

AJANKOHTAISKUVA SOSIAALI- JA TERVEYSJÄRJESTÖISTÄ

Järjestöbarometri 2020



soste

Miten toiminnanjohtajat arvioivat
järjestöjen hallitusten toimintaa?

Kuinka järjestöt ovat mukana
torjumassa ilmastonmuutosta?

Millaista neuvontaa
paikallisyhdistykset tarjoavat?

AJANKOHTAISKUVA SOSIAALI- JA TERVEYSJÄRJESTÖISTÄ

Järjestöbarometri 2020

Juha Peltosalmi • Anne Eronen
Janne Haikari • Matti Laukkarinen • Tapio Litmanen
Pia Londén • Petri Ruuskanen

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry
Helsinki 2020

soste

Järjestöbarometri® on SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n tavaramerkki.
© SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry 2020

Valokuvat: **Veikko Somerpuro**
Ulkoasu ja taitto: **Hanna Ruusulampi**
Paino: **PunaMusta**
Käännös: **Markus Sandberg**

ISSN 1796-5950 (painettu)
ISSN 2489-2734 (verkkajulkaisu)
ISBN 978-952-6628-50-9 (painettu)
ISBN 978-952-6628-51-6 (verkkajulkaisu)

Sisältö

ESIPUHE: Järjestöjen ketteryys helpottanut ihmisten selviytymistä koronavirüsissä	8
FÖRORD: Smidiga organisationer har skänkt lindring i coronakrisen	10
Barometrin tekijät	12
Kiitämme	14
1 Aineistot ja menetelmät	18
1.1 TUTKIMUSKOHEET	19
Valtakunnalliset järjestöt	19
Paikallisyhdistykset	20
1.2 AINEISTOT JA MENETELMÄT	20
Käytettävät aineistot	20
Kyselyjen edustavuus ja vastauskato	21
Aineistojen analysointi	23
2 Paikallisyhdistykset	28
2.1 TOIMINNAN AJANKOHTAISTILANNE	28
Muutostilanne	28
Vuoden 2019 aikana aloitetut ja lopetetut toimintamuodot	33
Toiminnan ja toimintaedellytysten kehitys yhdistyksissä	35
Huolen ja tyytyväisyyden aiheet	37
Yhdistysten toiminnan erityiset uhkat tai riskit	40
Toiminnan muutosennakoinnit	42
Muutosilmoitukset yhdistysrekisteriin	43
> INFOGRAFIKKA: Yhdistystoiminnan kehitys myönteistä – myös uhkia tunnistetaan	44

2.2 VOIMAVARAT	45
Taloudelliset resurssit	45
Yhdistysten talousnäkymät	45
Uudet ja lakanneet rahoituslähteet	50
Palkattu henkilöstö	52
Henkilöstömäärän muutokset	55
Jäsenistö	56
2.3 KUNTIEN SUHTAUTUMINEN YHDISTYKSIIN JA NIIDEN TOIMINTAAN	57
Kuntien yhdistyksille esittämät toimintamuotopyynnöt	57
Kuntien myöntämät toiminta-avustukset	57
Kuntien yhdistyksille tarjoamat toimintatilat	61
> INFOGRAFIKKA: Kumppanuus kuntien kanssa tärkeää sosiaali- ja terveysyhdistyksille	63
2.4 YHDISTYSTEN TARJOAMA NEUVONTA JA KOKEMUSTIETO	64
Perustietoa yhdistysten neuvonnasta	64
Neuvonnan tarpeen muutokset	69
Yhdistykset julkisten palvelujen neuvonnan täydentäjinä	72
Yhdistyksen toiminnassa kertyneen tiedon hyödyntäminen	75
> INFOGRAFIKKA: Yhdistykset merkittäviä neuvonnan ja kokemustiedon tarjoajia	77
> HAASTATTELU: Yksinäisyys näkyy yhteydenotoissa	78
2.5 SOSIAALI- JA TERVEYSJÄRJESTÖT SUOMESSA VUONNA 2020	80
Rekisteröidyt yhdistykset	80
Rekisteröidyt säätiöt	82
2.6 SOSIAALI- JA TERVEYSYHDISTYSTEN REKISTERÖINNIT JA PURKAUTUMISET	85
Vuosina 2018–2019 rekisteröidyt yhdistykset	85
> HAASTATTELU: VERTAISTUKI ON LUONTEVAA SAMANIKÄISTEN KESKEN	88
Vuosina 2018–2019 purkautuneet yhdistykset	90
 3 Valtakunnalliset järjestöt	 94
3.1 TOIMINNAN AJANKOHTAISTILANNE	94
Käynnissä olevat muutokset	94
Huolen ja tyytyväisyyden aiheet	98
> HAASTATTELU: SAMS edistää ruotsinkielisten vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua ja päättää elämästään	100

3.2 TALOUS JA HENKILÖSTÖ	103
Toiminnan kokonaiskulut	103
Toiminnan rahoitus	104
Uudet ja lakanneet rahoituslähteet	105
Järjestöjen talousnäkymät	107
Järjestöjen henkilöstö	111
Arviot henkilöstömäärän kehityksestä	111
> HAASTATTELU: MIELI ry:n laaja rahoituspohja on uhattuna monesta suunnasta	114
Palkkatuella työllistäminen	116
3.3 PALVELUTUOTANTO	117
Palveluntuotannon muutokset	117
Digitaalisten palvelujen saavutettavuus	117
3.4 RAHAPELIT JA VEIKKAUS	120
Arvioita rahapelijärjestelmästä	120
Järjestöt ja pelihaittojen ehkäisy	121
Syksyn 2019 Veikkaus-kohun vaikutuksia	122
3.5 JÄRJESTÖT JA ILMASTONMUUTOS	123
Lähtökohdat ilmastomuutoksen torjuntaan Suomessa ja järjestöissä	123
Järjestöjen ajankohtaiset toimet ilmastomuutoksen torjunnassa	126
Vaikutukset järjestöjen jäseniin ja kohderyhmiin	129
> INFOGRAFIKKA: Ilmastomuutos -Sosiaali- ja terveysjärjestöissä herätty	130
3.6 JÄRJESTÖJEN TOIMINNAN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI	131
Tulosten ja vaikutusten osoittaminen	131
Vaikuttavuuden arvioinnin haasteet	133
 4 Järjestöjen johtaminen ja hallitustyöskentely	 138
4.1 TOIMINNANJOHTAJAN JA HALLITUKSEN SUHDE JÄRJESTÖISSÄ	138
4.2 JÄRJESTÖJEN TOIMINNANJOHTAJAT	141
4.3 HALLITUSTEN KOKOONPANO JA TOIMINTA	142
Hallitusten kokoonpano	142
Hallitusten toimikaudet ja vaihtuvuus	142
Hallituksen jäsenten palkitseminen	144
> INFOGRAFIKKA: Tunnuslukuja sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallituksista	145

4.4 TOIMINNANJOHTAJAN JA HALLITUKSEN YHTEISTYÖ	146
Toiminnanjohtajan ja hallituksen suhde ja työnjako	146
Toiminnanjohtajan ja hallituksen välisen suhteen eri tyypit	149
> HAASTATELU: Tärkeää, että hallituksen toiminta ja sen jäsenten roolit ovat harkittuja	152
4.5 TOIMINNANJOHTAJAN ARVIO HALLITUKSESTA JA SEN TOIMINNASTA	156
Hallitustyöskentelyyn tyytyväiset ja siihen kriittisemmin suhtautuvat	158
Toiminnanjohtajan ja hallituksen suhteen jännitteet	160
Talous- ja hallintosääntö suhteen selkiyttäjänä	165
Toiminnanjohtaja vai toimitusjohtaja	165
4.6 POHDINTA	167
Johtopäätökset ja suositukset	172
Slutsatser och rekommendationer	180
Lähteet	190
Liitteet	194

**Vertti Kiukas**

SOSTEn pääsihteeri

Helsingissä 28. elokuuta 2020

Järjestöjen ketteryys helpottanut ihmisten selviytymistä korona-kriisissä

KUN RUOKA-AVUN JAKELU piti lait-
taa koronaviruksen levitessä
uusiksi, useat järjestöt ryhtyi-
vät toimeen. Kun ilmaisia kas-
vomaskeja piti saada jaettua pienitu-
loisille, järjestöt tulivat kuntien avuksi.
Kun koronan aiheuttamasta ahdistuk-
sesta haluaa jutella, järjestöistä vasta-
taan.

Koronakriisi on tuonut näkyviin sosi-
aali- ja terveysjärjestöjen monipuolisen
työn. Sen keskellä on valmistunut myös
tuorein Järjestöbarometri, joka kertoo
tutkimustietoa sosiaali- ja terveysjär-
jestöjen tilasta ja arvioita tulevasta ke-
hityksestä.

Tiedot perustuvat laajoihin kysely-,
rekisteri- ja tilastoaineistoihin. Tutki-
musjulkaisu on tehty nyt jo 12 kertaa,
joten se mahdollistaa myös ajalliset ver-
tailut järjestöjen ja niiden toimintaym-
päristön kehityksestä. Tämän vuoden

erityisteema valottaa järjestöjen halli-
tustyöskentelyä.

Barometri tarjoaa järjestötyönteki-
jöille ja luottamushenkilöille tietoa toi-
minnan kehittämiseksi. Virkamiehille
ja päättäjille se kertoo, miten laajaa ja
monipuolista työtä järjestöissä tehdään
ihmisten terveyden, hyvinvoinnin ja
osallisuuden tukemiseksi ja julkisten
palveluiden täydentämiseksi. Barometri
kuvaakin myös sitä, millaiset edellytykset
järjestöillä on toimia.

SOSTEn barometrien vahvuus on
perinteisesti ollut kyky tuottaa tuo-
reinta tietoa nopeasti, prosessi tietojen
kokoamisesta analyysiin ja tulosten
viestimiseen on hioutunut sutjakkaak-
si. Joskus maailma kuitenkin muuttuu
vielä nopeammin. Tänä vuonna korona
muutti toimintaympäristöä tavalla, jota
järjestöistä yksikään ei osannut tai voi-
nut kyselyyn alkuvuodesta vastatessaan

ennakoida.

Toimintaympäristön muutos pakotti myös järjestöt muuttamaan omaa toimintaansa: sisältöä, kohderyhmiä ja toimintatapoja. Järjestöt siirsivät kasvokkaisia toimintoja verkkoon tai jalkautuivat tukea tarvitsevien luo. Järjestöt vastasivat myös lisääntyneeseen kriisiavun tarpeeseen ja helpottivat liikkumis- ja kokoontumisrajoitusten saartamien ihmisten arkea asiointi- ja ruoka-avulla.

Toiminnan sopeuttamista helpotti esimerkiksi se, että rahoittajat mahdollistivat arjessa tarvittavat muutokset ilman hyväksyttämismenettelyä. Tämä edellisessä, Järjestöbarometrissa 2018 ilmennyt toive byrokratian keventämisestä toteutui siis nopeasti. Toivottavasti paluuta entiseen ei enää ole – järjestöt ovat luottamuksen arvoisia.

Entistä tärkeämpää tämä luottamus on, kun pelihaittojen vähentämiseksi Veikkaus vähentää pelien tarjontaa ja siirrymme alenevien avustusten aikaan. Mitä kankeammin rahaa voi käyttää, sitä vähemmän sillä saadaan aikaan ja sitä vaikeammin se mahdollistaa nopean reagoinnin ympäristön muutoksiin. Kulunut vuosi on myös osoittanut, kuinka tarpeellinen SOSTEn vuosi sitten esittämä rahapelipoliittinen ohjelma olisi: nyt keskustelua käydään ja ratkaisuja tehdään asia kerrallaan unohtaen monimutkaiset syy-seuraussuhteet.

Koronapandemia toi jo entuudestaan vaikeasti hahmotettaviin julkisiin palveluihin paljon muutoksia, mikä lisäsi järjestöjen antaman neuvonnan tarvetta. Tuoreen Järjestöbarometrin 2020 tulokset kertovat, että paikallisyhdistysten tarjoama neuvonta ja kokemustieto tavoittavat korostuneesti varsinkin haavoittuvia ryhmiä, kuten päihde- ja mielenterveyskuntoutujia, aistivammaisja ja palveluja tarvitsevia ikääntyneitä. Näiden ihmisten elämäntilanteissa tarvitaan monenlaista palvelua ja tukea.

Koronaa kauaskantoisempi uhka maailmallemme on ilmastonmuutos. Se ei tullut yllättäen, mutta silti siihen vastaaminen on kestänyt liian kauan. Järjestöbarometri kartoitti järjestöjen näkemyksiä ja toimintaa ilmastonmuutoksen suhteen edellisen kerran viitisen vuotta sitten. Silloin aniharva näki teeman relevantiksi toiminnalleen tai jäsenilleen. Tämä barometri osoittaa, että herääminen ja muutos on tapahtunut voimalla. Nyt aniharva näkee asian itselleen vieraaksi tai turhanaikaiseksi.

Suomessa on puhuttu vain vähän ilmastonmuutoksen vaikutuksesta sosiaaliseen hyvinvointiin ja terveyteen. Sen puheen aika on nyt, ja järjestöjen on otettava tässä keskustelussa vahva rooli.

Järjestöbarometri antaa myös tuoreimman katsauksen järjestökenttämme kehitykseen. Edelleen sote-järjestöjä perustetaan useita joka viikko, samaan aikaan aika ajaa joistakin ohia ne päättävät toimintansa. Tämä osoittaa, että yhdistyskenttä on elävä ja hengittävä kokonaisuus. Se muodostaa suuren osan yhteiskuntamme pohjavireestä ja selkärangasta ja luo valtavan määrän toimeliaisuutta yhteiseksi hyväksi. Oliaan ylpeitä työstä, jota teemme.

Vireä kansalaistoiminta ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys. Kukoistava järjestökenttä on sidoksissa yhteiskunnan muuhun kehitykseen. Viime vuosien mullistukset Euroopassa ja muualla maailmassa ovat osoittaneet, että kansalaisyhteiskuntaa ja sen toiminnan mahdollisuuksia pitää varjella.

**Vertti Kiukas**

SOSTEs generalsekreterare

Helsingfors, den 28 augusti 2020

Smidiga organisationer har skänkt lindring i coronakrisen

DÅ MATHJÄLPEN MÅSTE omorganiseras på grund av coronaviruset var många organisationer beredda att gripa in. Då gratis ansiktsmasker skulle fås ut till småinkomsttagare kom organisationerna till kommunernas undsättning. Då någon vill prata om sin coronaångest lyssnar organisationerna.

Coronakrisen har synliggjort social- och hälsovårdsorganisationernas mångsidiga arbete. Mitt i krisen har också den färskaste Organisationsbarometern blivit färdig. Den ger dokumenterad information om social- och hälsovårdsorganisationernas tillstånd och bedömer den framtida utvecklingen.

Uppgifterna bygger på omfattande enkät- och registermaterial och statistik. Denna publikation har utkommit redan tolv gånger och möjliggör således

också jämförelser av hur organisationerna och deras omvärld har utvecklats med åren. Specialtemat i år belyser organisationernas styrelsearbete.

Barometern ger organisationernas anställda och förtroendevalda information som hjälper dem att utveckla verksamheten. Åt tjänstemän och beslutsfattare ger den en inblick i hur mångsidigt organisationerna arbetar för att stödja människornas hälsa, välfärd och deltagande och hur det arbetet kompletterar de offentliga tjänsterna. Barometern belyser också de premisser på vilka organisationerna arbetar.

Styrkan i SOSTEs barometrar har traditionellt legat i deras förmåga att tillhandahålla pinfärs information. Processen för såväl datainsamling och analys som publicering av resultaten har med åren blivit allt smidigare. Ibland förändras dock världen ännu snabbare.

I år förändrade coronaviruset samhället på ett sätt som ingen kunde förutse i början av året då enkäten besvarades.

Förändringarna i omvärlden tvingade också organisationerna att göra ändringar i sin verksamhet: innehåll, målgrupper och verksamhetsform måste ses över. Tjänster som hade getts öga mot öga flyttades till webben eller sköttes med besök hos de behövande. Organisationerna svarade också mot det växande behovet av krishjälp och hjälpte människor som var isolerade på grund av restriktionerna för trafik och sammankomster genom att uträtta ärenden och ge mathjälp.

Anpassningsåtgärderna underlättades av att exempelvis finansiärerna gjorde det möjligt att göra nödiga ändringar i dagliga sysslor utan krav på särskild bekräftelse. Detta hopp om lättare byråkrati som framfördes i den förra Organisationsbarometern 2018 blev således fort verklighet. Förhoppningsvis behöver vi inte återgå till tidigare praxis – organisationerna är värda förtroende.

Det förtroendet är desto viktigare då Veikkaus skär ner i sitt spelutbud för att minska spelandets negativa effekter, vilket innebär att vi går mot sjunkande bidrag. Ju restriktivare penninganvändning, desto mindre får vi till stånd och desto svårare är det att reagera snabbt på förändringar i omvärlden. Det gångna året har också visat hur viktigt det vore att åstadkomma det penningspolitiska program som SOSTE föreslog ifjol: nu diskuteras och avgörs en sak i sänder, varvid de komplicerade orsakssammanhangen förbises.

Coronaepidemin medförde många förändringar i de offentliga tjänsterna som redan tidigare var svåröverskådliga, vilket ökade behovet av rådgivning från organisationerna. Resultaten från den färskaste Organisationsbarometern 2020 visar att den rådgivning och erfarenhetsbaserade information som de

lokala föreningarna tillhandahåller når i synnerhet sårbara grupper, såsom missbruks- och mentalvårdsklienter samt äldre i behov av tjänster. Människor i dessa livssituationer behöver många olika slag av service och stöd.

Ett hot med mer långtgående bärvidd än corona är klimatförändringen. Den kom inte plötsligt, men likafullt har motåtgärderna dröjt alltför länge. Organisationsbarometern kartlade senast för fem år sedan organisationernas åsikter om och verksamhet kring klimatförändringen. Då såg ytterst få frågan som relevant för sin verksamhet eller sina medlemmar. Den färskaste barometern visar att man nu vaknat till insikt om problemet, och det med kraft. Idag ser ytterst få fenomenet som någonting främmande eller oväsentligt för sig själv.

I Finland har debatten kring klimatförändringens effekter på den sociala välfärden och hälsan varit obetydlig. Nu är det dags att föra den debatten, och där ska organisationerna spela en stark roll.

Organisationsbarometern erbjuder också en pinfärs överblick över utvecklingen på vårt medlemsfält. Fortfarande grundas nya social- och hälsovårdsorganisationer varje vecka samtidigt som tiden kört förbi vissa andra som lägger ner sin verksamhet. Det är ett tecken på ett levande föreningsfält som andas i vår tid. Det bildar en väsentlig del av samhällets ryggrad och underström samtidigt som det alstrar enorm aktivitet för det allmänna bästa. Vi är stolta över det arbete vi gör.

Livlig gräsrotsverksamhet är dock ingen självklarhet. Vårt blomstrande organisationsfält är kopplat till den övriga samhällsutvecklingen. De senaste årens omvälvningar både i Europa och annanstans i världen har visat att civilsamhället och dess premisser är någonting vi måste slå vakt om.

Barometrin tekijät



Anne Eronen
tutkija
SOSTE

YTM, GERONOMI (AMK) ANNE ERONEN koordinoi SOSTEn tutkimusta ja toimii Sosiaalibarometrin vastuututkijana. Hän on kirjoittanut järjestöjä ja ilmastonmuutosta sekä digitaalisten palvelujen saavutettavuutta koskevat osuudet.



Janne Haikari
tutkija
SOSTE

DOSENTTI, FT JANNE HAIKARI on kirjoittanut sosiaali- ja terveysalan yhdistysten ja säätiöiden määrää koskevan osuuden. Hän tutkii sosiaali- ja terveysjärjestöjä SOSTEn Järjestö 2.0 -hankkeessa. Janne on aiemmin työskennellyt tutkijana Jyväskylän yliopiston historian ja etnologian laitoksella.



Matti Laukkarinen
Projektitutkija
Jyväskylän yliopisto

YTM MATTI LAUKKARINEN on kirjoittanut Tapio Litmanen ja Petri Ruuskasen kanssa järjestöjen hallitustyöskentelyä käsittelevän luvun. Matti on tutkinut aiemmin työelämän sosiaalisia verkostoja ja rekrytointia.



Tapio Litmanen
sosiologian professori
Jyväskylän yliopisto

YTT TAPIO LITMANEN toimii sosiologian professorina Jyväskylän yliopiston Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksella. Hän on kirjoittanut Petri Ruuskasen ja Matti Laukkarisen kanssa järjestöjen hallitustyöskentelyä käsittelevän luvun. Tapion tutkimukset käsittelevät muun muassa kansalaisyhteiskuntaa, ympäristö- ja energiakysymyksiä sekä tiede- ja teknologiapoliittikkaa.

**Pia Londén**

tutkimuksen asiantuntija
SOSTE

FM, TRADENOMI PIA LONDÉN on ollut mukana yli vuosikymmenen ajan Järjestöbarometrien tekemisessä. Hän on hoitanut valtakunnallisten järjestöjen aineistonkeruun ja osallistunut paikallisyhdistysten aineistonkeruun organisointiin. Pia on tehnyt julkaisun grafiikat ja luokitellut avovastaukset.

**Juha Peltosalmi**

tutkija
SOSTE

KM JUHA PELTOSALMI on ollut tekemässä Järjestöbarometreja alusta alkaen, vuodesta 2006. Juha on barometrin vastuututkija ja kirjoittanut paikallisyhdistysten ja valtakunnallisten järjestöjen toimintaa sekä aineistoja ja menetelmiä käsittelevät luvut.

**Petri Ruuskanen**

yliopistonlehtori
Jyväskylän yliopisto

YTT, KTM PETRI RUUSKANEN toimii yliopistonlehtorina Jyväskylän yliopiston Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksella. Hän on kirjoittanut Tapio Litmasen ja Matti Laukkarisen kanssa järjestöjen hallitustyöskentelyä koskevan luvun. Petri on aiemmin tutkinut muun muassa kansalaisyhteiskunnan muutosta ja palkkatyön laatua kolmannella sektorilla.

**Erja Saarinen**

viestinnän asiantuntija
SOSTE

VTM ERJA SAARINEN on työskennellyt pitkään sosiaalialaan erikoistuneena toimittajana. Tätä nykyä hän työskentelee SOSTEssa muun muassa eriarvoisuutta ja sosiaalialaa koskevien kysymysten parissa. Erja on tehnyt barometriin järjestöhaastattelut.

**Veikko Somerpuro**

valokuvaaja

FM VALOKUVAAJA VEIKKO SOMERPURO on valokuvannut pitkään sosiaalialan julkaisuihin. Veikko on ottanut barometrin valokuvat.

Kiitämme

AKTIIVISESTA OSALLISTUMISESTA ja hyvästä yhteistyöstä Järjestöbarometrin asiantuntijaryhmää:

- konsultti **Juha Heikkala**, Juha Heikkala Consulting
- toiminnanjohtaja **Nina Hovén-Korpela**, ADHD-liitto
- toiminnanjohtaja **Anssi Kemppi**, Eläkeliitto
- toiminnanjohtaja **Kimmo Kumlander**, Siita-Valmennusyhdistys
- järjestöpäällikkö **Arja-Liisa Mauno**, Mannerheimin Lastensuojeluliitto
- toiminnanjohtaja **Marita Salo**, Opintokeskus Sivis
- projektipäällikkö **Leena Sipinen**, Ehkäisevä päihdetyö EHYT
- johtaja **Leo Stranius**, T-Media Relations Oy
- toiminnanjohtaja **Sari Tervonen**, Omaishoitajaliitto
- toiminnanjohtaja **Elina Varjonen**, Kansalaisareena

STEAa järjestöjen toimintatietoaineistojen saamisesta tutkimuskäyttöön, aineistoyhteistyöstä erityisasiantuntija Jorma Kaakkuriniemeä.

Valtakunnallisia järjestöjä suuresta avusta niiden paikallisyhdistysten yhteystietojen päivittämisessä.

SOSTEn johtajia ja asiantuntijoita arvokkaasta osallistumisesta tutkimusteemojen valintaan, kysymysten työstämiseen, suositusten laadintaan ja tutkimustuloksista viestimiseen.

Rahoittajaa: Järjestöbarometri on toteutettu Veikkausvoittovaroilla.

Suurin kiitos kuuluu kyselymme vastaajille, jotka ovat käyttäneet aikaansa asiantuntemuksensa jakamiseen – ilman heitä Järjestöbarometria ja sen sisältämiä tuoreita tutkimustuloksia ei olisi. Lämmin kiitos myös Järjestöbarometriin haastatelluille järjestöjohtajille ja -asiantuntijoille.





1

Aineistot ja
menetelmät

1 Aineistot ja menetelmät

Järjestöbarometrin tulokset perustuvat sosiaali- ja terveysjärjestöille alkuvuodesta 2020 tehtyihin kyselyihin. Niihin vastasi 107 valtakunnallista järjestöä ja 1091 paikallisyhdistystä. Saadut kyselyaineistot ovat edustavia.

JÄRJESTÖBAROMETRI ON kerännyt ja julkaissut vuodesta 2006 alkaen ajankohdasta tutkimustietoa suomalaisesta sosiaali- ja terveysjärjestökentästä. Vuonna 2003 käynnistyneen tutkimusvälineen kehittämisen 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 erikseen tehdyillä kohdennetuilla lisätiedonkeruilla.

Tässä Järjestöbarometrissa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Toistuvien teemojen 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 ennakoitaan 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?

Erityisteeman tutkimuskysymykset

5. Millaisia ovat sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallitukset?

6. Millaiseksi toiminnanjohtajat arvioivat järjestönsä hallituksen toiminnan ja suhteensa siihen?

1.1 Tutkimuskohteet

Tutkimuksen kohteena on valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminta, paikallisten sosiaali- ja terveysyhdistysten toiminta sekä edellä mainitut tutkimuskysymysten teemat.

Sosiaali- ja terveysjärjestöt rajataan tässä tutkimuksessa käsittämään toimijat, 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:

1. Kansanterveysjärjestöjä

- kansanterveyden yleis- ja monialajärjestöt
- 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 leiritointijärjestöt
- muut lastensuojelujärjestöt

3. Vanhusjärjestöjä

- vanhusien 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 valtakunnallisten järjestöjen että paikallisyhdistysten luokitteluun. Paikallisyhdistykset on sijoitettu samaan toimialaluokkaan, johon niiden valtakunnallinen järjestö kuuluu. Poikkeuksena ovat nuorisokasvatusyhdistykset, jotka on niiden pienen määrän vuoksi sisällytetty muut lastensuojeluyhdistykset-luokkaan.

Valtakunnalliset järjestöt

Valtakunnallisilla järjestöillä tarkoitetaan Järjestöbarometrissa niitä sosiaali- ja terveysjärjestöjä, joiden toiminta-alue on koko Suomi. Ne ovat keskusjärjestöjä tai muita koko maan toiminta-alueeseen ilmoittavia asian tuntija-, edunvalvonta- ja vaikuttajajärjestöjä. Järjestöiksi on niiden oikeudellisen muodon perusteella luettu rekisteröidyt yhdistykset, säätiöt sekä erityislainsäädäntöön perustuva Suomen Punainen Risti. Lisäksi toiminnan vakiintuneisuutta osoittavina valintakriteereinä ovat, että järjestöillä on palkattua henkilökuntaa ja toimitilat. Tutkimusjoukon ulkopuolelle on rajattu ammattiyhdistystyyppiset järjestöt.

Kysely on tehty koko valtakunnallisten järjestöjen perusjoukolle eli kyseessä on kokonaistutkimus. Perusjoukkoa täydennetään järjestelmällisesti, kun uusia kriteerit täyttäviä valtakunnallisia toimijoita syntyy ja tieto niistä saadaan yhdistysrekisteristä. Valtakunnallisten järjestöjen toimintaa koskevan kyselyn vastaajina ovat järjestöjen toiminnanjohtajat.

TAULUKKO 1.**Tutkimuksen aineistot.**

Kyselyt
Valtakunnalliset sosiaali- ja terveysjärjestöt (perusjoukko = 193; vastanneita 107)
Paikalliset sosiaali- ja terveysyhdistykset (perusjoukko = noin 4 400; kysely = 2 135; vastanneita 1091)
Tilasto- ja rekisteriaineistot
STEA:n avustamiltaan järjestöiltä kokoamat toimintatiedot
Patentti- ja rekisterihallituksen Yhdistysrekisteri

Paikallisyhdistykset

Paikallisyhdistykseen on niiden oikeudellisen muodon perusteella otettu mukaan rekisteröidyt yhdistykset, paikallisesti toimivat säätiöt sekä erityislainsäädäntöön perustuvan SPR:n paikallisosastot. Paikallisyhdistyksillä viitataan myös niihin yhdistykseen, 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 poimiminen on kuvattu tarkemmin liitteessä 1. Perusjoukkoa ja otosta päivitetään uusien rekisteröityjen yhdistysten ja purkautuneiden yhdistysten seurannan perusteella sekä silloin, kun saadaan tieto suoraan vastaajilta yhdistysten toiminnan loppumisesta.

1.2 Aineistot ja menetelmät**Käytettävät aineistot**

Järjestöbarometrissa 2020 käytetyt kysely- ja tilastoaineistot on kuvattu taulukossa 1. Ensisijainen tutkimusaineisto on kerätty valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johdolle sekä paikallisyhdistyksille tehdyillä kyselyillä.

Paikallisyhdistyksille osoitettu postikysely lähetettiin tammikuun 2020 alussa ja uusintakyselykierron tehtiin helmikuun alussa. Valtakunnallisten järjestöjen johdon sähköisen kyselyn ensimmäinen kierros toteutettiin tammikuun 2020 alussa. Sen lisäksi tehtiin vielä neljä sähköistä uusintakyselyä tammi-helmikuun aikana.

Tuoreen kyselyaineiston lisäksi on hyödynnetty aiempien Järjestöbarometrien 2006–2018 ja niitä edeltäneiden pilottitutkimusten (Vuorinen ym. 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 ilmaisemat muutokset. Paikallisyhdistysaineistoissa ajallinen vertailu on rajattu vuosiin 2011–2020, sillä niitä aikaisempien vuosien vastaajajoukko poikkeaa hiekan nykyisestä (katso liite 1).

Kyselyaineistojen ohella tutkimusaineistoina käytetään tilasto- ja rekisteritietoja. Niistä keskeisimpiä ovat STEA:n avustamiltaan järjestöiltä kokoamat ja tämän tutkimuksen käyttöön antamat toimintatilastot sekä Patentti- ja rekisterihallituksen rekisteröityneitä ja purkautuneita yhdistyksiä koskevat rekisteritiedot.

STEAlta saatujen tilastojen avulla voidaan tarkastella esimerkiksi järjestöjen toiminnan rahoitusta sekä henkilöstömääriä. Patentti- ja rekis-

TAULUKKO 2.

Järjestöbarometri 2020 -kyselyihin vastanneet.

	Lähetetyt	Vastanneet	Vastaus-prosentti
	n	n	%
Valtakunnalliset järjestöt	193	107	55
Paikallisyhdistykset	2 135	1 091	51

TAULUKKO 3.

Kyselyyn vastanneet valtakunnalliset järjestöt.

Toimiala	Lähetetyt		Vastanneet		Vastaus-prosentti
	n	%	n	%	%
Kansanterveysjärjestöt	82	42	49	46	60
Lastensuojelujärjestöt	30	16	15	14	50
Vanhusjärjestöt	18	9	9	8	50
Vammaisjärjestöt	33	17	18	17	55
Nuorisokasvatusjärjestöt	7	4	3	3	43
Lomajärjestöt	6	3	4	4	67
Päihdejärjestöt	17	9	9	8	53
Kaikki	193	100	107	100	55

terihallituksen Yhdistysrekisteristä on koottu tiedot vuosittain rekisteröidyistä ja purkautuneista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä. Niitä käyttäen pystytään kuvaamaan, minkä verran ja millaista toimintaa varten yhdistyksiä on vuosittain rekisteröity ja purettu. Näin voidaan arvioida sosiaali- ja terveysalan yhdistyskentässä tapahtuvia muutoksia.

Kyselyjen edustavuus ja vastauskato

Paikallisyhdistyskysely lähetettiin yhteensä 2 135 yhdistykselle, joista vastanneita on 1 091. Vastausprosentiksi muodostuu 51 (taulukko 2), mikä on erittäin hyvä ja edellisvuosia parempi tulos (44 % vuonna 2018; 46 % vuonna 2016).

Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johtajista kyselyyn vastasi 107 eli 55 prosenttia perusjoukosta, mikä on myös hyvä ja edelliskerrasta

parantunut tulos (43 % vuonna 2018).

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

Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen johdolle tehdyn kyselyn aineisto on toimialoittain varsin edustava. Vastaajajoukon ja perusjoukon toimialajakaumat vastaavat hyvin toisiaan (taulukko 3).

Paikallisyhdistyskyselyyn vastanneiden yhdistysten toimialajakauma vastaa melko hyvin koko otoksen toimialajakaumaa (taulukko 4). Aiempien vuosien tapaan vanhusyhdistykset ovat osallistuneet kyselyyn muita aktiivisemmin ja lastensuojeluyhdistykset hieman passiivisemmin. Vanhusyhdistysten (62 %) ja niistä erityisesti eläkeläisyhdistysten vastausprosentti (68 %) on ollut muita parempi (liite 2).

TAULUKKO 4.

Kyselyyn vastanneet paikallisyhdistykset.

Toimiala	Lähetetyt		Vastanneet		Vastaus-%
	n	%	n	%	%
Kansanterveysyhdistykset	779	36	409	37	53
Lastensuojeluyhdistykset	310	15	97	9	31
Vanhusyhdistykset	692	32	429	39	62
Vammaisyhdistykset	266	12	120	11	45
Päihdeyhdistykset	88	4	36	3	41
Yhteensä	2 135	100	1 091	100	51

Paikallisyhdistysaineistoa voidaan kokonaisuudessaan pitää toimialojen suhteen varsin edustavana. Koska kaikki keskeisimmät tulokset esitetään toimialoitain, vanhusyhdistysten yliedustus ja lastensuojeluyhdistysten aliedustus eivät tuota ongelmia tulosten luotettavuuden kannalta.

Paikallisyhdistyskyselyssä yhdistyksiltä on tiedusteltu niiden toiminnan pääasiallista maakunnallista sijoittumista. Vastausten perusteella voidaan tarkastella yhdistysaineiston maakunnallista jakautumista. Aineiston suoranaisista 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 edustettuina (taulukko 5). Määrällisesti eniten vastaajia on Uudeltamaalta (131), Varsinais-Suomesta (97), Pohjois-Pohjanmaalta (90), Pirkanmaalta (88), Satakunnasta (81), Keski-Suomesta (79) ja Pohjois-Savosta (76).

Runas puolet (55 %) Järjestöbarometri 2020 -kyselyyn vastanneista paikallisyhdistyksistä toimii kaupunkikunnissa ja lähes viidesosa (18 %) ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunnissa (taulukko 6). Kaupunkien läheisen maaseudun kunnissa toimivia yhdistyksiä on 17 prosenttia. Noin joka kymmenes (11 %) yhdistys toimii yhtä

TAULUKKO 5.

Kyselyyn vastanneet yhdistykset toimintamaakunnittain.

Maakunta	Yhdistyksiä	
	n	%
Uusimaa	131	12
Varsinais-Suomi	97	9
Pohjois-Pohjanmaa	90	8
Pirkanmaa	85	8
Satakunta	81	8
Keski-Suomi	79	7
Pohjois-Savo	76	7
Etelä-Savo	62	6
Etelä-Pohjanmaa	60	6
Lappi	59	5
Pohjois-Karjala	47	4
Itä-Uusimaa	41	4
Etelä-Karjala	37	3
Kanta-Häme	37	3
Päijät-Häme	37	3
Pohjanmaa	30	3
Keski-Pohjanmaa	18	2
Kainuu	18	2
Yhteensä	1 085	100

TAULUKKO 6.

Kyselyyn vastanneet yhdistykset kuntatyypeittäin.

Pääasiallinen toimintakunta	Yhdistyksiä	
	n	%
Kaupunkikunta	589	55
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	194	18
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	185	17
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	117	11
Yhteensä	1 085	100

kuntaa laajemmalla, erityyppisiä kuntia käsittävällä alueella.

Järjestöbarometrin eri vastaajaryhmien vastausprosentteja voidaan pitää erittäin hyvinä ja aineistojen edustavuuden kannalta riittävänä. Erityisen myönteistä on edellisvuosista kohonnut vastausprosentti niin, että runsas puolet kummastakin vastaajaryhmästä on vastannut kyselyyn. Vuodesta 2006 varsin hyvänä säilynyt vastausaktiivisuus kertoo vastaajien sitoutuneisuudesta ja myönteisestä asenteesta Järjestöbarometria ja sen tiedonkeruuta kohtaan.

Järjestöille on tiedotettu eri kanavien välityksellä barometrikyselystä ennen kyselyä ja sen kuluessa, mikä on lisännyt välineen tunnettuutta ja auttanut pitämään yllä vastaushalukkuutta.

Paikallisyhdistysten osoitetietoja on päivitetty joka vuosi, millä on saatu vähennettyä vastauskatoa. Tämänvuotista paikallisyhdistyskyselyä varten tehtiin erityisen kattava osoitepäivitys, mikä on osasy nyt saatun hyvään vastausprosenttiin. Osoitteiden muutokset aiheuttavat silti jatkuvasti hieman katoa erityisesti niissä yhdistyksissä, joilla ei ole omia kiinteitä toimintatiloja ja joiden yhteystiedot vaihtuvat samalla kuin niiden puheenjohtaja tai sihteeri.

Vastaajien tavoittaminen on jatkuvasti kasvava haaste kyselytutkimuksissa. Erilaisten tiedonkeruiden määrä on lisääntynyt, mihin yhtenä syynä on verkkokyselyjen toteuttamisen helpous ja nopeus. Rahoittajien, valvon-

taviranomaisten, kattojärjestöjen ja tutkijoiden järjestöille tekemien kyselyjen yleistymisen on aiheuttanut vastausväsymystä. Esimerkiksi suurimmaksi osaksi vapaaehtoisvoimin toimivissa paikallisyhdistyksissä kyselyjen kuormittavuus on 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 selittää vastauskatoa laajemminkin. Yhdistyksiltä saatujen tietojen perusteella vastaamattomuuden taustalla voi olla myös se, että kyselyn osittelustalla 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, ryhmittelyanalyysi sekä tilastollisina tunnuslukuina keskiarvo ja mediaani. Ristiintaulukoin-

neissa on käytetty khiin neliö -riippumattomuustestiä.

Keskeisimmät taustamuuttujat ovat järjestöjen ja yhdistysten toimiala sekä koko (talousarvion menojen loppusummalla mitattuna). Tarkasteluja tehdään myös yhdistysten henkilökunnan palkkaamisen, jäsenmäärän ja toimintakunnan tyyppin suhteen. Tulosten raportoinnissa käytetään taulukoita sekä palkki- ja pylväsdiagrammeja sekä muuta havainnollistavaa grafiikkaa.

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.

ISST

SITKEYS

Öğretmenler için eğitim materyali



2

Paikallis-
yhdistykset

2 Paikallisyhdistykset

Noin yhdeksällä yhdistyksellä kymmenestä toiminnan kysyntä ja kokonaismäärä ovat lisääntyneet tai säilyneet ennallaan. Edellisvuosien tapaan jäsenten, aktiivien ja vapaaehtoisten määrä herättää yhdistyksissä huolta. Yhdistysten ihmisille tarjoama neuvonta on laajaa ja merkittävää.

Suomessa on arviolta noin 10 600 rekisteröityä sosiaali- ja terveysalan yhdistystä, josta paikallisyhdistykset muodostavat suurimman toimijajoukon. Tässä luvussa paikallisyhdistysten toimintaa tarkastellaan vuoden 2020 alussa tehtyyn Järjestöbarometrikyseleyn osallistuneen 1 091 yhdistyksen vastausten perusteella.

Luvun aluksi käsitellään yhdistysten toiminnan ajankohtaistilannetta ja toiminnan voimavaroja. Seuraavaksi tarkastellaan kuntien suhdetta yhdistyksiin ja niiden toimintaan sekä yhdistysten tarjoamaa neuvontaa. Luvun lopuksi tehdään katsaus sosiaali- ja terveysalan rekisteröityjen yhdistysten ja säätiöiden määrään sekä lähemmin vuosina 2018–2019 rekisteröityihin ja purkautuneisiin sosiaali- ja terveysyhdistyksiin.

Tuloksia tarkasteltaessa on huomattava, että yhdistykset vastasivat kyselyyn tammi-helmikuussa 2020, jolloin kevään korona-kriisi ei vielä ollut ehti-

nyt vaikuttaa senhetkiseen toimintaan, toimintaedellytyksiin ja tulevaisuutta koskeviin ennakointeihin.

2.1 Toiminnan ajankohtaistilanne

Muutostilanne

Yhdistyksiltä tiedusteltiin niiden toiminnan ajankohtaista muutostilannetta asteikoilla: ei muutosta – voimakas muutos ja toiminnan voimakas supistaminen – toiminnan voimakas laajentaminen. Yhdistyksiä pyydettiin myös kuvailemaan lähemmin sitä, mitä niiden toiminnan muutokset käytännössä ovat.

Lähes kaksi kolmasosaa (65 %) yhdistyksistä arvioi, että niissä ei ole käynnissä muutosta lainkaan tai se on korkeintaan vähäinen (taulukko 7). Muutostilannettaan pitää kohtalaiseina lähes joka neljäs (23 %) ja melko voimakkaana tai voimakkaana 12 pro-

TAULUKKO 7.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen voimakkuus.

Toimiala*	Muutoksen voimakkuus			
	Voimakas/ melko voimakas	Kohtalainen	Melko vähäinen/ ei muutosta	
	%	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	12	25	63	98
potilasyhdistykset	12	24	64	243
mielenterveysyhdistykset	18	32	50	44
työttömien yhdistykset	31	15	54	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	11	17	71	70
sijaishuoltoryhdistykset	7	33	60	15
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	27	33	40	77
eläkeläisyhdistykset	7	20	72	348
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	9	19	72	58
aistivammayhdistykset	13	20	67	30
kehitysvammayhdistykset	26	13	61	31
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	9	29	62	34
Kaikki yhdistykset	12	23	65	1077

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

senttia yhdistyksistä. Kokonaistilanne on melko tarkalleen sama kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2018).

Muutosarviot vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Melko voimakas tai voimakas muutos on meneillään keskimääräistä yleisemmin työttömien yhdistyksissä (31 %), vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (27 %) ja kehitysvammayhdistyksissä (26 %). Muutostilanne arvioidaan vähäiseksi muita yleisemmin eläkeläisyhdistyksissä (72 %), invalidiyhdistyksissä (72 %) ja lastensuojelun yleisyhdistyksissä (71 %).

ja lastensuojelun yleisyhdistyksissä (71 %).

Taloudeltaan suurissa, henkilökuntaa palkanneissa yhdistyksissä muutostilanne arvioidaan voimakkaaksi yleisemmin kuin pienissä vapaaehtoisvoimin toimivissa yhdistyksissä (liite 3).

Yhdistysten toiminnan laajuuden kehityksen kokonaiskuva on varsin myönteinen, sillä neljässä yhdistyksessä viidestä (80 %) toiminta on joko pysymässä ennallaan tai laajenemassa (taulukko 8). Yhdistysten valtaosa

TAULUKKO 8.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen suunta.

Toimiala*	Muutoksen suunta			
	Kohtalainen/ voimakas laajentaminen	Pysyminen ennallaan	Kohtalainen/ voimakas supistaminen	
	%	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	16	67	17	99
potilasyhdistykset	20	65	15	241
mielenterveysyhdistykset	36	50	14	44
työttömien yhdistykset	15	54	31	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	20	59	21	70
sijaishuoltoyhdistykset	13	67	20	15
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	34	45	21	77
eläkeläisyshdistykset	19	68	13	336
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	10	64	26	58
aistivammayhdistykset	23	57	20	30
kehitysvammayhdistykset	20	57	23	30
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	9	71	21	34
Kaikki yhdistykset	20	63	17	1063

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

(63 %) on jatkamassa toimintaa entisessä laajuudessaan. Toimintaansa on laajentamassa joka viides (20 %) ja supistamassa noin joka kuudes (17 %) yhdistys. Vuoteen 2018 verrattuna toimintaansa laajentavia yhdistyksiä on nyt kolme prosenttiyksikköä vähemmän (Järjestöbarometri 2018).

Toiminnan arvioidaan olevan kasvussa muita yleisemmin mielenterveysyhdistyksissä (36 %) ja vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (34 %).

Supistumisarviot ovat yleisimpiä työttömien yhdistyksissä (31 %). Toimintaansa ovat laajentamassa muita yleisemmin taloudeltaan ja jäsenmäärältään suuret, henkilökuntaa palkanneet yhdistykset sekä kaupunkikunnissa tai useamman kunnan alueella toimivat yhdistykset (liite 4).

Toimintaansa laajentamassa olevissa yhdistyksissä muutos on käytännössä tarkoittanut uusien toimintamuotojen aloittamista tai entisten toiminto-

jen tarjonnan lisäämistä. Taustalla on useimmiten jäsenten, vapaaehtoisten ja osallistujien määrän kasvu ja joissakin yhdistyksissä palkatun henkilöstön määrän lisääntyminen. Palveluja tuottavilla yhdistyksillä uudet palvelumuodot ja asiakasryhmät ovat esimerkkejä toiminnan laajenemisesta. Osalla yhdistyksistä kasvaneet toiminta-avustukset tai uudet hankerahoitukset ovat mahdollistaneet kasvua ja joillakin uusien yhteistyökumppaneiden saanti on ollut merkittävä tekijä. Yhdistystoiminnan aaltoliikettä ilmentää hyvin joidenkin yhdistysten pysähdyksissä olleen toiminnan käynnistyminen uudelleen.

”Konkreettinen toiminta on lisääntynyt (esim. kurssit) ja innokkaita uusia vapaaehtoisia on mukana.”

”Lisätty edunvalvontaa ja vaikuttamista.”

”Toimintoja ollaan viime vuosina lisätty mm. uusia harrastusryhmiä lapsille, isä-lapsi-toiminta aloitettu ym.”

”Olemme perustaneet eri vertaistukiryhmiä ja lisänneet ruoka-allergia-kursseja.”

”Kokoonnutaan 4 kertaa kuukaudessa entisen kahden sijasta.”

”Olemme saneet uusia jäseniä yhdistykseen ja vetäjiä eri vertaisryhmiin.”

”Jäsenhankintaa, kartoituksia avuntarpeesta ja osaamisesta. Toiminnan suuntaamista em. mukaan, ennakkoluulottomuutta toimintojen järjestämisessä.”

”Laajentaa ja rakentaa lisää monimuotoista vuokra-asumista eri-ikäisille ja kokoisille perheille. Joukkoon asutetaan muistisairaita 25 henkeä uudella asumisen mallilla.”

”Olemme hakeneet apurahoja kehittämishankkeille ja saaneet niitä.”

”Saimme Ak-avustukseen korotuksen ja henkilökunta määrä nousee kahdesta neljään. Tämä näkyy toiminnassa voimakkaasti.”

”Yhteistyön lisääminen seurakunnan ja koulun kanssa.”

”Yhdistyksen toiminta oli v 2017 lähes pysähdyksissä. V. 2018 alkaen toiminta käynnistyi uudelleen monin tavoin.”

Yhdistysten toiminnan supistuminen liittyy yleisimmin niiden jäsenten, vapaaehtoisten ja osallistujien määrän vähenemiseen. Joillakin yhdistyksillä taustalla ovat toiminnan rahoituksen ongelmat ja osalla toimintatilojen puute. Palveluja tuottavilla yhdistyksillä supistukset johtuvat usein kuntien ostopalvelujen vähenemisestä. Yksittäisillä yhdistyksillä toiminnan väheneminen on johtanut lopettamispäätökseen.

”Jäsenmäärä on hitaasti vähentynyt aktiivijäsenten poismenon seurauksena. Kaupungin kerhotila suljettiin.”

”Lisää jäseniä tulee, mutta luonnollinen poistuma vie enemmän. Toimihenkilöitä ja hallituksen jäseniä vaikea saada.”

”Jäsenmäärä vähenee, aktiivitoimijat vähissä ja toimintaa supistettu.”

”Vapaaehtoistoimijoiden määrä vähentynyt kuten aktiivisesti vertaistukiryhmiin osallistuneidenkin.”

”Toimintaa on vaikeuttanut eroamiset hallitustyöskentelystä. Lähes koko vuoden hallituksen henkilömäärä ei ollut yhdistyslain mukainen.”

TAULUKKO 9.

Yhdistysten käynnistetyt ja lopetetut toimintamuodot vuoden 2019 aikana.

Toimiala*	Toiminta- muodon aloittaneet	Toiminta- muodon lopettaneet	
	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	27	11	100–101
potilasyhdistykset	39	10	244
mielenterveysyhdistykset	63	12	43
työttömien yhdistykset	31	31	13
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	37	26	70
sijaishuoltoryhdistykset	20	20	15
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	26	19	77
eläkeläisyyshdistykset	43	15	348–349
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	43	17	58
aistivammayhdistykset	30	13	30–31
kehitysvammayhdistykset	36	19	31
Päihdeyhdistykset			
päihdeyhdistykset	23	23	35
Kaikki yhdistykset	38	15	1081

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

”Tilanpuutteen takia olemme joutuneet vähentämään kerhoja ja muita tilaisuuksia.”

”Yhdistys on vaarassa joutua lopettamaan toimintansa. Kuntasektori [...] on leikannut tukia voimakkaasti. Rahoitus puuttuu.”

”Rahoitus pieneni, vähemmän työntekijöitä.”

”Meiltä loppui yksi ostopalvelusopimus vuoden 2019 lopussa.”

”Tulevassa vuosikokouksessa päätetään yhdistyksen lopettamisesta.”

TAULUKKO 10.

Ristiintarkastelu toimintamuodon aloittaneista ja lopettaneista yhdistyksistä.

			Lopettanut jonkin toimintamuodoistaan	
			Kyllä	Ei
			%	%
Aloittanut jonkin uuden toimintamuodon	Kyllä	%	7	29
	Ei	%	8	56

Vuoden 2019 aikana aloitetut ja lopetetut toimintamuodot

Yhdistykset ovat käynnistäneet toimintamuotoja selvästi yleisemmin kuin lopettaneet niitä. Runsas kolmasosa (38 %) yhdistyksistä aloitti jonkin uuden toimintamuodon vuoden 2019 aikana (taulukko 9). Yleisimmin uusia toimintoja on käynnistetty mielenterveysyhdistyksissä (63 %).

Vain 15 prosenttia kyselyyn vastanneista yhdistyksistä lopetti jonkin toiminnoistaan vuoden 2019 aikana. Keskimääräistä yleisemmin jokin toimintamuoto lopetettiin työttömien yhdistyksissä (31 %).

Taloudeltaan ja jäsenmäärältään suurissa ja henkilökuntaa palkanneissa yhdistyksissä sekä toimintojen aloittamiset että niiden lopettamiset ovat olleet yleisempiä kuin pienissä vapaaehtoisvoimin toimivissa yhdistyksissä (liite 5).

Toimintamuotoja aloittaneiden ja lopettaneiden yhdistysten suhteellinen osuus on suunnilleen sama kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2018).

Yli puolet (54 %) yhdistyksistä ei ole aloittanut eikä lopettanut toimintamuotoja vuonna 2019 (taulukko 10). Noin kolmasosa (31 %) on aloittanut uuden toiminnon lopettamatta jotain aiemmista toimintamuodoistaan. Yhdeksän prosenttia on lopettanut jonkin toiminnoistaan käynnistämättä uutta.

Seitsemän prosenttia on lopettanut jonkin toimintamuodon, mutta aloittanut toisen vuoden 2019 aikana.

Vuonna 2019 yhdistykset ovat käynnistäneet yleisimmin uutta kerho-, liikunta- ja virkistystoimintaa, koulutuksia, neuvontaa sekä vertaistoimintaa ja muita erilaisille ihmisryhmille tarjottavan tuen muotoja. Osa palveluja tuottavista yhdistyksistä on aloittanut jonkin uuden palvelumuodon tarjoamisen. Joillekin yhdistyksille verkostoituminen ja uudet yhteistyökumppanit edustavat aloitettua uudenlaista toimintaa.

”Kiinteän kerhoryhmän taaperoikäisten perheille sekä iltä-aikaan toimivan perhekerhon.”

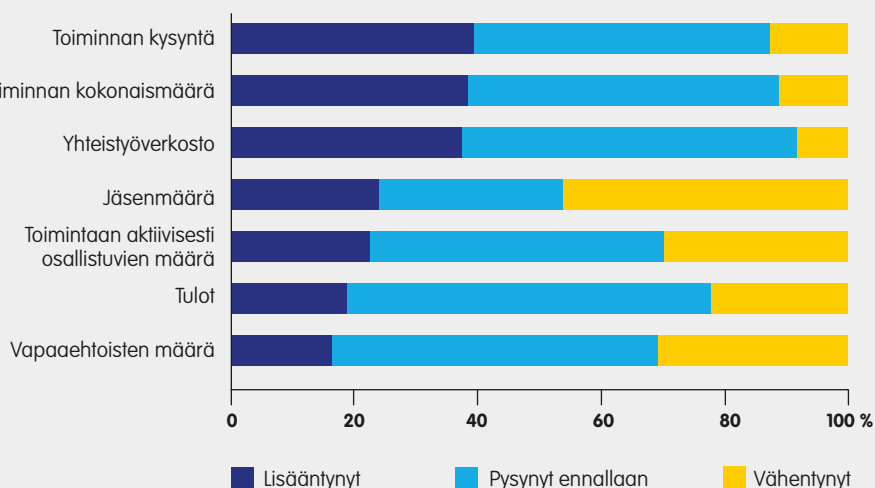
”Digi-kerho (puhelimet, iPadit, tietokoneet hallintaan).”

”Jooga, pilates, lavis, bridge-kerho.”

”Ammattilaisten kouluttaminen yhteistyöhön kokemusasiantuntijoiden kanssa.”

”Arjen tukea perheille, joissa vanhempi sairastaa syöpää.”

”Digitaalinen ryhmätoiminta mt-kuntoutujille.”



KUVIO 1. Yhdistysten toiminnan kehitys kahden edellisvuoden aikana.

”Unihuoltamo ryhmä, vanhemmuuden/parisuhteen tukeminen, erityislapsiperheiden ryhmät.”

”EU-ruokakassien jaon ja kohtaamiskahvilan.”

”Saattajaringin perustaminen [...] = lähdemme saattajiksi esim. lääkäriin, hammaslääkäriin...”

”Kotipalvelut.”

”Lisätty asumispalveluita ja kuntouttavaa työtoimintaa [...], peliongelma-ryhmät.”

”Järjestöjen välinen yhteistoiminta ja verkostoituminen. Vaikuttaminen vammaisneuvostossa.”

”Yhteistyö Tivolin kanssa (lippuja vähävaraisille).”

Yhdistysten vuonna 2019 lopettamista toiminnoista yleisimpiä ovat erilaiset kerhot ja yksittäiset liikunta-, virkistys-

ja vertaistoiminnan muodot. Myös yksittäisten palvelujen sekä avun ja tuen muotojen tarjoaminen on lopetettu joissakin yhdistyksissä. Syitä lopettamisille ovat esimerkiksi osallistujien, vetäjien tai tilojen puute, sekä kunnan ostopalvelusopimusten päättymiset.

”Iltaperhekahvilan vähäisen osallistujamäärän vuoksi.”

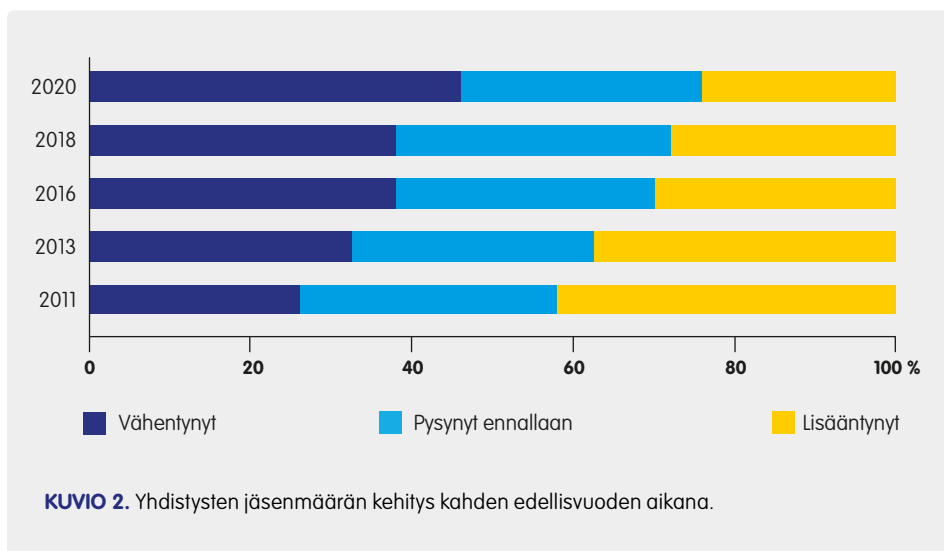
”Kaksi kerhoa levännyt vetäjän puuttuessa.”

”Joitain lasten liikuntakursseja koska Hgin kaupungin alainen koulu ei enää ole antanut tiloja. Tilojen vähentäminen alkoi ilman syytä 2017 ja jatkuu.”

”Puutyöt, tilojen puute, käsityökerho, runopiiri vetäjien puute.”

”Kuntouttavan työtoiminnan palvelut, kaupunki lopetti palvelun ostot.”

”Ikääntyneiden tehostettu palveluasuminen.”



Toiminnan ja toimintaedellytysten kehitys yhdistyksissä

Paikallisyhdistysten ajankohtaistilanteen tarkastelua varten yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan, kuinka niiden toimintaa ja toimintaedellytyksiä keskeisesti kuvaavat asiat ovat kehittyneet kahden viime vuoden aikana. Yhdistyksiltä tiedusteltiin niiden toiminnan kysynnän ja kokonaismäärän, jäsenten, vapaaehtoisten ja toimintaan aktiivisesti osallistuneiden määrän sekä tulojen ja yhteistyöverkoston muutosta.

Kokonaiskuva paikallisyhdistystoiminnan kehityksestä on varsin myönteinen, sillä kysytyt toimintaa kuvaavat seikat ovat valtaosalla yhdistyksistä pysyneet ennallaan tai lisääntyneet kahden viime vuoden aikana. Noin yhdeksällä yhdistyksellä kymmenestä toiminnan kysyntä (88 %) ja kokonaismäärä (89 %) ovat vähintään säilyneet ennallaan (kuvio 1). Toiminnan kokonaismäärä ja kysyntä ovat lisääntyneet yli kolmasosalla (39 %) yhdistyksistä kahden viime vuoden aikana.

Runas kolmasosa (38 %) yhdistyksistä on laajentanut yhteistyöverkostoaan. Yli puolella (55 %) ne ovat pysyneet ennallaan ja vain vajaalla kymme-

nosalla (8 %) supistuneet.

Kysytyistä seikoista jäsenmäärässä on tapahtunut suhteellisesti eniten muutoksia, sillä vain vajaa kolmasosa (30 %) yhdistyksistä arvioi sen pysyneen muuttumattomana kahden viime vuoden kuluessa. Lähes joka toinen (46 %) yhdistys ilmoittaa jäsenmäärän vähentyneen ja joka neljäs (24 %) lisääntyneen.

Toimintaan aktiivisesti osallistuvien määrä on lisääntynyt lähes neljäsosassa (23 %), pysynyt ennallaan alle puolessa (47 %) ja vähentynyt vajaassa kolmasosassa (30 %) yhdistyksistä. Vapaaehtoistenkin määrä on yleisemmin vähentynyt (31 %) kuin lisääntynyt (17 %), mutta enemmistössä yhdistyksiä (53 %) se on pysynyt ennallaan kahden viime vuoden aikana.

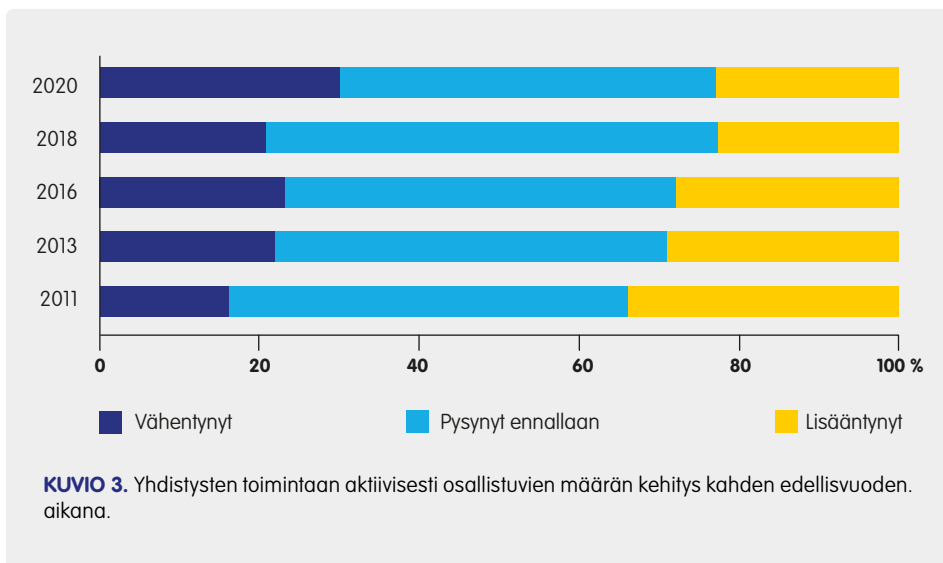
Valtaosalla (59 %) yhdistyksistä tulojen määrä ei ole muuttunut, mutta runsaalla viidesosalla (22 %) se on vähentynyt ja vain joka kuudennella (17 %) lisääntynyt.

Taulukossa 11 on koottuna toimialoittain kolme myönteisimmin kehittyntä toimintaan ja toimintaedelly-

TAULUKKO 11.

Yhdistysten yleisimmin kasvaneet ja supistuneet seikat (% yhdistyksistä).

Toimiala	Yleisimmin kasvanut	Yleisimmin supistunut
Kansanterveysyhdistykset		
yleis- ja monialayhdistykset	toiminnan kysyntä (51 %) yhteistyöverkosto (38 %) toiminnan kokonaismäärä (31%)	jäsenmäärä (48 %)
potilasyhdistykset	toiminnan kokonaismäärä (38 %) yhteistyöverkosto (37 %) toiminnan kysyntä (33 %)	jäsenmäärä (46 %)
mielenterveysyhdistykset	yhteistyöverkosto (57 %) toiminnan kysyntä (55 %) toiminnan kokonaismäärä (48 %)	jäsenmäärä (41 %)
työttömien yhdistykset	toiminnan kysyntä (46 %) yhteistyöverkosto (38 %) toiminnan kokonaismäärä (31 %)	tulot (31%)
Lastensuojeluyhdistykset		
lastensuojelun yleisyhdistykset	yhteistyöverkosto (57 %) toiminnan kysyntä (44 %) jäsenmäärä (38 %)	vapaaehtoisten määrä (30 %)
sijaishuoltoyhdistykset	toiminnan kysyntä (60 %) toiminnan kokonaismäärä (40 %) yhteistyöverkosto (40 %)	jäsenmäärä (60 %)
Vanhusyhdistykset		
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	toiminnan kysyntä (71%) toiminnan kokonaismäärä (57 %) yhteistyöverkosto (47 %)	jäsenmäärä (26 %)
eläkeläisyshdistykset	toiminnan kokonaismäärä (42 %) toiminnan kysyntä (32 %) yhteistyöverkosto (30 %)	jäsenmäärä (50 %)
Vammaisyhdistykset		
invalidiyhdistykset	yhteistyöverkosto (31%) toiminnan kokonaismäärä (26 %) toiminnan kysyntä (14 %)	jäsenmäärä (82 %)
aistivammayhdistykset	toiminnan kysyntä (50 %) toiminnan kokonaismäärä (45 %) yhteistyöverkosto (39 %)	jäsenmäärä (43 %)
kehitysvammayhdistykset	yhteistyöverkosto (32 %) toiminnan kysyntä (36 %) toiminnan kokonaismäärä (36 %)	jäsenmäärä (42 %)
Päihdeyhdistykset		
päihdeyhdistykset	toiminnan kysyntä (46 %) yhteistyöverkosto (37 %) toiminnan kokonaismäärä (23 %)	jäsenmäärä (40 %)



tyksiin liittyvää seikkaa. Niiden arvioidaan yleisimmin laajentuneen kyseisen toimialan yhdistyksissä kahden viime vuoden kuluessa. Joka toimialalta on lisäksi kirjattu seikka, joka on kyseisissä yhdistyksissä yleisimmin supistunut.

Paikallisyhdistysten toiminnan ja toimintaedellytysten kehityksestä on kysytty toistuvasti. Aikasarja tuloksista (vuodet 2011–2020) on esitetty liitteessä 6. Vuosivertailussa selvimmän havaittava muutostrendi on se, että jäsenmäärä sekä aktiivien ja vapaaehtoisten määrä on vähenemässä aiempaa hieman suuremmalla osalla yhdistyksistä.

Jäsenmäärän suhteen muutos on selvin. Kun vuonna 2011 jäsenmäärä oli kasvussa 42 prosentilla ja vähentymässä 26 prosentilla yhdistyksistä, vuonna 2020 lukemat ovat miltei käänteiset: jäsenmäärä on kasvussa vain 26 prosentilla ja vähenemässä 46 prosentilla yhdistyksistä (kuvio 2).

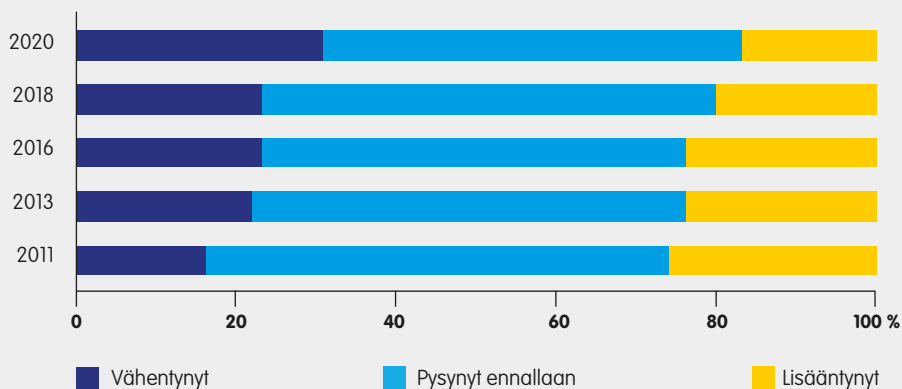
Vastaavasti toimintaan aktiivisesti osallistuneiden määrä oli vuonna 2011 kasvussa joka kolmannella (34 %) ja vähenemässä joka kuudennella (16 %), mutta vuonna 2020 lisääntymässä jo-

ka neljännellä (24 %) ja supistumassa lähes joka kolmannella (30 %) yhdistyksellä (kuvio 3).

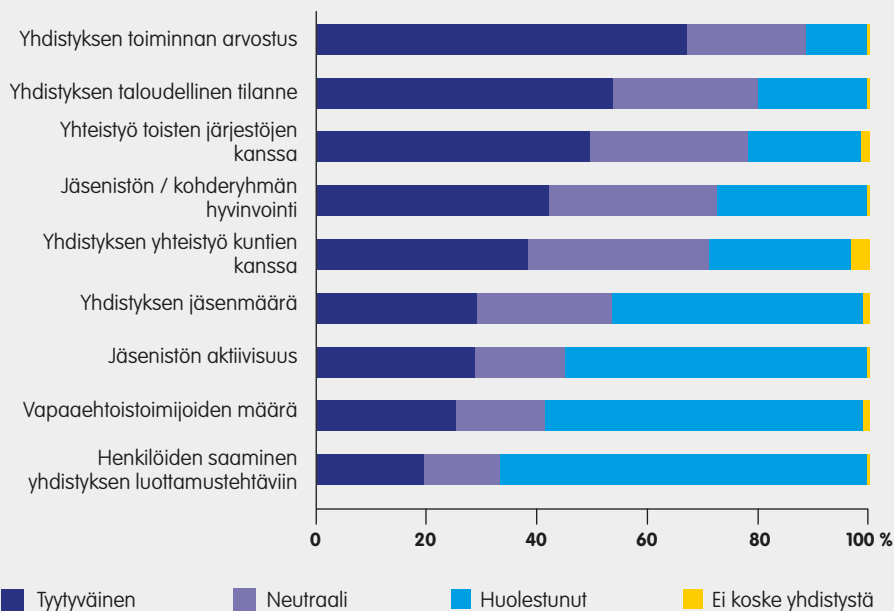
Vapaaehtoistensa määrää kasvattaneiden yhdistysten osuus on vähentynyt vastaavassa ajassa 26 prosentista 17:ään prosenttiin (kuvio 4). Vapaaehtoistoimijoiden joukko on pienentynyt aiempaa suuremmassa osassa yhdistyksiä: vuonna 2011 noin joka kuudennessa (16 %), mutta 2020 jo lähes joka kolmannessa (31 %) yhdistyksessä.

