



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Reilu Yhdistys

Invalidiliiton yhdistystoimintaa kehittämässä

Tuuli Arponen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 03 / 2018

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Tuuli Arponen	Sivumäärä 80 & 30 liitesivua
Työn nimi Reilu Yhdistys – Invalidiliiton yhdistystoimintaa kehittämässä	
Ohjaava opettaja Tarja Nyman	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Invalidiliitto/ Mirva Kiiveri	
Tiivistelmä <p>Reilu Yhdistys kuvaa sosiaalisesti esteetöntä yhdistystä, eli yhteisöä, jossa on avoin ilmapiiri ja jokainen jäsen voi tulla hyväksytyksi ja kokea kuuluvuutta. Ensimmäinen opinnäytetyön tavoite oli tuottaa ajankohtaista tietoa Invalidiliiton jäsenyhdistyksissä mahdollisesti esiintyvistä ristiriitatilanteista sekä jäsenyhdistysten valmiudesta ratkoa niitä. Toisena tavoitteena oli herättää keskustelua kartoituksen esiintuomista ilmiöistä jäsenten keskuudessa. Kolmantena tavoitteena oli luoda Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämisessä hyödynnettävä, kyselyyn vastaava informatiivinen opas. Tutkimusprosessiin kuului kartoittava kyselytutkimus, toimintatutkimuksen omainen tutkimusote sekä ripaus kokeilevaa kehittämistä ja ketterää tiimityötä.</p> <p>Opinnäytetyön kartoittavan kyselyn mukaan esteellisimmäksi ulottuvuudeksi Invalidiliiton jäsenyhdistysten toiminnassa paljastui sosiaalisen esteettömyyden alue. Yhdistysten toiminnassa koettiin ulkopuolisuuden tunteita ja selän takana puhumista. Osa oli joutunut jättäytymään pitkään jatkuneen hankalan tilanteen vuoksi pois yhdistyksen toiminnasta.</p> <p>Toimintatutkimuksellisen kehittämiskiirteen kokeilujen sekä prosessin läpi jatkuvien reflektiivisten keskustelujen kautta opinnäytetyön tuotos, Reilu Yhdistys - Opas rakentui vastaamaan onnistuneesti kohderyhmän tarpeisiin. Opas tarjoaa tukea yhdistysten haastaviin tilanteisiin, toimintaa häiritsevien konfliktien ehkäisyyn sekä sosiaalisesti esteetöntä toimintaa tukevien toimintatapojen luomiseen. Opinnäytetyön tuottama Reilu Yhdistys -teema on osa Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämistyökalua sekä siitä on suunnitteilla kokonaisuus, joka kiinnittyy liiton koulutustarjontaan.</p> <p>Opinnäytetyö perehtyy esteettömyyden, monimuotoisuuden läsnäolevan kohtaamisen teemoihin. Opinnäytetyön tuottama tieto on suunnattu Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämiseen, mutta sitä voi soveltaa myös muissa yhdistyksissä, organisaatioissa sekä ryhmätoiminnassa yhteisön ilmapiirin ja toiminnan kehittämisen apuna.</p>	
Asiasanat Järjestötoiminta, esteettömyys, moninaisuus, kohtaaminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Tuuli Arponen	Number of Pages 80
Title Fair Association. Developing the action of member associations of The National Association of disabled	
Supervisor Tarja Nyman	
Subscriber and/or Mentor Invalidiliitto - The National Association of disabled / Corresponding specialist Mirva Kiiveri	
Abstract <p>Fair Association is socially accessible community. There is open-minded atmosphere where each member can feel acceptance and a part of the association. The first aim of the thesis was to provide, with the help of a survey, a picture of the controversial situations that may arise among the member associations of Invalidiliitto (The National Association of disabled), and on their readiness to resolve them. The second target was to open a conversation among the members about the results of the survey. The third goal was to create an informative instructive guide based on the results of the survey and on the information gathered during the process. This guide was targeted to the development of the member associations of Invalidiliitto towards a more accessible and fair organization. The research process included a descriptive survey, an action research-like research method, and a pinch of an experimental development and agile teamwork.</p> <p>According to the results of the survey, the area of social accessibility was revealed to be the most critical dimension in the activities of the member associations. Members of these associations showed feelings of "being outsider" and experienced especially talking behind. Some members had felt leaving the community as the only option when a difficult situation had lasted for a long time inside the association.</p> <p>Through the practice of experimental development and ongoing reflective discussions throughout the process, the output of the thesis, a "Fair Association Guide", was successfully addressed to the needs of the target group. This guide provides knowledge about diversity, presence and encounter and challenging situations in the association field. The guide encourages socially accessible actions by offering help on how to prevent possible controversial situations that interfere with the daily activity of the associations. The Fair Association-theme produced by the thesis, is now a development tool of Invalidiliitto, and will become part of the training sessions of Invalidiliitto.</p> <p>The information provided by the thesis is directed to the development of the member associations of Invalidiliitto, but it can also be applied to other associations, organizations and communities.</p>	
Keywords Organisational activities, accessibility, diversity, encounter	

SISÄLLYS

1 ASTU SISÄLLE REILU YHDISTYS TEEMAAN	5
1.1 Johdanto	6
1.2 Konflikti - hyvä vai paha	8
1.3 Konfliktien takana esteellisyys	9
2 INVALIDILIITTO OPINNÄYTETYÖN TILAAJANA	11
2.1 Opinnäytetyön merkitys tilaajalle	13
2.2 Reilu Yhdistys -teeman synty	15
3 VUODEN MITTAINEN KEHITYSPROSESSI	16
3.1 Ensi askelista kartoittavaan Reilu Yhdistys -kyselyyn	17
3.2 Reilu Yhdistys -kysely vahvistaa havainnot	19
3.3 Tuotoksen kokeilu tuo esiin konkreettisen tarpeen	20
3.4 Reilu Yhdistys - webinaari avaa keskustelun	22
3.5 Informatiivinen Reilu yhdistys -opas valmistuu	24
4 KYSELY- JA TOIMINTATUTKIMUKSEN YHDISTELMÄ	26
4.1 Tilannetta kartoittava kyselytutkimus	26
4.2 Toimintatutkimuksen piirteitä ripauksella ketteryttä ja kokeiluja	29
5 KYSELYTUTKIMUKSEN ANALYYSI JA SYNTYNYT TUOTOS	32
5.1 Kyselytutkimus vahvisti asetetun hypoteesin	32
5.2 Erilaisuus sulkee ulkopuolelle	37
5.3 Reilu kohtaaminen hyväksyy moninaisuutta	39
5.4 Reilu Yhdistys on kuin vehreä ja tukeva puu	40
6 KEHITYSPROSESSIN JÄLKEISTÄ POHDINTAA	44
6.1 Oma rooli Reilu Yhdistys -teemassa	46
6.2 Kiitokset	47
LÄHTEET	48
LIITTEET	51
Liite1: Reilu Yhdistys -kyselytutkimuspohja	51
Liite2: Reilu Yhdistys -opas	61

1 ASTU SISÄLLE REILU YHDISTYS TEEMAAN

Reilu yhdistys kuvaa avoimuutta, esteettömyyttä sekä moninaisuutta kunnioittavaa, että huomioivaa yhteisöä. Reilu Yhdistys on sosiaalisesti esteetön, eli turvallinen ja kannustava ympäristö, jossa jokainen jäsen voi kokea kuuluvuutta ja onnistumisen tunteita. Opinnäytetyöni nimi ”Reilu Yhdistys” pyrkii olemaan lähestyttävä sekä kuvaamaan yhdistystoiminnan päämäärää tai tavoitetilaa. Reilu Yhdistys -teeman visio on, että kaikki jäsenet voivat tulla kohdatuksi, osallistua omista lähtökohdista, kokea olonsa hyväksytyksi ja turvallisiksi yhdistyksen toiminnassa.

Opinnäytetyön tilaajalla oli ennestään tehtyjä havaintoja sekä herännyt tarve kartoittaa jäsenyhdistysten ilmapiiriä, sekä yhdistysten valmiutta puuttua toiminnassa mahdollisesti esiintyviin konfliktitilanteisiin (Kiiveri. 2017). Reilu Yhdistys -teema on ottanut innoitteensa Suomen Ratsastajainliiton Reilu Peli -kyselystä sekä sen pohjalta luodusta seuratoimintaa tukevasta Yhtä Jalkaa -oppaasta. Työstäessäni Reilu Yhdistys -teemaa Invalidiliiton kanssa, siitä muotoutui laajempi teema, joka kiinnittyi invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämisen menetelmään, elinvoimaisen yhdistyksen tunnuspiirteisiin.

Kehittämistehtävä Invalidiliitossa rakentui kolmesta päätavoitteesta. Kehittämistehtävinä on

1. kartoittaa Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenten tuntemuksia ja ajatuksia toiminnassa esiintyvistä ristiriitatilanteista, sekä syrjinnästä ja kiusaamisesta, sekä oman yhdistysten valmiudesta puuttua näihin
2. avata keskustelu yhdistystoiminnassa esiintyvistä epäasiallisesta käytäytymisestä ja tuoda näkymätön sosiaalisen esteettömyyden ulottuvuus näkyväksi
3. tuottaa tietoa ja työkaluja, kuinka kohdata sekä ehkäistä yhdistysten toiminnassa esiintyviä konfliktitilanteita Invalidiliiton jäsenyhdistyksille luodun Reilu Yhdistys -oppaan muodossa.

Opinnäytetyöni tarkoitus on tuottaa tietoa yhdistyksissä mahdollisesti esiintyvistä ristiriitatilanteiden ilmenemisestä sekä pohtia tapoja ehkäistä niiden syntyä. Opinnäytetyön tuottama tieto on suunnattu Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämiseen, mutta sitä voi soveltaa myös muissa yhdistyksissä, organisaatioissa sekä ryhmätoiminnassa. Tutkimusprosessiin kuuluu kartoittava kyselytutkimus, toimintatutkimukselle ominainen tutkimusote, kokeilevaa kehittämistä sekä ketterää tiimityötä. Prosessi sisältää kyselytutkimuksen, jäsenille suunnatun webinaarin, pilotointitilaisuuden, monia reflektiivisiä keskustelupalavereja sekä konkreettisen tuotoksen, informatiivisen oppaan Invalidiliiton yhdistystoimijoille.

Opinnäytetyö, eli Reilu Yhdistys -teema on edennyt suunnittelu-toimintahavainnointi-reflektointi kierteellä eli prosessi sisältää toimintatutkimuksellisia piirteitä (Heikkinen 2015. 212). Opinnäytetyön toiminnallinen vaihe kesti kokonaisuudessaan vuoden. Tämän sekä toimintatutkimuksellisen otteen vuoksi keskityin tarkkaan opinnäytetyön prosessikulun kuvaukseen. Prosessikerronnan jälkeen perustelen käyttämäni tutkimus otetta sekä menetelmiä. Lopuksi analysoin tutkimuksen tuottamaa aineistoa sekä avaan lopullista tuotosta. Liitteistä löydät Opinnäytetyöprosessin aikana laatimani Reilu Yhdistys -kyselyn lomakkeen (liite1), sekä tuottamani Reilu Yhdistys -oppaan (liite2).

1.1 Johdanto

Olen asunut pienen elämäni aikana yli kymmenessä eri kaupungissa ja sen seurauksena opiskellut seitsemässä eri koulussa. Muuttojen seurauksena ympäristön, yhteisön, totuttujen toimintatapojen ja turvallisen ystäväpiirin vaihtuminen on opettanut minulle yhteisön merkitystä, ihmistuntemusta sekä itsetuntemusta. Olen saanut toimia tanssi- ja jumppakouluohjaajana, erilaisten leirien leiriohjaajana, yhdistyksen viestintävastaavana sekä nuoriso-ohjaajana. Näiden kautta minulle on muodostunut sisäinen halu rakentaa toimivia ja voimauttavia yhteisöjä. Pääsin hyödyntämään opinnäytetyössä omaa opintojen aikana karttunutta yhteisöpedagogin osaamistani soveltamalla prosessin aikana toiminnallista tutkimus otetta, sekä tuomalla työyhteisön käyttöön uutta termistöä.

Opinnäytetyön ajankohtaisuus tulee esille työntekijöiden ennalta havaitsemassa tarpeessa. Ennen tämän tutkimusprosessin aloittamista Invalidiliiton järjestöasiantuntijat olivat havainneet, että yhdistysten toiminnassa esiintyy toiminnan sujuvuutta häiritseviä tilanteita, joita ei mahdollisesti osata ratkoa yhdistysväen kesken. Invalidiliitolla on olemassa yhdistystoiminnan ristiriitatilanteita varten laadittu Yhdistyksen hyvä henki –tilauskoulutus sekä muutama vuosi sitten lanseerattu Ratkaisupaja, joka ei ottanut tulta purjeisiin. (Kiiveri. 2017)

Invalidiliiton yhdistyksissä vaikuttaminen ja vertaistuki ovat toiminnan avainsanoja. Toiminnassa ollaan sydämmellä mukana, jolloin on kiistoilta, konflikteilta ja ristiriidoilta vaikeampi välttyä. Invalidiliiton jäsenyys ja toiminnan merkitys jäsenestä riippuen saattaa olla hyvin henkilökohtainen ja syvä. Humanistisen ammattikorkeakoulun Juha Heikkala (2015. 22–30) kuvailee Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisjulkaisussa yhdistysten toiminnan merkityksellisyyden kasvua. Heikkala puhuu paradigman muutoksesta. Hän kuvailee hyvin vanhan paradigman mukaista ajattelun mallia.

”Pahimmillaan vanhan paradigman seurauksena on se, että järjestön edustamalle asialle vihkiytyneet tosiuskovaiset muodostavat suljetun sisäpiirin, he puhuvat omaa slangiaan ja täyttävät toimimisen ja vaikuttamisen paikat ikiaikaisen kaavan mukaisesti. Jäsenet ovat yhtä ja samaa massaa ja tarjonta on kyllästetty sen mukaisesti ’yksi koko sopii kaikille’ -ajattelulla.” (Heikkala. 2015. 26)

Kun ennen painottui voimakkaasti itse yhdistys tai järjestö, sen hallinto ja tarjonta, niin nyt yhdistyksen ja sen toiminnan henkilökohtainen merkityksellisyys kasvaa. Paradigman muutoksessa ja uudessa paradigmassa on kyse tästä vanhasta mallista irti päästämisestä. Uusi paradigma, ajattelutapa korostaa jäsenen tuomista keskiöön, toiminnan henkilökohtaisen merkityksellisyyden ymmärtämisestä sekä jäsenen voimaantumisen kokemusta. Heikkala toteaa, että henkilökohtaisen merkityksellisyyden taso voidaan tänä päivänä nähdä jopa yhtenä yhdistyksen elinvoimaisuuden tärkeimpänä ainesosana. Tämä Heikkalan kuvaama muutos on osaltaan synnyttänyt tarpeen tälle opinnäytetyölle. Yhdistysten täytyy uudistua ja vastata uudenlaiseen tarpeeseen. Reilu Yhdistysteema pyrkii osaltaan tuomaan uuden paradigman mukaista ajattelua yhdistystasolle korostamalla jäsenten moninaisuuden huomioimisen ja kohtaamisen tärkeyttä.

1.2 Konfliktit - hyvä vai paha

Yhdistysten toiminnassa voi esiintyä ristiriitoja, epäasiallista käyttäytymistä, kiusaamista tai syrjintää. Käytän näistä yhteisnimikettä konflikti. Englanninkielisen ”Organizational Behavior” oppikirja kokonaisuuden kirjoittaneet Buchanan ja Huczynski (2010. 729) kuvailevat konfliktia kahden henkilön välillä tapahtuvaksi tapahtumaksi, jossa toinen kokee epäoikeudenmukaisuutta tai tulleen loukatuksi. Ilman molempien osapuolien tietoisuutta tapahtumasta, konfliktia ei tapahdu. Ismo Lassila (2002. 42) pohtii konfliktien arkaa luonnetta teoksessaan ”Konfliktin ratkaisemisen taito”.

”Konfliktit on sinänsä arka aihe. Aina ihmiset eivät uskalla tunnustaa rehellisesti konflikteja aiheuttaneita tekijöitä, koska taustalla on aina muita ihmisiä. konflikti voi olla lähtöisin yhdistyksen toiminnasta tai yksilön ongelmasta. Se, miten ihmiset suhtautuvat, kun heidän tekemisiään nostetaan esille syynä konfliktiin, on aina arvoitus.”

Konflikteja aiheutuu, jos yhdistyksen toiminta on heikosti ohjattua, jolloin se helposti tulehduttaa ihmissuhteita tai yksilön epäasiallisesta toiminnasta esimerkiksi hänen heijastamalla omia ongelmia yhdistyksen muihin jäseniin. (emt. 49)

Organisaatioiden toimintaan pureutuvan oppikirjan kirjoittaneet Buchanan ja Huczynski (2010. 661) esittävät ihmisten erilaisia tapoja suhtautua konflikteihin. He viittaavat teoksessaan Tjosvoldin (2008) artikkeliin, josta tulee esille tapaan nähdä konfliktit välttämättömänä ja tarpeellisena osana yhteisön toimintaa. He vertaavat tätä De Dreun (2008) kirjoitukseen, jossa vallitsee tapaan nähdä konfliktit yhteisöä heikentävänä ja yksilöiden välisiä suhteita hajottava osa. Ristiriitoja voi siis aiheuttaa myös yhdistyksen jäsenien jakautuminen näiden eri näkemysten välille. Yhdistyksessä voi olla samaan aikaan henkilöitä jotka näkevät konfliktit yhteisön harmoniaa rikkokaksi asiaksi (unitarist) sekä niitä joiden mielestä konfliktit ovat positiivinen ja välttämätön yhteisöä muokkaava voima (interactionist). (emt. 662).

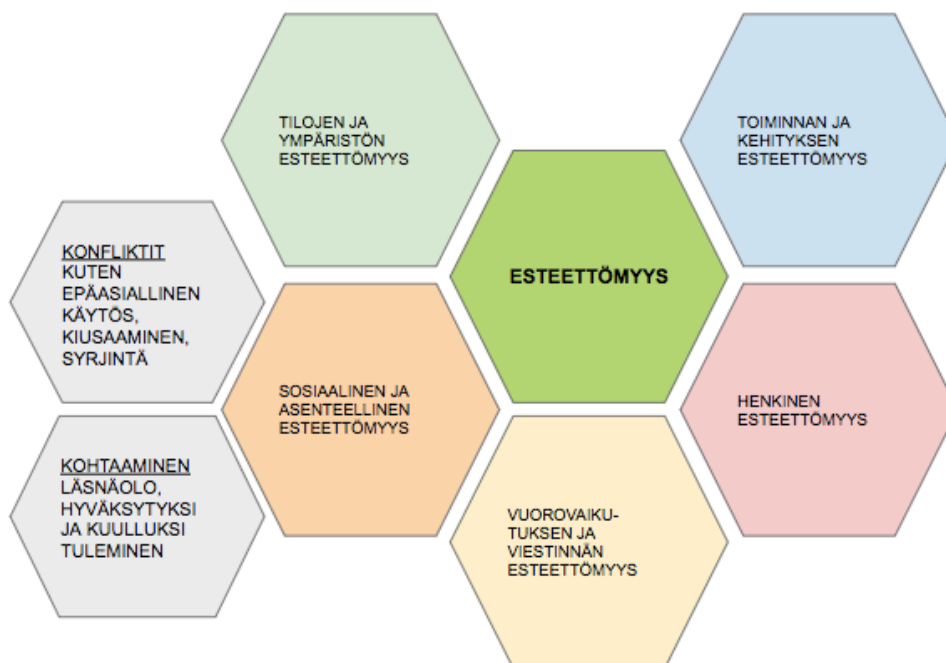
Sari Alangon (2016.18) teoksessa ”Moninaisuuden johtaminen” todetaan, että yksittäinen yhteisöjä eniten haastava asia on ihmisten erilaisuus ja eteenkin erilaiset persoonallisuudet, jota pyritään ratkaisemaan suvaitsemalla ja sietämällä. Itselläni on ollut aina ajatus siitä, että konfliktit ovat hyvin yleinen osa yhteistä toimintaa ja siellä missä on ihmisiä, on usein myös konflikteja. Ymmärrys siitä, mitä konfliktissa tapahtuu, auttavaa niihin puuttumisessa sekä mahdollisessa ehkäisyssä (Unicef 2018). Ismo Lassila (2002. 47) painottaa, että konfliktien ratkaisussa merkitsee yhteisön avoimuus ja uskallus tuoda tilanteita rohkeasti esille.

1.3 Konfliktien takana esteellisyys

Koska kyse on invalidiliiton jäsenyhdistysten toiminnasta, on esteettömyys toiminnassa tuttu ja tärkeä termi. Esteettömyys on helposti lähestyttävyyttä ja sitä, että ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä, -tapojensa tai muiden ominaisuuksien perusteella vaan kaikilla on mahdollisuus osallistua (Suomen Setlementtiliitto 2018). Esteettömyys kokonaisuutena kertoo ajattelutavasta, oikeista asenteista ja erilaisuuden huomioon ottamisesta. (Invalidiliitto 2018b) Se on moninaisuuden huomioimista kaikissa kuvion kautta havainnollistetuissa esteettömyyden ulottuvuuksissa. Reilu Yhdistys -teema käsittelee esteettömyyttä kokonaisvaltaisesti yhdistyksen avoimen ja moninaisuutta huomioivan ilmapiirin luojana sekä toisin päin, moninaisuuden kunnioitusta esteettömyyden mahdollistajana.

Hahmottaakseni esteettömyyden moniulotteisuutta, sekä aiemmin havaitun tarpeen yhteyttä siihen, lähdin piirtämään eri palasista muodostuvaa kokonaisuutta. Loin kuvion havainnollistamaan, kuinka esteettömyyden voi hahmottaa eri ulottuvuuksissa yhdistystoiminnan näkökulmasta. Kuvion on luotu hyödyntäen Opetus-hallituksen luomaa opasta esteettömään opiskelijavalintaan ja opiskeluun (2014. 10) sekä Invalidiliiton Esteettömyyskeskus ESKE:n esteettömyysasiantuntijan Marika Nordlundin (2017) haastattelua esteettömyydestä. Kuvio on täydentynyt prosessin myötä reflektiivisissä palavereissa Invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden sekä yhdistysten hallitusten kanssa. Ulottuvuuksista tilojen ja ympäristön esteettömyys eli fyysinen ulottuvuus on usein alueista tunnetuin.

Tähän kuuluu esimerkiksi helppo liikkuvuus niin näkövammaiselle, pyörätuolilla kulkevalle kuin lastenrattaita käyttävälle.



Kuvio 1: Esteettömyyden ulottuvuudet

Henkisen esteettömyyden alue on usein tuntemattomampi ulottuvuus, joka pitää sisällään muun muassa henkilökohtaiset, subjektiiviset kokemukset, uskomukset, tunteet ja itsetuntemuksen. Toiminnan esteettömyydellä viitataan saavutettavaan ja kaikille avoimeen yhdistystoimintaan. Sosiaaliseen esteettömyyteen puolestaan sisältyy yhdenvertaisuus, ilmapiiiri, arvot ja asenteet. Ulottuvuuteen kuuluu osallisuuden tunteet sekä erilaisuuden hyväksyminen. (Rantanen 2009. 37) Yhdistystoiminnan näkökulmasta tarkasteltuna sosiaalisen esteettömyyden tavoitteena on, että jäsenet voivat osallistua toimintaan tasavertaisesti omista lähtökohdistaan ja kokea olonsa hyväksytyksi ja turvalliseksi (Opetushallitus, 2014). Sosiaalinen esteettömyys kulkee lähes rinnakkain Reilu Yhdistysteen kanssa.

Tilaajan tarve sekä asetetut tutkimuskysymykset kiusaamisesta ja konfliktien kohtaamisesta sijoittuvat sosiaalisen esteettömyyden alueelle ja tästä syystä kehittämisprosessi keskittyy tähän ulottuvuuteen. Esteettömyyden ulottuvuudet ovat yhteydessä ja vaikuttavat toisiinsa (Putkinen. 2009. 10–11), eikä yhden tärkeyttä voi nostaa yli muiden. Yhteys voi näkyä niin, että toiminnan esteettö-

myyden heiketessä yhdistyksen sisäinen viestintä, vuorovaikutus sekä esimerkiksi toiminnan esteettömyys voi kärsiä.

2 INVALIDILIITTO OPINNÄYTETYÖN TILAAJANA

Invalidiliiton tavoite ja toiminta-ajatus on

”edistää ja kehittää toimintakyvyltään erilaisten ja fyysisesti vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, liikkua ja elää täysipainoista elämää”. (Invalidiliitto 2018a)

Liiton tavoitteena on olla kaikille avoin vammaisjärjestö. Osa jäsenyhdistyksistä on muuttanut sääntönsä niin, että jäsenenä voi olla kuka tahansa, joka jakaa liiton tavoitteet ja arvot. Invalidiliiton arvot ovat ihmisarvo, luotettavuus, rohkeus, avoimuus sekä uudistuminen. (Invalidiliitto 2018a) Opinnäytetyössä nämä liiton arvot näkyvät eri aihepiireissä. Reilu Yhdistys- teema keskittyy yhdistysten avoimuuteen, luotettavan ilmapiirin luomiseen, jäsenten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, yksilön kohtaamiseen ja hänen tarpeiden kuulemiseen. Uudistumista lähestyn yhdistyksen, sekä yksilön tasolla itsetuntemuksen ja yhdistys toiminnan kehittämisen sekä joustavuuden muodossa.

