

Järjestöjen tulevaisuus

Järjestöbarometri 2016

Miten SOTE-uudistus
vaikuttaa?

Johtaminen ja
henkilöstö järjestöissä

SOSTE

Järjestöjen tulevaisuus

Järjestöbarometri 2016

Juha Peltosalmi • Anne Eronen • Tapio Litmanen • Pia Londén • Petri Ruuskanen

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry
Helsinki 2016

SOSTE

Järjestöbarometri®

on SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n tavaramerkki.

© SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry 2016

Järjestöhaastattelut: **Erja Saarinen**

Valokuvat: **Veikko Somerpuro**

Ulkoasu: NOON Kollektiivi / **Inari Savola**

Kannen kuva: **Veikko Somerpuro**

Käännös: **Tomi Snellman**/Suomalainen käännöstoimisto Snellman Oy

Karttakuvat: © Karttakeskus Oy

Paino: FRAM, Vaasa

ISBN 978-952-6628-15-8

ISSN 1796-5950

Sisältö

Esipuhe: Järjestöt historiallisen suurten muutosten keskellä	6
Förord: Organisationerna står inför historiskt stora förändringar	8
Barometrin tekijät	10
Kiitämme	12
1 Aineistot ja menetelmät	16
Toistuviin teemoihin liittyvät tutkimuskysymykset	16
Erityisteemoihin liittyvät tutkimuskysymykset	16
1.1 TUTKIMUSKOHEET	16
Valtakunnalliset järjestöt	17
Paikallisyhdistykset	18
1.2 AINEISTOT JA MENETELMÄT	18
Käytettävät aineistot	18
Kyselyjen edustavuus ja vastauskato	20
Aineistojen analysointi	22
2 Paikallisyhdistykset	26
2.1 TOIMINNAN AJANKOHTAISTILANNE	26
Muutostilanne	26
Toiminnan ja toimintaedellytysten kehitys yhdistyksissä	29
Huolen ja tyytyväisyyden aiheet	31
Yhdistysten toiminnan erityiset uhkat tai riskit	33
> Kuntayhteistyö on sujuvaa, mutta kasvotonta	35
2.2 YHDISTYSTEN TOIMINTAMUODOT	36
Toiminnan painopisteet	36
Vuoden 2015 aikana lopetetut ja aloitetut toimintamuodot	38
Kuntien toimintamuotoiveet yhdistyksille	42

2.3 VOIMAVARAT	42
Palkattu henkilöstö	42
Henkilöstömäärän muutokset	46
Jäsenistö	47
Taloudelliset resurssit	48
Kuntien myöntämät toiminta-avustukset	49
Kuntien yhdistyksille tarjoamat toimintatilat	54
Yhdistysten talousnäkömät	55
> Tarjolla vapaaehtoistoimintaa eri sitoutumisasteilla	59
Uudet ja lakanneet rahoituslähteet	60
2.4 SOSIAALI- JA TERVEYSYHDISTYSTEN REKISTERÖINNIT JA PURKAUTUMISET	61
Vuonna 2015 rekisteröidyt yhdistykset	63
Vuonna 2015 purkautuneet yhdistykset	66
3 Valtakunnalliset järjestöt	70
3.1 TOIMINNAN AJANKOHTAISTILANNE	70
Käynnissä olevat muutokset	70
Toiminnan painopisteet	75
Huolen- ja tyytyväisyydenaiheet	75
> Monipuolisuus on vahvuus – ja heikkous volyymiajattelun maailmassa	79
3.2 TALOUS JA HENKILÖSTÖ	80
Toiminnan rahoitus	80
Järjestöjen talousnäkömät	81
Järjestöjen henkilöstö	85
Järjestöjen arviot henkilöstömäärän kehityksestä	86
3.3 PALVELUTUOTANTO	88
Palveluntuotannon muutokset	88
Vaikeuksissa olevat järjestöjen palvelumuodot	89
Tilastotietoja yksityisistä sosiaalipalveluista	89
> Pieni yhdistys lisää tietoisuutta yleisestä sairaudesta	91
Järjestöjen terveystalvet	95
3.4 TOIMINTOJEN ULKOISTAMINEN	96
Ulkoistetut toiminnot	96
Ulkoistuksen vaikutukset	98
4 Järjestöt ja sote-uudistus	102
4.1 ARVIOT SOTE-UUDISTUKSEN ONNISTUMISESTA	103
4.2 SOTE-UUDISTUKSEN VAIKUTUKSET JÄRJESTÖIHIN	106
Sote-uudistuksen uhkat	106
Sote-uudistuksen mahdollisuudet	110
Vaikutukset järjestöjen kuulemiseen, toimintaan ja toimintaedellytyksiin	111

4.3 SOTE-UUDISTUKSEN VAIKUTUKSET JÄRJESTÖJEN HYVINVOINNIN JA TERVEYDEN EDISTÄMISTYÖHÖN	114
4.4 SOTE-UUDISTUS JA JÄRJESTÖJEN PALVELUT	116
Järjestöjen tuottamien palvelujen vahvuudet ja heikkoudet	116
> Asiakkaiden valinnanvapauden lisääminen on hyvä asia	119
Sote-uudistuksen vaikutukset järjestöjen tuottamiin palveluihin	120
Valinnanvapauslainsäädännön vaikutukset järjestöihin ja niiden edustamiin ihmisryhmiin	122
5 Järjestötoiminnan tulevaisuus	130
5.1 MUUTOSTEN JA TRENDIEN VAIKUTUKSET JÄRJESTÖTOIMINTAAN	132
5.2 ARVIOT JÄRJESTÖTOIMINNAN MUUTOKSISTA	137
> Monikulttuurisuus ei ole järjestöille uhka	139
5.3 JÄRJESTÖJEN REAGOINTIKYKY JA AUTONOMIA	142
Järjestöjen reagointikyky	142
Järjestöjen autonomia	145
6 Järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytännöt	148
6.1 JOHTAJANA JÄRJESTÖSSÄ	150
6.2 SUORIUTUMISHAKUISET HENKILÖSTÖKÄYTÄNNÖT	157
Järjestöjen organisaatiohierarkiat	157
> Onnistumisia rakennetaan tasavertaisella yhteistyöllä	159
Työtehtävien suunnittelu ja toteutus	160
Autonomia	161
Henkilöstön osallistuminen päätöksentekoon	163
Tiimityö	167
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	167
> Johto kanavoi työntekijöiden innostuksen ja erilaiset osaamiset	169
Työsuoritusten arviointi ja motivoivat palkitsemisjärjestelmät	170
6.3 ORGANISAATION OMINAISUUDET JA HENKILÖSTÖ	173
Organisaation ominaisuudet	173
Korkeita arvosanoja tuottavat hyvät käytännöt	178
Matalia arvosanoja kohentavat toimet	179
Järjestöjen henkilöstöön liittyvät ongelmat	182
Työilmapiiri	182
Johtopäätökset & suositukset	187
Slutsatser och rekommendationer	199
Liitteet & lähteet	211



Vertti Kiukas

SOSTEn pääsihteeri

Helsingissä 15. elokuuta 2016

Järjestöt historiallisen suurten muutosten keskellä

SOSIAALI- JA terveysjärjestöjen toimintaympäristö on historiallisen suuressa muutoksessa. Järjestöjen toimintaa rahoittava ja niiden itse perustama Raha-automaattiyhdistys yhdistetään muiden rahapeliyhdistöjen, Veikkauksen ja FinToton kanssa uudeksi yhtiöksi ensi vuoden alussa. Se kykenee nykyisiä paremmin vastaamaan ulkomaiseen kilpailuun, minkä takia yhdistyminen on välttämätön. Se tosin tapahtuu sosiaali- ja terveysjärjestöille osin epäreiluin ehdoin.

Ainakaan heti yhdistyminen ei vaikuta järjestöjen avustusmaailmaan, mutta nurkan takana odottaa myös avustusjärjestelmän muutos. Niin kauan kuin se antaa odottaa itseään, järjestöt elävät epävarmuudessa. Se ei ole kenenkään etu.

Järjestöjen suurimpia tulevaisuuden huolia ovat barometrin mukaan rahapeliyhtiöiden fuusion ohella sote-uudistus. Siihenkin liittyy suurta epävarmuutta.

Järjestöjen perinteiset kuntakumppanuudet väistyvät palveluntuotannos-

sa, myös sairaanhoitopiirit häviävät. Kuntien vastuulle jäävästä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä ei kukaan oikein tiedä mitään. Kuntalakiin pitäisi selkeästi kirjoittaa, että tulevaisuuden kunnan perustehtävä on hyvinvoinnin edistäminen. Hyvinvointikunnalle on vahva tilaus ja sen toteuttamisessa järjestöistä tulee viisaille kunnille entistäkin tärkeämpi kumppani ja asukkaitensa arjen edustaja. Barometri kertoo siitä, miten järjestöt kuntayhteistyön nyt näkevät. Tämä antaa vinkkejä yhteistyön kehittämiseksi.

Järjestöjen pitää luoda toimivat yhteydet myös tuleviin maakuntiin. Niistä jokaiseen tarvitaan järjestöasiain neuvottelukunta. Lisäksi sosiaali- ja terveyspalveluihin tarvitaan omat rakenteensa, joista palveluiden käyttäjien ääni välittyy suunnitteluun sekä suoraan että järjestöjen kautta. Ilman sitä palvelukokonaisuuksista ei tule käyttäjälähtöisiä, eikä samaan aikaan saavuteta palveluiden laadun parantamista ja kokonaistehokkuuden lisää-

mistä. Asiakas on nyt keskiössä puheissa, näin tulisi olla myös käytännössä.

Valtava muutos asettaa järjestöjen johtamisen suureen haasteeseen: miten luodata muuttuvaa ympäristöä ja sopeuttaa järjestön toimintaa siihen? Tämän Järjestöbarometrin erityisteemana on ensimmäistä kertaa järjestöjen johtaminen ja henkilöstökysymykset.

Järjestöbarometrin toinen erityisteema on järjestöjen tulevaisuus. Monien muutosten keskellä järjestöt ovat varsin luottavaisia; enemmistö vastaajista näkee esimerkiksi yhteiskunnan monikulttuuristumisen mahdollisuutena. Järjestöt ovat joustavia ja elävät ajassa.

Muutos on mahdollisuus, mutta vain

jos se on hallittu. SOSTE tekee parhaansa, jotta järjestöjen ja niiden kumppaneiden yhteiselle kehittämiselle löytyy areenoita.

Tämä Järjestöbarometri näyttää varsin erilaiselta kuin aiemmat barometrit, joista ensimmäisen ilmestymisestä on kymmenen vuotta. Tuossa ajassa maailma on muuttunut yhä visuaalisemmaksi ja siitä kertovat tekstit yhä lyhyemmiksi. Barometrin perusta on edelleen tutkimustieto ja tämä julkaisu on tutkimusraportti. Jotta barometri houkuttelisi myös uusia lukijoita järjestökysymysten äärelle, siihen on lisätty haastatteluja ja valokuvia eri alojen erikokoisten järjestöjen työstä.



Vertti Kiukas

generalsekreterare för SOSTE

Helsingfors, den 15 augusti 2016

Organisationerna står inför historiskt stora förändringar

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSORGANISATIONERNAS omvärld och arbetsfält genomgår en historiskt genomgripande omvandling. Penningautomatföreningen RAY, som finansierar organisationernas verksamhet och som organisationerna själva grundat, fusioneras i början av nästa år med de två andra spelbolagen Veikkaus och FinTo to till ett nytt bolag. Det nya bolaget är bättre rustat att svara mot den utländska konkurrens som gör fusionen nödvändig. Fusionen genomförs visserligen på villkor som för social- och hälsovårdsorganisationerna delvis är ojusta.

Fusionen påverkar inte organisationernas understödssystem åtminstone omedelbart, men bakom hörnet väntar förändringar även i det. Så länge de förändringarna låter vänta på sig lever organisationerna i ovisshet. Det ligger inte i någons intresse.

Förutom spelbolagens fusion hör vårdreformen enligt barometern till organisationernas största framtidsbekym-

mer. Även den är förknippad med många osäkerhetsmoment.

Organisationernas traditionella kommunpartnerskap upphör i serviceproduktionen och även sjukvårdsdistrikten försvinner. Vad åter beträffar främjandet av hälsa och välfärd, den enda uppgift som kvarstår hos kommunerna, tycks ingen riktigt veta någonting. I kommunallagen borde ingå en klar skrivning enligt vilken kommunens grundläggande uppgift i framtiden är att främja välfärd. Behovet av en välfärdskommun är starkt och kloka kommuner ser i organisationerna en allt viktigare partner och företrädare för kommuninvånarnas vardag. Barometern berättar hur organisationerna idag ser på sitt samarbete med kommunerna. Deras synpunkter ger en fingervisning om hur samarbetet kan utvecklas.

Organisationerna bör skapa goda och fungerande kontakter även med de framtida landskapen. I varje landskap behövs en delegation för organisationsärenden. I

social- och hälsovården behövs dessutom sådana egna mekanismer som gör brukarens röst hörd i planeringen, både direkt och via organisationerna. I annat fall blir serviceproduktionen inte brukarvänlig och varken kvaliteten eller effektiviteten bättre. I festtalen står klienten i fokus; så bör det förhålla sig även i praktiken.

Den enorma omställningen ställer organisationernas ledning inför en stor utmaning: hur ska den föränderliga omvärlden pejlas, hur ska organisationens verksamhet anpassas? Specialtema för denna Organisationsbarometer är för första gången organisationernas ledning och personalfrågor.

Det andra specialtemat är organisationernas framtid. Mitt i all förändring är organisationerna ändå starkt tillitsfulla: en majoritet av svarsgivarna ser exempelvis den ökande multikulturaliteten i

samhället som en möjlighet. Organisationerna är flexibla och lever i tiden.

En förändring är en möjlighet, men bara om den sker kontrollerat. SOSTE gör sitt bästa för att det ska finnas arenor där organisationerna och deras partners kan utvecklas gemensamt.

Denna Organisationsbarometer ser väldigt annorlunda ut i jämförelse med sina föregångare, med början från den första barometern för tio år sedan. Under dessa år har världen blivit allt mer visuell och de texter som beskriver den allt kortare. Socialbarometern bygger fortfarande på vetenskaplig kunskap och denna publikation är en forskningsrapport. För att barometern också ska locka nya läsare som vill fördjupa sig i dessa frågor har vi infört intervjuer och fotografier som skildrar organisationsarbetet i hela dess bredd.

Barometrin tekijät



Anne Eronen

tutkimuspäällikkö,
SOSTE

YTM ANNE ERONEN on tutkinut sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaa aiemmissa Järjestö- ja etenkin Sosiaalibarometreissa. Hän on johtanut SOSTEn barometrien uudistamista ja kirjoittanut järjestöjen sote-uudistusarvioita koskevan osuuden.



Pia Londén

tutkimuksen asiantuntija,
SOSTE

FM PIA LONDÉN on ollut mukana vuosikymmenen ajan Järjestöbarometrien tekemisessä. Hän on hoitanut valtakunnallisten järjestöjen aineistonkeruun ja osallistunut paikallisyhdistysten aineistonkeruun organisointiin. Hän on tehnyt julkaisun grafiikat.



Tapio Litmanen

sosiologian professori,
Jyväskylän yliopisto

YTT TAPIO LITMANEN opettaa Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuus -maisteriohjelmassa. Hän on kirjoittanut yhdessä Petri Ruuskasen kanssa järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjä koskevan luvun. Tutkimuksissaan hän on kartoittanut muun muassa kansalaisasenteita energia- ja ympäristökysymyksiin.



Juha Peltosalmi

erikoistutkija,
SOSTE

KM JUHA PELTOSALMI on ollut tekemässä Järjestöbarometreja alusta alkaen vuodesta 2006. Hän on barometrin vastuututkija ja kirjoittanut valtakunnallisten järjestöjen ja paikallisyhdistysten toimintaa sekä järjestötoiminnan tulevaisuutta koskevat luvut.



Petri Ruuskanen
yliopistonlehtori,
Jyväskylän yliopisto

YTT, KTM PETRI RUUSKANEN on kirjoittanut Tapio Litmasen kanssa järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjä koskevan luvun. Hän on aiemmin tutkinut muun muassa kansalaisyhteiskunnan muutosta ja palkkatyön laatua kolmannella sektorilla.



Veikko Somerpuro
valokuvaaja

FM VALOKUVAAJA Veikko Somerpuro on valokuvannut sosiaalialan julkaisuihin 15 vuotta. Hän on ottanut barometrin valokuvat.



Erja Saarinen
viestinnän asiantuntija,
SOSTE

VTM ERJA SAARINEN on työskennellyt pitkään sosiaalialaan erikoistuneena toimittajana. Hän on osallistunut SOSTEn barometrien uudistustyöhön, toimittanut Järjestöbarometrin tekstejä ja tehnyt sen järjestöhaastattelut.

Kiitämme

VAHVASTA TAUSTATUESTA, arvioivasta otteesta ja rohkeasta keskustelusta Järjestöbarometrin asiantuntijaryhmää:

- asiantuntija **Juha Heikkala**, Valo
- toiminnanjohtaja **Nina Hovén-Korpela**, ADHD-liitto
- toiminnanjohtaja **Anssi Kemppi**, Eläkeliitto
- toiminnanjohtaja **Kimmo Kumlander**, SiIta-Valmennusyhdistys
- järjestöpäällikkö **Arja-Liisa Mauno**, Mannerheimin Lastensuojeluliitto
- toiminnanjohtaja **Anitta Pehkonen**, Opintokeskus Sivis
- järjestöjohtaja **Marita Salo**, Suomen Punainen Risti
- koordinaatiopäällikkö **Leena Sipinen**, Ehkäisevä päihdetyö EHYT
- toiminnanjohtaja **Leo Stranius**, Luonto-Liitto
- toiminnanjohtaja **Sari Tervonen**, Epilepsialiitto
- kehittämisspäällikkö **Elina Varjonen** Raha-automaattiyhdistys

Raha-automaattiyhdistystä tuesta ja avustustietojen saamisesta tutkimuskäyttöön, aineistoyhteistyöstä analytikko **Jorma Kaakkuriniemeä**.

Jyväskylän yliopistosta YTK **Alexi Suurosta**, joka vastasi järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjä koskevan osuuden aineistojen käsittelystä.

SOSTEn johtajia ja asiantuntijoita arvokkaasta panoksesta tutkimusteemojen ja -kysymysten valintaan, tulosten tulkintaan ja suositusten laadintaan.

NOON Kollektiivista viestinnän asiantuntija **Noora Jokista** ja graafikko **Inari Savola** hyvästä kumppanuudesta barometrin konseptin uudistamisessa.

Mahdollisuudesta valokuvata järjestötoimintaa: Aspa-säätiö, EHYT ry, Endometriosisyhdystys ry, Folkhälsans förbund rf, Helsingin ja Uudenmaan Näkövammaiset ry, Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry, Muistiliitto ry, Sininauhaliitto ry ja Väestöliitto ry.

Suurin kiitos kuuluu kyselyymme vastanneille, jotka ovat käyttäneet aikaansa tutkimusteemojemme pohdintaan ja asiantuntemuksensa jakamiseen – ilman Teitä Järjestöbarometriä ei olisi. Lämmin kiitos myös Järjestöbarometriin haastatetuille järjestöjohtajille ja -asiantuntijoille.



**Helsingin
rannittakale
karta**

1

Aineistot
ja menetelmät

1 Aineistot ja menetelmät

JÄRJESTÖBAROMETRI ON KERÄNNYTTÄ ja julkaisut vuodesta 2006 alkaen ajankohtaista ja ajantasaista tutkimustietoa suomalaisesta sosiaali- ja terveysjärjestökentästä. Vuonna 2003 käynnistyneen tutkimusvälineen kehittämisen¹ tuloksena syntynyt Järjestöbarometri pyrkii tuottamaan pitkäjänteisesti tietoa sosiaali- ja terveysjärjestöistä sekä niiden toiminnasta ja toimintaedellytyksistä valtakunnallisella ja paikallisella tasolla.

Jokaista raporttia varten kerätään kyselyaineistot ja eri lähteistä saatavat tilastoaineistot. Järjestöjen toiminnassa ja toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia seurataan tilastotiedoilla sekä aikasarjoilla, joita kootaan kyselyissä samoina toistuvilla kysymyksillä. Lisäksi kyselyissä on mukana vaihtuvia erityis- tai ajankohtaisteemoja, joiden tiedonhankintaa syvennetään tarvittaessa esimerkiksi erikseen tehdyillä kohdennetuilla lisätiedonkeruilla.

Tässä Järjestöbarometrissa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Toistuviin teemoihin liittyvät tutkimuskysymykset

1. Mitkä ovat sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan nykytilanne ja kehityssuunnat?
2. Mikä on järjestöjen rooli ja merkitys hyvinvoinnin edistäjänä sekä tuen ja palvelujen tuottajana ja miten niiden ennakoidaan muuttuvan?
3. Millaiset ovat järjestöjen toimintaedellytykset ja millaiseksi järjestöt ennakoivat tulevan kehityksen?
4. Mikä on sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan yhteiskunnallinen merkitys ja miten se muuttuu?

Erytisteemoihin liittyvät tutkimuskysymykset

5. Millaiset ovat järjestöjen arviot järjestötoiminnan tulevaisuudesta?
6. Millaisia ovat järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytännöt?

1.1 Tutkimuskohteet

TUTKIMUKSEN KOHTEENA on valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminta, paikallisten sosiaali- ja terveysyhdis-

¹ Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto käynnisti vuonna 2003 Alueellinen tieto kehittämisen tukena -hankkeen, jolla ryhdyttiin kehittämään sosiaali- ja terveysalan järjestötoiminnan eri tasot edustavasti kattavaa toistuvaa tutkimusta. Hankkeessa tehdyn tutkimusvälineen kehittämistyön aikana julkaistiin kaksi pilottitutkimusta. Niissä saatujen kokemusten pohjalta ensimmäinen Järjestöbarometri toteutettiin vuonna 2006. Vuoteen 2014 saakka Järjestöbarometri julkaistiin vuosittain ja sen jälkeen siirryttiin toteuttamaan se joka toinen vuosi.

tysten toiminta sekä edellä mainitut tutkimuskysymysten teemat.

Sosiaali- ja terveysjärjestöt rajataan tässä tutkimuksessa käsittämään ne yhdistykset, joiden päätarkoituksena on jonkin erityisryhmän, oman jäsenistön tai laajemman väestöosan fyysisen, psyykkisen ja/ tai sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen. Tutkimukseen on valittu järjestöt, jotka edustavat Raha-automaattiyhdistyksen avustustilastoissaan käyttämää toimialaluokitusta soveltaen:

1. **Kansanterveysjärjestöjä**
 - kansanterveyden yleis- ja monialajjärjestöt
 - potilasjärjestöt
 - kuntoutus- ja hoitopalvelujärjestöt
 - mielenterveysjärjestöt
 - työttömien järjestöt
 - muut hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät järjestöt
2. **Lastensuojelujärjestöjä**
 - lastensuojelun yleisjärjestöt
 - sijaishuoltojärjestöt
 - ensi- ja turvakotijärjestöt
 - lasten ja nuorten kurssi- ja leiritoimintajärjestöt
 - muut lastensuojelujärjestöt
3. **Vanhusjärjestöjä**
 - vanhusten yleis-, asumis- ja palvelujärjestöt
 - eläkeläis- ja veteraanijärjestöt
4. **Vammaisjärjestöjä**
 - invalidijärjestöt
 - kehitysvammajärjestöt
 - aistivammajärjestöt
 - muut vammaisjärjestöt
5. **Nuorisokasvatusjärjestöjä**
6. **Lomajärjestöjä**
7. **Päihdejärjestöjä**

Edellä kuvattua luokittelua on käytetty tutkimusaineistossa sekä valtakunnal-

listen järjestöjen että paikallisyhdistysten luokitteluun. Valtakunnalliset järjestöt on luokiteltu RAY:n avustustiedoissaan käyttämän ryhmittelyn mukaan. Paikallisyhdistykset on sijoitettu samaan toimialaluokkaan, johon niiden valtakunnallinen järjestö kuuluu. Poikkeuksena ovat nuorisokasvatusyhdistykset, jotka on niiden pienen määrän vuoksi sisällytetty RAY:n luokitukseltaan eriävästi muut lastensuojeluyhdistykset -luokkaan. Lisäksi aistivammayhdistykset on sijoitettu vammaisyhdistysten alaluokaksi.

Valtakunnalliset järjestöt

Valtakunnallisilla järjestöillä tarkoitetaan niitä sosiaali- ja terveysjärjestöjä, joiden toiminta-alue on koko Suomi. Ne ovat keskusjärjestöjä tai muita koko maan toiminta-alueeseen ilmoittavia asiantuntija-, edunvalvonta- ja vaikuttajajärjestöjä. Järjestöiksi on niiden oikeudellisen muodon perusteella luettu rekisteröidyt yhdistykset, säätiöt sekä erityislainsäädäntöön perustuva Suomen Punainen Risti.

Järjestöbarometrin valtakunnallisten järjestöjen perusjoukko on aikanaan muodostettu SOSTEn perustajajärjestöjen Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY:n, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton sekä Terveyden edistämisen keskuksen jäsenjärjestöistä. Mukana on myös niiden jäsenistön ulkopuolelta joitakin koko maan toiminta-alueeseen nimeäviä järjestöjä. Valintakriteereitä ovat toiminta sosiaali- ja terveysalalla, toiminnan valtakunnallisuus, palkattu henkilökunta ja toimitilat. Tutkimusjoukon ulkopuolelle on rajattu ammattiyhdistystyyppiset järjestöt.

Kysely on tehty koko valtakunnallisten järjestöjen perusjoukolle eli kyseessä on kokonaistutkimus. Perusjoukkoa täydennetään tarpeen mukaan, kun uusia kriteerit täyttäviä valtakunnallisia toimijoita syntyy ja tieto niistä saadaan yhdistysrekisteristä. Valtakunnallisten järjestöjen

toimintaa koskevan kyselyn vastaajina ovat järjestöjen toiminnanjohtajat.

Paikallisyhdistykset

Paikallisyhdistyksiin on niiden oikeudellisen muodon perusteella otettu mukaan rekisteröidyt yhdistykset, paikallisesti toimivat säätiöt sekä erityislainsäädäntöön perustuvan SPR:n paikallisosastot. Paikallisyhdistyksillä viitataan myös niihin yhdistyksiin, jotka toimivat moniportaisen järjestöorganisaation alimmalla tasolla. Tässä tutkimuksessa on mukana lisäksi alueellisia, esimerkiksi maakunnallisia yhdistyksiä, mutta ei piiriyhdistyksiä.

Paikallisyhdistysten kyselyaineisto kerätään vuosittain samalta, tätä tarkoitusta varten poimitulta edustavalta otokselta sosiaali- ja terveysyhdistyksiä. Perusjoukon muodostaminen ja otoksen poimi-



Todella pitkä, mutta varmasti hyödyllinen, kysely.

minen on kuvattu tarkemmin liitteessä 1. Perusjoukkoa ja otosta päivitetään uusien rekisteröityjen yhdistysten ja purkautuneiden yhdistysten seurannan perusteella sekä saataessa suoraan vastaajilta tietoa yhdistysten toiminnan loppumisesta.

1.2 Aineistot ja menetelmät

Käytettävät aineistot

Järjestöbarometrissa 2016 käytetyt kysely- ja tilastoaineistot on kuvattu taulukossa 1. Ensisijainen tutkimusaineisto on kerätty valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johdolle sekä paikallisyhdistyksille tehdyillä kyselyillä. Toisena

erityisteemana olevaa järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjä koskevaa lukua kuusi varten kerättiin kyselyaineisto myös valtakunnallisten järjestöjen henkilöstön edustajilta. Henkilöstön edustajina käytettiin ay-luottamushenkilöitä².

Paikallisyhdistyksille osoitettu postikysely lähetettiin tammikuun 2016 alussa ja uusintakyselykierron tehtiin helmikuun alussa. Valtakunnallisten järjestöjen johdon ja ay-luottamushenkilöiden sähköisen kyselyn ensimmäinen kierros toteutettiin tammikuun 2016 puolivälissä. Sen lisäksi tehtiin vielä kolme webropol-uusintakyselyä.

Tuoreen kyselydatan lisäksi on hyödynnetty aiempien vuosien Järjestöbarometrien ja niitä edeltäneiden pilottitutkimusten (Vuorinen & al. 2004 ja 2005) kysely- ja tilastoaineistoja ajallisissa vertailuissa. Kyselyaineistojen ajallisia vertailuja on tehty analysointivaiheessa aina, kun vertailukelpoista aineistoa edellisvuosilta on olemassa, mutta raportissa on kuvattu vain selvimmät niiden ilmaiset muutokset. Paikallisyhdistysaineistoissa ajallinen vertailu on rajattu vuosiin 2011–2016, sillä niitä aikaisempien vuosien vastaajajoukko poikkeaa hieman nykyisestä (katso liite 1).

Kyselyaineistojen ohella tutkimusaineistoina käytetään tilasto- ja rekisteritietoja. Niistä keskeisimpiä ovat Raha-automaattiyhdistyksen avustamiltaan järjestöiltä kokoamat ja tämän tutkimuksen käyttöön antamat toimintatilastot sekä Patentti- ja rekisterihallituksen rekisteröityneitä ja purkautuneita yhdistyksiä koskevat rekisteritiedot. Lisäksi järjestöjen merkitystä palveluntuottajina on seurattu aiemmin yksityisiä sosiaalipalveluja koskevien Stakesin ja THL:n virallisten tilastojen avulla ja nyt Valviralta saatujen tietojen perusteella.

² Ay-luottamushenkilöille ei ollut henkilökohtaisia sähköpostiosoitteita. Järjestöihin lähetettiin kyselylinkin sisältänyt sähköposti, joka pyydettiin välittämään yhdelle ensisijaisesti suurinta henkilöstöryhmää edustavan ammattijärjestön ay-luottamushenkilölle. Järjestöjä pyydettiin myös ilmoittamaan, mikäli niissä ei ole ay-luottamushenkilöä.

RAY:ltä saatujen tilastojen avulla voidaan tarkastella esimerkiksi järjestöjen toiminnan rahoitusta sekä henkilöstö- ja jäsenmääriä. Patentti- ja rekisterihallituksen Yhdistysrekisteristä on hankittu tieto vuosittain rekisteröidyistä uusista sosiaali- ja terveystyöryhdistyksistä. Purkautuneista yhdistyksistä on koottu tietoa Patentti- ja rekisterihallituksen PURK-KI-tietokannasta. Näitä lähteitä käyttäen on mahdollista kuvata, minkä verran ja millaiseen toimintaan liittyviä yhdistyksiä on vuosittain rekisteröity ja purettu. Näin voidaan arvioida sosiaali- ja terveysalan yhdistyskentässä tapahtuvia muutoksia.

Aiemmin Stakesin ja THL:n julkaisemia yksityisiä sosiaalipalveluja koskevia tilastoja on käytetty Järjestöbarometrissa niinä vuosina kuin niitä on ollut saatavana. Tilastojen avulla on kuvattu järjestöjen merkitystä eri palvelumuotojen tuottajina käyttäen mittarina toimintayksiköiden ja asiakkaiden määrää sekä niiden muutoksia. Vuodesta 2011 alkaen käytetty tilastointi on pohjautunut Valviran ja aluehallintovirastojen ylläpitämään rekisteriin yksityisistä sosiaalipalveluista. Muutosvaiheen vuoksi THL ei toistaiseksi julkaise aiemmin vuosittain ilmestyneitä tilastoraporttejaan yksityisestä palveluntuotannosta. Koska tiedonkeruussa ja toisaalta myös lainsäädännössä on tapahtunut muutoksia ja aluehallintovirastoilla on ollut erilaisia tapoja kirjata yksiköitä rekisteriin, tilastojen ajallinen vertailu on tullut ongelmalliseksi. Tämän vuoksi luotettavuussyistä tässä raportissa ei aiemmis-

ta poiketen esitetä pitkiä aikasarjoja. Vertailua tehdään ainoastaan Valviralta saatujen, vuosia 2011–2015 koskevien lukujen kesken. Valviralta on toistaiseksi ollut mahdollista saada ainoastaan palveluntuottajien ja niiden toimintayksiköiden määrää kuvaavia tilastoja, joten palvelujen asiakasmäärä tai suoritteita kuvaavia lukuja ei voida esittää.

TAULUKKO 1.

Tutkimuksen aineistot.

KYSELYT
Valtakunnalliset sosiaali- ja terveysjärjestöt
Johto (perusjoukko = 173; vastanneita 98)
Henkilöstön ay-luottamushenkilöt (kysely 173 järjestöön, joista 83 ³ vastausta)
Paikalliset sosiaali- ja terveysyhdistykset
(perusjoukko = noin 4 500; otos = 2 249; vastanneita 1 031)
TILASTO- JA REKISTERIAINEISTOT
Raha-automaattiyhdistyksen avustustilastot
Patentti- ja rekisterihallituksen Yhdistysrekisteri
Valviran yksityisiä sosiaalipalveluja koskeva tiedonkeruu ⁴

3 Kaikkiaan 29 järjestöstä saatiin vastaus ay-luottamushenkilökyselyyn. Yhteensä 54 järjestöstä tuli vastaus, että heillä ei ole henkilöstön ay-luottamushenkilöä. Nämä järjestöt olivat useimmiten henkilöstömäärältään pieniä.

4 Valviralta saadut pöytäkirjatiedot sosiaalipalvelujen tuottajien ja niiden toimintayksiköiden määristä vuosina 2011–2015.

TAULUKKO 2.

Järjestöbarometri 2016 -kyselyihin vastanneet.

	Lähetetyt	Vastanneet	Vastaus-%
	N	n	%
Valtakunnallisten järjestöjen johto	173	98	57
Valtakunnallisten järjestöjen henkilöstön ay-luottamushenkilöt	173	29*	..
Paikallisyhdistykset	2 249	1 031	46

TAULUKKO 3.

Kyselyyn vastanneet paikallisyhdistykset.

Toimiala	Lähetetyt		Vastanneet		Vastaus-%
	N	%	n	%	%
Kansanterveysyhdistykset	782	35	335	32	43
Lastensuojeluyhdistykset	327	15	93	9	28
Vanhusyhdistykset	721	32	416	40	58
Vammaisyhdistykset	298	13	138	13	46
Päihdeyhdistykset	121	5	49	5	40
Yhteensä	2 249	100	1 031	100	46

Järjestöbarometrin omien kyselyaineistojen sekä tilasto- ja rekisteriaineistojen lisäksi järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjä koskevassa luvussa kuusi on käytetty vertailuaineistoina European Company Survey -aineistoa (ECS) ja MEADOW-aineistoa⁵.

Kyselyjen edustavuus ja vastauskato

Paikallisyhdistyskysely lähetettiin yhteensä 2 249 yhdistykselle, joista vastanneita on 1 031. Vastausprosentiksi muodostuu 46 (taulukko 2), mitä voidaan pitää varsin hyvänä.

Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johtajista kyselyyn vastasi 98 eli 57 prosenttia perusjoukosta, mikä on myös hyvä tulos.

Ay-luottamushenkilökyselyn todellisen perusjoukon kokoa ei tiedetä, koska ei ole tiedossa, kuinka monessa järjestössä ay-luottamushenkilöitä on. Siksi vastausprosenttia ei ole mahdollista laskea eikä arvioida edustavuutta. Ay-luottamushenkilöaineisto on tämän vuoksi lähinnä näyte. Liitteeseen 2 on koottu tieto siitä, miten kyselyn vastanneet ay-luottamushenkilöt edustavat eri toimialojen järjestöjä. Liitteestä ilmenee myös se, minkä verran eri toimialojen järjestöistä tuli ilmoituksia, ettei niissä ole henkilöstön ay-luottamushenkilöä.

Kyselyaineistojen edustavuutta koko sosiaali- ja terveysjärjestökenttää ajatellen voidaan arvioida vertaamalla vastanneiden järjestöjen toimialajakauma kyselyn koko kohdejoukon toimialajakaumaan.

Paikallisyhdistyskyselyyn vastanneiden yhdistysten toimialajakauma vastaa

⁵ ECS-aineisto on kerätty puhelinhaastatteluina kolmessakymmenessä kahdessa Euroopan maassa keväällä 2013. Kyselyn kohteena on ollut yhtäältä vähintään kymmenen henkeä työllistävien toimipaikkojen henkilöstön johtamisesta vastaavat johdon edustajat sekä työntekijöiden ammattiliittojen edustajat niistä toimipaikoista, joissa tällainen henkilö on ollut nimetty. (Eurofound 2013.) Tässä raportissa tehtyyn järjestöjä koskevaan vertailuun on otettu mukaan aineiston Suomea koskevat yksityisen ja julkisen sektorin vastaukset keskeisiltä palvelutoimialoilta. Yhteensä vertailussa käytettävä ECS-aineisto kattaa 597 organisaatiota, joista 520 on yrityksiä ja 77 julkisen sektorin organisaatioita. Työntekijöiden edustajien vastauksia oli näistä organisaatioista käytettävissä yhteensä 304.

Työpaikkojen ominaisuuksia on tutkittu MEADOW-tutkimuksessa (MEADOW, Measuring the Dynamics of Organizations and Work), jonka tavoitteena on ollut tuottaa tietoa yritysten ja julkisyhteisöjen toimintatapojen kehittyneisyydestä. Suomessa vuonna 2012 kerätyn aineiston kohteena olivat vähintään 10 henkilöä työllistävät yksityisen ja julkisen sektorin organisaatiot eri toimialoilta, pois lukien maa- ja metsätalous. Aineisto on kerätty satunnaisotannalla työnantaja-aineistossa mukana olleiden organisaatioiden henkilöstöstä. (Ks. Minkinen, Aho & Mäkiäho 2013.) Tässä raportissa tehtyyn vertailuun on otettu mukaan aineiston Suomea koskevat yksityisen ja julkisen sektorin vastaukset keskeisiltä palvelutoimialoilta. Yhteensä vertailussa käytettävä aineisto käsittää 758 työntekijähaastattelua. Aineistossa yksityisen sektorin työntekijöitä oli 374 ja julkisen sektorin työntekijöitä oli 384.

TAULUKKO 4.

Kyselyyn vastanneet valtakunnalliset järjestöt.

Toimiala	Lähetetyt		Vastanneet		Vastaus-%
	N	%	n	%	%
Kansanterveysjärjestöt	66	38	43	44	65
Lastensuojelujärjestöt	26	15	13	13	50
Vanhusjärjestöt	17	10	9	9	53
Vammaisjärjestöt	32	18	14	14	44
Nuorisokasvatusjärjestöt	8	5	4	4	50
Lomajärjestöt	7	4	4	4	57
Päihdejärjestöt	17	10	11	11	65
Kaikki	173	100	98	100	57

melko hyvin koko otoksen toimialaja-kaumaa (taulukko 3). Aiempien vuosien tapaan vanhusyhdistykset ovat osallistuneet kyselyyn muita aktiivisemmin ja lastensuojeluyhdistykset hieman passiivisemmin. Vanhusyhdistyksistä erityisesti eläkeläisyhdistysten vastausaktiivisuus on ollut muita parempi, sillä niiden vastausprosentti on 62 (liite 3). Paikallisyhdistysaineistoa voidaan kokonaisuudessaan pitää toimialojen suhteen varsin edustavana. Koska kaikki keskeisimmät tulokset esitetään toimialoittain, vanhusyhdistysten yliedustus ja lastensuojeluyhdistysten aliedustus eivät tuota ongelmia tulosten luotettavuuden kannalta.

Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johdolle tehdyn kyselyn aineisto on toimialoittain hyvin edustava (taulukko 4). Vammaisjärjestöjen johtajat ovat olleet hieman muita passiivisempia vastaajia. Tarkempien toimialaluokkien suhteellisia määriä tarkastellen perusjoukon ja vastanneiden joukon erot ovat suurimmillaan vain neljä prosenttiyksikköä (liite 4).

Paikallisyhdistyskyselyssä yhdistyksiltä on tiedusteltu niiden toiminnan pääasiallista maakunnallista sijoittumista. Vastausten perusteella voidaan tarkastella yhdistysaineiston maakunnallista jakautumista. Aineiston suoranaista maantieteellistä edustavuutta ei siitä voi

täysin päätellä, koska koko paikallisyhdistysjoukon alueellista kattavuutta ei tunneta.

Aineiston maakunnallinen kattavuus on varsin hyvä, sillä kaikki maakunnat Ahvenanmaata lukuun ottamatta ovat hyvin edustettuina (taulukko 5). Eniten vastaajia on Uudeltamaalta (126), Pirkanmaalta (84), Keski-Suomesta (79), Pohjois-Pohjanmaalta (85), Pohjois-Savosta (75), Varsinais-Suomesta (73) ja Satakunnasta (70).

Yli puolet Järjestöbarometri 2016 -kyselyyn vastanneista paikallisyhdistyksistä toimii kaupunkikunnissa ja viidesosa joko ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunnissa (taulukko 6). Kaupunkien läheisen maaseudun kunnissa toimivia yhdistyksiä on 16 prosenttia. Kymmenen prosenttia yhdistyksistä toimii yhtä kuntaa laajemmalla, erityyppisiä kuntia käsittävällä alueella.

Järjestöbarometrin vastaajaryhmien vastausprosentteja voidaan pitää riittävinä ja osin varsin hyvinä. Poikkeuksena on ay-luottamushenkilökysely. Sen suhteellisen pientä vastaajamäärää selittää osittain se, että ay-luottamushenkilökyselyn tarkkaa perusjoukkoa⁶ ei tiedetty

⁶ Ammattiliitoista ei ollut mahdollista saada järjestöjen ay-luottamushenkilöistä henkilötietoja, joiden avulla kyselyt olisi voitu kohdistaa heille suoraan.

TAULUKKO 5.**Kyselyyn vastanneet yhdistykset toimintamaakunnittain.**

Maakunta	Yhdistyksiä	
	n	%
Uusimaa	126	12
Pirkanmaa	84	8
Keski-Suomi	79	8
Pohjois-Pohjanmaa	75	7
Pohjois-Savo	75	7
Varsinais-Suomi	73	7
Satakunta	70	7
Etelä-Savo	61	6
Etelä-Pohjanmaa	55	5
Lappi	53	5
Pohjois-Karjala	53	5
Etelä-Karjala	40	4
Päijät-Häme	33	3
Kymenlaakso	31	3
Kainuu	27	3
Kanta-Häme	27	3
Keski-Pohjanmaa	25	2
Pohjanmaa	21	2
Ahvenanmaa	1	0
Yhteensä	1 009	100

ja kysely jouduttiin osoittamaan henkilökohtaisten viestien ja kyselylinkkien sijasta järjestöihin.

Erityisen myönteisenä voidaan pitää sitä, että tälläkin kertaa lähes puolet paikallisyhdistyksistä on vastannut kyselyyn. Vuodesta toiseen samalla tasolla säilynyt vastausaktiivisuus kertoo vastaajien sitoutuneisuudesta ja myönteisestä asenteesta Järjestöbarometria ja sen tiedonkeruuta kohtaan.

Järjestöt ovat vuosien varrella tiedottaneet jäsenyhdistyksilleen kyselyyn osallistumisesta, mikä on lisännyt välineen tunnettua ja auttanut pitämään yllä vastaushalukkuutta.

Yhdistysten osoitetietoja on päivitetty jossain määrin joka vuosi, millä on saatu

vähennettyä vastauskatoa. Osoitteiden muutokset aiheuttavat silti katoa erityisesti niissä yhdistyksissä, joilla ei ole omia kiinteitä toimintatiloja ja joiden osoite muuttuu puheenjohtajan tai sihteerin vaihtuessa.

Vastaajien tavoittaminen on entistä suurempi haaste kyselytutkimuksissa. Erilaisten tiedonkeruiden määrä on lisääntynyt, mihin yhtenä syynä on verkkokyselyjen toteuttamisen helppous ja nopeus. Rahoittajien, valvontaviranomaisten, kattojärjestöjen ja tutkijoiden järjestöille tekemien kyselyjen yleistymisen on aiheuttanut vastausväsymystä. Esimerkiksi suurimmaksi osaksi vapaaehtoisvoimin toimivissa paikallisyhdistyksissä kyselyjen kuormittavuus on yksi keskeinen vastauskadon syy.

Paikallisyhdistyskyselyyn osallistumattomuuden yhtenä syynä voidaan pitää myös oman toiminnan arvioimista niin pienimuotoiseksi, että laajaan kyselyyn osallistumista ei nähdä mielekkäänä tai tarpeellisenä. Vuosittain osa yhdistyksistä on ilmoittanut tämän oman vastaamattomuutensa syyksi ja se selittänee vastaajakatoa laajemminkin. Yhdistyksiltä saatujen tietojen perusteella vastaamattomuuden taustalla voi olla myös se, että kyselyn osoitelistalla olevien yhdistysten joukossa on vuosittain joitakin toiminnassaan ”taukoa” viettäviä tai toimintansa kokonaan lopettaneita yhdistyksiä, joita ei ole purettu.

Aineistojen analysointi

Järjestöbarometrin tutkimusaineistot ovat monipuolisia ja niiden käsittelemisessä on käytetty sekä määrällisiä että laadullisia analysointitapoja. Aineiston analysoinnin välineinä toimivat suorat jakaumat, ristiintaulukot, summa- ja erotusmuuttujat sekä tilastollisina tunnuslukuina keskiarvo ja mediaani. Keskiarvojen testauksessa on käytetty t-testiä ja ristiintaulukoinneissa khiin neliö-riippumattomuustestiä.

Keskeisimmät taustamuuttujat ovat järjestöjen ja yhdistysten toimiala sekä

TAULUKKO 6.

Kyselyyn vastanneet yhdistykset kuntatyypeittäin.

Pääasiallinen toimintakunta	Yhdistyksiä	
	n	%
Kaupunkikunta	559	55
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	200	20
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	162	16
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	99	10
Yhteensä	1 020	100

järjestöillä toiminnan kokonaiskulut ja yhdistyksillä talousarvion menojen loppusumma. Tarkasteluja tehdään myös yhdistysten iän, jäsenmäärän, henkilökunnan palkkaamisen ja toimintakunnan tyyppin suhteen. Tulosten raportoinnissa käytetään taulukoita sekä palkki- ja pylväsdiagrammeja sekä muuta havainnollistavaa grafiikkaa, mm. karttakuvia.

Tutkimusaineisto sisältää avovastauksia, joiden avulla on kerätty yksilöidympää tietoa joistakin sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaa ja nykytilannetta koskevista teemoista. Avovastauksia on analysoitu luokittelemalla ja teemoittelemalla. Avovastauksista poimittuja suoria lainauksia käytetään havainnollistamaan saatuja tutkimustuloksia.



2

Paikallis- yhdistykset

2 Paikallisyhdistykset

Kokonaiskuva paikallisyhdistystoiminnasta on myönteinen: valtaosalla yhdistyksistä sen kysyntä ja määrä ovat lisääntyneet tai pysyneet ennallaan. Jäsenistön, aktiiviosallistujien ja vapaaehtoisten määrän kehitys vaihtelee enemmän ja herättää huolta osassa yhdistyksiä.

SUOMESSA ON ARVIOLTA noin 10 000 sosiaali- ja terveysyhdistystä, josta paikallisyhdistykset muodostavat suurimman toimijajoukon. Tässä luvussa paikallisyhdistysten toimintaa tarkastellaan vuoden 2016 alussa tehtyyn Järjestöbarometrikyselyyn osallistuneen 1 031 yhdistyksen vastausten pohjalta.

Luvun aluksi tarkastellaan yhdistysten toiminnan ajankohtaistilannetta, huolen ja tyytyväisyyden aiheita sekä toiminnan uhkia. Seuraavaksi käsitellään yhdistysten toimintamuotoja. Yhdistysten voimavaroista tarkastellaan palkattua henkilöstöä, taloutta, kuntien toiminta-avustuksia sekä kunnilta saatuja toimintatiloja. Luvun lopuksi tehdään katsaus vuonna 2015 rekisteröityihin ja purkautuneisiin sosiaali- ja terveysyhdistyksiin.

Paikallisyhdistysten näkemyksiä soite-uudistuksen vaikutuksista tarkastellaan luvussa neljä ja arvioita järjestötoiminnan tulevaisuudesta erityisteemaluvussa viisi.

2.1 Toiminnan ajankohtaistilanne

Muutostilanne

Yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan oman toimintansa ajankohtaista muutostilannetta asteikoilla: ei muutosta – voimakas muutos ja toiminnan voimakas supistaminen – toiminnan voimakas laajentaminen. Lisäksi yhdistyksiä pyydettiin kuvailemaan, mitä niiden toimintaa koskevat muutokset ovat käytännössä.

Selvä enemmistö (61 %) yhdistyksistä arvioi, että niissä ei ole käynnissä muutosta lainkaan tai se on korkeintaan vähäinen (taulukko 7). Kohtalaiseksi muutostilanteensa arvioi joka neljäs (25 %) ja melko voimakkaaksi tai voimakkaaksi 15 prosenttia yhdistyksistä.

Muutosarvioissa on jonkin verran toimialojen välisiä eroja. Lähes joka toisessa (46 %) työttömien yhdistyksessä, runsaassa kolmasosassa (38 %) vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksistä ja

TAULUKKO 7.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen voimakkuus

Muutoksen voimakkuus				
Toimiala*	Melko voimakas/ voimakas %	Kohtalainen %	Melko vähäinen/ ei muutosta %	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	11	29	60	89
potilasyhdistykset	11	23	65	167
mielenterveysyhdistykset	29	35	35	51
työttömien yhdistykset	46	15	39	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	12	21	67	72
sijaishuoltoyhdistykset	9	45	45	11
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	38	24	38	81
eläkeläisyhdistykset	6	25	69	328
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	10	16	74	69
aistivammayhdistykset	21	21	58	43
kehitysvammayhdistykset	21	17	62	24
Päihdeyhdistykset				
	13	26	61	43
Kaikki yhdistykset	14	25	61	1 003

* Toimialoitaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

yli neljäsosassa mielenterveysyhdistyksistä on meneillään melko voimakas tai voimakas muutos. Taloudeltaan suurissa, henkilökuntaa palkanneissa yhdistyksissä sekä yhtä kuntaa laajemmalla alueella toimivissa yhdistyksissä muutostilanne arvioidaan muita yleisemmin voimakkaaksi (liite 5).

Vuoden 2014 tilanteeseen verrattuna muutosta voimakkaana pitäviä yhdistyksiä on nyt viisi prosenttiyksikköä enemmän (Järjestöbarometri 2014).

Yleiskuva yhdistysten toiminnan laajuuden kehityksestä on hyvin myönteinen.

Noin yhdeksässä yhdistyksessä kymmenestä (89 %) toiminnan arvioidaan joko pysyvän ennallaan tai laajenevan. Selvästi suurimmalla osalla (64 %) yhdistyksistä toiminta on säilymässä jatkossakin entisessä laajuudessaan (taulukko 8). Toimintaansa on laajentamassa neljäsosa (25 %) ja supistamassa vain kymmenesosa (11 %) yhdistyksistä. Kokonaiskuva on samanlainen kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2014).

Kasvuarviot ovat keskimääräistä yleisempiä vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (37 %), lastensuojelun

TAULUKKO 8.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen suunta.

Muutoksen suunta				
Toimiala*	Kohtalainen/ voimakas laajentaminen %	Pysyminen ennallaan %	Kohtalainen/ voimakas supistaminen %	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	34	56	10	89
potilasyhdistykset	20	66	14	166
mielenterveysyhdistykset	34	56	10	50
työttömien yhdistykset	8	62	31	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	26	64	10	72
sijaishuoltoyhdistykset	18	55	27	11
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	37	48	15	81
eläkeläisyhdistykset	24	70	6	325
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	15	78	7	69
aistivammayhdistykset	12	64	24	42
kehitysvammayhdistykset	22	52	26	23
Päihdeyhdistykset				
	32	54	14	44
Kaikki yhdistykset	25	64	11	997

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

yleisyhdistyksissä (31 %), kansanterveyden yleis- ja monialayhdistyksissä (34 %), mielenterveysyhdistyksissä (34 %) ja päihdeyhdistyksissä (32 %). Toiminnan arvioidaan supistuvan yleisimmin työttömien yhdistyksissä (31 %). Laajentumassa ovat muita yleisemmin taloudeltaan ja jäsenmäärältään suuret ja henkilökuntaa palkanneet yhdistykset (liite 6).

Yhdistysten toiminnan kasvu on yleisimmin tarkoittanut jonkin uuden toimintamuodon aloittamista, koko toiminnan monipuolistamista tai jäsenten, vapaaehtoisten ja osallistujien määrän

lisääntymistä. Joillakin uusi toiminta-avustus tai uudet tilat on luonut mahdollisuuden laajentumiselle. Osa yhdistyksistä on kasvattanut yhteistyökostojaan. Joillakin toisen yhdistyksen kanssa sulautuminen on tuonut kasvua.

”Uusi kerhotoiminta syrjäytyneille, koukuiusatuille/kiusaajille, syrjäytymisuhan alla oleville nuorille.”

”Yhdistys on laajentanut harrastusvalikoimaa, tehostanut tiedotusta, saanut uusia jäseniä runsaasti, hakeutunut entistä enemmän yhteistyöhön.”

”Teatteri- ja retkeilymatkat lisääntyneet samoin liikunnalliset harrastukset lisääntyneet. Jäsenmäärä lähes kaksinkertaistunut viimeisen neljän vuoden aikana.”

”Saatu yhdistykseen uusia jäseniä. Jäsenet on ottaneet vastuuta yhdistyksen vapaaehtoistoiminnasta. Yhdistyksessä on yhdessä tekemisen meininki.”

”RAY:n rahoitus vuosille 2016-18 tarkoittaa uusia mahdollisuuksia toiminnan laajentamiseksi. Jo 2015 toiminta kasvanut monella tavalla. Jäsenmäärä kasvanut.”

”Olemme muuttamassa suurempiin ja käytännöllisempiin tiloihin jotka antavat mahdollisuuksia toiminnan laajentamiseen.”

”Meihin on fuusioitunut toinen sosiaalialan yhdistys juridisesti se lakkautettiin ja meille tuli voimakas kasvu.”

Yhdistysten toiminnan supistumisesta selittävät esimerkiksi jäsenten ja vapaaehtoisten määrän ja aktiivisuuden vähentyminen. Joillakin yhdistyksillä toimitilojen hintoihin ja työllistämiseen liittyvät ongelmat ovat johtaneet toiminnan vähenemiseen. Palveluja tuottavilla yhdistyksillä supistukset koskevat esimerkiksi kilpailutusten häviämistä tai kunnan palveluostojen vähenemistä tai loppumista. Yhden kyselyyn vastanneen yhdistyksen suunnitelmassa on lopetetaan toiminta itsenäisenä ja sulautua osaksi naapurikunnan yhdistystä ja yksi purkautui vuoden 2015 lopulla.

”Vapaaehtoistoimijoita vaikea saada. Jäsenmäärän tippuminen. Osallistumisaste yhdist. järjestämiin tapahtumiin tippunut rajusti. On jouduttu tapahtumia perumaan.”

”Jäsenmäärä laskee, tapahtumiin ei saa henkilöitä mukaan. Hallitukseen ei saa uusia jäseniä.”

”Palveluntuotantoa on supistettava, työllistämismäärärahojen loputtua.[...]”

”Palveluasumisen vähentyminen/kilpailutus.”

”2017 lopussa aikomus sulauttaa yhdistys naapurikunnan kanssa. Syy: vapaaehtoisia ei löydy toimintaan.”

”Yhdistys purettiin 26.11.2015.”

Toiminnan ja toimintaedellytysten kehitys yhdistyksissä

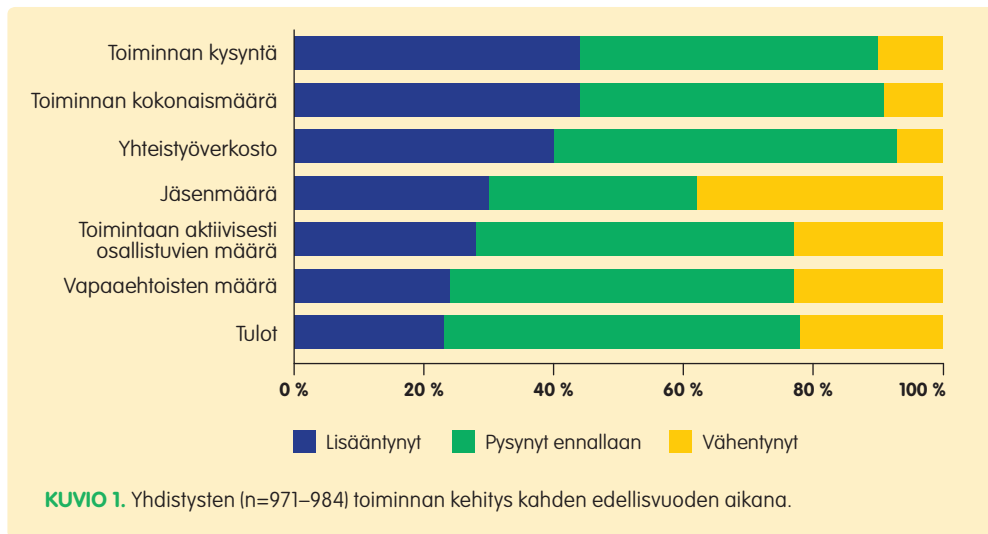
Paikallisyhdistysten muutostilanteen lähempää tarkastelua varten yhdistyksiltä tiedusteltiin, kuinka jotkin niiden toimintaa ja toimintaedellytyksiä koskevat asiat ovat kehittyneet kahden viime vuoden aikana. Yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan niiden toiminnan kysynnän ja kokonaismäärän, jäsenten, vapaaehtoisten ja toimintaan aktiivisesti osallistuneiden määrän sekä tulojen ja yhteistyöverkoston muutosta.



Saatu yhdistykseen uusia jäseniä. Jäsenet on ottaneet vastuuta yhdistyksen vapaaehtoistoiminnasta. Yhdistyksessä on yhdessä tekemisen meininki.

Kokonaiskuva paikallisyhdistystoiminnan kehityksestä on varsin myönteinen, sillä kaikki kysytyistä asioista ovat selvästi suurimmalla osalla yhdistyksistä joko pysyneet ennallaan tai lisääntyneet kahden viime vuoden aikana. Toiminnan kysyntä ja kokonaismäärä ovat lisääntyneet tai pysyneet ennallaan yhdeksällä yhdistyksellä kymmenestä (kuvio 1). Toiminnan kysyntä ja toiminnan kokonaismäärä ovat kasvaneet lähes joka toisessa (44 %) yhdistyksessä kahden viime vuoden kuluessa.

Yhteistyöverkostojen merkitys paikallisyhdistyksille vaihtelee paljon. Osalle ne ovat olennaisia toiminnan edellytyksiä, mutta joillekin vähemmän tärkeitä itse yhdistystoiminnan toteuttamisen kannalta. Kokonaiskuva yhdistysten verkos-



tojen tilanteesta on kuitenkin myönteinen. Vajaa puolet (40 %) yhdistyksistä on onnistunut laajentamaan yhteistyöverkostojaan. Enemmistöllä (53 %) ne ovat pysyneet ennallaan ja vain seitsemällä prosentilla supistuneet.

Jäsenistö on toimijoiden ja osallistujien reservinä sekä jäsenmaksujen maksajina yhdistysten keskeinen inhimillinen ja taloudellinen resurssi. Vajaa kolmasosa (30 %) yhdistyksistä on kyennyt lisäämään jäsenmääräänsä, mutta runsaassa kolmasosassa (38 %) se on vähentynyt. Noin kolmasosassa (32 %) jäsenmäärä on pysynyt ennallaan.

Toimintaan aktiivisesti osallistuvien määrä on lisääntynyt yli neljäsosassa (28 %), pysynyt ennallaan puolessa (49 %) ja vähentynyt vajaassa neljäsosassa (23 %) yhdistyksistä. Vapaaehtoisten määrä on lisääntynyt noin joka neljännellä (24 %) yhdistyksellä, mutta vähentynyt lähes yhtä suurella osalla (23 %) yhdistyksistä. Tulot ovat yleisimmin (55 %) pysyneet ennallaan ja kasvaneet noin joka neljännellä (23 %) ja pienentyneet noin joka viidennellä (21 %) yhdistyksellä.

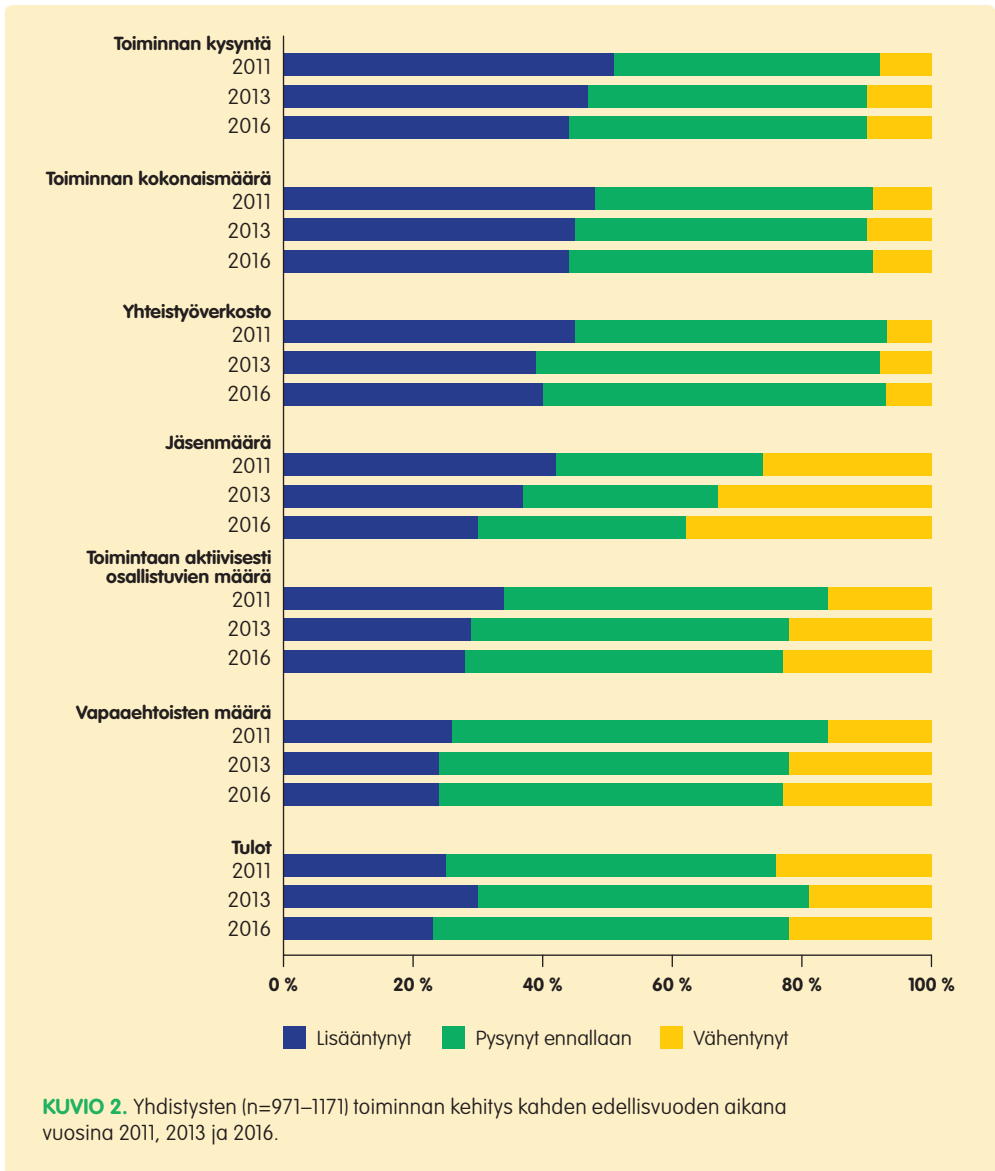
Toiminnan kysynnän lisääntymiseen valtaosa yhdistyksistä on joutunut vastaamaan entisentasoisilla tai pienentyneillä voimavaroilla, sillä toiminnan määrää

lisänneistä yhdistyksistä vain runsaalla kolmasosalla tulojen (37 %) ja vapaaehtoisten (39 %) määrä ja vajaalla puolella jäsenten määrä (46 %) on samaan aikaan kasvanut.

Jäsenmäärän, osallistujien määrän ja vapaaehtoisten määrän supistuminen ei näytä kasaantuvan erityisen voimakkaasti, sillä vain joka kymmenennessä yhdistyksessä ne kaikki ovat vähentyneet vähintään jonkin verran kahden viime vuoden aikana. Vastaavasti runsaassa puolessa (52 %) yhdistyksistä niiden kaikkien määrä on pysynyt vähintään ennallaan.

Toiminnan ja toimintaedellytysten kehitystä kartoitettiin yhdistyksiltä viimeksi vuosina 2011 ja 2013. Huomattavin ero edellisten kyselyiden tuloksiin on se, että jäsenmäärän pieneneminen on ollut nyt yhdistyksissä aikaisempaa yleisempää ja sen kasvu taas harvinaisempaa. Yhdistyksiä, joissa jäsenmäärä on vähentynyt, on nyt 12 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2011 (kuvio 2, liite 7).

Taulukkoon 9 on koottu yhteenvetona toimialoittain kolme myönteisimmin kehittyntä seikkaa eli ne toimintaan ja toimintaedellytyksiin liittyvät asiat, joiden yleisimmin arvioidaan laajentuneen kyseisen toimialan yhdistyksissä kahden viime vuoden aikana. Lisäksi joka toimi-



alan kohdalla näkyy yksi seikka, joka on kyseisissä yhdistyksissä yleisimmin supistunut.

Huolen ja tyytyväisyyden aiheet

Yhdistysten ajankohtaistilanteesta koottiin lisätietoa tiedustelemalla, minkä verran jotkin niiden omaan toimintaa ja toimintaedellytyksiä koskevat asiat herättävät huolta tai tyytyväisyyttä. Yh-

distyksiä pyydettiin arvioimaan niiden taloudellista tilannetta, vapaaehtoistojen ja jäsenten määrää, henkilöiden saamista luottamustehtäviin, jäsenistön aktiivisuutta osallistua yhdistyksen toimintaan, jäsenistön tai toiminnan kohderyhmän hyvinvointia, yhteistyötä toisten järjestöjen ja kuntien kanssa sekä toiminnan saamaa arvostusta.

Yhdistykset arvioivat selvästi myönteisimmin oman toimintansa arvostusta.

TAULUKKO 9.

Yhdistysten yleisimmin kasvaneet ja supistuneet seikat.

Toimiala	Yleisimmin kasvaneet	Yleisimmin supistunut
Kansanterveysyhdistykset		
yleis- ja monialayhdistykset	toiminnan kok.määrä (56 %)	jäsenmäärä (37 %)
	toiminnan kysyntä (51 %)	
	yhteistyöverkosto (46 %)	
potilasyhdistykset	yhteistyöverkosto (48 %)	jäsenmäärä (40 %)
	toiminnan kysyntä (40 %)	
	toiminnan kok.määrä (40 %)	
mielenterveysyhdistykset	toiminnan kysyntä (51 %)	jäsenmäärä ja osall.määrä (32 %)
	toiminnan kok.määrä (46 %)	
	yhteistyöverkosto (40 %)	
työttömien yhdistykset	yhteistyöverkosto (38 %)	vapaaeht. määrä (46 %)
	toiminnan kysyntä (38 %)	
	toiminnan kok.määrä (31 %)	
Lastensuojeluyhdistykset		
lastensuoj. yleisyhdistykset	yhteistyöverkosto (53 %)	jäsenmäärä (54 %)
	toiminnan kok.määrä (51 %)	
	toiminnan kysyntä (50 %)	
sijaishuoltoyhdistykset	toiminnan kysyntä (36 %)	jäsenmäärä (54 %)
	yhteistyöverkosto (36 %)	
	toiminnan kok.määrä (27 %)	
Vanhusyhdistykset		
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	toiminnan kysyntä (50 %)	osallist. määrä (18 %)
	yhteistyöverkosto (47 %)	
	toiminnan kok.määrä (46 %)	
eläkeläisyhdistykset	toiminnan kok.määrä (45%)	jäsenmäärä (37 %)
	toiminnan kysyntä (43 %)	
	toimintaan osallistuvien määrä (37 %)	
Vammaisyhdistykset		
invalidiyhdistykset	yhteistyöverkosto (39 %)	jäsenmäärä (53 %)
	toiminnan kok.määrä (32 %)	
	toiminnan kysyntä (25 %)	
aistivammayhdistykset	toiminnan kysyntä (45 %)	jäsenmäärä (46 %)
	yhteistyöverkosto (39 %)	
	toiminnan kok.määrä (37 %)	
kehitysvammayhdistykset	toiminnan kok.määrä (39 %)	jäsenmäärä (46 %)
	toiminnan kysyntä (33 %)	
	yhteistyöverkosto (30 %)	

Toimiala	Yleisimmin kasvaneet	Yleisimmin supistunut
Päihdeyhdistykset		
	toiminnan kysyntä (51 %)	jäsenmäärä (35 %)
	toiminnan kok.määrä (47 %)	
	yhteistyöverkosto (44 %)	

Siihen tyytyväisiä on yli kaksi kolmasosaa (69 %) vastaajista (kuvio 3). Yli puolet (54 %) on tyytyväisiä taloudelliseen tilanteeseensa ja noin puolet (49 %) yhteistyöhönsä toisten järjestöjen kanssa. Vajaa puolet (43 %) yhdistyksistä on tyytyväisiä jäsenistönsä tai kohderyhmänsä hyvinvointiin. Kuntayhteistyötä koskevat näkemykset ovat hieman kriittisempiä, mutta tyytyväisten osuus (38 %) on kuitenkin suurempi kuin huolestuneiden (28 %).

Kaikkein yleisin huolenaihe on ihmisten saaminen yhdistysten luottamustehtäviin. Vastaajista 61 prosenttia pitää huolestuttavana luottamustehtävien täyttämisen onnistumista. Myös vapaaehtoistoimijoiden määrä, jäsenistön aktiivisuus osallistua yhdistyksen toimintaan sekä jäsenmäärä herättävät yleisemmin huolta kuin tyytyväisyyttä. Vapaaehtoistensa määrästään on huolissaan yli puolet (56 %). Siihen tyytyväisiä on vain runsas neljäsosa (27 %) yhdistyksistä. Myös jäsenistön aktiivisuus tai sen puute huolettavat yli puolta (55 %) yhdistyksistä. Tyytyväisiä siihen on noin neljäsosa (26 %). Yhdistyksen jäsenmäärä herättää huolta 46 prosentissa ja tyytyväisyyttä 30 prosentissa vastaajista.

Kokonaiskuva yhdistysten huolen ja tyytyväisyyden aiheista on hyvin samanlainen kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2014): yhdistysten arvioissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia minkään kysytyn seikan suhteen.

Liitteessä 8 tarkastellaan lähemmin taustamuuttujittain neljää yleisintä huolenaihetta eli luottamushenkilöiden saamista, jäsenten ja vapaaehtoisten määrää sekä jäsenten aktiivisuutta osallistua yh-

distyksen toimintaan. Ne kaikki herättävät huolta etenkin jäsenmäärältään ja taloudeltaan pienissä ja pelkin vapaaehtoisvoimin toimivissa yhdistyksissä. Jäsenten määrä ja aktiivisuus huolettavat erityisesti ennen vuotta 1950 perustettuja yhdistyksiä.

Luottamustehtävien täyttämistä ollaan huolestuneita hieman muita yleisemmin kehitysvammayhdistyksissä (78 %) ja keskimääräistä tyytyväisempiä siihen ollaan työttömien yhdistyksissä (39 %). Vapaaehtoisten määrä huolettavat etenkin kehitysvammayhdistyksiä (75 %), sijaishuoltoyhdistyksiä (73 %) ja invalidiyhdistyksiä (73 %) ja hieman muita tyytyväisempiä ovat eläkeläisyhdistykset (34 %). Jäsenistön osallistumattomuus on huolella erityisesti sijaishuoltoyhdistyksissä (91 %), kun taas eläkeläisyhdistysten jäsenten aktiivisuuteen ollaan muita tyytyväisempiä (42 %). Jäsenmäärä on huolenaihe keskimääräistä yleisemmin sijaishuoltoyhdistyksissä (64 %) ja lastensuojelun yleisyhdistyksissä (63 %) ja tyytyväisyyttä se aiheuttaa etenkin eläkeläisyhdistyksissä (37 %) ja vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (36 %).

Yhdistysten toiminnan erityiset uhkat tai riskit

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, onko tällä hetkellä olemassa joitakin niiden toiminnan kannalta erityisiä uhkia tai riskejä. Lähes puolet (48 %) vastaajista tunnistaa tällaisia. Yli kolme neljäsosaa (77 %) työttömien yhdistyksistä ja noin kaksi kolmesta (67 %) mielenterveysyhdistyksestä il-

HELSINGIN JA U
NÄKKÖVAIMMAISET



Kunnat voisivat käyttää järjestöjen asiantuntemusta enemmän hyödyksi.

Kuntayhteistyö on sujuvaa, mutta kasvotonta

YHDISTYKSEMME toimii Helsingissä ja kuuden paikallisyhdistyksen kautta muualla Uudellamaalla. Yhteistyö kuntien kanssa on meille tärkeää: saamme avustuksia eri tarkoituksiin ja annamme kaupungille monenlaista asiantuntija-apua.

Helsingissä tuotamme kaupungin tiedotuslehden ääniversioksi. Teemme kaupungille ehdotuksia liikennevalojen uusista äänioasteista. Olemme neuvottelleet kaupungin ja yrittäjien kanssa mainostelineiden sijoittelusta ulkotiloissa niin, että ne eivät haittaisi liikkumista. Meillä on edustaja kaupungin vammaisneuvostossa.

Kuntien yleisavustusten määrä tuntuu vähentyneen vähän joka kunnassa ja se on ollut suunta jo pitempään. Helsingissä yleisavustuksemme puolittui 10 000 eurosta 5 000 euroon viime vuodesta. Yleisavustuksen lisäksi saamme sosiaali- ja terveyslautakunnalta avustusta näkövammaisten kohtaamispaikan Pengertuvan pyörittämiseen. Siellä kokoontuu muun muassa vertaistukiryhmiä.

Näkövammaiset saavat kaupungilta avustusta myös liikuntaan: Parhaimmillaan Näkövammaisten liiton Iris-keskuksessa on useita liikuntaryhmiä päivässä, kuntosaliharjoittelua, vesijumppaa ja sokkopingistä. Liikunnalla pystyy kehittämään tasapainoa, mikä helpottaa kulkeamista kaupungilla.

Kunta-avustusten lisäksi RAY:n avustukset ovat pienentyneet. Vuonna 2014 yhdistyksessä jouduttiin käymään YT-neuvottelut. Työt loppuivat kolmelta.

Kuntayhteistyö on avustusten vähene- mistä lukuun ottamatta hyvää. Kunnat eivät ole esimerkiksi tilavuokrien korotuk- silla vaikeuttaneet yhdistysten toimintaa. Pystymme kehittämään toimintaamme omista lähtökohdistamme ja kunnat tukevat meitä tässä.

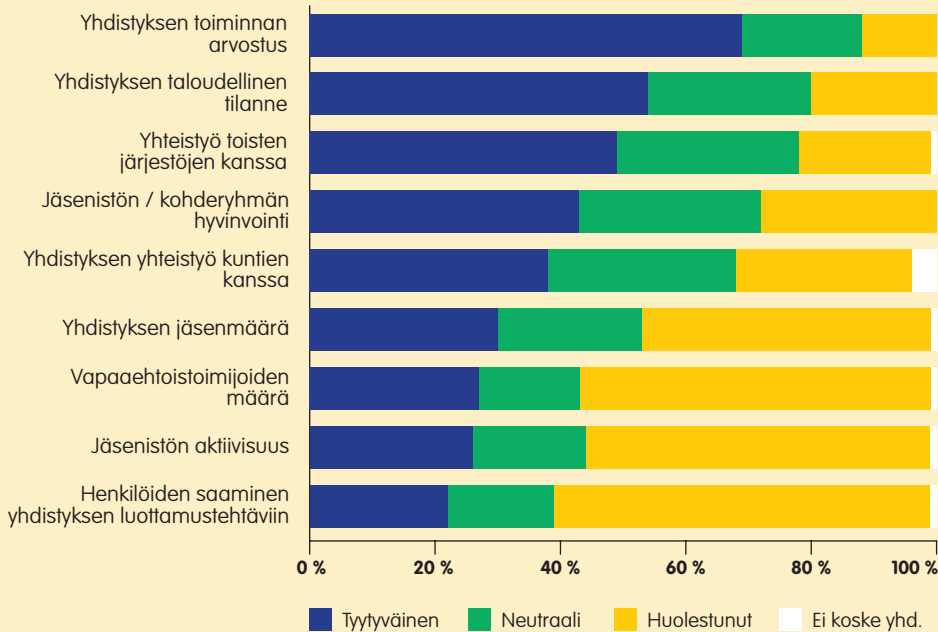
Kuntapuoli tuntuu vähän kasvottomal- ta, henkilökohtaisia kontakteja on vähän. Joitain yhteisiä foorumeita järjestöjen kanssa voisi olla. Yleensä sitä vaan soit- taa kaupungin vaihteeseen ja saa jonkun virkamiehen langan päähän.

Kun on jo ”hakuperinnettä”, löytää kaupungin monipolvisilta verkkosivuilta tiedot avustusten hakemiseksi. Uudelle järjestölle voi olla vaikeaa löytää tietoa.

Näkövammaisten liitto on testannut suurimpien kuntien nettisivujen esteet- tömyyttä. Niistä parhaat olivat keskin- kertaisia ja loput välttäviä tai huonoja. Esimerkiksi tällaisissa asioissa kunnat voisivat käyttää enemmän järjestöjen asiantuntemusta hyödyksi.

ILKKA VÄISÄNEN

tiedottaja, Helsingin ja Uudenmaan
Näkövammaiset ry
www.hun.fi



KUVIO 3. Yhdistysten (n=982–992) arviot tyytyväisyyden ja huolen aiheista.

moittaa uhkista ja riskeistä (taulukko 10). Henkilöstöä palkanneissa ja jäsenmäärältään pienissä yhdistyksissä uhkat ja riskit ovat keskimääräistä yleisempiä (liite 9).

Yhdistysten toiminnan uhkat ja riskit ovat pitkälti samoja kuin edellä kuvatut toiminnan supistumiseen johtaneet seikat: Aktiivien, jäsenten, luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten löytymisen haasteellisuus, toiminta-avustusten niukkuus ja toimintatilaongelmat. Palveluita tuottavilla yhdistyksillä asiakasmäärien väheneminen on uhka toiminnan jatkumiselle.

”Aktiivisten yhdistystoimintaan osallistuvien vähäinen määrä.”

”Luottamustehtäviin ei saada uusia eivätkä pitkään olleet jaksa jatkaa.”

”Kaupungin avustus pienentynyt. Yhdistyksen taloudellinen tilanne heikentynyt. Kaupunki veloittaa nykyään myös tiloista joita käytetään.”

”Opintokerhojen valtionavustusten päättyminen.”

