MINUN KESKUSTANI – MINÄ KESKUSTA-VAIKUTTAJANA

VAIKUTTAMISKOULUTUKSEN PERUSTEET



I Johdanto

II Käyttöohjeet

III Ohjelmarungot (lyhyt ja pitkä) ja niihin liittyvät kalvosarjat

IV Oppimis- ja ryhmätyömenetelmät ja fasilitointi

V MSL:n koulutustuki

VI Lähteet

I JOHDANTO

Miksi lähteä mukaan Keskustan järjestötyöhön?

"Opiskelen yliopistossa yhteiskuntapolitiikkaa ja sosiaalityötä. Järjestötyön ja opiskelijapolitiikan kautta haluan laajentaa verkostojani. Uskon, että ne ovat avuksi työnhaussa, kun valmistun."

- Julianna 24 v, opiskelija

"Olen sydämeltäni aina varmaan ollut keskustalainen, vaikka ei meillä kotona sellaisista pahemmin puhuttu. Yrittäjän asia on minulle erityisen tärkeä ja Keskustan linja siinä on hyvä. Nyt eläkkeelle jäätyäni minulla on aikaa ja tykkään leipoa ja keskustella ihmisten kanssa. Mikäs sen parempaa ajankulua, kuin osallistua vaalityöhön keskustan teltoilla."

- Helena 66 v, parturi-kampaaja

"Järjestötyö on minulle luontevaa. Olen tehnyt sitä yli 40 vuotta elämästäni eri järjestöissä. Se vie myös aikaa eikä sovi kaikkiin elämäntilanteisiin. Hallitustyöhön ei ainakaan kannata lähteä, jos ei pysty sitoutumaan siihen. Mukana voi onneksi olla niin monella tavalla. Suurin motivaattori vaikuttaa asioihin on nyttemmin lapsenlapset ja heidän tulevaisuutensa."

- Heikki 58 v, yrittäjä

"Kaikki lähti liikkeelle kuntoportaista ja muutaman naisen porukasta, jotka ryhtyivät kuntalaisaloitteena asiaa edistämään. Minä olin ehkä se suulain joukosta, joten pääsin lehtien palstalle portaita esittelemään, mistä yksi Keskustan valtuutettu minut sitten bongasi ja otti yhteyttä. Nyt olen kuntavaaliehdokkaana ja mukana paikallisyhdistyksemme toiminnassa sen, mitä lapset antavat myöten. Seuraava haaste on saada kunnan hävikkiruoka vähävaraisille jakoon."

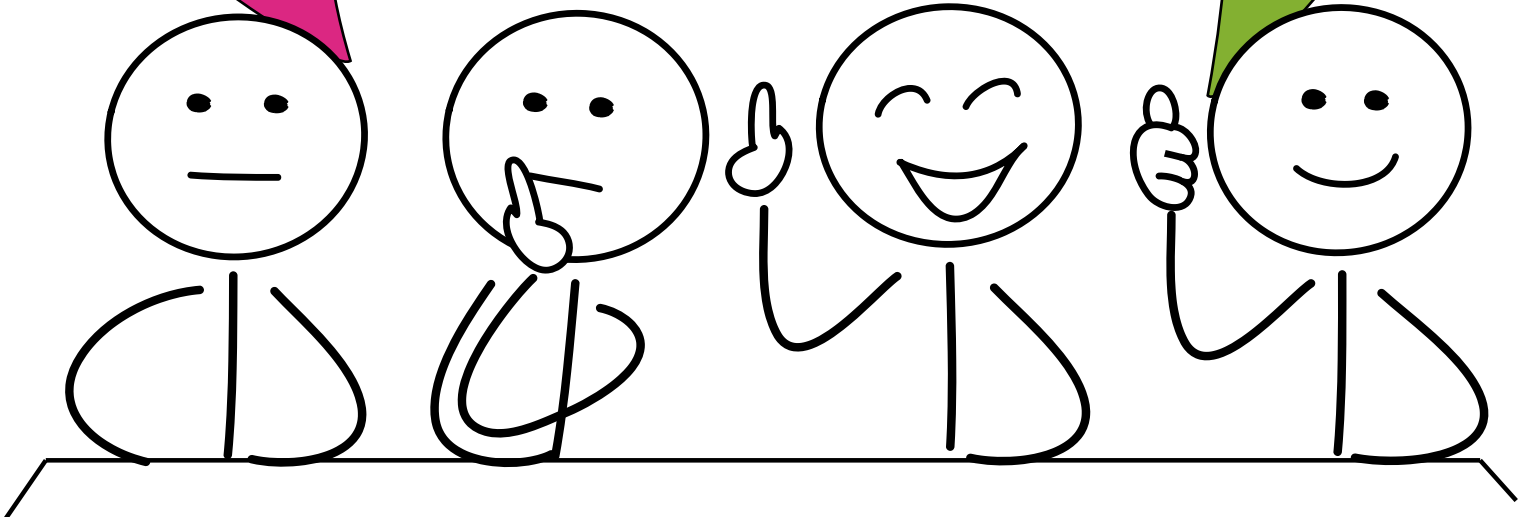
- Virpi 30 v, lähihoitaja

"Tilasin lukioikäisenä kaikilta puolueilta materiaalia, mitä sitten luin demari-isältäni salassa. Keskusta ja vihreät kiinnostivat eniten arvojensa puolesta. Samoin politiikka. Yliopisto-opintojen alkaessa menin mukaan keskustaopiskelijoiden porukkaan, koska pienen paikkakunnan pojalle Keskusta oli jotenkin tutumpi ihan isän kavereidenkin kautta. Sählyä, pizzailtoja ja politiikkaa rennossa seurassa. Ei tämä järjestötyötä ole, vaan enemmänkin vapaa-ajanviettoa."

- Juho 21 v, historian opiskelija

" Olen kyllästynyt eri medioiden kautta saatuun maailmankuvaan yhteisistä asioista: Riitelyä, tahallista väärinymmärtämistä, kuplia kuplien jälkeen ja pintapuolista tietoa. Haluan perehtyä asioihin ja saada kontakteja, joiden kautta edistää itselleni tärkeitä asioista. Uskon vasta, kun itse näen ja koen. Keskustan keskustelutilaisuuksiin osallistuminen veti minut mukaan järjestötyöhön."

- Hanna-Kaisa 52 v, tutkija



Mitkä tekijät motivoivat järjestötyöhön?

Kansanliikkeiden Suomessa 1800-1900 luvun taitteessa ihmisiä puhuttelivat isot päämäärät, joiden tueksi syntyi monia kansanliikkeitä kuten raittiusliike, naisasialiike, osuuskunta-ajattelu, maamiesseura, nuorisoliike, työväenliike ja lopulta Maalaisliitto. Alun alkaen Maalaisliitto oli kansanliike kansan vähäosaisen enemmistön etujen puolesta. Kansanliikkeiden ja suurten tavoitteiden aikakaudella monikaan ei jäänyt kylmäksi, sillä niin huikeista ja innostavista tavoitteista oli kyse.

Yhteiskunta on tänä päivänä hyvin eri näköinen kuin 150 vuotta sitten. Isoihin uudisuksiin ei ole enää tarvetta eikä edes mahdollisuuksia. Kollektiiviset isot tavoitteet ovat korvautuneet kansalaisyhteiskunnan ja järjestöjen aikakautena yksilöllisillä tavoitteilla:

- oman elämän rikastuttaminen kehittävällä harrastuksella
- oman uran edistäminen ja osaamisen kasvattaminen
- verkostoituminen ja vaikuttaminen itselle tärkeisiin asioihin
- sosiaalisen arvostuksen hankkiminen
- vapaus ja riippumattomuus tehdä vapaa-aikana sitä, mistä nauttii ja mistä saa iloa

Myös ryhmäkohtaiset tavoitteet ovat olleet sosiaalisen median aikakaudella voimissaan:

- kokemus osallisuuden tunteesta, samanhenkisyys
- kokemus joukkovoimasta ja vallasta, maailman parantaminen
- olla mukana rakentamassa brändiä, julkikuvaa
- olla mukana tuottamassa arvoa, aatetta ja merkityksiä omalle viiteryhmälle
- jatkuva kollektiivinen kehittyminen ja dialogisuus

Pohdittavaa:

- *Mitkä tekijät motivoivat sinua järjestötoimintaan ja sen kehittämiseen?*
- *Mikä on tärkein poliittinen tavoitteesi tällä hetkellä?*



4 Millainen on tulevaisuuden järjestö megatrendien valossa?

Megatrendi-termin toi suureen tietoisuuteen futuristi John Naisbitt vuonna 1982 kirjassaan Megatrends: Ten new directions transforming our lives. Megatrendit ovat hitaita, meneillään olevia muutoksia, joilla on suuri vaikutus koko maapalloon ja yhteiskuntiin. Ne muuttuvat harvoin, keskeytyvät harvemmin ja niiden loppuminen vie pitkän aikaa.

Tunnistettuja megatrendejä ovat muun muassa globalisaatio, ilmastonmuutos, hyvinvoinnin kehitys, väestön ikääntyminen, kaupungistuminen, väestönkasvu, teknologian kehittyminen sekä kulutuksen ja varallisuuden kasvu.

Megatrendit ovat pääsääntöisesti järjestöille mahdollisuus, eivät uhka, koska:

- henkiset arvot ja aate korostuvat
- kansalaistoiminta ja aktiivisuus kukoistavat taloudellisesti vaikeina aikoina
- lähiyhteisöllisyys vahvistuu
- rahalla ei saa enää kaikkea, vaan on tehtävä itse, jolloin vapaaehtoistoiminta kääntyy nousuun
- yhdessä tekemisestä tulee arvo
- järjestöt keskittyvät ydintoimintaan
- hallinto kevenee
- vanhasta on luovuttava uuden tieltä
- vaikuttaminen siirtyy digitaalisille alustoille

Pohdittavaa:

- *Kuinka hyvin sinun paikallisyhdistyksesi, kunnallisjärjestösi tai piirisi on valmistautunut megatrendeihin ja niiden myötä muutokseen?*
- *Taipuuko Keskustan järjestötoiminta näihin tavoitteisiin?*
- *Miten tulevaisuudessa vaikutetaan?*

”Kansalaisten mahdollisuudet esittää kritiikkiä ja vaikuttaa toimimalla ovat tärkeä osa demokratiaa edustuksellisen kansanvallan ohella.”

Ennen vanhaan riitti niin kutsuttu ”gallup-demokratia” eli äänestäminen tai oman mielipiteensä sanominen. Sen suurempia perusteluja ei tarvittu. Vielä kymmenen vuotta sitten sosiaalisen median alkuaikoina riitti, että ”tykkäsi”.

Vuosituhannen vaihteen jälkeen alkoi kuitenkin nopea kehitys, joka on rapauttanut niin perinteiset oikeisto-vasemmisto -jaot ja etenkin vasemmistopuolueista on ollut tunkua poliittiseen keskustaan. Arvot ovat sekoittuneet sillisalaatiksi. Tämä näkyy hyvin, jos tarkastellaan puolueiden suhtautumista vaikkapa työhön ja yrittäjyyteen – kaikki ovat työntekijöiden ja yrittäjien asialla!

Tämän kehityksen myötä politiikkaan on hiipinyt vähitellen vaihtoehdottomuus ja epäpoliittisuus. Samaan aikaan kansa on ilmaissut kyllästyneensä poliittiseen konsensukseen. Populismille on vaikuttamisen retoriikkana koko ajan kasvava tilaus. Politiikan tutkimuksessa tätä aikaa kutsutaan yleisesti ”totuuden jälkeiseksi ajaksi”.

”Etenkin sosiaalinen media kannustaa viestimään tavalla, joka on henkilökohtaista, reaktiivista ja visuaalista ja luo siten mahdollisuuksia yleisölle samaistua. Korkean tunneintensiteetin synnyttäminen on onnistuneen someviestinnän edellytys, sillä tällaiset viestit saavat lukijat liikkeelle ja myös itse osallistumaan viestien levittämiseen.”

– Anu Kantola, viestinnän tutkija

Vaikka ympäristö on muuttunut, vaikuttaminen on edelleen poliittisten järjestöjen ydintehtävä. Halu vaikuttaa on myös suurin syy liittyä puolueeseen, sillä jäsenyydestä saa joukkovoimaa asiansa taakse. Vaikuttaminen määritellään yleensä henkilökohtaisen tai yhteisöllisen vallan käyttämiseksi siten, että tärkeäksi koettua asiaa saadaan edistetyksi.

Vaikuttaminen on siis samantyyppistä toimintaa kuin kampanjointi tai viestintä. Ne kaikki pyrkivät saamaan jonkun henkilön tai organisaation toimimaan jollakin tietyllä, vaikuttajan tai kampanjoijan haluamalla tavalla

Järjestöjen vaikuttamistoiminnalla pitää olla selkeä tavoite ja toimintasuunnitelma aikataulineen ja budjetteineen. Pääpaino puoluetoiminnassa on edelleen aloitteellisuudella. Yksilö voi toimia ja toimiikin usein spontaanisti, mutta myös järjestöjen pitää tarvittaessa pystyä nopeaan ja joustavaan reagointiin. Oikea-aikaisuus on vaikuttamistyön onnistumisen edellytys.

Kaikessa poliittisessa vaikuttamisessa on tärkeää huomioida:

- mihin asioihin haluaan vaikuttaa?
- keihin halutaan vaikuttaa?
- mitä vaikuttamiskeinoja käytetään?
- mitä tuloksia asiassa odotetaan?
- kuinka toimitaan eli kuka tekee, mitä tekee ja milloin tekee?

Asiat eivät tapahdu – ne tehdään!

Vaikka kannanotoilla, mielipidekirjoituksilla, tiedotteilla, aloitteilla, pamfleteilla, julkilausumilla, ponsilla, poliittisilla puheilla, mielenosoituksilla ja flash-mobeilla onkin politiikassa yhä edelleen oma painoarvonsa, vaikuttamisessa korostuvat sosiaalisen median aikakaudella:

- avoimuus
- vuorovaikutus
- osallistuminen



"Sosiaalisen median käyttöni ei ole presidentillistä. Se on modernin ajan presidentillistä."
- Donald Trump, Yhdysvaltain presidentti

- osallistaminen
- erilaisten tiedonvälittäjien kuten sosiaalisessa mediassa bloggaajien, valemedian ja trollien läsnäolo
- mielipiteiden manipuloinnin mahdollisuus
- medialukutaito
- käyttäjien ja erilaisten intressiryhmien välinen yhteistyö, verkottuminen
- lyhyt aikajänne, kyky nopeaan reagointiin
- vaikuttajan persoona/taho hämärtyy prosessin aikana, ei copyright-oikeuksia
- nopeasti leviävä julkisuus; globaali ulottuvuus haastaa kulttuuriset erityispiirteet
- sinnikkyys, jälkihoito
- hallitsemattomuus
- kyky sietää kritiikkiä

Vaikuttaa voi tehokkaasti vain, jos uskoo asiaansa, tarttuu siihen rohkeasti, keskustelee ja ottaa selvää asiasta, on valmis muuttamaan mielipidettään tarvittaessa ja vie asiaa eteenpäin pelottomasti. Tehokas vaikuttaminen ei ole vain jakamista, vaan se perustuu vuorovaikutukseen.

