoiminnan mahdollisuudet ja rajoitteet ja miten toimintaa voidaan tukea?

Työssä kuvataan paikallisosastotasolla Mynämäki, Mietoinen ja Karjala SPR:n paikallisosaston toimintaa ajalla ennen pandemiaa, miten tämä äkillisesti tapahtunut muutos pandemian myötä on vaikuttanut toimintaan ja mahdollisesti muuttanut sitä. Opinnäytetyössä tarkastellaan odottamattoman muutosprosessin johtamista, viestintää ja toteutusta paikallisosaston silmin ja muutoshallinnan teoreettisen viitekehyksen mukaisesti.

4.1 Tutkimustiedon kerääminen

Aineistonkeruun eli haastatteluiden jälkeen tehdään aineistolle sisällönanalyysi kuvan 14 mukaisesti, missä puhtaaksikirjoituksen eli litteroinnin avulla äänitallenne muutetaan kirjalliseen muotoon, jolloin vertailu muihin tekstisisältöihin helpottuu. Aineistoja tiivistetään eli haetaan ydinasiat ja toistuvat teemat tai avainsanat, joilla pystytään luokittelemaan tuloksia. (Kananen 2017, 131.)

Tyypillisesti teemahaastattelun ja työpajan tuloksena syntyy runsaasti aineistoa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135), mutta kaikkea kerättyä aineistoa ei ole tarpeen analysoida. Kun aineisto on purettu tietokoneelle, on mahdollisuus käyttää joko tekstianalyysiohjelmaa tai kirjoitusohjelman etsi-toimintoa teemojen etsimiseen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 141).



Kuva 14. Aineistonkeruu ja analyysimenetelmät (Kananen 2017, 131).

4.2 Haastattelun ja ryhmätyöpajan kulku

Haastateltaviksi valikoitui luonnollisesti tutkimusasettelun myötä Karjalan, Mietoisten ja Mynämäen osastojen niin sanotut vastuuvapaaehtoiset. Heillä on jokin nimetty rooli osaston toiminnoissa esim. hallituksen jäsenenä, toimintaryhmän vetäjänä tai puheenjohtajana. Vastuuroolinsa kautta heillä on ollut etulinjan näkymät poikkeusolojen tuomiin muutoksiin.

Haastateltaville toimitettiin kutsu osallistua tutkimukseen kutsukirjeellä (liite 1), joka sisältää perustiedot tutkimuksen aiheesta, tarkoituksesta ja käytännön toteutuksen kuluista. Haastattelut suoritettiin vuoden 2021 aikana kahdessa osassa. Ensimmäisessä vaiheessa tehtiin yksilohaastattelut maaliskuussa 2021 kaikille 10 osallistujalle haastattelurungon (liite 2) mukaisesti. Haastatteluiden pituus vaihteli noin puolesta tunnista tuntiin.

Kaikilta haastateltavilta kysyttiin seuraavat kysymykset, mutta keskustelun kulusta riipuen esitettiin tarkentavia kysymyksiä:

I osio Aika ennen koronaa

Miten kuvailisit osastoanne ja sen toimintaa aikana ennen pandemiaa?

Millaista toimintaa teillä oli alun perin suunnitelmissa vuodelle 2020?

Millaisia uusia toimintamuotoja tai muita kehityskohteita teillä oli suunnitella vuodelle 2020?

II osio Koronan vaikutus

Miten maaliskuusta 2020 alkaen SPR:n toiminnalle asettamat rajoitukset ja suositukset ovat vaikuttaneet toimintaanne?

Miten olette kokeneet järjestön viestinnän liittyen rajoituksiin ja suosituksiin?

Millaista tukea olette saaneet poikkeusajan toimintaan?

Minkälaisia toimintatapoja olette kehittäneet tai minkälaisia uusia työkaluja olette ottaneet käyttöön kuluneen vuoden aikana?

Miten olette arvioineet toimintaanne kuluneen vuoden aikana?

Yksilöhaastatteluiden jälkeen ryhmähaastattelua mallintavaan ryhmätyöpajaan kutsuttiin lokakuussa 2021 kaikki yksilöhaastatteluun osallistuneet. Heistä 2 henkilöä oli estynyt osallistumaan, mutta toiselle löydettiin varahenkilö samasta osastosta. Ryhmätyöpajan henkilömääräksi muodostui näin ollen 9 henkilöä. Työpajan puheenjohtajaksi valittiin heistä yksi pitkän linjan vapaaehtoinen ja tutkijan roolina oli pitäytyä keskustelun kirjurina ja tarkkailijana. Tilaisuuden kesto ohjattiin osallistujien aikataulupaineista johtuen kestämään enintään puolitoista tuntia. Aika oli riittävä ja esti keskustelua karkaamasta sivuraiteille.

Ryhmätyöpajan runko muodostettiin seuraavista kysymyksistä ja tarpeen tullen puheenjohtajan toimesta esitettiin tarkentavia kysymyksiä.

III osio Toiminta nyt ja tulevaisuudennäkymät

Mikä tämän hetken osastotoiminnassa on positiivista?

Mitä tavoitteita ei saavuteta 2021?

Millaisena osastotoiminnan tulevaisuus nähdään?

Mitkä sisäiset tai ulkoiset asiat voivat olla esteenä tavoitteille?

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Tulosten analysointi

Tässä luvussa esitetään haastatteluiden ja ryhmätyöpajan tulokset tiivistettynä. Tulosten analysoinnissa on kartoitettu vastausten yhteneväisyydet sekä poikkeamat näihin. Haastateltavien suorat sitaattit eritellään lainausmerkein.

5.1.1 Aika ennen koronaa

Kysyttäessä, miten osastoa ja sen toimintaa kuvailtaisiin ennen pandemiaa, kaikkien haastateltavien vastauksissa oli kuultavissa samantapaiset adjektiivit ja osastoja kuvattiin yhteneväisesti sanoilla pieni ja aktiivinen. Osastoilla kerrotaan olleen hyvin vakiintuneet, säännölliset toiminnot, jotka ovat vahvasti perustuneet sosiaaliseen kanssakäymiseen ja ihmisten tapaamiseen.

