



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Ammattiyhdistyksen itsearviointijärjestelmä

Välineitä jäsenlähtöiseen toimintaan

Veikko Lehtonen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

05 / 2016

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Veikko Lehtonen	Sivumäärä 36 ja 5 liitesivua
Työn nimi Ammattiyhdistyksen itsearviointijärjestelmä. Välineitä jäsenlähtöiseen toimintaan	
Ohjaava opettaja Reijo Viitanen	
Työn tilaaja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry	
Tiivistelmä <p>Yhteiskunta, työpaikat ja työntekijät ovat jatkuvan muutosten kourissa eivätkä ammattiliitot tai niiden yhdistykset ole pysyneet muutosten mukana. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on antaa JHL:n yhdistyksille välineitä jäsenlähtöiseen toiminnan suunnitteluun arvioivan toimintakulttuurin kautta sekä vähentää arviointiin liittyvää epäilystä.</p> <p>Arvioiva toimintakulttuuri on lähtenyt yritysmaailmasta ja rantautunut sen jälkeen vahvasti myös järjestökenttään. Syystä tai toisesta se ei ole rantautunut laajassa mittakaavassa ammattiyhdistysliikkeen, jossa monelle arvioiva toimintakulttuuri on vielä aika tuntematon käsite.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana on Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Opinnäytetyön tarkoitus on antaa perustietoa järjestöarvioinnista ja tuoda esimerkkien kautta esille mitä hyötyä arvioinnista on, sekä vähentää arviointiin liittyvää epäluuloa. Tarkoituksena on selvittää, onko arvioivalle toimintakulttuurille tilausta ammattiyhdistys maailmassa ja onko tarvetta luoda JHL:lle oma arviointikulttuuri.</p> <p>Olen lähestynyt opinnäytetyön aihetta tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kautta ja hakenut kehittämisen kohteet käytännön työelämästä. Olen rakentanut näiden pohjalta suunnitelman, sekä tutkimuskysymykset. Tässä opinnäytetyössä kehittämisen ensisijaisena kohteena ovat JHL:n yhdistyksen toimintatavat, jäsenlähtöisyys ja toiminnan näkyväksi tekeminen arvioinnin avulla. Työn aineisto on kerätty usealla eri menetelmällä.</p> <p>Työn aikana olen testannut arviointia pilottiyhdistysten kanssa. Olen rakentanut pilotointityölle oman kehittämisprosessin ja vienyt sitä eteenpäin näiden vaiheiden mukaisesti. Prosessi on kuvattu opinnäytetyössä vaihe vaiheelta.</p> <p>Opinnäytetyön aikana arviointi on saanut hyvän vastaanoton yhdistyskentässä. On ymmärretty, ettei arviointi ole arvostelua, vaan se tekee yhdistyksen tärkeää työtä näkyväksi ja mahdollistaa jäsenlähtöisen toiminnan, sekä on keskeinen väline hiljaisen tiedon dokumentoinnissa.</p> <p>Arviointi auttaa yhdistystä! Arvioiva toimintakulttuuri on mahdollista ottaa jokaisen yhdistyksen arkiseen käyttöön niin toiminnan suunnittelussa kuin myös tulosten ja vaikutusten konkretisoinnissa sekä näkyväksi tekemisessä.</p>	
Asiasanat yhdistys, ammattiyhdistykset, arviointi, kehittäminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Veikko Lehtonen	Number of Pages 36 / 5
Title Trade Union association evaluation method, Tools for member-oriented activities	
Supervisor(s) Reijo Viitanen	
Subscriber The Trade Union for the Public and Welfare sectors, JHL	
Abstract <p>Society, companies and employees are undergoing continuous changes and the trade unions or their associations have not kept pace with the changes. The purpose of this study is to give tools for JHL's associations to collect feedback from members to know what kind of activities union members need and want from associations.</p> <p>Evaluative culture has left from business sector but already while ago it has also come to organization and nonprofit sector. For some reason it has not reached trade union sector where evaluative culture is still quite unknown method.</p> <p>The subscriber of this thesis is The Trade Union for the Public and Welfare sectors. The purpose of the thesis is to give basic information from evaluation and give examples why evaluation methods and process are so important to associations and same time try reduce mistrust from evaluation word. One point of this thesis is to find out whether the evaluating culture and process orders the trade union in the world, as well to find out do we need to create own evaluation culture to the JHL.</p> <p>I approached the subject of the thesis through the research-development activities from practical working life. I have built this thesis plan while thinking all the time practical working life. The method and process had to be able to use in real life. The first development priority of this thesis was to find procedures and tool for JHL's associations to produce member-oriented activities for the union member.</p> <p>During the thesis I tested evaluation methods in the pilot associations. I have made for this development process my own steps and procedures. I have explained the process in this thesis step by step.</p> <p>During the evaluation of the thesis has been well received by the association field. It is understood that the evaluation is not a criticism, but it makes association important work visible, allows member-oriented activities and is also important tool for the documentation of tacit knowledge.</p> <p>The evaluation will be helpful tool for the association! Evaluative culture is possible to take for each association and use it for everyday use as planning of operations and strategy's but also to show how effect association has been and good results we have got. It makes this visible.</p>	
Keywords trade union, association, evaluation, development	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry	7
2 MENETELMÄT	10
3 MITÄ ARVIOINTI ON?	12
3.1 Arvioinnin suunnittelu	17
4 AMMATTIYHDISTYKSEN ARVIOINTI	18
4.1 Yhteisien ymmärryksen luominen	18
4.2 Hyödyn määrittäminen	20
4.3 Yhdistykset	20
4.4 Sitouttaminen ja osaamisen vahvistaminen	21
4.5 Kartoita lähtötilanne	22
4.6 Suunnittelu ja toteutus	23
4.7 Tulosten kokoaminen ja analysointi	24
4.8 Reflektointi	29
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	31
5.1 Toiminepide ehdotus	33
LÄHTEET	36
LIITTEET	37

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on antaa perustietoa järjestöarvioinnista ja tuoda esimerkkien kautta esille mitä hyötyä arvioinnista on, sekä vähentää arviointiin liittyvää epäluuloa. Tarkoituksena on selvittää onko arvioivalle toimintakulttuurille tilausta ammattiyhdistys maailmassa, sekä onko tarvetta luoda JHL:lle omaa arviointikulttuuria, joka on kehitetty ammattiyhdistystoimintaa ajatellen.

Tavoitteena on herättää ammattiyhdistysten aktiivien kiinnostusta arvioivasta toimintakulttuurista ja yhdistystoiminnan jatkuvasta kehittämisestä, sekä herättää kysymyksiä joita voimme esittää itsellemme. Onko yhdistyksessämme kaikki kunnossa, teemmekö sitä mikä on yhdistyksen perustehtävä, tarjoammeko jäsenille mahdollisuuden osallistua. Tiedämmekö mitä jäsenemme odottavat ja mikä on meidän perustehtävä. Onko joskus ollut mielessä lause ”eivät ne kuitenkaan osallistu”? Onko yhdistyksen työskentely hauskaa, palkitsevaa ja samaan aikaan tehokasta? Tarkoituksena on herättää yhdistyksen toimijoita kysymään itseltä näitä kysymyksiä, ei antaa valmiita vastauksia, eikä syyllistää ketään.

Parhaimmassa tapauksessa opinnäytetyö antaa yhdistyksille sysäyksen kohti käytännönläheisiä toimintatapoja jäsenlähtöiseen toiminnansuunnitteluun ja tarkasteluun. Työkaluja mitata onko toiminta saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja mikä tärkeintä tehdä näkyväksi se arvokas työ mitä yhdistyksessä tehdään. Tavoitteena on myös kylvää siemen kysymykselle, tarvitaanko JHL:lle oma arviointiopas ja oma menetelmä?

Kiinnostukseni ammattiyhdistyksen toiminnan itsearviointiin juontaa juurensa aikaan jolloin toimin Merivartioliiton Suomenlahden osaston puheenjohtajana. Mietin monesti miten toimintaa voisi kehittää ja mitä jäsenet oikeasti haluavat. Myöhemmin toimin Merivartioliiton puheenjohtajana ja mietin tätä samaa kysymystä, mutta samaan aikaan pohdin asiaa liiton ja kolmen yhdistyksen kannalta. En ole löytänyt muuta ratkaisua kuin kysyä ja kuunnella. Ongelma on, ettei kukaan pysty kuuntelemaan ja kysymään riittävän paljon saadakseen kokonaiskuvaa, ei edes vaikka koko johtokunta

olisi mukana. Teimme Merivartioliitossa muutamia kyselyjä, mutta emme välttämättä miettineet miten kyselyjä hyödynnetään järjestelmällisesti.

Yhtenä syksyisenä päivänä, Humanistisen ammattikorkeakoulun luennolla, tutuimme JÄRVI-hankkeeseen. JÄRVI-hanke oli Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton ja Terveystieteiden keskuksen yhteinen kehittämishanke vuosina 2005–2009. Hankkeen päämääränä oli sosiaali- ja terveysjärjestöjen ja muiden alan yhteisöjen arviointiosaamisen vahvistaminen ja arviointikäytäntöjen kehittäminen. Tämä opintojakso vei järjestöarvioinnin saloihin ja tätä opintojaksoa suorittaessa tuli tunne, että voi kun olisin tutustunut tähän aiheeseen aikaisemmin, niin olisin tehnyt joitain asioita toisin. Tämän vuoksi haluan nyt jakaa tätä tietoa ja toivon, että teille jotka toimitte yhdistyksen parissa herää mielenkiinto arvioivaa toimintakulttuuria kohtaan ja saisitte sitä kautta tukea yhdistyksen toiminnan kehittämiseen.

Ammattiyhdistyksen toiminta rakentuu perinteisesti kolmeen perusasiaan, liiton arvoihin, strategiaan ja toimintasuunnitelmaan. Yhdistyksen puheenjohtaja tekee perinteisesti toimintasuunnitelman yhdessä hallituksen kanssa ja se hyväksytään yhdistyksen kokouksessa jonne kaikki jäsenet kutsutaan. Yhdistyksen kokouksessa on tarkoitus keskustella toimintasuunnitelmasta ja sen painopisteistä, mutta valitettavasti kokoukseen tulee paikalle vain murto-osa yhdistyksen jäsenistä. Yhdistyksen jäsenillä on erittäin laajat vaikutusmahdollisuudet yhdistyksen kokouksessa mutta koska jäsenistö ei tule kokouksiin niin käytännössä toiminnan suunnittelu rajoittuu hyvin pienelle joukolle. Tämä voi johtaa siihen, että toiminta on ylhäältä ohjattua ja johdettua, eikä jäsenlähtöistä.

Isoilla liitoilla on yhdistysten toiminnan suunnittelun tueksi määritelty yhteiset arvot ja strategia. Lähtökohtaisesti liitto toivoo että yhdistykset nostavat strategian painopisteitä toiminnan suunnitteluun sekä noudattavat liiton yhteisiä arvoja. Onko ohjaus kuitenkin mennyt liian pitkälle? Moni jäsen ei edes tiedä kuuluvansa ammattiyhdistykseen, saati sitten että tietäisi oman yhdistyksen nimeä. He tietävät kuuluvansa liittoon, mutta koska liitto tuntuu kaukaiselta niin tietääkö jäsen aidosti sen että hän voisi käytännössä vaikuttaa yhdistyksen toimintaan. Moni on sitä mieltä että työntekijät eivät enää halua vaikuttaa omiin asioihin, itse en usko siihen. Tätä väitettä tukee Loimun (2012, 401–402) ja Kumpumäen (2014, 14) käsitys siitä, että jäsenet eivät

ole passiivisia, he ovat kukin tahollaan (esim. työelämässä, koulussa, harrastuksissa tai kodin arjessa) hyvinkin aktiivisia. Syynä ei ole se, ettei jäseniä kiinnosta, vaan se, että yhdistys ei tarjoa jäsenille sellaista mikä heitä kiinnostaisi. Jäsenille on tarjottava sitä mitä he haluavat, jotta jäsenet ja yhdistys saadaan kohtaamaan. Yhdistysten on muututtava ja jäsenten odotukset on selvitettävä.

Käykö ylhäältä johdettaessa niin, että liitto tekee yhdistykset tarpeettomiksi? Kun pyritään ajamaan samoja arvoja ja strategiaa jokaisessa yhdistyksessä niin se ohjaa toiminnan suunnittelua ja jäsenillä voi olla vaikea samaistua omaan yhdistykseen.

Tämän vuoksi on tärkeää, että rakennetaan menetelmiä joka mittaa kuinka hyvin toiminnan suunnittelu ja itse toiminta vastaa jäsenten mielipiteitä ja toivomuksia. Tällä tavalla toiminnasta saadaan jäsenlähtoisempää ja yhdistys pystyy tarjoamaan jäsenille mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisöön, sekä yhdistyksen toimintaan. Arviointi ei tee järjestämistyötä tarpeettomaksi vaan päinvastoin se korostaa sitä ja antaa järjestämistyölle tietoa ja pohjaa suunnata toiminnat oikein.

