

OPINNÄYTETYÖ

Kehitysvalmiudet tunnistamalla ketteräksi toimijaksi Näkökulmana ekologinen kestävä kehitys nuorisoalan järjestöissä

Johanna Firtina

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
11/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijät: Johanna Firtina

Opinnäytetyön nimi: Kehitysvalmiudet tunnistamalla ketteräksi toimijaksi -
Näkökulmana ekologinen kestävä kehitys nuorisoalan järjestöissä

Sivumäärä: 74 ja 29 liitesivua

Työn ohjaaja: Eeva Sinisalo-Juha

Työn tilaaja: Kimmo Lind, Osaamiskeskus Kentauri

Viime aikojen tapahtumat maailmassa jatkavat kertomusta siitä, että elämme muutoksen keskellä. Esimerkiksi ekologisen jälleenrakentamisen kaltaiset megatrendit ovat pidemmän aikavälin muutoksia. Toisaalta toimintaympäristöömme vaikuttaa yllättäviä muutoksia, joihin on vaikea tai mahdoton varautua ennakoon. Esitän ajatuksen, jonka mukaan oman toimintapotentiaalinsa tunteva järjestö on muutosketterä ja se mahdollistaa toimintaympäristöön sopeutumisen niin reagoiden kuin myös ennakkoiden. Opinnäytetyöni keskittyy toimijan kehitysvalmiuksien tietoiseen tunnistamiseen.

Ilmastopuhe on saanut uusia sävyjä; puhutaan ilmastoahdistuksesta ja sen vastavoimana toimijuudesta. On luonnollista, että nuoret ovat mukana nuorille suunnatun toiminnan kehittämisessä. Järjestökentällä on suuri rooli Suomen yhteiskunnassa kansalaistaitojen kasvattajana sekä demokratian ylläpitäjänä. Kestävä hyvinvointikäsitys kääntää hyvinvoinnin lähteen materiaasta ihmisten välisiin yhteyksiin ja luontoyhteyteen. Jokaisella nuorisoalan järjestöllä on mahdollisuus olla mukana kasvattamassa ympäristötietoisuutta, rakentamassa kestävää hyvinvointia ja mahdollistamassa nuorille osallisuuden kokemuksia kansalaisyhteiskunnassa. Ilmastokriisiä vastaan työskentelyyn tarvitaan kaikkia.

Tässä opinnäytetyössä keskityn tutkimaan järjestöjen kykyä kehittyä. Tarkastelen tätä sekä järjestön että sen toimintaan osallistuvien ihmisten näkökulmista. Tein tutkimusta yhteiskehittelyn keinoin. Järjestämissäni työpajoissa nuorisojärjestöjen toimijat tekivät yhdessä harjoitteita laatien järjestön muutosketteryyksanalyysin, jonka pohjalta he voivat jatkaa kehitystyötään kohti ekologisesti kestävämpää toimintaa.

Työn tuloksista on luettavissa, että järjestöissä innostutaan yhteiskehittämisen mahdollisuuksista ja tarjotusta avusta, mutta epäillään kehitysresurssien riittävyyttä ja peräänkuulutetaan luonnollisia kohtaamisen paikkoja. Kehitystoiminnan esteinä voi olla resurssien puute tai uskomus, että kehitystoimille ei ole tarvetta. Kehitystyön mahdollistajia on kuitenkin lukuisia. Näiden edistäjien, estäjien ja mahdollistajien tietoista tutkimista kutsun kehitysvalmiuksiin tutustumiseksi.

Tämän työn tuotoksena syntynyt työpajamalli on vapaasti käytettävissä järjestöjen työskentelyssä muutosketteryyttä kartoitettaessa. Itseohjautuva työpaja on saatavilla käyttöön työn tilaajan, Osaamiskeskus Kentaurin kautta sekä tämän työn liitteenä.

Asiasanat: kehittäminen, resilienssi, kestävä kehitys, järjestötoiminta

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator (Master's Degree)

Author: Johanna Firtina

Title: Recognizing Development Capabilities as an Agile Actor: The Perspective of Ecologically Sustainable Development in Youth Organizations

Number of Pages: 74 and 29 attachment pages

Supervisor: Eeva Sinisalo-Juha

Commissioned by: Kimmo Lind, The Youth Work Centre of Expertise Kentauri

Recent events in the world tell the story that we live in the midst of change. For example, megatrends like ecological reconstruction are longer-term changes, and on the other hand there are the more surprising changes that are difficult to predict. I propose the claim that an organization aware of its own potential is agile in change, enabling adaptation to the operating environment both by responding and anticipating. In this thesis, the development process focuses on the conscious identification of the actor's development capabilities.

Climate talk has taken on new tones; we are talking about climate anxiety and acting as a counterforce to it. It is only logical that young people participate in the planning of activities tailored for them. The third sector is vital in Finnish society, educating civic skills and preserving democracy. A sustainable well-being concept shifts focus from consumerism to human-nature connections. Every youth organization has the chance to promote environmental awareness, well-being, and youth inclusion in society. Everyone is needed to fight climate change.

In this thesis, I examine organizations' developmental capabilities from the viewpoints of both the organization and its members. Through workshops, participants engage in exercises to analyse the organization's change agility. This analysis forms the basis for their ongoing efforts to enhance the organization's ecological sustainability.

Results indicate organizations' enthusiasm for collaborative development with support, but on the other hand natural encounters and self-initiative are lacking. Obstacles to development include resource shortages and the perception that no immediate need for change exists. On the other hand, there are numerous factors that enable development work. Work remains in the third sector to fully harness this potential for enhancing organizational operations. I term this deliberate examination of facilitators and impediments 'developmental preparedness'. The workshop model created as a result of this work can be freely used when mapping change agility. The self-directed workshop is available for use through the The Youth Work Centre of Expertise Kentauri and it is attached to this document.

Keywords: development, resilience, sustainable development, third sector

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Katse kestävään tulevaisuuteen	7
2	TAUSTA JA KONTEKSTI	10
	2.1 Puhe kestävästä kehityksestä ei lopu – tekojakin tarvitaan!	11
	2.2 Hyvinvointikäsitteen uudistumistarve.....	12
	2.3 Nuorten ilmastoahdistus ja toimijuus	14
	2.4 Järjestöjen kehittyvä ja kehittävä luonne	14
	2.5 Järjestötoiminta - oppimisen ja osallisuuden maaperä.....	18
	2.6 Osaamiskeskus Kentauri nuorisjärjestötoimintaa kehittämässä	20
	2.7 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys.....	20
	2.8 Tutkimuksen kohderyhmä	22
3	KEHITYSVALMIUKSILLA MUUTOSKETTERYYTEEN	23
	3.1 Mistä muutoksetteryys muodostuu?	24
	3.1.1 Arvot ja motivaatio kestävä toiminnan taustalla	26
	3.1.2 Verkostot ja yhteistyö	27
	3.1.3 Tulevaisuustaidot.....	28
4	LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT	29
	4.1 Lähestymistapana osallistava toimintatutkimus	30
	4.2 Katsaus nuorisjärjestöjen nettisivuille	33
	4.3 Osallistuva havainnointi ja havaintojen analysointi	34

4.4	Palaute, tutkimuspäiväkirja ja reflektio	37
5	TOTEUTUS JA HAVAINNOT	38
5.1	Havainnot pilottitutkimuksesta	38
5.2	I killed my darlings	39
5.3	Kuusi hattua ja muut työpajojen harjoitteet	40
5.4	Paja 1 – ihan raakile	42
5.5	Paja 2 – sivuraiteille meni	43
5.6	Uusia ideoita ja näkökulmia pajojen välissä	44
5.7	Paja 3 – tässä oltiin jo siellä päin	45
5.8	Paja 4 – runsaasti havaintoja	47
5.9	Vihreä linja	49
6	TULOKSET JA TUOTOS	51
6.1	Edistäjiä, esteitä ja mahdollisuuksia	51
6.2	“On kiva tehdä töitä vaihteeksi eri naamojen kanssa” ja muita havaintoja	53
6.3	Tuotos: toimintamalli ketterän järjestötoiminnan edistämiseksi	54
7	POHDINTAA	58
7.1	Mitä jos?	58
7.2	Jatkotutkimusaiheet	62
7.3	Kehittämistyön evaluointi	62
7.4	“Ei siis kädet mitenkään ees hionnu” – mutta mitä opin koko prosessista?	64
	LÄHTEET	66
	LIITTEET	75

1 JOHDANTO

Minkälainen nuorisojärjestö pysyy elinvoimaisena toimintaympäristön muutosten keskellä sekä omaa kestävä arvot ja toimintatavat? Valitsin tämän tutkimuksellisen kehittämistyön ytimeen ajatuksen muutosketterästä, kehitysresurssinsa tunnistavasta järjestöstä, joka ymmärtää mahdollisuutensa olla osana ratkaisua ekologisesti kestävä tulevaisuuden rakentamisessa. Sekä nykyhetken että tulevaisuuden kannalta on oleellista ottaa nuoret mukaan nuorisojärjestöjen toiminnan kehittämiseen. Käytän työssäni yleisesti termiä nuorisojärjestö (tai lyhyemmin järjestö), jolla tarkoitan järjestöjä tai yhdistyksiä, jotka toimivat nuorisovalualla tai joiden toiminnasta osa on kohdistettu nuorille. Osa tutkimuksen järjestöistä toimii valtakunnallisesti ja osa puolestaan paikallisesti.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia ja tukea nuorisojärjestökenttää muutoksentekijänä sekä nuorisojärjestöjä kehittyvinä, aktiivisina toimijoina. Kehitystyöhön ryhtyessä järjestön on hyödyllistä pysähtyä ja analysoida toiminnan nykytilaa. Järjestössä on hyvä huomata mahdolliset resurssivajeet, jotta ne voidaan paikata. Samoin on myös oleellista huomata kehitystä edistävää potentiaali, jotta se saadaan käyttöön resurssiksi toivotun muutoksen saavuttamiseksi. Omien resurssiensa tunnistaminen on kuin itsetuntemusta, joka edistää järjestön muutoketteryyttä ja toimintaedellytyksiä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Joillekin järjestöille kestävä kehitys kuuluu osaksi järjestön arvopohjaa ja toiminta rakentuu tämän perustehtävän ympärille esimerkiksi kasvatuksen, vaikuttamisen tai konkreettisten tekojen kautta. Toisaalta nuorisojärjestökentällä on paljon toimijoita, joiden perustehtävä ei liity kestävä kehityksen ja vielä tarkennettuna ekologisen kestävä kehityksen piiriin. Työn tavoitteena on saada myös ne järjestöt, joiden perustehtävässä kestävyys ei näyttäydy, pohtimaan omaa toimintaansa ja rooliaan kansalaisyhteiskunnan osana kestävyysshaasteen ratkaisemisessa.

Opinnäytetyöni tuloksina esitän järjestöjen muutosketteryteen vaikuttavia elementtejä ja keinoja, miten muutosketteryttä voi analysoida ja tukea. Tätä työtä suunnitellessa toivoin voivani tukea erityisesti järjestöjä, joilla ei ole syväosaamista kestävästä kehityksestä, rutiinia yhteiskehittämisestä tai paljon resursseja, kuten aikaa, kehitysprojektien suunnitteluun. Järjestötoimijoiden pitäisi pystyä kehittämään toimintaa arkitoiminnan pyörittämisen ohella, jotta järjestö pysyy kilpailukykyisenä ja ajan tasalla vauhdilla muuttuvassa maailmassa. Tästä syystä järjestöissä tapahtuvan niin arkitoiminnan kuin kehittämistoiminnan pitäisi olla ketterää.

Tämän työn tilaaja, nuorisoalan Osaamiskeskus Kentauri (2021a), tutkii muuttuvan toimintaympäristön vaikutuksia nuorisoalan järjestöjen toimintaan. Elämme ekologisen jälleenrakentamisen aikakautta, ja olen valinnut tämän haasteen kehitystyöni keskeiseksi lähtökohdaksi. Se vaikuttaa yhteiskunnassamme kaikilla sektoreilla ja monia mukautuksia tarvitaan totuttuihin tapoihin ja malleihin. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitran (jatkossa myös Sitra) tuore megatrendien raportti kuvaa hyvinvointikäsityksen muutostarvetta:

”Ihmisen ja muun luonnon kannalta kestävämpi tulevaisuus edellyttää muutosta ajatusmalleissa ja ihanteissa. Materiaalisen ja yksilökeskeisen hyvinvointikäsityksen sijaan korostuu pitkä aikaväli, ongelmien ennaltaehkäisy, eettinen toiminta sekä osallisuuden, yhteisöllisyyden ja onnellisuuden vahvistaminen. Hyvinvointi ei ole vain yksilöön rajoittuva asia, vaan ihmisen hyvinvointi nähdään kietoutuneena yhteen ympäristön ja yhteisöjen hyvinvoinnin kanssa.” (Dufva & Rekola 2023.)

1.1 Katse kestävään tulevaisuuteen

Haluan pureutua opinnäytetyössäni ajankohtaiseen kysymykseen siitä, toimimmeko planeetallemme tänään vaarantamatta tulevien sukupolvien mahdollisuutta hyvään elämään. Tästä ajankohtaisesta aiheesta puhutaan monella eri nimellä, joista kukin kuvaa aiheeseen suhtautumista eri laajuudessa tai hieman eri tulokulmasta. On puhetta ympäristöystävällisestä toiminnasta ja ilmastonmuutoksen hillitsemisestä, kestävästä kehityksestä mukaisesta toiminnasta, ekokriisin estämisestä, ekologisesta jälleenrakentamisesta tai laajasti systeemisestä muutoksesta.

Kestävyyskriisin pelastamiseksi tarvittavat muutokset eivät koske vain toimintatapoja vaan myös arvo- ja ajatusmaailman muutoksia. Näitä muutoksia on mahdollista saada aikaan esimerkiksi järjestökentällä ekososiaalisella sivistystyöllä, oivalluttamisella ja yhdessä yhteisten tavoitteiden eteen tehdyllä työllä. (Esim. Hannukainen 2021a; Fields 2021; Pietikäinen 2021.) Yhdessä tekeminen ja oivaltaminen ovat keskeisiä näkökulmia tässä tutkimuksessa.

Aihepiirin käsittelyn selkeyttämisen vuoksi nimitän työn teemaa tässä opinnäytetyössä ekologiseksi kestäväksi kehitykseksi ja ajoittain lyhennettynä “kestävä kehitys” tai “kestävyys”. Nämä termit rajautuvat ekologiseen näkökulmaan, jollei muuta mainita. Alan asiantuntijoihin viitatessani käytän lähteiden mukaisia termejä. Terminologinen vaikeaselkoisuus saattaa joskus jopa olla este tai hidaste itse toiminnalle (Fields 2021, 30), joten pyrin käsittelyssä johdonmukaisuuteen.

Rajaan opinnäytetyöni koskemaan nimenomaan ekologista kestävästä kehitystä. Rajaus perustuu sekä omaan mielenkiintoni, että aiheen ajankohtaisuuteen (ks. Kiilakoski 2022; Vanha-Majamaa & Blom 2022; Dufva & Rekola 2023; Valtioneuvosto 2020). Näkökulmat sosiaalisesta kestävydestä, kuten nuorten toimijuudesta ja merkityksellisyyden kokemisesta, sekä taloudellisesta kestävydestä, tukevat aiheen käsittelyä. Nämä eri näkökulmat ovat järjestötoiminnan arjessa toisiinsa nivoutuneita.

Järjestötoiminnan ekologisen kestävyden kehittämisen motivaatiota voi tarkastella vähintään kolmesta näkökulmasta. Ensiksi voimme tukeutua tieteeseen. Vaikka suomalaiset ovatkin kansainvälisen tutkimuksen mukaan verrattain aktiivisia ympäristömyönteisissä teoissa, (Ogunbode, Rouven, Hanss, Ojala, Salmela-Aro, van den Broek, Bhullar, D.Aquino, Marot, Schemer, Wlodarczyk, Lu, Jiang, Maran, Yadav, Ardi, Chengeni, Ghanbarian, Zand, Somayeh, Najafi, Park, Tsubakita, Tan, Chukwuorji, Ojewumi, Tahir, Reyes, Lins, Enea, Volkodav, Sollar, Navarro-Carrillo, Torres-Marín, Mbungu, Ayanian, Ghorayeb, Onyutha, Lomas, Helmy, Martinez-Buelvas, Bayad, Karasu, 2022) joudumme samaan aikaan toteamaan nykyisten toimien riittämättömyyden ekokriisiltä välttymiseksi (Valtioneuvosto 2022). Toiseksi voimme tutkia omaa hyvinvointiamme. Kestävän hyvinvoinnin ja yhteiskunnan asiantuntija dosentti Arto O. Salosen (2015) mukaan hyvinvointimme lähde tulisi kääntää pois materiasta kohti kestävästä hyvinvointia, joka perustuu ihmiselle ominaiseen luontoyhteyteen ja toisten ihmisten kanssa muodostettuun suhteeseen ja yhteisiin kokemuksiin. Kolmanneksi on otettavan huomioon järjestötoiminnan edellytykset, joista yksi on rahoitus (Laitinen 2018, 21). Rahoittajat tullevat painottamaan toiminnan kestävyttä ja sen todentamista tulevaisuudessa nykyistä enemmän. Tällä hetkellä Opetus- ja kulttuuriministeriön (2023a, 10) ohjeen mukaisesti valtionavustusta myönnettäessä voidaan katsoa eduksi, jos avustushakemuksella näytetään toiminnan edistävän kestävästä kehitystä.

Edellä mainittujen lisäksi nostan vielä esille nuorten hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavan ilmastoahdistuksen (mm. Pekkarinen & Myllyniemi 2019; Allianssi 2021), johon voisi järjestötoiminnassa tarttua mahdollistamalla nuorten osallisuutta ja toimijuutta ekologisen kestävästä kehityksen edistämiseksi (ks. Hirvilammi, Laine & Ojala 2022; Pihkala 2023).

Kaikista näkökulmista tarkastellen, kestävän kehityksen huomioiminen ja edistäminen järjestön toiminnassa on järkevä teko. Tulevaisuuteen vaikutetaan tämän päivän päätöksillä ja teoilla. Järjestökenttäkin elää muutosta toimintaympäristön muuttuessa ja kentän yhteiseksi eduksi olisi toimia tulevaisuusorientoituneesti ja yhteisen tavoitteen eteen (ks. Halava, Panzar & Lukin 2018, 11, 25).

Kilpailu ihmisten rajallisesta vapaa-ajasta käy kuumana. Samaan aikaan yleinen ajatustapojen muutos suosii kestävän kehityksen huomioimista. Entä, jos tulevaisuudessa lapset ja nuoret sekä heidän vanhempansa valitsevat vapaa-ajan toimintaa punniten onko toiminta kestävyyttä ja kestävää hyvinvointia edistävää. Järjestö, joka huomioi kestävyyttä saa tästä itselleen kilpailuedun. Onko rohkeaa väittää, että kestävyyttä painottava harrastus tai muu toiminta olisi jonain päivänä houkuttelevampi kuin vastaava, “ei kestävästi” toimiva? Vai voiko tulevaisuudessa edes olla järjestöjä, jotka eivät toimisi kestävästi?

Tässä työssä syvennyn pohtimaan, minkälainen olisi järjestö, joka olisi ketterä mukauttamaan toimintaansa ekologisesti kestävämpään suuntaan. Lähdän oletuksesta, että järjestön sisällä oman toiminnan ja etenkin toimintaan vaikuttavien edistäjien, estäjien ja mahdollistajien, eli kehitysvalmiuksien, tunteminen on ensiaskel muutoksen mahdollistumiseen. Työssäni käsittelem aihetta järjestöissä pitämieni työpajojen avulla. Pitämäni työpajat muokkautuivat lopulta tämän työn tuotokseksi, eli vapaasti käytössä olevaksi työpajamalliksi, jonka avulla muissakin järjestöissä tai organisaatioissa voidaan käsitellä kehitysvalmiuksia oman toiminnan näkökulmasta.

2 TAUSTA JA KONTEKSTI

“They’ve now had 30 years of blaa blaa blaa and where has that led us?” kysyy nuori ilmastoaktivisti Greta Thurnberg (2021) kyseenalaistaen ympäristötoimien riittävyden ja tehokkuuden. Hän tuo myös esiin nuorison kokemuksen siitä, että vanhemmat sukupolvet eivät suhtaudu ilmastokriisiin tarvittavalla vakavuudella.

Tutkimusten mukaan nuorilla on suuri huoli tulevaisuuden tilasta, ja ilmastonmuutos nousee esille yhtenä huolenaiheuttajana (esim. Pihkala, Sangervo & Jylhä 2022). Nuorissa on muutos. Vuoden 2021 nuorisobarometrin kyselyn mukaan 67 % nuorista sekä kannattaa ekologista ja sosiaalista kestävä kehitystä että suhtautuu talouskasvuun kriittisesti (Hirvilampi, Laine & Ojala 2022, 169). Nuoret saavat tietoa ympäristöasioista etenkin tiedotusvälineistä, sosiaalisesta mediasta sekä koulutuksen ja lähdekirjallisuuden avulla. Vain 11 % nuorisobarometriin vastanneista kertoi saavansa ympäristötietoa harrastetoiminnasta. (Kiilakoski & Laine 2022, 25–26.)

Valtion nuorisoneuvosto (2022) vaatii toimintamahdollisuuksien lisäämistä keinona helpottaa huolta ja olla osana positiivista muutosta. Tutkimukset tosin osoittavat, että suomalaisnuoret ovat jo mukana aktiivisina toimijoina ympäristömuutoksen hillinnässä (Ogunbode ym. 2022). Nuorisojärjestöjä kohtaa samat toimintaympäristön muutokset kuin yhteiskuntaa yleisesti ja näin ollen muuttuvan ympäristön vaikutusta järjestötoimintaan tai järjestötoiminnassa ei voida olla ottamatta huomioon. Tutkijatohtori Sade Hormio kirjoittaa “Yksilön vastuu yhteisöjen jäsenenä” -artikkelissaan:

”Vastuumme kannalta meidän ei tulisi keskittyä vain oman hiilijalanjälkemme nollaamiseen. Perusteltua ei ole myöskään se, että väistämme kaiken vastuumme vetoamalla siihen, ettei teoillamme ole näin ison ongelman kannalta mitään merkitystä. Paljon hedelmällisempää on tarkastella, mitä voimme ja mitä meidän tulisi tehdä erilaisten järjestyneiden yhteisöjen jäseninä.” (Hormio 2020, 105.)

Ilmastonmuutospuheet vertailevat jatkuvasti yksilön ja isojen instituutioiden eroja ilmastonmuutosta hidastavien toimenpiteiden merkityksellisyydessä, vaikuttavuudessa ja riittävydessä. Hormio tuo esille eettisiä, filosofisia ja taloustieteellisiä näkökulmia siitä, mikä merkitys yksilön teoilla on. Hän viittaa taloustieteiden nobelisti Elinor Ostromin (2010) työhön, joka pohjautuu yksilön rooleihin ja vaikutusmahdollisuuksiin erilaisissa kollektiiveissa. Ostromin mukaan kukin yksilö vaikuttaa kestävyys- ja teoillaan että normien muuttumiseen kautta

niissä kollektiiveissa, joihin hän on osallisena. Hormio viittaa kollektiiveilla esimerkiksi työpaikkoihin, opiskeluympäristöihin, kuoroihin ja urheiluseuroihin. Hänen mukaansa jokaisessa yhteisössä tulee tehdä ilmastonmuutostoimia. Riippuen yhteisön tilanteesta, jäsenillä on eri rooleja kestävyuden edistämässä. Jäsen voi toimia joko herättelijänä kiinnittäen huomiota muutostarpeeseen tai toimijaroolissa muutoksen suunnittelijana ja toteuttajana. (Hormio 2020, 120–122, 124.)

Demokratiassa yhden äänen voimaa ei kannata väheksyä. Salonen (2019a) kehottaa kutakin yksilöä valitsemaan toimijuuden ja teot ympäristön puolesta. Yhden äänen merkitys kasvaa kertautumalla ja tiedon vapaan liikkumisen aikana myös yksi teko voi saada aikaan suuren vaikutuksen. Niin yksilö itsenään kuin yksilöt yhdessä ovat aktiivisia toimijoita, ratkaisijoita ja vaikuttajia, muistuttaa Salonen.

Vahvasti yhteisöllisen järjestökentän ydinolemus on tarjota kansalaisille paikka tuoda äänensä esille. Järjestötoiminnassa ihmisillä on mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan matalalla kynnyksellä juuri siellä missä ihmisten arki on. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.) Järjestötoiminnassa korostuu yhteisöllisyys ja se näkyy myös kriisitilanteissa ja niistä palautumisessa (Anttonen 2021).

2.1 Puhe kestävästä kehityksestä ei lopu – tekojakin tarvitaan!

Kestävä kehitys nousi maailmanpolitiikan puheenaiheeksi jo 1980-luvulla. Käytän termin määrittelyyn yleisesti käytettyä YK:n määritelmää: “Kestävä kehitys on sosiaalista, taloudellista, ympäristöllistä ja kulttuurista kehitystä, joka ei vaaranna tulevien sukupolvien oikeutta omaan kehitykseensä”. (Suomen YK-liitto 2022a.) Tätä opinnäytetyötä tehdessä hallitustenvälisen ilmastonmuutospaneelin (IPCC:n) osaraportti keväältä 2022 kertoo: “Valtioiden tähän mennessä ilmoittamat päästövähennyssitoumukset eivät ole riittäviä, jotta ilmaston lämpeneminen voitaisiin rajata 1,5 asteeseen vuosisadan loppuun mennessä”. Raportti peräänkuuluttaa voimakkaasti koko yhteiskunnan sitoutumista. Kansalaisten tuki kehitystoimille on edellytys poliittisten muutosten läpiviennille. (Vanha-Majamaa & Blom 2022.) Olemme 40 vuodessa kulkeutuneet muutostarpeen havainnoinnista jälleenrakentamisen tilaan ja tarvitsemme apuun jo laajaa, arvojamme uudelleen puntaroivaa systeemistä muutosta. Tarvitaan kriittistä ajattelua, rohkeita uusia ratkaisuja ja kokonaisvaltaista arvo- ja ajattelutapojen muutosta. (Hautamäki 2022.)

Vaikka YK:n Agenda 2030 kestävä kehityksen tavoitteiden toteutumisessa suurin vastuu on valtioilla, tarvitaan onnistumiseksi kaikkien sektoreiden eli myös kansalaisyhteiskunnan panosta (Ulkoministeriö 2023). Pelkkä koulutus ja tiedotus ilmastotoimissa ei riitä. Järjestöalan aktiivisen kehittäjän Opintokeskus Siviksen teettämän jäsenkyselyn tuloksista selviää, että järjestökoulutuksista saadut opit eivät siirtyisikään kestävä elämäntavan toimiksi arkeen (Fields 2021, 26). Oppimisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet tunnustetaan järjestökentällä, mutta sen lisäksi toimintaa tulee kehittää suunnitelmallisesti viemällä oppeja käytäntöön (Hannukainen 2021a, 24). Suomessa järjestökenttä on muista maista positiivisesti erottuen ollut mukana Agenda 2030 maaraportin laatimisessa ja raportti esittelee kuhunkin tavoitteeseen liittyvän tilannekatsauksen yhteydessä järjestöjä, jotka ovat olleet yhteistyössä kyseisen tavoitteen edistämiseksi (Prime Minister's Office 2020).

Vuoden 2021 Nuorisobarometrissa selvisi, että vain murto-osa nuorista (11 %) saa ympäristötietoa harrastusten kautta (Kiilakoski & Laine 2022, 26). Tiedon jakamista ja oivalluttamista on lisättävä. Valtion nuorisoneuvoston (2022) tuoreet politiikkasuositukset kehottavat lisäämään rahoituksen saatavuutta ympäristökasvatuksen mahdollistamiseksi nuorisjärjestöissä.

Sitran megatrendien katsaus keväältä 2023 liittyy toivottuun tulevaisuuteen muun muassa kestävä hyvinvoinnin, uudet vaikuttamisen tavat ja vahvan osallisuuden sekä kaikkia teemoja yhdistävän ekologisen jälleenrakentamisen. Tulevaisuus tulisi nähdä mahdollisuutena eikä vain nykyajan jatkumona. Toivotun, kestävä tulevaisuuden eteen on tehtävä tekoja - yhdessä. (Dufva & Rekola 2023, 68–69.)

2.2 Hyvinvointikäsityksen uudistumistarve

Me Suomessa voimme lukuisten tutkimusten mukaan hyvin (Tilastokeskus 2022) ja samaan aikaan elämme ekologisesti sietämättömässä tilanteessa, jossa kulutamme maailman luonnonvaroja vuodessa neljän maapallon verran (Valtioneuvosto 2022). Kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti emme voi pitää oman materialistisen hyvinvointimme tavoittelua maapallon sietokykyä tärkeämpänä (Suomen YK-liitto 2022a).

Jotta tuleville sukupolville mahdollistuu heidän arvoisensa tulevaisuus, tarvitsemme vaihtoehtoisia näkemyksiä nykyiselle hyvinvointikäsityksellemme. Salonen (2015) vetää yhteen tutkimustuloksia, joiden perusteella talouskasvu on jo saavuttanut hyvinvoinnin saturaatiopisteen.

Hän viittaa Dienerin ja Seligmanin (2004) sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2010) tutkimuksiin, joiden mukaan vuosituhannen vaihteen molemmin puolin huomattavasti kasvanut bruttokansantuote ei johtanut hyvinvoinnin kokemuksessa merkittävään kasvuun. Ainoastaan talouskasvuun keskittyminen ei siis ole tie parempaan hyvinvointiin.

