

Fair Play FM Jakso 2: Hyvä hallinto – avain turvalliseen ja kestäväan yhdistystoimintaan

Jakson litteroinnin eli tekstiversion käännöksen pääset lukemaan tästä:

Puhujat:

Tarja Krum (TK)

Malin Ström (MS)

Nina Kaipio (NK)

TK

Kuvittele seuraava tilanne. Olet paikallisen urheiluseuran hallituksen jäsen. Kaikki juniorijoukkueet on valittu, valmentajat nimetty ja kausi on alkamassa. Mutta yhtäkkiä kaikki toiminta joudutaan keskeyttämään. Ei pelaajapulan vuoksi, vaan koska rahastonhoitaja on lopettanut. Kukaan muu ei tiedä, miten taloutta hoidetaan. Ei ole rutiineja, ei tietoja, eikä maksuja voida suorittaa. Kausi jää toteutumatta. Tämä tarina ei ole valitettavasti ainutlaatuinen, ja se osoittaa, miksi tänään puhumme juuri hyvästä hallinnosta.

Fair Play FM on kaksikielinen podcast-sarja, jonka Finland Svenska Idrott, Naisjärjestöjen Keskusliitto sekä Suomen Työväen Urheiluliitto TUL julkaisevat yhteistyössä. Sarja liittyy kaksikieliseen Hållbar Idrottsförening / Vastuullinen urheiluseura -verkostoon, joka tarjoaa tietoa ja vertaistukea urheiluseurojen vastuullisuustyölle.

Podcastin viidessä jaksossa käsitellään kestävyyttä urheilussa ja liikunnassa eri näkökulmista, kuten anti-gender-liikehinnän, ympäristön, hyvän hallinnon, turvallisuuden ja antidopingin osalta.

Tässä jaksossa nostamme esiin teeman, joka ei aina näy ulospäin, mutta joka on ratkaisevan tärkeä, jotta urheilu toimisi oikeudenmukaisesti, avoimesti ja pitkäjänteisesti – nimittäin hyvä hallinto.

Monella meistä on kokemusta urheiluseuroista – ehkä vapaaehtoisena paikallisessa seurassa, hallituksen jäsenenä tai lapsen joukkueenjohtajana. Ei tarvitse istua hallituksessa vaikuttaakseen. Hyvä hallinto muotoutuu myös arjen tilanteissa siinä, miten teemme yhteistyötä, otamme vastuuta ja osoitamme kunnioitusta. Mutta miten ihmeessä se onnistuu, työn ohella ja usein täysin vapaaehtoisesti?

Tänään meillä on mukana kaksi upeaa vierasta, joilla on laaja kokemus yhdistystoiminnasta.

Ensimmäinen vieraamme on Svenska Folkskolans Vänner -organisaation Föreningsresursen-toiminnan asiantuntija ja vastuuhenkilö Malin Ström. Föreningsresursen on tietopankki ja tarjoaa konkreettisia vinkkejä ja ohjeistusta yhdistyksille Suomessa.

Malinilla on pitkä ja monipuolinen kokemus yhdistystoiminnasta – toiminnantarkastajana, hallituksen jäsenenä ja puheenjohtajana. Hän on myös työskennellyt yhdistysten tukena ja kouluttanut yhdistystoimijoita, erityisesti rahastonhoitajia ja sihteereitä yhdistyslaista.

TK

Tervetuloa Malin, mukavaa että olet mukana tänään.

MS

Kiitos, tosi kiva olla täällä.

NK

Toinen vieraamme on Nina Kaipio, muun muassa järjestöjen hyvän hallinnon asiantuntija. Hänellä on pitkä kokemus yhdistystoiminnasta sekä urheilu- että muissa kansalaisjärjestöissä. Hän on työskennellyt muun muassa Suomen Olympiakomiteassa, Suomen Ratsastajainliitossa ja useissa kansalaisjärjestöissä – erityisesti johtamisen, tasa-arvon ja vastuullisen yhdistystoiminnan parissa.

TK

Tervetuloa Nina, mukavaa että olet mukana.

NK

Kiitos, kiitos. Paljon luvattiin, mutta yritän parhaani.

TK

Ei hätää, hyvin se sujuu. Viime vuosi on osoittanut, että jopa huippuseurat voivat menettää sarjapaikkansa – ei siksi, että pelillinen suoritus olisi ollut huono, vaan siksi, että talous ei ole kestänyt. Hyvä hallinto ei ole vain plussa, vaan täysin ratkaisevaa. Hyvä hallinto ei tarkoita pelkästään sääntöjä ja pöytäkirjoja, kuten usein ajatellaan. Se tarkoittaa viisaita päätöksiä, avoimuuden luomista, vastuun jakamista ja – ehkä tärkeimpänä – luottamuksen rakentamista. Se muovaa koko yhdistyksen kulttuurin: miten resurssit jaetaan, miten ihmiset otetaan mukaan ja kuinka hyvin onnistutaan sitouttamaan ja säilyttämään jäseniä.

Jos huippuseurat kamppailevat tämän kanssa, miltä tilanne näyttää pienemmissä yhdistyksissä, joissa kaikki perustuu vapaaehtoisuuteen? Ja mitä tapahtuu, kun hallinto ei toimi? Luottamus katoaa, demokratia heikkenee ja pahimmillaan koko toiminta on vaarassa.