Huolen ja tyytyväisyyden aiheet

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, herättävätkö jotkin niiden omaan toimintaan ja toimintaedellytyksiin liittyvät asiat vastaajissa huolta vai tyytyväisyyttä. Vastaajia pyydettiin arviomaan yhdistysten taloudellista tilannetta, vapaaehtoistoimijoiden 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.



KUVIO 4. Yhdistysten vapaaehtoistoimijoiden määrän kehitys kahden edellisvuoden aikana.



KUVIO 5. Yhdistysten arviot tyytyväisyyden ja huolen aiheista.

Yhdistykset arvioivat myönteisimmin oman toimintansa arvostusta, johon on tyytyväisiä kaksi kolmesta (67 %) vastaajasta (kuvio 5). Yli puolet (54 %) on tyytyväisiä taloudelliseen tilanteeseensa ja puolet (50 %) yhteistyöhönsä toisten järjestöjen kanssa. Vajaa puolet (42 %) vastaajista on tyytyväisiä yhdistyksen jäsenistön ja kohderyhmän hyvinvointiin. Kuntayhteistyöhönsä tyytyväisiä on runsas kolmasosa (38 %) ja siitä huolestuneita noin neljäsosa (26 %) yhdistyksistä.

Vastaajien yleisin huolenaihe on ihmisten saaminen yhdistysten luottamustehtäviin. Kahdessa kolmesta (67 %) yhdistyksestä tilanteesta ollaan huolissaan ja vain joka viidennessä (19 %) tyytyväisiä. Myös vapaaehtoistoimijoiden määrä, jäsenistön aktiivisuus osallistua toimintaan sekä jäsenmäärä aiheuttavat yhdistyksissä selvästi yleisemmin huolta kuin tyytyväisyyttä. Vapaaehtoistoimijoiden määrästä on huolissaan yli puolet (58 %) ja siihen tyytyväisiä on vain neljäsosa (25 %) yhdistyksistä. Jäsenistön osallistumisaktiivisuuden tilanne herättää huolta yli puolessa (54 %) ja tyytyväisyyttä vain runsaassa neljäsosassa (28 %) yhdistyksistä. Jäsenmäärä huolestuttaa lähes joka toista (45 %) yhdistystä ja tyytyväisiä siihen on runsas neljäsosa (29 %) vastaajista.

Liitteeseen 7 on koottu vuosivertailua yhdistysten arvioista niiden huolen ja tyytyväisyyden aiheista vuosina 2011–2020. Vertailu osoittaa, että yhdistysten arvioissa on eri vuosien välillä jonkin verran vaihtelua, mutta mitään suoraviivaista kehitystä minkään kysytyn seikan suhteen ei ole havaittavissa. Yhdistysten arviot vuoden 2020 alussa ovat kahden vuoden takaisia hieman kriittisempiä: kaikissa kysytyissä seikoissa huolestuneiden vastaajien osuus on nyt hieman suurempi kuin vuonna 2018. Luottamushenkilöiden saamisesta, vapaaehtoisten määrästä sekä jäse-

nistön ja kohderyhmän hyvinvoinnista huolestuneiden yhdistysten määrä on nyt kymmenen prosenttiyksikköä suurempi kuin kaksi vuotta sitten.

Neljää yhdistysten yleisintä huolenaihetta, eli luottamushenkilöiden saamista, jäsenten ja vapaaehtoisten määrää sekä jäsenten aktiivisuutta osallistua toimintaan, tarkastellaan lähemmin taustamuuttujittain liitteessä 8. Ne kaikki herättävät huolta etenkin taloudeltaan pienimmissä yhdistyksissä. Luottamushenkilöiden saaminen, jäsenistön aktiivisuus ja jäsenmäärä huolettavat erityisesti pelkin vapaaehtoisvoimin toimivia yhdistyksiä.

Luottamustehtävien täyttämistä ollaan huolestuneita hieman muita yleisemmin kehitysvammayhdistyksissä (81 %) ja keskimääräistä tyytyväisempiä siihen ollaan vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (44 %). Vapaaehtoisten määrä herättää huolta etenkin kehitysvammayhdistyksissä (77 %) ja aistivammayhdistyksissä (74 %). Hieman muita tyytyväisempiä siihen ovat vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset (39 %) sekä eläkeläisyhdistykset (35 %).

Jäsenistön osallistumisaktiivisuuden taso on huolenaihe erityisesti kansanterveyden yleis- ja monialayhdistyksissä (70 %), lastensuojelun yleisyhdistyksissä (69 %) ja invalidiyhdistyksissä (69 %). Eläkeläisyhdistyksissä jäsenten aktiivisuuteen tyytyväisiä on keskimääräistä hieman enemmän (42 %). Jäsenmäärä on huolena hieman muita yleisemmin sijaishuoltoyhdistyksissä (67 %) ja tyytyväisiä siihen ovat etenkin aistivammayhdistykset (48 %).

Yhdistysten toiminnan erityiset uhkat tai riskit

Yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan, onko niiden toiminnan kannalta olemassa joitakin erityisiä uhkia tai riskejä. Runsas puolet (55 %) vastaajista tunnistaa uhkia ja riskejä olevan (taulukko 12). Vuoteen 2018 verrattuna heidän osuutensa on kasvanut neljällä prosenttiyksiköllä (Järjestöbarometri 2018).

Lähes kaksi kolmesta (62–63 %) vanhusien yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksestä sekä työttömien yhdistyksestä arvioi uhkia ja riskejä olevan. Henkilöstöä palkanneissa taloudeltaan suurissa yhdistyksissä uhkat ja riskit ovat keskimääräistä yleisempiä (liite 9). Kaupunkikunnissa ja useamman kunnan alueella toimivissa yhdistyksissä uhkia ja riskejä tunnistetaan yleisemmin kuin maaseutukunnissa.

Yhdistysten toimintaa uhkaavat yleisimmin inhimillisiin resursseihin liittyvät seikat. Jäsenten väheneminen ja ikääntyminen sekä aktiivien, vapaaehtoisten ja erityisesti toiminnasta vastuuta kantavien luottamushenkilöiden saaminen ja nykyisten jaksaminen ovat keskeisiä pulmia monessa yhdistyksessä. Toisaalta myös aineellisiin tekijöihin, kuten talouteen ja toimintatiloihin liittyvät riskit ovat varsin yleisiä ja voivat uhata toiminnan jatkuvuutta. Palveluja tuottavissa yhdistyksissä asiakasmäärien kehitys, kilpailutukset ja sote-uudistus arvioidaan toiminnan uhkaksi.

”Jäsenmäärän väheneminen ja luottamushenkilöiden ikääntyminen.”

”Jäsenten korkea keski-ikä (78v) -> vähäinen aktiivitoimijoiden määrä.”

”Pysykö vastuunkantajien ja aktiivitoimijoiden määrä riittävänä. Löydetäänkö puheenjohtaja.”

”Toimimme täysin vapaaehtoisten työpanoksen varassa ja toiminnan jatkuva kasvu kuormittaa heitä -> riskinä toiminnan romahdus vapaaehtoisten väsyessä.”

”Yksikanavainen rahoitus, henkilöstön + vapaaehtoisten jaksaminen.”

”Kaupungin järjestöavustus on pienentynyt viime vuosina.”

”Kaupungin tilojen hinnan korotus.”

”Tilojen muuttuminen maksulliseksi on taloudellinen uhka.”

”Kuntoutusasiakkaiden väheneminen.”

”Olemme pieni palveluntuottaja ja riskinä on, että jäämme isojen jalkoihin.”

”Sote-uudistus. Kilpailu suurten toimijoiden kanssa.”

Uhkista selviämiseen yhdistykset kaipaavat keinoja lisätä jäsenten ja aktiivien määrää sekä yhdistystoiminnan vetovoimaisuutta. Yhdistyksiin tarvitaan lisää tekijöitä. Myös taloudellinen tuki ja toimintatilat ovat keskeisiä yhdistystoiminnan jatkuvuuden edellytyksiä, jotka tulisi turvata. Esimerkiksi järjestöjen välinen yhteistyö sekä valtakunnallisten järjestöjen ja niiden piirijärjestöjen tarjoama tuki nähdään keinoina torjua uhkia

”Aktiivinen uusien jäsenten rekrytointi.”

”Keinoja uusien jäsenien/toimijoiden saamiseksi mukaan toimintaan.”

”Apua viestintään, markkinointiin, jäsenhankintaan, siis lisää tekeviä käsiä!”

TAULUKKO 12.

Yhdistysten arviot erityisistä toiminnan uhkista ja riskeistä.

Toimiala*	Onko erityisiä uhkia tai riskejä		
	Kyllä	Ei	
	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	55	45	97
potilasyhdistykset	59	41	241
mielenterveysyhdistykset	79	21	43
työttömien yhdistykset	62	38	13
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	56	44	69
sijaishuoltoyhdistykset	40	60	15
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	63	38	76
eläkeläisy yhdistykset	47	54	339
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	56	44	57
aistivammayhdistykset	57	43	28
kehitysvammayhdistykset	48	52	31
Päihdeyhdistykset			
Päihdeyhdistykset	51	49	35
Kaikki yhdistykset	55	45	1 060

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

”Lisää yhteiskunnallista tukea. Lisää työvoimaa ja vapaaehtoisia tai huomattavasti lisää rahaa, jotta työvoimaa voisi palkata.”

”Kaupungin antama avustus ei saisi vähentyä tai päättyä, sitten olemme tosi pulassa.”

”Kaupungin tuki ja ymmärrys vapaaehtoistyön merkityksestä pitkällä aikavälillä.”

”Keskusjärjestön ja piirin apuja, koska jatkuvasti eri toiminnot siirtyvät nettiin. Vapaaehtoisilla ei ole aikaa eikä voimia opetella koko ajan esim. uusia ohjelmia.”

”Näkyvyyttä, yhteistyötä muiden yhdistysten kanssa.”

”Järjestöjen välinen yhteistyö, koulutus, tuki.”

TAULUKKO 13.

Paikallisyhdistysten arviot toiminnan muutoksista tulevien viiden vuoden kuluessa.

	Yhdistyminen toisen yhdistyksen kanssa	Toiminnan jääminen tauolle	Toiminnan lakkaaminen ja purkautuminen
	%	%	%
Ei	66	79	81
Mahdollisesti	20	11	9
Todennäköisesti	4	2	2
Ei osaa sanoa	10	8	8
n	1084	1076	1075

Toiminnan muutosennakoinnit

Yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan ennakolta koko toimintaansa koskevia mahdollisia muutoksia: tulevatko ne seuraavan viiden vuoden kuluessa fuusioitumaan jonkin toisen yhdistyksen kanssa, jättämään toimintansa tauolle, tai onko näköpiirissä koko toiminnan loppuminen ja yhdistyksen purkautuminen.

Fuusiota jonkin toisen yhdistyksen kanssa pitää lähivuosina mahdollisena viidesosa (20 %) ja todennäköisenä neljä prosenttia vastaajista (taulukko 13). Toiminnan tauolle jäämisen ennakoi mahdolliseksi 14 prosenttia ja todennäköiseksi kaksi prosenttia yhdistyksistä. Toiminnan lakkaamisen ja yhdistyksen purkautumisen arvioi olevan mahdollista alle kymmenesosa (9 %) ja todennäköistä kaksi prosenttia vastaajista.

Selvä enemmistö (66–81 %) yhdistyksistä ei usko minkään kolmesta kysytystä muutoksesta olevan lähivuosina ajankohtainen. Fuusiota, toiminnan jäämistä tauolle ja purkautumista pitävät mahdollisena hieman muita yleisemmin taloudeltaan ja jäsenmäärältään pienet yhdistykset.

Yhdistysten ennakoinnit mahdollisista fuusioista, toiminnan jäämisistä tauolle ja purkautumisista ovat pitkälti samanlaiset kuin vuonna 2018 (Järjestöbarometri 2018).

Yhdistysten ilmoittamia syitä mahdollisina pitämiinsä fuusioihin, tauolle jäämisiin tai purkautumisiin ovat etenkin jäsenten vähenevä määrä ja ikääntyminen sekä vaikeus saada toimintaan mukaan riittävästi aktiivisia osallistujia, luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia. Yhdistysten toimiminen lähekkäin samalla alueella voi olla yksi syy harkita voimien yhdistämistä fuusioitumalla.

”Jäsenistön ikääntyminen ja sairastaminen. Nuorempien haluttomuus vastuuseen yhdistyksen toiminnasta.”

”Uusjäsenhankinta on hankalaa ja vanhat ikääntyvät. Ei jäseniä, ei toimintaa!”

”Jos ei saada jäseniä hallitukseen -> toiminta ei voi jatkua.”

”Puute puheenjohtajan, sihteerin, rahastonhoitajan tehtäviin halukkaista.”

”Aktiivijäsenien vähyys, liian rankka 3-4 henkilön pitää koko toimintaa yllä.”

”Mielestämme pienten yhdistysten yhdistäminen olisi järkevää ja helpottaisi toimintaa esim. maakunnan alueella.”

TAULUKKO 14.

Yhdistysten muutosilmoitusten hinnat vuonna 2020 (PRH 2020b).

Palvelu	Perushinta (€)
Hallituksen muutosilmoitus paperilomakkeella	40
Hallituksen muutosilmoitus sähköisessä palvelussa	20
Sääntömuutosilmoitus paperilomakkeella (PRH ei ole ennakkotarkastanut sääntöjä)	180
Sääntömuutosilmoitus sähköisessä palvelussa (PRH ei ole ennakkotarkastanut sääntöjä)	100
Sääntömuutosilmoitus paperilomakkeella (PRH on ennakkotarkastanut säännöt)	50
Puheenjohtajan tai nimenkirjoittajan vaihtuminen paperilomakkeella	40
Puheenjohtajan tai nimenkirjoittajan vaihtuminen sähköisessä palvelussa	20
Postiosoitteen muutos	maksuton
Purkautuminen	maksuton

TAULUKKO 15.

Yhdistysten muutosilmoitusten teko yhdistysrekisteriin.

	Aina muutoksen tapahtuttua	Satunnaisesti	Ei lainkaan	n
	%	%	%	
Nimenkirjoittajien muutokset	87	7	6	969
Yhteystietojen muutokset	81	10	9	958
Hallituskokoonpanon muutokset	70	17	13	944

”Maakunnassa toimii 3 yhdistystä, ehkä yhdistyminen tulee ajankohtaiseksi.”

**Muutosilmoitukset
yhdistysrekisteriin**

Rekisteröityjen yhdistysten tulee tehdä ilmoitus Yhdistysrekisteriin, kun niiden osoite- ja yhteystiedot, hallituksen puheenjohtaja ja nimenkirjoittajat tai säännöt muuttuvat. Yhdistys saa halutessaan ilmoittaa myös yhdistyksen hallituksen yhdistysrekisteriin merkittäväksi, mikä mahdollistaa sen, että myös joku muu täysi-ikäinen hallituksen jäsen kuin hallituksen puheenjohtaja voi allekirjoittaa yhdistyksen muutosilmoitukset yhdistysrekisteriin (PRH 2020a).

Yhteystietojen muutosilmoituksen tekeminen sekä purkautumisilmoitus ovat ilmaisia, mutta muuten ilmoitukset ovat maksullisia. Sähköiset ilmoitukset ovat paperilomakkeella tehtyjä edullisempia (taulukko 14).

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, miten aktiivisesti ne tekevät ilmoituksia yhdistysrekisteriin yhteystietojensa, nimenkirjoittajiensa ja hallituksensa kokoonpanon muutoksista. Yhdistykset ovat melko aktiivisia muutosilmoitusten tekijöitä, joskin osalla niistä huolehtiminen on satunnaista tai voi jäädä kokonaan tekemättä.

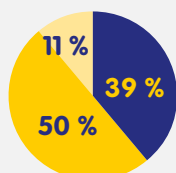
Nimenkirjoittajien muutoksista ilmoitetaan tunnollisimmin: lähes yh-

¹ Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin muut kuin ry-muotoiset vastaajat, eli säätiöt ja SPR:n osastot.

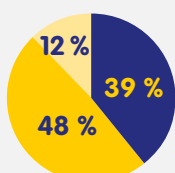
Yhdistystoiminnan kehitys myönteistä – myös uhkia tunnistetaan

Kahden viime vuoden kuluessa

TOIMINNAN
KOKONAISMÄÄRÄ:

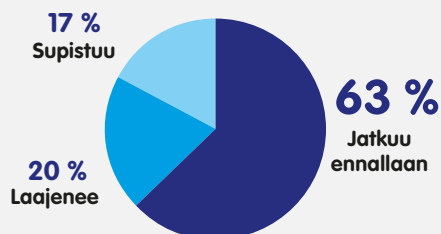


TOIMINNAN
KYSYNTÄ:



■ Lisääntynyt ■ Pysynyt ennallaan ■ Vähentynyt

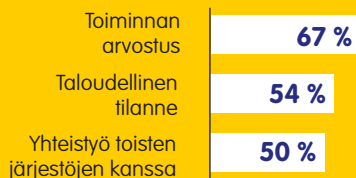
Arvio toiminnan kehityksestä



Toimintaa arvostetaan, aktiivien löytyminen huolena



Yhdistykset ovat tyytyväisiä yleisimmin



Yhdistyksiä huolestuttaa yleisimmin



55 %

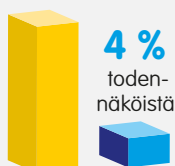
yhdistyksistä tunnistaa erityisiä uhkia tai riskejä toiminnalle



- Jäsenten väheneminen ja ikääntyminen
- Aktiivien, vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden saaminen ja jaksaminen
- Talouteen ja toimintatiloihin liittyvät riskit

Mitä muutoksia ennakoidaan viiden vuoden kuluessa?

20 %
mahdollista



Fuusio toisen yhdistyksen kanssa

14 %
mahdollista



Toiminnan jääminen tauolle

9 %
mahdollista



Toiminnan lakkaaminen / yhdistyksen purkautuminen

2.2 Voimavarat

Taloudelliset resurssit

deksässä yhdistyksestä kymmenestä (87 %) niistä tehdään aina ilmoitus yhdistysrekisteriin (taulukko 15). Neljä viidestä (80 %) yhdistyksestä huolehtii aina uusien yhteystietojensa ilmoittamisesta rekisteriin, mutta joka kymmenes (10 %) vain satunnaisesti ja lähes yhtä moni (9 %) ei lainkaan.

Vaikka hallituskokoonpanon muutoksien ilmoittaminen ei ole pakollista, niistäkin välitetään aina tieto yhdistysrekisteriin 70 prosentissa yhdistyksistä. Noin joka kuudes (17 %) ilmoittaa niistä satunnaisesti ja noin joka kahdeksas (13 %) ei lainkaan.

Taloudeltaan kaikkein pienimmissä yhdistyksissä on muita yleisempää jättää kaikista kysytyistä muutoksista ilmoitus yhdistysrekisteriin kokonaan tekemättä.

Yhdistyksiltä kysyttiin vielä, mikä madaltaisi niiden kynnystä ilmoittaa tapahtuneista muutoksista yhdistysrekisteriin. Vastaajien selvästi yleisin toive on, että kaikkien ilmoitusten tekeminen voisi olla ilmaista. Vaikka asiointia on helpotettu, osa kaipaasi sen yksinkertaistamista entisestään. Muutama vastaaja arvioi myös, että ilmoituksista tehtävät muistutukset voisivat lisätä rekisteritietojen ajantasaisina pitämistä.

”Asia pitää tehdä helpoksi ja maksuttomaksi”

”Kaikki tiedot tulisi saada ilmoittaa ilmaiseksi.”

”Helpompi mobiiliversio [...]”

”Muistutusviesti: Onko tapahtunut muutoksia, muistathan ilmoittaa niistä esim. 1–2 krt/vuosi.”

Paikallisyhdistysten enemmistö toimii keskimäärin melko pienin taloudellisin voimavaroin, mutta osalla vuosibudjetit ovat varsin suuria. Kyselyyn vastanneiden yhdistysten keskimääräinen (mediaani) vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma on 7 400 euroa. Yli puolet (57 %) yhdistyksistä toimii alle kymmenen tuhannen ja 13 prosenttia alle kahden tuhannen euron vuosibudjetilla. Vähintään sadantuhannen euron talousarvio on 13 prosentilla. Kyselyyn vastanneista yhdistyksistä neljällä prosentilla on vähintään miljoonan euron vuosibudjetti, suurimmillaan 12 miljoonaa.

Yhdistysten suuret taloudelliset volyymit liittyvät yleensä henkilöstömenoihin, eli taloudeltaan suurimmilla yhdistyksillä on paljon palkattua henkilöstöä ja useimmiten myös palveluntuotantoa. Runsaalla kolmella neljäsosalla (78 %) vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksistä ja työttömien yhdistyksistä on vähintään sadantuhannen euron menot vuoden 2020 talousarviossa (taulukko 16). Lisäksi keskimääräiset talousarviot ovat niillä selvästi suuremmat kuin muilla toimialoilla.

Yhdistysten talousnäkymät

Yhdistykset ovat varsin tyytyväisiä omaan taloustilanteeseensa, vaikka suuri osa toimiikin melko pienillä resursseilla. Kaksi kolmesta (66 %) yhdistyksestä pitää omaa taloudellista tilannettaan hyvänä (taulukko 17). Kohtalaiseksi taloudellisen tilanteensa arvioi noin joka viides (22 %) ja huonoksi noin joka kymmenes (11 %) yhdistys. Vastaajien arviot ovat nyt hieman kriittisempiä kuin kaksi vuotta sitten, jolloin taloustilannettaan hyvänä pitäviä yhdistyksiä oli 75 prosenttia, eli

TAULUKKO 16.

Yhdistysten vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma.

Toimiala*	Talousarvion loppusumma					
	Alle 2 000 euroa	2 000 – 9 999	10 000 – 99 999	Vähin- tään 100 000	Keski- määräinen talousarvio	
	%	%	%	%	(mediaani)	n
Kansanterveysyhdistykset						
yleis- ja monialayhdistykset	25	47	21	8	4 500	77
potilasyhdistykset	11	56	31	2	5 000	201
mielenterveysyhdistykset	11	28	17	44	87 500	36
työttömien yhdistykset	11	11	-	78	278 300	9
Lastensuojeluyhdistykset						
lastensuojelun yleisyhdistykset	16	58	26	-	5 200	57
sijaishuoltoryhdistykset	21	29	43	7	9 700	14
Vanhusyhdistykset						
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	2	11	9	78	400 000	65
eläkeläisyshdistykset	13	44	41	2	8 000	279
Vammaisyhdistykset						
invalidiyhdistykset	9	43	46	2	7 900	46
aistivammayhdistykset	12	56	20	12	5 000	25
kehitysvammayhdistykset	11	52	26	11	6 100	27
Päihdeyhdistykset						
päihdeyhdistykset	22	22	31	25	17 700	32
Kaikki yhdistykset	13	44	31	13	7 400	881

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

yhdeksän prosenttiyksikköä enemmän kuin nyt (Järjestöbarometri 2018).

Lähes yhdeksän kymmenestä lastensuojelun yleisyhdistyksestä (88 %) sekä noin kolme neljästä kansanterveyden yleis- ja monialayhdistyksestä (74 %) ja kehitysvammayhdistyksestä (71 %) arvioi taloustilanteensa hyväksi. Noin kolmasosa päihdeyhdistyksistä (36 %) ja työttömien yhdistyksistä (31 %) pitää sitä huonona. Taloudeltaan ja jäsenmäärältään pienimmät yhdistykset

arvioivat taloustilanteensa muita yleisemmin huonoksi (liite 10).

Yhdistykset ennakoivat vuoden 2020 alussa tulevalle vuodelle varsin vakaita talousnäköymiä. Noin kolme neljästä (74 %) yhdistyksestä arvioi, että taloudellinen tilanne tulee vuoden päästä olemaan ennallaan (taulukko 18). Taloutensa uskoo heikkenevän lähes joka viides (19 %) ja vain seitsemän prosenttia arvioi sen paranevan. Tulevaisuusarvio on hieman pessimistisempi

TAULUKKO 17.

Yhdistysten taloustilanne alkuvuodesta 2020.

Toimiala*	Yhdistykset, jotka arvioivat taloudellisen tilanteensa olevan			
	Hyvä	Kohtalainen	Huono	
	%	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	74	17	9	100
potilasyhdistykset	70	23	7	241
mielenterveysyhdistykset	57	36	7	42
työttömien yhdistykset	61	8	31	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	88	6	6	69
sijaishuoltoryhdistykset	67	20	13	15
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	67	17	16	76
eläkeläisyshdistykset	65	24	11	341
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	44	33	23	57
aistivammayhdistykset	63	23	13	30
kehitysvammayhdistykset	71	26	3	31
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	39	24	36	33
Kaikki yhdistykset	66	22	11	1062

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

kuin kaksi vuotta sitten, sillä talouden kohenemiseen uskovia on nyt kolme prosenttiyksikköä vähemmän ja sen heikentymistä ennakoivia kaksi prosenttia enemmän (Järjestöbarometri 2018).

Kaikkien toimialojen yhdistyksien enemmistö arvioi taloudellisen tilanteensa pysyvän ennallaan. Talouden kohentumista ennakoidaan muita yleisemmin työttömien yhdistyksissä (23 %) ja heikentymistä aistivamma-

yhdistyksissä (34 %) ja mielenterveysyhdistyksissä (32 %). Taloudeltaan suurissa ja henkilöstöä palkanneissa yhdistyksissä taloustilanteen paranemiseen uskotaan yleisemmin kuin pienissä vapaaehtoisvoimin toimivissa yhdistyksissä (liite 11).

Yhdistysten mukaan niiden myönteisen ja tasapainoisen taloustilanteen syynä on yleisimmin tarkka talouskuri ja säästäväisyys sekä avustusten, jäsenmaksujen ja muun varainhankinnan

TAULUKKO 18.

Yhdistysten arvio taloudellisen tilanteensa muutoksesta vuoden kuluessa.

Toimiala*	Yhdistykset, jotka arvioivat taloudellisen tilanteensa			
	Paranevan	Pysyvän ennallaan	Huononevan	
	%	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	1	84	15	96
potilasyhdistykset	5	70	25	232
mielenterveysyhdistykset	13	55	32	40
työttömien yhdistykset	23	54	23	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	2	84	15	67
sijaishuoltoryhdistykset	7	87	7	15
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	16	72	12	76
eläkeläisyshdistykset	7	78	16	327
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	11	74	15	54
aistivammayhdistykset	7	59	34	29
kehitysvammayhdistykset	-	77	23	30
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	15	61	24	33
Kaikki yhdistykset	7	74	19	1026

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

tuomat vakaat tuotot. Osa yhdistyksistä on saanut testamentteja ja muita lahjoituksia ja joillakin on aiempia säästöjä tai omaisuutta, joiden turvin taloustilanne on hyvä.

”Talouden tarkka seuranta ja toiminnan suhteuttaminen käytettävissä oleviin varoihin.”

”Eletään tarkasti suunnitelman mukaan, velkoja ei ole ja varalla on pieni pesämuna.”

”Aktiivinen varainhankinta, tiukka talouskuri.”

”Hallitus ja taloudenhoitaja hoitaneet raha-asiat hyvin. Saatu myös pieniä lahjoituksia, jotka on voitu käyttää paikalliseen hyväntekeväisyyteen.”

TAULUKKO 19.

Yhdistysten uudet ja loppuneet rahoituslähteet.

Toimiala*	Yhdistykset, jotka ovat saaneet uusia oman toiminnan tuottoja/ rahoituslähteitä	Vas-taaja	Yhdistykset, joilta rahoituslähte loppunut tai sen merkitys vähentynyt	Vas-taaja
	%	n	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	10	100	16	99
potilasyhdistykset	21	239	7	238
mielenterveysyhdistykset	23	43	14	42
työttömien yhdistykset	23	13	31	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	29	69	9	70
sijaishuoltoyhdistykset	33	15	13	15
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	27	77	16	77
eläkeläisy yhdistykset	14	347	10	334
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	18	58	16	56
aistivammayhdistykset	24	29	22	27
kehitysvammayhdistykset	32	31	13	31
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	18	34	15	34
Kaikki yhdistykset	19	1070	12	1052

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

”Vakiintunut arvostettu ja luotettu toiminta paikkakunnalla. Riittävä rahoitus kaupungilta ja Stealta.”

”Kahvila tuottaa hyvin, järjestämme arpajaisia, lisäämme jäsenmäärää.”

”Meillä on omat tilat: saatu perintö-lahjoituksena. Meille ei siis tule vuokratuloja, vaan saamme päinvastoin vuokratuloja.”

”Muinoin testamenttina saadut osakkeet.”

”110 v. toiminnan aikana kerätty omaisuus.”

Yhdistysten heikko tai heikkenevä taloustilanne johtuu yleisimmin toiminta-avustusten, jäsenmaksutuottojen ja muun varainhankinnan sekä oman toiminnan tuottojen vähenemisestä. Osalla yhdistyksistä toiminnan kulut ovat

kasvussa, mutta tulot eivät lisäännä kattamaan niitä. Myös yksittäiset suuret menoerät voivat vaikeuttaa talouden tasapainottamista. Joillakin palveluja tuottavilla yhdistyksillä niiden myynnin väheneminen on heikentänyt taloustilannetta.

”Avustuksen pieneneminen, jäsenmäärän loiva lasku.”

”Ei enää Stea-rahaa, kaupungin avustus pienenee, ei viimevuotista määrää lahjoituksia.”

”Oma varainhankinta hiipuu tekijöiden puutteesta.”

”Jäsenmäärä vähenee. Vuonna 2020 juhlavuosi (50 v.) juhlan järjestämisen kustannukset.”

”Kiinteistöjen ylläpito + velkataakka= liian suuret kulut suhteessa tuloihin.”

”Asumispalveluiden kannattavuus epävarmaa nuorten aikuisten keskuudessa. Kunnat eivät osta palveluita.”

Uudet ja lakanneet rahoituslähteet

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, ovatko ne saaneet kahden viime vuoden aikana uusia merkittäviä oman toiminnan tuottoja tai muita rahoituslähteitä ja onko toisaalta jokin yhdistyksen kanalta keskeinen rahoituslähde loppunut tai menettänyt merkitystään.

Noin joka viides (19 %) yhdistys on saanut uusia merkittäviä oman toiminnan tuottoja tai muita rahoituslähteitä (taulukko 19). Jokin keskeinen rahoituslähde on loppunut tai sen merkitys on vähentynyt kahden viime vuoden aikana 12 prosentilla yhdistyksistä. Kolmella neljästä (74 %) yhdistyksestä toiminnan rahoitus on pysynyt vakaina niin, että ne eivät ole menettäneet merkittäviä rahoituslähteitä eivätkä ole

saaneet uusiakaan kuluneen kahden vuoden aikana.

Noin joka kymmenes (9 %) yhdistys on menettänyt jokin keskeisen tulonlähteen, eikä sen tilalle ole löytynyt uutta. Hieman muita yleisimmin uusia rahoituslähteitä ovat saaneet sijaishuoltoyhdistykset (33 %) ja kehitysvammayhdistykset (32 %). Jonkin rahoituslähteen menettäneitä on suhteellisesti eniten työttömien yhdistyksissä (31 %).

Vuoteen 2018 verrattuna rahoitus-tilanne on hieman staattisempi, sillä nyt keskeiset rahoituslähteet ovat pysyneet muuttumattomina seitsemän prosenttiyksikköä suuremmalla osalla yhdistyksistä (Järjestöbarometri 2018). Toisaalta jonkin rahoituslähteensä menettäneitä yhdistyksiä on nyt neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin kaksi vuotta sitten (emt).

Esimerkkejä yhdistysten saamista uusista tulonlähteistä ovat toiminta-avustukset, hankerahoitukset, lahjoitukset ja testamentit, varainhankinnan tuotot sekä palvelujen myynnistä kertyneet tulot.

”Alueella toimivat säätiöt ja yritykset avustaneet toimintojamme.”

”Eri säätiöiden avustuksia ja EU-hankerahoitusta.”

”Stean toimintatonni 2019.”

”Yllättävä lahjoitus yksityiseltä henkilöltä.”

”Liitolta johonkin toimintaan/tapahtumaan anottava jäsenjärjestöavustus.”

”Testamenterad penninggåva.”

”Lisätty myyjäisiä ja arpajaisia, tori-tapahtumia,[...].”

”Järjestysmiespalkkioita.”

TAULUKKO 20.

Yhdistysten palkattu henkilöstö.

Toimiala*	Yhdistykset, joissa palkattua henkilöstöä	Vast.	Henkilöstöä keskimäärin	Vast.
	%	n	(mediaani)	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	15	99	1,5	14
potilasyhdistykset	10	240	1	24
mielenterveysyhdistykset	55	44	4	23
työttömien yhdistykset	100	13	5	13
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	19	69	2	13
sijaishuoltoryhdistykset	-	14	-	-
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	74	77	7	56
eläkeläisyshdistykset	2	341	1	7
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	21	58	1	12
aistivammayhdistykset	17	29	*	*
kehitysvammayhdistykset	10	31	*	*
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	41	34	3	14
Kaikki yhdistykset	18	1065	3	190

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

”Joululahjapaketoinnista 2019.”

”Suuri ea-päivystys.”

”Aloitettu kodinhoitopalvelun tarjoaminen.”

”Kuntouttavan työtoiminnan tuottaminen.”

Yleisimmin yhdistysten tuloista ovat vähentyneet tai loppuneet kuntien toiminta-avustukset. Jäsenmäärän väheneminen on supistanut osalla yhdistyksistä niiden jäsenmaksuista kertyviä tuloja ja joillakin tietyt varainhankinnan tuotot ovat loppuneet. Osalla palveluja tarjoavista yhdistyksistä niistä saadut tuotot ovat vähentyneet tai ostopalvelusopimukset loppuneet kokonaan.

TAULUKKO 21.

Yhdistysten työllistäminen palkkatuella.

Toimiala*	Yhdistykset, joissa palkkatuella työllistettyä henkilöstöä	Vast.	Palkkatuella työllistettyä henkilöstöä keskimäärin	Vast.
	%	n	(mediaani)	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	73	15	1	11
potilasyhdistykset	33	24	1	8
mielenterveysyhdistykset	33	24	2	8
työttömien yhdistykset	85	13	4	11
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	15	13	*	*
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	30	57	2	17
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	42	12	*	*
aistivammayhdistykset	*	*	*	*
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	57	14	3	8
Kaikki yhdistykset	39	190	2	76

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

”Kaupungin maksama avustus loppui kokonaan vuoteen 2019.”

”Stea-rahoitus päättyi 2019 v. loppuun.”

”Jäsenten vähentyessä ovat jäsenmaksut vähentyneet.”

”[...]liiton jäsenmaksupalautuksen pieneminen.”

”Arpajaistulot ovat vähentyneet selvästi.”

”Kuntouttavan työtoiminnan tuotto

vähentynyt n. 40% [...]”

”Ostopalvelusopimus päättyi. Vaikutus 500 000€.”

Palkattu henkilöstö

Paikallisesti toimivien sosiaali- ja terveysyhdistysten selvä enemmistö toimii pelkin vapaaehtoisvoimin. Vain noin viidesosassa (18 %) yhdistyksistä oli palkattua henkilökuntaa vuoden 2020 alussa. Palkatun henkilöstön määrät ovat yleensä keskimäärin melko pieniä, mutta osa yhdistyksistä on varsin suuria työllistäjiä, lähinnä erilaisia palveluja

TAULUKKO 22.

Yhdistysten palkatun henkilöstön kokonaismäärän muutos 2018–2020.

Toimiala*	Yhdistykset, joissa henkilöstömäärä on			n
	Lisääntynyt	Pysynyt ennallaan	Vähentynyt	
	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	9	82	9	11
potilasyhdistykset	22	72	6	18
mielenterveysyhdistykset	24	57	19	21
työttömien yhdistykset	8	67	25	12
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	25	50	25	12
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	33	48	19	48
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	14	86	-	7
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	14	50	36	14
Kaikki yhdistykset	26	57	17	159

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

tuottavia yhdistyksiä.

Keskimäärin (mediaani) yhdessä yhdistyksessä on palkattuna kolme työntekijää. Joka neljännessä (25 %) henkilökuntaa palkanneessa yhdistyksessä on vain yksi työntekijä ja noin kahdessa kolmasosassa (68 %) heitä on enintään viisi. Kahdeksassa prosentissa kyselyyn vastanneista yhdistyksistä työskentelee vähintään 40 työntekijää ja enimmillään heitä on 145.

Henkilöstön palkkaaminen ja palkatun henkilöstön määrä vaihtelee jonkin verran toimialoittain. Kaikissa kyselyyn vastanneissa työttömien yhdistyksissä ja kolmessa neljästä (74 %) vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksestä

on palkattua henkilökuntaa (taulukko 20). Myös yli puolessa (55 %) mielenterveysyhdistyksistä on palkkatyövoimaa. Keskimääräinen (mediaani) henkilöstömäärä on muita suurempi vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (7).

Yli kolmasosassa (39 %) henkilöstöä palkanneista yhdistyksistä oli palkkatuella työllistettyä työvoimaa vuoden 2020 alussa. Kyselyyn vastanneissa yhdistyksissä heitä oli yhteensä lähes 300 ja yhdessä yhdistyksessä keskimäärin (mediaani) kaksi henkilöä (taulukko 21). Palkkatuella työllistettyjä on yleisimmin työttömien yhdistyksissä (85 %).

Kokonaishenkilöstömäärä



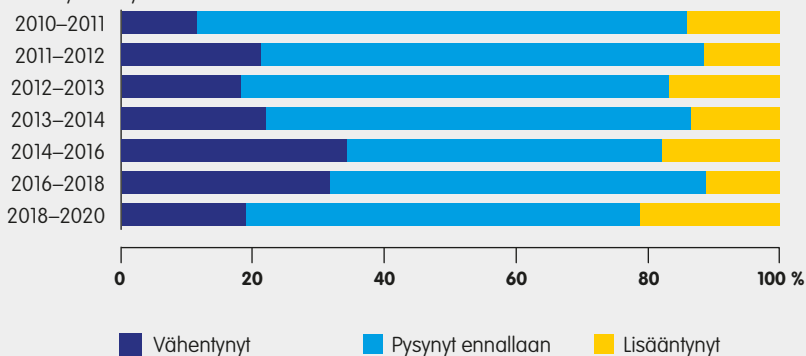
Vakinaiset työsuhteet



Määräaikaiset työsuhteet



Työllistämistuilla työllistetyt



KUVIO 6. Yhdistysten henkilöstömäärän muutokset 2010–2020.

TAULUKKO 23.

Yhdistysten arvio kokonaishenkilöstömäärän muutoksesta vuonna 2020.

Toimiala*	Yhdistykset, joissa henkilöstömäärän arvioidaan			n
	Lisääntyvän	Pysyvän ennallaan	Vähentyvän	
	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	-	89	11	9
potilasyhdistykset	-	100	-	16
mielenterveysyhdistykset	33	52	14	21
työttömien yhdistykset	17	67	17	12
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	17	75	8	12
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	21	72	7	53
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	-	88	12	8
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	-	71	29	14
Kaikki yhdistykset	14	74	12	161

* 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 palikatun henkilöstön kokonaismäärän ja erilaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrän kehitystä vuodesta 2018 vuoteen 2020 sekä ennakoarvota vuoden 2020 aikana tapahtuvista muutoksista.

Yli puolella (57 %) yhdistyksistä niiden kokonaishenkilöstömäärä on pysynyt ennallaan kahden viime vuoden aikana (taulukko 22). Henkilöstön määrä on lisääntynyt joka neljännellä (26 %) ja vähentynyt joka seitsemännellä (17 %) yhdistyksellä.

Henkilöstömääräänsä lisänneitä yh-

distyksiä on nyt viisi prosenttiyksikköä enemmän ja sitä supistaneita kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2018 (Järjestöbarometri 2018).

Kuviossa 6 on koottuna aikasarja yhdistysten henkilöstömäärän muutoksista vuodesta 2010 vuoteen 2020. Vuoden 2020 selvin ero edellisvuosiin verrattuna on määräraikaisten työsuhteiden ja työllistämistuilla työllistettyjen määrän kasvaminen aikaisempaa suuremmassa osassa yhdistyksiä.

Selvä enemmistö yhdistyksistä arvioi henkilöstömääränsä pysyvän vuonna 2020 muuttumattomana. Noin

TAULUKKO 24.

Yhdistysten henkilöjäsenmäärä.

Toimiala*	Jäsenmäärän mediaani	n
Potilasyhdistykset	233	240
Aistivammayhdistykset	163	29
Eläkeläisyshdistykset	156	345
Lastensuojelun yleisyhdistykset	141	66
Invalidiyhdistykset	132	56
Vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	124	66
Kansanterveyden yleis- ja monialayhdistykset	117	99
Kehitysvammayhdistykset	100	29
Mielenterveysyhdistykset	69	44
Päihdeyhdistykset	50	42
Sijaishuoltoyhdistykset	46	14
Työttömien yhdistykset	38	12
Kaikki yhdistykset	142	1047

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

kolme neljästä (74 %) vastaajasta ennakoi, ettei yhdistyksen henkilöstön kokonaismäärä tule vuoden kuluessa muuttumaan nykyisestä (taulukko 23). Henkilöstömäärän uskoo kasvavan 14 prosenttia ja supistuvan 12 prosenttia yhdistyksistä. Arviot kasvusta ovat yleisimpiä mielenterveysyhdistyksissä (33 %) ja supistumisesta päihdeyhdistyksissä (29 %).

Henkilöstömäärän supistumista ennakoivia yhdistyksiä nyt kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2018 (Järjestöbarometri 2018).

Yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan, ovatko ne lomauttamassa tai irtisanomassa henkilöstöä kuluvan vuoden aikana. Vain kolme prosenttia henkilöstöä palkanneista yhdistyksistä arvioi toteuttavansa irtisanomisia ja kuusi prosenttia lomautuksia vuoden 2020 kuluessa. Määrät ovat samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2018 (Järjestöbarometri 2018). Ennakoidut lomautukset

koskevat yhdestä 17:ään ja irtisanomiset yhdestä seitsemään työntekijää yhdessä yhdistyksessä.

Jäsenistö

Jäsenistö on sosiaali- ja terveysyhdistyksille merkittävä resurssi sekä toiminnan ja että talouden näkökulmasta. Osa jäsenistä on vapaaehtoistoiminnan aktiiveja, osa sen reservejä ja lisäksi jäsenistö tukee yhdistyksen toimintaa taloudellisesti jäsenmaksujen kautta.

Kyselyyn vastanneissa paikallisyhdistyksissä on yhteensä yli 240 000 henkilöjäsentä. Keskimäärin (mediaani) yhdessä yhdistyksessä on 142 jäsentä (taulukko 24).

Suurimmat jäsenmäärät ovat potilasyhdistyksissä, joissa jäseniä on keskimäärin 233. Myös aistivammayhdistyksissä ja eläkeläisyshdistyksissä on jäseniä keskimääräistä enemmän, eli 156–163.

2.3 Kuntien suhtautuminen yhdistyksiin ja niiden toimintaan

Kuten edellä luvussa 2.1 todetaan, yhteistyöhön kunnan kanssa on tyytyväisiä runsas kolmasosa (38 %) yhdistyksistä. Se on seitsemän prosenttiyksikköä vähemmän kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2018). Yhteistyöstään kunnan kanssa on huolestunut noin joka neljäs (26 %) yhdistys.

Kuntayhteistyöhönsä tyytyväisiä ovat muita yleisemmin ydinmaaseudun ja harvaan asutun maaseudun kunnissa toimivat yhdistykset (49 %) sekä kaupunkien läheisen maaseudun kunnissa toimivat yhdistykset (49 %). Laajemmalla erityyppisiä kuntia käsittävällä alueella toimivissa yhdistyksissä on suhteellisesti muita enemmän yhteistyöstä huolestuneita (33 %).

Kuntien yhdistyksille esittämät toimintamuotopyynnöt

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, ovatko ne saaneet kunnilta kahden viime vuoden aikana pyyntöjä toimintamuodoista, joita yhdistykset toteuttaisivat alueellaan korvauksetta, vastikkeena toiminta-avustukselle tai muuta korvausta vastaan.

Noin joka kuudes (17 %) yhdistys on saanut kunnilta toiveita jonkin toimintamuodon järjestämisestä joko ilmaiseksi tai vastikkeellisesti. Noin joka kymmenettä (9 %) yhdistystä on pyydetty tuottamaan toimintamuotoja ilman korvausta, kuutta prosenttia toiminta-avustuksen vastikkeeksi ja neljältä prosentilta muuta korvausta vastaan. Toimintapyyntöjä saaneita yhdistyksiä on nyt edellisvuosiin verrattuna suunnilleen saman verran (Järjestöbarometri 2016 ja 2018).

Kunnilta toimintapyyntöjä saaneiden yhdistysten selvä enemmistö (70 %) on ryhtynyt järjestämään jotain niiltä

toivotuista toiminnoista, mikä vastaa edellisvuosien tulosta (Järjestöbarometri 2018). Taulukossa 25 on koottuna esimerkkejä kuntien yhdistyksiltä pyytämistä toimintamuodoista.

Kuntien myöntämät toiminta-avustukset

Runsas puolet (56 %) kyselyyn vastanneista yhdistyksestä haki ja sai kunnalta toiminta-avustusta vuonna 2019. Vajaa puolet (40 %) ei hakenut avustusta lainkaan. Avustusta hakeneita, mutta sitä ilman jääneitä yhdistyksiä on vain kolme prosenttia vastaajista. Osuudet ovat samaa luokkaa edellisvuosiin verrattuna (Järjestöbarometri 2018 ja 2016).

Yleisimmin yhdistykset jättävät kokonaan hakematta avustusta tietäessään ennakkoon, että sitä ei ole mahdollista saada tai tilanteessa, jossa yhdistyksellä ei ole avustettavaksi sopivaa kohdetta tai muuten suoranaista tarvetta avustukselle (Järjestöbarometri 2010).

Kunta-avustusta vuonna 2019 saaneita yhdistyksiä on keskimääräisesti hieman muita enemmän invalidiyhdistyksissä (67 %), työttömien yhdistyksissä (64 %), lastensuojelun yleisyhdistyksissä (64 %), päihdeyhdistyksissä (63 %), potilasyhdistyksissä (62 %) ja aistivammayhdistyksissä (62 %) (taulukko 26).

Jäsenmäärältään suuret ja taloudelltaan keskikokoiset yhdistykset saivat hieman muita yleisemmin kunnan toiminta-avustusta (liite 12). Ydinmaaseudun ja harvaan asutun maaseudun kunnissa toimivilla yhdistyksillä kunnan toiminta-avustus on muita harvinaisempaa, sillä niistä vain alle puolelle (48 %) myönnettiin sitä vuonna 2019.

Kuntien kyselyyn vastanneille yhdistyksille vuonna 2019 myöntämä toiminta-avustus oli keskimäärin (mediaani) 700 euroa (taulukko 27). Avustusten olivat keskimääräistä suurimpia työt-

TAULUKKO 25.

Esimerkkejä kuntien yhdistyksiltä kahden viime vuoden aikana pyytämistä toimintamuodoista.

Toiminta-avustuksen vastikkeeksi	Muuta korvausta vastaan	Ilman korvausta
Ensiapupäivystys	Avoin päivätoiminta +65-v.	Asiointiaavustus
Ikäihmisten tapaamiset	Digitaalinen ryhmätoiminta	Ennaltaehkäisevää muistityötä, aivoterveysten edistämistä
Iltapäiväkerho koulun jälkeen	Ensiapupäivystyksiä	Esiintymisiä palvelutaloissa
Infotilaisuuksien järjestäminen	Eroauttaminen	IT-tuki, ikäihmisten voimaannuttamista
Kerho alle kouluikäisille	Ikäihmisten toimintapäivä	Kerhotoimintaa mm. maahanmuuttajille
Kohtaamispaikka	Kriisiyö eri muodoissaan	Kuntosaliohjausta
Koululaisten kesätoiminta	Kulttuuritoimintaa	Kuntouttavaa harrastustoimintaa
Koulutus, ensiapu-päivystys	Kuntoutuspalveluja	Lastenhoitopalvelu, vauva-perhekahvila
Kulttuuritoiminta	Liikennevalvonta	Liikuntarajoitteisten liikuntaryhmiä kaupungin tiloissa
Kuulolähipalvelu	Liikuntaryhmä, liikuntatiloja	Neulekerhon aloittaminen
Liikunta	Nuorisotilojen valvontaa	Nuorten klubin järjestäminen
Nuorisolle toimintaa	Palvelutaloihin uusia palvelumuotoja	Ryhmätoimintoja haja-asutustalueille
Omaishoitajien vertaistuki	Päivätoiminta	Saattoapua sairaalakäynteihin
Osatyökykyisten työllistämistä	Saunotuspalvelut	Tiedotusyhteistyötä, liikuntaa
Perhekahvila	Soveltavan tanssin ryhmä	Tilaisuuksien järjestämisiä, vierailuja vanhainkodilla
Ruuan jakoa	Tilaisuuksien kahvituksia	Vanhusten ulkoiluttaminen
Ulkoilutusapu	Tukihenkilötoiminta	Vanhustenviikon tanssitapahtuma
Vanhusten kauppakassipalvelu	Valmiustoimintaa	Vapaaehtoisia valvomaan nuorten iltapäivätoimintaa
Vapaaehtoistyö palvelutalon asukkaille	Vapaa-ajan toimintaa	Virikeryhmä palvelutaloon
Viriketoimintaa vanhuksille	Ystävätoiminta	Ystäväpalvelua, tukihenkilönä olemista

TAULUKKO 26.

Kuntien toiminta-avustusta vuonna 2019 saaneet yhdistykset.

Toimiala*	Sai avustusta	Haki, mutta ei saanut avustusta	Ei hakenut avustusta	
	%	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	40	1	59	100
potilasyhdistykset	62	4	34	232
mielenterveysyhdistykset	54	2	44	43
työttömien yhdistykset	64	-	36	11
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	64	4	32	69
sijaishuoltoyhdistykset	13	7	80	15
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	41	4	55	75
eläkeläisyhdistykset	58	2	40	331
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	67	5	28	57
aistivammayhdistykset	62	7	31	29
kehitysvammayhdistykset	52	3	45	31
Päihdeyhdistykset				
päihdeyhdistykset	63	11	26	35
Kaikki yhdistykset	56	3	40	1044

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

tömien yhdistyksillä (45 000 euroa) ja mielenterveysyhdistyksillä (10 000 euroa).

Valtaosa yhdistysten kunnilta saamista toiminta-avustuksista on varsin pieniä. Yli puolella (60 %) yhdistyksistä avustus oli alle tuhat euroa vuonna 2019. Pienin yhdistyksen saama avustus oli 60 euroa. Suurimmat toiminta-avustukset liittyvät yhdistysten muun muassa vanhuksia, työttömiä tai lapsiperheitä varten ylläpitämiin toiminta- ja kohtaamispaikkoihin, joita avustetaan joko

suoraan rahallisin tuin tai epäsuorasti esimerkiksi toimintatilojen vuokria kustantaen.

Kunta-avustuksen osuutta yhdistysten toiminnan kokonaisrahoituksesta arvioitiin vertaamalla vuoden 2019 kunnilta saadun avustuksen määrää vuoden 2020 talousarvion menojen loppusummaan. Tarkastelussa verrataan keskenään kahden eri vuoden tietoja, mutta niiden avulla voidaan silti suuntaa-antavasti arvioida kunta-avustuksen merkitystä yhdistysten toiminnan

TAULUKKO 27.

Yhdistysten saamat keskimääräiset (mediaani) kuntien toiminta-avustukset vuonna 2019.

Toimiala*	Keskimääräinen toiminta-avustus v. 2019		Avustuksen keskimääräinen osuus v. 2020 talousarviosta	
	(euroa)	n	%	n
Kansanterveysyhdistykset				
yleis- ja monialayhdistykset	1 000	39	16	31
potilasyhdistykset	600	141	9	126
mielenterveysyhdistykset	10 000	21	10	21
työttömien yhdistykset	45 600	7	*	*
Lastensuojeluyhdistykset				
lastensuojelun yleisyhdistykset	800	43	19	34
Vanhusyhdistykset				
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	2 000	30	3	26
eläkeläisyhdistykset	550	204	7	172
Vammaisyhdistykset				
invalidiyhdistykset	600	39	7	30
aistivammayhdistykset	1 000	20	12	16
kehitysvammayhdistykset	1 000	16	8	15
Päihdeyhdistykset				
Päihdeyhdistykset	2 000	21	17	20
Kaikki yhdistykset	700	593	9	505

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

kokonaisrahoituksen kannalta.

Kunnilta saatu toiminta-avustus muodostaa keskimäärin kymmenesosan (9 %) yhdistysten talousarvion menojen loppusummasta (taulukko 27). Kunta-avustuksen merkitys on hieman muita suurempi lastensuojelun yleisyhdistyksille, joille avustuksen määrä muodostaa keskimäärin viidesosan (19 %) talousarviosta.

Enemmistöllä (59 %) vuonna 2019 kunnan toiminta-avustusta saaneista yhdistyksistä avustuksen määrä on

pysynyt edellisvuoteen verrattuna ennallaan. Lähes joka neljännellä (23 %) avustukset ovat vähentyneet ja kolmella prosentilla loppuneet kokonaan. Näin ollen neljäsosalle (26 %) yhdistyksistä kunnan toiminta-avustuksesta kertyneet tulot ovat pienentyneet. Avustuksen määrä on kasvanut 15 prosentilla yhdistyksistä. Nyt tarkasteltu toiminta-avustusten kehitys on varsin samanlainen kuin vuosina 2017–2018 (Järjestöbarometri 2018).

Kunta-avustukset ovat kehittyneet

TAULUKKO 28.

Kuntien toiminta-avustusten muutos 2018–2019.

Toimiala*	Yhdistykset, joiden toiminta-avustus on				
	Kasvanut	Pysynyt ennallaan	Vähentynyt	Loppunut	
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	12	67	19	2	42
potilasyhdistykset	13	59	25	3	157
mielenterveysyhdistykset	11	50	35	4	26
työttömien yhdistykset	11	78	11	-	9
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	22	67	11	-	46
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	12	56	32	-	34
eläkeläisyhdistykset	13	63	20	4	223
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	21	49	26	5	43
aistivammayhdistykset	26	26	42	5	19
kehitysvammayhdistykset	37	44	13	6	16
Päihdeyhdistykset					
päihdeyhdistykset	5	64	32	-	22
Kaikki yhdistykset	15	59	23	3	652

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

mutta myönteisemmin kehitysvammayhdistyksillä, joista yli kolmasosalla (37 %) avustuksen määrä on kasvanut (taulukko 28). Aistivammayhdistyksistä neljäsosalla (26 %) avustus on kasvanut, mutta vajaalla puolella (42 %) vähentynyt.

Kunnan toiminta-avustuksen kehityksessä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja eri kokoisten ja eri kuntatyypeissä toimivien yhdistysten välillä.

Kuntien yhdistyksille tarjoamat toimintatilat

Valtaosa (55 %) paikallisyhdistyksistä toimii kunnan omistamissa tiloissa. Runsas kolmasosa (35 %) saa tilat kunnalta maksutta käyttöönsä ja viidesosa (20 %) toimii maksullisissa kunnan tiloissa. Kunnalta ilmaiseksi saadut toimintatilat ovat hieman muita yleisempiä maaseutukunnissa toimivilla yhdistyksillä (liite 13).

Selvällä enemmistöllä eli runsaalla kahdella kolmasosalla (68 %) kuntien

omistamia toimintatiloja käyttävistä yhdistyksistä niiden hinta on pysynyt ennallaan kahden viime vuoden aikana. Maksullisten toimintatilojen hinta on kallistunut noin joka kuudennella (16 %) yhdistyksellä ja aikaisemmin kunnan ilmaiseksi käyttöön antamat toimintatilat ovat muuttuneet maksullisiksi yhdeksällä prosentilla yhdistyksistä. Näin ollen kunnan tiloja käyttävistä yhdistyksistä joka neljäs (25 %) maksaa toimintatiloistaan aikaisempaa enemmän.

Pienellä osalla yhdistyksistä toimintatiloista koituvat kustannukset ovat vähentyneet, sillä kuudella prosentilla aikaisemmin maksullinen tila on muuttunut ilmaiseksi ja yhdellä prosentilla maksullisten tilojen vuokrat ovat pienentyneet. Tilamaksujen kehityksessä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja eri kuntatyypeissä toimivien yhdistysten välillä.

Kuntien perimien tilamaksujen kehitys on yhdistysten kannalta heikentynyt parin vuoden takaisesta. Vuonna 2018 yli kolmella neljäsosalla (77 %) tilojen hinta oli pysynyt ennallaan, ja vain 17 prosentilla kohonnut (Järjestöbarometri 2018).

Toiminta-avustuksen ohella tilayhteistyö on yhdistysten toimintaedellytysten kannalta merkittävä kuntakumppanuuden muoto. Kunnilta ilmaiseksi tai edullisesti käyttöön saadut toimintatilat ovat erittäin tärkeitä yhdistyksille, joista suuri osa toimii hyvin pienin taloudellisin voimavaroin. Monille yhdistyksille toimintatilojen kustannusten mahdolliset lisääntymiset aiheuttaisivat taloudellisia ongelmia ja vaikeuksia toiminnan jatkuvuudelle.

"Tilojen vastikkeettomuus toiminnan kannalta elintärkeä!"

"Ilmaiset toimitilat ovat edellytys sille, että voimme jatkaa ikäihmisten liikunnan harrastusta."

"Jos tulee tilavuokrat niin toimintaa

pitää supistaa ja kokoontumisia harventaa."

"Ilmaiset kokoontumistilat -> jos maksullisia, vaikuttaa esim. jäsenmaksuihin."

"Jos vuokrat kohoaa, jäsenistö/käyttäjät maksavat enempi"

"Huoli uusien tilojen maksullisuudesta kasvaa - toiminta loppuu silloin!"

"Tilavuokrat, mikäli niitä perittäisiin, lopettaisi yhdistyksen toiminnan."

Yhdistykset, joilla kuntien perimät tilakustannukset ovat kohonneet, ovat joutuneet ryhtymään erilaisiin toimiin selviytyäkseen kasvaneista kuluista. Käytännössä yhdistykset ovat sopeuttaneet talouttaan, eli korottaneet jäsenmaksuja ja tapahtumiin osallistumisesta perittäviä maksuja, mikä voi vaarantaa ihmisten mahdollisuutta olla mukana yhdistysten toiminnassa. Osa yhdistyksistä on joutunut taloudellisista syistä supistamaan tai lopettamaan osia toiminnastaan.

"Yhdistys menee yhä tiukemmalle."

"Korotukset ovat pois yleiskuluista. Vapaata" rahaa on koko ajan vähemmän käytössä."

"Yhdistys joutuu lisäämään varainhankintaa ja/tai perimään maksuja jäseniltä."

"Joudumme nostamaan osallistumismaksuja, jäsenet harkitsevat voivatko osallistua."

"Osa toiminnoista on loppunut siksi että tilat tulivat maksullisiksi."

"Murentavasti: jouduttu vähentämään työntekijöitä ja heidän työaika."

Kumppanuus kuntien kanssa tärkeää sosiaali- ja terveysyhdistyksille

Yhdistykset tuottavat kuntalaisille palveluja sekä hyvinvointia ja terveyttä edistävää toimintaa

SUOMESSA ON NOIN 10 600 SOSIAALI- JA TERVEYSYHDISTYSTÄ



kokoavat noin
1,3 miljoonaa jäsentä



ovat taloudeltaan pieniä,
toimivat keskimäärin
7 400 euron vuosibudjetilla



82 % toimii pelkin
vapaaehtoisvoimin

**Ilmaiset tai edulliset
toimintatilat yhdistysten elinehto**

55 %

TOIMII KUNNAN
OMISTAMISSA TILOISSA:

35 %

maksuttomissa

20 %

maksullisissa

“Tilojen vastikkeettomuus
toiminnan kannalta elintärkeä!”

“Jos tulee tilavuokrat niin
toimintaa pitää supistaa ja
kokoontumisia harventaa.”

**Tilakustannukset
uhkaavat toimintaa**

25 %

YHDISTYKSISTÄ KUSTANNUKSET
KASVANEET VUOSINA 2018-2019:

16 %

tilamaksut kohonneet

9 %

ilmaiset tilat
muuttuneet maksullisiksi

“Joudumme nostamaan
osallistumismaksuja, jäsenet
harkitsevat voivatko osallistua.”

“Osa toiminnoista on loppunut siksi
että tilat tulivat maksullisiksi.”

**Kuntien toiminta-avustukset
merkittäviä yhdistyksille**

56 %

YHDISTYKSISTÄ SAA TOIMINTAANSA
AVUSTUSTA KUNNALTA

Myönnetty avustus keskimäärin
700 euroa vuodessa

**Kunta-avustusten kehitys
huolettaa yhdistyksiä**

26 % YHDISTYKSISTÄ TULOT AVUSTUKSISTA
SUPISTUNEET VUOSINA 2018-2019

23 %

avustuksen
määrä vähentynyt

3 %

avustus loppunut
kokonaan



KUVIO 7. Yhdistysten tarjoama tieto ja neuvonta.

2.4 Yhdistysten tarjoama neuvonta ja kokemustieto

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat oman alansa tietopankkeja, joihin on kertynyt ja jatkuvasti kertyy niiden edustamia ihmisryhmiä koskevaa erityistietoa. Se on yhdistelmä tieteellistä tietoa (mm. lääke- ja hoitotieteet) sekä erilaisiin sairauksiin, vammoihin ja erityisiin elämäntilanteisiin liittyvää kokemus- ja vertaistietoa, jonka välittäminen eteenpäin sitä tarvitseville on yksi järjestöjen keskeisistä tehtävistä. Paikallisyhdistykset arvioivat tiedonvälityksen, ohjauksen ja neuvonnan merkityksen omassa toiminnassaan suureksi: 74 prosenttia pitää tiedonvälityksen ja 67 prosenttia ohjauksen ja neuvonnan painoarvoa omassa toiminnassaan vähintään kohtalaisen suurena (Järjestöbarometri 2016).

Perustietoa yhdistysten neuvonnasta

Noin neljä viidesosaa (78 %) kyselyyn vastanneista yhdistyksistä jakaa tietoa joko omien tai valtakunnallisen järjestönsä verkkosivujen välityksellä (kuvio 7). Lähes yhtä suuri osa (77 %) järjestää asiantuntijavierailuja ja luentoja. Yhdistyksen omia tai valtakunnallisen järjestön sosiaalisen median kanavia käyttää tiedonvälitykseen yli puolet (58 %) yhdistyksistä. Henkilökohtaista neuvontaa tarjoaa yli puolet (55 %) ja kurseja lähes puolet (47 %) yhdistyksistä.

Noin joka kolmannessa yhdistyksessä tietoa välitetään sairauskohtaisien (32 %) tai viranomaisten laatimien (30 %) esitteiden ja oppaiden muodossa ja runsaassa neljäsosassa sosiaaliturvaa koskevin esittein ja oppain (27 %).

Kuten edellä todettiin, 55 prosenttia yhdistyksistä tarjoaa henkilökohtaista neuvontaa. Tarjonnassa on jonkin ver-

TAULUKKO 29.

Henkilökohtaisen neuvonnan tarjonta yhdistyksissä.

Toimiala*	Tarjoaako henkilökohtaista neuvontaa		n
	Kyllä	Ei	
	%	%	
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	38	62	94
potilasyhdistykset	69	31	240
mielenterveysyhdistykset	74	26	43
työttömien yhdistykset	83	17	12
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	23	77	66
sijaishuoltoyhdistykset	36	64	14
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	89	11	72
eläkeläisyhdistykset	38	62	323
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	75	25	57
aistivammayhdistykset	93	7	28
kehitysvammayhdistykset	53	47	30
Päihdeyhdistykset			
päihdeyhdistykset	68	32	31
Kaikki yhdistykset	55	45	1 025

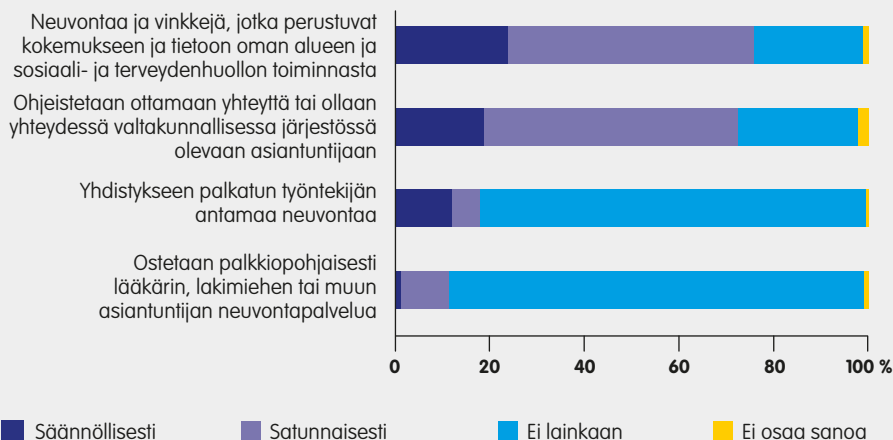
* Tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle kymmenen. Kaikki yhdistykset -rivillä ne on laskettu mukaan.

ran toimialojen välisiä eroja (taulukko 29). Henkilökohtaista neuvontaa on keskimääräistä yleisemmin aistivammayhdistyksillä (93 %), vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksillä (89 %), työttömien yhdistyksillä (83 %), invalidiyhdistyksillä (75 %), mielenterveysyhdistyksillä (74 %), potilasyhdistyksillä (69 %) ja päihdeyhdistyksillä (68 %).

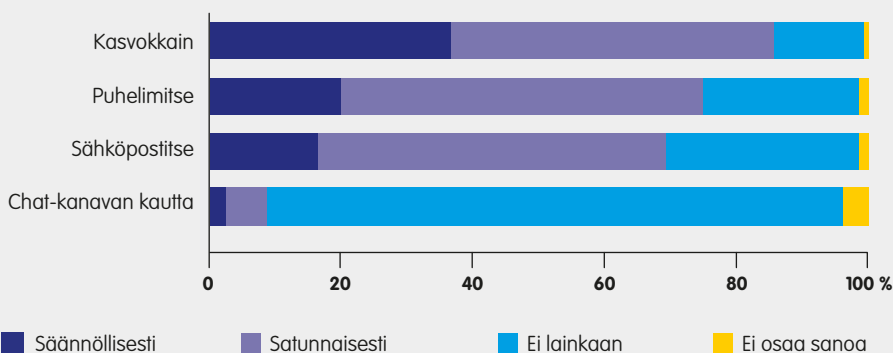
Henkilökohtainen neuvonta on muita yleisempää taloudeltaan ja jäsenmäärältään suurissa sekä henkilöstöä palkanneissa yhdistyksissä (liite 14).

Henkilökohtainen neuvonta koskee

yleisimmin yhdistykseen kertynyttä alueen sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskevaa kokemustietoa. Sitä välittää säännöllisesti tarvitsijoille noin joka neljäs (24 %) ja satunnaisesti noin puolet (52 %) yhdistyksistä (kuvio 8). Osassa yhdistyksistä neuvonta tarkoittaa käytännössä valtakunnallisen järjestön asiantuntijan osaamisen hyödyntämistä yhteydenotoin tai ohjaamalla tietoa tarvitsevan olemaan itse yhteydessä valtakunnalliseen järjestöön. Näin toimii säännöllisesti noin viidesosa (19 %) ja satunnaisesti yli puolet (54 %) yhdistyksistä.



KUVIO 8. Yhdistysten antama henkilökohtainen neuvonta.



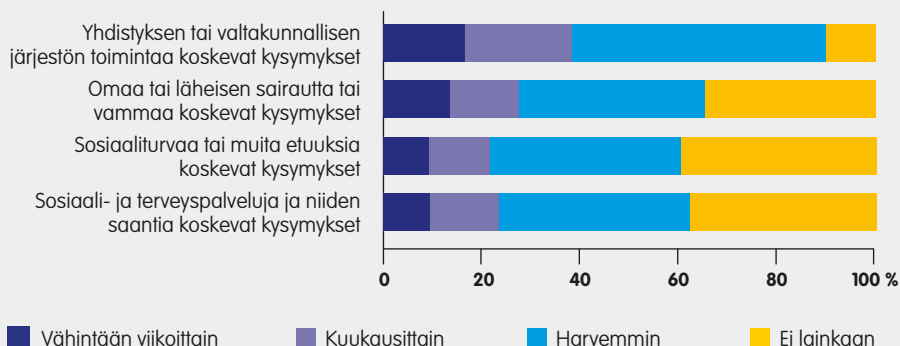
KUVIO 9. Yhdistysten tavat tarjota henkilökohtaista neuvontaa.

Mikäli yhdistyksessä on palkattua henkilöstöä², on yleistä, että se tekee myös neuvontatyötä. Runsaassa kymmenesosassa (12 %) yhdistyksistä palkattu työntekijä antaa neuvontaa säännöllisesti ja kuudessa prosentissa

satunnaisesti. Varsin harva yhdistys ostaa neuvontapalvelua ulkopuolisilta asiantuntijoilta: yksi prosentti tekee niin säännöllisesti ja joka kymmenes (10 %) satunnaisesti.

