



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

**Jäsenten kuuntelu järjestöjen nuorisotoiminnan
kehittämisessä**

Case Suomen Nuorisoseurat

Hanna Seppänen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko (210 op)

5 / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Hanna Seppänen	Sivumäärä 61 ja 6 liitesivua
Työn nimi Jäsenten kuuntelu järjestöjen nuorisotoiminnan kehittämisessä -Case Suomen Nuorisoseurat	
Ohjaava(t) opettaja(t) Tarja Nyman	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Allianssi ry, Mari Niemi-Saari	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tarkastelen järjestöjen kehittämistä nuorten osallisuuden edistämisen ja jäsenten kuulemisen näkökulmista. Työntekijöiden teemahaastatteluissa selvitän, mitä ajatuksia, ideoita ja mahdollisia toimenpiteitä Suomen Nuorisoseurat saa kehittämistyöhön Allianssi ry:n Vetovoima-hankkeen valmennusmenetelmien tuloksena. Tutkimus painottuu laadulliseen ja tapaustutkimukseen.</p> <p>Nuorisoseurat toteutti hankkeen valmennuksessa saadun idean valtuustokokouksen muuttamisesta osallistaviksi haastatteluiksi, jotka jatkoivat järjestössä tehtävää kehittämistyötä jäsentenkuuntelun teemalla. Opinnäytetyössä analysoin valtuustohaastattelujen vastauksia taulukoissa ja kuvioissa, joihin purin vastaukset teemoittamalla ja osittain koodaamalla. Menetelmillä tuon esille toistuvia teemoja sekä kehitysideoita.</p> <p>Lisäksi havainnoin hankkeen menetelmiä valmennusta ja sparrausta osallistamalla yhdentoista valmennukseen valitun järjestön yhteiseen valmennuspäivään sekä Nuorisoseurojen ja heidän hankekohtaisen valmentajansa valmennustapaamiseen. Valmennus- ja sparrausmenetelmien käytöstä haastattelen myös Nuorisoseurojen valmentajaa.</p> <p>Osan opinnäytetyötä suunnittelen ja toteutan osallistavia tehtäviä järjestöille valmennuksien väliseen kommunikointiin tarkoitettussa Facebook-ryhmässä ja yhteisessä valmennustapaamisessa. Menetelmillä pyrin aktivoimaan Facebook-ryhmää, tuomaan kehittämistyöhön positiivisen näkökulman sekä ryhmäyttämään eri järjestöjen toimijoita ja saamaan aikaan hedelmällistä keskustelua toiminnan kehittämisen eri puolista.</p>	
Asiasanat järjestöt, kehittäminen, muutos, nuoret, osallisuus, valmennus, yhteisöllisyys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Hanna Seppänen	Number of Pages 61 and 6 attachments
Title Listening to members of an organisation -Case Suomen Nuorisoseurat	
Supervisor(s) Tarja Nyman	
Subscriber and/or Mentor Allianssi ry, Mari Niemi-Saari	
Abstract <p>In my Bachelor's thesis I examine organisational development with viewpoints in promoting youth participation and listening to members of organisations. I conducted a theme-based interview in the organisation Nuorisoseurat to figure out what thoughts, ideas and possible actions they are going to receive from the project Vetovoima as a result of its coaching methods. This thesis is both a quality and case study.</p> <p>The organisation Nuorisoseurat carried out an idea changing the council meeting to interviews that demanded participating. Interviewing was continued with the theme of listening to the members in development work. In my thesis I analyse the interviews of the council meetings by changing the answers into themes by using coding in order to put the results into tables and patterns. My aim is to bring out frequent themes and ideas with these methods.</p> <p>I also observe the methods of the project, coaching and instructing by taking part in one coaching day, which includes every eleven organization chosen in the project, and coaching meeting of Nuorisoseurat and their project-specific coach. I interview the coach of Nuorisoseurat about the use of different coaching methods.</p> <p>A part of my study is that I planned and organised tasks which demand participating in organisations in a Facebook group that intends to communicate between coaching days and during coaching days within every organisation. I strive to activate the Facebook group with my methods and bring a positive point of view into developing work and mixed groups from different organisations and create a space for productive conversation of the different angles in operational development.</p>	
Keywords change, coaching, communality, developing, organisations, participating, youth	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 JÄRJESTÖMURROKSESTA NUORISOTOIMINNAN KEHITTÄMISEEN	11
2.1 Järjestömurros ja nyky-yhteisöt	11
2.2 Vetovoima-hanke järjestöjen nuorisotoimintaa kehittämässä	13
2.4 Nuorisojärjestöt nuorille	17
3 TAPAUS SUOMEN NUORISOSEURAT RY TARKASTELUSSA	21
3.1 Taustalla Nuorisoseurat 2020 -strategia ja kolmivuotisohjelma	22
3.2 Teemahaastattelut	25
3.3 Jäsenten kuuleminen	28
4 VALTUUSTOHAASTATTELUT	31
4.1 Miksi toimintaan tullaan mukaan?	33
4.2 Mikä on nuorisoseura?	34
4.3 Mitä nuorisoseura merkitsee jäsenelle?	36
4.4 Miten jäsen edistäisi toimintaa?	37
4.5 Arvot, mielikuvat ja julkikuva kehittämistyön keskiössä	42
5 KEHITTÄMISTYÖTÄ VALMENTAEN JA SPARRATEN	45
5.1 Neuvoja vai käskyjä? Mistä sparrauksessa oikein on kyse?	46
5.2 Yhteinen, avoin ja luottamuksellinen kohtauspaikka valmennus	49
5.3 Facebook-ryhmän aktivointia ja osallistavia tehtäviä valmennuksessa	50
6 LOPUKSI	54
LÄHTEET	59
LIITTEET	62

1 JOHDANTO

Lukuisissa artikkeleissa ja kirjallisuudessa on pohdittu nuorten saamista mukaan järjestötoimintaan ja sitoutumista siihen. Opinnissani Humanistisen ammattikorkeakoulun Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa käsittelin aihetta tavalla tai toisella useita kertoja. Järjestömurros, haasteet nuorten osallistumisessa ja järjestöjen nuorisotoiminnan kehittäminen herättivät kiinnostukseni ja päätyivät lopulta kantaviksi teemoiksi opinnäytetyöhöni.

Vuorisen (2007, 29) mukaan muuttoliike maalta kaupunkiin, väestön ikääntyminen, työttömyys ja globalisaatio aiheuttavat muutoksia suomalaisessa yhteiskunnassa. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat ihmisten osallistumiseen ja vaikuttamismahdollisuuksiin. Järjestöjen haasteena on arvioida ja pohtia, kuinka toiminta tavoittaisi ihmiset. (Stranius 2009, 140.) Nuoret kokevat käytännön toiminnan yhdistyksien hallintoa kiinnostavammaksi. Yhteen toimintamuotoon sitoutumisen sijaan, moni nuori kokeilee useita eri vaihtoehtoja. Aikuisten osallistuminen on muuttunut kohti kohdistettua ja vastikkeellista vapaaehtoistoimintaa. Osallistumisessa kaivataan mielekkyyttä, vaikuttavuutta ja helppoutta. (mt., 143.)

Opetusministeriön (2005, 73) mukaan järjestöihin tullaan usein lyhytaikaisiin projektiluonteisiin tehtäviin sitoutumisen heikennyttyä. Järjestöstä toiseen siirtyminen ja pois jääminen on lisääntynyt. Opetusministeriö (2005, 74) esittää, että organisaatorakenteet saattavat joiltain osin olla uudistuvan, erilaisen ja vapaamuotoisemman toiminnan esteenä. Kilpailu ihmisten ajasta, kiinnostuksesta sekä fyysisestä ja henkisestä työpanoksesta on yhä kovempaa. Kilpailua käyvät kaupalliset yritykset, työelämän vaatimukset ja median jatkuvasti kasvava tarjonta. (Stranius 2009, 142.)

Opetusministeriön (2006, 11) mukaan etenkin nuorten mahdollisuuksia osallistua kansalaistoimintaan rajoittavat työelämän vaatimukset sekä opintojen tiukat säätelymekanismit, painostus opintojen nopeuttamiseen ja opintoajan rajaaminen, toimeentulon riittämättömyys sekä suorituskeskeisyys. Samalla koko järjestökenttä vaatii vapaaehtoistoimijoilta yhä ammattimaisempaa otetta, kun yritysmaailmasta omaksutut palvelutuotannon, tehokkuusvaatimusten ja tuotteistuksen ajatukset asettavat omat

haasteensa. Jäsenistö taas odottaa järjestöiltä aikaisempaa enemmän. Myös vapaaehtoisilla voi olla laatu- ja tulosvaatimuksia. He muun muassa haluavat tietää, mitä konkreettista toiminnalla voidaan saada aikaiseksi. Toiminta on perusteltava tarkasti, koska ihmiset ovat niin kiireisiä, että tarvitsisivat samaa aikaa useaan eri tarkoitukseen. (Stranius 2009, 142-143.)

Uskon, että nuoret, eli lainsäädännön (Nuorisolaki 72/2006, 2) mukaan alle 29-vuotiaat henkilöt, muokkaavat arvoillaan, uskomuksillaan, toiminnallaan, kiinnostuksen kohteillaan ja harrastuksillaan sitä mitä kutsumme nyky-yhteiskunnaksi. Siksi mielestäni olisi tärkeää, että järjestöt tarttuisivat nuorten kuulemiseen, ajatuksiin, toimintaan ja tekemisiin, siihen mikä juuri nyt on in ja mikä out. Uskon myös, että uudistustyöhön olisi tarpeellista lähteä nuorista käsin. Kukaan, joka ei ole nuori nyt, tuskin täysin ymmärtää, mitä on olla nuori tässä hetkessä, tässä kyseisessä yhteiskunnassa.

Allianssi ry:n Vetovoima-hankkeessa kehitetään yhdentoista Vetovoimavalmennukseen osallistuvan järjestön nuorisotoimintaa avoimesti, luottamuksellisesti ja yhteisillä säännöillä. Dialogin avoimuus, järjestöille valmennuksissa ja niiden välissä annetut tehtävät, asiantuntijaluennot sekä järjestön ja valmentajan sparraus- ja järjestöjen yhteiset valmennustapaamiset auttavat, kannustavat ja antavat avaimia järjestöille nuorisotoiminnan kehittämiseksi.

Allianssin strategisia tavoitteita ovat nuorten osallisuuden edistäminen ja syrjäytymisen ennalta ehkäisyn painottaminen. Vuonna 2013 toteutetut Allianssin jäsenjärjestökyselyt (2013) osoittivat järjestöjen kaipaavan tukea ja neuvoja nuorten rekrytoimiseen, toimintaan sitouttamiseen, osallistamiseen ja kuulemiseen (Allianssi 2013). Kannustamalla ja auttamalla järjestöjä kehittämään nuorisotoimintaa, Vetovoimahanke on mukana edesauttamassa nuorten osallisuuden kasvua suomalaisissa nuorisojärjestöissä.

Mikä sitten on nuorisojärjestö ja miten sitä tulisi määritellä? Lainsäädäntö (Nuorisolaki 72/2006, 2) määrittelee järjestön, joka tekee nuorisotyötä rekisteröidyksi järjestöksi tai vastaavaksi yhteisöksi, jonka nuorisotyön laajuus vastaa pitkälti valtakunnallisen

nuorisojärjestön toimintaa. Osan toiminnasta tulee olla nuorisotyötä. (mt., 2.) Pohdin nuorisojärjestön käsitettä tarkemmin jäsenten kuulemista käsittelevässä luvussa 3.3. Tässä todettakoon, Vetovoima-hankkeen tutkija Riikka Taavetin (2015) sanoin, ettei nuorisojärjestöä voi määrittellä jäsenmäärän perusteella (Taavetti 2015). Nuorisojärjestöjen luonnehtiminen onnistuukin helpommin toiminnan kriteerien täyttymistä arvioimalla. Usein kuuleekin puhuttavan järjestöjen nuorisotoiminnasta nuorisojärjestöjen sijaan. Taavetin (2015) ja erään järjestötyöntekijän kanssa käymäni keskustelun perusteella asettaisin kriteereiksi tavoitteellisen toiminnan, joka koordinoidaan järjestöstä sekä toiminnan strategisten ja laadullisten tavoitteiden täyttymisen. Havainnollisti nuorisojärjestön käsitettä miten tahansa, vastausta ei näytä löytyvän. Ehkä määrittely pitäisikin jättää nuorille itselleen.

Hankkeen valmennukseen osallistuva Suomen Nuorisoseurat ry tavoittelee lasten ja nuorten osallisuuden kasvua jäseniä kuulemalla. Idea syksyn 2014 valtuustokokouksen muuttamisesta osallistavaksi haastatteleamalla valtuuston vapaaehtoisia luottamushenkilöitä syntyi Vetovoima-valmennuksessa. Taustalla Nuorisoseurojen valmennukseen osallistumiselle on tuen ja neuvojen tarve jäsenmäärän laskiessa, toimintaympäristön murros Kalevan Nuorten Liiton ja Suomen Nuorisoseurojen Liiton yhdistyttyä vuonna 2013 Suomen Nuorisoseuroiksi sekä Nuorisoseurat 2020-strategia ja Nuorisoseurojen kärkihankkeet eli strategian toteutumiseksi asetetut tavoitteet.

Opinnäytetyössäni käsittelen ja pohdin järjestöjen nuorisotoiminnan kehittämisen tarpeeseen liittyviä taustatekijöitä, haasteita, ongelmia ja mahdollisuuksia kirjallisuuden, henkilökohtaisen järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan kokemuksen sekä hankkeen valmennuksesta työntekijöille nousseiden ajatusten kautta. Tutkin tapauskohtaisesti Suomen Nuorisoseurojen hankkeen kaarta perehtymällä taustalla oleviin organisatiomurrokseen ja strategiatyöhön, osallistumalla ja havainnoimalla Nuorisoseurojen valmennus- ja sparraustapaamisia sekä haastatteleamalla kahta Nuorisoseurojen valmennukseen osallistuvista työntekijöistä ja järjestön valmentajaa. Lisäksi osallistun järjestöjen yhteiseen valmennuspäivään helmikuussa 2015 suunnittelemalla ja toteuttamalla järjestöille osallistavilla menetelmillä tehtäviä valmennuksissa ja valmennuksien väliseen kommunikointiin tarkoitettussa Facebook-ryhmässä.

Lopuksi tutkin ja analysoin Nuorisoseurojen syysvaltuuston 2014 haastatteluja. Valtuustokokouksen osallistaviksi haastatteluiksi muuttaminen on Vetovoimavalmennuksessa syntynyt idea. Nuorisoseurat kuulivat jäseniä Nuorisoseurat 2020 -strategiaa varten, joten valtuustohaastattelut ovat luonnollinen jatkumo kuulemistyölle. Haastattelumateriaali sisälsi sekä word-tiedostoja että valokuvattuja muistiinpanoja. Analyysimenetelmät sain valita itse, joten koodasin, tiivistin ja teemoitin vastauksista taulukoita, jonka jälkeen havainnollistin eri teemojen vastausmääriä pylväillä. Taulukkojen teemat jaoin myös aihepiireihin, jotta vastauksien sisältö tulisi paremmin esille.

Haastattelut toteutuivat valtuustokokouksessa syksyllä 2014 niin, että työntekijät haastattelivat yhteensä kutakin 46 luottamushenkilöä 10 minuuttia aiheista miten jäsen on tullut toimintaan mukaan, mikä on nuorisoseura, mitä se merkitsee jäsenelle sekä mitä asioita jäsen edistäisi. Analysoinnin sain toteuttaa valitsemallani menetelmällä, kuitenkin niin, että haastatteluista tuli etsiä kehitysideoita ja nostaa esille toistuvia teemoja. Perimmäinen syy haastattelujen toteuttamiselle oli jäsenten kuuleminen ja palvelutyöntekijäisyys, jotka toimivat myös opinnäytetyöni kantavina teemoina. Valtuustohaastattelut on esimerkki siitä, että uusien jäsenien saamisen on ymmärretty edellyttävän jäsenien kuulemista ja osallistamista päätöksentekoon.

Syysvaltuuston haastatteluista tekemiäni taulukoita ja pylväitä sekä esiin nousseita ajatuksia, ideoita ja teemoja Nuorisoseurat voi tuoda esille toukokuussa 2015 järjestävässä valtuustokokouksessa. Tuottamani materiaali auttaa Nuorisoseuroja pohtimaan onko heille hyötyä valtuustokokouksien osallistavasta toteutusmallista, ja mihin tuloksia aiotaan käyttää. Materiaalia on myös mahdollista peilata uusien, syksyllä 2015 valittavien luottamushenkilöiden ajatuksiin. Toimintatapaa jatkettaessa Nuorisoseurat voivat pohtia, ovatko he tyytyväisiä menettelytapaan sellaisenaan vai onko sitä tarvetta muuttaa esimerkiksi laajemman kehitysideoiden määrän saavuttamiseksi. Valtuustohaastattelujen osallistava malli on myös esimerkki siitä, että jäsenten kuuleminen on otettu vakavasti ja sen toteutumiseksi on jo nyt valmennuksen vielä jatkuessa tehty paljon töitä.

Työn toinen tavoite on tuottaa Allianssille kokemustietoa valmennukseen osallistuvan järjestön näkökulmasta sekä valmennus- ja sparrausmenetelmien käyttämisestä ke-

hittämistyössä. Oma tavoitteeni on kerätä tietoa ja havainnoida järjestömurrosta, järjestöjen kehittämiseen liittyviä haasteita sekä taustalla olevia teemoja osallisuudesta, yhteisöllisyydestä, jäsenien kuulemisesta ja palvelutyöntekijyydestä. Tarkoituksena on myös mahdollisuuksien mukaan koota yhteen aihepiiriin melko suppeaa tutkimustietoa ja tuottaa samalla omia havaintoja ammattialani kokemuksiin peilaten.

Seuraavaksi kuvaan opinnäytetyössä käyttämieni käsitteiden merkitystä. Yhteisöjä on hyvin erilaisissa muodoissa ja niitä voi yhdistää esimerkiksi aate, asuinalue, kulttuuriharrastus tai tunteet. Yhteisöjä yhdistävä tekijä voi olla vahva tai hetkellinen. Yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen arvostamista sellaisenaan, tasa-arvoisesti. Osallisuudella tarkoitetaan yksilöä osana yhteisöä, jolloin persoona mielipiteineen ja arvoineen kuuluu osaksi suurempaa kokonaisuutta, jossa jaetaan esimerkiksi arvomaailma. Osallisuus liittyy hyvinvointiin, joka taas ennaltaehkäisee syrjäytymistä. Syrjäytyminen on ihmisen ajautumista irralleen kaikista yhteisöistä, säännöistä, koulutuksesta ja työelämästä, jotka edesauttavat elämänhallintaa ja hyvinvointia.

Palvelutyöntekijyydellä tarkoitan, että järjestötyöntekijä nostaa työtehtävissä jäsenten tarpeet etusijalle ja kuuntelee jäseniä heitä itseään koskevassa päätöksenteossa. Jäsenten kuuntelu tarkoittaa myös organisaatiossa tapahtuvan päätöksenteon mahdollistamista eli osallisuutta. Palvelutyöntekijyys ja jäsenten kuuntelu ovat Nuoriso-seurojen työntekijöiden teemahaastatteluissa käyttämiä termejä.

Sparrauksella ja valmennuksella tarkoitetaan Vetovoima-hankkeessa valmennettavan järjestön tukemista kysymyksin ja esimerkein niin, että järjestö keksii itse kehitysideoita ja pyrkii edistämään niiden toteutumista. Valmennus ja sparraus tarkoittavat samaa asiaa, mutta Vetovoima-valmennuksessa niitä käytetään monesti eri yhteyksissä. Opinnäytetyössä käytän sparrausta puhuttaessa tietyn järjestön ja valmentajan välisistä tapaamisista. Valmennuksella tarkoitan järjestöjen yhteisiä valmennustapaamisia, niin sanottuja valmennuspäiviä, joita on hankkeen aikana yhteensä neljä. Valmentaja eli sparraaja ei tee puolesta eikä käske. Parastamisella tarkoitetaan esimerkiksi toiselta järjestöltä luvallisesti lainattavaa kehitysidea. Termiä käytän Juha Heikkalan (2015) luvalla.

Suomen Nuorisoseurat ry esiintyy työssä järjestön itsensäkin käyttämällä nimityksellä Nuorisoseurat. Viitatessani haastatteluanalyysissä paikallisiin Suomen Nuorisoseurojen yhdistyksiin puhun seuroista, nuorisoseuroista sekä paikallisesta ja alueellisesta toiminnasta. Nuorisoseuroilla ei siis tarkoiteta erillisiä yhdistyksiä, joissa on nuoria toimijoita, vaan kyseessä on sama järjestö. Valtakunnallisen järjestön paikallisosastoja kutsutaan seuroiksi tai nuorisoseuroiksi. Seurojen talot ovat paikallisia, maaseudulla sijaitsevia Nuorisoseurojen omistamia tapahtumataloja, joilla on pitkä historia takanaan. Useiden kylien nuorisoseuratoiminta sekä muut paikallistapahtumat on vuosikymmeniä järjestetty seurojen taloissa.

Opinnäytetyön eri kokonaisuudet ovat lähdekirjallisuus ja muu aineisto, osallistavan valtuustokokouksen jäsenhaastattelujen analyysi, valmennus- ja sparrausmenetelmien havainnointi, Nuorisoseurojen hankkeen kaarta ja valmennuskokemuksia kartoittavat teemahaastattelut sekä osallistavien valmennustehtävien suunnittelu ja toteutus. Niiden taustalla on nuorten osallisuuden ja jäsenten kuuntelun teema, jota eri kokonaisuudet palvelevat motiivin, tarpeen, toteutustavan tai tuloksen muodossa. Työn taustalla on henkilökohtainen kiinnostus siitä, millaisia haasteita nuorisojärjestöt nuoriin ja osallisuuteen liittyen kohtaavat ja mitä syitä haasteiden olemassaoloon on tutkimuksessa ja kirjallisuudessa esitetty. Tutkimus on sekä laadullista että tapaus-tutkimusta.

Aikaisemmin nuorisojärjestöjen toimintaa ei ole kehitetty ja tutkittu, kuten Vetovoimahankkeessa. Nuorisoseurojen esimerkkitapaus tuo mielenkiintoiseen aiheeseen tarpeellista kokemustietoa. Käsittelen opinnäytetyön teemoja kirjallisuuden ohella omiin vapaaehtois- ja muuhun järjestötyökokemukseeni viitaten. Esimerkeillä, pohtimalla ja havainnoimalla tuon tämän hetken kokemustietoa järjestökentältä nuoren näkökulmasta.