”Jos kunnan rahatilanne heikkenee voi yhdistyksen saama avustus loppua.”

”Tehostetun palveluasumisen paikat eivät täyty [...]”

”Asukkaiden väheneminen palveluasumisen osalta (ei saada uusia asukkaita kilpailutuksen seurauksena).”

2.2 Yhdistysten toimintamuodot

Toiminnan painopisteet

Yhdistyksiltä tiedusteltiin eri toimintojen painoarvoa niiden tämänhetkisessä toimintakokonaisuudessa. Vapaaehtoistoiminta sekä harrastus- ja virkistystoiminta ovat yhdistysten keskeisimpiä toiminta-alueita, sillä lähes kolme neljästä (73–74 %) vastaajasta pitää niiden merkitystä suurena (kuvio 4). Yhdistysten tärkeimpiä tehtäviä vapaaehtois- ja virkistystoiminnan lisäksi on oman alan

TAULUKKO 10.

Yhdistysten arviot erityisten uhkien tai riskien olemassaolosta.

Onko erityisiä uhkia tai riskejä			
Toimiala*	Kyllä %	Ei %	n
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	46	54	89
potilasyhdistykset	48	52	165
mielenterveysyhdistykset	67	33	51
työttömien yhdistykset	77	23	13
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuoj. yleisyhdistykset	56	44	69
sijaishuoltoyhdistykset	54	46	11
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palvelu- yhdistykset	59	41	81
eläkeläisyhdistykset	40	60	321
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	46	54	68
aistivammayhdistykset	45	54	42
kehitysvammayhdistykset	43	57	23
Päihdeyhdistykset			
	56	44	43
Kaikki yhdistykset	48	52	988

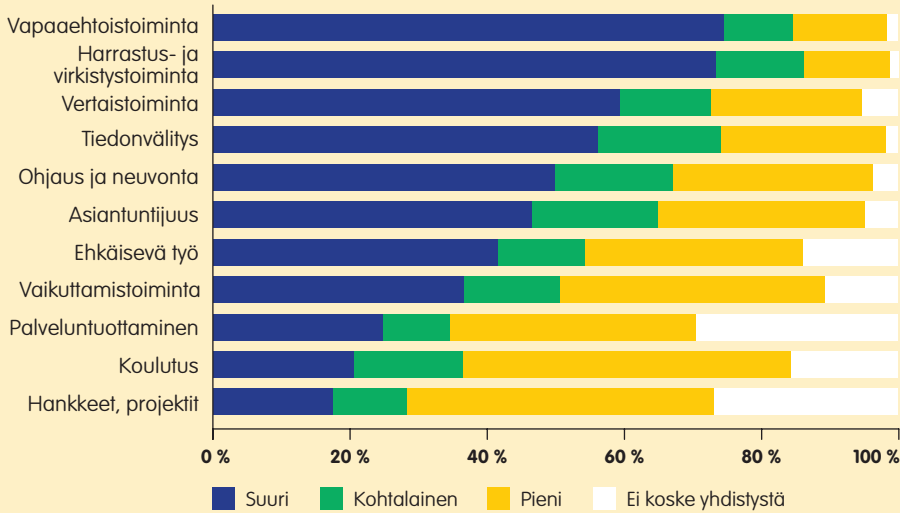
* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

kokemus- ja erityistiedon sekä asiantuntijuuden välittäminen. Yli puolet (56–59 %) yhdistyksistä arvioi vertaistoiminnan ja tiedonvälityksen merkityksen suureksi toiminnassaan. Lisäksi lähes puolella (46–49 %) yhdistyksistä asiantuntijuuden sekä ohjauksen ja neuvonnan painoarvo on suuri.

Ehkäisevä työ on keskeistä 42 prosentille ja vaikuttamistoiminta 37 prosentille yhdistyksistä. Palvelujen tuottamisen merkitystä korostavia on neljäsosa (25 %) yhdistyksistä. Noin joka viides (21 %) pitää koulutusta ja 17 prosenttia hankkeita ja projekteja painoarvoltaan suurina omassa toiminnassaan.

Vertailtaessa yhdistysten kahden vuoden takaisia näkemyksiä niiden nyt antamiin arvioihin havaitaan, että yhdistystoiminnan painopisteiden kokonaiskuvassa ei ole tapahtunut kovin suuria muutoksia. Huomattavin ero on se, että vertaistoiminnan merkitystä painottavia yhdistyksiä on nyt kuusi prosenttiyksikköä enemmän ja vapaaehtoistoiminnan merkitystä korostavia viisi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2014 (Järjestöbarometri 2014).

Toiminnan painopisteet vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Monet keskeisimmistä toimintamuodoista arvioidaan yhdistyksissä merkitykseltään



KUVIO 4. Yhdistysten (n=931–977) arviot eri toimintamuotojen painoarvosta.

suuriksi lähes toimialasta riippumatta. Taulukkoon 11 on koottu kaikkien toimialojen kohdalle niihin kuuluvien yhdistysten kolme yleisimmän tärkeäksi arvioimaa toimintaa.

Valtaosassa toimialoista vapaaehtois- ja vertaistoiminta ovat kolmen tärkeimmän toimintamuodon joukossa ja useimmissa myös vertaistoiminta sekä jokin tiedon välittämisen tavoista kuuluvat keskeisiin toimintoihin.

Vuoden 2015 aikana lopetetut ja aloitetut toimintamuodot

Vain joka kymmenes (10 %) kyselyyn vastannut yhdistys ilmoittaa lopettaneensa jonkin toiminnoistaan vuoden 2015 aikana. Lastensuojelun yleisyhdistyksissä ja työttömien yhdistyksissä toimintamuotoja lopettaneita on keskimääräistä enemmän eli noin neljäsosa (23–24 %) (taulukko 12).

Toimintamuotojen aloittaminen on ollut selvästi yleisempää kuin niistä luopuminen. Runsas kolmasosa (36 %) yhdistyksistä käynnisti jonkin uuden toimintamuodon vuoden 2015 aikana. Yleisimmin niitä käynnistivät lastensuojelun

yleisyhdistykset (53 %), kansanterveyden yleis- ja monialayhdistykset (45 %) ja päihdeyhdistykset (43 %) (taulukko 13). Taloudeltaan ja jäsenmäärältään pienet yhdistykset ovat muita harvemmin aloittaneet uusia toimintamuotoja (liite 10).

Valtaosa yhdistyksistä (58 %) ei ole aloittanut eikä lopettanut toimintamuotoja vuonna 2015 (taulukko 14). Joka kolmas (32 %) on aloittanut uuden toiminnan lopettamatta jotain aiemmista toimintamuodoistaan. Viisi prosenttia on lopettanut jonkin toiminnoistaan ja aloittanut toisen.

Yleisimpiä esimerkkejä yhdistysten vuonna 2015 lopettamista toiminnoista ovat erilaiset harrastus-, virkistys- ja liikuntatoiminnan muodot. Myös yksittäisiä palvelu-, tuki- ja vertaistoimintamuotoja sekä tapahtumia on lopetettu.

”Sauvakävelyryhmän.”

”Teatteriryhmä/näytelmäpiiri.”

”Kohdennettu vertaistukitoiminta vastaamautuneille.”

”Lähimmäiskerhotoiminnan. Vierailut hoito- ja hoivakodeissa.”

”Kauppa-asiointiapu.”

TAULUKKO 11.

Yhdistysten yleisimmin tärkeiksi arvioimat painopisteet.

Toimiala*	Painopiste	Painopisteen merkitystä suurena pitävien yhdistysten osuus
Kansanterveysyhdistykset		
yleis- ja monialayhdistykset	vapaaehtoistoiminta	91 %
	harrastus- ja virkistystoiminta	58 %
	ehkäisevä työ, koulutus	40 %
potilasyhdistykset	vertaistoiminta	82 %
	vapaaehtoistoiminta	83 %
	tiedonvälitys	78 %
mielenterveysyhdistykset	vapaaehtoistoiminta	73 %
	vertaistoiminta	72 %
	ohjaus ja neuvonta	68 %
työttömien yhdistykset	tiedonvälitys	77 %
	ohjaus ja neuvonta	69 %
	vapaaehtoistoiminta	67 %
Lastensuojeluyhdistykset		
lastensuoj. yleisyhdistykset	vapaaehtoistoiminta	94 %
	harrastus- ja virkistystoiminta	83 %
	vertaistoiminta	78 %
sijaishuoltoyhdistykset	vapaaehtoistoiminta	91 %
	harrastus- ja virkistystoiminta	27 %
	tiedonvälitys	27 %
Vanhusyhdistykset		
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	palveluntuottaminen	57 %
	asiantuntijuus	55 %
	tiedonvälitys	54 %
eläkeläisyhdistykset	harrastus- ja virkistystoiminta	86 %
	vapaaehtoistoiminta	68 %
	tiedonvälitys, vertaistoiminta	48 %
Vammaisyhdistykset		
invalidiyhdistykset	harrastus- ja virkistystoiminta	78 %
	vapaaehtoistoiminta	69 %
	tiedonvälitys	62 %
aistivammayhdistykset	vapaaehtoistoiminta	85 %
	vertaistoiminta	79 %
	ohjaus ja neuvonta	73 %
kehitysvammayhdistykset	harrastus- ja virkistystoiminta	74 %
	vaikuttamistoiminta	70 %
	vapaaehtois- ja vertaistoiminta	61 %
Päihdeyhdistykset		
	ohjaus ja neuvonta	66 %
	vapaaehtoistoiminta	65 %
	vertaistoiminta	63 %

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen.

TAULUKKO 12.

Yhdistysten toimintamuotojen lopettamiset vuonna 2015 aikana.

Onko lopettanut jonkin toimintamuodoistaan			
Toimiala*	Kyllä %	Ei %	n
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	13	87	89
potilasyhdistykset	12	88	169
mielenterveysyhdistykset	16	84	50
työttömien yhdistykset	23	77	13
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	24	76	72
sijaishuoltoyhdistykset	9	91	11
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	5	95	80
eläkeläisyhdistykset	9	91	326
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	4	96	69
aistivammayhdistykset	5	95	42
kehitysvammayhdistykset	8	92	24
Päihdeyhdistykset			
	2	98	44
Kaikki yhdistykset	10	90	1001

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

”Palveluasumisen tuottamisen.”

”Kuntouttava työtoiminta, sos.huollollinen työtoiminta.”

Uusia yhdistysten aloittamia toimintamuotoja ovat esimerkiksi turvapaikanhakijoiden koulutus, sosiaalineuvonta, sosiaalisen median koulutus, ystävöiminta, vammaisliikunta, kaikenikäisten yhteinen Terhokerhotoiminta⁷ sekä erilaiset vapaaehtois-, vertais- ja virkistystoimintamuodot.

”Turvapaikanhakijoiden koulutus.”

”Sosiaalineuvonta.”

”Sosiaalisen median koulutus, osallistuminen joulubasaariin, karaokeryhmä.”

”Ystävöiminnan asiakkaisiksi otettu kotona yksinasuvat sotaveteraanit ja lesket.”

”Vammaisliikuntahanke.”

”Terhokerho vauvasta vaariin kaikenikäisille.”

”Vastaanottokeskuksen vapaaehtoisuus-työ [...]”

”Sisäilmasta sairastuneiden vertaisryhmä.”

⁷ Terhokerhot ovat eri-ikäisille avoimia kohtaamispaikkoja.
<http://www.kokosuomileikkii.fi/terhokerho>

TAULUKKO 13.

Yhdistysten uuden toimintamuodon aloittamiset vuoden 2015 aikana.

Onko aloittanut jonkin uuden toimintamuodon			
Toimiala*	Kyllä %	Ei %	n
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	45	55	89
potilasyhdistykset	33	67	168
mielenterveysyhdistykset	37	63	51
työttömien yhdistykset	15	85	13
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	53	47	71
sijaishuoltoyhdistykset	27	73	11
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palvelu- yhdistykset	32	68	81
eläkeläisyhdistykset	35	65	328
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	33	67	69
aistivammayhdistykset	33	67	42
kehitysvammayhdistykset	17	83	24
Päihdeyhdistykset			
	43	57	44
Kaikki yhdistykset	36	65	1003

* Toimialoitaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

TAULUKKO 14

Ristiin tarkastelu toimintamuodon aloittaneista ja lopettaneista yhdistyksistä.

		Onko lopettanut jonkin toimintamuo- doistaan	
		Kyllä %	Ei %
Onko aloittanut jonkin uuden toimintamuodon			
Kyllä	%	5	32
Ei	%	6	58

TAULUKKO 14.

Kuntien yhdistyksiltä pyytämiä toimintamuotoja.

Toiminta-avustuksen vastikkeeksi	Muuta korvausta vastaan	Ilman korvausta
<ul style="list-style-type: none"> • Ensiapua, mukanaoloa tapahtumissa • Kansalaistoiminnan keskusta • Kehitysvammaisten leiritoiminta • Kotitalkkaritoimintaa • Koulujen ylimääräruoan jakelua • Kuntouttavaa ryhmä- ja työtoimintaa • Lastenteatteria • Leikkikenttätöimintää • Matalan kynnyksen kohtaamispaikka • Muistineuvontaa, omaisten vertaistukiryhmiä • Nuorisotoimintaa • Päiväkeskus- ja ryhmätöimintätyöllistämistä • Raittiusvalmennusta • Tukea kotona asumiseen • Työllistämistä • Vanhusten ulkoilu-/virike-/kerhotoimintaa • Ystävätöimintää 	<ul style="list-style-type: none"> • Ensiapukoulutusta • Iltapäivätoimintaa • Irti tupakasta -kurssit • Kuntouttavaa työtoimintaa • Kuoron esiintymisiä tapahtumien tilavuokrien korvaamiseen • Liikuntapalvelut eläkeläisille • Mielenterveys-kuntoutujien kuntoutus- ja työtoiminta • Museopäivystystä ja esittelyä • Nuorisotilan valvontaa • Palkkatuella työllistämistä • Teatteripäivä lapsille • Työllistäminen, kuntouttava työtoiminta • Vartiointia, liikenteen-ohjausta 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoin päiväkotitoiminta, iltapäiväkerhotoiminta • Eläkeläisten vertais-/virike-toimintaa • Kuulolähipalvelu • Laitosasukkaiden ulkoilua ja lehden lukua • Liikuntaa keuhkohtaumatautia sairastaville • Mopojen rassauspaja nuorille • Ohjelmavierailuja laitoksissa • Pakolaisten kotouttamista = asuntojen kalustamista keräysvaroin • Palkkatukityöllistäminen, työkokeilut • Perhekahvila/perhetalo • Päiväkeskusavustamista • Tukihenkilötöimintää • Turvapaikanhakijoiden auttaminen • Ystävätöimintää, dementia-työkäikkiä

Kuntien toimintamuotoiveet yhdistyksille

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, ovatko kunnat esittäneet niille kahden viime vuoden aikana pyyntöjä toimintamuodoista, joita ne haluaisivat yhdistyksen tuottavan alueellaan vastikkeeksi toiminta-avustukselle, muuta korvausta vastaan tai ilman korvausta.

Viideltä prosentilta yhdistyksistä on pyydetty toimintamuotoja vastikkeeksi toiminta-avustukselle ja viideltä prosentilta muuta korvausta vastaan. Joka kymmenettä yhdistystä (10 %) on pyydetty tuottamaan jotain toimintamuotoa ilman korvausta. Taulukkoon 14 on koottu esimerkkejä näistä kuntien yhdistyksiltä pyytämistä toimintamuodoista.

Niistä yhdistyksistä joille toiminta-pyyntötoiveita on esitetty, yhdeksän

kymmenestä (92 %) on ryhtynyt tuottamaan kunnalle jotain pyydettyistä toiminnoista.

2.3 Voimavarat

Palkattu henkilöstö

Suurin osa paikallisista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä toimii kokonaan vapaaehtoisvoimin. Vain runsaassa viidesosassa (22 %) yhdistyksessä oli palkattua henkilökuntaa vuoden 2016 alussa. Palkatun henkilöstön määrät ovat yhdistyksissä keskimäärin melko pieniä, mutta joukossa on myös varsin suuria työllistäjiä, lähinnä erilaisia palveluja tuottavia yhdistyksiä.

Keskimäärin yhdessä yhdistyksessä on palkattuna kolme työntekijää (mediaani).

TAULUKKO 15.

Yhdistysten palkattu henkilöstö.

Toimiala*	Yhdistykset, joissa palkattua henkilöstöä %	Vast. n	Henkilöstöä keskimäärin (mediaani)	Vast. n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	14	87	2	11
potilasyhdistykset	15	165	1	24
mielenterveysyhdistykset	53	51	4	27
työttömien yhdistykset	85	13	3	11
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	27	71	2	18
sijaishuoltoyhdistykset	9	11	*	*
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	77	77	14	59
eläkeläisyhdistykset	2	316	*	*
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	21	67	2	12
aistivammayhdistykset	19	42	*	*
kehitysvammayhdistykset	13	24	*	*
Päihdeyhdistykset				
	50	44	3	21
Kaikki yhdistykset	22	979	3	204

* Toimialoitaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

Joka neljännessä (25 %) henkilökuntaa palkanneessa yhdistyksessä on vain yksi työntekijä ja yli kahdessa kolmasosassa (69 %) heitä on enintään viisi. Kuudessa prosentissa kyselyyn vastanneista yhdistyksistä työskentelee vähintään 50 työntekijää ja enimmillään heitä on 380.

Henkilöstön palkkaamisessa ja palkatun henkilöstön määrässä on eroja eri toimialojen välillä. Lähes yhdeksässä kymmenestä työttömien yhdistyksestä (85 %) sekä runsaassa kolmessa neljäsosassa (77 %) vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksiä on palkattua henkilökuntaa (taulukko 15). Myös yli puolet mielenterveysyhdistyksistä (53 %) ja puolet päihdeyhdistyksistä (50 %) on palkannut työvoimaa. Keskimääräinen henkilöstömäärä (mediaani) on muita suurempi vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (14). Muita yhdistyksiä yleisemmin pelkin vapaaehtoisvoimin toimivat eläkeläisyhdistykset, joista vain kahdella prosentilla on palkattua henkilöstöä.

Runsaalla kolmasosalla (37 %) henkilöstöä palkanneista yhdistyksistä on työllistämistuoin työllistettyä työvoimaa. Yhdessä yhdistyksessä heitä on keskimäärin (mediaani) yksi henkilö (taulukko 16). Työllistämistuilla työllistäminen on vähentynyt vuoteen 2014 verrattuna, sillä

Runsaalla kolmasosalla (37 %) henkilöstöä palkanneista yhdistyksistä on työllistämistuoin työllistettyä työvoimaa. Yhdessä yhdistyksessä heitä on keskimäärin (mediaani) yksi henkilö (taulukko 16). Työllistämistuilla työllistäminen on vähentynyt vuoteen 2014 verrattuna, sillä

TAULUKKO 16.

Yhdistysten työllistämistukien käyttö.

Toimiala*	Yhdistykset, joissa työllistämistä palkattua henkilöstöä %	Vast. n	Työllistämistuon palkattua henki- löstöä keskimäärin (mediaani)	Vast. n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	58	12	2	7
potilasyhdistykset	37	24	1	9
mielenterveysyhdistykset	19	27	*	*
työttömien yhdistykset	63	11	3	7
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	11	18	*	*
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palvelu- yhdistykset	31	59	2	18
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	71	14	1	10
aistivammayhdistykset	25	8	*	*
Päihdeyhdistykset				
	59	22	2	13
Kaikki yhdistykset	37	209	1	77

* Toimialoiltaista tarkastelusta on jätetty pois toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kahdeksan. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

tuolloin lähes puolella (48 %) henkilöstöä palkanneista yhdistyksistä oli työllistämistuon työllistettyjä (Järjestöbarometri 2014).

Työllistämistuon työllistämistä on käytetty yleisimmin invalidiyhdistyksissä (71 %), työttömien yhdistyksissä (63 %), päihdeyhdistyksissä (59 %) ja kansanterveyden yleis- ja monialayhdistyksissä (58 %).

Paikallisyhdistysten palkattua henkilöstöstä keskimäärin kolme neljäsosa (73 %) on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa. Lähes puolessa (45 %) yhdistyksistä kaikilla työntekijöillä ja lähes kolmessa neljästä (72 %) järjestöstä yli puolella on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Toistaiseksi voimassa olevat

työsopimukset ovat muita yleisempiä vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (84 %), mielenterveysyhdistyksissä (83 %) ja muita harvinaisempia työttömien yhdistyksissä (36 %) (taulukko 17).

Suomessa palkansaajien kaikista työsuhhteista 85 prosenttia oli toistaiseksi voimassa olevia (Tilastokeskus 2016c). Määräaikaiset työsuhhteet ovat naisilla hieman yleisempiä kuin miehillä. Vuonna 2015 naispalkansaajista 18 prosenttia työskenteli määräaikaisessa työsuhhteessa ja miespalkansaajista noin 13 prosenttia (emt).

Keskimäärin noin puolet (53 %) paikallisyhdistysten henkilöstöstä on osa-aikaisesti työskenteleviä. Kolmasosassa (34 %) yhdistyksistä kaikki työntekijät ovat

TAULUKKO 17.

Yhdistysten toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ja osa-aikaisesti työskentelevät.

Toimiala*	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa %	n	Osa-aikaisesti työskenteleviä %	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	50	8	46	8
potilasyhdistykset	61	14	90	15
mielenterveysyhdistykset	83	27	28	16
työttömien yhdistykset	36	10	52	8
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	78	8	78	14
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	84	55	30	40
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	61	8	70	7
Päihdeyhdistykset				
	66	17	58	17
Kaikki yhdistykset	73	162	53	139
Palkatun henkilöstön määrä				
Yksi	80	26	84	25
2-3	70	44	67	36
4-10	68	39	46	33
Enemmän kuin 10	77	50	26	42

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kahdeksan. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

osa-aikaisia. Vain runsaassa kymmenesosassa (12 %) yhdistyksistä ei ole lainkaan osa-aikaisia työntekijöitä. Keskimäärin muita suurempi osuus henkilöstöstä työskentelee osa-aikaisesti potilasyhdistyksissä (90 %), lastensuojelun yleisyhdistyksissä (78 %) ja invalidiyhdistyksissä (70 %).

Osa-aikaisten työntekijöiden keskimääräinen osuus on sitä suurempi, mitä pienemmästä yhdistyksestä on kysymys. Yhden palkatun työntekijän yhdistyksissä keskimäärin 84 prosenttia työntekijöistä

on osa-aikaisia (taulukko 17). Yhdistyksissä, joissa on enemmän kuin kymmenen työntekijää, osa-aikaisesti työskentelevien osuus heistä on keskimäärin vain 26 prosenttia.

Paikallisyhdistyksissä osa-aikaisesti työskenteleviä on suhteellisesti keskimääräistä enemmän, sillä vuonna 2015 osa-aikaisesti työskentelevien osuus kaikista naispalkansaajista oli 19 prosenttia ja miespalkansaajista 10 prosenttia (Tilastokeskus 2016c).

TAULUKKO 18.

Yhdistysten kokonaishenkilöstömäärän muutos 2015–2016.

Yhdistykset, joissa henkilöstömäärä on				
Toimiala*	Lisääntynyt %	Pysynyt ennallaan %	Vähentynyt %	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	-	100	-	8
potilasyhdistykset	12	88	-	16
mielenterveysyhdistykset	12	64	24	25
työttömien yhdistykset	10	50	40	10
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	8	92	-	13
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	25	60	15	53
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	20	70	10	10
aistivammayhdistykset	-	100	-	8
Päihdeyhdistykset				
	22	50	28	18
Kaikki yhdistykset	17	69	14	173

* Toimialoiltaisesti tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kahdeksan. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

Henkilöstömäärän muutokset

Yhdistyksiltä tiedusteltiin niiden kokonaishenkilöstömäärän ja erilaisissa työsuhteissa olevien määrän kehitystä vuodesta 2015 vuoteen 2016 sekä arviota vuoden 2016 aikana tapahtuvista muutoksista.

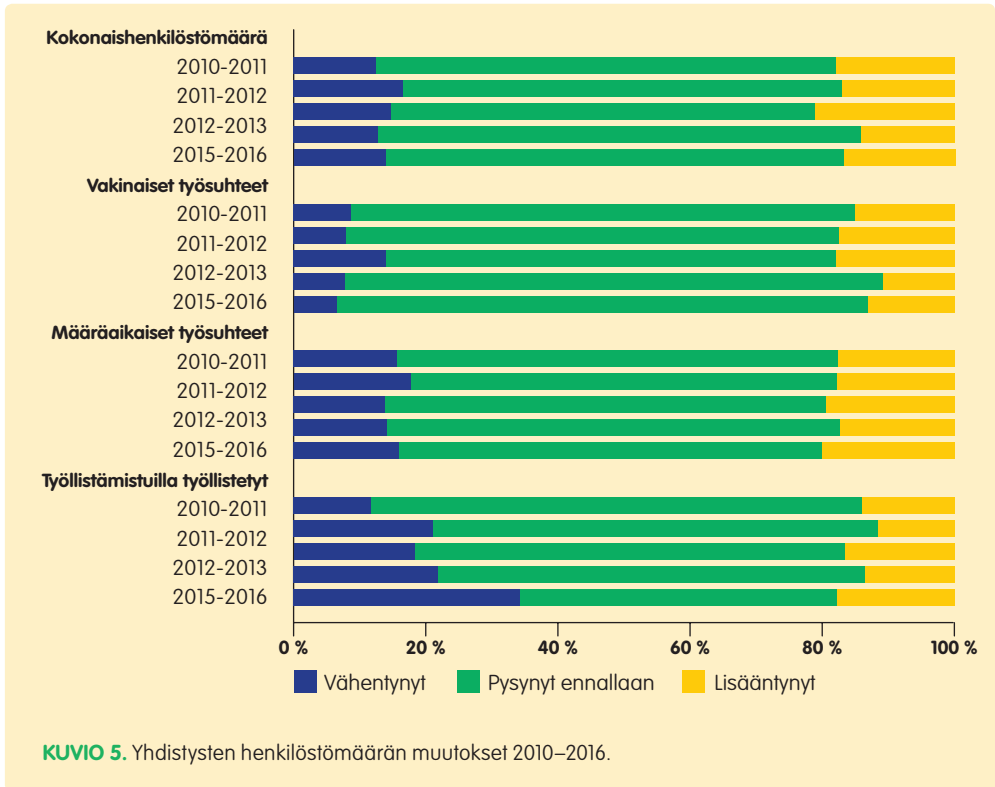
Yhdistysten kokonaishenkilöstömäärä on pysynyt yli kahdella kolmasosalla (69 %) ennallaan vuodesta 2015 vuoteen 2016 (taulukko 18). Henkilöstön määrä on lisääntynyt joka kuudennella (17 %) ja vähentynyt joka seitsemännellä (14 %) yhdistyksellä. Hieman muita yleisemmin henkilöstömäärä on kasvanut vanhusten

yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (25 %), päihdeyhdistyksissä (22 %) ja invalidiyhdistyksissä (20 %). Yleisintä henkilöstön supistuminen on ollut työttömien yhdistyksissä, joista noin 40 prosentissa kokonaishenkilöstömäärä on vähentynyt.

Vuoden 2014 tilanteeseen verrattuna henkilöstömääräänsä lisänneitä yhdistyksiä on nyt kolme prosenttiyksikköä enemmän (Järjestöbarometri 2014).

Kuvioon 5 on koottu aikasarjaa yhdistysten henkilöstömäärien muutoksista vuodesta 2010 vuoteen 2016. Selvin ero edellisvuosiin on se, että työllistämistuilla työllistettyjen määrä on nyt aikaisempaa yleisemmin vähentynyt.

Yhdistykset ennakoivat varsin yleisesti henkilöstömääränsä pysyvän vuoden 2016



KUVIO 5. Yhdistysten henkilöstömäärän muutokset 2010–2016.

aikana ennallaan. Lähes kolme neljäsosaa (72 %) yhdistyksistä arvioi vuoden alussa, että niiden henkilöstön kokonaismäärä ei tule vuoden kuluessa muuttumaan (taulukko 19). Kasvuun uskovia yhdistyksiä on 19 prosenttia ja supistumista ennakoii vajaa kymmenesosa (9 %) vastaajista.

Kasvuarviot ovat yleisimpiä mielenterveysyhdistyksissä (38 %) ja päihdeyhdistyksissä (26 %). Työttömien yhdistyksissä arviot ovat hieman muita synkempiä, sillä joka viides (20 %) pitää todennäköisenä henkilöstömääränsä pienenemistä.

Henkilöstömäärän kasvua ennakoivia yhdistyksiä on nyt viisi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2014 (Järjestöbarometri 2014).

Paikallisyhdistysten palkatun henkilöstön määrän muutoksista kerättiin lisätietoa tiedustelemalla vuoden 2016 alussa yhdistyksiltä, ovatko ne lomauttamassa tai irtisanomassa henkilöstöä kuluvan vuoden aikana. Lomautuksia

ja irtisanomisia ennakoidaan suhteellisen pienessä osassa yhdistyksiä. Neljä prosenttia henkilöstöä palkanneista yhdistyksistä arvioi toteuttavansa irtisanomisia ja kuusi prosenttia lomautuksia vuoden 2016 aikana.

Lomautukset koskevat yleisimmin yhtä ja enimmillään neljää työntekijää. Irtisanottavia on yhdessä yhdistyksessä yleisimmin yksi ja enimmillään 20. Syyt lomautuksiin ja irtisanomisiin ovat tuotannollisia ja taloudellisia: osalla yhdistyksistä avustusten pieneneminen ja joillakin palveluntuotannon väheneminen.

Jäsenistö

Jäsenistö on sosiaali- ja terveysyhdistyksille merkittävä toiminnan resurssi sekä toimija- että talousnäkökulmasta. Osa jäsenistä on vapaaehtoistoiminnan aktiiveja, osa sen reservejä ja lisäksi jäsenistö tukee yhdistyksen toimintaa taloudelli-

TAULUKKO 19.

Yhdistysten arvio kokonaishenkilöstömäärän muutoksesta vuonna 2016.

Yhdistykset, joissa henkilöstömäärän arvioidaan				
Toimiala*	Lisääntyvän %	Pysyvän ennallaan %	Vähentyvän %	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	10	90	-	10
potilasyhdistykset	7	87	7	15
mielenterveysyhdistykset	38	58	4	26
työttömien yhdistykset	20	60	20	10
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	8	92	-	13
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	18	69	13	54
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	-	100	-	8
aistivammayhdistykset	13	87	-	8
Päihdeyhdistykset				
	26	63	11	19
Kaikki yhdistykset	19	72	9	177

* Toimialoiltaisesti tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kahdeksan. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

sesti maksamalla jäsenmaksunsa.

Kyselyyn vastanneissa paikallisyhdistyksissä on yhteensä lähes 270 000 henkilöjäsentä. Keskimäärin (mediaani) yhdessä yhdistyksessä on 140 jäsentä (taulukko 20). Luku on täsmälleen sama kuin vuoden 2014 kyselyn tuloksena saatu (Järjestöbarometri 2014).

Suurimmat jäsenmäärät ovat potilasyhdistyksissä, joissa jäseniä on keskimäärin 248. Myös invalidiyhdistyksissä, lastensuojelun yleisyhdistyksissä ja eläkeläisyhdistyksissä on jäseniä keskimääräistä enemmän, eli 153–169.

Taloudelliset resurssit

Paikallisyhdistyskenttä on talouden koon perusteella kahtiajakautunut. Selvä enem-

mistö yhdistyksistä on taloudeltaan varsin pieniä, mutta osa toimii suurin taloudellisin resurssein. Kyselyyn vastanneiden yhdistysten keskimääräinen (mediaani) vuoden 2016 talousarvion menojen loppusumma on 6 400 euroa. 15 prosentilla yhdistyksistä se on alle kaksi tuhatta euroa. Yli puolet (59 %) yhdistyksistä toimii alle kymmenen tuhannen euron vuosibudjetilla. Vähintään sadantuhannen euron talousarvio on 14 prosentilla kyselyyn vastanneista yhdistyksistä. Kyselyyn vastanneista yhdistyksistä 31:lla on vähintään miljoonan euron vuosibudjetti, suurimmillaan se on yli 18 miljoonaa.

Yhdistysten suuret taloudelliset volyymit selittyvät yleensä henkilöstömenoilla, eli kaikkein suurimmilla yhdistyksillä on runsaasti palkattua henkilöstöä ja palve-

TAULUKKO 20.

Yhdistysten henkilöjäsenmäärä.

Toimiala*	Jäsenmäärän mediaani	n
Potilasyhdistykset	248	166
Invalidiyhdistykset	169	68
Lastensuojelun yleisyhdistykset	155	63
Eläkeläisyhdistykset	153	323
Kansanterveyden yleis- ja monialayhdistykset	120	87
Aistivammayhdistykset	102	44
Vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	94	70
Kehitysvammayhdistykset	75	23
Sijaishuoltoyhdistykset	75	11
Mielenterveysyhdistykset	69	51
Päihdeyhdistykset	40	42
Työttömien yhdistykset	35	13
Kaikki yhdistykset	140	973

* Toimialoitaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan

luntuotanto on keskeistä niiden toiminnassa. Runsaalla kahdella kolmasosalla (70 %) vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksistä, puolella (50 %) mielen-terveysyhdistyksistä ja vajaalla puolella (43 %) työttömien yhdistyksistä on vähintään sadantuhannen euron suuruiset talousarviot vuodelle 2016 (taulukko 21).

Taloudeltaan kaikkein pienimmät yhdistykset nojaavat pelkkien vapaaehtoisten työpanokseen. Näitä vapaaehtoisvoimin toimivia yhdistyksiä on paljon esimerkiksi potilasyhdistyksissä, vammaisyhdistyksissä, eläkeläisyhdistyksissä ja lastensuojelun yleisyhdistyksissä. On huomattava, että kaikkien toimialojen yhdistysten joukossa on taloudeltaan pieniä ja suuria toimijoita.

Kuntien myöntämät toiminta-avustukset

Kuntien myöntämät toiminta-avustukset ovat paikallisyhdistysten keskeisimpiä ul-

kopuolisten avustusten lähteitä. Yli puolet (53 %) kyselyyn vastanneista yhdistykses-tä sai kunnalta toiminta-avustusta vuonna 2015 (taulukko 22). Avustusta hakeneita, mutta sitä ilman jääneitä yhdistyksiä on vain kuusi prosenttia vastaajista.

Vajaa puolet (41 %) yhdistyksistä ei hakenut lainkaan kunta-avustusta. Yleisimpiä syitä avustuksen hakematta jättämiselle on, että yhdistyksessä tiedetään ennalta, että kunta ei jaa toiminta-avustusta, yhdistyksellä ei ole avustettavaksi sopivaa kohdetta tai muuten avustukselle ei ole suoranaista tarvetta (Järjestöbarometri 2010).

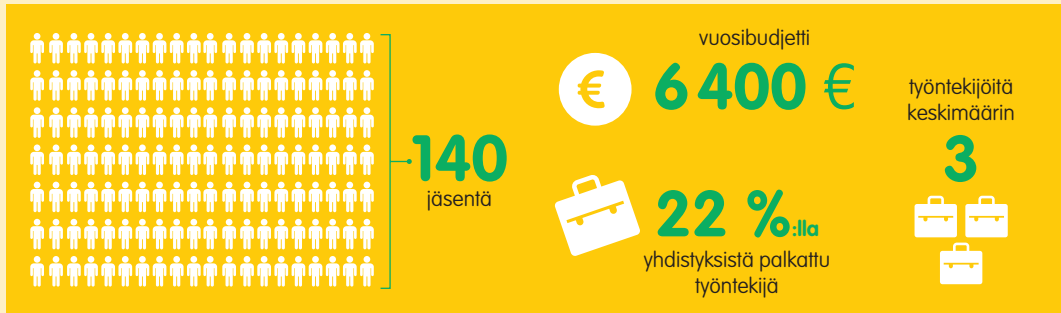
Kunta-avustusta vuonna 2015 saaneita on suhteellisesti hieman muita yhdistyksiä enemmän työttömien yhdistyksissä (77 %) ja invalidiyhdistyksissä (72 %). Jäsenmäärältään suuret ja taloudeltaan keskikokoiset yhdistykset saivat hieman muita yleisemmin kunnan toiminta-avustusta (liite 11).

Suuri osa yhdistysten kunnilta saamis-

SOTE-yhdistys on kunnan kumppani

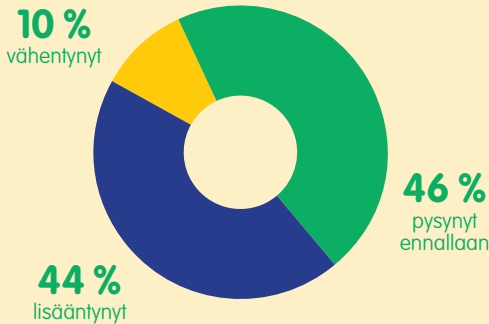
Paikallisyhdistykset ovat pieniä, mutta tuottavat runsaasti tukea, tietoa ja palveluita kuntalaisille.

PAIKALLISEN YHDISTYKSEN KOKO KESKIMÄÄRIN (MEDIAANI)

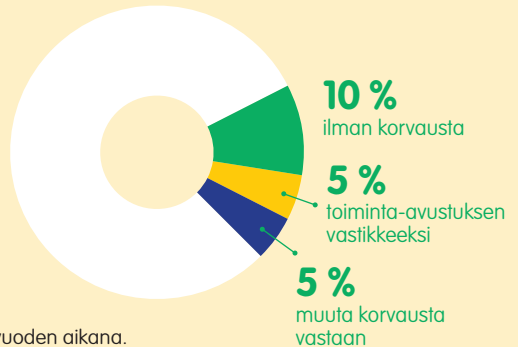


Yhdistysten palveluiden kysyntä kasvaa.

TOIMINNAN KYSYNTÄ*



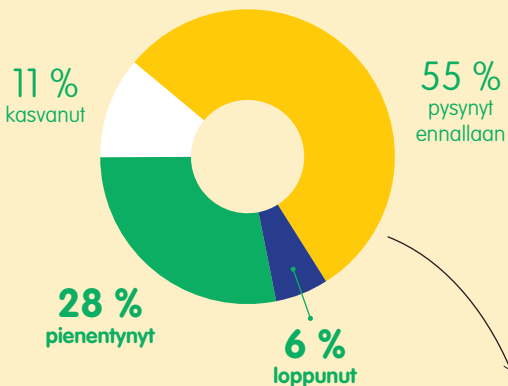
KUNTA PYYTÄNYT UUSIA TOIMINTOJA*



*Kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Kuntien toiminta-avustukset pienenevät monella.

TOIMINTA-AVUSTUSTEN KEHITYS*



Toiminta-avustus tuo yhdistykselle vuosibudjetista keskimäärin

10 %



*Kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Kuntien tarjoamien toimitilojen hintakehitys huolettaa.

59 % yhdistyksistä toimii kunnan omistamissa tiloissa

- Tilavuokrat kallistuneet:
15 % yhdistyksistä
- Ilmaiset tilat muuttuneet maksullisiksi:
8 % yhdistyksistä

TAULUKKO 21.

Yhdistysten vuoden 2016 talousarvion menojen loppusumma.

Talousarvion loppusumma						
Toimiala*	Alle 2 000	2000 – 9 999	10 000 – 99 999	Väh. 100 000	Keskimäär. talousarvio (mediaani)	n
	%	%	%	%		
Kansanterveysyhdistykset						
yleis- ja moniala- yhdistykset	27	37	29	6	4 200	70
potilasyhdistykset	20	52	21	6	4 300	140
mielenterveysyhdis- tykset	14	22	12	51	100 000	49
työttömien yhdistykset	14	14	29	43	68 800	7
Lastensuojeluyhdistykset						
lastensuojelun yleisyhdistykset	24	49	24	2	4 500	49
sijaishuoltoyhdistykset	-	87	13	-	4 400	8
Vanhusyhdistykset						
vanhusten yleis-, asumis- ja palvelu- yhdistykset	3	15	12	70	350 000	73
eläkeläisyhdistykset	11	49	39	1	7 000	268
Vammaisyhdistykset						
invalidiyhdistykset	13	57	23	7	5 800	56
aistivamma- yhdistykset	16	60	16	8	3 900	38
kehitysvamma- yhdistykset	30	50	10	10	3 000	20
Päihdeyhdistykset						
	10	40	29	21	10 900	38
Kaikki yhdistykset	15	44	26	14	6 400	826

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kyselyyn vastanneissa alle seitsemän. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

ta toiminta-avustuksista on suhteellisen pieniä. Lähes kaksi kolmasosaa (63 %) yhdistyksistä sai vuonna 2015 kunta-avustusta alle tuhat euroa. Pienin yhdistyksen saama avustus on 35 euroa. Suurimmat kunta-avustukset liittyvät esimerkiksi yhdistysten vanhuksia, työttömiä tai lapsiperheitä varten ylläpitämiin toimintapaikoihin. Kunnat tukevat niiden toimintaa

joko suoraan rahallisesti tai epäsuorasti tilakustannuksiin osallistumalla.

Kyselyyn vastanneiden yhdistysten kunnalta vuonna 2015 saama toiminta-avustus on keskimäärin 700 euroa (taulukko 23). Avustusten keskikoot ovat suurimpia työttömien yhdistyksillä (4 000 euroa) ja mielenterveysyhdistyksillä (3 000 euroa). Taloudeltaan suu-

TAULUKKO 22.

Kuntien toiminta-avustusta vuonna 2015 saaneet yhdistykset.

Toimiala*	Sai avustusta	Haki, mutta ei saanut avustusta	Ei hakenut avustusta	n
	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	27	6	68	90
potilasyhdistykset	51	5	44	165
mielenterveysyhdistykset	60	8	32	50
työttömien yhdistykset	77	8	15	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	61	5	34	67
sijaishuoltoyhdistykset	36	-	64	11
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	31	5	64	80
eläkeläisyhdistykset	59	5	36	321
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	72	3	25	65
aistivammayhdistykset	49	16	35	43
kehitysvammayhdistykset	50	8	42	24
Päihdeyhdistykset				
	55	14	31	42
Kaikki yhdistykset	53	6	41	983

* Toimialoiltaista tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

rimmat yhdistykset saivat keskimäärin selvästi suurempia toiminta-avustuksia kuin taloudeltaan pienet yhdistykset.

Kunta-avustuksen osuutta yhdistysten toiminnan kokonaisrahoituksesta arvioitiin vertaamalla vuoden 2015 kunnilta saadun avustuksen määrää vuoden 2016 talousarvion loppusummaan. Vertailussa käytetyt luvut koskevat kahden eri vuoden tietoja, mutta niiden avulla voidaan silti varovaisesti arvioida kunta-avustuksen merkitystä yhdistysten kokonaisrahoituksessa.

Kunnilta saatu toiminta-avustus muodostaa keskimäärin kymmenen prosenttia

yhdistysten talousarvion loppusummasta (taulukko 23). Kunta-avustuksen merkitys on hieman muita suurempi päihdeyhdistyksille ja kehitysvammayhdistyksille. Saadun avustuksen määrä muodostaa niillä keskimäärin viidesosan talousarviosta. Myös taloudeltaan kaikkein pienimmille, eli alle 2000 euron vuosibudjetilla toimiville, yhdistyksille kunta-avustuksen merkitys on hyvin suuri. Avustus on yli neljäsosan (27 %) niiden talousarviosta.

Runsaalla puolella (55 %) vuonna 2015 kunnan toiminta-avustusta saaneista yhdistyksistä avustuksen määrä on pysynyt edellisvuoteen verrattuna ennallaan (tau-

TAULUKKO 23.

Yhdistysten saamat keskimääräiset (mediaani) kuntien toiminta-avustukset vuonna 2015.

Toimiala*	Keskimääräinen toiminta-avustus v. 2015		Avustuksen keskimääräinen osuus v. 2016 talousarviosta	
	(euroa)	n	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	1 000	21	11	19
potilasyhdistykset	600	82	9	68
mielenterveysyhdistykset	3 000	29	14	28
työttömien yhdistykset	4 000	7	*	*
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	800	35	15	27
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	1 500	23	3	23
eläkeläisyhdistykset	500	187	7	160
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	500	50	8	41
aistivammayhdistykset	600	20	13	17
kehitysvammayhdistykset	1 000	10	20	9
Päihdeyhdistykset				
	1 600	22	20	19
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	300	45	27	45
2 000–9 999	500	193	13	193
10 000–99 999	1 000	144	4	142
Vähintään 100 000	4 100	46	1	46
Kaikki yhdistykset				
	700	498	10	426

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle seitsemän. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

lukko 24). Yli neljäsosalla (28 %) avustukset ovat vähentyneet ja kuudella prosentilla loppuneet kokonaan. Avustuksen määrä on kasvanut noin joka kymmenennellä (11 %) yhdistyksellä.

Kunta-avustusten kehitys on ollut kiel-

teisintä aistivammayhdistyksillä, joista vajaalla puolella (44 %) avustus on vähentynyt ja 13 prosentilla loppunut kokonaan. Myös lastensuojelun yleisyhdistyksistä ja päihdeyhdistyksistä yli kolmasosalla (39 %) avustuksen määrä on vähentynyt.

TAULUKKO 24.

Kuntien toiminta-avustusten muutos 2014–2015.

Yhdistykset, joiden toiminta-avustus on					
Toimiala*	Kasvanut	Pysynyt ennallaan	Vähentynyt	Loppunut	n
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	10	66	17	7	29
potilasyhdistykset	10	59	24	6	96
mielenterveysyhdistykset	9	64	18	9	33
työttömien yhdistykset	20	70	10	-	10
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	14	43	39	4	44
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	18	54	21	7	28
eläkeläisyhdistykset	10	56	27	7	210
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	8	60	32	-	53
aistivammayhdistykset	13	30	44	13	23
kehitysvamma- yhdistykset	8	54	31	8	13
Päihdeyhdistykset					
	11	42	39	8	26
Kaikki yhdistykset	11	55	28	6	579

* Toimialoiltaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

Verrattaessa nyt tarkasteltua kunta-avustusten kehitystä vuosina 2012–2013 tapahtuneeseen (Järjestöbarometri 2014) havaitaan, että avustuksen määrä on kasvanut nyt neljä prosenttiyksikköä pienemmällä osalla ja pienentynyt kaksi prosenttiyksikköä suuremmalla osalla kyselyyn vastanneista yhdistyksistä.

Myös kunnilta kerätty tieto järjestöavustusten kehittymisestä (Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta 2015) antaa samansuuntaista tietoa. Jär-

jestöyhteistyötä koskeneeseen kyselyyn vastanneista kunta-alan hallinto- ja toimialajohtajaista 65,2 % arvioi avustusten pysyvän ennallaan, 22,5 % pienentyvän ja vain 4,4 % kasvavan.

Kuntien yhdistyksille tarjoamat toimintatilat

Yli puolet (59 %) paikallisyhdistyksistä toimii kunnan omistamissa tiloissa. Kunnilta saatuja toimintatiloja käyttävistä

yhdistyksistä lähes kolmella neljäsosalla (71 %) tilojen hinta on pysynyt ennallaan kahden viime vuoden aikana. Maksullisten toimintatilojen hinta on kallistunut 15 prosentilla ja aikaisemmin ilmaiseksi käyttöön saadut toimintatilat ovat muuttuneet maksullisiksi kahdeksalla prosentilla yhdistyksistä. Näin ollen kunnan tiloja käyttävistä yhdistyksistä lähes joka neljäs (23 %) joutuu maksamaan toimintatiloistaan aikaisempaa enemmän. Pienellä osalla yhdistyksistä tilakustannukset ovat aikaisempaa edullisemmat, sillä viidellä prosentilla aiemmin maksullinen tila on muuttunut ilmaiseksi ja yhdellä prosentilla maksullisten tilojen vuokra on pienentynyt. Tilojen hintamuutokset ovat nyt hieman myönteisempiä kuin kolme vuotta sitten, jolloin lähes joka kolmannen (30 %) yhdistyksen tiloistaan maksama hinta oli kohonnut (Järjestöbarometri 2013).

Koska suurella osalla yhdistyksistä on varsin pienet taloudelliset voimavarat, tilakustannusten kasvu voi vaikeuttaa niiden toimintaa. Yhdistysten on kompensoitava kuluja varainhankinnalla, korotetuilla jäsenmaksuilla tai osallistumismaksuilla. Joissakin tapauksissa toimintamuotoja on jouduttu lopettamaan.

”Leikkaa sievoisen summan vuosittaisesta rahavarannosta. Noin 1000,00€ /vuodessa! Vuokrarahat pyritään maksamaan arpajaistuloilla.”

”Liikuntakerhojen tilavuokrat ovat lisänneet paineita nostaa osallistumismaksuja, mikä saattaa johtaa siihen, ettei kaikilla kehitysvammaisilla ihmisillä ole taloudellisesti mahdollisuutta harrastaa. Syrjäytymiskehitys?”

”Jäsenistöltä peritään isompaa osallistumismaksua.”

”Toimintaa vähennetään tai korotetaan jäsenmaksua.”

”Toiminta loppui liikuntasalin vuokran kallistumisen jälkeen.”

Kunnille tehdyn kyselyn (Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta 2015) mukaan järjestöille tarjottujen toimin-

tatilojen tilanne on se, että valtaosassa kunnista tilojen maksuton käyttö on joko pysymässä ennallaan tai maksuttomat tilat ovat vähenemässä. Maksullisten tilojen saatavuuden arvioi olevan kasvussa 9,5 prosenttia kyselyyn vastanneista kunnista. 8,8 prosentin mukaan järjestöille ole tarjolla tiloja vuokraakaan vastaan. (Emt.)

Yhdistysten talousnäkymät

Yhdistykset ovat varsin tyytyväisiä oman taloutensa tilaan siitä huolimatta, että suuri osa toimii melko pienien tulojen varassa. Selvä enemmistö (59 %) yhdistyksistä pitää omaa taloustilannettaan hyvänä (taulukko 26). Kohtalaiseksi taloudellisen tilanteensa arvioivia on neljäsosa (25 %) ja huonona sen näkee 16



”Ei ne suuret tulot vaan pienet menot! Maltillinen varojen käyttö.”

prosenttia yhdistyksistä. Näkemykset eivät eroa merkittävästi kahden vuoden takaisista (Järjestöbarometri 2014).

Yli kaksi kolmasosaa kansanterveyden yleis- ja monialayhdistyksistä (71 %) ja lastensuojelun yleisyhdistyksistä (70 %) pitää taloustilannettaan hyvänä. Lähes joka kolmas työttömien yhdistys (31 %), runsas neljäsosa päihdeyhdistyksistä (29 %) ja aistivammayhdistyksistä (26 %) sekä joka neljäs kehitysvammayhdistys (25 %) arvioi taloudellisen tilanteensa olevan puolestaan huono. Taloudeltaan ja jäsenmäärältään pienet ja iältään nuorimmat yhdistykset pitivät taloustilannettaan muita yleisemmin huonona (liite 12).

Vuoden 2016 alussa yhdistykset ennakkoivat tulevalle vuodelle suhteellisen vakaita talousnäkyymiä. Yli kaksi kolmasosaa (70 %) yhdistyksistä uskoo oman taloudellisen tilanteensa olevan vuoden kuluttua

TAULUKKO 26.

Yhdistysten taloustilanne alkuvuodesta 2016.

Toimiala*	Yhdistykset, jotka arvioivat taloudellisen tilanteensa olevan			n
	Hyvä %	Kohtalainen %	Huono %	
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	71	24	6	89
potilasyhdistykset	60	27	13	166
mielenterveysyhdistykset	51	33	16	51
työttömien yhdistykset	38	31	31	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	70	20	10	69
sijaishuoltoyhdistykset	36	46	18	11
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	61	21	18	81
eläkeläisyhdistykset	61	24	15	320
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	54	25	21	68
aistivammayhdistykset	63	12	26	43
kehitysvammayhdistykset	37	37	25	24
Päihdeyhdistykset				
	45	26	29	42
Kaikki yhdistykset	59	25	16	989

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

samanlainen kuin vuoden 2016 alussa (taulukko 27). Taloutensa heikkenemiseen uskoo vajaa viidesosa (19 %) vastaajista ja joka kymmenes (10 %) arvioi sen kohtenevan. Tulevaisuusarvio on suunnilleen sama kuin kaksi vuotta sitten.

Tilanteen heikkeneväksi ennakoivia on nyt neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2014 (Järjestöbarometri 2014).

Työttömien yhdistyksiä lukuun ottamatta vähintään puolet kaikkien toimialojen yhdistyksistä arvioi taloudellisen tilanteensa pysyvän ennallaan. Vajaa kolmasosa (30 %) mielenterveysyhdistyk-

sistä ja runsas neljäsosa (28 %) invalidiyhdistyksistä ennakoivat taloustilanteensa huononevan. Yli kolmasosa (38 %) työttömien yhdistyksistä uskoo taloustilanteensa paranevan vuoden kuluessa.

Hyvän taloustilanteen syyksi yhdistykset mainitsevat tarkan taloudenpidon, avustusten, varainhankinnan ja lahjoitusten tuomat varat sekä jäsenmäärän ja sen myötä jäsenmaksujen kasvun. Palveluja tuottavilla yhdistyksillä niiden myynnin myönteinen kehitys selittää hyvää tilannetta.

”Ei ne suuret tulot vaan pienet menot!”

TAULUKKO 27.

Yhdistysten arvio taloudellisen tilanteensa muutoksesta vuoden kuluessa.

Toimiala*	Yhdistykset, jotka arvioivat taloudellisen tilanteensa			
	Paranevan	Pysyvän ennallaan	Huononevan	n
	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	7	82	11	89
potilasyhdistykset	11	71	17	161
mielenterveysyhdistykset	20	50	30	50
työttömien yhdistykset	38	38	23	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	7	84	9	69
sijaishuoltoyhdistykset	9	73	18	11
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	16	60	24	79
eläkeläisyhdistykset	8	73	19	305
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	6	66	28	68
aistivammayhdistykset	5	72	23	39
kehitysvammayhdistykset	17	70	13	23
Päihdeyhdistykset				
	14	69	17	42
Kaikki yhdistykset	10	70	19	961

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

Maltillinen varojen käyttö.”

”Olemme nuukia ja osaamme elää suu säkkiä myöden, mutta olemme myös hyviä varainhankkijoita.”

”Jäsenmäärän lisääntyminen, tuloja jäsenmaksuista, tilaisuuksien kahvikassan ja arpajaistulojen kasvu.”

”Olemme pari kertaa saaneet lahjoituksina jäsenen synt.pv.lahjat tilille.”

”Yhdistyksen saamat vuokratulot testamenttilahjoituksena saadusta asunto-osakkeesta.”

”Palvelujen myynnin kasvu.”

Heikon tai heikkenevän taloustilanteen taustalla on vastaavasti avustusten pieneeminen, jäsenmaksujen ja työllistämismäärärahojen väheneminen sekä oman varainhankinnan riittämättömyys. Taloutta kuormittavat kasvavat kulut, mm. tilamaksut, ja palveluja tuottavilla yhdistyksillä niiden ostojen väheneminen kunnissa.

”Jäsenkato jatkuu, julkinen avustus pieneenee, omia tulonhankintateitä ei ole käytössä.”



Kehitysvammaisten ihmisten
tulee päästä osallistumaan
vapaaehtoistoimintaan
eri rooleissa.

Tarjolla vapaaehtoistoimintaa eri sitoutumisasteilla

VAPAAEHTOISTOIMINNASSA tulee päästä tekemään asioita, joissa on hyvä ja jotka kokee merkityksellisiksi.

Yhdistyksessämme on pari sataa vapaaehtoista. Uusia saamme reilut kolmekymmentä vuosittain. Vapaaehtoisia on helpoin saada toiminnallisiin tapahtumiin. Haastavampaa heitä on löytää luottamushenkilötehtäviin ja tehtäviin, joihin pitää sitoutua pitemmäksi aikaa.

Tarjoamme vapaaehtoistoimintaa erilaisilla sitoutumisasteilla:

Keharikaveriksi pitää sitoutua vähintään puoleksi vuodeksi, koska siinä luodaan suhdetta toiseen ihmiseen. Kaveripareiksi yhdistetään mahdollisimman samanlaiset ihmiset, joista toisella on kehitysvamma ja toisella ei. Heitä voi yhdistää vaikka se, että molemmat pitävät keilaamisesta.

Vapaaehtoisuuden toinen pää on osallistuminen kertaluonteisesti tapahtumiin, kuten lasten lauantaiparkkiin. Se on perheen erityislapsille ja sisaruksille suunniteltua yhteistä tekemistä ohjaajien kanssa, esimerkiksi lasten disko toivebiiseineen tai jouluihin tonttupaja.

Kehitysvammaisten ihmisten omaisia on monenlaisissa vapaaehtoistehtävissä, myös niissä sitoutumista vaativissa luottamushenkilötehtävissä. Heitä motivoi yhteisen tärkeän asian ajaminen ja

toiminta, josta he saavat myös itselleen vertaistukea.

Aivan kuten kaikkeen muuhunkin – kehitysvammaisten ihmisten tulee päästä osallistumaan vapaaehtoistoimintaan eri rooleissa. Vekkariprojektimme kehitti heille tähän mahdollisuuksia. Nyt kehitysvammaiset ihmiset suunnittelevat ja vetävät itse vertaistoimintaa vastuullisissa tehtävissä, muun muassa ryhmien koulutettuina vertaisohjaajina. Ei-kehitysvammaiset vapaaehtoiset ovat heidän taustatukihenkilöinä ja järjestömme työntekijät auttavat ryhmiä alkuun.

Vekkaritoiminnassa on 87 vapaaehtoista eikä heitä ole ollut vaikea löytää! Kehitysvammaiset ihmiset ovat itse levittäneet tehokkaasti tietoa puskaradion kautta.

Kehitysvammaisten ihmisten vertaisryhmissä tuki tulee toiminnan kautta. Ne eivät ole keskusteluryhmiä vaan esimerkiksi leivonta-, lenkki- ja piirustusryhmiä. Dooris naisten ryhmä käy kahvilla ja elokuvissa. Vertaisryhmiä perustetaan aiheista, jotka kiinnostavat. On ollut hienoa nähdä, mitä kaikkea luottamus ja tuki ihmisen kykyihin saavat aikaan.

TIINA HERTTUAINEN

Vertais- ja vapaaehtoistoiminnan koordinaattori,
Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry
www.kvtuki57.fi

< On ollut hienoa nähdä, mitä kaikkea luottamus ja tuki ihmisen kykyihin saavat aikaan, sanoo kehitysvammaisille ihmisille vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia tarjoava vekkaritoimintaa vetävä Tiina Herttuainen.

TAULUKKO 28.

Yhdistysten uudet ja loppuneet rahoituslähteet.

Toimiala*	Yhdistykset, jotka ovat saaneet uusia oman toiminnan tuottoja / rahoituslähteitä	Vast.	Yhdistykset, joilta rahoituslähde loppunut tai sen merkitys vähentynyt	Vast.
	%	n	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	20	90	11	89
potilasyhdistykset	21	168	10	165
mielenterveysyhdistykset	20	51	14	51
työttömien yhdistykset	15	13	54	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuoj. yleisyhdistykset	28	71	17	69
sijaishuoltoyhdistykset	27	11	18	11
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	15	81	20	80
eläkeläisyhdistykset	8	328	18	321
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	15	68	18	67
aistivammayhdistykset	16	44	21	42
kehitysvammayhdistykset	17	24	17	24
Päihdeyhdistykset				
	31	42	16	43
Kaikki yhdistykset	16	1003	17	987

* Toimialoiltaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

”Kaupungin avustusten pieneneminen. Kaupungin alkaessa veloittaa tilojensa käytöstä.”

”Palkka- ja toimintamenojen lisääntyminen, jäsenmaksutulojen väheneminen.”

”Vapaan virkistystyön lakimuutos, joka poisti kerhotuen (15 000–20 000 €).”

”Rahoituksen puuttuminen hankkeiden osalta, työllisyysmäärärahojen vähentyminen.”

”Kunta ei enää tee uusia maksusitoumuksia → tyhjiä asiakaspaikkoja.”

Uudet ja lakanneet rahoituslähteet

Yhdistyksiltä kerättiin tietoa myös niiden rahoituslähteisiin liittyvistä muutoksista. Yhdistyksiltä tiedusteltiin, ovatko ne saaneet kahden viime vuoden aikana uusia merkittäviä oman toiminnan tuottoja tai muita rahoituslähteitä. Samalla kysyttiin myös sitä, onko jokin yhdistyksen kannalta keskeinen rahoituslähde loppunut tai menettänyt merkitystään.

Kahden viime vuoden aikana jokin keskeinen rahoituslähde on loppunut koko-

naan tai sen merkitys on vähentynyt 17 prosentilla yhdistyksistä (taulukko 28). Yhdistyksistä 13 prosentilla jokin keskeinen tulonlähde on lakannut tai menettänyt merkitystään eikä sen tilalle ole saatu uutta. Uusia oman toiminnan tuottoja tai muita rahoituslähteitä on onnistunut hankkimaan 16 prosenttia yhdistyksistä. Jokin rahoituslähde on loppunut tai menettänyt merkitystään yli puolella työttömien yhdistyksistä.

Lähes kolmella neljäosalla (71 %) yhdistyksistä rahoitus on pysynyt siinä mielessä muuttumattomana, että ne eivät ole menettäneet merkittäviä rahoituslähteitä eivätkä saaneet uusiakaan kahden viime vuoden aikana.

Vuoden 2013 tilanteeseen verrattuna yhdistyksiä, joilta jokin rahoituslähde on loppunut tai sen merkitys pienentynyt, on nyt kaksi prosenttiyksikköä enemmän (Järjestöbarometri 2013). Uusia tuottoja tai rahoituslähteitä saaneita yhdistyksiä on nyt viisi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2013.

Esimerkkejä yhdistysten uusista tulonlähteistä ovat käynnistettäviin hankkeisiin myönnetty avustukset, useamman yhdistyksen saamat RAY:n toimintatönni-avustukset, uudet varainhankinnan muodot, sekä lahjoitukset.

”ELY:n hankerahoitus kahdeksi vuodeksi.”

”RAY:n ns. toimintatönni.”

”Perheiden ja lapsien tapahtumia, joista kerätään tuottoa.”

”Kirpputorin pitäminen lahjoitustarvikkeista, tuotot (2 000–3 000 €) yhdistykselle.”

”Lahjoitukset paikallisilta yrityksiltä (satunnaisia, mutta merkittäviä).”

”Isokko testamenttilahjoitus.”

Yleisimmin merkitystään ovat menettäneet kunnan toiminta-avustukset, jotka supistuessaan muodostavat aiempaa pienemmän osa yhdistysten tuotoista. Joillakin seurakunnan tuet ovat supistuneet. Osalla yhdistyksistä jäsenmäärän vähene-

minen on pienentänyt jäsenmaksuista saavia tuloja. Varsin moni yhdistys ilmoittaa Työväen sivistysliitolta aiemmin saadun opintokerhojen tuen loppumisesta. Joidenkin palveluja tuottavien yhdistysten ostopalvelusopimukset ovat vähentyneet.

”Kaupungin avustus pienentynyt 3 000 -> 1 000 e.”

”Seurakunnan tuki on selvästi pienentynyt.”

”Jäsenmäärä hiipuu → vähemmän jäsenmaksuja.”

”TSL:ltä ei saa enää tukea kerhoista.”

”Ostopalvelusopimukset vähentyneet.”

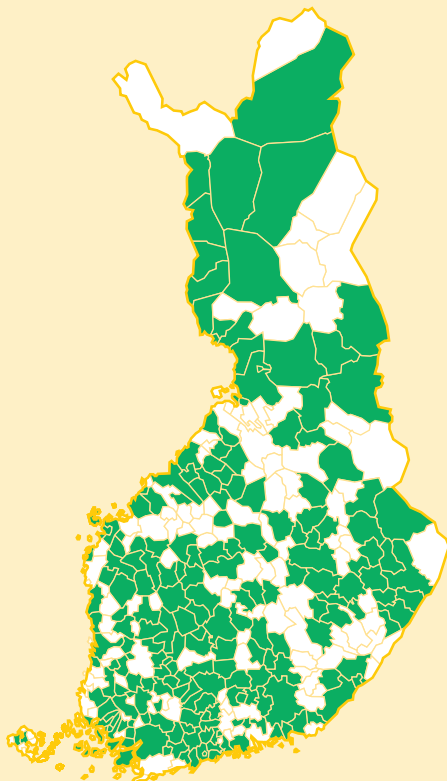
2.4 Sosiaali- ja terveysyhdistysten rekisteröinnit ja purkautumiset

SOSIAALI- JA terveysjärjestökentän kehitys kymmenen viime vuoden aikana Järjestöbarometri on seurannut vuodesta 2005 alkaen sosiaali- ja terveysyhdistysten vuosittaisia rekisteröintejä ja purkautumisia ja sitä, mitä ne kertovat järjestökentästä ja sen muutoksista. Kertyneen aineiston pohjalta SOSTEssa toteutettiin vuoden 2015 lopulla verkkojulkaisuna⁸ ilmestynyt selvitys, jossa tarkasteltiin kokonaiskuvaa edellisten kymmenen vuoden tapahtumista sosiaali- ja terveysjärjestökentässä.

Selvityksen (Peltosalmi 2015) tulosten mukaan vuosina 2005–2014 Suomessa rekisteröitiin yhteensä 24 000 uutta eri alojen yhdistystä, joista 1 664 oli sosiaali- ja terveysyhdistyksiä. Joka viikko syntyi keskimäärin 50 uutta yhdistystä, joista kolme sosiaali- ja terveysyhdistyksiä.

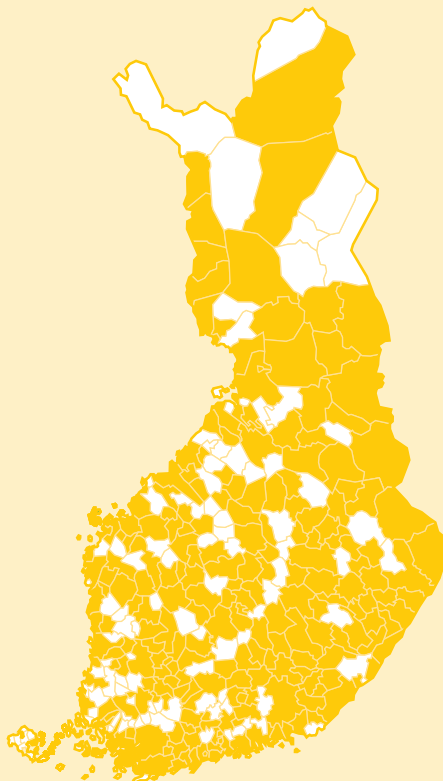
Vuosikymmenessä purkautui yhteensä noin 7 600 eri alojen yhdistystä, joista 738 sosiaali- ja terveysyhdistyksiä. Kaik-

⁸ Peltosalmi Juha (2015). Sosiaali- ja terveysyhdistysten vuosikymmen. Järjestöbarometrin erillistarkastelu vuosina 2005–2014 rekisteröidyistä ja purkautuneista sosiaali- ja terveysalan yhdistyksistä. https://issuu.com/soste/docs/jb_2015_erillistark_sotuyhdistysten_



KUVIO 6. Kunnat, joissa on vuosina 2005–2014 rekisteröity vähintään yksi uusi sosiaali- ja terveysyhdistys.

© KARTTAKESKUS OY



KUVIO 7. Kunnat, joissa on vuosina 2005–2014 purkautunut vähintään yksi sosiaali- ja terveysyhdistys.

© KARTTAKESKUS OY

kien yhdistysten määrän nettolisäys on siis yli 16 000 ja sosiaali- ja terveysalan yhdistysten yli 900.

Yhdistyksiä syntyy ja kuolee kaikkialla maassa: vuosina 2005–2014 sosiaali- ja terveysyhdistyksiä rekisteröitiin ja purettiin kaikissa maakunnissa ja kahdessa kolmesta nykyisistä kunnista (kuviot 6 ja 7).

Selvityksen (emt.) tulokset voidaan tiivistää kuuteen päähavaintoon:

1. Rekisteröidyn yhdistyksen asema kansalaistoiminnassa on säilynyt vahvana

Uusien yhdistysten rekisteröintien määrä on pysynyt korkeana. Se on kymmenen viime vuoden aikana vastannut 1900-luvun keskiarvoja ja jopa ylittänyt ne. Muul-

la tavoin järjestetty kansalaistoiminta on lisääntynyt, mutta se ei ole syrjäyttänyt yhdistystoimintaa, vaan yhdistykset ovat pystyneet säilyttämään perinteisen vahvan asemansa kansalaistoiminnan organisointimuotona.

2. Yhdistyksiä perustetaan ja puretaan kaikkialla – vilkkaimmin siellä, missä on eniten ihmisiä

Uusia sosiaali- ja terveysyhdistyksiä on kymmenen viime vuoden aikana rekisteröity kahdessa kolmesta nykyisistä kunnista. Yhtä suuressa osassa kuntia yhdistyksiä on purkautunut. Tämä kuvastaa hyvin sitä, että käytännössä joka puolella maata syntyy ja kuolee yhdistyksiä. Uusia yhdistyk-

siä sekä perustetaan että puretaan eniten väkiluvultaan suurissa kaupungeissa.

3. Kasvava osa uusista yhdistyksistä on muita kuin ”perinteisiä” potilas-, lastensuojelu-, vanhus-, vammais- ja päihdeyhdistyksiä

Yhä suurempi osa uusista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä ei toimi vain esimerkiksi diagnoosin, sairauden tai erityisen tilanteen perusteella määritellyn yhden ihmisryhmän hyväksi. Sen sijaan niiden sääntöjen tarkoituspöytäkirjässä luetellaan monista eri syistä johtuvia erityisiä elämäntilanteita ja niihin liittyviä ongelmia, esimerkiksi sairaudet, vammat, työttömyys, köyhyys, velkaantuminen, päihderiippuvuudet, vankeustuomio, yksinäisyys, maahanmuuttajuus tai syrjäytyminen. Ne nimeävät toimintansa kohdejoukoksi samaan aikaan useita eri ihmisryhmiä tai kaikki toiminta-alueensa apua tarvitsevat ihmiset.

4. Lisääntyvä kansainvälisyys näkyy sosiaali- ja terveysyhdistysten toiminta-alueiden laajenemisena muihin maihin ja maanosiin

Moni uusista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä suuntaa toimintansa kokonaan tai osittain ulkomaille. Tietoisuus köyhyyden, luonnonkatastrofien, sotien ja suuronnettomuuksien tuomasta hädästä saa ihmisiä perustamaan yhdistyksiä avun välittämiseksi sitä tarvitseville. Myös monet maahanmuuttajien yhdistykset pyrkivät autamaan heidän lähtömaissaan asuvia ihmisiä ja kohentamaan sikäläisiä elinoloja.

5. Yhdistykset vastaavat entistä eriytyneempiin tarpeisiin

Kymmenen viime vuoden aikana on rekisteröity yhä pienempien ja spesifimpien potilas-, vamma- ja diagnoosiryhmien erityistarpeisiin vastaavia yhdistyksiä. Kuvaavia esimerkkejä ovat harvinaisiin sairauksiin ja vammoihin liittyvät yhdistykset, erilaisista allergioista kärsivien yhdistykset, erilaisia syöpiä sairastavien yhdistykset sekä eri ikäryhmille tarkoi-

tetut potilasyhdistykset. Tämä kehitys kertoo siitä, että entistä rajatumppia ihmisryhmiä kokoavien toimijoiden merkitys tiedonvälittäjinä, edunvalvojina sekä vertaisuutta ja kokemusasiantuntijuutta välittävinä verkostoina suurten järjestöjen rinnalla koetaan tärkeäksi.

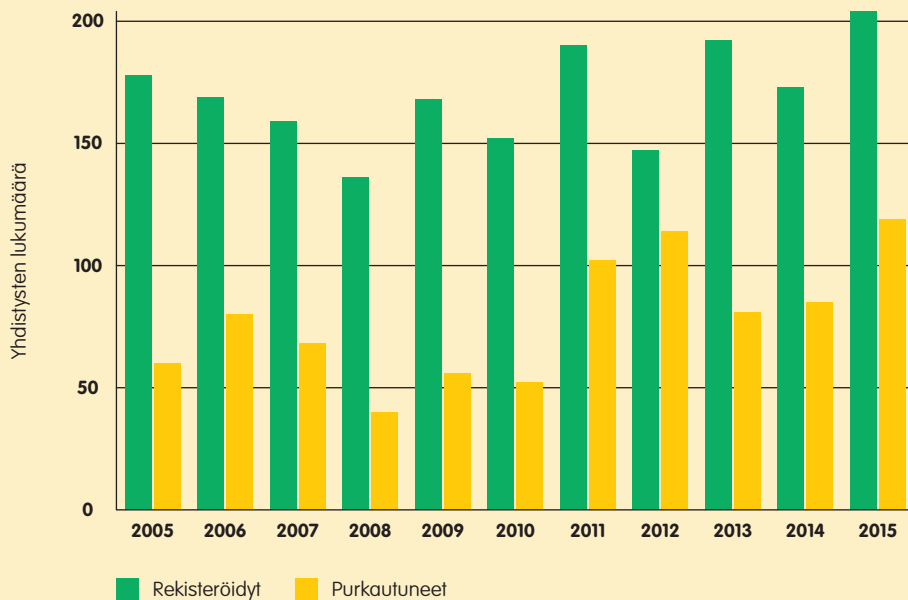
6. Uusia yhdistyksiä syntyy yhdistämään voimia ja rakentamaan yhteistyötä

Toimintaympäristön muutoksiin ja vaatimuksiin vastatakseen järjestöt ovat päätyneet kokoamaan voimiaan ja rakentamaan erilaisia yhteenliittymiä. Tavoitteena on ollut mm. vaikuttavampien organisaatioiden aikaansaaminen sekä talouden ja toiminnan synergiahyötyjen saavuttaminen. Sosiaali- ja terveysjärjestökentässä on tapahtunut kymmenen viime vuoden aikana fuusioita valtakunnallisella ja paikallisella tasolla. Myös lukuisia alueellisia yhteistyöyhdistyksiä on rekisteröity eri alojen sosiaali- ja terveysyhdistyksille.

Vuonna 2015 rekisteröidyt yhdistykset

Vuonna 2015 Suomessa rekisteröitiin 2 228 uutta yhdistystä (Patentti- ja rekisterihallituksen Yhdistysnetti). Niistä 204 eli yhdeksän prosenttia on sosiaali- ja terveysyhdistyksiä. Kun samaan aikaan purkautui 119 yhdistystä, on nettolisäys 85 yhdistystä (kuvi 8). Järjestöbarometrien tarkastelun kattamana aikana eli vuosina 2005–2015 on rekisteröity yhteensä 1 873 sosiaali- ja terveysyhdistystä ja niitä on purkautunut 857. Näin ollen 11 viime vuoden aikana rekisterissä olevien alan yhdistysten määrä on lisääntynyt 1016:lla.

Vuoden 2015 uusien alan yhdistysten rekisteröintimäärä 204 on koko tarkastellun ajanjakson suurin. Rekisteröinti määrä kasvoi edellisvuodesta 31:lla. Myös toimialan osuus kaikista uusien yhdistysten rekisteröinneistä on hieman pitkän aikavälin keskiarvoa korkeampi, sillä kaikista 1900-luvun rekisteröinneistä sosiaali- ja terveysyhdistysten osuus oli kuusi prosenttia (Siisiäinen, 2002).



KUVIO 8. Vuosina 2005–2015 rekisteröidyt (yhteensä 1 873) ja purkautuneet (yhteensä 857) sosiaali- ja terveysyhdistykset.

Vuonna 2015 rekisteröidyistä sosiaali- ja terveysyhdistyksistä puolet (50 %) on kansanterveysyhdistyksiä (kuvio 9). Lastensuojeluyhdistyksiä on runsas kolmasosa (35 %), nuorisokasvatusyhdistyksiä seitsemän prosenttia ja vanhustyhdistyksiä neljä prosenttia. Päihdeyhdistysten ja vammaisyhdistysten osuus on kaksi prosenttia.

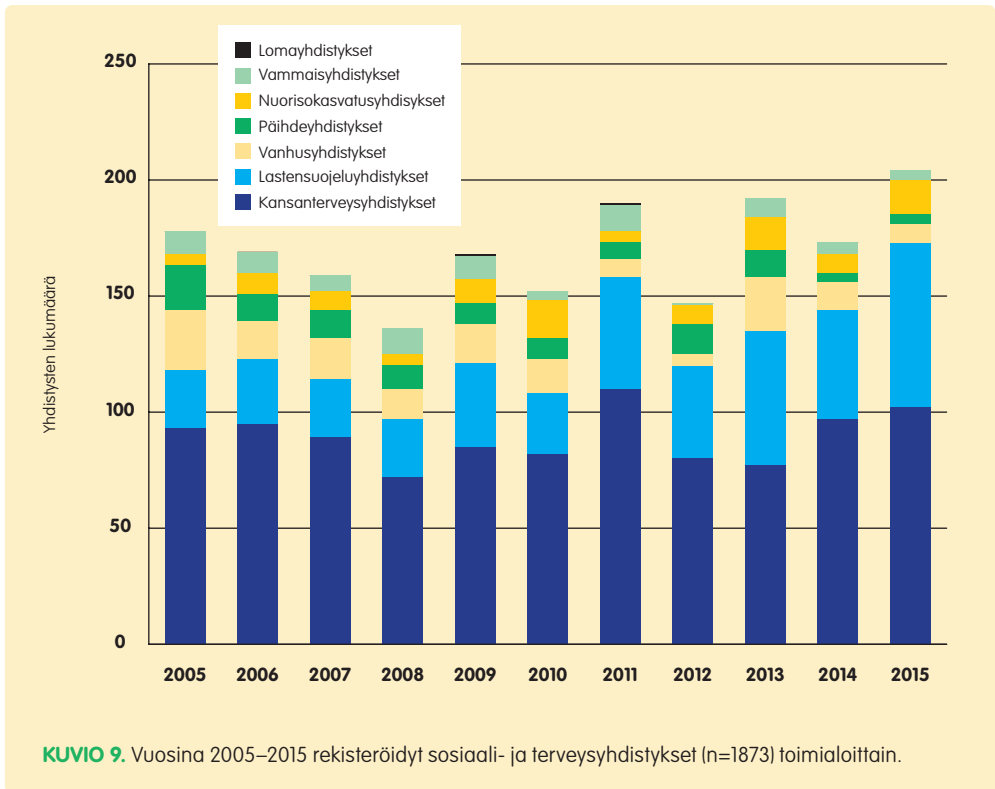
Tarkempien toimialaluokkien mukaan uusien sosiaali- ja terveysyhdistyksien lukumäärältään suurimman ryhmän muodostavat kansanterveysyhdistyksiin kuuluvat hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät ”muut sosiaali- ja terveysyhdistykset”⁹ (taulukko 29). Niitä on 77 eli yli kolmas-

osa (38 %) kaikista vuonna 2015 rekisteröidyistä alan yhdistyksistä. Toiseksi suurin ryhmä ovat ”muut lastensuojeluyhdistykset”, johon kuuluvia yhdistyksiä on 56 eli noin kolmasosa (32 %) kaikista uusista alan yhdistyksistä. Enemmistö niistä on päiväkotien tuki- ja vanhempainyhdistyksiä.

