



## **YHDISTYSVERKOSTOJEN PUHEENJOHTAJIEN KOULUTUS KANTA- HÄMEESSÄ**

**PERUSTUU RIIHIMÄEN SEUDUN JÄRJESTÖSILLAN KOULUTUKSIIN  
TEAMS-TAPAAMISET: 2.11., 4.11. JA 16.11.2020  
FASILITOIJANA JA TIETOJEN JA TUNTEIDEN TULKKINA  
JÄRJESTÖKOORDINAATTORI  
SUVI SILVOLA**

## **SISÄLTÖ**

<b>HYVÄLTÄ POHJALTA</b>	<b>3</b>
Johdanto	3
Tärkeät kysymykset	3
Arvot	4
Dialogin käyttö	5
Toimintatavat	6
<b>KÄYTÄNNÖN SUJUUVUUS</b>	<b>7</b>
Yhdistyksiä kiinnostava toiminta	7
Materiaaleja järjestösiilan tueksi	7
Vuosikellomahdollisuus	8
Eri tehtäväkuvia JY:ssä Riksun seudulla	9
<b>VAIKUTTAMALLA JA YHTEISTYÖLLÄ</b>	<b>10</b>
Vaikuttaminen	10
Meidänhämme.fi-sivut ja muu vaikuttaminen	11
Tehdyt lomakkeet ja kyselyt	12
Fasilitoinnin taitajaksi	12
Tårta på tårta- inte...	14
Järjestökoordinaattorin "viimeinen blues"	14
LIITE 1 Palautelomakemalli	15

# HYVÄLTÄ POHJALTA

## Johdanto

Tämä opas syntyi järjestöyhteistyössä Riihimäen seudulla vuosien 2017-2020 erilaisten henkilökohtaisten kokemusten kautta. Ne ajatukset mitkä järjestöyhteistyön koulutuksessa tulivat kolmelta tulevalta puheenjohtajalta eli osallistujilta, on kirjoitettu auki tekstissä.

Lähteitä on käytetty niin vähän, että ne ovat suoraan tekstissä. Ei siis lähdeluettelo. Aina vähän pitää rikkoa tuttua rakennetta...

Meidänhäme-hankkeen avulla Riihimäen ja Forssan seudulle saatiin omaa seudullista toimintaa, jonka pohjalta Riihimäen seutu halusi jatkaa Järjestösiltaa kolmen puheenjohtajan turvin. Kaksi puheenjohtajista on julkiselta puolelta ja yksi järjestöedustaja. Puheenjohtajat luotsaavat yhdessä tulevaisuuden suuntaa.

Yhteistä ymmärrystä vahvistamaan tehtiin työntekijän toimesta koulutus, jonka tarkoituksena oli avata dialogin avulla toiveita, tarpeita ja ajatuksia yhteisestä tulevaisuudesta.

Yhteiset Teamsissä toteutetut koulutukset olivat rakentavia ja rikastuttavia. Lopputuloksena oli jokaisen koulutuskerran jälkeen hymy ja ilo. Wow miten hienoja ihmisiä. Wow miten rohkeaa jakamista ja ajattelua. Myös eri mieltä suotiin olevan. Olemme erilaisia. Suunta vahvistuu omalla ajallaan. Nyt saimme ehkä jonkinlaisen suunnan, jota kohti mennä. Toivon myös sydämestäni rohkeutta muuttaa suuntaa, jos siltä yhteisesti tuntuu. Suunnan etsiminen se ei ole heikkous vaan vahvuus.

Tavallaan on kyllä hienoa, että hankkeet joskus myös loppuvat ja joku toinen jatkaa työtä. Tulee ymmärrys, että me olemme loppujen lopuksi vain välikappaleita, mutta arvokkaita sellaisia...

## Tärkeät kysymykset

**Minkä ongelman ratkaisemme?** Tähän voi vastata hyvin laajasti, esim. annetaan ja/ tai jaetaan tietoa, taitoa, osaamista, resursseja. Yhdessä voidaan myös vastata yhteiskunnallisiin tarpeisiin joita voivat olla mm. sote-muutoksen tai koronan vaikutukset, yhteiskehittämisen nostaminen uudelle tasolle tai muut merkittävät asiat. Puheenjohtajien ajatuksia koulutuksesta nostettuna:

- Eero: Koulutusyhteistyö, tilakysymykset, rahoitus ja resurssien riittävyys.
- Reija: tietoa jaetaan, tehdään asioita yhdessä ja hyödynnetään olemassa olevia resursseja, ei pakerreta yksin. Yhdessä tehdään tehokkaammin.