Toimintasuunnitelmiin vuodelle 2020 oli sisällytetty vakiomuotoiset ns. vuosikellon mukaiset toimet. Keskusteluissa korostettiin erilaisia tapahtumasuunnitelmia erityisesti liittyen ystävätoimintaan ja Nälkäpäivään. Osastojen joustavuutta kuvaa, että vaikka osastolla on toimintasuunnitelma, ei siinä pitäydytä tiukasti. Toimintasuunnitelma antaa toiminnalle raamit ja tarvittaessa siitä joustetaan mm. käytettävissä olevien resurssien mukaan.

Uusia toimintamuotoja ei ollut yhdelläkään osastolla suunnitelmissa toteuttaa vuonna 2020, vaan tavoite oli pitäytyä olemassa olevien toimintojen ylläpitämisessä ja tukemisessä. Kehityskohteina erikseen mainitaan ystävätoiminta ja Nälkäpäivätapahtuma, joiden kehittämistä oli tarkoitus pohtia.

5.1.2 Koronan vaikutus

Järjestön toiminnalle asettamat rajoitukset ja suositukset linjattiin perustuen viranomaisen valtakunnallisiin ja alueellisiin rajoituksiin ja ohjeisiin. Osastoissa niiden koettiin vaikuttaneen kevätkaudella 2020 toimintaan lamaannuttavasti.

”Katkesi kuin kanan lento. Kaikki loppui.”

Riskiryhmiin kuuluvien ystävätoiminnan iäkkäiden asiakkaiden koettiin tunteneen tilanteen erittäin raskaana, kun tapaamiset vapaaehtoisten kanssa lopetettiin. Lähitapaamisten loppuessa myös kokousten pitäminen jätettiin tauolle ennen kuin järjestötasolta saatiin opastusta ja ohjeita etäkokousten pitämiseen.

Etäyhteyksien opettelu koettiin monessa haastattelussa haasteellisena. Kaikilla vapaaehtoisilla ei edes ollut laitteita tällaiseen tai kiinnostusta opetella etätyökalujen käyttöä. Kun myös työelämässä siirryttiin etätoimintaan, koettiin harrastustoiminta etänä raskaaksi.

”Ei se oo semmosta vapaa-ajan viettoa sitten, kun istuu tietokoneen ääreen kuuntelemaan luentoa.”

Joissakin toimintaryhmissä havaittiin vapaaehtoisuutta etätoiminnan alettua. Useassa haastattelussa sanottiin, että muita vapaaehtoisia on ollut iso ikävä. SPR:n tiukkoja rajoituksia myös ymmärrettiin ja vapaaehtoisjoukossa tiedostetaan, että järjestön tulee olla poikkeusoloissa suunnannäyttäjänä ja huolehtia ettei tartunnat lähde liikkeelle toiminnasta johtuen.

Rajoitusten alkuaikoina järjestön viestinnän koettiin olleen liian verkkaista, sillä ohjeita toiminnan ylläpitämiseen terveysturvallisesti saatiin odottaa. Varsinkin SPR:n keskustelun viestintää sanottiin hitaaksi ja mm. muiden harrastusjärjestöjen arvioitiin viestineen nopeammin. Varsinais-Suomen piiritoimiston viestintänopeuteen oltiin tyytyväisempiä. Saadut ohjeet osa koki olleen tulkinnanvaraisia ja näitä pyrittiin parhaan ymmärryksen mukaan soveltamaan. Koettiin, että osassa osastoista oltiin todella varovaisia ja osassa tulkittiin ohjeita laveammin. Osastoissa olisi kaivattu alkuvaiheessa käytännönläheisempiä ohjeita. Vain parissa haastattelussa ei koettu viestinnässä parannettavaa, vaan kerrottiin saaneensa helposti ja selkeästi tarvitsemansa tiedon.

Sähköpostiviestien määrä koettiin todella runsaaksi.

”Alkuun sitä viestiä tuli ihan järjettömästi. Varmaan puolet jäi lukematta.”

Keskus- ja piiritoimiston viesteissä toistettiin osittain samaa viestiä ja toisaalta osastoissa koettiin, että keskustelun viesteissä korostettiin pääkaupunkiseudun tilannetta. Samoin järjestön pitämät vuoden 2020 infot ja koulutukset koettiin sisältäneen paljon

toistoa. Osastojen hallituksissa on pyritty poimimaan viesteistä oleelliset ja ottamaan osastoa koskevat asiat huomioon.

Tukea poikkeusajan toimintaan osastoissa saatiin järjestön taholta ihan aineellisen avun muodossa, kun osastoihin toimitettiin käsidesiä ja kasvomaskeja suojautumiseen. Muina tukimuotoina mainittiin infot, webinaarit, koulutukset ja ohjeet erityisesti piiritoimiston suunnalta. Piirin työntekijöiden sanottiin tukeneen osastoja myös henkilökohtaisilla yhteydenotoilla ja viesteissä on korostettu avun pyytämistä matalalla kynnyksellä. Saadun tuen koetaan olleen riittävää.

Yhtenä tuen muotona mainittiin Varsinais-Suomen piirin koordinoima alueellinen valmiustoiminta, jossa valmistauduttiin viranomaisten tukemiseen erilaisissa korona-auttamistehtävissä. Näitä olivat mm. kauppa-asiointi ja rokotuskampanjassa auttaminen. Avuksi rekrytoitiin pikaisesti Varsinais-Suomen alueelta vapaaehtoisia alueyhdyskuntien rooliin, joiden tehtävänä oli vastaanottaa alueellisia avunpyyntöjä ja koordinoida näihin sopivat vapaaehtoistoimijat. Toimintatavalla ylitettiin perinteiset osasto- ja kuntarajat ja mittakaavassaan kokeiltiin uudenlaista toimintaa koko SPR:ssä.

Osastojen välistä yhteistyötä haastateltavat eivät juurikaan tunnista tehtäneen. Muutaman henkilön puheessa mainittiin viestittely naapuriosastojen kanssa. Vastauksista voidaan tulkita, ettei mahdollista yhteistyön muotoa osastojen välillä poikkeusoloissa osata hahmottaa, koska kaikki tavanomainen tekeminen on ollut pysähdyksissä.

