

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Kukas yhdistyksen vahvuudet esiin nostaa,
jos ei yhdistys itse!**

Arviointi- ja kehittämistyökalu MTKL:n jäsenyhdistyksille

Annika Salo

Kansalaistoiminta ja nuorisotyö (210 op)

11/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Annika Salo	Sivumäärä 53 ja 24 liitesivua
Työn nimi Kukas yhdistyksen vahvuudet esiin nostaa, jos ei yhdistys itse!	
Ohjaava opettaja Pauli Kurikka	
Työn tilaaja ja työelämäohjaaja Mielenterveyden keskusliitto ry, Henri Rinkinen	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa työkalu, jonka avulla tilaajaorganisaatio Mielenterveyden keskusliiton jäsenyhdistykset voisivat arvioida ja kehittää toimintaansa ja joka lisäksi tuottaisi liitolle tietoa niiden tilanteesta ja tarpeista. Tuloksena oli arviointi- ja kehittämistyökalu, jonka avulla jäsenyhdistysten hallitukset voivat hahmottaa toiminnan pyörittämisen kannalta olennaisimpia asioita ja ideoida kehittämistoimenpiteitä. Työkalu käydään läpi ryhmässä keskustellen.</p> <p>Yhdistyksissä ja järjestöissä on pulaa niiden toiminnan erityispiirteet huomioon ottavista työkaluista, samalla, kun vaatimukset toiminnan arvioimiseen ja kehittämiseen kasvavat. Arviointi- ja kehittämistyökalua on mahdollista pienin muutoksin soveltaa myös muualla, kuin mielenterveysyhdistyksissä.</p> <p>Opinnäytetyöhön kuului työkalun kokoamisen lisäksi sen testaaminen muutamassa jäsenyhdistyksessä. Testaustilanteista kerättiin osallistuvan havainnoinnin ja palautekeskustelujen kautta aineistoa työkalun käytöstä ja toimivuudesta. Tämän jälkeen työkalua muokattiin aineistosta nousseiden kehittämistarpeiden perusteella.</p> <p>Työssä pohditaan yhdistystoiminnan arviointia eri näkökulmista ja otetaan huomioon myös toiminnan erityispiirteet ja siihen kohdistuvat muutospainheet.</p>	
Asiasanat arviointi, itsearviointi, kehittäminen, mielenterveys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Annika Salo	Number of Pages 53 + 24
Title A tool for evaluation and developing of MTKL's member associations	
Supervisor Pauli Kurikka	
Subscriber and Mentor Mielenterveyden keskusliitto ry, Henri Rinkinen	
Abstract <p>The goal of this final thesis was to produce a tool, with which the subscriber organization Finnish Central Association for Mental Health's member associations could evaluate and develop their activities and which also would provide the central association with information about their situation and needs. A result was the tool for evaluation and developing, which helps the boards of member associations to see the most essential things in running the activities and to start developing. The tool is realized by discussing its subjects in a group.</p> <p>There is a lack of tools that consider the special characteristics of non-profit organizations at the same time as the demands of evaluation and developing increase. After some small changes the tool for evaluation and developing can be applied not only on the field of mental health, but also in other kind of associations.</p> <p>In addition to produce the tool, to test it in some of the local mental health associations was a part of the final thesis. In the testing occasions participatory observation and feedback conversations were used to get data about the use and functioning of the tool. After that the tool was revised from the base of the collected data and the needs to develop that came up in it.</p> <p>In the thesis the evaluation of the activities of the associations is being contemplated from different point of views. The special characteristics and pressures for change are also being considered.</p>	
Keywords evaluation, developing, mental health	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 MTKL JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	7
3 JÄRJESTÖJEN MUUTOSPAINEEET JA TARVE ARVIOINTIIN	9
3.1.Vaatimukset toiminnan määrittelyyn	9
3.2 Hankkeistuminen	10
3.3 Ammattimaistuminen	10
3.4 Työkaluja tarvitaan	11
3.5 MTKL:n ja sen jäsenyhdistysten tarve toiminnan arviointiin ja kehittämiseen	12
4 ARVIOINTI	13
4.1 Yhdistystoiminnan erityispiirteet	13
4.2 Arviointi yhdistyksissä	17
4.2.1 Yhdistystoiminnan arvioinnin haasteet	20
4.2.2 Sisäinen ja ulkoinen arviointi	22
4.2.3 Osallistaminen arvioinnissa	25
4.2.4 Vaikutusten arviointi	28
4.2.5 Arviointi ja kehittäminen	31
5 ARVIOINTI- JA KEHITTÄMISTYÖKALU	32
5.1 Kokonaisarviointi ja yhdistyksen hallinnon tuki	33
5.2 Mistä hyvä yhdistystoiminta on tehty? Tärkeät osa-alueet	35
5.3 Työkalun käyttö	37
5.4 Tulevaisuuden kehittämiskohteita	38
6 PROSESSI JA KÄYTETYT MENETELMÄT	40
6.1 Aineiston keruu ja siihen valmistautuminen	41
6.1.1 Osallistuva havainnointi	42
6.1.2 Palautekeskustelut	43
6.2 Aineiston analysointi	45
7 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTIA	47
8 PÄÄTELMÄ	49
LÄHTEET	51
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Arviointi herättää ihmisten mielissä sekä odotuksia että jännitteitä. Siinä on loppujen lopuksi kuitenkin kysymys ihmisille hyvin luonnollisesta ja arkipäiväisestä asiasta. Havainnoimme ja arvioimme jatkuvasti ympäristöämme. Joskus saatamme pysähtyä pohtimaan syvällisemminkin elämäntilannettamme. Arvioinnin pohjalta teemme valintoja ja voimme kehittää itseämme haluamissamme asioissa. Kun arvioidaan ja kehitetään yhteisön toimintaa, tarvitaan avuksi sopivat puitteet ja välineet. Niiden avulla on mahdollista tehdä näkyviksi erilaiset ajatukset ja tavoitteet ja ennen kaikkea muodostaa yhteinen näkemys siitä, mitä todella halutaan tehdä.

Paikallisyhdistyksen vapaaehtoisesta arviointi ja kehittäminen voivat ajatuksena tuntua vaativilta, raskailta ja ammattilaisten maailmaan kuuluvilta. Voidaankin kysyä:

- Estääkö arviointiin ja kehittämiseen suuntautuva ote yhdistystoiminnassa etenkin vapaaehtoisia toimijoita heittäytymästä täysillä mukaan ja nauttimaan toiminnasta?
- Tarkoittavatko jatkuva arviointi ja kehittäminen sitä, että mielenterveysyhdistyksen keskusteluryhmään osallistuva kuntoutuja ja ryhmän ohjaaja miettivät jatkuvasti toiminnan laatua sekä suoriutumistaan sen sijaan, että keskittyisivät ryhmässä käytävään keskusteluun?

Kyllä. Arviointi ja kehittäminen voivat tuntua raskailta. Hankaluus johtuu tavallisesti seuraavista syistä: niihin suhtaudutaan taakkana, niitä ei toteuteta järjestelmällisesti osana yhdistyksen toimintaa tai niistä huolehtiminen on yhden tai kahden ihmisen vastuulla. Etenkin järjestelmällinen arviointi ja kehittäminen, johon osallistuvat kaikki yhdistyksen kannalta tärkeät toimijat, saattaa vaikuttaa aikaa vievältä ja raskaalta prosessilta. Se kuitenkin voidaan, ja kannattaakin toteuttaa kevyellä kaavalla. Tähän avaimena ovat hyvä suunnittelu ja sopivat työkalut.

Tänä päivänä arviointi- ja kehittämistoiminta eivät ole tärkeitä vain laadun varmistamiseksi. Yhteiskunta ja rahoittajat ohjaavat yhdistyksiä kiinnittämään yhä enemmän huomiota näihin asioihin. Arviointiin ja kehittämiseen liittyvät muutokset ja uudet käytännöt asettavat haasteita etenkin yhdistysten vapaaehtoistoimijoille.

Mielenterveyden keskusliitossa (MTKL) huomattiin, että jäsenyhdistykset kaipaavat erityistä tukea toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Sellaisenaan sopivia työkaluja ei tarkoitukseen ollut. Lähdimme MTKL:n aluejohtaja Henri Rinkisen kanssa suunnittelemaan työkalua, jonka avulla jäsenyhdistykset voisivat arvioida ja kehittää toimintaansa ja joka lisäksi tuottaisi liitolle tietoa jäsenyhdistysten tilanteesta ja tarpeista. Tuloksena oli opinnäytetyöni tuotos, arviointi- ja kehittämistyökalu MTKL:n jäsenyhdistyksille. Työkalu on suunnattu nimenomaan mielenterveysyhdistysten luottamushenkilöille. Arviointi toteutetaan ryhmässä keskustelevasti ja siinä on pyritty ottamaan huomioon kaikki yhdistystoiminnan pyörittämisen kannalta tärkeimmät asiat.

Pihnalán (2009, 48) mukaan yhdistystoiminnan arvioinnilla yhdistystä johtavat saavat tietoa siitä, tehdäänkö oikeita asioita, oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan. Tästä yhdistystoiminnan arvioinnissa ja myös arviointi- ja kehittämistyökalussa on yksinkertaisuudessaan kysymys. Kehittämisestä voidaan alkaa puhua siinä vaiheessa, kun arvioinnin tulosten pohjalta suunnataan tulevaa toimintaa ja tehdään muutoksia. Kehittämäni työkalu antaa eväitä ja alkusysäyksen arvioinnin pohjalta tehtävälle kehittämistoiminnalle.

Tässä työssä kuvailen ensin tilaajaorganisaatiota Mielenterveyden keskusliittoa ja sen toimintaympäristön piirteitä sekä perustelen arviointi- ja kehittämistyökalun tarpeellisuutta yleisten järjestömaailman muospaineiden näkökulmasta, sekä MTKL:n näkökulmasta. Työn tietoperustaa koskevassa luvussa tuon esiin yhdistys- ja järjestötoiminnan erityispiirteitä suhteessa MTKL:n jäsenyhdistyksiin ja niiden arviointiin ja kehittämiseen, sekä pohdin, mitä arvioinnissa on otettava huomioon silloin, kun sitä toteutetaan nimenomaan osana yhdistystoimintaa. Luvun lopuksi avaan erilaisia lähestymistapoja arviointiin yleisemmällä tasolla. Arviointi- ja kehittämistyökalua käsittelevässä luvussa keskityn työkalun sisällön, merkityksen, käytön ja

kehittämismahdollisuuksien kuvaamiseen. Lopuksi selvitän opinnäytetyöprosessin piirteitä tutkimuksellisen kehittämistoiminnan näkökulmasta ja tarkastelen sitä arvioivasti.

2 MTKL JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Mielenterveysalan tarina 1990-luvulta lähtien on hyvin samanlainen, kuin muutenkin sosiaali- ja terveysalalla. Valtion järjestämiä palveluja leikattiin rajulla kädellä ja sen jälkeen yksityistäminen ja ulkoistaminen ovat olleet ohjenuorina niiden tuottamisessa. Mielenterveysalan järjestöjen rooli on muuttunut yhteiskunnan muutosten mukana. Eskolan & Karilan (2007, 206) mukaan tänä aikana mielenterveysjärjestöt ovat vahvistaneet voimakkaasti asemiaan toimimalla sekä painostusryhmänä että palvelujen tuottajana. He (2007, 207) myös uskovat, että kansalaistoiminnan mukanaan tuoma osallistuminen ja sosiaalisten verkostojen vahvistuminen ovat luomassa sitä sosiaalista pääomaa, joka luo edellytyksiä väestön mielenterveyden edistämiseen. Samalla Eskola & Karila (2007, 207) kuitenkin muistuttavat, että mielenterveyden edellytysten vahvistaminen edellyttää lisäksi koko julkisen sektorin sekä myös työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhteistä ponnistusta.

Vuonna 2010 laman keskellä sosiaali- ja terveyspalveluiden leikkauksia tehdään taas. On syytä huomioida, että leikkaukset tehdään siltä pohjalta, johon 1990-luvun alun laman aikaan tehtyjen leikkausten osalta jäätiin. Sosiaali- ja terveysalan taloudellista tilannetta ei ole edellisen laman jäljiltä korjattu, ja nyt tehtävät leikkaukset pahentavat entisestään tilannetta, joka on jo kohta 20 vuoden ajan ollut täysin riittämätön turvaamaan kansalaisten terveyteen liittyvät perustarpeet. Tämä koskee myös mielenterveysalaa.

Viime vuosina kunta- ja palvelurakennemuutoksen myötä peruspalveluja on yhdistetty, keskitetty ja yksityistetty ja viety siten kauemmas niiden käyttäjistä niin fyysisesti kuin vaikutusmahdollisuuksienkin osalta. Tilanne on myös mielenterveyspalvelujen osalta venytetty äärimilleen ja hoitoon on vaikea päästä. Jokelan ja Kauhajoen koulusurmien vaikutus on kuitenkin ollut se, että

etenkin nuorten mielenterveyteen on jouduttu kiinnittämään jonkin verran huomiota, millä on ollut osaltaan positiivinen vaikutus yleensä mielenterveyspalvelujen tilanteeseen. Kokonaisuudessaan tilanne on kuitenkin erittäin huono samalla kun erilaiset mielenterveysongelmat lisääntyvät yhteiskunnassa.

STKL:n (2009) mukaan myös sosiaali- ja terveysjärjestöjen mahdollisuudet vastata ihmisten tuen tarpeisiin heikkenevät niiden taloudellisen tilanteen tiukentuessa. Palkattua työvoimaa vähennetään, toimintoja supistetaan ja RAY:n tuesta tulee järjestöille entistä tärkeämpää.

MTKL:n lisäksi Suomessa toimii kaksi mielenterveysalan kattojärjestöä, Suomen Mielenterveysseura, sekä Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto ry. Suomen mielenterveysseura on mielenterveysalan ammattilaisten järjestö ja Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliiton toiminta kohdistuu nimenomaan mielenterveyspotilaiden ja -kuntoutujien perheisiin ja muihin läheisiin. Mielenterveyden keskusliitto on puolestaan mielenterveyspotilaiden ja -kuntoutujien oma järjestö, jossa he jäsenyhdistysten kautta edustavat itse itseään. Tämä näkyy muun muassa siinä, MTKL:ssä arvostetaan erityisen paljon kokemusasiantuntijuutta, eli mielenterveyskuntoutujien tai entisten kuntoutujien omiin kokemuksiin pohjautuvaa tietoa.

Suurin osa MTKL:n jäsenistä on paikallisia mielenterveysyhdistyksiä. Näiden yhdistysten toiminnan perusajatuksena on tukea kuntoutumista mielenterveysongelmista järjestämällä vertaistukea eri muodoissa. Yhdistysten toiminta ei korvaa mielenterveysongelmiin tarvittavia hoito- ja kuntoutuspalveluja, mutta tukee niitä vahvasti. Ennalta ehkäisyn näkökulma on tärkeä. Osallistujat saavat voimaantumisen kokemuksia ja heidän elämänlaatunsa paranee ja sitä kautta hoidon tarve vähenee. Jäsenyhdistyksiin kuuluu myös muutama alueellinen mielenterveysjärjestö ja 14 valtakunnallista järjestöä. Valtakunnalliset jäsenjärjestöt on tarkoitettu nimenomaan tiettyntyyppisestä mielenterveysongelmasta kärsiville tai keskittyvät muuten tiettyyn mielenterveyteen liittyvään aiheeseen, kuten hoito- ja kuntoutusmenetelmien kehittämiseen.

3 JÄRJESTÖJEN MUUTOSPAINHEET JA TARVE ARVIOINTIIN

Kolmas sektori ja järjestömaailma eivät elä erillisinä muusta maailmasta. Yhteiskunnalliset ja maailmanlaajuisetkin muutokset näkyvät uudenlaisina haasteina järjestöjen ja yhdistysten toiminnassa. Muutospaineita tulee monelta suunnalta ja niihin on ennen pitkää reagoitava jollakin tavalla. Arvioinnille ja kehittämiselle on tarve myös MTKL:n jäsenyhdistyksissä.

3.1. Vaatimukset toiminnan määrittelyyn

Tarve arvioida ja kehittää toimintaa on kasvanut. Muun muassa se, että rahoittajille on entistä paremmin perusteltava toiminnan tarpeellisuutta ja vaikuttavuutta, on saanut järjestöt miettimään toiminnan arviointia. Rajavaaran (2007, 12) mukaan kysymys ei ole vain arvioinnin halusta vaan myös lainsäädännön arviointiin velvoittavista vaatimuksista. Arviointi auttaa toiminnan ja sen muotojen määrittelyssä, johon on kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota myös muun muassa verotuksellisista syistä. Järjestöjen on hahmotettava onko niiden toiminta yleishyödyllistä vai ei.

Järjestöjen rooli palvelujen tuottajina on vahvistunut viime vuosina. Sen seurauksena järjestöjen ja yritysten toimintakentät ovat lähentyneet toisiaan ja ollaan tultu tilanteeseen, jossa on tarve aikaisempaa selkeämmin määritellä se, mitä on yleishyödyllinen toiminta. Verohallinnon (2009) nettisivujen mukaan niin kauan, kun yhteisön toiminta voidaan luokitella yleishyödylliseksi, eikä kyse ole elinkeinotoiminnasta, on se vapautettu tuloverotuksesta.

Kysymys on tärkeä yleensä hyvin pienillä resursseilla sinnitteleville järjestöille. Lähes kaikilla MTKL:n jäsenyhdistyksillä on vain yleishyödyllistä toimintaa. Luokittelu tulee kysymykseen etenkin sellaisten yhdistysten kohdalla, jotka tuottavat maksullisia palveluja, joita tarjoavat myös yksityisen sektorin palveluntuottajat.

3.2 Hankkeistuminen

Hankkeet ja niiden kautta saatu rahoitus on nykyään yhdistysten arkipäivää. Hankemaailma tuo tullessaan yhdistyksiin sekä negatiivisia, että positiivisia asioita. Hankkeet edellyttävät suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa sekä seuranta- ja arviointia. Niiden kautta on mahdollista panostaa tiettyihin asioihin kunnolla. Myös hankkeen sisältöön suoraan kuulumaton yhdistyksen perustoiminta saa helposti lisäpotkua hankkeesta.

Hankkeiden pyörittäminen suunnitelmiseen ja raportointeeseen vaatii kuitenkin paljon resursseja, jotka voivat olla pois yhdistyksen perustoiminnasta. Harjun (2007, 16) mukaan kansalais- ja järjestötoiminnan omaehtoisuus ja autonomisuus ei tulevaisuudessa ole itsestänselvyyttä, kohdennetun ja projektirahoituksen yleistyessä. Hankkeiden myötä rahoittajat saavat paljon valtaa määrittellä sitä, mitä yhdistyksissä tehdään, kun yhdistykset pyrkivät tekemään rahoittajien mielenkiinnon herättäviä hankesuunnitelmia.

Mielenterveysalan järjestöjen tärkein rahoittaja RAY myöntää yhä niukemmin yleisavustuksia, ja monet yhdistykset panostavatkin hankerahoituksen hakemiseen. RAY myöntää projektiavustuksia uusien toimintamallien tai -prosessien luomiseen tähtääviin innovatiivisiin kehittämisprojekteihin (RAY 2010). Kehittämisprojekteihin kuuluu tärkeänä osana seuranta, sekä prosessien ja vaikutusten arviointi, jotka kaikkien hakijoiden on huomioitava jo hankesuunnitelmissaan hakiessaan rahoitusta.

