

## **Yhdistyksissä voidaan pahoin - tehoavatko päättäjiin vain taitavasti tehdyt raportit ja kaunopuheisuus?**

Toivottavasti Kuurojen liiton jäsenyhdistyksien kyselytutkimuksessa esille tulleet ongelmat käynnistävät laajempaan keskusteluun yhdistysten pahoinvoinnista, sisäisistä riitaisuuksista ja vapaaehtoistoiminnan puutteista.

Olen itse törmännyt vastaaviin ongelmiin muutamissa maahanmuuttotaustaisissa yhdistyksissä. Näistä yhtenä suurimmista on ollut yhdistysten hallintokulttuuri. Olen useaan otteeseen nostanut problemat pyöälle yhdistysten hallituksissa ja puhunut seurannan tarpeesta maahanmuuttopolitiikassa mukana oleville tahoille, joiden kommentteissa viitattiin seurantaresurssien puutteeseen ja yhdistyksissä viitattiin perinteisiin.

Olen vakaasti sitä mieltä, että maaahanmuuttoyhdistysten toiminnassa korostuu ennen kaikkea tarve kouluttautua demokraattiseen päätöksentekoon ja suomalaisen yhdistyskäytännön pelisääntöjen oppimiseen ja hallitsemiseen. Yhdistyslaki, eri tahojen laatimat hyvät käytännöt sekä yhdistysten omat säännöt tarjoavat hyvän pohjan toiminnalle. Nämä tulisi jokaisen hallituksen jäsenen tuki tuntea ja käytännössä niiden mukaisesti toimia. Mutta käytännön elämässä törmätään usein osaamattomuuteen.

Monet viranomaiset ja toimintaa rahoittavat tahot ovat myös pitäneet itsestään selvyytenä näiden yhdistysten hallintotyöskentelyä demokratian harjoittamisena. Toimintojen arvioinnin työkaluna on käytetty pääsääntöisesti raportointia. Yhdistykset laativat tarvittavia selvityksiä, kuten vuosittaiset toiminta- ja talouskertomukset asiakirjat liitteineen. Päättäjätahoilla saattaa syntyä helposti sellainen näkemys, että yhdistyksen toiminta on sitä laadukkaampaa, mitä paremmin heille toimitetut asiakirjat on laadittu. Valitettavasti asiat joskus menevät pieleen. Totalitaarisista tai autoritaarisista poliittisista systeemeistä Suomeen muuttaneilla on useasti vääristynyt kuva siitä, mitä demokratia on. Jopa hallituksen jäsenillä saattaa olla hämärtyneitä ja puutteellisia kuvia siitä, mikä on hallituksen tehtävä ja vastuut, ja mikä on puheenjohtajan tehtävä ja vastuu. Myös kokoustekniikka, pöytäkirjojen laadinta sekä hyväksyminen tuottavat päänvaivaa. Nämä käsitteiden ristiriidat tuovat mukanaan riidantunteisuutta, mikä ilmenee juoruiluna, törkeyksien heittelyinä ja valheellisina perusteluina. Tämä kaikki rikkoo demokratian rakenteita, joiden tehtävänä on luoda turvaa ja ennustettavuutta käytännön toiminnoille, joilla varmistetaan demokratian toteutumista ja päätöksen teon mekanismeja.

Yhdistyksissä, joissa toimintaa pyöritetään palkatun henkilöstön voimin, tulee lisää ongelmakohtia. Tällöin on vaarana, että hallituksen ja toiminnanjohtajan vastuukysymykset sekoittuvat. Toiminnanjohtajaltahan odotetaan tuloksia. Hän ja hänen apunaan oleva muu palkattu henkilöstö ovat aivan keskeisessä roolissa, kun mitataan yhdistyksen toiminnan volyyymiä ja laatua. Kuitenkin yhdistyksen puheenjohtaja ja hallitus ovat ne hallinnolliset yksiköt, jotka asettavat toiminnan tavoitteet ja toimivat toiminnanjohtajan esimiehenä, antavat hänelle tehtävät ja seuraavat toiminnan tulosta. Tätä ei tahdota aina ymmärtää. Jopa hallituksen jäsenet noudattavat kotimaista tuotua vanhaa perinnettä, jonka mukaan toiminnanjohtaja on se 'iso boss', joka päättää, jakaa rahat, ja jonka käsissä on koko valta. Hallituksen rooli toiminnan tavoitteiden määrittäjänä, resurssitarpeen arvioijana ja vastuun kantajana hämärtyy. Hallitus ja puheenjohtaja koetaan jopa häiritsevinä tekijöinä. Erityisesti, jos he suorittavat aktiivisesti heille kuuluvia tehtäviä; antavat tehtävät ja tavoitteet yhdistyksen toimintaa pyörittävälle henkilöstölle sekä edellyttävät heiltä säännöllistä raportointia.

Yhdistyksissä, joiden tavoitteena on omalta osaltaan edesauttaa maahanmuuttopolitiikan toteutumista Suomessa, on vapaaehtoistyöllä suuri merkitys. Vapaaehtoisen henkilöstön avulla on mahdollisuus saada käyttöön laajemmat ja monipuolisemmat henkilöresurssit, verkostoitua jäsenistön kanssa, tukea toinen toistaan sekä sitouttaa jäsenistö yhdistyksen tavoitteisiin. Näille vapaaehtoisvoimille tulisi tarjota toimivat puitteet ja mitattavissa olevat tulosmittarit palkatun henkilöstön rinnalla.

Yhdistyksissä, joissa pääosa toimintarahoituksesta tulee ulkopuolisilta tahoilta, kiinnitetään oikeaoppisesti suurta huomiota siihen, että yhdistyksestä välittyy ulospäin positiivinen kuva, jotta turvataan jatkorahoitus. Mutta yhdistysten sisäinen pahoinvointi saattaa jäädä piiloon jopa vuosikausiksi. Pitkällä tähtäimellä olisi varmasti kaikille hyväksi, jos ongelmakohdat tunnistettaisiin ajoissa ja niihin puututtaisiin riittävällä tehokkuudella.

Irina Kapelian  
SVYL:n puheenjohtaja