

Vaikuttaako Kepan koulutus?

ANITA LINTULA (2005)

KEPAN TAUSTASELVITYKSET, 4

ISSN 1796-6469

ISBN 952-200-040-X (PDF)

TAITTO:HENRIK EDLUND

KANSI:SUVI SAVOLAINEN



KEHITYSYHTEISTYÖN PALVELUKESKUS

TÖÖLÖNTORINKATU 2 A

00260 HELSINKI, FINLAND

TEL +358-9-584-233

FAX+358-9-584-23-200

KEPA@KEPA.FI

WWW.KEPA.FI

KEPAN TOIMINTAA TUETAAN JULKISIN VAROIN ULKOASIAINMINISTERIÖN KEHITYSYHTEISTYÖOSASTON
KANSALAI SJÄRJESTÖMÄÄRÄRAHOISTA.

Sisällysluettelo

Johdanto

Koulutuksen ja neuvonnan historiasta ja suhteista muihin toimijoihin

Koulutuksen ja neuvonnan tavoitteet

Selvityksen menetelmät

Kuusi koulutuksen ja neuvonnan asiakasta

Suomen Lähetysseura

Vähemmistöryhmien tukijärjestö Omega

Lääkärin sosiaalinen vastuu ry

Repu ry

Gannaane ry

Ulkoasiainministeriön kansalaisjärjestöyksikkö

Vaikutuksia tiivistetysti

Koulutuksen ja neuvonnan seurannan kehittäminen

Lähdeluettelo

Liitteet

Johdanto

Kehitysyhteistyön Palvelukeskus Kepa ry on järjestänyt koulutusta kehitysyhteistyöstä kiinnostuneille ja sen parissa työskenteleville järjestöille 1990-luvun puolivälistä lähtien. Hankeneuvontaa Kepa on tarjonnut järjestöille 90-luvun lopusta lähtien. Koulutuksiin on osallistunut ja hankeneuvontaa on saanut keskimäärin yli 400 järjestöä vuodessa. Kepan rooli kehityskysymyksistä kiinnostuneiden järjestöjen kouluttajana on ollut keskeinen Suomessa, sillä mikään muu taho ei ole järjestänyt kaikille avointa laajamittaista koulutusta järjestöjen kehitysyhteistyöstä.

Kepa on siis kouluttanut ja neuvonut järjestöjä runsaasti, mutta työn seurantaan ja vaikutavuuden arviointiin ei ole panostettu samalla tavalla. Tähän mennessä koulutusta on seurattu lähinnä keräämällä kurssipalautteita ja osallistujatietoja. Molempien anti on kuitenkin varsin suppeaa ja pinnallista. Kepan koulutus- ja neuvontatiimi on jo pidemmän aikaa kaivannut käsitystä siitä, miten Kepan koulutus ja neuvonta vaikuttavat erityisesti siihen osallistuvien järjestöjen toimintaan. Tämän selvityksen tavoitteena on antaa kuvaa tästä sekä kehittää välineitä koulutuksen ja neuvonnan systemaattisempaan ja kattavampaan seurantaan. Selvityksen aikarajoista sekä metodisista valinnoista johtuen työn anti painottuu koulutusten vaikutusten arvioinnin puolelle. Joitakin huomioita neuvonnan vaikutuksista ja mahdollisista seurannan välineistä kuitenkin esitetään.

Vaikutuksilla¹ viitataan tässä selvityksessä koulutuksen ja neuvonnan aiheuttamiin pysyviin muutoksiin koulutukseen osallistuneiden ihmisten ja heidän edustamiensa järjestöjen toiminnassa. Selvityksessä on pyritty ottamaan huomioon Kepan koulutuksen asiakasryhmien erilaisuus, mistä johtuen myös koulutuksen aiheuttamat muutokset järjestöjen toiminnassa saattavat olla erilaisia. Selvitys tarjoaa toivottavasti tietoa paitsi vaikutuksista myös järjestöjen koulutus- ja neuvontatoiminnan haasteista erilaisten järjestöjen kohdalla.

¹ Vaikutuksilla tarkoitetaan kehitysyhteistyössä toimintojen aikaansaamia pitkän aikavälin kestäviä muutoksia hyödynsaajien elämässä. Vaikutukset voivat olla joko suunniteltuja tai suunnittelemattomia, myönteisiä tai kielteisiä.

Selvitystä on tehty helmi-toukokuun 2005 aikana. Päävastuussa sen suunnittelusta ja toteutuksesta oli tehtävään valittu ohjelma-avustaja Anita Lintula. Työn suunnitteluun osallistuivat myös koulutussuunnittelija Antti Turakka ja muut koulutus- ja neuvontatiimin työntekijät sekä ohjelmasuunnittelija Anja Onali.

Koulutuksen ja neuvonnan historiasta ja suhteista muihin toimijoihin

Kepan koulutustoiminta oli vuoteen 1995 asti kehitysjoukkolaisten valmentamista ja kouluttamista työjaksolle kehitysmaassa. Vuosittain järjestettiin kaksi tai kolme seitsemän viikon valmennuskurssia. Aivan viimeisinä vuosina joitain kursseja, mm. osallistavien menetelmien kursseja, avattiin myös jäsenjärjestöjen ihmisille.

Kepan rooli ja tehtävä oli 1996 ulkoasiainministeriön teettämän arvioinnin jälkeen suuressa murroksessa. Kehitysjoukkotoiminnan vaikuttavuus oli kyseenalaistettu, ja toiminta päätettiin ajaa alas. Kepa teki arvioinnin seurauksena melkoisen suunnanmuutoksen toiminnassaan, joka vaikutti myös Kepan koulutustoimintaan. Hanna Laitinen palkattiin tekemään kansalaisjärjestöselvitystä kumppanuusohjelman kehittämistä varten. Selvityksessä järjestöjen koulutustarpeet nousivat selkeästi esille ja vahvistivat jo aiemmin nousutta keskustelua järjestöjen koulutustarpeista. Henkilöavusta siirryttiin kumppanuusohjelmaan (1997-2003) ja ohjelmapolitiikkaan (2004 eteenpäin). Kepan ennenkin julkilausuttu, mutta marginaaliseksi jäänyt rooli kansalaisjärjestöjen oman kehitysyhteistyön vahvistajana, sai erityishuomiota kumppanuusohjelman valmistelussa. Kumppanuusohjelman ja ohjelmapolitiikan aikana Kepan toiminnalle on muotoutunut kaksi peruspilaria: kehityspoliittinen vaikuttaminen ja järjestöjen kehitysyhteistyön tukeminen kouluttamalla ja neuvomalla. Hanna Laitinen katsoo järjestökoulutuksen etsineen tasapainoa näiden kahden välillä alusta asti. Tämän tasapainon etsiminen jatkuu vielä tänäkin päivänä.

Kehityspoliittisen ja kehitysyhteistyöhankkeisiin liittyvän koulutuksen lisäksi koulutusta on järjestetty järjestöjen yleiseen organisatoriseen kapasiteettiin liittyen esimerkiksi tiedotuksesta

ja varainkeruusta. Tämänkin koulutuksen perimmäiseksi tavoitteeksi voidaan katsoa järjestöjen hankeyhteistyön ja kehityspoliittisen vaikuttamistoiminnan tukeminen.

Kepan kurssitoiminta on laajentunut vuodesta 1999, jolloin koulutuksen ja neuvonnan parissa työskenteli hankeneuvoja ja yksi koulutussihteri, jotka olivat vastuussa sekä koulutussuunnittelusta että kurssien käytännön järjestelyistä. Vuoden 2005 alussa koulutus- ja neuvontatiimissä työskentelee kaksi kokopäiväistä koulutussuunnittelijaa, kurssisihteri ja hankeneuvoja. Koulutuksia järjestettiin vuonna 1999 yhdeksäntoista, joista kaksi oli opintopiirejä. Vuonna 2004 järjestettiin 26 koulutusta, joiden lisäksi järjestettiin talvella 2004-2005 Kampus Oy:n kanssa yhteistyössä maahanmuuttajajärjestöille tarkoitettu 18 kerran hanketyön kurssi. Koulutus- ja neuvontatiimin (KONE) tarjoaman koulutuksen painopiste on tällä hetkellä hankesykliskoulutuksessa. Vuonna 2004 lanseerattiin Kehy-avaimet, joka on eräänlainen kehitysyhteistyön aakkoset – paketti. Koulutuskalenteriin on merkitty 10 hankesuunnitteluun ja – hallintoon liittyvää kurssia, jotka käynyt järjestö saa todistuksen Kehy-avaimien suorittamisesta. Tärkeimpiä läpileikkaavia teemoja Kepan hankesyklin koulutuksessa ovat olleet sukupuolen eli genderin rooli kehitysyhteistyössä, osallistaminen/kumppanuus ja kestävyys. Vuonna 2004 neljä tiimiä (KONE, resurssitiimi, vaikuttamistiimi ja verkostotiimi) päättivät yhtenäisen koulutuspaketin luomisesta myös vaikuttamispuolen koulutukseen. Koulutuspaketin suunnittelu- ja toteutusvastuu oli KONE-tiimillä. Tähän pakettiin suunnitellaan alkuvaiheessa kuuluvaksi neljän kerran Köyhyyden kasvot -koulutussarja ja vaikuttamistyön metodikurseja (mm. media-viestintä, yleisötilaisuuden järjestäminen). Syksyllä 2004 alkoi Köyhyyden kasvot -luentosarja, joka jatkui keväällä 2005. Myös metodikoulutuksia on järjestetty molempina vuosina.

Kepan koulutustoiminta ei rajoitu KONE-tiimin järjestämään koulutukseen. Etelän vapaaehtoisohjelma ETVO ja kolmivuotinen kansainvälisyyskasvatuksen EU-hanke (2001-2004), vaikuttamis- ja verkostotiimit sekä Maailma Kylässä -tiimi järjestävät koulutuksia. Myös Ruoka-aika -kampanja kouluttaa jäsenjärjestöjään aktiivisesti. Kehys ry on huolehtinut vuodesta 2003 asti EU-hankkeisiin liittyvästä koulutus- ja neuvontatoiminnasta. Lisäksi Kepan kenttätoimistot Mosambikissa, Sambiassa, Tansaniassa ja Nicaraguassa järjestävät koulutusta suomalaisille järjestöille, heidän kumppaneilleen, Kepan

paikallisille kumppaneille ja Sambiassa myös laajemmalle järjestökentälle.

Kepasta tuli tiimiorganisaatio vuonna 2001, jonka jälkeen perustetun koulutus- ja neuvontatiimin päävastuulle jäi pääasiassa hanketyön koulutus ja neuvonta ja muutamat vaikuttamistyöhön keskittyvät kurssit. Yhteistyötä muiden tiimien kanssa on kuitenkin jatkettu. Vuonna 2004 päättyneen kansainvälisyyskasvatushankkeen koulutustoimintoja suunnitellaan parhaillaan siirrettäväksi KONE-tiimin vastuulle. Myös neuvonnan puolella on epäselviä rajanvetoja. Ulkoasiainministeriön jakaman tiedotustuen neuvonta on siirtynyt aikaisemmin vain kehitysyhteistyöhankkeita neuvoneen hankeneuvojan vastuulle.

Ulkoasiainministeriön kansalaisjärjestöyksikön toiminnan muutokset ja sen keskeisiksi katsomat ongelmakohdat järjestöjen kehitysyhteistyön laadussa ovat vaikuttaneet Kepan koulutusten suuntaamiseen, vaikka virallista toimeksiantoa tai yhteistyösuunnitelmaa ei ole tehty. 1990-luvun puolivälissä ulkoasiainministeriö järjesti vielä itse jonkin verran kurseja järjestöille, mutta ne lopetettiin ja vastuu koulutuksesta siirtyi Kepalle. Kansalaisjärjestöyksikkö on viime vuosina toivonut koulutusta muun muassa sukupuolen roolista kehitysyhteistyössä ja taloushallinnosta. KONE-tiimi on ottanut kansalaisjärjestöyksikön toiveet huomioon koulutussuunnittelussaan. Osa aiheista, kuten gender, on ollut keskeinen osa Kepan koulutusta jo ennen kuin kansalaisjärjestöyksikkö nosti asian esille. Kepaan tuli ensimmäinen hankeneuvoja vuonna 1998, jonka jälkeen kansalaisjärjestöyksikkö ei juuri ole neuvonut järjestöjä muissa kuin varojen siirtoon ja budjettimuutoksiin liittyvissä asioissa.

Koulutuksen ja neuvonnan tavoitteet

Kepan koulutustoiminta on siis erittäin laajaa, mikä on sekä vahvuus että heikkous. Ideoita ja toimintaa kehittyä näin laajalla tieto- ja taitopohjalta. Kepan koulutustoiminnasta kuitenkin huomaa, että koulutustarjonta on noussut sekä kansalaisjärjestökentän esittämistä toiveista ja tarpeista, Kepan aikaisemmasta toiminnasta ja omista vahvuuksista että ulkoasiainministeriön kansalaisjärjestöyksikön toiveista. Näin

koulutus etsii koko ajan uomiaan, mikä näkyy osittain epämääräisessä tavoitteenasettelussa.

Kepan koulutusstrategiaa on kehitetty useamman henkilön ja työryhmän toimesta ”suuren murroksen” eli vuonna 1995 toteutetun arvioinnin jälkeen moneen otteeseen. Valmista ja yhtenäistä koulutusstrategiaa selkeine tavoitteineen ei kuitenkaan vielä tällä hetkellä ole. Tälle on useita syitä. Kepan koulutuksen ja ulkoasiainministeriön kansalaisjärjestöyksikön (toiminnan rahoittajan) työnjako ja reunaehdot ovat häilyvät ja tarkasti määrittelemättömät. 1990-luvun loppupuolella strategiselle pohdinnalle ei välttämättä ollut tarpeeksi aikaa, sillä koulutuksen ja neuvonnan henkilöresurssit olivat vähäiset. Lisäksi Kepan toiminta ja yleinen strategia ovat nekin jatkuvassa murroksessa. Koulutus- ja neuvontatiimin suuri haaste tällä hetkellä onkin kehittää selkeät linjanvedot koulutus- ja neuvontatoiminnalle, joka jättevöittää koulutustoimintaa, mutta toisaalta on avoin uusille haasteille, joita varmasti riittää jatkossakin.

Tämän arvioinnin kannalta haastavinta on ollut juuri se, että Kepan koulutus- ja neuvontatiimillä ei ole selkeitä yleistavoitteita toiminnalleen tällä hetkellä ja sitä kautta ei myöskään indikaattoreita. Arviointia varten tarvitsemme kuitenkin jonkinlaiset yleiset tavoitteet, jotta voimme verrata koulutuksen vaikutuksia niihin. Olemassa olevien tavoitteidenasetteluiden, ohjelmapolitiikan ja tiimikeskustelujen perusteella hahmottelen Kepan koulutus- ja neuvontatiimin tavoitteista seuraavaa.

Ohjelmapolitiikassa määritellään Kepan laatupalvelujen tavoitteeksi tukea ja vahvistaa suomalaisten ja etelän kansalaisjärjestöjen kapasiteettia oppia yhdessä kehitysyhteistyön laadun parantamiseksi. KONE-tiimin koulutus ja neuvonta ovat vain osa tätä ja tämän arvioinnin kohteena on vain suomalaisille järjestöille tarkoitettu koulutus ja neuvonta. Kuitenkin tästä melko yleisestä tavoitteesta voi poimia kaksi asiaa: laadun parantaminen ja etelän ja pohjoisen yhdessä oppiminen. Lisäksi Kepan koulutuksen ja neuvonnan erityisenä kohderyhmänä on pienet järjestöt.

Konkreettisemmat tavoitteet KONE-tiimille hahmotan seuraavasti:

1. Järjestöjen kehitysyhteistyön hankesuunnittelun ja -toteutuksen laadun parantaminen yhdessä oppien etelän kumppaneiden kanssa

2. Järjestöjen kehityspoliittisen vaikuttamistyön kiinnostuksen ja tietotaidon lisääminen
3. Järjestöjen organisatorisen kapasiteetin kehittyminen.

Tavoite kolmea kohti on pyritty vain niiltä osin, kuin se on katsottu tukevan kahden ensimmäisen tavoitteen toteutumista. Lisäksi on pyritty tarjoamaan vain sellaista organisatorisen kapasiteetin vahvistamiseen tähtäävää koulutusta, mitä ei muualta ole helposti järjestöjen saatavilla.

Selvityksen menetelmät

Selvityksen kohde on haastava, sillä lähtötilanteesta ei ole olemassa tietoa eikä koulutusta ja neuvontaa ole seurattu systemaattisesti. Kurseilta on kerätty palautteita viimeisten vuosien aikana, mutta niistä saadut tiedot ovat hyvin pinnallisia, ja ne on annettu nimettömänä. Koska ns. baseline studya eli ennakkoselvitystä ei ole olemassa, selvityksessä on pyritty rakentamaan retrospektiivisesti pohjatilanne kysymällä koulutuksiin osallistuneiden järjestöjen edustajilta, mitä muutoksia he ovat kokeneet tapahtuvan omassa ja järjestönsä toiminnassa, jonka jälkeen yritetään erottaa, mitkä muutokset johtuvat projektista eli tässä tapauksessa Kepan koulutuksesta ja neuvonnasta. (ks. Bakewell 2003, s. 118 ja Roche 1999, s.41-44).