Nuorisokasvatusyhdistyksiä on seitsemän prosenttia, potilasyhdistyksiä kuusi prosenttia ja mielenterveysyhdistyksiä neljä prosenttia uusista yhdistyksistä. Muiden toimialojen osuus vaihtelee yhdestä kolmeen prosenttiin.

Vuonna 2015 rekisteröidyistä ”muista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä” kymmenellä on ulkomaille suunnattuja toimintamuotoja. Niitä ovat esimerkiksi luonnonkatastrofien tai suuronnettomuuksien uhreille ja muuten vähäosaisille ja -varaisille ihmisille tarjotut avustusmuodot. Kansainvälisesti toimivien yhdistysten kohdealueita on esimerkiksi Baltian maat, Romania, Burkina Faso, Gambia,

⁹ Luokituksessa käytetyn toimialamallin periaatteena on yhdistysten jaottelu pääasiassa sen mukaan, mille ihmisryhmälle niiden toiminta on suunnattu. Nykyään luokituksen heikkoutena on se, että huomattava osa uusista yhdistyksistä suuntaa toimintansa yhtä ihmisryhmää laajemmalle väestölle tai muulla kuin luokitusrungossa käytetyllä logiikalla rajatulle joukolle ihmisiä. Siksi moni uusista yhdistyksistä tulee luokitelluksi ”muut sosiaali- ja terveysyhdistykset”-luokkaan.



Itä-Ghana, Somalia ja Tansania sekä tarkemmin erittelemättömät avun tarpeessa olevat alueet. Seitsemän yhdistystä pyrkii edistämään maahanmuuttajien kotoutumista Suomeen.

Muilla tämän toimialan kotimaassa toimivilla uusilla yhdistyksillä toiminnan tarkoituksena on esimerkiksi ehkäistä syrjäytymistä, toteuttaa alueellaan diakonia- ja hyväntekeväisyystoimintaa, ruoka- ja vaateapua, yhteisöasumista sekä edistää laajasti erilaisten ihmisryhmien hyvinvointia.

Uusia rekisteröityjä potilasyhdistyksiä ovat esimerkiksi kaksi sydänyhdistystä, diabetes-, elinsiirto-, kilpirauhas-, kipuja luustoyhdistykset.

Esimerkkejä uusista lastensuojeluyhdistyksistä ovat peräti 33 päiväkotien vanhempainyhdistystä, koulukiusaamista ehkäisemään pyrkivät yhdistykset, sekä muut lasten, äitien ja perheiden hyvinvointia tukevat yhdistykset. Osalla toi-

mintaa suuntautuu ulkomaille esimerkiksi Ghanaan, Intiaan ja Thaimaahan, joissa autetaan katulapsia ja tuetaan lastenkotien toimintaa.

Vuonna 2015 rekisteröityjä uusia vanhusyhdistyksiä ovat esimerkiksi yksi eläkeläisyhdistys, palvelutalon asukasyhdistys, seniorivalmennusyhdistys sekä asumisen apu-, neuvonta- ja tukiyhdistys.

Uusien vammaisyhdistysten toiminnan tarkoituksena on esimerkiksi edistää kehitysvammaisten elämänlaatua, hyvinvointia ja hoitomahdollisuuksia sekä tukea taideharrastustoiminnan mahdollisuuksia vammaisille aikuisille, lapsille ja nuorille.

Nuorisokasvatusyhdistysten tavoitteena on esimerkiksi parantaa nuorten elämänhallinnan taitoja, tukea heidän itsenäistymistään, ehkäistä syrjäytymistä sekä edistää digitaalista nuorisotyötä.

Uusia päihdeyhdistyksiä ovat esimerkiksi A-kiltayhdistys, nuorten ehkäisevän

TAULUKKO 29.

Vuonna 2015 rekisteröidyt sosiaali- ja terveysyhdistykset toimialoittain.

Toimiala/toimialan alaluokka	n	%
Kansanterveysyhdistykset		
potilasyhdistykset	12	6
kuntoutus- ja hoitopalveluyhdistykset	4	2
mielenterveysyhdistykset	8	4
työttömien yhdistykset	1	0
muut sosiaali- ja terveysyhdistykset	77	38
Lastensuojeluyhdistykset		
lastensuojelun yleisyhdistykset	3	2
sijaishuoltoyhdistykset	2	1
muut lastensuojeluyhdistykset	66	32
Vanhusyhdistykset		
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	6	3
eläkeläisyshdistykset	2	1
Vammaisyhdistykset		
kehitysvammayhdistykset	2	1
muut vammaisyhdistykset	2	1
Nuorisokasvatusyhdistykset		
	15	7
Päihdeyhdistykset		
	4	2
Yhteensä	204	100

päihdetyön yhdistys ja Suomen päihderiippuvaisten yhdistys.

Vuonna 2015 purkautuneet yhdistykset

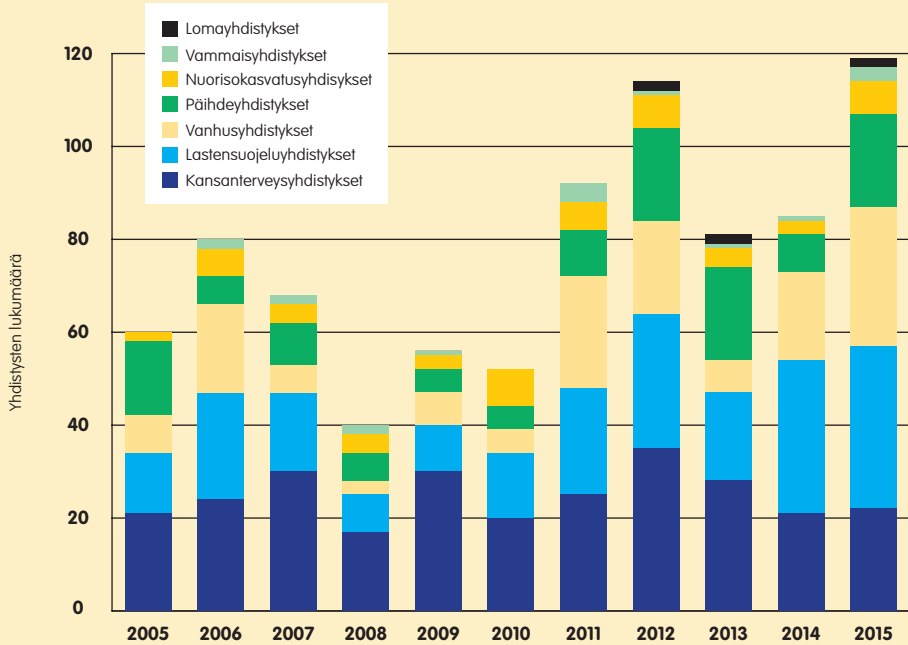
Yhdistysrekisterin purkautuneiden yhdistysten PURKKI-tietokannan¹⁰ mukaan vuonna 2015 Suomessa purkautui yhteensä 1 174 yhdistystä. Yhdistysten nimien perusteella tehdyn arvion mukaan niistä 119 eli kymmenen prosenttia on sosiaali- ja terveysyhdistyksiä. Luku on hieman

aiempaa suurempi, sillä alalta purkautuneiden yhdistysten määrä on tätä ennen vaihdellut 40:stä 114:aan (kuvio 10).

Kasvua selittää viime sotiin liittyvien yhdistysten purkautumisten selvä lisääntyminen pariin edellisvuoteen verrattuna. Yhteensä 34 yhdistystä eli runsas neljäsosa (29 %) purkautuneista yhdistyksistä on sotainvalidi- tai sotaveteraaniyhdistyksiä: vammaisyhdistykseen lukeutuvia sotainvalidiyhdistyksiä 20 ja vanhusyhdistykseen kuuluvia veteraaniyhdistyksiä 14.

Purkautuneista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä runsas neljäsosa (35 yhdistystä) on vanhusyhdistyksiä, neljäsosa (30 yhdistystä) vammaisyhdistyksiä ja vajaa

¹⁰ <http://yhdistysrekisteri.prh.fi:9057/haku.htm>



KUVIO 10. Vuosina 2005–2015 purkautuneet sosiaali- ja terveysyhdistykset (n=857) toimialoitain.

viidesosa (22 yhdistystä) kansanterveysyhdistyksiä. Lastensuojeluyhdistyksiä on purkautuneista 17 prosenttia (20 yhdistystä) ja päihdeyhdistyksiä kuusi prosenttia (seitsemän yhdistystä). Nuorisokasvatus- ja lomayhdistysten osuus on pari prosenttia (2–3 yhdistystä).

Purkautuneiden kansanterveysyhdistysten suurimman ryhmän muodostavat seitsemän potilasyhdistystä sekä yhtä monta työttömien yhdistystä ja muuta terveyteen ja hyvinvointiin liittyvää yhdistystä.

Lakanneista lastensuojeluyhdistyksistä kuusi on lastensuojelun yleisyhdistyksiä, kaksi sijaishuoltoyhdistyksiä ja 12 muita

lastensuojeluyhdistyksiä, enimmäkseen päiväkotien vanhempainyhdistyksiä.

Vanhusyhdistyksistä 14 on veteraaniryhdistyksiä, 13 eläkeläisyhdistyksiä ja kahdeksan yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksiä.

Purkautuneiden vammaisyhdistysten suurimman ryhmän muodostavat 20 so-tainvalidiyhdistystä. Lisäksi vuonna 2015 purkautui viisi muuta invalidiyhdistystä, kolme kehitysvammayhdistystä ja kaksi aistivammayhdistystä.

Päihdeyhdistyksistä viisi on raittius-tai elämäntapayhdistyksiä, yksi katulähe-tysyhdistys ja yksi palveluohjausyhdistys.



3

Valtakunnalliset järjestöt

3 Valtakunnalliset järjestöt

Lähes kaikissa järjestöissä on käynnissä vähintään kohtalainen muutos: lähes puolella toiminta laajenee, joka seitsemännellä supistuu. Suurimpana huolenaiheena ovat taloudelliset ja inhimilliset voimavarat, henkilöstön ja vapaaehtoisten riittäminen ja jaksaminen.

TÄSSÄ LUVUSSA TARKASTELLAAN valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaa Järjestöbarometrikyselyyn vastanneilta 98 järjestöjohtajalta alkuvuodesta 2016 kerätyn kyselyaineiston perusteella. Muita käytettyjä aineistoja ovat Raha-automaattiyhdistyksen avustamiltaan järjestöiltä keräämät toimintatiedot sekä Valviran yksityisiä sosiaalipalveluja koskeva tiedonkeruu.

Luvun aluksi tarkastellaan järjestöjen ajankohtaistilannetta, erityisesti toiminnan muutosarvioita, toiminnan painopisteitä sekä huolen- ja tyytyväisyydenaiheita. Toiminnan resursseista käsitellään järjestöjen henkilöstöä ja taloutta sekä niiden kehitystä. Luvun loppuun tarkastellaan palvelutoiminnan ajankohtaistilannetta, Valviran kokoamia tietoja yksityisistä sosiaalipalveluista sekä järjestöjen ulkoistamia toimintoja.

Näiden lisäksi kolmea järjestöjen toimintaan liittyvää teemaa käsitellään erikseen omissa luvuissaan: järjestöjen arvioita sote-uudistuksen vaikutuksista

luvussa neljä, järjestötoiminnan tulevaisuutta erityisteemaluvuissa viisi ja järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjä erityisteemaluvussa kuusi.

3.1 Toiminnan ajankohtaistilanne

Käynnissä olevat muutokset

Järjestöjohtajia pyydettiin arvioimaan oman järjestönsä muutostilannetta asteikolla ei muutosta–voimakas muutos. Lähes kaksi kolmasosaa (64 %) vastaajista arvioi, että omassa järjestössä on käynnissä voimakas muutos. Noin neljäsosa (26 %) arvioi muutoksen kohtalaiseksi ja noin kymmenesosa (11 %) vähäiseksi tai olemattomaksi (taulukko 30). Muutoksen arvioivat keskimääräistä yleisemmin voimakkaaksi kansanterveysjärjestöt ja vammaisjärjestöt ja selvästi muita harvemmin päihdejärjestöt. Taloudeltaan erikokois-

Kasvua vai taantumista?

Mihin järjestöt ovat menossa?

Kenttä kasvaa ja monipuolistuu:

3

UUTTA SOTE-YHDISTYSTÄ REKISTERÖIDÄÄN JOKA VIIKKO.



41 %

"Toiminta laajenee tulevina vuosina"



47 %

"Palvelutuotanto isossa roolissa toiminnassamme 3–5 vuoden kuluttua"



56 %

Taloustilanne hyvä tai melko hyvä



22 %

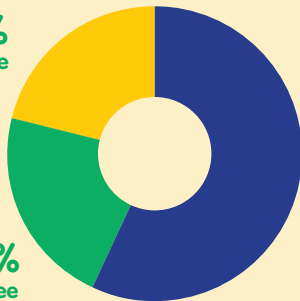
On käynnistänyt uuden palvelun tai suunnittelee sellaista

Talou näkymät parantuneet

VALTAKUNNALLISTEN JÄRJESTÖJEN TALOUSTILANNE 2017

21 % heikkenee

22 % paranee



57 % pysyy ennallaan

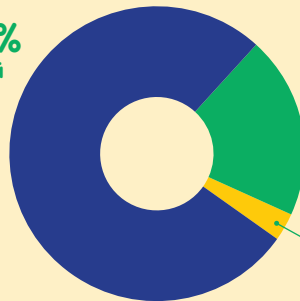
Muutokset ovat mahdollisuus

JÄRJESTÖJEN ARVIO KYVYSTÄÄN REAGOIDA MUUTOKSIIN

77 % hyvä

20 % kohtalainen

3 % huono



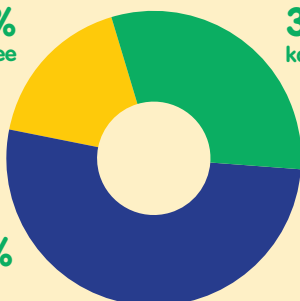
Henkilöstöä palkataan

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS LÄHITULEVAISUUDESSA

17 % vähenee

31 % kasvaa

52 % pysyy ennallaan



21 %

aikoo palkata lisää vakituisia työntekijöitä.

25 %

aikoo palkata määräaikaista työntekijöitä

TAULUKKO 30.

Valtakunnallisissa järjestöissä käynnissä olevan muutoksen voimakkuus.

Toimiala*	Voimakas muutos	Kohtalainen muutos	Ei muutosta / vähäinen muutos	n
	%	%	%	
Kansanterveysjärjestöt	74	14	12	42
Vammaisjärjestöt	71	14	14	14
Lastensuojelujärjestöt	50	25	25	12
Vanhusjärjestöt	43	57	-	7
Päihdejärjestöt	27	73	-	11
Kaikki järjestöt	64	25	11	94

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia järjestöjä on kysymykseen vastanneissa alle seitsemän. Kaikki järjestöt -rivillä ne on laskettu mukaan.

TAULUKKO 31.

Valtakunnallisissa järjestöissä käynnissä olevan muutoksen suunta.

Toimiala*	Laajentaminen	Pysyminen ennallaan	Supistaminen	n
	%	%	%	
Lastensuojelujärjestöt	54	46	-	13
Kansanterveysjärjestöt	50	38	12	42
Vanhusjärjestöt	29	57	14	7
Vammaisjärjestöt	29	43	29	14
Päihdejärjestöt	20	70	10	10
Kaikki järjestöt	41	45	14	93

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia järjestöjä on kysymykseen vastanneissa alle seitsemän. Kaikki järjestöt -rivillä ne on laskettu mukaan.

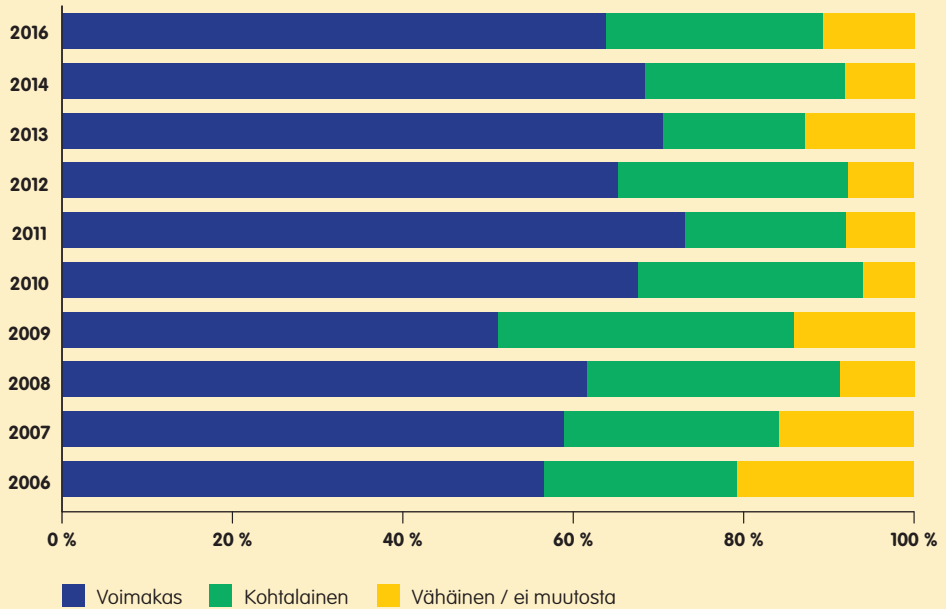
ten järjestöjen muutosarvioiden välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Järjestöissä käynnissä olevista muutoksista on kerätty tietoa vuodesta 2006 lähtien (kuvio 11). Kuten kuviosta voidaan havaita, muutoksen voimakkuuden arvioissa ei ole selkeää muutostrendiä. Kaikkina tarkasteluvuosina vähintään joka toinen järjestöjohtaja on arvioinut käynnissä olevan muutoksen voimakkaaksi. Suurimmillaan muutoksen arvioitiin olevan vuonna 2011, jolloin lähes kolme neljäsosaa (73 %) arvioi sen voimakkaaksi. Vähiten muutosta järjes-

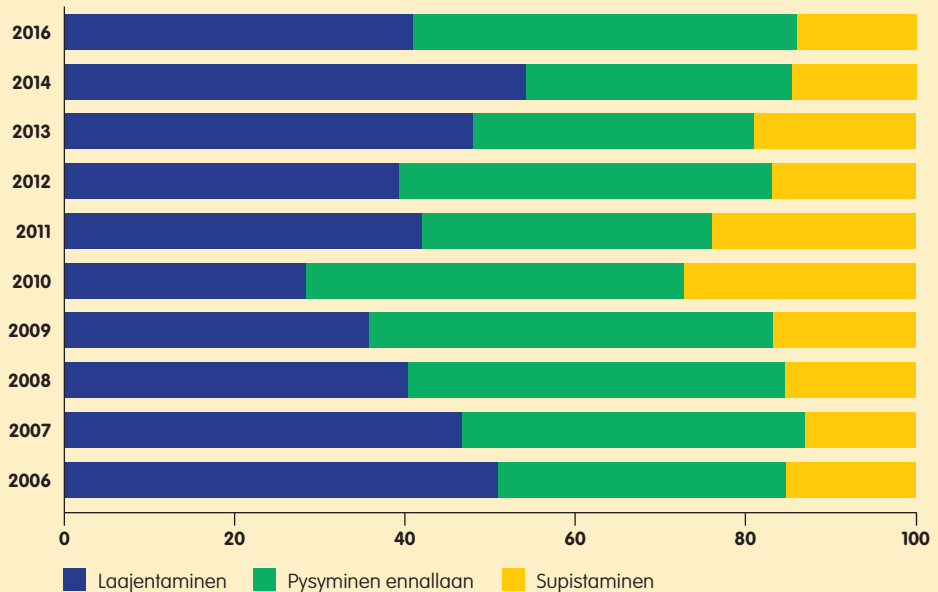
töjohtajat kokivat toiminnassa vuonna 2009, jolloin voimakkaaksi oman järjestönsä muutostilanteen arvioi puolet (51 %) vastaajista.

Vuodesta 2013 lähtien muutosarvioissa on tapahtunut hienoista lieventymistä. Vuonna 2016 muutosta voimakkaana pitävien osuus on seitsemän prosenttiyksikköä pienempi kuin kolme vuotta aiemmin. Myös vähäiseksi tai olemattomaksi muutoksen arvioivia on nyt hieman vähemmän kuin vuonna 2013.

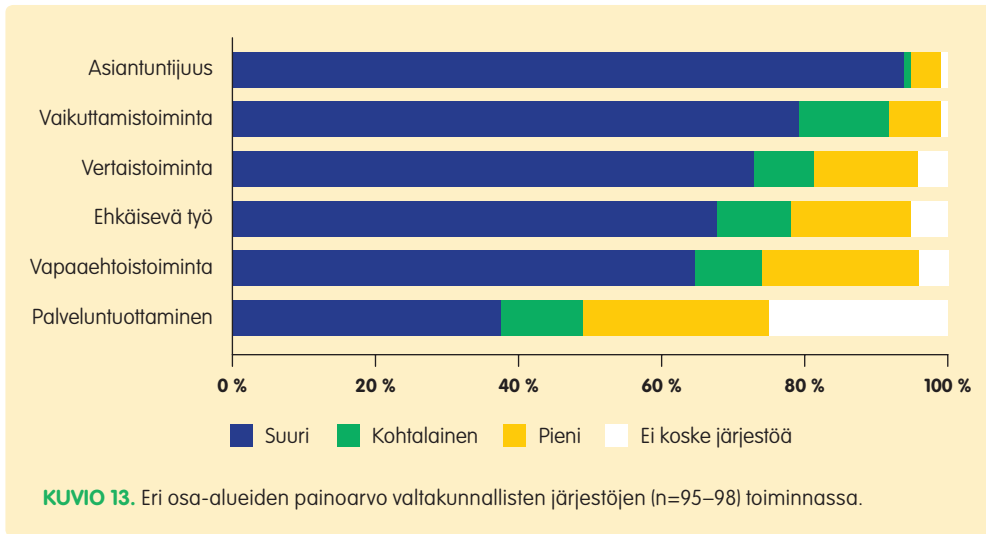
Alle puolet (41 %) järjestöjohtajista arvioi järjestönsä toiminnan olevan laajen-



KUVIO 11. Valtakunnallisten järjestöjen (n=80–110) muutostilanne vuosina 2006–2016.



KUVIO 12. Valtakunnallisten järjestöjen (n=79–112) toiminnan muutosunnat vuosina 2006–2016.



tumassa (taulukko 31). Hieman alle puolen (45 %) mukaan toiminnan laajuus pysyy ennallaan ja joka seitsemännen (14 %) järjestön toiminta on supistumassa. Keskimääräistä yleisemmin laajentumista on tapahtumassa lastensuojelujärjestöissä (54 %) ja kansanterveysjärjestöissä (50 %) ja supistumista vammaisjärjestöissä (29 %). Suurimmassa osassa päihdejärjestöistä (70 %) ja vanhusjärjestöistä (57 %) toiminnan laajuuden arvioidaan pysyvän muuttumattomana.

Kuvioon 12 on koottu järjestöjohtajien näkemykset toiminnan muutoksista vuosina 2006–2016. Sen mukaan mitään selvää kehitystrendiä ei ole havaittavissa lukuun ottamatta vuosia 2006–2010, jolloin toimintaa laajentavien järjestöjen osuus väheni tasaisesti. Pienimmillään niiden osuus on ollut vuonna 2010 (28 %) ja suurimmillaan vuonna 2014 (54 %). Vuonna 2016 laajenevia järjestöjä on 13 prosenttiyksikköä vähemmän kuin kaksi vuotta sitten. Kokonaistilanne on hyvin samanlainen kuin vuonna 2008.

Kasvuarviot liittyvät järjestöissä esimerkiksi toiminnan ja sen kysynnän, jäsen- ja asiakasmäärän sekä toimintaan käytettävissä olevien voimavarojen lisääntymiseen.

”Jäsenmäärän koko ajan kasvaessa on paine toimintojen laajentamiseen kohtuullisen suuri [...]”

”Jäsenmäärä on ollut kasvussa viimeiset kolme vuotta ja kasvu kiihtyy koko ajan. Jäsenistö koostuu kaikenikäisistä ja vertaistuen ja tiedon tarve on erittäin laaja ja monimuotoinen. Lisäksi järjestöömme liittyy yhä enemmän pienempiin potilasryhmiin kuuluvia. Järjestöemme on siis pystyttävä vastaamaan koko ajan kasvavan jäsenistön tarpeisiin [...]”

”Järjestön kohderyhmän absoluuttinen koko yhteiskunnassamme on nopeassa kasvussa. Asiantuntemuksemme ja toimintamme kysyntä kasvaa nopeasti. Olemme vertaistoiminnan ainoa toteuttaja Suomessa. Edunvalvonnan, asiantuntijuuden ja palvelujärjestelmän kehittämisessä olemme yksi harvoista toimijoista Suomessa [...]”

”Teemme työtä hyvin ajankohtaisissa kysymyksissä; [...] turvapaikanhakijoiden tilanne vaikuttaa: asiakasmäärät ovat lisääntyneet, asiantuntijuuden kysyntä kasvaa, vapaaehtoistoimijoiden määrä on kasvussa, edellyttää koordinaatiota ja tuo lisätyötä.”

”Uusia hankkeita ja perustoiminnan laajennus.”

Supistamisten syynä on yleisimmin taloudellisten resurssien riittämättömyys, joka pakottaa järjestöt sopeuttamaan ja fokuosoimaan toimintaansa.

”Perusrahoitus on tippunut niin paljon, että järjestömme on suuressa muutoksessa.”

”Toiminnan fokuoimista ja supistamista sekä sopeuttamista niukkeneviin resursseihin.”

”RAY:n avustusehdotuksen perusteella joudumme sopeuttamaan toimintaa järjestötyön aluetyössä tämän vuoden aikana kahden ihmisen irtisanomisella [...]. Tämä tarkoittaa myös toimintojen supistamista järjestötyössä [...].

”Budjetti pienentynyt ja pakottaa tarkistamaan koko organisaation toimintaa suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.”

Osalla järjestöistä olisi tarvetta ja suunnitelmia toiminnan laajentamiseksi, mutta siihen tarvittavia voimavaroja ei ole ainaakaan tällä hetkellä olemassa.

”Toimintaedellytykset ja toiminnan sisälöt jatkuvat samankaltaisina. Tarvetta palvelun laajentamiselle yhteiskunnallisesti olisi, mutta resurssien löytäminen tähän on epätodennäköistä.”

”Taloudellisen tilanteen ja nykyisten resurssien puitteissa tehtäväkenttää ei pystytä laajentamaan.”

”[...] Laajentumispainetta on, siihen vastataan, jos onnistutaan kasvattamaan resursseja.”

Toiminnan painopisteet

Järjestöjen näkemysten mukaan asian tuntijuus on keskeisin painopistealue niiden toiminnassa. Useampi kuin yhdeksän vastaajaa kymmenestä (94 %) pitää sen merkitystä suurena (kuvio 13). Noin neljä viidestä arvioi vaikuttamistoiminnan (79 %) ja noin kolme neljäsosaa (73 %) vertaistoiminnan painoarvoltaan suureksi. Runsas kaksi kolmasosaa (67 %) vastaajista pitää ehkäisevää työtä ja lähes yh-

tä suuri osa (65 %) vapaaehtoistoimintaa suurimerkityksisenä. Palveluntuottamisen merkitystä pitää omassa toiminnassaan keskeisenä runsas kolmasosa (38 %) järjestöistä.

Sosiaali- ja terveysjärjestöiltä on tiedusteltu vuosittain eri osa-alueiden painoarvoa niiden toiminnassa. Vastaaajien arviot ovat pysyneet vuodesta toiseen hyvin samankaltaisina. Poikkeuksena on palveluntuottaminen, jonka merkitys osana järjestöjen toiminnan kokonaisuutta on Järjestöbarometrin ja sitä edeltäneiden kyselyiden¹¹ kattamana aikana vaihdellut melko paljon (kuvio 14).

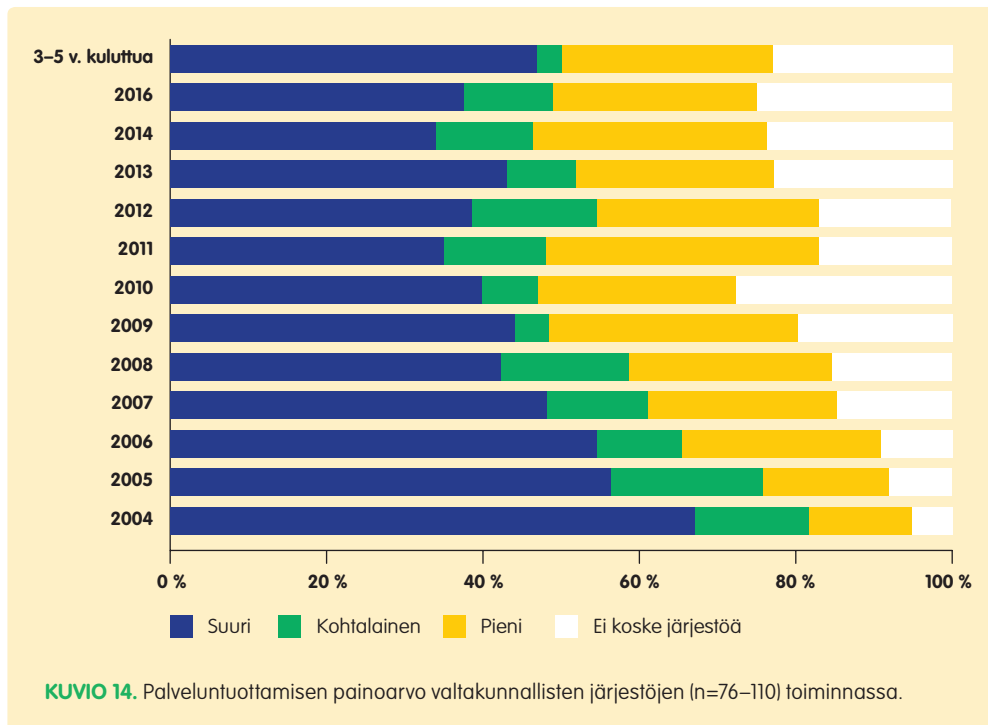
Vuodesta 2004 vuoteen 2011 asti järjestöjohdon arvioiden mukaan palveluntuotannon painoarvo osana järjestöjen toimintaa pieneni melko suoraviivaisesti. Vuonna 2004 vielä kaksi kolmesta (67 %) järjestöstä mutta vuonna 2011 samoin kuin vuonna 2014 enää runsas kolmasosa (34–35 %) piti palveluntuottamisen painoarvoa toiminnassaan suurena. Vuotta 2016 koskevassa sekä siitä 3–5 vuoden päähän ulottuvassa arviossa 43 prosenttia palveluntuotantoa merkittävänä toiminnassaan pitävien järjestöjen osuus on jälleen hieman kasvanut.

Huolen- ja tyytyväisyydenaiheet

Järjestöjen ajankohtaisnäkyistä koottiin lisätietoa kysymällä, mistä vastaajat ovat järjestöjensä johtajina huolestuneimpia ja mihin he ovat tyytyväisimpiä. Vastaaajien nimeämät keskeisimmät huolen- ja tyytyväisyydenaiheet ovat pitkälti samoja kuin edellisvuosinakin, poikkeuksena nyt erityisen ajankohtaiset sote-uudistus ja rahapeliyhteisöjen fusio.

Yleisimmin vastaajien mainitsemat huolenaiheet koskevat järjestöjen voimavaroja ja sitä, kuinka niillä kyetään vastaamaan tuen, tiedon ja palvelujen tarpeisiin. Järjestöjä huolestuttavat erityisesti talou-

¹¹ Vuorinen (et al.) 2004, Vuorinen (et al.) 2005.



delliset toimintaedellytykset, mutta myös henkilöstön ja vapaaehtoisten riittävyys ja jaksaminen.

”Rahoituksesta samalla kun toiminnan tarve (kysyntä) kasvaa erittäin voimakkaasti.”

”Taloudellisista voimavaroista ja henkilöstön työkuormasta.”

”Rahoituksen lyhytjänteisyydestä ja epävarmuudesta.”

”Liiton talous on jatkuvasti kipurajoilla, samalla, kun toimintaa pitäisi kehittää ja palveluja lisätä. Järjestön perusrahoituksen tulisi olla kunnossa, jotta toiminta voisi olla tasaisesti kehittyvää. Lisäksi vapaaehtoiset ovat väsyneitä ja osin myös hyvin iäkkäitä, eivätkö jaksakaan viedä kentällä asioita eteenpäin, kun meillä ei ole ohjata sinne myöskään työpanosta riittävästi.”

”[...]Taloudellisten voimavarojen kehityksestä. Onko jatkossa muuta kuin niukkuuden jakamista?”

Järjestöjen toimintaedellytyksiin liittyy kiinteästi myös tuleva rahapeliyhteisöjen fuusio, joka herättää osassa vastaajista epävarmuutta. Fuusion nähdään tuovan uhkia järjestöjen rahoitukselle yleensä tai erityisesti omalle järjestölle.

”Olen jossain määrin huolestunut siitä, millä tavalla avustusjärjestelmä ja sen painopisteet muuttuvat rahapeliyhteisöjen yhdistymisen yhteydessä [...]”

”Raha-automaattiyhdistyksen tueman toiminnan tulevaisuudesta fuusion yhteydessä [...]”

”Rahapeliyhtiöiden yhdistymisestä ja siitä miten se vaikuttaa järjestöjen toimintaan. Miten mm. matalan kynnyksen ruohonjuuritason työtä tullaan arvioimaan uuden peliyhtiön ja sen hallinnon kautta.”

Järjestöt ovat kertoneet sote-uudistukseen liittyvistä huolista jo aiempien vuosien kyselyissä (mm. Järjestöbarometri 2013). Nyt ne ovat entistä yleisempiä ja

koskevat järjestöjen asemaa ja toimintamahdollisuuksia palveluntuottajina sekä muun tuen tarjoajina ja hyvinvoinnin ja terveyden edistäjinä. Myös uudistuksen vaikutuksista järjestöjen edustamien ihmisryhmien palveluihin kannetaan huolta. (Ks. myös luku 4.)

”Miten järjestölähtöinen auttamistyö tulee huomioiduksi SOTE-uudistuksessa? Pahimmillaan iso osa kuntien avustamaa järjestötoimintaa voi tipahtaa kuntien ja itsehallintoalueiden välimaastoon [...]”

”Järjestöjen asemasta ja toimintamahdollisuuksista sekä toimintaedellytysten turvaamisesta uudistuvassa sosiaali- ja terveydenhuollossa.”

”Mitä tuo Sote tullessaan ikäihmisten sosiaali-, terveys- ja lähipalveluille.”

”Miten sote-muutos vaikuttaa järjestöjen asemaan ja mikä tulee olemaan lastensuojelun paikka ja resurssit tulevaisuudessa [...]”

Muita vastaajien mainitsemia huolenaiheita ovat esimerkiksi eri ihmisryhmien hyvinvoinnin, hoidon, palvelujen ja tiedonsaannin vajeet sekä yhteiskunnassa vallitseva ilmapiiri.

”[...] palvelujen saatavuudesta. Erityisesti heidän kyvystään maksaa palveluista, hoidosta, lääkkeistä, liikkumisesta. Kaikkiin edellä mainittuihin liittyy maksujen korotuksia - kohdistuvat usein yksittäiselle sairastavalle ja syntyy kohtuuttomia tilanteita.”

”[...] sairauksiin liittyvän uskomustiedon ja oletusten voimakas esillä olo erilaisissa jäsenmääriltään isoissa some-ryhmissä. Myös joidenkin terveydenhoidon toimijoiden (esim. muutamat lääkärin) toiminta uskomushoitojen toteuttajina ja jopa joidenkin potilasryhmien provosointi näiden hoitolinjauksien esille tuomisessa ja ajamisessa. Asiallisen tiedon jakaminen on käynyt viime vuosina toiminnassamme erittäin vaikeaksi, koska resurssimme eivät riitä kilpailemaan netin kautta leviävän ”tiedon” kanssa.”

”Miten ihmeessä pienituloiset vammaiset, pitkäaikaissairaat ja ikäihmiset selviytyvät asiakasmaksujen ja omavastuiden noustessa ja tulojen pienetessä? [...]”

”Yleisen huolestuneisuuden ja pelon ilmapiirin ja eriarvoisuuden lisääntymisestä.”

”Yhteiskunnan eriarvoistumisesta ja ihmisten kokemusmaailmojen eriyttämisestä; asenteiden kovenemisesta ja toisiin ihmisryhmiin kohdistuvasta vihamielisyydestä [...]”

Järjestöjen tyytyväisyydenaiheet liittyvät useimmiten toiminnan voimavaroihin: kaikkein yleisimmin osaavaan ja sitoutuneeseen henkilökuntaan, mutta myös vapaaehtoisten määrään sekä taloudellisiin toimintaedellytyksiin.



Olen jossain määrin huolestunut siitä, millä tavalla avustusjärjestelmä ja sen painopisteet muuttuvat rahapeliyhteisöjen yhdistymisen yhteydessä.

”Hyvästä, innostuneesta ja innovatiivisesta henkilökunnasta.”

”[...]henkilöstön osaamisesta, motivaatiosta ja kehityshalukkuudesta.”

”Meillä on hyvä vapaaehtoistoimijoiden ryhmä, johon kuuluu myös valtakunnallisesti merkittäviä ammattilaisia eri organisaatioista. Lisäksi oma henkilökunta on innovatiivinen ja uutta rakentava ammattilaisryhmä.”

”Isosta motivoituneesta vapaaehtoisten joukosta.”

”Järjestö on saanut lisää innostunutta henkilökuntaa vertaistukityöhön.”

”Siitä että järjestöllämme on kohtuullisen hyvät resurssit tällä hetkellä toteuttaa perustehtävänsä.”



Valinnanvapauden
lisääminen on järjestöille
plussaa.



Hämsystemskola
i Hinder
1969

Ab Folkhälsan
som sålde hälso-
upplysningsmaterial
1972

Det första
lekoteket
1971

Habiliterings-
avdelning
- Habb
197

197

visning för barn
er
visning i skolorna
onårspolikliniken i Helsi

byggande av olycksfr

Monipuolisuus on vahvuus – ja heikkous volyymiajattelun maailmassa

FOLKHÄLSAN ON LÄHES sadan yhdistyksen ja yli 18 000 jäsenen kansalaistoimintaa, noin kahden sadan tutkijan tutkimustoimintaa ja yli tuhannen työntekijän palvelutuotantoa. Palvelut yhtiöitettiin yli 15 vuotta sitten. Se selkeytti toimintaamme.

Yhtiössämme ei tavoitella voittoa eikä omistajat nosta osinkoja. Jos voittoa tulisi, se menisi toiminnan kehittämiseen.

Jokin aika sitten yhdistimme kaksi alueellista yhtiötä Folkhälsan Valfärd Ab:ksi, jotta saisimme vähemmän haavoittuvan, tehokkaamman ja kilpailussa vahvemman yhtiön. Viime vuonna toinen sen edeltäjästä, Folkhälsan Syd Ab osallistui 74 kilpailutukseen ja voitti niistä useimmat. Suurin osa koski vanhusten ryhmäasumista.

Yleensä palvelut kilpailutetaan kolmen vuoden välein. Etenkin suuret kaupungit ottavat niissä huomioon myös palveluiden laadun. Toisilla vain hinta ratkaisee. Ostajan pitäisi myös seurata, mitä se oikeasti saa: onko perjantaina kello 15.30 paikalla tarjouksessa luvattu henkilökunta.

Jatkuva epävarmuus on yksi kilpailuttamisen raskas puoli. Ihmisten hoidossa jatkuvuus on äärettömän tärkeää. Olemme nähneet, kuinka vanhuksia siirretään vastentahtoisesti kodiksi muodostuneesta asumisyksiköstä toiseen, kilpailun voittaneeseen yksikköön.

Folkhälsan Valfärdillä on kaikille ikäryhmille monenlaista toimintaa ja palvelua. Se on vahvuutemme, mutta myös heikkoutemme volyymiajatteluun perustuvassa maailmassa. Emme haluaisi lähteä tuottamaan yhtä ja samaa ”tuotetta” mahdollisimman monille suurissa yksiköissä. Niissä kärsii laatu ja ihmisestä tulee numero.

Valinnanvapauden lisääminen on järjestöille plussaa. Järjestöillä on hyvä maine. Kun esimerkiksi Folkhälsan tunnetaan oikeasti ruotsinkielisenä toimijana, asiakkaat valitsevat äidinkieliset palvelut.

Valinnanvapaustilanteessa järjestöt ja yritykset elävät paljolti brändinsä varassa. Sitä rakentavat monenlaiset asiat, meillä vaikkapa Lucia-juhla. Myös kansalaistoiminta yhdistyksissä luo myönteistä brändiä. Järjestöjen pitää ennen kaikkea varmistaa palveluidensa korkea laatu. Se vahvistaa brändiä, mutta yksin se ei riitä vaan hyvästä työstä pitää osata kertoa, myös kaikissa sähköisissä kanavissa. Digi ja sote ovat pinnalla meidänkin järjestössä.

STEFAN MUTANEN

toimitusjohtaja, Samfundet Folkhälsan,
hallituksen puheenjohtaja Folkhälsan Valfärd Ab
www.folkhalsan.fi

< Järjestöjen pitää varmistaa, että niiden palveluiden laatu on korkea. Se on kaiken a ja o. Brändi vahvistuu laadun kautta, mutta myös markkinointi tulee koko ajan yhä tärkeämmäksi, Stefan Mutanen sanoo.

”[...]pitkääikäisestä ja jatkuvuutta mahdollistavasta RAY-tuesta.”

Järjestöt ovat myös tyytyväisiä toimintansa tuloksiin ja onnistumisiin sekä sen asemaan, maineeseen ja näkyvyyteen. Joissakin järjestöissä oman toiminnan kehittämisen ja uudistamisen arvioidaan toteutuneen hyvin. Osa vastaajista mainitsee olevansa erityisen tyytyväisiä järjestön toimiviin ja laajentuneisiin yhteistyöverkostoihin.

”Toimintamme on kompaktia, laadukasta ja dynaamista.”

”Asiakaspalautteiden perusteella toiminta hyvin laadukasta. Pienillä resursseilla saadaan paljon palveluja kansalaisille.”

”Siitä, että toimintaamme luotetaan ja että voimme auttaa ruohonjuuritasolla olevaa avuntarvitsijaa konkreettisesti [...]”

”Järjestö on vakiinnuttanut asemansa järjestökentällä [...] Uskon, että työtämme arvostetaan.”

”Hyvänsuuntaisesta muutoksesta ja draivista omassa järjestössä.”

”Toimiva yhteistyö muiden järjestöjen kanssa on löytynyt.”

”[...] toimintamme aikaisempaa parempi näkyvyys. Hyvä yhteistyö asiantuntijoiden ja viranomaisten kanssa. Entistä laajempi verkostoituminen so-toimijoiden kanssa.”

3.2 Talous ja henkilöstö

Toiminnan rahoitus

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen tulot koostuvat Raha-automaattiyhdistyksen avustuksista ja muista julkisista avustuksista, asiakaspalvelumaksuista ja vuokrasta tai muista niihin rinnastettavista maksuista, varsinaisen toiminnan muista tuotoista sekä varainhankinnasta. Pieni osa tuotoista kertyy myös sijoitus- ja rahoitus-toiminnasta sekä satunnaisista eristä.

Eri tulonlähteiden merkitys järjestöille vaihtelee toimialoittain ja järjestön taloudellisen volyymin mukaan. Raha-automaattiyhdistys on sosiaali- ja terveysjärjestöjen tärkein julkisten avustusten lähde.

RAY:n A- ja C-avustusten yhteenlaskettu osuus kokonaistuloista vaihtelee eri toimialoilla: suurin se on lomajärjestöillä (65 %), vanhusjärjestöillä (50 %) ja nuorisokasvatusjärjestöillä (37 %). Pienimmillä, kokonaiskuluiltaan alle 500 000 euron järjestöillä, RAY:n avustusten osuus tuotoista on kaikkein suurin eli 67 prosenttia. Keskikokoisilla järjestöillä RAY-avustusten osuus tuotoista on 55 prosenttia ja suurimmilla vain kaksitoista prosenttia (taulukko 32).

Kansanterveysjärjestöillä ja nuorisokasvatusjärjestöillä on muita julkisia avustuksia keskimääräistä enemmän, runsas kymmenesosa tuotoista.

Asiakas- ja palvelumaksut sekä vuokrat ovat merkittäviä tulonlähteitä monille järjestöille, mutta erityisesti paljon palveluja tuottavilla toimialoilla niiden merkitys on suuri. Asiakas- ja palvelumaksujen osuus kokonaistuotoista on suurin eli yli kaksi kolmasosaa (70 %) päihdejärjestöillä. Taloudeltaan suurimmille järjestöille ovat myydyistä palveluista saadut tuotot merkittävimpiä.

Varsinaisen toiminnan muita tuottoja on suhteellisesti eniten kansanterveysjärjestöillä ja vammaisjärjestöillä, joilla ne muodostavat runsaan kolmasosan (34–36 %) kokonaistuotoista. Taloudeltaan suurimmilla järjestöillä myös varsinaisen toiminnan muiden tuottojen merkitys on suhteellisesti suurempi kuin pienemmillä järjestöillä. Varainhankinnan tuotot ovat suhteellisesti merkittävimpiä tulonlähteitä lastensuojelujärjestöille, joilla niiden osuus kokonaistuotoista on yli neljäsosa (27 %).

Järjestöbarometrikyselyssä tiedusteltiin järjestöjen talousarvion menojen loppusummaa vuodelle 2016. Kysymykseen vastanneiden 91 järjestön yhteenlasketut arvoitukset tälle vuodelle ovat 371

TAULUKKO 32.

Valtakunnallisten järjestöjen rahoituslähteet vuonna 2014

(LÄHDE: RAY:N AVUSTUSTILASTOT).

Osuus vuoden 2014 kokonaistuotoista (yht. 100%)										
	Ay	RAY Ak	C	Muut julk. avust.	Asiakas-/ palvelu- maksut, vuokrat	Vars. toim. muut tuotot	Varain- hankinta	Sijoitus-/ rahoitus- toiminta	Muut (satunn. erät)	n
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Toimiala										
Kansanterveys- järjestöt	7	8	5	12	20	36	7	4	2	65
Lastensuojelu- järjestöt	5	10	6	8	24	12	27	4	3	23
Vanhusjärjestöt	21	13	16	2	23	17	7	2	1	17
Vammaisjärjestöt	7	10	3	5	30	34	4	5	3	31
Nuorisokasv. järjestöt	12	11	14	14	33	14	2	1	0	8
Lomajärjestöt	0	64	1	0	12	22	0	0	0	7
Päihde- järjestöt	9	8	5	1	70	3	0	3	1	17
Kokonaiskulut vuonna 2014										
Alle 500 000	33	21	13	5	1	13	11	1	2	57
500 000 – 5 milj.	19	22	14	6	15	12	6	4	2	81
Yli 5 miljoonaa	3	7	2	8	33	32	8	4	2	30
Kaikki järjestöt	7	11	5	8	28	28	8	4	2	168

miljoonaa ja yhdellä järjestöllä keskimäärin 4,1 miljoonaa euroa. Järjestöjen talouden kokoerot ovat suuria. Suurimmillaan talousarvion menot ovat 70 miljoonaa ja pienimmillään 80 000 euroa.

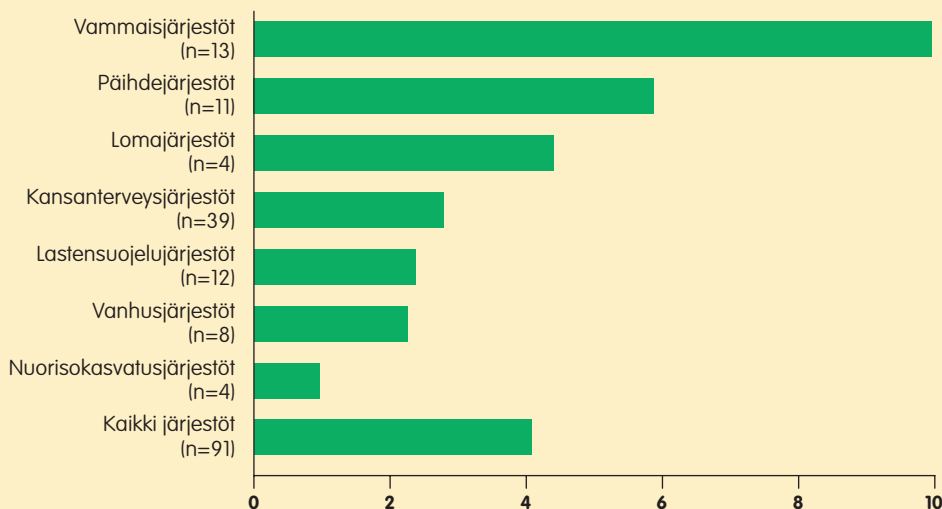
Miljoonan euron raja jakaa järjestöt melko tarkasti kahtia, sillä 47 prosentilla vastaajista menojen loppusumma on enintään miljoona ja 53 prosentilla yli miljoona euroa. Noin neljäsosalla (26 %) talousarvion mukaiset menot vuodelle 2016 ovat alle 500 000 euroa ja kahdeksalla prosentilla järjestöistä vähintään kymmenen miljoonaa.

Vuoden 2016 toimintaa varten budjetoidut menot olivat vammaisjärjestöillä hieman muita toimialoja suuremmat eli

10 miljoonaa euroa (kuvio 15). Päihdejärjestöillä ne olivat keskimäärin 5,9 miljoonaa ja lomajärjestöillä 4,4 miljoonaa euroa. Muilla toimialoilla keskimääräiset kokonaiskulut vaihtelivat miljoonasta 2,8 miljoonaan euroon.

Järjestöjen talousnäkymät

Yli puolet (56 %) valtakunnallisista järjestöistä arvioi vuoden 2016 alussa taloudellisen tilanteensa melko hyväksi tai hyväksi. Vajaa neljäsosa (23 %) pitää tilannetta kohtalaisena ja runsas viidesosa (22 %) melko huonona tai huonona. Vanhusjärjestöissä ja kansanterveysjärjestöissä tilanne on hieman keskimääräistä myön-



KUVIO 15 Keskimääräiset vuoden 2016 talousarvion menojen loppusummat (miljoonaa euroa).

teisempi ja vammaisjärjestöissä hieman muita yleisemmin heikko. Taloudeltaan suuret järjestöt arvioivat tilanteensa hieman muita yleisemmin melko hyväksi tai hyväksi (taulukko 33).

Vuoden päähän ulottuvassa taloustilanteen ennakoarviossa ei ole kovin suuria eroja tämän vuotiseen verrattuna. Taloutensa vuonna 2017 vähintään melko hyväksi ennakoivia järjestöjä on viisi prosenttiyksikköä vähemmän ja melko huonoksi tai huonoksi arvioivia kuusi prosenttiyksikköä vähemmän kuin tänä vuonna (kuvio 16). Kohtalaisena taloustilannetta vuoden päästä pitäviä on kymmenen prosenttia enemmän kuin nyt.

Enemmistö (57 %) järjestöistä arvioi taloudellisen tilanteensa pysyvän ennallaan tulevan vuoden kuluessa (taulukko 34). Runsas viidesosa vastaajista (22 %) uskoo järjestönsä taloustilanteen paranevan ja lähes yhtä suuri osa (21 %) heikenevän. Keskimääräistä yleisemmin taloutensa arvioivat kohenevan päihdejärjestöt ja vammaisjärjestöt sekä taloudeltaan suuret järjestöt.

Ennakkonäkymät ovat nyt hyvin lievästi myönteisemmät kuin kaksi vuotta

sitten. Taloustilanteen koheneeseen uskovia on nyt kaksi prosenttiyksikköä enemmän ja sen heikkenemistä ennakoivia kaksi prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2014 (Järjestöbarometri 2014).

Järjestöiltä tiedusteltiin keskeisimpiä syitä siihen, miksi niiden taloudellinen tilanne on huono tai heikkenemässä nykyisestä sekä perusteluja hyväksi tai kohenevaksi arvioituun taloustilanteeseen.

Hyvän tai nykyisestä kohenevan taloustilanteen taustalla on useimmiten talouden tarkka suunnittelu ja seuranta. Toiminta ja sen kustannukset on saatu mitoitettua tulojen mukaiseksi. Osalla järjestöistä toiminta-avustusten ja muun rahoituksen myönteinen kehitys tai rahoituksen monikanavaisuus on syynä valoiisiin talousnäkyymiin. Joillakin kasvanut jäsenmäärä tai lahjoitukset ovat kohentaneet taloudellista tilannetta.

"[...] toimintaan on saatu kohtuullisesti resursseja [...]. Talous pysyy tasapainossa hyvän suunnittelun ja seurannan ansiosta. Henkilöstö laatii omat budjet-tiosuutensa ja seuraavat talouden to-

TAULUKKO 33.

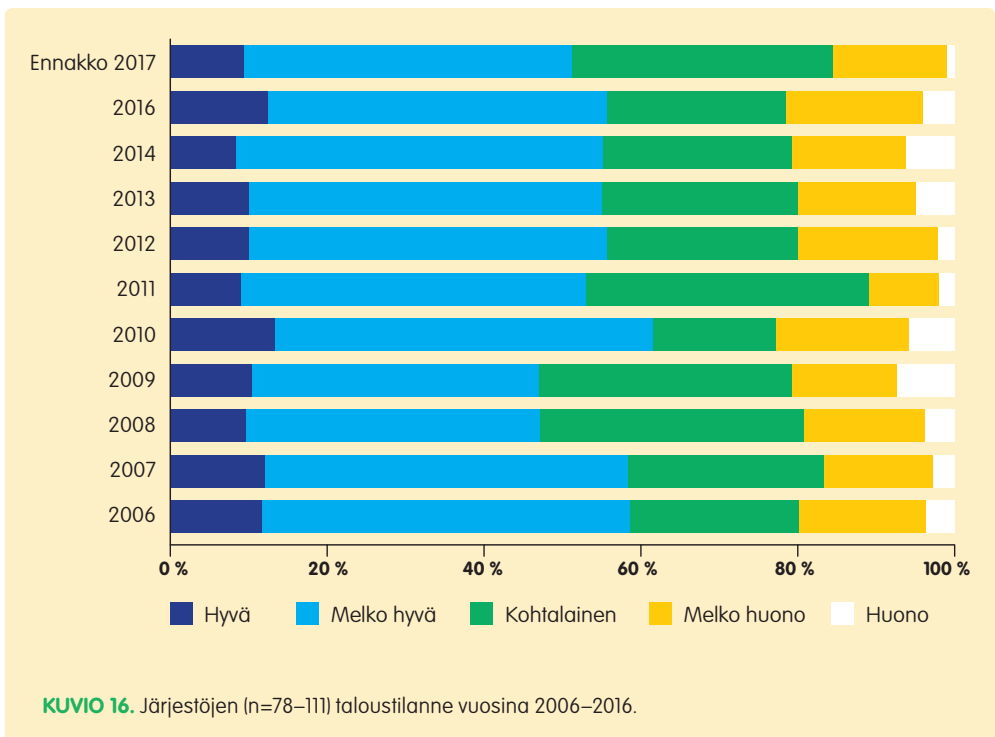
Järjestöjen taloustilanne vuoden 2016 alussa.

Toimiala*	Hyvä/ melko hyvä	Kohtalainen	Huono/ melko huono	n
	%	%	%	
Kansanterveysjärjestöt	53	26	21	43
Lastensuojelujärjestöt	69	15	15	13
Vanhusjärjestöt	100	-	-	8
Vammaisjärjestöt	36	29	36	14
Päihdejärjestöt	55	27	18	11
Kaikki järjestöt	56	23	22	97

Talousarvion menojen loppusumma v. 2016

Alle 500 000 euroa	46	33	21	24
500 000 – 5 miljoonaa	60	15	25	47
Enemmän kuin 5 miljoonaa	65	20	15	20

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois nuorisokasvatusjärjestöt ja lomajärjestöt, joita on kysymykseen vastanneissa alle kahdeksan. Kaikki järjestöt -rivillä ne on laskettu mukaan.



KUVIO 16. Järjestöjen (n=78–111) taloustilanne vuosina 2006–2016.

TAULUKKO 34.

Järjestöjen arvio taloustilanteensa muutoksesta 12 kuukauden kuluessa.

Toimiala*	Paranee	Pysyy ennallaan	Heikkenee	n
	%	%	%	
Kansanterveysjärjestöt	19	71	10	42
Lastensuojelujärjestöt	15	39	46	13
Vanhusjärjestöt	-	63	37	8
Vammaisjärjestöt	29	57	14	14
Päihdejärjestöt	36	36	27	11
Kaikki järjestöt	22	57	21	96

Talousarvion menojen loppusumma v. 2016

Alle 500 000 euroa	17	58	25	24
500 000–5 miljoonaa	22	56	22	46
Enemmän kuin 5 miljoonaa	25	55	20	20

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois nuorisokasvatusjärjestöt ja lomajärjestöt, joita on kysymyksen vastanneissa alle kahdeksan. Kaikki järjestöt -rivillä ne on laskettu mukaan.

teutumista kiitettävästi. Järjestössä on myös pystytty reagoimaan riittävästi taloudessa tapahtuneisiin muutoksiin.”

”Toimintasuunnitelma on laadittu ja sitä noudatetaan suunnitellusti. Kiinteät kulut ovat vakiot. Tulot on suhteutettu menoihin. Yllätysten varalle on laadittu riskienhallintasuunnitelma ja se on toiminut hyvin.”

”Monien lähteiden olemassaolo. Ray on aivan keskeinen, mutta myös vakaa jäsenmäärä, varainhankinta ja omaisuudenhoito.”

”Korotettu ray avustus, vakaa ja hyvin hoidettu talous.”

”Jäsenmäärän jatkuva kasvu lisää jäsenmaksutuottoja.”

”Saimme testamenttilahjoituksen, josta resursseja toimintaan muutamaksi vuodeksi, vakiintuneen avustustason kera.”

Huonon tai huononevan taloustilanteensa syyksi järjestöt ilmoittavat yleisimmin toiminta-avustusten ja muun rahoituksen riittämättömyyden. Osalla järjestöistä

taustalla ovat palvelujen myymiseen liittyvät ongelmat esimerkiksi kilpailutusten kiristytessä.

”Julkiset avustukset vähentyneet merkittävästi; palvelujen tuottamisessa kilpailutukset kiristyneet; yhteiskunnan rahoitusohjaus kiristynyt ja ns. jakopotit pienentyneet.”

”Keskeisin syy on liian pieni yleisavustus järjestön perustukseen.”

”Rayn avustustaso polkee paikallaan vaikka yleinen kustannustaso nousee. Yritysten kautta saatava rahoitus ei enää kasva, päinvastoin.”

”Epävarmuutta siitä, kuinka selviämme palveluntuottajana kiristytvässä Kela-ostojen kilpailussa ja tiukentuvassa kuntatalouden tilanteessa.”

Vaikka selvä enemmistö järjestöistä on vähintään kohtalaisen tyytyväisiä taloudelliseen tilanteeseensa, ne myös tunnistavat uhkien olemassaolon. Lähes puolet (49 %) järjestöistä arvioi, että niiden talouden kannalta on tällä hetkellä olemas-

TAULUKKO 35.

Järjestöjen talouden riskit.

Toimiala*	Onko järjestön talouden kannalta erityisen suuria riskitekijöitä		
	Kyllä	Ei	n
	%	%	
Kansanterveysjärjestöt	44	56	41
Lastensuojelujärjestöt	67	33	12
Vanhusjärjestöt	63	37	8
Vammaisjärjestöt	46	54	13
Päihdejärjestöt	55	45	11
Kaikki järjestöt	49	51	93

Talousarvion menojen loppusumma v. 2016

Alle 500 000 euroa	36	64	22
500 000–5 miljoonaa	49	51	45
Enemmän kuin 5 miljoonaa	70	30	20

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois nuorisokasvatusjärjestöt ja lomajärjestöt, joita on kysymykseen vastanneissa alle kahdeksan. Kaikki järjestöt -rivillä ne on laskettu mukaan.

sa joitakin erityisen suuria riskitekijöitä. Muita yleisemmin taloudellisia riskitekijöitä toiminnalleen arvioivat lastensuojelu- ja vanhusjärjestöt sekä taloudeltaan suurimmat järjestöt (taulukko 35).

Vaikka taloudellisia riskejä arvioidaan olevan, niitä toiminnassaan tunnistavia järjestöjä on nyt kuitenkin hieman edellisvuosia vähemmän. Vuonna 2014 peräti 61 prosenttia, eli 12 prosenttiyksikköä tämän vuotista enemmän näki suuria uhkia taloutensa kannalta (Järjestöbarometri 2014).

Järjestöjen taloudelliset riskit liittyvät vastaajien mukaan esimerkiksi kapeaan rahoituspohjaan, avustusten supistumiseen, rahapeliyhteisöjen fuusioon, yleiseen taloudelliseen tilanteeseen ja palveluntuottajilla kilpailutuksiin ja niissä pärjäämiseen.

”Vain yksi rahoittaja, liian kapea rahoituspohja.”

”Yleiskulujen rahoitus, vähentynyt 40 % vuodesta 2014.”

”Julkisen tuen jatkuva väheneminen.”

”Mitä tuo tullessaan rahapeliyhtiöiden yhdistäminen liiton saamiin avustuksiin.”

”Yleinen taantuma [...]”.

”Kelan kilpailutuksessa pärjääminen.”

Järjestöjen henkilöstö

Järjestöbarometrikyselyyn vastanneissa valtakunnallisissa järjestöissä oli vuoden 2016 alussa yhteensä runsaat 3 500 työntekijää. Keskimäärin (mediaani) yhdessä järjestössä oli 12 työntekijää. Henkilöstömäärät vaihtelevat suuresti, sillä järjestöissä oli palkattua henkilöstöä vähimmillään yksi ja enimmillään 800 henkilöä. 44 prosentissa järjestöistä työskenteli alle kymmenen työntekijää. 15 prosentissa heitä oli vähintään 50 ja viidessä prosentissa vähintään sata.

Eri toimialoista vammaisjärjestöt ovat henkilöstömäärältään muita suurempia,

TAULUKKO 36.

Valtakunnallisten järjestöjen henkilöstömäärä vuoden 2016 alussa.

Toimiala	Keskimääräinen henkilöstömäärä (mediaani)	n
Vammaisjärjestöt	36	14
Lastensuojelujärjestöt	15	13
Vanhusjärjestöt	14	8
Kansanterveysjärjestöt	13	43
Nuorisokasvatusjärjestöt	10	4
Päihdejärjestöt	8	11
Lomajärjestöt	5	4
Kaikki järjestöt	12	97

sillä niissä työskenteli keskimäärin 36 työntekijää vuoden 2016 alussa (taulukko 36).

Valtakunnallisten järjestöjen henkilöstöstä keskimäärin runsas kaksi kolmasosaa (69 %) on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Joka neljännessä (25 %) järjestössä kaikilla työntekijöillä ja kahdessa kolmesta (68 %) järjestöstä yli puolella heistä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Lomajärjestöissä ja vammaisjärjestöissä toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat suhteellisesti hieman keskimääräistä yleisempiä (taulukko 37). Suomessa palkansaajien kaidista työsuhteista 85 prosenttia on toistaiseksi voimassa olevia (Tilastokeskus 2016c). Määräaikaisten työsuhteet ovat naisilla hieman yleisempiä kuin miehillä. Vuonna 2015 naispalkansaajista 18 prosenttia työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa ja miespalkansaajista noin 13 prosenttia (emt).

Keskimäärin 15 prosenttia valtakunnallisten järjestöjen henkilöstöstä on osa-aikaisesti työskenteleviä. Noin kolmasosassa (32 %) järjestöistä ei ole lainkaan osa-aikaisia työntekijöitä ja kolmessa neljästä järjestöstä heitä on alle kymmenesosa koko henkilöstöstä. Keskimääräistä suurempi osuus osa-aikaista henkilöstöä työskentelee lastensuojelujärjestöissä (23 %) (taulukko 37).

Vuonna 2015 Suomessa osa-aikaisesti työskentelevien osuus oli naispalkansaajista 19 prosenttia ja miespalkansaajista 10 prosenttia (Tilastokeskus 2016c).

Järjestöjen arviot henkilöstömäärän kehityksestä

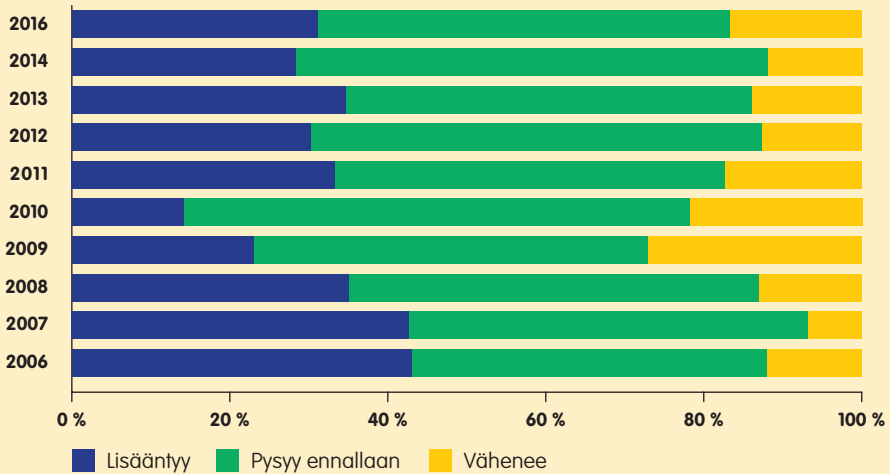
Järjestöjen vuoden 2016 henkilöstönäkymät vaikuttavat melko vakailta. Enemmistöissä (52 %) järjestöjä kokonaisyhteisöjen henkilöstömäärä on pysymässä ennallaan kuluvan vuoden aikana. Henkilöstömääränsä arvioi kasvavan lähes joka kolmas (31 %) ja vähenvän joka kuudes (17 %) järjestö. Kokonaisyhteisöjen henkilöstömäärän kasvua ennakoivia järjestöjä on nyt kolme prosenttiyksikköä enemmän vuosi sitten ja sen supistumiseen uskovia viisi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2014 (kuvio 17).

Erityyppisissä työsuhteissa olevista työntekijöistä määräaikaisten lukumäärän ennakoidaan kasvavan muita yleisemmin vuonna 2016 (kuvio 18). Joka neljäs (25 %) järjestö arvioi määräaikaisten työsuhteiden lisääntyvän ja joka viides (20 %) vähenevän. Vakinaisissa työsuhteissa olevien määrän lisäämiseen uskotaan selvästi yleisemmin kuin kaksi vuotta sitten. Vakinaisiin työsuhteisiin arvioi palkkaavansa lisää henkilökuntaa nyt noin viidesosa (21 %) järjestöistä, mikä on 13 prosenttiyksikköä enemmän kuin

TAULUKKO 37.

Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ja osa-aikaisesti työskentelevät valtakunnallisissa järjestöissä.

Toimiala	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa		Osa-aikaisesti työskenteleviä	
	%	n	%	n
Lomajärjestöt	95	4	1	4
Vammaisjärjestöt	78	14	13	14
Kansanterveysjärjestöt	72	43	15	39
Päihdejärjestöt	61	11	11	10
Lastensuojelujärjestöt	59	12	23	12
Vanhusjärjestöt	55	8	14	8
Nuorisokasvatusjärjestöt	60	4	8	4
Kaikki järjestöt	69	96	15	91

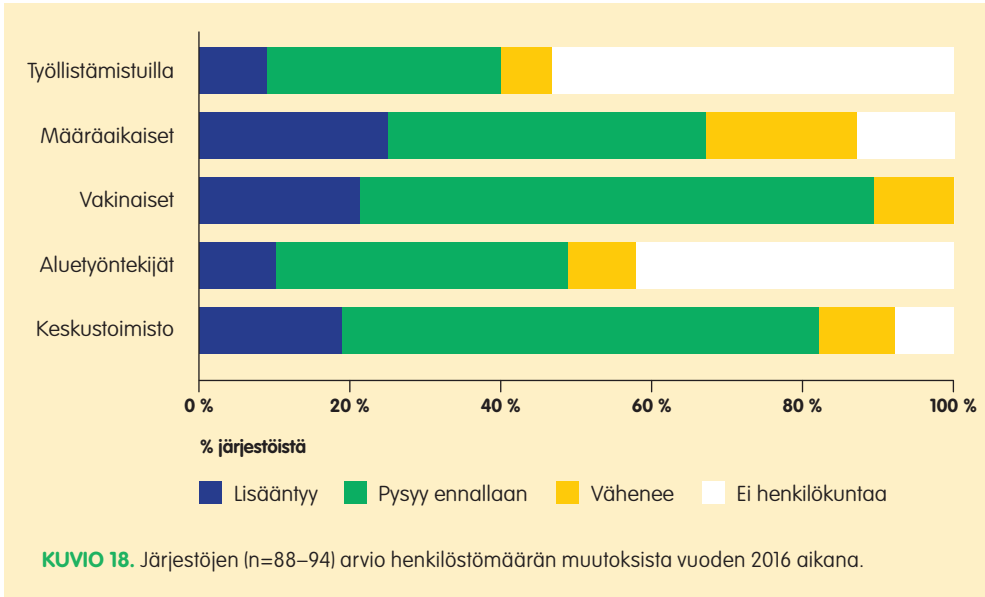


KUVIO 17. Järjestöjen (n=64–106) arvio kokonaishenkilöstömäärän muutoksesta vuosina 2006–2016.

vuonna 2014 (Järjestöbarometri 2014). Vakinaisessa työsuhteessa olevien määrän ennakoitiin vähenevän noin joka kymmenes (11 %) järjestö. Työllistämistuilla työllistettyjen määrän samoin kuin keskustuimistossa työskentelevien määrän arvioidaan useammin lisääntyvän kuin pienenevän. Lisää aluetyöntekijöitä ennakoitiin palkkaavansa joka kymmenes (10

%) järjestö ja lähes yhtä monessa (9 %) heidän määränsä on vähentymässä.

Vuoden 2016 alussa neljä prosenttia vastaajista eli neljä järjestöä ennakoitiin lomauttavansa ja viisi prosenttia eli viisi järjestöä irtisanovansa henkilöstöä kuluvan vuoden aikana. Kahdessa järjestössä uskotaan päädyttävän sekä lomautuksiin että irtisanomisiin.



Irtisanomisia arvioidaan nyt tehtävän hieman pienemmässä osassa järjestöjä kuin kaksi vuotta sitten, jolloin niitä ennakoi kahdeksaan prosenttia vastaajista eli kahdeksan järjestöä (Järjestöbarometri 2014). Kyselyyn vastanneiden järjestöjen tälle vuodelle ennakoitujen lomautukset koskevat yhteensä 18 työntekijää: kolmessa järjestössä yhtä ja yhdessä 15:tä. Irtisanomiset kohdistuvat yhdestä kolmeen työntekijään.

Vuoden 2015 aikana toteutui lomautuksia kahdeksassa prosentissa kyselyyn vastanneista järjestöistä (kahdeksan järjestöä) ja irtisanomisia yhdeksässä prosentissa (yhdeksän järjestöä). Lomautukset koskivat yhdessä järjestössä 1–46 työntekijää ja yhteensä lomautettuja oli 81. Irtisanomisia tapahtui vuonna 2015 yhdessä järjestössä 1–42 työntekijälle ja yhteensä irtisanottuja oli 61.

3.3 Palvelutuotanto

Palveluntuotannon muutokset

Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johtajilta kysyttiin vuosina 2014–

15 tehdyistä ja vuonna 2016 suunnitteilla olevista muutoksista järjestön palveluntuotannossa. Kysymyksiin vastasi 65 palveluja tuottavan järjestön johtajaa.

Joka kuudes (17 %) kyselyyn vastanneista palveluja tuottavista järjestöistä (11 järjestöä) on käynnistänyt uuden palvelun ja viisi prosenttia (kolme järjestöä) on suunnittelemassa sellaista. Luvut ovat samaa suuruusluokkaa kuin edellisessä kyselyssä saadut (Järjestöbarometri 2014).

Uusia käynnistettyjä tai suunnitteilla olevia palveluita ovat mm. vanhusten perhehoito, asumispalvelut, neuvonta- ja ohjauspalvelut, erilaiset kuntoutuspalvelut sekä turvapaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien vastaanottoon liittyvät palvelut.

Jonkin palvelun on lopettanut yhdeksän prosenttia (kuusi järjestöä) vastaajista ja lopettamista suunnittelee yksi järjestö. Edelliseen kyselyyn (Järjestöbarometri 2014) verrattuna palveluita lopettaneita järjestöjä on jonkin verran vähemmän. Vuonna 2014 kyselyyn vastanneista palveluja tuottavista järjestöistä 12 oli lopettanut jonkin palveluistaan edellisvuoden aikana. Esimerkkejä jär-

jestöjen lopettamista palveluista ovat avohoito-, laboratorio-, kuntoutus- ja neuvontapalvelut.

Palvelutoimintaansa on yhtiöittänyt vuosina 2014–2015 kuusi kyselyyn vastannutta järjestöä ja lisäksi sitä on suunnittelemaan yksi järjestö. Järjestöt ovat yhtiöittäneet esimerkiksi avohoito-, kuntoutus- ja terapiapalveluja sekä julkaisu-toimintaa.

Vaikeuksissa olevat järjestöjen palvelumuodot

Joka seitsemäs kyselyyn vastannut palveluja tuottava järjestö eli yhteensä kahdeksan järjestöä arvioi jonkin tarjoamansa palvelumuodon olevan erityisen suurissa vaikeuksissa vuonna 2016. Kun vuonna 2014 lähes kolmasosa (31 %) järjestöistä ennakoivat jollekin palvelumuodostaan vaikeuksia, nyt tilanne arvioidaan siis hieman myönteisemmäksi (Järjestöbarometri 2014).

Erytisissä vaikeuksissa olevia palveluita ovat mm. apuvälinepalvelut, asumis- palvelut, koulutus- ja neuvontapalvelut, lomatoiminta ja sijaishuolto.

Palvelutoiminnan vaikeuksiin liittyen järjestöiltä tiedusteltiin vielä, onko niillä toimintayksiköjä, joita ollaan taloudellisten vaikeuksien takia supistamassa, lakkauttamassa tai hakemassa konkurssiin vuoden 2016 aikana. Toimintayksiköjä on supistamassa kolme prosenttia (kaksi järjestöä) palveluja tuottavista järjestöistä. Lisäksi kahdeksan prosenttia (viisi järjestöä) suunnittelee supistuksia. Vuonna 2014 neljä järjestöä oli toteuttamassa ja seitsemän suunnittele- massa toimintayksiköidensä supistuksia taloudellisista syistä (Järjestöbarometri 2014).

Yksikään järjestö ei ennakoivat lakkauttavansa toimintayksikköjään vuoden 2016 aikana, mutta viisi prosenttia (kolme järjestöä) ilmoittaa olevansa suunnittelemassa mahdollista lakkauttamista. Yhdessäkään kyselyyn vastanneessa järjestössä toimintayksiköjä ei

myöskään olla hakemassa konkurssiin vuonna 2016.

Tilastotietoja yksityisistä sosiaalipalveluista

Tätä raporttia varten on saatu yksityisiltä palveluntuottajilta tilastotiedon keruuta tekevältä Valviralta tilastoja yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien ja niiden toimintayksiköiden kokonaismäärästä sekä palvelumuodoittaisista määristä vuodelta 2015. Tiedonkeruun uudistamisen¹² vuoksi nyt saaduista tiedoista ei luotettavuussyistä tehdä tarkempaa ajallista vertailua THL:n julkaisemiin virallisiin tilastoihin¹³, vaan ainoastaan aiempiin Valviran vuodesta 2011 alkaen tekemiin tiedonkeruuihin. Seuraavassa kappaleessa esitetään kuitenkin tiiviisti taustatiedoksi myös viimeisimpien THL:n julkistamien tilastojen mukainen toimintayksiköiden kokonaismäärää koskeva tieto.

THL:n viimeisimmän tilastoraportin mukaan vuoden 2010 lopussa Suomessa toimi 4 333 yksityistä sosiaalipalveluja tuottavaa toimintayksikköä. Niistä noin kaksi kolmasosaa (65 %) eli 2 824 oli yritysten ylläpitämiä ja noin kolmasosa (35 %) eli 1 509 järjestöjen ylläpitämiä.

¹² THL:lla on käynnissä Valviran ja aluehallintovirastojen kanssa kehitystyö, jossa pyritään yhdistämään toimintakertomusten ja tilastotietojen keruu. Sosiaalipalvelujen tilastointi pohjautuu Valviran ja aluehallintovirastojen ylläpitämään rekisteriin yksityisistä sosiaalipalveluista. Valvira on uudistanut viime vuosina Valveri-rekisteriään ja tiedonkeruu on kytköksissä ko. rekisteriin ja sen laatuun. Lisäksi lakimuutokset ovat vaikuttaneet mm. siihen, että kotipalvelun pelkkää tukipalvelua tuottavista tai yksityistä perhepäivähoitoa tarjoavista palveluntuottajista ei kerätä enää tietoa yksityisten palveluntuottajien rekisteriin.

¹³ Järjestöbarometreissa on aiemmin käsitelty vuosittain järjestöjen sosiaalipalveluja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisemien yksityistä palveluntuotantoa koskevien tilastojen pohjalta. THL:n tilastoraporttien perusteella on kuvattu järjestöjen sosiaalipalvelutoimintayksiköiden, sekä niiden asiakkaiden ja suoritteiden määriä eri palvelumuodoissa. Lisäksi THL:n tilastojulkaisuissa on esitetty esimerkiksi laskelmia eri sektorien kustannusten ja henkilöstömäärien osuuksista sosiaalipalveluissa. Tiedonkeruun menetelmien uudistamisen vuoksi THL ei ole koonnut ja julkaissut tilastoraporttiaan vuoden 2010 jälkeen, minkä vuoksi Järjestöbarometrissa ei viime vuosina ole voitu käsitellä kyseisiä tilastotietoja. Tuoreimmat THL:n julkaisemat tilastot koskevat vuotta 2010 ja niitä on käsitelty Järjestöbarometrissa 2011.



Vapaaehtoisten
motivointi on keskeistä,
koska he hoitavat suuren
osan tehtävistä.

Pieni yhdistys lisää tietoisuutta yleisestä sairaudesta

OLEMME VALTAKUNNALLINEN järjestö, joka edustaa pienin resurssein huonosti tunnettuun, mutta yleiseen endometrioosiin sairastuneita. Kohdun limakalvon pesäkesirottumatautia sairastaa Suomessa jopa 200 000 naista. Sen vuosittaiset kustannukset ovat noin 1,5 miljardia, yhtä paljon kuin astman tai diabeteksen. Uusiutuvasta sairaudesta koituu kroonista kipua, se heikentää elämänlaatua ja aiheuttaa lapsettomuutta. Viive diagnoosin saamisessa on 6–9 vuotta. Erityisesti kannamme huolta nuorista naisista, koska varhainen puuttuminen ja oikea hoito parantavat huomattavasti sairauden ennustetta.