Edellä kuvattuja tuloksia puoltaa Suomen kestävän kehityksen asiantuntijapaneelin, Kestävyyspaneelin, tutkimustulokset. Tutkimukset ovat osoittaneet, että kestävien valintojen ja tekojen sisällyttäminen arkeen parantaa ihmisten hyvinvointikokemusta sekä lisää tyytyväisyyttä elämään. Kasvua tapahtuu jopa niin, että teot, joiden eteen täytyy ponnistella, kasvattavat tyytyväisyyttä entisestään. Hyvinvoinnin tunteet liittyvät siihen, että ihminen voi kokea itsensä aktiiviseksi tekojen tekijäksi. Vastavuoroisesti tutkimuksien mukaan elämän tyydyttäväksi koettava henkikö tekee helpommin kestäviä ratkaisuja. Hyvät teot ja kestävä hyvinvoinnin tunne siis tukevat toinen toistaan. (Salonen 2019b.)

Henkisen hyvinvoinnin kasvuun liittyy muun muassa nähdä ja kuulla tuleminen sekä merkityksellisyyden tunteiden kokeminen. Lisäksi hyvinvointia tukee johonkin (yhteisöön) kuuluminen ja kuuluminen osaksi jotain itseään suurempaa. (Salonen 2015.) Kestävän hyvinvoinnin yliopistotutkija Tuula Hirvilammin (2015) mukaan kestävä hyvinvointi muodostuu kohtuullisuudesta, vastuullisuudesta, merkityksellisyydestä ja läsnäolosta.

Miten tätä merkityksiä tuottavaa ja kestävä hyvinvoinnin kasvua voi tukea järjestökentällä? Voiko nuorisjärjestöissä toimiminen tuottaa osallistujalle sellaisia merkityksiä, jotka nousevat materiaalien kokemusten ja kulutusarvojen yläpuolelle? Mielestäni järjestökentällä on hyvä mahdollisuus vastata näihin tavoitteisiin. Vaikka kestävä hyvinvoinnin lisääminen ei suoraan ole tämän tutkimuksen tavoitteissa, liittyy se arvolähtöisesti kestävä toiminnan motivaattoreihin ja oikeastaan taustoittaa koko yhteiskunnan tilaa nykyajassa.

Kestävän hyvinvoinnin rakentaminen ei ole pelkästään kivutonta. Todellisena uhkana hyvinvoinnin kokemukselle ovat ympäristöhuolen ja stressin kokemukset. Ympäristöhuolen tunteen korrelaatiota hyvinvoinnin kokemukseen ja masennukseen on tutkittu vasta vähän. Tekijöiden yhteyteen viittaavia tutkimustuloksia on kuitenkin saatu ja tämä täytyy ottaa vakavasti etenkin nuorten hyvinvointipuheen yhteydessä. (Ogunbode ym. 2022, 2.) Ilmastoahdistusta käsitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

2.3 Nuorten ilmastoahdistus ja toimijuus

Ylipäättään ilmastotunteita ja erityisesti nuorten ilmastotunteita on tutkittu viimeisten vuosien aikana useassa eri tutkimuksessa. Kaksi viimeisintä merkittävää suomalaista tutkimusta aiheesta ovat Sitran Ilmastonmuutos ja tunteet -kansalaiskysely, sekä vuoden 2021 nuorisobarometrikysely. Tutkimustuloksista on tehty merkittäviä havaintoja kuten se, että ympäristö- ja ilmastoahdistus on merkittävä tekijä nuorten keskuudessa. (Pihkala, Sangervo & Jylhä 2022, 95.) Kansainvälinen tutkimus toteaa samoin (Ogunbode ym. 2022, 2). Asiantuntijakirjoitus nuorten ilmastoahdistuksesta korostaa, että voimattomuuden tunne ilmastoasioissa liittyy usein vaikutusmahdollisuuksien puutteeseen (Pihkala ym. 2022, 97).

Myös lähipiiristä, etenkin huoltajilta ja ystäviltä saatu tuki ja malli positiivisista ilmastoteoista auttaa nuoria selviytymään ahdistavien tunteiden keskellä (Ogunbode ym. 2022, 6). Lisäksi nuorisobarometrin tulokset ovat tuoneet esiin huomionarvoisen seikan: peräti 75 % vastaajista kokee hyvän olon tunteen tehdessään ympäristömyönteisiä valintoja (Kiilakoski & Laine 2022, 21). Tulos on linjassa luvussa 2.2 Kestävyyspaneeelin esiintuomien tulosten kanssa.

Mitä voisimme tehdä yhteiskunnan tasolla tai järjestökentällä? Sitä kysyy myös Osaamiskeskus Kentaurin tutkija Eeva Sinisalo-Juha (2021) Nuorisoalan järjestöt NYT! 2021-kyselyn perusteella. “Akuutti kysymys on, miten nuorten huoli (tulevaisuudesta ja ympäristöstä) saadaan kanavoitua toimijuudeksi”, hän toteaa. Toimijuuden mahdollisuutta peräänkuulutetaan myös vuoden 2021 nuorisobarometrin politiikkasuosituksissa (Valtion nuorisoneuvosto 2022).

Aiemmin kuvatut ahdistuksen tunteet vaikuttavat toisiin passivoivasti ja toisiin aktivoivasti. Ilmastoahdistus voi siis olla myös toiminnan voimavara, jos ympäristö ja rakenteet tukevat toimijuutta. Rakentavaan toivoon kuuluu ymmärrys oman toiminnan vaikutuksesta asioiden kehitykselle, selviää Maria Ojalan (2010) “Hope and Climate Change: The Importance of Hope for Environmental Engagement among Young People.”- tutkimuksessa. (Pihkala 2019; Pihkala 2023.)

2.4 Järjestöjen kehittyvä ja kehittävä luonne

Järjestöt ovat muutoksen tekijöitä, kuvailee Opintokeskus Siviksen toiminnanjohtaja Marita Salo (2021, 9). Järjestötoimintaa voi seuraavien tapausten valossa pitää ketteränä reagoimaan

muutoksiin. Esimerkiksi Suomen Punainen Risti (2021) on järjestänyt ketterästi avustustoimintaa turvapaikanhakijoille vuodesta 2015 alkaen. Koronapandemian aiheuttaman alkulamaanuksen jälkeen järjestöissä muovattiin uusia toimintatapoja ja kehitettiin digitaatioja toiminnan vastaamiseksi uusiin tarpeisiin (Anttonen 2021). Tämän jälkeen on nähty esimerkiksi nopeaa reagoitua Ukrainan pakolaisten tilanteeseen (mm. Fingo 2023).

Kestävän kehitykset aiheet näkyvät järjestökentällä tehtävinä tutkimuksina, koulutustoimintana ja julkaisujen tuottamisena, mutta miten laajasti kestävyys näkyy järjestöjen käytännön toimissa (Hannukainen 2021b)? Ovatko nuorisovalan järjestöt valmiita sopeuttamaan toimintaansa ja toimimaan aktiivisesti myös kestävä kehityksen mittareilla ilmastokriisin pysäyttämiseksi, vaikka kyseessä ei olekaan välittömästi ihmisten henkeä tai turvallisuutta uhkaava kriisi? Miten voisi herättää järjestössä motivaation kestävä kehitystä kohtaan?

Järjestötoiminta tasapainoileekin oman ydintehtävänsä ja ulkopuolisten odotusten välillä ikään kuin hybridimallilla kahteen suuntaan palvelen. Järjestöjen toimintalogiikat ovat muuttuneet toimintaympäristön muutoksen mukana. Ennen vahvasti osallistumisen ja osallisuuden kautta toimineet, omia ideologioitaan ajaneet järjestöt ovat saaneet ammattimaisia piirteitä yritysmaailmasta. Tähän liittyy muun muassa enenevässä määrin hanketoiminnan kautta tulevan toiminnan rahoitus. Ilmiö on muokannut järjestöjen toiminnan motivaatiota suunnasta, joka ei ole alun perin ollut järjestöjen perustehtävän tai ideologian mukaista. (Ruuskanen, Jousilahti & Faehnle 2020, 3.)

Tässä opinnäytetyössä oletan nuorisovaljärjestöjen olevan keskenään eri vaiheissa kestävä kehityksen polulla. Oletan kestävyuden huomioimisen lähtevän järjestön arvoista ja strategiasta ja siirtyvän sitä kautta toimintaohjeiksi, toimintatavoiksi ja osaksi järjestökulttuuria. Mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseen löytyy kaikista lähtökohdista. Järjestöiltä vaaditaan muutostykyä, jotta ne pysyvät ajan tasalla muuttuvissa toimintaympäristöissä.

Kestävän kehityksen näkökulmasta nuorisovaljärjestöjen kehitystoiminnan motivaattorit ovat siis kaksijakoisia. Toisilla järjestöillä kestävä kehitys ja vastuullisuus ovat syvällä toiminnan perustehtävässä ja toisissa järjestöissä motivaatio kestävään kehitykseen tulee esimerkiksi rahoittajien kasvavien vaatimusten taholta. Nuorisovaljärjestöjen toiminnan logiikoita tutkinut Hanna Laitinen (2018) vetää yhteen artikkelissaan “Miten ja kenelle valtakunnalliset nuorisovaljärjestöt

legitimoivat toimintansa?” useiden tutkimusten tuloksia siitä, kuinka yhdessä tekemisen ja luomisen merkitys on vähentynyt ammattimaistuneen toiminnan sekä tuloksia ja tehokkuutta tavoittelevien piirteiden alta.

Toiminnan kehittäminen järjestöissä voidaan jakaa omista motivaattoreista ja ulkopuolisista lähteistä kumpuavaan kehitystoimintaan. Laitinen jakaa kehittämisen sopeutuvaan mukautumiseen ja aktiiviseen uudistumiseen. (Laitinen 2015, 76.) Aktiiviseksi näen oma-aloitteisen, omasta ydintehtävästä tai vähintään omista arvoista lähtevän kehitystoiminnan. Laitinen (2015, 76) jakaa vielä aktiivisen kehitystyön toiminnan kehittämiseen, organisaation kehittämiseen, vapaaehtoistyön ja verkostojen kehittämiseen sekä järjestön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Omien valmiuksien kartoitusta voidaan tehdä millä tahansa toiminnan kehittämisen alueella.

Järjestötyön kehittäjä Erja Anttonen (2021) pohtii artikkelissaan “Järjestöjen rooli resilienssin vahvistajana” järjestöjen kehittämistä kokeilukulttuurin, eli ketterien avausten näkökulmasta. Anttonen mukaan on ratkaisevaa uskaltaa kokeilla uutta pelkäämättä epäonnistumisia samalla muistaen, että kaikkia kokeiluja reflektoiden voi oppia uutta. Meidän täytyy välttyä kulke-
masta järjestötoiminnan oravanpyörässä vain suunnitelmiin ja raportteihin vuosilukuja edellisestä seuraavaksi vaihtaen.

Nuorisojärjestökenttä kokee rakennemuutosta ja sen myötä muutostarpeita. Nuorisotalon kattojärjestön Allianssin teettämässä Nuorisotalon järjestöt NYT! 2021-selvityksessä ilmenee, että yhteiskunnallisten muutosten vaikutukset työssä näkyvät autonomian tunteen ja työn vapauden kaventumisen kokemuksina. Verkostomaisen toiminnan kasvun seurauksena on huomattu oman osaamisen päivitystarpeita. Selvityksestä käy myös ilmi, että järjestöt, jotka ovat saaneet aiempaa vähemmän rahoitusta ovat joutuneet vähentämään tehdyn nuorisotyön määrää. (Holopainen 2021, 15.)

Tulevaisuuden näkymät järjestöissä -selvityksen mukaan ilmastonmuutosta ehkäisevän toiminnan nähdään lisääntyvän. Ilmastonmuutosta ehkäisevät toimet nousivat nuorisotalon tulevaisuuden TOP5-muutosvoimien listalle. (Osana yhteistä ratkaisua Oy 2021, Muutosvoimien todennäköisyys, Todennäköisimmät muutokset, top5.) Yhteenvedon näistä tutkimuksista selviää, että tarve osaamisen ja toiminnan kehittämiseen on olemassa, mutta riittäviä resursseja kehitystyöhön ja osaamisen päivittämiseen ei välttämättä ole.

Kestävää kehitystä edistäviä toimia on toki jo tehtykin, selviää muun muassa vuoden 2020 järjestöbarometrista. Tämän mukaan reilu kaksi kolmasosaa järjestöistä on jo jollain tasolla ilmastotoimijoiden joukossa. Vastaava luku oli neljä vuotta aiemmin vain 13 %. Keväällä 2020 Siivoksen toteuttaman jäsenkyselyn mukaan 35 %:lla järjestöistä oli kestävän kehityksen suunnitelma ja jopa 59 % vastaajista kertoi järjestönsä panostavan ympäristöasioihin aktiivisesti. Mielienkiintoista on se, että kestävän kehityksen osaaminen koettiin sitä tärkeämmäksi mitä nuorempi vastaaja oli kyseessä. (Fields 2021, 25, 27.) Kuten Marttojen puheenjohtaja Sirpa Pietikäinen (2021, 18) muistuttaa, järjestötoiminnassa on enemmän muutosvoimaa kuin yksilöillä erikseen ja yhdessä tekemisestä saa voimaantumisen kokemuksia.

Väitöskirjatutkija Juha Siitonen tutki voimaantumista henkilökohtaisena, sosiaalisessa kansakäymisessä tapahtuvana prosessina. Voimaantumisen kokemuksen muodostumiseen vaikuttavia elementtejä ovat vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, asiayhteys, ilmapiiri ja myönteisyys. (Siitonen 1999, tiivistelmä.) Kun järjestö pyrkii toimimaan tietoisesti toimintaansa kehittämällä, koen sen mahdollistavan kaikille toimintaan osallistuville yksilöinä sekä järjestölle organisaationa voimaantumisen mahdollisuuden. Järjestötasolla sanoisin voimaannuttamisen tarkoittavan paremmin kehitysvalmiutensa tuntevaa, kykenevämpää ja ketterämmin toimivaa järjestöä. Vertaan järjestön voimaantumista henkilön itsetuntemuksen kasvuun, jota voi tukea esimerkiksi omia, hyviä ominaisuuksia tunnistamalla (Nyyti ry 2019). Voimaantumisen voi näin yhdistää muutoksetteryteen, jota käsitellään tarkemmin luvussa 3.1.

Kestävän tulevaisuuden indikaattoreiden perusteella järjestö sijoittuu joko toisintavan, ennakkoivan tai uudistavan toimintakulttuurin tasolle;

Toisintavan kulttuurin taso: ympäristövelvoitteet hoidetaan perustasolla toimien ja ohjeita noudattaen.

Ennakoivan kulttuurin taso: toimitaan yhteisöllisesti, osallistuvasti ja arvopohja huomioiden.

Uudistavan kulttuurin taso: toimitaan verkostoissa ja pyritään vaikuttamaan myös kolmansien osapuolien ja laajemmin yhteiskunnan toimintaan sekä uudistetaan omaa kulttuuria, pidetään huolta omasta osaamisesta ja arvioidaan oman kestävän toiminnan onnistumista. (Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö 2023.)

Järjestön sijoittumista näille tasoille määrittää: 1. järjestötyön suunnittelu, organisointi ja valinnat, 2. toimintakulttuurin rakentaminen, verkostojen luominen ja ympäröivään yhteisöön vaikuttaminen ja 3. johtamisen suunnittelu ja toteutus. Mainitun luokittelun mukaisesti järjestö voi omalla, tietoisella toiminnan muokkaamisella nostaa itseään ylemmälle toiminnan tasolle. (Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö 2023.)

Vaikka järjestön perustehtävästä ei kestäväen kehityksen edistämistä löytyisikään, ympäristöön liittyvän toiminnan sitominen omaan ydintehtävään on toiminnan oikeutuksen kannalta merkityksellistä. Yhteys tuntuisi löytyvän ainakin hyvinvointikäsitteiden kautta. Tässä oletuksessa järjestön perustehtävään kuuluu jäsenistön hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen sekä oletamus siitä, että ihminen on luontoyhteydessä hyvinvoiva. (Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö 2023.) Toiminnassa, jossa yhdistyy yhdessä tekeminen ja uuden oppiminen ja luominen jaettuna kokemuksena, voidaan puhua ekososiaalisesta sivistymisestä, oivaltamisesta ja oivalluttamisesta sekä transformatiivisesta oppimisesta (Laininen 2018, 16; Pietikäinen 2021).

2.5 Järjestötoiminta - oppimisen ja osallisuuden maaperä

Nuoret ovat hyvässä eturintamassa oppijoina ja järjestöissä olisi löydettävä keinot tuon potentiaalisen realisoimiseksi. Tietopainotteista oppimista pitäisi tukea tekemällä ja kokemalla. Sivistystyötä ei tarvitse ajatella liian vaikeana tai ulottumattomana asiana (Fields 2021, 25–30) vaan se voi tapahtua oivaltaen tavanomaisten tekojen, kuten luonnossa olemisen, seurauksena (Pietikäinen 2021, 17). Tällainen toiminta, jossa ohjataan oivaltamaan, on ekososiaalista sivistystyötä (Pietikäinen 2021). Transformatiivisesta oppimisesta voidaan puhua silloin kun tekijöiden, eli oppijoiden yhteistoiminnan ja toiminnan reflektion kautta osallistujat oppivat uutta ja muodostavat asioista uusia käsityksiä (Laininen 2018, 16). Sivistys toteutuu järjestöissä esimerkiksi koulutusten, vertaisoppimisen, tekemisen sekä viestinnän keinoin. (Fields 2021, 25.) Kyky osallistua toimintaan, kyky pohtia, kyky keskustella ja päätellä sekä kyky kehittää ja kekeillä ovat kokemuksellisen oppimisen kulmakiviä (Pietikäinen 2021, 17).

Nuorisotyössä korostuu matkan merkitys määränpään sijaan. Toiminta nuorten kanssa opettaa heille ongelmanratkaisua ja edistää osallisuutta. Riippumatta tavoitteista tai järjestön ydintehävästä, yhdessä tekemisen prosessi on merkityksellinen ja arvokas. (ks. Ord & Zentner 2018, 20.) Matkan varrella saattaa myös käydä niin, että aikuinen oppii nuorelta, kuten yhdessä pitämistäni työpajoista oivallisesti totesimme.

Viime aikoina yhteisöllisyyden ja joukkoon kuulumisen tunne ja nuorten vapaa-ajanviettotavat ovat olleet murroksessa. Nuorisotyö on joutunut pohtimaan uusia toimintamalleja, ja pahimmillaan monet aktiviteetit olivat pitkään keskeytyksissä koronapandemian vuoksi. Nuoret ovat rakentaneet toimijuutta ja osallisuutta uusilla tavoilla, jopa sellaisilla, joita aikuiset eivät ole aina ymmärtäneet. (Kauppinen, Kiilakoski, Kivijärvi & Laine (toim.) 2022.)

Elina Nivala ja Sanna Ryyänen (2013, 14, 17–24, 34) purkavat osallisuuden käsitettä sekä osallisuuden rakentumista ja muodostumista artikkelissaan “Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia”. Artikkelin haastaa miettimään niin sanotun rakenteellisen, ylhäältä luodun osallisuuden luonnetta verrattuna ihmisjoukosta itsestään kumpuavaan yhteistoimintaan, eli luonnolliseen osallisuuteen. Jon Ordin & Manfred Zentnerin (2018, 20) tapaan Nivala ja Ryyänen (2013, 34) korostavat yhdessä tekemisen prosessin merkitystä. Mielestäni rakenteiden luominen on tarpeen silloin, jos kulttuurinmuutos on tarpeellinen. Rakenteita tulisi luoda kuitenkin yhteistoiminnallisilla keinoilla ja dialogisesti kuten jo edellä tuotiin esille (ks. Ord ja Zentner). Järjestöille tarjottavat työkalut auttavat rakentamaan osallisuuden kulttuuria ja tukemaan luonnollista osallisuutta. Opinnäytetyössä toteutettavat työpajat ovat osa tätä tukemista.

Uskon, että tasa-arvoista ja yhdenvertaista osallisuutta voidaan edistää, kun järjestö kiinnittää huomiota näihin kysymyksiin ja pysähtyy niiden äärelle. Viitaten Ordin ja Zentnerin (2018, 20) päätelmiin nuorisotyön tekemisen tavoista sanoisin, että osallisuuden kulttuuriin kannattaa ehdottomasti panostaa. Osallisuuden paikkoja luodessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten avoin ja hyväksyvä ilmapiiri on. Kuulumisen tunteen mahdollistaminen sekä tilan antaminen ilmaisulle, sopeutumiselle ja ihmettelylle ovat keskeisiä tekijöitä, jotka edistävät yhteistoimintaa ja luottamusta rakentavaa toimintakulttuuria. (mm. Holm, Poutanen & Strähle 2018; Ljungkvist & Tuomainen 2023).

2.6 Osaamiskeskus Kentauri nuorisojärjestötoimintaa kehittämässä

Tämän opinnäytetyön tilaaja on nuorisoalan osaamiskeskus Kentauri, jonka yksi tavoitteista on “selvittää kansalaistoiminnan muuttuvan toimintaympäristön vaikutuksia kansalaisjärjestöjen nuorisotyön ja -toiminnan näkökulmasta” (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Tässä työssä katson toimintaympäristön muutosta kestäväen kehityksen näkökulmasta osana laajempaa ekologisen jälleenrakentamisen viitekehystä.

Kentaurin rooli osaamiskeskuksena on tuottaa nuorisojärjestökentälle uutta tietoa sekä käytännön työkaluja toiminnan edellytysten kehittämiseksi. (Osaamiskeskus Kentauri 2021.) Järjestöjen on nykyään entistä tärkeämpää ottaa huomioon kestäväen kehityksen periaatteet, mikä lisää tarvetta seurannalle ja raportoinnille. Kentaurin asiantuntijat tukevat monipuolisesti nuorisojärjestöjen toimintaa. Kentaurissa on esimerkiksi kehitetty NEMI eli Nuorisotyön ekologiset arvot -mittaristo, jonka avulla voidaan mitata järjestötoiminnan kestävyysvaikutuksia (Osaamiskeskus Kentauri 2023).

Opintokeskus Sivis on yksi Kentaurin neljästä toimijasta. On helppo olla samaa mieltä Siviksen toiminnanjohtaja Marita Salon kanssa; “(kestävyys) kriisin ratkaisu ei ole tekninen osaamiskyky vaan sivistyksellinen”. Sivis kannustaa järjestöjä huomioimaan oman sivistystehtävänsä kestävyyskriisin ratkaisussa. (ks. Salo 2021, 9.) Järjestöt edistävät kestävämpää tulevaisuutta valinnoillaan ja sivistystyöllään.

2.7 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys on “Miten nuorisojärjestöjä voisi tukea tunnistamaan omat kehitysvalmiutensa ekologisen kestävyuden kehittämiseksi?”. Tavoitteeni on auttaa järjestöjä tunnistamaan kehitysvalmiuksiaan ja muutosketteryteen vaikuttavia tekijöitä omassa toiminnassaan. Järjestettävissä työpajoissa käsitellään myös, mitä kestävä kehitys merkitsee järjestön toimijoille ja toiminnalle. Näiden kysymysten käsittely hyödyttää osallistuvia järjestöjä tarjoten heille käsityksen oman toiminnan kehittämivalmiuksista sekä tietoa ja motivaatiota kestävyuden lisäämiseen. Työpajojen tulosten lisäksi osallistujat oppivat yhteiskehittämisestä, ja pajojen jälkeen heillä on käytössään työkaluja yhteiskehittämiseen myös muissa yhteyksissä. Tutkimuksessa tarkastelen myös, miten nuorisojärjestöt ilmentävät kestävyyttä arvoissaan, strategioissaan ja viestinnässään, esimerkiksi internetsivuillaan.

Järjestämieni työpajojen yhteydessä tapahtuvan havainnoinnin avulla kehitän työpajan runkoa ja mallia ajatellen sen hyödyllisyyttä järjestölle. Tutkin myös voisiko työpajamalli toimia järjestökentällä motivaattorina ja työkaluna ketterää ja kestäväää järjestötoimintaa kehitettäessä tämän opinnäytetyöprosessin jälkeenkin. Sen lisäksi, että toivon voivani työlläni vaikuttaa järjestöjen toimintakulttuuriin osallisuutta ja yhteiskehittämistä kasvattavasti toivoisin voivani vaikuttaa kestävyuden asenteisiin ja hyvinvointikäsitteiden kehittämiseen. Sen sijaan, että kiinnittäisin huomiota vain kehityskohteiden etsimiseen, työpajoissa korostetaan tietoisesti jo olemassa olevaa hyvää.

Kirjassa "Kuinka maailma pelastetaan – kohti kestävämpää tulvaisuutta" kannustetaan tuomaan positiivisia ympäristötekoja esille, sillä hyvä lisää hyvää. Kirjassa sanotaan myös näin:

Kaikkeksi onneksi tilanteen korjauskeinot ovat edelleen ihmisten käsissä. Tarvitsemme ymmärrystä menneestä ja nykytilasta, ratkaisuehdotuksia ja ennen kaikkea toivoa. (Honkimäki 2021, 7.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisessa osassa tutkin osallistavan toimintatutkimuksen keinoin sitä, miten ajatus "kehitysvalmiudet tuntemalla kohti ketterää toimijuutta" näyttäytyy järjestöissä ja etsin keinoja, miten järjestöjä voisi tukea kohti ketterää ja kestäväää toimintaa.

Nettisivustollani löysin monenlaisia oppaita ja sivustoja, jotka käsittelevät kestäväää kehitystä ja antavat vinkkejä kestävään järjestötoimintaan (esim. Suomen Olympiakomitea 2023; Fields, Lihavainen, Vainio-Östergård). Saatavilla on valtava määrä tietoa. Mielestäni suureksi ja mielenkiintoiseksi kysymykseksi nousee kyky muutoksen tekemiseen ja kehityspolulle lähtemiseen. Järjestön itsetuntemuksen äärelle pysähtyminen voisi olla apuna tässä.

Minulla kiinnostus nuorisojärjestöjen toiminnan kehittämiseen kumpuaa omista kokemuksista järjestösektorilta ja pidin sitä hyvänä lähtökohdana tutkimuksen tekemiselle. Olen huomannut tiettyjä epäkohtia, joiden parantamiseksi tarvitaan kehitystoimintaa. Tutkimukseni kohdejärjestöt ovat keskenään erilaisia ja uskon sen antavan minulle monipuolisen näkemyksen nuorisojärjestöjen toimintaan. Yhden järjestön toimintaa tunnen entuudestaan ja siinä työpajassa minun tutkijana vaikuttivat kokemukseni ja ennakkokäsitykseni kyseisestä järjestöstä. Pyrin kuitenkin siinä kuten muissakin pajoissa tekemään havaintoja, jotka eivät värity ennakkokokemuksillani. Harrastuneisuuden kautta saamani kokemukset järjestötoiminnasta vaikuttivat motivaatiooni tutkimusaihetta kohtaan ja haluan kehittää toimintaa nuorisojärjestöissä.

Olen antanut tilannekatsauksen taustailmiöihin ja järjestötoimintaan sekä määrittänyt tavoitteen ja tarkoituksen kehittämistyölle. Seuraavaksi esittelen tutkimuksen kohderyhmän ja sen jälkeen esitän viitekehyksen yhteiskehittämisestä ja muutokseteryyden tekijöistä.

2.8 Tutkimuksen kohderyhmä

Opinnäytetyöni kohdistuu nuorisoalan järjestöihin. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2023b) määrittelee nuorisoalan järjestöiksi nuorisojärjestöt, nuorisotoimintaa edistävät järjestöt, nuorisotyötä tekevät järjestöt sekä nuorisotyön palvelujärjestöt. Kentän laajuuden sekä kehitystyön mielekkyyden ja onnistumisen kannalta koin, että kohderyhmää tuli rajata. Työn tilaaja Kentauri määrittelee nuoret alle 29-vuotiaiksi nuorisolakiin pohjautuen (Nuorisolaki, 1. luku, 3§, 2016). Rajasin työni kohderyhmäksi järjestöissä missä tahansa roolissa toimivat aikuiset sekä yli 15-vuotiaat nuoret. Arvioin kokemukseni kautta, että näillä nuorilla olisi riittävä kokemus järjestötoiminnasta ja yhteiskehittämisestä mielekkään osallistumisen mahdollistamiseksi. Oli myös tutkimuseettisesti perusteltua ottaa mukaan vain yli 15-vuotiaita, sillä he voivat päättää osallistumisestaan itse ilman huoltaja lupaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021).

Aluksi harkitsin työtä rajoittamaan järjestöihin, joissa ei ole palkattua henkilökuntaa tai erityistä osaamista kestävän kehityksen alalta. Tämä rajoitus osoittautui kuitenkin liian suppeaksi ja virheelliseksi, sillä palkkatyöntekijä järjestössä ei välttämättä tarkoita riittävästi aikaa tai osaamista kehitystyöhön. Työn edetessä suunta kuitenkin selkeytyi, ja päätin keskittyä tukemaan pieniä paikallistoimijoita opinnäytetyöni puitteissa.

Lähestyin alun perin sopiviksi katsomiani järjestöjä sähköpostilla tai puhelimitse. Kysyin joko ensin lyhyesti kiinnostusta aiheeseen tai lähetin jo viestin mukana valmisteleman infopaketin liittyen työn tarkoitukseen ja olettamini hyötyihin osallistujalle. Myöhemmin laajensin kutsuprosessia Allianssin Facebook ryhmän alaryhmään “Nuorisoalan tekijät ja vaikuttajat” sekä Kentaurin käynnissä olevan projektin piirissä oleville järjestöille. Tämän jälkeen otin yhteyttä vielä valitsemiini tiettyihin järjestöihin. Työpajoista kiinnostuneiden järjestöjen kanssa kävimme puhelimitse läpi tilanteen ja kummankin osapuolen tavoitteet ennen pajasta sopimista. Näin pyrimme yhdessä varmistamaan yhteistyön hyödyn molemmille osapuolille.

3 KEHITYSVALMIUKSILLA MUUTOSKETTERYYTEEN

Tätä opinnäytetyötä on taustoitettu ekologisen kestäväen kehityksen ja kestäväen hyvinvoinnin näkökulmista. Olen myös käsitellyt niiden nykytilaa järjestösektorilla. Tässä luvussa esittelen tutkimusaiheen kehitysvalmiuksien ja muutokseteryyden määrittelyjen ja teorian kautta.

