



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JADE MYLLYKANGAS

Johtokunnan jäsenten osallistaminen Keskustanuorten paikallispiireissä

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA

2021

Tekijä Myllykangas, Jade	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2021
	Sivumäärä 58 + liitteet	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Johtokunnan jäsenten osallistaminen Keskustanuorten paikallispiireissä		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Tiivistelmä Poliittisten nuorisojärjestöjen toiminnan organisoimisesta vastaavat pääosin vapaaehtoistyötä tekevät luottamushenkilöt, joiden työpanos on erittäin tärkeä innostavan ja monipuolisen toiminnan takaamiseksi. Luottamushenkilöiden riittävässä toimintaan osallistamisessa on kuitenkin usein haasteita. Opinnäytetyössä selvitettiin johtokunnan jäsenten osallistamisen nykytilaa Keskustanuorten paikallispiireissä. Tarkoituksena oli selvittää käytetyt osallistamisen keinot ja kohdatut haasteet sekä keinot puuttua haasteisiin. Tavoitteena oli tuoda piirien johtajistolle ja Keskustanuorten liittotoimistolle ajankohtaista tietoa osallistamisesta, jotta sitä voidaan kehittää toimivammaksi. Opinnäytetyön aineisto koostui tietoperustasta ja kahdesta kyselystä. Piireissä hyödynnetään melko hyvin erilaisia osallistamisen keinoja. Vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen pyritään järjestämällä rentoja matalan kynnyksen tapahtumia ja kiinnittämällä huomiota ryhmäytymiseen sekä innostavaan johtamiseen. Vastuun antaminen ja oma-aloitteellisuuden tukeminen nähdään myös tärkeinä keinoina. Suurin osa vastaajista oli kokenut myös haasteita osallistamisessa. Haasteita aiheuttavat esimerkiksi jäsenten ajoittainen passiivisuus ja motivaation katoaminen sekä oma-aloitteista vaikuttamista tukevien ohjeiden ja tuki- ja palautekeskustelujen puute. Osallistamisen haasteisiin voidaan puuttua tunnistamalla paremmin johtokunnan jäsenten motivaation lähteitä ja tarjoamalla monipuolista ja innostavaa toimintaa, joka palvelee eri elämäntilanteissa olevia. Haasteisiin voidaan puuttua myös kokeilemalla uusia asioita, aktiivisella palautekulttuurilla sekä johtajuudella, joka tukee jäsenten kehittymistä sekä yksilöinä että vaikuttajina. Tärkeää on myös tarjota riittävästi ohjeistusta oma-aloitteiseen vaikuttamistoimintaan. Opinnäytetyö osoittaa, että osallistamisen haasteita kohdataan myös poliittisessa nuorisojärjestössä ja siksi aihetta on hyvä tutkia enemmän.		
Asiasanat Johtaminen, osallistaminen, poliittinen osallistuminen, poliittiset nuorisojärjestöt, vapaaehtoistyö		

Author Myllykangas, Jade	Type of Publication Bachelor's thesis	Date April 2021
	Number of pages 58 + attachments	Language of publication: Finnish
Title of publication Social Inclusion and Participation of Board Members in the Regional Organizations of the Finnish Centre Youth		
Degree programme Business Administration		
Abstract The activities of political youth organizations are mainly the responsibility of board members who work as volunteers. Their work is very important in order to ensure inspiring and diverse activities for members. However, there are challenges in the inclusion and participation of volunteers. In the thesis, the current state of inclusion of board members in the regional organizations of the Finnish Centre Youth was investigated. The aim was to find out the current state of inclusion and participation and challenges encountered, as well as the means to address the challenges. The aim was to provide district leaders and the Finnish Centre Youth organization with up-to-date information on social inclusion in order to improve the participation of volunteers. The material of the thesis consisted of theory and two questionnaires. The regional organizations make quite good use of different means of inclusion. Interaction and sense of community are sought by organizing casual low-threshold events and paying attention to grouping and inspiring leadership. Giving responsibility and supporting self-initiative are also seen as important means. Most of the respondents had experienced challenges in the participation of volunteers. Challenges include among others the occasional passivity and loss of motivation of board members, as well as the lack of guidelines and support and feedback discussions to support self-initiative. The challenges of participation can be addressed by better identifying the sources of motivation of board members and providing diverse and inspiring activities that serve those in different life situations. Challenges can also be addressed by experimenting with new things, with an active feedback culture, and by leadership that supports members' development as both individuals and influencers. It is also important to provide adequate guidance for self-advocacy. The thesis shows that the challenges of social inclusion and participation are also encountered in a political youth organization and therefore it is good to study the topic more.		
Key words Leadership, political youth organizations, political participation, social inclusion, volunteer work		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET	8
2.1	Opinnäytetyön taustaa.....	8
2.2	Opinnäytetyöongelma ja -kysymykset.....	9
2.3	Teoreettinen viitekehys	9
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON KERÄÄMINEN	11
3.1	Käytettävät menetelmät	11
3.2	Aineiston kerääminen	12
3.3	Tutkimusjoukon valinta kyselyihin.....	13
3.4	Kyselyjen purku ja analysointi.....	14
3.5	Tulosten luotettavuus	14
4	VAIKUTTAMISEN JA OSALLISTUMISEN MUODOT KESKUSTANUORISSA	16
4.1	Keskustanuoret järjestönä	16
4.2	Vaikuttamisen ja osallistumisen väylät.....	17
5	VAPAAEHTOISTYÖN YTIMESSÄ.....	20
5.1	Mitä vapaaehtoistyö on ja miksi siihen lähdetään mukaan?	20
5.2	Vapaaehtoistyön haasteet ja niihin reagointi	22
6	KOHTI MODERNIA JA OSALLISTAVAA JOHTAMISTA	24
6.1	Mitä tarkoittaa osallistaminen?	24
6.2	Moderni johtaminen.....	25
6.3	Hyvän järjestöjohtajan ominaisuudet.....	26
6.4	Osallistamisen keinoja	28
7	KYSELYJEN TULOSTEN TARKASTELU	34
7.1	Paikallispiirien johtajistolle suunnatun kyselyn tulokset.....	34
7.2	Keskustanuorten aktiivitoimijoille suunnatun kyselyn tulokset	40
8	POHDINTAA TULOKSISTA	44
8.1	Osallistamisen nykytila.....	44
8.2	Osallistamisen haasteet ja niihin vastaaminen sekä osallistamisen keinot ..	45
8.3	Tutkimuksen eteneminen, luotettavuus ja hyödynnettävyys	51
9	YHTEENVETO	53
	LÄHTEET.....	55
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Monet ihmiset ympäri Suomen antavat pyyteetöntä aikaansa vapaaehtoistyössä yksilön tai yhteisön hyväksi, ilman rahallista korvausta. Vapaaehtoisten motiivit osallistumiseen voivat olla hyvin erilaisia. Vapaaehtoistyötä on monenlaista ja sitä tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä. Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen yhdistää ihmisiä ja luo yhteisöllisyyden tunnetta toimijoiden välille sekä auttaa ihmisiä. Vapaaehtoistoiminta on yksilölle ja yhteisölle usein hyvin merkittävää. (Lankinen 2018, 7.)

Yhdenlaista vapaaehtoistyötä tehdään poliittisissa nuorisjärjestöissä. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan vapaaehtoisten toimijoiden johtamista ja heidän innostavaa osallistamistaan Suomen Keskustanuoret ry:ssä (jäljempänä Keskustanuoret), joka on Suomen suurin poliittinen nuorisjärjestö. Keskustanuoret on perustettu vuonna 1945 ja sen toimintaan voivat ottaa osaa 15–30-vuotiaat nuoret, joilla on herännyt kiinnostus yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja jotka haluavat löytää mieluisan yhteisön. (Keskustanuorten www-sivut 2021.) Keskustanuoret toimii tämän opinnäytetyön toimeksiantajana.

Vapaaehtoisten toimijoiden johtamiseen ja heidän osallistamiseensa liittyy kuitenkin haasteita, jotka kaipaavat ratkaisuja. Haasteita luo nykyinen kiireinen yhteiskunta, jossa järjestöt kilpailevat ihmisten ajankäytöstä monen muun asian kanssa. Valveillaoloajasta paljon aikaa vievät jo työt ja harrastukset. Monet ihmiset osallistuvat myös useiden järjestöjen toimintaan samanaikaisesti. Kilpailu ihmisten ajankäytöstä aiheuttaa osittain sen ongelman, että heitä on vaikeampi saada aktivoitua mukaan toimintaan. Toinen haaste on toiminnan mukauttaminen nykyajan erilaisiin osallistumistarpeisiin. Osa ihmisistä haluaa sitoutua pitkäaikaisesti ja toiset pop-up-periaatteella lyhytkestoisemmin. Kaikille tulee olla jotain tarjolla, mutta toiminnan tulee olla kuitenkin hyvin johdettua. Järjestön viestinnän ja markkinoinnin tulee olla myös hyvin mietittyä. Mielinkiintoista toimintaa tarjoava ja hyvin johdettu järjestö voi saada motivoitua ihmisiä vapaaehtoistyöhön. (Harju 2018.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, miten johtokunnan jäseniä osallistetaan Keskustanuorten 16 itsenäisessä piirijärjestössä (jäljempänä paikallispiirit tai piirit)

mukaan toimintaan ja minkälaisia haasteita osallistamiseen liittyy sekä miten niihin voidaan puuttua. Osallistaminen tarkoittaa toimittaa, jolla yksilöitä tai yhteisöjä tuetaan, kannustetaan tai kehoitetaan osallistumaan johonkin (Finto Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu [www-sivut 2021a](#)).

Osallistamisen toteuttamista poliittisissa nuorisojärjestöissä ei ole tutkittu paljon. Aikaisemmin aihepiiriä on käsitelty opinnäytetyössä, jossa tarkasteltiin Kokoomusnuorten passiivisten jäsenten aktivoimista (Mauring 2020). Se ei kuitenkaan käsitellyt luottamushenkilöinä toimivien johtokunnan jäsenten osallistamista. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia vain johtokunnan jäsenten osallistamista. Johtokuntaa johtavat puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja. He ja johtokunnan muut jäsenet vastaavat yhdessä siitä, että piirin hallinto toimii tarkoituksenmukaisesti ja että piirillä on aktiivista ja monipuolista toimintaa, joka kiinnostaa kaikkia jäseniä. Piirissä saattaa olla myös toiminnanjohtaja, joka vastaa hallinnollisten asioiden sujuvuudesta sekä auttaa muutenkin eri tavoin toiminnan järjestämisessä. (Keskustanuorten [www-sivut 2021](#).)

Peruste aiheen rajaukselle on se, että piirien johtokunnan jäsenet ovat luottamushenkilöitä, joiden työpanos on merkittävä hyvän hallinnon ja kiinnostavan toiminnan takaamiseksi. On ensiarvoisen tärkeää, että johtokunnan jäsenet ovat motivoituneita osallistumaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Ei ole myöskään tarkoituksenmukaista, että toiminnan suunnittelu ja toteutus jäävät liikaa vain muutaman toimijan harteille, vaan siinä tulee olla mukana koko johtokunta. Puheenjohtajilla, varapuheenjohtajilla ja toiminnanjohtajilla eli johtajistolla tulee olla riittävästi tietotaitoa osallistamisesta, jotta johtokunnan jäseniä voidaan innostaa ja motivoida paremmin.

Opinnäytetyön tavoitteena on tarjota Keskustanuorille ja sen piireille tietoa osallistamisen nykytilasta ja siihen liittyvistä haasteista, tarjota ratkaisuja osallistamisen haasteisiin sekä tuoda esiin hyväksi havaittuja osallistamisen keinoja, joita piirit voivat hyödyntää toiminnassaan. Tutkimustuloksista koostetaan tiivis yhteenveto, ”osallistamisen huoneentaulu”, joka auttaa piirejä hahmottamaan helpossa ja tiiviissä muodossa osallistamisen haasteita sekä antaa hyviä vinkkejä ja keinoja osallistamisen toteuttamiseen piireissä.

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Tietoperusta koostuu muun muassa erilaisista johtamista, vapaaehtoistyötä ja osallistamista käsittelevistä kirjoista, raporteista, kyselyistä, artikkeleista, www-sivuista ja blogikirjoituksista. Empiriaosioon tietoa kerätään kahdella kyselyllä. Ensimmäisen kyselyn kohderyhmänä ovat piirien puheenjohtajat, varapuheenjohtajat ja toiminnanjohtajat. Kyselyn tarkoitus on osallistamisen nykytilan, haasteiden ja kehitysideoiden kartoittaminen piireissä. Toisen kyselyn kohderyhmänä ovat Keskustanuorten liittotoimiston työntekijät, liittohallituksen jäsenet ja kansainvälisten asioiden sihteerit. Kyselyssä pyritään selvittämään, mitä kaikkea piireissä on hyvä ottaa osallistamisessa huomioon ja minkälaisia osallistamisen keinoja toiminnassa voitaisiin hyödyntää.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

2.1 Opinnäytetyön taustaa

Toimiessani Helsingin Keskustanuorten piirin puheenjohtajana, varapuheenjohtajana ja johtokunnan jäsenenä olen huomannut, että piirin johtokunnan toiminnan vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että johtokunnan jäseniä osallistetaan toimintaan aktiivisemmin ja monipuolisemmin. Johtokunnan jäseniä ei ole aina saanut osallistumaan riittävän aktiivisesti mukaan toiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, vaan tämä on jäänyt muutaman toimijan harteille. Keskusteltuani muiden piirien toimijoiden kanssa, on käynyt ilmi, että joissain muissakin piireissä on ollut sama ongelma. Tässä luvussa tuodut asiat perustuvat omiin kokemuksiini toimiessani luottamustehtävissä Helsingin Keskustanuorten piirissä.

Piirien aktiivinen ja monipuolinen toiminta edellyttää sitä, että johtokunta toimii ryhmänä hyvin yhteen. Johtokunnan jäsen toimii luottamustehtävässä vapaaehtois pohjalta, mutta hän on kuitenkin sitoutunut luottamustehtävän vastaanottaessaan hoitamaan sen mahdollisimman hyvin. Parhaimmillaan johtokuntatyöskentely on mukavaa yhdessäoloa, vaikuttamista sekä toiminnan ja tapahtumien suunnittelua ja järjestämistä. Johtokuntatyöskentelyn tulee olla motivoivaa ja innostaa johtokunnan jäseniä myös oma-aloitteiseen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Yksi johtokuntatyöskentelyn tavoite on antaa tukea ja inspiraation kipinää oma-aloitteiseen vaikuttajatyöhön. Johtokuntatyöskentelyn ei tule olla pakkopullaa, vaan kehittävä luottamustoimi, jossa voi oppia monipuolisesti erilaisista asioista ja kehittyä yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Osallistamisen lisäämisessä ei ole kyse vain siitä, miten johtokunnan jäsenet saadaan aktivoitua enemmän mukaan toimintaan, vaan myös siitä, mitä piiri voi tehdä johtokunnan jäsenten hyväksi, kehittäen heitä yhteiskunnallisina toimijoina ja vaikuttajina. Tarve löytää innostavia ja motivoivia keinoja osallistamiseen syntyi omassa piirissä, mutta tutkimus hyödyttää laajasti myös muita piirejä. Tutkimuksen näkökulman ollessa kaikkien Keskustanuorten piirien johtokunnan jäsenten osallistaminen, on sen vaikuttavuus suuri.

2.2 Opinnäytetyöongelma ja -kysymykset

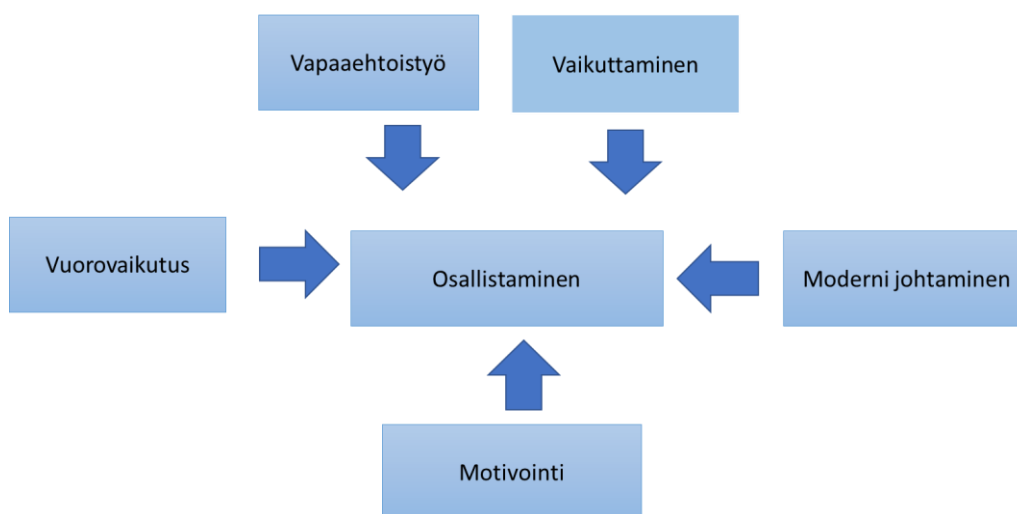
Opinnäytetyön aiheena on johtokunnan jäsenten osallistaminen. Tarkemmat tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millä tavoin Keskustanuorten paikallispiirien johtokunnan jäseniä osallistetaan tällä hetkellä?
- Millaisia haasteita osallistamisessa on havaittu?
- Miten osallistamisen haasteisiin vastataan ja millaisia osallistamisen keinoja toimitaan voidaan ottaa mukaan?

Ensimmäiseen ja toiseen tutkimuskysymykseen vastataan piireistä saatujen kyselytulosten perusteella. Kolmanteen kysymykseen vastauksia etsitään kyselyistä, mutta myös muusta kirjallisesta tietoperustasta. Tutkimuksen tavoitteena on tarjota piireille ja liittotoimistolle tietoa piirien osallistamisen nykytilanteesta ja osallistamisen haasteista. Tavoitteena on myös koota yhteen tietoa osallistamisen keinoista ja siitä, miten osallistamista voidaan paremmin hyödyntää toiminnassa.

2.3 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön keskeinen tutkittava ilmiö on vapaaehtoisten luottamushenkilöiden osallistaminen. Alla olevasta kuviosta löytyvät tutkimuksen tärkeimmät käsitteet, joiden ympärille tutkimuksen tietoperusta keskittyy ja joiden kautta tutkimuskysymyksiin etsitään vastauksia.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyö lähtee liikkeelle Keskustanuorten rakenteesta ja järjestön vaikuttamisen sekä osallistumisen toimintamuodoista. Laajempi taustoitus Keskustanuorten rakenteista, toimintatavoista ja vaikuttamisen väylistä on tärkeää, koska tutkimuksen näkökulma rajautuu erityisesti poliittisen nuorisojärjestön paikallispiireissä toimiviin luottamushenkilöihin osana Keskustanuorten isompaa toimintaympäristöä. Keskustanuorten toiminnasta kertova luku kytkeytyy vaikuttamisen laajempaan kontekstiin. Vaikuttaminen on läsnä jokaisessa luvussa eri tulokulmien kautta.

Opinnäytetyö painottuu vapaaehtoisten luottamushenkilöiden osallistamisen tutkimiseen poliittisessa nuorisojärjestössä. Vapaaehtoistyön käsittely aloitetaan vapaaehtoistyön käsitteen määrittelemisellä. Vapaaehtoistyön ilmenemistä yhteiskunnassa ja nuorten keskuudessa kartoitetaan laajemmin. Tarkastelussa on myös se, miten vapaaehtoistyöllä voidaan vaikuttaa.

Osallistaminen on opinnäytetyön tärkein käsite. Osallistamisen monitahoisuutta ja kytkeytymistä osallisuuteen ja toimijuuteen kartoitetaan tarkemmin. Tarkoituksena on selvittää, mitä osallistamista toteuttaessa on hyvä ottaa huomioon ja millaisia haasteita osallistamiseen saattaa liittyä sekä miten niitä voidaan ratkaista. Lisäksi kartoitetaan erilaisia osallistamisen keinoja, jotka voisivat olla sopivia myös poliittisen nuorisojärjestön paikallispiirien toimintaan.

Tärkeitä käsitteitä ovat myös moderni johtaminen ja vuorovaikutus. Johtamiseen puheudutaan erityisesti modernin johtamisen kautta. Moderni johtaminen ottaa huomioon paremmin vuorovaikutuksen monipuolisuuden sekä valmentavan ja mahdollistavan johtamisotteen (Sinervo 2020). Tietoperustassa kartoitetaan hyvän järjestöjohtajan ominaisuuksia ja sitä, mitä erityispiirteitä liittyy vapaaehtoisten johtamiseen sekä hyvän vuorovaikutussuhteen luomiseen heidän kanssaan. Osallistaminen kytkeytyy näin myös johtajuuteen.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON KERÄÄMINEN

3.1 Käytettävät menetelmät

Opinnäytetyön ote on tutkimuksellinen ja se toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Tutkimusmenetelminä käytettiin sisällönanalyysia ja puolistrukturoituja kyseilyjä. Tapaustutkimuksen tarkoitus on tarkastella yhtä tai useampaa tapausta päämääränä tapausten määrittely, analysointi ja ratkaisu. Tapaustutkimus sopii lähestymistavaksi esimerkiksi silloin, kun pyritään vastaamaan mitä-, miten- ja miksi-kysymyksiin. Tapaustutkimus sopii lähestymistavaksi myös silloin, kun tutkimuskohde on ajassa ja paikassa tapahtuva tai oleva ilmiö ja kun aiheesta on vain vähän empiiristä tutkimusta. (Eriksson & Koistinen 2014, 4–5.) Erityisesti tutkimuskysymysten muoto ja empiirisen tutkimuksen vähyys olivat syitä valittuun lähestymistapaan. Tarkoitus oli löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka kohdentuvat juuri Keskustanuorten piirien toimintaan, vaikka tuloksia voidaan osin hyödyntää myös muiden poliittisten nuorisojärjestöjen piireissä.

Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ihmisen toimintaa päämäärien ymmärtämisen avulla. Tutkimuksella pyritään löytämään syitä sille, mitkä asiat vaikuttavat siihen, miksi ihminen toimii niin kuin toimii. Tätä kutsutaan eräänlaiseksi ymmärryshorisontiksi. Tutkimuksella voidaan paljastaa erilaisia merkityksiä, joita ihmiset antavat toiminnalleen. Näitä voivat olla ihmisten erilaiset halut, uskomukset, käsitykset, arvot ja ihanteet, jotka vaikuttavat ihmisen toimintaan. (Vilka 2015, 44.)

Tutkimusmetodi tarkoittaa valittua keinoa tai keinoja tuottaa aineiston pohjalta havainnot. Tutkimusmetodin tarkoituksena on edelleen muokata ja tulkita saatuja havaintoja niin, että niiden pohjalta voidaan muodostaa johtolankoja. (Alasuutari 2011, 62.) Tutkittavan aineiston analyysi voidaan siis nähdä eräänlaisena arvoituksen ratkaisemisena. Mitä enemmän johtolankoja ja vihjeitä syntyy kohteista ja ilmiöistä, sitä pienemmäksi ja tarkemmaksi supistuu todennäköisten ratkaisujen määrä. Laadullinen analyysi koostuukin havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Nämä kuitenkin nivoutuvat toisiinsa käytännössä, joten vaiheiden jaottelu onnistuu vain analyttisesti. Arvoituksen ratkaiseminen voidaan kääntää myös tulosten tulkinnaksi. Ai-

neistosta saatavien johtolankojen ja vihjeiden avulla voi tehdä merkitystulkinnan tutkittavasta ilmiöstä ja edetä tutkimuskysymysten ratkaisemiseen (Alasuutari 2011, 31, 34–35.) Tulkintojen tekeminen vaatii havainneherkkyyttä, kykyä asettaa havainto kontekstiin (Valli 2018, 134). Sisällönanalyysi-tutkimusmenetelmän käytössä auttaa se, että tutkimuksen kohde on tuttu. Sisällönanalyysimenetelmän avulla pyritään luomaan moninaisesta aineistosta selkeää ja yhtenäistä, mikä auttaa tulkintojen ja johtopäätösten tekemisessä. (Tampereen yliopisto www-sivut 2021.)

3.2 Aineiston kerääminen

Tutkimuksen aineisto koostui pääosin kahdesta eri kohderyhmälle suunnatusta puolistrukturoidusta kyselystä ja tietoperustaan liittyvistä kirjallisista aineistoista. Tietoperusta kerättiin erilaisista johtamiseen, vapaaehtoistyöhön, motivointiin, sitouttamiseen sekä osallistamiseen liittyvistä aineistoista kuten kirjoista, e-kirjoista, verkkosivuilta, kyselyistä, blogeista ja raporteista.

Kyselyt koostuivat pääosin avoimista kysymyksistä, mutta sisälsivät jonkin verran myös suljettuja kysymyksiä. Kysymykset esitettiin kaikille samassa järjestyksessä. Suljetuissa kysymyksissä käytettiin valmiita vastausvaihtoehtoja. Valmiiden vastausvaihtoehtojen laatimista edesauttaa oma kokemus siitä, minkälaisia vastauksia vastaajat voisivat antaa (Valli & Aarnos 2018, 98). Yhdistelemällä suljettuja ja avoimia kysymyksiä on tutkimuskysymyksiin saatavissa monipuolisemmat vastaukset, joiden pohjalta tehdä johtopäätöksiä peilaten tietoperustaan. Osa kysymyksistä oli suljetussa muodossa vastaamisen helpottamiseksi. Pelkillä avoimilla kysymyksillä ei olisi saatu välttämättä riittävän monipuolisia ja kattavia vastauksia. Suljettujen kysymysten vastausvaihdot osaltaan antavat osviittaa vastaajille siitä, mitä kaikkea kyselyn teemaan liittyy, mikä voi auttaa heitä vastaamaan avoimiin kysymyksiin laajemmin.

Kyselyt toteutettiin Google Forms -alustalla. Kyselyjen kohderyhmiä tiedotettiin Keskuksanuorten sisäisten viestintäkanavien kautta kuten sähköpostitse ja erilaisissa pika- viestimien ryhmissä. Oikeiden sisäisen viestinnän tiedotuskanavien valinnalla ja riittävällä ohjeistuksella varmistettiin se, että kyselyihin vastasivat vain ne, jotka olivat niiden kohderyhmissä. Tämä varmistaa osaltaan tulosten luotettavuutta. Joitakin kohdejoukkoon kuuluvia yritettiin tavoittaa myös henkilökohtaisesti. Kyselyt olivat

avoinna kaksi viikkoa ja niihin vastattiin anonyymisti. Kyselyihin laadittiin saatekirje, joka kertoi, mikä tutkimus on kyseessä ja miksi se tehdään sekä mitkä tutkimuksen tavoitteet ovat. Saatekirjeessä kerrottiin lisäksi, miten aineistoa tullaan käyttämään ja miten vastaajien anonymiteetti säilytetään. Saatekirjeen tarkoitus on herättää vastaajien kiinnostus kyselyyn, mutta myös antaa riittävästi tietoa tutkimuksesta, mikä on tärkeää tutkimusetiikan kannalta (Kvanti-Motiv www-sivut 2020).

3.3 Tutkimusjoukon valinta kyselyihin

Kyselyt lähestyivät osallistamista eri näkökulmista. Ensimmäinen laajempi kysely oli suunnattu piirien puheenjohtajille, varapuheenjohtajille ja mahdollisille toiminnanjohtajille. Kysely toteutettiin helmikuussa, jolloin osaan piireistä oli juuri vaihtunut uusi puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja/tai toiminnanjohtaja. Toimintakauden ollessa alussa ei uusilla toimijoilla ole välttämättä vielä riittävän laajaa näkemystä piirin osallistamisen tilanteesta, mikäli ei ole aiemmin toiminut kyseisissä toimenkuvissa. Tämän vuoksi kyselyn kohdejoukkoon sisällytettiin sekä vuoden 2020 että 2021 puheenjohtajat, varapuheenjohtajat ja toiminnanjohtajat. Tämä lisäsi myös kyselyn tavoitettavuutta. Kyselyn kohdejoukkoon kuului yhteensä 83 henkilöä.

Toinen suppeampi kysely oli tarkoitettu Keskustanuorten liittotoimiston työntekijöille ja Keskustanuorten liittohallituksen jäsenille sekä kansainvälisten asioiden sihteereille. Kysely ei ollut piirikohtainen, vaan osallistamista käsiteltiin siinä yleisemmällä tasolla. Toisen kyselyn kohdejoukkoon kuului yhteensä 20 henkilöä.

Keskustanuorten liittotoimiston työntekijöille lähetettiin kysely, koska heillä on työn puolesta asiantuntemusta ja näkemystä osallistamisen hyödyntämiseen piireissä. Kyselyn toteuttamisen aikaan liittotoimistossa oli töissä puheenjohtaja, pääsihteeri, poliittinen sihteeri, järjestösuunnittelija, viestinnän suunnittelija ja kuntavaalikoordinaattori. Keskustanuorten liittohallituksen jäsenillä ja kansainvälisten asioiden sihteereillä voi olla myös hyviä ajatuksia johtokunnan jäsenten osallistamisesta piireissä, koska he pohtivat aktiivisesti osallistamisen teemoja omissa luottamustehtävissään. Liittohallituksen jäsenistä ja kansainvälisistä sihteereistä useimmat ovat myös tällä hetkellä tai aiemmin olleet piireissä puheenjohtajia, varapuheenjohtajia tai johtokunnan jäseniä,

joten heiltä löytyy kokemusta johtokuntien toiminnasta ja siitä, minkälaisessa ympäristössä osallistamista toteutetaan. Toisen kyselyn vastaukset eivät auta kuvaamaan osallistamisen nykytilaa tai haasteita paikallispiireissä, mutta niistä voi saada konkreettisia keinoja osallistamisen kehittämiseen.

3.4 Kyselyjen purku ja analysointi

Kyselyjen tulokset käsiteltiin erikseen, koska kyselyissä oli osittain samankaltaisia kysymyksiä, mutta konteksti, jossa vastaajat toimivat, ja vastaamisen näkökulmat olivat erilaisia. Suljettujen kysymysten tulosten jakaumat esitetään kuvioina. Ensimmäisen kyselyn tulosten perusteella tarkasteltiin osallistamisen nykytilannetta, haasteita sekä kehitysehdotuksia, jotka nousevat piirien johtajien vastauksista. Näin saatiin kokonaiskuva kaikkien Keskustanuorien piirien osallistamisen tämänhetkisestä tilanteesta. Toisen kyselyn tulosten perusteella tarkasteltiin sitä, millaisia vinkkejä ja ideoita aktiiviset ja kokeneet järjestötoimijat antavat yleisesti osallistamisen hyödyntämiseen ja osallistamisen keinoihin piireissä.

Kyselyjen tuloksia ja tietoperustaa tulkittiin sisällönanalyysin keinoin pelkistämällä aineistoista nousevat havainnot ilmiöiksi, joilla on yhteisiä piirteitä ja sääntöjä. Tämä vaihe sisällönanalyysissä on havaintojen pelkistämisen vaihe. Toisessa vaiheessa tuloksia tulkitaan, havaintoja selitetään ja yritetään ymmärtää sekä etsitään syy-seuraussuhteita. Tässä havaintoja suhteutetaan myös teoreettiseen viitekehykseen ja aiempiin tutkimuksiin. Tämä on arvoituksen ratkaisemisen vaihe. (Alasuutari 2011, 31, 34–36.) Näin tulkintojen kautta edettiin tutkimuskysymyksiin vastaamisessa.

3.5 Tulosten luotettavuus

Tulosten luotettavuutta edistää se, että tutkimuksessa pyritään käyttämään mahdollisimman monipuolista aineistoa ja tutkimuksen johtopäätöksiä arvioidaan koko tutkimuksen ajan (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2020). Oleellista ei kuitenkaan ole se, kuinka paljon aineistoa on koottuna, vaan se minkälaisia johtopäätöksiä aineiston pohjalta voidaan tehdä. Aineiston on oltava sellaista, että sen perusteella voidaan tehdä laadukasta analyysia. (Valli 2018, 16.) Johtopäätöksien ja tutkimuksen luotettavuutta

edistää se, että käytetään erilaisia näkökulmia ja analyysimenetelmiä. Luotettavuutta voidaan mitata myös sillä, ovatko tutkimustulokset siirrettävissä muihin kohteisiin tai tilanteisiin. (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2020.) Laadullisessa tutkimuksessa yleistettävyyden tarkoittaa sitä, että tulokset avaavat ilmiötä tietyllä alalla ja niitä voidaan hyödyntää samankaltaisissa tilanteissa (Valli 2018, 19).

Luotettavuuden arviointi on kokonaisvaltainen prosessi. Tutkijan tulee pystyä koko ajan kuvaamaan ja perustelemaan tehtyjä valintoja suhteessa valittuun teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, tulkintaan, tuloksiin ja johtopäätöksiin. (Vilkka 2015, 126.) Tässä tutkimuksessa noudatettiin mainittua jatkuvan luotettavuuden arvioinnin prosessia. Tutkimukseen valittiin luotettavaa ja monipuolista aineistoa. Kyselyjen aineisto purettiin kyselyittäin ja aineisto analysoitiin huolella. Saatuja tuloksia ja niistä tehtyjä tulkintoja sekä johtopäätöksiä arvioitiin kriittisesti koko ajan.

Oma rooli piirin puheenjohtajana auttoi ymmärtämään tutkimusaihetta ja edisti tutkimusprosessia, mutta tutkimuksen luotettavuuden kannalta tarkastelin reflektiivisesti omaa ajattelua ja kokemuksiani, jotta tutkimus pysyi mahdollisimman laaja-alaisena ja objektiivisena. Tämä näyttäytyy esimerkiksi siten, että kyselyjen kysymykset ja vastausvaihtoehdot tarkastutettiin ennen lähetystä muutamalla kokeneella Keskustanuorten toimijalla. Kyselyjen kysymykset koostettiin tietoperustan ja osin omien kokemusten pohjalta.

4 VAIKUTTAMISEN JA OSALLISTUMISEN MUODOT KESKUSTANUORISSA

4.1 Keskustanuoret järjestönä

Keskustanuoret järjestönä koostuu Keskustanuorten liittotoimiston työntekijöistä, liittohallituksen jäsenistä ja varajäsenistä, kahdesta kansainvälisten asioiden sihteeristä sekä 16 itsenäisestä piiristä ympäri Suomen ja niiden alaisuudessa toimivista osastoista. Suurin osa piireistä toimii maakuntatasolla. Teknisesti Keskustanuoret ja sen piirit ovat omia yhdistyksiään. Keskustanuoret on emopuolue Suomen Keskusta r.p:n jäsenjärjestö ja kaikki Keskustanuorten jäsenet ovat myös Suomen Keskusta r.p:n jäseniä. Keskustanuorten käytännön toiminta nojaa vahvasti alueellisiin piireihin, vaikka Keskustanuorilla onkin paljon omia valtakunnallisia tapahtumia sekä vaikuttamisen väyliä. (Keskustanuoret [www-sivut](#) 2021.)

Työntekijöitä Keskustanuorilla on tällä hetkellä viisi: puheenjohtaja, pääsihteeri, poliittinen sihteeri, järjestösuunnittelija ja kuntavaalikoordinaattori. Liittohallituksen jäseniä ja varajäseniä on yhteensä viisitoista. Myös puheenjohtaja ja kaksi varapuheenjohtajaa kuuluvat liittohallitukseen. Liittohallituksen jäsenten ja varajäsenten toimikausi on kaksi vuotta. Kansainvälisten asioiden sihteereiden toimikausi on myös kaksi vuotta. (Keskustanuoret [www-sivut](#) 2021.)

Keskustanuoret haluaa olla rakentamassa Suomen tulevaisuutta kestäväen kehityksen ja ylisukupolvisuuden ajatusten pohjalta. Keskustanuorten tarkoituksena on puolustaa yhteiskunnan eheyttä ja pitää huolta heikommista. Järjestö tarjoaa nuorille vaikuttamiskokemuksia ja mahdollisuuksia aina kuntatasolta kansainväliselle tasolle asti. Keskiössä on nuorten rohkaiseminen aktiiviseen kansalaisuuteen ja vaikuttamiseen ympäröivään yhteiskuntaan arvojensa pohjalta. Keskustanuoret sijoittuu sosiaaliliberaaleihin, sentristisiin ja humanistisiin aateperheisiin kansainvälisesti tarkasteltuna. Keskustanuoret on poliittisesti keskellä, oikeiston ja vasemmiston välillä, toimiva nuorisopuolue. (Keskustanuoret [www-sivut](#) 2021.)

Keskustanuorten arvoja ovat sivistys, yhdenvertaisuus, kestävä kehitys ja yhteisöllisyys. Arvot ilmenevät läpileikkaavasti Keskustanuorten toiminnassa. Sivistys merkitsee tietoa, ymmärrystä ja avarakatseisuutta, joka on saavutettu kasvatuksen ja itsensä kehittämisen kautta. Keskustanuorille erityisen tärkeää on pitää esillä sydämen sivistystä. Keskustanuorille sivistys tarkoittaa myös mahdollisuutta opiskella ympäri Suomen eri kouluasteilla. Kukkaron paksuus ei saa olla esteenä kouluttautumiselle. Keskustanuorten mukaan sivistynyt ihminen ymmärtää sen, että vastuu ja vapaus kulkevat käsi kädessä, ja hän kykenee itsenäiseen ja kriittiseen ajatteluun. (Keskustanuorten www-sivut 2021.)

Yhdenvertaisuus on myös yksi tärkeimmistä arvoista, koska se on oikeudenmukaisuuden lähtökohta. Keskustanuoret painottaa ihmisoikeuksien ja vaikuttamisen mahdollisuuksien kuuluvan kaikille. Yhdenvertaisuuden toteutuminen yhteiskunnassa tarkoittaa, että taustasta riippumatta yksilöllä on mahdollisuus käyttää eri viranomaisten palveluita, kouluttautua, työskennellä ja osallistua toimintaan. Kestävä kehitys on Keskustanuorten näkemyksen mukaan arvo, joka turvaa hyvät elämisen olosuhteet sekä nykyisille että tuleville sukupolville. Käytännön toiminnassa kestävä kehitys näyttäytyy siten, että päätöksiä tehdessä huomioidaan niiden vaikutukset ympäristölle, ihmiselle ja taloudelle. Yhteisöllisyys kantavana arvona puolestaan tarkoittaa sitä, että toisista välittäminen näkyy käytännön toiminnassa ja tehdyssä politiikassa. Yhteisöllisyys nivoutuu yhteenkuuluvuuden tunteeseen, jolloin jokainen on osa jotakin. Julkisen sektorin ei tarvitse hoitaa kaikkea, vaan voidaan luottaa myös yhteisöjen toimintaan. Yhteisöt pystyvät tarjoamaan tukea ja kannustusta ihmisen kasvun ja kehityksen polulla. (Keskustanuorten www-sivut 2021.)

4.2 Vaikuttamisen ja osallistumisen väylät

Keskustanuorissa on monta vaikuttamisen väylää. Jäsen voi vaikuttaa ja osallistua liitotason toimintaan ja tapahtumiin sekä lisäksi piirien omaan alueelliseen toimintaan. Piirien toiminta nivoutuu osaksi laajempaa vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuuksien kirjoa Keskustanuorissa. (Keskustanuorten www-sivut 2021.)

Tammikuu alkaa ympäri Suomen järjestettävillä kenttäpäivillä, joiden tarkoituksena on tutustuttaa uusia johtokuntatoimijoita toisiinsa ja kertoa heille johtokuntatyösken-

telystä. Helmi- tai maaliskuussa on vuorossa Lumimyrsky-viikonloppu, joka koostuu politiikasta, koulutuksista, ulkoilusta ja muusta ohjeisohjelmasta. Sääntömääräinen vuosikokous järjestetään keväisin nimellä Valtuuskunta. Se on kuin liittokokous pienessä mittakaavassa. Valtuuskunta on tärkeä vaikuttamisen väylä, koska siellä päätetään muun muassa vuosikertomuksesta ja vahvistetaan edellisen vuoden tilinpäätös sekä käsitellään erilaisia aloitteita, jotka määrittävät Keskustanuorten politiikkaa. Valtuuskunta ei ole ainoastaan politiikkaa ja kokoustamista, vaan aikaa on myös rennommalle ohjelmalle. (Keskustanuorten www-sivut 2021; Keskustanuorten Facebook-tapahtumasivut 2021.)

Vuoden valtakunnalliset tapahtumat jatkuvat elokuussa järjestettävällä Elokoulu-tapahtumalla, joka on samankaltainen kuin Lumimyrsky-tapahtuma. Liittokokous järjestetään aina kesä-marraskuussa, mutta yleensä syksyisin. Se on suurin ja tärkein valtakunnallinen tapahtuma ja Keskustanuorten korkein päättävä elin. Liittokokouksessa valitaan liiton luottamushenkilöitä ja määritellään poliittisen toiminnan suuntalinjoja. Poliittiset suuntalinjat määritetään esimerkiksi aloitteiden ja ohjelmien hyväksymisen kautta. Aloitteista ja ohjelmista keskustellaan laajasti ja kaikilla on mahdollisuus tuoda omia näkemyksiään ilmi sekä äänestää haluamallansa tavalla. Vuoden lopussa järjestetään vielä johtajapäivät, joissa uuden tulevan toimintavuoden puheenjohtajat, varapuheenjohtajat ja toiminnanjohtajat sekä liiton työntekijät tapaavat valmennuksen ja tulevan vuoden suunnittelun äärellä. (Keskustanuorten www-sivut 2021.)

Valtakunnallisten tapahtumien lisäksi Keskustanuoret järjestävät vuoden aikana myös muita tapahtumia liittyen esimerkiksi ajankohtaiseen politiikkaan, järjestötoimijoiden kouluttamiseen tai vaalitoimintaan. Tapahtumat voivat olla muun muassa keskustelutilaisuuksia tai luentoja, vaalipaneeleita, vierailuja tai mielenosoituksiin osallistumista. Koronaviruspandemian aikana on hyödynnetty pääsääntöisesti etätapahtumia. (Keskustanuorten Facebook-tapahtumasivut 2021.)

Tapahtumien lisäksi piirin jäsenet voivat ottaa osaa Keskustanuorten toimintaan hakeutumalla työryhmiin, jotka luonnostelevat erilaisia linjapapereita. Työryhmissä pääsee vaikuttamaan konkreettisesti siihen, mihin asioihin luonnostellussa linjapaperissa otetaan kantaa. Mikäli vaikuttamisen halu on suuri, voi jäsen hakeutua myös erilaisiin Keskustanuorten luottamustehtäviin kuten liittohallituksen jäseneksi tai kansainvälisten asioiden jaostoon.

