

Pelastustieto 8/2002

Jäsenet - yhdistystoiminnan perusta

Jäsenet ovat voimavara, jonka varaan VPK-yhdistys rakentuu tai toimenpidepalkkaisten palomiesten palomieskerhon yhtenäisyys syntyy. Harvoin olen kuullut keskustelua siitä, mitä jäsenistö oikeasti on, mitä tarkoittaa jäsenläheisyys, minkälaiseen ihmiskuvaan perustuu arviomme jäsenistä ihmisenä, haluavatko jäsenet aktiivisesti osallistua, mitä tarkoittaa jäsenläheinen organisaatio ja onko jäsenillä tarpeita, joita he haluaisivat toteuttaa.

Tarkastelen seuraavassa yhdistystä suhteessa jäseniinsä.

Voimavara

Jokaiselle yhdistykselle tärkeintä on jäsenet. Yhdistys on jäsentensä yhteenliittymä. Liittyminen yhdistykseen ja eroaminen siitä on vapaaehtoista. Oleminen yhdistyksessä tarkoittaa sitoutumista siihen. Jäsen tuntee säännöt ja hyväksyy yhdistyksen toiminta-ajatuksen, tarkoituksen ja tavoitteet. Yhdistys joko on tai sitten ei ole jäsentensä kautta. Jäsenet ovat yhdistyksen voimavara. Osaammeko yhdistyksissä hyödyntää jäsenistössä piilevän voiman? Kuka tekee? Mitä tekee? Miten tekee? Milloin tekee?

Jäsenläheisyys

Yhdistyksissä keskeisenä kysymyksenä toimintaa arvioitaessa on, onko yhdistys kyennyt tuottamaan jäsenilleen heidän odotustensa mukaisia tarpeita. Onko jäsenellä ollut mahdollisuus osallistua halujensa ja kykyjensä mukaisesti toimintaan?

Yhdistyksissä kaiken toiminnan tulee tähdätä jäsenten tarpeiden tyydyttämiseen ja solmittujen sitoumusten täyttämiseen. Sitä kautta syntyy ja kehittyy yksilön motivaatio toimia. Itse asiassa millään muulla ei olekaan merkitystä. Jos jäsenten tarpeet on onnistuttu tyydyttämään, on yhdistys onnistunut työssään. Jos taas tässä on epäonnistuttu, niin tuskin mikään yhdistyksessä onnistuu.

Yhdistyksessä toiminnan periaatteisiin kuuluu yhteisen työn tekeminen yhdessä. Menestyvässä yhdistyksessä jäsenet ja valitut luottamushenkilöt tekevät yhdessä töitä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Ihmiskuva

Pyrittäessä todelliseen jäsenläheisyyteen meidän on ensin selvitettävä itsellemme, millaisia yhdistyksemme jäsenet oikeasti ovat. Ilman selkeätä ja johdonmukaista kuvaa jäsenistä ihmisinä meillä ei juurikaan ole mahdollisuuksia tehdä toiminnastamme jäsenten todellisia tarpeita tyydyttävää.

Yhdysvaltalainen työpsykologi Douglas McGregor on johtamista ja motivaatiota tutkiessaan kehittänyt kaksi teoriaa ihmislunnonnosta. Toisen (X-teoria) perusajatuksena on, että ihminen on perusluonnoltaan laiska ja kunnianhimoton. Toinen (Y-teoria) teoria lähtee siitä perusolettamuksesta, että ihminen voi ja haluaa toimia työssään itseohjautuvasti ja luovasti.

McGregor ja yleensä kaikki johtamisen asiantuntijat pitävät Y-teoriaa oikeampana. Niinikään käytännössä johtamistaidon kehittämiseen tähtäävä koulutus meillä perustuu joko tiedostettuun tai tiedostamattomaan Y-teorian hyväksymiseen.

Mitä nämä teoriat merkitsevät sitten yhdistyksen kannalta? Jos muokkaamme teoriat kuvaamaan yhdistyksen ja sen jäsenten suhteita, teesit kuuluvat viereisen laatikon mukaisesti. Ihmisluonto ei muutu miksikään tekeepä hän töitä tai osallistuu yhdistystoimintaan. Jos siis työelämässä hyväksymme Y-teorian, meidän on hyväksyttävä se yhdistyksessäkkin. Jos taas yhdistyksessä uskomme X-teorian paikkansapitävyyteen, meidän tulee myös työelämässä toimia X-teorian mukaisesti.