Selvityksen päämenetelmäksi valittiin viiden erilaisen koulutuksiin osallistuneen järjestön tapaustutkimus. Järjestöt valittiin kurssien osallistujatietojen pohjalta kuitenkin niin, että tutkimuksen kohteeksi pyrittiin saamaan erikokoisia ja toiminnaltaan erilaisia järjestöjä. Näistä järjestöistä haastateltiin 2-3 henkilöä ryhmähaastattelussa. Haastattelut kestivät 2 - 3 tuntia. Lisäksi haastateltiin sähköpostin välityksellä yhden järjestön kenttätyöntekijää. Ryhmähaastatteluihin päädyttiin, sillä ne sopivat parhaiten järjestöjen työtahtiin. Laadulliseen tutkimusmenetelmään päädyttiin, koska sillä arvioitiin saatavan syvällisempää tietoa kuin esimerkiksi kyselystä. Lisäksi järjestöiltä pyydettiin hankesuunnitelmia ja muita dokumentteja vertailupohjaksi, mutta näitä ei tarkasteltu systemaattisesti ajanpuutteen vuoksi. Kyselytutkimusta mietittiin yhtenä aineistonkeruun muotona, mutta koska niiden vastausprosentti on usein huonohko ja aikataulu tiukka,

niin menetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Toisaalta teemahaastattelun uskottiin antavan aiheesta myös syvällisempää vaikkakin vaikeammin yleistettävää tietoa. Lisäksi haastateltiin Kepan koulutuksen ja neuvonnan tärkeän sidosryhmän, ulkoasiainministeriön kehityspoliittisen osaston kansalaisjärjestöyksikön, pitkäaikaista virkamiestä.

Haastattelujen lisäksi tarkasteltiin kurssi-palautteita ja osallistumistilastoja sekä Kepan aikaisempia selvityksiä (ks. esim. Halttula 2003, Hietalahti 2004, Pilotti I 2003 ja Laatutyöryhmän muistio 2004). Esimerkiksi pilottihankkeessa Kepa antoi ulkoasiainministeriölle lausunnot 28 järjestön tukihakemuksista. Hankkeen tarkoituksena oli käsittelyn lisäksi laatia hyvän kehitysyhteistyöhankkeen kriteerit, miettiä vaihtoehtoisia tapoja julkiseen rahoitukseen ja kohdentaa Kepan koulutusta ja neuvontaa. Hankkeen yhteydessä syntyi järjestöjen laatutyöryhmä, jossa hyvän etelä-pohjoinen yhteistyön kriteerien miettimistä jatkettiin.

Haastatteluissa lähdettiin liikkeelle järjestön toiminnan yleisistä reunaehdoista, joista edettiin hanketoiminnan ja vaikuttamistoiminnan muutoksiin ja Kepan koulutuksen osuuteen näissä muutoksissa (Liite 1). Ulkoministeriön edustajaa varten käytettiin erillistä haastattelurunkoa (Liite 2).

Laadullinen menetelmä asettaa rajoituksen tulosten yleistettävyydelle. Tämä selvitys antaa vain suuntaviivoja Kepan koulutuksen aiheuttamista muutoksista erilaisten järjestöjen toiminnassa ja siitä, mitkä asiat saattavat estää tavoiteltujen muutosten saavuttamista.

Kuusi koulutuksen ja neuvonnan asiakasta

Haastatteluihin valitut viisi järjestöä ovat keskenään hyvin erilaisia. Asiakkaiden erilaisuus on Kepan koulutustoimintaa leimaava piirre, joten Kepan koulutustoiminnan kokonaiskuvan hahmottamiseksi ja tämän selvityksen tulosten pitävyyden arvioimiseksi tapaustutkimuksen kohteena olleet järjestöt esitellään aluksi yksitellen.

Tutkimuksen kohteiksi valikoituivat Suomen Lähetysseura, Vähemmistöryhmien tukijärjestö Omega ry, Lääkäriin sosiaalinen vastuu ry, Gannaane ry ja Reilun kaupan puolesta ry. Näistä ensimmäinen on suuri kumppanuusjärjestö, toinen

pääkaupunkiseudun ulkopuolella työskentelevä pieni järjestö, kolmas keskikokoinen yhden ammattiryhmän järjestö, neljäs somalialaisten maahanmuuttajien järjestö ja viides vaikuttamiseen Suomessa keskittynyt useammalla paikkakunnalla toimiva nuorisojärjestö. Kuudes asiakas on ulkoasiainministeriön kehityspoliittisen osaston kansalaisjärjestöyksikkö.

Suomen Lähetysseura

Haastateltavana kaksi hankevastaavaa, yksi näyttelyvastaava ja sähköpostin välityksellä kentällä työskentelevä hankekoordinaattori

Yleistä

Suomen Lähetysseuralla (SLS) on tällä hetkellä käynnissä 49 projektia Afrikassa, Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa. Jäsenenä Suomen Lähetysseuralla on mm. 630 seurakuntaa, 30 yhteisöjäsentä ja 96 henkilöjäsentä. SLS on ollut ulkoasiainministeriön kumppanuusjärjestö vuoden 2003 lopusta asti, jota ennen järjestö oli niin sanottu kehysjärjestö. Järjestö on laatinut vuosille 2004-2007 kumppanuusohjelman, joka toi lisää vapautta ulkoasiainministeriöön nähden. Kehitysyhteistyö ei hahmotu haastateltavien mukaan enää niin paljon erillisten hankkeiden kautta, vaan järjestössä seurataan ohjelman toteutumista. Hankkeiden määrä ei ole juurikaan lisääntynyt kumppanuussopimuksen solmimisen jälkeen, mutta laadun kehittämiseen on panostettu yhdessä muiden kumppanuusjärjestöjen kanssa. Järjestöllä työskentelee noin 240 henkilöä ulkomailla, joista 30 kehitysyhteistyöhankkeiden parissa.

Järjestössä työskentelee Suomessa kehitysyhteistyöhankkeiden parissa tällä hetkellä kolme vakituista ja kaksi määräaikaista hankevastaavaa. Näyttelyiden parissa työskentelee kaksi näyttelysuunnittelijaa.

Suomen hankekoordinaattoreiden yhtenä tehtävänä on käydä läpi tulevia hankesuunnitelmia ja muita dokumentteja siitä näkökulmasta, miten ne sopivat ulkoasiainministeriön rahoitukseen. Kumppanit etelästä esittävät hankeluonnoksia, joihin hankekoordinaattorit vastaavat esittämällä lisäkysymyksiä ja lisäselvityspyyntöjä. SLS:ssa työskentelee myös kaksi näyttelyvastaavaa, jotka suunnittelevat mm.

seurakunnissa ja kouluissa kiertäviä kehitys- ja monikulttuurisuusaiheisia näyttelyitä.

Kepa kouluttajana ja neuvojana

SLS kouluttaa itseään aktiivisesti. Hankevas-
taavien koulutuksesta suurin osa tulee Kepalta.
Kaikki haastateltavat ovat työskennelleet tehtä-
vässään suhteellisen lyhyen aikaa ja ovat käyttä-
neet juuri Kepan kursseja työhön perehtymiseen.
Yksi haastateltavista on käynyt myös englantil-
laisen INTRAC:in kursseilla. Suomen Lähetysseura
järjestää myös itse koulutusta. Entinen lähetys-
kurssi on nykyään nimeltään Kansainvälisen
työn koulutuspalvelut. Koulutuksesta on tehty
moduulimuotoinen ja se on osittain avoin myös
Lähetysseuran ulkopuolisille. Näyttelyvastaavat
ovat käyneet myös esimerkiksi Ihmisoikeusliiton
ja Suomen Pakolaisavun kursseilla. Kepan koulu-
tusten osuus näyttelypuolella on haastateltavan
arvion mukaan 2/3. Kentälle lähteviä kehitys-
teistyöntekijöitä kannustetaan käymään Kepan
kurssilla niin paljon kuin ehtivät. Yhtenäistä
Kepan kurssipakettia ei kentälle lähtijöille suun-
nitella, vaan he käyvät niillä kursseilla mihin
ehtivät ja haluavat. Kentälle lähtevien ja Ke-
pan koulutusten aikataulut eivät useinkaan sovi
yhteen, joten hankevasaavaa haastateltavien
mukaan Kepan kursseja käytetään liian vähän.
Lisäksi haastateltavat kokevat, että liian harvat
SLS:n työntekijät käyvät Kepan kursseilla. Myös
esimerkiksi kotimaan- ja ulkomaanosastolla voi-
si olla Kepan koulutuksista hyötyä. Joillakin “lap-
puharjoituksilla” on esimerkiksi gender-kurssi-
en antia pyritty välittämään eteenpäin, mutta
ajanpuutteen takia tämä on jäänyt vähäiseksi.
Kepan kursseilta saadut tiedot ja taidot jäävät
siis lähinnä yksittäisille työntekijöille. Haasta-
teltavat kertovat kuitenkin soveltavansa kou-
lutusten antia paljon omassa työssään, jossa
on vuorovaikutusta myös etelän kumppanien
kanssa, joten sitä kautta tietoa välittyy myös
eteenpäin.

Kepan kursseilla käsitellään haastatelta-
vien mukaan syvemmin hankesuunnittelua,
hankehallintoa, joitakin erityiskysymyksiä ja lä-
pileikkaavia teemoja, kuten genderia, kuin SLS:n
omissa koulutuksissa. Lisäksi haastateltavat ovat
osallistuneet Köyhyyden kasvot -luentosarjaan,
Ruoka-aika -kampanjaan ja kansainvälisyyskas-
vatusverkoston koulutuksiin.

SLS ei ole näiden hankevasaavien aikana
käyttänyt Kepan hankeneuvontaa. Tärkeä rooli

järjestön hanketyön kehittämisessä on kumppa-
nuusjärjestöjen yhteistyöllä, joten Kepan hanke-
neuvontaa ei ole juuri käytetty.

Hanketoiminnan muutokset ja Kepan koulutusten vaikutus

Hanketyön toiminta-alueet ovat haastateltavien
mukaan pysyneet SLS:ssa suunnilleen samoina.
Keskeisimmiksi muutoksiksi SLS:n hanketyössä
Suomen hankevasaavat näkevät 1) osallistami-
sen merkityksen kasvamisen, 2) kumppanien
kapasiteetin vahvistamisen tulon keskeiseksi
osaksi työtä ja 3) läpileikkaavien teemojen (gen-
der, ympäristö, vuosituhattavoitteet) paremman
huomioonottamisen. Hankekoordinaattori ken-
tällä näkee keskeisimmiksi muutoksiksi hanke-
työssä 1) ulkopuolisten evaluointien teettämisen,
2) tietoisesta osallistavan hanketyöskentelyn
ja 3) paikallisten hankevasaavien valitsemisen
yksittäisille hankkeille.

Haastateltavat kokevat, että Kepan koulu-
tuksista on saatu välineitä oman työn tarkaste-
luun. Välineistä haastateltavat mainitsevat LFA-
matriisin, gender-analyysimallin, osallistavan
mappingin ja muut osallistavat menetelmät.
Näitä käytetään kentällä jonkin verran, joten
hankevasaavienkin on syytä ymmärtää niitä.

Hankekoordinaattori kentällä kertoo Kepan
koulutusten ansiosta antavansa painoa hanke-
toiminnan kestäväydelle, jonka tärkeäksi pe-
rustaksi hän näkee osallistavien menetelmien
käytön. Suomen hankevasaavat korostavat,
että toisaalta osallistuminen ja osallistaminen
ovat nousseet myös kumppanien puolelta, kun
heidän itsetuntonsa on kasvanut ja kehittynyt.
Hankevasaavaa haastateltavien mukaan SLS:n
työ on ollut aina ruohonjuuritason työtä, sillä
kumppanit ovat olleet paikallisia seurakuntia,
joilla on suora yhteys paikalliseen väestöön. Pai-
kallisen kielen taidon osaamisen tärkeyttä on ko-
rostettu suomalaisille työntekijöille aina. Suurin
muutos on haastateltavien mukaan se, että osal-
listamisesta on tehty viime vuosina tietoisempi
prosessi, jossa käytetään myös osallistavia me-
netelmiä. Kentällä työskentelevä hankeoordi-
naattori nimeää osallistumisen merkityksen ym-
märtämisen eräänlaiseksi valaistumiseksi, johon
Kepan koulutuksilla on ollut vaikutusta. Toisin
kuin hankekoordinaattori kentällä, hankevasa-
vat eivät juuri koe saaneensa konkreettista apua
kestävyyteen Kepan koulutuksista. Hankkeiden
kestävyys on jäänyt avoimeksi ongelmaksi, johon

kukaan ei osaa vastata. Haastateltavat tosin näkevät koko kestävyuden vaatimuksen ristiriitaiseksi erityisesti sosiaali- ja terveystalouden projekteissa. Lyhyt rahoitusyksi ja kestävyuden vaatimus on heidän mielestään lähes mahdoton yhtälö ratkaistavaksi.

Yksi haastateltavista nosti esille erityisesti Kepan gender-koulutuksen vaikutuksen työhönsä. Hän on tarkkaillut koulutuksen jälkeen enemmän sukupuolen näkyvyyttä hankeluonnoksissa ja kysynyt enemmän tarkentavia kysymyksiä genderistä. Ns. hallintopassiivi - kieli, jossa tekijät ja sukupuoli häivytetään - ei enää mene puheksimatta läpi ja hän kysyy tarkennuksia siitä, kuka tekee ja mitä ja kuinka hanke vaikuttaa miehiin ja naisiin. Kurssi myös auttoi häntä ymmärtämään, että sukupuolen huomioonottaminen ei tarkoita vain naisten osallistumisastetta aktiviteetteihin. Sukupuolten tasa-arvon parantamiseen tarvitaan hänen mukaansa sekä miesten että naisten osallistumista. Haastateltava näkee kuitenkin suureksi haasteeksi gender-tiedon ja -keskustelun levittämisen laajemmalle organisaatioon sekä Suomessa että etelässä. Gender pitäisi nostaa haastateltavien mukaan SLS:ssa esille muuallakin kuin hankepuolella.

Haastatellut nostivat esille kehityspoliittisten koulutusten tärkeyden työlleen. He näkivät esimerkiksi Köyhyyden kasvot -koulutusten tukevan hanketyön kurssija erinomaisesti. Kehityspoliittisista koulutuksista he ovat saaneet myös tietoa ja näkökulmia kumppanuusohjelmansa seuraamiseen, mikä on keskeinen osa heidän työtään. Hankevastaavat korostivat ylipäätään kehityspoliittisten koulutusten roolia hankkeiden toimintaympäristön ymmärtämisessä ja toivoivat niitä jatkossakin lisää. Haastateltavien mielestä tarkempien tietojen saaminen myös niistä maista, joissa he eivät itse toimi, on valaisevaa. Kun Sambiaa ja Meksikoa tutkailee tarkemmin, myös omia kohdemaita voi sen jälkeen tarkastella samoista näkökulmista.

Hankevastaavat näkevät mahdollisuutensa välittää oppimiaan asioita etelään rajalliseksi. Kenttämatkoilla etelässä asioista voi mainita, mutta aika ei kuitenkaan useinkaan riitä varsinaiseen kouluttamiseen. Asiakirjojen kommentointi on tällä hetkellä lähes ainoa tapa käydä keskustelua opituista asioista, mutta tämä on heidän mielestään liian suppeaa. Periaatteessa haastateltavat ovat kuitenkin sitä mieltä, että kumppanien kouluttamisen tulee tapahtua paikan päällä paikallisten koulutustahojen toimesta, ja näin tällä hetkellä tapahtuukin.

Hankekoordinaattori kentällä sanoo, että pyrkii välittämään koulutuksista oppimaansa etelän kumppaneille. Hän kertoo painottavansa omassa työssään suunnitelman-toteutuksen-seurannan ja arvioinnin välistä yhteyttä, johon hän uskoo saaneensa kimmoketta juuri Kepan koulutuksista.

Ainoa negatiivinen palaute Kepan kurssista tuli haastateltavilta Seuranta- ja arviointikurssista. Haastateltavat kokivat, että heidän käymällään kurssilla lähestyttiin asioita liikaa arvioinnin tekijän näkökulmasta. He olisivat enemmänkin tarvinneet välineitä arviointien tulkitsemiseen.

Vaikuttamistoiminta ja tiedotustyö

Yksi haastateltavista määrittelee kehityspoliittisen vaikuttamistyön globaalin epätasa-arvoisuuden syiden poistamiseen tähtääväksi työksi. Kehityspoliittisessa työssä puututaan suuriin rakenteisiin, joiden pitäisi muuttua, jotta kehitystä tapahtuisi. Haastateltavat kertoivat olevansa erittäin kiinnostuneita kehityspoliittisesta kysymyksistä sekä hanketyön että kotimaan näyttely- ja tiedotustoiminnan puolella. SLS:n tiedotustyöhön on haastateltavien mukaan pyritty lisäämään kehityspoliittista ulottuvuutta, minkä he näkevät erittäin tärkeäksi parannukseksi. Vaikuttamistoiminta on laajentunut järjestössä viime vuosina, vaikka haastateltavat kokevat, että se voisi olla vielä paljon syvällisempää ja laajempaa. Tällä hetkellä SLS osallistuu muun muassa 0,7 -kampanjaan ja Ruoka-aika -kampanjaan. Varainkeruussa on siirrytty maa-kohtaisista tiedotusteemoista yleisempien kehitysteemojen käsittelyyn. Aikaisemmin juhlittiin eri kumppanimaiden juhlavuosia ja sisällölliset teemat jäivät vähemmälle.