Opinnäytetyötä aloittaessani oli takana hankkeen ensimmäinen osa, jossa selvitettiin ja tutkittiin nuorten osallistumista järjestötoimintaan sekä muutoksia, joita osallistumisessa tapahtui. Toisen osan valmennus jatkaa tutkimusta ja etsii uusia järjestöosallistumisen muotoja sekä kehittää toiminnan sisältöä yhdessä jäsenjärjestöjen kanssa (Niemi-Saari 2014). Ensimmäiset järjestöjen yhteiset valmennuspäivät toteutettiin elo- ja marraskuussa 2014. Opinnäytetyöprosessi käynnistyi kolmannesta valmen-

nustapaamisesta helmikuussa 2015. Viimeinen järjestöjen yhteinen valmennuspäivä toteutuu toukokuussa 2015. Järjestöjen sparraus ja valmennus jatkuu koko hankkeen ajan.

2 JÄRJESTÖMURROKSESTA NUORISOTOIMINNAN KEHITTÄMISEEN

2.1 Järjestömurros ja nyky-yhteisöt

Järjestöjen nykytilaa ja syitä Vetovoima-hankkeen olemassaololle sekä Nuorisoseurojen motiiville osallistua valmennukseen on tarpeellista selittää järjestömurrosta ja nyky-yhteisöjä havainnollistamalla. Suomessa 1960-luvulla alkanut muuttoliike maalta kaupunkiin vei suuren osan nuorista ja keski-ikäisistä lähiöihin iäkkäiden jäädessä maaseudulle. Yhteistoiminnan, aatteiden, tutun ja turvallisen ympäristön sekä siihen kuuluneiden ihmisten osittain kadottua, yhteisöllisyys perinteisessä muodossaan hävisi. Kaupunkiasujat omaksuivat anonyymin kansalaisuuden. Yhteisöllisyys muuttui, muttei suinkaan hävinnyt. (Harju 2005, 75.) Uusi arvomaailma korosti individualismia.

Suomalaisen yhtenäiskulttuurin pirstoutuessa, vapauduttiin sosiaalisesta kontrollista, joka pakotteiden ja normien varjolla piti yllä yhteisön koheesiota, eli keskinäistä vetovoimaa. Lähiyhteisöjen tuoma turvallisuudentunne vaihtui yksinäisyydeksi. Pohjoismainen hyvinvointivaltion malli korvasi lähiyhteisöt, ja 1900-luvun lopulla informaatioteknologia muokkasi yhteisöllisyyden käsitteen uuteen uskoon. Yhteisön sitominen aikaan ja paikkaan ei ollut tarpeen, teknologian ja lopulta globalisaation mahdollistaessa rajojen ylityksen maailmanlaajuisesti. Perinteisen yhteisöllisyyden toteuttamista rajoitti myös fyysisten toimintatilojen muuttuminen selkeämmin yksityisiksi ja julkisiksi. Yhteisöllisyyden laajempi toteutuminen vaatii toteutuakseen tiloja kanssakäymiselle. Tällaisia ovat esimerkiksi Nuorisoseurojen seurantalot. (mt., 75-77.)

Yksilöllisyyttä korostava hedonistinen maailmankuva tarvitsee vierelleen yhteisöllisyyttä. Lähiyhteisöjä on vielä maaseudulla, omakotitaloalueilla ja jopa lähiöissä. Harju (2005) toteaaakin, että suomalaisen kansalaisyhteiskunnan rakentaminen siirtyi

2000-luvulle, 1900-luvun lopun individualismin ja sitoutumattomuuden seurauksena. Harju (2005) määrittelee kansalaisyhteiskunnan yhteiskuntamalliksi, jossa kansalaiset toimivat aktiivisesti yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Toiminnan kohteina ovat järjestelmät ja hallinto, jotka turvaavat perusoikeudet ja kansalaisten vaikuttamisen ja osallistumisen muodot sekä mahdollistavat kommunikaatiojärjestelmät. (mt., 104-106.)

Heikki Lehtonen (1990) määrittelee yhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen, yhteenkuuluvuuden ja muuta yhteisyyttä tarkoittavien ilmiöiden tai alueellisesti rajattavaksi yksiköksi (Harju 2005, 70). Lehtosen (1990) mukaan kylä saa näin merkityksen alueellisena yhteisönä, joka voi pitää sisällään sosiologisia yhteisöjä, ryhmiä. Yhteisöistä Lehtonen (1990) puhuu myös asuin-, lähi-, perhe-, paikallis- tai työyhteisöinä ja yhdistyksistä yksityisoikeudellisina yhteisöinä. Yhteisö on Lehtosen (1990) mukaan vuorovaikutusjärjestelmä, joka on todellinen tai kuviteltu, kunhan jäsenillä on jotain yhteistä, oli kyseessä sitten tunteet, sukulaisuus, mieltymykset tai harrastus. (Harju 2005, 70-71.)

Yhteisyys voi Lehtosen (1990) mukaan kehittyä vuorovaikutuksessa, jossa konkreettisen toiminnan kautta jäsenille kehittyy ryhmäidentiteetti. Lehtosen (1990) mukaan yhteenkuuluvuuden tunne näkyy symbolisena yhteisyytenä tunteiden, uskomusten ja henkilökohtaisten kokemusten kautta. Symbolinen aatteiden yhteisyys syntyy sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. (mt. 2005, 71.)

Statusyhteisössä syntyperä tai muu ihmisestä itsestään riippumaton seikka luokittelee Lehtosen (1990) mukaan yhteisöaseman (Harju 2005, 71). Nykyään statusyhteisöistä on siirrytty sopimuksellisiin yhteisöihin, joissa valinta perustuu useisiin vaihtoehtoihin (mt. 2005, 71). Lash (1996) kuvaa makuyhteisöjä ihmisiä yhdistävinä abstrakteina tai kulttuurisina elämyksinä, mieltymyksenä oopperaan tai tiettyyn televisiosarjaan (Harju 2005, 71). Rauman (1996) sekä Salo ja Suoranta (2002) rinnastavat makuyhteisön elämys- ja mielikuvayhteisöihin, jotka korostavat individualismia ja urbaania elämäntyyliä (Harju 2005, 71-72).

Mielestäni elämys- ja mielikuvayhteisöt eivät synnytä yhteisöllisyyttä, koska perusteet yhteisön syntymiselle ovat väljempää ja sitoutuminen usein hetkittäistä. Koska yhdistävä toiminta on luotu yhteisön ulkopuolelta, yhteisö osallistuu siihen palvelun saaja-

na, asiakkaana. Elämykselliset ja makuyhteisöt eivät synny sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta, eikä niitä yhdistä aate tai uskomukset. Postmoderni yhteisö on usein hetkellinen yhteisö, joten jäsenten suhde toisiinsa ei ole yhtä vahva kuin esimerkiksi aatteellisissa yhteisöissä.

Vapaaehtoistoiminnassa sitoutuminen ja vastuunkanto ovat harvinaisempia kuin ennen. Tilalle ovat tulleet sitoutumattomuus, lyhytjänteisyys ja vastuunpako. Työelämä on yhä vaativampaa ja kiireisempää, ja odotukset järjestötoimintaa kohtaan ovat kasvaneet. Ihmiset haluavat vastinetta työlleen myös yhdistystoiminnasta. (mt. 2012, 12, 15.) Kohtaaminen ei vaadi kasvokkain tapaamista tietoteknologian mahdollistettua maailmanlaajuisten kontaktien syntymisen ja ylläpitämisen. Hedonistinen maailmankuva saa ihmiset panostamaan terveyteen ja hyvinvointiinsa tai ulkoisiin arvoihin, muttei edistä toisten ihmisten huomioimista. Kaupunkikulttuurien yhteisöllisyys on hataraa ja perustuu hetkellisiin ulkoisiin arvoihin. (mt. 2005, 75-79.)

Joka tapauksessa järjestöillä on paljon mahdollisuuksia. Kokeehan suuri osa suomalaisia auttamisen ja vapaaehtoistoiminnan edelleen tärkeäksi. Useissa tutkimuksissa on ilmennyt, että nuoria kiinnostavat globaalit kehityskysymykset ja kansainvälisyys. Globaali arvomaailma saakin ihmiset tarkastelemaan maailmaa ja toisten ihmisten asemaa valtioiden tai kansallisten rajojen sekä hedonistisen maailmankuvan ulkopuolelta. Globaalissa yhteiskunnassa ihminen ei rajoitu itsensä kehittämiseen. Yhteisöjäkin on yhä. Nuoret hakeutuvat kaveriporukoihin ja yhteisiin harrastuksiin.

2.2 Vetovoima-hanke järjestöjen nuorisotoimintaa kehittämässä

Allianssi ry:n Vetovoima-hanke käynnistyi maaliskuussa 2014. Hanke tutkii ja kehittää nuorisjärjestöjen toimintaa synnyttäen uusia toimintamalleja ja siirtäen toimivia käytäntöjä järjestöille. Vetovoima-hankkeen tavoitteena on lisätä nuorten osallisuutta kansalaisjärjestöissä. Hankkeessa kerätään ja tutkitaan tietoa nuorten osallistumiseen vaikuttavista syistä. Laajempi tavoite on turvata nuorten järjestötoiminta tuleville vuosikymmenille. Laskenut nuorten toimijoiden määrä nuorisjärjestöissä, jäsenten ja aktiivisten toimijoiden hankinnan haastavuus sekä lyhytkestoisen projektimaisen toi-

minnan tuleminen pitkäkestoisen sitoutumisen tilalle ovat haasteita, joihin Vetovoima-hanke pyrkii etsimään vastauksia yhdessä järjestöjen kanssa. (Niemi-Saari 2014.)

Hankkeen tavoitteena vuoden 2014 loppuun mennessä oli saada tietoa viimeisen viiden vuoden ajalta määrällisistä muutoksista nuorten osallistumisessa järjestöjen vapaaehtoistoimintaan ja laadullisista muutoksista toiminnassa. Toinen tavoite oli aloittaa Vetovoima-valmennus siihen valittujen yhdentoista järjestön kanssa kokeillen yhdessä uusia toimintatapoja ja projektimaista työskentelyä sekä käyttämällä toimiviksi todettuja menetelmiä. (mt. 2014.)

Vetovoima-hankkeen taustalla on Allianssin strategian tavoitteet nuorten osallisuuden ja kuulemisen vahvistamisesta sekä ennalta ehkäisevän nuorisotyön korostaminen. Allianssi (2013) selvitti jäsenjärjestöjensä ajatuksia Vetovoima-hanketta edeltäneessä jäsenjärjestökyselyssä. Kysyttäessä toiveita Allianssin osallisuustyön suhteen, esille nousi muun muassa tarve muuttaa järjestötoimintaa nykyaikaisemmaksi niin, että nuoren kuuleminen ja osallistuminen päätöksentekoon mahdollistuisivat. Myös järjestöjen välistä oppimista ja yhteistyötä haluttiin kehittää. Järjestöt halusivat vahvistaa nuorten osallisuutta ja mahdollistaa nuorten osallisuuden kokemus. Osallisuuden edistämiseksi järjestöt tarvitsivat materiaaleja, menetelmiä ja koulutuksia (Allianssi ry 2013.)

Hankkeessa on mukana yksitoista järjestöä: Jyvälän Setlementti ry, Lasten Kesä ry, Lihas-tautiliitto ry, Lounais-Suomen Partiopiiri ry, Nuorisoseurat ry, Nuorten Keskus ry, Nuorten Kuoroliitto ry, Pelastakaa Lapset, Uudenmaan CP-yhdistys, Suomen Punainen Risti ja SPR:n Mikkelin paikallisosasto sekä Vihreiden nuorten ja opiskelijoiden liitto VINO. Järjestöt ovat aatteiltaan, toiminnaltaan, historialtaan ja jäsenmäärältään erilaisia, joten järjestöjen valmennukselle asettamat tavoitteet vaihtelevat. Tarpeita ovat muun muassa uusien toimintamuotojen kehittäminen, nuorisoa tavoittelevan näkökulman huomioiminen viestinnässä, nuorten osallistumismahdollisuuksien lisääminen, jäsen- ja osallistujamäärän kasvu sekä nuorisotoiminnan käynnistäminen ja strategiapainotuksen lisääminen (Niemi-Saari 2014). Hanke päättyy syksyllä 2015, jonka jälkeen järjestöt jatkavat itsenäisesti mahdollisuuksien mukaan valmennuksessa syntyneiden kehitysideoiden viemistä käytännön tasolle.

2.3 Haasteena nuorten osallisuus

Haasteena osallisuuden toteutumiselle on osallistumattomuus, näennäis- tai rajattu osallisuus, osallisuuden kasautuminen tietyille jo aktiivisille nuorille sekä osallisuuden salliminen vain aikuisten säätelemällä tavalla heidän rajaamissaan asioissa (Gretschel, Kiilakoski & Nivala 2012, 15-17). Järjestöissä joudutaan pohtimaan keinoja, kuinka saada nuoret kiinnostumaan vaikuttamisesta. Uskon, että yksi tekijä osallistumishalun kasvattamiseen on osallisuuden eli vaikuttamisen mahdollisuuksien lisääminen. En koe nuorten aktiivisuuden kasvavan aikuisten rajatessa ja säädellessä osallisuutta.

Puhuttaessa osallisuudesta on muistettava, että osallistumisen tulisi olla omavalintainen mahdollisuus, eikä pakosta johtuvaa tai vain aktiivisille nuorille kasautuvaa. Osallistumiseen tulisi antaa tilaisuuksia, mutta siitä ei tulisi tehdä pakkoa. Osallisuuden rajoittaminen nuorten päätöksenteossa ei anna nuorille kuvaa tasavertaisista vaikuttamismahdollisuuksista. Lasten ja nuorten vaikuttaminen kohdistuu usein tiettyyn toimintaympäristöön, esimerkiksi kouluun, jolloin yhtäläiset päättämisen mahdollisuudet muihin lähiympäristön asioihin unohtuvat. Näin osallisuus toteutuu vain kapeasti ja rajallisesti. (Gellin, Gretschel, Kiilakoski & al 2012, 250.)

Osallisuuden käsite voidaan kyseenalaistaa, jos aikuiset päättävät, mihin asioihin lapsi tai nuori voi osallistua ja mihin ei. Jotta nuoren ääni kuuluisi päätöksenteossa, on tärkeää, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa tai olla vaikuttamatta asioihin, jotka hän kokee tärkeiksi. (mt. 2012, 250.) Järjestönäkökulmasta edellä mainittu tarkoittaa, että nuoren ollessa kiinnostunut esimerkiksi hallinnollisista tehtävistä, hänelle tulisi antaa mahdollisuus siihen. Esimerkiksi hallituksessa vaikuttaminen vaatii usein kokemusta organisaatiosta sisältäpäin, joten hallitukseen pääseminen voisi toimia aktiivinuoren motivaattorina tietyn, vaaditun kokemuksen jälkeen. Tätä ennen vaikuttamista olisi hyvä saada harjoitella sekä lisätä aktiivisuutta esimerkiksi nuorten omilla virallistetuilla päätäntäelimillä, jotka toimisivat esimerkiksi järjestön hallituksen alaisuudessa.

Eskelinen, Gellin, Gretschel & al (2012) kirjoittavat lähiyhteisöistä lasten ja nuorten toiminnan ja vaikuttamisen areenoina, joissa osallisuutta ruokkii oman roolin merkit-

tävyys tutussa lähiympäristössä. Lapsen ja nuoren vaikuttamisen kentiksi kirjoittajat (2012) lukevat koulun, kodin ja muun vapaa-ajan ympäristön lisäksi myös ympäröivän luonnon ja ulkomaailman. Lasten ja nuorten osallisuuden kokemus laajentuu kattamaan lähiyhteisöjen lisäksi lähiympäristöt. Oman merkityksen ymmärtäminen lähiympäristön kautta ja osana sitä kuvastaa osallisuuden toteutumista. (Eskelinen, Gellin, Gretschel & al 2012, 236-240.)

Osallisuus on ilmiö, joka toteutuu yksilön suhteessa yhteisöön. Eri yhteisöissä osallisuuden edistäminen mahdollistuu eri tavoin. Tarkasteltaessa osallisuuden laatua ja toteutumista, on huomioitava, miltä yhteisö tuntuu nuoresta sekä ollaanko valmiita antamaan nuorelle todellista valtaa. Näennäisosallisuutta on tila, jossa osallisuus rajataan suppeaksi. Osallisuus on siis laajempaa kuin näennäisosallisuus, jossa lapset ja nuoret päättävät asioista, joista heidän annetaan päättää. Osallisuudessa on kyse vastuun kantamisesta ja jakamisesta. (Gretschel, Kiilakoski & Nivala 2012, 15-17.) Esitin edellä, ettei nuorten laaja osallisuus ole aina mahdollinen esimerkiksi hallitustyössä. Nuorten osallisuutta lisättäessä joudutaan pohtimaan kuinka laajaa osallisuutta nuorille ollaan valmiita tarjoamaan.

Osallisuutta edellyttäviä sosiaalisia suhteita vahvistettaessa on kyseessä syrjäytymisen ennalta ehkäisy. Osana hyvinvointia onkin terveyden, turvan, kodin, ystävien ja materian lisäksi osallisuuden kokemus. (mt., 15-17.) Kokonaisvaltainen nuorten hyvinvoinnin edistäminen ei ole mahdollista, ellei toimintaa ja näkemyksiä maailmasta rakenneta yhdessä nuorten kanssa. Osallistumisen edistäminen tapahtuu vain olemalla lähellä nuoria ja nuorten maailmaa. (Gretschel 2009, 1.)

Vaikuttamismahdollisuuksien toteutuminen vain ennestään aktiivisten nuorten kautta ei edistä osallisuutta (Gellin, Gretschel, Kiilakoski & al 2012, 250). Mielestäni olisikin tärkeää, että kolmannella sektorilla kuultaisiin tasavertaisesti nuorten toiveita kansalaisjärjestötoiminnasta, koska osallisuus syntyy yhteisössä, jossa toimijat ovat yhdenvertaisia. Laadukkaan ja kiinnostavan nuorisotoiminnan luomisen yhdeksi edellytykseksi näkisin nuorten osallistamisen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Järjestöissä olisikin hyvä käydä keskustelua, onko nuorisojäsenien osallisuuden kokemus näennäinen ja rajattu vai aito mahdollisuus vaikuttaa asioihin järjestön sisällä.

Toiminnan suunnitteluun osallistamisella saataisiin aikaiseksi nuoria kiinnostavaa toimintaa.

2.4 Nuorisojärjestöt nuorille

Olen vuosia seurannut aktiivista keskustelua siitä, miksi kansalaisvaikuttaminen ei kiinnosta nuoria. Suomalaisnuoria yhteiskunnalliseen toimintaan osallistuminen kiinnostaa eurooppalaisnuoriakin vähemmän (Gretschel 2009, 1). Nuorten aikuisten äänestysprosentti on alhainen ja poliittista vaikuttamista on leimannut passiivisuus. Kahtiajako aktiivisten ja passiivisten nuorten äänestäjien välillä on voimistunut (Ronkainen 2012, 7). Valtaa nuorilla on enemmän kuin lapsilla, mutta heiltä puuttuvat aikuisten poliittiset oikeudet (Pyyry 2012, 38).

Itse koen kansalaisjärjestöjen aseman tärkeäksi nuorten kasvattamisessa aktiivisiksi kansalaisiksi. Ympäriällä oleviin asioihin vaikuttaminen, vastuunkanto ja edellä mainittujen opettelu toteutuvat järjestötoimintaan osallistumalla. Vapaaehtoistoiminta myös torjuu nyky-yhteiskunnan ongelmia, kuten irrallisuutta ja yksinäisyyttä, vahvistaen nuorta yhteisöllisyyden kokemuksella.

Tässä yhteydessä käsitteen nuorisojärjestö avaaminen on tärkeää. Allianssi ry:n internet-sivuilta selviää, että Allianssilla on 121 nuoriso- ja kasvatusalan jäsenjärjestöä (Allianssi 2010). Sivuilta ei selviä tarkempaa jaottelua nuoriso- ja kasvatusalan järjestöjen välillä. Tavoitteiltaan ja toiminnaltaan jäsenjärjestöt ovat erilaisia. Osa toiminnasta on suunnattu selkeästi vain nuorille, osa järjestöistä tarjoaa toimintaa eri kohderyhmille. Joissakin järjestöissä toiminta on sidottu esimerkiksi poliittisen aatteen ympärille, osassa toiminta voi olla puolueetonta ja perustua hyvän tekemiseen sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksien saantiin.

SPR toimii esimerkkinä järjestöstä, joka tarjoaa nuorisotoimintaa muiden toimintamuotojen ohella. Kysymys kuuluu, voidaanko järjestöstä käyttää nimitystä nuorisojärjestö. Suomen Nuorisoseurat nimeää itsensä kulttuurisen lapsi- ja nuorisotyön toimijaksi. Jäsenistöstä puolet on alle 29-vuotiaita ja neljäsosa alle 16-vuotiaita. (Suomen

Nuorisoseurat 2015.) Yksi tapa luokitella järjestöjä nuorisojärjestöiksi onkin alle 29-vuotiaiden jäsenten lukumäärä.

Mielestäni nuorten jäsenten laskeminen ei kuitenkaan riitä määrittämään, täyttääkö järjestö nuorisojärjestön mittoja. Sitä vastoin tulisi pohtia toimintaa tukevien, toimintaan harvoin osallistuvien ja aktiivisesti toimintaan osallistuvien jäsenten jakautumista. Nuorisojärjestön ominaispiirteiden määrittely on haastavaa. Itselleni nuorisojärjestö sana tuottaa mielikuvan järjestöstä, joka on nuoria varten palvellen nuorten haluja ja tarpeita. Todellisuudessa nuorten osallisuuden toteutuminen järjestöissä on polttava kysymys, joka saa miettimään palvelevatko nuorisojärjestöt todella nuoria vai onko niillä jokin muu tarkoitus.

Aktiivosallistumista on haastavaa tilastollisesti todentaa, ellei se ole ohjattua harrastustoimintaa, jossa kävijöiden seuraamiseksi käytetään osallistujalista. Osallistujalistakin on hyödytön, jollei tietoja arkistoida piiri- tai valtakunnallisella tasolla. Ehkä tärkeää ei olekaan kuvailla nuorisojärjestöä tietyt pykälät täyttävillä ehdoilla, vaan vahvistaa, tuoda esille ja toteuttaa ydinajatus nuorisojärjestöjen kuulumisesta nuorille. Oli kyseessä sitten järjestö, jossa on nuorille suunnattua tai nuorten organisoimaa toimintaa.

Seurattuani eri-ikäisiä alle 29-vuotiaita nuoria vapaaehtoistoiminnassa, tapahtumissa, vapaa-ajalla ja nuorisotaloilla, voin todeta, että nuoret ovat kiinnostuneita useista, erilaisista harrastuksista ja ajanviettotavoista. Nuoria yhdistää ystävien tärkeys ja tarve tulla hyväksytyksi. Tapaamistani nuorista kukaan ei ole toiminnallaan osoittanut tai muuten tuonut ilmi, ettei itseä koskevista asioista päättäminen kiinnostaisi. Uskon itselle tärkeään toimintaympäristöön vaikuttamisen olevan usealle nuorelle tärkeää, etenkin, jos nuori tietää, että toiminnan kautta on mahdollista saada aikaan muutoksia. Osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusten saanti on tärkeää, jotta nuori kiinnostuisi vaikuttamisesta.

