



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Case Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys

Jhl ry

Toimivasta yhdistyksestä vielä toimivampaan

Sirkka Vehmaa

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (Jari

Klemola, Matti Pesola)

Toukokuu / 2017

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU
Koulutusohjelman nimi
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Sirkka Vehmaa	Sivumäärä 35 ja 22 liitesivua
Työn nimi Case Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry Toimivasta yhdistyksestä vielä toimivampaan.	
Ohjaavat opettajat Matti Pesola, Jari Klemola	
Työn tilaaja Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry / Tini Vehviläinen	
Tiivistelmä Opinnäytetyöni tarkoituksena on koota niitä asioita, joilla toimiva yhdistys voi lisätä jäsenlähtöistä toimintaa ja lisätä vuorovaikutusta jäseniinsä. Lähestyn työssäni asiaa kansalaistoiminnan, sosiaalisen pääoman, yhteisöllisyyden ja osallisuuden ja järjestön johtamisen näkökulmista. Arvioinnin kehittämisen yhdistyksen työtoteeksi on myös keskeistä. Tilaajana on Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys JHL ry Yhdistyksen toimintaa ei ole kehitetty teoria tietoon perustuvasti. Yhdistyksen toiminnan strategiana on jäsenlähtöinen toiminta. Tutkimus menetelmänä käytän tapaustutkimusta mutta kehitystyössäni on myös toimintatutkimuksen piirteitä. Jäsenille lähetetyn kyselyn avulla pyrin selvittämään jäsenien mielipiteitä kehitystehtävän alkukartoitusta varten. Kehitystehtävä jatkuu sykleinä alkukartoituksen jälkeen. Yhdistyksen toimintasuunnitelmaa koottaessa jäsenien ääntä kuullaan. Arvioimalla yhdistyksen toimintaa saadaan jatkuvaa informaatiota toiminnan kehityksestä. Hallitus tulee myös arvioimaan omaa johtamistaan. Jäsenkyselystä saatu tieto tullaan käsittelemään hallituksen kokouksessa ja siihen perustuva tieto otetaan mukaan toimintaan, sen suunnitteluun ja toteutukseen. Kyselytutkimuksesta tuli laaja, koska selvitettäviä asioita oli paljon. Vastausten analysointi vaati ja tulee vaatimaan aikaa. Monissa yhdistyksissä, isoissa ja pienissä, pohditaan jäsenlähtöistä työtoteita ja miten lisätä vuorovaikutusta jäsenien kanssa. Opinnäytetyöstäni yhdistykset voivat löytää ideoita oman yhdistyksensä käyttöön.	
Asiasanat ammattiyhdistystoiminta, kehittäminen, arviointi, yhteisöllisyys, osallisuus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme
Degree Programme in civic activities and youth work

ABSTRACT

Author Sirkka Vehmaa	Number of Pages 35 and 22 attachements
Title Case Turun lastenhoito- ja kasvatusalanyhdistys JHL ry From an active association to even more active one	
Supervisor s Matti Pesola ja Jari Klemola	
Subscriber and/or Mentor Turun lastenhoito-ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry/ Tini Vehviläinen	
Abstract <p>The meaning behind my thesis is to collect ways for an active association to add activities driven by its members and encourage interaction. I approach my task through several point's of views; citizen-based activities, social capital, community participation and association-leading. The key is to approach the task through the development of assessment.</p> <p>The subscriber of the research was Turun lastenhoito-ja kasvatusalanyhdistys JHL ry. The activities of the association haven't been under development before and there is no previous theory-based knowledge. The strategy of the association is member-driven activity. I'm using case study as the research method, but there are also traits of operational research in my development work. Through an inquiry sent to the members, I utilize their opinions in my initial mapping of the development task at hand. The development task continues in cycles afterwards.</p> <p>The members of the association will be consulted when planning the association's strategy. The assessment of the association's activities will provide continuous information on their development. The board will also assess their own leadership skills. The data from the members' survey will be discussed at the board meeting and the information gathered will be utilized in the operation, its planning and implementation.</p> <p>The survey resulted in extensive research data because there were many things to be examined. The analysis of the responses required time and will continue to do so in the future.</p> <p>In many association, both large and small, the discussions center on member oriented approaches and how to increase interaction with your members. My thesis provides ideas for the association that they may take advantage of.</p>	
Keywords trade union activity, development, evaluation, communality, complicity	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ	6
3 TEORIAPOHJA	9
3.1 Sosiaalinen pääoma ja luottamus	10
3.2 Yhteisöllisyys ja osallisuus	11
3.3 Järjestöjohtaminen	12
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	15
4.1 Aineistonhankintamenetelmät	15
4.2 Vastausten analyysi	17
5 VASTAUKSET	18
5.1 Työsuhteet	19
5.2 Ammattiyhdistykseen liittymisen motiivit	20
5.3 Yhdistyksen luottamustehtävissä toimiminen	23
5.4 Kiinnostuksen puuttumisen syitä	25
5.5 Ammattiyhdistyksen ja ammattiliiton tärkeimmät tehtävät	26
5.6 Osallistuminen ja halu osallistua yhdistyksen toimintaan	27
5.7 Tiedotus	29
5.8 Avoimet vastaukset	30
6 YHTEENVETO	32
6.1 Tilaajan palaute	33
LÄHTEET	34
LIITTEET	36
Toimintasuunnitelma	37
Toimintakertomus	42
Saatekirje	49
Jäsenkyselyn kysymykset	50

1 JOHDANTO

Yhteiskunta muuttuu ja ay-liikkeen, paikallisia yhdistyksiä myöten, tulee olla mukana muutoksessa. Vain toimivat yhdistykset, jotka huomioivat muutokset ja reagoivat niihin tietoa hakemalla voivat kehittyä ja tulla vahvemmiksi. Jäsenlähtöisellä työotteella yhdistykset saavat pidettyä entisen jäsenmääränsä ja jäsenhankinnalla uusia jäseniä eläköityvien tilalle.

Opinnäytetyön tilaajana on Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys JHL ry ja työelämä ohjaajana toimii yhdistyksen puheenjohtaja Tini Vehviläinen.

Yhdistys on perustettu vuonna 1975 ja sen kotipaikka on Turku. Jäsenmäärä on 719, (jäsen tilanne 7.4-17) ja he työskentelevät pääsääntöisesti kouluissa ja päiväkodeissa, Turun kaupungin palveluksessa ja yksityisissä päiväkodeissa.

Yhdistys tarvitsee tietoa ja tutkimusta toimintansa kehittämisessä, koska aikaisempaa tietopohjaa ei ole. Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa lähtökohta kehitystyön pohjaksi keräämällä jäseniltä tietoja ammattiyhdistykseen liittymisen motiiveista, aktiivisuudesta, kiinnostuksesta toimintaa kohtaan, tiedottamisesta ja odotuksistaan yhdistystoiminnalta. Ammattiyhdistys toiminta on kansalaistoimintaa, jonka haasteena on palauttaa aito, vuorovaikutteinen kontakti jäsenistöön. (Harju 2003, 160).

Opinnäytetyössäni tutkin jäsenlähtöisen toiminnan kehittämistä, menetelmänä käytän tapaustutkimusta.

Opinnäytetyöni on pohjana vuosittaisen toimintasuunnitelman kokoamisessa. Tutkimukseni antaa yhdistykselle työkaluja toimintansa jatkuvassa kehittämisessä. Jäsenille lähetettävät kyselyt ja haastattelut sekä toiminnan arviointi tulevat jatkossa olemaan vahvempina osana yhdistyksen toimintakulttuuria.

Opinnäytetyössäni käytän yhdistys nimeä tarkoittaen Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys JHL ry:tä, liitolla tarkoitan Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHLry:tä.

2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Kehittämistehtävänä on yhdistyksen jäsenlähtöisen toiminnan kehittäminen ja jäsenten aktivointi. Kari Loimun (2005) mukaan ammattiyhdistystoiminnan kehittämisessä on kaksi tärkeää osaa: jäsenlähtöisyyden- ja hallituksen toiminnan kehittäminen. Yhdistystä johtaa 15-henkinen hallitus, jonka toimikausi on kaksi vuotta. Suurin osa hallituksen jäsenistä on toiminut yhdistys aktiivina kymmeniä vuosia.

Olen itse liittynyt yhdistykseen 1998, hallituksen jäseneksi minut valittiin vuonna 2002, yhdistyksen sihteeriksi vuonna 2008 ja varaluottamusmiehenä olen toiminut, vuodesta 2010. Yhdistyksen toiminnan kehittäminen on minulle henkilökohtainen haaste koska, yhdistyksen toiminta on vuosien saatossa tullut läheiseksi.

Yhdistys kuuluu jäsenenä Julkisten- ja hyvinvointialojen liittoon. Liitossa on 225 000 jäsentä ja yli 600 yhdistystä. Varsinais-Suomen aluetoimisto, jonka alueella yhdistys toimii, on yksi liiton yhdestätoista aluetoimistosta. Turun Yhteisjärjestö JHL ry on Turun kaupungin alueella toimivien Julkisten- ja hyvinvointialojen liittoon kuuluvien yhdistysten kattojärjestö.

Turun lastenhoito- ja kasvatustalon yhdistys JHL ry on toiminut 42-vuotta. Yhdistyksen tarkoituksena on koota lastenhoito-, kasvatustalon- ja opetusalan työntekijät ja yhdistyksen järjestämislaitoksissa opiskelevat liiton piiriin.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys valvoo voimassaolevan työlainsäädännön sekä muiden palvelusuhteisiin liittyvien säännösten ja sopimusten noudattamista. Tekee esityksiä ja solmii paikallisia sopimuksia jäsenistöään koskevista työ- ja virkaehtosopimus-, työympäristö-, yhteistoiminta-asioissa ja työelämän kehittämisestä sekä muista jäsenistöään koskevista asioista.

Yhdistys järjestää kokouksia, edunvalvontaa-, koulutus- ja muita vastaavia tilaisuuksia sekä muita jäsenistölle suunnattua toimintaa.

Yhdistyksen vuosittaista toimintaa ohjaa toimintasuunnitelma, jonka hallitus kokoaa jäsenille esitettäväksi syyskokouksessa. Kevätkokouksessa käsitellään edellisen vuoden toimintakertomus, joka pohjaa ko. vuoden toimintasuunnitelmaan.

Yhdistyksen toimintasuunnitelmaan hallitus kirjaa tavoitteet tulevaan vuoteen. Toimintasuunnitelmassa on kohdat tehtävistä ja tavoitteista, kuka on järjestämässä, milloin järjestetään, talousarvioon varattu summa ja lopussa arviointi tekemisen jälkeen. Kuukausittaisissa hallituksen kokouksissa käsitellään suunnitelman toteutuminen, joka kirjataan pöytäkirjaan.

Yhdistyksen vuoden 2016 toimintasuunnitelmassa järjestötoiminnan tavoitteiksi on asetettu jäsenpalvelun ajantasaistaminen, työpaikkakäynnit, uusien jäsenien huomioiminen, virkistystapahtumien järjestäminen ja lajikokeilujen jatkaminen, jäsenien aktivointi ja osallistuminen koulunkäynninohjaus verkoston tapahtumaan. Kehittyvän järjestötyön voimavarana ovat ihmiset, joita toiminta koskettaa sekä kehittymistä edistävä yhteisöllinen toiminta, vuorovaikutus ja johtajuus. (Nyman, Riikonen 2015, 9). Jäsenet muodostavat yhdistyksen!

Jäsenien edunvalvonnan haasteita asettavat toimintakentänmuutokset, kuntien talous, kilpailukyky sopimus ja lomautukset.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenne uudistus tulee siirtämään sosiaali- ja terveystalouden järjestämistä kunnilta perustettaville maakunnille. Tämä tarkoittaa kuntien työpaikkojen katoamista ja kunta työntekijöiden ammattiyhdistysten jäsenmäärän vähenemistä. Uudistus asettaa paineita järjestökentälle. Kuinka saadaan järjestettyä jäsenille paras mahdollinen edunvalvontatapa? Tämä vaatii yhdistyksen hallitusta osallistumaan aktiivisesti paikallisten yhdistysrakenteiden selkeyttämiseen. Tässä ajassa ammattiyhdistyksillä on haasteena säilyttää edunvalvontatyössään kansalaistoimintaluonteensa, ja miten saada jäsenet motivoitumaan toimintaan paikallisissa osastoissa. (Harju 2003, 161).