Vuonna 1999 perustetussa yhdistyksessä oli pitkään vain yksi työntekijä, nyt kaksi. Vapaaehtoisten motivointi on keskeistä, koska he hoitavat suuren osan tehtävistä. Sitä ohjaa vapaaehtoistoiminnan strategiamme. Vapaaehtoisia on noin 130 vertaisryhmien vetäjinä, tukihenkilöinä, päivystäjinä tukipuhelimessa ja verkkovertaisryhmissä. He kertovat tapahtumisesta yhdistyksestä ja toimivat luottamus-tehtävissä sen hallituksessa. Vertaistukiryhmiä on 19 eri puolilla Suomea.

Sosiaalinen media on suuri apu tiedon jakamisessa ja vapaaehtoisten löytämisessä. Se on tärkeimpiä syitä yhdistyksen räjähdysmäiseen kasvuun. Myös mediaviestintä on onnistunut: näyimme

paljon suurissakin medioissa. Elämäntarinat kiinnostavat.

Seuraamme alan kansainvälistä kehitystä ja käymme konferensseissa. Haluamme todella tietää, mistä puhumme ja tuoda muualta uusia asioita Suomeen.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa tapahtuu paljon. Niukat resurssit ovat hankaloittaneet vaikuttamista ja edunvalvontaa, mutta nyt siihen keskittyy osaava hallituksen jäsen. Myös yhteistyö muiden järjestöjen ja potilasjärjestöjen vaikuttamisverkosto POTKAN kanssa on tärkeää. Suomessa potilasjärjestöt olivat pitkään



Sosiaalinen media on tärkeimpiä syitä yhdistyksen räjähdysmäiseen kasvuun.

varovaisia taustatekijöitä. Nyt järjestöillä nähdään tärkeä rooli.

Sote-uudistus voi selkeyttää kanavia, joissa jaamme tietoa. Pidämme huonona, jos yksityislääkärikäyntien Kela-korvaus poistuu, koska gynekologille on vaikea päästä julkisella puolella. Soten tuloksena pitäisi syntyä endometrioosiin perehtyneitä yksiköitä, jotta sairastuneet saisivat diagnoosin nopeammin ja sen jälkeen hoitoa ilman pompottelua.

< Yhdistyksellä riittää työarkaa, kun endometrioosi tunnetaan huonosti ja sitä jopa vähätellään. Vähättely nostaa hädän, kiukun ja tarpeen olla osallisena oikean viestin saamisessa maailmalle, Dana Paredes Kajan sanoo.

DANA PAREDES KAJAN

puheenjohtaja, Endometrioosiyhdistys ry
www.endometrioosi.fi

TAULUKKO 38.

Yksityisten sosiaalipalvelujen palveluntuottajat ja toimintayksiköt vuosina 2011– 2015.

(LÄHDE: VALVIRA)

	Yritykset	Järjestöt	Muut	Tuntematon	Yhteensä
Palveluntuottajia					
2011	2525	775	7	455	3762
2012	2680	789	7	375	3851
2013	2770	777	7	356	3910
2014	2925	780	7	626	3974
2015	3035	769	6	257	4067
Toimintayksiköitä					
2011	3683	1640	9	509	5841
2012	4282	1699	9	418	6408
2013	5401	2010	10	418	7839
2014	4892	1687	9	281	6869
2015	5170	1714	8	276	7168

Vielä vuoteen 2004 saakka järjestöjen osuus yksityisistä sosiaalipalvelutoimintayksiköistä oli suurempi kuin yritysten. Vuodesta 2005 vuoteen 2010 järjestöjen toimintayksiköiden kokonaismäärä vähentyi hieman vuosittain. Yritystaustaisen toimintayksiköiden määrä on kasvanut jatkuvasti ja määrä on yli kaksinkertaistunut vuodesta 2002 vuoteen 2010 (THL 2011).

Valviran tekemän tiedonkeruun mukaan vuonna 2015 Suomessa oli yhteensä 769 järjestötaustaista sosiaalipalvelujen tuottajaa ja niillä 1714 palveluja tuottavaa toimintayksikköä (taulukko 38). Yritystaustaisia palveluntuottajia oli 3035 ja niillä oli toimintayksiköitä 5170. On huomattava, että myös monilla järjestöillä on yhtiöitettyjä palveluyksiköitä. Nykyisen tilastoinnin perusteella näitä järjestöjen yritysmuotoisia palveluntuottajayksiköitä ei voida suoraan erotella. SOSTEn tekemän selvityksen mukaan vuonna 2015 44 järjestöllä oli yhtiöitettyjä sosiaalipalveluja: kaikkiaan 48 yhtiötä, joilla yhteensä 354 toimintayksikköä (Lindholm 2016).

Yksityisten sosiaalipalvelujen tuottaji-

en kokonaismäärä on lisääntynyt vuodesta 2011 vuoteen 2015 300:lla ja toimintayksiköiden määrä noin 1300:lla. Palveluntuottajien määrän kasvu selittyy yritysmuotoisten palveluntuottajien lisääntymisellä, sillä järjestömuotoisten tuottajien kokonaismäärä on pysynyt suunnilleen ennallaan. Myös toimintayksiköiden määrä on lisääntynyt eniten yrityksillä, sillä niillä oli vuonna 2015 1487 toimintayksikköä enemmän kuin vuonna 2011. Järjestöjen ylläpitämien toimintayksiköiden määrä kasvoi samaan aikaan 74:llä.

Puuttuvan tiedon määrä (tuntematon-sarake) on vähentynyt hieman vuodesta 2011, mutta on edelleen melko suuri ja aiheuttaa epävarmuutta lukujen tulkinnan ja luotettavuuden kannalta. Yli kahtasataa palveluntuottajaa ja niiden toimintayksikköä ei voida siksi luokitella yritys- tai järjestötaustaisiksi. Puuttuvaa tietoa on eniten ilmoituksenvaraisissa palveluissa, etenkin kotipalveluissa (taulukot 39 ja 40).

Eri sektorien merkityksen arviointia sosiaalipalveluissa hankaloittaa myös se, että tietoja järjestöjen ja yritysten tuottamien palvelujen asiakasmääristä tai

TAULUKKO 39.

Yksityisten sosiaalipalvelujen palveluntuottajat* palvelualoitain vuonna 2015.

LÄHDE: VALVIRA

Palvelu	Yritykset	Järjestöt	Muut	Tuntematon	Yht.
Ympäri vuorokautiset eli luvanvaraiset palvelut					
Asumispalvelut	1 290	508	1	2	1 801
Laitoshoito	360	89	1	-	450
Muut luvanvaraiset palvelut	299	54	-	1	354
Ei-ympäri vuorokautiset eli ilmoituksenvaraiset palvelut					
Asumispalvelut	837	397	2	2	1 238
Kotipalvelu	4 249	232	-	56	4 537
Lasten päivähoito	584	308	4	7	903
Päivätoiminta	391	490	0	12	893
Sosiaalialan muut palvelut	1 515	307	-	4	1 826
Muut rekisteröitävät palvelut	1 022	212	1	15	1 250
Tuntematon	37	19	-	-	56
YHTEENSÄ	10 584	2 616	9	99	13 308

* Palveluntuottaja tilastoituu useampaan kertaan, mikäli sillä on useampaan luokkaan kuuluvaa palvelutuotantoa.

suoritteista ei ole saatavissa Valviralta. Palveluntuottajien ja niiden ylläpitämien toimintayksiköiden määrä antaa vain suuntaa-antavaa tietoa, sillä yksiköiden koko on niiden määrää ratkaisevampi palvelumuodon volyymin kannalta.

Taulukoihin 39 ja 40 on koottu karkean palvelumuotoluokituksen mukaan yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien ja toimintayksiköiden määrät vuonna 2015. Lisäksi liitteissä 13 ja 14 on vastaavan palvelujaottelun mukainen tarkastelu tuottajien ja toimintayksiköiden määristä vuosina 2011, 2013 ja 2015. Kaikissa näissä on kuvattu kyseisten palvelujen tuottajien ja niitä tuottavien toimintayksiköiden kokonaismäärä, eli taulukoissa jokainen tuottaja ja yksikkö tilastoituu kaikkiin niihin palveluihin, joita se tuottaa. Tämän vuoksi yhteensä-rivillä tuottajien ja yksiköiden kokonaismäärä on suurempi

kuin niiden edellä taulukossa 38 kuvattu absoluuttinen määrä.

Vuonna 2015 järjestöillä oli eniten palveluntuottajia ja toimintayksiköitä ympärivuorokautisissa asumispalveluissa. Niitä tarjosi 508 tuottajaa, joilla oli yhteensä 548 toimintayksikköä (taulukot 39 ja 40). Päivätoiminta oli järjestöjen toiseksi suurin palveluala. Sitä tarjoavia tuottajia oli 490 ja niillä 537 toimintayksikköä. Ei-ympäri vuorokautisia asumispalveluja tarjosi 397:n järjestön 416 toimintayksikköä ja lasten päivähoitopalvelua 308:n järjestön 334 yksikköä. Kotipalveluja tuotti 232 järjestön 250 toimintayksikköä.

Yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien ja toimintayksiköiden määrän kehityksen palvelumuodoittainen tarkastelu osoittaa, että vuodesta 2011 vuoteen 2015 kaikkein eniten ovat lisääntyneet yritys- muotoiset kotipalvelut: niiden tuottajien

TAULUKKO 40.

Yksityisten sosiaalipalvelujen toimintayksiköt* palvelualoittain vuonna 2015.

(LÄHDE: VALVIRA)

Palvelu	Yritykset	Järjestöt	Muut	Tuntematon	Yht.
Ympäri vuorokautiset eli luvanvaraiset palvelut					
Asumispalvelut	1 391	548	2	11	1 952
Laitoshoido	380	109	1	-	490
Muut luvanvaraiset palvelut	314	59	-	1	374
Ei-ympäri vuorokautiset eli ilmoituksenvaraiset palvelut					
Asumispalvelut	889	416	4	14	1 323
Kotipalvelu	4 920	250	19	207	5 396
Lasten päivähoito	787	334	8	83	1 212
Päivätoiminta	402	537	1	32	972
Sosiaalialan muut palvelut	1 749	330	11	8	2 098
Muut rekisteröitävät palvelut	1 139	236	3	56	1 434
Tuntematon	41	19	-	68	128
YHTEENSÄ	12 012	2 838	49	480	15 379

* Yksikkö tilastoituu useampaan kertaan, mikäli sillä on useampaan luokkaan kuuluvaa palvelutuotantoa.

määrä yli 3000:lla ja toimintayksiköiden määrä lähes 4000:lla (taulukko 41). Järjestöjen tuottamista palveluista eniten on lisääntynyt päivätoiminta: sitä tarjoavien järjestöjen määrä 319:llä ja niiden toimintayksiköiden määrä 232:lla.

Liitteissä 15 ja 16 on tarkemman palvelujaottelun mukainen tarkastelu tuottajien ja toimintayksiköiden määristä vuosina 2011, 2013 ja 2015. Niissäkin on kuvattu kyseisten palvelujen tuottajien ja niiden ylläpitämien toimintayksiköiden kokonaismäärät niin, että jokainen tuottaja ja yksikkö tilastoituu kaikkiin niihin palveluihin, joita se tuottaa, ei ainoastaan yhteen, päätoimialaansa kuvaavaan palvelumuotoon.

Palvelujen tuottajien ja niiden toimintayksiköiden määrällä mitaten suurimpia järjestöjen palvelumuotoja ovat lasten päiväkodit (257 palveluntuottajaa, joil-

la 260 yksikköä), vanhusten tehostettu ympäri vuorokautinen asumispalvelu (212 tuottajaa, 216 yksikköä), vanhusten kotipalvelu (103 tuottajaa, 113 yksikköä), kehitysvammaisten tehostettu palveluasuminen (87 tuottajaa, 119 yksikköä), vanhusten ei-ympäri vuorokautinen palveluasuminen (78 tuottajaa ja yksikköä) ja päihdekuntoutujien tukiasuminen (72 tuottajaa, 75 yksikköä).

Järjestötaustaisten palveluntuottajien määrä on kasvanut vuodesta 2011 vuoteen 2015 eniten lasten päiväkotipalveluissa (+64 tuottajaa), päihdekuntoutujien tukiasumisessa (+40 tuottajaa), kehitysvammaisten tehostetussa palveluasumisessa (+40 tuottajaa) ja vanhusten tehostetussa palveluasumisessa (+32 tuottajaa).

Yritysmuotoisia palveluntuottajia on eniten vanhusten kotipalveluissa (1238 tuottajaa, 1396 yksikköä). Yritykset tuot-

TAULUKKO 41.

Yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien ja toimintayksiköiden määrien muutos 2011–2015.

(LÄHDE: VALVIRA)

Palvelu	Lukumäärän muutos vuodesta 2011 vuoteen 2015			
	Yritykset		Järjestöt	
Ympäri vuorokautiset eli luvanvaraiset palvelut	tuottajia	yksiköitä	tuottajia	yksiköitä
Asumispalvelut	+698	+559	+224	+40
Laitoshoido	+90	+13	+36	+17
Muut luvanvaraiset palvelut	+14	+10	+23	+22
Ei-ympäri vuorokautiset eli ilmoituksenvaraiset palvelut	tuottajia	yksiköitä	tuottajia	yksiköitä
Asumispalvelut	+546	+466	+224	+152
Kotipalvelu	+3366	+3975	+110	+106
Lasten päivähoito	+337	+351	+81	+55
Päivätoiminta	+228	+174	+319	+232
Sosiaalialan muut palvelut	+1274	+1473	+252	+231
Muut rekisteröitävät palvelut	+701	+795	+110	+92

tavat paljon kotipalvelua myös muille ryhmille: lapsiperheille (575 tuottajaa, 675 yksikköä), kehitysvammaisille (557 tuottajaa, 656 yksikköä) ja muille vammaisille (638 tuottajaa, 745 yksikköä). Vanhusten tehostetussa palveluasumisessa oli 567 yritysmuotoista tuottajaa ja niillä 639 yksikköä. Vuodesta 2011 ovat eniten lisääntyneet vanhusten kotipalvelu (+403 tuottajaa), lasten päiväkodit (+303 tuottajaa), vanhusten tehostettu palveluasuminen (+264 tuottajaa) sekä kotipalvelut mielenterveyskuntoutujille (+261 tuottajaa), kehitysvammaisille (+227 tuottajaa), muille vammaisille (+244 tuottajaa), lapsiperheille (+183 tuottajaa) ja päihdekuntoutujille (+133 tuottajaa).

Koska yritystaustaisia palveluntuottajia on noin nelinkertainen ja niiden palvelutoimintayksikköjä kolminkertainen määrä järjestötaustaisiin verrattuna, yrityksiä toimii järjestöjä enemmän valta-

osassa palvelualoista. Joissakin palvelumuodoissa järjestötaustaiset toimijat ovat kuitenkin enemmistönä.

Enemmistö eri ihmisryhmille tarkoitettuista työ- ja toimintakeskuksista sekä päihdekuntoutujien, vanhusten ja mielenterveyskuntoutujien päivä- ja palvelukeskuksista on järjestötaustaisia (liite 16). Myös joissakin asumispalveluissa järjestötaustaisilla palveluntarjoajilla on enemmistö. Esimerkiksi päihdekuntoutujien tukiasumispalvelujen ja vanhusten ei-ympäri vuorokautisen palveluasumisen yksiköiden enemmistö on järjestötaustaisia. Myös ensi- ja turvakotipalvelut ovat perinteisesti olleet käytännössä lähes kokonaan järjestötaustaisia.

Järjestöjen terveystalvelut

Järjestöbarometreissa on aiempina vuosina päädytty keskittymään yksityisten so-

TAULUKKO 42.

Järjestöjen terveystalvvelujen määrät pääluokittain.

(LÄHDE: LINDHOLM 2016)

	Järjestöjen palvelut	Järjestöjen yhtiöiden palvelut
Fysioterapeuttinen toiminta	368	247
Sairaanhoidajan, terveydenhoitajan ja/tai kätilön palvelut	317	175
Muu terveydenhuollon toiminta	272	127
Laboratoriotoininta	201	66
Lääkärin vastaanottotoiminta	193	109
Terapeuttinen toiminta	174	166
Erikoislääkärin vastaanottotoiminta	132	51
Työterveyshuoltolain mukaiset palvelut	85	76
Hieronta	37	29
Kuntoutuslaitostoininta	32	16
Radiologiset kuvantamistutkimukset	27	40
Hammaslääkäripalvelut	32	1
Sairaalatoiminta (lääkärijohtoinen)	15	6
Hammashuollossa tehtävät radiologiset kuvantamistutkimukset	11	0
Sairaankuljetuspalvelut	1	0
Yhteensä	1897	1109

siaalipalvelujen tarkasteluun siitä syystä, että niissä järjestöjen osuus on asiakas- ja suoritemäärillä sekä kustannuksilla mitattuna huomattavasti suurempi kuin terveystalvveluissa. Lisäksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen yksityisiä terveystalvveluita koskevissa virallisissa tilastoissa ei ole eroteltu palveluntuottajia järjestö- ja yritysnuotoisiin toimijoihin, jolloin järjestöjen osuuden kuvaaminen on ollut aiemmin mahdotonta.

Seuraavassa on koottuna SOSTEn tuoreessa selvityksessä (Lindholt 2016) saatuja lukuja järjestöjen terveystalvvelujen tuottajien ja toimintayksiköiden määristä mukaan luettuna järjestöjen yhtiöittämät terveystalvvelut.

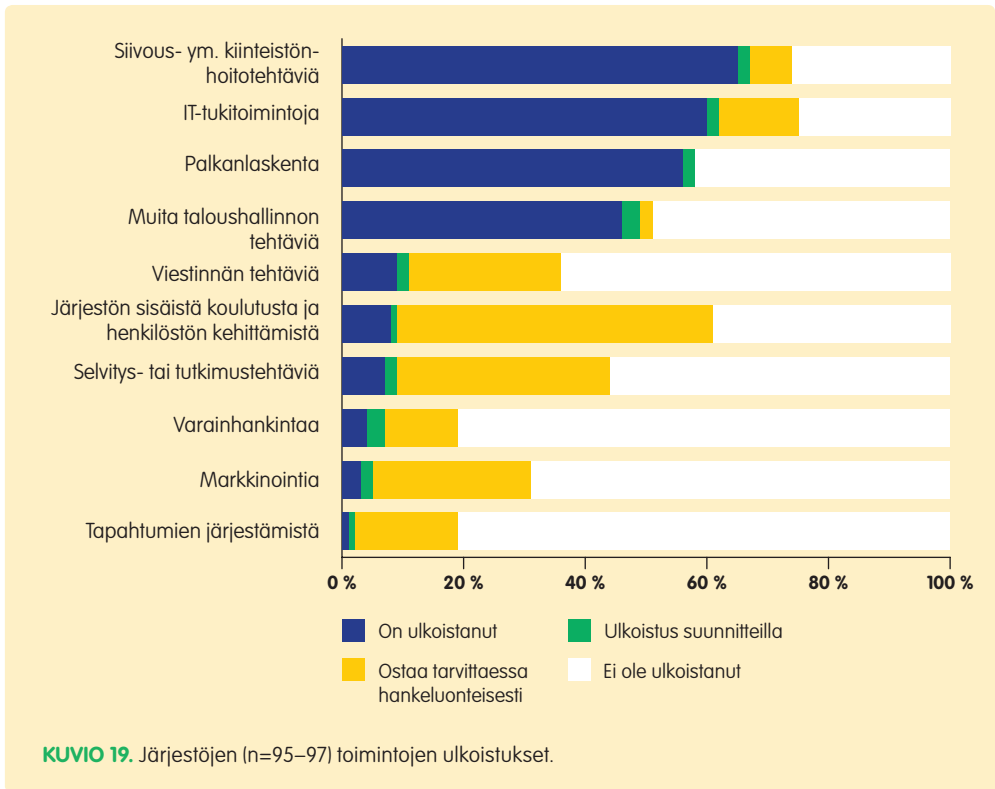
Vuonna 2015 terveystalvveluja tuottavia järjestöjä oli kaikkiaan 207 ja niillä yhteensä 370 toimintayksikköä. Yhtiöi-

tettyjä terveystalvveluja oli 33 järjestöllä: yhteensä 46 yhtiötä, joilla 165 toimintayksikköä. Yleisimpiä palvelunuotoja ovat sekä järjestöllä että niiden yhtiöillä fysioterapeuttinen toiminta sekä sairaanhoidajan, terveydenhoitajan ja/tai kätilön palvelut. (Emt.) Taulukossa 42 on kuvattu palveluntuottajien määrät palvelualoittain.

3.4 Toimintojen ulkoistaminen

Ulkoistetut toiminnot

Valtakunnallisilta järjestöiltä tiedusteltiin, ovatko ne päätyneet ulkoistamaan joitakin aikaisemmin itse hoitamistaan tehtävistä. Kysymyksessä huomioitiin



vain järjestöjen yleishyödyllistä toimintaa koskeneet ulkoistukset, ei palvelutuotantoon liittyvien toimintojen ostamista järjestön ulkopuolelta.

Ulkoistukset ovat varsin yleisiä, sillä 93 prosenttia kyselyyn vastanneista järjestöistä on ulkoistanut ainakin jonkin toiminnon pysyvästi tai vähintään ostaa sen tarvittaessa hankeluonteisesti. Loput seitsemän prosenttia vastaajista ilmoittaa, ettei järjestö ole ulkoistanut toimintojaan eikä edes suunnittelemasellaista.

Yleisimmin (65 %) järjestöt ovat ulkoistaneet siivoukseen ja muuhun kiinteistöhoitoon liittyviä tehtäviä (kuvio 19). Yli puolet järjestöistä on ulkoistanut IT-tukitoimintoja (60 %) ja palkanlaskennan (56 %) ja lähes puolet (48 %) muita taloushallinnon tehtäviä.

Muita tehtäviä on ulkoistettu harvemmissa järjestöissä. Viestintään liittyviä tehtäviä on päätynyt ulkoistamaan lähes

joka kymmenes (9 %), sisäistä koulutusta ja henkilöstön kehittämistä kahdeksan prosenttia ja tutkimus- ja selvitystehtäviä seitsemän prosenttia järjestöistä. Varainhankintaa, markkinointia ja tapahtumien järjestämistä on ulkoistanut pysyvästi vain yhdestä neljään prosenttia vastaajista.

Tarpeen mukaan hankeluonteisesti järjestöt ostavat yleisimmin sisäistä koulutusta ja henkilöstön kehittämistä (52 %), selvitys- tai tutkimustehtäviä (35 %), markkinointia (26 %), viestinnän tehtäviä (25 %) ja tapahtumien järjestämiseen liittyviä tehtäviä (17 %). IT-tukitoimintoja ilmoittaa hankkivansa tarpeen mukaan 13 prosenttia ja varainhankintaa 12 prosenttia järjestöistä.

Ulkoistusta vasta suunnittelevia järjestöjä on kussakin toiminnassa 1-3 prosenttia.

Järjestöjen toimintojen ulkoistukset ajoittuvat yleisimmin 2000-luvulle (liite

TAULUKKO 43.

Ulkoistusten vaikutukset kustannuksiin ja laatuun.

	Kohonnut	Pysynyt ennallaan	Laskenut	n
	%	%	%	
Kustannukset	22	47	31	81
Laatu	41	45	14	80

TAULUKKO 44.

Ristiintarkastelu ulkoistusten vaikutuksesta kustannuksiin ja laatuun.

		Kustannukset		
		Kohonneet	Pysyneet ennallaan	Laskeneet
		%	%	%
Laatu				
Kohonnut	%	18	11	12
Pysynyt ennallaan	%	5	31	9
Laskenut	%	-	4	10

17). Joka neljäs järjestö on ulkoistanut siivoukseen ja kiinteistöhoitoon liittyviä tehtäviä ja joka kuudes IT-tukitoimintoja jo sitä ennen.

Ulkoistuksen vaikutukset

Järjestöjä pyydettiin antamaan yleisarvio tehtyjen toimintojen ulkoistuksen vaikutuksesta niiden kustannuksiin ja laatuun. Toimintojen kustannukset ovat ulkoistuksessa pysyneet ennallaan lähes joka toisessa järjestössä (47 %) ja laskeneet lähes joka kolmannessa (31 %). Noin joka viides (22 %) vastaaja arvioi kustannusten kohonneen (taulukko 43).

Toimintojen laatu on pysynyt ulkoistettaessa ennallaan lähes joka toisessa (45 %) järjestössä. Laadun arvioi kohonneen 41 prosenttia ja laskeneen 14 prosenttia vastaajista.

Kun tarkastellaan ristiin järjestöjen yleisarvioita ulkoistuksen vaikutuksesta laatuun ja kustannuksiin (taulukko 44), yleisin näkemys on kummankin pysymi-

nen ennallaan (31 % vastaajista). Vajaa viidesosa (18 %) arvioi sekä laadun että kustannusten kohonneen.

Järjestöiltä kysyttiin, minkä tehtävän ulkoistaminen on ollut onnistunein ja minkä epäonnistunein. Yleisimmin onnistuneeksi vastaajat arvioivat taloushallinnon tehtävien ja toiseksi yleisimmin IT-tukipalvelujen ulkoistukset. Osa pitää palkanlaskennan ja osa siivouksen ulkoistuksia onnistuneimpina ja muuttamat vastaajat nimeävät sellaiseksi viestintään, markkinoinnin tai varainhankinnan.

”Taloushallinto ulkoistettu. Selkeästi pienemmät kustannukset ja suhteessa sama palvelutaso sekä laatu.”

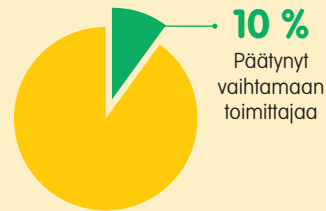
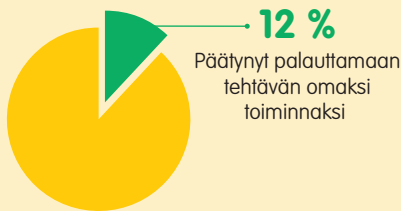
”Taloushallinto, asiantunteva tilitoimisto mahdollistaa pienen toimiston keskittymisen yhdistyksen asiantuntijatyöhön.”

”It-tukitoiminnot, koska saadaan ajantasainen tuki ja sovellukset, apua ongelmatilanteissa [...]”

”Palkanlaskenta ja taloushallinto –

Ulkoistus ei aina onnistu

JOS HINTA TAI LAATU EI TYYDYTÄ, VAIHDETAAN TEKIJÄÄ.



ammattilaiset tilikeskuksessa hoitavat, ei sijaiskuluja, ei ohjelmakuluja, ostamme vain mitä tarvitsemme.”

”Siivous. Toimitilat sen verran suuret, että ulkopuoliselle keskitetty siivousvas- tuu parantaa yleistä siisteyttä.”

”Tietyt viestintäkampanjat: osaami- nen niin spesifiä.”

Järjestöillä on kokemuksia ulkoistuksien epäonnistumisista selvästi vähemmän kuin onnistumisista. Hieman muita yleisemmin epäonnistumiset ovat koskeneet siivouspalveluja, joiden laatuun ei olla oltu tyytyväisiä. Joillakin järjestöillä taloushallinnon tehtävien ulkoistus ei ole sujunut toivotulla tavalla ja muutamalle ulkopuolelta ostettu it-tuki-, markkinointi-, palkanlaskenta- tai tutkimuspalvelu on ollut pettymys.

”Siivous; sen taso vaihtelee ja ihmiset vaihtuvat usein.”

”Taloushallinto, huonosti toimiva oh- jelma jonka tuki ei toimi.”

”It.tuki. liian kallis pitää.”

”Markkinointia on joskus ostettu hei- koin tuloksin.”

”Palkanlaskennan kilpailutus ei tuo- nut hyviä toimijoita, ulkoistuksesta luovuttaneen.”

Vaikka järjestöjen yleisarviot toiminto-

jen ulkoistusten seurauksista ovat melko myönteisiä, joka viides (20 %) järjestö on päätenyt hinta- tai laatusyistä joko palauttamaan jonkin tehtävän takai- sin omaksi toiminnaksi tai vaihtamaan ulkopuolista tahoa, jolta se hankitaan. Omaksi toiminnaksi jonkin tehtävän on palauttanut 12 prosenttia järjestöistä ja 10 prosenttia on vaihtanut tahoa, jolta toiminnon ostaa.

Omaksi toiminnaksi järjestöt ovat palauttaneet IT-tukipalveluja, juristipalve- luja, taloushallinnon palveluja, markki- nointi- ja myyntipalveluja, viestintäpal- veluja sekä järjestölehden tuottamista. Toiminnon tuottavaa tahoa on päädytty vaihtamaan yleisimmin siivouspalveluis- sa ja yksittäisissä järjestöissä taloushal- linnon palveluissa ja IT-tukipalveluissa.

Vastaajien enemmistö on sitä mieltä, että toimintojen ulkoistuksiin tarvitaan järjestöjen yhteisiä ratkaisuja. 53 prosent- tia järjestöistä arvioi sellaiseksi yhteisten toimintayksiköiden muodostamisen. Ylei- simmin yhteisiä toimintayksiköitä kaivat- taisiin taloushallinnon tehtävien ja IT-tu- kipalveluiden hankkimiseen sekä yleensä hankintoihin: materiaalihankintojen ja isojen hankintojen tekemiseen yhdessä. Muutamat vastaajat arvioivat myös, että koulutus-, markkinointi-, tutkimus- ja viestintäpalveluissa järjestöjen yhteiset toimintayksiköt olisivat tarpeen.



4

Järjestöt ja sote-uudistus

4 Järjestöt & sote-uudistus

Yli puolet valtakunnallisista järjestöistä ja vajaa viidennes yhdistyksistä arvioi sote-uudistuksen vaikuttavan merkittävästi toimintaansa. Asiantuntemuksen käytön uskotaan lisääntyvän, mutta kunta-avustusten ja edullisten tilojen vähenevän. Myönteisimmin uudistusta arvioivat palveluntuottajajärjestöt. Uudistuksen katsotaan onnistuvan paremmin terveys- kuin sosiaalipalveluissa.

SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON palvelurakenteiden uudistamisen tavoitteena on kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja, parantaa palvelujen yhdenvertaisuutta ja saatavuutta sekä hillitä kustannuksia. Palveluista pyritään tekemään nykyistä asiakaslähtöisempiä, vaikuttavampia, kustannustehokkaampia ja paremmin yhteen sovitettuja. Peruspalveluja vahvistetaan. Julkisen talouden kestävyysvajeesta pyritään kattamaan sote-uudistuksen avulla noin 3 miljardia euroa hallituksen 10 miljardin euron säästötavoitteesta. (alueuudistus.fi)

Valtakunnallisten järjestöjen johtajat ja soveltuvin osin paikallisyhdistykset arvioivat tammi-helmikuussa 2016 sote-uudistusta kansalaisten ja järjestötoiminnan kannalta. Järjestöihin kohdistuvissa vaikutuksissa kärkinä olivat järjestöjen tuottamat sosiaali- ja terveyspalvelut, kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä valinnanvapauslainsäädäntö. Nämä ovat järjestöjen keskeiset kiinnittymis-

kohdat sote-uudistukseen. Järjestöjen merkitystä sosiaali- ja terveyspalveluissa käsitellään luvussa 3.3.

Vastaushetkellä arvioitiin tilannetta marraskuun 2015 linjausten pohjalta. Pääministeri Juha Sipilän hallitus linjasi tuolloin, että vastuu sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisestä siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä itsehallintoalueille vuoden 2019 alussa. Itsehallintoalueita perustetaan 18, ja ne pohjautuvat maakuntajakoon. Itsehallintoalueista 15 muodostaa ns. sote-alueen, joka järjestää itse alueensa sosiaali- ja terveyspalvelut. Alueista kolme järjestää sosiaali- ja terveyspalvelut yhteistyössä toisen itsehallintoalueen kanssa. (Hallituksen linjaus 7.11.2015.) Tulevista itsehallintoalueista on myöhemmin sovittu käytettävän nimitystä maakunta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016a).

Sote-uudistuksen osana säädetään monikanavarahoituksen purku ja valinnanvapauslainsäädäntö. Palvelun käyttäjä voi

valita, hankkiiko palvelunsa julkiselta, yksityiseltä tai kolmannen sektorin tuotajalta. (Hallituksen linjaus 7.11.2015.) Jatkossa kunnilla ei ole merkittävää vastuuta sosiaali- ja terveydenhuollon rahoituksesta, vaan rahoitus toteutuu ensisijaisesti valtion rahoitusvastuun pohjalta (Valtioneuvosto tiedote 20.10.2015).

Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotannon monipuolisuutta pyritään lisäämään. Hallituksen linjausten mukaan maakunta tuottaa tarvittavat sosiaali- ja terveyspalvelut itse tai yhdessä muiden maakuntien kanssa tai se voi käyttää yksityisen tai kolmannen sektorin palveluita. Maakuntien omaa tuotantoa johtavat ammattijohtajat erillään sote-palveluiden järjestämistä koskevasta päätöksenteosta. (Hallituksen linjaus 7.11.2015.)

Maakuntien oman palvelutuotannon ja yksityisiltä toimijoilta ostettujen palvelujen laatu- ja kustannustietojen on oltava yhtäläisellä tavalla julkisesti vertailtavissa. Sipilän hallituksen mukaan valmistelussa luodaan menettelyt, joilla turvataan uusien toimijoiden sekä pienten ja keski suurten yritysten mahdollisuudet tarjota palveluita. (Emt.)

Sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyessä maakuntien järjestämisvastuulle jää kansalaisjärjestöjen toiminnassa keskeinen hyvinvointia ja terveyttä edistävä toiminta edelleen kuntien vastuulle. Sosiaali- ja terveydenhuolto on ollut siinä keskeinen koordinoiva taho. (Ståhl ym. 2015.) Sosiaali- ja terveysjohtajat näkevät hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen edellytyksenä sote-uudistuksen onnistumiselle ja kustannusten hillitsemiselle. Sen kehittymistä kuitenkin epäillään. Toiminnan vahvistuminen edellyttäisi, että vastuu kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä määriteltäisiin selkeästi ja vastuuta ottaisivat jatkossa myös muut hallintokunnat kuin sosiaali- ja terveydenhuolto. (Sosiaalibarometri 2016.) Tässä uudistuvassa toimintaympäristössä yhdistykset joutuvat monin paikoin rakentamaan yhteistyötä ja rooliaan uudelleen.

4.1 Arviot sote-uudistuksen onnistumisesta

VALTAKUNNALLISTEN järjestöjen johto arvioi sote-uudistuksen onnistuvan parantamaan hieman muita vertailtuja seikkoja enemmän terveyspalvelujen laatua, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon integraatiota sekä terveyspalvelujen yhdenvertaista saatavuutta (ks. kuvio 20 ja liite 18). Näiden näki toteutuvan uudistuksessa myönteisesti 35–41 prosenttia vastaajista. Sosiaalipalvelujen laadun ja yhdenvertaisen saatavuuden sekä terveyspalvelujen asiakaslähtöisyyden ennakoitiin toteutuvan jatkossa hyvin vajaa kolmannes järjestöjohtajista (30–32 %).

Heikoiten sote-uudistuksessa ennakoitiin toteutuvan sosiaalipalvelujen asiakaslähtöisyyden, jonka arvioi onnistuvan huonosti lähes joka kolmas järjestöjohtaja

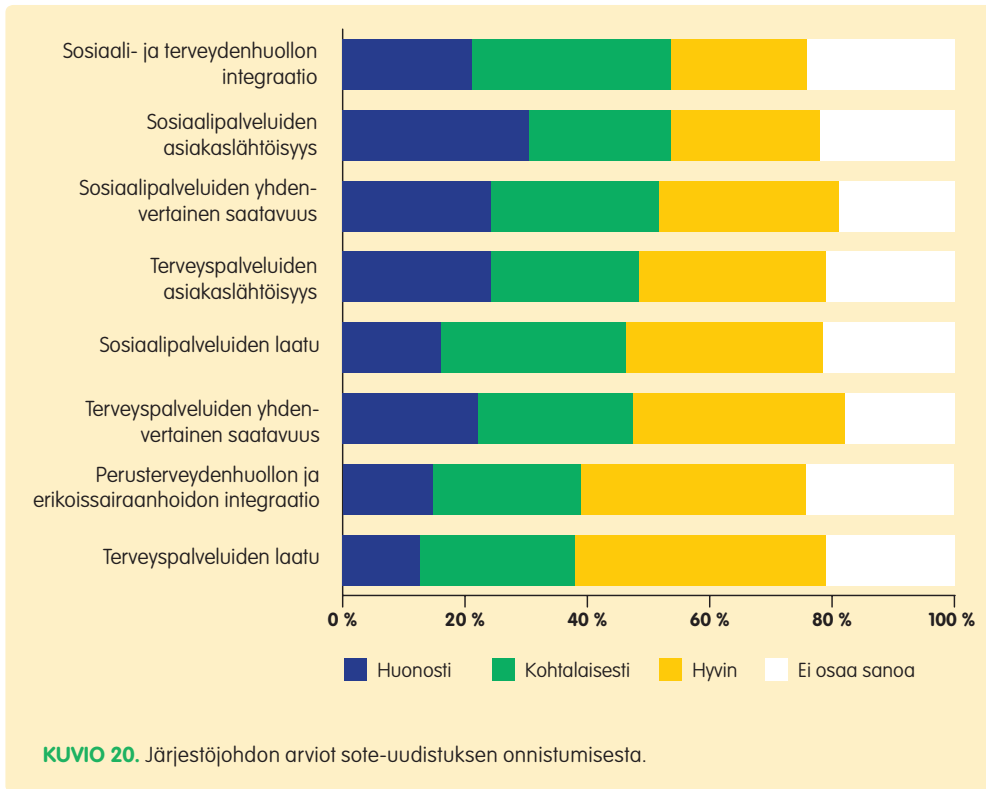


SOTE muuttaa järjestöjen roolia ehkä enemmän mitä osaamme nyt nähdä.

(31 %). Terveyspalvelujen asiakaslähtöisyyden sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdenvertaisen saatavuuden toteutumiseen suhtautui kriittisesti lähes neljäsosa vastaajista (22–24 %).

Sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiota koskevat näkemykset jakautuivat eniten. Sen ennakoidaan useimmin toteutuvan kohtalaisesti, näin pohti joka kolmas järjestöjohtaja. Hyvin tai huonosti integraation ennakoitiin onnistuvan noin viidennes järjestöjohtajista (21–22 %).

Kokonaisuutena sote-uudistuksen arvioidaan toteutuvan terveyspalveluissa myönteisemmin kuin sosiaalipalveluissa. Tämä näkyy verrattaessa sosiaali- ja terveyspalvelujen laatua, yhdenvertaista saatavuutta ja asiakaslähtöisyyttä koskevia arvioita. Järjestöjohtajat nostivat



tämän esille myös uudistusta koskevissa avoimissa vastauksissaan.

Järjestöjohtoon oli vuoden 2016 alussa vaikea ennakoita sote-uudistuksen toteutumista. Vastaajista 18–24 prosenttia ei osannut ottaa kantaa tiedusteltuihin seikkoihin. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille lainsäädännön keskeneräisyys, mikä vaikeuttaa sote-uudistuksen arviointia.

”Kukaan ei tiedä mitä sote tuo tullessaan, jos se edes tulee.”

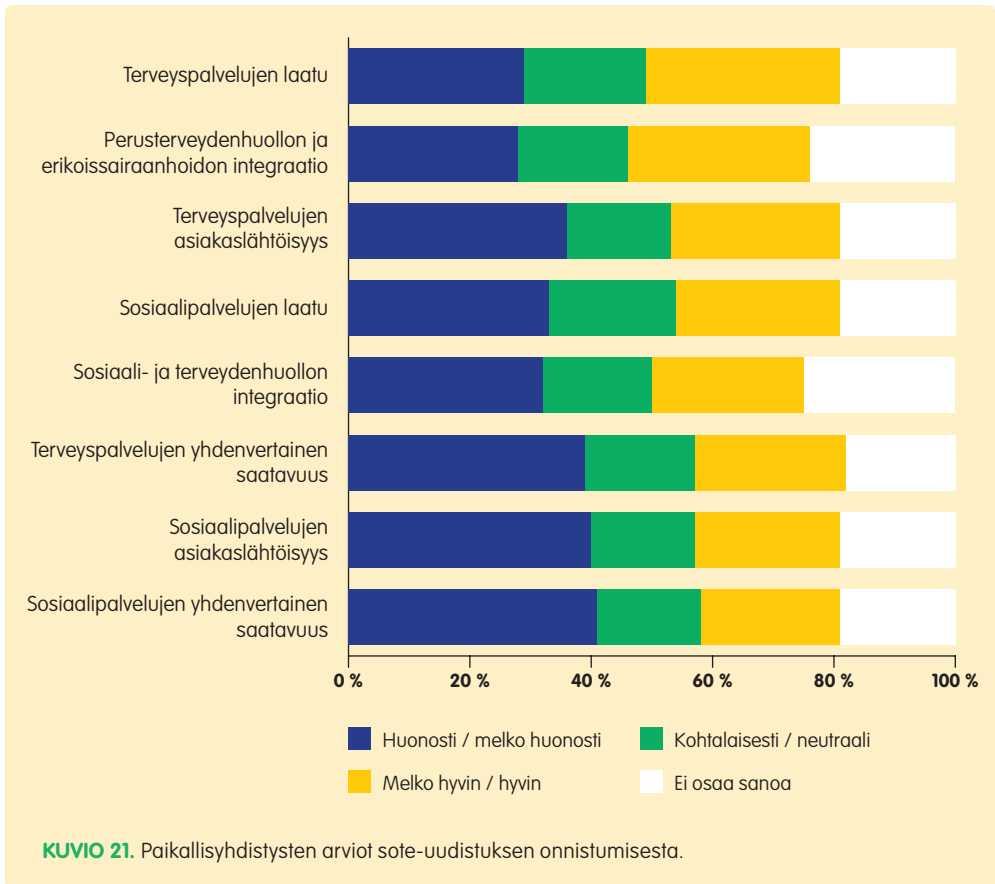
”SOTE muuttaa järjestöjen roolia ehkä enemmän mitä osamme nyt nähdä.”

Paikallisyhdistyksissä arvioitiin sote-uudistuksen onnistumista valtakunnallisten järjestöjen johtoa kriittisemmin (ks. kuvio 21 ja liite 18). Paikallisyhdistyksissä heikoiten arvioitiin toteutuvan sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdenvertaisen saatavuuden ja sosiaalipalvelujen asiakslähtöisyyden.

Näiden ennakoi toteutuvan huonosti sote-uudistuksessa neljä vastaa- jaa kymmenestä (39–41%), kun onnistumiseen luotti noin neljännes (23–25 %).

Terveyspalvelujen asiakslähtöisyyden, sosiaali- ja terveydenhuollon integraation ja sosiaalipalvelujen laadun paikallisyhdistysvastaajat arvioivat toteutuvan jossain määrin heikommin kuin hyvin sote-uudistuksessa. Kielteisiä arvioita oli noin kolmannes (32–36 %) ja myönteisiä noin neljännes (25–28 %).

Terveyspalvelujen laadun sekä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon integraation suhteen näkemykset jakautuivat: hieman useampi, noin kolme kymmenestä (30–32 %), katsoi näissä onnistuttavan hyvin ja selvästi epäileviä oli 28–29 prosenttia. Varsinkin paikallisyhdistyksille, jotka eivät tuota palveluja, sote-uudistuksen onnistumisen arviointi oli haastavaa; hankalin oli integraation toteutuminen uusissa rakenteissa.



Palveluntuottamista painottavissa yhdistyksissä arvioitiin sote-uudistuksen onnistuvan hieman muita yhdistyksiä myönteisemmin sosiaali- ja terveyspalvelujen laadun, sosiaalipalvelujen asiakaslähtöisyyden ja palvelujen integraation suhteen. Tyypillisesti palveluja tuottavat vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset erottuvat joukosta: ne ennakoivat sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdenvertaisuuden sekä sosiaali- ja terveydenhuollon integraation onnistuvan paremmin kuin muut yhdistykset. Päihdeyhdistykset luottavat sosiaalipalvelujen laadun ja asiakaslähtöisyyden toteutuvan muita myönteisemmin. Lähes yhtä usein samalla kannalla ovat potilas- ja mielenterveysyhdistykset.

Työttömien yhdistykset luottavat muita yhdistyksiä vähemmän sote-uudistuksen

onnistumiseen. Sijaishuoltoyhdistyksissä nähdään selvimmin riskejä sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdenvertaisuudessa ja sosiaali- ja terveydenhuollon integraation toteutumisessa. Yleis- ja monialayhdistyksissä sote-uudistuksen katsotaan toteutuvan keskimääräistä heikommin terveyspalvelujen asiakaslähtöisyyden toteuttamisessa.

Järjestöjohton ja paikallisyhdistysten kanssa samaan aikaan tiedusteltiin sote-uudistuksen onnistumista sosiaali- ja terveysjohtajilta (Sosiaalibarometri 2016). Koska sosiaali- ja terveysjohtajat ottivat kysymyksiin järjestöjä ja yhdistyksiä useammin kantaa, hyödynnetään vertailussa keskiarvoja (ks. liite 18).

Sekä järjestöjohto että sosiaali- ja terveysjohtajat ennakoivat sote-uudistuksen toteutuvan myönteisemmin terveyspal-

veluissa kuin sosiaalipalveluissa. Sosiaali- ja terveysjohto luottaa järjestöjohtoa ja paikallisyhdistyksiä tuntuvasti vankemmin erityisesti erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon integraation onnistumiseen, joskin myös sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiossa julkisten palvelujen johdon näkemys on selvästi järjestöjä myönteisempi. Palvelujen yhdenvertaista saatavuutta järjestöjohto ja paikallisyhdistykset arvioivat selvästi kielteisemmin kuin sosiaali- ja terveysjohtajat. Näkemyserot ovat suuremmat terveyspalvelujen yhdenvertaisessa saatavuudessa.

4.2 Sote-uudistuksen vaikutukset järjestöihin

TULEVAISUUDEN YHTEISKUNNALLISISTA muutoksista tiedusteltaessa yli puolet valtakunnallisten järjestöjen johtajista arvioi sote-uudistuksen vaikuttavan tuntuvasti järjestönsä toimintaan (ks. luku 5). Vaikutukset nähtiin merkittävämpinä taloudeltaan suurimmissa järjestöissä. Sote-uudistus hahmotettiin järjestön toiminnan kannalta selvästi useammin uhkana (39 %) kuin mahdollisuutena (20 %). Järjestöissä on avoimien vastausten mukaan valmiutta vastata toiminnallaan sote-uudistuksen tuomiin muutoksiin. Tämän toisille 14 prosenttia valtakunnallisista järjestöistä.

Paikallisyhdistyksissä sote-uudistuksen ei nähdä heilauttavan toimintaa yhtä mittavasti. Sote-uudistuksen ennakoitiin vaikuttavan tuntuvasti toimintaansa 18 prosenttia yhdistyksistä (ks. luku 5). Vaikutukset arvioitiin kuitenkin selvästi muita yhdistyksiä suuremmiksi yhtä kuntaa laajemmalla alueella toimivissa, taloudeltaan suuremmissa, henkilöstöä palkanneissa ja palvelujen tuottamista painottavissa yhdistyksissä (ks. liite 19). Erilaisista tulevaisuuden trendeistä uhkaksi sote-uudistuksen nosti 13 prosenttia ja mahdollisuudeksi 14 prosenttia

yhdistyksistä. Tulevaisuuden haasteita käsitellessä avoimissa vastauksissa noin joka kymmenes yhdistys (9 %) mainitsi vuoden 2016 alussa sote-uudistuksen haasteeksi, johon yhdistyksen toimintaa on tulevaisuudessa tarpeen sopeuttaa.

Sote-uudistuksen uhat

Järjestöjohtajat ja paikallisyhdistykset pohtivat avoimissa vastauksissa sote-uudistuksen vaikutuksia järjestön tai yhdistyksen sekä toiminnan kohderyhmän kannalta.

Sote-uudistuksen vaikutukset hahmotettiin ennen kaikkea toiminnan kohderyhmän kannalta. Korostuneimmin yhdistyksiä huolestuttivat palvelujen etäätyminen, palvelumaksujen kasvu ja näistä johtuva yhdenvertaisuuden heikentyminen. Pulmallisia ovat kunnat, joissa etäisyydet palveluihin ovat pitkät ja matkakustannukset korkeat. Eriarvoisuutta palvelujen saatavuudessa lisäävät yhdistysten ennakoidut palvelujen kasvava yksityistäminen ja asiakasmaksujen korotukset. Tällöin varallisuuden katsottiin vaikuttavan aiempaa enemmän jatkossa erityisesti siihen, millaisia terveyspalveluja saa.

”Kaikki terveyspalvelut siirtyvät läheiseen kaupunkiin.”

”Eläkeläisten, lapsiperheiden ja muutenkin huonosti toimeentulevien asiat huononee joka suhteessa, kaikki maksut nousee, terveyshuolto vieään pitkien matkojen päähän.”

”Eriarvoisuus lisääntyy. Toiminta-alueet suuria, pienet kunnat jäävät helposti sivuun.”

”Hintojen nousu sairauden hoidossa. Hoidon tuottamisen siirtyessä enenevässä määrin yksityisille voittoa tavoitteleville tahoille.”

”Hyvin toimeentulevat käyttävät yksityisiä palveluja, entä sitten ne perustuvan varassa olevat?”

”Lääkekorvausten pieneminen, asiantuntijalääkärin vastaanotolle pääsy vaikeutuu.”

Pieniltä paikkakunnilta pelättiin siirretävän kaupunkikeskuksiin erityispalvelujen ohella tavanomaisia ikäihmisten ja lapsiperheiden käyttämiä terveyskeskuspalveluja. Pienten erityisryhmien toimivien hoitoketjujen ja tuttujen, syvällisesti erityisalaansa perehtyneiden erikoislääkäreiden menetyksen epäiltiin heikentävän muun muassa keliakian, reuman ja muistisairauksien diagnosointia ja nopeaa hoitoon pääsyä. Toimivien hoitoketjujen pelättiin paikoin kariutuvan. Joitakin vastaajia askarrutti, unohdetaanko palvelujen etäännyessä asiakkaan elämän kokonaistilanne ja omaisten merkitys kuntoutumisessa.

”Otetaan vielä huonommin huomioon kun ei nytkään tunneta sairautta.”

”Erityislasten neurologiset tutkimukset eivät luultavasti enää toteudu omalla paikkakunnalla.”

”Haja-asutusalueiden omaishoitajien sos. ja terv. palvelut menevät yhä kauemmas. Ja perheet jäävät enemmän oman onnen nojaan.”

”Lapsiperheiden palvelut, neuvola + terveyskeskus kaukana”

”Omaisista huomioidaan entistä vähemmän, kun terv. palveluita tehostetaan → painopiste kokonaisvaltaisesta perheet huomioivista hoitokulttuureista enemmän potilaskeskeisiin käytäntöihin.”

Yhdistykset pitivät laajoilla alueilla uhkana päätöksenteon etäännyttämistä paikallistasosta. Tämä heijastuu ihmisten saamaan palveluun ja toisaalta kuntalaisten vaikutusmahdollisuuksiin ja yhdistysten yhteistyöhön viranhaltijoiden kanssa. Yhdistykset tekevät jäsenistönsä palvelujen ja muun tuen turvaamiseksi monipuolista yhteistyötä kunnan viranhaltijoiden kanssa mm. vaikuttamalla kunnallisissa vanhus- ja vammaisneuvostoissa, toteuttamalla yhteisesti sovittuja toimintoja ja välittämällä tietoa sekä kuntaan että jäsenistölle. Sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisvastuun siirtyminen kunnasta maakuntaan voi hävittää kunnasta nykyiset rakenteet, joiden kautta yhdistykset ja

niiden edustamat väestöryhmät osallistuvat palvelujen kehittämiseen. Tutut yhteistyökumppanit ja yhteistyökäytännöt kunnissa voivat muuttua. Yhdistyksiä on saatettu toisaalta myös patistaa osallistumaan uusiin rakenteisiin tai muuttamaan toimintatapoja.

”Kumppanuus etäännyy”

”Päätöksenteko siirtyy asiakkaasta etäämmälle ja yksilön ja paikallisen järjestön vaikutus heikkenee.”

”Kaupungin ”Lapsiryhmän” tulevaisuus? Kyseessä työryhmä, jossa yhdistyksellämme on edustaja.”

”Vanhuspalvelujen pakkosiirto maakuntahallinnoinnille lopettaa poikkialtinnollisen kuntakohtaisen vanhusväestön elämänlaadun kehittämisen ja kunnan vanhusväestön vaikutusmahdollisuuden vaikuttaa palveluihin.”



Kumppanuus etäännyy.

”Kehitysvammaisten ihmisten osallisuus heitä koskevissa päätöksentekoprosesseissa saattaa heiketä.”

”Olemme saaneet [Kaupunki] perusturvalautak. liikunnan ohjaajan maksutta. Voi olla vaarassa menettää.”

Yhdistysten materiaalisia toimintaedellytyksiä sote-uudistuksen ennakointiin niukentavan: kunnan myöntämät toiminta-avustukset ja edulliset toimintatilat vähenevät. Uhka koetaan varsinkin yleisesti, sillä strukturoidussa kysymyksessä lähes kolmannes yhdistyksistä arvioi sote-uudistuksen heikentävän mahdollisuuksia saada kunnan toiminta-avustusta ja neljännes edullisia tai maksuttomia toimitiloja (liite 20). Vahvimmin huolta kannettiin kaupunkien läheisyydessä sijaitsevilla maaseutumaisilla kunnissa, kun taas laajemmalla, erityyppisistä

kunnista koostuvalla alueella toimivat yhdistykset arvioivat tilannetta hieman myönteisemmin.

”Ymmärtääkö uusi kokoonpano yhdistysten työn arvon ja tilojen maksuttomuuden luoman hyvinvoinnin?”

”Toiminta-avustukset voi loppua, vanhusneuvosto? Yhteistyö kaupungin viranhaltijoiden kanssa.”

”Ilmaisten toimitilojen menetys, mielenterveystyöntekijöiden tuen väheneminen.”

Edellä luvussa 2.2 tarkastellaan lähemmin kuntien yhdistyksiltä pyytämiä toimintamuotoja. Joka kymmenettä yhdistystä (10 %) on pyydetty tuottamaan jotain toimintamuotoa ilman korvausta ja yhtä suurelta osalta on pyydetty toimintamuotoja vastikkeeksi toiminta-avustuk-



Korvataan vapaaehtoistyöllä palkkatyötä.

selle tai muuta korvausta vastaan. Myös sote-uudistuksen vaikutusarvioissaan osa vastaajista toi esille, että kunnissa on esitetty odotuksia tai vaatimuksia uudesta toiminnasta, erityisesti vapaaehtoistyönä tehdystä. Paikoin tällä katsottiin haluttavan korvata palkkatyötä. Vapaaehtoistoiminnan kysyntää katsottiin lisäävän myös valtakunnalliset sosiaali- ja terveyspoliittiset linjausten. Näistä vastaajat mainitsivat painotuksen lisätä ikäihmisten kotihoitoa, jonka katsottiin lisäävän vapaaehtoistyön tarvetta yksinäisyyden lievittämiseksi.

”Kolmannelta sektorilta odotetaan yhteiskunnalle kuuluvien asioiden hoitoa.”

”Vaaditaan tuottamaan palveluja, joita kunta ennen tuotti.”

”Korvataan vapaaehtoistyöllä palkkatyötä.”

”Vanhukset pyritään hoitamaan kotona, mikä lisää ystäväpalvelun tarvetta. He ovat yksinäisiä.”

”Mielenterveyskuntoutujat jäävät jalkoihin ja heitteille, kun heitä ohjataan entistä enemmän ns. ilmaisupalveluihin eli kunnan hoitoa tai kuntoutusta ei ehkä saa.”

Muutamasta vastaajasta pitivät huolestuttavana sote-uudistuksessa tiedon välittymistä jäsenistölleen. Pulmia katsottiin aiheutuvan ikäihmisille ja näkövammaisille, erityisesti mikäli tietoa välitetään pääasiassa verkossa. Tämä lisää yhdistysten neuvonnan tarvetta jäsenistölle. Joitakin askarrutti, väheneekö tiedon jakaminen paikallistoiminnasta maakuntien roolin korostuessa.

”Näkövammaiset eivät saa helposti tietoa uudistuksista, ja kulujen kirjaamisessa on vaikeuksia.”

”Palvelut vain digitaalisesti. Putoamia tiedotuksessa.”

Valtakunnallisten järjestöjen johtajia kiusasi lisäksi terveydenhuollon painottuminen sote-uudistuksen valmistelussa ja ruotsinkielisten palvelujen saatavuuden heikentyminen. He pohtivat myös mahdollisia maakuntien ja kuntien vastuiden väliin jääviä palveluja, kuten järjestölähtöinen kriisiauttaminen sekä lapsi- ja perhepalvelut.

”[...]Ruotsinkielisten palvelujen saatavuus huolestuttaa. Tuntuu myös että sote-uudistuksessa keskitytään vain terveydenhuollon kysymyksiin, sosiaalipalvelut jäävät paitsioon.”

”Kuntiin jäävien lapsi- ja perhepalvelujen ja sote-alueille tulevien integraatio ja yhteistyö jää heikoksi => ehkäisevän ja korjaavan toiminnan linkki ei toimi.”

”Miten turvataan, että esimerkiksi järjestölähtöinen kriisiauttaminen ei tipu kuntien toiminnan ja itsehallintoalueiden väliin? Voiko käydä niin, että itsehallintoalueille ei kuulu järjestölähtöisen

SOTE-uudistus – uhka vai mahdollisuus?

55 %
järjestöjohtosta:
"Vaikuttaa
merkittävästi
toimintaan"

Uudistus on mahdollisuus 20 %



JÄRJESTÖT ARVIOIVAT, ETTÄ...



39 %

järjestöjen asema
hyvinvoinnin ja terveyden
edistäjinä vahvistuu



38 %

valinnanvapaus
parantaa
yhtenäisyyttä

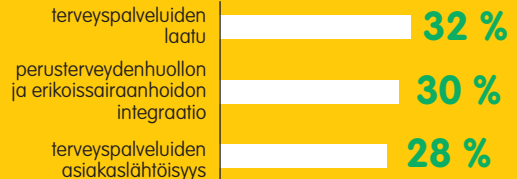
- + yhden luokun palvelut lisääntyvät
- + erikoissairaanhoidon parempi tarjonta
- + järjestöjen osaamista hyödynnetään paremmin
- + palvelutarjonta tasapuolistuu

Näiden asioiden uskotaan onnistuvan uudistuksessa hyvin

JÄRJESTÖJOHTO



PAIKALLISYHDISTYKSET



Uudistus on uhka 39 %



JÄRJESTÖT ARVIOIVAT, ETTÄ...



31 %

kuntien avustukset
heikkenevät



25 %

toimitilat kallistuvat

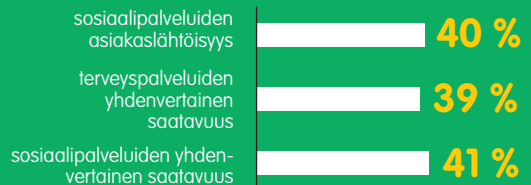
- palvelut etäännyvät ihmisistä
- päätöksenteko etäännyy ihmisistä
- palvelumaksut kasvavat
- yhtenäisyys heikkenee

Näiden asioiden pelätään onnistuvan huonosti

JÄRJESTÖJOHTO



PAIKALLISYHDISTYKSET



toiminnan avustaminen eikä kunnilla ole siihen enää resursseja?”

Sote-uudistuksen mahdollisuudet

Sekä valtakunnallisissa järjestöissä että paikallisyhdistyksissä pidettiin hyvänä palvelutarjonnan tasapuolistumista ja hyvien hoitokäytäntöjen hyödyntämistä laajalla sosiaali- ja terveystalvuuksilla järjestävällä alueella. Sosiaali- ja terveydenhuollon toivottiin tiivistävän yhteistyötä ja palveluja saatavan yhdeltä luukulta. Mahdollisuutena yhdistykset nostivat varsinkin erikoissairaanhoidon palvelujen paremman saatavuuden ja erityisosaamisen kohentumisen. Vastaajat mainitsivat mahdollisuutena myös asiakkaan valinnanvapauden lisääntymisen.



Pieni ihminen tarvitsee meitä entistä enemmän.

”Käytäntöjen yhtenäistäminen”

”Onnistuessaan se auttaisi edustamiemme henkilöiden palveluiden helpompaan saantiin yhden luukun periaatteen takia.”

”Parempilaatuiset palvelut, kun toimintoja keskitetään. Toimivimmat palveluverkot. Osa harvinaisempia sairausryhmiä palvelee valinnanvapaus paremmin, varsinkin jos riittävä tietoa ja/tai hoitoa ei ole saatavissa.” (Järjestöjohtaja)

”Terveys- ja sosiaalipalvelut pelaavat yhteen”

”Pienessä kunnassa mahdollisuus päästä samojen palvelujen osalliseksi kuin isommissa kunnissa.”

”[...]Todellinen valinnanvapaus lisää yhdistyksen mahdollisuuksia palvelun tuottajana.”

”Mahdollisuudet liittyvät sekä nykyisten huonosti kulkevien hoitoketjujen su-

juvoitumiseen, hoidon saatavuuteen ja uusimman tiedon ja hyvien käytänteiden nopeampaan jalkautumiseen koko maahan.” (Järjestöjohtaja)

Yhdistyksille sote-uudistuksen arvioitiin mahdollistavan yhteistyön tiivistymisen toisten yhdistysten, kunnan viranhaltijoiden ja maakuntien kanssa. Osa arvioi vaikuttamismahdollisuuksiensa helpotuvan, kun lukuisat kuntaorganisaatiot korvautuvat maakunnallisella sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöllä. Muutamat paikallisyhdistykset ennakoivat yhdistysten yhdistymistä.

”Pienten yhdistysten lisääntyvä yhteistyö ja toiminta”

”Yksinkertaisempi yhteistyöverkosto, ei lukuisia organisaatioita kuten nyt.”

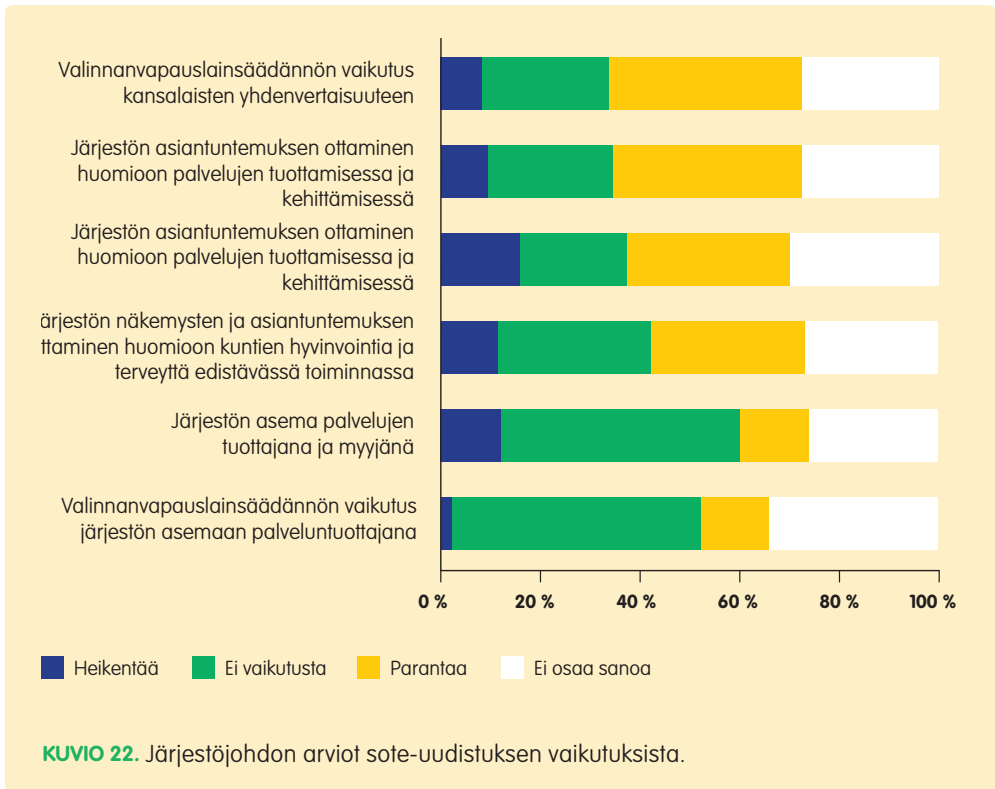
”Nyt 120 kuntakumppanuutta, jatkossa 15, eli pienen ryhmän asiantuntijuuden odotetaan lisääntyvän sote-alueilla.” (Järjestöjohtaja)

Osa vastaajista ennakoivat yhdistyksen ehkäisevän toiminnan ja vertaistoiminnan arvostuksen kasvavan. Strukturoidussa kysymyksessä joka neljäs yhdistys ennakoivat sote-uudistuksen lisäävän yhdistyksen toiminnan arvostusta kunnassa (ks. liite 20). Eniten toimintansa arvostuksen kasvuun uskovat mielenterveys- ja sijaishuoltoyhdistykset sekä jäsenmäärältään suurimmat ja kaupunkien läheisellä maaseudulla sijaitsevat yhdistykset.

”Arvostus - nähdään toimintamme ihmisten fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistäjänä ja yhteisöllisyyden ylläpitäjänä.”

Yhdistysten asiantuntijuudelle ja toiminnalle, varsinkin vapaaehtoistoiminnalle, ennakoituaan lisääntyvää tarvetta. Lisäksi jäsenistö tarvitsee nykyistä enemmän neuvontaa palvelujen käytössä ja valinnassa.

”Pieni ihminen tarvitsee meitä entistä enemmän.”



”Kasvattaa toimintaa ja lisätä jäsenmäärää.”

”Yhdistys koetaan tärkeäksi palvelujen neuvojen antajana. Vertaistuki.”

”Toimia paikallisena asiantuntijana.”

”Ennalta ehkäisevän kuulonsuojelun huomiointi, yhteistyö esim. vanhuspalvelun kanssa.”

”Mahdollisuudet perustuu vapaaehtoistoimintaan.”

”Toivon, että vapaaehtoisten panostus otetaan huomioon siten, että se on mahdollisuus mutta ei velvoite.”

Mahdollisuuksia nähtiin yhdistyksen tuottamien palvelujen käytön lisääntymisessä ja toimintatapojen uudistamisessa toiminta-alueen laajentuessa. Sote-uudistuksen vaikutuksia pohdittaessa järjestöjen palvelut tulivat useammin mahdollisuutena kuin uhkana esille. Uhkana koettiin lähinnä palveluntuottajan pienuus kilpailutuksissa.

”Koska hinnat ovat edulliset, asukkaita todennäköisesti riittää.”

”Kun sote-organisaatio kasvaa, yhdistysten toiminnan ketteryys ja reagointinopeus antaa uusia mahdollisuuksia.”

”Vaaditaan liian isoja palvelukokonaisuuksia”

Vaikutukset järjestöjen kuulemiseen, toimintaan ja toimintaedellytyksiin

Järjestöjohtajat ja paikallisyhdistykset arvioivat sote-uudistuksen vaikutuksia kansalaisiin ja järjestöihin (ks. liite 20). Vaikutuksiin oli sote-uudistuksen onnistumista vaikeampaa¹⁴ ottaa kantaa.

Järjestöjohtajat pitivät myönteisimpänä sote-uudistuksen vaikutusta järjestöjen asemaan hyvinvoinnin ja terveyden edis-

¹⁴ Järjestöjohtajista 26–34 prosenttia ja paikallisyhdistyksistä 19–34 prosenttia ei osannut tammi-helmikuussa 2016 arvioida vaikutuksia.

TAULUKKO 45.

Yhdistysten arviot sote-uudistuksen vaikutuksista yhdistyksen toimintaan.

Ennakoitu vaikutus	Keskimääräistä myönteisempi (paranee)	Keskimääräistä kielteisempi (heikkenee)
Kunnan arvostus yhdistyksen toimintaa kohtaan		
kaikki yhdistykset:	25 %	13 %
	palvelut kohtalainen painopiste (41 %)	
	mielenterveysyhdistykset (41 %)	
	sijaishuoltoyhdistykset (40 %)	
	yli 200 henkilöjäsentä (30 %)	
	kaupungin läh. maaseutukunta (30 %)	
Yhdistyksen asema kunnan hyvinvointia ja terveyttä edistävässä toiminnassa		
kaikki yhdistykset:	24 %	16 %
	päihdeyhdistykset (41 %)	työttömien yhdistykset (31 %)
	mielenterveysyhdistykset (34 %)	kehitysvammayhdistykset (29 %)
	palkattuja työntekijöitä (33 %)	
Yhdistyksen näkemysten ja asiantuntemuksen ottaminen huomioon kuntien hyvinvointia ja terveyttä edistävässä toiminnassa		
kaikki yhdistykset:	24 %	19 %
	mielenterveysyhdistykset (35 %)	kehitysvammayhdistykset (38 %)
	päihdeyhdistykset (33 %)	työttömien yhdistykset (31 %)
	palvelut kohtalainen painopiste (34 %)	invalidiyhdistykset (28 %)
	yli 200 henkilöjäsentä (31 %)	
Yhdistyksen näkemysten ja asiantuntemuksen ottaminen huomioon palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä uusissa rakenteissa		
kaikki yhdistykset:	22 %	16 %
	mielenterveysyhdistykset (39 %)	työttömien yhdistykset (31 %)
	päihdeyhdistykset (32 %)	kehitysvammayhdistykset (24 %)
	palvelut kohtalainen/suuri painopiste (33/27 %)	
	yli 200 henkilöjäsentä (30 %)	
	talousarvion menot 10 000–100 000 € (30 %)	
	talousarvion menot yli 100 000 € (28 %)	talousarvion menot yli 100 000 € (22 %)

Ennakoitu vaikutus	Keskimääräistä myönteisempi (paranee)	Keskimääräistä kielteisempi (heikkenee)
Valinnanvapauslainsäädännön vaikutus yhdistyksen asemaan palveluntuottajana		
kaikki yhdistykset:	11 %	10 %
	vanh. yleis-, asumis- ja palveluyhd. (27 %) työttömien yhdistykset (23 %)	
	päihdeyhdistykset (20 %)	
	palvelut suuri painopiste (22 %)	
	palkattuja työntekijöitä (21 %)	
Yhdistyksen asema palvelujen tuottajana ja myyjänä uusissa rakenteissa		
kaikki yhdistykset:	11 %	11 %
	palvelut suuri painopiste (25 %)	
	palkattuja työntekijöitä (23 %)	
	talousarvion menot yli 100 000 € (22 %)	talousarvion menot yli 100 000 € (17 %)
	vanh. yleis-, asumis- ja palveluyhd. (21 %) työttömien yhdistykset (23 %)	
	päihdeyhdistykset (20 %)	mielenterveysyhdistykset (20 %)
Yhdistyksen mahdollisuus saada kunnalta tiloja käyttöönä edullisesti tai maksutta		
kaikki yhdistykset:	8 %	25 %
	useita kuntia käsittävä alue (11 %)	kaupungin läh. maaseutukunta (33 %)
Yhdistyksen mahdollisuus saada kunnan toiminta-avustusta		
kaikki yhdistykset:	6 %	31 %
	useita kuntia käsittävä alue (10 %)	kaupungin läh. maaseutukunta (36 %)

* Toimialoitaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen.

tämisessä ja valinnanvapauden vaikutusta kansalaisten yhdenvertaisuuteen. Näiden katsoi parantuvan sote-uudistuksen myötä 38–39 prosenttia järjestöjohtajista. Kolmannes katsoi sote-uudistuksen parantavan järjestöjen asiantuntemuksen ottamista huomioon palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä ja lähes yhtä moni kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi.

Järjestöjen asemaan palveluntuottajina lähes puolet kaikista järjestöjohtajista

ja 44 prosenttia paikallisyhdistyksistä ei vuoden 2016 alussa nähnyt uusilla rakenteilla tai valinnanvapauslainsäädännöllä vaikutusta. Kantaa ottaneista suurin osa ei tuota sosiaali- ja terveystalveta.

Sote-uudistuksen vaikutukset eivät ennakoarvioiden perusteella kohdistu yhtä voimakkaasti kaikkiin yhdistyksiin. Vähintään kolmannes yhdistyksistä katsoi, ettei tiedustelluilla seikoilla ole vaikutusta yhdistykseen (ks. liite 20). Monin

paikoin näkemykset myös jakautuivat valtakunnallista järjestöjohtoa tasaisemmin heikkenevää ja kohenevaa kehitystä odottavien kesken. Yksimielisimpiä yhdistykset olivat sote-uudistuksen vaikutuksista kunnan myöntämiin toiminta-avustuksiin ja edullisiin toimitiloihin. Toiminta-avustusten ennakoi vähenevän lähes kolmannes (31 %) ja edullisten toimitilojen neljännes.

Paikallisyhdistyksistä neljännes arvioi sote-uudistuksen parantavan yhdistyksen toiminnan arvostusta. Lähes yhtä usea yhdistys luotti yhdistyksen asiantuntemuksen huomioon ottamisen paranevan kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi (24 %) sekä palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä (22 %). Yhdistysten aseman paranemiseen hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi luotti 24 prosenttia vastaajista, palvelujen tuottajana 11 prosenttia.

Valinnanvapauslainsäädännön katsottiin useammin parantavan kansalaisten yhdenvertaisuutta (23 %). Vaikutus järjestöjen palveluihin arvioitiin selvästi pienemmäksi: kohenemista ennakoi 13 prosenttia.

Sote-uudistuksen vaikutuksia järjestötoimintaan ja jäsenistöön tarkastellaan seuraavaksi yksityiskohtaisemmin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen, palvelujen sekä valinnanvapauslainsäädännön kannalta.

4.3 Sote-uudistuksen vaikutukset järjestöjen hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyöhön

PAIKALLISYHDISTYKSISTÄ 24 prosenttia uskoo asemansa ja asiantuntemuksensa kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen liittyvässä toiminnassa paranevan sote-uudistuksessa. Varsin moni yhdistys oli myös toista mieltä: näkemysten huomioon ottamisen ennakoi heikentyvän lähes joka viides (19 %) ja asemansa toiminnassa joka kuudes (16 %). Suurin osa

kantaa ottaneista katsoo yhdistyksensä roolin säilyvän ennallaan.

Mielenterveys- ja päihdeyhdistykset luottavat muita yhdistyksiä enemmän yhdistyksensä aseman ja asiantuntemuksen hyödyntämisen paranevan sote-uudistuksessa kunnan hyvinvointia ja terveyttä edistävässä toiminnassa (taulukko 45). Jäsenmäärältään suurimmissa ja henkilöstöä palkanneissa yhdistyksissä uskotaan aseman kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämistoiminnassa herkemmin kohenevan.

Muita yhdistyksiä kriittisemmin tuleviin mahdollisuuksiinsa toimia kunnan hyvinvointia ja terveyttä edistävässä toiminnassa suhtautuvat työttömien yhdistykset ja kehitysvammayhdistykset. Invalidiyhdistyksissäkin arvioidaan keskimääräistä useammin yhdistyksen näkemysten huomioon ottamisen heikkenevän kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi.

Valtakunnallisten järjestöjen johto arvioi paikallisyhdistyksiä myönteisemmin järjestöjen roolia hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi sote-uudistuksen jälkeen. Järjestöjohtosta 39 prosenttia katsoi aseman toiminnassa paranevan ja asiantuntemuksen käytön lisääntyvän 31 prosenttia. Järjestöjen aseman heikkeneemiseen hyvinvointia ja terveyttä edistävällä toiminnalla ja asiantuntemuksen käytön kapenemiseen uskoi noin kymmenesosa järjestöjohtosta.

Järjestöjohtolta tiedusteltiin avoimissa kysymyksissä parhaita keinoja turvata sote-uudistuksessa järjestöjen asiantuntemuksen hyödyntäminen ja toisaalta järjestöjen mahdollisuudet toimia kuntien hyvinvointia ja terveyttä edistävissä työssä. Järjestöjohto nosti esille erityisesti systemaattisen osallistumisen kuntien rakenteisiin, kuten hyvinvointikertomuksen laadintaan, vanhus- ja vammaisneuvostoihin, asiakasraateihin, kuntalaisten kuulemistilaisuuksiin ja erilaisiin työryhmiin. Näitä palaute- ja yhteistyöfoorumeita voitaisiin kehittää järjestöjen mielestä entistä asiakas- tai

kuntalaislähtöisemmiksi. Järjestöjen ja kokemusasiantuntijoiden tulisi olla mukana jo hyvinvointia ja terveyttä edistävän toiminnan suunnitteluvaiheessa. Järjestöjen aseman parantamiseksi kaviattiin kunnille jopa lakisääteistä velvoitetta. Tarvetta nähtiin paikoin myös järjestöjen yhteisille edustajille maakuntien päättävissä elimissä.

”Edustus kaikkiin keskeisiin toimielimiin ja avainpaikoille.”

”Järjestöt otetaan mukaan jo suunnitteluvaiheessa. Asiakasraadit ja kuntalaisten muut kuulemistilaisuudet.”

”Aukkaiden vaikutusmahdollisuudet turvattava. Vammais-, potilas-, eläkeläis- ym. järjestöjen kokemusasiantuntijuuden kuuleminen kunnissa.”

”Järjestöt tulee kutsua paikallisella tasolla mukaan työtä kehittämään alusta lähtien. Lapsiperheet tarvitsevat oman neuvostonsa, kuten vammais- ja vanhusneuvostot.”

”Kattavalla kuntien, sote-alueiden ja järjestöjen välisellä yhteydenpidolla ja kuulemisella.”

”[Järjestö] tekee parhaillaan hartiavoimin töitä sen eteen, että sekä sote-alueille että kunnille tulee lakisääteinen terveydenedistämismääräysvelvollisuus. Kuntien osalta hyvinvointikertomuksen merkitys päätöksentekoa oikeasti ohjaavana instrumenttina yhdessä terveyden edistämisestä palkitsevan valtionosuusuudistuksen kanssa voivat johtaa ennaltaehkäisevän työn laadun ja määrän parantumiseen.”

Järjestöjen asema hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä edellyttää julkisen sektorin toimintojen selkeyttämistä ja vahvaa kunnallista perustaa. Vastuunjakoon maakuntien ja kuntien kesken toivottiin selkeytystä. Tähän työhön katsottiin tarvittavan myös järjestöjä. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä pidettiin tarpeellisena kuntajohdon sitoutumista ja vetovastuuta sekä selkeää resursointia.

”Oikea ja viisaus rajata sote-alueen vastuut ja kunnille jäävät tehtävät. Kuntapäätäjien ymmärrys tukea kansalaisyhteiskuntaa ja saada sitä kautta tuloksia ko. sektorilla.”

”On huolehdittava, että kunnille jää riittävästi resursseja jatkaa hyvinvointia ja terveyttä edistävää työtä, ja myös selkeästi määritellään kuntien ja itsehallintoalueiden vastuut rajapintakysymyksissä. Esimerkiksi päihde- ja mielenterveyskysymyksiin liittyvä edistävää työtä linkittyy tiivistä terveys- ja sosiaalipalveluihin.”

