

Helena Tolvanen

NUORISOVALTUUSTO RYHMÄNÄ
Sosiaalista osallisuutta ryhmässä edistävien
toimintatapojen kehittäminen
Lappeenrannan nuorisovaltuustossa

Opinnäytetyö
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

2020



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Helena Tolvanen	Yhteisöpedagogi (YAMK)	Tammikuu 2020
Opinnäytetyön nimi NUORISOVALTUUSTO RYHMÄNÄ Sosiaalista osallisuutta ryhmässä edistävien toimintatapojen kehittäminen Lappeenrannan nuorisovaltuustossa		83 sivua 4 liitesivua
Toimeksiantaja		
Lappeenrannan kaupunki, hyvinvointi ja sivistyspalvelut/nuorisotoimi		
Ohjaaja Sari Miettinen		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Lappeenrannan nuorisovaltuuston toimintatapoja siten, että jäsenten sosiaalinen osallisuus toteutuu. Opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistä. Kehittämismenetelmänä oli toimijalähtöinen prosessikehittäminen, jossa toimijoita olivat opinnäytetyöntekijän lisäksi nuorisovaltuutetut ja ohjaajat. Tavoitteena oli prosessin aikana löytää nuorisovaltuustolle tyypillisiä ryhmäprosesseja. Tuloksena opinnäytetyöprosessissa syntyi ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle. Ohjeistuksessa annetaan ohjeita ryhmäprosessien huomioimiseen, työryhmien toimintaan ja dialogisiin kokouksiin.</p> <p>Nuorisovaltuusto on nuorten vaikuttajaryhmä, joka toteuttaa nuorten poliittista osallisuutta yhteiskunnassa. Perustansa se saa lainsäädännöstä. Nuorisovaltuustoja on tutkittu aiemmin poliittisen osallisuuden toteutumisen näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyön valmisteluvaihe alkoi syksyllä 2018. Talven aikana selvitettiin ryhmän tilannetta tulospuumenetelmällä ja sosiometrisin kuvioin. Näiden perusteella kehittämiskohteiksi Lappeenrannan nuorisovaltuustossa valittiin työryhmätyöskentely ja kokousten kehittäminen dialogisemmiksi. Kesäkuussa 2019 syvennyttiin ajatteluhattumenetelmällä työryhmätyöskentelyn kehittämiseen. Lokakuussa 2019 etsittiin kyselyn avulla lisää tietoa työryhmätyöskentelyn kehittämisen tueksi. Osallistuva havainnointi oli prosessin aikana merkittävässä roolissa. Opinnäytetyöprosessi saatiin päätökseen samaan aikaan kuin Lappeenrannan nuorisovaltuusto päätti kaksivuotisen kautensa joulukuussa 2019.</p> <p>Toimijalähtöinen prosessikehittäminen on kontekstilähtöistä ja tilanne-ehtoista. Opinnäytetyöprosessin aikana ei muutoksia nuorisovaltuuston toimintaan ehditty tehdä. Opinnäytetyön tuloksena syntynyt ohjeistus on kuitenkin hyödyllinen kehittämisen väline niin Lappeenrannan kuin muidenkin kuntien nuorisovaltuustojen toimijoille. Opinnäytetyöprosessin aikana esiin nousseet dialogisen keskustelun menetelmät ovat vielä tällä hetkellä vähäisessä roolissa suomalaisessa päätöksenteon kulttuurissa. Opinnäytetyön yhtenä merkityksenä voidaan pitää dialogisuuden esiin nostamista. Dialogisuudesta on hyötyä päätöksenteon eri vaiheissa. Dialogiset menetelmät edistävät myös turvallisuuden tunteen syntymistä ryhmässä ja edesauttavat ryhmäytymistä.</p>		
Asiasanat nuorisovaltuusto, sosiaalinen osallisuus, osallisuus, ryhmä, dialogi,		

Author (authors)	Degree	Time
Helena Tolvanen	Master of Humanities	January 2020
Thesis title Group processes in the Youth Council of Lappeenranta Developing a guide for increasing and advancing social engagement within the group		
Commissioned by City of Lappeenranta, Youth Services		83 pages 4 pages of appendices
Supervisor Sari Miettinen		
Abstract <p>The aim of this master theses was to introduce the group processes of a youth council. The study concentrated on social engagement. The objective of this thesis was to find out what kind of mode of operation and activities in the youth council would be functional, when trying to increase social engagement. The objective of this thesis was to produce a guide for the Youth Council of Lappeenranta. Youth councils are politically and religiously independent influential groups. The councils operate as part of official municipal decision making. The Local Government Act came into effect in 2015 and every municipality in Finland must have a youth council or equivalent participation body for their young people. Although studies in this field have been numerous, none of them has studied group processes that exist in youth councils.</p> <p>The theoretical framework of this thesis based on social psychology, social engagement and dialogue. The empirical part of the study used functional methods including group work and sociograms. Surveys were also used as one of the methods. Observations were important part of gathering information.</p> <p>The study found that there were numerous group processes in the Youth Council, for an example stages of group development appeared in the youth councils. The Youth Council of Lappeenranta had members who were active, but there were also many members, who were not committed to the group. Also the council was divided into several smaller sub-groups</p> <p>There were three teams in the Youth Council of Lappeenranta. The study indicated activities and mode of operations which were effective, democratic and promoted social engagement in the teams. The major finding in this study was how to bring dialogue into the democratic decision making at the council meetings. Dialogue is a creative way to develop new ideas required to best solve the complex issues of modern societies. The guide for the Youth Council found new tools to develop the council meetings into more dialogue-based and to get teams work more productively. The results are useful for all Finnish youth council counselors and tutors. One of the main points from this study is to bring up the idea of dialogue into the decision-making process. The benefits of dialogue are seen in every aspect of the decision-making process. The dialogue also enhances the feeling of security within the group and helps to bring the team together</p>		
Keywords youth council, social engagement, participation, group, dialogue		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	LAPPEENRANNAN NUORISOVALTUUSTO	6
3	TEOREETTINEN PERUSTA.....	7
3.1	Osallisuus ja yhteisöllisyys	7
3.2	Ryhmän määritelmä ja rakenne	11
3.3	Ryhmädynamiikka ja päätöksenteko ryhmässä	17
3.4	Ryhmän kehitysvaiheet	22
3.5	Dialogisuus	34
3.6	Nuorisovaltuusto	36
4	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA VALITUT METODIT	40
4.1	Opinnäytetyön näkökulma	40
4.2	Kehittämisen tavoitteet	41
4.3	Kehittämismenetelmänä toimijalähtöinen prosessikehittäminen	42
5	KEHITTÄMISPROSESSIN ETENEMINEN.....	44
5.1	Opinnäytetyöprosessin kuvaus	44
5.2	Osallistuva havainnointi opinnäytetyöprosessissa	47
5.3	Alkuarviointi tulospuu-menetelmällä	49
5.4	Ohjaajien tekemä sosiometrinen kuvio nuorisovaltuustosta ryhmänä	52
5.5	Nuorisovaltuutettujen tekemä sosiometrinen kuvio nuorisovaltuusosta ryhmänä	55
5.6	Työryhmätyöskentelyn kehittäminen ajatteluhattu menetelmällä	57
5.7	Tavoitteista käytäntöön.....	59
5.8	Loppuarvioinnissa osallistuvaa havainnointia ja kysely nuorisovaltuutetuille	61
6	TULOKSET	62
6.1	Lappeenrannan nuorisovaltuusto ryhmänä ja sosiaalista osallisuutta ryhmässä edistävät toimintatavat	62
6.2	Ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle	68
7	POHDINTA.....	71

7.1	Opinnäytetyöprosessin arviointi kokonaisuutena	71
7.2	Käytettyjen menetelmien arviointi.....	72
7.3	Tulosten merkitys	74
7.4	Jatkotutkimusaiheita	78
LÄHTEET		80
LIITTEET.....		84

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön näkökulmana on tarkastella nuorisovaltuustoa ryhmänä. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää jäsenten sosiaalista osallisuutta kehittämällä ryhmän toimintatapoja. Opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistä. Opinnäytetyössä nostetaan esiin nuorisovaltuustolle ryhmänä tyypillisiä piirteitä. Tuloksena syntyy ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle. Ohjeistuksessa kuvataan nuorisovaltuustolle tyypillisiä ryhmäprosesseja ja annetaan ohjeita, miten ne kannattaa huomioida toiminnassa. Ohjeistuksesta löytyy konkreettisia toimintatapoja, jotka edistävät jäsenten osallisuutta ryhmässä.

Keskeisiä toimijoita opinnäytetyöprosessissa opinnäytetyöntekijän rinnalla ovat nuorisovaltuutetut itse ja heidän ohjaajansa. Opinnäytetyön tekijän roolia voisi kuvata paitsi tutkijan rooliksi myös fasilitaattorin rooliksi. Nuorisovaltuuston arkisessa toiminnassa fasilitaattorin rooli kuuluu luonnollisesti ryhmän ohjaajalle. Summa ja Tuominen (2009, 6–10) ovat kuvanneet fasilitaattorin roolia ja fasilitointia seuraavasti. Fasilitaattori varmistaa aikatauluissa pysymisen ja työn tallentamisen. Hän vastaa siitä, että kaikki tietävät mitä tehdään, ja mitä on sovittu. Fasilitaattori on puolueeton, ja pyrkii itsekin kehittymään ja oppimaan lisää ryhmätoiminnasta ja eri menetelmistä. Suunnittelu ja tarkoituksenmukaisten menetelmien käyttäminen ovat osa hänen työtään. Hän on itse taka-alalla ja arvostaa ryhmän työskentelyä. Ryhmä itse tuottaa ideoita ja tekee päätöksiä. Tärkeintä on fasilitaattorin asenne. Fasilitointi on ryhmälähtöistä työskentelyä. Sen tueksi kehitetyin menetelmin on mahdollista päästä ryhmän yhteiseen päämäärän niin, että jokainen jäsen tulee kuulluksi,

Nuorisovaltuusto saa nykyisen perustansa lainsäädännöstä. Kuntalaki on verrattain tuore, sillä se on astunut voimaan 2015. Lain mukaan kunnanhallituksen on asetettava nuorisovaltuusto tai vastaava nuorten vaikuttajaryhmä varmistamaan nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Kunnanhallitus on vastuussa siitä, että nuorisovaltuustolla on myös toimintaedellytyksiä. Nuorisovaltuuston vaikuttamismahdollisuudet ulottuvat kunnan asukkaiden hyvinvointiin, terveyteen, opiskeluun, asumiseen ja elinympäristöön, liikkumiseen tai muihinkin asioihin, joiden nuorisovaltuusto arvioi olevan merkittäviä lasten

ja nuorten osallistumisen ja kuulemisen kannalta. Nuorisovaltuuston vaikuttaminen voi koskea edellä mainittujen osa-alueiden suunnittelua, valmistelua, toteuttamista tai seurantaa. (Kuntalaki 410/2015, 26 §.)

Lappeenrannassa nuorisovaltuusto on toiminut jo ennen kuntalain voimaantuloa. Tammikuussa 2018 kaksivuotiskautensa aloitti jo kymmenes nuorisovaltuusto. Toiminnan voidaan katsoa olevan vakiintunutta. Nuorisovaltuuston kokouksia on noin kerran kuukaudessa. Kokoukset valmistellaan valmistelukokouksissa. Nuorisovaltuustolla on oma budjetti, joka mahdollistaa sen toiminnan, ja jonka käyttämisestä se päättää itsenäisesti. Nuorisovaltuusto voi päättää tapahtumien järjestämisestä. Se voi antaa palautetta kaupungille ja tehdä ehdotuksia. Nuorisovaltuuston edustajalla on läsnäolo ja puheoikeus eri lautakunnissa, jos lautakunnat ovat niin erikseen päättäneet. Valtuuston tärkein tehtävä on saada nuorten ääni kuulumaan kaupungin päätöksenteossa. Nuorisovaltuusto toimii nuorisotoimen alaisuudessa. (Lappeenrannan kaupunki 2018.) Kuluvalla valtuustokaudella nuorisovaltuustoa on luotsaamassa kaksi nuoriso-ohjaajaa. Kahden ohjaajan malli on uusi Lappeenrannassa. Toiminnan tutkimiselle ja kehittämiselle on myös ohjaajien kannalta juuri nyt tarvetta.

Nuorisovaltuustojen ryhmädynamiikkaa tai sosiaalisen osallisuuden toteuttamista nuorisovaltuustotoiminnassa ei ole aiemmin tutkittu Suomessa. Nuorisovaltuustot toteuttavat nuorten poliittista osallisuutta. Nuorisovaltuustoja on käsitelty aiemmin poliittisen osallisuuden toteutumisen näkökulmasta. Esimerkiksi Kallinen selvitti Nuva ry:n (2014) toimeksiannosta Osallisuus nyt ja vuonna 2015 -tutkimuksella nuorten vaikuttajaryhmien tilaa.

Nuorisovaltuusto on luonteva kehitys- ja tutkimuskohde järjestö- ja nuorisotyönkoulutuksen ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyölle. Nuorisokasvatus ja nuorisokasvatuksen pedagogiikka sekä nuorisopolitiikka ovat yhteisöpedagogin osaamisalueen keskiössä (esim. Kakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2018).

Ajallisesti opinnäytetyön valmisteluvaihe ajoittui syksyyn 2018. Tammikuusta 2019 eteenpäin nuorisovaltuutetut ja ohjaajat aloittivat oman työskentelynsä opinnäytetyöntekijän rinnalla. Nuorisovaltuusto päätti toimikautensa vuoden 2019 lopussa. Opinnäytetyö valmistui samaan aikaan.

2 LAPPEENRANNAN NUORISOVALTUUSTO

Nuorisovaltuusto on virallinen ryhmä, jolla on selkeät tavoitteet toiminnalleen. Lappeenrannan nuorisovaltuuston tarkoituksena on saada nuorten ääni kuulumaan kaupungin päätöksenteossa. Nuorisovaltuuston tehtävänä on vaikuttaa siihen, että yleisiä palveluja kehittäessään kaupunki huolehtii niiden soveltuvuudesta ja riittävydestä nuorille. Nuorisovaltuusto edustaa nuorten mielipidettä työryhmissä ja niissä lautakunnissa, joissa sillä on puhe- ja läsnäolo-oikeus. Se seuraa ja edistää eri aloilla tapahtuvaa toimintaa nuorten näkökulmasta, valvoo nuorten etuja, tekee aloitteita ja esityksiä sekä antaa lausuntoja. Nuorisovaltuusto toimii linkkinä nuorison ja päättäjien välissä. Nuorisovaltuusto järjestää ja on mukana erilaisissa nuorisolle suunnatuissa tapahtumissa. Nuorisovaltuustolla on kuusi kummivaltuutettua, jotka valtuustoryhmät ovat nimenneet. Yksi valtuustokausi kestää kaksi vuotta. (Lappeenrannan kaupunki 2018.)

Lappeenrannan nuorisovaltuustossa on 33 valtuutettua ja 18 varavaltuutettua, iältään he ovat 13–19-vuotiaita Lappeenrannassa asuvia nuoria (Lappeenrannan kaupunki, 2018). Ryhmän jäsenten laaja ikähaitari ja ryhmän suuri koko saattavat asettaa sille omia haasteitaan. Esimerkiksi Pennington (2005, 9) kirjoittaa, että 30 ylittävä jäsenmäärä tekee ryhmästä vaikeasti johdettavan ja ryhmä hajoaa herkästi pienemmiksi alaryhmiksi. Nuorisovaltuustovaalit pidettiin lappeenrantalaisissa oppilaitoksissa 27.11.- 5.12.2017. Kouluille on määritetty oppilasmääriin liittyvät kiintiöt, jotka määrittelevät edustajien määrän nuorisovaltuustoon. Nuorisovaltuusto on suljettu ryhmä, eli jäsenet eivät vaihdu kesken kauden. (Lappeenrannan kaupunki 2018.)

Lappeenrannan nuorisovaltuusto valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja kaksi varapuheenjohtajaa, sihteerin sekä halutessaan yhden tai useamman viestintävastaavan. Nuorisovaltuusto voi tarvittaessa perustaa työryhmiä tiedottamista ja tapahtumisen järjestämistä varten. Valtuustolla voi olla nimetty työvaliokunta tai kokoukset voidaan valmistella kaikille valtuutetuille avoimissa valmistelukokouksissa. Tällä valtuustokaudella nuorisovaltuuston kokoukset valmistellaan valmistelukokouksessa, joista käytetään lyhennystä vanu. Nuorisotoimen nimeämä työntekijä toimii nuorisovaltuuston tuutorina. Nuorisoval-

tuuston pöytäkirjat lähetetään tiedoksi kaupunginhallitukselle, ja ne ovat julkisesti näkyvillä kaupungin internetsivuilla. Toiminta nuorisovaltuustossa perustuu jäsenten vapaaehtoiseen toimintaan. Kokoukset ovat kerran kuukaudessa ja ne ovat avoimia kaikille. Jäsenen kokouspalkkio on 20 euroa kokoukselta. Osallistumisesta kaupungin lautakuntien tai työryhmien kokouksiin maksetaan ko. lautakunnan tai työryhmän määrärahoista puolikas kokouspalkkio ja matkakorvaus kaupungin palkkio- ja matkustussäännön mukaisesti. (Lappeenrannan nuorisovaltuuston toimintasääntö 2018.)

Lappeenrannan nuorisovaltuustolla on tällä valtuustokaudella kolme pysyvää työryhmää. Tapahtumatyöryhmässä on 19 jäsentä. Kansainvälisyysryhmässä on jäseniä 11. Yhteistyö- ja viestintätyöryhmässä on 11 jäsentä. Valtuustokauden aikana on kuitenkin sovittu, että nuorisovaltuuston tiedottamisesta vastaavat puheenjohtaja ja tiedottaja yhteistyössä. Työryhmät pitävät tapaamisten lisäksi yhteyttä WhatsApp-sovelluksen välityksellä. (Lohi 2018.)

Nuorisovaltuuston kokoukset ovat nuoriso- ja monitoimitalo Monarin salissa. Tila on avara ja rakennuksessa olevia muitakin huoneita voi käyttää. Kokouksen aikana valtuutetut istuvat u-kirjaimen muotoisessa järjestyksessä puheenjohtajan ja sihteerin istuessa kokousväkeä vastapäätä. Osallistujat saavat valita istumapaikkansa itse. Istumajärjestys on tärkeä fyysiseen ympäristöön liittyvä yksityiskohta. Ryhmän tuottavuus ja viestintä ovat tehokkainta kehämuodostelmassa istuessa (Pennington 2005, 24).

3 TEOREETTINEN PERUSTA

3.1 Osallisuus ja yhteisöllisyys

Nuorisolaki (1285/2016, 2 §) määrittelee lain tavoitteeksi nuorten osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien edistämisen. Tavoitteena on myös edistää nuorten edellytyksiä ja kykyjä yhteiskunnassa toimimiseen. Nuorisolain tavoitteena on tukea yhteisöllisyyttä, nuorten harrastamista ja kansalaisyhteiskunnassa toimimista. Nuorten oikeuksien, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ovat myös lain tavoitteita. Nuorisolain (1285/2016 24. §) mukaan sekä valtion että kunnan viranomaisen tulee tarjota ja järjestää nuorille mah-

dollisuus osallistua ja vaikuttaa valtakunnallista, alueellista ja paikallista nuorisotyötä koskevien asioiden käsittelyyn, tai heitä tulee muulla tavoin kuulla mainituissa asioissa. Nuoria tulee kuulla heitä itseään koskevissa asioissa. Nuorisolaissa (1285/2016, 1. §) todetaan myös, että Suomessa noudatetaan sitovia kansainvälisiä velvoitteita.

Euroopan unioni antaa jäsenvaltioilleen suosituksia nuorisopolitiikan suunnasta. Nuorten osallisuus sen eri muodoissa ja sen tukeminen ja kehittäminen ovat olleet erityisesti EU:n huomion kohteena. Esimerkiksi Euroopan neuvosto (2015) on asettanut nuorten vaikutusmahdollisuudet yleiseksi prioriteetiksi EU:n nuorisoalan työsuunnitelmassa 2014–2015. Tämä on tarkoittanut huomion kiinnittämistä nuorten aktiiviseen kansalaisuuteen, poliittiseen osallistumiseen, itsenäistymiseen ja mahdollisuutta oikeuksien käyttämiseen. Euroopan neuvosto (2015) katsoo, että nuorisotyö on väline, jolla nuoria kannustetaan osallistumiseen ja osaamisen kartuttamiseen.

Myös EU:n (2018) nuorisostrategia 2019–2027 mainitsee osallisuuden ja osallistumisen ohjaavaksi periaatteiksi. Periaatteiden mukaan kaikkien nuorten tulee saada olla osallisia, vaikka heillä on erilaisia taustoja, mielenkiinnon kohteita ja tarpeita. Nuorilla tulee olla mahdollisuus osallistua kaikkeen heitä koskevan politiikan kehittämiseen, toimeenpanoon sekä arviointiin. Tässä tulee huomioida erityisesti nuorisojärjestöt ja digitaalinen viestintä kansalaisvaikuttamisessa. Muita periaatteita ovat tasa-arvo ja syrjimättömyys sekä monitasoinen ulottuvuus, joka kattaa paikallisen, alueellisen, kansallisen, eurooppalaisen ja globaalin tason. EU:n nuorisopolitiikan on oltava vaikuttavaa kaikilla tasoilla. Periaatteena on myös kaksitahoinen toimintamalli, joka huomioi sekä nuorisoalan että sen ulkopuolelle sijoittuvat politiikat, joilla on vaikutusta nuorten elämään. (EU 2018.)

EU:n nuorisostrategiassa (2018) on keskitytty kolmeen alueeseen. Ensimmäinen on *sitouttaminen*. Jäsenvaltioiden tulee edistää nuorten ja nuorisojärjestöjen osallistumista yhteiskuntaan ja demokraattisiin prosesseihin eri tasoilla kuten paikallisesti, kansallisesti ja Euroopan tasolla. Nuorten edustuksen ja edustusrakenteiden vakiintumista ja kehittämistä tulee tukea, ja niillä tulee olla vaikutusmahdollisuuksia myös käytännössä. Nuoria tulee tukea osallistumisen eri muotojen ja toimintatapojen oppimisessa. Toinen strategian osa-alue on

yhdistäminen. Verkostoituminen, suhteiden solmiminen ja kokemusten vaihto kehittävät nuorten sosiaalisia taitoja, kriittistä ajattelua, luovuutta ja kansalais-taitoja. Hyötynä nähdään myös työllistymisen helpottuminen ja kasvaminen aktiiviseksi Euroopan kansalaiseksi. Kolmas strategian alue on *vaikutusmahdollisuudet*. Nuorilla tulee olla mahdollisuus ottaa vastuu omasta elämästään. Nuorten ympäristössä tulee kuunnella heidän näkemyksiään. Nuorisotyö ja sen kehittäminen on tässä avainasemassa. (EU 2018.)

Isola ym. (2017, 3) kirjoittavat osallisuus-termin määrittelemisen vaikeudesta. Tieteenalasta ja toimintaympäristöstä johtuen sille on annettu erilaisia merkityksiä. Osallisuus on liittymistä, suhteissa olemista, kuulumista ja yhteisyyttä. Osallisuus on mukaan ottamista ja yhteensopivuutta. Se on myös vaikuttamista ja demokratiaa. Osallisuuteen liittyy oleellisesti sen johtaminen ja sen mahdollistaminen. Osallisuus onkin määritelty sateenvarjokäsitteeksi, joka koostaa erilaisia lähestymistapoja ja näkökulmia. Osallisuuden mittaaminen on vaikeaa, sillä se ilmenee ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kuten katseissa, kosketuksessa ja kommunikaatiossa.

Isolan ym. (2017, 60–61) tavoitteena on luoda käytännön työkaluja kunnille ja maakunnille osallisuuden seurantaan. Osallisuuteen panostaminen lisää kuntalaisten hyvinvointia. Jos yksilö ei näe jonkin asian olevan mahdollista, hän ei sitä tavoittele. Osallisuus auttaa näkemään mahdollisuuksia. Se merkitsee yhteyttä hyvinvointia tuottaviin ja jakaviin suhteisiin. Osallisuus on liittymistä niihin vuorovaikutussuhteisiin, jotka lisäävät elämän merkityksellisyyden kokemusta. Osallisuustyöllä luodaan ja jaetaan arvoa ja hyvinvointia yhteiskuntaryhmien yli. (Isola ym. 2017, 60–61.)

Kiilakoski, Gretschel ja Nivala (2012, 16–17) nostavat esille lasten ja nuorten osallisuuden tilaa Suomessa. He jaottelevat osallisuuden sosiaaliseen ja poliittiseen. Sosiaalinen puoli tarkoittaa sosiaalisten suhteiden vahvistamista ja koskee kaikkia. Se tarkoittaa muun muassa yhteisöllisyyttä ja työtettä, jossa huomioidaan ryhmäilmiöt ja varmistetaan kohdatuksi tuleminen tunne palveluissa. Se on myös syrjäytymisen ehkäisyä ja erityistarpeissa olevien lasten ja nuorten tukemista. Poliittinen osallisuus on vallan jakamista, vaikuttamista ja

osallistumista päätöksentekoon. Nuorisovaltuusto on edustusmekanismi poliittisen osallisuuden kentällä. Tutkijat muistuttavat, että kuntien tulee edistää osallisuuden molempia puolia, ja nämä kaksi pitää hahmottaa erillisiksi.

Kiilakoski (2007, 12–13) kirjoittaa, että osallisuudessa on mukana sekä yksilöllinen että yhteisöllinen elementti. Yksilöllä on oltava kokemus itsestään arvokkaana, ja yhteisön on mahdollistettava yhteisöllisyys. Esimerkiksi nuorten osallisuuden toteutumisessa ei riitä nuorille suunnattujen kuulemisjärjestelmien rakentaminen. Sen lisäksi nuorten on saatava kokemus siitä, että heitä arvostetaan ja heidän mielipiteillään on aitoa vaikutusta. Yksilön kokema osallisuuden kokemus on elinehto osallisuudessa. Se tarvitsee kuitenkin ympärilleen yhteisön. Osallisuus antaa ihmiselle oman identiteetin ja arvokkuuden osana ekosysteemiä, yhteiskuntaa, yhteisöä, ryhmää tai perhettä. Ihmisen identiteetti sisältää kokemuksen siitä, millainen olen ja mihin ryhmiin kuulun. (Kiilakoski 2007, 12–13.)

Osallisuus on sitä, että yksilöllä on mahdollisuus toimia. Pelkkä kuulluksi tuleminen ei ole osallisuutta. Osallisuus on vallan ja vastuun jakamista. Aito osallisuus ei mahdollista vapaamatkustamista, vaan sisältää myös vastuuta ja velvollisuuksia ryhmää ja yhteisöä kohtaan. Aito osallisuus edellyttää sitoutumista toimimaan yhteisen hyvän toteutumisen puolesta. Yhteisön näkökulmasta arvioidaan, että pystyykö se näkemään yksilön luottamuksen arvoisena toimijana. Yhteisöllisyys on yhteisön kannalta tila ja yksilön kannalta tunne. (Kiilakoski 2007, 14.)

Kiilakosken ym. (2012, 16) mukaan lasten ja nuorten osallisuuden laadun arvioinnissa on kaksi puolta. Ensinnäkin lapsilta ja nuorilta itseltään eri yhteisöissä tulee kysyä heidän arvioitaan ja tuntemuksiaan osallisuudesta. Toisaalta pitää arvioida objektiivisesti, annetaanko lapsille ja nuorille todellista valtaa, vai onko kyse näennäisosallisuudesta.

Sitran (2019) internetsivuilla todetaan, että yhteiskunnan ja yksilön välinen suhde pitää yhteiskunnat koossa. Yhteisöllisyys, yhteisöllinen elämä ja yhteisöt ovat välttämättömiä ihmiselle. Perinteisesti yhteisöiksi käsitetään perhe, suku, kylä tai heimo. Kaupungistuminen on lisännyt persoonattomuutta, ja ihmiset saattavat kadottaa yhteisöllisyyden tunteen. Yhteisöllisyys voi kietoutua

paikkaan tai aiheeseen. Nykyajan ”heimoja” syntyy esimerkiksi yhteisen ajattelutavan tai harrastuksen ympärille. Yhteisö voi toimia myös virtuaaliympäristössä.

Yhteisön osana ihmiset toimivat eri rooleissa. Rooleissa toimiminen vaikuttaa yksilön päätöksentekoon ja suhtautumiseen eri asioihin. Yhteisöjen suurin haaste on päätöksenteko. Toimiva päätöksenteko on tärkeää, sillä päätösten seurauksena syntyy monenlaisia vaikutuksia sosiaaliseen, kulttuuriseen, ympäristölliseen ja taloudelliseen pääomaan. Kun päätöksentekoon osallistumista yhteisöissä helpotetaan, tämä parantaa sekä ihmisten vaikutusmahdollisuuksia että yritysten toimintaympäristöä. Jotta paikalliset asukkaat voisivat nähdä asioiden merkityksellisyyden omalla kohdallaan, tarvitaan avointa vuorovaikutusta. Tiedon saaminen ja vuorovaikutus ovat tärkeitä jo valmisteluvaiheessa. (Sitra 2019.)