Piirien vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuudet koostuvat omasta alueellisesta toiminnasta, mutta myös laajasti Keskustanuorten tapahtumiin ja toimintaan osallistumisesta sekä kannustamisesta. Piirien toiminnassa on paljon samoja elementtejä kuin liittotason toiminnassakin. Piireissä järjestetään erilaisia keskustelutilaisuuksia, aloite- ja kannanottopajoja, paneeleita, organisaatiovierailuja, luentoretkiä, tempauksia, piknikkejä ja matalan kynnyksen tapahtumia kuten pizzeriaa ja politiikkaa -iltoja. Kiinnostuneet jäsenet voivat hakeutua mukaan johtokuntiin tai erilaisiin työryhmiin. (Keskustanuorten [www-sivut 2021](#); piirien Facebook-tapahtumasivut 2021.)

5 VAPAAEHTOISTYÖN YTIMESSÄ

5.1 Mitä vapaaehtoistyö on ja miksi siihen lähdetään mukaan?

Vapaaehtoistyöhön on olemassa eri määritelmiä (Valtionvarainministeriö 2015, 14). Tässä tutkimuksessa vapaaehtoistyö määritellään seuraavasti: vapaaehtoistyötä tehdään palkattomasti ja omaan tahtoon perustuen, niin että se hyödyttää kolmatta osapuolta oman perheen ja ystäväpiirin ulkopuolelta ja se on kaikille avointa (Euroopan parlamentin mietintö 2008). Vuonna 2018 Taloustutkimuksen kyselyssä tuhannesta vastaajasta jopa 40 prosenttia ilmoitti tehneensä vapaaehtoistyötä vähintään tunnin edeltävän neljän viikon aikana. Vapaaehtoistyötä on laidasta laitaan. Vapaaehtoistyönä on tehty esimerkiksi ihmisten auttamista, talkootyötä, neuvottu ihmisiä, ohjattu kerhoa, esiinnytty tai toimittu luottamustehtävissä. (Rahkonen 2018.)

Vapaaehtoistyötä voidaan tehdä ammattimaisesti organisoiduissa yhdistyksissä, joissa työntekijät ovat pääosin vastuussa toiminnan suunnittelusta. Järjestö toimii yhteiskunnallisten ja yleishyödyllisten päämäärien täyttymisen eteen niin, että järjestö tavoittelee riittäviä varoja, jotta toimintaa voidaan pyörittää pitkäjänteisesti ja ammattimaisesti. Ammattimaisesti organisoiduissa yhdistyksissä vapaaehtoisten toimenkuvat ovat tarkasti määriteltäviä ja he tekevät yleensä jotakin tiettyä tehtävää, kuten auttavat yhdistyksen luomassa ystäväpalvelussa, josta vetovastuun ottaa yleensä palkattu työntekijä. (Kuuluvainen 2015, 17–18.)

Ammattimaisesti organisoidun yhdistyksen lisäksi paljon vapaaehtoistyötä tehdään kansalaisyhdistyksissä, joissa palkatuilla työntekijöillä ei ole niin isoa roolia, vaan pääosin toiminnasta vastaavat vapaaehtoiset ja yhdistys toimii vapaaehtoisten aktiivisuuden pohjalta. Tämä voi usein johtua resurssien puutteesta järjestöjen toimiessa erittäin pienillä varoilla. Kansalaisyhdistyksissä vapaaehtoiset hoitavat monipuolisesti erilaisia töitä, myös sellaisia töitä, jotka ammattimaisissa yhdistyksissä kuuluisivat työntekijöille. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi erilaiset hallintoon ja johtamiseen liittyvät työt. Silloin kun toiminta on vapaaehtoisvetoista, on tärkeää huolehtia siitä, että mukana on sitoutuneita ja toiminnasta erittäin kiinnostuneita toimijoita. Jako ammattimaisesti johdettuun yhdistykseen ja kansalaisyhdistykseen on kuitenkin teoreettinen ja eri muodot voivat toteutua samassa yhdistyksessä rinnakkain. Yksi esimerkki

tästä on se, että kansalaisyhdistys saattaa hakea rahoitusta johonkin hankkeeseen, johon rahoituksen toteutuessa palkataan työntekijä ja vapaaehtoisille määritellään omat roolit. (Kuuluvainen 2015, 17, 20–21, 23–25.)

Motivaatio vapaaehtoistoimintaa kohtaan voi kummuta halusta tehdä jotain konkreettista, antaa tukea ja apua muille tai vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan. Motivaatio voi syntyä myös halusta kehittyä ihmisenä, oppia uusia asioita, tuntea merkityksellisyyttä ja kokea olevansa tarpeellinen yhteiskunnassa. Tiedolla tai kokemuksella osallistuminen, hyvin voiminen, yhteisöllisyyden kokeminen ja uusien ystävien tai meriitien saaminen voivat myös toimia motivaattoreina. (Volontärbyrån 2020.) Vapaaehtoistehtävien räätälöinnissä tulee huomioida, että motivaatio toimintaan syntyy erilaisista asioista. Täysin itsenäisesti tehtävä vapaaehtoistehtävä ei sovi niin hyvin henkilölle, joka on tullut mukaan toimintaan motivaationaan verkostoitua uusiin ihmisiin ja hankkia ystäviä. (Holm 2020.)

Motivaatiota on sisäistä ja ulkoista. Sisäinen motivaatio kumpuaa omista arvoista ja henkilökohtaisesta kasvusta, ulkoinen motivaatio taas erilaisista kannustimista. Palkkatyössä palkka on ulkoinen tekijä, joka vaikuttaa motivaatioon. Vapaaehtoistyössä ei ole palkkaa, joten se perustuu suuresti ihmisen omaan kiinnostukseen ja sisäiseen motivaatioon. Vapaaehtoistyössäkin on ulkoisia motivaatiotekijöitä kuten työkokemuksesta saatu hyöty ja erilaiset yhdistysten palkitsemistavat virkistystilaisuuksineen ja ansiomerkkeineen. Nykyään johtamisessa on siirrytty korostamaan etenkin sisäisen motivaation tärkeyttä, jolloin ihminen on innostunut ja energinen saaden voimaa aikaansaannoksistaan ilman pakottamista. (Kuuluvainen 2015, 45–48.)

Yhdistysten tulisi miettiä tarkemmin, miten ihmisten sisäistä motivaatiota voisi vahvistaa eikä keskittyä vain ulkoisiin motivointikeinoihin kuten erilaisiin palkitsemisjärjestelmiin. Vapaaehtoisten sitouttamiseksi ja heidän motivaationsa edistämiseksi on tärkeää, että yhdistys luo puitteita omaehtoiseen toimimiseen ja yhdistyksen sekä oman roolin kehittämiseen, mutta myös uuden oppimiseen ja kasvuun. Motivaatiota ei voi kuitenkaan pakottaa, vaikka sitä voi edistää tarjoamalla mielenkiintoisia tehtäviä. Tärkeää on myös yhdistyksen vision kirkastaminen ja vastaaminen siihen, miksi yhdistys on olemassa. Yhteisen vision jakaminen on tärkeää motivaation ja innostumisen kannalta. Yhteiseksi koettu visio luo merkityksellisyyttä ja houkuttelee mukaan. (Kuuluvainen 2015, 45–48, 59.)

Sitoutumisella tarkoitetaan vapaaehtoistyössä sitä, että vapaaehtoinen kokee toiminnan mielekkäänsä ja pysyy siinä mukana. Vapaaehtoistyössä on erilaisia sitoutumisen tasoja. On lyhytkestoisia tehtäviä, jotka eivät vie niin kauan, ja projektimaaisia tehtäviä, jotka vievät vähän enemmän aikaa. On myös pitkäaikaista sitoutumista vaativia tehtäviä, joita ovat esimerkiksi luottamustehtävät tai tukihenkilötoiminta. Sitoutumisen edistämiseen vaikuttaa koko vapaaehtoistoiminnan kokonaisuus, johon kuuluvat yhdistyksen toimintakulttuuri, johtaminen ja strategia. Osallisuuden tunteen edistäminen ja me-hengen luominen on tärkeää, koska ihmisyyhteisöllä on sitouttava vaikutus. Jos ihmiset kaipaavat tehtäviä, jotka eivät vaadi niin pitkäaikaista sitoutumista, on myös tällaisia tehtäviä hyvä tarjota. On hyvä merkki sitoutumisen kannalta, jos toiminta koetaan omaksi ja yhdistyksessä toimiminen kanavoi omistajuuden tunnetta vapaaehtoisella. Me-muodossa puhuminen antaa viitteitä siitä, että vapaaehtoinen kokee omistajuuden tunnetta. (Kuuluvainen 2015, 48–51, 55.) Sitoutumista voidaan edistää esimerkiksi hyvän ilmapiirin ylläpitämisellä, yhteisöön mukaan ottamisella, vapaaehtoistyön merkityksellisyyden kirkastamisella, toimivalla viestinnällä, mielekkäillä tehtävillä, selkeillä tehtäväkuvauksilla, kehittymismahdollisuuksilla ja riittävällä opastuksella sekä neuvonnalla tehtävien pariin (Kaila 2014, 64, 86).

5.2 Vapaaehtoistyön haasteet ja niihin reagointi

Maailman muuttuminen on tuonut uudenlaisia toimintatapoja ja toimintaympäristöjä, jotka näkyvät myös vapaaehtoistoiminnassa. Keskeisimpiä näistä ovat internet ja sosiaalinen media. (Valliluoto 2014, 19.) Vapaaehtoistyössä on erilaisia haasteita, joista isoimpia ovat uusien toimijoiden ja etenkin nuorten mukaan saaminen toimintaan. Ei ole kuitenkaan näköpiirissä, että vapaaehtoistyön kiinnostus yleisesti olisi laskussa, mutta etenkin nuoret kiinnostuvat uudenlaisista osallistumistavoista perinteisten sijaan. Nuorten ajattelumalli suosii nykyään enemmän kokeilu- ja projektiperusteista osallistumista, joka haastaa perinteisesti toimivia järjestöjä. Nuorille on myös tärkeää miettiä sitä, miten heidän tekemänsä vapaaehtoistyö vaikuttaa niihin tavoitteisiin, joita he haluavat toiminnalla saavutettavan. (European Volunteer Centre 2012, 128.)

Järjestöjen haaste on se, miten olla riittävän innostava ja pystyä tarjoamaan kiinnostavia mahdollisuuksia nuorille. Kerta- ja projektiluontoisten toimintatapojen kehittäminen voi viedä aikaa, mutta juuri tällaisten osallistumistapojen luominen voi innostaa

nuoria mukaan toimintaan. Silloin kun tarjolla on erilaisia osallistumismuotoja, nuori voi helpommin löytää sellaisen tavan osallistua, joka on juuri hänelle ominainen. (Mäkelä & Peltonen 2012, 74–75.)

Vaikka kokeilumuotoista osallistumista kannattaa edistää, on järjestöissä kuitenkin tarvetta toimijoille, jotka tähtäävät pidempiaikaisempaan sitoutumiseen. Pitempiaikainen sitoutuminen on erittäin tärkeää organisaation jatkuvuuden ja erilaisten hallinnollisten asioiden hoitamiseksi. Osallistumisen lisäämiseksi on tärkeää lisätä perehdytystä tehtäviin ja tarjota tukea. (Harju 2018.) Perehdytyksessä vapaaehtoiselle kannattaa kertoa yleistä tietoa järjestöstä ja vapaaehtoistehtävän toimenkuvasta sekä siitä, mitä tehtävän vastaanottaminen edellyttää jäseneltä. On myös hyvä kertoa järjestön pelisäännöistä ja kysellä vapaaehtoisen odotuksista toiminnalle sekä tarjota kirjallista tietopakettia, jossa on hyödyllisiä tietoja vapaaehtoistyön hyvään haltuunottoon ja järjestöön tutustumiseksi. (Kaila 2014, 35–36.)

Vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtiminen on erittäin tärkeää, koska liian innokas ja motivoitunut toimija voi uppoutua vapaaehtoistyön maailmaan niin, että kuormittuu itse. Yksi keino vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtimiseen on työnohjaus. (Tuomaala, n.d.) Vapaaehtoistyössä hyvä suunnittelu onkin erittäin tärkeää, samoin toiminnan riittävä koordinointi. Oma koordinaattori auttaa asioiden hoitamisessa, mutta häntä ei voi jättää yksin, vaan muidenkin sitoutumista vapaaehtoistyöhön tarvitaan. (Kaila 2014, 7).

6 KOHTI MODERNIA JA OSALLISTAVAA JOHTAMISTA

6.1 Mitä tarkoittaa osallistaminen?

Osallistaminen tarkoittaa toimittaa, jolla yksilöitä tai yhteisöjä tuetaan, kannustetaan tai kehoitetaan osallistumaan johonkin (Finto Suomalainen asiasanasto- ja ontologipalvelu [www-sivut 2021a](#)). Osallistaminen voidaan nähdä tekemisenä, joka kanavoi osallisuuden tunnetta. Osallisuus taas on ”ominaisuus, johon kuuluu yksilön kokemus omien kykyjen riittävydestä, oman roolin merkityksellisyydestä ja vastuun saamisesta omassa yhteisössä” (Finto Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu [www-sivut 2021b](#)). Osallistaminen, osallisuus ja toimijuus ovat keskeisessä yhteydessä toisiinsa. Toimijuuden kautta yksilöt voivat vaikuttaa siihen, kuinka heidän oma elämänsä ja sosiaalinen todellisuutensa rakentuu viestinnän ja tekojen kautta. (Halonen 2019.) Nuorten osallisuus on tärkeä asia ja se on kirjattu nuorisolakiin, jonka vahvana tavoitteena on osallisuuden ja yhteiskunnallisen toimijuuden edistäminen (Nuorisolaki 1285/2016, 2 §).

Osallisuudessa on kyse hyvin monitahoisista asioista kuten liittymisestä, suhteissa olemisesta, kuulumisesta, yhteisyydestä, yhteensopivuudesta ja mukaan ottamisesta. Osallisuuteen vaikuttavat vahvasti ja sitä ovat myös osallistuminen, vaikuttaminen ja demokratia, vaikka onkin erittäin tärkeä muistaa, että osallisuus ei ole vain osallistumista. Osallisuuteen kuuluu myös edellä mainittujen asioiden järjestäminen ja johtaminen. (Isola ym. 2017, 3.)

Nuorilla on osallistumisessa erilaisia rooleja, joista osa on passiivisempia ja osa aktiivisempia. Halosen (2019) mukaan nuorten osallistumisessa on kuusi erilaista roolia. Nuori voi olla niin sanottu mukana hengaaja, joka tutustuu rauhassa toimintaan tarkkaillen ja osallistuen omaan tahtiin, mutta pohtien samalla onko toiminta häntä varten. Ryhmän toimija ottaa aktiivisemmän roolin ja on valmis käyttämään toimintaan enemmän omaa aikaa ja ajatuksia. Toimija pohtii myös sitä, miten ryhmää voisi kehittää. Kolmas rooli on ryhmän edustajana toimiminen. Tässä ryhmä tai tietty hanke valitsee usein keskuudestaan nuoren, joka toimii ryhmän edustajana sekä pyrkii vaikuttamaan omaan toimintaansa aktiivisesti.

Neljäs rooli on ryhmän organisoijan rooli, joka on jo laajaa aktiivisuutta edistävä rooli. Tässä nuori ottaa vahvaa vastuuta ryhmästä ja siitä, miten se toimii, mutta ei kuitenkaan vastaa siitä kokonaan. Tässä nuorta auttavat esimerkiksi hanketyöntekijät. Viides rooli on ryhmän luotsaajana toimiminen, jolloin nuori ohjaa ryhmää ja tekee myös päätöksiä sen toiminnasta. Kuudentena osallistumisen ja toimijuuden tasona on ryhmän orkestroijan rooli. Orkestroijan roolissa toimiva nuori ei hae johtoasemaa vaan kykenee toimimaan tietynlaisena sparraajana ja valmentajana, joka luotsaa ryhmän toimintaa vaikuttavampaan suuntaan. Erityistä tässä roolissa on nuoren kunnianhimo toiminnan kehittämisessä ja vaikuttavammaksi tekemisessä myös omaa ydinryhmää laajemmalle. (Halonen 2019.)

Osallisuuden edistäminen voi olla joko heikkoa tai vahvaa ja sitä voidaan hahmottaa osallisuusportaiden kautta. Alimmalla tasolla nuoria ei kuulla lainkaan. Toisella tasolla nuorten mielipidettä kysytään, mutta heitä ei oikeasti kuunnella. Kolmannella tasolla nuoret saavat vaikuttaa vain ennalta määrätyissä tilanteissa tai tavoilla, joista nuoret eivät ole saaneet itse päättää. Tätä kutsutaan valikoiduksi osallistumiseksi. Neljännellä tasolla nuoret voivat osallistua, mutta aikuiset ovat auktoriteettiasemassa. Tätä kutsutaan tuetuksi osallistumiseksi. Viidennellä tasolla on kyse todellisesta osallistumisesta, jolloin nuoret ja aikuiset tekevät yhteistyötä ilman, että aikuisilla olisi auktoriteettiasemaa nuoriin nähden. Kuudennella tasolla toimitaan kannustavan osallisuuden mukaisesti, jolloin nuorille annetaan koulutusta ja heille tarjotaan työkaluja siihen, miten he voivat eri tavoin osallistua toimintaan aktiivisesti. (Nuorisoseurat www-sivut 2021.)

6.2 Moderni johtaminen

Moderni johtajuus on uuden ajan johtamista. Se on kaukana hierarkkisesta johtamisesta, jossa pomo sanelee, kuinka toimitaan. Moderni johtaminen tarkoittaa ilmiöiden johtamista. Johtamista tehdään tunteella, mistä syystä johtajan tulee tunnistaa ja kanavoida omia sekä muiden tunteita, jotta tiimi voi edetä kohti yhteistä tavoitetta. Modernissa johtajuudessa korostuu tiimin jäsenten vahvuuksien ja motivaation ymmärtäminen. Johtajan tulee myös auttaa tiimin jäseniä parantamaan itsetuntemusta ja kykyä johtaa itseään. (Partanen 2020.)

Moderni johtajuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että johtamista ei olisi, mutta se tapahtuu enemmänkin valmentavalla otteella (Partanen 2020; Sinervo 2020). Itseohjautuvuus on hyvä asia, mutta sen toteutukseen organisaatiossa tulee kiinnittää huomiota onnistuneen toteutuksen varmistamiseksi. Organisaation ei ole hyvä kopioida malleja itseohjautuvuuden lisäämiseen muualta, vaan rakentaa oma mallinsa. On myös määriteltävä tietyt raamit tekemiselle, jonka sisällä toiminnanvapautta toteutetaan. Jokaisen tiimin jäsenen on tiedettävä, mikä on hänen työnsä tavoite ja mitä siihen kuuluu. (Partanen 2020.)

On tärkeää luoda hyvä luottamuksen ja vuorovaikutuksen ilmapiiri, jotta ihmiset uskaltavat toimia itseohjautuvasti. Modernissa johtamisessa johtajuutta on hajautettu. Keskeistä on, että johtaja tuo esiin työn merkityksellisyyttä, hyvää johtamisyhteyttä ja vuorovaikutusta, joka tukee työssä onnistumista. Johtajan tulee innostaa ja tukea tuloksiin pääsemisessä. Etenkin nuori sukupolvi kaipaa läpinäkyvyyttä, aitoutta, kaverillisuutta, läsnäoloa ja paljon palautetta. Toisaalta johtajan pitää pystyä ottamaan myös palautetta vastaan. Hyvät kommunikointitaidot sekä avoimen ja luottamuksellinen ilmapiirin luominen on avainasemassa. (Partanen 2020.)

6.3 Hyvän järjestöjohtajan ominaisuudet

Järjestöjohtajan työ on haastavaa ja moniulotteista. Vaikuttaminen, viestintä ja eri areenoilla toimiminen on keskeistä työssä. Eräässä järjestöjohtajille osoitetussa kyselyssä tärkeimpinä tehtävinä nähtiin ulkosuhteiden johtaminen ja verkostoituminen, luottamushenkilöiden työn tukeminen, strateginen pätevyys, taloushallinto, henkilöstön johtaminen ja oman johtajuuden haltuunotto sekä kehittäminen. Luottamusjohtamiseksi kutsutaan tilannetta, jossa johtamista toteuttaa luottamushenkilö. (Somerkiivi 2011, 16, 18, 28.) Tämän opinnäytetyön viitekehyksessä järjestöjohtamista toteuttavat luottamushenkilöinä toimivat Keskustanuorten paikallispiirien puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat sekä palkallisina työntekijöinä toiminnanjohtajat.

Järjestön toimijoita ovat rivijäsenet, luottamushenkilöinä toimivat vapaaehtoistyöntekijät ja palkattu henkilöstö. Luottamushenkilöt ovat järjestöissä keskeisellä paikalla. Järjestöjen toiminta perustuu suurelta osin vastavuoroisuuteen, yhteisöllisyyteen ja

luottamukseen. Johtajan on kuunneltava herkällä korvalla joka suuntaan. Järjestöpuolella johtamisjärjestelmät ovat osittain vielä epämääräisiä ja rajattomia, mutta johtaminen on koko ajan menossa ammatillisempaan suuntaan. (Somerkiivi 2011, 16, 21, 54.)