3.3 Ammattimaistuminen

Yhdistystoiminta on muuttumassa yhä ammattimaisemmaksi (Järvi-hanke 2010). Ammattimaistuminen liittyy yhdistystoiminnan roolin muuttumiseen yhä enemmän palvelujen tarjoamisen suuntaan. Myös edellisessä kappaleessa kuvailtu hankkeistuminen vaikuttaa ammattimaistumiseen. Hankkeisiin palkataan tavallisesti ainakin yksi työntekijä, jolle helposti kasautuu paljon

luottamushallinnon tai yleensä yhdistyksen perustoiminnan pyörittämiseen liittyviä tehtäviä. Samalla valta ja vastuu siirtyvät vapaaehtoisten käsistä ammattilaisen käsiin.

Ammattilainen työskentelee usein jonkin verran eri lähtökohdista, kuin vapaaehtoiset toimijat. Molemmilla voi olla paljon erilaisia intressejä kyseiseen työhön, mutta työntekijän kohdalla korostuvat kuitenkin rahaan ja työuraan liittyvät tekijät. Mielenterveysyhdistysten vapaaehtoisille taas näyttäisi olevan tärkeää ainakin muiden auttaminen vaikeassa tilanteessa, jonka itsekin on kokenut.

Ammattimaistuminen aiheuttaa tarpeen määritellä uudelleen luottamushallinnon ja muiden vapaaehtoisten roolit ja tehtävät. Työntekijälle on helppo sysätä vastuuta sellaisista asioista, jotka ovat aikaisemmin olleet näiden harteilla. Tämä vapauttaa vapaaehtoisten aikaa ja resursseja sellaisiin asioihin, joihin heillä on eniten motivaatiota panostaa. Valitettavasti vastuiden ja tehtävien siirtyminen työntekijälle usein kuitenkin passivoi vapaaehtoisia.

3.4 Työkaluja tarvitaan

Järjestöjen toimintaan ja sen kehittämiseen liittyvää kirjallisuutta, muuta materiaalia ja menetelmiä on vielä varsin vähän, etenkin suomenkielisenä. Järjestöjen arvioinnissa ei kuitenkaan onneksi tarvitse lähteä liikkeelle täysin lähtökuopista. Aiheesta on kasattuna suhteellisen kattavasti tietoa www.jarjestoarviointi.fi -sivustolla, jota ylläpitää Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto yhteistyössä Terveystietokeskuksen kanssa.

Harjun (2004, 9) mukaan kehittämistyötä ei voi tehdä, jos ei käytössä ole tarvittavia työkaluja. Hän jatkaa, että yritysmaailmaan tarkoitettua kehittämismateriaalia kyllä löytyy yllin kyllin, mutta sitä ei voi sellaisenaan soveltaa arvolähtökohdiltaan täysin toisenlaiseen järjestötoimintaan. Opinnäytetyöni ja siinä kehittämäni arviointi- ja kehittämistyökalu on yksi yritys paikata tätä tilannetta.

3.5 MTKL:n ja sen jäsenyhdistysten tarve toiminnan arviointiin ja kehittämiseen

MTKL haluaa kehittää koko organisaationsa ja jäsenyhdistystensä toimintaa ja arviointi toimii luontevasti kehittämisen lähtökohtana. Itsearviointiin perustuvassa arviointi- ja kehittämistyökalussa korostuu yhdistysten aktiivinen rooli ja osallisuus ja sen tarkoituksena on kannustaa yhdistyksiä itse ottamaan vastuuta toiminnastaan ja sen kehittämisestä. MTKL:n toiminnan perustana ovat jäsenyhdistykset. Siksi liitolle on tärkeää olla selvillä niiden tarpeista ja tukea niitä parhaalla mahdollisella tavalla. Tarjoamalla jäsenyhdistyksille työkalun, se voi kannustaa niitä kehittymään ja saa tietoa niiden toiminnasta, jota se tarvitsee itse kehittyäkseen.

Yhdistyksellä on paremmat mahdollisuudet toimia kokonaisvaltaisesti tavoitteidensa ja missionsa mukaisesti, mikäli perusasiat kuten esimerkiksi talous, viestintä ja luottamushallinnon tehtävät on hoidettu hyvin. Mikään yhdistys ei varmaankaan voi hoitaa kaikkia tehtäviä täydellisesti, ja etenkin pienissä yhdistyksissä tilanne riippuu huomattavan paljon muutaman aktiivisen ihmisen kiinnostuksen kohteista ja osaamisesta. Arvioinnin työkalut ovat paikallisyhdistyksissä vielä suhteellisen vieraita (Järvi-hanke 2010).

Pihnalán (2009, 48) mukaan yhdistysten johto tarvitsee työkaluja voidakseen johdatella keskustelua oikeaan suuntaan, mutta harvalla yhdistyksellä on ollut käytössään yksinkertaisia työvälineitä, joilla on voitu tarkastella omaa toimintaa. Opinnäytetyötä suunnitellessamme ohjaajani aluejohtaja Henri Rinkinen toi esiin käsityksensä MTKL:n jäsenyhdistysten tarpeesta. Hänen mukaansa tarvittiin ”tsekkauslista” jonka avulla yhdistykset voisivat jäsentää toimintaansa, hahmottaa siinä tärkeimmät osa-alueet ja tehdä arviointia. Tämä tarve oli noussut esiin yhteistyössä jäsenyhdistysten kanssa, esimerkiksi heille suunnatuilla järjestötoiminnan perusteet -kursseilla.

Paikallisissa mielenterveysyhdistyksissä toimintaa pyörittävät suurimmaksi osaksi mielenterveyskuntoutujat itse. Henkilökohtainen kokemus mielenterveysongelmista ja yhdistystoiminnan ja vertaistuen positiivisista

vaikutuksista niihin varmasti sitouttavat kuntoutujia ja kokemusasiantuntijoita vahvasti yhdistysten toimintaan. Kuntoutumisvaiheessa voi kuitenkin olla melko epävarmaa se, kuinka paljon pystyy panostamaan yhdistyksen toimintaan tai ottamaan vastuutehtäviä hoidettavakseen, kun oma terveys kaipaa erityistä huomiota ja psyykkiset ongelmat saattavat häiritä normaalia elämää. Tästä syystä mielenterveysyhdistysten toimijat kaipaavat erityistä tukea ja työkaluja voidakseen toimia hyvin.

4 ARVIOINTI

Tässä osiossa tuon esiin arvioinnin eri puolia ja arviointia yhdistyksissä. Jotta yhdistys- ja järjestötoiminta arvioinnin kohteena hahmottuisi paremmin, käsittelen ensin yhdistystoiminnan erityispiirteistä yleensä. Yhdistyksistä ja yhdistystoiminnasta puhuessani tarkoitan paikallisyhdistyksiä ja pieniä valtakunnallisia tai alueellisia yhdistyksiä. Käytän Järvi-hankkeessa kehitettyä paikallisyhdistyksen arviointilomaketta vertailukohtana itse tekemääni arviointi- ja kehittämistyökaluun. Yhdistysten arviointia käsitellessäni käytän lähteenä lähes ainoastaan Järvi-hankkeessa tuotettua materiaalia ja tietoa: hankkeen nettisivuja, www.jarjestoarviointi.fi, sekä Näkökulmia järjestöarviointiin - julkaisua. Yksipuolinen lähteiden käyttö johtuu siitä, että asiasta on kirjoitettu kovin vähän.

4.1 Yhdistystoiminnan erityispiirteet

Yhdistystoiminta eroaa muusta yhteiskuntamme organisoidusta toiminnasta, yritystoiminnasta ja julkisen sektorin toiminnasta. Sitä tehdään yleensä vapaaehtois pohjalta ja ihmisiä motivoivat toimimaan esimerkiksi aate tai auttamisen halu. Harjun (2007, 17) mukaan suomalaisen kansalaistoiminnan muuhun maailmaan verrattaessa harvinaisia piirteitä ovat yhdistyslaki, yleisavustusperiaate, verovapaudet ja -huojennukset sekä toiminnan tukeminen rahapeliyhtiöiden voittovaroista.

Matthies (2007, 69) pohtii pohjoismaisen kolmannen sektorin toimintaa. Hän hälventää siihen liittyviä luuloja sosiaali- ja terveysalan osalta. Matthiesin mielestä yllättävää on, että täällä kansalaistoiminta ei kohdistukaan ensisijaisesti sosiaali- ja terveyspalveluihin vaan vapaa-aikaan, kulttuuriin ja urheiluun sekä etujärjestötoimintaan. Matthiesin mukaan täällä tehty tutkimus on luonut kuvaa pohjoismaisesta kolmannesta sektorista yhteiskunnan ”vahtikoirana”, vaikka todellisuudessa näyttöä tällaisesta roolista ei juuri ole. Esimerkiksi hän mainitsee, että jo paikallistasolla yhdistykset integroivat tärkeisiin tehtäviin mieluummin vallanpitäjiä ja eliittiä kuin varsinaisia kohderyhmiään.

Matthiesin (2007, 69) mukaan mielikuva kolmannen sektorin positiivisista erityispiirteistä (esim. yhteisöllisyys, joustavuus) jää myös tutkimuksellisesti osoittamatta, vaikka niihin vedotaan vahvasti mm. perusteluna järjestöjen roolille palvelutuottajina. Hän myös mainitsee ”lähes täydellisen sukupuolisokeuden” sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Nämä huomiot ovat aika painavaa kritiikkiä pohjoismaisen kolmannen sektorin roolista ja toiminnasta. Varmasti meidän onkin syytä tarkastaa omaa mielikuvaamme yhdistys- ja järjestötoiminnasta, sen merkityksestä ja toimintatavoista, sekä ottaa huomioon paikalliset erityispiirteet.

Järjestöjen mahdollisuuksia palveluntuotantoon on pohdittu viime vuosina erityisen paljon. Tästä näkökulmasta Vuorio (2007, 21) tuo esiin järjestöjen erityispiirteitä suhteessa yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Hänen mukaansa järjestöjen toiminta ei ole sidottu tiukkoihin hallinnollisiin rakenteisiin, joten ne ovat kyenneet kehittämään toimintatapoja, joissa yhdistetään ammatillista osaamista arjen sosiaaliseen tukeen sekä erilaisiin vertais- ja vapaaehtoistoimintoihin. Vertaistuesta on parin vuosikymmenen aikana tullut erittäin suosittu ja tärkeä toimintamuoto. Nylundin (2005, 203) mukaan Suomessa sosiaali- ja terveysalan järjestöillä on vankat perinteet vertaisryhmien perustamisessa. Myös MTKL:n jäsenyhdistykset ovat omaksuneet vertaistuen laajasti toimintansa perustaksi.

Harvat järjestöt näkevät toimintaansa pelkästään palvelujen tuottamisena. Vuorion (2007, 21) mukaan järjestösektori on ollut pioneerina uusien

työmenetelmien kehittämisessä. Hän ei tämän perusteella kuitenkaan näe järjestöjä ensisijaisesti palvelujen tuottajina, kun niiden keskeisiin tehtäviin kuuluu vaikuttamistoiminta, vertais- ja vapaaehtoistoiminta, sekä asiantuntijatehtävät. Vuorion (2007, 22) mielestä monia järjestöjen tuottamia palveluja ei edes ole mahdollista tuottaa markkinaehtoisesti.

Heikkala (2008) jakaa järjestöjen erityispiirteet seuraavasti (kohdat 1-5):

1. ”Jäsenkunnan moninaisuus, moniäänisyys, epämääräisyys ja kohina.
 - Ammatillaiset ja vapaaehtoiset yhdessä”

Lähes kaikessa yhdistystoiminnassa vapaaehtoistyöllä on suuri merkitys ja se vaikuttaa paljon esimerkiksi siihen, miten yhdistystä kannattaa johtaa ja minkälaisia toimintatapoja valitaan. Ammatillaiset ja vapaaehtoiset työskentelevät eri tavalla ja roolien ristiriitaisuus saattaa monesti aiheuttaa ongelmia yhdistyksissä. Toisistaan mahdollisesti paljonkin eroavat jäsenryhmät saattavat olla mukana erilaisista syistä. Yhdistyksen kannalta on hyvä, jos erilaisten jäsenten erilaiset tarpeet saadaan näkyviksi ja niihin reagoidaan.

2. ”Tunteet, intohimot ja henkilökohtaisuus.
 - Omistautuminen, voimakkaat motiivit, aate, sitoutuminen”

Tunteet ohjaavat ihmisen toimintaa, etenkin silloin, kun on kysymys yhdistystoiminnasta. Toiminnassa mukana oleminen voi liittyä hyvinkin syvällisiin arvoihin, aatteisiin ja henkilökohtaisiin tarpeisiin. Tällaisia voivat olla esimerkiksi halu auttaa tai vaikuttaa asioihin, yhteinen ideologia, sosiaaliset suhteet ym...

3. ”Demokratia, yhdessä sovittu päätöksenteko, jäsenen ääni ja osallistaminen.
 - Voiko vapaaehtoisia johtaa vai onko se kannustamista?
 - Päätösvaltasuhteiden epämääräisyys, moniportaisuus, epäselvät roolit”

Jäsenen ääni tulisi tulla yhdistyksen päätöksenteossa mahdollisimman hyvin kuulluksi ja huomioiduksi. Päätöksenteon ja kaiken toiminnan tulisi perustua jäsenten tarpeisiin. Jäsenten aktiivinen osallistuminen ei tapahdu itsestään. Se edellyttää yhdistyksessä muun muassa avointa ja kehittämiseen suuntautunutta ilmapiiriä, jäsenten tarpeiden selvittämistä, erilaisten osallistumismahdollisuuksien tarjoamista ja toimivaa viestintää jäsenten ja luottamushallinnon sekä työntekijöiden välillä.

4. ”Epämuodollisuus, ’keittiön pöytä’, harrastus ja ammatillisuuden puute.
 - Yhtä perhettä, identiteetti, yhteisöllisyys”

Vapaaehtoisilta ei tavallisesti vaadita pätevyyttä, jotta he voisivat toimia yhdistyksessä. Myös luottamustehtävissä on usein ihmisiä, joilla saattaa olla paljon henkilökohtaista kokemusta tai tietoa toiminnan substanssista, mutta yhdistystoiminnan pyörittämiseen liittyvä osaaminen voi olla hyvin pientä. Yhdistyksissä yhteisöllisyyden vaaliminen olisi mielestäni hyvä nähdä vahvasti osana tavoitteellista toimintaa. ”Kotikutoisuus” on myös yksi sana yhdistystoiminnan kuvaamiseen. Se voi tarkoittaa sitä, että toiminta on niiden ihmisten näköistä, jotka sitä kulloinkin tekevät ja toisaalta se voi myös tarkoittaa, että toiminnan laatuun ei juuri kiinnitetä huomiota.

5. ”Puuttuu omistajan ääni, palkkakannustin ja tulosvastuu (yksityinen sektori)
 - Puuttuu virkavastuut, virka-aseman tuoma valta (julkinen sektori)”

Omistajien äänen sijaan yhdistyksessä tulisi kuulua jäsenten ääni, mutta kuten yrityspuolella, toimintaa tulisi ohjata yhteisesti jaettu toiminta-ajatus, tavoitteet ja arvot. Julkisen sektorin tavoin toiminnalla ei tavoitella voittoa, mutta se on yleensä monimuotoisempaa ja osallistavampaa.

MTKL:n jäsenyhdistysten toiminnassa korostuvat jotkin yleisistä järjestö- ja yhdistystoiminnan erityispiirteistä, toisten jäädessä enemmän taka-alalle. Mielenterveysalan yhdistyksissä toimintaan osallistuminen ja sen puitteissa

käsiteltävät asiat ovat hyvin henkilökohtaisia ja arkaluotoisia, ja niistä ei välttämättä haluta kertoa omalle lähipiirille. Mielensterveyskuntoutujat pelkäävät usein leimautumista. Omaan mielensterveyteen liittyvistä asioista ole kovin helppoa puhua, ja osallistuminen mielensterveysyhdistyksen toimintaan voi myös olla tuntua vaikealta, jos pyrkii pitämään omia ongelmia salassa.

MTKL:n jäsenyhdistyksissä toiminnan luomien sosiaalisten suhteiden merkitys ja yhteisöllisyys ovat erittäin vahvoja ja tärkeitä asioita. Käsiteltävien asioiden arkaluontoisuuden vuoksi yhteistoiminta edellyttää suurta luottamusta, joka tukee yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman rakentumista.

Mielensterveysyhdistykset tukevat kuntoutujien arjessa selviytymistä järjestämällä mielekäästä tekemistä, jonka kautta saa vertaistukea ja onnistumisen kokemuksia. Toiminta on hyvin lähellä ihmisten arkea, jolloin sen epämuodollisuus korostuu. Psykkiset sairaudet ja niiden vaikutus ihmisen toimintakykyyn eroavat paljon toisistaan. Mielensterveysongelmia voi saada kuka tahansa. Näistä syistä MTKL:n jäsenyhdistysten jäsenistö on hyvin moninainen.

4.2 Arviointi yhdistyksissä

Miksi yhdistystoimintaa kannattaa arvioida? Järvi-hankkeen nettisivuilla yhdistystoiminnan arvioinnille annetaan seuraavat tehtävät: perustehtävän kirkastaminen, jatkuvan kehittämisen aikaansaaminen, arvioivan toimintakulttuurin rakentaminen, toimijoiden sitoutumisen tukeminen, vuoropuhelun aikaansaaminen ja vaikuttaminen yhdistyksen toimintaan positiivisesti pitkällä tähtäimellä.

Arviointitiedon avulla järjestön toimintaa voidaan muuttaa harkitusti haluttuun suuntaan. Arviointitieto antaa pohjaa toiminnan suunnittelulle ja järjestön menestymistä tukevalle päätöksenteolle. (Harju 2004, 63.) Syitä arviointiin on helppo löytää menestyvästäkin yhdistyksestä. Lisäksi tarvitaan vielä halua ja resursseja arvioinnin toteuttamiseen, ja haasteita voi matkalla tulla vastaan.

Järvi-hankkeen sivuilla tarkastellaan yhdistysten arviointia inhimillisen, sosiaalisen ja fyysisen pääoman kautta. Yhdistyksiä arvioidessa on syytä huomioida näihin kaikkiin kolmeen liittyviä asioita ja Järvi-hankkeen paikallisyhdistysten arviointilomake onkin rakennettu kyseisen kolmijaon pohjalle. Laitimassani arviointi- ja kehittämistyökalussa jako eri osa-alueisiin puolestaan nousee kysymyksestä: Mitä eri kokonaisuuksia tai toimintoja yhdistyksen käytännön toiminnassa ja järjestötyössä voidaan erottaa? Lisäksi on Verso ry:ssä käydyn keskustelun pohjalta pyritty huomioimaan se, mitä osa-alueita yhdistysten toimijat itse hahmottavat ja pitävät tärkeinä toiminnassaan. Jaossa on lähdetty liikkeelle enemmän käytännöstä kuin teoriasta.

Yhdistystoiminta perustuu vapaaehtoistoiminnalle ja yhdistystoiminnan arvioinnista puhuttaessa tarkoitetaan pitkälti vapaaehtoistoiminnan arvioimista. Pihnalalan (2009, 46) mukaan vapaaehtoistyöstä on puuttunut arvioiva työote lähes kokonaan ja arviointi on koettu vieraana ja kielteisenä asiana eikä paikallisyhdistysten toiminnassa ole ollut tavallista arvioida tai seurata toimintaa säännöllisesti. Sopivien työkalujen tarjoaminen yhdistyksille on tärkeää, mutta se ei yksin riitä. Työkaluja on opittava käyttämään ja kehittämistoiminnan tärkeyden tiedostaminen ja sen mukaisen toimintakulttuurin syntyminen yhdistyksiin vie oman aikansa.