1.1 Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

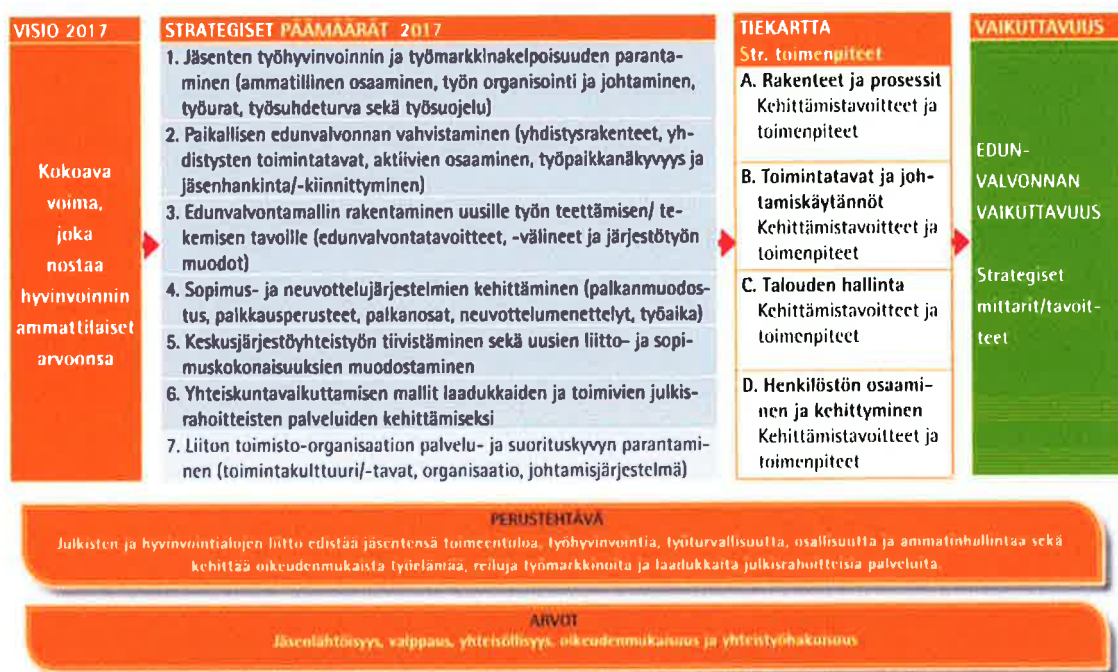
JHL on SAK: lainen ammattiliitto, jossa on jäseniä noin 240 000. Jäsenistä 69 prosenttia on naisia ja 31 prosenttia miehiä. Liiton jäsenillä on noin 2500 eri ammattinimikettä. JHL on ammattiliitto, jonka jäsenet työskentelevät valtion, kuntien, kuntayhtymien, seurakuntien, niiden liikelaitosten tai yhtiöiden, yleishyödyllisten yhteisöjen, julkiselle sektorille palveluja tuottavien yritysten tai yhteisöjen palveluksessa ja vastaavilla toimialoilla. Liittoon kuuluu myös näiden alojen opiskelijoita, opiskelijayhdistykseen kuuluu noin 14 000 opiskelijajäsentä. Liitolla on lähes 700 paikallisyhdistystä. Paikallisyhdistykset muodostavat liiton rungon. Jokainen liiton jäsen kuuluu johonkin liiton paikallisyhdistykseen. Liitto kerää jäsenmaksun, johon kuuluu osana myös työttömyyskassan maksu. Jäsenmaksusta 20 % liitto toimittaa jäsenmaksupalautuksena yhdistykselle.

JHL:n 11 aluetoimiston toimipisteet sijaitsevat 14:llä eri paikkakunnalla ja keskustuomisto sijaitsee Helsingissä. Liitossa on 245 työntekijää ja samoissa tiloissa toimii

myös työttömyyskassa 60 työntekijän voimin. Liitto on tekemässä yli sataa työ- ja virkaehtosopimusta. JHL:n jäsenlehti on Motiivi ja se ilmestyy 13 kertaa vuodessa. (www.jhl.fi, 8.5.2016)

JHL:n toiminta pohjautuu edustajiston hyväksymään liittostrategiaan ja vuosittain tehtävään toimintasuunnitelmaan. Liittostrategia tehdään aina viideksi vuodeksi kerrallaan. Nyt voimassa oleva strategia on hyväksytty vuonna 2012 ja se on voimassa vuoteen 2017 saakka. Strategiassa hyväksytään myös liiton perustehtävä, sekä visio. Tätä strategiaa, perustehtävää ja visiota noudatetaan vuotuista toimintasuunnitelmaa tehdessä ja strategiaa pyritään jalkauttamaan liiton kaikkien toimintaan yhdistykset mukaan lukien.

JHL - liittostrategia 2017



Kuva 1. Lähde: JHL:n liittostrategia, 12

JHL on jäsenten muodostamien vahvojen yhdistysten liitto. Valtakunnallisesti yhdistyksiä toimii lähes 650 kappaletta. Yhdistyksen tarkoituksena on koota yhteen kaikki järjestämisalalla ja toimialueella työskentelevät henkilöt. JHL:n yhdistys toimii sääntöjensä sekä liiton sääntöjen ja päätösten mukaisesti jäsentensä palvelussuhteen ehto-

jen ja työolosuhteiden parantamiseksi sekä heidän ammatillisten, oikeudellisten ja yhteiskunnallisten etujensa ja oikeuksiensa edistämiseksi sekä yhteiskunnallisten valmiuksien parantamiseksi. (JHL:n järjestötiedon käsikirja 2015, 15)

JHL:n yhdistys takaa demokraattiset oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet jäsenilleen. Yhdistyslaki, johon rekisteröity yhdistystoiminta nojaa, perustuu ajatukseen jäsenten loukkaamattomasta yhdenvertaisuudesta. Järjestämisa (yhdistysten sääntöjen 2§) tarkoittaa (niitä) työyhteisöä, työnantajaa, sopimus- tai hallinnon alaa, jossa yhdistystoimi. Toimialue puolestaan tarkoittaa maantieteellisesti määriteltyä toiminta-aluetta. Tavoitteena on, että yhdistysten järjestämisaalat eivät mene päällekkäin ja vastaavat muuttuvia työnantajaorganisaatioita. (JHL:n järjestötiedon käsikirja 2015, 15)

JHL:n yhdistyksen varsinaiseksi jäseneksi voivat järjestäytyä henkilöt, jotka työskentelevät valtion, kunnan, kuntayhtymän, seurakunnan, niiden liikelaitoksen tai yhtiön, yleishyödyllisen yhteisön, julkiselle sektorille palveluja tuottavan yrityksen tai yhteisön palveluksessa sekä vastaavilla toimialoilla työskentelevät ja aloille valmistavissa opilaitoksissa opiskelevat. (JHL:n järjestötiedon käsikirja 2015, 24)

Tässä opinnäytetyössä keskityn JHL:n pääkaupunkiseudun aluetoimiston alueen yhdistykseen. JHL - Pääkaupunkiseudun toiminta-alueella on yhdistyksiä n. 125. Yhdistykset ovat Helsingissä, Espoossa, Vantaalla ja Kauniaisissa, lisäksi HUS-yhdistykset Hyvinkäällä, Porvoossa, Lohjalla ja Tammisaarella. Neuvottelevia yhteisjärjestöjä alueella on kolme. Jäsenmäärä alueella on n. 45 000. (www.jhl.fi, 8.5.2016)

Pääkaupunkiseudun yhdistykset ovat hyvin erilaisia ja erikokoisia, eikä yhdistyksillä ei ole aina yhtä selvää järjestäytymisaalaa vaikka se liiton tavoite onkin. Karkeana ja kona voidaan kuitenkin pitää jaottelua, kunnan, valtion tai yksityisen sektorin yhdistykseen ja alueellisiin tai valtakunnallisiin yhdistykseen. Alueen pienimmässä yhdistyksessä on vain muutama kymmenen jäsentä kun isoimmassa on monta tuhatta jäsentä. Yhdistykset ovat voineet rakentua alkuperäisesti esim. alueellisiin, ammatillisiin tai sopimusalan perusteella, mutta toiminnan tai työnantajien järjestäytymisaalan muuttuessa yhdistykset eivät ole muuttuneet samaan tahtiin tai yhdistyksien yhdistymisien myötä toimiala on laajentunut.

Liitolla ei ole mahdollisuutta puuttua yhdistyksen toimintaan vaan yhdistykset toimivat itsenäisiä organisaatioina. Tämä on johtanut osittain siihen että JHL:n yhdistysten järjestäytymisalajat ovat menneet päällekkäin toisten yhdistyksen kanssa ja tämä aiheuttaa jokin verran kilpailua samoista jäsenistä yhdistysten kesken. Edellä mainitun vuoksi liitolla on edessään laaja mittainen yhdistysrakenteen korjaustyö joka tulee tehdä yhdessä yhdistysten kanssa. Tämä ei tule olemaan helppoa mutta se on välttämätöntä tehdä jotta toimintakenttä saadaan selkeäksi ja jäsen voi kiinnittyä paremmin omaan yhdistykseen. Tehtävää ei helpota jäsenten työpaikkoihin kohdistuvat jatkuvat rakenteelliset muutokset. Nykyajan työelämässä muutos on jatkuvaa ja meidän on löydettävä sellaiset keinot ja rakenteet jolla pysymme muutoksen mukana.

2 MENETELMÄT

Olen lähtenyt tätä opinnäytetyötä suunnitellessa ajatuksesta, että menetelmät ja toimenpiteet täytyy olla käytännönläheisiä ja toteutettavissa ammattiyhdistyksen arjessa. Olen pyrkinyt pitämään tämän ajatuksen opinnäytetyön punaisena lankana alusta loppuun asti. Kirjallisen tietopohjan lisäksi, olen käyttänyt osallistavia menetelmiä selvittämään ja kuuntelemaan yhdistysten tarpeita ja ajatuksia toiminnan kehittämisestä. Tämän lisäksi olen käyttänyt myös omaa kokemusta hyödykseni tuomalla omia näkemyksiä ja kokemuksia esille, kuitenkin erotellen oman näkemyksen tutkittavasta tiedosta.

Olen lähestynyt opinnäytetyön aihetta tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kautta. Toikon ja Rantasen mukaan tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jossa kysymyksenasettelut nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tavoitellaan konkreettista muutosta, mutta samalla siinä pyritään perusteltuun tiedon tuottamiseen. (Toikko, Rantanen, 2009, 22–23.)

Kehittäminen nähdään usein konkreettisenä toimintana, jolla tähdätään jonkin selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. (Toikko, Rantanen 2009, 14) Kehittäminen voi pitää sisällään sekä uusien ideoiden keksimistä että niiden levittämisen ja

vakiinnuttamisen. Tässä mielessä kehittäminen on luonteeltaan ennen kaikkea käytännöllistä asioiden korjaamista, parantamista ja edistämistä. Kehittäminen tähtää muutokseen jolla tavoitellaan jotakin parempaa tai tehokkaampaa kuin aikaisemmat toimintatavat tai rakenteet. Tavoitteellisuus on keskeinen kehittämisen elementti. Kehittämistoiminnan lähtökohtana voivat olla nykyisen tilanteen tai toiminnan ongelmat tai toisaalta näky jostain uudesta. (Toikko, Rantanen 2009, 16)

Olen rakentanut opinnäytetyölle tutkimussuunnitelman Hirsijärvi, Remes, Sajavaaran Tutki ja kirjoita, 175, menetelmää mukailen. Olen jakanut suunnitelman ensin, tutkimustehtävän, aineiston hankinnan ja eteneminen mukaan. Tämän pohjalta rakensin suunnitelman, sekä tutkimuskysymykset. Tässä opinnäytetyössä kehittämisen ensisijaisena kohteena ovat yhdistyksen toimintatavat, jäsenlähtöisyys, sekä toiminnan näkyväksi tekeminen arvioinnin avulla. Tutkimuskysymyksenä on voidaanko arvioinnin avulla kehittää JHL:n yhdistysten toimintaa? Olen rakentanut tälle työlle kehittämisprosessin ja vienyt prosessia eteenpäin näiden vaiheiden mukaisesti. Prosessikuvauksessa on pyritty noudattamaan kehittämisprosessia kuvaavaa lineaarista mallia. (Toikko, Rantanen 2009, 64)

Vaihe 1



Vaihe 2



Kuva 2. Prosessikuvaus

Nykytilan selvittämiseen ja tarpeen arviointiin olen oman selvitystyön lisäksi käyttänyt osallistuvaa ryhmätyömenetelmää oppimiskahvilan muodossa. Olen käyttänyt aineiston hankintaan ja tietopohjan keräämiseen kirjallisia lähteitä, ryhmätöitä, haastatteluja, keskustelutilaisuuksia ja Webropol kyselyä jotka tehtiin pilotoinnin yhteydessä kahteen eri yhdistykseen. Kyselyn yhteystiedot on poimittu JHL:n jäsenrekisteristä ja

kysely toteutettiin sähköpostikyselynä. Kyselyn saatteena olin kertonut miksi kyselyä tehtiin ja miten sekä kuka tietoa käsittelee. Vastausaikaa oli neljä viikkoa ja muistutus viestiä ei lähetetty. Kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin 50 euron lahjakortti kummassakin yhdistyksessä.