Kurki (2002, 50) kirjoittaa, että sosiaalinen toiminta on yhteisökäsitteen määrittelyssä oleellinen osatekijä. Oleellista on osallistujien yhteinen ymmärrys toiminnan tavoitteista ja toimintatavoista. Tärkeää on myös yksilön henkilökohtainen suhde toiseen ihmiseen. Yhteisön jäsenet ovat päättäneet osallistua ja sitoutua solidaarisuuteen. Uuden yhteiskunnan rakentaminen on mahdollista vain dialogin, sosiaalisen toiminnan ja yhteisöllisen osallistumisen avulla.

3.2 Ryhmän määritelmä ja rakenne

Ryhmän määritelmä

Kopakkala (2011, 18) toteaa ryhmällä olevan sekä *perustehtävän* että *oheistehtävän*. Toiminta voi perustua ryhmän perustehtävään, eli siihen mitä varten ryhmä on perustettu. Toisaalta ryhmällä on *sosiaalinen oheistehtävä*. Ihmiset elävät omaa henkilökohtaista elämäänsä. He haluavat oppia uutta ja muuttua ihmisinä vuorovaikutusprosesseissa muiden kanssa. Ihmiset haluavat kuulua yhteisöihinsä ja saada niissä tunnustusta pätevyydestään. Tämä toimintakonaisuus ryhmässä sisältää ja tuottaa iloa ja merkityksellisyyttä ihmiselle. Luovuuden edellytyksenä on turvallisen leikillisyyden kokemus ja uskallus luopua tutusta ja hallitusta. Ryhmän perustehtävää ja oheistehtävää ei voi arvot-

taa hyväksi tai pahaksi. Niiden merkittävyys koetaan subjektiivisesti. Parhaimmillaan nämä molemmat puolet ovat sopusoinnussa ryhmän toiminnassa. Pennington (2005, 8) toteaa, että jokaisen ryhmän jäsenen tulee tiedostaa, keitä ryhmään kuuluu, ja mikä on ryhmän koko.

Joukko ihmisiä muotoutuvat ryhmäksi silloin, kun heillä on *yhteinen tavoite* ja mahdollisuus tavoitteesta kumpuavaan *työnjakoon* (Kopakkala 2011, 36). Pennington (2005, 9) toteaa, että tavoitteista tulisi vallita ryhmässä yksimielisyys. Yleisesti ajatellaan, että tavoitteet voidaan saavuttaa ainoastaan ryhmän avulla tai ainakin paremmin kuin yksilön toimesta.

Jäsenten liittyminen ryhmään riippuu ryhmästä, onko ryhmä *avoin ryhmä* vai *suljettu ryhmä*. Täysin suljettu ryhmä ei ota uusia jäseniä toiminnan käynnistymisen jälkeen, ja se kokoontuu ennalta sovitun ajanjakson ajan (esim. Nieminen 2002, 60.) Ryhmät voidaan jaotella *virallisiin* ja *epävirallisiin* ryhmiin. Epäviralliset ryhmät muodostuvat ihmisistä, joilla on jokin yhteinen kiinnostuksen kohde. Epäviralliset ryhmät syntyvät ja kehittyvät ihmisten henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämiseen. Ihmisillä on tarve kuulua johonkin. Hyviä sosiaalisia suhteita arvostetaan. Ryhmäläisten välille muodostuu keskinäisiä riippuvuuksia, ja he myös vaikuttavat toistensa käyttäytymiseen. He toimivat yhteistuumin tarpeiden tyydyttämiseksi. Virallisen ryhmän perustaa organisaatio päämäärien ja tavoitteiden edistämiseksi tai saavuttamiseksi. Organisaatio asettaa viralliselle ryhmälle tehtäviä. Ryhmä vastaa tulosten saavuttamisesta. Viralliset ryhmät ovat pitkäaikaisia ja tehtäväsuuntautuneita. Ryhmillä on virallinen rakenne. (Pennington 2005, 10.)

Koheesio

Ryhmän rakenteessa voidaan nähdä Penningtonin (2005, 83–84 ja 93) mukaan viisi puolta: *koheesio*, *normit*, *roolit*, *status* ja *viestintärakenne*. Ryhmässä on oltava ainakin jonkinasteinen *koheesio*, jotta se pystyy toimimaan ryhmänä. Koheesio on eräänlainen liima, joka ilmentää sisäistä vetovoimaa, jota ryhmän jäsenet tuntevat toisiaan ja ryhmää kohtaan. Tällöin he pyrkivät vaikuttamaan ryhmän tavoitteisiin ja prioriteetteihin, ja toimivat näiden tavoitteiden suuntaisesti. Ryhmän ulkopuolelta tuleva uhka tai kilpailu usein lisäävät ryhmän koheesiota.

Ryhmän jäsenten määrällä on suuri merkitys ryhmän koheesioon. Niemistö (2002, 57) jaottelee ryhmiä koon perusteella. Hänen mukaansa pienryhmäksi mielletään alle 12 henkilön ryhmä. Suuryhmässä on yli 20 jäsentä. Väliin jäävä ryhmäkoko voidaan määritellä keskikokoiseksi. Jäsenmäärällä on vaikutusta kahteen vastakkaiseen ryhmäilmiöön: koheesioon ja hajoamiseen. Koheesio eli kiinteys ilmenee jäsenten ryhmää kohtaan tuntemana vetovoimana ja samanmielisyytenä. Se ilmentää ryhmän yhteishenkeä, ryhmäytymistä. Koheesio koetaan usein myönteisenä, vaikka se saattaa myös rajoittaa jäsenen itsenäisyyttä ryhmäpaineen vuoksi. Hajoaminen on ryhmäominaisuus, joka ilmentää ryhmän jäsenten tavoitetta muodostaa pieniä alaryhmiä. Mitä suurempi ryhmä, sen enemmän ryhmä yleensä jakaantuu alaryhmiin. Alaryhmien koko vaihtelee kahdesta viiteen henkilöön.

Niemistö (2002, 59–60) on hahmotellut pienryhmän ja suuryhmän laatueroja vastakkaisin käsittein. Suuryhmässä osallistuminen on epätasaista ja yksilön tarpeet häviävät. Ryhmässä on enemmän ristiriitoja, kilpailua ja polariteetteja. Polariteetit lähtevät ryhmätarpeiden ja yksilön tarpeiden ristiriidoista. Suuryhmän Niemistö määrittelee passiiviseksi. Siellä saattaa vallita anonymiteetti, eli ihmisistä saatetaan puhua yleisellä tasolla, ei nimillä. Käytetään ilmaisuja kaikki, ne, jne. Suuri ryhmän koko johtaa helposti johtajakeskeisyyteen, riippuvuuden tunteet syntyvät auktoriteettia kohtaan. Jäsenyys suuryhmässä saattaa olla turhauttavaa, sillä ryhmän on vaikea saavuttaa yksimielisyyttä. Ryhmän tuottavuutta saattavat heikentää ryhmän taipumus vastakkain asetteluun. Suuret ryhmät eivät kuitenkaan ole välttämättä tehottomia, vaan voivat olla myös kehittymiskykyisiä. Niitä voidaan hallita muodostamalla rakenteita. Ohjaajalta vaaditaan sietokykyä ryhmän projektoiden vastaanottamiseen. Lisäksi hän joutuu tasapainoilemaan ryhmän ajoittain kaaosmaisten ryhmäprosessien ja toimintaa tukevien rakenteiden välillä.

Ryhmänormit

Pennington (2005, 85–86) muistuttaa, että ryhmänormit ovat usein kirjoittamattomia ja epävirallisia toisin kuin organisaation laatimat viralliset säännöt. Ryhmänormit voivat olla joko käsky- tai kieltonormeja, jotka ohjaavat jäsenen käytöstä. Ryhmänormien noudattaminen on tärkeää, jotta jäsenyys ryhmässä

jatkuu. Normit ovat usein vakiinnuttuaan hyvin pysyviä. Pennington (2005, 86–87) kuvaa teoksessaan Feldmanin teoriaa, jonka mukaan ryhmänormien kehittymiseen vaikuttavat neljä eri tekijää. Ensimmäinen on ryhmän aiemmat käytännöt kuten istumapaikat ja miten keskusteluun on osallistuttu. Toinen on siirtymätekijät eli aiemmat kokemukset, sosiaalisissa taidoissa harjaantuminen ja ammatilliset normit. Kolmas vaikuttaja on selvät säännöt. Ryhmälle on voitu antaa ulkoapäin, tai se on voinut itse laatia sääntöjä toiminnalleen. Neljäntenä tekijänä ovat kriittiset tapahtumat. Ryhmälle on kertynyt kokemuksia menestymisestä, epäonnistumisista ja mahdollisesta tehottomuudesta.

Roolit

Roolit kuvaavat ja määräävät yksilön käyttäytymistä tämän toimiessa roolinhaltijana (Pennington 2005, 89). Niemistö (2002, 84) toteaa, että sosiaalipsykologinen käsitys roolista tuo esille roolin luonteen sosiaalisuuden, sillä rooli syntyy vuorovaikutuksessa. Henkilö ikään kuin ottaa tarjotun roolin vastaan ja alkaa käyttäytyä ulkopäin tulevien odotusten mukaisesti (Kopakkala 2011, 97).

Roolit tekevät sosiaalisesta elämästä hallittavaa, ennakoitavaa ja ymmärrettävää. Jokainen ihminen toimii erilaisissa rooleissa päivittäin. Rooleihin liittyy henkilön asento, suhde tilaan, pukeutuminen, puhetapa, ajatukset ja asenteet. Jotta rooli toimisi, ne edellyttävät vastarooleja. Esimerkiksi esimiehen rooli edellyttää alaisia, jotka hyväksyvät esimiehensä roolin. Rooli pitää tunnistaa ja opetella, kunnes se tuntuu omalta. Liian jäykät ja jähmeät roolit voidaan kokea piinaavina. Ryhmässä jäsenet ovat erilaisissa ryhmärooleissa. Ihmiset ovat taitavia havaitsemaan toistensa rooleja ja toimimaan niiden mukaisesti. (Kopakkala, 2011, 56-57.) Rooleilla on merkitystä myös yksilön identiteetille (Pennington, 2005, 90).

Roolit voidaan jakaa kolmeen ryhmään: sosiaalisiin rooleihin, kollektiivisiin rooleihin ja persoonallisiin rooleihin. Sosiaaliset roolit syntyvät sopimuksesta ja niitä voidaan myös muuttaa. Sosiaalisia rooleja ovat esimerkiksi: opettaja, opiskelija, esimies, alainen, penkkiurheilija ja puhuja. Sosiaaliset roolit ovat tärkeässä asemassa työelämässä. Ne myös vaativat oppimista ja hienosäätöä. Kollektiiviset roolit ovat havaittavissa ihmisestä välittömästi. Kollektiiviset

roolit vaikuttavat ihmisten välillä. Ne tulevat näkyviksi esimerkiksi iässä, rodussa ja sukupuolella. Persoonallisia rooleja ei pysty sopimaan, vaan niihin liittyy henkilökohtaisia tunteita. Esimerkkinä voidaan mainita sydänystävä ja kateellinen tuttava. (Kopakkala. 2011, 100–105.)

Roolit ryhmässä ovat Kopakkalan (2011, 108) mukaan yhdistelmiä persoonallisesta ja sosiaalisesta roolitasosta. Toisilleen vieraiden ihmisten kokoontuessa yhteen tunnetaan usein hämmennystä. Selkeitä rooleja ei välttämättä ole. Yksilöt saattavat toistaa itselleen muista tilanteista tuttuja rooleja. Kun ryhmän turvallisuuden tunne lisääntyy, myös roolit tulevat joustavimmiksi ryhmässä. Toisaalta pitkään toimineen ryhmän roolit saattavat jäykistyä, jolloin yksilön toimintamahdollisuudet kapenevat. Ryhmän jäsenet asettuvat yleensä mielellään rajattuun ja hillittyyn rooliin ryhmässä, jos he kokevat ryhmän jäsenen tulevan kohdeksi yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti (Kopakkala 2011, 38).

Kopakkala (2011, 109–110) esittelee Belbin erittelemät tiimiroolit. Hyvin toimiva tiimi tarvitsee eri rooleja toteuttavia henkilöitä. Sama henkilö voi toteuttaa eri rooleja tiimin tarpeiden ja omien ominaisuuksiensa perusteella. Toiminta tietyssä roolissa on ihmisen valinta, eikä perustu muuttumattomiin ominaisuuksiin. Ihminen voi oppia uusia toimintatapoja. Tiimirooleja ovat yhteensä kahdeksan. *Tiedustelija* on utelias, uuden etsijä ja innokas kokeilija. Hän saattaa olla ailahtelevainen. *Keksijä* on mietiskelijä, hän voi olla älykäs, mutta toisaalta myös epäkäytännöllinen. *Tekijä* toteuttaa ja organisoii asioita käytännössä. Hän saattaa olla pidättyväinen vaikkakin ahkera. *Takoja* on voimakas- tahtoinen ja dynaaminen, hän raivaa esteet tieltä. Toisinaan hän voi kuitenkin olla kireä ja kärsimätön. *Kokoaja* nimensä mukaisesti kokoaa asioita yhteen ja valvoo resursseja. Hän on rauhallinen ja itsevarma, mutta ei aina luova. *Diplomaatti* on tärkeä ilmapiirin luoja. Hän on sosiaalinen ja sovitteleva, mutta ei välttämättä kovinkaan päättäväinen. *Viimeistelijä* on sitkeä ja tunnollinen, hän tarkistaa yksityiskohdat. Toisaalta hän voi takertua liiaksi pikkuasioihin. *Arvioija* on usein varovainen. Hän on puolueeton ja kriittinen ongelmien analysoija.

Status

Status ryhmässä voi olla joko virallinen tai epävirallinen. Se kuvaa jäsenen asemaa tai arvoasemaa ryhmässä. Virallinen status voi sisältää statussymboleja esimerkiksi näyttävän työhuoneen. Ryhmissä saattaa olla virallisia statushierarkioita, jotka eivät näy ryhmän ulkopuolisille. Epäviralliseen statukseen voi vaikuttaa esimerkiksi yksilön erityistaidot ja kyvyt. Henkilöllä saattaa esimerkiksi olla pitkä kokemus ja paljon virkavuosia. Toisinaan stereotyyppit ja ennakkoluulot voivat saada jäsenen statusaseman heikkenemään. Tällöin myös epävirallinen status ja virallinen status voivat olla epäyhtenäisiä. Tilanne on silloin hankala. Yksilö pyrkii saamaan ryhmänsä samalle tasolle eri ulottuvuuksilla eli tavoitteena on yhtenäinen status. Yksilön statusominaisuudet saattavat saada aikaan sen, että status yleistyy erilaisiin tehtäviin. Henkilöön aletaan liittää yleisesti myönteisiä odotuksia. Tällöin ryhmän jäsen saa runsaasti sekä vaikutusvaltaa että arvostusta. Korkeassa statusasemassa olevilla henkilöillä nähdään usein olevan kaksi erityistä piirrettä. Hän laittaa alulle aloitteita ja toimintaa, joihin muut ryhmäläiset vastaavat ja yhtyvät. Lisäksi hänellä on niin sanottu ”kaikkien myöntämä etuoikeus”, jolloin hän saa muilta ryhmäläisiltä myönteistä tunnustusta ja arvostusta. (Pennington 2005, 88–89.)

Kopakkala (2011, 56) kirjoittaa statuksen määrittelevän osaltaan sen, kuka saa tehdä mitään, ja kuka saa säädellä kenenkin toimintaa. Yksilön statukseen vaikuttavat ryhmän ja yhteisön arvostukset. Rooli yhteisössä määrittelee statuksen. Fyysistä voimaa tärkeämpää on olla sosiaalisesti miellyttävä. Statusjärjestelmien tarkastelu koetaan usein hämmentävänä, vaikka ne toisaalta ovat niin itsestään selviä.

Niemistö (2002, 120–122) muistuttaa valtaroleihin liittyvästä vallan väärinkäytön vaarasta. Ryhmätilanteissa vallankäytön tulee olla reilua ja avointa. Ryhmäläiset tietävät mikä heihin vaikuttaa. Onko se esimerkiksi ohjaajan valtarooli vai jonkin jäsenen henkilökohtaiset ominaisuudet. Vallankäytön tiedostaminen on yksi osa ryhmän johtamista. Aihetta voi selvittää esimerkiksi kysymällä jäseniltä, kenen näkemystä he arvostavat eniten, tai kenen he uskovat vaikuttavan eniten itseensä ryhmässä. Ryhmää havainnoimalla saa selville kenen puheeseen reagoidaan eniten ja ketä taas kuunnellaan.

Viestintärakenne

Viestintärakenne, eli se mitä on jäsenten välinen sallittu viestintä, on Penningtonin (2005, 93) mukaan viides ryhmän rakenteeseen vaikuttava osatekijä. Pienryhmissä viestintärakenne syntyy usein itsestään (mts. 30). Ryhmässä viestintä palvelee erilaisia tarkoituksia. Tavoitteena voi olla jäsenten kontrollointi tai motivointi, tunteiden ilmaiseminen tai tiedon välittäminen. Viestintäprosessissa voidaan käyttää erilaisia kanavia tai välineitä. Viestiä voi sanallisesti, sanattomasti tai sähköisesti. Aina viesti ei mene perille siten, kuin viestin lähettäjä on sen tarkoittanut. Vastaanottajilla on erilaisia havainnointitottumuksia, lisäksi he voivat tulkita viestin omien odotustensa mukaisesti. Vastaanottajan palaute lähettäjälle varmistaa, että viesti on mennyt peille, ja miten se on tulkittu. (Mts. 17.)

Ryhmän koko vaikuttaa kasvokkain käytävään viestintään. Repo-Kaarento (2007, 109–110) toteaa, että mitä suurempi ryhmä on, sen vähemmän jäsenillä on tilaa puhua. Nopeimmat, äänekkäimmät ja rohkeimmat saavat puheenvuorot. Osa ihmisistä jännittää puhumista suuressa ryhmässä. Keskustelijoiden suuri määrä myös jäykistää keskustelua, sillä toisiaan seuraavat puheenvuorot eivät aina liity edelliseen puheenvuoroon vaan jo aiemmin esitettyyn. Suuryhmässä puheen sisältö suunnataan enemmän ryhmäkokonaisuudelle kuin yksittäisille jäsenille (Niemi 2002, 59). Kopakkala (2011, 67) muistuttaa, että tarvittaessa suuryhmän kokous pitää keskeyttää, jotta ihmiset pääsevät ilmaisemaan näkemyksiään pienryhmissä. Ihminen väsyy pelkäänsään kuunnellessaan 20 minuutissa.

3.3 Ryhmädynamiikka ja päätöksenteko ryhmässä

Ryhmädynamiikka

Ryhmädynamiikka ja ryhmäilmiöt kertovat tilanteesta, jolloin ryhmä toimii tavalla, jota ei voisi päätellä sen yksittäisten jäsenten toiminnasta ja käytöksestä. *Ryhmädynamiikka tarkoittaa ryhmän sisäisiä voimia*, jotka voivat olla kokijan kannalta merkittäviä. Ryhmän jäsenten vuorovaikutus ja kommunikatio saavat aikaan ryhmädynamiikan. Aito vuorovaikutus on aina kahdenvälistä.

Kun henkilö kertoo jotain koko ryhmälle, kyseessä ei ole varsinainen vuorovaikutustilanne, vaan henkilö vaikuttaa ryhmään viestittämällä sille jotain. Jos ryhmälle viestitään pidemmän aikaa niin, kuin se olisi yksi yksikkö ”ryhmäyksilö”, ryhmän jäsenet luopuvat omasta vastuustaan tilanteen kehittämisessä. Jos yksilön viestintään reagoidaan ryhmän jäsenen taholta esimerkiksi kommentoimalla hänelle, tällöin tilanne voidaan nähdä kahden henkilön välisinä vuorovaikutusepisodeina. Muut seuraavat toisten vuorovaikutusta, ja voivat liittyä siihen. Ryhmän vuorovaikutus etenee vuorovaikutusten sarjoina, jotka ovat kahdenvälisiä. Mitä enemmän ryhmässä on kahdenvälisiä vuorovaikutusten sarjoja eri ihmisten välillä, sitä turvallisemmaksi ryhmä muuttuu. (Kopakkala 2011, 37–38.)

Ryhmän jäsenille syntyy yhteisiä käsityksiä ryhmästä ja yhtenäinen tapa kommunikoida. Ryhmälle syntyy yhteneviä käsityksiä ulkoisesta maailmasta ja ryhmän suhteesta siihen. Ryhmäläisten vuorovaikutukseen vaikuttaa tieto ryhmän tavoitteesta ja oletukset ryhmän tulevaisuudesta. Erilaisten ryhmien toiminnassa on havaittavissa säännönmukaisuuksia. Kun löydämme ryhmissä toistuvia käyttäytymismalleja, voimme ymmärtää ja vaikuttaa ryhmien toimintaan. (Kopakkala 2011, 38.)

Pennington (2005, 58–60) muistuttaa, että ryhmässä työskentely vaikuttaa yksilön omaan suoritukseen. Osa ryhmätöistä on additiivisia eli yhteen laskettavia tehtäviä. Tällöin yksilöiden suoritukset lasketaan yhteen ja saadaan koko ryhmän tulos. Tällaisten tehtävien parissa työskentely mahdollistaa *sosiaalisen laiskottelun*. Sosiaalisen vaikutuksen teorian mukaan ryhmän koon kasvaessa jokaisen ihmisen sosiaalinen vaikutus ja voima vähenee. Tällöin ryhmän jäsen saattaa kokea, että hänellä vähemmän vastuuta, tai hänen oma osuutensa ei ole niin tärkeä. Teorian mukaan ohjaajan vaikutus suurempaan ryhmään on vähäisempää. Sosiaalisen vaikutuksen teoria ei kuitenkaan ota huomioon yksilöitten omia odotuksia ja motivaatiota.

Pennington (2005, 60) esittelee Karaun ja Williamsin yhteisen ponnistelun mallin. Ryhmäkoon kasvu vähentää yhteyttä yksilön ponnistelun ja tuloksen välillä. Samoin vähenee yksilön saama palkkio-osuus. Yhteisen ponnistelun malli kuitenkin korostaa yksilön ponnistelemaan tehtävän parissa, sillä hän uskoo sen johtavan työn kokonaistuloksen paranemiseen. Yksilö myös uskoo, että hänen

ponnistuksensa havaitaan ja palkitaan, hän myös arvostaa ja haluaa tätä palkintoa.

Sosiaalinen kompensatio on sitä, että yksilö saattaa toisinaan työskennellä erityisen tehokkaasti kompensoidakseen muiden ryhmän jäsenten panosta. Tämä toteutuu, jos yksilölle itselleen tehtävä on tärkeä, ja hän näkee muiden ryhmän jäsenten olevan haluttomia tai kyvyttömiä ponnisteluun. Voidaankin sanoa, että sosiaalisen laiskottelun vähenemisessä oleellista on yksilön mahdollisuus nähdä yhteyksiä oman ponnistelunsa ja ryhmän tulosten välillä. Kun ryhmän jäsen arvostaa tekemiään tehtäviä, hän myös sitoutuu niihin. (Pennington 2005, 62.)

Ryhmän koko vaikuttaa sen tehokkuuteen. Suuri ryhmä on tehokas silloin, kun tehtävä on moninainen ja se voidaan jakaa osiin. Pienemmät ryhmät sen sijaan ovat tehokkaampia käyttämään informaatiota päätöksenteossa. Toimintaan ryhtymisen ja päätöksenteon kannalta ihanteellisin ryhmäkoko on viidestä seitsemään. (Pennington 2005, 80.)

Päätöksenteko

Seuraavaksi esitellään päätöksenteon prosessi nojautuen Penningtonin teoriaan (2005). Päätöksenteko voidaan jakaa karkeasti joko *järkiperäiseksi* tai *vaistonvaraiseksi*. Järkiperäinen päätöksenteko etenee järjestyksessä, on loogista ja monelta eri kantilta pohdittua. Vaistonvaraisessa päätöksenteossa päätös perustuu oivalluksiin ja tuntemuksiin. Yksilöiden päätöksenteossa ovat mukana molemmat puolet, vaikka yleensä ottaen enemmän arvostetaan järkiperäistä päätöksentekoa. (Pennington 2005, 150.)

Rationaalinen päätöksenteko voidaan jakaa kuuteen vaiheeseen. Tämä on kuitenkin vain malli, eikä toteudu kaikessa päätöksenteossa. Osa vaiheista jätetään pois, tai vaiheita yhdistetään riippuen siitä, millaisesta ongelmakohdasta on kysymys. Päätöksenteon prosessi käynnistyy *ongelman tunnistamisella*. Vaikka tämä kuulostaa itsestään selvältä, aina ongelmaa ei havaita. Toisinaan aiheita ei oteta edes käsittelyyn, kun epäillään päätöksen sisältävän jo-

tain epämiellyttävää. Päätöksenteon perustana on kuitenkin ongelman totuudenmukainen ja täsmällinen tunnistaminen ja nimeäminen. (Pennington 2005, 150.)

Toinen vaihe päätöksenteossa on *diagnoosi*. Tällöin selvitetään mitä informaatiota on saatavilla, ketä ongelma koskee ja kuinka kiireinen se on. Pitää myös todeta, onko mahdollista tehdä päätöstä ja ratkaista ongelmaa käytettävissä olevan ajan ja tiedon puitteissa. Kolmanneksi *etsitään erilaisia vaihtoehtoja* ongelman ratkaisuun. Tähän on olemassa erilaisia tekniikoita kuten Delfoi ja aivoriihi. Tässä vaiheessa pitää olla tarkkana, ettei liian aikaisessa vaiheessa karsita liikaa vaihtoehtoja. (Pennington 2005, 151.)

Päätöksen tekeminen on neljäs vaihe. Tällöin pitää arvioida vaihtoehtoja ryhmän tai yksilön tavoitteita vasten. Pitää pohtia päätöksen mahdollisia seurauksia. Hyöty pitää olla suurempi kuin haitta. Viidenneksi seuraa *päätöksen toimeenpano*. Ryhmän tai yksilön tulee voida ottaa vastuu päätöksestä ja sen seurauksista. Kuudes vaihe on *arviointi ja sopeutumisvaihe*. Päätöksenteko on syklinen prosessi, jossa yksilön ja ryhmän pitää olla valppaana ja palauttaa tarvittaessa asia takaisin alkuun. Tämä on tarpeen, jos todetaan, että päätös on aikaansaanut ongelmia, jotka tulee ratkaista. (Pennington 2005, 152.)

Ryhmän päätöksenteossa Pennington (2005, 163–165) nostaa esille sosiaalisen päätöksenteon skeemat ja ryhmäpolarisaation. Yleisempänä ryhmän päätöksenteon mallina hän esittelee konsensuksen eli yksimielisyyden. Jotta ryhmä voisi päästä aitoon yksimielisyyteen, ryhmätapaamisia pitäisi olla usein, ja työskentelyn tulisi olla tehokasta. Silloin kun aitoon konsensukseen päästään, ryhmässä vallitsee tyytyväisyys, ja sitoutuminen päätökseen on voimakasta. Yksimieliseen päätökseen pääseminen edellyttää luottamusta ryhmän sisällä, johtajuutta, riittävästi aikaa, kaikille avointa informaatiota ja tietoisuutta ryhmän sisäisistä prosesseista.

Sosiaalisen päätöksenteon skeemoja voidaan luokitella vallan keskittymisestä käsin. Yksimielisyys edustaa vallan jakautumista kaikille ryhmän jäsenille. Toisinaan sosiaalisen päätös tehdään yksinkertaisen enemmistön kannan mukaan tai kahden kolmanneksen enemmistön mukaan. Tämä edustaa jo vallan suurta keskittymistä. Päätös voidaan tehdä myös totuus voittaa periaatteella,

vaikka osa jäsenistä vastustaisi päätöstä. Toisaalta päätöksessä voidaan päätyä myötäilemään päätöstä, joka ilmentää ryhmässä ilmenevää ensimmäistä mielipiteen muutosta. Ryhmille tyypillistä on, että se helposti käsittelee pitkällisesti sellaista informaatiota, joka on kaikkien tiedossa. Vähemmistön tiedossa olevaa informaatiota saatetaan käsitellä puutteellisesti. Tämä saattaa olla ongelmallista ryhmän toiminnan kannalta. (Pennington 2005, 165.)