Sote-uudistus ei tule vaikuttamaan suuresti yhdistyksen jäseniin, koska jäsenet työskentelevät suurelta osin sivistystoimialalla eikä sosiaalialalla. Järjestökentällä sote-uudistus tulee näkymään toimintakenttämuutoksina, lisäten painetta yhdistysten yhteistoimintaan ja myös kaupunkitaso yhdistys fuusioihin.

Liiton strategia määrittää yhdistyksen arvoja. JHL:n strategialuonnoksessa vuoteen 2022 arvoiksi määritellään jäsenlähtöisyys, oikeudenmukaisuus ja rohkeus.

Aktiivien toiminnassa, yhdistyksen arjessa, jäsenlähtöisyyden tulee näkyä parantamalla työpaikkanäkyvyyttä, tehostamalla yhdistysten tiedottamista ja toteuttamalla työyhteisölähtöistä edunvalvonta- ja järjestötyömallia. (JHL strategialuonnos 2022.)

Oikeudenmukaisuus näkyy toiminnan avoimuutena ja läpinäkyvyytenä. Jäseniä tulee kohdella tasa-arvoisesti.

Rohkeus näkyy aktiivien arjessa aloitteellisuutena, kehittämisajatuksina ja haasteisiin tarttumisella. Näkymisellä työpaikoilla ja aktiivisena asioihin vaikuttamisena sekä jäsenien kohtaamisena ja jäsenhankinnalla. (JHL strategialuonnos 2022.)

3 TEORIAPOHJA

Kansalaistoimintaa on ihmisen aktiivinen toiminta itsestä ulospäin, yhdessä toimien, yhteiseksi hyväksi. (Harju 2003, 10).

Kansalaistoiminnan lähtökohta on sinällään egoistinen, eli minä toimin. Aktiivisuudesta kumpuavan hyödyn tulee kuitenkin koitua muille kuin itselle tai lähipiirille tai työnantajalle. Hyödyn määrä ei ole olennainen, joko suuri tai pieni. Pääasiana on, että jokin taho tai jotkut ihmiset hyötyvät henkilön ulospäin suuntautuvasta panoksesta. Kolmantena tunnusmerkkinä on yhdessä toimiminen. Yksin voi tehdä hyviä tekoja yhteiseksi parhaaksi. Tämä toiminta ei kuitenkaan ole kansalaistoimintaa vaan ilmaisee kansalaisaktiivisuutta. Kansalaistoimintaa on mukana oleminen organisoidussa toiminnassa omalla työpanoksellaan. (Harju 2003, 11.)

Kansalaistoiminnan keskeisiä motivaatio tekijöitä ovat kiinnostus asiaa kohtaan, halu auttaa, tehdä hyviä tekoja, halu oppia uutta. Halu vaikuttamiseen ohjaa ihmisiä yhteiskunnallisen ja poliittisen toiminnan pariin. (Harju 2003, 40-41.)

Yhdistyksen hallituksen tehtävä on ylläpitää yhteisöllisyyttä ja positiivista ilmapiiriä, vaikka jäsenten asioita hoidetaankin hyvin ja perusteellisesti.

Järjestötoiminta ja muu kansalaisvaikuttaminen on merkittävä osa aktiivista kansalaisyhteiskuntaa. Toimintaa toteutetaan lähes aina vapaaehtois pohjalta, esimerkkinä hallituksen työskentely. (Laimio, Välimäki 2009, 12.)

Vapaaehtoistoiminta nähdään 2000 - luvulla kansalaisoikeutena, sen tekijälleen tuottamat hyvinvointivaikutukset tunnustetaan ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta arvostetaan. (Laimio, Välimäki 2009, 10.)

Yhdistyksen toimihenkilöt eivät ole palkkasuhteessa yhdistykseen. Turun Yhteisjärjestön pääluottamusmiehet käyvät työnantajan, Turun kaupungin, kanssa neuvottelut luottamusmies- ajankäytöstä. Aikaisempina vuosina yhdistyksellä on ollut viikossa yksi luottamusmiespäivä, jonka aikana luottamusmies on ollut vapautettuna

omasta työstään, hoitaen jäsenien edunvalvontaa. Vuoden 2016 neuvotteluissa yhdistyksen yhdestä luottamusmiespäivästä jouduttiin luopumaan, joten luottamusmies hoitaa jäsenien asioita työnsä ohella ja vapaa-aikanaan. Tämä vaikeuttaa edunvalvontatyötä ja työpaikkanäkyvyyttä.

3.1 Sosiaalinen pääoma ja luottamus

Sosiaalista pääomaa ovat sosiaaliset rakenteet, jotka tuottavat luottamusta, hyvää tiedonkulkua ja tukevat yhteiskunnan toimintakykyä. Sosiaalinen pääoma parantaa yksilöiden ja yhteiskunnallisten ryhmien välistä yhteistyötä, toimintojen koordinoitua ja yhteisön jäsenilleen antamaa vastavuoroista sosiaalista tukea. (Mäkelä, Ruokonen 2005, 21.)

Sosiaalisen pääoman määrittää sen funktio. Se ei ole yksittäinen itsenäinen kokonaisuus vaan se koostuu monista kokonaisuuksista, joilla on kaksi yhteistä ominaisuutta: ne liittyvät sosiaaliseen rakenteeseen, ja ne helpottavat tuohon rakenteeseen kuuluvien toimijoiden, ovat he sitten yksittäisiä henkilöitä tai organisaatioita, toimintaa. Sosiaalinen pääoma on tuottavaa, se mahdollistaa sellaisten päämäärien saavuttamisen, joiden saavuttaminen ilman sitä ei olisi mahdollista. (Coleman J 1988, 98.)

Luottamuksen asemasta ja roolista sosiaalisen pääoman teorioissa voidaan painottaa seuraavia piirteitä. Piirteet on poimittu kirjallisuudessa käsitellyistä teorioista, eikä ne pyri kuvaamaan yhtäkään teoriaa sellaisenaan. (Mäkelä, Ruokonen 2005, 23.)

Yksilöiden väliset jatkuvat sosiaaliset siteet mahdollistavat luottamuksen synnyn ja yleistymisen yhteisössä. Vuorovaikutuksen osallisten toiminta muuttuu ennustettavaksi siten, etteivät yhteistyön osapuolet toimi lähtökohtaisen petollisesti oman etunsa maksimoimiseksi. Jatkuva vuorovaikutus synnyttää ”valistunutta rationalisuutta” ja siten toimijat asettavat yhteistoiminnan edut oman edun tavoittelun edelle.

Vuorovaikutuksen myötä yksilöiden välille muodostuu yhteinen identiteetti, jolloin he kokevat etunsa yhteneväisiksi. Luottamus perustuu sosiaalisen ympäristön kontrolliin luomalla sääntöjä ja normeja. (Mäkelä, Ruokonen 2005, 23.)

Inhimillisen, sosiaalisen ja fyysisen pääomakäsitteen kautta voidaan hahmottaa organisaatioiden menestystekijöitä. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan yksilöiden henkistä omaisuutta, sosiaalinen pääoma muodostuu toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa ja fyysinen pääoma viittaa organisaation taloudelliseen tilaan. (Jurvansuu, Sari)

Paikallisella tasolla toimivan ammattiyhdistyksen tulee vahvistaa luottamusta jäsenistöönsä. Vuorovaikutus ja jäsenlähtöisyys mahdollistavat sen. Liiton strategia ja päätökset ohjaavat paikallisten yhdistysten toimintaa. Päätökset eivät aina saa hyvää vastaanottoa jäsenistöltä. Tiedottamalla avoimesti, ja selittämällä asioihin vaikuttaneita seikkoja, saadaan jäsenet ymmärtämään perustelut päätösten takana. Vuonna 2015 yhdistys on aloittanut työpaikkakäynnit, joihin halukkaat työpaikat voivat ilmoittautua. Yhdistyksen puheenjohtaja ja luottamusmies ovat vierailleet työpaikoilla. Jäsenet ovat ottaneet tarjotun tilaisuuden hyvin vastaan ja jäseniltä saama palaute puoltaa toiminnan jatkamista.

3.2 Yhteisöllisyys ja osallisuus

Yhteisöllisyyden perustana voivat olla esimerkiksi taloudelliset, poliittiset tai alueelliset seikat. Yhteisöllisyys voi perustua muun muassa sukulaisuuteen, intresseihin, uskomuksiin, yhteisiin toimiin, vuorovaikutukseen, seurusteluun, harrastuksiin, maailmankatsomuksiin, mieltymyksiin tai tunteisiin. (Lehtonen 1990,15.)

Yhdistys järjestää vapaa-ajan toimintana teatterimatkoja, koulutusta ja liikuntalajikokeiluja. Yhdistyksen tuki jäsenille on teatterimatkoilla 40-50% todellisista kustannuksista ja lajikoiluissa osallistumismaksut muutamia euroja.

Koulutuksena on järjestetty työhyvinvointikorttikoulutus

Jäppisen (2012) mukaan yhteisöllisen toiminnan kehittäminen pitää sisällään kymmenen kohtaa, joita ovat: moninaisuus, vuorovaikutus, asiantuntijuus, joustavuus, sitoutuminen, vastuunotto, päätöksenteko, neuvottelu sekä luottamukselle rakentuva kontrolli ja toiminnan arviointi.

Taloustieteilijä Albert O. Hirschman on esittänyt ajatuksen heiluriliikkeestä poliittisen osallistumisen ja omiin asioihin keskittymisen välillä. Toisessa ääripäässä kansalaiset suuntautuvat julkiseen elämään ja osallistuvat joukoittain yhteisten asioiden hoitoon. Tätä kestää aikansa, kunnes osallistumiseen petytään ja kyllästyään ja kansalaiset keskittyvät taas yksityiselämään, hyvinvointiin ja kuluttamiseen. Kuluttamiseen ja tavaroihinkin kyllästyään pian ja taas yhteisöllisyys alkaa kiinnostaa. Hirschmanin mukaan heiluriliikkeen syklit ovat noin 10 - 15-vuoden mittaisia.

Suomalaisen yhdistyslaitoksen kehityksen painopiste on siirtynyt aatteellisista, kokonaisvaltaista sitoutumista vaativista yhdistyksistä kevyisiin, hetkellistä sitoutumista edellyttäviin minäprojektien luonteisten, rentoutumiseen ja vapaa-ajanharrastuksiin keskittyvien yhdistysten suuntaan. (Siisiäinen 2010,10.)

Osallisuutta voidaan määritellä laajasti erilaisten käsitteiden kautta. Siihen liitetään muun muassa sellaisia käsitteitä kuin osallistuminen, osallistaminen ja vaikuttaminen. Osallisuus kuvaa yksilön kiinnittymistä yhteisöön tai mukanaoloon yhteisöllisesti tärkeissä prosesseissa. (Järjestötietopalvelu 2017.)

Osallistumisen käsitteeseen voidaan liittää kolme ulottuvuutta: sosiaalinen, toiminnallinen ja kansalaisosallistumisen ulottuvuus. (Järjestötietopalvelu 2017).

Osallistaminen pitää sisällään ajatuksen kansalaisesta passiivisena osallistujana, jota kehoitetaan osallistumaan joihinkin yhteiskunnallisiin hankkeisiin tai toimenpiteisiin.

Vaikuttamisessa on kyse muutoksen tai jonkin vaikutuksen aikaansaamisesta.

Vaikuttava osallistuminen kuvaa tärkeää osallistumiseen liittyvää mielekkyyden vaatimusta. (Järjestötietopalvelu 2017.)

Kaikki yhdistykset taistelevat jäseniensä vapaa-ajasta, ammattiyhdistykset eritoten. Jäsenet arvottavat sitoutumisen henkilökohtaisten intressien pohjalta. Työelämän kovassa tahdissa pysyminen vaativat sitoutumista ja voimaa. Ihmiset eivät enää sitoudu vahvasti vapaa-ajallaan.