Arviointityökalu on tarkoitettu MTKL:n jäsenyhdistysten hallitusten käytettäväksi. Jos yhdistyksessä on työntekijä, hän voi olla mukana. Läheskään kaikissa mielenterveysyhdistyksissä ei kuitenkaan ole työntekijää. Pihnalakin (2009, 52) tuo esiin, että hallitus voi tehdä itsearviointin yhdistyksissä, joissa kaikki toimijat ovat vapaaehtoisia ja että arviointia voivat tehdä myös pienet yhdistykset.

Pihnalalan (2009, 46) mukaan olennaista on selvittää, mitä hyötyä tai lisäarvoa toiminnasta syntyy vapaaehtoisille toimijoille tai yhdistyksen jäsenistölle. Hän jatkaa, että arvioivaa työtettä tarvitaan yhdistyksen perustehtävän kirkastamiseksi, mutta myös strategisen suunnittelun ja ylipäättään tavoitteellisen toiminnan tueksi. Arviointityökalussa osio 'toiminnan lähtökohdat', liittyy suoraan yhdistyksen perustehtävään ja tavoitteisiin. Myös toiminnan vaikutuksia koskeva osio ohjaa pohtimaan, mitä lisäarvoa ja hyötyä toimintaan osallistuvat saavat eri toimintamuodoista. Vastuu varsinaisen

perustehtävän ja olemassaolon oikeutuksen syvällisemmästä pohdinnasta ja määrittelystä jää yhdistysten omalle vastuulle, arviointityökalun keskittyessä enemmän toiminnan eri osa-alueiden hahmottamiseen. Strategiatyöskentelyssä arviointityökalua voidaan käyttää ainakin lähtötilanteen selvittämiseen. Druckerin (2008, 105) mukaan voittoa tavoittelemattomien organisaatioiden strategia alkaa päämäärällä, joka johtaa työsuunnitelmaan, joka puolestaan päättyy oikeiden välineiden antamiseen vapaaehtoisille.

Vapaaehtoistoiminnan arvioinnissa on Pihnalalan (2009, 48) mukaan paneuduttava seuraaviin asioihin: motivoiko toiminta, kannustaako yhdistys koulutukseen ja tarjoaako vapaaehtoistoiminta riittävästi mahdollisuuksia oman osaamisen vahvistamiseen tai kehittämiseen ja vaikuttamiseen. Arviointityökalussa selvitetään näitä asioita lähinnä 'jäsenet ja vapaaehtoiset' -kohdassa. Pihnala (2009, 49) kiinnittää myös huomiota yhdistysten tarjontaan ja hänen mukaansa hallituksen voi olla vaikeaa arvioida sitä, onko tarjonta hyvää. Loimu (2002, 357) kehottaa selvittämään, mitä jäsenet haluavat toiminnalta. Tähän tarkoitukseen voi käyttää säännöllisiä jäsenkyselyitä tai -haastatteluja. Myös arviointityökalun tueksi olisi ehdottomasti hyvä saada jäsenten ja muiden toimintaan osallistuvien näkökulma toiminnan kehittämiseen.

Jäsenyhdistykset on syytä ottaa mukaan myös koko järjestön toimintaa koskevaan arviointiin. Osallisuus arviointiprosessissa todennäköisesti myös aktivoi vapaaehtoistoimijoita paikallis- ja liittotason toiminnassa. Pihnala (2009, 47) uskoo, että luottamusjohto kyllä ottaa vastuuta, kun heidän näkemyksiään arvostetaan. Arviointityökalu ei ole suunniteltu osaksi koko MTKL:n toiminnan arviointia tai strategiaprosessia, mutta sen avulla saatua tietoa voidaan hyödyntää myös laajemman mittakaavan arviointityössä.

Kun jäsenyhdistykset otetaan mukaan arviointiin, tulevat tuloksissa esiin organisaation tarpeet huomattavasti laajemmasta näkökulmasta. Arvioinnin tekemiseen vaikuttavat Vatajan (2009) mukaan muun muassa käsitys tiedosta, toimijuudesta ja asiantuntijuudesta. Nämä käsitykset sanelevat pitkälti sen, halutaanko organisaation eri tasojen näkemykset ottaa huomioon arvioinnissa.

Olemalla mukana (myös koko järjestön) toiminnan arvioinnissa luottamushenkilöt oppivat arvioimaan sitä, tekeekö järjestö oikeita asioita, oikealla tavalla, niin valtakunnan kuin paikallistasonkin näkökulmista. Kun vapaaehtoistoimijat ovat mukana järjestön toiminnan suunnittelu- ja arviointiprosessissa, he oppivat suunnittelemaan omaa toimintaansa vuotta pidemmällä tähtäimellä. Tämä lisää pitkäjänteisyyttä, systemaattisuutta ja jämäkkyyttä toimintaan. (Pihkala 2009, 47)

4.2.1 Yhdistystoiminnan arvioinnin haasteet

Järvi-hankkeen nettisivuilla eritellään yhdistysten arvioinnin haasteita, joiksi mainitaan seuraavat: yhdistysten moninaisuus, asiantuntijakieli ja käsitteet, aktiivisten toimijoiden vähäisyys, pitkäjänteisyyden puute, kyvyttömyys uusiutua (kuoliaaksi vaikeneminen) ja suhtautuminen arviointiin (mielekkyyys). Näihin haasteisiin törmäsin myös arviointi- ja kehittämistyökalua tehdessäni ja tutustuessani MTKL:n jäsenyhdistyksiin.

Yhdistysten moninaisuuden osalta suurin haaste MTKL:n jäsenyhdistyksissä oli yhdistysten koossa. Jäsenissä on paljon pieniä paikallisia mielenterveysyhdistyksiä, jotka eroavat kokonsa puolesta joistakin suurien kaupunkien paikallisyhdistyksistä ja suurimmasta osasta valtakunnallisia jäsenyhdistyksiä. Kaikkia paikallisia yhdistyksiä erotti alueellisista sekä valtakunnallisista yhdistyksistä taas toiminnan sisältö. Paikalliset pyrkivät tarjoamaan paljon erilaisia osallistumismahdollisuuksia, kun taas alueelliset ja valtakunnalliset rajaavat toimintansa sisällön tarkemmin koskemaan tiettyä kohderyhmää tai aihepiiriä.

Jäsenyhdistysten toiminnan sisältöjen erot vaikeuttivat eri toimintamuotoja ja vaikutusten arviointia koskevien osioiden tekoa. Eri toimintamuotoja koskevien kategorioiden tarjoaminen valmiina lomakkeessa osoittautui kömpelöksi, kun yhdistysten toiminnot olivat keskenään erilaisia ja samanlaisetkin toiminnot hahmotettiin ja nimettiin eri tavoin.

Suuremmissa jäsenyhdistyksissä on tavallisesti enemmän osaamista ja myös ammattitaitoista työvoimaa arviointi- ja kehittämistyön toteuttamiseen. Kokoerot vaikuttivat työkalun tekoon siten, että suunnittelin sen mahdollisimman selkeäksi ja yksinkertaiseksi, jotta se toimisi myös pienimpien, täysin vapaaehtoistyön voimin toimivien yhdistysten arvioinnissa. Yksinkertaisuudesta tuskin on haittaa suurempienkaan yhdistysten käytössä. Pyrkimys selkeyteen ja yksinkertaisuuteen tarkoitti muun muassa sitä, että karsin pois kaiken mahdollisen **asiantuntijakielen ja käsitteet**, jotka eivät ole tuttuja yhdistysten arkikielessä.

Aktiivisten toimijoiden vähäisyys aiheuttaa sen, että muutama toimielias kantaa vastuun yhdistyksen toiminnasta ja ylikuormittuu sitä kautta helposti. Vaikka arviointi- ja kehittämistoiminta tuovat paljon hyviä asioita tullessaan, tarvitaan niiden toteuttamiseen kuitenkin resursseiksi vähintään ihmisiä ja heidän aikaansa.

Vapaaehtoisten toteuttamassa toiminnassa tulee helposti vastaan **pitkäjänteisyyden puute** tai jopa suoranainen kammo sitoutumista kohtaan, mikä vaikuttaa olevan yleinen piirre nykyajan ihmisillä. Tämä asettaa haasteita yhdistystoiminnalle monessa mielessä. Arviointi ja kehittäminen ovat pitkäjänteistä puuhaa ja niiden toteutusta vaikeuttaa ihmisten vaihtuminen ja satunnainen sitoutuminen ja osallistuminen. Myös MTKL:n jäsenyhdistyksissä joudutaan toimimaan näissä puitteissa. Koko MTKL:n, kuten suurimman osan muitakin järjestöjä rahoitus varmistuu vain vuodeksi kerrallaan, mikä vaikeuttaa huomattavasti pitkäkestoista, tulevaisuuden haasteita huomioivaa kehittämis- ja strategiatyöskentelyä.

Pihnala (2009, 53) tuo esiin, että monien menestyksekkään historian omaavien yhdistysten pitkään toiminnassa ollut johto kuvittelee, että yhdistys on erinomaisessa kunnossa ja että sillä on riittävää osaamista muuttuvassa toimintaympäristössä. Hänen mukaansa tällaisissa yhdistyksissä on vaarana, että yhdistyksen ja sen toiminnan avoin tarkastelu ja kehittäminen vaietaan kuoliaaksi. Tällöin kysymys on **kyvyttömyydestä uusiutua**. Jäsenten ja toimintaan osallistuvien tarpeiden muuttuessa yhdistyksen toiminta alkaa hiipua ja menettää kiinnostavuutensa. Pihnalalan (2009, 53) mukaan toiminnan jatkuva

arviointi on uudistumiskykyisyyden tae. Hän jatkaa, että kansalaistoimijoiden tulisi elää tässä ajassa, katsoa tulevaisuuteen ja tehdä uudistustyötä kansalaistoiminnan omista lähtökohdista ja voimavaroista käsin.

Yhdistyksissä arvioinnista puhuminen saattaa herättää negatiivisia ajatuksia ja mielikuvan arvostelusta. Tämä vaikuttaa paljon siihen, mikä on niiden **suhtautuminen arviointiin**. Arviointityökalussa ja sen testauksessa pyrin tuomaan esille sitä, että arvioinnissa on kysymys toiminnan kehittämistä ja painottamaan onnistumisten esille tuomista. Romeron (2008, 47) mukaan arvioinnin kannalta kiintoisinta ei edes ole onnistuminen tai epäonnistuminen, vaan se, mitkä tekijät vaikuttavat lopputulokseen. Toisin sanoen: tärkeää on prosessissa tapahtuva oppiminen – ei arvostelu. Arviointi ja oppiminen kulkevat käsi kädessä. Pihnalán (2009, 50) mukaan arvioinnilla on vaikutusta siihen, että yhdistystoiminnassa osaaminen kehittyy ja osaamisen vahvistamisella yhdistys turvaa toiminnan jatkuvuuden.

4.2.2 Sisäinen ja ulkoinen arviointi

Arviointi voidaan karkeasti jakaa kahteen tapaan, sisäiseen ja ulkoiseen arviointiin, joista järjestöissä enemmän käytetty sisäinen arviointi toteutetaan pääasiassa itsearviointeina (Harju 2004, 63). Jos arviointi järjestetään hyvin ja siihen panostetaan, se vie aina työaika ja sitä kautta resursseja. Itsearviointissa kuitenkin säästytään niiltä erillisiltä kuluilta, joita aiheutuisi asiantuntijalla teetetyistä ulkoisista arvioinnista. Kaakkurinniemen (2007) mukaan mitä pienemmästä hankkeesta on kysymys, sitä todennäköisemmin itsearviointi riittää. Harju (2004, 63) puolestaan muistuttaa, että järjestölle tekisi hyvää, jos sen tilaa tarkasteltaisiin määrävuosina myös ulkopuolisen toimesta. Pienillä mielenterveysyhdistyksillä ei tavallisesti ole varaa teettää ulkoisia arviointeja, mutta liittotasolla MTKL:ssä ne ovat joissakin tapauksissa mahdollisia. Opinnäytetöitä ja muita opiskelijoiden tekemiä töitä voitaisiin hyödyntää aikaisempaa enemmän ulkoisten arviointien toteutuksessa myös jäsenyhdistyksissä.

Saikkosen & Paijan (2007, 32) mukaan sisäistä ja ulkoista arviointia ei kannata pitää vaihtoehtoina toisilleen, sillä sisäistä arviointia tarvitaan joka tapauksessa,

ja vain ulkoisen arvioinnin tekemistä on harkittava. Myös Kaakkurinniemi (2007, 37) jakaa tämän ajatuksen mainitsemalla, että hyvän ulkoisen arvioinnin edellytyksenä on hyvin toteutettu sisäinen arviointi. Saikkonen & Pajala (2007, 32) kehottavat ulkoisen arvioinnin tarpeellisuutta mietittäessä keskittymään olennaisimpaan kysymykseen: mitä on tarpeen arvioida? Järjestön on syytä tietää mahdollisimman tarkasti, mihin arvioinnin tulee kohdistua. Tämä edellyttää melko kokonaisvaltaista käsitystä järjestön toiminnasta ja tarpeista.

MTKL:n jäsenyhdistyksissä toiminnan pienimuotoisuuden vuoksi kokonaisuus on helpompi hahmottaa, mutta silloinkin se edellyttää sekä niin sanottua substanssiosaamista, että yhdistystoiminnan osaamista ja oman toiminnan hyvää tuntemusta. Saikkonen & Pajala (2007, 32) suosittelevat varmistamaan, että ulkoista arviointia tilattaessa tilaajalla ja arvioitsijalla olisi yhteinen käsitys vähintäänkin siitä, onko arvioinnin tavoitteena tukea toiminnan kehittämistä vai osoittaa sen vaikutuksia. Tästä on hyvä lähteä liikkeelle myös MTKL:n jäsenyhdistyksissä.

Vatajan (2009, 6) mukaan asiantuntijakeskeisen (ulkoisen) arvioinnin tarkoituksena on tuottaa hyvin perusteltua tietoa keskitetyn suunnittelukoneiston käyttöön pyrkien objektiivisuuteen ja neutraaliuteen. Tällaiset arvioinnit pystytään tekemään ammattimaisesti huomioiden sellaisia asioita, joita sisäisessä arvioinnissa on vaikea nähdä. Ongelmaksi voi kuitenkin muodostua motivaation löytäminen saadun arviointitiedon hyödyntämiseen suunnittelussa ja kehittämisessä. Kun kehittämistyön toteuttajat eivät itse ole olleet mukana prosessin alusta asti myös arvioinnissa, heidän sitoutumisensa kehittämistyöhön voi olla löyhää. Vapaaehtois pohjalta toimivat mielenterveysyhdistysten luottamushenkilöt kokevat varmasti voimauttavammaksi ja innostavammaksi toteuttaa itse omaa toimintaansa koskeva arviointi ja tuoda siten esiin oma asiantuntijuutensa omaa yhdistystä koskevissa asioissa.

“Onnistunut itsearviointi kohdistaa huomion menestymisen kannalta olennaisiin asioihin. Itsearviointi ohjaa ihmisten omaa kehittymistä ja oppimista, vastuunottoa ja sitoutumista työn kehittämiseen. Yhteisesti sovittu ja päätetty itsearviointi auttaa mukana olijoita sitoutumaan järjestön arvoihin ja toiminnan

periaatteisiin. Itsearviointin tulosten hyödyntäminen vahvistaa yhteistä tekemistä, vuorovaikutusta ja toisten työn arvostamista.” (Harju 2004, 69) Itsearviointista voi olla paljon hyötyä niin isolle, kuin pienellekin yhdistykselle. Kun nämä itsearviointista koituvat edut tiedostetaan, on pienimmissäkin yhdistyksissä helppo ottaa ratkaiseva askel kohti itsearviointin toteuttamista.

Harju (2004, 70) toteaa myös, että itsearviointi on aina järjestön oma design-tuote, jota ei voi kopioida muilta, vaan se tulee suunnitella ja toteuttaa kussakin järjestössä sille sopivalla tavalla. Tähän ajatukseen perustuu arviointityökalu. Yksi mahdollisuus toteuttaa arviointeja MTKL:n jäsenyhdistyksissä olisi ollut käyttää Järvi-hankkeessa kehitettyä arviointilomaketta, joka on suunnattu yleensä sosiaali- ja terveysalan paikallisyhdistysten käyttöön. Lomake ei kuitenkaan sisällöltään ja laajuudeltaan vastannut MTKL:n tarvetta ja arviointityökalulle asetettuja tavoitteita.

Itsearviointin luotettavuutta saatetaan epäillä, kun on mahdollista, että arvioinnin tekijä haluaa antaa itsestään ja toiminnastaan todellisuutta paremman kuvan. Virtasen (2007, 194) mukaan olisi kuitenkin karkea virhe ajatella, että täysin riippumaton (ulkoinen) arviointi olisi aina lähtökohtaisesti luotettavaa ja kokonaisvuorovaikutuksellinen (itse-) arviointi epäluotettavaa, kun tilanne voi olla täysin päinvastainenkin. Itsearviointin luotettavuus kärsii, jos sen tekemiseen ei löydy sisäistä motivaatiota. Jos arvioinnin tehtävänä on vain todistaa ulkopuoliselle taholle toiminnan laadukkuutta, näkyy sisäisen motivaation puute todennäköisesti tuloksissa.

Virtanen (2007, 198) uskoo, että oppivat organisaatiot eivät petä itseään arvioimalla itseään liian myönteisessä valossa, vaan suhtautuvat kriittisesti omaan toimintaansa. Sitä paitsi sisäinen ja ulkoinen arviointi eivät aina ole edes verrattavissa toisiinsa, sillä niiden avulla saadaan tietoa osin eri asioista. Virtasen (2007, 194) mukaan kokemuksellinen, käytännöllinen tieto perustuu elettyyn elämään ja toimintaan, eikä sitä voi välttämättä edes saavuttaa ulkopuoliseen tarkasteluun perustuvalla tutkimusotteella.

Arviointityökalun käytössä arviointiin osallistujat arvioivat etupäässä yhdistyksen koko hallituksen toimintaa. Eri asioista vastuu on kuitenkin nimetty tietyille

henkilöille ja yhteisiksi mielletyistä hallituksen tehtävistäkin vastaavat omalta osaltaan yksittäiset hallituksen jäsenet. Tästä syystä arviointi keskittyy osaksi myös yksittäisiin ihmisiin. Osallistajat joutuvat arvioimaan omaa toimintaansa sekä muiden yksittäisten ihmisten toimintaa. Tällöin mukaan voi tulla vertaisarvioinnin piirteitä. Jo itsearviointi edellyttää Harjun (2004, 64) mukaan sopivaa ilmapiiriä. Mutta vertaisarvioinnissa ilmapiiriltä vaaditaan jo paljon enemmän.

Harjun (2004, 63-64) mukaan vertaisarviointia tekevillä ja sen kohteena olevilla on oltava hyvä itsetunto ja arvioinnin osaaminen, sillä kyseessä on erittäin vaativa arvioinnin muoto. Arviointityökalussa on erilliset osiot, joissa arvioidaan puheenjohtajan, sihteerin ja rahastonhoitajan tehtävien hoitoa. Jos nämä selkeästi yksittäisiin ihmisiin kohdistuvat arvioinnin osiot tehdään ryhmässä, kuten arviointityökalun muut osiot, niissä toteutetaan vertaisarviointia. Pysin välttämään tätä tilannetta ja vertaisarviointiin menemistä ohjeistamalla puheenjohtajan, sihteerin ja rahastonhoitajan täyttämään itse heidän tehtäviään koskevat osiot.