Jäsenmäärän kasvattaminen ja uusien toimijoiden sitouttaminen vaatii valmiutta uuden oppimiseen ja vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamiseen. Nuorten sanotaan edustavan aikansa kuvaa. Siispä organisaatioidenkin on uusiuduttava vastaamaan nuorison tarpeita. Tarpeisiin vastaaminen ei mahdollistu nuoria kuulematta. Oppiva

organisaatio on yhteisö, joka kykenee kehittymään, muuttumaan, oppimaan uutta sekä edistämään ja arvioimaan oppimaansa. (Harju 2012, 76-77.)

Pääkaupunkiseudulla harrastusmahdollisuuksia tarjotaan niin useiden järjestöjen ja seurojen kautta, että erottautuminen on vaikeaa. Nuoret eivät tule automaattisesti itse järjestöön vaan toisin kuin ennen, järjestöjen on tehtävä töitä saadakseen jäseniä. Houkuttelevien vaihtoehtojen tarjonta asettaa järjestöt kilpailuasemaan. Vaihtoehtojen runsaus taas mahdollistaa vaatimustason kasvun harrastusta valittaessa. Monipuolisen tarjonnan lisäksi kokeileminen ja lyhytaikainen harrastaminen vaikeuttavat entisestään nuorten sitoutumista järjestötoimintaan. Kotipaikkakunnan vaihtuminen opiskelujen takia on nuorilla suuri syy harrastuksen jäämiseen. Järjestötoiminnan yhteisöllisyydellä voisikin olla annettavaa paikkakuntaa vaihtaneille opiskelijoille esimerkiksi ystävätoiminnan muodossa.

Omalla kohdallani järjestötoimintaan mukaan lähtemiseen motivoi halu vaikuttaa ja tehdä jotakin tärkeäksi kokemisensa asioiden eteen. Mielikuva järjestöstä ja tunnettavuuden herättämä luottamus vaikuttivat osaltaan päätökseeni. Hyvä yhteishenki ja yhteisöllisyys, jotka syntyivät yhteisissä tapahtumissa, hyvien asioiden eteen tekeminen, mielenkiintoinen toiminta, hyvät tyypit ja suvaitseva ilmapiiri sinetöivät päätökseni jäsenyydestä. Koin olevani osa yhteisöä, jossa mielipiteitäni kuunneltiin ja arvostettiin, minut huomioitiin ja haluttiin aidosti toimintaan mukaan. Pyyry (2012) kirjoittaa positiivisen osallistumiskokemuksen kokemuksen tuottavan kykenevyyden tunnetta, vaikka rakenteelliset rajoitukset olisivatkin vielä tuntemattomia (Pyyry 2012).

Nuori tulee harrastukseen, jatkaa harrastuksen parissa tai lopettaa sen tietyistä syistä. Etenkään lopettamiseen liittyviä syitä ei välttämättä tiedosteta tai kerrota, mutta jokin syy valintojen takana aina on. Syy harrastuksen lopettamiseen voi olla, ettei toiminta vastaa odotuksia tai sen parista ei löydy ystäviä. Ensivaikutelma on tärkeä, koska nuoret päättävät nopeasti mielipiteensä, eikä ensimmäistä epäonnistunutta kertaa ole helppo unohtaa. Siksi olisikin tarpeen luoda mahdollisimman onnistunut, innostava ja kiinnostava ensiaskel toimintaan.

Eräs tuntemani nuorisotyöntekijä neuvoi ohjaajia ensimmäistä kertaa toimintaan tulevan nuoren vastaanottamisessa. Nuoren hyvinvoinnista ja positiivisten kokemusten

saannista sekä ryhmään kuulumisen tunteesta ohjaajan tuli huolehtia muun muassa ryhmäytymisharjoituksilla ja huomioimalla nuorta tavallista enemmän esimerkiksi toiminnan väliajalla. Tarkemmin valintoihin vaikuttaneita syitä voisi kartoittaa toiminnan lopettavilta ja aktiivisilta toimijoilta.

Nuoren kasvaessa ja kehittyessä kiinnostuksen kohteet muuttuvat nopeasti, koulussa vaaditaan vuosi vuodelta enemmän ja ystävien kanssa vietetty aika muuttuu yhä tärkeämmäksi. Pohtiessa ratkaisua toimintaan sitouttamisen haasteisiin, olisi ajankohdasta kääntää katse nuorison eri ikävaiheiden tarpeisiin sekä jatkumoon ikävaiheiden murroskohtien välille. Toiminnassa jatkamisen yhdeksi kriteeriksi näen omaa ikävaihetta kiinnostavan toiminnan, jossa vapaaehtoinen nuori pääsee etenemään, oppimaan ja kokemaan uutta. Tärkeää on toki ystävien pysyminen toiminnassa tai uusien ystävien löytyminen.

Jäsenten mielipiteiden ja toiveiden kartoittaminen on haastavaa, mutta tarpeellista. Nuoren kuuleminen on myös toiveiden toteuttamista ja osallisuuden toteutumista. Järjestöjen nuorisotoimintaa ja nuorisojärjestöjä tuskin olisi, jos nuoria itseään koskevassa päätöksenteossa ei kuultaisi nuoria. Siksi onkin erikoista, että nuorisojärjestöissä toisinaan toimitaan, kuten on aina toimittu, jolloin organisaation perinteikkäät, sisäiset toimintatavat saattavat estää monia hyviä ideoita toteutumasta.

Nuorisojärjestön käsitettä pohdittuani päädyin kriteereinä nuorten tarpeiden kuulemiseen sekä nuorten osallistumiseen vaikuttamistyöhön ja nuorisotoiminnan suunnitteluun tai ainakin toiminnan sisällöistä päättämiseen. Koin myös tärkeäksi huomioida toiminnassa nuorison eri ikävaiheet. En rajannut osallistumista tarkemmin, enkä esittänyt ehtoja osallisuuden toteuttamiselle. En myöskään pohtinut organisaatioiden toiminnalle asettamia säädöksiä, tavoitteita tai resursseja. Jätän edelliset järjestöille itselleen.

Nuorisojärjestön käsite näyttää säilyttävän epäselvyytensä. Palaan silti nuorten osallistumiseen päätöksenteossa. Väittäisin nuorisojärjestön ilman nuoria päättäjiä menettävä merkityksensä nuorten järjestönä. Jotta vilkas suomalainen yhdistystoiminta säilyisi jatkossakin vireänä, tarvitaan uusia aktiivisia jäseniä ja toimijoita kyseenalais-tamaan vanhat käytännöt ja tuulettamaan useiden järjestöjen pitkistä perinteistä

kumpuavaa toimintakulttuuria. Järjestöt tarvitsevat nuoria ylläpitämään toimintaa ja muuttamaan sitä nyky-yhteiskunnan haasteita ja vaatimuksia vastaavaksi, toiminnaksi, johon halutaan tulla mukaan. Nuorten tulemiseksi järjestötoimintaan olisi kuultava heidän toiveitaan ja pystyttävä vastaamaan niihin.

Vapaaehtoistoimintaa suunnitelleena koen, että liian usein tehtäviä annetaan valmiina nuorille kuulematta heidän mielipiteitään. Prosessissa nuoren ei tulisi olla ketjun viimeinen silmukka, jolle vapaaehtoistehtävä ikään kuin palkkiona luovutetaan, vaan hänen tulisi saada vaikuttaa siihen, mitä hän haluaisi järjestön sisällä tärkeäksi kokemiansa asioiden eteen tehdä esimerkiksi osallistumalla toimintojen suunnitteluun. Toisaalta Harju (2005) osoittaa, että kansalaistoiminnassa yhteisöllisyyden vaihtuminen yksilöllistymiseksi toi ihmisiä valmiiseen toimintaan, muttei niinkään suunnittelemaan toimintaa (Harju 2015, 87-88). Uskallan väittää, että pitkään jatkunut osallisuuden rajaaminen on osittain lisännyt nuorten haluttomuutta vaikuttaa. Olisiko syytä yrittää aidon osallisuuden mahdollistamista?

3 TAPAUKSEN SUOMEN NUORISOSEURAT RY TARKASTELUSSA

Käsittelin opinnäytetyön johdannossa lyhyesti syitä Suomen Nuorisoseurojen tarpeelle osallistua Vetovoima-valmennukseen. Toin esille, että Nuorisoseurat tarvitsee tukea ja neuvoja uusien jäsenien rekrytoimiseen. Valmennustarpeen taustatekijöiden ja valtuustohaastatteluiden analyysin ymmärtäminen vaatii perehtymistä organisaatio-uudistukseen, Nuorisoseurat 2020 -strategiaan, toimijoihin ja toimintamuotoihin. Aiheiden käsittely osoittaa, miten opinnäytetyöni teemat jäsenten kuuntelu ja nuorten osallisuus näkyvät Nuorisoseuroissa ja millaista työtä teemojen vahvistamiseksi on ennen valmennusta tehty. Seuraavat kappaleet tuovat esille motiiveja, joiden takia valmennukseen osallistuminen koettiin tarpeelliseksi. Kuvailakseni Nuorisoseurojen hankkeen kaarta, kerron millaisesta järjestöstä on kysymys.

3.1 Taustalla Nuorisoseurat 2020 -strategia ja kolmivuotishjelma

Suomen Nuorisoseurojen seuratoiminta on monipuolista kulttuuri-, nuoriso-, kansainvälistä ja vapaa-ajan toimintaa, lasten ja nuorten osallisuuden tukemista, lähiyhteisön kehittämistä, lähiympäristöön ja vapaa-aikaan liittyviä projekteja sekä yhteisöllisyyden edistämistä. Seurat ylläpitävät 600 nuorisoseurataloa talkoovoimin ja järjestävät niissä erilaista toimintaa. (Suomen Nuorisoseurat 2012.)

Valtakunnallinen liitto Suomen Nuorisoseurat tukee alueellisten seurojen toimintaa järjestämällä tapahtumia, ohjaajakoulutuksia, kansainvälisiä ja valtakunnallisia leirejä sekä tuottamalla materiaalia ja välittämällä kansainvälisiä kontakteja. Liitto kehittää myös uusia toimintamalleja sekä nuorisoalaa suomalaisten lapsi- ja nuorisjärjestöjen kanssa. (mt. 2015.)

Nuorisoseurojen jäsenistä noin puolet on nuoria (mt. 2014). Paikallisissa 700 nuorisoseurassa on lähes 54 000 jäsentä. Vuonna 2012 alle 16-vuotiaiden jäsenmäärä oli 12 862, 16-28-vuotiaiden 11 743 ja yli 29-vuotiaiden 29 213. (mt. 2012.) Alueellisissa nuorisoseuroissa toimii 2000 harrastusryhmää, joissa viikoittaisia harrastajia on yli 20 000. Lähes 450 000 ihmistä osallistuu vuosittain nuorisoseurojen järjestämiin tapahtumiin, joista tunnetuimpia ovat kansanmusiikin ja -tanssin tapahtumat Folklandia, Lasten Kalenat, Pispalan Sottiisi ja Tanssimania. (mt. 2015.)

Kalevan Nuorten varhaisnuorisotoiminta on alle 16-vuotiaille suunnattua hyvinvointia, kasvua ja yhteisöllisyyttä edistävää toimintaa. Kulttuurisen nuorisoseuratoiminnan keskeistä harrastustoimintaa ovat liikunta, tanssi ja teatteri. Muita harrastusmahdollisuuksia ovat sirkus, kerhotoimintaa, Luova lava lapsille -leirit, Tempoa Tenaviin -musiikkiliikunta, Nuori Taide Young Art -taideharrastustoiminta ja projektit. (mt. 2015.)

Suomen Nuorisoseurojen Liitto ja Kalevan Nuorten Liitto yhdistyivät 1.1.2013. Yhdistymistä edelsi Kalevan Nuorten Liiton ja sen piirijärjestöjen purku, jonka yhteydessä Suomen Nuorisoseurat ry:n alaiseksi siirtyivät Kalevan Nuorten ja neljän keskusseuran henkilökunta ja toiminnot. Toiminnan uudistaminen synnytti muun muassa osaa-keskuksia, jotka järjestävät palveluita ja kehittävät toimintaa ympäri maata. (mt. 2015.) Toimintaympäristön muutos vaikutti Nuorisoseurat 2020 -strategian (mt. 2012)

ja kolmivuotisohjelman Nuorisoseurajärjestön kärkihankkeet 2013-2015 (mt. 2014). Strategiaa varten kuultiin asiantuntijatoimikuntia, jäseniä, työntekijöitä, lapsia ja nuoria. (mt. 2012.)

Strategia Nuorisoseurat 2020 sekä siihen kuuluva asiakirja Kärkihankkeet 2013-2015 syntyivät toimintaympäristön muutoksen seurauksena. Muutoksen taustalla oli yhtenäiskulttuurin hajoaminen ja muuttuminen globaaleihin, kansainvälisiin arvoihin, monikulttuurisuuteen, kulttuuriseen monimuotoisuuteen ja useisiin eri alakulttuureihin. Arvomaailman muututtua ihmisten päätöksissä näkyi individualisoituminen: omasta terveydestä ja harrastuksista huolehtiminen ja itsensä toteuttaminen. Vapaaehtoisten rekrytointi ja sitouttaminen vaikeutuivat. (mt. 2012.)

Strategian taustalla on myös sitoutumisen ja vastuunkantamisen välttäminen vapaaehtoistoiminnassa, joka taas lisää järjestöaktiivien kuormaa. Ihmiset miettivät järjestötoimintaan lähtiessään tarkoin mitä saavat. Järjestöiltä vaaditaan kutsuvuutta, houkuttelevuutta, erottumista ja tarpeisiin vastaamista. Tavoitteiden ja toiminnan tuloksiensa näkyviksi tekeminen tapahtuu korostaen brändiä, julkisuuskuvaa ja mainetta. Lisäksi Nuorisoseurat kokivat strategiatyössä tärkeäksi vapaaehtoisten palkitsemisen ja johtamisen. Haasteita loivat väestön ikääntyminen ja muuttoliike. (mt. 2012.)

Nuorisoseurojen strategisia tavoitteita on tarkasteltava edellä kuvattujen toimintaympäristön haasteiden valossa. Strategisiksi tavoitteiksi Nuorisoseurat asetti kulttuurisen harrastustoiminnan laadun, panostamisen lapsiin ja nuoriin toiminnassa, nuorisoseuratyön tunnettavuuden ja arvostuksen sekä toiminnan elinvoimaisuuden turvaamisen järjestörakenteella ja resursseilla. Strategian toteutumiseksi Nuorisoseurat koki tarvitsevansa aktiivisia vapaaehtoisia, taitavia ohjaajia, ajan tasalla olevaa viestintää, toimivan organisaation, tasapainoisen talouden ja järjestön arvojen toteutumisen harrastus- ja kulttuuritoiminnassa. Harrastajien määrää järjestö uskoi voivansa kasvattaa panostamalla kasvukeskuksiin. Tarkoituksena oli tuottaa palveluita, jotka vastaavat jäsenten ja toimintaympäristön tarpeita. Edunvalvonnalla Nuorisoseurat uskoi vahvistavansa harrastustoimintaa. (mt. 2012.)

Nuorisoseurat 2020-strategiassa määriteltiin toteutumisen ehdot seuraavasti. Hallinnon ja talouden oli tuettava tavoitetta yhtenäisestä, tehokkaasta ja oppivasta organi-

saatiosta. Lasten ja varhaisnuorten kuuleminen haluttiin varmistaa muun muassa lisäämällä nuorten päättäjien määrää kaikilla luottamushallinnon tasoilla. Vapaaehtoistyön kehittämiseen päätettiin laatia ohjelma. Nuorisoseuroille oli tärkeää huolehtia työhyvinvoinnista ja henkilöstön osaamisesta sekä kehittää yritysyhteistyötä, kasvat-
taa toiminnan omarahoitusta ja hyödyntää hankerahoitusta. Seurantaloista järjestö halusi kehittää lasten ja nuorten toimintatiloja ja alueellisia kulttuurikeskuksia. Nuori-
seuroille oli tärkeää varmistaa julkisten varojen tuki talojen peruskorjaukseen. (mt. 2012.)

Suomen Nuorisoseuraliike on Suomen merkittävin kulttuurisen lapsi- ja nuorisotyön toimija. Tämä on myös Nuorisoseurojen visio vuodelle 2020. Kasvatus- ja harrastus-
toiminnassa tavoitteina on edistää lasten ja nuorten kokonaisvaltaista, aktiiviseksi ja vastuulliseksi kansalaiseksi kasvua antamalla lapselle ja nuorelle positiivisia kokemuk-
sia hyväksytyksi tulemisesta ja onnistumisesta karttaen kilpailua. Kasvatustyön teh-
tävänä on lasten ja nuorten kasvaminen avoimiksi, yhteistyökykyisiksi ja osallistuvik-
si. Yhteisöllisyyden ja yhdenvertaisuuden koetaan vahvistuvan ja hyvinvoinnin lisääntyvän eri-ikäisten toimiessa yhdessä. (mt. 2015).

Kolmivuotishjelma eli Nuorisoseurajärjestöjen kärkihankkeet 2013-2015 syntyi Nuori-
seurat 2020-strategiaohjelman seurauksena, jotta strategiassa määritellyt tavoit-
teet toteutuisivat. Strategia-työskentelyyn osallistui järjestötoimijoita asiantuntijatoimi-
kunnista, toimihenkilöitä piireistä ja liitoista sekä valtuustot valtakunnallisista liitoista
ja puheenjohtajat piirijärjestöistä. Strategiaa laadittaessa haastateltiin ja kuultiin lap-
sia ja nuoria, jotka harrastavat nuorisoseuroissa. Yleiskeskustelun jälkeen Nuoriso-
seurakokous äänesti viisi hanketta toteutettavaksi. Seuralaisten ja asiasta kiinnostu-
neiden oli mahdollista vaikuttaa hankkeiden tärkeysjärjestykseen ja toteuttamisaika-
tauluun internetin ennakoäänestyksessä. (mt. 2012.)

Nuorisoseuratoiminnan pääperiaatteet määritellään Kärkihankkeet 2013-2015 -
asiakirjassa. Viisi kärkihanketta ovat: Lapset ja nuoret - parasta, Ohjaajat jalustalla,
Me ollaan upeita! - asenne ratkaisee, Missä nuoret siellä Nuorisoseurat sekä Mukana
olla! - vapaaehtoistoimijat, toiminnan kivijalka. (mt. 2014.)

Nuorisoseurat pyrkii toteuttamaan strategian varmistamalla ajantasaiset ja tasokkaat kerhoaineistot, lasten ja nuorten saamisen mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen, laadukkaan ohjaajakoulutuksen ja -huollon sekä verkostoitumisen alueellisesti, paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Toteutumiseen vaaditaan resursien kohdentamista sinne, missä lasten ja nuorten toiminnalla on kasvumahdollisuuksia, järjestön julkikuvan nykyaikaistamista ja yhdenmukaistamista kaikilla toiminnan tasoilla, suunnitelmallisuutta, selkeää työnjakoa, nykyaikaisia ja toimivia viestintävälineitä, mielekästä ja palkitsevaa toimintakulttuuria, vapaaehtoisten perehdyttämistä ja huoltoa, avointa toimintakulttuuria, tarvittava määrä osaavaa henkilöstöä, tarkkaa talouden suunnittelua ja seurantaa sekä laajaa rahoituspohjaa. (mt. 2014.)

3.2 Teemahaastattelut

Selvittääkseni kokemuksia sparraus- ja valmennusmenetelmistä haastattelin kahta Nuorisoseurojen valmennukseen osallistuvista työntekijöistä sekä Nuorisoseurojen Vetovoima-hankkeen valmentajaa maaliskuussa 2015. Kukin teemahaastattelu kesti 30-40 minuuttia. Menetelmien lisäksi pyrin kartoittamaan haasteita, ideoita, onnistumisia, kehittämisen kohteita sekä valmennuksen ja sparrauksen herättämiä ajatuksia. Minua kiinnosti myös valmentajuuden määrittely sekä hankkeessa käytettyjen menetelmien eroavuus järjestöjen aiemmasta kehittämistyöstä.

Haastatteluissa selvitin hankkeen kaarta Nuorisoseurojen näkökulmasta: miksi hankkeeseen oli haettu, mitä ajatuksia ja ideoita hankkeen aikana oli herännyt, miten niitä oli viety ja viedään eteenpäin sekä miten saatua ymmärrystä ja ideoita hyödynnettäisiin. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, kuka ja miten kantaisi vastuun ideoiden toteuttamisesta hankkeen loputtua. Valmentajalle esitetyt kysymykset koskivat valmentajan roolia, valmentamisen haasteita sekä valmennuksen eroja muihin ammattialoihin ja aiempiin järjestövalmennuksiin. Seuraavaksi käsittelen Nuorisoseurojen työntekijöiden haastatteluja yhtenä kokonaisuutena kertoen valmennustarinaa heidän näkökulmastaan. Teemahaastatteluihin palaan kappaleessa 5.1, jossa käsittelen valmentajan näkökulmia sparraukseen.

Laiho (2015) kertoo, että valmennukseen osallistumisen taustalla on kasvukeskusstrategia, tarve jäsenmäärän kasvuun ja työotteen kehittävyys. Nuorisoseurat on valmennuksessa mukana, koska tarvitaan ulkopuolista apua ja tukea jäsenmäärän laskiessa. Muiden järjestöjen sekä valmentajan tapaaminen ja kuuleminen auttavat jakamaan asioita ja tuovat eri näkökulmia kehittämistyöhön. (Laiho 2015.)

Suuri taustateema valmennukseen osallistumiselle on, ettei jäsenkentän ääntä kuunnella. Myös jäsenmäärän lasku sekä toiminnan laadullinen parantaminen, mittaaminen ja määrittäminen olivat tärkeitä teemoja valmennukseen lähdeittäessä. Pokkinen (2015) uskoo rakenteiden ja toiminnan kunnostamisen näkyvän lopulta kasvavana jäsenmääränä. Idea valtuustokokouksen osallistaviksi haastatteluiksi muuttaminen syntyi Vetovoima-valmennuksessa, jatkaen jäsenten kuuntelun teemaa toiminnan kehittämisessä. (Pokkinen 2015.)

Laiho (2015) kokee tietokonetyön eriyttävän työntekijää paikallistasosta ja vapaaehtoisista. Kuilu ammatillisen työntekijän ja vapaaehtoisen välillä on kasvanut, koska ammatillisilla työntekijöillä on enemmän työtehtäviä kuin ennen tietoteknologiamurrosta. Keskiössä on jäsenen kuuleminen, työntekijänäkökulmasta palvelutyöntekijyyksi, joka ei Laihon (2015) mukaan tällä hetkellä toteudu, koska työajan käyttö on kääntynyt nurin. Tärkeintä on vapaaehtoisten kuuleminen, tukeminen ja tarpeisiin vastaaminen. (Laiho 2015.)