Tärkeänä osana tätä opinnäytetyötä on ollut myös tulosten reflektointi. Jack Merirowin (1995) mukaan reflektio on tarkastelunäkökulman tutkimista. Reflektion avulla voidaan tulla tietoisiksi omista havainnoinnin, ajattelun ja tuntemisen tavoista. Kriittinen reflektio tarkoittaa tarkastelunäkökulmien taustalla olevien ennako-oletusten arviointia ja tutkimusta. (Toikko, Rantanen 2009, 51) Esimerkiksi oppimiskahvilasta tai webropol kyselystä saaduista tuloksista keskusteltiin yhdessä reflektion pohjalta ja pyrittiin analysoimaan tuloksia ja eri tarkastelunäkökulmia.

Tämän prosessin aikana koin haasteita yhdistää työn ja opiskelun, vaikka opinnäytetyön tilaajana oli oma työnantaja. Tämä johtui osittain siitä, että opinnäytetyön aikana tehtäväni organisaatiossa muuttui. Siirryin järjestölinjalta edunvalvontalinjalle ja fyysisesti pääkaupunkiseudun aluetoimistolta keskustoimistolle. Jouduin käytännössä kauemmaksi yhdistysten arkea. En halunnut kuitenkaan poiketa kehittämisprosessista vain pidin siitä kiinni, jonka vuoksi aikataulu tavoite venyi. Se ei loppupeleissä ollut välttämättä huono asia, vaan osoittaa vielä enemmän kehittämistyön tarpeellisuuden.

3 MITÄ ARVIOINTI ON?

Toiminnan, työn ja tulosten arviointi on lähtenyt yritysmaailmasta ja nykypäivänä arvioiva toimintakulttuuri on liiketoiminnassa osa normaalia työtä. Sittemmin arviointikulttuuri on levinnyt myös järjestöihin ja esimerkiksi raha-automaattiyhdistyksen rahoittamissa hankkeissa on määrätty, että toiminnan tuloksista tulee arvioida ja raportoida, jotta toiminnalle on mahdollista saada raha-automaattiyhdistyksen rahoitusta. Arvioiva toimintakulttuuri laajenee kovaa vauhtia etenkin sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Iso kiitos tästä kuulu SOSTE ry:lle joka on julkaissut kaksi arviointiopasta, luonut arviointisivustot verkkosivuilleen ja järjestää vuosittain lukuisia arviointikoulutuksia.

Vaikka arvioiva toimintakulttuuri ei ole mitenkään uutta, niin ei se ole levinnyt samassa mittakaavassa ammattiyhdistysliikkeeseen. Tämän vuoksi on ehkä hyvä avata arviointia ja arvioivaa toimintakulttuuria, jotta tiedetään mistä on kysymys. Arvioinnin kaiku ei ole aina myönteinen. Onko se pelkkää virheiden kaiveluja ja syyllisten etsimistä? Jo käsitteenä se voi tuntua epämääräiseltä ja vaikealta. (Aalto, Haake, 2014, 7) Tämä on monen ensimmäinen ajatus kuin puhutaan arvioinnista. Negatiivinen suhtautuminen arviointiin johtuu yleensä siitä, että arviointia pidetään arvosteluna, joka ei ole arvioinnin tarkoitus.

Toimiessani JHL:n pääkaupunkiseudun aluetoimitsijana minun yhtenä tehtävänä oli huolehtia vuotuisesta kehityskeskustelusta alueen yhdistysten kanssa. Aluetoimitsijalla voi olla jopa 20 yhdistystä vastuullaan. Tehtävänä oli käydä kehityskeskustelulomakkeen pohjalta keskustelu, mikä on yhdistyksen tila, minkälaista toimintaa järjestetään ja tarvitseeko yhdistys tukea aluetoimistolta. Kehityskeskustelun alkuperäinen tarkoitus on varmasti ollut hyvä, mutta itse koin nämä keskustelut hyvin kiusalliseksi. Tuntui siltä, että tulin ulkopuolisena arvostelemaan yhdistyksen toimintaa ja minun olisi pitänyt kertoa, miten toimintaa kannattaa kehittää tuntematta heidän toimintaa kovinkaan tarkkaan. Tämä ei ollut omiaan lisäämään luottamussuhdetta.

Tämän vuoksi on tärkeää että arvioinnista sen tavoitteista ja tarkoituksesta keskustellaan avoimesti ennen kuin yhdistykselle lähdetään rakentamaan arvioivaa toimintakulttuuria. Yhdistyksen tulee itse olla mukana rakentamassa arviointia ja on tärkeää, että yhdistys voi suorittaa arvioinnin tarvittaessa itsenäisesti ilman ulkopuolista tukea.

Aalto-Kallio ja Haake toteavat arvoiva toimintakulttuuri järjestö arkeen oppaassa, että "on palkitsevaa kuulla ja nähdä, millaisia oivalluksia ja oppimiskokemuksia ihmiset ovat saaneet arvioinnin avulla. Arviointi on kirkastanut työn merkityksen ja auttanut tekemään työn tuloksia näkyväksi" Tämä onkin yksi arvioinnin parhaista asioista. Se tuo todellakin toimintaa ja tuloksia näkyväksi, jopa sellaisia mitä emme ole muuten huomanneet tai emme ole osanneet antaa niille arvoa. Toiminnan tuominen näkyväksi on tärkeää ammattiyhdistystyössä, jota pääsääntöisesti tehdään vapaaehtoisuutena ja omalla ajalla, eikä siitä monestikaan saa kiitosta. Arviointi tuo esille myös toiminnan kehittämistarpeet ja niitä on huomattavasti helpompi perustella kun kehittämiskohteet tai ongelmat on saatu arvioinnin kautta näkyväksi. Edellistä esimiestäni

lainaten ”tarvitaan faktaa jolla paukuttaa”, pelkkä tuntuma jostain asiasta ei riitä, vaan toiminnalle tai sen muutokselle täytyy olla perusteet.

Järjestöjen yhteiskunnallisen työn näkyväksi tekeminen on meidän kaikkien järjestötoimijoiden etu, ja olemme kaikki siitä vastuussa. On tärkeää näyttää miten tuloksesta ja vaikuttavaa työtä teemme. Työmme läpinäkyvyys ja uskottavuus lisääntyy kun pystymme osoittamaan sen tulokset systemaattisella arvioinnilla (Aalto, Haake, 2014, 7). Tämä on erittäin tärkeää myös JHL:n yhdistyksille. Liiton ja yhdistysten toimintaa on arvosteltu paljon niin julkisesti kuin myös kansalaisten keskuudessa. Osaammeko tuoda työmme tuloksia ja olemassaolomme tärkeyttä näkyväksi? Onko se, ettemme osaa tehdä työtämme näkyväksi, johtanut osittain ammattiyhdistysliikkeen arvostuksen heikkenemiseen?

Arviointi: on jonkin asian arvon tai ansion määrittelyä (Robson, C. 2001). Arvioinnin hyötyjen oivaltaminen on olennaista kun suunnitellaan arviointiin ryhtymistä. On tärkeää, että kaikki yhdistyksen hallituksen jäsenet ovat sitoutuneet arvioivaan toimintakulttuuriin ennen arvioinnin aloittamista.

Arviointi auttaa kirkastamaan perustehtävää. Yhdistyksen perustehtävä on kirjattu yhdistyksen sääntöihin ja yleensä tämä pykälä ei elä. Voi olla hyvinkin, että perustehtävä ei ole ajantasainen, eikä sen paikkansapitävyyttä ole pohdittu aikoihin. Tämän vuoksi on tärkeää, että yhdistyksessä pohditaan säännöllisin väliajoin mikä on yhdistyksen perustehtävä, mitä se tarkoittaa ja miten se näkyy toiminnassa. Perustehtävän tulisi olla kaiken toiminnan lähtökohta (Saikkonen, Paija, 2007)

Perustehtävän määrittäminen on edellytys sille, että yhdistys voi ryhtyä miettimään päämääriä ja tavoitteita. Keskustelu tavoitteista ja yhdistyksen tarkoituksesta johtaa kysymykseen miksi juuri tämä yhdistys on olemassa. Tässä keskustelussa arvioinnin tuloksilla on suuri merkitys. Yhdistyksessä tarvitaan työkaluja joilla hallitus löytää ne toimintatavat, jotka parhaiten edistää perustehtävää (Saikkonen, Paija, 2007)

Ammattiyhdistysliikkeen ja JHL:n yhdistysten yhteisenä tavoitteena on laajan järjestäytymisasteen ylläpitäminen ja sitä kautta uusien jäsenien järjestäytyminen yhdistyksiin. Yhteisestä päämäärästä huolimatta kilpailu liittojen välillä on kovaa ja samoja

työntekijöitä pyritään järjestämään moneen eri liittoon. Toimintaympäristö on valtavassa muutoksessa. Liiton jäsenmäärä on laskenut monella perinteisellä järjestäytymisalalla, kunta ja valtio sektorilla, kun taas yksityisillä aloilla on ollut kasvua. Kummallakin sektorilla on valtavat haasteet edessä. Esimerkiksi Sote-uudistus yhdessä aluehallinto- ja maakuntahallinto uudistuksen kanssa tulevat väkisinkin muuttamaan JHL:n yhdistysrakennetta ennennäkemättömällä tavalla. Tässä muutosten ajassa yhdistyksen tulee löytää olemassa olevat vahvuudet ja heikkoudet. Arviointi antaa siihen oivan apuvälineen ja auttaa muuttamaan vahvuudet vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä.

Kun yhdistyksellä on rohkeutta tarkastella omaa toimintaansa rehellisesti, se löytää myös niitä alueita, joita kannattaa parantaa ja kehittää. Kehity tai kuole on slogan, joka kertoo tosiasian. että yhdistys, joka tarkastelee toimintaansa avoimesti sen eri puolilta ja vielä jäseniä kuunnellen kehittyy. Arvioinnin avulla yhdistyksen toimijoita motivoidaan, he saavat voimavaransa esille ja arviointi kannustaa uuden oppimiseen. (Saikkonen, Paija, 2007) Monessa yhdistyksessä tarvittaisiin lisää toimijoita. Aktiivisia jäseniä on liian vähän. Arviointi nostaa esille ne alueet toiminnassa, johon kannattaa satsata. Näin vähäiset resurssit kyetään käyttämään yhdistyksen perustehtävän mukaiseen toimintaan ja saadaan siellä tuloksia aikaseksi. Kun jäsenet huomaavat konkreettisesti että yhdistys saa tuloksia aikaan niin se herättää luottamusta ja jäsen kiinnittyy paljon vahvemmin yhdistyksen.

Teimme aikanaan Suomenlahden osaston kanssa esityksen työntekijöiltä tuleen palautteen perusteella virkavaatetusten uusimisesta, koska virkavaatteet olivat todettu epämieluisiksi ja työturvallisuutta vaarantaviksi. Tämän aloitteen tekemistä siihen pisteeseen, että uudet vaatteet tuli, kesti kauan, mutta yhdistys ei antanut periksi vain sai tavoitteen läpi. Tämä aloite lähti työntekijöiden konkreettisesta palautteesta ja kun tavoite vihdoin meni läpi, se varmasti vahvisti työntekijöille merkitystä kuulua yhdistykseen ja osoitti, että yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa yhdistyksen tavoitteisiin ja sitä kautta omaan työelämään. Tulosten avulla jäsenyydelle tulee merkitys. Tulokset näkyvät myös ulospäin ja yhdistyksen näkyvyys tuo uusia jäseniä. Arviointi lisää yhdistyksen toiminnan näkyvyyttä ja uskovausta siihen, että paikallisyhdistys voi olla uskottava vaikuttaja järjestönäkin. (Saikkonen, Paija, 2007)