Aloitetaan puhumalla yhdistyksen arvopohjasta. Se on se, mikä ohjaa yhdistyksen toimintaa. Voidaan sanoa, että arvopohja on yhdistyksen sydän – sen pitäisi näkyä kaikessa toiminnassa. Monet yhdistykset nostavat esiin avoimuuden, tasa-arvon tai kunnioituksen kaltaisia arvoja strategioissaan, verkkosivuillaan tai muissa dokumenteissa.

Malin, sinä työskentelet päivittäin yhdistysten kanssa. Kuinka usein näet, että arvot todella ohjaavat kaikkea toimintaa?

MS

Ehkä on helpompi huomata, milloin se ei toimi. Mutta kyllä sen huomaa joissain yhdistyksissä, joissa on aktiivisesti mukana ja näkee, miten toiminta pyörii. Se tunne, jonka saa, kun menee heidän tapahtumiinsa tai kun lapset osallistuvat toimintaan – ajattelee ehkä tiedostamatta, että tämä yhdistys todella elää näiden arvojen mukaan.

Kun yhdistyksessä mietitään arvopohjaa, voi olla, ettei aiemmin ole ollut mitään arvoja määriteltynä. Sitten päätetään, että nyt otetaan käyttöön yksi, kaksi tai kolme sanaa. Aluksi ollaan innostuneita, ja ehkä hallitus on se, joka ensin työstää nämä sanat. Silloin se tuntuu luonnolliselta ja yhdistyksessä mietitään laajasti: miten nämä kolme arvoa näkyvät toiminnassa? Miten ne näkyvät harjoituksissa? Miten tapahtumissa?

Kun uusi hallitus astuu tehtävään, on entistä tärkeämpää ottaa heidät mukaan. Samalla tavalla kuin käydään läpi toimintasuunnitelma ja budjetti, tulisi käydä läpi myös arvot: "Tätä me haluamme, että te edistätte – näin sen tulisi näkyä toiminnassamme." Arvot eivät saa jäädä pelkästään verkkosivuille tai dokumentteihin, vaan niitä pitää toistaa jatkuvasti. Niiden tulisi nousta esiin heti, kun yhdistyksen nimi mainitaan.

TK

Nina, haluaisitko kommentoida Malinin puheenvuoroa?

NK

Se oli todella hyvin sanottu. Ehkä olen itse vähän kyllästynyt puhumaan arvoista, koska erityisesti urheilussa panostetaan paljon siihen, että löydetään oikeat sanat – sen sijaan että keskityttäisiin ympäristöön ja siihen, miten ihmiset kohdataan. Usein ajatellaan, että riittää kun sanat on keksitty, mutta kuten Malin sanoi, pitäisi avata keskustelua siitä, mitä ne oikeasti tarkoittavat. Jos arvona on esimerkiksi avoimuus, se voi merkitä eri asioita eri ihmisille. Tarvitaan jatkuvaa dialogia myös hallituksen sisällä.

TK

Juuri näin – avoimuus voi tarkoittaa eri asioita eri ihmisille, joten on tärkeää avata, mitä se tarkoittaa käytännössä. Nina, sinulla on kokemusta sekä urheilujärjestöistä että muista järjestöistä. Näetkö eroja eri sektoreiden välillä siinä, miten arvojen kanssa työskennellään? Ja mitä vaaditaan, että ne todella juurtuvat arkeen?

NK

Johtajuus on ehdottoman tärkeää. Sitä ei voi korostaa liikaa. Arvot näkyvät arjessa siinä, miten ihmisiä johdetaan, miten heitä kohdellaan – työntekijöitä ja vapaaehtoisia. Usein tämä osa unohtuu. Panostetaan työpajoihin ja prosesseihin, joissa arvot määritellään, mutta kun ne on saatu paperille, ajatellaan että nyt se on tehty.

Kuten Malin sanoi, se pitäisi nähdä prosessina. Erityisesti urheilussa ajatellaan helposti, että me osataan tämä jo. Että me ollaan valmiita, me ollaan mietitty tätä. Ja sitten ei enää käsitellä arvoja tai tehdä yhteistyötä muiden järjestöjen kanssa. Ajatellaan, että kaikki vastaukset löytyvät urheilusta, ja se on aika vaarallista. Juuri siinä johtajuus näkyy: millaisen roolin johtaja ottaa – olipa kyseessä toiminnanjohtaja tai hallituksen puheenjohtaja – ja miten hän osoittaa sen arjessa.

TK

Juuri niin. Ja tähän haluan tarttua, koska olet nähnyt myös urheilumaailmaa. Onko olemassa tyypillisiä arvoja, joita urheilussa nostetaan esiin? Ja onko jotain, mitä voisimme tuoda muualta yhteiskunnasta mukaan, jotta pysyttäisiin kehityksessä mukana?

NK

Haluaisin nähdä enemmän konkretiaa. Ei siinä ole mitään vikaa, että arvoina on avoimuus, tasa-arvo tai kunnioitus. Mutta kuten sanottu, ne voivat tarkoittaa eri asioita eri ihmisille. Jos niitä käsitellään ja keskustellaan, voidaan löytää yhteinen ymmärrys siitä, mikä on yhdistyksen arvopohja. Mutta jos ne jäävät vain suuriksi sanoiksi, ne eivät oikeastaan tarkoita mitään.