Ryhmäpolarisaatio tarkoittaa ryhmäkeskustelun taipumusta kärjittää entisestään jäsenien mielipiteitä ja arvioita samaan suuntaan, kuin ne jo olivat. Ryhmäpolarisaatiota on se, kun ryhmäpäättös on samansuuntainen mutta vielä jyrkempi, kuin jäsenen kanta oli. Yksilön arviot kärjistyvät tällöin kohti ääriasemia. Ryhmäpolarisaation syntymistä on selitetty useilla tavoilla. Sosiaalisen vertailun selitys näkee niin, että yksilöt usein arvostavat äärimmäisempiä kantoja kuin heidän omansa. Ryhmässä tapahtuvassa keskustelussa ihmiset huomaavat omien ajatustensa poikkeavan normista, ja siirtyvät tällöin kohti äärimmäisempää ajattelua, jota ryhmän toiset jäsenet edustavat. Vakuuttavat perustelut toimivat yhtenä selittävänä tekijänä. Muiden ryhmäläisten vakuuttava kannanotot perusteluineen kääntävät ryhmän jäsenen kannan entistä jyrkemmäksi. Lisäksi voidaan vielä ajatella, että ryhmän jäsenyys ja normeihin samaistuminen kääntää jäsenen mieliteitä kohti ryhmän selvimmin ilmaistua normistoa. (Pennington 2005, 168–169.)

Liian kiinteään ryhmän päätöksenteko saattaa saada ryhmäajattelun piirteitä. Myös kiire ja aikapaine saattavat lisätä ryhmäajattelua. Tällöin ryhmässä ei pohdita riittävästi vaihtoehtoisia päätösmahdollisuuksia. Tiedon haku on vähäistä, ja tietoa saatetaan prosessoida vääristyneesti. Vaihtoehtojen ja lopullisen päätöksen arviointi sekä varasuunnitelmat jäävät tekemättä. Ryhmä haluaa pitää kiinni ryhmän kiinteydestä. Kuvitellaan, että ryhmä on haavoittumaton ja kollektiivisen viisas. Joku ryhmäläisistä saattaa ottaa roolikseen mielipidevartijan roolin ja edesauttaa toiminnallaan vaihtoehtojen pimittämistä ja yhdenmukaisen ajattelun lisäämistä. Ryhmäajattelun seurauksena saatetaan tehdä virheellisiä päätöksiä. (Pennington 2005, 170–171.)

3.4 Ryhmän kehitysvaiheet

Tuckmanin malli

Ryhmän kehitysvaiheista tunnetuin on Tuckmanin 1960-luvulla kehittämä viisivaiheinen malli. Ensimmäinen vaihe on *muodostuminen eli forming*. Tässä alkuvaiheessa ryhmäläiset tutustuvat toisiinsa. Ryhmälle muodostuu sen oma rakenne ja perussäännöt. Myös tehtävistä ja tavoitteista sovitaan. Tässä vaiheessa ryhmälle syntyy oma identiteetti ryhmän jäsenten mielessä. Toinen vaihe on *kuohuntavaihe eli storming*. Jäsenten ja ryhmän tavoitteet saattavat olla ristiriitaisia. Ryhmän johtajalta vaaditaan kykyä ratkaista ristiriitoja ja suunnata ryhmän huomio tavoitteisiin. Kolmas vaihe on *normeista sopiminen eli norming*. Tällöin ryhmä tiivistyy ja ryhmässä vallitsee myönteinen ja lujittunut ryhmäidentiteetti. Joskus ryhmä on niin kiinteä, että perustehtävä kärsii. Sen sijaan *suoritusvaiheessa eli performing-vaiheessa* fokus on perustehtävässä. Ryhmässä vallitsee keskinäisriippuvuus, vaikka voidaankin työskennellä yksin, alaryhmissä tai kokoryhmänä. Viimeinen vaihe on *päätösvaihe eli adjourning*. Osa ryhmistä pääsee viidenteen vaiheeseen asti, osa jää jo ensimmäiseen vaiheeseen. Ryhmän jäsenten vaihtuminen saattaa palauttaa ryhmän jo kertaalleen koettuun vaiheeseen. (Esim. Pennington 2005, 72–74.)

Tuckmanin mallin päätösvaihe eroaa muista vaiheista tunnevaltaisuutensa vuoksi. Jäsenet tuntevat kiitollisuutta ja kiintymystä. Ryhmässä saatetaan kokea myös surua ja eroahdistusta. Lisänä saattaa olla tuntemus, että aika ei riitä. Tunteiden kirjo johtuu ryhmän tärkeydestä jäsenelleen. Määräaikaisissa ryhmissä lopettamisen ajankohta tiedetään jo alussa. Lopettelu voidaan katsoa käynnistyvän silloin, kun ohjaaja tai ryhmän jäsen muistuttaa jäljellä olevista tapaamiskerroista. (Niemistö 2002, 189–190.)

Kopakkalan malli

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään Koppakalan (2011) kehittämää teoriaa ryhmän kehitysvaiheista. Teoria mahdollistaa ennakoimisen ja antaa mahdollisuuksia vaikuttaa ryhmän tilaan. Se on väline, joka mahdollistaa ryhmän tarpeiden arvioimisen ja keinojen löytämisen, mikäli ryhmä tarvitsee tukea. Mallin keskiössä ovat yksilön sosiaalisen liittymisen tarve ja toisaalta erillisyyden

tarve. Liittymisen tarve on ihmisellä koko elämän ajan tärkeä merkityksen antaja. Se muokkautuu kokemusten ja ikäkauden mukaan. Liittymisen tarve tulee näkyviin ihmisen toiminnassa ja omien suhteiden ja aseman joko tietoisena tai tiedostomattomana pohdiskeluna. Toisaalta jokainen haluaa olla itsenäinen ja erillinen henkilö, minä. Onnellisuuden kokemukselle tärkeitä ovat oman elämän hallinnan ja itsemääräämisen kokemus. Elämä voidaankin nähdä erilaisina ja kehittyvinä ratkaisuin siihen, kuinka voidaan säilyttää riittävä erillisyys ja itsenäisyys, mutta samalla liitytään syvästi muihin. (Kopakkala 2011, 54–58.)

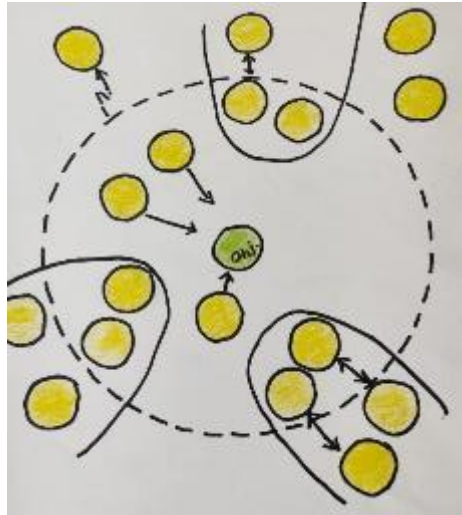
Yksilö haluaa liittyä ryhmään ja sen jäseniin turvallisesti niin, ettei kukaan menetä kasvojaan. Käytännössä ihminen voi tutustua vain yhteen ihmiseen kerrallaan. Ryhmän muodostumiseen menee aikaa, ja edellytyksenä on mahdollisuus riittävään vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen edellytyksenä taas ovat riittävän selkeät keskinäiset roolit. Huomaamme myös helposti ryhmässä olevat tunnetilat ja tunnelmat. (Kopakkala 2011, 56–57.)

Kopakkalan (2011, 59) mallissa nähdään ryhmän kehityksen etenevän neljän vaiheen kautta. Kaikissa vaiheissa on kaksi osaa: varsinainen kehitysvaihe ja vaihe, jossa aletaan siirtyä kohti seuraavaa vaihetta. Ryhmän kehitys ei etene Kopakkalan mukaan yleensä suoraviivaisesti. Jokaisen ryhmän kehitys on ainutkertainen. Ryhmässä saattaa olla samanaikaisesti useamman kehitysvaiheen piirteitä. Ryhmä sekä etenee että peruuttaa kehityksessään. Suurin osa ryhmistä ei etene koskaan neljänteen eli viimeiseen vaiheeseen.

Ensimmäinen vaihe: alkava ryhmä

Kopakkalan (2011, 59–65) mukaan jo ennen ryhmän ensimmäistä tapaamista jokaisella ryhmän jäsenellä on ryhmää koskevia ennako-odotuksia ja käsityksiä. Ryhmän kehityksen ymmärtämistä opinnäytetyössä helpottavat sosiometriset kuviot. Ryhmän alkuvaihetta on kuvattu kuvassa 1. Alussa kaikki osallistujat jännittävät hiukan. Kokemukset aiemmista ryhmistä, ja oma mahdollinen tuleva asema ryhmässä mietittyvät. Toisilla on tuttuja osallistujien joukossa. Joidenkin ryhmäläisten valmiiksi tiiviit suhteet saattavat herättää muissa ryhmäläisissä aprikointia ja ärtymystä. He saavat tukea toisiltaan ja estävät muilta tasaveroisen alun. Samalla pohditaan, ovatko he valmiita edes tutustumaan

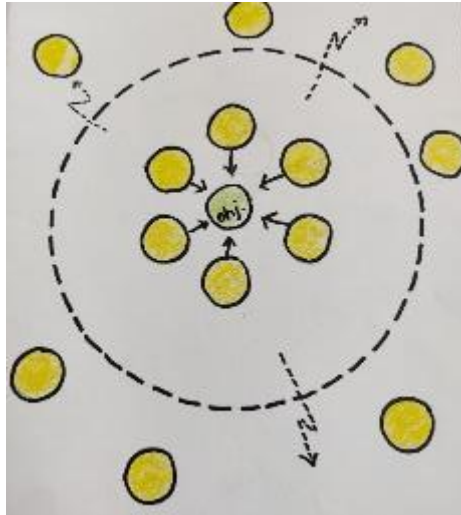
muihin. Ensi tapaamisessa pysyttäydään aiheissa, joista ollaan varmasti samaa mieltä. Kaikki välttävät virheitä ja pyrkivät antamaan itsestään miellyttävän kuvan. Ryhmäläiset tarkkailevat toisiaan ja tilannetta. Ilmapiiri on usein jännittynyt ja ryhmätyöskentelyn aloittaminen koetaan helpottavana.



Kuva 1 Vaihe ½ (Kopakkala 2011, 60)

Ohjaajalla on tärkeä rooli ryhmän alussa. Osallistujien liittymistunteet kohdistuvat ensisijaisesti vetäjään. Vuorovaikutus ryhmässä kulkee hänen kauttaan. Ryhmäläiset ovat kiinnostuneita ohjaajan pätevyydestä ja luotettavuudesta. Ohjaajan arvostukset ja kiinnostuksen kohteet muovaavat ryhmään syntyvää kulttuuria ja normistoa. Ryhmäläiset odottavat toiminnan alussa auktoriteettia, joka suuntaisi toimintaa ja ratkaisisi esiin nousevat pulmat. Mitä osaavampana ohjaaja nähdään, sitä turvallisempi on ryhmän jäsenten olo. Joskus ryhmässä on yksi tai useampi henkilö, jotka vaikuttavat varautuneilta tai vastahankaisilta. He saattavat haastaa vetäjän pätevyyden, taidot ja kokemuksen. Nuorten ryhmässä koko ryhmä voi käyttäytyä näin. Usein näin käyttäytyvällä ihmisellä on suuri tarve liittyä emotionaalisesti ryhmään ja vetäjään. Taustalla voivat olla aikaisemmat ikävät kokemukset auktoriteettisuhteissa tai ryhmiin liittymisessä. Haastava käyttäytyminen saattaa osoittaa, että henkilöllä on enemmän pelissä. Kopakkala suosittelee ohjaajalle torjunnan sijaan pitkämielistä käytöstä. Ohjaajan tehtävänä on olla määrätietoinen ja vahva opastaja. Hänen tulee selkeyttää ryhmän perustehtävää, tavoitetta ja tulevaisuutta. Vetäjän tehtävänä on myös auttaa ryhmää luomaan käyttäytymisnormit. (Kopakkala 2011, 58–66.)

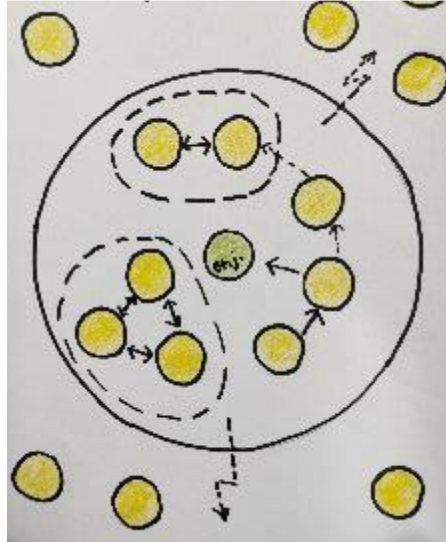
Ensimmäinen vaihe on saavutettu silloin, kun jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään ja hyväksyvät muut jäsenet ja vetäjän (kuva 2). Koko ryhmällä on käsitys siitä, ketä ryhmään kuuluu. Monet työelämän ryhmät eivät juuri edisty tästä vaiheesta. (Kopakkala 2011, 66.)



Kuva 2 Alkava ryhmä vaihe 1 (Kopakkala 2011,64)

Toinen vaihe: rakentuva ryhmä, alun loppu eli vaihe 1 ½

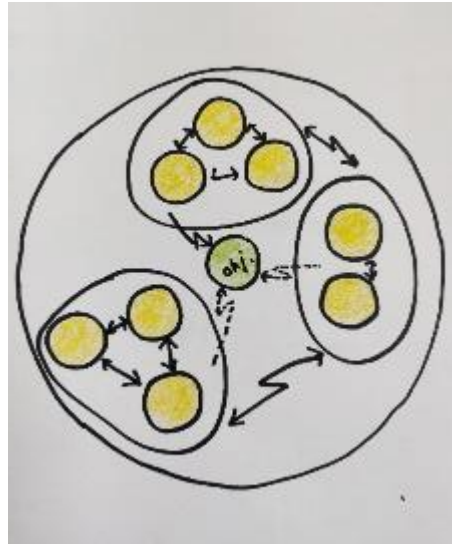
Kopakkalan (2011, 67–69) mukaan ryhmä etenee toiseen vaiheeseen (kuva 3) vuorovaikutuksen lisääntyessä jäsenten välillä. Liittymistunteet siirtyvät ryhmän vetäjästä muihin jäseniin. Tutuus kasvattaa turvallisuuden tunnetta. Ohjaajaa kohtaan voidaan tuntea ärtymystä johtuen alun ylimitoitetuista odotuksista. Kun ryhmästä löytyy yksikin ihminen, joka koetaan turvalliseksi, ja jonka kanssa usein liittoudutaan, se lisää kotoisampaa oloa. Myös pitkäaikaisia ystävyssuhteita saattaa syntyä. Ryhmäläisillä on selkeä käsitys, ketkä kuuluvat ryhmään. Ryhmälle muodistuu omat normit, tavat ja kulttuuri. Tässä vaiheessa ohjaajalla on tärkeä olla aktiivinen ote, hänen mallinsa vaikuttaa joka tapauksessa.



Kuva 3 Rakentuva ryhmä 1½ (Kopakkala 2011, 68)

Toinen vaihe: pienryhmien vaihe eli vaihe 2.

Kopakkalan (2011, 68–71) mukaan seuraavassa vaiheessa eli pienryhmien vaiheessa (kuva 4) ryhmäläiset pyrkivät solmimaan kontakteja niiden jäsenten kanssa, joilla on jotain samanlaisuutta itseen verrattuna esimerkiksi sama ikä tai sama koulutus. Ryhmään syntyy muutaman ihmisen pienryhmiä, jotka viihtyvät hyvin yhdessä ja ajattelevat samalla tavalla asioista. Liittymistunteet kohdistetaan pienryhmään. Sen sijaan alaryhmien välillä saattaa olla jännitteitä, ärtymystä ja erillisyydentunteita. Ryhmän alussa vallinnut hyvä yhteishenki saattaa tuntua hävinneen. Ryhmäläiset ovat valppaana sen suhteen, millaisia etuja kukakin saa. Vaikka työn tulokset saattavat olla hyviä, tilanne koetaan epävakaana johtuen puutteellisesta yhteistyöstä ja loukkaantumisherkyydestä. Ryhmän vetäjää kohtaan esitetään kritiikkiä, häneltä vaaditaan ehdottomasti tasapuolisuutta. Vetäjän kannattaa suhtautua saamaansa kritiikkiin rauhallisesti, se on osoitus luottamuksesta. Kohtuuton kritiikki tulee palauttaa perustellusti kritiikin antajalle. Asiallinen palaute kannattaa hyödyntää kehittämisessä. Ohjaajan tärkein tehtävä on saada ryhmän jäsenet aktiiviseen yhteistyöhön. Kun keskinäinen luottamus ja tuttuus ylittävät pienryhmien rajat, koko ryhmän sisäinen turvallisuuden tunne lisääntyy.



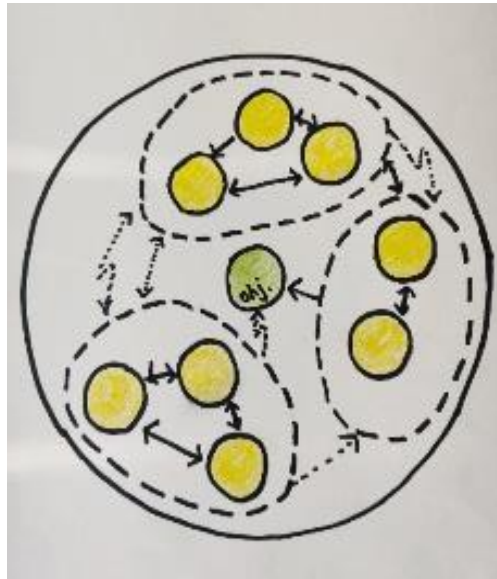
Kuva 4 Pienryhmien vaihe, vaihe 2
(Kopakkala 2011, 70)

Vaiheen 2 vaihtoehtoinen kehityskulku

Syntipukki-ilmiötä Kopakkala (2011) selittää vetäjän johtajuuden toteutumisella. Jos vetäjä ei ole turvallisesti kritisoidavissa, ryhmän kritiikki suuntautuu sopivampaan kohteeseen. Useimmiten kohteeksi joutuu ryhmän jäsen, joka ei kuulu selkeästi mihinkään alaryhmään, eikä hänellä ole ystäviä ryhmässä. Syntipukiksi joutuu helposti hiljainen ja vetäytyvä tai runsasta ilmaisua käyttävä ja arvaamaton jäsen. Ryhmä yleensä kieltää ilmiön olemassa olon, jos se nostetaan esille. Pulma on vaikea ratkaista, jos siitä tulee ryhmän arkinen toimintatapa. Keinoja puuttua ilmiöön ovat johtajuuden tukeminen ja ryhmän perustehtävän selkeyttäminen. Syntipukkiin liittyvää kritiikkiä voi myös pyrkiä ratkomaan analysoimalla sitä tarkemmin. Syntipukin roolissa olevan henkilön voi liittää alaryhmään, jolla on arvostettu status työtehtävien kautta.

Kolmas vaihe: pienryhmät lientyvät eli vaihe 2½

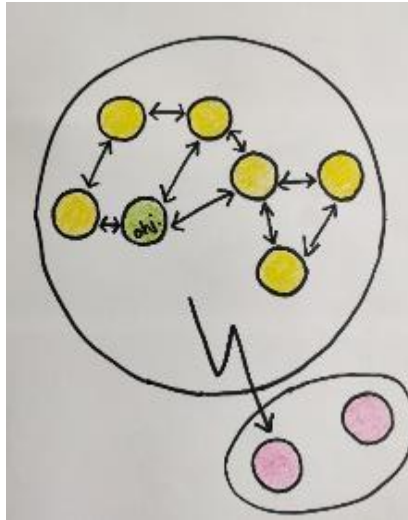
Kun alaryhmien jäsenet lisäävät yhteistyötä muiden alaryhmien jäsenten kanssa, tuttuus lisääntyy ja toisten työn arvostaminen ja turvallisuudentunne lisääntyvät. Alaryhmien välinen kilpailu ja epäluottamus vähenevät. Myös vetäjään voidaan suhtautua aiempaa positiivisemmin. Tällöin ollaan pienryhmien lientymisen vaiheessa (kuva 5). Ohjaajan tehtävänä onkin tukea aktiivisesti yhteistyön tekemistä. (Kopakkala 2011, 76–77.)



Kuva 5 Pienryhmät lientyvä, vaihe 2½

Kolmas vaihe: tiivis ryhmä eli vaihe 3

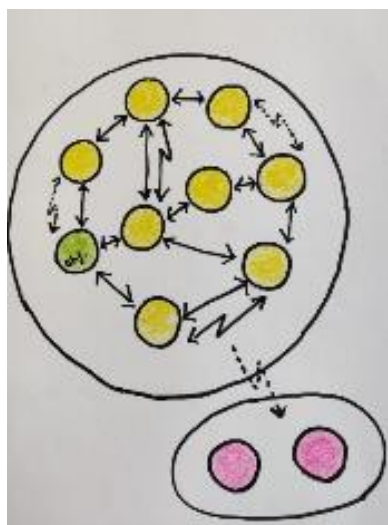
Ryhmässä vallitsee lämmin tunnelma. Ihmiset tuntuvat tärkeiltä myös ryhmän toiminnan ulkopuolella. Ryhmä tuntuu yhdeltä kokonaisuudelta, alaryhmät ovat menettäneet merkityksensä. Ryhmä on vakuuttunut omasta erinomaisuudesta. Ulkopuoliset kokevat ryhmän sisäänpäin lämpiäväksi, ärsyttäväksi ja tehottomaksi. Ryhmä itse saattaa kokea työskentelyn tehokkaaksi. Yhtenäisyyden säilyminen koetaan niin tärkeäksi, että ryhmäläiset eivät tuo erilaisuuttaan tai omaa erityisosaamistaan esille. Tällöin luovuus ja tehokkuus eivät ole korkealla. Ryhmäajattelun ehkäisyyn voidaan Kopakkalan (2011) mukaan käyttää erilaisia menetelmiä, joiden turvin erilaisia ajatuksia ja erimielisyyksiä voidaan ilmaista ilman että joutuu ryhmän hyväksynnän ulkopuolelle. Tiivis ryhmä (kuva 6) kohdistaa ärtymyksen tunteita ulkopuoliseen tahoon. Myös ulkopuolelta tuleva koettu uhka voi synnyttää tiiviin ryhmän. Ryhmän jäsenen omana teemana on, kuinka vahvasti sitoutuu ryhmään ja sen tehtävään. Tiivis ryhmä työyhteisössä toimii, jos sen työ on mekaanista eikä vaadi innovatiivisuutta ja luovuutta. Ohjaajan tehtävänä on korostaa jäsenten erilaisia taitoja, tietoja ja näkökulmia. Ryhmä kuitenkin vastustaa pontevasti erimielisyyttä. Aktiivinen yhteistyö muiden ryhmien kanssa on myös tärkeää. Avoimesti tulee käsitellä myös ryhmän ulkoiseen kohteeseen tuntemaa ärtymystä. (emt. 76–81.)



Kuva 6 Tiivis ryhmä, vaihe kolme
(Kopakkala 2011, 78)

Neljäs vaihe: tunnesiirtymien poistuminen eli vaihe 3½

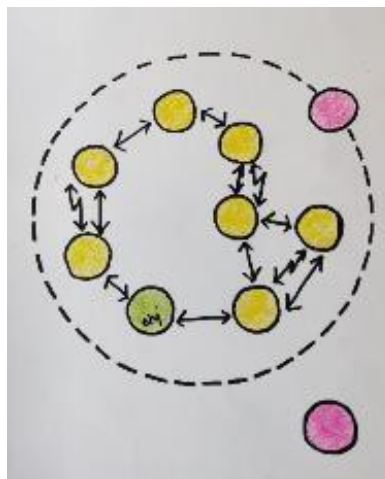
Tässä tunnesiirtymien poistumisen vaiheessa (kuva 7) ilmapiiri on turvalli-
sempi. Ryhmän jäsenet voivat ilmaista erimielisyyttään avoimemmin. Ryhmä
on itsekriittisempi ja avoimempi. Ryhmä suhtautuu myös ulkopuolisempiin
suopeammin ja erillisyyystunteista ulkopuolisiin voidaan luopua. (Kopakkala
2011, 81.)



Kuva 7 Tunnesiirtymien poistuminen
vaihe 3½ (Kopakkala 2011, 81)

Neljäs vaihe: tiimi eli vaihe 4

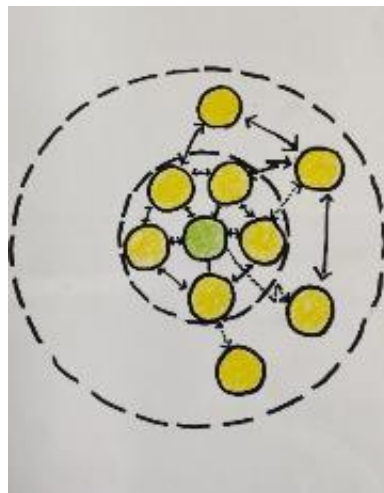
Tiimivaiheessa (kuva 8) ilmapiiri ja tunnelma ryhmässä ovat niin turvallisia, että jäsenten keskinäinen erilaisuus ja erimielisyys hyväksytään osaksi ryhmän elämää. Ryhmä ymmärtää, että erilaisten näkemysten kokeilu ja yhteenotot tuottavat oivalluksia, joita kukaan ei olisi voinut yksin saavuttaa. Tunneilmaisuu toimii ryhmän sisällä, eikä tunteita enää kohdisteta muualle. Ryhmän vetäjä voi luopua ainakin osittain organisoivasta roolistaan, sillä tehtävän hoitamisesta vastaa sen paras asiantuntija. Ryhmän jäsenen henkilökohtainen teema on tehtävissä: kuinka paljon uusia haasteita työskentely tarjoaa. Tiimivaiheessa jokainen jäsen kokee vastuun työstään omakohtaisena. Ryhmäläiset ovat sitoutuneita tiimiin. Ryhmän on saatava uusia ja haasteellisia työtehtäviä, joiden valitsemiseen ja rajaamiseen se itse haluaa vaikuttaa. Ryhmä on tavoiteorientoitunut ja sillä on hyvä itsetunto. Ryhmä on varsin tuottelias ja luova. Ryhmä saatetaan kokea hankalaksi, sillä se on kriittinen ja itseohjautuva. Se saattaa noudattaa sopimuksia vain, mikäli kokee ne tarpeelliseksi tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Ryhmän raja ulkopuolisin on joustava ja läpäisevä. Ryhmään voi tulla uusia jäseniä tai siitä voi poistua ilman, että se taantuu edelliseen kehitysvaiheeseen. (Kopakkala 2011, 82–83.)



Kuva 8 Tiimi eli vaihe 4 (Kopakkala 82)

Vaiheen 4 vaihtoehtoinen tilanne

Toisinaan ryhmä siirtyy suoraan vaiheesta kolme tai vaiheesta neljä tilanteeseen, jossa ryhmä näyttää jakaantuneen sisä- ja ulkopiiriin (kuva 9). Tällöin ryhmän ohjaaja kohdistaa liittymistunteensa sisäpiiriin henkilöihin, jotka hän näkee muita osaavampina ja pätevämminä. Sisäpiiriläisten epäonnistumiset ohjaaja näkee johtuvan olosuhteista. Ulkopiiriläisten epäonnistumisen vetäjä tulkitsee eri tavoin. Ohjaaja tapaa sisäpiiriä useammin kuin muita. Ohjaaja ei useinkaan havaitse itse suosikkijärjestelmän syntymistä. Kaikki ryhmäläiset sen sijaan tietävät, ketkä kuuluvat sisäpiiriin ja ketkä eivät. Sisäpiiriläiset tuntevat liittymistunteita lähinnä vetäjään ja muihin sisäpiiriläisiin. Vuorovaikutus sisä- ja ulkopiirin välillä on vähenevää. Ulkopiirissä olevat arvostelevat vetäjän toimintaa. Tällainen tilanne huonontaa ryhmän joustavuutta ja toimintakykyä. Ryhmän ohjaajan tulee tällaisessa tilanteessa antaa enemmän aikaa ja arvostusta ulkopiiriläisille. Hänen tulee saavuttaa heidän luottamuksensa ja edistää ryhmän tasapainosta vuorovaikutusta.



Kuva 9 Kehitysvaihe 4B (Kopakkala 2011, 84)

Taulukoihin 1 - 4 on tiivistetty Kopakkalan (2011) ryhmän kehitysvaiheet. Taulukkoon on jaoteltu erikseen jäsentä, ohjaajaa ja ryhmää koskevia erityispiirteitä.