3.3 Järjestöjohtaminen

Järjestön kehittämisen viisi avainta ovat jäsenlähtöisen toiminnan kehittäminen, osallistava kehittäminen, arvioiva kehittäminen, kokeileva kehittäminen ja osaamisen kehittäminen

Jäsenlähtöisen toiminnan kehittämisessä lähdetään liikkeelle järjestön olemassaolosta ensisijaisesti jäseniään varten. Jos jäseniä yhdistävä intressi katoaa tai jäsenet kokevat, etteivät enää saa jäsenyydeltä odottamia asioita, koko järjestön olemassaolo tulee kyseenalaiseksi. (Laitinen 2015,79.)

Yhdistyksen pysyvänä strategiana, toimintansa alusta lähtien, on ollut jäsenlähtöinen toiminta.

Osallistava kehittäminen lähtee liikkeelle ajatuksesta, että jäsenet, vapaaehtoiset ja kaikki jotka osallistuvat järjestön toimintaan, ovat parhaita resurssihenkilöitä kehittämään järjestön toimintaa, mutta heidän ajatuksensa ja ideansa eivät tule kuuluviin ilman että siihen kiinnitetään erityistä huomiota. Menetelmiksi sopivat erilaiset ideapajat, aivoriihet, kehittämisfoorumit, joissa käytetään tarkkaan harkittuja osallistavia menetelmiä. Näin toimien ihmiset saadaan sitoutettua saman tien. (Laitinen 2015, 79.)

Arvioivassa kehittämisessä katse suuntautuu jo olemassa olevan toiminnan ja organisaation nykytilaan. Arvioivan otteen yhdistys voi sisällyttää verratessaan tekemäänsä toimintasuunnitelmaa todellisuuteen ja kirjoittaa arvioivan toimintakertomuksen, joka toimii kehittämisen pohjana seuraavan vuoden suunnitelmalle. (Laitinen 2015, 79.)

Kokeileva kehittäminen perustuu periaatteessa yritykseen ja erehdykseen, ja niiden kautta oppimiseen. Erilaisista pilottihankkeista voi oppia, vaikka ne eivät olisikaan onnistuneet uudessa toiminnassaan. (Laitinen 2015, 80.)

Osaamisen kehittäminen on lähtökohtaisesti erilainen tapa suhtautua kehittämiseen, kuitenkin järjestötoiminnassa on aikaisempaa enemmän alettu kiinnittämään

huomiota luottamusjohdon osaamisen lisäämiseen ja se on huomattu hyväksi tavaksi kehittää koko järjestöä. (Laitinen 2015, 80.)

Arviointi on yhdistyksen kehittämisen avain. Arviointiin tarvitaan välineitä, joiden avulla voidaan todeta, tehdäänkö asioita oikein ja saavutetaanko tavoitteet. Järjestelmällisen arvioinnin kohteita voivat olla: voimavarat ja resurssit millä olemme toimineet, millaiset tavoitteet asetimme, mitä olemme tuottaneet, saavutimmeko tavoitteemme, missä suhteessa tuotokset ja tulokset ovat voimavaroihimme, millaisia pidemmän aikavälin pysyviä muutoksia olemme saaneet aikaan, olemmeko tehneet oikeita asioita. (Kuokkanen, Myllyviita, Rosengren, Törrönen 2007,66,67)

Järjestön johtaminen ei ole vain resurssien käytön johtamista, eikä järjestöyhteisössä toimivien ihmisten vuorovaikutuksen, luottamuksen ja niiden kautta muodostuvan yhteistyön ja yhteisöllisyyden ylläpitämistä vaan koko järjestön sääntöjen mukaisesta olemassaolon oikeutuksesta ja legitimitetistä huolehtimista. Järjestöjohtaminen on parhaimmillaan ihmisten keskinäistä vastavuoroista kommunikaatiota, jonka tuloksena syntyy työn kohteen tarpeita palvelevaa toimintaa ja näkyjä tulevista toiminnan kohteista. (Märkjärvi 2012, 217.) Toimihenkilöiden koulutuksen kautta on mahdollista kehittää yhdistyksen johtamista.

Yhdistystä johtavat luottamus- ja toimihenkilöt kouluttautuvat aktiivisesti. JHL-liitolla on kattavat koulutusmahdollisuudet, joita yhdistyksen toimihenkilöt käyttävät yhdistystyönsä tueksi. Liitto tukee kouluttautumista taloudellisesti, tarjoten koulutuksen, matkakulut ja majoituksen. Luottamusmies ja varaluottamusmies saavat koulutuspäivät palkallisina työnantajan yhteistoimintasopimuksen perusteella. Yhdistys tukee tarvittaessa koulutuspäivien palkallisuutta.

Järjestöjohtamisen erityispiirteistä Heikkala, (2012) toteaa että, järjestön johtaminen on elämismaailman ja systeemimaailman, vapaaehtoisuuden, ammattimaisuuden, tunteikkuuden ja rationaalisuuden erilaisten tulokulmien yhteensovittamista.

Yhdistyksen toimihenkilöt ovat toimineet useita vuosia yhdistyksessä. Hallituksen jäsenet ja toimihenkilöt valitaan parittomien vuosien syyskokouksessa kaksivuotiskausiksi. Eronneiden hallituksen jäsenien paikalle on saatu uusia toimijoita.

Ammattiliitto maksaa yhdistyksille jäsenmaksupalautuksia jäsenten lukumäärän mukaan. Yhdistyksellä on hyvä taloudellinen tilanne, mikä mahdollistaa jäsenille suunnatun toiminnan järjestämisen.

Yhdistyksen syys- ja kevätkokouksiin osallistuu 35-40 jäsentä / kokous. Näissä tilaisuuksissa on mahdollisuus kuulla jäsenien mielteitä. Yhdistyksen yleiskokouksiin panostetaan viihtyisällä ympäristöllä ja hyväksi todetuilla ruokatarjoiluilla.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä käytin tapaustutkimusta. Kehitystyöni tarkoituksena on kartoittaa yhdistyksen lähtötilannetta, jäsenkyselyn muodossa. Jäseniltä kerättävän tiedon avulla ja tietopohjan teorioiden kautta yhdistyksen toimintaa tullaan kehittämään jatkuvasti, jäsenlähtöisesti.

Hallituksen työskentelyssä käytin havainnointia. Tiedonkeruumenetelmänä havainnointi jaetaan kahteen ryhmään: osallistuvaan ja ulkopuoliseen havainnointiin. Osallistuvassa havainnoinnissa tiedon keräilijä osallistuu itse siihen toimintaan, josta havaintoja tehdään. (Tilastokeskus 2017.)

Mietin pitkään, kahden menetelmän kesken, kumpaa menetelmää käyttäisin, tapaustutkimusta vai toimintatutkimusta. Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti. 2015, 58). Jäsenlähtöisen toiminnan kehittämisessä juuri osallistaminen on avainkäsitteitä.

Toimintatutkimuksen tavoitteena on ratkaista organisaatiossa ilmenevä käytännön ongelma ja samanaikaisesti luoda uutta tietoa ja ymmärrystä ilmiöstä. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015, 58). Toimintatutkimus on prosessimaista, sillä toisiaan seuraavien syklien avulla yhdistyksen toimintaa kehitetään jatkuvasti. (Kananen 2012,41)

Lopulta päädyin tapaustutkimukseen, perusteena tutkimuksen alkukartoitus.

4.1 Aineistonhankintamenetelmät

Aineiston hankinnan menetelminä käytin yhdistyksen vuoden 2016 toimintasuunnitelmaa ja toimintakertomusta ja jäsenille lähetettävää Webropol -kyselyä. Tarkoitukseni oli lähettää kysely jo tammikuun lopussa, mutta kysymysten laadintaan ja kirjaamiseen järjestelmään tarvitsin arvioitua enemmän aikaa. Järjestelmä on loppujen lopuksi helppo käyttää, mutta alkuun eri toimintojen mahdollisuuksien kartoittaminen vaati aikaa. Kysely lähti jäsenille maaliskuun 19 päivä ja vastausaikaa oli viikko, maaliskuun 26. päivään asti.

Kyselyn lähettämiseen käytin yhdistyksen jäsenrekisteriä. Hallituksen tammikuun kokouksessa, sain hallitukselta luvan jäsenlistan käyttöön opinnäytetyössäni.

Hallitus työskentelyn tutkimusmenetelmänä käytiin havainnointia. Tarkoitukseni oli selvittää hallituksen tehokkuutta, yhteistyötaitoja, hallituksen jäsenten osallistumisaktiivisuutta ja jäsenlähtöisen strategian näkymistä päätöksenteossa ja hallituksen toiminnassa. Havainnoin työskentelyä syyskuun 2016 ja helmikuun 2017 välisenä aikana tehden muistiinpanoja hallituksen kokouksissa.

Olen toiminut yhdistyksen sihteerinä vuodesta 2006 ja osallistun aina kokouksiin. Vuosien aikana olen ollut poissa kokouksista vain muutamia kertoja. Olen siis seurannut hallituksen työskentelyä pitkään. Osa havainnoista perustuu hiljaiseen tietoon, joka on karttunut vuosien varrella.

Hallituksen kokouksissa edetään esityslistan mukaan. Ilmapiiri kokouksissa on keskustelevalta ja asiallinen. Päätöksiä tehdään, käsiteltävistä asioista, usein samassa kokouksessa. Jokaisella hallituksen jäsenellä on mahdollisuus kertoa mielipiteensä, ja puheenvuoroja käytetään. Päätökset myös perustellaan. Valmistelua tai tarkennuksia vaativia asioita siirretään seuraavaan kokoukseen, ja päätös tehdään silloin. Mikään asia ei yleensä vaadi kahta kokoontumista enempää. Hallitukset jäsenet osallistuvat kokouksiin kiitettävästi.

Hyvänä esimerkkinä jäsenlähtöisen strategian näkymisestä, hallituksen työskentelyssä, on päätökset, joissa tuetaan jäsenien liikuntaharrastuksia tai vapaa-ajan toimintaa. Jäsenien omavastuuosuuksia pidetään kyllin alhaalla, jotta mahdollisimman monella on mahdollisuus osallistua. Näissä päätöksissä hallitus on aina ollut yksimielinen. Luottamusmies osallistuu hallituksen kokouksiin ja jäsenien edunvalvonnan kysymyksiä käsitellään kokouksissa yleisellä tasolla. Jäsenasiainhoitaja esittelee kokouksissa, uudet liittyneet jäsenet ja selvittää

jäsentilastoissa tapahtuneet muutokset ja tuo jäsenien kuulumiset hallitukselle. Taloudenhoitaja on myös kokouksissa läsnä selvittämässä yhdistyksen taloutta.

4.2 Vastausten analyysi

Webropol-kysely sisältää 16 kysymystä, joista viimeinen oli avoin kysymys terveisiä, palautetta, toivomuksia, ideoita yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi.

Kysymykset olivat valinta, moni valinta ja asteikkokysymyksiä.

Webropol järjestelmästä käytin perusraporttia. Järjestelmä olisi tarjonnut laajemman työkalun raportin analysoinnin tueksi, mutta oma aikani ei riittänyt järjestelmän haltuunottoon, innokkuutta tarkempaan tutkimiseen olisi kyllä ollut.

Mielestäni kehittämistehtäväni alkukartoituksen omainen luonne mahdollisti perusraportin käytön.

Analysoin taulukoimalla vastausten lukumäärät ja taulukoiden alapuolelle selvitin vastauksia prosentteina ja vastaajien ikäjakauman mukaan. Ikäryhminä ovat: Alle 30-vuotiaat, 30-40-vuotiaat, 41-50-vuotiaat, 51-60-vuotiaat ja yli 61-vuotiaat.

Sukupuolijakauman mukaan analysoinnista luovuin koska, miesten osuus vastaajista oli kovin pieni.

Käytin kuvaa niissä kysymyksissä, joissa kuvaaja esitti vastaukset parhaiten.

Monivalintakysymysten kohdalla käytin vastausten keskiarvoja, prosenttilukuja ja suhdelukuja.

5 VASTAUKSET

Kyselyjä lähetettiin 510:neen sähköpostiosoitteeseen, niille jäsenille jotka olivat ilmoittaneet sähköpostiosoitteensa jäsenrekisteriin. 205 jäsentä ei ollut sähköpostiosoitettaan ilmoittanut. Määräaikaan mennessä vastauksia tuli 51, eli 10% kyselyn saaneista vastasi kyselyyn.