Pohdittavaksi

- *Miten johtaa tietoa, dialogia ja vaikuttamista?*
- *Miten suhtautua populismiin vaikuttamisen keinona?*
- *Miten huomioida he, joiden ääni ei kuulu?*

Testaa omat vaikuttajataitosi tästä:

www.osallistu.fi/testaa-tietosi-vaikuttamisesta/

Missä kaikissa kanavissa sinä vaikutat?





Millainen on tulevaisuuden Keskusta?

Millainen Keskusta on vuonna 2030 järjestötoiminnan ja vaikuttamisen näkökulmasta? Näin Keskustan jäsenet ovat puoluettaan ideoineet:



Näihin ideoihin ja visioihin meidän tulee järjestökoulutuksen avulla pystyä jo nyt vastaamaan. Salliva, avoin, vaikuttava ja keskusteleva – tervetuloa mukaan rakentamaan 2030-luvun Keskustaa!

Lukuvinkki:

Puolueet vuonna 2029 politiikan tutkijoiden silmin

https://politiikasta.fi/puolueet-vuonna-2029/

Oi aikoja, oi tapoja!
Kansalaistaidot kunniaan

Jokainen keskustalainen on Keskustan käyntikortti. Ensivaikutelma ihmisistä luodaan ensimmäisen 30 sekunnin aikana, joten käytöstapojen merkitystä ei voi väheksyä edes aikuisten kohdalla.

Vaikka Keskustan järjestöväki onkin pääasiassa vapaaehtoisia ja politiikkaa tehdään persoonalla, tulee Keskustan kaikissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Tervehditään ja toivotetaan tervetulleiksi kättelemällä ja/tai silmiin katsomalla. Esitellään itsemme ja muistetaan vastata myös toisten tervehdyksiin.
- Ollaan kohteliaita kaikissa tilanteissa, vaikka poliittisia ristiriitoja olisikin. Kiitos, ole hyvä, anteeksi – kuuluvat jokaisen sanastoon.
- Hyväksytään erilaisuus ja erilaiset mielipiteet. Ne ovat keskustelun rikkaus, eivät uhka.
- Ota huomioon toiset ja tarjoa apua. Jos et itse tiedä vastausta, etsi joku, joka tietää ja varmista, että kysyjälle vastataan.
- Seurustelu on politiikan teon yksi perusedellytys: Kun ollaan joukossa, puhutaan, katsotaan silmiin ja ollaan toisista kiinnostuneita. Puhelimet on syytä panna syrjään, sillä on epäkohteliasta tuijottaa näyttöä, kun toinen yrittää jutella.
- Keskusta on ylisukupolvinen kansanliike. Suhtaudu kaikkiin ihmisiin kunnioittavasti. Varsinkin moni iäkäs arvostaa sitä, että nuorempi on kiinnostunut hänen asioistaan, kuuntelee aidosti ja ottaa vastaan myös neuvoja ja apua.
- Luottamus on vaikea ansaita, mutta erittäin helppoa menettää. Puhu totta, niin sinuun opitaan luottamaan ja sinua kunnioitetaan. Ehdokkaat ja poliitikot sortuvat helposti äänten kalasteluun eli siihen, että joka suuntaan kumarrellaan mielipidettä sujuvasti vaihtaen. Pyri sen sijaan dialogisuuteen eli keskustelemaan toisia kuunnellen, toisten näkökannat ymmärtäen, vaikka itse olisitkin eri mieltä. Perustele myös omat mielipiteesi.
- Politiikassa kansalaisten antama luottamus mitataan perinteisesti vaalissa. Politiikka karsii nopeasti oman edun tavoittelijat.
- Vastaa sinulle esitettyyn kysymykseen, ei aiheen vierestä.
- Puhu selkeästi, mutta anna tilaa myös muiden puheelle. Keskeyttäminen ja päälle puhuminen eivät kuulu politiikan käytöstapoihin, vaikka se median välityksellä siltä usein näyttääkin.
- Politiikka näyttäytyy usein vain puheena, vaikka sen tavoitteena oloisi löytää ratkaisuja vallitseviin epäkohtiin tai ongelmiin. Pitäydytään keskusteluissa etsimään ratkaisuja ja entistä parempia toimintatapoja. Syyllisten etsiminen tai oman itsen puolustelu ei johda mihinkään.
- Siististi pukeutunut ja hymyilevä ihminen vetää toisia puoleensa.



Politiikassa mukana olevat ovat useinmiten itsetunnoltaan vahvempia kuin muut ihmiset. Tämä vaatii kuitenkin jatkuvaa työskentelyä omien tunnetaitojensa kanssa, koska varsinkin sosiaalinen media haastaa poliitikkoja koko ajan. Vuorovaikutusta voi onneksi opetella.

Politiikassa on tärkeää muistaa myös hyväksyä epätäydellisuus. Ollaan itsellemme ja toisillemme armollisia – kaikilla on lupa epäonnistua. Hyväksytään myös ajan, osaamisen ja oman jaksamisen rajallisuus.

Yhdessä olemme enemmän. Kukaan ei saavuta politiikassa yksin mitään. Siihen vaaditaan yhteistyötä.

Näin osoitat aidosti kuuntelevasi:

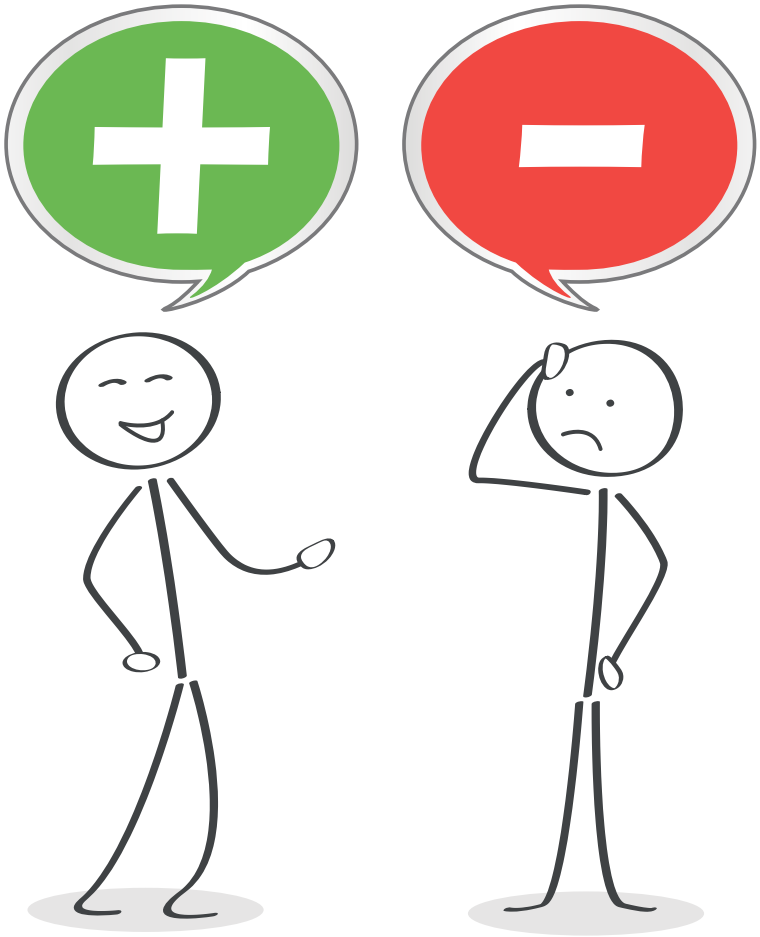
- Ymmärtääkseni tarkoitat, että…
- Yritätkö siis sanoa, että…
- Ymmärränkö/kuulenko oikein, että…
- Auta minua vähän…
- Voitko kertoa hieman lisää tuosta… tai Kerro lisää!
- Vaikuttaako siis siltä, että äänestyspäätöksen kriteereinäsi ovat…”
- Minkä näet itse seuraavana vaiheena tälle…”
- Kuulenko oikein rivein välistä, että…
- Täsmennätkö vielä hieman, mitä tarkoitat?
- Voitko kuvailla tuota hieman eri sanoin?
- Minulla on sellainen tunne, että…”

Poliitikon taitoihin kuuluu sama taito, kuin kestävässä avioliitossa – rakentavan riitelyn taito eli kyky sanoittaa asia ”minän” näkökulmasta.

Kuuntelemis-harjoitus, 15 min.

https://bit.ly/2E20Gzy

http://ahtisaaripaiva.fi/wp-content/uploads/2016/10/VuorovaikutusJaEmpatia_Kuuntelemisharjoitus.pdf



II KÄYTTÖOHJEET

Tähän Minun Keskustani – minä keskusta-vaikuttajana -koulutuspakettiin on koottu keskeisimmät koulutusmateriaalit Keskustan järjestötoimintaan, vaikuttamiseen sekä luottamustehtävien hoitamiseen liittyen. Lisäksi mukana on muutamia ohjelmarunkoja vinkiksi, miten rakentaa onnistunut koulutus- tai ryhmätyötilaisuus olipa kyseessä sitten parin tunnin tuokio tai päivän kestävä järjestökoulutus.

Käsikirjasta löydät myös muutamia fasilitoinnin käytetyimpiä menetelmiä eri tarkoituksiin. Kaikki materiaalit ovat vapaasti kouluttajien hyödynnettävissä ja muokattavissa.

Dialogisuudella vahvistetaan järjestödemokratiaa

Keskusta on edelleen, reilut 100 vuotta syntymänsä jälkeenkin, moniääninen kansanliike, jota yhteisöllinen media vain vahvistaa. Poliittisessa vaikuttamisessa on korostunut viime aikoina poliittisen järjestelmän ja päätöksenteon sijaan prosessit, mielipiteet ja sanomiset, jotka johtavat helposti siihen, että Keskustan poliittinen toiminta näyttäytyy aktiivisten tviittaajien tai kuntapoliitikkojen valtapelinä ja huutoäänestyksenä.

Yhteisölliseen mediaan muodostuu helposti kuplia ja Keskustan kentälle poteroita – esimerkiksi kaupunki vastaan maaseutu – mikä johtaa helposti siihen, että sananvapaus ja moniäänisyys, avoimuus ja järjestödemokratia ovat koetuksella. Ei ole mikään ihme, että suljettujen ryhmien suosio on jo nyt kasvussa.

Eliitin sisäpiirit, kuplat, poterot tai suljetut sosiaalisen median ryhmät eivät kuulu tulevaisuuden puolueen toimintaan. Tästä syystä Keskustan järjestökoulutuksessa korostuvat keskustelu, yhdessä ideoiminen ja avoimuus.

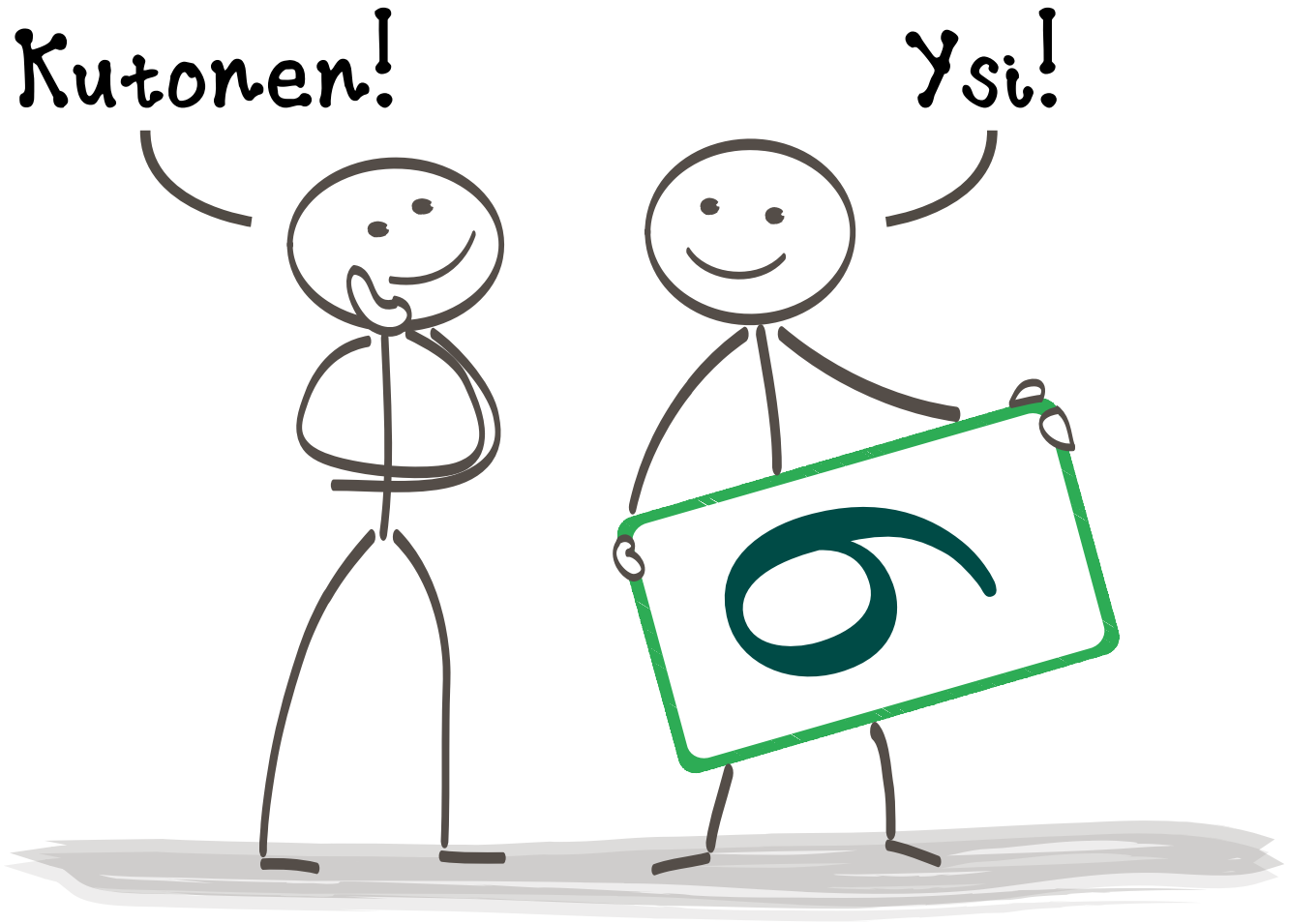
Dialogisuus on opintomenetelmä, joka korostaa yhdessä ajattelua, vaihtoehtoisia, tasavertaisia näkökulmia sekä reilua ja tasapuolista debattia. Dialogisuus on myös vastaisku sosiaalisen median luomalle kiireelle ja hetkellisyydelle. Dialoginen lähestymistapa arvostaa moniäänisyyttä ja yhteisöllisyyttä, koska sen avulla ei arvoteta asioita, vaan opitaan ymmärtämään toisten näkökantoja.