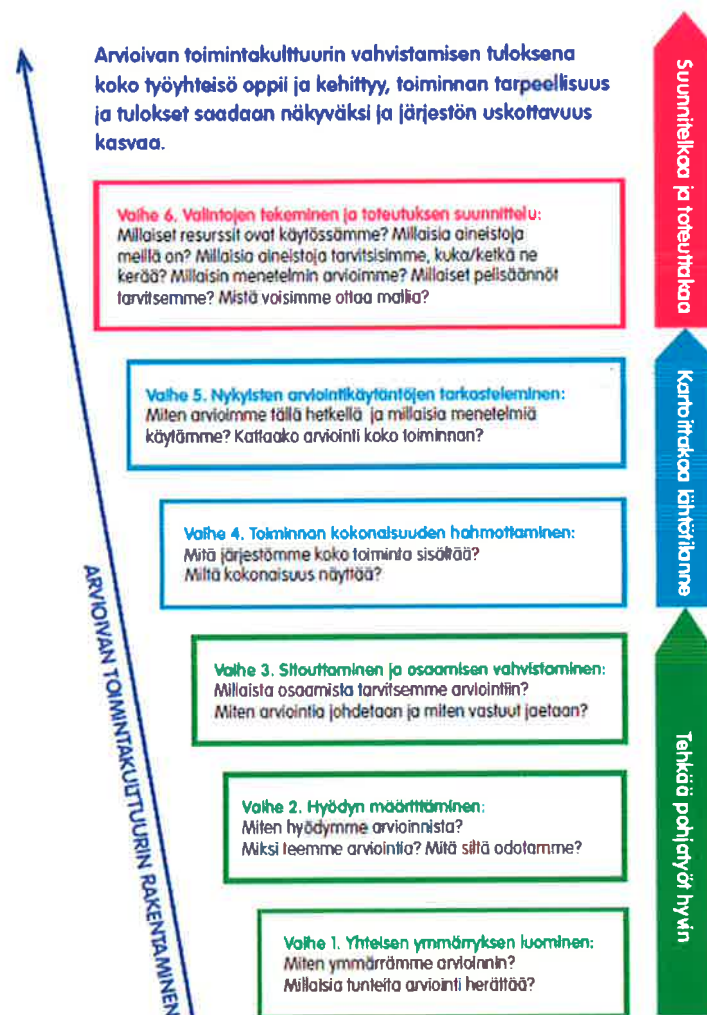
Kuten edellä mainittu osoittaa, tulosten näkyväksi tekeminen on erittäin tärkeä yhdistysaktiivien motivaation ja jäsenten kiinnittymisen kannalta, mutta tämä on myös erittäin tärkeää toiminnan jatkuvuuden kannalta. Toiminnan näkyväksi tekeminen tuo myös hiljaista tietoa näkyväksi. JHL:n yhdistysten aktiivien joukossa on valtava määrä hiljaista tietoa, mikä uhkaa hävitä suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Satu Korkeakoski on käsitellyt hiljaisen tiedon jakamisen merkitystä opinnäytetyössään – merkittävä seikka Strategiassa, Humak, 2015. Tiedon voi jakaa kahteen eri tasoon eli hiljaiseen tietoon tai näkyvään tietoon. Satu Korkeakoski toteaa, että arviointi tuo myös hiljaista tietoa näkyville, jolloin tietoa on helpompi jakaa ja dokumentoida. (Korkeakoski, 2015,10)

Yhdistyksissä on tarvetta pohtia kuinka iso osa toiminnasta tapahtuu kokemusperäisen tiedon varassa ja kuinka suuri merkitys sillä on toimintaan. Kuinka iso osa osaaamisesta ja tiedosta ovat yksittäisten toimijoiden varassa. Yhdistysten kannattaa asettaa itselle kysymys, kun puheenjohtaja, pääluottamusmies, luottamusmies tai yhdistysaktiivi jää eläkkeelle tai siirtyy toisiin tehtäviin, niin menetämmekö yhteistyökumppaneita, heikkeneekö toiminnan ja palvelun laatu, kuinka kauan seuraajan perehdyttäminen kestää. (Korkeakoski, 2015, 17) Nämä ovat tärkeitä kysymyksiä ja valitettavan usein näitä kysymyksiä ei pohdita etukäteen. Kun yhdistyksessä on tunnistettu hiljainen tieto, on otettu tärkeä askel. Hiljaisen tiedon säilyttäminen yhdistyksessä ei välttämättä vaadi erillisiä projekteja vaan parhaiten kokemus ja hiljainen tieto siirtyvät yhdistyksen rutiineissa. Hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen ja jakaminen pitäisi olla osana yhdistyksen perustoimintaa. (Korkeakoski, 2015,21) Arviointi auttaa toiminnan tuomista näkyväksi ja tätä kautta vähentää hiljaisen tiedon riskiä.

Arviointi voidaan määritellä tekijän mukaan sisäiseksi itsearvioinniksi, ulkoiseksi arvioinniksi tai vertaisarvioinniksi. Kokonaistoiminnan arviointia toteutetaan yhdistyksen sisäisenä itsearviointina. Johdon kiinnostus ja tuki ovat A ja O arvioivan toimintakulttuurin luomisessa. Toimintasuunnitelma ja käytettävissä olevat resurssit luovat raamit kokonaistoiminnan arvioinnille. Kokonaistoimintaa varten tarvitaan selkeä suunnitelma toiminnan tavoitteista ja toimenpiteistä. Kokonaistoiminnan arvioinnissa tarkastellaan missä määrin tavoitteet saavutettiin, oliko toiminta onnistunutta, mitä tuloksia saatiin aikaan, millä rahalla sekä mitä kehittämistoimia tarvitaan jatkossa. (Aalto-Kallio, Haake, 2014, 18)

3.1 Arvioinnin suunnittelu

Arviointia tehdään monesti irrallaan muusta toiminnasta, vaikka sen tulisi olla osa järjestön perustoimintaa siinä missä esimerkiksi talouden, hallinnon ja viestinnän. (Aalto-Kallio, Haake, 2014, 9) Arvioivaa toimintakulttuuria ei luoda hetkessä ja tämän vuoksi kannattaa lähteä pitkäjänteisestä yhdistyksen kehittämisestä. Arvioivan toimintakulttuurin luomien kannattaa tehdä vaiheittain. Ensin on tehtävä hyvin pohjatyöt ja luotava perusta. Tämän jälkeen kartoitetaan lähtötilanne: miten arvioimme toimintaamme nyt. Sen jälkeen päätetään, mikä olisi omalle yhdistykselle toimiva ja konkreettinen arviointikäytäntö ja ryhdytään työhön. Askel askeleelta nouseaan kohti yhteisesti jaettua arvioivaa toimintakulttuuria. (Aalto-Kallio, Haake 2014,9)



Kuva 3. Lähde (Aalto, Haake, 2014, 10)

Suunnittelu, toiminta, seuranta ja arviointi sekä raportointi muodostavat kehän, palapelin, jossa jokainen pala on erilainen, mutta yhdenkin palan puuttuminen rikkoo kokonaiskuvan. Eri paloja sitoo yhteen toiminnassa mukana olevien ihmisten jatkuva vuoropuhelu ja prosessin tuoma jatkuva kehittäminen. (Aalto, Haake, 2014 ,11)

4. AMMATTIYHDISTYKSEN ARVIOINTI

Pohdin pitkään miten rakennan tämän opinnäytetyöhön liittyvän arvioinnin pilotoinnin. Pohdinnan jälkeen tulin siihen tulokseen ettei ole järkevää etsiä oikotietä, vaan lähdin lähestymään arviointikulttuurin rakentamista edellisistä sivun (kuva 3) kautta eli rakentaen kolmeen pääkohtaan kuusi eri vaihetta. Kolme pääkohtaa on pohjatyö, lähtötilanteen kartoitus, sekä suunnittelu ja toteutus. Olen soveltanut vaiheistusta ja vaihtanut jonkin verran vaiheistuksien järjestystä alkuperäisestä kuvasta poiketen..

Aloittaessani opinnäytetyötä olin ollut kaksi vuotta JHL:n pääkaupunkiseudun alue toimistolla töissä. Olin tutustunut alueen yhdistyksiin jonkin verran ja omiin vastuu yhdistyksiin hieman enemmän. Koska toiminta-alueella on yli sata yhdistysetä, en voinut olla varma onko jossain yhdistyksessä arvioivaa toimintakulttuuria ja jos ei, niin minkälainen vastaanotto tällaiselle muutokselle olisi.

4.1 Yhteisen ymmärryksen luominen (vaihe 1)

Lähdin kartoittamaan arvioivan toimintakulttuurin tarvetta pääkaupunkiseudun yhdistysjohdon päivillä, jotka järjestettiin Tampereella marraskuussa 2013. Osallistujana oli 97 yhdistys puheenjohtajaa, varapuheenjohtajaa tai pääluottamusmiestä. Olin valmistellut luennon, jossa kävin läpi arviointikulttuurin peruseriaatteet ja tarkoituksen. Luento sai hyvän vastaanoton ja tämän jälkeen teimme oppimiskahvila menetelmällä ryhmätyön jonka tarkoituksena oli hakea niitä elementtejä joita ammattiyhdistyksen arvioinnissa olisi hyvä mitata. Lähdimme lähestymään asiaa siitä lähtökohdasta, mikä ovat yhdistyksen tavoitteita ja miten toimintaa tulisi kehittää.

Oppimiskahvila on keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä, joka soveltuu noin 12 hengen ja suuremmille ryhmille. Menetelmässä yleisö jaetaan pöytiin, joista kukin käsittelee samaa teemaa eri näkökulmasta. Kussakin pöydässä on kirjuri, joka pysyy paikallaan, mutta muut siirtyvät pöydästä toiseen käyden kaikki pöydät läpi ja osallistuen kuhunkin keskusteluun. Keskustelun tulokset kirjataan joko fläppi-paperille tai suoraan pöydällä olevalle (paperiselle) pöytäliinalle. Tilaisuuden on tarkoitus olla rento, ja keskusteluun rohkaiseva, joten kahvilamainen ilmapiiri on suositeltava. (Wikipedia 15.3.2014)

- Ryhmätyön tarkoituksena oli tuottaa luovalla ajattelumallilla ehdotuksia ja malleja hyvästä yhdistystoiminnasta
- Ryhmätyö tehtiin sovellettuna Learning cafe menetelmällä. Jokaisessa ryhmässä oli kaksi innostajaa joista toinen kirjasi tiedot ylös. Innostajat perehdyttiin päivää aikaisemmin tehtävään.
- Ryhmät oli jaoteltu seitsemään eri aihe-osa-alueeseen niin että osallistujat jaettiin seitsemään ryhmään ja jokainen aloitti yhdestä ryhmästä. Tämän jälkeen ryhmä siirtyi seuraavaan aihealueeseen ja tätä jatkui kunnes jokainen aihealue oli käyty.
- Aihe-alueiden innostajat jäivät paikalleen
- Aikaa yhdessä aihealueessa oli 10 minuuttia ja siirtymiseen oli varattu 5 minuuttia
- Fläppitauluja tuli yhteensä 24 ja eri ehdotuksia ja malleja tehtiin yli 150
- Ryhmätyön lopuksi jokaisen aihealueen innostajille annettiin 15 minuuttia aikaa esitteillä heidän pisteessä tulleet esitykset ja ajatukset.
- Innostajien esittelyjen jälkeen käytiin vielä 30 minuutin keskustelu koko ryhmätyöstä
- Materiaali kirjattiin ylös ja dokumentoitiin jatkotyöstöä varten.

Yhdistysjohdon päivät päättyivät ryhmätyön loppukäsittelyyn ja päivien palautelomakkeeseen tuli merkitä onko arvioivalle toimintakulttuurille tarvetta ammattiyhdistysliikkeessä. Saaduista vastauksista 96 osallistujaa oli sitä mieltä, että arvioinnille on tarvetta JHL:n yhdistyksissä ja ainoastaan yksi osallistuja katsoi, ettei ole tarvetta rakentaa arvoitimenetelmää- tai arviointikulttuuria.

4.2 Hyödyn määrittäminen (Vaihe 2)

Kävin läpi kaikki yhdistysjohdon ryhmätyönä tehdyt vastaukset ja koostin niistä yhteenvetoon. Keskustelin "innostajien" kanssa ja laadin keskustelusta muistiinpanot. Näiden pohjalta kasasin esityksen joka käytiin yhdessä läpi seuraavilla yhdistysjohdon päivillä Espoossa maaliskuussa 2014 jossa oli enemmän tai vähemmän samat osallistujat kun aikaisemmin Tampereen yhdistysjohdon päivillä.

Tulimme yhteisesti siihen tulokseen, että ryhmätyön tulokset olivat sellaisia jotka ovat tavalla tai toisella mitattavia. Yhteinen näkemys oli myös siitä, että näiden laatutekijöiden toteutumista tulisi arvioida toiminnassa. Lähdin ehdottamaan, että arviointia voisi tehdä järjestelmällisesti toiminnan suunnitelman ja toimintakertomuksen tukena. Ensin arvioidaan mitä jäsenkunta arvostaa tai haluaa yhdistykseltä ja sitten valitaan niistä toimintakauden päälinjat. Toimintakauden lopussa arvioidaan onko tavoitteita saavutettu. Edelleen vastaanotto oli innostunut, joten pyysin ottamaan yhteyttä jos on vapaaehtoisia pilottiyhdistyksiä. Yhteydenottoja tulikin useita, mutta päädyin lopulta kahteen taustoiltaan ja ammattikunnaltaan hyvin erilaiseen yhdistykseen.

