

Iloa hallitustyöskentelyyn

Diabetesliitto, järjestöpäivät 24.5.2015
Vesa Salmi

Mikä vie iloa hallitustyöskentelystä?

- "Olisi jotain muuta kuin puurtamista"
- "Väsymystä, näköalattomuutta, jääty pyörimään negatiiviseen kehään"
- "On leipäännytty, velvollisuudentunnosta pyöritetään toimintaa"
- **Merkitys?**
- **Jatkuvuus?**

Esityksen sisältöä

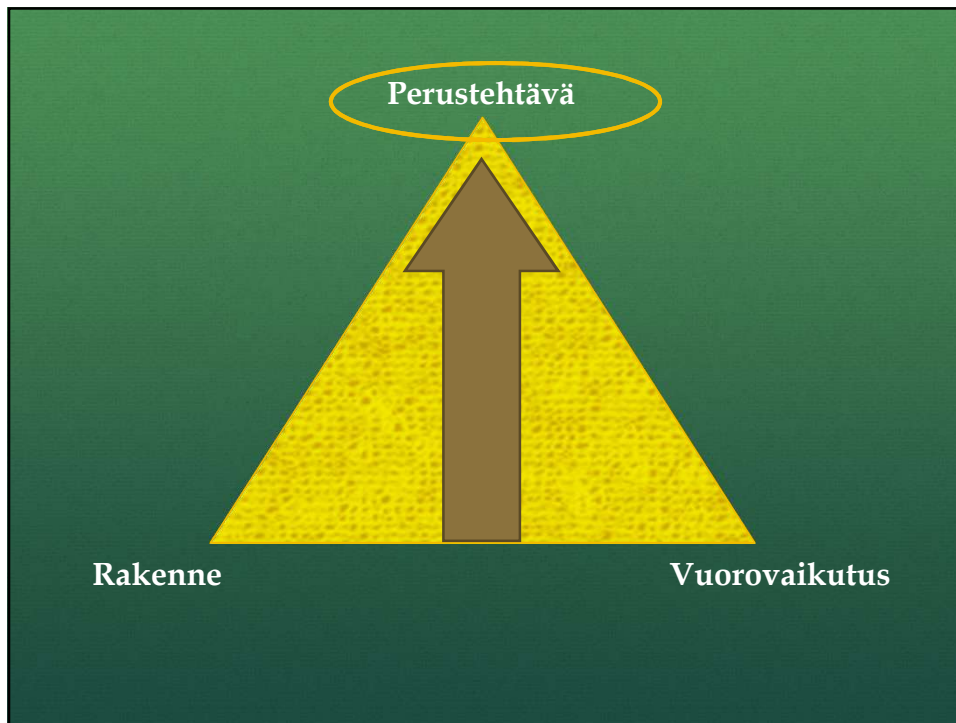
- Kaikenlaisten ryhmien toiminnan ymmärtämisessä ja kehittämisessä huomioon otettavia asioita
- Toiminnan jatkuvuuteen ja tulevaisuuteen liittyen: nuorten ja nuorten aikuisten käsitykset yhdessä toimimisesta
- Yhdistystoiminnan arvioinnin ja kehittämisen työkaluja

Keskustelu on sallittua ja suotavaa!

Tämä esitys on saatavilla osoitteessa www.vesasalmi.net

Mitä iloa tuovia asioita yhdistystoiminnan tavoitteiksi?

- Esim.
 - Toiminnalla on diabeetikkojen kannalta **merkitystä** paikallisesti / alueellisesti
 - Toiminnalla on **jatkuvuutta**: nuorten / nuorten aikuisten osallistuminen?
 - **Viihdymme** porukassa ja meidän on hyvä työskennellä yhdessä



**Mikä on yhdistyksen
perustehtävä?**

**Yritä määritellä
mahdollisimman lyhyesti.**

**Jos perustehtäviä on useita,
mikä niistä on tärkein?**

Yhdistyksen perustehtävä(t)?

Lähtökohta: yhdistyksen säännöt, ns. tarkoitussykälä

- Esim. Vakka-Suomen Diabetes ry, säännöt §2
 - Yhdistyksen tarkoituksena on toimialueellaan
 1. Työskennellä diabeteksen voittamiseksi yhteistyössä Suomen Diabetesliitto ry:n kanssa
 2. Työskennellä diabeteksen aiheuttamien haittavaikutusten ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi
 3. Valvoa diabeetikkojen yhteiskunnallisia etuja
 4. Toimia diabeetikkojen yhdyssiteenä

Yhdistyksen perustehtävä(t)?

Mitä tarkoitussykälästä avautuu?