Pedagogisen dialogin säännöt:

- osallistuminen edellyttää aktiivisuutta, jonka on perustuttava vapaaehtoisuudelle
- keskity asiaan ja ole kärsivällinen, dialogille on varattava aikaa
- kuuntele muita ja opettele ymmärtämään heitä
- ilmaise omat mielipiteesi ja perustele ne
- taito kysyä on tärkeämpää kuin etsiä vastauksia
- dialogi perustuu vastavuoroisuuteen eli kunnioita muita keskustelijoita
- harhauttamiset ja sudenkuopat eivät kuulu dialogiin, joka on vilpitöntä
- dialogin päämääränä on parempi ymmärrys asiasta, toisten ja oman itsen mielipiteistä
- arvioi kriittisesti vain omia uskomuksiasi ja ennakko-oletuksia
- ohjaaja vastaa dialogin etenemisestä

Pohdittavaksi:

- *Millainen keskustelukumppani sinä olet?*
- *Milloin itse olit viimeksi dialogitilanteessa?*
- *Miten keskustelu sujui yllä olevien sääntöjen näkökulmasta?*



Se että sinä olet oikeassa
ei välttämättä tarkoita,
että minä olisin väärässä.
Et vain ole nähnyt asiaa
minun näkökulmastani.

OHJELMARUNKOMALLI VAIKUTTAJAKOULUTUSILTAA VARTEN

Minun Keskusta – vaikuttava Keskusta

noin 3 tuntia

1. Tilaisuuden avaus ja esittäytymiskierros, 20 min

- Esittäytymiskierros kysymysten pohjalta: Miksi olet lähtenyt mukaan Keskustan toimintaan? Mikä Keskustassa motivoi sinua?
- Kalvo ”moniääninen Keskusta”
- Video ”Tasapainossa eteenpäin”, jonka jälkeen keskustelu Keskustan arvoista

2. Tulevaisuuden keskusta – Keskustan haasteet ja mahdollisuudet, 45 min

- Kalvosarja, luennoiden 30 min
- Keskustelu 10 min: Vaihtoehdot keskustelun toteuttamiseksi

  1) SWOT: Rakennetaan ryhmänä SWOT-nelikenttä (vahvuudet, heikkoudet, uhkat, mahdollisuudet) Keskustasta tulevaisuudessa, yksi kirjaa fläpille

  2) Yksilötehtävä: Mieti 2-3 min, mikä vahvuus Keskustalla on ylitse muiden tulevaisuutta ajatellen? Tämän jälkeen kierros, jonka pohjalta vahvuudet kirjataan ylös kaikkien näkyviin.

  3) Dialogirinki: Mikä on Keskustan vahvuus tulevaisuudessa? Puheenvuorokapula käytössä.
- Mentimeter: Millainen järjestö Keskusta on vuonna 2030? Max 3 sanaa. 5 min

3. Lyhyt tauko, 5 min

4. Minun keskustani – kehitän Keskustan toimintaa, 45 min

- Ryhmätyö: Miettikää ryhmissä, miten seuraavat asiat tehdään vuonna 2030? 15 min

  a. kokouskäytännöt
  b. tilaisuudet
  c. Keskustan viestintä (ulkoinen ja sisäinen)
  d. Ihmisten kohtaaminen
- Ryhmätöiden purku: 1-2 kehittämisehdotusta, 30 min
- Kahvit työskentelyn lomassa

5. Järjestötyön ”lex minimus”, 60 min

- Kalvosarja järjestön vuosikellosta, hallitustyöstä ja pj:n ja sihteerien keskeisimmistä tehtävistä sekä sääntöjen roolista yhdistyksessä
- Vaihtoehtoinen tapa kalvosarjalle on yksilö- ja parityö:

  Jokainen listaa ensin itse paperille
  a) mitkä ovat pj;n tärkeimmät tehtävät
  2) sihteerin tärkeimmät tehtävät
  3) sääntöjen rooli yhdistyksessä ja
  4) millaista on hyvä hallitustyöskentely
  (3 min per kysymys, yht. 13-15 min).

  Tämän jälkeen aiheista keskustellaan neljässä pienryhmässä aiheittain yhteensä 20 min (jako pienryhmiin ottamalla luku neljään).

  Lopuksi kukin ryhmä esittelee johtopäätöksensä, jotka kirjataan ylös, 25 min.

6. Palaute ja kiitos, 5 min

Vaikuttava ja elinvoimainen Keskusta

noin 7 tuntia

OHJELMARUNKOMALLI VAIKUTTAJAKOULUTUSPÄIVÄÄ VARTEN

1. Tervetuloa Keskustaan! 70-75 min

- Esittäytymiset ensin pienryhmissä (3-5 hlöä, 10 min) kysymysten ”Miksi olen mukana keskustassa?” ja ”Mitä odotan Keskustalta?” -pohjalta.

  Tämän jälkeen yksi ryhmän jäsen esittelee muut ryhmän jäsenet koko porukalle ja kertoo, mitä odottavat Keskustalta ja koulutukselta. Jos kyseessä on ryhmä, jossa on monta Keskustan pitkän linjan toimijaa mukana, voidaan heiltä kysyä myös ”Mikä on parasta Keskustassa poliittisesti ja järjestölliseesti?” 10 min + 15 min

- Keskusta aatteen ABC-video, 30 min

- Kalvo järjestötoiminnan motivaattorit, josta lyhyt kommenttikeskustelu, max 15 min

2. Tulevaisuuden Keskusta
– miten tulevaisuudessa vaikutetaan? 60 min

- Kalvot tulevaisuuden järjestön tunnuspiirteistä, tulevaisuuden vaikutusmahdollisuuksista ja sosiaalisen median roolista, 30 min

- Porinatuokio pienryhmissä, noin 10 min esim.seuraavista aiheista (Huom; keskusta-konteksti):

- Miten johtaa vaikuttamista?

- Miten johtaa keskustalaisia (py/kj/valtuustoryhmä/piiri tms)?

- Miten populismi toimii vaikuttamisen keinona?

- Miten huomioida he, joiden ääni ei kuulu?

- Porinan purku (3-5 keskeisintä menetelmää/huomiota), 15 min

- Mentimeter: Millainen on minun keskustani 2030-luvulla? 1-3 sanaa/käsitettä

3. Lounastauko, 45-60 min

4. Politiikan kansalaistaidot, 90 min

- Keskustan poliittinen etiketti, kansalaisvaikuttamisen taidot (kalvot)

- Hyvän järjestö- ja hallitustyöskentelyn ABC (kalvot), sääntöjen rooli järjestöjohtamisessa

- Järjestön vuosikello, pj: ja sihteerin tehtävät (kalvot)

- Osio keskustellen ja esimerkkien kautta

5. Kahvitauko, 15 min

6. Minun keskustani
– kehitän Keskustan toimintaa, 120 min

- Ryhmätyö: Jakaantukaa pienryhmiin (2-4 hlöä, 20 min), jossa kukin esittelee onnistuneimman keskustalaisen projektin, jossa on ollut mukana. Ryhmä valitsee yhden mielestään parhaan projektin.
  Tämän jälkeen ryhmä yhdistyy kahteen naapuriryhmään, jossa kaikki esittelevät toisilleen omat parhaat projektinsa (15 min).
  Tämä kolmesta ryhmästä koostuva ryhmä valitsee sitten yhden parhaan, joka esitellään koko väelle (15 min).
  Tämän jälkeen koko ryhmä miettii, miten tuo hanke toteutetaan ja miten vastuut jaetaan (tiedotus, tapahtumajärjestelyt jne.), 20 min.

- Tilaisuuden järjestäjän ohjeet-kalvo

- Vaikuttavan viestijän some-ohjeet-kalvo

7. Palaute ja kiitos, 5 min

- Mentimeterillä kaksi kysymystä: Mitä uutta päivän aikana opin? ja Mitä ajattelit tämän jälkeen Keskustan toiminnassa omalla panoksellasi muuttaa?

Vaikuttava ja elinvoimainen Keskusta



Järjestökoulutus pitkä
(päivän koulutus)

Esittäytyminen 30 min

2

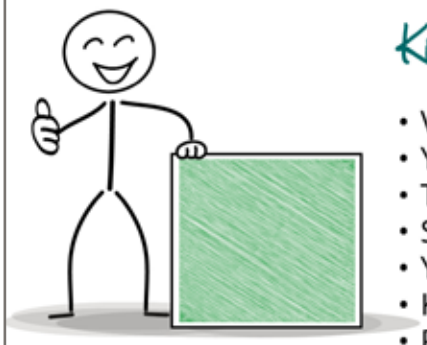
Esittäydytään pienryhmissä (3-5 hlöä, 10 min) seuraavien kysymysten kautta:

- **Miksi olen mukana Keskustassa?**
- **Mitä odotan Keskustalta?**
- **Mikä on parasta Keskustassa**
- **poliittisesti ja järjestöllisesti?**

Tämän jälkeen yksi ryhmän jäsenistä esittelee jäsenet koko porukalle ja kertoo, mikä väkeä on houkutellut Keskustaan, mitä odottavat Keskustalta ja mitkä ovat Keskustan parhaat puolet. 20 min

Mitä keskustalaisuus on?

4



Keskustalainen arvomaailma

- Vastuullisuus ja vapaus
- Yhteisöllisyys ja välittäminen
- Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus
- Sivistys
- Ylisukupolvisuus ja kohtuullisuus
- Kestävä luontosuhde
- Paikallisuus
- Ei "joko tai" vaan "sekä että"

Pieni perhe preerialla
- Keskusta tosissaan
"John Wayne-mainos", kunta- ja eurovaalit 1996.

Suomen arvoisia tekoja
Eduskuntavaalivideo 2019

Meidänpä vapautta vaarat on nää.
Keskustan tv-mainos Euroopan parlamentin vaaleihin on Suomen ensimmäinen poliittinen musiikkivideo.



5

Mikä Keskustassa kiehtoo?



6

Jouni Ovaska Facebookissa: #politiikkaviikko haastoi kertomaan, miksi olen aikanaan lähtenyt mukaan politiikkaan.

Lähdin mukaan kuntapolitiikkaan siitä syystä, ettei kouluilla ollut turvallisia ja terveellisiä tiloja. Ei ollut liikuntatiloja, käsityötiloja tai musiikkiluokkia, vaan koulut oli remontoimatta, ja moni lapsi kävi koulua huonokuntoisissa rakennuksissa.

Kun pääsin mukaan kotikuntani politiikkaan, piti miettiä mitä koulujen kanssa tehdään. Päätettiin rakentaa uutta, kunnan talous oli tiukalla, mutta nyt kunnan talous näyttää parempaan suuntaan ja isot investoinnit on tehty.

Kansanedustajana meidän pitää huolehtia siitä, että koko Suomessa on turvalliset ja terveelliset koulut. Koulurakentamisessa haluaisin nostaa esille sitä, että voidaanko puurakentamista edistää valtakunnallisilla toimilla.

www.alli.fi/politiikkaviikko

Moniääninen Keskusta ja monenlaiset motiivit

7

" Olen kyllästynyt eri medioiden kautta saatuun maailmankuvaan yhteisistä asioista: Riitelyä, tahallista väärinymmärtämistä, kuplia kuplien jälkeen ja pintapuolista tietoa. Haluan perehtyä asioihin ja saada kontakteja, joiden kautta edistää itselleni tärkeitä asioista. Uskon vasta, kun itse näen ja koen. Keskustan keskustelutilaisuuksiin osallistuminen veti minut mukaan järjestötyöhön."
Hanna-Kaisa 52 v, tutkija

"Opiskelen yliopistossa yhteiskuntapolitiikkaa ja sosiaalityötä. Haluan laajentaa järjestötyön ja opiskelijapolitiikan kautta verkostojani. Uskon, että niistä on apua työnhaussa, kun valmistun."
Julianna 24 v, opiskelija

8

"Olen sydämeltäni aina varmaan ollut keskustalainen, vaikka ei meillä kotona sellaisista pahemmin puhuttu. Yrittäjän asia on minulle erityisen tärkeä ja Keskustan linja siinä on hyvä. Nyt eläkkeelle jäätyäni minulla on aikaa ja tykkään leipoa ja keskustella ihmisten kanssa. Mikäs sen parempaa ajankulua, kuin osallistua vaalityöhön keskustan teltoilla."
Helena 66 v, parturi-kampaaja

"Kaikki lähti liikkeelle kuntoportaista ja muutaman naisen porukasta, jotka ryhtyivät kuntalaisaloitteena asiaa edistämään. Minä olin ehkä se suulain joukosta, joten pääsin lehtien palstalle portaita esittelemään, mistä yksi Keskustan valtuutettu minut sitten bongasi ja otti yhteyttä. Nyt olen kuntavaaliehdokkaana ja mukana paikallisyhdistyksemme toiminnassa sen, mitä lapset antavat myöten. Seuraava haaste on saada kunnan hävikkiruoka vähävaraisille jakoon."
Virpi 30 v, lähihoitaja

9

"Tilasin lukioikäisenä kaikilta puolueilta materiaalia, mitä sitten luin demari-isältäni salassa. Keskusta ja vihreät kiinnostivat eniten arvojensa puolesta. Samoin politiikka. Yliopisto-opintojen alkaessa menin mukaan keskustaopiskelijoiden porukkaan, koska pienen paikkakunnan pojalle Keskusta oli jotenkin tutumpi ihan isän kavereidenkin kautta. Sählyä, pizzailtoja ja politiikkaa rennossa seurassa. Ei tämä järjestötyötä ole, vaan enemmänkin vapaa-ajanviettoa."
Juho 21 v, historian opiskelija

"Järjestötyö on minulle luontevaa. Olen tehnyt sitä yli 40 vuotta elämästäni eri järjestöissä. Se vie myös aikaa eikä sovi kaikkiin elämäntilanteisiin. Hallitustyöhön ei ainakaan kannata lähteä, jos ei pysty sitoutumaan siihen. Mukana voi onneksi olla niin monella tavalla. Suurin motivaattori vaikuttaa asioihin nyttemmin lapsenlapset ja heidän tulevaisuutensa."
Heikki 58 v, yrittäjä

Tulevaisuuden Keskusta?