4.3 Yhdistykset

Yhteydenottojen joukosta pilottiyhdistyksiksi valikoitui kaksi yhdistystä. Valitsin tarkoituksella kaksi hyvin erilaisen taustan omaavaa yhdistystä, koska JHL:n yhdistykset ovat todellisuudessaakin hyvin erilaisia, johtuen laajasta järjestäytymisalasta. Pilottiyhdistyksiksi valikoitui Helsingin yliopiston ammattiosasto ja Pääkaupunkiseudun yksityisen sosiaali- ja terveysalan henkilökuntayhdistys. Ammattiyhdistysliikkeessä yhdistyksiä voidaan nimittää myös sanalla ammattiosasto. JHL:ssä on käytössä kumpaakin nimitystä johtuen siitä, että liitto on perustettu liittojen yhdistymisen myötä. Vaikka Yliopiston yhdistystä kutsutaan virallisesti nimellä osasto, niin käytän jatkossa selvyiden vuoksi kummastakin nimitystä yhdistys.

Pääkaupunkiseudun sosiaali- ja terveysalan yhdistys JHL 141

Pääkaupunkiseudun yksityisen sosiaali- ja terveysalan henkilökunta JHL ry 141 on perustettu 2.3.1978 Helsingin yksityisten sairas- ja vanhainkohtien henkilökunta KTV ry:n nimisenä. Yhdistyksen uusi nimi vahvistettiin keväällä 2006. Yhdistyksen jäsenis-

töön kuuluu laajasti pääkaupunkiseudun yksityisten sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä jäseniä. Yhdistys koostuu lukuisista pienistä työpaikoista ympäri pääkaupunkiseutua. Yhdistys on kasvanut jäsenmäärältään viime vuosina merkittävästi. Yhdistyksen isona haasteena on se, että jäsenet jakautuvat useille sadoille eri työnantajille, eikä suurimmissa osissa työpaikoista ole valittu JHL:n luottamusmiestä.

Pääkaupunkiseudun yksityisen sosiaali- ja terveysalan henkilökuntayhdistys on erinomainen esimerkki siitä kuin tärkeää tiedon keruu jäsenten mielipiteistä ja toivomuksista on. Jäsenkunta on erittäin hajallaan niin maantieteellisesti kuin ammatillisestikin ja heidän kokoaminen yhteen tilaisuuteen on käytännössä mahdotonta. Tämän vuoksi oli erittäin hyvä, että kyseinen yhdistys suostui jäsenkyselyn teettämisen.

Helsingin Yliopiston ammattiosasto, JHL 645

Helsingin Yliopiston ammattiosasto JHL ry on yhdistys joka edustaa Helsingin yliopistoissa hyvin laajasti lähes kaikkia yliopistolla työskenteleviä ammattiryhmiä. Yliopistosektori on ollut viime vuodet jatkuvien muutosten myllerryksessä ja useilta yhteistoimintaneuvotteluiltakaan ei ole välttytty. Yliopisto oli ennen osa valtiosektoria, mutta siirtyi yksityissektorille vuonna 2010 osana yliopistolaitosten ja lain uudistusta. Kyseessä on hyvin perinteinen ja historiallinen yhdistys.

4.4 Sitouttaminen ja osaamisen vahvistaminen (Vaihe 3)

Pilottiyhdistyksiksi suostumisen jälkeen sovin tapaamiset kummankin yhdistyksen hallitusten kanssa ja kävin pitämässä heille esitelmän järjestöarvioinnista. Kävin arviointityötä tarkemmin läpi yhdistysjohdon päivillä ja esittelin myös esimerkkien kautta, yhdistysten arviointikulttuuria muilta aloilta. Toin hyvin tarkkaan esille sen, että kyse ei ole arvostelusta ja syyllisten etsimisestä vaan arvioinnista. Esitin jo tässä vaiheessa sitouttamiskysymyksiä, koska arviointiin on turha laittaa paukkuja, jos siitä saatavaa tietoa ei jaeta ja hyödynnetä kehittämiseen.

Aalto-Kallion ja Haaken mukaan arvioinnin hyötyjä on tyypillisesti tarkasteltu kolmelta kantilta ja nämä kaikki tulisi olla läsnä kokonaistoimintaa arvioitaessa.

- 1) Kehittämiseen ja oppimiseen perustuvan arvioinnin tarkoitus on palvella käytännön työtä tavoitteiden saavuttamiseksi ja muutosten aikaansaamisessa.
- 2) Tilivelvollisuudesta tehtävän arvioinnin tarkoitus on tehdä näkyväksi aikaansaadut tuloksesta ja vaikutukset.
- 3) Tiedon tuottamista tai lisäämistä korostava arviointi tavoittelee muutosta ihmisten ajattelutavoissa, asenteissa ja arvoissa. Arviointitieto antaa lisää ideoita ja näkökulmia. (Aalto-Kallio, Haake, 2014, 14)

Mietimme yhdessä mitä hyötyä saamme arvioinnista ja miten voimme käyttää tietoa hyväksi. Tämän tiedon oivaltaminen on tärkeää arviointiin ryhtymisessä. Tapaamisen jälkeen sitoutumisen aste oli korkea ja sovimme käytännön järjestelyistä. Valitettavasti tässä vaiheessa tuli aikataulun vuoksi käytännön ongelmia ja itse kyselyn tekeminen arvioinnin tueksi siirtyi keväältä syksylle, joka saattoi vaikuttaa sitoutumisen ja arviointitiedon hyödyntämiseen.

4.5 Kartoita lähtötilanne (Vaihe 4)

Kun pohjatyö on tehty ja perustaa arvioivalle toimintakulttuurille luotu, on hyvä tarkastella, mitä osassa järjestössä tosiasiallisesti tehdään. (Aalto-Kallio, Haake, 2014, 22) Olimme jo aikaisemmin keskustelleet onko yhdistyksillä käytössä olevia arviointityökaluja tai menetelmiä ja tiesin, että kumpikin yhdistys on joskus aiemmin tehnyt kyselyjä mutta ei niinkään toiminnan suunnittelun tukena. Tämän lisäksi tiesin, että JHL:n pääkaupunkiseudun aluetoimistolla on aluetoimitsijoille jaettu vastuuyhdistykset ja toimitsijoiden tulisi käydä yhdistysten kanssa läpi kehityskeskustelulomake. Olen itsekin käynyt tämän lomakkeen läpi ja tarkoituksena on arvioida yhdistyksen toimintaa. Ongelmana on se, että kyseessä on ulkoinen arvioitsija ja ainakin itse koin tilanteet enemmän arvosteluna kuin arviointina. Tämän lisäksi olimme aikaisemmin käyneet 141 yhdistyksen kanssa Järvi-hankkeen arviointia läpi, joten heille aihe oli tutumpi. Olimme tehneet jo kyselyn yhdistyksen johtokunnalle Järvi-hankkeen kysymyksillä ja analysoineet niitä yhdessä.

Yhdistyksen toiminta tulisi avautua toimintasuunnitelmassa, joka rakennetaan yleensä vuodeksi kerrallaan. Toimintasuunnitelma ja käytettävissä olevat resurssit luovat raamit kokonaistoiminnan arvioinnille. Kokonaistoiminnan arviointia varten tarvitaan

selkeä suunnitelma toiminnan tavoitteista ja toimenpiteistä, jolla tavoitteet pyritään saavuttamaan. Arvioinnissa tarkastellaan missä määrin tavoitteet saavutettiin, oliko toiminta onnistunutta, mitä tuloksia saatiin aikaseksi ja millä rahalla, sekä mitä kehittämistoimia tarvitaan jatkossa. (Aalto-Kallio, Haake, 2014, 23)

Toimintasuunnitelman tekoon on olemassa paljon hyviä malleja ja työkaluja. Tärkeintä on, että toimintasuunnitelma on realistinen ja tavoitteet on oikeasti toteutettavissa niillä resursseilla joita on käytettävissä. Toiminta pitää muistaa huomioida myös talousarviota laatiessa, sekä on hyvä miettiä, että jos jotain uutta toimintaa kehitetään, niin voidaanko myös jostain vanhasta luopua. Yhdistyksillä on käytössä rajalliset resurssit, joten jaksamisen kannalta tärkeää pitää toiminta tasapainossa. Itse pidän sinisen valtameren strategiaa erittäin hyvänä toiminnan suunnittelun työkaluna, tämä työkalu on ladattavissa www.innokylä.fi osoitteesta, josta löytyy myös paljon muita hyväksi koettuja työkaluja.

4.6 Suunnittelu ja toteutus (Vaihe 5)

Tässä kohtaa käytin vaiheistusta soveltaen alkuperäisestä mallista. Katsoin, että toiminnan kokonaisuuden hahmottamien sopii enemmän suunnittelu- ja toteutuskokonaisuuteen. Kävimme vastuuhenkilöiden kanssa keskustelua asioista, mitkä asiat ovat heidän yhdistyksessä tärkeitä ja mitä he odottavat arvioinnilta. Sovittiin miten edetään ja päädyttiin kartoittamaan toiminnan suunnittelun tueksi lähtötilannetta kyselyn kautta. Koska kyseessä oli kaksi eri yhdistystä, esitin toimintatapaa, että yhdistykset miettivät omia kysymyksiä ja lähettävät niitä minulle. Tein myös itse pohjaa, johon pyrin lisäämään kummankin yhdistyksen toivomat kysymykset. Kysymysten koostamisen jälkeen lähetin kyselyt vielä molempien hallitusten käsiteltäväksi ja he saivat antaa palautetta.

Kyselypohja muuttuikin toivomusten kautta, mutta kaikkia toiveita ei voitu toteuttaa, koska sama kysely oli tarkoitus tehdä kummallekin yhdistykselle ja tämän vuoksi jouduin tekemään kompromisseja. Oli kuitenkin opinnäytetyön kannalta tärkeää, että kysymykset olivat saman sisältöisiä, jotta niitä voitiin vertailla keskenään. Kyselyssä ei käyty läpi yhdistyksen resursseja tai sitä, miten jäsenistö katsoo mihin resurssit

tulee kohdentaa. Itse näen kuitenkin, että jatkossa toiminnan läpinäkyvyyden lisäämiseksi olisi hyvä mitata myös tätä osa-aluetta.

Sovittiin kyselyn rakenteesta ja siitä, että kysely lähetetään kaikille jäsenille, sekä myös hallinnolle. Pidin itse tärkeänä, että kysely tehdään, niin että vastauksista on eroteltavissa yhdistyksen aktiivien vastaukset ja jäsenten vastaukset. Sovittiin yhdessä, että kysely tehtäisiin sähköisesti ja minä vastaan sen toteutuksesta. Tässä kohtaa yliopiston yhdistys esitti toivomuksen, että kirje lähetettäisiin myös kirjepostilla. Tarkastin jäsenrekisterin, jonka mukaan suurimmalla osalla oli sähköposti ja keskustelun jälkeen päädyimme minun pyynnöstä teettämään kyselyn ainoastaan sähköpostilla myös Yliopistoyhdistyksen osalta, joka myöhemmin osoittautui virhearvioksi.

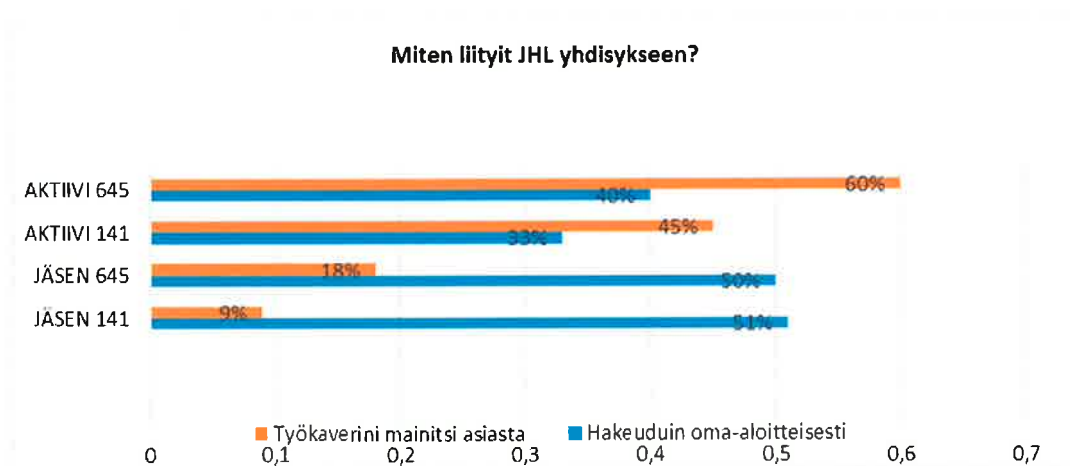
4.7 Tulosten kokoaminen, analysointi (Vaihe 6)