Etelän hanketoiminnassaan järjestö ei tee juuri vaikuttamistoimintaa haastateltavien mukaan. Syyksi haastateltavat sanovat sen, että SLS:n joidenkin toimintamaiden hallitukset eivät katso suopeasti järjestöjen osallistumista poliittiseen keskusteluun ja voisivat haastateltavien mukaan liian röyhkeyden seurauksena rajoittaa hanketoimintaa.

Suomen Lähetysseura tekee lisäksi kansainvälisyyskasvatusta ja tiedottaa kehitysasioista lähinnä seurakunnissa ja kouluissa. Teemoja ovat olleet muun muassa Köyhyys ja nälkä sekä Tasa-arvo. Tärkeä osa tiedotustyötä on erilaisten kiertävien näyttelyiden järjestäminen.

Näyttelyvastaavahaastateltava on osallistunut mm. KVK-verkoston, Ruoka-aika -kampanjan ja Köyhyyden kasvot -koulutuksiin sekä gender-hankekoulutuksiin. Hän kertoo koulutusten antavan aina lisää taustatietoa ja muokkaavan ajatusmaailmaa johonkin suuntaan, mutta asiaa on vaikeaa eritellä tarkemmin. Kepan koulutuksista saadut tiedot ja näkökulmat yhdistyvät muualla hankittuun. Myös hankepuolen koulutukseksi laskettavasta gender-koulutuksesta haastateltava sai näkökulmia Nainen ja kehitys- näyttelyn suunnitteluun.

Sekä hankekoordinaattorit että näyttelyvastaavat näkivät tärkeäksi muiden järjestöjen tapaamisen ja kokemusten vaihdon. Näyttelyvastaavan mielestä erilaisten ja erikokoisten järjestöjen näkökulmat ovat erittäin hedelmällisiä oman työn tarkastelussa

Organisatorinen kapasiteetti

Haastateltavat eivät koe Kepan koulutuksista juuri olleen hyötyä järjestön organisatorisen kapasiteetin kasvattamiseen. SLS on itsessään jo iso, ammattimainen organisaatio ja Kepan kursseilta ei ole etsittykään organisatorisen kapasiteetin lisäämistä.

SLS ja Kepan koulutus tiivistetysti

- Genderin tiedostaminen ja syvällisempi analyysi
- Hankesuunnittelun välineiden käyttäminen ja ymmärtäminen – etelässä sovelletaan, pohjoisessa tulkitaan
- Osallistumisen ja kestävyuden linkkien ymmärtäminen erityisesti kentällä
- Toimintaympäristön ja laajempien kokonaisuuksien hahmottaminen – välineitä toimintaympäristön hahmottamiseen, ohjelman seuraamiseen ja Suomen tiedotustyöhön
- Hankkeen toteutuksen systemaattisuuden lisääntyminen etelässä
- Muilta järjestöiltä oppiminen ja tiedonvaihto
- Kentälle lähtijät kehoitetaan Kepan kursseille, mutta systemaattisesti Kepan koulutuksiin osallistumista ei suunnitella
- Koulutuksista saadun tiedon välittämiseen muualle organisaatioon ja etelään ei ole tarpeeksi kavnavia

Omega ry

Yleistä

Vähemmistöryhmien tukijärjestö Omega ry on vuonna 2001 perustettu järjestö. Järjestö työskentelee sekä monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajien että kehitysyhteistyön parissa. Vuonna 2003 saatiin ensimmäisellä yrittämällä UM:n rahoitus maya-kouluhankkeelle Belizessä, ja nyt suunnitteilla on uusi kehitysyhteistyöhanke Intian Kalimpongiin. Omega on järjestänyt vuosittain 1-2 vähintään viikon kestävästä kulttuuritapahtumaa Mikkeliissä, joissa kehitysyhteistyökysymyksillä ja järjestöyhteistyöllä on ollut iso rooli. Viimeisin tapahtuma järjestettiin ulkoasiainministeriön tiedotustuella kuten myös vuoden 2005 tapahtuma. Viime vuoden teemoja olivat romanikulttuuri ja intialainen kulttuuri ja vuoden 2005 teema on arabialainen kulttuuri. Tänä vuonna järjestö sai Raha-automaattiyhdistykseltä rahoitusta myös maahanmuuttajia tukevaan HuJu-projektiin.

Järjestöllä on noin 80 jäsentä ja yksi yhteisöjäsen. Varoja toimintaansa järjestö saa ulkoasianministeriön lisäksi RAY:ltä, EU:lta, lääninhallitukselta, taidetoimikunnalta, opetusministeriöltä, työministeriöltä, Mikkelin kaupungilta ja jäsenmaksuista.

Kepa kouluttajana ja neuvojana

Järjestö pyrkii kannustamaan hallituksen jäseniä ja muita aktiiveja kouluttamaan itseään, ja hallituksen jäsenille koulutukset maksetaan. Kepan koulutusten osuus järjestön koulutuksesta on vuonna 2004 ollut n. 2/3, mutta vuonna 2005 tämän oletetaan laskevan kolmannekseen, sillä haastateltavat katsovat kehitysyhteistyöhankkeisiin saadun jo mukavasti tarvittavaa koulutusta. HuJu-hanke nousee koulutuksissa kehitysyhteistyön edelle seuraavana vuonna. Kepan koulutuksiin ei tosin ole osallistunut kuin muutama hallituksen jäsen, jotka myös paljon pyörittävät hanketta (hankevastaava ja puheenjohtaja). Jokainen kiinnostunut on saanut osallistua kursseille niin kuin on itse halunnut ja nähnyt omalle työlleen tärkeäksi. Hankevastaava kertoo, että on käynyt Kepan kursseilla aina silloin, kun jokin asia tulee hanketyössä ajankohtaiseksi. Omegalaiset ovat osallistuneet mm. hankevalmistelumatkakurssille, hankesuunnittelun

perus- ja jatkokurssille, raportointikurssille ja budjetointikurssille. Hankeneuvontaa ei vielä ole käytetty, mutta suunnitteilla olevan hankkeen paperit on ajateltu lähetettävän neuvojal-le tänä keväänä.

Hanketoiminnan muutokset ja Kepan koulutusten vaikutus

Järjestö sai rahoitusta ensimmäisellä yrittämällä Belizen maya-kouluhankkeelle, joka alkoi vuonna 2002. Tosin rahoitus tuli vasta, kun järjestöhankeille myönnettiin lisämäärärahoja varsinaisen hakukierroksen jälkeen. Hankkeessa tuetaan yhdessä valtion kanssa koulun erilaisia toimintoja. Nyt järjestö suunnittelee uutta hanketta Intian tiibetiläisten tukemiseksi. Haastateltavien mukaan maya-koulu -hanke suunniteltiin lähes täysin etelälähtöisesti. Kontakti syntyi tosin yhden omegalaisen henkilökohtaisen suhteen perusteella. Ennen ensimmäisen hankesuunnitelman tekoa ei käyty yhtään Kepan kurssia, mikä haastateltavien mukaan näkyi hakemuksessa ja josta saatiin palautetta myös ulkoasiainministeriöltä. He olivat vastanneet hakemuksen kysymyksiin epävarmoina siitä, mitä kysymyksillä itse asiaa tarkoitetaan. Kun hanke meni läpi he alkoivat käydä Kepan kursseja, joilla on ollut vaikutuksia uuden hankkeen suunnitteluun.

Toista hanketta suunniteltaessa yhteistyökumppanin kanssa tehtiin hankesuunnittelu-matkalla ongelmapuu, gender-analyysi, sidosryhmäanalyysi ja looginen viitekehys hankkeelle sekä hankkeen indikaattoreita pohdittiin. Matkalla tehtiin myös yhteistyösopimus. Kecalta saadut paperit olivat matkassa mukana ja hankkeen suunnittelu tuntui haastateltavan mukaan loogiselta ja helpolta, kun Kepan hankevalmistelu- ja hankesuunnittelukurssit olivat takana. Matkalla varattiin aamupäivät yhteissuunnittelulle yhteistyökumppanin kanssa, jolloin asioita käytiin läpi edellä mainittujen välineiden avulla. Iltapäivällä tavattiin muita yhteistyökumppaneita ja kerättiin pohjatietoja. Tärkeimpänä Kepan koulutusten antina haastateltavat näkevät loogisuuden kasvun hankesuunnittelussa.

Gender tulee haastateltavien mukaan suomalaiselta naiselta jo melko luonnostaan mukaan hankesuunnitteluun ja siksi he eivät näekään Kepan koulutusten roolia merkittävänä gender-asi-oissa. Belizen hankkeessa tosin huomattiin kumppanin puolelta ensimmäisen vuoden jälkeen, että tyttöjen koulunkäyntiä piti tukea aiempaa

aikaisemmassa vaiheessa. Hankesuunnitelmaa muokattiin niin, että toiselle vuodelle suunniteltu kalalammikon rakentaminen siirrettiin kolman-nelle vuodelle ja toisena vuotena panostettiin tyttöjen koulunkäynnin tukemiseen. Myöskään kumppanien osallistamiseen haastateltavat eivät koe saaneensa juuri aineksia Kepan koulutuksista, sillä järjestöllä oli jo valmiiksi se ajattelutapa, että hanketta suunnitellaan ja toteutetaan pääasiassa etelässä. Kestävyyden omegalaiset ymmärtävät niin, että hankkeen toiminnoista pitää jäädä jotain jäljelle toiminnan päättymisen jälkeen. Tässä keskeistä on yhteistyö valtion kanssa maya-koulu -hankkeen tapauksessa sekä yhteistyökumppanin kouluttaminen. Kepan koulutuksen vaikutuksia kestävyyden hahmottamiseen haastateltavat eivät osanneet eritellä

Hankkeen seurantaan ja arviointiin ei Kepan koulutuksilla ole haastateltavien mukaan ollut suurta vaikutusta. Tosin suunnitteluvaiheessa mietittiin indikaattoreita juuri Kepan koulutuksen innoittamana. Hanketta ei ole vielä arvioitu, mutta siinä vaiheessa kun se on ajankohtaista, haastateltavat arvioivat jonkun tulevan Kepan kurssille.

Vaikuttamistoiminta ja tiedotustyö

Haastateltavat kertovat järjestön olevan poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton, joten järjestö ei heidän mukaansa ole sen vuoksi ottanut voimakkaasti kantaa esimerkiksi ihmisoi-keuskysymyksiin. Järjestö pyrkii kannustamaan vähemmistöjen ihmisiä itse toimimaan omista lähtökohdistaan rahoittamalla hankkeita. Suomessa järjestö tekee lähinnä kulttuuripainotteista tiedotustoimintaa, johon on saatu rahoitusta useilta tahoilta, mm. ulkoasiainministeriön tiedotustukea. Tapahtumissa on pyritty luomaan yhteistyötä samankaltaista työtä tekevien järjestöjen kanssa, esittelemään kehitysyhteistyötä eri kulttuureissa sekä saamaan uusia jäseniä toimintaan.

Yksi haastateltava korosti kehityspoliittisen vaikuttamistyön tärkeyttä. Jos siinä onnistut-taisiin, perinteiselle hankeyhteistyölle ei hänen mielestään olisi niin suurta tarvetta. Yksi haastateltavista oli osallistunut myös Köyhyyden kasvot -luentosarjan tilaisuuksiin, tosin toisen mikkililäisen järjestön nimissä. Koulutuksista sai haastateltavan mukaan tukea hankkeen toimintaympäristön hahmottamiseen.

Nyt kun järjestö on saanut rahoitusta kehitysyhteistyöhankkeelle, tiedotustyöhön ei ole niin paljon voimavaroja, sillä hankkeen pyörittäminen vie niitä.

Yksi haasteltavista oli osallistunut yleisötulaisuuden järjestämiskoulutukseen, jota piti antoisana. Kurssilta sai järjestelmällisempää otetta tapahtumien järjestämiseen ja yhteyksiä muihin järjestöihin.

Organisatorinen kapasiteetti

Haastateltavat eivät katso saaneensa Kepan koulutuksista juuri ainesta järjestön yleiseen hallintoon ja toimintaan. Kursseilta on haettu ja saatu tietoa ja taitoja kehitysyhteistyöhankkeiden pyörittämiseen. Varainhankintaan omegalaiset katsovat tarvitsevansa kyllä koulutusta, sillä omavastuuosuutta on vaikeuksia saada kasaan. Omegalaiset eivät olleet huomanneet, että Kepa on järjestänyt myös varainhankinnan koulutusta. Räättälöityjen koulutuksien mahdollisuudesta haastateltavat kuulivat ensimmäisen kerran ja innostuivat asiasta, sillä Helsinkiin on kuitenkin Mikkelistä matkaa.

Kepan koulutusten antia ei ylipäätään ole yritetty järjestelmällisesti levittää muille järjestöaktiiveille lähinnä ajanpuutteen vuoksi. Vain muutama ihminen pyörittää hankkeen hallinnollisia rutiineja (raportointi, yhteydenpito) ja nämä samat ihmiset ovat käyneet myös Kepan kurseja. Useampien toivottaisiin käyvän kurseilla, mutta välimatka Helsinkiin estää tätä jonkin verran. Yksi haastateltavista oli osallistunut verkkokurssille, mutta ei kokenut sitä itselleen hyväksi tavaksi oppia.

Omega ja Kepan koulutus tiivistetysti

- Loogisuuden ja systemaattisuuden kasvu hankesuunnittelussa
- Työvälineet käyttöön yhdessä etelän kumppaneiden kanssa
- Gender-analyysi tehty hankesuunnittelun yhteydessä
- Vain osa käy koulutuksissa ja koulutuksista saatu tieto jää paljolti heille

Lääkärin sosiaalinen vastuu ry

Haastateltavina kehitysyhteistyöjoaksen puheenjohtaja ja toinen aktiivijäsen

Yleistä

Lääkärin Sosiaalinen Vastuu ry (LSV) on tehnyt kehitysyhteistyötä 1980-luvun lopusta lähtien. Yksi ensimmäisistä projekteista oli rokotetutkimuslaitoksen perustaminen Bangladeshiin. Hanke loppui vasta 1990-luvun lopussa. Projekteja on tällä hetkellä sekä Aasiassa, Afrikassa että Latinalaisessa Amerikassa. Järjestö toimii myös rauhanasioiden parissa ja sillä on myös omaa koulutustoimintaa. Väestöliiton kanssa on myös tehty tiedotusyhteistyötä kehitykseen ja terveyteen liittyvistä teemoista.

Järjestöllä on jäseniä noin 900. Rahaa toimintaansa järjestö on saanut ulkoasiainministeriöltä, opetusministeriöltä, jäsenmaksutuloista ja lahjoituksina. Vuoteen 2003 asti järjestöllä oli osa-aikainen toiminnanjohtaja. Koska hanke-toiminta oli tuolloin hiljaista, niin tehtävä kuitenkin lakkautettiin. Nyt järjestö harkitsee taas työntekijän palkkaamista. Taloudenhoito on tällä hetkellä ulkoistettu ammattilaiselle.

LSV omistaa myös konsulttiyrityksen (PSR consulting), joka työskentelee terveysalan kehitysyhteistyön parissa. Järjestön useat keskeiset henkilöt ovat toimineet kyseisessä yrityksessä konsulttitehtävissä.

Järjestön hanketoiminnan kannalta ensimmäinen ja keskeinen projekti oli rokotetutkimuslaitoksen perustaminen Bangladeshiin. Projekti kesti yli kymmenen vuotta, jonka jälkeen katsottiin, että projektiin ei ole järkevää enää laittaa rahaa. Keskeisenä syynä oli se, että katsottiin, että laitoksen pitäisi toimia jo omillaan. Haastateltavien mukaan myös ulkoasiainministeriö alkoi kyseenalaistaa järjestön hanketyön laatua taloushallinnon osalta. Järjestö päätti pitää pari väli vuotta ja aloittaa sitten puhtaalta pöydältä uudestaan.

Tällä hetkellä käynnissä on neljä projektia Nigeriassa, Somaliassa, Perussa ja Sambiassa. Sekä vuosina 2003 että 2004 haettiin tukea yhteensä neljälle hankkeelle, joista puolet hyväksyttiin. Hankkeet ovat budjetiltaan pieniä verrattuna (suurin 50 000 e/vuosi) aikaisempaan Bangladeshin projektiin, jonka vuosibudjetti oli välillä lähes miljoonaa vanhaa markkaa. Tänä vuonna aiotaan hakea tukea yhdelle uudelle hankkeelle.