Yhdistysten tarjoama henkilökohtainen neuvonta tapahtuu yleisimmin kasvokkain. Runsaassa kolmasosassa (37 %) yhdistyksistä annetaan kasvok-

² Kyselyyn vastanneista yhdistyksistä 18 prosentilla oli palkattua henkilöstöä 1.1.2020.



KUVIO 10. Yhdistysten saamien yhteydenottojen sisältö ja useus.

kaista neuvontaa säännöllisesti ja joka toisessa (49 %) satunnaisesti (kuvio 9). Puhelinneuvonta on säännöllistä joka viidennessä (20 %) yhdistyksessä ja satunnaisesti sitä annetaan yli puolessa (55 %) yhdistyksissä. Sähköpostitse neuvontaa tarjotaan säännöllisesti vajaassa viidesosassa (17 %) ja satunnaisesti runsaassa puolessa (53 %) yhdistyksistä. Chat-kanavien hyödyntäminen yhdistysten neuvonnassa on vielä melko harvinaista: kaksi prosenttia käyttää niitä säännöllisesti ja kuusi prosenttia satunnaisesti.

Vain varsin harvassa yhdistyksessä neuvonnan antamiseen on varattuna erikseen määritellyt ja rajatut ajankohdat. Lähes yhdeksässä kymmenestä (87 %) yhdistyksestä neuvontaa annetaan aina tarvittaessa. Kahdessa prosentissa yhdistyksistä on neuvontaa varten päivittäiset ja neljässä prosentissa viikoittaiset päivystysajat. Kolme prosenttia yhdistyksistä on varannut kuukausittaiset päivystysajat ja neljä prosenttia jotenkin muuten määritellyn ajankohdan neuvonnan antamista varten.

Yhdistykseen otetaan yhteyttä yleisimmin niiden omaa tai niiden valta-

kunnallisen järjestön toimintaa koskevista kysymyksistä. Niihin liittyvät yhteydenotot ovat 15 prosentissa yhdistyksistä vähintään viikoittaisia ja joka viidennessä (20 %) yhdistyksessä kuukausittaisia (kuvio 10). Sairauteen tai vammaan liittyvät kysymykset ovat vähintään viikoittaisia 12 prosentissa ja kuukausittaisia 13 prosentissa yhdistyksistä.

Sosiaaliturvaa ja muita etuuksia koskevista asioista lähestytään lähes joka kymmenestä yhdistystä vähintään viikoittain (9 %) ja hieman suurempaa osaa kuukausittain (11 %). Sosiaali- ja terveystalvveluihin liittyviä kysymyksiä vastaanottaa vähintään viikoittain kahdeksan prosenttia ja kuukausittain 13 prosenttia kyselyyn vastanneista yhdistyksistä.

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, millainen on niihin yhteyttä ottavan tyypillinen avuntarve tai kysymys. Yleisimmin yhdistyksistä haetaan apua, tietoa ja tukea sairauteen tai elämäntilanteeseen sekä tarvittavien palvelu- ja tukimuotojen ja etuuksien löytämiseen. Myös yhdistysten toimintaan liittyvät kysymykset ovat yleisiä: esimerkiksi miten liittyä jäseneksi tai millaista toimintaa on tarjolla.

TAULUKKO 30.

Yhdistysten tarjoamaa neuvontaa saavien määrä kuukaudessa (keskiarvo).

Toimiala*	Henkilökohtaista neuvontaa	Muuta neuvontaa tai tietoa	
	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	18	21	46–49
potilasyhdistykset	10	39	168–181
mielenterveysyhdistykset	35	43	32–36
työttömien yhdistykset	22	21	9–10
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	6	21	32–42
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	33	97	56–67
eläkeläisy yhdistykset	8	44	131–168
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	7	10	37–40
aistivammayhdistykset	23	27	21–24
kehitysvammayhdistykset	7	32	17–20
Päihdeyhdistykset			
päihdeyhdistykset	36	48	22–23
Kaikki yhdistykset	15	41	624–639

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



Asunto, työ, koulutus, päihteet,
talous, ravinto, harrastukset.”

”Asumistuet, sairauteen liittyvät asiat, työttömyysturva, velka-asiat, Kela-asiat.”

”Avioerotilanteet, päivähoido, lasten käytösongelmat, oma jaksaminen.”

”Erialaisten tukimuotojen ja palvelujen saanti.”

”Etuuksia koskevat kysymykset.”

”Ikäihmisten palveluasuminen ja tehostettu hoito.”

”Joko tiedustellaan jotakin yhdistyksen konkreettiseen toimintaan liittyvää tai kaivataan apua hyvinkin hankalaan elämäntilanteeseen.”

”Henkilö ei oikein tiedä kenen viranomaisen puoleen kääntyä.”

”Haluaa tietoa sairaudesta ja tukimuodoista. Yhdistyksen toiminta kiinnostaa.”

”Halu liittyä mukaan yhdistykseen ja sen toimintaan.”

”Kerhotoiminta, tuetut lomat, teatteriesitykset.”

Yhdistyksiltä kysyttiin arviota siitä, kuinka moni keskimäärin saa niiden tarjoamaa neuvontaa kuukaudessa. Vastaajia pyydettiin erittelemään henkilökohtaista neuvontaa saavien määrä sekä muuta neuvontaa ja tietoa esimerkiksi kurssien, luentojen ja esitteiden välityksellä saavien määrää.

Kyselyyn vastanneissa yhdistyksissä henkilökohtaista neuvontaa kuukaudessa keskimäärin saavia on yhteensä 10 000 ja muuta neuvontaa ja tietoa saavia lähes 26 000. Yhdessä yhdistyksessä henkilökohtaista neuvontaa saa keskimäärin 15 ja muuta neuvontaa ja tietoa 41 ihmistä kuukaudessa.

Toimialoittain tarkasteltuna (taulukko 30) henkilökohtaista neuvontaa saavia on keskimäärin muita enemmän päihdeyhdistyksissä (36), mielenterveysyhdistyksissä (35) ja vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (33). Muuta neuvontaa ja tietoa saavia on muita enemmän vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (97).

36 %

:lla yhdistyksistä neuvonnan
tarve lisääntynyt

Neuvonnan tarpeen muutokset

Yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan, miten niiden tarjoaman neuvonnan tarve on muuttunut viiden viime vuoden aikana. Runsaalla kolmasosalla (36 %) yhdistyksistä neuvonnan tarve on lisääntynyt ja kymmenesosalla (11 %) vähentynyt. Yli kolmasosalla (39 %) yhdistyksistä niiden tarjoaman neuvonnan tarve on pysynyt muuttumattomana viiden viime vuoden kuluessa. Noin joka seitsemäs (14 %) yhdistys ei osannut arvioida neuvontatarpeen muutosta.

Annettavan neuvonnan tarve on lisääntynyt yleisimmin vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä (68 %), aistivammayhdistyksissä (61 %) ja mielenterveysyhdistyksissä (60 %) (taulukko 31).

Vastaajilta tiedusteltiin, mistä neuvonnan tarpeen muutokset heidän mielestään johtuvat. Neuvonnan kysynnän lisääntymisen kuvataan johtuvan ennen kaikkea yhdistysten kasvaneista mahdollisuuksista tarjota tietoa ja ohjausta. Yhdistykset ovat käynnistäneet uutta toimintaa ja tilaisuuksia, niistä on tiedotettu aiempaa enemmän ja kohde-ryhmät kokevat yhdistysten vapaaehtoiset ja palkatun henkilöstön helposti lähestyttäviksi.

TAULUKKO 31.

Yhdistysten antaman neuvonnan tarpeen muutos viiden viime vuoden aikana.

Toimiala*	Lisääntynyt	Pysynyt ennallaan	Vähentynyt	Ei osaa sanoa	
	%	%	%	%	n
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	29	49	5	17	86
potilasyhdistykset	33	42	18	7	233
mielenterveysyhdistykset	60	36	2	2	42
työttömien yhdistykset	38	38	-	23	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	15	51	6	28	65
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	68	22	7	3	76
eläkeläisyshdistykset	32	39	6	23	288
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	28	35	28	9	57
aistivammayhdistykset	61	25	14	-	28
kehitysvammayhdistykset	33	33	20	13	30
Päihdeyhdistykset					
päihdeyhdistykset	47	27	17	10	30
Kaikki yhdistykset	36	39	11	14	976

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

”Tiedontarve lisääntynyt. Kun tarjolla neuvontaa sovitus, kysyntä kasvaa.”

”Tietoisuus toiminnasta ja avusta on lisääntynyt.”

”Yhdistyksemme tullut tunnetuksi ja netistä ja jäsentiedotteista löytyy yhteystiedot helposti.”

”Tieto neuvontapalvelusta lisääntynyt. Helposti lähestyttävä työntekijä - uskaltaa kysyä. Aitoa kohtaamista, välittämistä.”

Vastauksissa näkyy selkeästi myös yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten heijastuminen yhdistysten toimintaan ja neuvonnan tarpeisiin. Viidesosa neuvonnan tarpeen kasvusta kertoneista vastaajista viittaa julkisiin palveluihin ja alan lainsäädäntöön liittyviin syihin. Yhdistysten toiminnan kannalta keskeisillä ihmisryhmillä on vaikeuksia saada julkisia palveluja ja riittävää neuvontaa, muuttuva lainsäädäntö koetaan monimutkaiseksi ja kuntien tukipalveluja kuristaa kiristynyt kuntatalous. Eri-alaisten palvelutarpeiden kasvu näkyy

yhdistyksen neuvonnan kysynnän lisääntymisenä.

”Yksin asuminen, palveluntarpeiden nopea lisääntyminen, digitalisaation lisääntyminen, ikääntyminen, sairaudet!”

”Palvelurakenteet ovat pirstaloituneet eikä apua saa helposti; pallottelua luukulta luukulle.”

”Lääkärin, varsinkin erikoislääkärin vastaanotoille pääsy on vaikeutunut, ihmisten taloudellinen ahdinko, monisairaiden ihmisten määrä lisääntynyt.”

”Sosiaali- ja terveyshuollon jatkuvat muutokset omalla paikkakunnalla sekä hoitokäytäntöjen muutokset.”

”Lakimuutos (tai niiden odottelu), kunnan muuttuneet käytännöt.”

Lähes yhtä usein neuvonnan tarvetta yhdistyksissä ovat lisänneet koko ajan yleistyneet digitaaliset palvelut. Yhdistyksen jäsenet voivat olla ikääntyneitä tai heiltä puuttuu digitaalisten palvelujen ja tiedonhaun edellyttämiä taitoja ja välineitä. Digitalisaatio on vaikuttanut toisaalta myös niin, että verkkosivuilla ja sosiaalisen median kanavissa tarjottava tieto on osassa yhdistyksiä vähentänyt neuvonnan tarvetta. Se onkin yleisin yhdistysten mainitsema syy neuvonnan tarpeen vähenemiseen. Tiedon siirtyminen verkkoon on kuitenkin yleisemmin lisännyt kuin vähentänyt sosiaali- ja terveysyhdistysten neuvonnan tarvetta.

”Väestö ikääntyy, palvelut menevät nettiin. Kaikilla ei ole nettimahdollisuutta / ei osaa käyttää.”

”Digipalvelujen osuus kasvanut liian nopeasti. Vanhat jää jyrän alle. Taidot ei yksinkertaisesti riitä!”

”Tietoa on saatavilla verkossa ja ihmiset osaavat etsiä sitä sieltä.”

”Netistä saatava tieto vähentää yhdistysten jakaman tiedon tarvetta.”

Noin joka kymmenes neuvonnan tarpeen kasvusta kertonut yhdistys mainitsee syyksi ihmisten lisääntyneen tiedonhalun esimerkiksi sairauksista. Lähes yhtä usein neuvonnan lisääntyntä tarvetta selittää väestön ja samalla myös yhdistyksen jäsenistön ikääntyminen.

”Halutaan mahdollisimman paljon erilaista tietoa asioista. Sairaalat, poliklinikat, virastot koetaan kiireisiksi ja niissä ei ole aikaa keskustella.”

”Ikäihmisten määrän lisääntyminen. Neuvonnan tarve kasvaa erilaisista hyvinvointiin liittyvistä palveluista.”

TAULUKKO 32.

Julkisia palveluja koskeva neuvonta yhdistyksissä.

Toimiala*	Tarjoaako julkisia palveluja koskevaa neuvontaa		n
	Kyllä	Ei	
	%	%	
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	40	60	95
potilasyhdistykset	78	22	237
mielenterveysyhdistykset	72	28	43
työttömien yhdistykset	92	8	13
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	48	52	67
sijaishuoltoyhdistykset	62	38	13
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	82	18	76
eläkeläisyshdistykset	63	37	330
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	80	20	55
aistivammayhdistykset	89	11	28
kehitysvammayhdistykset	74	26	31
Päihdeyhdistykset			
päihdeyhdistykset	59	41	34
Kaikki yhdistykset	67	33	1 037

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

Yhdistykset julkisten palvelujen neuvonnan täydentäjinä

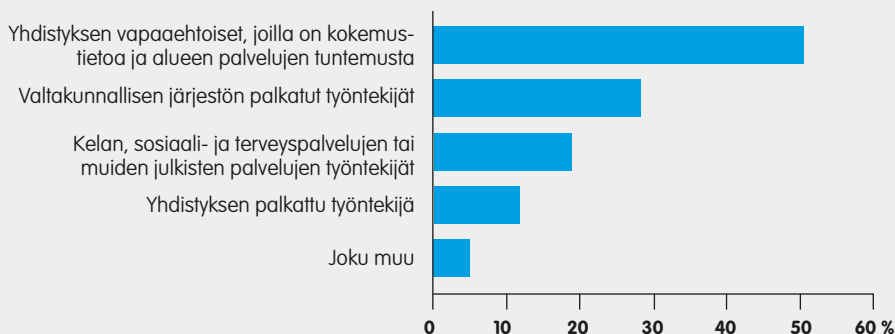
Yhdistysten merkitys julkisia palveluja ja etuuksia koskevan tiedon jakajana on merkittävä, sillä kaksi kolmesta (67 %) yhdistyksestä antaa niitä koskevaa neuvontaa sitä tarvitseville (taulukko 32). Muita yleisemmin neuvontaa tarjoavat työttömien yhdistykset (92 %) ja aistivammayhdistykset (89 %).

Samoin kuin edellä kuvattu henkilökohtainen neuvonta, myös julkisia palveluja ja etuuksia koskeva neuvonta on

muuta yleisempää taloudeltaan ja jäsenmäärältään suurissa sekä henkilöstöä palkanneissa yhdistyksissä (liite 15).

Julkisia palveluja ja etuuksia koskevaa neuvontaa antavat paikallisyhdistyksissä yleisimmin niiden vapaaehtois-toimijat. Joka toisessa yhdistyksessä (51 %) palveluja ja etuuksia tuntevat ja niistä omaa kokemusta saaneet vapaaehtoiset toimivat neuvoina (kuvio 11).

Runsaassa neljäsosassa (29 %) yhdistyksistä neuvontaa antaa valtakunnallisen järjestön palkattu työntekijä. Noin



KUVIO 11. Julkisia palveluja ja etuuksia koskevan neuvonnan antajat.

joka viidennessä (19 %) yhdistyksessä neuvonnassa hyödynnetään Kelan, sosiaali- ja terveyspalvelujen tai muiden julkisten palvelujen työntekijöitä. Noin joka kahdeksannessa (12 %) yhdistyksessä sen oma palkattu työntekijä ja viidessä prosentissa joku muu henkilö, esimerkiksi asiantuntijaluennointsi- ja, antaa julkisia palveluja ja etuuksia koskevaa neuvontaa.

Yhdistyksiä pyydettiin arvioimaan oman alueensa julkisten palvelujen antamaa neuvontaa toimintansa kannalta keskeisille ihmisryhmille. Yhdistyksissä suhtaudutaan kriittisimmin TE-toimistojen ja niitä vastaavien toimipisteiden antamaan neuvontaan: joka kolmas (33 %) vastaaja arvioi sen melko huonoksi tai huonoksi ja vain joka viides

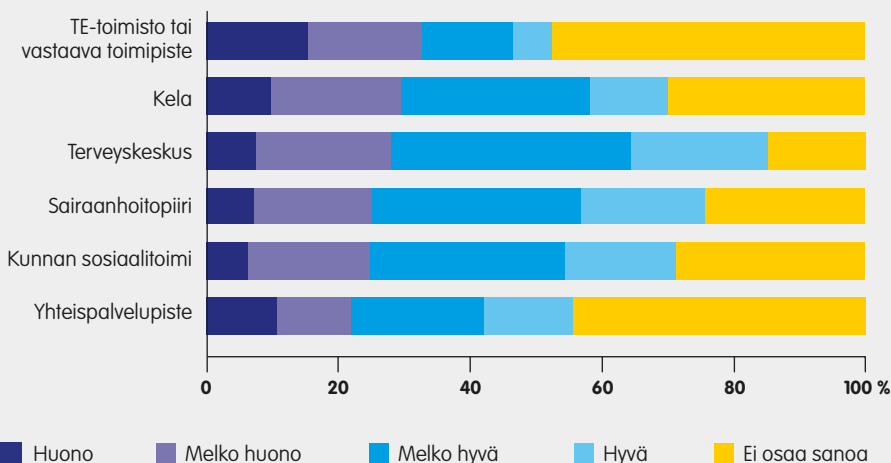
(20 %) melko hyväksi tai hyväksi (kuvio 12). Kelan neuvontaan tyytymättömiä on 29 prosenttia ja tyytyväisiä 40 prosenttia yhdistyksistä. Yhteispalvelupisteiden tarjoamaa neuvontaa pitää melko huonona tai huonona noin joka viides (22 %) ja vähintään melko hyvänä joka kolmas (34 %) vastaaja. TE-toimistojen ja yhteispalvelupisteiden neuvontaa vastaajien oli selvästi vaikeampaa arvioida kuin muita tiedusteltuja julkisia palveluja: runsas 40 prosenttia ei osannut ottaa näihin kantaa. Tähän vaikuttaa se, että varsin monien yhdistysten aktiivit ja jäsenet eivät ole työvoimapalvelujen piirissä iän tai terveydentilan vuoksi.

Yhdistykset ovat tyytyväisimpiä terveyskeskusten neuvontaan, joka on yhdistysten enemmistön (57 %) mielestä melko hyvää tai hyvää, joskin yli neljäsosa (28 %) arvioi senkin melko huonoksi tai huonoksi. Sairaanhoidopiiriin tarjoamaan neuvontaan ollaan tyytyväisiä noin joka toisessa (51 %) yhdistyksessä, mutta tyytymättömiä on neljäsosassa (25 %) yhdistyksistä. Lähes puolet (47 %) pitää kunnan sosiaalitoimen neuvontaa vähintään melko hyvänä ja neljäsosa (25 %) melko huonona tai huonona.

Yhdistyksiltä tiedusteltiin, miten nii-

67 %

yhdistyksistä antaa julkisia
palveluja ja etuuksia koskevaa
neuvontaa



KUVIO 12. Alueen julkisten palvelujen neuvonta yhdistyksen toiminnan kohderyhmän kannalta.

den toiminnan kohderyhmän tarvitsemaa neuvontaa tulisi parantaa toiminta-alueen kunnissa tai laajemmin koko maassa. Vastaajien tavallisin näkemys on yleinen tiedonjakamisen lisääminen. Osa toivoo enemmän nimenomaan henkilökohtaista neuvontaa, neuvontapisteitä sekä mahdollisuuksia saada asiantuntevaa ja yksilöllistä palvelua yhdestä paikasta ja muutenkin kuin digitaalisena. Myös eri tahojen välinen yhteistyö nähdään yhtenä keinona kohentaa neuvontapalveluja.

”Tiedon lisääminen sairaudesta, kokemustoimijoiden ja yhdistyksen tiedon ja osaamisen hyödyntäminen eri aloilla/paikoissa.”

”Jättää toimipisteitä sulkematta, aukioloaikoja lisäämällä, ei harventamalla.”

”Ihmisten tulisi saada kokonaisvaltaista ja omaan henk.koht. tilanteeseen sopivaa neuvontaa.”

”Henkilökohtainen neuvonta ikäihmisille tulisi säilyttää.”

”Lisää aikaa ja resursseja yksilölliseen kanssakäyntiin ja tilanteen kartoittamiseen.”

”Neuvontaa face to face ymmärrettävällä kielellä. Kaikki eivät voi käyttää digipalveluja.”

”Olisi yksi puhelinnumero, johon soittaa ja sieltä yhdistettäisiin oikeille ihmisille tai neuvottaisiin muuten. Ei pompottelua. Kaupungin nettisivuilta todella vaikea löytää tarvittavia asioita.”

”Eri järjestöjen ja viranhaltijoiden yhteistyön kautta.”

”Erikoissairanhoidosta pitäisi saada parempaa ohjausta. Esh:n ja perusterveydenhuollon parempi yhteistyö.”

TAULUKKO 33.

Yhdistyksessä annetun neuvonnan määrän ja sisällön seuranta.

Toimiala*	Seurataanko annetun neuvonnan määrää ja sisältöä systemaattisesti		n
	Kyllä	Ei	
	%	%	
Kansanterveysyhdistykset			
yleis- ja monialayhdistykset	22	78	93
potilasyhdistykset	22	78	237
mielenterveysyhdistykset	31	69	42
työttömien yhdistykset	15	85	13
Lastensuojeluyhdistykset			
lastensuojelun yleisyhdistykset	6	94	64
sijaishuoltoyhdistykset	15	85	13
Vanhusyhdistykset			
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	33	67	75
eläkeläisy yhdistykset	15	85	314
Vammaisyhdistykset			
invalidiyhdistykset	19	81	57
aistivammayhdistykset	64	36	28
kehitysvammayhdistykset	-	100	31
Päihdeyhdistykset			
päihdeyhdistykset	32	68	34
Kaikki yhdistykset	21	79	1 015

Yhdistyksen toiminnassa kertyneen tiedon hyödyntäminen

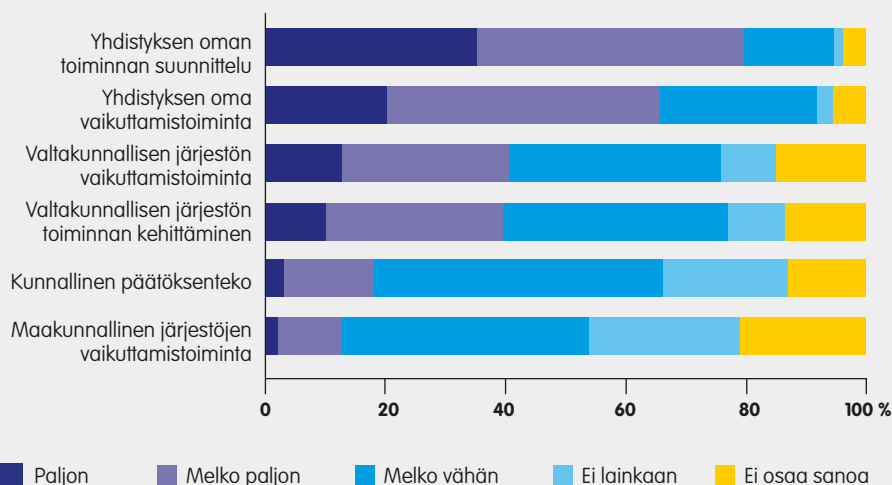
Vain noin joka viidennessä (21 %) kyselyyn vastanneessa yhdistyksessä seurataan ja kirjataan systemaattisesti annetun neuvonnan määrää ja sisältöä. Tähän käytetyt välineet vaihtelevat niin, että osalla yhdistyksistä on sähköiset asiakashallintajärjestelmät ja raportointityökalut, kun taas joillakin tapahtumat merkitään muistivihkoon.

Aistivammayhdistyksistä lähes kaksi kolmasosaa (64 %) ilmoittaa seuraavansa järjestelmällisesti antamansa neuvontaa (taulukko 33). Myös keskimää-

räistä suuremmassa osassa vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksiä (33 %), päihdeyhdistyksiä (32 %) ja mielenterveysyhdistyksiä seurataan neuvonnan määrää ja sisältöä.

Neuvonnan seuranta liittyy yhdistysten käytettävissä oleviin voimavaroihin, sillä se on muita yleisempää taloudelltaan ja jäsenmäärältään suurissa sekä henkilöstöä palkanneissa yhdistyksissä (liite 16).

Vaikka vain viidesosa yhdistyksistä seuraa järjestelmällisesti antamansa



KUVIO 13. Yhdistyksen toiminnassa kertyneen tiedon hyödyntäminen eri tarkoituksiin.

neuvonnan määrää ja sisältöä, arvioi valtaosa (57 %) vastaajista silti tiedon ihmisten avuntarpeista välittyvän yhdistyksestä valtakunnalliselle järjestölle. Tieto välittyy tavallisimmin yhdistysten tekemien toimintakertomusten, tilastojen, raporttien ja kyselyjen kautta. Esteenä tietojen välittymiselle pidetään yleisimmin kanavan, välineen tai tiedonkeruun resurssien puuttumista tai sitä, ettei ole käytäntöä välittää kysytyn kaltaista tietoa valtakunnalliselle järjestölle.

Yhdistysten toiminnassa kertynyttä tietoa hyödynnetään yleisimmin oman toiminnan suunnittelussa: siihen tarkoitukseen sitä käytetään melko paljon tai paljon noin neljässä viidestä (79 %) yhdistyksestä (kuviot 13). Omassa vaikuttamistoiminnassa tietoa hyödyntää vähintään melko paljon kaksi kolmesta (66 %) yhdistyksestä.

Vajaa puolet (41 %) yhdistyksistä arvioi toiminnassaan kertyneen tiedon hyödyttävän melko paljon tai paljon val-

takunnallisen järjestön vaikuttamistoimintaa ja lähes yhtä suuri osa (40 %) valtakunnallisen järjestön toiminnan kehittämistä.

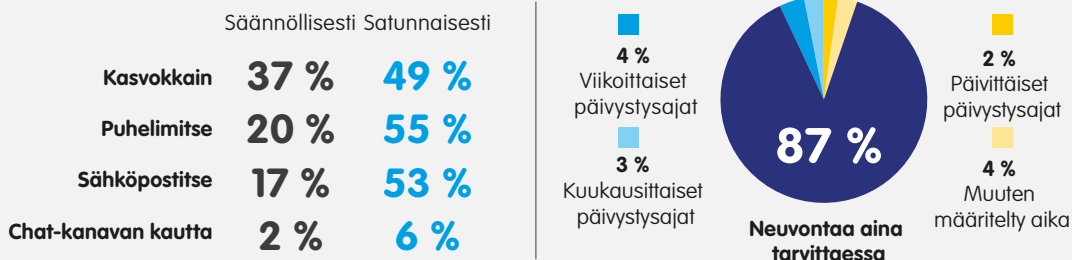
Selvä enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että yhdistyksessä kertynyttä tietoa hyödynnetään korkeintaan melko vähän kunnallisessa päätöksenteossa (69 %) ja maakunnallisessa vaikuttamistoiminnassa (66 %).

Yhdistykset merkittäviä neuvonnan ja kokemustiedon tarjoajia

Yhdistyksillä monipuolisia tapoja välittää tietoa

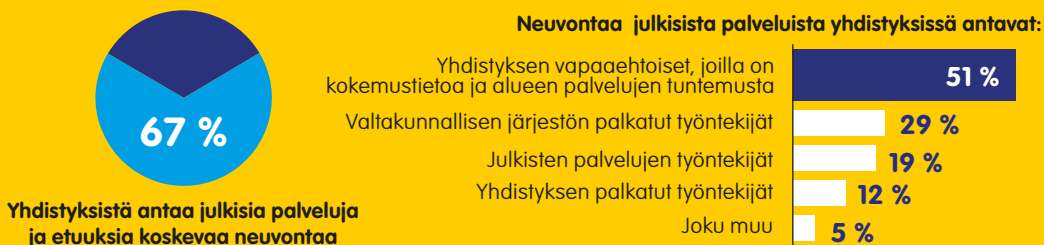


Henkilökohtainen neuvonta monikanavaista ja joustavaa



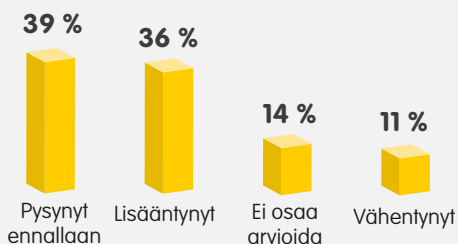
Yhdistykset täydentävät julkisten palvelujen neuvontaa

VAPAAEHTOISET KOKEMUSTIEDON JAKAJAT TÄRKEITÄ



Yhdistysten neuvonnalla kysyntää

NEUVONNAN TARPEEN MUUTOS 5 VIIME VUODEN AIKANA



”Tieto neuvontapalvelusta lisääntynyt. Helposti lähestyttävä työntekijä - uskaltaa kysyä. Aitoa kohtaamista, välittämistä.”

”Palvelurakenteet ovat pirstaloituneet eikä apua saa helposti; pallottelua luukulta luukulle.”

”Halutaan mahdollisimman paljon erilaista tietoa asioista. Sairaalat, poliklinikat, virastot koetaan kiireisiksi ja niissä ei ole aikaa keskustella.”



Yksinäisyys näkyy yhteydenotoissa

JYVÄSKYLÄN SYDÄNYHDISTYKSEN puheenjohtajaa Raimo Peltovuorta haastateltiin keväällä 2020 keskellä korona-aikaa. Yhdistyksen harrastus- ja virkistystoiminta oli loppunut toistaiseksi, mutta puheenjohtajalla riitti työtä jäsenen yhteydenottoihin vastaamisessa ja yhdistykseen työllistettyjen työntekijöiden asioiden selvittelyssä. Haastattelun teemana oli yhdistysten antama neuvonta.

”Jyväskylän Sydänyhdistys on melko suuri – yhdistyksellä on oma toimisto ja palkkatuella ihmisiä töissä vuoden kerrallaan muun muassa pyörittämässä toimistoa ja sairaalakahviota. Vakituksia työsuhteita ei ole.

Jäseniä on lähes 1 300. Määrä ei juuri ole pienentynyt, mutta lukema voisi olla Jyväskylän asukaslukuun suhteutettuna suurempikin. Yksi syy siihen on se, että Jyväskylässä on paljon yhdistystarjontaa.

Netistä saa myös niin paljon tietoa, ettei monien tarvitse tiedon saamiseksi liittyä yhdistykseen. Nuorempaa väkeä yhdistystoiminta ei vedä, mutta miten sitä voisi uudistaa. Joku voi ehdottaa hyviä ideoita atk-asioista, mutta kun pyydän häntä mukaan toimintaa pyörittämään yhdistykseen, tulee kieltäytyminen.

Joka potilasjärjestössä on huolta siitä, mistä löytää aktiivi-ihmisiä hallitukseen ja muihin tehtäviin. Kysytään, paljonko siitä maksetaan. On harmi, että nykyään kaikki mitataan rahassa.

Yhdistyksemme jäsenistä toistasataa on yli 80-vuotiaita. Sydänliiton jäsenistön keski-ikä on 75 vuotta. Se on iso haaste. Korona-aikana lähes kaikki ovat riskiryhmää joko iän tai sydänsairauden tai molempien vuoksi.

Nuoret sydänsairaat -facebook-ryhmässä on satoja jäseniä. Sieltä tuli minulle pyyntö päästä vertaistukikoulutukseen. Kun henkilö oli käynyt koulutuksen, tällä alueella asuvat facebook-ryhmään kuuluvat ovat kokoon-tuneet toimistollamme. Luulin, että verkkotapaamiset riittäisivät, mutta he haluavatkin tavata kasvotusten. Olen näistä kontakteista todella innostunut.

Ihmisten tiedontarve näkyy runsaissa soitoissa. Jäseninä on ihmisiä, joilla ei ole tietokonetta eikä sähköpostia. Monille tieto liikkuu vain suusta suuhun.

Meillä on pieni lehti, Sykähdyksiä, joka ilmestyy kaksi kertaa vuodessa. Se on nettiä käyttämättömille tiedon välittäjänä pikku-Jättiläinen. Siitä tulee kuluja vuodessa reilut 3 500 euroa, mutta se on tarpeen ainakin tässä vaiheessa.

Yhteydenotot käsittelevät lähes kaik-



Monille tieto liikkuu vain suusta suuhun.

kea maan ja taivaan väliltä: Voidaan kysyä kaupungin toiminnoista, liikunnasta, erilaisista ryhmistä. Paljon kysellään sairauksista ja näitä soittajia neuvomme eteenpäin.

Jäsenistössämme on paljon yksinäisiä ihmisiä, jotka soittavat monenlaisista asioista. Juuri missään ei enää ole kasvokkaisia kohtaamisia, kuten pankissa ennen vanhaan. Kaupan kassaltakin pitää kiiruhtaa pois, etenkin korona-aikana.

Vertaistuki on yhdistyksen ykkösasioita. Vapaaehtoisvoimin viime vuonna oli ainakin 20 tapahtumaa, joissa ihmisiä tavattiin kasvokkain. Vertaistuki on aina esillä noissa kohtaamisissa.

Hoito sairaalassa on yhä useammin päiväkirurginen toimenpide ja kun kaikki asiat kerrotaan nopeasti, ne menevät suurimmalta osalta ohi. Tämä synnyttää tarvetta vertaistoiminnalle ja tiedon saantiin.

Yhdistys on pitkään tehnyt yhteistyötä keskussairaalan kanssa: Vertaistukitoimintaa on esiteltty siellä yli 20 vuotta joka viikko. Sydänosaston vastuusairaanhoitajille yhdistys on tullut tutuksi. He antavat aina potilaalle sairaalasta lähdeettäessä nipun esitteitä mukaan.

Sairaalassa pidetään ensihoitokursi sydänpotilaille noin kuukausi kotiuutumisen jälkeen. Sinne voi tulla myös potilaan läheinen. Lääkäri kertoo, mitä on tehty ja vaikkapa, mitä sivuvaihtuksia lääkkeillä on. Sairaanhoitaja, fysioterapeutti, ravitsemusterapeutti ja psykkinen puolen asiantuntijat puhuvat omista alueistaan. Yhteiskunnan tuista ja lääkkeiden ja asiakasmaksujen maksukatoista kerrotaan. Tässä tilaisuudessa voi kysellä asioista, jotka

mieltä painavat.

Ja mukana on myös vertainen: itse olen siellä 4–6 kertaa vuodessa kertomassa vertaistoiminnasta ja tarvittaessa omasta sairaudestani.

Aloitteestamme on rakennettu sairaalan ja kaupungin kanssa liikuntapolku, joka on käytössä koko Keski-Suomessa. Siinä on kerrottu, miten taudin toteamisen tai hoidon jälkeen voi lähteä liikkumaan. Pelkotiloja ja epävarmuutta hälventämään on kehitetty ammatilaiten vetämiä liikunnan starttikursseja. He tarkistavat, mitä pystyy tekemään ja mikä ei ole hyväksi. Suurin osa kurssin käyneistä on löytänyt itselleen liikuntamuodon kaupungin järjestämisissä liikuntaryhmissä.

Ennalta estävä toiminta on järjestötyön ydintä. Jos järjestö tällä osa-alueella toimisi mahdollisimman hyvin, jäsenistö muuttaisi elintapojaan ja jos vaivoja tulisi, osaisi ajoissa mennä hoitoon. Teemme paljon terveyden edistämistyötä, etenkin henkisellä puolella: matkoja, retkiä, tapaamisia, jotka tarjoavat mielen hyvinvointia.

Koronan takia kaikki toiminnot on peruttu ja yhdistys menettää tuloja, kun sen pyörittämä kahvila on kiinni ja matkat peruttu. Työllistettyjen työsuhteita on ollut katkolla ja uusia työntekijöitä haussa, mutta koska kuulun riskiryhmään, en pystynyt työhaastatteluita tekemään. Tällaisia asioita joutuu vapaaehtoisena puheenjohtajana hoitamaan.

Olemme pitäneet Teamsilla hallituksen kokouksia. On ollut hyvä joutua ottamaan uusia järjestelmiä ja kokoustekniikkaa käyttöön.

Koronan vuoksi on korostetusti puhuttu siitä, että pitää kantaa huolta yli seitsemänkymppisistä. Auttaminen ja talkoohenki on lisääntynyt. Kun korona on ohi, unohdetaanko meidät sitten kokonaan?”

Raimo Peltovuori
jkslydan.fi

2.5 Sosiaali- ja terveysjärjestöt Suomessa vuonna 2020

Kuinka monta sosiaali- ja terveysalan järjestöä Suomessa on? Yksinkertaiseen kysymykseen ei ole saatavissa vastausta nopeasti. Suomessa ei ole rekisteriä, viranomaista tai muuta tahoa, joka voisi kertoa tämän toimialan yhdistysten ja säätiöiden lukumäärän tarkasti ja yksiselitteisesti.

Jo yksin käsitteelliset syyt haittaavat tarkkojen lukujen esittämistä. Järjestöjen luokitteluun sosiaali- ja terveysalan toimijoiksi ei ole itsestään selvää, koska on ylipäänsä vaikea määritellä täsmällisesti sosiaali- ja terveysalaa. Se on muotoutunut julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden ympärille vuosikymmenten aikana, ja alan toimintaa määritetään useissa laeissa ja asetuksissa. Sosiaalihuoltolain toisessa ja kolmannessa luvussa on yli 20 pykälää, jotka määrittävät konkreettisesti sosiaalisen työn sisältöä. Terveystenhuoltolaissa on yhtä paljon pykälä kuvaamassa terveydenhuollon toiminnan kohteita ja muotoja. Silti yksiselitteistä määritelmää sosiaali- ja terveysalalle on vaikea antaa.

Jatkuvasti muuttuvassa maailmassa elämä ei aina asetu selkeisiin hallintokategorioihin. Pykäläen ulkopuolelta tulee uusia hoitotarpeita ja syntyy uudenlaisia sosiaalisia ongelmia, joihin on kehitettävä totutusta poikkeavia tuen ja hoidon muotoja.

Rekisteröidyt yhdistykset

Sosiaali- ja terveysalan dynamiikasta huolimatta on olemassa julkisia määritelmiä toimialojen rajoista ja olemuksesta. Alan yhdistysten jäljille pääsee luontevimmin yhdistysrekisterin kautta, johon kerätään tiedot toimintansa virallistaneista yhdistyksistä. Rekisteri syntyi vuonna 1919, kun yhdistyslaki astui voimaan. Vastuu yhdistysrekisterin ylläpidosta on ollut eri ministeriöillä

vuosikymmenten varrella. Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) sai sen hoidettavakseen vuonna 1995.

Keväällä 2020 yhdistysrekisterissä oli yhteensä 106 405 yhdistystä (Tietopoiminta yhdistysrekisteristä 2020). Lukumäärä vaihtelee kaiken aikaa sen mukaan, miten paljon uusia yhdistyksiä perustetaan ja vanhoja lakkautetaan. Urheiluseurat, poliittiset puolueet, työmarkkinajärjestöt, luonnonsuojeluyhdistykset ja kaikki muut yhdistysmuotoiset toimijat ovat samassa rekisterissä sosiaali- ja terveysalan yhdistysten rinnalla.

Rekisteri antaa kuitenkin mahdollisuuden erotella erilaiset yhdistykset toisistaan, sillä PRH on luokitellut yhdistyksiä toimialoittain vuodesta 2001 lähtien (Peltosalmi ja Siisiäinen 2001; Peltosalmi ja Siisiäinen 2010). Käytössä on luokitus, jossa on yhdeksän pääluokkaa alaluokkineen.

Sosiaali- ja terveysalan toimialaluokassa (pääluokka 3) oli 6387 yhdistystä keväällä 2020. Lukema ei kerro kuitenkaan koko totuutta alan yhdistyksistä, sillä kaikki yhdistysrekisterin yhdistykset eivät vielä ole saaneet toimialaluokitusta. Yhdistysrekisterin ylläpitäjiltä saatujen tietojen mukaan keväällä 2020 rekisterissä oli 31 644 yhdistystä, joiden toimialaa ei ole luokiteltu. Toisin sanoen rekisterin toimialaluokitelluista yhdistyksistä puuttuu noin 30 prosenttia.

Yhdistysrekisterin käyttöä sosiaali- ja terveysalan yhdistysten etsimisessä rajoittavat myös itse luokitukseen liittyvät tekijät. Rekisterin toimialaluokitus ei ole vakiintunut alan ainoaksi luokituksiksi, sillä erilaiset käyttötarpeet ovat synnyttäneet muita tapoja luokitella sosiaali- ja terveysalan yhdistykset, niin julkishallinnossa kuin muutenkin. Esimerkiksi useissa virallisissa rekistereissä käytössä oleva toimialaluokitus 2008 (TOL) poikkeaa selvästi yhdistysrekisteristä. STEA ja sen edeltäjä Raha-au-

tomaattiyhdistys (RAY) ovat vuosien varrella luokitelleet yhdistyksiä omilla tavoillaan, kun ne ovat jakaneet veikkausvoittovaroja sosiaali- ja terveysalan yhdistyksille. Myös sosiaali- ja terveysalan keskusjärjestöissä toimialaluokittelua on tehty omista lähtökohdista.

Vuodesta 2006 lähtien julkaistussa Järjestöbarometrissa luokituksiksi on vakiintunut seitsemän pääluokan luokitus, joka on luotu RAY:n luokituksen pohjalta. Järjestöbarometrin julkaisuvastuu siirtyi Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitolta (STKL) SOSTelle vuonna 2012 järjestöjen fuusion myötä.³ Omien jäsentensä luokittelussa SOSTe käyttää jäsenvalinnan kriteereistä johdettua luokitusta, mutta Järjestöbarometrin luokitus on SOSTEn ensisijainen luokitus kuvattaessa sosiaali- ja terveysalan yhdistyskenttää tutkimuksissa, julkaisuissa tai vaikuttamistyössä.

Eri toimialaluokituksissa on merkittäviä eroja. Yhdistysrekisterin sosiaali- ja terveysalan toimialaluokan ulkopuolella on yhdistysryhmiä, jotka alan muut toimijat ovat jo pitkään laskeneet sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiksi. Verrattaessa yhdistysrekisterin luokitusta SOSTEn Järjestöbarometrin toimialaluokituksen huomattavimmat erot ovat työllisyyteen liittyvien yhdistysten ja ikäihmisten yhdistysten luokittelussa. Yhdistysrekisterin luokituksessa niitä ei ole otettu mukaan sosiaali- ja terveysjärjestöihin, vaan työllisyyden ja työllistymisen edistämiseen liittyvät yhdistykset ovat ammattiin ja elinkeinon liittyvien yhdistysten pääluokassa ja eläkeläisyhdistykset pääluokassa Muut yhdistykset, molemmat omina alaluokkina. Keväällä 2020 yhdistysrekisterissä oli 146 työllisyyttä ja työllistymistä edistävää yhdistystä ja

TAULUKKO 34.

Sosiaali- ja terveysalan rekisteröidyt yhdistykset maakunnittain vuonna 2020.

Maakunta	Yhdistyksiä
Uusimaa	3300
Pirkanmaa	950
Varsinais-Suomi	900
Pohjois-Pohjanmaa	600
Pohjois-Savo	500
Keski-Suomi	500
Satakunta	450
Etelä-Savo	400
Etelä-Pohjanmaa	400
Päijät-Häme	350
Kymenlaakso	350
Pohjois-Karjala	350
Pohjanmaa	350
Lappi	350
Kanta-Häme	300
Etelä-Karjala	200
Keski-Pohjanmaa	150
Kainuu	150
Ahvenanmaa	50
Yhteensä	10600

932 eläkeläisyhdistystä.

Toimialaluokituksen eroavaisuudet huomioiden yhdistysrekisteristä on laskettavissa sosiaali- ja terveysalan yhdistysten määrä. SOSTEn luokitteluperiaatteita noudattaen yhdistysrekisterissä sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiksi luokiteltujen määrään tulee lisätä toisista toimialaluokista työllisyyttä ja työllistymistä edistävät yhdistykset sekä eläkeläisyhdistykset. Näiden luokkien yhdistysten yhteenlaskettu määrä yhdistysrekisterissä oli vuoden 2020 keväällä 7465, eli sosiaali- ja terveysalan yhdistysten osuus toimialaluokitelluista yhdistyksistä (74 761) on kymmenen prosenttia.

Sosiaali- ja terveysyhdistysten kokonaismäärän laskeminen edellyttää

³ Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry ja Terveysturvan edistämisen keskus ry yhdistyivät SOSTe Suomen sosiaali ja terveys ry:ksi, joka aloitti toimintansa 1.1.2012.

yhdistysrekisterin luokittelemattomien yhdistysten huomioon ottamista. Kymmenen prosenttia luokittelemattomista 31 644 yhdistyksestä on yhtä kuin 3101 yhdistystä. Kun se lasketaan yhteen rekisterin luokiteltujen sosiaali- ja terveysalan yhdistysten, työllisyyttä ja työllistämistä edistävien yhdistysten ja eläkeläisyhdistysten lukumäärän kanssa, päästään arviolukemaan 10566. Toisin sanoen Suomessa on noin 10 600 sosiaali- ja terveysalan yhdistystä. Oheisessa taulukossa 34 esitetään sosiaali- ja terveysalan yhdistysten määrät maakunnittain saman arviointikriteerin mukaisesti.

Yhdistysrekisterin toimialaluokituksen sosiaali- ja terveysalan pääluokan alaluokat antavat mahdollisuuden syventyä sosiaali- ja terveysalan yhdistysten toiminnan kirjoon yksityiskohdaisemmin. Pääluokkaan tulevat yhdistykset saavat nykyisin tarkentavan alaluokituksen, mutta toimialaluokittelun alkuvaiheessa se ei ollut käytössä (Peltosalmi ja Siisiäinen 2010). Siksi sosiaali- ja terveysalan toimialaluokituksen saaneista yhdistyksistä osalla on ainoastaan sosiaali- ja terveysalan yleisluokitus (luokka 300), vaikka käytännössä tämä 1803 yhdistyksen joukko olisi toimintansa puolesta helposti luokiteltavissa täsmällisemmin toimintaa kuvaavan alaluokituksen mukaisesti.

Oheisessa toimialakuviossa 14 rekisterissä ainoastaan yleisluokituksen saaneet sosiaali- ja terveysalan yhdistykset (7464 yhdistystä) on jaettu alaluokkiin niihin jo luokiteltujen yhdistysten määrien suhteiden mukaisesti. Lisäksi kuvioon on otettu mukaan eläkeläisyhdistykset sekä työllisyyttä ja työllistämistä edistävät yhdistykset. Näin kuvio kertoo sosiaali- ja terveysalan yhdistysten jakautumisen eri toimialoille, yhdistysrekisterin omaa luokittelua soveltaen ja hyödyntäen.

Rekisteröidyt säätiöt

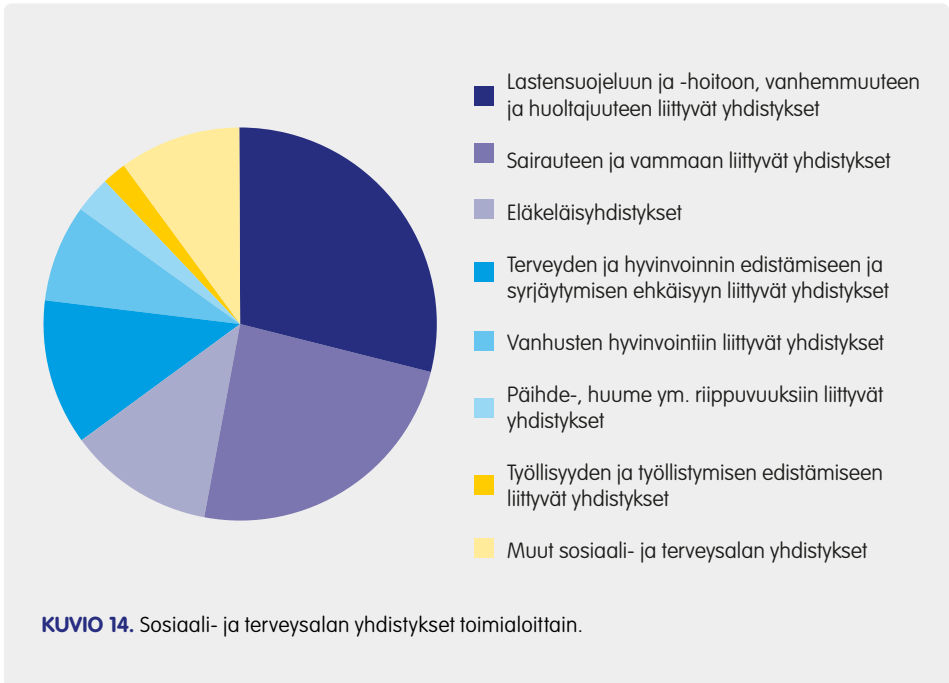
Säätiöt ovat oma toimijaluokkansa suomalaisella kolmannella sektorilla. Säätiöiden toiminta muistuttaa yhdistystoimintaa monessa kohdin, mutta toisaalta myös eroaa siitä tietyiltä osin selvästi⁴. Yhdistyksistä poiketen säätiöillä ei ole henkilöjäseniä, ja säätiöt ovat yhdistyksiä selvemmin jo lainsäädännössä suunniteltu liiketoimintaa varten, vaikka liiketoiminta tai voiton tavoittelu eivät voikaan olla säätiöiden toiminnan päätarkoituksia.

Viimeisimmät laajemmat selvitykset suomalaisen säätiökentän tilasta on tehty säätiölain uudistuksen yhteydessä 2010-luvun alussa. Säätiöiden määrä ei Suomessa ole suuresti vaihdellut 2000-luvun edetessä. Säätiörekisterissä on eri selvitysten mukaan ollut 2700–2800 säätiötä (Manninen 2005, 16; Säätiölainsäädännön uudistaminen 2012, 11). PRH:n ilmoituksen mukaan kesällä 2020 rekisterissä on noin 2700 säätiötä.

Suomalaiset säätiöt voidaan toiminnan muotojen perusteella jakaa apurahoja jakaviin säätiöihin (apurahasäätiö, pääomasäätiö) ja toiminnallisiin säätiöihin (laitossäätiö, jatkuvarahoitteinen säätiö) (Säätiöt ja rahastot ry, Tietoa säätiöistä 2020). Säätiöiden toimialojen selvittämistä rajoittavat kuitenkin samat syyt, jotka estävät yhdistysten luokittelua. PRH:n ylläpitämässä säätiörekisterissä ei ole toimialoista kertovaa koodistoa, mutta PRH:n ja verohallinnon yhteisessä yritys- ja yhteistietojärjestelmästä (YTJ) on saatavissa TOL 2008 -toimialaluokituksen mukaisia toimialatietoja käytännössä kaikista säätiöistä.

YTJ:n tiedot vaativat tulkintaa, sillä toimialaluokitukset ovat syntyneet eri rekistereissä, epäyhtenäisen luokittelutyön tuloksena. Näin kaikki säätiöt,

⁴ Luvussa 4.2 on tarkasteltu lähemmin rekisteröityjen yhdistysten ja säätiöiden välisiä eroja.



jotka nimensä ja verkosta saatavilla olevien tietojen perusteella voidaan katsoa sosiaali- ja terveysalan säätiöiksi, eivät ole saaneet aineistossa sosiaali- ja terveyspalveluiden luokitusta. Kymmeniä sosiaali- ja terveysalan säätiöiksi laskettavia toimijoita on päätynt rekisterissä yleisluontoiseen muu palvelutoiminta-pääluokkaan ja kiinteistöalan toiminta-pääluokkaan, ja muutamia yksittäisiä sosiaali- ja terveysalan alan säätiöitä on koulutus-pääluokassa.

Kun eri pääluokista löytyvät sosiaali- ja terveysalan säätiöt lasketaan yhteen, niiden kokonaismääräksi saadaan 418. Näin sosiaali- ja terveysalan säätiöiden osuus YTJ-tietopöiminnan kaikista säätiöistä (2708) on 15 prosenttia. Sosiaali- ja terveysalan säätiöistä 37 prosenttia sijoittuu Uudellemaalle, 13 prosenttia Varsinais-Suomeen ja 10 prosenttia Pirkanmaalle loppujen jakautuessa melko tasaisesti muihin maakuntiin (Tietopöiminta yritys- ja yhteistietojärjestelmästä 2019).

Vuosituhanen alussa tehdyn laajan

säätiötutkimuksen mukaan Suomessa oli 597 sosiaali- ja terveysalan säätiötä, joiden osuus kokonaismäärästä oli 22,5 prosenttia. Säätiölain uudistamista koskeneessa selvityksessä 2012 sosiaali- ja terveysalan säätiöiden osuudeksi kaikista säätiöistä laskettiin 19,6 prosenttia. Erot YTJ-aineiston tietoihin selittyvät luokittelu- ja laskentamenetelmien sekä aineistojen eroilla. Aiemmissa selvityksissä luokitus on perustunut kyselyaineistoihin ja INCPO-luokitteluun (International Classification of Nonprofit Organisations).

YTJ-aineiston sosiaali- ja terveysalan pääluokan (TOL 2008 Terveys- ja sosiaalipalvelut Q, 86-88) yksityiskohdaisempi toimialajakauma on kuviossa 15. Luokittelu on hienojakoinen, mutta toisaalta melko suuri osa säätiöistä (38,4 %) on saanut yleisluontoisen Muut muualla luokittelemattomat sosiaalihuollon avopalvelut -luokituksen. Yleisenä havaintona hienojakoisista alaluokista voidaan todeta, että monien säätiöiden toiminta keskittyy



KUVIO 15. Sosiaali- ja terveysalan säätiöiden toimialat

erilaisiin laitoksiin. Säätiömaailmaan on vakiintunut ”laitossäätiön” käsite, ja juuri sosiaali- ja terveysalan säätiöistä monet ovat laitossäätiöitä, jotka tuottavat asumis-, hoito-, kuntoutus- ja muita palveluita laitoksissa.

Yhteenvedona yhdistysten ja säätiöiden määrästä voidaan todeta, että toimialaluokitteluun sisätty aina annos

subjektiivisuutta. Julkisten rekisterien tiedot vaativat tulkintaa, eikä vakiintuneinkaan toimialaluokitusjärjestelmä ole yksiselitteisten toimialarajojen tae. Monien sosiaali- ja terveysalan yhdistysten ja säätiöiden toiminta on niin monipuolista, että yksi luokitus kuvaa vain osittain niiden toimintaa.

2.6 Sosiaali- ja terveysyhdistysten rekisteröinnit ja purkautumiset

Järjestöbarometrissa on tarkasteltu järjestökenttää ja siinä tapahtuvia muutoksia seuraamalla vuodesta 2005 alkaen sosiaali- ja terveysyhdistysten vuosittaisia rekisteröintejä ja purkautumisia. Suomessa on vuosina 2005–2019 rekisteröity yhteensä lähes 32 000 uutta eri alojen yhdistystä, joista 2 500 eli kahdeksan prosenttia on sosiaali- ja terveysyhdistyksiä. Joka viikko on syntynyt keskimäärin 40 uutta yhdistystä, joista yli kolme on sosiaali- ja terveysyhdistyksiä.

Vuosina 2005–2019 on purkautunut yhteensä 1 266 alan yhdistystä. Näin ollen 15 viime vuoden aikana uusia sosiaali- ja terveysyhdistyksiä on rekisteröity 1 234 enemmän kuin vanhoja on purettu.

Vuosina 2018–2019 rekisteröidyt yhdistykset

Yhdistysrekisterin mukaan vuosina 2018–2019 Suomessa rekisteröitiin 3 830 uutta yhdistystä. Niistä 269 eli seitsemän prosenttia on sosiaali- ja terveysyhdistyksiä.

Uusien eri alojen yhdistysten rekisteröinnit vähenivät edellisestä kaksivuotistarkastelusta (Järjestöbarometri 2018) yli viidelläsadalla. Myös uusien sosiaali- ja terveysyhdistysten rekisteröintien määrä väheni lähes sadalla. Siitä huolimatta niiden suhteellinen osuus vastaa pitkän aikavälin keskiarvoa, sillä kaikista 1900-luvun rekisteröinneistä sosiaali- ja terveysyhdistysten osuus oli kuusi prosenttia (Siisiäinen 2002).

Vuonna 2018 Suomessa rekisteröitiin 158 ja vuonna 2019 111 uutta sosiaali- ja terveysalan yhdistystä. Vuosi 2019 on tarkastellun ajanjakson ensimmäi-

2500

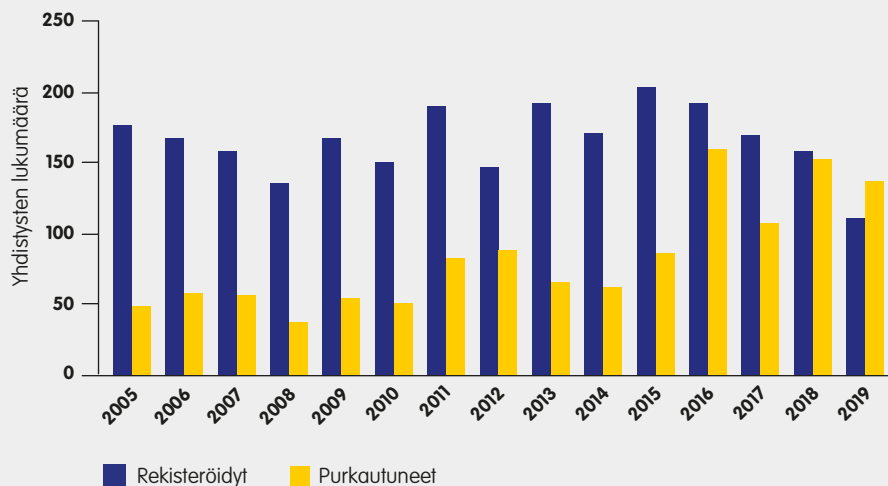
uutta sosiaali- ja
terveysyhdistystä
vuosina 2005–2019

nen, jonka aikana uusia alan yhdistyksiä rekisteröitiin vähemmän kuin niitä purkaantui (kuvio 16). Tämä selittyy pitkälti viime sotiin liittyvien yhdistysten purkautumisten lisääntymisellä edellisvuosiin verrattuna.

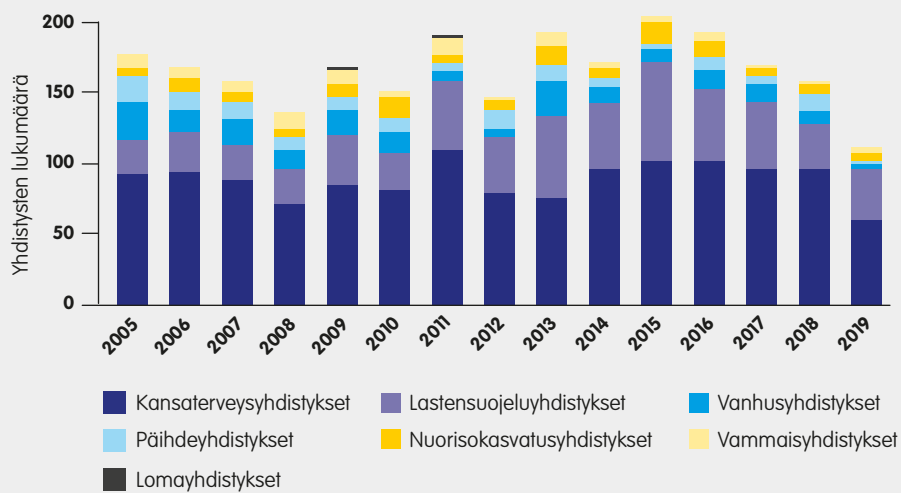
Vuosina 2018–2019 rekisteröidyistä sosiaali- ja terveysyhdistyksistä yli puolet (58 %) on kansanterveysyhdistyksiä (kuvio 17). Lastensuojeluyhdistyksiä on neljäsosa (25 %), nuorisokasvatusyhdistyksiä, päihdeyhdistyksiä ja vanhuseyhdistyksiä viisi prosenttia. Vammaisyhdistysten osuus uusista rekisteröinneistä on yksi prosentti.

Tarkempia toimialaluokkia tarkastellen uusien sosiaali- ja terveysyhdistyksien lukumäärältään suurimman ryhmän muodostavat kansanterveysyhdistyksiin kuuluvat ”muut terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät yhdistykset”⁵ (taulukko 35). Niitä on noin kolmasosa (34 %) kaikista vuosina 2018–2019 rekisteröidyistä alan yhdistyksistä. Toiseksi suurin ryhmä on ”muut lastensuojeluyhdistykset”, johon kuuluvia

⁵ 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 joukolla ihmisiä. Siksi moni uusista yhdistyksistä tulee luokitelluksi ”muut terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät yhdistykset” -luokkaan.



KUVIO 16. Vuosina 2005–2019 rekisteröidyt (yhteensä 2 500) ja purkautuneet (yhteensä 1 266) sosiaali- ja terveysyhdistykset.



KUVIO 17. Vuosina 2005–2019 rekisteröidyt sosiaali- ja terveysyhdistykset toimialoiltaan.

yhdistyksiä on lähes neljäsosa (23 %). Enemmistö niistä on päiväkotien tuki- ja vanhempainyhdistyksiä.

Potilasyhdistyksiä on noin kymmenesosa (11 %) ja työttömien yhdistyksiä kuusi prosenttia. Muiden toimialojen osuus vaihtelee alle prosentista viiteen prosenttiin.

Vuosina 2018–2019 rekisteröidyistä kolmesta kansanterveyden yleis- ja monialayhdistyksestä kaksi on settlementtiyhdistyksiä. Esimerkkejä uusista potilasyhdistyksistä ovat kolme aivovamma- ja Parkinsoniyhdistystä, nuorten syöpäyhdistys sekä kasvohermohalvauksesta, Hortonin syndroomasta, mitokondriotaudeista ja spinaalisesta lihaskatsofiasta kärsivien yhdistykset. Uudet kuntoutus- ja hoitopalveluyhdistykset pyrkivät edistämään muun muassa saattohoitoa, lihavuuden hyvää hoitoa, terapiamuotoista hevostoimintaa ja kiipeilyä sekä psykososiaalisten hoitojen käyttöä vakavissa mielenterveyden häiriöissä.

Uusien ”muuhun terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien yhdistysten” tarkoituksena on esimerkiksi löytää ja auttaa digisyrjäytyneitä, pitää yllä kynnyksetönnän sosiaalisen toiminnan keskusta, tukea vertais- ja kokemusasiantuntijatehtävissä toimivia, organisoida ruoka-apua ja muuta hyväntekeväisyyttä sekä edistää laajasti erilaisten ihmisryhmien hyvinvointia paikallisesti, koko Suomessa ja myös ulkomailla.

Esimerkkejä uusista lastensuojeluyhdistyksistä ovat 31 päiväkotien vanhempainyhdistystä, koulukiusaamista ehkäisemään pyrkivät yhdistykset, maahanmuuttajalapsien tukiyhdistys, vähävaraisten ja kriisejä kohdanneiden lapsiperheiden tukiyhdistykset, sijoitettujen lasten perheiden yhdistys sekä muut lasten, äitien ja perheiden hyvinvointia eri tavoin tukemaan pyrkivät yhdistykset. Osan toiminta suuntautuu ulkomaille, esimerkiksi Etiopiaan ja Gambiaan.

TAULUKKO 35.

Vuosina 2018–2019 rekisteröidyt sosiaali- ja terveysyhdistykset toimialoitain.

Toimiala/toimialan alaluokka	n	%
Kansanterveysyhdistykset		
yleis- ja monialayhdistykset	3	1
potilasyhdistykset	29	11
kuntoutus- ja hoitopalveluyhdistykset	9	3
mielenterveysyhdistykset	9	3
työttömien yhdistykset	16	6
muut terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät yhdistykset	92	34
Lastensuojeluyhdistykset		
lastensuojelun yleisyhdistykset	4	2
sijaishuoltoyhdistykset	1	0
lasten ja nuorten kurssi- ja leiritointayhdistykset	1	0
muut lastensuojeluyhdistykset	61	23
Vanhusyhdistykset		
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	9	3
eläkeläisyshdistykset	5	2
Vammaisyhdistykset		
invalidiyhdistykset	1	0
aistivammayhdistykset	1	0
muut vammaisyhdistykset	0	0
Nuorisokasvatusyhdistykset		
nuorisokasvatusyhdistykset	13	5
Päihdeyhdistykset		
päihdeyhdistykset	14	5
Yhteensä	269	100



Vertaistuki on luontevaa samanikäisten kesken

SUOMEN REUMANUORET RY:N hallituksen jäsenvastaavaa, 21-vuotiaista Elina Heinoa haastateltiin kesäkuussa 2020. Koronapandemian vuoksi kaikki yhdistyksen tapahtumat oli keväältä peruttu, mutta esimerkiksi vertaistukea tarjottiin verkossa.

”Suomen Reumanuoret ry on perustettu 2014. Se on tarkoitettu alle 35-vuotiaille eri reumasairauksia sairastaville. Yhdistys kuuluu jäsenenä Reumaliittoon: kun liittyy Reumanuoriin, liittyy samalla Reumaliittoon. Reumaliitolla on jäsenenä lähes 150 yhdistystä.

Oma nuorten yhdistys päätettiin perustaa, koska haluttiin tehdä kohdentummin nuorille suunnattua ohjelmaa ja tarjota samanikäisten vertaistukea. Reumaliiton yhdistyksillä ei ole ollut niin paljon toimintaa meidän ikäisille. Kun nuoret tietävät, että jossain järjestössä on paljon mukana vanhempia ihmisiä, he ajattelevat, etteivät oikein sovi porukkaan.

Yhdistys tekee paljon yhteistyötä Reumaliiton Nuoret reuman kanssa, nk. Nureka-tiimin kanssa. Järjestämme yhdessä tapahtumia ja olemme esillä toistemme some-kanavissa. Näin tavoitam-

me enemmän ihmisiä ja saamme lisää jäseniä. Meillä ei ole mitään keskinäistä kilpailua. Monet nuoret ovat mukana molemmissa ja lisäksi vielä Reumaliiton paikallisyhdistyksissä. Koska jäsenmaksut ovat melko pieniä, moni voi kuulua useampaan yhdistykseen.

Me olemme valtakunnallinen yhdistys – järjestämme tapahtumia eri puolilla Suomea isommissa kaupungeissa ja tapaamme ihmisiä eri puolilta maata. Tämä ei olisi mahdollista paikallisyhdistyksissä, vaikka jonkun verran olemme suunnitelleet niiden kanssa yhteistyötä.

Kun muut ovat oman ikäisiä, on helpompi samastua toisten tilanteisiin. Meillä voi olla myös reippaampaa tekemistä. Käydään kohteissa, jotka kiinnostavat enemmän nuorisoa – toki kunkin terveydentila sekä esteettömyys ja saavutettavuus otetaan huomioon. Aina kysellään jäseniltä, mikä olisi kivaa tekemistä, mitä he haluavat.

Reumanuorten jäsenillä on hyvin erilaisia tilanteita: osa opiskelee ja osa käy töissä, osa on työttömänä tai sairaslomalla tai osin tai kokonaan eläkkeellä. Osalla tauti on parhaillaan oireeton. Osalle on tehty tekonivelleikkauksia, osa on pyörätuolissa tai käyttää keppejä.



Yhdistysmuodossa toimiminen on todettu parhaaksi tavaksi toimia.

Jäseniä on noin 140. Toiminnassa mukana on ihmisiä 10-vuodesta ylöspäin. Joka vuoden alussa asetamme tavoitteen uusien jäsenten määrälle.

Olemme juuri uudistaneet esitteitämme, joita viemme hoitopaikkoihin: toivomme, että hoitajat ja lääkärit ohjaisivat reumaan sairastuneita yhdistystoimintaan. Tästä on hyviä kokemuksia. Itsekin löysin Reumanuoret, kun olin käymässä reumapoliklinikalla. Sairaanhoidaja kertoi yhdistyksestä ja antoi mukaan esitteitä ja Reumalehden.

Reumapoliklinikat eivät yleensä järjestä mitään henkisen puolen apuja. Jos yllättäen sairastuu eikä ole mitään henkistä tukea tarjolla, on hyvä, että esimerkiksi hoitaja tuntee kohderyhmälle sopivaa tukea, jonne voi ohjata.

Meillä voi jutella asioista vertaistukiryhmässä tai myös kaksin meidän hallituksen jäsenten kanssa, jos ryhmässä tuntuu pahalta kertoa tilanteestaan. Olemme vielä niin pieni yhdistys, ettei meillä ole koulutettuja vertaistukihenkilöitä. Jos vertaistuki ei riitä, ohjaamme eteenpäin.

Tapahtumia on erikseen lapsille ja teineille. Esimerkiksi viikonloppuleirit ovat suosittuja. Niillä keskustellaan yhdessä kaikenlaisesta. Vertaistuki on keskeistä: voi kertoa oman tarinansa ja puhutaan siitä, mitä pidetään tärkeänä. Ohessa on liikuntaa, muuta yhdessä tekemistä ja hyvää ruokaa. Se on varmaan kaikille se tärkein juttu, että on joku, joka ymmärtää, miltä sinusta tuntuu.

