



Nuorisoseurat

Restoratiivisen toimintakulttuurin rakentaminen Nuorisoseuroissa

19.12.2024

Iija Filén

Sisällysluettelo

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/asiantuntijalle
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä
8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Nuorisoseurat on laaja organisaatio, joka toimii eri puolilla Suomea. Paikallisia seuroja on jäsenenä noin 600 ja työntekijöitä lähes 50. Organisaation työntekijöiden yhteinen haaste oli luoda ja vahvistaa toimintakulttuuria, joka tukee vuorovaikutuksen avointa ja rakentavaa kehittämistä. Erityisesti esihenkilöiden rooli on keskeinen yhteisön ilmapiirin ja toimintatapojen muovaamisessa. Aiemmin oli tullut esiin tarpeita yhteisön vuorovaikutuksen parantamiselle.

Nuorisoseurat oli myös käynyt läpi organisaatiomuutoksia, ja myös tämä herätti tarpeen tarkastella yhteisön kehittämistä ja vuorovaikutustaitojen vahvistamista. Yhteisön jäsenet kertoivat kokevansa haasteita erityisesti erilaisten näkökulmien ja työskentelytapojen yhteensovittamisessa. Esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus oli myös koettu ajoittain vaikeaksi. Tämän vuoksi haluttiin kehittää toimintakulttuuria ja vuorovaikutustaitoja työntekijöiden keskuudessa.

Hanke käynnistettiin, koska organisaatio halusi luoda entistä avoimemman, osallistavamman ja ristiriitoja ratkaisukeskeisemmän yhteisön. Tavoitteena oli luoda tilaa keskustelulle ja antaa työntekijöille eväitä kohdata erilaisia näkökulmia ja tarpeita. Tämän vuoksi valittiin asiantuntijaksi Diakonissalaitos, joka oli erikoistunut restoratiivisiin menetelmiin ja yhteisöjen rakentamiseen.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hanke keskittyi restoratiivisten menetelmien käyttöönottoon Nuorisoseurojen toimintakulttuurissa. Hankkeen taustalla oli halu luoda avoimempia ja osallistavampia vuorovaikutustilanteita organisaatiossa. Tavoitteena oli edistää yhteisön rakennetta, jossa työntekijät voivat ilmaista näkemyksiään ja tunteitaan rakentavassa hengessä. Tämän lisäksi hankkeen tavoitteena oli parantaa esihenkilöiden ja työntekijöiden vuorovaikutustaitoja sekä luoda käytäntöjä, jotka edistävät yhteisön jäsenten kuulluksi tuleamista ja oikeudenmukaisuutta.

Hankkeen merkitys organisaatiolle oli suuri, sillä se tarjosi työkalut ja menetelmät, joilla kehittää työpaikan yhteisöä ja sen vuorovaikutuskulttuuria. Tämä auttoi vahvistamaan luottamusta, parantamaan työhön sitoutumista ja vähentämään mahdollisia ristiriitoja. Asiantuntijalle, Diakonissalaitokselle, hanke oli tärkeä, koska se mahdollisti restoratiivisten menetelmien laajemman käyttöönoton ja vaikutusten tutkimisen organisaation tasolla.

Hankkeen myötä organisaatio sai käytännönläheisiä työkaluja yhteisön kehittämiseen ja vuorovaikutuksen parantamiseen. Tämä toi mukanaan myös mahdollisuuden kokeilla uusia lähestymistapoja ja ratkaisuja, joita voisi myöhemmin soveltaa muilla alueilla.

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hanke perustui käytännönläheisiin kehittämismenetelmiin, jotka hyödyntävät restoratiivisen sovittelun ja CABLE-yhteisövalmennuksen periaatteita. Restoratiivinen menetelmä perustuu vuorovaikutuksen rakentamiseen niin, että osapuolet voivat keskustella avoimesti ja kunnioittavasti, ratkaista erimielisyyksiä ja tukea yhteisön jäsenten osallistumista. CABLE-valmennus puolestaan on menetelmä, joka edistää yhteisön ja yksilöiden vuorovaikutustaitoja keskittymällä luottamukseen, avoimuuteen ja yhdessä tekemiseen.