Järjestön sisäistä organisaatiota on myös muokattu tietoisesti hanketoiminnan välivuosien jälkeen. Kehitysyhteistyön hankepuolta ohjaa nyt kehitysyhteistyöjaos, josta on edustajia järjestön hallituksessa. Järjestön hanketoiminta on haastateltavien mukaan yksilölähtöistä, ja hankkeet saavat alkunsa paljolti henkilökohtaisten suhteiden perusteella. Kuka tahansa jäsen voi ehdottaa kehy-jaokselle hankeideaa. Kehyjaoksen tehtävänä on arvioida onko ideassa aineista hankkeeksi, antaa vertaistukea ja neuvoa hankkeen suunnittelussa ja arvioida hankesuunnitelmaa. Jokaisella hankkeella on hankevastuuhenkilöt, jotka ovat päävastuussa hankkeen hallinnoinnista ja seurannasta. Nämä hankevastuuhenkilöt asuvat tällä hetkellä eri puolilla Suomea ja jopa Norjassa asti, mikä vaikuttaa kehitysyhteistyöjaoksen toimintaan ja myös esim. Kepan koulutuksiin osallistumiseen.

Kepa kouluttajana ja neuvojana

Haastateltavat kertovat Kepan kurssien toimivan heidän järjestöllään lähinnä uusien kehitysyhteistyöhankkeista kiinnostuneiden ihmisten sisäänajajana ulkoasiainministeriön hankehallinnon maailmaan. Itse substanssin eli terveysalan kehityskysymysten osaamisen he katsovat jo hallitsevansa ja järjestön vanhemmat aktiivit opettavat nuoremmille. LSV on järjestänyt terveysalan kehitysyhteistyöstä myös itse koulutusta.

Kepan koulutuksiin osallistumista ei suunnitella systemaattisesta, vaan uusia kehitysyhteistyöstä kiinnostuneita jäseniä kehotetaan osallistumaan kursseille. Osallistumista haittaavat monesti Kepan kurssien sijoittuminen päiväsaikaan ja lääkäreiden kiireisyys. Lisäksi esimerkiksi hankevastuuta asuvat eri puolilla Suomea ja jopa ulkomailla.

Viime vuonna tehtiin tietoinen päätös Kepan hankeneuvonnan käyttämisestä kaikissa suunnitteilla olevissa hankkeissa.

LSV lähetti viime vuonna kaikki hankesuunnitelmansa Kepaan kommentoitavaksi. Hankeneuvonnan roolin hankesuunnittelussa haastateltavat näkevät lähinnä hakemusten saattamiseksi teknisesti oikeaan muotoon.

Hanketoiminnan muutokset

Haastateltavat hahmottavat järjestön hanketoiminnan keskeisiksi muutoksiksi viimeisten viiden vuoden aikana sisäisen seurannan ja vertaistuen lisäämisen, suomalaisten hankehallintotaitojen kohentamiseen pyrkimisen ja hanketoiminnan monipuolistumisen tutkimuspainotteisista hankkeista valistus- ja koulutus-hankkeisiin. Keskeiseksi syyksi näille muutoksille haastateltavat näkevät ulkoasiainministeriöstä tulleen paineen ja toisaalta jonkinasteiset takapakit ja ongelmat aikaisemmassa hanketyössä. Kepan koulutuksilla ja neuvonnalla ei haastateltavien mukaan ole ollut merkitystä järjestön hanketyön muuttumisessa. Muutokset ovat nousseet lähinnä ulkoisesta paineesta ja järjestön itse huomaamista ongelmakohdista.

Genderin ja osallistamisen haastateltavat näkevät osittain muotisloganeiksi ja kritisoivat niiden pakonomaista sisällyttämistä jok'ikiseen hankesuunnitelmaan. Tämä täytyy kuitenkin tehdä, vaikka se joidenkin hankkeiden kohdalla on erityisesti genderin osalta keinotekoista. Toisaalta järjestö korostaa kumppanin suunnitteluun osallistumisen ja kumppanilähtöisyyden tärkeyttä hanketyössä. Kuitenkin haastattelusta jäi se kuva, että ainakaan näiden haastateltavien kohdalla Kepan koulutus ja neuvonta ei ole onnistunut luomaan syvällistä ja kokonaisvaltaista kuvaa genderin merkityksestä hanketyöskentelyssä eikä myöskään motivaatiota perehtyä asiaan. Toisaalta LSV:n edustajien kritiikki kohdistui haastattelussa pikemminkin muotisloganeihin. Kepan hankeneuvonnan rooli on näiden haastateltavien mukaan auttaa järjestöä muokkaamaan hakemuksensa ulkoasiainministeriön normien mukaiseksi eli neuvonta ymmärretään hyvin teknisesti.

Vaikuttamistoiminta ja tiedotustyö

Haastateltavien näkemys kehitysyhteistyöstä on suhteellisen kriittinen. Toinen haastateltava muotoilee asian niin, että hyvä hanke on sellainen, että siitä ei ole haittaa. Itse asiassa haastateltavat näkevät, että järjestön tärkein tehtävä on suomalaisten lääkäreiden kehitysmaakiinnostuksen ja tietotaidon lisääminen. Hanketoiminta kehitysmaissa edesauttaa osaltaan tätä.

Varsinaiseksi järjestön tekemäksi vaikuttamistoiminnaksi haastateltavat katsovat kehitysyhteistyön määrärahojen lisäämiseen liittyvään

lobbaukseen osallistuminen. Erityisesti järjestö on lobannut terveyden alan kehitysyhteistyöhankkeisiin kohdistuvien määrärahojen kasvatamisesta. LSV:n edustajat eivät ole osallistuneet Kepan kehityspoliittisiin tai vaikuttamistyötä tukeviin koulutuksiin, mutta innostuvat kuullessaan Köyhyyden kasvot -luentosarjasta. Kehityspoliittiselle koulutukselle olisi heidän mukaansa tarvetta.

LSV ja Kepan koulutus tiivistetysti

- Kepan koulutus ja hankeneuvonta ymmärrettään lähinnä teknisenä hankesuunnittelun osaamisena, jolla saadaan muotoiltua hankehakemukset - tässä Kepa on onnistunut
- Koulutusta käytetään uusien kehitysyhteistyöstä kiinnostuneiden jäsenten sisäänajamiseen

Repu ry

Haastateltavana yhdistyksen puheenjohtaja ja entinen paikallisryhmän koordinaattori.

Yleistä

Reilun kaupan puolesta ry (Repu) on viitisen vuotta sitten perustettu järjestö, joka pyrkii edistämään Reilun kaupan tuotteiden myyntiä sekä tiedottaa Reilusta kaupasta ja kehitysmaiden pienviljelijöiden asemasta. Repu on vapaaehtoisjärjestö, joka toimii läheisessä yhteistyössä Reilun kaupan edistämisyhdistyksen (RKE) kanssa. RKE toimii Reilun kaupan tuotteiden sertifioijana. RKE:ssä on palkattua henkilökuntaa. Repu on profiloitunut viime vuosina nuorisojärjestöksi ja saikin tänä vuonna opetusministeriöltä tukea ensimmäisen kokopäiväisen työntekijän palkkaamiseen. Aikaisemmin järjestö on voinut tukeutua jonkin verran RKE:n palkattuun työvoimaan. Repulla ja RKE:llä on myös yhteinen EU-hanke paikallisryhmien vahvistamiseksi, johon palkattiin työntekijä RKE:n leipiin. Tälläkin hetkellä on uusi EU-hakemus vireillä. Myös Palloliiton kanssa on käynnissä lapsityövoimaa vastustava kampanja.

Järjestöllä on kolmisensataa jäsentä ja 17 paikallisryhmää eri puolilla Suomea. Rahoitusta järjestö saa toimintaansa jäsenmaksutuotoista, opetusministeriöltä, Visiolta ja ulkoasiainministeriöltä. Pääasialliset toimintamuodot ovat

olleet Reilun kaupan tuotteiden maistattaminen paikallisryhmien toimesta, muu menekinedistäminen sekä erilaiset kehitysaiheiset tiedotuskampanjat. Järjestö on tiedottanut ja järjestänyt näyttelyjä mm. globalisaatiosta ja kehitysmaiden ruokakasveista.

Projektien käynnistäminen ja vetäminen on haastateltavien mukaan hallitusvetoista, vaikkakin ideat tulevat usein paikallisryhmien vapaaehtoisilta.

Kepa kouluttajana ja neuvojana

Järjestö pyrkii aktiivisesti kouluttamaan sekä hallitustaan että jäsenistöään. Hallituksen jäseniä motivoidaan maksamalla heidän koulutuskulunsa esimerkiksi Kepassa. Kepan koulutusten lisäksi on osallistuttu mm. Vision ja SLU:n koulutuksiin. Reilun Kaupan Edistämisyhdistys neuvoo Repua asiasisällöissä ja hankehallinnossa. Lisäksi Repu järjestää omaa sisäistä koulutusta paikallisryhmille, ja paikallisryhmät taas kouluttavat puolestaan uusia maistattajia.

Haastateltavat arvioivat, että 2/3 järjestön ulkoisesta koulutuksesta tulee Kepalta. Suuri osa näistä koulutuksista on ollut Ruoka-aika-kampanjaan liittyviä. Myös kansainvälisyyskasvatushankkeen ja KONE-tiimin järjestämiin koulutuksiin on osallistuttu. Yksittäisistä kursseista haastateltavat mainitsevat varainkeruun, tiedottamisen, kampanjoinnin, verkkojulkaisun teon, yritys yhteistyön ja brändi-koulutuksen. Toinen haastateltavista on osallistunut aktiivisesti myös hankekurseille, mutta tähän on kimmokkeena ollut pikemminkin omat mielenkiinnon kohteet ja vapaaehtoistyöskentely kehitysyhteistyöhanketta pyörittävässä järjestössä kuin Repun tarpeet.

Hallitusten jäsenten koulutussuunnittelua ei Repussa tehdä eli Repu ei ohjaa, mihin koulutuksiin pitäisi osallistua, vaan niihin osallistutaan oman mielenkiinnon mukaan.

Hanketoiminnan muutokset ja Kepan koulutusten vaikutus

Järjestöllä ei ole varsinaista hanketoimintaa etelässä. Yhdessä tiedotushankkeessa Suomeen tuotiin viljelijä Nicaraguasta. Keskustelua oman kahvipaahtimon perustamisesta on käyty, mutta toistaiseksi se on katsottu liian isoksi haasteeksi. Hankepuolen koulutukset ovat toimineet repulaisille

lähinnä palkkiona vapaaehtoispanoksesta, ja niistä ei ole haettu lisäosaamista Repun omaan hankesuunnitteluun. Toki haastateltavien mukaan hankesykliahallinnon koulutuksesta on hyötyä muidenkin hankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen, sillä niistä saa yleiskuvaa hankkeen vaiheista ja ongelmakohdista.

Vaikuttamistoiminta ja tiedotustyö

Vaikuttamistoiminta ja tiedottaminen on järjestön ydintoimintaa. Järjestö pyrkii eri tavoin (reilun kaupan maistatukset, haastekampanjat, tapahtumat) vaikuttamaan kuluttajien asenteisiin ja toimintaan niin, että ostoskoriin valittaisiin yhä useammin reilun kaupan tuote. Koulutus ja kansainvälisyyskasvatus nuorten parissa on osa tätä työtä. Järjestö ei ollut alun perin nuorisjärjestö, mutta repussa huomattiin, että reilun kaupan asiat purevat usein helpoimmin nuoriin. Nuorten kautta ”globaalin tietoisuuden” toivotaan ulottuvan heidän vanhempiinsa. Tällä hetkellä Repu pyrkii erityisesti tekemään työtä ostopäätökseen sitoutumisen eteen.

Repu on haastateltavien mukaan vetoava yhteistyökumppani muille järjestöille. Tälläkin hetkellä on käynnissä Palloliiton kanssa yhteistyöprojekti lapsityövoiman käyttöä vastaan. Repu on osallistunut aktiivisesti Kepan Ruoka-aika -kampanjaan. Myös o,7 -kampanjaan Repu osallistui sisäisten linjanvetokeskustelujen jälkeen tänä keväänä.

Haastattelussa nousee selkeästi esille Ruoka-aika -kampanjakoulutusten suuri osuus Repun kouluttajana. Haastateltavien mukaan järjestö tarvitsee jatkuvasti uutta tietoa omasta työalueestaan ja Ruoka-aika-kampanjan kuten myös Köyhyyden kasvot -koulutukset ovat tarjonneet tätä tietoa ja näkökulmia hyvin. Haastateltavat korostavat koulutusten merkitystä myös verkostoitumisen kannalta. Koulutuksissa on esimerkiksi opittu, millaisia esitteitä muilla järjestöillä on ja miten ne tiedottavat toiminnastaan. Tämä on luonut peilauskohtaa ja kehittämisideoita omalle tiedotukselle. Repulle on syntynyt tiedonvaihdon lisäksi jopa yhteistä toimintaa muiden järjestöjen, esimerkiksi YK-liiton kanssa, koulutusten seurauksena.

Repulaiset ovat jonkin verran pyrkineet leviättämään koulutuksen anteja koko organisaatioon. Jotkut koulutuksiin osallistujat ovat tehneet raportteja koulutuksista ja laittaneet niitä sähköpostilistalle. Haastateltavat kuitenkin

epäilevät lukevatko sähköpostilistalla olevat niitä. Jotta tieto leviäisi useammalle ihmiselle ja olisi kiinnostavaa, koulutusten antia pitäisi haastateltavien mielestä miettiä juuri Repun kannalta ja sitten viedä eteenpäin. Harvalla koulutukseen osallistujalla on kuitenkin ollut aikaa tehdä näin, ja siihen ei ole systemaattisesti ohjeistettukaan. Tiedotuskoulutuksen oppeja on haastateltavien mukaan viety eteenpäin Repun oman koulutusorganisaation kautta, kun paikallisryhmiä on koulutettu.

Organisatorinen kapasiteetti

Organisaation kehittämiseen repulaiset eivät katso saaneensa juurikaan aineksia Kepan koulutuksista, vaikka ovat käyneetkin www-kurssin ja varainhankinnan kurssin. Vision järjestämistä koulutuksista on saatu enemmän aineksia järjestön organisatoriseen kehittämiseen. Kepan varainhankinnan kurssilla haastateltavien mielestä ongelmana oli se, että kurssi kulki Repun kannalta liian yleisellä tasolla. Järjestöt olivat haastateltavien mukaan niin erilaisia keskenään, että se vaikeutti oppimista ja ideoidenvaihtoa Repun kannalta. Haastateltavan sanoin ”Repulle ei sovi lipaskeräys”. Projektikoulutuksista on saatu oppia Suomenkin hankesuunnitteluun, mutta koska osallistujina ovat olleet yksittäiset ihmiset, suurta organisatorista kehitystä ei ole tapahtunut.

Haastateltavat muistelevat järjestön lähettäneen tiedotustukihankkeen suunnitelman hankeneuvojalle kommentoitavaksi, mutta eivät konkreettisesti osaa eritellä neuvonnan antia, kun joku muu henkilö oli vastuussa hankkeen suunnittelusta.

Haastateltavat kaipaavat Kepalta erillisten kurssien ja koulutusten sijaan enemmän järjestökohtaista ”coachaamista” eli valmentamista ja kokonaisvaltaisempaa otetta. Yhdessä kepalaisien kanssa järjestö voisi miettiä omia tavoitteitaan ja yleistä projektinhallintaa. Järjestö kaipaa Kepalta tukea myös oman suuntansa luomiseen ja strategiseen suunnitteluun. Haastateltavat kaipaavat koulutusta myös vapaaehtoisorganisaation henkilöstöhallinnosta - vapaaehtoisten sitouttaminen ja motivoiminen on keskeinen haaste järjestölle.

Repu ja Kepan koulutus tiivistetysti

- Verkostoitumista ja konkreettista yhteistyötäkin syntynyt muiden järjestöjen kanssa
- Tietoa ja materiaalia omaan tiedotus- ja vaikuttamistyöhön
- Koulutuksen oppeja pyritty välittämään eteenpäin omien paikallisryhmien koulutuksessa ja sähköpostilla
- Kaipaavat järjestökohtaista valmentamista erillisten kurssien lisäksi – tärkeitä haasteita esim. vapaaehtoisten motivointi ja jäsenrekrytointi

Gannaane ry

Haastateltavana yhdistyksen puheenjohtaja ja sihteeri

Yleistä

Gannaane ry on vuonna 2002 perustettu somalialaisten maahanmuuttajien järjestö, jolla on Suomessa 75 jäsentä. Gannaanen sisaryhdistyksiä on myös muissa Euroopan maissa, joiden kanssa Suomen Gannaane tekee varainkeruuyhteistyötä. Haastateltavien mukaan järjestössä on kolme aktiivijäsentä (puheenjohtaja, sihteeri, taloudenhoitaja), joiden lisäksi järjestössä on mukana satunnaisia suomalaisia ja somalialaisia vapaaehtoisia.

Suomessa järjestö on saanut rahoitusta opetusministeriöltä ja muilta tahoilta monikulttuurisuusseminaarien ja tietokonekurssien järjestämiseen. Yhdistys järjestää yhdessä Lomakotien liiton kanssa lomaa somalialaisille ja suomalaisille perheille.