10

Keskustaa haastavat nyt ja tulevaisuudessa monet asiat, joista eivät vähäisempinä:

- Globalisaatio
- Ilmastonmuutos
- Hyvinvoinnin kehitys
- Väestön ikääntyminen
- Kaupungistuminen
- Väestönkasvu
- teknologian kehittyminen
- kulutuksen ja varallisuuden kasvu
- Muut, mitkä?



Muutos on aina mahdollisuus!

11

SUURET MUUTOKSET JA HAASTEET OVAT PÄÄSÄÄNTÖISESTI JÄRJESTÖILLE MAHDOLLISUUS, EIVÄT UHKA, KOSKA:

- henkiset arvot ja aate korostuvat
- kansalaistoiminta ja aktiivisuus kukoistavat taloudellisesti vaikeina aikoina
- lähiyhteisöllisyys vahvistuu
- rahalla ei saa enää kaikkea, vaan se on tehtävä itse, jolloin vapaaehtoistoiminta kääntyy nousuun
- yhdessä tekemisestä tulee arvo
- järjestöt keskittyvät ydintoimintaan
- hallinto kevenee
- vanhasta on luovuttava uuden tieltä
- vaikuttaminen siirtyy digitaalisille alustoille

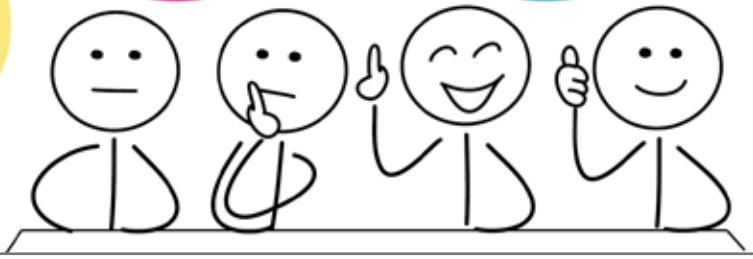
Totta vai tarua?-keskustelu

12

Puoluei-den aika on ohi.

Kansalle riittää demokratian muodoksi

Arvot ovat nykyisin yhtä sillisalaattia. Tämä näkyy puolueiden suhtautumisessa esim. työhön ja yrittäjyyteen. Kaikki ovat työntekijöi-den ja yrittäjien asialla.



Keskusta - tulevaisuuden vaikuttajaksi

"Etenkin sosiaalinen media kannustaa viestimään tavalla, joka on henkilökohtaista, reaktiivista ja visuaalista ja luo siten mahdollisuuksia yleisölle samaistua. Korkean tunneintensiteetin synnyttäminen on onnistuneen someviestinnän edellytys, sillä tällaiset viestit saavat lukijat liikkeelle ja myös itse osallistumaan viestien levittämiseen."

– Anu Kantola, viestinnän tutkija



Miten nykypäivänä vaikutetaan?

14

Vaikka ympäristö on muuttunut, vaikuttaminen on edelleen **poliittisten järjestöjen ydintehtävä**. Halu vaikuttaa on suurin syy liittyä puolueeseen, sillä jäsenyydestä saa joukkovoimaa asiansa taakse.

Vaikuttaminen määritellään yleensä **henkilökohtaisen tai yhteisön vallan käyttämiseksi** siten, että tärkeäksi koettua asiaa saadaan edistetyksi.

Vaikuttaminen on siis samantyyppistä toimintaa kuin **kampanjointi tai viestintä**.

Järjestöjen vaikuttamistoiminnalla pitää olla selkeä **tavoite ja toimintasuunnitelma** aikatauluineen ja budjetteineen.

Pääpaino puoluetoiminnassa on edelleen **aloitteellisuudella ja oikea-aikaisuudella**.

Asiat eivät tapahdu, ne tehdään!

Poliittisen vaikuttamisen ABC

- mihin asioihin halutaan vaikuttaa?
- keihin halutaan vaikuttaa?
- mitä vaikuttamiskeinoja käytetään?
- mitä tuloksia asiassa odotetaan?
- kuinka toimitaan eli kuka tekee, mitä tekee ja milloin tekee?



Sosiaalinen media haastaa poliittista vaikuttamista

16

Blogger

twitter

Miten huomioida he, kenen ääni ei kuulu?

Miten suhtautua populismiin?

Miten vaikuttamista voi johtaa?

17



- avoimuus
- vuorovaikutteisuus
- osallistuminen
- osallistaminen
- erilaisten tiedonvälittäjien kuten sosiaalisessa mediassa bloggaajien, valemedian ja trollien läsnäolo
- mielipiteiden manipuloinnin mahdollisuus
- medialukutaito
- käyttäjien ja erilaisten intressiryhmien välinen yhteistyö, verkottuminen
- lyhyt aikajänne, kyky nopeaan reagointiin
- vaikuttajan persoona/taho hämärtyy prosessin aikana, ei copyright-oikeuksia
- nopeasti leviävä julkisuus; globaali ulottuvuus haastaa kulttuuriset erityispiirteet
- sinnikkyys, jälkihoito
- hallitsemattomuus
- kyky sietää kritiikkiä

flickr

Blogger

twitter

Spotify

Google

IRC-Galleria

issuu

in

Demokratian kanavat?

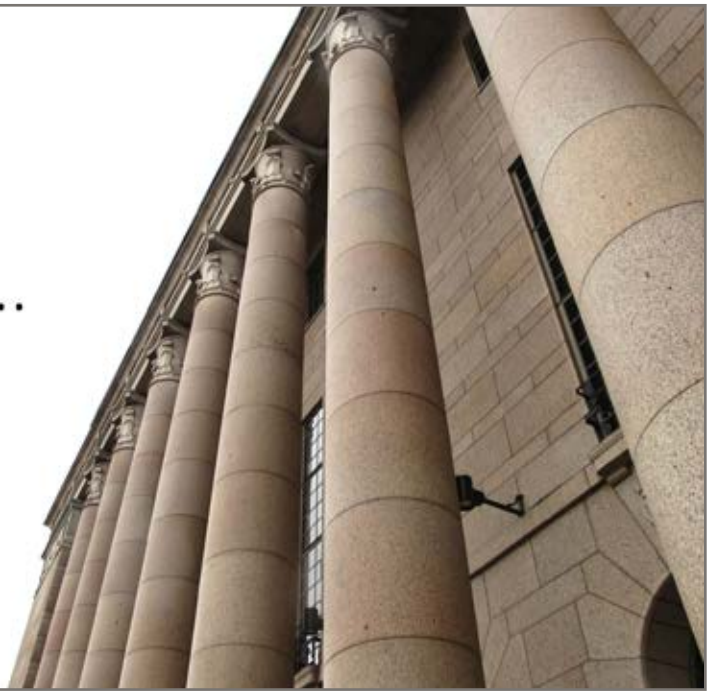
20

Ja sitten meillä on...

19



Ja vielä...



Entä muita kanavia vaikuttamiselle?

21



Porinatuokio, 30 min

22

Keskustellaan pienryhmissä
noin 10 min ajan seuraavista aiheista:

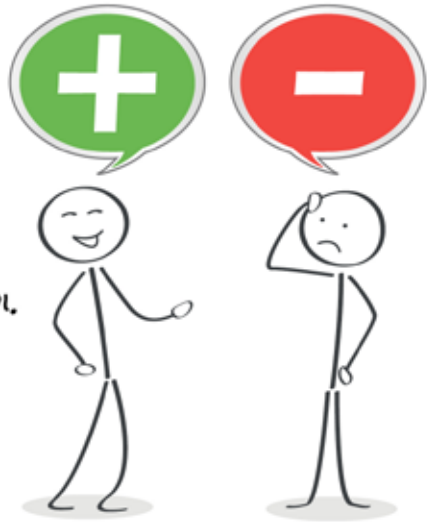
Miten vaikuttamista voi johtaa?
- Paikallisyhdistyksissä
- Kunnallisjärjestöissä
- Valtuustoryhmässä
- Piirissä

Porinan purku: 3-5 keskeisintä huomiota/ asiaa per ryhmä, 15 min

Mentimeter:
Millainen on minun vaikuttava Keskustani 2030-luvulla? 1-3 sanaa

Politiikan kansalaistaidot ja ihmisten kohtaaminen

23



KOHTAA, KATSO SILMIIN JA TERVEHDI.
KUUNTELE, OLE LÄSNÄ.
OLE OMA ITSESI.

Hyvän järjestötyön edellytykset

24

- Yhteinen tavoite ja päämäärä on perusta hyvälle yhteistyölle - mitä haluamme olla, miltä haluamme näyttää?
- Yhdistystoiminta on joukkuelaji: Jokaiselle löytyy vahvuuksia vastaava tehtävä, vapaamatkustajia ei ole
- Yhdistystoiminta on kestävyyslaji: Politiikassa tuloksia ei synny hetkessä
- Hallituksen on paneuduttava kaikella tarmollaan yhdistysasioihin (vastuu)
- Säännöt astuvat esiin vasta silloin, jos on riitatilanne



Hyvän hallitustyön edellytykset

25

- Valmistaudu kokoukseen tutustumalla kokouksen asialistalla oleviin asioihin hyvissä ajoin
- Saavu kokouksiin ajoissa ja varaa aikaa kokouksen ajaksi
- Keskity asioihin, ei tuntemuksiin eikä ihmisiin
- Keskity mieluummin siihen, mikä on oikein, kuin siihen, mikä on väärin – jos kritisoit, esitä aina oma vaihtoehtosi
- Esitä asiasi lyhyesti ja ytimekkäästi (yksi asia per puheenvuoro)
- Huomioi omassa puheenvuorossa jo käyty keskustelu – kokouksen eteneminen on kaikkien vastuulla
- Hallitustyössä on pyrittävä jatkuvasti päätöksiin
- Jos kokous kestää yli 2 tuntia, se on epäonnistunut



Järjestötyön ”lex minimus”

26

Yhdistyksen sääntöjen mukaiset tehtävät vaikuttamisen lisäksi:

- Hyväksyä/erottaa jäsenet
- Ylläpitää jäsenluetteloa
- Jäsenhankinta
- Jäsenmaksun kantaminen
- Henkilötietoilmotuksen tekeminen
- Valmistella yhdistyksen kokoukset ja kutsua jäsenet niihin
- Pitää yhteyttä jäseniin
- Toimeenpanna kokouspäätökset
- Vastata ehdokashankinnasta



Puheenjohtajan tehtävät

27

Puheenjohtajan valta, mitä se on?

Puheenjohtajalla on valtaa vain äänestyksessä, jos äänet menevät tasan!

Puheenjohtajan muut tehtävät:

Vastaa kokouksen kulusta ja päätöksistä.

Huolehtii kokouksen koolle kutsumisesta ja pöytäkirjan kirjoittamisesta.



Sihteerin tehtävät

28



Vuosikellon tehtävien lisäksi sihteeri:

Laatii kokouksista pöytäkirjan (päätös/selostus/ keskustelupöytäkirjat).

Tiedottaa kokouksesta ja kokouksessa päätetyistä asioista yhteisesti sovitun mukaisesti.

Yhdistyksen ja hallituksen toimintaa säätelevät

29



- Yhdistyksen säännöt
- Keskustajärjestöjen säännöt
- Yhdistyksen kokousten päätökset (yhteinen tahto ja linja)
- Hallituksen työjärjestys
- Kirjallinen hallintomalli: Keskustan ohjesäännöt, toimivaltarajoitteet
- Lainsäädäntö: Yhdistyslaki, kirjanpitolaki, puoluelaki, vaalirahalaki, laki puolueen rahoituksesta, henkilön tietosuojalaki

Ryhmätyö: Minun Keskustani – kehitän keskustan toimintaa, 70 min

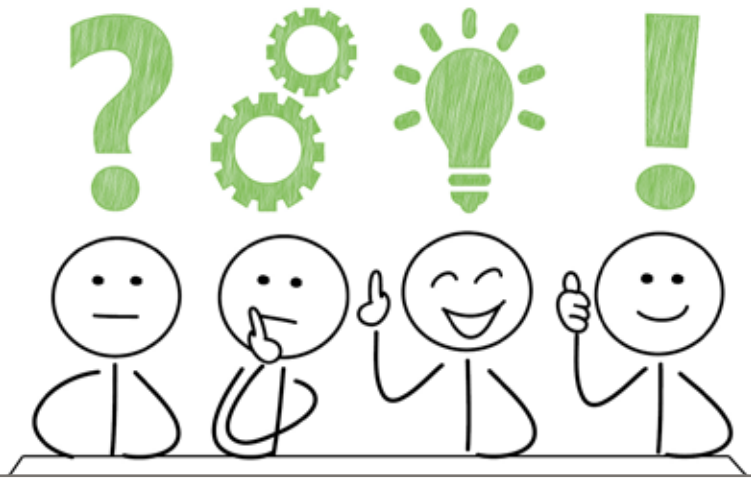
30

Jakaannutaan 2-4 hlön pienryhmiin, jossa kukin esittelee onnistuneimman keskustalaisen projektin, jossa on ollut mukana. Ryhmä valitsee yhden mielestään parhaimman projektin. 20 min

Ryhmä yhdistyy kahteen naapuriryhmään (yhteensä 6-12 jäsentä), jossa kaikki esittelevät toisilleen omat parhaat projektinsa, jonka ovat valinneet (3 kpl) 15 min

Tämä ryhmä valitsee yhden parhaan projektin, joka esitellään kaikille. 15 min

Koko ryhmä miettii, miten tuo hanke olisi järkevä toteuttaa ja miten vastuut jaetaan (tiedotus, tapahtumajärjestelyt jne.). 20 min