Vapaaehtoistoiminnassa itsearviointi saattaa edellyttää ulkopuolista apua. Tämän vuoksi järjestön työntekijöillä tulee olla käytännönläheistä osaamista toiminnan suunnittelusta, seurannasta ja arvioinnista. Työntekijöiden tulee hallita osallistavia menetelmiä, jotta vapaaehtoisten moniäänisyys tulee esille ja kaikki pääsevät mukaan keskusteluun. (Pihkala 2009, 50.) Arviointityökalun käyttö suunniteltiin aluksi siltä pohjalta, että liiton työntekijä, käytännössä aluejohtaja, toimisi fasilitaattorina arviointitilaisuuksissa. Aluejohtajien kokoontumisessa kuitenkin myöhemmin todettiin, että tähän ei olisi resursseja, kun yhdistyksiä on yhtä aluejohtajaa kohden liian suuri määrä. MTKL:n organisaatiossa ei ole välitason alueyhdistyksiä ja aluetoiminnasta vastaavat koko Suomen alueella neljä aluejohtajaa. Lopputulos oli se, että arviointityökalua tullaan käyttämään ilman erillistä fasilitaattoria.

4.2.3 Osallistaminen arvioinnissa

Hyttisen (2009, 2) mukaan osallistavassa arvioinnissa on kysymys siitä, että ne ihmiset tekevät arviointia, joita arvioitava toiminta koskee. Fettermanin empowerment-arviointiin perustuva kompetenssiarviointi on osallistavan arvioinnin menetelmä. Siinä korostuu arvioinnin tekijöiden rooli muutoksen aikaansaamisessa. Vatajan (2007, 2) mukaan kompetenssiarvioinnin lähtökohdiana on vahvistaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja ongelmanratkaisutaitoa suhteessa työhönsä sekä lisätä yhteistä ymmärrystä ja työnäkyä. Kompetenssi-arviointi on suunniteltu pienille työyhteisöille, eikä sellaisenaan sopinut arvioinnin järjestämiseen MTKL:n jäsenyhdistyksille opinnäytetyöni puitteissa. Mutta jos jatkossa yhdistyksien omaan oppimiseen, voimautumiseen ja yhteishenkeen hallitusten sisällä halutaan panostaa, kannattaa kompetenssi-arvioinnin soveltamista miettiä.

Arviointi- ja kehittämistyökalu ei ole perusteellisella tavalla osallistava varsinkaan yllä mainittujen ajatusten mukaan, mutta olen kuitenkin pyrkinyt ottamaan siihen ja sen käyttöön mukaan osallistavia piirteitä. Tästä syystä tässä on mielestäni perusteltua käsitellä osallistuvuutta arvioinnissa. Käsittelen osallistamista tässä myös siksi, että osallistava näkökulma on mielestäni erittäin tärkeä, ja toivon, että kun arviointi- ja kehittämistyökalua kehitetään edelleen, tämä näkökulma otetaan mahdollisimman hyvin huomioon.

Mikäli arviointi- ja kehittämistyökalu olisi tehty täysin osallistavalta pohjalta, se olisi voitu kohdistaa MTKL:n paikallisyhdistysten hallitusten lisäksi tai niiden sijasta yhdistysten jäseniin. Lisäksi työkalussa olisi voitu jättää arvioitavien asioiden valinta enemmän arvioinnin toteuttajien tehtäväksi ja kannustaa muutostarpeiden huomioimiseen yhdistyksen toimintaympäristössä.

Kivipelto (2008, 24) tuo esiin oppimisen suuren merkityksen osallistavassa arvioinnissa. Oppiminen oli tärkeä tavoite myös arviointityökalua tehdessä. Aluksi työkalun ideana oli lähinnä viedä tietoa yhdistyksille yhdistystoiminnan perusasioista ”tsekkauksilistan” muodossa. Ajatuksen kehittyessä arviointityökalun toteutuksen muodoksi tuli sen läpikäyminen ryhmässä keskustellen. Ja vaikka arvioinnin toteuttaminen ryhmässä tuo työkalun käytölle ja hyödyntämiselle haasteita ja riskejä, oli se toteutustapana mielestäni hyvä juuri osallistamisen ja oppimisen näkökulmasta.

Oppimisenäkökulma liittyy myös itsearviointiin ajatukseen. Harjun (2004, 66) mukaan itsearviointi on keskeinen oppimisen väline järjestöissä, sillä siinä tekijän tietoisuus omista tekemisistään ja niiden vaikutuksista lisääntyy ja myös yhteinen oppiminen syvenee. Kivipellon (2008, 26) mukaan osallistavassa arvioinnissa pyritään yhteisen näkemyksen saamiseen arvioitavista asioista. Tähän pohjautuu myös arviointityökalun käyttö. Kivipelto (2008) mainitsee julkaisussa myös muita osallistavan arvioinnin ominaisuuksia. Nämä kaikki eivät toteudu arviointityökalussa tai sen käytössä. Kuten Kivipelto (2008, 24) itsekin toteaa, että osallistavaa arviointia käytetään nykyään yleiskäsitteenä monenlaisille arvioinneille, joissa osallistamisen aste vaihtelee ja se, millaisiin arvioinnin vaiheisiin eri toimijat liittyvät mukaan. Osallistavassa toiminnassa onkin aina kysymys tietyllä tasolla tapahtuvasta osallistamisesta.

Arviointityökalun osallistavuus liittyy seuraaviin seikkoihin:

- Arviointityökalun suunnittelussa, testaamisessa ja arvioinnissa oli mukana neljä jäsenyhdistystä.
- MTKL ei velvoita yhdistyksiä tekemään arviointia, joten sen tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja on kiinni yhdistysten omasta aktiivisuudesta ja kiinnostuksesta.
- Arviointityökalu on (ryhmässä toteutettava) itsearviointi, jossa puheenjohtajalla, sihteerillä ja rahastonhoitajalla on lisäksi omat osuutensa, jotka tehdään henkilökohtaisina itsearvioiteina.
- Toteutus ryhmätyöskentelynä, keskustellen, pyrkimyksenä yhteinen oppiminen ja yhteisen näkemyksen luominen asioista. Nämä antavat mahdollisuuden ryhmän jäsenten osallistumiselle arviointitilanteessa. Käytännössä osallistuminen kuitenkin riippuu hyvin paljon puheenjohtajan roolista ja siitä, kuinka valmiita ryhmässä muuten ollaan ottamaan vastaan kaikkien näkemyksiä, etenkin poikkeavia sellaisia.

Harjun (2004, 64) mukaan järjestön arvioinnin onnistumisen edellytyksiin kuuluva arviointia tukeva ilmapiiri on turvallinen ja ottaa huomioon ihmisten tunteet. Arviointityökalun käytössä vastuu luottamuksellisesta, avoimesta, toisia kunnioittavasta ja osallistumiseen kannustavasta ilmapiiristä jää sille ryhmälle, joka arviointia kulloinkin tekee. Tästä syystä työkalusta on todennäköisesti

enemmän hyötyä yhdistyksissä, joissa tällainen ilmapiiri jo on tai sitä osataan ryhmätilanteissa tukea.

Osallistamisesta puhuttaessa on syytä nostaa esiin myös eettisiä kysymyksiä, kuten se, ketä varten toimintaa, tässä tapauksessa arviointia tehdään ja ketkä siitä eniten hyötyvät. Harjun (2004, 66) mukaan vastaus kysymykseen on yleisellä tasolla helppo – itsearviointia tehdään järjestössä toimijoiden eduksi ja järjestön parhaaksi. Intressejä toiminnan arvioimiseen voi Vatajan (2009, 4) mukaan tulla esimerkiksi seuraavilta suunnilta: organisaation sisältä johdolta, henkilöstöltä ja asiakkailta, ulkopuolelta rahoittajilta, kansalaisilta, asiantuntijoilta tai poliittisilta päättäjiltä. MTKL:n jäsenyhdistysten arvioinnissa lopullisia hyötyjiä ovat yhdistysten toimintaan osallistuvat mielenterveyskuntoutujat, kun yhdistyksen hallinnon toimiessa paremmin, muuttuu yhdistyksen toiminta pikkuhiljaa muutenkin laadukkaammaksi. Arviointityökalun käytöstä hyötyvät suoraan yhdistysten hallitukset saadessaan konkreettista tukea oman toimintansa kehittämiseen. Hyötyjänä on myös MTKL joka saa arvioinnin avulla tietoa jäsenyhdistyksistään. Muutkin Vatajan mainitsevat tahot voivat hyötyä arviointityökalun käytöstä, mutta hyötyminen on epäsuoraa ja vaikeasti todennettavissa.

4.2.4 Vaikutusten arviointi

Suunnitteluvaiheessa yksi opinnäytetyöni tuotoksen tärkeä tavoite oli jäsenyhdistysten toiminnan vaikutusten arvioinnin mahdollistaminen arviointi- ja kehittämistyökalun avulla. Robson (2001, 85) puhuu palveluntuotannon vaikutusten arvioinnista, jonka hän määrittelee seuraavasti: kaikissa palveluissa odotetaan jonkin muuttuvan palvelun tuloksena, ja vaikutusten arviointi pyrkii selvittämään, onko näin tapahtunut vai ei. Tämä tavoite osoittautui arviointityökalun osalta liian kunnianhimoiseksi. Vaikutusten arviointi olisi vaatinut mittareita, joiden pohjalta arviointeihin osallistuvat jäsenyhdistysten hallitukset olisivat voineet arvioida eri osa-alueiden vaikutuksia.

Sopivien mittareiden selvittäminen olisi vaatinut erillisen tutkimuksen, eikä opinnäytetyön puitteissa siihen ollut mahdollisuutta. Robsonin (2001, 87)

mukaan ei kuitenkaan välttämättä kannata tarkastella yleistä tai keskimääräistä vaikutusta eriyttämättömänä kokonaisuutena, vaan on paljon hedelmällisempää kysyä ”mikä toimii, kenelle ja missä olosuhteissa”. Tämän huomioon ottaen ei ehkä olisi ollut tarkoituksenmukaistakaan asettaa kaikkia jäsenyhdistyksiä koskevia, yleisiä mittareita, kun niiden soveltuvuus oli joka tapauksessa ollut epävarmaa. Robsonin (2001, 86) mukaan voidaan myös tutkia todennäköisiä vaikutuksia, jolloin havainnointia, keskusteluja tai henkilökunnan ja johtajien haastatteluja voidaan käyttää epämuodollisesti tuottamaan viitteitä vaikutuksista. Tälle ajatukselle perustuukin valintani ottaa arviointityökaluun mukaan osio, jossa arvioidaan yhdistysten toimintamuotojen todennäköisiä vaikutuksia. Osiossa tuodaan selkeästi esille, että kysymyksessä on nimenomaan arviointiin osallistuvien näkökulma asiasta.

MTKL:n toiminnan päärahoittaja on RAY. Muita rahoittajia ovat Kela, työministeriö, opetusministeriö, ulkoministeriö ja turva-asumiskunnat (MTKL 2010). MTKL:n jäsenyhdistysten toimintaa rahoittavat lisäksi lähinnä kunnat, joiden alueella yhdistykset toimivat. Rahoittajat haluavat tietää toiminnan vaikutuksista, ja rahoitus pystytään varmistamaan paremmin, mikäli vaikutuksista pystytään antamaan näyttöä. Toiminnan vaikutusten selvittämisestä voi olla paljon hyötyä järjestön toiminnalle. Järjestö voi onnistua vaikutusten arvioinnin kautta löytämään uusia toimintatapoja, jotka johtavat siihen, että toimintaa pystytään muuttamaan vaikuttavammaksi. Tämä on kaikin puolin hyväksi järjestölle, kun se pystyy toimimaan tavoitteellisemmin ja laadukkaammin.

Termi vaikutusten arviointi sekoitetaan helposti vaikuttavuuden arviointiin. Järjestöjen vaikutusten arvioinnissa pohditaan Savolaisen & Paijan (2008, 36) mukaan sitä, missä määrin tulokset ovat toteutetun toiminnan tuottamia ja kuinka tulokset koetaan suhteessa alkuperäisiin tavoitteisiin. Heidän mukaansa vaikuttavuuden arviointi puolestaan tarkastelee koko toiminnan vaikutuksia suhteessa asetettuun päämäärään, eli rakentaa sillan toimintaprosessin ja vaikutusten välille osoittaen tapahtuneiden muutosten lisäksi syyt niihin.

Kivipelto (2008, 35-37) pohtii sekä toiminnan, että arviointiprosessin vaikuttavuutta ja erottaa kolme erilaista vaikuttavuuden tyyppiä:

- Kriittinen eli emansipatorinen vaikuttavuus näkyy etenkin heikompiensaisten toimijoiden tietoisuuden kasvuna ja toimintavalmiuksien lisääntymisenä, kykynä edistää kehittämistä ja muutosta yhteiskunnassa. Vaikuttavuuden arvioinnin osallistujat valtaistuvat kehittämään heitä koskevia asioita.
- Osallistava vaikuttavuus näkyy siinä, että toimijat saavat lisää osallistumismahdollisuuksia, aktivoituvat ja löytävät uusia kanavia vaikuttaa heitä koskeviin tilanteisiin.
- Konventionaalinen vaikuttavuus vahvistaa vakiintuneita käytäntöjä ja rakenteita ja säilyttää valtasuhteet ennallaan. Konventionaalisesta vaikuttavuudesta on kysymys, kun arvioinnin tekeminen lähtee asiantuntijoista tai viranomaisista.

Itse arviointiprosessin osalta onkin tärkeää kaivaa esiin sen todelliset tavoitteet ja eettinen puoli ja kysyä myös mitä vaikutuksia itse arviointiprosessilla on. Toiminnan vaikuttavuus on asia, jota pidetään helposti itsestäänselvytenä. Se on kuitenkin yllättävän vaikeaa osoittaa uskottavasti, kun toiminnan kohteena ovat ihmiset. On vaikeaa mitata tarkasti, millä tasolla ihmisen mielenterveys on, ja lähes mahdotonta selvittää minkä kaikkien asioiden seurausta kulloinenkin tilanne on.

Pihkala (2009, 53) korostaa, että muun muassa luottamushenkilöiden vaihtuvuuden vuoksi vie pitkään, ennen kuin yhdistystoiminnassa voidaan nähdä toiminnan vaikuttavuus yksittäisen jäsenen arkielämässä. Vaikuttavuuden selvittäminen vaatii laajaa tutkimusaineistoa. Hyttisen (2008, 9) mukaan järjestöjen interventiot ovat usein paikallisia ja kohdistuvat pieneen ihmisryhmään ja siksi niistä ei useinkaan voida saada päteviä vaikuttavuustilastoja. Hän jatkaa, että järjestöhankkeiden vaikuttavuuteen saatetaan alkaa kiinnittää ylimitoitettuja odotuksia ja silloin on vaarana, että vaikuttavuuden mitattavuus tulee tärkeimmäksi rahoituskriteeriksi, ihmisten saaman avun jäädessä toissijaiseksi. Mielenterveysyhdistystenkin kohdalla on siis syytä keskittyä vaikutusten arviointiin ja suhtautua kriittisesti yhteiskunnan ja rahoittajien ilmaisemiin odotuksiin vaikuttavuuden arvioinnista.

4.2.5 Arviointi ja kehittäminen

Teksti alkaa tästä Robsonin (2001, 108) mukaan puhuttaessa arvioinnista kehittämisenä, voidaan lähteä tarkastelemaan arvioitavaa toimintaa seuraavan kysymyksen kautta: miksi palvelu saa aikaan vaikutuksensa? Palataan siis takaisin toiminnan vaikutuksiin ja niiden selvittämiseen. Robson lisää, että jotta itse kehittämisessä päästään alkuun, on tämän jälkeen tietysti kysyttävä seuraavat kysymykset: miten voisimme muuttaa toimintoa tai palvelua siten, että voisimme vahvistaa toivottuja vaikutuksia? Ja/tai: miten voisimme muuttaa toimintoa tai palvelua vähemmän resursseja vieväksi ja helpommaksi toteuttaa niin, että samalla sen toivottu vaikutus säilyisi? Arviointityökalun tehtävänä on käynnistellä näiden kysymysten pohdintaa yhdistyksissä. Yhdistyksillä on kuitenkin keskenään melko erilaisia valmiuksia kehittämisajatteluun. Joissakin yhdistyksissä iso askel on jo pelkästään sen ymmärtäminen, että on mahdollista toimia toisinkin kuin mihin on totuttu.

Kun puhutaan arvioinnista kehittämisenä, yksi tärkeimmistä asioista on arvioinnissa saatujen tietojen ja tulosten ja hyödyntäminen. Mitä kehittämistoimia suunnitellaan ja toteutetaan saatujen tulosten pohjalta? Miten siirrytään tuloksista johtopäätöksiin ja niistä käytäntöön, yhdistystoiminnan arkeen ja siellä tehtäviin toimenpiteisiin ja muutoksiin? Raportointi on tässä kohdassa tärkeä vaihe, johon kannatta kiinnittää huomiota. Wennbergin (2007) mukaan laajassakin raportissa, jossa toimintaympäristön kuvaus on laveaa, voivat näkemykset ja johtopäätökset puuttua. Kaakkinen (2007) suosittelee suppean ja lyhyen raportin tekemistä. Seppelinin (2007) mukaan raporttia kirjoitettaessa olisi huomioitava kohde, jolle kirjoitetaan ja valita ilmaisu sen mukaan. Kaakkurinniemi (2007) kannustaa harkitsemaan arvioinnin tulosten tiedottamiseen muitakin viestinnän tapoja, kuin kirjallinen raportointi. Hänen mukaansa kannattaisi kokeilla esimerkiksi koulutustilaisuuksia tai seminaareja. Jos raportti on hyvä, tiivis, selkeä ja tarjoaa olennaista tietoa, on paljon todennäköisempää, että sitä tullaan hyödyntämään ja toimenpiteiden käytäntöön siirtäminen mahdollistuu.

Jos arviointi on toteutettu itsearviointina ja mahdollisesti vielä osallistavalla tavalla, ei tulosten käytäntöön vieminen ole välttämättä kovin suuri urakka, eikä

raportille toisaalta tarvitse antaa liian suurta painoarvoa. Wennberg (2007) korostaa, että arvioinnin hyöty on prosessissa, ei raportissa. Hänen mukaansa tulokset syntyvät itse asiassa jo arviointiprosessin aikana, kun ihmiset joutuvat miettimään nykytilaa, pullonkauloja, kehityskohteita ja tavoitteita.

Pihnalán (2009, 52) mukaan arviointi voi toimia suunnan näyttäjänä ja suunnitteluvälineenä hyvissä ajoin ennen toimintasuunnitelman tekoa. Arviointityökalun tarkoituksena on toimia tässä tehtävässä. Verso ry:n toiminnanjohtaja myös mainitsi työkalun testaustilaisuudessa että jos toimintamuotoja koskevaa osiota täyttää sitä mukaa, kun eri toiminnot tapahtuvat, voisi tiedoista olla paljon apua toimintakertomuksen tekemisessä. Pihnalá (2009, 51) korostaa että jotta arvioinnista on iloa, on yhdistyksessä tärkeää oppia kirjoittamaan muistiin asioita, sillä dokumentointi on olennainen osa arviointia.

Kehittämistyön pitkäjänteisyyttä ja arviointitiedon hyödyntämistä yhdistyksissä voi vaikeuttaa hallituksen jäsenten ja puheenjohtajan jopa vuosittainen vaihtuvuus. Pihnalán (2009, 53) mukaan uusien toimijoiden on vaikea sitoutua edellisten vastuunkantajien työhön. Onhan motivoivampaa toimia sellaisten suunnitelmien pohjalta, joihin on itse päässyt vaikuttamaan. Paljon kehittämistyötä on kuitenkin mahdollista tehdä lyhyemmälläkin tähtämellä. Arvioidaan, kehitetään, seurataan, arvioidaan, kehitetään jne... ja muistetaan tuoda myös onnistumiset esiin ja oma kehittyminen näkyväksi!