Taulukko 1 Ensimmäinen vaihe, alkava ryhmä (Kopakkala 2011)

	Jäsen	Ohjaaja	Ryhmä
Ennen alkua: vaihe ½	Jokaisella on omia ennakkoodotuksia ja käsityksiä. Toisilla on tuttuja ryhmässä, toisilla ei ole. Aiemmin syntyneet liitokset hidastavat ryhmään liittymistä. Kaikki jännittävät ja pohtivat omaa asemaansa ryhmässä.	Tavoitteena luottamuksen saavuttaminen ryhmäläisiltä. Vuorovaikutus ryhmässä kulkee ohjaajan kautta.	
Alku: vaihe 1	Olo on hämmentynyt, usein energinen ja innostunut. Liittymisen halu ja itsenäisyyden säilyttämisen ristiriita aktivoituu. Halutaan tuoda itseä esiin yksilönä. Ensimmäinen vaihe on saavutettu, kun jäsen tuntee kuuluvansa ryhmään. Hän hyväksyy muut jäsenet ja ohjaajan.	Tärkeää on johtamistehdävän riittävä toteutuminen. Tehtävänä on auttaa ryhmää luomaan käytäytymisnormeja ja selkeyttää perustehtävää. Ryhmäläiset näkevät ohjaajan pätevänä ja osaavana.	Kokemus ryhmänä, siitä, että ollaan samassa veneessä. Vaihe 1 on saavutettu, kun ryhmällä on käsitys siitä, ketkä kuuluvat ryhmään.

Taulukko 2 Pienryhmien vaihe eli vaihe 2 (Kopakkala 2011)

	Jäsen	Ohjaaja	Ryhmä
Toinen vaihe: rakentuva ryhmä, alun loppu eli vaihe 1 ½	Jos ryhmästä löytyy yksikin turvallisen tuntuinen ihminen, liittoutuminen hänen kanssaan lisää kotiutumista ryhmään. Ryhmäläisillä selkeä käsitys ketä kuuluu ryhmään.	Ryhmäläiset voivat tuntea ärtymyksen tunnetta vetäjään. Ohjaajalta edellytetään aktiivisuutta, sillä hänen mallinsa vaikuttaa joka tapauksessa.	Vuorovaikutuksen lisääntyessä ryhmä etenee seuraavaan vaiheeseen. Ryhmälle muodostuu omat normit, tavat ja kulttuuri.
Toinen vaihe: pienryhmien vaihe eli vaihe 2	Solmitaan kontakteja ryhmäläisiin, joiden kanssa koetaan samankaltaisuutta.	Vetäjää kohtaan esitetään kritiikkiä, tähän hänen tulee suhtautua tyyneesti. Edellytetään vahvaa tasapuolisuutta ohjaajalta.	Ryhmään syntyy toistensa kanssa viihtyviä pienryhmiä. Hyvä yhteishenki tuntuu hävinneen, ryhmien välillä eripuraa.

Taulukko 3 Pienryhmät lientyvät ja tiivis ryhmä vaihe 3 (Kopakkala 2011)

	Jäsen	Ohjaaja	Ryhmä
Kolmas vaihe: pienryhmät lientyvät eli vaihe 2½	Alaryhmien jäsenet lisäävät yhteistyötä muiden alaryhmien jäsenten kanssa, tutuus ja toisten työn arvostaminen lisääntyy.	Vetäjään suhtaudutaan aiempaa positii-visemmin.	Alaryhmien välinen kilpailu vähenee. Turvallisuuden-tunne lisääntyy ryhmässä.
Kolmas vaihe: tiivis ryhmä eli vaihe 3	Toiset tuntuvat läheisiltä myös ryhmän ulkopuolella. Pohdinnan aiheena on, kuinka vahvasti sitoutuu ryhmään ja sen tehtävään. Omaa erilaisuutta tai erityisosaamista ei tuoda esille	Tehtävänä on korostaa jäsenten erilaisia taitoja, tietoja ja näkökulmia. Ryhmäajattelua ehkäisevien menetelmien käyttö Yhteistyön tukeminen ryhmän ulkopuolisten kanssa	Ryhmässä on lämmin tunnelma. Ryhmä on vakuuttunut omasta erinomaisuudestaan. Ulkopuoliset kokevat ryhmän sisäänlämpiäväksi ja tehottomaksi. Luovuus ja tehokkuus vähäistä.

Taulukko 4 Tunne siirtymien poistuminen ja tiimi ryhmä vaihe 4 (Kopakkala 2011)

	Jäsen	Ohjaaja	Ryhmä
Neljäs vaihe: tunnesiirtymien poistuminen eli vaihe 3½	Erimielisyyttä ilmaistaan aiempaa avoimemmin.		Lämmin, itsekriittisempi ja avoimempi tunnelma. Ulkopuolisiin suhtaudutaan suopeammin.
Neljäs vaihe: luova ryhmä eli tiimi eli vaihe 4	Kuinka paljon uusia haasteita ryhmässä työskentely tarjoaa. Jokainen kokee vastuun työskentelystä omakohtaisena. Sitoutuminen ryhmään on vahvaa.	Voi luopua ainakin osittain organisovasta roolista: tehtävän hoitaa sen parhaiten osaava.	On tavoiteorientoitunut. Tunneilmaisuus ryhmän sisällä on toimivaa. Tuottelias ja luova: erilaisten näkemysten kokeilu ja yhteinen otot tuottavat saavutuksia, joihin kukaan ei yksin yllä. On itseohjautuva.

Taulukot olivat pohjana nuorisovaltuuston arvioidessa nuorisovaltuuston tilannetta ryhmänä maaliskuun 2019 kokouksessa. Tästä työskentelystä tarkemmin luvussa 5.5.

3.5 Dialogisuus

Dialogi sanana tulee kreikan kielestä. Sana dia tarkoittaa kautta, läpi. Logos voidaan suomentaa joko sanana tai merkityksenä. Voidaan siis ajatella, että kysymyksessä on toiminta sanojen kautta, tai kuljetaan läpi merkityksen. Dialogissa tavoitteena on tuottaa ymmärrystä toisen osapuolen näkemyksistä ja luoda merkitystä käsiteltäville asioille (Holm ym. 2018). Kirjoittajat peilaavat dialogia debattiin eli väittelyyn. Molemmissa viestintätavoissa tavoitteena on hyödyntää loogista ajattelua ja tunnistaa relevantti tieto. Molemmissa tavoissa saatetaan kuunnella vastapuolta intensiivisesti. Debatissa puolustetaan alkuperäistä näkökulmaa tai väitettä sitkeästi. Dialogi sen sijaan rakentuu toisen ihmisen aktiiviseen kuuntelemiseen ja pyrkimykseen ymmärtää toista osapuolta. Tarvittaessa kuuntelija tekee täydentäviä kysymyksiä. Dialogi ei lähtökohtaisesti tavoittele konsensusta, vaikka tavoitteena onkin selvittää, mitä toiselta osapuolelta voi oppia, ja ovatko näkökulmat yhteensovitettavissa. Dialogissa puheenvuorot eivät ole peräkkäin lausuttuja monologeja, vaan ne rakennetaan edellisten puheenvuorojen päälle. (Holm ym. 2018.)

Dialogitilanteessa osallistujat ovat tasa-arvoisia, ja kaikilla on yhtäläinen ihmisarvo. Jokaisen näkökulmaa arvostetaan yhtä paljon. Helposti kuitenkin valta-asetat ohjaavat tapaamme viestiä. Itseämme ylemmille emme uskalla puhua ja itseämme alemmina pitäviä emme kuuntele. Dialogissa osallistujien tulee olla valmiita tarkastelemaan omia valmiita taustaoletuksiaan. Dialogi on tähän oiva väline. Omien kätkeytyneiden intressien ajaminen on este dialogisuudelle. Dialogin edellytys on luottamus osallistujien välillä. Pitää luottaa siihen, että toisilta saatu tieto on arvokasta ja näkökulmat arvostettavia. Pitää myös pystyä luottamaan osallistujiin ihmisinä. Keskustelu voi olla dialogista vain siinä tapauksessa, jos keskustelijat rohkenevat ilmaisemaan ajatuksiaan avoimesti ja toisaalta ovat valmiita altistamaan omaa ajatteluaan toisten keskustelijoiden ajatuksille. (Holm ym. 2018.)

Jokaisella ihmisellä on omat ainutlaatuiset kokemuksensa. Dialogissa ihmiset puhuvat kokemuksistaan tässä ja nyt (Alhanen 2016, 73). Alhanen (2016, 85) toteaaakin keskustelun käännekohtaksi tilanteen, jossa yleistysten ja mielipiteiden sijaan puhutaan yksilöllisistä kokemuksista.

Alhanen (2016, 14–15) kirjoittaa dialogisen keskustelutavan olevan erittäin merkittävää demokratialle. Dialogit sitovat ihmisiä ja yhteisöjä toisiinsa yrittämättä häivyttää yksilöllisyyttä tuovia eroja. Ratkaistaessa erittäin monimutkaisia tai emotionaalisesti latautuneita ongelmia, joista yksilöillä on hyvin erilaisia kokemuksia, dialogi on ratkaisevan tärkeä. Dialogia tarvitaan kaikilla yhteiskunnan tasoilla aina paikallisyhteisöistä maailman laajuiseen poliittiseen päätöksentekoon.

Hellström ja Anttila (2018) pohtivat artikkelissaan dialogin soveltamista yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Dialogisuutta tarvitaan tiedon ja päätöksenteon välille. Dialogin hyötynä nähdään ymmärryksen laajeneminen käsiteltävästä asiasta, päätöksenteon laadun paraneminen ja hyväksyttävyyden lisääntyminen. Lisäksi dialogisuus vähentää jännitteitä eri osapuolien välillä. Tärkeää on huomioida mihin päätöksenteon vaiheeseen dialogia käytetään. Jos päätös on jo käytännössä tehty, ei dialogilla ole enää merkitystä. Dialogin soveltaminen alkaa ongelman luonteen tunnistamisesta ja analysoinnista eli tilannekuvan luomisesta. Ongelman tunnistamisessa oleellista on yhteiskunnan ilmiöiden ja niiden välisten kytkentöjen tunnistaminen. Joskus päätöksenteon konteksti on esteenä dialogin käytölle. Ongelmia voivat aiheuttaa esimerkiksi aika- tai resurssipula, ilmapiiri aiheen ympärillä, valta-asetat tai lakien asettamat rajoitukset. Joskus dialogia paremmin toimivat muut tietoa ja päätöksentekoa yhdistävät toimintatavat, esimerkiksi fasilitoitu ryhmätyö, joukkoistaminen tai yhteiskehittäminen. Tällöin dialogin tehtävänä voi olla eri tietolähteistä syntyneiden näkemysten yhteen kokoaminen. Myös Alhanen (2016, 72–73) muistuttaa erilaisten keskustelumuotojen kuuluvan demokratiaan. Toisinaan tarvitaan esimerkiksi argumentoivia väittelyitä, neuvottelua, suostuttelua puhetta. On tärkeää erottaa erilaiset keskustelun ja puheen muodot ja pohtia mihin tilanteeseen mikäkin puhe sopii.

Kun tilanteessa on tunnistettu dialogin tarve ja edellytysten olemassaolo, tulee pohtia, miten dialogia parhaiten pystytään hyödyntämään. Seuraavaksi määritellään dialogin tavoitteet ja pohditaan, millaisia menetelmiä otetaan käyttöön. Toteutetaanko esimerkiksi avoin vai puolirakenteellinen dialogi. (Hellström & Anttila 2018.) Sitran (2018) internetsivuille on koottu tietoa ja ohjeita erilaisiin dialogeihin. *Puolirakenteelliseen dialogiin* rakennetaan löyhä käsikirjoitus,

jonka vaiheina on aloitus, virittäytyminen, syventävän aiheen valinta ja keskustelu. Lopussa on keskustelun lopetus ryhmän yhteisenä reflektiona. Puolirakenteellisen dialogin menetelmiä ovat esimerkiksi pienryhmädialogit, joissa on alle kymmenen henkilöä, ja kaikki keskustelevat vuorollaan. Akvaariokeskustelussa on äänessä pienryhmä, jota muut kuuntelevat vuorotellen. Menetelminä voidaan käyttää myös parikeskustelua tai kumuloituvaa parikeskustelua, jossa vuorotellen kuunnellaan pareja, ja pyritään liittämään uudet puheenvuorot kokemuksiin. Suuryhmädialogeissa kaikkien kuulluksi tuleminen onnistuu parhaiten parikeskusteluiden kautta. *Avoimessa dialogissa* keskustelua suuntaa sille annettu teema tai osallistujat kertovat siitä, mikä heille juuri nyt on tärkeää. Kaikkien osallistujien on päästävä ääneen. Ohjaajan on tarpeen vaatiessa rajoitettava puheenvuorojen pituutta. Lopussa käydään läpi sitä, mistä on keskusteltu, ja miltä keskustelu on osallistujista tuntunut. *Rakenteellisessa dialogissa* on ennakkoon pohdittu käsiteltävä teemat. Kysymykset etenevät koko keskustelun ajan syvemmälle teeman sisälle. Keskustelijoille on varattu tarkka vastausaika, noin kaksi minuuttia. (Sitra 2018.)

Dialogi nähdään taitona, jota tulee harjoitella. Harjoitusta vaatii, miten kuunnellaan toisen ihmisen ainutlaatuisista kokemuksista, ja miten kerrotaan omista juuri tämän hetken kokemuksista. Epävarmuuden ja ristiriitojen sietäminen kuuluvat asiaan. Dialogissa on pystyttävä hahmottamaan eri näkökulmien välisiä yhteyksiä. (Alhanen 2016, 121.)

3.6 Nuorisovaltuusto

Kunnat ovat järjestäneet kuntalain (410/2015, 26. §) velvoittaman nuorten kuulemisjärjestelmien rakentamisen eri tavoin. Suomen Nuorisovaltuustojen Liitto ry. eli Nuva ry. (2019) listaa internetsivuillaan kunnissa olevia nuorten vaikuttajaryhmiä: nuorisoparlamentti, nuorisoneuvosto, nuorisoedustajisto, nuorisofoorumi ja nuorisovaltuusto. Nuorisovaltuustojen sijoittuminen kuntien organisaatioon on kirjavaa. Ne voivat sijoittua hallinnosta nuorisotoimeen. Nuva ry:n (2019) mukaan nuorisovaltuustot edustavat kunnan nuorisoa päätöksenteossa. Vaikutusmahdollisuudet tulee olla kaikkien kunnan toimialojen suunnittelussa, valmistelussa, toteutuksessa ja seurannassa. Toisaalta nuorisovaltuuston tehtävänä on viedä tietoa nuorille kunnan päätöksenteosta ja vaikutusmahdollisuuksista. Nuorisovaltuustot valitaan demokraattisesti, ja ne

ovat poliittisesti sitoutumattomia. Käytännössä nuorisovaltuustot esimerkiksi tekevät aloitteita ja kannanottoja, järjestävät tapahtumia, tempauksia ja kampanjoita.

Kuntaliitto (2016) on antanut ohjeita kunnille nuorisovaltuustojen perustamiseen ja toimintasäännön laatimiseen. Oppaassa todetaan, että nuorisovaltuusto on kunnanhallituksen asettama vaikuttamistoimielin. Kaikilla nuorilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua valtuuston toimintaan ja vaikuttamiseen, vaikka he eivät olisi sen jäseniä. Nuorisovaltuustotoiminnassa nuoret voivat harjoitella ja kehittää yhdistys- ja ryhmätaitoja. He pääsevät perehtymään yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja toimimaan itse aktiivisesti. Parhaimmillaan nuorisovaltuusto on myös yhteisö, johon nuori voi kuulua. (Kuntaliitto, 2016, 3–4.)

Nuorisovaltuusto voidaan valita joka vuosi tai joka toinen vuosi. Kunnat voivat itse päättää nuorisovaltuuston valinnasta, kokoonpanosta ja toimintatavoista. Tasa-arvolain mukaiset kiintiöt eivät koske nuorisovaltuustoa. Valtuutetut eivät ole kunnan luottamushenkilöitä, eikä virkavastuu koske heitä. Kuntalain, hallintolain ja hallintosäännön kokous- ja hallintomenettelyn säännökset ja määräykset eivät koske nuorisovaltuuston menettelymuotoja. (Kuntaliitto 2016, 7.)

Kiilakoski ym. (2012, 25) ovat jäsentäneet lasten ja nuorten erilaisia ryhmiä. He luokittelevat nuorisovaltuustot rakentein tuetuiksi kollektiiveiksi. Ne ovat osa tunnustettua virallista järjestelmää, ja niillä on poliittinen mandaatti. Muita rakentein tuettuja kollektiiveja, joissa on lasten ja nuorten edustajia, ovat lasten parlamentti ja oppilaskunnan hallitus. Kiilakoski ym. (2012, 23) esittävät kritiikkiä näitä nuorille suunnattujen vaikuttamiskanavia kohtaan. Tällä hetkellä ne ovat välineitä, joilla vallitsevaa järjestystä ylläpidetään ja uusinnetaan. Tällöin kasvatetaan yhteiskuntaan sopeutujia eikä toimijoita. Kirjoittajat toteavat kannattavansa lasten ja nuorten perehdyttämistä yhteiskunnan järjestelmiin ja niiden toimintaan. Vaikuttamiskanavien tulisi kuitenkin olla niin joustavia, että ne mahdollistavat kriittisen arvioinnin ja muutoksiin tähtäävän toiminnan.

Kunnanhallituksen on huolehdittava nuorisovaltuuston toimintaedellytyksistä. Käytännössä toimintaan pitää varata riittävä ja erillinen määräraha talousarvioon. Kunta osoittaa kokoustilan ja huolehtii kokousten järjestämisestä. Sen

vastuulla on kokouksista aiheutuvat kustannukset. Kunta antaa apua kokousasioiden käsittelyssä ja sihteerin tehtävissä. (Kuntaliitto 2016, 7.)

Nuorisovaltuuston toimintasäännössä tulee Kuntaliiton mukaan (2016, 7) olla nuorisovaltuuston tehtävät, jäsenten lukumäärä, jäsenten valintatapa ja toimikausi. Lisäksi toimintasäännöstä tulee ilmetä puheenjohtajien valinta ja sihteerin tehtävien hoitaminen sekä kokouksen koollekutsuminen. Toimintasääntö sisältää myös toimintasuunnitelman laatimisen ja toimintakertomuksen antamisen.

Kuntaliitto (2016, 8) suosittaa läsnäolo- ja puheoikeuden antamista nuorisovaltuuston edustajille lautakuntien ja valtuuston kokouksiin. Näin parannettaisiin tiedonkulkua ja valtuutettujen vaikuttamismahdollisuuksia. Tärkeää on kunnan päättäjien ja nuorten tutustuminen toisiinsa ja kontaktien solmiminen. Kummi- valtuutettujen nimeäminen on suositeltavaa. Verkostoituminen lähialueen nuorisovaltuustojen kanssa on toivottavaa, sillä hyviä käytänteitä tulee jakaa.

Ohjaajan rooli on toimia nuorten ja kunnan hallinnon välissä. Ohjaajalla tulee olla taitoa ohjata nuorten ryhmiä ja tietoa kunnallishallinnosta. Hänen tulee opastaa ja tukea nuorisovaltuutettuja kunnan prosessien ja päätöksenteon tapojen tuntemisessa. Liiallista vaikuttamista ja ohjaamista nuorten omaehtoiseen toimintaan tulee kuitenkin välttää. Ohjaajan roolia tulisi suunnitella ja kehittää yhdessä nuorten kanssa vuosittain. Samalla tulisi pohtia millaista tukea nuorisovaltuusto tarvitsee. (Kuntaliitto 2016, 16.)

Nuorisovaltuustoista on tehty jonkin verran pienimuotoisia tutkimuksia ja opinnäytetöitä. Nuorisovaltuustojen perustamisprosesseista on tehty opinnäytetöitä. Esimerkiksi Saartoala (2017) on tehnyt opinnäytetyön Toivakan kunnan nuorisovaltuuston perustamisesta ja Myller (2009) Jyväskylän nuorisovaltuuston perustamisesta. Keskiössä nuorisovaltuustoista tehdyissä tutkimuksissa on ollut se, miten nuorisovaltuustot mahdollistavat ja toteuttavat nuorten osallisuutta ja vaikuttamista kunnallisessa päätöksenteossa.

Nuorisovaltuustot ovat puoluepoliittisesti sitoutumattomia (esim. Nuva ry. 2019). Nuorisovaltuuston suhdetta politiikkaan on tutkinut Pro gradu -tutkielmassaan Eeva Mäntylä (2018). Hän toteaa nuorisovaltuustotoiminnan olevan

politiikkaan valmistavaa toimintaa tai esipoliittista toimintaa. Nuorisovaltuustojen poliittisuuden puute johtuu vallan ja vaikutusmahdollisuuksien puutteesta, jota nuorisovaltuustolle ei osoiteta.

Koskivuori (2015) on tutkinut opinnäytetyössään nuorisovaltuustojen toimintäsääntöjä kuntaliitosten keskellä. Opinnäytetyönsä tulosten pohjalta hän antaa suosituksia siitä, miten nuorten vaikuttamismahdollisuuksien toteuttamisen tavat tulisi kirjata nuorisovaltuustotoimintaa ohjaaviin asiakirjoihin. Esimerkiksi osallisuuden edistämiseksi ja hyväksi käytännöiksi hän suosittelee ”nuoria koskevat asiat” -määrittelystä luopumista. Nuorisovaltuustoilla tulisi olla edustaja kaikissa lautakunnissa. Nuorisovaltuustokauden kaksivuotisuutta hän perustelee oppimisprosessin kautta. Toimintasäännöissä kannattaa keskittyä toiminnan tarkoituksen kuvaukseen ja jättää toiminnan muotoihin liikkumavaraa. Tasapuolinen kohtelu pitää huomioida jo nuorisovaltuuston ehdokasasettelussa. Koskivuori painottaa eron tekemistä koulujen vaikuttajaryhmiin ja nuorten puoluepoliittisiin ryhmiin. Toimintasäännöissä huomio kannattaa kiinnittää sanamuotoihin, onko aktiivinen toimija nuorisovaltuusto vai joku muu. Käytännöt on avattava niin selkeästi, ettei tulkinnanvara jää. Nuorten tulee saada neuvoja ja tukea tehtävässä toimiessaan. Ohjaajan rooli on aloitteellisuuden ja osallisuuden mahdollistaja eikä rajoittava. (Koskivuori 2015, 74–75.)

Toinen yleinen näkökulma nuorisovaltuustoja koskevissa tutkimuksissa on ollut se, mitä nuorisovaltuustotoiminta on antanut nuorisovaltuutetuille. Esimerkiksi Lehtosen (2018) pro gradussa on tutkittu sitä, millaisia kokemuksia nuorilla on nuorisovaltuustossa toimimisesta, ja millaisia valmiuksia nuorisovaltuustotoiminta on kehittänyt nuorissa. Tutkimuksen mukaan nuoret olivat kokeneet omien sosiaalisten taitojensa kehittyneen. Tämän seurauksena he kokivat saaneensa lisää rohkeutta toimintaansa, olivat luoneet uusia sosiaalisia suhteita ja oppineet kommunikoimaan paremmin erilaisten ihmisten kanssa. He kokivat, että nuorisovaltuustossa toimiminen oli kehittänyt heidän ryhmätyötaitojaan. (emt. 38.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA VALITUT METODIT

4.1 Opinnäytetyön näkökulma

Kiilakoski ym. (2012, 16–17) näkökulman mukaan osallisuudessa on kaksi puolta: sosiaalinen ja poliittinen. Nuorisovaltuustot ovat syntyneet edistämään nuorten poliittista osallisuutta. Kuten edellisestä luvusta käy ilmi, nuorisovaltuustojen poliittisen osallisuuden toteutumista on tarkasteltu ja arvioitu opinnäytetöissä, tutkimuksissa ja raporteissa. Tämän opinnäytetyön kehittämisen kohteena on *sosiaalinen osallisuus ja sen toteutuminen nuorisovaltuustossa*. Nuorisovaltuustolla on virallisena ja suljettuna ryhmänä ominaispiirteitä, jotka erottavat sen muista nuorten ryhmistä. Nuorisovaltuustoa ei ole käsitelty aiemmin tutkimuksissa ryhmäprosessien näkökulmasta. Kuntaliiton (2016, 4) mukaan nuorisovaltuusto on parhaimmillaan yhteisö, johon nuori voi kuulua. Tämän opinnäytetyön näkökulmana on kuitenkin se, että sosiaalisen osallisuuden toteutuminen ja kokemus yhteisöllisyydestä ovat nuorisovaltuuston toiminnan lähtökohta ja edellytys.

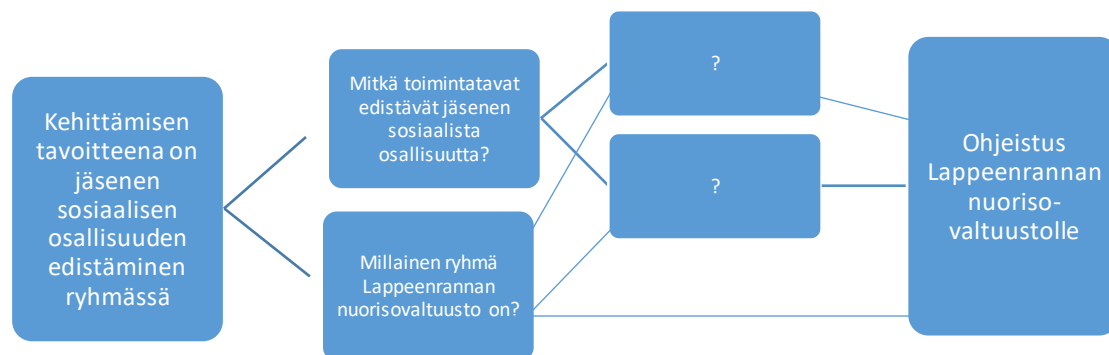
Opinnäytetyön painopiste on ryhmässä, ryhmäilmiöissä ja ryhmän toiminnan kehittämisessä. Opinnäytetyössä hyödynnetään sosiaalipsykologin alaan kuuluvia teorioita ryhmäprosessien käsittelyssä. Ryhmää tarkastellaan ryhmän kehitysvaiheiden kautta. Nuorisovaltuusto on nuorten vaikuttajaryhmä, jossa toimiva päätöksenteko on keskiössä. Toimiva dialogi voidaan nähdä välineenä hyvässä päätöksenteossa. Toisaalta onnistunut dialogi kehittää ryhmää ryhmänä ja lisää turvallisuuden tunnetta ryhmän sisällä. Dialogisuus voidaan siten nähdä sekä päämääränä että välineenä muiden tavoitteiden saavuttamisessa.

Niemistö (2002, 178) toteaa, että jokainen ryhmän jäsen osallistuu ryhmän johtamisen, ja ryhmän ohjaaja on sen johtaja. Johtajuus on ryhmän ominaisuus, siinä otetaan vastuuta ryhmän yhteistoiminnasta. Lappeenrannan nuorisovaltuustolla on kaksi ohjaaja tällä toimintakaudella. Lisäksi nuorisovaltuuston toiminnassa on ajoittain mukana osallisuuskoordinaattori. Nuorisovaltuusto on valinnut keskuudestaan puheenjohtajan ja kaksi varapuheenjohtajaa. Tässä opinnäytetyössä johtajuuden käsittely on rajattu tarkastelun ulkopuo-

lelle. Johtajuutta käsitellään silloin, kun se on välttämätöntä aihepiirin ymmärtämisen kannalta esimerkiksi ryhmäilmiöiden kuten ryhmädynamiikan ja ryhmän kehitysvaiheiden kohdalla.

4.2 Kehittämisen tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena (kuva 10) on edistää jäsenten sosiaalista osallisuutta nuorisovaltuustossa. Tämän edellytyksenä on löytää ja kehittää niitä ryhmän toimintatapoja, jotka mahdollistavat jäsenten osallisuuden toteutumisen. Kehittämisen pohjaksi tarvitaan tietoa siitä, millainen ryhmä Lappeenrannan nuorisovaltuusto on. Kehittämistoiminnan ja teorian tiedon perusteella opinnäytetyön tuloksena syntyy ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle. Ohjeistuksesta nuorisovaltuutetut ja heidän ohjaajansa löytävät perustietoa ryhmädynamiikasta nuorisovaltuustossa. Lisäksi ohjeistukseen tulee konkreettisia toimintaohjeita, joiden avulla jäsenten sosiaalinen osallisuus ryhmässä lisääntyy.



Kuva 10 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistoimintaa, joka tapahtuu aidossa toimintaympäristössä. Tavoitteena on konkreettinen muutos, joka samalla tuottaa tutkimuksellisesti perusteltua tietoa. Tällöin on mahdollista tulosten ja johtopäätösten avulla saada käsitteellistettyä ja yleisemmin hyödynnettävissä olevaa tietoa. (Toikko & Rantanen 2009, 22–23.)

Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista soveltaa ja edelleen kehittää myös seuraavien Lappeenrannan nuorisovaltuustojen työskentelyssä. Esimerkiksi Suomen Nuorisovaltuustojen Liiton kautta on mahdollista levittää opinnäytetyön tuloksia laajemmin hyödynnettäviksi. Tällöin voidaan puhua diffuusiosta eli hyväksi havaittujen ideoiden ja toimintatapojen käyttöönotosta, niiden käytöstä luopumisen estämisestä ja laajemmalle markkinoinnista (Toikko & Rantanen 2009, 15).

4.3 Kehittämismenetelmänä toimijalähtöinen prosessikehittäminen

Tämä opinnäytetyö voidaan määritellä toimijalähtöiseksi prosessikehittämiseksi. Toteutusstrategia muotoutuu kontekstissaan ja on tilanne-ehtoinen. Reflektiivisyys on oleellisessa roolissa koko prosessin ajan, kehittämisen tavoitteita ja suunnitelmia reflektoidaan ja muokataan tutkijan toimesta jatkuvasti. Perustana on yhteistoiminnallinen dialogi. Tällöin kehittäjä on prosessi-asiantuntija. Kehittäjälle tärkeää ovat hyvät vuorovaikutustaidot esimerkiksi kuuntelutaidot ja kyky pohtia yhdessä. (Seppänen-Järvelä 1999, 196 ja 205.)

Kehittämisen prosessimaisuus merkitsee Seppänen-Järvelän ja Vatajan (2009, 16) mukaan heittäytymistä kehittämiseen liittyvien tapahtumien varaan, voidaan puhua tilanne-ehtoisuudesta. Prosessin mukana tuomia tilanteita, ihmisiä, asioita ja yhteensattumia tulee hyödyntää aktiivisesti. Vaikka etukäteissuunnitelmasta joustetaankin, tavoitteiden ja vaikutussuunnan tulee olla kirkkaana mielessä. Kehittämisen suunta on alhaalta ylöspäin.

Kehittämisen ollessa ensisijaisesti ihmisten välistä vuorovaikutusta, menetelmät ovat usein ryhmädynamiikkaan tai kommunikointitapaan liittyviä menettelytapoja. Kokonaisvaltaisimmillaan menetelmä voi sisältää kuvauksen toimintatavasta, odotuksista, rooleista, toiminnan ehdoista ja rajoista. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 22.)

Kananen (2012, 86) toteaa, että toimijoiden osallistuminen kehittämiseen on oleellista. Tieto tulee hankkia niiltä, kenellä se on. Hän mainitsee tehokkaina työskentelymuotoina erilaiset workshopit ja työpajat. Tässä opinnäytetyössä osallistavat menetelmät ovat keskeisessä roolissa.

Toimivat rakenteet ovat edellytyksenä työelämälähtöiselle prosessikehittämistyölle. Ytimenä on moniääninen keskustelu. Keskustelukulttuuri tulee näkyväksi yhteisön foorumeissa kuten kokouksissa, verkostopalavereissa, kahvitauoilla ja työnohjauksessa. Oleellisinta on, miten nämä vuorovaikutustilanteet toimivat, ketkä käyttävät puheenvuorot, miten ja ketkä laativat asialistat, ja miten keskustellaan. Kehittämisen lähtökohtana on, että kaikkien yhteisöön kuuluvien ääni tulee kuulluksi näissä foorumeissa. Työn organisoinnin kysymykset tulee nähdä perustehtävästä ja yhteisöllisyydestä käsin. Kehittämistyö edistää ymmärrystä työyhteisön perustehtävästä. Tulevaisuuteen suuntautuvat visiot ja kehittämistavoitteet koetaan työn suunnitelmallisuutta lisäävinä. Olennaisin tämän kehittämisotteen tulos on yhteisöjen keskustelukulttuurin paraneminen. Osallistujat kokevat tasa-arvon vahvistuneen ja rohkeuden lisääntyneen, he kokevat vaikutusmahdollisuutensa aiempaa parempina. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 24 ja 28–29.)

Kehittämiskohteen määrittely ja rajaaminen ovat tärkeitä prosessissa. Lisäksi pitää etsiä toimenpiteitä, joilla muutosta pyritään saamaan aikaiseksi. Miten saadaan interventio toteutumaan. Tutkijalle tämä saattaa olla haasteellista, varsinkin jos interventioimenpiteet eivät kuulu organisaation normaalitoimintaan. Ennen toimenpiteiden valintaa tutkijan tulee tuntea tutkimuskohteensa sisäiset prosessit ja tekijöiden väliset syy-seuraussuhteet. Vasta tällöin on mahdollista saada myönteinen muutos haluttuun kohteeseen. (Kananen 2012, 21.)

5 KEHITTÄMISPROSESSIN ETENEMINEN

5.1 Opinnäytetyöprosessin kuvaus

Tässä luvussa esitellään tiivistetysti opinnäytetyöprosessi. Opinnäytetyön prosessia voi kuvata matkantekona Lappeenrannan nuorisovaltuuston rinnalla. Opinnäytetyöntekijä oli mukana lähes kaikissa nuorisovaltuuston kokouksissa, valmistelukokouksissa ja joissakin muissa tilaisuuksissa. Osallistuva havainnointi ja tutkimuspäiväkirja olivat tärkeässä roolissa koko prosessin ajan. Tutkimuspäiväkirjana toimivat kokousten esityslistat, joihin kirjoitettiin havaintoja kokousten aikana. Opinnäytetyöraportin kirjoittaminen eteni tutkimus- ja kehittämistyön rinnalla samanaikaisesti.

Syksyllä 2018 opinnäytetyön tekemisestä sovittiin työn tilaajan eli Lappeenrannan kaupungin nuorisotoimen kanssa. Syksyn kokouksessa tehtiin havainnointi, jossa laskettiin valtuutettujen käyttämät puheenvuorot ja niiden jakautuminen. Lisäksi käytiin vapaamuotoista keskustelua nuorisovaltuuston toimijoiden kanssa. Tämän seurauksena opinnäytetyö päätettiin tehdä tutkimuksellisenä kehittämisenä ja kehittämismenetelmäksi valittiin toimijalähtöinen prosessikehittäminen. Tutkimisen ja kehittämisen kohteeksi otettiin ryhmäprosessit nuorisovaltuustossa. Kehittämisen tavoitteeksi valittiin jäsenen sosiaalisen osallisuuden edistäminen ryhmässä.

Nuorisovaltuuston työskentely oli puolessa välissä tammikuussa 2019. Tammikuun kokouksessa käsiteltiin edellisen vuoden toimintakertomus, joten edellisen vuoden arviointi oli luontevaa tehdä tässä yhteydessä. Tulospuutyöskentelyssä jäsenet arvioivat itse nuorisovaltuuston toimintaa vuoden 2018 osalta.

Helmikuun 2019 kokouksessa nuvalaisille esiteltiin tulospuutyöskentelyn tulokset. Opinnäytetyön etenemistä käsiteltiin helmikuussa nuorisovaltuuston ohjaajien kanssa. Lisäksi tarkasteltiin nuorisovaltuuston tilannetta ryhmänä. Lähtökohtana arvioinnissa oli ryhmän kehitysvaiheen arviointi Kopakkalan (2011) mallia hyödyntäen. Työskentelyn pohjalta syntyi sosiometrinen kuvio Lappeenrannan nuorisovaltuustosta ryhmänä. Maaliskuun 2019 kokouksessa nuorisovaltuutetut arvioivat itse ryhmätyöskentelyssä nuorisovaltuuston tilannetta ryhmänä. Myös tässä työskentelyssä hyödynnettiin Kopakkalan (2011)

mallia. Jokainen ryhmä teki Lappeenrannan nuorisovaltuustoa kuvaavan piirroksen.

Ryhmätöiden tulokset esiteltiin valtuutetuille huhtikuun kokouksessa. Osallistuvan havainnoinnin, teorian tiedon ja alkuvuoden työskentelyiden perusteella opinnäytetyön kehittämisen kohteeksi valittiin:

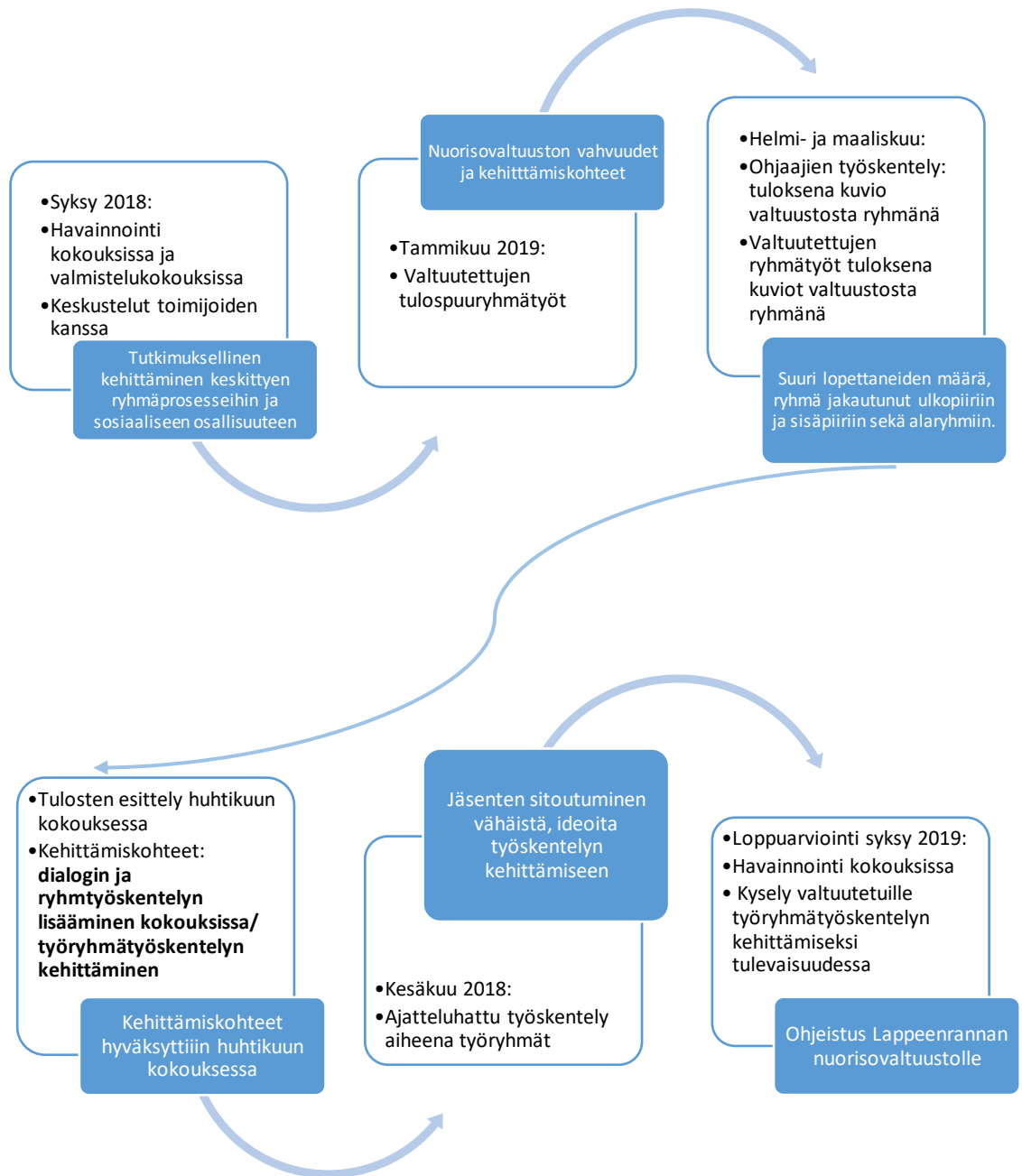
- Dialogin ja ryhmätyöskentelyn lisääminen kokouksissa
- Työryhmätyöskentelyn kehittäminen

Huhtikuusta eteenpäin opinnäytetyön tavoitteena oli saada aikaan konkreettisia muutoksia kehitystavoitteiden suuntaisesti nuorisovaltuuston kokouskäytänteissä. Tavoitteena oli lisätä dialogista keskustelua valtuuston kokouksissa. Suunnitelmana oli tarkastella valtuutettujen ja ohjaajien kanssa valmistelukouksissa esityslistaa, ja etsiä sieltä kohtia, johon valmistellaan dialogista keskustelua tai ryhmätyötä.

Työryhmätyöskentelyn tilannetta ja kehittämistä tarkasteltiin nuorisovaltuutettujen ja ohjaajien kanssa kesäkuun päiväleirillä. Menetelmänä oli ajatteluhatut.

Syyskuussa ja lokakuussa opinnäytetyö eteni arviointivaiheeseen. Kokouksessa puheenvuorojen jakaantumista havainnoitiin samalla tavalla kuin vuotta aiemmin. Nuorisovaltuutettujen ajatuksia työryhmätyöskentelyn kehittämiseksi kerättiin Google Forms -lomakkeella kokouksen yhteydessä.

Kuvassa 11 on kuvattu opinnäytetyön eteneminen prosessikaaviolla. Kaaviossa valkoisella pohjalla olevissa laatikoissa on luettavissa tehdyt toiminnot tai interventiot. Sinisellä pohjalla olevissa laatikoissa kerrotaan toimintojen perusteella saadut tulokset. Viimeisessä laatikossa on koko prosessin tulos eli ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle.



Kuva 11 Opinnäytetyö prosessin eteneminen

Opinnäytetyön tuloksena syntyi ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle. Ohjeistus esiteltiin nuorisovaltuustolle joulukuun 2019 kokouksessa. Joulukuun kokous oli kyseisen valtuuston viimeinen. Tulosten hyödyntäminen jää siten tuleville nuorisovaltuustoille.

5.2 Osallistuva havainnointi opinnäytetyöprosessissa

Kananen (2012, 98) toteaa havainnoinnin olevan käyttökelpoinen työkalu kehittämistutkimuksen eri vaiheissa ja tarkoituksissa. Havainnointi sopii lähtötilanteen kartoittamiseen, ongelman määrittelyyn ja prosessin toteutuksen arviointiin. Osallistuva havainnointi voidaan määritellä siten, että tutkija on läsnä tutkimustilanteessa. Usein tutkija osallistuu myös itse toimintaan. Tutkijan on tällöin mahdollista päästä syvälle tutkittavan ilmiön olemukseen olematta itse ryhmän jäsen. Aikaa tähän kannattaa varata riittävästi, jotta kohdeilmiön tai ongelman piirteet alkavat hahmottua havainnoijalle. Havainnoinnilla saadaan monipuolista tietoa, mutta ihmisten ajattelua ei havainnoinnilla pystytä selvittämään. (Kananen 2012, 95–96.) Osallistuva havainnointi kytkee saadun tiedon napakasti oikeaan kontekstiin, asiat nähdään oikeissa yhteyksissä. Havainnointitieto on mahdollista yhdistää myös muulla tavoin kerättyyn tietoon. (Grönfors, 2015, 149–150.)

Grönfors (2015, 147–148) kirjoittaa tutkijan roolista havainnointimenetelmässä. Tutkijan ja tutkittavan välillä on dialogi. Tämän prosessin avulla tutkija oppii tuntemaan henkilön sekä yksilönä että yhteisönsä jäsenenä. Myös yhteisö voi olla havainnoinnin kohteena. Tutkijalla on tutkimuksessa eräänlainen kaksoisrooli, hänellä on sekä tutkijan rooli että ihmisen rooli. Havainnointia ja osallistumista tehdessään tutkija käyttää omaa persoonaansa välineenä. Tutkijan on tärkeää tunnistaa ne tekijät, jotka omassa persoonassa saattavat vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Omana itsenä toimiminen tuo luontevuutta ja varmuutta tutkijan esiintymiseen ja toimintaan. Grönfors (2015, 157) suosittelee varsinkin alussa noviisin asennetta tutkijalle. Kannattaa aloittaa pelkästä havainnoinnista ja kasvattaa osallistumista vähitellen yhteisön normiston ja tapojen tultua tutuksi.

Havainnoinnin tiedonkeruumenetelmänä voi olla esimerkiksi videointi ja muistiinpanojen tekeminen esimerkiksi kynä ja paperi -systeemillä. Jos tiedetään mitä havainnoinnilla tavoitellaan, tällöin huomio voidaan kiinnittää tähän. Strukturoidussa havainnoinnissa tutkijalla voi olla esimerkiksi lomake, johon hän kirjaa tarkoituksenmukaiset yksityiskohdat. Jos tarkkaa käsitystä ei ole, tällöin kirjataan mahdollisimman paljon asioita ylös. Tutkimuspäiväkirja on

oleellinen työkalu havaintojen kirjaamisessa tutkimusjakson aikana. (Kananen 2012, 96–97.)

Tässä opinnäytetyössä havainnointi kuului oleellisena osana tutkimuksen ja kehittämisen kaikkiin vaiheisiin. Syksyllä 2018 nuorisovaltuuston kokouksessa havainnoitiin erityisesti puheenvuorojen jakautumista jäsenten kesken. Puheenvuorot merkittiin jokaisen jäsenen kohdalle ”tukkimiehen kirjanpidolla”. Kokouksessa oli läsnä puheenjohtajan ja sihteerin lisäksi 18 valtuutettua. Kahdeksan valtuutettua ei käyttänyt lainkaan puheenvuoroja kokouksen aikana. Valtuutetuista kuusi oli aktiivisia tässä kokouksessa. He käyttivät viisi tai enemmän puheenvuoroa. Enimmillään puheenvuoroja käytettiin 12 kappaletta kokouksen aikana. Neljä valtuutettua käytti yhdestä kahteen puheenvuoroa. Ne olivat sisällöltään lähinnä tarkentavia kysymyksiä tai vastauksia heille esitettyihin kysymyksiin. Havainnoinnin perusteella voi todeta, että tässä kokouksessa puheenvuorot jakaantuivat epätasaisesti. Huomattavan iso osa valtuutetuista seurasi kokousta vain kuunnellen.

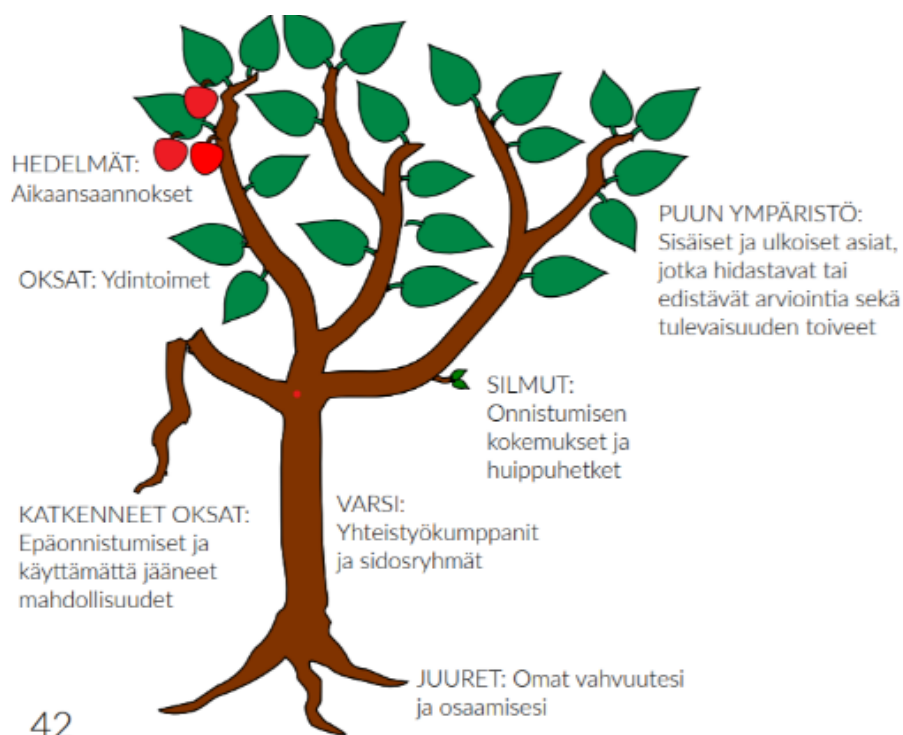
Nuorisovaltuuston kokouspöytäkirjoista ei löydy merkintöjä käydyistä keskusteluista. Puheenvuorojen jakautumisen, sisällön ja ilmapiirin saa selville vain havainnoimalla. Ryhmädynamiikkaan ja vuorovaikutukseen liittyvien ilmiöiden havaitsemiseksi tarvitaan myös läsnäoloa ja havainnointia. Ryhmän dynamiikasta kertovat esimerkiksi havainnot siitä, ketkä istuvat vierekkäin ja ketkä keskustelevat keskenään. Tutkimuspäiväkirjoina opinnäytetyössä toimivat tulostetut esityslistat ja vihko, joihin havaintoja kirjoitettiin ylös.

Opinnäytetyöntekijä oli paikalla myös kaikissa opinnäytetyön tutkimista ja kehittämistä varten suunnitelluissa tilanteissa fasilitoimassa ja havainnoimassa. Esimerkiksi tulospuutyöskentelyssä oli tarpeellista tarkentaa joitakin työn tekemiseen liittyviä ohjeita. Kiertäessä ryhmien välillä pystyi myös tekemään havaintoja siitä, miten toimivia ryhmät olivat suhteessa ryhmätyön tavoitteisiin. Havainnointi antoi palautetta myös siitä, mitkä olivat työskentelymuodon hyvät puolet ja heikkoudet.

5.3 Alkuarviointi tulospuu-menetelmällä

Tulospuutyöskentely

Osallistavat arviointimenetelmät auttavat nostamaan esiin yhteisön vahvuudet ja ongelmat. Niiden käyttäminen lisää ymmärrystä yhteisöistä. Käyttämällä osallistavia arviointimenetelmiä saadaan siirrettyä valtaa yhteisön jäsenille. Menetelmien avulla on myös mahdollisuus sitouttaa ja opettaa uutta. Tulospuun voi tehdä yksin tai ryhmässä. Menetelmässä paperille piirretään puu. Sen osiin kirjataan erilaisia arvioitavia osatekijöitä. Tämän kappaleen alapuolelle on liitetty Kansan Sivistystyön Liiton (2017) oppaasta kuvakaappauksella kopioitu kuva (kuva 12) tulospuusta. Puun juuriin kirjoitetaan vahvuudet tai osaamiset. Varteen merkitään yhteistyötoimijat ja sidosryhmät. Oksille voidaan kirjoittaa toiminnasta, projekteista ja tavoitteista. Katkenneet oksat kuvaavat, mistä on luovuttu tai mikä ei onnistunut. Hedelmät kuvaavat onnistumisia ja silmut tulevaisuuden suunnitelmia. Ympäristöön voi merkitä sitä, mikä voi auttaa puuta kasvamaan. Tulospuiden valmistuttua ne esitellään yhteisesti. Huomio kiinnitetään erityisesti onnistumisiin ja tähtihetkiin. (Kansan Sivistystyön Liitto 2017, 40–42.)



42

Kuva 12 Tulospuu (Kansan Sivistystyön Liitto 2017, 42)

Valtuutetut jaettiin kolmeen kolmen henkilön ryhmään. He saivat yleiset ohjeet työskentelylle (liite 2). Ryhmät jakaantuivat eri huoneisiin työskentelyn ajaksi. Huoneissa oli valmiina kirjalliset ohjeet työskentelylle (liite 1) ja valmiiksi piirretyt tulospuupohjat ja muu materiaali kuten kynät, pienet paperilaput ”puun hedelmiksi”, ”lehdiksi” ja ”iduiksi”. Ryhmätyön kestoksi sovittiin tunti.

Tulospuutyöskentelyn tulokset

Motiivina nuorisovaltuustotoimintaan lähtemiselle valtuutetut toivat esille eniten kolmea eri tekijää. Tärkeimpänä oli *halu vaikuttaa Lappeenrannan asioihin*. Toisena oli *mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä sekä saada uusia kokemuksia*. Kolmas yleisesti mainittu peruste oli *mahdollisuus verkostoitua ja saada uusia kavereita*. Lisäksi todettiin, että toiminta kuulosti mukavalta ja sopivalta. Joillekin toiminta oli tuttua jo edellisvuodesta, ja heillä oli halu jatkaa valtuustossa. Motiivina mainittiin myös nuorisovaltuustotoiminta harrastuksena, huumorilla mukaan lähteminen ja seikkailumieli.

Lappeenrannan nuorisovaltuuston *tärkeimmäksi vahvuudeksi nousi yhteistyö ja verkostoituminen*. Tämä tuli esiin kaikissa ryhmätöissä. Koettiin esimerkiksi, että nuorisovaltuustolla on hyvät yhteydet paikallisiin päättäjiin. Lisäksi mainittiin, että nuorisovaltuutetuilta löytyy mielenkiintoa vaikuttamiseen ja nuorisovaltuuston asioiden hoitamiseen. Valtuusto koettiin luovana, aktiivisena ja kyvykkäänä huomioimaan uusia näkökulmia. Vahvuutena mainittiin myös hyvä yhteishenki ja pitkä historia.

Yhteistyötahojen mainitsemisen lisäksi nuoria pyydettiin arvioimaan yhteistyötä. *Yhteistyökumppaneista tärkein oli Lappeenrannan nuorisotoimi*. Yhteistyö koettiin toimivaksi, mutta samalla todettiin, että yhteistyötä voi edelleen kehittää. Koulujen oppilaskuntien ja opiskelijakuntien edustajien kanssa on tavattu, mutta jatkuvan yhteistyön kehittämien on vielä kesken. Nuva ry:n toiminta nähtiin myönteisenä, osallistumisaktiivisuutta yhdistyksen tapahtumiin voisikin lisätä. Onnistuneena koettiin yhteistyö Lemmin nuorisovaltuuston kanssa. Sen sijaan yhteistyö Viipurin nuorisovaltuuston kanssa ei ole edennyt. Mahdollisina yhteistyökumppaneina mainittiin vielä kulttuuritila Nuijamies ja

lappeenrantalainen kansanedustaja. *Kehittämisen tarvetta mielipiteiden ilmaisun näkökulmasta nähtiin yhteistyössä valtuustoryhmien ja lautakuntien kanssa.* Yhteistyö kaupunginhallituksen kanssa vaatisi uusia ideoita, mutta niitä ei tässä ryhmätyössä löytynyt.

Arvioitaessa valtuuston virallisten tavoitteiden toteutumista, eli nuorten äänen kuulumista päätöksenteossa, *voimakkaasti positiivisen arvioinnin sai lausuntojen antaminen. Kehitettävää nuoret näkivät lautakuntatyöskentelyssä.* Mainittiin myös, että nuorisovaltuusto on osallistunut lasten ja nuorten talon toiminnan kehittämiseen. Tapahtumien osalta nuoret olivat kirjanneet onnistumisia. Jatkossa valtuusto voisi kysyä aktiivisemmin muilta nuorilta tapahtumatoiveita.

Nuorisovaltuuston toiminnasta myönteistä palautetta annettiin onnistuneista pikkujouluista ja retkistä. Retkiä toivottiin olevan enemmän. Leirit koettiin tärkeinä, ja niiden sisältöä haluttiin kehittää edelleen. Nuorisovaltuutettuna on ollut mahdollisuus osallistua muiden järjestämiin tapahtumiin eli edustaa nuorisovaltuustoa. *Kokouksiin toivottiin lisää vaikutusmahdollisuuksia ja valmistelukokouksiin lisää osallistumisaktiivisuutta.*

Nuorisovaltuuston toimivuutta ryhmänä arvioitiin kuuden valmiiksi jaotellun kohdan perusteella. *Työnjako* oli usein miten onnistunutta, vaikka siinä joskus on haasteita ollutkin. *Tieto kulkee* valtuuston sisällä hyvin. Ulospäin tiedottamisessa parannusta on tullut Instagram näkyvyydessä. *Ilmapiiri* nuorisovaltuustossa koettiin hyvänä, mutta sitä voisi edelleen parantaa. *Erimielisyyksiä* löytyy, mutta *päätöksenteko* kuitenkin onnistuu. Jäsenten *osallistumisen* toivottiin olevan aktiivisempaa.

5.4 Ohjaajien tekemä sosiometrinen kuvio nuorisovaltuustosta ryhmänä

Opinnäytetyössä näkökulmana on nuorisovaltuusto ryhmänä. Näkökulmaan syvennyttiin ryhmän kehitysvaiheiden kautta. Jokaisessa kehitysvaiheessa ryhmällä on omat haasteensa ja kehitystehtävänsä (kts. Kopakkala 2011). Tutkittavana oli, miten nämä näkyisivät Lappeenrannan nuorisovaltuustossa. Kuvaamiseen käytettiin sosiometrinen kuviota.