Verkossa toimiminen on melko iso osa toimintaa. Sitä kautta, muun muassa Instagramissa, tavoittaa paljon ihmisiä. Instagramissa jaetaan

muun muassa reumaa sairastavalle sopivia joogavideoita ja näytetään miltä reuman kanssa eläminen voi näyttää. Vertaistukea on tapahtumien lisäksi tarjolla whatsapp-ryhmissä.

Reumanuorten tapahtumilla on sponsoreita ja yhdistys saa myös rahallista ja muuta tukea Reumaliitolta. Palkattuja työntekijöitä ei ole.

Yhdistysmuodossa toimiminen on todettu parhaaksi tavaksi toimia – ja lopulta ehkä ainoaksi vaihtoehdoksi organisoida toimintaa järkevästi. Emme koe sitä mitenkään hankalaksi.

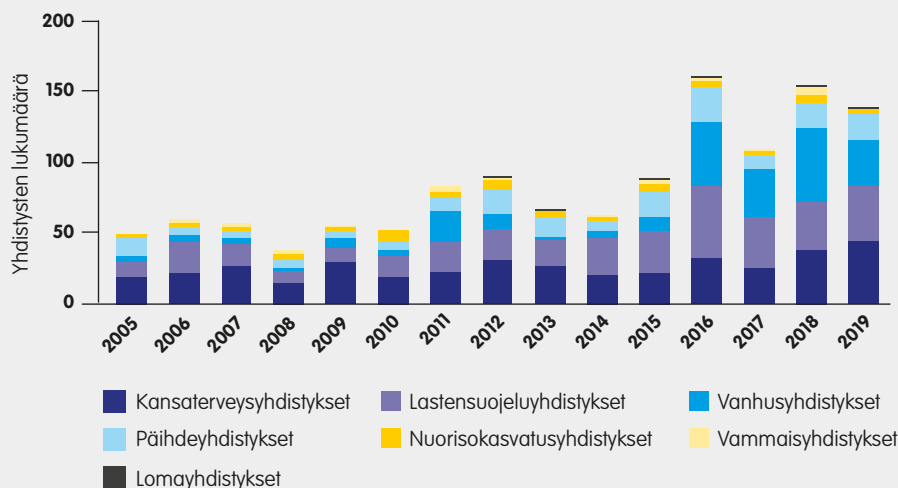
Meillä on hyvin rento ilmapiiri, kaikki kokoukset hoidetaan hyvässä meinissä ja hallitukseen on löytynyt hyvin jäseniä. Olen ollut aiemminkin järjestötoiminnassa mukana, siksi lähdin saman tien yhdistyksestä kuultuani hallitukseen. Pyrimme joka vuosi saamaan hallitukseen jonkun verran vaihtuvuutta, mutta jos uusia jäseniä ei löydy, jatketaan vanhalla hyvällä porukalla.

Me hallituksen jäsenet pidämme lähes päivittäin yhteyttä ja keskustelemme paljon keskenämme. Asioita ei pantata kokouksiin. Pohdimme asioita yhdessä ja olemme hyvin rehellisiä toisillemme. Nyt koronakeväänä olemme keskustelleet Teamsin ja Zoomin kautta, jotta välillä näkisi myös toisen kasvot.

Koronasta on keskusteltu paljon vertaistukiryhmissä. Tapahtumat joutuimme perumaan tältä keväältä, myös osallistumisen kansainväliseen reumanuorten tapahtumaan. Järjestämme kuitenkin tapaamisia verkossa, kesällä Zoom-piknikkejä. Jäsenkirjeissä on jaettu vinkkejä, minne mennä juttelemaan, jos oma jaksaminen on ollut poikkeuskeväänä koetuksella. Tiedonjakaminen jäsenille on perustoimintaamme: emme ole ammattilaisia vaan ohjaamme ammattiavun piiriin.”

Elina Heino

suomenreumanuoret.fi



KUVIO 18. Vuosina 2005–2019 purkautuneet sosiaali- ja terveysyhdistykset toimialoitain.

Vuosina 2018–2019 purkautuneet yhdistykset

Vuosina 2018–2019 rekisteröityjä uusia vanhusyhdistyksiä ovat esimerkiksi viisi eläkeläisyhdistystä, senioritalo- ja yhteisöasumisyhdistykset ja ikääntyvien henkilöiden tietotekniikkavalmiuksia edistävä yhdistys. Uusia vammaisyhdistyksiä ovat muun muassa esteettömyyttä edistämään pyrkivä invalidiyhdistys, kuuloyhdistys sekä kehitysvammayhdistys.

Nuorisokasvatusyhdistysten tavoitteena on esimerkiksi tarjota syrjäytymistä ehkäisevää moottoripajatoimintaa, tehdä digitaalista nuorisotyötä pelien avulla, tukea maahanmuuttajanuoria, parantaa nuorten elämänhallinnan taitoja sekä koota yhteen nuorten auttamisesta kiinnostuneita vapaaehtoisia.

Esimerkkejä uusista päihdeyhdistyksistä ovat kaksi A-kilta- ja Kris-yhdistystä sekä päihdetyön ammattilaisten perustama yhdistys matalan kynnyksen kohtaamispaikan ylläpitämiseksi päihdekuntoutujille.

Yhdistysrekisterin mukaan vuonna 2018–2019 Suomessa purkautui yhteensä 2 186 yhdistystä. Yhdistysten nimien perusteella tehdyn arvion mukaan niistä 293 eli 13 prosenttia on sosiaali- ja terveysyhdistyksiä.

Vuonna 2018 purkautui yhteensä 154 ja vuonna 2019 139 alan yhdistystä. Aiempiina vuosina purkautumisten määrä on vaihdellut 40:stä 160:aan (kuvio 18). Viime vuosien aiempaa suurempia lukuja selittää viime sotiin liittyvien yhdistysten purkautumisen selvä lisääntyminen. Yhteensä 116 yhdistystä eli 40 prosenttia vuosina 2018–2019 purkautuneista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä on sotainvalidi- tai sotaveteraaniyhdistyksiä. Vammaisyhdistyksiin lukeutuvia sotainvalidiyhdistyksiä on 23 prosenttia ja vanhusyhdistyksiin kuuluvia veteraaniyhdistyksiä 17 prosenttia (taulukko 36).

Purkautuneista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä yli neljäsosa on vammais-

yhdistyksiä (29 %) ja kansanterveysyhdistyksiä (28 %) ja neljäsosa vanhussyhdistyksiä (25 %). Lastensuojeluyhdistyksiä on purkautuneista 12 prosenttia ja päihdeyhdistyksiä kolme prosenttia. Nuorisokasvatusyhdistyksiä on kaksi prosenttia ja lomayhdistyksiä yksi prosentti purkautuneista.

Purkautuneiden kansanterveysyhdistysten suurin ryhmä on potilasyhdistykset (11 %). Niistä yhdeksän on sydänyhdistyksiä, neljä reuma- ja ato- piayhdistyksiä, kaksi diabetes- ja psoriasis- yhdistyksiä ja muut yksittäisiä potilasyhdistyksiä. Lakanneiden lastensuojeluyhdistysten enemmistö on niin sanottuja muita lastensuojeluyhdistyksiä (9 %), joiden valtaosa koostuu päiväkotien vanhempainyhdistyksistä.

Vanhussyhdistysten suurin osa muodostuu viime sotiin liittyvistä veteraan- iyhdistyksistä (17 %) ja eläkeläisyhdistyksistä (7 %). Purkautuneiden vammaisyhdistysten selvästi suurin ryhmä on sotainvalidiyhdistykset (23 %).

TAULUKKO 36.

Vuosina 2006–2019 purkautuneet sosiaali- ja terveysyhdistykset toimialoitain.

Toimiala/toimialan alaluokka	n	%
Kansanterveysyhdistykset		
yleis- ja monialayhdistykset	1	0
potilasyhdistykset	31	11
kuntoutus- ja hoitopalveluyhdistykset	10	3
mielenterveysyhdistykset	8	3
työttömien yhdistykset	9	3
muut terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät yhdistykset	24	8
Lastensuojeluyhdistykset		
lastensuojelun yleisyhdistykset	4	1
sijaishuoltoyhdistykset	4	1
muut lastensuojeluyhdistykset	27	9
Vanhussyhdistykset		
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	4	1
eläkeläisyhdistykset	21	7
veteraaniiyhdistykset	48	17
Vammaisyhdistykset		
sotainvalidiyhdistykset	68	23
muut invalidiyhdistykset	6	2
aistivammayhdistykset	3	1
kehitysvammayhdistykset	4	1
muut vammaisyhdistykset	3	1
Nuorisokasvatusyhdistykset		
nuorisokasvatusyhdistykset	5	2
Lomayhdistykset		
lomayhdistykset	3	1
Päihdeyhdistykset		
päihdeyhdistykset	10	3
Yhteensä	293	100



3

Valtakunnalliset järjestöt

3 Valtakunnalliset järjestöt

Järjestöt tunnistavat aiempaa enemmän taloudellisia uhkia toiminnalleen. Pelihaittojen ehkäisyä ja peliongelmiin hoidon kehittämistä pidetään tärkeänä. Valtaosalla järjestöistä on jo käytännön toimia ilmastonmuutoksen torjumiseen. Järjestöissä toiminnan vaikuttavuuden arviointia pidetään haastavana.

TÄSSÄ LUVUSSA TARKASTEELLAAN valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaa Järjestöbarometrikyselyyn vastanneilta järjestöjohtajilta alkuvuodesta 2020 kerätyn kyselyaineiston perusteella. Taloutta ja henkilöstöä koskevien lukujen lähteenä on käytetty myös STEAn avustamiltaan järjestöiltä kokoamia toimintatietoja.

Luvun aluksi tarkastellaan järjestöjen toiminnan ajankohtaistilannetta, toiminnan muutosarvioita sekä huolen- ja tyytyväisyydenaiheita. Toiminnan resurssista käsitellään taloutta ja henkilöstöä sekä hieman lähemmin palkkatuella työllistämistä järjestöissä. Seuraavaksi luodaan katsaus palvelutoiminnan ajankohtaiseen tilanteeseen ja digitaalisten palvelujen saavutettavuuteen. Luvun lopuksi tarkastellaan järjestöjen rahapelijärjestelmää koskevia arvioita, järjestöjen toimia ilmastonmuutoksen ehkäisemiseksi sekä näkemyksiä toiminnan arvioinnista.

Tuloksia tarkasteltaessa on huomattava,

että järjestöt vastasivat kyselyyn tammi-helmikuussa 2020, jolloin kevään koronaviruksen ei vielä ollut ehtinyt vaikuttaa senhetkiseen toimintaan, toimintaedellytyksiin eikä tulevaisuutta koskeviin ennakkointeihin.

3.1 Toiminnan ajankohtaistilanne

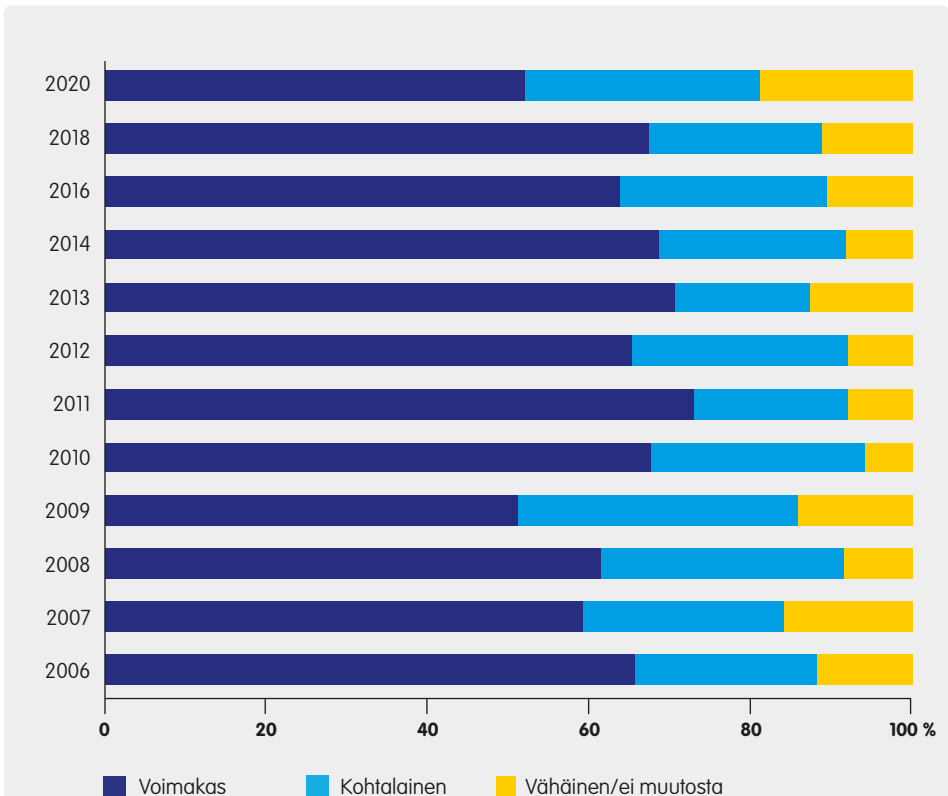
Käynnissä olevat muutokset

Järjestöjohtajia pyydettiin arvioimaan oman järjestönsä muutostilannetta vuoden 2020 alussa. Noin joka toisen vastaajan (52 %) järjestössä oli käynnissä voimakas muutos. Yli neljäsosa (29 %) arvioi muutoksen kohtalaiseksi ja noin viidesosa (19 %) korkeintaan vähäiseksi (taulukko 37). Lähes neljäsosa viidestä (78 %) lastensuojelujärjestöstä ja kahdessa kolmesta (67 %) vanhusjärjestöstä muutostilannetta pidettiin voimakkaana. Päihdejärjestöistä vain noin joka viidennessä (22 %) oli käynnissä voimak-

TAULUKKO 37.

Valtakunnallisissa järjestöissä käynnissä olevan muutoksen voimakkuus tammi-helmikuussa 2020.

Toimiala	Voimakas muutos	Kohtalainen muutos	Ei muutosta/vähäinen muutos	
	%	%	%	n
Vanhusjärjestöt	78	11	11	9
Lastensuojelujärjestöt	67	20	13	15
Vammaisjärjestöt	56	22	22	18
Kansanterveysjärjestöt	50	31	19	48
Nuorisokasvatusjärjestöt	33	33	33	3
Lomajärjestöt	25	50	25	4
Päihdejärjestöt	22	56	22	9
Kaikki järjestöt	52	29	19	106



KUVIO 19. Valtakunnallisten järjestöjen muutostilanne vuosina 2006–2020.

TAULUKKO 38.

Valtakunnallisissa järjestöissä käynnissä olevan muutoksen suunta tammi-helmikuussa 2020.

Toimiala	Laajentaminen	Pysyminen ennallaan	Supistaminen	n
	%	%	%	
Lastensuojelujärjestöt	57	29	14	14
Kansanterveysjärjestöt	44	46	10	48
Nuorisokasvatusjärjestöt	33	-	67	3
Vammaisjärjestöt	28	56	17	18
Päihdejärjestöt	22	67	11	9
Vanhusjärjestöt	22	56	22	9
Lomajärjestöt	-	75	25	4
Kaikki järjestöt	37	48	15	105

kas muutos. Taloudeltaan eri kokoisten järjestöjen muutosarvioiden välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Järjestöjen arvioita niiden toiminnan muutostilanteesta on kerätty vuodesta 2006 lähtien. Näkemykset muutoksen voimakkuudesta ovat vaihdelleet jonkin verran vuosittain, mutta selvää trendiä ei ole havaittavissa (kuvio 19). Kaikkina tarkasteluajanjakson vuosina vähintään puolet järjestöjohtajista on pitänyt käynnissä olevaa muutosta voimakkaana.

Enimmillään muutoksen on arvioinut olevan voimakas lähes kolme neljäsosaa (73 %) vastaajista (vuonna 2011). Vähimmillään oman järjestönsä muutostilanteen voimakkaaksi arvioivien osuus on ollut vuonna 2009 (51 %) ja vuoden 2020 alussa (52 %). Vuodesta 2018 vuoteen 2020 muutosta voimakkaana pitävien osuus on vähentynyt 15 prosenttiyksikköä.

Runas kolmasosa (37 %) järjestöjohtajista kertoi tammi-helmikuussa 2020 järjestönsä toiminnan olevan laajentumassa (taulukko 38). Lähes joka toisella (48 %) järjestöllä toiminta on pysymässä ennallaan ja 15 prosentilla supistumassa. Keskimääräistä yleisem-

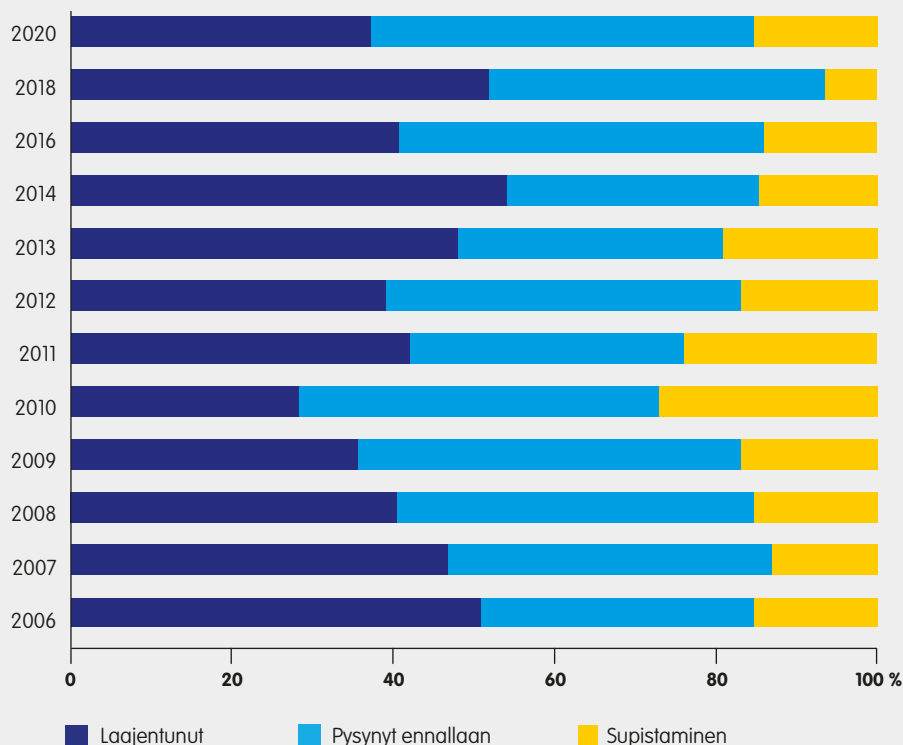
min toiminta on laajentumassa lastensuojelujärjestöissä (57 %). Taloudeltaan eri kokoisten järjestöjen välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Kuvioon 20 on koottu järjestöjohtajien arviot toiminnan laajuuden muutoksista vuosina 2006–2020. Sen mukaan toimintaa laajentavien järjestöjen osuus väheni suoraviivaisesti vuodesta 2006 vuoteen 2010, jonka jälkeen ei ole ollut havaittavissa mitään selvää kehitystrendiä.

Suurimmillaan toimintaansa laajentaneiden järjestöjen osuus oli vuonna 2014 (54 %) ja pienimmillään vuonna 2010 (28 %). Vuoden 2020 alussa toimintansa laajentumista ennakoivia järjestöjä oli 15 prosenttiyksikköä vähemmän kuin kaksi vuotta sitten.

Järjestöjen laajentumista kuvaavat esimerkiksi jäsenmäärän ja toiminnan kysynnän kasvu. Lisääntyneiden taloudellisten resurssien avulla on kyetty saamaan uutta henkilöstöä sekä kehittämään ja laajentamaan toimintaa sekä tuotettuja palveluja.

*”Budjetti, henkilöstö ja toiminnan vo-
lyymi kasvanut useita vuosia.”*



KUVIO 20. Valtakunnallisten järjestöjen toiminnan muutos suunnat vuosina 2006–2020.

”Jäsenmäärä, toiminta ja henkilöstöresurssit kasvavat tasaisesti. Toimintaa kehitetään jatkuvasti ja kokeillaan uusia toimintamalleja vastaamaan nykypäivän tarpeita.”

”Palveluillemme on suuri kysyntä. Olemme pystyneet laajentamaan toimintaa kaikissa yksiköissä viimeisen vuoden aikana.”

”Saimme STEA-rahoituksen uudelle hankkeelle, johon palkataan kaksi työntekijää. Hanke tarkoittaa voimakasta maantieteellistä laajentumista [...]”

”Saimme uusia rahoituksia, jotka laajentavat toimintaamme. Rekrytoimme

lisää henkilöstöä ja saamme paljon lisää toimintaa hyödyttämään kohderyhmää [...]”

”Yhdistys sai merkittävän korotuksen Stea:n tukeen vuodelle 2020. [...] Lisääntyneet työntekijäresurssit mahdollistavat toiminnan juurruttamisen sekä laajentamisen.”

Järjestöjen supistuvan toiminnan yleisin syy on rahoituksen riittämättömyys. Joillakin järjestöillä avustusten määrä ja kehitys eivät vastaa sitä tasoa, joka turvaisi toiminnan ylläpitämisen aiemmassa laajuudessaan. Käytännössä toiminnan sopeuttaminen riittämättömiin resursseihin on merkinnyt henkilöstön

vähennyksiä ja muita säästö- ja supistustoimia.

”Toimintoja loppuu, henkilöstön määrä vähenee.”

”Avustustaso ennallaan, mutta kustannukset ovat nousseet. Palvelujen määrä pienenee.”

”Järjestömme jäsenmäärä on laske-massa ja sen myötä resurssit pienene-mässä.”

”[...] Rahoitus (STEA) pysyy ennallaan viidettä vuotta ja kustannukset ovat si-nä aikana kohonneet 5–8 %. Olemme säästäneet jo kaikesta mahdollisesta aiempina vuosina, nyt on vuorossa henkilöstösäästöt. [...]”

”Irtisanomisia tuotannollisin ja talou-dellisin perustein, ei voida ottaa edes palkkatuella ihmistä töihin.”

”STEA-avustukset vaikuttavat mer-kittävästi käytännön tasolla järjestön tilanteeseen. [...] Avustusten pienene-misen myötä henkilöstöä on jouduttu vähentämään ja toimintaa supista-maan.[...]”

Monen järjestön toiminnalla olisi ky-syntää enemmän kuin mihin ne voivat vastata. Laajenemisen ja tarpeisiin vas-taamisen esteenä on resurssien puute ja näkymät siitä, ettei niiden lisäystä ole näköpiirissä tulevaisuudessakaan.

”Yhtä pienet resurssit kuin aiemmin-kin, ei toiveita toimintojen laajentami-sesta.”

”Toiminnalle on entistä enemmän ky-syntää ja tarvetta, tarve kasvaa voi-makkaasti (46 % tarpeesta jäi täyttämättä vuonna 2019). Tilanne näyttää vuonna 2020 vielä heikommalta.”

”Organisaation edustamalle toimi-alueelle olisi kysyntää ja yhteiskun-nallinen tilaus nykyisessä tilanteessa vahvempi, kuin ehkä koskaan. Realis-mi ja kohtuullisuus kuitenkin saavat laajenemispyrkimykset pysymään hyvin kohtuullisina.”

”[...] Tarvetta toiminnallemme on enemmän kuin voimme siihen vastata.”

Huolen ja tyytyväisyyden aiheet

Vastaajilta tiedusteltiin, mistä he järjes-tönsä johtajana olivat vastaushetkellä vuoden 2020 alussa huolestuneim-pia ja mihin he olivat tyytyväisimpiä. Yleisimmin järjestöjen huolet liittyvät toimintaedellytyksiin nyt ja erityisesti tulevaisuudessa. Moni on huolissaan veikkaustvoittovarojen kehityksestä ja sen vaikutuksesta STEAn myöntämiin toiminta-avustuksiin. Muutama vastaa-ja ilmaisee huolensa Veikkauksen toi-minnasta ja syksyn 2019 Veikkaukko-husta. Myös yleisempää keskustelua järjestölähtöisen toiminnan rahoituk-sesta kaivataan.

”Tsona tulevaisuuden peikkona on veik-kausvoittovarojen kohtalo tulevaisuu-nessa. Mitä tapahtuu täysin STEAn avustuksen varassa oleville järjestöil-le?”

”STEA-rahoitteisen toiminnan tulevai-suus mietityttää. Nyt rahoituspäätös oli meille myönteinen, mutta miten käy jatkossa kohderyhmämme toiminnan ja palveluiden, joiden pitäisi olla jat-kuvia. [...]”

”Toimintamme on koko ajan pikkuhil-jaa supistunut erityisesti johtuen avus-tuksien pysymisenä vuodesta toiseen samansuuruisina. Miten sitten jatkos-sa käyneeekään kun Veikkauksen tuotot laskevat?”

”Taloudellisista toimintaedellytyksistä lähitulevaisuudessa. Jos STEA-avustus vähenee oleellisesti eikä valtion taholta suunnata järjestöille kehittämis- ja toiminta-avustuksia muulla tavoin, ovat rahoitusinstrumentit melko vähissä.”

”Veikkauksen ”kohu” ja mahdolliset muutokset jaettavissa avustuksissa nostaa huolta pintaan.”

”Sekä ry- että säätiötoimijoiden rahoituksesta pitäisi käydä kunnollinen keskustelu, joka ei ole sidoksissa STEAan vaan jossa arvioitaisiin, millaisilla pelisäännöillä järjestölähtöinen toimija voi tuottaa palvelua, kouluttaa, toteuttaa vapaaehtoistoimintaa jne. haluamallaan alueella sekä toimia yhteistyössä julkisen sektorin toimijoiden sekä yksityisen sektorin toimijoiden välimaastossa.”

Osalla vastaajista huolet koskevat toiminnan keskeisimmän rahoittajan STEAn toimintaa, jossa nähdään erilaisia epäkohtia. Myös itse avustusjärjestelmän jäykkyys herättää huolta.

”[...] STEA-avustusten keskittyminen tietyille ”trendikkäille” toimialoille huolestaa. Lisäksi olen huolestunut STEAn virkahenkilöille kasautuneesta vallasta suhteessa puutteelliseen tietoon ja osaamiseen. Virkahenkilöt ovat etääntyneet järjestöjen toiminnan arjesta, mikä vaikeuttaa mm. avustusvalmistelua ja seurantaa. [...]”

”Riippuvuus STEAn rahoituksesta. Ja samalla STEAn mielivaltaisuus rahoituspäätöksissä, sekä ilmeinen perehtymättömyys avustushakemuksiin ja selvityksiin, joiden täyttämiseen käytetään suhteettoman paljon aikaa.”

”STEA:n suhtautumisessa järjestöön on jotain suorastaan kummallista, ollut koko sen ajan, kun nykyinen avustus-

valmistelija on ollut meillä, [...] yhdellä avustusvalmistelijalla on liikaa valtaa.”

”Nykyinen rahoitusjärjestelmä, jossa touko- syyskuussa tehdään suunnitelmat seuraavan vuoden toiminnalle ja rahoituksen jäykät rakenteet eivät toimi nykyaikaisessa maailmassa, missä ilmiöt ovat nopeita ja niihin reagointi on tapahduttava nyt eikä vuoden kulluttua.”

Monia järjestöjä huolestaa, kuinka ne pystyvät nyt ja jatkossa vastaamaan jäsenistön ja palvelujen käyttäjien lisääntyneisiin tarpeisiin.

”Olen eniten huolestunut järjestömme osittain heterogeenisen ja kasvavan jäsenistön erilaisten tarpeiden tyydyttämisestä, jotta jäsenistö kokee järjestön toiminnan mielekkääksi ja kiinnostavaksi.”

”[...] Paikallisyhdistysten heikot mahdollisuudet mm. paikalliseen edunvalvontaan lisää liiton toimintaa kohtaan odotuksia, johon emme nykyresurssein pysty riittävästi vastaamaan.”

”Henkilöstöresurssien riittävyydestä suhteessa pian mahdollisesti räjähtävään kysyntään, henkilöstön kyvystä vastata tähän lisääntyvään tarpeeseen [...]”

Osa vastaajista on huolestuneita siitä, miten järjestöjen ja niiden toiminnan merkitys ja järjestötoiminnan asema nähdään yhteiskunnallisessa keskusteluissa ja etenkin päätöksenteossa.

”[...] Järjestöjen ominaispiirteitä ei ymmärretä. Vaikka puhutaan paljon järjestöjen tärkeydestä ja hyvien edellytysten luomisesta, ei käytännön tekoja juurikaan näy.”



SAMS edistää ruotsinkielisten vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua ja päättää elämästään

SAMSIN VIRKAATEKEVÄÄ toiminnanjohtajaa **Ilona Salosta** haastateltiin kesäkuun 2020 alussa. Järjestö oli koronakeväänä siirtänyt monia toimintojaan verkkoon: joiltain ryhmiltä siirtyminen verkkopalveluiden käyttäjäksi onnistui yllättävän hyvin, mutta kaikkia vammaisryhmiä ne eivät palvele.

”SAMS – Samarbetsförbundet kring funktionshinder edustaa ihmisiä, jotka kuuluvat kaksoisvähemmistöön: he ovat ruotsinkielisiä ja heillä on jokin vamma tai sairaus. Osallisuuden edistäminen on 2010 perustetulle viiden valtakunnallisen vammaisjärjestön liitolle keskeistä. Se on kuitenkin vaativaa, kun muuttujaksi tulee vamman tai sairauden lisäksi ruotsin kieli ja se, että ruotsinkielinen vähemmistö asuu hajallaan eri puolilla maata.

Osallisuus liittyy perusoikeuksiin: pitäisi saada valita, missä asuu, saada osallistua yhteiskuntaan, käydä töissä ja harrastaa. SAMSin maksuton juridinen neuvonta auttaa näiden kysymysten selvittämisessä niin vammaisia

ihmisiä kuin heidän omaisiaan ja alan työntekijöitä.

Koska ruotsinkielisiä voi asua paikkakunnalla vähän, ruotsinkielisissä palveluissa ei useinkaan ole valinnanvaraa. Jos on yksi palveluntuottaja eikä siihen ole tyytyväinen, ei voi tehdä mitään.

Ruotsinkielistä palvelua tulisi saada koko hoitoketjun läpi, mutta aina kunnassa ei ole ruotsinkielistä sosiaalityöntekijää tai sairaalassa ruotsinkielistä henkilökuntaa. Monesti voi joutua valitsemaan asiantuntijan ja omakielisen palvelun välillä. Esimerkiksi kuulotutkimuksia ei välttämättä voida tehdä omalla kielellä tai ruotsinkielistä selkokielistä ohjetta ei ole tarjolla.

Järjestöaktiivisuus on ruotsinkielisillä vahvaa. Yksi syy on se, että kun ei saa omakielistä palvelua, pitää lähteä itse toimimaan. Monilla paikkakunnilla ainoa ruotsinkielinen harrastustoiminta on yhdistyksen tarjoamaa tai ainoa ruotsinkielinen palveluntarjoaja kolmannen sektorin toimija.

SAMS tukee osallisuutta muun muassa ystävöinnillä Pohjanmaal-

la ja Helsingin seudulla: rekrytoimme vapaaehtoisia ja vammaisia henkilöitä ja he muodostavat ystäväpareja, jotka tekevät yhdessä – tasavertaisina – kaikkea, mitä haluavat.

Yhdessä ruotsinkielisen partion kanssa helpotamme vammaisten ihmisten lähtemistä mukaan partioon. Partiossa on oma scoutkompis, partiolaisystävä, joka auttaa tässä. Myös lippukuntien on helpompaa ottaa vammaisia henkilöitä mukaan, kun tiedetään, että erityiskysymyksiä on mietitty ja ne voidaan ratkaista. Tätä mallia voisi viedä myös muuhun harrastustoimintaan, sillä etenkin nuorelle harrastamaan pääseminen on tärkeä osa osallisuutta. Osallisuutta voi tukea yksinkertaisilla asioilla.

SAMSin sateenvarjon alle kuuluvat kaikki ruotsinkieliset vammaisryhmät ja myös mielenterveyspuoli, jolla on suomenkielisessä järjestökentässä oma liikkeensä. Ruotsinkielisellä puolella toimijat ovat pienempiä, eivätkä ne välttämättä pärjää yksinään. Koska meitä on vähemmän, tarvitsemme paljon toisiamme.

Mielenterveyspuolella ei aina nähdä kuuluttavan vammaiskenttään, mutta kieliyhteistyötä pidetään tärkeänä. On myös hyvä muistaa, että kaikilla ryhmillä voi olla mielenterveysongelmia. Kun olemme saman sateenvarjon alla, pääsemme luontevammin miettimään vaikkapa näkö- tai kuulovammaisten mielenterveysongelmia.

Suomenkielisten sisarjärjestöjen kanssa teemme paljon yhteistyötä. Siellä ymmärretään ruotsinkielisten palveluiden tarve. Kaikkialla ei kuitenkaan ole ihan kirkkaana se, että toisena kansalliskielenä ruotsin kielen käyttöön on perustuslaillinen oikeus. Ruotsi ei ole samassa asemassa kuin muut vähemmistökielet.

Koronakeväänä siirsimme aamiaista-paamiset, frukostsnack om funktionshinder -tilaisuudet verkkoon. Niissä on käsitelty muun muassa henkilökohtaisen avun merkitystä osallisuudelle, mie-

lenterveyttä, ja perheiden jaksamista. Verkkotilaisuuksissa on tavoitettu uusia ihmisiä eri paikkakunnilta.

Olemme saaneet joitain ryhmiä digiloikkaan mukaan nopeasti, mutta olemme myös huomanneet ne ryhmät, jotka eivät mukaan pääse. Ikä ja vamma-yhdistelmä tekee asian erityisen haastavaksi.

Kehitysvammaisilla digiloikka on onnistunut todella hyvin. Esimerkiksi heidän oma yhdistyksensä Steg för Steg on järjestänyt etäkahveja joka päivä.

Työelämän ulkopuolella olevilla kuulovammaisilla ei ole videotapaamisiin tarvittavaa tekniikkaa tai tulkkipalvelut eivät ole toimineet. Näkövammaispuolella on paljon iäkkäitä ihmisiä. Heille on soitettu. Mielenterveyspuolella on omat haasteensa, mutta siellä on järjestetty verkkopalveluita.

Uudessa Digikaveri-hankkeessa annetaan lainaksi laitteita, kuten älypuhelimia, yhteydenpitoa varten ja myös tukea niiden käyttöön. Hankkeessa nähdään, saadaanko digitaalisiin palveluihin mukaan uusia ryhmiä, jos tarjotaan sekä laite että neuvontaa digikaverilta. Tähän hankkeeseen SAMS sai koronatilanteen vuoksi jaettavaa ylimääräistä STEA-avustusta, koska vammaiset henkilöt voivat joutua olemaan eristyksissä myös syksyllä.

Korona-aikana monet ovat kokeneet sen, mitä vammaiset ihmiset kokevat joka päivä: eristyksen ja sen, ettei voi valita mitä syö tai lähteekö jonnekin vai ei. Ilman koronaakin osallisuus on joillain sitä luokkaa, että olet muiden armoilla etkä pääse tekemään, mitä haluaisit. Tämän ymmärryksen vammaisten ihmisten tilanteesta pitäisi säilyä myös koronan jälkeen. Samoin toivoisin, että lisääntynyt vapaaehtoistyö jatkuisi.”

”Olen huolissani siitä miten poliittisessa päätöksenteossa ja julkisen vallan valmistelussa kansalaisjärjestöjen rooli ja merkitys nähdään – käynnissä on isoja muutoksia liittyen esim. avustusjärjestelmään ja soterakenteisiin, joilla voi olla kohtalokkaita vaikutuksia järjestöjen toimintaedellytyksiin.”

”Järjestötyön ”brändi” ja se miten järjestöt nähdään toimialan ulkopuolella.”

”[...] Yleisen ilmapiirin muuttumisesta järjestötoiminnalle ja sen tukemiselle negatiivisemmaksi.[...]”

Järjestöjen sote-uudistusta koskevia huolia on tarkasteltu jo aiempien vuosien kyselyissä (mm. Järjestöbarometri 2016 ja 2018). Ne ovat edelleen ajan-kohtaisia ja koskevat esimerkiksi uudistuksen vaikutuksia järjestötoiminnan asemaan sekä järjestöjen palveluntuotantoon.

”Mahdollinen maakuntauudistukseen ja soteen liittyvä järjestötoiminnan ”alasajo”.”

”[...]jäsenyhteisöjemme näkökulmasta pienten paikkakuntien pienistä palvelutuottajista, joilla voi olla riski jäädä rakenteiden uudistuessa jalkoihin.”

”SOTE-reformi ja kilpailutilanne palvelutuotannossa.”

Jotkin järjestöt ovat huolissaan paikallisyhdistystensä toiminnasta ja sen jatkuvuudesta. Yhdistysten itsensäkin nimeämät keskeiset huolet (Ks. luku 2.1) eli toimijoiden ja erityisesti luottamushenkilöiden löytäminen tunnisteetaan myös järjestöissä.

”Järjestön sisäisistä asioista paikallisyhdistysten toiminnan hiipumisesta, joka johtuu siitä, ettei yhdistysten

hallintoa pyörittämään tahdo löytää ihmisiä.”

”Paikallisyhdistysten toiminnasta, eli yhdistyksiin ei saada toimijoita. [...]”

”[...] paikalliset yhdistykset, joissa alkaa paikoin olla vaikeutta saada hallitusta kasaan.”

Järjestöjen yleisin tyytyväisyyden aihe on niiden henkilöstö. Palkatun henkilöstön ja myös vapaaehtoisten sekä hallitusten jäsenten osaaminen, motivaatio ja sitoutuneisuus saa vastaajilta kiitosta.

”Osaavasta, sitoutuneesta ja innovatiivisesta henkilökunnasta.”

”Koulutettuun ja kokeneeseen henkilökuntaan, jonka kanssa on vielä ihan hauska tehdä työtä.[...]”

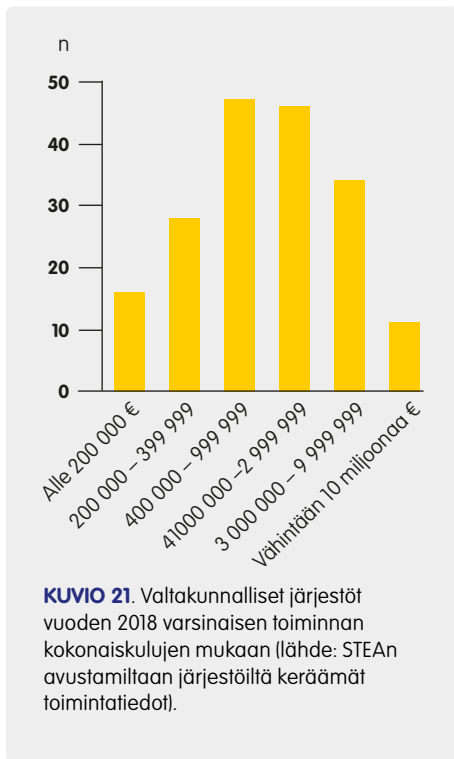
”Työryhmän ja vapaaehtoistoimijoiden motivaatio, kyky kehittää toimintaa ja olla innovatiivisia.”

”[...] sitoutunut, osaava ja tavoitteellisesti työskentelevä henkilökunta, joka mahdollistaa sen, että niukoista resursseista huolimatta pystymme toimimaan tehokkaasti.”

”[...] Upeaan osaavaan, korkeasti koulutettuun ja monialaiseen henkilöstöömme.”



Olen tyytyväinen sitoutuneisiin ja työhönsä intohimolla suhtautuviin työntekijöihin ja hallituksen jäseniin.



”Osaavasta ja ahkerasta henkilökunnasta sekä toimintaan sitoutuneista vapaaehtoisista.”

Toinen keskeinen syy tyytyväisyyteen on järjestöjen tekemä arvokas, laadukas ja onnistunut työ sekä sen tuoma hyvä asema, maine ja näkyvyys.

”Järjestön saavuttamasta yhteiskunnallisesta asemasta, järjestön kyvystä ennakoida tulevaa, järjestön kyvystä vastata [...] nykyiseen palvelutarpeeseen.”

”Olemme saaneet pienillä resursseilla paljon aikaan, toimintamme on saanut näkyvyyttä ja meillä on kohtalaisen paljon vapaaehtoisia, jotka haluavat toimia vapaaehtoisina järjestössämme tai sen jäsenyhdistyksissä.”

”Oman toiminnan kasvusta ja kehityksestä sekä kansainvälisestä arvostuksesta.”

”Toimintamme on vaikuttavaa ja arvostettua sidosryhmiemme keskuudessa.[...]”

”Työn tuloksista, yhdistyksen tunnettuuden lisääntymisestä.”

”Yhdistys on saanut paljon näkyvyyttä sekä uusia yhteistyökuvioita sekä päättäjiin että terveydenhuoltoalan ammattilaisiin. Kaiken kaikkiaan yhdistys on hyvässä nosteessa.”

3.2 Talous ja henkilöstö

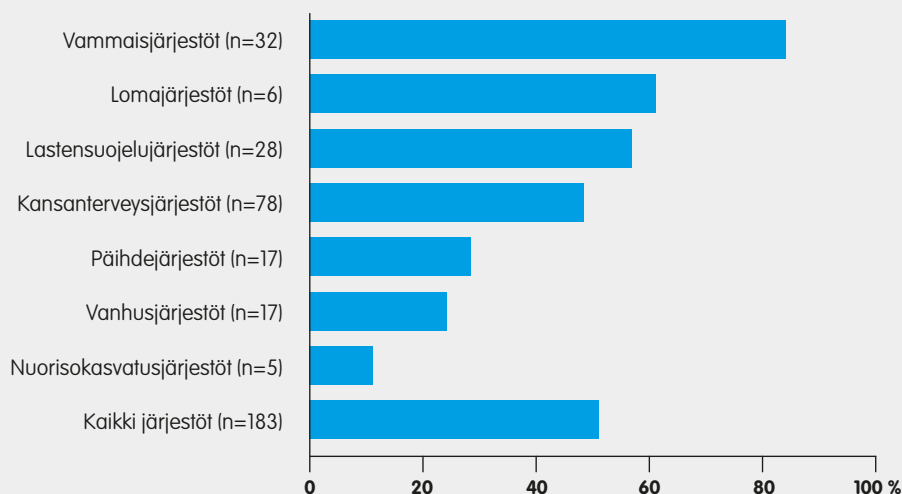
Toiminnan kokonaiskulut

Järjestöbarometrin perusjoukkoon kuuluvista 193 valtakunnallisesta sosiaali- ja terveysjärjestöstä 183:n taloustiedot sisältyvät STEAn avustamiltaan järjestöiltä keräämiin vuoden 2018 toimintatietoihin. Loput kymmenen eivät ole saaneet STEAn toiminta-avustusta ja puuttuvat siksi tiedoista.

Tarkastellun 183 valtakunnallisen järjestön yhteenlasketut varsinaisen toiminnan kokonaiskulut vuonna 2016 olivat 658 miljoonaa euroa. Keskimääräiset yhden järjestön kokonaiskulut olivat 3,6 miljoonaa euroa. Suurimmillaan ne olivat 123 miljoonaa ja pienimmillään alle 100 000 euroa, eli järjestöjen talouden kokoerot ovat suuria.

Miljoonan euron kokonaiskulujen raja jakaa järjestöt tarkalleen kahtia, sillä 50 prosentilla toiminnan kokonaiskulut olivat alle miljoona ja 50 prosentilla vähintään miljoona euroa. Neljäsosalla (24 %) järjestöistä kokonaiskulut olivat alle 400 000 ja runsaalla neljäsosalla (25 %) vähintään kolme miljoonaa euroa (kuvio 21).

Toimialoitain tarkasteltuna varsinaisen toiminnan keskimääräiset kokonaiskulut vuonna 2018 olivat vammaisjärjestöillä hieman muita toimialoja suuremmat eli 5,9 miljoonaa euroa (kuvio 22). Hieman keskimääräistä



KUVIO 22. Valtakunnallisten järjestöjen vuoden 2018 keskimääräiset toiminnan kokonaiskulut (lähde: STEAn avustamiltaan järjestöiltä keräämät toimintatiedot).

suuremmat ne olivat myös lomajärjestöillä (4,3 miljoonaa) ja lastensuojelujärjestöillä (4,0 miljoonaa).

Toiminnan rahoitus

Järjestöjen eri tulonlähteiden merkitystä voidaan tarkastella STEAn avustamiltaan järjestöiltä keräämien toimintatietojen perusteella. Ne sisältävät tiedot järjestöjen STEAn avustuksista ja muista julkisista avustuksista, liike- ja palvelutoiminnan tuotoista, jäsenmaksutuotoista sekä muista varainhankinnan tuotoista¹.

STEAn avustusten osuus valtakunnallisten järjestöjen tuotoista on keskimäärin 64 prosenttia (taulukko 39). Hieman keskimääräistä suurempi sen

osuus on nuorisokasvatusjärjestöillä (86 %), päihdejärjestöillä (70 %), kansanterveysjärjestöillä (69 %) ja vanhusjärjestöillä (67 %).

Pienimmillä, kokonaiskuluiltaan alle 500 000 euron järjestöillä, STEAn avustusten osuus on keskimäärin 81 prosenttia. Keskikokoisilla, kokonaiskuluiltaan puolesta miljoonasta kahteen miljoonaan euroon olevilla, järjestöillä niiden osuus on 63 prosenttia ja suurimmilla, yli kahden miljoonan euron kokonaiskulujen järjestöillä, vain 42 prosenttia.

Muiden julkisten avustusten keskimääräinen osuus on hieman muita suurempi päihdeyhdistyksillä (10 %). Liike- ja palvelutoiminnan tuottojen osuus on suurin eli keskimäärin noin kolmasosa lomajärjestöillä (34 %) ja vammaisjärjestöillä (30 %). Taloudeltaan suurimmille järjestöille liike- ja palvelutoiminnasta saadut tuotot ovat merkittävimpiä.

Jäsenmaksutuottojen keskimääräinen osuus on suurin vanhusjärjestöillä

¹ RAY:n aikanaan kokoamat vastaavat rahoitustiedot sisälsivät myös mm. järjestöjen sijoitus- ja rahoitustoiminnasta sekä satunnaisista eristä kertyneet tuotot. Niistä ei ole nyt tietoja käytettävissä, jonka vuoksi seuraavassa tarkasteluaan vain edellä mainittujen viiden lähteen keskimääräisiä osuuksia kokonaistuotoista.

TAULUKKO 39.

Eri rahoituslähteiden* keskimääräinen osuus valtakunnallisten järjestöjen vuoden 2018 tuotoista (lähde: STEAn avustamiltaan järjestöiltä keräämät toimintatiedot).

Toimiala	STEAn avustukset	Muut julkiset avustukset	Liike-/palvelu-toiminnan tuotot	Jäsenmaksutuotot	Muut varainhankinnan tuotot	
	%	%	%	%	%	n
Kansanterveysjärjestöt	69	8	7	5	9	78
Lastensuojelujärjestöt	57	8	17	3	15	28
Vanhusjärjestöt	67	4	5	10	14	17
Lomajärjestöt	64	0	34	0	2	6
Nuorisokasvatusjärjestöt	86	7	0	1	5	5
Vammaisjärjestöt	51	6	30	1	12	32
Päihdejärjestöt	70	10	16	0	3	17
Toiminnan kokonaiskulut vuonna 2018						
Alle 500 000 euroa	81	4	4	5	5	63
500 000– 2 miljoonaa	70	7	7	5	11	63
Yli 2 miljoonaa euroa	42	11	30	2	15	61
Kaikki järjestöt	64	7	14	4	10	183

*Tarkasteltavana on kyseiset viisi tulonlähdetä ja kunkin keskimääräinen osuus järjestöjen yhteensä lasketuista tuotoista (järjestöillä voi olla muitakin tulonlähdeitä, esim. sijoitus- ja rahoitustoiminnan tuottoja).

(10 %). Muu varainhankinta tuottaa keskimääräistä suuremman osan tuotoista lastensuojelujärjestöille (15 %), vanhusjärjestöille (14 %) ja vammaisjärjestöille (12 %).

Uudet ja lakanneet rahoituslähteet

Järjestöiltä tiedusteltiin, ovatko ne saaneet kahden viime vuoden aikana uusia merkittäviä oman toiminnan tai varainhankinnan tuottoja tai muita rahoituslähteitä. Lisäksi kysyttiin, onko jokin järjestön kannalta keskeinen rahoituslähteiden loppunut tai menettänyt merkitystään.

Joka kolmas (33 %) järjestö on onnistunut kahden viime vuoden aikana

hankkimaan uusia oman toiminnan tai varainhankinnan tuottoja tai muita rahoituslähteitä (taulukko 40). Jokin keskeinen rahoitus on loppunut kokonaan tai sen merkitys on vähentynyt runsaalla neljäsosalla (29 %) järjestöistä.

Keskimääräistä yleisemmin uusia tuottoja ja rahoituslähteitä on vanhusjärjestöillä (44 %). Toisaalta jokin tulonlähde on loppunut tai sen merkitys on vähentynyt yleisimmin myös vanhusjärjestöillä (33 %) ja kansanterveysjärjestöillä (32 %). Rahoituslähteiden muutoksissa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja taloudeltaan eri kokoisten järjestöjen välillä.

Noin joka toisen (52 %) järjestön rahoitus on pysynyt muuttumattomana

TAULUKKO 40.

Järjestöjen uudet ja loppuneet rahoituslähteet.

	Järjestöt, jotka ovat saaneet uusia oman toiminnan tuottoja/ rahoituslähteitä	Vastaaaja	Järjestöt, joilta rahoituslähde loppunut tai sen merkitys vähentynyt	Vastaaaja
	%	n	%	n
Kansanterveysjärjestöt	35	48	32	47
Lastensuojelujärjestöt	36	14	21	14
Vanhusjärjestöt	44	9	33	9
Vammaisjärjestöt	35	17	28	18
Päihdejärjestöt	-	9	22	9
Kaikki järjestöt	33	104	29	103

* Tarkastelusta on jätetty pois ne toimialat, joita edustavia yhdistyksiä on kysymykseen vastanneissa alle yhdeksän. Kaikki järjestöt-rivillä ne on laskettu mukaan.

siten, että ne eivät ole menettäneet merkittäviä rahoituslähteitä eivätkä saaneet uusia kahden viime vuoden aikana. Järjestöistä 15 prosentilla jokin keskeinen tulonlähde on lakannut tai menettänyt merkitystään, eikä sen tilalle ole saatu uutta.

Uusia tulonlähteitä on nyt seitsemän prosenttiyksikköä pienemmällä osalla järjestöjä kuin kaksi vuotta sitten (40 %) (Järjestöbarometri 2018).

Järjestöjen uusista tulonlähteistä yleisimpiä ovat lahjoitukset ja testamentit, saadut toiminta-avustukset ja apurahat, käynnistyyviin hankkeisiin myönnetty rahoitukset sekä lisääntyneet varainhankinnan tuotot.

”Testamentti- ja muita lahjoituksia.”

”Erilaiset yrityksiltä saatavat lahjoitukset.”

”Olemme kehittäneet omaa varainhankintaamme ja onnistuneet saamaan sekä yrityslahjoituksia että lahjoituksia yksittäisiltä kansalaisilta.”

”Kunnallisanalan kehittämissäätiön apuraha.”

”Projektirahoitusta Stea.”

”EU- ja ESR-rahoitus.”

”TE-raha.”

Järjestöjen lakanneita tai merkitykseltään pienentyneitä rahoituslähteitä ovat esimerkiksi supistuneet tai loppuneet toiminta-avustukset sekä palvelutuotannosta, muusta omasta toiminnasta ja varainhankinnasta saadut tulot.

”Stean avustukset pienentyneet.”

”OKM:n yleisavustus.”

”ESR-rahoitus loppuu tammikuun lopussa.”

”Kaupungin kohdennettu avustus on loppunut.”

”Ulkoinen varainhankinta on pienentynyt viime vuodesta.”

”Palveluiden ja tuotteiden myynti eli kilpailutukset.”

”Ostopalvelutoiminta.”

TAULUKKO 41.

Järjestöjen taloustilanne tammi-helmikuussa 2020.

Toimiala	Hyvä/ melko hyvä	Kohtalainen	Huono/ melko huono	n
	%	%	%	
Kansanterveysjärjestöt	71	21	8	48
Lastensuojelujärjestöt	93	7	-	14
Vanhusjärjestöt	100	-	-	9
Vammaisjärjestöt	44	33	22	18
Nuorisokasvatusjärjestöt	67	-	33	3
Lomajärjestöt	50	25	25	4
Päihdejärjestöt	78	-	22	9
Kaikki järjestöt	71	17	11	105

"[...]tärkeimmän puitesopimuksen menetykseen tarjouskilpailun seurauksena [...]."

Järjestöjen talousnäkymät

Lähes kolme neljästä (71 %) valtakunnallisesta järjestöstä arvioi tammi-helmikuussa 2020 taloudellisen tilanteensa melko hyväksi tai hyväksi. Noin joka kuudes (17 %) piti tilannetta kohtalaiseksi ja noin joka kymmenes (11 %) melko huonona tai huonona.

Taloustilanne arvioitiin muita yleisemmin vähintään melko hyväksi vanhusjärjestöissä (100 %) ja lastensuojelujärjestöissä (93 %) (taulukko 41). Taloudeltaan eri kokoisten järjestöjen näkemysten välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Tarkasteltaessa aikasarjaa järjestöjen talousnäkymistä (kuva 23, liite 17) havaitaan, että tilannearviot olivat alkuvuonna 2020 hyvin samanlaiset kuin kaksi vuotta sitten.

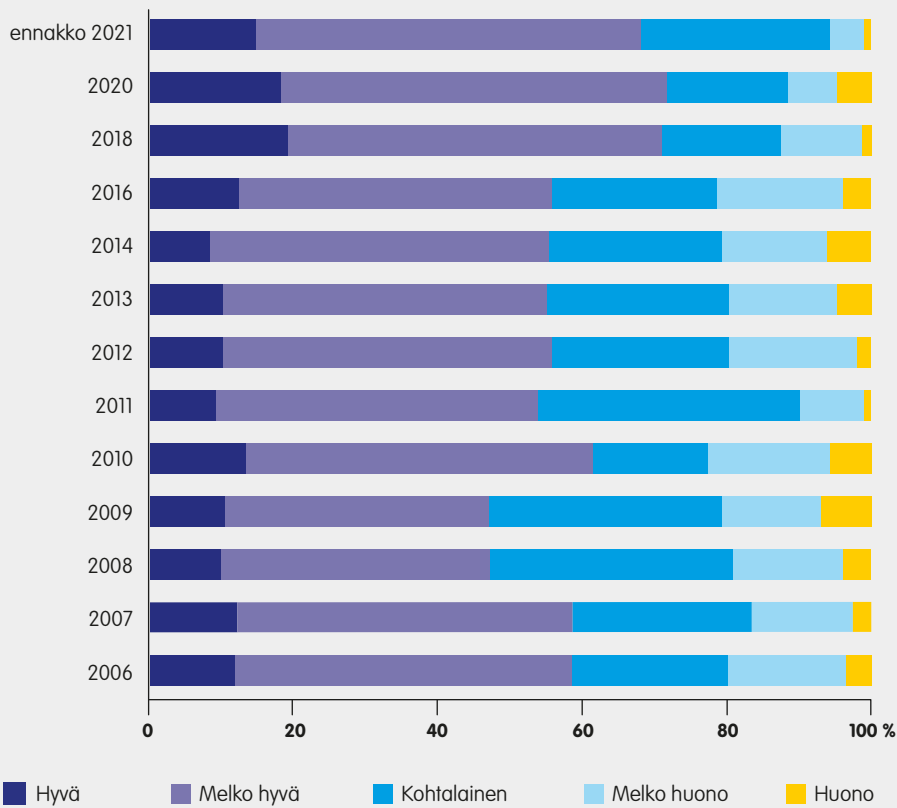
Vuoden päästä taloustilanteensa ennakoi kohtalaiseksi joka neljäs (26 %) järjestö, mikä on yhdeksän prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin nyt. Tilanteen hyväksi tai huonoksi arvioivien osuus on vastaavasti saman verran pienempi.

Tammi-helmikuussa 2020 järjestöjen selvä enemmistö (64 %) arvioi taloudellisen tilanteensa pysyvän ennallaan kuluvan vuoden aikana (taulukko 42). Noin joka seitsemäs (14 %) vastaaja ennakoi järjestönsä taloustilanteen paranevan ja noin joka viides (22 %) heikkenevän. Tilanteen heikkenemiseen uskovia oli muita yleisemmin lastensuojelujärjestöissä (36 %). Taloudeltaan eri kokoisten järjestöjen arvioiden välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Ennakoidut muutoksenäkymät olivat nyt melko samanlaiset kuin kaksi vuotta sitten. Arviot olivat vain hieman optimistisempia, sillä taloutensa kohentamiseen uskovia oli nyt kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin vuoden 2018 alussa (Järjestöbarometri 2018).

Järjestöjä pyydettiin kuvailemaan syitä niiden hyvään tai paranevaan taloustilanteeseen sekä keskeisimpiä talouden huonon tai heikentyvän tilan selittäjiä.

Yleisimmin järjestöjen hyvä taloustilanne perustuu riittäviin toiminta-avuksiin sekä niiden myönteiseen kehitykseen ja vakauteen. Osa järjestöistä on tyytyväisiä rahoituksen monikanavaisuuteen, uusien tulonlähteiden löytymiseen ja varainhankinnan tuottojen kohenemiseen. Myös talouden tarkka



KUVIO 23. Järjestöjen alkuvuoden taloustilannearviot 2006–2020.

TAULUKKO 42.
Järjestöjen arvio taloustilanteensa muutoksesta 12 kuukauden kuluessa.

Toimiala	Paranee	Pysyy ennallaan	Heikkenee	n
	%	%	%	
Kansanterveysjärjestöt	13	68	19	47
Lastensuojelujärjestöt	-	64	36	14
Vanhusjärjestöt	-	78	22	9
Vammaisjärjestöt	35	35	29	17
Nuorisokasvatusjärjestöt	33	67	-	3
Lomajärjestöt	-	75	25	4
Päihdejärjestöt	11	78	11	9
Kaikki järjestöt	14	64	22	103

suunnittelu ja seuranta sekä tiukka kulukuri ovat hyvän taloustilanteen perustana. Joillakin järjestöillä jäsenten määrä on kasvussa, mikä on kohentanut taloutta.

”Vahva perus- ja hankerahoitus STEAlta, uusia rahoituslähteitä löytyi vuonna 2019.”

”STEA-rahoitus pysyi samana, olemme pystyneet tekemään sen avulla tehokasta ja hyvää työtä. [...]”

”Useat tulo- ja rahoituslähteet.”

”Olemme saamassa lahjoituksen, joka vahvistaa omaa pääomaa.”

”Onnistunut keräysluvanalainen varainhankinta.”

”Hyvä taloudenpito ja ennakoiva talousajattelu.”

”Talousarviota ja kustannusmenoja seurataan tarkasti.”

”Jäsenmäärän kasvusta tuleva tulojen lisäys.”

Huonon tai heikkenevän taloustilanteen syy on yleisimmin järjestöjen toiminta-avustusten riittämättömyys: avustukset supistuvat tai niihin ei saada tarvittavia korotuksia. Palveluja tarjoavilla järjestöillä kiristynyt kilpailu ja tuottojen epävarmuus nähdään taloutta heikentävinä tekijöinä.

”STEA:n rahoituspäätös pienentää yleisavustuksen määrää seuraavina vuosina.”

”Yleisavustus ei kata hallinnollisia kuluja eikä STEA:n avustukseen ole näköpiirissä korotusta. Pelkona on jopa yleisavustuksen alentuminen.”



TALouden ERITYISIÄ RISKEJÄ TUNNISTAVIA JÄRJESTÖJÄ

2018 **43 %**

2020 **64 %**

”Epävarmuus projektirahoitusten jatkumisesta.”

”Avustusten jatkuva väheneminen, kiristynyt kilpailu palvelutuotannossa.”

”Palvelutoiminnan tuottojen epävarma kehitys ja hanketoiminnan rahoitusten määräaikaisuus.”

”Vaikeudet [...] palvelun myynnissä, ts. alentuneet hinnat ja alentuneet asiakkasmäärät.”

Vaikka vain murto-osa järjestöistä pitää taloudellista tilannettaan heikkona, taloutta koskevia erityisiä riskitekijöitä tunnistaa lähes kaksi kolmasosaa (64 %) vastaajista. Se on huomattavasti suurempi osuus kuin vuonna 2018, jolloin riskejä näki olevan vain vajaa puolet (43 %) järjestöistä.

Talouden erityisiä riskitekijöitä arvioidaan olevan etenkin vanhusjärjestöissä (88 %) ja vammaisjärjestöissä (83 %) (taulukko 43). Taloudeltaan eri kokoisten järjestöjen välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja riskien näkemisessä.

TAULUKKO 43.
Järjestöjen talouden riskit.

Toimiala	Onko järjestön talouden kannalta erityisen suuria riskitekijöitä		
	Kyllä	Ei	
	%	%	n
Kansanterveysjärjestöt	58	42	48
Lastensuojelujärjestöt	71	29	14
Vanhusjärjestöt	88	12	8
Vammaisjärjestöt	83	17	18
Nuorisokasvatusjärjestöt	33	67	3
Lomajärjestöt	50	50	4
Päihdejärjestöt	44	56	9
Kaikki järjestöt	64	36	104

TAULUKKO 44.
Valtakunnallisten järjestöjen henkilöstömäärä (järjestötoiminta) vuonna 2018 (lähde: STEAn avustamiltaan järjestöiltä keräämät toimintatiedot).

Toimiala	Henkilötyövuodet yhteensä			Henkilötyövuosia keskimäärin (mediaani)			n
	Kaikki	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	
Vammaisjärjestöt	3 064	2 451	613	22	16	5	32
Kansanterveysjärjestöt	1 981	1 580	341	8	7	1	78
Lastensuojelujärjestöt	1 270	1 018	252	16	10	3	28
Päihdejärjestöt	402	345	57	10	8	1	17
Vanhusjärjestöt	229	211	18	12	12	1	17
Lomajärjestöt	158	95	63	5	5	1	6
Nuorisokasvatusjärjestöt	45	42	3	8	7	1	5
Kaikki järjestöt	7 089	5 742	1 347	11	9	2	183

Järjestöjen talouden erityiset riskit liittyvät yleisimmin toiminta-avustusten saatavuuteen, tasoon ja jatkuvuuteen ja laajemmin siihen, mikä on Veikkauksen, STEAn ja koko avustusjärjestelmän tulevaisuus. Monia järjestöjä huolestaa toiminnan rahoituksen vahva STEA-riippuvuus. Osalla palvelutuotannon näkymät ovat talouden riskitekijä.

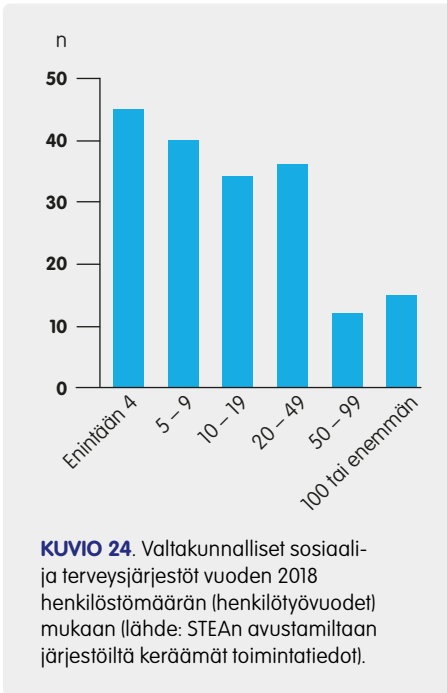
”Veikkauksen tuottojen aleneminen ja sen vaikutukset avustuksiin.”

”Veikkauksen tuottojen käytön mahdolliset muutokset.”

”STEAn avustukset tulevaisuudessa.”

”Yleinen epävarmuus veikkauksen tuottoihin ja STEA-avustuksiin liittyen.”

”Toiminta perustuu 100%:sesti STEA-avustukseen.”



”Mikäli palvelutoiminnan tuotot eivät kehity toivotulla tavalla, se heijastuu koko järjestön talouteen.”

”Sote-uudistuksen mahdolliset vaikutukset [...] palvelutuotantoon.”

Järjestöjen henkilöstö

Järjestöbarometrin perusjoukon 193 valtakunnallisesta sosiaali- ja terveysjärjestöstä 183:n henkilöstömäärätiedot sisältyvät STEAn avustamiltaan järjestöiltä keräämiin vuoden 2018 toimintatietoihin. Näissä 183 järjestössä oli vuonna 2018 palkattua henkilöstöä yhteensä 7 089 henkilötyövuoden verran. Järjestöjen henkilöstömäärät vaihtelevat yhdestä lähes 800 henkilötyövuoteen. Keskimäärin (mediaani) yhdessä järjestössä oli henkilöstöä 11 henkilötyövuoden verran. Sekä yhteenlaskettu että keskimääräinen henkilötyövuosien määrä ovat muita suurempia vammaisjärjestöissä (taulukko 44).

Osa-aikaisten työntekijöiden osuus

henkilötyövuosista oli järjestöissä yhteensä noin viidesosa (19 %). Eri toimialoista se oli suurin lomajärjestöissä (40 %).

Kymmenen henkilötyövuoden raja jakaa järjestöt kahteen lähes samansuuriseen joukkoon: 49 prosentilla henkilötyövuosia oli enintään kymmenen ja 51 prosentilla 11 tai enemmän. Joka neljännellä (25 %) järjestöllä oli palkattua henkilöstöä enintään neljän henkilötyövuoden verran ja 15 prosentilla vähintään 50 henkilötyövuoden verran (kuvio 24). Vähintään sataan henkilötyövuoteen yltää noin joka kymmenes (9 %) järjestö.

Arviot henkilöstömäärän kehityksestä

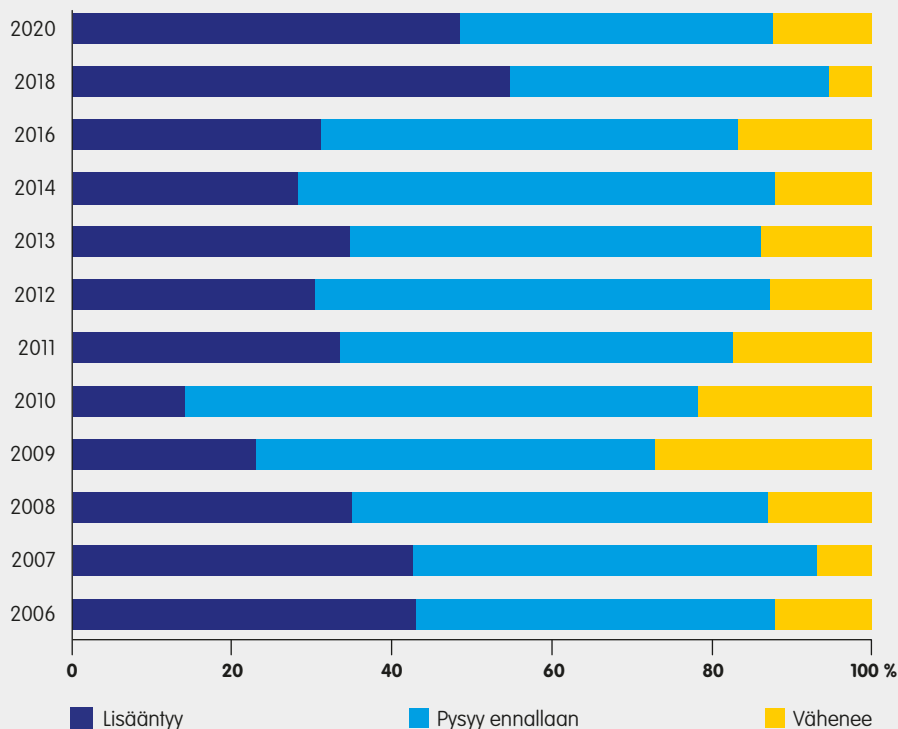
Edellä kuvatut henkilöstömäärätiedot perustuvat STEAn avustamiltaan järjestöiltä keräämiin toimintatietoihin ja seuraavat arviot puolestaan Järjestöbarometrikyselyyn osallistuneiden 107 järjestön vastauksiin.

Kyselyyn vastanneissa valtakunnallisissa järjestöissä oli vuoden 2020 alussa yhteensä lähes 5 600 työntekijää. Keskimäärin (mediaani) yhdessä järjestössä oli 15 työntekijää.

Järjestöjen vuoden 2020 henkilöstönäkymät olivat varsin myönteiset tammihelmikuussa. Lähes puolet (49 %) järjestöistä arvioi kokonaishenkilöstömääränsä kasvavan ja yli kolmasosa (39 %) pysyvän ennallaan kuluvan vuoden aikana. Runsas kymmenesosa (12 %) vastaajista uskoi järjestönsä henkilöstömäärän pienenevän.

Aikasarjatarkastelusta (kuvio 25, liite 18) on havaittavissa, että vuoden 2018 ennätysmyönteiset arviot ovat muuttaneet hieman kriittisemmiksi: kokonaishenkilöstömäärän kasvua ennakoivia järjestöjä oli nyt hieman vähemmän ja sen supistumiseen uskovia hieman enemmän kuin kaksi vuotta sitten.