- Jaana: vastauksia yhteiskunnallisiin tarpeisiin mitä eri kansalaisilla on tässä ajassa vastakkainasettelun vastakohtaksi (yhteisöllisyys, joukkoon kuulumisen tarve, perustarpeet)

**Keinot?** Erilaiset foorumit, joissa voidaan käydä vuoropuhelua laajasti eri tahojen kesken, some-viestintä, yhteiset työntekijät, koulutukset, isomman teeman palaverit, ryhmät ja tapahtumat, yhteisrahoitukset, epäviralliset tapaamiset, vertaistuki, sparraus ja muuta. Puheenjohtajakoulutuksessa mietittiin seuraavia kahta ajatusta. Keinoina on julkisen, järjestöjen ja yritystoiminnan ja ehkä neljännen sektorinkin mukaan ottaminen ja säännölliset vuoropuhelufoorumit. Toinen koulutukseen osallistujien löytö oli Dalai Laman ajatus: ”Jotta voidaan vaikuttaa, pitää ensin kuunnella ja myötäelää.” Eli kuuntelu on keinoista tärkein.

**Vaikuttaminen?** Koulutuksessa puhuttiin vaikuttamisen kohdalla, että on tärkeää saada vastaus kysymykseen mikä muutos halutaan saada aikaan ja/ tai mikä asia halutaan säilyttää? Riihimäen seutu oli halukas tutkimaan muutos vai säilyttäminen kysymystä rauhassa. Avuksi päätettiin hankkia kummiksi tai sparraajaksi laajempaa järjestöyhteistyötä tekevät taho Uudeltamaalta. Ulkopuolista sparraajaa kuunnellaan toisenlaisella korvalla ja lisäksi voi tulla synergiaetua puolin ja toisin.

RS Järjestösillan puheenjohtajat miettivät myös mitä eroa on Valikkoverkostolla ja RS Järjestösillalla ja voisiko niiden toimintoja jatkossa jotenkin yhdistää. Valikkoverkosto nähtiin vapaaehtoistyön koordinoijien foorumina. Sen sijaan Riihimäen seudun (RS) Järjestösilta nähtiin toimivan ”Isomman sateenvarjon alla-ajattelun kaltaisesti”.

## Arvot

Riihimäen seudun Järjestösilta (jatkossa RS Järjestösilta) toimii dialogisin periaattein eli löytää arvonsa yhteiseen keskusteluun ja jakamiseen nojautuen. Ymmärrys löytyy usein siltä väliltä.

Myös arvoja voidaan määritellä, mutta ne voivat myös ajassa muuttua ja keskittyä toisenlaiseen lähtökohtaan. Tärkeintä on se, että jos asettaa jonkun arvon, pyrkii myös sen pitämään. Kolmen vuoden aikana RS Järjestösillassa olemme pyrkineet käytännössä toteuttamaan yhteistyön, avoimen tiedon välittämisen, dialogisuuden (moniäänisyyden), laajemman seutuajattelun ja yhteiskunnallisen ymmärryksen arvoa. Käytännössä nämä ovat näkyneet myös some- ja medianäkyvyyden arvostamisena. Näitä ei koskaan kuitenkaan virallisesti asetettu arvoiksi.

Käytännössä arvot ovat näkyneet hankkeessa vastaamisena niihin tavoitteisiin, joita on rahoittajaa, alueen toimijoita ja työntekijää itseään varten asetettu. Tavoitteita on kuitenkin päivitetty vuosittain vastaamaan toimijoiden tarpeisiin.

Tavoitteetkin voivat olla arvolatautuneita. Tavoitteissa oli tärkeää kehittää yhteistyötä julkisen ja järjestöjen kanssa, yhteistä näkyvyyttä sekä prosesseja ja rakenteita, jotka vahvistivat yhteistyötä, hyvinvointia ja terveyttä sekä osallisuutta alueella.