Kysely lähetettiin kummankin yhdistyksen jäsenille webropol kyselynä 27.10.2014. Vastaus aikaa annettiin neljä viikkoa. Yhdistyksen halusivat vastausaktiivisuuden lisäämiseksi arpoa kyselyyn vastanneiden kesken 50€ lahjakortin. Tämä oli mainittu kyselyn saatteessa, kuten myös se, että kysely tehdään osana Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Kysely lähetettiin yhteensä 719 sähköpostiosoitteeseen ja vastauksia saatiin yhteensä 99 kappaletta. Näin ollen vastausprosentti oli yhteensä 14 %. Vastausprosentti jäi yllättävän alhaiseksi ja asiaa selittää osittain jäsenrekisterissä tapahtunut virhe. Kyselyä valmistellessa ja lähettäessä jäsenrekisterin mukaan lähes jokaisella yliopiston yhdistyksen jäsenellä on voimassa oleva sähköpostiosoite. Pidin tätä tietoa luotettavana, koska oletin, että työntekijät saavat työnantajan sähköpostiosoitteen. Tämä jäsenrekisterin tieto osoittautui vääräksi ja ainoastaan noin puolet Yliopisto yhdistyksen jäsenistä sai kyselyn. Tämän lisäksi kummassakin yhdistyksessä tuli paljon virheilmoituksia väärästä tai virheellisestä sähköpostiosoitteesta. Tämä osoittaa sen, että jäsenrekisterissä ei ole ajantasaista tietoa, joka on erittäin huolestuttavaa. Pienestä vastausprosentista huolimatta tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina. Kävin vastaukset läpi, koostin niistä kolme yhteenvetoa yhdistysten käyttöön, kaikki vastaukset yhteensä, jäsenet ilman aktiivijäseniä, sekä aktiivijäsenten vastaukset. Näin tulokset ovat verrattavissa keskenään ja nähdään eroaako yhdistyksen hallituksen jäsenten ja luottamusmiesten vastaukset merkittävästi jäsenkunnan vastauksista. Kävimme tulokset läpi yhdessä hallituksen

kanssa ja etsimme niistä tietoa ja vinkkejä toiminnan kehittämiseen ja toimintasuunnitelman rakentamiseen. Tulokset olivat mielenkiintoisia ja kumpikin hallitus löysi vastauksista asioita, joita tulisi kehittää, sekä myös tietoa jotka yllättivät johtokunnan. Huomioitavaa oli myös se, että yhdistysten erilaisuus näkyi vastuksissa myös erilaisina painotuksina. Tarkastelimme tuloksia myös siinä valossa, voiko niistä saada mittareita toiminnan kehittymisestä jos saman sisältöisen kyselyn tekee uudestaan. Tällaisia mitattavia ja kehitettäviä kohteita löytyi useita, joista nostan muutaman esimerkin kummastakin yhdistyksestä.

Pääkaupunkiseudun sosiaali- ja terveysalan yhdistys JHL 141, vastaukset

Yhdistyksen vastausprosentti oli 11 % sähköpostin omaavista ja vastauksia tuli yhteensä 66 kappaletta. Vastausprosentista ei ole vähennetty virheilmoitusten määrää. Jäsenistä 67 % tiesi yhdistyksen nimen, mikä tarkoittaa, että lähes kolmannes ei tiennyt oman yhdistyksen nimeä. Tietoisuuden lisääminen voisi olla yksi kehittämis-kohteista. Kysyttäessä, miten tulit liittyneeksi nykyiseen JHL:n yhdistykseen 51 % eli puolet vastasivat hakeutuneensa jäseneksi oma-aloitteisesti. Mielenkiintoista tuloksessa oli se, että kun kysymystä vertasi aktiivien vastauksiin, niin heistä 45 % vastasi liittyneensä, koska työkaveri mainitsi asiasta. Voiko tästä päätellä, että mikäli järjestämistyötä tekee työkaveri ja asiasta rohkeasti keskustellaan, niin jäsen sitoutuu paremmin yhdistykseen ja mahdollisesti osallistuu toimintaan aktiivisemmin kuin se, että jäsen liittyy oma-aloitteisesti?



Taulukko 1. Miten liityit JHL:n yhdistykseen

Lähes puolet, 47 % vastaajista oli tarvinnut apua työsuhteeseen liittyvissä asioissa viimeisen vuoden aikana. Saamaansa tukeen he olivat pääsääntöisesti erittäin tyytyväisiä, koska 59 % vastasi tuen olleen hyvää tai erittäin hyvää. Ainoastaan 11 % kertoi tuen olleen huonoa. Huolestuttavaa oli se, että 8 % jäsenistä kertoi, ettei tiennyt mistä pyytää apua. Tuen tarpeen määrä ei yllättänyt koska kyseinen ala on esimerkiksi liiton edunvalvonnassa sellainen mistä tulee paljon kysymyksiä. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut erittäin tärkeää yhdistyksen kannalta saada tieto, mistä jäsen lähetti hakemaan tukea työsuhteeseen liittyvässä asiassa. Tämä kannattaakin lisätä seuraavaan kyselyyn. Kysyttäessä mikä on yhdistyksen ja koko liiton tärkeimmät tehtävät, nousi esiin ylivoimaisesti kolme asiaa. Erittäin tärkeäksi jäsenet valitsivat, Oikeusapu 72 %, Edunvalvonta 70 % ja Neuvonta ja asiantuntijapalvelut 70 %. Kolme tärkeintä oli samat myös aktiivijäsenillä, mutta he eivät pitäneet näitä asioita aivan yhtä tärkeinä. Isoin hajonta nähtiin ajankohtaisten asioiden tiedottamisen tärkeydessä, jossa jäsenistä 57 % piti tiedottamista erittäin tärkeänä ja luottamushenkilöistä vain 22 %. Tämä kannattaakin huomioida toimintaa suunnitellessa. Jäsenet arvostavat yhdistyksen tiedottamista ja heitä oikeasti kiinnostaa ajankohtaiset asiat.



Taulukko 2. Mitkä ovat yhdistyksen ja liito tärkeimmät tehtävät, 141 vastaukset.

Kysyttäessä montako kertaa olet osallistunut yhdistyksen järjestämään toimintaan 79 % jäsenistä vastasi, ettei ole osallistunut kertaakaan. Tässä on selkeä kehittämiskohde ja myös mittari osallisuuden vahvistamiselle. Kysymyksessä olisi pitänyt olla jatkokysymys, että jos et ole osallistunut, niin miksi. Nyt asia jäi epäselväksi ja yhdistys olisi tarvinnut tätä tietoa kehittäessä toimintaa. Kyselyssä oli kuitenkin kysymys, millaiseen toimintaan haluaisit osallistua ja siinä jopa yllättävästi yhdistyksen tarjoama koulutus nousi selkeästi tärkeimmäksi, jopa 66 % osallistuisi koulutukseen mielellään tai erittäin mielellään.

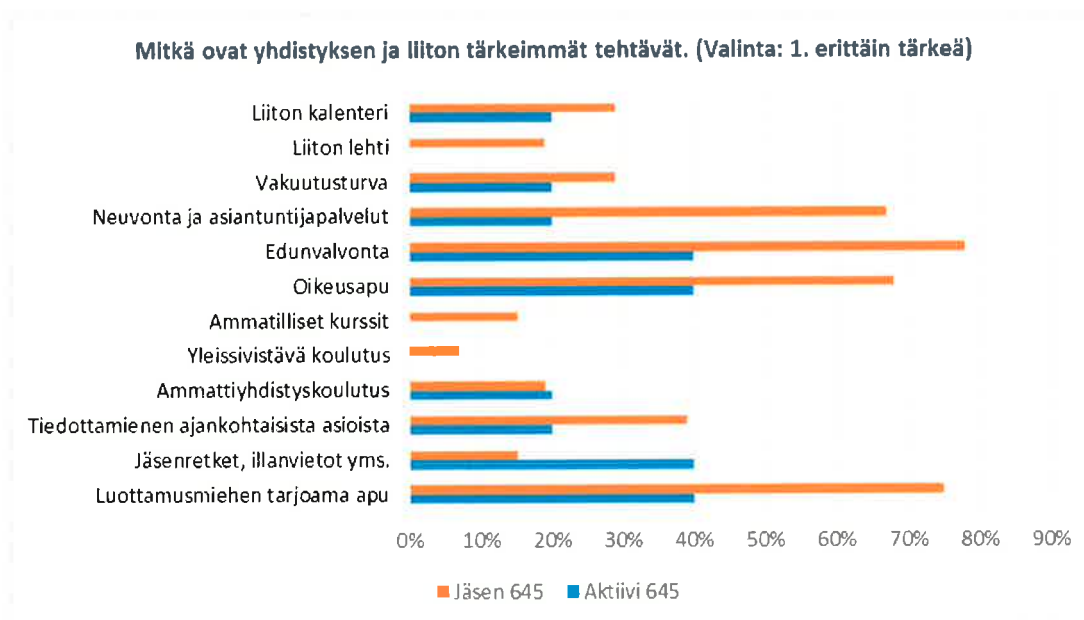
Kysyttäessä milloin olisit valmis osallistumaan työtaistelutoimiin, huomioitavaa oli, että jäsenet olivat selkeästi valmiimpia osallistumaan työtaistelutoimiin kuin luottamustehtävissä olevat jäsenet. Jopa 62 % jäsenistä olisi ehdottomasti valmis osallistumaan työtaistelutoimiin jos työnantaja ei noudata yhteistoimintalakia. Tätä voidaan hoito- ja hoiva-alalla pitää merkittävän korkeana valmiutena. Viimeisenä kysymyksenä oli, että kuinka halukas olisit vastaamaan kerran vuodessa yhdistyksen lähettämään kyselyyn, jossa tiedustellaan ajatuksia yhdistyksen toiminnan suunnittelua ja kehittämistä varten. Vastaajista 79 % olisi valmis vastaamaan kyselyyn jatkossa ja ainoastaan 6 % ei olisi missään tapauksessa valmis vastaamaan vuosittaiseen kyselyyn.

Helsingin Yliopiston ammattiosasto, JHL 645, vastaukset

Yhdistyksen vastausprosentti oli 11 % lähetetyistä sähköposteista. Verrattaessa vastaanottaneisiin osoitteisiin vastausprosentti oli 19 %. Tunnettavuus oli kohtuullisen hyvällä tasolla 82 % jäsenistä tiesi yhdistyksen nimen. Kysyttäessä miten liityit jäseneksi, 50 % jäsenistä ilmoitti liittyneensä oma-aloitteisesti kun vastaavasti aktiivi jäsenistä jopa 50 % ilmoitti liittyneensä joko työkaverin tai luottamusmiehen esityksestä. Tulos on samansuuntainen molemmissa yhdistyksissä ja osoittaa, että jäsenkiinnittyminen voi olla vahvempi kuin jäsenyyttä esittää työkaveri tai aktiivi. Vastanneista 61 %:lla oli luottamusmies työpaikalla ja se näkyi myös jatkokysymyksissä. Kysyttäessä yhdistyksen ja liiton tärkeimpiä tehtäviä nousi esille neljä asiaa ylitse muiden. Erittäin tärkeinä tehtävinä jäsenet valitsivat 78 % edunvalvonta, 75 % luottamusmiehen tarjoama apu, 68 % oikeusapu ja 68 % asiantuntijapalvelut. Näin ollen luottamusmiehen tarjoamaa apua pidettiin toiseksi tärkeimpänä. Kysyttäessä onko yhdis-

tyksesi ollut yhteydessä sinuun henkilökohtaisesti, vastasi 85 % että kyllä on. Tämä on erinomaisen hyvä tulos.

Tiedottamisessa jäsenistö arvosti eniten luottamusmiehen tiedotusta, jopa 82 % jäsenistä piti luottamusmiehen tiedottamista erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Vähiten kannatusta sai sosiaalinen media jota vain 4 % piti erittäin tärkeänä ja 42 % ei pitänyt lainkaan tärkeänä. Yhdistyksen ei kannata tämän tuloksen perusteella panostaa sosiaalisen median viestintään. Muutoinkin perinteiset tiedotuskanavat saivat kannatusta. Esimerkiksi 59 % jäsenistä piti paperista tiedotetta erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Tämä tulos vahvistaa yhdistyksen pääluottamusmiehen kertomaa käsitystä siitä, että kysely tulisi tehdä kirjekyselynä. Tulos myös osoittaa, että ns. megatrendit eivät ole aina niitä asioita joita yhdistyksen jäsenkunta arvostaa.



Taulukko 2. Mitkä ovat yhdistyksen ja liito tärkeimmät tehtävät, 645 vastaukset.

Kysyttäessä kuinka monta kertaa olet osallistunut yhdistyksesi järjestämään toimintaan, 64 % jäsenistä vastasi, ettei ole osallistunut kertaakaan. Tässä on hyvä mittari osallisuuden kehittämiseksi. Jatkokysymyksessä, mihin olisit valmis osallistumaan selkeästi suosituimmiksi nousu vapaa-ajan tapahtumat. Jäsenistä osallistuisi erittäin mielellään tai mielellään 61 % kulttuuritilaisuuteen ja 50 % virkistystilaisuuteen. Onko

tämä tulos ristiriidassa sen asian kanssa, mitä jäsenet pitivät yhdistyksen tärkeimpänä tehtävänä?

Viimeisenä kysymyksenä oli, että kuinka halukas olisit vastaamaan kerran vuodessa yhdistyksen lähettämään kyselyyn, jossa tiedustellaan ajatuksia yhdistyksen toiminnan suunnittelua ja kehittämistä varten. Vastaaajista 85 % olisi valmis vastaamaan kyselyyn jatkossa ja ainoastaan 6 % ei olisi missään tapauksessa valmis vastaamaan vuosittaiseen kyselyyn.