Monissa palokuntayhdistyksissä ongelmana näyttää olevan, että ne toimivat siten, kuin X-teoria olisi oikea. Tämä näkyy käytännön toiminnassa seuraavasti:

- Oletetaan, että luottamustehtäviin halukkaita henkilöitä ei ole. Siksi jälkikasvusta ei huolehdita eikä aktiivisesti haeta vereksiä voimia yhdistyksen johtoon. Jos joku kaikesta huolimatta ilmoittautuu halukkaaksi, hänen tarkoituksperiään epäillään ja hänet nolataan. ("Kuule poika, me olemme kolmekymmentä vuotta toimineet näin. Se on jo perinne. Mitään ei voi muuttaa.") Hänet tukehdutetaan töihin. ("Tee sitten tämäkin, kun olet niin innokas!")

- Jäsenten esittämää kritiikkiä yhdistyksen toimintaa kohtaan ei oteta vakavasti. Jäseniä ei pidetä asiantuntijoina arvioimaan, ovatko jäsenten odotukset toteutuneet vai eivät. Toiminta siis perustuu jäsenten oletetuille - ei todellisille - odotuksille. Aina toiminta ei perustu edes jäsenten kuvitelluille odotuksille ja varsin löyhästi yhdistyksen sääntöihin kirjoitettuun tarkoitukseen. Joskus yhdistyksen tehtävän koetaan olevan sen toimintaa pyörittävien statuksen nostaminen tai jonkinlaisen virallisen foorumin tarjoaminen ystäväpiiriin tapaamisille. Joskus kritiikki koetaan hyökkäyksenä toimivaa johtoa vastaan.

- Todellisia ongelmia ei käsitellä missään, ei ainakaan jäsentilaisuuksissa. Sääntömääräisistä kokouksista muodostuu läpihuutotilaisuuksia. Todelliset päätökset tehdään hallituksessa tai niitä ei tehdä lainkaan, vaan askarrellaan "lillukanvarsissa".

- Työskentely on ryppyotsaista puurtamista. Koska sosiaalisia tai kasvutarpeita ei oteta huomioon, puurtajien motivaatio on alhainen eikä tulostakaan synny.

- Luottamushenkilöihin ja heidän kykyynsä työskennellä itsenäisesti ei luoteta. Yksityiskohtaisilla tehtävänannoilla, ohjeilla ja valvonnalla tapetaan luovuus ja itseohjautuvuus.

Monessa yhdistyksessä X-teorian viitoittama tie alkaa olla loppuun kuljettu. Yhdistyksen tärkein voimavara - toiminnassa mukana olevat ihmiset - on käymässä vähiin. Jos toimintaa aiotaan jatkaa, käsityksiä jäsenistä ja toimintamalleja on muutettava. Harrastusmaailmassa kilpailu sie-luista on kova.

Miksi emme voisi ryhtyä aidosti arvostamaan jäsentä ja uskomaan häneen? Yksi keskeisiä teesejä on juuri tässä: yhteisiä tavoitteita ei saatavuteta ilman yhteistä työtä. Yhteistyötä ei taas voi tehdä ilman rakentavaa, jäsenlähtöistä ja tavoitteellista ilmapiiriä. Käytännössä ilmapiiriä voidaan luoda mm. kehittämällä organisaatio jäsenläheiseksi, selvittämällä jäsenten todelliset odotukset ja tarpeet, kehittämällä monipuolista ja jäsenten erilaisia tarpeita tyydyttävää toimintaa. Erilaisten sopimusten ja sitoumusten tulee perustua todellisille mahdollisuuksille vastata "huutoon" eli tulee tunnustaa itselle tosiasiat.

Jäsenetkö passiivisia?

Yhdistyksissä yleinen valitusvirsi on nykyään, että jäsenet ovat passiivisia. "Yhdistystoiminta etenee aaltomaisesti, nyt olemme aallonpohjassa", sanotaan. Passiivisuutta selitellään mm. psykologisilla tai sosiaalisilla tekijöillä: "Ihmiset ovat sellaisia, että järjestötyö ei kiinnosta" tai "nykyään on niin paljon muuta tekemistä, ettei aika enää riitä järjestötyöhön".

Oikeampi tapa olisi kuitenkin pohtia, miksi meidän yhdistyksemme ei kyennyt saamaan ihmisiä mukaan toimintaansa tai miksi ihmiset luopuvat toiminnasta. Miksi ihmiset valitsevat jotakin muuta tekemistä kuin osallistumisen "aktiiviseen, monipuoliseen, auttamistahtoiseen, ihmistä ja yhteiskuntaa palvelemaan, perinteiseen, kaikille ja kaikenikäisille, koko perheelle sopivaan palokuntatoimintaan"? Miten palokuntayhdistyksen tulisi kehittää toimintaansa, jotta saataisiin uusia jäseniä ja olemassa olevat täysillä mukaan?

Sinänsä passiivisuus ei ole mikään ihme, kun seuraa rituaalisia ja näennäisdemokraattisia kokouksia. Toiminta-muotoja on kehitettävä ja tarjontaa parannettava. Jokaiselle jäsenelle on löydettävä tehtävä, missä hän on hyvä, jos jäsenet todella halutaan mukaan.