Gannaane on rahoittanut El-Adden koulun toimintaa jo vuosia jäsenmaksuilla ja yksityishenkilöiden lahjoituksilla. Näillä rahoilla on hankittu koulutarvikkeita ja maksettu opettajien palkkoja. Vuosina 2003 ja 2004 on haettu ulkoasiainministeriöltä rahoitusta El Adden yhteisökehityshankkeelle vuosiksi 2005-2007. Suunnitelma oli varsin laaja-alainen ja siinä haluttiin toimia sekä nuorten, vammaisten, naisten terveyden, kansalaisjärjestökentän kapasiteetin ja koulun kehittämisen parissa. Gannaanelaiset kävivät Kepan hankeneuvojalla keväällä 2004, mutta haastateltavat olivat jonkin verran pettyneitä palveluun sanoen sitä liian ylimalkaiseksi.

Syksyllä 2004 ja keväällä 2005 gannaanelaiset osallistuivat Kepan ja Kampus Oy:n yhdessä järjestämään kahdeksantoista kerran somalijärjestöjen hanketyökoulutukseen. Muihin Kepaan koulutuksiin ei ole osallistuttu hinnan vuoksi. Koulutukseen osallistui aktiivisesti nämä kaksi haastateltavaa. Haastateltavien mielestä koulutuksen antia ei ole tarpeen levittää koko organisaatioon, sillä kaikki aktiivit ovat jo osallistuneet siihen. Muihin koulutuksiin gannaanelaiset ovat osallistuneet Kulttuuriasiainkeskus Caisassa, ja ne ovat käsitelleet lähinnä monikulttuurisuusteemoja.

Kepa kouluttajana ja neuvojana

Kepan koulutuksella ja neuvonnalla on ollut tähän mennessä keskeinen rooli Gannaane ry:n kehitysyhteistyön alkuaskelissa. Toinen tiedon ja neuvojen lähde on Suomen Somalia-verkosto, johon kuuluu pieniä ja isoja Somaliassa kehitysyhteistyötä tekeviä tai sitä suunnittelevia järjestöjä. Kepan koulutuksesta on tähän mennessä etsitty vain hankehallinnon tietämystä hankkeiden läpimenon edistämiseksi, sillä gannaanelaiset katsovat tuntevansa oman maansa toimintaympäristön hyvin. Vaikuttamiskoulutuksiin gannaanelaiset eivät ole ainakaan vielä perehtyneet.

Hanketoiminnan muutokset ja Kepan koulutusten vaikutus

Ulkoasiainministeriön tukemaa hanketta Gannaanelalla ei ole vielä käynnissä Somaliassa, vaikka rahaa on kerätty El-Adden koululle 90-luvun lopusta lähtien. Hanketukea haettiin vuonna 2003 investointeihin, joihin oma varainhankinta ei riittänyt. Tukea ei myönnetty. Hankesuunnittelumatkalle haettiin tukea KEO:lta keväällä 2004, mutta sitä ei saatu. Nyt maaliskuussa 2005 hankesuunnittelumatkalle saatiin tukea. Kepan hankeneuvoja oli kommentoinut hakemusta ensimmäisen hylkäämisen jälkeen. Gannaanelaiset olivat myös muokanneet alustavaa hankesuunnitelmaa, jotta hakemus menisi paremmin läpi. He näkivät suurimmaksi syyksi aiemmille hylkäämisille liian suuren budjetin ja hankkeen monialaisuuden. Haastateltavat kuitenkin uskovat, että jos hanke olisi saanut rahoituksen, heillä ei olisi ollut vaikeuksia sen toteutuksessa. Viime vuoden hankesuunnitelmasta jätettiin osa-alueita pois ja

keskityttiin vain kahteen, ja näin hankevalmistelumatkahakemus sai rahoitusta ministeriöltä.

Haastateltavat olivat erittäin tyytyväisiä käymäänsä koulutukseen. He kokevat ymmärtävänsä nyt hankehakemuksen ja hankesuunnittelun käsitteitä paremmin, joten hankesuunnitelman kirjoittaminen onnistunee sujuvammin. He jopa uskovat osaavansa neuvoa muita somalijärjestöjä hakemuksen täyttämässä ja osaavansa arvioida hankesuunnitelmien laatua. Koulutuksesta on jäänyt mieleen erityisesti seuraavat asiat: 1) riskinhallinta, 2) pohjatietojen keräämisen tärkeys ennen projektia ja 3) seurannan ja arvioinnin tärkeys. Myös raportointiin koulutuksesta sai aineksia. Jos hanke saa rahoitusta, he aikovat luoda säännöllisen raportointisysteemin kumppanin kanssa. Haastateltavat korostivat myös, että on tärkeää kerätä tietoa alusta asti siitä, mikä on tyttöjen ja poikien osallistumisprosentti koulussa. Gender-asioiden he arvelivat muuten olevan suhteellisen helposti hoidettavissa, sillä sodan jäljiltä alueella ovat naiset usein hyvissä yhteiskunnallisissa asemassa, ja näin erityistä sukupuolivalintaa koulun työntekijöiden suhteen ei heidän mielestään tarvitse tehdä.

Valmistelumatkan suunnitteluun Kepan koulutuksella on ollut gannaanelaiden mukaan sellaisia vaikutuksia, että ohjelmaan on sisällytetty viranomaisten ja järjestöjen tapaamiset, oppilaiden vanhempien mielipiteiden kysely ja erilaisten tilastotietojen kerääminen esimerkiksi siitä, kuinka paljon tyttöjä ja poikia käy koulua.

Kestävyyden gannaanelaiset eivät usko tässä projektissa olevan ongelma, sillä kun investoinnit on tehty, niin pienempien summien keräämistä jatketaan projektin jälkeen ja näin koulun tukeminen jatkuu pienemmässä mittakaavassa. Ihanteellinen tilanne heidän mielestään olisi, että valtio ottaisi suuremman vastuun koulun pyörittämisestä.

Vaikuttamistoiminta ja tiedotustyö

Gannaanelaiset eivät ole käyneet ns. vaikuttamistyön kurssuja Kepassa. Osittain tähän on syynä kurssien maksullisuus ja kieli, osittain se, että he ovat ainakin tällä hetkellä kiinnostuneita enemmän hankesuunnitelmansa kehittämistä. Kun puhumme vaikuttamistyöstä, haastateltavat innostuvat lähinnä siitä ajatuksesta, että voisivat tehdä poliittista vaikuttamistyötä yhdessä Kepan kanssa Somaliassa.

Organisatorinen kapasiteetti

Somalijärjestöjen kurssia suunniteltaessa nousi vahvasti esille maahanmuuttajajärjestöjen tarve saada koulutusta yhdistyksen yleisestä hallinnoinnista. Kepan ja Kampuksen koulutus rajattiin kuitenkin käsittelemään kehitysyhteistyöhankkeita. Gannaanelaiset ovat kuitenkin hyvin luottavaisia hallinnollisesta kapasiteetistaan. Taloudenhoitaja on esimerkiksi opiskellut alaa.

Koulutuksesta saadun tiedon levittäminen järjestöön ei ole haastateltavien mukaan ongelma, sillä kaikki järjestön aktiivijäsenet (3) ovat osallistuneet koulutukseen.

Gannaane ja Kepan koulutus tiivistetysti:

- Hankesuunnittelun systemaattisuuden kasvu
- Hankesuunnittelun käsitteiden ymmärtäminen
- Kumppanin, hyödynsaajien ja yhteistyötoimijoiden kuten viranomaisten osallistumisen tärkeyden ymmärtäminen
- Genderin tiedostaminen – tosin tiedostamisen syvällisyys kysymysmerkki

Ulkoasiainministeriön kansalaisjärjestöyksikkö

Tutkimusta varten haastateltiin yhtä ulkoasiainministeriön virkamiestä, joka on työskennellyt pitkään kansalaisjärjestöyksikössä. Keskustelimme hankkeiden laadusta, Kepan koulutuksen ja neuvonnan ja kansalaisjärjestöyksikön välisistä suhteista ja ministeriön huomaamista muutoksista hankesuunnittelussa ja -toteutuksessa. Nostan tässä esille keskeisimmät asiat ja haastateltavan huomaamat muutokset kansalaisjärjestöhankkeissa.

Kansalaisjärjestöhankkeiden laadun peruselementeiksi haastateltava nimeää seuraavat: 1) toimintaympäristön ja lähtötilanteen huolellinen kartoittaminen, 2) kehitysmaaosaapuolen keskeinen rooli hankkeen suunnittelussa ja toteuttamisessa, 3) taloushallinnon ja muun hankehallinnon sujuvuus ja 4) pitkän ajan vaikutusten analyysi. Sekä suomalaisen että yhteistyökumppanin toimintakapasiteetin vahvistaminen on haastateltavan mukaan olennaista hyvän hankehallinnon ja hankkeen kestävyysvahvistamiseksi.

Haastateltava on huomannut hankkeiden laadussa muutosta parempaan 1990-luvun lopusta alkaen ja arvioi, että Kepan koulutuksella ja neuvonnalla on ollut osuutta näihin muutoksiin. Haastateltavan mukaan tärkeimmät positiiviset muutokset ovat:

1. Järjestöt ovat paneutuneet projektisuunnittelun apuvälineisiin ja käyttäneet niitä hankesuunnittelussa enemmän. Hankesuunnittelu on systemaattisempaa, mikä näkyy hankesuunnitelmissa. Heikoimpienkin hakemusten taso on selkeästi noussut.
2. Läpileikkaavat teemat kuten gender nousee enemmän esille hankesuunnitelmissa ja gender-asioita analysoidaan enemmän. Haastateltava kertoo, että hakemuksissa osataan käyttää gender-käsitteitä. Tosin usein syvällisempi gender-analyysi puuttuu vielä ja analyysi jää pinnalliselle tasolle: ”Koulussa on yhtä paljon tyttöjä kuin poikia”.

Muutosta parempaan on siis haastateltavan mielestä tapahtunut, mutta suuria haasteita on vielä kansalaisjärjestöjen hankeyhteistyössä. Haastateltava nostaa esille muutamia haasteita:

- Taloushallinto on monelle järjestölle edelleen ongelma
- Hankkeiden kestävyys on usein heikolla pohjalla
- Suomalaisen järjestön kapasiteetti on usein heikko - hankkeet ovat riippuvaisia muutamista henkilöistä
- Hankesuunnittelussa ja genderissä riittää edelleen koulutettavaa
- Hankevalmistelumatkahakemukset ovat heikkoja eli ei ymmärretä, että niitä varten tarvitaan jo alustava hankesuunnitelma
- Verkostoituminen ja yhteistyö toimintakapasiteetin ja tietämyksen kasvattamiseksi on liian vähäistä. Järjestöjen pitäisi enemmän tietää, mitä muut tekevät.
- Määrärahat kasvavat, mutta niitä suunnataan helpommin kumppanuusjärjestöille ja vanhoille tutuille järjestöille, vaikka toisaalta halutaan uusiakin järjestöjä mukaan. Kilpailun koventuminen aiheuttaa paineita laadussa erityisesti pienemmille järjestöille.
- Virheitäkin pitää voida myöntää ja niistä oppia - myös viranomaisten pitää olla sen verran avarakatseisia, että arvostavat tätä.

Toisaalta haastateltava myöntää, että joihinkin ongelmiin ei voida puuttua pelkästään koulutusta ja neuvontaa lisäämällä. Kansalaisjärjestöhankkeiden lyhyt rahoitusyksi ei haastateltavan mielestä ole kestävyyskannalta aina hyvä asia. Myös hankevalmistelumatkauksen riittämättömyydestä toimintaympäristön analyysin kannalta keskusteltiin. Laajempi pienimuotoinen tuki ennen varsinaisen hankkeen aloittamista voisi olla paikallaan kuten myös pienille järjestöille suunnattu rahoitusmuoto, jossa yhdistyy hankeyhteistyö ja kansainvälisyyskasvatus.

Vaikutuksia tiivistetysti

Määrällisesti Kepa on onnistunut kohtuullisesti tavoitteessaan tukea järjestöjen ja erityisesti pienten järjestöjen kehitysyhteistyötä. Kursseille osallistui vuonna 2004 yhteensä 424 henkilöä, joista 227 tuli pienistä järjestöistä, 101 keskisuurista ja isoista järjestöistä ja 96 muista tahosta/yksityisinä henkilöinä. Osallistujat edustivat yhteensä 115 eri järjestöä, joista Kepan jäsenjärjestöjä oli 87. Hankeneuvontaan osallistui 100 järjestöä, ja yhteensä hankeneuvojaan otettiin yhteyttä 230 kertaa. Koulutus ja neuvonta vaikuttaa näiden lukujen perusteella saavuttaneen tavoitteensa erityisesti pienten järjestöjen kehitysyhteistyön tukemisesta kohtuullisen hyvin.

Näistä vaikuttavista luvuista huolimatta läheskään kaikista kehitysyhteistyöhankkeista toteuttavista järjestöistä ei käy edustajia Kepan koulutuksissa tai hakeudu Kepan hankeneuvontaan. KONE-tiimiläiset ovat jopa miettineet joskus vaikuttavan siltä, että ne jotka koulutusta ja neuvontaa eniten tarvitsisivat, eivät sitä saa. Kepan koulutuksen ja neuvonnan vaikutusten kattavuudessa järjestökentässä on vielä suuria haasteita, joihin osaan voidaan vaikuttaa ja osaan ei. Tähän problematiikkaan ei ole tässä raportissa mahdollisuutta syvällisemmin paneutua (ks. Halttula 2003), joten siirryn käsittelemään Kepan koulutuksen vaikutuksia niihin osallistuneiden järjestöjen toimintaa vertaamalla haastattelujen antia kappaleessa kolme esittämäni kolmeen yleiseen tavoitteeseen.

Seuraavia kappaleita lukiessa on varmasti hyvä ottaa huomioon aineiston laadullinen luonne ja se, että kaikkea edistystä ei voi varmasti lukea Kepan koulutuksen ja neuvonnan ansioksi.

Järjestöjen kehitysyhteistyön vaatimukset ovat kasvaneet kokonaisuudessaan ja järjestöissä on tapahtunut itseoppimista. Kuitenkin Kepan koulutus ja neuvonta ovat osaltaan edesauttaneet seuraavaksi käsiteltyjä muutoksia.

Järjestöjen kehitysyhteistyön laadun parantaminen

Yhteiset käsitteet

Jotta hankehallinto ja yhteistyö ulkoasiainministeriön kanssa voisi toimia, tarvitaan jonkinlaisia yhteisiä käsitteitä hankesuunnitteluun ja -toteutukseen. Kepan koulutus ja neuvonta on haastattelujen perusteella edesauttanut yhteisten käsitteiden leviämistä. Kurssipalautteissa ja haastatelussa nousi esille, että koulutukset ja neuvonta ovat auttaneet järjestöjä ymmärtämään hankesuunnittelun ”käsiteslangia” ja näin ainakin täyttämään hankesuunnitelmalomakkeita paremmin. Tämä nousi esille erityisesti pienten järjestöjen kohdalla. Maahanmuuttajajärjestöt ovat tässä suhteessa erityisasemassa heikomman suomen kielen perustaidon vuoksi. Haastateltu maahanmuuttajajärjestö nosti tärkeimpänä koulutuksen antina juuri hankesuunnittelun käsitteiden ymmärtämisen. Järjestön edustajat sanoivat, etteivät ensimmäisellä hakukerralla ymmärtäneet, mitä hankesuunnitelman käsitteillä tarkoitetaan. Koulutuksen jälkeen he jopa arvioivat pystyvänsä opettamaan käsitteistöä ja hankesuunnittelun logiikkaa muille maahanmuuttajajärjestöille.

Hankkeiden seuranta ja arviointi

Lähes kaikki hanketyötä tekevät haastatellut järjestöt korostivat sitä, että hankesuunnittelun ja toteutuksen systemaattisuus on lisääntynyt Kepan koulutusten seurauksena. Yksi haastateltavista ilmaisee asian niin, että seuranta, toteutus ja arviointi kulkevat käsi kädessä.

Jotkut haastatelluista järjestöistä olivat vasta hanketyöskentelyn alussa, joten systemaattisuuden lisääntyminen liittyi haastatelluissa lähinnä hankesuunnitteluvaiheeseen. Hankesuunnittelussa systemaattisuuden lisääntyminen tarkoitti haastatelluilla järjestöillä erilaisten hankesuunnittelun välineiden kuten

ongelmapuun, osallistavien menetelmien ja gender-analyysin käyttöä yhdessä kumppanin kanssa, eri sidosryhmien kattavaa tapaamista ja raportointikäytäntöjen suunnittelua.