Paria haastateltavaa lukuun ottamatta vastauksissa korostettiin, miten poikkeusolojen myötä on otettu digiloikka toiminnassa. Etäyhteyksiä on opeteltu hyödyntämään niin kokouksissa kuin toimintaryhmien tapaamisissa ja kerhoissa.

”Uusien työkalujen oppimisen ilo on ollut nähtävissä etäyhteyksissä, jos vaan on riittänyt uskallus yrittää ja on saatu laitteet toimimaan.”

Pikaviestisovellusten osuus viestinnässä on kasvanut tai tullut uutena mukaan ryhmätoimintaan ja sähköpostien roolina on ollut lähinnä tiedottaminen laajemmalle joukolle.

Digiloikasta innostuminen ei kuitenkaan ollut saavuttanut kaikkia, vaan muutamassa keskustelussa todettiin, että mieluummin pitäydytään perinteisissä toimintatavoissa. Uusien työkalujen opettelu koettiin työlääksi osaamisen tai laitteiden puuttumisen vuoksi. Toisaalta mielenkiintoa saattaa vähentää toimintaryhmien sisällä ennakoasenne yleensäkin muutoksia kohtaan. Mielekkyyys vapaaehtoistoimintaan korreloituu tässä yhdessä tekemiseen ja kasvokkain tapaamiseen.

Muutamassa toimintaryhmässä innovoitiin oma-aloitteisesti toimintatapoja, joilla toiminta on mahdollistunut rajoituksista huolimatta. Kuvattiin esimerkiksi erilaisia musiikki- ja jumppavideoita, joita toimitettiin palvelutaloihin ikäihmisten virkistykseksi. Ja eräässä ryhmässä toimitettiin käsityömateriaaleja tai valmiita tuotteita vapaaehtoiselta toiselle ns. terassilta terassille sekä opeteltiin varojen keruuta tuotemyynnillä sosiaalisen median alustalla.

Järjestötasolla tarjottiin osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen etäkoulutuksia, joiden valikoima on ollut poikkeuksellisen runsas ja kattanut koko Suomen alueen. Koulutuksiin osallistumisen koettiin olleen helpompaa, kun ei tarvitse matkustaa isompiin kaupunkeihin kouluttautumaan.

Osastoissa yleisenä itsearvioinnin tapana asioita käydään läpi valmisteltaessa kevätkokoukseen toimintakertomusta tai keskusteltaessa hallituksen kokouksessa. Osassa haastatteluista ei tiedetty tai tunnistettu mitään arvioinnin tapoja eikä osattu sanoa onko tavoitteita asetettu tai saavutettu pandemian aikana. Jos itsearviointi tunnistettiin tehdyksi, todettiin, että tavoitteet on saavutettu ottaen huomioon ympäristön muutos ja käytävissä olleet resurssit. Tavoitteilla tarkoitettiin toimintasuunnitelmaan kirjattuja toimia tai tapahtumia. Konkreettisia mittareita ei yhdelläkään osastolla ole asetettuna esim. jäsenmäärän, tulonhankinnan tai keräystuottojen suhteen. Tavoitteiden saavuttamisen yleisinä haasteina todettiin olleen vapaaehtoisten ikä, vastuuroolien täyttäminen tai tehtävien vähäinen kierrätettävyyys ja pandemiaan liittyvinä etätoiminta ja digityökalujen käyttö.

5.1.3 Toiminta nyt ja tulevaisuuden näkymät

Ryhmätyöpajassa tämän hetken tilanteen positiivisina asioina mainittiin ystävätoiminnan elpyminen. Palvelutaloihin pääsee jälleen vierailemaan ja ystävätoiminta koettiin arvostettuna. Todettiin, että vaikka aika ennen koronaa on hiukan jo unohtunut, tehdään osastoissa pikkuhiljaa paluuta normaaliin. Vuoden 2020 hiljaisemman jakson jälkeen koetaan toimintaa olevan syksyn 2021 myötä runsaasti. Osastojen ja toimintaryhmien kesken jaetaan vinkkejä toimintaan. Osastoissa koetaan iloa siitä, että toimintaa saatiin ylläpidettyä etäsuositusten yli.

Osa vapaaehtoisista ei ole palannut lähitoimintaan etäsuositusten alkamisen jälkeen joutuen varovaisuudesta ja oman terveyden suojaamisesta. Joitakin vapaaehtoisia on

jäänyt kokonaan pois. Uusia vapaaehtoisia kaivataan ja halutaan mukaan kaikkiin toimintamuotoihin. Ystävätoimintaan suunnitellaan alueelle lähikurssia osastojen yhteistyönä. Kouluyhteistyötä ei ole täysin päästy elvyttämään, sillä kouluihin ei vielä sallita vierailijoita. Varhaisnuorten kerhotoiminnan toivotaan elyvän toiminnan palattua lähitoimintaan.

Osastojen varainhankinta on jäänyt vähäiseksi mm. toritapahtumien ja myyjäisten peruunnuttua. Tällä on tuntuva vaikutus pienten osastojen talouteen ja tämä vaikuttaa hankintoihin sekä koulutusten järjestämiseen.

Tulevaisuudennäkymissä osastoissa nähdään uhkakuvina, että vapaaehtoispooli pienee ja sen myötä toiminta hiipuu ellei saada tasaisesti uusia toimijoita ja harrastajia. Eriytyisen vaikeaa tuntuu olevan hallituspaikkojen täyttäminen ja tehtävien kierto, mikä olisi tärkeää vastuuhenkilöiden jaksamisen kannalta. Liian pitkä toimikausi samassa tehtävässä saattaa leipäännyttää, vähentää intoa uudistamiseen ja koko ryhmän into tekemiseen laskee.

Koetaan, että sitoutumisen halu vapaa-ajan harrastuksiin jatkaa vähenemistään. Uskotaan, että projektiluontoisiin tapahtumiin saadaan helpommin osallisia ja että juurikin lyhytkestoiset vapaaehtoistoiminnan muodot yleistyvät. Tapahtumien järjestämiseen tulee miettiä uusia toimintatapoja esim. siten, että järjestämisestä vastaa kaikille avoin työryhmä, mutta vetovastuu jaetaan mielellään työparille.

”Korona pakotti ajattelemaan vanhoja tapoja uusiksi.”