Ennen kehitystoimintaan ryhtymistä, järjestön on hyödyllistä kartoittaa kehitysvalmiutensa. Esitän, että järjestön muutokseteryyteen vaikuttavat kehitysvalmiudet, eli resurssit ovat tarkasteltavissa kolmesta eri näkökulmasta: aikuisten toimijoiden, nuorten ja organisaation näkökulmasta. Tarkemmin määriteltyä, nämä kolme näkökulmaa, ovat **toimijat** (aikuiset, esimerkiksi työntekijät, luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset), **nuoret** (harrastajat tai nuoret toimijat – riippuu järjestön toiminnan luonteesta) ja **järjestö itse organisaationa**. Käytän termiä resurssi kuvaamaan ominaisuutta tai elementtiä, jolla on vaikutusta tai jota voidaan käyttää vaikuttamaan järjestön muutokseteryyteen. Resursseja voi kuvata myös esimerkiksi sanoilla kompetenssit, kyvykkyudet tai osatekijät. Tärkeää on ajatella, että näiden tekijöiden summalla eli yhteisvaikutuksella tarkoitan järjestön muutokseteryyden tilannekuvaa. Osa tekijöistä on muutokseteryyttä parantavia, osa heikentäviä tai estäviä tekijöitä.

Menestyvän organisaation johtamisessa puhutaan nykyaikana ketterästä oppimisesta. Aiemmat viitekehukset kuten elinikäinen oppiminen ovat rikastuneet uudella tiedolla ja uusilla kokemuksilla. (Ojala 2018.) Ketterässä oppimisessa korostuu sekä toisilta oppiminen että tilanteissa oppiminen eli jatkuvassa vuorovaikutuksessa tapahtuva oppiminen. Tämä vuorovaikutus voi toteutua organisaation sisäisissä tiimeissä tai yhteistyökumppaneiden kanssa yhteisissä tiimeissä. Tietotyöntekijöiden sijaan puhutaan oppimistyöntekijöistä, joiden tärkein kyvykkyys on oppimiskyky höystettynä motivaatiolla ongelmanratkaisuun. (Ojala & Meklin 2021, luvut “Oppiminen kilpailutekijänä”, “Oppimiskyky luo kilpailukykyä” ja “Oppiminen on muutoksessa”.) Ketterän oppimisen teoria tukee mielestäni hyvin ajatusta muutokseterystä, toimintaansa yhteiskehittelyllä kehittävästä järjestöstä, jossa kehittämisen keskiössä on vuorovaikutus ja järjestön eri toimijoiden välinen avoin ajatuksenvaihto. On hyvä tuoda esille, että kyvykkyys selvittää muutostilanteista ei ole järjestön kiinteä ominaisuus, vaan sitä voi opetella, mikäli järjestössä on avoin ja tutkiva toimintakulttuuri (Anttonen 2021).

3.1 Mistä muutoksetteryys muodostuu?

Minulle termi 'muutosketteryys' viestii myönteistä kehityshenkeä, ja siksi käytän sitä omassa tekstissäni varmasti tunnetumman resilienssi-termin sijaan. Tässä luvussa huomautan, että nämä termit ovat osittain päällekkäisiä ja niillä voi olla hieman erilaisia merkityksiä eri lähteissä. Tavoitteenani on edistää keskustelua muutoksetteryystä, joka kumpuaa halusta kehittää toimintaa ja tehdä positiivista vaikutusta, kuten kestävän kehityksen edistämistä, sekä luoda myönteistä ilmapiiriä muutoksen ympärille.

Toimijan kykyyn kehittyä tai nousta, ponnahtaa tai syntyä uudelleen viitataan määrittelyissä usein termillä resilienssi, joka Kotimaisten kielten keskuksen (2021) mukaan on kriisinkestävyyttä, kriisisietoisuutta, selviytymis- ja palautumiskykyä, pärjäämistä ja muutosjoustavuutta. Tiiviin määritelmän mukaan resilienssi on “kyky pysyä toimintakykyisenä vaikeissa muutostilanteissa ja palautua niistä” (Kotimaisten kielten keskus 2022).

Vaikka resilienssistä puhutaankin myös osin tulevaisuuden ennakoinnin yhteydessä (esim. THL 2022), on sanan kaiku usein vastoinikäymisistä palautumiseen ja uusiin vastoinikäymisiin varautumiseen viittaava. Kansalaisareenan toiminnanjohtaja Anne Porthén käyttää rinnakkain termejä muutoksetteryys ja resilienssi ja määrittelee ne sekä kyvyksi palautua vastoinikäymisistä, että uudistumiskyvyksi ja kyvyksi sopeutua toimintaympäristön muutoksiin. Hän tarkentaa, että “resilienssi on käyttäytymistä, ajattelua ja toimintaa, joita kuka tahansa voi oppia ja kehittää “. (Porthén 2021.)

Esitän ajatuksen, jonka mukaan muutoksetteryystekijöitä voi analysoida joko vahvuuksina, kehityskohteina ja mahdollisuuksina, mahdollisesti myös uhkina. Muutosketteryyden elementteistä voi tehdä nelikenttäänalyysin, jolloin tiedon analysoinnissa tulee esille eri näkökulmia ja se mahdollisesti auttaa tuomaan esiin syvempää tai laajempaa tietoa. (ks. esim. Suomen Riskienhallintayhdistys ry 2023.) On tärkeää, että järjestössä opitaan tunnistamaan jo olemassa oleva hyvä, sillä tätä hyvää voi ketterästi käyttää myös kestävän toiminnan edistämiseksi. Hyvän näkyväksi tekeminen on merkityksellistä tekijälleen ja järjestön elinvoimaisuuden kehittämisen kannalta.

Työterveyslaitos määrittelee resilienssiä organisaation näkökulmasta. Resilienssi muodostuu, eli resilientin organisaation kyvykkyystekijöihin kuuluvat, Työterveyslaitoksen (2021) mukaan nopea varoitusmerkkeihin reagointi, ympäristön aktiivinen seuraaminen, ennakkosuunnitelmien teko, koko organisaation osallistaminen toimintaan ja päätöksentekoon, halu kokeilla uudenlaisia toimintatapoja, tiedon jakamisen kulttuuri, kumppanuuksien rakentaminen, johtamisen kyvykkyydet sekä selkeä ja arvojen mukainen viestintä. Tulevaisuuden näkymät järjestöissä -tutkimus nostaa esille muutoksettöryyteen ja tulevaisuudessa menestymiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten digitaidot, viestinnän kehittäminen, osaamisen kehittäminen sekä tulevaisuus- ja strategiatyö (Osana yhteistä ratkaisua Oy 2021).

Valtioneuvoston julkaisu resilienssistä avaa resilienssin teorioita ja tutkimuksia monipuolisesti. Poimin siitä kuvauksen resilienssin muodostumisesta prosessina, jonka vaiheet ovat: 1. vastustuskyky, 2. toimintakyvyn säilyttäminen ja 3. oppiva mukautuminen. (Hyvönen, Juntunen, Mikkola, Käpylä, Gustafsberg, Nyman, Rättilä, Virta & Liljeroos 2019, 20.) Ajattelin, että muutoksettöry, muuttuvissa toimintaympäristöissä sujuvasti toimiva organisaatio on kolmannella eli oppivan mukautumisen tasolla. Ajatus sopii yhteen myös yhteiskunnan kehittämiseen pyrkivän, uudistavan organisaation kanssa. (luku 2.4; ks. Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö 2023.)

Edellä mainitussa Valtioneuvoston julkaisussa pienen yhteisön (esimerkiksi pieni yhdistys ja pienehkö kolmannen sektorin toimija) kuvataan olevan resilienssi, jos se on salliva, kannustava, hyväksyvä ja kekseliäs. Näiden lisäksi yhteisön resilienssiin vaikuttaa luottamusta kasvattavat elementit kuten toisten arvostaminen ja samaan hiileen puhaltaminen. (Hyvönen ym. 2019, 39.) Kuvaillessaan resilienssiä, turvallisuustutkimukseen erikoistunut Tapio Juntunen (2021) nostaa esiin ajatuksen, että ilmastonmuutoksen vaikutusten ehkäisemiseksi tehdyt onnistuneet teot vahvistavat yhteiskunnallista resilienssiä. Syy ja seuraus reagoivat toisiinsa; yhtäältä muutoksettöryys edistää positiivisten ilmastotekojen toteutumista ja toisaalta muutoksettöryys kasvaa edelleen positiivisten tekojen seurauksena.

Käytännön esimerkkinä ketterästä järjestötoiminnasta lainaan Suomen Punaisen Ristin kertomusta vuoden 2015 pakolaisvirran aikana tehdystä avustustyöstä:

“Vastaanotto-operaatio kiteytti kriteerit hyvälle operaatiolle. Niihin kuuluvat hyvä johtaminen, selkeät roolit ja työnjako, yhteiset pelisäännöt ja niihin sitoutuminen, ajantasaiseen tietoon perustuva tilannekuva ja riittävä resursointi. Lisäksi tärkeitä ovat toiminnan suunnitelmallisuus, avunsaajien huomiointi sekä joustavuus ja kyky tehdä nopeita päätöksiä”. (Suomen Punainen Risti 2021).

3.1.1 Arvot ja motivaatio kestävän toiminnan taustalla

Aiemmin olen jo käsitellyt kestävien valintojen sekä kestävyyttä edistävän toiminnan yhteyttä hyvinvointiin. Sitran Fiksu kuluttaminen Suomessa -raportti esittelee mikä suomalaisia motivoi ympäristöystävällisiin tekoihin. Yhdistävänä tekijänä eri motivaatiotyyppien välillä on pyrkimys onnellisuuteen ja hyvään elämään, vaikka onni tarkoittaakin ihmisille eri asioita. Sitran raportti lähtee yritysmaailman tarpeista, mutta se on sovellettavissa myös järjestöjen käyttöön. (Huumo, Kaitosalmi, Tuomisto, Kavenius & Tikkanen 2019.)

Julkaisussa kuluttajat on jaoteltu seitsemään eri motivaatioprofiiliin, jotka muodostuvat kahden eri mittarin perusteella; 1. tunteet ja järki ja 2. oman tai yhteisen hyödyn tavoittelu. Profiilit ovat tyypeiltään neuvokas arkivihreä, fiilivihreä suunnannäyttävä, perinteinen tolkun ääni, impulsiivinen heräteostaja, arjen selviytyjä, seuraileva suunnanetsijä sekä mukavuudenhaluinen nautiskelija. (Huumo ym. 2019, 8.)

Esimerkiksi motivaatiotyyppi “nautiskelija” arvostaa luksusta ja helppoutta ja hänelle on tyyppistä seurata edelläkävijöiden ratkaisuja. Hän saattaa motivoitua esimerkiksi tekojen mukana tulevasta julkisuudesta tai hän saattaa kiinnostua energiansäästön suunnitteluun kehitetystä uudesta applikaatiosta. (Huumo ym. 2019, 10, 13.) On hyväksyttävää, että ihmisiä motivoi eri asiat ja jokainen meistä ei voi motivoitua puhtaasta maailman pelastamisen tahdosta. Ottamalla ihmisten erilaisuus huomioon saadaan myös kehitysohjon uusia näkökulmia, uusia ratkaisuja ja eri tavalla motivoituvia ihmisiä.

Ilmastomyönteisiin tekoihin motivoitumista on tutkittu myös Ilmassa ristivetoa -hankkeessa. Hankkeen loppuraportissa todetaan yhtäältä, että suurina motivaatiotekijöinä ympäristötekoihin on huoli maailmasta, jonka jätämme seuraaville sukupolville ja toisaalta, että ympäristötekoilla haetaan kustannussäästöjä. (Lehtonen, Niemi, Perälä, Pitkänen & Westinen 2020, 21.) Merkittävä osa suomalaisista kokee ristiriitoja ilmastoasenteiden ja omien ilmastotekojensa välillä. Ristiriitoja tuntevien joukkoon kuuluu keskimääräistä enemmän ympäristötekoja tekeviä

henkilöitä, mikä kertoo siitä, että omien tekojen määrää ei pidetä riittävänä. (mt., 58–59.) Ilmastomyönteisillä teoilla nähtiin tämänkin tutkimuksen mukaan olevan vaikutusta hyvinvoinnin kasvuun (mt., 21). Näiden tutkimusten perusteella vahvistuu ajatus motivaatiotekijöiden kahtiajakautumisesta. Toisilla tietoisuus omien tekojen merkityksestä omaan hyvinvointiin on tärkein motivaatiotekijä, kun taas joillekin ei-kestävyyteen tai ei-ilmastoon liittyvät motivaatiotekijät ovat merkityksellisempiä syitä toteuttaa ilmastoystävällistä toimintaa. Riippumatta yksilön motivaatiotekijöistä, kaikkia tulisi yhtä lailla kannustaa kestäviin tekoihin.

3.1.2 Verkostot ja yhteistyö

Nopeasti muuttuvissa toimintaympäristöissä ei tarvitse pärjätä yksin. Yhteistyön muotoja on useita. Esimerkiksi ekosysteemissä toimimisen tarkoitus on hyödyttää kaikkia siihen osallistuvia ja täydentää toistensa osaamistarpeita (Halava ym. 2018, 21–22). Erilaisia kestävyuden ympärille rakentuneita ekosysteemejä on jo lukuisia. Monet kestävyyttä edistävät tahot ovat useamman toimijan tai tutkijan yhteenliittymiä (ks. esim. Kestävyyspaneeli 2023, Suomen Ilmastopaneeli 2023 ja Suomen Luontopaneeli 2023.) Etenkin yhteiskuntaa uudistavan toiminnan tasolla verkostoyhteistyö ja laajempaan yhteisöön vaikuttaminen on oleellista (Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö, 2023).

Kansalaisyhteiskunnassa rakentuu uusia, kestäväää hyvinvointikulttuuria luovia keskustelu- ja kehitysalustoja esimerkiksi järjestö- ja sivistystoimijoiden yhteistyöllä. Yhteiskunnallinen muutos saa voimansa yksilöiden ja yhteisöjen rakentamista uusista toimintamalleista. Oppiminen muuttaa muotoaan ja kansalaisyhteiskunta uudistaa oppimisen mallia synnyttäen uudenlaista hyvinvointia ja kulttuuria ekososiaalisen sivistystyön kautta. (Laininen & Pantsar 2020.) Seuraavaksi listaan hyötyjä, joita verkosto- tai ekosysteemitoinnasta voi saada.

Verkostotoiminnan hyötyjä:

- Uudet oivallukset ja ideat
- Osaamisen monipuolistaminen
- Yhdessä oppiminen
- Innovatiiviset, systemiset ratkaisut
- Tehokkaampi toiminta
- Yleinen toiminnan ja laadun kehittyminen (Työterveyslaitos, 6)

Nuorisoalan järjestö voi löytää kumppaneita kehittämissyhteistyöhön esimerkiksi kunnallista toimijoista (nuorisotyön eri muodot, kirjasto, oppilaitokset, muut järjestöt (kuten liikunta- ja kulttuurijärjestöt), kunnan liikuntatoimi, seurakunta, erilaiset työpajatoiminnot, aiheeseen keskittyneet hankkeet ja paikalliset yrittäjät (katso Työterveyslaitos, 5).

3.1.3 Tulevaisuustaidot

Tässä luvussa tuon esille tulevaisuuteen valmistautumisen merkityksen organisaation elinvoimaisuudelle René Rohrbeckin ja Menes Kumin (2018) tutkimustuloksiin perustuen. Vaikka tutkimus koski yritysmaailmaa, järjestökentän ammattimaistumisen myötä näkökulmia voi soveltaa myös järjestökentälle. Tutkimuksessa todettiin, että sopivalla tavalla tulevaisuuteen valmistuneet eli valppaat yritykset ovat tuottavampia ja niiden arvonnousu on korkeampaa verrattuna joko yli- tai alivalmistuneisiin yrityksiin. Laaja pitkittäistutkimus Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis todisti väitteen useamman tutkimusnäkökulman avulla. Tutkijat jakoivat osallistuneet yritykset tulevaisuuteen valmistautuneisuuden perusteella neljään ryhmään, joista ryhmän ”valppaat” yritykset menestyivät parhaiten. Tämän ryhmän yrityksillä oli merkittävästi muita korkeampi todennäköisyys olla tutkimusjakson lopussa alansa menestyneimpien joukossa. Tulevaisuudessa menestymisen edellytyksinä tässä tutkimuksessa käytettiin yrityksen kykyä tunnistaa ja valmistautua toimintaympäristön muutoksiin, ennakoida oman alansa muutoksia sekä sopeuttaa omaa toimintaa näiden oletusten pohjalta. (Rohrbeck & Kum 2018.)

Tulevaisuuteen tähtäävän toiminnan suunnittelu edellyttää kykyä kuvitella erilaisia tulevaisuuksia. Kykyä kuvitella ja kykyä toimia muuttuvassa maailmassa voi harjoitella. Jotta organisaatio voi toimia tulevaisuuteen suuntaavasti, organisaation toimijat tarvitsevat näitä taitoja. Näistä taidosta käytetään nimityksiä tulevaisuuslukutaito ja ennakointiosaaminen. Yhteiskunnan kehittäminen tarvitsee tulevaisuuskeskustelua. (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2022.)

4 LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusongelmaa muotoillessani mietin seuraavia kysymyksiä: Mitä, jos järjestössä pysähtyttäisiin refleктоimaan? Mitä jos järjestössä hyödynnettäisiin kaikkien toimijoiden potentiaali? Mitä jos järjestössä kuunneltaisiin nuoria tasavertaisesti? Mitä jos järjestössä sallittaisiin erilaiset ideat? Mitä jos uuden kokeileminen rohkeasti olisi tavallista? Mitä jos dokumentin vuosiluvun vaihtamisen sijaan laadittaisiin aidosti tulevaisuuteen luotaavia suunnitelmia?

Tässä laadullisessa tutkimuksessa lähestyin tutkimusongelmaa ja tiedonhankintaa osallistuvan toimintatutkimuksen näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa on otettava huomioon, että tutkimuksessa esiin tulevat havainnot eivät ole vielä sellaisenaan tutkimustuloksia vaan ne täytyy tulkita tutkimusongelmaan peilaten. Osa havainnoista voi toki sisältää merkittävää tietoa jo sellaisenaan. (Alasuutari, 2012, luku “Havainnot ja johtolangat”.) Kuvaamani muutosketteryys sekä nuorisojärjestöjen toiminnan logiikat ovat määrittäviä viitekehyksiä havaintojen tulkinnaissa ja analysoinnissa. (ks. Alasuutari, 2012, luku “Teoreettinen viitekehys”).

Tieto ja todellisuus rakentuvat kussakin hetkessä kyseessä olevan kontekstien puitteissa ja läsnä olevien ihmisten vuorovaikutuksessa. Tiedon muodostumiseen vaikuttavat osallisten tarpeet ja tavoitteet. Näin kuvataan Tuomen ja Sarajärven (2002, 44–45) mukaan esimerkiksi Habermasin (1972) tiedonintressiteoriassa, jossa sosiokulttuurinen alusta luo pohjan tiedon muodostumiselle. Voin ajatella, että se, mitä havainnoijana pidän totena, ei välttämättä ollut jonkin tutkimushetkellä läsnäolleen ihmisen käsitys todesta. Samalla tavalla voin ajatella, että tietyissä hetkessä muodostunut käsite todesta, ei toisessa tilanteessa välttämättä esiinny totena. Jyri Seikkula esittää Feldin (1995) kiteytyksen todellisuuden muodostumisesta yhteisenä, vuorovaikutuksessa syntyvänä kokemuksena, jossa kielen avulla rakennetaan tai välitetään todellisuutta (Seikkula 2001, 376–378.) Hermeneuttinen kehä kuvaa Heikkisen ja Laineen 1997 ja Laineen 2001 mukaan sitä, miten tieto rakentuu esioletusten päälle (Tuomi & Sarajärvi 2002, 40–41). Pyrkimyksenä on uuden tiedon löytyminen huomaamalla asioita, jotka voisi jäädä näkymättömiin oletusten ja tottumusten vuoksi tai siksi, että ei ole katsottu riittävän tarkasti.

Tutkimustulosten analysointiin on tarjolla lukuisia lähestymistapoja eri tieteenfilosofisista näkökulmista. Sovellan kehitystyössäni “keksimisen logiikkaa”, joka perustuu Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2002, 113) mukaan tutkijan kykyyn tulkita ja käsitellä aineistoa. Keksimisen logiikka tarvitsee tutkijalta avointa mieltä vastaanottaa havaintoja ja terävää oivaltamista sekä myös onnea.

Omaksuin työhöni kokeilukulttuurillista otetta, vaikka tutkimussuunnitelmassa esiintyvien ajatusten, ideoiden ja oletusten vuoksi kokeilukulttuuri ei soveltunut työn varsinaiseksi lähestymistavaksi. Suomessa esimerkiksi Sitra on tuonut tunnetuksi kokeilukulttuuria ketteränä kehitysmenetelmänä. Kuten toimintatutkimuksessa, myös kokeilukulttuurissa oleellista on kehitystyön tekeminen yhdessä heidän kanssaan, keitä asia koskee. Kokeilukulttuuri haastaa suunnittelukulttuurin mahdollistamalla innovatiivisen toiminnan. Kokeilujen kautta päädytään lopulliseen toimintamalliin (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2012) tai voidaan ajatella, että kokeilukulttuuri on keino jatkuvaan parantamiseen sen sijaan, että pyrittäisiin johonkin valmiiseen lopputulokseen (Aho 2023, 59). Kokeilu on joka tapauksessa nopea tapa huomata mikä toimii ja mikä ei (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2012). Haluaisin kannustaa järjestöjä rohkeaan ja myös mahdolliset epäonnistumiset sallivaan toimintakulttuuriin. (ks. Lindholm 2020, 2:40-2:55 ja Aho 2023, 14–15). Kokeilukulttuuri on paljon esillä startup- ja businessaiheisissa kirjoissa sekä oppaissa ja se on myös itsensä johtamisen tapa (Aho 2023; Niemi & Hietaniemi 2020 & Ojala & Meklin 2021).

4.1 Lähestymistapana osallistava toimintatutkimus

Valitsin opinnäytetyöni lähestymistavaksi osallistavan toimintatutkimuksen. Halusin jollain tavalla pureskella haasteita, joita olin itsekin kohdannut järjestötoiminnassa. Olin jo aiemmin miettinyt kysymyksiä “mitä jos” ja “voisiko tämän tehdä toisin” ja tässä oli oiva hetki tarttua näihin ajatuksiin kiinni. Toimintatutkijoille onkin keskeistä halu parantaa jotain asiaa ja tämä kehittämishalu tuo motivaatiota tutkimukseen (Kuula 2001, 204). Halusin siis tutkia ja kokeilla ja toivoin, että saan nuorisojärjestöjä mukaan tutkimaan kehitysvalmiuksia ja muutoksetteryyttä yhdessä kanssani. Pyrin siihen, että mukaan tuleminen olisi järjestölle vaivatonta ja liiallinen suunnittelu ei estäisi prosessin etenemistä (ks. Aho 2023, 71) ja tunsin tämän onnistuneen mukaan lähteneiden järjestöjen kohdalla.

Toimintatutkimus pohjautuu vahvasti vuorovaikutuksen tutkimiseen (Heikkinen 2013, 16). Tutkin yhtäältä itseni, eli “fasilitoijatutkijan” tai toimijatutkijan ja työpajojen osallistujien välistä vuorovaikutusta ja toisaalta järjestön eri toimijoiden välistä vuorovaikutusta. Tulin tutkimustilanteeseen yhteisöjen ulkopuolelta, joskin yhteisöjen toimintakenttä sekä yksi yhteisö oli minulle harrastuneisuuden kautta ennestään tuttu. Joidenkin näkemysten mukaan luottamuksen ja autenttisen tutkimustilanteen luomiseksi olisi parasta, että tutkija tulisi tutkittavasta yhteisöstä tai ainakin ennättäisi rakentaa yhteisöön luottamussuhteen (Huovinen & Rovio 2013, 101–102). Näin varmasti onkin, etenkin jos tutkimus olisi ollut yhden järjestön kohdalla pidempään jatkuva kehitystyö. Tässä työssä siirryin ikään kuin jokaisella kehityskierroksella uuteen järjestöön kehittämällä työpajamallin toimivuutta ja kyseisten järjestöjen toiminnan jatkokehittäminen jäi järjestön omaan harkintaan tämän tutkimuksen ulkopuolella tehtäväksi. Pyrin kuitenkin käytössä olevin keinoin rakentamaan luottamussuhdetta ja turvallista tilaa yhteistyöhön.

Toimintatutkimukselle tyypillisesti tämäkin tutkimus tähtäsi sekä tutkijan että tutkimuskohteen tiedon lisääntymiseen, että jonkin tietyn muutoksen aikaansaamiseen ja oli luonteeltaan käytännönläheistä ja ratkaisukeskeistä (Jyrkämä 2022). Osallistavalle toimintatutkimukselle ominaisesti tutkimuskohteet, eli tässä tapauksessa nuorisojärjestöt, olivat hyvin pitkälti osallisena sekä tutkimusongelman määrittämisessä että muutoinkin tutkimuksessa ja toteutimme tutkimuksen yhtä työpajaa lukuun ottamatta tutkimuskohteille tutuissa ympäristöissä. (ks. Heikkinen 2013, 16, 19, 20.)

Työskentelytapani oli toimintatutkimukselle tyypillinen kehittyvä prosessi, joka käynnistyi alkukartoituksella ja jatkui kokeiluilla ja niiden onnistumisen arvioinnilla (ks. Jyrkämä 2022). Kierroksia työpajojen muodossa kerääntyi neljä. Vaikka kuvaan projektin etenemistä jatkumona työpajasta työpajaan, ei jatkumo kuitenkaan ollut suora. Suunta muokkaantui ja tarkentui prosessin aikana useita kertoja tulosten ja reflektointien perusteella, kuten Jyrkämän (2022) mukaan on toimintatutkimukselle tyypillistä. (ks. kuvio 1.)

Perinteisesti laadullisessa tutkimuksessa kuin myös määrällisessä tutkimuksessa noudatetaan tiettyä metodologiaa, joka määrittelee tutkimuksen tekemistä sekä antaa raamit sille, miten aineistosta etsitään johtolankoja tulosten tulkitsemiseksi (Alasuutari, 2012, luku “Tutkimusmetodi”). Tämän sijaan toimintatutkimukselle on ominaista se, että tutkimussuunnitelma, jopa tutkimuskysymys muuttuvat tutkimuksen teon aikana (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2013, 86) ja näin kävi tässäkin tutkimuksessa. Alustava tutkimusrunko kantoi idean tasolla tutkimuksen loppuun

saakka, vaikka jotkut osiot jäivät oletettua pienemmälle painoarvolle sekä toiset osiot puolestaan jäivät kokonaan pois. Vastaavasti hieman uutta tuli tilalle tavoitteen selkeytymisen myötä. Tein tutkimusongelman määrittelyä useita kertoja ja työn otsikko vaihtui ainakin kolme kertaa riippuen siitä mikä työn kultajyvä juuri kyseisellä hetkellä tuntui olevan.

Toiminta ja käytäntö ovat toimintatutkimuksessa tiedon pääasiallisia lähteitä toimien sekä tutkimuskohteina, tutkimusvälineinä että kehitystyön päämääränä (Jyrkämä 2022). Tämä ajatus sopii erittäin hyvin kuvaamaan tutkimukseni olemusta. Työtä tehdessäni kartoitin teoriaosaa mista, tutustuin yhteiskehittelyn menetelmiin ja valitsin sopivaksi ajattelemiani työkaluja toteuttamiini työpajoihin, suunnittelin työpajojen sisällöt sekä toimin aktiivisesti työpajojen ohjaajana osallistuvan havainnoinnin keinoin. Kaikissa käytännön työvaiheissa oli läsnä sekä reflektointi että palautteenkeruu, joiden kautta siirryin seuraavan vaiheen suunnitteluun ja toteutukseen.

Toimintatutkimukseen liitetään voimaantumisen ajatus (Heikkinen 2013, 19–20). Yhtä työni tavoitetta voisi kuvata toimijoiden voimaantumisenä, joka tapahtuu yhdessä toimimisen kautta ja jota motivoi yhteinen päämäärä. Järjestötasolla sanoisin voimaannuttamisen tarkoittavan aiempaa paremmin kehitysvalmiutensa tuntevaa, kykenevämpää ja ketterämmin toimivaa järjestöä (luku 3.6). Heikkinen (2013, 20) kuvaa toimintatutkimuksessa voimaannuttamista intervention kautta tapahtuvana muutokseen motivoimisena.

Tutkijan rooli vaihtelee erityyppisten toimintatutkimusten välillä ja tutkijan rooli onkin otettava huomioon tutkimusta analysoidessa (Jyrkämä 2022). Otin tutkimuksessa aktiivisesti osallistuvan roolin, josta kerron luvussa 4.4. Toimija-tutkijan ja tutkijatoimijan ero määräytyy tutkimuskohteen perusteella, eli tutkiiko tutkija omaa toimintaansa vai muiden toimintaa. (Huovinen & Rovio 2013, 94). Minulla oli tutkimuksessa molemmat roolit, sillä havainnoin työpajoissa sekä ryhmän toimintaa että oman toimintani onnistumista. Etenkin toimijatutkijalle on tyypillistä toimia organisaation sisältä päin, kuten esimerkiksi opettajan roolissa oleva tutkija tekisi (Huovinen & Rovio 2013, 94–95). Tunnen oman järjestöharrastuneisuuden kautta nuorisotalon järjestöjen toimintaa mutta toisaalta opinnäytetyön tekijänä lähdin tähän työhön tutkijatoimijalle tyypillisemmästä lähestymisestä, eli tiedon etsimisestä ja tietyn ajatus- ja toimintamallin rakentamisesta (ks. Huovinen & Rovio 2013, 95).