5 ARVIOINTI- JA KEHITTÄMISTYÖKALU

Pihnalán (2009, 50) mukaan käyttämällä arvioinnin työkaluja, yhdistyksen hallitus saa konkreettista tietoa siitä, mikä yhdistyksessä on kunnossa, ja mitkä ovat ne alueet, joita voi parantaa. Laaditun arviointi- ja kehittämistyökalu on 18-sivuinen lomake, johon kuuluu saatekirje, ohje sekä omat erilliset osiot puheenjohtajalle, sihteerille ja rahastonhoitajalle. Lomakkeessa on enimmäkseen kysymyksiä, joihin on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, mutta myös avoimia kysymyksiä, jotka koskevat lähinnä toiminnan kehittämistä.

Arvioinnin kohteena on koko yhdistyksen toiminta. Tämä on melko kunnianhimoinen tavoite ja tarkoittaakin käytännössä sitä, että työkalussa on pyritty ottamaan mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti huomioon tärkeimmät yhdistysten ja niiden hallitusten jäsenten toimintaan vaikuttavat asiat. Työkalu on koottu seuraavan kysymyksen ympärille: mitkä asiat yhdistyksessä tulisi olla hoidettu ja huomioitu, jotta se voi toimia hyvin, eli toteuttaa mahdollisimman tehokkaasti perustehtävänsä?

Arviointityökalu yhdistää käytännössä kaksi eri arviointitapaa, kyselyn ja keskustelun. Työkalun ohje on tehty mahdollisimman yksinkertaiseksi, selkeäksi ja lyhyeksi, jotta sitä olisi mahdollisimman helppo noudattaa ja jotta yhdistyksille jäisi myös enemmän tilaa käyttää luovuutta arvioinnin toteuttamisessa. Ohjeeseen on koottu vain työkalun käytön kannalta kaikkein oleellisimmat asiat. Työkalun yhteydessä lähetetään myös saatekirje. Arviointityökalu lähetettiin alkukesästä 2010 paperiversiona kaikille MTKL:n Etelä-Suomen alueen jäsenyhdistyksille.

Harjun (2004, 68) mukaan itsearviointin toteuttajat tulisi valmentaa tai kouluttaa arvioinnin tekemiseen. Arviointityökalu on suunniteltu tehtäväksi ryhmässä, jossa on kokemusta ja mahdollisesti myös koulutuksesta saatua osaamista yhdistystoiminnasta ja hallitustyöskentelystä, mutta ei arvioinnin tekemisestä. MTKL järjestää jäsenyhdistyksille suunnattuja yhdistystoimintakursseja. Arviointityökalua on kevään 2010 aikana esitelty näillä kursseilla ja osallistujat ovat pääasiassa suhtautuneet siihen kiinnostuneesti. Kursseilla on tarkoitus myös jatkossa käydä läpi arviointityökalua ja sen käyttömahdollisuuksia, sekä kannustaa osallistujia toteuttamaan sen avulla arviointi omissa yhdistyksissään.

5.1 Kokonaisarviointi ja yhdistyksen hallinnon tuki

Harjun (2004, 66) mukaan arvioinnin kohde tulee määritellä selkeästi ja rajatusti, koska kaikkea ei voida arvioida yhtä aikaa. Liian yleisiä ja monia asiakysymyksiä sisältäviä arviointikohteita ei hänen mielestään myöskään pitäisi valita, sillä silloin arviointi jää helposti liian yleiselle tasolle. Tämä näkemys asettaa arviointityökalulle ison haasteen, sillä sen tavoitteena on

nimenomaan arvioida yhtä aikaa kaikkia oleellisimpia mielenterveysyhdistyksen toimintaa koskevia asioita ja vieläpä pohtia kehittämistoimenpiteitäkin.

Arviointityökalu on eräänlainen yhdistyksen toiminnan kokonaisarviointi. Viirkorpi (2007, 24) korostaa, että kokonaisarviointi on suurpiirteistä ja keskittyy olennaisiin asioihin toisin kuin kohdennetut ja tarkemmat arvioinnit. Hänen mukaansa kokonaisarvioinnin tarkoitus on tukea toiminnan johtamista niin, että organisaatio onnistuu paremmin tavoitteidensa saavuttamisessa. Arviointityökalu pyrkii antamaan hallitukselle paremmat eväät hoitaa tehtäviään yhdistyksessä.

Laatimani työkalu tukee mielenterveysyhdistysten hallitusten osaamista, ja niiden johtamistyötä. Viirkorpi (2007, 24) huomauttaa, että kokonaisarviointi perustuu sille ajatukselle, että organisaation toimintaa ylipäätään voidaan hallita. Hallituksen rooli ja toiminnan johtaminen ovat tärkeitä asioita yhdistyksessä. Yhdistyksen johtajien olisi hyvä tiedostaa vaikutusvaltansa rajat ja olla jollakin lailla selvillä yhdistyksen johtamisen haasteista. Käytännön yhdistystoiminnassa haasteita tuottaa jo hallituksen perustehtävistä huolehtiminen, mihin arviointi- ja kehittämistyökalukin pääasiassa keskittyy. Varsinaisen johtamisosaamisen tavoitteelliseen kehittämiseen eivät yleensä resurssit riitä.

Yhdistysten on muodostettava organisaatio, johdettava sitä ja huolehdittava päätöksenteosta yhdistyslain sanellessa ohjeet rekisteröityjen yhdistysten hallinnoimiseksi. Harjun (2004, 110-112) mukaan järjestön johtaminen on erittäin vaativaa monista niiden erityispiirteistä johtuvista syistä. Myös mielenterveysyhdistysten johtajat eli hallituksen jäsenet ja etenkin puheenjohtaja sekä mahdollinen toiminnanjohtaja tai muu toiminnasta paljon vastuuta kantava työntekijä joutuvat toiminnassaan moninaisten haasteiden eteen suunnatessaan organisaation toimintaa. Arviointi- ja kehittämistyökalun avulla voidaan selkiyttää yhdistyksen tämänhetkistä tilannetta ja tehdä näkyväksi näitä haasteita.

5.2 Mistä hyvä yhdistystoiminta on tehty? Tärkeät osa-alueet

Arviointi- ja kehittämistyökalu pyrkii huomioimaan kaikki yhdistystoiminnan kannalta olennaiset osa-alueet. Aluksi selvitetään yhdistyksen perustiedot, sen taloudellista tilannetta koskevat tiedot ja toimintamuodot. Näiden tietojen kautta MTKL saa yleiskäsityksen yhdistyksen tilanteesta, toiminnasta ja toiminnan laajuudesta. Tämän jälkeen työkalu on jaettu seuraaviin osioihin:

- (Eri toimintamuotojen) vaikutukset

Tämä osio ohjaa pohtimaan toiminnan vaikutuksia. Erityisesti sitä, miten eri toimintamuodot voivat vaikuttaa yksittäisen osallistujan elämään. Vaikutusten erittely ja yksiselitteisten vaikutusten hahmottaminen ylipäätään voi olla hankalaa. Osion tärkein tavoite onkin auttaa kiinnittämään huomiota vaikutuksiin. Yhdistyksissä, joissa arviointi ja mahdollisesti myös vaikutusten arviointi on tuttua, osion tavoitteena on tämän lisäksi auttaa arvioimaan ja priorisoimaan eri toimintamuotoja sen perusteella, mitä vaikutuksia niillä ajatellaan olevan.

- Toiminnan lähtökohdat

Tässä osiossa arvioidaan yhdistyksen toimintaa kokonaisvaltaisesti käymällä läpi toiminnan tarkoitusta, tavoitteita, arvoja, suunnitelmallisuutta, sekä suhtautumista kehittämiseen ja uuden oppimiseen. Yksittäiset kysymykset eivät ole kovin konkreettisia, joten tässä osiossa olisi erityisen tärkeää käyttää kysymysten kohdalla tarpeeksi aikaa, jotta päästään yhteisymmärrykseen siitä, mitä niillä tarkoitetaan ja mitä halutaan vastata.

- Luottamushallinto

Tässä osiossa käydään läpi yhdistyksen hallituksen tehtäviä. Monessa MTKL:n jäsenyhdistyksessä on yksi tai useampikin työntekijä, jolloin hallitus vastaa myös työnantajan tehtävistä. Työnantajuus tuo mukanaan monia velvollisuuksia ja vaatii sitoutumista ja perehtymistä asiaan. Tehtävä on monelle yhdistykselle haasteellinen ja siksi tässä osiossa on erityisesti keskitytty selvittämään työnantajan tehtävien hoitamista. Usein työntekijä vastaa osasta tässä osiossa mainittuja hallituksen tehtäviä. Sekä hallituksen että palkatun työntekijän kannalta on kuitenkin tärkeintä, että tehtävien jaosta on sovittu ja että jako on

selkeä ja molempien osapuolten tiedostama. On toivottavaa, että tässä osiossa syntyy keskustelua tästä tehtävien jaosta.

- Yleiset talousasiat

Tähän osioon on koottu yhdistyksen taloudenhoidon kannalta tärkeimpiä asioita. Osiota täydentää erillinen rahastonhoitajan itsearviointi.

- Tiedottaminen

Osiossa pohditaan tiedotuksen keinoja ja keskitytään siihen, mitä uusia keinoja yhdistys voisi kokeilla. Lisäksi osioon kuuluu muutama kysymys yleisesti viestinnästä yhdistyksessä.

- Yhteistyö

Tässä osiossa selvitetään yhdistyksen yhteistyötahoja ja erityisesti yhteistyötä keskusliiton kanssa.

- Ilmapiiri

Osion tavoitteena on herättää keskustelua ilmapiiriin vaikuttavista asioista ja toimintatavoista yhdistyksessä. Jos tässä kohdassa halutaan mennä syvemmälle aiheeseen, saattaa olla luontevaa keskustella myös yhdistyksen arvoista ja siitä, miten ne näkyvät toiminnassa.

- Jäsenet ja vapaaehtoiset

Tässä osiossa eritellään vapaaehtoistyönä tehtyjä tehtäviä yhdistyksessä sekä arvioidaan vapaaehtoistyön merkitystä ja organisointia. Lisäksi arvioidaan jäsenhankintaa ja jäsenten osallistumista.

- Vahvuudet

Tässä viimeisessä osiossa listataan yhdistyksen vahvuuksia. Tarkoituksena on tuoda esiin yhdistyksen voimavarat ja luoda motivaatiota ja kannustavaa ilmapiiriä arvioinnin lopuksi, jotta saataisiin siten luotua arviointiin osallistuneille sysäys kehittämistyön jatkamiseen.

Yhdistyksen toimintaa voidaan katsoa monesta eri näkökulmasta ja sitä voidaan jakaa ja hahmottaa eri tavoin. Tässä tehty jako on yksi esimerkki, jossa painotukset lähtevät erityisesti MTKL:n jäsenyhdistysten tapeista. Vaikka työkalun sisältö on melko laaja, olen sitä tehdessäni joutunut tekemään valintoja ja rajaamaan pois yhdistysten toiminnan kannalta tärkeitäkin asioita ja kysymyksiä.

5.3 Työkalun käyttö

Teksti alkaa tästä Viirikorven (2007, 24) mukaan yhdistyksissä vapaaehtoisina toimivia ei ehkä kiinnosta arvioinnin ”paperityöt” ja arvioinnin saaminen osaksi yhdistystoimintaa vaatiikin kevyitä tapoja ja toimintamalleja. Lähes 20-sivuisen arviointityökalun ehkä suurin haaste onkin, että sen läpi käyminen voidaan mieltää liian raskaaksi, tylsäksi ”paperityöksi”. Taakkaa on kuitenkin mahdollista keventää eri keinoin. Työkalun ohjeessa ehdotetaan kehittämispäivän järjestämistä hallitukselle. Kehittämispäivän sisältönä olisi arvioinnin toteuttaminen ja sen lisäksi rentoa ja mukavaa yhdessäoloa. Toinen mahdollisuus, jota ohjeessa ei mainita, olisi arvioinnin tekeminen osissa, siten, että aina esimerkiksi hallituksen kokousten yhteydessä täytettäisiin kerrallaan yksi arviointityökalun osio.

Virtasen (2007, 197) mukaan itsearviointi onnistuu vain, jos sen tekijät ovat sisäistäneet oppivan organisaation idean. Todennäköistä on, että kaikissa MTKL:n jäsenyhdistyksissä ei olla valmiita tarkastelemaan omaa toimintaa kriittisesti ja tuomaan esiin puutteita siinä. Tällaisista yhdistyksistä tuskin löytyy intoa arviointityökalun käyttöön. Jos arviointi kuitenkin tehdään, se saatetaan suorittaa vain rutiininomaisesti pakollisena velvollisuutena, jolloin siitä ei ole mitään hyötyä. Virtasen (2007, 197) mukaan itsearviointityökalujen suurin uhka on mekaaninen soveltaminen, joka pahimmillaan johtaa väärin tulkintoihin oman työyhteisön tai organisaation tilanteesta ja kaikkein pahimmassa tapauksessa lannistaa kehittämiseninnostuksen. Oletettavasti arviointityökalun käyttäjät tulevat olemaan yhdistyksiä, joissa ollaan halukkaita oppimaan uutta ja omataan jo valmiiksi jonkin verran kiinnostusta ja edellytyksiä toiminnan arvioimiseen ja kehittämiseen. Asian voi myös ajatella siten, että työkalua eivät

valitettavasti tule käyttämään ne yhdistykset, jotka kaikkein eniten tarvitsisivat yhdistystoiminnan perusasioiden läpikäymistä, arviointia ja kehittämistä.

Arviointityökalu käydään läpi keskustellen. Pihnalán (2009, 52) mukaan arvioinnin aikaansaama vuoropuhelu lisää yhteistä vastuuta ja vähentää yhdistyksessä olevia ja joskus myös hallituksen sisäisiä ristiriitoja. Mielestäni tähän kuitenkin vaikuttaa se tapa, menetelmä tai työkalu, jolla arviointi tehdään, sekä hallituksen sisäinen ilmapiiri ja valmius käsitellä omaa ja yhdistyksen toimintaa kriittisesti. Uskon, että tästä huolimatta arvioinnin aikaansaamalla vuoropuhelulla on lopulta joka tapauksessa positiivinen vaikutus. Esiin saattaa tulla ristiriitoja, joiden selvittäminen voi olla vaikeaa. Kun ongelma tiedostetaan, on kuitenkin mahdollista päästä alkuun sen ratkaisemisessa, vaikka se veisikin aikaa.

Pihnalán (2009, 52) mukaan arviointi tapahtuu aina yhdistyksen tarpeiden mukaan esimerkiksi vuosittain tai hallituskausittain. Arviointi- ja kehittämistyökalu soveltuu hyvin käytettäväksi esimerkiksi kerran vuodessa. Työkalun käyttö on sitä helpompaa, mitä paremmin yhdistys on järjestänyt toimintansa seurannan, esimerkiksi koskien eri toimintamuotoihin osallistuneiden ihmisten määriä. Pihnalán (2009, 46) mukaan yhdistyksissä tarvitaan runsaasti arviointikoulutusta, jotta arvioinnista tulisi osa niiden toiminnan arkea. MTKL:n yhdistystoimintakurssit ovat hyvä kanava tiedottaa arviointityökalusta ja saattavat vastata osaltaan tähän tarpeeseen. Yksi mahdollisuus on myös järjestää erillisiä arviointikoulutuksia esimerkiksi yhteistyössä muiden järjestöjen kanssa.

Arviointi- ja kehittämistyökalu on suunnattu erityisesti MTKL:n jäsenyhdistysten käyttöön, mutta se on melko helposti muokattavissa myös laajemmalle kohderyhmälle sopivaksi. Sitä voidaan käyttää joko lähes sellaisenaan tai muokattuna myös muissa yhdistyksissä ainakin sosiaali- ja terveysalalla.

5.4 Tulevaisuuden kehittämiskohteita

MTKL:n jäsenyhdistyksissä toiminnan arviointia voitaisiin laajentaa myös jäsenistöön ja muihin yhdistysten toimintaan osallistuviin. Heiltä saataisiin varmasti uudenlaisia näkökulmia kehittämistyöhön. Arviointityökalu tarjoaa välineen yhdistysten hallitusten näkemysten esille tuomiseen. Vaikka hallitus on yleensä yhdistyksen kantava voima, saattaa hallituksen jäsenten ja yhdistyksen työntekijän olla vaikeaa asettaa yksittäisen toimintaan osallistuvan ihmisen asemaan, ja nähdä asiat hänen näkökulmastaan. Esimerkiksi koko organisaation alhaalta ylöspäin läpäisevällä Bikva-arviointimallilla voitaisiin saada uudenlaista, tärkeää tietoa MTKL:n ja sen jäsenyhdistysten kehittämisen pohjaksi.

Arviointiaineiston kokoamiseen MTKL:n käyttöön tullaan tarvitsemaan koontitaulukko, johon yhdistysten tiedot ja vastaukset voidaan syöttää mahdollisimman helposti ja nopeasti. Kaikki työkalun kysymykset ja kohdat on numeroitu valmiiksi, mikä helpottaa koontitaulukon tekemistä. Avointen kysymysten runsas määrä tekee koonnista melko työlästä, mutta antaa tarvittaessa myös tärkeää laadullista tietoa yhdistysten toiminnasta.

”Rasti ruutuun” -kysymyksiin voidaan tulevaisuudessa harkita laitettavaksi reilusti tekemääni laajempi asteikko. Yhdistykset saattavat olla varovaisia arvioidessaan toimintaansa. Jos asteikko olisi laajempi, kehittämistarpeet tulisivat siinä selkeämmin esiin piikkeinä myös varovaisemmissa vastauksissa.

Ilmapiiriä koskeva kohta herätti kaikissa testiyhdistyksissä keskustelua, johon osallistuivat myös sellaiset ihmiset, jotka muuten eivät juuri ilmaisseet näkemyksiään arvioinnin aikana. Työkalun alkupäässä tämä kohta saattaisi toimia keskusteleavamman ja osallistuvamman ilmapiirin käynnistäjänä. Nyt se on sijoitettu lomakkeen loppupäähän, mistä sen voisi siirtää alkuun, esimerkiksi heti vaikuttavuuden arvioinnin jälkeen, ennen toiminnan lähtökohtia käsittelevää osiota. Koska ilmapiiriä käsittelevä osio toimi testiyhdistyksissä hyvin, lisäsin työkalun tiedotusta käsittelevään osioon kysymyksen, johon vastataan samalla periaatteella, valitsemalla joitakin kohtia valmiista vaihtoehdoista. Tämäkin osio on kuitenkin vasta lomakkeen loppupuolella, joten sekään ei tässä järjestyksessä toimi arvioinnin alkuvaiheen keskustelun herättelijänä.

Arviointi- ja kehittämistyökalusta on mahdollista myös koota tieto- ja menetelmäpaketti, jossa on mukana lomakkeita, ohjeita ja lisätyökaluja ja -tietoa arvioinnin ja sen käynnistämisen kehittämistyön tueksi. Mikäli työkalua halutaan laajentaa tähän suuntaan, siihen voi lisätä esimerkiksi seuraavat liitteet:

- Palautelomake yksittäisille vertaisryhmille
- Lista linkeistä ja kirjallisuuslähteistä, joista saa yhdistysten kannalta hyödyllistä lisätietoa toiminnan arvioimisesta ja kehittämisestä
 - Pieni tietopaketti yhdistystoiminnan arvioinnista ja itsearviointista
 - Muita kehittämistä tukevia työkaluja, kuten SWOT-analyysin malli
 - Lisäohjeita ja vinkkejä arviointityökalun käyttöön ja erilaisia vaihtoehtoja sen soveltamiseen
 - Järvi-hankeen paikallisyhdistysten arviointiin tarkoitettu lomake vaihtoehtona toteuttaa arviointi kevyemmin ja pienimuotoisemmin
 - Jäsenkyselylomakkeen pohja, jota voi muokata oman yhdistyksen tarpeita vastaavaksi

6 PROSESSI JA KÄYTETYT MENETELMÄT

Opinnäytetyöhöni sisältyi tutkimuksellisia piirteitä, mutta pääpaino oli työelämälähtöisessä toiminnan kehittämisessä. Toikon & Rantasen (2009) käyttämä termi ´tutkimuksellinen kehittämistoiminta´ kuvaakin tässä mielessä hyvin työni luonnetta.