Tilaisuuden järjestäjän muistilista

31



1. Tapahtuman tarkoituksen kirkastus: Miksi järjestetään? Ketkä ovat kohderyhmä?
2. Tilaisuuden ohjelma, tilaisuuden nimi (selkeä), aika (ei päällekkäisyyksiä) ja paikka (luonteva tulla, esteettömyys)
3. Tilaisuuden kustannukset ja rahoitus (ennakkoon selville)
4. Työnjako ja selkeät vastuut
5. Markkinointi ja viestintä mm.
   - Lehti-ilmoitus
   - Facebook-tapahtuma
   - Sähköposti
   - Lehtien maksuttomat palstat, FB-ryhmät
6. Mahdolliset luvat
7. Henkilökohtaisesti kutsuminen tilaisuuteen
8. Siisti ja huoliteltu tilaisuus: Osallistujille "tervetullut" olo
9. Hyvähenkinen tilaisuus ja tekemisen ilo kulkevat käsi kädessä
10. Jälkihoito: kiittäminen ja tiedotus

Moderni tupailta on perinteisen tupaillan jatkumo

32



Perinteinen tupailta rakentuu poliittiselle puheelle, vuorovaikutukselle ja tarjoiluille (kahvi)

- Matala kynnys, rentous, kotoisuus, yhteenkuuluvuus
- Poliittinen alustus, jonka pohjalta keskustelut

Tupaillan voi järjestää tietystä teemasta myös sosiaalisessa mediassa

- Keskustelua aktivoidaan moderaattoreiden toimesta syöttäen ohjaavia kysymyksiä osallistujille
- Poliittinen alustus ja tukimateriaali, jonka pohjalta chat; alustaja kommetoi livenä ja seuraa chat-feediä

Vaikuttavan viestijän some-ohjeet

33

Suosi somessa:

- Positiivista asennetta, avointa ja läpinäkyvää toimintaa sekä vuoro-vaikutteista keskustelua
- Seuraa eri kanavia, kysy ja opi ja linkity
- Jaa ajankohtaisia uutisia ja blogeja, tee kysymyksiä ja avauksia ja perusta kommentointisi tiedolle, ei luulolle
- Hyviä käyttäytymissääntöjä

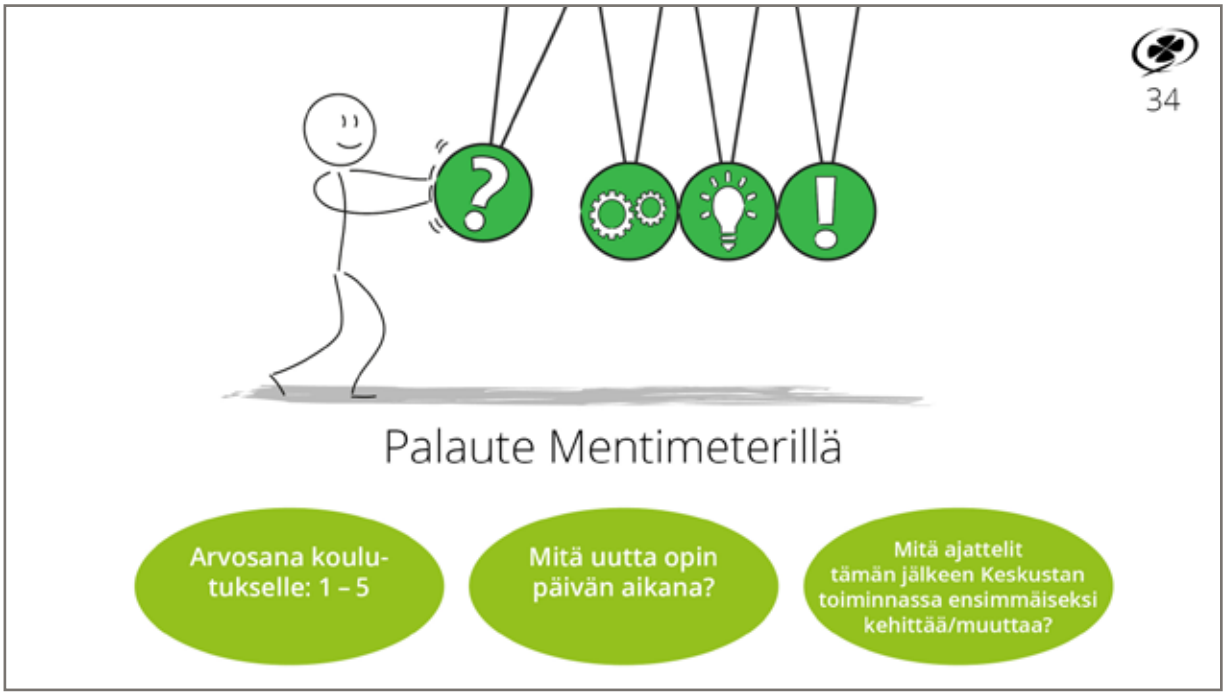
Vältä somessa:

- Provosoitumista, maltin menettämistä ja harkinnan puutetta
- Keskustalaisten arvostelua
- Luottamuksellisen tiedon jakamista
- Ei päihtyneenä, ei yöllä

Toimi näin:

- Kirjoita omalla nimelläsi, tunnusta väriä
- Varaudu kriisitilanteisiin ja reagoi niihin nopeasti
- Muista, että kaikessa ei tarvitse olla mukana.




34
Palaute Mentimeterillä
Arvosana koulu-tukselle: 1 – 5
Mitä uutta opin päivän aikana?
Mitä ajattelit tämän jälkeen Keskustan toiminnassa ensimmäiseksi kehittää/muuttaa?

IV OPPIMIS- JA RYHMÄTYÖ-MENETELMÄT JA FASILITOINTI

”IHMISTÄ ARVOSTAEN”

Sitä onnistuneempi koulutus, mitä paremmin kouluttaja tai fasilitaattori tuntee ryhmänsä ja ryhmän voimasuhteet ja osaa hyödyntää ne. Myös haasteelliset osallistujatyypit on kohdattava niin Keskustan teltoilla avoimissa tilaisuuksissa kuin sisäisissä koulutuksissakin, ja vieläpä kunnialla ihmisyyttä arvostaen.

Koulutuksen onnistuminen ei ole vain kiinni alustajista eikä käsiteltävistä aiheista, vaan ryhmän toimintakyvystä. Siksi ryhmäyttämiselle on hyvä varata aikaa. Tämän merkitys korostuu, jos ryhmän jäsenet eivät tunne toisiaan entuudestaan. Ryhmän toiminta on tehokkaampaa ja ryhmän jäsenenä on mukavampi olla, jos tutustumiseen on käytetty aikaa. Silloin myös keskustelu on hedelmällisempää ja syvällisempää, kun ilmapiiri on vapautuneempi ja osallistujilla on turvallinen sosiaalinen olo. Sama pätee järjestötoimintaan yleensäkin.

Osallistujia on moneen junaan

1) Kriitikoita on monenlaisia, mutta useimmat heistä ovat hyödyksi kokonaisuudelle. Eri mieltä olevat voidaan jakaa kolmeen:

A) Rakentavat vastaanväittäjät (yleisin)

B) Riitaa haastavat vastaanväittäjät (harvinaisin)

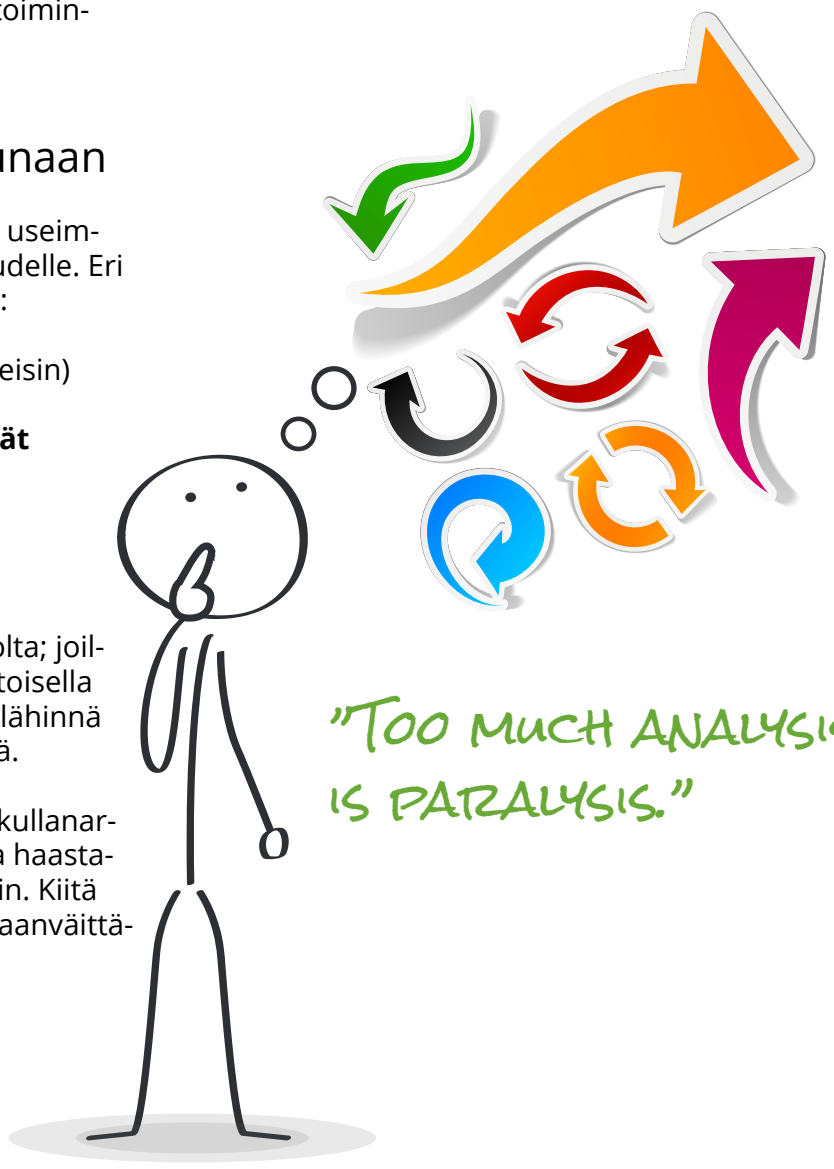
C) Jurottavat osallistujat, joita esiintyy silloin tällöin

B ja C ovat saman asian kaksi eri puolta; joillakin vastustus ilmenee sanallisena, toisella mykkyytenä. Siinä, missä C häiritsee lähinnä vain itseään, B häiritsee koko ryhmää.

Rakentavat vastaanväittäjät ovat kullanarvoisia. He pukevat sanoiksi epäilyn ja haastavat ryhmää ajattelemaan asioita toisin. Kiitä aina kommentista ja nosta esiin vastaanväittäjän sanoman hyvät puolet.

Riitaa haastavan vastaanväittäjän osalta voit toimia ensin kuten rakentavien kriitikoiden kohdalla. Jos epärakentava käytös jatkuu, pienennä palautettasi vähä vähältä ja lopulta vain nyökkää, että kuulit asian. Dominoivan yksilön ei kannata antaa viedä enempää aikaa muulta ryhmältä. Jos epärakentava käytös jatkuu edelleen, ota asia suoraan puheeksi esim. ”Maija, olet käyttänyt nyt paljon aikaa vastaväitteisiin, joten sinulla on enää yksi sellainen jäljellä. Mieti tarkkaan, milloin haluat sen käyttää.” Yksi ihminen ei saa terrorisoida muiden hetkeä.

On myös hyvä muistaa, että syyllisten etsiminen johtaa harvoin hyvään lopputulokseen tai asian ratkaisuun. Tästä syystä kannattaa pitäytyä mieluummin ”brainstormingissa” kuin ”blamestormingissa”.



”TOO MUCH ANALYSIS IS PARALYSIS.”

Jurottavat osallistujat kannattaa yrittää ottaa mukaan keskusteluun. Pyydä häntä kertomaan mielipiteensä ääneen, mutta älä esitä pyyntöä pilkallisesti tai riidanhaluisesti. Jos tästä ei ole apua, voi kyseessä olla sosiaalisesti rajoittunut henkilö, jolla ei ole taitoa osallistua, mutta joka silti haluaa olla äänettömänä tai tuhahtelevana mukana.

2) Passiivinen yksilö tai jopa passiivinen ryhmä on hyvä saada mukaan yhteistoimintaan. Tällöin kannattaa puhutella heitä etunimeltä ja pyytää kommentteja: ”Lauri, mitä mieltä olet tästä?”. Teetä harjoituksia, joissa on pakko puhua. Pariharjoittelut ovat hyviä näihin tilanteisiin.

3) Epäselvät tai jaarittelevat osallistujat prosessoivat yleensä ajatuksiaan ääneen. Punaista lankaa voi olla vaikea löytää heidän puheestaan, mutta yrittäminen kannattaa aina. Ole kouluttajana ystävällinen, jämäkkä ja tarvittaessa niukenna palautetta. Jaarittelijalle ei kannata kohdistaa kysymyksiä, ystävällisyys auttaa tässäkin: ”Tuo kuulostaa mielenkiintoiselta, mutta nyt meidän on mentävä eteenpäin.”

4) Vitsinikkarit ovat uhka tai mahdollisuus. Vitsinikkari voi särkeä jäätä, palauttaa liian syvälliseksi menneen keskustelun tai kriisiytyneen tilanteen takaisin uomiinsa. Vitsinikkarit voivat myös kohottaa ryhmähenkeä.