Toimintatutkimus voi sisältää erilaisia menetelmiä ja niiden yhdistämistä eikä se ole sidottu johonkin tiettyyn teoriaan (Jyrkämä 2022). On myös keskusteltu siitä, onko toimintatutkimus lähestymistapa vai menetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 45–46) ja Heikkinen (2013, 26) huomauttaa, että toimintatutkimus, kuten tiede ylipäätään, kehittyy ajassa. Sovellan toimintatutkimuksen isänäkin pidetyn Kurt Lewinin määrittelyä, joka yksinkertaisuudessaan yhdistää tutkimuksen ja käytännön toimintatutkimukseksi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 45–46).

Havainnointi ja haastattelut ovat laadullisen tutkimuksen yleisimmät tiedonkeruumenetelmät. Havainnointi kaipaa usein rinnalleen muita tiedonkeruumenetelmiä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94), jotka minulla olivat alkukartoitus järjestöjen nettisivuilla, palautteen keruu ja keskustelut työpajoihin osallistuneiden järjestötoimijoiden kanssa. Havainnointi toimii menetelmänä hyvin, kun halutaan tutkia ilmiötä omissa ympäristössään (mt., 94) ja tästä työpajatoiminnassa olikin kysymys.

Aineistoni koostuu alkukartoituksessa kerätystä materiaalista, työpajojen aikana tehdyistä havainnoista, pajojen aikana ja jälkeen käydyistä keskusteluista, puhelinkeskusteluista ja sähköpostikeskusteluista sekä suureksi osaksi tutkimuspäiväkirjastani, joka sisältää havainnoita ja reflektointia sekä työpajoihin, että koko kehittämisprosessiin liittyen. Sain myös palautetta työn eri vaiheissa opinnäytetyön ohjaajalta, ohjausryhmäläisiltä sekä muutamilta nuorisoalalla toimivilta henkilöiltä. Etenkin nuorisoalalla toimivien henkilöiden palaute ja näkemykset ovat vaikuttaneet työni tuotoksen lopulliseen muotoon. Seuraavissa luvuissa käyn läpi tarkemmin aineiston keräämiseen ja analysointiin käytettyjä menetelmiä.

4.2 Katsaus nuorisojärjestöjen nettisivuille

Minua kiinnosti tietää miten nuorisojärjestöt tuovat esille kestävyttä arvoissaan, viestinnässään ja strategiassaan. Aloitin etsimällä aiheesta julkisesti saatavilla olevaa tietoa internetistä nuorisojärjestöjen nettisivuilta. Kävin läpi järjestöjä muun muassa Allianssin jäsenjärjestölistauksen (Allianssi 2023) perusteella sekä Kansalaisfoorumien ylläpitämästä järjestöhakemistosta “nuorisoyhdistykset ja opiskelijajärjestöt” -haun kautta (Kansalaisfoorumi 2023). Hain myös tietoa oman mielenkiinnon pohjalta erityyppisten järjestöjen nettisivuilta tarkentaessani työn kohderyhmää. Pilottitutkimuksessa havainnoin näkykö nuorisojärjestöjen arvoissa kestävyys. Havainnot ylipäätään arvojen näkymisestä järjestöjen verkkosivuilla kiinnostivat minua.

4.3 Osallistuva havainnointi ja havaintojen analysointi

Havainnoijana työpajoissa kuljetin kahta eri havainnointilinjaa rinnakkain. Yhtäältä tarkoitukseni oli havainnoida ja kirjata ylös työpajoissa esiin tulevia muutoksettyyden tekijöitä. Nämä havainnot olivat merkityksellisiä sekä järjestöille itselleen, että minulle tutkijana. Toisaalta seurasin pajojen kulkua siitä näkökulmasta, miten paja palvelee tarkoitusta osallisuuden luomisen alustana, yhteiskehittelymenetelmänä ja ylipäätään työkaluna järjestötoiminnassa.

Käytin työssäni aktivoivaa ja osallistuvaa havainnointia Martti Grönforsin (2011, 47) luonnehdintaa mukaillen. Tutkijana työpajoissa osallistuin aktiivisesti toiminnan ohjaukseen ja ajoitain myös fokuksen uudelleensuuntaamiseen. Aktiivisena toimijana minun oli tärkeää havainnoida, syntykö ryhmäläisten kesken erimielisyyksiä ja miettiä miten olisin hoitanut mahdolliset ristiriitatilanteet tutkijan roolissa ottamatta kenenkään puolta (ks. Grönfors 2011, 47). Tutkijalla on tapana luoda malleja ja oletuksia tutkimuskohteesta saamansa tiedon ja rakentamansa mielikuvan avulla (Grönfors 2011, 48). Tutkijan asiantuntemusta saa ja kannattaakin käyttää harkiten tutkimuksen tavoitteita edistääkseen ja tällaisen tuen ei ole tarkoitus nostaa tutkijaa tutkittavien yläpuolelle (Kuula 2001, 140–142). Näin osallistumalla toin lisäarvoa työpajoihin. Tutkimuksessa uuden tiedon tuottamisen näkökulmasta olisi hyödyllistä joutua kumoamaan ennakkooletuksiaan, eli olla väärässä ja oppia uutta. (ks. Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2013, 86.)

Kirjassaan Tutki ja havainnoi Hanna Vilkka (2006, 38–55) esittelee erilaisia metodeja havainnointiin. Hän luokittelee havainnoinnin ensin jäseneltyyn tai vapaaseen ja sen lisäksi tarkkai-levaan, osallistuvaan, aktiiviseen osallistuvaan ja piilohavainnointiin. Tutkimuksessani jäseneltyä havainnointia (ks. Vilkka 2006, 38–39) puoltaa se, että tutkimusongelmasta oli hankittu teorian tietoa, jonka perusteella saatoin määrittää kysymyksiä havainnoinnin tueksi. Osallistuvana havainnoijana minulla oli kaksi havainnoinnin kohdetta: yhtäältä työpajojen osallistujat ja työpajatilanne ja toisaalta minä itse tutkijaosallistujana (ks. Heikkinen 2013, 17).

Mallin toimivuuden havainnointi: Asetin työpajojen aikaiselle havainnoinnille ennakkoon apukysymyksiä.

Miten osallistujat vaikuttavat ymmärtävän tehtävänannot?

Miten keskustelu lähtee käyntiin?

Syntykö vuorovaikutusta?

Onko keskustelu dialogista?

Pysyykö ohjelma aikataulussa?

Vaikuttaako ideoita ja kehitysehdotuksia syntyvän?

Havaitsenko osallistujissa innostusta, epäluuloa, välinpitämättömyyttä tai muita reaktioita?

Pajojen lopussa käytiin läpi keskustellen aiheita kuten miltä pajaan osallistuminen tuntui, koivatko osallistujat saaneensa hyötyä osallistumisesta itselleen tai järjestölleen, kannattiko osallistua ja tekisivätkö he toiste vastaavaa sekä pyysin avoimesti kehitysehdotuksia pajasta. Kävin lopuksi vielä lyhyen keskustelun yhteyshenkilöinä toimineiden henkilöiden kanssa.

Muutosketteryuden elementtien havainnointi: Teorian pohjalta olin alustavasti jaotellut muutosketteryuden osatekijät seuraaviin:

Olemassa olevat vahvuudet

Olemassa olevat heikkoudet, eli kehityskohteet

Olemassa olevat mahdollisuudet

Mahdolliset omat toiminnan ulkopuolelta tulevat uhat tai rajoitteet

Kirjasin työpajojen aikana havainnot alustavasti kategorioihin eri väreillä koodaten, mutta varsinaisen jaottelun ja yhteenvedon havainnoista tein kaikkien neljän työpajan jälkeen.

Havainnoinnissa on kaksi vaihetta; havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Havaintojen pelkistämisen vaiheessa erottelin aineistosta tutkimusongelman näkökulmasta oleelliset havainnot ja huomion missä kontekstissa havainnot oli tehty. Tuloksia tulkitessa oli myös otettava huomioon se, että työpajoihin osallistuneilla oli heidän toimintaansa vaikuttavaa tietoa, josta minä en voinut olla tietoinen. Tällöin tulkintani edustaa eri totuutta kuin se, joka oli osallistujien totuus. Edellä mainitut seikat puoltavat sitä, että tutkimuksen kannalta on oleellista keskittyä iteratiiviseen prosessiin yleistyksien ja ilmiön selittämisen tai yleistettävien johdopäätösten etsimisen sijaan. (ks. Alasuutari 2012, luvut “Laadullisen analyysin vaiheet”, “Havaintojen pelkistäminen”, “Arvoituksen ratkaiseminen”).

Osallistuvassa havainnoinnissa on eettisesti huomioitava, että tutkimustilanteisiin osallistuvat henkilöt tietävät olevansa tutkimuksen kohteina. Varmistin tämän jokaisen työpajan alussa kertomalla, että käytän työpajoissa tekemiäni havaintoja anonymisti osana opinnäytetyötäni.

Tuomen ja Sarajärven mukaan osallistuvassa havainnoinnissa tutkija vaikuttaa havainnointitilanteeseen omalla persoonallaan tutkittavien kanssa muodostuneessa vuorovaikutustilanteessa. Toimintatutkimuksessa voidaan pyrkiä ymmärryksen muodostumiseen tai muutoksen aikaansaamiseen. Tutkijan rooli havainnoinnissa voi olla passiivinen tai aktiivinen. Aktiivinen, osallistuva ote sopii etenkin muutokseen pyrkivään tutkimukseen. Osallistuvan havainnoinnin lisäksi voidaan vielä painottaa osallistavaa otetta havainnoissa, eli tutkijan aktiivista roolia tutkimustilanteen edistämiseksi. Pyrin saamaan kaikki työpajoihin osallistuneet henkilöt osalliseksi tutkimustilannetta ja tuottamaan tietoa tutkimukselle omien kokemustensa pohjalta. Toimintatutkimuksen tavoitteiden mukaista muutosta ja kehitystä tapahtuu tutkijan ja tutkittavien välisessä vuorovaikutuksessa, jossa he rikastuttavat toistensa ajattelua ja toimintaa. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 94–95.)

Osallistuvan havainnoinnin keinoin pyritään motivoimaan tutkittavia jatkamaan kehitystyötä myös projektin loputtua. Työlläni haluankin tukea yhteiskehittelyn ja rohkeiden kokeilujen toimintatapojen juurtumista järjestöihin. Osallistavassa havainnoinnissa arvostetaan dialogista, joko osallistujan tietoa ja arvoa kunnioittavaa toimintatapaa. Tutkijan roolissa oleellista on olla avoin uuden oppimiselle. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 95). Seuraavassa kuviossa mallinnan tutkimukseni vaiheittaista etenemistä.



Kuvio 1: Kehitystyön eteneminen opinnäytetyöprosessini aikana. Toimintatutkimuksen spiraali on muokattu tähän tutkimukseen Heikkisen ja Jyrkämän mallista sovellettuna (Jyrkämä 2022).

4.4 Palaute, tutkimuspäiväkirja ja reflektio

Palaute tutkimusaineistona

Osallistujien suorat, eri kanavien kautta saadut ilmaisut luetaan tässä yhteydessä palautteeksi. Näihin ei sisälly minun tulkintaani tilanteesta. Keräsin osallistujilta tietoa ennen työpajoja (sähköposti, puhelut), työpajojen yhteydessä (kirjaukset kynä-paperi-menetelmällä) sekä pajojen jälkeen sain palautetta yhteyshenkilöiltä sähköpostilla ja puhelinkeskusteluissa. Osa palautteesta oli spontaaneja kommentteja ja osa ohjatun keskustelun tai suorien kysymysten kautta saatua palautetta.

Oman toiminnan reflektio tutkimusaineistona

Toimintatutkimuksessa voidaan esim. Coghlanin (2002) ja Kuuselan (2005) mukaan tutkia yksilöä tai eri tasoilla toimivia ryhmiä ja tutkija itse voi olla tutkimuksen kohteena (Heikkinen 2013, 17). Ammatillinen reflektio sopii työskentelytavaksi ja kehitysmenetelmäksi erityisen hyvin silloin kun tutkija on kiinnostunut itsensä ja oman tekemisensä kehittämistä (Peura, Kaila ja Helin-Salmivaara 2020). Laininen (2018, 23) esittää Jack Mezirovin (1996) määritelmän transformatiivisesta oppimisesta, jonka mukaan reflektiossa kyseenalaistetaan ennakkoletuksia uusien kokemusten pohjalta ja muodostetaan uudistunut, toimivampi käsitys ilmiöstä.

Tässä raportissa toteutin reflektiota pääosin yksilön näkökulmasta, vaikka työpajojen lopussa pidimme osallistujien kanssa yhteisen yhteenvetotuokion. Toteutin tutkimuksen edetessä reflektiivistä työskentelyotetta pitämällä tutkimuspäiväkirjaa, tallentamalla havaintoja ja tunteuksia esimerkiksi äänitallenteiksi ja muistiinpanoiksi puhelimelle sekä pohtimalla työn aiheita Instagram-tililläni. Palasin näihin tallenteisiin työskentelyn eri vaiheissa.

Reflektiosta voi muodostua arkinen toimintatapa niin työhön kuin muuhunkin elämään liittyen. Reflektiivinen tapa ajatella kertoo kasvun asenteesta, halusta kehittää itseään ja ottaa uteliaasti ja tietoisesti oppia kakista kokemuksista. Huippuammattilaiset ovat omaksuneet intuitiivisen jatkuvan reflektiivisen tavan toimia. (Raivio, Varsta & Mutka 2023.)

5 TOTEUTUS JA HAVAINNOT

Raportoin tutkimuksen toteutuksesta ja havainnoista tapahtumien kronologisessa järjestyksessä. Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä havainnoista, eli työni tuloksia sekä konkreettisen tuotokseni esittelen seuraavassa luvussa (luku 6).

Osallistujien saaminen mukaan yhteiskehittelypajoihin osoittautui hankalammaksi kuin olin kuvitellut. Sain lopulta toteutettua neljä työpajaa (liite 1). Alussa prosessi eteni hitaasti ja kehitystyön aikana ehdin muutaman kerran ajatella, että suunnitelma täytyy vaihtaa kokonaan. Ensimmäisten yhteydenottojen ja kutsun jakamisen jälkeen minulla ei ollut vielä yhtään osallistujaa sovittuna. Sattumakin puuttui peliin ja niin sanottu harjoituspaja siirtyi sairastapauksen vuoksi. Toinen järjestö, johon otin yhteyttä pilottitutkimuksen perusteella, osoitti mielenkiintoa työpajaa kohtaan, mutta aikataulumme eivät käytännössä sopineet yhteen. Kutsuvaiheessa henkilökohtaiset yhteydenotot toivat selkeästi parhaat vastaukset, sillä yhteisymmärrystä pystyi luomaan välittömässä vuorovaikutuksessa.

Tiedon ja näkemyksen kartuttua tarkensin vielä tutkimuksen tavoitetta ennen ensimmäisen työpajan toteutumista. Päätin havainnoinnin kahdesta linjasta, joista kerroin luvussa 4.3. Epäilyni siitä, että muutaman työpajan perusteella en saisi yleistettävää tietoa nuorisojärjestöjen muutoksetteryden tilasta oli relevantti, sillä tutkimuksen edetessä vahvistui ajatus siitä että, jokaisessa järjestössä oli omanlaisensa tilanne suhteessa ekologiseen kestäväan kehitykseen ja muutosalmiuksiin. Joitain yhtäläisyyksiäkin toki ilmeni. Raportoin tekemiäni havaintoja sekä suunnittelemani työpajan kehittymistä.

5.1 Havainnot pilottitutkimuksesta

Aloitin katsauksen nuorisojärjestöjen toimintaan järjestöjen nettisivujen kautta. Nettisivujen sisällön laajuus ja luonne vaihteli huomattavan paljon järjestöjen välillä ja tämä olikin oletettua. Yleinen huomio on se, että valtaosassa järjestöistä ekologisen kestäväan kehityksen näkökulmia ei juurikaan tuotu aktiivisesti viestinnässä esille, eikä niitä myöskään löytynyt hieman tarkemmallaan etsimisellä. Usealla järjestöllä ei myöskään ollut strategiaa tai toimintasuunnitelmaa nähtävillä nettisivuilla. Havainnot pilottitutkimuksessa jäivät melko ennakoitaviksi, kuten esimerkiksi Luontoliiton sivuilla on tietoa ekologisesta kestävästä kehityksestä ja Suomen Rulla-

lautaliiton sivuilla sosiaalisesta kestävästä kehityksestä. (Luontoliitto ry 2023, Suomen Rullalautaliitto ry 2023). Päähavaintoni oli, että kestävä kehityksen asioista nuorisjärjestöjen toiminnasta ei saa juurikaan tietoa nettisivujen perusteella, jollei järjestön ydintehtävä nimenomaan liity kestävä kehityksen johonkin näkökulmaan.

5.2 I killed my darlings

Rakensin työpajat hyvin intuitiivisesti kokeillen. Alkuperäinen ajatukseni oli rakentaa kaksiosainen työpaja joko yhdellä kerralla toteutettavaksi tai kahtena eri päivänä toteutettavaksi. Tässä suunnitelmassa ensimmäisessä osassa tutkittaisiin järjestön toiminnan tilaa ja tulevaisuuden tavoitteita suhteessa järjestön ja osallistujien arvoihin ja muodostettaisi tuloksista tilannetavoitekuva-matriisi ilmentämään mahdollisia arvoristiriitoja toiminnan nykytilan ja tavoitetilan välillä. Tehtävän idea mukaili menetelmää, joka on lähtöisin psykoterapian puolelta, tarkemmin hyväksymis- ja omistautumisterapiassa käytetystä arvotyöskentelymallista (Dahl, Plumb, Stewart & Lundgren 2009). Kestävien arvojen näyttäytyminen ja arvoristiriidat kiinnostivat aiheena minua kovasti, mutta tämän tehtävä jäi pois lopullisesti mallista sen hankalakäyttöisyyden ja runsaasti aikaa vievän luonteen vuoksi. Koen, että tässä olisi aihe omalle tutkimuksellen.

Olin aiemmin fasilitoinut kolme tuntia kestävä työpajan ja otin sen tämän pajan suunnittelun lähtökohdaksi. Prosessin aikana huomasin, että kohdejärjestöiltä ei tuntunut löytyvän kolmen tunnin aikoja pajalle, joten päädyin uskomaan liian pitkän keston olevan este osallistumiselle. Pidin nuorten mukaan saamista tärkeänä ja se vahvisti päätöstä lyhentää pajan kesto. Kesto vaikutti suunniteltujen harjoitteiden määrään. Tavoitteeni oli luoda selkeä, vaivattomasti toteutettava ja helppo työpaja, jonka tuloksena järjestö saisi itselleen arvokasta tietoa ja motivaatiota edistää kehitystyötä. Helppouden esteitä minimoidessani pajaan piti tehdä mukautuksia tutkimuksen edetessä. Suunnittelutyössä oli siis luovuttava jostain itselleni tärkeältä tuntuvasta, ja tähän sain ohjausprosessissa vähän humoristisestikin tukea ohjaajani Eevan Sinisalo-Juhan (2022) “Kill your darlings” -sanoin.

Sain useamman kerran muistuttaa itseäni, että kehitystyö ei ole pikajuoksua ja tämä tuli esille myös pitämässäni pajoissa. Oli päätettävä tehdäkö vähemmän ja huolella vai enemmän ja pin-tapuolisesti. Työpajoissa tapahtui myös niin, että ryhmä lähti jo innolla miettimään kestävä

kehitystä edistäviä toimenpiteitä, vaikka tarkoituksena oli pohtia kehitysvalmiuksia. Osallistujilla oli into edetä konkretiaan ja pajan aihe selvästi herätti innostusta. Näiden havaintojen perusteella huomasin pajojen tavoitteen asettamisen ja kommunikoinnin selkeyden merkityksen. Paja kehittyi lopulliseen muotoonsa neljän toteutuskerran ja niistä saadun palautteen sekä opinäytetyöohjauksessa saadun palautteen kautta. Seuraavaksi esittelen harjoitteet, joita toteutin pitämässäni työpajoissa.

5.3 Kuusi hattua ja muut työpajojen harjoitteet

Työpajojen harjoitteet nojautuivat työn teoriaosuuteen sekä teoriaan tutustumisen, että omien kokemusten kautta muodostamaani listaan “Pohdittavaa järjestötoimijoille” (liite 2). Harjoitteiden avulla käsiteltiin järjestön ja toimijoiden arvoja ja motivaatiotekijöitä, visiota tai ihannekuva, nykyhetken vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia ja rajoitteita. Harjoitteiden avulla järjestöt kartoittivat omaa muutosketteryytään yleisellä tasolla ja erityisesti, miten tekijät vaikuttavat suhteessa kestävään kehitykseen. Pajan toisena tavoitteena oli luoda osallisuuden kulttuuria ja tutustuttaa osallistujia erilaisiin yhteiskehittelyn menetelmiin, joita järjestö voisi käyttää jatkossa myös muussa toiminnassaan.

Pyrin ohjaamaan työpajoja kaikkia osallistujia osallistaen ja mielenkiintoa ylläpitäen esimerkiksi vaihtelevilla harjoitteilla ja yksilö- ja ryhmätehtävien rytmityksellä (Karjalainen 2022a; Karjalainen 2022b). Johdantona pajojen alussa kävin läpi turvallisen tilan periaatteet sekä pajan rungon ja tavoitteet. Näytin YK:n määrittelyn kestävästä kehityksestä ja Suomen YK-liiton videon kestävästä kehityksen mukaisen toiminnan edistämisestä. Pitämäni työpajat harjoitteineen muokkautuivat työn tuotokseksi, eli työpajamalliksi, joka on vapaasti järjestöjen käytössä. Työpajamalli on esitelty tämän työn liitteessä.

Kahdeksan motivaatiotekijää osallistua ilmastomyönteiseen toimintaan

Pajan ensimmäisenä varsinaisena harjoitteena käytin Ilmastotoiminta.fi -sivun listauksesta (liite 3) ja Sitran Tulevaisuustajuus -työpajamateriaaleista yhdistettyä kahdeksan kohdan listaa erilaisista motivaatiotekijöistä (liite 5, Ilmastotoiminta.fi 2023; Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2023.) Harjoitteen tavoite oli kannustaa osallistujia tunnistamaan itseään motivoiva seikkoja ilmastomyönteiseen toimintaan osallistumiselle.

Tulevaisuuskuva

Toisena harjoitteena osallistujia rohkaistiin ajattelemaan minkälainen heidän järjestönsä olisi, jos se toimisi kestävästä näkökulmasta ihanteellisesti (liite 5). Harjoitteen tavoite oli kannustaa rohkeaan ajatteluun. Olen muokannut harjoitteen Tulevaisuustaaajuus-työpajan materiaaleista. (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2023; Karjalainen 2022b).

Valjasta olemassa oleva hyvä kestävä kehityksen edistämiseksi

Pajojen kolmannessa, eli “huomaa hyvä” -harjoitteessa osallistujat pohtivat mitä hyvää järjestötoiminnassa on jo nyt. Siinä etsittiin resursseja ja elementtejä, jotka toiminnassa on tällä hetkellä hyvin (liite 5.) Harjoitteen toisessa osassa osallistujat syvensivät pohdintaa miettimällä miten löydettyjä hyviä toimintamalleja tai resursseja voisi ottaa käyttöön kestävä kehityksen mukaisen toiminnan edistämiseksi (liite 5). Olen muokannut harjoitteen Tulevaisuustaaajuus-työpajan materiaaleista (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2023). Harjoitteen tavoitteena oli luoda ymmärrystä siitä, että kehitystyössä ei kaikkea tarvitse aloittaa alusta vaan aiempia onnistumisia ja olemassa olevia vahvuuksia voi käyttää uusien tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kuusi hattua ja resurssianalyysi

Työpajan pääharjoituksena pidin “kuusi hattua” -rooliharjoituksen. Sen avulla pyrin avartamaan osallistujien ajattelua ja synnyttämään uusia ideoita jopa roolirajoja rikkovalla tavalla. Harjoitteessa etsittiin havaintoja nelikenttämallin mukaisesti järjestön hyvistä käytännöistä ja toiminnan esteistä sekä tulevaisuudessa kehitystyötä mahdollistavista ja uhkaavista tekijöistä. (Liite 5) Kannustin osallistujia ottamaan rohkeasti eri rooleja kuusi hattua -idean mukaisesti, jotta keskustelussa syntyisi monipuolista, toisten puheenvuoroista rikastuvaa keskustelua (ks. esim. Karjalainen 2022a). Kuuden hatun roolit ovat; faktoihin pohjautuva (valkoinen), tunteilla reagoiva (punainen), uusia näkökulmia hakeva (vihreä), kriittisen varovasti ajatteleva (musta), optimistinen (keltainen) ja langat käsissään pitävä sinisen hatun rooli. Kuusi ajatteluhattua on alun perin maltalaisen psykologin, Edward de Bonon kehittämä luovan ajattelun ja keskustelun apuväline. (ks. esim. Smart svenska av Aalto University 2023.) Listasin muutokseteryyteen mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä apulistaksi teoriaosuuden perusteella. Lista oli käytössä kolmannessa ja neljännessä työpajassa (liite 4, liite 5). Tulokseksi harjoitteesta osallistujille muodostui muutokseteryysanalyysi (liite 5)

Lopuksi

Viimeisenä harjoitteena pidin reflektion. Tämän avulla osallistujat reflektoivat oman ajattelun kehittymistä työpajan aikana sekä oman ideaalikuvan muokkautumista järjestöstään kestävässä toimijana (liite 5. Työpajan jatkoksi kokosin ideoita ja vinkkejä siitä, miten järjestö voi halutessaan lähteä edistämään omaa kehitysmatkaansa ja mistä voi hankkia lisätietoa aihepiiristä. Esittelen järjestöt ja työpajoihin osallistuneet henkilöt työssäni nimettöminä ja viittaan havainnoissani ja työn tuloksissa heihin heille antamieni roolityyppien perusteella.

5.4 Paja 1 – ihan raakile

Ensimmäiseen pitämäni pajaan osallistui kolme 15-vuotiasta nuorta ja järjestön toiminnanjohtaja. Olin sopinut pajan järjestämisestä tämän minulle ennestään tutun aikuisen kanssa. Tunsin hänen kauttaan ennakkoon hieman tämän järjestön toimintaa, mutta en ollut osallistunut siihen itse. “Nuorten saaminen mukaan pajaan oli haastavaa” (P1 H1, 2022). Keskustelin etukäteen toiminnanjohtajan kanssa ja suunnittelin pajan heille sopivan aikataulun mukaiseksi. Olin ajatellut, että mallissa voisi olla useampia harjoitteita, joista kukin järjestö voisi tehdä itselleen sopivimmat käytössään olevan ajan ja järjestön lähtötilanteen huomioiden. Tulin pian johtopäätökseen, että tällaisten vaihtoehtojen toimintatapojen ohjeistaminen olisi turhan monimutkaista ja sekavaa.

Tämän pajan osallistujat tekivät myöhemmin poisjääneen harjoituksen, jonka olin nimennyt “minä ja järjestöni”. Siinä oli tarkoitus reflektoida omia arvoja suhteessa järjestön arvoihin ekologisen kestävässä toiminnan näkökulmasta. Harjoituksen toteutus ei tuonut toivomaani lopputulosta tai hyötyä ja ohjeet olivat vaikeaselkoiset. Jotta olisin voinut laatia järjestölle suunnittelemani arvo-tavoitematriisin, olisin tarvinnut aikaa käsitellä vastauksia työpajan jälkeen tai kaksi erillistä työpajaa. Tämä vaihtoehto oli vielä tässä vaiheessa avoinna, mutta kahden pajan vaihtoehto jäi pois myöhemmin. Tärkeä havainto oli myös se, että alun perin tunniksi sovittu, puoleksitoista tunniksi venynyt paja oli liian lyhyt. Tässä ajassa emme ehtineet edetä johdattelevista tehtävistä päätehtävään, eli kuuteen hattuun.

Tätä pajaa suunnitellessani en vielä osannut hahmottaa mitä tuloksia saisin pajasta ja miten analysoisin niitä. Pajan jälkeen kävin lyhyen palautekeskustelun toiminnanjohtajan kanssa. Hän

oli innostunut pajasta ja vaikutti innostuvan myös ekologisen kestäväen kehityksen edistämisestä järjestönsä toiminnassa jo vahvasti näkyvän sosiaalisen kestävyiden ohella.

Analysoidessani toimintaani ja pajan sujuvuutta havaitsin, että pajan tavoitteen viestimisessä osallistujille oli ollut puutteita. Nuoret eivät olleet nähneet enakkoon lähettämäni kutsukirjettä, joka vaikutti heidän valmiuteensa osallistua pajaan. Myöhemmin sisällytin kutsuvaiheen infot osaksi pajaa. Positiivista osallistuneen järjestön kannalta oli osallistujien utelias suhtautuminen kestäväen kehitykseen sekä aktiivinen osallistuminen. Tein pajasta tärkeitä havaintoja, joiden avulla kehitin pajan sisältöä ja omia toimintatapoja eteenpäin.

5.5 Paja 2 – sivuraiteille meni

Toiseen pajaan sain yhteistyöhön innokkaan ja asiaa tuntevan kolmen hengen ryhmän nuoria järjestötoimijoita. Järjestön työntekijä otti yhteyttä Facebookissa Nuorisoalan tekijät ja vaikuttajat -ryhmään laittamani avoimen kutsun kautta. Taho oli opiskelijoiden etujärjestö ja pajaan osallistui sekä luottamushenkilöitä että palkattu työntekijä. Heillä oli kestävydestä hurjasti osaamista ja aktiivisuutta, joka näkyi heidän meneillään olevista projekteistaan sekä suunnitelmistaan (P2 H5, 2022 sähköposti). Heidän kanssaan oli tarkoitus toteuttaa joko kolmen tunnin paja tai kaksi lyhyempää pajaa. Pidemmälle pajalle oli hankala löytää aikaa, joten sovimme alustavasti kahden pajan toteuttamisesta.

