

Tulevaisuuden järjestö onnistuu muuttuvassa maailmassa

Järjestön toiminnan itsearviointi auttaa tunnistamaan kehityskohteet

Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän järjestöjaoston kestävä tulevaisuus -työryhmä on kehittänyt erityisesti varsinaissuomalaisille järjestöille tarkoitetun itsearviointityökalun. Työkalun tarkoitus on johdatella järjestöt tarkastelemaan toimintansa laatua, sitoutuneisuutta ja sopeutumiskykyä, ja näin rakentaa oman toimintansa vahvuutta ja muutosjoustavuutta. Jokainen järjestö voi käyttää työkalua oman toimintansa arvioimisessa ja kehittämässä siten, kuin se kulloinkin vastaa tarpeeseen.

Miten itsearviointityökalua käytetään?

Työkalu tunnistaa järjestön toiminnan kehittämisen näkökulmasta kolme olennaista osa-aluetta, jotka ovat:

1. järjestön laatu
2. sitoutuminen toimintaan ja
3. sopeutuminen ja reagointi.

Jokaiselle näistä osa-alueista on kehitetty seuraavilta sivuilta löytyvä kysymyspatteristo, jonka avulla järjestön toimintaa voi arvioida ja pohtia. Sisältöjä voi tarkastella erilaisista näkökulmista riippuen siitä, minkälainen järjestön rakenne tai kehittämistarve on.

- Järjestön sisäinen arviointi voidaan toteuttaa järjestön jäsenten näkökulmasta, järjestön hallituksen näkökulmasta tai järjestön työntekijöiden tai vapaaehtoisten näkökulmasta.
- Järjestön toimintaa voidaan arvioida myös ulkoisesti yhteistyökumppaneiden, palveluiden asiakkaiden tai ostajien, alueellisten ja valtakunnallisten verkostojen tai muiden sidosryhmien näkökulmasta.
- Arvioinnin näkökulmaksi voi ottaa myös esimerkiksi kestävä kehityksen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden, saatavuuden ja saavutettavuuden tai järjestön omat arvot.

Itsearviointityökalusta voi soveltaen poimia omalle toiminnalle kulloisessakin tilanteessa olennaiset arvioinnin kohdat ja kysymykset tai sitä voi toteuttaa sellaisenaan. Työkalun tavoitteena on auttaa oman toiminnan arvioinnin kautta tunnistamaan ja kirjaamaan auki järjestön toiminnan uhkia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja vahvuuksia. Toiminnassa tunnistettujen huomioiden avulla toimintaa voidaan kehittää ja vahvistaa haluttuun suuntaan.

Toivomme, että työkalu osoittautuu hyödylliseksi ja osaltaan auttaa meitä rakentamaan vahvaa varsinaissuomalaista järjestökenttää ja järjestöyhteistyötä!

MYR järjestöjaoston kestävä tulevaisuus -työryhmä, 2021



1. Järjestön laatu

Jokaisen järjestön perustehtävä on erilainen. Oman toiminnan laadun aukikirjoittaminen auttaakin tunnistamaan vahvuuksia. Laatua voidaan tarkastella erilaisilla rahoitukseen liittyvillä numeerisilla mittareilla. Myös toiminnan laatua seuraavat mittarit ovat tärkeitä ja liittyvät muun muassa strategiatyöhön, sääntöihin, osaamiseen, laatukäsikirjoihin ja hallituksen toimintaan.

Minkälaiseen tarpeeseen ja tarkoitukseen järjestö on syntynyt?

Miten toiminta on muuttunut? Miten ja kuinka säännöllisesti tarvetta on tarkasteltu?

Miten järjestölle asetetut tehtävät ovat muuttuneet?

Vastaako järjestön sääntöjen mukainen perustehtävä tämän päivän tarkoitusta ja tarvetta?

Miten toimintaympäristö on muuttunut viimeisten vuosien aikana ja miten se vaikuttaa järjestön toimintaan?

Miten järjestön rahoituspohja rakentuu?

Minkälaisia rahoitukseen liittyviä mittareita järjestöllä on? Miten niistä raportoidaan?

Miten järjestön rahoitusrakennetta voisi kehittää? Mistä voisi löytää uusia kumppanuuksia ja toiminnan resursseja?

Minkälaista yhdistystoiminnan laadun kehittämistä toteutetaan?

Minkälaisia yhdistystoiminnan laatuun liittyviä mittareita on käytössä?

Millä prosessilla ja kuinka säännöllisesti järjestössä tehdään strategiatyötä?

Millä tavoin yhdistyksen sääntöjä arvioidaan?

Millä prosessilla hallituksen kokoonpano muodostetaan? Miten hallituksen osaamista arvioidaan?

- Miten hallituksen toiminnan periaatteita tarkastellaan vuositasolla? Mikäli toimintaa on tarve muuttaa, miten se tehdään?

Miten toiminnan kestävyyttä arvioidaan?

Miten tietotaito edellisiltä vapaaehtoisilta, luottamushenkilöiltä ja työntekijöiltä siirtyy eteenpäin?