1. Yhteistyö liiton kanssa
2. Diabetekseen liittyvä terveydenhuolto, yhteistyö terveydenhuollon kanssa
3. Vaikuttamistyö (tarkoitussykälässä ei sanota mitään paikallisen ja valtakunnallisen vaikuttamisen välisestä suhteesta)
4. Kohtaamisen ja vuorovaikutuksen mahdollistaja

Ryhmän (esim. diabetesyhdistyksen hallituksen) rakenne ja vuorovaikutus

- Vuorovaikutuksen ongelmia yritetään usein ratkaista rakenteellisilla muutoksilla.
- Ryhmissä (työssä, harrastuksissa ym.) toimimisen perusmallit ← Suhteet vanhempiin ja sisaruksiin (auktoriteetteihin ja vertaisiin)
- Jos ihmiset tuntevat toisensa vuosien tai vuosikymmenten takaa, voi olla epärealistista toivoa suuria muutoksia vuorovaikutustapoihin



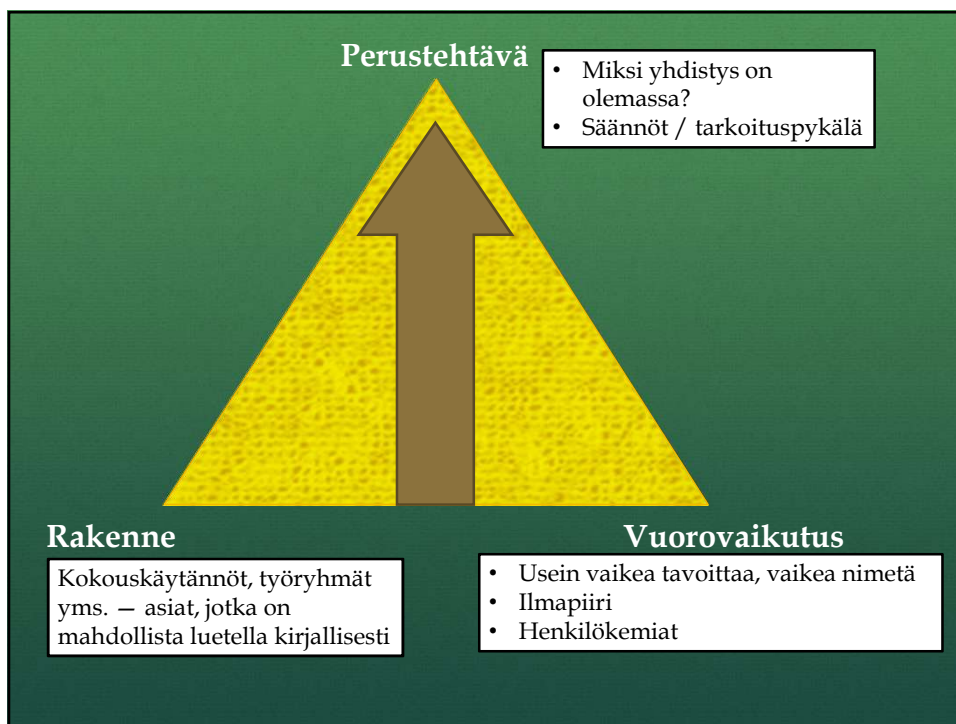
Ryhmän vuorovaikutustiloja

(Wilfred Bion: perusolettamustilat)

- Ryhmä vastustaa aina - enemmän tai vähemmän - "työorientaatiota", perustehtävään suuntautumista
 - Riippuvuus (johtaja/opettajakeskeinen, passiivinen, odottava)
 - Taistelu (tyytymättömyyttä, kiihtynyt, etsitään syyllisiä) ja pako (välttää perustehtävän suorittamisen vaivaa, esiintyy ihmisten / asioiden vähättelyä tms.)
 - Jonkun ihmisen tai asian odotetaan ratkaisevan ryhmän sisäiset ongelmat

Muita näkökohtia

- Yhteistyö muiden paikallisyhdistysten kanssa?
Viestintä tms.
- Sellaisten osa-alueiden löytäminen, joissa voi ryhtyä yhdistysten kesken yhteistyöhön ilman sen suurempia byrokratioita?
- Ulospäin suuntautuminen, rohkeus kyseenalaistaa vanhoja rakenteita



Eri sukupolvet- eri maailmankuvat

- **Digitaaliseen maailmaan syntyneet ja sen vasta aikuisena kohdanneet toimivat yhdessä – yhdistyksissä, työpaikoissa ym.**
 - Tiedollinen auktoriteetti kääntyy osittain pääläelleen: lapsista tulee vanhempiensa opettajia
- "Teknologinen väline on 'teknologinen' vain niille ihmisille, jotka ovat syntyneet ennen sen keksimistä" (Alan Kay)
 - "Vanhemmat eivät puhu kynistä vaan kirjoittamisesta. Heidän lapsensa eivät puhu teknologiasta, vaan pelaamisesta, nettisivun rakentamisesta tai kaverille kirjoittamisesta" (Idit Harel, MIT)

Nykynuoret eivät olekaan välinpitämättömiä ja laiskoja?