Ensimmäisen pajan keskustelu eteni innokkaan aktiivisesti, mutta joutui sivuraiteille verrattuna tavoitteisiini. Myös aika loppui kesken. En osannut ohjata keskustelua ja pitää aikataulusta kiinni. Minulla ei ollut vielä tässä vaiheessa tehtäväkohtaisesti määriteltyjä tavoiteaikoja. Jatkoa ajatellen oli selvää, että pajalle pitää saada varattua enemmän kuin tunti tai se ei vastaisi tavoitettaan.

Toinen päähavainto oli se, että olin halunnut uskoa pajan taipuvan mihin vaan. Ennakkopuhe- lussa tuli esille, että järjestöllä oli hieman eri tavoitteet kehitystoiminnassaan verrattuna työpa- joille asettamilleni tavoitteille (P2 H5, 2022). Kaipasin niin kovasti osallistuvia järjestöjä, että olin valmis muokkaamaan työpajaa osallistujien toivossa silläkin seurauksella, että se ei antaisi minulle toivottuja tuloksia. Keskusteltuani ensimmäisen pajan jälkeen järjestön asiantuntijan kanssa, tulin siihen johtopäätökseen, että toisen pajan pitäminen ei hyödyttäisi minua toivomal- lani tavalla eikä järjestöä heidän toivomallaan tavalla. Kohteliaasti palasin asiaan ja sovimme,

että toista pajaa ei järjestettäisi. Vaikka paja johti sivuraiteille, tämäkin kokemus oli arvokas. Suurin oppi oli ehkä se, että matkan varrella voi tulla tehneeksi turhaa työtä, joka ei lopulta olekaan turhaa vaan ohjaa omaa toimintaa eteenpäin.

Merkittävimmäksi seikaksi työpajan kehittämisen kannalta ilmeni se, että miten saisin yhdistettyä teorian mukaisten muutosketteryyden elementit käytännön harjoitteisiin? Tehtävänannot kaipasivat jonkinlaista lisäohjeistusta ja tukea. Päätin laatia niin sanotun apusanalistan (liite 4), joka avaisi kehittämisresursseja muutosketteryyden kolmen tukijalan (toimijat, nuoret ja järjestö) näkökulmasta. Myös pajan tavoitteiden selkeyttäminen osallistujille jäi kehityslistalle.

5.6 Uusia ideoita ja näkökulmia pajojen välissä

Kuinka saisin työpajat toteutettua siten, että ne palvelisivat opinnäytetyöni tavoitetta parhaiten? Tarkennettua suuntaa etsiessäni myös usko uusien työpajaosallistujien saamisesta oli koetuksella. Ajateltuani, että vaihdan opinnäytetyöni aiheen ja avauduttuani asiasta valmentajalleni ja treenikaverilleni kuntotreenin lomassa, sisuunnuin ja avautumista seuraavana aamuna lähetin neljä suoraa kutsua hieman tarkemmin kohdennetuille järjestöille. Kohdensin kutsut Kansalaisareenan sivuilla olleen jäsenlistauksen perusteella sekä otin yhteyttä yhteen minulle osittain ennestään tuttuun järjestöön. Kaikki järjestöt vastasivat viestiini ja kaksi yhteydenottoa johti yhteistyöhön työpajan toteutumisen muodossa. Kutsuprosessin kehittyminen ensimmäisistä kutsuista tähän hetkeen varmasti vaikutti siihen, että kaikki neljä järjestöä, joihin otin yhteyttä, vastasivat. Sain myös selkeytettyä näkökulmia, joilla markkinoin pajaa osallistujille.

Tein tärkeän havainnon puhelussa erään työpajan välistä jättäneen järjestön edustajan kanssa. Hänen näkemyksensä oli se, että tällainen työpaja saattaisi olla otollisin järjestölle, jolla on seuraavan strategiakauden suunnittelu ajankohtainen lähiaikoina (H17, puhelinkeskustelu). Tässä nimenomaisessa järjestössä oli tuore strategia ja järjestö vetäytyi osallistumisesta siihen vedoten, vaikka oli muuten kiinnostunut pajasta. Toinen pajasta kiinnostunut, mutta yhteistyöstä jättäytynyt järjestö vetosi ajan ja henkilöresurssin puuttumiseen (H18, sähköposti).

Kansainvälistä nuorisovaihtoa järjestävä yhdistys pääkaupunkiseudulta vastasi kiinnostuneena yhteydenottoon ja tämä johti yhteistyöhön kolmannen pajan järjestämiseksi. Neljänneksi osallistujaksi tutkimukseeni sain liikunta-alan järjestön. Yhteydenottooni vastannut seurasihteeri

(P4 H12) oli todella kehitysmuotoinen ja innokas osallistumaan. Positiivinen vastaanotto motivoi myös minua omassa tekemisessäni. Tuntui heti, että pajan tavoite oli sisäistetty; “tätähän voi sitten käyttää seuran muussakin kehitystyössä” kommentoi seurasihteerini (P4 H12). Seuran keskushallitus suhtautui myönteisesti pajan järjestämiseen, mutta nuorten osallistujien mukaan saamisessa oli haasteita. Lopulta seurasihteerini henkilökohtaiset kontaktit ja lupaus Subwayn lahjakortista toi paikalle muiden osallistujien lisäksi yhden nuoren osallistujan.

Ennen kolmannen ja neljännen pajan toteuttamista muokkasinkin mallin kolmivaiheiseksi;

1. Intro ja motivaatio. Tämä vaihe toimi kutsuna ensimmäisissä yhteydenottoissa. Kun käytin sitä introna, sain varmistettua, että kaikille työpajaan osallistuneille tuli selkeä käsitys pajan aiheesta ja tavoitteista.
2. Työpajan aikana tehtävät harjoitteet mukaan lukien reflektio.
3. Ohjeita ja vinkkejä työpajan jälkeiseen kehitystoimintaan.

5.7 Paja 3 – tässä oltiin jo siellä päin

Erilaiset nuorisovaihdot ja kansainvälisyys kiinnostivat minua, ja ennakkokäsitykseni tämän alan toimijoista oli se, että järjestöissä jo tehdään kestävä kehitystä edistävä toimintaa. Olin osallistujajärjestön osalta oikeassa. Ilahduin lämpimästä ja avoimesta vastaanotosta sekä yhteydenottooni että paikan päällä työpajassa. Järjestön toimistolla toteutettuun pajaan osallistuivat järjestön pääsihteerini (P3 H11), hallituksen puheenjohtajani (P3 H8) ja jäseni (P3 H9) sekä vapaaehtoisena toimiva, Suomessa asuva ulkomaalainen osallistuja (P3 H10). Sekä hallituslaiset, että vapaaehtoinen olivat alle 30-vuotiaita.

Ennen pajaa minulle esitettiin kysymys, että olisinko halukas pitämään pajan englanniksi, jos mukaan osallistuisi kansainvälinen osallistuja. Päivä ennen pajaa selvisi, että mukaan saatiin kansainvälinen osallistuja, joten käänsin kaiken työpajamateriaalin englanniksi. Olin oikeastaan innoissani tästä haasteesta, sillä en ollut juuri työskennellyt englanniksi ainakaan näin ison oman projektin parissa.

Tässä pajassa huomasin omien havaintojen ja saamani palautteen perusteella, että vielä mukana roikkuva “minä ja järjestö” -tehtävä ei ollut tarpeeksi selkeä eikä se tuottanut työpajaan toivottua lisäarvoa, joten jätin tehtävän pois harjoitteista. Eräs tärkeä huomio tästä pajasta liittyi jälleeseen aikaan. On merkittävää, että jokaiselle tehtävälle määritellään tietty kesto ja sitten

siirrytään eteenpäin, jotta harjoitteet päästään loppuun. Paja venyi suunniteltua kestoja pidemmäksi ja tässä pajassa suurin syy venymiselle oli se, että en osannut aloittaa pajaa tarpeeksi jämäkästi vaan alkukahvitteluun sekä hyödyttömäksi osoittautuneeseen harjoitteeseen meni liikaa aikaa.

”Ihmiset eivät pitäneet kiirettä tulla pöytään tai en osannut hoputtaa heitä. Olin vieraana uudessa paikassa, vieraiden ihmisten kanssa. En ollut varannut aikaa tuollaiseen turhakäyntiin... Lopulliseen malliin on PAKKO saada testattua harjoitteille ohjeelliset aikarajat, koska muuten osallistujat eivät tule pääsemään pajaa loppuun.” (Firtina 2022–2023.)

Tässä työpajassa osallistujat vaikuttivat olevan taitavia kehittäjiä ja taitavia toimimaan yhdessä. Kuusi hattua harjoitteessa keskustelu lähti välittömästi käyntiin ja keskustelun aikana vaihdettiin useita puheenvuoroja ja tehtiin paljon havaintoja. Tässä pajassa pääsin erittelemään havaintoja kuuden hatun mukaisesti “eri värisiin” havaintoihin (liite 5). Osallistujat sanoittivat havaintoja myös tunteiden kautta, esimerkiksi turhauttaviksi tai tulevaisuususkkoa luoviksi. Myös toisia osallistujia haastavia, eli vastakkaisia puheenvuoroja uskallettiin käyttää. Huomionarvoista ja tämän järjestön ydintehtävään liittyvää oli se, että järjestö kokee vahvasti tehtäväkseen nuorten tukemisen kohti aktiivista kansalaisuutta.

”Työpajan lopussa epäilytti alkuun, että pajasta ei ollut heille mitään hyötyä. Varmaan joku oman panostuksen ja latauksen purkautuminen tapahtui siten, että epäilykset ja itseluottamuksen kyseenalaistaminen nousivat pintaan.” (Firtina 2022–2023.)

Havaintojen ja loppukeskustelun perusteella koen kuitenkin, että osallistuminen oli järjestölle hyödyllistä. Tehtävien jälkeen keskustelimme vapaamuotoisesti pajan onnistumisesta. Osallistujat myös keskustelivat ideoista, joita lähtevät viemään esimerkiksi hallituksessa tai viestinnän kehittämisessä eteenpäin. Eräs osallistujista totesi pajan olevan hieman liian rankka (H8). Hyvää palautetta sain siitä, että paja eteni loogisesti (H9). Eräs osallistuja koki oppineensa itse järjestön toiminnasta lisää (H10) Sydäntä lämmittävin palaute oli se, että inklusio oli toteutunut ja ei-suomenkielinen osallistuja tunsi itsensä tasa-arvoiseksi osallistujaksi (H10). Tästä sain muistutuksen, että inklusio on erittäin tärkeä ottaa huomioon kaikissa yhteiskehittämisen järjestelyissä.

Vaikka kuusi hattua tehtävä sujui teknisesti hyvin, menttiin kommentteissa usein jo suoraan kehitystoimenpiteisiin kehitysvalmiuksien sijaan. Osallistujille voi olla hankalaa erottaa mielessään kehitysvalmius kehitystoimenpiteestä.

”Minähän siis itse tiedän mitä siellä olisi tarkoitus käsitellä, mutta minun on paremmin otettava huomioon, että osallistujat eivät a. lue minun ajatuksiani eivätkä b. ole lukeneet minun teoriaosuuttani tai tiedä tutkimustavoitteitani” (Firtina 2022–2023).

Esimerkiksi jos kehitysehdotus olisi se, että “toteutetaan retkiä vain lähiluontoon” voisi sitä vastaava resurssi olla “kyky tai mahdollisuus muokata toimintaa tai toimintoja” tai “lähiluonton runsaamman hyödyntämisen mahdollisuus”. Tai hyvänä asiana pidetty ohjeistus olisi resurssimuotoon kirjoitettuna “kyky laatia selkeitä ohjeita” tai “vakiintunut ja dokumentoitu toimintatapa”. Pidin pääasiana sitä, että keskustelua ja ideoita syntyi ja järjestö voi niin halutesaan täydentää muutosketteryysanalyysia laatimaani pohjaa hyödyntäen. Kaikkien pajojen havainnot muutosketteryteen vaikuttavista tekijöistä on koostettu yhteen luvussa 6, tulokset.

5.8 Paja 4 – runsaasti havaintoja

Olin jälleen kehittänyt työpajaa edellisten palautteiden ja havaintojen perusteella. Olin äänittänyt työpajarungon diojen päälle ohjeet, joiden perusteella osallistujat etenivät harjoitteissa testatakseni pajan itseohjautuvuutta. Täydensin kuitenkin paikan päällä ohjeita välillä tarvittaessa ja välillä muutenkin osallistuen, jos tuntui että osallistuminen antaisi lisäarvoa työskentelylle.

Työpajan kohdejärjestö oli eteläsuomalaisessa keskisuudessa kunnassa toimiva monilajinen liikuntaseura. Seurasta osallistui puheenjohtaja (P4 H13), seurasihteri (P4 H12), erään lajin laji- jaoston vastaava (P4 H16) ja kahvilavastaava (P4 H14) sekä kahdesta lajista kokemusta omaava 18-vuotias nuori (P4 H16). Työpaja toteutettiin seuran toimistolla. Osallistujia oli viisi, joista yksi osallistui etäyhteyden kautta. Pajan kestoksi oli varattu kaksi tuntia. Olin kellottanut etukäteen ohjeistuksien kuuntelemiseen ja lukemiseen menevät ajat ja allokoimin lopun ajan tehtäville. Suunnitelmaan jäi allokoimatonta aikaa, jonka uskoin kuitenkin kuluvan johonkin pajan aikana.

Paja onnistui hyvin ja olen erityisen tyytyväinen siihen, että harjoitteet saatiin läpi kahdessa tunnissa. Osallistujilla oli mahdollista käyttää hieman enemmän aikaa, joten jatkoimme vielä hieman vapaamuotoisemmin aiheen parissa ja reflektoiden pajaa. Tämä kertoo siitä, että jos keskustelu on runsasta, huolellinen läpivienti ja loppuyhteenvedo vie kuitenkin yli kaksi tuntia.

Havainnoin pajan aikana osallistujia ja he nyökkäilivät aika ajoin ymmärryksen merkiksi tai osoittavan jollain muulla eleellä ymmärtävänsä tehtävät tai niihin liittyvän aiheen merkityksen.

Työpajan aikana ei juurikaan tullut kysymyksiä ohjeiden selvyyteen liittyen. Muutaman kerran osallistujat aloittivat vastausvuoronsa epäilemällä, olivatko ymmärtäneet tehtävänannon oikein (H13, H14, H16). Pajan lopussa keskustelimme vapaasti pajan herättämistä tunteista ja ajatuksista. Sain palautetta ohjeistuksesta: “Pidän tästä mallista, jossa on kuvaa ja ääntä - ei paperiohjeita tulis luettua” (H14), tehtävistä: “Oli kivaa ja tehtävät oli kivoja” (H15) ja kokonaisuudesta: “Mielestäni sulla on tosi hieno konsepti kasassa” (H12). Myös eri toimijoiden yhteen tuominen sai positiivista huomiota.

Kestävyys herätti työpajassa ajatuksia. “Luulin että meillä ei ole näitä (kirjoittajan tarkennus: kestäväää kehitystä) huomioitu ollenkaan, mutta tänään huomasin, että onhan meillä jo aika paljon” (H13). “Silloin kun otit yhteyttä, luulin, että kestävä kehitys koskee vain ekologisuutta” (H12).

Vaikka työpajan aikana ehdin jälleen ajatella, olisiko työpaja tällaisenaan järjestökentälle käytökelpoinen, tuntui järjestö saavan siitä paljon irti. Tämä hyöty ei välttämättä ollut juuri se tavoittelemani muutosketteryysanalyysin laatiminen, mutta toisaalta, saatu hyöty toiminnalle saattoi olla sitäkin merkittävämpi. “Vien tästä ideaa eteenpäin huomiseen strategiaryhmän kokoukseen” (H13). Ja ideoita kehitystoimenpiteisiin tuli paljon. Myös uusia suhteita tuli luoduksi järjestötoimijoiden välillä. Seuras sihteeri kutsui osallistunutta nuorta hänen “nuorisomentoriksi” ja kysyi, jos saisi myöhemminkin olla häneen yhteydessä nuoriin liittyvissä asioissa. Puheenjohtaja ideoi myös sellaista, että kuusi hattua harjoitetta voisi käyttää järjestössä juuri alkamassa olevaan tasa-arvotyöhön (H13). “Täällä olisi pitänyt olla osallistujia laajemmin koko seurasta ja enemmän nuoria” (H13) kommentti kertoi siitä, että työpajaa pidettiin arvokkaana tapana osallistaa nuoria. Yleishuomiona sanoisin, että kehitystyöhön ryhtyminen näyttää palkitsevan osallistujansa tavalla tai toisella!

Ehdin keskustella osallistuneen nuoren kanssa hetken työpajan loppupuolella. Jaoin ajatukseni siitä, että osalla nuorista olisi kynnys osallistua tällaiseen pajaan, sillä heitä epäilyttäisi oma osaaminen ja osallistumisen tuoma lisäarvo tai se, että olisivatko he (nuoret) hidastamassa muiden etenemistä. Ajattelen ja vastasinkin, että järjestöjen pitäisi olla nuorille turvallinen paikka oppia osallistumista ja vaikuttamista ja laajemmin ajatellen järjestökentällä olisi mahdollisuus tukea nuoria juuri tällaisessa kansalaisena kasvamisessa turvallisessa ympäristössä. Pohdin aiheetta vielä lisää luvussa seitsemän.

Muutosketteryys ja kehitysvalmiuksien kartoittaminen vaikutti aiheena olevan ymmärrettävä, mutta varsinaisten ketteryystekijöiden etsiminen ja listaaminen oli tässä, kuten edellisessäkin pajassa huomioni mukaan haastavaa. Osallistujat ryhtyivät innolla työpajan kynä-paperitehtäviin ja ajatuksia näytti syntyvän runsaasti. Työpajan edetessä ja kuusi hattua harjoitteen aikana esiin tulleita havaintoja puolestaan tuntui hankalalta asetella nelikenttätaulukkaan. Ketteryystekijöiden listaaminen jäi välillä kakkoseksi itse kehitysideoiden syntymisen taakse.

Kokonaisuudessaan koen, että paja osana iteratiivista kehittämistä oli oikein onnistunut. Sain pajasta muutamia tärkeitä havaintoja, joiden perusteella voin parantaa kehittämäni työpajamallia. Toisaalta sain myös hyvää palautetta, joka vahvistaa suunnittelun onnistumista.

5.9 Vihreä linja

Työpajojen pitämisen jälkeen kasasin yhteen aiemmin keräämäni tiedon teoreettisesta viitekehksestä ja rikastutin ajattelun pajoissa tekemilläni havainnoilla. Suhteutin tietoa ja havaintoja tutkimusongelmaan ja asettamaani tutkimuskysymykseen. Muodostin ajatusmallin tai oikeastaan prosessin, jonka nimesin ketteryyslingoksi. Prosessiin, eli “linkoon” laitetaan jotain elementtejä sisälle, prosessin aikana tapahtuu paljon myllerrystä ja sitten sieltä tulee ulos jonkinlaista järjestötoimintaa. Peilasin tuloksia tämän mallin kautta ajatellen mihin osaan tätä prosessia voi vaikuttaa ja miten ne toimenpiteet vaikuttaisivat lopulta järjestön toiminnan kestävyys-teen.

Ketteryyslinko on eräänlainen sivuspiraali, joka syntyi tässä toimintatutkimuksellisessa opinäytetyössä. Sivuspiraali voi McNiffin ym. (1996) mukaan kuvata jotain, joka ei välttämättä kuulunut alkuperäiseen tutkimussuunnitelmaan tai on irrotettavissa omaksi spiraaliksi (Heikkinen & Rovio 2013, 124–125).

Kestävyyslingossa tutkitaan ja kehitetään järjestön muutosketteryyttä ekologisen kestävyysnäkökulmasta. Linkoon laitetaan sisään järjestön kehitysvalmiudet mukaan lukien arvot ja visiot sekä toimintaympäristön vaatimukset. Kun järjestö toimii prosessin aikana kestävyyttä edistävällä tavalla esimerkiksi oivalluttavalla otteella ja muuten tukemalla kestävien arvojen mukaista toimintaa, se antaa lingolle lisää vauhtia. Vauhtia voi lisätä puuttumalla löytyneisiin muutosketteryystekijöihin esimerkiksi kouluttautumalla tai hakeutumalla verkostoihin. Kun

lingossa on pyöritetty sinne laitettuja elementtejä niitä kohentaen ja kehittäen, saadaan ulos kestävästä järjestötoimintaa.

Prosessia voisi kuvata “tutki - tiedosta - täydennä - työstä - toimeenpane” -vaiheiden kautta. Spiraalin prosessista tekee se, että vaiheita voi aina toistaa uudelleen tarpeen mukaan. Luvun otsikko vihreä linja kuvaa sitä toimintaketjua, joka muodostuu oikeanlaisista elementeistä, joilla tuetaan kestävästä toiminnan edistämistä. Vihreää linjaa voi aina korjata tai parantaa, jos se on heikko tai poikki jostain kohdasta.

6 TULOKSET JA TUOTOS

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö tuotti työpajojen kautta kerättyä tietoa ja havaintoja nuorisjärjestökentältä kestävästä kehityksestä ja yhteiskehittelystä. Sain myös ideoita siihen, miten nuorisjärjestökenttää voi tukea varautumaan muuttuviin toimintaympäristöihin ja siitä, mitä järjestöt voivat itse tehdä parantaakseen kehitysvalmiuksiaan.

Pilottitutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella sanoisin, että paljon on vielä tehtävää, jotta kestävyys näyttäytyy vakiona järjestöjen perustehtävien rinnalla tai sisällä. Myös arvojen näkyminen järjestön viestinnässä, etenkin nettisivuilla, saisi olla yleisempää ja selkeämpää, jotta toiminnasta kiinnostunut tiedonetsijä voisi selvittää vastaako järjestön toiminta osallistujalle merkityksellisiä arvoja.

Neljän työpajoihin osallistuneen järjestön tausta oli hyvin erilainen. Tiedon ja toiminnan taso kestävyteen peilaten vaihteli suurella skaalalla. Kokemukset vahvistivat ajatusta siitä, että eniten työpajan kaltaisesta ohjatusta kehitystoiminnasta hyötyisivät järjestöt, joissa kestävyttä ei ole vielä edistetty kovin tietoisesti.

6.1 Edistäjiä, esteitä ja mahdollisuuksia

Jaoin havainnot muutosketteryteen liittyvien resurssien osalta kolmeen luokkaan: estävät tekijät, edistävät tekijät ja kehitysmahdollisuudet. Nelikenttäanalyysiin liitetty neljäs näkökulma koskee järjestön ulkopuolelta tulevia uhkia, ja näitä ei pitämissäni pajoissa juuri ehditty käsittelemään. Käytin havaintojen jaotteluun teemoittamista. Sen sijaan, että olisin pyrkinyt löytämään johdonmukaisuuksia, tai myöskään varsinaisesti eroavaisuuksia (ks. Tuomi & Sarajärvi, 102), halusin nostaa esiin tulosten laajan kirjon, josta varmasti moni järjestötoimija löytää yhtymäkohtia.

Muutosketteryteen vaikuttavia tekijöitä pohdittiin sekä huomaa hyvä -harjoitteessa, että kuusi hattua -harjoitteessa. Huomaa hyvä -harjoitteet tuottivat listan hyviä toimintatapoja ja -malleja, resursseja sekä hyödykkeitä, joita järjestöllä oli jo olemassa. Tehtävän tuloksiin näytti vaikuttavan se, missä roolissa osallistuja oli järjestössä ja myös se, kuinka paljon henkilö tiesi järjestöstä etukäteen. Tehtävän yhteydessä arvioin, että järjestöissä on paljon hiljaista tietoa, josta vain osa toimijoista pääsee osalliseksi tai pahimmassa tapauksessa tieto ei tule yhtä henkilöä laajempaan käyttöön laisinkaan. Havaintojeni perusteella oletan, että toiminnan resursseja ei

osata täysin hyödyntää ja että järjestöissä on paljon hyviä käytäntöjä, joita voisi yhdessä ideoinnilla hyödyntää ekologisen kestävyuden lisäämiseksi.

Tässä on kooste muutoksetteryteen vaikuttavista tekijöistä. Aloitan ketteryyttä estävistä tekijöistä, jotka liittyivät joko yhteyskehittämiseen tai itse kestävään toimintatapaan.

Yhteyskehittelyyn liittyviä estäviä tekijöitä:

- Luonnollisten kohtaamispaikkojen vähäisyys
- Inklusion huomiotta jättäminen
- Yhteyskehittämisen työkalujen tai toimintatavan puute
- Tiettyjen henkilöiden ylikuormitus / henkilöiden mukaan saaminen
- Toiminnan vaihe (esim. toiminta alussa ja hakee vielä muotoaan)
- Kustannukset
- Viestinnän huono saavutettavuus (viestintävälineet, viestin selkeys, kieli)

Kestävyteen liittyviä estäviä tekijöitä:

- Syvätiedon puute
- Saamattomuus
- Ei liity järjestön ydintehtävään
- Ei ole kenenkään vastuulla
- Ei ole aikaa
- Pelko lisäkustannuksista

Muutoksetteryttä edistäviä tekijöitä:

- Toimijoiden kehitysmuotoisuus
- Muodostuneet toimintatavat, -ohjeet ja käytännöt
- Järjestön hyvä yhteishenki
- Yli ikäryhmien tehtävä yhteistyö
- Auttamisen halu ja ympäristöön liittyvät arvot
- Yksittäisten henkilöiden aktiivisuus ja aloitteellisuus

Suuri osa kestävyttä estävistä tekijöistä on käännettävissä kehitysmahdollisuuksiksi. Työpajan kuusi hattua -harjoitteessa kerättiin vielä erityisesti kehitysmahdollisuuksia. Näitä on:

- Mahdollisuus lisätä osaamista ja toimintapotentiaalia verkostoitumalla
- Mahdollisuus verkostoitua kestävään toimintaan erikoistuneiden yhteisöjen kanssa
- Opiskelija- ja työharjoitteluyhteistyö
- Tiedon hankinta monipuolisista lähteistä esim. messuilta, tapahtumista ja alan asiantuntijoilta
- Järjestön omien jäsenten ja jäsenten lähipiirin osaamisen hyödyntäminen
- Lisää luonnollisia kohtaamispaikkoja, joissa mahdollisuus myös informaaliin verkostoitumiseen ja tiedonvaihtoon
- Toiminnan muokkaaminen mahdollisuuksien rajoissa (ekologisin perustein)
- Ekologisuuden ujuttaminen olemassa olevien rakenteiden puitteissa
- Tiedon lisääminen eri kanavissa ja eri keinoin (sisäisesti koulutusta ja viestintää, viestintää järjestöstä ulos)
- Sosiaalisen median potentiaalin hyödyntäminen
- Hybridimallit (esim. kokous- ja koulutustapahtumissa sekä kehitystehtävissä)

6.2 "On kiva tehdä töitä vaihteeksi eri naamojen kanssa" ja muita havain- toja

Työpajoja edeltävistä keskusteluista järjestöjen edustajien kanssa mieleen painui voimakkaimpana reaktio, miten hyvällä mielellä ja innolla avun tarjoamiseen suhtauduttiin. Valmiiksi rakennettu ja jonkun muun fasilitoima työpaja koettiin vaivattomaksi toteuttaa ja positiiviseksi koettiin myös se, että järjestön sisältä tulevat osallistujat pääsevät osallistumaan täysipainoisesti ilman järjestäjän roolia. Sain saman suuntaista positiivista palautetta myös järjestöiltä, joiden kanssa yhteydenotto ei johtanut työpajojen pitämiseen.

Työpajojen aikaiset havainnot vahvistivat oletustani siitä, että nuorisjärjestöt ovat hyvin eri vaiheessa kestäväen kehityksen matkallaan. Osalla järjestöistä on valtavasti tietotaitoa ja hankkeet ovat malliluokkaa. Toisissa järjestöissä vielä haluttiin tarkentaa mitä kaikkea kestäväen kehitykseen kuuluukaan ja mikä se Agenda 2030 onkaan.

Työskentely uusien ihmisten kanssa koettiin positiivisena. “on kiva tehdä töitä vaihteeksi eri naamojen kanssa” (P4 H12). Yhteiskehittelyssä on oleellista eri puolelta järjestöä tulevien henkilöiden mukaan saaminen ja sitä kautta myös toimintatavat inklusion varmistamiseksi. “Tunsin itseni täysin mukaan otetuksi” (kirjoittajan oma käänös) kertoi ei-suomenkielinen toimija (P3 H10) englanninkieliseen työpajaan osallistuttuaan. Yhteiskehittelyssä on huomioitava turvallisen tilan luominen ja dialogisen keskustelukulttuurin rakentaminen ja fasilitaattorin on pysyttävä ohjaamaan keskustelua ottaen huomioon osallistujien eri tavat olla aktiivisia ja osallistua.

Työpajat toivat esiin myös huomionarvoisen seikan siitä, että järjestöissä ei vaikuteta osattavan arvostaa ja tuoda sisäisesti ja ulkoisesti esiin jo toteutettavia kestäviä toimenpiteitä. Tämä voisi kertoa siitä, että omaa toimintaa tulee tarkastella tietoisesti, jotta siitä voi viestiä ulkoisesti. Työn johdantoon viitaten; maailma tarvitsee toivoa ja positiivisia tekoja (ks. Honkimäki 2021, 7). Pienemmältäkin tuntuvien tekojen arvoa ei ole tarpeen vähätellä vaan innostava viestintä sekä sisäisesti että järjestön ulkopuolelle vaikuttaa positiivisesti kestävyuden lisääntymiseen sekä tulevaisuususkon rakentumiseen.

6.3 Tuotos: toimintamalli ketterän järjestötoiminnan edistämiseksi

Tämä kehityksellinen tutkimustyö työ tuotti ohjeistetun, itseohjautuvan työpajamallin (liite 5), jonka avulla nuorisoalan järjestöt voivat selvittää omia kehitysvalmiuksiaan kestävä kehityksen mukaisen toiminnan toteuttamiseksi ja toiminnan suunnittelun tueksi. Työpaja on vapaasti käytettävissä nuorisoalan järjestöille ja sen levityksestä vastaa työn tilaaja Osaamiskeskus Kentauri.