Seuranta ja arviointi vaikuttivat jäävän vähän toissijaiseksi pienissä järjestöissä, jotka alkuaskelillaan keskittyvät lähinnä hankerahoituksen saamiseen ja toiminnan käynnistämiseen, mikä on toisaalta pienten resurssien kannalta ymmärrettävää. Pilotti I:ssä huomattiin, että hankkeiden seurannassa käytettäviä mittareita ei tarkastelun kohteena olevissa hankesuunnitelmissa ole juuri mietitty. Joissakin hankkeissa niitä mietittiin tuloksille, mutta ei kehitystavoitteelle ja tarkoitukselle. Näin vaikuttavuuden ja tulosten seuranta on hankalaa ja herättää kysymyksen siitä, mihin arviot hankkeiden mielekkyydestä tulevaisuudessa perustuvat. Myös Johanna Hietalahden (2004) selvityksessä, jossa tarkasteltiin järjestöjen vuosiraportteja ja arviointeja huomattiin, että useimmiten järjestöjen toiminnan seuranta ja arviointi jää ainakin ulkoasiainministeriölle toimitetuissa raporteissa hyvin toimintokeskeiselle tasolle ja yhteydet hankesuunnitelman tavoitteisiin jäävät epäselviksi. Esimerkiksi suhteet sidosryhmiin ja muihin toimijoihin, kestävyys ja hankkeiden pitkän ajan vaikutukset jäävät usein hyvin pinnalliselle analyysin tasolle². Hankesuunnittelun, seurannan ja arvioinnin yhteyden vahvistamisessa myös pienempien järjestöjen toiminnassa on edelleen haasteita.

Hankkeen toimintaympäristön analyysi

Haastateltavat järjestöt kokevat saaneensa Kepan koulutuksista välineitä ja tietoa hankkeiden toimintaympäristön analyysiin. Sekä hankesyklikoulutukset niistä saatuine välineineen (osallistavat menetelmät, gender-analyysi, ongelmapuu) että kehityspoliittiset koulutukset ovat tukeneet toimintaympäristöanalyysiä. Haastateltu kumppanuusjärjestö katsoo saaneensa Kepan koulutuksista aineksia ohjelman sa seuraamiseen. Kiinnostus kehityspoliittisiin koulutuksiin oli haastateltavien järjestöjen keskuudessa suuri ja ne nähtiin oleellisiksi myös hanketyön kannalta. Tosin varsinkin pienissä järjestöissä niihin osallistuminen vaikutti kuitenkin jäävän prioriteettilistalla toisarvoiseksi hankesyklikurssien jälkeen.

² Tosin vuosiraportin kysymyksetkin ovat ohjanneet tähän suuntaan.

Toimintaympäristön analyysi on erittäin olennaista hankkeen onnistumisen kannalta, mutta kuten esimerkiksi Kepan pilottihankkeessa todettiin, analyysi jää usein puutteelliseksi. Pilotissa huomattiin esimerkiksi, että sidosryhmät on mainittu joissakin hakemuksissa, mutta niiden roolia ei juuri analysoida. Myös muista alueella toimivista hankkeista on vähän tietoa. Erityisesti pienten järjestöjen kohdalla ongelmana on tietotaidon puutteen lisäksi puutteelliset resurssit suunnittelutyöhön. Hankevalmistelutuki ei ole aina riittävää hankkeen huolellisen suunnittelun kannalta.

Jotkut haastateltavista järjestöistä luottivat paljon joko omaan paikallistuntemukseensa tai kumppanin paikallistuntemukseen. Kepan koulutuksissa käytyään järjestöt olivat kuitenkin laajentaneet tiedonhankkimis- ja analyysitapaan, joten järjestöissä oli ilmeisesti huomattu koulutuksen seurauksena, että lisäanalyysille on vielä tarvetta.

Järjestötoimijoiden kiinnostuksen herättäminen kehityksen suurempiin yhteyksiin ja rakenteisiin näyttäisi olevan Kepan kehityspoliittisten koulutusten yksi merkittävimmistä vaikutuksista. Tämä tarjoaa näkökulmia myös perinteisen hankemuotoisen toimintaympäristön analyysiin. Haasteena kuitenkin hankemuotoisen kehitysyhteistyön kohdalla on se, että kehityspoliittiset koulutukset jäävät hankekoulutusten jalkoihin pienillä henkilö- ja aikaresursseiltaan vähäisillä järjestöillä.

Gender eli sukupuoliroolien vaikutusten huomioiminen

Kaikki haastatellut järjestöt olivat selvästi törmänneet genderiin Kepan koulutuksissa. Asia on tiedostettu Kepan koulutusten myötä. Ne jotka ovat käyneet erillisen gender-kurssin ymmärsivät asian jo syvällisemmin. Yksi haastateltava kertoi kurssin perusteella osaavansa tarkkailla esimerkiksi hallintopassiivia hankevastaavien kommentoitavaksi lähetetyissä hankesuunnitelmissa. Jotkut haastatelluista järjestöistä käyttivät gender-analyysia hanketta suunniteltaessa. Toisaalta yksi järjestö piti genderiä hieman muotisloganina³, minkä voi katsoa merkitsevän, että heitä ei ainakaan oltu koulutuksissa ja neuvonnassa onnistuttu vakuuttamaan genderin merkityksestä hankkeissa.

Kepan koulutuksessa gender on aina ollut keskeisesti mukana, mutta vuonna 2004 genderin läpileikkaavuuteen Kepan koulutuksessa kiinnitettiin erityistä huomiota. Oli huomattu, että erillisille gender-kursseille eivät tule kaikki koulutusta tarvitsevat. Vuoden 2004 lopulla teetettiin ulkopuolisella asiantuntijalla analyysi ja ohjeistus genderin sisällyttämisestä Kepan koulutuksiin, joka annetaan tällä hetkellä mm. ulkopuolisille kouluttajille koulutussuunnitteluvaiheessa. (ks. Vainio-Mattila 2005). Tämän läpileikkaavuuden vaikutukset eivät tässä ajassa ole ehtineet ulottua kovin laajalle järjestökenttään, sillä vain pieni osa hankeyhteistyötä käyneistä järjestöistä on käynyt tänä aikana Kepan koulutuksissa. Kuitenkin yksi haastatelluista järjestöistä oli päättänyt käyttää gender-analyysia työkaluna hankesuunnittelussa, vaikka eivät olleet käyneet erillistä gender-kurssia. Erillisiltä gender-kursseilta saatu tietotaito vaikutti kuitenkin olevan syvällisempää kuin yleisiltä kursseilta saatu.

Taloushallinto

Ulkoasiainministeriön edustajan mukaan taloushallinnon kohdalla monilla järjestöillä on vielä suuria haasteita. Kepa on lisännyt taloushallinnon koulutuksiaan viime vuosina ja vaikutukset ulottuvat vasta varsin pieneen joukkoon. Kursipalautteista taloushallinnon kurssien osalta (budjetointi, kirjanpito, raportointi) on kuitenkin arvioitavissa, että kursseihin osallistuneet järjestöt ovat olleet tyytyväisiä kursseihin ja aikovat soveltaa oppejaan käytäntöön. Esimerkiksi projektikirjanpidon kurssin käyneet katsovat ymmärtävänsä paremmin käsitteitä, pystyvänsä tekemään vuosiraportin jouhevammin ja parantamaan talousseurantaa.

Taloushallinnon puolella keskeinen haaste jatkossa on pikemminkin määrä kuin laatu, eli miten saada vielä useammat järjestöt osallistumaan koulutuksiin. Hietalahti (2004) korostaa selvityksessään myös taloushallinnon kurssien osalta talouden analyysitaitojen kouluttamista, mikä voisi edistää paremmin esimerkiksi hankkeiden taloudellisen kestävyuden arvioimista.

³ Mitä se ehkä joiltain osin onkin?

Osallistaminen/kumppanuus

Monet haastateltavat kertoivat, että heidän järjestönsä ovat jo ennen Kepan koulutuksia arvostaneet osallistamista hankesuunnittelussa. Kuitenkin Kepan koulutuksilla arvioitiin olevan myös vaikutuksia osallistumisen hahmottamiseen hanketyössä. Esimerkiksi yhden haastateltavan mukaan Kepan kurssit auttoivat häntä ymmärtämään osallistamisen ja kestävyuden välisiä yhteyksiä. Gannaanelaiset kertoivat, että aikovat Kepan kurssin käytyään tavata enemmän eri sidosryhmien ja hyödynsaajien edustajia kuin olivat aiemmin suunnitelleet.

Osallistaminen/kumppanuus ei ole helppoa. Hyvä kumppanuus ja hankesuunnittelu ei tarkoita sitä, että hyödynsaajilta ja kumppanilta tulevat toiveet ja ideat sulatetaan sellaisenaan, vaan hankesuunnittelu on kumppanijärjestön ja suomalaisen järjestön ideointia, tiedonkeruuta ja pohdintaa. Ensimmäisellä kerralla yksi haastatelluista järjestöistä oli laittanut yhteistyökumppanin suunnitelman lähes sellaisenaan eteenpäin eli osallistaminen tarkoitti sitä, että kumppani suunnittelee koko hankkeen. Hankkeessa huomattiin kuitenkin melko pian muutostarpeita esimerkiksi sukupuolen huomioonottamisen suhteen. Nyt toista hanketta suunniteltaessa on käytetty erilaisia hankesuunnittelun välineitä yhdessä kumppanin kanssa ja järjestö kokeekin hankesuunnittelun parantuneen ensimmäisestä kerrasta.

Pilotti I:ssä kuitenkin huomioitiin, että itse hyödynsaajien osallistuminen hankkeen suunnitteluun vaikuttaa pilotin tarkastelun kohteena olevien hakemusten perusteella vähäiseltä. Omistajuuden kannalta tämä nähtiin negatiiviseksi asiaksi. Tätä selvitystä varten haastatellut järjestöt kertoivat nähneensä tärkeäksi hyödynsaajien osallistumisen hankesuunnitteluun jo pidemmän aikaa, joten osallistamisajatus ei ole tullut mitenkään yksinomaan Kepan koulutuksista. Koulutus ja neuvonta vaikuttavat kuitenkin antavan konkreettisia välineitä osallistamisen toteuttamiseen ja sidosryhmien osallistaminen hankesuunnitteluun nähtiin tärkeämmäksi kuin ennen koulutusta. Hyödynsaajien osallistumiseen voi tietysti vaikuttaa hankevalmistelun kehnokot resurssit hyvistä aikomuksista huolimatta.

Kestävyys

Kestävyuden varmistaminen nähtiin hyvin haastavaksi teemaksi etelän hankeyhteistyössä. Haastateltu kenttätyöntekijä kokee saaneensa Kepan koulutuksista aineksia kestävyuden varmistamiseen osallistamisen kautta, mutta muut haastateltavat kokivat, että kestävyuden varmistaminen on jäänyt koulutuksissa avoimeksi kysymykseksi.

Kestävyys ja alussa tehty kattava toimintaympäristön analyysi ovat sidoksissa toisiinsa. Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että näiden osuutta on syytä koulutuksessa ja neuvonnassa lisätä. Myös kehityspoliittisten koulutusten voidaan katsoa edistävän toimintaympäristön analyysia. Toki pitää muistaa, että hankkeen kestävyuden varmistamisen haasteet ovat usein sidoksissa laajempiin rakenteellisiin tekijöihin ja mitään poppakonsteja ei asiaan välttämättä ole. Toimintaympäristön analyysiin vaikuttaa myös hankesuunnitteluvaiheen resurssit, joihin koulutuksella ja neuvonnalla ei voida vaikuttaa.

Yhdessä oppiminen etelän kanssa

Haastatteluissa tuli selvästi esille se, että koulutuksen antien välittäminen etelän kumppanille jäi usein puutteelliseksi. Yhdessä kurssipalautteessa mainittiinkin, että osallistuja olisi kaivannut lisää valmiuksia tiedonvälittämiseen ja kouluttamiseen kentällä.

Haastateltavat kertoivat, että hankesuunnittelu- ja seurantamatkojen sekä kumppanuusjärjestöjen tapauksessa etelästä tulevien hankeluonnosten kommentoinnin yhteydessä asioita nostettiin esille. Kenttätyöntekijällä on paras mahdollisuus jokapäiväisessä työssään nostaa tärkeäksi katsomiaan asioita esille. Suomesta käsin työtä ja vapaaehtoistyötä tekevät kokevat kuitenkin usein, että tiedonvaihdon ja kouluttamiselle jää usein liian vähän aikaa, ja siihen kaivattiin myös neuvoja ja välineitä. Toisaalta useat haastateltavat näkivät, että yhteistyökumppanin koulutuksen pitää tapahtua pääasiassa etelässä eikä Suomesta käsin.

Yhdessä oppiminen tarkoittaa myös etelästä oppimista. Kepan koulutuksen muoto painottuu tällä hetkellä suomalaisen järjestön kouluttamiseen. Etelä on välillisesti läsnä kouluttajien ja järjestöedustajien kokemusten kautta. Verkko-kursseille on alkanut nyt tulla osanottajia myös

etelästä, mikä voi edesauttaa yhdessä oppimista jo koulutusvaiheessa.

Kepan laatutyöryhmä valmisteli eräänlaisena Pilotti I:n jatkona muistion kansalaisjärjestöjen etelä-pohjoinen yhteistyön laadun kriteereistä. Siinä laadun perustaksi nähtiin kumppanuus, jota edesauttaa yhteiset arvot, aito vuorovaikutus, yhteistoiminnan periaatteet ja yhteinen toiminta (ks. Kansalaisjärjestöjen Etelä-Pohjoinen -yhteistyön laatu -paperi, 2004). Muistio liikkuu hyvin yleisellä tasolla ja voisi olla paikallaan miettiä esimerkiksi koulutuksen kohdalla, miten etelän ja pohjoisen yhteistä toimintaa ja oppimista voitaisiin laajemmin ja konkreettisemmin edistää Suomessa tapahtuvissa koulutuksissa. Tällä hetkellä Kepan koulutusten anti vaikutti kumppanuuden kannalta olevan paljolti erilaisen hankesuunnittelun joskus melko teknistenkin menetelmien varassa.

Verkostoituminen/muilta oppiminen

Lähes kaikki haastatellut järjestöt näkivät koulutusten kohdalla erittäin tärkeäksi muiden toimijoiden tapaamisen ja heiltä oppimisen. Joku haastateltava tosin huomautti, että kurssien aikataulu on usein niin tiivis, että tutustumiselle ja verkostoitumiselle jää liian vähän aikaa.

Ympäristö

Kepa on järjestänyt satunnaisia kursseja ympäristöasioista kehitysyhteistyössä. Haastateltavat järjestöt kokivat, että ympäristöasioiden sisällyttämiseen hanketyöhön ei Kepan koulutuksella ole ollut vaikutusta.

Järjestöjen kehityspoliittisen vaikuttamistyön kiinnostuksen ja tietotaidon lisääminen

Kepan koulutustoiminnan kokonaisuudessaan voi aikamoisella varmuudella katsoa kasvattaneen järjestöjen kiinnostusta kehityspoliittiseen vaikuttamistyöhön. Kaikkien järjestöjen haastateltavat kokivat kehityspoliittisen vaikuttamisen tärkeäksi ja olivat kiinnostuneita osallistumaan jatkossa tämältyyppisiin koulutuksiin.

Haastateltavien oli vaikea eritellä, millä tavalla koulutukset ovat aivan konkreettisesti

vaikuttaneet omaan työhön tai järjestön toimintaan. Koulutuksista saadut tiedot yhdistetään omiin ja muualta saatuihin tietoihin ja näkemyksiin. Ruoka-aika -kampanjan koulutuksista oli tosin eriteltävissä selkeitä koulutuksesta juontuvia toimintoja ja yhteistyötä. Köyhyyden kasvot -luentosarjaan osallistuneet antoivat siitä erittäin myönteistä palautetta. Sekä pienet että isot järjestöt kokivat siitä olevan hyötyä erityisesti hankkeiden toimintaympäristön analyysiin. Haastateltavan kumppanuusjärjestön edustajat kokivat saaneensa luentosarjasta välineitä kumppanuusohjelmansa seuraamiseen.

Kuten hankesyklikoulutuksenkin kohdalla järjestöt korostivat koulutusten antia muilta oppimisen ja verkostoitumisen välineenä. Myös konkreettista yhteistoimintaa on syntynyt Suomen tiedotus- ja vaikuttamistoiminnassa.

Ns. vaikuttamisen metodikurssit (esim. järjestön mediaviestintä, yleisötilaisuuden ABC) saivat hyvää palautetta sekä haastatelluilta järjestöiltä että kurssipalautteissa. Koulutukset ovat olleet myös erittäin suosittuja. Yksi haastateltu järjestö oli käyttänyt koulutuksen antia myös omien paikallisryhmien kouluttamisessa hyväkseen. Metodikurssit vaikuttavat siis olevan hyödyllisiä vaikuttamis- ja tiedotustyön käytännön taitojen kehittäjänä.

Haasteena kehityspoliittisen koulutuksen osalta on saada yhä laajempi joukko myös ns. perinteiseen hankeyhteistyöhön suuntautuneista järjestöistä osallistumaan niihin. Vaikka järjestöillä ei olisi halua tai resursseja tehdä laajamittaista vaikuttamistoimintaa Suomessa, niin koulutuksista näyttäisi olevan hyötyä myös hankkeiden toimintaympäristön hahmottamiseen.

Organisatorinen kapasiteetin kehittyminen

Ulkoasiainministeriön edustaja nosti haastattelussa esille erityisesti pienten järjestöjen kapasiteetin kasvattamisen yhtenä hankeyhteistyön suurimmista haasteista. Pienehköt hankkeet ovat usein liian riippuvaisia yhden tai kahden henkilön työpanoksesta, ja jos he jäävät jostain syystä toiminnasta pois, niin hankehallinto saattaa joutua ongelmiin.