Hyvän johtajan ominaisuuksiin kuuluvat avoimuus, rehellisyys ja tasapuolisuus. On tärkeää, että puheenjohtaja pyrkii yhteistyöhön ja on kaikkia kohtaan tasapuolinen. Johtaja tarvitsee myös rohkeutta. Tarvittaessa puheenjohtajan pitää pystyä olemaan tiukkana. Olennaista on myös, että pystyy nöyrytymään ja pyytämään apua sekä delegoimaan muille asioita. On vahvuutta pystyä tarvittaessa muuttamaan omia näkökantojaan. Järjestöjohtamisen onnistumisen kannalta on erittäin tärkeää, että etenkin toiminnanjohtajan ja puheenjohtajan välillä on luottamusta ja yhteistyö toimii. On hyvä sopia tarkemmin kummankin tehtävistä, työnjaosta ja yhteisistä pelisäännöistä. (Somerkiivi 2011, 43–45.) Puheenjohtajan on myös toimittava niin, että johtokunta työskentelee tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Arvostuksen ja arvovallan saaminen omilta johtokunnan jäseniltä ja myös ydinpiirin ulkopuolelta on tärkeää. Puheenjohtajan pitää toiminnassaan jättää omat intressit taka-alalle ja korostaa aina järjestön sekä sen jäsenistön etua. (Perälä, Juutinen & Lindgren 2008.)

Järjestöjohtamisessa osallistavaa johtamista tulee harjoittaa enemmän. Osallistavan johtamisotteen voidaan ajatella kulkevan käsi kädessä valmentavan johtamisotteen kanssa. Silloin kun johtaja johtaa osallistavasti, hän kuuntelee, havainnoi ja keskustelee. Johtaja myös rakentaa luottamusta, kannustaa, sitouttaa ja ohjaa ihmisiä. Johtajan tulee myös osata valtuuttaa, verkostoitua ja korostaa sitä, että hänen luoksensa saa aina tulla keskustelemaan. (Somerkiivi 2011, 77.) Johtajan tulee luoda tiimiin luottamuksen ilmapiiri, jossa luovuuden annetaan kukkia. Hänen tulee hallita järjestystä sopivasti, mutta antautua luovan kaaoksen puolelle, jotta jotain uutta voi syntyä. Johtaja kertoo mitä tehdään ja miksi, mutta asettuu enemmän taka-alalle, antaen muille tilan määränpään ja sinne pääsyn keinojen tarkempaan miettimiseen. Luovuuden vaaliminen synnyttää parhaimmillaan uusia ajatuksia ja innostusta sekä auttaa sitouttamaan vapaaehtoisia. Järjestystä luovat toiminnan raamit ja ilmapiiri. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 146.)

Oman johtajuuden haltuunotto ja kehittäminen sekä itsetuntemuksen lisääminen on tärkeää myös nuorisopoliittisen järjestön johtajille. Johtajana oleminen on jatkuvaa

kasvua, oman itsensä ja toimintatapojen reflektointia. On hyvä miettiä millaisin keinoin voisi kehittää omaa johtajuuttaan. Pelkästään omien mielteiden varassa ei kannata olla, vaan johtamistaidoista on hyvä pyytää aika ajoin palautetta. (Enström 2020.) Käsitteiden saaminen omasta johtajuudesta voi olla joskus hankalaa. Siksi johtajuuden kehittämisessä apuna voi olla myös työnohjaus (Lahti 2006). Työnohjauksessa tavoitteena on käynnistää ajatteluprosessi, joka auttaa tekemään ja samalla tulkitsemaan erilaisia havaintoja. Tavoitteena on myös opettaa ennakoimaan muutoksia ja samalla sopeutumaan niihin. Työnohjaus auttaa myös jaksamiseen, koska siellä on mahdollisuus purkaa erilaisia tilanteita ammattilaisen kanssa. (Kaislaniemi 2017, 116, 118.)

Oman toiminnan ja johtamisen kehittämisessä voi käyttää myös valmentavaa mentoointia, joka tarkoittaa sitä, että tietoa ja osaamista siirretään kokeneemmalta toimijalta nuoremmalle. Mentori voi tukea ja neuvoa silloin, kun kokemattomampi toimija kaipaa kannustusta. Tämä on mentoroinnin perinteinen toimintatapa, mutta valmentava mentoointi tuo yhden lisätason toimintaan. Valmentavassa mentoroinnissa on lähtökohtana tasavertainen yhteistyösuhte, jossa pyritään tavoitteellisesti kehittämiseen ja kokeiluihin valjastaen mentoroitavan vahvuudet ja potentiaali käyttöön. Valmentava ote edistää sitoutumista ja motivaatiota. Mentorin tehtävänä on kuunnella, kyseenalaistaa, haastaa ja antaa myös palautetta. Mentoroitava taas pyrkii tunnistamaan vahvuuksiaan ja kasvamaan ammattilaisena sekä ihmisenä. Prosessin yhdessä oppimisen luonne tarkoittaakin sitä, että myös mentori itse oppii samalla mentoroitavalta. Näin kumpikin voi saada oivalluksia, joita hyödyntää omassa toiminnassaan. (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019.)

6.4 Osallistamisen keinoja

Osallistamisen menetelmiä on monia, mutta menetelmiäkin tärkeämpää on muistaa, että toiminta on luottamuksellisuuden, luovuuden ja oppimisen mahdollisuuksista kumpuavaa sekä nuoria osallistavaa. Osallistamisessa tulee huolehtia, että jäsenten tiedot, toiveet ja taidot huomioidaan toiminnassa aidosti. Kaikki lähtee luottamuksesta, kunnioituksesta sekä uskosta ihmisten osaamiseen. Näiden asioiden on oltava keskiössä, jotta osallistaminen voi onnistua. Käytettävät menetelmät riippuvat aina siitä, millainen ryhmä on kyseessä, kuten minkä kokoinen ryhmä on, miten sen sisäinen dynamiikka toimii, minkälaiset ovat näkemykset erilaisista yhteistyön rooleista sekä

millaiset ryhmän resurssit ovat. (Airaksinen 1998, 5, 13.) Tärkeää on myös ryhmän jäsenten tutustuminen toisiinsa ja tekemisen ilmapiirin vahvistamisen. Näitä asioita voi edistää järjestämällä säännöllisin väliajoin erilaisia tapahtumia ja virkistyshetkiä, jotka ovat omiaan vahvistamaan sosiaalisia kontakteja ja sitoutumista järjestöön. (Kaila 2014, 58.)

Vapaaehtoisten jäsenten osallistamista voi lisätä heidän oman kiinnostuksensa ja jakamisen pohjalta antamalla mielekkäitä sekä sopivan kokoisia tehtäviä, jotta vapaaehtoiset toimijat eivät väsy. Uupuminen ei ole yhdistystoiminnan jatkuvuuden ja jäsenten osallistamisen kannalta hyvä asia. Yksi keino osallistamiseen voisi olla vapaaehtoistehtävien paketointi. Tämä tarkoittaa sitä, että järjestö luo selkeästi suunniteltuja, ohjeistettuja, aikataulutettuja ja ohjattuja tehtäviä, joista on helppo kiinnostua. Tällaisia tehtäviä voi olla vaikka tapahtumavastaava, viestintävastaava, sihteeri ja taloudenhoitaja. On hyvä edistää tehtävänkiertoa, jotta sama henkilö ei ole joka vuosi vastuussa esimerkiksi nettisivujen päivittämisestä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 9–11, 58.) Hauska ja rento tehtävä innostaa ja vähentää uupumusta vapaaehtoistoimintaan. Harva vapaaehtoinen jaksaa tai haluaa minuuttiaikatauluja vapaa-ajalleen (Airaksinen 1998, 6).

Toimikauden aikana tulee erilaisia tilanteita, jolloin toimijoilta tarvitaan erilaista panostusta eri asioihin. Tehtävien jakamisessa eteenpäin auttaa se, että tehtävä on riittävän selvästi määriteltä. Tärkeää on myös kertoa, kuinka vaativa ja aikaa vievä tehtävä on. On myös hyvä kertoa, mitä sen suorittamisesta voi oppia. Tehtävistä pitää voida saada myös lisätietoja. Erilaisia tehtäviä voi jakaa pienempiin osiin, kuten keskustelutilaisuuden järjestämisen. Yksi osatehtävä voisi olla esiintyjän ja tilojen etsiminen ja hankkiminen, toinen tehtävä mainostuksen hoitaminen ja kolmas tehtävä jäsenhankinta tapahtuman aikana sekä kiitoskirjeiden lähettäminen tapahtuman jälkeen. Isossa tapahtumassa on hyvä antaa koordinaatiovastuu jollekulle. Tehtävän suorittamisen jälkeen on hyvä kysyä toimijoilta, miten tehtävä sujui. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 12–13, 17.)

Järjestöissä kannattaa hyödyntää tehtävänkuvauksia erilaisista rooleista ja siitä, miten esimerkiksi keskustelutilaisuudet, toritapahtumat tai nettikampanjan toteutukset etenevät vaihe vaiheelta (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 17). Tehtävänkuvaukset

voivat olla visuaalisesti ja hauskaasti toteutettuja esimerkiksi sarjakuvamaisina kuvituskuvina ja niissä voi olla myös ääntä mukana (Kaila 2014, 66). Erilaisten tapahtumien ja tehtävien vaiheistuksien havainnoinnit auttavat vapauttamaan ydintoimijoiden työaikaa vapaaehtoistehtävien suunnittelulta aina uudelleen ja uudelleen. Tietyn tyyppisten tapahtumien järjestämisen perusrakenne on mahdollista hahmottaa. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 17.)

Piiri voi pyrkiä lisäämään osallistumista myös sillä, että opiskelijajäsenille kerrotaan mahdollisuudesta saada hyväksilukuja järjestötoiminnassa hankituista tiedoista ja taidoista koulussaan. Pelkkä luottamustoimen kokemus ei ole riittävää, vaan opitut tiedot ja taidot pitää pystyä todentamaan. Opinnollistaminen tarkoittaa virallisesti sitä, että tutkinto-opiskelija voi hyväksilukea osaksi tutkintoaan muualla kuin muodollisessa koulutuksessaan saamaansa osaamista, joka täyttää kuitenkin opiskelijan suoritettaman tutkinnon ja koulutusohjelman osaamistavoitteet. (Aalto-yliopiston www-sivut 2021.)

Järjestötoiminnassa on hyvä muistaa, että toimintaa järjestetään jäseniä ja heidän ideoitaan varten, ei niin, että järjestö on itseisarvo eikä se halua edes yrittää toteuttaa jäsenten ajatuksia. Vapaaehtoisilta tuleviin ehdotuksiin tulee suhtautua avoimesti ja miettiä, miten ne voitaisiin mahdollistaa ilman tyrmäämistä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 18.)

Osallistamiseen kuuluu myös se, että toimijoiden kuulumisia kysytään välillä ja lähetetään palautekyselyjä säännöllisin väliajoin (Toimeksi.fi www-sivut 2021). Palautetta voidaan antaa myös niin, että ryhmän jäsenet itse antavat toisilleen palautetta tai antavat yleistä palautetta ryhmän toiminnasta. Vertaissuhteessa toteutettavaan palautteen antamiseen on kuitenkin hyvä luoda oma tila, aika ja käytännöt, jotta jokainen tietää miten toimitaan. Jotta palautteesta on hyötyä, sen tulee kohdistua toimintaan ja olla positiivista ja kehitysehdotuksia sisältävää, mutta henkilökohtaisuuksia välttävää. (Kuuluvainen 2015, 79–80.) Jotta palautteen pyytäminen ei jää vain kysymisen tasolle, tulee vapaaehtoisille viestiä, miten heidän palautteeseensa on reagoitu ja millaisiin toimiin on ryhdytty (Kaila 2014, 9).

Toimijaa kannattaa muistaa suoritettun tehtävän jälkeen onnistuneesta tapahtumasta tai tempauksesta. Arvostuksen osoittaminen ja muistaminen sitouttaa vapaaehtoisia.

Tämä voi parhaimmillaan edesauttaa sitä, että vapaaehtoisen motivaatio pysyy yllä. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi syntymäpäiväkortit ja joulumuistamiset. (Kaila 2014, 57.) Järjestö voi myös aktiivisesti tarjota työtodistusta vapaaehtoistyöstä. On tärkeää, että muistetaan arvokkaasta työstä ja osallistumisesta sanoin ja teoin. (Lankinen 2018, 8.)

On tärkeää muistaa, että vapaaehtoiset tekevät parhaansa ja ryhmään luotetaan. Mikäli jokin tehtävä kiinnostaa jäsentä osallistumaan, hän tekee sen mielellään. Jäseneltä voi kysyä mikä häntä voisi motivoida tekemään jokin tehtävä. Mielekkäät ja hyvin ohjeistetut tehtävät motivoivat osallistumaan. Jos tehtävät ei ole mielekkäitä, tämä voi karkottaa pois jopa järjestöstä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 94–95, 97–98.) Kaikkia hyväksi havaittuja toimintatapoja- ja malleja tulee osata kyseenalaistaa sekä tehdä tarvittaessa eri tavalla. Kannattaa lisätä asioita, jotka näyttävät toimivan. On oltava uskallusta luoda kokeilukulttuuria tekemiseen. Innostus ja usko järjestön toimintaan luodaan yhdessä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 107, 116; Itella n.d, 4–5.) On hyvä muistaa, että osallistamisesta seuraa yleensä myös sitoutumista (Otollinen 2016, 44).

Yksi hyvä apuväline osallistamisen havainnointiin ja toteuttamiseen on Porin kaupungin laatima osallisuusmalli. Sen avulla voi hahmottaa miten osallistamisen prosessi lähtee käyntiin alusta alkaen. Mallissa on kysymyksiä, jotka ohjaavat prosessissa eteenpäin. (Porin kaupungin www-sivut 2021.) Toinen hyvä apuväline on nuorten osallisuuden laatukriteerien opas, joka erilaisten väittämien kautta herättelee pohtimaan omia toimintatapoja nuorten osallistamisessa ja kannustaa kehittämään omaa toimintaa sekä nuorten toimijuutta kansalaisyhteiskunnassa. Työkalun tarkoituksena on arvioida osallistamisen ja osallisuuden toteutumista. Mikäli arvioinnin tekee sähköisesti, saa arvion siitä, miten hyvin osallisuutta toteutetaan tällä hetkellä. (Osallisuuden osaamiskeskus www-sivut 2021.) Apuväline on tarkoitettu kunnille, mutta se soveltuu myös muille organisaatioille, jotka toimivat nuorten kanssa.

Kokoukset ovat kaikkien yhdistysten perustoimintaa ja aina motivaatio niitä kohtaan ei ole kovin suuri, mutta niitä on pakko pitää asioista päättämiseksi. Kokouksen koollekutsujan on hyvä miettiä, onko kokous välttämätön vai hoituvatko asiat muulla tavalla. Kaikkien asioiden hoitamiseksi ei tarvita kokouksen koolle kutsumista. Kokouksien määrän tarkastelun ohella tulisi myös miettiä sitä, miten kokouksia voidaan pitää

innostavammin sekä miten niihin osallistumista voisi valmentaa. Kokouksen hyvä suunnittelu on myös tärkeää. Kokoukseen osallistujat tulee ajatella aktiivisina toimijoina, joiden funktio on jokin muu kuin se, että he vain kuuntelevat. Kokouksen jälkeen tunnelma pitäisi olla innostunut, ei latistunut. Osallistavassa kokouksessa voidaan jakaa tehtäviä ja vastuuttaa ihmisiä sekä syventää vuorovaikutusta. (Mäkelä & Peltonen 2012, 60; Otollinen 2016, 107–109.) Kokouksen jälkeen on hyvä toimittaa kaikille osallistujille kokouksesta muistio (Itella n.d, 11).

Fasilitointia voidaan myös käyttää osallistamisen keinona. Fasilitointi on työskentelymalli, jota voi hyödyntää esimerkiksi kokouksissa ja erilaissa työpajoissa. Fasilitointi pyrkii osallistujien aktivointiin ja innostumiseen. Fasilitointi sanana juurtaa latinan kieleen, jonka sana *facil* tarkoittaa helppoa. Fasilitointi on ennen kaikkea työskentelytapa, joka pyrkii ohjaamaan ja helpottamaan ryhmätyöskentelyä. Fasilitaattori antaa tilaa muille esittää ajatuksia ja ideoita, mutta ei itse puutu asiasisältöön. Fasilitaattori voi kuitenkin tukea ja neuvoa osallistujia, toimien eräänlaisena mahdollistajana. (Kanttojärvi 2012, 8–9.)

Fasilitoivia otteita käyttävä johtaja auttaa jäseniä tekemään päätöksiä yhdessä, ilman, että johtaja on ylin auktoriteetti. Johtajan ei tarvitse kuitenkaan luopua johtajuudesta tai päätyä hyväksymään päätöksiä, joihin hän ei ole sitoutunut. Olennaista on, että tiimin ihmiset ymmärtävät mitä ollaan tekemässä ja miksi sekä miten he itse yhteisymmärryksessä voivat tehdä ratkaisuja. Tämä vahvistaa sitoutumista päätöksiin. (Nummi 2018.)

Kaikki teot, jotka edistävät osallistujien aktiivisempaa osallistumista, näkökulmien jakamista ja myös toisten jäsenten näkökulmien ymmärtämistä, ovat jo itsessään fasilitointia. Tärkeintä on kokousta tai muuta osallistavaa tapahtumaa aloittaessa avata osallistujille aihe, ohjelma, tarkoitus ja tavoite. Fasilitoijan tulee kiinnittää huomiota omassa esiintymisessään siihen, että se on mahdollisimman rentoa, helposti lähestyttävää, toiset hyväksyvää ja avointa. Selvien työskentelyohjeiden antaminen on tärkeää. Osallistujilta voi kysyä myös heidän odotuksistaan tapatumalle. On hyvä suosia erilaisia yksin- ja ryhmätyöskentelyn muotoja. Yksi tapa osallistamiseen kokouksissa voisi olla se, että jokainen miettii tiettyä asiaa hetken yksin tai pareittain ja sen jälkeen tehdään lyhyt ajatustenvaihtokierros, jolloin halukkaat voivat kertoa näkemyksensä. Jos-

kus on kuitenkin tarpeen, että johonkin asiaan saadaan kaikkien ryhmän jäsenten näkemys. Fasilitoivasti toimiessa on hyvä kirjoittaa käsiteltyjä asioita ylös, jotta ryhmäläiset voivat seurata esimerkiksi kirjoitustaululla, mitä on sanottu. Fyysistä tapahtumaa suunniteltaessa on hyvä huolehtia toimivasta tilasta, jossa on riittävästi tilaa liikkua. (Grape People [www-sivut](#) 2021.)

Virtuaalisesti kokousta pitäessä on hyvä käyttää kokoustekniikoita, jotka mahdollistavat pienryhmiin jakautumisen ja virtuaalisen kirjoitustaulun, johon voi kirjoittaa ajatuksia ja ideoita. Käytettävä tekniikka on oltava kokouksen fasilitaattorille tuttu. (Nummi 2018.) Kameran käyttöä kannattaa myös harkinta, koska se lisää vuorovaikutuksellisuutta, kun näkee toisten ilmeet ja eleet (Sipponen-Damonte 2020).

7 KYSELYJEN TULOSTEN TARKASTELU

7.1 Paikallispiirien johtajistolle suunnatun kyselyn tulokset

Ensimmäinen kysely oli suunnattu Keskustanuorten paikallispiirien puheenjohtajille, varapuheenjohtajille ja toiminnanjohtajille. Kysely lähetettiin henkilöille, jotka ovat toimineet vuonna 2020 ja 2021 piireissä puheenjohtajina, varapuheenjohtajina tai toiminnanjohtajina. Yhteensä kohderyhmään kuului 83 henkilöä. Kyselyyn vastasi yhteensä 22 henkilöä, joten vastausprosentti oli 27. Vastaajien kotipiiriä ei kysytty anonyymiteetin takaamiseksi. Tämän takia tuloksista ei voi päätellä kuinka monesta piiristä vastauksia tuli, mutta on mahdollista, että vastanneiden piirien osuus on suurempi kuin varsinainen vastausprosentti.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, mitä osallistamisen keinoja vastaajan piirissä käytetään tällä hetkellä. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä 28 ja ne oli jaettu neljään teemaan selkeyden lisäämiseksi ja vastaamisen helpottamiseksi. Teemat olivat ryhmähengen ja vuorovaikutuksen luominen, suora aktivointi, henkilökohtainen motivointi sekä ohjeistaminen ja viestintä. Teemoittaiset vastausjakaumat on esitetty kuvioissa 2–5.