Pokkinen (2015) mielestä osallisuuden toteutuminen nuorisojärjestöissä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa voi vaikuttaa aktiivisuuden syttymiseen iässä, jossa lähiympäristön asiat alkavat kiinnostaa nuorta. Järjestötoiminnassa mukana olevan nuoren päättämiskokemuksen karttuessa eteneminen aluetasolta piiriin sekä valtakunnallisen vaikuttamisen tasolle mahdollistuu. Järjestöjen yhteiset valmennustapaamiset auttoivat Pokkista (2015) ymmärtämään, että nuoria jäseniä kuullaan Nuorisoseuroissa paremmin, kuin valmennuksen alkaessa ajateltiin. Ehkä syynä tuttuuteen on järjestön pitkä historia isojen teemojen, kuten osallisuuden parissa työskentelystä. (Pokkinen 2015.)

Jäsenkentän kuuntelun lisäksi tärkeää on toiminnan laadullinen parantaminen. Ensin on selvitettävä, mitä se käytännössä tarkoittaa, ja miten sitä voidaan Nuorisoseurojen

toiminnassa mitata. Rakenteet ja toiminta on tärkeää saada kuntoon, koska niiden toimiminen heijastuu jäsenmäärän kasvuun. Partiolta parastetut suuret tavoitteet laatu, viestintä ja johtaminen toimivat onnistumisen edellytyksinä. (mt. 2015.) Heikkalan (2015) käyttämä nykytermi parastaminen, merkitsee sallittua lainaamista, jota olisikin hyvä viljellä järjestöjen välillä toteuttamiskelpoisten ideoiden levittämiseksi ja yhteistyön kehittämiseksi.

Sparraustapaamiset auttoivat järjestötyöntekijää hahmottamaan kehityskelpoiset toimintatavat sekä ymmärtämään, ettei jäsenpalveluun liittyvien ajatuksien kanssa oltu yksin sekä. Hallinto ja talous ovat tärkeitä organisaation toiminnassa, mutta järjestötyöntekijän päätehtäväksi haastateltu kokee jäsenien palvelemisen. Valmennuksessa syntyvän ymmärryksen vieminen eteenpäin järjestön sisällä vaatii aluksi pohdintaa siitä, mitä ja miten jäsenpalvelusta puhutaan sekä onko jäsenpalvelun tärkeys ymmärrettävissä järjestön sisällä. Hyvien esimerkkien ja toimintakulttuurin muutoksen edistäminen organisaatiossa vaatii työtä. Järjestön sisällä olisi tärkeää ymmärtää, mitä on jäsenen palveleminen verrattuna jäsenkenttään, joka palvelee työntekijää. (Pokkinen 2015.)

Pokkinen (2015) kokee positiivisen uskon muutokseen ja sen valamisen muihin tärkeänä. Muutoksen mahdollistamiseksi jäsenkuuntelun teeman ylläpitäminen on tärkeää valmennuksen loputtua ja virallisten kokousten välillä. Toimintakulttuurin muutos vaatisi myös liiton työntekijältä esimerkillistä tapaa toimia. Lisäksi ympäröivä yhteiskunta haastaa järjestöjä yhä suurempaan muutokseen. (mt. 2015.)

Nuorisjärjestö on nuoria varten, mutta näkemyksen voi asettaa kyseenalaiseksi, jos nuorisjärjestön määrittelevät muut kuin nuoriso itse. Tämän käänteisen asetelman jatkuminen voi jossakin vaiheessa johtaa nuorten vastarintaan, joka taas mahdollistaa toimintakulttuurin murroksen. Järjestöjen eri tasoilla toimivat nuoret olisikin tärkeää saada kertomaan toiminnastaan itse. (mt. 2015.)

Nuorisoseuroissa yksi kolmasosa liiton hallituksesta ja valtuustosta tulee olla alle kaksikymmentäyhdeksän -vuotiaita. Suomen Nuorisoseurat on ainoa suomalainen järjestö, joka on kirjannut ikäraajat sääntöpykäliin. Paikallisseuran johtokunnan tehtävänä on huolehtia, että alle 16-vuotiaat tulevat kuulluiksi heitä koskevassa päätök-

senteossa. Kuulemisen mahdollistamiseksi, tulisi menetelmien ja toimintatapojen olla kunnossa.

Avainasemassa on osallisuuden toteutuminen Nuorisoseuroissa ja sen harrastustoiminnassa pienestä lähtien, jotta nuori kokee pystyvänsä vaikuttamaan lähiympäristönsä asioihin silloin, kun ne häntä alkavat kiinnostaa. Piirin kasvaessa nuoren näkökulmasta, tulevat mukaan aluetason ja seuraavaksi liittotason vaikuttaminen. Menetelmät, käytännöt, toimintatavat ja toimintakulttuurin muutos johtavat lasten ja nuorten kuulemiseen ja täysivaltaiseen päätöksentekoon. Aikaisin saadut osallisuuden ja päättämisen kokemukset auttavat nuoria jatkossa päättämään omista asioistaan. (mt. 2015.)

3.3 Jäsenten kuuleminen

Järjestön pohja ja perustukset koostuvat jäsenistä. Jäsenet ovat järjestössä mukana omasta halustaan ja omista lähtökohdistaan, saavuttaakseen asioita, jotka ovat heille tärkeitä. Järjestön riippuvaisuus jäsenistä tarkoittaa jäsenten toiveita ja tarpeita, laadullisesti ja määrällisesti vastaavia palveluja. Jäsenillä on aina odotuksia järjestöä kohtaan, vaikka sen perimmäinen tarkoitus olisikin toimia, muun kuin jäsenten hyväksi. Odotukset voivat liittyä esimerkiksi toimintaan, sosiaalisten kontaktien solmimiseen tai henkilökohtaiseen kasvuun ja itsensä kehittämiseen. Järjestö organisaationa on riippuvainen jäsenistään, eikä voi olla piittaamatta heidän toiveistaan. (Harju 2012, 22-23.)

Järjestöjen toimintakulttuuria jäsenkeskeisesti tarkasteltaessa, toiminnan ytimessä ovat jäsenet. Jäsenkeskeisessä toimintakulttuurissa yhdistyksen hallinto tutkii jäsenten arvoja, intressejä ja tarpeita jatkuvasti sekä toimii niiden mukaisesti. Organisaatiokeskeisyys järjestön ytimessä johtaa siihen, että näkemykset toiminnan tavoitteista tulevat järjestön johdosta käsin. Jotta tarkoitus ja tavoitteet toteutuisivat järjestössä, olisi hyvä löytää sopusointu johdon linjausten ja jäsenkeskeisyyden välillä. Useiden suomalaisten järjestöjen kolmiportainen rakenne aiheuttaakin keskustelua eri tasojen tehtävistä. (Lihavainen 2007, 16-17.)

Henkilöjäsenet muodostavat alue- tai piirijärjestön. Piirit taas kuuluvat valtakunnalliseen järjestöön. Alueellinen taso ja keskusjärjestö saattavatkin toimia melko itsenäisesti suhteessa toisiinsa. Järjestöihin kohdistuvat odotukset haastavat kunkin tason miettimään kykyjään, vahvuuksiaan ja tehtävänsä yhä tarkemmin. Rakenteista huolimatta järjestöjen tulisi pitää jäsenlähtöisyyttä voimavarana. Valtakunnallinen järjestö on tehokas vaikuttaja, mitä tulee kansalaismielipiteeseen, mutta vaikuttavuus tuntuu tyhjältä, jos kannanotoissa ei ole kuultu järjestötoiminnassa mukana olevia jäseniä. (mt. 2007, 16-17.)

Organisatorisen vastustuksen lisäksi uusia ideoita voidaan estää järjestössä toimivien ihmisten peloista, tunteista tai asenteista johtuen. Organisatorisella vastustuksella tarkoitetaan muutosvastarintaa, joka johtuu pelosta vallan vähenemiseen tai menettämiseen. Henkilöitä tai ryhmiä, jotka pystyvät ja haluavat estää muutoksen, löytyy joka järjestöstä. Myös järjestökulttuuri voi sisältää uudistusta vastaan hangoittelevia ominaisuuksia. Uudistusvastarintaa voi synnyttää myös osaamattomuus tai haluttomuus oppia uutta. Toimintatapojen muutos voi onnistua, jos kuunnellaan enemmistön toiveita. Jos muutostarvetta perustelevat syyt koetaan huonoiksi tai muutosta yrittää käynnistää ulkopuolinen taho, ei muutosta välttämättä tapahdu tai sopeutuminen on passiivista (Harju 2012, 101.)

Järjestöissä asioista päättävät luottamushenkilöt yksin tai yhdessä työntekijöiden kanssa. Yhteinen päättäminen onnistuu parhaiten, kun on olemassa päätöksentekoa sanelevat, selkeät säännöt. Tuloksellinen päätöksenteko vaatii päättäjiltä ennakkointia, tietoista päättämistä eteen tulevista asioista. Luottamushenkilöillä on käytössään organisaation mahdollistamat puitteet asioiden hoitamisessa ja päätösvallassa. Luottamushenkilöiden sääntöjen mukainen päätäntävalta ja toiminta turvaavat järjestödemokratian toteutumisen. Järjestödemokratialla tarkoitetaan, että asiat hoidetaan jäsenten hyväksymällä tavalla. (mt., 23, 101.)

Mission, eli järjestön perustehtävän toteutuminen vaatii useiden järjestötoimijoiden kuulemista. Useissa järjestöissä johtokunnassa tehty periaateohjelma on vanhan käytännön mukaisesti lähetetty lausuntoa varten seuroille. Ohjelmatekstin viimeistelyvaiheessa huomioidaan liiton lausunnot. Menettely ei synnytä aitoa keskustelua, mutta nykyään tietotekniikan avulla onnistuu nopea kommentointi, jossa kaikkien ar-

gumentit huomioidaan. Mission toteuttaminen on järjestöjen kehittämistyössä kaikin suurin tehtävä, mutta edellä mainittu esimerkki osoittaa, ettei kuuleminen ja avoin keskustelu ole siinäkään aina toteutunut. (mt., 33, 36-7.)

Jäsenten kuuleminen voi tapahtua toiveita ja tuntemuksia kartoittavalla kyselyllä, jonka tuloksien näkyminen esimerkiksi toimintasuunnitelmassa, osoittaa jäsenelle, että hänen mielipiteensä on järjestölle tärkeä. Jäsenen kuulemiseen järjestötoiminnassa tarvitaan jatkuvuutta. Kannustaminen, henkilökohtainen huomioiminen, kiittäminen, kehuminen ja vapaamuotoisen virkistystoiminnan järjestäminen kertoo, että jäsenen toiminta on merkityksellistä ja sille on tarve. (Halonen, Karreinen & Tennilä 2013, 52-8.)

Kuulemista on myös sopiviin vapaaehtoistehtäviin ohjaaminen. Aktiiviset jäsenet voivat osallistua toiminnan ohella suunnittelutyöhön ja heidän osaamistaan voidaan hyödyntää erityistaitoja vaativissa tehtävissä. Myös koulutuksien tarjoaminen on osoitus vapaaehtoisen merkityksestä ja innostaa toimimaan jatkossa. Kuulemisessa tulee huomioida myös erilaiset persoonat: Kaikki tehtävät eivät sovi kaikille. Niin ikään on itsenäisiä toimijoita ja toimijoita, jotka kaipaavat ohjausta. Vapaaehtoistyössä tulee säilyä mielekkyys. Turhien, päällekkäisten tehtävien tekoa on karsittava toimintoja suunnitteleamalla sekä uusia tehtäviä on tarjottava, jos vanhat eivät tunnu mielekkäiltä. (mt. 2013, 52-8.)

Nuorisoseurat toi strategiatyössä (2012) esille, että yhtenäisen, tehokkaan, oppivan organisaation luomiseksi tuli kuulla useita eri tahoja järjestön sisällä ja jäsenkentässä. Jäsenten kuuleminen ja osallistaminen päätöksentekoon huomioitiin haastattelemalla eri-ikäisiä sekä organisaation eri tehtävissä toimivia jäseniä. Myös järjestön hallinto ja talous valjastettiin tukemaan strategiatavoitteiden toteutumista. Tavoitteeksi Nuorisoseurat asetti myös nuorten päätöksentekijöiden määrän lisäämisen luottamushallinnossa, lasten ja varhaisnuorten kuulemisen varmistamisen kaikilla tasoilla sekä vapaaehtoistyön kehittämiseksi laadittavan ohjelman.

Laihon ja Pokkisen (2015) mukaan Vetovoima-valmennuksen myötä ajatus jäsenten kuulemisesta kirkastui ja alkoi tuntua yhä tärkeämmältä. Haastatteluissa nousivat esille toiminnan perustuminen jäsenten kuulemiseen ja nuorisojärjestöjen saaminen

takaisin nuorille. (Laiho & Pokkinen 2015.) Järjestötyöntekijän rooli Vetovoimavalmennuksessa on toimia viestinviejänä organisaatioon (Laiho 2015).

4 VALTUUSTOHAASTATTELUT

Vetovoima-hankkeen sparrauksessa saatu idea valtuustokokouksen muuttamisesta osallistaviksi haastatteluiksi toteutui Suomen Nuorisoseurojen valtuustoseminaarissa 22.11.2014. Haastattelijoina toimineet järjestön työntekijät esittivät yksittäin kysymyksiä ryhmiin jaetuille vapaaehtoisille luottamushenkilöille. Haastatteluihin oli varattu tunti aikaa, joten kunkin valtuutetun haastatteluun oli käytettävissä noin kymmenen minuuttia. Neljän kysymyksen avulla kerättiin vastauksia siitä, kuinka vapaaehtoinen oli tullut mukaan nuorisoseuratoimintaan, mikä nuorisoseura hänen mielestään on, mitä se merkitsee jäsenistölle ja mitä asioita hänen mielestään nuorisoseurojen tulisi edistää. (Suomen Nuorisoseurat 2014.)

Luottamusjäseniä haastateltiin yhteensä 46, joista 25 oli naisia ja 21 miehiä. Haastatellut ovat eri puolilta Suomea. (mt. 2014.) Haastatteluidea syntyi, pohdittaessa miksi valmennukseen on tultu mukaan, mitä se merkitsee ja mitä siitä saadaan. Taustalla oli tarve saada tietoa jäsenkokemuksista. Sovittuani opinnäytetyön tekemisestä Vetovoima-hankkeeseen, oli tarkoituksena etsiä valmennettavista järjestöistä yksi tai useampi tapausesimerkki, jonka avulla kartoittaisin valmennusta, siinä käytettyjä menetelmiä sekä seurauksena syntyneitä kehitysideoita yhden tai muutaman järjestön näkökulmasta. Valmennustapaamisessa 11.2. Nuorisoseurat kertoi mahdollisuudesta käyttää opinnäytetyössä syysvaltuuston haastatteluja.

Haastattelujen analysointiin sain käyttää valitsemiani menetelmiä, mutta tavoitteena oli etsiä ja nostaa toistuvia teemoja sekä kehitysideoita. Useissa vastauksissa toistuvat samat aiheet kysymyksestä riippumatta, esimerkiksi arvot mainitaan eri yhteyksissä. Osa neljännen kysymyksen vastauksista, kuten toiminnan laadun ja ohjaajien koulutuksen edistäminen sisältyvät Nuorisoseurojen strategiaan ja kolmivuotishjelmaan. Vastauksista ei selviä tarkoittavatko haastatellut, että he toivoisivat näitä strategiaan kirjoitettuja tavoitteita edistettävän vai ovatko he tyytyväisiä, että asiat on

huomioitu strategiassa. Eräs haastateltu kuitenkin kertoo strategian nuoria korostavan painopisteen olevan onnistunut. (mt. 2014.)

Koodaushaasteisiin törmäsin ensimmäisessä kysymyksessä, jolla selvitettiin järjestöön tuleminen syitä. Laatiessani vastausjakaumasta taulukkoa 1, tarkoitukseni oli jaotella vastauksia eniten toistuvien teemojen mukaan. Suurimmat syyt tulla nuorisoseuroihin olivat sukulaisten vieminen harrastukseen tai itse harrastus (mt. 2014). Usean vastauksen kohdalla oli hankalaa tulkita oliko lopullinen syy nuorisoseuratoiminnan aloittamiseen kiinnostus harrastusta kohtaan vai vanhempien vaikutus. Erilisten vaihtoehtojen näkymiseksi tarkemmin, laskin taulukon teemaotsikoiden alle siihen liittyvät eri aihepiirit, kuten harrastusteemaan aihepiirit tanssi ja näytelmät. Teemoilla tarkoitan siis usein toistuvien vastauksien yläotsikkoja taulukoissa. Aihepiirit taas tarkentavat teemojen sisällä olevien vastauksien jakautumista eri osa alueisiin.

Jokaista taulukkoa täydentää kuvio, joita on kunkin kysymyksen vastauksille omansa, eli yhteensä neljä. Kolmen ensimmäisen kysymyksen vastauksia olen teemoittanut taulukoihin 1, 2 ja 3 sekä kuvioihin 1, 2 ja 3. Esimerkiksi taulukkoa yksi vastaa kuvio yksi. Taulukot 4, 5, 6 ja 7 sekä kuvio 4 käsittelevät neljännen kysymyksen vastauksia. Neljännessä kysymyksessä oli tarpeellista jakaa vastaukset neljään eri taulukkoon, jotta vastausten kehitysideoit tulisivat paremmin esille ja teemoitus olisi selkeämpi. Kuvioissa esitän kunkin kysymyksen vastausmäärän jaoteltuna taulukoiden teemojen mukaan. Kuviot laskevat pienimmästä vastausmäärästä alhaalle suurimpaan vastausmäärään ja ne on nimetty kysymyksiensä mukaan, kuten taulukotkin.

Kysymyksen yksi vastauksien määrä vastaa haastateltujen määrää paria puuttuvaa vastausta lukuun ottamatta. Vastaajia kysymykseen yksi on 44. Kysymysten 2,3 ja 4 vastausten kappalemäärä ei ole verrattavissa vastaajien määrään, koska jouduin jakamaan osan vastauksista eri teemojen alle niiden pituudesta ja sisällön eri teemoista johtuen. Vastauksien jakamista pyrin välttämään, ellei vastauksen asiasisältö ja taulukon teemoituksen onnistuminen sitä vaatinut. Vastauksia jouduin jakamaan etenkin taulukoihin 4, 5, 6 ja 7, koska useissa vastauksissa oli monia eri kehitysideoita eri teemoihin liittyen.

Haasteita toivat kuusi käsin muistiin merkittyä haastattelua, joiden tulkitsemista vaikeutti käsiala ja vastausten lyhentäminen muutamaan sanaan. Kysymyksen yksi lisäksi vastauksia puuttui yhden haastattelun kolmannesta ja neljännestä kysymyksestä. Vastauksien joukossa oli sekä pitkiä sanasta sanaan kirjoitettuja että tiiviitä kahden sanan lyhennelmiä. (mt. 2014.)

Johdannon määritelmä nuorisoseuroista auttaa lukijaa ymmärtämään, kysytäänkö haastatteluissa valtakunnallisesta järjestöstä vai alueellisesta seurasta sekä kumpaan vastauksilla viitataan. Alkuperäisissä haastattelukysymyksissä sana nuorisoseura esiintyy vain kysymyksessä ”Mikä nuorisoseura on?”. Olen lisännyt nuorisoseuran taulukoiden ja kuvioiden otsikoihin.

4.1 Miksi toimintaan tullaan mukaan?

Suomalaiset osallistuvat järjestötoimintaan voidakseen auttaa ja tehdä jotakin hyödyllistä. Naisilla yleisin motiivi on sosiaalisuus sekä halua auttaa ja oppia uutta. Nuoret haluavat tehdä maailmasta paremman vaikuttamiskeinoinaan esimerkiksi luonnon-suojelu, ihmisoikeudet, uuden oppiminen ja ystävien kannustaminen. Iäkkäille on sitä vastoin tärkeää kokea olevansa hyödyllinen, saada uusia tuttavuuksia ja kiinnostavaa tekemistä vapaa-ajalle sekä hyödyntää omaa osaamistaan. Toiminnan innostavuus, hyödyllisyys ja sitä kautta motivoituneisuus ovat tyytyväisyys- ja näin ollen sitoutumistekijöitä. (Halonen, Karreinen & Tennilä 2012, 34-35.)

Vastauksia kysymykseen yksi, miten jäsen tuli mukaan nuorisoseuratoimintaan, oli yhteensä 44 kappaletta. Yksi vastaus puuttui ja yhden tarkoitus oli epäselvä. 21 vastaajista oli pyydetty tai viety toimintaan vanhempien, muun sukulaisen, ystävän, tuttavien tai naapurin toimesta. Toiseksi suurin ryhmä ovat harrastuksen kautta tulleet. Tähän ryhmään olen laskenut kaikki, jotka vastasivat tulleensa nuorisoseuroihin jonkin harrastuksen, tanssin tai näyttelemisen takia. Muita teemoja taulukossa 1 ovat lapsen harrastus ja tapahtumat, joista kumpikin toi nuorisoseuroihin kolme jäsentä.

Tapahtumiin jäsenet tulivat vanhempien, koulun juhlien tai tapahtumaan sijoittuvan työn takia. Tapahtumien kautta jäsenet jatkoivat johtokuntatyöhön ja muuhun toimintaan.

taan. Kaksi jäsentä tuli toimintaan lehti-ilmoituksen kautta. Toinen ilmoitus koski tanssia ja toinen näytelmäkerhoa. Yksi vastaajista tuli mukaan maalle muuton seurauksena ja toinen, koska asui seurantalons vieressä. Myös kansantanssiohjaajakurssi toimi virikkeenä toiminnan aloittamiselle. (mt. 2014.)

Harrastuksen aloittamisen taustalla onkin usein monia syitä. Aina taustalla ei ole harrastuksen itsensä herättämä kiinnostus. Luokittelien syiksi alueellisten harrastusvaihtoehtojen tarjonnan, harrastuksen hyväksymisen kotona ja vanhempien mahdollisuuden tukea harrastamista taloudellisesti. Harrastus vaatii monesti vanhemmilta aikaa kuljetuksiin tai vapaaehtoistyönä tehtävää harrastuksen tukemista. Pienempien lasten kohdalla päätös harrastuksen aloittamiseen voidaan tehdä sen mukaan, mitä vanhemmat pitävät hyvänä tai lapselle sopivana harrastuksena. Myös vanhemman oma harrastustausta voi vaikuttaa päätöksen tekemiseen. Tästä johtuen vastauksista, joissa harrastuksen aloittamisen syyksi on mainittu vanhempien vieminen tanssiin, on vaikeaa analysoida, mikä lopulta on ollut motiivi, vanhemmat, kiinnostus tanssista vai molemmat.