Osastoyhteistyötä keskustelussa toivotaan enemmän ja muistutetaan myös, että kaikki alueen vapaaehtoiset ovat tervetulleet naapuriosastojen toimintaan. Vaikka on jonkin osaston jäsen, se ei ole este osallistua muiden osastojen toimintaan. Ryhmätyöpajassa ideoitiin hallitusten asialistalle lisäyksenä muiden alueen osastojen terveiset, millä avataan mahdollisuus osallistua toisten osastojen toimintaan. Keskustelussa muistutettiin, että kaikissa osastoissa ei tarvitse olla kaikkea toimintaa, vaan tarpeisiin voidaan vastata yhteistyössä. Ryhmätyöpajan konkreettisena tavoitteena kirjattiin, että järjestetään keväällä 2022 SPR-viikolla osastojen yhteisenä mainostettuja tapahtumia.

Tavoitteiden saavuttamisen haasteina nähtiin osastojen osittain vakiintunut tapa tehdä esim. tapahtumia, joten tulee huomioida ettei osastojen yhteinen tapahtuma ole lisätyötä, sillä resurssit ovat kuitenkin rajalliset. Ulkoisina haasteina tunnistettiin vallitsevan pandemian jatkuminen edelleen ja tiukkojen rajoitusten palaaminen tai jonkin muun vastaavan

tapahtuman yllätyksellisyys. Osastoissa tiedostetaan, että hybriditoiminta ja etäyhteyksien hyödyntäminen jäänee pysyväksi, sillä kaikilla ei ole halua tai edes mahdollisuutta osallistua lähitapaamisiin.

5.2 SWOT-analyysi

Tutkimustuloksista voidaan erotella osastojen omat vahvuudet ja haasteet sekä osastojen ulkopuolelta tulevat mahdollisuudet ja uhat (kuva 15).

Sisäinen toimintaympäristö	
Osastojen vahvuudet	Osastojen haasteet
<ul style="list-style-type: none"> + Aktiiviset osastot + Vakiintunut, säännöllinen toiminta + Vuosittainen toimintasuunnitelma + Joustavuus resurssien mukaan + Yhdessä tekeminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vapaaehtoisten ikäjakauma - Tehtävankierto - Digityökalujen saatavuuden ja osaamisen varmistaminen - Hybriditoiminnan kehittäminen
Ulkoinen ympäristö	
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> + Näkyvyys pienellä paikkakunnalla + Apu keskus- ja piiritoimistolta + Valmiusyhteistyö + Osastojen välinen yhteistyö ja vertaistuki 	<ul style="list-style-type: none"> - Pandemian jatkuminen - Eri tahojen viestinnän tulkinnanvaraisuus - Lähitoiminnan palaaminen etätoiminnaksi - Järjestötyön vetovoiman hiipuminen - Vapaaehtoistyön tekemisen muuttuminen lyhytaikaiseksi sitoutumiseksi
Yhteenveto	
<ul style="list-style-type: none"> - Osastojen toiminta koetaan mielekkäänä ja tärkeänä - Poikkeusoloista huolimatta toimintaa on pidetty yllä - Toiminnan kehittäminen on kiinni vapaaehtoisista itsestään - Itsearviointi ja vertaistuki parantaa kehityskohteiden havaitsemista - Tulevaisuuden pohdintaan mietittäväksi, miten toiminnassa mukana olevien erilaiset tarpeet huomioidaan myös poikkeusoloissa - Osastojen välisen yhteistyön ja viestinnän vahvistaminen konkreettisilla suunnitelmilla 	

Kuva 15. SWOT-analyysi tutkimuksen tuloksista

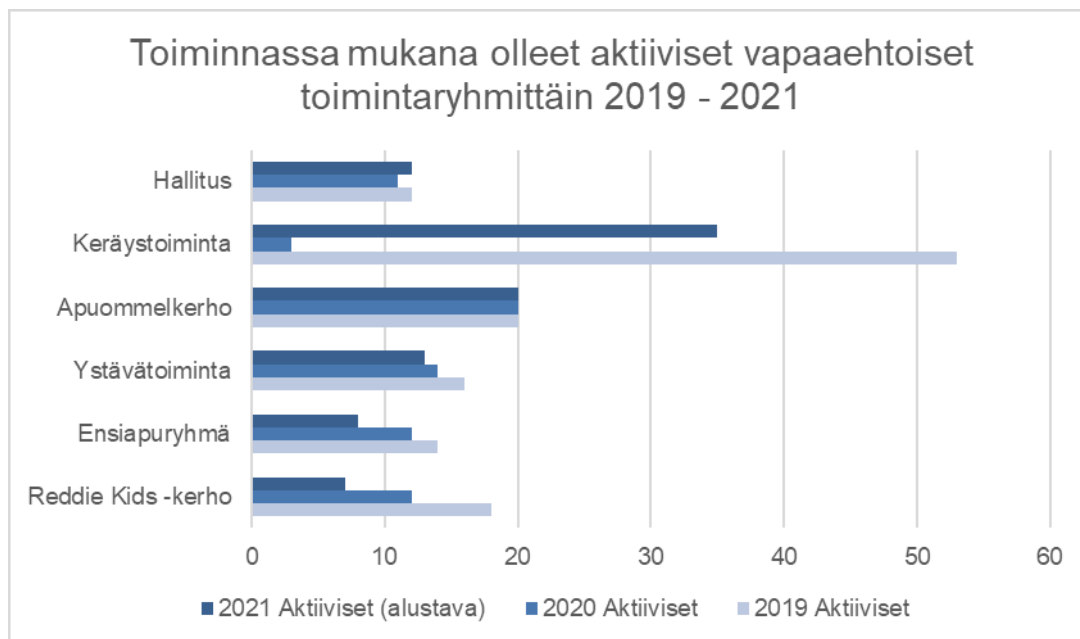
5.3 Tulosten luotettavuus

Tutkimustyön laatuun on kiinnitetty asiaankuuluvaa huomiota jo tutkimuskysymysten asettelussa ja haastattelurunkoa tehtäessä. Haastateltavat valittiin siten, että heillä on kokemus järjestöstä, osastostaan ja ovat olleet mukana toiminnassa jo ennen pandemiaa. Itse haastattelut tallennettiin laadukkaasti käyttäen puheen nauhoitusta ja nämä litteroitiin pian haastatteluiden jälkeen. Ryhmähaastattelussa tutkija on pysytellyt tarkkailijan roolissa ja tilaisuudessa eri henkilö on toiminut puheenjohtajana. Tehdyillä toimenpiteillä minimoitiin tutkijan ennakkokäsitysten vaikutus tutkimuksen kulkuun. Analysointivaiheessa on hyödynnetty koko aineistoa ja se edustaa kattavasti kaikkia Mynämäen alueen osastojen kokemusta, mutta tällä otannalla tuloksia ei voi yleistää kaikkiin Suomen Punaisen Ristin osastoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184-185.)