Invalidiliitto on valtakunnallinen keskusjärjestö, johon kuuluu 146 jäsenyhdistystä ja yhteensä 30 000 jäsentä. Invalidiliitto on monialainen valtakunnallinen etu- ja palvelujärjestö. Organisaatio koostuu muun muassa liiton omista työntekijöistä, jäsenyhdistysten jäsenistä valituista päätösvaltaa käyttävästä liittovaltuustosta sekä toimeenpanevasta elimestä, liittohallituksesta. Invalidiliitolla on myös yhdistystoiminnasta erillisiä liiton omistamia yhtiöitä. (invalidiliitto 2018a)

Invalidiliitto muodostuu kahdeksasta alueesta. Näillä eri alueilla toimivat yhdistykset ja niiden jäsenet tekevät yhteistyötä, vaikuttamistoimintaa sekä järjestävät erilaisia koulutuksia ja tapahtumia yhdessä. Invalidiliiton yhdistystoiminnan toimintakenttää tarkastellessa kuvion kautta, voi huomata, että jäsenyhdistyksiä on karkeasti jaettuna kahden tyyppisiä. Paikallisyhdistykset sijoittuvat näiden kahdeksan alueen sisälle ympäri Suomea. Paikallisyhdistyksissä konkreettinen toiminta, kohtaaminen ja näkeminen on suhteellisen säännöllistä ja toimintaskaala saattaa olla hyvinkin laaja. Toimintatarjonnasta voi löytyä vertaistoimintaa,

naistyötä, mieskerhoa, liikuntatoimikuntia ja lukupiirejä. Valtakunnallisista yhdistyksistä 14 on harvinaissairaiden yhdistyksiä. Muita on kaksi diagnoosipohjaista yhdistystä, asevelvollisena vammautuneet, sekä vammaisten naisten valtakunnallinen yhdistys Rusetti. Valtakunnallisten yhdistysten kohtaamiset ovat usein satunnaisempia ja viestitys tapahtuu usein sähköisesti. Eroavaisuuksista huolimatta perustaltaan kaikki ovat yhdistyksiä, jotka rakentuvat yksilöistä, yhdessä toimimisesta ja työskentelystä yhteisen tärkeän tavoitteen äärellä.



Kuvio 2: Invalidiliiton yhdistystoiminnan toimintakenttä opinnäytetyön valossa

Kuviossa näkyy Invalidiliiton yhdistystoiminnan toimintakenttä sekä Reilu Yhdistys -teeman eri kohderyhmät. Invalidiliiton jäsenyhdistyksen on osa teeman kohderyhmää. Invalidiliiton jäsenyhdistyksen henkilö, joka haluaa edistää ja kehittää fyysisesti vammaisten sekä toimintakyvyltään erilaisten ihmisten osallisuutta että oikeutta tasa-arvoiseen kohteluun. (Invalidiliitto 2018a) Jäsenien keski-ikä 50-60 vuotta ja he ovat olleet jäseninä keksimäärin 11-20 -vuotta. Liiton tavoitteen mukaisesti osassa yhdistyksistä varsinainen jäsenyys on avattu kaikille, jotka haluavat edistää liiton ja yhdistyksen tavoitteita.

Opinnäytetyön Reilu Yhdistys kehitysprosessia on työstyetty suurimmilta osin Invalidiliiton järjestötoiminnan yksikön kanssa. Opinnäytetyön kannalta tärkeintä onkin hahmottaa invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden sekä yhdistystoiminnan toimintakenttää. Liitolla on viisi järjestöasiantuntijaa, joista viisi toimii ympäri Suomen alueellisesti. Järjestöasiantuntijoiden pääasiallisina tehtävinä ovat maakunnallinen vaikuttaminen, elinvoimaisen yhdistystoiminnan tukeminen ja jäsenistön neuvonta vammaisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Järjestöasiantun-

tijat ohjaavat ja neuvovat jäsenistöä ja hallituksen edustajia kaikenlaisissa kysymyksissä, jotka liittyvät usein yhdistyslakiin, sääntöihin, hyvään hallintotapaan, sekä yhdistyksen hankaliin tilanteisiin. (Kiiveri. 2017) Järjestöasiantuntijat pysyttelevät ajan tasalla omien alueidensa yhteiskunnallisesta tilanteesta sekä yhdistysten toiminnan tilasta. He välittävät ajankohtaista tietoa niin yhdistyksiin kuin yhdistyskentältä esimerkiksi Invalidiliiton liittohallituksen asettamaan yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmään.

Yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmässä kuullaan jäsenyhdistysten jäseniä, sekä saadaan heidät mukaan päätöksentekoon ja kehittämistyöhön. Yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmän nimi kuvastaa ryhmän tavoitteita kehittää, edistää ja tukea yhdistysten toimintaa. (Kiiveri. 2017) Valtuustokaudella 2014-2017 ryhmässä oli mukana invalidiliiton alueelliset järjestöasiantuntijat, kausittain valitut jäsenyhdistysten hallituksen jäsenet, invalidiliiton hallituksen jäsen, sekä Humanistisen ammattikorkeakoulun asiantuntija jäsen. Osana Invalidiliiton järjestötoimintaa yhdistysten kanssa yhteistyötä tekee myös Invalidiliiton Esteetöntömyskeskus ESKE sekä muut Invalidiliiton asiantuntijat. Tutkimuksen toimintaympäristössä teemaa on työstetty yhdessä kohderyhmän kanssa, eli Helsingin Invalidiyhdistyksen naisten ryhmän sekä Espoon invalidien, Espinin kanssa. Reilu Yhdistys -teeman kohderyhmä on Invalidiliiton jäsenet sekä jäsenyhdistysten hallitukset. Tuotoksena tuotettu opaskokonaisuus tähtää yhdistystoiminnan kehittämiseen. Reilu Yhdistys -opas tulee Invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden käyttöön sekä yhdistysten käyttöön. Opasta voidaan hyödyntää myös yhteistyössä yhdistysten kanssa.

2.1 Opinnäytetyön merkitys tilaajalle

Opinnäytetyön vankkana arvo pohjana on yhdenvertaisuuslaki, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista sekä Invalidiliiton oma yhdenvertaisuussuunnitelma. Invalidiliiton visio vuodelle 2017 on ”yhdenvertainen ja esteetön Suomi”. Oikeusministeriö tiivistää yhdenvertaisuus työn tärkeyttä verkkosivuillaan seuraavasti.

”Yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen tukee kaikkien jäsenten yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa toi-

mintaan. Se edistää turvallisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista sekä auttaa organisaatiota huomioimaan sekä hyödyntämään monimuotoisuutta.” (Yhdenvertaisuus.fi 2018)

Opinnäytetyön Reilu Yhdistys -teema tukee osaltaan yhdenvertaisuuden toteutumista Invalidiliiton jäsenyhdistyksissä.

Invalidiliiton jäsenyhdistyksiltä nousi toive kokonaisvaltaisesta, yhdistystoiminnan kaikki ulottuvuudet samanaikaisesti huomioivasta kehittämismenetelmästä. Ryhmä aloitti keväällä 2016 laatimaan elinvoimaisen yhdistystoiminnan tunnuspiirteitä, jossa sain itse olla aktiivisesti mukana. Elinvoimainen yhdistystoiminta on avain sille, että yhdistykset voivat toteuttaa perustehtävänsä. (Kiiveri, 2017) Yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmän työskentelyn tuloksena syntyi kuuteen pääteemaan jaettavat kriteerit. Nämä kuusi pääteemaa ovat: yhdistyksen toimintaympäristön tunteminen, hyvä johtajuus ja hyvä hallinto, osallistava toiminnan suunnittelu, toimintaedellytyksien varmistaminen ja aktiivinen yhdistystoiminta ja tavoitteellinen yhdistystoiminnan arviointi ja kehittäminen. Tunnuspiirteiden luomisen ja pohdinnan yhteydessä työryhmän keskusteluissa esiintyi tärkeinä asioina toiminnan yhdistysten hyvä henki, välittäminen ja yhdessä tekemisen meininki. Näistä lähti muotoutumaan Reilu Yhdistys -teema. Teema sijoittui elinvoimaisen yhdistyksen toimintaedellytykset -otsikon alle.

Elinvoimaisten yhdistysten tunnuspiirteiden on tarkoitus toimia peilin tavoin arviointi- ja kehittämismenetelmänä. Tunnuspiirteiden avulla Invalidiliitto haluaa kannustaa jäsenyhdistyksiä avoimeen toiminnan kehittämiseen. Pohjimmiltaan niissä on kyse yhdistysten vahvuuksien löytämisestä, voimaantumisesta sekä toimivien käytäntöjen jakamisesta muiden yhdistysten käyttöön. Luotua kokonaisuutta on tarkoitus hyödyntää niin yhdistysten auditoinnissa, kuin myös muissa helppokäyttöisemmissä itsearvioinnin ja kehittämisen menetelmissä ja liiton koulutuskokonaisuuksissa. (Kiiveri. Tynkkynen. Johansson. Arponen. Nyman. 2017. 63)

Tämä elinvoimaisten tunnuspiirteiden sisälle luotu reilun yhdistyksen -teema pitää sisällään sosiaalisen esteettömyyden, monimuotoisuuden hyväksymisen, jäsenen tarpeiden huomioinnin ja välittävän ilmapiirin. (Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmä 2017) Tästä Reilu Yhdistys teema laajeni vastaa-

maan aiemmin havaittuun tarpeeseen, eli konflikteihin reagointiin ja puuttumiseen liittyvän tiedon tarpeeseen. Invalidiliiton vastaava järjestöasiantuntija Mirva Kiiveri ja koulutussuunnittelija Auli Tynkkynen painottavat, että

”yhdistystoiminnan tulisi olla jokaiselle antoisaa ja iloa tuottavaa. Jokaisella jäsenellä tulisi olla mahdollisuus olla ja osallistua yhdistystoimintaan omista lähtökohdistaan käsin. Erilaisuutta ja erilaisia mielipiteitä tulisi arvostaa. Eriyistä huomiota pitää kiinnittää jäsenten ja heidän osaamisensa arvostamiseen, ja jokaiselle tulisi löytyä yhdistyksessä oma paikkansa. Ristiriitatilanteissa yhdistyksillä tulisi olla valmiuksia ja keinoja puuttua tilanteeseen. ” (Kiiveri ym. 2017, 64)

Reilu Yhdistys -teeman avulla pyrin lisäämään yhdistyksissä yksilön, sekä moninaisuuden huomiointia ja reiluja kohtaamisia. Uskon näillä olevan myönteinen vaikutus yhdistyksen yhteisöön ja toimintaa häiritsevien ristiriitojen syntyyn. Aloittaessani opinnäytteen työstämistä, haastattelin Invalidiliiton vastaavaa järjestöasiantuntijaa Mirva Kiiveriä teemaan liittyen. Hän kertoi, että jokainen Invalidiliiton järjestöasiantuntija on joutunut kohtaamaan ja myös ratkomaan yhdistysten jäsenten ristiriitoja vuosien varrella. Invalidiliitolla on ”Yhdistyksen hyvä henki” sekä ”hyvä hallinto”-tilauskoulutukset ja ”Ratkaisu -paja”, jotka ovat aiempia yhdistysten käytössä jo olleita apukeinoja yhdistyksille. Kaksi ensimmäistä tilauskoulutusta suuntaavat ennaltaehkäisevään toimintaan, kun ratkaisupaja nimensä mukaisesti keskittyy korjaavaan työhön, eli siellä ratkotaan jo hankalaksi käyneitä tilanteita. Mirva Kiiveri palasi mieleensä vuoteen 2015, jolloin Invalidiliitolle rakennettiin työyhteisösovittelua konsultti Jarmo Tirin johdolla. Jo Näinä aikoina hän sai ajatuksen, että myös yhdistyksille tulisi rakentaa vastaavanlainen kevyempi työkalu.

2.2 Reilu Yhdistys -teeman synty

Invalidiliiton vastaava järjestöasiantuntija Mirva Kiiveri sain idean Reilu Yhdistys -kyselyyn lukiessaan Hevosharrastajille suunnattua Hippos-lehteä. Lehdessä kerrottiin Suomen Ratsastajainliiton seuroille suunnatusta Reilu Peli -kyselystä. Kyselyn tarkoituksena oli tuottaa tietoa Reilun Pelin toteutumisesta seuratoiminnan ja ratsastusharrastuksen parissa. Kyselyn pääteemoina olivat tasa-arvo,

avoimuus, rehellisyys, toisen ihmisen kunnioitus, hyvät käytöstavat ja oikeudenmukaisuus. (Suomen Ratsastajainliitto ry, 2018)

“Reilu Peli vahvistaa positiivista ja kannustavaa toimintakulttuuria. Rakentava ja aktiivinen suhtautuminen helpottaa yhteistyötä ja luo avoimen ja mukavan työilmapiirin kaikille.” (Suomen Ratsastajainliitto ry, 2018)

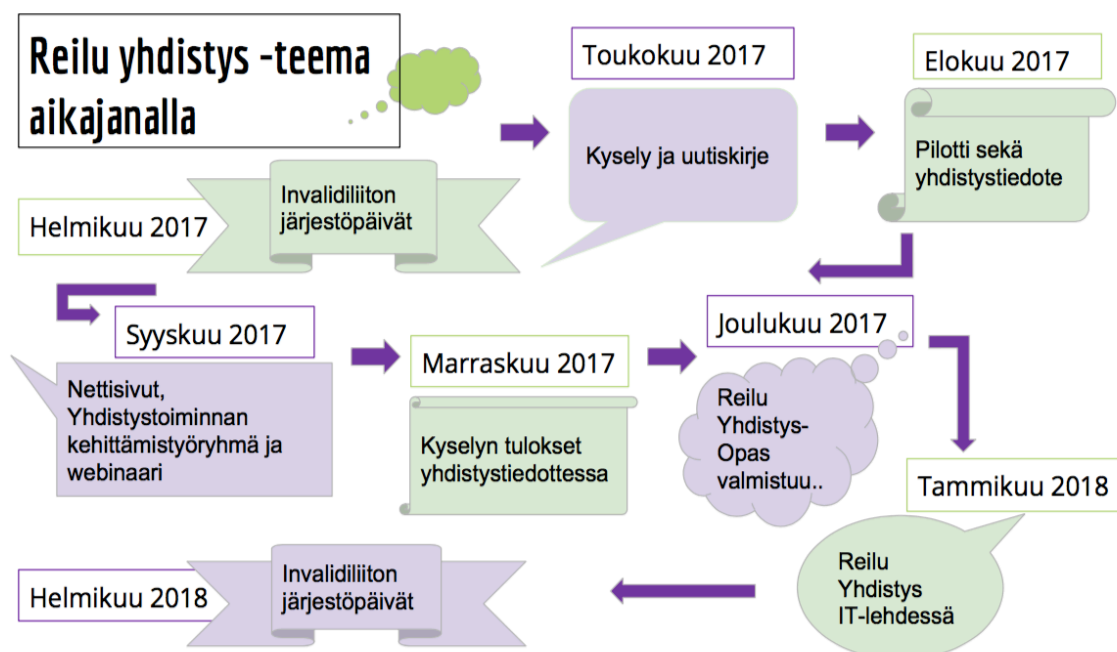
Mirva Kiiveri kertoo ajatuksen hautuneen muutaman vuoden ajan. Yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmä aloitti elinvoimaisen yhdistyksen tunnuspiirteiden rakentamisen vuoden 2017 alussa ja teema nousi uudelleen pinnalle. Kiiveri (2017) mainitsee, että teeman nimeä ei ole vaihdettu, koska se on jäsenien näkökulmasta lähestyttävä ja kuvastaa hyvin tavoitetta, mihin teemalla pyritään.

Invalidiliitolla on olemassa yhdistyksille suunnattuja tilauskoulutuksia sekä liitto on lähivuosina painottanut ja pitänyt esillä ongelmista katsetta pois suuntaavaa ratkaisukeskeistä ajattelutapaa. (Kiiveri, 2017) Nämä ovat rakentaneet hyvää ja tukevaa pohjaa Reilu Yhdistys-teemalle. Vaikka aihealue onkin vaikea, Kiiveri uskoo, että yhdistysten vaikeisiin tilanteisiinpuuttumisen kynnystä voidaan laskea pitämällä aihetta säännöllisesti esillä. Invalidiliitto voi tukea keskustelua nostamalla teemaan aihealueita keskusteluun, sekä löytämällä konkreettisia keinoja ja välineitä yhdistysten käyttöön. Tämän opinnäytetyön Reilu Yhdistys teema, sen tutkiminen ja kehittäminen rakentui kokonaisuudeksi, joka yhdistyy Invalidiliiton elinvoimaisen yhdistyksen auditointikriteereihin sekä pienimuotoisempiin liiton tarjoamiin koulutuskokonaisuuksiin.

3 VUODEN MITTAINEN KEHITYSPROSESSI

Opinnäytetyönä työstämäni Reilu Yhdistys -teema on laajahko kokonaisuus, johon kuuluu kartoittava kyselytutkimus jäsenille suunnattu webinaari ja tuotoksen kokeilut kohderyhmän kanssa. Kokonaisuus sisältää monia reflektiivisiä keskustelupalavereja sekä tuottamani konkreettisen tuotoksen, eli informatiivisen oppaan Invalidiliiton yhdistystoimijoille. Liitteistä löydät laatimani Reilu Yhdistys -kyselyn kyselylomakeen (liite1), sekä tuottamani Reilu Yhdistys -oppaan

(liite2). Kehittämispöessi on edennyt suunnittelu-toiminta-havainnointi-reflektointi kierteellä eli pöessi sisältää toimintatutkimuksellisia piirteitä. (Heikkinen 2015. 212) Kehittämispöessi on kulkenut eteenpäin tekemieni havaintojen, haastattelujen, kokeilujen ja niistä saadun palautteen ohjailemana. Opinnytöön toiminnallinen vaihe kesti helmikuusta 2017 vuoden 2018 helmikuuhun siis kokonaisuudessaan vuoden verran. Voit seurata opinnytöä pöessin vaiheita kuviosta 3.



Kuvio 3: Opinnytöä pöessin vaiheet

Toimintatutkimuksellisen otteen vuoksi keskityin tarkkaan pöessikulun kuvaukseen. Pöessi rakentuu työyhteisön, yhdistysaktiivien ja minun yhteistyön sekä tapaamisten reflektiivisen keskustelun tuoman tiedon ympärille ja tämän vuoksi pöessikerronta voi olla jossain määrin hyppivä. Seuraavissa kappaleissa avaan pöessin eri vaiheita tarkemmin.

3.1 Ensi askelista kartoittavaan Reilu Yhdistys -kyselyyn

Neljäs helmikuuta 2017 oli Invalidiliiton yhdistysten uusille puheenjohtajille suunnatut järjestöpäivät. Tapahtumassa oli puhumassa Suomen Ratsastajainliiton seurapalveluiden linjapäällikkö Nina Kaipio. Hän oli esittelemässä heidän

tekemää Reilu Peli -kyselyä ja sen perusteella kehitettyä Yhtä Jalkaa -työkirjaa seuratoimintaan. Luennon aikana aihepiiri sai positiivisen vastaanoton tulevilta puheenjohtajilta. Keskustellessamme Nina Kaipion kanssa sain nopeasti kiinni teeman perus ideasta, sekä luvan käyttää heidän tuottamia materiaaleja ja oppaita oman työni tukena. Tapahtuma toimi starttina Invalidiliiton Reilu Yhdistys -teemalle.

Prosessin alussa keskityin tutustumaan Invalidiliittoon sekä sen jäsenyhdistysten jäseniin vieraillessani Invalidiliiton erilaisissa tapahtumissa. Toimin yleisenä avustajana sosiaali- ja terveystalvueluita käsittelevässä seminaarissa sekä olin mukana järjestämässä esteettömyystapahtumaa yhdessä Invalidiliiton esteettömyys työryhmän kanssa. Näiden tapahtumine kautta pääsin kontaktiin Invalidiliiton jäsenten ja pystyin rakentamaan ymmärrystä tekemäni kehittämistyön kohderyhmästä. Invalidiliiton Esteettömyyskeskuksen verkostoseminariin osallistuessani kuulin Eläkeläiset yhdistyksen monikulttuurisuustyön suunnittelija Eva Rönkkö luennon moninaisuuden kohtaamisen ja sosiaalisen esteettömyyden teemoista heidän toiminnassaan. Luennon kautta ymmärsin, kuinka moninaisuuden huomioiminen on punainen lanka esteettömyyden ja näin ollen Reilu Yhdistys -teeman sisällä. Tapahtuma oli myös arvokasta aikaa verkostoitua Esteettömyyskeskuksen työntekijöihin, jonka ansiosta osasin lähestyä heitä prosessin myöhäisemmissä vaikeissa.

Siirtyessäni konkreettisen työskentelyn ja teeman työstämisen vaiheeseen tutustuin Invalidiliiton aiemmin tekemiin tutkimuksiin ja jo olemassa oleviin työkaluihin ja koulutuskokonaisuuksiin aiheesta. Invalidiliiton aiemmin luomat koulutukset, kokonaisuudet sekä organisaation esillä pitämä yleinen ratkaisukeskeinen näkökulma ovat luoneet hyvää pohjaa Reilu Yhdistys -teemalle. Vaikka teemaa oltiin jo sivuttu jonkin aikaa invalidiliitossa, aiheesta ei oltu tehty minikäänlaista tutkimusta. Jotta pääsisin kiinni teemaan ja yhdistysten tarpeeseen, oli tavoitteena toteuttaa jäsenistölle suunnattu deskriptiivinen eli kartoittava tutkimus.

Valmistelin jäsenille suunnattua kyselyä yhteistyössä Invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden kanssa. He jakoivat ajankohtaista tietoa sekä asiantuntijuuttaan invalidiliiton yhdistystoiminnasta, sekä auttoivat minua korjaamaan kielellisyyttä lä-

hemmäs yhdistystoimijoita. Yksi kyselyn päätavoitteista kerätä dataa työntekijöiden irrallisten havaintojen lisäksi, jonka avulla oli mahdollista viedä yhdistystoiminnan kehittämistä tarvittuun suuntaan. (Kiiveri, 2017) Toisaalta ilmiötä halettiin myös hahmottaa tarkemmin, joten pyrin kyselyllä keräämään lisää tietoa ilmiön ympäriltä. Kartoituksen oli tavoitteena kerätä jäsenten omakohtaisia kokemuksia, ajankohtaista tietoa yhdistysten ilmapiiristä sekä yhdistyksen kohtaamista haasteista. Kysely toimi alkukartoituksena ja suunnan näyttäjänä seuraaville kehittämisprosessin vaiheille.

3.2 Reilu Yhdistys -kysely vahvistaa havainnot

Reilu Yhdistys -kyselyn keskeisimmiksi aihepiireiksi muodostui reiluus, avoimuus, jäsenlähtöisyys ja saavutettavuus. Avoimuus viittaa yhdistyksen läpinäkyvyyteen ja mm. tapaan kohdata ristiriitoja. Jäsenlähtöisyydellä viitataan siihen, kuinka jäsentä huomioidaan yhdistyksen eri toiminnoissa kuten kehittämisessä ja toteutuksessa. Saavutettavuutta kysely käsittelee tiedon ja toiminnan näkökulmasta, kuinka helposti nämä tavoittavat yhdistyksen erilaisia jäseniä. Saavutettavan yhdistyksen on siis kyettävä hahmottamaan myös moninaisuutta. Kysely oli ensimmäinen jäsenille näkyvä osa Invalidiliitossa käynnistettyä Reilu Yhdistys -teemaa, joka avasi keskustelun sosiaalisen esteettömyyden teemoista myös jäsenten keskuudessa.

Kysely avattiin jäsenille webropoliiin 12. toukokuuta ja vastausaikaa oli 6. kesäkuuta saakka. Lähetin kyselyn kaikkiin jäsenrekisteristä löytyviin sähköpostiosoitteisiin, eli noin 6000 jäsenelle sähköpostitse sekä satunnaisotannalla 600 jäsenelle kirje versiona ympäri suomea. Invalidiliiton jäsenien keski-ikä on noin 50-60 vuotta, joten paperiversioiden tarkoitus oli lisätä vastaajien lukumäärää. Satunnaisotantaa luodessani sain käyttää apuna jäsenrekisteriä. Aluksi laskin tietylle alueelle lähtevien kyselyiden lukumäärän, sillä alueella olevien invalidiliiton yhdistysten määrään mukauttaen. Rekisterin avulla sain poimittua laskettuja lukumääriä vastaavan määrän osoitteita rajatulta alueelta Suomea. Tämän jälkeen tulostin, laitoin kirjekuoriin ja postitin kyselyt. Onnekseni Invalidiliiton harjoittelija oli auttamassa minua urakassa. Linkki webropol -kyselyyn esiintyi jäsenille lähtevässä Invalidiliiton sähköisessä uutiskirjeessä.

Kohderyhmän korkean keski-ikäisen huomioiden verkkokysely ei olisi ehkä ollut paras tapa toteuttaa tutkimusta. Aikataulu oli kuitenkin tiukka ja verkkokysely säästi työvaiheita sekä auttoi minua pääsemään nopeasti kiinni aiheeseen. Kyselyn julkaisemisesta vastauksia oli webropolissa ensimmäisen päivän jälkeen 80 kappaletta, jonka kautta pääsin aloittamaan tulosten tarkastelun heti. Kyselyyn vastasi yhteensä 298 Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsentä ja noin 180 henkeä osallistui kyseluun paperiversiolla. Verkkokyselyllä tavoitimme yhdistystoiminnan aktiivisia toimijoita, kun taas paperiversio tavoitti eri jäsenkuntaa. Syötin kaikki paperiversiot webpoliin sähköiseen muotoon, jotta pystyin analysoimaan tuloksia kokonaisuutena. Kyselyn vastauksia analysoidessani keräsin samalla koko ajan ajatuksia siitä, millaista työkalua mahdollisesti näihin vastauksissa ilmeneviin pulmiin voisi kehittää.

Pyysin Invalidiliiton Esteettömyyskeskuksen esteettömyysasiantuntijaa Marika Nordlundia tarkastelemaan kanssani saatuja tuloksia. Pohdimme yhdessä tulosten luettavuutta, luotettavuutta ja erilaisia kyselyssä ilmeneviä ilmiöitä esteettömyyden näkökulmasta. Nordlund kommentoi fyysistä esteettömyyttä kokevien lukumäärän luotettavuutta. Yhdistyksessä saattaa olla vain yksi liikuntarajoitteinen osallistuja ja tämä luonnollisesti vaikuttaa fyysistä esteellisyttä kokevien määrään yhdistyksissä. Tästä syystä rajasin tulosten analysointia vain psykologisen ja sosiaalisen esteettömyyden puolelle.

Kysely osoitti kaikki järjestöasiantuntijoiden aiemmat havainnot tosiksi ja vastasi asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kyselyssä tuli ilmi, että 60% vastaajista ei tiennyt, onko yhdistyksellä tapoja tai tietoa puuttua toiminnassa esiintyviin ongelmatilanteisiin, joka vahvisti tarpeen Reilu Yhdistys -teemalle. Kyselyn tuloksia voit lukea enemmän tuloksia ja analyysiä koskevassa kappaleessa 5.1.