Vastauksien perusteella perheen, ystävien ja tuttujen vaikutus harrastuksen aloittamisessa on suuri. Vastauksissa toistuivat lapsuusaikana vanhempien vieminen harrastukseen ja myöhemmin ystävien kanssa yhdessä lähteminen. (mt. 2014). Toimintamuodon sopivuus ja kiinnostavuus ovat vaikuttaneet harrastuksen aloittamiseen. Toisaalta toimintaan on voitu tulla, koska asuinpaikkakunnalla ei ole ollut muuta harrastustarjontaa. Nuorisoseuroihin ihmisiä ovat osaltaan houkuttelleet seurantalot alueellisen tekemisen keskiössä sekä tapahtumat. (mt. 2014.)

4.2 Mikä on nuorisoseura?

Teemoitin toisen kysymyksen vastaukset taulukkoon 2, viiden eri teeman alle. Harrastus koostuu 26 vastauksesta, yhteisö 25, perhe- ja nuorisoyhteisö 23, muut 10 ja henkinen hyvinvointi 7. Teema harrastuspaikka koostuu monipuolisesta, hyvästä harrastuspaikasta, jossa on yhteensä 17 vastausta sekä toiveiden mahdollistamisesta, jossa on 9 vastausta. Yhteisön jaoin aluksi yhteisöksi, yhdessä tekemiseksi ja ystävydeksi, mutta poistin jaon myöhemmin, koska suuri osa teeman vastauksia tuo

samalla kertaa esille kaikki kolme toisiinsa liittyvää aihepiiriä. Merkittävää tässä teemassa on, että sanat yhteisö ja yhteisöllisyys tuotiin vastauksissa esille 13 kertaa. Nuorisoseuroille laaja jäsenten kokema positiivinen merkitys on hyödyllinen esimerkiksi markkinoinnissa.

Vastauksien teemoihin jaottelamiseen loivat haasteita pitkät vastaukset, joissa saman vastauksen sisällä oli lueteltu yksi asia liittyen kuhunkin tai useaan taulukkoni teemaan. Luottamushenkilöt kokivat vastauksien (2014) perusteella nuorisoseuran harrastuspaikkana, yhteisönä, kaikille ja kaiken ikäisille avoimena perhe- ja nuorisjärjestönä, hyvinvoinnin lähteenä ja osana elämää. Perhe- ja nuorisjärjestön ominaisuudesta kertoivat seitsemän sekä kaikille avoimuudesta ja järjestön kasvattajan roolista kahdeksan vastausta.

Kymmenen muuta aihepiirien ulkopuolelle jäänyttä asiaa jakaantuivat seurantaloja käsittelevään kolmeen vastaukseen, joista yhdessä oli mainittu myös turvallisuus. Eräässä kommentissa oli mainittu sekä turvallinen toimintaympäristö että tapa toimia. Nuorisoseuroja kuvailtiin myös kylätapahtumien järjestäjänä. Seurojentalon eräs vastaaja näki kylän yhteisenä talona, jossa tapahtuu paljon. Toisen haastatellun mielestä nuorisoseura oli alueen ainoa toiminnan järjestäjä. Eräs vastaus painotti talon merkitystä koko nuorisoseuraa kuvastavana tekijänä.

Viidessä järjestöä kuvaavassa vastauksessa oli mainittu, että Nuorisoseurat ei ole poliittisesti sitoutunut, mutta on Suomen hienoin ja hyvin suomalainen järjestö sekä hyvällä tavalla vanhanaikainen järjestö, jossa tanhutaan. Erään luottamushenkilön mielestä Nuorisoseurat on valmis uudistumaan, vaikka kunnioittaa perinteitä. Yksi haastatelluista kokee, että Nuorisoseurat on aatteellinen yhdistys, hieman niin kuin raittiusseurakin. Eräs haastateltu kuvailee, että Nuorisoseurojen eri tasoissa ja loke-roissa voi viettää koko elämänsä.

Seitsemän luottamushenkilöä kertoo nuorisoseuran edistävän henkistä hyvinvointia. Esitän teeman henkinen hyvinvointi jokaisen aihepiirin vastaukset taulukossa 2 yksittäin. Nuorisoseura on kahdelle luottamushenkilölle elämäntapa ja yhdelle mahdollisuus toteuttaa itseään. Yksi vastaaja kertoo, ettei nuorisoseurassa ole suorituspaineita. Toiselle haastatellulle nuorisoseura tarkoittaa rentoutumista ja vastapainoa työlle.

Nuorisoseura on myös tekemisen riemua ja hyvää oloa. Se antaa jokaiselle toimijalle roolin, ottaa vähän, mutta antaa paljon.

4.3 Mitä nuorisoseura merkitsee jäsenelle?

Olen kuvannut taulukossa kolme, mitä nuorisoseura merkitsee jäsenelle. Vastauksista 12 mainitsee nuorisoseuran merkitsevän harrastusta, 18 henkistä hyvinvointia, 20, yhteisöllisyyttä, 10 paikallista nuorisoseuratoimintaa, 16 kasvatustyötä, 10 työn vastapainoa ja 9 tuo esille tarpeita.

Henkisen hyvinvoinnin teeman jaoin seitsemään aihepiiriin vastauksissa esille nousseiden asioiden mukaan. Nuorisoseura on viidelle vastaajalle osa elämää ja toiselle viidelle se tuo iloa ja hyvää oloa. Kaksi luottamushenkilöä vastaa nuorisoseuran merkitsevän kotia, kolme itsensä toteuttamista ja yksi paikkaa, jossa haluaa olla mukana. Yhdelle vastaajalle nuorisoseura tuo sisältöä elämään, toiselle se merkitsee, ettei asioista kilpailla.

Kuten nuorisoseuraa määriteltäessä kysymyksessä kaksi, korostuu nuorisoseurojen merkitystä kuvattaessakin yhteisöllisyys, johon viitataan 20 vastauksessa. Yhteisöllisyys teeman vastaukset jakautuvat ihmissuhteisiin 7, yhteisöllisyyteen 6, yhdessä tekemiseen 5 ja verkostoihin 2. Kuusitoista vastausta käsittelee nuorisoseuran merkitystä kasvattajan ominaisuudessa. Teeman kasvattaja vastaukset jaoin aihepiireihin kasvatus 9, vaikuttaminen 4, valmiudet työelämään 2 ja koulutus 1.

Kahdelletoista luottamushenkilölle nuorisoseura merkitsee ennen kaikkea harrastustoimintaa. Harrastustoiminnan jaoin harrastuksiin 5, monipuoliseen toimintaan 3, mahdollisuuteen tehdä, mitä vaan 2, järjestötoimintaan ja vaikuttamiseen 1 sekä parhaaseen mahdolliseen toimintaympäristöön 1. Kymmenen luottamushenkilöä kertoi nuorisoseuran merkitsevän heille paikallisseuraa. Teema paikallisseura jakautui aihepiireihin oma seura 5, perinteet 3 ja seuratalo 2. Luottamushenkilöistä kymmenen koki nuorisoseuran merkityksen työn vastapainona, josta seitsemän vastausta korosti jaksamista ja kolme työn vastapainoa.

Tarpeet teeman yhdeksässä vastauksessa toivottiin mukaan aktiiveja ja kavereita 2, osallistujista syntyvää toimintaa 1 sekä paikallisseuran sitouttamista toimintaan. Kolme haastateltua oli sitä mieltä, että strategian fokus nuorissa ja perheissä oli hyvä asia. Eräs haastateltu ehdotti näkyvyyden ylläpitoon ratkaisuksi omista kokemuksista kertomista. Yksi luottamushenkilö koki, että edellytyksiä helppoon osallistumiseen kaivataan. Tarpeisiin luokitelluissa vastauksissa tulee esille myös kehitysideoita, jotka sopisivat hyvin neljännen, edistettäviä asioita tarkastelevan, kysymyksen vastauksiksi.

Nuorisoseurojen merkitystä kysyttäessä, yhdeksän vastausta liittyy tarpeisiin. Sopiikin pohtia, ovatko esille tuodut vastaukset teemoja, joita jäsenet toivovat pidettävän esillä ja edistettävän vai ovatko ne yksinkertaisesti Nuorisoseuroissa jäsenille tärkeitä asioita. Merkitystä kysyttäessä tarkoitetaan tämänhetkisiä arvoja ja asioita. Jos vastauksissa nousevat esille tulevaisuuden tarpeet, onko kysymyksessä huoli näiden asioiden toteutumisesta vai tarkoitus edistää toteutumista tuomalla huolenaiheet vastauksissa esille. Joka tapauksessa vastauksissa on monia yhtäläisyyksiä toisen ja neljännen kysymyksen vastauksien kanssa ja niitä olisikin syytä tarkastella yhdessä.

4.4 Miten jäsen edistäisi toimintaa?

Käsitellessäni vastauksia kysymyksiin yksi, kaksi ja kolme, kokosin vastaukset taulukoihin ja erittelin vastaukset eri teemojen alle. Laskin vastausmäärän teemakohtaisesti. Lisäksi laskin eri teemojen sisällä olevat erilliset aihepiirit. Toisin sanoen laskin myös eri aiheet, joista teeman sisällä oleva vastauksien kokonaismäärä muodostuu. Halusin näin osoittaa taulukoissa, mistä asioista tietyn aihepiirin alle yhteen laskettujen vastausten määrä koostuu.

Neljännen kysymyksen vastauksien analysointi eroaa jonkin verran kolmen edellisen kysymyksen vastauksista, koska kysymykseen vastattiin useammin kehitysideoilla, joista monet olivat pitkiä. Vastauksia muutamaan sanaan tiivistämällä olisin saanut helpommin käsiteltävän aineiston, mutta pidempien ideoiden esittäminen ei olisi onnistunut. Olenkin mahdollisuuksien mukaan jättänyt neljännen kysymyksen vastaukset melko pitkiksi. Syynä tiivistämisen liialliseen välttämiseen on halu tuoda ideat sel-

laisinaan esille välttämättä väärinkäsityksiä. Jossain tapauksissa olen jakanut yhden pitkän vastauksen sisällä olevat eri ideat eri teemojen alle, jotta eri asioista koostuvissa vastauksissa yksi aihe ei nousisi toisen ylitse.

Pyrin tuomaan jäsenen äänen kuuluville tuomalla neljännen kysymyksen teemat laajemmin esille kuin kysymysten yksi, kaksi ja kolme, kohdalla. Tämä on tarpeen myös vastausten laajuuden takia. Kysymyksen vastauksia olen teemoittanut edellisistä kysymyksistä eroten neljään eri taulukkoon: luottamushenkilöt ja järjestöaktiivit 4, organisaatio 5, jäsenhankinta ja sitouttaminen 6 sekä toiminta 7. Huomionarvoista on, että edellisten, etenkin kysymysten kaksi ja kolme, muoto on sellainen, että myös niihin on mahdollista vastata kehitysideoilla. Kaksi ja kolme kysymysten kehitysideat eivät kuitenkaan ole mukana neljänteen kysymykseen liittyvissä taulukoissa, vaan käsiteltäköön kysymyksiä omina kokonaisuuksinaan selvyiden vuoksi.

Kysymyksen neljä, taulukoista kokosin yhden kuvion, jossa näkyy vastausten määrällinen jakautuminen teemoittain. Kehitysideoita neljänteen kysymykseen on yhteensä 53, eli seitsemän enemmän kuin vastaajia. Lukumäärä poikkeaa vastaajien lukumäärästä, koska osa haastatelluista vastasi kysymykseen muutamilla eri teemoihin liittyvällä kehitysidealla tai samaa teemaa käsittelevillä erillisillä, pitkillä ehdotuksilla. Taulukoiden teemoituksen mahdollistamiseksi, jaoin osan pitkistä vastauksista, kuten edellä esitin. Vastauksien lukumäärän kasvu ei kysymyksen neljä kohdalla vaikuta sisällön luotettavaan esittämiseen. Päinvastoin vastausten pilkkominen tai jakaminen edesauttoi mielestäni kehitysideoiden selkeää esiin tuontia.

Jakamisen olen pyrkinyt tekemään niin, ettei kehitysideoiden sisältö muutu, eikä sisällön kannalta oleellisia vastauksen osia häviä. Kyseisen syyn takia, osa taulukoissa olevista vastauksista on jakamisenkin jälkeen pitkähköjä. Koska analyysin perimmäinen tarkoitus on jäsenten äänen kuuleminen, olen pyrkinyt tuomaan kehitysideat tiivistettynäkin mahdollisimman kattavasti esille. Taulukoissa 4, 5, 6 ja 7 on esitetty eripituisia kehitysideoita sanasta muutamaan virkkeeseen. Erot johtuvat haastattelumuistiinpanojen merkintätavasta. Osa haastatteliijoista on kirjoittanut vastaukset ylös laajasti sanasta sanaan, osa vastauksia muutamaan sanaan tiivistäen.

Vastaukseksi kysymykseen neljä moni haastatelluista luetteli edistettäviä asioita, joista suuri osa oli kirjoitettuna Nuorisoseurojen strategiaan. Jossain tapauksissa sisältö painottui strategian kommentointiin, jolloin jouduin karsimaan vastauksia. Päätin rajata taulukoista vastaukset, jotka painottuivat tyytyväisyyteen asioiden tilasta, jos kehitysnäkökulma puuttui täysin. Tyytyväiset kommentit on mahdollista esittää Nuorisoseuroille erillisissä taulukoissa opinnäytetyön ulkopuolella, kysymyksen kehitysnäkökulman kannalta ne eivät kuitenkaan ole keskeisiä. Jotta kehitysideoita saataisiin jatkossa enemmän, kysymyksen voisi muotoilla esimerkiksi: ”Mitä ideoita sinulla olisi asioiden edistämiseksi nuorisoseuroissa?” tai ”Mikä asia vaatisi edistämistä nuorisoseuroissa ja mitä toimenpiteitä ehdottaisit sen kehittämiseksi?”.

Taulukossa 4, luottamushenkilöt ja järjestöaktiivit, on kehitysideoita yhteensä kahdeksan, joista kolme koskee luottamushenkilöitä, kolme järjestöaktiiveja ja kaksi aktiivien ja luottamushenkilöiden työn tukemista. Luottamushenkilöt toki ovat myös järjestöaktiiveja, mutta kaikki aktiivit eivät ole luottamustehtävissä. Haastatellut toivovat aktiiveille mahdollisuutta hyödyntää omia erityistaitojaan, itsenäisiä tehtäviä, kiittämistä, palkitsemista, koulutuksia ja yhteistä virkistymistä sekä luottamushenkilöille tukea ja apua työntekijöiltä, merkityksen korostamista ja eri mahdollisuuksien tarjoamista. Vastajat kertovat, että tarvitsevat toiminnan helpottamiseksi työkaluja ja apua palkatuilta työntekijöiltä. Haastatellut luottamushenkilöt haluavat myös korostaa oman toiminnan merkitystä.

Kokemukseni mukaan asioiden edistäminen on kaikessa vapaaehtoistoiminnassa toisinaan raskasta, mutta eteenpäin askellusta helpottaa, jos organisaatio tukee vapaaehtoisia kehittämistyössä. Kehittämistoiminnassa organisaation rakenteet voivat toimia ideoiden estäjinä, jolloin innostunutkin vapaaehtoinen voi väsyä suunnitelmien toteuttamista edeltäviin toistuviin haasteisiin. Toimijalle mielekästä on saada jatkaa toiminnassa motivoituneena, eikä joutua etäälle syystä, jonka vuoksi alun perin liittyi jäseneksi.

Taulukko 5 organisaatio, koostuu 23 kehitysideasta, jotka jakaantuvat teemoihin: organisaatio 1, yhteistyö 5, strategia 8, maaseutu 5 ja muut 4. Teeman strategia kahdeksasta vastauksesta seitsemän liittyy lapsiin ja nuoriin. Haastatellut haluavat pitää lapset ja nuoret tärkeimpänä toimintaryhmänä, panostaa murrosikäisiin ja tarjota

kohderyhmälle turvallisen toimintaympäristön. Kaikki mainitsemani toiveet sisältyvät Nuorisoseurojen strategiaan. Lapsiin ja nuoriin liittyviä vastauksia oli myös taulukossa 6 jäsenhankinta ja sitouttaminen sekä 7 toiminta. Varsinaisia kehitysideoita lapsiin ja nuoriin liittyen on muutamia taulukossa 7. Teemaa lapset ja nuoret tarkasteltaessa voidaan pohtia, miksi kyseinen aihepiiri on kerännyt useita vastauksia, mutta hyvin vähän konkreettisia kehittämisideoita. Teemaan strategia lisäsin myös julkisen näkyvyyden edistämisen.

Viisi vastausta yhteistyöteemasta korostavat alueellisen, alue- tai lajirajat ylittävän sekä valtakunnallisen kommunikoinnin ja verkostoitumisen tarvetta. Keinoiksi esitetään Tempoa Tenaville -toiminnan tarjoamista kylän ulkopuolelle, ulkomaille suuntautuvien paikallisten verkostojen luomista, näkyvyyden tavoittelua suurilla projekteilla, alueellisten verkostojen kunnostusta sekä valtakunnallisesti Nuorisoseuroissa käytävää dialogia verkostoista. Organisaatio-tasolla toivotaan keskushallinnon tarpeelliseksi tekemistä ja hallinnon kiinnostavuuden lisäämistä.

Maaseudun asioita toivotaan edistettävän kylien asioita huomioimalla, maaseudulle suunnatuilla projekteilla sekä seurantalojen kunnostuksella. Maaseutu teemasta nousevat esille arvojen ja perinteiden kunnioitus. Muutokseen reagoimisen ei haluta tapahtuvan unohtamalla perinteet ja menneisyys. Neljä muut -kategoriaan sijoittamaani kommenttia käsittelevät ohjaajien hyvinvoinnista huolehtimista, kouluttamista, rekrytointia ja kouluttamisen asettamista prioriteetiksi sekä tarvetta edistää johtokuntatyön mielekkyyttä ja jäsenkokemuksen laajentamista seuratasolta valtakunnalliselle tasolle.

Taulukossa 6 jäsenten hankinta ja sitouttaminen, on yhdeksän vastausta liittyen teemaan jäsenten rekrytointi ja kolme teemaan sitouttaminen. Rekrytointikeinoiksi ehdotetaan tapahtumia ja kouluvierailuja sekä positiivisen kokemuksen lupaamista mukaan tulevalle nuorelle. Yksi luottamushenkilö uskoo näkyvyyden lisääntyvän, kun hyvistä kokemuksista kerrotaan eteenpäin. Nuorisoseuratoiminnan viestin levittämiseen ehdotetaan kyselyä sekä tiedon jakamista toimintaan vaikuttamisen mahdollisuuksista. Luottamushenkilöt kokevat nuorisoseurat toiveiden mahdollistajana, kuten tuon esille taulukossa 2.

Eräs vastaaja toivot jäsenhankintaan ja tiedottamiseen uskottavuutta. Yksi haastateltu ehdottaa tiedottamisen malliksi Partiota tai 4H -yhdistystä. Vastaajat pohtivat keinoja saada lapsia ja nuoria toimintaan mukaan ja pysymään siinä. Eräs vastaaja ehdottaa perheiden liikkeelle saamista toiminnan kautta niin, että lapset tulisivat ensin Tempo Tenaviin -musiikkiliikuntaan ja vanhemmat sitten muuhun toimintaan. Yksi luottamushenkilö koki toimintaan sitouttamisen onnistuvan tuomalla vanhemmat hallitukseen.

Taulukossa seitsemän, toiminta, on kuusi kehitysideaa teemaan toiminta ja viisi teemaan tapahtumat. Teeman toiminta vastaukset ovat asioita, joita jäsenten mielestä tulisi edistää, mutta ideoita teeman alta ei löydy. Luottamushenkilöt ehdottavat, että toiminta kumpuusi osallistujista, lasten ja nuorten toimintaa aktivoitaisiin sekä hyvinvointia edistettäisiin toiminnan avoimuudella, matalakynnyksisyydellä, laadulla ja ohjaajiin panostamalla. Luottamushenkilöt siis toivovat, että strategiaan kirjoitettuja asioita edistetään. Haastateltujen mielestä olisi tärkeää edistää uuden toiminnan kehittämistä ja uusien jäsenien saamista mukaan sekä saada jäsenille työkaluja toiminnan edistämiseksi.

Eräs vastaaja toivoo Kansantanssin reiluvuosi -tapahtumaa pieniin paikkoihin. Haastatellut luottamushenkilöt edistäisivät myös valtakunnallisia näkyvyyden paikkoja, mahdollisuuksia kontaktiin toisten nuorisoseuralaisten kanssa ja vetovoimaisten tapahtumien tekemistä nuorille. He toivoivat myös kahta liiton tukemaa tapahtumaa vuosittain eri puolille Suomea sekä teatteriharrastajille yhtälailla tapahtumia kuin tanssijoille.

Jatkossa haastattelumenetelmää käytettäessä tarkentaisin vastauksien kirjaamiseen liittyviä ohjeita niin, että haastattelut nauhoitettaisiin, videoitaisiin tai kirjoitettaisiin tietokoneilla ja haastateltua pyydetäisiin vastaamaan lyhyehkösti koko vastauksen kirjaamisen helpottamiseksi sekä vastausten puuttumisen estämiseksi. Haastattelijalle olisi hyvä antaa riittävästi aikaa vastauksien kirjoittamiseen, jollei hänellä ole nauhuria tai vastaavaa käytettävänä. Olisi tarkoituksenmukaista pohtia, mitä kysymyksillä halutaan selvittää ja muotoilla ne tarkasti niin, että haastateltu vastaa kysytyyn asiaan. Jos kysymyksellä halutaan vastauksia tulevaisuudessa mahdollisesti tapahtu-

vaan asiaan, tulisi kysymyksen asettelulla rajata pois liiallinen nykyhetken asioiden luetteleminen tai menneisyyteen paluu.

Lyhyessä haastattelussa, jossa haastatellulta toivotaan vastauksia tiettyihin asioihin, kysymysten tulisi olla strukturoituja, kuten syysvaltuuston haastatteluissa (Suomen Nuorisoseurat 2014). Kysymyksiin ”Mikä on nuorisoseura?” ja ”Mitä nuorisoseura merkitsee sinulle?” on paljon arvoihin liittyviä vastauksia. Toisen kysymyksistä voisi-kin muotoilla niin, että haastateltu ei luettele arvoja, joita nuorisoseurat hänelle kuvastaa. Koehaastattelu on hyvä keino testata kysymysten pätevyyttä. Jos tilanteessa haastateltu vastaa useaan kysymykseen samalla tavalla, hänellä on vaikeuksia muodostaa vastausta tai ymmärtää kysymystä sekä vastauksiksi ei saada tarpeellista tietoa, on kysymyksiä syytä muokata.