Arvoissa ei kannata riippua väkisin, maailma muuttuu ja arvotkin voivat saada uudenlaisia kulmia. Voi olla, että nyt tarvitaankin vahvempaa sitoutumista ja luottamusta toisen tekemiseen. Tai sitten laajempi seutuajattelu muuttuu siten että seudut kehittävätkin omaa järjestösiltatoimintaa pieniä alueita yhdistellen luovasti tai itselleen sopivaan tyyliin. Arvojen varjoissa puhutaan myös siitä, että joskus arvot eivät vastaa todellisuutta. Tämä on suurin haaste nykypäivän työelämässä ja yhteistyössä.

Arvojen peilaamisessa voi auttaa refleктоimalla omia ja järjestön omaksumia ajatuksia erityisesti viimeisen kappaleen fasilitointi- taitojen kysymysten kautta.

## **Dialogin käyttö**

Hedelmällisimmillään dialoginen ote nähdään kaikessa järjestöyhteistyö-toiminnassa alueella. Siksi avaan tässä yhteydessä dialogia sanana. Lähteenä on Sitran dialogisuus pohdinnoista tehty artikkeli <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>

Dialogisuus on pyrkimystä ymmärrykseen ja siinä on keskeistä tasa-arvoinen osallistuminen. Debatti taas haluaa osoittaa jonkun asian oikeaksi käyttämällä valtaa ja voittamista. Vaikka dialogi on tavoiteltavaa, on hyvä muistaa, että sen ei ole tarkoituskaan etsiä tai tavoitella aina lähtökohtaisesti yhteisymmärrystä. Usein omasta mielestä ns. oikeat ajatukset eivät muutu, mutta ne voivat saada syvyyttä ja toisen ymmärtämisen aspekteja dialogin kautta.

Dialogiin liitetään myös usein ilmaisemisen avoimuus, empaattinen kuuntelu, keskinäinen luottamus ja toisten kohtaaminen tasavertaisina. Dialogissa ei haeta voittajia eikä häviäjiä, vaan erilaisia ajatuksia ja intressejä kunnioitetaan.

Jotta dialogi onnistuu, osallistujien tulee olla valmiita omien taustaoletustensa tarkasteluun ja kyseenalaistamiseen. Dialogi on menetelmä omien taustaoletusten ja luokittelujen tutkimiseen. Haasteena ovat ihmisen itse kehittämät maailman tarkastelun "silmiälasit": havainnot ovat väistämättä ainakin osittain havaitsijan itsensä tuottamia.

Havainnot taas sisältävät oletuksia asioiden välisistä syy-yhteyksistä ("ihminen löytää työtä, jos hän on tarpeeksi aktiivinen"), itselle tai muille arvokkaista asioista ("luontokokemus on hyväksi ihmiselle") tai oikeasta ja väärästä ("paperittomille on tarjottava terveydenhoito").

Dialogin saavuttamisessa suurin kiusaus on omien kätkettyjen intressien esiin tuominen ja se estää osaltaan aidon dialogin. Tällaisen keskustelun mahdollisuudet ratkoa systeemisiä ongelmia jäävät heikoksi, koska osallistujien välinen vuorovaikutus ja ajatusten ilmaiseminen on rajoitettua, eivätkä kaikki asiaan liittyvät näkökannat tule esiin. Dialogia voi kuitenkin harjoitella esimerkiksi niin että päättää että kun joku nostaa esille jonkun ongelman, ei pyrikään ratkaisemaan sitä mitenkään vaan esittää vaan uusia asiaa hahmottavia kysymyksiä asiaan. Hyvä kysyminen on oma taiteenlajinsa.

Dialogin avulla voimme siis keskustella – tuoda omat ja muiden oletukset esiin – vaikka omat taustaoletuksemme poikkeaisivat toisten osallistujien taustaoletuksista. Viimeisessä kappaleessa nro 11. esiteltävä Fasilitoinnin taitaja osaa parhaimmillaan saavuttaa dialogisella toiminnallaan rentoa keskustelua.

### **Toimintatavat**

Nämä ovat yhteisen oppimisen kautta tulleita ja nämäkin voivat muuttua. Jokaisen järjestöyhteistyön ryhmän olisi hyvä miettiä omat toimintatavat, joissa annetaan vastaus mm. siihen miten toimitaan, miten saadaan yhteisymmärrys ja miten asioita viedään eteenpäin. Nämä seuraavaksi esiteltävät toimintatavat perustuvat nelijakoon: kaikkien ääni- yhteinen ymmärrys- asiat eteenpäin ja yhteiskehittäminen.