3.3 Tuotoksen kokeilu tuo esiin konkreettisen tarpeen

Alustavasti olimme invalidiliiton vastaavan järjestöasiantuntija Mirva Kiiverin kanssa suunnitelleet, että mukailemme Suomen Ratsastajainliiton Reilu Peli -teema, jossa heillä oli ollut välineenä lautapeli. Olin yhteyksissä Ratsastajainliiton seurapalveluiden linjapäällikköön Nina Kaipioon ja tiedustelin heidän käyt-

tämänsä Reilun Pelin saatavuutta. Kaipio selvensi, että peli olikin Suomen olympiaseuran vanha liikuntaseuratoimintaan liittyvistä kysymyksistä koostuva pelilauta, jota Suomen Ratsastajainliitto oli muokannut omiin tarpeisiinsa. Tässä kohtaa koin, että vanhasta pohjasta ei olisi suuresti apua, koska se pohjautui liikuntaseuratoimintaan. Näin ollen lähdin kehittämään pelimäistä tuotosta puhtaalta pöydältä, kyselyn tuottaman tiedon sekä Mirva Kiiverin ohjeiden pohjalta.

Keskityin luomaan peliä, joka olisi esteetön, kiinnostava, ajatuksia herättävä ja jossain määrin myös informatiivinen. Koska Invalidiliitolla oli jo käytössään järjestöasiantuntijoiden ohjaamia työpajoja, pyrin luomaan jäsenten kesken toimivaa helppokäyttöistä sekä ehkäisevään toimintaan suuntaavaa työkalua. Halusin että peli olisi innostava, toisi jotakin uutta ja herättäisi kiinnostusta Invalidiliiton jäsenissä. Alusta asti teemaa työstäessä mukana oli kulkenut ajatus pelistä, jonka kautta voisi kevyesti käsitellä hankaliakin teemoja. Pelin pääpaino sijoittui kyselyn esiintuomien haasteiden kautta yhdistyksen ilmapiiriin, keskustelukulttuurin edistäminen sekä toiminnan sisäisten konfliktien ehkäisyyn. Pelin rakentaminen ja teemoitus oli kesän mittainen prosessi, joka kapeni hiljalleen aineiston analysoinnin edetessä ja analyysin esiintuomien raamien mukana. Pelin aihealueiksi valikoitui vapaaehtoisuus, yksilön suhde yhteisöön, voimaantuminen, hallintotehtävistä irtautuminen ja läsnäoleva kohtaaminen.

Pelin tavoitteena oli herättää keskustelua näistä teemoista ja yleisistä yhdistyksessä esiintyvistä ristiriidoista. Suunnitelman mukaan pelin koostuu pelikorteista, joissa eri aihealueet on jaettu väreittäin, jolloin ryhmänvetäjä voi valita halutessaan vain tietyn aihealueen pelattavaksi. Koska on kyse invalidiliiton yhdistyksistä, oli esteettömyydellä suuri painoarvo suunnittelussa. Pohdimme yhdessä invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden kanssa, miten teemaa kannattaisi lähestyä jäsenen näkökulmasta. Päädyimme tuttuun ajatukseen ratkaisukeskeisyydestä ja mukaansa tempaavuudesta. Loin pelistä raakaversion, jossa oli case tapauksia yhdistystoiminnan ristiriitatilanteista, ryhmäytymistä ja toisiinsa tutustumista sekä pientä hulluttelua.

Pilotointi ryhmän valintaan vaikutti yhdistysten kiireelliset aikataulut sekä välimatkat. Espoon invalidit osoitti mielenkiintoa teemaa kohtaan ja oli valmis yhteistyöhön. Haastattelin Espoon Invalidien puheenjohtajaa ennen kokeilutilai-

suutta Reilu Yhdistys -teemasta, sekä kerroin tulevan kokeilun sisällöstä. Testiryhmässä oli 6 henkeä. Kerroin pilotoinnin alussa, että osallistujilla on kaksi roolia: Arvioitsijan rooli, sekä pelaajan rooli. Tilaisuuden päätyttyä kysyin kehitysideoita, ajatuksia ja palautetta tilaisuudesta. Jännitin pilotointia aluksi kovasti, koska pelin pilotointiversio tuntui hyvin keskeneräiseltä sekä olin vierailut vain muutamissa Invalidiliiton ryhmissä ja yhdistyksissä, eli toimintaympäristö oli minulle vielä melko uusi. Tilaisuus meni kuitenkin hyvin, suoritimme kokeilun alusta loppuun, saimme aikaan pohtivaa keskustelua ja osallistujilla oli paljon parannusehdotuksia. Kokeilun aikana pystyin havaitsemaan osallistujien turhautumista ja he kertoivatkin kaivanneensa konkreettista tietoa, miten ongelmatilanteissa voisi toimia. Kokeilu tuotti runsaasti käyttökelpoista palautetta ja tärkeimmäksi nousi esiin tullut tarve jollekin vielä konkreettisemmalle.

Arvioidessani ja tutkaillessani saamaani palautetta, päädyin siihen tulokseen, että peli ideaa oli muutettava. Koen, että oli hyvin tärkeää käydä toimintaympäristössä peilaamassa ajatusta siitä, mitä siellä oikeasti kaivattaisiin. Vaikka kyse oli vaikka yhdestä yhdistyksestä ja kaikilla yhdistyksillä on omanlaiset tarpeet, koen että peli ajatuksella ei olisi päässyt kiinni esimerkiksi painottamaani sosiaalisen esteettömyyden ilmiöön. Keskusteltuani Invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden kanssa päädyin ajatukseen informatiivisesta oppaasta. Tuotoksena opaskirja jännitti aluksi, koska tiesin, että monissa opinnäytetyöprosesseissa luodaan niitä ja sitten ne jäävät kylmettymään ja unohduksiin nopeasti. Kuitenkin teeman kiinnittyminen elinvoimaisen yhdistyksen tunnuspiirteisiin sekä tuleviin mahdollisiin koulutuskokonaisuuksiin tuki ajatusta informatiivisesta oppaasta.

3.4 Reilu Yhdistys -webinaari avaa keskustelun

Analyysin valmistuttua oli aika tiedottaa jäseniä kyselyn tuloksista. Olimme tiedottaneet tuloksista aiemmin yhdistystiedotteessa ja syyskuussa kirjoitin teemasta Invalidiliiton verkkosivuille. Olimme suunnitelleen jo alustavasti, että Reilu Yhdistys -kyselyn tuloksien virallinen julkaiseminen tapahtuu netissä pidettävän seminaarin, webinaarin avulla. Suunnitellessani webinaarin sisältöä, keksityin tiivistämään Reilu Yhdistys -teeman tavoitteen, kyselyn tuottaneen tiedon sekä

tiedon analyysin. Webinaari oli informatiivinen kokonaisuus, jonka tavoitteena oli herätellä jäseniä teeman tärkeydestä, sekä avata keskustelua muun muassa sosiaalisesta esteettömyydestä. Koska olin tuomassa uutta termiä, ”sosiaalinen esteettömyys” järjestökentälle otin suunnitteluvaiheessa yhteyttä Invalidiliiton esteettömyysasiantuntija Marika Nordlundin. Varmistin häneltä esteettömyyden sekä erityisesti sosiaaliseen esteettömyyden termiin määritelmän. Vakuuttavuuden ja käytettävyyden vuoksi oli tärkeää, että määritelmä oli linjassa Invalidiliiton toiminnan sekä esteettömyyskeskusten kanssa.

Ennen webinaaria esittelin suunnittelemani kokonaisuuden Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmälle. Esitelmäni rakentui saaduista tuloksista, Reilu Yhdistys -teeman visiosta ja tavoitteista sekä tulevan oppaan aihion esittelystä. Tilaisuus toimi kokeiluna ennen virallista webinaaria ja sain kerättyä palautetta suunnittelemani kokonaisuudesta ja esitelmäkalvoista. Tilaisuudessa arvokkainta minulle oli suora kontakti kohderyhmän kanssa. Sain tarkastella jäsenien välittömiä reaktioita kyselyn tuloksiin. Osa jäsenistöstä olivat vakuuttuneita ja myönsivät, että hekin ovat tehneet kyselyn tuloksia vastaavia havaintoja. Yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmän jäsenet kommentoivat omista havainnoistaan teemaan liittyen.

“Se on totta, että hallituksen kokouksessa hiljaisempi ja arempi ihminen jää helposti taka-alalle, eikä pääse näin ollen vaikuttamaan päätettäviin asioihin samalla tavalla.” (Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmä. 2017)

Osalla jäsenistä oli vaikeuksia uskoa tuloksia todeksi ja saimmekin hyvää pohdintaa kyselyn luotettavuudesta, validiteetista sekä reliabiliteetista. Osa jäsenistä olivat jopa hieman sanattoman kauhistuneita tuloksista. Esittelin tilaisuudessa työn alla olevan Reilu Yhdistys -oppaan kysyen kehittämisideoita ja ajatuksia. Opinnäytetyön onnistumiselle ja Reilu Yhdistys – teeman tavoitteellisuudelle on ollut tärkeää päästä kontaktiin ja jakaa kehitysprosessin eri vaiheita yhdistystoiminnassa aktiivisemmin osallistuvien kanssa. Teeman merkittävyyden hyväksyminen ja yksilötasolla tapahtuva muutos ovat kuitenkin ensimmäinen askel kohti reilumpia yhteisöjä ja yhdistyksiä.

Webinaari koostui luomastani 30 minuutin esitelmästä ja toiset 30 minuuttia käytimme yhteiseen keskusteluosuuteen. Webinaarin avulla pyrin luomaan kohtaamisen tilan jakamiselle ja yhteiselle pohdinnalle. Saimme aikaan keskustelua muun muassa yhdistysten yleisistä konfliktitilanteista, joista yksi jäsen kertoi avoimesti omakohtaisia kokemuksia. Keskustelimme Reilu Yhdistys -teeman tarpeellisuudesta, sekä keräsin ideoita tulevaa opasta varten. Webinaarilla oli matala määrä live -seuraajia, mutta video jäi tallenteeksi invalidiliiton verkkosivustolle. Näin sitä käyttäjä myöhemminkin apuna teemaa käsiteltäessä esimerkiksi keskustelun avaajana yhdistyksen kokouksessa.

3.5 Informatiivinen Reilu Yhdistys -opas valmistuu

Webinaarin jälkeen marraskuusta palasin keskittymään tuotokseen eteenpäin viemiseen. Tiiviin webinaari kokonaisuuden sekä yhdistystoiminnan kehittämissyöryhmän kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen huomasin, että ensimmäistä tuotosta työstäessäni keskityin teemaan liian laajasti. Fokuksen leviämiseen vaikutti osaltaan se, että peliä luodessa keksityin tiiviisti Suomen Ratsastajainliiton tekemään laajaan seuratoiminnan yhtä jalkaa-oppaaseen. Pyrin yhtäkkiä vastaamaan kaikkiin yhdistystoiminnassa oleviin kysymyksiin yhtäaikaaisesti ja hukkasin elinvoimaisten yhdistysten tunnuspiirteiden sisällä olevan Reilu Yhdistys -osion päätavoitteet. Peli oli kaiken kaikkiaan hyvin pintaraapaisu, eikä oikeastaan keskittynyt syvemmin mihinkään teemoista. Tekemissäni järjestöasiantuntijoiden haastatteluissa selkeytyi, että yhdistyksissä kaivattiin selkeämpiä apuvälineitä, tietoa ja konkreettisia tapoja puuttua konfliktitilanteisiin sekä mahdollisesti ehkäistä niiden uusiutumista.

Oppaan runko syntyi luontevasti elinvoimaisten yhdistysten reilun yhdistyksen tunnuspiirteistä, sekä kyselyn ja haastattelujen esiin tuomista tarpeista. Mitä on konfliktit ilmiönä ja mistä tekijöistä ne rakentuvat? Kuinka ehkäistä konflikteja ja epäasiallista käyttäytymistä invalidiliiton jäsenyhdistysten toiminnassa. Opas käsittelee pääasiassa kahta tulokulmaa antaen eri keinoja rakentaa avointa ja reilua yhdistystä sekä jakaen vinkkejä, miten ehkäistä toimintaa haittaavia konflikteja. Syvyyttä oppaaseen luo eri teemojen tehtävät, joihin lukija voi pysähtyä pohtimaan aihetta oman yhdistyksen kannalta. Opas tarjoaa tukea

yhdistysten haastaviin tilanteisiin, toimintaa häiritsevien konfliktien ehkäisyyn sekä sosiaalisesti esteetöntä toimintaa tukevien toimintatapojen luomiseen.

Tammikuussa 2018 pääsin Invalidiliiton jäsenlehteen haastateltavaksi Reilu Yhdistys -teemasta. Artikkelini oli tehokas tapa tiedottaa jäseniä teemasta ja tulevasta oppaasta, koska lehteä jaellaan 30 000 kotiin. Lehdessä mainostettiin myös helmikuussa järjestettyä Invalidiliiton järjestöpäivää, jossa ohjasin Reilu Yhdistys -teeman ensimmäisen workshopin. Tilaisuus oli toinen toiminnallinen osuus toimintatutkimuksen omaisessa kehittämisprosessissa, jossa testasin Reilu Yhdistys -oppaan toimivuutta. Osallistujat olivat Invalidiliiton jäsenyhdistysten tulevan kauden puheenjohtajia. Tämä mahdollisti keskustelun johtajuudesta ja johtajan roolista yhdistyksessä. Teimme paripohdintaa oppaassa (liite 2) esiintyvistä ”puheenjohtajan kuusi kulmakiveä” listasta. Tässä pääpainona on yksilön huomiointi ja reilu kohtaaminen. Kokeilu herätti työpajan aikana kaivattua intensiivistä keskustelua ja pohdintaa oppaan eri teemoista. Haluttujen reaktioiden saavuttaminen osoitti, että uusi versio tuotoksesta vastasi paremmin jäsenten olemassa olevaan tarpeeseen. Osallistujat toivat esiin uusia näkökulmia ja kehittämisideoita, joita keräsin sähköpostitse jatkokehitystä varten. Opas on vielä hiomisvaiheessa. Opinnäytetyöprosessin jälkeen aion läpilukea oppaan ajatuksella ja tehdä muutoksia palautteen mukaan. Sen jälkeen opas menee taittoon ja Invalidiliiton verkkosivuille ladattavaan muotoon. Invalidiliiton vastaava järjestöasiantuntija Mirva Kiiveri (2018) kommentoi Reilu Yhdistys -oppaan jatkosta seuraavasti:

”Tulevaisuuden suunnitelmissa on pitää teemaa yllä mm. yhdistyksille ilmestyvässä yhdistystiedotteessa nostaen oppaan teemoja käsittelyyn yksi kerrallaan.”

Tämän avulla jäsenyhdistykset voivat ottaa palasen kerrallaan tarkasteluun ja syventyä aiheeseen oman yhdistyksen kanssa. Oppaasta on myös tarkoitus muodostaa jäsenyhdistyksille suunnattu pienimuotoinen tilauskurssi.

4 KYSELY- JA TOIMINTATUTKIMUKSEN YHDISTELMÄ

Tämä kappale täydentää prosessin kerronnallista osaa. Tässä keskityn enemmän kuvailemaan käyttämiäni kehittämismenetelmiä, aineiston keruun sekä analysoinnin tapoja. Tutkimusprosessi sisältää kvantitatiivisen ja deskriptiivisen kyselytutkimuksen menetelmän sekä kvalitatiivisen toimintatutkimukselle tyypillisen suunnittelun-kokeilun-havainnoinnin ja reflektion vaiheista rakentuvan tutkimusotteen. Aineistoa on kerätty pääosin kvantitatiivisella menetelmällä webropol kyselytutkimusta hyödyntäen, sekä kvalitatiiviselle toimintatutkimusmenetelmälle omaisella spiraalimaisellakierteellä. Invalidiliiton organisaation sisällä hyödynsimme yhteisessä työskentelyssä ja kehittämistyössä ketterän kehittämisen mallia, joka mahdollisti lyhyelläkin varoitusajalla aikataulutetut tehokkaat palaverit. Olen käyttänyt aineiston keruun-, sekä analyysivaiheessa menetelmäkirjallisuutena pääteoksina eri kirjoittajien yhteistyöllä luotua ”Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1”, Pirkko Anttilan (2005) teosta ”Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta” sekä Tarja Heikkilän (2010) teosta ”Tilastollinen tutkimus.

4.1 Tilannetta kartoittava kyselytutkimus

Kuviossa 4. on kuvattu Opinnäytetyö kokonaisuus kvantitatiivisen tutkimusprosessin valossa (Heikkilä 2010. 25). Kuvio kuvaa tutkimusprosessin etenemisen kyselytutkimuksen vaiheiden näkökulmasta. Kyselyn tavoitteena on täyttää kehittämispöytäkirjan kolmiportaisesta tavoitteista ensimmäiseen. Kyselyn tavoitteena oli:

1. kartoittaa Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenten tuntemuksia ja ajatuksia toiminnassa esiintyvän kiusaamisen tai syrjinnän osalta, sekä yhdistysten valmiutta puuttua toiminnassa esiintyviin konfliktitilanteisiin.

Kuviossa havainnollistan, kuinka aloitin kyselyn rakentamisen tutkimalla keräämäni taustatietoa sekä kirkastamalla kyselyn tavoitteen. Jatkoisin laatimalla hypoteesin, eli rohkean yleistyksen tai olettamuksen jonka tutkimus verifioi tai falsifioi. (Anttila. 2015. 181) Reilu Yhdistys tavoitetilana määrittyi yhdistystoimin-

nan kehittämissäryhmässä työstyettyjen elinvoimaisen yhdistyksen kriteerien kautta.



Kuvio 4: Kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet (Heikkilä 2010. 25)

Kyselyn hypoteesit muodostuivat aiemmin keräämäni tiedon pohjalta. Hypoteesi yksi oli, että ”yhdistyksissä esiintyy syrjintää ja kiusaamista” ja numero kaksi: ”yhdistyksillä ei ole tarvittavaa tietoa puuttua yhdistyksen toiminnassa esiintyviin konfliktitilanteisiin”.

Reilu yhdistys -kysely pyrki vastaamaan näihin kysymyksiin:

- kokevatko jäsenet yhdistyksen toiminnan esteelliseksi?
- esiintyykö yhdistyksissä kiusaamista tai syrjintää?
- onko yhdistyksillä valmiuksia puuttua näihin tai muihin yhdistyksen toiminnassa esiintyviin hankaliin tilanteisiin?

Kyselytutkimus oli kvantitatiivinen poikittaistutkimus, joka mahdollistaa isot kohderyhmät. Kyselylomake keskittyy suoriin lukumääriin, sekä keskinäisiin korrelaatioihin, mutta ei syvempiin syuseuraus suhteiden määrittelyyn. Suunnittelin kyselyn rakennetta hyödyntäen Tarja Heikkilän tilastollinen tutkimuksen opasta. Heikkilän (2010. 48–62) mukaan hyvä kyselylomake on selkeän ja houkuttele-

van näköinen ja se on esitetattu. Siinä on yksiselitteiset vastausohjeet, kysymykset etenevät loogisesti, ne ovat ryhmittely kokonaisuuksiin otsikoiden ja samaa asiaa kysytään eri tavoin. Laatimani Reilu Yhdistys – kyselyn (liite 1) otsikoina on vastaajan perustiedot, osallistuminen yhdistyksen toimintaan, yhdistystoiminta, yhdistyksen ilmapiiri sekä yhdistyksen avoimuus. Toiminnan esteellisyyden kokemusta koskevilla kysymyksillä huomioitiin kuviossa 1. esitetyjä esteettömyyden eri ulottuvuuksia. Kiusaamisen ja syrjinnän ilmenemistä kartoittavassa kysymyksessä jatkokysymyksenä oli missä ja millaista kysymykset, joiden avulla hahmoteltiin näiden tapahtumapaikkaa sekä tapoja.

Suunnittelin kyselypohjaa hyödyntäen Suomen Ratsastajainliiton toteuttamaa Reilu Peli -kyselyä sekä Invalidiliiton aiempia jäsenille suunnattuja kyselytutkimuksia. Valitsin lomakekyselyn, koska sen avulla voi kerätä helposti yleistä tietoa kohderyhmän käyttäytymisestä, toiminnasta ja tiedoista. Yksittäinen kyselylomake keskittyy suoriin lukumääriin, sekä keskinäisiin korrelaatioihin, mutta ei syvempiin syuseuraus suhteiden määrittelyyn. (Heikkilä. 2010) Reilu Yhdistys -kyselylomake sisälsi yhteensä 22. kysymystä ja vastaaminen kesti keskimääräisesti 15 minuuttia. Suurin osa kysymyksistä on strukturoituja monivalintakysymyksiä, jotka nopeuttavat vastaamista ja helpottavat tulosten tilastollista käsitteilyä. Toisaalta ne osaltaan lisäävät en osaa sanoa- vastausten määrää tuloksissa. Hyödynsin kyselyssä asenneasteikoista Likertin asteikkoa, jossa vastaaja sai kertoa tuntemuksiaan oman yhdistyksen toiminnasta sekä selkeitä ja suorilla kyllä-ei- en tiedä kysymyksiä. Sisällytin kyselyyn myös empiiristä tietoa keräviä avoimia kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja. Avoimien kysymysten kautta jäsenet pääsivät vapaammin kertomaan asiasta, josta minä en välttämättä ollut tietoinen ja osannut kysyä. (Heikkilä, 2010. 49)

Webropol -kyselytyökalun aineiston keruun menetelmäksi, koska sen avulla pystyi kerätä nopeasti tuloksia, se oli tuttu kohderyhmälle ja selkeä käyttää. Webropol -kyselytyökalu kerää vastauksista tulleen datan yhteen ja näin ollen vastauksien tarkastelu vaatii vähemmän työvaiheita paperilomakkeen käsitteilyyn verrattuna. Jatkan analyysin ja johtopäätösten kerrontaa kappaleen 5 alaluvuissa.

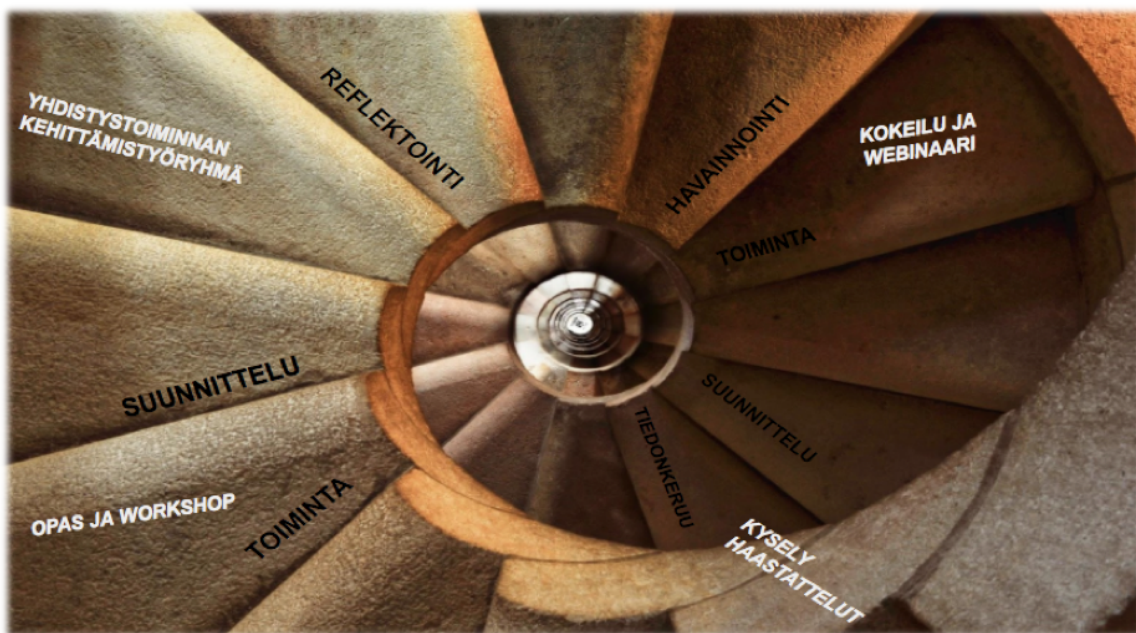
4.2 Toimintatutkimuksen piirteitä ripauksella ketteryttä ja kokeiluja

Tässä opinnäytetyössä on toimintatutkimuksen kanssa yhteneväisiä piirteitä, kuten tavoite tutkia sosiaalisia käytänteitä sekä samalla pyrkiä itse vaikuttamaan niihin. Jos oikein tarkkoja ollaan, niin toimintatutkimus ei ole niinkään menetelmä vaan lähestymistapa. Tekemässäni tutkimuksessa yhdistyy käytännön kehittämistyö, teoria ja tutkimus. Yleisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten asiat ovat, kuten esimerkiksi aiemmin toteuttamani kyselytutkimus. Toimintatutkimuksen tavoitteena selvittää miten asiat voisi tehdä paremmin. Toimintatutkimuksen ydin on tuoda ihmiset tietoisiksi todellisuudesta ja tuoda implisiittinen, eli hiljainen tieto tietoisuuteen, tarkasteltavaksi ja keskustelun kohteeksi. (Carr, Kemmis 1983. 162) Tavoitteena on auttaa ihmisiä tutkimaan tiedostamatonta, jotta sitä voitaisiin muuttaa. Toteuttamassani prosessissa tätä tavoiteltiin webinaari sekä jäsenten kanssa tehdyn pilotointi tilaisuuden avulla. Toin kyselyn tuottamaa hiljaista tietoa jäsenten tietoisuuteen.

Toimintatutkimuksessa on mukana usein sosiaalinen elementti, eli ihmisten yhteistoiminta. Reilu Yhdistys -teemassa nämä ovat olleet yhteiset reflektiiviset sekä suunnittelu palaverit. Keskiössä on oppiminen ja kehittyminen, eli onnistuessaan toimintatutkimus on opettavainen prosessi kaikille osapuolille. Tämän tutkimuksellisen lähestymistavan ajatuksen kantaisiä on mm. Lawrence Stenhouse (1975), joka nosti tärkeäksi kiinnepisteeksi ihmisten voimauttamisen osallistumisen kautta. Toimintatutkimus voimauttaa ihmisiä, koska he eivät ole vain tiedonlähde vaan heillä on myös tärkeä rooli kehittämistoiminnan onnistumisessa. (Heikkinen 2015, 206) Toimintatutkimuksen luonnosta poikkeavasti en ollut osa kehitettävää organisaatiota, vaan enemmän ulkopuolisen tutkijan ja kehittäjän roolissa. Tutkimusprosessin tavoitteena oli täyttää alussa esitettyjen kolmeportainen kehittämistehtävistä kaksi viimeistä kohtaa.