Jäsenläheinen organisaatio

Jäsenläheinen yhdistysorganisaatio merkitsee vahvaa ruohonjuuritasoa. Toiminnan painopisteen on oltava siellä, missä jäsenetkin ovat. Johdon on erityisesti kiinnitettävä huomiota juuri ruohonjuuritasolla toimivien henkilöiden kykyjen ja motivaation kehittämiseen. Menestyvässä yhdistyksessä etulinja toimii monensuuntaisen tiedon välittäjänä ja suuntaajana. Informaatio kulkee nopeasti ja luotettavasti jäseniltä johdolle ja päinvastoin sekä jäsenten välillä unohtamatta yhdistyskuvan muodostumisen kannalta välttämätöntä ulospäin suuntautuvaa informaatiota.

Huonossa yhdistyksessä tiedon kulku ei toimi, vaan etulinja toimii eräänlaisena suotimena ja päästää läpi vain omalta kannaltaan tarkoituksenmukaisen informaation. Seurauksena on vääjäämättä johdon ja jäsenistön vieraantuminen toisistaan. Silloin parhaimmillaankin johto pyrkii tyydyttämään vain jäsenistön kuviteltuja odotuksia ja tarpeita.

Ruohonjuuritasolla toimiville luottamushenkilöille ja jäsenille on siis tehtävä selväksi heidän roolinsa ja merkityksensä yhdistykselle. Tämän tulee merkitä jatkuvaa huolenpitoa: motivointia, informaatiota ja koulutusta. Henkilöstö on saatava haluamaan ja kykenemään tekemään töitä jäsenten ja yhdistyksen parhaaksi ja yhteisten päämäärien edistämiseksi.

Jäsenläheisessä organisaatiossa luottamushenkilöiden suuri luku ja tehtävien jakaminen nähdään myös itseisarvona. Mitä enemmän meillä on luottamushenkilöitä, sitä vähemmän heillä kullakin on jäseniä huollettavanaan ja sitä enemmän meillä on resursseja käytettävissä toimintaan.

Jäsenten tarpeet on selvitettävä!

Yhdistysten käytännön toiminnasta puuttuu monelta jäseneltä usein riittävän selkeä toiminta-ajatuksesta. Ei tiedetä täsmälleen mitä varten ollaan olemassa. Seurauksena on, että toiminta jää hapuilevaksi ja resursseja tuhlataan toisarvoisten asioiden tekemiseen.

Toiminta ei myöskään aina tähtää jäsenten odotusten ja tarpeiden tyydyttämiseen. Se ei voiakaan tähdätä siihen kuin sattumalta, jos jäsenten tarpeita ja tavoitteita ei tunneta.

Jäsenet ovat ihmisinä erilaisia. Siksi heillä on erilaisia tarpeita. Jotta mahdollisimman monia jäseniä saataisiin toimintaan mukaan, yhdistyksellä tulee olla erilaisia toimintamuotoja ja tehtäviä. Tärkeää on arvottaa toiminnat ja tehtävät oikein. Kaikki tehtävät ovat tärkeitä, ja jos eivät ole, niin niitä ei pidä tehdä. Jokaisen jäsenen tulee tuntea olevansa yhdistykselle tärkeä.

Silti on hyväksyttävä sekin tosiasia, että kaikkia jäseniä ei välttämättä saada mukaan todelliseen toimintaan millään. Toiminnassa mukana olevat ja mukaan tulevat jäsenet haluavat eri asioita. Yksi haluaa olla mukana ja tavata vertaisiaan, toinen haluaa kehittää itseään, joku haluaa päästä luottamustehtäviin ja joku vaikuttaa muulla tavoin yhdistyksensä toimintaan ja osa on muuten vaan mukana.

Toimintamuotoja kehitettäessä yhdistyksen toiminta-ajatus on syytä pitää mielessä. Kaiken toiminnan tulee jollakin tavalla auttaa ja tukea sen saavuttamisessa. Välillinen vaikutus on yhtä tärkeä kuin väli-tönkin. Esimerkiksi teatteriretken tai kalakilpailun järjestäminen tuskin tuo yhtään uutta jäsentä VPK:aan. Jos se kuitenkin kehittää jäsenissä yhteenkuuluvuuden tunnetta, niin siinä

tapauksessa sen järjestäminen voi olla tarkoituksenmukaista.

Seisova vesi sameutuu ja lopulta muuttuu käytökelvottomaksi. Niin voi käydä yhdistyksellekin. Yhteiskunta muuttuu ja hyvä palokuntayhdistys pystyy muuttumaan mukana perinteitä vaalien.

Lähde: Yhdistystieto 2,
Kari Loimu

Eero Peltonen