4.5 Arvot, mielikuvat ja julkikuva kehittämistyön keskiössä

Nuorisoseurojen toiminnan arvoja ovat osallisuus, yhteisöllisyys ja yhdenvertaisuus (Suomen Nuorisoseurat 2015). Vetovoima-hankkeen tuloksina toteutetuissa syysvaltuuston haastatteluissa (2014) luottamushenkilöt kuivailivat nuorisoseurojen merkitystä muun muassa seuraavasti: lämminhenkinen, yhteisö, perhe, koti, kylän sydän, ystävät, yhdessä tekemisen riemu, monipuolinen harrastuspaikka, elämäntapa, identiteetti, kasvattaja, koko elämä ja kaikille avoin. Nuorisoseurat koetaan mahdollisuudeksi tehdä, mitä haluaa, vaikuttaa asioihin, oppia uutta ja kasvaa henkisesti. Moni haastateltu mainitsi, että nuorisoseura ei ole pelkkä harrastuspaikka vaan tärkeintä toiminnassa on yhdessä tekeminen. (mt. 2014.)

Arvokeskustelussa korostuu perinteiden kunnioitus sekä oman itsen ja oman seuran arvostus. Pyritään saamaan uusia jäseniä ja uutta toimintaa unohtamatta nuorisoseurojen menneisyyttä ja historiaa. Harju (2012) kuitenkin toteaa, että niin hieno asia, kuin traditioiden kunnioitus suomalaisissa järjestöissä onkin, järjestön mission tulisi olla muutokselle altis ja nykyhetkeen sopeutuva. Missiota eikä perinteitä tulisi sotkea toisiinsa. (Harju 2012, 36.)

Harju kirjoittaa aatteen ja arvojen kirkastamisesta järjestöjen kehittämisessä (mt. 2012, 37). Vapaaehtoisten luottamushenkilöiden haastattelut (2014) viittaavat osallisuuden, yhteisöllisyyden ja yhdenvertaisuuden kokemiseen niin vahvasti, että ne määrittävät monille koko elämää. Haastatteluissa korostuu nuorisoseuratoiminnan ja perinteiden arvostus. Toisaalla näkyy tarve toiminnan laajentamiseen, laadukkaan toiminnan luomiseen ja ylläpitoon, keinoihin rekrytoida uusia jäseniä sekä saada lapsia ja nuoria mukaan toimintaan. Kaivataan myös julkista näkyvyyttä, tunnettavuuden parantamista sekä imagon kirkastamista ja nykyaikaistamista. (Suomen Nuorisoseurat 2014.)

Jäsenien kuuleminen on otettu vakavasti, koska edellä luettelemani tarpeet on kirjattu strategiseksi tavoitteiksi Nuorisoseurat 2020 -strategiaan (mt. 2012). Tarve nykyaikaistamiselle haastaa perinteiden vaalimisen ja edellyttääkin Nuorisoseuroilta taitoa toteuttaa kyseisiä tarpeita samanaikaisesti (mt. 2014).

Mielestäni houkutteleva julkikuva on erittäin tärkeä nuorten kiinnostuksen herättämiseksi. Tuntemattoman tai samanlaisena vuosikaudet pysyneen julkikuvan herättämiä mielikuvia olisi hyvä kartoittaa juuri nuorilta, jotka tekevät jatkuvasti arjen valintoja tuotekuvaan perustuen. Allianssin jäsenjärjestökysely (2013) osoitti, että nuorisjärjestöissä tarvitaan tukea muun muassa imagon kirkastamiseen (Allianssi ry 2013). Julkikuvan selkeyttäminen ja ajanmukaistaminen onkin yksi Nuorisoseurojen strategisista tavoitteista. Strategiatyöhön on kuultu muun muassa lapsia ja nuoria. (Suomen Nuorisoseurat 2012.)

Harju (2012) kirjoittaa mielikuvien merkityksestä järjestön julkikuvan syntymisessä. Ihmisillä voi olla vahvoja mielle yhtymiä, etenkin vuosikymmeniä toimineista järjestöistä. Järjestöjen olisi syytä miettiä, tulevatko mielikuvat menneisyydestä vuosien takaa. Vanhentuneita paikkaansa pitämättömiä mielikuvia olisi syytä muuttaa. Julkikuvan rakentaminen on haastavaa, eikä suuri osa suomalaisista järjestöistä panosta siihen. (mt. 2012, 128-129.) Nuorten jäsenten ja toimijoiden saamiseksi järjestöt voisivat pohtia mahdollisuutta nuorten osallistamiseen julkikuvan ja rekrytointikampanjoiden ideointi- ja suunnittelutyöhön. Hyöty tulisi suoraan järjestöille, koska nuoret tietävät, mikä vetoaa nuorisoon.

Useille luottamushenkilöille (2014) järjestö merkitsee paikallista seuratoimintaa. Nuorisoseuroista puhuessaan haastatellut tuovat esille, että nuorisoseura on heille koti, perhe, kiva paikka, lasten riemua ja naurua, koko elämä, suvaitsevaisuutta, oppimista, henkistä kasvua ja harrastuspaikka. Nuorisoseura merkitsee jäsenelleen todella paljon. Haastatteluissa yhteisö ja yhteisöllisyys nousivat moneen otteeseen esille. Tekemisen riemu, yhdessä toimiminen, tasavertainen kommunikointi, yhteenkuuluvuus sekä yhdessä kerätyt kokemukset ovat nuorisoseuralaisten yhteisöllisyyttä. (Suomen Nuorisoseurat 2014.)

Nuorisoseurojen (2014) syysvaltuuston haastatteluissa syitä järjestötoimintaan lähtemiseen on useita: toinen kaipaa hyviä harrastuksia, toisen lähtiessä mukaan ystävän pyytämänä. Monelle haastatelluista järjestötoiminta tuottaa hyvää mieltä ja tuo sisältöä elämään. Järjestötoiminta on yhdessä tekemistä ja yhteisöllisyyttä. (mt. 2014.)

Nuorisoseuroissa yhdenvertaisuus tarkoittaa, että toimintaan tervetulleita ovat kaikki lapset, nuoret ja aikuiset. Yhdenvertaisuus on myös toisen arvostamista. Järjestössä osallisuus merkitsee yhteisöön kuulumista sekä jokaisen mahdollisuutta tulla mukaan ja vaikuttaa yhteiseen toimintaan. Toiminnassa nuorisoseura on avoin, ja kynnys tulla mukaan on matala. (mt. 2015.) Haastattelujen (2014) perusteella nuorisoseuraperinne elää vahvana useissa kylissä. Kylien nuorisoseurojen merkitystä määritellään sanoilla perhe, koti, yhteisö, identiteetti ja koko elämä. (mt. 2014.)

Globalisaatiokehityksen myötä nuoria ja lapsia eivät enää sido kansallisvaltion rajat. Yhteisöjä voidaan perustaa tietoteknologian avulla maailman laidalta toiselle, rajoittamatta yhteyksiä aikaan tai tiettyyn paikkaan. Vastuun pako vaihtuu maailmankansalaisuudessa vastuuksi yhteisestä maailmasta. Kansalaistoiminnassa globaalitoiminta konkretisoituu paikallisesti. Näkemyksen mukaan ihminen kuuluu paitsi paikallisyhteisöönsä myös maailmanlaajuiseen yhteisöön. (Eskelinen, Gellin, Gretscher & al 2012, 240-241.)

Myllyniemi (2010) esittää Nuorisobarometrissa, että nuorten kiinnostus globaaleihin kysymyksiin ja vaikuttamiseen on kasvanut (mt., 240). Nyky-yhteiskunnassa olemme osa lähiyhteisöä ja toisaalta koko maailmaa. Voisivatko vaikuttaminen, yhteisöllisyys

ja osallisuuskin toteutua kummassakin ympäristössä, toista pois rajaamatta? Dialogia verkostojen merkityksestä toivotaankin käytävän nuorisoseuroissa kaikilla tasoilla. Myös alueellisista verkostoista huolehtiminen koetaan tärkeäksi. Harju (2012) määrittelee verkostoitumisen kolmannen sektorin näkökulmasta vakiintuneeksi itsenäisten järjestöjen yhteistyöksi (Harju 2012, 86).

Nuorisoseurojen syksyllä 2014 toteuttamissa syysvaltuuston haastatteluissa (2014) 24 työntekijöiden haastattelemaa luottamushenkilöä vastaavat ensisijaisena syynä toimintaan mukaan tuloon ystävän, tutun tai sukulaisen vaikutuksen (Suomen Nuorisoseurat 2014). Lähipiirin vaikutus järjestötoimintaan tulemisessa on haastattelujen (2014) mukaan vahva (mt. 2014). Jos Nuorisoseurat on siellä, missä on nuoria, niin nuoret taas ovat siellä, missä on ystäviä ja mielenkiintoisia harrastusmahdollisuuksia. Jos nuori kokee toiminnan hyväksi ja mielekkääksi, hän kertoo siitä ystävilleen. Siksi toiminnasta kiinnostuneen tai toimintaan tulevan nuoren motiiveja, haluja ja tarpeita olisi tärkeää kuunnella.

5 KEHITTÄMISTYÖTÄ VALMENTAEN JA SPARRATEN

Opinnäytetyötä varten havainnoin sparraus- ja valmennusmenetelmiä sekä haastattelin Nuorisoseurojen kahta työntekijää ja järjestön hankekohtaista valmentajaa. Teemahaastattelujen toteuttamisesta kerron tarkemmin luvussa 3.2. Lisäksi suunnittelin 3 tehtävää järjestöjen yhteiseen valmennuspäivään helmikuulle, joista kaksi julkaisin Vetovoima-valmennuksen Facebook-ryhmässä ennen valmennuspäivää. Järjestöt esittelivät etukäteen annetut tehtävät valmennuspäivänä. Kolmannen tehtävän ohjasin valmennuksessa. Seuraavissa luvuissa kerron sparraus- ja valmennusmenetelmistä sekä valmennukseen suunnittelemistani ja toteuttamistani osallistavista tehtävistä.

5.1 Neuvoja vai käskyjä? Mistä sparrauksessa oikein on kyse?

Sparrausta on käytetty yritysten ja järjestöjen kehittämistyössä aiemmin, mutta eroja Vetovoima-valmennukseen löytyy. Ennen Vetovoima-hanketta valmentaminen kohdistui yhteen järjestöön. Vetovoima-valmennuksen yhteisissä valmennustapaamisissa on mukana yksitoista järjestöä ja järjestöjen valmentajia. Jokaisella järjestöllä on heille valittu valmentaja. Yhteisten valmennuspäivien lisäksi sparraajan ja valmennettavan järjestön tapaamisiin on varattu kaksi työpäivää hankkeen aikana.

Sparraajan on aluksi tutustuttava konsultoimansa järjestön toimintaympäristöön ja muutoksen tilaan sekä otettava selvää, mitä tavoitteita järjestö on asettanut. Söderlund (2015) korostaakin, ettei sparraaja tee asioita valmennettavan puolesta vaan edesauttaa yhdistystä pohtimaan, mikä on merkittävää jatkon kannalta. Sparraustapaamisissa ei anneta valmiita vastauksia vaan järjestö tuottaa ne itse. Sparraaja ei saa sortua muutoksen esteenä toimimiseen tai luoda paineita asettamalla mahdottomia tavoitteita. (Söderlund 2015.)

Millä tavalla Vetovoima-hankkeen valmennus sitten eroaa muista valmennuksista? Heikkala (2015) nimeää eroiksi aiempiin järjestövalmennuksiin muun muassa vuoden aikajänteen, sparrauskolleegiot, järjestöjen keskinäiset tapaamiset yhteisissä valmennuksissa, pelisääntöjen ja tavoitteiden läpikäynnin ennen valmennuksen alkua sekä niiden soveltamisen järjestökohtaisesti (Heikkala 2015). Valmennusta ei myöskään tilata palveluna ulkopuolisesta firmasta. Sparraajat ovat järjestötyön asiantuntijoita, joita pyydettiin valmentajiksi hankkeen kautta. Järjestölle valitaan valmentaja hankkeen kautta. Sopivan valmentajan löytyminen oli järjestöille tärkeää, jotta valmentaja ymmärtäisi organisaation tilanteen mahdollisimman hyvin sekä yhteistyö sujuisi mutkattomasti ja antaisi mahdollisimman paljon eväitä kehittämistyöhön.

Harju (2012) luonnehtii coaching-termiä järjestön toiminnanjohtajaa kehittäväksi ja hänen jaksamistaan edesauttavaksi menetelmäksi. Kokeneen valmentajan tehtävä on tukea, ohjata sekä toimia sparraajana. Coachingin avulla johtaja oppii luottamaan enemmän kykyihinsä ja johtajuuden taidot paranevat. Ideoiden testaaminen kokeneen valmentajan kanssa ja rajojen asettaminen työnteolle ovat myös valmennuksen tavoitteita. (Harju 2012, 124-125.) Valmentamisesta puhutaan nykyään myös vapaa-

ehtoisten johtamisen yhteydessä. Vapaaehtoisten johtaminen on valmentajuutta ja osallistavaa tiimijohtamista. (Halonen, Karreinen & Tennilä 2013, 94.)

Söderlund (2015) kirjoittaa Vetovoima-blogissa valmentajan työskentelevän kahden tai kolmen järjestön kanssa auttaen niitä kohti asetettuja tavoitteita (Söderlund 2015). Auttaminen tapahtuu keskustelemalla, kuuntelemalla, kysymällä ja antamalla ideoita. Järjestöt keksivät itse ratkaisuja kehittämisen kohteisiin. (Söderlund 2015.)

Heikkala (2015), kieltää yhteyden urheiluvalmentamiseen ja viittaa valmentajaan enemmän kättilönä, Sokrateksena, joka haastattelee, ihmettelee, kyselee ja mentoroi valmennettavaa. Heikkalan (2015) mukaan kättilö tarjoaa näkökulmia, muttei tee asioita järjestön puolesta tai tahtomatta. Siihen, kuinka hyödyllinen valmennus on valmennettavalle, voi vaikuttaa esimerkiksi järjestön sisäpoliittinen tila. Työkiireet, omat asiat ja epävarmuus ideoiden toteuttamisesta voivat olla esteenä kehittämistyölle. Siinä tapauksessa valmentaja ei saa lisätä järjestön taakkaa. (Heikkala 2015.)

Ainutlaatuista Vetovoima-valmennuksessa on, että nuorisojärjestöt ovat yhdessä valmennuksessa, ja voivat keskustella asioista useamman henkilön ryhmässä vapaasti ja luottamuksellisesti. Toisaalta sparraus on henkilökohtaista ja räätälöityä. Sille on kuitenkin ominaista keskinäinen luottamus, vapaa uudistava kulttuuri ja rakentavuus. Yhteinen tilanne vaatii myös ryhmädynamiikkaa. (mt. 2015.)

Järjestöjen sisäpolitiikka voi estää avoimen kommunikaation. Haasteena on myös ajan ja resurssien riittäminen. (mt. 2015.) Esimerkki sparrauksen konkreettisista tuloksista on Nuorisoseurojen vuosikokouksen rakenteellinen muutos, opinnäytetyössä analysoimani syysvaltuuston jäsenhaastattelut. Vastakkaisessa tilanteessa organisaation rakenne voi kuitenkin vaikeuttaa uusien hyvien toimintatapojen ja ideoiden toteuttamista (mt. 2015).

Konsulttoijalle sparrauskokemus voi olla positiivinen. Valmentaja tutustuu sparrattavaan yhdistykseen ja käy keskustelua missiosta ja haasteista, joita on kohdattu. Lisäksi sparraajan on mahdollista antaa ideoita yhdistykselle hyödyntäen kokemustaan järjestökentältä. Joka tapauksessa kehitysprosessi on hidas, joten valmentajalta edellytetään kärsivällisyyttä. (mt. 2015.) Vaikka valmennus sujuisi kaikin puolin hyvin,

voi valmentaja kokea riittämättömyyden tunnetta ajanpuutteen vuoksi. Myös jatkuvuuden takaaminen on haasteellista hankkeen loputtua. (Heikkala 2015.)

Sparrauksen tuloksia ja vaikutuksia on mahdotonta ennakoida, koska valmennuksesta ei vastaavassa muodossa ole aiempaa kokemusta. Hankkeen jälkeen järjestöt kohtaavat kysymyksen, kuinka ja kuka valmennuksessa saatuja ideoita vie ja työstää eteenpäin sekä miten ideoiden tarpeellisuudesta vakuututaan järjestön sisällä. Vastauksia kysymyksiin ei ole, mutta hyviä eväitä valmentajalta on teemahaastattelujen (2015) perusteella saatu. Haastatellut (2015) olivat yhtä mieltä siitä, että sparraus koetaan laadukkaaksi, järjestöjen nuorisotoiminnan kehittämiseen sopivaksi menetelmäksi, jonka avulla on mahdollista saada kehitysideoita käytäntöön (Heikkala & Laiho & Pokkinen 2015).

Mielestäni sparraus on lopulta menetelmänä yksinkertainen. Sen sujuvuus ja tuloksellisuus kuitenkin edellyttävät useiden asioiden toimimista. Järjestöltä kaivataan todellista sitoutumista kehittämistyöhön, kykyä astua ulos sparrausta edeltäneistä toimintamalleista, hyvää omaksumiskykyä sekä tarttumista ja valmentajan kertomiin esimerkkeihin. Järjestötyöntekijältä vaaditaan sparrauksen onnistumiseksi kokemusta ja näkemystä järjestön sisäisestä tilasta, jotta esimerkkien muovaaminen omaan käytäntöön sopivaksi mahdollistuisi. Työntekijä tarvitsee myös tukea kentältä. Usko ideoiden toteuttamiseen hiipuu ja syttyneet lamput sammuvat, jos organisaatio ei ole vastaanottavainen. Hankkeen jälkeen työntekijä kohtaa haasteita myös työkiireiden muodossa.

Valmentajan osuus ei suinkaan ole pienempi. Valmentaja on mukana keskustelussa asiantuntijana. Hän ei kuitenkaan saa antaa asiantuntijuuden vaikuttaa asioiden edistymiseen. Toisin sanoen valmentajan rooli on monella tapaa auditiivinen, kuunteleva. Vaatii tilannetajua, kokemusta ja sparrausmenetelmän sisäistämistä, jotta tietää koska on oikea hetki puuttua keskusteluun. Valmentaja ei voi kertoa, miten pitäisi menellä tavoitteeseen pääsemiseksi, mutta hän voi jakaa järjestökentällä saamiaan kokemuksia. Esimerkit muovaavat keskustelua uuteen suuntaan ja mahdollistavat luovan ongelmanratkaisun. Oman järjestön ulkopuolelta tuleva asiantuntija mahdollistaa asioiden katsomisen totutusta poikkeavalla tavalla.

5.2 Yhteinen, avoin ja luottamuksellinen kohtaustapa valmennus

Yhteinen valmennus on paikka avoimelle keskustelulle, jollaista ainakaan vastaavilla menetelmillä ei ole nuorisjärjestöjen kesken ennen käyty. Aikanaan järjestöjen välisistä keskustelua hallitsi kehumiskulttuuri (Laiho 2015), joka valmennuksen luottamuksellisessa ja rakentavassa ilmapiirissä unohdetaan. Valmennusta on aiemmin käytetty niin järjestöjen kuin yrityksiensäkin kehittämistyön menetelmänä. Järjestöissä valmennus on usein kohdistunut yhteen järjestöön (Heikkala 2015).

Toukokuussa 2015 järjestettävään neljänteen ja samalla viimeiseen valmennukseen osallistuu kustakin järjestöstä yhdestä neljään työntekijää. Järjestöt saavat kehittämistyöhön eri näkökulmia, kun työntekijöitä on mukana organisaation eri tasoilta. Järjestöjen valmennukseen osallistuvat työntekijät voivat olla esimerkiksi projekteista ja valtakunnalliselta tai alueellisilta tasoilta.

Valmennuspäivien aikataulu ei rakennu pelkän keskustelun ja sparrauksen varaan. Jokaisessa valmennuksessa käydään hankkeen sen hetkiset kuulumiset ja käsitellään järjestöille annetut valmennuspäivien väliset tehtävät. Valmennuksissa on tehtäviä ja usein myös asiantuntijaluentoja. Lopuksi keskustellaan järjestökohtaisesti oman sparraajan kanssa. Valmennukseen väliseen kommunikointiin suunnitellun Facebook -ryhmän tarkoituksena on toimia keskustelun avaajana, kokemuksien ja uutisten jakamisen alustana sekä tehtävien ja informaation välittämisessä.

Valmennuksen säännöistä on sovittu etukäteen siihen osallistuvien järjestöjen kanssa. On tärkeää, että luottamuksellisuudesta pidetään kiinni, jotta jokainen valmennukseen osallistuva voi vapaasti jakaa ajatuksiaan ja tunnelmiaan. Valmennus ei ole kilpailutilanne eikä näyttämö omien saavutusten esittelylle. Jokainen osallistuu oppiakseen toisilta ja saadakseen ideoita toisten järjestöjen kautta. Kohdatut haasteet ja ongelmat voi vapaasti tuoda valmennuksessa esille ja se onkin tarkoituksena.

Valmennusta voisi kuvailla yhteistoiminnallisena oppimisena eli yhdessä oppimisena. Yhdessä oppiessa rakennetaan tietopohjaa itse keskustellen ja kuunnellen, perustellen omia näkemyksiä ja tutustuen toisten ihmisten tapoihin ratkaista ongelmia. Oppi-

miseen liittyy ymmärtäminen, tiedostaminen ja omien kokemusten arviointi. Yksilö toimii aktiivisesti kantaen vastuuta itsensä lisäksi koko ryhmästä. Yhdessä oppiessa myös autetaan muita onnistumaan. (Erola, Lihavainen & Tervasmäki 2007, 113.) Toisaalta erona Vetovoima-valmennukseen on, ettei yhteistoiminnallisessa oppimisessä saavuteta yhteisiä tavoitteita, ellei jokainen onnistu omassa tehtävässään. Vetovoima-valmennuksessa järjestöt pyrkivät omien tavoitteidensa toteuttamiseen.

5.3 Facebook-ryhmän aktivointia ja osallistavia tehtäviä valmennuksessa

Osallistuin 11.2. järjestettyyn kolmanteen valmennustapaamiseen. Valmennukseen osallistujat olivat tavanneet kahdessa edellisessä valmennuksessa sekä hankkeen avajaisseminaarissa, joten ryhmäytyminen oli tapahtunut ja valmennus oli konseptina tuttu. Ensimmäinen tehtäväni oli aktivoida valitsemillani menetelmillä Facebook-ryhmää, joka toimi hankkeen valmennuksien välisenä keskustelualustana. Tämän lisäksi minun tuli suunnitella ja ohjata järjestöille osa kolmannen valmennuspäivän ohjelmasta.