2. avata keskustelu yhdistystoiminnassa esiintyvistä epäasiallisesta käyttäytymisestä ja tuoda näkymätöntä näkyväksi, sekä kohta
3. tuottaa tietoa ja työkaluja, kuinka kohdata sekä ehkäistä yhdistysten toiminnassa esiintyvää häirintää sekä konfliktitilanteita.

Kokonaisuus muovautui pala palalta näiden tavoitteiden ympärille toimintatutkimukselliselle lähestymistavalle omaisen suunnittele-toimi-havainnoi-reflektoi jatkumon kautta. Kuviossa ilmentyy toimintatutkimukselle tyypistä kierrettä ja kehitysprosessin eri vaiheiden sekä suorittamieni toimintojen paikkaa jatkumossa.



Kuvio 5: Toimintatutkimukselle tyypillinen prosessikierre

Aloitin kehittämisen kaaren kartoittavalla kyselytutkimuksella ja saadun tiedon analysoinnilla. Tämän jälkeen suunnittelin yhteistyössä Invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden kanssa keskustelun avaajana toimivan informatiivisen ja kaikille jäsenille avoimen webinaarin sekä pienemmän testiryhmän kanssa suoritettavan kokeilun tuotoksen. Toiminnallisessa osuudessa ohjasin webinaarin, sekä toteutin tuotoksen idea-aihion kokeilun yhdessä valitun testiryhmän kanssa. Tämän jälkeen reflektimme tähän mennessä kerättyjä tuloksia sekä suunnitelimme uutta tuotoksen versiota yhdessä Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämissäryhmän kanssa. Oppaan valmistuttua pääsin toteuttamaan Reilu Yhdistys-teeman ensimmäisen workshopin. Tilaisuudessa esittelin kehitysprosessia sekä kävimme opasta läpi yhdessä yhdistystoimijoiden kanssa. Opas herätti haluttua keskustelua ja se hyväksyttiin toimivaksi.

Kokeilujen kautta pääsin soveltamaan prosessissa kokeilevan kehittämisen menetelmää, jossa tavoite on päästä mahdollisimman nopeasti kosketuksiin

aidon toimintaympäristön kanssa. Kokeilevan kehittämisen kokeilun tarkoitus on kertoa, onko idea-aihio toimiva, ja jos ei, niin miksi ei. Kokeilun luoman osallisuuden kautta tavoitteena on myös syvällisempi muutos osallistujien ajattelussa ja toiminnassa. (Berg 2017) ESPINin kanssa yhteistyössä tehty kokeilu tuotti kehittämisprosessille oleellista ja tilanteen kääntävää tietoa. Toisena kokeiluna jatkumossa on Invalidiliiton Järjestöpäivillä tuotettamani toiminnallinen workshop osuus. Workshop ja tuotoksen lopullinen versio, Reilu Yhdistys-opas sai positiivisemman vastaanoton. Kokeilu herätti kaivattua intensiivistä keskustelua ja mielenkiintoa osallistujissa ja näin ollen osoitti, että uusi versio tuotoksesta täytti asetetun tavoitteen.

Tutkimusprosessin refleктоivan ja suunnittelutoiminnan osuus rakentui paljolti yhdistystoiminnan kehittämisryhmän kanssa tehdyn yhteistyön kautta. Kehittämisryhmässä käydyt keskustelut olivat reflektiivistä ajatusten ja ideoiden vaihtoa. Keskustelut kulkivat aina yhdistystoiminnan ruohonjuuritasolta Invalidiliiton organisaatiotason toimintaan. Kaikki yhdistystoiminnan kehittämisryhmän kanssa yhdessä vietetty aika ja keskustelut tuottivat kehitysprosessille arvokasta tietoa sekä opetti aina jotakin uutta toimintaympäristöstä. Refleктоivaa ja suunnitteluvaiheen keskustelua käytiin myös pienemmässä, työyhteisön tiimissä, jossa hyödynsimme Invalidiliitolla käynnissä ollutta kokeilua Lari Karreisen ja Petri Toikkasen (2017) KetteröiRy verkkovalmennuksen ketterän kehittämisen tiimimallista. Siinä pääosassa on ryhmäläisten tasavertaisuus, reflektiivinen keskustelu sekä oman toiminnan pohdinta. Hyödynsimme mallia organisaation sisällä ohjaajani, eli vastaavan järjestöasiantuntijan Mirva Kiiverin, koulutusvastaavan Auli Tynkkysen ja minun yhteisessä työskentelyssä. Palaverit ovat 15-30 minuutin pituisia tehokokonaisuuksia, joka mahdollisesti nopeastikin aikataulutetut tapaamiset. Ideana oli tavata ja pohtia prosessin edistymistä mahdollisimman usein. Keskityimme vain ajankohtaisiin kysymyksiin ja käsittelimme pieniä palasia prosessista kerrallaan. Myös ketterän kehittämisen prosessikulkuun on keskeistä itseään toistava spiraalimainen kierre. Prosessin kolme osaa ovat 1. sprinttikokous, eli toiminnon suunnittelu, 2. sprintti, eli suunnitellun toiminnon kokeilu, sekä 3. retrospektio, eli tiimin työskentelyyn keskittyvä avoin ja reflektiivinen keskustelu. Tiimimalli täydensi osaltaan toimintatutkimuksen prosessia ja piti yllä minun ja opinnäytetyötilaajan yhteisymmärrystä. Sen avulla pysyin ajan

tasalla Invalidiliiton tarpeesta ja heidän näkemyksestä teeman kehityksen suhteen.

5 KYSELYTUTKIMUKSEN ANALYYSI JA SYNTYNYT TUOTOS

Edellisessä kyselyä käsittelevässä kappaleessa keskityin enemmän kyselyn rakenteesta, tavoitteista ja käytetyistä kysymystyypeistä. Tässä kappaleessa paneudun kyselystä saatuihin tuloksiin ja niiden analyysiin. Pohdin kyselyn esille tuomien ilmiöiden luonnetta ja miten sosiaalisen vahvistamisen teemat läsnäoleva kohtaaminen ja moninaisuus liittyvät näihin. Avaan yritysvalmentaja ja johdon työnjohtaja Sari Alangon (2016. 18–19) kehotusta käyttää termiä moninaisuus sanan erilaisuus tilalla. Tarkastelen sosiaalisen esteettömyyden teemoja, läsnäolevan kohtaamisen ja moninaisuuden huomioimisen vaikutuksia yhteisössä. Pohdin näitä kyselytutkimuksen tuomien tarpeiden sekä ilmiöiden valossa. Lopuksi esittelen opinnäytetyön kehitysprosessin tuotosta, Reilu Yhdistys -opasta ja sen sisältöä

5.1 Kyselytutkimus vahvasti asetetun hypoteesin

Reilu Yhdistys -kysely tavoitti kokonaisuudessaan yhteensä 298 Invalidiliiton jäsenyhdistyksen jäsentä. Tutkittavan aiheen herkkyyden vuoksi kysely oli luottamuksellinen ja jäsenet osallistuivat anonyymeinä. Kyselyyn vastanneiden määrä oli alhainen, johtuen osin siitä, että verkkokyselyiden vastaajien yleinen perusikä on noin 15-24-vuotta. (Valli, Perkkilä 2015. 112) Invalidiliiton jäsenkyselyn (2005) mukaan jäsenten keski-ikä on noin 50-60 -vuotta. Katoon on voinut vaikuttaa jäsenten korkean keski-ian lisäksi kyselyn pääasiallinen sähköinen muoto, kyselyn pituus, aihepiiri sekä lyhyehkö kuukauden mittainen vastausaika.

Kyselyn vastaajat ovat voineet valikoitua kiinnostuksen ja vastaajan tarpeiden mukaisesti, joka vaikuttaa kyselyn luottavuuteen. Tämä on voinut vaikuttaa esimerkiksi kiusaamista kokeneiden vastaajien korkeampaan määrään keskimää-

räisesti. Kyselylomaketta analysoitaessa ei myöskään voida tietää onko vastaaja selvillä kyseisestä aihealueesta, onko hänen tiedot ajankohtaisia vai menneeseen viittaavia tai onko hän ottanut aiheen ylipäättään vakavasti. Tekemäni kyselyn tulokset ovat suuntaa antavia. Tarkempien sekä syvempien tuloksien saaminen edellyttäisi jatkotutkimuksia, kuten esimerkiksi jatkokyselyä tai laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmää.

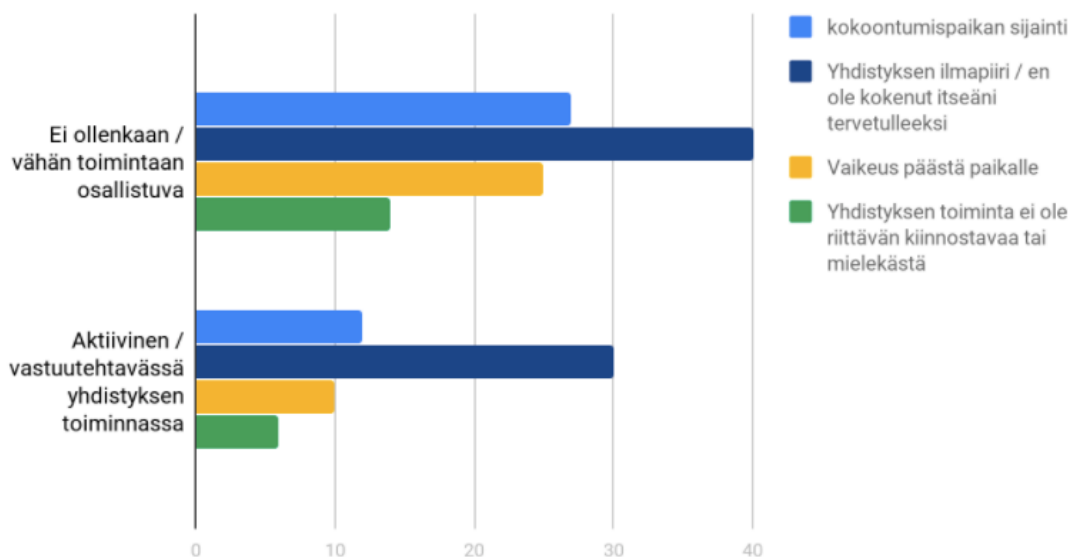
Vastaajista 87% olivat paikallisyhdistyksen ja 24% valtakunnalliseen yhdistyksen jäseniä. Kyselyyn vastanneiden kesken aktiivisuus osallistua yhdistystoimintaan sekä jäsenyydet jakautuivat melko tasaisesti, joka lisäsi kyselyn luotavuutta. Vastanneissa on niin vähemmän toimintaan osallistuvia sekä hallituksen ja työryhmien jäseniä. Jäsenten lähestyminen eri viestintäkanavien, sekä sähköisesti että kirjeitse mahdollisti moninaisen vastaajakunnan (Hirsjärvi, Remess, Sajavaara 2013. 179) Kyselyn vastaajien keski-ikä oli 50-69 vuotta ja Invalidiliiton jäsenenä vastaajat olivat olleet keskimäärin 11-20 vuotta. Nämä tulokset vastaavat Invalidiliiton jäsenkyselystä (2015) saatua tulosta. Kyselyyn vastanneiden joukossa oli 10 alle 30-vuotiasta, sekä vain vuoden toiminnassa mukana olleita. Laaja vastaajajoukko mahdollistaa sen, että vastauksissa tulee laajemmin esille erilaiset näkemykset, eri lähtökohdat ja jäsenistön moninaisuus. Tämä lisää tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta. (Heikkilä 2010. 183–185)

Kyselyn perusteella Invalidiliiton jäsenyyden kesto on keskimääräisesti kymmenestä vuodesta yli kahteenkymmeneen vuoteen. Jäsenyyden pitkä kesto on osa Invalidiliiton yhdistysten ominaisuuksia. Tämä tuokin analysointiin haasteen, koska en voi olla varma, onko vastaaja vastannut kysymyksiin tämänhetkisen tunteen vai jo kauan aikaa sitten tapahtuneen tapahtuman mukaan. Yhdistyksen toiminnasta yleisimmäksi jäsenten keskuudessa osoittautui tapahtumat ja retket sekä hallituksen ja yhdistyksen kokoukset. Tämän perusteella voi päätellä, että suurin osa Invalidiliiton yhdistystoiminnan kohtaamisista tapahtuu ehkä tapahtumissa sekä palaveripöydän äärellä. Kyselyssä kartoitettiin luvussa 1.3 havainnollistettua esteellisyyden toteutumista jäsenen näkökulmasta. Alla olevasta kuviosta näkee kuinka vastaukset sijoittuvat jäsenen aktiivisuuden mukaan. Kokonaisuudessaan 51% vastaajista kertoo jonkin rajoittaneen heidän osallistumistaan toimintaan. Monivalinta vaihtoehtoina tässä kysymyksessä

aiemmin esitellyt eri esteettömyyden ulottuvuuksiin asettuvat vastausvaihtoehdot.

Fyysisen esteettömyyden alueelle kuuluvat kokoontumispaikan sijainti sekä vaikeus päästä paikalle. Aiemmin kuitenkin totesin Esteettömyysasiantuntija Mari-ka Nordlundin (2017) kanssa, että yhdistysten fyysinen esteettömyys ei ole luetavissa tämän kyselyn perusteella. Yhdistyksen ilmapiiri tai että ei ole kokenut itseään tervetulleeksi kertovat yhdistyksen sosiaalisen esteettömyyden toteutumisesta. Nämä voi oman näkemykseni mukaan ilmetä esimerkiksi osattomuuden ja kuulumattomuuden kokemuksina. Yhdistystoiminnan mielekkyyden kokemus pitää sisällään sekä jäsenen subjektiivisen kokemuksen näkökulman, eli henkisen esteettömyyden sekä sosiaalisen esteettömyyden piiriin asettuvan jäsenen kuulemisen toiminnan suunnittelussa. Vastaajien mukaan esteellisimmäksi ulottuvuudeksi osoittautui sosiaalisen esteettömyyden alue, eli toiseksi ylin palkki. Tämä tulos yksistään jo tukee Invalidiliiton työntekijöiden aiemmin tehtyjä havaintoja ja osoittaa Reilu Yhdistys -teeman käsittelyn tarpeellisuuden Invalidiliiton jäsenyhdistyksissä.

Onko jokin rajoittanut osallistumistasi toimintaan ?

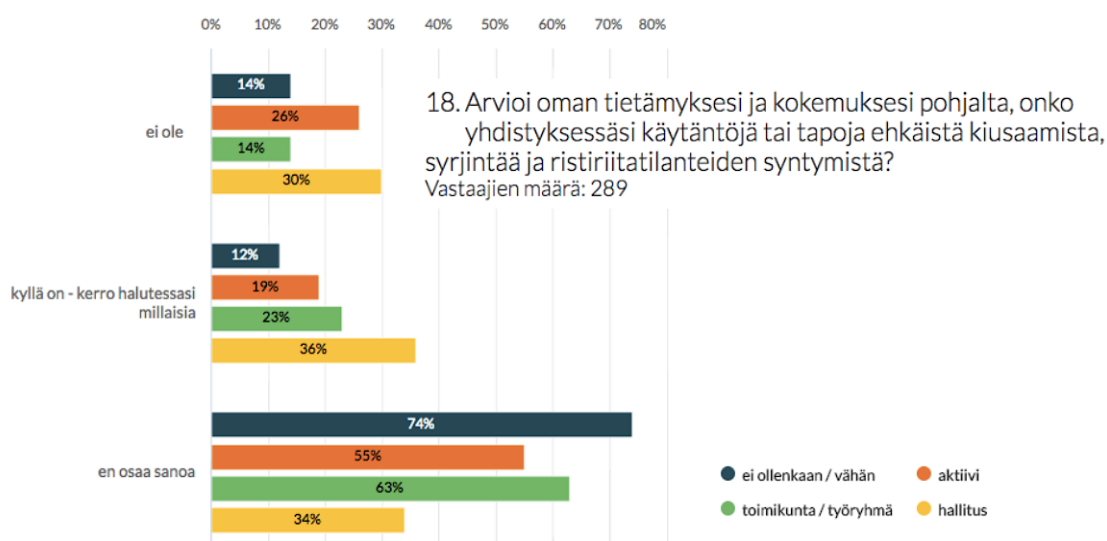


Kuvio 5: Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenten esteettömyyden kokemus yhdistyksen toiminnassa verrattuna jäsenen aktiivisuuteen

Kyselyssä kartoitettiin kiusaamisen ja syrjinnän esiintymistä yhdistystoiminnassa. Vastaajista 35% kertoivat nähneensä tai kokeneensa kiusaamista ja syrjin-

tää yhdistystoiminnassa. Kyselyssä jäsenten kertomana suurimmiksi kiusaamisen muodoiksi ilmeni selän takana puhuminen, ulkopuolelle jättäminen sekä vähättely ja alistaminen. Yleisimmäksi kiusaamisen ja syrjinnän tilaksi osoittautui hallituksen ja yhdistyksen kokoukset, sekä yleiset tapahtumat. Kuten aiemmin jo arvelin, kokouksien ja yleisien tapahtumien olevan jäsenten käytetyimpiä kohtaamisen tiloja, ovat ne luonnollisesti myös yleisimpiä kiusaamisen ja syrjinnän ilmenemisen tiloja.

Viimeiseen hypoteesiin liittyen kartoitin kyselyssä jäsenten tunnetta siitä, onko yhdistyksillä keinoja puuttua ja ehkäistä näitä yhdistyksessä esiintyviä ristiriitaitilanteita. Vastaajien kokonaisluvusta yli 60% valitsi ”en osaa sanoa” vaihtoehdon. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuudennessa kuviossa, jossa vastaajat on jaettu jäsenten tehtävän tai aktiivisuuden mukaan. Kyselyn 18. kysymys kartoitti yhdistysten omaamia käytäntöjä ja tapoja ehkäistä konfliktitilanteita. Alla olevassa kuviossa 6. olen verrannut tätä kysymystä vastaajien aktiivisuuden yhdistyksessä ja tulos on edellistä lukua kertovampi.



Kuvio 6: Invalidiliiton jäsenyhdistysten kokemus valmiudesta puuttua yhdistyksen toiminnassa esiintyviin konflikteihin

36% kyselyyn osallistuneista hallituksen jäsenistä vastasi tähän kyllä, tarkoittaen että osalla yhdistyksistä on jo olemassa toimivia käytänteitä yhdistyksen toiminnassa mahdollisesti esiintyviin haastaviin tilanteisiin. Toisaalta 76% toimikunnan ja työryhmän edustajista, 81% toimintaan aktiivisesti osallistuneista sekä myös 64% hallituksen jäsenistä on vastannut, että yhdistyksellä ei ole, tai

vastaajat eivät osaa sanoa onko yhdistyksellä keinoja ehkäistä vastaavia tilanteita. Herää kysymys: kenellä on vastuu yhdistyksen toiminnassa ilmeneviin konflikteihin ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisesta?

Vapaan kirjoitus kentän kysymyksiä, eli kyselyn laadullisen tiedon puolta tarkastellessa tuli yksityiskohtaisempia tapauksia ja tarinoita. Tarkastellessa vastaajien aktiivisuutta verrattuna kiusaamisen ilmenemisen tilaan, vapaan kirjoitus kentän tekstikentässä ilmeni, että osa sosiaalista esteellisyttä toiminnassa kokeneet jäsenet olivat ikävien tapahtumien vuoksi jättäytyneet kokonaan pois yhdistyksen toiminnasta. Tämä kuvailee hyvin teeman herkkyyttä yhdistyskentällä. Aihe on niin tabu, että on helpompi jättäytyä pois toiminnasta, kun ottaa asiaa selvitykseen. Tämän tyyppiset tarinat kertovat osaltaan myös yhdistysten valmiudesta puuttua konfliktitilanteisiin.

Kokosin Vapaan kentän vastauksissa ilmenneitä yhteneväisyyksiä, jotka ovat yhdistyksen sosiaalista esteettömyyttä haittaavia sekä edistäviä tekijöitä. Moni vastaaja kertoi, että päänvaivaa tuottaa yhdistyksen jäsenten henkilökemiat, ikävät huhut ja jäsenistön ikääntyminen. Osa vastaajista koki, että yhdistyksen perustarkoitus oli välillä hukassa sekä mielipahaa tuotti hallituksen tehtävien jakamisen vaikeus että epäselvät kokouskäytännöt. Hallituksen toiminnassa oli myös havaittu ilmiö, jossa "haalitaan" titteleitä ja edustustehtäviä sekä valtaa pitävillä on haaste luopua luottamus tehtävistä. Osa vastaajista oli huolissaan siitä, että yhdistys etäänny jäsenistään, toiminta ei innosta ihmisiä ja järjestetään niin sanottua "pakko toimintaa. Toisaalta vastaajat jakoivat myös arvokkaita vinkkejä reilun yhdistystoiminnan rakentamiseen. Näitä olivat selkeät kokouskäytänteet, tarpeellinen koulutus, vertaistuki, avoimuus sekä oman jaksamisen kunnioittaminen.

Kehittämisprosessin sekä kyselytutkimuksen tavoitteita tarkastellessa voin todeta, että kysely oli onnistunut kokonaisuus. Kyselytutkimus verifioi asetetut hypoteesit. Olettamukset "yhdistyksissä esiintyy syrjintää ja kiusaamista" sekä "yhdistyksillä ei ole tarvittavaa tietoa puuttua yhdistyksen toiminnassa esiintyviin konfliktitilanteisiin" osoittautuivat tosiksi. Kysely toimi toiminnallisen osuuden alkukartoituksena hyvin antaen tietoa jatkokehitykseen. Invalidiliitto sai näyttöä

aiemmin tehtyjen havaintojen tueksi ja minä sain oleellista tietoa vallitsevasta tilanteesta kehittämisprosessin tuotoksen luomiseen.

5.2 Erilaisuus sulkee ulkopuolelle

Edellä analysoidussa kyselyssä vahvistui tieto kiusaamisen sekä osallistumista haittaavien konfliktien esiintymisestä yhdistystoiminnassa. Kysely toi esille, sosiaalisen esteettömyyden toteutumisen haasteita. Reilu Yhdistys -kyselyn mukaan osa jäsenistä ei koe olevansa tervetullut yhdistyksen toimintaan sekä osa kokee ilmapiirin olevan huono. Ulkopuolelle jättäminen, oli kyselyn mukaan yksi kiusaamisen muodoista tunnistetuin. Opinnäytetyön alussa pohdin konfliktien ilmenemistä sekä erilaisuutta niiden yleisimpänä aiheuttajana.

”Erilaisuus on kiusaajalle usein punainen vaate,”

todetaan Talouselämän (2010) nettisivuilla julkaistussa työyhteisöjen kiusaamista käsittelevässä artikkelissa. Erilaisuudesta puhuttaessa ajatellaan usein sukupuoleen, ikään sekä etniseen taustaan liittyviä eroavaisuuksia. Näiden lisäksi erilaisuutta hahmotetaan tasa-arvoisen kohtelun ja yhtäläisten oikeuksien näkökulmasta koskien muun muassa etnisiä vähemmistöjä, vammaisia sekä seksuaalivähemmistöjä.

Teoksessaan ”Moninaisuuden Johtaminen” Sari Alanko (2016. 18) esittää ajatuksen siitä, että erilaisuus luo ajatuksen poikkeavuudesta. Erilainen on toisenlainen sekä ”normaalista poikkeava”. Alanko (emt. 20) kannattaa käyttämään termiä moninaisuus erilaisuuden sijaan, koska se on sanana neutraalimpi. Toisin kuin erilaisuus, moninaisuus viittaa tasavertaisuuteen sekä monipuolisiin voimavaroihin ja siksi se voidaankin nähdä yhteisön tavoitetilana. Invalidiliiton yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2016) todetaan, että moninaisuutta on helppompaa ymmärtää rikkautena ja mahdollisuutena kun, erilaisuus puolestaan rajaa ulkopuolelle. Tällaiset ajatukset voi yhteisön sisällä luoda kyselyssä esiintyneitä ulkopuolisuuden sekä kuulumattomuuden tunteita. Esittelin kappaleessa 1.3 esteettömyyden eri ulottuvuuksia, jossa esitin Invalidiliiton näkemyksen siitä,

että, esteettömyys on moninaisuuden huomioimista. (Invalidiliitto 2018b) Laajensin ajatusta todeten, että moninaisuuden kunnioitus ja huomiointi vaikuttaa myönteisesti esteettömyyden toteutumiseen kaikissa kappaleessa 1.3 esitetyn kuvion yksi eri ulottuvuuksissa.

Alanko (emt. 22) tarkastelee moninaisuutta eri tasoilla. Erilaisuutemme rakentuu sekä ilmenee vallitsevan kulttuurin sekä perhetaustojen kautta. Organisaatiotekijät, eli yhdistyksessä vallitsevat tarkat työtavat, arvot ja käytänteet korostavat toimintatapojen erilaisuuksia. Sitten erilaisuutta esiintyy myös näkyvällä tasolla, kuten esimerkiksi ulkonäkö, fyysiset ulottuvuudet tai vammaisuus. Näiden kolmen lisäksi on olemassa kuitenkin Alangon mukaan merkittävin, syvemmän erilaisuuden taso. Tämä pitää sisällään persoonallisuuden, identiteetin, arvomme, elämäkokemuksemme sekä maailmankatsomuksemme.