Eri tyyppisissä työsuhteissa olevista



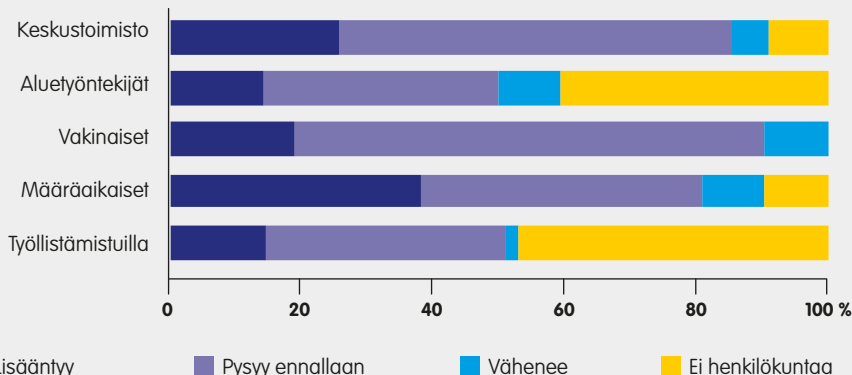
KUVIO 25. Järjestöjen arvio kokonaishenkilöstömäärän muutoksesta vuosina 2006–2020.

erityisesti määräaikaisten työntekijöiden lukumäärän ennakoitiin järjestöissä lisääntyvän vuoden 2020 kuluessa (kuvio 26). Yli kolmasosa (38 %) vastaajista arvioi, että määräaikaisiin työsuhteisiin palkataan järjestöissä lisää henkilökuntaa. Vakinaisiin työsuhteisiin arvioi hankkivansa lisää henkilökuntaa nyt noin joka viides (19 %) järjestö, mikä on viisi prosenttiyksikköä vähemmän kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2018).

Keskustoimiston henkilöstömäärän ennakoi kasvavan noin neljäsosa (26 %) järjestöistä, mikä on yhdeksän prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuoden 2018 kyselyssä (emt.). Aluetyöntekijöiden määrän järjestöissään arvioi lisää-

tyvän joka seitsemäs (14 %) vastaaja, mikä on kahdeksan prosenttiyksikköä vähemmän kuin kaksi vuotta sitten. Työllistämistuilla työllistettyjen määrän kasvuun uskoi 15 prosenttia, mikä on viisi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2018. (emt.)

Edellä kuvatun mukaan erityisesti määräaikaisiin työsuhteisiin arvioidaan järjestöissä palkattavan uutta henkilöstöä, mikä liittyy usein uusiin käynnistyviin hankkeisiin. Järjestöjen toiminta-avustusten, muun rahoituksen sekä palvelutoiminnan myönteinen kehitys heijastuu myös kasvavana henkilöstömääränä. Myös palkkatuen käyttö on yksi keino resursoida henkilöstön saantia.



KUVIO 26. Järjestöjen tammi-helmikuun 2020 arvio henkilöstömäärän muutoksista kuluva vuoden aikana.

”Hanketyöntekijöiden määrä kasvaa.”

”Nya STEA finansierade projekt.”

”Pariin avustuskohteeseen saatiin avustustason korotus; toinen vakituinen ja toinen määräaikainen.”

”Pystymme rekrytoimaan muutamia uusia henkilöitä kasvaneen avustuksen turvin.”

”Palvelukysynnän merkittävä kasvu [...]”

”Palkatti yksi henkilö palkkatuella [...] määräaikaiseen projektiin.”

Vastaavasti hankkeiden ja muiden määräaikaisten toimintojen päättymiset muuttavat järjestöjen henkilöstömääriä. Samoin toiminta-avustusten supistumiset ja loppumiset sekä yleinen taloustilanne vaikuttavat järjestöjen mahdollisuuksiin työllistää.

”Määräaikaisuudet päättyvät.”

”Olisimme halunneet lisätä työnte-

kijöiden tuntimääriä ja kokonaistaa työntekijän mutta emme saaneet siihen rahoitusta.”

”STEA-rahoituksen päättyminen.”

”Järjestön taloustilanne. [...] joudutaan supistamaan henkilöstöä.”

Tammi-helmikuussa 2020 kuusi prosenttia vastaajista eli kuusi järjestöä arvioi lomauttavansa ja kahdeksan prosenttia eli kahdeksan järjestöä irtisanovansa henkilöstöä kuluva vuoden aikana. Lomautuksia ja irtisanomisia ennakoiden järjestöjen osuus on kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2018). Kyselyyn vastanneiden järjestöjen tälle vuodelle ennakoitujen lomautukset koskevat yhteensä 149 työntekijää ja irtisanomiset 17 työntekijää.

Vuoden 2019 aikana lomautuksia toteutettiin kolmessa prosentissa kyselyyn vastanneista järjestöistä (kolmessa järjestössä) ja irtisanomisia kahdeksassa prosentissa (yhdeksässä järjestössä). Lomautettuja oli järjestöissä yhteensä 93 ja irtisanottuja 14.



MIELI ry:n laaja rahoituspohja on uhattuna monesta suunnasta

MIELI RY:N toiminnanjohtajan **Sari Aalto-Matturin** haastattelu tehtiin helmikuun 2020 lopussa. Uutiset kertoivat koronaviruksen leviämisestä Kiinassa ja Italiassa, mutta sen vaikutuksista Suomeen ei vielä tiedetty. Haastattelu päivitettiin huhtikuussa.

”MIELI ry:llä on melko laajapohjainen rahoitus. STEA-rahoitus on hallitseva, mutta toimintaa rahoitetaan myös muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalta.

Koko budjetti vuodelle 2020 on reilut 14 miljoonaa euroa. Se sisältää oikeusministeriön rahoittaman Rikosuhripäivystyksen, jonka osuus on noin 4 miljoonaa. Lopusta rahoituksesta STEAn osuus on noin 8 miljoonaa euroa.

Suomen Kansanterveysyhdistyksen kautta saadaan tuottoja enimmäkseen ravintolatoiminnasta. Yhdistyksen perustivat 1969 MIELI ry, tuolloin nimeltään Suomen Mielenterveysseura, Vanhustyön Keskusliitto, Sydänliitto ja Lastentautien tutkimussäätiö. Sen ravintolatoiminta alkoi sairaalakahviloista ja jatkuu erityisesti tapahtumatalojen, kuten Oopperan tai Heureka,

ravintoloiden pitämisenä. Liiketoiminta kehittyi koronakevääseen asti hyvin.

MIELI ry on myös kehittänyt omaa varainhankintaa, muun muassa Mielinauha-keräyksiä ja joulukampanjalla lasten ja nuorten mielenterveystyön tukemiseksi. Hankerahoitusta on muun muassa Me-säätiöltä ja Euroopan sosiaalirahastolta. Laajan rahoituspohjan luominen on ollut mahdollista kaltaisellemme suurelle järjestölle.

Rahoitus kehittyi ennen koronaepidemiaa hyvään suuntaan. Mielenterveyden edistäminen on viime vuodet ollut vetovoimainen teema. Aloitimme oman varainhankinnan kehittämisen tilanteessa, jossa meille alkoi tulla yhä enemmän lahjoituksia ilman, että erityisesti tarjouduimme rahoituskohteeksi.

Järjestöjen rahoituksessa on aina ollut epävarmuutta, mutta viime aikoina sitä on ollut tavallista enemmän jo ilman koronaakin Veikkauksen toiminnan muutosten ja kuntien rahoituksen epävarmuuden vuoksi. Sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistus saattaa uhata järjestöjen palveluiden rahoitusta.

Kunnat eivät aina ajattele omassa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kehikossaan järjestölähtöistä toimintaa,

joka ei ole palvelutoimintaa, mutta tulee lähelle julkisia palveluita. Ne katsovat helposti, että se siirtyisi maakuntien sote-rakenteeseen. Esimerkiksi MIELI ry:n kriisikeskukset ja sen koordinoima valtakunnallinen kriisikeskus saavat noin 20 prosenttia rahoituksestaan kunnilta ja loput STEA:lta.

Tällainen toiminta pitäisi nähdä edelleen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisenä kunnassa samoin kuin vaikkapa liikunta ja asukastoiminta. Edellisen sote-uudistusyrityksen aikaan näytti siltä, että nk. hytessä nepari aukeaa kunnista, mutta ei kiinnity maakuntiin ja palvelut jäävät kellumaan ilman rahoitusta. Kukaan ei halunnut mitään pahaa järjestöille, mutta silti tämä näytti mahdolliselta. Tilanne on edelleen epäselvä.

Koronapandemia pisti lyhyessä ajassa MIELI ry:n rahoitustilanteen uusiksi ja sai tulevaisuuden näyttämään entistään epävarmemmalta. Esimerkiksi koulutus- ja ravintolatoiminnasta tulee tappioita, mutta suurin huoli on siitä, että STEA-avustukset pienentyvät pitemmällä aikavälillä.

Koronan vuoksi Veikkauksen peliautomaatit kaupoissa, huoltoasemilla ja Pelaamoissa suljettiin. Rahapelihaittojen ehkäisemisen vuoksi Veikkauksen toimintaan on tulossa rajoituksia. Tämä tarkoittaa pienempää avustussummaa sosiaali- ja terveysjärjestöille. Talouden taantumisessa myös yritysten tuki pienenee.

Kansalaisyhteiskunnan rahoitukselta on suuri huoli. Se on pitkään perustunut rahapeliuottomalliin ja julkiseen rahoitukseen. Elämme hyvinvointivaltiossa, jossa hyvän tekeminen rahoittuu julkisen kautta. Yritykset ja yksityiset osallistuvat siihen maksamalla veroja.

Jos järjestöjen rahoitus jäisi yksityisten lahjoitusten varaan, se olisi suuri muutos ja siinä muuttuisi moni muukin asia. Siitä seuraisi paine keventää yritysten verotusta, jos ne antavat lah-



Kansalaisyhteiskunnan rahoituksesta on suuri huoli.

joituksia. Toki lahjoitusten verovähennysoikeutta on jo nyt esitetty.

Nykyisen järjestelmän etu on se, ettei sitä, mitä järjestöt tekevät määritä hallitus budjetin tai hallitusohjelman kautta eivätkä yritykset. Toiminta lähtee kansalaisista itsestään, siitä mitä järjestöt näkevät tärkeäksi tehdä. Ja sitten on mekanismit, kuten STEA:n avustussasiain neuvottelukunta, joissa painopisteitä määritellään yhdessä.

Budjettirahoitukseen siirtyminen, jossa hallitus ja eduskunta ohjaavat, mitä järjestöjen kuuluu tehdä tai se, että yritysraha sitä ohjaa, ovat nyky-mallia heikompia ja vähemmän demokraattisia. Ne ovat isoja uhkia etenkin sellaiselle kansalaistoiminnalle, joka ei ole jotenkin söpöä niin, että yritykset ja yksityiset ihmiset sitä haluaisivat rahoittaa. Yrityslahjoittajille esimerkiksi lasten ja nuorten mielenterveystyö on ollut kiinnostava aihe, mutta esimerkiksi päihteidenkäyttäjien kanssa tehtävä työ ei sitä välttämättä ole. Lahjoittajan raha helposti suuntaa toimintaa.

Veikkaukseen voi ja on syytäkin suhtautua kriittisesti, mutta Veikkaus ja rahapelimonopolijärjestelmä ovat eri asioita: jos Veikkauksen kanssa on ongelmia, monopolin purkaminen ei ole ratkaisu. Veikkauksen pelihaittoja aiheuttavalle toiminnalle pitää asettaa rajat, mutta samalla pitää miettiä tapoja kompensoida järjestöille tuottojen vähenemistä esimerkiksi arpajaisveron kautta. Tämä on saanut lisää painoa koronakriisin vuoksi.”

Palkkatuella työllistäminen

Palkkatuki on järjestöjen paljon käyttämä keino työllistää osatyökykyisiä ja muuten vaikeasti työllistyviä. Nykyisellään palkkatuki kattaa 30–50 prosenttia palkkauskustannuksista. TE-toimisto päättää palkkatuetun jakson pituuden ja tuen tason työnantajan, työttömyyden keston sekä sen perusteella, miten työnhakijan vamma tai sairaus vaikuttaa työsuoritukseen. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.) Yhdistykset ja säätiöt, jotka eivät harjoita elinkeinotoimintaa, saavat täyden korvauksen 65 % työaikaan ja enintään 1800 euroon saakka kuukaudessa palkatessaan yli kaksi vuotta työttömänä työnhakijana olleen henkilön. Tukea maksetaan tällöin enintään vuosi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

Yhdistysten ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden edellä kuvattu ns. 100 prosentin tuki on saanut paljon kritiikkiä ja sitä ei ole pidetty vaikuttavana keinona avoimille työmarkkinoille siirtymisessä (Asplund ym. 2018). Marinin hallitusohjelman mukaisesti kolmannen sektorin palkkatukea on tarkoitus uudistaa mm. kytkemällä siihen yksilöllinen tuki, työkyvyn kartoitus ja muut palvelut siten, että malli tukee avoimille työmarkkinoille siirtymistä. Palkkatuesta myös poistui vuoden 2020 alussa yhdistyksiä koskenut työllistämisen vuotuinen enimmäismäärä, 4000 henkilötyövuotta. (Valtioneuvosto 2019.)

Joka kolmannessa (33 %) barometrikyselyyn vastanneessa valtakunnallisessa järjestössä oli vuoden 2020 alussa palkkatuella työllistettyjä työntekijöitä. Heitä oli yhdessä järjestössä keskimäärin (mediaani) kaksi ja kaikissa kyselyyn vastanneissa järjestöissä yhteensä yli 1100.

Varsin suuressa osassa järjestöjä palkkatuen uudistuksen ei ennakoida vaikuttavan työllistämiseen ja toisaalta moni vastaaja ei osaa vielä arvioida tu-

33 %

järjestöistä työllistää palkkatuella

levia vaikutuksia. Lähes puolet (43 %) vastaajista arvioi, ettei uudistus vaikuta palkkatuella työllistämiseen ja joka kolmas (34 %) ei osaa vielä ottaa asiaan kantaa.

Vain yhden prosentin mielestä uudistus heikentää järjestön työllistämismahdollisuuksia. Runsas viidesosa (22 %) järjestöistä uskoo uudistuksen parantavan paljon tai jonkin verran niiden mahdollisuuksia työllistää palkkatuella. Käytännössä tämä voi tarkoittaa vaikeasti työllistyvien kohentuneita mahdollisuuksia saada järjestöistä alku työllistymispolulle.

Runsas neljäsosa (28 %) järjestöistä ilmoittaa, että niillä on tarjolla palkkatukeen kytkettävää yksilöllistä tukea, valmennusta ja muuta työllistymistä edistävää palvelua palkkatuella työllistettävälle. Palveluja on etenkin taloudelltaan suurilla järjestöillä. Alle 500 000 euron vuosibudjetilla toimivista järjestöistä vain kymmenesosalla oli alkuvuodesta 2020 uudistuksen edellyttämiä palveluita palkkatuella työllistettävälle. Suurimmista, eli vähintään 2 miljoonan euron vuosibudjetilla toimivista järjestöistä, näitä palveluja oli noin joka toisella (49 %).

Järjestöjen palkkatuella työllistettävälle tarjoamia palvelujen muotoja ovat esimerkiksi valmennus, koulutus, toimintakykypalvelut sekä erilaiset yksilöllisen ja psykososiaalisen tuen muodot.

”Valmennusta, koulutusta, toimintakykypalveluita ym.”

”Yksilöllistä ja psykososiaalista tukea.”

3.3 Palvelutuotanto

SOSTEn järjestöjen tuottamia sosiaali- ja terveyspalveluja käsittelevän selvityksen mukaan vuonna 2017 Suomessa oli yhteensä 1 029 sosiaali- ja terveyspalveluja tuottavaa järjestöä (Puhakka ym. 2018). Sosiaalipalveluja tuottavia järjestöjä oli yhteensä 860 ja niillä 1646 toimintayksikköä. Terveyspalveluja tuottavia järjestöjä oli yhteensä 204 ja niillä 363 toimintayksikköä. Sosiaalipalveluissa järjestöt tuottivat määrällisesti eniten päivätoimintaa ja asumispalveluja. Terveyspalveluissa järjestöt tuottivat määrällisesti eniten sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja/ tai kättilön palveluja, fysioterapeuttista ja terveystoimintaa, muuta terveydenhuollon toimintaa, avohoidon lääkäripalveluja ja laboratoriotoimintaa. (emt.)

Palveluntuotannon muutokset

Järjestöiltä tiedusteltiin niissä vuosina 2018–19 tapahtuneista ja vuodelle 2020 ennakoituista palveluntuotannon muutoksista.

Yleisimmin järjestöjen ilmoittamat muutokset liittyvät palvelumuotojen aloittamisiin ja lopettamisiin. Lähes neljäsosa (23 %) kyselyyn vastanneista järjestöistä oli käynnistänyt jonkin uuden palvelun ja joka kymmenes (10 %) suunnittelee sellaisen käynnistämistä vuonna 2020. Uuden palvelun aloittaneita järjestöjä on nyt kymmenen prosenttiyksikköä enemmän kuin kaksi vuotta sitten (Järjestöbarometri 2018). Uusia käynnistettyjä tai suunnitella olevia palveluita ovat mm. erilaiset kuntoutus-, koulutus-, neuvonta- ja arviointipalvelut.

Jonkin palvelumuotoonsa lopettaneita järjestöjä on 12 prosenttia ja lopettamista suunnittelevia kolme prosenttia kyselyyn vastanneista järjestöistä. Palvelun lopettaneita järjestöjä on nyt

yhdeksän prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2018 (Järjestöbarometri 2018). Esimerkkejä järjestöjen lopettamista palveluista ovat kuntoutus-, terapia-, neuvonta- ja päivähoitopalvelut ja sijaishuollon palvelut.

Palvelutoimintaansa on yhtiöittänyt vuosina 2018–2019 viisi kyselyyn vastannutta järjestöä (6 %) ja lisäksi sitä on vuoden 2020 aikana suunnittelemassa yhdeksän järjestöä (11 %). Järjestöt ovat yhtiöittäneet esimerkiksi koulutus-, kuntoutus- ja terapiapalveluja.

Yhdessä kyselyyn vastanneista järjestöistä on vuonna 2020 suunnitteilla säätiön perustaminen palvelutoimintaa varten.

Jonkin järjestön tarjoaman palvelumuodon arvioi olevan erityisen suurissa vaikeuksissa vuoden 2020 aikana 11 järjestöä (15 %). Osuus on samaa luokkaa kuin vuonna 2018 (Järjestöbarometri 2018). Erityisiä vaikeuksia ennakoidaan järjestöissä esimerkiksi koulutus-, neuvonta-, kuntoutus- ja tapahtumapalveluissa.

Järjestöiltä tiedusteltiin vielä, onko niillä toimintayksikköjä, joita ollaan supistamassa, lakkauttamassa tai hakemassa konkurssiin vuoden 2020 aikana taloudellisten vaikeuksien vuoksi. Mitään kysytyistä toimista ei olla toteuttamassa kyselyyn vastanneissa järjestöissä, mutta yksittäisillä järjestöillä on niitä koskevia suunnitelmia. Toimintayksikköjen supistuksia suunnittelee viisi järjestöä (7 %), lakkauttamisia kolme järjestöä (5 %) ja konkurssiin hakemista yksi järjestö (1 %). Myös edellisvuosina toimintayksiköiden supistamiset, lakkauttamiset ja konkurssiin hakemiset ovat olleet varsin vähälukuisia (Järjestöbarometri 2018).

Digitaalisten palvelujen saavutettavuus

Digitalisaatio yleistyy julkisissa palveluissa. EU:n saavutettavuusdirektiivillä

pyritään siihen, että julkiset verkkosivut ja mobiilipalvelut ovat kaikkien väestöryhmien saavutettavissa (Direktiivi 2016/2102 julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta). Saavutettavuus mielletään sellaisina verkkosivuina ja mobiilisovelluksina, joita jokainen voi käyttää ja ymmärtää. Julkisen hallinnon toimijat myös velvoitetaan tarjoamaan mahdollisuus tietoturvalliseen ja muiden viranomaistahojen kanssa yhteensopivaan sähköiseen asiointiin. (Valtiovarainministeriö 2020).

Saavutettavuuden kohentaminen julkisissa palveluissa on tärkeää, koska digitalisaatio on edennyt esimerkiksi ajanvarauksissa, konsultaatioissa sekä sosiaaliturvaetuuksien, kuten työttömyyspäiväraha ja perustoimeentulotuki, hakemisessa. Julkisten palvelujen toimintaa pyritään myös tehostamaan digitalisaation tarjoamin keinoin. Etuuksien ja palvelujen käyttäjissä on kuitenkin paljon ihmisiä, joilla on haasteita tai rajoitteita digitalisten palvelujen käyttämisessä, kuten ikääntyneet, vammaiset henkilöt ja maahanmuuttajat. Jopa yli puolet suomalaisista kokee erilaisia esteitä digitaalisten palvelujen käytössä. (Hyppönen & Ilmarinen 2019; Sosiaalibarometri 2019.) Järjestöjen näkökulmasta saavutettavampia digipalveluja tarvitsevien joukko on laaja. Teknisen esteettömyyden lisäksi olisi tärkeää kiinnittää huomiota sivustojen rakenteen loogisuuteen, käyttää selkokieltä ja tarjota enemmän viittomakielistä sisältöä. (Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2019.)

Huhtikuussa 2019 voimaantullutta kansallista saavutettavuus- eli digipalvelulakia (laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 2019/306) on sovellettu verkko- ja mobiilipalveluihin vaihteittain syyskuusta 2019 alkaen (Valtiovarainministeriö 2020). Suomessa lain soveltamisala ulottuu viranomais- tahojen lisäksi laajasti järjestöihin ja

yrittäjiin. Joukossa on järjestöjä, jotka hoitavat julkista hallintotehtävää, kuten julkisia sosiaali- ja terveystal- veluja. Saavutettavuuslainsäädäntö koskee myös järjestöjä, joiden verkko- tai mobiilipalvelun kehittämisen tai tarjoamisen kustannuksista yli puolet katetaan saavutettavuuslain mukaisen viranomaisen avustuksella kuten STM tai OKM. Tällöin soveltaminen kohdis- tuu vain rahoitusta saaneeseen palve- luun. Kuitenkin jos järjestö tulkitaan julkisoikeudelliseksi laitokseksi, tulee sen noudattaa saavutettavuuslakia kai- kissa verkko- ja mobiilipalveluissaan, niiden rahoitustavasta riippumatta. Julkisoikeudellisiin laitoksiin lasketaan mukaan pääasiallisesti viranomaisten rahoittamat järjestöt, jotka tyydyttävät yleisen edun mukaisia tarpeita ja joilla ei ole teollista tai kaupallista luonnetta. Viranomaisten rooli järjestössä voi ra- hoituksen ohella toteutua myös johdon valvontana tai jäsenen nimeämisenä yli puoleen järjestön hallinnosta tai joh- dosta. Esimerkiksi sosiaali- ja terveys- järjestöjen avustuksia myöntävä STEA katsoo monen sen avustusta saavan jär- jestön olevan julkisoikeudellinen laitos. (Väätäminen 2019.)

DIGIPALVELULAIN VELVOITTEIDEN TUNTEMUS JÄRJESTÖISSÄ

Valtaosa valtakunnallisista järjestöis- tä, 85 prosenttia, oli tutustunut vuoden 2020 alkuun mennessä niin sanotun digipalvelulain mukaisiin saavutetta- vuusvaatimuksiin. Lainsäädäntöön ovat tutustuneet yhtä lailla henkilöstömää- rältään pienet kuin suuretkin järjestöt. Järjestöistä 15 prosenttia ei ole tutustu- nut digipalvelulakiin. Näistä osalle yk- sityiskohtaisempi perehtyminen onkin ollut tarpeetonta, koska lainsäädännön velvoitteet eivät vastaajan mukaan kos- keta omaa järjestöä.

Lisätietoa tai koulutusta saavutetta- vuusvaatimuksista on saanut tarpeensa

mukaan noin puolet (48 %) järjestöistä. Neljännes järjestöistä ei ole tarvinnut lisätietoa tai koulutusta.

Toteutumattomia tiedon ja koulutuksen tarpeita ilmaisi 28 prosenttia järjestöistä. Tietoa ja koulutusta kaipaavissa järjestöissä painottuvat henkilöstömäärältään pienet, alle 10 palkatun työntekijän järjestöt. Niistä 44 prosenttia ilmoitti tarvitsevänsä lisää koulutusta ja tietoa, kun osuus tätä suuremmista järjestöistä on 18 prosenttia.

DIGIPALVELULAIN PIIRISSÄ OLEVAT JÄRJESTÖT

Digipalvelulain tietää koskevan omaa järjestöään 63 prosenttia valtakunnallisista sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Digipalvelulaki ei koske järjestöjen oman arvion mukaan noin viidennestä (19 %) näistä järjestöistä. Epätietoisia asiasta on 18 prosenttia.

Epätietoisien joukosta noin kaksi kolmesta (68 %) on tutustunut digipalvelulain saavutettavuusvelvoitteisiin, muttei osaa sen perusteella arvioida, koskevatko velvoitteet myös omaa järjestöä. Loput epätietoisista eivät toistaiseksi ole perehtyneet aiheeseen. Epätietoisista lähes puolet koki, ettei ollut saanut tarvitsemaansa lisätietoa tai koulutusta aiheesta.

SAAVUTETTAVUUSSELOSTEET JA PALAUTEET JÄRJESTÖJEN DIGITAALISISTA PALVELUISTA

Jotta verkkopalvelun käyttäjä voisi arvioida ja antaa palautetta digitaalisen palvelun saavutettavuudesta, edellyttää digipalvelulaki (2019/306) verkkosivulle saavutettavuusselosteen. Siitä tulee ilmetä perusteluineen digitaalisen palvelun sisällöt, jotka eivät ole saavutettavuusvaatimusten mukaiset ja se, miten palvelun käyttäjä pääsee käsiksi näihin tietoihin. Selosteen on oltava helposti saavutettava ja sisällettävä yhteystieto

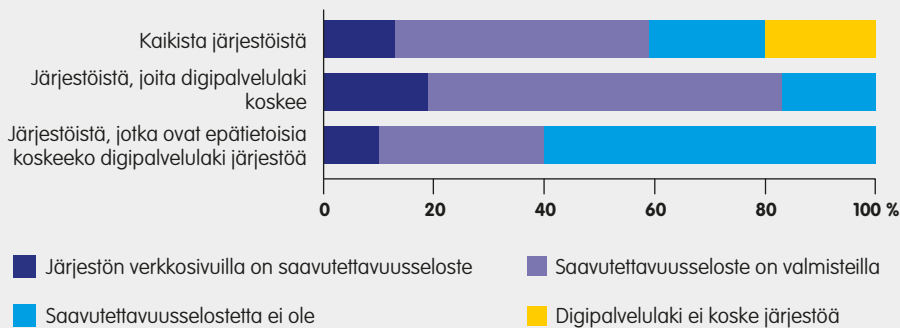


palautteille ja linkki valvontaviranomaisen verkkosivustolle. (Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 2019/3016 §9.)

Saatavuusselosteeseen ottivat kantaa järjestöt, jotka tietävät digipalvelulain koskevan verkkopalvelujaan sekä järjestöt, jotka ovat asiasta vielä epätietoisia (kuvio 27). Järjestöissä, joita koskevat digipalvelulain velvoitteet, noin viidesosalla (19 %) oli vuoden 2020 alussa verkkosivuillaan saavutettavuusseloste. Lisäksi tekeillä tai vähintään suunnitteilla se oli näistä järjestöistä 64 prosentilla. Joka kuudes järjestö ei ollut vielä käynnistänyt saavutettavuusselosteen laatimista.

Digipalvelulain velvoittavuudesta epätietoisetkin järjestöt ovat monin paikoin jo käynnistäneet saavutettavuusselosteen laatimisen (33 %) tai saaneet sen jo valmiiksi (11%).

Järjestön palkatun henkilöstön määrä erottelee aktiivisuutta saavutettavuusselosteiden valmistelussa. Alle 10 palkatun työntekijän järjestöistä vain yhdellä oli vuoden 2020 alussa verkkosivuillaan saavutettavuusseloste,



KUVIO 27. Valtakunnallisten järjestöjen saavutettavuusselosteiden tila.

joskin 61 prosentilla se oli jo tekeillä. Henkilöstömäärältään tätä suuremmista järjestöistä neljänneksellä (24 %) saavutettavuusseloste oli jo valmis ja 56 prosentilla valmisteilla.

Koko vastaajajoukkoon suhteutettuna vuoden 2020 alussa 13 prosentilla valtakunnallisista sosiaali- ja terveysjärjestöistä oli verkkosivuillaan saavutettavuusseloste ja työn alla se oli 46 prosentilla. Viidennes (21 %) ilmoitti, ettei saavutettavuusselostetta ole ja viidesosaa digipalvelulaki ei koske.

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminta koskettaa monia niistä väestöryhmistä, joiden tiedon ja palvelun saantia digipalveluilla pyritään helpottamaan. Saavutettavuudesta annettua palautetta arvioivat ne järjestöt, joita digipalvelulaki koskee. Näistä järjestöistä saavutettavuuspalautetta kertoi saaneensa 22 prosenttia, josta valtaosa jo ennen digipalvelulain voimaan tuloa. Viisi prosenttia järjestöistä on saanut saavutettavuuspalautetta lain tultua voimaan. Koko valtakunnallisten järjestöjen joukkoon suhteutettuna palautteista kertoi joka kuudes järjestö (17 %).

Muita yleisemmin palautetta saavutettavuudesta ovat saaneet henkilöstömäärältään suuremmat, yli 10 työntekijän järjestöt (30 %). Tätä pienemmistä järjestöistä palautteita on saanut seit-

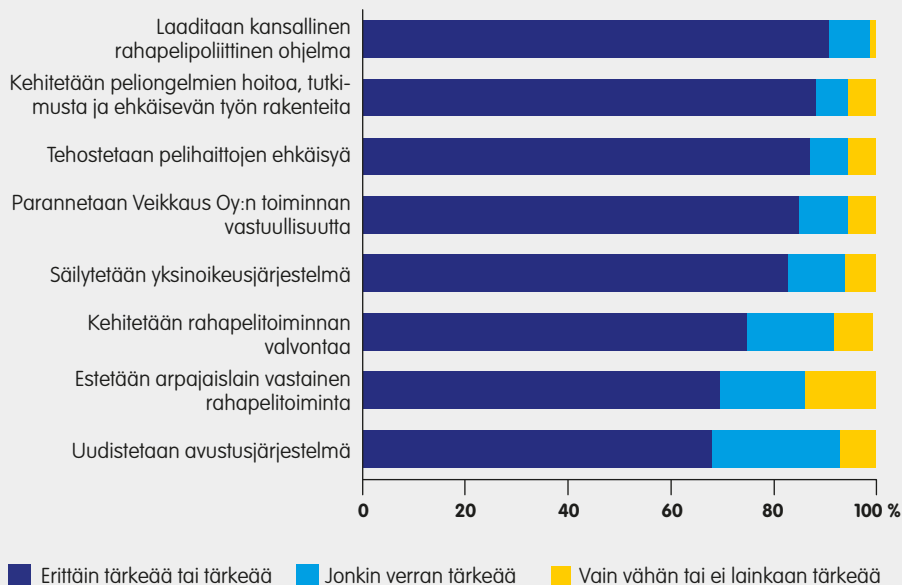
semän prosenttia. Saavutettavuuspalauteet näyttävät osaltaan vaikuttaneen siihen, että verkkopalvelujen toimivuuteen ja saavutettavuusselosteisiin on kiinnitetty huomiota. Saavutettavuuspalauteista kertoneissa järjestöissä on muita järjestöjä yleisemmin jo laadittu verkkosivuille saavutettavuusohjeet.

3.4 Rahapelit ja Veikkaus

Arvioita rahapelijärjestelmästä

SOSTEssa laadittiin vuonna 2019 rahapelipoliittista kokonaistarkastelua ja yhteiskunnallista pohdintaa sisältävä ohjelma, jossa tuodaan laajasti esiin eri näkökulmia pelihaittojen ehkäisyn ja ongelmapelaamisen vähentämisen ollessa pääpainona (SOSTE 2019). Valta-kunnallisia järjestöjä pyydettiin arvioimaan SOSTEn em. rahapelipoliittisessa ohjelmassaan esittämiä toimenpiteitä.

Enemmistö vastaajista pitää kaikkia ohjelman toimenpide-ehdotuksista melko tai erittäin tärkeinä (kuvio 28). Noin yhdeksän kymmenestä järjestöstä pitää vähintään melko tärkeänä laatia kansallinen rahapelipoliittinen ohjelma (91 %), kehittää peliongelmien hoitoa, tutkimusta ja ehkäisevän työn rakenteita (87 %) sekä tehostaa pelihaittojen



KUVIO 28. Järjestöjen (n=101–103) arviot SOSTEn rahapelipoliittisen ohjelman toimenpide-ehdotuksista.

ehkäisyä (87 %). Yli neljä viidesosaa arvioi melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi parantaa Veikkaus Oy:n toiminnan vastuullisuutta (85 %) ja säilyttää yksinoikeusjärjestelmä (83 %).

Kolmen neljäsosan (75 %) mielestä on vähintään melko tärkeää kehittää rahapelitoiminnan valvontaa ja runsaan kahden kolmasosan mielestä estää arpajaislain vastainen rahapelitoiminta (69 %) ja uudistaa avustusjärjestelmä (68 %).

91 %

ille tärkeää laatia kansallinen
rahapelipoliittinen ohjelma

Järjestöt ja pelihaittojen ehkäisy

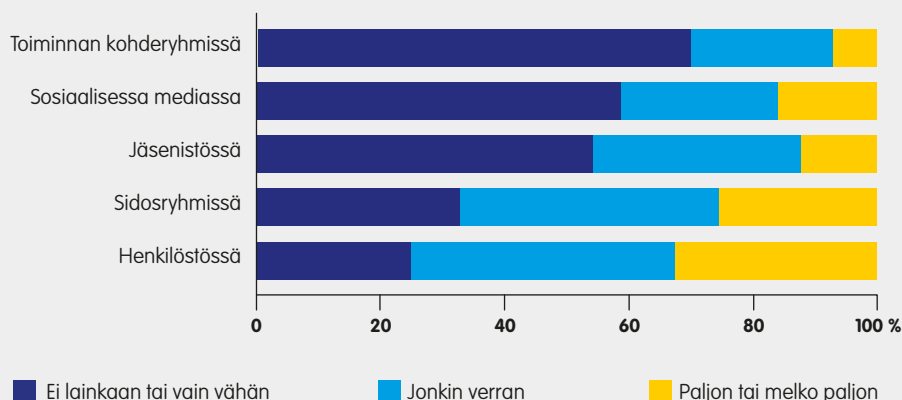
Runsa viidesosa (22 %) järjestöistä ilmoittaa, että niiden jäsenoiminnassa on tullut esiin pelihaittoja. Toimenpiteet niiden suhteen ovat yleisimmin olleet tiedon jakamista ja palvelujen piiriin ohjaamista. Osalla järjestöistä pelihaittoista kärsivät kuuluvat itse toiminnan kohderyhmään.

”Tiedotettu peliongelmiin, ohjattu eteenpäin esim. Sosped-säätiölle ja Takuusäätiölle.”

”Kehitetään materiaalia ja tiedotusta pelihaittoista.”

”Kehitetty hoito- ja tukiohjelmia.”

”Järjestetään vertaisryhmiä, hoitoa, neuvontaa, talousneuvontaa jne. jne.”



KUVIO 29. Veikkaus-kohun aiheuttama keskustelu järjestöissä (n=99–105).

Selvä enemmistö, lähes kolme neljäsosaa (71 %), järjestöistä arvioi, että ne voivat olla mukana ehkäisemässä pelihaittoja. Runsas neljäsosa (29 %) vastaajista katsoo, ettei pelihaittojen ehkäisy kuulu järjestön tehtäviin.

Kaksi kolmesta järjestöstä (67 %) arvioi voivansa jakaa tietoa siitä, mistä saa apua pelihaittoihin ja joka toinen (50 %) pelihaittoista yleensä. Noin joka kuudes (17 %) järjestö uskoo voivansa edesauttaa pelihaittojen ehkäisyä jollakin muulla tavalla, esimerkiksi vaikuttamistoiminnalla sekä kehittämällä ja tuottamalla palveluja peliriippuvaisille.

”Aktiivinen yhteiskunnallinen vaikuttaminen.”

”Kouluttamalla, osallistumalla keskusteluun, jalkauttamalla toimivia haittojen vähentämisen malleja.”

”Hoito- ja tukiohjelmat peliriippuvaisille.”

”Tarjoamalla psykososiaalista tukea pelihaittoista kärsiville.”

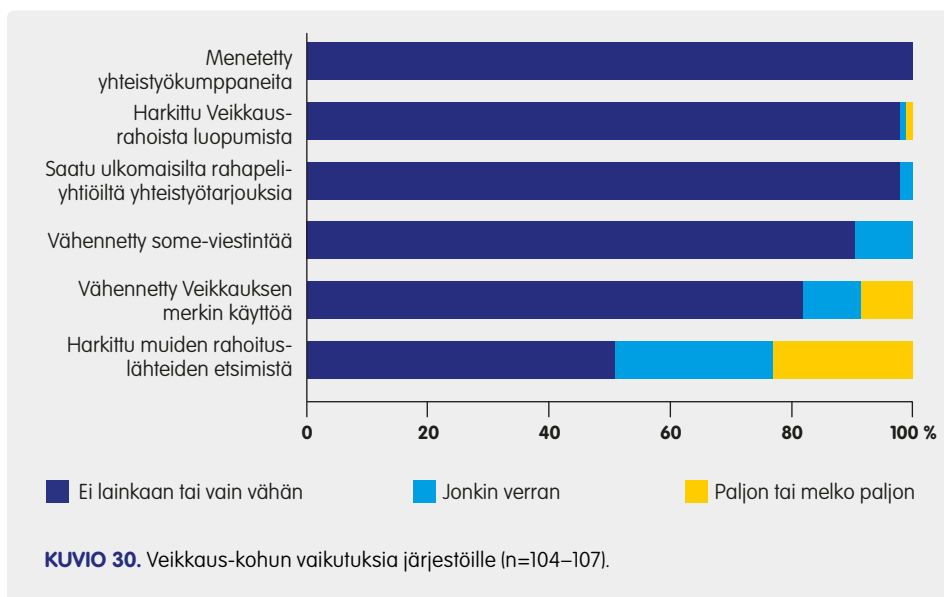
Syksyn 2019 Veikkaus-kohun vaikutuksia

Syksyllä 2019 julkisuudessa keskusteltiin paljon Veikkauksesta, sen markkinoinnista sekä veikkauspelituotoista sote-järjestöjen keskeisenä rahoituslähteenä. Runsas viidesosa (22 %) järjestöistä kertoo joutuneensa käydyn keskustelun seurauksena kriittisen huomion kohteeksi. Järjestöt ovat saaneet teemasta kyselyitä ja muutama järjestö on joutunut suoranaisten maalittamisen ja trollauksen kohteeksi. Kriittistä huomiota on saatu etenkin sosiaalisessa mediassa ja useimmiten vastaajat nimeävät sen kanavaksi twitterin.

”Etenkin toiminnanjohtajaa on maalitettu sosiaalisessa mediassa [...]”

”Paljon haastatteluja ja kyselyjä suhetautumisesta rahapelaamiseen ja STEA-avustuksiin samalla kun veikkauksen peleillä aktiivisesti orjuutetaan ja syrjäytetään kansalaisia.”

”Muutama aktiivi sometyyppi kyseenalaistanut sitä, että toimimme Veikkauksen tuotoilla ja väittäneet sen olevan epäeettistä.”



”Twitterissä trollauskampanja.”

Veikkaus-kohu herätti järjestöissä keskustelua etenkin niiden henkilöstössä ja sidosryhmissä, mutta muuten se oli vastaajien näkemysten mukaan enimmäkseen varsin vähäistä (kuvio 29). Noin joka kolmannen (32 %) järjestön henkilöstössä ja joka neljännen (25 %) sidosryhmissä syntyi melko paljon tai paljon keskustelua aiheesta. Valtaosassa (70 %) järjestöistä Veikkaus-kohu aiheutti korkeintaan vähän keskustelua toiminnan kohderyhmissä. Järjestöjen enemmistöllä (59 %) myös sosiaalisessa mediassa keskustelua syntyi vähän tai ei lainkaan ja vain noin joka kuudennella (16 %) vähintään melko paljon. Yli puolet (55 %) järjestöistä arvioi jäsenistösäään käydyin keskustelun korkeintaan vähäiseksi.

Veikkaus-kohu aiheutti järjestöille varsin vähän käytännön toimia ja vaikutuksia (kuvio 30). Suurimmat vaikutukset liittyvät vaihtoehtoisten rahoituslähteiden etsintään, jota on harkinnut melko paljon tai paljon lähes neljäsosa (23 %) ja jonkin verran runsas neljäsosa (26 %) järjestöistä.

Kaikki kyselyyn vastanneista järjestöistä arvioivat, etteivät ole juurikaan menettäneet yhteistyökumppaneitaan. Lähes kaikki (98 %) järjestöistä ilmoittavat, etteivät ole kuin enintään vähän harkinneet Veikkaus-rahoituksesta luopumista tai saaneet yhteistyötarjouksia ulkomaisilta rahapeliyhtiöiltä.

Yhdeksän kymmenestä järjestöstä on vähentänyt some-viestintää korkeintaan vähän ja joka kymmenes jonkin verran. Veikkaus-merkin käyttöä on vähentänyt melko paljon tai paljon lähes kymmenesosa (9 %) ja jonkin verran myös noin joka kymmenes (9 %) järjestö.

3.5 Järjestöt ja ilmastomuutos

Lähtökohdat ilmastomuutoksen torjuntaan Suomessa ja järjestöissä

Vuoden 2016 alussa valtakunnalliset järjestöt ja paikallisyhdistykset arvioivat ilmastomuutoksen merkityksen järjestöille selvästi vähäisempänä kuin muut tulevaisuuden muutostekijät, kuten digitalisaatio, sote-uudistus,

väestön ikääntyminen tai rahapeliyhdistöiden fuusio. Valtakunnallisista sosiaali- ja terveysjärjestöistä vain 13 prosenttia arvioi ilmastomuutoksen ja sen seurausten vaikuttavan paljon tai erittäin paljon järjestönsä toimintaan tulevaisuudessa. Enintään vähäisiksi vaikutukset järjestöön arvioi 61 prosenttia ja kuusi prosenttia ei tuolloin osannut ottaa asiaan kantaa. Toimiala tai taloudellinen liikkumavara eivät erottelleet näkemyksiä. Ilmastomuutosta ei koettu uhkana järjestön toiminnalle: vuoden 2016 alussa sen mainitsi uhkana vain kolme prosenttia järjestöistä. (Järjestöbarometri 2016.)

Paikallisyhdistykset ennakoivat vuonna 2016 ilmastomuutoksen vaikutuksen tulevaan toimintaansa samansuuntaisesti: kuusi prosenttia tuntuu vaksi ja 65 prosenttia vähäiseksi tai ei lainkaan vaikuttavaksi. 13 prosenttia ei osannut ottaa kantaa. Avoimissa vastauksissa ilmastomuutoksen mainitsi uhkana prosentti vastaajista, sama osuus katsoi sen tuovan yhdistykselleen toiminnallista haastetta tai mahdollisuuksia. (emt.)

Neljän viime vuoden aikana tietoisuus ilmastomuutoksesta ja siihen sopeutumisen tarpeesta on kasvanut erityisesti hallinnossa (Mäkinen ym. 2019). Kansallisia toimia ovat suunnanneet EU:n velvoitteet ja kansainväliset sopimukset, kuten Pariisin ilmastositoumus (HE 200/2016) ja sitä edeltäneet sitoumukset. Suomessa viranomaisia velvoittavat ilmastopolitiikan suunnittelujärjestelmät säädetään ilmastolaissa (609/2015), joilla varmistetaan kansainvälisten ja EU:n ilmastositoumusten toteutuminen sekä ilmastomuutoksen hillintä ja siihen sopeutuminen (Ympäristöministeriö 2019). Suomi tähtää muita valtioita kunnianhimoisempaan ilmastomuutoksen torjuntaan Sanna Marinin hallituksen ohjelmassa. Hallitusohjelman tavoitteena on hiilineutraali Suomi vuonna 2035.

Tähän pääsemiseksi on vahvistettava hiilinieluja ja lisättävä päästövähennyksiä kaikilla toimialoilla. (Valtioneuvosto 2019.) Ilmastolakia päivitetään, jotta hallitusohjelman tavoitteet toteutuvat (Ympäristöministeriö 2019). Soveltamisessa ja toimeenpanon arvioinnissa keskeinen asiakirja on kansallinen sopeutumissuunnitelma, josta ensimmäinen hyväksyttiin 2005 ja vuoteen 2022 voimassa oleva vuonna 2014 (Mäkinen ym. 2019).

Ilmastomuutos, luonnon monimuotoisuuden kaventuminen ja ylikulutus ovat saman ilmiön eri puolia. Kokonaisuuteen vaikuttamiseksi tarvitaan siten moninaisia toimia: päästöjen vähentämistä sähkön- ja lämmöntuotannossa, vähäisempää hiilijalanjälkeä rakentamisessa, ilmastoystävällistä ruuantuotantoa, nykyistä vahvempaa kiertotaloutta, luonnon monimuotoisuuden turvaamista sekä luonnonvarojen hyödyntämistä kestäväällä tavalla. Verotuksessa painopisteen tulisi siirtyä ympäristöhaittojen verotukseen. (Ympäristöministeriö 2020.) Käytännön toimia määrittäviä poliittisia linjauksia on kevään 2020 aikana tehty mm. eri toimialoilta vaadituista päästövähennyksistä, teollisuussähkön alentamisesta ja ilmastorahaston perustamisesta. (Valtioneuvosto 2020).

Alueellinen ja paikallistaso ovat keskeisiä ilmastomuutoksen torjunnassa ja siihen sopeutumisessa. Kunnissa ja maakunnissa on omia ilmastostrategioita tai vastaavia linjauksia, tai toimia tehdään ilman erillisiä strategioita. Alueen asukkaiden arjessa linjaukset näkyvät esimerkiksi kaavoituksessa ja energiantuotannossa: rakennetaan tuulivoimaa ja tiivistetään taajamia. (Parviainen 2015.) Vuonna 2012 suunnitelmallista ilmastotyötä teki 43 prosenttia kunnista (Mattson 2012). Tämän jälkeen tavoitetaso on noussut ja 45 prosenttia suomalaisista asuu kunnissa, jotka pyrkivät hiilineutraaleiksi

vuoteen 2030 mennessä (Kuntaliitto 2019). Kuntien kesken varautumisessa on kuitenkin suuria eroja, ja varsinkaan pienissä kunnissa työhön ei ole juuri resursseja (Mäkinen ym. 2019).

Sosiaali- ja terveysalalla tieto ilmastomuutoksen suorista riskeistä ja valmiudet niihin sopeutumiseen ovat muita toimialoja heikommalla tasolla (Mäkinen ym. 2019), vaikka ilmastomuutoksen on ennakoitu vaikuttavan monin tavoin juuri väestön terveyteen ja muuhun hyvinvointiin. Ilmastomuutoksen vaikutusten arvioidaan kohdistuvan voimakkaammin ihmisiin, joiden taloudellinen tilanne ja tieto-taitotasot ovat heikoimmat. Näillä ihmisillä on huomattavasti edellytykset varautua riskeihin ja korjata toteutuneita riskejä. Haavoittuvimpia ovat pitkäaikaissairaat, ikääntyneet ja lapset, koska nämä ryhmät ovat altteimpia lisääntyville allergioille ja uusille terveyshaitoille. Myös mielenterveysoireilun ennakoidaan yleistyvän, koska pilvisuus, sateisuus ja uhkat lisääntyvät. (Sairinen ym. 2010.)

Sosiaali- ja terveystoimen kasvihuonekaasupäästöt syntyvät kiinteistöjen sähkönkäytöstä ja lämmityksestä, kuljetuksista, sekä asiakkaiden ja työntekijöiden liikkumisesta. Alan hankinnat ovat merkittäviä. Ilmastomuutoksen hillinnässä tärkeintä sosiaali- ja terveystoimessa on energian säästö, toimintojen energiatehokkuuden lisääminen ja kulutuksen vähentäminen. Sähköinen asiointi vähentää paperin kulutusta ja hiilidioksidipäästöjä. Tarvetta liikkumiseen tulisi vähentää ja käyttää matkoilla julkista liikennettä. Säästöjä syntyy kuljetusten logistiikan parantamisesta ja taloudellisen ajotavan omaksumisesta. Ateriapalveluissa on mahdollisuus kasvipainotteiseen lähiruokaan ja energian säästöön. Palveluhankinnoissa, niitä ulkoistaessa ja kuntayhtymiä muodostettaessa olisi tärkeää edellyttää päästöjen hillinnän jatkuvan palvelun tuottajasta riippumatta. Tavarahankinnoissa

tulisi suosia kierrätettäviä ja uusiutuvia materiaaleja. Suurin toimintatavan muutos koskee kuitenkin asiakaskontaktteja: sosiaali- ja terveyspalveluissa tulisi systemaattisesti opastaa ja informoida asiakkaita ilmastomuutoksen hillinnässä ja terveissä elämäntavoissa. (Ilmasto-opas 2020.)

Toinen merkittävä seikka koskee erityisesti sosiaaliturvaa. Toimet ilmastomuutoksen sopeutumiseen heijastuvat väestöryhmiin eri tavoin. Lyhyellä aikavälillä haavoittuvimpien ryhmien arvioidaan kokevan suorien vaikutusten ohella myös sopeuttavat toimet voimakkaammin. Tämä näkyy muun muassa kustannusten nousuna sekä liikennettä, energiahuoltoa, ruokailua ja kierrätystä koskevin päätöksin. Ilmastotoimiin sitoutumisen ja niiden hyväksyttävyyden kannalta keskeistä onkin varmistaa niiden sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Tähän vahva hyvinvointivaltio tarjoaa vakauden, demokratian, korkean koulutustason, suhteellisen korkean työllisyyden, rahoituksellisesti vahvan julkisen sektorin ja alhaisen köyhyyden vuoksi muita valtioita paremmat edellytykset. (Järvelä ym. 2019.)

Ilmastomuutoksen vaikutukset osuvat vaihtelevalla voimakkuudella maan eri osiin. Vaikutukset ovat suurimpia pohjoisessa. Haavoittuvimpia alueita ovat saaristo-, rannikko- ja joenvarseutudut lisääntyvien tuulien, tulvien ja myrskyjen vuoksi. Harvaan asuttujen seutujen sopeutumisesta ilmastomuutokseen haastavat ilmastomuutokselle alttiiden elinkeinojen vaikeutuminen (maa- ja metsätalous, matkailu), riippuvuus yksityisautoilusta, sosiaali- ja terveyspalvelujen tarjoaminen ikääntyvälle väestölle sekä luonnon virkistyskäyttömahdollisuuksien kapeutuminen. (Sairinen ym. 2010.) Alueellisia muutoksia tulee ennakoida, jotta myös eniten ilmastomuutoksesta kärsivillä alueilla voidaan turvata palvelut ja infrastruktuuri soveltuvin sopeuttamistoi-

min (Järvelä 2019 ym.).

Toiveikkuutta järjestöjen mahdollisuudesta osallistua ilmastonmuutosta torjuviin toimiin luo se, että varsinkin valtakunnalliset järjestöt pitivät vuonna 2016 reagointikykyään yhteiskunnallisiin muutoksiin pääosin (77 %) hyvänä. Paikallistasolla resurssit ovat niukemmat ja toimijat valtaosin vapaaehtoisia, joten samoin ajattelevia on paikallistasolla selvästi vähemmän (38 %). (Järjestöbarometri 2016.)

Järjestöjen ajankohtaiset toimet ilmastonmuutoksen torjunnassa

Valtakunnalliset järjestöt ovat alkaneet reagoida ilmastonmuutokseen. Vuoden 2020 alussa valtakunnallisista sosiaali- ja terveysjärjestöistä 68 prosenttia ilmoitti jo tehneensä tai toteuttavansa kuluvan vuoden aikana toiminnassaan jotain, jolla se pyrkii olemaan mukana ilmastonmuutoksen torjunnassa. Toimeen ovat ryhtyneet henkilöstömäärältään eri suuruiset järjestöt: jopa 1–5 palkatun työntekijän järjestöistä 61 prosenttia kertoi tehneensä toimia ilmastonmuutoksen torjumiseksi.

Useimmissa ilmastotoimiin ryhtyneistä järjestöistä on jo käytössä konkreettisia toimia, noin puolella useampia toimia tai koko toimintaa suuntaava ohjelma. Kymmenesosa järjestöistä suunnitteli toimia. Mainitut toimet tähtäävät pääsääntöisesti päästöjen vähentämiseen järjestön palkatun henkilöstön työssä ja eri toimitiloissa. Toistaiseksi harva toimi tukee suoraan jäsenistön tai kohderyhmien tietoisuuden lisäämistä ilmastonmuutoksesta tai sen seurauksiin sopeutumista. Useammin jäsenistölle näkyvät sen sijaan muutokset järjestöjen toimintakäytännöissä, esimerkiksi matkustamisen tai jäsenpostitusten välttäminen ja digitaalisten ratkaisujen yleistäminen.

Yksittäisenä toimena järjestöjohto mainitsi selvästi yleisimmin matkusta-

misen: työmatkoissa suositetaan julkista liikennettä, lentomatkustamista vältetään ja joissakin järjestöissä välttämättömästä lentomatkasta maksetaan päästökompensaatio. Matkustamista on vähennetty myös lisäämällä etäkokouksia.

”Jos on pakko lentää, niin kompensatiomaksun maksaminen; lisääntynyt etäyhteyshäikäytäntö; kotimaan matkat pääsääntöisesti junalla; kierrätys toimistolla.”

Järjestöjen päivittäisessä työssä ilmastomuutostoimet näkyvät matkustusrajoitusten ja etäkokousten lisäksi monin tavoin. Jätteiden kierrätystä ja energian säästöä on tehostettu, tulostamista ja postituksia on vähennetty. Kokous- ja koulutustarjoiluissa on luovuttu kertakäyttöastioista ja suositetaan kasvispainotteisia valintoja. Ateriat sisältävissä toiminnoissa pyritään vähentämään ruokahävikkiä. Sähköisiä viestintäkanavia on lisätty muutoinkin kuin etäkokousten tarpeisiin, etätyömahdollisuuksien laajentamisen mainitsi kuitenkin vain yksi järjestö. Järjestöt mainitsivat myös kilpailutettavat ja muut hankinnat. Tavarahankinnoissa kiinnitetään huomiota materiaalien kestävyteen ja kierrätettävyyteen, kilpailutettavissa hankinnoissa valintaperusteisiin on lisätty ilmastokriteereitä.

”Palveluliiketoiminnassa olemme käynnistäneet mm. ruokahävikkiä ja turhaa energiankulutusta hillitseviä hankkeita.”

”Vähennetty paperin käyttöä toimistossa, tilataan mahdollisimman ympäristöystävällistä aineistoa ja painotuotteita. Joukkoliikenteen käyttö. Vegaaninen kokoustarjoilu.”

”Hankinnoissa ja matkustamisessa ilmastovaikutus on yksi kriteeri.”

TAULUKKO 45.

Valtakunnallisten järjestöjen toimet ilmastonmuutoksen torjumiseksi.

Kohderyhmä	
Palkattu henkilöstö, luottamushenkilöt	Jäsenistö / toiminnan kohderyhmät, yhteistyökumppanit, yleisö
Järjestön päivittäinen työ - matkustaminen: vältetään lentoja, suositaan julkista liikennettä, työautoissa vähäpäästöinen diesel - digitaaliset viestintäkanavat käyttöön, lisätty etäkokouksia - etätyömahdollisuuksia lisätty - jätteiden kierrätystä tehostettu - energian säästötoimet - paperiton toimisto, tulostamista ja postituk-sia vähennetty - kertakäyttöastioista luovuttu - hankinnoissa ympäristöystävälliset materi-aalit ja painotuotteet	Muotoillut tai uudet toimintamuodot - kokous- ja tapahtumatarjoiluissa kasvispai-notteisuus, ruokahävikin vähentäminen - webinaarit ja verkkokurssit - palveluliiketoiminnassa energiahävikkiä hillitseviä hankkeita - hanke ilmastoahdistuksen ehkäisemiseksi Kompensoivat toimet - puunistutus - hiilinielujen hankinta - kompensatiomaksut lennoista
Palkattu henkilöstö, luottamushenkilöt	Jäsenistö / toiminnan kohderyhmät, yhteistyökumppanit, yleisö
Järjestön ohjelmat ja linjaukset - YK:n kestävän kehityksen periaatteiden soveltaminen toimintaan - tavoite hiilineutraalisuudesta 2024 - strateginen painopiste - oma ilmasto-ohjelma - sijoitustoiminnan ESG - ekokompassi ja sertifikaatti - kestävän kehityksen sitoumus / suunnitelma - ilmasto- ja ympäristöeettiset ohjeet, ilmas-toeettiset periaatteet - arvioitu järjestön oma hiilijalanjälki - ekotyöryhmä pohtii toimia oman toiminnan hiilijalanjäljen vähentämiseksi - uusittu matkustussääntö	Vaikuttamistyö ilmastonmuutokseen ja kohderyhmien tietoisuuden tason nosto - tiedottaminen, neuvonta - kampanja, videot, sosiaalinen media - lainsäädäntöön vaikuttaminen (rakenta-misen päästöt, pyöräteiden rakentaminen, toimiva joukkoliikenne, ruuan hiilijalanjäljen seuranta) Yritysyhteistyö - vastuulliset yritysyhteistyökumppanit - vastuullisuus-, ilmastovaikutus tai kestävän kehityksen kriteerit hankinnoissa - kriteerit omassa rakentamistoiminnassa

Runsas neljännes järjestöistä käsittelee ilmastonmuutosta osana järjestön strategiaa tai muissa järjestön toimintaa suuntaavissa linjauksissa. Järjestöissä on laadittu omia ilmasto-ohjelmia, ympäristö- ja ilmasto-eettisiä ohjeita, vastuullisuussuunnitelma tai uusittu esimerkiksi matkustusohjeistus. Osassa järjestöjä on hyödynnetty suoremmin muiden sektoreiden kehittämiä malleja. Muutamissa järjestöissä on otettu käyttöön sertifikaatin mahdollistava ns. ekokompassi, sovelletaan kestävän kehityksen sitoumusta² tai yritysten vastuullisen sijoitustoiminnan (ESG) kriteereitä. Työn tukena on ollut ulkopuolisten asiantuntijoiden ohella esimerkiksi verkosto tai järjestön sisäinen ekotyöryhmä. Yksi järjestö mainitsi, että ilmastonmuutostoimista on käyty keskustelua toiminnan kohderyhmän kanssa.

”Ympäristöllisesti ja sosiaalisesti kestävät ratkaisut näkyvät kaikessa toiminnassamme on yksi uuden strategiamme painopisteistä, valmistemme parhaillaan ympäristöeettiset periaatteet järjestössämme noudatettavaksi.”

”Olemme julkaisseet ilmasto-eettiset periaatteet, joka sisältää useita muutoksia.”

”Osallistuu verkoston toimintaan, jossa käydään keskustelua ilmastomuutoksen hyvinvointivaikutuksista eri kohderyhmille.”

”Omien valintojen tarkastelu ilmaston näkökulmasta, myös kohderyhmän eli nuorten kanssa.”

68 %

illa järjestöistä toimia ilmastonmuutoksen torjuntaan

Jäsenistöä tuetaan päästöjen vähentämisessä ja ilmastonmuutokseen sopeutumisessa esimerkiksi tiedottamalla. Tietoa välitetään mm. ravinnon hiilijalanjäljestä tai luonnon terveysvaikutuksista. Tiedottamista ja laajemmin vaikuttamistoimintaa on muutamissa järjestöissä kohdistettu myös laajemmalle, päättäjiin ja koko väestöön. Sisältöinä on ollut mm. rakentaminen ja toimiva julkinen liikenne.

”Lehdessä ja neuvonnassa ruuan hiilijalanjäljen seurantaa.”

”Kansanterveysjärjestönä lobbaamme pyöräteiden ja toimivan julkisen liikenteen puolesta.”

”Kampanja, videot, lehtijutut, some.”

Muutamissa järjestöissä kuvattiin digitaalisten ratkaisujen aiempaa laajempaa hyödyntämistä jäsenistölle tarjottavissa toimintamuodoissa. Siten esimerkiksi koulutuksia tarjotaan verkkokursseina tai webinaareina. Ilmasto-toimet näkyvät jäsenistölle myös tapahtumien kasvispainotteisena tarjoiluna sekä asumispalveluissa tehostuneena kierrätyksenä ja uusien tilojen rakentamisratkaisuisa.

² Järjestöt voivat julkaista kestävän kehityksen toimenpidesitoumuksensa Sitoumus2050.fi -verkkopalvelussa muiden organisaatioiden, yritysten ja yksityishenkilöiden ohella. Sitoumuksia ja niiden edistymistä seuraa kestävän kehityksen toimikunta, pääsihteeristö ja asiantuntijapaneeli.

"[...] vähennetään painotuotteiden, kuten jäsenkorttien postittamista, lisätään jäsenten ja luottamushenkilöiden tietoa omien valintojen merkityksestä, kuten matkustamisesta [...] ja kehittämällä yhteistyötä uusiutuvaa energiaa tuottavien yritysten kanssa osana toimintaa."

Ensimmäiset järjestöt ovat jo käynnistäneet erillisiä hankkeita kohderyhmiensä tukemiseksi, esimerkiksi ilmastonmuutoksen vaikutusten kannalta keskeisen ilmastoahdistuksen ehkäisemiseksi. Jäsenistöä on kannustettu mukaan aktiiviseen ilmastonmuutoksen torjuntatyöhön myös puunistutuksen muodossa.

"[...] koulutustarjonta webinaareina ja verkkokursseina."

*"Puunistutushaaste jäsenistölle yhdes-
sä yhteistyökumppanin kanssa."*

Vaikutukset järjestöjen jäseniin ja kohderyhmiin

Järjestöjä pyydettiin arvioimaan ilmastonmuutoksen vaikutuksia jäsentensä ja kohderyhmiensä kannalta kahdesta näkökulmasta: ilmastonmuutoksen välittömät vaikutukset ja vaikutukset ilmastonmuutoksen torjuntaan pyrkivistä toimista. Ilmastonmuutokseen omilla toimilla varautuneissa järjestöissä katsottiin koituvan muita järjestöjä useammin vaikutuksia myös omalle jäsenistölle tai kohderyhmille. Ilmastotietoisuuden lisääminen ja käytännön päästövähennystoimien toteuttaminen järjestön omassa toiminnassa helpottaa ilmastonmuutoksen vaikutusten arviointia jäsenistön kannalta.

Ilmastonmuutoksella katsoi olevan vaikutuksia järjestönsä jäseniin tai kohderyhmiin yli puolet (56 %) järjestöistä. Vähemmistö vastaajista, 12 prosenttia, arvioi ettei ilmastonmuutoksella ole vaikutuksia oman järjestön jäsenistöön

tai kohderyhmiin. Monissa järjestöissä oli vuoden 2020 alussa kuitenkin vaikeuksia arvioida ilmastonmuutoksen vaikutuksia järjestön jäsenistön ja kohderyhmien kannalta: noin kolmannes (32 %) järjestöjohtajista ei osannut ottaa kysymykseen kantaa.

Avovastauksissa otettiin eniten esille ilmastonmuutoksen vaikutukset terveyteen, varsinkin mielenterveyteen huolen ja ahdistuksen lisääntyessä. Lisäksi vastauksissa painottui, että ilmastonmuutos vaikuttaa kaikkiin, jopa globaalisti, erittelemättä järjestön omien kohderyhmien mahdollisia erityishaasteita. Muutamat järjestöt mainitsivat vaikutusten kohdentuvan erityisen paljon lapsiin ja nuoriin, ikääntyneisiin, haavoittuvimpiin ryhmiin tai maaseudulla asuviin. Yksittäiset vastaajat ennakoivat myös myönteisiä vaikutuksia, kuten lumen ja liukkauden väheneminen Etelä-Suomessa talvisin tai ihmisten kiinnostuksen kasvu kestävään kehitykseen.

"Ilmastokriisillä on monenlaisia mielenterveysvaikutuksia, ilmaston lämpeneminen vaikuttaa kielteisesti mielenterveyteen, lisää itsemurhia ja ilmastokriisi myös aiheuttaa itsessään ahdistusta."

"Kohderyhmä on nuoret ja heille ilmastonmuutos tulee näkymään voimakkaasti."

"Muutokset kaikkein heikoimmassa asemassa oleville ovat kuten niin usein kaikkein suurimmat, koska kohdistuvat ruokaan, mahdollisuuteen kuluttaa jne."

"Siirtolaisuus lisääntyy + ilmastolla on vaikutus kaikkiin maapallon ihmisiin ja tässä järjestömmme ei ole poikkeus."

Ilmastomuutos Sosiaali- ja terveysjärjestöissä herätty

Tietoisuus ja toimet lisääntyneet neljässä vuodessa

2016

ILMASTONMUUTOS VAIKUTAA JÄRJESTÖN
TOIMINTAAN TULEVAISUUDESSA

61 %

ei lainkaan tai vähän paljon tai erittäin paljon

13 %

2020

68 %

JÄRJESTÖISTÄ ON TOIMIA ILMASTON
MUUTOKSEN TORJUNTAAN

Järjestöjen ilmastomuutoksen torjuntatoimet yleisimpiä henkilöstölle



strategia,
ilmastonmuutosohjelma,
ekokompassi



linjaukset, kuten matkustussääntö,
vastuulliset kriteerit hankintoihin
ja rakentamiseen



lainsäädäntöön
vaikuttaminen



suositaan julkista
liikennettä,
vältetään lentoja



digitaaliset viestintäkanavat,
etäkokoukset,
paperiton toimisto



tehostettu jätteiden
kierrätystä, luovuttu
kertakäyttöastioista



energian säästötoimet
palveluliiketoiminnassa



kompensoivat toimet

Ilmastomuutoksen vaikutuksia jäseniin vaikea arvioida

JÄRJESTÖISTÄ

56 %

ilmastonmuutos
vaikuttaa jäseniin

32 %

ei osaa sanoa

JÄRJESTÖISTÄ

46 %

ilmastonmuutoksen torjunta-
toimet vaikuttavat jäseniin

42 %

ei osaa sanoa

JÄRJESTÖJEN ILMASTONMUUTOKSEN TORJUNTATOIMISTA JÄSENIILLE ENITEN NÄKYVÄT



- tiedottaminen, neuvonta ja kampanjat
- webinaarit ja verkkokurssit
- hankkeet
- kasvispainotteiset kokous- ja tapahtumatarjoilut, ruokahävikin vähentäminen

Ilmastomuutosta torjuvien toimien vaikutusta arvioitiin samansuuntaisesti, joskin vielä suurempi osuus (42 %) ei osannut ottaa tähän kantaa. Tämä onkin luonnollista, koska vastausajan kohtana vuoden 2020 alussa yksilötasolla vaikuttavia poliittisia linjauksia oli tiedossa niukasti. Torjuntatoimilla katsoi olevan vaikutuksia järjestönsä jäseniin tai kohderyhmiin vajaa puolet järjestöistä (46 %). Avovastauksissa vaikutuksia kuvattiin samanlaisina kuin muuhunkin väestöön. Yksilöidymmin esille nostettiin esimerkiksi kustannusten kasvaminen, ympäristötietoisuuden lisääntyminen ja järjestön jäsenistön liikkumismahdollisuuksien heikentyminen yksityisautoilun kallistumisen myötä. Loput 12 prosenttia järjestöjohdosta ei ennakoinut vaikutuksia.

”Toimet tulevat vaikuttamaan meihin kaikkiin jollain tavalla.”

”Uskon, että tieto lisääntyy ja henkilökohtaiset valinnat voivat muuttua ympäristöystävällisempään suuntaan.”

”Ilmastokriisin ratkaisemisen edellyttämät elämäntapamuutokset haastavat väestön resilienssiä ja edellyttävät psykososiaalista tukea.”

”Kustannukset nousevat ja kiinteistön tulevaisuus muuttua entistä hiilineutraalimmiksi.”

”Kulutus ja liikenne sekä lisääntynyt keskustelu terveyden ja luonnon yhteydestä toisiinsa.”

”Yksityisautoilun verotus ja vaikeuttaminen, vaikeuttaa vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia liikkua erityisesti kehä 3 ulkopuolella. Julkinen liikenne ei ole saavutettavaa ja esteetöntä.”

3.6 Järjestöjen toiminnan vaikuttavuuden arviointi

Tulosten ja vaikutusten osoittaminen

Oman toiminnan tulosten ja vaikutusten osoittaminen on käytännössä kaikkien sosiaali- ja terveysjärjestöjen arkea. Myös kaikissa Järjestöbarometrin kyselyyn vastanneissa järjestöissä kerätään systemaattisesti sitä varten käytettävää tietoa.