Sosiometria soveltuu erityisesti ryhmän jäsenten välisen viestinnän ja ryhmän rakenteen kuvaamiseen. Ryhmässä tapahtuvien sosiaalisten valintojen tutkimiseen käytettävistä menetelmistä käytetään termiä sosiometriikka. Sosiometriset menetelmät sopivat sekä aikuisten että lasten ryhmien kuvaamiseen. Sosiometriaa käytetään paljon kasvatus- ja yhteiskuntatieteissä. Tutkimuksen lisäksi menetelmät sopivat kasvatuksen ja opetuksen työvälineeksi. (Ropo, 2015, 70.)

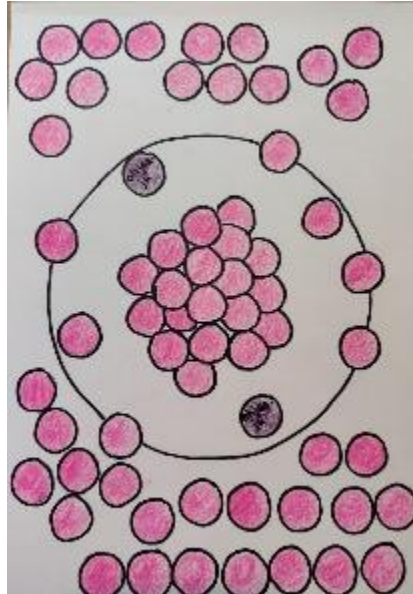
Ropo (2015, 70–71) avaa sosiometria käsitteen kahdenlaista tarkastelutapaa. Suppeammassa merkityksessä sosiometrialla tarkoitetaan vain J.L. Morenon kehittämää menetelmää, jossa verkoston rakennetta kuvataan sosiogrammilla eli sosiometrisellä kuviolla. Laajasti ajateltuna sosiometrialla tarkoitetaan kvantitatiivisia tiedonhankintamenetelmiä, joilla kerätään aineistoa jäsenten välisistä suhteista erilaisissa ryhmissä ja yhteisöissä. Kun sosiaalisia suhteita mitataan, täytyy ominaisuuksien tai ilmiön olla muutettavissa mitattavaan muotoon eli numeeriseksi.

Ryhmän vuorovaikutusta tutkittaessa kuvataan vuorovaikutuksessa ilmenevää sosiaalista valintaa. Kysytään ystävyyssuhteista, kenen kanssa vastaaja eniten keskustelelee, kuka johtaa jne. Tarkoituksena vuorovaikutuksen sosiometrista mittausta tehdessä on yleensä selvittää ja kuvata ryhmän epävirallinen rakenne. Tällöin saadaan esille esimerkiksi ryhmän valtasuhteita, keskinäisiä suhteita ja rooleja. Myös sosiaalinen syrjäytyminen saattaa nousta esiin sosiometrisissä mittauksissa. (Ropo 2015, 75.)

Helmikuisen työskentelyn alussa ohjaajat perehtyivät opinnäytetyön teoriassa käytettyyn Kopakkalan (2011) ryhmän kehitysvaiheiden malliin opinnäytetyön teoriaosuuden avulla. Sen jälkeen heidän tehtävänä oli sijoittaa kaikki vaaleilla valitut nuorisovaltuutetut ja varavaltuutetut kuvioon. Valtuutettujen, varavaltuutettujen ja ohjaajien nimet oli kirjoitettu valmiiksi pieniin ympyröihin. Ohjaajat liimasivat nimetyt ympyrät taustalle, johon oli valmiiksi piirretty suuri ympyrä.

Ohjaajien ryhmätyöskentelyn tuloksena syntyi kuvio, joka ilmentää nuorisovaltuuston jäsenten suhdetta toisiinsa ja ryhmään. Kuviossa pienet ympyrät ku-

vaavat ryhmän jäseniä. Kuva 14 on valokuva jäljennöksestä, joka on tehty ohjaajien ryhmätyön perusteella. Jäljennöksestä on jätetty pois ohjaajien ja nuorisovaltuutettujen nimet. Ohjaajat ovat kuvassa kaksi tummempaa ympyrää.



Kuva 14 Ohjaajien tekemä kuvio nuorisovaltuustosta ryhmänä

Vaaleilla Lappeenrannan nuorisovaltuustoon valittiin varsinaisia jäseniä 33 ja varavaltuutettuja 18. Tehtävää tehdessä konkretisoitui *nuorisovaltuuston suuri koko*. Käytännön toimintaan ei vaikuta se, onko jäsen varavaltuutettu vai valtuutettu. Kuvassa 14 näkyy selvästi, miten *suuri joukko valtuutetuista oli erkaantunut ryhmästä vuoden aikana*. Ohjaajien mukaan suurin osa lopettaneista lopetti aivan toiminnan alussa. Osa vaaleilla valituista edustajista ja varaedustajista ei ole osallistunut lainkaan nuorisovaltuuston toimintaan. He ovat kuvassa aivan alalaidassa. Joidenkin jäsenten kohdalla ohjaajat pohtivat ovatko he lopettamassa vai tilapäisesti etäännyneet toiminnasta. Nämä jäsenet on sijoitettu kuviossa ympyrän kehän tuntumaan, mutta kuitenkin sisäpuolelle. Ohjaajat totesivat, että *aktiiviseen ydinjoukkoon kuului noin 20 valtuutettua*. Lisäksi oli muutama jäsen, joka osallistui toimintaan satunnaisesti. Itsensä ohjaajat sijoittivat ulkokehän tuntumaan. Nuorisovaltuusto oli ohjaajien käsityksen mukaan helmikuussa 2019 *vaiheessa kolme eli tiivis ryhmä* (kts. Kopakala 2011).

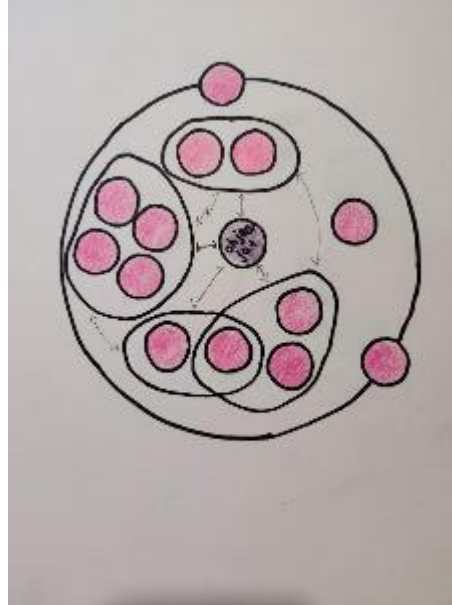
5.5 Nuorisovaltuutettujen tekemä sosiometrinen kuvio nuorisovaltuusosta ryhmänä

Pienryhmätyöskentely, ryhmätyö ja pienryhmät tarkoittavat ryhmää, jonka tavoitteena on tehdä annetut tehtävät määräajassa. Vuorovaikutus ryhmässä perustuu tavoitteiseen keskusteluun tai tehtävään, jonka ryhmä on saanut harteilleen. Ryhmässä olevat tekevät työkajoa ja ottavat vastuun annetun tehtävän suorittamisesta. Ryhmän tuotos tai raportti esitellään toisille ja sitä hyödynnetään yhteisesti myöhemmin. Pienryhmätyöskentelyä voi suositella tilanteisiin, joissa vaihdetaan kokemuksia ja tarkastellaan asioita eri näkökulmista. Pienessä ryhmässä osallistujat pääsevät isoa ryhmää paremmin ilmaisemaan ajatuksiaan. Pienryhmätyöskentely aktivoi osallistujia ja sitouttaa tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Pienryhmässä opitaan myös toinen toiselta sekä yhteistoimintatapoja. (Kauppila 2005, 112.)

Nuorisovaltuutetut tekivät sosiometrisen kuvion ryhmästä maaliskuussa. Ennen arvioinnin tekoa kokouksessa kerrottiin opinnäytetyöstä ja sen etenemisaikataulusta. Ryhmätyöskentelyn pohjaksi esiteltiin ryhmän kehitysvaiheet lyhyesti taulukkomuotoon tiivistettynä. Samat taulukot löytyvät opinnäytetyöstä luvun 3.4 lopusta. Vaiheista oli piirretty myös A3-kokoiset kuviot, jotka olivat esillä työskentelyn aikana. Samat kuviot valokuvattiin ja liitettiin tähän opinnäytetyöhön lukuun 3.4 havainnollistamaan Kopakkalan (2011) ryhmän kehitysvaiheiden teoriaa. Valtuutettuja pyydettiin jo esityksen aikana peilaamaan Lappeenrannan nuorisovaltuustoa esitettyyn teoriaan. He saivat päättää, jaetaanko tulokset heti työskentelyn jälkeen, vai tehdäkö niistä koonti, jota käsitellään myöhemmin. Eniten toivottiin koonnin tekemistä.

Ryhmätyön ohjeiden antamisen jälkeen valtuutettuja pyydettiin muodostamaan neljä ryhmää. Samaan ryhmään tuli hakeutua sellaiset henkilöt, jotka olivat keskustelleet vähiten keskenään. Ryhmien tehtävänä oli piirtää kuvio Lappeenrannan nuorisovaltuustosta maalikuussa 2019. Kuvioon pyydettiin kirjoittamaan ryhmäläisten ja ohjaajien nimet. Muita jäseniä ei ollut tarpeen nimetä kuvioon. Lisäksi valtuutettujen tuli arvioida, missä vaiheessa ryhmä juuri nyt on, ja lyhyesti perustella valintaansa. Ryhmätyö löytyy opinnäytetyön liitteestä 3.

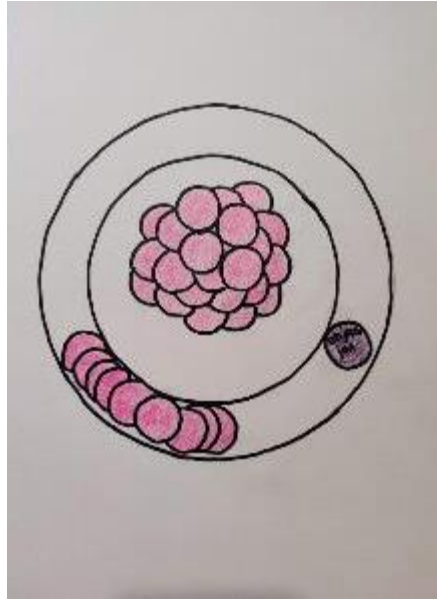
Ryhmätyön tulokset on koottu opinnäytetyöraportissa kahteen kuvioon. Kolmen ryhmän hyvin yhteneväiset työskentelyn tulokset on tiivistetty samaan piirrokseseen (kuva 15).



Kuva 15 Kolmen ryhmän työskentelystä tiivistetty kuvio nuorisovaltuustosta ryhmänä

Ryhmät näkivät, että *nuorisovaltuustossa oli alaryhmiä*, mutta yhteistyötä tehtiin laajemmin kuin aiemmin pienryhmien välillä. Nuorisovaltuuston nähtiin olevan *kehitysvaiheessa 2½, pienryhmät lientyvät* (kts. Kopakkala 2011). Nuoret sijoittivat ohjaajat kuvion keskelle ikään kuin yhdeksi henkilöksi. Vuorovaikutusta kuvaavia kaksisuuntaisia nuolia oli piirretty pienryhmien välille ja ohjaajien suuntaan. Nuolista löytyi myös yksi salaman muotoinen kuvio, jonka voi tulkita ristiriidan ilmaisemisenä. Tätä ei kuitenkaan ryhmätyössä avattu enempää.

Neljäs ryhmä näki valtuuston tilanteen erilaisena (kuva 16). Se nosti esille sen, että *ryhmässä oli sisäpiiri ja ulkopiiri*, eli Kopakkalan (2011) teorian mukaan vaihe on 4B. Nuorisovaltuusto oli jakaantunut aktiivisiin ja ei-aktiivisiin. Aktiiviseen ryhmään kuului paljon jäseniä noin 20, ja se oli tiivis. Tämä ryhmä sijoitti ohjaajat kehän reunoille niin ikään yhdeksi henkilöksi yhdistettynä.



Kuva 16 Neljännen ryhmän tekemä kuvio nuorisovaltuustosta ryhmänä

5.6 Työryhmätyöskentelyn kehittäminen ajatteluhattu menetelmällä

Keskustelun ja ajattelun apuvälineeksi soveltuva menetelmä kuusi hattua on Edward De Bonon kehittämä menetelmä. Menetelmä auttaa keskustelijoita erottelemaan ja keskittymään yhteen asiaan kerrallaan. Ideana menetelmässä on tarkkaavaisuuden ja huomion kiinnittäminen eri kohteisiin eri väristä hattua käyttäessä. Tällöin omaksutaan eri rooleja, ja mielipiteitä on helpompi ilmaista ääneen. Vaihtoehto on, että koko ryhmä käyttää saman väristä hattua yhtä aikaa. Ryhmä tarkastelee asiaa samasta näkökulmasta, jonka jälkeen hatun väriä vaihdetaan. Tai ryhmälle jaetaan eri väriset hatut ja noin viiden minuutin päästä hatut vaihdetaan. Menetelmää voi käyttää myös yksin omaa ajattelua selkiyttämään. (Innokylä 2013.)

Valkoinen hattu kuvastaa objektiivista ajattelua, faktoja ja lukuja. Valkoisen hatun haltija kokoaa tietoa: mitä me jo aiheesta tiedämme, mitä tietoa vielä tarvitsemme ja miten sen hankimme. Punainen hattu ilmentää tunteita ja intui-tiota. Perusteluita ei tarvitse käyttää, vaan esille tuodaan tunneperäiset argu-mentit. Mustan hatun haltija on varovainen. Hän pohtii aiheen riskejä loogi-esti ja asiallisesti ilman tunnekuohuja. Hän pyrkii nostamaan pintaan, miksi joku asia ei toimi. Keltaisen hatun haltija haluaa saada asiat etenemään ja ta-

pahtumaan. Hän pohtii, kuinka tavoitteet voidaan saavuttaa. Tulevaisuutta katsotaan optimistisesti, mitkä ovat ehdotusten hyödyt ja mahdollisuudet. Vihreän värin haltija on valmis liioittelemaan ja hulluttelemaan uusia vaihtoehtoisia ideoita keksiessään. Perinteinen ajattelu unohdetaan, annetaan tilaa huumorille ja villille ajatuksen juoksulle. Sinisen hatun tehtävä on tarkkailla, suunnata toimintaa, seurata ajankäyttöä ja koota keskustelua. Sininen pohtii ja sanoittaa miten on keskustelussa edetty, ja miten päästään haluttuun lopputulokseen. Sininen havainnoi, mitä väriä tarvitaan lisää keskusteluun. (Innokylä 2013.)

Kesäkuun päiväleirillä paneuduttiin Lappeenrannan nuorisovaltuuston työryhmien nykytilaan ja kehittämiseen ajatteluhattu -menetelmällä. Paikalla oli viisi nuorisovaltuutettua ja kaksi ohjaajaa. Aluksi nuoret ja ohjaajat askartelivat kartongista teipin, liiman ja nitojan avulla itselleen hatut vapaalla tyyllillä.

Hattujen värit ohjasivat haltijansa ajattelua. Tässä työskentelyssä oli viisi eri väristä hattua. Analyyttinen faktoja tarjoava valkoinen hattu puuttui keskustelusta. Sinisen hatun haltija ohjasi keskustelua. Harmaan ajattelu ja kommentit olivat kriittisiä, pessimistisiä ja varovaisia. Punainen oli tunneperäisten ja impulsiivisten puheenvuorojen käyttäjä. Keltainen ajatteli asioita positiivisesti, kiinnitti huomiota onnistumisiin. Vihreälle värille kaikki ideat olivat hyviä ja sallittuja. Opinnäytetyöntekijä pyrki osallistumaan keskusteluun mahdollisimman vähän. Tarvittaessa hän teki tarkentavia kysymyksiä. Lisäksi hän antoi tarvittavia ohjeita työskentelyyn, havainnoi ja kirjasi keskustelun kulkua.

Kun hatut olivat valmiit, keskusteltiin työryhmätyöskentelyn nykytilasta. Noin viiden minuutin päästä vaihdettiin hattuja ja näkökulmaa. Työryhmätyöskentelyn nykytilasta todettiin seuraavaa:

- Jäsenten sitoutuminen on vähäistä, joskus tapaamisissa on ollut paikalla paljonkin osallistujia, yleensä osallistujia on vähän.
- Työryhmissä on paljon jäseniä, tällöin saatetaan ajatella, että minun ei tarvitse mennä, jos joku muu menee.
- Viestintätyöryhmän tehtävää hoitaa tiedottaja puheenjohtajan kanssa yhteistyössä.
- Työryhmätyöskentelyn epämuodollinen ilmapiiri on hyvä.
- Joskus harvoin työryhmän tapaamisessa on käyty tiukkaa ja kiivastakin keskustelua.

- Kaikki valtuutetut eivät tiedä mihin työryhmään kuuluvat.
- Tapahtumatyöryhmä koettiin tarpeelliseksi.
- Kansainvälisyys työryhmän tehtävänä on ollut yhteistyön tekeminen Lappeenrannan ystävyyskaupungin edustajien kanssa ja Viipurin nuorisovaltuuston kanssa.

Nykytilanteen kartoittamisen jälkeen vaihdettiin hattuja ja siirryttiin keskustelemaan työryhmätyöskentelyn kehittämisestä ja tulevaisuudesta. *Tärkeintä työryhmätyöskentelyn onnistumiselle on saada jäsenet sitoutumaan työryhmätyöskentelyyn.* Sitouttamisen keinoksi ehdotettiin seuraavia asioita:

- Työryhmiin valitaan alle kymmenen henkilöä.
- Tapaamisissa tulee olla tarjolla hyvää syötävää.
- Työryhmän jäsenillä tulee olla ilmoitusvelvollisuus, mikäli ei tule paikalle.
- Viestintään ja työskentelyyn voisi käyttää erilaisia välineitä esimerkiksi Doodlen mobiilisovellusta.

Keskustelu kääntyi syksyllä edessä oleviin nuorisovaltuustovaaleihin. Osallistujat pohtivat omaa mahdollista ehdokkuuttaan. *Käytännön muutoksiin työryhmätyöskentelyn kehittämisessä nuoret suhtautuivat kielteisesti. Valtuustokautta nähtiin oleva niin vähän jäljellä, ettei kehittämiseen ollut innostusta.* Yleisenä ajatuksena oli, että vedetään kuluva kausi loppuun vanhoilla käytänteillä.

5.7 Tavoitteista käytäntöön

Huhtikuun 2019 kokouksessa käydyssä keskustelussa valtuutetut antoivat tukensa opinnäytetyön kehittämistavoitteille, joita olivat dialogin ja ryhmätyöskentelyn lisääminen kokouksissa ja työryhmätyöskentelyn kehittäminen. Tavoitteet nähtiin hyödyllisinä ja tärkeinä. Kuvassa 17 on mukana prosessin myötä konkretisoituneet opinnäytetyön kehittämistavoitteet.



Kuva 17 Kehittämisen tavoitteet konkretisoituvat

Tämän jälkeen opinnäytetyöprosessissa oli tarkoitus yhdessä valtuutettujen kanssa pohtia, kuinka edetä tavoitteesta käytäntöön ja kuinka lisätään dialogisuutta kokouksissa. Suunnitelmana oli tarkastella valmistelukokouksissa tulevan kokouksen esityslistaa, ja miettiä yhdessä, mihin kohtiin dialoginen keskustelu soveltuisi. Dialogisemman kokouksen jälkeen arvioitaisiin sen onnistumista.

Toukokuun valmistelukokous kuitenkin peruuntui, eikä keskustelua dialogisemmasta kokouksesta käyty. Ennen toukokuun kokouksen alkua pohdittiin puheenjohtajan kanssa, olisiko tässä kokouksessa asioita, joiden käsittelyä helpottaisi dialoginen keskustelu. Puheenjohtaja piti kokouksessa pienryhmissä käytävän keskustelutuokion. Pienryhmissä käydyn keskustelun antia hyödynnettiin myöhemmin yhteisessä päätöksenteossa.

Opinnäytetyön tavoitteista ja niiden toteuttamisesta keskusteltiin myös opinnäytetyön ohjaajan kanssa olleessa tapaamisessa toukokuussa. Opinnäytetyöprosessi ei edennyt heinäkuussa eikä elokuussa. Syksyllä olikin jo aika siirtä arviointivaiheeseen.

5.8 Loppuarvioinnissa osallistuvaa havainnointia ja kysely nuorisovaltuutetuille

Syksyn kokouksessa tehtiin samanlainen osallistuva havainnointi kuin vuotta aiemmin. Jokaisen jäsenen puheenvuorot laskettiin ja merkattiin ylös ”tukkimiehen kirjanpidolla”. Kokous oli kestoiltaan hieman lyhyempi kuin vuotta aiemmin. Osallistujia oli 19, eli lähes sama määrä kuin edellisen vuoden kokouksessa. Kahdeksan valtuutettua ei käyttänyt yhtään puheenvuoroa kokouksen aikana. Viisi kokoustaajaa käytti yhden puheenvuoron. Kolme kokoustaajaa käytti puheenvuoroja kahdesta kuuteen. Yksi osallistuja käytti 18 puheenvuoroa. Kummassakaan havainnoinnissa ei laskettu kokousta johtavan puheenjohtajan puheenvuoroja. Havainnoin perusteella voi todeta, että *puheenvuorot jakaantuvat kokouksissa yhtä epätasaisesti molemmissa kokouksissa*. Kahdeksan valtuutettua ei käyttänyt lainkaan puheenvuoroja.

Lisäksi kokouksessa havainnoitiin jäsenten välistä vuorovaikutusta. Havainnoin perusteella näytti siltä, että *nuorisovaltuusto oli edelleen jakaantunut alaryhmiin*. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, kenen viereen valtuutetut hakeutuivat istumaan. Ryhmän jäsenille oli myös ilmeistä ja etukäteen arvattavaa, kenen viereen jäsenet hakeutuisivat. Hiukan myöhemmin tuleville jäsenille varattiin paikkoja etukäteen. Alaryhmien kokoonpanoissa oli toiminnan aikana tapahtunut muutosta. Edelleen näyttäisi siltä, että *osa jäsenistä ei kuulu mihinkään alaryhmään*. Vapaamuotoisissa hetkissä tällaisen jäsenen kanssa ei juurikaan keskusteltu. Sama ilmiö oli nähtävissä vuotta aikaisemmin. Joissakin kokouksissa saattoi myös tällaisen alaryhmään kuulumattoman jäsenen vieressä olla tyhjiä paikkoja.

Kesäkuun ajatteluhattutyöskentelyssä oli vain viisi nuorta paikalla arvioimassa ja kehittämässä työryhmätyöskentelyä. Syksyn kokouksessa tavoitteena oli kerätä Google Forms -kyselyllä laajemman joukon ajatuksia ja ohjeita työryhmätyöskentelyn kehittämiseksi. Sähköisten kyselyiden etuna on Vallin ja Perkilän (2015, 109–110) mukaan visuaalisuus. Ulkonäön pystyy tekemään miellyttäväksi ja monipuoliseksi. Kyselyn lähettäminen ja siihen vastaaminen on nopeaa ja taloudellista. Vastaukset on mahdollista antaa älypuhelimella, tabletilla tai tietokoneella. Kysely on oltava helppokäyttöinen niin näppäimistöllä

kuin kosketusnäytölläkin. Erityisesti nuorten ja koululaisten kohdalla sähköinen älypuhelimella täytettävä kysely on kannatettava vaihtoehto.

Kokouksessa jäseniä oli paikalla 11. Ohjaaja välitti osallistujien puhelimiin linkin kyselyyn. Kysymys oli:

Anna ohjeita tulevalle nuorisovaltuustolle työryhmätyöskentelyyn. Esimerkiksi mitä työryhmiä oikeasti tarvitaan? Mikä on sopiva ryhmäkoko? Mitä muuta tulee ottaa huomioon, että työryhmät toimivat aktiivisesti?

Vastajaat antoivat konkreettisia ohjeita työryhmätyöskentelyn kehittämiseksi:

- Työryhmien koko kannattaa pitää pienenä. Vastajaat ehdottivat ryhmien kooksi esimerkiksi 5 - 7 jäsentä tai 3 - 10 jäsentä.
- Työryhmiin tulisi valita vain sellaisia jäseniä, jotka ovat aidosti kiinnostuneita.
- Osallistumisaktiivisuutta tulisi myös seurata.
- Työryhmillä tulee olla selkeä tarve, kuvaava nimi ja sovitut tehtävät.
- Työryhmiä tulee käyttää aktiivisesti.
- Työryhmien toiminnassa on tärkeää tasavertaisuus, kaikille tulee antaa puheenvuoroja.
- Ryhmän jäsenten tulee tuntee olevansa ryhmän jäsen. Ryhmän toimintaan tulee myös sitoutua ja kantaa vastuuta.
- Työryhmien aktiivisuutta voi lisätä etätapaamisilla ja keskusteluilla.
- Mahdollisia työryhmiä voisivat olla tapahtumatyöryhmä ja viestintätyöryhmä.

Eniten vastajaat ottivat kantaa työryhmien ryhmäkoko. Ryhmäkoko haluttiin pitää pienenä. Vastauksia hyödynnettiin Lappeenrannan nuorisovaltuustolle tehdyssä ohjeistuksessa.

6 TULOKSET

6.1 Lappeenrannan nuorisovaltuusto ryhmänä ja sosiaalista osallisuutta ryhmässä edistävät toimintatavat

Tässä luvussa esitetään opinnäytetyön interventioiden perusteella syntyneitä tuloksia. Niitä käsitellään suhteessa ryhmäteorioihin. Kopakkala (2011, 18) kir-

joittaa ryhmällä olevan sekä perustehtävän että oheistehtävän. Tulospuutyöskentelyn perusteella voidaan todeta, että *Lappeenrannan nuorisovaltuuston toiminta pohjautui pitkälti sen perustehtävän toteuttamiseen*. Perustehtävä on nuorten äänen kuuluminen päätöksenteossa. Vahvuutena koettiin esimerkiksi hyvät välit paikallisiin päättäjiin. Onnistumisina koettiin lausuntojen antaminen. Monella jäsenellä oli valtuustoon pyrkiessään perustehtävän mukainen motivaatio. Heillä oli halu vaikuttaa Lappeenrannan asioihin. Kopakkala (2011, 18) muistuttaa ryhmällä olevan myös *sosiaalisen oheistehtävän*. Tätä puolta edustivat valtuutettujen vastaukset, joissa todettiin motivoiviksi tekijöiksi halun oppia uutta, verkostoitumisen ja uusien kavereiden saaminen.

Ohjaajien helmikuussa tekemä sosiometrinen kuvio teki näkyväksi *valtuuston koon ja lopettaneiden jäsenten suuren määrän*. Suuri osa valtuustoon valituista lopetti toiminnan jo alkuvaiheessa tai ei lähtenyt mukaan toimintaan lainkaan. Valtuuston aloitusseminaari oli maaliskuussa 2018. Samassa kuussa oli myös nuorisovaltuuston ensimmäinen kokous. Kokouksessa paikalla oli kokouspöytäkirjan (Lappeenrannan nuorisovaltuusto, 2018) mukaan 33 valtuutettua ja varavaltuutettua. Ryhmiä koskevan teoretiedon valossa Lappeenrannan nuorisovaltuuston tilanne näyttäytyi haastavana suuren ryhmäkoon vuoksi. Näitä suurryhmän haasteita ovat Niemistön (2002, 59–60) mukaan esimerkiksi passiivisuus, ristiriitaisuus ja kilpailullisuus. Kopakkalan (2011,65) mukaan ryhmän muodostumisen alussa jäsenen tehtävänä on ratkaista, haluaako liittyä ryhmään. Lappeenrannan nuorisovaltuuston kohdalla moni luopui ryhmän jäsenyydestä jo sen toiminnan alkumetreillä.

Niemistö (2002,57) toteaa suurien ryhmien jakaantuvan helposti alaryhmiin. Toisaalta alaryhmien syntyminen kuuluu myös ryhmän luonnolliseen kehityskulkuun (Kopakkala 2011). Helmikuun työskentelyssä ohjaajat eivät nostaneet alaryhmiä esille. He olivat sitä mieltä, että ryhmä olisi vaiheessa kolme, jolloin alaryhmät ovat lientyneet, ja ryhmä on tiivis ryhmä. Nuorisovaltuutettujen tekemissä ryhmätöissä sen sijaan kolme ryhmää neljästä oli sitä mieltä, että *alaryhmiä on edelleen*. Yhteistyö ryhmien välillä onnistuu kuitenkin paremmin kuin aiemmin. Yksi ryhmistä toi esiin *valtuuston jakautumisen aktiivisiin ja ei-aktiivisiin*. Tästä samasta ilmiöstä kertoivat myös ohjaajat, vaikka se ei näy yhtä selvästi heidän tekemästään kuviosta. Tehtyjen havainnointien perusteella Lappeenrannan nuorisovaltuusto näytti syksyllä 2019 edelleen olevan

jakautunut alaryhmiin. Havainnoin perusteella ei kuitenkaan pystytä sanomaan, onko ryhmä taantunut pienryhmien vaiheeseen, eli vaiheeseen kaksi, jolloin alaryhmät ovat merkittävässä roolissa. Ryhmän kehitys on myös saattanut pysähtyä samaan vaiheeseen kuin se oli keväällä. (kts Kopakkala 2011.)