”Jotta johtaja voi toimia esimerkillisesti moninaisuuden kentässä, hänen tulee ymmärtää omaa persoonaansa ja sen vaikutuksia mahdollisimman syvästi. Aina keskeisempää johtamisosaamista on kyky reflektoida omaa tapaa johtaa ja ymmärtää, miten vaikuttaa ympäristöönsä.” (emt. 35)

Henkilöstöjohtamisen konsultti ja tietokirjailija Pentti Sydänmaalakka (2007. 29) vahvistaa kirjoittamassaan henkilökohtaiseen kasvuun kannustavassa teoksessa Alangon esille tuomaa reflektion merkitystä johtajuudessa. Sydänmaalakka kuitenkin puhuu itsensä johtamisesta, joka avaa itsetarkkailun merkitystä jokaiselle yksilölle taustoista tai työtehtävistä riippumatta. Itsensä johtamisen perus ajatus on, että ihmisen on viidestä eri osastosta koostuva kokonaisuus. Näitä osastoja, keho, mieli, tunteet, arvot ja työ, ja niiden merkitystä on osattava tiedostaa itsessämme. Sydänmaalakka viittaa Socraten ajatuksiin siitä, kuinka tietoisuus itsestä rakentuu tuomalla esiin sisäisiä piilossa olevia voimavaroja ja tietojamme. (emt. 33) Sari Alanko (2016) tiivistää tämän näin:

”Itsetuntemuksella tarkoitetaan yksilön omaa ymmärrystä itsestä. Subjektiiivista näkemystä siitä, millainen on. Se on sitä, että tiedostaa omat ajatuksensa, ideansa, mielipiteensä, tunteensa ja tapansa toimia. Se on myös sitä, että tiedostaa oma käytöksensä taustalla olevia vaikuttimia. Itsetuntemusta on sekä omien ajatustensa, tunteidensa ja toimintansa reaaliaikainen havainnointi että kyky ennakoita tilanteita ja palata niihin jälkikäteen.” (emt. 149)

Kun olemme tietoisia itsestämme, voimme paremmin olla tietoisia vallitsevassa tilanteessa. Itsetietoisuus mahdollistaa tietoisempia valintoja, olemme paremmin läsnä itsessämme ja sen kautta tässä hetkessä. (emt. 151-153) Uskon itsetietoisuuden ja reflektion olevan merkittävä tekijä konfliktitilanteiden ratkaisussa sekä moninaisuuden hyväksymisessä. Kun olemme avoimia, itsetietoisia ja teemme reaaliaikaista havainnointia tässä hetkessä, uskon että emme ajaudu konfliktitilanteisiin niin helposti. Jos kuitenkin niin käy, havaitsemme sen, jolloin voimme tuoda kokemamme epäkohdan myös muiden tietouteen.

5.3 Reilu kohtaaminen hyväksyy moninaisuutta

Kerraten kappaletta 1.2, konflikti on kahden henkilön välillä tapahtuva tapahtuma, jossa toinen kokee epäoikeudenmukaisuutta tai tulleet loukatuksi. Ilman molempien osapuolien tietoisuutta tapahtumasta, konfliktia ei tapahdu. (Buchanan, Huczynski. 2010. 729) Saman ajatus pätee ihmisten väliseen kohtaamiseen. Eksistentiaalifilosofi Martin Buberin (1999. 33–35) kuvaa kohtaamista on kahden eri osapuolen välillä tapahtuvana tapahtumana, tilana, jossa molemmat ovat läsnä ja tietoisia kyseisessä hetkessä. Tähän perustuen näen konfliktit eräänlaisena kohtaamisena. Kohtaamiset voivat olla positiivisia ja voimauttavia, tai negatiivisia ja lamauttavia. Positiivisesta kohtaamisesta voi nähdä puhuttavan eri termein, kuten läsnäoleva kohtaaminen, aito kohtaaminen tai esimerkiksi tuotoksessa käyttämäni reilu kohtaaminen.

Vanhusten pitkäaikaishoidossa tapahtuvia kohtaamisia käsittelevässä kirjoituksessa Anne Hartikainen (2005. 155) kirjoittaa läsnäoleva kohtaamisen kiireetömyydestä ja rutiinittomuudesta. Yhdistystoiminnassa se voi olla arkista tervehdimistä, aitoa välittämistä ja kuulumisten kysymistä. Aito läsnäolo on vuoroin läsnäoloa toiselle ja vuoroin itselle (emt. 160). Aito kohtaaminen pitää sisällään vastuuta nykyhetkestä. Siinä ei ole taka-ajatuksia, manipulointia tai pakottamista. (Buber 1999. 34) Omiin kokemuksiini perustuen läsnäoleva kohtaaminen hyväksyy ja kunnioittaa moninaisuutta, eikä erilaisuutta ei koeta uhkaavaksi vaan inspiroivaksi.

Martin Buberin sekä amerikkalaisen humanistipsykologin psykoterapeutin Carl Rogersin keskustelussa ilmenee tämä ihmisen perus tarve tulla kuulluksi, nähdyksi ja kohdatuksi hyväksytyksi ja rakastetuksi tulemisen tunteiden kautta. (Anderson. Cissna 1997, 58) Kohtaaminen on molempien osapuolten läsnäoloa ja sen kautta omana itsenämme nähdyksi tulemista. Muun muassa Onnellisuusprojektissa (2014-2015) mukana ollut Eero Voutilainen (2004) kirjoittaa kohtaamisen merkityksestä Kansalaisyhteiskunnan nettisivuilla julkaistussa artikkelissa. Hän toteaa, että ”kohtaamiset ovat elämän suola”, ”elämänvoima” ja ”sydämen ravintoa”. Jos emme ole kohtaamisessa läsnä, emme kykene aidosti tuntemaan ja aistimaan toista vaan näemme vain hänen ulkoisen olemuksen. (Buber. 1999. 134) Jäsennän tätä ajatusta itse niin, että kohtaamattomuus on yhteydettömyyttä ja sen vaikuttaa mm. yhdistysten jäsenten ulkopuolisuuden ja kuulumattomuuden kokemukseen.

Keneltäkään ei voi kuitenkaan olettaa sataprosenttista läsnäoloa ja on täysin normaalia välillä olla olematta läsnä. (emt. 71) Tuottamassani Reilu Yhdistys -oppaassa painotinkin, että yhdistyksen toiminnassa on kunnioitettava sekä omaa että muiden yksityisyyttä. Tarvittaessa saa vetäytyä pois tilanteesta ottaakseen omaa rauhaa, tilaa miettiä ja pohtia aiemmin tapahtunutta kohtaamista. Välillä esimerkiksi intensiivisessä yhdistyspalaverissa syttyneen konfliktin eskaloitumista ja purkua voi edistää antamalla toiselle rohkeasti tilaa reflektoida ja rauhoittua.

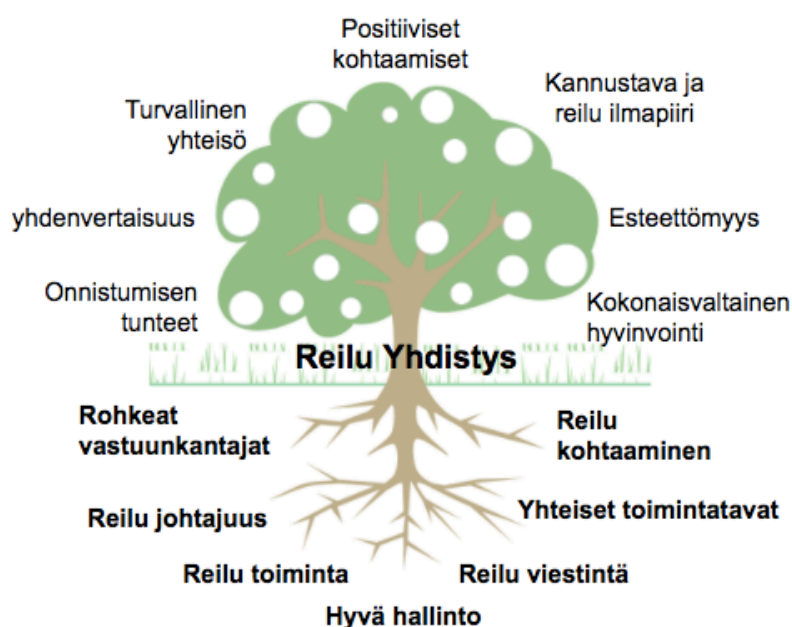
5.4 Reilu Yhdistys on kuin vehreä ja tukeva puu

Tässä kappaleessa esittelen Opinnäytetyö kehittämisprosessin tuotosta, Reilu Yhdistys -opasta. Opas vastaa kehittämisprosessin kolmanteen ja viimeiseen tavoitteeseen:

3. tuottaa tietoa ja työkaluja, kuinka kohdata sekä ehkäistä yhdistysten toiminnassa esiintyviä konfliktitilanteita Invalidiliiton jäsenyhdistyksille luodun Reilu Yhdistys -oppaan muodossa.

Tuotos syntyi kappaleessa 4.2 esitetyn toimintatutkimukselle omaisen suunnittelun, kokeilun ja reflektion jatkumon kautta. Reilu Yhdistys -opas rakentui vastaamaan jäsenien tarpeeseen tuottaen tietoa, sekä tuomalla esille kyselytutkimuksen osoittamia yhdistystoiminnan haastekohtia. Oppaan lopulliseen rakenteeseen vaikutti Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmän luomat elinvoimaisten yhdistysten tunnuspiirteet. Tämän lisäksi opas muovautui prosessin aikana tekemäni Invalidiliiton jäsenyhdistysten toiminnan havainnoin kautta. Kokeilin oppaan toimivuutta Invalidiliiton järjestöpäivillä Reilu Yhdistys -työpajan muodossa. Opas herätti työpajan aikana haluttua keskustelua ja pohdintaa oppaan eri teemoista. Opas käsittelee esteettömyyttä kokonaisvaltaisesti yhdistyksen avoimen ja moninaisuutta huomioivan ilmapiirin luojana. Reilun kohtaamisen merkitystä esittelen yhdistystoiminnan sydämenä nojaten edellisessä kappaleessa 5.3 esitettyyn ihmisen perustavanlaatuisen tarpeeseen tulla kuulluksi ja nähdyksi osana kuuluuuden kokemusta.

Loin kuviossa seitsemän olevan Reilu Yhdistys Puun kiteyttämään Invalidiliitossa vuoden aikana rakentamaani kuvaa siitä, mitä on Reilu Yhdistys. Reilu Yhdistys -opas rakentuu näistä eri teemoista. Reilu Yhdistys on tukeva puunrunko, jota kannattelee ravitsevat ja toiminnalle elintärkeät toiminnot, puun juuret. Puu jatkuu vihertävään latvaan, jossa on reilun yhdistyksen tavoittelemat asiat ja arvot.



Kuvio 7: Reilu Yhdistys -puu

Reilun yhdistyksen peruspilareina on selkeä, läpinäkyvä ja avoin hallinto, toiminta ja viestintä. (Perälä. Juutinen. Lilja. Lindgren. Reinikainen. Steiner. 2008. 22) Hyvällä hallintotavalla tarkoitetaan rakenteita ja periaatteita, joiden avulla toimintaa johdetaan reilusti ja vastuullisesti. Se pitää sisällään yhdistyslain, Invalidiliiton säännöt sekä jäsenyhdistyksen omat säännöt. (Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmä. 2017) Kyselyssä tuli esille, että Invalidiliiton yhdistyksissä hallintoon liittyviä ongelmakohtia ovat mm. epäselvät kokouskäytännöt ja tehtävänjaon vaikeus. Hyvän hallinnon on tarkoitus suojella yhdistyksen, sen jäsenistön ja toiminnassa mukana olevien oikeuksia ja sen tavoitteena on tuoda toimintaan selkeyttä sekä luotettavuutta. (Loimu 2017) Hyvä hallinto luo pohjaa hyvälle hengelle ja reilulle yhdistykselle. Reilu yhdistys rakentuu reilun ja avoimen toiminnan ja viestinnän ympärille. Yhdistyksen toimintaan on helpompaa tulla uutena, osallistua, sekä pysyä mukana toiminnassa, kun toiminta ja viestintä on avointa. Jäsenten luottamus saavutetaan parhaiten säännöllisellä ja avoimella viestinnällä, joka mahdollistaa ja ylläpitää vuoropuhelua jäsenten ja hallituksen välillä. (Perälä ja muut. 2008. 32)

Näiden kolmen peruspilaria ylläpitää reilu johtaja ja rohkeat vastuunottajat. Reilu vastuunkanto viittaa yhdistykseen verkostomaisena yhteistyön tuloksena, jossa jokaisella on tärkeä rooli. Käsittelen oppaassa puheenjohtajuutta opastavan ja läsnäolevan ohjaajuuden kautta. Rakensin kuuden kohdan listan reiluun puheenjohtajuuteen soveltamalla teoksessa ”10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan” esitetystä ”Toimijoiden kannustavan ohjauksen kuusi kulmakiveä” kokonaisuudesta. (Karreinen. Halonen. Tennilä 2010. 96) Kulmakivien pääajatus on painottaa jäsenien yksilöllistä huomiointia, kohtaamista ja aitoa kuuntelua. Tämä ajatus kiinnittyy reilun kohtaamisen teemaan. Oppaan lopussa pohdin konfliktien ilmenemisen muotoja sekä niihin reagointia.

”Sosiaalista esteettömyyttä voidaan edistää myös käytännön toiminnalla. Yleinen tieto sekä yhdessä sovitut syrjimättömyyden säännöt edistävän sosiaalisen esteettömyyden toteutumista.” (Unicef, 2018)

Konfliktit ovat mielestäni luonnollinen osa invalidiliiton yhdistyskenttää, kun otetaan huomioon aiemmin esitellyn henkilökohtaisen merkityksellisyyden taso se-

kä jäsenyyden pitkä kesto. Jokaisen yhdistyksen toiminnassa mukana olevan on hyvä valmistautua siihen, että toiminnassa voi ilmetä konflikteja ihmisten sekä asioiden välillä. Yhdistystoimijan on pohdittava omia reaktioitaan ja mietittävä etukäteen, kuinka tilanteessa tulee toimia. Tässä auttaa toimintatavat tai toiselta nimeltä toimintaohjeet. Ne ovat sääntöjen sekä yhdistyksen tavoitteellisuuden rinnalla yhtä tärkeä asia toiminnan sujuvuudelle. (Sassi. 2016. 65–66) Painotan oppaassa, että konfliktitilanteiden ennakointia ajatellen yhdistyksellä tulisi olla sovitut toimintaohjeet ja mahdollisesti myös vastuuhenkilöt asian käsittelemiseksi. Toimintaohjeet voivat sisältää yksinkertaisia kirjattuja toiminta-askeleita siitä, kuinka kyseisessä tilanteessa edetään. Näihin yhteisesti laadittuihin toimintatapoja käsitteleviin ohjeisiin ja sääntöihin voidaan sitten tukeutua ja ne ohjaavat yhteistä reilua toimintaa. (emt. 55)

Puun latvan arvot muodostuvat invalidiliiton yleisistä arvoista, esteettömyydestä ja yhdenvertaisuudesta. Moninaisuuden ja sosiaalisen esteettömyyden toteuttamista yhdistyksessä kuvaa puun latvasta löytyvät ”turvallinen yhteisö” , onnistumisen tunteet” , ”kannustava reilu ilmapiiri” sekä ”kokonaisvaltainen hyvinvointi.” Koska uskon kohtaamisten olevan yhdistystoiminnan sykkivä sydän, olen asettanut positiiviset kohtaamiset puun latvaan.

Reilu Yhdistys -teema on ollut esillä Invalidiliiton verkkosivuilla, yhdistystiedotteessa sekä kuukausittain jäsenille lähtevässä uutiskirjeessä. Tuorein teemaa koskeva artikkeli esiintyi tammikuussa Invalidiliiton IT-lehdessä. Lehden toimittaja Mari Mäkinen haastatteli minua prosessin kulusta, kyselystä saaduista tuloksista sekä valmistuneesta oppaasta yhdistysten reiluun toimintaan. (IT-lehti 1/2018. 59-61). Lehti menee lähes 30 000 kotiin, joten uskon sen olleen hyvä alku oppaan jalkauttamiselle yhdistysten käyttöön. Toivon Reilu Yhdistys -oppaan tarjoavan yhdistyksille kohtaamisen tilan ja alustan käydä avointa keskustelua yhdistyksen toiminnasta. Toivon oppaan tarjoavan tukea yhdistysten haastaviin tilanteisiin, toimintaa häiritsevien konfliktien ehkäisyyn sekä sosiaalisesti esteetöntä toimintaa tukevien toimintatapojen luomiseen.

6 KEHITYSPROSESSIN JÄLKEISTÄ POHDINTAA

Kehittämisprosessi on tullut päätökseen. Tavoitteista kartoitus, teeman tuominen näkyville, sekä informatiivisen tuotoksen tuottaminen on suoritettu. Kartoitettava kysely tuotti tärkeää tietoa Invalidiliitolle yhdistyksien ajankohtaisesta tilanteesta. Kysely vahvisti Invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden aiemmat oletukset sekä toi kertoi lisää jäsenyhdistysten sekä jäsenten tarpeesta. Tuotoksen kokeilut, sekä kyselyn tuloksia käsittelevä webinaari avasi keskustelun kyselyn esille tuomista ilmiöistä. Keskustelu avattiin rakentamalla yleistä tietopohjaa konflikteista sekä luomalla kohtaamisen tila jakamiselle ja yhteiselle pohdinnalle. Näiden avulla sain kontaktin kohderyhmään ja pystyimme käymään hedelmällisiä kokemuksien ja palautteen täyteisiä keskusteluja aiheesta. Molempien tapahtumien yhteydessä kävimme keskustelua teeman tarpeellisuudesta ja ajankohtaisuudesta. Opas valmistui Invalidiliiton järjestöpäiville, jossa se sai aikaan positiivisen vastaanoton sekä synnytti kaivattua pohdintaa jäsenyhdistysten jäsenien kesken. Oppaan päämääränä on jakaa yhdistyksille tapoja ja yleistä tietoa sosiaalisesta esteettömyydestä, moninaisuudesta ja läsnäolevan kohtaamisen. Suunnitelmien muutos Reilu Yhdistys pelistä oppaaksi meni sujuvasti ja muutos perustui jäsenten omaan tarpeeseen. Toimintatutkimusmaisen kehittämisprosessin askeleet tukivat toinen toisiaan ja täyttivät opinnäytetyölle asetetut, kappaleesa 1. esitetyt tavoitteet.

Reilu Yhdistys -opas jää Invalidiliiton järjestöasiantuntijoiden käyttöön sekä yhdistysten käyttöön. Sitä hyödynnetään osana Invalidiliiton tarjoamia koulutuskokonaisuuksia. Yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmä sekä järjestöasiantuntijat olivat osallisina kehittämistyössä ja sen kautta teema on ollut heille tuttu alusta alkaen. Yhteistyö on ollut erittäin tärkeää prosessin eri vaiheissa. Yhteistyön merkitys korostuu Reilu Yhdistys -teeman seuraavissa askelissa, jalkauttamisessa yhdistyskentälle sekä koulutuskokonaisuuksien tulevissa ohjauksissa.

Opinnäytetyön tuo hyödyllistä tietoa erilaisten yhdistysten toimintaan, sekä ryhmätoimintaan. Johdannossa esittelemäni vanha paradigma vaikuttaa vielä jossain määrin yhdistyskentällä. Yhdistys etääntyy jäsenistä, syntyy ulkopuolelle jättävä sisäpiirin ”slangikieli” ja toimintatavat, jolloin toimintaan on korkeampi

kynnys tulla mukaan. Reilu Yhdistys -kysely vahvisti Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenten kokevan puutteita sosiaalisen esteettömyyden toteutumisessa. Reilu Yhdistys -teema tuo näkemyksen sosiaalisesta esteettömyydestä avaimena kohti uuden paradigman mukaista yhdistystoimintaa. Reilussa Yhdistyksessä vallitse turvallinen ja kannustava ilmapiiri, jossa jokainen jäsen voi kokea kuuluvuutta ja onnistumisia. Reilussa yhdistyksessä johdetaan ja hallitaan reilusti, kannetaan vastuuta ja luodaan yhteisiä toimintatapoja ja sääntöjä. Uuden paradigman mukaisesti reilun yhdistystoiminnan päämääränä ja tavoitteena on kohdata jäsen aidosti yksilönä ja luoda joustavaa, moninaisuuden huomioivaa ja kunnioittavaa toimintaa.

Reilu Yhdistys -teeman ja oppaan työstäminen opetti minulle yhdistyksen hallitustyöskentelyn haastekohtia sekä hallituksen sisäisten jännitteiden ilmenemisen muotoja. Yleisesti siellä missä on ihmisiä, esiintyy konflikteja. Konfliktien luonteeseen tutustuminen, moninaisuuden huomioinnin ja reilun kohtaamisen merkityksen ymmärtäminen antaa hyvät valmiuksia yhteisön sosiaalisen esteettömyyden edistämiseen. Niin Invalidiliiton jäsenen, työntekijän tai opiskelukollegan kanssa Reilu Yhdistys -teemasta keskustellessa puheessa nousi esille, kuinka ihmiset kokevat teeman ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Keskusteluissa toistui yhdistyksen hallitustyöskentelyssä vallitseva kiire ja resurssipula. Tapaamisissa keskitytään asialistaan seuraamiseen, ja helposti unohdetaan toisemme, sekä oma itsemme. Teeman ajankohtaisuuteen vaikuttaa myös yhdenvertaisuuden edistämisen ja yhdenvertaisuussuunnitelman pakollisuus vuodesta 2015 alkaen niin viranomaisille, koulutusta tarjoaville, sekä yli 30 henkilön työnantajille. (Yhdenvertaisuus.fi 2018) Kohtaamisen teema on myös hyvin tuore, jonka syntyyn on vaikuttanut esimerkiksi 1960-luvulta eteenpäin yleistyneet työpaikkojen vuorovaikutuskoulutusten. Edesmennyt filosofi ja psykologi sekä Suomalaisen ihmistutkimuksen suunnannäyttäjä Lauri Rauhala vertaa vuorovaikutuksen huomioimisen ja kehittämisen innovaatiota teknologian kehityksen, kuten puhelinten veroiseksi löydöksi. (Dunderfelt 2016. 10)

Tulevaisuudessa Reilu Yhdistys -kyselyn voisi uusia ja vertailla, onko yhdistysten sosiaalisessa esteettömyydessä tapahtunut muutoksia. Teemasta voisi toteuttaa myös laadullista tutkimusta, jonka avulla voitaisiin tutkia Reilu Yhdistys-teeman vaikutuksia sekä kartoittaa uusia ilmenneitä tarpeita ja ilmiöitä. Reilu

Yhdistys -teeman jalkauttamiseksi sen voisi myös lisätä Invalidiliiton työpaja tarjontaan, järjestää yhdistysten yhteistyötapahtumia teemalla ”Rakennetaan Reilu Yhdistys” tai järjestää esimerkiksi kampanja, jossa jaetaan yhteisesti toimivia käytänteitä haastaviin tilanteisiin. Tällaisen kampanjan voisi toteuttaa sosiaalisessa mediassa hyödyntäen hastagia #reiluyhdistys. Osallistua voisi myös kirjeitse, jolloin näitä jaettaisiin esimerkiksi yhdistyksille lähtevässä yhdistystiedotteessa. Reilu Yhdistys -teemalle tärkeintä kuitenkin on aiheen esillä ylläpitäminen sekä keskustelun jatkuminen teeman ympärillä.

6.1 Oma rooli Reilu Yhdistys -teemassa

Teemaa työstäessäni jäsenet tulivat henkilökohtaisesti kertomaan minulle heidän kokemistaan ikävistä ja hankalista tilanteista. Näissä keskusteluissa korostui usein Reilu Yhdistys -teeman merkitys ja tarve. Oli kunnia olla yhdistystoiminnan sosiaalisen esteettömyyden puolesta puhuja. Teema toi minulle rohkeutta ammatillisesti. Opinnäytetyön kautta oli uskallettava tuoda omia näkemyksiäni ja ajatusmaailmani esille. Kehittämisprosessin kautta sain mahdollisuuden kehittää toimintaa tarvelähtöisesti hyödyntäen eri tutkimusmenetelmiä. Pääsin mukaan kehittämään Invalidiliiton jäsenyhdistysten toimintaa yhteistyössä eri tahojen, niin jäsenten, työryhmien että työntekijöiden kanssa. Tämä toiminnallinen opinnäytetyö on auttanut minua hahmottamaan kokonaisuuksia organisaation ja sen sisällä tapahtuvat toiminnan sisällä.

Sain tuoda tilaajan organisaatioon yhteisöpedagogin osaamistani edistämällä yhteistyötä eri tahojen kanssa. Sain soveltaa palautteen keräämisen ja nopean kehittämisen välineenä kokeilukulttuurin ideaa. Olen perehtynyt kokeilukulttuuriin aiempien Humanistisen ammattikorkeakoulun projektien sekä yhteisöpedagogi opintojeni aikana. Olen saanut tuoda yhteisöpedagogin osaamista ja ammatillisuutta esille organisaatiossa kehittämisprosessin aikana soveltamalla eri kehittämisen menetelmiä ja otetta. Sain olla osaltani tuottamassa uutta tietoa tilaajaorganisaatiolle sekä tuomassa toimintaan uutta termistöä. Invalidiliitto tilaajana on opettanut minulle lisää kolmannen sektorin ja järjestötoiminnan merkityksestä ja asemasta yhteiskunnallisella tasolla. Opinnäyte toi ymmärrystä kehitysprosessin kulusta ja sekä taitoa viedä kokonaisuus alusta loppuun yh-

teistyössä työyhteisön ja kohderyhmän kanssa. Koen tämän yhteisöpedagogin taidoista yhdeksi tärkeimmistä, koska ainut mikä tässä maailmassa on pysyvää, on muutos.

6.2 Kiitokset

Haluaisin kiittää kaikkia kehittämistyöhön osallistuneita osapuolia sekä opinnäytetyö prosessissa tukeneita henkilöitä, niin läheisiäni kuin taitavaa opinnäytetyöohjaajaani Tarja Nymania. Iso kiitos kuuluu Invalidiliitolle, sekä vastaavalle järjestöasiantuntijalle, työharjoittelun ohjaajalleni Mirva Kiiverille. Kiiveri toimii esimerkkinä siitä, kuinka organisaatiossa yksikin ihminen saa päättävällisellä asenteella ja tahdolla aikaan positiivista muutosta. Olen saanut opiskelijana osallistua monimuolisesti Invalidiliiton toimintaan, tiedon tuottamiseen sekä viestintään. Haluan kiittää koko järjestötoiminnan työntekijöiden työryhmää positiivisesta ja kannustavasta työilmapiiristä. Oli ilo tuottaa opinnäytetyö Invalidiliitolle ja olla mukana Liiton järjestötoiminnan kehittämisessä.