Mieluummin ottaisin pieniä sanoja, kuten "olemme ystävällisiä toisillemme" tai "tervehdimme kaikkia". Sen sijaan että käytetään suuria ja hienoja sanoja, pitäisi keskittyä siihen, miten kohdataan toisemme arjessa. Tervehditäänkö? Autetaanko? Kiitetäänkö?

Yksinkertaisia asioita. Ja niistä pitäisi aloittaa. Mutta usein ajatellaan, että strategiaan pitää keksiä jotain vallankumouksellista ja voimakasta. Sen sijaan voisi edetä askel kerrallaan.

MS

Tartun tuohon tervehtimiseen. Se on tullut esiin monissa työpajoissa ja koulutuksissa, joita olemme pitäneet lapsille ja nuorille. Kun kysytään: "Tervehdittekö toisianne?", vastaus on usein ei. Ja olen saanut jopa vihaisia puheluita, kun Finlands Svenska Idrott panostaa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. On sanottu: "Miksi ette keskity urheilun ytimeen – tuloksiin?" Silloin pitää avata, että juuri näiden teemojen kautta saavutetaan parempia tuloksia. Valitettavasti joskus painopisteet ovat väärillä. Urheilun pitäisi laajentaa arvopohjaansa ja ottaa mukaan yhteiskunnassa esillä olevia asioita.

Usein ajatellaan, että nämä eivät kuulu kaikille, vaan joku hoitaa ne – ja sitten voidaan keskittyä "oikeaan asiaan". Että ne olisivat itsestäänselvyksiä, joista ei tarvitse erikseen puhua.

TK

Juuri näin.

TK

Siirrytään nyt aiheeseen, joka koskettaa monia: hallitustyöskentely ja vastuu urheiluyhdistyksissä. Hallituksessa toimiminen voi olla merkityksellistä ja kehittävää, mutta siihen liittyy myös haasteita. Nina, mitkä ovat mielestäsi yleisimmät sudenkuopat, joita yhdistysten hallituksissa nykyään nähdään?

NK

Pahin on ehkä se, ettei rooleja ole käyty kunnolla läpi. Hallituksen jäsen ei välttämättä ymmärrä, mitä hänen pitäisi tehdä, mikä on hänen vastuualueensa tai mitä häneltä ylipäättään odotetaan. Hallituksen jäsenenä on kuitenkin tietty vastuu, mutta kaikki eivät tiedä sitä.

Moni tulee mukaan avoimin mielin ja uteliaana, mikä on hyvä. Mutta ei aina ymmärretä, että esimerkiksi urheiluliitossa hallituksella on työnantajarooli. Siellä on työntekijöitä, joista täytyy

huolehtia, ja pitää miettiä koko lajin tulevaisuutta. Roolit voivat olla hyvin epäselviä, ja vastuu jää hahmottamatta.

TK

Juuri niin. Malin, mitä sinä sanoisit – mitkä ovat yleisimmät sudenkuopat hallitustyössä?

MS

Hyvä esimerkki on se, miten moni on houkuteltu mukaan hallitukseen. Moni kertoo, että joku on kysynyt: "Haluatko tulla mukaan hallitukseen? Ei tarvitse tehdä mitään." Ja siinä mennään pieleen heti alussa. Pitää olla todella selkeä siitä, mitä odotetaan. Mikä rooli on, ja kuinka paljon aikaa se vie.

Saatetaan sanoa, että riittää kun osallistuu kokouksiin. Mutta me, jotka olemme aktiivisia yhdistyksissä, tiedämme, ettei kyse ole vain kokouksista – pitää tehdä paljon muutakin niiden välillä. Talkootyötä ja muuta.

Uudelle hallituksen jäsenelle on mukavampaa, jos hän tietää, mitä odotetaan ja miten prosessi etenee, kuin että hän istuu alussa kokouksessa ja miettii: "Pitäisikö minun tietää tämä? En ymmärrä mitään, tunnen itseni tyhmäksi." Siksi selkeä perehdytys tehtävään on todella tärkeä.

Ja jos hallitukseen tulee vain yksi uusi jäsen vuodessa, on vaikea tulla mukaan uutena. Ajattelee, että kaikki muut tietävät ja tuntevat toisensa, en voi kysyä mitään. Mutta jos uusia tulee kaksi tai kolme kerralla, se motivoi myös puheenjohtajaa ja sihteeriä – tai mahdollisesti työntekijää – antamaan kunnon perehdytyksen. Siten kaikki aloittavat samalta viivalta.

TK

Malin, mitä tällainen perehdytys voisi sisältää?

MS

Kaikissa koulutuksissa korostan, että perehdytys kannattaa aloittaa yhdistyksen säännöistä. Ne antavat hyvän perustan ymmärrykselle siitä, mitä yhdistys edustaa – sekä ideologisesti että toiminnallisesti.

TK

Malin, missä yhdistykset useimmiten pyytävät apua hallitustyöhön liittyen?

MS

Usein kyse on jostain ongelmasta, kun he ottavat yhteyttä. Moni pyytää erilaisia asiakirjamalleja, kuten taloussääntöjä. Moni miettii myös, miten työnjako pitäisi hoitaa yhdistyksessä.