Järjestöjohtajat toivoivat, että kunnat käyttäisivät järjestöjen erityisasiantun-



Järjestöt tulee kutsua paikallisella tasolla mukaan työtä kehittämään alusta lähtien.

temusta ja järjestöt otettaisiin tasavertaisina kumppaneina mukaan yhteistyöhön. Järjestöiltä itseltäänkin edellytettiin pohdintaa, onko osaamista tarjottavana ja miten asiantuntemusta – tai järjestöllistä lisäarvoa – tuotaisiin esille terävämmiin. Järjestöjen keskinäistä yhteistyötä on mahdollisuus tiivistää, kehittää tehtäviä arvioinnin pohjalta tai muodostaa suurempia yhteenliittymiä oman kohderyhmän asioiden ajamiseksi. Kunnilta toivottiin yhdistysten hyvinvointia ja terveyttä edistävän toiminnan tukemista avustuksin ja edullisin toimitiloin.

”Järjestöjen on tuotava oma osaamisensa esiin, tälle oltava paikkansa ja mahdollisuutensa.”

”Eläkkeensaajajärjestöjen paikallisyhdistyksille olisi annettava paljon nykyistä suurempi arvo ikäihmisten henkisen ja fyysisen terveyden edistäjänä mm. ilmaisten toimitilojen sekä avustusten muodossa.”

”Voiko sote-uudistuksessa tätä tehdä tai turvata? Systeemistä riippumatta tämä on hyvin paljon järjestöistä itsestään kiinni. Jos on osaamista ja asiantunte- musta ja taitoa myydä, mukaan mahtuu kyllä.”

”Tässä on yhteisen vaikuttamisen paikka.”

4.4 Sote-uudistus ja järjestöjen palvelut

Järjestöjen tuottamien palvelujen vahvuudet ja heikkoudet

Sote-uudistuksen vaikutusten hahmot- tamista järjestöjen palveluissa lisää järjestöjen palvelujen erityispiirteiden avaaminen. Näitä järjestöjohtajat kuva- sivat avoimissa vastauksissaan tiedustel- taessa järjestöjen palvelujen vahvuuksia ja heikkouksia suhteessa julkisen sektorin ja yritysten palveluihin.

Keskeinen lähtökohta on, että myytä- viä palveluja tuottavat järjestöt ovat eri kokoisia. Joukossa on erittäin suuria, valtakunnallisia toimijoita, pienempiä ja suurempia lukuisien erityisryhmien pal- veluihin keskittyneitä toimijoita sekä iso joukko pieniä paikallisia palveluja tuotta- via yhdistyksiä.

Järjestöerityisyyden perustana ovat yleishyödyllisyys ja arvot: toiminnassa keskeisintä ei ole voiton maksimointi vaan tietyn väestöryhmän elämäntilan- teen kohentaminen. Palveluja tuotetaan myös pienille erityisryhmille, mikä ei ole taloudellisesti kannattavaa.

”Aatteellinen arvopohja, yleishyödylli- syys, pitkät perinteet ja syvä ymmärrys asiakkaiden tilanteesta.”

”No, järjestöt ehkä tuottavat palveluita sielläkin, missä siitä ei millään saada kan- nattavaa. Vähäväkisillä sote- alueilla ei- vät kaupalliset palvelut kannata millään.”

”Järjestöjen tuottamat palvelut ovat kustannustehokkaita ja laadullisestikin

hyviä. Mikäli toiminnasta tulee voittoa, niin se käytetään toiminnan ja palvelui- den kehittämiseen.”

Kytkös asiakkaisiin on poikkeuksellisen tiivis. Toiminta on useimmiten lähtenyt jonkin ihmisryhmän palvelun tai tuen tar- peista ja sitä on kehitetty pitkäjänteisesti yhdessä kyseisen sairauden, vamman tai vaikean elämäntilanteen kokeneiden ih- misten kanssa. Tällöin sairauden, vam- man tai elämäntilanteen erityispiirteet ovat tulleet tutuiksi, ja niihin on voitu kehittää vaikuttavia palveluja ja toimin- tatapoja. Järjestöjen palvelut ovat usein pitkälle erikoistuneita.

”Järjestöjen palveluissa usein on muita vahvempi vertaistuen ja kokemusasian- tuntijuuden elementti. [...] Järjestöjen palvelutuotannossa on usein kehitetty ennakkoluulottomasti uusia toiminta- tapoja.”

”Aito asiakaslähtöisyys, sillä järjes- töillä suora yhteys palvelujen käyttäjiin. Palvelujen laatu ja vankka osaaminen kohderyhmästä. Taustalla olevilla jär- jestöillä usein omaa tutkimus- ja kehit- tämistoimintaa, jonka avulla vaikutta- vuutta voidaan ja parantaa.”

Yhdistykset ovat myös jäsenistönsä edun- valvojia ja tuntevat siksi hyvin alueensa julkisen palvelutarjonnan ja sen puutteet. Tätä tietoa on hyödynnetty palvelujen kehittämisessä. Monet julkisen sektorin toimintamallit ovat alun perin järjes- töjen kehittämiä. Toimintamalleja ovat päässeet hyödyntämään myös yksityiset yritykset.

”Pitkäjänteinen, asiakkaan/ perheen tilanteen muutoksen tukeminen, ei ir- rallisten suoritteiden myyminen. Asi- akkaiden osallisuus palvelujen kehit- tämisessä toimipaikoissa. Vertais- ja vapaaehtoistoiminnan vahva mukana oleminen. [...]”

”Järjestömme on tehnyt pitkäjänteistä kehittämistyötä lastensuojelun ja perhe-

hoidon kehittämiseksi. Kehittämiämme toimintamalleja päivitetään jatkuvasti ja juurrutetaan prosessinomaisten koulutusten avulla. Työ on lapsilähtöistä, siinä on keskeistä lasten osallisuus ja oikeudet.”

”Tarjoavat erityisryhmille räätälöityjä palveluja.”

Palvelu ei jää irralliseksi suoritteeksi, vaan parhaimmillaan asiakasta pystytään tukemaan tilanteen muuttumiseen mukautuvien tukimuodoin. Palvelun rinnalla monet järjestötaustaiset palveluntuottajat tarjoavat luontevasti vertaistukea, saman kokeneiden keskinäistä toimintaa.

”Vahva ammatillisuus [...] Joissain tapauksissa professionaaliseen toimintaan liittyy erilaisia vapaaehtoisuuteen ja vertaisuuteen pohjautuvia toimintoja, jotka tukevat esim. hoitojakson jälkeen henkilön toimintakyvyn kohenemistä sekä lisäävät hänen sosiaalista turvallisuuttaan.”

”Järjestöt tuottavat palvelut kokonaisvaltaisesti ja ihmiset jatko-ohjataan liiton palvelujen ja arjen tuen sekä vertaistuen pariin paikallisesti. Koko elinkaari huomioiden.”

Pienten toimijoiden etuna on ketteryys. Ne ovat paikallisia ja tuntevat siksi hyvin toimintaympäristön. Merkityksellistä palvelujen käyttäjien kannalta on myös omankielinen, esimerkiksi ruotsin tai viittomakielinen palvelu.

”Sitoutuminen alueeseen ja paikallinen kiinnostuneisuus [...]”

”Ruotsinkielisyys, asiantuntijuus, kokemusasiantuntijuus, vertaistuki.”

”Ei pystytä vastaamaan suuriin volyymeihin ja hankintoihin.”

Pieni yksikkökoko tuottaa myös haasteita. Järjestöjohtajat nostivat keskeisimpänä heikkoutena järjestöjen tuottamisessa palveluissa vähäisen liiketoimintaosaamisen. Palveluntuottajana pärjäämisen nähtiin

edellyttävän järjestöiltä jatkossa vankempaa kilpailuttamisosaamista sekä palvelujen tuotteistamista ja niiden tehokkaampaa markkinointia. Pienillä paikallisilla toimijoilla ei ole yksin riittävästi kapasiteettia tarjota palveluaan isoille toiminta-alueille. Voittoa tavoittelemattomalla järjestöllä ei toiminnan luonteen vuoksi myöskään ole taloudellista kestäkykyä peräkkäisiin tappiollisiin toimintavuosiin. Pienten erityisryhmien palveluihin erikoistumisen kääntöpuolena ovat palvelujen tuottamisen korkeat kustannukset.

”Järjestöillä ei ole voittoa tuottamattomina organisaatioina tarvittavaa puskuria mahdollisten tappioiden peittämiseen. Järjestöt pystyvät tuottamaan vain tiettyjä palveluja ja ostaja joutuu ostamaan monelta palveluntuottajalta.”



Järjestöjen on tuotava oma osaamisensa esiin, tälle oltava paikkansa ja mahdollisuutensa.

”[...]Järjestöjen kilpailuttamisosaamisen kapeus ja kilpailuttamisen tuomat ongelmat ja kustannukset pienille toimijoille.”

”Niillä ei ole aina riittävästi liiketoimintaosaamista tai toimintojen suunnittelussa ei liiketoimintanäkökulma ole riittävästi mukana.”

”Liiallinen idealismi ja vaatimattomuus omasta erinomaisesta työstä.”

”Vielä riittämätön valmius kertoa palvelujen vaikuttavuudesta. Osa järjestöistä tekee palveluja alihintaan, koska kustannuslaskenta puutteellista.”

Vaikka järjestöjen palveluissa tuntuvasti suurempana heikkoutena pidetään niiden erityisyyden ja laadun vähäistä näkyväksi tekemistä, nähdään laajassa palveluja tuottavassa järjestöjoukossa myös tarvet-



Sote-uudistuksella pitää taata ihmisten yksilöllinen avun ja tuen saanti.

Asiakkaiden valinnanvapauden lisääminen on hyvä asia

ASPA TUOTTA A SUMISPALVELUITA erityisryhmille kuntien kumppanina. Kun sote-uudistus vähentää palveluiden järjestäjät 300 kunnasta 18 maakuntaan, yhteydenpito kumppaneihin helpottuu. Palveluista voi tulla yhdenvertaisempia eri puolilla maata.

Asukkaan täysi osallisuus, vaikutusmahdollisuudet elämäänsä ja yksilöllinen avun ja tuen saanti ovat ydinasioita. Vaikka palvelumme tuottaa osakeyhtiö, emme myy kaikille niin paljon kuin suinkin. Jos asukas selviytyy itse, ei asioita tehdä hänen puolestaan. Omien kykyjen saaminen käyttöön on osallisuutta.

Jos palveluja koskevat päätökset tehdään kaukana ja erityisosaamisen yksiköt ovat kaukana, yksilöllinen apu ja osallisuus voivat vaarantua. Myös etäkommunikointi ja asiantuntijoiden liikkuminen asiakkaiden luo ovat keinoja tuoda erityisasiantuntumusta asukkaille.

Sosiaali- ja terveydenhuollon integraatio on välttämätöntä: kun ihminen tarvitsee niitä molempia, työntekijöiden pitää keskustella keskenään, jotta kokonaisuus palvelee ihmistä. Sote-uudistuksessa on keskitytty liikaa terveyspalveluihin.

Asiakkaiden valinnanvapauden lisääminen on järjestöille hyvä asia, kunhan varmistetaan, että on vaihtoehtoja. Valintatilanteessa järjestöt erottautuvat

laatutekijöillä. Kilpailutukset vievät kailta osapuolilta valtavasti resursseja eikä niillä saada laadukkaita palveluita. Kun talouspaineet ovat kaikilla kovat, kilpailaan vain hinnalla.

Jos yritysten keskittyminen jatkuu, palveluiden laatu huononee. Jos taas uudistus takaa pienten yritysten ja järjestöjen toiminnan, syntyy laatua ja aitoa valinnanvapautta.

Kaikki ihmiset pystyvät tekemään valintoja. Minulla on kaksi vaikeavammaista poikaa. Koska he eivät puhu, heistä on vaikea ottaa selkoa, mutta siihen on tapoja. He pystyvät valitsemaan, kun vaihtoehtoja tarjotaan. Myös läheisiä on syytä kuulla.

Sote-uudistuksella pitää taata ihmisten yksilöllinen avun ja tuen saanti. Se on pitkällä aikavälillä myös edullisinta. Ihmisten kategorisointi ei koskaan osu oikeaan.

Nyt tehdään rakenneuudistusta. Sillä ei muuteta asenteita. Pahimmillaan järjestelmäehtoinen toiminta jatkuu, mutta voimme myös luoda ihmistä palvelevan, sujuvan, ketterän ja kustannuksia säästävän järjestelmän. Menee vuosia ennen kuin se toimii, mutta joskus on aloitettava ja puskettava eteenpäin. Nykyjärjestelmä ei ole hyvä ja se on kallis.

JYRKI PINOMAA

toimitusjohtaja, Aspa-säätiö
www.aspa.fi

< Palvelujärjestelmän muutos voi viedä huomion pois ihmisen avunsaannin parantamisesta, kun poliitikot ja työntekijät keskittyvät puolustamaan asemaansa. Olen kuitenkin havainnut, että eri puolilla maata syntyvillä sote-alueilla halutaan oikeasti tehdä kunnollista työtä, Jyrki Pinomaa sanoo.

ta kehittää toimintaa. Toiminnan jatkuvasta kehittämisestä on pidettävä huolta; laadun perusteluksi ei riitä, että toimitaan ry- tai säätiömuotoisesti.

Sote-uudistuksen vaikutukset järjestöjen tuottamiin palveluihin

Yhdistyksistä 22 prosenttia arvioi yhdistysten asiantuntemuksen huomioon ottamisen palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä paranevan ja 16 prosenttia heikkenevän sote-uudistuksessa. Yhdistysten asemaa palveluntuottajana oli vaikeampi ennakoita: noin joka kymmenes (11 %) arvioi joko heikentyvää tai kohenevaa kehitystä.

Luottavaisimmin sote-uudistuksen vaikutuksiin yhdistysten tuottamissa palveluissa suhtautuvat yhdistykset, joilla on palkattua henkilöstöä ja palvelujen tuottaminen on keskeinen painopiste (taulukko 45). Näitä yhdistyksiä on noin neljännes kaikista. Yhdistysten asiantuntemuksen hyödyntämiseen suhtautuvat lisäksi muita myönteisimmin isoimmat, yli 200 henkilöjäsenen yhdistykset.

Varauksellisimmin sote-uudistuksen vaikutuksiin yhdistysten palveluissa suhtautuvat työttömien yhdistykset. Mielenterveysyhdistykset arvioivat yhdistyksensä asiantuntemuksen käytön lisääntyvän palvelujen kehittämisessä uusissa rakenteissa, mutta yhdistyksen aseman palveluntuottajana heikkenevän. Muita myönteisemmin yhdistysten tulevaisuuteen palvelujen tuottajana ja niiden kehittämisen asiantuntijana suhtautuvat päihdeyhdistykset. Myös vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset ennakoivat asemansa palvelujen tuottajana paranevan sote-uudistuksessa keskimääräistä useammin.

Yhdistyksen talouden volyyymi jakaa näkemyksiä. Suurimmissa yhdistyksissä ennakoitaan keskimääräistä useammin järjestöjen palveluntuottaja-aseman ja asiantuntemuksen huomioon ottamisen sekä paranevan että heikkenevän. Järjestöjen palvelujen kehittämistä ja tuotta-

mista koskevan asiantuntemuksen käytön lisääntymiseen sote-uudistuksen myötä luottavat jo yli 10 000 euron budjetilla toimivat yhdistykset.

Toiminnan sopeuttaminen sote-uudistuksen seurauksiin näyttää kytkeytyvän myös yhdistysten reagoitokykyyn. Asiantuntija-aseman saavuttamisessa niin palvelujen kehittämisessä kuin kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä onnistuvat paremmin yhdistykset, jotka pitävät reaktiokykyään hyvänä yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja muutokseen. Yhdistyksen vahvana pitämä reaktiokyky lisää luottamusta myös arvioitaessa sote-uudistuksen ja valinnanvapauden vaikutuksia yhdistyksen palveluihin.

Valtakunnallisten järjestöjen johtajista kolmannes arvioi sote-uudistuksen parantavan järjestöjen asiantuntemuksen ottamista huomioon uusissa rakenteissa palveluja tuotettaessa ja kehitettäessä. Järjestöjen asiantuntemuksen käytön ennakoivat vähenevän joka kuudes järjestöjohtaja (16 %). Sote-uudistuksen ei vuoden 2016 alussa juurikaan nähty parantavan (14 %) tai heikentävän (12 %) järjestöjen asemaa palveluntuottajana. Lähes puolet (48 %) järjestöjohtajista arvioi sen säilyvän ennallaan. Järjestöt, joiden toiminnassa palvelujen tuottaminen on suuri painopiste, arvioivat kuitenkin järjestönsä palvelujen aseman paranevan useammin (26 %).

Vastaajat kuvasivat avoimissa vastauksissa sitä, miten sote-uudistuksessa turvataan parhaiten järjestöjen mahdollisuudet toimia palveluntuottajina uusilla alueilla. Järjestöjohtajat nostivat eniten esille hankintalainsäädännön. Kilpailutuksissa nähtiin riskinä, toteutuuko pienten toimijoiden yhdenvertainen kohtelu. Kriteereissä tulisi järjestöjohtajien mielestä ottaa huomioon hinnan ohella palvelun laatu, paikallisuus ja jatkuvuus sekä riittävä erityisasiantuntemus, jos on kyse pienistä asiakasryhmistä. Onnistuneisiin palveluihin nähtiin vaikuttavan maakuntien hankintaosaamisen: kyetäänkö

määrittelemään kriteerit erityisosaamista vaativille palveluille ja osataanko käyttää laajasti eri hankintamenettelyjä, kuten neuvottelumenettelyä ja kumppanuussopimuksia.

”Oleellista on ennen kaikkea muuttaa hankintalakeja niin, että niissä palveluiden laadulle, vertaistuen roolille ja hyvälle hallinnolle sekä mm. verojen maksamiselle kotimaahan, voidaan antaa kunnan rooli. Vapaaehtoistyön ja yleishyödyllisen järjestötoiminnan juridisen ympäristön vaikeuttaminen olisi niin ikään lopetettava. Nämä seikat ovat tässä kysymyksessä varsinaista sote-kehikkoa tärkeämpiä.”

”Järjestöjen palveluiden huomioiminen tasavertaisena ja neuvottelumenettelyn käyttöä mm. päihdepalveluiden hankinnassa.”

”Eri palvelutuottajat samoissa pöydissä, asioita arvioidaan vertaistuen ja palautejärjestelmien kautta, suuruuden laki ei pidä olla tärkein.”

”Yleishyödyllinen palvelutoiminta (järjestölähtöinen) omaan asemaansa, kriteerit verorahojen käytölle eettisesti kestäville yrityksille.”

”Vammaispalvelut voidaan järjestää isoissakin kokonaisuuksissa, kun käyteen tarvittaessa ostopalveluja ja tehdään riittävän pitkäaikaiset sopimukset. Erityistä huomiota palvelun järjestäjien tulee kiinnittää palvelujen hankintamenettelyjen osaamiseen sekä siihen, miten palvelujen hankinta vaikuttaa asiakkaan asemaan, palvelujen laatuun ja jatkuvuuteen. Lisäksi on itsehallintoalueittain varmistettava vammaispalvelujen hankinnassa tarvittava substanssiosaaminen. Asiakkaan valinnanvapautta palvelujen hankinnoissa tulee lisätä.”

Järjestöpalvelujen erityisyyden huomioimisesta oli eri suuntaisia näkemyksiä: osa kannatti arvolähtöisyyden vahvempaa korostamista, muutamat luottivat järjestöjen palvelujen menestykseen ja pitivät keskeisempänä laadukasta palvelua asi-

akkaalle, tuottajatahosta riippumatta. Maakuntien toivottiin hyödyntävän alueensa jo koeteltuja toimintamalleja ja kehittämistyötä, myös järjestöjen kehitämiä malleja.

”Alueella kartoitetaan ja kootaan yhteen jo tehty kehittämistyö ja olemassa olevat palvelut ja toimintamallit eikä aloiteta keksimään pyörää uudestaan.”

”Aidosti kilpailuttamalla. Olennaista ei nyt ole se, kuka palveluita tuottaa, paras ja laadukkain voittakoon. Usein se tulee olemaan järjestö. Hieman vaikea ajatella, että järjestöjen pitäisi olla markkinoilla vain siksi, että ne ovat ry tai säätio-muotoisia. Olennaista on laadukas palvelu, ei se kuka sitä tuottaa.”

”Järjestämislaissa ja muussa lainsä-



Oleellista on ennen kaikkea muuttaa hankintalakeja niin, että niissä palveluiden laadulle, vertaistuen roolille ja hyvälle hallinnolle sekä mm. verojen maksamiselle kotimaahan, voidaan antaa kunnan rooli.

dännössä linjauksia, jotka ottavat huomioon järjestöjen erityisen roolin. Hankintalainsäädännössä sote-palvelujen erityisyys ja erityisryhmien tarpeet sekä palvelujen jatkuvuus nykyistä paremmin. Järjestöjen keskinäisen yhteistyön tiivistäminen.”

Järjestöjen toivottiin tiivistävän keskinäistä yhteistyötään yhteisten näkemysten muotoilemiseksi ja lainsäädäntöön vaikuttamiseksi. Yhteistä ponnistelua kaivattiin myös järjestöjen palvelujen ja muun toiminnan tulosten markkinoimiseen kuntiin ja maakuntiin, jotta toiminta tunnettaisiin ja sitä hyödynnettäisiin ta-

saveroisesti yritysten rinnalla eri puolilla maata. Järjestöille ehdotettiin jokaiseen maakuntaan omaa keskinäisen yhteistyön foorumia.

”Järjestöjen joukkovoima ja yhteisviestintä järjestöpohjaisten palvelujen markkinoimiseksi, niin että asiakkailla on valintatilanteessa tietoa järjestötaustaisista vaihtoehdoista.”

Järjestöjen palkattujen työntekijöiden, vapaaehtoisten ja kokemusasiantuntijoiden asiantuntemuksen korostettiin olevan asiakasryhmäkohtaista tietoa. Järjestöjen asiantuntemusta toivotaan käytettävän jo palvelutarjontaa suunniteltaessa. Järjestöjen osaamisen hyödyntämiseksi pidettiin tarpeellisena järjestöedustusta kunnan ja maakunnan valmistelemissa ja päättävissä elimissä. Lisäksi järjestöjen asiantuntemusta toivottiin vahvasti mukaan eri väestöryhmiä edustaviin neuvostoihin, kuten vammais- ja vanhusneuvostot. Järjestöjen tarjoama vertaistuki ja muu toiminta nähtiin mahdolliseksi rakentaa osaksi asiakkaan hoitopolkua. Paikoin vastaajat pitivät ratkaisuna velvoittavaa lainsäädäntöä tehdä yhteistyötä järjestöjen kanssa.

”[...] Lähtökohtana pitäisi olla palveluja tarvitsevien ihmisten tarpeet, ihmisten osallisuus ja myös järjestöjen erityisen merkityksen esiin nostaminen.”

”Järjestöjen asiantuntemus on asiakastuntemusta ja sen tuntojen kanavointi näkyvästi voi olla mahdollisuus myös asiantuntemuksen hyödyntämiseen.”

”Järjestöt edustavat palvelujen käyttäjien ääntä, joten niiden edustus tulee varmistaa ja saada vahvaksi sote-alueiden toimielimiin.”

”Järjestöjen edustaja tulevien sote-alueiden toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen.”

”Palveluketjujen rakentamisessa järjestöjen asiantuntijoita ja kokomus-asiiantuntijoita on käytettävä koko ajan.

On huolehdittava, että usein järjestöjen toimin syntyneet hyvät käytänteet leviävät kaikille alueille osana tiukentuvaa valtionohjausta. Hoitoketjun osana yhteistyö kunnallisella tasolla toimivien järjestöjen vertaistukitoimiin ja ennaltaehkäisevään työhön on rakennettava mitattaviin tietoihin perustuvalle seurannalle ja dokumentoitaviksi hoitopoluiksi. Sote-alueen rahoituksessa tulee olla ennaltaehkäisevän ja kuntouttavan työn elementti.”

Valinnanvapauslainsäädännön vaikutukset järjestöihin ja niiden edustamiin ihmisryhmiin

Valinnanvapauslainsäädäntöön oli vuoden 2016 alussa useilla yhdistyksillä vaikeuksia ottaa kantaa. Erityisesti sen vaikutusta yhdistykseen palvelun tuottajana oli hankalaa arvioida. Järjestöjen aseman palvelujen tuottajana arvioi puolet yhdistyksistä säilyvän ennallaan, paranemista tai heikkenemistä ennakoiti noin kymmenesosa koko yhdistysjoukosta. Kansalaisten yhdenvertaisuuden arvioi lisääntyvän hieman useampi yhdistys (23 %) kuin heikkenevän (17 %).

Valinnanvapauslainsäädännön vaikutusta yhdistyksen asemaan palveluntuottajana arvioivat muita yhdistyksiä myönteisemmin järjestöt, joilla on palkattua työvoimaa, talousarvion mukaiset kokonaismenot yli 100 000 euroa ja joiden toiminnassa palvelujen tuottaminen painottuu muita tuntuvammin (ks. taulukko 45). Näitä vastaajia on yhdistyksistä hieman yli viidesosa. Valinnanvapauslainsäädännön ennakoitiin parantavan yhdistyksen asemaa palvelujen tuottajana enemmän päihde- sekä vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä. Työttömien yhdistyksissä valinnanvapauslainsäädännön katsottiin heikentävän yhdistysten asemaa palvelujen tuottajana. Vaikutuksia kansalaisten yhdenvertaisuuteen arvioitiin eri yhdistyksissä varsin samansuuntaisesti.



Järjestöjen palveluissa usein on muita vahvempi vertaistuen ja kokemusasiantuntijuuden elementti.



Yhdistykset kuvasivat valinnanvapauslainsäädännön mahdollisuuksia ja uhkia avoimissa vastauksissa tarkemmin yhdistyksen ja sen edustamien ihmisryhmien kannalta. Pääosin valinnanvapauden vaikutuksia pohdittiin jäsenistön kannalta.

Valinnanvapauslainsäädännön mahdollisuudet kietoutuvat ennen kaikkea sosiaali- ja terveystaloudelliset järjestävän alueen laajenemiseen kunnasta maakunnaksi. Yhdistykset korostivat erityisosaamisen kasvamista palvelujen keskittyessä, kuntarajojen ylittämisen mahdollisuutta palveluja haettaessa, palvelujen laadun paranemista kilpailun lisääntyessä ja hoitopäätösten nopeutumista. Ikääntyneiden ja sairaiden toivottiin pääsevän helpom-



Pienet erityisryhmät pystyvät hakemaan hoitoa sieltä missä on ko. osaamista, osaamisen keskittymisen myötä tapahtuva vahvistuminen.

min hoitoon ja asumaan toiselle paikkakunnalle omaistensa lähelle.

”Valinnanvapaus ”pakottaa” palvelujen tuottajat laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen palveluun.”

”Pienet erityisryhmät pystyvät hakemaan hoitoa sieltä missä on ko. osaamista, osaamisen keskittymisen myötä tapahtuva vahvistuminen.”

”Jäsenemme haluavat valita lääkärin joka todella on perehtynyt asiaan.”

”Hakeudutaan sinne, missä palvelu pelaa.”

”Mahdollisuus etsiä hoitoa toiselta paikkakunnalta.”

”Jos ihmisellä on mahdollisuus valita esim. hoitopaikkansa vanhana voi lisätä hyvinvointia jos vanhus pääsee

asumaan samalle paikkakunnalle kuin lapsensa.”

”Pitkät hyvät hoitosuhteet ovat tärkeitä diabeteksen hyvän hoidon ylläpitämisessä. Toivottavasti valinnanvapaus hoitopaikan/lääkärin suhteen aikaansaa ja ylläpitää näitä hyvä hoitosuhteita.”

Huolenaiheet kulminoituvat neljään seikkaan: palvelutarjonnan keskittyminen väestökeskittymiin, asiakasmaksujen nousu, palvelua tarvitsevien puutteelliset tiedot valintojen tekemiseen sekä varallisuuden korostuminen palvelujen saannissa.

Pienillä paikkakunnilla ei uskota syntyvän yritysmuotoisia palveluja vaihtoehdoksi. Kaupunkeihin keskittyvien palvelujen saatavuutta heikentävät pitkät etäisyydet ja varsinkin auttomuus. Tässä tuotiin esille etenkin iäkkäät, joiden osuus pienten paikkakuntien väestöstä on korkea. Toisaalta vastauksissa nousi huolta yksityisten palvelujen, jopa suurten kansainvälisten yritysten, lisääntymisestä julkisen palveluvaihtoehdon kustannuksella ja asiakkaalle koituvien maksujen noususta.

”Tuskin isompaa - pitkät matkat estävät valintoja maaseudulla.”

”Palvelujen saatavuus kunnan reuna-alueilla ja vähävaraisten mahdollisuus kulkea palvelukohteisiin, yksityissektorin palvelut kalliita.”

”Palvelut loittonevat, kulkuyhteyksiä ei ole. Asiakasmaksut nousevat, KE-LA-taksat pienenevät.”

”Ikäihmisten palvelut heikkenee, matkat pitenee ja tietotekniikka ei tuo apua. Useimmat eivät osaa käyttää ja ei ole laitteita.”

”Isot kansainväliset yritykset tulevat aggressiivisesti mukaan ja ”kääriävät” voitot ulkomaille. Maakunnissa on aina vaikea kulkea muualle kun omaan keskuspaikkaan. Jos sairaalat siirtyvät isoihin keskuksiin niin miten sinne kuljetaan. Taksi??”

Mahdollisuus valita on vastaajien mukaan varakkailta, koulutetuilla ja oikeuksistaan tietoisilla. Syrjään jäävät helposti syrjäytyneet ja ihmiset, joilla on kognitiivisia vaikeuksia selvittää palveluvaihtoehdot ja valita niistä. Näitä ovat muun muassa kehitysvammaiset, aivohalvauspotilaat ja muistisairaat. Avainasemassa nähtiin olevan näiden ihmisten henkilökohtaisen ohjauksen palveluissa.

”Valinnanvapauden säätelee lompsan paksaus.”

”Rahalla saa. Siis rikkaat saavat (kuten nytkin). Köyhät vanhukset - ei mahdollisuuksia -> yhdistyksemme jäsenistö suurin osa vähätulaisia.”

”Valinnanmahdollisuuksista ei saa riittävästi tietoa, ohjeita tai neuvoja. Esim. liian vähän palveluneuvoja.”

”Mikäli mielenterveyskuntoutujat saavat neuvoa ja ohjausta valintaan, he voivat saada laadukkaampia palveluita.”

Uudessa tilanteessa yhdistyksille syntyy tarvetta selvittää jäsenistönsä kannalta keskeiset palvelut ja ohjata palveluihin. Pääosin toiminnan kysynnän lisääntyminen nähtiin myönteisenä. Muutamat yhdistykset pohtivat, onko vapaaehtoisten voimin toimivilla yhdistyksillä mahdollisuus vastata lisääntyneeseen neuvonnan ja ohjauksen tarpeeseen. Yhdistysten tarjoamille palveluille nähtiin laajenemisen mahdollisuuksia.

”Toimia paikallisena terveystalustajana.”

”Yhdistys panostaa neuvontaan.”

”Asiakkaat arvostavat yleishyödyllisen yhdistyksen arvopohjaista työtä ja tekevät valintansa sen pohjalta.”

”Kilpailu pakottaa nopeaan reagointiin. Yhdistyksillä omia vahvuuksia, voi profiloitua. Mahdollisuus sopimusten tekoon rahoittajatahojen kanssa. Talousturvatumppaa.”

”Toteutuessaan on etumme - olemme tuttu, pitkään toiminut ja paikallinen.”

Paikoin huolestuttivat palveluntuottajien määrän kasvun seuraukset. Eri tahojen tuottamien palvelujen laadun valvonta askarrutti. Yhteistyötahoja tulee joillekin yhdistyksille lisää, jolloin erityisryhmien hoidon seuranta vaikeutuu.

”Jos palveluntuottajia on paljon, miten laatua valvotaan riittävästi. [...]”

”Yhteistyö vaikeutuu -> useita toimijoita, kokonaiskuva jäsenten hoidosta ja sen laadusta vaikeutuu.”

Jotkut vastaajat näkivät jäsenistönsä uhkana valinnanvapauden mahdollisen jähkytyksen: jonkin palveluyksikön valinta erityistarpeissa ei mahdollista muiden terveystalustajien käyttöä eri yksikössä.

”Jos haluaa diabeteshoitoa muualla, mene muukin terv.hoito mukana?”

Valtakunnallisten järjestöjen johdosta puolet katsoi vuoden 2016 alussa, ennen valinnanvapautta koskevan esiselvityksen julkistamista, ettei valinnanvapauslain säädännöllä ole vaikutusta järjestöjen asemaan palveluntuottajana. Järjestöjen palvelujen kohenemista ennakoivat valinnanvapauden myötä 14 prosenttia ja heikkenemistä vain kaksi prosenttia. Kolmannes ei osannut arvioida vaikutuksia järjestöjen palveluntuotantoon. Avomissa vastauksissa järjestöjohto pohtikin valinnanvapauslain säädännön vaikutuksia ennen kaikkea palveluja tarvitsevien ihmisten, ei juurikaan järjestön oman toiminnan kannalta.

Järjestöt edustavat monia haavoittuvassa asemassa olevia väestöryhmiä. Myös järjestöjohto kantoi eniten huolta valinnanvapauden toteutumisesta niillä ihmisillä, jotka eivät itse kykene tekemään valintoja. Tällöin korostuu ohjauksen ja tuetun päätöksenteon tarve. Asiakas saattaa tarvita myös pitkäjänteistä henkilökohtaista ohjausta.

”Kuinka osaavia vaikeassa ja haavoittuvassa asemassa olevat ihmiset ovat te-

kemään oikeita valintoja palveluissaan? Mitä on valinnanvapaus sosiaalipalveluissa, esimerkiksi lastensuojelussa?”

”Kun ihmisellä on itsellä vähäiset resurssit, ”valintatalossa” on vaikea toimia ja jos järjestelmään ei liity riittäviä yksilöllisiä tukipalveluja niin tulos voi olla aika huono.”

”Valinnanvapaus tulee tarkoittamaan syrjäytyneille ihmisille heitteille jättöä. Jotkut tarvitsevat paljon tukea ja jopa direktiivistä otetta elämänsä kuntoon saattamiseen: uskoisin tällaisen työskentelytavan vähenevän. Jatkossa jokainen tulee olemaan suuremmassa määrin oman onnensa seppä ja siinä pajassa heikoimmin pärjäävät ihmiset tulevat jäämään syrjään.”



Kun ihmisellä on itsellä vähäiset resurssit, ”valintatalossa” on vaikea toimia ja jos järjestelmään ei liity riittäviä yksilöllisiä tukipalveluja niin tulos voi olla aika huono.

”Osa kansalaisista tarvitsee aiempaa enemmän tukea valintojen tekemiseen, joka saattaa kuormittaa palveluntarjoajia.”

Mahdollisuutena nähtiin elämänhallinnan lisääntyminen, jos ihminen kykenee itse tai avustettuna valitsemaan tilanteeseensa sopivan palvelun. Parhaimmillaan hoitoon pääsy nopeutuu.

”Vahvistaa yksittäisen ihmisen subjektiiviteettia ja antaa mahdollisuuden arvioida itse omia tarpeitaan. Hyvät palveluntuottajat menestyvät entistä paremmin.”

”Jos palvelunohjausresurssit riittävät, tasavertaisuus on mahdollista toteuttaa.”

Valinnanvapauden katsottiin toteutuvan lähinnä isoissa kaupungeissa. Järjestöjohtajista osa totesi, etteivät palvelut nykyisinkään ole tasavertaisesti kaikkien ulottuvilla eri puolella maata. Sairauksien diagnosoinnin tason ja erityisesti palvelun laadun epäiltiin vaihtelevan palveluntuottajien kesken. Uhkana nähtiin paikoin julkisten palvelujen rapautuminen ja monikansallisten suuryritysten markkinoiden valtaaminen. Jotkut kysyivät, mitä valinnanvapaus tarkoittaa sosiaalipalveluissa, ja olisiko se laajennettavissa vammaispalveluihin.

”Sosiaalipalvelujen osalta koko valinnanvapaus on täysin käsittelemätön ja valmistelematon kokonaisuus.”

”Kasvava palvelujen yksityistäminen ja keskittyminen suurten ylikansallisten palveluntuottajien käsiin - heikentää todellisuudessa palvelujen yhdenvertaista saatavuutta; palvelujen laadunvalvonnan ongelmat.”

”Asiakkaan valinnanvapautta ja osallisuutta käyttämiensä sosiaali- ja terveyspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa tulee vahvistaa. [...] tulee varmistaa, että [...] erityispalveluina toteutettavat vammaispalvelut sisältyvät myös valinnanvapauden piiriin. Valinnanvapausmalleissa on huomioitava myös henkilökohtaisen budjetoinnin tarjoamat mahdollisuudet palvelunkäyttäjän päätösvalan vahvistamiseksi. Valinnanvapauden ja itsemääräämisen toteutumiseksi tulee kehittää tuettua päätöksentekoa.”

Järjestöillä on kosketusta pieniin erityisryhmiin. Heidän osaltaan ennakoitiin eri suuntaisia vaikutuksia. Palvelut voivat osalla jatkossakin olla keskitettyjä muutamaamaan valtakunnalliseen yksikköön. Toisille mahdollisuus ylittää kuntarajat avaa pääsyn parempiin erityispalveluihin. Paikoin pelättiin, ettei näille ihmisille ole jatkossa yksityisiä palveluja tarjolla.

”Pienien potilasryhmien hoidot tapahtuvat keskitetysti muutamissa sairaaloissa,

valinnanvapaus ei juuri tule näkymään näissä potilasryhmissä”

”Julkisen sektorin palvelujen vähäisyyden vuoksi edustamamme ryhmät ovat joutuneet käyttämään yksityisiä palveluja. On myös alueita, joilta ei löydy yksityisiäkään palveluja. Miten silloin palvelut tuotetaan ja riittääkö kapasiteetti. Miten taataan laatu ja palvelusta perittävät maksut?”

”Nykyisin asiakas ei voi valita esim. hoitopaikkaansa, vaan siinä painaa enemmän kunnan kilpailutus. Tämä voi edelleen olla uhka niin läheisille kuin huumeidenkäyttäjille.”

Myönteisesti valinnanvapautteen suhtautuvat järjestöjohtajat luottivat parhaiden palveluntuottajien, niin yritysten kuin järjestöjenkin, pärjäävän kilpailussa.

”Vaikuttavimmat palvelut menestyvät kilpailussa ja tämä voi tarkoittaa heikommassa asemassa olevien tilanteen kohenemista.”

”Valinnanvapaus ja kilpailu voi tuottaa parempaa laatua palveluille. Luotan tähän. Jos kansalaiset saavat valita, se voi mahdollistaa järjestöille hyvän tulevaisuuden. Väki ostaa arvolähtöisiä palveluita, edellyttäen toki, että laatu on kunnossa.”



5

Järjestötoiminnan tulevaisuus

5 Järjestötoiminnan tulevaisuus

Uudenlainen kansalaisosallistuminen, digitalisaatio ja eriarvoisuuden kasvu vaikuttavat järjestöjen toimintaan. Järjestöt pitävät useimpia muutoksia, esimerkiksi monikulttuurisuutta, yleisemmin mahdollisuutena kuin uhkana. Uhkina koetaan rahapeliyhtiöiden fuusio ja sote-uudistus, paikallistoiminnassa myös väestön ikääntyminen.

JÄRJESTÖJEN TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ on käynnissä paljon suuria muutoksia, jotka tulevat vaikuttamaan niiden toimintaan ja toimintaedellytyksiin monin tavoin.

Yksi keskeisimmistä ja suurimmista on sote-uudistus, jonka vaikutuksia käsitellään erikseen ja tarkemmin edellä luvussa neljä. Se muuttaa totuttuja rakenteita ja toimintatapoja ja vaikuttaa erityisesti palveluja tuottaviin järjestöihin. Muutos koskettaa myös muita järjestöjä sekä niiden hyvinvointia ja terveyttä edistävän toiminnan toimintaympäristöä ja yhteistyörakenteita kunnissa.

Toinen suuri järjestöjä koskettava muutos on tuleva rahapeliyhtiöiden yhdistyminen. Fuusio perustuu viime hallituskaudella tehtyyn selvitykseen rahapeliyhtiöiden yhdistämisestä (Sisäministeriö 2015). Suomen kolme rahapeliyhteisöä Veikkaus Oy, Raha-automaattiyhdistys ja Fintoto Oy yhdistetään vuoden 2017 alusta lukien. Fuusion mahdollistavaa lainsäädäntöä valmistellaan

vuoden 2016 aikana. Raha-automaattiyhdistys on sosiaali- ja terveystieteiden keskeisin julkisten avustusten lähde. Vuonna 2016 se jakaa avustusta yli 315 miljoonaa euroa kaikkiaan 842 hakijalle ja 1 711 kohteeseen (lähde: RAY). Niinpä rahapeliyhtiöiden fuusio on herättänyt paljon keskustelua ja myös huolta sosiaali- ja terveystieteiden keskeisten järjestöjen asemasta uudessa avustusjärjestelmässä.

Väestön ikääntyminen näkyy järjestöjenkin toiminnassa tulevaisuudessa. Suomessa oli vuoden 2015 lopussa yli 1,1 miljoonaa 65 vuotta täyttäneitä henkilöä, eli joka viides suomalainen on nyt vähintään 65-vuotias (Tilastokeskus 2016d). Yli 65-vuotiaiden osuuden väestöstä arvioidaan nousevan nykyisestä 19,9 prosentista 26 prosenttiin vuoteen 2030 ja 29 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä. (Tilastokeskus 2015.) Järjestöt ovat merkittäviä ikääntyneiden palvelujen tuottajia ja alan järjestöt vaikuttavat

myös lainsäädäntöön ja ikäihmisten palveluihin. Kasvava eläkeläisten joukko voi näkyä järjestöjen lisääntyneinä jäseninä, vapaaehtoisina ja toimintaan osallistuvina aktiiveina.

Digitalisaatio on muuttanut järjestöjen toimintaa ja toimintaympäristöä. Järjestöt tuottavat toisaalta itse tukea ja palveluita verkossa saavutettavaksi, toisaalta järjestöjen toiminnan kannalta keskeiset ihmisryhmät joutuvat esimerkiksi julkisia palveluja käyttäessään tekemisiin sähköisten palvelumuotojen kanssa. Verkkoauttamisen palveluita tuottaa SOSTEn tekemän kyselyn mukaan ainakin 60 valtakunnallista sosiaali- ja terveysjärjestöä (Kittilä 2016). Järjestöjen verkkoauttamisen palveluvalikoimaan kuuluvat esimerkiksi erilaiset teemasivustot, sosiaalisen median vertaistukiryhmät, verkkovälitteinen henkilökohtainen neuvonta, keskustelupalstat, jalkautuva työ internetissä ja oma-apuohjelmat (emt). Myös tulevan sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen tavoitteena ovat paremmin saatavilla olevat ja yhdenvertaiset palvelut ja yhtenä tärkeänä välineenä siinä on digitalisaatio (Kela 2016).

Yksi sosiaali- ja terveysjärjestöjen keskeisistä tehtävistä on pyrkiä edistämään kansalaisten tasa-arvoisia oikeuksia hyvinvointiin ja palveluihin. Suomalaiset ovat huolissaan sekä ihmisten että asuinalueiden eriarvoistumisesta maassamme. Tuoreen selvityksen mukaan vain joka neljäs suomalainen on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että kaikki Suomen kansalaiset ovat tasa-arvoisia (Kekki & Mankkinen 2016). Yli puolet pitää ihmisten eriarvoistumista merkittävänä turvattomuustekijänä. Valtaosa kokee myös asuinalueiden eriarvoistumisen kasvavana ongelmana. Euroopan tilastolaitoksen Eurostatin julkaiseman selvityksen mukaan suomalaisten terveyserot ovat suurempia kuin EU:ssa keskimäärin. Suomessa korkeimmin koulutetuista 85 prosenttia kokee olevansa terveitä, mutta matalimmin koulutetuista vain 54 prosenttia (Eurostat 2016).

Maahanmuutto ja monikulttuurisuus kasvavat Suomessa nopeasti. Meneillään olevan pakolaiskriisin lisäksi maahan muutetaan myös perheen, opiskelun ja työn vuoksi. Vuonna 2015 Suomeen saapui turvapaikanhakijoita enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Kun vielä vuonna 2014 turvapaikanhakijoita oli 3 651 henkilöä, vuonna 2015 heitä oli 32 476. (Maahanmuuttovirasto 2016). Uusia vastaanottokeskuksia perustettiin ja vuoden lopussa oli yhteensä 142 aikuisten ja 68 alaikäisten yksikköä. Vastaanottopalveluiden piirissä oli vuoden lopussa yhteensä 29 800 henkilöä. (Emt.) Järjestöt ja nii-



Uusia toimintamuotoja on tullut, monikulttuurisuustyö ja kansainvälinen työ ovat vahvistuneet.

den vapaaehtoiset ovat reagoineet nopeasti muuttuneeseen tilanteeseen auttamalla turvapaikanhakijoita vastaanottokeskuksissa ja myöhemmin kotoutumisessa.

Järjestöt ovat reagoineet yhteiskunnallisiin tilanteisiin perinteisesti myös toimimalla vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten työllistäjinä tarjoten mahdollisuuden ensimmäisen askeleen ottamiseen kohti työelämää. Vuonna 2010 järjestöt työllistivät erilaisin tukitoimin noin 10 000 ihmistä (Järjestöbarometri 2011). Järjestöjen tarjoamille työllistymismahdollisuuksille on tarvetta, sillä Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan pitkäaikaistyöttömyys on kasvussa. Toukokuun 2016 lopussa yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä oli 125 000 työnhakijaa, mikä on 19 500 enemmän kuin vuotta aikaisemmin (TEM 2016). Myös osatyökykyisiä on paljon, sillä noin puolella työikäisistä suomalaisista on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma. Heistä 600 000 arvioi, että se vaikuttaa

heidän työhönsä tai työmahdollisuuksiinsa. (STM 2016.)

Järjestöjen työllistämistoiminnan edellytykset ovat heikentyneet merkittävästi, koska viime vuosina on tapahtunut muutoksia erityisesti työllistämisen tukimuodoissa. Esimerkiksi palkkatukea on leikattu ja sen kohdentamista muutettu. (Ahokas 2016.) Vuosina 2007–2016 palkkatuella järjestöihin työllistyneiden määrä on vähentynyt noin 14 000 ihmisestä alle 6 000:een. Koska palkkatukimäärärahoja on edelleen leikattu viime vuodesta, järjestöjen työllistäminen todennäköisesti vähenee edelleen. (Emt.)

Suomessa rekisteröidään runsaasti uusia yhdistyksiä, mikä kertoo yhdistystoiminnalla olevan edelleen kysyntää. Uudet kansalaistoiminnan organisoitavat ja ihmisten osallistumistavat ovat kuitenkin lisääntyneet ja monipuolistuneet. Digi- ja some-osallistuminen ovat tästä esimerkkejä. Erilaisiin vapaaehtoistoiminnan muotoihin kiinnittyminen noudattaa työelämän trendejä, joissa pysyvä työsuhde ei ole enää nykyisin yleisin työnteon malli. Ihmiset hakeutuvat sinne, missä kulloinkin tarjoutuu tilaisuus mielekkääseen toimintaan. Tulevaisuudessa voi olla entistä merkityksettömämpää, tapahtuuko toiminta rekisteröidysissä yhdistyksessä vai vapaamuotoisessa kansalaistoiminnassa. (Muukkonen & Salmenjoki 2014.)

Tässä luvussa tarkastellaan valtakunnallisten järjestöjen ja paikallisyhdistysten näkemyksiä sosiaali- ja terveysalan järjestötoiminnan tulevaisuudesta. Luvun aluksi käsitellään vastaajien arviota erilaisten yhteiskunnallisten trendien ja muutosten vaikutuksesta järjestöjen toimintaan. Seuraavaksi tarkastellaan valtakunnallisten järjestöjen ja paikallisyhdistysten ennakoitavia toimintansa muutoksista. Luvun loppuun tutkaillaan vastaajien näkemyksiä niiden toiminnan reagointikyvystä yhteiskunnan tilanteeseen ja muutoksiin sekä niiden autonomiasta toimia itse määrittelemiensä sääntöjen mukaan.

5.1 Muutosten ja trendien vaikutukset järjestötoimintaan

VALTAKUNNALLISILTA järjestöiltä pyydettiin arviota siitä, minkä verran jotkin muutokset ja trendit vaikuttavat niiden toimintaan tulevaisuudessa. Arvioitavina olivat sote-uudistuksen, rahapeliyhteisöjen fuusioitumisen, uudenlaisen kansalaisosallistumisen yleistymisen, väestön ikääntymisen, digitalisaation, kaupungistumisen, eriarvoisuuden kasvun, ilmastonmuutoksen ja sen seurausten, kansainvälisen muuttoliikkeen lisääntymisen sekä yhteiskunnan monikulttuuristumisen vaikutukset toimintaan.

Yleisimmin valtakunnalliset järjestöt pitävät suurimerkityksisinä uudenlaisen kansalaisosallistumisen yleistymistä, digitalisaatiota sekä eriarvoisuuden kasvua. Niiden uskoo vaikuttavan paljon tai erittäin paljon 60–62 prosenttia vastaajista (kuvio 23). Yli puolet valtakunnallisista järjestöistä arvioi sote-uudistuksen (55 %) ja rahapeliyhteisöjen fuusioitumisen (53 %) ja lähes puolet väestön ikääntymisen (47 %) vaikuttavan paljon tai erittäin paljon toimintaansa. Yhteiskunnan monikulttuuristumisen vaikutusta pitää suurena 44 prosenttia ja kansainvälisen muuttoliikkeen lisääntymisen vaikutusta 41 prosenttia järjestöistä. Kaupungistumisen ennakoitiin vaikuttavan toimintaan paljon tai erittäin paljon noin joka neljäs (23 %) ja ilmastonmuutoksen noin joka kahdeksas (13 %) järjestö.

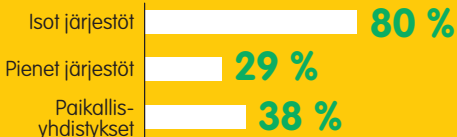
Näkemyksissä muutosten ja trendien vaikutuksen voimakkuudesta ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja eri toimialojen tai taloudeltaan erikokoisten järjestöjen välillä. Poikkeuksena on väestön ikääntyminen, jonka vaikutusta vanhusjärjestöt korostavat selvästi muita yleisemmin: 88 prosenttia niistä arvioi ikääntymisen vaikuttavan toimintaansa erittäin paljon tai paljon.

Järjestöiltä tiedusteltiin edellä kuvattujen yleisempien vaikutusarvioiden lisäksi tarkemmin niiden merkitystä: mitä

Miten sote-järjestöissä suhtaudutaan tulevaan?


Toiminta muuttuu paljon

59 %
arvioi, että 10 vuoden
kuluttua toiminta eroaa
paljon nykyisestä



“Oman järjestön kyky reagoida muutokseen on hyvä.” **77 %**

Muutoksia, jotka järjestöissä nähdään mahdollisuuksina


39 %
Digitalisaatio


23 %
Monikulttuuristuminen


20 %
Sote-uudistus


22 %
Kansalaisten osallistumisen
uudet muodot

Haasteita, joihin järjestöjen tulee vastata toiminnallaan


32 %
Eriarvoisuuden kasvu


24 %
Monikulttuuristuminen


22 %
Kansalaisten osallistumisen
uudet muodot


20 %
Digitalisaatio

Muutoksia, jotka järjestöissä nähdään uhkana

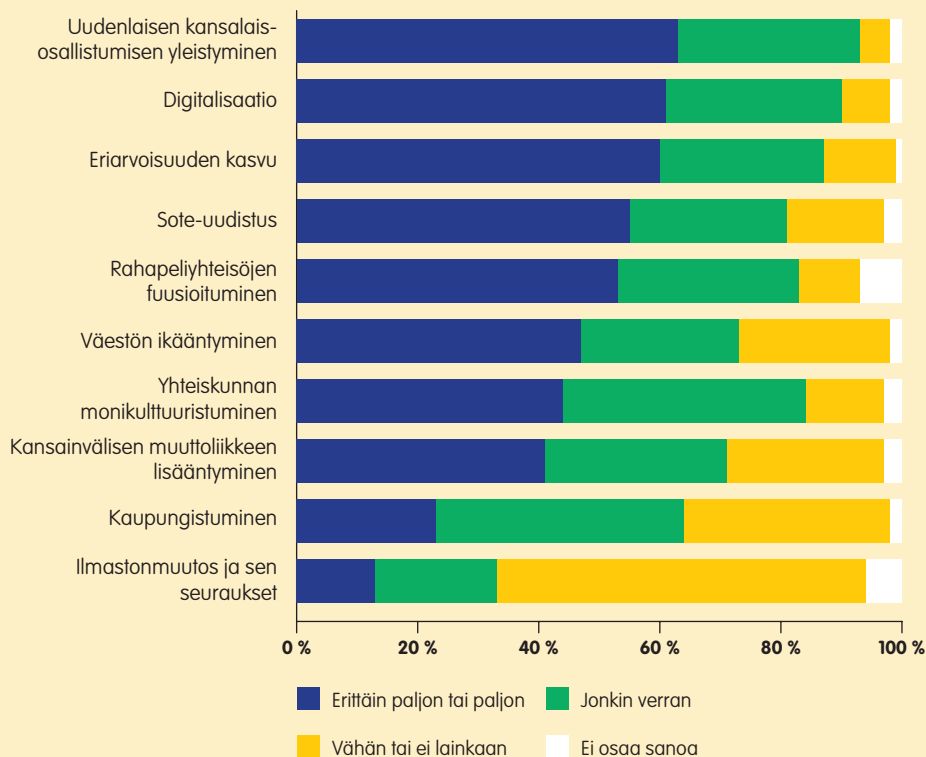

47 %
Rahapelifuusio


39 %
Sote-uudistus


26 %
Eriarvoisuuden kasvu


10 %
Väestön ikääntyminen


– paikallis-
yhdistyksissä
41 %



KUVIO 23. Muutosten ja trendien vaikutus valtakunnallisten järjestöjen (n=97) toimintaan.

mainituista muutoksista ja trendeistä ne pitävät toimintansa kannalta mahdollisuutena, mitä uhkana ja mitä sellaisina haasteina, joihin niiden tulisi erityisesti omalla toiminnallaan vastata.

Yleiskuva järjestöjen arvioista on se, että valtaosa trendeistä ja muutoksista nähdään yleisemmin mahdollisuutena tai toiminnallisena haasteena kuin suoranaishana uhkana (taulukko 46). Poikkeuksia ovat rahapeliyhteisöjen fuusioituminen, jota lähes puolet (47 %) vastaajista pitää uhkana sekä sote-uudistus, jonka runsas kolmasosa (39 %) arvioi uhkaksi. Myös eriarvoisuuden kasvun uhkana näkeviä on melko paljon (26 %), mutta suurempi osa (32 %) suhtautuu siihen haasteena johon järjestön tulee erityisesti toiminnallaan vastata.

Esimerkiksi digitalisaatiota pitää mah-

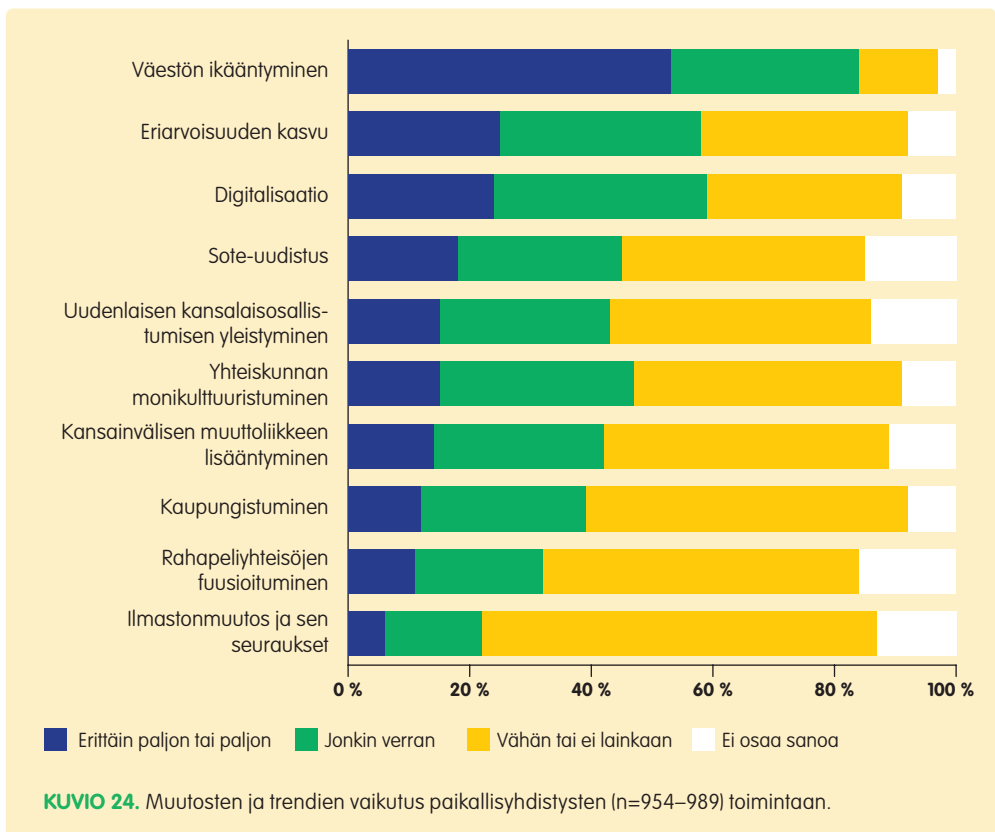
dollisuutena yli kolmasosa (39 %) vastaajista ja uhkana vain viisi prosenttia. Monikulttuuristumista mahdollisuutena tai toiminnan haasteena pitäviä on noin neljäsosa järjestöistä ja yksikään ei arvioi sen muodostavaan uhkaa toiminnalle. Myös uudenlaisen kansalaisosallistumisen yleistymiseen suhtaudutaan järjestöissä myönteisesti: runsas viidesosa (22 %) pitää sitä mahdollisuutena tai haasteena johon vastata ja vain viisi prosenttia uhkana.

Myös paikallisyhdistyksiä pyydettiin arvioimaan samojen muutosten ja trendien vaikutusta yhdistyksen toimintaan tulevaisuudessa. Yleiskuva on se, että paikallistoiminnassa erilaisten muutosten ja trendien vaikutus ennakoitua selvästi pienemmäksi kuin valtakunnallisessa toiminnassa. Poikkeuksena on väestön ikääntyminen, jonka yli puolet (53 %)

TAULUKKO 46.

Muutosten ja trendien merkitys valtakunnallisten järjestöjen toiminnalle.

	Mahdollisuus	Uhka	Haaste, johon järjestön tulisi erityisesti omalla toiminnallaan vastata
Sote-uudistus	20 %	39 %	14 %
Rahapeliyhteisöjen fuusioituminen	8 %	47 %	3 %
Uudenlaisen kansalaisosallistumisen yleistymisen	22 %	5 %	22 %
Väestön ikääntyminen	13 %	10 %	14 %
Digitalisaatio	39 %	5 %	20 %
Kaupungistuminen	0 %	2 %	3 %
Eriarvoisuuden kasvu	7 %	26 %	32 %
Ilmastonmuutos ja sen seuraukset	0 %	3 %	0 %
Kansainvälisen muuttoliikkeen lisääntyminen	8 %	0 %	18 %
Yhteiskunnan monikulttuuristuminen	23 %	0 %	24 %



TAULUKKO 47.

Muutosten ja trendien merkitys paikallisyhdistysten toiminnalle.

	Mahdollisuus	Uhka	Haaste, johon yhdistyksen tulisi erityisesti omalla toiminnallaan vastata
Sote-uudistus	14 %	13 %	9 %
Rahapeliyhdistyksen fuusioituminen	2 %	10 %	0 %
Uudenlaisen kansalaisosallistumisen yleistymisen	15 %	5 %	7 %
Väestön ikääntyminen	16 %	41 %	22 %
Digitalisaatio	15 %	5 %	9 %
Kaupungistuminen	1 %	6 %	1 %
Eriarvoisuuden kasvu	2 %	14 %	13 %
Ilmastonmuutos ja sen seuraukset	1 %	1 %	1 %
Kansainvälisen muutto- liikkeen lisääntyminen	9 %	3 %	12 %
Yhteiskunnan monikulttuuristuminen	19 %	2 %	14 %

vastaajista arvioi vaikuttavan paljon tai erittäin paljon yhdistyksensä toimintaan (kuvio 24). Joka neljäs pitää eriarvoisuuden kasvun (25 %) ja digitalisaation (24 %) vaikutusta voimakkaana. Sote-uudistus vaikuttaa paljon tai erittäin paljon toimintaan 18 prosentilla ja uudenlaisen kansalaisosallistumisen yleistymisen sekä yhteiskunnan monikulttuuristuminen 15 prosentilla yhdistyksistä.

Taloudeltaan suuret ja henkilöstöä palkanneet yhdistykset pitävät muita yleisemmin sote-uudistuksen, rahapeli-fuusion ja uudenlaisen kansalaisosallistumisen vaikutusta suurena. Jäsenmäärältään suuret yhdistykset arvioivat muita useammin sote-uudistuksen, uudenlaisen kansalaisosallistumisen ja digitalisaation vaikuttavan paljon toimintaansa.

Paikallisyhdistyksiltäkin tiedusteltiin yleisempien vaikutusarvioiden lisäksi tarkemmin sitä, mitä em. muutoksista ja trendeistä ne pitävät toimintansa kannalta uhkana, mahdollisuutena tai haas-

teena, johon yhdistysten tulisi omalla toiminnallaan vastata.

Yleiskuva myös yhdistysten arvioista on se, että valtaosaan trendeistä ja muutoksista suhtaudutaan yleisemmin mahdollisuutena tai toiminnallisena haasteena kuin uhkana (taulukko 47). Poikkeuksena tähän on valtakunnallisten järjestöjen tapaan rahapeliyhdistyksen fuusioituminen, jota joka kymmenes (10 %) vastaaja pitää uhkana.

Kaikkein selvimmin erityisenä uhkana yhdistykset pitävät kuitenkin väestön ikääntymistä (41 % vastaajista). Toisaalta ikääntyminen arvioidaan varsin yleisesti (22 %) toiminnalliseksi haasteeksi, ja joissakin yhdistyksissä myös mahdollisuudeksi (16 %).

Väestön ikääntymisen tuoma uhka realisoituu monella yhdistyksellä omassa jäsenistössä ja vapaaehtoisjoukossa tai toiminta-alueen asukkaissa. Kun niiden keski-ikä on käymässä korkeaksi, herää huoli toimijoiden riittävydestä ja jaksamisesta. Toisaalta ikääntyvä väestö ja erityisesti uu-

det hyväkuntoiset eläkeläiset muodostavat osalle yhdistyksistä kasvavan jäsenten ja vapaaehtoisten potentiaalin. Yhdistysten toiminnalle ja edunvalvonnalle ikääntyvän väestön kasvaviin tuen ja palvelujen tarpeisiin vastaaminen asettaa lisää haasteita.

”Väki vanhenee ja nuoret muuttaa pois, ei saa vapaaehtoisia.”

”Jäsenistö vanhenee, ei jaksa osallistua.”

”Jäsenistö kostuu ikäihmisistä. Luonnollisen poistumisen kautta jäsenmäärä vähenee.”

”Väestön ikääntyminen (vapaaehtoisten määrä ↓, avun tarvitsijoiden määrä ↑).”

”Uusia aktiivitoimijoita saattaa löytyä nuoremmasta eläkeläisten joukosta.”

”Vanhusväestön lisääntyminen tuo lisää jäseniä.”

”Väestön ikääntyminen lisää muisti-yhdistysten toiminnan merkitystä.”

”Ikääntyminen, ikäihmisten yksinäisyys, omaishoitajuus.”

”Ikääntyvän väestön syrjäytymisen estäminen.”

”Ikäihmisten eläkkeiden ja etuisuuksien puolustaminen.”

”Ikäihmisten innostaminen yhteiseen toimintaan [...]”

Eriarvoisuuden kasvu arvioidaan lähes yhtä usein uhkaksi (14 %) kuin haasteeksi johon yhdistyksen tulee vastata toiminnallaan (13 %). Valtakunnallisten järjestöjen tapaan myös yhdistykset pitävät digitalisaatiota, monikulttuuristumista ja uudenlaisen kansalaisosallistumisen yleistymistä selvästi yleisemmin mahdollisuutena kuin uhkana.

5.2 Arviot järjestötoiminnan muutoksista

VALTAKUNNALLISET järjestöt ennakoivat omassa toiminnassaan tapahtuvan varsin voimakkaita muutoksia tulevien kymmenen

vuoden kuluessa. Selvä enemmistö (59 %) järjestöistä arvioi, että niiden toiminta kymmenen vuoden kuluttua eroaa paljon nykyisestä. Rungas neljäsosa (28 %) uskoo eroa olevan jonkin verran ja noin joka kahdeksas (13 %) vain vähän. Arvioiden välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja toimialoittain. Järjestön koon mukaan näkemykset sen sijaan vaihtelevat huomattavasti. Taloudeltaan suurimmista, yli viiden miljoonan euron vuosibudjetin järjestöistä, peräti neljä viidesosaa (80 %) arvioi toimintansa muuttuvan paljon kymmenessä vuodessa. Pienimmissä, alle 500 000 euron vuosibudjetin järjestöistä vain runsas neljäsosa (29 %) ennakoii tulevan toiminnan eroavan paljon nykyisestä. Järjestöissä arvioidaan toiminnan muu-



Perinteisen järjestötoiminnan lisäksi tai sijaan on tullut paljon erilaisia uusia tukemisen muotoja, esim. tukijäsenyys, lyhytkestoinen vapaaehtoistyö.

toksen koskevan yleisimmin digitaalisen ja verkossa tapahtuvan osallistumisen ja toiminnan yleistymistä. Myös kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan sekä yhdistyksiin kiinnittymisen uusien tapojen uskotaan lisääntyvän. Toiminnan laajenemista ja monipuolistumista pidetään monissa järjestöissä todennäköisenä samoin kuin yhteistyön lisääntymistä.

”Enemmän toimintaa verkossa, luentoja, ryhmiä jne. [...]”

”[...]digitaalisuus tulee vahvasti palveluprosesseihin (koulutus, kuntoutus).”

”Käyttöön otettu uusia toimintamenetelmiä erityisesti sähköisiä palveluita.[...]”

”Kansalaistoiminnan muutos näkyy varmasti. Enää ei järjestäydytä yhdistyksiin vaan vapaampiin toimintamuotoihin.”



Järjestöjen pitää pysytellä
juurillaan: olla olemassa
niitä ihmisiä varten,
joita ne auttavat.



Monikulttuurisuus ei ole järjestöille uhka

”ARSKA” ON IHMINEN, jota varten Sininauhaliitto on olemassa. Hänestä puhutaan säästötalkoissa palveluiden hevijuuserina. Me päihdetyötä tekevät tunnemme hänet ihmisenä, yksilönä kaikkine piirteineen.

Arska ei mieti, kenen tuottamaa hänen saamansa apu on – olipa kyse palvelu- tai kansalaistoiminnasta. Toiset auttajat ovat palkattuja, toiset vapaaehtoisia. Arskalle he ovat vain erilaisia ihmisiä, joilta saadun avun on toimittava yhteen hänen arjessaan. Ei pidä tarkastella eri toimijoiden palveluita vaan erilaisista toimijoista syntyvää kokonaisuutta ja myös kansalaistoiminnan merkitystä Arskan hyvinvoinnille.

Koska Arskan elämä ei jakaudu sektoreihin, järjestöjen pitää avata itsensä eri suuntiin, myös eri alan järjestöjen suuntaan ja tehdä yhteistyötä. Järjestöt eivät saisi olla tiukasti sektoroituneita. Vastakkainasettelu järjestöjen ja yritysten välillä ei ole tätä päivää. Se ei tuota Arskoille mitään hyvää. Sote-ratkaisu tulee rakentaa ihmisen näkökulmasta Arskat edellä, ei järjestelmät ja organisaatioiden tai ammattikuntien edut edellä.

Järjestöjen täytyy osoittaa toimintansa vaikutuksia ja pukea vaikuttavuus oikeaan muotoon: jos haluaa päästä kuntien palvelumarkkinoille, myös taloudellinen vaikut-

tavuus ja laatu pitää osoittaa. Vapaaehtois- ja kansalaistoiminnassa logiikka on toinen.

Arskojen asialla olevat järjestöt pärjäävät aina. Niitä tarvitaan myös tulevaisuudessa. Järjestöjen pitää pysytellä juurillaan: olla olemassa niitä ihmisiä varten, joita ne auttavat. Koko ajan pitää katsella kriittisesti omaa toimintaansa: sellaiset rönsyt pois, jotka eivät auta Arskaa.

Kansainvälinen muuttoliike on lisääntynyt ja tuonut uusia ihmisiä Suomeen. Monet järjestöt ovat lähteneet ripeästi



Järjestöjen toiminta on avointa kaikille.

auttamaan tulijoita. Ne pystyvät liikkumaan ketterästi uudessa tilanteessa, monikulttuuristuvassa yhteiskunnassa. Myös maahanmuuttajilla on elämänhallinnan ongelmia, kun taustalla on esimerkiksi sotatraumoja ja uutta elämää joutuu rakentamaan uudessa kulttuurissa uudella kielellä, löytää asunto ja työllistyä. Monilla järjestöillä on valmiita konsepteja elämänhallinnan tukemiseen. Järjestöjen toiminta on avointa kaikille, yhtä lailla maahanmuuttajille. Monikulttuurisuus ei ole järjestöille uhka.

< Palvelujärjestelmän muutos voi viedä huomion pois ihmisen avunsaannin parantamisesta, kun poliitikot ja työntekijät keskittyvät puolustamaan asemaansa. Olen kuitenkin havainnut, että eri puolilla maata syntyvillä sote-alueilla halutaan oikeasti tehdä kunnollista työtä, Jyrki Pinomaa sanoo.

AARNE KIVINIEMI

johtaja, Sininauhaliitto ja Sininauhasäätiö,
hallituksen puheenjohtaja Sininauha Oy
www.sininauha.fi

TAULUKKO 48.

Paikallisyhdistysten arvio siitä, miten paljon niiden toiminta kymmenen vuoden päästä eroaa tämänhetkisestä.

Toimiala*	Paljon %	Kohtalaisesti %	Vähän %	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	38	28	34	89
potilasyhdistykset	41	26	33	165
mielenterveysyhdistykset	59	20	20	49
työttömien yhdistykset	75	17	8	12
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	26	42	32	69
sijaishuoltoyhdistykset	11	56	33	9
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	48	31	21	77
eläkeläisyhdistykset	31	32	37	303
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	39	35	26	66
aistivammayhdistykset	47	32	21	38
kehitysvammayhdistykset	54	25	21	24
Päihdeyhdistykset				
	37	28	35	43
Kaikki yhdistykset	38	30	31	956

* Toimialoiltaista tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle yhdeksän. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

”Perinteisen järjestötoiminnan lisäksi tai sijaan on tullut paljon erilaisia uusia tukemisen muotoja, esim. tukijäsenyys, lyhytkestoinen vapaaehtoistyö.”

”Uusia toimintamuotoja on tullut, monikulttuurisuustyö ja kansainvälinen työ ovat vahvistuneet [...]”

”Jäsenmäärä ja toivottavasti myös henkilöstön määrä on kasvanut, mikä mahdollistaa entistä laajemman ja monipuolisemman toiminnan.”

”Teemme tiiviimpää yhteistyötä muiden meitä lähellä olevien järjestöjen ja organisaatioiden kanssa.”

Paikallisyhdistyksissä arviot toiminnan muutoksien voimakkuudesta ovat selväs-

ti maltillisempia kuin valtakunnallisissa järjestöissä. Rungas kolmasosa (38 %) vastaajista ennakoii eron tulevan ja nykyisen toiminnan välillä olevan suuri. Vajaa kolmasosa (30 %) uskoo yhdistyksensä nykytoiminnan eroavan kymmenen vuoden päästä toteutettavasta jonkin verran ja hieman useampi (31 %) vain vähän.

Kolme neljästä (75 %) työttömien yhdistyksestä ja yli puolet mielenterveysyhdistyksistä (59 %) ja kehitysvammayhdistyksistä (54 %) arvioi muutoksen voimakkaaksi (taulukko 48). Taloudeltaan suuret, henkilökuntaa palkanneet ja useamman kuin yhden kunnan alueella toimivat yhdistykset ennakoivat mui-

TAULUKKO 49.

Paikallisyhdistysten arviot toiminnan muutoksista tulevien viiden vuoden kuluessa.

	Yhdistyminen toisen yhdistyksen kanssa	Toiminnan jääminen tauolle	Toiminnan lakkaaminen ja purkautuminen
	%	%	%
Ei	60	75	78
Mahdollisesti	28	16	12
Todennäköisesti	6	2	2
Ei osaa sanoa	6	7	8
n	966	949	948

ta yleisemmin toimintansa muuttuvan paljon kymmenen vuoden kuluessa (liite 21). Myös uusissa yhdistyksissä uskotaan vanhoja yleisemmin tulevan toiminnan eroavan paljon nykyisestä.

Monissa paikallisyhdistyksissä arvioidaan valtakunnallisten järjestöjen tavoin toiminnan muutoksen liittyvän digitaalisen ja verkossa tapahtuvan osallistumisen ja toiminnan yleistymiseen. Myös toiminnan laajenemiseen ja monipuolistumiseen uskovia yhdistyksiä on paljon, mutta osa ennakoii myös supistumisia, lakkaamisia tai fuusioita tapahtuvan. Palveluja tuottavilla yhdistyksillä niiden muutokset nähdään mahdollisina tulevaisuudessa.

”Digitalisaation hyödyntäminen entistä enemmän, etsivän vanhustyön tehostaminen, yksinäisyyden torjuminen, oma-toimisuuden lisääminen.”

”Verkon kautta (internet, some) tukeminen, laajempi toiminta-alue.”

”Verkossa kommunikointi lisääntyy ja sen kautta ideoitavien ja käynnistyvien toimintojen lisääntyminen ad hoc.”

”Toimintaa enemmän ja laaja-alaisemmin mm. monikulttuurisuus ja työkäiset.”

”Enemmän toimintoja: kerhoja + vertaistukea, lastenhoitopalvelut, perhekeskustoiminta.”

”Onko yhdistyksillä asumispalvelutoimintaa, ateriapalveluja tai hoivapalve-

luja enää ollenkaan. Ja jos on, kuka niitä ostaa (asiakas, kunta, kuntayhtymä, so-te-alue vai mikä)?”

”Yhdistyksen toiminta hiljenee jäsenmäärän vähentyessä ja se voi aiheuttaa yhdistyksen liittymisen isompaan.”

”Ikääntyvä jäsenistö, riski toiminnan loppumiseen.”

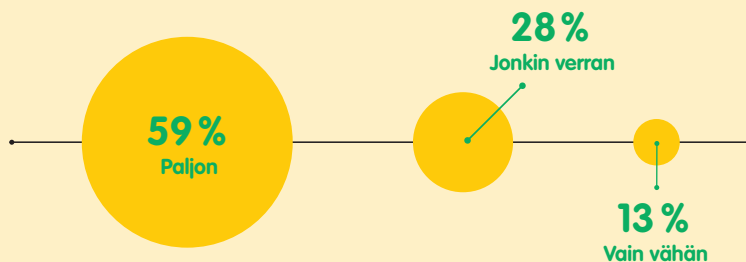
Paikallisyhdistysten ennakoimista toiminnan muutoksista tiedusteltiin vielä lähemmin sitä, arvioivatko ne tulevien viiden vuoden kuluessa yhdistyvänsä toisen yhdistyksen kanssa, jättäytyvänsä tauolle toiminnassaan, tai onko näköpiirissä toiminnan lakkaaminen kokonaan ja yhdistyksen purkautuminen.

Yhdistymistä toisen yhdistyksen kanssa pitää mahdollisena runsas neljäsosa (28 %) ja todennäköisenä kuusi prosenttia vastaajista (taulukko 49). Toiminnan jäämisen tauolle arvioi mahdolliseksi 16 prosenttia ja todennäköiseksi kaksi prosenttia yhdistyksistä. Toiminnan lakkaamisen ja yhdistyksen purkautumisen ennakoii mahdolliseksi 12 prosenttia ja todennäköiseksi kaksi prosenttia vastaajista. Selvä enemmistö yhdistyksistä ei usko mihinkään näistä kolmesta kehityssuunnasta.

Fuusioita todennäköisenä pitäviä yhdistyksiä on muita yleisemmin invalidiyhdistyksissä (14 %), kehitysvammayhdistyksissä (14 %) ja potilasyhdistyksissä (11 %). Toiminnan jäämisen tauolle ar-

Järjestöissä ennakoitaan muutosta

MITEN TOIMINTANNE EROAA NYKYISESTÄ 10 VUODEN KULUTTUA?



vioivat todennäköisimmäksi työttömien yhdistykset (8 %) ja purkautumisen kehitysvammayhdistykset (13 %).

Syitä mahdollisiin tai todennäköisiin fuusioihin, tauolle jäämisiin tai purkautumisiin ovat jäsenten, aktiivien, vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden väheneminen, ikääntyminen ja väsyminen. Fuusioihin vaikuttavat myös kuntaliitokset ja joidenkin vastaajien mukaan myös sote-uudistus.

”Aktiivisten toimijoiden vähyyys ja uusia jäseniä ei saa mukaan toimintaan.”

”Hallitukseen ei saada nimettyä riittävästi jäseniä tai ei löydy puheenjohtajaa/sihteerä.”

”Vapaaehtoisten toimijoiden vähentyminen ja ikääntyminen.”

”Kuntaliitokset aiheuttavat paineita osastojen yhdistymiselle.”

”Sote-uudistus voi pakottaa suuruuden ekonomiaan.”

5.3 Järjestöjen reagoitakyky ja autonomia

Järjestöjen reagoitakyky

Valtakunnallisia järjestöjä ja paikallisyhdistyksiä pyydettiin arvioimaan sitä, mikä on niiden kyky reagoida toiminnallaan

nopeasti yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja sen muutokseen. Valtakunnallisten järjestöjen näkemykset ovat varsin myönteisiä, sillä yli kolme neljäsosaa (77 %) pitää omaa reagoitokykyään hyvänä. Joka viidennen (20 %) mielestä se on kohtalainen ja vain kolme prosenttia vastaajista arvioi sen olevan huono. Näkemyksissä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja eri toimialojen välillä eikä taloudeltaan erikokoisten järjestöjen välillä.