LÄHTEET

- Anderson, R. ja Cissna, K. N. 1997. The Martin Buber - Carl Rogers dialogue: A new transcript with commentary. State University of New York.
- Anne Hartikainen. 2005. Löytää se jokin, mikä koskettaa. Kohtaamisia vanhus-ten pitkäaikaishoidossa. Teoksessa Nylund, Marianne. Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä
- Anttila, Pirkko. Kataikko, Marja-Sisko. Tenkama, Pirkko 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. Hamina: AKATIIMI oy
- Berg, Annukka. 2017. Valtioneuvoston kanslian kokeilukulttuuri luento 13.1.2017. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu
- Buber, Martin. 1999. Minä ja Sinä. Kolmas painos. WSOY. Juva
- Carr, Wilfred. Kemmis, Stephen. (1983). Becoming critical: Knowing through action research. London: Routledge
- Dunderfelt, Tony. 2016. Läsnaoleva kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus
- Eero Voutilainen (2004). Kohtaamisen tarve ja merkitys. Kansalaisyhteiskunta.fi. Kirjoitettu 31.12.2004
https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/sosiaalinen_paaoma_ja_yhteisollisyys/aieMmat_artikkelit/kohtaamisen_tarve_ja_merkitys
- Heikkilä, Tarja. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.– 8. Painos. Helsinki: Edita Prima Oy
- Heikkinen, Hannu L. T. 2015. Teoksessa Valli, Raine. Aaltola, Juhani. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Juva: Bookwell Oy
- Hirsjärvi, Sinikka. Remes, Pirkko. Sajavaara, Paula. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy
- Iljina, Anneli 2016. Opinnäytetyö. Sosiaalinen esteettömyys koulussa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Oulun ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118579/iljina_anneli.pdf?sequence
- Invalidiliiton yhdistystoiminnan kehittämistyöryhmä. 2017. Reilu Yhdistys -teemasta käydyt toiminnallisen kehittämisen vaiheiden synnyttämät keskustelut 8.2.2017–28.9.2017. Helsinki: Invalidiliitto
- Invalidiliitto. 2015. Invalidiliiton jäsenkysely vuodelle 2015. Helsinki: Invalidiliitto
- Invalidiliitto. 2016. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa Invalidiliitossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Helsinki: Invalidiliitto
- Invalidiliitto. 2018a. Strategia ja toiminta-ajatus. Viitattu 1.2.2018
<https://www.invalidiliitto.fi/strategia>
- Invalidiliitto. 2018b. Esteettömyys. Viitattu 13.1.2018
<https://www.invalidiliitto.fi/tietoa/liikkumisen-tuen-palvelut/esteettomyys>
- IT-lehti. 1/2018. Invalidiliitto. Helsinki

- Karreinen, Lari. Halonen, Maria. Tennilä, Meri (toim.). 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä Sivistysliitto Ry. Eura Print Oy. Eura
- Karreinen, Lari. Toikkanen. Petri. 2017. KetteröiRy – verkkokoulutuksen pilotointi. 8.3.–16.6.2017. Helsinki
- Kiiveri, Mirva. 10.9.2017. Reilu Yhdistys -teemasta käydyt toiminnallisen kehittämisen vaiheiden synnyttämät keskustelut 8.2.2017–4.2.2018. Helsinki: Invalidiliitto
- Kiiveri, Mirva. Tynkkynen, Auli. Johansson, Jan. Arponen, Tuuli. Nyman, Tarja. 2017. Invalidiliitto ja Humak - yhteisenä tavoitteena elinvoimaisen yhdistystoiminnan edistäminen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisuja 47. Viitattu 17.2.2018 <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2017/12/johansson-aarynen-valayksia-humakista-humanistinen-ammattikorkeakoulu.pdf>
- Lassila, Ismo. 2002. Konfliktin ratkaisemisen taito. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy
- Loimu, Kari. 2017. Yhdistyksen hallituksen tehtävät luento 3.2.2017. Helsinki: Invalidiliiton järjestöpäivät.
- Nordlund, Marika. 2017. Reilu Yhdistys-kyselyn tulokset sekä esteettömyyden määritelmä palaveri 08.08.2017. Helsinki: Esteettömyyskeskus ESKE
- Opetushallitus 2014. Esteettömästi toisen asteen opintoihin -opas esteettömään opiskelijavalintaan. Oppaat ja käsikirjat 2014:10 http://www.oph.fi/download/163833_esteettomasti_toisen_asteen_opintoihin.pdf
- Perälä, Johanna. Juutinen, Sirpa. Lilja, Mikko. Lindgren, Göran. Reinikainen, Mikko. Steiner, Maj-Lis. 2008. Yhdistyksen Hyvä Hallinto. Juva: WS Bookwell Oy
- Putkinen, Marjut. 2009. Kohti opiskelun esteettömyyttä. Teoksessa Tanskanen, ilona. Suominen-Romberg, Tuija (toim.) 2009. Esteettömästi saavutettavissa. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 83. Viitattu 14.2.2018 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522160843.pdf>
- Rantanen, Ritva 2009. Opinnäytetyö. Sosiaalinen esteettömyys alakouluikäisten lasten näkökulmasta – verkko -opetuspaketin kehittäminen kaikille.fi-sivustolle. Viitattu 48.3.2018 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69745/rantanen_ritva.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanna, Sassi. 2016. Yhtä Jalkaa - Ratsastuksen Reilu Peli. 1. Painos. Suomen Ratsastajainliitto Ry. Helsinki: Print Line Helsinki Oy
- Suomen Ratsastajainliitto ry. Ratsastuksen Reilu Peli. Viitattu 1.2.2018 http://www.ratsastus.fi/reilu_peli
- Suomen Setlementtiliitto. 2018. Esteettömyys. Viitattu 3.3.2018 <http://www.setlementti.fi/yhdessa-mukana/yhdessa-mukana-projekti/arvokasvanhuus/esteettomyys/>
- Sydänmaalakka, Pentti. 2007. Intelligent Self-Leadership. Perspectives on personal growth. Hämeenlinna: Karisto Oy

Talouselämä. 2010. Työpaikkakiusaaminen. Aikuinen kiusaa ovelasti. Viitattu 2.12.2017 <https://www.talouselama.fi/uutiset/aikuinen-kiusaa-ovelasti/137aa7f0-69b5-3a74-92db-5366894461bd>

Unicef. Sosiaalinen esteettömyys. Viitattu 20.2.2018 <https://www.unicef.fi/unicef/tyomme-suomessa/mukana-2/esteettomyys--sosiaalinen-esteettomyys/>

Valli, Raine. Perkkilä, Päivi. Kyselylomaketutkimus: Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Valli, Raine. Aaltola, Juhani. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Juva: Bookwell Oy

Yhdenvertaisuus.fi. 2018. Yhdenvertaisuustilanteen arviointi. Oikeusministeriö. Viitattu 9.1.2018 <http://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi>

LIITTEET

Liite1: Reilu Yhdistys -kyselytutkimuspohja



Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Hei Invalidiliiton jäsenyhdistyksen jäsen,

Invalidiliitto edistää ja kehittää fyysisesti vammaisten ja toimintaesteisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, liikkua ja elää täysipainoista elämää. Tavoitteenamme on yhdenvertainen ja esteetön Suomi.

Tämä kysely on osa Invalidiliitossa käynnistynyttä Reilu yhdistys -teemaa, jonka keskeisimpiä aihepiirejä ovat reiluus, avoimuus, jäsenlähtöisyys ja saavutettavuus. Yleisesti yhdistyksissä saattaa välillä esiintyä hankalia tilanteita, kiusaamista tai syrjintää. Tämän kyselyn tavoitteena on kartoittaa yhdistysten tarpeita sekä tuottaa ajankohtaista tietoa yhdistystoiminnasta ja yhdistysten ilmapiiristä. Haluamme kuulla jäsenten omakohtaisia kokemuksia ja mielipiteitä, joten vastaathan kyselyyn rohkeasti oman kokemuksesi ja mielikuvasi pohjalta. Jos koet että kysely ei kosketa sinua lainkaan, voit jättää vastaamatta. Huomioi kuitenkin, että mielipiteesi on meille arvokas. Kysely on luottamuksellinen eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu.

Kyselyn tuloksia hyödynnetään yhdistystoiminnan kehittämisessä ja uusien työkalujen luomisessa ristiriitatilanteiden ehkäisemiseksi ja reilun ilmapiirin ylläpitämiseksi. Kysely toteutetaan osana opinnäytetyöprojektia yhteistyössä Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelija Tuuli Arponen kanssa.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia.

Palauta valmis kysely ohessa tulleessa kirjekuoressa 12.06.2017 mennessä. Postimaksu on maksettu puolestasi.

Yhteistyöterveisin

Tuuli Arponen
Yhteisöpedagogiopiskelija
Humanistinen ammattikorkeakoulu

Mirva Kiiveri
Vastaava järjestötyön suunnittelija
Invalidiliitto ry

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Vastaajan perustiedot

1. Vastaajan sukupuoli

- nainen mies muu

2. Vastaajan ikä

- alle 18 - vuotias 18 - 29 - vuotias 30 - 49 - vuotias
 50 - 69 - vuotias yli 70-vuotias

3. Kuinka kauan olet ollut jäsenenä yhdistyksessä?

- Alle 1 vuoden 1-5 vuotta 6-10 vuotta
 11-20 vuotta Yli 20 vuotta

4. Yhdistyksesi on..?

[voit tarvittaessa valita molemmat vaihtoehdot]

- valtakunnallinen (esimerkiksi harvinaissairaiden yhdistys tai muu valtakunnallinen yhdistys)
 paikallinen

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Osallistuminen yhdistyksen toimintaan

5. Kuinka säännöllisesti tai aktiivisesti osallistut yhdistystoimintaan tällähetkellä? [valitse yksi vaihtoehdoista]

- viikottain
- muutaman kerran kuukaudessa
- muutaman kerran vuodessa
- harvemmin
- en lainkaan

6. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten jäsenyyttäsi ja toimintaasi yhdistyksessä? Minä olen.. [valitse yksi vaihtoehdoista]

- en ollenkaan toimintaan osallistuva jäsen
- vähän toimintaan osallistuva jäsen
- aktiivinen osallistuja
- mukana toimikunta- tai työryhmätyöskentelyssä
- yhdistyksen hallituksessa
- muissa luottamustehtävissä, missä?

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Osallistuminen yhdistyksen toimintaan

7. Minkälaiseen toimintaan olet osallistunut?

[voit valita useamman vaihtoehdon]

- harrastusryhmä
- liikuntatoiminta
- kerhot
- retket
- tapahtumat
- vaikuttamistoiminta
- neuvonta
- hallituksen työskentely
- muuhun toimintaan, mihin?

8. Onko jokin tekijä rajoittanut osallistumistasi yhdistyksen toimintaan?

- kyllä on ei ole

9. Jos vastasit kyllä, kerro mikä tekijä on rajoittanut osallistumistasi toimintaan.

[voit valita useamman vaihtoehdon]

- kokoontumispaikan sijainti
- yhdistyksen toiminta ei ole riittävän kiinnostavaa tai mielekästä minulle
- en ole kokenut itseäni tervetulleeksi
- yhdistyksen ilmapiiri
- kokoontumistilojen esteellisyys
- vaikeus päästä paikalle, kuten vammaispalvelumatkojen vähyyys
- jokin muu, mikä?

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Yhdistystoiminta

Miten seuraavat väittämät toteutuvat yhdistyksesi toiminnassa?

Oletko väittämän kanssa täysin samaa mieltä, jokseenkin erimieltä, ei samaa eikä erimieltä, jokseenkin erimieltä vai oletko täysin eri mieltä.

10. Vastaa seuraaviin väitteisiin oman kokemuksesi pohjalta

[valitse vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi]

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä erimieltä	jokseenkin erimieltä	eri mieltä
Yhdistys vastaa jäsentensä tarpeisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistys kuuntelee jäsentensä toiveita ja palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistys toteuttaa jäsentensä ideoita toiminnassaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistystoiminnassa hyödynnetään jäsenten osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistys auttaa ja tukee jäseniään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Vastaa seuraaviin väitteisiin oman kokemuksesi pohjalta

[valitse vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi]

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä erimieltä	jokseenkin erimieltä	täysin eri mieltä
Yhdistyksessä arvostetaan erilaisia jäseniä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistyksessä hyväksytään ihmisten erilaisia tapoja olla ja osallistua toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kuuluvani yhdistykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistyksessäsi sallitaan epäonnistumisia tai kömmähdyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistyksessä kommunikointi ja viestintä toimii	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Yhdistyksen ilmapiiri

Kiusaaminen on haukkumista, pilkkaamista, vähättelyä, yksin tai ulkopuolelle jättämistä, selän takana puhumista tai mitä tahansa epäkunnioittavaa käytöstä, jolla pyritään vahingoittamaan tai loukkaamaan toista.

12. Koetko yhdistyksessäsi esiintyvän kiusaamista?

Millaista kiusaamista yhdistyksessä mahdollisesti esiintyy?

[voit valita useamman vaihtoehdon]

- selän takana puhumista
- vähättelyä tai alistamista
- nimittelyä ja pilkkaamista
- ulkopuolelle jättämistä
- kiristämistä tai uhkailua
- tönimistä tai lyömistä
- häiritsevää seksuaalissävyytteistä puhetta tai käyttäytymistä
- jotakin muuta, mitä?

-
-
- yhdistyksen toiminnassa ei esiinny kiusaamista

13. Oletko itse nähnyt tai kokenut kiusaamista yhdistyksesäsi toiminnassa?

Jos olet, missä tämä on tapahtunut? [voit valita useamman vaihtoehdon]

- yhdistyksen kokouksessa
- hallituksen kokouksessa
- yhdistyksen järjestämässä tapahtumassa
- retkellä
- kerhossa tai harrasteryhmässä
- kesäpaikassa
- verkossa kuten facebookissa tai sähköpostitse
- muualla, missä?

-
- en ole nähnyt tai kokenut kiusaamista yhdistyksen toiminnassa

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Yhdistyksen ilmapiiri

Syrjinnällä tarkoitetaan eriarvoista kohtelua, jolloin henkilöä kohdellaan huonommin kuin samassa tilanteessa toista henkilöä. Syrjintä voi perustua mihin tahansa inhimilliseen ominaisuuteen kuten sukupuoleen, ikään, etniseen alkuperään, mielipiteeseen, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen.

14. Koetko yhdistyksessäsi esiintyvän syrjintää?

Millaista syrjintää yhdistyksessä mahdollisesti esiintyy?

[voit valita useamman vaihtoehdon]

- ulkopuolelle jättämistä
- sääntö, peruste tai käytäntö, joka saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan (kuten lähdetään retkelle bussilla, johon ei pääse pyörätuolilla)
- jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa
- uhkaavan, vihamielisen, halventavan tai nöyryyttävän ilmapiirin luomista
- loukkaamistarkoituksessa esitetyt henkilökohtaiseen ominaisuuteen liittyvät vitsit
- ei puututa epäarvostavaan kohteluun vaikka ollaan tietoisia siitä
- syrjintä perhe- tai ystävyysuhteiden perusteella
- syrjintä fyysiseen tai psyykkiseen vammaan perusteella
- jotakin muuta, mitä?

- yhdistyksen toiminnassa ei esiinny syrjintää

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Yhdistyksen ilmapiiri

15. Oletko itse nähnyt tai kokenut syrjintää yhdistyksesi toiminnassa? Jos olet, missä tämä on tapahtunut? [voit valita useamman vaihtoehdon]

- yhdistyksen kokouksessa
- hallituksen kokouksessa
- yhdistyksen järjestämässä tapahtumassa
- retkellä
- kerhossa tai harrasteryhmässä
- kesäpaikassa
- verkossa kuten facebookissa tai
- sähköpostitse
- muualla, missä?

- en ole nähnyt tai kokenut syrjintää yhdistyksen toiminnassa

16. Oletko havainnut yhdistyksessäsi epäkunnioittavaa tai halveksuvaa puhetta jokin tiettyä ihmisryhmää kohtaan?

- kyllä olen en ole en osaa sanoa

17. Oletko itse kiusannut, syrjinyt tai käyttäytynyt epäkunnioittavasti jotakuta yhdistyksesi jäsentä kohtaan?

- kyllä olen en ole en osaa sanoa

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Yhdistyksen avoimuus

Yleisesti yhdistyksissä saattaa välillä tulla vastaan sanaharkkoja ja vaikeitakin tilanteita. Miten ne kohdataan yhdistyksessäsi?

18. Arvioi oman tietämyksesi ja kokemuksesi pohjalta, onko yhdistyksessäsi käytäntöjä tai tapoja ehkäistä kiusaamista, syrjintää ja ristiriitatilanteiden syntymistä?

- kyllä on ei ole en osaa sanoa

19. Miten mielestäsi yhdistyksessäsi suhtaudutaan kiusaamiseen?

[valitse yksi vaihtoehdoista]

- kiusaamista käsitellään avoimesti ja selvitetään asiallisesti
- kiusaamiseen puututaan ja tilannetta pyritään selvittämään
- kiusaamiseen haluttaisiin puuttua, mutta ei tiedetä miten ja millä tavoin
- kiusaamiseen ei puututa tai sitä ei huomioida mitenkään
- yhdistyksessä ei esiinny kiusaamista
- en osaa sanoa

20. Miten mielestäsi yhdistyksessäsi suhtaudutaan syrjintään?

[valitse yksi vaihtoehdoista]

- syrjintätilanteita käsitellään avoimesti ja selvitetään asiallisesti
- syrjintään puututaan ja tilannetta pyritään selvittämään
- syrjintään haluttaisiin puuttua, mutta ei tiedetä miten ja millä tavoin
- syrjintätilanteisiin ei puututa tai niitä ei huomioida ollenkaan
- yhdistyksessä ei esiinny syrjintää
- en osaa sanoa

Reilu Yhdistys -kysely Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Yhdistyksen avoimuus

21. Miten mielestäsi yhdistyksessäsi käsitellään ristiriitatilanteita?

[valitse yksi vaihtoehdoista]

- ristiriitatilanteita käsitellään avoimesti ja selvitetään asiallisesti
- ristiriitatilanteisiin puututaan ja niitä pyritään selvittämään
- ristiriitatilanteisiin haluttaisiin puuttua mutta ei tiedetä miten ja millä tavoin
- ristiriitatilanteisiin ei puututa tai niitä ei huomioida mitenkään
- yhdistyksessä ei esiinny toimintaa häiritseviä ristiriitatilanteita
- en osaa sanoa

22. Lopuksi voit kirjoittaa vapaasti ajatuksiasi yhdistystoiminnasta ja yhdistyksestä.

Jaa ideoitasi avoimen ilmapiirin luomiseksi yhdistyksissä sekä ratkaisuehdotuksia reilun yhdistystoiminnan edistämiseksi.

(Voit jatkaa erilliselle paperille)

23. Kiitos kyselyyn vastaamisesta!

Täydennämme tätä kyselyä joillakin puhelinhaastatteluilla. Mikäli olet halukas olemaan käytettävissä noin 30 min kestävään puhelinhaastatteluun, jätä tähän puhelinnumerosi ja nimesi.

Nimi

Puhelinnumero

Kiitämme ajastasi ja vastauksistasi!



Reilua yhdistystä rakentamassa

Reilu Yhdistys -Opas Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille

Sivu

1 Reilu yhdistys -opas ja sen tavoitteet.....	
- Jäsenkysely toi esiin tarpeen	
2 Reilua yhdistystoimintaa kannattelee hyvä hallinto.....	
- Reilun yhdistystoiminnan peruspilarit	
- Reilu ja avoin toiminta pitää jäsenen mukana	
- <i>Reilun yhdistyksen avoimen toiminnan tarkistuslista</i>	
3 Reilussa yhdistyksessä kannustetaan ja kannetaan vastuuta.....	
- Reilu yhdistystoimija ottaa vastuuta ja arvostaa muita	
- <i>Yhdistystoimijan 10 kultaista sääntöä</i>	
- Jäsenten johtaminen – yksilöistä reiluksi yhteisöksi	
- Kuusi kulmakiveä reilulle puheenjohtajalle	
4 Reilu ja läsnäoleva kohtaaminen on yhdistystoiminnan sydän.....	
- Ennakkoluulot esteenä reilulle kohtaamiselle	
- Itsensä kohtaamisen taito	
- Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja reilu kohtaaminen	
5 Reilu yhdistys ei salli epäasiallista käytöstä tai kiusaamista.....	
- Vaikeiden tilanteiden kohtaaminen yhdistystoiminnassa	
- Toimintaohjeet luomaan yhtenäisyyttä ja turvallisuutta toimintaan	
6 Lopuksi.....	
7 Liitteet.....	

Reilua yhdistystä rakentamassa

1 Reilu yhdistys -opas ja sen tavoitteet

Hei, pitelet käsissäsi pientä reilu yhdistys -opasta. Oppaassa käsitellään reilu yhdistys -teemoja, kuten reilua yhdistystoimintaa, reilua johtajuutta ja kohtaamisen merkitystä. Oppaassa käydään läpi yhdistystoiminnan avoimen ja reilun yhdistystoiminnan rakennuspalikoita, sekä tapoja rakentaa turvallinen ja välittävä ilmapiiri. Oppaan loppupuolelta löydät tehtäviä, joiden avulla voit syventyä pohtimaan teemaa ja siihen liittyviä kysymyksiä sinun ja teidän yhdistyksen näkökulmasta.

Tätä opasta on koottu käyttäen apuna ja tukena Sanna Sassin ja Suomen Rat-sastajainliiton tekemää Yhtä Jalkaa -opasta sekä muuta aineistoa. Kaikki tässä oppaassa käytetyt lähteet on merkitty loppuun lähde -osioon. Lähde -osiosta löydät hyviä yhdistystoiminnan kirjavinkkejä, jos haluat tutustua syvemmin tässä oppaassa käsiteltäviin aiheisiin.

Yhdistys on yhteisö, joka koostuu yksilöistä. Kun olemme kanssakäymisissä muiden kanssa, väärinymmärrykset ja konfliktit ovat osa arkea. Ikävintä on, jos vaikeat tilanteet vaikuttavat koko yhdistyksen ilmapiiriin heikentävästi tai haittaavat yhdistyksen perustoimintaa. Reilu yhdistys teema syvennyy esteettömyyteen ja sen eri osa-alueisiin, yhdistyksen ilmapiirin rakentamiseen sekä positiivisen kohtaamisen tärkeyteen. Yhden keskeisen teeman, eli sosiaalisen esteettömyyden näkökulmasta tarkasteltuna reilun yhdistyksen tavoite on, että me kaikki voimme osallistua tasavertaisesti yhdistyksen toimintaan omista lähtökohdista sekä että kaikki voivat kokea olonsa hyväksytyksi, turvallisiksi ja osaksi yhdistystä.

Oppaan tavoitteena on tuoda näkymätön näkyvämmäksi, sekä haastaa kukin kohdallaan pohtimaan reiluuden teemaa. Opas toimii yhteisenä alustana keskustelulle ja pohdinnalle, sekä mahdollisesti uusien toimintatapojen alkusysäyksenä. Kannustan kaikkia yhdistyksen toiminnassa mukana olevia toimijoita rohkeaan ja avoimeen keskusteluun, sekä työstämään oppaassa esiteltyjä teemoja yhdessä oman yhdistyksensä kanssa.

Antoisia ja oivaltavia hetkiä teeman parissa!

Tuuli Arponen

Jäsenkysely toi esiin tarpeen

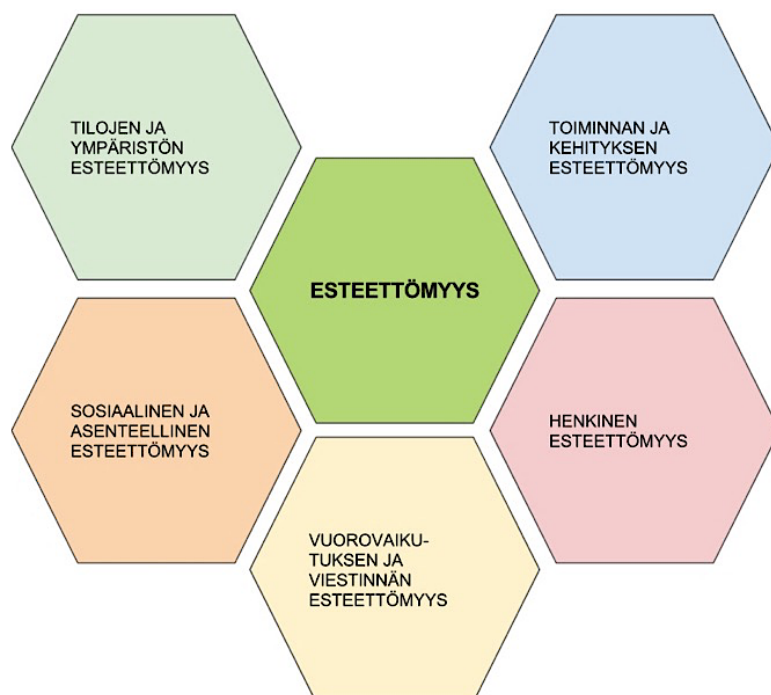
Toukokuussa 2017, osana Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä toteutettiin Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille Reilu yhdistys -kysely, johon vastasi yhteensä 298 jäsentä. Kyselyyn vastasi laajasti erilaisia jäseniä, toiminnassa mukana olevia, passiivisia sekä aktiivisia, toimikuntien että hallituksen jäseniä. Kyselyn avulla kartoitettiin kiusaamisen ja syrjinnän esiintymistä Invalidiliiton yhdistysten arjessa, sekä yhdistyksen hallinnon ja jäsenten valmiuksia puuttua näihin toiminnassa esiintyviin ilmiöihin. Kyselyn tulokset osoittivat, että lähes 40 % kokee yhdistyksen ilmapiirin esteelliseksi ja vaikuttavan negatiivisesti heidän osallistumiseensa. Vastaajista 35 % kertoo nähneensä tai kokeneensa kiusaamista tai syrjintää yhdistysten toiminnassa. Kun kysyttiin missä kiusaamista ja syrjintää koetaan tapahtuvan, eniten vastauksia sai hallituksen ja yhdistyksen kokoukset sekä yleiset tapahtumat. Tämä selittyy osin sillä, että iso osa yhdistyksessä tapahtuvasta kanssakäymisestä tapahtuu kokouksissa ja näissä tilanteissa konflikteja voi syntyä helpommin. Aina emme voi estää kaunauksia ja vaikeita tilanteita syntymästä, mutta kiusaamisen, syrjinnän ja muun tahallisen häiriökäyttäytymisen kohdalla pitäisi pyrkiä nollatoleranssiin. Yleisimmiksi kiusaamisen muodoiksi vastaajien mukaan kuitenkin osoittautui selän takana puhuminen, ulkopuolelle jättäminen sekä vähättely ja alistaminen. Kyselyn vastaajista jopa yli 60 % toteaa, että ei osaa sanoa onko yhdistyksellä keinoja puuttua näihin edellä mainittuihin tilanteisiin tai ilmiöihin.