TK

Huolestutko joskus niistä kysymyksistä, joita sinulle esitetään?

MS

Ehkä vähän, mutta samalla ajattelen, että on todella hyvä, että ihmiset kysyvät. Että kynnyks on matala, että me olemme olemassa ja että meihin voi ottaa yhteyttä.

Korostan aina, että meiltä saa kysyä – ei ole olemassa tyhmiä kysymyksiä. Mieluummin ottaa yhteyttä meihin tai omaan liittoonsa ajoissa, jos jokin ei toimi. On todella tärkeää, että ihmiset kokevat, ettei ole tyhmiä kysymyksiä. Föreningsresursen on loistava palvelu, ja toivon, että mahdollisimman moni ottaa yhteyttä sinuun ja teihin.

TK

Yksi tärkeä teema, josta ei puhuta tarpeeksi, on vapaaehtoistyön ja jaksamisen yhdistäminen. Tiedämme, että suuri osa hallitustyöstä tehdään vapaaehtoisesti, usein työn, opintojen tai muun ohella. Mutta miten jaksaa kantaa vastuuta ja samalla huolehtia itsestään? Mitä vinkkejä Nina antaisit?

NK

Hallituksessa toimiminen on todella antoisaa ja merkityksellistä, mutta on tärkeää miettiä rehellisesti, kuinka paljon itse jaksaa. Meillä kaikilla on paljon elämässä – työ vie energiaa, sitten on perhe, harrastukset ja muuta.

Pitää pohtia, onko aikaa ja voimia. Ja mitä minulta odotetaan – mitä rooliin kuuluu. Siksi kannattaa aloittaa miettimällä rehellisesti: miksi teen tätä, miksi haluan ottaa tämän tehtävän vastaan, haluanko todella tulla mukaan hallitukseen?

Ei siksi, että joku sanoo niin, vaan siksi, että itse haluaa, ehtii ja jaksaa. On tärkeää, että alussa uskaltaa sanoa ei. Ja se voi olla meille joskus vaikeaa.

Oletko törmännyt siihen, että joskus elämä muuttuu yllättäen? Sitä tapahtuu – emme voi ennustaa kaikkea – ja yhtäkkiä hallituksen jäsen katoaa. Häneen ei saada yhteyttä, hän ei ilmesty paikalle.

Minusta tämä kertoo paljon yhdistyksen kulttuurista, johtajuudesta ja yhteisöllisyydestä. Ympärillä pitäisi olla ihmisiä, jotka välittävät siitä, miten jaksat. Erityisesti puheenjohtajan tehtävänä on varmistaa, että kaikki pysyvät mukana ja saavat tietoa. Ja että näistä asioista ylipäättään puhutaan. Että kulttuuri sallii sen, että voi sanoa: "Nyt minulla on liikaa."

Tämä olisi hyvä ottaa esiin jo perehdytyksessä. Että tiedetään, että elämässä tapahtuu asioita. Toivomme, että voit kertoa siitä – ja että me muut ymmärrämme.

Minusta on todella tärkeää, kuten Malin sanoi, että kun tulee uutena hallituksen jäsenenä mukaan, ja muut ovat ehkä olleet mukana pitkään – jopa liian pitkään – niin siksi olen sitä mieltä, että yhdistyksen säännöissä pitäisi olla määräaikaista kausia. Että saadaan jatkuvasti uutta verta mukaan. Muuten toiminnan kehittäminen on todella vaikeaa – ei mahdotonta, mutta vaikeaa. Sillä se on luonnollista, se kuuluu elämään.

Ja se, että kausi on rajattu, voi olla myös helpotus. Että okei, tämä kestää tietyn ajan. Moni on todella kunnianhimoinen hallitustehtävässään. Mutta sitten kun viimeinen kausi alkaa, voi sanoa: "Hei, minun kauteni päättyy, en voi jatkaa, joku muu pitää valita tilalle."

TK

Juuri niin. Hallitustyö voi olla merkityksellistä ja hauskaa, vaikka hallinto ja hallinnolliset asiat usein nähdään tylsinä. Mutta myös hallinto voi olla innostavaa – hallituksessa toimiminen on todella antoisaa. Suosittelen sitä lämpimästi. Saat elämäsi upeita ihmisiä, jotka jäävät sinne pysyvästi. Saat kontakteja, jotka säilyvät koko elämän. Se on paras tapa tulla osaksi yhteisöä, löytää uusia ihmisiä ja ystäviä. Se kannattaa muistaa.

Ja se on täydellinen paikka vaikuttaa.

Aivan. Ja erityisesti silloin, kun työskentelet asioiden parissa, joista välität ja joihin tunnet intohimoa. Mikä voisi olla parempaa?

TK

Malin, olet ollut mukana monissa hallituksissa. Ymmärsin, että olet ollut puheenjohtajana useissa. Miten olet jaksanut kaikki nämä vuodet?

MS

Hyvä kysymys. Mutta kuten sanoit, sieltä saa todella hyviä kontakteja. Jos katsoo vaikka Facebook-ystävälistaani, suuri osa heistä on ihmisiä, joita olen tavannut yhdistystoiminnan kautta. Se on todella antoisaa. Aloitin yhdistystoiminnan 15-vuotiaana.