- 1980 ja sen jälkeen syntyneet viettävät yhtä suuren ajan median aktiivisina käyttäjinä kuin 1945-60 syntyneet omassa nuoruudessaan TV:n passiivisina katsojina. (Don Tapscott)
- Se minkä suuri ikäluokka tulkitsee ongelmaksi, voikin olla erilainen tapa ajatella ja jäsentää sisäistä todellisuutta
- Kuinka nähdään ja osataan hyödyntää digiaikaan kasvaneen sukupolven uudenlainen ajattelutapa ja uudenlaiset kyvyt ryhmätyöhön?

Don Tapscott 2009: *Grown Up Digital: How the Net Generation Is Changing the World*. McGraw Hill.

Hallitustyöskentelyn arvioinnin ja kehittämisen välineitä

- Kun etsit yhdistykselle arvioinnin ja kehittämisen välineitä: ks. esim.
 - OK-opintokeskuksen materiaalit (ok-opintokeskus.fi)
 - SOSTEn arviointitoiminnan sivut (soste.fi),
 - Innokyla.fi, hakusanalla "arviointi"
- Vertailukehittäminen: missä määrin yhdistykset omaksuvat toisiltaan hyväksi havaittuja käytäntöjä?
 - Samankokoisten yhdistysten keskinäinen vertailukehittäminen?

PUUN OSA	Yhdistyksen toiminnan arviointi
JUURET	Mitä vahvuuksia ja osaamista yhdistyksellä on toiminnan toteuttamiseksi?
VARSI	Mitkä tahot ovat yhdistyksen keskeisiä sidosryhmiä ja kumppaneita? Miten heidät on huomioitu toiminnassa?
OKSAT	Mitkä ovat yhdistyksen ydintoiminnat? (yhdistyksen säännöt)
SILMUT	Mitkä ovat olleet tämän vuoden/tämän strategiakauden yhdistystoiminnan huippuhetkiä ja tärkeimpiä onnistumisen kokemuksia? Miksi?
HEDELMÄT	Mitkä ovat olleet (esim. 3-4) keskeistä yhdistyksen aikaansaannosta?
KATKENNEET OKSAT	Onko yhdistys epäonnistunut jossain? Onko joitain mahdollisuuksia jätetty käyttämättä tai kokonaan huomioimatta?
PUUN YMPÄRISTÖ	Mitkä sisäiset ja/tai ulkoiset asiat ovat hidastaneet yhdistyksen toimintaa? Entä mitkä ovat edistäneet sitä?

Vähennä-luovu-vahvista-luo -nelikenttä strategisen suunnittelun tukena



Muita työkaluja / menetelmiä

- Paikallisyhdistyksen arviointilomake
 - Kysymyspatteri, jolla arvioidaan (1) ihmisten osallisuutta ja toimintamahdollisuuksia, (2) perustehtävien hallintaa, yhteistyötä ja näkyvyyttä sekä (3) taloutta ja toimitiloja.
 - Soste.fi → arviointitoiminta → arviointityökaluja
- Ideoiden kerääminen / aivoriihi:
 1. Yritetään nähdä esitetyssä ideassa aina kolme myönteistä puolta ja
 2. Kaikki kritiikki esitetään kysymyksinä, aloittaen sanalla *miten*

Oppaita

- Marion Fields: *Järjestöarvioinnin ilmansuuntia –opas*. OK-Opintokeskus 2011.
 - Opas on kehitetty 2008 ja uusittu vuonna 2012. Materiaalin on kirjoittanut OK-opintokeskuksen suunnittelija Marion Fields.
- Mervi Aalto-Kallio ym.: *Arvioiva toimintakulttuuri järjestöarkeen. Opas kokonaistoiminnan arviointiin*. SOSTE 2015.
 - Antaa eväitä arvioivan toimintakulttuurin rakentamiseen. Sisältää käytännön esimerkkejä sosiaali- ja terveysjärjestöjen kokonaistoiminnan arviointikäytännöistä.

Kiitos!

vesasalmi.net
vesa@vesasalmi.net