Kyselyn tulokset ja aiemmat havainnot viittaavat aiheen tarpeellisuuteen ja ajankohtaisuuteen. Näissä tilanteissa merkittävää on se, kuinka me yhdistystoimijoina ja yhteisönä reagoimme näihin tilanteisiin. Tilanteisiin puuttuminen on helpompaa, jos yhdistyksellä on valmiiksi mietittyjä toimintatapoja erilaisten konfliktitilanteiden varalle. Vaikka sinusta saattaa tuntua, että yhdistyksessänne ei ole ongelmia, niin asiasta on hyvä kuitenkin keskustella yhdessä yhdistyksessä.

#TEHTÄVÄ 0

Lähtöpiste - Siis mikä ihmeen reilu yhdistys ja sosiaalinen esteettömyys?

Sosiaalinen esteettömyys on varsin uusi termi, kun taas esteettömyys alkaa jo olla tutumpi juttu. Esteettömyys koostuu kuitenkin eri ulottuvuuksista ja näkyy monella elämän eri osa-alueella, joita on havainnollistettu vieressä olevassa kuvassa. Tilojen ja ympäristön esteettömyys on usein se tunnetuin, fyysinen ulottuvuus. Psykologinen esteettömyys on tuntemattomampi ulottuvuus, joka pitää sisällään henkilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja itsensä tuntemisen ja tarkastelun taidon.

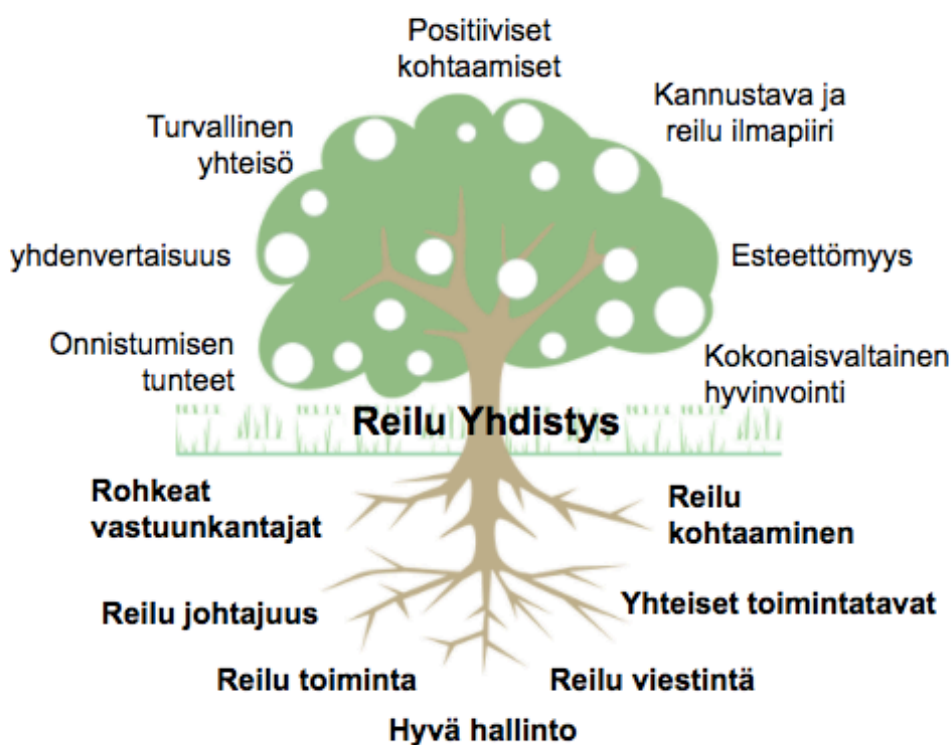


Reilu Yhdistys –teema koostuu moninaisuuden huomioinnista eli kokonaisvaltaisesta esteettömyydestä, mutta tärkein ulottuvuus on sosiaalinen ja asenteellinen esteettömyys, johon syvennyttään oppaan edetessä.

- Miksi Reilun yhdistyksen pitäisi olla esteetön?
- Miksi esteettömyys on tärkeää kaikilla näillä eri osa-alueilla?
- Onko mahdollista, että yhdistys voi olla sosiaalisesti ja asenteellisesti esteetön ympäristö?

#TEHTÄVÄ 1

Kuka arvaa eniten sanoja? Pelatkaa yhdessä sana-aliasta, joka löytyy oppaan lopusta liite osiosta - LIITE1



2 Reilun yhdistystoiminnan peruspilarit

Kuva Reilu Yhdistys puusta kuvaa reilun yhdistyksen eri osia, rakentumista sekä reilun toiminnan tuloksia. Reilu Yhdistys on tukeva puunrunko, turvallinen ja kannustava ympäristö, jossa jokaiselle on tilaa. Runkoa kannattelee voimakkaat juuret, yhdistyksen hyvä hallinto, toiminta, viestintä, sekä reilun yhdistyksen toiminnalle merkittävät yhteiset toimintatavat. Toimintatavat tai toisin sanoen toimintaohjeet ovat yhdistyksen toiminnassa ilmenevien hankalien tilanteiden, kiusaamisen tai syrjinnän varalle laaditut selkeät säännöt siitä, kuinka tilanteessa tulee toimia. Puun latvassa vihertää reilun yhdistyksen tavoitteet, voimakkaiden juurien ravitsemat positiiviset kohtaamiset, kannustava ja turvallinen ilmapiiri, onnistumisen kokemukset. Kuvasta oikeastaan puutuu reilu yhdistyksen syvin tavoite, reilun toiminnan kautta voimaantuneet ja hyvinvoivat yksilöt. Oppaan sisältö koostuu pääosin Reilu Yhdistys -puun osista, joita käydään läpi kappale kerrallaan.

Avaintekijänä hyvä hallinto

Hyvä hallintotapa on toimivan yhdistystoiminnan lähtökohta. Hyvällä hallintotavalla tarkoitetaan rakenteita ja periaatteita, joiden avulla toimintaa johdetaan reilusti ja vastuullisesti. *Se pitää sisällään yhdistyksen, Invalidiliiton säännöt sekä jäsenyhdistyksen omat säännöt.* Hyvä hallinto suojelee yhdistyksen, sen jäsenistön ja toiminnassa mukana olevien oikeuksia ja sen tavoitteena on tuoda toimintaan selkeyttä sekä luotettavuutta, joilla luodaan pohjaa hyvälle hengelle ja reilulle yhdistykselle.

#TEHTÄVÄ 2

- *Miksi yhdistyksen perustan on oltava kunnossa, jotta muu toiminta sujuu?*
- *Mikä yhdistyksenne toiminnassa toimii sujuvasti ja mitä haluaisitte parantaa tulevaisuudessa? Voitte käyttää apuna alempana olevaa reilun yhdistyksen avoimen toiminnan tarkistuslistaa.*

Avoin ja reilu toiminta houkuttelee mukaan

Yhdistyksen toimintaan on helpompi tulla uutena, osallistua, sekä pysyä mukana toiminnassa, kun toiminta ja viestintä on avointa. Avoimuus yhdistyksen toiminnassa on läpinäkyvyyttä, saavutettavuutta ja rehellisyyttä. Toiminta-ajatus, -suunnitelma ja jäsenyhdistyksen säännöt on oltava ajan tasalla ja kaikkien saatavilla. Monikanavainen viestintä takaa viestin kulun mahdollisimman monelle erilaiselle jäsenelle ja säännöllisyys takaa, että jäsen ei jää pimentoon vaan pysyy perillä yhdistyksen ajankohtaisesta tilanteesta. Läpinäkyvyys tulee esiin päätöksistä ja muutoksista viestittäessä. Aina on myös hyvä kertoa, kuinka päätökseen päädyttiin, sekä selvittää päätöksestä mahdollisesti aiheutuvia muutoksia.

Yhdistyksen toiminnassa on oltava arvostusta toisia sekä toisten toimintaa kohtaan. Yhdistyksen resurssien tulisi jakautua reilusti eri toimikuntien ja ryhmien välillä ja yhdistyksen eri toimintaa tulee arvostaa yhtä paljon. Yhdistystoiminnassa jokainen yksilö on tärkeä. Jäsenten henkilökohtainen jaksaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi ovat reilun toiminnan keskiössä. Osallistumisen kuuluu olla jäsenille antavaa ja mukavaa. Reilua ja avointa toimintaa ohjaavat selkeät kokonaisuudet ja säännöt. Seuraavassa kohdassa on yhdistyksen reilun ja avoimen toiminnan tarkistuslista. Listassa olevien kohtien toteutuessa yhdistyksen toiminnan tulisi olla joustavaa ja päämäärätietoista. Työtaakan ei pitäisi kasvaa liian suureksi tai kohdistua vain yhdelle tai muutamalle ihmiselle.

Reilun yhdistyksen avoimen toiminnan tarkistuslista:

- Toiminnan kokonaisuus: työnjako, roolien selkeys ja selkeät tavoitteet*
- Toimintaedellytykset: riittävä koulutus ja perehdytys sekä saatavissa oleva tuki*
- Toimijan oma elämäntilanne: mahdollisuus joustavuuteen ajankäytössä esim. terveydentilan tai perhetilanteen mukaisesti (luottotehtäviin varavastaavat)*
- Vastavuoroisuus: yhdistystoimintaan osallistuminen tarjoaa jotakin myös jäsenelle (tietoa, taitoa, tukea, vertaistukea, sosiaalisen verkoston..)*

- ❑ *Uusiutuvuus ja tulevaan suuntautuminen: Ollaan avoimia uusille ehdo- tuksille, suunnitellaan tulevaa ja arvioidaan omaa sekä yhdistyksen te- kemistä. Käsitellään mieltä painavat asiat ja siirrytään eteenpäin uusiin mahdollisuuksiin.*
- ❑ *Saavutettava ja läpinäkyvä viestintä niin yhdistyksen sisäiseen kuin ul- koiseen viestintään liittyen*

#TEHTÄVÄ 3

Ideoidaan uutta.

- *Miten sinä pysyt ajan tasalla yhdistyksen kuulumisista? Mistä pidät yhdis- tyksesi viestinnässä ja mitä haluaisit kehittää tai tehdä toisin?*
- *Miten avoimen toiminnan kohdat toteutuvat teidän yhdistyksenne toimin- nassa? Missä olette suoriutuneet erityisen hyvin?*
- *Ideoikaa 3-5 hengen ryhmissä jokin innostava ja uusi tapa viestiä yhdis- tyksen toiminnasta tai esimerkiksi seuraavasta tapahtumasta. Miten idea toteutettaisiin?*

3 Reilussa yhdistyksessä kannustetaan ja kannetaan vastuuta

Yhdistys ei pysy kasassa ilman rohkeita vastuun ottajia ja tekijän saappaisiin astuvia yksilöitä, jotka usein yhdessä muodostavat yhdistyksen hallituksen ja erilaisia toimikuntia. Yhdistyksen toiminnassa on erilaisia tehtäviä suhteessa yhdistykseen. Toiset tehtävät sisältävät enemmän velvoitteita ja vastuuta. Kai- kenlaiset luottamustehtävät antavat henkilölle vastuun lisäksi valtaa suhteessa muihin yhdistyksen jäseniin. Puheenjohtajan ja luottamustehtävissä olevan on tärkeä olla tietoinen omasta asemastaan, jotta ei käytä valtaa epähuomiossa väärin. Ihmisiä johdettaessa asenne on muodollista asemaa tärkeämpi. Valtaa voi käyttää reilusti esimerkiksi kannustamalla ja ohjeistamalla muita jäseniä ylit- tämään itseään sekä olemalla esimerkki yhdenvertaisuuden ja reilouden edistä- jänä omassa yhdistyksessä.

#TEHTÄVÄ 4

Valta on voimaa.

- *Pohtikaa pareittain tai pienryhmissä mitä oikeastaan on ”valta” ja mitä se yhdistystoiminnassa tarkoittaa.*
- *Voiko vallankäyttö vahingoittaa? Miten valtaa voi käyttää positiivisella ta- valla?*

Reilu yhdistystoimija ottaa vastuuta ja arvostaa muita

Puheenjohtajan asema hallituksessa on luonnollisesti erittäin keskeinen. Jäse- nen kohtaaminen, kuunteleminen, kehuminen ja kannustaminen ei saisi kuiten- kaan olla vain yhden henkilön, kuten puheenjohtajan harteilla. Me yhdessä luomme yhteisön ja reilun yhdistyksen. Sinä voit kantaa oman vastuusi yhteisön hyvinvoinnista noudattamalla seuraavaa kymmentä kultaista sääntöä. Nämä säännöt ovat peräisin Sanna Sassin tekemästä Suomen Ratsastajainliiton Yhtä Jalkaa- oppaasta ja niitä on muunneltu tämän oppaan tarkoituksiin.

Yhdistystoimijan 10 kultaista sääntöä:

- Ole rehellinen itsellesi ja muille ja **arvosta jokaista** mielipidettä
- Anna palautteesi **kannustavasti** - älä arvostele selän takana
- Älä lupaa liikaa - **kuuntele itseäsi** ja tunne omat rajasi
- Älä tee kaikkea itse - **delegoi** ja anna vastuuta
- **Perehdy** asioihin ja uskalla osallistua päätöksentekoon
- Päätöksiä tehdessäsi **tarkastele** niitä niin yksittäisen jäsenen kuin koko yhdistyksen kannalta
- **Kysy** jos et tiedä tai ymmärrä
- **Salli epäonnistumisia** niin itsesi kuin muiden kohdalla
- **Ole esimerkinä** muille - ole reilu, yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta huomioiva
- **Pyydä ja anna anteeksi** - jos huomaat että sinua tai toista on jäänyt harmittamaan jokin menneessä tapahtunut, pyri selvittämään se asiallisesti ja pikimmiten asianomaisten kanssa

#TEHTÄVÄ 5

Luottamustehtävissä.

- Keskustelkaa pareittain - Mitä ajatuksia yhdistystoimijan 10 kultaista sääntöä herättää? Mitä on helppo noudattaa ja mikä tuntuu välillä haastavalta?
- Kerääntykää pienryhmiin ja keskustelkaa, miksi olette mukana yhdistyksen toiminnassa. Mitä se teille antaa?

Jäsenten johtaminen – yksilöistä reiluksi yhteisöksi

Johtajuus pitää sisällään erilaisia tehtäviä sekä osa-alueita. On hyvä erottaa näitä toisistaan. Osa-alueisiin voi luetella toiminnan johtamisen, vapaaehtoisten johtamisen sekä yhdistyksen kehityksen johtamisen. Toiminnan johtamisella viitataan asioiden johtamiseen, prosessien ja resurssien hallinnoimiseen. Yhdistyksen kehityksen johtaminen on tärkeää toiminnan uudistumisen ja joustavuuden ylläpitämiseksi. Vapaaehtoisten johtaminen puolestaan pitää sisällään ajatuksen puheenjohtajasta sekä jäsenten kannustajana että ohjaajana. Yhdistyksessä puheenjohtajan tehtävä on saada jäsenten osaaminen käyttöön, opastaa heitä ja mahdollistaa heidän toimintansa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Yhdistyksen toiminnassa on mukana erilaisia jäseniä. Toiset ovat tottuneita yhdistystoimijoita, jotka haluavat heti määrätietoisesti toimintaan mukaan, kun taas osa jäsenistä on uusia ja tarvitsee opastusta ja perehdytystä enemmän. Perehdytys auttaa uutta jäsentä hahmottamaan, mitä yhdistyksen toimintaan kuuluu tai mikä itseä kiinnostaa toiminnassa. Uudelta jäseneltä ei saa olettaa, että hän hahmottaa heti toiminnan kokonaisuuden tai välttämättä ymmärtää pitkäjänteisyyden ja erinäisten valmisteluiden merkityksen. Jokainen kiinnostunut jäsen on tärkeä toiminnan jatkuvuuden kannalta ja siksi on tärkeää huomioida heitä yksilöinä ja osata ohjata sekä kannustaa heidät toimintaan mukaan. Koekseen toiminnan mielekkääksi ja kiinnostavaksi, jokainen vapaaehtoinen ja

yhdistyksen toimintaan mukaan tuleva kaipaa tiettyjä asioita yhdistyksen toiminnassa ja arjessa. Syvenny aiheeseen ja kurkista tehtäväosioon, johon on listattu ns. peruspiirteitä mielekkään toiminnan kokemuksesta.

#TEHTÄVÄ 6

Toiminnan mielekkyys. (jatkuu seuraavalle sivulle)

- *Keskustelkaa parin kanssa, mistä asioista teidän kokemanne mielekkyyden tunne yhdistystoiminnassa rakentuu?*
- *Onko yhdistyksellänne käytössä tehtävän jakoon tai vastuualueisiin liittyviä ”ei niin yleisiä” nimikkeitä? ”luotettu leivontamestari” tai ”puheenjohtajan varamuisti”?*
- *Tuokaa hyvää näkyväksi - keskustelkaa mitä teidän yhdistyksellä on selaista, joka saa muut tulemaan mukaan?*
- *Kuinka huomioitte jäsenen tyytyväisyyttä toiminnassanne? Mistä tiedätte, onko yhdistyksen toiminta jäsentenne mielestä mielekästä?*

Voitte käyttää apuna alla olevaa listaa, jossa on lueteltu eri tekijöitä, mitä yhdistystoimijat kaipaavat kokeakseen toiminnan mielekkääksi:

- *yksilöllistä kohtelua, arvostusta ja tunnustusta tehtävistään*
- *erilaisia vaihtoehtoja vapaaehtoistyön tekemiseen*
- *mahdollisuuden osallistua omien resurssiensa mukaan ja omista lähtökohdista*
- *tukea ja tietoa tehtävän suorittamiseen tai tiedon keneltä voi pyytää apua*
- *mahdollisuuden tulla kuulluksi*
- *tiedon vaikuttamismahdollisuuksista ja tilaisuuden vaikuttaa toimintaan*
- *mahdollisuuden kehittää ja kouluttaa itseään*
- *mahdollisuuden kohdata samassa tilanteessa olevia ja jakaa vertaistukea*
- *hyvän toimintailmapiirin, turvallisen ympäristön ja yhteisön jossa kokea itsensä hyväksytyksi sellaisena kuin on.*

Kuusi kulmakiveä reilulle puheenjohtajalle

Puheenjohtajan tai toimikunnan jäsenien avustava ja innostava asenne merkitsee paljon jäsenen kokemukseen. Seuraavassa listassa esitellyt kuusi kulmakiveä puheenjohtajille on reilun, avoimen ja kannustavan ilmapiirin luomisen avainkohtia. Ne lisäävät yhteisöllisyyttä, sekä jäsenen kokemaa kuuluvuuden tunnetta. Pyrkikää sisällyttämään näitä konkreettisesti yhdistyksenne arkeen ja yhteiseen toimintaan. Listaa on mukailtu käyttäen pohjana Anne Birgitta Pessin ja Tomi Oravasaaren (2010) tutkimusta ”Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä”.

Toiminnassa mukana olevasta jäsenestä ollaan...

- **kiinnostuneita:** jäsenen jaksaminen, intressit, ideat
- hänet **kohdataan** aidosti: häntä kuunnellaan, ollaan läsnä, annetaan aikaa

- hänen toimintaansa arvostetaan ja **kiitetään**, ja tämä osoitetaan sanoin ja teoin
- hänen omaa **erityistä** panostusta tarvitaan ja pidetään tärkeänä, ja tämäkin osoitetaan
- hänen **muutostarpeitaan** ja ehdotuksiaan kuunnellaan
- hänet nähdään osana **yhteisöä**; jos aktiivinen jäsen esimerkiksi jättäytyy yhtäkkiä pois, hänen jaksamisestaan ja voinnistaan kysytään.

#TEHTÄVÄ 7

Vahvojen jäsenien takaa löytyy kannustava puheenjohtaja.

- *Miten tekstissä esitettyjä kuuden kulmakiven eri kohtia voi sisällyttää konkreettisesti yhdistyksenne arkeen ja yhteiseen toimintaan, yhdistyksen kokouksiin, yhdistyksen hallituksen kokouksiin sekä tapahtumiin?*
- *Jäsenen yksilöllinen huomioiminen ja tukeminen on tärkeää. Pohtikaa yhdessä, miten yhdistyksenne toiminta voisi tukea jäseniä ja elää mukana heidän muuttuvissa elämäntilanteissa?*

4 Reilu ja läsnä oleva kohtaaminen on yhdistystoiminnan sydän

Aito kohtaaminen esiintyy edellä esitetyssä kannustavan ohjaamisen kuuden kulmakiven listassa. Reilussa yhdistyksessä kohdataan arvokkaasti ja aidosti sekä itseä että toisia. Yhdistyksen arvot, meidän omat asenteen ja ennakkoluulot, sekä näiden olemassa olevien asenteiden suhde käyttäytymiseen vaikuttavat yhdistyksen esteettömyyteen ja tapaan kohdata moninaisuutta. Muistatko viimeisimmän mieleen painuneen positiivisen kohtaamisen? Reilussa kohtaamisessa molemmat osapuolet ovat rehellisesti ja avoimesti läsnä tässä hetkessä, eikä kummallakaan ole kiire pois kohtaamistilanteesta.

Reilu toistemme kohtaaminen ja jäsenistä välittävä ilmapiiri yhdistyksessä muodostuu pienistä asioista yhdistyksessä, kuten tervehtimisestä, aidosta läsnäolosta ja kuuntelusta. Kohtaamista ei voi suunnitella ennalta, tehdä tai suorittaa. Selkeä hallinto, välittävä ilmapiiri ja jäsenten oma hyvinvointi luovat pohjaa positiivisille ja arvokkaille kohtaamisille. Yhdistyksen toiminnassa on muistettava kunnioittaa sekä omaa että muiden yksityisyyttä. On täysin sallittua tarvittaessa vetäytyä pois tilanteesta ottaakseen omaa rauhaa, tilaa miettiä ja pohtia aiemmin tapahtunutta kohtaamista tai tilannetta. Jokaisella on tarvittaessa lupa ottaa ja velvollisuus antaa etäisyyttä itselle tai sitä pyytävälle.

#TEHTÄVÄ 8

Reilun kohtaamisen kuusi kulmakiveä.

- *Palauta mieleen muisto hyvästä kohtaamisesta? Mikä teki kohtaamisesta muistiin painuvan?*
- *Mikä tekee kohtaamisesta välillä haastavaa? Mitä voisi tehdä toisin, että haastavakin kohtaaminen sujuisi paremmin seuraavalla kerralla?*
- *Mitkä asiat ovat kohtaamisessa merkitsevät? Luokkaa yhdessä reilun kohtaamisen kuusi kulmakiveä.*

Ennakkoluulot esteenä reilulle kohtaamiselle

Avoimuus on ennakkoluulottomuutta, uudistumiskykyä ja rohkeutta sekä uuden ja vieraan hyväksymistä ja omaksumista. Reilu ja avoin kohtaaminen edellyttää myönteistä ja ennakkoluulotonta suhtautumista jokaiseen yksilöön. Me kaikki kannamme mukamme omaa tapaamme elää, olla, toimia sekä uskoa ja tarkastelemme maailmaa niiden kautta. Helposti omat tapamme ovat meille niin itsestään selviä ja tiedostamattomia, ettemme välttämättä huomaa niitä, ennen kuin kohtaamme toisella tavalla toimivan ihmisen. Ennen kuin tutustumme vieraaseen asiaan, meillä saattaa olla siihen liittyviä ennakkoluuloja. Ennakkoluulot ovat täysin luonnollisia, mutta tiedostamattomissa ollessaan ne voivat päästä helposti vaikuttamaan meidän kokemuksiimme kohtaamisiin sekä yhdistyksen toimintaan, niin ryhmän, kun yksilön tasolla. Esimerkiksi kahden eri toiminta- tai ajatustavan yhteentörmäys yhdistystoiminnassa voi synnyttää konfliktin kuten sanaharkan. Tämän tyyppiset yhteentörmäykset ovat tavanomaisia, mutta niitä voi ehkäistä luomalla toimintaan joustoa ja erilaisia suoritushetkiä.

#TEHTÄVÄ 9

Missä piilee konflikti?

- *Onko olemassa jotakin, mitä olet ennen vieroksunut, mutta sittemmin oppinut arvostamaan ja pitämään siitä?*
- *Konflikti piilee helposti siellä, missä kaksi eri ajattelutapaa törmää yhteen. Törmäyksen lujuus määrittyy usein sillä, onko toiminnassa joustoa erilaisille tavoille vai nähdäänkö ennestään käytössä ollut tapa itsestään-selvyytenä. Mitkä ovat yhdistystoiminnassa yleisimpiä toiminta- tai ajatustapojen yhteentörmäyksiä?*

Itsensä kohtaamisen taito

Yhteisessä kanssakäymisessä ja yhdistys työskentelyssä persoonallisuus on tärkeä voimavara ja instrumentti. Itsetuntemus ja itsensä kohtaaminen säännöllisesti on puheenjohtajan ja kunkin yhdistystoimijan tärkeimpiä taitoja. Itsetuntemus auttaa havaitsemaan omia puutteita ja vahvuuksia. Hyvänä työkaluna tällaiseen itsensä tarkasteluun toimii esimerkiksi tehtävä osiosta löytyvä itsearviointin taulukko. Sitä voi soveltaa sekä itselleen pohtiessaan omia sisäisiä vahvuuksiaan yhdistystoimijana, että ulkoisia yhdistystoiminnan mukanaan tuomia hyöty- ja haittapuolia.

#TEHTÄVÄ 10

Kelailu vahvistaa. Jatkuu liite osiossa - LIITE2

- *Tarkastele omaa osaamistasi yhdistystoimijana liiteosiosta löytyvän itsearviointin työkalun avulla.*
- *Miten tätä itsearviointin työkalua voisi käyttää teidän yhdistyksen toiminnan kehittämisessä?*

Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja reilu kohtaaminen

Kohtaamalla ja tunnistamalla itseämme voimme ymmärtää enemmän omaa ajattelua, käyttäytymistä sekä omia arvoja ja asenteita. Tulemalla tietoisemmiksi itsestämme, voimme pyrkiä muuttamaan mahdollisesti itselle tai muille haitallisia aiemmin opittuja tapoja. Pentti Sydänmaanlakka esittelee teoksessaan viisi

eri osastoa, jotka rakentavat kokemaamme hyvinvointia ja onnellisuutta. Nämä viisi eri osastoa ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Viiden osaston mallin tarkoituksena on auttaa meitä tarkkailemaan itseämme ja hyvinvointiamme kokonaisuutena. Nämä viisi eri osastoa yhdessä vaikuttavat meidän kokemuksiin, jaksamiseen ja yleiseen tyytyväisyyteen. Viides osasto työ, on muista erillisempi, mutta silti suuresti kokemaamme kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttava osa. Työ pitää sisällään kaikenlaiset päivän aikana suoritettavat askareet, harrastamisen ja työn. Yhdistystoiminta sijoittuu suurilta osin tähän osastoon. Yhdistystoiminnan avulla voimme kokea hyödyllisyyden tunteita, onnistumisen kokemuksia, saamme oppia uutta ja kehittyä. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ajatuksen ymmärtäminen ja näiden viiden eri osaston merkityksen tunnistaminen itsellemme auttaa meitä olemaan enemmän läsnä ja kohtaamaan muita reilusti. Itsetuntemus toimii hyvien vuorovaikutussuhteiden ja näin ollen myös reilun johtajuuden pohjana.