Esittäydyin Facebook-ryhmässä ennen valmennusta sekä julkaisin kaksi ennakkotehtävää. Tehtäviksi valitsin mainoskuvan ja hissipuheen. Tehtävien kautta halusin saada järjestöt miettimään, mitä he voisivat jo nyt tarjota rekrytoitaville jäsenille. Valitsin lähestymistavan, koska muiden valmennukseen liittyvien tehtävien kautta järjestöt pohtivat jatkuvasti, mitä pitäisi kehittää ja miten. Kehittämistyön tulokset näkyisivät vasta kaukana tulevaisuudessa, mutta järjestötoimintaan tulevaa jäsentä kiinnostaisi sen hetkinen tilanne.

Ajatuksena oli saada järjestöt tiedostamaan tämänhetkiset hyvät puolensa. Halusin tuoda kehityskeskusteluun positiivisen näkökulman saaden järjestöt hetkeksi tarkastelemaan hyviä puoliaan toiminnan tarjoajina, mainostamaan itseään. Symbolinen järjestön arvoja ja toimintaa houkuttelevasti esittelevä mainoskuva palveli tätä tarkoitusta visuaalisin, luovin keinoin. Hissipuheessa asetuttiin rekrytointitilanteeseen tuomalla esille miten, kenen toimesta, missä ja mitä toimintaa järjestö voisi tarjota vapaaehtoiselle peilaten vapaaehtoisen motiiveja toimintaan osallistumiselle.

Facebook-ryhmässä kuvatehtävän julkaisi seitsemän yhdestätoista järjestöstä. Kuvat symboloivat toimintaa ja arvoja. Parhaimmillaan järjestö toi hauska ja kekseliäällä tavalla esille toiminnan arvoja ja fyysistä tekemistä. Valmennuksessa tein yhteenvedon kuvatehtävän tarkoituksesta ja jaoin järjestöille kuvista kirjoittamani lyhyet palautteet. Kuvatehtävien tärkeä anti oli, että ne aktivoivat muuten hiljaista Facebook-ryhmää. Kymmenestä paikalla olevasta järjestöstä seitsemän esitteli hissipuheen valmennuksessa. Puheen järjestöt esittivät työntekijän ja rekrytoitavan vapaaehtoisen välisenä dialogina. Dialogin esittämiseksi järjestöt pyysivät vieressä istuvaa henkilöä esittämään vapaaehtoista. Fiktiiviseen keskusteluun heijastui työntekijöiden kokemus järjestönsä toimintamuodoista. Osa otti selvää, mistä vapaaehtoinen olisi kiinnostunut, toisissa keskusteluissa kiinnitettiin enemmän huomiota toiminnan esittelyyn. Hissipuheiden erot johtuivat osittain siitä, että toiminnan lähtökohdissa oli eroja.

Valmennuksessa käytetylle ohjausmenetelmälle asetin kriteereiksi menetelmän varman ja sujuvan käytön, tuttuuden, eri järjestöjen välisen ryhmäyttämisen edistämisen sekä kehittävän, innostavan ja rennon työtteen, joka mahdollistaisi yhdenvertaisen työskentelyn ja avoimen dialogin osallistujien välillä. Olin tutustunut world cafe-menetelmään Soste-risteilyllä verkostojohtamista käsittelevässä työpajassa. Menetelmä oli mielestäni toimiva keskustelun ja ideoinnin mahdollistajana ja käytin sitä onnistuneesti Humanistisen ammattikorkeakoulun projektiharjoittelussani.

Keskustelun aiheina oli neljä järjestöjä nuorisotoiminnassa haastavaa teemaa, joihin liittyen koottiin ideoita paperiarkille. Ryhmät keskustelivat ja kirjasivat ideoita jokaiseen aiheeseen liittyen. Lopuksi esiin nousseista ideoista ja ajatuksista keskusteltiin lyhyesti yhdessä. Kuvasin ideapaperit ja julkaisin kuvat papereista Vetovoimahankkeen Facebook-ryhmässä.

Tehtävät toimivat hyvin osana valmennuskokonaisuutta. Ryhmien vilkkaalle keskustelulle world cafessa olisi ollut hienoa antaa enemmän aikaa. Keskenään ryhmät toimivat mutkattomasti ja keskustelua syntyi aiheesta kuin aiheesta. Vaikka toteuttaminen olikin aikataulullisesti haastavaa, oli ilo kuulla, että tehtävät olivat laadukkaita. Tavoitteeni oli saada valmentautujat kuuntelijan roolista tekijöiksi ja toimijoiksi, aktiiviksi osallistujiksi ja pohtimaan itse. Siinä tehtävässä onnistuin mielestäni hyvin.

World cafen keskusteluaiheet otsikoin nimillä: Somen hyödyt järjestötyössä, nuorisotoiminnan käynnistäminen, vapaaehtoisten sitouttaminen ja uusien jäsenien rekrytointi. Somen hyötyjä koskevissa vastauksissa tuli esille, että järjestöt kokivat Facebookin keskustelua vapauttavana ja helpottavana, visuaalisesti houkuttelevana, reaaliaikaisena, rentona, informaatiolähteenä, matalan kynnyksen vaikuttamisen mahdollistajana, helppona tapana osallistua järjestötoimintaan esimerkiksi blogia mainostamalla sekä tarinallisena viestintänä. Sosiaalisen median hyödyiksi luettiin myös uusien asioiden löytäminen yhteistyökumppaneista, toiminnan tuominen lähelle, helppo tavoitettavuus, järjestön näyttäytyminen inhimillisempänä sekä hyvä meininki. Järjestöt pitivät nopeaa muuntuvuutta, ajanhermolla pysymistä ja näkyvyydestä maksamista haasteellisina.

Nuorisotoiminnan käynnistämiseksi järjestöt arvelivat tarvitsevänsä toimintaidean, koordinaattoreiden tukea ja kokemusta sekä innostuneita nuoria. Eräs työntekijä ehdotti toiminnan käynnistämiseksi aloitusjuhlia. Työntekijöiden mielestä tulisi miettiä luodaanko uutta toimintaa vai hyödynnetäänkö vanhoja toimintamalleja esimerkiksi parastamalla eli lainaamalla toiselta järjestöltä hyvä idea. Järjestöt uskoivat, että toiminnan käynnistämiseksi tarvittaisiin uskoa omaan tekemiseen, osaamista, kouluttamista, vastuun antamista ja rahaa. Tämän lisäksi tarvittaisiin erilaisia ihmisiä, jotta muistettaisiin, ettei toimintaa tehdä itselle vaan toisille. Toiminnan työntekijät toivoivat lähtevän nuorista itsestään. Eräs järjestötyöntekijä ehdottikin, että etsitään aktiivisia nuoria, jotka suunnittelevat ja käynnistävät toimintaa itse. Nuorisotoiminnan käynnistämisen haasteiksi nähtiin vastuu toiminnan käynnistämisestä sekä kysymys nuorisotoiminnan tarpeesta. Ryhmien mielestä toiminnan käynnistämisessä tulisi huomioida kenelle ja minkälaista nuorisotoimintaa tehdään, eli onko kyseessä harrastus-, vertaisryhmä vai vaikuttamistoiminta. Tämän lisäksi tulisi pohtia onko nuorisotoiminta koordinaattorin vai nuorten itsensä suunnittelemaa.

Työntekijöiden mielestä tarvittiin hyvää henkeä, kiittämistä pienistäkin asioista esimerkiksi lahjoilla, kiitoskirjeitä, joissa olisi koonti vuoden saavutuksista, vapaamuotoista yhdessä oloa, vaikuttamismahdollisuuksia vapaaehtoistehtäviin, saavutusten esille tuontia, hyvää toimintaa, ihmisiä ja joustavuutta vapaaehtoisten sitouttamiseksi toimintaan. Työntekijöiltä vaaditaan luottamista vapaaehtoiisiin, koulutuksien ja vertaistuen tarjoamista, eri tehtävien esille tuontia, jotta vapaaehtoisille tulisi mahdolli-

suuksia vaihdella tehtäviä. Toimintaan tarvitaan avoimuutta. Tarvitaan myös joku, jolle voi luottamuksellisesti puhua. Eräs vastaajista kirjoittaa, että vapaaehtoisten sitoutuminen voi myös käynnistyä kevyesti, pikku hiljaa vapaaehtoisen omasta halusta. Vapaaehtoistoiminta koetaan perinteenä, elämäntapana ja yhteenkuuluvuuden tunnetta tuovana yhteisenä asiana.

Järjestöjen mielestä uusien jäsenien rekrytoimiseksi täytyisi löytää sopivia foorumeita esimerkiksi kouluja, saada ei aktiiviset toimijat jäseniksi, hyödyntää vanhojen jäsenten kontakteja jäsentenhankintaviikoilla, julkaista teemanumero järjestön lehdessä uusille jäsenille, käyttää henkilökohtaisia kontakteja mukaan pyydettäessä ja tehdä vapaaehtoisen merkitys tiettäväksi. Rekrytointia helpottaa jäsenen roolin kirkastaminen järjestössä. Mukaan tulemisen kynnyks tulisi olla matala ja toiminnalle tarvitaan kasvot. Työntekijät kokivat, että piirien tulisi olla avoimia ja internet-sivuilla pitäisi tuoda esille selkeästi, miten toimintaan ja jäseneksi pääsee mukaan. Järjestöstä tarvitaan resursseja markkinointiin, koko rekrytointiprosessiin ja uuden jäsenen vastaanottamiseen.

Valmennuksien välistä aikaa varten luodun Facebook-ryhmän tarkoitus on toimia keskustelu-, kokemus- ja ideoiden jakamisen alustana. Ryhmässä aloitetut keskustelut ja muu kommentointi jäävät hiljaiseksi. Pokkisen (2015) mukaan tehtävät ovat hyödyllisiä, mutta aktiivinen keskustelu puuttuu. Herää kysymys, eikö valmennuksen avoimuus ulotu Facebookiin, pelätäänkö kirjoitettua sanaa vai onko kyseessä sitoutumattomuus. Facebook toimisi hyvin ajatuksien jakamisen alustana, joten on erikoista, ettei siellä keskustella. On mahdollista, että järjestöjen saatua suurimmat ideat sparrauksissa ovat välitehtävät jääneet vähemmälle huomiolle. On mahdotonta tietää, olisiko edes merkityksen tarkempi määrittely hakuvaiheessa auttanut aktivoimaan ryhmää. (Pokkinen 2015.)

Laiho (2015) Facebook-ryhmää pitää hiljaisena. Hiljaisuus voi kertoa järjestöjen sitoutumisesta valmennukseen. Laiho (2015) pohtii, olisiko alussa tarkempi määrittelmä, esimerkiksi itsensä esittely, auttanut aktivoimaan ryhmää. Muuten hän pitää Facebookia hyvänä sisäisen viestinnän välineenä, johon sähköposti on liian kankea. Ongelma tosin on se, ettei osa ole rekisteröitynyt palveluun. Taustalla korostuu sosi-

aalisen median avoin keskustelukulttuuri. Järjestöt eivät ole toistensa kilpailijoita vaan tekevät yhteistyötä. Välitehtäviin Laiho (2015) oli tyytyväinen. (Laiho 2015.)

6 LOPUKSI

Nuorisjärjestöjen kehittäminen ja tutkiminen jatkuu Vetovoima-hankkeessa opinnäytetyön palauttamisen jälkeen. Hankkeen loputtua vastuu valmennuksessa saatujen kehittämisideoiden eteenpäin viemisestä organisaation sisällä vaatii työntekijöiltä sitoutumista ja sitkeyttä sekä organisaatiolta tukea, ymmärrystä ja vastaanottokykyä. Kysymys on pitkälti Suomen Nuorisoseurojen valmiudesta vastaanottaa sanoma jäsenten kuuntelusta, palvelutyöntekijyydestä ja nuorisjärjestöistä nuorten järjestöinä sekä hyväksyä sanoman eteen tuoma muutostarve.

Tuloksien jalkauttaminen hankkeen päätyttyä osoittaa, kuinka valmennuksessa saatujen kehitysideoiden toteuttamisessa onnistutaan. Joka tapauksessa Vetovoima-hanke on mahdollistanut uuden tavan toimia eri järjestöjen kesken. Hanke on toiminnut tiennäyttäjänä avoimeen ja yhteiseen kehittämiskeskusteluun sekä ideoiden jakamiseen, joka on järjestömaailmassa uutta.

Hankkeen syvin idea on kehittää ja tutkia nuorten osallistumista. Vaikka muutoksen eteenpäin viemisen tie tulisi valmennukseen osallistuneissa järjestöissä olemaan pitkä ja kivinen, on valmennus silti saanut aikaan jotain tärkeää. Se on kylvänyt siemenen ajattelun uudistamiselle ja auttanut näkemään valoa tunnelin päässä. Järjestötyöntekijän ymmärrettyä perimmäisen syyn työlleen, uskon hankkeen palvelevan juuri sitä tarkoitusta, jonka vuoksi se on olemassa.

Järjestöt tarvitsevat jäseniä ja siksi jäsenten kuuleminen on järjestöille elinvoimaisen tärkeää. Jos hanke auttaa edes osaa valmennukseen osallistuneista työntekijöistä ymmärtämään, että toiminnan kehittämisessä on palattava asioiden tarkasteluun jäsennäkökulmasta, on hankkeen anti ollut äärimmäisen arvokas.

Mitä tarkoitusta opinnäytetyötä varten tehdyt tehtävät sitten palvelevat? Nuorisoseurat saa haastatteluiden analyysistä lisätietoa jäsenten tarpeista sekä ideoita toiminnan kehittämiseen, mutta joutuu varmasti pohtimaan, onko haastattelujen toteuttamisella jatkossa suoranaista hyötyä, ja jos on niin minkälaista. Toukokuussa 2015 järjestettävä seuraava valtuustokokous on sopiva paikka haastatteluanalyysin esittämiseen. Uuden valtuuston mielipiteitä on mahdollista verrata edellisen valtuuston ajatuksiin nuorisoseuroista, jos osallistavaa haastattelumenetelmää jatketaan valtuustokokouksissa.

Jäsenkokemusten kartoittamisesta tuskin on hyötyä, ellei vastauksia jollakin tavalla hyödynnetä. Etenkin jäsenien esittämien kehitysideoiden käsittely on varmasti tarpeen. On Nuorisoseuroista itsestään kiinni, pyritäänkö esille nousseita ideoita edistämään, toteuttamaan, tilastoimaan vai tuleeko niistä pysyvä menettelytapa valtuustokokouksiin. Valitsi Nuorisoseurat minkä menettelytavan tahansa, tukevat haastattelut analyysineen jäsenten kuuntelun teemaa sekä vahvistavat jäsenten uskoa siihen, että heidän ajatuksillaan, mielipiteillään ja tuntemuksillaan on Nuorisoseuroille merkitystä.

Järjestöjen kehittämisen näkökulmasta Nuorisoseurojen tapaustutkimus on herkullinen, etenkin taustalla olevien organisaatio- ja strategiauudistuksen, kolmivuotishjelman ja Vetovoima-valmennukseen osallistumisen takia. Mielestäni edellä mainitut nivoutuvat jäsenten kuuntelun teemaan.

Vetovoima-hankkeelle opinnäytetyö tuottaa tietoa käytetyistä valmennusmenetelmistä muun muassa raportointia varten sekä esittelee hankkeen kaarta tapauskohtaisesti yhden järjestön näkökulmasta. Työ tuo esille valmennuksen kautta saatuja kehittämistyön tuloksia hankkeen vielä jatkuessa. Valmennusmenetelmistä saadut kokemukset yhdistettynä kerättyyn tutkimustietoon ovat ainutlaatuisia, koska menetelmiä ei tällaisenaan ole koskaan käytetty järjestöjen nuorisotoiminnan kehittämisessä.

Tutkittuani opinnäytetyötä varten järjestöjen kehittämiseen liittyvää aineistoa, totesin, että tietoa löytyy yllättävän vähän. Toisin kuin oletin, ei järjestöjen kehittäminen ollut aiheena yleisempi edes Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden joukossa. Työn tutkimusperusta asetti haasteita, koska halusin löytää perusteluilleni aineis-

topohjan. Järjestöjen kehittämiseen liittyvässä aineistossa oli tyydyttävä muutamiin, tosin työn kannalta erittäin tärkeisiin ja kattaviin, teoksiin. Nuorten osallisuudesta tietoa löytyi enemmän.

Suurimmaksi osaksi opintojen aikana kertynyt järjestökokemukseni on kuljettanut minut lähelle järjestömurrosta, vapaaehtoistoiminnan haasteita, jäsenhankinnan ongelmallisuutta, resurssien puutetta ja useita muita järjestöjen tällä hetkellä kohtaamia ongelmia. Koin ja koen edelleen, että nuoria tarvitaan järjestötoiminnassa, sen kehittämisessä ja uudistamisessa sekä houkuttelevaksi tekemisessä. Uskon, että nuori voi edistää tärkeäksi kokemiaan asioita uskaltamalla sanoa mielipiteensä ääneen ja ehdottamalla asioihin muutosta. Tämä ei yksin riitä muuttamaan asioita, mutta mielipiteiden kertominen on tarpeen, jotta muutos käynnistyisi. Mielestäni yhtä tärkeää kuin nuoren kuuleminen onkin nuoren rohkaiseminen mielipiteiden ja ideoiden kertomiseen ääneen. Puhuminen ja kuuleminen kulkevat käsi kädessä. Ihminen, joka uskoo, että häntä kuunnellaan, sanoo asioita ääneen. Näin ollen uskaltauduin tuomaan opinnäytetyöhön rohkeasti muutamia toimintaehdotuksia sekä omia kokemuksiani järjestötoimintaan liittyen. Samaisesta rohkeudesta voi kummuta järjestöjen kipeästi tarvitsema muutos, johon uskon nuorten pitelevän puuttuvaa avainta.

Vetovoima-hanke jatkuu opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen, joten valmennusideoiden jalkauttamisen raportointi ei työn aikana ole mahdollista. Nuorisoseurojen sitoutuminen kehittämistyön tavoitteisiin sekä toimiva, onnistunut ja hedelmällinen valmennussuhde on jo osoittanut, että Vetovoima-hankkeen menetelmillä voidaan saada tuloksia aikaiseksi.

Opinnäytetyön myötä ymmärsin, että Vetovoima-hankkeen tuloksena ei ole tärkeintä uudistaa koko nuorisotoimintaa. Se tuskin olisi mahdollistakaan. Tärkeintä on syvällinen ymmärtäminen, tietynlainen valaistuminen tai lampun syttyminen, jonka jälkeen järjestötyön tavoitteet voidaan nähdä täysin uudessa valossa ja ymmärtää työn tarkoituksen syvin olemus. Kehittämistyö hankkeen jälkeen jatkuu, mutta uskon, että joissakin järjestöissä on astuttu muutoksen tielle. Itse ajattelen onnistuneeni, jos opinnäytetyö vahvistaa Nuorisoseuroissa valmennuksen aikana syntynyttä ymmärrystä jäsenten kuulemisen tärkeydestä sekä rohkaisee viestin eteenpäin viemisessä.

Joku on joskus sanonut, että nuorissa on tulevaisuus. Niin onkin, myös järjestömaailmassa.

Viimeiseksi haluaisin nostaa esille nuorten osallisuuden hieman eri näkökulmasta. Opinnäytetyössä viitataan useita kertoja siihen, ettei nuoria kuulla riittävästi päätöksenteossa. Nuorten osallisuuteen ja siinä esiintyviin haasteisiin liittyvä tutkimus on aikuisten kirjoittamaa, joten halusin tuoda nuoria koskevaan osallisuuskeskusteluun nuorten itsensä näkökulman. Nuoren äänen välittyminen onkin opinnäytetyöni onnistumisen kannalta tärkeää. Valmiita ratkaisuja nuorten osallisuuteen minulla, kuten sen paremmin asiantuntijoillakaan tuskin on esittää, mutta keskustelua on tärkeää käydä ja asioita tuoda esille.

Palaan vielä ajatukseeni nuoruuden kokemisesta. Vain tällä hetkellä nuoruuttaan elävä henkilö voi ymmärtää, mitä on olla nuori tässä yhteiskunnassa, juuri nyt. Tämän takia nuoria olisi tärkeää kuulla heitä koskevassa päätöksenteossa. Kuulluksi tulemisen lisäksi nuorilla tulisi olla aito oikeus osallistua ja vaikuttaa elämässään tärkeisiin asioihin.

Itselleni opinnäytetyö on toiminut eräänlaisena suunnannäyttäjänä ja motivaation kasvattajana järjestöjen nuorisotoiminnan kehittämiseen. Valmennus- ja sparraustapaamiset sekä teemahaastattelut olivat todellinen oppimisen paikka ja rakentavien keskustelujen areena, joista saatua kokemusta ja tietoja tulen tarvitsemaan järjestökentällä valmistuttuani. Valmennukset koin myös osoituksena siitä, että vaikka työntekijä järjestötoimintaa kehittäessään joutuu todennäköisesti kohtaamaan useita haasteita, ei niiden kanssa olla yksin. Juuri tämä oli mielestäni valmennuksen paras puoli. Valmennus loi tilaisuuden ja paikan jakaa kokemuksia täysin rehellisesti. Valmennuksessa ja haastatteluissa käydyt keskustelut auttoivat uskomaan, että järjestöjen toiminnan kehittämisessä on paljon mahdollisuuksia.

Vetovoima-hankkeen valmennus voi hyvinkin rohkaista aloittamaan perinteisten toimintamallien muutoksen sekä kokeilemaan uusia menetelmiä, toimintatapoja ja yhteistyötä toisten järjestöjen kanssa. Asiat eivät muutu hetkessä. Järjestöjen toiminnan kehittäminen vaatii kovaa työtä. Vetovoima-hankkeen tuloksena uskon kehittämistyön menetelmien valmennuksen ja sparrauksen mahdollisuuksiin vaikuttaa järjestö-

jen nuorisotoiminnan kehittämiseen. Itse jatkan uusin ideoin järjestön nuorisotoiminnan kehittämistä vapaaehtoisena.

LÄHTEET

Allianssi ry 2013. Jäsenjärjestökysely.

Allianssi ry 2014. Vetovoima-hankkeen blogi-kirjoitus ”Mikä Vetovoima-hanke?”. Viitattu 26.4.2015. <http://vetovoimablog.com/tietoja/>

Allianssi ry 2015. Vetovoima-hanke. Viitattu 26.4.2015.

<http://alli.fi/hankkeet+kampanjat/nuorisotarjontojen+vetovoima-hanke/>

Erola, Christina & Lihavainen, Lea & Tervasmäki, Riitta 2007. Työskentelymenetelmiä yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi. Lihavainen, Lea (toim.) Vaikuttava yhdistys. 2. painos. Vantaa: Opintotoiminnan Keskusliitto ry, 113.

Eskelinen, Teppo & Gellin, Maija & Gretscher, Anu & al. 2012. Kansalaistoiminta. Lapset ja nuoret kansalaistoimijoina. Gretscher, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Julkaisuja 118. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 118, sarja: Hybridit , 236-241.