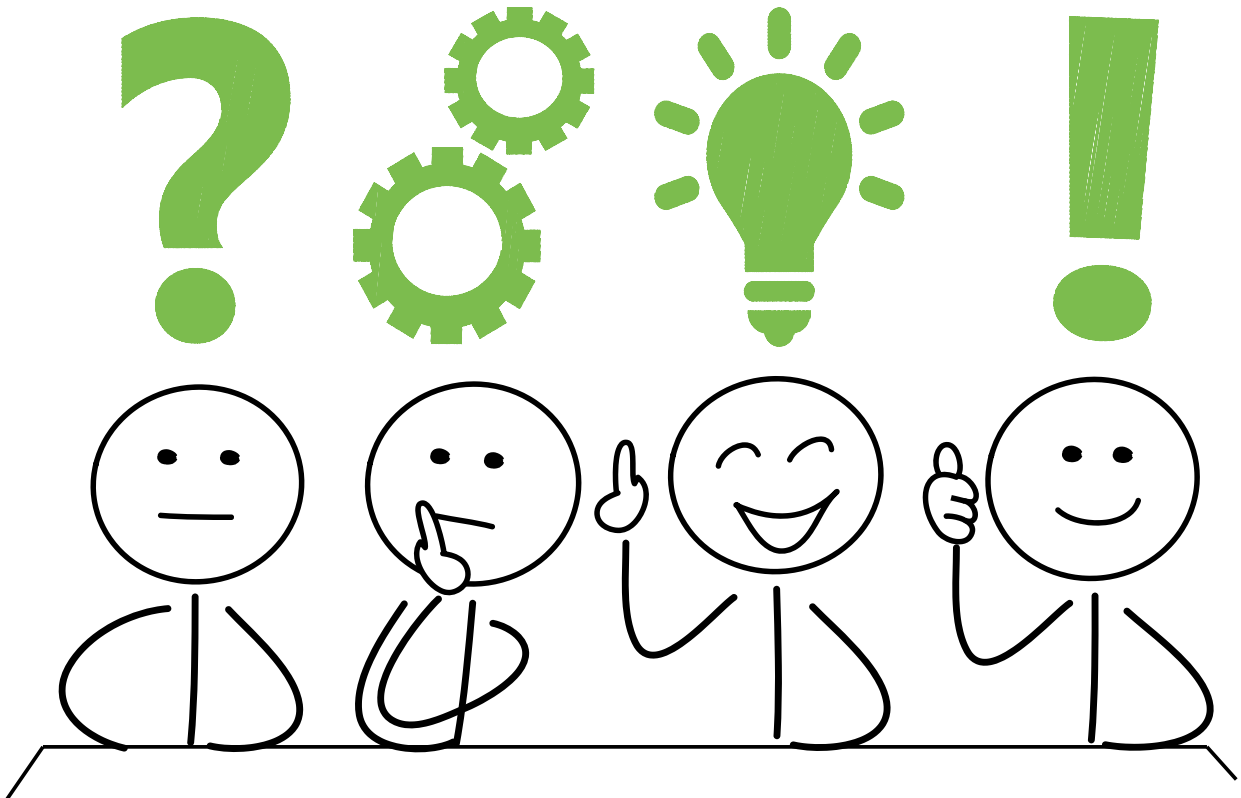
Pelleily ja kaksimieliset, sovinistiset tai rasistiset vitsit eivät kuulu aikuisten ihmisten keskusteluun.

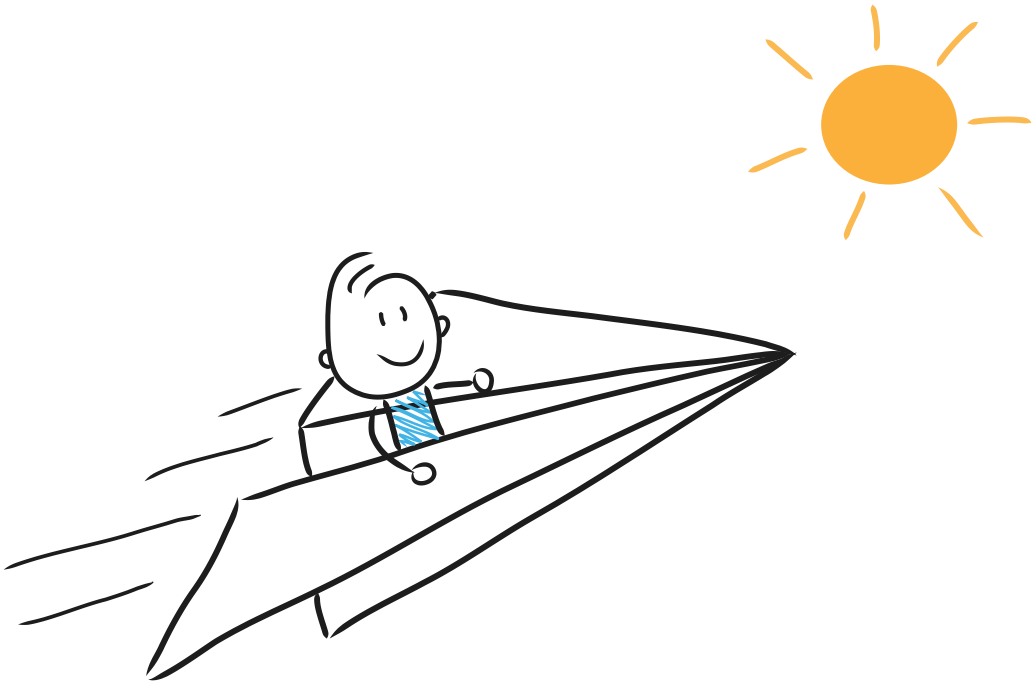
5) Omia asioitaan puuhailevia henkilöitä löytyy jokaisesta tilaisuudesta. Kiitos matkapuhelimien ja mobiililaitteiden. Koulutuksissa matkapuhelimet on hyvä pitää laukussa ja vaikka pitää tunnin välein pieniä taukoja, jotta nämä henkilöt pääsevät toteuttamaan itseään. Omia asioita puuhailevat ovat riski vuorovaikutukselle, minkä lisäksi he voivat syödä osallistujien tai äänessä olevien arvovaltaa puuhastelemalla omiaan.

Ryhmätöiden teettäminen

Olennaista ryhmätöiden onnistumiselle on ohjeistaminen. Älä anna vain suullisia ohjeita, vaan jaa ne paperilla tai fläpillä/kalvolla. Näin ryhmä voi itse tarkastaa, noudattaako se tehtävänantoa. Ryhmätöiden tavoite on oivaltaminen, ei niinkään lopputulos. Kaikki annetut ryhmätyöt on myös purettava yhdessä ääneen.

Ohjeiden tulee olla täsmällisiä. Kokonaisuuden kannalta motivoivampaa on se, että jokaiselle ryhmälle annetaan eri tehtävä kuin kuulla viiden eri ryhmän samanlaiset tuotokset.





Parityön teettäminen

Parityöskentely on hyvä metodi keskusteluttaa ryhmää ja saada ryhmä orientoitumaan yhteiseen teemaan. Se on usein myös tehokkaampi kuin mielipiteiden vaihto ryhmittäin, koska parikeskustelussa jokainen saa väkisinkin suunvuoron, kun taas ryhmässä hiljaisemmat voivat jäädä jalkoihin.

Esimerkit, tarinat ja vertaukset

Esimerkkejä, tarinoita ja vertauksia pitää olla jokaisessa koulutuksessa. Yhdestä aiheesta ei kannata kuitenkaan kertoa enempää kuin kaksi esimerkkiä eli

1) tunteisiin ja luovuuteen vetoavan (tarina, metafora, anekdootti tms.) ja

2) järkeen ja logiikkaan vetoavan (tilasto, numero, sitaatti).

Esimerkeillä, tarinoilla ja vertauksilla on paikkansa varsinkin vaikeita asioita käsiteltäessä. Ongelmaa kannattaa lähestyä mahdollisemman monesta näkökulmasta.

Ryhmäytymis- ja esittäytymisharjoituksia

1. Arvo/mielipidejana

Arvo/mielipidejana on helppo toteuttaa isossakin ryhmässä. Piirrä tai vedä vaikka maalarinteipillä jana lattiaan, joiden toiselle puolelle tulee ”jaa” ja toiselle puolelle ”ei”. Tämän jälkeen voit esittää vaikkapa poliittisia väittämiä ”Sote-ratkaisu on saatava maaliin vaikka maakuntien määrästä jouduttaisiin luopumaan” tai ”Keskustassa kuunnellaan nuoria”, jonka jälkeen ryhmän jäsenet asettautuvat seisomaan sille kohdin janaa, joka vastaa heidän mielipiteitään.

Harjoitus sopii kaikille politiikasta kiinnostuneille ja se on mahdollista toteuttaa kysymyksistä riippuen myös huumorilla.

2. Paljasta salaisuutesi

Suoritetaan esittäytymiskierros niin, että jokainen ryhmän jäsen kertoo itsestään 1-3 asiaa, joita ei usko muiden tietävän itsestään. Harjoitus sopii ryhmälle, jonka jäsenet ovat ennestään tuttuja. Harjoituksen avulla saavutetaan luottamuksellinen ja avoin työskentelyilmapiiri.

3. Kansojen erityispiirteet

Esittäytymiskierros suoritetaan joko seinälle asetetun kartan ja nuppineulojen tai lattiaan piirretyn kartan perusteella niin, että jokainen esittelee itsensä ja paikkakunnan, josta on kotoisin, ja menee seisomaan paikkakunnan kohdalle tai pistää nuppineulan karttaan. Paikasta on hyvä kertoa joku erityispiirre tai asukkaita yhdistävä ominaisuus esim. ”Olen Liisa Uuraisilta ja meillä on salainen armeijan rakennelma maan alla” tai ”Olen Veikka Lahesta. Meillä ei lausuta d:tä.”

Harjoitus sopii käytettäväksi erilaisissa ryhmissä, joissa monimuotoisuudella ja moniäänisyydellä on tärkeä paikkansa.

4. ”Parasta just nyt”

Perinteisen esittelykierroksen sijaan jaa osallistujat pareittain. Anna heille 5 min aikaa esitellä itsensä ja kertoa toisilleen, mikä motivoi heidät aikoinaan liittymään keskustaan ja mikä heitä tänään motivoi? Tämän jälkeen pyydä heitä pareittain esittelemään toisensa koko ryhmälle ja kertomaan, miksi he ovat mukana Keskustan toiminnassa.

Tällä harjoituksella saavutetaan yleensä vahva konsensus yhteisestä tavoitteesta sekä yhteinen näkemys keskustasta. Sopii erityisesti ryhmille, jonka jäsenet eivät tunne välttämättä ennestään toisiaan.

5. Ryhmäesittäytyminen

Perinteisen esittelykierroksen sijaan jaa osallistujat joko pareittain tai 3-4 henkilön ryhmiin. Anna parille 5 min aikaa (ryhmälle 10 min) esittäytyä toisilleen ja kertoa, mikä heidän tavoitteensa tälle koulutukselle on. Jos kyseessä on ehdokaskoulutus, voi pari/ryhmä esittäytyä niin, että jokainen ehdokas valitsee itselleen 1-2 politiikansektoria, joista on kiinnostunut ja perustelee miksi. Pari/ryhmätyöskentelyosion jälkeen yksi henkilö ryhmästä esittelee kaikki osallistujat nimiltä ja kertoo, mitä tavoitteita heillä tälle koulutukselle on tai mistä politiikan teemoista ehdokkaat ovat kiinnostuneita.

Tällä harjoituksella kouluttaja saa tietoa, mitä ryhmä koulutukselta odottaa ja/tai millaisista asioista kiinnostuneita ehdokkaita paikalla on. Kouluttaja voi ottaa sitten esimerkeissään huomioon ryhmän kiinnostuksen kohteet.

Vuorovaikutusharjoituksia

1. Kuuntelemisharjoitus

Jaa ryhmä kolmen hengen ryhmiin. Jos ryhmä ei ole kolmella jaollinen, muodostakaa tarvittaessa myös neljän hengen ryhmiä. Pyydä osallistujia keksimään aihe, josta he uskovat voivansa puhua ryhmässään kolmen minuutin ajan. Aiheen tulisi olla sellainen, johon heillä on vahva innostus ja kiinnostus tai johon on vahva mielipide puolesta tai vastaan. Korosta, että keskustelut pysyvät luottamuksellisina eikä kenenkään mielipiteitä jaetaan eteenpäin ryhmästä. Tämä harjoitus keskittyy kuuntelemiseen ja puhumiseen ja kokemuksiin niistä.

Ryhmän jäsenelle tulee kullekin rooli: A) puhuja B) Faktojen kuuntelija C) Tunteiden kuuntelija ja tarvittaessa D) Tarkkailija. Osallistujat vaihtavat myöhemmin rooleja. Kun roolit on jaettu, alkaa ryhmätyö seuraavasti:

A:lla on mahdollisuus puhua valitsemastaan aiheesta 3 min keskeytyksettä. B kuuntelee faktoja, joita A kertoo, C kuuntelee tunteita, joita A ilmaisee puheessaan ja D tarkkailee, mitä harjoituksen aikana tapahtuu. Koko 3 min tulee käyttää vaikka hiljaa istuen. Kun A on puhunut, annetaan B:lle 2 min aikaa tehdä yhteenveto faktoista ja sen jälkeen B:lle 2 min yhteenveto tunteista. Tämän jälkeen vaihdetaan rooleja niin, että jokainen on eri roolissa vähintään kerran.

Lopuksi keskustellaan isossa ryhmässä harjoituksesta ja tutkitaan kuuntelemisen, yhteen vetämisen, puhumisen jne. kokemuksia: Millaista oli olla puhujana, faktojen kuuntelijana, tunteiden kuuntelijana? Miltä puhujasta tuntui, jos hän ei pystynyt täyttämään 3 minuuttia? Pystyikö tunteiden kuuntelija tulkitsemaan kehon kieltä tai äänensävyä tunnistaessaan tunteita? Onko helpompaa kuunnella faktoja vai tunteita? Miltä puhujasta tuntui, jos joku teki muistiinpanoja?

Tämä harjoitus antaa osallistujille mahdollisuuden pohtia eri näkökulmia, jotka liittyvät kuuntelemisen ja kuulluksi tulemiseen, sekä tietyissä tilanteissa myös puhujana toimimiseen. Harjoitus osoittaa, että kokemukset ovat aina yksilöllisiä ja erilaisia, ja millaista hyvä kuuntelu ja tehokas kommunikaatio on. Harjoitus voi osoittaa myös sen, että puhumme usein muiden ihmisten puolesta ja oletamme

tietävämme, mitä he ajattelevat tai tuntevat kysymättä itseltään. Voimme tulkita ihmisiä myös väärin.

Tätä harjoitusta voi käyttää kuunteluharjoituksen lisäksi jonkun tietyn oppimisteeman käsittelyyn. Tällöin ohjaaja antaa 3 min puheenaiheet. Harjoitus sopii myös työnohjaukselliseen toimintaan. Tavoitteena on oppia näkemään isojenkin asiakokonaisuuksien osatekijät ja ihmisten toiminta ja tavoitteet niissä.