Yhdistyksen hallitus, teki päätöksen tukea opinnäytetyötäni arpomalla 100€ lahjakortin vastanneiden kesken.

Taulukko 1 Vastajat ikäryhmittäin

Alle 30v	4					7,84%
30-40v		13				25,49%
41-50v			10			19,61%
51-60v				19		37,25%
Yli 61v					5	9,8%

Eniten vastauksia tuli ikäryhmästä 51-60 vuotiaat (19) 37,25% vastanneista. Heidän osuutensa yhdistyksen jäsenistä on suurin.

Seuraavaksi suurin ikäryhmä vastanneista oli 30-40 vuotiaat (13) 25,49%. Koko yhdistyksen jäsenmäärästä tämän ikäluokan osuus on toiseksi pienin, joten heidän vastausaktiivisuutensa oli korkein, 140 jäsentä.

Vastajista alle 30 vuotiaita oli 7,84% ja yli 61 vuotiaita 9,8%.

Taulukko 2 Vastaajien sukupuoli

	Alle 30v.	30-40v.	41-50v.	51-60v.	Yli 61v.	Yht.	%
Nainen	3	13	8	16	5	45	88,24%
Mies	1	0	2	3	0	6	11,76%
Yhteensä	4	13	10	19	5	51	

Vastaajista alle 30-vuotiaita oli 4, joista kolme naista ja yksi mies. Ikäryhmästä 30-40-vuotiaita oli 13 naisia eikä yhtään miestä. Ikäryhmästä 41-50-vuotta vastaajista 8 oli naisia ja 2 miestä. 51-60-vuotiaista naisia oli 16 ja 3 miestä. Yli 61-vuotiaista vastaajista 5 oli naisia eikä yhtään miestä.

Kaikista vastaajista naisia oli 88,24% ja miehiä 11,76%. Yhdistyksen kaikista jäsenistä naisia on 679 ja miehiä 40. (perustuu 7.4-17 jäsenmäärään.) Tämä selittää vastaajien naisvoittoisuuden.

5.1 Työsuhteet



Kuva 1

Vastaajista vakinaisessa työsuhteessa on suurin osa 68,6%. Määräaikaisissa työsuhteissa on 13,7%, sijaisuuksia tekee 3,9%. Työttömänä on 5,9% ja äitiyslomalla, vanhempainvapaalla, asevelvollisuutta suorittamassa tai vuorotteluvapaalla on 5,9% ja eläkkeellä on 2% vastaajista.

Vastaajista neljästä alle, 30-vuotiaista jäsenistä, yksi on vakinaisessa työsuhteessa, muut kolme määräaikaisissa työsuhteissa.

Yhdistyksen edunvalvonnan suuri työsarka on määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen. Nuorien jäsenien kohdalla työsuhteet alkavat usein määräaikaisina, ja luottamusmies joutuu puuttumaan useiksi vuosiksi ketjutettuihin määräaikaisiin työsuhteisiin. Jäsenien hyvä edunvalvonta lisää sosiaalista luottamusta.

30-40-vuotiaista vastaajista kahdeksalla on vakinainen työsuhde, ainoastaan yksi on määräaikaisessa työsuhteessa. Tämän ikäluokan ihmiset ovat kaikista vastaajaryhmistä ainoita, jotka ovat perhevapailla. Kysymyksen muina vaihtoehtoina on asevelvollisuus tai vuorotteluvapaa. Todennäköisesti kumpikaan vaihtoehto ei ole tämän ikäryhmän valinta, perheen perustaminen ja lasten hoitaminen ovat ruuhkavuosia elävien ihmisten elämää.

Kaikista vastaajaryhmistä työttömänä ilmoitti olevan ikäryhmästä 30-40-vuotta yksi henkilö ja ikäryhmästä 51-60-vuotta kaksi henkilöä. Työttömyys ei ole siis vastanneiden, yhdistyksen jäsenien työaloilla vallitsevaa.

Ikäryhmästä 51-60-vuotiailla oli eniten vakinaisia työsuhteita. Heidän vastausosuutensa oli myös suurin 19 vastausta, joista 17:sta oli työsuhde vakinainen ja kaksi oli työttömänä.

Yli 61 vuotiaitten ikäryhmästä hajontaa oli eniten. Heistä yhdellä oli vakinainen työsuhde, kahdella määräaikainen, yksi tekee sijaisuuksia ja yksi on eläkkeellä. Eläkkeellä oleva kirjoitti avoimissa vastauksissa tekevänsä sijaisuuksia eläkkeellä olleessaan.

5.2 Ammattiyhdistykseen liittymisen motiivit ja jäsenyyden kesto

Pertti Jokivuori, 2002 on tutkimuksessaan tutkinut ihmisten sitoutumista työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Hän on todennut, että sitoutuminen

työorganisaatioon on Suomessa erittäin yleistä ja vahvaa. Ammattiyhdistykseen sitoutuminen on jonkin verran heikompaa, mutta myös ammattijärjestösitoutuminen koetaan tärkeäksi. Sen arvoihin ja tavoitteisiin sitoudutaan.

Taulukko 3

	Alle 30- vuotiaat	30-40- vuotiaat	41-50- vuotiaat	51-60- vuotiaat	Yli 61- vuotiaat	yhteensä
Oma- aloitteisesti	1	4	5	9	3	22
Työkaveri suositteli	1	5	3	8	1	18
Opiskelijajäsen aikaisemmin	1	3	0	0	1	5
Toimihenkilö ehdotti	1	0	1	2	0	4
Ystävät kannustivat	0	1	1	0	0	2
Tapahtuma innostti	0	0	0	0	0	0
Liiton sivuilta löysin	0	0	0	0	0	0
yhteensä	4	13	10	19	5	51

Liittymisen motiivit

Vastaajia 51: Kaikista vastauksista eniten vastaajia oli hakeutunut oma-aloitteisesti ammattiyhdistykseen, 43,1%, toisena oli työkaverin suosituksesta liittyneet, 35,3%. Aikaisemmin opiskelijajäsenenä olleista 9,8% liittyi varsinaiseksi jäseneksi, yhdistyksen toimihenkilön ehdotuksesta 7,8% vastaajista liittyi yhdistykseen ja ystävän kannustamana liittyi 3,9%.

Kukaan vastaajista ei innostunut liittymään yhdistyksen järjestämästä tapahtumasta tai ei löytänyt liiton sivuilta nykyistä ammattiosastoaan.

Vastausten perusteella voi todeta että, yhteisöllisyys työpaikoilla lisää ainakin vähän motivaatiota ammattiyhdistykseen liittymiseen. Ystävien kannustaminen on myös liitettävä yhteisöllisyyteen ja osallisuuteen, ja sosiaaliseen pääomaan ja luottamukseen. Yhdistyksen järjestämällä työpaikkakäynneillä on mahdollisuus saada uusia jäseniä ja samalla voidaan tukea jäsenien yhteisöllisyyttä työpaikoilla ja aktivoida osallistumaan yhdistyksen toimintaan.

Taulukko 4

	Alle 30- vuotiaat	30-40- vuotiaat	41-50- vuotiaat	51-60- vuotiaat	Yli 61- vuotiaat	Yhteensä
Alle 1- vuosi	0	1	0	0	0	1
1-3-vuotta	2	1	1	1	0	3
Yli 3- vuotta	2	5	2	3	1	13
Yli 10- vuotta	0	6	3	4	0	13
Yli 20- vuotta	0	0	4	11	4	19
Yhteensä	4	13	10	19	5	51

Jäsenyyden kesto

Vastaajia 51: Valtaosalla vastaajista on varsin pitkä jäsenyys yhdistyksessä. Yli 20-vuotinen jäsenyys on ikäryhmässä 41-50-vuotiaat, 37,3% vastaajista. Yli 10-vuoden jäsenyys on ikäryhmässä 30-40-vuotiaat, 25,5% vastaajista. Alle 30-vuotiaiden jäsenyydet ovat 1.-3.-vuoden 9,8% vastaajista ja yli 3-vuoden pituisia, 25,5% vastaajista. Alle vuoden mittainen jäsenyys on yhdellä, ikäryhmästä 30-40-vuotta.

Yhdistykseen on 2016 toimintakertomuksen mukaan liittynyt 38 uutta jäsentä. Kovinkaan moni uusista jäsenistä ei vastannut kyselyyn. Heidän tavoittamiseensa ja myöskin aktivoimiseen tulee panostaa Uudet jäsenet saavat tervetuloitotuksena yhdistyksen tervehdyksen ja tärkeät yhteystiedot toimihenkilöille.

Jäsenistä iso osa on kiinnittynyt pitkäaikaisesti yhdistykseen. Yhdistyksen toimintaan ollaan siis tyytyväisiä.

5.3 Yhdistyksen luottamustehtävissä toimiminen

Ammattiyhdistystoiminnan ongelmana on aktiivisten jäsenien puuttuminen tai sitoutuminen toimintaan. Yhdistyksemme on tähän asti saanut täytettyä yhdistyksen aktiivitoimijoiden paikat. Itse asiassa moni aktiivitoiminnasta lähtevä on hankkinut itse tulevan seuraajansa. Tässä suhteessa yhdistyksen tilanne on ollut hyvä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kehittämistyötä ei tarvittaisi uusien aktiivitoimijoiden löytämiseksi. Vuorovaikutuksessa jäsenien kanssa saatetaan löytää ammattiyhdistystoiminnasta innostuvia jäseniä.

Luottamustehtävissä toimiminen



Kuva 2

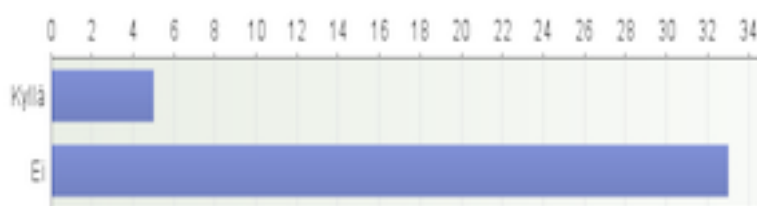
Vastaajia 51: Kysymykseen oletko toiminut tai toimit ammattiyhdistyksen luottamustehtävissä vastaajista 25,5% vastasi toimivansa tai toimineensa. Vastaajista 74,5% vastasi kieltävästi. Aktiivina tällä hetkellä toimivat ja ne yhdistysaktiivit, jotka ovat lopettaneet aktiivitoimintansa ovat näitä vastaajia. Henkilömääränä kyllä vastauksia oli 13.

Ikäryhmittäin eniten kyllä-vastauksia tuli 51-60-vuotiailta, mutta kaikista muista ikäryhmistä löytyi myös myönteisiä vastauksia. Ainoastaan ikäryhmästä yli 61-vuotiaat kyllä-vastaukset puuttuivat.

Webropol järjestelmässä kyllä vastanneet siirtyivät kyselyssä ohi seuraavan kysymyksen:” Kiinnostaako sinua ammattiyhdistyksen luottamustehtävissä toimiminen”, ja kielteisen vastauksen antaneet ohjautuivat pohtimaan kiinnostuksensa puuttumista.

Ei vastauksia tuli 74,5%. Henkilömäärältään 38. Ikäryhmittäin 4:stä alle 30-vuotiaasta kolme vastasi kieltävästi, ikäryhmästä 30-40-vuotta 13:sta vastaajasta 11 vastasi kieltävästi, ikäryhmästä 41-50-vuotta 10:stä vastaajasta kuusi vastasi kieltävästi, ikäryhmästä 51-60-vuotta 19:sta vastaajasta 13 vastasi kieltävästi ja ikäryhmästä yli 61-vuotiaat viisi vastannutta vastasi kieltävästi.

Kiinnostus luottamustehtävissä toimimiseen



Kuva 3

Vastaajia 38: Kysymykseen kiinnostaisiko sinua toimiminen yhdistyksesi luottamustehtävissä 13,2% vastaajista vastasi kyllä, henkilömäärältään 5. Ikäryhmittäin kiinnostuneita löytyi 30-40-vuotiaista, 41-50-vuotiaista ja ikäryhmästä 51-60-vuotiaat. Eniten kyllä-vastauksia tuli suhtautettuna vastaajien määrään ikäryhmästä 41-50-vuotta, 6:sta vastaajasta 2 oli kiinnostunut toimimaan

luottamustehtävissä. Alle 30-vuotiaista ja yli 61-vuotiaista vastaajista kiinnostusta ei löytynyt.