Kepan koulutustoiminta on keskittynyt hankeyhteistyöhön ja kehityspoliittiseen koulutukseen. Suoranaisesti organisatoriseen kapasiteetin kehittämiseksi on järjestetty koulutusta

vain varainkeruusta. Näin Kepan koulutusten vaikutus järjestön yleisen hallinnon parantajana on väistämättä pieni. Varainkeruukoulutusten osalla nousi myös esille asiakaskunnan erilaisuuden aiheuttamat haitat. Lyhyessä koulutuksessa eivät kaikki välttämättä koe saavansa juuri heidän omalle järjestölleen sopivia aineksia.

Jos organisatorista kapasiteettia tarkastellaan hanketoiminnan kannalta, ongelmallista on se, että järjestöistä koulutuksiin osallistuvat vain muutamat ihmiset. Systemaattista koulutus suunnittelua ei järjestöissä paljoa tehdä, mikä on toisaalta ymmärrettäväkin, kun ihmiset monissa järjestöissä vaihtuvat tiuhaan tahtiin. Vain muutamat haastatelluista järjestöistä pyrkivät jollakin tavalla välittämään koulutusten antia muille aktiiveille. Kepan koulutus ja neuvonta ei myöskään ole tähän mennessä panostanut järjestöjen ohjaamiseen järjestöjen sisäisessä koulutussuunnittelussa ja tiedonvälittämisessä. Kehitteillä on kuitenkin kokeilu järjestöjen oppimispolusta, jossa järjestöjen koulutus- ja neuvontatarpeita mietitään järjestökohtaisesti ja jossa yhdistyy kurssimuotoinen koulutus ja henkilökohtainen neuvonta.

Syytä lienee vielä mainita, että kurssipalautteissa nousee monesti esille yleinen tyytyväisyys Kepan kursseilla käytettyihin opetusmenetelmiin. Kurssipalautteissa mainitaan useampaan otteeseen, että opetusmenetelmiä aiotaan jatkossa käyttää omassa koulutustoiminnassa.

Kuten aiemmista kappaleista huomaamme Kepan koulutukset vaikuttavat niihin osallistuvien ihmisten ja järjestöjen toimintaan monin tavoin. Haasteellista on kuitenkin se, että monesti koulutuksen ja neuvonnan anti jää yhden tai kahden ihmisen haltuun, joiden poistuessa toiminnasta osa järjestön kapasiteetista häviää. Kuitenkaan tilanne ei ole näin musta. Jos toimintatavat ovat näiden ihmisten ansiosta järjestössä muuttuneet, niin todennäköisesti tämä työ antaa pohjaa myös tulevalle toiminnalle. Lisäksi ihmiset siirtyvät joskus järjestöstä toiseen, joten tietotaito ei valu kokonaan pois kehitysyhteistyön kansalaisjärjestökentästä.

Kuitenkin keskeinen haaste erityisesti pienten järjestöjen mutta myös isompien järjestöjen kohdalla on tukea organisatorista oppimista. Järjestöjen lähtötilanteen kartoitus, koulutus suunnitteluun kannustaminen, koulutusmateriaalien jakaminen paperiversioiden lisäksi myös sähköisesti ja tiedonvälittämiseen kannustaminen ovat mahdollisia keinoja tähän.

Koulutuksen ja neuvonnan seurannan kehittäminen

Koulutuksen ja neuvonnan seurannan kehittäminen on tärkeää sekä koulutussuunnittelun että vaikuttavuuden arvioinnin kannalta. Tässä kappaleessa esitetään ajatuksia seurannan kehittämisen välineistä. Varsinaisia indikaattoreita ei tässä määritellä, sillä ennen tätä lienee syytä täsmentää koulutuksen ja neuvonnan tavoitteita. Toisaalta koulutustoiminnan vaikuttavuuden arvioinnissa voikin olla puhtaan indikaattorilähestymistävän lisäksi hedelmällistä lähestyä asioita myös tapahtuneiden muutosten näkökulmasta (vrt. Roche 1999). Jos koulutuksen ja neuvonnan tavoitteena on kehittää järjestöjen toimintaa seurannassa, niin huomion keskipisteen pitää seurannassakin olla järjestötasolla.

Ensimmäinen askel seurannan kehittämisessä on tilastoinnin kehittäminen. Tällä hetkellä koulutustilastot kootaan yhteen seuraavan vuoden alussa, jolloin on vaikeaa saada kovin tarkkaa tilastointia aikaiseksi. Tilastointia helpottaisi jonkin sopivan atk-sovelluksen käyttöönotto, jolloin tilastoitavat asiat voisi suoraan tallentaa koneelle.

Koulutuksen kohdalla seuraavat asiat olisi tärkeää tilastoida kursseittain:

- Osallistuneet järjestöt,
- Kepan jäsenjärjestö/ei-jäsenjärjestö,
- Järjestön koko (pieni/keskisuuri/suuri) maksuluokan mukaan,
- Muut osallistujat (lukumäärä),
- Miehet/naiset,
- Seurantaan suostuneiden yhteystiedot.

Hankeneuvonnan puolella hankeneuvoja voisi tallentaa tietokoneelle seuraavat asiat:

- Järjestö,
- Järjestön/hankkeen toiminnan vaihe (avoin kohta/vaihtoehdot),
- Kysymyksen luonne - Vaihtoehdot: tekninen yksityiskohta, hankesuunnitteluun liittyvä, hanketoteutukseen liittyvä, hankearviointiin liittyvä, taloushallinto, verkostoituminen, joku muu mikä,
- Annetut neuvot - avoin kohta: esim. jonkin järjestön yhteystiedot, gender-vinkkejä tms.,
- Hankehakemus sai rahoitusta/ei saanut rahoitusta (täytetään kun päätökset tulevat).

Näin sekä koulutuksesta että seurannasta voidaan helpommin koota yhteen yleisen tason tietoa, mikä helpottaa myös yksityiskohtaisemman seurannan toteuttamista.

Koulutuksen ja neuvonnan välineiden kehittämisessä on tässä käytetty tausta-ajatukseen Kirkpatrickin mallia (ks. liite 3), jota myös englantilainen INTRAC käyttää koulutustoimintansa vaikuttavuuden arvioinnissa. Kirkpatrick erottaa neljä askelta/tasoa koulutustoiminnan arvioinnissa reaktion, oppimisen, käyttäytymisen ja tulosten arvioimiseksi. Esittelen ne seuraavaksi lyhyesti analysoiden samalla, miten niitä Kepan tapauksessa voisi soveltaa.

1. Reaktioarviointi (Reaction evaluation). Tällä viitataan kurssilaisten kokemuksiin ja reaktioihin heti kurssin aikana, mitä kerätään jokaisen koulutuksen/koulutusosuuden jälkeen välittömästi. Kepassa tätä aineistoa on kerätty kurssipalautelomakkeella. Tämänhetkistä lomaketta voisi kehittää niin, että alussa kysytään osallistujan järjestökohtainen (henkilökohtainen, jos ei edusta järjestöä) tavoite kurssilta. Loppuun lisätään kohta yhteystiedot seurantaan varten, jonka täyttäminen on vapaaehtoista, mutta jonka täyttämiseen kannustetaan korostamalla seurannan tärkeyttä. Kurssipalautteet pitäisi jakaa osallistujille jo heti kurssin alussa ja samalla motivoida heitä reflektointiin alusta alkaen.
2. Oppimisarviointi (Learning evaluation). Tässä arvioidaan sitä, kuinka paljon kurssilaiset soveltavat oppejaan käytäntöön. Tässä kohtaa Kepa voisi puolen vuoden päästä kurssista lähettää muutaman kysymyksen kyselyn sähköpostilla tai soittaa yhteystietonsa antaneille. Kyselyssä keskitytään niihin muutoksiin, joita kurssi on aiheuttanut omassa tai järjestön toiminnassa. Lisäksi järjestöjen sisäistä koulutussuunnittelua ja tiedonlevittämistä on syytä kannustaa nykyistä enemmän. Kurssin lopussa voisi esimerkiksi antaa osallistujille pohdittavaksi, mitä kolme asiaa voitaisiin ja pitäisi soveltaa omassa järjestössä.
3. Organisaation suorituksen arviointi (Performance evaluation). Kirkpatrickin mallissa suositellaan vahvasti organisaatioiden kapasiteetin ja koulutustarpeiden arvioimista ennen koulutusta, mikä ei ainakaan laajamittaisesti ole mahdollista Kepan tapauksessa. KONE-tiimi voisi kuitenkin luoda pohjatason arviointilomakkeen, jossa organisaation kapasiteettia ja koulutustarpeita käsiteltäisiin

sekä järjestön että henkilökohtaisen tietotaidon näkökulmasta. Tämä pohjatason arviointilomake voisi olla internetissä saatavissa, mikä voisi edesauttaa myös oikeantasosten kurssien valikoimista. Organisaation suorituksen seurannassa voisi lähettää kymmenelle koulutukseen ja neuvontaan osallistuneelle järjestölle kyselyn kerran vuodessa. Haastattelurunko voisi olla huomattavasti yksinkertaistettuna samankaltainen kuin tässä selvityksessä käytetty.

4. Vaikutusarviointi organisaatiotasolla (Impact evaluation). Tässä yritetään tunnistaa muutoksia järjestön kyvyssä saavuttaa tavoitteensa. Yleisesti käytetty menetelmä on pääasiassa kvalitatiiviset organisaatioiden tapaustutkimukset, jota tämäkin selvitys edustaa. Tämänkaltainen selvitys saattaa olla syytä toistaa esimerkiksi viiden vuoden päästä.

Edellisten lisäksi hankeneuvonnan kohdalla on syytä myös jatkossa pyytää hankesuunnitelmansa Kepaan neuvottavaksi lähettäneet järjestöt toimittamaan lopullisen suunnitelman hankeneuvojalle. Hankesuunnitelma jää tietysti vain neuvonnan käyttöön. Jotta kirjallisia kyselyjä ei tulisi Kepan koulutuksesta ja neuvonnasta aivan liikaa, hankeneuvonnan palautetta voisi kerätä vapaamuotoisessa tapaamisessa kiivaimman neuvontakauden jälkeen.

Syksyllä 2005 käynnistyvä oppimispolkukokeilu tarjoaa uuden mahdollisuuden hankeneuvonnan ja koulutuksen laadullisempaan seurantaan. Oppimispolkuun valitut järjestöt saavat vuoden ajan järjestökohtaista ohjausta ja tukea muun muassa koulutussuunnitteluun. Tämän kokeilun yhteydessä voidaan tarkastella sitä, mitä muutoksia koulutus ja neuvonta aiheuttavat järjestöissä ja myös muutosten tapahtumattomuuden syitä.

Loppupäätelmänä voisi sanoa, että koulutuksen ja neuvonnan seurantaan kannattaa panostaa nykyistä enemmän resursseja. Seurannasta saa vaikuttavuuden arvioinnin lisäksi tietoa myös koulutustarpeista.

Tässä selvityksessä ei kehitelty koulutuksen ja neuvonnan seurantaan soveltuvia indikaattoreita. Ainakin tällä hetkellä keskeisten muutosten seuraaminen teemoittain vaikuttaa hedelmällisemmältä lähestymistavalta koulutuksen ja neuvonnan seurantaan. Indikaattoreiden ja keskeisten seurantateemojen määrittelemiseksi olisi hyvä järjestää aivoriihi vielä vuoden 2005 aikana.

Lähdeluettelo

Bakewell, Oliver (2003)

Sharpening the development process. A Practical Guide to Monitoring and Evaluation.
Intrac Praxis Guide No. 1. INTRAC: Oxford.

Halttula, Suvi (2004)

Koulutuksen ja neuvonnan tarveanalyysi. Julkaisematon.

Hietalahti, Johanna (2004)

Kansalaisjärjestöjen kehitysyhteistyön laatu -yhteenveto 30 suomalaisen järjestön arviointiraporteista. Kepan taustaselvitykset nro.3. Kepa: Helsinki

Pilotti I (2003)

Pilottihanke kansalaisjärjestöjen etelä-pohjoinen -yhteistyön laadun parantamiseksi. Kepan koulutus- ja neuvontatiimin raportti järjestöjen hanketukihakemusten esikäsittelystä syksyllä 2003. Julkaisematon.

Laatutyöryhmän muistio (Syksy 2004)

Kansalaisjärjestöjen etelä-pohjoinen yhteistyön laatu. http://www.kepa.fi/palvelut/hankeneuvonta/laatu_yhteistyossa/laaturyhma_n_luonnos/index_html. 14.12.2006.

Roche, Chris (1999)

Impact Assessment for Development Agencies. Learning to value change. Oxfam, Novib: Oxford.

Vainio-Mattila, Arja (2005)

Integrating Gender Equality in KEPA training. Julkaisematon.

Liite 1

Haastattelurunko järjestöille

I Järjestön pohjatiedot/koulutukseen osallistuminen:

1. Minkälaista toimintaa järjestöllänne on tällä hetkellä kehitysyhteistyön/kehityskysymysten parissa (hankkeita, kampanjoita, tiedotushankkeita Suomessa, opintopiirejä)?
2. Kuinka paljon järjestöllänne on jäseniä?
3. Mistä järjestönne saa rahoitusta?
4. Miten järjestönne toimii Suomessa (palkattuja työntekijöitä/vapaaehtoisia, vastuualueet eri ihmisillä, työryhmät jne.)? Miten toimintanne on muuttunut viimeisten vuosien aikana?
5. Pyrkikö järjestönne kouluttamaan itseään/lisäämään tietotaitoaan? Käydäänkö ulkopuolisissa koulutuksissa? Mikä Kepan koulutuksen ja neuvonnan osuus on tästä (1/3, 2/3, 3/3)?
6. Mille Kepan kursseille järjestö on osallistunut? Miten olette valikoineet Kepan kurssit? Missä asioissa ja missä vaiheessa hanketta olette käyttäneet hankeneuvontaa?
7. Miten olette valinneet koulutuksiin osallistujat? Millaisiin koulutuksiin itse (haastateltava) olet osallistunut?

II Hanketoiminta etelässä/etelän yhteistyö:

1. Minkälaista hankeyhteistyötä/etelän yhteistyötä teillä on? Jos ei ole, niin oletteko kehittämässä hankeyhteistyötä etelässä? Jos järjestöllä ei ole hankeyhteistyötä, niin millaista muuta yhteistyötä teillä on etelässä?
2. Onko järjestönne kehitysyhteistyön hanketoiminta/etelän toiminta muuttunut viimeisten viiden vuoden aikana? Luettele kolme keskeisinä muutosta. Mitä syitä näette näille muutoksille?
3. Miten suunnittelette hankkeita/toimintaa etelään? Mitä menetelmiä käytätte? Miten keräätte tietoa? Miksi olette valinneet nämä menetelmät ja mistä olette saaneet tietoa niistä? Millaisia ideoita /tietoa olette saaneet Kepan koulutuksista/neuvonnasta?
4. Miten tärkeäksi näette genderin/sukupuolen roolin hanketyössä? Mitkä ovat keskeisimmät muutokset suhtautumisessanne genderiin? Mitkä ulkopuoliset tahot ovat vaikuttaneet tähän muutokseen? Onko Kepan koulutuksella ja neuvonnalla ollut osuutta asiaan? Minkälaista?
5. Miten ymmärrätte osallistamisella etelän yhteistyössä? Mitkä ovat suurimmat muutokset tässä? Mitkä ulkopuoliset tahot ovat vaikuttaneet tähän muutokseen? Onko Kepan koulutuksella ja neuvonnalla ollut osuutta asiaan? Minkälaista? Miten otatte ympäristöasiat huomioon hanketyössä? Mitkä ovat suurimmat muutokset tässä? Mitkä ulkopuoliset tahot ovat vaikuttaneet tähän muutokseen? Onko Kepan koulutuksella ja neuvonnalla ollut osuutta asiaan? Minkälaista? Miten otatte kestäväyyden huomioon hanketyössä? Mitkä ovat suurimmat muutokset tässä? Millä asioilla on ollut vaikutusta tähän muutokseen? Millainen osuus Kepan koulutuksella on muutoksessa?
6. Onko hankkeiden seurannassa/arvioinnissa tapahtunut muutoksia? Mitkä ovat keskeisimmät muutokset? Mitkä näette syyksi näille muutoksille? Onko Kepan koulutuksella ja/tai neuvonnalla ollut vaikutusta asiaan? Minkälaista?
7. Millaisia onnistumisia on ollut hanketyössänne/etelän yhteistyössänne? Mitkä tekijät ovat johdaneet näihin onnistumisiin? Onko Kepan koulutus/neuvonta edesauttanut onnistumisia? Jos on, miten? Jos ei, miksi ei?
8. Millaisia ongelmia/ristiriitoja on ollut hanketoiminnassanne? Miten olette ratkaisseet niitä? Oletteko saaneet neuvoja/tietoja ulkopuoliselta taholta? Miltä? Kepan koulutuksesta/neuvonnasta? Miten tämä on auttanut ongelmien ratkaisemisessa? Jos ei apua, miksi Kepan koulutuksesta tai neuvonnasta ei ole ollut hyötyä?