Ja jossain vaiheessa olin puheenjohtajana kahdessa yhdistyksessä yhtä aikaa. Olin nuori ja energinen, ja jälkikäteen näkee, mitä virheitä tuli tehtyä. Erityisesti yhdessä yhdistyksessä, jonka perustimme yhdessä. Olin ensimmäinen puheenjohtaja.

Siellä oli aivan erilainen sitoutuminen. Kaikki tekivät yhdessä. Kun piti päättää, kuka tekee mitä, ihmiset ilmoittautuivat vapaaehtoisesti. Tunnelma oli todella hyvä. Muistan sen tunteen, kun lähdin kokouksista – lista tehtävistä ei ollut pitkä, koska työt oli jaettu automaattisesti kaikkien kesken. Ei ollut niin, että vain puheenjohtaja tai sihteeri hoiti kaiken.

Sitten siirryin toiseen yhdistykseen, jossa olin myös puheenjohtaja. Se oli vanhempi yhdistys, ja muut hallituksen jäsenet olivat olleet mukana pitkään. Minä tulin uutena, en ollut aiemmin ollut hallituksen jäsenenä, vaan suoraan puheenjohtajana. Ymmärrän heitä hyvin – he olivat vähän väsyneitä. He näkivät, että minä tulin innokkaana ja todella paloin yhdistyksen puolesta. Otin ilolla vastaan kaikki tehtävät. Mutta kokouksista lähtiessäni minulla oli pitkä lista asioita, jotka piti hoitaa seuraavaan kokoukseen mennessä.

Aluksi se oli ihan ok. Mutta kun muut hallituksen jäsenet tottuivat siihen, että "Malin hoitaa", he eivät enää tehneet mitään. Ja sitten oli mahdotonta muuttaa tilannetta. Olen huomannut saman monien puheenjohtajien kohdalla – kun he ovat olleet mukana pitkään, syntyy tietynlainen toimintatapa. Asiat tehdään niin kuin ne on aina tehty. Ja tämän toimintatavan muuttaminen onnistuu melkein vain vaihtamalla puheenjohtajaa. Silloin voi sanoa: "Nyt tehdään näin, nyt muutetaan toimintatapaa."

Muuten on todella vaikeaa muuttaa hallituksen toimintaa yhdessä yössä.

TK

Tosi hyvä nosto. On harmillista, jos kulttuurin muuttaminen vaatii uuden puheenjohtajan. Mitä ajattelet, Malin – mitä uuden puheenjohtajan pitäisi ottaa huomioon, kun hän astuu tehtävään?

MS

Pitää yhtä aikaa olla nöyrä ja ymmärtää, että ei tiedä, mitä osaamista muilla on. Mutta samalla on todella tärkeää keskustella siitä, miten yhdistyksessä toimitaan. Aloittaa tällä keskustelulla. Ja miettiä, kuinka paljon kukin voi antaa – mitä osaamista ihmisillä on.

Monet virheet yhdistyksissä johtuvat siitä, että mukaan tulee innokas henkilö, joka haluaa tehdä paljon, kehittää toimintaa ja tuo uusia ideoita. Mutta sitten sihteeri lopettaa, ja tämä innokas henkilö saa sihteerin tehtävät. Hän joutuu kirjoittamaan pöytäkirjoja eikä ehdi kehittää toimintaa, johon hänellä olisi intohimoa. Olen nähnyt tätä valitettavasti monissa yhdistyksissä. Toivon, että täällä on alettu miettiä asiaa, ettei näitä idearikkaita ihmisiä laiteta tällaiseen – sanotaanko – väärään rooliin. Jos ajatellaan vähän jaksamista, niin onhan se selvää, että jos tulee hallitukseen ja joutuu yksin hoitamaan erilaisia asioita, ehkä jopa ison tapahtuman, niin se on todella haavoittuvaa.

Silloin ei välttämättä jaksaa painetta. Siksi olemme kannustaneet siihen, että tehtäviä hoidetaan kahdestaan tai kolmistaan. Silloin ei tule sitä painetta, että "minulla on 39 asteen kuume, mutta olen vastuussa tästä – tapahtuma ei toteudu, jos en mene paikalle". Jos tehtävä on suunniteltu yhdessä, voi sen tarvittaessa siirtää toiselle. Voi oikeasti olla sairas.

Ja voi myös pallotella asioita tiimissä – useampi mielipide, useampi näkökulma. Todella hyvä pointti.

TK

Tämä toimii hyvänä aasinsiltana seuraavaan aiheeseen. Nina, mainitsit uusien ihmisten saamisen hallitukseen. Tärkeää on representaatio – mahdollisimman suuri monimuotoisuus. Naisia on saatu enemmän mukaan urheiluseuroihin ja -liittoihin, mutta työtä riittää edelleen.

Representaatio ei koske vain sukupuolta, vaan myös ikää, kieltä, etnistä taustaa, toimintakykyä, sosiaalisia ja taloudellisia lähtökohtia – ja ennen kaikkea erilaisia kokemuksia. Usein käy niin, että mukaan pyydetään vain itsen kaltaisia ihmisiä. Nina, miten saamme lisää monimuotoisuutta hallituksiin?

NK

Tärkeintä on, että asiasta ylipäättään puhutaan. Jos ei puhuta, ei ole ongelmaa. Kaikkien pitää olla tietoisia ja sitoutua. Kyse on arvoista. Urheilussa sanotaan usein, että "kaikki ovat tervetulleita", enkä sano etteikö sitä tarkoitettaisi.