2. Empatiatehtävä

Harjoituksen voi toteuttaa yksilötehtävänä tai 2-3 henkilön ryhmissä tai sitten avoimesti koko ryhmän kesken riippuen siitä, kuinka puheliaita, rohkeita ja itsekriittisiä osallistujat ovat. Harjoituksen voi toteuttaa myös niin, että kukin kirjoittaa ajatuksiaan ensin yksin ja tämän jälkeen kokemukset jaetaan parin kanssa.

Pyydä osallistujia täydentämään esim. seuraavanlaisia lauseita:

”Silloin, kun minut nimettiin kunnallisvaaliehdokkaaksi, minusta tuntui…”

”Silloin, kun hävisin vaalin eikä minua valittu XX:n, minusta tuntui…”

”Silloin, kun olimme eri mieltä ryhmäkokouksessa, mutta saavutimme kompromissin, minusta tuntui…”

Harjoituksen jälkeen voitte keskustella ryhmässä vielä, mitä mieltä ryhmä on väittämistä ”Mitään ei ole sovittu, ennen kuin kaikesta on sovittu” tai pohtia kysymystä, ”Mitkä tekijät voivat lisätä todennäköisyyttä, että jokin sopimus pitää?” Perustelkaa näkemykset. Harjoituksen tavoitteena on oppia ymmärtämään ihmisten motiiveja, tavoitteita ja tunteita sekä aktivoida keskustelua. Harjoitus vaatii luottamuksellisen ilmapiirin ja ryhmän jäsenten olisi hyvä olla tuttuja toisilleen.

3. Akvaario

Akvaariossa ryhmä jaetaan suurryhmään ja pienryhmään. Suurryhmä asettuu rinkiin pienryhmän ympärille ja pienryhmä alkaa keskustella valitusta aiheesta. Piirin ulkoringin tehtävänä on kuunnella ja seurata keskustelua sekä haluttaessa myös tehdä muistiinpanoja. Keskustelun päätyttyä pienryhmä on hetken hiljaa, jonka jälkeen muut saavat kommentoida keskustelua ja tuoda siihen omia näkökulmiaan. Akvaariomenetelmässä keskustelijoina voi toimia myös pari asiantuntijaa, jotka keskustelevat muiden tehdessä muistiinpanoja. Kun asiantuntijat ovat lopettaneet keskustelunsa, on muilla mahdollisuus esittää heille tarkentavia kysymyksiä. Lopuksi keskustellaan asiasta vielä yhdessä.

Harjoitusta voi laajentaa myös niin, että suurryhmä tarkkailee myös keskustelun etenemistä ja keskustelijoiden toimintaa eli miten puheenvuoroja otetaan, miten kuunnellaan toisia ja miten vuorovaikutus sujuu.

Akvaariomenetelmässä korostuu vuorovaikutteisuus. Se sopii tilanteisiin, joissa halutaan saada aikaan keskustelua ja tuoda eri näkökulmia esille. Se toimii oppimismenetelmänä asiantuntijaluennon sijaan ja myös palautteenantotapana.

4. Dialogirinki

Dialogiringissä tuolit asetetaan käytettävissä olevaan tilaan ympyrän muotoon niin, että jokainen näkee toisensa esteettä (max 25 osallistujaa). Halutessa voidaan käyttää ”kiertävää mikrofonia”/”kapulaa” osoittamaan, kenellä on milloinkin puheenvuoro. Puheenvuorot siis kiertävät ja dialogirinki noudattaa periaatetta: kuuntele, kunnioita, odota, puhu suoraan. Dialogiringin aluksi ja lopuksi on hyvä ottaa verryttelykysymykset tunnelmaan pääsemiseksi ja palautteen saamiseksi. Verryttelykysymyksenä toimii esim. ”mitä odotat tältä harjoitukselta?” ja vastaavasti palautekysymyksenä voi olla ”miltä harjoitus tuntui?”.

Dialogirinki soveltuu kaikkeen osallistavaan työskentelyyn ja ihmisten kohtaamiseen. Dialogirinkiin soveltuvat niin fiilis- kuin asiapitoiset aiheet. Se soveltuu myös tutustumisharjoitukseksi. Dialogirinkiä voidaan käyttää myös tilanteissa, joissa ihmisten mielipiteet eroavat vahvasti toisistaan. Sen avulla päästään usein nopeammin kiinni myös ongelmien perimmäisiin syihin.

Menetelmiä toiminnan kehittämiseen, toiminnan suunnitteluun ja tapahtumien järjestämiseen järjestötoimijoille

1. Aivoriihi

Aivoriihen toteuttamista varten tarvitset vain isoja paperiarkkeja ja kyniä. Kun asioita ja ideoita on paljon, voidaan aivoriihen avulla ensin valita tärkeimmät ja käyttökelpoisimmat, joita sitten edelleen työstetään esimerkiksi SWOT-lomakkeen avulla.

Aivoriihen alkuvaiheessa jokainen osallistuja spontaanisti ilmaisee käsiteltävästä aiheesta mieleen tulevia sanoja, ajatuksia ja ideoita, jotka kirjataan ylös esim. 2-3 min ajan. Tässä vaiheessa olennaista ei ole niiden käyttökelpoisuus tai järkevyys, vaan vapaa ajatuksen juoksu. Aivoriihen toisessa vaiheessa jakaudutaan pienryhmiin ja ryhmä kerää käyttökelpoisimmat ideat ja alkaa työstää niitä eteenpäin (10-15 min keskustelu). Lopuksi pienryhmät esittävät valitsemansa ideat muille ryhmille. Tämän jälkeen voidaan esimerkiksi äänestämällä päättää parhaat ideat, joita lähdetään työstämään eteenpäin.

Aivoriihi sopii hyvin toiminnan ideointiin, uuden projektin käynnistämiseen kuin pohjaksi jatkotyöskentelylle esim. SWOT-analyysille.

2. Mindmap

Mindmapin voi tehdä yksin tai pienryhmässä. Sitä varten tarvitaan isoja paperiarkkeja sekä mielellään eri värisiä tusseja ja kyniä. Mindmap muodostuu siten, että tarkasteltava asia kirjoitetaan keskelle paperia ja siitä lähdetään vetämään viivoja, joiden päähän kirjoitetaan uusia sanoja. Uusista sanoista puolestaan lähtee viivoja taas uusiin sanoihin ja niin edelleen. Pääkäsitteet kannattaa vahvistaa vaikka värillä.

Mindmap toimii parhaiten asioiden suhteiden hahmottamisessa ja ideoinnissa. Sen avulla pystyy hyvin kuvaamaan esim.keskustaa ja keskustalaisuutta uusille toimijoille.

3. Porinaryhmä

Tavallisesti porinaryhmä on lyhyt keskusteluhetki (2-10 min) ja se voidaan toteuttaa pareittain tai pienryhmässä. Sitä voidaan käyttää esimerkiksi keskustelun avaamiseen, jolloin ryhmänohjaaja pyytää pareja tai ryhmiä keskustelemaan hetken valitusta aiheesta.

Kumuloituvalla porinaryhmällä tarkoitetaan sitä, että osallistujat paneutuvat aiheeseen ensin yksin, sitten pareittain ja lopuksi parien muodostamissa neljän hengen ryhmissä. Kumuloituvan porinaryhmän ideana on selkiyttää osallistujien omia näkemyksiä sekä koko ryhmän näkemystä aiheesta.

Porinaryhmää käytetään yleisesti keskustelun aktivoimiseen, ideointiin, mutta myös tutustumiseen ja kokemusten jakamiseen.

4. Tulevaisuusverstas

Verstas voidaan toteuttaa missä tahansa paikassa, jossa ihmiset voivat tavata ja keskustella. Lisäksi tarvitaan seinille ripustettavia paperiarkkeja ja paksuja tusseja, sillä verstastyöskentelylle ominaista on asioiden ja ideoiden ylöskirjaaminen.

Tyypillisesti menetelmään sisältyy valmisteluvaihe sekä kolme verstasvaihetta:

Valmisteluvaihe

- Teemasta päättäminen ja tiedottaminen
- Paikan valinta ja työmateriaalin hankkiminen

Ongelma- tai kritiikkivaihe

- Vaiheen päämääränä on esitellä ongelma ja sitä kohtaan esitetty kritiikki.
- Asiat kirjataan ylös ja järjestetään aihepiireiksi.

Mielikuvitusvaihe

- Mielikuvitusvaiheessa vastataan kritiikkiin esittämällä omia toiveita, haaveita ja ideoita ongelman korjaamiseksi.
- Tämän jälkeen pienryhmissä valitaan kiinnostavimmat ideat ja työstetään niitä edelleen ratkaisuehdotuksiksi.

- Kolmannessa verstasvaiheessa “palataan takaisin todellisuuteen” eli tiedostetaan toimintaa ohjaavat lait ja määräykset ja etsitään niiden pohjalta mahdollisuudet toteuttaa ratkaisuehdotuksia.

- Esteet toiminnalle voidaan selvittää itse tai apuna voidaan käyttää asiantuntijoita.

- Lopuksi heittäydytään vielä kerran mielikuvitusmaailmaan ja pohditaan, miten esteet voisi kukistaa.

Jotta työ tulevaisuusverstaassa sujuu, tarvitset isoja paperiarkkeja ja tusseja, teippiä tai sinitarraa.

Tulevaisuusverstas on menetelmä asioiden työstämiseen, joita halutaan tai joudutaan muuttamaan. Verstaan perustaminen saa usein alkunsa paikallisista tai alueellisista ongelmista ja muutoksista (esim.koulun lakkauttaminen, teiden rakentaminen). Parhaiten menetelmä sopii tilanteisiin, joissa ongelmatilanne alkaa vasta hahmottua ja suunnitteluvaihe on alussa. Päämääränä on saada kaikki kiinnostuneet mukaan asioiden suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tulevaisuusverstaassa puuhataan yhteisten asioiden eteen ryhmässä työskennellen, mutta yksilön ääntä kunnioittaen.

Ongelmanratkaisumenetelmiä esimerkiksi luottamushenkilökoulutuksia varten

1. Dynaaminen fasilitointi

Ryhmäkoko on tässä menetelmässä enintään 12-16 henkilöä. Ohjaaja tekee 4 fläppipaperia:

1) Faktat/havainnot
2) Huolet
3) Ydinkysymykset ja
4) Ratkaisut, ja numeroi sen alle valmiiksi rivit puheenvuoroille.

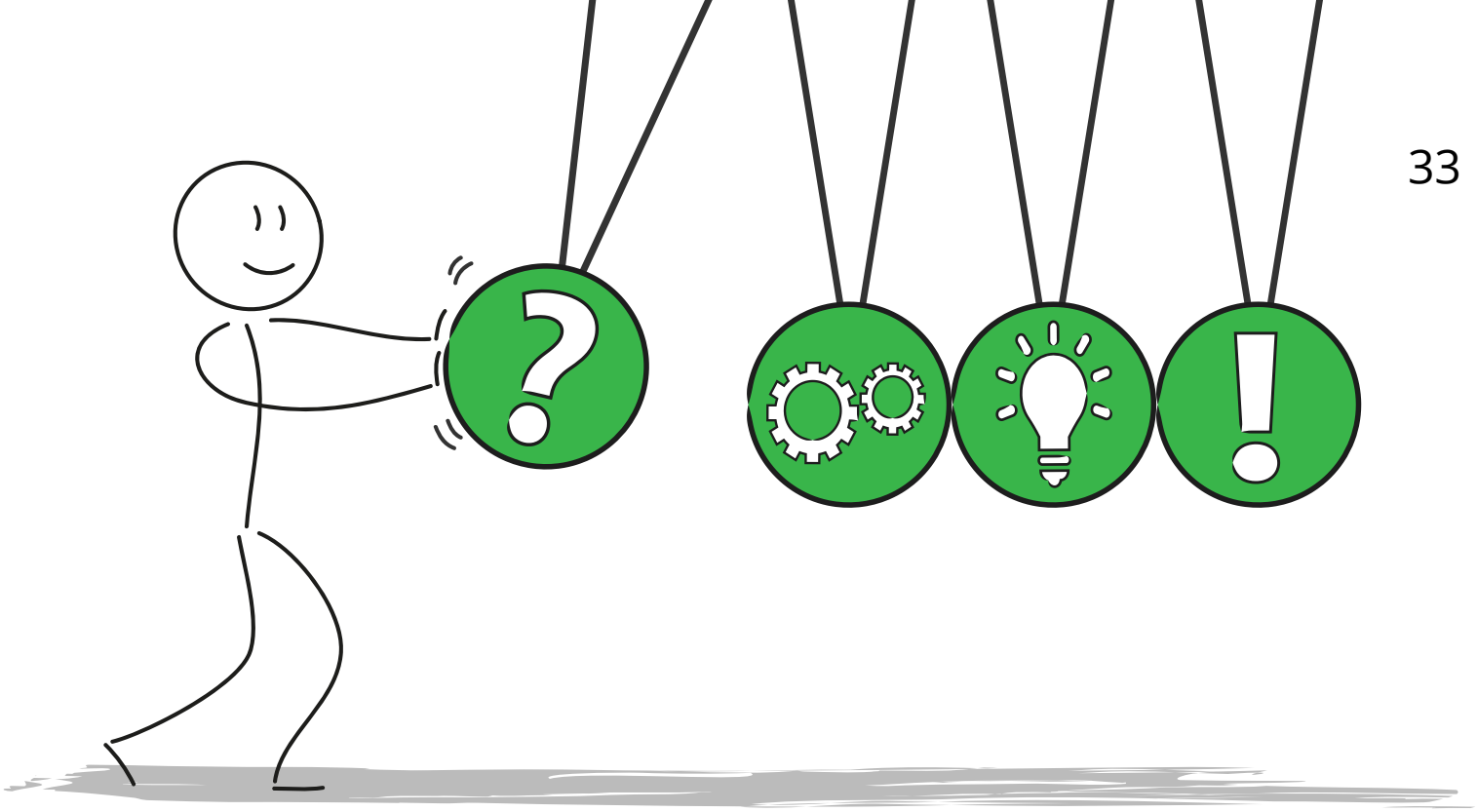
Ohjaaja muotoilee ongelman ratkaisukeskeiseksi kysymykseksi ja kirjoittaa keskustelun otsikon näkyviin. Tämän jälkeen hän haastaa paneutumaan aidosti kysymyksen useiden puolien ja ratkaisujen pohtimiseen.

Jokainen osallistuja saa olla oma itsensä ja tunteita saa näyttää. Ohjaajan on hyvä kertoa fasilitaattorin roolista; tehtävänä on olla neutraali kysyjä ja kirjaaja, jonka kirjauksia saa korjata. Lopuksi ohjaaja pyytää osallistujia poimimaan ratkaisut-fläpiltä toimivat ideat tai pyytää ryhmältä toteutuskelpoiset ideat ja kirjaa ne omalle fläpille.