Työpajan kestoksi tulee varata 2–2,5 tuntia. Ohjaajan on hyödyksi tutustua pajaan itsenäisesti ennen pajan koolle kutsumista ja siihen tulee varata 30 minuuttia. Itseohjautuva malli ohjeistaa käyttäjiään sekä pajan etenemisen osalta että turvallisen tilan ja dialogisen keskustelun käytäntöjen osalta. Malli koostuu seuraavista elementeistä; fasilitaattorin ohjeistus, motivoiva johdanto, informatiiviset harjoitteet, reflektio ja jatkotoimenpide-ehdotukset. Jatkotoimenpiteisiin olen valinnut luotettavaksi arvioimieni tahojen julkaisemia infoja ja ohjeita.

Varsinaisen työpajamallin markkinoimiseksi laadin esitteen (liite 6). Näiden tarkoituksena on sekä herättää huomiota kestävästä kehityksestä ja yhteiskehittämisestä että ohjata lukijoita tutustumaan työpajamalliin. Testautin infograafin selkeyttä, luettavuutta ja ymmärrettävyyttä järjestö- ja nuorisoalalla toimivilla tuttavillani. Viestin lähettämisen yhteydessä kysyin lupaa käyttää heiltä saamaani palautetta infograafin kehittämisessä osana opinnäytetyötäni. Sain viisi vastausta, jotka koostin oheiseen taulukkoon (taulukko 1). Palautteiden perusteella päivitin infograafin, jota työn tilaaja voi halutessaan käyttää viestinnässään.

Taulukko 1. Infograafin ensimmäisestä versiosta saadut positiiviset palautteet ja kehitysehdotukset.

Vastaus	Positiivista	Kehitettävää
Vastaus 1	Suppea palaute	
Vastaus 2	Selkeä infograafi	Pienenä hankala lukea
Vastaus 3		Sisältö liian runsas sisäistettäväksi yhdellä kerralla, kehitystyön “kolme jalkaa” ei ollut nopeasti ymmärrettävä
Vastaus 4	Ihana ja kiinnostusta herättävä	
Vastaus 5	Hyvä sisältö	Kokonaisuuden yksinkertaistaminen, liikaa tekstiä ja sisältöä. Jotta jaksaisi lukea keskittyen loppuun.

Hyödyt järjestölle, joka toteuttaa työpajan

Nuorisjärjestö, joka toteuttaa pajan, hyötyy siitä useammasta näkökulmasta katsottuna. Järjestö tulee tietoisemmaksi omaan toimintaansa vaikuttavista tekijöistä ja tämä tieto vaikuttaa järjestön toimintavarmuuteen ja -sujuvuuteen sekä tulevaisuuteen varautumiseen. Järjestön toiminnan kehittäminen tietoon perustuen helpottuu.

Työpajan toteuttamalla järjestö voi muokata toimintakulttuuriaan kohti luontaisesti osallistavaa kulttuuria. Tutkitusti nuorilla on tarve ja kyky olla mukana toimissa ilmaston puolesta ja nuoret

ansaitsevat tulla otetuksi huomioon yhdenvertaisina järjestön toiminnassa. Kestävyyden huomioiva järjestö saa mainehyötyä etenkin, jos toimenpiteistä viestitään positiivisesti ja kannustavasti.

Työpajan harjoitteissa osallistujat herättelevät kykyä kuvitella toivotunlaisia tulevaisuuksia ja vahvistavat uskoa muutoksen mahdollisuuteen. Järjestö voi myös saada sysäyksen arvojen ja strategian uudelleentarkasteluun. Tekemällä töitä yhdessä kestävyyden eteen järjestö vaikuttaa arvomuutokseen ja hyvinvointikäsitykseen. Työpajalla on myös osittain tietoa lisäävä vaikutus, sillä se sisältää tietoa kestäväyydestä sekä kehitystyön motivaatiotekijöistä.

Työni suurin motivaattori oli saada aikaan käyttäytymisen muutosta järjestöissä. Tämä muutos voi näyttäytyä jo edellä kerrotun mukaisesti toimintatapojen tai -kulttuurin muutoksena tai kestävästä näkökulmasta katsottuna toiminnan kestävyiden parantumisena (ks. ”vihreä linja”, luku 5.9). Muutos voi olla myös toimijoiden ja/tai nuorten hyvinvointikäsityksen muutos. Tämäkin tulos kulkee vihreää linjaa.

Työpajamallin toimivuuden itsearviointi

Laadullisen tutkimuksen aineistoa voi analysoida Eskolan (2001; 2007) mukaan aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti (Tuomi & Sarajarvi, 108). Aineistolähtöisen tulokinnan analyysi perustu tutkimusaineistoon eikä aiemmalla teoriolla ole tulokinnan kannalta merkitystä. Tällaisen lähestymistavan haasteena on tutkijan ennakkoluulojen ohjaava voima analyysissa. (mt. 108–109.) On siis oltava raadollisen rehellinen havainnoille ja hyväksyttävä, jos tulos kallistuu ”ei onnistunut” -suuntaan. Iteratiivinen prosessi antoi toki mahdollisuuden kehittää mallia useamman kokeilukierroksen eteenpäin.

Omat kokemukseni järjestötoiminnasta sekä omat arvoni vaikuttavat työpajamallin onnistumisen arviointiin. Olen siitä huolimatta pyrkinyt tulkitsemaan tutkimuksen havainnot neutraalisti ja olen myös korjannut joitakin omia oletuksiani ja toiveitani järjestötyöhön, opinnäytetyöhön liittyvään kehittämistoimintaan sekä ylipäättään oletuksiini liittyen niin koko prosessin kuin prosessin arvioinnin aikana.

Työpajojen suunnittelun lähtökohtana oli se, että paja olisi helposti ja vähällä vaivalla toteutettava eikä vaatisi fasilitaattoriltaan juurikaan ennakkovalmisteluja niin ajankäytön kuin tietotaidon osalta. Arvioni mallin helppoudesta hämärtyy varmasti, sillä olenhan tehnyt aiheen parissa

nyt jo yli vuoden töitä. Pysin ottamaan lopullisessa versiossa huomioon tärkeimmät havainnot pitämieni pajojen ajalta, eli pajan tavoitteen selkeän viestimisen sekä tarkan ohjeistuksen ajankäyttöön. Minkä hyödyn järjestö saa toteuttaessaan pajan? Suurella todennäköisyydellä kehitystyö ei koskaan ole tuloksetonta. Se voi johtaa uusiin suhteisiin ja siten helpottaa tulevaa yhteistyötä tai synnyttää ideoita, joita järjestö voi lähteä kehittämään yhdessä. Joka tapauksessa muutosta on tapahtunut. Lopulta sillä ei ole merkitystä, kuinka “oikein” ja ohjeiden mukaan paja toteutuu vaan sillä on merkitystä, että kehitystyötä tapahtuu järjestöjen eri toimijoita osallistaen ja uusille ajatuksille tilaa antaen.

Tulosten ja tuotosten jalkauttaminen

Muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan viestintää ja näkyvyyttä, eli aiheen esille tuomista. Sekä työtä kuvaava infograafi että työpaja menevät levitykseen tilaajan, eli opintokeskus Kentaurin verkostojen kautta. Työtä esittelevä artikkeli julkaistaan Kentaurin verkkosivuilla. Kannan näitä oppeja mukana niin harrastetoiminnassa kuin työelämässäkin ja tämän kokemuksen kautta pyrin soveltamaan näitä käytäntöjä ja taitoja monissa ympäristöissä.

7 POHDINTAA

Opinnäytetyöprosessin aikana opin ja koin paljon. Tein havaintoja ja kävin keskusteluja itsekseni, työpajaosallistujien ja tuttavieni kanssa niin itse opinnäytetyöprosessista kuin sen aiheista kuten kestävä toiminta, hyvinvointikäsitys, osallisuus, yhdessä oppiminen ja niin edelleen. Avaan tämän opinnäytetyöraportin lopuksi näitä pohdintoja muutamasta näkökulmasta. Osa pohdinnasta perustuu tutkimuksen teon eri vaiheissa tehtyihin päiväkirjamerkintöihin. Keskustelut ja päiväkirjamerkinnät yhdistyvät nyt viimeisten pohdintojen kanssa, kun työ lähestyy valmistumistaan.

7.1 Mitä jos?

Mitä jos kestävä olisi normi?

Sanat kestävä kehitys ja Agenda 2030 on kaikkien huulilla. Tai ainakin näin luulin ja mielestäni pitäisi olla. Opinnäytetyöprosessin aikana olen tehnyt huomion, että esimerkiksi käsite Agenda 2030 ei kuulukaan 2020-lukulaisen kansalaisen perussanastoon tai kestävä kehityksen käsite ei olekaan niin selvä kaikille. Olin ajautunut työn tekemisen myötä kuplaan, jonka puhkeamisen sain monesti huomata. Ymmärrän, että en tule jatkamaan tässä kuplassa opinnäytetyön valmistuttua, mutta samalla toivon, että voin omassa lähi- ja elinpiirissäni olla vaikuttamassa kestävien arvojen ja tekojen lisääntymiseen sekä kestävä hyvinvoinnin syntymiseen. Myös tiedon välittäminen ja keskustelunavaukset näistä aiheista ovat tärkeitä, keskustelun avaus ja ylläpito on toisille henkilöille toisia luontevampaa. Käyttäkööt he tätä etua ilmastoasioiden puolesta puhumiseksi.

Nuorisojärjestökentällä on kasvava kiinnostus hyvinvoinnin tukemiseen, jopa niissä järjestöissä, joissa se ei perinteisesti ole ollut osa ydintoimintaa. Tämä ilmiö on osittain reaktiota koronapandemian vaikutuksiin, ja se vaatii voimakasta huomiota. Esimerkiksi urheiluseurasta välitetään viestiä, että nuorten henkisen hyvinvoinnin tukeminen on yksi toiminnan tärkeimmistä päämääristä (Helsingin jalkapalloklubi 2022). Kestävyyspaneelin asiantuntijalausuntojen mukaan kestävien tekojen lisäävän yksilön kokemusta hyvinvoinnista (Salonen 2019b). Tästä yhtälöstä tuloksena on se, että yhdessä panostamalla kestäviin tekoihin vaikutetaan samalla nuorten hyvinvointiin. Nuorisotalon järjestöissä kokonaisuudessaan on melkein käsittämättömän suuri potentiaali hyvinvoinnin tukemiseen ja muokkaamiseen. Kokonaisvastuu tästä on

aikuisilla. Sen lisäksi nuorille tulee tarjota tasa-arvoinen mahdollisuus olla mukana muokkaamassa ja toteuttamassa toimintaa sekä toiminnasta saatavaa kokemusta.

Mitä jos reflektio olisi selkäydintoiminto?

Jos ylipäättään pohtisimme omaa toimintaamme ja sen vaikutuksia toisiin ja ympäristöön moni asia voisi olla paremmin. Ehkä ei olisi kiusaamista ja ehkä emme tuhoaisi elinympäristöämme ja luotoa ajattelemattomasti. Toimintaa ennen, toiminnan aikana ja toiminnan jälkeen tapahtuvaa reflektiota olisi hyvä opetella johdonmukaisesti jo nuoresta alkaen. Reflektio vaatii tietoisuutta ja hetken aikaa. Reflektiota olisi hyvä tapahtua niin yksilön kuin yhteisön tasoilla. (ks. Pietilä 2020.)

Innostuin työtä suunnitellessani terminä sanasta muutoksetteryys. Kuten teoriaosuudessa kuvaankin, koen siihen yhdistyvän vahvan positiivisen, muutokseen pyrkivän sävyn. Työn edetessä huomasin sen, että muutosprosessi tai kehitysprosessi on vähintään yhtä tärkeä kuin sen tulokset. Prosessissa voi syntyä alkuperäisestä tavoitteesta riippumattomia tuloksia, joilla on arvo itsessään. Asioiden ääreen pysähtyminen ja turvallisen tilan luominen antaa mahdollisuuden dialogille ja jonkin uuden syntymiselle.

Sanoisin, että järjestön toiminnan kehittämisessä pätee sama kuin henkilökohtaisessa kehittämisessä; mitä paremmin tuntee itsensä, sitä mielekkäämpää ja tuloksellisempaa kehittäminen on. Itsetuntemuksen kautta osaa asettaa itselleen sopivampia tavoitteita ja mahdollisuudet niihin pääsemiseksi kasvavat. Koin kehitystyöni aikana useamminkin joutuvani luopumaan hyvistä ideoista tai teorioista, joihin olisin halunnut imeytyä tai jäädä kiinni. Minun oli siis itsekin oltava ketterä ja jätettävät tarpeettomiksi tai epäolennaisiksi jäävät osat työstä pois ohjaajani Eeva Sinisalo-Juhan (2022) ”kill your darlings” saatesanojen siivittämänä. Kannustan kaikkia reflektoimaan, todennäköisesti näin toimiminen tuottaa uusia oivalluksia!

Mitä jos kokeilisimme vielä kerran?

Työtä tehdessäni heräsi usein ajatus siitä, kuinka helppoa tai hankalaa järjestöissä on löytää eri toimijoiden kesken yhteistä aikaa, olisi se sitten kehitystyölle tai ylipäättään jollekin useita ihmisiä yhteen tuovalle toiminnalle.

Ajatus johti miettimään, että toimitaanko järjestöissä paljon yksin sen vuoksi, että se on helppoa? Tai tehdäänkö yhteistyötä niiden kanssa, jotka jo tunnetaan, koska se on helppoa? Yhteisöllisyyden syntyminen tai synnyttäminen ei aina ole helppoa. Myös yhteisöllisyyden edistämisen yritykset, joihin ei innostuta mukaan, tuottavat aloitteentekijälle pettymyksiä. Kyynistymisen vaara on olemassa. Jäävätkö todelliset yhteiskehittämisen helmet käytäntöjen jalkoihin? Vai eikö meillä ole aikaa osallistua.

Teen tästä rajallisesta joukosta osallistujia sellaisen huomion, että yhteiskehittelyn menetelmät eivät ole kovin tuttuja järjestöissä. Voisin olettaa, että kehittämistyötä tehdään perinteisemmin ”kokoukset ja työryhmät” -menetelmillä. Uusilla työkaluilla ja toimintatavoilla voitaisi saada jotain sellaista aikaiseksi, mitä ei ole vielä aiemmin tehty. Kokouksissa asioita valmistelleet ja äänekkäät pääsevät keskustelemaan, mutta miten saada jäsenistön tai edes aktiivien laaja ääni kuuluviin. Millaista ohjeistusta tai koulutusta järjestöihin kaivattaisi, jotta saataisi aikaan toiminnan vapautumista totutuista normeista ja uudenlaista, laajemmin osallistavaa toimintaa tilalle. Yritetään vielä kerran! Tässä voisi olla työtä yhteisöjen kehittäjille.

Mitä jos osallisuus olisi toiminnan perusta?

Kuinka tärkeä tehtävä yhteiskehittämisellä onkaan järjestötoiminnassa nuorten kasvulle osaksi kansalaisyhteiskuntaa. Kasvaakseen aktiivisiksi toimijoiksi nuorten tulee oppia, oivaltaa ja osallistua aktiivisesti toimintaan. Tuntuisi hurjalta, että esimerkiksi järjestön vastuutehtävään ”hyppäävän” nuoren hyppy olisi hyppy tuntemattomaan.

Uskalletaanko kehitystyöhön ottaa osallistujia tarpeeksi laajalta pohjalta? Kuinka yleistä on ”todellinen” yhteiskehittely on nuorisjärjestöissä? Voisiko kuilua toiminnan kohteesta toiminnan mahdollistajaksi kaventaa yhteiskehittelyn tai yhteistoiminnan keinoin? Esimerkiksi partiossa ei ole selkeää rajaa toiminnan järjestäjän ja toiminnan kohteen välillä. (ks. Kamppari 2021.)

”Noi ei osallistuneet ollenkaan, joten me tehtiin tää” on tuttua kuultavaa lasten suusta. Aikuisellekin yhteiskehittely saattaa olla haasteellista. Haasteellisissa tapauksissa tai yhdessä toimimista opeteltaessa ulkopuolinen fasilitoija tai ainakin valmiit toimintaohjeet saattavat olla avuksi. Tarvitaanko siis järjestöissä erityisiä fasilitoijan taitoja? Tässäkin voisi olla työtä yhteisöjen kehittäjälle.

Koska en itse ole enää varsinaisesti nuori, tätä pohdintaa täytyy käydä aiempiin kokemuksiin, aiempiin tutkimustuloksiin ja asiantuntijoiden lausuntoihin perustuen ja osin opinnäytetyöprosessissa kerätyn tiedon valossa. “Luottamus yhteiskuntaan kasvaa, kun saa osallistua sen tekemiseen” kirjoittaa kuntaministeri Sirpa Paatero (2021) ja samalla toteaa, että kansalaisyhteiskunnasta on pidettävä huolta. Suomen julkisen hallinnon strategia pohtii kullekin sopivien tapojen löytymistä osallistua yhteiskunnan kehittämiseen. Paatero muistuttaa, että järjestötoiminnan toimintaedellytyksistä huolehtiminen kuuluu maamme päättäjien työpöydälle. (mt.)

Ilmastoahdistuksen näkökulmasta toimijuutta tarjottiin ilmastoahdistuksen “hoitoon” tutkimustuloksiin perustuen. Miten toiminta ja kyseinen potentiaalinen toimija kohtaavat toisensa? Minkälaisia rakenteita tai viestintää tarvitaan? Tämän työn yhtenä havaintona oli se, että luonnollisia, varsinaisen (ohjatun) toiminnan ulkopuolella olevia kohtaamispaikkoja on vähän, jos lainkaan. Voisiko tällaisia kohtaamisia luoda esimerkiksi harrastus- tai kokoontumistuokioiden yhteyteen? Tällaisen tuokion työnimi voisi olla vaikka “viisi minuuttia viikossa”. Näiden tuokioiden aikana voisi paneutua kestävään kehitykseen ja ylipäättään oman toiminnan yhteiskehittämisen kulttuurin rakentamiseen pieni pala palalta. Tulisiko silloin kehittämistoiminnasta luonnollinen osa järjestön toimintaa. Olisiko tällainen kulttuurin muutos tavoittelemisen arvoista?

Pohdin vielä sitä, kiinnostaako kehittämistoiminta nuoria. Ennen kiinnostuksen arviointia tulisi kuitenkin arvioida kehitystoiminnan ja ylipäättään järjestötoiminnan saavutettavuutta. Työpajassa lausuttu kommentti inklusiosta jäi voimakkaana mieleeni. Myös viestinnän saavutettavuus on merkittävä tekijä järjestötoiminnassa. Mitä kanavia järjestö käyttää viestiessään nuorille ja puhutteleeko viesti nuoria?

Aiemmat kokemukseni järjestökentällä sekä kuulemani tarinat antoivat olettaa, että nuoria ei otettaisi tosissaan tai heille ei annettaisi tasavertaisia mahdollisuuksia tulla kuulluksi tai osalliseksi järjestötoiminnassa. Oletuksestani poikkeavasti neljänteen työpajaan osallistunut nuori kertoi, kuinka heidät otetaan mukaan ryhmätoiminnan suunnitteluun. Hänen kokemuksensa mukaan nuoria arvostetaan ja nuoret tulevat kuulluksi. Kuitenkin selveni, että viestinnällisistä syistä kutsu työpajaan ei ollut saavuttanut nuoria. Pohdimme yhdessä, että henkilökohtainen kohtaaminen esimerkiksi heidän harrasteryhmänsä tapaamisen yhteydessä oli ollut tehokas

viestintäkeino. Ihana muistutus siitä, että kaiken tekniikan tietoyhteiskunnassa henkilökohtaisilla kohtaamisilla ja kokemuksilla on vielä suuri tehtävä ja merkitys. Niin on myös varmasti ylipäättään järjestötoiminnan kehittämisessä.

Kohtaamalla muita vuorovaikutteisesti pääsemme myös oivaltamaan, oivalluttamaan ja oppimaan sekä yhdessä että toisiltamme. Uskon, että muutosketteryys muodostuu yhdessä rakennetusta toimintakulttuurista, avoimesta keskustelusta, uteliaasta asenteesta ja avoimesta mielestä.

7.2 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheita voisi löytyä jo edellisten pohdintojen perusteella. Näiden aiheiden lisäksi tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia tuleeko nuorisjärjestöihin uusia työpaikkoja, työtehtäviä tai hankkeita kestävän kehityksen osalle 2021 nuorisobarometrin politiikkasuositusten perusteella. Aihe, joka ei mahtunut tutkimuksellisesta näkökulmasta tähän työhön on se, että pohtivatko nuoret harrastuksen arvojen yhteneväisyyttä omien arvojensa kanssa ja jos pohtivat niin missä iässä nämä arvopohdinnat alkavat ja miten se vaikuttaa tietyssä harrastuksessa jatkamiseen ja tai sen vaihtamiseen. Kestävän kehityksen näkökulmasta mielenkiintoiselta vaikuttaa huoltajien ja muiden läheisten ympäristöasenteiden -ja toimien ja siirtyminen seuraavalle sukupolvelle sekä myös järjestöaktiivisuuden ja kehitysmyönteisen asenteen siirtyminen seuraavalle sukupolvelle ikään kuin mallioppimisen kautta saatuna perintönä.

7.3 Kehittämistyön evaluointi

Opinnäytetyöprosessia ja sen tuloksia ja tuotoksia täytyy evaluoida useammasta näkökulmasta. Yksi näkökulma on oman työn evaluointi, jossa tarkastellaan valittujen menetelmien sopivuutta tavoitteisiin nähden (Hautio 2020). Koen, että sain työpajamenetelmää käyttämällä paljon tietoa ja näkemyksiä järjestötoiminnasta eri toimijaroolien näkökulmasta. Mikäli aikaa tietyn järjestön kanssa olisi ollut käytettävissä enemmän, uskoisin, että havainnot olisivat olleet vielä runsampia. Yksittäisen järjestön tilanteisiin olisi voinut syventyä haastatteluilla, mutta tässä työssä fokus siirtyi palautteen saannin ja reflektion kautta seuraavan työpajan suunnitteluun. Keskustelut järjestötoimijoiden kanssa antoivat tarvittavaa tukea sekä ennen työpajoja että työpajojen jälkeen, mutta näitä keskusteluja olisi voinut vankentaa esimerkiksi strukturoidun palautteksen avulla.

Ideoin järjestöille toteutettavaa kvantitatiivista kyselyä, jossa olisin kysynyt ekologisesta kestävydestä osana järjestön visiota ja strategiaa ja mahdollisesti tottumuksia yhteiskehittelystä järjestössä. Kysely jäi toteuttamatta käytännön syistä, mutta uskon, että sellainen olisi antanut lisätietoa työn tilaajalle.

Yksi evaluoinnin näkökulma on se, miten työn tuloksia voi heijastaa ilmiöihin, jotka työn taustalla vaikuttavat (Hautio 2020). Olen työssäni sivunnut yhteiskunnallisesti merkittäviä aiheita ja näkemykseni mukaan esim. osallisuuden, hyvinvointikäsitteiden ja kestävyyskäsitteiden käsittelyä ei voi koskaan lopettaa tai siinä ei voi tulla valmiiksi. Pidän tärkeänä, että järjestöt pysähtyvät pohtimaan kehitysvalmiuksiaan, sillä olemme saaneet huomata, että toimintaympäristöön kohdistuu ennakoitavien muutosten lisäksi ennalta arvaamattomia muutoksia. Muutosketteryden tunnistaminen parantaa resilienssiä. Tutkimukseni tulosten perusteella monet muutosketteryteen vaikuttavat haasteet ovat helppoja ottaa kehityskohteiksi. Toimi- ja luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten saatavuus ja rahoituksen riittävyys ovat varmasti haasteista hankalimpia. Näihinkin voi vaikuttaa toimintaa suunnitteleamalla ja kehittämällä.

Työn tuotos, eli työpajamalli osoittautui toimivaksi työkaluksi ja etenkin kolmannessa ja neljännessä työpajassa tehtyjen harjoitteiden myötä järjestöt saivat vastinetta osallistumiselleen. Suurin ero opinnäytetyöprosessin aikana pidettyjen työpajojen ja julkaisemani mallin käytön välillä on tietysti se, että itseohjautuvaa mallia käyttäessä käyttäjällä ei ole ns. tukihenkilöä tai fasilitaattoria, keneltä voisi kysyä lisäohjeita pajaa toteuttaessa. Jotta voisin sanoa mallin olevan täysin toimintavarma, testauskertoja ja palautetta olisi pitänyt kerätä enemmän ja siihen ei minulla tämän työn puitteissa riittänyt resurssit. Toimintatutkimukselle voidaan antaa yksi, yksinkertainen määritelmä onnistumisesta ja se on, se, että tutkimuksen jälkeen asiat ovat eri tavalla kuin tutkimukseen ryhdyttäessä (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2013, 86). Näin ajateltuna työ onnistui. Työ myös antaa järjestöille työkaluja oman toiminnan kehittämiseen ja toivottavasti myös ymmärrystä kehittämistarpeesta ekologisen kestävyyskäsitteiden toimintaympäristössä.

Olen erittäin tyytyväinen oppimiskokemukseeni ja työpajamalli täyttää odotukseni. Seuraavaksi esitän muutaman reflektiivisen, kriittisen näkökulman.

1. Työpajamalli oli ehkä liian massiivinen tuotos yhdelle YAMK-opinnäytetyölle. Malli saattaa jäädä irralliseksi järjestökentältä, sillä vaikka työllä ja mallilla on takana Osaa-miskeskus Kentauri, mallilla ei ole varsinaista jatkuvaa tukea, markkinointia ja elinkaa-risuunnittelmaa.
2. Työpajarunko ohjeineen saattaa olla liian monimutkainen ja vaativa toteuttaa. Järjestö-toimijalla voi olla vaikeuksia luottaa siihen, kuinka helppokäyttöinen malli on. Hän saattaa nähdä työpajojen vaatiman ajan ja vaivan riskinä verrattuna hyötyihin, jotka voi-vat tuntua epävarmoilta.
3. Työn merkitys yhteiskunnallisessa mittakaavassa on pieni. Seison kuitenkin työn idean ja arvojen takana Arto O. Saloseen (2019a) viitaten, eli jokaisen teoilla on merkitystä! Olkoon tämä pieni osa siitä työstä, jolla me pyrimme pelastamaan maapallon säilyvyy-den ja hyvän elämän edellytykset seuraavillekin sukupolville.

7.4 “Ei siis kädet mitenkään ees hionnu” – mutta mitä opin koko proses-sista?

Olen iloinen siitä, että osasin suhtautua opinnäytetyöprosessiin alusta alkaen oppimisproses-sina. Alkuvaiheen kompastuskivi, eli työn tilaajan ja työn aiheen vaihto opettivat tarvittavaa itsekkyyttä ja rohkeutta ottaa itselle epäsuotuisaksi muodostunut tilanne esille ja perustella toive tilaajan vaihtoon. Ensimmäinen tilaaja ei olisi voinut suhtautua asian esille ottoon parem-min. Pelkoni kritisoiduksi tai arvostelluksi tulemisesta oli täysin turha.

Toinen ja ehkä lopulta merkittävin oppi prosessissa on sinnikkyys. Kun kirjoitan tätä komment-tia, työni on suurimmaksi osaksi valmis ja koen, että opit tämän työn tekemisestä on jo taskussa, mutta vielä on tehtävää, hiottavaa, tarkastettavaa ja parannettavaa. Projektin loppuunsaattami-sen taito merkitsee jatkossa työelämässä. Projektin loppuun saattaminen nostaa myös tekijän pystyvyyden tunnetta ja sitä kautta vahvistaa tekijän osaamisidentiteettiä (kommentti kirjoitettu samana päivänä kuin työ on lähetetty esitarkastukseen).

Olen reflektoinut prosessia paljonkin tämän reilun vuoden, tarkemmin sanottuna jo puolentoista vuoden aikana. Toisinaan reflektio on ollut enemmän menetelmiin ja onnistumisiin liittyvää,

toisinaan tunnepohjaisempaa reflektiota, välillä ihan fyysisiin tuntemuksiin liittyvää. Liitän tähän muutaman poiminnan reflektiostani.

”Ei jännittänyt hirveesti, yllätyin ... Niin hitsi ei siis kädet mitenkään ees hionnu vaik mä niiden kaikkien vieraiden ihmisten edessä ... Kyllä varmaan täytyy tähän tehdä se johtopäätös, että mä olin kuitenkin aika hyvin valmistautunut ... Menin hyvällä itsevarmuudella...”

“Eihän se ihan sillee mennyt kun kuvittelin, mutta täähän onkin toimintatutkimus et siinä mielessä. ja tää on ihan mielekästä tää tekeminen. ... Mä opin tästä siis ammatillisesti ihan oikeesti. ... Tästä voi olla monessa mielessä hyötyä.” (Firtina 2022–2023.)

Näiden onnistumisten lisäksi olen kokenut toisenlaisiakin hetkiä, jolloin usko työn merkityksellisyyteen on ollut koetuksella, mutta arvo omaan tekemiseen on ollut läsnä. “Varmasti kasvavan ammattilaisena, opin ihmisten kanssa työskentelyä, projektinhallintaa, oman työn suunnittelua, toteuttamista, arviointia,” ja “Otan ainakin, vähintään, henkilökohtaisesti kaikki opit tästä, ja hyödyt itselleni, mitä voin saada. Ja jos se tuottaa ja hyödyttää joitain muita siinä ohessa ja sen seurauksena niin sitten mä pidän niitä vaan bonuksena”. (Firtina 2022–2023.)