Mutta se ei riitä. Yksi lause ei riitä. Pitää tehdä jotain. Jos uusia ihmisiä ei tule mukaan, pitää toimia. Ei voi vain todeta, että "näin nyt kävi – ei ole naisia, jotka haluavat olla puheenjohtajia". Se on ensimmäinen askel.

Muistan, että kun nostimme tämän esiin eräässä hallituksessa, joku sanoi: "Pitäisikö meidän vain hakea joku nainen kadulta?" Kaikenlaista saa kuulla. Ja sitten tulee tämä tunteita herättävä keskustelu: sukupuolikiintiöt. Malin, mitä mieltä olet kiintiöistä hallitustyössä?

MS

Totta kai kaikkien sukupuolten pitää olla edustettuina, vaikka se voi olla vaikeaa. Mutta ajattelen myös, ettei pidä keskittyä pelkästään hallitukseen. Esimerkiksi uussuomalaiset eivät välttämättä tiedä, mitä hallitustyö on. Mutta heidän näkemyksensä ja kokemuksensa ovat arvokkaita. Hallituksessa painottuu talous, mutta lisäksi voi perustaa työryhmiä, joista saa mukaan eri ryhmien näkemyksiä.

Se voi olla askel kohti hallitustyötä – että ensin tutustuu yhdistystoimintaan ja sitten siirtyy hallitukseen.

TK

Niinpä. Nina, mitä mieltä olet sukupuolikiintiöistä urheiluseurojen hallituksissa?

NK

Se on yksi tapa saada aikaan muutosta. Jos organisaatiossa on vanhoja normeja ja toimintatapoja, mikään ei muutu, ellei tehdä jotain. Siksi on tärkeää puhua ja tulla tietoiseksi asiasta.

Kuten Malin alussa sanoi, kun puhutaan arvoista, tunnet heti, kun astut sisään urheiluseuraan, oletko tervetullut vai et. Se on se lämpö, se miten ihmiset tervehtivät. Tässä on paljon tehtävää. Ei riitä, että kirjoitetaan jonnekin "me panostamme monimuotoisuuteen", vaan pitää oikeasti tehdä jotain. Pitää aloittaa jostain, ja kiintiöt voivat olla yksi tapa.

Kiintiöt voivat olla vaikuttava ohjauskeino. Urheilussa käytetään usein 40–60 tai 50–50 -mallia. Ja se ei tarkoita vain miehiä ja naisia, vaan myös muita sukupuolia. Tärkeää on, kuten Malin sanoi, ettei oteta vain yhtä uutta henkilöä, vaan kaksi tai kolme, jotka tuovat monimuotoisuutta.

Koska jos mukaan otetaan vain yksi nainen miesvaltaiseen lajiin, voi syntyä valtava vähemmistöstressi. Hän miettii, onko minulla mitään annettavaa, rikkoo normin, ei ehkä edes kysytäkään mukaan keskusteluun. Odotetaan, että hän itse avaa suunsa. Siksi kiintiöiden lisäksi pitää huolehtia kohtaamisesta ja siitä, että uusi henkilö tuntee olonsa tervetulleeksi.

TK

Siirrytään nyt aiheeseen, joka ei aina tunnu inspiroivalta, mutta on ratkaisevan tärkeä: talous. Monelle urheiluseuralle talous on jatkuvaa tasapainoilua ja joskus taistelua. Tulot tulevat jäsenmaksuista, talkoista ja ehkä sponsorituesta.

Samalla pitää maksaa vuokria, varusteita, matkoja, palkkioita ja muuta. Yleisimpiä taloushaasteita urheiluyhdistyksissä ovat epävarma rahoitus, epätasainen kassavirta, toiminnan riippuvuus yksittäisistä aktiiveista, talousosaamisen puute sekä epäselvät maksukäytännöt ja kuitinhallinta. Talous ei ole vain sitä, että rahat riittävät, vaan myös selkeitä käytäntöjä. Kuka hyväksyy maksut?

Miten korvaukset ohjaajille raportoidaan? Onko yksinkertainen taloussääntö tai vuosikello, jota voi seurata? Malin, mitä suosittelet yhdistyksille, jotka haluavat vahvistaa talouskäytäntöjään, mutta joilla ei ole talousosaajaa?

MS

Usein kysytään ensin joltain, joka on ollut rahastonhoitaja jossain toisessa yhdistyksessä – silloin tietää miten asiat hoidetaan. Mutta rahastonhoitajan tehtävään on vaikea löytää tekijää. Siksi haluaisin nostaa esiin tilitoimistojen käyttämisen.

Tilitoimisto voi hoitaa palkkojen ja korvausten maksamisen, jotta kaikki menee varmasti oikein ja raportointi on kunnossa. Taloussääntö, josta aina puhun, on todella tärkeä. Siinä määritellään esimerkiksi, kuka hyväksyy maksut. Ei saa tehdä maksuja itselleen – aina pitää olla joku ylempi hyväksymässä.

Käteiskassa on myös iso kysymysmerkki. Vältä sitä, jos mahdollista, koska siihen liittyy riskejä. Jos käteiskassa on käytössä, varmista että kaksi henkilöä tarkistaa ja allekirjoittaa. Hyvät talouskäytännöt eivät tarkoita epäluottamusta – ne ovat ennaltaehkäisyä ja varmistavat, ettei jää porsaanreikiä. Se tuo turvaa kaikille.