Meidän Häme- hankkeessa vuosina 2017-2020 Riihimäen seudulla korostuivat seuraavat toimintatavat.

- a. Kaikki järjestöt ja kuntien järjestörajapinnassa olevat työntekijät tekevät yhtä arvokasta työtä. Hallitusvastaavista vapaaehtoisiin, kaikkien ääni on tärkeä.
- b. Yhteinen ymmärrys yhteisistä asioista saadaan demokraattisella äänestyksellä tai keskustelemalla.
- c. Tarvittaessa yhteisiä asioita viedään eteenpäin Järjestöneuvottelukuntaan, tehdään kuntalaisaloite (tehty Riihimäen kaupungille keväällä 2020 järjestöyhteistyön säilyttämiseksi Riihimäellä) tai viedään suoraan eri toimijoille asioita eteenpäin pohdittavaksi, keskusteltavaksi ja tarpeen tullen päätettäväksi (tehty vuosina 2017-2020).
- d. Yhteiskehittämisen laajamittaista ymmärtämistä tuetaan RS Järjestösillan kokouksissa ja Järjestö-kunta- foorumeissa joita on vuosina 2017-2020 ollut lähinnä Järjestötreffien muodossa Riihimäellä ja Lopella ja Hausjärvellä kunnan työntekijöiden järjestämien tapaamisten muodossa.

RS Järjestösillan puheenjohtajat sopivat, että jos näihin toimintatapoihin halutaan muutoksia, nostetaan ne avoimesti esiin järjestösillan kokouksissa.

Järjestötoimijoiden ja julkisen tahon keskustelussa toistuvat muutamat asiat, jotka saattavat luoda epäreilulta tuntuvia toimintatapoja. Esimerkiksi julkiset avustukset herättävät usein järjestötoimijoissa ihmetystä: mistä mikäkin järjestö voi hakea esim. kunnan vuosittaisia avustuksia, löytyvätkö ne kunnan sivuilta helposti, ovatko avustukset läpinäkyviä vai tietääkö niistä vain osa järjestöistä. Tämänkin suhteen avoin keskustelu ja toiveiden kaivon avaaminen puolin ja toisin, lisää avoimuutta. Toisaalta myös useat kunnat ovat halunneet näyttää avoimemmalta ulospäin ja kehittäneet esim. avustuksen hakemisen toimintatapojaan ja näkyvyyttä kotisivuilla. Tätä halukkuutta on ollut myös Riihimäen seudulla.

## **KÄYTÄNNÖN SUJUVUUS**

### **Yhdistyksiä kiinnostava toiminta**

Eri yhdistyksiä ja ryhmiä kiinnostaa usein samanlainen mutta välillä myös hyvin erilainenkin toiminta. Siksi on hyvä tehdä omalle ryhmälle sopiva kysely. Usein ihmiset kaipaavat toiminnan tueksi myös rentoa keskustelua tai vaikka etäkahveja, joissa ei ole aina raskasta asiaa. Myös tähän tarpeeseen on hyvä vastata.

Riihimäen seudulla kysyttiin syksyllä 2020 Tulevaisuuskyselyssä, mitä seuraavana vuonna halutaan tehdä. Vastajia oli noin 20 % kaikista aktiivisimmista toimijoista. Kysely siivitti seuraavan vuoden suunnittelua. Tältä vastaukset näyttivät 6 kaikista aktiivisimman toimijan mielessä:

- Kokoukset (83%)
- Yhteiset tapahtumat ja messut (83%)
- Uudenlaista ja dialogista vuoropuhelua kuntaan ja tk-kuntayhtymään (julkiset tahot) (67%)
- Uusien yhdistysten tavoittaminen RS Järjestösiltaan (50%)
- Dialoginen vuoropuhelu järjestöjen ja yritysten ja tai muiden tahojen kesken (50%)
- Kumppanuustalo ja Sote-järjestöjen tapaaminen samoin kuin media nousivat RS-kokouksessa 21.10.2021

### **Materiaaleja järjestösillan tueksi**

Alkava järjestöyhteistyöryhmä kerää itse omat materiaalinsa omien tarpeidensa mukaan. Riihimäen seudulla hanke loppuu vuoden 2020 joulukuussa ja sovittiin että Meidän Häme-hankkeesta siirrettään seuraavat materiaalit jatkavalle ryhmälle heidän käyttöönsä omien tarpeidensa mukaan:

- uusien järjestöjen rekrytointi- päivitetty esite

- kunniakirjat Vuoden vapaaehtoistoimintojen nimeämisestä
- Kuvakaruselli vuoden 2020 Järjestöpäiviin toteutettuina (Hyria-yhteistyönä)
- RS Järjestösillan logo ja mahdollisia kuvamateriaaleja erillisellä luvalla
- vastuuhenkilöiden työkuvien esittelyt 3+6+1 + vuosikello
- a. puheenjohtajien koulutusmateriaali (kolme puheenjohtajaa)
- b. järjestöneuvottelukunnan tehtäväkuvat (3 + 3 jäsentä K-Hämeessä)
- c. järjestöjen hyte-vastaavan tehtäväkuva 1 jäsen, tarvittaessa valitaan varajäsen)

### **Vuosikellomahdollisuus**

RS Järjestösilta on käyttänyt manuaalista vuosikelloa, jotta saisi vuoden tapahtumat hahmotettua. Vanha vuosikellon pohja esitellään seuraavana, mutta tarkoitus on ottaa tästä hyvä ja jättää huono, niin kuin koko koulutuksen sisällössäkkin.

- **Tammikuu** Järjestösillan kokous
- **Helmikuu** Järjestöpäivät ja vuoden vapaaehtoistoiminnan julkistus?
- **Maaliskuu** Järjestösillan kokous, Hallitustreffit olleet aiemmin
- **Huhtikuu** Järjestöneuvottelukunnan kokous?
- **Toukokuu** Järjestösillan kokous, Extramessut
- **Kesäkuu** Virkistys (viimeksi tähän aikaan 2018 kesäkuussa)
- **Heinäkuu**
- **Elokuu** Järjestösillan kokous
- **Syyskuu** Seniorimessut?, Hallitustreffit olleet aiemmin
- **Lokakuu** Järjestösillan kokous, Järjestöpäivien suunnittelu, tilat Hyriasta maksutta tänä vuonna, muut yhteistyötahot, yritykset tarjoavat mm. kuivakeksejä ja pillimehuja
- **Marraskuu** Järjestöneuvottelukunnan kokous?
- **Joulukuu** Järjestösillan kokous/pikkujoulut, rennompi tapahtuma



## Eri tehtäväkuvia Riihimäen seudun järjestöyhteistyössä

### a. Järjestösillan puheenjohtajien tehtäväkuva (3 puheenjohtajaa)

Riihimäen seudun Järjestösillassa on tavoitteena monipuheenjohtajuus, joka tarkoittaa vähintään kahta puheenjohtajaa/ vuosi. Tämä vahvistaa moniäänisyyden toteutumista alueella. Keväällä 2020 puheenjohtajina on 2 julkisen tahon ja yksi järjestötahon edustaja.

RS Järjestösillan kokouksessa pj:

- osallistuu kokoukseen omalla vuorollaan tai jos tulee este, huolehtii sijaisesta, varapuheenjohtajat voidaan halutessa valita
- tekee oman vuoronsa kokoukseen esityslistaa yksin tai yhdessä
- huolehtii juoksevan sihteerin valinnasta (miehellään vaikka puoli vuotta etukäteen nimet)
- tekee esitetyt muistion, jos kokee sen tarpeelliseksi
- asiat hyvin valmisteltuja, se helpottaa toimintaa
- huolehtii muistion tarkistuksesta ja lähettämisestä eteenpäin järjestösillan toimijoille

Tapahtuman järjestämisessä

- pallo eli ymmärrys siitä mikä on toimijoille sopivaa, mikä on heille hyödyllistä ja mielekästä (joskus tapahtuma, jota tarjotaan ei kiinnosta)
- mikäli tehdään yhteisiä tapahtumia, huolehtii vastuuhenkilöistä esim. yhdistystorin tilan avaamiseen ja käytännön asioihin, jos ei itse pysty olemaan mukana, voi antaa vastuuta muille toimijoille
- tapahtuman kulun suunnittelu yhdessä Järjestösillan kokouksessa tai tarvittaessa erillisessä tapahtuman suunnittelukokouksessa

Suunnittelutyö

- laajempi toiminnan visio pidemmällä tähtäimellä mielessä
- ongelmat ratkaistaan yhdessä, keinot ja vaikuttaminen
- järjestää tarvittaessa suunnittelukokouksia asioiden laajemman suunnan ja aikatauluttamisen helpottamiseksi
- medianäkyvyyden suunnittelu?