Prosessin voi karkeasti jakaa seuraaviin vaiheisiin:

- Opinnäytetyösuunnitelma
- Perehtyminen arviointiin liittyviin lähteisiin ja tietoperustan hahmottaminen
- Hahmotelmat arviointityökalun aihealueista yhteistyössä ohjaajani kanssa
- Vierailu Versossa – yhdistyksen näkökulman selvittäminen hahmotelluista aihealueista (yhdistyksen toiminnan kannalta tärkeät osa-alueet)
- Arviointityökalun testausversion kokoaminen
- Aluejohtajien tapaaminen ja palaute työkalusta

- Työkalun testaaminen yhdistyksissä
- Työkalun muokkaus ja viimeistely
- Opinnäytetyön kirjoittaminen, työkalun edelleen kehittäminen ja hiominen

Lähes kaikissa vaiheissa tein yhteistyötä opinnäytetyöni ohjaajan kanssa, sekä ohjaavan lehtorin kanssa.

6.1 Aineiston keruu ja siihen valmistautuminen

Opinnäytetyöni tärkeä osa oli testata laatimaani arviointi- ja kehittämistyökalua MTKL:n jäsenyhdistyksissä. Testaukseen osallistuneilta yhdistyksiltä halusin saada tietoa siitä, miten työkalu toimi heidän käytössään. Seuraavaksi kerron menetelmistä, jotka valitsin työkalun toimivuutta koskevan aineiston keräämiseen yhdistyksiltä ja niihin liittyvästä valmistautumisesta. Menetelmät ovat osallistuva havainnointi ja palautekeskustelut.

Osallistuvaan havainnointiin ja palautekeskusteluihin on syytä valmistautua, mutta ehkä valmistautumistakin tärkeämpää on osata suhtautua tilanteisiin avoimesti, ilman, että antaa omien ennakko-oletusten vaikuttaa liiaksi aineiston dokumentointiin. Valmistautuessani aineiston keruuseen pohdin muun muassa seuraavia kysymyksiä: Mitä olisi syytä huomioida palautteen pyytämisessä? Mistä asioista ylipäättään pyydän palautetta (siitä, oliko arviointi hyvä vai myös siitä, miten osallistujat itse mielestään ”onnistuivat” arvioinnin tekemisessä)? Millaista palautetta pyydän (sekä positiivista että negatiivista)? Onko hyvä antaa valmiita kysymyksiä, joihin palautteen antajat vastaavat? Vai onko parempi antaa heille vain tilaa ja mahdollisuus antaa palautetta juuri itse valitsemistaan asioista, joihin heidän huomionsa on kiinnittynyt ilman että itse olen vaikuttanut asiaan ja suunnannut tietoisesti heidän ajatteluaan? Arviointikäynteihin valmistautuessani ajattelin, että jos voin jotenkin vaikuttaa siihen, miten tai millaista palautetta minulle annetaan, haluaisin vaikuttaa seuraavilla tavoilla/seuraaviin asioihin:

- Ilmapiiri on sen verran rento ja luottavainen, että osallistujat uskaltavat olla mahdollisimman rehellisiä. Ei ole hyvä, jos he ovat liian kohteliaita tai varovaisia ja pelkäävät loukkaavansa minua.

- Arviointi innostaa osallistujia ajattelemaan toiminnan kehittämistä ja sen tärkeyttä ja että tämä motivoisi heitä myös ideoimaan arviointityökalun kehittämistä.
- Oma valmius vastaanottaa eri muodoissa tulevaa, myös hyvin kriittistä tai loukkaavaa palautetta yhtäläillä kuin myönteistä.
- Palautteen hankkiminen juuri niistä asioista, joista on mahdollisimman paljon hyötyä arviointityökalun muokkaamisessa ja kehittämisessä.
- Palautekysymysten melko tarkka määrittely.
- Vahva pyrkimys olla avoin niille mahdollisesti esiin tuleville asioille, joita en palautekysymyksissä tai palautetta pyytäessäni osaisi huomioida tai ennakoita.

6.1.1 Osallistuva havainnointi

Valitsin osallistuvan havainnoinnin tutkimusmenetelmäksi, koska se oli käytännön järjestelyjen kannalta järkevää. Arviointityökalun testaustilaisuudet kestivät vähintään kaksi tuntia ja epäilimme opinnäytetyöohjaajani kanssa, että osallistujien jaksaminen ei riittäisi enää arvioinnin jälkeen esimerkiksi haastattelujen tai ryhmähaastattelun tekemiseen ja olisi ollut liian aikaa vievää järjestää erilliset tapaamiset niitä varten. Haastattelua varten olisi myös pitänyt valita testiryhmistä henkilö tai ne henkilöt, joita olisi haastateltu.

Ryhmähaastattelu taas ei mielestäni ollut tarkoituksenmukainen vaihtoehto, sillä halusin tietoa lähinnä arviointityökalun selkeydestä ja kysymyksistä, en niinkään ryhmän sisäisistä asioista. Osallistuva havainnointi oli mielestäni myös hyvä tapa tutustua mielenterveysyhdistysten maailmaan samalla, kun pystyin keskittymään tärkeäksi näkemiini asioihin. En tutkinut täysin tuntematonta ilmiötä ja minulla oli jonkin verran ennako-oletuksia ja käsitys siitä, mihin asioihin keskittyisin havainnoinnissani.

Metsämuuronen (2003, 191) jakaa havainnoinnin neljään asteeseen sen mukaan, kuinka suuri merkitys on havainnoijan osallistumisella havainnoitavaan toimintaan. Metsämuuronen asteikon toisessa päässä on täydellinen havainnointi ja toisessa päässä täydellinen osallistuminen. Oman roolini arviointitilaisuuksissa määrittelin osallistuvaksi havainnoijaksi, koska

suurimman osan ajasta olin enemmän havainnoija kuin osallistuja. En arvioinut yhdistysten toimintaa, kuten yhdistysten hallitusten edustajat, vaan seurasin tilannetta saman pöydän äärestä, osallistuen keskusteluun vain tarvittaessa. Osallistuin lähinnä seuraavissa tilanteissa: selventääkseni arvioinnin kysymyksiä tai sen myötä esiin nousseita asioita, kysyäkseni muiden osallistujien mielipiteitä joistakin lomakkeen kohdista tai vastatakseni heidän kysymyksiinsä.

Kuten osallistuvassa havainnoinnissa on tavallista, osallistumiseni havainnointitilanteiden aikana vaihteli. Se vaihteli myös eri tilaisuuksien välillä. Esimerkiksi Verson arviointitilaisuudessa osallistuin enemmän keskusteluun, kuin Mieli Maasta ry:n tilaisuudessa. Osallistuvan havainnoijan rooli tuntui käytännössä helpommalta, kuin mitä olin odottanut. Olennaiset asiat oli mielestäni suhteellisen helppo hahmottaa ja ehdin hyvin kirjoittaa ne ylös. Arviointitilaisuuksiin osallistuneet eivät juuri kummastelleet rooliani tilanteessa, vaan se näytti tuntuvan kaikista aika luontevalta, eikä vaatinut kovin tarkkaa selvitystä.

6.1.2 Palautekeskustelut

Palautekeskustelu on yleinen ja luonteva tapa selvittää toimintaan osallistuneiden ihmisten näkemyksiä ja kokemuksia kehittämisen kohteena olevasta toiminnasta tai asiasta. Kun palautekeskustelua käytetään aineistonkeruumenetelmänä, nousee tärkeään asemaan palautteen dokumentointi. Äänittämällä palautekeskustelut on mahdollista saada talteen tarkalleen se, mitä osallistujat ovat sanoneet. Arviointi- ja kehittämistyökalun testauksessa näin riittäväksi vain kirjoittaa keskustelutilanteessa ylös esille tulevat asiat.

Rehellisen ja rakentavan palautteen saaminen ei ole itsestäänselvyys. Puitteet ja ilmapiiri kannattaakin rakentaa tällaisen palautteen antamista tukeviksi. Tärkeitä, palautteen antoon ja laatuun vaikuttavia tekijöitä ovat ainakin seuraavat asiat: ryhmän turvallisuus, palautteen kerääjän rooli, palautteen kohteena olevan asian sisältö ja arkaluontoisuus, osallistujien palautteen

antamiseen ja vastaanottamiseen liittyvät valmiudet ja taidot. Arviointi- ja kehittämistyökalun testaustilanteissa ja niiden yhteydessä tai jälkeen käydyissä palautekeskusteluissa pyrin vaikuttamaan edellä mainituista ryhmän turvallisuuteen ja omaan rooliini.

Aallon (2002, 26) mukaan ryhmän turvallisuus on ensiarvoisen tärkeää palautteesta puhuttaessa, koska turvallisissa ihmissuhteissa on huomattavasti helpompaa antaa ja vastaanottaa palautetta. Testiyhdistyksissä arviointiin osallistuneiden henkilöiden muodostamat ryhmät vaikuttivat mielestäni yleisesti ottaen melko turvallisilta. Ilmapiiri näyttäytyi minulle kaikissa niissä hyväksyväenä ja melko rentona. On kuitenkin otettava huomioon, että koska ryhmät koostuivat suurelta osin mielenterveyskuntoutujista, oli niissä turvallisuuden tarve vielä tavallistakin suurempi.

Palautteenantotilanne testaa erityisesti sitä, kuinka turvallisiksi ryhmä koetaan. Vaikka palautetta oli tässä tapauksessa tarkoitus antaa ryhmän ulkopuoliselle henkilölle, vaikutti se olevan osallistujille kuitenkin vaikeaa. Yhdistyksen toiminta aiheena saattoi joiltakin osin olla arviointiin osallistuneille hieman arkaluontoinen. Lähinnä arkaluontoisuus tuli kyseeseen silloin, kun arvioitavat asiat kohdistuivat selkeästi tiettyihin ihmisiin ja heidän toimintaansa yhdistyksessä. Tällainen tilanne saattoi tulla eteen esimerkiksi hallituksen tehtävien hoitoa arvioitaessa. Voi myös olla, että arviointiin osallistuneet kokivat palautteen antamisen tiedollisesti liian haastavaksi tehtäväksi. Saattaa olla vaikeaa antaa palautetta yhdistyksen eri osa-alueita käsittelevästä työkalusta ja sen käytöstä, jos kokee tietävänsä ja ymmärtävänsä hyvin vähän yhdistyksen toimintaan liittyvistä asioista. Palautteeseen liittyvät valmiudet ja taidot vaihtelivat varmastikin paljon eri osallistujien välillä.

Valmistauduin ottamaan palautekeskusteluissa vastaan kaikenlaista palautetta. Pyytäessäni palautetta painotin, että toivon etenkin huomioita siitä, mikä ei toiminut hyvin tai mikä olisi voinut olla paremmin. Halusin palautetta, jota voisin mahdollisimman hyvin hyödyntää työkalun muokkaamisessa. Positiiviset huomiot olivat tärkeitä ja kannustavia, mutta erityisesti halusin kuulla yhdistyksiltä, mikä työkalun sisällössä ja käytössä kaipasi kehittämistä.

Olin varautunut melko hyvin palautteen vastaanottamiseen ja pyytämiseen pohtimalla etukäteen eri aihealueita, joista haluaisin palautetta ja tekemällä varmuuden vuoksi myös lomakkeet palautteen keräämistä varten, mikäli tilanne näyttäisi siltä, että ryhmätilanteessa palautteen antaminen olisi vaikeaa. Palautteen antaminen yhdistyksissä vaihteli paljon. Hyvinkään Versossa paneuduttiin asiaan oikein tosissaan ja sain heiltä runsaasti tärkeää palautetta. Karjaan Kaipparissa ja Tukiyhdistys Majakassa pitkän arviointisession jälkeen ei osallistujilla juuri ollut voimia tai intoa paneutua palautteen antamiseen. Molemmista sain onneksi kuitenkin jotakin irti. Mieli Maasta ry:n kanssa meinasi käydä samoin, mutta yhdistyksen työntekijältä sain sekä paikan päällä, että jälkepäin asiantuntevaa palautetta. En törmännyt tilanteisiin, joissa olisin joutunut vastaanottamaan hyökkävää tai hyvin negatiivista ja arvostelevaa palautetta. Tätä vastoin palaute oli suurelta osin melko varovaista ja positiivista.

6.2 Aineiston analysointi

Käsittelin osallistuvan havainnoinnin ja palautekeskustelujen kautta saamani aineistot yhdessä. Ne olivat pitkälti samassa muodossa dokumentoituani itse molemmat arviointi- ja kehittämistyökalun testaustilaisuuksien yhteydessä. Tästä syystä ne eivät kaivanneet mielestäni erillistä analysointia. Lähestyin havaintoja ja palautteita melko aineistolähtöisesti. Niistä oli suhteellisen hahmottaa seitsemän eri teemaa, jotka olivat:

- a) Tarkennukset ja muokausehdotukset kysymyksiin
 - Huomioita siitä, mitä kohtia lomakkeen kysymyksistä ja vastausvaihtoehdoista tulisi muokata, poistaa, tarkentaa tai mitä niihin tulisi lisätä. Liittyi pitkälti epäselvien kysymysten tekemiseen ymmärrettävämmiksi.
- b) Arvioinnin toteutustapa ja käyttö
 - Arvioinnin puitteisiin, järjestämiseen ja hyödyntämiseen liittyviä asioita.
- c) Lomakkeen rakenne
 - Lähinnä huomioita siitä, miten eri kohdat tulisi sijoittaa tai järjestää lomakkeella.
- d) Työkalun ohje ja saate

- Huomiot koskien työkaluun liittyvää erillistä ohjetta ja saatekirjettä.
- e) Ryhmän toiminta arviointitilanteessa
- Huomioita arviointitilanteen ilmapiiristä, osallistujien rooleista ja osallistumisesta.
- f) Vaikutusten arviointia koskeva osio
- Pohdintaa vaikutusten arvioinnin validiteetista ja luotettavuudesta
- g) Vastausohjeet lomakkeessa
- Huomioita siitä, mitä ja miten itse lomakkeessa tulisi ohjeistaa vastaamista ja arvioinnin tekemistä muuten.

Eniten aineistoa sijoitin kohtaan a ja vähiten kohtaan g. Joihinkin kohtiin olisi myös löytynyt alateemoja, mutta kokonaisuudessaan pienen aineistomäärän vuoksi näin tarpeettomaksi jakaa sitä enää pienempiin palasiin. Mielestäni jakaminen näihin seitsemäänkään osaan ei olisi ollut välttämätöntä, mutta se helpotti jonkin verran aineiston hahmottamista ja hallintaa.

Arviointityökalun työstäminen ja muokkaaminen aineiston pohjalta olisi suhteellisen helposti onnistunut myös ilman teemoittelua tai muita analysointimenetelmiä ja analysointivaihe jäikin kevyeksi. Käytännössä toimin siten, että dokumentoinnin ja teemoittelun jälkeen kävin aineiston läpi kohta kohdalta tehden sen pohjalta arviointityökaluun tarpeellisiksi kokemani muutokset. Aineiston pohjalta ei ollut tarpeellista tehdä johtopäätöksiä, vaan se oli teemoittelun jälkeen hyödynnettävissä sellaisenaan. Yllä kuvailut teemat antavat tässä yhteydessä tiivistetyn kokonaiskuvan aineiston sisällöstä.

Muokatessani työkalua aineiston perusteella pyrin mahdollisimman hyvin ottamaan huomioon kaiken saamani palautteen ja havaintoni, sekä pohtimaan myös sellaisia korjausehdotuksia, jotka eivät ensi silmäyksellä vaikuttaneet erityisen kiinnostavilta tai hyviltä ideoilta. Valikoin palautteista ne kohdat ja asiat, jotka mielestäni tukivat työkalun tehtävää ja tavoitteita ja käytin niitä muokkaustyöhön. Jotkin palautteista antoivat keskenään hieman ristiriitaisen viestin siitä, miten työkalua tulisi muokata. Tällaisten asioiden kohdalla tekemissäni valinnoissa korostuvat omat näkemykseni kyseisistä asioista.

7 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTIA

Opinnäytetyöprosessi eteni suunniteltua hitaammin, mihin vaikuttivat monet tekijät. Suunnitteluvaihe oli innostava. Tämän jälkeen työskentelytarmo ja -tehokkuus vaihtelivat. Opinnäytetyön työstäminen kesti yhteensä vajaan vuoden verran. Asioiden työstäminen ja pohtiminen ajan kanssa on kuitenkin mielestäni antanut tilaa uusille ajatuksille ja näkökulmille, ja opinnäytetyö ja sen tuotoksena oleva työkalu ovat saaneet rauhassa kehittyä. Prosessin puolella välissä aloitin työt eräässä MTKL:n jäsenyhdistyksistä, Suomen Moniääniset ry:ssä. Pääsin sitä kautta tutustumaan intensiivisesti toimintaan, jota varten olin tehnyt arviointityökalun. Työskenneltyäni pari kuukautta Moniäänisissä, näin työkalun uusin silmin ja pystyin tekemään siihen vielä joitakin tärkeitä muokkauksia.

Tutkimuksellisuutta opinnäytetyöprosessissa oli aluksi osin vaikeaa hahmottaa. Tutkimuksellisuus liittyy vahvimmin aineiston keruuseen ja käsittelyyn. Kysymyksessä ei mielestäni ensisijaisesti ole tutkimus, vaan kehittämistoiminta, jossa on tutkimuksellisia piirteitä. Tällainen lähestymistapa palveli tässä tapauksessa paremmin työelämän tarpeita, ja kysymyksessä onkin hyvin työelämälähtöinen opinnäytetyö. Tämä rajasi vapauttani toteuttaa työ parhaaksi katsomallani tavalla ja keskittymistä omasta mielestäni kiinnostavimpiin asioihin. Tällä tavalla kuitenkin opin enemmän työelämästä ja sen todellisista toimintatavoista omalla alallani.

Opinnäytetyö keskittyi arviointi- ja kehittämistyökalun käsittelyyn ja etenkin arviointiin liittyvien asioiden pohdintaan. Prosessia ja etenkin sen tutkimuksellista puolta käsitellään suhteessa näihin asioihin melko lyhyesti. Opinnäytetyössä halusin tuoda esiin etenkin yhdistys- ja järjestötoiminnan arvioinnin maailmaa ja sitä, miten arviointia olisi hyvä tehdä yhdistyksissä ja mitä asioita siinä olisi syytä ottaa huomioon. Seuraavaksi keskityn arvioimaan sitä, miten onnistuin tavoitteissani arviointi- ja kehittämistyökalun ja sen käsittelyn suhteen.

Tavoitteena oli tuottaa työkalu, jonka avulla

- MTKL:n jäsenyhdistykset voivat arvioida ja kehittää toimintaansa
- voidaan hahmottaa MTKL:n jäsenyhdistysten toiminnan tärkeimmät osa-alueet
- MTKL saa tietoa jäsenyhdistysten toiminnasta

Viirkorven (2007, 24) mukaan on hyvä kohdentaa arviointia ja valita arviointiperusteet siten, että niiden pohjalta arviointitulokset palvelevat sekä johtoa, että paikallisia toimijoita. Arviointityökalun tavoitteena onkin tuottaa hyötyä juuri näihin kahteen suuntaan, sekä jäsenyhdistyksille itselleen, että keskusliitolle.