TK

Olemme nähneet, miten huipputason urheiluseurat ovat menettäneet sarjapaikkansa tai menneet konkurssiin. Tämä ei koske vain huippu-urheilua. Nina, mitä pienet yhdistykset voivat tehdä, kun ne kohtaavat talouskriisin?

NK

Malin sanoi hyvin aiemmin: pitää pyytää apua. On liittoja, muita järjestöjä, asiantuntijoita. Jos kriisi tulee, apua tarvitaan. Tärkeintä on seurata tilannetta jatkuvasti, ettei kriisiä pääse syntymään. Jos roolit ovat epäselvät ja joku on saanut liikaa vastuuta ilman perehdytystä, ongelmia syntyy helposti.

Mutta ei voi liikaa korostaa: pyydä apua ja kysy neuvoa.

TK

Malin, mitä mieltä sinä olet?

MS

On todella tärkeää tarttua ongelmiin ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi. Pitää olla avoin myös tilapäisistä ongelmista. Rehellisyys on tärkeää – ei saa alkaa peitellä asioita. Pitää heti sanoa, jos jokin ei tunnu oikealta, jos ei ymmärrä mitä on tapahtunut. Se on usein alku sille, että asiat alkavat selvitä.

On tärkeää olla rehellinen heti alusta alkaen ja sanoa: "Nyt jokin ei tunnu hyvältä, en ymmärrä mitä on tapahtunut." Se on usein alku sille, että asiat alkavat selvitä.

On myös todella tärkeää osallistaa hallitus – että jokaisen kokouksen esityslistalla on talouskohta. Ei sen tarvitse olla kovin yksityiskohtaista, voi vaikka vain kertoa, paljonko rahaa on tilillä. Mutta kuukausittaisia raportteja ei aina tule.

TK

Juuri niin, ja puheenjohtajan pitäisi seurata tilannetta – oikeastaan kaikkien. Se liittyy taas hallitusvastuuseen.

Olemme nyt puhuneet arvoista, vastuusta ja taloudesta, mutta miltä yhdistystoiminta näyttää arjessa? Monilta yhdistyksiltä ei puutu innostusta, vaan rakenteita. Yksi konkreettinen työkalu, josta monille voisi olla hyötyä, on vuosikello – eli aikataulu siitä, mitä tapahtuu vuoden aikana, kuka tekee mitä ja milloin. Malin, miten yhdistys voi aloittaa tällaisen suunnittelun ja mitä vuosikellossa tulisi olla?

MS

Vuosikello perustuu toimintasuunnitelmaan. Se tekee yhdistyksen toiminnasta näkyvämpää. Vuosikelloa kannattaa ehdottomasti käyttää. Siihen merkitään tapahtumat, toiminnot ja vastuuhenkilöt. Kun asiat on kuvattu selkeästi, nähdään helposti, onko keväällä paljon toimintaa ja syksyllä vähemmän – voiko jotain siirtää, jotta kuormitus jakautuu tasaisemmin eikä kokouksista tule liian raskaita.

TK

Hallituksen kokoukset ovat usein päätöksenteon sydän, mutta myös paikka, jossa moni asia voi mennä pieleen. Keskustelut venyvät, keskitytään yksityiskohtiin, päätökset jäävät epäselviksi, jatkuvuus puuttuu. Hallituksen jäsenet tulevat kokouksiin valmistautumatta, unohtavat lukea esityslistan ja liitteet. Tiedätte kyllä. Malin, mitkä on onnistuneen kokouksen tunnusmerkit ja miten päätöksiä seurataan?

MS

Ensinnäkin on tärkeää, että hallituksen jäsenet saavat esityslistan etukäteen ja tietävät, mitä asioita käsitellään. Kokouksessa pitää käsitellä asiat oikeissa kohdissa. Jos puheenjohtajalla on vaikeuksia johtaa kokousta, sihteeri voi sanoa: "Minulle jäi epäselväksi, mikä päätös tästä kohdasta tehtiin." Myös hallituksen jäsen voi kysyä, jos keskustelu lähtee rönsyilemään: "Mikä päätös tästä nyt tehdään?"

Jos puheenjohtaja vain nuijii päätöksen, on tärkeää, että kaikille on selvää, mitä päätettiin. Joissain yhdistyksissä kokoukset venyvät. Eräs yhdistys käytti puhelimen ajastinta: kaksi tuntia kokousta, ja kun aika loppui, kokous loppui. Se toimi heille hyvin, eikä kokouksista tullut ylipitkiä. Mutta vaarana on, että kokouksissa vain tehdään päätöksiä, kokous toisensa jälkeen, eikä koskaan palata niihin. Siksi on luonnollista, että seuraavassa kokouksessa käydään läpi, mitä edellisessä päätettiin. Miten asiat ovat edenneet? Toteutuiko päätös vai jäikö se vain pöydälle?

