

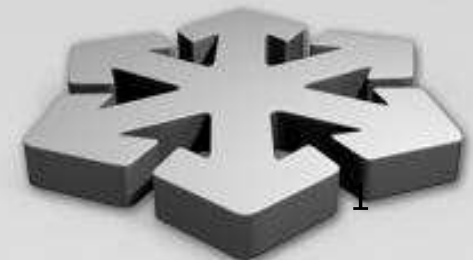


OK-opintokeskus

# TULEVAISUUDEN YHDISTYS

Järjestöfoorumi Kiteellä 11.4.2012  
Anne Ilvonen, OK-opintokeskus

11.4.2012



# Taustaa ajatuksille



- 2008 kysely OK-opintokeskuksen jäsenjärjestöjen piireille (170 henkilöä, vastausprosentti 30) ja yhdistyksille (300 henkilöä, vastausprosentti 44) johtamisen haasteista

Keskeisiä tuloksia:

1. jäsenet passiivisia
  2. ei nuoria toimijoita
  3. vanhat toimijat väsyvät, ei toiminnan jatkajia
  4. paljon tekemistä, vähän toimijoita, liian pienet resurssit
- Johtaminen järjestöissä ja yhdistyksissä -koulutus 2009 alkaen
  - Miten johdan -opas keväällä 2011



# 1. Yhdistystoiminnan haasteita:

- 1. Ihmiset eivät ole valmiita sitoutumaan "elämän mittaiseen yhdistystoimintaan"
  - > yhdistystoimintaa täytyy muuttaa projektimaisemmaksi, joka puolestaan edellyttää entistä parempaa koordinointia ja johtamista
- 2. Halutaan vaikuttaa yksittäisiin asioihin juuri siinä hetkessä, ei olla valmiita "puuhastelemaan" kokouksissa
  - > yhdistysten hallintoa pitää muuttaa keveämmäksi ja toiminta tapoja ja -kulttuuria ylipäänsä muuttaa



## 2. Yhdistystoiminnan haasteita:

3. Yhdistystoiminnassa tarvitaan entistä suurempaa asiantuntijuutta ja osaamista

-> sosiaalisen median ja ylipäänsä verkostojen hyödyntämisen tarve, "jos ei olla verkossa ja verkostoissa, ei olla olemassa"

4. Yhdistyksille tulee koko ajan uusia haasteita. Kaikki toiminta on "tärkeää", joten mistään ei olla valmiita luopumaan, mutta kaikkea ei pystytä tekemään.

**Asioista luopuminen ja priorisointi ovat tärkeää johtamista, joskus jopa sitä parhaimmillaan!**



# Ja vielä yksi ajankohtainen haaste

- 5. Kuntarakenne on muuttumassa lähivuosina varsin radikaalisti
  - => Miten yhdistyksissä (ja järjestöissä) varaudutaan muutoksiin, jotka väistämättä vaikuttavat esimerkiksi yhdistysten totuttuihin tapoihin vaikuttaa omalla paikkakunnallaan tai alueellaan? Pahimmillaan voi syntyä turhautumista koko järjestötoimintaan.

*Vaikuttaminen (tavalla tai toisella) on usein yksi tärkeä osa yhdistyksen perustehtävää. Jos yhdistyksessä ei määritellä omaa vaikuttamistehtävää ja tavoitteita, toiminta jää helposti päämäärättömäksi kahvitteluksi, jonka mielekkyydestä ja tärkeydestä on vaikea kertoa yhdistyksestä/järjestöstä ulospäin esimerkiksi potentiaalisille jäsenille tai yhteistyökumppaneille.*



# Mikä neuvoksi?



1. Vapaaehtoisjohtajat tarvitsevat entistä enemmän keskusjärjestöiltä, piireiltä ja alueellisilta yhteenliittymiltä tukea ja ohjausta oman toiminnan kehittämiseen.