Dynaaminen fasilitointi on järeä ongelmanratkaisutyökalu / menetelmä yhteisen ymmärryksen luomiseen. DF toimii hyvin, kun käsiteltävä aihe on monimutkainen, ristiriitainen tai herättää vahvoja tunteita. DF:n avulla on mahdollista ratkaista ongelmat, mutta siihen on hyvä varata riittävästi aikaa (1-3 h, tarvittaessa useampia kertoja). Liian nopeasta päätöksenteosta pidättäytyminen auttaa synnyttämään kokonaisuuden kannalta luovia ja rakentavia ratkaisuja.

2. Neljän sanan rakennelma -konfliktinratkaisuharjoitus

Haasteena ristiriitatilanteissa on usein monien ristiriitaisten tavoitteiden, toiveiden ja näkemysten sovittaminen yhteen. Lopputulos on aina kompromissi. Neljän sanan rakennelmassa ei ole tarkoituksena neuvotella voittoa yhdelle osapuolelle, vaan saavuttaa kaikkien kannalta tyydyttävä ratkaisu, johon kaikki osapuolet voivat sitoutua.



Pyydä osallistujia valitsemaan sana, ajatus, käsite tai teema, jonka ryhmä kokee ongelmalliseksi tai haluaa sitä tarkemmin tutkia. Myös aloite tai ilmiö tai kannanoton aihe käy. Jaa ryhmä tämän jälkeen 4, 8 tai 12 henkilön pienryhmiin ja pyydä jokaista ryhmän jäsentä keksimään 4 sanaa aiheesta, jotka he kirjaavat ylös paperille. Osallistujat eivät saa keskustella aiheesta keskenään. Tämän jälkeen pyydä ryhmän jäseniä muodostamaan pareja. Pareilla on nyt edessään 8 sanaa. Pyydä pareja valitsemaan joukosta vain 4 sanaa ts. poistamaan loput 4 sanaa. Tämän jälkeen pyydä pareja liittymään toisiin pareihin ja tekemään sama valinta uudelleen. Lopputuloksena on 4 sanaa, jotka 4 henkilöä ovat yhdessä valinneet kuvaamaan alkuperäistä aihetta.

Tämän jälkeen keskustellaan valituista sanoista koko ryhmän kesken. Saiko joku uusia oivalluksia alkuperäisiin sanoihin harjoituksen myötä? Mitä osallistujat kokivat oppineensa harjoituksen myötä?

Parhaimmillaan harjoitus tuo ymmärrystä päätöksenteosta, ihmisten erilaisista käsitystavoista ja oivalluksia syistä, jotka vaikuttavat tai aiheuttavat aiheena olevan hankalan tilanteen. Harjoitus vahvistaa neuvottelutaitoa ja kykyä rakentaa kompromisseja. Kesto on vähintään 1 tunti.

Menetelmiä palautteen hankkimiseksi

1. Mentimeter

Jos osallistujilla on mukanaan älypuhelimet ja niissä toimiva yhteys, voidaan palautetta koulutuksesta kysyä Mentimeter-ohjelman www.mentimeter.com kautta. Mentimeter soveltuu myös mielipiteiden testaamiseen esim.Dynaamisen fasilitoinnin ja porinaryhmän yhteydessä.

2. Akvaario

V MAASEUDUN SIVISTYSLIITON TUNTITUKI JÄSENJÄRJESTÖILLE

MSL:n jäsenjärjestöt, kuten Suomen Keskusta r.p. ja siihen kuuluvat yhdistykset, voivat hakea taloudellista tukea järjestämilleen luennoille ja kursseille. Yhdistys voi järjestää tilaisuuden itse tai yhdessä jonkin toisen yhdistyksen, kansalais- tai kulttuurijärjestön kanssa.

Luennon / kurssin järjestämiseksi tarvitaan:

Kouluttaja: Luennolle / kurssille tarvitaan asiaan perehtynyt kouluttaja. Kouluttajana voi kuitenkin toimia joku yhdistyksen jäsenistä, jolla on aiheeseen liittyvä osaaminen. Opiskelumenetelminä voivat olla esim. luennot, alustukset ja keskustelu, työpajat tai opiskeluun liittyvä opintomatka. Tukea saa myös verkko-opetuksesta.

Osallistujat: Luennolle / kurssille tarvitaan vähintään seitsemän osallistujaa + kouluttaja/kouluttajia.

Kesto:

- Luennon kesto on 1-5 opintotuntia (opintotunti = 45 min) Luentotoimintaa voi olla yksittäinen luentotilaisuus tai luentosarja. Luentosarjassa tilaisuudet ovat avoimia ja niille osallistujien määrä ja osallistujajoukko vaihtelee.

- Kurssin tulee kestää vähintään kuusi opintotuntia (opintotunti = 45min). Taukoja ei lasketa mukaan. Kurssi on tarkoitettu samalle osallistujajoukolle, mutta kurssin voi jakaa useammalle päivälle. Jonkun vakituisen kurssilaisen poissaolo ei estä tuen hakemista.

Ohjelma: Luennolla / kurssilla on ennakkoon laadittu ohjelma, jossa on MSL:n logo tai mainitaan yhteistyökumppaniksi Maaseudun Sivistysliitto.

Kulut: Tuntituen saamiseksi tilaisuudella tulee olla kuluja. Tukeen oikeuttavia kuluja ovat kaikki tilaisuuden järjestämisestä aiheutuvat menot. Näitä ovat mm. tilavuokrat, opetuspalkkiot sivukuluineen, kouluttajien matkakustannukset majoittumisineen ja päivärahoineen, opetusmateriaalit, osallistujien matkakulut ja majoittuminen sekä tarjoilut. Kulujen täytyy olla järjestäjän maksamia. Yhdistys voi periä osallistumismaksun osallistujilta. Osallistujamaksut eivät vaikuta MSL-tukeen.

Tuen määrä:

- Vuonna 2020 tuki kurssille on 23,00 euroa opintotunnilta (45 min). Luentotuki on 15,00 euroa opintotunnilta. Tuki on kuitenkin korkeintaan 50 % aiheutuneista kustannuksista.

- Muista ryhmätyöt: Ryhmätöiden avulla lisäät osaamisaktiivisuutta sekä saat kerrytettyä lisää opintotunteja (ryhmän koko väh. 5 osallistujaa + ohjaaja). Ryhmän ohjaajana voi toimia joku kurssilaisista. Ryhmiä hyväksytään kurssille korkeintaan kahdeksan.

Tuntituen hakee tilaisuuden kustannuksista vastaava yhdistys. Tuki maksetaan vain rekisteröityneelle yhdistykselle ja sen pankkitilille. Tuki tulee hakea kahden kuukauden kuluessa tilaisuuden järjestämisestä ja vuoden vaihtuessa 31.1. mennessä.

HUOM! Jos koulutukseen on saatu Leader-ESR-, tai muita EU:n rakennerahastojen rahoitusta, MSL tukea ei voi hakea!

Miten tuki haetaan?

Luento- ja kurssitukea haetaan sähköisesti MSL-Konttorista www.msl.fi/konttori. Tunnukset saa kurssisihteeri Sirpa Karvoselta (sirpa.karvonen@msl.fi tai p. 040 596 0062).

Liitä hakemukseen tilaisuuden ohjelma. Kurssilla tulee myös kierrättää osallistujaluettelo, jossa on osallistujien henkilökohtaiset allekirjoitukset. Osallistuja merkitsee myös, onko kuluvan vuoden aikana mukana ensimmäistä kertaa Maaseudun Sivistysliiton opintotukea saavalla kurssilla. Voit käyttää MSL:n nettisivuilta löytyvää kurssin osallistujat -lomaketta tai itse laatimaasi lomaketta. Tiedot voi myös kerätä sähköisesti esimerkiksi ilmoittautumisjärjestelmän kautta. Liitä myös osallistujaluettelo tukihakemukseen. Kuitteja ei liitetä tilitykseen, mutta kuitit tulee säilyttää yhdistyksen kirjanpidossa, sillä niitä pyydetään järjestäjiltä pistokokein.

Tarvittavat lomakkeet ja ohjeet löytyvät MSL:n verkkosivuilta

www.msl.fi/konttori/lomakkeet-ja-oppaat

VI LÄHTEET

Järjestötyö:

Byckling, Lauri & Heasman, Lia & Aavikko, Pekka ja Tolonen, Ella: Puolue- ja järjestötoiminnan malleja maailmalla. Kuinka osallistaa, aktivoida ja innostaa ihmisiä? Sitran muistio 1.9.2019.

Förbom, Jussi (toim.): Näe, koe, tee. Yhdistysten strategiaopas. Aldus Oy, Lahti 2014.

Heikkala, Juha: Artikkeli/blogiteksti ”Onko järjestöjen johtaminen tulevaisuuden johtamista?”.

Heikkala, Juha: Kansalaisten aktiivisuus ei katoa, mutta se muuttaa muotoaan. Vieraskynä, Helsingin Sanomat 3.8.2009.

Heikkala, Juha: Järjestön strategia. 2.painos. Tampere University Press 2002. Executive MBA Tampere. 12.3.2019 osoitteessa: embatampere.fi

Kankainen, Tomi: Yhdistykset, instituutiot ja luottamus. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 326. Jyväskylän yliopisto 2007.

Kohti aktiivista kansalaisuutta. Kansalaisyhteiskunta 2006-toimikunnan raportti. Oikeusministeriön julkaisu 14/2005. Edita Prima Oy 2006.

Niemi-Saari, Mari: Uutta intoa toimintaan. Järjestötoiminnan kehittäminen valmentamalla. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, HUMAK. Opinnäytetyö 11/2016.

Riikonen, Satu ja Nyman, Tarja (toim.): Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja 10. Helsinki 2015.

Toimenkuva katoamassa vai valoa ikkunassa? Paikallisen poliittisen järjestötoiminnan tila Suomessa. Oikeusministeriön julkaisu 10/2005. Edita Prima Oy 2005.

Politiikan teoria:

Brunila, Tuukka: Artikkeli ”Populismi, demokratia ja kamppailu poliittisesta.” 8.10.2018 osoitteessa: politiikasta.fi

Demokratiapolitiikan suuntaviivat. Demokratiapoliittinen keskusteluasiakirja 2009. Oikeusministeriö 2009.

Ekholm, Peter & Jutila, Karina ja Kiljunen, Pentti: Kunnallinen vai kunnollinen kansanvalta? Suomalaisten käsityksiä kuntademokratiasta. Raportti 2. Ajatuspaja e2. Nykypaino, Helsinki 2007.

Harisalo, Risto & Stenvall, Jari: Luottamus ja epäluottamus kunnanhallituksen päätöksenteossa. Acta nro.151, 1. painos. Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2002.

Harrinvirta, Markku: Artikkeli ”Myytti nuorten poliittisesta passiivisuudesta”. 26.6.2019 osoitteessa: politiikasta.fi

Harrinvirta, Markku: Artikkeli ”Liike Nyt ja nettidemokratian lupaus”. 14.3.2019 osoitteessa: politiikasta.fi

Hyssälä, Liisa & Backman, Jouni: Kansanvallan peruskorjaus – Kaikki voimavarat käyttöön. Sitran työpaperi 23.2.2018.

Kestilä-Kekkonen, Elina & Korvela, Paul-Erik: Artikkeli ”Demokratian kriisi vai puolueiden?”. 2.4.2019 osoitteessa: politiikasta.fi

Knuutila, Aleksi: Artikkeli ”Närkästyksen kone: Miksi uusoikeiston ääni kuuluu verkossa muita vahvemmin?”. 7.5.2019 osoitteessa: politiikasta.fi

Ojala, Markus: Artikkeli ”Puolueettoman journalismin aika on ohi”. 27.11.2018 osoitteessa: politiikasta.fi

Mickelsson, Rauli & Ruohonen, Siiri: Artikkeli ”Puolueet vuonna 2029” 17.4.2019 osoitteessa: politiikasta.fi

Naisbitt, John: Megatrends. Ten New Directions Transforming Our Lives. Grand Central Publishing 1986 (first published in 1982).

Rättilä, Tiina & Rinne, Jarmo & Kettunen, Mari & Karasti, Iina & Vierimaa, Jirka & Kosonen, Hanna ja Tuukkanen, Roosa: Nuorten kuulumisen rakentuminen Youtubessa refleksiivisen politiikan näkökulmasta. Politiikka-lehti 61 (4), 2019.

Vuorelma, Johanna: Artikkeli ”Eduskuntavaalit perussuomalaisten linssien läpi.” 25.4.2019 osoitteessa: politiikasta.fi

Pedagogiikka, ryhmätyömenetelmät ja fasilitointi:

Furman, Ben & Rubanovitsch, Mika D: Valmenna onnistumaan. Nyt. Oy Imperial Sales AB, Saarijärvi 2014.

Kortesuo, Katleena: Avaa tästä. Käytännön käsikirja kouluttajalle. Infor Oy, Vantaa 2010.

Kortit keskustelun vetämiseen. Erätauko. 4.painos. Sitra 2018.

Laaksolahti, Hannele & Alhanen, Kai: Erätauko-kouluttajan opas. Sitran selvityksiä 138. Marraskuu 2018.

Mutka, Wilma: Oppimismuotoilijan työkirja 3.0. Mukamas Learning Design 5/2019.

Sharland, Alan: How to Resolve the Bullying in the Workplace: Stepping out of the Circle of Blame to Create an Effective Outcome for All. CAOS, 2016.

verkko-opisto.msl.fi

Wallen, Björn: Kyllä kansalaisuudelle. Aloitteita ja esimerkkejä Pohjolasta. Kansanvalistusseura, Vantaa 2005.

Kuvat:

Helsingin Keskustan kuva-arkisto

Keskustan kuvapankki

Keskustan ja Maaseudun kuva-arkisto

Keskustan Keski-Suomen piirin kuva-arkisto

Maaseudun Sivistysliiton kuva-arkisto

Pauliina Maukonen-Kärkkäisen kotialbumi

Adobe Stock photos

MINUN KESKUSTANI – MINÄ KESKUSTAVAIKUTTAJANA

VAIKUTTAMISKOULUTUKSEN PERUSTEET

MAASEUDUN SIVISTYSLIITTO

Keskusta

2019 • Suomen Keskusta r.p.