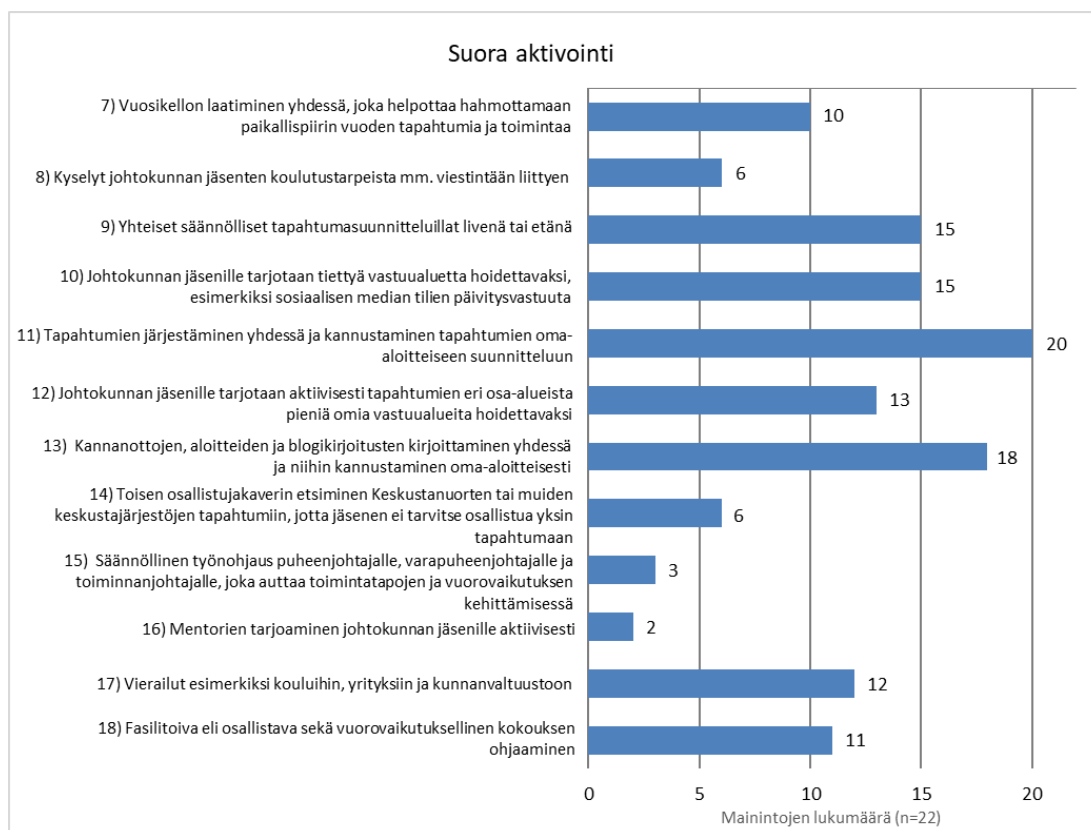
Eniten käytetyt osallistamisen keinot ovat kannustaminen Keskustanuorten ja muiden keskustajärjestöjen tapahtumiin (vastausvaihtoehto 22; 21 mainintaa), ryhmäytyminen vuoden alussa (1; 20), tapahtumien järjestäminen yhdessä ja kannustaminen oma-aloitteiseen suunnitteluun (11; 20), kannustaminen vaalitoimintaan ja vaikuttamiseen muissa sopivissa organisaatioissa (23; 19) sekä kannanottojen, aloitteiden ja blogikirjoitusten kirjoittaminen yhdessä ja niihin kannustaminen oma-aloitteisesti (13; 18).

Vähintään puolet vastaajista valitsi käytetyiksi osallistamisen keinoiksi myös yhteiset tapahtumien suunnitteluillat (vastausvaihtoehto 9; 15 mainintaa) vastualueiden tarjoamisen johtokunnan jäsenille kuten esimerkiksi somevastaavan tehtävät (10; 15) tai vastuuta jonkin tapahtuman osa-alueesta (12; 13) ja vierailut eri organisaatioihin (17; 12). Tämän lisäksi vähintään puolet vastaajista hyödyntää osallistamisen keinoina selkeää ja innostavaa viestintää (28; 13), yhteisten sääntöjen luomista (3; 11) ja osallistavaa sekä innostavaa johtamisotetta niin yleisesti toiminnassa (5; 11) kuin esimerkiksi fasilitoimalla kokouksissa (18; 11).

Vähiten käytettyjä osallistamisen keinoja ovat henkilökohtainen välikeskustelu johtokunnan jäsenen kanssa (vastausvaihtoehto 20; 2 mainintaa), mentorien tarjoaminen johtokunnan jäsenille aktiivisesti (16; 2), kirjalliset ohjeet kannanottojen, blogien ja aloitteiden oma-aloitteiseen kirjoittamiseen (26; 3), henkilökohtainen loppukeskustelu vuoden lopussa (21; 3), säännöllinen työnohjaus puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja toiminnanjohtajalle (15; 3) ja palautteen kysyminen johtamisotteesta (6; 3).



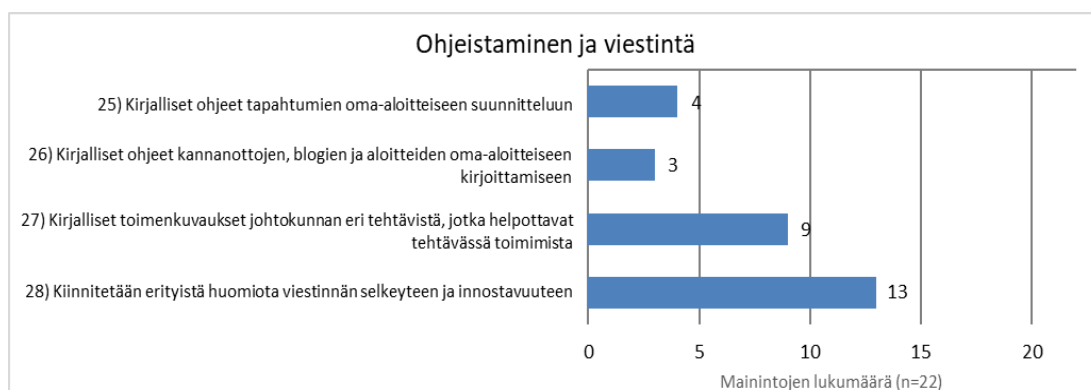
Kuvio 2. Paikallispiireissä käytössä olevat keinot: ryhmähengen ja vuorovaikutuksen luominen



Kuvio 3. Paikallispiireissä käytössä olevat osallistamisen keinot: suora aktivointi



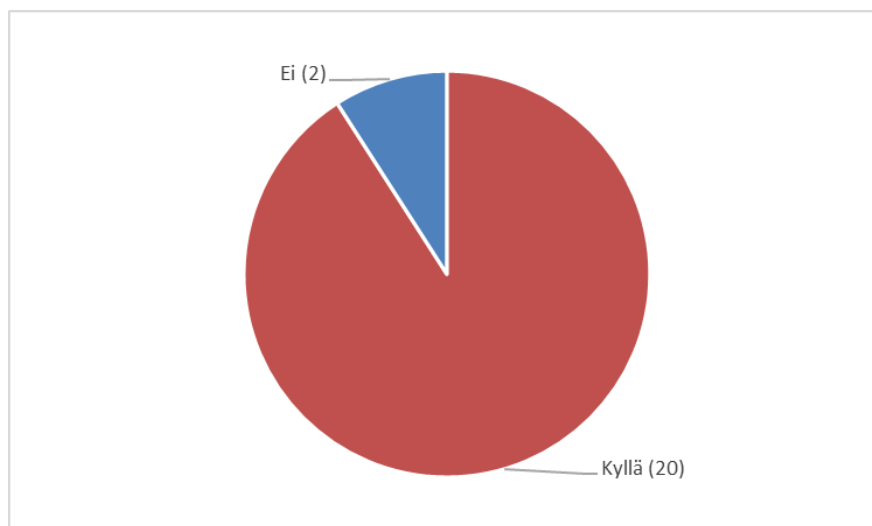
Kuvio 4. Paikallispiireissä käytössä olevat osallistamisen keinot: henkilökohtainen motivointi



Kuvio 5. Paikallispiireissä käytössä olevat osallistamisen keinot: ohjeistaminen ja viestintä

Toisessa kysymyksessä oli mahdollista kertoa muista käytössä olevista osallistamisen keinoista. Avoimia vastauksia saatiin viisi. Useammassa vastauksessa tuodaan esille rennot ja monipuoliset tapahtumat, joita ovat esimerkiksi vapaamuotoiset kokoontumiset keskustelutapahtuman, kahvittelun, pizzaillan tai mökkiviikonlopun merkeissä. Yksittäiset maininnat annettiin What's App -ryhmistä, yhteiskunnallisiin aktiviteetteihin kannustamisesta ja alueellisten vastuualueiden jakamisesta.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaajan piirissä ollut osallistamisen haasteita. Kysymys oli ainoa pakollinen kysymys. Yhteensä 20 vastaajaa eli lähes kaikki vastasivat kokeneensa haasteita piirissään (kuvio 6). Vain kahden vastaajan mukaan haasteita osallistamisessa ei ole ollut.



Kuvio 6. Kysymyksen "Onko piirissäsi ollut haasteita johtokunnan jäsenten osallistamisessa?" vastausjakauma

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, minkälaisia haasteita vastaajat ovat havainneet johtokunnan jäsenten osallistamisessa. Vastausvaihtoehtoja oli 16 ja ne oli jaettu kolmeen teemaan selkeyden lisäämiseksi ja vastaamisen helpottamiseksi. Teemat olivat johtokunnan jäsenten toimintaan liittyvät haasteet; ohjeistukseen, viestintään ja koulutukseen liittyvät haasteet sekä omaan toimintaan ja osaamiseen liittyvät haasteet. Teemoittaiset vastausjakaumat on esitetty kuvioissa 7–9.

Eniten haasteita on havaittu tapahtumien tai kannanottojen oma-aloitteisessa suunnittelussa (vastausvaihtoehto 5; 20 mainintaa), viesteihin vastaamisessa sisäisissä kanavissa (1; 18), säännöllisen palautteenantokulttuurin puuttumisessa johtamiseen liittyen (15; 18), organisoidun mentoritoiminnan puuttumisessa (8; 17) ja siinä, että ei ole kirjallisia ohjeita kannanottojen, blogikirjoitusten tai aloitteiden tekemiseen (9; 17).

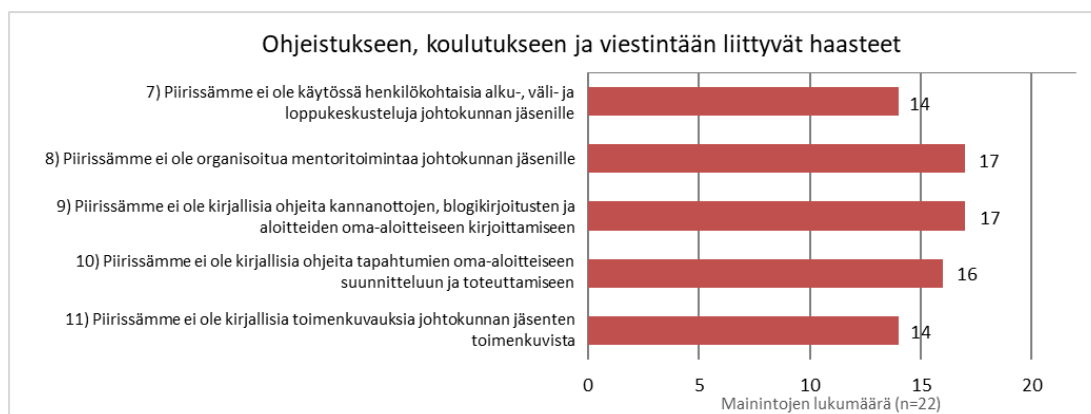
Vähintään puolet vastaajista on kohdannut haasteita myös kirjallisten tapahtumasuunnitteluohjeiden puuttumisessa (vastausvaihtoehto 10; 16 mainintaa), kirjallisten johtokunnan jäsenten toimenkuvien puuttumisessa, (11; 14), johtokunnan jäsenten motivoimisessa erilaisiin tehtäviin (12; 14), säännöllisten alku-, väli- tai loppukeskustelujen puuttumisessa johtokunnan jäsenille (7; 14) ja siinä, että johtokunnan jäsenet eivät aina tiedä, mitä heiltä odotetaan (6; 11).

Vähiten haasteita on koettu kokouksien esityslistojen lukemisessa (vastausvaihtoehto 2; 6 mainintaa), oman viestinnän selkeydessä ja innostavuudessa (14; 6), johtokunnan

kokouksien osallistujamäärissä (3; 7) ja lisäkoulutuksen tarpeessa vapaaehtoisten johtamiseen ja osallistamiseen liittyen (16; 7).



Kuvio 7. Paikallispiireissä kohdatut osallistamisen haasteet: johtokunnan jäsenten toimintaan liittyvät haasteet



Kuvio 8. Paikallispiireissä kohdatut osallistamisen haasteet: ohjeistukseen, koulutukseen ja viestintään liittyvät haasteet



Kuvio 9. Paikallispiireissä kohdatut osallistamisen haasteet: omaan toimintaan ja osaamiseen liittyvät haasteet

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, mitä muita haasteita piirissä on havaittu. Avoimen vastauksen oli jättänyt kuusi vastaajaa, joista yksi ei osannut nimetä muita haasteita. Muutamassa vastauksessa tuodaan esille kiireen, resurssipulan ja kuormittumisen aiheuttamat haasteet. Eräässä vastauksessa resurssipula ja kuormittuminen yhdistetään korona-ajan tuomiin haasteisiin, kun yhteydenpitoa on välillä liikaa, eikä toimija ehdi tehdä kaikkea, jolloin hän voi tuntea itsensä huonoksi ja jättäytyä pois toiminnasta. Yksittäisiä mainintoja saavat myös motivaation puute, pitkät välimatkat ja se, että tapahtumiin ei saavuta, vaikka on alun perin luvattu.

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin koronaviruksen vaikutuksista johtokunnan jäsenen osallistumiseen ja/tai osallistamisen haasteisiin. Avoimen vastauksen jätti yhteensä 15 vastaajaa. Kolmetoista vastaajaa mainitsee koronaviruksen vaikuttaneen negatiivisella tavalla toimintaan. Heistä kolme tuo esiin myös positiivisia vaikutuksia. Yhden vastaajan mukaan koronaviruksella ei ole ollut vaikutusta ja yksi ei osannut sanoa, onko vaikutuksia ollut.

Useissa vastauksissa keskeisiä teemoja ovat vuorovaikutuksen ja ryhmäytymisen haasteet etänä toimittaessa, kun fyysisiä tapahtuma on ollut vähän tai ei ollenkaan. Vastauksissa nostetaan esille vuorovaikutuksen ja ryhmäytymisen hankaluus tai vähäisyys. Etänä toteutettavia tapahtumia ei pidetä niin kiinnostavina, koska niissä ei tutustu niin hyvin muihin tai on muuten hankaluuksia ryhmäytymisessä ja keskustelujen käymisessä. Muutamassa vastauksessa mainitaan ihmisten väsyminen etänä toteutettavaan toimintaan. Erään vastaajan mielestä etänä tapahtuva toiminta vapaa-ajalla kiinnostaa vähemmän, koska niin iso osa muustakin elämästä tapahtuu jo verkon välityksellä (mm. opiskelu). Saman vastaajan mukaan kohtaamiset eivät tunnu ihan yhtä merkityksellisiltä etänä tavattaessa, koska viestintä ja tapahtumat koetaan yksin. Muutamassa vastauksessa tuodaan esiin myös fyysisten tapahtumien tärkeys. Niihin on myös helpompi saada osallistujia.

Muutama vastaaja nostaa vastauksissaan esiin koronakriisin aiheuttamia positiivisia muutoksia toimintaan. Yhden vastaajan mukaan pidempään mukana olleilla jäsenillä on nyt enemmän aikaa toiminnalle. Kahden muun vastaajan mukaan etänä toteutettaviin kokouksiin saa helpommin jäseniä paikalle ja kokouksia pystyy hyvin järjestämään.

Seitsemännessä ja viimeisessä kysymyksessä kysyttiin, miten osallistamisen haasteisiin voitaisiin puuttua. Tähän kysymykseen saivat vastata myös ne vastaajat, joiden piireissä ei ollut havaittu haasteita. Kysymykseen tuli yhteensä 10 avointa vastausta. Vastaukset ovat keskenään hyvin erityyppisiä, mutta useampi vastaaja nostaa esiin toimintakulttuuriin liittyviä asioita. Vastaajien mukaan haasteisiin voitaisiin puuttua selkeyttämällä toimintamalleja, pitämällä pelisääntökeskusteluja, selkeillä toimenkuvauksilla, viestimällä tavoitteista ja aikatauluista annettuihin vastuisiin ja ylläpitämällä toimintakulttuuria, joka ei syyllistä ketään ja on tekemiseen kannustava.

Usean vastaajan mielestä koulutus auttaa haasteisiin vastaamisessa. Esiin nostetaan esimerkiksi koulutus vapaaehtoisten johtamisesta ja osallistamisesta ja johtajiston parityöskentelystä. Eräs vastaaja toivoo, että Keskustanuorten liittotoimisto tarjoaisi laajemmin koulutusta jäsenistölle ja auttaisi yhteisen kirjoitusopaan luomisessa piireille, koska yksittäisten piirien resurssit ovat pienet. Yksittäisiä ehdotettuja keinoja ovat myös positiivisen palautteen antaminen, henkilökohtainen viestintä jäsenille, matalan kynnyksen tapahtumat ja muutaman pienen piirin yhdistyminen.

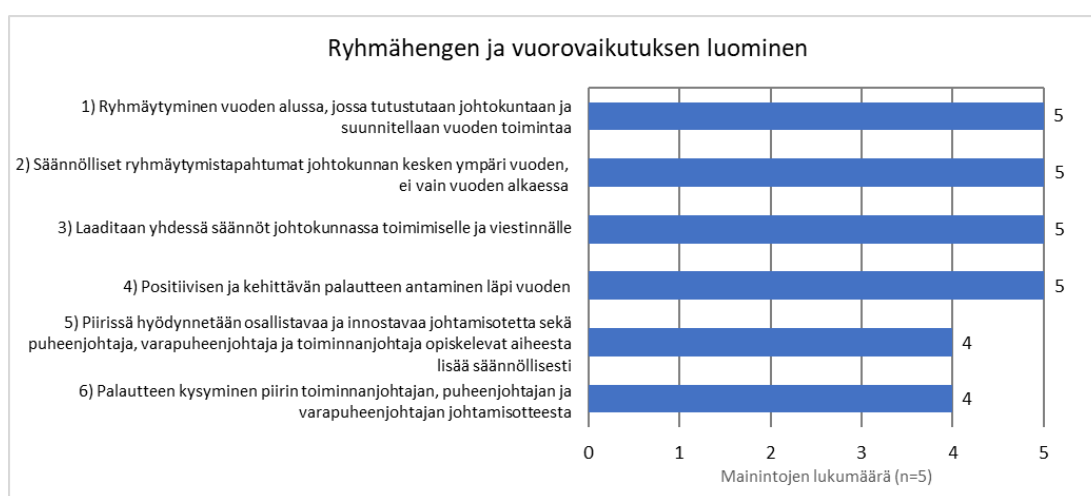
7.2 Keskustanuorten aktiivitoimijoille suunnatun kyselyn tulokset

Toinen kysely oli suunnattu Keskustanuorten liittotoimiston työntekijöille, liittohallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajille ja liittohallituksen varsinaisille jäsenille sekä kansainvälisten asioiden sihteeille. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää sellaisten henkilöiden näkemyksiä osallistamisesta, jotka jo työnsä tai luottamustehtävänsä takia pohtivat osallistamisen keinoja Keskustanuorten toiminnassa.

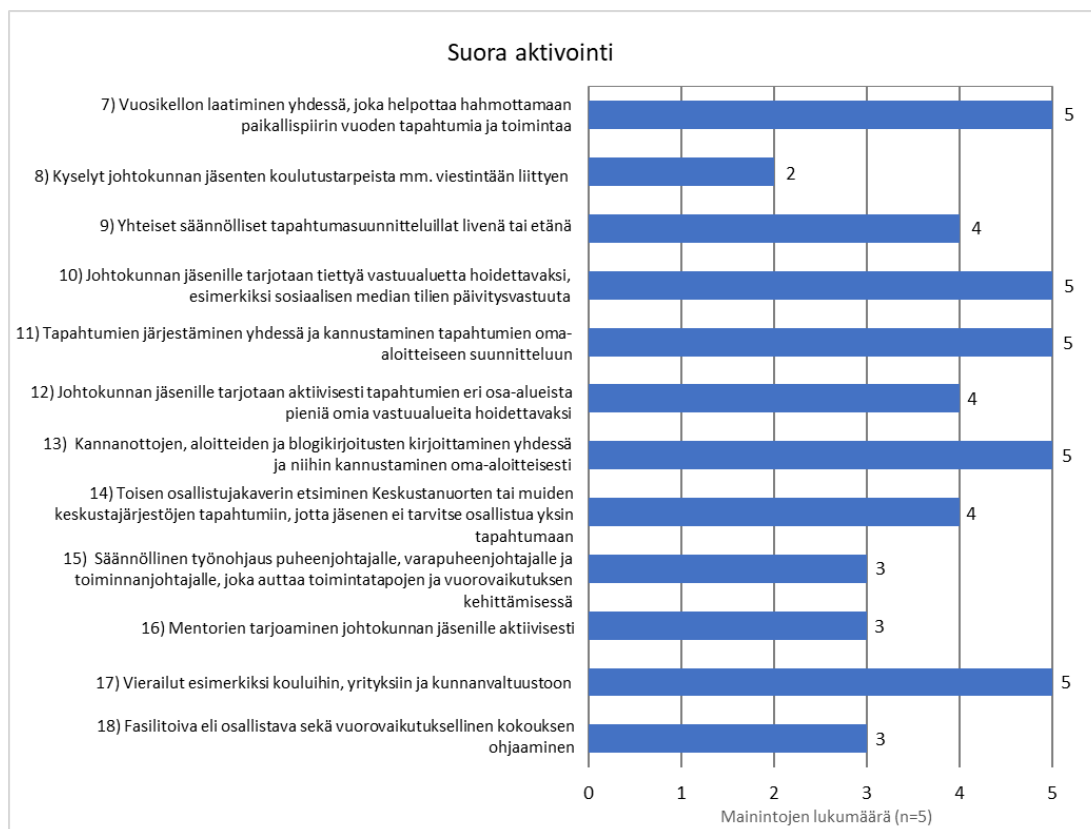
Kyselyn kohderyhmään kuului yhteensä 20 henkilöä, joista 5 vastasi, joten vastausprosentti oli 25. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kyselyyn yleisellä tasolla ilman, että he kohdistavat vastauksia kotipiiriinsä. Kyselyssä ei kysytty vastaajan tarkempaa tehtävää tai luottamusasemaa vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi. Kyselyssä oli yhteensä neljä kysymystä, joista kolme oli avoimia. Kyselyssä ei ollut pakollisia kysymyksiä. Johtuen vähäisestä vastausmäärästä käsitellään tämän kyselyn tuloksia suppeammin. Kyselyn tavoite oli toimia täydentävänä lähdeaineistona, tuoden tietoa siitä, millaisia osallistamisen keinoja vastaajat pitävät suositeltavina piireille tai minkälaisia vinkkejä he haluavat antaa.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin osallistamisen keinoja, joita paikallispiireissä kannattaisi hyödyntää. Vastaaja sai valita esitetyistä vaihtoehdoista niin monta kuin halusi. Vaihtoehdot oli jaoteltu teemoihin selkeyden lisäämiseksi ja vastaamisen helpottamiseksi. Teemat ja vastausvaihtoehdot olivat samat kuin piirien johtajistolle suunnatun kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä. Kuvioissa 10–13 on esitetty ensimmäisen kysymyksen vastausjakaumat teemoittain.