- Tarvitaan koko järjestökoulutuksen **suunnittelua**, jossa on mietitty, kuinka vapaaehtoistoimijat saavat riittävästi tukea toiminnalleen sekä mahdollisuuden kasvaa vapaaehtoisjohtajiksi.
- Vapaaehtoisille tulee tarjota (järjestö)koulutusta ja valmiiksi mietittyjä yhdistyksen kehittämismalleja.
- Vapaaehtoisten kouluttamiseen täytyy löytää uusia muotoja (verkko-opiskelu, mentorointi, jne), jotta mahdollisimman moni saataisiin osallistumaan koulutukseen.



# Mikä neuvoksi?



2. Järjestöjen (ja piirien) henkilökunnalla tulee olla riittävät valmiudet:

- **havaita** yhdistystoiminnan muutoksia
- **reagoida** muutokseen
- **tukea** vapaaehtoisten toimintaa.

Henkilöstön koulutukseen tulee panostaa, jotta heillä on riittävät tiedot ja taidot vapaaehtoisten tukemiseen uusien haasteiden edessä.

- Henkilöstön pitää osata kertoa tämän päivän vapaaehtoisuudesta ja sen mahdollisuuksista.
- Henkilöstön pitää pystyä "markkinoimaan" vapaaehtoisten koulutusta niin, että siihen myös tartutaan.
- Henkilöstöllä pitää olla valmiudet ohjata ja johtaa vapaaehtoisia.



# Vapaaehtoisten johtajat voidaan jakaa kahteen kategoriaan:



1. Ammattilaiset, jotka johtavat vapaaehtoisia.
2. Vapaaehtoisjohtajat jotka johtavat toisia vapaaehtoisia.

*Miten saada vapaaehtoiset kokemaan työnsä niin kiinnostavaksi ja antoisaksi, että he päättävät toistuvasti käyttää siihen arvokasta vapaa-aikaansa?*





# Yhdistystoiminta, joka tukee hyvää vapaaehtoistoimintaa:

1. Aktiivinen perustoiminta: yhdistyksellä on muutakin toimintaa, kuin kokoukset ja jäsenille tarjotaan osallistumisen paikkoja
2. Tavoitteellista, toiminnan suuruuteen mitoitettua kehittämistyötä (voi olla hyvin konkreettista, esimerkiksi verkkosivujen kehittäminen)
3. Selkeät strategiat/suunnitelmat ja tavoitteet sekä kyky arvioida ja kehittää sen pohjalta omaa toimintaa



# Vapaaehtoisten johtamisen kulmakiviä

- **Luottamuksen rakentaminen** (yhteisten arvojen kunnioittaminen, rehellisyys, oikeudenmukaisuus, päätöksentekokyky, vastuun kantaminen).
- **Arvostuksen osoittaminen** (ihmisen yksilöllinen kohtaaminen, kuunteleminen, läsnäolo, erilaisuuden hyväksyminen).
- **Innostava tapa motivoida** (houkutteleva kuva tulevaisuudesta, realistiset mutta haastavat tavoitteet, yhdessä tekeminen, kannustus, palkitseminen).
- **Älyllinen stimulointi** (yksilön oppimisen, ajattelun, kehittymisen tukeminen, valmentaminen, palautteen antaminen, delegointi).



# OPPAITA YHDISTYSTOIMINNAN TUEKSI

- **Miten johdan?** Yhdistystoiminnan johtamisopas. Anne Ilvonen, OK-opintokeskus. 2011
- **Miten vaikutan?** Kansalaistoimijan vaikuttamisopas. Anne Ilvonen, OK-opintokeskus. Uudistettu painos 2011
- **Miten tiedotan?** Yhdistystoimijan tiedottamisopas. Anne Ilvonen, OK-opintokeskus. Uudistettu painos 2011

[www.ok-opintokeskus.fi/julkaisut](http://www.ok-opintokeskus.fi/julkaisut)