Muuta?

- puheenjohtajat ovat parhaimmillaan toistensa mentoreita
- on hyvä säilyttää avoimuus kaikessa: yhdessä luodaan parempaa yhteistyötä...
- vahvuuksien mukaan ajattelu (Jaana ja Eero)

- Hyria ja Hamk mukaan laaja-alaiseen tapahtumien tai toiminnan suunnitteluun

### **b. Järjestöneuvottelukunnan tehtävät**

Järjestöneuvottelukunnan jäsenille ei ole määritelty erikseen tehtäviä, vaan ne on määritelty yleisesti

- Järjestötoiminnan näkyväksi ja tunnetuksi tekeminen maakunnassa
- Edistää kansalaisten ja järjestöjen osallistumismahdollisuuksia maakunnassa
- Edistää järjestöjen välistä, järjestöjen ja seurakuntien, järjestöjen ja julkisen sektorin sekä järjestöjen ja elinkeinoelämän välistä yhteistyötä
- Tukea järjestöjen integroitumista entistä tiiviimmin mukaan maakunnalliseen hyvinvointi- ja ohjelmatyöhön (hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, osallisuus, ympäristö, maankäyttö, strategiatyö jne.)
- Antaa lausuntoja maakunnan päätöksentekoon

Neuvottelukunta nimeää järjestöjen edustajia muihin maakunnallisiin rakenteisiin, kuten Turvallisuusfoorumiin, maakunnalliseen Lapsi- ja perhepalveluiden (LAPE)-johdon yhteistyöryhmään, osallisuusverkostoon.

Neuvottelukunnan toiminta (Riihimäen seudulla 3+3 vars.+ vara)

- Vuosittain kaikille kiinnostuneille avoin Kanta-Hämeen Järjestöfoorumi
- Vuosittain yhteinen seminaari maakunnan poliittisten päättäjien kanssa, esim. samassa yhteydessä järjestöfoorumin kanssa
- Kokoaa vuosittain tietoa Kanta-Hämeen järjestö- ja yhdistyskentästä, toiminnan tilastot ja kehittyminen
- Kokoaa järjestö- ja yhdistyskentältä kokemustietoa osaksi kunnallista (ja mahdollista maakunnallista) hyvinvointikertomustyötä

### **c. Hyte-järjestöjäsenen tehtäväkuva (1 jäsen + tarvittaessa 1 vara)**

- on mukana hyteryhmässä mahdollisuuksien mukaan
- on mukana Hyvinvointikertomuksen laadinnassa järjestöjen osalta
- osallistuu halutessaan myös Osallisuussuunnitelman päivittämiseen (esim. Riihimäen kaupunki päivittää)

## VAIKUTTAMALLA JA YHTEISTYÖLLÄ

### Vaikuttaminen

Vaikuttaminen voi tapahtua sekä valmiiden että uusien kanavien kautta. Arviointi on nykypäivänä osana vaikuttavaa järjestöyhteistyötä.

- järjestösillan vaikuttavuutta voidaan todentaa seuraavilla asioilla:
  - o määrälliset ja / tai laadulliset tekijät
  - o kirjalliset kyselyt ja etäpeukutukset
  - o kokoukset ja muistiot
  - o osallistujamäärä ja eri kävijät, eri järjestöt
  - o henkilökohtaiset haastattelut
  - o ehkä jollain aivan uudella tavalla?
- Jatkossa puheenjohtajat voivat määritellä itse RS Järjestösillan osallistujien kanssa mitä tietoa on hyvä kerätä jatkossa? Keskustelu aiheesta jatkuu myöhemmin.

Tiedottamisyhteistyö Kanta-Hämeen järjestöyhteistyön kanssa

- Kanta-Hämeen järjestöyhteistyö julkaisee vuodesta 2021 alkaen yhtä Kanta-Hämeen Uutiskirjettä, johon voi kertoa Riihimäen seudun järjestösillan asioita ja tapahtumia
- Puheenjohtajien ideoita: heti uutiskirjeen ilmestymisen jälkeen voisi olla koronakahvila, jossa olisi vapaata keskustelua kirjeen sisällöistä ja samalla voisi nostaa asioita mitä voisi kokouksissakin puhua.
  - o Tämä kahvitteluajatus vastaisi vertaistuen tarpeeseen.