Uskon, että arviointi- ja kehittämistyökalu tulee täyttämään melko hyvin sille asetetut tavoitteet. Asian todellinen laita selvinnee kuitenkin vasta sitten, kun työkalu on ollut jonkin aikaa käytössä yhdistyksillä sekä sillä edellytyksellä, että MTKL:ssä järjestelmällisesti kerätään ja kootaan arviointien kautta saadut tiedot. Työkalua pystytään jatkossa kehittämään paremmin, mikäli MTKL lisäksi kerää yhdistyksiltä myöhemmin palautetta sen käytöstä. Työkalun käyttökelpoisuus joutuu koetukselle myös siinä vaiheessa, kun sitä aletaan muokata paremmaksi. Onko sitä helppo työstää ja kehittää, vai ovatko puitteet liian kankeat ja joudutaankin lähtemään liikkeelle alkukuopista?

Työkalun onnistumisesta kertoo se, miten paljon yhdistykset tulevat käyttämään sitä ja kuinka tyytyväisiä ne ovat siihen ja sen käyttöön. Etenkin työkalun käytön määrään tosin vaikuttaa hyvin paljon se, miten siitä tiedotetaan yhdistyksille ja miten niitä opastetaan työkalun käyttöön. Vapaaehtoistyötä tekevät yhdistysten hallitusten jäsenet ovat tavallisesti kiireisiä, ja yhdistysten toiminnan pyörittämisessä halutaan yleensä keskittyä hoitamaan vain kaikkein tärkeimmät asiat ja rajaamaan pois aikaa vievät toiminnot, joiden merkitystä tai tärkeyttä ei heti pystytä näkemään. Tiedotuksen tehokkuudesta riippuen, vuodelle 2011 realistinen tavoite saattaisi olla, että noin 10 - 20 % Uudenmaan ja Helsingin yhdistyksistä käyttäisi arviointi- ja kehittämistyökalua vuoden loppuun mennessä.

Yhdistysten tyytyväisyyteen työkalun suhteen vaikuttaa ainakin se, miten arviointi toteutetaan ja organisoidaan yhdistyksissä. Jos arvioinnin suunnittelussa osataan tarvittaessa pyytää apua tai tukea liitolta ja liitossa ollaan valmiita tätä tukea antamaan, on paremmat mahdollisuudet siihen, että arviointi tullaan toteuttamaan eri osapuolia tyydyttävällä tavalla.

Arvioinnin toteuttaneiden yhdistysten määrää on helppo seurata MTKL:ssä, mikäli oletetaan, että kaikki arvioinnin tehneet yhdistykset toimittavat työkalun arvioinnin jälkeen liitolle. Yhdistysten tyytyväisyyttä työkaluun on kuitenkin selvitettävä erikseen kysymällä asiaa arvioinnin tehneiden yhdistysten hallituksilta.

8 PÄÄTELMIÄ

Tärkeimpiä tässä opinnäytetyössä esiin nousevia asioita ovat mielestäni seuraavat päätelmät:

- Yhdistystoiminnassa tarvitaan arviointia ja kehittämistä, sekä suoraan toiminnan laadun parantamisen vuoksi, myös ulkoisten vaatimusten vuoksi.
- Yhdistystoiminnassa arviointi- ja kehittämiskäytännöt ovat uusia ja niiden omaksumisessa on paljon haasteita.
- Yhdistystoiminnan arviointiin ja kehittämiseen tarvitaan niiden erityispiirteet huomioon ottavaa materiaalia ja työkaluja.
- Yhdistystoimintaan tarkoitettujen arviointi- ja kehittämismenetelmien ja työkalujen on hyvä olla:
 - Helppoja ja joustavia käyttää
 - Tarpeeksi yleisluontoisia (yhdistysten moninaisuuden vuoksi)
 - Osallistavia
 - Toiminnan onnistumiset ja hyvät puolet esiin tuovia

Arviointi- ja kehittämistyökalussa on pyritty ottamaan huomioon edellä mainitut seikat. Se tarjoaa rungon, jota voidaan jatkossa kehittää ja muokata tarpeen mukaan ja siten siitä voi olla hyötyä myös muille, kuin MTKL:n jäsenyhdistyksille. Toiminnan arviointi työkalua hyödyntämällä antaa

yhdistyksille mahdollisuuden ottaa parempi ote toiminnastaan. Tuloksena mielenterveysyhdistysten hallituksen jäsenet ylpeänä sanoa: ”Meidän yhdistyksemme toiminta on tarkoituksenmukaista ja sellaista, millaista sen halutaankin olevan!”

Kun yhdistystoimijoita kannustetaan tutustumaan arviointiin ja kehittämiseen, kannattaa ensin luoda yhteisymmärrys siitä, että tavoitteena on nimenomaan kyseisen yhdistyksen paras ja että tämän ”parhaan” tietävät varmimmin yhdistyksen toimijat itse. Arviointi- ja kehittämistyökalu on vain keino tuoda esiin ja käyttöön se tieto, joka yhdistyksen hallituksella jo on ja hioa tätä tietoa keskustelemalla.

Arviointi- ja kehittämistyö edellyttää yhdistyksiltä motivaatiota ja halua vastata ajan haasteisiin. Tätä motivaatiota ei voida yhdistykseen viedä, vaan ne joko löytävät sen itse tai sitten eivät. Tärkeää on pyrkiä selventämään yhdistystoimijoiden käsityksiä siitä, mistä arvioinnissa ja kehittämisessä todella on kysymys ja mihin niillä pyritään, jotta niitä ei sivuutettaisi vain siksi, ettei osata nähdä niiden merkitystä ja tärkeyttä oman yhdistyksen toiminnan kannalta. Pihkala (2009, 49) luo uskoa yhdistysten kehittämisessä huomiollaan siitä, että vapaaehtoistoimintaan on tullut uusi sukupolvi, joka haluaa ja on valmis kehittämään toimintaa suunnitelmallisesti.

LÄHTEET

Aalto, Mikko 2002. Parjaavasta kolautteesta korjaavaan palautteeseen. My Generation Oy

Drucker, Peter 2008. Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Hämeenlinna: Talentum

Eskola, Jarkko & Karila, Antti 2007. Mielekäs Suomi – Näkökulmia mielenterveystyöhön. Helsinki: Edita Prima Oy

Harju, Aaro 2007 (toim.). Kansalaistoimintaan kätketty aarre. Espoo: Sivistysliitto kansalaisfoorumi SKAF ry

Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry

Heikkala, Juha 2008. Yhdistyksen/järjestön toiminnan suunnittelu, johtaminen ja kehittäminen. www.versova.fi/media/docs/HEIKKALA120308.pdf Viitattu 13.9.2010

Hyttinen, Nina 2008. Sosiaali- ja terveysviesti 3/2008, 9. www.stkl.fi/lehdempdf/200803_Sotevi.pdf

Högnabba, Stina 2008. Arviointi työtavaksi. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto

Järvi-hanke
www.jarjestoarviointi.fi/tukea_arviointiin/paikallisyhdistyksen_arviointi/ Viitattu 17.10.2010.

Launonen, Paula 2007. Promo 50/2001, 37. (Haastateltavina Jorma Kaakkurinniemi, Markus Seppelin, Mikko Wenberg ja Juha Kaakkinen)
http://jarjestoarviointi-fi-bin.directo.fi/@Bin/42df098b89d60ecd9c6a4110236b7bca/1276509726/application/pdf/1676314/Haastattelu_Promo50.pdf

Loimu, Kari 2002. Yhdistystoiminnan käsikirja. Porvoo: WSOY

Mark, Melvin & Henry, Gary & Julnes, George 2000. Evaluation. San Fransisco

Matthies, Aila-Leena 2007. Toisenlainen kolmas sektori – Pohjoismaiden sosiaali- ja terveysjärjestöt tutkimuksen valossa. Yhteiskuntapolitiikka 72 (2007):1

Metsämuuronen, Jari 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: International Methelp Ky

MTKL www.mtkl.fi/liitto/talous/, viitattu 31.5.2010

Nylund, Marianne 2005. Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Vastapaino

Pihnala, Marja 2009. Näkökulmia järjestöarviointiin. Helsinki: JÄRVI-hanke, 45 - 54

Rajavaara, Marketta 2007. Vaikuttavuusyhteiskunta – Sosiaalisten olojen arvostelusta vaikutusten todentamiseen. Vammala: Kelan tutkimusosasto

RAY <http://www.ray.fi/avustustoiminta/hakeminen/projektiavustus.php>, viitattu 31.5.2010

Romero, Outi 2008. Promo 52/2008, 47. http://jarjestoarviointi-fi-bin.directo.fi/@Bin/58a7b15f39131f28b612f6cb3b7a20cc/1276514180/application/pdf/1676220/Romero_Promo52.pdf

Saikkonen, Paula & Paija, Leea 2007. Promo 47/2007, 32. www.jarjestoarviointi.fi/@Bin/1676139/Saikkonen_Paija_Promo47.pdf

Savolainen, Nella & Paija, Leea 2008. Promo 51/2008, 36. http://www.jarjestoarviointi.fi/@Bin/1676179/Savolainen_Paija_Promo51.pdf

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2009. Tiedote.
www.stkl.fi/tiedote_10.11.2009.html. Viitattu 13.9.2010

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.
Tampere: Tampere University Press

Vataja, Kari 2009. Kenen ääni kuuluu toiminnan arvioinnissa? Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Vataja, Katri 2007. Kompetenssi-arviointimalli työyhteisön kehittämisen välineenä (luentodiat). Stakes

Verohallinto 2009.

http://www.vero.fi/default.asp?path=5,40,89&article=8264&domain=VERO_MAIN

. Viitattu 19.2.2010

Viirkorpi, Paavo 2007. Sosiaali- ja terveysviesti 5/2007, 24.
www.stkl.fi/lehdenpdf/200705_Sotevi.pdf

Virtanen, Petri 2007. Arviointi – Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita Prima Oy

Vuorio, Elina 2007. Yksityiset sosiaali- ja terveystalvelujen tuottajat Varsinais-Suomessa. Tampere: Turun ammattikorkeakoulu

LIITTEET

1 Arviointi- ja kehittämistyökalun kokoamisessa käytetyt lähteet

2 Arviointi- ja kehittämistyökalu osineen

Saatekirje

Ohje

Arviointi- ja kehittämistyökalu

Puheenjohtajan itsearviointi

Sihteerin itsearviointi

Rahastonhoitajan itsearviointi

LIITE 1

Arviointi- ja kehittämistyökalun kokoamisessa käytetyt lähteet

- Loimu, Kari 2002. Yhdistystoiminnan käsikirja. Porvoo: WSOY
- Savijaloista kivijaloiksi -kansio
- Omaishoitajat ja Läheiset – Liitto ry 2008. Yhdistystoiminnan kehittämisen ”tsekkauslista”.
- Suomen Mielenterveysseura 2009. Paikallisten mielenterveysseurojen toiminnan kehittäminen – itsearviointilomake kehittämistyön tueksi.
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, JÄRVI-hanke 2005-2009. Paikallisyhdistyksen arviointilomake.
- Verso ry, pj. Leppänen, Jorma ja kaksi muuta hallituksen jäsentä 2010. Ideointikeskustelu työkalun osioista.

Hyvä MTKL:n jäsenyhdistyksen hallitus!



Mielenterveyden
keskusliitto

Tässä on teille arvioinnin ja kehittämisen työkalu, joka on tarkoitettu MTKL:n jäsenyhdistyksille. Työkalun tavoitteena on:

1. Auttaa jäsenyhdistyksiä hahmottamaan vahvuuksia ja kehittämistarpeita toiminnassaan.
2. Toimia jäsenyhdistyksissä toiminnan kehittämisen lähtökohtana ja tukena.
3. Tuottaa keskusliitolle tietoa jäsenyhdistyksistä, jotta liitto voi paremmin suunnata toimintaansa jäsenyhdistysten tarpeita vastaavaksi.

Työkalu sisältää seuraavat osiot/tiedostot:

Ohje arviointityökalun käyttöön
Arviointityökalu
Puheenjohtajan itsearviointi
Sihteerin itsearviointi
Rahastonhoitajan itsearviointi

MTKL ei julkaise arvioinnin tuloksia. Yhdistys itse voi hyödyntää tuloksia haluamallaan tavalla. MTKL käyttää arvioinneista saatuja tietoja kehittääkseen omaa toimintaansa. Arviointityökalu on kehitetty yhteistyössä jäsenyhdistysten kanssa. Työkalun testaamiseen ja kehittämistyöhön osallistuivat Mielenterveysyhdistys Hyvinkään Verso ry, Tukiyhdistys Majakka ry, Mieli Maasta ry ja Mielenterveysyhdistys Kaippari ry.

Lisätietoja ja neuvoja arviointiin liittyen voi kysellä aluekeskuksista

Helsingin aluekeskus: Henri Rinkinen
henri.rinkinen@mtkl.fi
(09) 5657 7344 tai 0500 844 576

Kuopion aluekeskus: Helena Koskelo-Suomi
helena.koskelo-suomi@mtkl.fi
(017) 369 5083 tai 050 362 7637

Katri Sinkkonen
katri.sinkkonen@mtkl.fi
(017) 369 5082 tai 0500 512 994

Turun aluekeskus: Göran Johansson
goran.johansson@mtkl.fi
050 563 0164

OHJE ARVIOINTITYÖKALUN KÄYTTÖÖN



Tehkää arviointi **hallituksen jäsenten kesken** ja ottakaa halutessanne **toiminnanjohtaja** mukaan. Suositeltava osallistujamäärä arvioinnissa on 6-8 henkeä.

VALMISTELUT

- Järjestäkää arviointia varten **erillinen kokoontuminen**, sopiva, rauhallinen tila ja vähintään **2-4 tuntia** aikaa.
- **Tulostakaa arviointilomake kaikille arviointiin osallistuville** (sivut 6 - 18) jo hyvissä ajoin ennen arviointitilaisuutta, jotta he voivat tutustua lomakkeeseen etukäteen. **Kaikki ottavat oman tulosteensa mukaan yhteiseen arviointitilaisuuteen.**
- Lomakkeen **ensimmäiset sivut 1-4 täytetään ennen varsinaista yhteistä arviointitilaisuutta**. Ne voi täyttää esimerkiksi yhdistyksen työntekijä.
- Yhdistyksen **puheenjohtaja, sihteeri ja rahastonhoitaja täyttävät etukäteen omat, erilliset osuutensa** arviointilomakkeesta.

ARVIOINTITILAISUUDESSA

- Valitkaa tilaisuudelle **puheenjohtaja ja sihteeri**. Puheenjohtaja huolehtii, että arviointi tehdään ohjeiden mukaisesti ja että aikataulussa pysytään. Sihteeri merkitsee lomakkeeseen vastaukset.
- Tehkää arviointi **rauhassa keskustellen**. Kannustakaa kaikkia osallistujia sanomaan mielipiteensä asioihin ja vastatkaa kysymyksiin **yhteisesti muodostetun näkemyksen** mukaisesti. Muistakaa, että **eriävät mielipiteet ovat tärkeitä**, sillä ne auttavat pohtimaan asioita uudesta näkökulmasta!
- Jos mahdollista, täyttäkää arviointilomake **sähköisessä muodossa** suoraan tietokoneelle.

ARVIOINTITILAISUUDEN JÄLKEEN

- **Säilyttäkää itsellenne alkuperäinen versio arvioinnista. Ottakaa siitä kopio ja toimittakaa kopio aluejohtajalle.** Jos täytitte lomakkeen suoraan tietokoneelle, lähettäkää se aluejohtajalle sähköisessä muodossa.

Vinkkejä!

Pitäkää kehittämispäivä, jonka ohjelmaan kuuluu ensin arvioinnin tekeminen, ja sitten jotakin rentoa ja hauskaa tekemistä.

Arvioinnissa on erittäin tärkeää, että tulokset saadaan siirrettyä käytäntöön. Ottakaa arvioinnin tulokset huomioon toiminnan suunnittelussa, etenkin seuraavaa toimintasuunnitelmaa tehdessänne.

Sopikaa arviointitilanteen yhteydessä, milloin ja miten arviointi seuraavan kerran tehdään.

Vastatkaa arvioinnin kysymyksiin sen perusteella, mikä tilanne todella on, eikä sen perusteella, minkä toivoisitte sen olevan tai mitä se olisi ihannetilanteessa. Tällöin kehittämistarpeet on helpompi löytää, ja arvioinnista on teille enemmän hyötyä.

Liiton järjestämät koulutukset (etenkin yhdistystoiminnan perusteet) ovat hyviä tilaisuuksia saada lisätietoa myös työkalun käyttämiseen liittyvissä asioissa. Lisäksi neuvoja voi kysyä myös puhelimitse tai sähköpostitse aluejohtajalta.

ARVIOINTI- JA KEHITTÄMISTYÖKALU MTKL:N JÄSENYHDISTYKSILLE



Mielenterveyden
keskusliitto

Tämä sivu täytetään etukäteen.

1 YHDISTYKSEN TIEDOT

Käytä vastatessa edellisen toimintavuoden tietoja.

Yhdistyksen perustiedot

- 1.1 Yhdistyksen nimi _____
- 1.2 Kotipaikka _____
- 1.3 Perustamisvuosi _____
- 1.4 Jäsenmäärä _____
- 1.5 Jäsenistä omaisia _____
- 1.6 Kaikkien yhdistyksen toimintaan osallistuneiden
määrä vuodessa _____
- 1.7 Työntekijöiden määrä _____
- 1.8 Onko yhdistyksellä omat
(vuokra)tilat? _____

2 TALOUSTIEDOT

Tämä sivu täytetään etukäteen.

Tulot viimeisimmän vahvistetun tilinpäätöksen mukaan €/vuosi

2.1 Jäsenmaksut	_____
2.2 Kannatusjäsenmaksut tai lahjoitukset	_____
2.3 Arpajaiset	_____
2.4 Rahankeräykset	_____
2.5 Osallistumismaksut	_____
2.6 Maksulliset yleisötilaisuudet	_____
2.7 Myyjäiset tai kirpputori	_____
2.8 Opintokeskusten tuki opiskeluun	_____
2.9 Paikalliset yritykset	_____
2.10 RAY: avustus	_____
2.11 Kunnan avustus	_____
2.12 Ministeriön avustus	_____
2.13 TE-keskuksen avustus	_____
2.14 Sivistysjärjestöjen avustukset	_____
2.15 Maakuntien rahastot	_____
2.16 Varallisuus	_____

2.17 Muut tulot, mitkä?

2.18 Kaikki tulot yhteensä

Menot viimeisimmän vahvistetun tilinpäätöksen mukaan €/vuosi

2.19 Tilat

2.20 Kulukorvaukset

2.21 Palkat

2.22 Palkkiot

2.23 Kannustus- ahkeruus- ja työosuusrahat

2.24 Toimistokulut

2.25 Velat

2.26 Muut menot, mitkä?

2.27 Kaikki menot yhteensä

3 TOIMINTAMUODOT

Tämä sivu täytetään etukäteen.

Mitä yhdistyksessä tehtiin edellisenä toimintavuotena? Mitä eri toimintoja se järjesti? Listaa alle kaikki nämä toimintamuodot. Merkitse jokainen toimintamuoto erilliselle riville ja kunkin perään siihen osallistuneiden ihmisten määrä. Jos osallistujamäärä on arvio, merkitse luvun ympärille sulut.