TK

Todella hyvä huomio. Itsekin olen puheenjohtajana joskus unohtanut seurata päätöksiä, ja sitten seuraavassa kokouksessa puhutaan samasta asiasta. Ja annetaan sama tehtävä uudelle henkilölle. Sitten tämä ikuisuuskyseminen: miten saada tavalliset jäsenet tulemaan yhdistyskokoukseen, joka on yhdistyksen ylin päätöksentekaelin. Juttelin hiljattain erään henkilön kanssa, joka kertoi, että kokouksessa oli vain palkattu puheenjohtaja paikalla. Se on

vähän surullista. Onko teillä vinkkejä, miten muut organisaatiot urheilun kentältä tai sen ulkopuolelta ovat onnistuneet saamaan jäseniä mukaan? Malin?

MS

Klassinen tapa on järjestää luento tai muu ohjelmanumero kokouksen yhteydessä. Eräässä pienessä kylässä oli kaksi eri yhdistystä, jotka pitivät vuosikokouksensa samaan aikaan omissa tiloissaan, ja sen jälkeen oli yhteinen luento, jonka yhdistykset järjestivät yhdessä.

Jos yhdistyksillä on samankaltaista toimintaa, ne voivat löytää yhteisen sävelen, vaikka ne olisivat eri alalta. Jos on joku tunnettu puhuja, voi jakaa kulut, kuten palkkion. Se oli heiltä hyvä vinkki.

TK

Nina, sinä olet järjestänyt paljon vuosikokouksia?

NK

Olen kyllä. Ajattelen erityisesti urheilun puolella – siellä on paljon huippu-urheilijoita, tähtiä, jotka voivat tulla kertomaan taustastaan tai harjoittelustaan. Se kiinnostaa monia. Voi järjestää vaikka gaalailallisen tai viikonlopputapahtuman. Panostaa viihtyvyyteen.

Se tulee osaksi vuosikelloa. Se kertoo kulttuurista – halutaanko oikeasti tavata jäseniä ja jäsenjärjestöjä, vai onko se vain pakkopullaa. Jos halutaan panostaa, järjestetään jotain ekstraa, satsataan ruokaan, juomaan ja paikkaan. Ja että on mahdollisuus vaikuttaa, esimerkiksi urheilun tulevaisuuteen.

Minusta vuosikokoukset ovat parhaimmillaan todella hienoja, jos niihin oikeasti panostetaan.

TK

Minäkin tulisin mielelläni tuollaiseen kokoukseen. Ennen kuin lopetamme, haluaisin kuulla teiltä molemmilta, mitä otatte mukanne tästä keskustelusta. Onko jokin ajatus, jonka haluaisitte vielä nostaa esiin? Nina, aloitatko?

NK

Johtajuus on asia, johon pitäisi todella panostaa. Se vaikuttaa kaikkeen – siihen, miten ihmiset kohdataan, millainen ilmapiiri ja kulttuuri syntyy, ja miten jokainen saa tilaa ja mahdollisuuden olla mukana.

Voiko seurassa olla oma itsensä. Nykyajan johtajilta pitäisi vaatia enemmän – sekä vapaaehtoisilta että palkatuilta. Johtaminen ei ole helppoa. Tarvitaan tunneälykästä johtajuutta. Pitää osata puhua tunteista, kohdata erilaisia ihmisiä, olla läsnä ja rakentaa luottamusta. Kyse ei ole vain numeroista ja taloudesta – vaan ihmisistä.

Johtajien pitää saada tukea ja mahdollisuus nojata johonkin. Mutta meidän pitää myös vaatia enemmän. Puheenjohtajien pitäisi uskaltaa tuoda esiin tunnepuoli ja rakentaa tervettä kulttuuria. Sama koskee toiminnanjohtajia urheiluseuroissa ja liitoissa. Tämä puoli jää usein liian vähälle huomiolle: että osaamme kohdata muut ja ymmärrämme tunneasioita.

TK

Malin, mitä sanoisit tähän loppuun?

MS

Olemme puhuneet vastuusta ja odotuksista, ja ne ovat tärkeitä. Mutta haluan korostaa, kuinka paljon yhdistyksen hallituksessa toimiminen antaa. Verkostoja, elinikäisiä ystäviä, kokemuksia joita ei saa työelämässä. Moni, joka on ollut mukana nuorena, palaa myöhemmin yhdistystoimintaan. Vaikka se vie aikaa ja on raskasta, niin jos työmäärän pitää kohtuullisena ja pyrkii keventämään työtaakkaa siellä, missä se on mahdollista, se on kokemus, jonka toivoisin kaikkien saavan.

Kiitos Nina ja Malin todella viisaista ajatuksista. Olen varma, että kuulijat saavat tästä paljon irti. Tänään olemme kuulleet, miten hyvä hallinto koskettaa koko yhdistystä – arvoista talouteen, representaatiosta kokouskäytäntöihin. Kyse ei ole vain sääntöjen noudattamisesta, vaan luottamuksen, osallisuuden ja rakenteiden rakentamisesta. Ennen kaikkea siitä, että mahdollisimman moni voi osallistua ja jaksaa olla mukana.

Tämä oli Fair Play FM, Tämä oli Fair Play FM, Finlands Svenska Idrottin, Naisjärjestöjen Keskusliiton ja Suomen Työväen Urheiluliiton yhteinen podcast-sarja. Kiitos, että kuuntelit. Hållbar Idrottsförening / Vastuullinen urheiluseura -verkostosta löytyy lisätietoja järjestöjen verkkosivuilta.