Koen koko prosessista saadun, tulevaisuuden kannalta suurimman opin, olevan itsevarmuuden kasvaminen ja omaan oppimiseen ja tekemiseen luottaminen. Kun oppimisen taidot ovat karttuneet, osaan etsiä ja omaksua tietoa ja valmistautua uusiin tehtäviin näiden tietojen perusteella. Tiedostan myös, että pärjätäkseen jossain ei tarvitse olla täydellinen eikä edes todella hyvä. Täytyy vaan uskoa kykyyn oppia ja omaksua ja kokeilla rohkeasti. Lainaan ja allekirjoitan fasilitointipalveluihin erikoistuneen Grape People -yrityksen toimitusjohtaja Bettina Kannisen (2023, 33:49–34:00) kommenttia alanvaihtoa koskevasta podcastista;

”Kyl mä mielummin paikkaan mun heikkouksia toisten ihmisten vahvuuksilla ja silloin kyse on oikeastaan niinku yhteistyöstä. Mä uskon et sillee elämässä voi saavuttaa mitä tahansa niinku harjoittelemalla ja yhteistyöllä.”

Kiitos kannustamisesta, konkreettisesta avusta, reflektoinnista, toivon ylläpitämisestä, rohkaisusta ja myös kritiikistä ohjaajalleni, ohjausryhmän sparrauskavereille, muutamalle järjestö- ja nuorisoalalla toimivalle tuttavalleni ja yhdelle sparrauskaverille, jonka kanssa yhdessä etenimme innostumisen ja tuskastumisen sykleissä samaa kokemusta jakaen. Kiitos!

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. (E-kirja.) Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Allianssi ry 2021. Nuorisoalan järjestöt NYT! 2021-raportti. Viitattu 14.3.2022. Nuorisoalan järjestöjen rahoitus on vähentynyt, selviää Nuorisoalan järjestöt NYT! -julkaisusta - Allianssi
- Allianssi ry 2023. Jäsenet. Viitattu 16.2.2023. <https://nuorisoala.fi/meista/jasenet/>
- Anttonen Erja 2021. Järjestöjen rooli resilienssin vahvistajana. Verkkolehti Kansalaisyhteiskunta.fi 18.2.2021. Viitattu 15.11.2022. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/jarjestojen-rooli-resilienssin-vahvistajina/>
- Dahl, Joanne C. & Plumb, Jennifer C. & Stewart, Ian, & Lundgren, Tobias 2009. The Art and Science of Valuing in Psychotherapy: Helping Clients Discover, Explore, and Commit to Valued Action Using Acceptance and Commitment Therapy. Oakland, CA; New Harbinger Publications, Inc.
- Dufva, Mikko & Rekola, Sanna 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitran selvityksiä 224. Tammikuu 2023. Viitattu 6.2.2023. https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf
- Fields, Marion 2021. Valistusta kestävästä elämästä vai oppimista kestävään elämään? Teoksessa Hannukainen Kristiina (toim.) Kestävän elämän muutosvoimaa järjestötoiminnassa. Opintokeskus Sivis 2021, 25–30. Viitattu 1.1.2022. <https://www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2023/11/Kestavan-elaman-muutosvoimaa-jarjestotoiminnasta.pdf>
- Fields, Marion & Lihavainen, Lea & Vainio-Östergård Henriikka. Yhteisö on järjestöllisen sivistymisen ydin. Teoksessa Fields Marion (toim.) Järjestöissä me innostutaan. Opintokeskus Sivis, 12–15 Viitattu 9.11.2023. <https://www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2023/11/Kestavan-elaman-muutosvoimaa-jarjestotoiminnasta.pdf>
- Fingo 2023. Järjestöt Ukrainan tukena. Viitattu 9.2.2023. <https://fingo.fi/jarjestot-ukrainan-tukena/>
- Firtina, Johanna 2022–2023. Tutkimuspäiväkirja.
- Grönfors Martti, Vilkka, Hanna (toim.) 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkka. Viitattu 9.2.2023. http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf
- Halava, Ilkka & Panzar, Mika & Lukin, Elisa 2018. Kansalaisjärjestö jälkiteollisessa artistiyhteiskunnassa. Helsinki: STEA. Viitattu 19.5.2023. https://issuu.com/steajulkaisut/docs/jarjestotoiminnan_tulevaisuus

- Hannukainen, Kristiina 2021b. Julkaisu Kestävän elämän muutosvoimaa järjestötoiminnassa. Toimittanut Kristiina Hannukainen. Viitattu 9.11.2023. <https://www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2023/11/Kestavan-elaman-muutosvoimaa-jarjestotoiminnasta.pdf>
- Hannukainen, Kristiina 2021a. Järjestöt ja kestävä elämän koulutus. Teoksessa Hannukainen Kristiina (toim.) Kestävän elämän muutosvoimaa järjestötoiminnassa. Opintokeskus Sivis 2021, 20–24. Viitattu 9.11.2023. <https://www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2023/11/Kestavan-elaman-muutosvoimaa-jarjestotoiminnasta.pdf>
- Hautamäki, Terhi 2022. Yhteiskunnan vihertämisestä on siirryttävä systeemiseen muutokseen. Viitattu 6.2.2023. <https://www.sitra.fi/artikkelit/yhteiskunnan-vihertamisesta-on-siirryttava-systeemiseen-muutokseen/>
- Hautio, Minna 2020. Opinnäytetyön rakenne-ehdotus (Minna Hautio). Arto Lindholm, Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.12.2021. <https://youtu.be/jFaxAtmFbq>
- Heikkinen, Hannu L. T. 2013. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Rovio, Esa & Syrjälä Leena (toim.) Toiminnasta tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–37.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa 2013. Toimintatutkimuksen raportointi. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Rovio, Esa & Syrjälä Leena (toim.) Toiminnasta tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 114–130.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Kiilakoski, Tomi 2013. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Rovio, Esa & Syrjälä Leena (toim.) Toiminnasta tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 78–92.
- Hirvilammi, Tuula 2015. Kestävän hyvinvoinnin jäljillä. Ekologisten kysymysten integroiminen hyvinvointitutkimukseen. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 136. Viitattu 29.4.2022 <http://hdl.handle.net/10138/154175>
- Hirvilammi, Tuula & Laine, Sofia & Ojala, Satu 2022. Ekososiaaliset, talousmyönteiset ja vastustajat. Nuorten jakolinjat suhteessa kestävä kehityksen tavoitteisiin. Nuorten ilmastoahdistus ja ympäristötunteet. Teoksessa Kiilakoski, Tomi (toim.) 2022. Kestävää tekoa. Nuorisobarometri 2021. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisu Nro 169 / Valtion nuorisoneuvoston verkkojulkaisu Nro 69, 169–188. Viitattu 3.2.2023. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2022/03/nuorisobarometri-2021-web.pdf>
- Holm, Ruurik & Poutanen, Petro & Strähle, Pirjo 2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Viitattu 7.3.2023. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>
- Honkimäki, Laura 2021. Kuinka maailma pelastetaan? Kohti kestävämpää tulevaisuutta. Helsinki: Gaudeamus

- Hormio, Säde 2020. Yksilön vastuu yhteisöjen jäsenenä. Teoksessa Simo Kyllönen & Markku Oksanen (toim.) Ilmastonmuutos ja filosofia. Helsinki: Gaudeamus, 104–125. Viitattu 9.11.2022. <http://hdl.handle.net/10138/327499>
- Huovinen, Terhi & Rovio, Esa 2013. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Rovio, Esa & Syrjälä Leena (toim.) Toiminnasta tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94–113.
- Huumo, Elina & Kaitosalmi, Kaisa & Tuomisto, Topias & Kavenius, Niko & Tikkanen, Saana 2019. Fiksu kuluttaminen Suomessa. Motivaatioprofiilit apuna liiketoiminnan suunnittelussa. Sitran selvityksiä 144. Tammikuu 2019. Viitattu 4.11.2022. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2018/02/sitramotivaatiofiksukuluttaminensuomessa2018-fi.pdf>
- Hyvönen, Ari-Elmeri & Juntunen, Tapio & Mikkola, Harri & Käpylä, Juha & Gustafsberg, Harri & Nyman, Markku & Rättilä, Tiina & Virta, Sirpa & Liljeroos, Johanna 2019. Kokonaisresilienssi ja turvallisuus: tasot, prosessit ja arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 17/2019. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 15.2.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-647-8>
- Ilmastotoiminta.fi 2023. 10 syytä lähteä mukaan ilmastotoimintaan. Viitattu 15.5.2023. https://www.ilmastotoiminta.fi/tyokalut/10-syyta-lahtea-mukaan-ilmastotoimintaan/?utm_source=canva&utm_medium=iframe
- Juntunen, Tapio 2021. Kysy politiikasta: Mitä on yhteiskunnallinen resilienssi? Poliitiikasta.fi Viitattu 11.3.2022. <https://politiikasta.fi/kysy-politiikasta-mita-on-yhteiskunnallinen-resilienssi/>
- Jyrkämä, Jyrki 2022. Toimintatutkimus. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 28.1.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>
- Kanninen, Bettina 2023. Jakso 8: Nuorisotyön ohjaajasta toimitusjohtajaksi – Bettina Kanninen. Julkaistu 14.5.2023. Alanvaihtajat Podcast, haastattelijana Kristiina Juuso. Spotify. Kuunneltu 6.6.2023.
- Kamppari, Elina 2021. Näin nuoret pysyvät mukana toiminnassa. Viitattu 15.5.2023. <https://www.partio.fi/partiomedial/nain-nuoret-pysyvat-mukana-toiminnassa/>
- Kansalaisfoorumi 2023. Kansalaisyhteiskunta - jäsenhaku. Viitattu 16.1.2023. https://kansalaisyhteiskunta.fi/jarjestohakemisto/page/2/?industry=nuorisoyhdistykset-ja-opiskelijajarjestot&organization_tag
- Karjalainen 2022a. 2/5 Mitä fasilitointi on? Grape people, Fasilitointiviikon videosarja. Viitattu 2.6.2022. https://www.youtube.com/watch?v=Mlfl6Udq02U&list=PLTvEUNnxgfVCQdwRV4sWEbLY_5zZCisuv&index=2
- Karjalainen 2022b. 4/5 Mitä fasilitointi on? Grape people, Fasilitointiviikon videosarja. Viitattu 2.6.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=KVJ5-hbYaso>

- Kentauri 2021. Mikä Kentauri? Viitattu 13.1.2022. <https://kentauri.fi/mika-kentauri/>
- Kentauri 2023. NEMI eli Nuorisotyön ekologiset arvot -mittari. Viitattu 7.3.2023. https://kentauri.fi/julkaisut_ja_tyokalu/nemi-eli-nuorisotyon-ekologiset-arvot-mittari/
- Kestävyyspaneeeli 2023. Mistä on kyse? Viitattu 18.4.2023. <https://www.kestavyyspaneeli.fi/mista-on-kyse/>
- Kiilakoski, Tomi (toim.) 2022. Kestävää tekoa. Nuorisobarometri 2021. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisu Nro 169 / Valtion nuorisoneuvoston verkkojulkaisu Nro 69. Viitattu 3.2.2023. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2022/03/nuorisobarometri-2021-web.pdf>
- Kiilakoski, Tomi & Laine, Riku 2022. Tilasto-osio. Teoksessa Kiilakoski, Tomi (toim.) 2022. Kestävää tekoa. Nuorisobarometri 2021. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisu Nro 169 / Valtion nuorisoneuvoston verkkojulkaisu Nro 69, 9–91. Viitattu 3.2.2023. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2022/03/nuorisobarometri-2021-web.pdf>
- Kivijärvi, Antti & Kauppinen Eila & Kiilakoski, Tomi & Leskinen, Juha (toim.) 2022. Hidasta kasvua ja lisääntyviä vastuita. Kunnallinen nuorisotyö Suomessa 2021. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 238. Viitattu 1.5.2022. <https://www.nuorisokanuuna.fi/sites/default/files/materiaalipankki/2022-06/Hidasta%20kasvua%20lis%C3%A4ntyvi%C3%A4%20vastuita%20-%20Kunnallinen%20nuorisoty%C3%B6%20Suomessa%202021.pdf>
- Kotimaisten kielten keskus 2021. Resilienssi eli kriisinkestävyys. Kielikello – kielenhuollon tiedotuslehti. Viitattu 15.11.2022. <https://www.kielikello.fi/-/resilienssi-eli-kriisinkest%C3%A4vyys>
- Kotimaisten kielten keskus 2022. Kielitoimiston sanakirja. Viitattu 30.1.2022. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/resilienssi?searchMode=all>
- Kuula, Arja 2001. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. 2. painos. Tampere: Vastapaino.
- Laininen, Erkkä 2018. Transformatiivinen oppiminen ekososiaalisen sivistymisen mahdollistajana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 20 (5), 16–3. Viitattu 18.4.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/84515/43559>
- Laininen, Erkkä & Pantsar, Tytti 2020. Kansalaisyhteiskunta kestävä tulevaisuuden rakentajana. Kansalaisyhteiskunta-verkkolehti 27.11.2020. Viitattu 18.4.2023. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/kansalaisyhteiskunta-kestavan-tulevaisuuden-rakentajana/>
- Laitinen, Hanna 2015. Järjestötoiminta kehittämisen kohteena - mitä kehitetään? Teoksessa Satu Riikonen ja Tarja Nyman (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10, Helsinki. Viitattu 27.4.2022. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>

- Laitinen, Hanna 2018. Miten ja kenelle valtakunnalliset nuorisojärjestöt legitimoivat toimintansa?. *Sociologia*, 55(1), 28–44. Viitattu 9.2.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201809264249>
- Laitinen, Hanna & Taavetti, Riikka 2016. Valtakunnalliset nuorisojärjestöt ja nuorten osallistumismahdollisuudet. *Yhteiskuntapolitiikka* 81 (2016):1. Viitattu 14.1.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016060613325>
- Lehtonen, Tommi; Niemi, Mari K.; Perälä, Anu, Pitkänen Ville & Westinen, Jussi 2020. Ilmassa ristivetoa. Löytyykö yhteinen ymmärrys? Viitattu 22.2.2023. https://www.uwasa.fi/sites/default/files/2020-11/Ilmassa_ristivetoa%20loppuraportti_30_11_2020.pdf
- Lindholm, Arto 2020. Kokeilukulttuuri. Arto Lindholm 3.9.2020. Viitattu 9.3.2023. <https://youtu.be/PIDNIR-nlgM>
- Ljungkvist, Terhi & Tuomainen, Maiju 2023. Aktivismi murroksessa: Uusia tapoja organisoida nuorten yhteiskunnallista vaikuttamista järjestöissä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogi YAMK-koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 1.10.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202305109163>
- Luontoliitto ry 2023. Tietoa meistä. Viitattu 10.1.2023. <https://luontoliitto.fi/tietoa-meista/>
- Nuorisolaki, 1. luku, 3§, 2016. Viitattu 13.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>
- Nivala, Elina & Rynänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. *Sosiaalipedagogiikka*, 14, 9–41. Viitattu 2.2.2023. <https://doi.org/10.30675/sa.122317>
- Nyyti ry 2019. Itsetuntemus ja itsetunto. Väestöliiton Elämäntaitokurssi oma-apukurssina, osa 13. Julkaistu 14.6.2019. Viitattu 15.4.2023. <https://www.hyvakysymys.fi/kurssi/et/itsetuntemus-ja-itsetunto/>
- Ogunbode, Charles A. & Doran, Rouven & Hanss, Daniel & Ojala, Maria & Salmela-Aro, Katariina & van den Broek, Karlijn L. & Bhullar, Navjot & D.Aquino, Sibebe & Marot, Tiago & Schemer, Julie Aitken & Wlodarczyk, Anna & Lu, Su & Jiang, Feng & Maran, Daniela Acquadro & Yadav, Radha & Ardi, Rahkman & Chengeni, Razieh & Ghanbarian, Elahe & Zand, Somayeh & Najafi, Reza & Park, Joonha & Tsubakita, Takashi & Tan, Chee-Seng & Chukwuorji, JohnBosco Chika & Ojewumi, Kehinde Aderemi & Tahir, Hajra & Albzour, Mai & Reyes, Marc Eric S. & Lins, Samuel & Enea, Violeta & Volkodav, Tatiana & Sollar, Tomas & Navarro-Carrillo, Ginés & Torres-Marín, Jorge & Mbungu, Winfred & Ayanian, Arin H. & Ghorayeb, Jihane & Onyutha, Charles & Lomas, Michael J. & Helmy, Mai & Martinez-Buevas, Laura & Bayad, Aydin & Karasu, Mehmet, 2022. Climate anxiety, wellbeing and pro-environmental action: correlates of negative emotional responses to climate change in 32 countries. *Journal of Environmental Psychology*, Volume 84, December 2022, 101887. Viitattu 6.2.2023. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101887>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketalouteen Helsinki: Sanoma Pro.
- Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö 2023. Kestävän tulevaisuuden indikaattorit. Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifiointi. Viitattu 17.4.2023.

<https://kouluajaymparisto.fi/tukea-kestavan-kehityksen-tyohon/kestavan-tulevaisuuden-indikaattoreiden-taustamateriaali/kestavan-tulevaisuuden-indikaattorit/>

- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Osaamiskeskus Kentaurin tehtävät vuosien 2020–2023 aikana. Tavoiteohjausasiakirja 25.3.2020. Viitattu 29.12.2021. <https://okm.fi/documents/1410845/22217506/2+Nuurisoalalla+toimivien+j%C3%A4rjest%C3%B6jen+tilannekuva+ja+vaikuttavuus+osaamiskeskus+Kentaurin+teht%C3%A4v%C3%A4t+2020-2023.pdf/8d1ddad3-80ba-899b-c0a8-e7ab399d8565/2+Nuurisoalalla+toimivien+j%C3%A4rjest%C3%B6jen+tilannekuva+ja+vaikeuttavuus+osaamiskeskus+Kentaurin+teht%C3%A4v%C3%A4t+2020-2023.pdf?t=1601381633385>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023a. Opas valtionavustusten hakemisesta, käytöstä ja käytön valvonnasta. Viitattu 19.5.2023. <https://okm.fi/documents/1410845/3505134/Hakijan+opas.pdf/06389db2-40ec-9e9b-6484-8be39ef48595/Hakijan+opas.pdf?t=1678450880541>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023b. Valtakunnalliset nuorisotalon järjestöt. Viitattu 16.1.2023. <https://okm.fi/nuorisotalojarjestot>
- Ord, Jon & Zentner, Manfred 2018. European Youth Work Policy Context. Teoksessa Ord, Jon & Carletti, Marc & Cooper, Susan & Morciano, Daniele & Siurala, Lasse & Taru, Marti (toim.) The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu 56, 17–31. Viitattu 1.3.2023. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/09/The-Impact-Of-Youth-Work.pdf>
- Osana yhteistä ratkaisua Oy 2021. Tulevaisuuden näkymät järjestöissä -raportti. Viitattu 14.3.2022. Raportti tilattu sivulta: <https://osana.fi/tnj2/>
- Otala, Leenamajja 2018. Tervetuloa seuraamaan “Ketterä oppiminen”-kirjan julkaisutilaisuutta -Facebook-liven nauhoitus. Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 22.1.2021. <https://www.facebook.com/K2HEL/videos/2190009837683333/>
- Otala, Leenamajja & Meklin Soili 2021. Ketterä oppiminen. 2, Strategiasta käytäntöön. (E-kirja.) Helsinki: Kauppakamari.
- Paatero, Sirpa 2021. Kansalaisyhteiskuntaa on vahvistettava jatkuvasti. Kolumni 9.7.2021. Viitattu 6.2.2023. <https://vm.fi/-/kansalaisyhteiskuntaa-on-vahvistettava-jatkuvasti>
- Pietikäinen, Sirpa 2021. Miten oivalluttaa ekososiaalista sivistystä? Teoksessa Hannukainen Kristiina (toim.) Kestävän elämän muutosvoimaa järjestötoiminnassa. Opintokeskus Siviis 2021, 15–19. Viitattu 9.11.2023. <https://www.opintokeskussiviis.fi/app/uploads/2023/11/Kestavan-elaman-muutosvoimaa-jarjestotoiminnasta.pdf>
- Pietilä, Kaisa 2020. Outward Bound Finland. Webinaaritalenne: Kaisa Pietilä 7.10.2020. Viitattu 15.5.2023. <https://youtu.be/gFEw1NCxXWE>
- Pihkala, Panu 2019. Ilmastokasvatus ja tunteet. Toivoa ja toimintaa -sivusto. Biologian ja maantieteen opettajien liitto BMOL ry. Viitattu 30.5.2023. <https://toivoajatoimintaa.fi/ilmastokasvatus-ja-tunteet/>

- Pihkala, Panu 2021. Lasten ja nuorten ympäristöahdistus tuoreen tutkimuksen valossa. Viitattu 7.3.2023. <https://www.ymparistoahdistus.fi/artikkelit/lasten-ja-nuorten-ymparistoahdistus-tuoreen-tutkimuksen-valossa/>
- Pihkala, Panu 2023. Panu Pihkala: Ilmastoahdistus on luonnollinen reaktio ympäristökriisiin. Viitattu 7.2.2023. <https://www.ilmastotoiminta.fi/tyokalut/panu-pihkala-ilmastoahdistus-on-luonnollinen-reaktio-ymparistokriisiin/>
- Pihkala, Panu & Sangervo, Julia & Jylhä, Kirsti M. 2022. Nuorten ilmastoahdistus ja ympäristötunteet. Teoksessa Kiilakoski, Tomi (toim.) 2022. Kestävää tekoa. Nuorisobarometri 2021. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisu Nro 169 / Valtion nuorisoneuvoston verkkojulkaisu Nro 69, 95–116. Viitattu 3.2.2023. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2022/03/nuorisobarometri-2021-web.pdf>
- Peura, Anni & Kaila, Minna & Helin-Salmivaara, Arja 2020. Ammatillinen reflektio kehittää lääkärin osaamista. Aikakausikirja Duodecim 2020;136(5):530–5. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 24.5.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo15425>
- Porthén, Anne 2021. Muutosjohtaminen vapaaehtoistoiminnassa verkostoissa ja järjestöissä. Kansalaisareena. Viitattu 13.1.2022. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/10/Muutosjohtaminen-vapaaehtoistoiminnassa-verkostoissa-ja-jarjestoissa_Anne-Porthen.pdf
- Prime Minister's Office 2020. Voluntary National Review 2020 FINLAND: Report on the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Publications of the Prime Minister's Office 2020:8. Viitattu 6.2.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-947-9>
- Raivio, Anne-Mari & Varsta, Raisa & Mutka, Vilma 2023. Oppi Arjessa 1: Työssä oppiminen. Metropodia-podcast. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.4.2023. <https://podcast.metropolia.fi/opi-arjessa-1-tyossa-oppiminen/>
- Ruuskanen, Petri & Jousilahti, Julia & Faehnle, Maija 2020. Kansalaisyhteiskunnan autonomia haastettuna. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Policy brief 25/2020. Viitattu 10.1.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/25-2020-Kansalaisyhteiskunnan%20autonomia%20haastettuna.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rohrbeck, René & Kum, Menes Entigue 2018. Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis. Technological Forecasting and Social Change. Numero 129, Huhtikuu 2018, 105–116. Viitattu 15.11.2022. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.12.013>
- Salo, Marita 2021. Siviksen tervehdys. Teoksessa Marita Salo (toim.) Kestävän elämän muutosvoimaa järjestötoiminnassa. Opintotoiminnan Keskusliitto ry / Opintokeskus Sivilis, 8–10. Viitattu 9.9.2022. <https://www.opintokeskussivilis.fi/materiaalit/kestavan-elaman-muutosvoimaa-jarjestoista/>
- Salonen, Arto 2015. Arto Salonen – Ekososiaalisen sivistyksen idea. Materiaalia Kaskolaisille 20.3.2015. Viitattu 21.2.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=Q9Q3XjvTj9A>

- Salonen, Arto O. 2019a. Tulevaisuutta tekemään hyvän puolelle asettumalla! artosalonen.com 6.7.2019. Viitattu 21.2.2023. <https://artosalonen.com/hyvan-puolelle-asettumalla-tulevaisuutta-tekemaan/>
- Salonen, Arto O. 2019b. Kestävät elämäntavat lisäävät hyvinvointia. Kestävyyspaneeli 24.10.2019. Viitattu 21.2.2023. https://www.kestavyyspaneeli.fi/blog_post/kestavat-elamantavat-lisaavat-hyvinvointia/
- Seikkula, Jaakko 2001. Realismi, relativismi ja sosiaalinen konstruktionismi. *Psykologia*, 36(6), 376–382.
- Sinisalo-Juha, Eeva 2021. Miten nuorisoalan järjestöillä ja nuorilla menee? Viitattu 14.3.2021. <https://kentauri.fi/miten-nuorisoalan-jarjestoilla-ja-nuorilla-menee/>
- Sinisalo-Juha, Eeva 2022. Suullinen tiedonanto.
- Smart svenska av Aalto University 2023. Kuusi ajatteluhattua. Viitattu 15.5.2023. <https://smartsvenska.aalto.fi/fi/process-fi/kuusiajatteluhattua/>
- Suomen Ilmastopaneeli 2023. Q&A: Mikä on Ilmastopaneeli? Viitattu 18.4.2023. <https://www.ilmastopaneeli.fi/kysymyksiä-ja-vastauksia/#mika-on-ilmastopaneeli>
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2012. Kokeilukulttuuri. SitraFund-kanava 19.9.2012. Viitattu 9.3.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=1YEM2pQQNEc>
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2022. Tulevaisuuden uudistajat. Viitattu 15.11.2022. <https://www.sitra.fi/aiheet/tulevaisuuden-uudistajat/>
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2023. Tulevaisuustaaajuus -sivusto. Viitattu 15.5.2023. <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuustaaajuus/>
- Suomen luontopaneeli 2023. Yhteistyökumppanit. Viitattu 18.4.2023. <https://luontopaneeli.fi/luontopaneeli/yhteistyokumppanit/>
- Suomen Olympiakomitea 2023. KEKE-koutsi – vinkit ympäristövastuulliseen seuratoimintaan. Viitattu 24.4.2023. <https://www.olympiakomitea.fi/keke-koutsi-vinkit-ymparistovastuulliseen-seuratoimintaan/>
- Suomen Punainen Risti 2021. Poikkeuksellinen vastaanotto-operaatio. 25.2.2021. Viitattu 9.11.2022. <https://www.punainenristi.fi/tyomme/apua-maahanmuuttajille/poikkeuksellinen-vastaanotto-operaatio/>
- Suomen Riskienhallintayhdistys ry 2023. Työvälineet: Nelikenttäanalyysi - SWOT. Viitattu 8.5.2023. <https://pk-rh.fi/tools/swot.html>
- Suomen Rullalautaliitto ry 2023. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Viitattu 10.1.2022. <https://www.rullalauta.fi/yhdenvertaisuus-ja-tasaarvo>
- Suomen YK-liitto 2022. Historiaa ja toiminnan taustoja. Viitattu 30.1.2022. <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/kestava-kehitys/historiaa-ja-toiminnan-taustoja>

- Thurnberg, Greta 2021. 'Blah Blah Blah': Greta Thunberg Dismisses World Leaders' Climate Rhetoric. NBC News 28.9.2021. Viitattu 6.2.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=UryIL4kUcx8>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Järjestöt kunnissa. Viitattu 3.3.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/jarjestot-kunnassa>
- Tilastokeskus 2022. Suomi maailman kärjessä. Viitattu 27.4.2022. <https://www.stat.fi/tup/satavuotias-suomi/suomi-maailman-karjessa.html>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021. Ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohje. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019 Viitattu 18.5.2023. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje>
- Työterveyslaitos 2021. Video Resilienssin Indikaattorit. Viitattu 13.1.2022. <https://dreambroker.com/channel/e7oqao2h/iframe/ss4pdfro?autoplay=1>
- Ulkoministeriö 2023. Agenda 2030 - kestävän kehityksen tavoitteet. Viitattu 6.2.2023. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>
- Vanha-Majamaa, Anton & Blom, Johannes 2022. IPCC:n ilmastoraportti: Toivoa on, mutta se vaatii toimia – suurten päästövähennysten lisäksi hiiltä pitää poistaa ilmakehästä. Viitattu 6.2.2023. <https://yle.fi/a/3-12388583>
- Valtioneuvosto 2020. Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta: Kohti hiilineutraalia hyvinvointiyhteiskuntaa. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2020:7. Viitattu 28.1.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-942-4>
- Valtioneuvosto 2022. Ministeri Kari: Ylikulutuspäivä muistuttaa tarpeesta löytää uusia ratkaisuja luonnonvarojen kestävään käyttöön. Viitattu 28.4.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410903/maailman-ylikulutuspaiva-22.-elokuuta-kestava-elvytys-antaa-keinoja-siirtaa-suomen-paivamaaraa-koronakriisin-jalkeenkin>
- Valtion nuorisoneuvosto 2022. Poliittikasuosituksset. Viitattu 20.4.2022 https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2022/03/VNN-politiikkasuositukset_Nuorisobarometri-2021.pdf
- Vilka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

LIITE 1

Kehittämistyön osana järjestämäni työpajat

Paja 1, 24.5.2022

Nuorisoalalla erityisesti osallisuutta edistävä paikallinen järjestö

Paja järjestettiin järjestön toimintaa lähellä sijaitsevassa julkisessa tilassa

Osallistujat: toiminnanjohtaja (P1 H1) ja kolme nuorta (P1 H2, P1 H3 ja P1 H4)

Paja 2, 15.6.2022

Opiskelijajärjestö

Paja järjestettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen Teamsissa

Osallistujat: asiantuntija (P2 H5), luottamushenkilö (P2 H6) ja luottamushenkilö (P2 H7)

Paja 3, 12.10.2022

Kansainväliseen toimintaan keskittynyt nuorisojärjestö

Paja järjestettiin järjestön toimistolla

Osallistujat: hallituksen puheenjohtaja (P3 H8), hallituksen jäsen (P3 H9), vapaaehtoinen (P3 H10) ja työntekijä (P3 H11)

Paja 4, 17.1.2022

Liikunta-alan paikallinen järjestö

Paja järjestettiin järjestön toimistolla

Osallistujat: seurasihteeri (P4 H12), hallituksen puheenjohtaja (P4 H13), kahvilavastaava (P4 H14), nuori (P5 H15) ja lajijaoston vastaava (P5 H16)

Puhelinkeskustelu, järjestö 5, ei osallistunut työpajoihin.