Tulos vakuuttaa, että yhdistyksen jäsenistä löytyy aktiivitoiminnasta kiinnostuneita, ei paljoa, mutta muutamia kuitenkin. Näiden vastaajien aktivointiin tulevaan syyskokoukseen, jossa henkilövalintoja tehdään, tulee panostaa. Hallituksen on myös syytä pohtia, miten nukkuvat jäsenet saadaan mukaan toimintaan.

5.4 Kiinnostuksen puuttumisen syytä

Vastaajille esitettiin viisi vastausvaihtoehtoa, jotka piti asettaa tärkeysjärjestykseen. Vaihtoehdot olivat: 1 Ei ole aikaa vapaaehtoistyölle, 2 sitoutuminen pelottaa, 3 en tiedä tarpeeksi ammattiyhdistystoiminnasta, 4 ammattiyhdistystoiminta on poliittista, 5 pystyn rivijäsenenä vaikuttamaan tarpeeksi.

Taulukko 5

Vastaajien määrä: 33

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Ei ole aikaa vapaaehtoistyölle	7	8	6	5	6	32	2,84
Sitoutuminen pelottaa	7	4	8	7	6	32	3,03
En tiedä tarpeeksi ammattiyhdistystoiminnasta	8	9	8	3	5	33	2,64
Ammattiyhdistystoiminta on poliittista	4	6	9	3	10	32	3,28
Pystyn rivijäsenenä vaikuttamaan tarpeeksi	5	2	14	6	4	31	3,06
Yhteensä	31	29	45	24	31	160	2,97

Vastaajien määrä 33: Keskiarvojen mukaan vastaajista 3,28% valitsi kiinnostuksensa puuttumisen syyksi ammattiyhdistystoiminnan poliittisuuden, 3,6% koki että pystyy rivijäsenenä vaikuttamaan tarpeeksi. Sitoutumista pelkäsi 3,3% vastaajista, 2,84% oli sitä mieltä, ettei ole aikaa vapaaehtoistyölle. Vastaajista 2,64% koki ettei tiedä tarpeeksi ammattiyhdistystoiminnasta.

Ikäryhmittäin alle 30-vuotiaat valitsivat tärkeimmäksi syyksi, ettei ole aikaa vapaaehtoistyölle ja vähiten tärkeäksi sitoutuminen pelottaa. 30-40-vuotiaat vastaajat

valitsivat tärkeimmäksi, etteivät tiedä tarpeeksi ammattiyhdistystoiminnasta ja vähiten tärkeäksi pystymisen vaikuttamaan rivijäsenenä. 41-50-vuotiaiden vastauksista tärkein syy oli pystyminen rivijäsenenä vaikuttamaan ja vähiten tärkeäksi ettei ole aikaa vapaaehtoistyölle. 51-60-vuotiaiden vastauksissa tärkein syy oli sitoutumisen pelottavuus ja vähiten tärkeä toiminnan poliittisuus. Yli 61-vuotiaiden vastaajien tärkein syy oli ammattiyhdistystoiminnan poliittisuus ja vähiten tärkeä pystyn rivijäsenenä vaikuttamaan tarpeeksi.

Kyselyn vastaukset antoivat tärkeää tietoa jäsenien osallistumisen ongelmista. En tiedä tarpeeksi ammattiyhdistystoiminnasta oli eniten valittu vaihtoehto. Pitkäaikainen sitoutuminen koetaan pelottavaksi ja yhtä lailla vapaaehtoistyötä pelätään sitovuuden vuoksi. Martti Siisiäinen kuvaa osallistumisen ongelmana vastauksista esiin tulleita seikkoja.

Yhdistyksen hallituksen tulee kehittää lyhyttä sitoutumista vaativia työryhmiä esimerkiksi tapahtuman järjestäminen tai kesäretki ohjelmiseen, jotta ne jäsenet joita toimintaan osallistuminen kiinnostaa saadaan mukaan ilman pitkäaikaista sitouttamista.

5.5 Ammattiyhdistyksen ja ammattiliiton tärkeimmät tehtävät

Vastaajia 51: Kysymykseen ammattiyhdistyksen kolmesta tärkeimmästä tehtävästä edunvalvontaa piti tärkeimpänä 94,1% vastaajista, luottamusmiehen tarjoama apu oli 80,4% mielestä tärkeä ja kolmanneksi tiedottaminen ajankohtaisista asioista oli 76,5% mielestä tärkeä. Jäsenille suunnattu vapaa-ajantoiminta oli 31,4% mielestä tärkeää. Ammattiyhdistyksen järjestämä koulutus oli 17,6% vastaajan mielestä tärkeää.

Vastaajat pitivät liiton tärkeimpänä tehtävänä niin ikään edunvalvontaa, 92,2% vastaajista, oikeusapua 80,4% vastaajista. Neuvonta- ja asiantuntijapalvelua piti 78,4% tärkeänä. Ymmärrettävästi vastausprosentti liiton järjestämistä aktiivikoulutuksista kosketti ainoastaan niitä vastaajia, jotka toimivat yhdistyksen toimihenkilötehtävissä.

Kyselyn vastaukset osoittavat, että jäsenien ammattiliittoon ja -yhdistykseen kuulumisen motivaatio perustuu henkilökohtaisen turvan hakemiseen työelämässä.

Yhdistyksen luottamusmiehellä ja hallituksella on tärkeää pysyä ajan tasalla jäsenten edunvalvontaa koskevissa asioissa, käymällä kursseja ja koulutuksia. Kuitenkaan jäsenet eivät arvottaneet liiton järjestämiä aktiivikoulutuksia tärkeäksi liiton tehtäväksi. Vastaajista ainoastaan 7,8% valitsi aktiivikoulutukset kolmen tärkeimmän joukkoon. Kysymysten vaihtoehdot vaikuttivat tulokseen, sekä valinnan rajallisuus.

Jäsenien edunvalvontaa tulee hoitaa asiantuntevasti ja jäsenlähtöisesti. Jäsenien edunvalvonnan ketjun tulee toimia joustavasti, paikallisesta luottamusmiehestä, liiton lakiasioita hoitavaan lakimieheen asti.

Yhdistyksen jäseniä koskettavista edunvalvonnan asioista tiedottaminen on tärkeintä yhdistyksen sisäistä tiedottamista.

5.6 Osallistuminen ja halu osallistua yhdistyksen toimintaan



Kuva 4

Vastaajia 51: Vastaajista 51% ei ollut osallistunut kertaakaan yhdistyksen järjestämään toimintaan viimeisen vuoden aikana. Yhden kerran osallistuneita on 15,7% vastaajista, 2-4 kertaan osallistuneita on 17,6% ja yli 4 kertaa osallistuneita 15,7%.

Ikäryhmittäin vastaukset osallistumattomuudesta jakautuivat:

Alle 30-vuotiaitten, 4 vastaajaa, 2 ei kertaakaan.

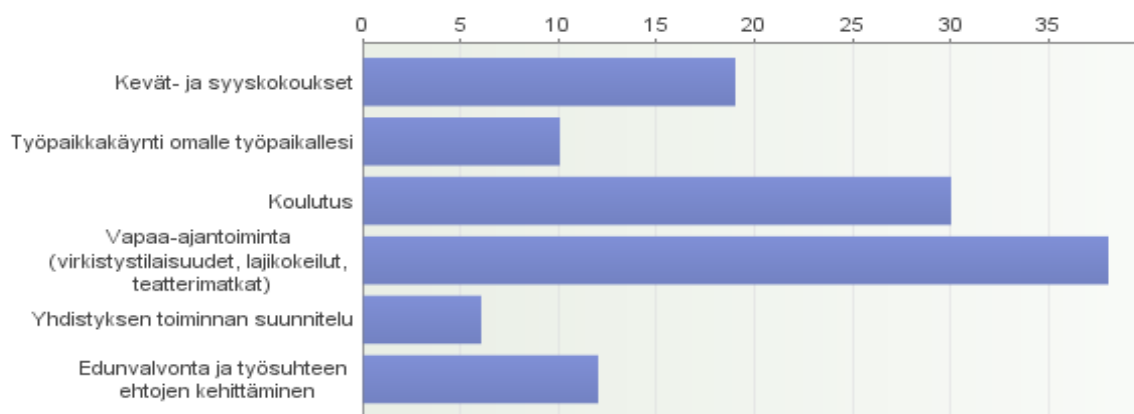
30-40-vuotiaat, 13 vastaajaa, 7 ei ollut osallistunut kertaakaan.

41-50-vuotiaat, 10 vastaajaa, 4 ei ollut osallistunut kertaakaan.

51-60-vuotiaat, 19 vastaajaa, 10 ei ollut osallistunut kertaakaan.

Lähes puolet kustakin ikäryhmästä ei osallistunut. Vastausten perusteella tarvitaan hallituksen avorihtiä pohtimaan mistä osallistumattomuus johtuu ja mihin asioihin tulee kiinnittää enemmän huomiota, jotta jäsenet saadaan aktivoitumaan.

Tiedottaminen toiminnasta hoidetaan sähköpostilla, yhdistyksen nettisivuilla ja facebook-sivustolla, joten tiedottaminen on tehokasta.



Kuva 5

Vastaajia 51: Kysymykseen mihin yhdistyksen järjestämään toimintaan haluaisit osallistua jatkossa (vastaajat saivat valita monta) vastaajista 74,5% vastasi vapaa-ajantoimintaan (virkistystilaisuudet, lajikokeilut, teatterimatkat) Koulutukseen halusi osallistua 58,8%, kevät- ja syyskokouksiin 37,3% vastaajista. Edunvalvontaan ja työehtojen kehittämiseen halusi osallistua 23,5%, työpaikkakäynteihin omalle työpaikalle 19,6%. Yhdistyksen toiminnan suunnitteluun haluttiin vähiten osallistua 11,8% vastaajista valitsi tämän.

Kevät ja syyskokoukset ovat se areena missä koko yhdistyksen toimintaa suunnitellaan. Jäsenillä on näissä tilaisuuksissa mahdollista käyttää päätösvaltaansa. Ilahduttavaa oli huomata, että jäsenet pitivät kokouksia tärkeinä.

Kyselyn lopussa tiedusteltiin vielä halukkuutta vastata yhdistyksen lähettämään kyselyyn toiminnan suunnittelua varten.

Vastaajia 51: Tällöin vastaajista 23 ilmoitti haluavansa osallistua kyselyyn yhdistyksen toiminnan suunnittelua varten.

Kyllä vastauksia tuli jokaisesta ikäryhmästä. Jäsenkyselyjen avulla saadaan jäsenien ääni kuulumaan ja yhdistyksen toiminta on jäsenlähtöistä. Jatkossa kyselyjä tulee

tehdä rajaamalla ne pieniin aihealueisiin. Kysymysten laadintaan tulee panostaa, jotta saadaan tarkkoja vastauksia.

Vastaajista 28 ei halunnut osallistua kyselyihin.

Koska, vastaajilla oli mahdollisuus valita useita osallistumisvaihtoehtoja, tulos on suuntaa antava.

Virkistystoiminta on yhdistyksessä vireää, ja varsinkin teatterimatkat keräävät aina n.50 jäsentä mukaan. Lajikokeilut eivät ole vetäneet hyvin. Virkistystilaisuuksina on järjestetty mm. viini- ja juusto maistelua, eri olutlajeihin tutustumista. Näihin on osallistunut jonkin verran jäseniä.

Vapaa-ajantoiminta on tärkeä osa yhdistyksen toimintaa. Yhdistyksellä on valittuna vapaa-ajantoimikunta, joka kokoontuu muutamia kertoja vuodessa suunnittelemaan tulevia tapahtumia. Jäsenille suunnattua toimintaa yhdistys rahoittaa noin 50-60%:lla todellisista kuluista.