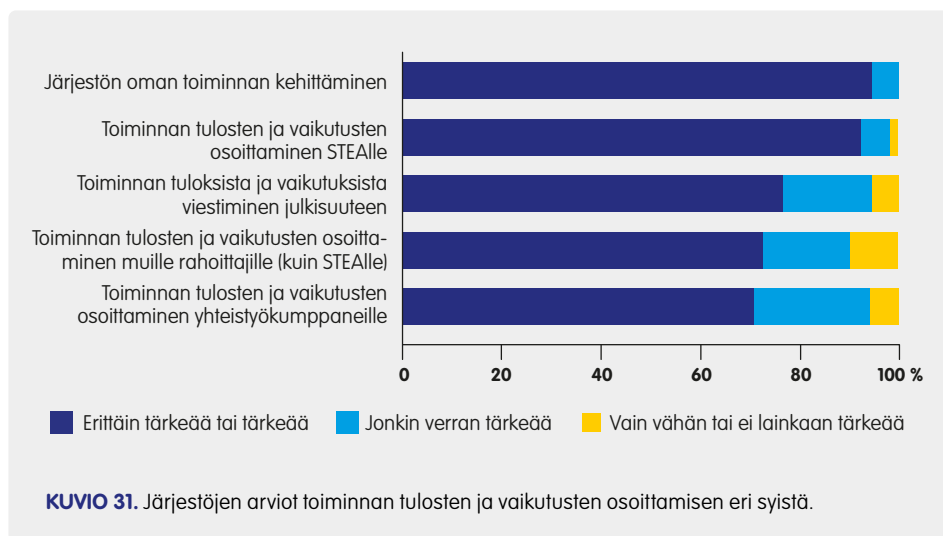
Järjestöjen käyttämät tiedonkeruutavat ovat yleisimmin asiakkaille ja muille toiminnan kohderyhmille, jäsenille ja sidosryhmille tehtävät kyselyt ja tutkimukset. Vastajat nimeävät lukuisia kyselyjen tekemiseen käyttämiään sähköisiä apuvälineitä. Myös suullisia kyselyjä, haastatteluja ja arviointikeskusteluja käytetään tiedonkeruuseen. Järjestöt hyödyntävät lisäksi eri toimintoistaan ja niiden käyttäjistä kertyviä tilastoja sekä esimerkiksi some- ja verkkoanalytiikan tuottamaa tietoa.

”Tarkat toimintatilastot jäsenyhdistyksistä, sidosryhmä- ja jäsentutkimukset muutaman vuoden välein.”

”Kyselyt tapahtumien osallistujille, jäsenistölle ja sidosryhmille, nettisivujen kävijämäärät, läpi menneet kirjoitukset, tavoitetut päättäjät.”

”Kävijätiedot, miksi ihmiset tulevat, mistä saavat tiedon, onko käynnistä/yhteydenotosta hyötyä.”

”Osavuosikatsaukset, asiakastietojärjestelmän tilastotiedot, erilaiset toiminnassa mukana olevien palautekyselyt [...]”



”Webropolit, puhelinhaastattelut, spontaani palaute, ryhmäkeskustelut, henkilöstön kokoamat tilastot, paikallisjärjestöjen kokoamat tilastot, kurssipalautteet, yhteistyöpalautteet, jne.”

Tulosten ja vaikutusten osoittaminen arvioidaan järjestöissä keskeiseksi etenkin oman toiminnan kehittämisen sekä keskeisimmän rahoittajan STEAn kanalta (kuvio 31). Oman toiminnan kehittämiseksi sitä pitää erittäin tärkeänä tai tärkeänä 95 prosenttia vastaajista. Toiminnan tulosten ja vaikutusten näkyminen STEAlle on erittäin tärkeää tai tärkeää 92 prosentille järjestöistä.

Yli kolme neljäsosaa (77 %) pitää toiminnan tuloksista ja vaikutuksista julkisuuteen viestimistä vähintään tärkeänä. Vajaa kolme neljäsosaa arvioi tulosten ja vaikutusten osoittamisen muille rahoittajille (73 %) ja yhteistyökumppaneille (71 %) erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi.

Järjestöiltä tiedusteltiin, kenen vastuulla toiminnan vaikuttavuuden arviointi on. Vastausten perusteella vastuuhenkilöiden määrä järjestöissä vaihtelee varsin paljon, samoin kuin heidän tehtävänimikkeensä.

Vajaassa kolmasosassa (30 %) järjestöjä toiminnan vaikuttavuuden arviointi on vain yhden henkilön vastuulla (taulukko 46). Joka neljännessä (25 %) järjestössä on kaksi tai kolme vastuuhenkilöä ja noin kolmasosassa (34 %) heitä on vähintään neljä. Joka kymmenennen (10 %) vastaajan mukaan järjestön kaikki työntekijät ovat vastuussa toiminnan vaikuttavuuden arvioinnista.

Vastuuhenkilöiden määrä vaihtelee jonkin verran järjestön talouden koon mukaan: pienimmillä heitä on muita yleisemmin vain yksi ja suurimmilla vähintään neljä. Runsaassa puolessa (52 %) alle 500 000 euron budjetilla toimivista järjestöistä toiminnan vaikuttavuuden arvioinnista vastaa vain yksi henkilö. Yli kahden miljoonan euron budjetin järjestöistä vajaalla puolella (43 %) vastuuhenkilöitä on vähintään neljä. Keskikokoisissa järjestöissä on muita hieman enemmän (16 %) sellaisia, joissa vaikuttavuuden arviointi on kaikkien vastuulla.

Toiminnanjohtaja on yleisimmin vastaajien nimeämä joko yksin tai yhdessä muiden kanssa toiminnan vaikuttavuuden arvioinnista vastuussa oleva henkilö. Järjestöissä, joissa on vain yksi

TAULUKKO 46.

Toiminnan vaikuttavuuden arvioinnista vastaavien lukumäärä järjestöissä.

Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma*	Yksi vastuuhenkilö	Kaksi tai kolme vastuuhenkilöä	Neljä vastuuhenkilöä tai enemmän	Kaikki järjestön työntekijät vastuussa	
	%	%	%	%	n
Alle 500 000 euroa	52	24	14	10	21
500 000 – 2 miljoonaa euroa	23	23	39	16	31
Yli 2 miljoonaa euroa	25	28	43	5	40
Kaikki järjestöt	30	25	34	10	102

* Tiedossa 92 kysymykseen vastanneelta järjestöltä.

TAULUKKO 47.

Arviot järjestöjen tämänhetkisestä osaamisesta toiminnan vaikuttavuuden arvioinnissa.

Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma*	Täysin riittävä tai melko riittävä	Ei riittävä, ei riittämätön	Melko riittämätön tai täysin riittämätön	
	%	%	%	n
alle 500 000 euroa	32	50	18	22
500 000 – 2 miljoonaa euroa	34	34	31	32
Yli 2 miljoonaa euroa	63	28	10	40
Kaikki järjestöt	45	34	21	105

* Tiedossa 94 kysymykseen vastanneelta järjestöltä

toiminnan vaikuttavuuden arvioinnista vastuussa oleva, hän on yleisimmin toiminnanjohtaja (61 %). Muita järjestöissään yksin arvioinnin vastuuhenkilönä olevien nimikkeitä ovat esimerkiksi erityisasiantuntija, järjestö- tai kehitysjohdaja, kehittämisspäällikkö sekä ohjelmakoordinaattori.

Neljässä viidestä järjestöstä (81 %), joilla on kaksi tai kolme toiminnan vaikuttavuuden arvioinnista vastuussa olevaa, yksi heistä on toiminnanjohtaja. Muut vastaavat ovat yleisimmin päällikötehtävissä toimivia, esimerkiksi kehittämis-, järjestö-, koulutus-, tutkimus-, palvelu-, talous- ja projektipäälliköitä.

Myös järjestöissä, joissa on vähintään neljä vaikuttavuuden arvioinnin vastuuhenkilöä, valtaosassa (71 %) toiminnanjohtaja on yksi heistä. Muiksi vastaajat nimeävät esimerkiksi johtoryhmän, kaikki johtajat ja päälliköt, esimiehet ja eri toiminnoista vastaavat.

Vaikuttavuuden arvioinnin haasteet

Toiminnan vaikuttavuuden arviointi on haastavaa suurelle osalle järjestöistä: kaksi kolmesta (67 %) vastaajasta pitää sitä melko tai erittäin vaikeana. Vain joka kymmenes (11 %) arvioi sen olevan melko tai erittäin helppoa ja

noin viidesosa (22 %) ei pidä sitä sen enempää helppona kuin vaikeanakaan.

Vaikuttavuuden arviointia pidetään erittäin vaikeana tai vaikeana muita yleisemmin lastensuojelujärjestöissä (93 %), päihdejärjestöissä (89 %) ja vanhusjärjestöissä (89 %).

Vain vajaa puolet (45 %) järjestöistä pitää tämänhetkistä osaamistaan toiminnan vaikuttavuuden arvioinnissa täysin tai melko riittävänä (taulukko 47). Joka viidennen näkemyksen mukaan arviointiosaaminen on täysin tai melko riittämätöntä. Taloudeltaan suurimmissa järjestöissä osaamiseen ollaan muita tyytyväisempiä, sillä yli kahden miljoonan euron vuosibudjetin järjestöistä lähes kaksi kolmasosaa (63 %) pitää toiminnan vaikuttavuuden arvioinnin osaamistaan vähintään melko riittävänä.

Järjestöiltä tiedusteltiin niiden vahvuuksia vaikuttavuuden arvioinnissa. Osalla järjestöjä on arvioinnista jo pitkä kokemus, mikä koetaan vahvuutena. Arvioinnin suunnitelmallisuus ja vuosien aikana kertynyt tilasto- ja seurantatieto helpottavat toiminnan vaikuttavuuden osoittamista. Joissakin järjestöissä vahvuudeksi nimitään toteutettu arvioinnin kehittämishanke tai yksittäinen organisaatiossa työskentelevä arvioinnin asiantuntija.

Osa vastaajista pitää henkilöstön ja jäsenten sitoutumista ja motivaatiota toiminnan arviointiin ja kehittämiseen avaintekijöinä. Myös järjestöjen hyvää oman toiminnan kohderyhmän tunte-
musta pidetään vahvuutena arvioinnin kannalta. Osassa järjestöjä toimintaa pidetään suhteellisen helposti mitattavana, jolloin myös sen vaikuttavuuden arviointi on yksinkertaisempaa.

”Jo useita vuosia käytössä ollut arviointisuunnitelma, jossa määritetään arviointitapa ja arviointimenetelmä. Usean vuoden seurantatiedot osoittavat vaikuttavuutta.”

67 %

toiminnan vaikuttavuuden

arviointi on haastavaa

”Olemme panostaneet seurannan ja arvioinnin kehittämiseen 15 vuotta, jonka ajan meillä on myös ollut arviointipäällikkö. Olemme toteuttaneet vuonna 2019 arvioinnin kehittämishankkeen, jonka tuloksena kehitimme arvioinnin työkaluja ja sitoutimme henkilöstöä arvioinnin toteuttamiseen.”

”Pitkä kokemus sekä toiminnasta että arvioinnista. TJ:n erityisosaaminen arvioinnista. Jäsenten ja jäsenyhdistysten halukkuus kerätä ja raportoida tietoa sekä kehittää toimintaa ja tiedonkeruutapoja. Henkilöstön kyvyt ja motivaatio toiminnan kehittämisessä ja arvioinnissa. [...]”

”Tilastotietoa toiminnasta kerätään laajasti ja sitä analysoidaan säännöllisesti.”

”Kohderyhmän tuntemus on auttanut mittareiden valinnassa, kohderyhmä tiiviisti mukana sekä toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa.”

”Toimintamme on kohtuullisen helppo mitata. [...] Mittaamme sitä, että miten kohderyhmä ottaa vastaan annetun tiedon, sekä kysymme miten ihmiset ovat muuttaneet käytöstään tiedon ansiosta.”

Järjestöiltä kysyttiin myös niiden näkemystä omista heikkouksistaan vaikuttavuuden arvioinnissa. Monella järjestöllä ne liittyvät voimavaroihin ja puutteita on arviointiin tarvittavista aika-, henkilö- ja osaamisresursseista. Joissakin järjestöissä arviointitietoa kerätään runsaasti, mutta sen riittävään analysointiin ei ole aikaa.

Osalla järjestöistä vaikuttavuuden arvioinnin heikkoudet johtuvat niiden toiminnan luonteesta, jonka suoria vaikutuksia on haasteellista osoittaa. Joillakin järjestöillä arviointiin tarvittavien indikaattoreiden laadinta on hankalaa. Järjestöjen toiminnoista ja palveluista osa perustuu asiakkaiden anonymiteettiin ja siksi heiltä on vaikeaa tai mahdotonta kerätä vaikutuksien arviointiin tarvittavaa tietoa.

Pitkien ja monimutkaisten vaikutusketjujen vuoksi monille järjestöille on vaikeaa arvioida juuri oman toiminnan vaikuttavuutta. Kun toimintaympäristössä on paljon toimijoita ja muuttuvia tekijöitä, miten voidaan osoittaa järjestön interventoiden osuus mahdollisesti tapahtuvaan toivotun suuntaiseen kehitykseen. Lisäksi toiminnan vaikutukset ovat usein niin hitaita, etteivät käytössä olevat mittaritot kykene tunnistamaan niitä.

”Ei riittävästi aikaa eikä osaamista kerätyn tiedon analysointiin rahoittajan vaatimusten mukaisesti.”

”Arviointiin kohdennettavat resurssit. Anonyymit palvelut, [...] vaikea kerätä palautetta eikä ole aina eettisesti perusteltua.”

”Kerätään liikaa arviointitietoa, jota ei ehditä kaikilta osin analysoida.”

”Indikaattoreiden laadinta ja tietopohjan analyysin yhdistäminen toimintaympäristöanalyysiin.”

”Monia toimintoja, kuten yhteiskunnallista vaikuttamista ja jäsenpalveluja on vaikea arvioida, koska vaikutusketjut ovat niin moninaiset.”

”Tavoitteiden konkretisointi niin, että oman järjestömmek tekemät toimenpiteet vaikutuksiin olisivat eristettävissä muusta maailmasta. Mikä on meidän järjestömmek vaikutus ja mikä ei? Jos lakiehdotukseen tulee 700 lausuntoa, miten voimme todeta, että meidän järjestömmek lausunto ja vaikuttamistyö on johtanut pykäliin, jotka hyödyttävät meidän kohderyhmää?”

”On todella vaikea arvioida esim. terveyteen liittyviä asioita lyhyellä aikataululla järjestössä, kun siihen ei ole riittävän hyviä mittaristoja edes julkisella puolellakaan.”

”Osittain kohderyhmien tavoittaminen haasteellista. Vapaaehtoistoiminnan vaikuttavuuden arviointi on erittäin haasteellista.”



Vaikuttavuus tulee usein vasta pidemmän ajan kuluessa ja on usein myös monen tekijän summa.

Mikä siinä on meidän intervention osuus?



4

Järjestöjen
johtaminen ja
hallitustyöskentely

4 Järjestöjen johtaminen ja hallitustyöskentely

Järjestöjen hallitukset voidaan jakaa toiminnanjohtajan asiantuntemukseen nojaaviin passiivisiin, strategiaan toiminnanjohtajaa tukeviin ja kontrolloiviin jännitteisiin hallituksiin. Valtaosa toiminnanjohtajista on tyytyväisiä järjestönsä hallituksen toimintaan ja vain murto-osa arvioi sitä kriittisemmin.

4.1 Toiminnanjohtajan ja hallituksen suhde järjestöissä

TÄSSÄ LUVUSSA TARKASTEELLAAN järjestöjen toiminnanjohtajan ja hallituksen välistä suhdetta. Aluksi käydään lyhyesti läpi toiminnanjohtajan ja hallituksen suhdetta tarkastelevia teoreettisia lähtökohtia. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan järjestöjen toiminnanjohtajien taustaa, järjestöjen hallituskäytäntöjä sekä toiminnanjohtajan ja hallituksen suhdetta. Tarkastelut perustuvat toiminnanjohtajien kokemuksiin yhteistyöstä järjestönsä hallituksen kanssa ja edustavat siten järjestöjen palkatun johdon näkemyksiä hallitusten työskentelystä ja omasta toiminnastaan. Mikäli samoja asioita kysyttäisiin esimerkiksi hallituksen puheenjohtajilta, voisi tulos olla jossain määrin erilainen.

Kimmo Lind (2020) on sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnanjohtajia käsittelevässä väitöskirjassaan tarkastellut toiminnanjohtajien toimijuuden muodostumista. Lindin mukaan toiminnanjohtajat yhtäältä edustavat ja edistävät mutta myös määrittävät järjestöjen tavoitteita, toimintaa ja arvoja. Samalla toiminnanjohtajat kuvaavat asemaansa ja toimijuuttaan järjestöjohtajina eri tavoin riippuen siitä, millainen suhde heillä on järjestön luottamusjohtoon kanssa. Järjestöjen toiminnanjohtajien haastatteluihin perustuvan tutkimuksensa pohjalta Lind (emt.) erottaa neljä erilaista sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnanjohtajan toimijuustyyppiä:

Normaalial palkkatyösuhtedetoimijuutta määrittää yhdistyslain kansalaistointimintaa korostava henki. Kyseisen roolin omaksuneet toiminnanjohtajat korostavat, että yhdistyksissä päätösvalta kuuluu järjestön jäsenistölle ja hallitukselle, jonka tehtävä on edustaa järjestöä ja hoitaa huolellisesti sen asioita. Hallituksen odotetaan tästä näkökulmasta toimivan toiminnanjohtajan päämiehenä ja osallistuvan aktiivisesti järjestön johtamiseen. Toiminnanjohtajat tuovat esiin keskeisenä omaa toimijuuttaan määrittävänä tekijänä selkeän työnjaon luottamusjohtamisen ja operatiivisen johtamisen välillä.

Mandaattitoimijuudesta on kysymys, kun toiminnanjohtaja kokee, että hänellä on laajat valtuudet toimia varsin itsenäisesti järjestön puolesta. Valtuutus on seurausta järjestön hallituksen, erityisesti sen puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan välisestä luottamuksesta. Itsenäisyys liittyy erityisesti siihen, että toiminnanjohtaja tietää järjestön käytännön toimintaan liittyvistä asioista enemmän kuin luottamusjohto. Näin ollen hallituksen on monissa asioissa pakko luottaa toiminnanjohtajaan ja siihen, että toiminnanjohtaja toimii järjestön edun mukaisesti. Tämä synnyttää paradoksaalisesti tilanteen, jossa hallituksen puuttuminen järjestön johtamiseen on samalla epäluottamuksen osoitus toiminnanjohtajalle, mikä voi johtaa johtamisen kriisiytymiseen.

Toimistotoimijuus esiintyy tilanteessa, jossa toiminnanjohtaja ei koe saavansa järjestön hallitukselta riittävästi tukea tai vuorovaikutusta. Hallitus näyttäytyy toiminnanjohtajalle apaattisena, ja toiminnanjohtaja kokee, että vastuu järjestön toiminnasta ja strategisista linjauksista on jätetty hänelle ja järjestön muulle palkatulle toimistohenkilökunnalle.

Omistaja- tai päämiestoimijuus kuvaa tilannetta, jossa toiminnanjohtaja mieltää itsensä järjestön kannalta keskeiseksi henkilöksi. Hän vastaa toiminnasta ja myös määrittää ja rakentaa suhdettaan järjestön luottamusjohtoon. Tämän tyyppinen toiminnanjohtajuus on kuitenkin Lindin mukaan hänen aineistossaan jokseenkin harvinaista. (Lind 2020.)

Oleellista on, että kaikissa edellisissä tyypeissä toiminnanjohtajien toimintatapa ja -kyky liittyvät keskeisesti heidän suhteeseensa järjestön luottamusjohtoon. Tämä muuttuva ja neuvottelun kohteena oleva toiminnanjohtaja-hallitus-suhde määrittää sitä, millaiseksi toiminnanjohtajan rooli ja toimintakyky järjestöjohtamisen kokonaisuudessa muodostuu. Järjestöjä koskevassa tutkimuksessa onkin usein korostettu järjestön toimintakyvyn kannalta keskeisenä sitä, että järjestön toiminnanjohtajan ja hallituksen, erityisesti sen puheenjohtajan, välillä on toimiva suhde (Ks. esim. Ruuskanen ym. 2013; Cornforth & Macmillan 2016; Lind 2020). Suhteen tarkasteluissa on pohdittu esimerkiksi sitä, missä määrin järjestön ja sen palkatun johdon intressit ovat yhteneväiset, ja kuinka tämä vaikuttaa hallituksen ja toimivan johdon väliseen suhteeseen. Keskeisinä teoreettisina lähestymistapoina on tältä osin tuotu esiin yhtäältä ”päämies-agentti -teoria” (principal-agent theory), toisaalta niin kutsuttu ”tehtävänhoitajateoria” (stewardship theory) (Ks. Kreuzer & Jacobs 2011).

Päämies-agentti-teorian keskeinen lähtökohta on, että yksilöt ovat omaa etuaan tavoittelevia yksilöitä ja samalla päämiehen ja hänen puolestaan toimivan ”agentin” tai ”asiamiehen” edut eivät ole kaikissa tilanteissa yhteiset. Esimerkkinä voidaan kuvitella tilanne, jossa asunnon myyjä (päämies) antaa toimeksiannon kiinteistönvälittäjälle

TAULUKKO 48.

Toiminnanjohtajan ja hallituksen suhteen ideaalityypit.

		Hallituksen aktiivisuus	
		Korkea	Matala
Toiminnanjohtajan autonomia	Korkea	Strateginen suhde	Toiminnanjohtaja-keskeinen suhde
	Matala	Kontrolloiva suhde	Vastuuta välttelevä suhde

(asiamies), jonka tehtävä on myydä asunto. Päämiehen ja asiamiehen välillä vallitsee epäsymmetrinen informaatio, ts. kiinteistönvälittäjä tuntee asunto-markkinat ja asuntoon kohdistuneen kiinnostuksen päämiestään paremmin. Tällöin päämiehen ja asiamiehen välille voi muodostua intressiristiriita: asiamiehen intressi ei välttämättä ole saada asunnosta mahdollisimman korkeaa hintaa, vaan myydä asunto mahdollisimman vähällä vaivalla, etenkin mikäli asiamiehen palkkio on määritetty siten, että se laukeaa kaupan toteutuessa.

Oheisen tyyppisen tilanteen lisäksi päämies-agentti -ongelma on tunnistettu erilaisissa organisaatioissa, joissa palkattu johto hoitaa organisaatiota päämiesten puolesta. Yrityksissä päämiehen (omistajien) ja asiamiehen (palkattu johto) etujen yhtenäisyys varmistetaan yleensä erilaisilla taloudellisilla kannustinjärjestelmillä, joissa johdon palkitseminen on sidottu yrityksen taloudelliseen menestykseen. (Ks. esim. Eisenhardt 1989.) Yleishyödyllisissä järjestöissä kannustinjärjestelmien luominen on kuitenkin usein vaikeaa, sillä päämiehen (jäsenet, toiminnan eri kohderyhmät tms.) intressit voi olla vaikea yksiselitteisesti määrittää tai ne voivat olla keskenään jopa ristiriitaisia, jolloin toiminnanjohtajan päämiehenä toimivan järjestön hallituksen voi olla vaikeaa muodostaa yhtenäistä näkemystä järjestön edusta. Järjestön ulkopuolinen rahoittaja voi myös omalta osaltaan pyrkiä vaikuttamaan järjestön tavoitteisiin. Samalla toiminnan tuloksellisuuden mittaaminen

voi olla vaikeaa, mikä estää tehokkaiden kannustinjärjestelmien muodostamisen. Lisäksi yleishyödyllisissä organisaatioissa taloudellisten kannusteiden jakaminen on yleensä rajattua. Päämies-agentti-teorian mukaan hallitusten tehtävä on toiminnanjohtajan päätöksentekoa ja toimintaa valvomalla varmistaen, että toiminnanjohtaja toimii järjestön edun mukaisesti. Yleishyödyllisten organisaatioiden hallituksilla voi kuitenkin olla ongelmia valvoa tehokkaasti niiden palkattua johtoa, sillä ne ovat usein varsin kaukana järjestöjen päivittäisestä toiminnasta. (Caers ym. 2006.)

Toinen keskeinen näkökulma päämiehen ja asiamiehen suhteeseen on niin kutsuttu tehtävänhoitaja-teoria. Tehtävänhoitaja-teoria lähtee siitä, että johtajana toimiva henkilö ei toisten asioita hoitaessaan tavoittele ensisijaisesti omaa etuaan. Sen sijaan hän hoitaa saamaansa tehtävää sisäisen motivaationsa pohjalta ikään kuin omaansa. Esimerkiksi järjestön toiminnanjohtajan voidaan ajatella sisäistäneen järjestön toiminnan tarkoituksen, jolloin hän toimii tehtävässään sen ohjaamana. (Davis ym. 1997.) Jos hallitus luottaa toiminnanjohtajan sisäiseen motivaatioon, hallituksen ja toiminnanjohtajan välinen suhde muodostuu yhteistoiminnalliseksi. Tällöin toiminnanjohtaja voi toimia varsin itsenäisesti ja hallituksen keskeinen rooli on muodostaa järjestön strategia yhteistyössä toiminnanjohtajan kanssa ja ohjata tai ”valmentaa” toiminnanjohtajaa strategian toimeenpanemisessa. (Ks. Kreuzer & Jacobs 2011.)

Mikäli järjestön hallitus arvelee toiminnanjohtajan ja järjestön etujen olevan osittain ristiriitaisia, pyrkii se valvonnalla huolehtimaan, että toiminnanjohtaja toimii järjestön edun mukaisesti. Jos taas hallitus luottaa toiminnanjohtajan toimivan järjestön edun mukaisesti, voi hallitus antaa toiminnanjohtajalle varsin laajan autonomian ja omalla toiminnallaan tukea toiminnanjohtajan tehtävänhoitoa. Kreuzer ja Jacobs (emt.) ovat korostaneet, etteivät hallitustyön kontrolloiva ja valmentava elementti ole toisiaan poissulkevia, vaan ne ovat jossain määrin samanaikaisesti läsnä hallituksen toiminnassa ja niiden tarve myös vaihtelee riippuen siitä, millaiseksi järjestön toimintaympäristö kulloinkin muodostuu (Ks. myös Cornforth & Macmillan 2016; Lind 2020).

Toiminnanjohtajan ja hallituksen aktiivisuus (ja niiden suhde) voi siten vaihdella eri järjestöissä ja myös samassa järjestössä eri tilanteissa. Toiminnanjohtajalla voi olla eriasteisia valtuuksia ja autonomia toimia järjestön johtajana. Toisaalta järjestön hallitus voi olla aktiivisempi tai passiivisempi järjestön tavoitteiden ja strategian muotoilemisessa ja toiminnanjohtajan työn kontrolloimisessa. Toiminnanjohtajan autonomian ja hallituksen aktiivisuuden pohjalta voidaan muodostaa nelikenttä, joka kuvaa toiminnanjohtajan ja hallituksen välisen suhteen teoreettisia ideaalityyppejä (taulukko 48). Taulukon pystyakselilla on hahmotettu toiminnanjohtajan autonomia (korkea – matala) ja vaakakselilla hallituksen roolin aktiivisuus (korkea – matala).

Mikäli toiminnanjohtajalla on hallituksen antama mandaatti toimia varsin autonomisesti järjestön operatiivisena johtajana ja hallitus samalla toimii aktiivisesti järjestön tavoitteiden asettamisessa, voidaan suhdetta kutsua strategiseksi. Jos taas toiminnanjohtajalla on korkea autonomia, mutta hallitus toimii passiivisesti, suhdetta voidaan

luonnehtia toiminnanjohtajakeskeiseksi. Jos taas toiminnanjohtajan toimintavaltuudet ja autonomia järjestön operatiivisessa toiminnassa on matala ja hallitus on samalla aktiivinen, voidaan hallituksen suhdetta toiminnanjohtajaan luonnehtia kontrolloivaksi suhteeksi. Mikäli toiminnanjohtaja kokee autonomiansa matalaksi, mutta myös hallitus on passiivinen suhteessa toiminnanjohtajaan, voidaan suhdetta luonnehtia vastuuta vältteleväksi suhteeksi. Tällöin järjestö jää ajalehtimaan ilman, että mikään taho ottaisi vastuuta sen suunnasta.

4.2 Järjestöjen toiminnanjohtajat

Valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen palkatusta työvoimasta 76 prosenttia oli naisia vuonna 2016 (Järjestöbarometri 2018). Myös järjestöjen toiminnanjohtajisto on varsin naisvaltainen: noin kaksi kolmasosaa (68 %) heistä on naisia.

Kyselyyn vastanneet toiminnanjohtajat olivat kyselyhetkellä vuoden 2020 alussa toimineet nykyisessä tehtävässään keskimäärin seitsemän ja puoli vuotta. Joka neljäs (26 %) toiminnanjohtaja oli toiminut tehtävässään alle kolme vuotta ja yhtä suuri osa kolmesta kuuteen vuotta (26 %) ja seitsemästä kymmeneen vuotta (26 %). Pisimpään toiminut neljännes (24 %) oli toiminut nykyisessä tehtävässään yli kymmenen vuotta.

Aiemmin on tuotu esiin, että järjestökenttä on omanlaisensa työmarkkinakenttä, jonka sisällä ihmiset siirtyvät tehtävistä ja organisaatioista toisiin (Ruuskanen ym. 2013; Järjestöbarometri 2016). Tätä vahvistaa myös se, että seitsemän kymmenestä (70 %) vuoden 2020 Järjestöbarometrikyselyyn vastanneesta sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnanjohtajasta on toiminut aikaisemmin jonkin muun järjestön

toiminnanjohtajana. Vain vajaa kolmannes (30 %) oli siis ensimmäisessä toiminnanjohtajapestissään.

Monella vastaajalla on varsin pitkä kokemus aiemmista toiminnanjohtajan tehtävistä. Niillä, jotka olivat aikaisemmin toimineet jonkun muun järjestön johdossa, tätä kokemusta oli kertynyt keskimäärin yhdeksän ja puoli vuotta. Joka viidennellä (19 %) oli aikaisempaa järjestöjohtajakokemusta yli 15 vuotta.

Kyselyyn vastanneilla toiminnanjohtajilla on myös itsellään järjestöjen hallitusjäsenyyksiä: lähes puolet (48 %) on jonkin valtakunnallisen järjestön hallituksen jäsen ja 15 prosenttia toimii sellaisen puheenjohtajana. Runsas kymmenesosa (12 %) toiminnanjohtajista on jonkin paikallisyhdistyksen hallituksessa jäsenenä ja joka kymmenes (10 %) puheenjohtajana.

4.3 Hallitusten kokoonpano ja toiminta

Hallitusten kokoonpano

Keskimääräinen sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallituksen koko on yhdeksän varsinaista jäsentä (mukaan lukien puheenjohtaja). Lähes joka toinen (45 %) hallitus on kokoluokaltaan 8–10 hengen hallitus. Joka kolmannessa (29 %) hallituksessa on 4–7 ja neljäsosassa (26 %) 11–18 jäsentä.

Hallitukset ovat sukupuolijakaumaltaan naisvaltaisia: hallitusten jäsenistä keskimäärin lähes kaksi kolmasosaa (61 %) on naisia. Naisten osuus myös hallituksen puheenjohtajista on sama (61 %).

Hallituksen jäsenet ovat tyypillisesti keski-ikäisiä. Keskimäärin lähes kolme neljäsosaa (72 %) hallituksen jäsenistä on iältään 35–65-vuotiaita. Joka viides (20 %) hallituksen jäsen on yli 65-vuotias. Alle 35-vuotiaita hallituksen jäsenistä on keskimäärin vajaa kymmenesosa (9 %).

Vastaajilta tiedusteltiin, missä roolissa järjestön hallituksen jäsenet on ensisijaisesti valittu tehtävänsä. Tämän perusteella hallitusten jäsenet voidaan jakaa ammattilais- ja asiantuntijataustaisiin sekä jäsen- ja asianosaistautaisiin henkilöihin. Keskimäärin noin kuudesosa (17 %) hallitusten jäsenistä on taustaltaan järjestötoiminnan ammattilaisia eli palkkatyösuhteessa järjestöön olevia (taulukko 49). Keskimäärin joka neljäs (24 %) hallituksen jäsen on taustaltaan sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilö tai asiantuntija. Noin neljäsosa (24 %) on järjestöjen vapaaehtoisia luottamushenkilöitä. Neljännes (25 %) hallituksen jäsenistä on taustaltaan järjestön kohderyhmään kuuluvia jäseniä ja/tai asianosaisia. Keskimäärin joka kymmenes (10 %) hallituksen jäsen kuuluu johonkin muuhun kuin edellä mainittuihin ryhmiin.

Hallitusten toimikaudet ja vaihtuvuus

Hallitusten toimikausien pituudessa on kyse tasapainoilusta toiminnan jatkuvuuden ja uusien näkemysten mukaan saamisen välillä. Mitä pitempiä hallituskaudet ovat, sen paremmin hallitus tuntee järjestön toiminnan. Toisaalta pitkään muuttumattomina pysyvät hallitukset voivat urautua, mikä voi heikentää järjestön muutoskykyä. Kyselyyn osallistuneiden hallitusten toimikausien pituus on keskimäärin (mediaani) kaksi vuotta. Lähes joka toisessa (47 %) järjestössä hallituksen toimikausi on määritelty kaksivuotiseksi. Noin joka kolmannessa (29 %) järjestössä hallituksen toimikausi on määritelty kolmevuotiseksi, joka viidennessä (21 %) puolestaan yksivuotiseksi. Muutamissa järjestöissä hallituksen toimikausi on määritelty nelili- (3 %) tai kuusivuotiseksi (1 %).

Lähes joka toisessa (45 %) järjestössä on käytössä hallituksen jäsenten vaihtuvuutta ohjaava rotaatiosääntö.

TAULUKKO 49.

Hallitusten jäsenten keskimääräinen jakautuminen taustansa mukaan.*

Ammattilais- ja asiantuntijataustaiset		Jäsen- ja asianosaistaustaiset	
Järjestö-toiminnan ammattilaisia	Muita sote-alan ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita	Järjestöjen vapaaehtoisia luottamushenkilöitä	Muita jäseniä ja/tai asianosaisia
17 %	24 %	24 %	25 %

*Taulukosta on jätetty pois ryhmä "muut", joita on keskimäärin 10 prosenttia

Useat järjestöt pyrkivät edistämään hallitustensa vaihtuvuutta niin sanotuilla erovuoroilla, joiden mukaan osa jäsenistöstä on määritelty tietyin väliajoin vaihtuvaksi. Tyypillisesti erovuorossa on kerrallaan joko kolmasosa tai puolet hallituksen jäsenistöstä. Moni järjestö ei ole asettanut rajoituksia erovuorossa olevien hallituksen jäsenten uudelleen valinnalle.

Kyselyyn vastanneiden järjestöjen hallitusten puheenjohtajat olivat toimineet tehtävässään keskimäärin neljä ja puoli vuotta. Pisimmillään puheenjohtajat olivat ehtineet toimia nykyisessä tehtävässään 20 vuotta ja lyhimmillään alle vuoden. Noin joka viides (18 %) hallituksen puheenjohtaja oli toiminut tehtävässään alle vuoden.

"Kaksivuotinen kausi ja puolet erovuorossa vuosittain vuorotellen. Sääntöjen mukaan on mahdollista asettua uudelleen ehdolle."

"Hallituksen jäsenten toimikausi on kaksi vuotta siten, että puolet varsinaisista jäsenistä ja yleisvarajäsenistä on erovuorossa vuosittain. Ensimmäiseksi erovuoroon tulevat ratkaistaan arvala. Hallituksen muiden jäsenten toimikausi alkaa valinnan suorittaneen liittokokouksen päättyessä ja päättyy vaalia seuranneen toisen varsinaisen liittokokouksen päättyessä."

"Puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja 2 vuotta, vaihtuvat vuorovuosin. Hallituksen jäsenet 3 vuotta, joista 1/3 vaihtuu vuosittain."

Yli puolessa hallituksista (58 %) on käytössä jäsenten peräkkäisiä toimikausia rajoittavia sääntöjä. Useimmissa hallituksissa peräkkäisten toimikausien määrä on rajattu kolmeen toimikauteen, jonka jälkeen hallituksen jäsenen on pidettävä tehtävästään taukoa. Hallituksen puheenjohtajan peräkkäisiä toimikausia koskevissa rajoituksissa on suurempaa vaihtelua. Muutamit hallitukset sallivat puheenjohtajan toimia tehtävässään muuta hallitusta pidemmän aikaa. Oletettavasti näin varmistetaan toiminnan jatkuvuutta. Jotkut järjestöt eivät ole rajoittaneet hallituksen puheenjohtajan peräkkäisiä toimikausia millään tavalla.

"Kaksivuotinen kausi enintään kolme kautta putkeen, puheenjohtajana toimineella saa olla neljä kautta peräkkäin. Puolet jäsenistä vuosittain vaihtovuorossa."

"Pj+vpj 4 kautta, jäsenet 3 kautta."

"Puheenjohtajan toimikausi yksi vuosi."

"Hallituksen jäsenten osalta maksimissaan kuusi vuotta. Puheenjohtajan kausia ei ole rajattu."

Neljä viidestä (80 %) toiminnanjohtajasta kokee hallituksen nykyisen vaihtuvuuden sopivaksi. Noin joka viiden (18 %) toiminnanjohtajan mielestä hallituksen vaihtuvuus on liian pieni. Vain kahden (2 %) toiminnanjohtajan mielestä nykyinen hallituksen vaihtuvuus on liian suuri.

Toiminnanjohtajat kuvasivat ajatuksiaan siitä, millaisia ongelmia vaihtuvuuteen voi liittyä. Liian suuri vaihtuvuus voi aiheuttaa ongelmia toimintaan perehtymisen ja ennen kaikkea sitoutumisen kannalta.

”Hallitustyöskentelyssä on hyvä säilyttää jatkuvuus niin, että joillain hallituksen jäsenillä olisi kokemusta aiemmasta työskentelystä. Kun vaihtuvuus on suuri, työskentelyyn perehtyminen vie enemmän aikaa. Toisaalta kun on vaihtuvuutta, saadaan hallitukseen uusia mielipiteitä ja kehittämisenäkemyksiä.”

”Haluamme pidentää hallituksemme jäsenten toimikausien pituutta. Meidän kaltaisessa toiminnassa tarvitaan pitkäaikaista sitoutumista myös hallituksen jäseniltä.”

Sitaatit kertovat järjestöjen tasapainoilemisesta vaihtuvuuteen liittyvien asioiden kanssa. Toiminnanjohtajat pohtivat vastauksissaan esimerkiksi sitä, kuinka lisääntyvä vaihtuvuus voi lisätä innovatiivisuutta ja uudistumiskykyä, mutta voi tuottaa haittaa jatkuvuudelle, sitoutuneisuudelle ja perehtyneisyydelle. Monet kokevat myös pienestä vaihtuvuudesta seuraavan hallituksen jäsenistön ikääntymisen kielteiseksi asiaksi. ”

”Samat henkilöt ovat vuodesta toiseen mukana, mikä aiheuttaa sen, että uudistaminen on hankalampaa. Toisaalta pitkäkestoinen sitoutuminen lisää pysyvyyttä.”

”Valta keskittyy liian pieneen piiriin. Uusien jäsenten on vaikea päästä hallitustyöskentelyyn.”

”Pieni vaihtuvuus ei tuo uutta osaamista, ei kasvata verkostoja eikä synnytä uutta ajattelua. Toisaalta pysyvyys on myös hyvä asia, mutta jos järjestöt haluavat saada parempaa näkyvyyttä yhteiskunnassa, kannattaisi hallituksiin saada mahdollisimman monenlaisia ihmisiä eri aloilta, jolloin työemme tulisi näkyväksi.”

”Hallitus ikääntyy eikä uutta osaamista saada mukaan.”

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Palkkiolla sitouttaminen on yleistynyt järjestötoiminnassa. Vuonna 2009 Raha-automaattiyhdistyksen avustuksia saaneista valtakunnallisista keskusjärjestöistä 29 prosenttia ja muista valtakunnallisista järjestöistä 26 prosenttia maksoi hallituksen jäsenille kokouspalkkioita (Pessi & Oravasaari 2010). Vuoden 2020 Järjestöbarometriaineistossa kokouspalkkioita maksaneiden järjestöjen osuus on selvästi suurempi. Kyselyssä tiedusteltiin, saavatko hallituksen jäsenet hallitustyöskentelystä kulukorvausten lisäksi palkkioita. Noin puolet (48 %) järjestöistä palkitsee hallituksen jäseniä jotenkin. Hieman yli kolmasosassa (36 %) järjestöistä on käytössä hallituksen jäseniä koskeva kokouspalkkiojärjestelmä. Kyselyyn vastanneissa järjestöissä kokouspalkkio on keskimäärin (mediaani) 80 euroa. Puheenjohtajalle maksetaan joissakin järjestöissä korotettu kokouspalkkio.

Noin joka kuudes (17 %) järjestö palkitsee hallituksen jäseniä kuukausi- tai vuosipalkkioilla. Niitä maksetaan lähinnä hallituksen puheenjohtajille. Kuukausipalkkio on keskimäärin (mediaani) 300 euroa. Kuukausi- ja kokouspalkkioiden lisäksi osa järjestöistä (8 %)

Tunnuslukuja sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallituksista

Hallitusten kokoonpano

KESKIKOKO 9 JÄSENTÄ PUHEENJOHTAJA MUKAAN LUKIEN

HALLITUKSEN JÄSENISTÄ
NAISIA KESKIMÄÄRIN:

63 %

puheenjohtajista 61 %

IKÄJAKAUMA KESKIMÄÄRIN:

9 %

Alle 35-vuotiaita

71 %

35-65-vuotiaita

20 %

Yli 65-vuotiaita

HALLITUSTEN JÄSENISTÄ KESKIMÄÄRIN:

17 %

Järjestötoiminnan
ammattilaisia

24 %

Muita sote-alan
ammattihenkilöitä
ja asiantuntijoita

24 %

Järjestöjen
vapaaehtoisia
luottamushenkilöitä

25 %

Muita jäseniä
ja/tai asianosaisia

10 %

Joitakin muita

Hallitusten toimikaudet



TOIMIKAUSI
KESKIMÄÄRIN 2 VUOTTA

45 %

käytössä hallituksen jäseniä
koskeva rotaatiosääntö

58 %

hallituksen jäsenten ja/tai
puheenjohtajan kausia rajattu
jollakin tavalla

Hallitusten jäsenten palkitseminen



48 %

JÄRJESTÖISTÄ PALKITSEE
HALLITUKSEN JÄSENIÄ
JOTENKIN

36 %

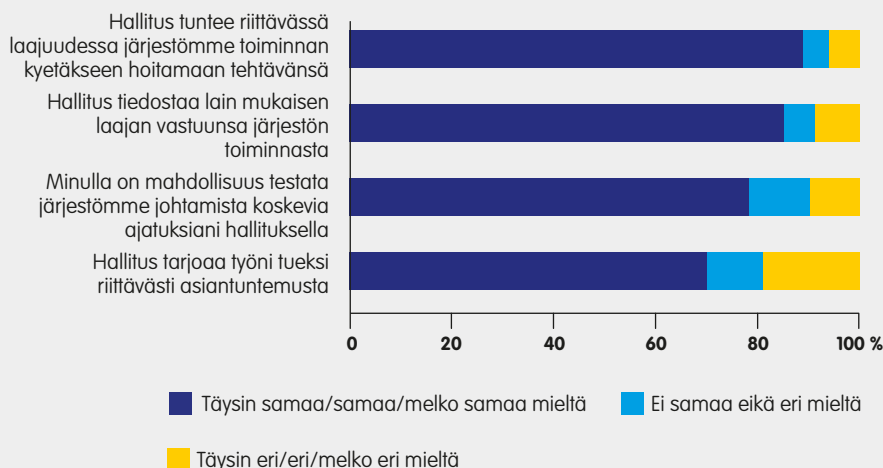
kokouspalkkioin

17 %

kuukausi- tai
vuosipalkkioin
(lähinnä puheenjohtajia)

8 %

jotenkin muuten
(ei-rahallisin
palkinnoin)



KUVIO 32. Toiminnanjohtajien arvio järjestön hallituksen asiantuntemuksesta.

palkitsee hallituksen jäseniä jotenkin muuten, esimerkiksi satunnaisilla ei-rahallisilla palkkioilla, kuten tarjoamalla heille virkistyspäivän tai joululounaan.

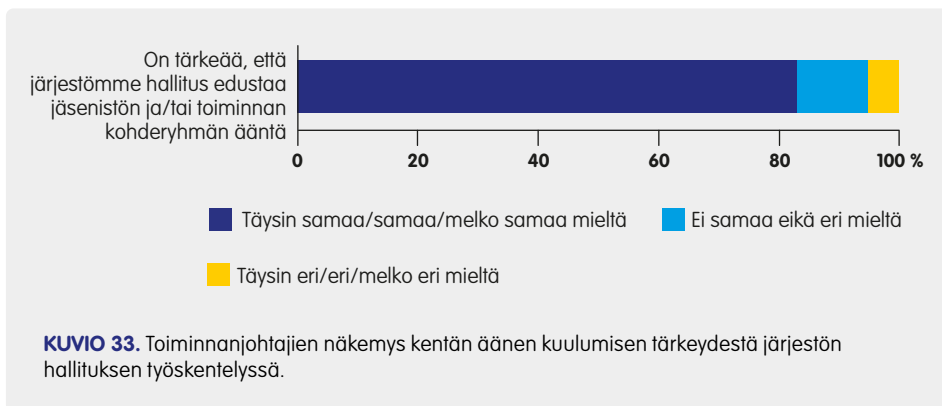
4.4 Toiminnanjohtajan ja hallituksen yhteistyö

Toiminnanjohtajan ja hallituksen suhde ja työnjako

Järjestöjen hallitustyöskentelyn luonnetta tarkasteltiin tiedustelemalla järjestön toiminnanjohtajan kokemusta hallituksen toimintatavasta ja suhteesta toiminnanjohtajaan. Kysymyksillä selvitettiin yhtäältä vastaajan kokemusta hallituksen aktiivisuudesta ja asiantuntemuksesta ja toisaalta vastaajan kokemusta autonomiastaan ja mandaatistaan toimia järjestön operatiivisena johtajana (Ks. liite 19).

ASIAANTUNTEMUS

Hallitusten asiantuntemus järjestön toiminnasta koetaan yleisesti ottaen hyväksi. Toiminnanjohtajista noin yhdeksän kymmenestä (89 %) on sitä mieltä, että hallitus tuntee riittävästi järjestön toimintaa kyetäkseen hoitamaan tehtävänsä. Niin ikään lähes yhdeksän kymmenestä (86 %) arvioi, että hallitus tiedostaa oman laajan vastuunsa järjestön toiminnasta. Noin neljä viidestä (79 %) toiminnanjohtajasta kokee, että hänellä on mahdollista testata järjestön johtamista koskevia ajatuksiaan hallituksella. Useimmissa järjestöissä hallituksen omaama asiantuntemus kulkeutuu myös toiminnanjohtajalle asti, sillä seitsemän kymmenestä (70 %) kokee saavansa hallitukselta riittävästi asiantuntemusta työnsä tueksi. Kaikissa järjestöissä näin ei kuitenkaan tapahdu, sillä noin joka viides (19 %) toiminnanjohtaja pitää hallituksen tarjoamaa asiantuntijuutta riittämättömänä.



KENTÄN ÄÄNEN VÄLITTYMINEN HALLITUKSESSA

Kuten luvun johdannossa tuotiin esiin, hallitusten tehtävä järjestöissä on myös tuoda järjestön jäsenten tai toiminnan eri kohderyhmän intressejä esiin. Tämä tulee esiin myös toiminnanjohtajien vastauksissa: yli neljä viidesosaa (84 %) pitää tärkeänä sitä, että hallitus edustaa toiminnallaan jäsenistön ja/tai toiminnan kohderyhmän ääntä.

TOIMINNANJOHTAJAN AUTONOMIA

Järjestön toiminnanjohtajan ja hallituksen suhteessa on kysymys valmennustyypisen ohjauksen ja kontrollin tasapainosta siten, että toiminnanjohtajalla on riittävä itsenäinen toimivalta. Valtaosa kyselyyn vastanneista toiminnanjohtajista arvioi, että heidän nykyinen toimivallan tasonsa on järjestön operatiivisen johtamisen kannalta riittävä: yhdeksän kymmenestä (91 %) kokee omaavansa riittävästi valtuuksia ja itsenäisyyttä oman tehtävänsä toteuttamiseen. Noin yhdeksän kymmenestä (91 %) on myös sitä mieltä, että hallituksen ja toiminnanjohtajan roolit on tärkeää pitää toisistaan selvästi erillään. Vain noin yksi kymmenestä (9 %) toiminnanjohtajasta on sitä mieltä, että hallitus pyrkii puuttumaan järjestön

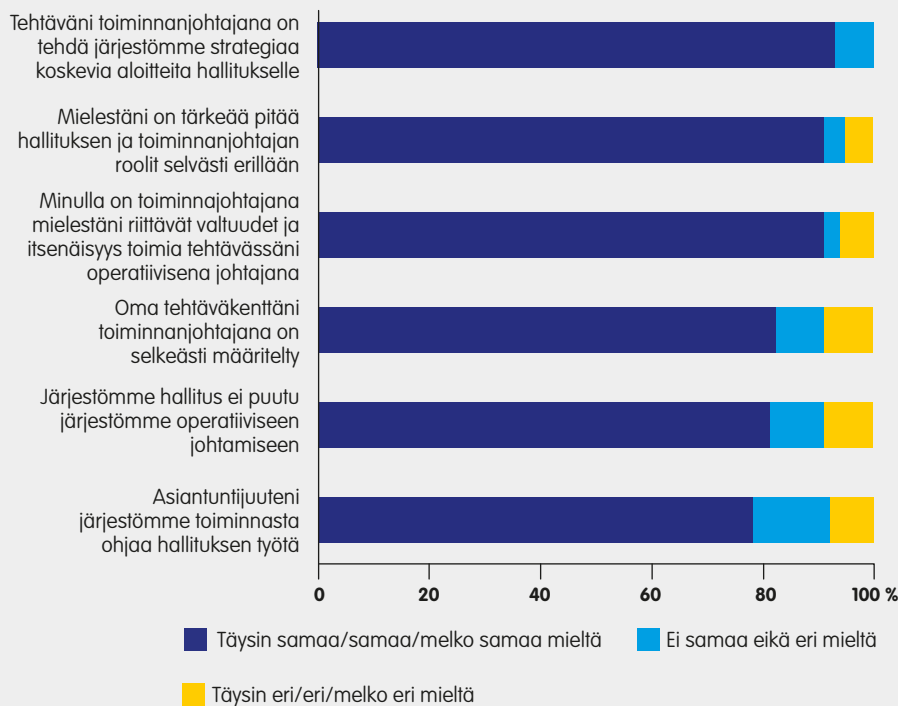
operatiivisen johtamiseen. Runsas neljä viidesosaa (83 %) toiminnanjohtajista kokee tehtäväkenttensä olevan selkeästi määritelty. Lähes kaikki (93 %) kyselyyn osallistuneet toiminnanjohtajat ovat sitä mieltä, että toiminnanjohtajan tehtävä on tehdä hallitukselle järjestön strategiaa koskevia aloitteita.

Toiminnanjohtajat kokevat siis yleisesti omaavansa varsin laajat valtuudet toimia järjestön puolesta. Samalla he myös kokevat, että heidän tehtävänsä on olla aloitteellisia järjestöjen strategian muotoilussa. Kaiken kaikkiaan toiminnanjohtajat kuvaavat siis toimivansa hyvin laajalla mandaatilla.

HALLITUKSEN AKTIIVISUUS

Kuten todettua, järjestön hallitus voi toimia aktiivisesti joko toiminnanjohtajan työtä tukemalla ja ohjaamalla tai sitä kontrolloimalla. Toisaalta hallitus voi olla passiivinen ja vetäytyä vastuustaan ja jättää järjestön johtamisen toiminnanjohtajan ja muun palkatun henkilökunnan vastuulle.

Noin neljä viidestä (79 %) toiminnanjohtajasta on sitä mieltä, että hänen järjestönsä hallitus omaa yhtenäisen strategisen näkemyksen järjestön

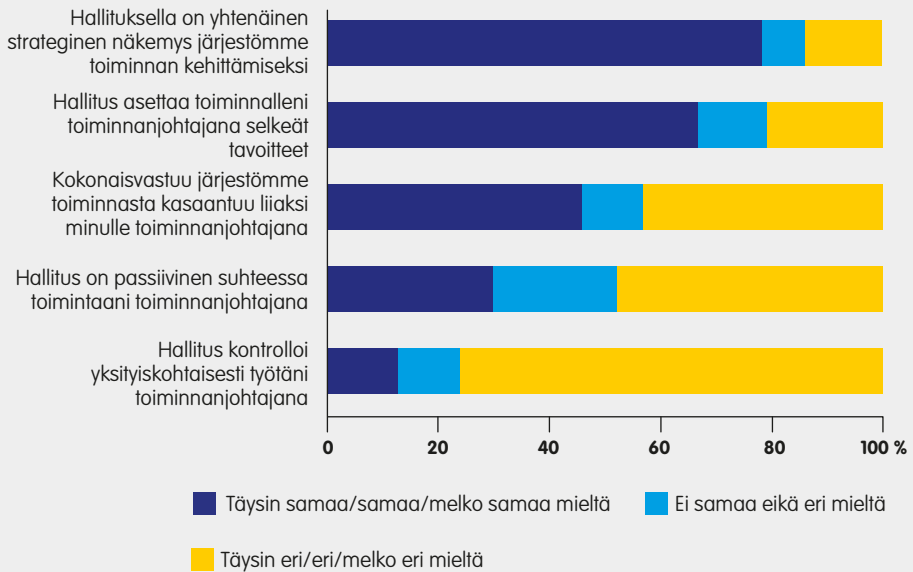


KUVIO 34. Toiminnanjohtajien arvio omasta tehtäväkentästään ja työnsä autonomiasta.

toiminnan kehittämisestä. Noin kaksi kolmesta (67 %) kokee, että hallitus tukee toiminnanjohtajan työskentelyä selkeällä tavoitteiden asettamisella. Hallituksen kontrolloiva suhde toiminnanjohtajaan on jokseenkin harvinaista, sillä vain joka kahdeksas (13 %) vastaaja arvioi hallituksen kontrolloivan yksityiskohtaisesti toiminnanjohtajan työtä. Tämä viittaa siihen, että hallitukset luottavat hyvin yleisesti toiminnanjohtajien toimivan järjestön intressien mukaisesti.

Sen sijaan lähes joka kolmas (30 %) vastaaja kokee hallituksen suhtautuvan passiivisesti toiminnanjohtajan työskentelyyn. Kokemus hallitustoiminnan

tietystä passiivisuudesta näkyy myös siinä, että lähes puolet (46 %) vastaajista kokee, että kokonaisvastuu järjestön toiminnasta kasaantuu liiaksi toiminnanjohtajan harteille. Vaikuttaa siltä, että toiminnanjohtajilla on varsin tärkeä rooli myös järjestön laajemmassa johtamisessa: noin neljä viidestä (79 %) kyselyyn vastanneesta toiminnanjohtajasta on sitä mieltä, että hänen asiantuntijuutensa järjestön toiminnasta ohjaa hallituksen työtä.



KUVIO 35. Toiminnanjohtajien arvio järjestön hallituksen toiminnan aktiivisuudesta.

Toiminnanjohtajan ja hallituksen välisen suhteen eri tyypit

Aiemmin tuotiin esiin, että toiminnanjohtajan autonomian ja hallituksen aktiivisuuden perusteella voidaan teoreettisesti hahmottaa neljä erilaista toiminnanjohtajan ja hallituksen suhteen tyyppiä, joita olivat strateginen, kontrolloiva, toiminnanjohtajakeskeinen ja vastuusta vetäytyvä suhde. Toiminnanjohtajan ja hallituksen suhdetta kuvaavien muuttujien pohjalta tehtiin ryhmittelyanalyysi¹, jonka avulla hahmotettiin, millaisia järjestöjen hallitusten ja toiminnanjohtajien välisiä suhteita suomalaisissa sosiaali- ja terveysjärjestöissä vallitsee. Analyysin perusteella

hallitusten toimintatavat voidaan jakaa kolmeen toisistaan eroavaan tyyppiin (taulukko 50).

Suurimman ryhmän muodostavat toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavat passiiviset hallitukset, joita on 43 prosenttia hallituksista. Toiminnanjohtajat kokevat, että nämä hallitukset toimivat passiivisesti, jolloin kokonaisvastuu järjestön toiminnasta valuu liiaksi toiminnanjohtajille. Tällöin järjestön johtaminen muodostuu toiminnanjohtajakeskeiseksi ja toiminnanjohtajan asiantuntemus alkaa paljolti ohjata hallituksen työtä.

Toiseksi suurimman ryhmän muodostavat strategiset, toiminnanjohtajaa tukevat hallitukset, jollaisia on toiminnanjohtajien kokemusten mukaan 39 prosenttia valtakunnallisten järjestö-

¹ Laajojen aineistojen K-means cluster -analyysi. Ryhmittelyanalyysi jakaa havaintoaineiston sisäisesti homogeenisiin, mutta mahdollisimman paljon toisistaan erottuviin ryhmiin.

TAULUKKO 50.

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallitusten tyypit.

Toiminnanjohtajan asiantuntemukseen nojaavat, passiiviset hallitukset	Strategiset, toiminnanjohtajaa tukevat hallitukset	Kontrolloivat, jännitteiset hallitukset
43 % järjestöistä	39 % järjestöistä	18 % järjestöistä
Vastuu järjestön toiminnasta valuu palkatulle toiminnanjohtajille	Hallituksella yhtenäinen näkemys järjestön kehittämisestä	Hallituksella ei yhtenäistä näkemystä järjestön toiminnasta
Hallituksen keskeinen ryhmä tyypillisesti jäsenet tai asianosaiset	Toiminnanjohtajalla laajat valtuudet johtaa operatiivista toimintaa	Toiminnanjohtajan valtuudet ja tehtäväkenttä epäselviä
Tyypillisimpiä pienissä ja keskisuurissa järjestöissä	Hallituksen asiantuntemus toiminnanjohtajan käytössä	Hallitus puuttuu järjestön operatiiviseen toimintaan
	Hallituksen keskeinen ryhmä ammattilaiset ja asiantuntijat	Esiintyy yleisimmin vapaaehtois-, jäsen- ja asianosaistaustaisissa hallituksissa
	Tyypillisimpiä suurissa järjestöissä	Esiintyy yleisimmin keskikokoisissa järjestöissä

jen hallituksista. Strategisia hallituksia luonnehtii se, että ne samanaikaisesti tiedostavat laajan vastuunsa järjestön toiminnasta ja omaavat yhteisen strategisen näkemyksen järjestöjen kehittämisestä. Samalla ne antavat toiminnanjohtajalle riittävät valtuudet johtaa järjestön operatiivista toimintaa. Toiminnanjohtaja kokee, että hänen tehtäväkenttensä ja tavoitteensa on selkeästi määritelty ja hallitus tukee asiantuntemuksellaan toiminnanjohtajan työtä.

Kolmannen ryhmän muodostavat kontrolloivat, jännitteiset hallitukset, joita on vajaassa viidesosassa (18 %) aineiston järjestöistä. Näihin liittyy yhtäältä toiminnanjohtajan kokemus siitä, että hallitus ei ole tehtäviensä tasalla (ei tunne riittävästi toimintaa, ei tiedosta vastuutaan, ei omaa yhtenäistä strategista näkemystä), mutta pyrkii yksityiskohtaisesti kontrolloimaan järjestön operatiivista johtamista. Tämän myötä toiminnanjohtajat kokevat omat valtuutensa ja tehtäväkenttensä epäselväksi.

Edellä taulukossa 48 kuvattua vastuuta välttelevää, järjestön ajalehti- maan jättävää, teoreettista suhdetyyp- piä ei toiminnanjohtajien vastausten perusteella löydy aineiston järjestöistä lainkaan.

Kun tarkastellaan hallitustyyppien jakautumista järjestöjen talouden koon mukaan, havaitaan että strategiset hallitukset ovat tyypillisimpiä suurissa² järjestöissä. Näiden hallituksista lähes kaksi kolmasosaa (64 %) on luonteeltaan strategisia. Kuitenkin lähes kolmannes (31 %) suurtenkin järjestöjen hallituksista on toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavia passiivisia hallituksia. Kontrolloivat, jännitteiset hallitukset sen sijaan ovat suurissa järjestöissä harvinaisia (5 %).

Keskikokoisissa³ järjestöissä halli-

² Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma yli 2 miljoonaa euroa.

³ Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma 0,5–2 miljoonaa euroa.

tustyyppit jakautuvat muita enemmän. Tyypillisimpiä niissä ovat toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavat passiiviset hallitukset, joita on vajaa puolet (42 %). Noin kolmasosa (32 %) keskikokoisten järjestöjen hallituksista on strategisia. Myös kontrolloivat, jännitteiset hallitukset ovat keskikokoisissa järjestöissä varsin yleisiä, sillä niitä on noin neljäsosa (26 %).

Taloudeltaan pienissä⁴ järjestöissä hallitukset jakautuvat varsin tasaisesti toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavien passiivisten (50 %) ja strategisten (45 %) hallitusten välillä. Suurten järjestöjen tapaan myös pienissä järjestöissä kontrolloivien hallitusten osuus on jokseenkin pieni (5 %).

Hallitustyyppien jakautumista voidaan tarkastella myös sen suhteen, millaisesta taustasta tulevista henkilöistä järjestön hallitus muodostuu. Enemmistö (57 %) hallituksista, joiden suurin yksittäinen ryhmä muodostuu sosi-aali- ja terveysalan ammattilaisista tai järjestöammattilaisista, on strategisia. Toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavia passiivisia hallituksia niistä on hieman yli kolmannes (35 %) ja kontrolloivia vain vajaa kymmenesosa (8 %).

Jäsen-, vapaaehtois- tai asianosaispainotteisista hallituksista noin puolet (52 %) on toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavia passiivisia hallituksia. Kontrolloivia hallituksia on yli neljäsosa (28 %) ja strategisia viidesosa (20 %).

Kun tarkastellaan hallitustyyppejä järjestöjen oikeudellisen muodon mukaan, havaitaan, että rekisteröidyissä säätiöissä kaksi kolmesta hallituksesta on luonteeltaan strategisia (67 %) ja yksi kolmasosa (33 %) toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavia passiivisia hallituksia. Rekisteröidyissä yhdistyksissä lähes puolet (45 %) hallituksista

on toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavia passiivisia ja kolmasosa (33 %) strategisia. Yhdistyksissä kontrolloivia hallituksia on noin viidesosa (22 %). Säätiöistä kontrolloivia hallituksia ei tämän aineiston mukaan löydy lainkaan.

⁴ Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma alle 500 000 euroa.



Tärkeää, että hallituksen toiminta ja sen jäsenten roolit ovat harkittuja

ALLERGIA-, ASTMA- JA IHOLIITON toiminnanjohtaja **Paula Hellemaan** haastattelu tehtiin toukokuun 2020 alussa, kun koronaviruksen ensisokista oli päästy ja toimintaa lähdetty nopeasti uudistamaan. Aiheena oli hallitustyöskentely järjestöissä, mutta poikkeusoloissa sivuttiin myös korona-aikaa.

”Allergia- ja astmaliitto sekä Iholiitto yhdistyivät 2017. Liiton hallitukseen saadaan jäsenet yhdistysten liittokokousedustajien esittämänä.

Kahden järjestön kulttuurista on sovittu yhteen. Allergia- ja astmaliitto oli hyvin ammattimainen eikä hallituksen jäsenillä ollut juuri kytkentää paikallisyhdistyksiin. Iholiiton hallituksessa taas oli yhdistysten edustajia.

Hallitustyöskentelyn haaste on löytää ihmisiä, joilla on kokonaisuuteen sopivaa, liiton toimintaa hyödyttävää annettavaa ja osaamista. Valinnassa pitää olla strategista ajattelua siitä, millaista ihmistä hallitukseen tarvitaan. ”Lottovoitto” on hallituksen jäsen, jolla on omaa kokemusta sairaudesta, joka on motivoitunut tiimitekiä, kiinnostunut liiton perustehtävästä, mutta omaa myös vaikkapa talousosaamista.

On tärkeää, että hallituksen toiminta ja kaikkien sen jäsenten roolit ovat harkittuja, ettei kukaan tulisi mukaan vain ajankuluksi tai siksi, että saisi meriitin. Hallituksella on strateginen tehtävä ja sääntöjen mukainen vastuu.

Kenen tehtävä oikeastaan on miettiä hallituksen kokoonpanon toimivuutta? Operatiivisessa johdossa näkee, mitä liittona kaipaamme, mutta toiminnanjohtajana ei voi mennä vaikuttamaan hallituksen muodostamiseen.

Hallituskausi on kolme vuotta. Säännöissä ei ole rajausta kausista. Jonkun pitkäaikainen mukanaolo voi olla työlle antoisaa. Joskus tarvitaan vaihtuvuutta, jotta toiminta menee seuraavalle vaiheelle. Hallitustyöskentelyyn pitää löytää oikeanlainen rytmi, jotta siitä tulee kaikin puolin merkityksellistä.

Hallituksessa on puheenjohtaja ja seitsemän jäsentä ja kaikilla henkilökohtaiset varajäsenet. Kaikilla ei ole pohjalla omaa sairautta vaan esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan osaamista, jonka pohjalta haluaa vaikuttaa.

Aika monet ovat eläkkeellä, jolloin on aikaa antaa osaamista yhdistystoimintaan. Siitä puhutaan, että nuorempia pitäisi saada lisää mukaan. Ikäjakauma

voi vaikuttaa esimerkiksi digitaalisten välineiden käyttöönottoon. On kuitenkin eduksi, että hallituksessa on eri taustaisia ihmisiä ja että heillä syntyy hyvää keskustelua, jonka pohjalta voidaan tehdä linjauksia.

Hallituksenjäsenen pitää olla aika harkitsevainen. Operationaalinen johtaminen on hankalaa, jos hallitus ei tartu mihinkään tai sille tulee ohjeistusta jostain muualta. Hallituksen pitää kyetä tekemään siltä edellytettyjä päätöksiä. Pitää olla vahva luottamus molemmin puolin. Sen lisäksi hallitustyöskentelyyn tulee paneutua: itsellä on oltava antia aihealueesta ja on myös osattava kysyä, jos ei tiedä tarpeeksi, koska hallitus tekee merkittäviä päätöksiä ja vastaa niistä.

Hallituksen jäsenen ei pidä tulla operatiiviselle puolelle, puuttua pikkuasioihin. Roolijaon pitää olla selvä.

Toiminnanjohtajana tehtäväni on antaa hallitukselle kaikki tarvittava tieto ja rakentaa sen toimintaa tukevia rakenteita, jotta tehtävää voi hoitaa hyvin.

Pidämme hallituksen uuden jäsenen perehdytyspäiviä. Hallituksella, myös varajäsenillä, on Teams-sovelluksessa oma työtilansa, josta löytyy perehdytysohjelma. Sieltä vanhatkin jäsenet voivat kerrata asioita. Kaikki materiaali löytyy koko ajan samasta paikasta.

Haluamme saada varajäsenet tiiviimin mukaan. He ovat tärkeitä ja heistä voi myöhemmin tulla varsinaisia jäseniä.

Olemme avanneet kaikki aineistomme avoimiksi. Viestimme päätöksistä entistä enemmän. Tämä korostaa entistään sitä, että hallitustyöskentelyyn pitää paneutua ja antaa aikaa, kantaa vastuunsa.

Hallituksen jäsenen ei tarvitse olla mikään superihminen, kunhan on sitoutunut ja on joko järjestötyön laaja-alaista osaamista tai jokin tema, jonka tuntee tai johon paneutuu. Kun jäsenelle on selvää, mitkä ovat hallituk-

sen tehtävät, siitä ei tule kokopäivätyö.

Hallitustyöskentely on ihan parasta vastuullisuustehtävää. Nostan hattua jokaiselle, joka lähtee mukaan, osallistuu ja on vierellä, jos minulla toiminnanjohtajana on jokin pulma.

Paikallis- ja alueellisiin yhdistyksiin tai valtakunnallisiin jäsenyhdistyksiin ei aina ole yksinkertaista löytää sitoutuneita hallituksen jäseniä. Ry-toiminta kaikkine reunaehtoineen ei välttämättä ole ykköskiinnostuksen kohde.

Yksi syy voi olla se, ettei rekrytointi ole onnistunut. Sitä ei esimerkiksi ole aloitettu ajoissa. Ihmisiä pitäisi pikkuhiljaa ajaa sisään, eikä pyytää ensimmäiseksi hallitukseen. Jos toiminta on jo alamaässä, harva lähtee mukaan.

Yhdistystoiminnan lainsäädännöllinen kehys ei saisi kuormittaa liikaa. Tässä liiton on tärkeää tukea yhdistyksiä, jotta vapaaehtoiset pääsevät toimimaan.