Toiminnasta vastaava henkilö (H17)

Sähköposti, järjestö 6, ei osallistunut työpajoihin.

Toiminnasta vastaava henkilö (H18)

LIITE 2

Pohdittavaa järjestötoimijoille:

Verkostot, yhteistyökumppanuudet

- Millaisissa verkostoissa tai millaisten yhteistyökumppaneiden kanssa toimitte ja/tai voisitte ryhtyä toimimaan kestävän kehityksen osalta
- Kutsutaan toisia ns. omalle tontille tai mennään kylään muiden tontille. Voiko olla muutokset ilman verkostoja ja avoimuutta yhteistyölle?

Arvot, kansalaisen ja kansalaistoiminnan velvollisuudet

- Onko kansalaisvelvollisuus tai järjestövelvollisuus tehdä hyvää maapallolle?
- Onko suurempi kysymys arvot vai esimerkiksi konkreettisesti resurssit?
- Voiko arvostiriita karkottaa nuoria järjestötoiminnasta (ja saada heidät siirtymään neljännelle sektorille?)
- Puhutaan paljon tunteiden sanoittamisesta. Pitäisikö arvojakin sanoittaa enemmän?

Määrittelyt

- Miten kestävä kehitys on otettu huomioon järjestön strategiassa? Ja miten nämä asiat on viety käytäntöön.
- Jos tarvitaan uudelleenmäärittelyä tai muutosta toiminnassa (kehä): Mihin kohtaan tuota kehää pitäisi tehdä "interventio"? Ja kuka se tekee? Mikä sen saa aikaan? (Nuorisobarometrin politiikkasuositukset, rahoittaja, hallituksen motivaatio...?)

Resurssointi

- Kuka järjestössä vastaa strategian jalkauttamisesta ja toteutumisesta tältä osin?
- Minkä verran vastuullisella on resurssia käytettävissä tehtävään?
- Onko vastuullisella riittävät tiedot ja taidot asiasta?
- Tietävätkö kaikki toimijat mitä väylää pitkin voi olla aloitteellinen? - miten suhtaudutaan uusiin ideoihin?

- Nuorten ohjaajien tiedon, osaamisen ja ohjeistuksen merkitys? (perehdytys ja tuki)
- Vapaaehtoisten tiedon, osaamisen ja ohjeistuksen merkitys (perehdytys ja tuki)

Sitouttaminen, osallistaminen

- Miten kestävän kehityksen asioista tiedotetaan, perehdytetään ja sitoutetaan järjestön henkilökuntaa ja/ tai vapaaehtoisia?
- Toimintaohjeet?
- Minkälaiset toimenpiteet järjestön toimijat kokisivat ominaan ja jotenkin siihen järjestötoimintaan linkittyneiksi?
- Puhutaanko toiminnan ohessa järjestön arvoista vai tulevatko arvot esiin toiminnan kautta? (oivalluttaminen)
- Viestintä ja sen merkitys arvojen välittäjänä sekä toimintatahdon ja tukevaisuustoivon herättelijänä?

Mahdollisuudet

- Asian esiintuominen ja esille ottaminen vaatii dialogisen tilan
- Aika, milloin ja missä sopisi keskittyä aiheeseen
- Harvoin spontaani esilletulo, eli vaatii "alustan"? Kuinka näitä alustoja luodaan järjestötoiminnassa? Kuka niitä luo?

LIITE 3

Kaikille lukijoille:

Mikä on sinun motiivisi ilmastoystävällisten tekojen tekemiseksi?

10 syytä osallistua ilmastomyönteiseen toimintaan:

1. On aina parempi olla osa ratkaisua kuin osa ongelmaa.
2. Toteutat arvojesi mukaista elämää ja kohtaat muita samoja asioita pohtivia ihmisiä.
3. Tiede on sinun puolellasi.
4. Kansalaistoiminnalla on saavutettu ihmiskunnan historiassa merkittäviä yhteiskunnallisia muutoksia.
5. Ilmastotoiminta tarvitsee kaikkia mukaan – myös niitä, jotka eivät yleensä saa ääntään kuuluviin.
6. Olet oikealla puolella historiaa.
7. Meillä kaikilla on oikeus ja vastuu huolehtia luonnosta, ympäristöstä ja sen monimuotoisuudesta jo perustuslain mukaan.
8. Ilmastotoiminta sopii kaikille, ja siinä tarvitaan erilaisia ominaisuuksia ja taitoja. Juuri sinun vahvuuksillasi ja osallistumisellasi on merkitystä.
9. Joukkovoima luo ihmisten välille siteitä ja yhteisöllisyyttä, joita yhteiskunta tarvitsee pysyäkseen vakaana.
10. Et ole yksin. Maailmassa on miljoonia ihmisiä ajamassa yhteistä asiaa.

(Lähde: Ilmastotoiminta.fi 2023)

LIITE 4 sivu 1/2

Lista järjestön kehitysvalmiuksista, eli tekijöistä, joiden oletan teorioiden ja aiemman kehittämiskokemukseni perusteella vaikuttavan järjestön muutosketteryteen. Lista oli tukena työpaikkojen suunnittelussa ja on mukana julkaistun työpajan materiaaleissa.

YKSILÖ - NUORI (harrastaja, osallistuja, ohjaava nuori)

- Arvot ja tunteet (mm. ympäristöön liittyvät, hyvän tekemiseen liittyvät)
- Henkilökohtaiset motivaatiotekijät
- Osallistamisen kulttuuri
- Itsevarmuus (osaanko, pidetäänkö mielipidettäni arvokkaana)
- Turvallinen tila
- Aiempi ja muu kokemus kehittämistehtävistä
- Malli (kotoa, kavereilta, somesta tms.)
- Ympäristötietoisuus
- Viestintä ohjaajilta ja organisaatiolta = tiedonkulku, aktiivinen tiedonjako
- Aika

YKSILÖ - AIKUINEN (työntekijä, vapaaehtoinen, ohjaaja, huoltaja)

- Arvot
- Rakennemuutokset (vapaaehtoisten väheneminen, vastuuhenkilöiden ikääntyminen, maahanmuuttajataustaisten toimijoiden lisääntyminen)
- Kehitysmuuntoinen ajatusmalli ja halu kokeilla uusia toimintatapoja
- Nopea varoitusmerkkeihin reagointi
- Toimintaympäristön aktiivinen seuraaminen
- Tulevaisuustaidot
- Ympäristötietoisuus ja muut kiinnostuksen kohteet
- Karttunut tieto ja kokemus
- Vastuu, vastuiden jako, osallistamisen kulttuuri
- Aika

LIITE 4 sivu 2/2

JÄRJESTÖ - ORGANISAATIO

- Arvot
- Aika
- Raha
- Osaaminen
- Hiljainen pääoma
- Kohtaamiset – toisilta oppimisen mahdollisuudet
- Suunnitelmallisuus (esim. huolella laadittu strategia ja toimintasuunnitelma)
- Tiedonjakamisen kulttuuri
- Kumppanuuksien rakentaminen / verkostot
- Selkeä ja arvojen mukainen viestintä
- Empatiakyky
- Luottamuksen ilmapiiri
- Yhteenkuuluvuuden tunne
- Suvaitsevaisuus
- Monimuotoisuus
- Avoimuus
- Ympäristön ja tapahtumien aktiivinen seuraaminen
- Nopea ympäristön muutokseen reagoiminen
- Turvallinen tila ja dialoginen keskustelukulttuuri

LIITE 5

Itseohjautuva työpajarunko

Näyttökuvassa on näkymä työpajan tyylistä ja rungosta. Työpaja on saatavilla sekä videona, joka sisältää äänitetyt ohjeet työpajan läpiviemiseksi, sekä diasarjana, joka sisältää ohjeet tekstinä. Suosittelen videon käyttöä, jos mahdollista. Tekstipohjainen tiedosto tukee videomuotoa.



Videoitu työpajamalli ja ohjeistus:

<https://youtu.be/Pve3gLDU4QM>

PDF vaaka A4:

https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2023/11/A4vaaka_Tyopajarunko_kehitysvالميuksien_selvittaminen_pdf.pdf

PDF esitysmuotoinen 6:19:

https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2023/11/16_9_Tyopajarunko_kehitysvالميuksien_selvittaminen_pdf.pdf



OHJEITA:

Tutustumalla tähän työpajarunkoon voitte arvioida, sopisiko tällainen yhteiskehittelypaja järjestönne käyttöön. Tutustumiseen menee noin 30 minuuttia (tutustumiseen soveltuu hyvin myös saatavilla oleva videomuotoinen ohjeistus). Jos päätätte toteuttaa pajan, kutsukaa paikalle noin 4-6 osallistujaa mukaan lukien ohjaaja eli fasilitaattori.

Yhteiskehittämisen parhaiden puolien hyödyntämiseksi osallistujia olisi hyvä saada mukaan organisaation eri toiminnoista, jotta saatte esille kokemuksia ja näkemyksiä mahdollisimman monipuolisesti.

Hienoa, jos saatte työpajaan mukaan myös nuoria!

Varatkaa varsinaisen työpajan läpikäymiseksi kaksi tuntia. Pajan jälkeen voitte päättää, miten haluatte jatkaa kehitystyön parissa.

Mikäli joku tehtävä ei sovi teille tai tuntuu jostain syystä haasteelliselta tai raskaalta, ei kannata jäädä jumiin. Keksitte kyllä yhdessä, miten jatkatte! Pääasia on yhdessä ideointi ja ajatusten jakaminen!

SISÄLLYS / OHJE FASILITAATORILLE:

Työpaja on kolmivaiheinen ja jokainen vaihe on ohjeistettu. Ensimmäinen vaihe on pohjustusta, toinen vaihe sisältää harjoitteita ja kolmannessa vaiheessa on vinkkejä ajatuksia siitä, mitä voisitte tehdä omassa järjestössänne tämän työpajan jälkeen.

1. Ohjeita ja johdanto aiheeseen

2. Harjoitteita

- *Motivaatiotekijät
- *Tulevaisuuskuvan yksilöpohdinta
- *Huomaa hyvä
- *Kuusi hattua
- *Reflektointi

3. Vinkkejä ja linkkejä



- Työpaja sisältää yhteensä xx diata
- osassa dioista on hyperlinkkejä



1

OHJEET JA TAVOITTEET

OHJEITA

- *Diat ohjeistavat teitä eteenpäin, ette tarvitse etukäteen mitään erityistietoja.*
- *Seuratkaa ohjeellisia tehtäväaikoja, jotta ennätätte harjoitukset loppuun. Työpajan parhaan annin saanette työpajan lopusta, mutta alkua ei kannata jättää väliin!*
- *Turvallisen tilan periaatteiden noudattaminen; jokainen saa olla pajassa oma itsensä, kannoitattehan kaikkien mielipiteitä ja näkemyksiä sekä jaatte puheenvuoroja tasaisesti.*
- *Avointa mieltä kehittämistyöhön!*

TYÖPAJA ANTAA

- *Ajantasaisen katsauksen järjestön toiminnan nykytilaan ja kehittämisvalmiuteen.*
- *Ajatusleikin siitä, millaista toiminta olisi ideaalitilanteessa ekologisen kestävyyden näkökulmasta.*
- *Motivaatiota ja valmiuksia lähted kehittämään omaa toimintaa.*
- *Edun tulevaisuuteen suuntaavasta toiminnasta!*

KESKITÄ HUOMIO TÄHÄN:

Järjestön toiminnan kehittämiseksi mistä tahansa perspektiivistä on hyödyllistä arvioida sen kehitysvalmiutta. Toimintaresurssien tunteminen on vähän kuin henkilön itsetuntemus.

Onko järjestösi valmis reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin tai toimimaan ennakoivasti? Millaiset resurssit mahdollistaisivat ennakoivan toiminnan ja tiedättekö mitä resursseja teillä on käytössä ja vastaavasti mitä resursseja kenties puuttuu?

Ohjeistus orientoi teidät käsittelemään tehtäviä ekologisen kestävyyden näkökulmasta.

Voitte soveltaa harjoitteita laajemmin koko kestävää kehitystä ajatellen tai myös muuhun kehitystoimintaan järjestössänne! Silloin fasilitaattorin tehtävänä on ohjeistaa teidät harjoitteiden läpi teille sopivin ohjein!

TOIMINNAN TILA JA TULEVAISUUS

MUUTOSKETTERYYS = KEHITYSRESURSSIEN SUMMA

*tuotteko
resurssinne?*

Järjestön valmius kehittää omaa toimintaansa (=muutosketteryys) muodostuu:
vastuhenkilöiden (työntekijät, luottamushenkilöt, vapaaehtoiset aikuiset)
harrastajien/toimijoiden (nuoret)
 ja **järjestön** (aika, raha, osaaminen, verkostot jne)
 resurssien ja kompetenssien (taidot), eli erilaisten kehitysvälineiden summana.

KEHITTÄMISTYÖN KOLME JALKAA

Näiden resurssien summana muodostuu järjestön muutoksetteryys.



vain

**11%
NUORISTA**

**KERTOJ SAAVANSA
YMPÄRISTÖTIETOA
HARRASTUKSESSA**

*Voitte olla mukana
kasvattamassa tätä lukua!*

Lähde: Nuorisobarometri 2021



TYÖPAJAN HARJOITTEET

Fasilitaattori:
huolehdi aikataulussa pysymisestä.

Harjoitteet ja ohjeajat

Motivaatiotekijät: 5 min

Tulevaisuuskuva, yksilöpohdinta: 3 min

Huomaa hyvä max. 5 min ja kehitä sovellus max. 5 min. Jaa ideat muille, 2-3min / henkilö (yhteensä max. 15-20 min)

Kuusi hattua: ohjeiden ja materiaalien jako 5 min, hattujen rooleihin tutustuminen 5 min, harjoitteen periaatteet ja käynnistäminen 3 min.

Kuusi hattua harjoite 30 min keskustelua + kirjaamiseen 5-10 min

Reflektiotehtävät 5 min



HUOM!

- *Kehitystyössä ei ole oikeita tai vääriä vastauksia, ajatelkaa ja vastatkaa rohkeasti!*
- *Kunnioitetaan jokaisen puheenvuoroa ja mielipidettä.*
- *Psyykkisesti turvallinen tila on tasa-arvoinen, syrjinnästä ja kiusaamisesta vapaa kohtaaminen.*





KESTÄVÄ HYVINVOINTI JA OMAT MOTIVAATIOOTEKIJÄT - JOHDANTO

Olette ehkä kuulleet puhuttavan ilmastoahdistuksesta. Ilmastotunteet ovat normaaleja ja sallittuja. Nämä tunteet voivat myös toimia voimavarana ilmastoystävällisen toiminnan puolesta.

Seuraavan sivun listassa on tuotu esiin kahdeksan syytä lähteä mukaan ilmastotoimiin. Mikä niistä koskettaa juuri sinua? Omia motivaatioitekiä ei tarvitse kertoa muille, mutta niiden tiedostaminen voi tehdä kehitystyöstä mielekkäämpää ja jopa tuloksellisempää.

Motivaatioitekiä ja lähtökohdista riippumatta kaikkien teoilla on merkitystä! Ekokriisin estämiseksi meidän tarvitsee yhdistää voimamme ja muokata hyvinvointikäsitteistämme pois materiaakeskeisyydestä kohti ihmis- ja kohtaamiskeskeisyyttä luoden merkityksiä yhdessä toistemme kanssa vietetystä ajasta ja luontoyhteydestä.



8 SYYTÄ LÄHTEÄ MUKAAN ILMASTOYSTÄVÄLLISEEN TOIMINTAAN - MIKÄ NÄISTÄ PUHUTTELEE SINUA?

1. Tulevaisuus ei vain tapahdu – se tehdään! Ole vaikuttamassa millainen siitä tulee!
2. Tunnet tekeväsi hyvää ja kohtaat muita samoin ajattelevia ihmisiä.
3. Ilmasteraportit puhuvat karua kieltään ja todistavat, että muutosta tarvitaan.
4. Ilmastotoiminta tarvitsee kaikkia mukaan – yhdessä saamme aikaan suuremman vaikutuksen.
5. Meillä kaikilla on oikeus ja vastuu huolehtia luonnosta, ympäristöstä ja sen monimuotoisuudesta jo perustuslain mukaan.
6. Jokaisen vahvuuksilla on merkitystä – tarvitaan erilaisia tapoja toimia.
7. Yhdessä samojen asioiden eteen toimiminen luo yhteisöllisyyttä ja tunnet kuuluvasi joukkoon, joka on samanhenkinen kuin sinä.
8. Et ole yksin. Maailmassa on miljoonia ihmisiä ajamassa yhteistä asiaa.




YKSILÖTEHTÄVÄ

**TULEVAISUUSKUVA:
OLET NYT ENNEN SEURAAVIA TEHTÄVIÄ
NÄHNYT TAI LUKENUT MUUTOKSEEN
INNOSTAVAA VIESTINTÄÄ.**

**MIETI JA KIRJAA LYHYESTI, MILLAINEN
JÄRJESTÖSI OLISI IHANNETILANTEESSA
KESTÄVÄN TOIMINNAN JA KESTÄVÄN
HYVINVOINNIN NÄKÖKULMASTA?
(IDEAALI, UTOPIA – OLE ROHKEA)**



**MITÄ HYVIÄ
TOIMINTAMALLEJA
JÄRJESTÖLLÄ ON JO?**

Lue ensin, tehtävä on seuraavalla sivulla

Hyvää ei kannata piilottaa, mutta se tulee valitettavan harvoin huomioiduksi. Jokainen teistä voisi nyt miettiä omien kokemusten perusteella hyviä toimintamalleja, joita olette kohdanneet järjestön toiminnassa. Yrittäkää miettiä sellaisia asioita, jotka ovat ikään kuin hyödykkeitä eli niitä voisi ottaa uudelleen käyttöön. Esimerkiksi "turnaus onnistui hyvin, koska pysymme järjestelyissä aikataulussa" sen sijaan, että ajattelisi "turnaus onnistui hyvin, koska oli hieno sää". Eli joku asia, joka toimii hyvin ja sitä voi käyttää myös toisen tarkoituksen, esimerkiksi ekologisen toiminnan, edistämiseksi. Esimerkissä vahvuus oli huolellinen suunnittelu ja suunnitelmassa pysyminen. Mistä kaikkialta sinä löydät vahvuuksia?

Tehtävämalli: Stan Tulivuostapuu-mallista

MITÄ HYVIÄ TOIMINTAMALLEJA JÄRJESTÖLLÄ ON JO? -JAETAAN RYHMÄLLE

Ajattele laajasti!
Se voi olla henkilö, paikka, tapa toimia, alusta... mikä vaan, joka toimii hyvin, tehokkaasti, on mielekästä tai niin edelleen.

Kirjaa ylös!
Todennäköisesti näitä tulee mieleesi myöhemmin lisää - täydennä silloin muistiinpanojasi!

NYT JAETAAN AJATUKSET YHDESSÄ!

YKSILÖTEHTÄVÄ

RYHMÄTEHTÄVÄ

HUOM! Etsimäsi hyvä voi olla myös sinussa!





OTA HUOMIOON:



Seuraavia harjoituksia varten otamme oletukseksi välttämän "järjestömmen haluaa toimia ekologisesti kestävämmän".

Mieltikää asiaa kolmesta näkökulmasta, järjestön, toimijoiden (työntekijät, vapaaehtoiset yms.) ja toimintaan osallistuvien nuorten näkökulmasta.

Järjestönne voi halutessaan ottaa muokatun, tarkemman tavoitteen.

Pohdi edellä esiin tulleita hyviä toimintatapoja ja -malleja!

Voisiko niitä laajentaa / soveltaa ekologisesti kestäväen kehityksen = edellä valitun väittämän edistämiseksi?

JOKAINEN KIRJAA YLÖS YHDEN SOVELLUSESIMERKIN JA LOPUKSI IDEAT JAETAAN RYHMÄN KESKEN



HUOM!

- Tutustukaa huolella ohjeisiin ja ottakaa tarvittavat materiaalit esille ennen seuraavan tehtävän aloittamista.
- Jakakaa tarvikkeet ja materiaalit kaikille osallistujille
 - hatut tai jotkin vastaavat symbolit
 - hattujen kuvaukset
 - kehitysvalmiudet -apulista
 - muutokseteryysanalyysipohja
 - kynä.
- Ottakaa esiin avuksi aiemmat muistiinpanonne.

6 HATTUA HARJOITUS

RYHMÄTEHTÄVÄ

**Kysymys, josta keskustellaan
hattujen roolien kautta:**

**Mikä mahdollistaa tai estää
järjestömme kehitystoiminnan?**

**Mitä resursseja meillä on käytössä ja
toisaalta onko toiminnassamme
kehitystä estäviä tekijöitä?**

TAVOITE JA OHJEITA:

Kuusi hattua harjoitteen tarkoituksena on oppia laajentamaan omaa ajattelua ja rikastuttaa toisten ajatuksia roolileikin ja dialogisen vuoropuhelun kautta. Olkaa taas rohkeita, pienetkin huomiot voivat olla merkityksellisiä. Asioista saa olla montaa mieltä ja myös eri mieltä!

Ottamalla hatun mukaisen roolin voitte tuoda esiin eriäviäkin mielipiteitä ilman, että ne henkilöityvät kehenkään. Tehtävässä etsitään "hatun ääntä" ja tuodaan erilaisia näkökulmia esiin. Roolien vaihtamisen kautta pyritään löytämään uusia tapoja ajatella.

Huomatkaa keskittyä tässä pajassa muutosvalmiuksien pohtimiseen, eli ei mennä varsinaisten kehitystoimien pariin. Liitteenä ovat muutosvalmiuksien pohdintaan vinkkilistat, jotka saattavat helpottaa harjoitusta.

Yrittäkää miettiä näkökulmia sekä järjestön, aikuisten toimijoiden että nuorten toimijoiden/harrastajien näkökulmasta!

"6 HATTUA"

RYHMÄTEHTÄVÄ

OTTAKAA VALMISTELEMÄNNE TAI TULOSTAMANNE MERKIT KUVASTAMAAN KUUTTA HATTUA.

JOKAISELLA HATULLA ON OMA LÄHESTYMISKULMANSA, OTA ESILLE MYÖS HATTUJEN ROOLIKUVAUKSET.

SITTEN: OTTAKAA ITSELLENNE VUOROLLANNE HATUT JA ESIINTYKÄÄ ROHKEASTI.

LÖYDÄTTEKÖ SANOTTAVAA KAIKKIEN HATTUJEN PUOLESTA?

OLKAA ROHKEITA, LUOVIA JA SKEPTISIÄKIN, MUTTA PYSYKÄÄ KOHTELIAINA!

Kirjaa ylös!
Tehkää muistiinpanoja huomioista. Kurkatkaa kirjausohjeita valmiiksi seuraavilta dioilta.

PUNAINEN



intuutio, tunteet, väistot

- Mitäisiä tunteita asia herättää?
- Millaisia ennakkokäsityksiä asiaan liittyy?

KELTAINEN



optimismi, hyvien puolien etsiminen

- Mikä ovat ehdotuksen hyödyt ja edut?
- Kuinka ne voidaan saavuttaa?

SININEN



kokonaisuus, organisointi ja kontrollointi

- Kuinka olemme lähestyneet asiaa?
- Kuinka meidän tulisi lähestyä asiaa?

MUSTA



varovaisuus, kriittisyys

- Mikä ovat ehdotuksen kriittiset puolet/epäkohdat?
- Miltä täytyy ottaa huomioon?

VIHREÄ



uudet ideat ja näkökulmat

- Onko olemassa muita ideoita tai vaihtoehtoja?
- Voisimmeko tehdä tämän asian toisin?

VALKOINEN



informaatio, faktat, arvot, data

- Mikä tietoa meillä on aiheesta?
- Mikä aiheeseen liittyvää tietoa tarvitsemme?
- Kuinka saamme tarvitsemamme informaation?

MUUTOSKETTERYYSANALYYSI

Vahvuudet, taidot,
hyödynnettävissä oleva
potentiaali

Puutteet, kehityskohteet

Mahdollisuudet, ideat,
utopia

Uhat, esteet, realistiset tai
kuvitteelliset

ESIMERKIKSI SEURAAVAT TEKIJÄT VOIVAT OLLA KEHITYSVALMIUKSIA

Järjestö

- Anvot
- Aika
- Raha
- Osaaminen
- Hilainen pääoma
- Koftamiset - toisista oppimisen mahdollisuudet
- Suunnitelmallisuus (esim. strategia ja toimintasuunnitelmat)
- Tiedonjakamisen kulttuuri
- Kilpailukykyisen rakentaminen
- Verkostot
- Isäksä ja arvot mukainen viestintä
- Empatiakyky
- Luottamuksen ilmapiiri
- Yhteistyökykyisten tunne
- Suvaitsevaisuus
- Avoinuus
- Ympäristön aktiivinen seuraaminen
- Turvallinen tila
- Dialoginen keskustelukulttuuri

Toimijat mahdollistajat

- työntekijät, luottamushenkilöt, vapaaehtoiset jne.

- Anvot
- Rakennemuutokset (vapaaehtoisien väheneminen, vastuujohdon ikääntyminen, maahanmuuttajataustaisten toimijoiden lisääntyminen)
- Kiihityshyönteinen aattumalla
- Helu kokeilla uusia toimintatapoja
- Nopea viroitusmerkkeihin reagointi
- Toimintaympäristön aktiivinen seuraaminen
- Koko organisaation osallistaminen päätöksentekoon
- Tuloksista tiedot
- Ympäristötietoisuus
- Kinnostuksen kohteet
- Kattavat tieto ja kokemus
- Vastuu, vastuiden jako organisaatiossa

Osaajistajat eli toiminnan kohteet

- Anvot (mm. ympäristöarvot, hyvin tekemisen arvot)
- Motivaatioleikkijät
- Ympäristötunneet
- Osallistamisen kulttuuri
- Itsevarmuus, avustuksen kokemukset
- Turvallisen tilan luominen
- Aiempi kokemus kehittämistehtävistä
- Määrä (koti, kaverit, some jne.)
- Ympäristötietoisuus
- Organisaation viestintäkulttuuri

KIITOS OSALLISTUMISESTA!

- Tämän vaiheen tehtävät on nyt tehty!
- Seuraavissa dioissa on ohjeet lyhyeen reflektioon ja kokemuksen purkuun.
Reflektio vahvistaa ajattelua!
(Mikäli aikanne loppui, reflektion voi tehdä seuraavalla kerralla tai kotona.)
- Reflektion jälkeen löydätte vinkkejä ja linkkejä, joihin voitte tutustua nyt, seuraavassa tapaamisessa tai teille sopivalla tavalla



**MILLÄ TAVALLA TYÖPAJA VAIKUTTI SINUUN?
HENKILÖKOHTAINEN REFLEKTIO**
(VOITTE HALUTESSANNE JAKAA AJATUKSIA TOISILLENNE)



TULEVAISUUSKUVA:

Toivotteko, että työpaja johtaa johonkin muutokseen järjestössänne?

Mihin haluaisitte muutoksen johtavan?

Kirjatkaa uusi ihannetila ylös, se voi olla kokonaiskuva tai yksittäisiä tavoitteita.

③ *Miten edistätte edellä toivottua muutosta?*

ELI MITÄ SEURAAVAKSI?

**POHDITTAVAA JA
EVÄITÄ JATKOON!**





MISTÄ APUA, JOS ILMASTOASIAT AHDISTAVAT?

Lue lisää: Mieli ry



10 TAPAA TOIMIA



OLYMPIAKOMITEAN JA SITRAN VINKIT KESTÄVAAN SEURATOIMINTAAN



TYÖKALUPAKKI KESTÄVIIN ARJEN TEKOIHIN





MUUTOSKETTERYYSANALYYSI. ESIMERKKI

Vahvuudet, löydöt, hyödynnettävissä oleva potentiaali

Puutteet, kehityskohteet

Mahdollisuudet, ideat, utopia

Uhat, esteet, realistiset tai kuvitteelliset





LIITE 6

Infograafi työpajamallin markkinoimiseen

Kehitin infograafin, joka esittelee työtäni ja jonka avulla työn tilaaja voi sosiaalisessa mediassa herätellä ajatuksia työn aiheisiin. Työni luonteen mukaisesti infograafin avulla motivoidaan toiminnan kehittämiseen yhteiskehittelyn menetelmin ja tärkeimpänä viestinä on se, että kehitysvalmiutensa tunteva järjestö on valmiimpi menestyksekkääseen kehitystyöhön. Ohessa oleva kuva on malli, joka ei sisällä linkkiä työn videomuotoiseen julkaisualustaan.

ONKO TEIDÄN JÄRJESTÖNNE MUUTOSKETTERÄ, KESTÄVYYTEEN PYRKIVÄ NUORISOJÄRJESTÖ?

MISTÄ MUOOSTUU JÄRJESTÖTOIMINNAN MUUTOSKETTERYYS?

- ★ järjestön resurssit
- ★ aikuisten toimijoiden resurssit
- ★ nuorten resurssit

Tunnetteko järjestönne kehityspotentiaalin?

MIKSI KESTÄVÄ KEHITYS?

Maidän tulee toimia ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti siten, että emme vaaranna tulevien sukupolvien mahdollisuutta hyvään elämään.

TUTUSTU: Agenda 2030

MITÄ JÄRJESTÖNNE HYÖTYY KEHITTÄMISTOIMINNASTA?

- Toimintaedellytykset paranevat
- Toiminnan houkuttelevuus kasvaa
- Toiminta tukee kestävää hyvinvointia

KUKA KEHITTÄISI NUORISOJÄRJESTÖJEN TOIMINTAA?

Minä, sinä ja me! Yhteiskehittäminen on mahdollisuus toimia yhdessä yli sukupolvi- ja roolirajojen. Se sitouttaa yhteisiin tavoitteisiin ja luo uudenlaisia oppimisen palkkoja.

KATSO LISÄÄ!

Kurkkaa linkin kautta lisätietoa ja nuorisojärjestöjen kehitysvalmiuksien kartoittamiseen suunniteltu työpajamalli

© ja julkaisuoikeudet: Järjestöjen yhteinen infograafin työpajamalli