Kevät- ja syyskokouksiin kutsutaan liiton jäsenlehti ilmoituksella, sähköpostilla ja niille seniorijäsenille, jotka ovat osoitetietonsa antaneet kirjeenä. Hallitus panostaa kokouksiin viihtyisällä ympäristöllä, ruokatarjoilulla. Tänä keväänä kevätkokouksessa oli kutsuttuna Turun kaupungin varhaiskasvatuksen palvelualuepäällikkö puhumassa ajankohtaisista varhaiskasvatuksen asioista. Jäseniltä saaman palautteen mukaan vastaavanlaisia vierailijoita kannattaa kutsua kokouksiin.

5.7 Tiedotus

Yhdistyksen tiedotus jäsenille hoidetaan sähköpostilla, muutamille seniorijäsenille kirjeenä ja yhteisöpostilla. Tekstiviestejä eikä paperista jäsentiedotetta ole käytetty tiedottamiseen.

Kysymyksiä esitettiin 8 tiedotuskanava vaihtoehtoa, jotka piti laittaa tärkeysjärjestykseen.

Taulukko 6

	1	2	3	4	5	6	7	8	Yhteensä	Keskiarvo
Paperinen jäsentiedote	11	4	8	0	2	6	7	13	51	4,75

Yhteisöposti	3	9	12	8	5	5	6	3	51	4,12
Sähköpostilla tuleva tiedote	34	7	4	1	1	2	1	1	51	1,88
Sosiaalinen media (Facebook)	6	7	5	6	4	3	7	13	51	4,9
Yhdistyksen kotisivut	14	9	9	6	6	3	1	3	51	3,18
Tekstiviesti	8	4	7	6	5	10	3	8	51	4,53
Jäsenille järjestettävät tiedotustilaisuudet	6	6	6	5	10	9	4	5	51	4,47
Luottamusmiehen työpaikkakäynnit	12	6	6	8	4	5	6	4	51	3,88
Yhteensä	94	52	57	40	37	43	35	50	408	3,96

Vastaajia 51: Vastausten perusteella sähköpostilla tuleva tiedote oli tärkein, 66,6% vastaajista, yhdistyksen kotisivut koettiin seuraavaksi tärkeimmäksi, 27,45% vastaajista ja kolmanneksi luottamusmiehen työpaikkakäynnit 23,53% vastaajista.

Vastauksista vähemmän tärkeiksi, vastaajien mielestä, jäivät tekstiviesti, jäsenille järjestettävät tiedotustilaisuudet ja yhteisöposti, jota kannatti vain 5,88% vastaajista. Yhdistyksessä on tiedostettu yhteisöpostin ongelmallisuus. Viestit eivät välttämättä tavoita jäseniä työpaikkojen yhteisöposti ruuhkissa.

Sosiaalinen media (Facebook) ei vastaajien mielestä koettu kovinkaan tärkeäksi tiedotuskanavaksi. Osaltaan yhdistyksen varsin lyhyt aika näkyä sosiaalisessa mediassa vaikuttaa tulokseen. Yhdistyksen sivut avautuivat viime vuoden lokakuussa. Facebook- markkinointiin kannattaa panostaa. Sosiaalisen median mahdollisuuksia jäsenien kanssa käytävään vuorovaikutukseen kannattaa käyttää. Sosiaalinen media ei vaadi jäseniltä pitkäaikaista sitoutumista. Ajantasainen tieto ja sivujen päivittäminen ovat tärkeässä asemassa sosiaalisen median käytössä.

5.8 Avoimet vastaukset

Avoimissa vastauksissa pyydettiin vastaajia lähettämään terveisiä, palautetta, toivomuksia, ideoita yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi.

Avoimet vastaukset, vastaajia 14:

-
- Kiitos kaikesta. On ollut mukavaa olla mukana yhdistyksen järjestämässä tapahtumissa.
- Onnea tulevan valmistumisen johdosta!

- Kotisivuilta tulisi nähdä, milloin yhdistyksen hallitus kokoontuu. Eli kokousten päivämäärät, jotta jäsen voi halutessaan olla yhteydessä ja hän tietää milloin hänen esittämänsä asiaa on käsitelty. Yhdistys on järjestänyt monipuolista ja vaihtelevaa vapaa-ajan toimintaa, kiitos siitä.
- Olen saanut tarvittavan avun ja tuen liitoltani, silloin kun olen sitä tarvinnut ja usein olen tarvinnut! Kiitollinen olen saamastani! Kiitos, aurinkoista kevättä!
- Yhdistyksen toiminta on kiitettävää
- JHL on hyvä liitto jäsenilleen mm. Vakuutusten kannalta ja satsaa myös jäsenien lomiin ja kuntoutukseen☺
- Yhdistyksemme toimii hyvin, apua saa tarvittaessa, koulutustilaisuuksia on järjestetty ja vapaa-ajan toiminta on vireää, hyvä me!
- Kehittykäämme yhdessä!
- Teette korvaamatonta työtä työntekijöiden hyväksi, koska esim. varhaiskasvatuksessa on sietämätön tilanne, kun sijaisia ei palkata, lisääntyneet työtehtävät jne.....
- Toivon koulunkäynninohjaajien palkkaamiseen kunnon kriteerit ja seuranta, miten meitä kohdellaan eriarvoisesti JHL:ssä. Palkkamme ei ole työn vaativuuden ja laadukkuuden kanssa tasapainossa.
- Aurinkoisia ja lämpimiä kevät päiviä T.Mellu☺
- Olen tyytyväinen jäsenenä saamaani palveluun ja apuun tiedon tarpeeseen
- Olen vanhuuseläkkeellä ja teen sijaisuuksia
- Kiitokset yhdistykselle liikuntaan innostamisella

Avoimissa vastauksissa näkyi positiivisuus. Vastaajat arvostavat yhdistyksen toimintaa, vapaa-ajantoimintaa ja tiedotusta. Liiton toimintaan ollaan myös tyytyväisiä.

Jäsenen kommentti hallituksen kokousten ajankohdan ilmoittamisesta kotisivuilla kummastuttaa, koska sivulta ajankohdat löytyvät. Kokousten aikataulut tehdään useita kuukausia eteenpäin. Herää kysymys kotisivujen monimutkaisuudesta. Hallituksen kokousten aikatauluista on tärkeää tiedottaa jäsenille.

Vastaajat myös viestittivät ongelmistaan työpaikoilla ja kokemuksestaan liiton suhtautumisesta koulunkäynninohjaajien palkkaukseen.

Tämän tapaisten jäsenien edunvalvonnan kysymyksiin yhdistykseltä tarvitaan sekä vaikuttamista liiton suuntaan että paikallista vaikuttamista.

6 YHTEENVETO

Kehitystehtävänä on kehittää yhdistyksen jäsenlähtöistä toimintaa. Menetelminä käytän tapaustutkimusta mutta mielestäni siinä on myös toimintatutkimuksellisia piirteitä, koska toimin aktiivisesti yhdistyksessä. Kehitystyön prosessimaisuus tukee myös toimintatutkimuksellista otetta.

Jäsenkyselyn avulla aktivoin jäseniä ja kerään heiltä mielipiteitä yhdistyksen toiminnasta. Käytin kyselyn laadintaan paljon aikaa ja siitä tuli laaja. Asioita, joihin hain vastauksia oli niin paljon. Kysely toteutettiin Webropol- ohjelmalla. Aikaa kului myös Webropol- järjestelmään tutustumiseen ja kysymysten lataamiseen ohjelmaan. Kyselyn analysointi kesti pitkään. Analysoin vastauksia ikäryhmittäin, ja peilaamalla niitä yhdistyksen nykyiseen toimintaan. Vastausten loppuun kirjoitin päätelmiäni aiheesta.

Edunvalvontaa koskevissa kysymyksissä tuli erityisesti esiin luottamuksen olemassaolo. Jäsenien tuntema luottamus, siitä että heillä on turvaa työelämässä

saa heidät pysymään ammattiyhdistys toiminnassa mukana. Edunvalvonta on yhdistyksen tärkein tehtävä. Yhdistyksen tulee panostaa edelleen edunvalvontaan tukemalla toimihenkilöiden kouluttautumista ja ajantasaisen tiedon hankkimista.

Yhteisöllisyys työpaikoilla auttaa ammattiyhdistyksen valinnassa. Tämän perusteella työpaikkakäynnit ovat tehokas tapa, olla vuorovaikutuksessa jäsenien kanssa ja samalla markkinoida yhdistysjäsenyyttä muille työntekijöille.

Vapaa-ajantoiminnalla jäsenille tarjotaan mahdollisuus solmia suhteita samassa yhdistyksessä ja ammattialalla oleviin. Vapaa-ajantoiminta on niin ikään yhteisöllisyyttä kasvattavaa toimintaa.

Vastausten perusteella, yhdistyksen jäsenillä löytyy kiinnostusta osallistumiseen aktiivina yhdistyksen toimintaan, mutta valtaosalla vastaajista osallistuminen on vähäistä. Yhdistyksen täytyy kehittää vähemmän sitoutumista vaativia toimintoja, joihin jäsenet voivat osallistua ilman pelkoa pitkäaikaisesta sitoutumisesta. Sosiaalinen media tiedotuskanavana ja vuorovaikutuksen lisääjänä ei vaadi jäseniltä pitkäaikaista sitoutumista.

Kehitystyöni tulee etenemään prosessina, jonka lähtökohtana on jäsenkyselyn vastaukset. Vastausten perusteella päätämme hallituksessa 2018 vuoden toimintasuunnitelmaan sisällytettävistä asioista. Toimintasuunnitelmassa mainittuja asioita arvioidaan. Arvioivan otteen yhdistys voi sisällyttää verratessaan tekemäänsä toimintasuunnitelmaa todellisuuteen ja kirjoittaa arvioivan toimintakertomuksen, joka toimii kehittämisen pohjana seuraavan vuoden suunnitelmalle. (Laitinen 2015, 79).

Yhdistyksen koko toiminnan arviointia varten tarvitaan hallituksessa keskustelua arvioinnista ja miten arviointi toteutetaan. Esimerkiksi, Soste ry on kehittänyt lomakkeen paikallisille yhdistyksille toimintansa arviointiin. Lomaketta on helppo muokata oman yhdistyksen tarpeisiin. Tulen esittämään hallitukselle arviointilomakkeen käyttöönottoa.

Kansalaistoiminta on muuttanut muotoaan yhteiskunnallisten muutosten myötä. Se on kuitenkin edelleen olemassa. Paikallisten ammattiyhdistysten tulee löytää ja

näyttää arvomaailmansa ja siten vaalia kansalaistoimintaa. Toiminnan täytyy olla jäsen- ja osallistujälähtöistä.

6.1 Tilaajan palaute

Opinnäytetyö sisältää paljon yhdistykselle tärkeää tietoa toimintansa kehittämiseksi. Hallitus tulee käsittelemään jäsenkyselyn vastauksia ja laatii niiden pohjalta toimintaa kehittäviä toimenpiteitä. Opinnäytetyö on hyvä avaus yhdistyksen toiminnan kehitystyölle.

Turun lastenhoito- ja kasvatustalan yhdistys JHL ry / Tini Vehviläinen

LÄHTEET

Coleman, J. Social capital in the creation of human capital. American journal of sociology. 1988. 98.

Harju, Aaro Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura 2003. 10,11, 40-41, 160,161

Heikkala, Juha 2012. Järjestöjen johtamisen erityispiirteet teoksessa K.Mäki & T.Palonen (toim) : Johtamisen tilat ja paikat. Aikuiskasvatuksen 50. vuosikirja. Kansanvalistusseura.

JHL strategialuonnos 2022, JHL järjestökoulutus 27.1.2017/ Pentti Mäkelä, JHL ry.

Jokivuori, Pertti toim. Sosiaalisen pääoman kentät. 2005. Luottamus sosiaalisen pääoman teorioiden ydinkäsitteenä. Mäkelä, Pekka, Ruokonen, Floora. 21,23. Minerva kustannus Oy.

Jokivuori, Pertti 2002 Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön, Tutkimus.Jyväskylän yliopisto 2002,101.

Jurvansuu Sari

http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja_yhdistystoiminta/paikallisyhdistysten_menestystekijat . Viitattu 20.2.2017

Järjestötietopalvelu

<http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuusaineistoa/osallisuus-sanasto/>. Viitattu 1.5 2017

Jäppinen, Aini-Kristiina. 2012. Onnistu yhdessä. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, Jorma Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print. 2012, 41.