Suurimman osan osallistamiskeinoista on valinnut 4 tai 5 vastaajaa. Vastaajien mukaan vähiten hyödyllisimmät keinot ovat kyselyt johtokunnan jäsenten koulutustarpeista ja henkilökohtainen välikeskustelu johtokunnan jäsenten kanssa.



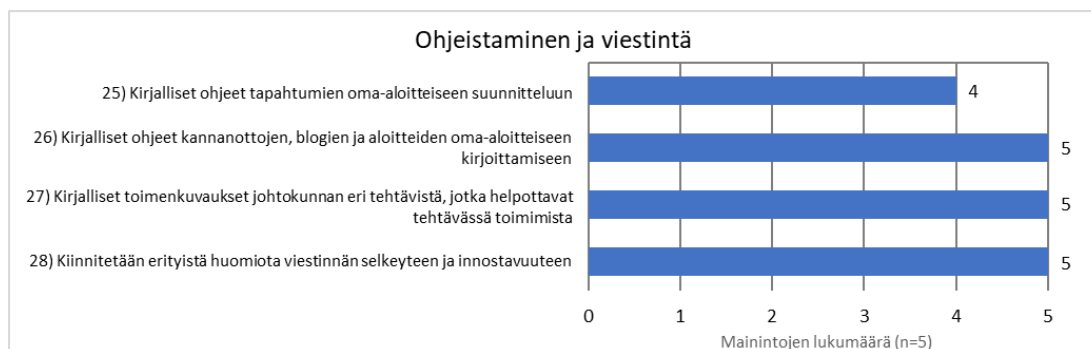
Kuvio 10. Vastaajien mielestä soveltuvimmat osallistamisen keinot: ryhmähengen ja vuorovaikutuksen luominen



Kuvio 11. Vastaajien mielestä soveltuvimmat osallistamisen keinot: suora aktivointi



Kuvio 12. Vastaajien mielestä soveltuvimmat osallistamisen keinot: henkilökohtainen motivointi



Kuvio 13. Vastaajien mielestä soveltuvimmat osallistamisen keinot: ohjeistaminen ja viestintä

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, mitä muita keinoja piireissä voitaisiin hyödyntää osallistamisessa ja miten osallistamisen haasteisiin voitaisiin puuttua. Kysymykseen tuli kaksi avointa vastausta. Ensimmäisessä vastauksessa korostetaan matalan kynnyksen tapahtumien tärkeyttä ja sitä, että niitä on riittävän paljon. Toisessa vastauksessa nostetaan esille osallistamisen haasteena motivaatio, jonka tulisi kummuta jokaisen toimijan sisältä, ja että toiminnassa tulisi ottaa riittävästi huomioon eri elämäntilanteissa olevat. Eri elämäntilanteissa oleville tulisi tarjota erilaisia ”palveluita”. Vastauksessa tuodaan esiin myös koulutuksen tärkeys, koska toimijat ovat usein nuoria. Toiminnan suunnitelmallisuus auttaisi tuomaan toimijoille selkeyttä ja varmuutta vaikuttamiseen.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin minkälainen toiminta innostaa ja motivoi toimimaan paikallispiirin johtokunnassa. Kysymykseen tuli kolme avointa vastausta. Vastauksissa nostetaan esille halu vaikuttaa asioihin, uudet ystävät, yhteisöllisyys ja mahdollisuus päästä tutustumaan politiikan toimintatapoihin ja eri sektoreihin sekä erilaisiin organisaatioihin. Piireissä tulisi varmistaa, että johtokunnan jäsenille tarjotaan mielekästä tekemistä, joka ei ole vain kokouksissa käymistä.

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, mitä muita asioita piireissä tulisi huomioida osallistamiseen liittyen. Kysymykseen tuli yksi vastaus, jossa nostetaan esille avoimen keskustelun tärkeys koko piirin kesken.

8 POHDINTAA TULOKSISTA

8.1 Osallistamisen nykytila

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millainen osallistamisen nykytila on Keskustanuorten paikallispiireissä. Piirien puheenjohtajille, varapuheenjohtajille ja toiminnanjohtajille suunnatun kyselyn tulosten perusteella piireissä on käytössä monipuolisia osallistamisen keinoja, mutta kehitettävääkin on. Kyselyssä oli monivalintakysymys piireissä käytössä olevista osallistamisen keinoista, jonka vastausvaihtoehdot oli luokiteltu neljään teemaan: ryhmähengen ja vuorovaikutuksen luominen, suora aktivointi, henkilökohtainen motivointi sekä ohjeistaminen ja viestintä. Teemoissa oli eri määrä vastausvaihtoehtoja eikä niitä voi suoraan verrata keskenään, mutta keskimäärin eniten mainintoja saivat osallistamisen keinot liittyen ryhmähengen ja vuorovaikutuksen luomiseen sekä jäsenten suoraan aktivointiin.

Tulosten valossa yhteisöllisyys ja yhteisen tekemisen vaaliminen nähdään erittäin tärkeänä osallistamisen keinona piireissä. Ryhmäytymisen tärkeys ymmärretään ja johdokunnan jäseniä osallistetaan eniten kannustamalla yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen niin piirin sisällä kuin Keskustanuorissa, keskustajärjestöissä ja muissa organisaatioissa sekä vaalitoiminnassa. Yhtenä osallistamisen keinona pidetään myös yhteisten sääntöjen luomista. Keskeistä on tehdä yhdessä asioita, mutta myös kannustaa oma-aloitteisuuteen vaikuttajatyössä. Konkreettisia käytössä olevia keinoja ovat erilaiset matalan kynnyksen tapahtumat, organisaatiovierailut ja erilaisten tapahtumien, kannanottojen, aloitteiden ja blogikirjoitusten suunnittelu yhdessä porukalla, mutta myös oma-aloitteiseen suunnitteluun kannustaminen. Vaikka kannanottojen, aloitteiden ja tapahtumien oma-aloitteista suunnittelua pidetäänkin toimivana osallistamisen keinona, on vain muutamien vastaajien piireissä kirjalliset ohjeet niiden suunnitteluun.

Yhteiset tapahtumat vahvistavatkin parhaimmillaan sosiaalisia kontakteja ja yhteisöllisyyttä sekä sitouttavat toimintaan. Me-hengen lisäämiseksi erilaiset virkistystapahtumat ovat erittäin tärkeitä. (Kaila 2014, 58). Tärkeää osallistamisessa on muistaa se, että jäsen kokee toiminnan ilmapiiirin luottamuksellisena ja sellaisena, että se mahdollistaa luovuuden ja oppimisen. Jäsenten omat tiedot, taidot ja toiveet tulee huomioida

tosiasiallisesti. Näiden asioiden tulee olla kunnossa, jotta osallistamisen onnistumiselle on hyvä kasvualusta. On myös hyvä muistaa, että erilaiset osallistamisen keinot sopivat eri tilanteisiin, riippuen esimerkiksi ryhmän omasta dynamiikasta. (Airaksinen 1998, 5, 13.)

Vastaajien piireissä erilaisten vastuualueiden tarjoamista pidetään hyvänä keinona osallistaa johtokunnan jäseniä. Jäsen voi toimia esimerkiksi some-vastaavana tai vastata pieneltä osin jonkin tapahtuman järjestämisestä. Vapaaehtoistehtäviä voidaankin pilkkoa erilaisiin pienempiin tehtäviin, joista jokaisen tilanteeseen löytyy sopiva. Juuri liittyneelle jäsenelle voi olla tarjolla suppeampi tehtävä ja jo pitempään toimineelle vähän laajempi tehtävä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 13–14.)

Henkilökohtaisiin kohtaamisiin ja jäsenten motivointiin kiinnitetään piireissä huomiota myös, mutta vaihtelevasti. Positiivisen palautteen antaminen nousee esiin tärkeänä osallistamisen keinona. Johtokunnan jäsenen motivaation, odotusten ja vahvuuksien kartoittamiseen perustuvat alku-, väli- ja loppukeskustelut sen sijaan eivät ole kovin paljon käytettyjä keinoja. Positiivisen palautteen saaminen vapaaehtoistoinnissa onkin erittäin tärkeää etenkin nuorille. Palautteen antaminen onnistuu silloin hyvin, kun johtajan kommunikointitaidot ovat kunnossa ja organisaatiossa on avoin sekä luottamuksellinen ilmapiiri. (Partanen 2020.)

Tulosten perusteella vuorovaikutuksellista johtamista toteutetaan piireissä kiitettävän paljon. Osallistavaa ja innostavaa johtamista hyödynnetään yleisesti kaikessa toiminnassa, mukaan lukien kokoukset. Kantojärven (2012, 8–9) mukaan vuorovaikutuksellista ja osallistavaa ohjaamista sanotaan fasilitoinniksi. Fasilitoinnissa pyritään osallistujien aktivointiin ja innostamiseen sekä ryhmätyöskentelyn helpottamiseen. Fasilitaattori pyrkii enemmänkin antamaan tilaa muille ajatuksien esittämiseen kuin olemaan itse liikaa äänessä. Fasilitointi voidaan nähdä mahdollistamisena.

8.2 Osallistamisen haasteet ja niihin vastaaminen sekä osallistamisen keinot

Enemmistö puheenjohtajista, varapuheenjohtajista ja toiminnanjohtajista vastasi, että heidän paikallispiirissään on johtokunnan jäsenten osallistamisen haasteita. Tämä ker-

too siitä, että johtokunnan jäsenten tukeminen, kannustaminen ja kehottaminen mukaan toimintaan ei onnistu tällä hetkellä parhaalla mahdollisella tavalla, ja siihen tarvitaan uusia keinoja. Tavoitteena tulee olla se, että johtokunnan jäsenet ottavat osaa mahdollisimman aktiivisesti ja kokevat osallisuutta.

Opinnäytetyön toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia piirien kohtaamat haasteet ovat sekä miten ja millä keinoilla niihin voidaan puuttua. Piirien johtajistolle suunnatusta kyselystä saatiin kattavasti tietoa piireissä havaituista osallistamisen haasteista. Monivalintakysymyksessä oli 28 haastevaihtoehtoa ja puolet vastausvaihtoehdoista valitsi vähintään puolet vastaajista. Havaitut haasteet ovat hyvin erilaisia keskenään, joten parhaiten niihin vastataan käyttämällä tarpeeksi monipuolisia keinoja. Kyselyjen tulokset antavat monipuolisen kuvan siitä, miten osallistamisen haasteisiin voidaan puuttua. Myös tietoperusta antaa monia hyviä ideoita osallistamisen kehittämiseen. Järjestöjohtajille tehtiin tuloksista yhteenveto, ”osallistamisen huoneentaulu”, johon on koostettu vinkkejä osallistamisen toteuttamiseen ja haasteiden havainnoimiseen sekä konkreettisia osallistamisen keinoja (liite 3).

Vastaajien mukaan heidän piireissään on eniten haasteita saada jäsenet suunnittelemaan riittävän oma-aloitteisesti tapahtumia ja kannanottoja. Toisaalta suurena haasteena nähdään myös se, että piireissä ei ole kirjallisia ohjeita suunnitteluun. Passiivisuus toiminnassa voi osittain johtua siitä, että kaikilla ei ole tietoa, miten lähteä oma-aloitteisesti liikkeelle. Piireissä pidetään jo nyt erilaisia matalan kynnyksen aloite- ja kannanottoiltoja, joissa niitä suunnitellaan yhdessä (Helsingin Keskustanuorten Facebook-tapahtumasivut 2021). Erilaisia yhteisölliseen kirjoittamiseen tähtääviä matalan kynnyksen kirjoitus- tai suunnittelupajoja kannattaa pitää riittävän usein. Oma-aloitteiseen kirjoittamiseen tai suunnitteluun olisi hyvä olla tarjolla myös kirjallista ohjeistusta. Vastauksissa tuodaan esille myös, että piirien rajallisten resurssien takia olisi suositeltavaa, että Keskustanuorten liittotoimisto osallistuisi tämäntyyppisten oppaiden tekemiseen kaikille piireille. Kirjalliset ohjeet voivat edistää toivottua itseohjautuvuutta. Partasen (2020) mukaan itseohjautuvuuden edistämisessä tärkeää on vaalia luottamuksen ja vuorovaikutuksen ilmapiiriä.

Yksi yleisimmistä mainituista haasteista on passiivisuus viesteihin vastaamisessa. Passiivisuus toimintaan osallistumisessa voi johtua ajan tai motivaation puutteesta. Viesteihin vastaamattomuus voi myös johtua siitä, että informaatiotulva erilaisissa ryhmissä on nykyään niin valtavaa. Motivaation ajoittainen puute mainitaankin yhdeksi haasteeksi, samoin kuin kiire, resurssipula ja liiallinen kuormittuminen. Nämä haasteet ovat tyypillisiä vapaaehtoistoiminnassa, kun vapaaehtoisilla on muutakin aikaa vievää tekemistä kuten opiskelut tai työt. Järjestöt kilpailevat siitä vapaaehtoisten ajasta, joka heiltä vielä jää muiden asioiden jälkeen. (Harju 2018.)

Siksi viestintä kannattaa pitää selkeänä ja innostavana, eikä laittaa liikaa viestejä ryhmiin. Puheenjohtajan kannattaa ottaa säännöllisesti yhteyttä johtokunnan jäseniin ja kysyä kuulumisia. Samalla voi tiedustella mahdollisia syitä sille, miksi toimintaan osallistuminen ei ole innostanut niin paljon viime aikoina. Näin puheenjohtaja saa arvokasta tietoa siitä, kokeeko jäsen toiminnan kiinnostavaksi ja minkälaista tukea hän saattaa kaivata. Henkilökohtainen yhteydenottoaminen on tärkeää, koska johtajan yksi tärkeimpiä tehtäviä on kuunteleminen (Somerkiivi 2011, 77). Säännöllinen henkilökohtainen yhteydenpito, ja se, että ketään ei syyllistetä ajoittaisesta passiivisuudesta, nostetaan vastauksissakin esiin keinoina puuttua passiivisuuteen.

Vastaajat pitävät keskeisenä sitä, että paikallispiireissä on toimintakulttuuria, joka kannustaa, tukee ja innostaa ottamaan osaa toimintaan. Toiminnan tulee olla sellaista, että se houkuttelee käyttämään vapaa-aikaa siihen. Motivaatio voi syntyä monista eri asioista. Volontärbyrån (2020) mukaan kipinä osallistumiseen voi kummuta esimerkiksi siitä, että saa vaikuttaa yhteiskuntaan, oppii uusia asioita, kehittyy henkilönä, saa meriittejä, tuntee merkityksellisyyttä ja saa uusia ystäviä. Jäsenten motivaation lähteiden tunnistaminen on tärkeää, jotta toimintaa pystytään räätälöimään kiinnostavaksi yhä useammalle (Holm 2020). Keskustanuorten aktiivitoimijoille suunnatussa kyselyssä kysyttiin, mikä heidän mielestään motivoi toimimaan johtokunnan jäsenenä. Vastaukset ovat samansuuntaisia kuin Volontärbyrån kyselyssä. Konkreettinen vaikuttaminen yhteisiin asioihin, uudet ystävät ja kiinnostavat vierailut eri organisaatioihin sekä yhteisöllisyys nähdään tärkeinä lähteinä motivaatiolle.

Myös erilaisten elämäntilanteiden huomiointi ja toiminnan räätälöinti nousee esiin. Vastaajien mukaan haasteisiin voidaan vastata ottamalla huomioon paremmin osallis-

tujien elämäntilanteet ja tarjoamalla matalan kynnyksen toimintaa, joka on rentoa, yhteisöllistä sekä monipuolista. Matalan kynnyksen tapahtumat, niin etänä kuin fyysisesti, ovat tärkeitä osallistamisen kannalta. Näitä voivat olla esimerkiksi pizzaillat tai kahvihetket. Jotta toimijat eivät kuormitu liikaa, voi olla hyvä idea pilkkoa vapaaehtoistehtäviä pienemmäksi. Keskustelutapahtuman järjestämisenkin voi pilkkoa useisiin eri osiin kuten esiintyjien hankkimiseen, tilan hankkimiseen tai mainoksen tekemiseen. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017,13.)

Vähintään puolet vastaajista kokee haasteita myös siinä, että johtokunnan jäsenille ei ole olemassa kirjallisia toimenkuvauksia eivätkä jäsenet aina tiedä mitä heiltä odotetaan. Toimenkuvauksien puute oletettavasti lisää epätietoisuutta siitä mitä jäseneltä odotetaan. Useat vastaajat mainitsevat haasteeksi kuitenkin myös sen, että heillä ei ole riittävästi tietoa siitä millaista tukea tai kannustusta johtokunnan jäsenet toivovat. Tässä tapauksessa odotukset vapaaehtoistyölle ovat puolin ja toisin epäselviä. Mielekkään ja onnistuneen vapaaehtoistyökokemuksen kannalta on tärkeää, että johtaja tietää vapaaehtoisen odotukset ja toiveet toiminnalle, mutta myös niin päin, että vapaaehtoinen itse on tietoinen mitä häneltä odotetaan toimenkuvassa (Kaila 2014, 35–36).

Näihin osallistamisen haasteisiin puuttumisessa tärkeänä pidetään sitä, että toiminnalle ja toimijoille on selkeät raamit. Tämä tarkoittaa yhteisten pelisääntöjen ja toimenkuvien kirkastamista sekä viestintää erilaisista tavoitteista tai aikatauluista esimerkiksi toiminnan vuosikelloa hyödyntäen. Kirjalliset toimenkuvaukset ovat käytössä joidenkin vastaajien piireissä, mutta niitä kannattaa harkita myös niissä piireissä, joissa niitä ei vielä ole. Puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja johtokunnan jäsenten kirjalliset toimenkuvat auttavat selkeyttämään, mitä heiltä odotetaan. Tärkeää on lisäksi se, että puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan työnjako on selvä; tämä asia nousee esiin sekä kyselyssä että tietoperustassa (Somerkiivi 2011, 43–45). Parhaimmillaan toimenkuvaukset auttavat rekrytoimaan uusia toimijoita, kun vapaaehtoinen tietää, onko tehtävä häntä varten ja mihin hän on sitoutumassa.

Vähintään puolet vastaajista mainitsee haasteeksi myös säännöllisten alku-, väli- ja loppukeskustelujen puutteen. Näitä keskusteluja kannattaa harkita osallistamisen keinoksi, koska niissä järjestö saa hyödyllistä tietoa siitä, mikä motivoi jäsentä ja millaista toimintaa tai taitoja hän toivoo oppivansa. Keskustelut ovat toimineet hyvin Suomen Partiolaisissa. Suomen Partiolaisilla on käytössään niin sanottu pestausmalli, joka

perustuu siihen, että vapaaehtoiskokemus olisi mahdollisimman hyvä ja vapaaehtoinen kokee saavansa riittävästi ohjausta sekä tukea. (Suomen Partiolaisten www-sivut 2021.)

Alkukeskustelussa käydään läpi odotukset toiminnalle ja omalle oppimiselle. Välikeskustelussa keskustellaan siitä, miten on mennyt ja mitä jäsen toivoo oppivansa vielä tai mikä motivoisi ottamaan paremmin osaa toimintaan. Loppukeskustelussa tarkastellaan, miten toimikausi sujui kokonaisuudessaan. Siinä käydään läpi, oppiko jäsen toimomansa taidot ja mitä piiri tai hän itse voisi tehdä jatkossa toisin, jotta hän olisi entistä motivoituneempi. Tässä vaiheessa keskustellaan myös siitä, mitä jäsen haluaa tehdä jatkossa ja voisiko järjestössä olla jokin toinen tehtävä, jossa hän haluaisi toimia. Kaikissa keskusteluissa on hyvä pyrkiä selvittämään millaisin konkreettisoin keinoin piiri voi tukea jäsentä parhaiten hänen vaikuttajatyössään. Keskustanuorten piirit voivat hyödyntää keskusteluissa soveltaen Suomen Partiolaisten Kehittyminen pestissä -työkalua. (Suomen Partiolaisten www-sivut 2021.)