Finlex 2006. Nuorisolaki 72/2006. Viitattu 26.4.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>

Gellin, Maija & Gretscher, Anu & Kiilakoski, Tomi & al. 2012. Yhteiskunnan tila. Demokratia remontin työkaluja. Gretscher, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 118, sarja: Hybridit, 250.

Gretscher, Anu & Hanhivaara, Pirjo & Herranen, Jatta & al 2009. Osallisuuden merkitys lapsen ja nuoren hyvinvoinnille. Tulkintoja tarinoiden pohjalta. Tutkijoiden koulutusmateriaali 2006,1. Viitattu 26.4.2015.

http://www.minedu.fi/lapset_nuoret_perheet/lapsenoikeudet/Tutkijoiden_koulutusmateriaali_ja_tulkinnat_Txllx_lapsi_ja_nuori.pdf

Gretscher, Anu & Kiilakoski, Tomi & Nivala, Elina 2012. Osallisuus, kansalaisuus, hyvinvointi. Gretscher, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 118, sarja: Hybridit, 15-17.

Halonen, Maria & Karreinen, Lari & Tennilä, Meri (toim.) 2013. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 2. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

- Harju, Aaro 2005. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. 2.painos. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Harju, Aaro 2012. Järjestön kehittäminen. 3.painos. Lahti: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Heikkala, Juha 2015. Teemahaastattelu. Helsinki.
- Laiho, Pirita 2015. Teemahaastattelu. Helsinki.
- Lihavainen, Lea (toim.) 2007. Jäsenistö voimavarana. Vaikuttava yhdistys. 2. painos. Vantaa: Opintotoiminnan Keskusliitto ry, 16-17.
- Niemi-Saari, Mari 2014. Väliraportti Vetovoima-hanke. Allianssi ry 2014.
- Pokkinen, Joonas 2015. Teemahaastattelu. Helsinki.
- Pyry, Noora 2012. Artikkelit ”Nuorten osallisuus tutkimuksessa. Menetelmällisiä kysymyksiä ja vastausyrityksiä.” Koneen säätö 2012, 38. Viitattu 26.4.2015.
www.koneensaatio.fi/index.php/download_file/view/563/263/
- Ronkainen, Jussi (toim.) Nuoret ja ääni. Nuoret eduskuntavaaleissa 2011. Julkaisuja 125, sarja: Hybridi. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura/Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta 2012, 7. Viitattu 26.4.2015.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/muut_tutkimukset/Nuoret_ja_xni_II_verkkoversio.pdf
- Stranius, Leo 2009. Epämuodollinen kansalaistoiminta. Järjestötoiminnasta kevytaktiviteettiin. Oikeusministeriön tutkimuksessa (toim.) Suomalaiset osallistujina. Katso suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Oikeusministeriö: julkaisu 2009:5, 140-143. Viitattu 26.4.2015.
<http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/200905suomalaisetosallistujina.katsaussuomalaisenkansalaisvaikuttamisentilaanjatutkimukseen/Files/OMJU.pdf>
- Suomen Nuorisoseurat 2014. Kolmivuotisohjelma 2013-2015. Viitattu 26.4.2015.
http://www.nuorisoseurat.fi/sites/default/files/3voesite_0.pdf
- Suomen Nuorisoseurat 2015. Nuorisoseuraliike. Organisaatio. Viitattu 26.4.2015
<http://www.nuorisoseurat.fi/nuorisoseuraliike/organisaatio>
- Suomen Nuorisoseurat 2015. Nuorisoseuraliike. Suomen Nuorisoseurojen Liitto. Viitattu 26.4.2015. <http://www.nuorisoseurat.fi/nuorisoseuraliike/suomen-nuorisoseurojen-liitto>

Suomen Nuorisoseurat 2012. Nuorisoseurat 2020 -strategia. Viitattu 26.4.2015.

http://www.nuorisoseurat.fi/sites/default/files/nuorisoseurat_2020.pdf

Suomen Nuorisoseurat 2015. Toiminta. Viitattu 26.4.2015.

<http://www.nuorisoseurat.fi/toiminta>

Suomen Nuorisoseurat 2015. Tutustu järjestöön. Viitattu 26.4.2015.

<http://www.nuorisoseurat.fi/tutustu-jarjestoon>

Suomen Nuorisoseurat 2015. Historia. Viitattu 26.4.2015.

<http://www.nuorisoseurat.fi/nuorisoseuraliike/historia>

Söderlund, Markus 2015. Vetovoima-hankkeen blogi-kirjoitus "Coaching ja järjestöt.

Mitä sparraaja tekee". Viitattu 26.4.2015.

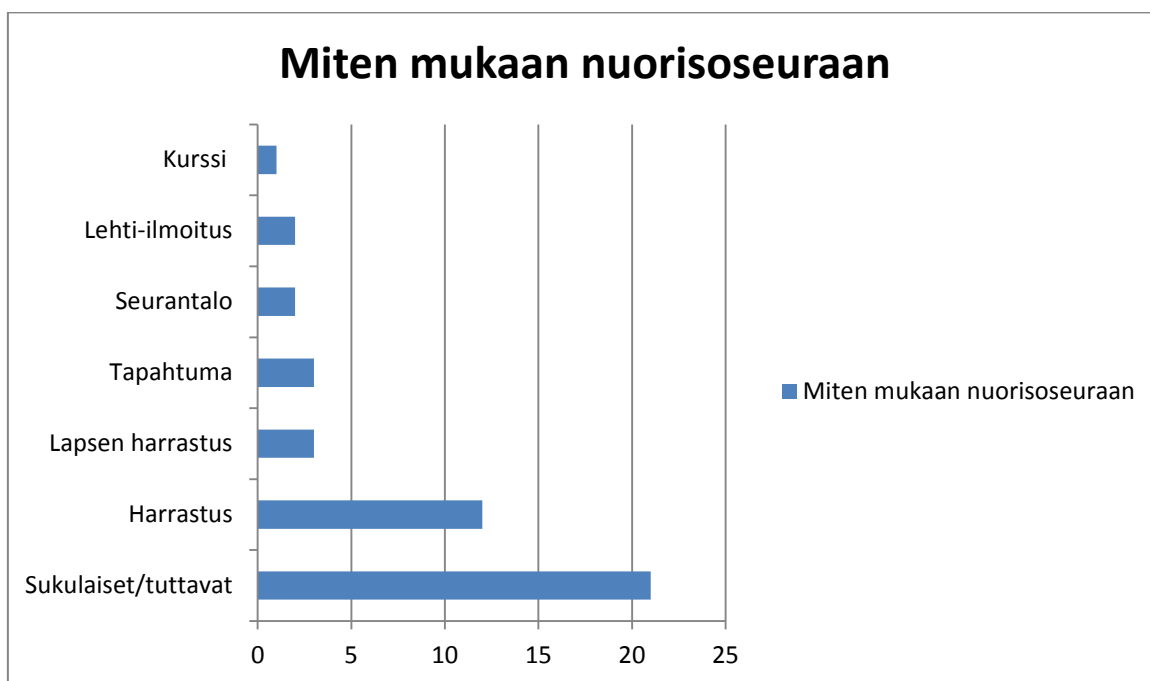
<http://vetovoimablog.com/2015/02/10/coaching-ja-jarjestot-mita-sparraaja-tekee/>

Taavetti, Riikka 2015. Keskustelu nuorisojärjestöistä. Nuorisotyöpäivät Seinäjoki.

LIITTEET

Miten nuorisoseuratoimintaan on tultu mukaan? Taulukko 1.

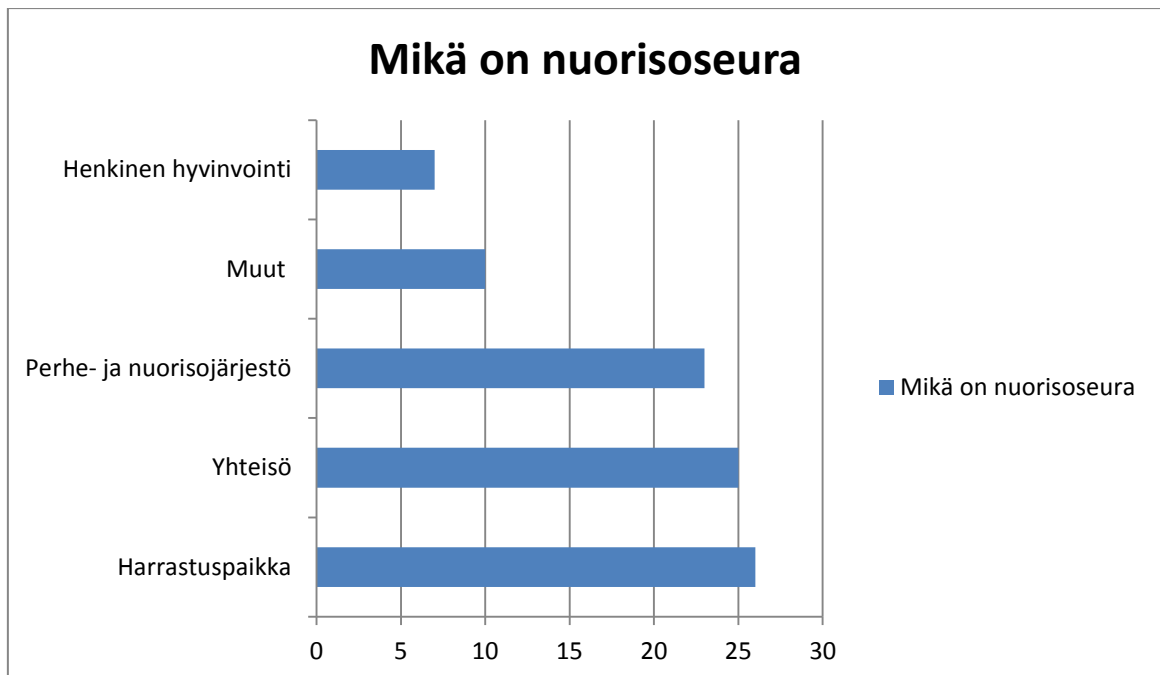
Viety/pyydetty mukaan	Lapsen harrastus	Harrastus	Seuratalo lähellä	Tapahtuma	Kurssi	Lehti-ilmoitus
21	3	12	2	3	1	2
Sukulaiset 18, ystävät/tutut 2 naapuri 1		Harrastus 3 Tanhu 5 Näytelmät 4	Seuratalo lähellä kotia 1 Maalle muutto 1			



Miten nuorisoseuratoimintaan on tultu mukaan? Kuvio 1.

Mikä nuorisoseura on? Taulukko 2.

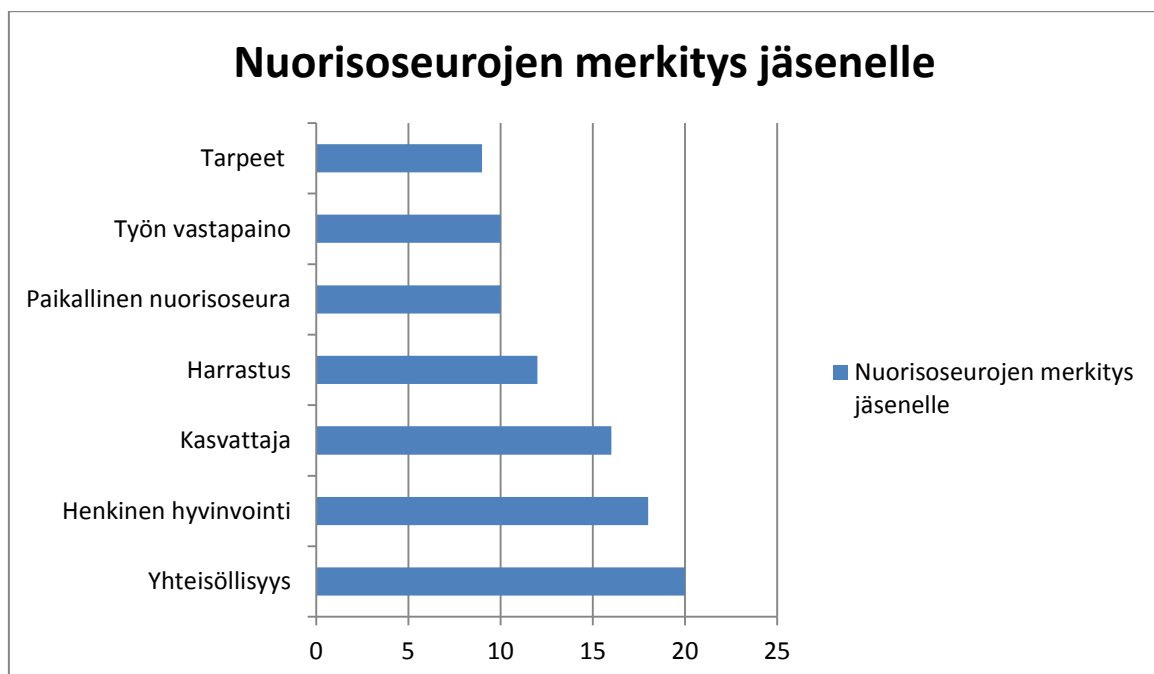
Harrastuspaikka	Yhteisö	Perhe- ja nuorisojärjestö	Muut	Henkinen hyvinvointi
26	25	23	10	7
Monipuolinen, hyvä harrastuspaikka 17	Yhdessä tekeminen, ystävyys, yhteisö ja yhteisöllisyys 25	Kaikille avoin 8	Talo 2 Talo/turvallisuus 1 Tapa toimia/turvallinen toimintaympäristö 1	Elämäntapa/oman itsen toteutus 1 Elämäntapa 1
Toiveiden mahdollista- ja 9		Perhe- ja nuorisojärjestö 7	Kylätapahtumat 1 Järjestö 5	Ei suorituspainetta 1 Rentoutuminen/vastapaino työlle 1
		Kasvattaja 8		Tekemisen riemu/jokaisella rooli 1 Hyvä olla 1 Antaa paljon, ottaa vähän 1



Mikä nuorisoseura on? Kuvio 2.

Mitä se merkitsee jäsenelle (sinulle)? Taulukko 3.

Harrastus	Henkinen hyvinvointi	Yhteisöllisyys	Paikallinen nuorisoseura	Kasvattaja	Työn vastapaino	Tarpeet
12	18	20	10	16	10	9
Monipuolista toimintaa 3	Osa elämää 5	Ihmissuhteet 7	Oma seura 5	Kasvatus 9	Työn vastapaino 3	Fokus nuoret ja perheet 3 Mukaan aktiiveja ja kavereita 2
Harrastus 5	Koti 2	Yhteisöllisyys 6	Perinteet 3	Vaikuttaminen 4	Jaksaminen 7	Osallistujista syntyvä toiminta 1
Voi tehdä mitä vaan 2	Lämminhenkisyys, ilo, hyvä olo 5	Yhdessä tekeminen 5	Seuratalo 2	Valmiudet työelämään 2		Paikallisseuran sitouttaminen toiminnan kehittämiseen 1
	Itsensä toteuttaminen 3					
Järjestötoiminta ja vaikuttaminen 1	Paikka, jossa haluaa olla mukana 1	Verkosto 2		Koulutus 1		Näkyvyyden ylläpidossa omat kokemukset 1
Paras mahdollinen toimintaympäristö 1	Ei kilpailua 1					Edellytyksiä helppoon osallistumiseen 1
	Sisältöä elämään 1					



Mitä se merkitsee jäsenelle (sinulle)? Kuvio 3.

Mitä asioita nuorisoseuroissa tulisi edistää? Luottamushenkilöt ja järjestöaktiivit.

Taulukko 4.

Aktiivit	Luottamushenkilöt	Tukeminen
3	3	2
-Aktiivisten osaamisen hyödyntäminen ja itsenäisyyden korostaminen	-Työntekijöitä auttamaan ylikuormitettuja luottamushenkilöitä	-Paikallisen työn tukeminen jalkautumalla, kouluttamalla (vastine jäsenmaksulle)
-Aktiiville yhteistä toimintaa	-Luottamushenkilöiden merkityksen korostaminen	-Työkaluja toiminnan helpottamiseen
-Aktiivien palkitseminen, kiittäminen, koulutus	-Luottamushenkilöille tarjotaan eri mahdollisuuksia	

Mitä asioita nuorisoseuroissa tulisi edistää? Organisaatio. Taulukko 5.

Organisaatio	Yhteistyö	Strategia	Maaseutu	Muut
1	5	8	5	4
-Keskuseuran tarpeelliseksi tekeminen, hallinnon kiinnostavuuden lisääminen	-Laajennus kylän ulkopuolelle, mm. Tempoa tenaville toiminnan tarjoaminen	-Lapset ja nuoret pidettävä tärkeimpänä toimintaryhmänä muita ikäryhmiä unohtamatta 3	-Maaseutuihin panostus: Maaseudulle suunnattuja projekteja ja projektityöntekijä	-Koulutusten suunnittaminen opettajille ja ohjaajille
	-Yhteistyömuotoja yli laji- ja aluerajojen: esim. isoja projekteja, joilla näkyvyyttä	-Nuorten asia erityisesti -Julkinen näkyvyys	-Reagoidaan muutokseen, tunnetaan rakenteet ja kunnioitetaan perinteitä	-Ohjaajien kouluttaminen ja rekrytointi päätehtäväksi
	-Kontaktien luominen ulkomaille paikallistason yhteistyön avulla	-Panostaminen murrosikäisiin	-Kylien asioiden huomiointi -Rahaa talojen korjaukseen	-Ohjaajien hyvinvointi ja johtokuntatyön mielekkyys
	-Käytäisiin dialogia verkostojen merkityksestä laajemminkin nuorisoseuroissa -Alueelliset verkostot kuntoon	-Tarjotaan lapsille ja nuorille turvallinen ympäristö ja harrastusyhteisö -Suomalaisten lasten asian ja kulttuurin edistäminen	-Oman seuran ja seuratoiminnan arvostus	-Nuoret fiiliksissä oman seuran toiminnasta: Jäsenkokemuksen edistäminen koko nuorisoseurojen tasolle

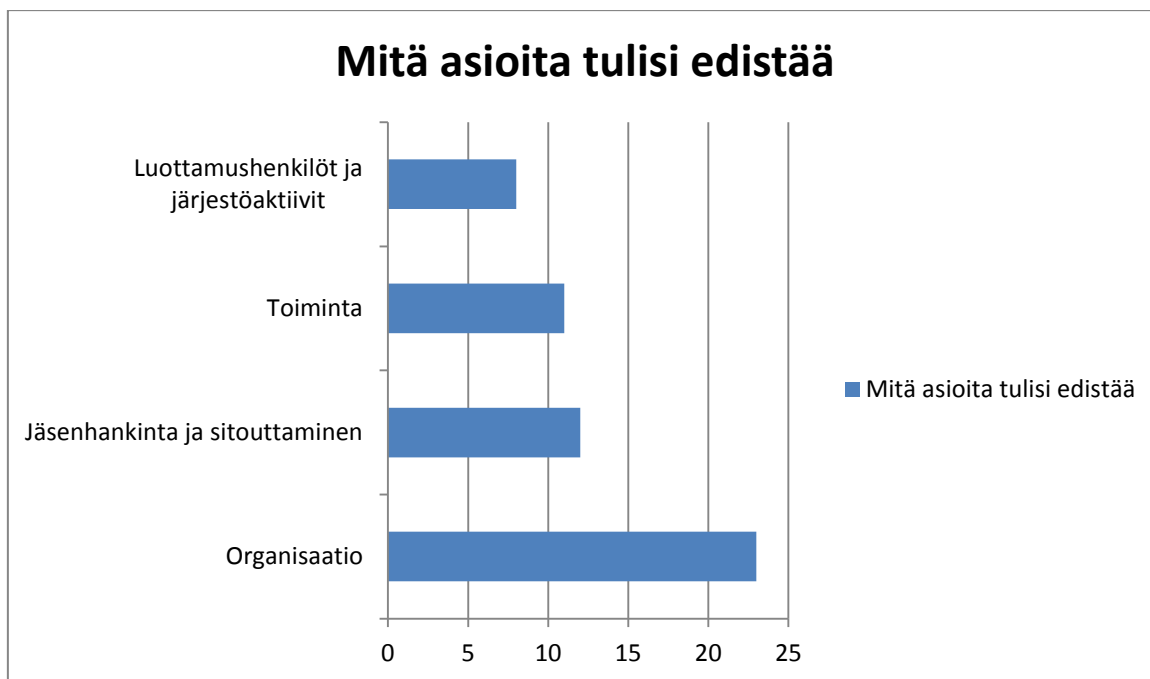
Mitä asioita nuorisoseuroissa tulisi edistää? Jäsenhankinta ja sitouttaminen.

Taulukko 6.

Rekrytointi	Sitouttaminen
9	3
-Nuoret voivat rekrytoida kouluista	-Mukaan tulevalle nuorelle luvataan positiivinen yhdessä tekemisen kokemus
-Jokainen ylläpitää näkyvyyttä omien kokemusten kautta.	-Vanhemmat mukaan hallintoon
-Muissa kuin nuorisoseurojen paikallistapahtumissa rekrytointi	-Nuoret ja nuorten sitouttaminen
-Jäsenhankinta ja tiedottaminen uskottavaksi	
-Viedään viestiä eteenpäin mm. tällaisilla kyselyillä, että toimintaan voi itse vaikuttaa	
-Tiedottaminen yhtä merkitykselliseksi kuin esim. Partio ja 4H	
-Saada nuoria houkuteltua mukaan toimintaan	
-Lapset ja nuoret mukaan toimintaan ja pysymään toiminnassa ajan hengen mukaan	
-Edistetään perheiden liikkeelle saamista toiminnan kautta ja hommataan ohjaajia vetämään toimintaa: ensin lapset Teteen, sitten vanhemmat muuhun toimintaan	

Mitä asioita nuorisoseuroissa tulisi edistää? Toiminta. Taulukko 7.

Toiminta	Tapahtumat
6	5
-Luodaan toimintaa, joka kumpuaa osallistujista.	-Kansantanssin Reiluvuosi myös pieniin paikkoihin
-Pyrkimys saada uusia mukaan ja keksiä uutta toimintaa	-Vuosittain n. 2 kpl liiton tukemia tapahtumia eri puolille Suomea
-Jäsenille eväitä toiminnan edistämiseksi	-Valtakunnallisia näkyvyyden paikkoja ja mahdollisuuksia kontaktiin toisten nuorisoseuralaisten kanssa
-Lasten ja nuorten toiminnan aktivointi ja tukeminen	
-Hyvinvointi: Kaikki tervetulleita sekä laadukasta toimintaa, etenkin lapsille ja nuorille ohjaajiin panostamalla	-Vetovoimaisia tapahtumia nuorille
	-Teatteriharrastajille yhtälailla tapahtumia (vrt. tanssitapahtumat)
-Matala kynnys tulla ja mennä	



Mitä asioita nuorisoseuroissa tulisi edistää? Kuvio 4.