Muuta tiedottamisyhteistyötä halutessanne

- Aamuposti lehteen on ilmoitettu seurapalstalle asioita, mutta harkitusti.
- Facebook on myös jatkossa RS Järjestösillan käytettävissä halutessanne.

### Meidänhäme.fi-sivut ja muut vaikuttamistahot

- meidänhäme-sivut jatkavat
- rekisteröinti yms. apu työntekijältä jatkossakin

Riihimäen seutu kuuluu Kanta-Hämeeseen ja esim. järjestöneuvottelukunta perustettiin Meidänhäme- hankkeessa vuonna 2019. Riihimäen järjestösilta on vaikuttanut vuosina 2017-2020 seuraavien tahojen kautta:

- a. Riihimäen seudun Järjestösillan kokouksiin
- b. Järjestöneuvottelukuntaan

- c. alueen hyteryhmään ja kuntien hyvinvointikertomuksiin järjestöasioita sisään kirjaten
- d. kuntalaisaloite.fi-sivuille vietäväksi yksittäisiin kuntiin
- e. kuntien osallisuussuunnitelmiin ja muihin dokumentteihin ja muihin olennaisiin tahoihin

Mutta nämäkin hienot tahot voivat aikaa myötä muuttua. Neljännellä sektorilla, joka ei ole niin kiinnostunut rakenteista vaan epämuodollisesta vaikuttamisesta, on varmasti jatkossakin merkittävä rooli järjestöyhteistyön yhtenä osapuolena. Viisaus on siinä, miten saada heidätkin mukaan järjestöyhteistyön toimintaan antamaan omaa osaamistaan, mm. some- ja vaikuttamisen osaamisen taidoillaan.

### **Tehdyt lomakkeet ja kyselyt**

- Webropol-kyselyitä on käytetty aina kun tuntuu siltä, että halutaan lisätietoa tai varmuus mitä halutaan
- Näitä on käytetty mm. Kumppanuustalon tarpeita ja lähtökohtia kysyttäessä, tulevaisuuskyselyssä ja Ilmianna verkosto-kyselyssä.
- Jatkossa käytetään joko Webropol-kyselyjä tai Zef-kyselyjä
- Lomakkeita on ollut käytössä palautelomakkeina ja ne annetaan järjestösilan käyttöön, Hallitustreffien palautelomake liitteenä tämän koulutuksen lopussa. LIITE 1.

### **Fasilitoinnin taitajaksi...**

Kysymys: Miten saamme keskustelusta rennon tuntuista?

Työterveyslaitoksen viiden kohdan ohjelma voi antaa jotakin uutta järjestöyhteistyön näkökulmaan tai sitten kaikki on jo selkäytimessä:

b. Tunnista kaikkien toimijoiden työn ja mielipiteiden arvo.

Puheenjohtajana voit omalla esimerkilläsi vaikuttaa järjestötoimijoiden kokemukseen heidän omasta osuudestaan järjestöyhteistyössä. ... Kun sinä näytät arvostavasi kaikkia, muidenkin on helpompi nähdä jokaisen toimijan työn arvo.

c. Jaa tietoa ja vastuuta.

- o Jos järjestötoimijoilla ei ole oikein kokonaisnäkömää järjestöyhteistyön tilanteesta, heidän on vaikea tehdä itsenäisiä päätöksiä.
- o Jaa aktiivisesti tietoa järjestöyhteistyön asioista ja vahvista yhteistä suuntaa. Juhlita onnistumisia ja tee päätöksentekoprosesseista läpinäkyviä – tai jopa osallistavia.

- o Anna kaikille mahdollisuus kehittyä ja kehittää. Luo järjestö- ja / tai kuntatoimijoiden kanssa keskustellen yhteisymmärrys päämäärästä. Anna sen jälkeen mahdollisuus pohtia, miten päämäärä voidaan yhdessä saavuttaa. Tarvittaessa tarjoa tukea ja sparrausta.

d. Pura siiloja ja innosta keskustelemaan. Järjestötkin voivat jakautua leireihin, esim. sote- järjestöt ja muut, joiden välille syntyy jännitteitä tai kilpailua. Tällaiset rajat vaikeuttavat tiedonkulkua ja vähentävät toisen ihmisen arvostusta.