Jäsenille annetaan monessa piirissä jo säännöllisesti positiivista palautetta, mikä on hyvä asia. Palautekulttuuriin tulee kuitenkin kiinnittää vielä enemmän huomiota. Enemmistö vastaajista kokeekin, että yhtenä osallistumisen haasteena on se, että he eivät saa itse riittävästi palautetta johtamisestaan. Enströmin (2020) mukaan itsensä sekä omien toimintatapojen reflektointi mahdollistaa kasvun johtajana, eikä palautteen saamista tule pelätä. Palautetta johtamisesta voisi kysyä esimerkiksi väli- ja loppukeskustelujen yhteydessä. Myös anonyymia palautetta on hyvä kysyä kyselyiden muodossa, koska kaikkea ei välttämättä uskalleta kertoa kasvotusten.

Keskustanuorten piirien toiminnassa on mukana usein nuoria henkilöitä, mistä syystä palautteen annon ja vastaanottamisen säännöt on hyvä käydä läpi. Tämä on samalla eräänlaista osallistamisen piilokoulutusta, jonka hyödyllisyyteen viitattiin vastauksissa. Kehittävän palautteen antaminen on sallittu, kunhan siinä ei mennä henkilökoh-
taisuuksiin. Kehittävä palaute kannattaa antaa aina kahdestaan ja toisen kunnioittaminen tulee muistaa. Hyödyllinen palaute on saajalleen konkreettista ja perusteltua. (Duunitorin www-sivut 2021.)

Vain harvan vastaajan piirissä on käytössä säännöllistä mentoritoimintaa. Jos sitä ei vielä ole, voi toiminnan aloittamista pohtia. Mentorina voi toimia vaikkapa joku piiriin

kunnanvaltuutetuista tai kansanedustajista. Keskustalla on ollut käytössä Vaikuttajakiihdyttämö-ohjelma, johon nuoretkin ovat saaneet hakea. Vaikuttajakiihdyttämössä nuoria on ollut valmentamassa useita kokeneita Keskustan poliitikkoja ja muita asiantuntijoita, jotka ovat halunneet auttaa nuoria löytämään omia vahvuuksiaan ja kehittymään vaikuttajina. (Keskustan www-sivut 2021.) Piirien kannattaakin aktiivisesti ottaa yhteyttä niihin nuoriin, jotka sopisivat Vaikuttajakiihdyttämöön ja joille hakemista voisi suositella haun jälleen avautuessa. Parhaimmillaan mentorointi on valmentavaa, jolloin sen tavoitteena on yhteinen matka ja se, että sekä mentoroitava että mentori oppivat toisiltaan (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2019).

Työnohjaus on käytössä vain muutaman vastaajan piirissä, eikä sen puutetta nähty merkittävänä haasteena. Kuitenkin Kaislaniemen (2017, 116, 118) mukaan työnohjaus voisi auttaa oman johtajuuden haltuunotossa. Työnohjauksessa voi reflektoida ja kehittää omaa toimintaa johtajana. Tästä voisi myös olla hyötyä paremmalle osallistamiselle, mikäli johtaja saa itse säännöllisin väliajoin lisää työkaluja työkalupakkiinsa. Työnohjaus voi auttaa myös jaksamisessa, koska siellä voi purkaa vaikeita tilanteita yhdessä työnohjaajan kanssa

Tärkeää johtajan omassa toiminnassa on se, että hän on avoin, rehellinen ja tasapuolinen sekä näkee tietynlaisen kokeilukulttuurin tai luovuuden vaalimisen toiminnassa tärkeänä keinona innostaa ihmisiä mukaan (Somerkiivi 2011, 44; Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 146). Uusien ajatusten ja toimintatapojen kokeiluun piireissä kannattaa suhtautua avoimesti, kunhan ne tapahtuvat yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaan.

Vaikka koulutuksen tarve ei noussut esiin monivalintakysymyksessä erityisenä haasteena, avoimissa vastauksissa usea vastaaja toi esiin tarpeen osallistamis- ja johtamiskoulutukselle. On mahdollista, että vastaajat eivät täysin tunnista lisäkoulutuksen hyötyjä. On helpompaa huomata konkreettiset haasteet, kuten passiivisuus tapahtumien suunnittelussa, kuin hahmottaa mitä lisätyökaluja koulutus osallistamisesta saattaisi tuoda käytännön toimintaan. Vastauksissa nostetaan esille tarve Keskustanuorten järjestämille koulutuksille. Osallistamisesta ja johtamisesta kannattaakin tarjota enemmän koulutusta piirien puheenjohtajille, varapuheenjohtajille ja toiminnanjohtajille. Tässä voisi hyödyntää myös erilaisia webinaaritallenteita, joita voi katsoa jälkikäteen. Näin tallenteet olisivat käytettävissä myös uusille toimijoille.

Vastaajat saivat lisäksi kertoa, miten koronavirus on vaikuttanut osallistamiseen ja osallistumiseen. Koronavirus on aiheuttanut suurimman osan vastaajista piirissä haasteita, vaikka muutamia positiivisiakin asioita mainitaan. Useimpien piirien toiminta tapahtuu tällä hetkellä kokonaan verkossa, mikä ei ole ollut täysin mutkatonta. Usean vastaajan mukaan koronavirus vaikuttaa negatiivisesti vuorovaikutukseen. Etänä toimittaessa ryhmäytyminen ja tutustuminen muihin koetaan hankalana. Etätapahtumat eivät kiinnosta jäseniä niin paljon ja fyysisesti toteutettavia tapahtumia pidetään edelleen erittäin tärkeinä. Toisaalta jotkut nostavat positiivisena asiana esiin sen, että ihmisiä saa helpommin etäkokouksiin. Myös Ilmarisen (2020) ja Insinööriliiton (2020) kyselyissä nousivat esiin koronapandemian aikana hankaluudet vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden toteutumisessa sekä työn että opiskelujen parissa.

On tärkeää, että vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen kiinnitetään riittävästi huomiota myös korona-aikana. Vastaajien mukaan on tärkeää, että tapahtumat ovat riittävän rentoja ja niihin voi osallistua matalalla kynnyksellä myös etänä toimittaessa. Yhdessä konkreettiseksi keinoksi esitetään vapaamuotoisten jutusteluhetkien pitämistä etäkokouksien jälkeen. Piireissä kannattaa etätapahtumaa suunnitella miettiä, miten fyysinen tapahtuma muuntautuu etätapahtumaksi. Normaalisti usean tunnin pituinen tapahtuma ei välttämättä toimi yhtä pitkänä verkossa. Ainakin erilaisia organisaatiovierailuja, musiikki- ja tietovisoja voi järjestää hyvin etänä. Vastaajien mukaan fyysiset tapahtumat ovat tärkeitä, ja niihin saa helpommin innostettua osallistujia. Joillakin alueilla pienet fyysiset tapahtumat voivat onnistua. Tällainen tapahtuma voisi olla esimerkiksi ulkona toteutettava politiikkalenkki, jossa lenkin lomassa vaihdetaan ajatuksia ajankohtaisesta politiikasta.

8.3 Tutkimuksen eteneminen, luotettavuus ja hyödynnettävyys

Opinnäytetyön ajankohtaisuus ja hyödyllisyys on erittäin suuri, koska suurin osa piirien johtajistolle suunnatun kyselyn vastaajista oli kokenut piirissään osallistamisen haasteita. Kyselyssä ei kysytty vastaajien kotipiiriä, joten tuloksia ei voi suoraan yleistää piiritasolle, mutta haasteita kokeiden vastaajien suuri määrä kertoo joka tapauksessa siitä, että aihepiiri koskettaa monia. Kotipiiriä ei kysytty, koska muuten vastaajat olisi voitu tunnistaa vastauksista eikä silloin olisi saatu välttämättä yhtä monipuolisia ja avoimia vastauksia. Vaikka ei tiedetä kuinka monesta piiristä vastauksia tuli, on

mahdollista, että vastanneiden piirien osuus on suurempi kuin varsinainen vastausprosentti. Tämä johtuu siitä, että kysely lähetettiin sekä kuluvan että edellisen vuoden puheenjohtajille, varapuheenjohtajille ja toiminnanjohtajille. On melko epätodennäköistä, että yhdestä piiristä olisi vastannut ainakaan useampi kuin 2–3 vastaajaa.

Kysely lähetettiin sekä kuluvan että edellisen vuoden keskeisille piirin johtohenkilöille, koska kuluvan vuoden alussa toimintaan on tullut mukaan paljon uusia johtohenkilöitä, joilla ei ole vielä välttämättä niin paljoa tietoa osallistamisen nykytilasta tai haasteista. Tulosten luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä lisää se, että kysely lähetettiin pidempään johtotehtävissä toimineille.

Johtajistolle suunnatun ensimmäisen kyselyn vastausprosentti oli kohtuullisen hyvä ja monivalinnoista saatiin hyvin tietoa osallistamisen nykytilasta ja haasteista. Avoimiin kysymyksiin tuli laadukkaita ja monipuolisia vastauksia. Keskustanuorten aktiivitoimijoille suunnatun toisen kyselyn kohderyhmänä olivat Keskustanuorten liittotoimiston työntekijät, liittohallituksen jäsenet ja kansainvälisten asioiden sihteerit. Tähän kyselyyn ei vastannut ihan niin moni, mutta myös siihen saatiin hyviä ja monipuolisia avoimia vastauksia. Kyselyn tuloksia oli joka tapauksessa tarkoitus hyödyntää täydentävänä tietona tutkimuskysymyksiin vastaamisessa.

Luotettavien tulosten saamiseksi opinnäytetyössä edettiin systemaattisesti noudattaen valittuja tutkimusmenetelmiä ja arvioiden kriittisesti koko ajan tutkimusprosessia. Tietoperusta sekä kyselyjen kohderyhmät ja sisältö mietittiin harkitusti. Kyselyjen kysymyksiä testattiin etukäteen muutamilla toimijoilla niiden ymmärrettävyyden ja tarkoituksenmukaisuuden varmistamiseksi. Tulosten esittämisen ja analysoinnin selkeyteen kiinnitettiin myös huomiota. Tutkimuksen edetessä pyrittiin peilaamaan saatuja tuloksia sekä niistä nousseita johtopäätöksiä tietoperustaan. Käytetty aineisto oli laajaa, mikä tuo myös luotettavuutta tutkimukselle. Saadut tulokset ja niistä tehdyt tulkinnat sekä johtopäätökset tukevat tietoperustasta nousevia teemoja.

Kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset tutkimuksen edetessä. Opinnäytetyön tuloksista voidaan yleistää riittävällä tarkkuudella osallistamisen nykytila ja haasteet Keskustanuorten paikallispiireissä. Myös osallistamisen kehittämiseen saatiin ideoita ja keinoja. Saatuja havaintoja voivat mahdollisesti hyödyntää myös muut poliittiset nuorisojärjestöt, koska kaikkien niiden toiminnassa on samankaltaisuuksia.

9 YHTEENVETO

Vapaaehtoistyö tuo monelle merkityksellistä sisältöä elämään uusien tietojen, taitojen tai ystävien muodossa. Siihen liittyy kuitenkin useita haasteita. Nykyään ihmiset ovat kiireisiä ja erilaiset vapaaehtoistyötä tarjoavat tahot kuten järjestöt kilpailevat ihmisten ajasta muiden asioiden kanssa. Järjestöjen tulee kehittää toimintaansa sellaiseksi, että se on riittävän kiinnostavaa ja siihen voi osallistua matalalla kynnyksellä. Järjestöissä pitäisi myös paremmin tunnistaa osallistamisen haasteita ja osata puuttua niihin. On tärkeää, että järjestöihin saadaan sitoutuneita vapaaehtoisia, jotta ne voivat tarjota monipuolista toimintaa, vaikuttaa asioihin sekä hoitaa samalla riittävän hyvin hallinnolliset velvoitteensa.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kyselyjen avulla kartoittaa johtokunnan jäsenten osallistamisen nykytilaa Keskustanuorten paikallispiireissä. Tarkoituksena oli myös selvittää, millaisia haasteita piireissä on havaittu keskeisten toimijoiden osallistamisessa ja miten havaittuihin haasteisiin voidaan puuttua. Johtokunnan jäsenet ovat hyvin keskeisessä asemassa piirin monipuolisen ja tarkoituksenmukaisen toiminnan takaamiseksi. Heidän motivaationsa, innostuksensa ja sitoutumisensa vaaliminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta saadaan järjestettyä toimintaa, joka houkuttelee mukaan myös muita yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta kiinnostuneita nuoria.

Tällä hetkellä paikallispiireissä on käytössä useita erilaisia osallistamisen keinoja, jotka tähtäävät yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja vaikuttamistoiminnan edistämiseen. Ryhmytymiseen ja erilaisiin matalan kynnyksen tapahtumiin kiinnitetään hyvin huomiota. Esimerkkejä näistä ovat yhteisölliseen kirjoittamiseen tähtäävät aloite- ja kannanottoillat, tapahtumasuunnitteluillat ja organisaatiovierailut. Johtokunnan jäseniä kannustetaan myös oma-aloitteisesti suunnittelemaan tapahtumia ja erilaisia kirjallisia tekstejä sekä muutenkin aktiivisesti vaikuttamaan eri tavoin. Jäsenille tarjotaan erilaisia pieniä vastuualueita tehtäviksi. Palautteenantokulttuuri on tärkeässä osassa, ja positiivista sekä kehittävää palautetta annetaan säännöllisesti. Viestinnän tärkeyttä ei voi korostaa liikaa, ja myös selkeä ja innostava viestintä nähtiin hyvänä osallistamisen keinona. Myös osallistavaa ja vuorovaikutuksellista johtamista toteutetaan niin toiminnassa ylipäänsä kuin kokouksia fasilitoidessa.

Kuitenkin lähes kaikki vastaajat kokevat, että heidän piirissään on osallistamisen haasteita, jotka liittyivät jollakin tapaa johtokunnan jäsenten omaan toimintaan, toimintakulttuuriin tai johtamiseen. Vaikuttajatyössä pyritään yhteisöllisen tekemisen lisäksi oma-aloitteisuuteen ja aktiivisuuteen. Niiden vähäisyys nähdään yhtenä isona haasteena, joka kytkeytyy esimerkiksi kannanottojen tai tapahtumien itsenäiseen suunnitteluun. Ongelmana nähdään myös motivaation ajoittainen katoaminen ja se, etteivät jäsenet aina tiedä mitä heiltä odotetaan. Toisaalta haaste on se, että toimintakulttuurin rakenteet eivät riittävästi tue jäsentä luottamustehtävässä onnistumisessa. Esimerkiksi toimenkuvaukset ja kirjalliset ohjeet, säännöllinen palaute johtamisesta ja kahdenkeskiset keskustelut sekä mentoritoiminta puuttuvat monen vastaajan piiristä. Koronapandemia on myös tuonut haasteita, kun kaikki työ- ja vapaa-ajan toiminnot pyörivät tietokoneen ruudun ääressä eikä toimintaa koeta yhtä mielekkääksi tai vuorovaikutukselliseksi kuin aiemmin.

Osa kohdatuista haasteista on sellaisia, joihin puuttumalla ratkaistaan toinenkin haaste. Passiivisuuteen ja siihen, että jäsenet eivät aina tiedä mitä heiltä odotetaan, voidaan puuttua toimintakulttuuria muokkaamalla. Motivaation lisäämiseksi motivaation lähteiden tunnistaminen ja niiden vaaliminen on ensiarvoista. Monipuolisen toiminnan lisäksi tulee olla riittävästi yhteisöllisiä matalan kynnyksen tapahtumia. Vuorovaikutukseen niin fyysisesti kuin etänä tulee kiinnittää huomiota. Luottamustehtävän hyvän haltuunoton ja oma-aloitteisen toiminnan edistämiseksi piirissä voidaan ottaa käyttöön toimenkuvien kirjalliset kuvaukset, säännölliset keskusteluhetket ja oppaita kirjallisten tekstien sekä tapahtumien suunnitteluun. Toiminnan kehittämisessä kannattaa kerätä aktiivisesti palautetta ja olla avoin uusille ideoille. Vapaaehtoistoiminta voi olla välillä kuluttavaa, joten kaikessa toiminnassa tulee ottaa huomioon jaksaminen. Osallistamisen kehittäminen on hyvä nähdä asiana, joka mahdollistaa johtokunnan jäsenten henkilökohtaisen kehittymisen sekä takaa motivoituneemmat toimijat viemään piirin toimintaa eteenpäin.

Kaikkien poliittisten nuorisojärjestöjen tavoitteena tulisi olla mahdollisimman suuri johtokunnan jäsenten osallistaminen, joten jatkotutkimusta opinnäytetyön aiheesta kannattaisi vielä tehdä. Jatkossa voitaisiin tutkia käytettyjä osallistamisen keinoja, haasteita sekä ratkaisuehdotuksia laajemmassa kaikki nuorisopuolueet käsittävässä kontekstissa, jolloin saataisiin parhaat ideat ja keinot kaikkien järjestöjen käyttöön.

LÄHTEET

- Aalto-yliopiston www-sivut 2021. Viitattu 7.1.2021. <https://www.aalto.fi/fi>
- Airaksinen, K. 1998. Innostu! Innosta! Helsinki: Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa. Viitattu 11.3.2021. <https://www.fingo.fi/sites/default/tiedostot/julkaisut/innostu-innosta.pdf>
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud. p. Tampere: Vastapaino. Viitattu 19.11.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-768-385-2>
- Duunitori www-sivut 2021. Viitattu 22.3.2021. <https://duunitori.fi/>
- Enström, P. 2020. Johtaja jo syntyessään. 22.3.2020. Viitattu 22.3.2021. <https://www.agenssi.fi/artikkeli/johtaja-jo-syntyessaan/>
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Helsinki: Kuluttaja-tutkimuskeskus. Viitattu 19.11.2020. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/153032>
- Euroopan parlamentti. 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämisessä. Viitattu 19.1.2021. <https://www.euro-parl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//FI>
- European Volunteer Centre. 2012. European Volunteering Infrastructure. Viitattu 21.1.2021. http://www.alliance-network.eu/wp-content/uploads/2014/05/CEV_Volunteering-infrastructure.pdf
- Finto Suomalaisen asiasanaston- ja ontologiapalvelun www-sivut 2021a. Viitattu 12.1.2021. <https://finto.fi/keko/fi/page/p140>
- Finto Suomalaisen asiasanaston- ja ontologiapalvelun www-sivut 2021b. Viitattu 12.1.2021. <https://finto.fi/keko/fi/page/p139>
- Grape People www-sivut 2021. Viitattu 11.1.2021. <https://grapepeople.fi/>
- Halonen, K. 2019. Nuorten osallistaminen on tunnetta ja toimintaa. Viitattu 12.1.2021. <http://osuma.metropolia.fi/2019/01/09/nuorten-osallistaminen-on-tunnetta-ja-toimintaa/>
- Harju, A. 2018. Vapaaehtoistoiminnan lisääntyvät haasteet. Kansalaisyhteiskunnan verkkolehti. Viitattu 17.3.2021. <https://kansalaisfoorumi.fi/vapaaehtoistoiminnan-lisaantyyvat-haasteet/>
- Helsingin Keskustanuorten Facebook-tapahtumasivut. Viitattu 16.3.2021. <https://facebook.com/>
- Holm, S. 2020. Vapaaehtoiseksi – mutta miksi? Viitattu 18.3.2021. <https://www.helsinkimissio.fi/blogit/helsinkimissio-blogi/vapaaehtoiseksi-mutta-miksi>

Ilmarinen. 2020. Ilmarisen tutkimus: Korona osoitti vuorovaikutuksen merkityksen työyhteisöissä. Viitattu 29.3.2021. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajan-kohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/ilmarisen-tutkimus-korona-tyoelama/>

Insinööriliitto. 2020. Kysely insinööriopiskelijoille koronan vaikutuksista opintoihin ja kesätöihin. Viitattu 29.3.2021. https://www.ilry.fi/wp-content/uploads/2020/06/Kysely-opiskelijoille-etaopiskelusta-ja-kesatoista_Raportti.pdf

Isola, A., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.1.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1

Itella. N.d. Esimiehen työkalupakki osallistamiseen ja ongelmanratkaisuun. Viitattu 13.1.2021. <https://docplayer.fi/2347407-Esimiehen-tyokalupakki-osallistamiseen-ja-ongelmanratkaisuun.html>

Jyväskylän yliopiston www-sivut 2020. Viitattu 19.11.2020. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>

Kaila, K. 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Viitattu 19.3.2021. https://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf

Kaislaniemi, V. 2017. Työnohjauksella kohti kulttuurienvälistä kompetenssia. Teoksessa T. Tenhunen & S. Porkka (toim.) Vapaaehtoistyön työnohjauksen ytimessä. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum Media Oy

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto

Keskustan www-sivut 2021. Viitattu 24.3.2021. <https://keskusta.fi/>

Keskustanuorten Facebook- tapahtumasivut 2021. Viitattu 28.4.2021. <https://facebook.com/>

Keskustanuorten paikallispiirien Facebook- tapahtumasivut 2021. Viitattu 28.4.2021. <https://www.facebook.com/>

Keskustanuorten www-sivut 2021. Viitattu 28.4.2021. <https://keskustanuoret.fi/>

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.