Paikallisyhdistysten näkemykset reagoitakyvystään ovat selvästi varovaisempia kuin valtakunnallisten järjestöjen. Vain runsas kolmasosa (38 %) yhdistyksistä pitää sitä hyvänä ja yhtä moni arvioi sen huonoksi. Kohtalaisena kykyään nopeaan reagointiin pitää noin joka neljäs (24 %) yhdistys.

Mahdollisuudet toiminnalliseen reagointiin arvioidaan hyväksi muita yleisemmin työttömien yhdistyksissä (61 %) ja huonoksi aistivammayhdistyksissä (53 %) (taulukko 50). Taloudeltaan suurissa ja henkilökuntaa palkanneissa yhdistyksissä reagoitokykyä pidetään parempana kuin pienissä pelkin vapaaehtoisvoimin toimivissa yhdistyksissä (liite 22).

Järjestöiltä tiedusteltiin, missä asioissa ne ovat kahden viime vuoden aikana onnistuneet reagoimaan nopeasti yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja sen muutokseen. Esimerkkejä nopeasta reagoinnista ovat

TAULUKKO 50.

Paikallisyhdistysten arvio reagoitakyvystään.

Toimiala*	Hyvä	Kohtalainen	Huono	n
	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	52	18	29	89
potilasyhdistykset	27	29	44	163
mielenterveysyhdistykset	48	24	28	50
työttömien yhdistykset	61	8	31	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	46	30	24	70
sijaishuoltoyhdistykset	50	40	10	10
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	54	21	25	76
eläkeläisyhdistykset	34	23	43	298
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	29	21	50	66
aistivammayhdistykset	21	26	53	38
kehitysvammayhdistykset	23	32	45	22
Päihdeyhdistykset				
	44	20	36	39
Kaikki yhdistykset	38	24	38	946

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

erilaiset tuki-, neuvonta- ja palvelumuodot, joilla on kyetty vastaamaan uusiin tarpeisiin. Järjestöt ovat tulleet mukaan mm. maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseen ja turvapaikanhakijoiden auttamiseen. Myös vaikuttamistoiminnassa, erityisesti lainsäädäntöön vaikuttamisessa, järjestöt arvioivat pystyneensä nopeaan toimintaan.

”Olimme yksi ensimmäisistä somessa järjestämässä vertaistoimintaa.”

”Neuvontaa lisäämällä olemme pystyneet reagoimaan tiedontarpeeseen [...] Perusterveydenhuollon palvelujen rapautuminen näkyy työssämme lisääntyneenä neuvonnan tarpeena.”

”Maahanmuuttajuus. Uudistuva palvelutuotanto kuntoutuja-asiakkaiden palveluissa.”

”Turvapaikanhakijoille räätälöity auttamistyö.”

”Lausunnot ja kannanotot lakiesitysluonnoksiin ym.; osallistuminen kampanjoihin ym.”

”Lainsäädäntövalmistelu, [...] hoitoonpääsijonojen valvonta.”

Esteeksi nopealle reagoimiselle järjestöt nimeävät yleisimmin voimavarojen puutteen: talous- ja henkilöstöresurssit eivät josta tarpeeksi. Joidenkin vastaajien mukaan avustusjärjestelmän ominaisuudet vaikeuttavat reagoimista. Muutama

TAULUKKO 51.

Paikallisyhdistysten arvio autonomiastaan.

Toimiala*	Riittävä	Ei riittävä eikä riittämätön	Riittämätön	n
	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	74	11	15	87
potilasyhdistykset	75	11	14	161
mielenterveysyhdistykset	69	10	20	49
työttömien yhdistykset	46	27	27	11
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	71	15	14	66
sijaishuoltoyhdistykset	40	30	30	10
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	81	10	9	77
eläkeläisyhdistykset	76	11	12	291
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	69	15	16	62
aistivammayhdistykset	69	19	11	33
kehitysvammayhdistykset	68	26	5	19
Päihdeyhdistykset				
	74	10	15	39
Kaikki yhdistykset	74	13	14	920

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

vastaaja arvioi syyksi asenteet ja kangistuneet toimintatavat.

”Henkilöstö- ja talousresurssit ovat riittämättömät laajempaan reagointiin.”

”Puutteelliset resurssit ennakointityössä ja yhteiskuntapoliittisessa asiantuntijuudessa sekä työntekijöiden rohkeuden ja innostuksen puute.”

”Kankea avustusrakenne, avustuspäästösten hidas aikataulu, avustuksensaajien riittämätön autonomia.”

”Vanhat piintyneet asenteet siitä, että kirjoitetaan ensin asiat toimintasuunnitelmaan ja toimitaan vasta vuoden päästä.”

Järjestöjen nopeaa reagointia edesauttavat vastaajien mielestä tarvittavat resurssit, asiantuntemus, joustavuus, verkostot, oikea asenne sekä riittävän matala hierarkian ja byrokratian taso organisaatiossa.

”Riittävät resurssit muutosten tarkkailuun.”

”Osaava, aktiivinen ja ennakkoluuloton henkilökunta.”

”Motivoitunut henkilöstö, hyvät kotimaiset ja kansainväliset verkostot.”

”Joustavampi mahdollisuus korvata toiminta jollain muulla tuoreemmalla toiminnalla, vähemmän byrokratiaa.”

”Järjestön pieni hierarkia eli nopea mahdollisuus päättää muutoksista.”

Järjestöjen autonomia

Valtakunnallisilta järjestöiltä ja paikallisyhdistyksiltä tiedusteltiin arviota siitä, millainen on niiden autonomia toimia ja kehittää edelleen toimintaansa itse määrittelemiensä sääntöjen mukaan ilman että ulkopuoliset tahot määräävät sitä liiaksi. Kummassakin vastaajaryhmässä omaan autonomiaan ollaan varsin tyytyväisiä. Valtakunnallisista järjestöistä neljä viidesosaa (80 %) pitää sitä riittävänä ja vain joka kymmenes (10 %) riittämättömänä. Arvioissa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja eri toimialojen ja taloudeltaan erikokoisten järjestöjen välillä.

Paikallisyhdistyksistä noin kolme neljäsosaa (74 %) arvioi oman autonomiansa riittäväksi ja joka seitsemäs (14 %) riittämättömäksi. Vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä sitä pidetään muita yleisemmin riittävänä (81 %) ja riittämättömäksi sen arvioivat yleisimmin sijaishuoltoyhdistykset (30 %) ja työttömien yhdistykset (27 %) (taulukko 51). Taloudeltaan erikokoisten yhdistysten näkemysten välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Järjestöt nimeävät yleisimmäksi autonomiansa esteeksi toiminnan rahoittajan ohjauksen ja vaatimukset. Osalla järjestöistä palveluntuotanto tuo omat reunaehdonsa toimintaan, esimerkiksi kilpailutuslainsäädännön kautta.

”Rahoittajan tiukka ohjaus ja avustusrakenteen jäykkyys. Riittämätön vuorovaikutus rahoittajan kanssa.”

”Toiminnan perusteltavuus ja mahdollisten muutosten haku erikseen päärahoittajalta.”

”Rahoittajan liiallinen ohjaus ja lyhytjänteisyys.”

”Rahoittajan puuttuminen operatiiviseen toimintaan.”

”[...] kilpailutuslainsäädäntö palvelutuotannossa - Kela ostaa vain halvinta eikä laatua oteta juuri lainkaan huomioon.”

”Kuntoutuksen palvelutoiminnan reunaehdot tiukat.”

Järjestöjen autonomiaa edistettäisiin vastaajien mukaan yleisimmin kehittämällä rahoitusjärjestelmää niin, että järjestöt voisivat käyttää avustuksia nykyistä joustavammin ja suunnata niitä ketterämmin muuttuvien tilanteiden ja toimintatarpeiden mukaan.

”Selkeämpi rahoitusjärjestelmä, jossa järjestölle jää vapaus päättää rahan kohdentamisesta ja tehdä havaitsemiaan muutoksia nopeastikin toimintavuoden aikana.”

”Ketteryys rahoituksessa. Tiukoista standardeista luopuminen. Vaikuttavuuden hankkiminen suoritteiden sijaan.”

”Päärahoittajan tulisi määritellä väljempi arviointikehikko toiminnan sisällölle. Määrien lisäksi mitattaisiin laatua ja uudistumiskykyä.”

”Rahoittaja ei puutu yksityiskohdilla toiminnan sisältöön kuten nyt tapahtuu.”

”[...] Rahoittajalla ei voi olla alansa johtavaa järjestöä parempaa kompetenssia arvioida, miten järjestön tavoite parhaiten saavutetaan. [...] Jos järjestö saisi käyttää vapaammin harkintaa resurssien suuntaamisesta, toiminta ketteröityisi ja tehostuisi. Lisäksi vapautuisi hallinnollisia resursseja rahoittajalle tehtävästä raportoinnista perustyöhön käytettäväksi.”



6

Järjestöjen
henkilöstö- ja
johtamiskäytännöt

6 Järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytännöt

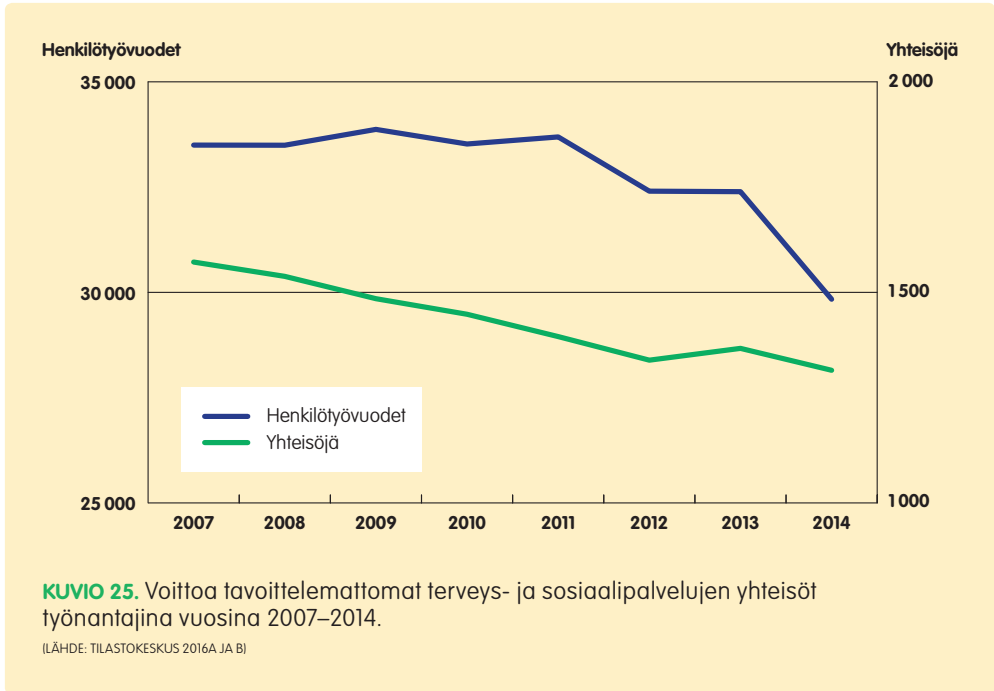
Järjestöissä tehdyn palkkatyön määrä on vähentynyt viime vuosina. Yksityiseen ja julkiseen sektoriin verrattuna järjestöt ovat matalan hierarkian organisaatioita, joissa työntekijöillä on paljon autonomiaa. Järjestöissä työntekijät arvioivat johtamista hieman muita sektoreita kriittisemmin.

VIIMEISEN KAHDENKYMMESEN vuoden aikana sosiaali- ja terveysjärjestöissä (sote-järjestöissä) toimivan palkkatyön määrä on kasvanut merkittävästi. Erityisen nopeaa kasvu oli 1990-luvun puolivälissä alkaneella kahdenkymmenenviiden vuoden jaksolla, jonka aikana palkkatyön merkitys sote-järjestöissä kasvoi nopeasti. Vuonna 1990 Suomessa oli 983 työnantajana toimivaa sote-järjestöä, joissa tehtiin palkkatyötä yhteensä 21 119 henkilötyövuotta. Vuonna 2005 työnantajana toimivia järjestöjä oli jo 1 496 ja niissä tehtyjen henkilötyövuosien määrä oli kasvanut 33 886 henkilötyövuoteen eli noin 60 prosentilla. Tämän jälkeen kehitys kuitenkin aluksi tasaantui ja myöhemmin kääntyi laskuun: Vuonna 2007 työnantajina toimivia järjestöjä oli 1 572 ja niissä tehtiin palkkatyötä yhteensä 33 498 henkilötyövuotta. Vuonna 2014 Suomessa toimi 1 315 sote-järjestöä, joilla oli palkattua työvoimaa. Niissä tehtiin palkkatyötä yhteensä 29 838 henkilötyövuotta. Kyseisellä seitsemän vuoden jaksolla työnantajina

toimivien järjestöjen määrä putosi siis 16 prosentilla (kuvio 25). Samalla niissä tehdyn palkkatyön volyymi laski 11 prosenttia. Valtaosa vähennyksestä osui vuoteen 2014, jolloin järjestöjen palkkatyön volyymi laski noin kahdeksalla prosentilla. (Ks. Ruuskanen, Selander & Anttila 2013; Tilastokeskus 2016a ja b.)

Selvimmän palkattuun henkilöstöön nojaa valtakunnallisten järjestöjen toiminta. Paikallisyhdistysten enemmistö toimii pelkin vapaaehtoisvoimin. Vain noin joka viidennessä (22 %) paikallisyhdistyksessä on palkattua henkilökuntaa (katso luku 3.3) ja lähes yhdeksässä paikallisyhdistyksessä kymmenestä (85 %) käytännön toimintaa johtaa vapaaehtoinen luottamushenkilö. Toisaalta on huomattava, että sekä valtakunnallisissa järjestöissä että paikallisyhdistyksissä on henkilöstömäärältään sekä suuria että pieniä toimijoita.

Järjestöissä tehtävän palkkatyön 1990-luvulla alkanut kasvu ja sen myöhempi hiipuminen on liittynyt erityisesti



järjestöjen projekti- ja palvelutoiminnassa tapahtuneisiin muutoksiin. 1990-luvulla järjestöjen palvelukysyntä kasvoi nopeasti kun julkinen sektori ulkoisti palvelujaan järjestöille. Viime vuosina järjestöjen perinteisille toiminta-alueille on kuitenkin tullut uutta kilpailua, kun sosiaali- ja terveystalouteihin on syntynyt uutta yritystoimintaa. Samalla palvelujen järjestämisestä vastuussa olevat tilaajat ovat lisänneet palvelujen kilpailutusta, minkä myötä järjestöt ovat aiempaa tiukemmassa kilpailuasetelmassa sekä alalle tulleiden yksityisten yritysten että toistensa kanssa. Järjestöt ovat myös itse yhtiöittäneet palvelutoimintaansa, jolloin aiemmin järjestöissä tehtyä työtä on siirtynyt yritystoiminnan piiriin. Syyinä yhtiöittämissiin ovat olleet esimerkiksi verohallinnon yleishyödylliselle toiminnalle asettamat uudet tulokannat sekä Raha-automaattiyhdistyksen muuttuneet avustuskäytännöt. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 30–35.) Lisäksi järjestöt ovat jossain määrin myös itse ulkoistaneet käyttämiään tukipalveluja, kuten

siivousta, kiinteistönhuoltoa, it-tukitoimintaa ja taloushallintoa (ks. luku 4.4).

Järjestöjen toimintaympäristön muutokset ovat johtaneet siihen, että henkilöstöhallinto ja johtamiskäytännöt ovat nousseet entistä keskeisemmiksi myös järjestöissä. Lisääntyneen kilpailun ja rahoittajien toiminnan vaikuttavuuteen kohdistamien vaatimusten myötä toiminnan tuloksellisuus, innovatiivisuus ja joustavuus ovat nousseet entistä keskeisemmiksi tekijöiksi myös järjestöille. Samalla järjestöt joutuvat kilpailemaan muiden sektorien kanssa osaavasta henkilökunnasta. Menestyäkseen tässä kilpailussa järjestöjen on kyettävä tarjoamaan korkealaatuisia työpaikkoja, mikä omalta osaltaan myös korostaa järjestöjen johtamisen merkitystä.

Toimintaympäristön muutosten myötä järjestöjen johtamiskäytäntöjen on oletettu vähitellen lähestyvän yritysten toimintakäytäntöjä (ks. esim. Kelliher & Parry 2011; Tucker, Thorne & Gurd 2013). Henkilöstöhallintoa koskevassa kirjallisuudessa on viime vuosina korostettu, että

suoriutumishakuisten henkilöstökäytäntöjen (high performance work practices) merkitystä organisaatioiden toimintakyvylle. Suoriutumishakuisilla henkilöstökäytännöillä viitataan edistyksellisiin käytäntöihin, jotka tutkimusten mukaan parantavat työntekijöiden kompetenssia, sitoutumista ja tuottavuutta. Samalla ne edistävät organisaatioiden innovatiivisuutta, joustavuutta ja kykyä sopeutua toimintaympäristön muutokseen ja panostaa työelämän ja työtehtävien laatuun. (Posthuma, Campion, Masimova & Campion, 2013.)

Järjestöjen johtaminen poikkeaa kuitenkin monessa mielessä yritysten ja julkisten organisaatioiden johtamisesta. Järjestöille on tyypillistä, että niiden toiminta perustuu yleishyödylliseen missioon ja voittoa tavoittelemattomuuteen. Järjestöjen toiminta ja olemassaolo perustuvat pääsääntöisesti vapaaehtoisuuden pohjalta toteutuvaan jäsenyyteen, jolloin niiden keskeinen hallinnallinen periaate on jäsenedemokratia. Toiminnasta juridisessa vastuussa ovat puolestaan jäsenistön valitsevat hallitukset, jotka Suomessa toimivat pääsääntöisesti vapaaehtoisuuspohjalta. Esimerkiksi Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamista sosiaali- ja terveysjärjestöistä viisi kuudesta korvaa hallituksen jäsenille korkeintaan luottamustoiminnasta syntyneitä kuluja (Pessi & Oravasaari 2010, 23). Samalla esimerkiksi valtakunnallisten järjestöjen hallitukset kokoontuvat tutkimuksen mukaan suhteellisen harvoin, tyypillisesti 5–6 kertaa vuodessa (emt.). Näin ollen palkkajohtajat ovat käytännön vastuussa järjestöjen toiminnan johtamisesta.

Järjestökenttään kohdistuvien muutosten osana on puhuttu järjestöjen niin kutsutusta ”hybridisaatiosta”. Hybridisaatio viittaa tilanteeseen, jossa järjestöt omaksuvat toimintaansa yksityisen sektorin ja/tai julkisen sektorin keskeisiä toiminnallisia periaatteita. Tässä kehityksessä palkattu henkilökunta, markkinavaihto, byrokraattinen hallinta ja palvelujen myyntiin perustuva resursointi entistä

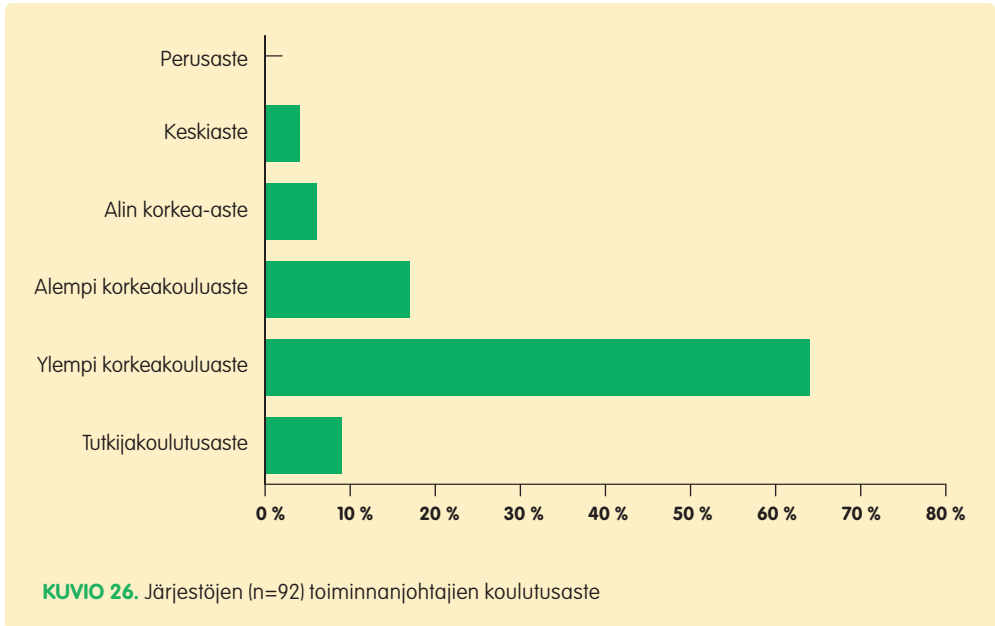
enemmän tulevat jäsenyyden, mission ja vapaaehtoisuuden rinnalle. (Billis 2010.)

Tässä luvussa tarkastellaan järjestöorganisaatioita johtamisen ja työyhteisöjen näkökulmasta. Aluksi tarkastellaan järjestöjohtajien kokemuksia järjestöjen johtamisesta ja johtamisen edellytyksistä. Tämän jälkeen tarkastellaan sitä, missä määrin järjestöt ovat ottaneet käyttöönsä erilaisia suoriutumishakuisen henkilöstöpolitiikkaan liittyviä käytäntöjä. Tarkasteltavana on aluksi järjestöorganisaatioiden hierarkkisuus suhteessa yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Tämän jälkeen tarkastellaan työntekijöiden autonomiaa ja sitä, missä määrin järjestöissä on käytössä henkilöstöä työnorganisointiin ja päätöksentekoon mukaan ottavia organisaatiokäytäntöjä. Lisäksi tarkastellaan motivoivia palkitsemisjärjestelmiä, työntekijöiden osaamisen systemaattista kehittämistä, työntekijöiden ja työryhmien suoriutumisen arviointia sekä organisaation työilmapiirin systemaattista seuraamista. Luvun lopuksi erittelyn kohteena ovat kahden henkilöstöryhmän, järjestöjohtajien ja työntekijöiden, näkemykset järjestöistä työpaikkoina. Tarkasteltua tulee paitsi annetut arvosanat työpaikkojen ominaisuuksista, myös arvosanoja tukevat ja kohentavat käytännöt. Järjestön henkilöstöön liittyvien ongelmien lisäksi tutkitaan organisaation nykyistä ilmapiiriä ja ilmapiirin kehittymistä.¹⁵

6.1 Johtajana järjestössä

VAPAAEHTOISJÄRJESTÖN johtamiseen ei ole olemassa muodollisia koulutus- tai pätevyysvaatimuksia. Valtakunnallisten järjestöjen toiminta perustuu kuitenkin pääosin palkattuun työvoimaan. Näissä järjestötoiminnan johtaminen on tyypillisesti asiantuntijaorganisaatioiden joh-

¹⁵ Vertailuaineistona tämän luvun tarkasteluissa on käytetty European Company Survey -aineistoa (ECS) ja MEADOW-aineistoa (katso tarkempi aineistokuvaus luvussa 1.2).



tamista, sillä valtaosa järjestöjen palkkatyöntekijöistä toimii asiantuntijatehtävissä (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013). Asiantuntijuuden vaatimus näkyy hyvin valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjohtajien koulutustasossa. Kaksi kolmesta järjestöjohtajasta on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon (kuvio 26). Lähes joka kymmenennellä on tieteellinen jatkokoulutus.

Kyselyssä tiedusteltiin valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johtajilta heidän aiemmasta työnantajastaan. Järjestöjen erityinen organisatorinen luonne näkyy siinä, että järjestöjohtajille on muodostunut omat erityiset työmarkkinat. Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johtajiksi rekrytoidutaankin tyypillisesti järjestökentän sisältä. Kaksi kolmesta (62 %) oli toiminut myös aiemmissa työtehtävissään järjestötehtävissä. Neljä kymmenestä (41 %) oli aiemmin toiminut muussa järjestössä asiantuntija- tai johtotehtävissä. Noin viidennes oli (21 %) oli puolestaan edennyt järjestön johtoon työnantajajärjestönsä sisältä asiantuntija- ja johtotehtävistä. Julkisen sektorin ja kolmannen sekto-

rin tiivis kumppanuus näkyy siinä, että toinen tyypillinen rekrytointikanava järjestöjohtajaksi oli julkinen sektori, jonka kautta järjestöjohtoon oli tullut 22 prosenttia vastaajista. Sen sijaan yksityiseltä sektorilta järjestöjohtajaksi siirtyminen oli hyvin harvinaista, ja tätä kautta järjestöjohtajaksi oli päätenyt vain 6 prosenttia vastaajista. Muualta, esimerkiksi seurakunnista, politiikasta tai työelämän ulkopuolelta, järjestöjohtoon oli siirtynyt myös 6 prosenttia vastaajista.

Keskeinen kysymys järjestöjen johtamisen onnistumisessa on hallituksen ja toiminnanjohtajan välisen suhteen toimivuus ja se, miten selkeästi valta- ja vastuukysymykset järjestöissä on määritetty (ks. esim. Ruuskanen, Selander & Anttila 2013). Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johtajat eivät koe laajassa mitassa ongelmia valta- ja vastuukysymysten määrittelemisessä. Lähes yhdeksän kymmenestä (86 %) vastaajasta arvioi, että valta- ja vastuukysymykset on heidän organisaatiossaan määritetty riittävän selkeästi. Ongelmia näissä kysymyksissä kokee olevan kuitenkin noin joka seitsemäs vastaaja (14 %).

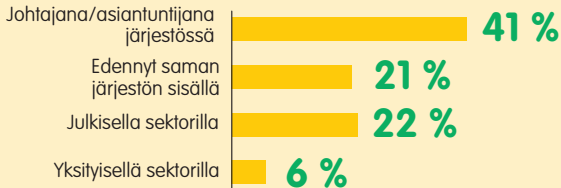
Johtajana sote-järjestössä

Johtajien tausta: korkeakoulutettuja järjestöammattilaisia

AIKAISEMMAT TYÖTEHTÄVÄT

62 %

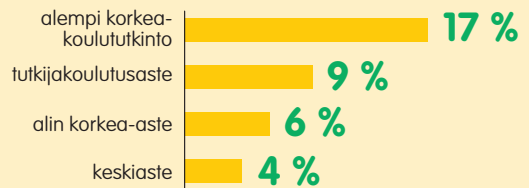
Järjestötehtävissä



KOULUTUSTAUSTA

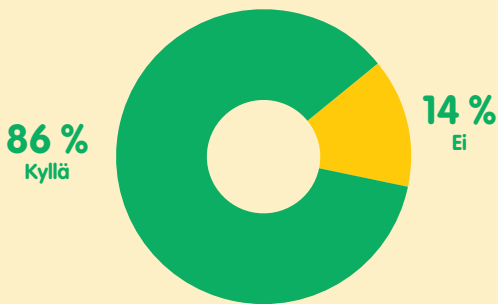
64 %

ylempi korkeakoulututkinto



Luottamusjohto – toiminnanjohtajan tukena?

ONKO VALTA- JA VASTUUKYSYMYKSET MÄÄRITELTY RIITTÄVÄN SELKEÄSTI?

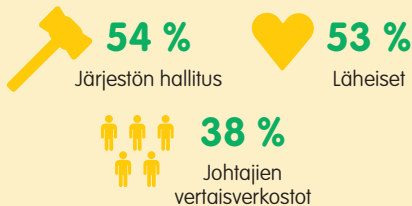


SAAN LUOTTAMUSJOHDOLTA RIITTÄVÄSTI TUKEA



Mistä järjestöjohtaja saa tukea?

ERITTÄIN PALJON TAI PALJON:

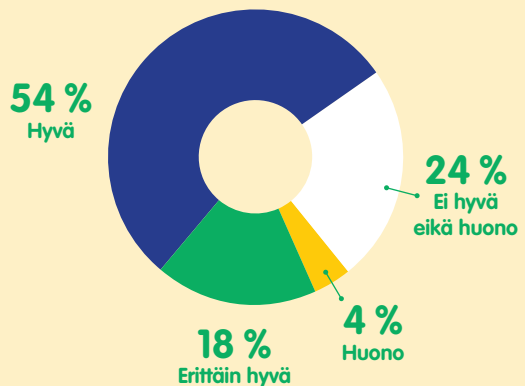


VÄHÄN TAI EI LAINKAAN:

- Mentorointi 54 %
- Johtamiskoulutus 41 %
- Työnohjaus 51 %

Miten johtaja jaksaa työssä?

JOHTAJAN KOKEMA OMA JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI



Kyselyssä pyydettiin vastaajia erittelemään, mitkä järjestön hyvät käytännöt ovat auttaneet valta- ja vastuukysymysten selkeyttämisessä. Keskeisinä hyvinä käytäntöinä vastaajat nostivat esiin selkeästi kirjatut säännöt, kuten johto-, hallinto- tai taloussäännöt tai muuten dokumentoidut työnjaon, vallan ja vastuun rajat.

”Dokumentointi, vastuu- ja valtakysymysten hyväksyminen uuden hallituksen aloittaessa”.

”Selkeä kirjallinen hallinto-ohjesääntö.”

”Talous- ja johtosääntö sekä päätösvaltuudet tarkistettu”.

Selvästi dokumentoidut käytännöt auttavat eri rooleissa toimivia osapuolia hahmottamaan toiminta-alueidensa rajat myös siinä tilanteessa kun luottamusasemassa oleva järjestöjohto vaihtuu. Selkeästi kirjattujen vastuurajojen ohella vastauksissa korostettiin sitä, että hallituksen täytyy olla tietoinen mahdollisista ongelmista, mikä edellyttää avointa ja rakentavaa keskusteluilmapiiriä toimivan johdon ja luottamusmiesjohdon välillä.

”Avoin, selkeä ja ajantasainen keskustelu tilanteissa, joissa vastuut ovat epäselviä.”

”Hallituskeskustelussa asiaa on pohdittu”.

”Vahva luottamus, käytännössä luodut/käytännön muovaamat toimintatavat”.

Toisaalta kyselyssä pyydettiin vastaajia tuomaan esiin mahdollisia valta- ja vastuukysymysten ongelmiin johtavia tekijöitä. Keskeisenä ongelmana vastauksissa nousivat esiin juuri hallituksen ja palkatun johdon väliset rooliepäselvyydet.

”Jonkin verran epäselvyyksiä roolituksessa puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan rooleissa suhteessa toiminnanjohtajan rooliin”.

”Luottamushenkilöt eivät välttämättä tiedosta rooliaan henkilöstön ’esimiehenä’.”

”Hallituksen sekaantuminen operatiiviseen toimintaan”.

”Puheenjohtajista riippuen vaihtuu heidän tapansa toimia”.

Kuten aiemmin todettiin, valta- ja vastuukysymysten ongelmat järjestöissä ovat vastausten mukaan suhteellisen harvinaisia. Esiin nostetut ongelmat johtuvat kuitenkin usein juuri siitä, että järjestöissä eri rooleissa toimivien tahojen välisiä suhteita ei ole keskustelun kautta kirjattu vakiintuneiksi toimintamalleiksi ja säännöiksi, joihin henkilöiden vaihtuessa voitaisiin nojautua. Toisaalta jäsen demokratian luonteeseen kuulunee sekin, että jäsenistö voi haluta vaikuttaa järjestön linjaan, mikä useimmiten tapahtuu



Luottamushenkilöt eivät välttämättä tiedosta rooliaan henkilöstön ’esimiehinä’.

juuri hallitusvaihdosten kautta. Näissäkin tilanteissa selkeästi kirjatut pelisäännöt kuitenkin auttaisivat muutosten hallituksessa toteuttamisessa.

Järjestöjohtamiseen liittyvinä suurimpina ja eniten aikaa vievinä haasteina nousivat avovastauksissa esiin yleisimmin toiminnan sisäiseen kehittämiseen liittyvät kysymykset. Toimintaympäristön muutos, kuten järjestökentän fuusiot ja rahoittajien kasvaneet vaatimukset edellyttävät usein toiminnan uudelleen suuntaamista ja kehittämistä, joka vie aikaa.

”Johtamisjärjestelmän uudistaminen ja selkeyttäminen, sisäisten toimintaprosessien selkeyttäminen, vaikuttamisen ja verkostoinnin vahvistaminen.”

”Muutosprosessi, muutostiedottaminen, yhteisön mukana pysyminen asiassa, työ- ja toimintatapojen muuttaminen.”

”Toiminnan uudistaminen, brändin kehittäminen, tiimityöskentelyn lanseeraus osaksi normaalia toimintaa.”

”Oman toiminnan kehittäminen, kilpailutuksiin osallistuminen.”

”Monipuolisen toiminnan organisoinnit. Kustannustehokkuutta parantavat toimenpiteet.”

”Eniten aikaa vievät yhteiset kehittämisen ja vuoropuhelun rakenteet, mutta en koe sitä haasteeksi (kehittämispäivät, työyhteisökahvit, johtoryhmä ja laajennettu johtoryhmä, asiantuntijafoorumi ja tiimien kokoontumiset).”



Johtamisen haasteena on pienessä järjestössä, että TJ:n tulisi kyetä hoitamaan sekä henkilöstö- että talousjohtaminen ja samalla johtaa järjestön visiota tulevaisuuteen.

Kuten viimeisen sitaatin vastaaja sanoo, kehittäminen vie aikaa, mutta usein sen koetaan olevan osa järjestön keskeistä toimintaa. Toisena keskeisenä johtamisen haasteena nousivat esiin henkilöstöön ja henkilöstöhallintoon liittyvät tekijät. Järjestöjohtajat kokevat usein, että työn pirstaleisuus sekä rahoituksen ja työn epävarmuus vievät runsaasti aikaa. Lisäksi henkilöstön osalta nousivat varsin usein esiin työmotivaation ja -ilmapiiriin liittyvät haasteet.

”Asiantuntijoiden johtaminen; Talousrahoitukseen liittyvä epävarmuus, työn projektiluontoisuus (paljon määräraakaikaisia sopimuksia).”

”Henkilökunta on tunnollista ja liiton tehtäväkenttä aika lailla loputon. On tärkeää pystyä rajaamaan kunkin työtehtävät niin, että toimeksiannot ovat selkeitä ja työstä voi suoriutua työajalla.”

”Joidenkin henkilökuntaan kuuluvien keskinäiset ristiriidat, joista ei suostuta käymään keskustelua yhteisessä pöydässä.”

”Aikaisempiin yhteistyö- ja työilma- piiriongelmiin liittyvien jännitteiden purkaminen. Sisäiset valtapyrkimykset.”

Erityisesti toiminnan sisäinen kehittämisen ja henkilöstöhallinnon ongelmien kokemiseen liittyy järjestöjen resurssien niukkuus. Järjestöjohtajat kokevat, että toiminnan kehittämiseen ei ole käytettävissä riittävästi voimavaroja, vaan talouden ja henkilöstön hallinnointi vie ajan strategiselta kehittämis- ja asiantuntijatyöltä.

”Johtamisen haasteena on pienessä järjestössä, että TJ:n tulisi kyetä hoitamaan sekä henkilöstö- että talousjohtaminen ja samalla johtaa järjestön visiota tulevaisuuteen.”

”Henkilöstön ohjaus on haaste, koska hallinnollisiin tehtäviin menee niin paljon tj:n aikaa järjestön resurssien vuoksi.”

”Raportointi ja hallinnointi, jolloin aikaa ei jää tarpeeksi asiantuntijatehtäviin.”

”Järjestön strateginen johtaminen on kapeilla harteilla.”

”Koko konsernin talous ja palvelujen kehittäminen, ulkopuolisen rahoituksen varmistaminen kehittämistoimintaan.”

Lisäksi johtamisen haasteena nousi josain määrin esiin jo edellä käsitelty vuorovaikutus luottamusjohdon kanssa. Vaikka vastuunjaossa ei yleisellä tasolla koettu kovin usein ongelmia, nousi luottamusjohdon kanssa toimiminen kohtuullisen usein esiin johtamisen haasteita koskevissa avovastauksissa.

TAULUKKO 52.

Järjestöjohtajien arvio siitä, saako riittävästi tukea järjestön johtamistyöhön.

	Kyllä	Ei	n
	%	%	
Järjestön talousarvion menojen loppusumma vuodelle 2016			
alle 500 000 euroa	61	39	23
500 000 – 5 miljoonaa	52	48	46
enemmän kuin 5 miljoonaa	80	20	20
Yhteensä	61	39	89

”Yhteistyö luottamusjohdon kanssa.”

”Eniten aikaa vie hallinto. Haasteena [...] pj:n ja vpj:n vaihtuminen hallituksessa yhtä aikaa toiminnanjohtajan eläkkeelle jäämisen kanssa.”

”Luottamusjohdon ja operatiivisen johdon tehtävienjako.”

”Hyvä ja tarkka puheenjohtaja sekä hallitusmateriaalin erityisen huolellinen valmistelu on sekä suuri rikkaus, että aikaa vievä haaste.”

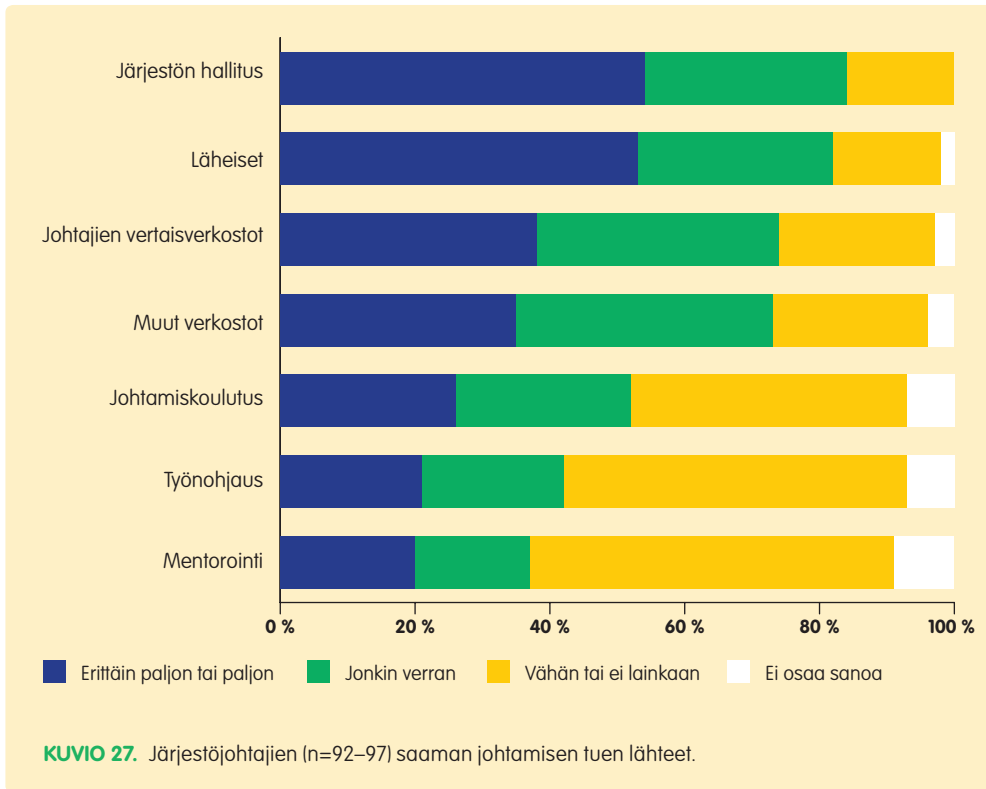
Aiemmissa haastattelututkimuksissa on tullut esiin se, että järjestöjohtajat kokevat työnsä varsin yksinäiseksi. Tämä johtuu siitä, että järjestön toiminnanjohtaja kokee olevansa eräänlaisessa kaksoisroolissa järjestön palkkatyöntekijöiden ja luottamuselinten välissä, jolloin hänen on vaikea tietää kenen tukeen nojautua (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013; Somerkivi 2011). Järjestöjen johtajilta kysyttiin heidän järjestöjohtamisensa saamasta tuesta. Noin kuusi kymmenestä vastaajasta (61 %) koki saavansa riittävästi tukea johtamistyöhönsä. Lähes neljä kymmenestä (39 %) kuitenkin koki, ettei johtamisen tuki omassa järjestössä ole riittävä.

Kokoluokittain tarkasteltuna näyttää siltä, että vähiten johtamisen tuen ongelmia koetaan suurimmissa järjestöissä. Järjestöissä, joissa talousarvion menojen loppusumma on yli viisi miljoonaa euroa, neljä viidestä johtajasta ei koe ongelmia tuen saamisessa. Toiminnaltaan keski suurissa järjestöissä, joissa talousarvion

menojen loppusumma sijoittuu vaihteluvälille 500 000 – 5 miljoonaa euroa, sen sijaan lähes puolet (48 %) kokee, ettei saa riittävästi tukea järjestön johtamistyöhön. Tätä pienemmissä järjestöissä johtamisen tuen kokee riittämättömäksi 39 prosenttia vastaajista. Näyttää siis siltä, että suurimmissa järjestöissä johtamisen tuki on onnistuttu järjestämään kohtuullisen hyvin. Sen sijaan volyymiltään pienissä ja erityisesti keski suurissa järjestöissä, joissa toiminnan taloudellinen laajuus on jo varsin suurta, ongelmia koetaan tältä osin kaikkein yleisimmin. On kuitenkin huomattava, että vaikka prosentuaaliset erot kokoluokkien välillä ovat varsin suuria, pienistä vastaajamääristä johtuen ne eivät ole tilastollisesti merkitseviä (Taulukko 52).

Järjestöjohdon luonteva yhteistyökumppani on järjestön hallitus, joka rekisteröidyissä yhdistyksissä on myös juridisessa vastuussa järjestön toiminnasta ja työnantajavelvoitteista. Hallitus on yleensä myös järjestön palkatun johtajan esimies. Kirjallisuudessa on tuotu esille, että yhdistysten hallitukset eivät aina ole lainkaan tietoisia laajasta yhdistysten toimintaan liittyvästä vastuustaan (Harju 2008).

Barometrissa kysyttiin järjestöjohtajien keskeisiä johtamisen tuen lähteitä. Keskeinen tuen johtamisen lähde ovat järjestöjen hallitukset, joilta yli puolet vastaajista koki saavansa paljon tai erittäin paljon tukea. Vajaa kolmannes koki saavansa hallitukselta tukea jonkin verran. Noin joka kuu-



dennes kuitenkin vastasi saavansa hallitukselta tukea vain vähän tai ei lainkaan. Toinen merkittävä johtamisen tuen lähde olivat johtajien läheiset, joiden merkitys nousi hallitusten tasolle. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että erityisesti järjestön johtajilla työn siirtyminen perhe-elämään on varsin yleinen ilmiö (Selander, Ruuskanen & Anttila 2012). Muina varsin merkittävinä tuen lähteinä nousivat esille johtajien vertaisverkostot ja muut verkostot, joista molemmista yli kolmannes koki saavansa erittäin tai melko paljon tukea (kuvio 27).

Lisää tukea toivottiin esimerkiksi hallitukselta mutta myös vertaisverkostoilta ja ulkopuolisilta asiantuntijoilta vertaistuen, mentoroinnin, sparrauksen ja työnohjauksen muodossa. Samalla esiin nousi myös jo edellä esiin tullut lisäresurssien tarve.

”Vertaistukea, kuuntelua työhön liittyvissä asioissa”.

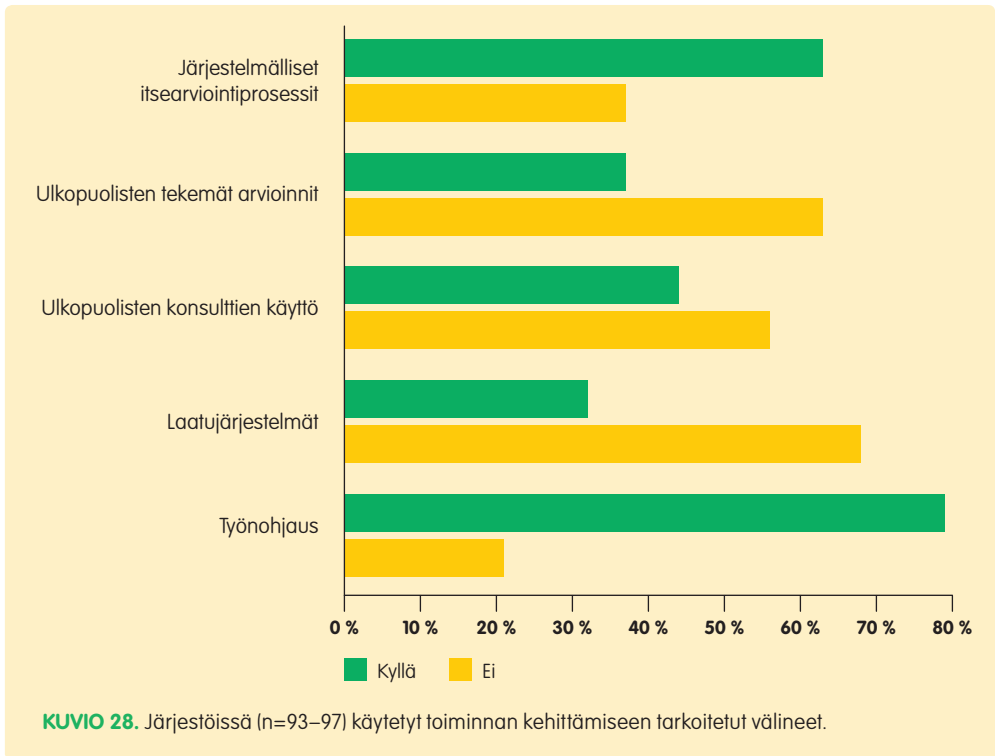
”Luottamusjohdon tukea”.

”Hallituksessa vain muutama luottohenkilö. Saisi olla enemmän kiinnostusta sekä hallituksessa että kentältä. Apua tietenkin pitäisi osata kysyä säännöllisesti enemmän.”

”Kaipaisin hallitukselta enemmän tukea erityisesti kannanottoihin ja vastaviin linjakysymyksiin”.

”Talouteen lisäresursseja, hallitustyöhön asiantuntijuutta”.

Tyypillisimmin järjestöissä käytetään ulkopuolisena kehittämisvälineenä työnohjausta, jota on käytetty lähes kahdeksassa järjestössä kymmenestä. Järjestöjen arvioitavuuden vaatimusten yleistyminen näkyy siinä, että järjestelmälliset itsearviointiprosessit ovat olleet käytössä runsaassa 60 prosentissa järjestöistä, ja ulkopuolisia arviointeja on teetättänyt yli kolmannes järjestöistä. Myös ulkopuolisia konsultteja on käyttänyt yli 40 % järjestöistä. Lähes kolmannes järjestöistä on ot-



tanut käyttöönsä myös laatujärjestelmän. Näin ollen monet yrityksistä ja julkiselta sektorilta tutut toiminnan kehittämisen välineet ovat nykyisin varsin yleisesti käytössä myös järjestöissä (kuvio 28).

Vaikka johtamisen tuessa koettiin ongelmia, järjestöjohtajat kokevat oman jaksamisensa silti varsin hyväksi. Seitsemän kymmenestä (72 %) järjestöjohtajasta arvioi oman jaksamisensa hyväksi tai erittäin hyväksi. Huonoksi jaksamisensa arvioi vain 4 % vastaajista ja tälle välille itsensä sijoitti joka neljäs (24 %).

6.2 Suoritutumishakuiset henkilöstökäytännöt

Järjestöjen organisaatiohierarkiat

Järjestöjä on yleensä pidetty luonteeltaan matalan hierarkian organisaatioina, joissa työntekijöille on annettu runsaasti autonomiaa päättää työnsä sisällöistä ja

toteutustavoista (ks. Ruuskanen, Selander & Anttila 2013). Tämä näkemys saa tukea myös Järjestöbarometrin vastauksista. Hierarkiatasoja järjestöissä on tyypillisesti kaksi (39 %) tai kolme (35 %). Näihin luokkiin kuuluu 74 prosenttia vastanneista järjestöistä. Hieman monimutkaisemman organisatorisen rakenteen omaavia järjestöjä on noin 14 prosenttia siten, että neljän hierarkiataason järjestöjä on 11 prosenttia ja viiden tason järjestöjä 3 prosenttia.

Järjestöorganisaatiot ovat yleensä kooltaan varsin pieniä, mikä luonnollisesti osaltaan vaikuttaa järjestöjen matalaan organisaatorakenteeseen. Taulukossa 53 on verrattu järjestöjen hierarkiataasojen yksityiseen ja julkiseen sektoriin kahdessa kokoluokassa: alle ja yli viidenkymmenen hengen toimipaikoissa. Vertailukelpoisuuden parantamiseksi järjestöaineistosta on poistettu alle kymmenen hengen toimipaikat, sillä nämä eivät sisälly vertailussa käytettävään European Company Survey -aineistoon.



Yhteistyö hallituksen
puheenjohtajan kanssa
kannattaa rakentaa
huolellisesti.



Onnistumisia rakennetaan tasavertaisella yhteistyöllä

MUISTILIITTOSSA yhteistyö operatiivisen johdon ja luottamushenkilöjohdon välillä on erittäin hyvää. Yhteistyö hallituksen puheenjohtajan kanssa kannattaa rakentaa huolellisesti. Siitä lähtee toimiva yhteistyö.

Hallituksen johtopaikoilla on kansanedustajia eri puolueista. Valtuuston puheenjohtajaksi valitaan tunnettu vaikuttaja, joka avaa ovia eri suuntiin. Valtakunnallisten päättäjien valitseminen luottamushenkilöiksi on yksi liiton vaikuttamistyön onnistuneista keinoista.

Hallitus on moniammatillinen. Siinä on Muistiliiton jäsenyhdistyksissä toimivia asiantuntijoita sosiaali- ja terveydenhuollosta, koulutuspuolelta mutta myös hallinnon ja kaupallisen alan asiantuntijoita. Moni jäsenistä on muistisairaana omainen. Asiantuntijajäsenenä on muistisairas ihminen.

Hyvä yhteistyö luottamushenkilöiden kanssa on yhteistä sparrausta. Hallitus on hyvin keskusteleva. Toimimme Yhdistyksen hyvä hallintotapa -suositukseen mukaan. Kokemus on osoittanut, että hallituksen jäsenten toimiminen hyvin operationaalisissa kysymyksissä sekoittaa toimintaa sekä valta- ja vastuusuhteita. Nyt valta- ja vastuukysymykset ovat selvät.

Yhdistyksillämme on yhteinen suunta. Tärkeää on elävä yhteys jäsenyhdistyksiin. Asiat pitää tehdä yhdessä jäsenistön

kanssa tasavertaisina toimijoina: ei ylhäältä alas eikä alhaalta ylös.

Olemme saaneet päätökseen onnistuneen strategiaproessin, jossa mukana olivat niin jäsenistö, muistisairaiden omaiset, toimiston työntekijät kuin luottamushenkilötkin. Strategiatyön edetessä tehtiin kysely myös muistisairaille ihmisille, jotta varmistuimme siitä, että menemme oikeaan suuntaan. Siihen saatiin yli 200 vastausta.

Muistiliittoon on helppo saada luottamushenkilöitä, mutta joillain 44 jäsen-



Johtamisessa hankalaa on joskus priorisointi.

yhdistyksestämme on tässä vaikeuksia. Samat ihmiset yrittävät pitää yhdistystä pystyssä ja hakea mukaan uutta verta.

Johtamisessa hankalaa on joskus priorisointi, koska muistiasiat ovat suuri yhteiskunnallinen kysymys ja meillä olisi valtavasti tehtävää. Kaikkeen emme pysty tarttumaan. Pitää varoa, etteivät yhdistysten ja liiton väki väsy työn alle. Ihmiset tekevät järjestötyötä intohimolla. Työ voi viedä mennessään. Sille pitää vetää rajat, mutta intohimoa ja tulisieluisuuttakin tarvitaan.

< Joillain jäsenyhdistyksillämme on vaikeuksia löytää luottamushenkilöitä, mutta yleisiä nämä ongelmat eivät ole, koska muistiasiat koskettavat niin monia. On paljon kiinnostusta siihen, miten muistisairaana ihmisen hyvä elämä järjestetään, Eila Okkonen sanoo.

EILA OKKONEN

toiminnanjohtaja, Muistiliitto

www.muistiliitto.fi

TAULUKKO 53.

Organisaation hierarkiatasojen määrä yksityisellä sektorilla, julkisella sektorilla ja järjestöissä.

	1–2	3	4–5	n
	Hierarkiatasoa	Hierarkiatasoa	Hierarkiatasoa	
	%	%	%	
Yksityinen sektori*				
10–49 Työntekijää	32	57	11	292
+50 Työntekijää	5	29	66	228
Yhteensä	20	45	35	520
Julkinen sektori*				
10–49 Työntekijää	19	44	36	36
+50 Työntekijää	5	34	61	41
Yhteensä	12	39	49	77
Järjestöt**				
10–49 Työntekijää	38	54	8	37
+50 Työntekijää	19	19	63	16
Yhteensä	32	43	25	53

*European Company Survey (ECS) -aineistosta

**1–9 työntekijän organisaatiot on poistettu aineistosta.

Taulukosta havaitaan, että järjestöt toimivat varsin matalalla organisaatorakenteella. Alle viidenkymmenen hengen toimipaikkojen osalta järjestöt muistuttavat yksityistä sektoria: molemmissa noin kolmannes toimipaikoista toimii korkeintaan kahdella organisaatiotasolla ja vain noin joka kymmenennessä organisaatiotasoja on neljä tai enemmän. Julkisella sektorilla sen sijaan on samassa kokoluokassa vähintään neljä hierarkiatasoa yli kolmasosassa organisaatioista. Yli viisikymmentä henkeä työllistävissä organisaatioissa järjestöt erottuvat muista siinä mielessä, että korkeintaan kaksi organisaatiotasoa on niissä noin joka viidennessä kun yksityisellä ja julkisella sektorilla näiden osuus on vain 5 prosenttia.

Työtehtävien suunnittelu ja toteutus

Keskeinen osa suoriutumishakuisia henkilöstökäytäntöjä ovat toimintamallit, joilla työntekijät otetaan mukaan suun-

nitlemaan työtehtävien organisointia ja toteutusta. Näihin kuuluvat esimerkiksi hajautettu päätöksenteko, itseohjautuvien työryhmien käyttö, henkilöstön keskuudessa toteutettu työssäkierto sekä työntekijöiden tehtävä-, osaamis- ja työaika-autonomia.

Kyselyssä hajautettua päätöksentekoa tarkasteltiin kysymyspatteristolla, jossa tiedusteltiin, millä eri tavoin järjestön työntekijät ovat mukana työn organisoinnissa. Vaihtoehtoina olivat säännölliset tapaamiset työntekijöiden ja lähimmän esimiehen välillä, säännölliset henkilöstökokoukset, jotka ovat avoimia kaikille toimipaikan työntekijöille sekä väliaikaisen ryhmän, komitean tai työryhmän kokoukset.

Yleisimmin järjestöissä käytössä ovat säännölliset tapaamiset työntekijöiden ja lähimmän esimiehen välillä, jotka ovat kyselyn mukaan käytössä kaikissa järjestöissä. Myös säännölliset henkilöstökokoukset, jotka ovat avoimia kaikille

TAULUKKO 54.

Työntekijöiden mukana olo työn organisoimisessa.

	Yksityinen sektori*		Julkinen sektori**		Järjestöt***	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
	%	%	%	%	%	%
Säännölliset tapaamiset työntekijöiden ja lähimmän esimiehen välillä	96	4	99	1	100	-
Säännölliset henkilöstökoukset, jotka ovat avoimia kaikille toimipaikan työntekijöille	71	29	86	14	95	5
Väliaikaisen ryhmän, komitean tai työryhmän kokoukset	62	38	78	22	87	13
Informaation levittäminen uutiskirjeiden, nettisivun, ilmoitustaulujen, sähköpostin jne. kautta	95	5	97	3	94	6
Työntekijöiden kanssa keskustelu sosiaalisen median tai netissä olevien keskusteluryhmien kautta	24	76	38	62	56	44
Työntekijöiden aloitetoiminta	73	28	74	26	80	21
Henkilöstökysely työntekijöiden keskuudessa	83	18	95	5	66	34

*ECS n=517–520

**ECS n=77

***n=88–96

toimipaikan työntekijöille, ovat käytössä lähes kaikissa (95 %) järjestöissä. Väliaikaisen ryhmän, komitean tai työryhmän kokoukset puolestaan ovat nekin käytössä lähes yhdeksässä järjestössä kymmenestä.

Kun verrataan järjestöjen tilannetta muihin sektoreihin (taulukko 54), havaitaan että sekä avoimien henkilöstökokouksien että väliaikaisen ryhmän, komitean tai työryhmän kokousten järjestäminen ovat järjestöissä yleisempiä käytäntöjä kuin yrityksissä tai julkisen sektorin organisaatioissa. Myös sosiaalisen median kautta toteutetut keskusteluryhmät ja työntekijöiden aloitetoiminta ovat yleisempiä järjestöissä kuin yksityisellä tai julkisella sektorilla. Sen sijaan

henkilöstökyselyjä järjestöissä toteutetaan selvästi muita sektoreita vähemmän.

Autonomia

Työelämä tutkimuksessa työn autonomialla viitataan työntekijän mahdollisuuteen käyttää päätösvaltaa ja aloitteellisuutta työhön liittyvissä asioissa. Työteltävään liittyvällä autonomialla kuvataan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työjärjestelyihin ja työn tekemisen tapaan. Osaamisautonomialla puolestaan viitataan työntekijöiden mahdollisuuteen käyttää työssä omia ideoitaan ja ammatillista osaamistaan. Lisäksi erotetaan työaika-autonomia, jolla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työaiko-

TAULUKKO 55.

Työntekijöiden päivittäisten työtehtävien suunnittelusta ja toteutuksesta vastaava taho yksityisellä sektorilla, julkisella sektorilla ja järjestöissä

	Yksityinen sektori*	Julkinen sektori**	Järjestöt***
	%	%	%
Työntekijä, joka suorittaa tehtävät	11	17	56
Johtajat tai esimiehet	23	18	2
Sekä työntekijät että johtajat tai esimiehet	66	65	42

*ECS n=518

**ECS n=77

***n=97

TAULUKKO 56.

Työntekijöiden mahdollisuus sopeuttaa päivittäisen työnsä aloitus- tai lopetusaikaa henkilökohtaisten tarpeidensa tai toiveidensa mukaan.

	Yksityinen sektori*	Julkinen sektori**	Järjestöt***
	%	%	%
0 %	10	4	-
<20 %	10	7	1
20–39 %	10	5	3
40–59 %	7	8	4
60–79 %	5	7	5
80–99 %	11	12	20
100 %	47	58	66

* ECS n=520

** ECS n=76

*** n=94

hinsa. Kirjallisuuden mukaan autonomia on voimavaratekijä, joka puskuroi stressiä sekä mahdollistaa työssä kehittymisen ja oppimisen. Toisaalta on esitetty, että korkea autonomia voi olla yhteydessä myös työpaineisiin ja työssä koettuun epävarmuuteen. (Ks. Ruuskanen, Selander & Anttila 2013 & 2016.)

Tehtävä- ja osaamisautonomian mittaamiseksi vastaajilta kysyttiin, kuka järjestöissä tavallisesti päättää työntekijöiden päivittäisten työtehtävien suunnittelusta ja toteutuksesta. Yli puolessa (56 %) järjestöistä työntekijöiden päivittäis-

ten työtehtävien suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat työtehtävää suorittava työntekijä. Hieman alle puolessa (42 %) tapauksessa päivittäisistä työtehtävistä neuvotellaan työntekijöiden ja esimiesten välillä. Kiinnostavaa on, että suoraan johtajien ja esimiesten ohjeistuksesta työtehtäviä suoritetaan vain parissa prosentissa (2 %) järjestöissä. Kun verrataan tilannetta yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioihin, havaitaan että järjestöissä päätösvalta työntekijöiden työtehtävien suunnittelusta ja toteutuksesta on selvästi muita sektoreita yleisemmin

hajautettu työtehtävää suorittavalle työntekijälle. Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla päätöksenteko tavallisimmin tapahtuu työntekijöiden ja esimiesten yhteistyönä. Myös päätöksenteon johtaja- ja esimiesvaltaisuus on muilla sektoreilla selvästi järjestösektoria yleisempää. Vertailun mukaan työntekijöille on järjestöissä annettu siis selvästi muita sektoreita yleisemmin laaja tehtävä- ja osaamisautonomia (taulukko 55).

Työaika-autonomiaa tarkasteltiin kysymällä, kuinka monella prosentilla järjestön työntekijöistä on mahdollisuus sopeuttaa tietyissä rajoissa päivittäisen työnsä aloitus- tai lopetusaikaa henkilökohtaisten tarpeidensa tai toiveidensa mukaan.

Kaksi järjestöä kolmesta (66 %) antaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden tietyissä rajoissa päättää työajastaan, ja lähes yhdeksän järjestöä kymmenestä (86 %) antaa tämän mahdollisuuden vähintään 80 prosentille työntekijöistään. Järjestöt tarjoavat työntekijöilleen työaika-autonomiaa selvästi muita sektoreita yleisemmin. Yrityksissä hieman alle puolet (47 %) antaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden tietyissä rajoissa päättää työajastaan ja vähintään neljälle viidestä tämä mahdollisuus on tarjolla 58 % tapauksista. Julkinen sektori asettuu työaika-autonomian suhteen järjestöjen ja yritysten väliin. Julkisen sektorin organisaatioista yli puolet (58 %) antaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden joustavaan työaikaan ja vähintään neljälle viidestä tämä mahdollisuus on tarjolla seitsemässä organisaatioissa kymmenestä (70 %). Tutkituissa järjestöissä näyttäisi siis toteutuvan merkittävälle enemmistölle työntekijöistä joustavuus aloitus- ja lopetusajoissa ja käytäntö on järjestöissä muita sektoreita yleisempi (taulukko 56).

Sektoreiden vertailtavuutta heikentää jossain määrin se, että järjestötyö on luonteeltaan hyvin asiantuntijavaltaista, mikä omalta osaltaan mahdollistaa työn autonomian. Kaiken kaikkiaan tulokset kuitenkin vahvistavat havaintoja siitä, et-

tä järjestöt tarjoavat työntekijöilleen runsaasti autonomiaa mahdollisuutena vaikuttaa työnsä sisältöön, suunnitteluun ja ajoitukseen myös silloin kun tarkastellaan samassa ammattiasemassa toimivia työntekijöitä (Ruuskanen, Selander & Anttila 2016). Samalla voidaan kysyä, onko järjestöissä toteutuvassa työntekijöiden ja tiimien erittäin korkeassa autonomisuudessa osittain kysymys myös johtamisen puuttumisesta. Tähän mahdollisuuteen viittaa se, että järjestösektorilla korkeasta autonomisuudesta huolimatta työntekijät ovat muita tyytymättömpämpiä organisaatioidensa johtamiseen (luku 6.3.; ks. myös Ruuskanen, Selander & Anttila 2013).

Henkilöstön osallistuminen päätöksentekoon

Kyselyssä tarkasteltiin myös henkilöstön edustajien näkemyksiä johdon ja työntekijöiden välisestä tiedonvaihdosta ja henkilöstön mahdollisuuksista osallistua työyhteisöä koskevaan päätöksentekoon. Kun tarkastellaan johdon ja henkilöstön edustajien välistä yhteydenpitoa havaitaan, että johto pitää kokousten muodossa yhteyttä henkilöstön edustajaan vähintään vuosineljänneksittäin neljässä järjestössä kymmenestä (44 %). Tätä harvemmin mutta vähintään kerran vuodessa kokouksia henkilöstön edustajan kanssa pidetään noin kolmanneksessa (34 %) järjestöistä. Hieman yli viidenneksessä (21 %) kokouksia järjestetään harvemmin kuin kerran vuodessa tai ei lainkaan (taulukko 57).

Samankaltainen jakauma on havaittavissa myös henkilöstön kokemassa tiedon saannissa (taulukko 58). Valtaosa henkilöstön edustajista (86 %) kokee saavansa järjestöjohtolta tietoa järjestön taloudellisesta tilanteesta. Sama koskee järjestön työllisyystilannetta (76 %) ja uusia tai merkittävästi muuttuneita toimintamuotoja (72 %). Varsin suuressa osassa järjestöistä tieto ei kuitenkaan kulje kovin hyvin henkilöstön edustajille: Työllisyystilanteen ja muuttuneiden

TAULUKKO 57.**Henkilöstön ay-luottamushenkilöiden (n=29) ja johdon yhteisten kokousten yleisyys.**

	%
Vähintään kerran kuukaudessa	10
Vähintään kerran joka vuosineljänneksellä	34
Vähintään kerran vuodessa	34
Harvemmin kuin kerran vuodessa	14
Ei lainkaan	7

TAULUKKO 58.**Henkilöstön ay-luottamushenkilöiden (n=29) tiedon saanti.**

	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa
	%	%	%
Järjestön taloudellinen tilanne	86	14	-
Järjestön työllisyystilanne	76	24	-
Järjestön uusien tai merkittävästi muuttuneiden toimintamuotojen esittely	72	24	3
Järjestöä koskevat strategiset suunnitelmat	59	35	7

toimintamuotojen osalta kuitenkin jopa neljännes (24 %) henkilöstön edustajista kokee, että tieto ei ole välittynyt johdolta henkilöstön edustajalle. Strategisten suunnitelmien osalta näin kokee yli kolmannes (35 %). Kun tarkastellaan tiedon saannin ajoitusta, havaitaan että noin kuusi henkilöstön edustajaa kymmenestä (59 %) kokee saaneensa tiedon riittävän ajoissa. Vastaavasti lähes neljä kymmenestä (38 %) kokee, että tieto henkilöstön edustajalle on tullut liian myöhään. Loput 3 % ei osannut ottaa kantaa tiedon saannin ajoitukseen. Saadun tiedon laatua piti tyydyttävänä 69 prosenttia vastaajista. Joka kuudes (17 %) sen sijaan ei ollut tyytyväinen saadun tiedon laatuun. Loput 14 prosenttia ei osannut ottaa kysymykseen kantaa.

Niiltä järjestöiltä, jotka olivat viimeisen kahdentoista kuukauden aikana käyneet toiminnassaan läpi suuria päätöksiä

esimerkiksi työprosessien organisointia, rekrytointeja, irtisanomisia, lomautuksia, työterveyteen ja turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä, koulutusta ja urakehitystä, työaikajärjestelyjä tai rakenneuudistustoimenpiteitä koskien, kysyttiin sekä johdolta että henkilöstön edustajilta henkilöstön mahdollisuudesta osallistua päätöksentekoon.

Johdon mukaan työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon on yleisintä työprosessien organisoinnissa, johon työntekijät johdon mukaan pääsevät vaikuttamaan jonkin verran tai voimakkaasti yhdeksässä järjestössä kymmenestä. Työntekijät pääsevät osallistumaan yleisesti myös järjestöjen työterveyttä ja turvallisuutta, koulutusta ja urakehitystä ja työaikajärjestelyjä koskevaan päätöksentekoon. Näillä alueilla työntekijät pääsevät johdon mukaan vaikuttamaan päätöksentekoon jonkin verran tai voimakkaasti

TAULUKKO 59.

Henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon järjestön eri osa-alueilla.

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Voimakkaasti	n
	%	%	%	
Työprosessien organisointi				
Järjestöjohto	3	17	79	63
Henkilöstön edustajat	16	58	26	19
Rekrytoinnit				
Järjestöjohto	23	58	19	62
Henkilöstön edustajat	40	60	-	20
Irtisanomiset				
Järjestöjohto	59	33	7	27
Henkilöstön edustajat	55	36	9	11
Lomautukset				
Järjestöjohto	60	20	20	25
Henkilöstön edustajat	46	46	9	11
Työterveys ja turvallisuus				
Järjestöjohto	7	27	66	44
Henkilöstön edustajat	12	53	35	17
Koulutus ja urakehitys				
Järjestöjohto	7	36	57	42
Henkilöstön edustajat	14	64	21	14
Työaikajärjestelyt				
Järjestöjohto	9	36	55	44
Henkilöstön edustajat	25	50	25	16
Rakennemuutostyömenpiteet				
Järjestöjohto	24	44	32	34
Henkilöstön edustajat	42	42	17	12

noin kahdeksassa järjestössä kymmenestä. Johdon mukaan työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia ainakin jossain määrin varsin yleisesti myös rekrytoin-

neissa, joissa yli seitsemässäkymmenessä prosentissa työntekijät johdon mukaan pääsevät vaikuttamaan päätöksentekoon. Vaikutusmahdollisuuksien ei raportoida

TAULUKKO 60.

Tiimien autonomisuus yksityisellä sektorilla, julkisella sektorilla ja järjestöissä.

	Yksityinen sektori (ECS)	Julkinen sektori (ECS)	Järjestöt
	%	%	%
Tiimien jäsenet päättävät keskenään	48	51	88
Esimies jakaa tehtävät	52	49	12
Yhteensä	100	100	100
n	421	59	77

TAULUKKO 61.

Työn yhteydessä / työaikana tapahtuvaan koulutukseen 12 viime kuukauden aikana osallistuneiden työntekijöiden osuus.

	Yksityinen sektori*	Julkinen sektori**	Järjestöt***
	%	%	%
0 %	2	4	4
<20 %	6	12	1
20–39 %	8	9	5
40–59 %	13	7	4
60–79 %	7	4	8
80–99 %	17	18	18
100 %	48	46	59

* ECS n=510

** ECS n=76

*** n=96

rekrytoinneissa olevan kuitenkin yhtä voimakkaita. Myös rakenneuudistustoimenpiteiden kohdalla työntekijöille on annettu vastaajien mukaan ainakin jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia yli puolessa tapauksista. Sen sijaan irtisanomisissa ja lomautuksissa alle kolmanneksessa järjestöissä on henkilöstö johtajien mukaan otettu vähintään jossain määrin mukaan päätöksentekoon.

Henkilöstön edustajat arvioivat vaikutusmahdollisuuksiaan varsin samansuuntaisesti, joskaan he eivät koe vaikutusmahdollisuuksiaan yhtä voimakkaina ja siksi vastaavat järjestöjohtoa useammin

pääsevänsä vaikuttamaan ”jonkin verran”. Työterveyttä ja turvallisuutta koskeviin päätöksiin on kokenut päässeensä vaikuttamaan noin yhdeksän vastaajaa kymmenestä ja työprosessien organisoimista sekä koulutusta ja urakehitystä koskeviin päätöksiin noin kahdeksan kymmenestä. Rakenneuudistuksiin henkilöstö on edustajiensa mukaan päässyt vaikuttamaan voimakkaasti tai jossain määrin lähes kuusi vastaajaa kymmenestä. Rekrytoinneissa vaikuttamaan on jossain määrin päässyt kuusi vastaajaa kymmenestä. Irtisanomisten ja lomautusten osalta työntekijöiden edustajat kokevat

päässeensä osallistumaan päätöksentekoon myös puolissa tapauksista. Kaiken kaikkiaan johdon ja työntekijöiden vastaukset päätöksenteon osalta ovat varsin yhteneväisiä. Eroja on erityisesti siinä, että vaihtoehdon ”ei lainkaan” työntekijöiden edustajat valitsevat selvästi järjestöjohtoa useammin. Samalla on huomattava, että henkilöstön edustajien vastaajien lukumäärä on vaikutusmahdollisuuksia koskevien kysymysten kohdalla varsin pieni (taulukko 59).

Tiimityö

Yksi tapa hajauttaa työtehtäviä koskevaa päätöksentekoa on työryhmien tai tiimien käyttö työn organisoimisessa. Tiimillä viitataan ryhmään yhdessä työskenteleviä ihmisiä, jotka jakavat vastuun annettujen tehtävien toteutuksesta yksikkörajojen sisällä tai niiden yli. Kyselyssä järjestöjohtajilta tiedusteltiin, onko heidän johtamisensa organisaatioissa käytössä edellisen määritelmän mukaisia tiimejä.

Tiimityö on vastausten mukaan järjestöissä hyvin yleistä: lähes neljä viidestä (78 %) järjestöstä hyödyntää toiminnassaan tiimityötä. Sen sijaan viidesosassa (21 %) ei ole käytössä tiimipohjaista työn organisointia. Tiimityö näyttäisi olevan järjestöissä hieman muita sektoreita harvinaisempaa, sillä sekä yrityksistä (85 %) että julkisen sektorin organisaatioista lähes yhdeksän kymmenestä (86 %) soveltaa tiimityötä. Sektoreiden väliset erot tiimien käytön yleisyydessä eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä.

Kun tarkastellaan tiimien mahdollisuuksia tehdä päätöksiä toiminnastaan ja tehtäväjaostaan, havaitaan että järjestöissä tiimien päätöksenteko on jaettu tiimin jäsenille selvästi yrityksiä tai julkisen sektorin organisaatioita useammin. Lähes yhdeksässä kymmenestä järjestöstä (88 %) tiimin jäsenet päättävät tehtävänjaosta keskenään ja vain hieman yli kymmenessä prosentissa (12 %) esimies jakaa tehtävät. Sekä yrityksissä että julkisen sektorin organisaatioissa tiimien keskinäinen teh-

tävänjakoa koskeva päätöksenteko on selvästi harvinaisempaa: molemmilla muilla sektoreilla noin puolessa organisaatioista päätökset tehtäväjaosta tekee esimies ja puolessa tiimin jäsenet sopivat tehtäväjaosta keskenään (taulukko 60).

Niin työntekijöiden autonomiaa, tiimityötä kuin tiimien päätösvaltaa koskevat tarkastelut viittaavat siihen, että työtä koskevaa suunnittelua ja päätöksentekoa on järjestöissä hajautettu esimiehiltä tehtäviä suorittaville työntekijöille selvästi enemmän kuin yrityksissä tai julkisen sektorin organisaatioissa.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen pitää sisällään organisaatiokäytäntöjä, joiden tarkoitus on kehittää henkilöstön kykyä suoriutua työtehtävistään. Muutuvassa toimintaympäristössä työntekijöiden osaamisen kehittäminen on keskeinen organisaatioiden toimintakykyä lisäävä tekijä. Järjestöjen panostamista henkilöstön osaamisen kehittämiseen kartoitettiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäisessä pyydettiin arvioimaan, kuinka monta prosenttia työntekijöistä on kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työn yhteydessä / työaikana tapahtuvaa koulutusta.

Toisessa koulutuskysymyksessä pyydettiin arvioimaan, kuinka monta prosenttia työntekijöistä on kuluneen 12 kuukauden aikana saanut palkallista vapaata työtehtävistä ottaakseen osaa koulutukseen. Lisäksi tarkasteltiin tehtäväkierron yleisyyttä työntekijöiden keskuudessa.

Taulukko 61 kertoo, että työn yhteydessä tai työaikana on koulutusta ollut tarjolla kaikille työntekijöille 59 prosentissa järjestöistä. Verrattaessa muihin sektoreihin havaitaan, että työaikana kaikille työntekijöille tarjottava koulutus on järjestöissä yrityksiä (48 %) ja julkisen sektorin organisaatiota (46 %) yleisempää.

Kouluttautuminen palkallisella vapaalla on ollut mahdollista kaikille työntekijöille 33 prosentissa järjestöistä, mikä on



Järjestötyössä vapaus
on päällimmäinen piirre,
niin toimintakentällä kuin
toiminnassa.



Johto kanavoi työntekijöiden innostuksen ja erilaiset osaamiset

SIIRRYIN JÄRJESTÖÖN ministeriöhallinnosta. Järjestötyössä vapaus on päällimmäinen piirre, niin toimintakentällä kuin toiminnassa. Julkinen hallinto on säänneltyä, moniportaista ja hierarkkista. Sen tavoitteet on lyöty lukkoon laeissa ja maan hallituksessa – ja niin pitääkin demokratiassa olla. Yksittäisen virkamiehen osaaminen ja näkemykset uppoavat suureen kokonaisuuteen. Järjestöissä paitsi johto myös asiantuntijat voivat vapaammin käyttää kaikkea kapasiteettiaan ja pystyvät vaikuttamaan siihen, mitä asioita ajetaan.

Yhdistyksessä hallituksen rooli on keskeinen. Se tekee linjakannanotot toimitusjohtajan ja asiantuntijoiden valmistelun pohjalta. Väestöliiton hallitus koostuu enimmäkseen jäsenjärjestöjen toimijoista. Sen puheenjohtaja on entinen lapsiasiavaltuutettu, joka edustaa lapsipolitiikan asiantuntemusta. Lisäksi jotkut jäsenet tuovat hallitukseen järjestöjen ulkopuolelta muun muassa talousasiantuntemusta.

Järjestöissä toiminnan ja päätöksenteon prosesseissa on selkiytettävää. Tässä ajassa korostuvat yhdessä tekeminen ja erilaisten osaamisten yhdistäminen. Kaikki organisaatiossa oleva osaaminen pitää kanavoida käsillä olevaan teemaan. Tähän tarvitsemme johtamisen rakenteita ja tukea, esimerkiksi järjestöjohtamisen koulutusohjelmia, mentorointia ja johtajien ja päälliköiden vertaistukea.

< Valtionhallinnosta järjestöön siirtynyt Eija Koivuranta pitää järjestötyöntekijöille leimallisina sitoutuneisuutta, vahvaa motivaatiota ja halua tarttua uusiin mahdollisuuksiin: etunoja-asennetta: mitä me voitaisiin seuraavaksi tehdä.

Tiedon pitää kulkea asiantuntijoilta johtoon ja päinvastoin. Kun tieto kulkee, asiantuntijoille asiakasrajapintaan voidaan antaa lisää vastuuta ja päätäntävaltaa.

Järjestöjen työntekijöissä näkyy sitoutuneisuus ja innostus sekä halu luoda ja tehdä uutta, ottaa virikkeitä asiakkaiden kohtaamisista, kumppaneilta ja tutkimuksesta. On tärkeää ottaa työntekijöiltä tulevat signaalit vakavasti. Järjestöissä on asialle omistautuneita tuliselujia. Se on



Tärkein henkilöstökysymys on pitkäjänteisten työsuhteiden luominen.

voimavara, joka pitää purkaa tavoitteiksi ja toiminnaksi.

Tärkein henkilöstökysymys on pitkäjänteisten työsuhteiden luominen. Jouddumme vuosittain arvioimaan, mihin taloudelliset resurssit riittävät, millä henkilökunnalla voimme jatkaa. Pidän palkitsevana sitä, että tarjolla on turvattu työ, siitä kohtuullinen ja oikeudenmukainen korvaus ja erilaisia polkuja kehittyä asiantuntijana ja myös esimieheksi. En kannata erillisen tulospalkkion maksamista siitä, että tekee työnsä hyvin, vaan vastuullisen asenteen pitäisi olla työnteon lähtökohta.

EIJA KOIVURANTA

toimitusjohtaja, Väestöliitto

www.vaestoliitto.fi

TAULUKKO 62.

Palkallisella vapaalla koulutukseen 12 viime kuukauden aikana osallistuneiden osuus.

	Yksityinen sektori*	Julkinen sektori**	Järjestöt***
	%	%	%
0 %	5	8	17
<20 %	18	13	12
20–39 %	12	20	12
40–59 %	14	5	12
60–79 %	8	11	4
80–99 %	15	17	10
100 %	29	26	33

* ECS n=514

** ECS n=76

*** n=91

hieman yrityksiä (29 %) ja julkista sektoria yleisempää (26 %). Samalla näyttää siltä, että järjestökenttä on tältä osin jossain määrin polarisoitunut. Noin joka kuudennessa järjestössä (17 %) ei kenellekään ollut ollut tarjolla palkallista vapaata kouluttautumiseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli vain 5 prosenttia ja julkisella sektorilla 8 prosenttia (taulukko 62).