III Vaikuttamistoiminta Suomessa

1. Miten ymmärrätte käsitteen vaikuttamistoiminta? Onko järjestöllänne vaikuttamistoimintaa Suomessa/etelässä? Miksi on/ei? Jos, on millaista? Onko järjestöllänne ollut ulkoasiainministeriön/muun tahon tukemia tiedotusprojekteja? Mitkä teemat keskeisiä?
2. Minkälaisia muutoksia on tapahtunut vaikuttamistyössänne viimeisten viiden vuoden aikana? Miksi? Mitkä ulkopuoliset tahot ovat vaikuttaneet tähän? Onko Kepan koulutuksella tai neuvonnalla ollut osuutta asiaan? Minkälaista? Entä tiedottamistyössänne?
3. Millaisia onnistumisia on ollut tiedotus-/vaikuttamistyössä? Mitkä tekijät/tahot ovat tukeneet näitä? Onko Kepan koulutuksista/neuvonnasta saatu aineksia tähän?
4. Millaisia ongelmia/ristiriitoja on ollut tiedotus-/vaikuttamistyössänne? Miten olette ratkaisseet niitä? Miltä ulkopuolisilta tahoilta olette saaneet neuvoja/tietoja? Miltä? Onko Kepan koulutuksen ja neuvonta edesauttanut ongelmien ratkaisussa?
5. Aiotteko jatkossa kehittää kotimaan tiedotus-/vaikuttamistoimintaa? Miten? Minkälaisia tietoja/taitoja tarvitsisitte tähän? Millaista tukea kaipaisitte Kepan koulutukselta ja neuvonnalta?

IV Organisatorinen kapasiteetti /Loppukysymykset

1. Mihin järjestönne toimintamalleihin Kepan koulutuksella on ollut positiivista muutosta? Eli mitä teette toisin kuin ennen Kepan koulutuksen seurauksena?
2. Onko syntynyt negatiivisia muutoksia koulutusten seurauksena?
3. Pyrkikö järjestönne levittämään koulutuksista saatua tietotaitoa koko organisaatioon/etelän kumppaneille? Jos, ei miksi ei? Jos kyllä, miten?
4. Onko Kepan koulutusten seurauksena syntynyt verkostoitumista muiden järjestöjen kanssa?
5. Miten aiotte kehittää järjestöänne ja järjestönne toimintaa jatkossa? Minkälaista tukea/koulutusta/neuvontaa toivoisitte tässä Kepalta?

Liite 2

Haastattelurunko ulkoasianministeriö

Kansalaisjärjestöyksikön ja Kepan koulutuksen ja neuvonnan suhde:

1. Minkälaista yhteistyötä teette Kepan koulutuksen ja neuvonnan kanssa? Miten tämä yhteistyö on muuttunut 90-luvun lopusta lähtien?
2. Mitä kansalaisjärjestöyksikkö mielestänne on odottanut Kepan koulutus- ja neuvontapalveluita?

Muutokset kansalaisjärjestöhankkeissa:

1. Miten ymmärrätte/yksikkönne ymmärtää laadun kansalaisjärjestöhankkeissa?
2. Minkälaisia muutoksia (myönteisiä, kielteisiä) kansalaisjärjestöjen hankkeiden laadussa olette huomanneet 90-luvun lopusta lähtien?
3. Mistä uskotte näiden muutosten johtuvan?

Kepan koulutuksen ja neuvonnan vaikutukset:

1. Minkälaista vaikutusta uskotte Kepan koulutuksella ja neuvonnalla olevan myönteisiin muutoksiin? Entä kielteisiin?
2. Mitkä Kepan koulutussisällöt näette tärkeimmäksi yksikkönne tehtävien kannalta?
3. Minkä koulutussisältöjen kohdalla Kepa on mielestänne saavuttanut hyviä tuloksia? Miksi? Missä ei? Miksi?

Haasteet:

1. Mitkä näette kehitysyhteistyötä tekevien järjestöjen suurimmiksi haasteiksi tulevaisuudessa?
2. Miten näette Kepan koulutuksen ja neuvonnan voivan tukea järjestöjä näiden haasteiden voittamisessa?

Liite 3

INTRAC's Method for Evaluating Training and Projects

Methodology

INTRAC has developed and works with participatory methods of evaluation in which data is collected primarily for feedback to improve practice while at the same time generating lessons for overall improvements to programmes. Given that this programme has adopted a multi-stakeholder, multi-sectoral partnership method, it is logical that the evaluation of its impact will focus on the effectiveness of these partnerships in meeting project objectives. INTRAC takes this approach in recognition of the primary purpose of the programme: to “support the development of equitable and sustainable partnerships of Roma communities and public institutions...”

This primary purpose is well reflected in the title and subject matter of the first training course: “The establishment of viable partnerships between public authorities and community representatives”. The significance of this purpose as the key programme indicator is reflected in the fact that all six groups of stakeholders who will benefit from training will participate in this first course.

INTRAC will therefore develop and deploy methods that maximise learning and participation concerning partnerships. Although it will make use of quantitative data to track progress and back up its findings, it will rely primarily on such participatory methods as regional workshops, beneficiary/stakeholder assessments and development of case studies to encourage reflection by the project implementing teams.

Role of Monitoring & Evaluation in the Programme

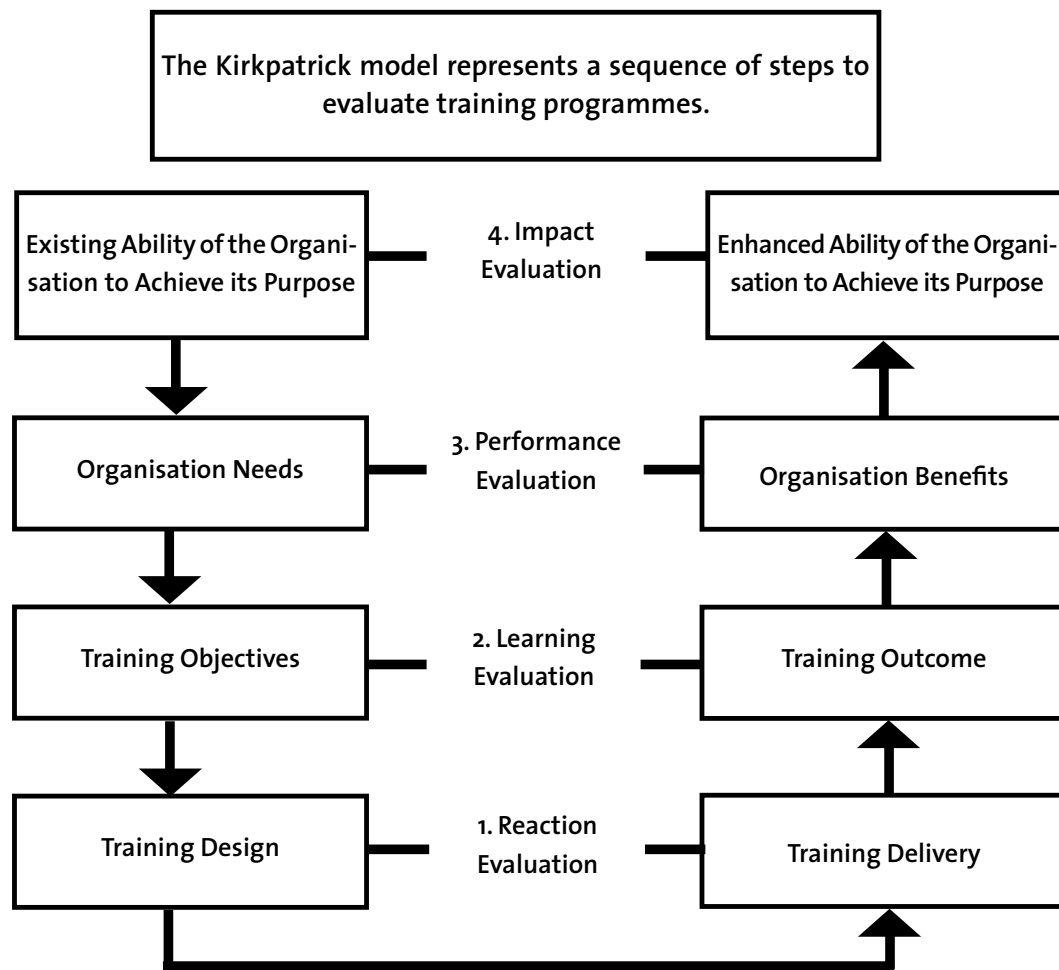
The programme has two principal M&E requirements:

1. **Impact evaluation** of: a) training and b) projects, after their closure (in the last 3 months of the programme) according to indicators (established in the first 3 months of the programme).
2. **Performance monitoring** of trainees during project formulation and implementation.

INTRAC will use separate but complementary methods for the monitoring and evaluation of training and projects. Both will be participatory, but will also rely on the collection and storage of questionnaires as well as the analysis of project and training reports over the 3 year programme. This work will entail setting up a Monitoring and Evaluation Management Unit for data collection and analysis.

Training

To evaluate the impact of training INTRAC will employ a modified form of the model developed by Donald L. Kirkpatrick in 1998. This model is useful because the impact of training is notoriously difficult to attribute. The Kirkpatrick model represents a sequence of steps to evaluate training programmes. Each of the four levels has an impact on the next level and as you move through the four levels the evaluation process becomes increasingly more difficult and time consuming. It is summarised below:



Each of the four levels is as important as the next and each needs to be measured at a different time and often by different people.

Step 1 Reaction Evaluation

The most immediate means of ascertaining the relevance and effectiveness of training design and delivery is through the evaluation forms completed by participants at the end of each training session. These training evaluation forms will be developed by INTRAC in close cooperation with the training provider and the Faculty of Social Work and Sociology. In keeping with best practice in the provision of any form of capacity building, it will be the responsibility of the training providers to forward forms completed by all participants to the M&E Management Unit in Bucharest. This unit will be responsible for storing the data of up to 500 individual trainees as well as the evaluation scores of each course. The data on individual trainees will be relevant for their performance monitoring during project implementation.

Step 2 Learning Evaluation

In order to assess the second level of effectiveness of training it is necessary to monitor the degree to which learning is applied in practice. The principal means of tracking learning will be through self-assessment, again through questionnaire, and at intervals of several months. The monitoring system will inevitably have to factor in a margin of non-compliance caused by the difficulties of submitting the survey forms. However motivation will be increased by the inclusion of monitoring and evaluation sessions

in the mainstream training programme (on discussion with the training providers) in order to explain the benefits of active monitoring systems. The survey will provide useful data on the progress of the 6 principal groups of trainees involved in the programme, allowing corrective action to be taken if necessary. Examples of the need for corrective action might be the reported inability of a particular group, say local health officials, to implement its newly acquired knowledge for lack of timely support from central state health structures. The M&E Management Unit will play the central role in gathering and analysing this data.

Step 3 Performance Evaluation

Kirkpatrick's model calls for prior assessment of organisational capacity building needs, which will not be feasible to secure in the case of every organisation represented in this large nation-wide project. Instead INTRAC will refer to the training needs assessment (TNA) which can be relied upon to provide generic data on all six categories of individuals to be trained, with regional variations. In order to ascertain the benefits to the sending organisations of these individuals, the Management Unit will periodically contact the managers of the individuals, requiring them to comment briefly on their level of satisfaction with the member of their staff that has been trained. This will generate further useful data on the training needs of the stakeholder institutions involved.

Step 4 Impact Evaluation

Kirkpatrick's model relies on evaluating impact by identifying changes in the ability of the sending organisation (whose staff have been trained) to better achieve its purpose. Here INTRAC will be guided by the TNA to make an assessment of a number of organisation's needs and situations. This will be primarily qualitative and may well take a case study approach to illustrating the changes and issues in a number of key areas. A minimum of two projects from each region will be assessed throughout the project period with a view to drawing conclusions about the overall impact of the training.

Impact Evaluation of Projects

Although methodologically distinct, the monitoring and evaluation of training and the impact evaluation of projects will frequently overlap and can be undertaken simultaneously by members of the M&E Management Unit. For instance the data generated in the self-assessment forms will provide information on project progress as well as trainee performance. Similarly it will be possible to monitor trainee performance while undertaking field visits and facilitating workshops designed to provide data for the impact evaluation of the projects.

Establishing indicators

For there to be genuine commitment to the indicators against which project performance will be measured, there must be significant participation of the stakeholders in the selection of indicators. INTRAC and the M&E Management Unit will prepare modules for inclusion in the mainstream training programme which will allow participants across the country to have a voice in the selection of indicators. For the partnerships which will manage the projects, it is crucial that all major stakeholders feel that they have been consulted and their views heard. Otherwise, in the time-honoured tradition of programmes which target minorities, the projects will run the risk of measuring the wrong criteria, such as the needs of the implementers rather than those of the beneficiaries.

In order to adequately assess project outcome and impact it will be necessary progressively to monitor outputs. In addition to the regular project reports submitted to the programme management, and tracked by the M&E Management Unit, budgetary provision will be made for the direct monitoring of at least 1 in 5 of all projects at least once during the programme – an average of 10 projects per year. This monitoring will entail site visits plus follow up by e-mail and phone from the M&E Management Unit.

The results of the ongoing monitoring will be fed back to the project stakeholders through regional workshops. These will be organised by Roma NGOs with the capacity and interest to develop and follow up M&E themes, such as data collection, research methods, beneficiary and stakeholder assessments, and development of case studies. These regional workshops will be the mechanisms by which lessons will be shared across the country directly. Indirect means will include an electronic newsletter prepared by the M&E Management Unit.

Assessing change. In the final stages of the programme, when all projects have completed their workplans, the M&E Management Unit will use “sondeo” methods to evaluate 2 projects from each region – 10 in all. According to the sondeo method, described by Hildebrand (1979), a small team is formed for each assessment, with two or three consultants from different disciplines. The team can work together with local NGO staff (for example, the Roma NGOs which host the regional M&E seminars) to form several “mini-teams”. The “mini-teams” can be changed around during the course of the assessment to provide fresh insights.

Liite 4

Executive summary in English

The purpose of this study is to assess the impact of training provided by KEPA Service Centre for Development Cooperation on the functioning of Finnish NGOs. KEPA has organised training from the mid-90's on project cycle management, development policy and to a lesser extent on organisational capacity building. In 2004 KEPA organised 27 courses with a total of 424 participants. 227 of them were from small NGOs, 101 from bigger ones and the rest came from other institutions or because of personal interest. This study is concentrating on the impacts of training rather than of advice work because of methodological choices and time limitations. Nevertheless these two components are closely related so this study will probably tell something of the impacts of project advising as well.

The methods of this evaluation were case-studies of five different kinds of NGOs (thematic interviews, documents), the analysis of former studies of KEPA and an interview of an officer in the NGO-unit of the Ministry for Foreign Affairs.

The overall objectives of KEPA's training are quite general and still under definition. For this study three main objectives were defined on the basis of existing objective formulations: 1) the improvement of quality of NGOs' development co-operation by learning together with Southern partners, 2) the increase of interest and know-how of NGOs in advocacy and lobbying and 3) the organisational capacity building of NGOs. The two first ones have been the focus areas of training and advice.

Naturally all the changes in the field of NGO development cooperation are not due to KEPA's training. However KEPA's training could be estimated to have played part in the following findings of the study:

1. KEPA's training has contributed into the project planning and implementation by Finnish NGOs becoming more systematic and profoundly deliberated. The connection between project planning, monitoring and evaluation is better understood and valued.
2. The importance of participation of beneficiaries, administration and co-operation partners in project planning and implementation seems to be valued more and KEPA's training also gives tools to realise the participatory processes.
3. Gender is acknowledged as an important issue in NGOs more than before. Nevertheless, it seems that gender-specific courses give a more profound insight on the issue than courses with gender as a cross-cutting theme, and only a small portion of NGOs participate in gender courses because of time limits.
4. In general KEPA's training has increased the interest of Finnish NGOs in the advocacy and lobbying on development policy. The advocacy and lobbying training events (for example "Faces of poverty") are appreciated by the NGOs because they give viewpoints to a better understanding of operational environment of the projects as well as to advocacy and lobbying work in Finland. Nevertheless, a challenge lies on how to get more NGOs (even the smaller and distant ones) to participate in these training events. The role of analysis of the working environment of projects could be increased in KEPA training. A better understanding of the working environment is essential in consolidating the sustainability of projects which is still a big challenge to the development co-operation of NGOs in general.
5. KEPA's training and advice seem to enforce networking and information sharing of NGOs.
6. KEPA's training and advice hasn't increased the organisational capacity of NGOs considerably. That is not surprising when taking into account that it hasn't been the priority of KEPA's training and advice. Nevertheless it's a concern of KEPA's training that the Finnish NGOs don't seem to plan systematically their participation in the training and the knowledge isn't usually distributed to other members of the NGOs.

In addition to the findings some propositions for improving the monitoring of training and advice are formulated in the study. The improved monitoring can help to evaluate the impacts of the training and advice as well as give information on the training needs of Finnish NGOs. More effort should also be put to encourage the course participants to mediate the lessons learnt to their own NGOs.