5.4 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Pandemian aiheuttama äkillinen muutos muutti tutkimuksen mukaan osastotoimintaa akuutin lamaantumisvaiheen loputtua joiltain osin hybriditoiminnaksi. Kaikkia ryhmiä digityökalujen käyttöönotto ei kuitenkaan ole saavuttanut, vaan joissakin ryhmissä pitäytytään sinnikkäästi perinteisessä toiminnassa. Tulee muistaa, että ryhmä koostuu yksittäisistä ihmisistä, joista jokainen reagoi muutokseen omalla tavallaan ja etenee Kübler-Rossin muutoskäyrällä omaan tahtiinsa (Orridge 2009, 19; McDermott 2012). Vanhoista, totutuista tavoista luopuminen nopealla aikataululla voi olla vaikeaa (Ponteva 2010, 24) ja eri ryhmien muutosvastaanottavuus (Ponteva 2010, 9-10) voi vaihdella vastaanottavaisesta vastustukseen.

Toiminnan hetkellinen taukoaminen ja etätoiminta näkyy vuosien 2019 – 2021 Mynämäen osaston toimintamuotojen aktiivisten vapaaehtoisten tilastotiedoissa (kuva 16). Vuoden 2021 osalta luvut ovat vielä suuntaa-antavia. Huomattava tiputus vuoden 2020 osallistujamäärissä näkyy keräystoiminnan luvuissa, koska lipaskeräystä ei tuolloin katsottu voitavan järjestää terveysturvallisesti. Vuoden 2021 keräystapahtumiin osallistui taas yli 30 henkilöä. Alentuneet vapaaehtoisluvut ovat myös ensiapu- ja kerhotoiminnassa, joihin luentomainen etätoiminta soveltuu huonosti. (SPR 2020c.)



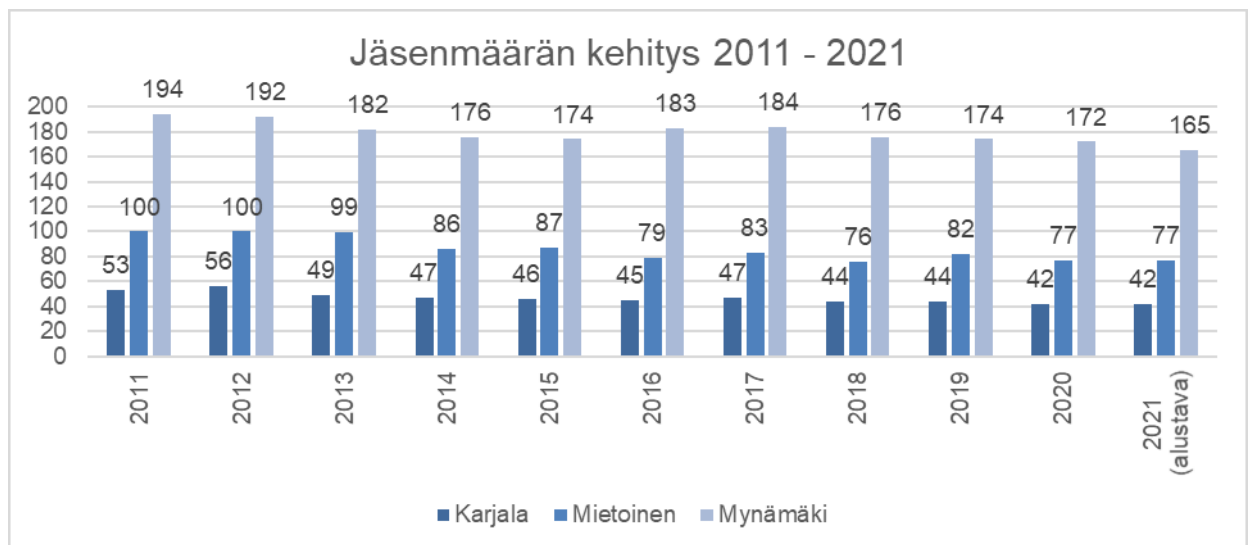
Kuva 16. Toiminnassa mukana olleet aktiiviset vapaaehtoiset toimintaryhmittäin 2019 – 2020 SPR Mynämäen osastossa (SPR 2020c).

Äkillisessä muutostilanteessa osastoja tuettiin järjestön toimesta tiedottamalla suosituksista ja antamalla ohjeistusta toimintaan monella viestintätavalla sekä toimittamalla materiaalitukea. Osastoissa koettiin kuitenkin, että selkeät käytännön toimintaohjeet olivat osittain puutteelliset tai tulkinnanvaraiset tai että ohjeistusten saaminen oli alkuun hidasta ja viestinnän päästyä vauhtiin jopa liiallista. Muutosviestinnän kohteena olleet osastot ovat hyvinkin heterogeenisiä ryhmiä, joissa vaihtelee laidasta laitaan viestin vastaanottajan ikä, kokemus ja osaaminen. Tällöin on hyvä suosia erilaisia viestintäkanavia ja -tapoja sekä suosia niin tiedottamista kuin vuorovaikutuskanavia, jotta mahdollistetaan uusien asioiden sisäistäminen henkilölle sopivimmalla tavalla sekä annetaan mahdollisuus vuoropuheluun ja tarvittaessa viestin sisällön tarkentamiseen (O'Donovan 2014, 69, 75). Jatkuva viestintä on tärkeää koko muutoksen ajan, sillä kiivaimman muutosvaiheen aikana mahdollisesti koettava viestitulva saattaa jättää osan tärkeistä viesteistä ja tiedoista huomiotta (Pirinen 2014).