Miten varmistetaan sisällön kehittyminen ja perustehtävän toteuttaminen rakenteen ylläpitämisen sijaan?

Millä prosessilla tarkastellaan pysyväispäätöksiä?

Minkälaista hiljaista tietoa järjestössä on? Miten sen voi tuoda näkyväksi?

1. Järjestön laatu
- Oman toiminnan
mittarit ja laatua
ylläpitävä toiminta

2. Sitoutuminen toimintaan

On tärkeää tiedostaa järjestön sitoutumisen tasot. Tämä tarkoittaa vapaaehtoisuuden, palkkatyön ja luottamustehtävien merkityksen sekä muun muassa paikallisen ja alueellisen sitoutumisen tarkastelua. On myös hyvä tarkastella, miten vapaaehtoistyön yleinen väheneminen tai hektisen elämäntyylin lisääntyminen vaikuttavat sitoutumiseen.

Mitä sitoutuminen tässä järjestössä tarkoittaa ja miten se ilmenee?

Mikä on sitoutumisen merkitys, miksi?

Mikä on vapaaehtoistyön, palkatun työn ja ostettavien palveluiden suhde?

Millaisia vaihtoehtoja työn tekemiselle ja järjestämiselle on pohdittu?

Mitä säännöllisesti toiminnassa esiintyviä työtehtäviä voisi teettää palkkatyönä?

- Pitäisikö tätä pohtia toiminnan kehittämisen kannalta?

Mikä on luottamustehtävien ja palkatun työn suhde järjestössäsi?

Minkä laatuista hallitustyöskentely on?

- Kuinka usein kokouksia on?
- Millä tavalla hallitustyöskentely osallistaa?
- Maksetaanko hallitukselle kokouspalkkiot?

Millä tavoin hallitus kootaan?

- Valmistellaanko hallituksen kokoonpano?
- Haetaanko hallitukseen asiantuntijuutta, edustajuutta, osaamista tai jotain muuta?

Mikä on hallituksen rooli?

- Operatiivisessa toiminnassa?
- Asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa?
- Onko hallituksella valmistelevia työryhmiä, työrukkasia tai taustoittavia tehtäviä?

Minkälaisia työtehtäviä järjestössäsi on?

Miten henkilöt vapaaehtoistehtäviin, luottamustehtäviin ja palkkatöihin valitaan?

Kuinka varmistetaan se, että rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja avoimia?

Miten varmistetaan se, että hallituksella ja operatiivisella johdolla on työkaluja hoitaa työnantajarooli?

Mikä on hallituksen puheenjohtajan, hallituksen ja henkilöstön suhde toisiinsa?

Mitkä ovat hallituksen puheenjohtajiston tai henkilöstön päätöksenteon rajat?

2. Sitoutuminen toimintaan
- Toimijan oma perustehtävä määrittelee sitoutumisen tasoa

3. Sopeutuminen ja reagointi

Järjestön toiminnassa joustavuus, notkeus ja nopeus ovat ratkaisevassa roolissa. Järjestön kyky varautua yllättäviin tai muutostilanteisiin paranee, kun käytettävissä on pitkän aika välin suunnitelmia, kriisisuunnitelmia ja digitaalisia ratkaisuja, ja dokumentoinnista ja arkistoinnista on huolehdittu asiallisesti.

Minkälaisia ulkoisia toimintaympäristön ja yhteiskunnan muutoksia on tunnistettavissa, jotka vaikuttavat järjestön toimintaan?

Minkälaisia sisäisiä muutoksia – jäsenissä, asiakkaisissa ja yhteistyökumppaneissa – on havaittavissa?

Minkälaisia välineitä järjestöllä on reagoida yllättäviin muutoksiin tai tapahtumiin?

Toiminnassa?

Taloudellisesti?

Turvallisesti?

Kestävästi?

Minkälaisiin kriiseihin järjestösi voi joutua?

Miten tilanne hoidetaan?

Kuka toimii kriisitilanteessa johtajana?

Miten kriisitilanteessa viestitään?

Minkälainen riskienhallintajärjestelmä järjestöksänne on?

Minkälaiset vakuutukset järjestöllä on? Minkälaisille vakuutuksille on tarve?

Minkälaisia työsuojelutoimenpiteitä järjestöksäsi on tehty?

Minkälaisia pitkän aikavälin suunnitelmia järjestöllänne on?

Miten näissä suunnitelmissa on varauduttu toiminnan jatkuvuuteen erilaisissa tilanteissa?

Minkälaisia digitaalisia ratkaisuja järjestöllä on käytössä?

Hallintoon?

Viestintään?

Asiakkaiden palvelemiseen ja viestintään?

Jäsenten palvelemiseen ja viestintään?

Miten järjestö huolehtii arkistoinnista ja dokumentoinnista?

Miten huolehditaan tietoturvallisuudesta ja tietosuojasta?

3. Sopeutuminen
ja reagointi
toimintaympäristön
muutoksiin