4.8 Reflektointi

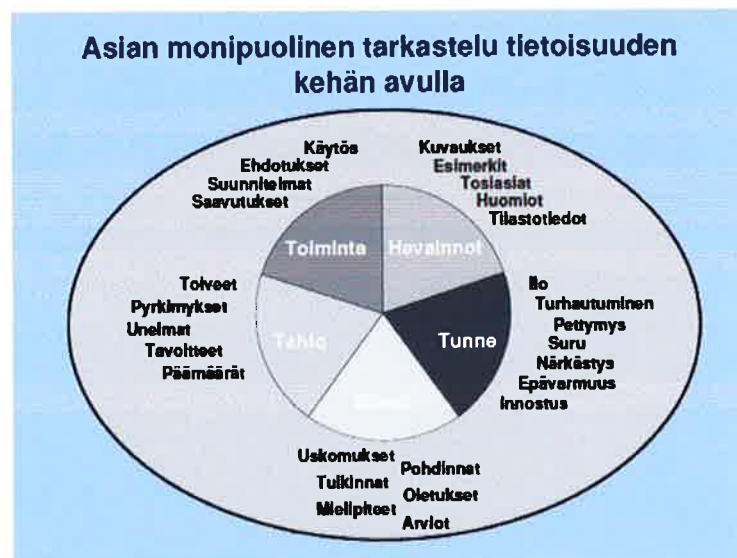
Kuten johdannossa todettiin, on reflektio yksi tärkeä osa arviointia ja tämän vuoksi on tärkeää, että arvioinnin tuloksia käsitellään reflektiivasti. Seppänen-Järvelä kuvaa reflektointia seuraavasti: reflektiota on kysymys toiminnasta, jossa yksilö pohtii ja puntaroi omaa ajattelua ulkoapäin tuleviin virikkeisiin. On havaittu, että reflektio on luontaista ja ”normaalista” ihmiselle. Reflektiota tarvitaan oppimiseen. Ihminen oppii parhaiten kokemuksistaan, mutta ongelmana on se, ettei toiminnan ja päätösten vaikutuksia käsitellä. (Seppänen-Järvelä, 2004,44) Reflektio on keskeinen elementti prosessiarvioinneissa. Kun projektissa arvioidaan kehittämistoimenpiteiden toteuttamista, peilataan saatuja kokemuksia, tunteita ja havaintoja sekä kerättyjä tietoja. (kuva) (Seppänen-Järvelä, 2004,44)

On tärkeää, että arvioinnin avulla saaduista tuloksista keskustellaan avoimesti koko johtokunnan kesken. Pitää muistaa, että tuloksia voidaan tulkita monin tavoin. Tällöin ryhmäkeskustelu on paras keino peilata tuloksia kokemusten ja tunteiden kanssa. Avain asemassa reflektiivassa keskustelussa on luottamus ja jokaisen ryhmän osallistujan arvostus. Lähtökohtaisesti jokainen johtokunta voi käydä tätä keskustelua keskenään, mutta joskus on hyvä käyttää myös ulkopuolista toimijaa, jolla ei ole ennakkokäsityksiä tuloksista. Ulkopuolinen voi nostaa esille kysymyksiä joita sisältäpäin on vaikea nähdä. JHL:n yhdistyksille tällainen ulkopuolinen toimija voi olla vaikka se aluetoimiston vastuutoimitsija.

Kävimme kummankin pilottiyhdistysten hallitusten kanssa erikseen kyselyitä läpi. Kummassakin yhdistyksessä oli selkeästi huomattavissa, että osa tuloksista oli yllä-

tys, mutta osa myös vahvasti ennakkokäsitystä. Keskustelimme tuloksista reflektiivisesti ja vaikka osa tuloksista olivat odotettavan mukaisia, niin näitä on helpompi perustella kun tukena on muutakin kuin olettaus. Kukaan hallitusten jäsenistä ei ilmoittanut, että tulosten vertaaminen jäsenten ja aktiivien kesken olisi epämieluisia.

Tulosten analysointi ja reflektointi on tärkeää tehdä koko hallituksen kanssa yhdessä ja avoimesti. Yhtenä huomiona olen kirjannut muistiinpanoihin seuraavaa, kaikilla reflektointiin osallistujilla tulee olla koko materiaali hyvissä ajoin, jotta heillä on etukäteen tarpeeksi aikaa paneutua tuloksiin. Tämä on edellytys eri näkökulmien vilkkaaseen keskusteluun. Tämä juontaa juurensa siitä, että olin lähettänyt yhdistysten hallituksille etukäteen vastaukset jossa oli nähtävissä kaikkien vastaajien vastaukset, mutta en tuloksia, jossa aktiivien ja jäsenten vastaukset oli eritelty. Tämä erittely aiheutti reflektoinnissa kaikista eniten keskustelua ja jos kaikilla olisi ollut koko materiaali käytössä, niin tuloksista olisi varmasti yhdistysten aktiivien kokemusten kautta noussut esille muitakin mielenkiintoisia asioita yhteiseen tarkasteluun. Tätä ongelmaa ei tule kun yhdistys tekee arvioinnin itsearviointina.



Kuva 3. Asian monipuolinen tarkastelu tietoisuuden kehän avulla Lähde: (Seppänen-Järvelä, 2004,45)

Edellytykset onnistuneelle arvioivalle reflektoinnille ryhmässä

- sovittu foorumi (aika, tila & miellyttävät olosuhteet)
- Yhdessä sovittu agenda
- Yksilöllinen etukäteisvalmistelu
- dokumentointi
- vastuullinen puhuminen ja aktiivinen kuunteleminen
- rakentava puheenjohtajuus

Reflektion kautta yhdistyksen hallitus voi kehittyä identiteetiltään ja yhteisölliseltä itsetunnoltaan vahvaksi. Siinä lähtökohtana on yhdistyksen arkipäivän toimintatapojen tutkiminen. Jatkuva ja säännöllinen pysähtyminen keskustelemaan ja tutkimaan elettyä ja tehtyä on yhteisön jatkuvaa itsearviointia ja muutosta. (Seppänen-Järvelä, 2004,45) On selvää, että tällainen syvälinen keskustelu ja asioiden tarkastelu rakentaa luottamusta ja vähentää väärinymmärrysten määrää.

Otan esimerkin omasta Merivartioliiton puheenjohtaja kaudesta. Kävimme läpi aloitetta, jonka oli tehnyt yksikkö, jossa olin itse ollut töissä melko pitkään. Tästä oli kuitenkin vierähtänyt jo muutama vuosi. Minulla oli vahva ennakkokäsitys asiasta oman kokemusteni kautta ja se oli tehnyt minut sokeaksi muutokselle joka oli tapahtunut siirtymiseni jälkeen. Onneksi hallituksen joukossa oli hyvä ystäväni joka rohkeni sanoa minulle todella suoraan vastaan. Hän sanoi, että älä oletat tietäväsi, vaan ota selvää. Asiasta otettiin selvää ja olin väärässä. Muistan tämän keskustelun ikuisesti ja olen sen jälkeen arvoistanut avointa reflektointia keskustelua jossa asiaa pyritään tarkastelemaan eri näkökulmista.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aalto-Kallio ja Haake toteaa loppusanoissaan, että eihän tämä arviointi olekaan raketitiedettä. Arviointi auttoi meitä oikeasti näkemään työn tuloksia. Nyt ei tarvitse se-

littää niin paljon, arviointitulokset puhukoot puolestaan. Arviointiprosessi itsessään oli oppimiskokemus. Arviointihan voi olla hauskaa! (Aalto-Kallio, Haake, 2014, 95)

Näihin sanoihin on helppo yhtyä myös tämän opinnäytetyön osalta. Tämä työ on ollut itselle iso matka ja oppimiskokemus. Opinnäytetyön aikana on herätetty pääkaupunkiseudun alueen yhdistysten kiinnostus arvioivaan toimintakulttuuriin, tämä tulos on luettavissa yhdistysjohdon päiviltä kerätystä palautteesta, jossa 99 % osallistujista uskoi, että arvioivalle toimintakulttuurille olisi tarvetta heidän yhdistyksen toiminnassa.

Pilottiyhdistykset pitivät kyselyn tekemistä lähtökohtaisesti positiivisena ja keskustelumuistioiden mukaan he kokivat, että tuloksia voi oikeasti käyttää toiminnan kehittämisessä, sekä jatkossa toiminnan tulosten mittaamisessa. Ainoa negatiivinen palaute koski kyselyn teettämisen aikataulun venymistä ja sitä, että kysely tehtiin ainoastaan sähköpostikyselynä.

Tulokset vahvistivat selkeästi sen ennakkokäsityksen, että yhdistykset ovat hyvin erilaisia ja se mikä toimii toisessa yhdistyksessä, ei välttämättä toimi toisessa. Tämä vahvistaa näkökantaa, etteivät ylhäältä alaspäin annetut ohjeet aina toimi. Liitto ei voi kertoa mikä on paras toimintatapa yhdistyksessä, vaan yhdistyksen tulee itse kehittää toimintaa jäsenlähtöisesti kuuntelemalla ensisijaisesti jäseniään.

Kun aloitin tämän opinnäytetyön pohjatyön noin kolme vuotta sitten, koin että arvioiva toimintakulttuuri tulisi saada mahdollisimman nopeasti JHL:n yhdistysten arkiseksi toimintatavaksi. Nyt kolme vuotta myöhemmin huomaan, ettei arviointi ole vieläkään tavoittanut monia yhdistyksiä ja en ole kuullut, että se olisi missään yhdistyksessä osana pysyvää toimintaa. Tämä osoittaa, että tälle työlle on edelleen tilaus. Olen tänä aikana löytänyt viitteitä, että esimerkiksi Varsinais – Suomessa on alettu kehittelemään arviointia, mutta ei kuitenkaan laajassa mittakaavassa. Kaikki JHL:n tilaisuudet, jossa olen arvioivaa toimintakulttuuria esitellyt, on vastaanotto ollut hyvä, eikä yhtään vastustusta ole kuulunut. Kokemukset mm. pilottiyhdistysten kanssa olivat myönteiset ja kannustavat. Miksei toimintakulttuuria ole alettu aikaisemmin rakentamaan on hyvä kysymys.

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli herättää yhdistyksen aktiiveja esittämään kysymyksiä, onko yhdistyksessämme kaikki kunnossa, teemmekö sitä mikä on yhdistyksen perustehtävä, tarjoammeko jäsenille mahdollisuuden osallistua? Tiedämmekö mitä jäsenemme odottaa ja mikä on meidän perustehtävä? Pilottiyhdistykset ovat pohtineet näitä kysymyksiä ja uskon, että kyselyn ja reflektoinnin jälkeen he ovat pohtineet näitä kysymyksiä myös uudelta näkökulmalta, mutta tulokset tästä saadaan vasta seuraavien toimikausien kuluttua.

Arvioinnin yhtenä tärkeänä asiana pidetään toiminnan tekemistä näkyväksi. Kyselyn kautta tästä saatiin mielestäni useita konkreettinen osoituksia ja nostan niistä yhden esimerkkinä. Yliopiston yhdistyksen tuloksissa oli erittäin selkeästi nähtävissä mikä on luottamusmiesten rooli ja arvoistus jäsenten keskuudessa, jopa 82 % jäsenistä piti luottamusmiehen tiedottamista erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Luottamusmiehen tiedottamista arvostettiin tiedotuksen muotona kaikkein eniten. Kysyttäessä onko yhdistyksesi ollut yhteydessä sinuun henkilökohtaisesti, vastasi 85 % myönteisesti, eli pystytään selkeästi osoittamaan yhdistyksen toiminta näkyväksi. Nämä tiedot ovat erittäin arvokkaita hiljaista tietoa siirrettäessä ja antavat erittäin arvokasta tietoa tuleville toimijoille.

Opinnäytetyön tulokset antavat ymmärtää, että arvioinnilla on tilaus ja tarve JHL:n yhdistysten toiminnassa. Tämän tuloksen valossa vastaus kysymykseen, tuleeko arvioivaa toiminta kulttuurista lähteä rakentamaan JHL yhdistysten tueksi, on mielestäni selkeä. Kyllä tulee ja mielellään mahdollisimman pian.