Tehtäväkierto viittaa työntekijöiden kierrättämiseen eri työtehtävissä, joissa tarvitaan erilaisia taitoja ja joissa ollaan mahdollisesti erilaisissa vastuuasemissa. Työssäkierto lisää organisaatioiden sisäistä oppimista ja tehtäviä koskevan tiedon jakamista. Samalla se monipuolistaa työntekijöiden osaamista. Järjestön työntekijöiden tehtäväkiertoa kartoittava kysymys kertoo, että hieman yli puolessa järjestöistä (51 %) työntekijöiden keskuudessa toteutetaan tehtäväkiertoa. Tehtäväkiertoa ei ole järjestetty kenellekään vajaassa kolmanneksessa järjestöistä (31 %). Lisäksi joka kuudes (16 %) järjestöjohtaja valitsi vaihtoehdon, jossa painotettiin, että vaadittujen taitojen ja asiantuntemuksen takia tehtäväkiertoa ei voida järjestää.

On luonnollista, että pienissä järjestöissä, joissa on vain muutama työntekijä,

tehtäväkierron järjestäminen voi olla ongelmallista. Siksi järjestöjä ei ole tehtäväkierron osalta mielekästä suoraan verrata yrityksiin tai julkisen sektorin organisaatioihin, joiden otoksessa on mukana vain vähintään kymmenen henkeä työllistävät toimipaikat. Kun otetaan vertailuun mukaan vähintään kymmenen henkeä työllistävät organisaatiot, havaitaan että järjestöissä muita suurempi osa on sellaisia, joissa tehtäväkiertoa ei ole käytössä lainkaan, vaikka se periaatteessa olisi mahdollista. Järjestöissä tosin on myös enemmän niitä, joissa työssä vaaditut taidot ja asiantuntemus estävät tehtävien kierrättämisen. Pienestä vastaajamäärästä johtuen erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä (taulukko 63).

Työsuoritusten arviointi ja motivoivat palkitsemisjärjestelmät

Työntekijöiden mahdollisuutta kehityskeskusteluihin ja työsuoritusten arviointiin tai arviointikeskusteluun tiedusteltiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäisessä pyydettiin prosenttiarviota, kuinka suurella osalla työntekijöistä on ollut kehityskeskustelu esimiehen kanssa vähintään kerran vuodessa. Toisessa kysymyksessä

TAULUKKO 63.

Tehtäväkierron mahdollisuus yksityisellä sektorilla, julkisella sektorilla ja järjestöissä.

	Yksityinen sektori*	Julkinen sektori**	Järjestöt***
	%	%	%
Kyllä, useimmilla	20	15	-
Kyllä, joillakin	50	53	56
Ei kenelläkään	21	26	32
Ei, vaadittujen taitojen ja asiantuntemuksen korkea taso estää tehtäväkierron	10	7	13

*ECS: n=518

** ECS: n=76

*** n=54

TAULUKKO 64.

Niiden työntekijöiden osuus, joilla on järjestöissä (n=92–97) vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelu tai työsuorituksen arviointi.

	Kehityskeskustelu	Työsuorituksen arviointi
	%	%
0 %	3	14
<20 %	1	2
20–39 %	2	5
40–59 %	6	10
60–79 %	1	4
80–99 %	7	7
100 %	79	58

pyydettiin prosenttiarviota, kuinka monella prosentilla työntekijöistä on vähintään kerran vuodessa työsuorituksen arviointi tai arviointikeskustelu¹⁶.

Taulukosta 64 nähdään, että merkittävällä osalla järjestöistä on käytössään kaikille työntekijöille sekä kehityskeskustelut (79 %) että arviointikeskustelut (58 %). Toisesta ääripäästä havaitaan, että

etenkin arviointikeskusteluja ei ole ollut käytössä 14 prosentissa järjestöistä, mutta vain 3 prosentilla järjestöistä ei ole ollut kehityskeskusteluja.

Järjestöissä työsuoritusten arviointi tai arviointikeskustelu on käytössä kaikille työntekijöille 58 prosentissa tapauksista. Tämä on selvästi vähemmän kuin sekä julkisella (84 %) että yksityisellä sektorilla (71 %) (taulukko 65). Kehityskeskustelujen osalta vertailuaineistoa muihin sektoreihin ei ole käytettävissä.

Motivoivat palkitsemisjärjestelmät viittaavat palkkausjärjestelmiin, joissa työntekijöille maksetaan suoritumis-

¹⁶ Vastaukset luokiteltiin ECS 2009 raportin mallin mukaisesti seitsemään luokkaan. Luokat ovat: 1) Ei kenelläkään, 2) alle 20 prosentilla, 3) 20–39 prosentilla, 4) 40–59 prosentilla, 5) 60–79 prosentilla, 6) 80–99 prosentilla sekä 7) kaikilla työntekijöillä.

TAULUKKO 65.

Niiden työntekijöiden osuus, joilla on vähintään kerran vuodessa työsuorituksen arviointi tai arviointikeskustelu.

	Yksityinen sektori*	Julkinen sektori**	Järjestöt***
	%	%	%
0 %	7	3	14
<20 %	3	1	2
20–39 %	3	1	5
40–59 %	4	3	10
60–79 %	4	3	4
80–99 %	8	5	7
100 %	71	84	58

* ECS n=520

** ECS n=77

*** n=92

TAULUKKO 66.

Motivoivien palkitsemisjärjestelmien käyttö organisaatioissa.

	Yksityinen sektori* (ECS)		Julkinen sektori** (ECS)		Järjestöt***	
	%		%		%	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Palkka tulosten mukaan, esimerkiksi urakkapalkkiot, provisiot	53	47	25	75	3	97
Muuttuva ylimääräinen palkka, joka on yhteydessä johdon arvioinnin jälkeiseen yksilölliseen suoritukseen	56	44	58	42	12	88
Muuttuva ylimääräinen palkka, joka on yhteydessä tiimin, työryhmän tai osaston suoritukseen	51	49	46	55	6	94

*n=518–520

**n=77

***n=93–95

ta tai tuloksellisuudesta riippuvaa palkanosaa peruspalkan lisäksi. Näin pyritään palkitsemaan työntekijöitä hyvistä suorituksista myös rahallisesti.

Järjestöt ovat luonteeltaan voittoa tavoittelemattomia organisaatioita, minkä myötä niiden tuloksellisuutta on usein vai-

kea mitata. Esimerkiksi toiminnan tuottama rahallinen tulos ei useinkaan sovi järjestöjen tuloksellisuuden mittaamiseen. Tämä on todennäköisesti taustalla siinä, että järjestöissä on varsin harvoin käytössä suoritukseen perustuvia muuttuvia palkanosia. Lähes 90 %:ssa järjestöissä

ei ole vastaajien mukaan käytössä mitään suoritusperusteista palkkausmuotoa. Yksilöllinen tulospalkkaus on käytössä vain kolmessa prosentissa kyselyyn vastanneista järjestöistä. Yleisimmin käytössä on johdon arvioinnin jälkeiseen yksilölliseen suoritukseen perustuva muuttuva ylimääräinen palkanosa, joka sekin on käytössä vain hieman yli joka kymmenennessä (12 %) järjestössä. Tiimin, työryhmän tai osaston suoritukseen liittyvä ylimääräinen palkanosa on puolestaan käytössä noin 6 prosentissa järjestöistä.

Kun verrataan suoriutumisperusteisen palkan yleisyyttä sektoreittain, havaitaan että selvästi yleisimpiä suoritukseen perustuvat palkanosat ovat voittoa tavoittelevalla yksityisellä sektorilla: vertailussa mukana olevissa yrityksissä edellä mainittuja peruspalkan päälle tulevia suoritukseen perustuvia palkan osia on käytössä yli puolessa yksityisistä organisaatioista. Kuitenkin myös julkisella sektorilla suoriutumiseen perustuva palkkaus on varsin yleistä. Muuttuva ylimääräinen palkka, joka on yhteydessä johdon arvioinnin jälkeiseen yksilölliseen suoritukseen, on käytössä yli puolessa (58 %) julkisen sektorin organisaatioissa. Myös tiimin, työryhmän tai osaston suoritukseen liittyvät ylimääräiset palkanosat ovat julkisella sektorilla kohtuullisen yleisiä: näitä on käytössä lähes joka toisessa (46 %) julkisen sektorin organisaatioissa. Urakka- tai provisiopohjaisia palkanlisäisiä on käytössä julkisella sektorilla noin neljänneksessä organisaatioista (25 %) (taulukko 66).

6.3 Organisaation ominaisuudet ja henkilöstö

KYSELYSSÄ TARKASTELTIIN kahden henkilöstöryhmän, järjestöjohtajien ja työntekijöiden, näkemyksiä järjestöistä työorganisaatioina. Lähtökohtana oli käyttää aiemmin kehitettyjä mittareita antamaan tietoa siitä, miten järjestöjohtajat ja työntekijät mieltävät työpaikkansa ominai-

suudet. Tähän tarkoitukseen käytettiin kysymyksiä, jotka on kehitetty mittaamaan johdon ja henkilöstön näkemyksiä 1) innovoinnista ja tuottavuudesta (aikaansaaminen, henkilöstön aloitteiden hyödyntäminen ja uskallus kehittää toimintaa), 2) työhyvinvoinnista ja terveydestä (innostus, työn ilo, työhyvinvointi, henkilöstöstä huolehtiminen), 3) luottamuksesta ja yhteistyöstä (luottamus ja yhteistyö, oikeudenmukaisuudesta huolehtiminen) sekä 4) osaavasta työvoimasta. (Ks. Minkkinen, Aho & Mäkiäho 2013, 33–36.) Lisäksi tarkasteltiin näkemyksiä johtamisesta ja esimiestyöstä sekä henkilöstöön liittyvistä ongelmista ja organisaation työilmapiiristä.

Organisaation ominaisuudet

Järjestöbarometrissa vastaajia pyydettiin antamaan kouluarvosana (4–10) omalle työpaikalleen edellä kuvatuilla neljällä ulottuvuudella. Taulukossa 67 esitetään järjestöjohdon ja työntekijöiden edustajien sekä vertailuaineiston työntekijöiden antamien arvosanojen keskiarvot organisaation ominaisuuksista.

Järjestöjohdon arviot organisaatioidensa ominaisuuksista olivat kautta linjan varsin positiivisia verrattuna järjestöjen työntekijöiden näkemyksiin sekä muiden sektoreiden työntekijöiden näkemyksiin. Järjestöjohdon vastausten keskiarvot eri osa-alueilla olivat yli kahdeksan.

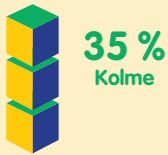
Tarkasteltaessa neljää edellä mainittua ulottuvuutta havaitaan, että ainoastaan muuttujassa ”Osaaminen” järjestöjen työntekijöiden arvosanojen keskiarvo on korkeampi kuin muiden sektoreiden työntekijöiden vastaava keskiarvo. Sen sijaan kolmen muun ulottuvuuden (innovointi ja tuottavuus, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö) kohdalla muiden sektoreiden työntekijöiden antamien arvosanojen keskiarvo on suurempi kuin järjestöjen työntekijöiden vastaavat keskiarvot.

Innovatiivisuudelle ja tuottavuudelle järjestöjohdon antamien arvosanojen keskiarvo on noin 8,5 kun järjestöjen

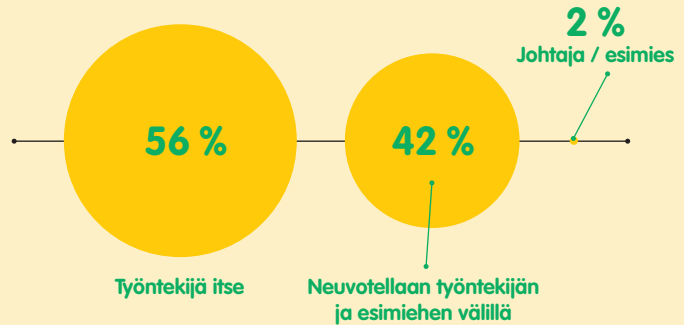
Työpaikkana sote-järjestö

Matala hierarkia, itsenäinen työ

HIERARKIATASOJA TYÖYHTEISÖSSÄ



Kuka vastaa työtehtävien suunnittelusta?



Kaikilla työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa **66 %**

Tiimityötä, jossa mahdollisuus kouluttautumiseen

59 %



33 %

Kaikille työntekijöille tarjottu koulutusta työn yhteydessä / työaikana

Kaikilla työntekijöillä mahdollisuus kouluttautua palkallisella vapaalla



79 %

Työnohjausta tarjolla



78 %

Tiimipohjaista työn organisointia



51 %

Toteutetaan tehtäväkiertoa

Miten työssä voidaan?

KOULUARVOSANA TYÖHYVINVOINNILLE OMASSA JÄRJESTÖSSÄ

Henkilöstön vastaus:

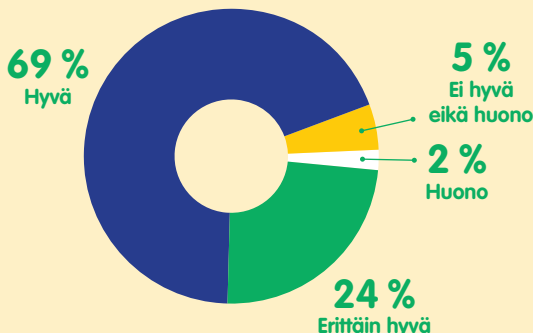
7,5

Järjestöjohton vastaus:

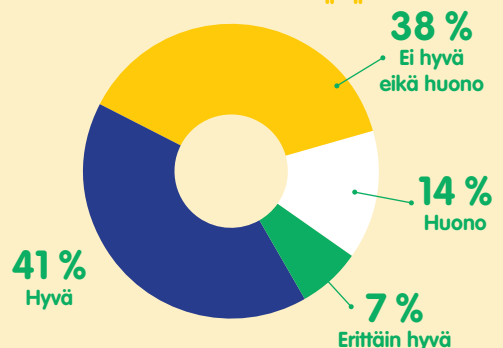
8+

Arvio työilmapiiristä omassa järjestössä

JOHTO



TYÖNTEKIJÄT



TAULUKKO 67.

Työpaikan ominaisuuksista annettujen arvosanojen keskiarvot.

	Järjestö- johtajat* \bar{x}	Järjestöjen työntekijöiden edustajat** \bar{x}	MEADOW*** Työntekijät \bar{x}
Aikaansaaminen	8,56	7,93	8,02
Henkilöstön ideoiden ja aloitteiden hyödyntäminen	8,55	7,14	7,50
Uskallus kehittää toimintaa	8,47	7,66	7,76
Innostus	8,59	7,55	7,75
Työn ilo	8,52	7,31	7,90
Työhyvinvointi	8,38	7,48	7,69
Henkilöstöstä huolehtiminen	8,44	7,48	7,59
Luottamus ja yhteistyö	8,41	7,41	8,01
Oikeudenmukaisuudesta huolehtiminen	8,78	7,34	7,73
Osaaminen	8,63	8,66	8,52
Johtaminen ja esimiestyö	8,23	6,97	7,49

*n=96–97

**n=26

***n=748–756

työntekijöiden edustajat sekä muiden sektoreiden työntekijöiden arvosanojen keskiarvo on lähinnä alle kahdeksan. Aikaansaamiselle annetun arvosanan keskiarvo on johdon puolella 8,56, kun työntekijäpuolella se on 7,93 ja muiden sektoreiden työntekijöiden keskuudessa 8,02. Henkilöstön ideoiden ja aloitteiden hyödyntämiselle annetun arvosanan keskiarvo on järjestöjohtajien kohdalla 8,55, kun työntekijäpuolella se on 7,14 ja muiden sektoreiden työntekijöiden keskuudessa 7,50. Uskallus kehittää toimintaa saa johdon arvosanoista keskiarvon 8,47, kun järjestöjen työntekijöiden edustajien keskuudessa se on 7,66 ja muilla sektoreilla 7,76.

Työhyvinvointi ja terveys saavat järjestöjohtajilta arvosanoja, jotka tuottavat joko hieman yli tai hieman alle 8,5 keskiarvoja. Järjestöjen työntekijöiden edustajien arvosanojen keskiarvot liikkuvat puolestaan hieman yli tai hieman alle 7,5, kun taas

yksityisen ja julkisen sektorin työntekijät puolestaan antavat järjestelmällisesti korkeampia arvosanoja työhyvinvoinnista ja terveydestä kuin järjestöjen työntekijät. Muiden sektoreiden henkilöstön antamien arvosanojen keskiarvo ylittää kaikilla mitatuilla ulottuvuuksilla yli 7,7.

Luottamusta ja yhteistyötä mittaavat muuttujat saavat järjestöjen johdolta arvosanoja, joiden keskiarvot ovat 8,41 (luottamus ja yhteistyö) ja 8,78 (oikeudenmukaisuudesta huolehtiminen). Järjestöjen henkilöstön edustajilta arvosanat tuottavat alle 7,5 keskiarvoja. Yksityisen ja julkisen sektorin työntekijät puolestaan antavat selkeästi korkeampia arvosanoja kuin järjestöjen työntekijöiden edustajat. Muiden sektoreiden henkilöstön antamien arvosanojen keskiarvo ylittää molemmilla mitatuilla ulottuvuuksilla yli 7,6.

Työvoiman osaamisen arvottamista mitattiin yhdellä muuttujalla. Tällä ulottuvuudella järjestöjohtajien arvosanojen

TAULUKKO 68.

Järjestöjen johdon ja työntekijöiden edustajien arvioita hyvistä käytännöistä.

Käytännön kohde	Johdon näkemyksiä	Työntekijöiden edustajien näkemyksiä
Koulutus- ja kehittämisskäytännöt	<p>”Koulutus ja perehtyminen omaan työhön ja kouluttautuminen uusiin haasteisiin, verkostoituminen”.</p> <p>”Koulutus, vertaistuki, pitkäaikainen toiminta, jolloin tietoa asiakunnasta on kertynyt”.</p> <p>”Rakenteilla: selkeät työnkuvat ja vastualueet, säännölliset palaverit, kehityskeskustelut, arvioinnit & palautekäytännöt, henkilöstön opintopiirit (sisäinen osaamisen jakaminen), delegointi. Muu: avoimuus, ehdoton luottamus, kiinnostus työntekijöistä, rentous, huumori, kannustus”.</p> <p>”Systemaattinen henkilöstön osallistaminen toimintojen kehittämiseen, strategiatyöhön, ideointiin ym. kehityskeskustelut ja henkilöstökyselyt, joiden perusteella haasteisiin on haettu ratkaisuja ja seurattu onnistumisia (ed. kohdan hyvät arviot perustuvat syksyn -15 henkilöstökyselyn tuloksiin).”</p>	<p>”Koulutuksella: sisäisellä, ulkoisella ja pohjoismaisella tasolla. Käytännön työllä, kun puhutaan käsillä tekemisestä ja ihmisten kohtaamisesta. Tutkimuksella. Yhteistyöllä järjestön eri yksiköiden välillä sekä sisärjestöjen kanssa. Rakkaudella lajiin ...”.</p> <p>”Työhyvinvointikoulutukset”</p> <p>”[S]isäinen koulutus muutaman vuoden takainen, mukana olemisen valtakunnallisissa järjestöissä, näkyminen”.</p>
Työhyvinvoinnin seuranta ja siitä huolehtiminen	<p>”Työhyvinvointikyselyiden toteuttamisilla ja jatkotyöstämisillä, sisäisillä toiminnan arvioinneilla.”</p> <p>”Työhyvinvointikyselyssä henkilökunnan antama palaute perustehtävämme ja visiomme [...] innostavuudesta oli viimeksi 4,9 asteikolla 1-5. Henkilökunta kokee sen innostavaksi”.</p> <p>”Säännölliset työhyvinvointikyselyt ja näissä esiin nousseisiin asioihin reagoiminen.”</p>	<p>”Meillä tehdään henkilöstön hyvinvoinnin eteen paljon, mm. erillisiä työhyvinvointiin liittyviä projekteja ja tilannetta seurataan.”</p> <p>”Monipuoliset työterveyspalvelut ja samoin panostettu yhteisölliseen työhyvinvointiin. Työntekijöillä on käytössä pieni summa rahaa tähän toimintaan”.</p>
Osaava henkilöstö ja rekrytointi	<p>”Henkilöstön osaamisen kehittäminen on vahvaa ja omaehtoista. Tunnollista porukkaa ja saa aikaan tulosta.”</p> <p>”Järjestön työntekijät ovat hyvin koulutettuja. ...”.</p> <p>”Osaaminen; hyvillä ja onnistuneilla rekrytoinneilla ja jatkuvalla henkilöstön koulutuksella. Työn ilo: mielekkäillä työn tavoitteilla ja yhteisellä suunnitelmalla ja tekemisellä sekä työntekijöiden suurella itsenäisyydellä suunnitelmien puitteissa”.</p>	<p>”Työntekijät ovat alansa ammattilaisia ja kaikesta huolimatta sitoutuneita työhönsä. Tämä ei jatku pitkään, jos ilmapiiri ym. eivät parane isojen yt-neuvottelujen jälkeen. Jo nyt on lähtenyt ammattilaisia.”</p> <p>”Palkattu henkilöitä, jotka ovat oman alansa asiantuntijoita ja osaavat työnsä hyvin”</p> <p>”Osaaminen: ammattitaitoinen rekrytointi.”</p>

Käytännön kohde	Johdon näkemyksiä	Työntekijöiden edustajien näkemyksiä
Osaava henkilöstö ja rekrytointi	<p>”Osaava moniammatillinen työntekijäjoukko. Hallitustyöhön saatu jonkin verran ammattilaisia, jolloin työtapa hieman muuttunut.”</p> <p>”Osaavat työntekijät. Osaamisen myötä tullut vastuunkanto, autonomia omaan työhön ja kyky hoitaa työ hyvin. Suuri luottamus.”</p>	

keskiarvo (8,63) oli samalla tasolla kuin työntekijöiden edustajien vastaava luku (8,66). Järjestöjen henkilöstön edustajien arvioissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja verrattuna julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöihin (ka. 8,52).

Johtamisen ja esimiestyön järjestöjohto arvotti selkeästi korkeammalle kuin henkilöstön edustajat. Johdon arvosanojen keskiarvo oli 8,23 kun taas henkilöstön edustajien keskiarvo oli vain 6,97. Muiden sektoreiden työntekijöiden arvio johtamisesta ja esimiestyöstä oli keskiarvoltaan 7,49.

Katsottaessa korkeimpia keskiarvoja, havaitaan, että korkeimman arvion järjestöjohtajat antoivat oikeudenmukaisuudesta huolehtimiselle. Sen keskiarvo oli 8,78. Myös innostus, aikaansaaminen, osaaminen, henkilöstön ideoiden ja aloitteiden hyödyntäminen ja työn ilo saivat yli 8,5 keskiarvoja. Heikoimmin järjestöjohto arvioi, johtamista ja esimiestyötä, jonka keskiarvo oli sekin 8,23. Korkeimman arvion henkilöstön edustajat antoivat osaamiselle, jossa vastausten keskiarvo oli 8,66 ja siten suunnilleen samalla tasolla kuin johdon arvio (8,63). Myös aikaansaaminen (ka. 7,93) ja uskallus kehittää toimintaa (7,66) saivat henkilöstön edustajilta varsin hyviä arvosanoja. Matalin keskiarvo työntekijöiden edustajilta tulee juuri johtamisesta ja esimiestyöstä (6,97). Seuraavaksi matalin keskiarvo

liittyi henkilöstön ideoiden ja aloitteiden hyödyntämiseen (7,14).

Johdon ja henkilöstön antamien arvosanojen keskiarvojen erot ovat tilastollisesti merkitseviä siten, että luokissa innostus, työn ilo, luottamus ja yhteistyö, johtaminen ja esimiestyö, työhyvinvointi, henkilöstöstä huolehtiminen, henkilöstön ideoiden ja aloitteiden hyödyntäminen sekä oikeudenmukaisuudesta huolehtiminen erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Luokissa aikaansaaminen sekä uskallus kehittää toimintaa erot keskiarvoissa ovat tilastollisesti merkitseviä. Luokassa osaaminen keskiarvojen erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, koska annettujen arvosanojen keskiarvot ovat lähes samat.

Oikeudenmukaisuudesta huolehtiminen sai henkilöstön edustajilta (7,34) lähes puolitoista numeroa johtoa (8,78) heikomman arvosanan ja johtamiselle ja esimiestyölle henkilöstön edustajat antoivat juuri ja juuri tyydyttävän (6,97). Muiden sektoreiden työntekijöiden arvosanojen keskiarvo oli 7,7 heidän arvioidessaan oikeudenmukaisuudesta huolehtimista. Samoin niin yksityisen kuin julkisen sektorin työntekijät mieltävät johtamis- ja esimiestyön päälle 7,4 arvosanan arvoiseksi.

Tilastollisesti merkitseviä eroja järjestösektorin sekä yksityisen ja julkisen sektorin välille löytyi ainoastaan luokissa

työn ilo, luottamus ja yhteistyö sekä johtaminen ja esimiestyö. Näissä luokissa erot olivat melkein merkitseviä. Näissä luokissa järjestöjen työntekijöiden edustajien näkemykset ovat matalampia kuin vastaavasti yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiden näkemykset. Järjestöjen työntekijät kokevat tarkastelun pohjalta arvioituna vähemmän työn iloa sekä luottamus ja yhteistyötä kuin julkisen ja yksityisen sektorin työntekijät. Samoin järjestöjen työntekijät näyttäisivät arvioivan johtamisen ja esimiestyön matalammaksi kuin yksityisen ja julkisen sektorin työntekijät. On kuitenkin huomattava, että ammattiliittoja edustavien (järjestöaineisto) työntekijöiden arviot voivat olla satunnaisesti valikoituja (MEADOW-aineisto) työntekijöitä kriittisempiä.

Korkeita arvosanoja tuottavat hyvät käytännöt

Avoimella kysymyksellä kartoitettiin hyviä käytäntöjä, joiden nähtiin olevan yhteydessä työorganisaation saavuttamiin hyviin tuloksiin edellä kuvatuilla ulottuvuuksilla. Johdon ja työntekijöiden näkemyksistä löytyi samankaltaisuutta kolmella ulottuvuudella: koulutus- ja kehittämiskäytännöt, työhyvinvoinnin seuranta ja siitä huolehtiminen sekä osaava henkilöstö ja rekrytointi (taulukko 68).

Näiden samanlaisten näkemysten lisäksi johto nosti esiin kolme muuta asiaa, jotka liittyivät ensinnäkin avoimuuteen, luottamukseen ja yhteisöllisyydestä huolehtimiseen, toiseksi henkilöstön ideoiden arvostamiseen ja kolmanneksi johtamiseen ja sen kehittämiseen. Tämän tyyppisiä asioita eivät työntekijät juurikaan nostaneet esiin.

Etenkin ulottuvuudella avoimuus, luottamus ja yhteisöllisyydestä huolehtiminen, järjestöjohto tähdensi avoimen viestinnän, tiedonkulun, keskustelun ja vuorovaikutuksen merkitystä.

”Avoimuus, sisäinen viestintä, yhteiset kehittämistoimet”.

”Avoim keskustelu ja suunnittelu, johtamiskoulutus kaikilla tasoilla, tiedonkulun varmistaminen, työhyvinvointikyselyiden hyödyntäminen.”

”Henkilöstön kuulemisella ja jatkuvala avoimella vuorovaikutuksella.”

”Luottamuksen ja yhteistyön rakentaminen on ollut pitkä, vuosia jatkunut prosessi, jossa avoimuus, hyvät vuorovaikutustaidot ja vaikeisiin asioihin tarttuminen niin nopeasti kuin mahdollista, ovat tuottaneet hyvää tulosta [...]”

”Luottamus työntekijöiden osaamiseen, asiantuntemukseen ja arviointeihin. Luottamuksen esiin tuominen selkeästi, rohkeasti oman harkinnan käyttämiseen, ja lupa myös kokeilla ja erehtyä.”

”Työyhteisö on erittäin toimiva, henkilöstö tekee tiivistä yhteistyötä ja tukee sekä auttaa toisiaan aina tarvittaessa. Vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan, toisen työtä arvostetaan. Uusia ideoita lähdetään kokeilemaan ja toteuttamaan rohkeasti. Johtajana minulle on tärkeitä työyhteisön kokonaisvaltainen hyvinvointi ja jaksaminen, sekä henkilöstön tukeminen ja kannustaminen toimimaan oma-aloitteisesti aktiivisesti. Henkilöstöä myös muistetaan ja kiitetään eri tavoin, järjestämme säännöllisesti henkilökunnalle virkistystoimintaa.”

”Säännölliset yhteiset tapaamiset koko henkilökunnan kanssa. Avoimeen keskusteluun kannustaminen.”

Henkilöstön ideoiden arvostamisen tärkeyden maininneet järjestöjohtajat painottivat, että muuttumiseen ja muuttuvaan toimintaympäristöön on hyvä reagoida uusilla ideoilla. Tällöin organisaation avoimuus ideoinnille ja aloitteille sekä niiden jatkojalostamiseen on tärkeää.

”Työntekijöillä on mahdollisuus ideoida ja kehittää toimintaa hyvin vapaasti. Aloitteita pystytään ottamaan käytäntöön hyvinkin ripeästi.”

”Uusia ideoita kaivataan tässä muutovaiheessa. Henkilökunnan ideat ote-

taan ilolla vastaan ja aina käydään läpi, ovatko ne toteutettavissa ja hyödynnettävissä. Vielä niitä ei kuitenkaan tule niin valtavasti, tähän ihmisiä rohkaistaan koko ajan.”

”Uudet ideat otetaan avoimesti vastaan ja pohditaan yhdessä niiden toteuttamismahdollisuutta, koska elämme voimakasta muutoksen aikaa ja olemme vahvassa kasvussa oleva järjestö.”

Johtamisen ja sen kehittämisen mainineet johtajat näkivät selkeiden organisaatorakenteiden lisäksi tärkeiksi myös henkilöstön huomioimisen kehittämissä.

”Hyvät rakenteet ja selvät säännöt”.

”Hyvällä johtamisella, henkilöstölle ”ideointitilan” antamisella, henkilöstön kannustamisella, työhyvinvointiin panostamisella, tasa-arvoisella palkitsemisella”.

”Johtamisjärjestelmän kehittäminen”.

Matalia arvosanoja kohentavat toimet

Avoimella kysymyksellä kartoitettiin niitä käytäntöjä, joiden ajateltiin kohentavan organisaation suoriutumista. Kaksi kohdallaisen samanlaista ulottuvuutta löytyi sekä johdon että työntekijöiden näkemyksistä, vaikka näiden ryhmien painotukset erosivatkin toisistaan (taulukko 69). Johtamisesta ja sen kehittämisestä järjestöjohto pohti vastauksissaan erityisesti hallituksen ja luottamusjohdon toimintaa, kun taas työntekijät lähtivät vastauksissaan yleisemmin johtamisesta. Työ- ja toimintatapoja johto mietti enemmän vastuunkantamisen, -ottamisen ja itseohjautuvuuden näkökulmasta, kun työntekijät taas painottivat henkilöstön kuuntelemisen, osallistamisen sekä tasa-arvoisen kohtelemisen merkitystä.

Näiden saman tyyppisten näkemysten lisäksi järjestöjohto nosti esiin kolme muuta asiaa, jotka liittyivät ensinnäkin resursseihin, rahoitukseen ja varainhan-

kintaan, toiseksi työhyvinvoinnista huolehtimiseen ja kolmanneksi rutinoitumisen tuomiin haasteisiin. Tämän tyyppisiä asioita eivät työntekijät niin vahvasti tai lainkaan nostaneet esiin.

Etenkin koska johtajat ovat vastuussa resursseista, rahoituksesta ja varainhankinnasta, näistä asioista tuli monia kommentteja. Osassa vastauksista painotettiin, kuinka vaativaa on toimia vähäisillä resursseilla. Toiset taas korostivat sitä, kuinka varainhankinta vie aikaa muulta esimiestyöltä.

”Ajankäytön priorisointi haasteellista kun työtä on paljon ja aika rajallinen, paljon ulkopuolelta määräaikoihin sidottuja tehtäviä. Vähäiset resurssit aiheuttavat ajoittain toivottomuuden tunteen. Ratkaisu: osa-aikaisen toimistotyöntekijän palkkaus, jonka esteenä tällä hetkellä varojen puute.”



Henkilöstön ideoita ja aloitteita toivotaan ja pyydetään, mutta tuntuu, että harvemmin niitä huomioidaan riittävästi.

”Niissä toimintayksiköissä, joissa kohdennetut taloudelliset resurssit ovat alimitoitettuja (kun samalla suurimmassa osassa taso on perusräittävä), on henkilöstöllä vaikeampaa asettua samaan intoon kuin muilla. Heidän tukemiseensa ja positiivisen tulevaisuudenkuvan uskottavaan luomiseen tulee kohdentaa erityishuomiota.”

”Rahoituksen hankkimisen haastetta tulee saada pienemmäksi, jotta muuhun esimiestyöhön on aikaa”.

”Rahoitusjärjestelmän pitäisi perustua tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen, nyt perustuu poliittisiin jäsenkirjoihin ja

TAULUKKO 69.

Järjestöjen johdon ja työntekijöiden edustajien arvioita käytännöistä, joilla kohentaa organisaation suoriutumista.

	Johdon näkemyksiä	Työntekijöiden näkemyksiä
Johtaminen ja sen kehittäminen	<p>”Hallituksen ymmärtämystä pitäisi lisätä siitä, että liitto on myös työpaikka. Työntekijöihin ei voida satsata tarpeeksi esim. maksulliset koulutukset, virkistys jne.”</p> <p>”Esimiehenä toivoisin hieman enemmän aikaa huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista. Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten sekä toiminnanjohtajan roolien selkeyttäminen.”</p> <p>”Hallituksen ja työntekijöiden välille tulee helposti kahtiajako, kun hallitusväki ei tiedosta omaa asemaansa.”</p> <p>”Enemmän luottamusjohdon ja työntekijöiden kohtaamisia. Avoimuuden lisääminen.”</p> <p>”Luottamishenkilöiden koulutus????”</p>	<p>”Johtajan operatiiviseen johtamiseen panostaminen ja työntekijät omalla tontilla tekemiseen. Hyvä tulee!”</p> <p>”Johtamisen ongelmat nousevat esiin kaikissa kyselyissä ja silti niihin ei ole tartuttu aidosti ja tehokkaasti. Organisaatorakenteemme on toki yksi ongelma tässä. Mutta paljon enemmän voisi tehdä jos haluttaisiin.”</p> <p>”Johtamisen osaamisen koulutus. Paremmat työn tekemisen ehdot.”</p> <p>”Johdon pitäisi enemmän luottaa työntekijöihin”.</p> <p>”Osaamisen kehittäminen vaatii aktiivista ohjausta työnantajan taholta. Nyt se nojaa liiaksi yksilön (=työntekijän) omaan aktiivisuuteen”.</p> <p>”Patriarkaalisesta johtamismallista luopuminen.”</p> <p>”Tarkistamalla vastualueet ja työtehtävien päivittäminen ajan tasalle henkilökunnan osaamista hyödyntäen. Taloudellisen tilanteen vakauttaminen.”</p> <p>”Työntekijöiden kohtelua on parannettava. Töitä on todella paljon, työjärjestelyt ovat ongelmallisia ajan vähyyden vuoksi, luottamusta ja työniloa ei ole eivätkä ihmiset uskalla puhua ongelmista. Huutamalla ja pelolla johtamisella ei päästä pitkälle.”</p>

palvelujen myynteihin ja isojen järjestöjen päätösvaltaan”.

”Osaamisen kehittämistä. Välillä tuntuu, että aika ei riitä uusien asioiden ja toimintatapojen opiskeluun. Taloudelliset resurssit ja kiire suitsee toiminnan kehittämistä.”

”Varainhankinnan kehittäminen, ettei enää jouduttaisi lomautuksiin ja voitaisiin laajentaa koulutusta, pitää yhteisiä virkistystilaisuuksia ja rekrytoida tarvit-

taessa vaikka ruuhka-apua tai ehkä tulevaisuudessa uusiin toimintoihin uusia työntekijöitä”.

Johdon mukaan työhyvinvoinnista huolehtiminen on yksi keino parempiin arvosanoihin. Tällöin nähtiin, että jaksamisesta huolehtiminen, koulutukset, työnohjaus ja kehityskeskustelut voivat tuottaa parempaa työnhyvinvointia.

”Työhyvinvointi, henkilöstön jaksamisen

	Johdon näkemyksiä	Työntekijöiden näkemyksiä
Työ- ja toimintatavat	<p>“Vastuunkantaminen on vaikeata, halutaan liian paljon jakaa mikä vie aikaa.”</p> <p>“Osa työntekijöistä ei ota riittävästi vastuuta omassa työssään/organisaatiossa.</p> <p>“Itseohjautuvuuden ymmärtäminen, vastuunotto, muutoskyky, työn imun parantaminen arjessa”.</p> <p>“Esimiehenä annan aika vapaat kädet. Ne joilla on innostusta saavat vastuuta, ne jotka tyytyvät vähempään saavat tyytyä vähempään. Kun omakin aika on kortilla, niin on vaikea tukea sellaisia työntekijöitä, joilta aloitteellisuus puuttuu, mutta kuitenkin annan enemmän positiivista palautetta (suhteessa kriittiseen palautteeseen) heillekin, jotka eivät ole niin aloitteellisia. ...”</p> <p>“Antaa oikeus kehittää, resursseja kehittämiseen, työ- ja toimintatapojen muuttaminen”.</p> <p>“Arvostavan asenteen kasvaminen, jokaisen työntekijän tuleminen pois asiantuntijakuorestaan ja antautuminen yhteiseen haasteiden ja ilmapiiriin pohdintaan – ulkopuolisen konsultin tai ihmisen hyväksyminen johdattalemaan tilanteen purkuhetkeä”.</p>	<p>“Henkilöstön kuunteleminen; osaavan, tunnollisen henkilöstön arvostaminen; henkilöstön palkitseminen; hakemalla oikeasti ne henkilöt, jotka ovat sitoutuneita yhteiseen päämäärään ja vielä enempään tekemiseen ‘talkoisiin’.”</p> <p>“Henkilöstön ideoita ja aloitteita toivotaan ja pyydetään, mutta tuntuu, että harvemmin niitä huomioidaan riittävästi. Vaikea sanoa, miten tilannetta voisi kohentaa. Avoin ja perusteltu keskustelu ja viestintä on tärkeää.”</p> <p>“Osallistaa henkilöstö aidosti asioiden suunnitteluun, valmisteluun ja osittain myös päätöksentekoon. Rohkeus kuunnella myös erilaisia näkemyksiä ja tehdä muutoksia vakiintuneisiin toimintatapoihin. Henkilöstön kohtelemisen yhdenvertaisesti, erilaisten asiantuntijuuksien ja osaamisten tunnistaminen.”</p> <p>“Tulisi pysäyttää kehitys, jossa pyritään poistamaan henkilöstöltä nykyiset edut (kesätyöaika, työterveyshuolto nykyisen laajuusena jne.)”.</p> <p>“Palkkaukset erot. Samalla nimikkeellä eri palkat. Palkat neuvotellaan aina yksittäin - ei tasa-arvoista.”</p>

tukeminen ja säännöllisen koulutuksen tarjoaminen ovat osa-alueita, joissa on aina kehitettävää ja lisättävää.”

”Työniloa ja työhyvinvointia syö työtaakan suuruus suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Tähän voi vaikuttaa työn rajaamisella ja hyvällä suunnittelulla. Jokainen myös omia työtapojaan tarkastelemalla ja itsestä huolehtimalla. Työnohjaus myös tärkeää.”

”Työhyvinvoinnin haasteet liittyvät

nimenomaan innostuneen henkilöstön ajoittaiseen jaksamiseen. Voisimme priorisoida ja karsia tehtäviä enemmän ja pitää tiukemmin kiinni työnohjauksesta, kehityskeskusteluista ja jokapäiväisistä, pienistä tyhy-teoista.”

Muutammat järjestöjohtajat olivat huolissaan rutinoitumisen tuomista haasteista. Vaikka työntekijän ammattitaidon kehittämisen kannalta on tärkeää saada rutiinia

TAULUKKO 70.

Ongelmien kokeminen organisaatiossa.

	Yksityinen sektori*		Julkinen sektori**		Järjestöt***	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Korkea määrä sairaslomia	16	85	20	81	8	92
Vaikeuksia löytää tarvittavat taidot omaavia työntekijöitä	36	64	34	66	16	85
Vaikeuksia pitää kiinni työntekijöistä	10	90	12	88	5	95
Tarve vähentää henkilöstöä	16	85	28	72	5	95
Työntekijöiden alhainen motivaatio	13	87	15	86	5	95

*ECS n=516–520

**ECS n=76–77

***n=93–97

työtehtävien hoitamiseen, niin järjestöjohtajat haluaisivat kannustaa työntekijöitä myös toimintamallien ja työtapojen uudistamiseen.

”Enemmistöllä työntekijöistä on pitkäaikoinen työura järjestössä. Leipääntymistä ja halua päästä tehtävistä rutiininomaisesti ”helpolla” esiintyy. Työntekijät eivät ole sitoutuneet järjestöön sen aatteen edistämiseksi.”

”Lähteä rohkeasti haastamaan vanhoja työtapoja.”

”Lisää rohkeutta ja uskallusta uudistamiseen ja toimintatapojen kehittämiseen.”

Järjestöjen henkilöstöön liittyvät ongelmat

Valtakunnallisten järjestöjen johtajien mukaan järjestöissä koetaan kohtalaisen vähän henkilöstöön liittyviä ongelmia. Henkilöstöön liittyvät ongelmat ovat vähäisemmät kuin yksityisen ja julkisen sektorin vastaavat henkilöstöongelmat (Taulukko 70). Näillä kahdella muulla sektorilla ongelmista kertovat luvut ovat järjestelmällisesti suurempia. Etenkin kysyttäessä vaikeuksista löytää tarvittavat taidot omaavia työntekijöitä ja tarve vä-

hentää henkilöstöä erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Motivaatio-ongelmia koetaan vain noin viidessä prosentissa järjestöistä, ja sama määrä raportoi ongelmista pitää kiinni työntekijöistä. Työntekijöiden vähentämistarvetta koetaan myös noin viidessä prosentissa järjestöistä. Sairauslomien korkea määrä on ongelma alle joka kymmenennessä järjestössä. Suurempana ongelmana koetaan sen sijaan pätevien työntekijöiden löytäminen: noin joka kudes järjestö on kokenut vaikeuksia löytää tarvittavat taidot omaavia työntekijöitä. Järjestöjohto arvioi järjestöjen tilannetta kaikilla mitatuilla ulottuvuuksilla selvästi positiivisemmin kuin muiden sektorien organisaatioiden johtajat.

Työilmapiiri

Tutkittaessa näkemyksiä nykyisestä työilmapiiristä tulokset kiteytyvät kolmeen päähavaintoon. Ensinnäkin järjestöjohtajien ja työntekijöiden näkemyksissä työilmapiiristä on tulkintaero siten, että johto mieltää ilmapiirin myönteisemmäksi kuin työntekijät. Toiseksi järjestöjen työntekijöistä yli kolmannes (38 %) toteaa, ettei ilmapiiri ole hyvä, mutta ei huonokaan,



Lisää rohkeutta ja
uskallusta uudistumiseen
ja toimintatapojen
kehittämiseen.

kun järjestöjohdosta tämän näkemyksen taakse asettuu hyvin harva (5 %). Kolmanneksi järjestöjohdon näkemykset ilmapiirin hyvyydestä eivät poikkea kovin paljon yksityisen ja julkisen sektorin johdon näkemyksistä, mutta muiden sektoreiden työntekijät hahmottavat ilmapiirin hieman myönteisemmin kuin järjestöjen työntekijät.

Useampi kuin yhdeksän kymmenesjärjestöjohtajasta arvioi työilmapiirin hyväksi tai erittäin hyväksi (taulukko 71). Huonoksi ilmapiirin arvioi vain kaksi prosenttia vastaajista. Järjestöjohto on siis valinnut kyselyssä kaksi hyvästä ilmapiiristä kertovaa luokkaa kohtalaisen yksimielisesti. Jäljelle jääviin luokkiin, jotka kertovat neutraalista ilmapiiristä tai kielteisestä ilmapiiristä, järjestöjohto ei ole kyselyssä juurikaan päätenyt. Vain



Välillä tuntuu, että aika ei riitä uusien asioiden ja toimintatapojen opiskeluun.

noin 7 prosenttia järjestöjohdosta näkee ilmapiirin neutraalina tai kielteisenä.

Järjestöjen henkilöstön edustajat arvioivat työilmapiiriä selvästi kriittisemmin. Hieman alle puolet (48 %) henkilöstön edustajista arvioi työilmapiirin hyväksi tai erittäin hyväksi ja lähes joka seitsemäs vastaaja arvioi työilmapiirin huonoksi. Vaikka henkilöstön edustajien vastausten lukumäärä on suhteellisen pieni (n=29), johto ja työntekijät tulkitsevat ilmapiiriä selvästi toisistaan poikkeavilla tavoilla. Tulos on samansuuntainen kun vastauksia verrataan pelkästään niissä järjestöissä, joista on käytettävissä sekä järjestöjohdon että henkilöstön edustajan vastaukset (n=19).

Tarkasteltaessa huonoksi tai erittäin huonoksi ilmapiirin kokevien luokkia, havaitaan, että järjestöjohdosta hyvin harva

on tätä mieltä (2 %), kun taas työntekijöistä 14 prosenttia mieltää työilmapiirin huonoksi. Kiinnostavaa työntekijöiden näkemyksissä on kuitenkin, että näkemykset eivät niinkään polarisoidu erittäin hyvän/hyvän ja huonon ilmapiirin välille kuin erittäin hyvän/hyvän ja neutraalin välille.

Otettaessa rinnalle ECS-aineiston vastaavat luvut havaitaan, että tulkintaero johdon ja työntekijöiden välillä on olemassa myös yksityisellä ja julkisella sektorilla. Muilla sektoreilla tulkintaero johdon ja työntekijöiden välillä on (erittäin hyväksi tai hyväksi ilmapiirin kokevat) noin 24 prosenttiyksikköä, kun taas järjestöpuolella tulkintaero myönteisellä puolella on noin 45 prosenttiyksikköä. Tarkasteltaessa huonoksi tai erittäin huonoksi ilmapiirin kokevien luokkia, havaitaan, että tulkintaero johdon ja työntekijöiden välillä on kohtalaisen lähellä toisiaan järjestöpuolella (12 %) ja muilla sektoreilla (9 %).

Kaikkiaan erot sektoreiden sisällä johdon ja työntekijöiden näkemyksien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä, mutta sen sijaan verrattaessa sektoreiden välisiä eroja (johto vs. johto ja työntekijät vs. työntekijät) ei tilastollisesti merkitseviä eroja löydy.

Työilmapiirin muutoksesta kertovat tulokset ovat kiteytettävissä kahteen havaintoon. Yleishavainto on, että järjestöissä arvioitiin ilmapiirin muutosta hieman muita sektoreita positiivisemmin (taulukko 72). Molemmassa ryhmässä, niin järjestöjohtajien (60 %) kuin järjestöjen työntekijöiden edustajien (41 %) keskuudessa ilmaistiin työilmapiirin parantuneen kahden viime vuoden aikana. Vastaavasti muilla sektoreilla johdosta noin puolet (49 %) ja työntekijöistä noin viidennes (26 %) raportoi ilmapiirin parantuneen.

Toinen havainto on, että vain kaksi prosenttia järjestöjohtajista mieltää työilmapiirin huonontuneen viimeisen kahden vuoden aikana, kun taas työntekijäpuolella näkemykset työilmapiirin kehityksestä polarisoituvat voimakkaasti (taulukko 72). Ilmapiirin heikentyneeksi hahmottavia järjestöjen työntekijöitä oli

TAULUKKO 71.

Arvio tämänhetkisestä yleisestä työilmapiiristä.

	Julkinen ja yksityinen sektori*		Järjestöt**	
	Johto %	Työntekijät %	Johto %	Työntekijät %
Erittäin hyvä	18	9	24	7
Hyvä	69	53	69	41
Ei hyvä eikä huono	13	28	5	38
Huono	1	9	2	14
Erittäin huono	-	1	-	-

*Johto n=598, Työntekijät n=304

**Johto n=97, Työntekijät n=29

TAULUKKO 72.

Arvio organisaation yleisen työilmapiirin kehittymisestä kahden viime vuoden aikana.

	Julkinen ja yksityinen sektori*		Järjestöt**	
	Johto %	Työntekijät %	Johto %	Työntekijät %
Parantunut	49	26	60	41
Pysynyt ennallaan	43	29	38	17
Huonontunut	8	45	2	41

*Johto n=595, Työntekijät n=301

**Johto n=95, Työntekijät n=29

yhtä suuri määrä kuin niitä, jotka näkivät ilmapiirin parantuneen. Työntekijöiden kokemus vastaa muiden sektoreiden työntekijöiden kokemuksia, joissa ilmapiirin koki huonontuneen 45 prosenttia vastaajista.

Sektoreiden sisällä johdon ja työntekijöiden väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä, mutta sektoreiden välisessä vertailussa vain järjestöjohdon ja muiden sektoreiden johdon erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä.



Johtopäätökset & suositukset

Järjestöjen asiantuntemus osaksi uudistuvaa sosiaali- ja terveydenhuoltoa

YLI PUOLET VALTAKUNNALLISISTA järjestöistä ja vajaa viidennes paikallisyhdistyksistä arvioi **sote-uudistuksen** vaikuttavan tuntuvasti järjestönsä toimintaan. Keskeisimmät yhtymäkohdat uudistukseen ovat yhdistysten monimuotoinen hyvinvointia ja terveyttä edistävä toiminta kunnissa ja noin kymmenesosalla järjestöistä maksulliset sosiaali- ja terveyspalvelut.

Järjestöt arvioivat uudistusta paljolti **palveluntarvitsijan näkökulmasta**. Ne ovat syntyneet esimerkiksi tiettyä sairautta sairastavien tarpeisiin ja ne hyödyntävät laajasti jäsentensä kokemuksia sairauden kanssa elämisestä. Sote-uudistuksessa huolestuttavat muun muassa **palveluiden keskittyminen**, pitkät asiointimatkat ja **asiakasmaksujen nousu**. Parannuksia taas odotetaan muun muassa hyvien hoitokäytäntöjen leviämisestä ja sen tuomasta **erityisosaamisen lisääntymisestä** eri puolilla maata. Uudistuksen ennakoidaan onnistuvan paremmin terveys- kuin sosiaalipalveluissa.

Järjestöjen tulevaa asemaa määrittää se, miten niiden **maksulliset sosiaali- ja terveyspalvelut pärjäävät kilpailussa**, kun palveluiden järjestämisalue ja asiakkaiden valinnanvapaus laajenevat. Monet palveluja tuottavat järjestöt ovat pieniä ja paikallisia. Järjestöt itse pitävät heikkou-

tenaan kapeaa liiketoimintaosaamista. Voittoa tavoittelemattomina, arvolähtöisinä toimijoina järjestöt kestävät heikosti peräkkäisiä tappiollisia toimintavuosia. Maakunnan laajuisissa kilpailutuksissa pärjääminen epäilyttää. Kuitenkin järjestöjen palveluihin sisältyvälle **erityisasiantuntemukselle nähdään myös yhä enemmän käyttöä**.

Valinnanvapauslainsäädännön uskotaan parantavan kansalaisten yhdenvertaisuutta, mutta sen vaikutusta järjestöjen palveluihin oli vielä vaikea hahmottaa.

Laajalle yhdistyskentälle oleellista on se, miten kuntiin jäävä **hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen** organisoituu ja otetaanko järjestöt mukaan tähän työhön. Tähän uskoo selvästi useampi kuin järjestöjen aseman paranemiseen palvelujen myyjänä. Noin neljännes yhdistyksistä näkee asemansa ja asiantuntemuksensa käytön paranevan kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen. Tätä helpotaisi hyvinvoinnin ja terveydenedistämisen vastuiden selkeytys kunnissa.

Sote-uudistuksesta tarvitaan **tietoa ja järjestöjen yhteistä tulkintaa**, sillä barometrin vastaajilla oli vaikeuksia arvioida sen vaikutuksia. Parhain ja samalla myönteisin tuntuma uudistukseen oli palveluja tuottavilla ja valtakunnallisilla järjestöillä.

Soste suosittlee: Turvataan järjestöjen asema palveluiden tuottajana ja muun avun ja tuen tarjoajana.

1. Sosiaali- ja terveysjärjestöt otetaan mukaan sote- ja maakuntauudistuksen suunnitteluun ja toteutukseen sekä valtakunnan että maakuntien tasolla.

Järjestöt tuovat uudistuksiin kansalaisten ja palveluidenkäyttäjien äänen. Ne tuntevat palveluiden käyttäjien tarpeet ja niillä on pitkä kokemus asiakaslähtöisten palveluiden rakentamisesta. Järjestöissä tunnetaan palvelujärjestelmän aukkokohtat.

2. Jokaiseen maakuntaan perustetaan järjestöasiain neuvottelukunta ja resursoidaan järjestöjen yhteistoimintaverkosto.

Kussakin maakunnassa toimii satoja järjestöjä. Ne ovat keskeisiä kansalaisten hyvinvoinnin edistäjiä ja turvaajia. Järjestöjen kautta maakunnallisessa kehittämistyössä saadaan entistä paremmin kuulumaan kansalaisten ääni. Järjestöt tarvitsevatkin resursseja oman maakunnallisen yhteistyönsä

organisoimiseksi, jotta ne pystyvät osallistumaan yhteisin näkemyksin maakuntansa verkostojen toimintaan. Neuvottelukunnat edistävät järjestöjen välistä ja järjestöjen ja julkisen sektorin yhteistyötä.

3. Sote- ja maakuntauudistuksissa varmistetaan, että kunnat ja maakunnat rahoittavat jatkossakin kuntalaisia tukevaa, monimuotoista järjestötoimintaa.

Järjestöt järjestävät paljon joustavaa, matalan kynnyksen apua kansalaisille. Tämä järjestölähtöinen auttamistoiminta sijoittuu vapaaehtoistoiminnan ja palvelutuotannon välimaastoon. Sen olemassaolo ja monimuotoisuus on tunnistettava ja turvattava sen jatkuvuus. Esimerkiksi kriisikeskukset ovat olennainen apu erilaisissa elämänsä kriiseissä, mielenterveyskuntoutujien Klubitalot ja työttömien päivätoiminta pitävät vaikeassa tilanteessa ihmisen elämän raiteillaan.

2 Viisaat kunnat säilyttävät järjestöt tärkeinä kumppaneina

KUNNAT OVAT PAIKALLISYHDISTYSTEN tärkeimpiä kumppaneita ja toimintaedellytysten tarjoajia. Kuntien tuki on tärkeää yhdistyksille, joista selvä enemmistö on **taloudeltaan hyvin pieniä**. Yli puolella on käytössä alle kymmenen tuhannen euron vuosibudjetti. Suurin osa paikallisista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä toimii **vapaaehtoisvoimin**. Runsaalla viidesosalla oli palkattua henkilökuntaa vuoden 2016 alussa ja heistäkin noin puolet työskenteli osa-aikaisesti. Yhdistykset toteuttavat kunnissa hyvällä hyötysuhteella monipuolista ja arvokasta hyvinvointia ja terveyttä edistävää toimintaa.

Yli puolet kyselyyn vastanneista yhdistyksistä sai **kunnalta toiminta-avustusta** vuonna 2015. Se oli keskimäärin 700 euroa. Etenkin taloudeltaan kaikkein pienimmille yhdistyksille kunta-avustuksen merkitys on tuntuva. Kunnan toiminta-avustus on pysynyt edellisvuosiin nähden ennallaan yli puolella yhdistyksistä, joka kolmannella yhdistyksellä se on sen sijaan joko pienentynyt tai loppunut kokonaan vuoden 2014 jälkeen.

Yli puolet paikallisyhdistyksistä toimii **kunnan tiloissa**. Kahden viime vuoden aikana maksullisten tilojen hinta on kallistunut 15 prosentilla ja aiemmin ilmaiseksi käyttöön saadut tilat ovat muuttuneet maksullisiksi kahdeksalla prosentilla yhdistyksistä. Koska suurella osalla yh-

distyksistä on varsin pienet taloudelliset voimavarat, tilakustannusten kasvu vaikeuttaa niiden toimintaa. Yhdistysten on kompensoitava kuluja varainhankinnalla tai korotetuilla jäsen- ja osallistumismaksuilla. Jotkut yhdistykset ovat joutuneet lopettamaan toimintamuotoja kasvaneiden tilavuokrien takia.

Paikallisyhdistykset ennakoivat sote-uudistuksen vähentävän kunta-avustuksia ja hankaloittavan edullisten toimittilojen saantia. Samaan aikaan yhdistysten **toiminnalle ja neuvonnalle on yhä enemmän tarvetta**. Järjestöt edustavat monia haavoittuvia väestöryhmiä, jotka tarvitsevat opastusta palveluiden valinnassa ja niihin hakeutumisessa, jos uudet sote-rakenteet toteutuvat ja asiakkaan valinnanvapaus lisääntyy.

Kuntien tiukan talouden ja uudistuvien sote-rakenteiden puristuksessa on riski, että **julkisten palvelujen ja kansalaistoi-minnan rajat hämärtyvät**. Kymmenesosalta yhdistyksistä on pyydetty kunnassa jotain toimintamuotoa ilman korvausta, jopa vapaaehtoisvoimin. Lisäksi yhtä usealta yhdistykseltä kunta on pyytänyt toimintamuotoja toiminta-avustuksen tai muun vastikkeeksi. Kunnat ovat toivoneet esimerkiksi erilaisia tuki-, neuvonta- ja virkistystoiminnan muotoja sekä työllistämistoimia. Valtaosa yhdistyksistä on toteuttanut kunnan toiveita.

Soste suosittelee: Järjestö-kuntayhteistyö jatkuu elinvoimaisena hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä.

1. Kuntalakiin kirjataan, että kunnan perustehtävä on kuntalaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen.

Ihmisten hyvinvointi syntyy arjessa ja lähiyhteisöissä. Tätä ei muuta se, että sosiaali- ja terveyspalvelut järjestää maakunta. Kuntien kannattaa jatkaa monipuolista hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä yhdessä järjestöjen kanssa ja turvata muun muassa toiminta-avustuksin ja tiloja tarjoamalla järjestöjen resurssit tähän työhön.

2. Kunta-järjestöyhteistyö huomioidaan kuntien valtionosuuksissa.

Kuntien valtionosuuksiin valmistellaan kannustimia hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen. Näissä kannustimissa on syytä huomioida myös se, millaista yhteistyötä kunta tekee eri alan järjestöjen kanssa ja miten se tukee järjestöjen toimintaa.

3. Julkinen vastuu ja kansalaisyhteiskunnan rooli säilytetään kirkkaina.

Yhdistyksille ei voi säilyttää julkisen sektorin tehtäviä. Jos järjestöt ovat valmiita tarttumaan kunnan tärkeäksi näkemiin toimintamuotoihin, niiden toteuttamiseen on annettava resursseja. Vapaaehtoisilta ei voi edellyttää palkkatyöluonteisten tehtävien hoitamista.

3 Kehitetään ja tuetaan paikallisyhdistysten toimintaa sen vetovoiman säilyttämiseksi

VUONNA 2015 rekisteröitiin yli 200 uutta sosiaali- ja terveysyhdistystä. Kymmenen viime vuoden aikana joka viikko on syntynyt kolme uutta alan yhdistystä. Vaikka muulla tavoin järjestetty kansalaistoiminta on lisääntynyt, **uusien yhdistysten suuri määrä** kertoo siitä, että rekisteröity yhdistys on säilyttänyt vahvan asemansa kansalaistoiminnan organisointimuotona.

Yleiskuva paikallisyhdistysten toiminnan kehityksestä kahtena viime vuonna on myönteinen: sen **kysyntä ja kokonaismäärä** ovat lisääntyneet tai pysyneet ennallaan yhdeksällä yhdistyksellä kymmenestä ja kasvaneet lähes joka toisessa yhdistyksessä. Rungas kolmasosa yhdistyksistä aloitti vuoden 2015 aikana jonkin uuden toimintamuodon. Vain joka kymmenes lopetti jonkin toimintonsa.

Suuri osa yhdistyksistä on joutunut

vastaamaan toiminnan ja sen kysynnän kasvuun **entisillä tai pienentyneillä voimavaroilla**. Yhdistysten jäsenmäärän kehitys vaihtelee, sillä vajaa kolmasosa yhdistyksistä on lisännyt jäsenmääräänsä, mutta runsaalla kolmasosalla se on vähentynyt. **Vapaaehtoisten määrä** on lisääntynyt noin joka neljännellä yhdistyksellä, mutta vähentynyt lähes yhtä suurella osalla. Yhdistysten yleisin huolenaihe on **ihmisten saaminen luottamustehtäviin**. Myös vapaaehtoisten ja jäsenten määrä ja jäsenistön osallistumisaktiivisuus herättävät useammin huolta kuin tyytyväisyyttä.

Noin joka toinen yhdistys tunnistaa **uhkia toiminnalleen**. Ne koskevat yleisimmin haasteita aktiivien, jäsenten, luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten löytymisessä, toiminta-avustusten niukuutta ja toimitilaongelmia.

Soste suosittlee: Paikallisyhdistysten toimintaedellytykset turvataan kaikin tavoin.

- 1. Valtakunnalliset liitot ja kattojärjestöt tukevat paikallisyhdistyksiään kehittämään toimintaansa kohderyhmälähtöisesti, osoittamaan toiminnan vaikutuksia sekä levittämään hyviä toimintamalleja.**

Suurin osa paikallisyhdistyksistä toimii niin pienin resurssein, että toiminnan kehittämiseen tarvitaan liittojen tukea ja koordinaatiota. Pitkälti vapaaehtoisvoimin toteutettu toiminta tarvitsee yhdessä kehitettyjä toimintamalleja, ohjausta, organisointia ja koulutuksellista tukea.

- 2. Kunnat kehittävät ja toteuttavat yhdessä alueensa paikallisyhdistysten ja muiden toimijoiden kanssa toimintamalleja yhteisille kohderyhmilleen.**

Kunnilla ja järjestöillä on sama tavoite: ihmisten hyvinvoinnin edistäminen. Kuntalaisten hyvinvointia edistetään parhaiten sellaisilla toimintamalleilla, jotka kunta on kehittänyt yhdessä alueensa paikallisyhdistysten ja muiden toimijoiden kanssa kohderyhmälähtöisesti.

- 3. Yhdistysten toimintaa vaikeuttavan tarpeettoman byrokratian purkamista jatketaan ja turvataan yhdistyksille resurssit hallinnollisesta työstä selviämiseksi.**

Luottamushenkilöiden löytyminen yhdistykseen koetaan haasteelliseksi. Järjestöbarometri 2014 osoitti, että hallinnollinen työ ja liialliseksi koettu sääntely kuormittaa järjestöjä ja näivettää kansalaistoimintaa. Valvonnan ja säätelyn on oltava järkevissä suhteissa siitä saatuun hyötyyn. Erityisen tärkeää tämä on vapaaehtois pohjaisesti toimiville järjestöille. Vapaaehtoistoiminnan koordinointiin ja tukemiseen turvataan riittävät avustusresurssit, samoin hallinnollisesta työtaakasta selviämiseen.

4 Uusi avustusjärjestelmä tukemaan järjestöjen joustavaa toimintaa

SUOMEN KOLME RAHAPELIYHTEISÖÄ – Veikkaus Oy, Raha-automaattiyhdistys ja Fintoto Oy – yhdistetään vuoden 2017 alusta. Raha-automaattiyhdistys on ollut sosiaali- ja terveysjärjestöjen keskeisin julkisten avustusten lähde. Niinpä **rahapeliyhteisöjen fuusio** on herättänyt paljon keskustelua ja myös huolta sosiaali- ja terveysjärjestökentän ja yksittäisten järjestöjen asemasta uudessa avustusjärjestelmässä.

Yli puolet kyselyyn vastanneista valtakunnallisista järjestöistä arvioi rahapeliyhteisöjen fuusioitumisen vaikuttavan paljon tai erittäin paljon toimintaansa. Lähes puolet pitää sitä toimintansa kannalta uhkana ja vain kahdeksan prosenttia mahdollisuutena.

Valtakunnalliset järjestöt arvioivat varsin myönteisesti **kykyään reagoida nopeasti** yhteiskunnalliseen tilanteeseen

ja sen muutoksiin: yli kolme neljäsosaa pitää sitä hyvänä.

Yksi viimeaikainen esimerkki ketteryydestä on järjestöjen ja niiden vapaaehtoisten **nopea reagointi äkkiä muuttuneeseen maahanmuuttajatilanteeseen**: järjestöt ovat auttaneet turvapaikanhakijoita vastaanottokeskuksissa ja myöhemmin kotoutumisessa kuntiin. **Avustusjärjestelmän kankeus** ja hitaus vastata nopeasti muuttuviin tilanteisiin vaikeuttaa järjestöjen reagoimista.

Valtakunnallisten järjestöjen arvio **autonomiastaan** toimia ja kehittää edelleen toimintaansa itse määrittelemiensä sääntöjen mukaan, ilman että ulkopuoliset tahot määräävät sitä liiaksi, on myös varsin myönteinen: neljä viidesosaa pitää sitä riittävän hyvänä. Yleisimpänä autonomian esteenä pidetään toiminnan rahoittajan ohjausta ja vaatimuksia.

Soste suosittlee: Uusi järjestöjen autonomiaa kunnioittava avustusjärjestelmä luodaan ripeästi.

1. Järjestöjen uuteen avustusjärjestelmään siirrytään mahdollisimman nopeasti, jotta järjestöjen toimintaa vaikeuttava epävarmuus poistuu.

Keväällä 2015 asetettiin tavoitteeksi, että kun rahapeliyhteisöt yhdistetään, soveltuvin osin yhdenmukaistetaan myös kansalaisjärjestötoiminnan avustusjärjestelmiä. Työ ei edelleenkään ole alkanut, eikä edes sen aikataulua ole sovittu.

2. Uusi avustusjärjestelmä takaa järjestöjen autonomian ja mahdollisuudet toimia omien lähtökohtiensa mukaan.

Keväällä 2015 linjattiin sisäministeriön ja rahapelien edunsaajien kesken, että uutta avustusjärjestelmää luonnehtisivat järjestöjen autonomian kunnioittaminen ja byrokratian vähentäminen. Järjestöt ovat olleet yhteiskunnassa ketterimpiä reagoijia esimerkiksi kasvaneeseen maahanmuuttoon. Avustusjärjestelmän pitää taata mahdollisuus hyvinkin nopeaan reagointiin.

3. Järjestöjen kanssa sovitusta pidetään kiinni

Peliyhteisöjen yhdistymisen pitäisi tuoda merkittävät synergiahyödyt ja ennen kaikkea kanavoida nyt ulkomaille suuntautuvaa pelaamista Suomeen. Mahdollinen lisätuotto on käytettävä sovituilla jakosuhteilla avustettavien järjestöjen hyväksi. Ei ole hyväksyttävää, että valtio rahoittaa budjettimenojaan pelituotoilla.

5 Järjestöjohtamiseen dialogisuutta ja tukea

TYÖORGANISAATIOINA järjestöjä voi luonnehtia **matalan hierarkian organisaatioiksi**, joissa työntekijät osallistuvat laajasti työyhteisöä koskevaan päätöksentekoon. Työsuoritusten arviointi ja suoritukseen perustuvat muuttuvat palkanosat ovat järjestöissä selvästi harvinaisempia kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla. Järjestöjen johtamiskäytännöt tarjoavat työntekijöille **runsaasti autonomiaa** mahdollisuutena päättää työn suoritustavoista ja ajoituksesta.

Työn autonomisuudesta huolimatta työntekijät antavat organisaatioiden johtamiselle heikomman arvosanan kuin muiden sektoreiden työntekijät. Autonomia voidaan kokea myös **johtamisen puuttumisena**, joka saattaa vaikeuttaa työn rajaamista ja hallintaa ja ohjata työntekijöitä tekemään työtä yli voimavarojensa.

Järjestöjen palkkatyötä johtavat useimmiten päätoimiset toiminnanjohtajat.

Johtajat ovat tyypillisesti korkeasti **koulutettuja**. Nykyiseen tehtäväänsä he ovat yleensä päätyneet muista järjestöalan tehtävistä tai julkiselta sektorilta.

Järjestöjohtajat ovat pääosin tyytyväisiä omaan työssä jaksamiseensa, mutta toivoisivat **johtamiseensa enemmän tukea** hallitukselta, vertaisverkostoilta ja ulkopuolisilta asiantuntijoilta.

Johtajien kokemusten mukaan järjestöissä on varsin vähän henkilöstöön liittyviä ongelmia. Järjestöjohdon näkemykset organisaatioidensa ominaisuuksista ovat positiivisempia kuin työntekijöiden näkemykset. Ilmapiirin koetaan parantuneen kahden viime vuoden aikana, vaikkakin työntekijöiden kesken kokemukset ilmapiirin parantumisesta jakaantuvat varsin voimakkaasti. Järjestöjohto korostaa johtamisen hyvänä käytäntönä organisaation avointa vuorovaikutusta ja luottamuksellista ilmapiiriä.

Soste suosittlee: Järjestöjohtamiseen kiinnitetään erityistä huomiota.

1. Henkilöstöjohtamiseen kiinnitetään järjestöissä entistä enemmän huomiota.

SOSTE on sitoutunut Työelämä 2020 -hankkeessa edistämään yhteistyöhön, luottamukseen ja hyvinvointiin perustuvaa toimintakulttuuria järjestöissä. Järjestöt tarvitsevat joustavia malleja ja käytännönläheistä tukea toimintatapojen parantamiseksi ja osaamisen kehittämiseksi.

2. Johtava toimihenkilö saa johtamiseensa tukea luottamushenkilöjohdolta.

Luottamushenkilöjohdon ja johtavan toimihenkilön työnjako on selkeä ja se määritellään kirjallisesti Yhdistysten hyvä hallintotapa -suosituksen (2015) mukaan. Luottamusjohto tukee järjestönsä johtajaa jatkuvan ja avoimen dialogin rakentamisessa.

3. Työntekijöiden on saatava esimiehiltään tukea omaa työtään koskeviin priorisointeihin ja rajauksiin.

Työn autonomisuus on lähtökohtaisesti myönteinen piirre. Joissakin tilanteissa työntekijä voi kuitenkin tarvita johdolta ja/tai lähiesimieheltään lisätukea omaa työtään koskevissa päätöksissä ja linjauksissa. Järjestötyö on helposti rajatonta: toimintakenttä tuntuu loputtomalta ja kun työssä on asiaan intohimoisesti sitoutuneita ihmisiä, työmäärä voi osoittautua liian kuormittavaksi.



Slutsatser och rekommendationer

1 Organisationernas sakkunskap bör utnyttjas i förnyandet av social- och hälsovården.

ÖVER HÄLFTEN AV riksorganisationerna och en knapp femtedel av de lokala föreningarna bedömer att vårdreformen kommer att ha en kännbar effekt på deras verksamhet. Det som främst berörs av reformen är organisationernas mångsidiga välfärds- och hälsofrämjande verksamhet i kommunerna samt – för ungefär en tiondedel av organisationerna – deras avgiftsbelagda social- och hälsovårdstjänster.

Organisationernas bedömning av reformen utgår i flera avseenden från klientens synvinkel. Många organisationer har skapats för att tillgodose behoven hos människor som lider av en viss sjukdom, och i sitt arbete har de stor nytta av medlemmarnas erfarenheter av att leva med sjukdomen. Inför vårdreformen är organisationerna oroade bland annat över centraliseringen av tjänsterna, växande avstånd för att uträtta ärenden och stigande klientavgifter. Förbättringar som man ser fram emot är bl.a. att god vårdpraxis sprids varvid specialkompetensen ökar runtom i landet. Organisationerna räknar med att reformen kommer att lyckas bättre inom hälso- och sjukvården än inom socialvården.

Organisationernas framtida ställning bestäms av hur deras avgiftsbelagda tjänster klarar sig i konkurrensen då både de geografiska områdena för ordnande av tjänster och klienternas valfrihet växer. Många serviceproducerande organisationer är små och lokala. Själva ser organisationerna sin tunna affärskompetens som sin svaghet. Som icke-vinstdrivande, värdebaserade aktörer är de klen rustade för att klara av flera förlustbringande år i rad. De är osäkra på sina chanser i konkurrensutsättningarna i de nya landskapen. Ändå ser de också ett växande behov av den specialexpertis som ingår i deras tjänster.

Organisationerna tror att lagstiftningen om valfrihet kommer att förbättra medborgarnas likställighet, men vilken effekt den kommer att ha på organisationernas tjänster var i det här skedet svårt att bedöma.

Det väsentliga för det breda organisationsfältet är hur främjandet av välfärd och hälsa – en uppgift som kvarstår hos kommunerna – organiseras och om organisationerna involveras i det arbetet. Klart fler tror på det än på att organisationerna blir starkare som säljare av

tjänster. Omkring var fjärde förening tror att dess ställning kommer att förbättras och dess expertis anlitas mer än tidigare inom kommunernas välfärds- och hälsofrämjande arbete. Detta kunde underlättas genom att ansvaret för välfärd och hälsofrämjande förtydligas i kommunerna.

De som besvarade barometern hade svårt att bedöma reformens konsekvenser, vilket visar att organisationerna behöver mer information om och en gemensam tolkning av vårdreformen. Det bästa och samtidigt också det mest positiva greppet hade serviceproducerande organisationer och riksorganisationer.

Soste rekommenderar: Organisationernas ställning som serviceproducenter och deras möjligheter att erbjuda hjälp och stöd garanteras.

1. Social- och hälsovårdsorganisationerna involveras i planeringen och genomförandet av vård- och landskapsreformen på både riks- och landskapsnivå.

Organisationerna gör medborgarnas och klienternas röst hörd i reformerna. De känner klienternas behov och de har lång erfarenhet av att bygga upp kundorienterade tjänster. De känner också servicesystemets brister.

2. I varje landskap grundas en delegation för organisationsfrågor och organisationernas samarbetsnätverk tilldelas tillräckliga resurser.

I varje landskap verkar hundratals organisationer. De är viktiga aktörer som främjar och tryggar människornas välfärd och välmående. Via organisationerna blir medborgarens röst bättre hörd i landskapens utvecklingsarbete. Organisationerna behöver resurser just för att organisera sitt eget samarbete på landskapsnivå så att de kan medverka med enhetliga ståndpunkter i nätverkens verksamhet inom sina respektive landskap. Delegationerna främjar både samarbetet organisationerna emellan och samarbetet mellan organisationerna och den offentliga sektorn.

3. I vård- och landskapsreformerna ser man till att kommunerna och landskapen även i framtiden finansierar mångsidig organisationsverksamhet som stöder kommuninvånarna.

Organisationerna ordnar rikligt med flexibel och lättillgänglig hjälp åt människorna. Organisatoriskt placerar sig denna hjälpverksamhet i gränzonen mellan frivilligverksamhet och serviceproduktion. Det är viktigt att dess existens och mångsidighet noteras och att dess kontinuitet tryggas. Exempelvis olika kriscentra ger viktig hjälp i livskriser, klubbhusen för mentalvårdsklienter och organiserad dagverksamhet för arbetslösa hjälper människor i en svår situation att komma vidare i livet.

2 Kloka kommuner bibehåller organisationerna som viktiga partners

KOMMUNERNA ÄR lokalföreningarnas viktigaste partners och skapar förutsättningar för deras verksamhet. Stödet från kommunerna är viktigt för föreningarna, av vilka en klar majoritet ekonomiskt sett är mycket små: mer än hälften har en årsbudget på mindre än tiotusen euro. Största delen av lokalföreningarna inom social- och hälsovården fungerar på frivillig basis. En dryg femtedel hade i början av 2016 avlönad personal som även den till största del var deltidsanställd. I kommunerna är föreningarna effektiva aktörer som med sin mångsidiga och värdefulla verksamhet främjar hälsa och välfärd.

Över hälften av de organisationer som besvarade enkäten fick verksamhetsunderstöd av kommunen 2015. Det genomsnittliga beloppet var 700 euro. Särskilt för de ekonomiskt minsta föreningarna hade kommunens understöd en stor betydelse. För över hälften av föreningarna hade kommunens verksamhetsunderstöd förblivit oförändrat de senaste åren, för en tredjedel hade det minskat eller helt upphört efter 2014.

Över hälften av lokalföreningarna bedriver sin verksamhet i kommunens lokaler. Under de två senaste åren hade

hyran för lokalerna stigit med 15 procent och för åtta procent av föreningarna hade tidigare gratis lokaler blivit avgiftsbelagda. Eftersom en stor del av föreningarna har mycket små ekonomiska resurser försvåras deras verksamhet av stigande lokalpriser. Föreningarna måste kompensera de stigande utgifterna antingen med medelsanskaffning eller med höjda medlems- och deltagaravgifter. Somliga föreningar har tvingats lägga ner verksamhetsformer på grund av de stigande lokalhyrorna.

Lokalföreningarna räknar med att vårdreformen kommer att minska de kommunala understöden och göra det svårare att hitta förmånliga lokaler. Samtidigt växer behovet av föreningarnas verksamhet och rådgivning hela tiden. Föreningarna företräder många sårbara befolkningsgrupper som behöver hjälp med att välja och söka sig till tjänsterna ifall strukturerna förändras och klientens valfrihet ökar i samband med vårdreformen.

I kombination med kommunernas strama ekonomi skapar omstruktureringen av social- och hälsovården en risk för att gränsen mellan offentliga tjänster och föreningsverksamhet blir otydlig. Av var

tionde förening hade kommunen begärt någon form av verksamhet utan ersättning, rentav med frivillig arbetskraft. Av lika många föreningar hade kommunen dessutom begärt verksamhet som kompensation för verksamhetsunderstödet

eller annat stöd. Kommunerna har begärt exempelvis olika former av stöd-, rådgivnings- och rekreationsverksamhet samt sysselsättande åtgärder. Merparten av föreningarna har tillmötesgått kommunernas önskemål.

Soste rekommenderar: Samarbetet mellan organisationerna och kommunerna i främjandet av välfärd och hälsa fortgår livskraftigt.

1. I kommunallagen införs en skrivning om att det hör till kommunens grundläggande uppgifter att främja kommuninvånarnas välfärd och hälsa.

Vår välfärd skapas i vardagen och närmiljön, även då det är landskapet som organiserar vårdtjänsterna. Kommunerna gör klokt i att fortsätta sin mångsidiga verksamhet för att främja välfärd och hälsa tillsammans med organisationerna och genom verksamhetsunderstöd och lokaler trygga organisationernas möjligheter att bedriva denna verksamhet.