Kuten Kopakkala (2011, 56) kirjoittaa, ryhmän muodostumiseen menee paljon aikaa. Ihminen voi tutustua vain yhteen henkilöön kerrallaan. On tärkeää, että *jäsenten keskinäiseen vuorovaikutukseen annetaan riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia*. Nuorisovaltuudet tapaavat toisiaan hyvin harvoin. Koko ryhmä ei ole paikalla oikeastaan koskaan. Tällöin vuorovaikutuksen mahdollistamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Ryhmään kuulumisen tunne ja tunne yhteisöllisyydestä ovat avainasemassa. Kuten Isola (2017, 61) toteaa, osallisuus on yhteyttä ja liittymistä hyvinvointia tuottaviin suhteisiin. Opinnäytetyön tuloksena löytyi toimintatapoja, jotka lisäävät jäsenen sosiaalista osallisuutta ryhmässä. Näitä toimintatapoja ovat *dialoginen keskustelu ja ryhmätöiden tekeminen kokouksissa*. Alhanen (2016, 14) toteaa dialogien sitovan ihmisiä ja yhteisöjä toisiinsa yrittämättä kuitenkaan häivyttää yksilöllisyyttä.

Dialogisen keskustelun määritelmän täyttäviä keskusteluita ei Lappeenrannan nuorisovaltuuston kokouksissa ollut juurikaan havaittavissa. Dialogisen keskustelun piirteitä ovat halu oppia uutta, puheenvuorojen rakentuminen jatkumoksi, tasa-arvoisuus, luottamus ja omista kokemuksista käsin puhuminen (esim. Holm 2018 ja Alhanen 2016). Käytetyt puheenvuorot kokouksissa olivat enemmän debatin eli väittelyn omaisia, jolloin omaa ajatusta puolustettiin, ja sen paremmuutta muihin mielipiteisiin tai vaihtoehtoihin perusteltiin. Tällaisia puheenvuoroja olivat esimerkiksi jonkin asian esittely ja päätösehdotus. Päätösehdotuksen jälkeen keskustelua käytiin yhdessä, ja esitettiin tarkentavia kysymyksiä. Keskustelu ei kuitenkaan ollut varsinaista dialogia. Kokoukset olivat muodoltaan perinteisiä kokouksia, eikä niissä tavallisesti ollut pienryhmätyöskentelyä. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta valtuuston kokouksissa käytetyt puheenvuorot jakaantuivat epätasaisesti. Ainoastaan joukkoliikennettä koskevan lausunnon kirjoittaminen sai lähes kaikki kokoukset osallistumaan keskusteluun.

Niemistö (2002, 60) toteaa suurryhmien olevan tehokkaita silloin, kun niihin saadaan muodostettua toimivia rakenteita. Lappeenrannan nuorisovaltuustolla

on ollut pyrkimys muodostaa rakenteita. Näitä rakenteita ovat esimerkiksi työryhmät kuten tapahtumatyöryhmä, kansainvälisyysryhmä ja viestintätyöryhmä. Ajatteluhattutyöskentelyssä ja havainnoinnin perustella esiin tuli kuitenkin *jäsenten puutteellinen sitoutuminen työryhmissä työskentelyyn*.

Ryhmädynamiikan ja ryhmän vaikutusta jäsenen omaan työskentelyyn tuo esille Pennington (2005). Hän esittelee sosiaalisen vaikutuksen teorian, jonka mukaan jäsenen sosiaalinen voima ja vaikutus vähenee ryhmäkoon kasvaessa. Jäsen saattaa kokea, että hänen osuutensa ei ole niin tärkeä, puhutaan *sosiaalisesta laiskottelusta*. (emt. 58-60). Nuorisovaltuutetut toivat esiin tällaisen ilmiön olemassa olon ajatteluhattutyöskentelyssä. Kauden alussa kaikki jäsenet oli jaettu työryhmiin. Työryhmien koko kasvoi vielä toimintakauden aikana, sillä jotkut jäsenet innostuivat myös toisen työryhmän toiminnasta, ja halusivat päästä mukaan toiseenkin ryhmään. Esimerkiksi tapahtumatyöryhmässä oli jäseniä 18. Osa valtuutetuista toi esille ajatuksiaan, ettei oma osallistuminen työryhmän toimintaan olekaan tärkeää, sillä ryhmässä on paljon muitakin jäseniä.

Kuten Kiilakoski (2007, 14) toteaa, aito osallisuus on sitoutumista, toimimista, vastuuta ja velvollisuuksia yhteisen hyvän puolesta. Myös lappeenrantalaiset nuorisovaltuutetut itse kaipasivat jäseniltä lisää osallistumista, kuten tulospuutyöskentelyn tuloksista kävi ilmi. *Aktiivisesti ja demokraattisesti toimivat työryhmät, joihin sitoudutaan, lisäävät jäsenten sosiaalista osallisuutta*. Myös sisäpiiri- ja ulkopiiripulmaan ja alaryhmiin jakautumiseen toimiva pienryhmätyöskentely on hyvä väline tilanteen korjaamiseksi.

Opinnäytetyön tulokset ja niiden yhteys ryhmäteorioihin on tiivistetty seuraavaan lukuun, joka on ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle. Ohjeistuksessa kerrotaan kuinka nuorisovaltuustolle tyypilliset ryhmäprosessit kannattaa huomioida toiminnassa. Myös kokouskäytänteisiin annetaan ohjeita. Nuorisovaltuuston kokouksissa päätöksenteko on vain yksi osa-alue. Useat kokouskohdat liittyvät esimerkiksi informaation välittämiseen. Päätöksenteko on kuitenkin tärkeä ottaa erityisen tarkastelun kohteeksi, jotta ymmärretään, miten monesta vaiheesta se koostuu. Ohjeistuksessa esitellään Penningtonin (2005, 150–152) laatima kuvaus päätöksenteon vaiheista.

Opinnäytetyön tärkeä tulos on dialoginen keskustelu osallisuuden edistäjänä. Tämä nostetaan esiin myös ohjeistuksessa, jossa kerrotaan dialogisuuden edellytyksistä. Dialogisen keskustelun tavoitteena ei ole yhteisen ymmärryksen saaminen, joten se sopii huonosti varsinaiseen päätöksentekoon. Tätä ennen on kuitenkin päätöksentekoprosessissa vaiheita, joihin se sopii hyvin. Dialogin jälkeen voi olettaa valtuutetuilla olevan enemmän tietoa päätöksenteon tueksi. Keskusteluiden aikana jäsenet tulevat toisilleen tutuiksi, ja turvallisuuden tunne ryhmässä lisääntyy. Tällöin dialogi voidaan nähdä myös ryhmäytymisen edistämisen välineenä.

Työryhmätyöskentelyn ohjeistus on pääsääntöisesti koottu valtuutetuilta itseltään ajatteluhattutyöskentelyssä ja kyselyssä. Opinnäytetyöntekijä on lisännyt ohjeistukseen joitakin kohtia. Pysyvien työryhmien kokoonpanoista suositellaan määräaikaisia, sillä nuorten elämäntilanteet vaihtuvat nopeasti. Esimerkiksi opiskelu tai harrastukset vaativatkin enemmän aikaa kuin aiemmin. Puolen vuoden ajaksi sitoutuminen tehtävän hoitamiseen on helpompaa kuin sitoutuminen kahdeksi vuodeksi. Lisäksi tehtävien kierrättäminen antaa useammalle jäsenelle osallistumismahdollisuuden. Työryhmien kannattaa jatkossa sopia tarkemmin työnjaostaan. Selkeät roolit auttavat vastuunottamisessa ja tehtävien hoitamisessa. Nuorisovaltuuston tulisikin antaa työryhmille enemmän valtaa tehdä päätöksiä esimerkiksi tietyn budjetin sisällä. Tällöin näitä asioita ei tarvitse käsitellä kokouksissa, vaan työryhmä hoitaa sille annetut tehtävät.

Ohjeistuksen loppuun on koottu hyviä käytänteitä, jotka jo tälläkin hetkellä tukevat jäsenen sosiaalista osallisuutta Lappeenrannan nuorisovaltuustossa. Kaikille avoimet valmistelukokoukset ovat demokraattinen ja tasa-arvoinen tapa laatia kokousten esityslistoja. Valmistelukokoukset ovat epämuodollisia. Niihin on helppo liittää dialogisia työskentelytapoja.

Lappeenrannan nuorisovaltuustossa on pystytty nopeallakin aikataululla muodostamaan ryhmiä tarpeen mukaan. Nämä ryhmät ovat esimerkiksi viimeistelleet lausuntoja ja tehneet tarpeellisia selvityksiä. Vaikka opinnäytetyössä onkin korostettu kokousten merkitystä ryhmän kiinteyden edistämässä, on vapaamuotoisempi toimintakin tärkeää ryhmän koheesion kannalta. Sosiaalinen

oheistehtävä on tärkeä syy hakautua ryhmään ja sitoutua sen toimintaan. Uudet ystävät ja verkostoituminen ovat tärkeitä. Leirit, retket ja illanvietot ovat merkittäviä ryhmälle ja sen jäsenille.

Nuorisotalo Monarin yläkerta on loistava tila valtuuston kokouksille. Tila sijaitsee keskustassa lähellä bussipysäkkejä. Nuorisotilassa on mahdollisuus ja kaantua ryhmätöiden ajaksi eri huoneisiin. Tila mahdollistaa kaarimuodostelmassa kokoustamisen, mikä on hyvä keskustelun kannalta. Kokouksissa on jonkin verran hyödynnetty sähköisiä alustoja, joihin valtuutetut ovat kokousten aikana lähettäneet kommenttejaan. Tämä on nopea tapa kerätä mielipiteitä. Näin saadaan mielipiteet kaikilta, myös hiljaisemmilta osallistujilta. Terveelliset ja hyvänmakuiset tarjoilut ovat tärkeitä, jotta valtuutetut jaksavat osallistua kokoukseen aktiivisesti. Kauempana asuvat nuoret eivät välttämättä ehdi käydä kotona ennen kokousta.

Lukemisen helpottamiseksi ohjeistuksessa ei ole lähdeviittauksia tekstissä. Ohjeistuksen sisältö on koottu opinnäytetyöstä. Lähteet on merkitty näihin alkuperäisiin kohtiin tieteellisen kirjoittamisen periaatteiden mukaisesti. Ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle on pyritty rakentamaan omaksi kokonaisuudekseen niin, että sitä voidaan hyödyntää opinnäytetyöraportista erillisinä.

6.2 Ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle

Nuorisovaltuusto on virallinen ryhmä, jonka tehtävänä saada nuorten ääni kuulumaan päätöksenteossa. Tämä perustehtävä on myös tärkein tekijä, miksi nuoret hakeutuvat mukaan nuorisovaltuustotoimintaan. Osallisuuden tunne ryhmässä syntyy osallistumisen kautta. Tämän ohjeistuksen tavoitteena on tuoda esiin niitä käytännön toimenpiteitä, jotka edesauttavat jäsenen osallisuuden syntymistä. Tällöin tuloksena on myös hyvin toimiva ryhmä, nuorisovaltuusto, joka on aidosti tasa-arvoinen, ja jonka toimintaan sitoudutaan.

Ryhmän toiminnassa huomioitavaa

- Ryhmä kehittyy erilaisten vaiheiden kautta.
- Ohjaajan tehtävät ovat erilaisia ryhmän eri vaiheessa, alussa ryhmä tarvitsee napakampaa ohjausta, tiimivaiheessa ryhmä alkaa johtaa itse itsensä.
- Alaryhmiin jakautuminen, vaikka kysymys onkin ryhmän kehitysvaiheelle ja suurryhmille tyypillisestä ilmiöstä.
- Sosiaalinen laiskottelu, jolloin jäsenistä osa kokee oman toimintansa merkityksen vähäisenä, osa jäsenistä taas kompensoi muiden osuutta lisäämällä omaa panostaan. Ryhmä saattaa jakaantua aktiiviseen sisäpiiriin ja ei-aktiiviseen ulkopiiriin.
- Yhteistyötä alaryhmien välillä tulee tukea ja organisoida.
- Kahdenvälistä vuorovaikutusta tulee olla paljon. Tällöin jäsenet tutustuvat toisiinsa, ja turvallisuuden tunne ryhmässä lisääntyy.

Nuorisovaltuuston kokoukset

- Kokoukset ovat tärkeä osa virallisen ryhmän näkyvää toimintaa, kokouksista tehdään esityslistat ja kokouspöytäkirjat, jotka ovat julkisia.
- Kokoukset ovat merkittävin ryhmäytymistä edistävä tekijä. Oikean kokoustekniikan oppiminen on vain yksi työskentelyn tavoite.
- Rakennetta suunniteltaessa tulee huomioida, että jos ihminen pelkääntään kuuntelee osallistumatta itse, hän väsy 20 minuutissa.
- Keskustelun ja puheen muotoja ovat esimerkiksi: *neuvottelu, argumentoitu väittely, suostutteleva puhe ja dialoginen keskustelu*. Kaikilla näillä on paikkansa päätöksentekoprosessissa ja kokouksissa.

- Perinteiset ryhmätyöt sopivat hyvin yhdeksi työskentelyn muodoksi.
- Nuorisovaltuuston kokouksessa päätöksenteko on yksi kokouksen funktioista. Päätöksenteon vaiheet on kuvattu kuvaan 18.



Kuva 18 Päätöksenteon vaiheet (Pennington, 2005, 150–152.)

Dialogisuuden edellytyksiä

- Kaikki osallistujat ovat tasa-arvoisia ja kaikkien näkökulmaa arvostetaan yhtä paljon.
- Omat taustaoletukset tiedostetaan ja niitä tarkastellaan kriittisesti.
- Keskustellaan omista kokemuksista käsin, ei yleisellä tasolla.
- Luottamus osallistujien välillä.
- Pyritään ymmärtämään toista osapuolta, tarvittaessa kysytään täydentäviä kysymyksiä.
- Puheenvuorot rakentuvat jatkumoksi edellisten perään.
- Tavoitteena on oppia uutta.
- Dialogisten menetelmien käyttäminen sopivassa tilanteessa, esimerkiksi päätöksenteon kolmessa ensimmäisessä vaiheessa: ongelman tunnistaminen, diagnoosi ja erilaisten vaihtoehtojen etsiminen.
- Dialogisiin menetelmiin ja muotoihin perehtyminen. Menetelmiä ovat esimerkiksi akvaariokeskustelu, jossa pienryhmä on äänessä ja muut kuuntelevat, ja kumuloituva parikeskustelu, jossa vuorotellen kuunnellaan pareja ja jatketaan keskustelua edellisten parien puheenvuoroihin.

Työryhmätyöskentely nuorisovaltuustossa

- Työryhmien koko 5 - 7 henkilöä.
- Työryhmiin tulee hakautua oman mielenkiinnon ja osallistumismahdollisuuksien mukaan. Työryhmät valitaan määrääjäksi esimerkiksi puoleksi vuodeksi kerrallaan.
- Työryhmät muodostetaan vain tarpeen mukaan. Tällä hetkellä on tarvetta tapahtumien järjestämisestä vastaavalle työryhmälle ja viestintätyöryhmälle, joka tiedottaa toiminnasta ulospäin.
- Työryhmille määritellään selkeät tehtävät ja nimetään ne tehtävien mukaan.
- Valtuustossa on pohdittava, millaisista asioista työryhmä saa päättää itsenäisesti, ja mitkä asiat päätetään kokouksissa.
- Työryhmien tapaamisiin sopii rento ja vapaamuotoinen työskentelytyyli.
- Työryhmät sopivat keskenään tarvittavasta työnjaosta. Esimerkiksi ketkä osallistuvat valmistelukokouksiin, tarvitseeko ryhmä puheenjohtajan tai koollekutsujan. Kuka kirjaa ja mihin sovitut asiat.
- Työryhmien sisäisessä viestinnässä voi hyödyntää tarpeen mukaan sähköisiä alustoja, aina ei tarvitse tavata kasvokkain.

Hyvä käytännöt – näistä kannattaa pitää kiinni!

- Kaikille avoimet valmistelukokoukset eli vanut, joissa suunnitellaan tulevan kokouksen esityslistaa.
- Tarvittaessa muodostettavat työryhmät esimerkiksi lausuntojen kirjoittamiseen, asioiden selvittämiseen tai eteenpäin viemiseen.
- Sähköisten alustojen hyödyntäminen kokouksissa ja ryhmän sisäisessä viestinnässä. Työskentely mahdollistaa mielipiteiden ja kannanottojen nopean ja tasapuolisen keräämisen.
- Leirit ja illanvietot, näissä on mahdollisuus vapaamuotisempaan keskusteluun ja tutustumiseen.
- Avara ja muunneltava kokoustila, joka antaa mahdollisuuden ryhmätyöskentelyyn. Tilassa on mahdollisuus istua esimerkiksi ympyrässä tai kaarimuodostelmassa, joka tukee keskustelua.
- Terveelliset ja maistuvat tarjoilut.

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi kokonaisuutena

Tavoitteena tässä opinnäytetyössä oli nostaa esiin juuri nuorisovaltuustolle tyypillisiä ryhmäilmiöitä ja löytää toimintatapoja, jotka edistävät jäsenten sosiaalista osallisuutta ryhmässä. Näiden perusteella laadittiin ohjeistus Lappeenrannan nuorisovaltuustolle. Molempien tavoitteiden mukaisia tuloksia on käsitelty edellisessä luvussa. Opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistä, jossa tavoitteena on konkreettinen muutos. Prosessin aikana löydettiin kaksi konkreettista kehittämiskohdetta. Tavoitteena oli kehittää Lappeenrannan nuorisovaltuuston kokouksista dialogisempia ja kehittää työryhmätyöskentelyä. Tilanne-ehtoisuuden vuoksi opinnäytetyöprosessin aikana ei ehditty toteuttamaan muutoksia alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Kuten Seppänen-Järvelä (1999) ja Seppänen-Järvelä ja Vataja (2009) toteavat, toimijalähtöisessä ja työyhteisölähtöisessä prosessikehittämisessä oleellisia piirteitä ovat sen tilanne-ehtoisuus, kontekstuaalisuus ja hitaasti etenevä prosessi. Yhteistoiminnallisuus ja dialogi toimijoiden välillä ovat keskiössä.

Kananen (2012, 50) kirjoittaa, että ulkopuolisen kehittäjän saattaa olla hankala päästä sisään kehittämiskohteena oleviin prosesseihin ja ymmärtää niitä syvällisesti. Toisaalta ulkopuolisena pystyy tarkastelemaan asioita uusin silmin. Alkutilanteen kartoitukseen ja ongelman määrittelyyn on varattava riittävästi aikaa. Jos siirrytään nopeasti ratkaisuvaiheeseen, voi todellinen ongelma ja siihen vaikuttavat tekijät jäädä pimentoon (Kananen 2012, 53). Tässä opinnäytetyössä meni tilanteen kartoitukseen erilaisin menetelmien avulla huomattavan pitkä aika, noin puoli vuotta. Opinnäytetyön tekijällä ei ollut henkilökohtaista kokemusta nuorisovaltuustotyöskentelystä. Myöskään kontakteja nuorisovaltuuston toimijoihin ei ennakkoon ollut. Nuorisovaltuustotoiminta eroaa esimerkiksi harrastusryhmistä koko ryhmää koskevien tapaamisten harvalukuisuudessa. Tällöin kaikki muutokset ja prosessit tapahtuvat hitaasti.

Opinnäytetyöprosessissa oli hyväksyttävä prosessin tilanne-ehtoisuus ja kuunneltava herkällä korvalla nuorisovaltuuston toimijoita. Vaikka ajatteluhatutyöskentelyssä tuli esiin tarve kehittää nuorisovaltuuston työryhmätyöskentelyä, olivat valtuutettujen ajatukset jo syksyllä alkavassa vaalityöskentelyssä,

eikä halua tai energiaa käytännön muutoksiin ollut. Myös muiden kuin työskentelyyn osallistuneiden valtuutettujen ajatukset olivat jo toukokuussa suuntautuneet tulevan syksyn nuorisovaltuustovaaleihin. Nuorisovaltuustossa oli nähtävissä loppukeväällä 2019 myös jonkinlaista väsymystä. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, ettei sovittuihin tapaamisiin tullut osallistujia. Viikonlopuksi suunniteltu leiri typistyi päiväleiriksi vähäisen osallistujamäärän vuoksi.

Tucmanin ryhmän kehitysvaiheiden viimeinen vaihe on päätösvaihe. Päätösvaihe tiedetään määräaikaisissa ryhmissä ja alussa. Päätösvaiheen voidaan katsoa alkavan, kun ohjaaja tai joku jäsenistä muistuttaa jäljellä olevasta ajasta. Ryhmässä saatetaan ajatella, että aika ei riitä. (Niemistö 2002, 189–190.) Voidaan siis ajatella, että Lappeenrannan nuorisovaltuustossa ensimmäiset merkit ryhmän siirtymisestä päätösvaiheeseen oli nähtävissä jo toukokuussa ja kesäkuussa, vaikka toiminta-aikaa oli jäljellä vielä puoli vuotta.

7.2 Käytettyjen menetelmien arviointi

Opinnäytetyön menetelmiksi valittiin *osallistavia ja vuorovaikutusta lisääviä menetelmiä*. Toimijälähtöisessä prosessikehittämisessä ajatellaan, että tieto on toimijoilla itsellään. Tiedon tuotannon lisäksi työskentelyiden tavoitteena oli lisätä ryhmän koheesiota ja turvallisuuden tunnetta ryhmässä (esim. Kopakala 2011 ja Pennington 2005). Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät toteutettiin niiden jäsenten parissa, jotka olivat paikalla kyseisissä tapaamisissa. Poissaolijoiden kantaa tai ajatuksia ei pyritty selvittämään jälkikäteen. Näin ollen vähemmän aktiivisten jäsenten ääni ei välttämättä välity tämän opinnäytetyön sivuilta. Aikaa ja resursseja oli rajallinen määrä, joten valitulla linjalla pysyttiin koko prosessin ajan.

Kananen (2012, 95) kirjoittaa, että *osallistuva havainnointi* mahdollistaa tutkijan pääsemisen syvälle ilmiöön olematta itse ryhmän jäsen. Osallistuva havainnointi oli oleellisessa roolissa sekä nuorisovaltuustotoiminnan moninaisuuden ymmärtämisessä että uuden tiedon tuottamisessa. Videotallenteiden avulla havainnoinnista olisi saatu yksityiskohtaisempaa tietoa. Tällöin esimerkiksi osallistujien välistä vuorovaikutusta olisi voinut havainnoida tarkemmin.

Tutkijan ja fasilitaattorin rooli ryhmän ulkopuolisena toimijana on mietityttänyt opinnäytetyöntekijää prosessin aikana. Kuinka paljon jo pelkästään hänen läsnäolonsa muuttaa ryhmän dynamiikkaa? Toisaalta esimerkiksi kokouksissa on usein vierailijoita, joten vieraampiin kasvoihin on ryhmässä totuttu. Opinnäytetyöprosessi on ollut ajallisesti pitkä. Aktiivisten valtuutettujen kanssa on tutustuttu puolin ja toisin. Ryhmän ulkokehällä olevat jäsenet sen sijaan eivät ole tutustuneet opinnäytetyöntekijään tai opinnäytetyön tavoitteisiin. Lappeenrannan nuorisovaltuusto on näyttäytynyt opinnäytetyöntekijälle aktiivisena ja toimeliaana ryhmänä. Prosessin aikana on pohdituttanut, minkä verran voi lisätä ohjaajien ja valtuutettujen työmäärää opinnäytetyön ryhmätöillä, sähköposteilla ja keskusteluilla.

Tulospuu alkuarviointimenetelmänä antoi opinnäytetyön tekijälle hyvän kokonaiskäsityksen nuorisovaltuustosta. Nuorisovaltuutetut itse osasivat parhaiten arvioida nuorisovaltuuston tilannetta. Tulospuun perusteella pystyttiin esimerkiksi toteamaan, että ryhmällä on selkeä perustehtävä, jonka varaan toiminta rakentuu. Kehitettävää nuoret näkivät esimerkiksi jäsenten osallistumisen aktiivisuudessa. Jäsenten toivottiin osallistuvan esimerkiksi valmistelukokouksiin useammin. Nuorisovaltuuston kokouksiin toivottiin enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Voi siis todeta, että tulospuutyöskentelyn tuloksena löytyi kehittämistarpeita, jotka liittyivät osallisuuteen. Kuten Kiilakoski (2007, 12–13) kirjoittaa osallisuus on vallan ja vastuun jakamista. Osallisuus on myös vastuuta, sitoutumista ja velvollisuuksia ryhmää ja yhteisöä kohtaan.

Nuorisovaltuuston tilannetta ryhmän kehitysvaiheen näkökulmasta käsiteltiin helmikuussa ohjaajien työskentelyssä ja maaliskuussa valtuutettujen ryhmätyössä. Tehdyt *sosiometriset kuviot* antoivat uutta tietoa ryhmän tilanteesta. Suuri joukko oli jättäytynyt pois toiminnasta, ja valtuusto oli jakautunut aktiivisiin ja ei-aktiivisiin jäseniin. Lisäksi ryhmässä oli alaryhmiä, mutta yhteistyö kuitenkin sujui pienryhmien välillä. Ryhmän tilanteen kartoittamiseen olisivat sopineet myös kvantitatiiviset menetelmät kuten kysely tai haastattelu. Sosiometrian avulla olisi voinut selvittää ryhmän sosiaalisia valintoja, viestintää ja ryhmän rakennetta.

Näiden alkukartoitusten eli tulospuutyöskentelyn ja sosiometrinen kuvioiden perusteella opinnäytetyön kehittämisen kohteet tarkentuivat. Kehittämisen

kohteeksi nousi valtuuston kokoukset, joihin lisättäisiin dialogisuutta ja ryhmätöitä. Lappeenrannan nuorisovaltuustolla oli rakenteita, jolla olisi mahdollista saada valtuuston suuri koko hyödynnettyä. Näitä rakenteita olivat valmiit työryhmät: tapahtumatyöryhmä, kansainvälisyysryhmä ja viestintätyöryhmä. Näiden työryhmien työskentelyä kehittämällä jäsenten osallisuuden kokemus ja konkreettinen osallistuminen lisääntyisi.

Kesäkuun *ajatteluhattutyöskentelyssä* ongelmana oli vähäinen osallistujamäärä; vain viisi valtuutettua ja kaksi ohjaajaa osallistui työskentelyyn. Itse työskentely sujui kuitenkin hyvin. Hattujen askartelu oli hauskaa ja vapautti tunnelman jo heti alkuun. Työskentelyn tärkein anti oli tieto siitä, että nuorisovaltuusto oli jo siirtymässä lopettavan ryhmän vaiheeseen. Intoa ja halua kehittämistyöhön ei ollut. Opinnäytetyön tekijä uskoi näiden viiden jäsenen edustavan riittävästi ryhmän tilannetta. Kehittämistoimenpiteet olivat järkevintä siirtää seuraavan valtuuston tehtäväksi. Ajatteluhattutyöskentelyssä esille tulleet ideat hyödynnettiin opinnäytetyön ohjeistuksessa Lappeenrannan nuorisovaltuustolle. Näitä ideoita täydennettiin vielä syksyllä tehdyssä kyselyssä, jossa valtuutettuja pyydettiin antamaan ohjeita tulevalle nuorisovaltuustolle työryhmätyöskentelyyn.

7.3 Tulosten merkitys

Useat opinnäytetyön teoriaosuudessa esitetyt ryhmää koskevat piirteet ovat nähtävissä myös Lappeenrannan nuorisovaltuustossa. Sekä valtuutetut että ohjaajat tunnistivat ryhmän kehitysvaiheet. Ryhmät päätyivät toisistaan tietämättä samankaltaisiin arvioihin. Voi ajatella, että Kopakkalan (2011) teoria on onnistunut löytämään ja kuvaamaan ryhmälle oleellisia piirteitä, jotka ovat nähtävissä myös nuorisovaltuustossa.