#TEHTÄVÄ 11

Mistä tekstissä esitetyt viisi osastoa koostuvat? Jatkuu liite osiossa - LIITE3

- *Tarkastele eri osastoja ja taulukkoa kokonaisuutena. Pystytkö tunnistamaan näitä alueita itsessäsi?*
- *Miten näitä itsensä johtamisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eri osastoja voi huomioida ja tukea yhdistyksenne toiminnassa? Miten rakennetaan kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa ja parantavaa toimintaa?*

Reilu Yhdistys on sosiaalisesti esteetön ympäristö

Reilu kohtaaminen on sosiaalisen esteettömyyden edistämistä. Huomioimalla moninaisuutta, kuten jäsenten yksilöllisiä ominaisuuksia ja tapoja osallistua yhdistystoimintaan, luomme esteettömyyttä. Oppaan alussa tehtävässä 0 esitellään esteettömyyden ulottuvuuksia. Esteettömyydessä voi olla kyse fyysisestä ympäristöstä, ahtaista käytävistä ja korkeista tasoista, toiminnan esteettömyydestä tai sosiaalisesta esteettömyydestä, eli yhteisössä vallitsevasta ilmapiiristä. Kohtaamalla toisiamme läsnäolevasti ja yhdenvertaisesti luomme sosiaalista esteettömyyttä. Reilussa yhdistyksessä jäsenellä on mahdollisuus toimia ja vaikuttaa omista lähtökohdistaan käsin. Sosiaalinen esteettömyys on kaiken moninaisuuden huomioimista niin, että ihmisten identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä. Sosiaalisesti esteettömässä yhdistyksessä jäsenet kokevat kuuluvansa yhdistykseen, olevansa osa yhteisöä ja he voivat osallistua yhdistyksen toimintaan ja kohdata muita tasavertaisesti, omista lähtökohdistaan, ilman pelkoa syrjinnästä. Sosiaalinen esteellisyys koetaan esimerkiksi tunteena, että emme ole tervetulleita joukkoon tai että saamme ja ehdotuksiamme ei kuunnella. Kun kokee tullessaan kohdatuksi epäreilusti, asia on tärkeää tuoda esille, jotta se ei jää painamaan mieltä. Kohtamisissa tapahtuu silloin tällöin väärinkäsityksiä sekä kömmähdyksiä ja ne on helposti korjattavissa puhumalla ja pyytämällä anteeksi.

#TEHTÄVÄ 12

Esteettömyys on moninaisuuden huomioimista.

- Miten te huomioitte toimintaan mukaan tulevia uusia jäseniä?
- Miten yhdistyksessänne otetaan huomioon jäsenten moninaisuutta osallistumisessa ja suorittamismahdollisuuksissa kuten esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, kommunikaatiokykyyn liittyvissä eroissa? Kuinka eri osallistumisen mahdollisuudet tuodaan näkyväksi? Miten näitä voisi edistää yhdistyksessänne?

5 Reilu yhdistys ei salli epäasiallista käytöstä tai kiusaamista

Yhdistyksessä jäsenten pitää kokea olevansa turvassa. Tämä edellyttää sitä, että konflikteihin, kiusaamiseen sekä muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen on osattava puuttua. Jotta tämä on mahdollista, on häiriökäyttäytymisen ja epäasiallisen käytöksen yleisistä ilmenemismuodoista oltava tietoinen. Seuraavassa kohdassa on listattu muutamia ilmiöitä, jotka pitkään tai toistuvasti jatkueensa ovat haitallisia ja tilanteeseen on syytä puuttua. Tehtäväosioista #1 löytyy tarkempi avaus tähän liittyvistä ilmiöistä ja niiden selityksistä.

Häirintä tai epäasiallinen käytös yhdistystoiminnassa on usein pidempään jatkuvaa ja toistuvaa vakavan laatuista kielteistä käyttäytymistä, johon tulee puuttua.

Se voi ilmetä muun muassa:

- sanattomina viesteinä (ilmeet ja eleet)
- yhteisöstä eristämisenä - ei tervehditä tai kuunnella, esimerkiksi keskeytetään puhe jatkuvasti ja rajoitetaan mielipiteen ilmaisua
- jättämällä informaation ja tiedonvälityksen ulkopuolelle
- jatkuvana tekemisen perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena tai mitätöimisena
- maineen, osaamisen tai aseman kyseenalaistamista esimerkiksi puhumalla pahaa selän takana, haukkumalla tai nöyryyttämällä
- annetaan jäsenelle mahdottomia tai ns. loppumattomia tehtäviä tai ei anneta tehtäviä lainkaan
- loukkaavana tai härskinä puheena, yksityiselämää koskevinä huomautuksina
- henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena eli niin suullisena tai kirjallisena uhkailuna, huutamisena tai fyysisenä väkivaltana
- voi pitää sisällään kiusaamisen, syrjinnän tai vihapuheen eri muotoja

Vaikeiden tilanteiden kohtaaminen yhdistystoiminnassa

Yhdistyksen toiminnassa mukana olevan on hyvä valmistautua siihen, että toiminnassa voi ilmetä konflikteja ihmisten sekä asioiden välillä. Yhdistystoimijan on pohdittava omia reaktioitaan ja mietittävä etukäteen sitä, miten suhtautua ja ennen kaikkea toimia konfliktitilanteessa, kuten esimerkiksi riita- tai kiusaamisti-

lanteessa. Vaikeissa tilanteissa tärkeintä on asiassa pysyminen. Tunnetilan ei saa antaa viedä mukanaan. Rauhallisuus, selkeä ja hidas puhetapa ja maltillinen olemus auttavat ja helpottavat sovinnon löytämistä. Vaikeissa tilanteissa testataan yhdistystoimijan kykyjä pysyä rauhallisena ja objektiivisena.

Toimintaohjeet luomaan yhtenäisyyttä ja turvallisuutta toimintaan

Yhdistystoiminnassa haastavaa on oman yhdistyksen tai sen jäsenten välisten piilevien kipupisteiden paikantaminen ja niiden käsitteleminen. Konfliktit voivat helposti johtaa vihapuheeseen tai toisten syyllistämiseen, jos ei tilannetta oteta haltuun heti alkumetreillä. Tällaisessa tilanteessa ennakoitua ajatellen yhdistyksellä tulisi olla sovitut toimintaohjeet ja mahdollisesti myös vastuuhenkilöt asian käsittelemiseksi. Toimintaohjeet voivat sisältää yksinkertaisia kirjattuja toiminta-askeleita siitä, kuinka kyseisessä tilanteessa edetään. Näihin yhteisesti laadittuihin toimintatapoja käsitteleviin ohjeisiin ja sääntöihin voidaan sitten tukeutua ja ne ohjaavat yhteistä reilua toimintaa. Yhdistystoiminnassa ilmenee tavanomaisia sekä vakavampiakin tilanteita. Tilanne itsessään, sen laajuus ja säännöllisyys vaikuttaa siihen, minkälaista reagoitua ja puuttumista tilanne vaatii. Luokaa toimintatapoja ja ohjeita rohkeasti yhdessä. Helpointa on aloittaa yksinkertaisista yleisistä askelista, jotka ohjaavat toimintaa kaikenlaisissa haastavissa tilanteissa. Toimintatapoja ja ohjeita voi säännöllisesti päivittää ja tarkentaa yhdessä. Toimintaohjeiden on hyvä olla kaikkien jäsenien tiedossa, jotta toiminta konfliktitilanteissa on yhtenäistä ja selkeää.

#TEHTÄVÄ 13

Tuumasta toimeen ja toimintaohjeita tuunaamaan. Jatkuu liite osiossa - LIITE4

- *Tutustukaa kappaleessa esiteltyyn listaan häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä. Kuinka näihin tilanteisiin voisi reagoida?*
- *Kuinka näitä tilanteita voisi ehkäistä? Onko teillä jo olemassa toimivia ratkaisuja?*
- *Lukekaa liite osiosta (LIITE4) löytyvä esimerkki toimintaohjeisiin. Keskustelkaa mitä hyötyä vastaavanlaisista toimintaohjeista voisi olla yhdistyksellenne? Jos teillä on jo kokemusta toimintaohjeiden käytöstä, kertokaa niistä.*
- *Jos yhdistyksellänne ei ole vielä käytössä toimintaohjeita haastavien tilanteiden varalle, mitkä voisivat olla seuraavat kolme askelta toimintatapojen ja ohjeiden laatimiseksi teidän yhdistykselle?*

6 Lopuksi

Toivon että tämä lukemasi opas on herättänyt ajatuksia, antanut sinulle joitakin vinkkejä ja tukea siinä, kuinka voit olla omalta osaltasi rakentamassa reilua yhdistystä. Yhdistyksen reiluus kurottautuu yhdistyksen perustuksiin: kuten hallintoon, toimintaan, hallituksen toimintaan, työnjakoon ja johtamisen tapaan. Reiluus heijastuu yhdistyksen ilmapiirissä, avoimuudessa, jäsenten kokemassa kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa sekä toiminnassa tapahtuvien kohtaamisten laadussa. Rakennamme reiluja yhdistyksiä yhdessä arvostavasti keskustellen, arvostamalla ja huomioimalla moninaisuutta, sekä pyrkimällä hyväksymään ja ymmärtämään paremmin itseämme ja toisiamme. Muutosprosessit voivat olla ajoittain hyvin raskaita ja siksi on hyvä pyytää tukea. Yhdistyksen apuna ovat jo aiemmin käyttöön tulleet Invalidiliiton työkalut ja kaksi tilauskoulutuksen kokonaisuutta. Hyvä hallinto -koulutus auttaa rakentamaan hyvän hallinnon ja yhteisten yhdistyskäytäntöjen periaatteita. Yhdistyksen hyvä henki -koulutus puolestaan edistää hyvää yhteishenkeä ja auttaa osaltaan luomaan luottamuksen ilmapiiriä. Uutena tuen välineenä yhdistyksille on Invalidiliiton tarjoama ristiriitojen sovittelu. Kaikista näistä koulutuksista voi kysyä lisätietoa Invalidiliitosta.

Rakennetaan yhdessä Reiluja yhdistyksiä ja otetaan askel kohti yhdenvertaisempaa ja esteetöntä Suomea.

OPPAAN TEHTÄVÄT

- #TEHTÄVÄ 0** - Mikä ihmeen Reilu Yhdistys tai sosiaalinen esteettömyys
- #TEHTÄVÄ 1** - Pelatkaa yhdessä sana-aliasta - LIITE1
- #TEHTÄVÄ 2** - Pähkinä purtavaksi
- #TEHTÄVÄ 3** - Ideoidaan uutta
- #TEHTÄVÄ 4** - Valta on voimaa – vai onko?
- #TEHTÄVÄ 5** - Luottamustehtävissä
- #TEHTÄVÄ 6** - Toiminnan mielekkyys
- #TEHTÄVÄ 7** - Kannustava puheenjohtaja
- #TEHTÄVÄ 8** - Kohtaamisen kuusi kulmakiveä
- #TEHTÄVÄ 9** - missä piilee konflikti?
- #TEHTÄVÄ 10** - Kelailu vahvistaa. - LIITE2
- #TEHTÄVÄ 11** - Mistä tekstissä esitetyt viisi osastoa koostuvat? - LIITE3
- #TEHTÄVÄ 12** - Esteettömyys on moninaisuuden huomioimista
- #TEHTÄVÄ 13** - Toimintatavat ja –ohjeet - LIITE4

OPPAAN LIITTEET

- LIITE 1** - #TEHTÄVÄ 1 - Pelatkaa yhdessä sana-aliasta
- LIITE 2** - #TEHTÄVÄ 10 - Kelailu vahvistaa
- LIITE 3** - #TEHTÄVÄ 11 - Mistä tekstissä esitetyt viisi osastoa koostuvat?
- LIITE 4** - #TEHTÄVÄ 13 - Toimintatavat ja –ohjeet

7 Liitteet

LIITE 1

#Tehtävä 1 – Pelatkaa yhdessä sana-aliasta

Voitte pelata esimerkiksi 2-4 hengen joukkueissa. Korttien alta löytyvät termien selitykset, joita voi käyttää apuna. Ideana on, että joku yrittää selittää sanaa omalle joukkueelleen ja muut koittavat arvata mistä sanasta on kyse. Oikein arvatessaan joukkue saa pisteen.

Riippuen kuinka kilpailuhenkisiä tai luovalla päällä olette, voitte muokata peliä teidän näköiseksi. Peliä voi muuttaa niin, että sana pitää esimerkiksi esittää ilman sanoja, piirtää tai maalata.

Yhdenvertaisuus	Moninaisuus
Syrjintä	Kiusaaminen
Vihapuhe	Ennakkoluulo
Esteettömyys	Sosiaalinen esteettömyys

SANA-ALIAS KORTTIEN SANOJEN SELITYKSET

Yhdenvertaisuus yhdistystoiminnassa on sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansallisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteisössä ja reilussa yhdistyksessä henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä mukaan, osallistua ja vaikuttaa toimintaan

Moninaisuus on erilaisuuden runsautta. Moninaisuutta luovat henkilön omat taustat, identiteettikysymykset sekä erilaiset ominaisuudet, kuten henkilön sukupuoli, seksuaalisuuteen, sosio-ekonomiseen asemaan, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, vammaisuuteen, ulkonäköön, uskontoon, kieleen, kulttuurieroihin, poliittisiin näkemyksiin tai vakaumuksiin liittyvät tekijät.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua. Syrjintää on kaikki sellainen toiminta, jonka vaikutuksesta ihmiset ilman hyväksyttävää perustetta joutuvat eri asemaan. Syrjintä voi perustua mihin tahansa inhimilliseen ominaisuuteen kuten sukupuoleen, ikään, etniseen alkuperään, mielipiteeseen, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin. Syrjintä voi ilmetä yksittäisissä tilanteissa tai seurata yhdistyksen tai yhteiskunnan rakenteissa.

Kiusaaminen voi olla esimerkiksi haukkumista ja pilkkaamista, yksin jättämistä, ilkeitä puheita takanapäin tai mitä tahansa sellaista toimintaa, jolla pyritään vahingoittamaan tai loukkaamaan toista. Se voi olla uhrin tarkoituksenmukaista eristämistä yhteisön, ryhmän tai virtuaaliryhmän ulkopuolelle. Riidat ja erimielisyydet eroavat kiusaamisesta siinä, että ne ovat usein hetkellisiä, eikä niiden kohteeksi joudu jatkuvasti yksi ja sama henkilö.

Vihapuhe käsittää kaikki ilmaisun muodot, jotka levittävät, yllyttävät, edistävät tai oikeuttavat suvaitsemattomuuteen perustuvaa vihaa. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, syntyperään, kansalliseen tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen. Yhdenvertaisuuslain mukaan vihapuheeseen lukeutuu kaikki puhe tai ilmaisu, jolla henkilön ihmisarvo loukataan luomalla halventava, nöyryyttävä taikka uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Ennakkoluulo on perusteeton ja torjuva ennakkokäsitys, jonka muodostamme mielessämme toisesta ihmisestä tai ryhmästä ihmisiä. Ennakkoluulojen kohteeksi joutuvat yleensä tahot, joita emme kunnolla tunne. Niinpä ennakkoluulot juontavatkin usein juurensa tietämättömyyteen: kun emme tunne asian todellista laitaa, joudumme arvaamaan, olettamaan ja yleistämään. Ennakkoluulot voivat ilmetä sekä mielipiteiden että tunteen tasolla. Ne ovat luonnollisia ja kaikilla ihmisillä on jonkinasteisia ennakkoluuloja, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia.

Esteettömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioonottamisesta eri elämänalueilla ja ympäristöissä, kuten esimerkiksi rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Siinä otetaan huomioon myös esimerkiksi

näkemiseen, kuulemiseen, kommunikaatioon ja sähköiseen viestintään liittyvät asiat. Esteettömyys merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua. Esteettömyys merkitsee turvallisuutta ja laatua. Se kertoo ajattelutavasta, oikeista asenteista ja erilaisuuden huomioon ottamisesta. Esteetön ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella.

Sosiaalinen esteettömyys on moninaisuuden huomioimista, eli ihmisen identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä. Yhdistystoiminnan sosiaalisen esteettömyyden näkökulmasta tarkasteltuna tavoite on, että jäsenet voivat osallistua tasavertaisesti toimintaan omista lähtökohdistaan ja kokea olonsa hyväksytyksi ja turvalliseksi. Sosiaalisesti esteettömässä yhdistyksessä jokaisen olisi tunnettava itsensä tervetulleeksi ja kunnioitetuksi sellaisena kuin on. Sosiaalisesti esteettömässä yhteisössä jäsen voi tuntea kuuluvansa yhdistykseen, olevansa osa yhteisöä ja osallistua yhdistyksen sosiaaliseen toimintaan, kuten kokouksiin, tapahtumiin, kerhoihin, retkiin tai juhliin ilman pelkoa syrjinnästä.

LIITE 2

#TEHTÄVÄ 10 - Kelailu vahvistaa

Itsearviointin työkalu

- Voit tarkastella omaa osaamistasi yhdistystoimijana tämän taulukon avulla. Laatikon yläosa koostuu sinun omista sisäisistä ominaisuuksista, vahvuuksista sekä heikkouksista. Alaosassa on ulkoinen ympäristö, yhdistys ja toimijuutesi, jonka avulla voit tarkastella yhdistyksen sinulle tarjoamia hyötyjä ja haittoja. Pyri olemaan objektiivinen ja kannustava itseäsi kohtaan.

Sinä – sisäiset asiat

<p>VAHVUUDET omat kokemukset, taidot, persoonallisuus</p>	<p>HEIKKOUDET Parannettavat taidot, henkilökohtaiset haasteet, itsensä kehittämisen tarpeet</p>
<p>HYÖDYT Mitä mahdollisuuksia yhdistyksesi tarjoaa sinulle?</p>	<p>HAITAT Mitä vaikeuksia tai haittoja yhdistyksestä tai luottamustehtävästä voi olla itsellesi?</p>

Yhdistys - ulkoiset asiat ja ympäristö

LIITE 3

#TEHTÄVÄ 11 - Mistä tekstissä esitetyt viisi osastoa koostuvat?

Viiden eri osaston kokonaisuus

Tämä taulukko ja ajattelumalli on Pentti Sydänmaanlakan kirjoittamasta teoksesta nimeltä Älykäs itsensä johtaminen. Se kuvaa henkilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin rakentumista viidestä eri osastosta. Sydänmaanlakan mukaan osatessamme tarkkailla ja hallita näitä osastoja itsessämme, saavutamme tyytyväisyyttä ja elämän tasapainoa. Näitä kaikkia osastoja yhdistää uudistuminen. Sydänmaanlakan mukaan uudistuaksemme ja kehittyäksemme meidän on arvioitava omaa toimintaamme sekä uskallettava mennä mukavuusalueemme ulkopuolelle. Rajoja koetellessamme on annettava itselle ja muille lupa epäonnistua.

- *Itsenäinen tehtävä: Tarkastele eri osastoja ja taulukkoa kokonaisuutena. Pystytkö tunnistamaan näitä alueita itsessäsi? Pohdi eri osastojen merkitystä sinulle itsellesi. Kuinka yhden osaston horjuminen ja epätasapaino vaikuttaa muihin osastoihin?*
- *Lisää kysymyksiä teksti osiossa tehtävässä 11*

KEHO	MIELI	TUNTEET	ARVOT	TYÖ
Fyysinen hyvinvointi Kehon hyvinvointi, terveys, mm. ruoka, liikunta ja lepo	Psygyke Havainnot, muistaminen, oppiminen ja luovuus	Emotionaaliset ja sosiaaliset taidot Kokemukset, omien tunteiden hallinta ja muiden tunteiden lukutaito	Perustana kaikelle tekemiselle Ohjaa ihmisen elämää, jonkin koettu tarkoitus tai merkitys	Kaikenlainen tekeminen, harrastaminen, yhdistystoiminta Tekemistä ja siitä saadun palautteen yhteisvaikutusta, onnistumiset

LIITE 4

#TEHTÄVÄ 13 - Toimintatavat ja -ohjeet

Esimerkki toimintatavoista vaikeisiin tilanteisiin

Tässä on esimerkki yhdistykselle laadittavista ohjeista vaikeisiin tilanteisiin puutumiseen ja konfliktien selvittämiseen. Lähteenä ja pohjana on käytetty Suomen Ratsastajainliiton luomaa Yhtä Jalkaa -opasta. Toimintaohjeet antavat suuntaa ja toimivat esimerkkinä siitä, kuinka tilanteessa tulisi toimia ja edetä. Ne tuovat selkeyttä toimintaan ja auttavat luomaan turvallisen ympäristön.

Lukekaa alla oleva esimerkki toimintaohjeista. Keskustelkaa mitä hyötyä vastaavanlaisista toimintaohjeista voisi olla yhdistyksellenne? Jos teillä on jo kokemusta toimintaohjeiden käytöstä, kertokaa niistä. Luokaa yhdessä yhdistyksenne tarkoituksiin omat, teidän tarpeisiin räätälöidyt toimintaohjeet.

- *Jos mahdollista, nimetkää yhdistyksestä selkeästi muutama henkilö, jolle voi tulla puhumaan ikävistä tilanteista ja jotka ovat valmiita puuttumaan ilmi tulleisiin epäkohtiin. Kerro millä eri tavoin ikävästä tilanteesta voi ilmoittaa.*
- *Osoita kiusatulle tai kaltoin kohdellulle olevasi hänen puolella ja tee selväksi, että kiusaaminen ja epäasiallinen käyttäytyminen on väärin.*
- *Tilanteeseen puuttuttaessa jututetaan ensin kiusattua / epäoikeutta kokenutta henkilöä ja selvitetään, miten kiusattu kokee tilanteen. Tämän jälkeen on helpompi pohtia, mikä on seuraava askel tai toimenpide mitä tämä kyseinen tilanne vaatii.*
- *Ellei kiusattu koe tätä mahdolltomaksi ja tilanne ei ole todella vakava (kuten pitkään jatkunutta järjestelmällistä käyttäytymistä, jolla tahallaan on pyritty satuttamaan toista) kerätkää asianomaiset yhteen.*
- *Keskustelkaa yhdessä tapahtuneesta ja anna kaikille osapuolille tilaisuus kertoa oma näkemyksensä tilanteesta. Mitä tunteita tilanne on herättänyt kussakin osapuolella?*
- *Tilanteessa ja keskustelun edetessä kaikkien on pysyttävä rauhallisina ja oltava reiluja. Keskustelun edetessä muiden näkemyksiä tai tunteita ei saa kieltää tai kommentoida vaan aluksi jokainen puhuu yksi kerrallaan ja muut kuuntelevat. Sovittelussa on muistettava, että vaikka teko on väärä, ei kiusaaja silti ole paha ihminen.*
- *Etsikää yhdessä ratkaisua tilanteeseen. Miten tästä päästäisiin eteenpäin? Mitä kiusattu kaipaisi ja miten varmistetaan, ettei tilanne toistu kiusaajien puolesta?*
- *Aina kaikista jäsenistä ei muodostu parhaita kavereita, mutta toimeen on osattava tulla. ”Anteeksi - saat anteeksi” kertovat että sopu on syntynyt ja voimme siirtyä eteenpäin.*
- *Seuraa tilannetta ja varmista myöhemmin asianomaisilta, että tilanne ei ole uusiutunut ja että kaikki on hyvin.*
- *On kuitenkin muistettava, että kiusaaminen on lain mukaan rikos. Näin ollen todella vakavissa tilanteissa yhdistys yhdessä harkittuaan voi ottaa yhteyttä poliisiin.*

LÄHTEET

Allianssi. Syrjinnästä vapaa alue. Viitattu. 2.12.2018
<http://alli.fi/hankkeet+kampanjat/syrjinnasta+vapaa+alue+kampanja/materiaalia/>

Buber, Martin. 1995. Minä ja Sinä. WSOY.

Castren, Paavo (toim.). 2001. Viisas valta. Johtamisen paradoksit. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Dunderfelt, Tony. 2016. Läsäoleva kohtaaminen.

Erwin, Phil. 2005. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Sanoma Pro Oy.

Etninen tasa-arvo. Ennakkoluulot. Viitattu 4.12.2017
<http://www.etna.kaapeli.fi/ennakkoluulot.htm>

Invalidiliitto. YK:n Vammaissopimus. Viitattu 6.11.2017
https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2017-03/YK_Toolkit_2016_low.pdf

Kulttuuria kaikille. Mitä on moninaisuus. Viitattu 3.12.2017
http://www.kulttuuriakaikille.fi/moninaisuus_mita_on_moninaisuus

MLL. Mitä kiusaaminen on. Viitattu 14.12.2017
<https://www.mll.fi/ammattilaisille/kouluille-ja-oppilaitoksille/kiusaamisen-ehkaiseminen/mita-kiusaaminen-on/>

Pessi, Anne Birgitta, Oravasaari, Tomi. 2010. kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtois-toiminnasta. Raha-automaattiyhdistys.

Sassi, Sanna. 2016. Yhtä jalkaa – opas, Ratsastuksen Reilu Peli. Suomen Ratsastajainliitto Ry.

Sydänmaanlakka, Pentti. 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henki-seen kasvuun. Talentum oyj.

Syrjintä.fi. Vihapuhe. Viitattu 13.11.2017. <https://www.syrjinta.fi/vihapuhe>

Tennilä, Meri (toim.). Karreinen, Lari. Halonen, Maria. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä sivistysliitto ry. Helsinki.

Yhdenvertaisuus.fi. Mitä on yhdenvertaisuus. Viitattu 1.12.2017
<http://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>