Kuokkanen Martti, Myllyviita Ari, Rosengren Pirjo, Törrönen Anneliina Yhdistystoiminnan kehittämisen opas 2007 66, 67. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry

Laitinen, Hanna teoksessa, Nyman, Tarja, Riikonen, Satu toim. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. 2015 Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10. Helsinki.

Laimio, Anne, Välimäki Sari. 2009, 10,12. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.

Lehtonen, Heikki 1990. 15. Yhteisö. Vastapaino, Tampere

Loimu Kari. 2005. Johda yhdistyksesi menestykseen. Puheenjohtajan käsikirja. Juva WSOY.

Märkjärvi, Leila. 2012, 217. Management Institute of Finland MIF oy.

Nyman, Tarja, Riikonen, Satu toim. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. 2015 Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 10. Helsinki.

Ojasalo Katri, Moilanen Teemu, Ritalahti Jarmo 2015,58. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro oy.

Siisiäinen, Martti. 2010 Osallistumisen ongelma, 10. Kansalaisyhteiskunta1 /2010.

Tilastokeskus-Virtual Statistics-Tiedonkeruu- Tutkimusasetelma-Havainninti
https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/03/01/index_print.html.Viitattu 1.5 2017

LIITTEET

Turun lastenhoito-ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry :

Yhdistyksen toimintasuunnitelma 2016

Toimintakertomus 2016

Kyselyn saate

Jäsenkysely sivut 1, 2 ja 3

Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys JHL ry.

TOIMINTASUUNNITELMA 2016



JHL 065 toimintasuunnitelma

Tapahtuma/tehtävä	Tavoite	Kuka järjestää	Milloin	Arviointi (tekemisen jälkeen)
Järjestötoiminta				
<p>JHL24-palvelun ajantasaistaminen</p> <p>- Toteutetaan työpaikkakäynnit</p> <p>- Uusien jäsenten huomioiminen</p> <p>-2 - 4 xVirkistystapahtuma jäsenistölle</p> <p>- Hallituksen kokoukset kuukausittain (ei heinäkuu) ja yhdistyksen kokoukset keväällä ja syksyllä</p> <p>Osallistutaan koulunkäynninohjaus</p>	<p>Saadaan välitettyä viestit jäsenistölle nopeasti</p> <p>- Tarjota jäsenistölle työelämä tietoa + tietoa kaikille JHL eduista</p> <p>- Toivottaa yhdistyksen uudet jäsenet tervetulleeksi yhdistykseen</p> <p>- Lisätä hyvää mieltä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta</p> <p>- päätöksenteon oikea-aikaisuus ja yhdistyksen sääntöjen mukainen toiminta</p> <p>Saada yhdistykselle näkyvyyttä</p>	<p>Jäsenasiainhoitaja +hallitus</p> <p>LM + jäsenasiainhoitaja</p> <p>Hallitus</p> <p>Vapaa-aikatoimikunta + hallitus</p> <p>Hallitus</p> <p>Hallitus</p>	<p>koko vuosi</p> <p>maaliskuu ja syyskuu</p> <p>koko vuosi</p> <p>Koko vuosi</p> <p>koko vuosi</p> <p>Toukokuu 15.5.</p>	<p>Hallitus arvioi tilaisuuksien jälkeen</p> <p>hallitus</p> <p>syyskokous</p> <p>Hallitus arvioi tilaisuuden</p>

-verkoston tapahtumaan				jälkeen
Edunvalvonta				
- Vastata edunvalvonnan haasteisiin (mm. kaupungin talous, lomautukset, työkyky)	- Turvata jäsenistön työolot	LM + hallitus	koko vuosi	hallitus
Tapahtuma/tehtävä	Tavoite	Kuka järjestää	Milloin	Arviointi (tekemisen jälkeen)
Koulutus				
Yhdistys kannustaa jäsenistöä osallistumaan koulutuksiin	Yhdistyksen toimijoiden ja jäsenten osaamisen lisääminen	Hallitus	Koko vuosi	Hallituksen joulukuun kokous
Yhdistys järjestää työhyvinvointikortti -koulutuksen	Työhyvinvoinnin lisääminen	Hallitus	syksy 2016	

Tiedotus				
- Yhdistyksen kotisivut - Sähköpostien lähetys joukkolistojen kautta tai JHL24-palvelu	- Kotisivut pidetään ajan tasalla - Ajankohtaisten asioiden välittäminen - Yhteiskuntavaikuttaminen	hallitus + kotisivujen ylläpitäjä - hallitus + tiedotusvastaava	koko vuosi koko vuosi	Arvioidaan hallituksen kokouksissa jäsenistön palaute huomioiden
- Lehtikirjoitukset - Kirjeposti sitä haluaville senioreille	- Ajankohtaisten asioiden välittäminen	Hallitus - Tiedotusvastaava	koko vuosi koko vuosi	

JHL 065 toimintakalenteri 2016

2016	Tapahtuma	Paikka	Aika
Tammikuu	Hallituksen kokous	Sovitaan joulukuun 2015 kokouksessa	Sovitaan joulukuun 2015 kokouksessa
Helmikuu	Hallituksen kokous	sovitaan tammikuun kokouksessa	sovitaan tammikuun kokouksessa
Maaliskuu	Hallituksen kokous	sovitaan tammikuun kokouksessa	sovitaan tammikuun kokouksessa
Huhtikuu	Hallituksen kokous Yhdistyksen kevätkokous	sovitaan tammikuun kokouksessa Ilmoitetaan myöhemmin	sovitaan tammikuun kokouksessa Ilmoitetaan

	Virkistystapahtuma	Ilmoitetaan myöhemmin	myöhemmin Ilmoitetaan myöhemmin
Toukokuu	Hallituksen kokous Koulunkäynninohjaajien tapahtuma	sovitaan huhtikuun kokouksessa Hannunniittun kenttä	sovitaan huhtikuun kokouksessa 15.5.
Kesäkuu	Hallituksen kokous	sovitaan huhtikuun kokouksessa	sovitaan huhtikuun kokouksessa
Heinäkuu	LOMA	LOMA	LOMA
Elokuu	Hallituksen kokous	sovitaan kesäkuun kokouksessa	sovitaan kesäkuun kokouksessa
Syyskuu	Hallituksen kokous	sovitaan elokuun kokouksessa	sovitaan elokuun kokouksessa
Lokakuu	Hallituksen kokous Työhyvinvointikorttikoulutus Virkistystapahtuma	sovitaan elokuun kokouksessa Ilmoitetaan myöhemmin Ilmoitetaan myöhemmin	sovitaan elokuun kokouksessa Ilmoitetaan myöhemmin Ilmoitetaan myöhemmin
Marraskuu	Hallituksen kokous Yhdistyksen syyskokous	Sovitaan lokakuun kokouksessa Ilmoitetaan myöhemmin	Sovitaan lokakuun kokouksessa Ilmoitetaan myöhemmin

Joulukuu	Hallituksen kokous	Sovitaan lokakuun kokouksessa	Sovitaan lokakuun kokouksessa
----------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

TOIMINTAKERTOMUS 2016

Hallitus on käsitellyt toimintakertomuksen kokouksessaan 06.04.2017 ja esittää kokouksessa hyväksytyn toimintakertomuksen kevätkokouksessa 06.04.2017.

Yhdistyksen toimintakertomuksen liitteenä on toteutunut toimintakalenteri ja selvitys toimintasuunnitelmassa olleiden asioiden/tapahtumien toteutumisesta.

Järjestötoiminta ja jäsenrakenne

Yhdistyksen jäsenmäärä on 31.12.2016: 756 jäsentä.
Jäseniä on liittynyt vuoden 2016 aikana 38, eronneita 43.

Yhdistyksen sääntömääräiset kokoukset on pidetty seuraavasti; kevätkokous pidettiin 14.4.2016, paikkana oli, Hansa-Sali ja läsnä oli 39 yhdistyksen jäsentä. Syyskokous pidettiin 16.11.2016, paikkana oli Hansa-Sali, läsnä oli 32 yhdistyksen jäsentä.

Yhdistyksen hallitus kokoontui 11 kertaa, tarkempi selvitys hallituksen kokoonpanosta ja kokoontumiskerroista on liitteenä.

Yhdistyksen toiminnantarkastajina ovat toimineet: Reijo Lehtimäki ja Vuokko Paatero ja heidän varamiehinään Tarja Oksanen ja Ritva Kuokkanen

Koulutiedotusta hoitaa Jhl Varsinais-Suomen aluetoimisto.

Työpaikkakäyntejä on tehty keväällä, paikkoina Hannuniitun koulu, Koukkarinkadun ph yksikkö ja Ritzinkujan ph yksikkö.

Yhdistys on ollut mukana toteuttamassa Varsinais-Suomen koulunkäynninohjaajien verkoston ”Stop koulukiusaamiselle” tapahtumaa 15.5-16 Hannunniitun koululla.

Edunvalvonta ja luottamusmiehet

Yhdistyksemme tärkeimmät ja yhdistyksen jäsenten edunvalvontaan eniten vaikuttaneet muutokset vuoden aikana ovat olleet: Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys, Soten vaikutukset järjestökenttään.

Yhdistyksen edunvalvonnan painopistealueina ovat olleet määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamiset, ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen. Luottamusmies on ollut mukana useissa kolmikantaneuvotteluissa.

JHL:n edustajisto korotti eläkeläisten jäsenmaksua 5:stä eurosta 8:aan euroon. Korotus aiheutti eläkeläisten eroamisia yhdistyksestä.

Yhteiskuntavaikuttamiseen liittyneet näkyvimvät toimet ovat suoraa yhteydenottoja poliittisiin päättäjiin.

Yhdistyksen edustukset

Työsuojeluorganisaatiossa: Sivistystoimiala 1, ts-toimikunta, Susanna Pöysti , Sivistystoimiala 2, ts-toimikunta Sirkka Vehmaa (varalla Marja-Leena Lehtonen)
 Yt-toimikunnassa: Tini Vehviläinen ja Susanna Pöysti
 JHL:ssa: Susanna Pöysti, liiton edustajiston varajäsenenä, on osallistunut useita kertoja edustajiston kokouksiin
 SAK Turun paikallisjärjestön edustajat: Teija Eisanen ja Tiina Toukometsä
 Turun Yhteisjärjestön pääluottamusmies: Tini Vehviläinen
 Turun Yhteisjärjestön varapuheenjohtaja ja työvaliokunnan jäsen: Susanna Pöysti
 Turun yhteisjärjestön edustajisto: Hallituksen jäsenet: Susanna Pöysti varana Sirkka Vehmaa, Mirva Koivunen varana Mirjam Lehtimäki. Edustajiston varsinaiset jäsenet: Marja-Leena Lehtonen, Jutta Roos, Jaana Ojala ja Eija Wahala, heidän varaedustajinaan on (kutsuntajärjestyksessä): 1 Seija Karesluoto, 2 Sirkka Vehmaa, 3 Suvi Sainio, 4 Kirsi Lähdesniemi.
 Varsinais-Suomen koulunkäynninohjaajien verkosto: Jaana Ojala, Mirjam Lehtimäki, Marja-Leena Lehtonen ja Pia Kurppa, Susanna Pöysti on myös osallistunut kokouksiin.
 Työväen Sivistysliitto: Matti Niemelä

Yhdistyksen luottamusmiehenä on toiminut Susanna Pöysti.

Koulutus

Koulutussuunnitelman mukaan järjestettiin, liiton tukemana, työhyvinvointikorttikoulutus jäsenistölle 22.10.2016 Villa Marjaniemessä. Osallistujia oli 15.

Tiedotus

Tiedotuskanavina on ollut sähköposti ja yhdistyksen kotisivut. Kokouksiin on kutsuttu ilmoittamalla Motiivi-lehdessä, sähköpostilla ja osoitetietonsa antaneille seniorijäsenille kirjeenä.

Yhdistyksen luottamusmies on ollut tavoitettavissa puhelimella, 050 556 0055 tai sähköpostilla, susanna.poysti@turku.fi

Yhdistyksen nettisivujen osoite: jhl065.fi

Yhdistyksen Facebook-sivut avattiin lokakuussa.