Ryhmän jakaantuminen pieniin alaryhmiin oli selvästi nähtävissä tämän opinnäytetyön tuloksissa. Toinen esiin noussut piirre oli nuorisovaltuuston jakaantuminen aktiivisiin ja ei-aktiivisiin. Harrastusryhmissä ja yhdistystoiminnassa monella meistä on omakohtaista kokemusta vastaavasta ilmiöstä. Ryhmä jakaantuu aktiivisiin toimijoihin ja sivusta seuraajiin. Vanhatalo (2014,73) havaitsi väitöskirjassaan verkostoista jo tutkimuksen alkuvaiheessa jäsenten ja-

kaantuvan ydinryhmään ja ydinryhmän ulkopuolella oleviin toimijoihin. Lopullisissa tuloksissa Vanhatalo (2014, 83) on löytänyt neljän tasoisia rooleja. Ytimen roolit olivat päätöksentekijät ja verkostonjohtajat. Keskikehällä olivat paikallisaktiivit, hiljaiset puurtajat ja toiminnan kohteet. Keskikehällä oli myös sekarooleja kuten informaation välittäjät, tukijat, asiantuntijat ja vuorottelijat. Ulkokehältä löytyi tarkkailijoita ja vetäytyjiä.

Nuorisovaltuuston toiminnassa voisi olettaa kaikilla olevan mahdollisuuden päästä päätöksentekijän rooliin. Kysymys todellisesta vallasta kiteytyy kuitenkin ryhmässä usein jäsenen statukseen. Statusta ja rooleja on käsitelty tässä opinnäytetyössä Penningtonin (2005), Kopakkalan (2011) ja Niemistön (2002) teorioiden valossa. Yksittäisen jäsenen anonymiteetin suojelemiseksi tässä opinnäytetyössä ei tutkimuksellisesti selvitetty jäsenten statusta tai rooleja. Opinnäytetyö pysyttelee tietoisesti ryhmän tasolla, jolloin yksittäisten jäsenten toimintaa ei pysty opinnäytetyöraportista tunnistamaan. Voi kuitenkin olettaa, että jäsen, joka ei ole missään alaryhmässä, ja osallistuu satunnaisesti toimintaan, omaa vähemmän valtaa kuin aktiivijäsen. Myös valtuustokonkarilla saattaa olla enemmän vaikutusvaltaa kuin nuoremmalla ensikertalaisella. Myöskään johtajuutta ei ole käsitelty tässä opinnäytetyössä, vaikka se on oleellinen osa ryhmän toimintaa ja kehitystä. Nuorisovaltuustot valitsevat keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajat. Nuorisovaltuuston ohjaajalla on myös johtajan rooli. Jos johtamista tarkasteltaisiin yhtä ryhmää käsittelevässä tutkimuksessa, se väkisinkin henkilöityisi. Tästä syystä myös johtajuuden käsittely on rajattu pois opinnäytetyöstä.

Nuorisovaltuustotoimijoille *oleellista onkin tiedostaa ryhmän toimintaan vaikuttavat moninaiset tekijät*. Tällöin niitä voidaan tarkastella, ja niihin voidaan tarvittaessa vaikuttaa. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on käsitelty ryhmäprosesseja laajemmin, kuin työn empiirisen osan kannalta olisi ollut tarpeen. Tämä siksi, että lukija saa riittävän monipuolisen kuvan ryhmän toimintaan vaikuttavista tekijöistä.

Sosiaalisen laiskottelun ja sosiaalisen kompensaation teorialaajukset saattavat ainakin osittain selittää Lappeenrannan nuorisovaltuuston jakaantumista aktiivisiin ja ei-aktiivisiin. Yksilö saattaa ponnistella kovasti kompensoidakseen toisten jä-

senten tehottomuutta. Tehtävä on jäsenelle itselleen tärkeä, ja hän on sitoutunut siihen. Hän saattaa myös ajatella, että hänen ponnistelunsa huomataan, ja hän saa tätä kautta arvostusta. (Kts. Pennington 2005, 60–62.) Onko Lappeenrannan nuorisovaltuuston sisäpiiri muodostunut juuri heistä? Sisäpiiriläiset kokevat toiminnan itselleen tärkeäksi, ja toimivat sen mukaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää nuorisovaltuuston kokouksia dialogisemmiksi. Kokousten muuttaminen tutusta kokouskaavasta keskustelemaan suuntaan saatetaan kokea merkittävänä muutoksena ryhmässä. Ryhmänormeilla on suuri vaikutus ryhmän ja yksilön käyttäytymiseen. Penningtonin (2005, 86–87) teoksessa nostetaan esiin tekijöitä, jotka vaikuttavat ryhmänormien kehittymiseen. Näitä ovat esimerkiksi ryhmän aiemmat käytännöt ja saadut kokemukset onnistumisista ja epäonnistumisista. Lappeenrannan nuorisovaltuustolla on pitkät perinteet. Osa valtuutetuista istuu useamman kauden, joten perinteet siirtyvät helposti kaudelta toiselle. Opinnäytetyön tulosten perusteella voi kuitenkin todeta, että kokouskäytänteiden kriittinen tarkastelu suhteessa kokouksen tavoitteisiin, on tärkeää. Perinteinen kokoustyyli, jossa pyydetään puheenvuoroa ja puheenjohtaja jakaa niitä, ei mahdollista dialogista keskustelua. Puheenvuoroa pyytäessään jäsenellä täytyy jo olla mielessään asia, jonka hän aikoo sanoa. Kuinka hän silloin pystyy avoimin mielin kuuntelemaan muita puhujia? Puheenvuorot eivät myöskään pysty rakentumaan jatkumoksi, jossa jatketaan edellisen puheenvuoron perään, ja tehdään tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä.

Dialogisuus nousi opinnäytetyöprosessin aikana välineeksi edistämään ryhmän turvallisuudentunnetta, aitoa tasa-arvoa sekä yksilön sosiaalisen osallisuuden toteutumista. Opinnäytetyön tekijälle sana dialogi merkitsi aiemmin lähes samaa kuin keskustelu. Perehtyminen dialogiin menetelmänä on ollut ajatuksia herättävää. Dialoginen keskustelu on ilmeisen epätyypillinen keskustelumuoto suomalaisessa päätöksentekokulttuurissa. Dialogista keskustelua kuitenkin pidetään melkein ainoana mahdollisuutena ratkaista maailmanlaajuisia ”ilkeitä ongelmia” kuten ilmastonmuutosta ja pakolaisongelmaa. Esimerkiksi Valtioneuvoston kanslian (2019, 11) julkaisussa todetaan ilkeiden ongelmien olevan vaikeasti määriteltäviä, ja niiden syiden olevan vaikeasti hahmotettavia. Toimivien ratkaisujen löytäminen edellyttää useiden erilaisten näkökulmien hyödyntämistä ja vuorovaikutuksellista, kokeilevaa ja rajoja rikkovaa

yhteistyötä. Voidaan hyvin kysyä, että jos maailman mittakaavassa toimivat tutkijat ja päätöksentekijät liputtavat dialogisen keskustelun puolesta, miksi se ei toimisi myös nuorten vaikuttajaryhmän tasolla? Dialoginen keskustelu vaatii tietoa ja ymmärrystä aiheesta. Se vaatii myös ahkeraa harjoittelua ja turvallisen ilmapiirin. Voisiko ajatella niin, että nuorisovaltuustotoiminnassa olisi mahdollista tulevaisuudessa oppia myös dialogisen keskustelun taitoja? Voisivatko nuorisovaltuustot ottaa käyttöön dialogisia menetelmiä perinteisten keskustelun muotojen rinnalle. Opinnäytetyön tuloksena syntyneestä ohjeistuksesta voivat myös muut Suomen nuorisovaltuustot löytää itselleen sopivia kehittämisideoita.

Pystyikö opinnäytetyö toteuttamaan omalta osaltaan Euroopan unionin (2018) nuorisostrategiaa 2019–2027? Tasa-arvo ja syrjimättömyys ovat tärkeitä arvoja strategiassa. Nämä arvot ovat nähtävissä jo opinnäytetyön aiheen valinnassa. EU:n nuorisostrategian tavoitteet keskittyvät enemmän poliittisen osallisuuden kentälle. Toisaalta esimerkiksi tavoitteena oleva sitouttaminen kytkeytyy myös tämän opinnäytetyön teemaan. Jäsenvaltioiden tulee edistää nuorten ja nuorisjärjestöjen yhteiskunnallista osallistumista. Voi todeta, että ratkaisevan tärkeää on kuitenkin se, että nuori saa positiivisen kuvan vaikuttajaryhmästä. Hänen tulee tuntea olevansa tärkeä ja osaava jäsen tässä ryhmässä. Silloin hän sitoutuu paitsi ryhmään niin todennäköisesti myös jatkossakin aktiivisen kansalaisen rooliin. Verkostoituminen on toinen EU:n (2018) nuorisostrategian painopiste. Verkostoituminen tuli esiin opinnäytetyössä Lappeenrannan nuorisovaltuuston vahvuutena. Lappeenrannan maantieteellisen sijainnin takia yhteistyötä on kuitenkin tehty Viipurin nuorisovaltuuston kanssa eikä Euroopan suuntaan. Kolmas EU:n (2018) strategian painopiste on vaikutusmahdollisuudet. Tässä ollaan ehkä eniten sosiaalisen osallisuuden ytimessä. Nuorella tulee olla mahdollisuus vaikuttaa ja toimia haluamallaan tavalla niissä yhteisöissä, joihin hän kuuluu.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut matka Lappeenrannan nuorisovaltuuston rinnalla. Matkalla on ollut mahdollisuus oppia uutta nuorisovaltuustotoiminnasta, osallisuudesta ja ryhmäteorioista. Opinnäytetyöprosessi on opettanut tutkimuksellisen kehittämisen taitoja. Toimijalähtöinen prosessikehittäminen on menetelmä, joka vie tutkijan usein epämurkuvuusalueelle. Ei ole helppoa heittäytyä kehittämiseen liittyvien tapahtumien eli tilanne-ehtoisuuden varaan.

Vaikka tavoite, eli jäsenen sosiaalisen osallisuuden edistäminen ryhmässä on ollut kirkaana mielessä, yleensä prosessin seuraava askel on löytynyt vasta edellisen perusteella.

7.4 Jatkotutkimusaiheita

Kopakkalan (2011,65) mukaan ryhmän muodostumisen alussa jäsenen tehtävänä on ratkaista, kelpaako ryhmä hänelle, ja haluaako hän tulla ryhmän jäseneksi. Lappeenrannan nuorisovaltuuston kohdalla moni lopetti toiminnan jonsen alkumetreillä. Olisikin tärkeää selvittää syitä lopettamiseen tutkimuksen tai selvityksen avulla, jotta ilmiö jäisi spekuloinnin varaan. Olisiko sosiaaliseen laiskotteluun liittyvä ilmiö osittain lopettamispäätöksen taustalla? Ajatteleeko jäsen niin, että valtuustossa on paljon jäseniä, ja varavaltuutettukin on jo mukana toiminnassa. Osallistumiseni ei ole tärkeää, eikä minulla ole käytännössä vaikutusvaltaa noin suuressa ryhmässä. Toisaalta nuorilla on saattanut ollut väärä ennakkokäsitys nuorisovaltuustotoiminnasta. Tällöin valtuustotoiminnan markkinointia ja tiedottamista tulee kehittää realistisemmaksi. Lopettaminen kesken kauden on ollut Lappeenrannan nuorisovaltuustossa yleinen ilmiö. Toisaalta on ymmärrettävää, että nuorten ihmisen elämäntilanteet muuttuvat kahdessa vuodessa. Esimerkiksi opiskelun aloittaminen uudessa oppilaitoksessa saattaa edellyttää paikkakunnalta pois muuttamista. Toisinaan myös harrastukset alkavat vaatia enemmän aikaa.

Voiko jäsenen osallistumisaktiivisuuteen ja toimintaan sitoutumiseen vaikuttaa ideologinen yksityiskohta, joka löytyy Lappeenrannan nuorisovaltuuston toimintasäännöstä (2018). Toiminnan mainitaan perustuvan jäsenten vapaaehtoiseen toimintaan. Lappeenrannassa nuorisovaltuustotoiminta on osa nuorisotoimea. Niemisen (2007, 34) mukaan nuorisotyön eetoksessa keskeistä on voluntarismi. Nuorisotyössä nuori osallistuu aina vapaaehtoisesti. Nuorisotyön toiminnasta voi jäädä pois ilman seuraamuksia.

Lappeenrannan nuorisovaltuutetuilla on kuusi kummivaltuutettua. Kummivaltuutettujen toiminnan merkitys nuorisovaltuustolle jäi tämän opinnäytetyöprosessin aikana epäselväksi. Kummivaltuutettujen rooli Lappeenrannassa kaisi kehittämistä ja terävöittämistä. Koskivuori (2015, 54) nostaa esiin nuori-

sovaltuuston toimintasäännön hyvänä välineenä kummivaltuutettujen toiminnan selkeyttämisessä. Lappeenrannan nuorisovaltuuston suunnitelmissa onkin yhteistyössä kaupunginhallituksen kanssa kehittää kummivaltuutettujen roolia.

Lappeenrannan nuorisovaltuustolla on omat edustajansa lautakunnissa. Tulospuukyselyssä ja keskusteluissa esiin tuli tarve kehittää lautakuntatyöskentelyä. Nuorisovaltuusto siirsi lautakuntien kuulumiset kokousten alkuun kevään 2019 aikana. Tällä muutoksella korostettiin työskentelyn painoarvoa. Tulevat valtuustot kehittänevät lautakuntatyöskentelyä edelleen, sillä työskentelyn haasteita on nyt tiedostettu ja tunnistettu.

Nuorisovaltuustojen ohjaajien roolia olisi mielenkiintoista tarkastella tutkimuksellisesti. Kuinka ohjaajat näkevät oman roolinsa? Miten he tasapainottelevat ohjaamisen ja tilan antamisen kanssa? Esimerkiksi Koskivuori (2015, 56) ja Kuntaliitto (2016, 16) muistuttavat siitä, että ohjaaja ei saa ottaa liian näkyvää roolia nuorisovaltuuston toiminnassa. Ohjaajan tehtävä on auttaa ja avustaa. Tämän opinnäytetyön ryhmää koskevan teorian tiedon perusteella voi kuitenkin todeta, että ohjaajan rooli on valtarooli. Hänen toimintansa vaikuttaa merkittävästi ryhmän toimintaan, tiedosti ohjaaja tämän tai ei (esim. Niemistö 2002). Opinnäytetyön perusteella voi todeta yhdeksi ohjaajan tehtäväksi ryhmäprosessien ohjaamisen. Ohjaaja pystyy yhdessä valtuutettujen kanssa luomaan sosiaalista osallisuutta ja tasa-arvoa tukevia toimintakäytänteitä nuorisovaltuuston toimintaan.

LÄHTEET

Alhanen, K. 2016. Dialogi demokratiassa. Helsinki: Gaudeamus.

Grönfors, M. 2015. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 146–161.

Hellström, E. & Anttila, T. 2018. Dialogin vahvistaminen yhteiskunnallisen päätöksenteon tukena. WWW-dokumentti. Sitra. Julkaistu 26.11.2018. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/dialogin-vahvistaminen-yhteiskunnallisen-paatoksenteon-tukena/> [viitattu 30.9.2019].

Holm, R., Poutanen, P. & Ståhle, P. 2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. WWW-dokumentti. Sitra. Julkaistu 26.11.2018. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/> [viitattu 29.9.2019].

Innokylä. 2013. Kuusi hattua (six hats). WWW-dokumentti. Päivitetty 9.1.2013. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/web/malli116776> [viitattu 17.10.2019].

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Euroopan unioni/ Euroopan sosiaalirahasto. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 10.10.2018].

Euroopan neuvosto. 2015. Neuvoston päätelmät nuorten mahdollisuuksista käyttää oikeuksia itsenäistymisen ja kansalaisyhteiskuntaan osallistumisen edistämiseksi. Euroopan unionin virallinen lehti. C 18/1. Saatavissa: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG0121\(01\)&from=FI](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG0121(01)&from=FI) [viitattu 23.9.2019].

EU. 2018. The European Union Youth Strategy 2019-2027. Official Journal of the European Union C 456/1. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL> [viitattu 23.9.2019].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Opinto-opas, Järjestö- ja nuorisotyön koulutus. (ylempi AMK). 90 op. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opinto-opas.xamk.fi/index.php/fi/2676/fi/123551> [viitattu 11.10.2018].

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 131.

Kansan Sivistystyön Liitto KSL & KSL-opintokeskus. 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajille. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%C3%A4t-KSL-verkko.pdf> [viitattu: 7.4.2019].

Kauppila, R. A. 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kiilakoski, T. 2007. Johdanto: lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretschel, A. & Kiilakoski, T. (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 77, 8–23.

Kiilakoski, T., Gretschel, A. & Nivala, E. 2012. Osallisuus, kansalaisuus, hyvinvointi. Teoksessa Gretschel, A. & Kiilakoski, T. (toim.) Demokratia oppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 118, 9–33.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Koskivuori, J. 2015. Nuorisovaltuustot paperilla. Tekstianalyysi nuorisovaltuustojen toimintasäännöistä ennen ja jälkeen kuntaliitoksen. Opinnäytetyö Järjestö- ja nuorisotyö YAMK. Mikkelin ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/91192/Koski_vuori_Jenni.pdf?sequence=1 [viitattu 10.2.2019].

Kuntalaki 10.4.2015/410.

Kuntaliitto. 2016. Ohjeita nuorisovaltuuston perustamiseen ja toimintasäännön laatimiseen. Kuntaliiton verkkojulkaisu. Saatavissa: [file:///C:/Users/tolva/Downloads/nuva_kuntalakiohjeistus_ebook%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/tolva/Downloads/nuva_kuntalakiohjeistus_ebook%20(1).pdf) [viitattu 4.4.2019].

Kurki, L. 2002. Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. SoPhi68 Jyväskylän yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/47926/3/SoPhi68_978-951-39-6502-0.pdf [viitattu 7.4.2019].

Lappeenrannan kaupunki 2018. Nuorisovaltuusto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.lappeenranta.fi/fi/Palvelut/Paatokseteko-ja-talous/Nuorisovaltuusto> [viitattu 10.10.2018].

Lappeenrannan nuorisovaltuusto. 2018. Kokouksen pöytäkirja 7.3.2018.

Lappeenrannan Nuorisovaltuuston toimintasääntö. 2018. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.lappeenranta.fi/fi/Palvelut/Paatokseteko-ja-talous/Nuorisovaltuusto/Nuorisovaltuuston-toimintasaanto> [viitattu 4.4.2019].

Lehtonen, M. 2018. Nuorisovaltuustot kasvattamassa yhteiskunnallisiksi vaikuttajiksi – Nuorisovaltuutettujen kokemuksia nuorisovaltuustotyöstä. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201803101344.pdf> [viitattu 4.4.2019].

Lohi, T. 2018. Suullinen tiedonanto 27.11.2018.

Myller, P. 2009. Nuorisovaltuuston perustaminen Jyväskylässä. Opinnäytetyö. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Mikkelin ammattikorke-

koulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6013/Nuorisovaltuuston%20perustaminen%20Jyvasky-lassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.9.2019].

Mäntylä, E. 2018. ”Mitä tää toiminta sit ois, jos ei poliittista?”. Poliittisen toiminnan mahdollistuminen nuorisovaltuustotoiminnassa Hannah Arendtin poliittisen ajattelun näkökulmasta. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, valtio-oppi. Jyväskylän yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57259/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201803061666.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 11.2.2019].

Nieminen, J. 2007. Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76, 21–43.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 5. uudistettu painos. Helsingin yliopiston tutkimus ja koulutuskeskus Palmenia.

Nuorisolaki 21.12.2016/1285.

Nuva ry. 2019. Mikä nuorisovaltuusto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.nuva.fi/mika-nuorisovaltuusto> [viitattu 4.4.2019].

Nuva ry. 2014. Osallisuus nyt ja vuonna 2015 -tutkimus on nyt julkaistu! WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.nuva.fi/tiedotteet/2014/4/29/osallisuus-nyt-ja-vuonna-2015-tutkimus-on-nyt-julkaistu> [viitattu 11.12.2019].

Pennington, D. G. 2005. Suom. Ahokas, M. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Ropo, E. 2015. Sosiometriset menetelmät kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 70–83.

Saartoala, L. 2017. ”Sais paremmin äänensä kuuluviin”. Nuorisovaltuuston perustaminen ja toiminnan käynnistäminen Toivakan kunnassa. Opinnäytetyö. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Humanistinen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133583/Saartoala_Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 18.9.2019].

Seppänen-Järvelä, R. 1999. Luottamus prosessiin: Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalipolitiikka. Sta-kes.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Mitä työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen on? Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–29.

Sitra. 2019. Yhteisöllisyys. Pitää yhteiskunnat koossa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/#ajankohtaista> [viitattu: 7.4.2019].

Sitra. 2018. Keskustelun käsikirjoitus. WWW-dokumentti. Julkaistu 28.2.2018. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/caset/valitse-menetelma/> [viitattu 30.9.2019].

Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedon tuotantoon. 3.painos. Tampereen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1 [viitattu 15.11.2019].

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 109–145.

Valtioneuvosto. 2019. Verkostojohtamisen opas. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2019:12. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161513/VNK_12_19_Verkostojohtamisen_opas.pdf [viitattu 9.12.2019].

Vanhatalo, R. 2014. Vuorovaikutuksen yhteys verkoston rakenteeseen, toimintaan ja toimijoiden kokemuksiin. Akateeminen väitöskirja. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. Tampereen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96184/978-951-44-9589-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 18.11.2019].

**Arviointipaja 23.1.2019: tulospuu ryhmätyönä Lap-
peenrannan Nuvan 2018-2019 ensimmäisen vuoden
työskentelystä
Ohjeet työskentelylle**

Kaikki vaiheet alkavat hiljaisella pohtimisella, jokainen miettii kyseistä teemaa hetken hiljaa itsekseen. Ryhmän valitsema ajanottaja mittaa ajan. Sen jälkeen vastaukset kirjataan ohjeiden mukaisesti joko puuhun tai liimalapuille, jotka liimataan paperiin. Tätä ohjepaperia saa käyttää muistiinpanojen tekemiseen. Puuhun saa - ja pitää - piirtää lisää oksia, juuria viivoja... Taustapaperiin saa kirjoittaa selvennyksiä ja piirtää ajatusviivoja, puuta voi kasvattaa isommaksi uudelle paperille. Sisältö ratkaisee, tämä ei ole (onneksi) piirustuskilpailu.

Kolmeen ensimmäiseen osa-alueeseen käytetään aikaa noin 10 – 15 minuuttia (kaikki aikaohjeet ovat vain suuntaa antavia, jotta kokonaistyöskentely pysyy annetussa aikataulussa)

1. Pohdi noin yhden minuutin ajan, miksi lähdit ehdokkaaksi Nuva-vaaleihin syksyllä 2017? Tai jos olet tullut Nuorisovaltuustoon ilman vaaleja, miksi lupauduit mukaan toimintaan? Kirjoita liimalapuille (lapun värillä ei ole väliä) 1 – 3 syytä/perustelua. Sen jälkeen kertokaa ajatuksenne ääneen ja liimatkaa laput ”siemensäkkiin” puun alle. Ei haittaa, vaikka olisi useampi sama perustelu.
2. Mieti noin yhden minuutin ajan, mitkä ovat juuri tämän nuvan vahvuuksia, missä olette hyviä? Jakakaa mielipiteet ja kirjatkaa vahvuudet puun juuriin. Tarvittaessa piirtäkää lisää juuria.
3. Mieti noin kahden minuutin ajan ihmisiä, ryhmiä ja yhteisöjä, joiden kanssa olette tehneet yhteistyötä. Valmiiksi runkoon on kirjoitettu vain kaupunginhallitus. Kirjoittakaa runkoon kaikkien muistamienne yhteistyötahojen. Arvioikaa yhteistyötä: mitä onnistumisia (hedelmät) on jo tullut, mitä kehitetään edelleen (lehdet) ja ihan uudet ideat (silmut)

Kohdan 4 käsittelyyn käytetään aikaa noin 10 minuuttia

4. Nuvan virallisena tavoitteena on ”*Edistää ja seurata hallinnon aloilla tapahtuvaa toimintaa nuorten näkökulmasta sekä edistää yhteistyötä Lappeenrannan kaupungin ja sen alueella asuvien nuorten kesken.*

Vaikuttaa siihen, että kehittäessään yleisiä palveluita kunta huolehtii niiden riittävydestä sekä soveltuvuudesta nuorille.

Tehdä esityksiä ja aloitteita sekä antaa lausuntoja asioissa, jotka koskevat nuoria. Edustaa kaupungin erilaisissa lautakunnissa ja työryhmissä, joissa nuorisovaltuuston edustajalla on puhe- ja läsnäolo-oikeus.” ja ”järjestää nuorisolle suunnattua toimintaa”. (kopioitu vuoden 2018 toimintakertomuksesta ja toimintasäännöstä)

- Pohdi kolmen minuutin ajan, miten Nuva on käytännössä toteuttanut näitä tavoitteita. Pohdinnan jälkeen kirjatkaa asiat oksiin, piirtäkää tarvittaessa lisää oksia. Valmiina on vain lautakuntatyöskentely, lausuntojen antaminen ja tapahtumista Kaamospuhallus. Arvioikaa Nuvan tekemää työtä: mitä onnistumisia (hedelmät) on jo tullut, mitä kehitetään edelleen (lehdet) ja ihan uudet ideat (silmut). Onko jokin mennyt totaalisen pieleen ja oksa katkennut? (Jo oman pohdinnan aikana kannattaa kirjoittaa arviointeja liimalapuille)

kohdan 5 käsittelyyn on aikaa noin 20 – 30 minuuttia

5. Pohdi noin viiden minuutin ajan Nuvan toimintaa ryhmänä. Pohdi konkreettisia toimintoja, joita Nuvassa on tai on ollut, pohdi lisäksi Nuvan onnistumista ryhmänä (ilmapiiriä, jäsenten osallistumista, tiedon jakamista, työnjakoa, erimielisyyksiä ja päätöksentekoa jne). Jo oman pohdinnan aikana kannattaa kirjoittaa arviointeja liimalapuille. Piirtäkää lisää oksia tai katkenneita oksia tarvittaessa.

Ryhmätyöt saa jättää pöydälle. Palautteen kirjoittaminen tapahtuu omalla kokouspaikalla itsenäisesti.

Kiitokset osallistumisesta ☺

Yleiset ohjeet arviointipaja 23.1.2019: tulospuu ryhmätyönä Lappeenrannan Nuvan 2018-2019 ensimmäisen vuoden työskentelystä

Yleiset ohjeet.

- Ole tiimipelaaja: jokaisen mielipide on yhtä tärkeä, kerro omat ajatuksesi ja ole hyvä kuuntelija
- Ryhmän ei tarvitse päästä yhteisymmärrykseen. Tulospuu voi sisältää keskenään vastakkaisia näkemyksiä: toisen mielestä asia on edennyt mahtavasti, ja tuloksena on onnistunut lopputulos ”hedelmä”. Toisen mielestä kaikki meni samassa asiassa pieleen, ja lopputuloksena on ”katkennut oksa”. Molemmat näkemykset kirjataan tulospuuhun.
- Ryhmällä ei ole puheenjohtajaa, jokainen johtaa itseään. Jokainen pitää huolen, että keskittyy vain ryhmätyöhön eikä katkaise työskentelyä katselemalla puhelinta tai aloita keskustelua aiheen vierestä.

Ryhmiiin (4 kpl) jakautuminen. Ryhmä valitsee keskuudestaan ajanottajan.

Työskentely ryhmissä noin 45 - 55 minuuttia, tarkat työskentelyohjeet löytyvät suorituspaikoilta.

Kirjallinen palaute tulospuu- menetelmästä omalla paikalla. Tähän on mahdollista kirjoittaa asiat, jotka jäivät ryhmätyön tiukasta aikataulusta johtuen kirjaamatta, tai tulivat mieleen vasta ryhmätyöskentelyn jälkeen.

Kiitos osallistumisestasi 😊

**Pienryhmätyöskentely ryhmän kehitysvaiheen arviointi, Lappeenrannan
nuorisovaltuuston kokous 13.3.2019**

- Työskentelyyn käytetään aikaa 10 minuuttia
- Merkatkaa itsenne nuorisovaltuustoa ryhmänä esittävään kuvioon piirtämällä esim. ympyrä ja kirjoittakaa oma nimenne siihen. Lisätkää muut nuvalaiset kuvioon, heitä ei tarvitse nimetä. Muistakaa sijoittaa kuvioon myös ohjaajat, heidän nimensä merkataan näkyviin.
- Pohtikaa ja kirjatkaa, missä ryhmän kehitysvaiheessa Lappeenrannan Nuva on juuri tällä hetkellä. Ryhmässä voi olla useampia mielipiteitä, kirjatkaa ne kaikki ylös. Ryhmä voi olla eri osa-alueilla eri kehitysvaiheessa yhtä aikaa. (Jos ryhmä on vaiheissa 1½ - 3½, ryhmän rajaviivan voi vahvistaa.)
- Kirjoittakaa lyhyet perustelut, miksi päädyitte juuri tähän kehitysvaiheeseen.
- Kiitos ☺