Tämän vuoden piti olla liitossamme vertaistreffivuosi: satoja vertaisten tapauksia. Kasvokkain tämä ei sitten onnistunutkaan, mutta siirsimme ne kaikki verkkoon. Oli hienoa tavata verkossa ihmisiä eri puolilta Suomea. Osa ei olisi syrjemmästä tai terveydentilansa vuoksi päässyt muuten lainkaan paikalle.

Koronakevät osoitti, että asiat voidaan tehdä toisin. Kaikki toimintamme siirrettiin jossain muodossa verkkoon, muun muassa sopeutumisvalmennuskurssit astmaa sairastaville, joille korona on aiheuttanut erityisen paljon huolta.

Kun jälkikäteen miettii, olisi ollut hyvä olla suunnitelma siitä, miten tavoitetaan niitä, jotka eivät ole verkossa. He jäävät katveeseen.”

PAULA HELLEMAA
allergia.fi

Yhdistykset ja säätiöt organisaatiomuotoina

REKISTERÖITY YHDISTYS ja rekisteröity säätiö ovat Suomen lain mukaan itsenäisiä oikeushenkilöitä, jotka voivat hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä olla asianosaisena tuomioistuimessa ja muun viranomaisen luona. Oikeudellisia muotoja kuitenkin erottaa erityisesti niiden hallintotapa ja suhde kansalaisyhteiskuntaan.

Rekisteröidyllä yhdistyksellä tarkoitetaan luonnollisten henkilöiden tai oikeuskelpoisten yhteisöjen tai muiden yhteisöjen aatteellisia tarkoituksia varten vapaaehtoisesti perustamaa organisaatiota. Yhdistyslaki korostaa yhdistyksen kansalaistoiminnallista luonnetta. Tämä näkyy siinä, että yhdistyksessä päätösvalta kuuluu sen jäsenille. Rekisteröidyssä yhdistyksessä jäsenten valitsema hallitus edustaa yhdistystä. Hallitus hoitaa yhdistyksen asioita ja huolehtii siitä, että yhdistyksen kirjanpito on lainmukainen ja varainhoito on luotettavalla tavalla järjestetty. Yhdistyslaki ei anna mahdollisuutta delegoida tätä hallituksen kollektiivista vastuuta erilliselle palkatulle toimihenkilölle. Vaikka yhdistyksessä olisi nimetty toimitusjohtaja, on hän oikeudellisesti kuitenkin yhdistyksen työntekijä, joka ei voi toimia itsenäisenä toimielimenä. (Yhdistyslaki 1989; Halila & Tarasti 2017.)

Säätiölain mukaan rekisteröity säätiö puolestaan tukee tai harjoittaa jostain hyödyllistä tarkoitusta edistävää toimintaa, jota varten sillä on hallinnassaan varoja. Keskeisesti säätiö eroaa yhdistyksestä siten, että sillä ei ole jäseniä, eikä sen hallinta siten perustu jäsendemokratiaan. Säätiön hallinnosta ja tarkoitusta edistävistä toiminnasta vastaa säätiön hallitus, joka säätiölain mukaan täydentää itse itseään, jollei säätiön säännöissä ole muuta määrättyä.

Monilla sosiaali- ja terveysalan säätiöillä on kuitenkin perustajayhteisöihin liittyvä valtuuskunta tai hallintoneuvosto, joka valitsee säätiön hallituksen jäsenet. Rekisteröidystä yhdistyksestä poiketen rekisteröidyn säätiön hallitus voi myös valita säätiölle toimitusjohtajan, joka huolehtii säätiön tarkoituksen toteutumisesta ja hoitaa säätiön muuta päivittäistä hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Mikäli toimitusjohtaja on valittu, hänellä on oikeudellinen asema erillisenä toimitusjohtajatoimielimenä ja hän vastaa siitä, että säätiön kirjanpito on lainmukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. (Säätiölaki 2015.)

Yhdistykset ja säätiöt

Järjestöbarometri 2020

-aineistossa

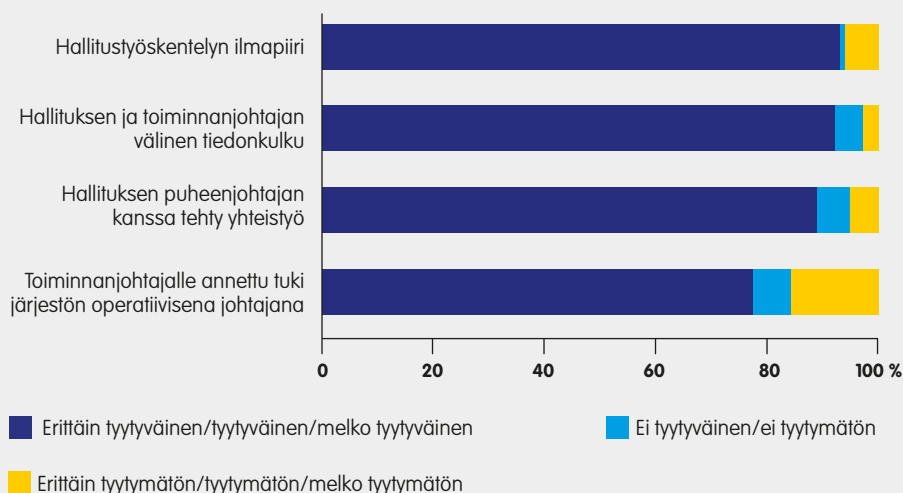
JÄRJESTÖBAROMETRI AINEISTOSSA on mukana kahden tyyppisiä sosiaali- ja terveysalan järjestöjä. Valtaosa (88 %) barometrin valtakunnallisten järjestöjen perusjoukosta on rekisteröityjä yhdistyksiä ja runsas kymmenesosa (12 %) rekisteröityjä säätiöitä. Tämä toistuu myös kyselyyn vastanneiden joukossa, josta 86 prosenttia on yhdistyksiä ja 14 prosenttia säätiöitä.

Säätiöitä on Järjestöbarometrin aineistossa varsin vähän, joten säätiöiden ja yhdistysten välisten erojen vertailua voidaan pitää lähinnä suuntaa antavana. Yhdistysten kansalaistoiminnallinen luonne näkyy ehkä selvimmin niiden hallitusten kokoonpanossa. Yhdistysten hallitukset ovat keskimäärin suurempia ja kokoonpanoltaan heterogeenisempia kuin säätiöiden hallitukset. Yhdistysten hallituksiin kuuluu enemmän asianosaisia tai muita jäseniä ja järjestöjen vapaaehtoisia luottamushenkilöitä, kun taas säätiöiden hallituksissa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tai järjes-

töammattilaisten osuus on yhdistyksiä suurempi. Selvä ero on myös siinä, että yhdistyksissä toiminnanjohtajat ja hallitusten puheenjohtajat ovat yleisimmin naisia ja säätiöissä miehiä.

Aineisto antaa myös viitteitä säätiöiden jossain määrin yhdistyksiä taloudellisesti-ammattimaisemmasta toimintatavasta. Säätiöt ovat talousarvion menojen loppusummalla mitaten keskimäärin suurempia kuin yhdistykset, niissä on hieman kokeneempia toiminnanjohtajia ja niiden hallitukset koostuvat keskimäärin enemmän ammattilaisista. Säätiöissä hallitusten jäsenille myös maksetaan keskimääräistä useammin ja johtajilla on yhdistyksiä useammin erillinen johtajasopimus. Säätiöiden toiminnanjohtajat myös kokevat yhdistyksiä useammin hallitus-työskentelyn omaa toimintaansa tukevana ja pitävät yhdistyksiä useammin valta- ja vastuukysymyksiä selkeästi määriteltynä.

	Rekisteröidyt yhdistykset	Rekisteröidyt säätiöt
Järjestöbarometrin 2020 vastaajissa	92 (86 %)	15 (14 %)
Järjestöbarometrin 2020 perusjoukossa	169 (88 %)	24 (12 %)
Tuottaa jotakin sosiaali- tai terveyspalvelua	9 %	23 %
Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma keskimäärin (mediaani)	1,2 miljoonaa euroa	2,5 miljoonaa euroa
Henkilöstömäärä 1.1.2020 keskimäärin (mediaani)	12 työntekijää	32 työntekijää



KUVIO 36. Toiminnanjohtajien tyytyväisyys järjestön hallitustyöskentelyn vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin.

Edellä kuvatut tulokset heijastelevat omalla tavallaan säätiöiden ja yhdistysten erilaista luonnetta. Rekisteröidyissä yhdistyksissä erilaisista taustoista tulevien jäsenten tai toiminnan kohderyhmien intressejä voi olla vaikea määrittää yksiselitteisesti. Intressit voivat olla keskenään jopa ristiriitaisia, jolloin yhdistyksen hallituksen voi olla vaikeaa muodostaa yhtenäistä näkemystä järjestön strategiasta. Tämä voi johtaa siihen, että hallitus on passiivinen tai se päätyy jännitteisten näkemysten valitessa seuraamaan tai kontrolloimaan toiminnanjohtajaa.

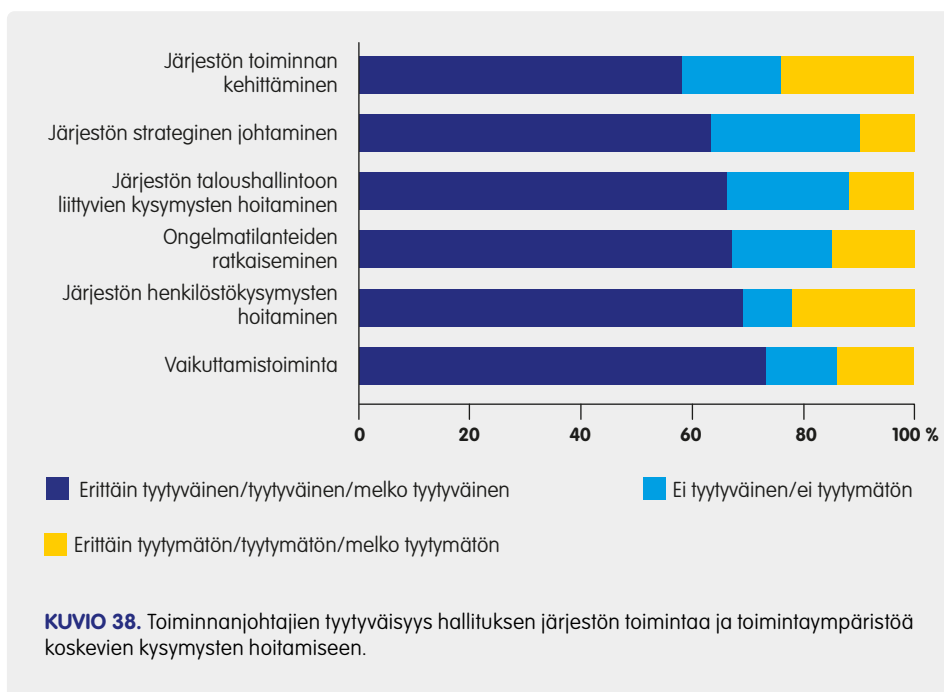
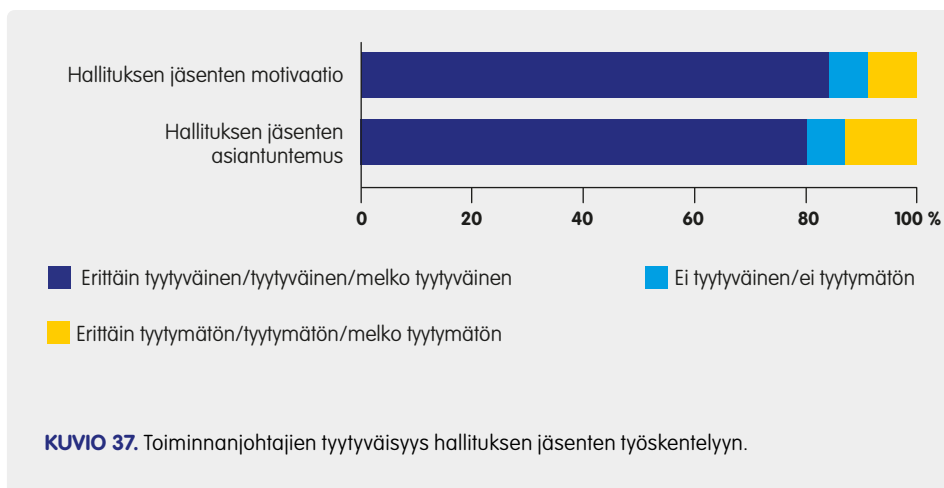
Säätiöiden toiminta taas ei perustu jäsendemokratiaan, vaan niiden hallinnosta ja tarkoitusta edistävästä toiminnasta vastaa säätiön hallitus, jonka on myös halutessaan mahdollista nimittää säätiölle toimitusjohtaja. Näin ollen säätiöiden hallintomalli on jossain määrin yksinkertaisempi kuin yhdistysten hallintomalli.

4.5 Toiminnanjohtajan arvio hallituksesta ja sen toiminnasta

Toiminnanjohtajilta tiedusteltiin heidän kokemuksiaan hallituksen jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä, hallitusten jäsenten työskentelystä sekä hallituksen järjestön toimintaan ja toimintaympäristöön liittyvien kysymysten hoitamisesta (Ks. liite 20).

Lähes kaikissa järjestöissä (93 %) toiminnanjohtaja on tyytyväinen hallitustyöskentelyn ilmapiiriin. Suurin osa (78 %) on tyytyväisiä hallitukselta työhönsä operatiivisena johtajana saamaansa tukeen. Useimmat ovat myös tyytyväisiä hallituksessa tapahtuvaan vuorovaikutukseen – toiminnanjohtajista noin yhdeksän kymmenestä kokee olevansa tyytyväinen hallituksen ja toiminnanjohtajan väliseen tiedonkulkuun (92 %) sekä hallituksen puheenjohtajan kanssa tehtyyn yhteistyöhön (89 %).

Myös hallitusten jäsenten toimintaan ollaan suurelta osin tyytyväisiä.



Noin neljä viidestä toiminnanjohtajasta kertoo olevansa tyytyväinen hallituksen jäsenten motivaatioon (85 %) ja asiantuntemuksen tasoon (81 %).

Kyselyssä tiedusteltiin toiminnanjohtajien näkemyksiä siitä, kuinka hallitukset ovat onnistuneet käytännön työtä lähellä olevien kysymysten hoitamisessa. Toiminnanjohtajista noin

kolme neljäsosaa (74 %) kokee olevansa tyytyväinen järjestön kehittämiseen tähtäävään toimintaan ja vain joka seitsemäs (14 %) on siihen tyytymätön. Järjestön strategiseen johtamiseen (69 %) sekä taloushallintoon (68 %) liittyvien kysymysten hoitamiseen tyytyväisiä toiminnanjohtajia on noin kaksi kolmesta. Samoin noin kaksi kolmesta

toiminnanjohtajasta kertoo olevansa tyytyväinen hallitusten ongelmatilanteiden ratkaisemiseen (67 %) sekä henkilöstökysymysten hoitamiseen (64 %). Edellä mainituista toiminnanjohtajat ovat tyytymättömiä (22 %) järjestön strategiseen johtamiseen liittyvien kysymysten hoitamiseen. Hallituksen vaikuttamistoimintaan tyytyväisiä on yli puolet (58 %) ja tyytymättömiä joka neljäs (24 %).

Hallitustyöskentelyyn tyytyväiset ja siihen kriittisemmin suhtautuvat

Vaikka toiminnanjohtajat vaikuttavat olevan hallitustyöskentelyyn yleisesti ottaen tyytyväisiä, vastaajajoukon näkemyksissä on havaittavissa myös johdonmukaisia eroavaisuuksia. Toiminnanjohtajien hallitustyöskentelyä koskevista näkemyksistä tehtiin ryhmittelyanalyysi⁵, jonka tuloksen perusteella kyselyyn osallistuneet toiminnanjohtajat jakautuvat kahteen toisistaan erottuvaan joukkoon. Määritellyt kaksi ryhmää eroavat toisistaan ensisijaisesti sen perusteella, kuinka tyytyväisiä toiminnanjohtajat yleisesti ottaen ovat hallituksen toimintaan sekä hallituksen ja toiminnanjohtajan väliseen suhteeseen.

Selvästi suurin osa eli 80 prosenttia kyselyyn osallistuneista toiminnanjohtajista kuuluu tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään. Tyytyväiset toiminnanjohtajat kokevat, että heidän järjestönsä hallitukset omaavat yhteisen strategisen näkemyksen toiminnan kehittämisestä, jonka lisäksi hallitukset asettavat toiminnanjohtajan työlle selkeitä tavoitteita. Erityisesti tyytyväiset toiminnanjohtajat omaavat mielestään riittävästi valtuuksia ja autonomiaa operatiivisen työnsä toteuttamiseen.

93 %

toiminnanjohtajista tyytyväisiä
hallitustyöskentelyn ilmapiiriin

Kyselyyn vastanneista toiminnanjohtajista joka viides (20 %) kuuluu kriittisten toiminnanjohtajien ryhmään. Kriittiset toiminnanjohtajat ovat tyytymättömiä hallitusten tarjoamaan asiantuntemuksen ja tuen tasoon. Kriittiset toiminnanjohtajat kokevat, että yhteisen strategisen näkemyksen puutteesta huolimatta hallitus puuttuu liikaa järjestön operatiiviseen johtamiseen.

Kun toiminnanjohtajien tyytyväisyyttä tarkastellaan suhteessa järjestöjen kokoon, havaitaan, että suurissa⁶ järjestöissä työskentelevät toiminnanjohtajat ovat tyypillisesti tyytyväisiä. Näiden järjestöjen toiminnanjohtajista noin yhdeksän kymmenestä (94 %) kuuluu tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään. Kriittiset toiminnanjohtajat ovat suurissa järjestöissä harvinaisia (6 %).

Keskikokoisissa⁷ järjestöissä toiminnanjohtajien tyytyväisyys jakautuu kaikkein tasaisesti: lähes kaksi kolmasosaa (62 %) kuuluu tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään ja kriittisiä on runsas kolmasosa (38 %).

⁶ Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma yli 2 miljoonaa euroa.

⁷ Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma 0,5–2 miljoonaa euroa.

⁵ Laajojen aineistojen K-means cluster -analyysi.

Taloudeltaan pienissä⁸ järjestöissä toiminnanjohtajien ryhmät jakautuvat pitkälti suurten järjestöjen kaltaisesti. Pienten järjestöjen toiminnanjohtajista selkeä enemmistö eli 86 prosenttia kuuluu tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään ja noin joka seitsemäs (14 %) kriittisten toiminnanjohtajien ryhmään.

Tulosten perusteella havaitaan, että tyytyväiset toiminnanjohtajat työskentelevät tyypillisimmin suurissa järjestöissä, ja kriittiset toiminnanjohtajat puolestaan keskikokoisissa järjestöissä, mitä havaintoa tukee myös järjestöjen työntekijöiden kokonaismäärän vertailu. Tyytyväisten toiminnanjohtajien järjestöissä palkattua henkilöstöä on keskimäärin 64 ja kriittisten toiminnanjohtajien järjestöissä 16 henkilöä.

Kun toiminnanjohtajien tyytyväisyyttä tarkastellaan suhteessa hallitusten kokoonpanoihin, havaitaan, että tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään kuuluvat työskentelevät tyypillisemmin ammatti- ja asiantuntijapainotteisten kuin jäsen- ja asianosaispainotteisten hallitusten johtamissa järjestöissä. Kriittiset toiminnanjohtajat ovat puolestaan yleisempiä jäsen- ja asianosaispainotteisten johtamissa järjestöissä.

Kokoonpanoltaan ammatillis- ja asiantuntijapainotteisten hallitusten alaisuudessa työskentelevistä toiminnanjohtajista noin yhdeksän kymmenestä (91 %) kuuluu tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään ja vain yhdeksän prosenttia kriittisten ryhmään. Kokoonpanoltaan jäsen- ja asianosaispainotteisen hallituksen omaavissa järjestöissä työskentelevistä toiminnanjohtajista hieman yli kaksi kolmasosaa (69 %) kuuluu tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään ja noin joka kolmas (31 %) kriittisten toiminnanjohtajien ryhmään.

Tyytyväisistä toiminnanjohtajista

noin neljä viidesosaa (82 %) kokee hallituksen jäsenten vaihtuvuuden sopivaksi, noin joka seitsemäs (15 %) liian pieneksi ja vain muutama (3 %) liian suureksi. Kriittisten toiminnanjohtajien joukossa hallituksen vaihtuvuuteen ei olla yhtä tyytyväisiä, sillä heistä runsas kolmasosa (37 %) kokee vaihtuvuuden liian pieneksi. Toisaalta myös kriittisistä toiminnanjohtajista lähes kaksi kolmesta (63 %) kokee vaihtuvuuden sopivaksi. Yksikään kriittinen toiminnanjohtaja ei koe hallituksensa vaihtuvuutta liian suureksi.

Tyytyväisillä ja kriittisillä toiminnanjohtajilla on vaihtelevasti kokemuksia järjestön toimintaan vaikuttaneista ristiriitatilanteista. Kriittisten toiminnanjohtajien järjestöistä joka toisessa (50 %) on aikaisemmin ollut järjestön toimintaan vaikuttavia ristiriitatilanteita. Tyytyväisten toiminnanjohtajien järjestöissä vain noin kymmenesosassa (12 %) oli aikaisemmin ollut hallituksen ja toimivan johdon välisiä ristiriitatilanteita.

Myös toiminnanjohtajan ja hallituksen välisten valta- ja vastuukysymysten määrittelyyn liittyvät näkemykset eroavat ryhmien välillä toisistaan merkittävästi. Lähes kaikki (93 %) tyytyväiset toiminnanjohtajat ovat sitä mieltä, että heidän järjestössään valta- ja vastuukysymykset on määritelty riittävän selkeästi. Kriittisten toiminnanjohtajien ryhmässä tätä mieltä on vain joka toinen (50 %) toiminnanjohtaja.

Kun toiminnanjohtajien ryhmiä tarkastellaan suhteessa ryhmittelyanalyysin pohjalta jaettuihin edellä kuvattuihin hallitustyyppeihin, havaitaan, että hallitusten toimintatavat ovat yhteydessä toiminnanjohtajien tyytyväisyyden kokemukseen.

Kyselyyn osallistuneista toiminnanjohtajista kaikki (100 %) strategisten, toiminnanjohtajaa tukevan hallituksen omaavissa järjestöissä työskentelevät toiminnanjohtajat kuuluvat tyyty-

⁸ Vuoden 2020 talousarvion menojen loppusumma alle 500 000 euroa.

TAULUKKO 51.
Toiminnanjohtajien jakautuminen tyytyväisten ja kriittisten ryhmään järjestön hallituksen tyyppin mukaan.

		Hallituksen tyyppi			
		Strateginen, toiminnanjohtajaa tukeva	Kontrolloiva, jännitteinen	Toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaava, passiivinen	n
Toiminnanjohtajien ryhmä	Tyytyväiset	100 %	24 %	86 %	77
	Kriittiset	0 %	77 %	14 %	19
	n	37	17	42	96

väisten ryhmään (taulukko 51). Myös toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavan, passiivisen hallituksen järjestöissä toiminnanjohtajista valtaosa (86 %) kuuluu tyytyväisten ja joka seitsemäs (14 %) kriittisten toiminnanjohtajien ryhmään. Sen sijaan kontrolloivan, jännitteisen hallituksen omaavissa järjestöissä toiminnanjohtajien tyytyväisyys on selvästi vähäisempää: vain noin joka neljäs (24 %) toiminnanjohtaja kuuluu tyytyväisten ja loput kolme neljäsosaa (77 %) kriittisten toiminnanjohtajien ryhmään.

Se, että toiminnanjohtajat ovat tyytyväisiä heitä tukeviin, strategiisiin hallituksiin, on hyvin odotettu tulos. Sen sijaan yllättävämpää on, että myös valtaosa toiminnanjohtajan asiantuntijuuteen nojaavan passiivisen hallituksen kanssa työskentelevistä toiminnanjohtajista kuuluu tyytyväisten ryhmään. Näyttääkin siltä, että toiminnanjohtajat arvostavat sitä, että heidän annetaan toimia laajalla mandaatilla, vaikka hallitus toimisi passiivisesti.

Toiminnanjohtajan näkökulmasta ongelmallisimpia ovat hallitukset, jotka pyrkivät valvomaan toiminnanjohtajaa. Nämä taas ovat tyypillisimpiä yhdistysmuotoisissa kansalaisjärjestöissä, joihin liittyy erilaisia jännitteisiä intressejä. Säätiöissä, joissa ei ole henkilöjäseniä ja

joiden hallinta ei siten perustu jäsenedemokratiaan, kaikki toiminnanjohtajat kuuluvat tyytyväisten ryhmään. Tätä ei pidä tulkita kritiikkinä yhdistysmuotoisia järjestöjä kohtaan. Kyse on pikemminkin siitä, että yhdistyksissä tapahtuvaan kansalaistoimintaan kuuluvat erilaiset intressit, intressijännitteet ja niiden esiintuominen, mikä voi samalla näyttäytyä ongelmallisena yhdistyksen palkatulle johdolle.

Toiminnanjohtajan ja hallituksen suhteen jännitteet

Noin joka viidennessä (19 %) järjestössä hallituksen ja toimivan johdon väliset ristiriitatilanteet ovat aiheuttaneet jossain vaiheessa järjestön toimintaan vaikuttavia ongelmia. Nämä ristiriitatilanteet ovat tyypillisesti liittyneet hallituksen ja toimivan johdon välisiin näkemyseroihin tai luottamuspuolaan. Ristiriitatilanteita ovat aiheuttaneet erityisesti toiminnanjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan välisen yhteistyön ongelmat. Niitä ovat synnyttäneet myös henkilöstöpolitiikkaan liittyvät näkemyserot.

Toiminnanjohtajat kuvasivat avoimissa vastauksissa ajatuksiaan hallitustyöskentelyyn liittyvistä ongelmista ja niihin johtaneista syistä. Vastaukset

tuovat ilmi, että myös edellä kuvatussa ryhmittelyanalyysissä tyytyväisiksi luokitellut toiminnanjohtajat näkevät hallitustyöskentelyssä puutteita ja kehittämisen kohtia.

”Puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan yhteistyö on järjestössä keskeinen kysymys. Tässä on aina parantamisen varaa ja työnjaon tulisi olla selkeä. Operatiivisesti ei voi olla kahta johtajaa.”

”Hallituksesta käsin on vajavaisilla tiedoilla ohjailtu henkilöstöpolitiikkaa hyvin haitallisin seurauksin.”

”Aiemmin ollut merkittäviä ristiriitoja, jotka perustuneet mm. henkilökemioihin ja näkemyseroihin toiminnassa. Nykyään vähemmän, mutta toki yksittäisiä toiminnan sisältöön liittyviä näkemyseroja on. Erityisesti tilanteissa, joissa vanha tieto ja osaaminen kohtaa uudet toimintatavat.”

Muutamissa järjestöissä hallituksen ja toimivan johdon väliset ristiriidat on onnistuttu ratkaisemaan perinteisesti keskustelemalla. Mikäli asianosaisten välistä keskusteluyhteyttä ei ole onnistuttu muodostamaan, ristiriitatilanteita on pyritty ratkaisemaan henkilövaihdosten avulla. Järjestöt ovat hyödynäneet ristiriitatilanteiden ratkaisussa myös ulkoisia asiantuntijapalveluja.

”Pääsääntöisesti [ristiriitoja on ratkottu] keskustelemalla kyseisen hallituksen jäsenen ja puheenjohtajan kanssa. Myös henkilövaihdoksia on toteutettu sekä operatiivisella että hallinnon puolella.”

”Saimme hyvää asiantuntija-apua muun muassa [erään järjestön] juristilta ja järjestötyön asiantuntijoilta. Käännyimme myös työnantajajärjestön ja yhdistysrekisterin asiantunti-

joiden puoleen. Näissä tilanteissa ihmisistä löytyi hyvää lujuutta ja paljon taitoja, joilla tilanteet hoidettiin.”

”Tilattiin selvitys työpsykologeilta, jotka haastattelivat keskeisiä henkilöitä, laativat raportin ja toimenpide-ehdotukset. Tämän pohjalta käynnistettiin hallituksen ja työyhteisön yhteinen kehittämisohjelma [...] ulkopuolisen työnohjaajan vetämänä.”

Vaikka yleisellä tasolla tarkasteltuna suurin osa kyselyyn osallistuneista toiminnanjohtajista kokee olevansa tyytyväisiä hallituksen asiantuntemuksen tasoon, avoimien vastauksien perusteella käytännön työhön liittyvät ongelmat ovat toiminnanjohtajien näkökulmasta tyypillisesti kytköksissä hallituksen asiantuntemuksen puutteisiin. Muun muassa strategiseen johtamiseen liittyvän asiantuntemuksen puute koetaan ongelmia aiheuttavaksi. Toiminnanjohtajien mukaan hallituksen jäsenillä saattaa olla asiantuntemuksen puutteita esimerkiksi hallituksen vastualueista, mikä puolestaan oli johtanut epäselvyyksiin hallituksen ja operatiivisen johdon roolijaossa. Myös taloushallintoon ja varainkeruuseen liittyvän asiantuntemuksen puute on aiheuttanut hallituksen työskentelyssä ongelmatilanteita. Muutamat toiminnanjohtajat mainitsivat henkilöstöjohtamisen puutteen hallituksen työskentelyn keskeisimmäksi heikkoudeksi.

”Osa hallituksen jäsenistä ei käytännön tomissaan ymmärrä täysin hallituksen vastuita ja velvollisuuksia. Työnantajarooli ei ole kirkas ja liian usein asioita pohditaan mututuntumalla. Osalle myös toiminnan sisällöt ovat epäselviä ja toisinaan tullaan liian operatiivisen johtamisen tontille, vaikka vastuut on määritelty johtosäännössä.”

”Liian vähän ammattilaisia ja strateginen osaaminen useilla henkilöillä nolla. Lillukanvarsista osataan keskustella mutta ei muusta. Ajatellaan asioita oman yhdistyksen kautta eikä osata henkilöstöjohtamista ollenkaan.”

”Puheenjohtajamme on hyvä ja tukee minua työssäni, mutta jo työelämän jättäneet jäsenet eivät ehkä aina ymmärrä, miten nopeasti toimintaympäristömme nyt muuttuu. Strategiatyöskentely on ollut vaativaa, sillä eri jäsenten sitoutuminen keskusteluihin on ollut erilaista, mikä pitkittää keskusteluja ja jättää ne usein kovin yleiselle tasolle, vaikka välillä tarvittaisiin rohkeita linjanvetoja. Välillä tuntuu, että itse tekisi enemmän henkilöstön kanssa, mutta hallituksen aikataulut jopa jarruttavat tekemistä ja päätöksiä.”

Suurin osa toiminnanjohtajista kokee olevansa tyytyväinen hallitusten jäsenten motivaation ja sitoutuneisuuden tasoon. Tästä huolimatta osa toiminnanjohtajista mainitsee avoimissa vastauksissaan hallituksen jäsenten passivisuuden keskeisimmäksi hallitus-työskentelyn heikkoudeksi. Hallituksen jäsenten aloitteellisuuden puute on aiheuttanut esimerkiksi päätöksentekoon liittyviä ongelmia. Erityisesti järjestön strategista päätöksentekoa koskeva passiivisuus koetaan ongelmallisena.

”Hallitus on passiivinen, eikä vastaa kysymyksiin, pyyntöihin tai viesteihin muuta kuin useaan kertaan muistuttamalla. Kokouksiin sentään osallistutaan, mutta kokousten välinen viestintä takkuu.”

”Osalla hallituksen jäsenistä melko alhainen motivaatio.”

”Aloitteellisuuden puute strategisissa linjauksissa.”

*”Arvioisin, että aihealueen tuntemus ja osaaminen on melko vähäistä. Hie-
man arveluttaa myös sitoutuminen. Aiemmin ollut huomattavia vaikeuksia saada päätösvaltaisia kokouksia aikaiseksi, vaikka mitä olisi tehnyt.”*

”Hallituksessa on muutamia jäseniä, jotka eivät osallistu aktiivisesti kokouksiin eivätkä aina edes ilmoita esteestä.”

”Hallituksen jäsenet voisivat olla aktiivisempia keskustelemaan edunvalvonnan kysymyksistä ja järjestön strategiasta. Osa hallituksen jäsenistä on melko passiivisia.”

Päätöksentekoon liittyvä aikapaine mainitaan yhtenä hallitustyöskentelyä hankaloittavana tekijänä. Hallitustyöskentelyyn liittyvän kiireellisyyden katosaan olevan seurausta siitä, että hallituksen jäsenillä on myös muita aikaa vieviä työ- ja vastuutehtäviä. Ammatti- ja asiantuntijapainotteisissa hallituksissa aikataulujen yhteensovittaminen voi olla vaikeaa.

*”Monet jäsenet ovat kiireisiä tahoil-
laan, joten isojen asioiden käsittelyyn täällä tuntuu joskus olevan niukasti aikaa.”*

”Hallituksen jäsenistä iso osa on asiantuntijoita ja siksi kovin kiireisiä.”

”Aika. Aikaa on liian vähän, sillä hallituksen jäsenet ovat ympäri Suomea ja työikäisillä on aika kortilla. Se on iso haaste.”

Toiminnanjohtajat kuvasivat ajatuksestaan siitä, millä tavoin hallituksen työskentelyssä esiintyviä ongelmia voitaisiin mahdollisesti korjata. Suuri osa vastaajista arvioi, että hallituksen asiantuntemuksen lisääminen voisi ratkaista olemassa olevia ongelmia. Yksi kehittämis ehdotus on hallituksen jäse-

nille suunnatun koulutuksen ja perehdytyksen lisääminen. Erityisesti uusien jäsenten perusteellinen perehdyttäminen koetaan myöhemmän hallitustyöskentelyn näkökulmasta tärkeäksi. Myös hallitus- ja järjestötoimintaa ohjaavien sääntöjen ajoittaisen kertaamisen arvioidaan ehkäisevän hallitustyöskentelyn ongelmia.

”Koulutuksella yhdistystoiminnasta ja perehdyttämällä uudet hallituksen jäsenet työskentelyyn. Säännöllinen johto- ja taloussäännön kertaaminen, toimintasuunnitelman kertaaminen ja strategian sisäistäminen.”

”Hallituksen kouluttaminen tehtäväänsä. Tiedottaa selkeästi vastuut päätöksistä.”

”Uudet jäsenet ovat usein innokkaita, mutta he eivät välttämättä oikein uskalla tarttua toimeen. Into lopahtaa nopeasti, jos he kokevat, etteivät käytännössä pääse/uskalla tehdä mitään.”

”Ennen kaikkea kouluttamalla hallituksen jäseniä. [...] järjestää yritysten hallitusten jäsenille peruskoulutusta. Miksei vastaavaa ole tarjolla järjestöille? Itse ainakin lähettäisin koko hallituksen sellaiseen.”



Uudet hallituksen jäsenet
tarvitsevat jatkossa paremman
perehdytyksen tehtävään.

Aloitteellisuuden puutteeseen ja passivisuuteen liittyvien ongelmien ratkaisuksi toiminnanjohtajat ehdottavat hallituksen jäsenistöön kohdistettua aktivointia ja osallistamista. Toiminnanjohtajat kokevat, että hallituksen jäsenten aktivoinnissa puheenjohtajan toiminnalla on suuri merkitys. Tähän huomioon liittyen toiminnanjohtajat toivoivat puheenjohtajilta vastuunkantoa hallituksen sitoutumisen edistämisessä.

”Puheenjohtajan pitäisi puhutella jäseniä, jotka eivät ole riittävän sitoutuneita.”

”Hallituksen jäsenet voisivat itse olla aktiivisia hallituksen uudistumisen suhteen.”

Toisaalta osa toiminnanjohtajista on myös sitä mieltä, että heidän itsensä tulisi aktivoitua hallituksen asiantuntemuksen hyödyntämisessä.

”Hallituksen pitäisi ottaa aktiivisempi rooli ja minun hyödyntää hallitusta enemmän.”

”Pitkällä työkokemuksella tiedän, että toimihenkilön on tiedostettava hallituksen taidot/tiedot ja toimittava näiden mukaisesti. Hallituksen jäsenille on kerrottava reunaehdot toiminnalle ja innostettava heitä voimavarojensa mukaan toimintaan.”

Osa vastaajista kokee, että hallituksen asiantuntemuksen puutteita voitaisiin korjata sen kokoonpanoa muuttamalla. Useimpien mielestä hallituksissa esiintyvät ongelmat ovat kytköksissä erityisesti strategiseen johtamiseen liittyvän asiantuntemuksen puutteeseen. Strategisen asiantuntemuksen takaamiseksi toiminnanjohtajien mielestä olisi edullista, mikäli hallituskokoonpanossa olisi mukana nykyistä enemmän jär-

jestökentän kokemusta omaavia asian-
tuntijajäseniä. Toiminnanjohtajat ovat
kuitenkin myös sitä mieltä, että tarkoi-
tuksenmukaisen hallituskokoonpanon
kannalta on tärkeää, että hallituksen
jäsenistöön kuuluu myös järjestön
ydintoimintaan kytköksissä olevia ko-
kumusasiantuntijoita. Toiminnanjohtajat
tuovat hallituskokoonpanoihin
liittyvissä vastauksissaan ilmi, että
ongelmatilanteiden välttämiseksi on
tärkeää, että vaihtuvuutta ylläpitävistä
rotaatio säännöistä pidetään kiinni.

*”Parempaa toimintaympäristötunte-
musta ja hallitukseen ihmisiä, jotka
ovat aiemmin työskennelleet tai toi-
mineet luottamustehtävissä talouden
parissa.”*

*”Hallitukseen myös järjestön ulkopuo-
lisia ammattilaisia.”*

*”Linjauksia rahoittajan puolelta hal-
litustyöskentelyyn. Enemmän hallitu-
sammattilaisia mukaan. myös koke-
mustoimijoita, muttei kaikki.”*

*”Meidän järjestön hallitus koostuu va-
paaehtoisista. Tämän asian hyvä puoli
on se, että he tuntevat kaikki järjestön
vapaaehtoistyöhön liittyvät toiminta-
muodot erittäin hyvin. Haasteena on
se, että he voivat tukea ja auttaa ope-
ratiivisessa johtamisessa. Tähän voisi
auttaa se, että hallituksesta osa koos-
tuisi vapaaehtoisista ja osa kokeneista
järjestöalan ammattilaisista.”*

Toiminnanjohtajia pyydettiin kuva-
maan myös hallituksen työskentelyssä
havaitsemiaan vahvuuksia. Vastaajien
nimeämät heikkoudet ja vahvuudet
ovat temaattisesti vahvasti kytköksissä
toisiinsa: tietyissä hallituksissa havai-
nut heikkoudet koettiin toisissa halli-
tuksissa keskeisimmiksi vahvuuksiksi.
Aivan kuten toiminnanjohtajien mai-
nitsemien heikkouksien kohdalla, myös



Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja muodostavat selkeän työparin, joilla on selkeä roolitus.

havaitut vahvuudet liittyvät tyypillisesti
hallitusten asiantuntemukseen, sitoutu-
miseen sekä yleisen ilmapiirin tasoon.

Moni toiminnanjohtaja kertoo ole-
vansa erityisen tyytyväinen hallituksen
yleiseen ilmapiiriin sekä jäsenten väli-
seen vuorovaikutukseen. Hallituksen
ilmapiiriä hyvänä pitävät toiminnan-
johtajat kokevat olevansa erityisen tyy-
tyväisiä siihen, että hallituksen jäsenet
tulevat toimeen keskenään ja osoitta-
vat toiminnanjohtajalle luottamustaan.
Muutamat vastaajat ovat erityisen tyy-
tyväisiä yhteistyöhönsä hallituksen pu-
heenjohtajan kanssa.

*”Kokoukset ovat asiallisia ja niissä
keskustellaan avoimesti vaikeistakin
asioista. Lisäksi kokouksissa voi tar-
vittaessa myös pitää hauskaa.”*

*”Hallitus kuuntelee toiminnanjohta-
jaa ja tekee päätöksiä kuunneltuaan.
Ei puutu operatiiviseen toimintaan mi-
tenkään. Hallitus seisoo tekemieni ope-
ratiivisten päätösten takana ja tukee
minua siinä mielessä hyvin, ei vie mat-
toa jalkojen alta missään tilanteessa.”*

*”Hallitus on keskusteleva ja toimii tar-
vittaessa ripeästi.”*

*”Hallituksella on melko yhteneväinen
näkökulma siihen, mikä on yhdistyksen
toiminnan kehittämiseksi tärkeää
ja tarpeellista. Hallitus ei kiistele kes-
kenään.”*

”Hallituksessa on hyvä henki ja miinuun toiminnanjohtajana luotetaan.”

”Yhteistyö puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan välillä. Hallituksen tuki ja luottamus toiminnanjohtajaa ja työntekijöitä kohtaan, hallitus ei puutu operatiiviseen toimintaan.”

Vaikka osa toiminnanjohtajista mainitsi jäsenistön passiivisuuden ja asianntemuksen puutteen hallituksen työs-kentelyn keskeisimmiksi heikkouksiksi, suuri osa toiminnanjohtajista kokee olevansa erityisen tyytyväinen hallituksen sitoutumisen tasoon. Hallituksen jäsenten motivaatioon tyytyväisten toiminnanjohtajien mukaan jäsenet ovat sitoutuneita erityisesti siksi, koska he ovat aidosti kiinnostuneita ja innostuneita järjestön ydintoiminnasta.

”Motivoituneet hallituslaiset, jotka ymmärtävät tehtävänsä eivätkä ole johtamassa puolestani operatiivista toimintaa. Hallituksella riittävästi asiantuntijaosaamista.”

”Hallituksen kokoukset toteutuvat suunnitellusti ja jäsenet ovat motivoituneita osallistumaan kokouksiin.”

”Kiinnostunut ja omistautunut hallitus.”

”Halu toimia yhteisen tavoitteen puolesta.”

92 %

järjestöistä erillinen talous- ja hallintosääntö

Talous- ja hallintosääntö suhteen selkiyttäjänä

Yksi tapa selkeyttää järjestöjen johtamiseen liittyviä toimivaltasuhteita on laatia järjestölle erillinen talous- ja hallintosääntö. Noin yhdeksän järjestöä kymmenestä (92 %) on selkeyttänyt toimijoiden keskinäistä tehtävän- ja vastuunjakoja erillisillä talous- ja hallintosäännöillä.

Noin joka seitsemäs (15 %) toiminnanjohtaja kuitenkin kokee, että heidän järjestössään toiminnanjohtajan ja hallituksen välisiä vastuukysymyksiä ei ole määritelty riittävän selkeästi. Valta- ja vastuukysymysten määrittelyn onnistuneeksi mieltävien toiminnanjohtajien mielestä talous- ja hallintosäännöt ovat edistäneet roolien selkeää jakoa. Avomissa vastauksissa toiminnanjohtajat tuovat esiin, että onnistuneen rooli- ja kannalta on tärkeää päivittää talous- ja hallintosäännöt säännöllisesti ajantasaiksi.

Niissä järjestöissä, joissa talous- ja hallintosääntöjä ei vielä ole, noin yhdeksän kymmenestä (88 %) toiminnanjohtajasta on sitä mieltä, että sellainen tulisi ottaa käyttöön.

Toiminnanjohtaja vai toimitusjohtaja

Vuosina 2007–2011 Oikeusministeriö valmisteli yhdistyslakiin muutoksia, jotka olisivat mahdollistaneet sen, että rekisteröity yhdistys voisi niin halutessaan muuttaa sääntöjään siten, että yhdistyksellä olisi hallinnossaan johtotehtävissä erillisenä toimielimenä toimiva toimitusjohtaja omine vastuineen. Toimitusjohtaja-toimielimen mahdollistamista yhdistyksissä nähtiin puoltavan sen, että muutos mahdollistaisi hallituksen jäsenten aseman ja vastuun selkiyttämisen ja tehostaisi suurten yhdistysten toiminnan johtamista.

Ehdotusta vastaan puhuvina seikkoina tuotiin esiin se, että yhdistystoiminnan perusta on jäsenten, ei palkatun

johdon määräysvalta. Lisäksi keskustelussa nostettiin esiin se, että yhdistysten perustarkoitus ei ole toimia talollisina organisaatioina, minkä vuoksi toimitusjohtajan kaltainen toimielin ei luontevasti soveltuisi yhdistyksiin. Yhdistysten toimivaltasuhteiden katsottiin uudistuksen myötä voivan hämärtyä. Lisäksi ongelmana tuotiin esiin yhdistyksen hallituksen jäsenten riittämättömät edellytykset valvoa toimitusjohtajan kaltaista toimielintä. Samalla muutokset olisivat heikentäneet yhdistyksen johtavan toimihenkilön työoikeudellista asemaa. (OM 2008; Ks. myös Halila & Tarasti 2017.)

Yhdistysten toimitusjohtajan asemaa koskeva lakimuutos ei mennyt tuolloin eteenpäin ja nykyisen lain mukaan yhdistyksissä ei voi olla toimitusjohtajaa, jolla on oma yleistuomivalt. Sen sijaan rekisteröidyssä säätiössä voi olla säätiölain mukaan toimitusjohtaja, joka huolehtii toimitusjohtajan yleistuomivallan pohjalta säätiön tarkoituksen toteutumisesta ja hoitaa säätiön muuta päivittäistä hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti.

Myös yhdistysten osalta on myöhemminkin aika ajoin pohdittu toimitusjohtaja-toimielimen mahdollistamista. Esimerkiksi Tuija Brax (2018) ehdotti järjestöjen roolia maakunta- ja sote-uudistuksessa pohtineessa selvityksessään, että yhdistyslaki muutettaisiin siten, että yhdistys voisi halutessaan muuttaa sääntöjään niin, että sillä on erilliseksi vastuunalaiseksi elimeksi nimetty toimitusjohtaja. Ehdotuksen taustalla oli ajatus mahdollisuudesta keventää maallikkopohjalta toimivien vapaaehtoisten luottamushenkilöiden suurta vastuuta järjestöissä, joissa taloudelliset vastuut ovat suuret ja käytännön toimintaa valmistelee ja toimeenpantee palkallinen ammattihenkilökunta.

Käytännössä tilanne monissa suurissa yhdistyksissä on jo nyt se, että toiminnanjohtajat johtavat toimintaa

varsin itsenäisesti. Yhdistysmuotoisissa järjestöissä laaja vastuu toiminnasta on kuitenkin yhdistyslain mukaan kollektiivisesti yhdistyksen hallituksella. Vuosina 2019–2021 käynnissä olevassa yhdistyslain uudistamista pohtivassa Oikeusministeriön Yhteisöllinen kansalaistoiminta 2020-luvulla -hankkeessa asia on jälleen esillä (Oikeusministeriö 2020).

Järjestöbarometrin kyselyssä tiedusteltiin sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnanjohtajien mielipidettä siitä, tulisiko toimitusjohtaja-toimielin sallia myös rekisteröidyissä yhdistyksissä säätiöiden tavoin. Noin joka viides (21 %) vastaajista sallisi toimitusjohtaja-toimielimen kaikissa rekisteröidyissä yhdistyksissä ja 23 prosenttia vain tietyt tunnusmerkit täyttävissä yhdistyksissä. Vajaa kymmenesosa (9 %) ei kannata toimitusjohtaja-toimielintä yhdistyksissä lainkaan. Lähes joka toisella (47 %) toiminnanjohtajalla ei ollut selkeää mielipidettä asiasta.

Säätiöiden ja yhdistysten toiminnanjohtajien vastaukset poikkeavat jossain määrin toisistaan. Yhdistysten toiminnanjohtajista vajaa viidennes (17 %) sallisi toimitusjohtaja-toimielimen kaikissa rekisteröidyissä yhdistyksissä, joka neljäs (26 %) vain tietyt tunnusmerkit täyttävissä yhdistyksissä ja joka kymmenes (10 %) ei sallisi toimitusjohtaja-toimielintä rekisteröidyssä yhdistyksessä lainkaan. Lähes puolet (46 %) ei osannut ottaa lainkaan kantaa kysymykseen.

Säätiöissä, joissa toimitusjohtaja-toimielin on lain mukaan jo nyt mahdollinen, toiminnanjohtajat suhtautuvat toimitusjohtaja-toimielimen sallimiseen jossain määrin myönteisemmin. Vajaa puolet (40 %) säätiöiden johtajista sallisi toimitusjohtaja-toimielimen kaikissa rekisteröidyissä yhdistyksissä ja seitsemän prosenttia vain tietyt tunnusmerkit täyttävissä yhdistyksissä. Yksikään säätiöiden johtajista ei suhtautunut täysin

kielteisesti toimitusjohtaja-toimielimen sallimiseen yhdistyksissä. Yli puolet (53 %) ei osannut ottaa kantaa asiaan.

Toimitusjohtaja-toimielimeen ehdollisesti suhtautuvien toiminnanjohtajien mielestä toimitusjohtaja-toimielin tulisi sallia erityisesti kokoluokaltaan (henkilöstömäärä ja liikevaihto) suurissa yhdistyksissä. Sen sijaan pienempien yhdistysten kohdalla toimitusjohtaja-toimielimen sallimiselle ei nähty olevan perusteita.

Vaikka toimitusjohtajatoimielin ei yhdistyslain mukaan ole tällä hetkellä yhdistysten johtajille mahdollinen, on myös yhdistyksissä solmittu erilaisia johtajasopimuksia. Rekisteröidyssä yhdistyksissä johtajasopimuksen solmiminen on säätiöihin verrattuna huomattavasti harvinaisempaa. Säätiöiden toiminnanjohtajista noin yhdeksälle kymmenestä (88 %) on määritelty erillinen johtajasopimus. Yhdistyksissä vastaava sopimus on määritelty vain noin joka seitsemännelle (15 %) toiminnanjohtajalle. Tyypillisesti erilliset johtajasopimukset käsittelevät normaaleille työsopimuksille ominaisia seikkoja, kuten esimerkiksi toiminnanjohtajan työaikaan, palkkaan sekä irtisanoutumisen ehtoihin liittyviä asioita.

4.6 Pohdinta

Tässä luvussa on paneuduttu valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallituksiin, niiden työskentelyyn sekä toiminnanjohtajan ja hallituksen suhteeseen. Tulokset perustuvat toiminnanjohtajien antamiin tietoihin ja heidän näkemyksiinsä.

Tulosten perusteella sekä järjestöjen palkatuista toiminnanjohtajista, hallitusten puheenjohtajista että hallitusten jäsenistä noin kaksi kolmasosaa on naisia. Tyypillisesti hallitukset muodostuvat 8–10 henkilöstä, ja niiden jäsenet ovat valtaosin keski-ikäisiä. Hallitusten

jäsenet edustavat varsin tasaisesti järjestöjen jäseniä tai muita asianosaisia, järjestöjen vapaaehtoisia luottamushenkilöitä ja sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä. Kutakin näistä ryhmistä edustaa hallituksissa keskimäärin noin neljännes jäsenistä. Keskimäärin noin kuudesosa hallitusten jäsenistä on järjestötoiminnan ammattilaisia ja noin kymmenesosa kuuluu johonkin muihunkin ryhmään.

Toiminnanjohtajat kokevat hallituksen asiantuntemuksen järjestön toiminnasta yleisesti hyväksi. Lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta kokee, että hallitus tuntee riittävästi järjestön toimintaa ja tiedostaa vastuunsa järjestön toiminnasta. Seitsemän kymmenestä arvioi myös saavansa hallitukselta riittävästi asiantuntemusta työnsä tueksi. Noin joka viides sen sijaan kokee hallituksen tarjoaman asiantuntijuuden riittämättömäksi.

Toiminnanjohtajien vastausten perusteella hallitukset voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

Toiminnanjohtajaan nojaavia, passiivisia hallituksia, on 43 prosentissa aineiston järjestöistä. Tyypillisimpiä passiiviset hallitukset ovat pienissä ja keskisuurissa järjestöissä, joissa hallituksen jäsenen suurin ryhmä ovat jäsenet tai asianosaiset. Näissä tapauksissa järjestön johtaminen muodostuu toiminnanjohtajakeskeiseksi ja toiminnanjohtaja kokee, että hänen asiantuntemuksensa voi jopa alkaa ohjata hallituksen työtä.

Strategisia, toiminnanjohtajaa tukevia hallituksia on aineiston järjestöissä lähes yhtä paljon, 39 prosenttia. Strategisten hallitusten järjestöissä työskentelevät toiminnanjohtajat kokevat, että heidän tehtäväkenttänsä ja tavoitteensa on selkeästi määritelty, ja hallitus tukee asiantuntemuksellaan heidän työtään.

Kontrolloivia, jännitteisiä hallituksia on 19 prosentissa aineiston järjestöistä. Toiminnanjohtajat kokevat, että tällaiset hallitukset eivät omaa yhtenäistä näkemystä järjestön toiminnasta. Samalla hallitus puuttuu järjestön operatiiviseen toimintaan, minkä myötä toiminnanjohtajan tehtäväkenttä ja valtuudet muodostuvat epäselviksi. Tyypillisimminkin kontrolloivia hallituksia on keski-kokoisissa järjestöissä, joissa hallituksen suurimman ryhmän muodostavat vapaaehtois-, jäsen- ja asianosaistautaiset henkilöt.

Valtaosa toiminnanjohtajista on tyytyväisiä järjestönsä hallituksen toimintaan. Selvästi suurin osa eli 80 prosenttia kyselyyn vastanneista toiminnanjohtajista voidaan luokitella tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään. He kokevat omaavansa riittävästi valtuuksia ja autonomiaa operatiivisen työnsä toteuttamiseen. Lisäksi heistä järjestön hallitus omaa strategisen näkemyksen toiminnan kehittämisestä ja hallitus asettaa toiminnanjohtajan työlle selkeitä tavoitteita. Viidennes vastaajista kuuluu kriittisten toiminnanjohtajien ryhmään. He kokevat hallituksen tarjoaman asiantuntemuksen ja tuen puutteelliseksi. Heistä hallituksella on jännitteinen näkemys järjestön strategiasta, ja hallitus puuttuu liikaa järjestön operatiiviseen johtamiseen.

Yksi aineistosta esiin nouseva tulos on, että toiminnanjohtajan tyytyväisyys hallitustyöskentelyyn on yhteydessä järjestön ammattimaisuuteen. Tyytyväisten toiminnanjohtajien ryhmään kuuluvat työskentelevät tyypillisemmin suurissa järjestöissä. Näissä on yleensä ammatti- ja asiantuntijapainotteisia hallituksia, jotka omaavat yhteisen strategisen näkemyksen ja kykenevät tukemaan toiminnanjohtajan työtä. Kuitenkin myös valtaosa passiivisen, toiminnanjohtajaan nojaavan hallituksen kanssa työskentelevistä toiminnan-

johtajista on yleisesti tyytyväisiä järjestönsä hallituksen toimintaan.

Näyttää siltä, että toiminnanjohtajat toivovat voivansa työskennellä varsin itsenäisesti, laajoilla valtuuksilla järjestön puolesta. Valtaosa järjestöjen hallituksista näyttäisi luottavan heidän sisäiseen motivaatioonsa ja siihen, että he hoitavat järjestön asioita ikään kuin omaansa. Osa järjestöjen hallituksista on aktiivisesti ohjaavassa tehtävässä, osa taas nojautuu varsin passiivisesti toiminnanjohtajan asiantuntemukseen.

Tyytymättömyyttä toiminnanjohtajien keskuudessa herättää, mikäli hallitus ei luota toiminnanjohtajaan, vaan pyrkii valvomaan ja kontrolloimaan hänen toimintaansa. Tämän tyyppinen valvonta on yleisintä yhdistysmuotoisissa keski-kokoisissa kansalaisjärjestöissä, joihin samalla liittyy usein erilaisia jännitteisiä intressejä ja joiden hallitusten voi sen vuoksi olla vaikeaa muodostaa yhtenäistä strategista näkemystä toiminnan pohjaksi. Kun ajatellaan hallitusta toiminnanjohtajan päämiehenä, voi hallituksella olla näissä tapauksissa vaikeaa muodostaa yhtenäistä näkemystä ohjaamaan toiminnanjohtajaa. Tämä intressien jännitteisyyden mahdollisuus kuuluu kansalaistoiminnan luonteeseen. Se on tavallaan sisäänrakennettu yhdistysmuotoiseen, jäsenedemokratiaan perustuvaan toimintaan. Tilanne, jossa palkattu toiminnanjohtaja käytännössä johtaa hallituksen työtä on ongelmallinen etenkin rekisteröidyissä yhdistyksissä, joiden hallintomalli perustuu jäsenedemokratiaan ja yhdistyksen hallituksen laajaan kollektiiviseen vastuuseen yhdistyksen taloudesta ja toiminnasta.

Järjestöjen johtamiseen liittyviä toimivaltasuhteita on tyypillisesti selkiytetty erillisillä talous- ja hallintosäännöillä. Nämä koetaan hyvin yleisesti toimivaksi tavaksi täsmentää toiminnanjohtajan ja hallituksen keskinäistä roolijakoa. Onnistuneen roolijaon

kannalta on samalla tärkeää, että talous- ja hallintosäännöt käydään hallituksen kanssa säännöllisesti läpi ja tarvittaessa päivitetään ajantasaisiksi. Samalla kaikki osapuolet tulevat tietoisiksi yhteisesti sovituista pelisäännöistä ja niiden tulkinnasta. Tämä vähentää roolien epämääräisyyttä ja täsmentää toiminnanjohtajan ja hallituksen jäsenen käsitystä omasta toimivallastaan. Myös hallitusten jäsenille ja toiminnanjohtajille suunnatut hallitusten valta- ja vastuukysymyksiin keskittyneet koulutukset ja työnohjaus voisivat toimia hyvänä lähtökohtana mahdollisten toiminnanjohtaja-hallitus -suhteen jännitteiden esiin nostamiselle ja uusien ratkaisumallien löytymiselle.

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen kenttä on viime vuosina merkittävässä määrin ammattimaistunut. Osassa järjestöistä palvelutuotannolla on merkittävä asema. Samalla järjestöjohtaminen on ammattimaistunut, mikä on osaltaan johtanut vapaaehtoisuuden ja ammatillisuuden välisiin jännitteisiin. Yksi viime vuosina toistuvasti esiin nostettu tapa täsmentää hallituksen ja toiminnanjohtajan suhteita palvelutuotantoon keskittyneissä järjestöissä on ollut ajatus, jonka mukaan toimitusjohtaja-toimielin mahdollistettaisiin säätiöiden lisäksi myös rekisteröidyissä yhdistyksissä. Näin voitaisiin keventää maallikopohjalta toimivien vapaaehtoisten luottamushenkilöiden vastuuta yhdistyksissä, joissa taloudelliset vastuut ovat suuret ja hallitusten on käytännössä vaikea valvoa järjestöjen laajaa, ammattimaista toimintaa. Kuten tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, monet järjestöjen toiminnanjohtajat jo nyt käytännössä johtavat toimintaa hyvin itsenäisesti ja toimitusjohtajatyylisesti.



Johtopäätökset
ja suositukset

1 Yhdistysten neuvonta tavoittaa erityisen haavoittuvia ryhmiä

SOSIAALI- JA TERVEYSJÄRJESTÖIHIN kertyy erityistietoa niiden edustamien ihmisryhmien elämäntilanteista ja niissä tarvittavasta tuesta. Se on yhdistelmä tieteellistä tietoa sekä kokemus- ja vertaistietoa sairauksista, vammoista ja erityisistä elämäntilanteista.

Paikallisista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä haetaan tietoa ja tukea sairautteen tai elämäntilanteeseen sekä apua soveltuvien palvelujen ja etuuksien löytämiseen. Myös yhdistysten toiminnasta ja jäsenyydestä kysytään usein.

Yhdistysten neuvonta ei rajoitu vain jäsenille, vaan ne palvelevat varsin laajasti ketä tahansa tietoa tarvitsevaa. Yhdistysten neuvonta ei ole myöskään sidottu määrättyyn ajankohtaan, vaan neuvontaa tarjotaan tarvittaessa.

Henkilökohtaista neuvontaa tarjoaa yli puolet yhdistyksistä, ja eniten sitä annetaan kasvokkain. Yleisimmin neuvontaa antaa yhdistyksen vapaaehtoinen, jolla on asiasta kokemustietoa. Chat-kanavien hyödyntäminen on vielä melko harvinaista.

Henkilökohtaista neuvontaa vastanneissa lähes 1100 yhdistyksessä saa yhteensä 10 000 ihmistä kuukaudessa, neuvontaa ja tietoa esimerkiksi kursseilla, luennoilla ja esitteistä lähes 26 000. Koska paikallisyhdistyksiä on Suomessa noin 10 000, voidaan niiden tarjoaman neuvonnan käyttäjiä arvioida olevan edellä mainittuihin lukuihin verrattuna kymmenkertainen määrä. Henkilökohtaista neuvontaa tarjoavat muita enemmän päihde- ja mielenterveysyhdistykset sekä vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset. Muuta neuvontaa ja tietoa saavia on eniten vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä.

Yli kolmannes yhdistyksistä kertoo neuvonnan tarpeen kasvaneen viiden viime vuoden aikana. Näin on erityisesti vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistyksissä, aistivamma- ja mielenterveysyhdistyksissä. Neuvonnan lisääntyminen johtuu ennen kaikkea yhdistysten parantuneista mahdollisuuksista tarjota tietoa ja ohjausta. Yhdistysten vapaaehtoiset ja palkatut työntekijät koetaan helposti lähestyttäviksi.

Muutokset julkisissa palveluissa ja etuuksissa heijastuvat yhdistysten neuvontaan. Julkisia palveluja ja riittävää neuvontaa on vaikeuksia saada, muutettava lainsäädäntö koetaan monimutkaiseksi ja kuntien tukipalveluja kuristaa kiristynyt kuntatalous. Palvelutarpeiden kasvu lisää yhdistyksen neuvonnan kysyntää.

Lähes yhtä usein neuvonnan tarvetta lisäävät yleistyneet digitaaliset palvelut. Monet yhdistysten jäsenistä ovat ikääntyneitä tai heiltä puuttuu digitaalisten palvelujen ja tiedonhaun edellyttämiä taitoja ja välineitä. Osassa yhdistyksiä verkkosivuilla ja sosiaalisen median kanavissa tarjottava tieto on vähentänyt neuvonnan tarvetta.

Yhdistysten merkitys julkisia palveluja ja etuuksia koskevan tiedon jakajana on merkittävä. Kaksi kolmesta yhdistyksestä antaa niitä koskevaa neuvontaa sitä tarvitseville, muita yleisemmin työttömien yhdistykset ja aistivammayhdistykset.

Julkisia palveluja ja etuuksia koskevaa neuvontaa antavat yleisimmin yhdistysten vapaaehtoiset. Runsaassa neljäsosassa yhdistyksistä neuvontaa antaa valtakunnallisen järjestön palkattu työntekijä ja yli kymmenesosalla yhdistyksen oma palkattu työntekijä. Noin

joka viides yhdistys hyödyntää Kelan, sosiaali- ja terveyspalvelujen tai muiden julkisten palvelujen työntekijöitä.

Yhdistykset suhtautuivat varsin kriittisesti julkisista palveluista saatavaan neuvontaan toimintansa kannalta keskeisille ihmisryhmille. Yli puolet on tyytyväisiä terveyskeskusten ja sairaanhoitopiirin tarjoamaan neuvontaan, kunnan sosiaalitoimen neuvontaa pitää vähintään melko hyvänä vajaa puolet yhdistyksistä. Kelan neuvontaan tyytyväisiä on 40 prosenttia ja TE-toimistojen neuvontaan 20 prosenttia, joskin näihin vastaajien oli vaikeinta ottaa kantaa.

Toiminnan kohderyhmän tarvitsemaa neuvontaa kunnissa parantaisi vastaajien mukaan yleensä tiedonjakamisen lisääntyminen. Osa toivoo enemmän henkilökohtaista neuvontaa, neuvontapisteitä sekä mahdollisuuksia saada asiantuntevaa ja yksilöllistä palvelua yhdestä paikasta ja muutenkin kuin digitaalisena. Yhdistysten tieto ja neuvonta tavoittaa haavoittuvia väestöryhmiä, jotka tarvitsevat usein monenlaista tukea ja neuvontaa selviytymiseen.

Vain noin joka viidennessä yhdistyksessä seurataan ja kirjataan systemaattisesti neuvonnan määrää ja sisältöä. Myös seurantaan käytetyt välineet vaihtelevat sähköisistä asiakashallintajärjestelmistä ja raportointityökaluista muis-

tivihkoon. Enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että yhdistyksessä kertynyttä tietoa hyödynnetään toistaiseksi vähän kunnallisessa päätöksenteossa ja maakunnallisessa vaikuttamistoiminnassa.

Paikallisyhdistysten voimavarat tiedonvälitykseen ja muuhun monipuoliseen kuntalaisten hyvinvointia ja terveyttä edistävään toimintaan ovat varsin rajalliset ja haavoittuvat. Yli puolet yhdistyksistä toimii alle kymmenen tuhannen euron vuosibudjetilla ja neljä viidestä pelkin vapaaehtoisvoimin. Kunnilta saadut toiminta-avustukset ja -tilat ovat keskeinen toiminnan mahdollistaja pienille yhdistyksille.

Kunta-avustusten kehitys on osin huolestuttavaa: joka neljännen yhdistyksen kunnalta saama toiminta-avustus on pienentynyt tai loppunut kokonaan kahden viime vuoden aikana. Myös tilamaksujen kehitys on huolestuttavaa: kunnan tiloja käyttävistä yhdistyksistä joka neljäs joutuu maksamaan niistä aikaisempaa enemmän. Toimintatilojen kustannusten kasvu on aiheuttanut monille yhdistyksille taloudellisia ongelmia. Käytännössä yhdistykset ovat joutuneet korottamaan jäsenmaksuja ja tapahtumiin osallistumisesta perittäviä maksuja ja osa on supistanut tai lopettanut joitain toimintojaan.

SOSTE suosittelee!

Sosiaali- ja terveysyhdistyksissä tunnetaan kohderyhmän elämäntilanteet ja erityiset haasteet, tilannetta helpottavat ratkaisut sekä avun tarpeisiin soveltuvat asiointikanavat ja palvelut. Yhdistykset jakavat asiantuntijatietoa ja vertaistukea, ohjaavat palveluihin ja antavat henkilökohtaista neuvontaa. Yhdistykset täydentävät kuntien ja muiden julkisten palvelujen tarjoamaa neuvontaa erityisesti haavoittuvien ihmisryhmien osalta.

Yhdistysten voimavarat eroavat suuresti. Valtaosa yhdistyksistä toimii pienimuotoisesti ja vapaaehtoisvoimin. Vapaaehtoisilla ja kokemustiedolla onkin merkittävä rooli neuvonnassa. Yhdistyksen mahdollisuuksia vastata tiedon tarpeisiin parantaa riittävä toiminnan resursointi ja palkattu henkilöstö.

- Julkisissa palveluissa tulisi tunnistaa nykyistä paremmin oman alueen yhdistysten tarjoama asiantuntemus ja vertaistuki. Siten julkisten palvelujen neuvonnassa asiakas osattaisiin aina ohjata myös soveltuvan yhdistyksen tuen piiriin. Yhdistysten ja valtakunnallisten järjestöjen tarjoamat neuvontapalvelut tulisi sisällyttää nykyistä laajemmin myös esimerkiksi valtakunnalliseen suomi.fi-palveluun. Tässä tarvitaan myös paikallisyhdistysten ja valtakunnallisten järjestöjen aktiivisuutta ilmoittaa toiminnoistaan soveltuviin verkkopalveluihin.
- Sosiaali- ja terveysyhdistyksiin kertynyt osaaminen tulee ottaa nykyistä vahvemmin mukaan, kun maakunnissa ja kunnissa kehitetään julkisten palvelujen neuvontaa. Neuvonnassa kertynyttä tietoa tulisi käyttää myös sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen, sillä palvelutarpeet ja niiden puutteet tulevat näkyviin neuvonnassa. Yhdistyksiltä tämä edellyttää toiminnasta, kuten neuvonnasta kertyvän tiedon nykyistä systemaattisempaa kokoamista. Valtakunnalliset järjestöt voisivat tukea yhdistyksiään tarjoamalla seurantaan kevyitä ja helposti käytettäviä seurantatapoja.
- Kunnissa ja tulevaisuudessa maakunnissa on turvattava yhdistysten toiminnan mahdollisuudet toiminta-avustusten ja maksuttomien tai edullisten toimintatilojen muodossa. Näin vahvistetaan muutoin tiedon ja vertaistuen ulkopuolelle jäävien ihmisten tiedonsaantia ja tukea.

2 Järjestöjen ilmastotoimet ovat käynnistyneet

JÄRJESTÖT OVAT ALKANEET REAGOIDA omassa toiminnassaan ilmastomuutokseen. Vuoden 2020 alussa runsas kaksi kolmasosaa valtakunnallisista sosiaali- ja terveysjärjestöistä ilmoitti joko jo tehneensä tai kuluvan vuoden aikana toteuttavansa jotain ilmastomuutoksen torjuntaa koskevia toimia. Esimerkkejä ovat matkustamisen tai jäsenpostituksen välttäminen ja digitaalisten ratkaisujen yleistyminen. Yleisimmin toimet koskevat matkustamista: työmatkoissa suositetaan julkista liikennettä, lentomatkustamista vältetään ja joissakin järjestöissä välttämättömästä lentomatkastamasta päästökompensaatio. Mat-

kustamista on vähennetty myös lisäämällä etäkokouksia.