Syksyllä 2021 koronarajoituksia on purettu (Valtioneuvosto 2021) ja kokoontumisrajoitukset Varsinais-Suomessa ovat vapautuneet. Osastot ovat palanneet lähi- tai hybridi-toimintaan tai näiden yhdistelmiin. Pandemia ei kuitenkaan ole ohi, vaan työ- ja vapaa-ajan elämä toimii yhä viranomaisten määräysten ja rajoitusten mukaisesti ja koko järjestö seuraa tilannetta herkeämättä edelleen. Järjestötasolla mm. piiritoimisto kuuntelee tarkalla korvalla osastojen tarpeita ja on valmiina auttamaan ja tukemaan. Osastoilla on nyt

mahdollisuus tarkastella itse, miten poikkeusoloissa toimiminen on onnistunut tähän asti ja onko vakiintuneita tapoja tarpeen kehittää, jotta osaston resilienssiä voidaan kasvattaa (Citrin & Weiss 2016, 11, 15, 62). Viimeistään koronapandemia osoitti, että maailma muuttuu ja toisinaan muutos on nopeaa. Muutos on aina haaste, mutta sen voi ottaa myös mahdollisuutena, jos löytyy tahtoa ja tekoja strategian tueksi (Heikkala 2020). Toimintavarmuuden tueksi voidaan hyödyntää osastojen välistä yhteistyötä ja vertaistukea sekä jakaa parhaat ideat myös muiden hyödynnettäväksi. Voidaan tehdä tietoista itsensä ja osastonsa kehittämistä sen sijaan, että reagoidaan vasta pakon edessä (Citrin & Weiss 2016, 25, 36).

Oman haasteensa kaikkeen järjestötoimintaan tuo vapaaehtoistoiminnan muuttuminen ja järjestöissä tulisi herätä toiminnan muutostarpeeseen (Heikkala 2020). Jäsenmäärien trendi alueella laskee (SPR 2021b, kuva 17) ja sama trendi kuvaa aktiiviseen toimintaan osallistuvien vapaaehtoisten poolin pienenemistä. Paikallistoiminnassa kamppaillaan resurssien ja jaksamisen kanssa. Tulevaisuudessa yhdessä tekeminen osastorajojen yli tulee entistä arvokkaammaksi.



Kuva 17. Mynämäen alueen SPR:n osastojen jäsenmäärien kehitys (SPR 2021b).

6 YHTEENVETO

Yleisenä muutoksenhallinnan avaimena voidaan pitää, että tulee tietää, missä ollaan ja mihin ollaan menossa, jotta voidaan tunnistaa, mitä pitää muuttaa määränpään saavuttamiseksi.

6.1 Johtopäätökset

Suomen Punaisella Ristillä on pitkä historia, vakiintunut asema sekä hyvin rakennettu organisaatorakenne kattavaan koko maan (SPR 2020b). Keskustoimisto vastaa toiminnasta kansallisella tasolla ja tekee yleiset toimintalinjaukset. Vuosille 2021 – 2023 asetetussa toimintalinjauksessa kirjataan, että Punainen Risti tuo iloa, ylläpitää toivoa ja luottamusta (SPR 2021a). Osastoille asetetut minimivaatimukset ovat valmiussuunnitelma, Nälkäpäiväkeräys, kotimaan apu ja sääntöjen mukaisesti hoidettu hallinto. Paikallisosastoilla on kuitenkin itsemääräämisoikeus toimintansa laajuudesta ja taajuudesta järjestön asettamien raamien mukaisesti. Tämä on loogista, koska toiminta järjestössä perustuu vapaaehtoisuuteen. Osastojen jäsen- ja vapaaehtoisuudet vaihtelevat myös suuresti eikä joka osastolla ole resursseja toteuttaa kaikkea mahdollista kivaa ja mielenkiintoista. (SPR 2020c; SPR2021b).

Sama pätee myös muutosten jalkauttamiseen osastotasolla. Vaikka ohjeet ja ohjaus tulisi ylhäältä päin, tulee osastoissa olla halu ja valmius muutoksen toteuttamiseen. Kun kyseessä on Covid-19 pandemian kaltainen tapahtuma, joka pysäyttää koko maailman normaalin toiminnan, on muutos järjestötoiminnan ylläpitämiseen ymmärrettävää. Se, mitä ja miten toimintaa lähdetään muuttamaan, tulee selventää ja täsmentää vuorovaikutuksellisessa kommunikoinnissa niin järjestötasolla kuin osastoissa sisäisesti. Tämä parantaa muutoksen onnistumismahdollisuuksia ja lisää yhteenkuuluvuutta (Pirinen 2014). Erilaisten vuorovaikutteisten viestintätapojen yhdistelmä lisää aktiivista viestintää, parantaa muutokseen sitoutumista ja mahdollistaa palautteen saamisen sidosryhmistä (O'Donovan 2014, 69, 75). Osastojen on saatava äänensä kuuluviin esittääkseen omat näkemyksensä ja toisaalta saadakseen tarvitsemansa avut ja neuvot. Avuntarve voi olla esim. digityökalujen käyttöön tarvittavat laitteet tai digiosaamisen puute. Etätoiminnassa apua saatetaan tarvita myös ihan konkreettisten etäkoulutusten, -kerhojen ja -

tapaamisten järjestämiseen sellaisin tavoin ja materiaalein, että osallistuminen on kaikille antoisaa ja innostavaa.

Kokonaisuutena tutkimuskohteena olleet osastot selviytyivät poikkeusoloista hyvin eikä mikään toimintamuoto hiipunut kokonaan. Osastoissa on vahva yhdessä tekemisen kulttuuri ja toimintaryhmät ovat avoimia ja keskustelevia, mikä luo hyvän pohjan ja mahdollisuuden kehityksessä ja muutoksessa mukana pysymiseen. SPR:n toimintalinjaukseen (SPR 2021a) on uutena osastokategoriana kirjattu edelläkävijäosasto, minkä kriteerinä on mm. suunnitelmallinen toiminnan kehittäminen analysoimalla paikalliset tarpeet ja resurssit sekä huomioimalla muutostekijät.