- o Järjestöyhteistyöstä ja sen tekemisestä kannattaa keskustella mahdollisimman konkreettisesti: mitkä esimerkiksi ovat vahvuutenne ja haasteenne järjestössänne?
- o Tärkein palaute voi tulla muilta järjestöiltä. Luo käytäntöjä, jotka rohkaisevat antamaan palautetta myös yli järjestö- kunta- ja työnkuvarajojen.

e. Pohdi asennettasi ja kielenkäyttöäsi.

- o Hankaluuksiin keskittyvä puhe voi olla ryhmäläisille signaali siitä ettei heitä täysin arvosteta, vaikka se ei olisi tarkoitus.
- o SIISPÄ Etsi tietoisesti asioita, joita teillä tehdään hyvin. Keskity puhumaan niistä.
- o Puhu selän takana hyvää.

f. Luokaa hyvän ilmapiirin pelisäännöt.

- o Kannustava ja arvostava ilmapiiri kannattelee kaikkien työntekoa. Luokaa yhdessä hyvän ilmapiirin pelisäännöt.
- o Voitte esimerkiksi pitää ideointipajan siitä, millainen olisi teidän unelmienne järjestösilta.
- o Näytä esimerkkiä kiittämällä ja sparraamalla. Kiitä myös hyvästä asenteesta, muiden auttamisesta tai yhteisen hyvän huomioinnista.

Lue lisää työntekijä- yritys pohjaisesta artikkelista (jota on muokattu yllä järjestöyhteistyön tarpeisiin)

Työterveyslaitoksen sivuilla: <https://www.ttl.fi/tyopiste/viisi-vinkkia-arvostuksen-ilmapiirin-luomiseen/>

## Tårta på tårta- inte

Järjestöyhteistyössä on se houkutus, että tehdään vain torttuja toisen päälle huomaamatta että asia voitaisiin tehdä luovemminkin.

Miten luova muutos yhteisössä saataisiin aikaan? (vastaukset tulleet yhteiskehittämisen tuloksena viimeisellä koulutuskerralla)

- ymmärryksen laajentuminen siihen suuntaan, että järjestötyö on yhä enemmän ammatillista toimintaa
- sote- ja hyteyhdistykset haltuun laajasti
- uusia keinoja myös urheiluseuran tavoittamiseen (tämä ollut koko hankkeen ajan haastavaa)
- vuoropuhelu järjestöjen ja julkisten palvelujen kesken entistä enemmän ja suunnitellusti
- hyödynnetään erilaisia vahvuuksia
- elämänkaariajattelua enemmän ja ajatuksen avartamista, voisiko esim. seniorimessuille liittää samaan harrastemessut, jolloin myös nuorempi väki tulisi paikalle (huom. korona-aikana eri säännöt)
- päällisiä kermavaahtoja lisää, miten antaa enemmän kuin ihmiset odottavat
- hyvien käytäntöjen laajamittainen hyödyntäminen...

**Järjestökoordinaattorin "viimeinen blues"** mahtavalle puheenjohtajakolmikolle ja koko järjestösillalle:

"Pitäkää hyvä,

jättäkää huono.

Tehkää yhdessä hyvällä fiilarilla

ja unohtakaa mielensäpahoittaja-asenne sisältänne

(jokaisella meillä on sellainen),

- hän saa keittää nokipannukaffit yksin."

- Suvi Silvola

## Palautelomake Hallitustreffit



Tulevien tapaamisten/ tilaisuuksien suunnittelun kannalta palaute on tärkeää.

<b>Asteikko</b>	kiitettävä	hyvä	tydyttävä	välttävä	heikko
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Yleisarvio tapaamisesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alustuksen sisältö puhuja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alustuksen sisältö juontaja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ilmapiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilat ja opetusvälineet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pituus ja ajankohta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suosittelisin tapaamista muille, jos vastaava järjestettäisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin hyödyntää tapaamista toiminnassani/ työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mikä oli parasta tapaamisessa?

---

Parannusehdotuksia / toivomuksia:

---

---

Mistä sain tiedon tapahtumasta: \_\_\_\_\_

*Kiitos palautteestanne!*