Järjestöissä on myös tehostettu jätteiden kierrätystä ja energian säästöä sekä vähennetty tulostamista ja postituksia. Kokous- ja koulutustarjoiluissa on ryhdytty suosimaan kasvispainotteisia valintoja ja luovuttu kertakäyttöasioista. Tavarahankinnoissa on alettu entistä enemmän kiinnittää huomiota materiaalien kestävyys- ja kierrätettävyyteen. Kilpailutettavissa hankinnoissa valintaperusteisiin on lisätty ilmastokriteereitä.

Järjestöissä on laadittu omia ilmastotoimintoja, ympäristö- ja ilmastoe-

tisiä ohjeita, vastuullisuussuunnitelma tai uusittu esimerkiksi matkustusohjeistusta. Muutamissa järjestöissä on otettu käyttöön sertifikaatin mahdollistava ns. ekokompassi, sovelletaan kestävän kehityksen sitoumusta tai yritysten vastuullisen sijoitustoiminnan (ESG) kriteereitä. Muutamat järjestöt

ovat jo käynnistäneet erillisiä hankkeita kohderyhmiensä tukemiseksi, esimerkiksi ilmastonmuutoksen vaikutusten kannalta keskeisen ilmastoahdistuksen ehkäisemiseksi. Jäsenistöä on kannustettu mukaan aktiiviseen ilmastonmuutoksen torjuntatyöhön.

SOSTE suosittelee!

Sosiaali- ja terveysjärjestöissä on herätty ilmastonmuutokseen neljän viime vuoden aikana. Vielä vuonna 2016 Järjestöbarometriin vastanneiden järjestöjen enemmistö ei uskonut ilmastonmuutoksen juurikaan vaikuttavan tulevaan toimintaansa. Nyt lähes 70 prosentilla järjestöistä on toimia ilmastonmuutoksen torjuntaan.

- Valtakunnallisten järjestöjen tulisi viedä ilmastotyötä eteenpäin aktivoimalla paikallisyhdistyksiä, vapaaehtoisia ja jäseniä ilmastotoimintaan. Sosiaali- ja terveysjärjestöissä on 500 000 vapaaehtoista ja 1,3 miljoonaa jäsentä. Heidän mukaan saamisellaan on suuri merkitys ilmastotoimien vaikuttavuuden ja ihmisten osallistamisen kannalta.
- Järjestöillä on runsaasti tietoa edustamiensa väestöryhmien erityishaasteista. Tämän tiedon ja ilmastonmuutoksesta aiheutuvien suoria ja välillisiä vaikutuksia koskevan tiedon yhdistäminen on avainasemassa menestyksekkäässä järjestölähtöisessä ilmastotyössä. Toiminnan kohderyhmien ilmastonmuutosta koskevien huolien ja toiveiden selvittäminen voi auttaa kehittämään järjestöjen keskeisiin tavoitteisiin sopivaa ilmastotoimintaa. Esimerkiksi tietoa ilmastonmuutoksen seurauksiin, kuten lisääntyviin helteisiin varautumisen haasteista, voidaan viedä eteenpäin järjestön viestinnässä ja edunvalvontatyössä.
- Monessa järjestössä jo tehtävää toiminnan hiilijalanjäljen pienentämistä ja ympäristöystävällisyyttä tulee jatkossakin kehittää. Järjestöissä, joissa sitä ei vielä tehdä, se tulisi ottaa osaksi toimintaa. Järjestöjen kesken on tärkeää välittää kokemuksia järjestöissä jo kokeilluista ja hyviksi havaituista ilmastotoimista.
- Ilmasto- ja ympäristökysymykset tulee saada osaksi järjestöjen avustuskriteerejä. Tässä keskeisiä ovat STEAn linjaukset siitä, kannustetaanko järjestöjä ilmastotoimiin esimerkiksi hyväksymällä se, että toiminnan ilmastokestävyyden arviointiin käytetään työaikaa. Avustuksia ja avustuskriteereitä suuntaamalla järjestöjä voidaan kannustaa toiminnan kestävyys arviointiin ja parantamiseen. Ilmastohankkeiden rahoituksella myös mahdollistettaisiin ilmastonmuutoksen sote-järjestöjen kohderyhmiin kohdistuvien riskien ehkäisyä. Näitä riskejä ovat mm. eläinperäisten tartuntatautien, helteiden aiheuttamien terveyshaittojen, liukastumistapaturmien, mielenterveysongelmien ja eriarvoisuuden lisääntyminen.

3 Järjestöt ovat valmiita huomioimaan pelihaittojen ehkäisyn omassa toiminnassaan

VEIKKAUSVOITTOVAROISTA toiminta-avustuksia saavat järjestöt ovat joutuneet viime aikoina pelihaittakeskustelun kohteeksi. Järjestöissä tunnistetaan varsin hyvin pelaamisesta aiheutuvat ongelmat ja niiden ehkäisyn tarve. Lähes yhdeksän järjestöä kymmenestä pitää melko tai erittäin tärkeänä kehittää peliongelmiin hoitoa, tutkimusta ja ehkäisevän työn rakenteita sekä tehostaa pelihaittojen ehkäisyä. Noin yhdeksän kymmenestä järjestöstä arvioi vähintään melko tärkeäksi sen, että laaditaan kansallinen rahapelipoliittinen ohjelma, jossa muun muassa määriteltäisiin tavoitteet rahapelihaittojen vähentämiselle ja peliriippuvuudesta kärsivien hoidolle ja tuelle.

Yli neljä viidesosaa järjestöistä arvioi melko tai erittäin tärkeäksi parantaa Veikkaus Oy:n toiminnan vastuullisuutta, mikä tarkoittaa esimerkiksi sen hallituksen ja operatiivisen johdon riittävää rahapelihaittojen torjuntaa koskevaa

osaamista. Yli neljä viidesosaa pitää vähintään melko tärkeänä ja säilyttää yksinoikeusjärjestelmä, jossa yhdistyy mahdollisuus pelata rahapelejä keinot rahapelihaittojen torjumiseksi. Kolme neljästä järjestöstä pitää vähintään melko tärkeänä estää arpajaislain vastainen rahapelitoiminta, millä vahvistetaan pelihaittojen ehkäisyä ja Suomessa laittomien pelintarjoajien peleistä koituvia ongelmia.

Selvä enemmistö, noin kolme neljäsosaa, järjestöistä arvioi voivansa olla omalla toiminnallaan mukana ehkäisemässä pelihaittoja. Kaksi kolmasosaa järjestöistä on valmiita jakamaan tietoa siitä, mistä saa apua pelihaittoihin ja joka toinen pelihaittoista yleensä. Noin joka kuudes järjestö uskoo voivansa edesauttaa pelihaittojen ehkäisyä jollakin muulla tavalla, esimerkiksi vaikuttamistoiminnalla sekä kehittämällä ja tuottamalla palveluja peliriippuvaisille.

SOSTE suosittelee!

Rahapelaamisen haittoja on ehkäistävä entistä tehokkaammin ja ongelmapelaamista saatava vähennettyä. Yksinoikeusjärjestelmä pelien järjestämisessä antaa edellytykset valvoa rahapelaamista, ehkäistä sen haittoja ja vähentää ongelmapelaamista.

- Rahapelaamiseen liittyvien ongelmien ja haittojen torjumiseksi tulee laatia kansallinen rahapelipoliittinen ohjelma, säilyttää yksinoikeusjärjestelmä ja parantaa Veikkaus Oy:n toiminnan vastuullisuutta. Rahapelipoliittisessa ohjelmassa tulee yhteiskunnan kokonaisedun kautta tarkastellen määrittellä tavoitteet pelihaittojen vähentämiselle sekä yksinoikeusjärjestelmän kehittämiselle ja edelleen kansalaistoiminnan avustamiselle.

- Pelihaittojen ehkäisyä tulee tehostaa ja kehittää peliongelmiin hoitoa, tutkimusta ja ehkäisevän työn rakenteita. SOSTE on laatinut jäsenyhteisöilleen ohjeistuksen pelihaittojen ehkäisystä omassa toiminnassaan ja suosittelee, että sosiaali- ja terveysjärjestöt ottavat ohjeistuksen käyttöön. Ohjeistuksen tavoitteena on, että sosiaali- ja terveysjärjestöt tiedostavat rahapelihaittojen olemassaolon, tuntevat haittojen yhteiskunnalliset ja yksilölliset vaikutukset sekä osaavat tunnistaa rahapelihaittoille altistavia riskitilanteita omassa jäsen-toiminnassaan ja oman kohderyhmänsä piirissä. Kaikki järjestöt voivat tiedottaa rahapelihaitoista omissa kanavissaan ja opastaa, mistä apua löytyy.

4 Valtakunnallisten järjestöjen toiminnanjohtajat kokevat hallitustyöskentelyn pääosin hyvin toimivana

JÄRJESTÖBAROMETRIN TÄMÄNKERTAINEN erityisteema tarkastelee valtakunnallisten järjestöjen operatiivisen johdon ja luottamusjohdon suhdetta sekä työn- ja vastuunjakoa toiminnanjohtajien arvioimana. Yleiskuva on myönteinen: toiminnanjohtajat ovat varsin tyytyväisiä järjestönsä hallituksen toimintaan. Lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta arvioi, että hallitus tuntee riittävästi järjestön toimintaa ja tiedostaa vastuunsa siitä. Seitsemän kymmenestä toiminnanjohtajasta arvioi myös saavansa hallitukselta riittävästi asiantuntemusta työnsä tueksi. Noin joka viides sen sijaan kokee hallituksen tarjoaman asiantuntijuuden riittämättömäksi.

Järjestöjen hallitukset voidaan toiminnanjohtajien niitä koskevien näkemysten perusteella jakaa kolmeen ryhmään: toiminnanjohtajaan nojaaviin passiivisiin hallituksiin, strategiisiin toiminnanjohtajaa tukeviin hallituksiin ja kontrolloiviin jännitteisiin hallituksiin.

Neljä viidestä kyselyyn vastanneesta voidaan luokitella järjestönsä hallituk-

seen ja sen kanssa tekemäänsä yhteistyöhön tyytyväisiin toiminnanjohtajiin. He kokevat omaavansa riittävästi valtuuksia ja autonomiaa operatiivisen työnsä toteuttamiseen. Lisäksi järjestön hallituksella on strategista näkemystä toiminnan kehittämisestä ja se asettaa toiminnanjohtajan työlle selkeitä tavoitteita. Viidennes vastaajista kuuluu kriittisten toiminnanjohtajien ryhmään. He kokevat hallituksen tarjoaman asiantuntemuksen ja tuen puutteelliseksi. Heistä hallitus puuttuu liikaa järjestön operatiiviseen johtamiseen ja näkemys järjestön strategiasta on jännitteinen.

Noin joka viidennessä järjestössä hallituksen ja toimivan johdon väliset ristiriitatilanteet ovat aiheuttaneet josain vaiheessa järjestön toimintaan vaikuttavia ongelmia. Ne ovat tyypillisesti liittyneet hallituksen ja toimivan johdon välisiin näkemyseroihin tai luottamuspulaan. Ristiriitatilanteita ovat aiheuttaneet erityisesti toiminnanjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan yhteistyön ongelmat. Niitä ovat synnyttäneet myös

henkilöstöpolitiikkaa koskevat näkemyserot.

Noin joka seitsemäs toiminnanjohtaja kokee, että hänen järjestössään toiminnanjohtajan ja hallituksen välisiä vastuukysymyksiä ei ole määritelty riittävän selkeästi. Järjestöjen johtamiseen liittyviä toimivaltasuhteita on tyypillisesti selkiytetty erillisillä talous- ja hallintosäännöillä. Ne koetaan toimivaksi tavaksi täsmentää toiminnanjohtajan ja hallituksen keskinäistä roolijakoa. Niissä järjestöissä, joissa talous- ja hallintosääntöjä ei vielä ole, noin yhdek-

sän kymmenestä toiminnanjohtajasta toivoisi sellaisen käyttöönottoa. Onnistuneen roolijaon kannalta on myös tärkeää, että talous- ja hallintosäännöt käydään hallituksen kanssa säännöllisesti läpi ja tarvittaessa päivitetään ajantasaisiksi. Samalla kaikki osapuolet tulevat tietoisiksi yhteisesti sovitusta pelisäännöistä ja niiden tulkinnasta. Tällä vähennetään roolien epämääräisyyttä ja täsmennetään toiminnanjohtajan ja hallituksen jäsenen käsitystä omasta toimivallastaan.

SOSTE suosittelee!

Järjestöjen hallitukset ovat toiminnanjohtajien arvioiden mukaan asian-
tuntevia ja yhteistyö ja työnjako niiden kanssa on varsin onnistunutta. Osassa järjestöjä operatiivisen johdon ja luottamusjohdon välillä on ollut myös ristiriitoja, jotka ovat vaikuttaneet järjestön toimintaan. Hallitustoiminnassa nähdään kohennettavaa myös niissä järjestöissä, joissa varsinaisia ristiriitoja ei ole ilmennyt ja toimintaan ollaan tyytyväisiä.

SOSTE suosittelee Yhdistysten hyvä hallintotapa -ohjeiston hyödyntämistä. SOSTEn ja muiden valtakunnallisten kattojärjestöjen yhdessä laatima Yhdistysten hyvä hallintotapa -suositus kokoa pelisäännöt sille, miten toimitaan yhdistyksen hallituksessa, jäsenkokouksissa ja jäsenviestinnässä. Suositus täydentää yhdistyslain vähimmäisvaatimuksia. Sen tavoitteena on auttaa yhdistyksiä löytämään yleisesti hyväksytyt toimintatavat, jotka edistävät avoimuutta, luottamusta, sitoutumista ja onnistumista yhdistystoiminnassa.

- Uudet hallituksen jäsenet tulisi perehdyttää perusteellisesti tehtäväänsä ja järjestön toimintaan. Hallituksen valta- ja vastuukysymyksiä käsittelevillä koulutuksilla ja työnohjauksella hallitusten jäsenille ja toiminnanjohtajille voidaan ehkäistä ja korjata toiminnanjohtajan ja hallituksen välisen suhteen ja työnjaon jännitteitä.
- Järjestöissä, joissa koetaan tarvetta toimivaltasuhteita ja päätöksentekoa ohjaavien sääntöjen selkiyttämiseen, tulisi ottaa käyttöön tarvittavat sisäiset ohjesäännöt, esimerkiksi erillinen talous- ja hallintosääntö. Järjestön johtamiseen, roolijakoon ja päätöksentekoon liittyvien käytäntöjen sekä sisäisten ohjesääntöjen ajantasaisuutta tulisi arvioida säännöllisesti ja päivittää tarvittaessa.

Slutsatser och rekommenden- ationer

1 Föreningarnas rådgivning når särskilt sårbara grupper

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSORGANISATIONERNA bär på ackumulerad specialkunskap om de människogrupper de representerar, deras livssituation och det stöd de behöver. Det är en kombination av vetenskaplig kunskap, empirisk kunskap och kamratkunskap om sjukdomar, skador och speciella livssituationer.

Hos de lokala social- och hälsovårdsföreningarna söker människor information och stöd då de drabbats av en sjukdom eller befinner sig i en svår livssituation och behöver hjälp för att hitta lämpliga tjänster och förmåner. Många ställer också frågor om föreningarnas verksamhet och om medlemskap.

Föreningarnas rådgivning ges inte enbart till medlemmar, utan de betjänar alla som söker information. Rådgivningen är inte heller bunden till någon viss tidpunkt utan ges vid behov.

Över hälften av föreningarna erbjuder personlig rådgivning, för det mesta öga mot öga. Oftast är rådgivaren en frivillig medarbetare med egen erfarenhet. Chat är fortfarande en ganska sällan använd kontaktförmedling.

Cirka 10 000 människor får varje månad personlig rådgivning av de närmare 1 100 föreningar som besvarade enkäten, medan närmare 26 000 får råd och information via exempelvis kurser, föreläsningar och broschyrer. Eftersom det finns ungefär 10 000 lokala föreningar kan man uppskatta att antalet personer som anlitar deras rådgivning är omkring tiodubbelt större. Personlig rådgivning är vanligast hos missbruks- och mentalvårdsföreningar samt allmänna föreningar, boendeföreningar och serviceföreningar för äldre, som

också har det största antalet klienter som får annan rådgivning och information.

Över en tredjedel av föreningarna berättar att behovet av rådgivning vuxit under de fem senaste åren, särskilt föreningar som erbjuder allmänna tjänster och boende- och servicetjänster för äldre, föreningar för syn- och hörselskadade samt mentalvårdsföreningar. Att rådgivningen ökat beror framför allt på att föreningarnas möjligheter att erbjuda information och handledning har förbättrats. Deras frivilliga medarbetare och avlönade personal upplevs som lätta att närma sig.

Förändringarna i de offentliga tjänsterna och förmånerna avspeglas i föreningarnas rådgivning. Många har svårt att få offentliga tjänster och tillräcklig rådgivning, den föränderliga lagstiftningen upplevs som komplicerad och kommunernas stödtjänster lider av kommunernas stramare ekonomi. Det växande behovet av tjänster skapar ökad efterfrågan på föreningarnas rådgivning.

Digitaliseringen av allt fler tjänster är en annan, lika vanlig orsak till att behovet av rådgivning vuxit. Många medlemmar i föreningarna är äldre eller saknar den kunskap och utrustning som e-tjänster och informationssökning kräver. I en del av föreningarna har informationen på webbsidor och i sociala medier dock minskat rådgivningsbehovet.

Föreningarna är viktiga förmedlare av information om offentliga tjänster och förmåner. Två av tre föreningar ger rådgivning i dessa frågor, framför allt

arbetslösas föreningar och föreningar för syn- och hörselskadade.

Oftast är det föreningarnas frivilligarbetare som ger råd om offentliga tjänster och förmåner. I drygt en fjärdedel av föreningarna är det en anställd vid riksorganisationen som sköter rådgivningen, medan mer än var tionde förening har en egen anställd för den uppgiften. Ungefär var femte förening anlitar anställda hos FPA, social- och hälsovården eller andra offentliga aktörer.

Föreningarna förhåller sig mycket kritiska till den offentliga rådgivningen för de människogrupper de företräder. Över hälften av föreningarna var nöjda med hälsocentralernas och sjukvårdsdistriktens rådgivning, medan knappt hälften ansåg att det kommunala socialväsendets rådgivning var minst ganska bra. Med FPA:s rådgivning var 40 procent nöjda, medan TE-byråernas motsvarande andel var 20 procent. Dock hade svarsgivarna i bägge fallen svårt att ta ställning.

Rådgivningsbehovet i kommunerna skulle enligt svarsgivarna lätta om informationen överlag vore rikligare. Vissa önskar mer personlig rådgivning, särskilda rådgivningsställen och möjligheter att få sakkunnig och individuell service från en enda plats, även icke-digitalt. Föreningarnas kunnande och rådgivning når sårbara befolkningsgrupper i behov av många former av stöd och rådgivning.

Endast omkring var femte förening följer och bokför systematiskt sin rådgivning och dess innehåll. Också redskapen varierar från digitala klien-

tregister och rapporteringsredskap till enkla anteckningsblock. En majoritet av svarsgivarna anser att den kunskap och information som finns ackumulerad i föreningarna hittills har utnyttjats endast obetydligt i det kommunala beslutsfattandet och i landskapens påverkansarbete.

Lokalföreningarnas resurser för informationsverksamhet och annan mångsidig verksamhet som främjar människornas välfärd och hälsa är högst begränsade och sårbara. Över hälften av föreningarna arbetar med en årsbudget på mindre än tiotusen euro, och fyra av fem gör det på frivillig basis. De ekonomiska bidrag och lokaler som kommunerna gett är en nödvändighet för många små föreningsverksamhet.

De kommunala understödets utveckling är delvis oroväckande: var fjärde förening har sett understödet minska eller upphöra under de två senaste åren. Också lokalyrorna har utvecklats i oroväckande riktning: av de föreningar som använder kommunala lokaler måste var fjärde betala högre hyra än tidigare. Många föreningar har fått ekonomiska problem på grund av stigande lokalkostnader. I praktiken har man varit tvungen att höja medlemsavgifterna och deltagaravgifterna för evenemang, eller också har man minskat på eller helt lagt ner vissa verksamheter.

SOSTE rekommenderar!

Social- och hälsovårdsföreningarna känner till sina målgruppers livssituationer och särskilda behov, de lösningar som kan hjälpa upp situationen och de kanaler och tjänster som på bästa sätt svarar mot hjälpbehovet. Föreningarna ger experthjälp och kamrattstöd, de kan rekommendera de rätta tjänsterna och ge personlig rådgivning. I synnerhet för utsatta grupper kompletterar föreningarna den rådgivning som kommuner och andra offentliga aktörer tillhandahåller.

Vad beträffar resurser är variationen stor mellan olika föreningar. Merparten arbetar småskaligt och med frivillig arbetskraft. Frivilliga medhjälpare och kunskap förankrad i personliga erfarenheter spelar en viktig roll i rådgivningen. Med tillräckliga resurser och avlönad personal är det lättare att tillgodose informationsbehovet.

- Inom de offentliga tjänsterna borde man bättre än idag känna till den expertis och det kamrattstöd som föreningarna kan erbjuda. Då kan en klient inom det offentliga systemet också hänvisas till en lämplig förening. Föreningarnas och riksorganisationernas rådgivningstjänster bör i större utsträckning än hittills integreras exempelvis i den nationella tjänsten suomi.fi. Här krävs aktivitet också av lokalföreningarna och riksorganisationerna så att de meddelar webbtjänsterna om sitt serviceutbud.
- Den kunskap och kompetens som ackumulerats i social- och hälsovårdsföreningarna bör i större utsträckning än idag beaktas då landskapen och kommunerna utvecklar den offentliga sektorns rådgivning. Kunskapen bör utnyttjas också då man utvecklar social- och hälsovårdstjänsterna, eftersom servicebehoven och bristerna i servicen ofta kommer fram just i rådgivningen. Av föreningarna förutsätter detta mer systematisk insamling av uppgifter om verksamheten, exempelvis information som kommit just via rådgivningen. Riksorganisationerna kunde stödja sina medlemsföreningar genom att erbjuda uppföljningsmekanismer som är enkla att använda.
- I kommunerna och de framtida landskapen ska förutsättningarna för föreningarnas arbete tryggas med verksamhetsbidrag och gratis eller förmånliga verksamhetslokaler. På så vis kan man stärka stödet och informationsgången till grupper som annars blir utan både information och kamrattstöd.

2 Organisationerna har börjat vidta klimatåtgärder

ORGANISATIONERNA HAR I SIN egen verksamhet börjat reagera på klimatförändringen. I början av detta år meddelade drygt två tredjedelar av de nationella social- och hälsovårdsorganisationerna att de antingen hade vidtagit eller i år kommer att vidta åtgärder för att stävja klimatförändringen. Exempel på sådana åtgärder är att minska resandet och medlemsposten och att i större utsträckning övergå till digitala lösningar. Oftast handlar det om resor: arbetsresor sker nu med kollektiva medel, flyg undviks och då det är nödvändigt att flyga betalar vissa organisationer utsläppskompensation. Även med distansmöten har man kunnat minska resandet.

Organisationerna har också effektiviserat sin avfallsåtervinning och sitt energisparande och minskat sina pappersutskrifter och postförsändelser. I serveringen på möten och seminarier

o.d. favoriseras vegetariska alternativ samtidigt som man avstått från engångsserviser. I upphandlingen fästs allt större vikt vid materialens hållbarhet och återvinning och i villkoren för konkurrensutsatta upphandlingar har klimatkriterier tillagts.

Många organisationer har uppgjort egna klimatprogram, miljö- och klimatetiska anvisningar och ansvarsplaner samt reviderat exempelvis reseanvisningarna. Vissa har infört en så kallad ekokompass som möjliggör ett certifikat, andra följer en förbindelse till hållbar utveckling eller kriterier för ansvarsfull placeringsverksamhet (ESG). Några organisationer har redan påbörjat separata projekt för att stödja sina målgrupper, exempelvis åtgärder för att förebygga klimatångest. Medlemmarna har uppmuntrats att aktivt delta i arbetet för att stoppa klimatförändringen.

SOSTE rekommenderar!

Social- och hälsovårdsorganisationerna har vaknat till insikt om klimatförändringen under de fyra senaste åren. Ännu år 2016 trodde en majoritet av svarsgivarna att klimatförändringen knappast kommer att påverka deras verksamhet i framtiden. Nu listar nästan sjuttio procent av organisationerna åtgärder för att stävja klimatförändringen på sitt program

- Riksorganisationer bör avancera i sitt klimatarbete genom att aktivera lokal-föreningar, medlemmar och frivilliga i klimatarbetet. Social- och hälsovårdsorganisationerna har 500 000 frivilliga och 1,3 miljoner medlemmar. Om de kan få med i klimatarbetet har det en stor betydelse med tanke på både klimatåtgärdernas genomslag och möjligheterna att engagera andra.

- Organisationerna har bred kunskap om specialbehoven bland de befolkningsgrupper de representerar. Att kombinera den kunskapen med kunskapen om de direkta och indirekta effekterna av klimatförändringen spelar en nyckelroll i organisationernas klimatarbete. Genom att kartlägga sina målgruppers oro och förhoppningar kring klimatförändringen kan organisationerna kalibrera sitt klimatarbete korrekt. De kan exempelvis i sin informationsverksamhet och intressebevakning informera om vilka slags utmaningar förberedelserna inför klimatförändringen medför, såsom beredskap för ökande värmeböljor.
- Många organisationer arbetar redan nu med att minska sitt koldioxidavtryck och främja miljövänliga lösningar, och det är något som bör fortsätta. De organisationer som ännu inte tagit itu med det bör göra det nu. Det är viktigt att organisationerna delar erfarenheter av lyckade klimatåtgärder med varandra.
- Klimat- och miljöfrågorna bör göras till ett av kriterierna för organisationernas understöd. Viktigt är då vilken STEA:s linje är: ska organisationerna uppmuntras till klimatåtgärder genom att man exempelvis godkänner att arbetstid avdelas för att bedöma verksamhetens klimathållbarhet? Understöd och understödsriterier kan riktas så att organisationerna uppmuntras att bedöma och förbättra verksamhetens hållbarhet. Finansiering av klimatprojekt skulle också göra det möjligt att förebygga de risker som klimatförändringen medför för organisationernas målgrupper. Sådana risker är bl.a. zoonoser (smittsamma sjukdomar som överförts från djur), hälsoskador på grund av värmebölja, halkolyckor, mentala problem och ojämlikhet.

3 Organisationerna är beredda att beakta spelproblem i sin verksamhet

ORGANISATIONER SOM FÅR understöd från tipsmedel har under den senaste tiden dragits in i debatten om spelproblem. I organisationerna är man väl insatt i de problem spelandet orsakar och medveten om behovet av förebyggande åtgärder. Nästan nio av tio organisationer ser det som ganska eller mycket viktigt

att utveckla dels behandlingen av och forskningen i spelproblem, dels också strukturerna för det förebyggande arbetet. Även de förebyggande åtgärderna mot spelproblem måste effektiviseras. Omkring nio av tio organisationer ser det som minst ganska viktigt att ett nationellt penninspelpolitiskt program ut-

arbetas. Programmet ska bland annat slå fast målen för reduceringen av spelproblem och för vården av och stödet till personer som lider av spelberoende.

Över fyra femtedelar av organisationerna bedömer det som ganska eller mycket viktigt att göra Veikkaus Ab:s arbete ansvarsfullare, vilket innebär till exempel att bolagets styrelse och operativa ledning ska ha tillräcklig kompetens i hur spelproblem kan motverkas. Över fyra femtedelar ser det som minst ganska viktigt att bevara monopolsystemet som gör det möjligt att spela hasardspel och samtidigt bidra till att minska spelandets skadeverkningar. Tre organisationer av fyra ser det som minst ganska viktigt att förhindra hasardspel som strider mot lotterilagen. På

så vis kan man effektivisera arbetet mot spelandets negativa konsekvenser och de problem som orsakas av spel som organiseras av aktörer som är illegala i Finland.

En klar majoritet, ungefär två tredjedelar, av organisationerna bedömer att de med sin egen verksamhet kan delta i förebyggandet av spelproblem. Två tredjedelar är beredda att sprida information om var man får hjälp och varannan är beredd att allmänt informera om spelproblem. Omkring var sjätte organisation tror sig kunna bidra till förebyggandet av spelproblem på något annat sätt, exempelvis genom påverkansarbete och genom att ta fram tjänster åt personer med spelproblem.

SOSTE rekommenderar!

Penningsspelens skadeverkningar bör förebyggas allt effektivare och problemspelandet måste minska. Ett monopolsystem erbjuder förutsättningar för att övervaka spelandet, förebygga dess skadeverkningar och minska problemspelandet.

- För att problemen med och skadeverkningarna av penningspel ska kunna bekämpas bör ett nationellt penningspelspolitiskt program utarbetas, monopolsystemet bibehållas och Veikkaus Ab:s verksamhet göras mer ansvarsfull. Det penningspelspolitiska programmet ska med utgångspunkt i samhällsnyttan definiera målen för reduceringen av spelproblemen, för hur monopolsystemet ska utvecklas och för stödet till tredje sektorns verksamhet.
- Förebyggandet av spelproblem bör effektiviseras och behandlingen av och forskningen i spelproblem samt det förebyggande arbetets strukturer utvecklas. SOSTE har utarbetat anvisningar för förebyggande av spelproblem i sina medlemsföreningars verksamhet och rekommenderar att social- och hälsovårdsorganisationerna tillämpar dem. Syftet med anvisningarna är att göra social- och hälsovårdsorganisationerna medvetna om penningspelsproblemen och deras effekter på samhället och individen så att organisationerna lär sig upptäcka situationer som kan orsaka spelproblem i sin egen verksamhet och inom sin egen målgrupp. Alla organisationer kan via sina respektive kanaler informera om penningspelsproblemen och ge råd om hur man söker hjälp.

4 Verksamhetsledarna för riksorganisationer upplever att styrelsearbetet huvudsakligen fungerar bra

SPECIALTEMAT FÖR DENNA organisationsbarometer är relationen mellan riksorganisationernas operativa och förtroendevalda ledning samt arbets- och ansvarsfördelningen såsom verksamhetsledarna bedömer den. Helhetsbilden är positiv: verksamhetsledarna är mycket nöjda med hur styrelsen för deras organisation arbetar. Nästan nio av tio svarsgivare bedömer att styrelsen är tillräckligt insatt i organisationens verksamhet och medveten om sitt eget ansvar för den. Sju av tio verksamhetsledare uppskattar också att de i sitt arbete får tillräcklig sakkunnighjälp av styrelsen. Omkring var femte upplever däremot att styrelsens sakkunskap är bristfällig.

Organisationernas styrelser kan på basis av verksamhetsledarnas åsikter om dem delas in i tre grupper: passiva styrelser som stöder sig på verksamhetsledaren, strategiska styrelser som stöder verksamhetsledaren och kontrollerande styrelser med interna spänningar.

Fyra av fem verksamhetsledare kan enligt svaren klassificeras som nöjda med styrelsen och sitt samarbete med den. De upplever att de har tillräcklig befogenhet och autonomi för sitt operativa arbete. Dessutom har organisationens styrelse strategisk blick för hur verksamheten ska utvecklas och ställer upp klara mål för verksamhetsledarens arbete. Var femte av dem som svarade hör till gruppen kritiska verksamhets-

ledare. De upplever den expertis och det stöd styrelsen erbjuder som bristfälliga. De anser att styrelsen i för stor utsträckning blandar sig i verksamhetens operativa ledning och att den har en motsägelsefull syn på organisationens strategi.

I omkring var femte organisation har konflikter mellan styrelsen och den operativa ledningen i något skede orsakat problem som påverkat verksamheten. Typiskt har det handlat om skillnader i synsätt eller om förtroendebrist. Konfliktsituationer har uppstått särskilt till följd av problem i samarbetet mellan verksamhetsledaren och styrelsens ordförande. En annan orsak har varit olika syn på personalpolitiken.

Omkring var tredje verksamhetsledare upplever att ansvarsfördelningen mellan verksamhetsledaren och styrelsen inte är tillräckligt tydligt definierad. Befogenheterna i ledningen av organisationen har typiskt förtydligats med separata ekonomi- och förvaltningsreglementen. De ses som ett fungerande sätt att precisera rollfördelningen mellan verksamhetsledaren och styrelsen. I de organisationer som ännu inte har sådana reglementen önskar ungefär nio av tio verksamhetsledaren att man uppgör sådana. En lyckad rollfördelning förutsätter också att styrelsen regelbundet går igenom ekonomi- och förvaltningsreglementena och vid behov uppdaterar dem. Samtidigt blir alla parter medvetna om de gemensamt överenskomna

spelreglerna och hur de ska tolkas. På så vis kan man skapa klarare roller och precisera verksamhetsledarens och styrelseledamöternas uppfattning om sin egen befogenhet.

SOSTE rekommenderar!

Organisationernas styrelser är enligt verksamhetsledarnas bedömningar sakkunniga, och samarbetet och arbetsfördelningen med dem anses fungera mycket bra. I en del av organisationerna har det också förekommit konflikter mellan den operativa och den förtroendevalda ledningen, vilket har påverkat verksamheten. Också i organisationer där inga egentliga konflikter förekommit och där man är nöjd med verksamheten anser man ändå att styrelsearbetet kunde förbättras

SOSTE rekommenderar att organisationerna tillämpar de regler och föreskrifter som ges i broschyren God förvaltningssed i föreningar. Det är fråga om en rekommendation som SOSTE tillsammans med andra riksorganisationer utarbetat, och den ger en sammanställning av reglerna för hur man arbetar i en föreningsstyrelse, på medlemsmöten och i informationsverksamheten. Rekommendationen är ett komplement till minimikraven i föreningslagen och dess syfte är att hjälpa föreningar att finna en gemensamt accepterad praxis som gynnar öppenhet, förtroende, engagemang och framgång i föreningsverksamheten..

- Nya styrelsemedlemmar ska introduceras grundligt i sina uppgifter och i organisationens verksamhet. Genom att ordna utbildning i frågor kring befogenhet och ansvar och genom arbetshandledning för styrelsemedlemmar och verksamhetsledare kan konfliktsituationer och spänningar förebyggas.
- I organisationer där man upplever ett behov av tydligare regler kring befogenhet och beslutsfattande lönar det sig att införa interna reglementen, exempelvis ett separat ekonomi- och förvaltningsreglemente. Det är också klokt att regelbundet bedöma och vid behov uppdatera praxis och interna reglementen för organisationens ledning, rollfördelning och beslutsprocesser.



Lähteet ja liitteet

Lähteet

A

Asplund Rita, Kauhanen Antti, Päälysaho Miika, Vanhala Pekka (2018). Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018. Saatavana: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-626-3>>.

B

Brax Tuija (2018). Järjestöjen rooli maakunta- ja sote-uudistuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 26/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

C

Caers Ralf, Du Bois Cindy, Jegers Marc, De Gieter Sara, Schepers Catherine, Pepermans Roland (2016). Principal-agent relationships on the stewardship-agency axis. *Nonprofit management & leadership*, vol. 17, (1), 25-47.

Cornforth Chris, Macmillan Rob (2016). Evolution in Board Chair-CEO Relationships: A Negotiated Order Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 45 (5), 949-970.

D

Direktiivi (2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta.

E

Eisenhardt Kathleen (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, Vol. 14 (1), 57-74.

Etelä-Suomen aluehallintovirasto (2019). Järjestöt toivovat digipalveluilta teknisen saavutettavuuden lisäksi selkeyttä ja loogisuutta. Julkaistu 12.12.2019. Saatavana: <<https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/jarjestot-toivovat-digipalveluilta-teknisen-saavutettavuuden-lisaksi-selkeytta-ja-loogisuutta/>>. Luettu 10.2.2020.

H

Halila Heikki, Tarasti Lauri (2017). Yhdistysoikeus. Viides, uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

HE 200/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle Pariisin sopimuksen hyväksymisestä ja sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta. Saatavana: <<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2016/20160200#i-dp446695696>>.

Hyppönen Hannele, Ilmarinen Katja (2019). Sähköisten sosiaali- ja terveystietopalvelujen tarjonta, palvelujen käyttö ja esteet. Teoksessa: Kestilä Laura, Karvonen Sakari (toim.): *Suomalaisen hyvinvointi 2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*, 279-290, Helsinki.

I

Ilmastolaki 2015/609. Annettu Helsingissä 22.5.2015. Saatavana: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150609>>.

Ilmasto-opas (2020). Sosiaali ja terveys. Verkkajulkaisu. SYKE, Aalto-yliopisto YTK, Ilmatieteenlaitos. Saatavana: <<https://ilmasto-opas.fi/fi/kunnat/sosiaali-ja-terveys/-/artikkeli/c53ba377-9581-4139-8488-7f5e9bco4bb6/sosiaali-ja-terveys.html>>. Luettu 13.2.2020.

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 keskus- liitto ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2009 (2009). Ajankoh- taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi Juha, Vuorinen Marja, Särkelä Riitta. Sosiaali- ja terveysturvan keskus- liitto ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2010 (2010). Ajankoh- taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi Juha, Vuorinen Marja, Särkelä Riitta. Sosiaali- ja terveysturvan keskus- liitto ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2011 (2011). Ajankoh- taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi Juha, Särkelä Riitta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2012 (2012). Ajankoh- taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi Juha, Hakkarainen Tyyne, Sär- kelä Riitta, Eronen Anne. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2013 (2013). Ajankoh- taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Eronen Anne, Hakkarainen Tyyne, Londén Pia, Peltosalmi Juha, Särkelä Riitta, SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2014 (2014). Ajankohtais- kuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Pel- tosalmi Juha, Eronen Anne, Hakkarainen Tyyne, Kiukas Vertti, Londén Pia, Särkelä Riitta. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2016 (2016). Ajankoh- taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi Juha, Eronen Anne, Litmanen Tapio, Londén Pia, Ruuskanen Petri. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki.

Järjestöbarometri 2018 (2018). Ajankoh- taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi Juha, Eronen Anne, Litmanen Tapio, Londén Pia, Näätänen Ari-Mat- ti, Ruuskanen Petri, Selander Kirsikka. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki.

Järvelä Marja, Kortetmäki Teea, Huttunen Suvi, Turunen Anni, Tossavainen Saima (2019). Ilmastotoimien sosiaalinen hyväksyttävyys. Suomen ilmastopaneeli. Raportti 1/2020.

K

Kreutzer Karin, Jacobs Claus (2011). Balancing Control and Coaching in CSO Governance. A Paradox Perspective on Board Behavior. *Voluntas* 22 (4), 613-638. Saatavana: <[https://www.finlex.fi/fi/ laki/alkup/2019/20190306](https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306)>.

Kuntaliitto (2019). Ilmastokunnat, 6.6.2019. Verkkosivu. Saatavana: <[https://www. kuntaliitto.fi/yhdyskunnat-ja-ymparisto/ ymparisto/ilmastonmuutos/ilmastokun- nat](https://www.kuntaliitto.fi/yhdyskunnat-ja-ymparisto/ymparisto/ilmastonmuutos/ilmastokun- nat)>. Luettu 24.2.2020.

L

Laki digitaalisten palvelujen tarjoa- misesta 2019/306. Annettu Hel- singissä 15.3.2019/306. Saatavana: <[https://www.finlex.fi/fi/laki/al- kup/2019/20190306](https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306)>.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalve- lusta 916/2012. Annettu Helsingissä 28.12.2012. Saatavana: <<https://www.fin- lex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>>.

Laki säätölain voimaapannosta 2015/488. Annettu Helsingissä 24.4.2015. Saatava- na: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajanta- sa/2015/20150488>>.

Lind Kimmo (2020). Kenen äänellä, millä asialla? Sosiaali- ja terveysjärjestöjen edustuksellisuus, toimintaympäristön muutokset ja operatiivisen johdon toimijuus. Jyväskylän yliopisto. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Saatavana: <<http://urn.fi/URN:IS-BN:978-951-39-8224-9>>.

M

Manninen Maarit (2005). Säätiöt Suomessa. Cuporen julkaisuja 7. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö.

Mattsson Lotta (2012). Selvitys kuntien ilmastotyöstä. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Mäkinen Kirsi, Sorvali Jaana, Lipsanen Anna, Hildén Mikael (2019). Kansallisen ilmastomuutokseen sopeutumis suunnitelman 2022 toimeenpanon väliarviointi. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja 11/2019. Saatavana: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-366-000-7>>.

O

Oikeusministeriö (2020). Yhteisöllinen kansalaistoiminta 2020-luvulla. Saatavana: <<https://oikeusministerio.fi/yhteisollinen-kansalaistoiminta-2020-luvulla>>. Luettu 4.2.2020.

P

Parviainen Jarno (2015). Kuntien ja maakuntien ilmastotyön tilanne 2015, strategioista käytäntöön. Verkkojulkaisu. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Peltosalmi Juha, Siisiäinen Martti (2001). Yhdistysten toimialan mukainen luokittelumalli. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 67/2001.

Peltosalmi Juha, Siisiäinen Martti (2010). Yhdistysten toimialan mukainen luokittelumalli II. Patentti- ja rekisterihallituksen julkaisuja 1/2010.

Pessi Anne Birgitta, Oravasaari Tomi (2010). Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Raha-automaattiyhdistys.

PRH (2020a). Rekisteröidylle yhdistykselle. Saatavana: <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/rekisteroidylle_yhdistykselle.html>. Luettu 11.6.2020.

PRH (2020b). Yhdistysrekisterin hinnastot ja maksuohjeet. Saatavana: <<https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/hinnasto/kasittelymaksut.html#paperi-ilmoituksenmaksuohjeet>>. Luettu 11.6.2020.

Puhakka Aatu, Peltosalmi Juha, Perälähti Anne (2018). Järjestöjen sosiaali- ja terveystalvet 2017. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

R

Ruuskanen Petri, Selander Kirsikka, Anttila Timo (2013). Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 20/2013.

S

Sairinen Rauno, Järvinen Suvi, Kohl Johanna (2010). Ilmastomuutoksen ja siihen sopeutumisen sosiaaliset vaikutukset maaseudulla. Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Social Sciences and Business Studies 1. Joensuu. Saatavana: <https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0170-5/urn_isbn_978-952-61-0170-5.pdf>.

Siisiäinen Martti (2002). Yhdistyslaitos vuosituhannen vaihteessa. Teoksessa Ruuskanen Petri (toim.): Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulma sosiaali- ja terveysaloille. Keuruu.

Sosiaalibarometri 2019 (2019). Eronen Anne, Londén Pia, Peltosalmi Juha. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys, Helsinki.

SOSTE (2019). SOSTEn rahapelipoliittinen ohjelma. Saatavana: <<https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2019/09/SOSTE-Rahapelipoliittinen-ohjelma-09-2019.pdf>>.

Säätiölainsäädännön uudistaminen (2012). Selvitys kansallisten säätiöiden säännöistä ja käytännöistä. Oikeusministeriö. Selvityksiä ja ohjeita 47/2012.

Säätiölaki 2015/487. Annettu Helsingissä 24.4.2015. Saatavana: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150487>>.

Säätiöt ja rahastot ry (2020). Tietoa säätiöistä. Saatavana: <<https://saatiotrahastot.fi/tietoa-saatiosta/>>. Luettu 17.8.2020.

T

Tietopoiminta yhdistysrekisteristä 15.4.2020 PRH. Rekisterin toimialaluokissa 3, 204 ja 905 olevat yhdistykset.

Tietopoiminta yritys- ja yhteistietojärjestelmästä 19.8.2019 Suomen Asiakastieto Oy. YTJ:n säätiöt, aktiiviset ja vahvistamattomat.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Työllisty palkkatuella. Saatavana: <https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyollisty_palkkatukikortilla/index.html>. Luettu 13.3.2020.

V

Valtioneuvosto (2019). Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019 OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Saatavana: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>>.

Valtioneuvosto (2020). Hallitus laati tiekartan hiilineutraaliin Suomeen - edelläkävijäyys ilmastotoimissa luo mahdollisuuksia koko Suomeen. Tiedote 49/2020. Saatavana: <https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-laati-tiekartan-hiilineutraaliin-suomeen-edellakavijyys-ilmastotoimissa-luo-mahdollisuuksia-koko-suomeen>. Luettu 4.2.2020.

Valtiovarainministeriö (2020). Saavutettavuus. Saatavana: <<https://vm.fi/saavutettavuusdirektiivi>>. Luettu 5.2.2020.

Vuorinen Marja, Särkelä Riitta, Perälähti Anne, Peltosalmi Juha, Londén Pia (2004). Paikkansa pitävät. Sosiaali- ja terveysjärjestöt paikallisina toimijoina. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki.

Vuorinen Marja, Särkelä Riitta, Perälähti Anne, Peltosalmi Juha, Peisa Leena, Londén Pia (2005). Vertaansa vailla. Ajankoh-taiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Väätäsmöinen Kirsi (2019). Saavutettavuuslaki velvoittaa myös järjestöjä 23.9.2019 lähtien. Blogi. Julkaistu 8.4.2019. Saatavana: <<https://www.soste.fi/blogikirjoitus/saavutettavuuslaki-velvoittaa-myos-jarjestoja-23-9-2019-lahtien/>>.

Y

Yhdistyslaki (1989). 1987/503. Annettu Helsingissä 26.5.1989. Saatavana: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>>.

Ympäristöministeriö (2019). Ilmasto- ja energiapoliittinen ministerityöryhmä käsitteli ilmastolain uudistamista – hiilineutraalius 2035 lakiin. Tiedote 22.10.2019. Saatavana: <[https://www.ym.fi/fi-FI/Ymparisto/Lainsaadanto_ja_ohjeet/Ymparistonsuojelun_valmisteilla_oleva_lainsaadanto/Ilmastolain_uudistus/Ilmasto_ja_energiapoliittinen_ministerit\(52382\).](https://www.ym.fi/fi-FI/Ymparisto/Lainsaadanto_ja_ohjeet/Ymparistonsuojelun_valmisteilla_oleva_lainsaadanto/Ilmastolain_uudistus/Ilmasto_ja_energiapoliittinen_ministerit(52382).)> Luettu 3.2.2020.

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 Terveysturvan edistämisen keskuksen jäsenenä olleiden valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen jäsenyhdistyksistä.

Perusjoukon ja otoksen kokoamisesta 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 edustavan ja tilastollista käsittelyä varten riittävän suuren ja 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 2007–2020 tehtyjen päivitysten jälkeen vuoden 2020 kyselyn perusjoukkona oli 61 valtakunnallisen järjestön noin 4 400 paikallisyhdistystä, joista poimitun otoksen muodosti 2 132 yhdistystä.

LIITE 2.

Järjestöbarometri 2020 -kyselyyn vastanneet paikallisyhdistykset.

Toimiala/toimialan alaluokka	Lähetetyt		Vastanneet		Vastaus-%
	n	%	n	%	%
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	238	11	101	9	42
potilas-yhdistykset	409	19	245	22	60
mielenterveysyhdistykset	94	4	45	4	48
työttömien yhdistykset	31	1	13	1	42
muut sosiaali- ja terveysyhdistykset	7	0	5	0	71
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	238	11	70	6	29
sijaishuoltoyhdistykset	44	2	15	1	34
ensi- ja turvakotiyhdistykset	12	1	7	1	58
muut lastensuojeluyhdistykset	16	1	5	0	31
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	172	8	78	7	45
eläkeläisy yhdistykset	520	24	351	32	68
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	114	5	58	5	51
aistivamma-yhdistykset	68	3	31	3	46
kehitysvamma-yhdistykset	84	4	31	3	37
Päihdeyhdistykset					
päihdeyhdistykset	88	4	36	3	41
Yhteensä	2 135	100	1091	100	51

LIITE 3.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen voimakkuus.

	Yhdistykset, jotka arvioivat muutoksen olevan			n
	Melko voimakas/ voimakas	Kohtalainen	Melko vähäinen/ ei muutosta	
	%	%	%	
Onko palkattua henkilökuntaa				
Kyllä	24	30	47	195
Ei	10	22	69	862
Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020				
Alle 2 000 euroa	7	16	77	110
2 000–9 999	8	21	71	348
10 000–99 999	11	24	65	267
Vähintään 100 000 euroa	30	35	35	113

LIITE 4.

Yhdistyksissä käynnissä olevan muutoksen suunta.

	Yhdistykset, jotka arvioivat muutoksen olevan toimintojensa:			n
	Kohtalainen/ voimakas laajentaminen	Pysyminen ennallaan	Kohtalainen/ voimakas supistaminen	
	%	%	%	

Onko palkattua henkilökuntaa

Kyllä	18	65	17	848
Ei	29	53	18	194

Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020

Alle 2 000 euroa	8	63	29	108
2 000–9 999	16	67	17	380
10 000–99 999	25	64	10	259
Vähintään 100 000 euroa	30	51	19	112

Henkilöjäsenten määrä

Alle 100	12	62	25	340
100–199	16	66	18	286
Vähintään 200	28	62	10	397

Toimintakunnan tyyppi

Kaupunkikunta	22	60	18	572
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	14	72	14	182
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	12	68	20	190
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	33	53	14	115

LIITE 5.

Jonkin toimintamuodon vuoden 2019 aikana aloittaneet ja lopettaneet yhdistykset.

	Toimintamuodon aloittaneet	Toimintamuodon lopettaneet	n
	%	%	

Onko palkattua henkilökuntaa

Kyllä	36	13	866–867
Ei	47	25	194–195

Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020

Alle 2 000 euroa	17	9	111
2 000–9 999	39	12	382–385
10 000–99 999	47	16	269–270
Vähintään 100 000 euroa	39	27	113

	Toimintamuodon aloittaneet	Toimintamuodon lopettaneet	n
	%	%	
Henkilöjäsenten määrä			
Alle 100	28	12	343
100–199	36	15	293–295
Vähintään 200	48	18	405

LIITE 6.**Yhdistysten toiminnan kehitys kahden edellisvuoden aikana vuosina 2011, 2013, 2016, 2018 ja 2020.**

	2011	2013	2016	2018	2020
	%	%	%	%	%
Toiminnan kysyntä					
Lisääntynyt	51	47	44	39	39
Pysynyt ennallaan	41	43	46	51	48
Vähentynyt	8	10	10	10	12
Toiminnan kokonaismäärä					
Lisääntynyt	48	45	44	40	39
Pysynyt ennallaan	43	45	47	49	50
Vähentynyt	9	10	9	11	11
Yhteistyöverkosto					
Lisääntynyt	45	39	40	38	38
Pysynyt ennallaan	48	53	53	53	54
Vähentynyt	6	8	7	9	8
Jäsenmäärä					
Lisääntynyt	42	37	30	28	24
Pysynyt ennallaan	32	30	32	34	30
Vähentynyt	26	32	38	38	46
Toimintaan aktiivisesti osallistuvien määrä					
Lisääntynyt	34	29	28	23	23
Pysynyt ennallaan	50	49	49	57	47
Vähentynyt	16	22	23	21	30
Vapaaehtoisten määrä					
Lisääntynyt	26	24	24	20	17
Pysynyt ennallaan	58	54	53	57	53
Vähentynyt	16	22	23	23	31

	2011	2013	2016	2018	2020
	%	%	%	%	%
Tulot					
Lisääntynyt	25	30	23	24	19
Pysynyt ennallaan	51	51	55	54	59
Vähentynyt	24	19	21	22	22

LIITE 7.**Yhdistysten arviot tyytyväisyyden ja huolen aiheista vuosina 2011–2020.**

	2011	2013	2016	2018	2020
	%	%	%	%	%

Yhdistyksen toiminnan arvostus					
Tyytyväinen	68	70	69	74	67
Neutraali	20	18	19	18	22
Huolestunut	11	12	12	8	11
Ei koske yhdistystä	0	0	0	0	0

Yhdistyksen taloudellinen tilanne					
Tyytyväinen	41	54	54	64	54
Neutraali	29	23	26	22	26
Huolestunut	31	23	19	15	20
Ei koske yhdistystä	0	0	0	0	0

Yhteistyö toisten järjestöjen kanssa					
Tyytyväinen	45	48	49	56	50
Neutraali	32	27	29	27	28
Huolestunut	22	24	21	16	21
Ei koske yhdistystä	1	1	1	1	1

Jäsenistön / kohderyhmän hyvinvointi					
Tyytyväinen	45	45	43	50	42
Neutraali	29	30	29	32	31
Huolestunut	26	24	28	17	27
Ei koske yhdistystä	0	0	0	1	0

Yhdistyksen yhteistyö kuntien kanssa					
Tyytyväinen	35	40	38	45	38
Neutraali	31	24	30	28	33
Huolestunut	31	33	28	24	26
Ei koske yhdistystä	3	3	3	3	3

Yhdistyksen jäsenmäärä					
Tyytyväinen	34	36	30	33	29
Neutraali	25	24	23	24	24
Huolestunut	40	39	46	42	46
Ei koske yhdistystä	1	1	1	1	1

	2011	2013	2016	2018	2020
	%	%	%	%	%
Vapaaehtoisten määrä					
Tyytyväinen	24	26	27	32	25
Neutraali	21	18	16	19	16
Huolestunut	54	54	56	48	58
Ei koske yhdistystä	1	2	1	1	1
Jäsenistön aktiivisuus					
Tyytyväinen	28	28	26	30	29
Neutraali	19	16	18	19	16
Huolestunut	53	53	55	50	54
Ei koske yhdistystä	1	3	1	1	1
Henkilöiden saaminen yhdistyksen luottamustehtäviin					
Tyytyväinen	-	24	22	28	19
Neutraali	-	15	17	15	14
Huolestunut	-	60	61	57	67
Ei koske yhdistystä	-	1	1	0	0

LIITE 8. TAULUKKO 1/4.**Yhdistysten huolestuneisuus/tyytyväisyys henkilöiden saamiseen yhdistyksen luottamustehtäviin.**

Toimiala*	Yhdistykset				n
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	69	11	20	-	101
potilasyhdistykset	77	10	13	0	239
mielenterveysyhdistykset	43	25	32	-	44
työttömien yhdistykset	62	-	38	-	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	59	17	24	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	73	7	20	-	15
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	31	22	44	3	77
eläkeläisyhdistykset	69	15	16	0	351
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	76	10	14	-	58
aistivammayhdistykset	77	7	16	-	31
kehitysvammayhdistykset	81	6	13	-	31

Toimiala*	Yhdistykset				n
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	
Päihdeyhdistykset					
Päihdeyhdistykset	49	29	23	-	35
Onko palkattua henkilökuntaa					
Kyllä	46	17	36	1	194
Ei	71	13	16	0	867
Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020					
Alle 2 000 euroa	76	13	11	-	110
2 000–9 999	74	12	13	1	385
10 000–99 999	66	15	19	-	270
Vähintään 100 000 euroa	39	21	38	2	113

* Toimialoiltaisesta 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				n
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	63	10	27	-	101
potilasyhdistykset	68	17	15	0	243
mielenterveysyhdistykset	55	14	27	4	44
työttömien yhdistykset	46	15	31	8	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	69	13	19	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	60	33	7	-	15
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	42	18	39	1	77
eläkeläisyshdistykset	47	18	35	2	350
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	74	10	16	-	58
aistivammayhdistykset	60	17	20	3	30
kehitysvammayhdistykset	77	13	10	-	31

	Yhdistykset				
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	n
Päihdeyhdistykset					
Päihdeyhdistykset	57	14	29	-	35
Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020					
Alle 2 000 euroa	67	12	19	2	110
2 000–9 999	61	17	21	1	386
10 000–99 999	56	18	26	-	270
Vähintään 100 000 euroa	46	17	35	2	113

* 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				n
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	
Kansanterveysyhdistykset					
yleis- ja monialayhdistykset	70	11	19	-	101
potilasyhdistykset	66	12	21	-	244
mielenterveysyhdistykset	41	34	25	-	44
työttömien yhdistykset	54	8	38	-	13
Lastensuojeluyhdistykset					
lastensuojelun yleisyhdistykset	69	17	14	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	67	27	7	-	15
Vanhusyhdistykset					
vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	36	21	38	5	77
eläkeläisyshdistykset	42	16	42	-	349
Vammaisyhdistykset					
invalidiyhdistykset	69	14	17	-	58
aistivammayhdistykset	57	23	20	-	30
kehitysvammayhdistykset	58	16	23	3	31
Päihdeyhdistykset					
Päihdeyhdistykset	51	23	26	-	35
Onko palkattua henkilökuntaa					
Kyllä	50	20	27	3	195
Ei	56	15	29	-	868

Toimiala*	Yhdistykset				n
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	

Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020

Alle 2 000 euroa	64	13	23	-	112
2 000–9 999	59	15	26	-	385
10 000–99 999	51	14	36	0	269
Vähintään 100 000 euroa	42	23	31	4	113

* 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				n
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	

Kansanterveysyhdistykset

yleis- ja monialayhdistykset	60	22	18	-	100
potilasyhdistykset	43	25	32	0	244
mielenterveysyhdistykset	36	32	32	-	44
työttömien yhdistykset	23	46	31	-	13

Lastensuojeluyhdistykset

lastensuojelun yleisyhdistykset	44	26	30	-	70
sijaishuoltoyhdistykset	67	20	13	-	15

Vanhusyhdistykset

vanhusten yleis-, asumis- ja palveluyhdistykset	25	34	35	6	77
eläkeläisy yhdistykset	48	21	31	0	351

Vammaisyhdistykset

invalidiyhdistykset	64	22	12	2	58
aistivammayhdistykset	36	16	48	-	31
kehitysvammayhdistykset	48	19	29	3	31

Päihdeyhdistykset

Päihdeyhdistykset	40	40	17	3	35
-------------------	----	----	----	---	----

Onko palkattua henkilökuntaa

Kyllä	39	30	28	3	195
Ei	47	24	29	0	869

	Yhdistykset				n
	Huolestunut	Neutraali	Tyytyväinen	Ei koske yhd.	
	%	%	%	%	

Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020					
Alle 2 000 euroa	60	22	17	-	112
2 000–9 999	46	25	29	0	385
10 000–99 999	44	23	33	0	270
Vähintään 100 000 euroa	32	27	35	6	113

Henkilöjäsenten määrä					
Alle 100	54	26	20	0	344
100–199	46	25	29	0	295
Vähintään 200	39	23	37	1	406

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

LIITE 9.

Yhdistysten toiminnan erityiset uhkat tai riskit.

	Onko erityisiä uhkia tai riskejä		n
	Kyllä	Ei	
	%	%	

Onko palkattua henkilöstöä			
Kyllä	70	30	193
Ei	52	48	848

Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020			
Alle 2 000 euroa	52	48	107
2 000–9 999	53	47	378
10 000–99 999	53	47	265
Vähintään 100 000 euroa	75	25	113

Toimintakunnan tyyppi			
Kaupunkikunta	57	43	575
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	46	57	177
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	50	50	190
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	65	35	114

LIITE 10.

Yhdistysten taloudellinen tilanne alkuvuodesta 2020.

	Yhdistykset, jotka arvioivat taloudellisen tilanteensa olevan			n
	Hyvä	Kohtalainen	Huono	
	%	%	%	

Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020

Alle 2 000 euroa	58	21	21	112
2 000–9 999	67	25	8	384
10 000–99 999	70	22	8	267
Vähintään 100 000 euroa	66	18	16	112

Henkilöjäsenten määrä

Alle 100	56	26	18	333
100–199	66	25	9	291
Vähintään 200	76	17	6	399

LIITE 11.

Yhdistysten arvio taloudellisen tilanteensa muutoksesta vuoden kuluessa.

	Yhdistykset, jotka arvioivat taloudellisen tilanteensa			n
	Paranevan	Pysyvän ennallaan	Huononevan	
	%	%	%	

Onko palkattua henkilöstöä

Kyllä	14	67	19	188
Ei	5	75	20	825

Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020

Alle 2 000 euroa	4	84	12	104
2 000–9 999	6	75	19	370
10 000–99 999	4	74	22	260
Vähintään 100 000 euroa	18	60	22	112

LIITE 12.

Kuntien toiminta-avustusta vuonna 2019 saaneet yhdistykset.

	Sai avustusta	Haki, mutta ei saanut avustusta	Ei hakenut avustusta	n
	%	%	%	
Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020				
Alle 2 000 euroa	35	7	58	110
2 000–9 999	58	2	40	373
10 000–99 999	69	3	28	261
Vähintään 100 000 euroa	54	5	41	111
Henkilöjäsenten määrä				
Alle 100	45	3	52	330
100–199	58	3	39	284
Vähintään 200	66	3	30	390
Toimintakunnan tyyppi				
Kaupunkikunta	60	4	36	567
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	58	2	41	177
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	48	2	50	184
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	56	4	40	112

LIITE 13.

Yhdistysten kunnilta saamat toimintatilat.

Toimintakunnan tyyppi	Kunnalta ilmaiseksi saatu tila	Kunnan maksullinen tila	Ei kunnan tiloja	n
	%	%	%	
Kaupunkikunta	31	23	46	579
Kaupunkien läheisen maaseudun kunta	42	16	42	182
Ydinmaaseudun tai harvaan asutun maaseudun kunta	41	13	47	188
Laajempi useita erityyppisiä kuntia käsittävä alue	34	25	41	114

LIITE 14.

Henkilökohtaisen neuvonnan tarjonta yhdistyksissä.

	Tarjoaako henkilökohtaista neuvontaa		
	Kyllä	Ei	
	%	%	n
Onko palkattua henkilökuntaa			
Kyllä	83	17	187
Ei	49	51	823
Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020			
Alle 2 000 euroa	41	59	97
2 000–9 999	49	12	372
10 000–99 999	55	45	260
Vähintään 100 000 euroa	88	12	110
Henkilöjäsenten määrä			
Alle 100	46	54	310
100–199	52	48	281
Vähintään 200	63	37	399

LIITE 15.

Julkisia palveluja koskevan neuvonnan tarjonta yhdistyksissä.

	Tarjoaako julkisia palveluja koskevaa neuvontaa		
	Kyllä	Ei	
	%	%	n
Onko palkattua henkilökuntaa			
Kyllä	81	19	191
Ei	64	36	829
Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020			
Alle 2 000 euroa	52	48	104
2 000–9 999	66	34	368
10 000–99 999	71	29	263
Vähintään 100 000 euroa	83	17	111
Henkilöjäsenten määrä			
Alle 100	60	40	320
100–199	69	31	286
Vähintään 200	73	27	393

LIITE 16.

Yhdistyksissä annetun neuvonnan määrän ja sisällön seuranta.

	Seurataanko annetun neuvonnan määrää ja sisältöä systemaattisesti		
	Kyllä	Ei	
	%	%	n
Onko palkattua henkilökuntaa			
Kyllä	38	62	189
Ei	17	83	811
Talousarvion menojen loppusumma vuonna 2020			
Alle 2 000 euroa	14	86	102
2 000–9 999	17	82	370
10 000–99 999	23	77	253
Vähintään 100 000 euroa	44	56	111
Henkilöjäsenten määrä			
Alle 100	15	85	312
100–199	17	83	283
Vähintään 200	30	70	382

LIITE 17.

Järjestöjen alkuvuoden taloustilannearviot 2006–2020.

Vuosi	Järjestön taloudellinen tilanne				
	Hyvä	Melko hyvä	Kohtalainen	Melko huono	Huono
	%	%	%	%	%
2006	12	47	22	16	4
2007	12	46	25	14	3
2008	10	38	34	15	4
2009	10	37	32	14	7
2010	13	48	16	17	6
2011	9	44	36	9	1
2012	10	46	24	18	2
2013	10	45	25	15	5
2014	8	47	24	15	6
2016	12	43	23	18	4
2018	19	52	17	11	1
2020	18	53	17	7	5
Ennakko 2021	15	53	26	5	1

LIITE 18.

Järjestöjen arvio kokonaishenkilöstömäärän muutoksesta kuluvaan vuoden aikana 2006–2020.

Vuosi	Kokonaishenkilöstömäärän muutos		
	Lisääntyy	Pysyy ennallaan	Vähenee
	%	%	%
2006	43	45	12
2007	43	51	7
2008	35	52	13
2009	23	50	27
2010	14	64	22
2011	33	49	17
2012	30	57	13
2013	35	51	14
2014	28	60	12
2016	31	52	17
2018	55	40	5
2020	49	39	12

LIITE 19.

Toiminnanjohtajien arvioita järjestön hallituksesta ja suhteestaan siihen.

	Täysin samaa/ samaa/melko samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin eri/ eri/melko eri mieltä
	%	%	%
Tehtäväni toiminnanjohtajana on tehdä järjestöemme strategiaa koskevia aloitteita hallitukselle	93	7	0
Mielestäni on tärkeää pitää hallituksen ja toiminnanjohtajan roolit selvästi erillään	91	4	5
Minulla on toiminnanjohtajana mielestäni riittävät valtuudet ja itsenäisyys toimia tehtävässäni operatiivisena johtajana	91	3	6
Hallitus tuntee riittävässä laajuudessa järjestöemme toiminnan kyetäkseen hoitamaan tehtävänsä	89	5	6
Hallitus tiedostaa lain mukaisen laajan vastuunsa järjestön toiminnasta	86	6	9
On tärkeää, että järjestöemme hallitus edustaa jäsenistön ja/tai toiminnan kohderyhmän ääntä	84	12	5
Oma tehtäväkenttäni toiminnanjohtajana on selkeästi määriteltä	83	9	9
Järjestöemme hallitus ei puutu järjestöemme operatiiviseen johtamiseen	82	10	9

	Täysin samaa/ samaa/melko samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin eri/ eri/melko eri mieltä
	%	%	%
Hallituksella on yhtenäinen strateginen näkemys järjestömme toiminnan kehittämiseksi	79	8	14
Minulla on mahdollisuus testata järjestömme johtamista koskevia ajatuksiani hallituksella	79	12	10
Asiantuntijuuteni järjestömme toiminnasta ohjaa hallituksen työtä	79	14	8
Hallitus tarjoaa työni tueksi riittävästi asiantuntemusta	70	11	19
Hallitus asettaa toiminnalleni toiminnanjohtajana selkeät tavoitteet	67	12	21
Kokonaisvastuu järjestömme toiminnasta kasaantuu liiaksi minulle toiminnanjohtajana	46	11	43
Hallitus on passiivinen suhteessa toimintaani toiminnanjohtajana	30	22	48
Hallitus kontrolloi yksityiskohtaisesti työtäni toiminnanjohtajana	13	11	77

LIITE 20.

Toiminnanjohtajien tyytyväisyys järjestön hallituksen toimintaan.

	Erittäin tyytyväinen/ tyytyväinen/ melko tyytyväinen	Ei tyytyväinen/ ei tyytymä- tön	Erittäin tyytymätön/ tyytymätön/ melko tyytymätön
	%	%	%
Hallitustyöskentelyn ilmapiiri	93	1	6
Hallituksen ja toiminnanjohtajan välinen tiedonkulku	92	5	3
Hallituksen puheenjohtajan kanssa tehty yhteistyö	89	6	5
Hallituksen jäsenten motivaatio	85	7	9
Hallituksen jäsenten asiantuntemus	81	7	13
Toiminnanjohtajalle annettu tuki järjestön operatiivisena johtajana	78	7	16
Järjestön toiminnan kehittäminen	74	13	14
Järjestön strateginen johtaminen	69	9	22
Järjestön taloushallintoon liittyvien kysymysten hoitaminen	68	18	15
Ongelmatilanteiden ratkaiseminen	67	22	12
Järjestön henkilöstökysymysten hoitaminen	64	27	10
Vaikuttamistoiminta	58	18	24

Järjestöbarometri 2020

JÄRJESTÖBAROMETRI 2020 tarjoaa ajankohtaistietoa sosiaali- ja terveysjärjestökentästä: valtakunnallisten järjestöjen ja paikallisyhdistysten toiminnasta, toimintaedellytyksistä sekä niiden muutoksista.

Tämä kahdestoista Järjestöbarometri käsittelee muun muassa järjestöjen toimia ilmastonmuutoksen torjunnassa, näkemyksiä rahapelijärjestelmästä ja vaikuttavuuden arvioinnista sekä tietoa paikallisyhdistysten tarjoamasta neuvonnasta. Erityisteemana tarkastellaan järjestöjen hallitusten toimintaa.

Tulokset perustuvat yli sadan valtakunnallisen sosiaali- ja terveysjärjestön ja yli tuhannen paikallisyhdistyksen kyselyvastauksiin sekä tilasto- ja rekisteritietoihin. Kyselyt tehtiin alkuvuonna 2020.

> **WWW.JÄRJESTÖBAROMETRI.FI**
#JÄRJESTÖBARO

soste

Mitä ajatuksia
Järjestöbarometri herättää?
Otamme kiitollisina
vastaan kommentteja,
palautetta ja ideoita!
tutkimus@soste.fi

Kannen kuva: **Veikko Somerpuro**

ISSN 1796-5950 (painettu)

ISSN 2489-2734 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-6628-50-9 (painettu)

ISBN 978-952-6628-51-6 (verkkojulkaisu)