Kvanti- Motv www-sivut 2020. Viitattu 23.11.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/postikysely/postikysely.html#saatteeet>

- Lahti, P. 2006. Voimavarat ja jaksaminen järjestötyössä. 31.05.2006. Viitattu 27.4.2021. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/voimavarat-ja-jaksaminen-jarjestotyossa/>
- Lankinen, N. Vapaaehtoistyö opas. 2018. Nuorisoseurat. Viitattu 8.1.2021. https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2018/03/vapaaehtoistyonopas_taitto.pdf
- Mauring, M. 2020. Nuorisojärjestön passiivisten jäsenten aktivointi - Case: Kokoomuksen Nuorten Liitto. Viitattu 13.4.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202003063102>
- Mäkelä, S. & Peltonen, E. 2012. Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirja. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-181-6>
- Nummi, P. 2018. Fasilitoivan johtamisen käsikirja: 9 avainhetkeä. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 11.1.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991275336605968>
- Nuorisolaki. 2016. L. 21.12.2016/1285 muutoksineen.
- Nuorisoseurat www-sivut 2021. Viitattu 12.1.2021. <https://nuorisoseurat.fi/>
- Osallisuuden osaamiskeskus. 2019. Nuorten osallisuuden laatukriteerien arviointi. Viitattu 13.1.2021. https://nuoretjaosallisuus.fi/wp-content/uploads/2019/10/Laatu-kriteerit_itsearviointi_paperinen.pdf
- Otollinen, P. 2016. Osallistamisen oivalluskirja kaikille: Arkisia esimerkkejä työelämästä. Tampere: Mediapinta.
- Partanen, J. 2020. Rubanovitsch: Modernin johtajan käsikirja. 23.3.2020. Viitattu 16.3.2021. <https://tiimiakatemia.com/underground/rubanovitsch-modernin-johtajan-kasikirja/>
- Perälä, J., Juutinen, S., Lilja, M., Lindgren, G., Reinikainen, M., Steiner, M. & Steiner, M. 2008. Yhdistyksen hyvä hallinto. Helsinki: WSOYpro.
- Porin kaupunki 2020. Seitsemän askeleen osallisuusmalli. Viitattu 13.1.2021. https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/osallisuusmalli_muistiinpano-pohja_1280x800_052020.pdf
- Rahkonen, Juho. 2018. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti. Taloustutkimus. Viitattu 19.1.2021. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyo_tutkimusraportti-2018.pdf
- Ristikangas, V., Ristikangas, M. & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 3.4.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991288986605968>
- Sinervo, T. Näin tulevaisuuden johtaja mukautuu tilanteisiin ja ohjaa esimerkillään. Telma-lehti. Viitattu 5.1.2021. <https://telma-lehti.fi/nain-tulevaisuuden-johtaja-mukautuu-tilanteisiin-ja-ohjaa-esimerkillaan>

Sipponen-Damonte, M. 2020. 5 vinkkiä toimivaan vuorovaikutukseen etäpalaverissa. Viitattu 18.1.2021. <https://pro.almatalent.fi/article/5-vinkkia-toimivaan-vuorovaikutukseen-etapalaverissa/12861>

Somerkiivi, P. 2011. Johtajana järjestössä. Helsinki.

Suomen Partiolaisten www-sivut 2021. Viitattu 21.3.2021. <https://www.partio.fi/>

Tampereen yliopisto www-sivut 2021. Liikenteen tutkimuskeskus Verne. Tiedon analysointi. Viitattu 25.04.2021. <https://research.tuni.fi/verne/tutkimus/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/>

Toimeksi.fi www-sivut 2020. Viitattu 8.1.2021. <https://www.toimeksi.fi/>

Tuomaala, E. N.d. Viitattu 21.1.2021. <https://mieli.fi/fi/tule-mukaan/vapaaehtoiseksi/miksi-vapaaehtoisty%C3%B6-lis%C3%A4%C3%A4-hyvinvointia>

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 18.11.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-516-0>

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Helsinki: Kilpailu- ja kuluttajavirasto. Viitattu 21.1.2021. https://media.sitra.fi/julkaisut/Muut/Vapaaehtoistoiminnan_mahdollisuuksista_ja_esteista.pdf

Valtionvarainministeriö 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy. Valtiovarainministeriön julkaisuja 39/2015. Viitattu 19.1.2021. <https://vm.fi/-/vapaaehtoistyö-talkootyö-naapuriapu-kaikki-käy>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 18.11.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-756-0>

Volontärbyrån. 2020. Volontärbarometern: Rapport om ideellt engagemang 2020. Viitattu 18.3.2021. https://www.volontarbyran.org/sites/default/files/volontarbyran/document/volontarbarometern_2020_0.pdf

Kysely 1. Johtokunnan jäsenten osallistamisen nykytila Keskustanuorten paikallispiireissä

Voit vastata kyselyyn, mikäli toimit vuonna 2020 tai 2021 paikallispiirissä puheenjohtajana, varapuheenjohtajana tai toiminnanjohtajana.

Kysymys 1.

Osallistaminen tarkoittaa tämän kyselyn yhteydessä sitä, että johtokunnan jäseniä tuetaan, kannustetaan tai kehoitetaan osallistumaan aktiivisesti johtokunnan toimintaan.

Mitä eri osallistamisen keinoja piirissäsi käytetään johtokunnan jäsenille?

Vastausvaihtoehdot: (voit valita niin monta vaihtoehtoa teemoista 1A-1D kuin haluat):

1 A: Ryhmähengen ja vuorovaikutuksen luominen

- 1) Ryhmytyminen vuoden alussa, jossa tutustutaan johtokuntaan ja suunnitellaan vuoden toimintaa
- 2) Säännölliset ryhmytymistapahtumat johtokunnan kesken ympäri vuoden, ei vain vuoden alkaessa
- 3) Laaditaan yhdessä säännöt johtokunnassa toimimiselle ja viestinnälle
- 4) Positiivisen ja kehittävän palautteen antaminen läpi vuoden
- 5) Piirissä hyödynnetään osallistavaa ja innostavaa johtamisotetta sekä puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja toiminnanjohtaja opiskelevat aiheesta lisää säännöllisesti
- 6) Palautteen kysyminen piirin toiminnanjohtajan, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan johtamisotteesta

1B: Suora aktivointi

- 7) Vuosikellon laatiminen yhdessä, joka helpottaa hahmottamaan paikallispiirin vuoden tapahtumia ja toimintaa
- 8) Kyselyt johtokunnan jäsenten koulutustarpeista mm. viestintään liittyen
- 9) Yhteiset säännölliset tapahtumasuunnitteluillat livenä tai etänä
- 10) Johtokunnan jäsenille tarjotaan tiettyä vastuualuetta hoidettavaksi, esimerkiksi sosiaalisen median tilien päivitysvastuuta
- 11) Tapahtumien järjestäminen yhdessä ja kannustaminen tapahtumien oma-aloitteiseen suunnitteluun

- 12) Johtokunnan jäsenille tarjotaan aktiivisesti tapahtumien eri osa-alueista pieniä omia vastuualueita hoidettavaksi
- 13) Kannottojen, aloitteiden ja blogikirjoitusten kirjoittaminen yhdessä ja niihin kannustaminen oma-aloitteisesti
- 14) Toisen osallistujakaverin etsiminen Keskustanuorten tai muiden keskustajärjestöjen tapahtumiin, jotta jäsenen ei tarvitse osallistua yksin tapahtumaan
- 15) Säännöllinen työnohjaus puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja toiminnanjohtajalle, joka auttaa toimintatapojen ja vuorovaikutuksen kehittämisessä
- 16) Mentorien tarjoaminen johtokunnan jäsenille aktiivisesti
- 17) Vierailut esimerkiksi kouluihin, yrityksiin ja kunnanvaltuustoon
- 18) Fasilitoiva eli osallistava sekä vuorovaikutuksellinen kokouksen ohjaaminen

1C: Henkilökohtainen motivointi

- 19) Henkilökohtainen alkukeskustelu johtokunnan jäsenen kanssa vuoden alussa, jossa kartoitetaan hänen vahvuuksiaan ja toiveitaan toiminnalle
- 20) Henkilökohtainen välikeskustelu johtokunnan jäsenen kanssa vuoden puolella välissä
- 21) Henkilökohtainen loppukeskustelu vuoden päättyessä johtokunnan jäsenen kanssa, jossa kysytään jäsenen kokemuksia, kehitysideoita ja tulevaisuuden suunnitelmia vaikuttajana
- 22) Kannustaminen Keskustanuorten ja muiden keskustajärjestöjen tapahtumiin ja toimintaan sekä niihin yhdessä osallistuminen
- 23) Kannustaminen vaalitoimintaan ja vaikuttamiseen muissa sopivissa organisaatioissa (kuten nuorisovaltuusto)
- 24) Kannustaminen ja tukeminen omien teematyöryhmien perustamisessa

1D: Ohjeistaminen ja viestintä

- 25) Kirjalliset ohjeet tapahtumien oma-aloitteiseen suunnitteluun
- 26) Kirjalliset ohjeet kannottojen, blogien ja aloitteiden oma-aloitteiseen kirjoittamiseen
- 27) Kirjalliset toimenkuvaukset johtokunnan eri tehtävistä, jotka helpottavat tehtävissä toimimista
- 28) Kiinnitetään erityistä huomiota viestinnän selkeyteen ja innostavuuteen

Kysymys 2.

Mitä muita osallistamisen keinoja piirissänne käytetään tällä hetkellä? Avoin vastaus.

Kysymys 3.

Osallistamisen haasteita voi syntyä siitä, että johtokunnan jäseniä on välillä hankala motivoida esimerkiksi osallistumaan tapahtumiin tai suunnittelemaan niitä tai kirjoittamaan blogikirjoituksia, aloitteita ja kannanottoja. Haaste voi olla myös puheenjohtajien lisäkoulutuksen tarve.

Onko piirissäsi ollut haasteita johtokunnan jäsenten osallistamisessa?

Vastausvaihtoehdot:

Kyllä

Ei

Kysymys 4.

Minkälaisia haasteita johtokunnan jäsenten osallistamisessa on havaittu piirissäsi? Haasteita on voitu havaita silloin tällöin tai jatkuvasti. Mikäli haasteita ei ole havaittu, siirry kysymykseen 6. Vastausvaihtoehdot on jaoteltu teemoittain.

Vastausvaihtoehdot (voit valita niin monta vastausvaihtoehtoa teemoista 4A-4C kuin haluat):

4A: Johtokunnan jäsenten toimintaan liittyvät haasteet

- 1) Johtokunnan jäsenet eivät vastaa sisäisen viestintäkanavan viesteihin ja/tai ovat passiivisia sisäisissä viestintäkanavissa
- 2) Johtokunnan jäsenet eivät lue kokouksen esityslistoja
- 3) Osallistujamäärät johtokunnan kokouksissa ovat pieniä
- 4) Johtokunnan jäsenten ryhmäytymisessä on haasteita
- 5) Tapahtumien suunnitteluun tai kannanottojen/aloitteiden oma-aloitteeseen valmisteluun ryhtymisessä on huomattavissa passiivisuutta
- 6) Johtokunnan jäsenet eivät aina tiedä mitä heiltä odotetaan

4B: Ohjeistukseen, viestintään ja koulutukseen liittyvät haasteet

- 7) Piirissämme ei ole käytössä henkilökohtaisia alku-, väli- ja loppukeskusteluja johtokunnan jäsenille
- 8) Piirissämme ei ole organisoitua mentoritoimintaa johtokunnan jäsenille

- 9) Piirissämme ei ole kirjallisia ohjeita kannanottojen, blogikirjoitusten ja aloitteiden oma-aloitteiseen kirjoittamiseen
- 10) Piirissämme ei ole kirjallisia ohjeita tapahtumien oma-aloitteiseen suunnitteluun ja toteuttamiseen
- 11) Piirissämme ei ole kirjallisia toimenkuvauksia johtokunnan jäsenten toimenkuvista

4C: Omaan toimintaan ja osaamisen liittyvät haasteet

- 12) Minulla on välillä haasteita johtokunnan motivoimisessa erilaisiin tehtäviin (mm. sosiaalisen median päivittäminen ja kannanottojen kirjoittaminen)
- 13) Minulla ei ole riittävästi tietoa siitä minkälaista tukea ja kannustusta johtokunnan jäsenet toivovat johtokuntatyöskentelyyn ja vaikuttamistyöhön
- 14) En aina osaa viestiä riittävän selkeästi ja innostavasti johtokunnan jäsenille
- 15) Palautetta johtamisesta ei kerätä systemaattisesti esimerkiksi kyselyn muodossa, toivon saavani lisää palautetta omasta johtamisestani
- 16) Kaipaen lisää koulutusta vapaaehtoisten johtamiseen ja osallistamiseen liittyen

Kysymys 5.

Mitä muita haasteita piirissäsi on ollut johtokunnan jäsenten osallistamiseen liittyen?
Avoin vastaus.

Kysymys 6.

Onko koronavirus vaikuttanut johtokunnan jäsenten osallistumiseen ja/tai osallistamisen haasteisiin? Avoin vastaus.

Kysymys 7.

Millä keinoilla osallistamisen haasteisiin voitaisiin puuttua parhaiten? Jos piirissäsi ei ole ollut osallistamisen haasteita, voit antaa tässä muille piireille vinkkejä. Avoin vastaus.

Kysely 2. Osallistamisen edistäminen Keskustanuorten paikallispiireissä

Voit vastata kyselyyn, mikäli olet vuonna 2021 joko töissä Keskustanuorten liittotoimistolla, olet liittohallituksen jäsen tai olet kansainvälisten asioiden sihteeri. Vastaa kyselyyn yleisellä tasolla, ei kohdistuen vastauksia tiettyyn piiriin.

Osallistaminen tarkoittaa tämän kyselyn yhteydessä sitä, että johtokunnan jäseniä tuetaan, kannustetaan tai kehoitetaan osallistumaan aktiivisesti johtokunnan toimintaan.

Tällä kyselyllä kartoitetaan yleisesti aktiivista osallistamista ja osallisuutta työsään/luottamustehtävässään käsittelevien Keskustanuorten aktiivien näkemyksiä siitä, miten piirit voisivat toteuttaa innostavaa osallistamista ja miten puuttua osallistamisen haasteisiin.

Kysymys 1

Valitse soveltuvat osallistamisen keinot, joita paikallispiireissä kannattaisi mielestäsi hyödyntää. Vastausvaihtoehdot on jaoteltu teemoihin selkeyden lisäämiseksi (voit valita niin monta vaihtoehtoa teemoista 1A-1D kuin haluat).

1A: Ryhmähengen ja vuorovaikutuksen luominen

- 1) Ryhmytyminen vuoden alussa, jossa tutustutaan johtokuntaan ja suunnitellaan vuoden toimintaa
- 2) Säännölliset ryhmäytymistapahtumat johtokunnan kesken ympäri vuoden, ei vain vuoden alkaessa
- 3) Laaditaan yhdessä säännöt johtokunnassa toimimiselle ja viestinnälle
- 4) Positiivisen ja kehittävän palautteen antaminen läpi vuoden
- 5) Piirissä hyödynnetään osallistavaa ja innostavaa johtamisotetta sekä puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja toiminnanjohtaja opiskelevat aiheesta lisää säännöllisesti
- 6) Palautteen kysyminen piirin toiminnanjohtajan, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan johtamisotteesta

1B: Suora aktivointi

- 7) Vuosikellon laatiminen, joka helpottaa hahmottamaan paikallispiirin vuoden tapahtumia ja toimintaa
- 8) Kyselyt johtokunnan jäsenten koulutustarpeista mm. viestintään liittyen
- 9) Yhteiset säännölliset tapahtumasuunnitteluillat livenä tai etänä
- 10) Johtokunnan jäsenille tarjotaan tiettyä vastuualuetta hoidettavaksi esimerkiksi sosiaalisen median tilien päivitysvastuuta
- 11) Tapahtumien järjestäminen yhdessä ja kannustaminen tapahtumien oma-aloitteiseen suunnitteluun
- 12) Johtokunnan jäsenille tarjotaan aktiivisesti tapahtumien eri osa-alueista pieniä omia vastuualueita hoidettavaksi
- 13) Kannottojen, aloitteiden ja blogikirjoitusten kirjoittaminen yhdessä ja niihin kannustaminen oma-aloitteisesti
- 14) Toisen osallistujakaverin etsiminen Keskustanuorten tai muiden keskustajärjestöjen tapahtumiin, jotta jäsenen ei tarvitse osallistua yksin tapahtumaan
- 15) Säännöllinen työnohjaus puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja toiminnanjohtajalle, joka auttaa toimintatapojen ja vuorovaikutuksen kehittämisessä
- 16) Mentorien tarjoaminen johtokunnan jäsenille aktiivisesti
- 17) Vierailut esimerkiksi kouluihin, yrityksiin ja kunnanvaltuustoon
- 18) Fasilitoiva eli osallistava sekä vuorovaikutuksellinen kokouksen ohjaaminen

1C: Henkilökohtainen motivointi

- 19) Henkilökohtainen alkukeskustelu johtokunnan jäsenen kanssa vuoden alussa, jossa kartoitetaan hänen vahvuuksiaan ja toiveitaan toiminnalle
- 20) Henkilökohtainen välikeskustelu johtokunnan jäsenen kanssa vuoden puolella välissä
- 21) Henkilökohtainen loppukeskustelu vuoden päättyessä johtokunnan jäsenen kanssa, jossa kysytään jäsenen kokemuksia, kehitysideoita ja tulevaisuuden suunnitelmia vaikuttajana
- 22) Kannustaminen Keskustanuorten ja muiden keskustajärjestöjen tapahtumiin ja toimintaan sekä niihin yhdessä osallistuminen
- 23) Kannustaminen vaalitoimintaan ja vaikuttamiseen muissa sopivissa organisaatioissa (kuten nuorisovaltuusto)
- 24) Kannustaminen ja tukeminen omien teematyöryhmien perustamisessa

1D: Ohjeistaminen ja viestintä

- 25) Kirjalliset ohjeet tapahtumien oma-aloitteiseen suunnitteluun
- 26) Kirjalliset ohjeet kannanottojen, blogien ja aloitteiden oma-aloitteiseen kirjoittamiseen
- 27) Kirjalliset toimenkuvaukset johtokunnan eri tehtävistä, jotka helpottavat tehtävässä toimimista
- 28) Kiinnitetään erityistä huomiota viestinnän selkeyteen ja innostavuuteen

Kysymys 2

Mitä muita osallistamisen keinoja paikallispiireissä voitaisiin hyödyntää ja miten osallistamisen haasteisiin voidaan mielestäsi puuttua? Avoin vastaus.

Kysymys 3

Minkälainen toiminta innostaa ja motivoi arviosi mukaan toimimaan poliittisen nuorisjärjestön paikallispiirin johtokunnassa? Avoin vastaus.

Kysymys 4

Mitä muita asioita piireissä tulisi mielestäsi huomioida osallistamisen toteuttamisessa? Avoin vastaus.

Osallistamisen huoneentaulut

1. Vinkkejä osallistamiseen



2. Osallistamisen haasteiden tunnistaminen

Osallistamisen huoneentaulu järjestöjohtajille

Tunnista osallistamisen haasteet

Toimintakulttuuri ei tue riittävästi osallistamista

Oma-aloitteiseen vaikuttajatyöhön ryhtymisen passiivisuus esimerkiksi kannanottojen suunnittelussa

Passiivisuus sisäisissä viestintäkanavissa

Kirjallisten toimenkuvauksien ja erilaisten vaikuttamista tukevien ohjeistusten puute

Johtokunnan jäsenten motivaation ajoittainen katoaminen

Johtajien toimintatavoista ei pyydetä palautetta systemaattisesti

Mentoritoiminnan puute

Johtokunnan jäsenillä ei ole tarpeeksi tietoa siitä mitä heiltä odotetaan

Motivoimisen haasteet erilaisiin tehtäviin

Säännöllisten alku-, väli- ja loppukeskustelujen puute

Kiireen vaikutus mahdollisuuteen osallistua toimintaan

Liika kuormittuminen vapaaehtoistoiminnasta

Vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden kokemusten vaillinaisuus etätahtumissa

3. Osallistamisen keinoja

Osallistamisen huoneentaulu järjestöjohtajille

Konkreettisia osallistamisen keinoja

Ryhmäytymiseen painottuvat tapahtumat vuoden alussa ja säännöllisesti vuoden ympäri

Yhteinen ja henkilökohtainen kannustaminen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen

Riittävä määrä erilaisia matalan kynnyksen tapahtumia, joissa korostuu yhteisöllisyys

Kiinnitä huomiota etätapahtumien vuorovaikutuksellisuuteen ja yhteisöllisyyteen, voitte esimerkiksi pitää etäkokouksien jälkeen vapaamuotoisia keskusteluhetkiä

Ohjeet tapahtumien, kannanottojen ja aloitteiden oma-aloitteiseen kirjoittamiseen

Tarjoa jäsenille niin pieniä kuin suurempia vastuualueita erilaisista tehtävistä, tapahtuman järjestämisen voi jakaa esimerkiksi useaan erilaiseen kokonaisuuteen

Muista antaa positiivista ja kehittävää palautetta riittävän usein ja pyydä palautetta myös omasta johtamisotteestasi sekä piirin yleisestä toiminnasta

Hyödynnä vuorovaikutuksellista ja innostavaa johtamisotetta sekä pyri innostamaan ja aktivoimaan jäseniä fasilitiointin keinoin

Säännöllisen mentoritoiminnan aloittaminen

Säännölliset alk-, väli- ja loppukeskustelut johtokunnan jäsenille, joissa kartoitetaan jäsenen motivaatiota, toiveita ja odotuksia toiminnalle sekä omalle oppimiselle

Kirjalliset toimenkuvaukset johtokunnan jäsenten tehtävistä helpottamaan luottamustehtävän haltuunottoa sekä rekrytoimaan uusia toimijoita

Erilaisten motivaatiotekijöiden tunnistaminen ja toiminnan räätälöinti vastaamaan erilaisia tarpeita sekä kiinnostuksenkohteita