Taloudellinen asema

Yhdistyksen taloudellinen tilanne 2016 vuoden aikana on ollut hyvä. Tilinpäätös on ylijäämäinen. Yhdistys on tukenut jäsenien liikuntaharrastuksia sekä seniorien kevätretkeä ja joululounasta. Joulutervehdyksiin varatut rahat lahjoitettiin Turun ensikoti ry:lle

Liitteet Toimintakalenteri toteutuneista tapahtumista
Toimintasuunnitelman toteutuma
Selvitys hallituksen kokoonpanosta ja kokoontumiskerroista

Tilinpäätös erillisenä.

JHL 065 yhdistyksen toteutunut toimintakalenteri vuodelta 2016.

	Tapahtuma	Paikka	Aika	Osallistujamäärä	Arviointi
Tammikuu	Hallituksen kokous	Yhdistyksen toimisto	14.1-16		
Helmikuu	Hallituksen kokous	Yhteisjärjestön kokoustila	18.2-16		
Maaliskuu	Hallituksen kokous Rakas nyt riitti näytelmä	Hepohaankuja 8 Lieto Linnateatteri	14.3-16	50	Istumapaikat huonot. Korvaukseksi teatteri antoi osallistujille mahdollisuuden tulla katsomaan muita näytelmiä.
Huhtikuu	Hallituksen kokous ja kevätkokous	Hansa sali	14.4-16	39	
Toukokuu	Hallituksen kokous Varsinais-Suomen koulunkäynnin ohjaajien verkoston tapahtuma	Luolavuoren koulun Inkilänkadun yksikkö Hannunniitun koulun kenttä	16.5-16 15.5-16	Huono sää vähensi osallistujamäärää.	Säästä huolimatta onnistunut tilaisuus.
Kesäkuu	Hallituksen kokous Kakola kierros	Saaristoristeily	11.6-16 10.6-16		

Heinäkuu	LOMA	LOMA	LOMA		
Elokuu	Hallituksen kokous	Katariinan koulu	25.8-16		
Syyskuu	Hallituksen kokous	Luolavuoren koulu	21.9-16		
Lokakuu	Hallituksen kokous	Yhteisjärjestön kokoustila	19.10-16		
	Teatterimatka Let's dance +hotelliyö	Tampere	1- 2.10-16	30	
	Työhyvinvointikorttikoulutus	Villa Marjaniemi	22.10-16	15	
Marraskuu	Hallituksen kokous ja syyskokous Pieni raha näytelmä	Hansa sali	16.11-16	32	
		Teatteri Akseli	24.11-16	30	
Joulukuu	Hallituksen kokous	Hepohaankuja 8 Lieto	1.12-16		

Lajikokeilut: Tammikuu keilaus; maaliskuu rivitanssi; huhtikuu ilmajooga (niatanssi peruuntui); marraskuu crosfit.
Lajikokeiluihin on jäseniä osallistunut vähän.

Hallituksen kokoonpano:

Puheenjohtaja: Tini Vehviläinen

Sihteeri: Sirkka Vehmaa

Luottamusmies: Susanna Pöysti

Jäsenasiainhoitaja: Mirva Koivunen
(facebook-sivut)

Taloudenhoitaja: Seija Karesluoto
(vapaa-ajantoiminta ja tiedotus)

Suvi Sainio

Matti Niemelä

Kirsi Lähdesniemi

Marja-Leena Lehtonen

Jane Saarinen

Jaana Ojala

Mirjam Lehtimäki

Hans Snabb

Jutta Roos

Eija Wahala

Toimintasuunnitelman toteutuma 2016

Tapahtuma/tehtävä	Tavoite	Tavoitteen toteutumisen arviointi
<p>Järjestötoiminta JHL 24 palvelun ajantasastaaminen</p> <p>Toteutetaan työpaikkakäynnit</p> <p>Uusien jäsenien huomioiminen</p> <p>2-4 virkistystapahtumaa jäsenille</p> <p>Hallituksen kokoukset kuukausittain</p> <p>Osallistutaan koulunkäynninohjaaja verkoston tapahtumaan</p>	<p>Saadaan välitettyä viestit jäsenistölle nopeasti</p> <p>Tarjota jäsenistölle työelämä tietoa +tietoa kaikille JHL eduista</p> <p>Toivottaa yhdistyksen uudet jäsenet tervetulleiksi yhdistykseen</p> <p>Lisää hyvää mieltä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta</p> <p>Päätöksenteon oikea-aikaisuus ja sääntöjen mukainen toiminta</p> <p>Saada yhdistykselle näkyvyyttä</p>	<p>Jäsenasiainhoitaja hoitanut asiaa mutta jäsenien sähköpostiosoitteita puuttuu edelleen 205 (31.12-16) jäsenrekisteristä.</p> <p>Työpaikkakäynnit saaneet jäseniltä hyvän vastaanoton</p> <p>Uusille jäsenille lähetetty tervetuloa toivotus</p> <p>Vapaa-ajantoimintaan jäsenet ovat osallistuneet paljon. Teatteri-esitykset ovat suosituimpia. Lajikokeilut vetäneet vähän jäseniä.</p> <p>Kokoukset suunnitelman mukaan</p> <p>Yhdistys osallistui onnistuneen tapahtuman järjestämiseen 15.5-16</p>
<p>Edunvalvonta</p> <p>Vastata edunvalvonnan haasteisiin (mm kaupungin talous, lomautukset, työkyky)</p>	<p>Turvata jäsenistön työolot</p>	<p>Luottamusmies osallistunut jäsenien työkykyä koskeviin kolmikantaneuvotteluihin ja käynyt työpaikoilla hoitamassa jäsenien edunvalvontaa.</p>
<p>Koulutus</p> <p>- Yhdistys järjesti jäsenille työhyvinvointikorttikoulutuksen</p> <p>Luottamusmies ja toimihenkilöt ovat kouluttautuneet aktiivisesti</p>	<p>Yhdistyksen toimijoiden ja jäsenten osaamisen lisääminen</p>	<p>Työhyvinvointikorttikoulutukseen osallistui 15 jäsentä. Toimihenkilöiden kouluttautuminen näkyy jäsenien edunvalvonta työssä.</p>
<p>Tiedotus</p> <p>Yhdistyksen kotisivut</p> <p>Facebook</p>	<p>Ajankohtaisista asioista tiedottaminen.</p>	<p>Kotisivuja päivitetään aktiivisesti. Lokakuussa yhdistys avasi Facebook sivut. Tiedottaminen hoidetaan sähköpostilla ja seniorit saavat halutessaan kirjepostia.</p>

Sähköposti Kirjeposti sitä haluaville senioreille		Yhdistyksen kokouksista ilmoitetaan Motiivilehdessä.
--	--	--

Kyselyn saate

Arvoisa Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistyksen jäsen

Olen Sirkka Vehmaa, yhdistyksesi sihteeri ja varaluottamusmies.

Opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Turun yksikössä, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa. Valmistun yhteisöpedagogiksi 2017, suuntautuen järjestötoimintaan.

MIKSI

Ay-liikkeen vuosikymmenien työn tuloksia ovat muun muassa ansiosidonnainen työttömyysturva, vuosilomat, äitiys- ja vanhempainlomat, työeläke ja viisipäiväinen työviikko.

Ammattiyhdistystoiminta on kansalaistoimintaa.

Yhteiskunta muuttuu, ja ay-liikkeen tulee olla mukana muutoksessa. Aktiivinen kansalaistoiminta ammattiyhdistyksissä mahdollistaa työntekijöiden työolojen turvaamisen jatkossakin.

MITEN

Teen opinnäytetyönäni kyselyn yhdistyksen jäsenille jäsenlähtöisen toiminnan kehittämiseksi ja tulosten pohjalta kehitysuunnitelman yhdistyksen käyttöön.

Mielipiteesi on tärkeää tutkimuksen kannalta ja tätä kautta voit vaikuttaa yhdistyksesi jäsenlähtöisen toiminnan kehittämiseen.

Pyydänkin sinua vastaamaan muutamaan kysymykseen. Aikaa menee noin 10 minuuttia.

Käsittelen vastauksia joukkoina, eikä vastaajien henkilöllisyys tule esiin tutkimuksessa.

Vastausaikaa on 26.3 2017 asti.

ARVONTA

Jäsennumeronsa ilmoittaneet vastaajat ovat mukana 100€:n lahjakortin arvonnassa. Arvonta suoritetaan yhdistyksen kevätkokouksessa, huhtikuun 6. päivä 2017. Voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry:n jäsenkysely

1. Minkä ikäinen olet? *

- Alle 30-vuotias
- 30-40-vuotias
- 41-50-vuotias
- 51-60-vuotias
- Yli 61-vuotias

2. Jäsenumerosi (ei pakollinen, mutta ilmoittamalla osallistut arvontaan)

3. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies

4. Työsuhde *

- Vakinainen
- Määräaikainen
- Teen sijaisuuksia
- Työtön
- Äitiyslomalla, vanhempainvapaalla, asevelvollisuutta suorittamassa, vuorotteluvapaalla
- Eläkkeellä

5. Miten tulit liittyneeksi nykyiseen ammattiyhdistykseesi? *

- Hakeuduin oma-aloitteisesti
- Työkaveri suositteli
- Olin opiskelijajäsen jo aikaisemmin
- Yhdistyksen toimihenkilö ehdotti
- Ystävät kannustivat liittymään
- Yhdistyksen järjestämä tapahtuma innosti
- Vierailin liiton sivuilla ja löysin nykyisen ammattiosastoni

6. Jäsenyyden kesto *

- Alle 1 vuosi

- 1-3 vuotta
- Yli 3 vuotta
- Yli 10 vuotta
- Yli 20 vuotta

Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry:n jäsenkysely

7. Oletko toiminut tai toimit ammattiosastosi luottamustehtävissä? *

- Kyllä
- Ei

Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry:n jäsenkysely

8. Kiinnostaisiko sinua toimiminen yhdistyksesi luottamustehtävissä?

- Kyllä
 Ei

Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry:n jäsenkysely

9. Pohdi syitä kiinnostuksesi puuttumiselle. Numeroi tärkeysjärjestykseen: 1. tärkein, 5. vähiten tärkeä

	1	2	3	4	5
Ei ole aikaa vapaaehtoisuudelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sitoutuminen pelottaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tiedä tarpeeksi ammattiyhdistystoiminnasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiyhdistystoiminta on poliittista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn rivijäsenenä vaikuttamaan tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Turun lastenhoito- ja kasvatusalan yhdistys Jhl ry:n jäsenkysely

10. Mitkä ovat mielestäsi ammattiyhdistyksen tärkeimmät tehtävät? Valitse kolme tärkeintä. *

- Luottamusmiehen tarjoama apu
- Jäsenille suunnattu vapaa-ajantoiminta
- Tiedottaminen ajankohtaisista asioista
- Ammattiyhdistyksen järjestämä koulutus
- Edunvalvonta

11. Mitkä ovat mielestäsi ammattiliiton tärkeimmät tehtävät? Valitse kolme tärkeintä. *

- Liiton järjestämä koulutus aktiiveille
- Liiton järjestämät ammatilliset koulutukset
- Oikeusapu
- Edunvalvonta
- Neuvonta- ja asiantuntijapalvelut
- Vakuutusturva

- Sähköpostilla tuleva tiedote ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
- Sosiaalinen media (Facebook) ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
- Yhdistyksen kotisivut ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
- Tekstiviesti ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
- Jäsenille järjestettävät tiedotustilaisuudet ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
- Luottamusmiehen työpaikkakäynnit ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

15. Olisitko halukas vastaamaan kerran vuodessa yhdistyksen lähettämään kyselyyn, jossa tiedustellaan ajatuksiasi yhdistyksen toiminnan suunnittelua varten? *

Kyllä, sähköpostiosoitteeni:

Ei kiitos

16. Lisäksi terveisiä, palautetta, toivomuksia, ideoita yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi. Kaikki palaute on tervetullutta!

Arvomme vastanneiden, jäsennumeronsa ilmoittaneiden, kesken 100€ lahjakortin yhdistyksen kevätkokouksessa huhtikuun 6. päivä, 2017. Voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.