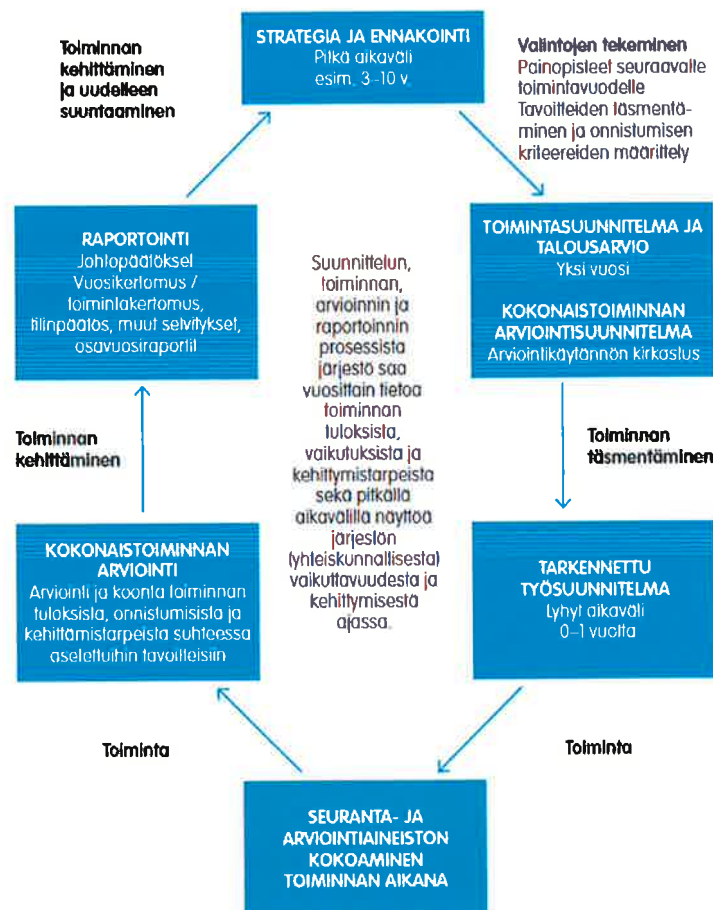
5.1 Toimenpide ehdotus

Opinnäytetyön viimeisessä osiossa keskityn pohtimaan, miten luoda arvioiva toimintakulttuuri konkreettisesti? Mielestäni JHL:n liittona tulisi ottaa tässä työssä vahva rooli, ei missään nimessä yhtäältä alaspäin käskyttämällä, vaan tiedon jakamisella ja rakentamalla yhdistyksille mahdollisuus itsearviointiin.

Parhaiten tämä onnistuisi siten että liitto käynnistää oman projektin arvioivan toimintakulttuurin luomiseen. Projektin tukena voitaisiin käyttää ulkopuolista asiantuntemusta tai teettää omana hankkeena liiton kehittämissyksikön toimesta. Projektin tavoitteet-

na tulisi olla JHL:n oman arviointisivuston rakentaminen, joka sisältää arviointiop-
 paan, eri arviointimenetelmiä, työkaluja arviointijärjestelmän rakentamiseen ja mah-
 dollisuuden tietojen vaihtoon. JHL-opisto voisi huomioida arvioivan toimintakulttuurin
 jo järjestökoulutuksen peruskursseilla ja varsinkin yhdistyksen puheenjohtajakurssil-
 la.

Kokemukset osoittavat, että arviointia voi hyvin käyttää toiminnan kehittämisen työka-
 luna, mutta myös ihan arkisena menetelmänä toiminnan suunnittelun, seurannan ja
 dokumentoinnin välineenä. Yhdistyksille olisikin mahdollista rakentaa (kuva 4) mu-
 kainen ns. jatkuva arvioinnin kehä. JHL:n yhdistysten hallitusten toimikaudet ovat
 pääsääntöisesti kaksi vuotisia, tämä mahdollistaisi suunnitelman tekemisen kahdeksi
 vuokseksi kerrallaan ja näin arvioinnista ei tulisi liian raskasta työtä, vaan se kulkisi
 rutiinin omaisesti toimintasuunnitelman ja toimintakertomuksen lomassa.



Kuva 4. Lähde: (Aalto-Kallio, Haake, 2014, 26)

Tieto tulisi olla mahdollisimman avoimesti kaikkien JHL:n yhdistysten käytössä. Arviointisivut tulisi olla interaktiiviset, jossa yhdistykset voisivat itse muokata omia arviointimalleja, valitsemalla järjestelmästä heille parhaimmat työkalut. Sivuston yhtenä tärkeänä osana tulisi olla kokemusten ja ideoiden vaihtomahdollisuus. Parhaillaan järjestelmä toimisi JHL:n yhdistysten työkalupakkina, ideapajana ja vertaistukena. Esimerkkinä tämän tyyppisistä sivustoista voisi mainita Sosten arviointisivut, Innokylän tai Kunteko-hankkeen joka on nyt erittäin hyvin esillä JHL:n toiminnassa työpaikkojen kautta.

JHL:n rooli liittona arvioivan toimintakulttuurin luomisessa tulee olla keskeinen jos halutaan luoda JHL:n omaa arviointikulttuuria. Ajankohta on paras mahdollinen, koska juuri nyt suunnitellaan liiton uutta strategiaa vuosille 2017 – 2022. Arviointi tulisi ottaa huomioon strategian rakentamisessa. JHL:llä on menossa myös järjestämisprojekti ja arviointikulttuurin luominen tukee erittäin hyvin järjestämistyötä. Liitto hyötyy arviointisivujen rakentamisesta siten, että toiminta siirtyy selkeästi enemmän jäsenlähtöiseksi, joka tukee osallisuuden vahvistamista ja järjestämistyötä, sekä sitä kautta järjestäytymisaste nousee. Toiminta siirtyy enemmän työpaikoille ja yhdistykset voivat osallistua toimintaan tehokkaammin.

Arviointijärjestelmä tuo yhdistysten tärkeää työtä näkyviksi, niin jäsenille kuin yhteiskunnalle. Se tuo toiminnalle merkityksen ja lisää arvostusta aktiiveille, jotka tekevät päivästä toiseen erittäin tärkeää työtä vapaaehtoistyönä. Arvioiva toimintakulttuuri yhdessä järjestämistyön kanssa mahdollistaa ammattiyhdistysliikkeelle uuden nousun työpaikkojen aktivistisena toimijana.

LÄHTEET

- Aalto, Haake, 2014, Arvioiva toimintakulttuuri järjestöarkeen, SOSTE.
- Henriksson, Linnolahti, Harju, 2015, Opas oman toiminnan arviointiin järjestötyölle.
- Tuula Kumpumäki 2014, Tulokset ja vaikutukset näkyviin, opinnäytetyö, HUMAK ylempi AMK.
- Robson, C. (2001) Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja t
laajille. Helsinki: Tammi.
- Fields, 2009, Järjestöarvioinnin ilmansuuntia, OK opintokeskus.
- Juuti 1992, Organisaatio käyttäytyminen, Aavarantasarja.
- Toikko, Rantanen 2009 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.
- Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997 Tutki ja kirjoita.
- Saikkonen, Paija, 2007 JÄRVI-hanke on Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton ja
Terveysturvan keskuksen yhteinen kehittämishanke vuosina 2005–200
- Loimu, Kari 2012. Yhdistystoiminnan käsikirja.
- Riitta Seppänen-Järvelä, Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas Käytäntöihin,
4/2004.
- Alatalo, 2010, Opas vapaaehtoisten johtamiseen.
- JHL, Järjestötiedon opas, 2015

Julkaisemattomat lähteet

- Lehtonen 2015, Avoin AMK toiminnan suunnittelu ja toteutus
- Halonen, Lehtonen 2015, Kehittämistehtävä, avoin amk HUMAK

Internet-lähteet

- Sosten verkkosivut, 12.2.2016 <http://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/arviointi-jarjestoissa/arvioinnin-suunnittelu.html>
- JHL:n verkkosivut, 8.5.2016
<http://www.jhl.fi/portal/fi/jhltieto/?a=displayPersonsByServiceCategoryClient&selectedCategory=30&parentCategory=29#anchor>
- Wikipedia 15.3.2014 Oppimiskahvila

LIITTEET



JHL-yhdistysten toiminta

1. Tiedätkö oman JHL-yhdistyksesi nimen?

- Kyllä
- En

2. Toimitko oman JHL-yhdistyksesi luottamustehtävässä?

- Kyllä
- En

3. Miten tulit liittyneeksi nykyiseen JHL-yhdistykseesi?

Voit valita useampia vaihtoehtoja

- Hakeuduin jäseneksi oma-aloitteisesti
- Työkaveri mainitsi asiasta
- Luottamusmies tai liiton aktiivi esitti jäsenyyttä
- Työnantaja ehdotti liittymistä
- Olin JHL:n opiskelijajäsen jo aikaisemmin
- Liiton mainokset innostivat liittymään
- Liityin internetsivujen kautta
- Perheeni tai ystäväni kannustivat liittymään
- Liiton järjestämä tapahtuma innosti liittymään
- Jokin muu tapa. Kirjoita viereiseen tilaan mikä:

4. Onko työpaikallasi JHL:n luottamusmies?

- Kyllä on
- Ei ole
- En tiedä

5. Kuinka monta kertaa olet tarvinnut tai olisit tarvinnut opastusta työsuhteeseen liittyvissä asioissa viimeisen vuoden aikana?

- En kertaakaan
- Yhden kerran
- 2 - 5 kertaa
- Yli 5 kertaa

6. Oletko saanut tarvittaessa JHL-yhdistykseltäsi riittävästi tukea työsuhteeseen liittyvissä asioissa?

- Kyllä, erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- En ole tarvinnut tukea
- En ole osannut pyytää tukea

7. Mitkä ovat mielestäsi JHL-yhdistyksen ja koko liiton tärkeimmät tehtävät?

Arvioi alla olevien asioiden tärkeys kuusiportaisella asteikolla. 1 = Erittäin tärkeä. 6 = Ei lainkaan tärkeä.

	1	2	3	4	5	6
Luottamusmiehen tarjoama apu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenille suunnatut tapahtumat (retket, illanvietot ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedottaminen ajankohtaisista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiyhdistyskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleissivistävä koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatilliset kurssit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeusapu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edunvalvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvonta ja asiantuntijapalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakuutusurva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiton lehti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiton kalenteri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Jos edellisen kysymyksen vaihtoehtoista puuttui mielestäsi jokin JHL-yhdistyksen tai koko liiton tärkeä tehtävä, kirjoita alla olevaan tilaan mikä se on:

9. Onko oma JHL-yhdistyksesi ollut yhteydessä sinuun henkilökohtaisesti?

- Kyllä on
- Ei ole

10. Onko oman JHL-yhdistyksesi tiedotus mielestäsi selkokielistä?

Arvioi asiaa kuusiportaisella asteikolla. 1 = Tiedotus on erittäin selkokielistä ja helposti ymmärrettävää. 6 = Tiedotus on hyvin vaikeaselkoista ja vaikeasti ymmärrettävää.

	1	2	3	4	5	6
Tiedotuksen selkokielisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mikä on mielestäsi oman JHL-yhdistyksesi ja koko liiton tärkein tiedotuskanava?

Arvioi asiaa kuusiportaisella asteikolla. 1 = Erittäin tärkeä tapa tiedottaa asioista jäsenille. 6 = Ei lainkaan tärkeä tapa tiedottaa asioista jäsenille.

Haluan varmistaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan itselleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan omalta osaltani olla tukemassa ammattiyhdistysliikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useat työtoverinikin kuuluvat liittoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan osallistua työpaikkani työolojen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan vaikuttaa oman alan palkkakehitykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen paine liittymiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Jos edellisen kysymyksen vaihtoehdoista puuttui mielestäsi jokin sinulle tärkeä syy kuulua ammattiliittoon, kirjoita alla olevaan tilaan mikä se on:

17. Kuinka valmis olisit osallistumaan työtaistelutoimiin alla olevista syistä?

Arvioi asiaa kuusiportaisella asteikolla. 1 = Olisin ehdottomasti valmis työtaisteluun. 6 = En olisi missään tapauksessa valmis työtaisteluun.

	1	2	3	4	5	6
Jos työnantajasi kohtelisi työkaveriasi epäoikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos työnantajasi heikentäisi työpaikkasi työsuhteen ehtoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos työnantajasi heikentäisi toisen toimipisteen työntekijöiden työsuhteen ehtoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos työnantajasi ei noudata yhteistoimintalakia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos liitto esittäisi työtaistelutoimenpiteitä työpaikallasi, koska sinun työsuhteesi ehdot olisivat vaarassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos liitto esittäisi tukilakkoa toista JHL:n sopimusalaa kohtaan kohdistuvassa uhkatilanteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos valtiovalta muuttaisi sosiaaliturvaa, eläke-etuja tai ryhtyisi muuhun työntekijöiden edun vastaiseen toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos työnantajasi ilmoittaa lomauttavansa työntekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos työnantajasi ilmoittaa irtisanovansa työntekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Kuinka halukas olisit vastaamaan kerran vuodessa yhdistyksesi lähettämään kyselyyn, jossa tiedustellaan ajatuksia yhdistyksen toiminnan suunnittelua varten?

Arvioi asiaa kuusiportaisella asteikolla. 1 = Olisin ehdottomasti halukas vastaamaan tällaisiin kyselyihin. 6 = En olisi missään tapauksessa halukas vastamaan.

	1	2	3	4	5	6
Halukkuus vastata yhdistyksen kyselyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Lopuksi vielä avoin kysymys siitä millaisia terveisiä, palautetta tai toivomuksia sinulla on oman JHL-yhdistyksesi toiminnan kehittämiseksi. Kirjoita ajatuksesi ja ideasi alla olevaan tilaan.