3.1 Lista toimintamuodoista

	Osallistujamäärä edellisenä toimintavuotena (arvio)
3.1.1	
3.1.2	
3.1.3	
3.1.4	
3.1.5	
3.1.6	
3.1.7	
3.1.8	
3.1.9	
3.1.10	
3.1.11	
3.1.12	
3.1.13	
3.1.14	
3.1.15	
3.1.16	
3.1.17	
3.1.18	

3.1.19

3.1.20

3.1.21

3.1.22

3.1.23

3.1.24

3.1.25

3.2 Hankkeet

Mitä hankkeita yhdistys toteutti edellisenä toimintavuonna?

3.2.1

3.2.2

3.2.3

3.2.4

3.2.5

Lisähuomioita

ARVIOINTI- JA KEHITTÄMISTYÖKALU MTKL:N JÄSENYHDISTYKSILLE

**Tämän arvioinnin
tekemiseen osallistuvat:**

Hallituksen jäsenet

Työntekijät

Muut



**Mielenterveyden
keskusliitto**

ARVIOINTI- JA KEHITTÄMISTYÖKALU

Mielenterveyden keskusliitto

Kehittäminen (toimintamuodot)

Lukekaa läpi etukäteen täytetty lista yhdistyksen toimintamuodoista ja niiden osallistujamääristä. Pohtikaa mitä lista kertoo. Kaivataanko jotakin lisää vai pitäisikö jotakin karsia pois? Laittakaa ylös myös kehittämisideoita.

3.3 Toimintamutojen todennäköisten vaikutusten arviointi

Ottakaa kaikkien nähtävälle tai lukekaa ääneen etukäteen täytetty lista yhdistyksen toimintamutoista. Valitkaa listasta muutama mielestänne keskeisin toimintamuto. Miten arvioitte näiden toimintamutojen vaikuttavan yksittäisen osallistujan elämään? Tässä on tarkoitus pohtia ja kirjata ylös mielestänne todennäköisiä vaikutuksia.

Laita tähän alle valitut, keskeiset toimintamudot

Laita tähän jokaisen valitun toimintamudon kohdalle arvio siitä, minkälaisia vaikutuksia sillä on yksittäisen osallistujan elämään

Kehittäminen (vaikutusten arviointi)

Laittakaa tähän ideoita asioiden kehittämiseksi. Voitte esimerkiksi pohtia seuraavia kysymyksiä: Vaikuttaako yhdistyksen toiminta osallistujiin toivotulla tavalla? Voisiko eri toimintamuotojen vaikuttavuutta jotenkin selvittää osallistujilta itseltään? Miten se kannattaisi järjestää?

4 TOIMINNAN LÄHTÖKOHDAT

Merkitse rastilla tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- 4.1 Yhdistyksen toiminnan tarkoitus (toiminta-ajatus) on selkeä ja siitä ollaan yhtä mieltä
- 4.2 Toimintasuunnitelma tehdään yhdistyksen tavoitteiden mukaisesti
- 4.3 Yhdistyksen toiminta on toimintasuunnitelman mukaista
- 4.4 Suunnitelmien toteuttamisessa voi myös käyttää luovuutta
- 4.5 Yhdistyksessä seurataan tavoitteiden toteutumista
- 4.6 Toiminnan taustalla olevista arvoista keskustellaan yhdistyksessä
- 4.7 Uudet yhdistyksen toimintaan liittyvät ideat otetaan vastaan innostuneesti
- 4.8 Yhdistyksen säännöt ovat ajanmukaiset, eivätkä kaipaa uudistamista
- 4.9 Yhdistyksessä arvioidaan säännöllisesti omaa toimintaa
- 4.10 Yhdistyksen toimintaa kehitetään jatkuvasti
- 4.11 Yhdistyksessä arvostetaan uuden oppimista

Samaa mieltä	Jokseen-kin samaa mieltä	Jokseen-kin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa

Kehittäminen (toiminnan lähtökohdat)

Missä asioissa voisitte olla vielä parempia? Laittakaa tähän kehittämisideoita.

5 LUOTTAMUSHALLINTO

Merkitse rastilla tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Hallituksen tehtäviä

- 5.1 Yhdistyksen sääntömääräisten kokousten koolle kutsuminen
- 5.2 Päätösten teko
- 5.3 Päätösten toimeenpano
- 5.4 Päätösten toteutuksen valvonta
- 5.5 Tilinpäätöksen allekirjoitus
- 5.6 Yhdistyksen edustaminen
- 5.7 Toimiminen yhdistyksen lakimääräisenä edustajana (esim. sitoumuksia, sopimuksia tai kauppoja tehtäessä)
- 5.8 Juoksevien asioiden hoito (esim. yhteydenotot viranomaisiin, kirjeet, arkistonhoito)
- 5.9 Sisäisen toiminnan valvonta ja johto
- 5.10 Aloitteiden tekeminen ja yhdistyksen toiminnan kehittäminen
- 5.11 Jäsenluettelon pitäminen
- 5.12 Tiedottaminen

Asia on ok ja hoidossa	Pieni kehittä- mistarve	Suuri kehittä- mistarve	En osaa sanoa

Työnantajan velvollisuudet

Tämä kohta koskee vain niitä yhdistyksiä, joilla oli edellisen toimintavuoden aikana yksi tai useampia palkattuja työntekijöitä.

- 5.13 Esimiehen nimeäminen työntekijälle
- 5.14 Nimetyn esimiehen perehtyminen tehtäviinsä ja työläinsäädäntöön

Asia on ok ja hoidossa	Pieni kehittä- mistarve	Suuri kehittä- mistarve	En osaa sanoa

Asia on ok ja hoidossa	Pieni kehittä- mistarve	Suuri kehittä- mistarve	En osaa sanoa

- 5.15 Yhdistyksen kuuluminen työnantajaliittoon
- 5.16 Työehtosopimuksen noudattaminen
- 5.17 Työaika- ja vuosilomalakien tunteminen
- 5.18 Työsopimuksen tekeminen työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukaisesti
- 5.19 Palkanmaksun hoitaminen
- 5.20 Lomakorvausten ja lomarahojen maksu
- 5.21 Uuden työntekijän perehdyttämisen työhönsä
- 5.22 Työterveyshuollon järjestäminen
- 5.23 Työntekijän fysisestä ja henkisestä turvallisuudesta huolehtiminen
- 5.24 Yksityisyyden suojaaminen työntekijää koskevia tietoja (esim. henkilötiedot ja terveydentilätiedot) käsiteltäessä
- 5.25 Työntekijöiden yhdenverainen kohtelu työssä tai työhönottilanteessa (liittyen esim. ikään, sukupuoleen, terveydentilaan, etniseen alkuperään, vakaumukseen tai perhesuhteisiin)
- 5.26 Työeläke-, tapaturma-, ryhmähenki- ja työttömyysvakuutusten sekä sosiaaliturvamaksujen hoitaminen

Kehittäminen (luottamushallinto)

Missä asioissa voisitte olla vielä parempia? Laittakaa tähän kehittämisideoita.

6 YLEISET TALOUSASIAT

Merkitse rastilla tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- 6.1 Yhdistyksessä selvitetään ja kokeillaan uusia avustusmahdollisuuksia
- 6.2 Yhdistyksellä on tarpeeksi avustusten hakemisessa tarvittavaa osaamista
- 6.3 Yhdistyksellä on tarpeeksi yleensä talousasioihin liittyvää osaamista
- 6.4 Budjetti ja talousarvio laaditaan huolellisesti
- 6.5 Talousarviossa pysytään hyvin
- 6.6 Yhdistyksen käyttämät varainhankinnan keinot ovat hyviä ja tarpeeksi monipuolisia
- 6.7 Yhdistyksen menoista päätetään hallituksessa
- 6.8 Laskut ja tositteet ovat selkeitä
- 6.9 Laskuihin tulee sekä tarkastajan (laskun aiheuttanut henkilö), että hyväksyjän allekirjoitus
- 6.10 Kukaan ei hyväksy omia laskujaan
- 6.11 Hyväksytään vain yhdistyksen kuluja

Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa

Kehittäminen (yleiset talousasiat)

Missä asioissa voisitte olla vielä parempia? Laittakaa tähän kehittämisideoita.

7 TIEDOTTAMINEN

Alla on lista tiedotuksen keinoista. Alleviivatkaa sellaiset keinot, jotka eivät nyt ole käytössä yhdistyksessä, mutta joita kannattaisi mielestänne kokeilla.

7.1 Sanoma- ja paikallislehdet (lehdistötiedotteet ja yhteydenotot toimittajiin)

7.8 Alue- ja paikallisradiot

7.2 Lehtien tapahtuma- ja järjestöpalstat

7.9 Arkipäivän yhteydet omiin naapureihin, työvereihin, yhdistyksiin ja ihmisryhmiin.

7.3 Oma esite

7.10 Säännölliset kokoontumiset yhdistyksen aktiiveille (esim. ryhmien ohjaajat)

7.4 Omat nettisivut

7.11 Sähköpostilistat (esim hallitukselle tai jäsenille)

7.5 Ulkopuolisille suunnatut tilaisuudet ja tapahtumat (esim. keskustelutilaisuus, tutustumisiila, toritapahtuma)

7.12 Soittoringit

7.6 Säännöllisesti lähetettävä jäsenkirje -lehti tai -tiedote

7.13 Muita keinoja?

7.7 Yleiset ilmoitustaulut (esim. kaupoissa ja kirjastoissa)

Merkitse rastilla tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
7.6 Yhdistyksessä suunnitellaan tiedotusta					
7.9 Yhdistyksen hallituksen, aktivien ja mahdollisten työntekijöiden kesken tiedotus on riittävää ja toimii hyvin					
7.10 Jäsenille suunnattu tiedotus on riittävää ja toimii hyvin					
7.10 Yhdistys etsii uusia yhteistyökumppaneita ja tekee aloitteita yhteistyön käynnistämiseksi					
7.11 Yhdistyksellä on riittävästi näkyvyyttä omalla alueellaan					

Kehittäminen (tiedottaminen)

Missä asioissa voisitte olla vielä parempia? Laittakaa tähän kehittämisideoita.

8 YHTEISTYÖ

Merkitse rastilla tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Yhteistyötahot

- 8.1 Yhdistys tekee yhteistyötä kunnan/kaupungin kanssa
8.2 Yhdistys tekee yhteistyötä keskusliiton kanssa
8.3 Yhdistys saa keskusliitolta tarvitsemaansa tukea järjestötyöhön
8.4 Muut yhteistyökumppanit (alle) ja yhteistyön määrä niiden kanssa (oikealle):

Paljon	Jonkin verran	Vähän	Ei ollenkaan	En osaa sanoa

Keskusliitolta saatavan tuen hyödyntäminen

- 8.5 Yhdistys tukee liiton järjestämiin koulutuksiin osallistumista
8.6 Yhdistys käyttää hyväksi liitosta saatavaa materiaalia
8.7 Yhdistys käyttää liittoa apuna tiedottamisessa
8.8 Yhdistys pyytää tarvittaessa liitolta ohjausta tai neuvoja
8.9 Keskusliiton tiedottamista asioista ilmoitetaan tarvittaessa jäsenille

Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa

Vaikutusmahdollisuudet keskusliitossa

- 8.10 Yhdistyksessä on tehty aloitteita liiton hallitukselle
- 8.11 Yhdistys osallistuu liittokokouksiin
- 8.12 Yhdistys tiedottaa tärkeistä toimintaansa liittyvistä asioista keskusliitolle
- 8.13 Yhdistys saa tällä hetkellä riittävästi äänensä kuuluviin liitossa

Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa

Kehittäminen (yhteistyö)

Missä asioissa voisitte olla vielä parempia? Laittakaa tähän kehittämisideoita.

9 ILMAPIIRI

Mitkä seuraavista asioista auttavat mielestänne hyvän ilmapiirin synnyttämisessä? (Alleiviivaa 5 tärkeintä)

- 9.1 Kannustaminen
 - 9.2 Kuunteleminen
 - 9.3 Kunnioittaminen
 - 9.4 Kiittäminen
 - 9.5 Selkeä vastuiden jako
 - 9.6 Yhteiset tavoitteet
 - 9.7 Positiivinen suhtautuminen asioihin
 - 9.8 Kaikkien tasa-arvoinen kohtelu
 - 9.9 Mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin asioihin
 - 9.10 Rento ote ja huumori
 - 9.11 Erilaisuuden arvostaminen
 - 9.12 Avoimuus ja rehellisyys
 - 9.13 Juhlminen
 - 9.14 Tunteiden ilmaiseminen
 - 9.15 Muita asioita? Jatka listaa alle.
-
-
-

Kehittäminen (ilmapiiri)

Laittakaa tähän ideoita asioiden kehittämiseksi. Voitte esimerkiksi pohtia, miten yllä alleviivattuja asioita voitaisiin lisätä yhdistyksen toiminnassa.

10 JÄSENET JA VAPAAEHTOISET

10.1 Mitä vapaaehtoistyöhön perustuvia tehtäviä jäsenet hoitavat yhdistyksessä?

tehtäviä, jotka hoidetaan joko täysin tai lähes täysin vapaaehtoistyönä. (Vapaaehtoistyö tarkoittaa tässä työtä, jota tehdään ilman varsinaista palkkaa. Pelkkä toimintaan osallistuminen ei ole vapaaehtoistyötä, mutta esim. vertaisryhmän vetäminen on.)

Merkitse

Merkitse rastilla tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto.

10.2 Vapaaehtoistyötä pidetään yhdistyksessä erittäin tärkeänä

10.3 Vapaaehtoisten ohjaus on järjestetty hyvin

10.4 Vapaaehtoisille annetaan palautetta heidän toiminnastaan

10.5 Vapaaehtoisia kiitetään ja kannustetaan tarpeeksi

10.6 Vapaaehtoisille annetaan valtaa ja vapautta toteuttaa toimintaa omalla tavallaan

10.7 Yhdistyksessä ollaan kiinnostuneita vapaaehtoisten jaksamisesta

10.8 Vapaaehtoistyöstä kiinnostuneille pyritään löytämään heidän osaamistaan ja kiinnostustaan vastaavia tehtäviä

Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa

- 10.9 Yhdistys hankkii jatkuvasti uusia jäseniä
- 10.10 Jäsenhankinnan keinot ovat riittävät ja hyvät
- 10.11 Tärkeä jäsenhankinnan keino on pyytää ihmisiä mukaan henkilökohtaisesti
- 10.12 Myös nykyisiä jäseniä kannustetaan osallistumaan jäsenhankintaan
- 10.13 Jäseneksi liittymiselle on hyvät, selkeät ohjeet, jotka ovat helposti saatavilla
- 10.14 Jäsenten tarpeet ja kiinnostuksen kohteet otetaan huomioon toiminnan suunnittelussa
- 10.15 Uudet jäsenet perehdytetään tai heille annetaan tiedotuspaketti yhdistyksen toiminnasta
- 10.16 Yhdistys tarjoaa jäsenilleen erilaisia osallistumismahdollisuuksia
- 10.17 Jäsenillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa yhdistyksen toimintaan
- 10.18 Vuosikokouksiin osallistuu hallituksen lisäksi tarpeeksi paljon jäseniä

Kehittäminen (jäsenet ja vapaaehtoiset)

Missä asioissa voisitte olla vielä parempia? Laittakaa tähän kehittämisideoita.

11 YHDISTYKSEN VAHVUUDET

Listatkaa tähän yhdistyksen vahvuuksia, niitä asioita, joissa erityisesti olette hyviä! (Vähintään 3 asiaa)

12 PUHEENJOHTAJAN TEHTÄVIÄ

Tämän kohdan täyttää yhdistyksen puheenjohtaja ennen yhteistä arviointitilaisuutta. Tätä lomaketta vastauksineen ei käydä läpi varsinaisessa arviointitilaisuudessa, mutta se toimitetaan muun arviointimateriaalin kanssa keskusliittoon.

Rastita tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto

- 12.1 Päätösten valmistelu (esityslistaan tulevat asiat)
- 12.2 Hallituksen kokousten johtaminen
- 12.3 Hallituksen päätösten toteuttamisen seuranta
- 12.4 Toimiminen yhdistyksen keulakuvana (ulkoisten suhteiden hoito)
- 12.5 Yhdistyksen toiminnan kehittäminen
- 12.6 Tärkeimpiin käytännön töihin osallistuminen
- 12.7 Yhdistyksen virallisten asiakirjojen allekirjoitus
- 12.8 Yhdistysrekisteriin tehtävän muutosilmoituksen allekirjoitus

Asia on ok ja hoidossa	Pieni kehittä- mistarve	Suuri kehittä- mistarve	En osaa sanoa

Kehittäminen (puheenjohtajan tehtävät)

Kirjoita tähän ajatuksiasi puheenjohtajana olemisesta ja puheenjohtajan tehtävistä yhdistyksessä. Voit pohtia esimerkiksi seuraavia kysymyksiä: Missä asioissa haluaisit kehittää puheenjohtajana? Mitkä ovat vahvuutesi puheenjohtajana?

13 SIHTEERIN TEHTÄVIÄ

Tämän kohdan täyttää yhdistyksen sihteeri ennen yhteistä arviointitilaisuutta. Tätä lomaketta vastauksineen ei käydä läpi varsinaisessa arviointitilaisuudessa, mutta se toimitetaan muun arviointimateriaalin kanssa keskusliittoon.

	Asia on ok ja hoidossa	Pieni kehittä- mistarve	Suuri kehittä- mistarve	En osaa sanoa
13.1 Pöytäkirjojen laatiminen				
13.2 Toimintakertomuksen luonnoksen laatiminen				
13.3 Toimintasuunnitelman luonnoksen laatiminen				
13.4 Kirjeiden ja asiakirjojen kirjoittaminen				
13.5 Toimistotöiden tekeminen, postittaminen ja kopiointi				
13.6 Kokousten valmistelu (käytännön järjestelyt)				
13.7 Arkistonhoito				
13.8 Ilmoitukset viranomaisille ja liittoon				
13.9 Muutosilmoitusten tekeminen yhdistysrekisteriin				

Kehittäminen (sihteerin tehtävät)

Kirjoita tähän ajatuksiasi sihteerinä olemisesta ja sihteerin tehtävistä yhdistyksessä. Voit pohtia esimerkiksi seuraavia kysymyksiä: Missä asioissa haluaisit kehittyä sihteerinä? Mitkä ovat vahvuutesi sihteerinä?

14 RAHASTONHOITAJAN TEHTÄVIÄ

Tämän kohdan täyttää yhdistyksen rahastonhoitaja ennen yhteistä arviointitilaisuutta. Tätä lomaketta vastauksineen ei käydä läpi varsinaisessa arviointitilaisuudessa, mutta se toimitetaan muun arviointimateriaalin kanssa keskusliittoon.

	Asia on ok ja hoidossa	Pieni kehittä- mistarve	Suuri kehittä- mistarve	En osaa sanoa
14.1 Maksuliikenne (laskujen maksaminen)				
14.2 Kuifeista huolehtiminen				
14.3 Pankkiasioiden hoito				
14.4 Kirjanpito				
14.5 Käteiskassan hoito				
14.6 Tilinpäätöksen laatiminen				
14.7 Talousarvion toteutumisen seuranta ja hallituksen pitäminen ajan tasalla taloudellisesta tilanteesta				
14.8 Avustaa hallitusta talouden suunnittelussa				
14.9 Talousarvioin tekeminen				
14.10 Rahoituslaskelman tekeminen (varmistetaan rahojen riittävyys)				
14.11 Veroilmoitus (jos sitä tarvitaan)				
14.12 Yhteydenpito tilitoimistoon				

Kehittäminen (rahastonhoitajan tehtävät)

Kirjoita tähän ajatuksiasi rahastonhoitajana olemisesta ja rahastonhoitajan tehtävistä yhdistyksessä. Voit pohtia esimerkiksi seuraavia kysymyksiä: Missä asioissa haluaisit kehittää rahastonhoitajana? Mitkä ovat vahvuutesi rahastonhoitajana?