2. Samarbetet mellan kommunen och organisationerna beaktas i statsandelarna.

I kommunernas statsandelar planeras nu incitament som ska främja välfärd och hälsa. I incitamenten är det viktigt att också beakta hur kommunen samarbetar med olika organisationer och stöder deras verksamhet.

3. Det offentliga ansvaret och medborgarsamhällets roll ska vara klart definierade.

Den offentliga sektorns uppgifter kan inte vältras över på föreningar. Om föreningarna är beredda att ta itu med sådana verksamhetsformer som kommunen betraktar som viktiga bör de ges resurser för detta. Man kan inte förutsätta att frivilliga utför uppgifter som till sin natur motsvarar lönearbete.

3 De lokala föreningarnas verksamhet utvecklas och stöds så att den bibehåller sin attraktionskraft

ÅR 2015 REGISTRERADES över 200 nya social- och hälsovårdsföreningar. Under de senaste tio åren har tre nya föreningar inom denna sektor grundats varje vecka. Trots att andra former av samhällsaktivitet har ökat är detta ett tecken på att registrerade föreningar har bibehållit sin starka ställning som en organisationsform för samhällsaktivitet.

Generellt sett har lokalföreningsverksamhetens utveckling under de två senaste åren varit positiv: dess omfång och efterfrågan har vuxit eller förblivit oförändrad i nio av tio föreningar och vuxit i nästan varannan förening. En dryg tredjedel av föreningarna inledde under år 2015 någon ny form av verksamhet. Endast var tionde förening lade ner någon verksamhet.

En stor del av föreningarna har varit tvungna att sköta den växande verksam-

heten och svara mot den växande efterfrågan med oförändrade eller mindre resurser. Medlemsantalets utveckling i föreningarna varierar: hos en knapp tredjedel har det stigit, hos en dryg tredjedel sjunkit. Antalet frivilliga har ökat i omkring en fjärdedel av föreningarna men minskat i en nästan lika stor andel. Det vanligaste bekymret är hur medlemmar ska fås att åta sig förtroendeuppdrag. Också antalet frivilliga, medlemsantalet och medlemmarnas aktivitet väcker oftare bekymmer än glädje.

I stort sett varannan förening ser hot mot sin verksamhet. Hoten gäller oftast problemen med att hitta medlemmar, förtroendepersoner och frivilliga samt de knappa verksamhetsunderstöden och problemen med lokaler.

Soste rekommenderar: Lokalföreningarnas möjligheter att bedriva sin verksamhet tryggas med alla medel.

- 1. Riksorganisationerna och paraplyorganisationerna stöder sina lokalavdelningar så att de utvecklar sin verksamhet utifrån olika målgruppers behov, identifierar verksamhetens effekter och sprider väl fungerande verksamhetsmodeller.**

Största delen av lokalföreningarna arbetar med så knappa resurser att de behöver stöd och samordning från centralorganisationerna för att kunna utveckla sin verksamhet. Verksamhet som i stor utsträckning bedrivs på frivillig basis behöver gemensamt utvecklade modeller, styrning, organisering och utbildning.

- 2. Tillsammans med lokalföreningarna och andra aktörer tar kommunerna fram verksamhetsmodeller för de gemensamma målgrupperna.**

Kommunerna och organisationerna har samma mål: att främja människornas välfärd. Detta sker bäst med sådana verksamhetsformer som kommunen tillsammans med lokalföreningarna och andra aktörer tagit fram med utgångspunkt i de olika målgruppernas behov.

- 3. Avvecklingen av onödig byråkrati som försvårar föreningarnas verksamhet fortsätter samtidigt som föreningarnas resurser tryggas så att de klarar av det administrativa arbetet.**

Föreningarna ser det som en svår uppgift att finna förtroendepersoner. Organisationsbarometern 2014 visade att det administrativa arbetet i kombination med regleringen som upplevs som överdriven påfrestar organisationerna och utarmar samhällsaktiviteten. Övervakningen och regleringen måste stå i en rimlig proportion till den nytta den ger. Detta är särskilt viktigt för organisationer som arbetar på frivillig basis. Tillräckliga understödsresurser reserveras för samordning och stödjande av den frivilliga verksamheten och för att hjälpa föreningarna att klara den administrativa arbetsbördan.

4 Nytt understödssystem som stöder flexibel organisationsverksamhet

DE TRE FINLÄNSKA bolag som ordnar spel om pengar – Veikkaus Ab, Penningautomatföreningen RAY och Fintoto Ab – fusioneras i början av 2017. RAY har varit social- och hälsovårdsorganisationernas viktigaste understödskälla. Därför har fusioneringen av spelbolagen väckt livlig debatt och även oro beträffande hela social- och hälsovårdsfältets och de enskilda organisationernas ställning i det nya understödssystemet.

Över hälften av de nationella organisationer som besvarade enkäten bedömde att fusioneringen kommer att ha en starkt eller mycket starkt försvagande effekt på deras verksamhet. Inemot hälften ser den som ett hot mot sin verksamhet och bara åtta procent som en möjlighet.

Riksorganisationernas bedömning av sin egen förmåga att snabbt reagera på den samhällsliga situationen och dess växlingar var mycket positiv: över tre fjärdedelar bedömde den som god.

Ett färskt exempel på flexibilitet är den snabbhet med vilken organisationerna och deras frivilligarbetare reagerade på den plötsligt förändrade invandringssituationen: organisationerna har hjälpt asylsökande vid flyktingmottagningar och senare deras integrering i kommunerna. Understödssystemets tröghet och oförmåga att snabbt reagera på förändrade förhållanden gör det svårare för organisationerna att reagera.

Riksorganisationerna ser också mycket positivt på sina möjligheter att verka autonomt och fortsätta att utveckla sin verksamhet efter egna riktlinjer utan alltför stark yttre inblandning; fyra av fem ser dessa möjligheter som tillräckligt goda. Det oftast nämnda hindret mot organisationernas autonomi var finansärens styrning och krav.

Soste rekommenderar: Ett nytt understödssystem som respekterar föreningarnas autonomi skapas raskt.

- 1. Det nya systemet för understöd till organisationerna genomförs fortast möjligt så att organisationernas verksamhet inte försvåras av osäkerhet.**

Våren 2015 uppställdes målet att systemet för understöd till organisationslivet i tillämpliga delar förenhetligas i samband med fusioneringen av spelbolagen. Detta arbete har fortfarande inte kommit i gång, inte ens tidtabellen har slagits fast.

- 2. Det nya understödssystemet tryggar organisationernas autonomi och möjligheter att arbeta utifrån sina egna premisser.**

Sommaren 2015 slog representanter för inrikesministeriet och spelbolagen fast riktlinjer enligt vilka det nya understödssystemet ska respektera organisationernas autonomi och minska byråkratin. Organisationerna har hört till de mest alerta samhällsliga aktörerna exempelvis inför den växande invandringen. Understödssystemet måste garantera denna möjlighet att reagera väldigt snabbt.

- 3. Överenskommelserna med organisationerna står fast.**

Fusioneringen av spelbolagen borde generera betydande synergifördelar och framför allt få spelare som nu spelar utomlands att börja spela i Finland. Den eventuella extra avkastningen ska användas till de understödda föreningarnas fördel enligt överenskomna fördelningskvoter. Att finansiera statens budgetutgifter med spelintäkter är inte acceptabelt.

5 Mer dialog och stöd i organisationsledningen

SOCIAL- OCH hälsovårdsorganisationerna kan karakteriseras som organisationer med låg hierarki där de anställda på bred front deltar i besluten om arbetsgemenskapen. Utvärdering av arbetsprestationerna och prestationsbaserade löneandelar är klart sällsyntare i dessa organisationer än inom den offentliga och den privata sektorn. Organisationernas ledningspraxis ger de anställda omfattande autonomi vad gäller arbetsmetoder och tidtabeller.

Trots denna autonomi ger de anställda lägre betyg åt organisationernas ledning än de anställda inom andra sektorer. Autonomi kan också upplevas som bristande ledarskap som kan göra det svårare att avgränsa och hantera arbetet meningsfullt, varvid de anställda sporras att arbeta mer än vad de har resurser till.

Det avlönade arbetet i organisatio-

nerna leds oftast av heltidsanställda, högutbildade verksamhetsledare. Till sin nuvarande post har de ofta kommit från andra organisationer eller från den offentliga sektorn.

Organisationernas ledare är i regel nöjda med sitt arbete och sin egen arbetshälsa men önskar mer stöd från styrelsen, peer-to-peer-nätverk och utomstående experter.

Enligt ledarnas egna erfarenheter har organisationerna sällan några personalproblem. Ledarnas syn på sin organisation är positivare än de anställdas. Atmosfären anses ha blivit bättre under de två senaste åren, men bland de anställda går åsikterna starkt isär på denna punkt. Som god praxis rekommenderar organisationsledningen öppen växelverkan och förtrolig atmosfär.

Soste rekommenderar: Särskild uppmärksamhet fästs vid ledningen av organisationerna.

1. Starkare fokusering på organisationernas personalledning.

SOSTE har i projektet Arbetslivet 2020 förbundit sig att främja en arbetskultur i organisationerna som bygger på förtroende och arbetshälsa. Organisationerna behöver flexibla modeller och praktiskt stöd för att förbättra sina rutiner och utveckla sitt kunnande.

2. Ledande funktionärer stöds i sitt ledarskap av den förtroendevalda ledningen.

Arbetsfördelningen mellan den förtroendevalda ledningen och den ledande funktionären är tydlig och definieras skriftligt enligt rekommendationen God förvaltnings sed i föreningar (2015). Den förtroendevalda ledningen stöder organisationens ledare i bygget av en kontinuerlig och öppen dialog.

3. De anställda bör få stöd av sina överordnade i frågor som gäller prioriteringar och gränsdragningar i deras arbete.

Autonomi i arbetet är i princip positivt. Det kan emellertid uppstå situationer där den anställda behöver stöd av ledningen och/eller sin närmaste chef i beslut och principiella riktlinjer som gäller det egna arbetet. Arbeta i organisationer blir lätt gränslöst: arbetsfältet känns oändligt, varvid anställda som är passionerat engagerade i sitt arbete kan stå inför en alltför tung arbetsbörda.



Liitteet & Lähteet

Liitteet

LIITE 1. Paikallisyhdistysten perusjoukko ja otoksen muodostaminen.

PAIKALLISTEN SOSIAALI- ja terveysyhdistysten perusjoukoksi on valittu valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen jäsenyhdistykset. Rajauksen syy on tarvittavien ajantasaisten yhteystietojen saamisen ja ylläpitämisen ongelmallisuus muuten kuin valtakunnallisten järjestöjen avustuksella. Perusjoukko on muodostettu vuodenvaihteessa 2005–2006 SOSTEn perustajajärjestöjen eli Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY:n, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton ja Terveiden edistämisen keskuksen jäseninä olleiden valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen jäsenyhdistyksistä.

Perusjoukon ja otoksen kokoamista varten järjestöiltä pyydettiin listat niiden jäsenyhdistyksistä yhteystietoineen. Vuonna 2006 mukana oli kaikkiaan 61 järjestöä, joilla oli paikallisia jäsenyhdistyksiä. Saadut jäsenlistat tarkistettiin poistamalla niistä valtakunnalliset toimijat ja piiriyhdistykset sekä eri listojen väliset päällekkäisyydet. Listojen osoitetietojen puutteita täydennettiin internetistä tehdyillä hauilla. Paikallisyhdistysten perusjoukon kooksi vuoden 2006 Järjestöbarometriin tuli 4 584 yhdistystä.

Sopivasta otoskoosta päätettäessä haluttiin varmistaa tilastollista käsitteilyä varten riittävän suuren ja edustavan

aineiston saanti. Tarvittava otoskoko katsottiin saatavan perusjoukosta poimimalla tasavälisellä otannalla järjestöjen listoilta joka toinen yhdistys mukaan otokseen. Otoksen keruu toteutettiin käytännössä niin, että jokaisen järjestön jäsenlistan kohdalla arvottiin aluksi se, aloitetaanko poiminta ensimmäisestä vai toisesta listalla olevasta yhdistyksestä. Siitä lähtien mukaan poimittiin listalta järjestyksessä joka toinen yhdistys ja sama toistettiin kaikkien järjestöjen jäsenyhdistyslistoille. Näin toimien ensimmäisen Järjestöbarometrin eli Järjestöbarometri 2006:n paikallisyhdistyskyselyn otoksen kooksi tuli 2 285 yhdistystä.

Perusjoukkoa ja otosta päivitetään vuosittain poistamalla niistä purkautuneiksi tai toimimattomiksi tiedettyjä yhdistyksiä sekä lisäämällä tarvittaessa uusia yhdistyksiä. Vuosina 2006–2010 Järjestöbarometrin perusjoukkoon oli valittuna eläkeläisjärjestöistä vain yhden, jäsenmäärältään suurimman, eläkeläisjärjestön paikallisyhdistykset. Vuodesta 2011 alkaen eläkeläisyhdistysten edustavuutta parannettiin ottamalla perusjoukkoon ja otokseen mukaan lisäksi kolmen seuraavaksi suurimman eläkeläisjärjestön paikallisyhdistykset. Samalla perusjoukosta ja otoksesta poistettiin Sotainvalidien

Veljesliiton paikallisyhdistykset perusteena niiden jäsenistön ikääntyminen ja väheneminen sekä vastaajilta saatu palaute kyselyyn vastaamisen vaikeudesta toiminnan vähittäisen hiipumisen vuoksi.

Vuosina 2007–2016 tehtyjen päivitysten jälkeen vuoden 2016 kyselyn perusjoukkona oli 62 valtakunnallisen järjestön noin 4 500 paikallisyhdistystä, joista poimitun otoksen muodosti 2 249 yhdistystä.

LIITE 2.

Ay-luottamushenkilökyselyyn vastanneet valtakunnalliset järjestöt.

Toimiala	Lähetetyt		Vastanneet kyselyyn		Vastanneet: ei luott.henkilöä	
	N	%	n	%	n	%
Kansanterveysjärjestöt	66	38	12	41	24	44
Lastensuojelujärjestöt	26	15	4	14	8	15
Vanhusjärjestöt	17	10	3	10	4	7
Vammaisjärjestöt	32	18	6	21	8	15
Nuorisokasvatusjärjestöt	8	5	4	4	3	6
Lomajärjestöt	7	4	1	3	2	4
Päihdejärjestöt	17	10	3	10	5	9
Kaikki	173	100	29	100	54	100

LIITE 3.

Järjestöbarometri 2016 -kyselyyn vastanneet paikallisyhdistykset.

Toimiala/toimialan alaluokka	Lähetetyt		Vastanneet		Vastaus-%
	N	%	n	%	%
Kansanterveysyhdistykset	782	35	335	32	43
yleis- ja monialayhdistykset	242	11	91	9	38
potilasyhdistykset	361	16	172	17	48
mielenterveysyhdistykset	121	5	55	5	45
työttömien yhdistykset	51	2	13	1	25
muut terveysyhdistykset	7	0	4	0	57
Lastensuojeluyhdistykset	327	15	93	9	28
lastensuojelun yleisyhdistykset	246	11	73	7	30
sijaishuoltoyhdistykset	48	2	11	1	23
ensi- ja turvakotiyhdistykset	13	1	4	0	31
muut lastensuojeluyhdistykset	20	1	4	0	20
Vanhusyhdistykset	721	32	416	40	58
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	177	8	81	8	46
eläkeläisyhdistykset	544	24	335	32	62
Vammaisyhdistykset	298	13	138	13	46
invalidiyhdistykset	136	6	70	7	51
aistivammayhdistykset	79	4	44	4	56
kehitysvammayhdistykset	83	4	24	2	29
Päihdeyhdistykset	121	5	49	5	40
Yhteensä	2 249	100	1 031	100	46

LIITE 4.

Järjestöbarometri 2016 -kyselyyn vastanneet valtakunnalliset järjestöt.

Toimiala/toimialan alaluokka	Lähetetyt		Vastanneet		Vastaus-%
	N	%	n	%	%
Kansanterveysjärjestöt	66	38	43	44	65
yleis- ja monialajärjestöt	11	6	5	5	45
potilasjärjestöt	32	18	21	21	66
kuntoutus- ja hoitopalvelujärjestöt	3	2	2	2	67
mielenterveysjärjestöt	8	5	4	4	50
työttömien järjestöt	2	1	1	1	50
muut terveysjärjestöt	10	6	10	10	100
Lastensuojelujärjestöt	26	15	13	13	50
lastensuojelun yleisjärjestöt	4	2	2	2	50
sijaishuoltojärjestöt	7	4	2	2	29
ensi- ja turvakotijärjestöt	1	1	1	1	100
lasten ja nuorten kurssi- ja leiritoimintajärjestöt	5	3	2	2	40
muut lastensuojelujärjestöt	9	5	6	6	67
Vanhusjärjestöt	17	10	9	9	53
vanhusten yleis-, asumis- ja palvelujärjestöt	10	6	5	5	50
veteraani- ja eläkeläisjärjestöt	7	4	4	4	57
Vammaisjärjestöt	32	18	14	14	44
invalidijärjestöt	11	6	6	6	55
aistivammajärjestöt	9	5	5	5	56
kehitysvammajärjestöt	8	5	3	3	38
muut vammaisjärjestöt	4	2	-	-	0
Nuorisokasvatusjärjestöt	8	5	4	4	50
Lomajärjestöt	7	4	4	4	57
Päihdejärjestöt	17	10	11	11	65
Yhteensä	173	100	98	100	57

LIITE 5.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen voimakkuus.

	Yhdistykset, jotka arvioivat muutoksen olevan			
	Melko voimakas/ voimakas	Kohtalainen	Melko vähäinen/ ei muutosta	
	%	%	%	n
Onko palkattua henkilökuntaa				
Kyllä	36	25	39	208
Ei	9	24	67	762
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	4	20	76	125
2 000–9 999	12	24	64	363
10 000–99 999	10	27	63	217
Vähintään 100 000	45	29	26	118
Toimintakunnan tyyppi				
Kaupunkikunta	16	24	60	545
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	14	29	57	161
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	5	24	71	194
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	27	23	50	98

LIITE 6.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen suunta.

	Yhdistykset, jotka arvioivat muutoksen olevan toimintojensa:			
	Kohtalainen/ voimakas laajentaminen	Pysyminen ennallaan	Kohtalainen/ voimakas supistaminen	
	%	%	%	n
Onko palkattua henkilökuntaa				
Kyllä	38	53	10	207
Ei	22	67	11	756
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	11	70	19	124
2 000–9 999	20	67	13	360
10 000–99 999	34	60	6	216
Vähintään 100 000	43	47	10	118
Henkilöjäsenten määrä				
Alle 100	19	64	17	342
100–199	23	69	8	256
Vähintään 200	32	61	7	360

LIITE 7.

Yhdistysten (n=971–1171) toiminnan kehitys kahden edellisvuoden aikana vuosina 2011, 2013 ja 2016 arvioituna.

	2011	2013	2016
	%	%	%
Toiminnan kysyntä			
lisääntynyt	51	47	44
pysynyt ennallaan	41	43	46
vähentynyt	8	10	10
Toiminnan kokonaismäärä			
lisääntynyt	48	45	44
pysynyt ennallaan	43	45	47
vähentynyt	9	10	9
Yhteistyöverkosto			
lisääntynyt	45	39	40
pysynyt ennallaan	48	53	53
vähentynyt	6	8	7
Jäsenmäärä			
lisääntynyt	42	37	30
pysynyt ennallaan	32	30	32
vähentynyt	26	32	38
Toimintaan aktiivisesti osallistuvien määrä			
lisääntynyt	34	29	28
pysynyt ennallaan	50	49	49
vähentynyt	16	22	23
Vapaaehtoisten määrä			
lisääntynyt	26	24	24
pysynyt ennallaan	58	54	53
vähentynyt	16	22	23
Tulot			
lisääntynyt	25	30	23
pysynyt ennallaan	51	51	55
vähentynyt	24	19	21

LIITE 8.

Taulukko 1/4. Yhdistysten huolestuneisuus/tyytyväisyys henkilöiden saamiseen yhdistyksen luottamustehtäviin.

Toimiala*	Yhdistykset				
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	67	19	14	-	89
potilasyhdistykset	71	15	14	-	166
mielenterveysyhdistykset	55	11	33	-	51
työttömien yhdistykset	61	-	39	-	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	46	24	30	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	73	-	27	-	11
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	46	20	28	6	80
eläkeläisyhdistykset	56	18	25	-	321
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	66	18	16	-	68
aistivammayhdistykset	67	14	16	2	43
kehitysvammayhdistykset	78	9	13	-	23
Päihdeyhdistykset					
	68	10	22	-	41
Onko palkattua henkilökuntaa					
Kyllä	52	18	29	1	208
Ei	64	16	20	0	748
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016					
Alle 2 000 euroa	76	12	12	-	121
2 000–9 999	67	16	17	-	361
10 000–99 999	49	21	30	-	218
Vähintään 100 000	44	18	34	34	117
Henkilöjäsenten määrä					
Alle 100	69	15	14	1	334
100–199	64	14	22	-	258
Vähintään 200	53	20	27	-	359

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen.

LIITE 8.

Taulukko 2/4. Yhdistysten huolestuneisuus/tyytyväisyys vapaaehtoistoimijoiden määrään.

Toimiala*	Yhdistykset				
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	n
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	58	12	29	-	89
potilasyhdistykset	69	13	18	-	165
mielenterveysyhdistykset	54	14	32	-	50
työttömien yhdistykset	69	8	15	8	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	66	9	26	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	73	-	27	-	11
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	44	15	27	14	81
eläkeläisyhdistykset	40	25	34	1	319
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	73	13	13	-	67
aistivammayhdistykset	57	19	24	-	42
kehitysvammayhdistykset	75	12	12	-	24
Päihdeyhdistykset					
	61	9	30	-	43
Onko palkattua henkilökuntaa					
Kyllä	50	13	33	4	208
Ei	58	17	25	0	747
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016					
Alle 2 000 euroa	64	15	20	2	122
2 000–9 999	60	16	24	-	360
10 000–99 999	47	15	38	1	216
Vähintään 100 000	43	14	36	8	117
Henkilöjäsenten määrä					
Alle 100	62	16	20	2	334
100–199	56	17	27	-	257
Vähintään 200	52	15	33	-	357

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen.

LIITE 8.

Taulukko 3/4. Yhdistysten huolestuneisuus/tyytyväisyys jäsenistön aktiivisuuteen.

Toimiala*	Yhdistykset				
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	n
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	64	24	11	-	90
potilasyhdistykset	71	13	16	-	166
mielenterveysyhdistykset	61	16	23	-	51
työttömien yhdistykset	62	23	15	-	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	70	14	16	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	91	-	9	-	11
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	46	25	20	10	81
eläkeläisyhdistykset	35	23	42	-	318
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	60	21	19	-	68
aistivammayhdistykset	64	7	29	-	42
kehitysvammayhdistykset	71	4	25	-	24
Päihdeyhdistykset					
	72	12	16	-	43
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016					
Alle 2 000 euroa	70	15	15	-	123
2 000–9 999	56	20	24	-	360
10 000–99 999	39	21	40	-	216
Vähintään 100 000	51	22	21	6	117
Henkilöjäsenten määrä					
Alle 100	64	15	20	1	337
100–199	57	21	23	-	256
Vähintään 200	47	19	34	-	358
Perustamisvuosi					
Ennen v. 1950	69	15	14	2	95
1950–1979	50	19	31	0	497
1980–2014	57	19	23	1	337

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen.

LIITE 8.

Taulukko 4/4. Yhdistysten huolestuneisuus/tyytyväisyys jäsenmäärään.

Toimiala*	Yhdistykset				
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	n
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	51	29	20	-	89
potilasyhdistykset	48	22	30	-	166
mielenterveysyhdistykset	44	26	30	-	50
työttömien yhdistykset	38	31	31	-	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	63	19	19	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	64	18	18	-	11
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	23	31	36	10	81
eläkeläisyhdistykset	43	19	37	-	321
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	48	24	28	-	68
aistivammayhdistykset	54	16	28	2	43
kehitysvammayhdistykset	42	29	29	-	24
Päihdeyhdistykset					
	48	34	18	-	44
Onko palkattua henkilökuntaa					
Kyllä	35	27	34	3	209
Ei	49	22	29	0	752
Talustarvion menojen loppusumma v. 2016					
Alle 2 000 euroa	64	20	16	-	122
2 000–9 999	53	22	25	-	363
10 000–99 999	32	21	46	1	217
Vähintään 100 000	28	31	35	6	118
Henkilöjäsenten määrä					
Alle 100	61	23	15	1	338
100–199	47	25	28	-	256
Vähintään 200	31	21	47	0	360
Perustamisvuosi					
Ennen v. 1950	61	22	15	2	95
1950–1979	45	21	34	0	501
1980–2014	42	26	31	1	337

* Toimialoittaisesta tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen.

LIITE 9.

Yhdistysten erityiset uhkat tai riskit.

	Onko erityisiä uhkia tai riskejä		
	Kyllä	Ei	
	%	%	n
Onko palkattua henkilöstöä			
Kyllä	62	38	207
Ei	45	55	749
Henkilöjäsenten määrä			
Alle 100	57	43	336
100–199	50	50	256
Vähintään 200	39	61	358

LIITE 10. Uuden toimintamuodon vuoden 2015 aikana aloittaneet yhdistykset.

	Onko aloittanut jonkin uuden toimintamuodon		
	Kyllä	Ei	
	%	%	n
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016			
Alle 2 000 euroa	25	75	125
2 000–9 999	36	64	364
10 000–99 999	45	55	216
Vähintään 100 000	37	63	118
Perustamisvuosi			
Ennen v. 1950	58	42	97
1950–1979	34	66	503
1980–2014	33	67	341
Henkilöjäsenten määrä			
Alle 100	29	71	343
100–199	38	62	260
Vähintään 200	42	58	360

LIITE 11.

Kuntien toiminta-avustusta vuonna 2015 saaneet yhdistykset.

	Sai avustusta	Haki, mutta ei saanut avustusta	Ei hakenut avustusta	n
	%	%	%	
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	37	2	61	122
2 000–9 999	54	7	39	362
10 000–99 999	67	7	25	215
Vähintään 100 000	51	3	47	116
Henkilöjäsenten määrä				
Alle 100	43	9	48	333
100–199	54	5	41	254
Vähintään 200	63	5	32	356

LIITE 12.

Yhdistysten taloudellinen tilanne alkuvuodesta 2016.

	Yhdistykset, jotka arvioivat taloudellisen tilanteensa olevan			n
	Hyvä	Kohtalainen	Huono	
	%	%	%	
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	43	35	22	124
2 000–9 999	61	21	18	361
10 000–99 999	70	22	8	217
Vähintään 100 000	62	24	14	116
Perustamisvuosi				
Ennen v. 1950	70	19	11	96
1950–1979	63	23	14	498
1980–2014	52	28	19	335
Henkilöjäsenten määrä				
Alle 100	48	29	23	341
100–199	57	28	15	251
Vähintään 200	72	18	10	358

LIITE 13.

Yksityisten sosiaalipalvelujen palveluntuottajien määrät* vuosina 2011, 2013 ja 2015 palvelualoittain

(LÄHDE: VALVIRA).

	Yritykset			Järjestöt			Muut			Tuntematon			Yhteensä		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ympäri vuorokautiset eli luvanvaraiset palvelut															
Asumis- palvelut	592	571	1290	284	255	508	1	1	1	18	11	2	895	838	1801
Laitoshoido	270	254	360	53	48	89	-	1	1	4	1	-	327	304	450
Muut luvan- varaiset palvelut	285	280	299	31	36	54	-	-	-	2	1	1	318	317	354
Ei-ympäri vuorokautiset eli ilmoituksenvaraiset palvelut															
Asumis- palvelut	291	301	837	173	168	397	1	1	2	20	13	2	485	483	1238
Kotipalvelu	883	1039	4249	122	116	232	-	-	-	97	105	56	1102	1260	4537
Lasten päivähoito	247	270	584	227	229	308	4	4	4	121	99	7	599	602	903
Päivä- toiminta	163	176	391	171	178	490	1	1	0	23	19	12	358	374	893
Sosiaa- lialan muut palvelut	241	365	1515	55	74	307	-	-	-	7	6	4	303	445	1826
Muut rekis- teröitävät palvelut	321	386	1022	102	107	212	2	2	1	30	31	15	455	526	1250
Tuntema- ton	66	43	37	39	22	19	-	-	-	172	89	-	277	154	56
YHTEENSÄ	3359	3685	10584	1257	1233	2616	9	10	9	494	375	99	5119	5303	13308

* Palveluntuottaja tilastoituu useampaan kertaan, mikäli sillä on useampaan luokkaan kuuluvaa palvelutuotantoa.

LIITE 14.

Yksityisten sosiaalipalvelujen toimintayksiköiden määrät* vuosina 2011, 2013 ja 2015 palvelualoittain

(LÄHDE: VALVIRA).

	Yritykset			Järjestöt			Muut			Tuntematon			Yhteensä		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ympäri vuorokautiset eli luvanvaraiset palvelut															
Asumis- palvelut	832	1081	1391	508	456	548	1	1	2	18	11	11	1359	1549	1952
Laitoshoido	367	383	380	92	94	109	-	1	1	4	1	-	463	479	490
Muut luvan- varaiset palvelut	304	300	314	37	51	59	-	-	-	2	1	1	343	352	374
Ei-ympäri vuorokautiset eli ilmoituksenvaraiset palvelut															
Asumis- palvelut	423	514	889	264	279	416	1	1	4	22	14	14	710	808	1323
Kotipalvelu	945	1143	4920	144	128	250	-	-	19	103	111	207	1192	1382	5396
Lasten päi- vähoito	436	506	787	279	285	334	5	4	8	140	109	83	860	904	1212
Päivä- toiminta	228	262	402	305	309	537	1	1	1	27	23	32	561	595	972
Sosiaali- alan muut palvelut	276	451	1749	99	143	330	-	-	11	7	6	8	382	600	2098
Muut rekis- teröitävät palvelut	344	423	1139	144	147	236	2	2	3	35	35	56	525	607	1434
Tuntematon	68	44	41	43	26	19	-	-	-	178	94	68	289	164	128
YHTEENSÄ	4223	5107	12012	1915	1918	2838	10	10	49	536	405	480	6684	7440	15379

* Toimintayksikkö tilastoituu useampaan kertaan, mikäli sillä on useampaan luokkaan kuuluvaa palvelutuotantoa.

LIITE 15.

Yksityisten sosiaalipalvelujen palveluntuottajien määrät* vuosina 2011, 2013 ja 2015 tarkemman palvelualaluokituksen mukaan

(LÄHDE: VALVIRA).

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ympäri-yrk. asumispalvelut									
Tehostettu palveluasuminen – keh.vammaiset	108	116	201	47	49	87	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – muut vammaiset	47	52	96	35	34	51	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – kehitysvammaiset lapset ja nuoret	1	2	2	-	-	-	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – mielenterveyskuntoutujat	171	166	234	30	28	34	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – muistisaira	1	1	-	1	3	3	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – päihdekuntoutujat	30	32	36	15	14	17	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – vanhuks	303	317	567	180	171	212	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – muut	12	14	15	4	3	8	-	-	-
Muu palveluasuminen – kehitysvammaiset	26	27	22	25	25	16	-	-	-
Muu palveluasuminen – muut vammaiset	5	4	3	12	12	9	-	-	-
Muu palveluasuminen – lapset/nuoret	1	2	2	2	2	1	-	-	-
Muu palveluasuminen – mielenterv.kuntoutujat	62	61	71	21	21	23	-	-	-
Muu palveluasuminen – päihdekuntoutujat	16	18	14	20	15	10	-	-	-
Muu palveluasuminen – vanhuks	33	32	25	62	58	34	1	1	1
Muu palveluasuminen – muut	5	5	2	3	3	3	-	-	-
Ympäri-yrk.kautinen laitos- hoito - kehitysvammaiset	4	5	3	2	3	3	-	-	-
Ympäri-yrk.kautinen laitos- hoito - muut vammaiset	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Ympäri-yrk.kautinen laitoshoito lapset/ nuoret	220	198	211	26	27	42	-	-	-
Ympäri-yrk.kautinen laitoshoito lapsiperheet	9	9	5	6	6	8	-	-	-

* Palveluntuottaja tilastoituu useampaan kertaan, mikäli sillä on useampaan luokkaan kuuluvaa palvelutuotantoa.

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ympäri- ja asumispalvelut									
Ympäri- ja asumispalvelut – lapset/nuoret – nuorisokoti	8	27	32	-	4	6	-	1	1
Ympäri- ja asumispalvelut – lapset/nuoret – erityisen huolenpidon yksikkö	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Ympäri- ja asumispalvelut – mielenterveyskuntoutajat	3	3	6	-	-	-	-	-	-
Ympäri- ja asumispalvelut – päihdekuntoutajat	13	14	15	12	13	19	-	-	-
Ympäri- ja asumispalvelut – vanhuksien palvelut	14	15	21	12	8	8	-	-	-
Ympäri- ja asumispalvelut – muut	1	1	1	2	1	1	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut ympäri- ja asumispalvelut									
Ammatillinen perhekotihoito – keh.vammaiset	12	13	10	1	2	2	-	-	-
Ammatillinen perhekotihoito – muut vammaiset	2	2	1	1	2	1	-	-	-
Ammatillinen perhekotihoito – lapset/nuoret	226	262	251	4	5	6	-	-	-
Ammatillinen perhekotihoito – vanhuksien palvelut	1	1	-	1	1	-	-	-	-
Ammatillinen perhekotihoito – muut	2	4	1	-	-	-	-	-	-
Ensi- ja turvakodit – lapset/nuoret	2	1	1	2	1	5	-	-	-
Ensi- ja turvakodit – lapsiperheet	3	4	4	15	16	19	-	-	-
Ensi- ja turvakodit – muut	1	1	1	5	4	2	-	-	-
Ensisuojat ja selviämisasemat – päihdekuntoutajat	-	-	-	1	2	5	-	-	-
Ensisuojat ja selviämisasemat – muut	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Perhekuntoutus – lapsiperheet	3	8	10	-	1	3	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – keh.vammaiset	1	6	7	-	3	2	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – muut vammaiset	1	2	3	-	-	-	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ei-ympäri-yrk. asumispalvelut									
Muut luvanvaraiset palvelut – päihdekuntoutujat	-	1	1	-	1	2	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – vanhukset	-	-	1	2	3	2	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – muut	-	-	2	1	1	-	-	-	-
Palveluasuminen – kehitysvammaiset	12	17	34	11	9	16	-	-	-
Palveluasuminen – muut vammaiset	5	11	19	9	10	11	-	-	-
Palveluasuminen – lapset/nuoret	2	2	2	2	1	-	-	-	-
Palveluasuminen – mielenterveyskuntoutujat	44	54	102	6	11	25	-	-	-
Palveluasuminen – päihdekuntoutujat	7	10	15	1	5	14	-	-	-
Palveluasuminen – vanhukset	29	33	61	65	62	78	-	-	-
Palveluasuminen – muut	3	3	5	-	1	3	-	-	-
Tukiasuminen – kehitysvammaiset	36	41	78	15	15	26	-	-	-
Tukiasuminen – muut vammaiset	7	9	16	4	4	7	-	-	-
Tukiasuminen – lapset/nuoret	97	104	139	19	20	20	-	-	-
Tukiasuminen – lapsiperheet	12	14	21	5	7	8	1	1	1
Tukiasuminen – mielenterveyskuntoutujat	110	120	221	23	28	53	1	1	1
Tukiasuminen – päihdekuntoutujat	30	24	39	32	35	72	-	-	-
Tukiasuminen – vanhukset	16	15	22	11	11	15	-	-	-
Tukiasuminen – muut	9	9	19	20	23	26	-	-	-
Muu asumispalvelu – kehitysvammaiset	2	2	7	1	1	1	-	-	-
Muu asumispalvelu – muut vammaiset	1	1	2	-	-	-	-	-	-
Muu asumispalvelu – lapset/nuoret	-	2	4	-	-	-	-	-	-
Muu asumispalvelu – päihdekuntoutujat	1	3	6	3	3	4	-	-	-
Muu asumispalvelu – vanhukset	1	2	3	3	4	4	-	-	-
Muu asumispalvelu – muut	-	2	4	-	4	8	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Kotipalvelu									
Kotipalvelu – kehitysvammaiset	330	417	557	16	15	20	-	-	-
Kotipalvelu – muut vammaiset	394	493	638	25	25	30	-	-	-
Kotipalvelu – lapset/nuoret	101	128	186	9	7	6	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Kotipalvelu									
Kotipalvelu – mielenterveyskuntoutujat	229	372	490	20	21	22	-	-	-
Kotipalvelu – päihdekuntoutujat	170	225	303	7	8	15	-	-	-
Kotipalvelu – vanhuksat	835	1007	1238	100	95	103	-	-	-
Kotipalvelu – muut	148	179	208	10	8	7	-	-	-
Muu palvelu – kehitysvammaiset	-	2	5	-	-	5	-	-	-
Muu palvelu – muut vammaiset	4	6	9	1	1	2	-	-	-
Muu palvelu – lapset/nuoret	1	2	4	-	-	-	-	-	-
Muu palvelu – lapsiperheet	-	1	3	-	-	-	-	-	-
Muu palvelu – mielenterveyskuntoutujat	2	6	7	1	-	-	-	-	-
Muu palvelu – päihdekuntoutujat	1	3	4	-	-	-	-	-	-
Muu palvelu – vanhuksat	2	9	15	-	-	1	-	-	-
Muu palvelu – muut	5	8	7	-	-	-	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Lasten päivähoito									
Aamu- ja iltapäivätoim./ osapäivähoito – lapset	2	4	3	4	9	8	-	-	-
Avoin varhaiskasvatuspalvelu – lapset/nuoret	13	16	34	28	30	39	1	-	-
Avoin varhaiskasvatuspalvelu – lapsiperheet	2	4	4	2	4	4	1	1	1
Päiväkoti – lapset	240	262	543	193	205	257	3	3	3

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Päivätoiminta									
Aikuisten päivähoito – muistisairaatt	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Kuntouttava työtoiminta	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Päiväpalvelut – kehitysvammaiset	13	19	19	3	3	15	-	-	-
Päiväpalvelut – muut vammaiset	8	13	19	2	3	6	-	-	-
Päiväpalvelut – mielenterv.kuntoutujat	16	18	24	2	3	8	-	-	-
Päiväpalvelut – vanhuksat	46	55	57	31	29	30	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Päivätoiminta									
Päiväpalvelut – muut	3	4	7	2	1	1	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – kehitysvammaiset	13	19	33	15	18	19	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – muut vammaiset	9	9	19	19	20	19	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – mielenterv.kuntoutujat	31	32	35	36	38	50	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – muistisairaat	-	-	-	1	1	1	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – päihdekuntoutujat	6	7	7	32	33	59	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – vanhuksset	34	37	44	64	62	64	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – muut	3	2	4	15	16	21	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – kehitysvammaiset	28	33	47	27	34	59	1	1	-
Työ- ja toimintakeskus – muut vammaiset	10	10	14	11	12	23	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – mielenterv.kuntoutujat	34	32	40	30	35	57	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – nuoret	1	2	1	2	2	2	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – päihdekuntoutujat	4	4	5	11	13	23	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – muut	7	4	5	16	20	31	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut sosiaalialan ilmoituksenvaraiset palv.									
Avomuotoinen perhekuntoutus – lapsiperheet	2	37	88	1	7	20	-	-	-
Avomuotoinen perhekuntoutus – kehitysvammaiset	-	4	6	-	-	-	-	-	-
Avomuotoinen perhekuntoutus – muut vammaiset	-	3	5	-	-	1	-	-	-
Avomuotoinen perhekuntoutus – muut	1	11	18	-	-	7	-	-	-
Avomuotoinen päihdekuntoutus – päihdekuntoutujat	18	31	56	17	24	50	-	-	-
Avomuotoinen päihdekuntoutus – muut	2	14	19	3	4	7	-	-	-
Perhetyö – kehitysvammaiset	8	13	16	-	-	4	-	-	-
Lapsen ja vanhemman välisen tapaamisen valvonta – lapsiperheet	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Lastensuojelun jälkihuolto – lapset/nuoret	-	-	15	-	-	-	-	-	-
Perhetyö – muut vammaiset	4	12	15	-	-	2	-	-	-
Perhetyö – lapset/nuoret	60	102	143	4	8	16	-	-	-
Perhetyö – lapsiperheet	115	188	303	11	23	35	-	-	-
Perhetyö – muut	4	14	18	2	2	1	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut sosiaalialan ilmoituksenvaraiset palv.									
Sosiaaliohjaus – kehitysvammaiset	-	-	-	..	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – muut vammaiset	-	-	-	..	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – lapset/nuoret	-	-	3	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – lapsiperheet	-	-	2	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – mielen-terveyskuntoutajat	-	-	-	..	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – päihdekuntoutajat	-	-	-	..	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – vanhukset	-	-	-	..	-	-	-	-	-
Sosiaalipäivystys	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – keh.vammaiset	3	5	6	1	1	-	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – muut vammaiset	4	7	10	-	1	-	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – lapset/nuoret	11	24	36	-	1	4	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – lapsiperheet	13	28	44	1	2	6	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – mielenterveyskuntoutajat	4	5	8	1	1	1	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – päihdekuntoutajat	5	5	6	2	2	3	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – vanhukset	6	6	7	2	1	1	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – muut	5	6	6	1	1	1	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut sosiaalialan ilmoituksenvaraiset palv.									
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – kehitysvammaiset	19	35	45	4	7	13	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – muut vammaiset	22	37	53	4	5	10	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – lapset/nuoret	79	155	242	7	12	32	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – lapsiperheet	45	83	132	6	10	24	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – mielenterveyskuntoutajat	26	34	52	9	12	15	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut sosiaalialan ilmoituksenvaraiset palv.									
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – muistisairaat	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – päihdekuntoutujat	12	23	34	9	10	20	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – vanhuset	30	43	48	3	4	8	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – muut	31	48	76	10	13	26	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut rekisteröitävät palvelut									
Muut – kehitysvammaiset	104	128	151	12	12	15	1	1	-
Muut – muut vammaiset	194	126	148	12	15	17	-	-	-
Muut – lapset/nuoret	119	172	207	18	22	39	-	-	-
Muut – lapsiperheet	68	78	100	10	14	18	-	-	-
Muut – mielenterveyskuntoutujat	70	82	99	16	16	27	-	-	-
Muut – muistisairaat	1	2	3	-	-	-	-	-	-
Muut – päihdekuntoutujat	34	43	54	12	15	22	-	-	-
Muut – vanhuset	131	148	168	39	36	34	-	-	-
Muut – muut	60	70	92	25	27	40	1	1	1

LIITE 16

Yksityisten sosiaalipalvelujen toimintayksiköiden määrät* vuosina 2011, 2013 ja 2015 tarkemman palvelualaluokituksen mukaan

(LÄHDE: VALVIRA)

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ympäri-yrk. asumispalvelut									
Tehostettu palveluasuminen – keh.vammaiset	139	196	220	111	121	119	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – muut vammaiset	82	98	101	49	52	53	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – kehitysvammaiset lapset ja nuoret	1	2	2	-	-	-	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – mielenterveyskuntoutujat	204	249	237	43	40	34	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – muistisairaat	1	1	-	1	3	3	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – päihdekuntoutujat	30	32	38	18	21	18	-	-	-
Tehostettu palveluasuminen – vanhukset	397	588	639	248	231	216	-	-	1
Tehostettu palveluasuminen – muut	12	16	15	6	6	8	-	-	-
Muu palveluasuminen – kehitysvammaiset	27	29	22	25	25	16	-	-	1
Muu palveluasuminen – lapset/nuoret	1	2	2	2	2	2	3	-	-
Muu palveluasuminen – muut vammaiset	5	4	3	14	13	9	-	-	-
Muu palveluasuminen – mielenterv.kuntoutujat	72	85	71	36	30	23	-	-	-
Muu palveluasuminen – päihdekuntoutujat	17	19	14	23	17	10	-	-	-
Muu palveluasuminen – vanhukset	34	35	25	68	63	34	1	1	1
Muu palveluasuminen – muut	5	5	2	2	-	3	-	-	-

* Toimintayksikkö tilastoituu useampaan kertaan, mikäli sillä on useampaan luokkaan kuuluvaa palvelutuotantoa.

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Laitoshoito									
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – kehitysvammaiset	5	8	3	3	4	16	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – muut vammaiset	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito lapset/nuoret	298	264	210	51	54	46	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito lapsiperheet	9	9	6	8	7	8	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – lapset/nuoret – koulukoti	-	7	13	-	-	-	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – lapset/nuoret – lastenkoti	18	68	69	1	1	4	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – lapset/nuoret -nuorisokoti	8	34	41	-	5	7	-	1	1
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – lapset/nuoret-erityisen huolenpidon yksikkö	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – mielenterveyskuntoutajat	6	6	-	-	-	-	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – päihdekuntoutajat	13	16	15	17	21	19	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – vanhukset	17	20	22	15	11	8	-	-	-
Ympäri vuorokautinen laitoshoito – muut	1	1	1	2	1	1	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut ympärivrk. palvelut									
Ammatillinen perhekotihoito – keh.vammaiset	12	13	11	1	2	2	-	-	-
Ammatillinen perhekotihoito – muut vammaiset	2	2	1	1	2	1	-	-	-
Ammatillinen perhekotihoito – lapset/nuoret	284	280	264	4	5	6	-	-	-
Ammatillinen perhekotihoito – vanhukset	1	1	-	1	1	-	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Muut ympärivrk. palvelut									
Ammatillinen perhekotihoito – muut	2	4	-	-	-	-	-	-	-
Ensi- ja turvakodit – lapset/nuoret	2	1	1	5	5	6	-	-	-
Ensikoti – lapsiperheet	3	4	4	18	21	20	-	-	-
Ensi- ja turvakodit – muut	1	1	1	5	4	2	-	-	-
Turvakoti	-	-	-	-	-	4	-	-	-
Ensisuojat ja selviämisasemat – päihdekuntoutujat	-	-	-	1	5	5	-	-	-
Ensisuojat ja selviämisasemat – muut	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Perhekuntoutus – lapsiperheet	3	10	11	-	2	3	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – keh.vammaiset	1	6	7	-	3	3	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – muut vammaiset	1	2	4	-	-	-	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – lapset/nuoret	1	3	-	-	1	-	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – mielenterveyskuntoutujat	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – päihdekuntoutujat	-	1	1	-	3	2	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – vanhusket	-	-	1	2	3	2	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – ryhmäasuminen – kehitys-vammaiset lapset ja nuoret	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Muut luvanvaraiset palvelut – muut	-	-	2	1	1	-	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ei-ympärivrk. asumispalvelut									
Palveluasuminen – kehitys-vammaiset	13	23	40	11	9	17	-	-	-
Palveluasuminen – muut vammaiset	7	15	19	9	10	12	-	-	-
Palveluasuminen – lapset/nuoret	2	2	2	2	1	2	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Ei-ympäri-vm. asumispalvelut									
Palveluasuminen – mielen-terveyskuntoutujat	50	83	119	8	14	26	-	-	-
Palveluasuminen – päihde-kuntoutujat	7	11	18	1	6	14	-	-	-
Palveluasuminen – vanhuksset	32	50	40	72	74	78	-	-	-
Palveluasuminen – muut	3	3	7	-	1	4	-	-	-
Tukiasuminen – kehitysvammaiset	45	68	87	18	18	27	-	-	-
Tukiasuminen – muut vammaiset	8	11	20	6	6	8	-	-	-
Tukiasuminen – lapset/nuoret	116	136	141	20	21	21	-	-	-
Tukiasuminen – lapsiperheet	12	15	23	5	7	9	1	1	1
Tukiasuminen – mielen-terveyskuntoutujat	170	199	235	43	49	56	1	1	1
Tukiasuminen – päihdekuntoutujat	36	28	45	63	69	75	-	-	-
Tukiasuminen – vanhuksset	20	19	25	20	19	15	-	-	-
Tukiasuminen – muut	9	11	19	21	29	26	-	-	-
Muu asumispalvelu – kehitysvammaiset	5	5	8	1	1	2	-	-	-
Muu asumispalvelu – muut vammaiset	1	1	5	-	-	-	-	-	-
Muu asumispalvelu – lapset/nuoret	-	2	5	-	-	-	-	-	-
Muu asumispalvelu – lapsiperheet	-	2	3	-	-	-	-	-	-
Muu asumispalvelu – mielen-terveyskuntoutujat	6	12	15	1	3	6	-	-	-
Muu asumispalvelu – päihdekuntoutujat	1	3	5	3	3	5	-	-	-
Muu asumispalvelu – vanhuksset	1	2	3	3	4	4	-	-	1
Muu asumispalvelu – muut	-	2	7	-	6	4	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013		2011	2013	2015
Kotipalvelu									
Kotipalvelu – kehitysvammaiset	350	457	656	18	16	20	-	-	3
Kotipalvelu – muut vammaiset	424	544	745	29	30	30	-	-	3
Kotipalvelu – lapset/nuoret	110	142	225	10	7	8	-	-	-
Kotipalvelu – lapsiperheet	410	485	675	25	22	27	-	-	2
Kotipalvelu – mielenterveyskuntoutujat	316	410	562	23	26	22	-	-	3
Kotipalvelu – päihdekuntoutujat	174	247	357	12	14	15	-	-	3
Kotipalvelu – vanhuksset	894	1108	1396	115	100	113	-	-	5
Kotipalvelu – muut	150	184	242	10	8	7	-	-	-
Muu palvelu – kehitysvammaiset	-	2	6	-	-	5	-	-	-
Muu palvelu – muut vammaiset	5	7	10	1	1	2	-	-	-
Muu palvelu – lapset/nuoret	1	2	5	-	-	-	-	-	-
Muu palvelu – lapsiperheet	-	1	3	-	-	-	-	-	-
Muu palvelu – mielenterveyskuntoutujat	1	6	8	2	-	-	-	-	-
Muu palvelu – päihdekuntoutujat	1	3	5	-	-	-	-	-	-
Muu palvelu – vanhuksset	2	9	16	-	-	1	-	-	-
Muu palvelu – muut	5	8	9	-	-	-	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013		2011	2013	2015
Lasten päivähoito									
Aamu- ja iltapäivätoim./osa-päivähoito – lapset	2	10	3	6	9	8	-	-	-
Avoin varhaiskasvatuspalvelu – lapset/nuoret	28	32	36	35	39	39	1	-	-
Avoin varhaiskasvatuspalvelu – lapsiperheet	2	4	6	2	4	4	1	1	-
Päiväkotii – lapset	411	504	620	232	251	260	3	3	8

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013		2011	2013	2015
Päivätoiminta									
Aikuisten päivähoito – muistisairaat	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Päiväpalvelut – kehitysvammaiset	13	19	22	14	14	15	-	-	-
Päiväpalvelut – muut vammaiset	10	14	30	2	4	6	-	-	-
Päiväpalvelut – mielenterv. kuntoutujat	16	19	27	7	6	8	-	-	-
Päiväpalvelut – vanhuksat	51	65	37	37	34	32	-	-	-
Päiväpalvelut – muut	3	4	8	-	1	2	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – kehitysvammaiset	14	31	37	17	19	20	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – muut vammaiset	34	33	22	20	23	21	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – mielenterv.kuntoutujat	40	39	39	50	52	52	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – muistisairaat	-	-	-	1	1	1	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – päihdekuntoutujat	6	7	7	53	63	60	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – vanhuksat	37	45	52	77	77	64	-	-	-
Päivä-/Palvelukeskus – muut	3	2	4	19	22	23	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – kehitysvammaiset	33	42	50	44	54	69	1	1	-
Työ- ja toimintakeskus – muut vammaiset	10	10	14	15	18	32	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – mielenterv.kuntoutujat	42	40	39	48	51	62	-	-	1
Työ- ja toimintakeskus – nuoret	1	2	1	2	2	3	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – päihdekuntoutujat	4	4	6	11	17	25	-	-	-
Työ- ja toimintakeskus – muut	6	4	5	20	26	41	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013		2011	2013	2015
Muut sosiaalialan ilmoituksenvaraiset palv.									
Avomuotoinen perhekuntoutus – kehitysvammaiset	-	6	9	-	-	-	-	-	-
Avomuotoinen perhekuntoutus – muut vammaiset	-	5	6	-	-	1	-	-	-
Avomuotoinen perhekuntoutus – lapsiperheet	3	48	..	1	11	..	-	-	..
Avomuotoinen perhekuntoutus – muut	1	12	20	-	-	9	-	-	1
Avomuotoinen päihdekuntoutus – päihdekuntoutujat	27	44	62	33	47	56	-	-	1
Avomuotoinen päihdekuntoutus – muut	3	15	20	3	7	9	-	-	1
Kuntouttava työtoiminta	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Lapsen ja vanhemman välisen tapaamisen valvonta – lapsiperheet	-	-	4	-	-	-	-	-	-
Lastensuojelun jälkihuolto -lapset/nuoret	-	-	31	-	-	1	-	-	-
Perhetyö – kehitysvammaiset	8	15	33	-	-	5	-	-	-
Perhetyö – muut vammaiset	4	14	26	-	-	4	-	-	-
Perhetyö – lapset/nuoret	64	121	178	4	8	17	-	-	1
Perhetyö – lapsiperheet	129	232	369	14	31	39	-	-	-
Perhetyö – muut	4	14	27	2	2	2	-	-	1
Sosiaaliohjaus – kehitysvammaiset	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – muut vammaiset	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – lapset/nuoret	-	-	6	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – lapsiperheet	-	-	4	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – mielen-terveyskuntoutujat	-	-	2	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – päihdekuntoutujat	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Sosiaaliohjaus – vanhuksat	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Sosiaalipäivystys – lapset/nuoret	-	1	2	-	-	-	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – keh.vammaiset	3	7	7	1	1	-	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013		2011	2013	2015
Muut sosiaalialan ilmoituksenvaraiset palv.									
Sosiaalityöntekijän palvelu – muut vammaiset	4	9	11	1	1	-	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – lapset/nuoret	12	30	47	-	3	4	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – lapsiperheet	13	35	58	1	4	6	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – mielenterveyskuntoutajat	4	7	9	1	1	1	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – päihdekuntoutajat	5	5	7	2	3	3	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – vanhukset	6	6	9	2	1	1	-	-	-
Sosiaalityöntekijän palvelut – muut	5	6	10	1	1	1	-	-	-

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013		2011	2013	2015
Muut sosiaalialan ilmoituksenvaraiset palv.									
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – kehitysvammaiset	19	37	55	6	9	16	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – muut vammaiset	23	38	62	8	9	12	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – lapset/nuoret	84	189	242	1	24	36	-	-	3
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – lapsiperheet	52	104	164	9	18	25	-	-	1
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – mielenterveyskuntoutajat	28	39	59	11	13	17	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – muistisaira	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – päihdekuntoutajat	14	25	40	14	19	20	-	-	1
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – vanhukset	32	45	60	3	5	9	-	-	-
Muu sosiaalihuollon asiantuntijatoiminta – muut	32	51	101	12	15	36	-	-	1

Palvelu	Yritykset			Järjestöt			Muut		
	2011	2013	2015	2011	2013		2011	2013	2015
Muut rekisteröitävät palvelut									
Muut – kehitysvammaiset	106	132	166	14	13	17	1	1	-
Muut – muut vammaiset	109	141	163	16	19	19	-	-	-
Muut – lapset/nuoret	119	182	230	22	26	40	-	-	-
Muut – lapsiperheet	69	79	111	13	16	20	-	-	-
Muut – mielenterveys-kuntoutujat	75	87	110	26	27	29	-	-	-
Muut – muistisairaajat	1	2	3	-	-	-	-	-	-
Muut – päihdekuntoutujat	34	43	61	21	21	24	-	-	-
Muut – vanhuksat	138	155	183	41	37	34	-	-	2
Muut – muut sosiaalipalvelut	60	70	112	33	37	53	1	1	1

LIITE 17.

Järjestöjen toimintojen ulkoistukset.

	Ulkoistanut ennen 2000-lukua	Ulkoistanut 2000-luvulla	Ulkoistus suunnitteilla	Ostaa tarvittaessa hanke-luonteisesti	Ei ole ulkoistanut	n
	%	%	%	%	%	%
IT-tukitoimintoja	17	43	2	13	25	97
Siivous- ym. kiinteistön-hoitotehtäviä	25	40	2	7	26	97
Järjestön sisäistä koulutusta ja henkilöstön kehittämistä	2	6	1	52	39	97
Palkan-laskenta	13	43	2	-	42	96
Muita taloushallinnon tehtäviä	12	36	3	2	46	97
Selvitys- tai tutkimus-tehtäviä	-	7	2	35	56	95
Viestinnän tehtäviä	1	8	2	25	64	97
Markki-nointia	-	3	2	26	69	96
Tapahtumien järjestämistä	-	1	1	17	81	96
Varainhankintaa	2	2	3	12	81	95

LIITE 18.

Alkuvuoden 2016 arviot sote-uudistuksen onnistumisesta.

	Huonosti/ melko huonosti	Kohtalaisesti/ neutraali	Melko hyvin/hyvin	Ei osaa sanoa	Keskiarvo	n
	%	%	%	%		
Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon integraatio						
Paikallis- yhdistykset	28	18	30	24	4,05	951
Valtakunnalliset järjestöt	15	24	37	24	4,42	95
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	14	9	69	8	5,06	93
Terveyspalvelujen yhdenvertainen saatavuus						
Paikallis- yhdistykset	39	18	25	18	3,64	955
Valtakunnalliset järjestöt	22	25	35	18	4,13	95
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	22	20	53	6	4,55	96
Terveyspalvelujen laatu						
Paikallis- yhdistykset	29	20	32	19	4,08	950
Valtakunnalliset järjestöt	13	25	41	21	4,45	95
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	19	23	52	7	4,57	95
Sosiaali- ja terveydenhuollon integraatio						
Paikallis- yhdistykset	32	18	25	25	3,79	941
Valtakunnalliset järjestöt	21	33	22	24	4,01	95
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	18	27	47	8	4,46	92
Sosiaalipalvelujen laatu						
Paikallis- yhdistykset	33	21	27	19	3,86	954
Valtakunnalliset järjestöt	16	30	32	22	4,25	93
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	25	22	43	11	4,29	90

	Huonosti/ melko huonosti	Kohtalaisesti/ neutraali	Melko hyvin/hyvin	Ei osaa sanoa	Keskiarvo	n
	%	%	%	%		
Sosiaalipalvelujen yhdenvertainen saatavuus						
Paikallis- yhdistykset	41	17	23	19	3,55	950
Valtakunnalliset järjestöt	24	27	30	19	3,95	95
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	28	22	41	10	4,33	91
Terveyspalvelujen asiakaslähtöisyys						
Paikallis- yhdistykset	36	17	28	19	3,84	937
Valtakunnalliset järjestöt	24	24	31	21	4,07	95
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	23	30	39	8	4,22	94
Sosiaalipalvelujen asiakaslähtöisyys						
Paikallis- yhdistykset	40	17	24	19	3,67	950
Valtakunnalliset järjestöt	31	23	24	22	3,82	95
Sosiaali- ja terveysjohtajat*	30	29	32	10	3,91	91

Alkuperäinen asteikko 1 = huonosti ... 7 = hyvin, 8= ei osaa sanoa on luokiteltu taulukossa seuraavasti:
1-3= huonosti/melko huonosti, 4 = kohtalaisesti/neutraali, 5-7 = melko hyvin/hyvin, 8 = ei osaa sanoa.
Keskiarvossa ei osaa sanoa -vastaukset on luokiteltu puuttuvaksi tiedoksi.

*LÄHDE: SOSIAALIBAROMETRI 2016.

LIITE 19.

Sote-uudistuksen vaikutukset paikallisyhdistysten toimintaan tulevaisuudessa.

	Yhdistykset, jotka arvioivat sote-uudistuksen vaikuttavan			n
	Ei lainkaan/ vain vähän	Jonkin verran	Paljon/ erittäin paljon	
	%	%	%	
Onko palkattua henkilökuntaa				
Kyllä	32	33	35	181
Ei	50	33	17	622
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	61	32	7	108
2 000–9 999	49	31	20	281
10 000–99 999	46	36	18	184
Vähintään 100 000	23	27	50	109
Toimintakunnan tyyppi				
Kaupunkikunta	49	30	21	455
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	46	28	26	129
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	49	36	15	164
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	25	45	30	76
Henkilöjäsenten määrä				
Alle 100	55	27	18	282
100–199	47	34	19	210
Vähintään 200	38	38	24	297
Kaikki vastaajat	39	28	18	973

LIITE 20.

Sote-uudistuksen vaikutukset järjestöjen toimintaan.

	Heikentää	Ei vaikutusta	Parantaa	Ei osaa sanoa	n
	%	%	%	%	
Valinnanvapauslainsäädännön vaikutus järjestön asemaan palveluntuottajana					
Paikallisyhdistykset	10	45	11	34	926
Valtakunnalliset järjestöt	2	51	13	34	91
Järjestön asema palvelujen tuottajana ja myyjänä uusissa rakenteissa					
Paikallisyhdistykset	11	44	11	34	923
Valtakunnalliset järjestöt	12	48	14	26	93
Järjestön/yhdistyksen näkemysten ja asiantuntemuksen ottaminen huomioon kuntien hyte-toiminnassa					
Paikallisyhdistykset	19	37	24	20	952
Valtakunnalliset järjestöt	11	31	31	27	93
Järjestön/yhdistyksen näkemysten ja asiantuntemuksen ottaminen huomioon palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä uusissa rakenteissa					
Paikallisyhdistykset	16	34	22	28	943
Valtakunnalliset järjestöt	16	21	33	30	94
Valinnanvapauslainsäädännön vaikutus kansalaisten yhdenvertaisuuteen					
Paikallisyhdistykset	17	33	23	27	942
Valtakunnalliset järjestöt	10	25	38	27	95
Järjestön/yhdistyksen asema (kunnan) hyte-toiminnassa					
Paikallisyhdistykset	16	41	24	19	953
Valtakunnalliset järjestöt	9	25	39	27	95
Yhdistyksen mahdollisuus saada kunnan toiminta-avustusta					
Paikallisyhdistykset	31	41	6	22	953
Valtakunnalliset järjestöt	-	-	-	-	-
Yhdistyksen mahdollisuus saada kunnalta tiloja käyttöönsä edullisesti tai maksutta					
Paikallisyhdistykset	25	47	8	20	956
Valtakunnalliset järjestöt	-	-	-	-	-
Kunnan arvostus yhdistyksen toimintaa kohtaan					
Paikallisyhdistykset	13	43	25	19	957
Valtakunnalliset järjestöt	-	-	-	-	-

Alkuperäinen asteikko 1 = heikentää paljon, 2 = heikentää jonkin verran, 3 = ei vaikutusta, 4 = parantaa jonkin verran, 5 = parantaa paljon, 6 = ei osaa sanoa on luokiteltu taulukossa seuraavasti: 1-2 = heikentää, 3 = ei vaikutusta, 4-5 = parantaa, 6 = ei osaa sanoa.

LIITE 21.

Paikallisyhdistysten arvio paljonko niiden toiminta kymmenen vuoden päästä eroaa tämänhetkisestä.

	Paljon	Kohtalaisesti	Vähän	n
	%	%	%	
Onko palkattua henkilökuntaa				
Kyllä	50	28	23	203
Ei	35	31	34	724
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	36	23	41	121
2 000–9 999	37	33	30	346
10 000–99 999	36	32	32	207
Vähintään 100 000	53	27	20	115
Perustamisvuosi				
Ennen v. 1950	27	44	29	93
1950–1979	36	31	33	483
1980–2014	46	24	30	324
Toimintakunnan tyyppi				
Kaupunkikunta	36	30	34	521
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	38	34	28	151
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	38	29	33	184
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	55	29	16	95

LIITE 22.

Paikallisyhdistysten arvio reagoitakyvystään.

	Hyvä	Kohtalainen	Huono	n
	%	%	%	
Onko palkattua henkilökuntaa				
Kyllä	57	22	22	204
Ei	33	25	42	715
Talousarvion menojen loppusumma v. 2016				
Alle 2 000 euroa	26	22	52	119
2 000–9 999	28	28	44	341
10 000–99 999	51	22	27	208
Vähintään 100 000	65	20	15	112

Lähteet

A

Aho S. & Mäkiäho A (2013). Organisaatioiden ja työn dynamiikka työnantajien näkökulmasta. MEADOW-tutkimuksen I väliraportti. Tekesin katsaus 299/2013. https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/meadow_1.pdf (luettu 20.6.2013).

Ahokas Jussi (2016). <http://www.kansan uutiset.fi/artikkeli/3521220-jarjestojen-mahdollisuudet-tyollistamiseen-romahtivat-tulossa-olevat-lisaleikkaukset-tarkoittaisivat-hautajaisia>. *Kansan Uutiset* 22.3.2016.

Alueuudistus.fi. Asiakkaan valinnanvapaus. <<http://alueuudistus.fi/soteuudistus/asiakkaan-valinnanvapaus>>. [Luettu 11.3.2016.]

B

Billis D. (toim.) (2010). *Hybrid Organizations and the Third Sector. Challenges for Practice, Theory and Policy*. Lontoo: Palgrave MacMillan.

E

Eurofound (2013). 3rd ECS Technical Report. Working document for The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions prepared by Gallup Europe. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ecs/2013/documents/ecs2013docs/3rdECS2013TechnicalReport.pdf (luettu 30.6.2016).

Eurostat (2016). Almost three-quarters of people aged 25 to 64 in the EU feel healthy. Education level plays a role. Press release 65/2016 - 6 April 2016. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7227805/3-06042016-AP-EN.pdf/8ea3af84-5869-44fc-8c60-492967f08f3f>

H

Hallituksen linjaus 7.11.2015. Saatavissa: <<http://vnk.fi/documents/10616/1865308/Hallituksen+linjaus+aluejaon+perusteet%2C+sote-uudistuksen+askelmerkit+ja+aluejakomalli.pdf/0e5e4239-01b0-401b-b683-f82a9cb4ddb7>>. [Luettu 11.3.2016.]

Harju A. (2008). Ammatillisuuden ja kansalaistoiminnan suhde. Teoksessa A. Holopainen, K. Lind & J. Niemelä (toim.) *Ammattikorkeakoulut kansalaistoiminnassa*. Oikeusministeriön julkaisuja 2008 (7).

J

Järjestöbarometri 2006 (2006). Vuorinen Marja, Särkelä, Riitta, Peltosalmi Juha. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2007 (2007). Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Vuorinen Marja, Särkelä Riitta, Peltosalmi Juha, Eronen Anne. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.

- Järjestöbarometri 2008 (2008). Ajankoh-
taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä.
Peltosalmi Juha, Vuorinen Marja, Särkelä
Riitta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto
ry, Helsinki.
- Järjestöbarometri 2009 (2009). Ajankoh-
taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä.
Peltosalmi Juha, Vuorinen Marja, Särkelä
Riitta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto
ry, Helsinki.
- Järjestöbarometri 2010 (2010). Ajankoh-
taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä.
Peltosalmi Juha, Vuorinen Marja, Särkelä
Riitta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto
ry, Helsinki.
- Järjestöbarometri 2011 (2011). Ajankohtaisku-
va sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi
Juha, Särkelä Riitta. Sosiaali- ja terveystur-
van keskusliitto ry, Helsinki.
- Järjestöbarometri 2012 (2012). Ajankohtaisku-
va sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi
Juha, Hakkarainen Tyyne, Särkelä Riitta,
Eronen Anne. SOSTE Suomen sosiaali ja
terveys ry, Helsinki.
- Järjestöbarometri 2013 (2013). Ajankohta-
kuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Eronen
Anne, Hakkarainen Tyyne, Londén Pia,
Peltosalmi Juha, Särkelä Riitta, SOSTE Suo-
men sosiaali ja terveys ry, Helsinki.
- Järjestöbarometri 2014 (2014). Ajankohtaisku-
va sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi
Juha, Eronen Anne, Hakkarainen Tyyne,
Kiukas Vertti, Londén Pia, Särkelä Riit-
ta. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry,
Helsinki.
- K**
- Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukun-
ta (2015). Kuntakysely yhteistyöstä kolman-
nen sektorin kanssa. Kansalaisyhteiskunta-
politiikan neuvottelukunta, Kansalaisaree-
na, Kuntaliitto. [http://oikeusministerio.fi/
kane/material/attachments/kane/uusikansio_3/jQ6XDNbsP/Kuntien_ja_kolman-
nen_sektorin_kumppanuus.pdf](http://oikeusministerio.fi/kane/material/attachments/kane/uusikansio_3/jQ6XDNbsP/Kuntien_ja_kolmannen_sektorin_kumppanuus.pdf)
- Kekki Tuula, Mankkinen Teija (2016). Turvas-
sa? Kansalaisturvallisuuden tila Suomessa.
Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimin-
nan julkaisusarja 8/2016.
- Kela (2016). [http://www.kela.fi/-/sote-ei-on-
nistu-ilman-digia](http://www.kela.fi/-/sote-ei-on-nistu-ilman-digia)
- Kelliher C. & Parry E. (2011). Voluntary Sector
HRM: examining the influence of govern-
ment. *International Journal of Public Sector
Management* Vol 24 No. 7, 650–661.
- Kittilä Riitta (2016). 20 vuotta järjestöjen
verkkoauttamista: faxista some-ryhmiin.
Blogikirjoitus: [http://www.soste.fi/ajankoh-
taista/20-vuotta-jarjestojen-verkkoautta-
mista-faxista-some-ryhmiin.html](http://www.soste.fi/ajankoh-
taista/20-vuotta-jarjestojen-verkkoautta-
mista-faxista-some-ryhmiin.html)
- L**
- Lindholm Lari (2016). Selvitys järjestöjen
tuottamista sosiaali- ja terveyspalveluista.
SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- M**
- Maahanmuuttovirasto (2016). Vuonna 2015
myönnettiin hieman yli 20 000 oleskelulu-
paa, uusia Suomen kansalaisia reilut 8 000.
Lehdistötiedotteet 22.1.2016. [http://www.
migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedot-
teet/lehdistotiedotteet/1/0/vuonna_2015_
myonnettiin_hieman_yli_20_000_oleske-
lulupaa_uusia_suomen_kansalaisia_rei-
lut_8_000_64998](http://www.
migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedot-
teet/lehdistotiedotteet/1/0/vuonna_2015_
myonnettiin_hieman_yli_20_000_oleske-
lulupaa_uusia_suomen_kansalaisia_rei-
lut_8_000_64998)
- MEADOW (2010). MEADOW Consortium.
The MEADOW Guidelines. Project funded
within the 6th Framework Programme of
the European Commission's DG Research,
Grigny, France. [http://www.meadow-pro-
ject.eu/doc/users/307/bib/meadowguideli-
nespdf_7701.pdf](http://www.meadow-pro-
ject.eu/doc/users/307/bib/meadowguideli-
nespdf_7701.pdf) (luettu 18.5.2016).
- Minkkinen J., Aho S. & Mäkiäho A. (2013).
Organisaatioiden ja työn dynamiikka työn-
tekijöiden näkökulmasta. MEADOW-tut-
kimuksen II väliraportti. Tekesin katsaus
300/2013. Helsinki. [https://www.tekes.
fi/globalassets/julkaisut/meadow_2.pdf](https://www.tekes.
fi/globalassets/julkaisut/meadow_2.pdf)
(luettu 18.5.2016).
- Muukkonen Tarja, Salmenjoki Sini (2014).
Järjestöjen tulevaisuus 2022. Kansan Sivistys-
työn Liitto KSL ry.
- Mäki-Lohiluoma Kari-Pekka (2016). Digiloikka
otetaan Kelassa nyt. Sosiaalivakuutus. Blogit
27.05.2016. [http://sosiaalivakuutus.fi/
digiloikka-otetaan-kelassa](http://sosiaalivakuutus.fi/
digiloikka-otetaan-kelassa)

P

Patentti- ja rekisterihallituksen PURKKI-tietokanta purkautuneista yhdistyksistä. <http://yhdistysrekisteri.prh.fi:9057/haku.htx>.

Patentti- ja rekisterihallituksen Yhdistysnetti. <http://yhdistysrekisteri.prh.fi/ryhaku.htx>.

Posthuma R.A., Campion M.C., Masimova M. & Campion M.A. (2013). A High Performance Work Practices Taxonomy: Integrating the Literature and Directing Future Research. *Journal of Management* Vol. 39 No. 5, 1184–1220.

R

Raha-automaattiyhdistys. RAY:n avustustiedot. Järjestöbarometrin käyttöön saadut RAY:n avustamiltan järjestöiltä kokoamat toimintatilastot vuosilta 1990–2014.

Ruuskanen P., Selander K., Anttila T. (2013). Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20/2013.

Ruuskanen P., Selander K., & Anttila T. (2016). Third-sector job quality: evidence from Finland. *Employee Relations*, 38 (4), 521–535.

S

Selander, K., Ruuskanen, P., Anttila, T. (2012) Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä. Työelämän tutkimus – arbetslivsforskning 3/2012, 209–227.

Siisiäinen Martti (2002). Yhdistyslaitos vuosituhannen vaihteessa. Teoksessa Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulma sosiaali- ja terveysaloille. Ruuskanen Petri (toim.) Keuruu.

Siisiäinen Martti (2005). Sosiaali- ja terveystalouden järjestöjen kehityssuuntia Suomessa. Teoksessa Leppänen Airi (toim.). Kansalaisyhteiskunta liikkeessä yli rajojen. Tampere.

Sisäministeriö (2015). Selvitys Suomen rahapelijärjestelmän vaihtoehtoisista ratkaisumalleista. Sisäministeriön julkaisu 12/2015. <http://www.intermin.fi/julkaisu/122015>

Somerkiivi P. (2011) Johtajana järjestössä. Helsinki: Pirjo Somerkiivi.

Sosiaalibarometri 2016 (2016). Erityiskatsaus toimeentulosta ja sote-uudistuksesta. Anne Eronen, Timo Lehtinen, Pia Londén, Anne Perälähti. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2016a). Itsehallintoalueen nimi on jatkossa maakunta. Uutinen 9.2.2016. Saatavilla: <http://alueuudistus.fi/artikkeli/-/asset_publisher/itsehallintoalueen-nimi-on-jatkossa-maakunta?_101_INSTANCE_QKnBiC19Bd4C_groupId=1271139>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2016b). Päivystyksen kokonaisuus linjattiin. 5.2.2016. Tiedote 13/2016.

STM (2016). Osatyökykyisille tie työelämään. (OTE) –kärkihanke. <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys>

Ståhl T, Wiss K, Hakamäki P & Saaristo V (2015). Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen toteutuminen kunnassa – rakenteet, vastuut, seuranta ja voimavarat. Tutkimuksesta tiiviisti 31, syyskuu 2015. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. Saatavissa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-527-1>> [Luettu 11.3.2016.]

T

Taloustutkimus (2016). Kansalaisjärjestöjen taloudellisten toimintaedellytysten nykytila 2016. VaLa, KANE, Kepa, SOSTE ja Valo. http://www.vala.fi/userData/vala/KOOSTE_Kansalaisjarjestojen_taloudellisten_toimintaedellytysten_nykytila_2016_RA-PORTTI.pdf

TEM (2016). Työnvälitystilasto. <http://www.findikaattori.fi/fi/37>.

Tilastokeskus (2015). Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkójulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 1.7.2016].

Tilastokeskus (2016a). Tilastokeskuksen PX-Web tietokanta. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yri_syr_030_muut_tolo8/140_syr_tau_114_fi.px/table/tableViewLayout1?rxid=7f1399c6-22ad-4f40-b93d-6fc60e587374

Tilastokeskus (2016b). Tilastokeskuksen PX-Web tietokanta. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yri__yrti/090_yrti_tau_109.px/?rxid=ode-15aa7-8687-461f-b617-ffc7013fea9e

Tilastokeskus (2016c). Väestön ikärakenne. <http://www.findikaattori.fi/fi/14>

Tilastokeskus (2016d). Työvoimatutkimus. <http://www.findikaattori.fi/fi/53>

THL (2010). Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. SVT, Sosiaalityrva. Helsinki: THL. www.thl.fi/yksityinenpalvelutuotanto [Tiedot poimittu 22.9.2010].

THL (2011). Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveyspalveluissa 2009. Tilastoraportti 33/2011, 28.10.2011.

THL (2011). Yksityiset sosiaalipalvelut 2010. Tilastoraportti 25/2011, 27.9.2011. Suomen virallinen tilasto, Yksityiset sosiaalipalvelut.

V

Valvira (2013). Valviralta tilattu poiminta yksityisiä sosiaalipalveluja koskevasta tilastotiedonkeruusta: yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien ja toimintayksiköiden määrät palvelualoittain vuonna 2011.

Valvira (2014). Valviralta tilattu poiminta yksityisiä sosiaalipalveluja koskevasta tilastotiedonkeruusta: yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien ja toimintayksiköiden määrät palvelualoittain vuonna 2012 ja 2013.

Valvira (2016). Valviralta tilattu poiminta yksityisiä sosiaalipalveluja koskevasta tilastotiedonkeruusta: yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien ja toimintayksiköiden määrät palvelualoittain vuonna 2014 ja 2015.

Vuorinen Marja, Särkelä Riitta, Perälähti Anne, Peltosalmi Juha, Londén Pia (2004). Paikansa pitävät. Sosiaali- ja terveysjärjestöt paikallisina toimijoina. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen keskusliitto ry. Helsinki.

Vuorinen Marja, Särkelä Riitta, Perälähti Anne, Peltosalmi Juha, Peisa Leena, Londén Pia (2005). Vertaansa vailla. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen keskusliitto ry.

www.ray.fi

Järjestöbarometri 2016: Järjestöjen tulevaisuus

SOSIAALI- JA TERVEYSJÄRJESTÖT elävät suurten muutosten keskellä: Sote-uudistus muuttaa niiden toimintaympäristöä ja kumppanuuksia ja järjestöjen itse perustaman Raha-automaattiyhdistyksen purkaminen rahoituskäytäntöjä. Järjestöihin heijastuvat myös digitalisaatio, monikulttuuristuminen ja väestön ikääntyminen.

Kymmenes Järjestöbarometri kertoo, mitä muutoksista järjestöissä ajatellaan. Tulosten perusteella järjestöt katsovat rohkeasti tulevaan: muutokset nähdään enemmän mahdollisuuksina ja haasteina kuin uhkina. Lukuisat järjestöt ovat tarttuneet muun muassa monikulttuurisuuden haasteeseen.

Barometri sisältää järjestöjen oman toiminnan arvioiden lisäksi niiden näkemyksiä sote-uudistuksesta ja järjestöjen tulevaisuudesta. Järjestöjen henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjä selvittävä osuus on toteutettu Jyväskylän yliopiston kanssa.

Tulokset perustuvat noin sadan valtakunnallisen sosiaali- ja terveysjärjestön sekä yli tuhannen paikallisyhdistyksen kyselyvastauksiin ja tilasto- ja rekisteritietoihin. Kyselyt tehtiin alkuvuonna 2016.

> WWW.JÄRJESTÖBAROMETRI.FI

Kerro meille, mitä ajatuksia
Järjestöbarometri herätti.
Otamme kiitollisina vastaan
palautetta ja ideoita!
tutkimus@soste.fi

soste



Kannen kuva: **Veikko Somerpuro**

ISBN 978-952-6628-15-8
ISSN 1796-5950