6.2 Kehitysehdotus

Muutosprosesseille tulisi aina antaa aikaa, jotta jokainen muutosprosessin matkassa oleva ehtii käydä oman muutoskäyränsä tuntemukset läpi (Ponteva 2010, 24). Tämä koettu ajanjakso pandemian kynsissä on ollut täynnä nopeita muutoksia ja sopeutumiseen ei ole jäänyt aikaa. Resilienssiä, jota tarvitaan yllättävissä tilanteissa (Joutsenniemi & Lipponen 2015) on mahdollista parantaa, jos osastot ottavat aikaa keskustelulle ja pohtivat yhdessä mennyttä aikaa, millaista muutosjoustavuutta toimintaan löydettiin, mitä onnistumisen kokemuksia saatiin aikaan ja mikä kaipaa kehittämistä (SPR 2017b).

”Korona pakotti ajattelemaan vanhoja tapoja uusiksi.”

Äkillinen muutos voi saattaa toiminnan kriisiin partaalle, lamaannukseen tai se voi olla sysäys kohti uuden oppimista ja toimintatapojen muuttumista (Citrin & Weiss 2016, 46, SPR 2017b). Muuttumisen avain on luottamuksellinen ilmapiiri, joka mahdollistaa rehellisen keskustelun ja ottaa arvostelematta vastaan uudenlaiset ajattelutavat ja ideat.

SWOT-analyysi on helppo ja yksinkertainen toteuttaa osastossa tai ryhmässä keskusteluna. Tämä tapa ei vaadi suuria resursseja valmisteluun eikä toteutukseen. Keskustelussa ajatukset voidaan kirjata esim. paperilapulle, jotka kerätään omien otsikoidensa alle. Kaikki kirjaukset luetaan ja niistä tehdään yhdessä yhteenveto, johon kirjataan pääkohdat ja näiden perusteella yhdessä päätettävät toimenpiteet, joilla pyritään tavoitteisiin tai minimoidaan uhkakuvien riskejä toiminnalle.

Sisäinen toimintaympäristö	
Vahvuudet	Haasteet
+	-
Ulkoinen ympäristö	
Mahdollisuudet	Uhat
+	-
Yhteenveto	
<ul style="list-style-type: none"> - Yhteenveto havainnoista - Toimenpiteet 	

Kuva 18. SWOT-analyysitaulukkopohja

Osastojen omaa valmiustasoa muutoksiin voidaan parantaa ottamalla jokin itsearviointimalli säännölliseen käyttöön. Esimerkiksi kulunutta vuotta voisi pysähtyä muistelemaan syyskaudella, ennen syyskokousta ja seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaa rakennettaessa. Toiminnan arviointia voi kuitenkin ja on jopa suositeltavaa pysähtyä tekemään aina, kun herää epäily, että toimintasuunnitelman mukaiset toiminnan edellytykset ovat tavalla tai toisella muuttuneet. Osastojen välistä yhteistyötä hyödyntämällä lienee mahdollista vertaisfasilitaattorin käyttämiseen arviointitilaisuuksien puheenjohtajana.

Jatkokehityksenä tutkimukselle voisi tutkia tarkemmin onko osastojen valmiussuunnitelmat tarpeeksi kattavat, onko muutosjoustavuudella ja osaston koolla korrelaatiota ja miten paikallisosastojen ei aktiiviset -jäsenet ovat mukana muutosprosesseissa tai saavatko äänensä kuuluviin.

LÄHTEET

CCSA. 2020. How COVID-19 is Changing the World: A Statistical Perspective. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/32269>

Citrin, R. & Weiss, A. 2016. The resilience advantage: Stop managing stress and find your resilience. First edition. New York, New York (222 East 46th Street, New York, NY 10017): Business Expert Press.

Demchak, C. C., Boin, A. & Comfort, L. K. 2010. Designing Resilience: Designing Resilience. Pittsburgh, Pennsylvania: University of Pittsburgh Press.

IFRC 2020. Framework for community resilience. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/IFRC-Framework-for-Community-Resilience-EN-LR.pdf>

Heikkala, J. 2020. Maailma muuttuu – muuttuvatko järjestöt? Toimintaympäristön trendit ja vapaaehtoisuuden uudet muodot haastavat perinteisen osastotoiminnan -webinaari. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://rednet.punainenristi.fi/node/60346>

Hirsjärvi, S, Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Huuskonen, V. 2016. Muutosjohtaminen. Viitattu 14.2.2021. <http://leaderment.fi/muutosjohtaminen/>

Joutsenniemi, K., Lipponen, K. 2015. Resilienssi ja posttraumaattinen kasvu. Resilienssi ylläpitää toimintakykyä vaikeuksia ja epävarmuutta kohdatessa. Suomen lääkärilehti 39/2015. Viitattu 29.9.2021. https://www.hameenkesayliopisto.fi/wp-content/uploads/2018/09/joutsenniemi_lipponen_2015.pdf

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas: Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansalaisareena 2020. Vapaaehtoisten päivä. Viitattu 29.12.2020. <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoistenpaiva/vet-arvo/>

KvantiMOTV 2010. Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. Viitattu 2.1.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/intro.html>

Laki Suomen Punaisesta Rististä 238/2000. Annettu Helsingissä 25.2.2000. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000238>

McDermott, J. 2012. Personal Change Management. Viitattu 28.10.2021. <https://jomcdermott.blog/2012/11/04/personal-change-management/>

Nieminen, M., Talja, H., Airola, M., Viitanen, K., Tuovinen, J. & Heikkilä, J. 2017. Muutosjoustavuus: Organisaation resilienssin tukeminen. Espoo: Teknologian tutkimuskeskus VTT. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2017/T318.pdf>

O'Donovan, G. 2016. Solvency II: Stakeholder communications and change. Second edition. London: Routledge.

Orridge, M. 2009. Change leadership: Developing a change-adept organization. Farnham: Gower.

- Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum Media.
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun. Joki-
oinen: e-Oppi.
- Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. Helsinki: Talentum.
- Rahkonen, J. 2018. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti. Helsinki: Talous-
tutkimus.
- STM 2020. Varautuminen koronavirukseen. Viitattu 23.11.2020. <https://stm.fi/varautuminen-koronavirukseen>
- SPR 2017a. Toimintasuunnitelma 2018 - 2020. Viitattu 6.2.2021. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Toimintalinjaus%202018-2020%20hyv%C3%A4ksyty%20yleiskokouksessa%2011.6.2017_1.pdf
- SPR 2017b. Suunnitelma Suomen Punaisen Ristin kokonaisvalmiuden kehittämiseen 2017 –
2020. Viitattu 9.1.2021. https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/SPR%20Kokonaisvalmiuden%20kehitt%C3%A4minen_%2018042017%20%28002%29.pdf
- SPR 2020a. Korona 2020. Viitattu 29.11.2020. <https://rednet.punainenristi.fi/korona2020>
- SPR 2020b. Tutustu Punaiseen Ristiin. Viitattu 29.11.2020. <https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin>
- SPR 2020c. Mynämäen osaston toimintatilastot 2020
- SPR 2021 a. Toimintalinjaus 2021 – 2023. Viitattu 13.11.2021. <https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Hyv%C3%A4ksyty%20Toimintalinjaus%202021-2023.pdf>
- SPR 2021b. Varsinais-Suomen piirin toimintatilastot 2010 – 2020
- Strodtbeck, G. K. 2016. Making change in complex organizations. First Edition. Milwaukee, Wis-
consin: ASQ Quality Press.
- Tartuntatautilaki 1227/2016. Annettu Helsingissä 21.12.2016. Saatavilla sähköisesti osoitteessa
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161227>
- Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä 827/2017. Annettu Helsingissä
1.12.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170827>
- THL 2020. Ajankohtaista koronaviruksesta. Viitattu 23.11.2020. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19>
- Valtioneuvosto 2020. Tietoa koronasta. Viitattu 30.11.2020. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/valtioneuvoston-johtaminen>
- Valtioneuvosto. 2021. Rajoitusten purkaminen. Viitattu 13.11.2021. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitusten-purkaminen>
- Valtioneuvoston asetus tartuntataudeista 146/2017. Annettu Helsingissä 9.3.2017. Saatavilla
sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170146>

Saatekirje haastatteluun

SAATEKIRJE HAASTATTELUUN

Turun ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto / Projektijohtaminen

Opinnäytetyön nimi ”MUUTOSHALLINNAN KEINAIN SOPEUTUVAAN JÄRJESTÖTOIMINTAAN”

17.3.2021

Arvoisa vastaanottaja,

Kutsun sinut osallistumaan tutkimukseen, jossa tarkoituksena on kartoittaa, **miten vallitseva korona-aika on vaikuttanut Suomen Punaisen Ristin Mynämäen alueen paikallisosastojen toimintaan, miten muutos on koettu ja millaista tuen tarvetta osastoissa mahdollisesti on.**

Koska olet yksi alueen osastojen vastuuvapaaehtoisista, on osallistumisesi tutkimukseen tärkeää, jotta saadaan kokonaiskuva kartoitettua. **Tutkimus on kaksiosainen. Ensimmäinen osa on yksilöhaastattelu, jossa käydään läpi osaston toimintaa ennen korona-aikaa ja miten korona-aika on toimintaan vaikuttanut. Haastattelu toteutetaan joko lähitapaamisena SPR Mynämäen osaston toimitilalla (SPR Parkki, Keskuskatu 19) tai etäyhteydellä Teamsin kautta riippuen kumpi sinulle parhaiten sopii.** Lähitapaamisessa huomioidaan turvallisuusosuudet etäisyydestä ja käytämme kasvomaskia ja käsidesiä. Tutkimuksen toinen osa muodostuu ryhmässä tehtävästä työpajasta, jossa tarkastellaan osastojen toimintaa tällä hetkellä, miltä lähitulevaisuus näyttää ja mitkä ovat mahdolliset tuen tarpeet. Työpaja pyritään järjestämään lähitapaamisena (SPR Parkki), mikäli rajoitukset sen sallivat.

Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Tutkimuksessa ei kerätä yksilöiviä henkilötietoja ja vastaukset käsitellään niin ettei niistä ole jälkikäteen vastaajia tunnistettavissa. Sinulla on oikeus kieltäytyä ja myös keskeyttää haastattelu koska tahansa sekä kieltää käyttämästä sinuun liittyvää aineistoa, jos niin haluat.

Tämä tutkimus liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytetyöhön. Opinnäytetyöni ohjaaja on Paula Aali, FL, lehtori, Turun amk / Tekniikka ja liiketoiminta, Master School / Engineering and Business.

Pyydän vastausta osallistumisestasi 26.3.2021 mennessä. Olen sinuun yhteydessä erikseen haastatteluajan sopimiseksi, mikäli saan suostumuksesi haastatteluun.

Yhteistyöstä kiittäen
Hanna Ollikainen
yamk-opiskelija

Haastattelurunko

TEEMAHAASTATTELU

I OSIO Aika ennen koronaa (yksilöhaastattelu osa 1)

1. Miten kuvailisit osastoanne ja sen toimintaa aikana ennen pandemiaa?
2. Millaista toimintaa teillä oli alun perin suunnitelmissa vuodelle 2020?
3. Millaisia uusia toimintamuotoja tai muita kehityskohteita teillä oli suunnitella vuodelle 2020?

II OSIO Koronan vaikutus (yksilöhaastattelu osa 1)

4. Miten maaliskuusta 2020 alkaen SPR:n toiminnalle asettamat rajoitukset ja suositukset ovat vaikuttaneet toimintaanne?
5. Miten olette kokeneet järjestön viestinnän liittyen rajoituksiin ja suosituksiin?
6. Millaista tukea olette saaneet poikkeusajan toimintaan?
7. Minkälaisia toimintatapoja olette kehittäneet tai minkälaisia uusia työkaluja olette ottaneet käyttöön kuluneen vuoden aikana?
8. Miten olette arvioineet toimintaanne kuluneen vuoden aikana?

RYHMÄTYÖPAJA

III OSIO Toiminta nyt ja tulevaisuudennäkymät (ryhmätyöpaja osa 2)

- I. Mikä tämän hetken osastotoiminnassa on positiivista?

- II. Mitä tavoitteita ei saavuteta 2021?

- III. Millaisena osastotoiminnan tulevaisuus nähdään?

- IV. Mitkä sisäiset tai ulkoiset asiat voivat olla esteenä tavoitteille?