Asiantuntijana toimi Diakonissalaitos, joka on kokenut yhteisöjen kehittämisessä ja restoratiivisessa sovittelussa. Diakonissalaitoksen asiantuntijat tarjosivat käytännönläheistä koulutusta ja fasilitointia, jotka mahdollistivat työntekijöiden osallistumisen ja oman roolin ymmärtämisen organisaation kehittämisessä. Heidän asiantuntemuksensa oli keskeisessä roolissa hankkeessa.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke käynnistyi yhteistyössä Nuorisoseurojen johdon ja Diakonissalaitoksen asiantuntijoiden kanssa. Ensimmäiset työpajat järjestettiin vuonna 2024, ja ne keskittyivät erityisesti vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Työpajat suunniteltiin niin, että ne antoivat osallistujille mahdollisuuden reflektoida omia kokemuksiaan ja kehittää vuorovaikutustaitojaan käytännönläheisten harjoitusten avulla.

Kokonaisuudessaan työpajoja oli viisi, joista kaksi oli yhteisiä kaikille ja loput kolme oli toteutettu esihenkilöille ja työntekijöille erikseen. Lisäksi hankkeessa oli reflektoivia välitehtäviä.

Alun perin hankkeeseen oli tarkoitus osallistua 30–40 henkilöä, mutta organisaatiomuutokset ja muut työtehtävät vaikuttivat osallistujamäärään.

Hankkeen alussa järjestössä oli käynnissä yt-neuvottelut, joten hankkeen aikana keskusteltiin myös muutosten vaikutuksista työyhteisöön ja pohdittiin, kuinka restoratiivisia menetelmiä voidaan käyttää muutoksen tukena.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeella oli merkittäviä tuloksia ja hyötyjä organisaatiolle. Osallistujat kokivat, että he saivat uusia työkaluja ja ajattelutapoja, joita he voivat soveltaa päivittäisessä työssään. Työpajat auttoivat selkeyttämään rooleja ja antoivat työkaluja tiimityöskentelyn parantamiseen. Kaikki eivät kuitenkaan kokeneet, että hankkeesta olisi tässä vaiheessa ollut hyötyä, joten jatkotoimenpiteet ovat myös tärkeitä hankkeen hyödyn näkökulmasta. Samaan aikaan käynnissä olleet yt-neuvottelut ja niiden tulokset veivät myös osaltaan työyhteisön energiaa.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeen arvioinnissa kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, kuinka hyvin tavoitteet saavutettiin ja kuinka osallistujat kokivat hankkeen hyödylliseksi. Osallistujat antoivat palautetta työpajoista, mutta myös nostivat esiin, että organisaatiomuutosten aikana

saatu tuki olisi voinut olla vieläkin laajempaa. Jatkotyöskentelyssä painotetaan erityisesti muutosprosessin tueksi tarjottavien työkalujen kehittämistä, jotta kaikki työntekijät voivat kokea itsensä kuulluiksi ja osaksi yhteisöä.

Hanke toteutui ajallisesti suhteellisen pitkän ajan kuluessa ja välissä oli myös kesä. Jos hanke olisi ollut tiiviimpi, olisi ehkä työskentely ollut helpompaa. Myös ajankohta ei ollut paras, sillä organisaation käynnissä olevat yt-neuvottelut veivät energiaa kaikilta.

Jotta hankkeesta saadaan pysyvää hyötyä organisaatioon, tulee asian käsittelyä jatkaa ja viedä eteenpäin organisaatiossa.

Jatkossa voidaan myös pohtia, kuinka hankkeen tuloksia voidaan laajentaa ja soveltaa muiden työpaikkojen ja yhteisöjen kehittämiseen. Lisäksi on tärkeää jatkaa vuorovaikutustaitojen kehittämistä ja varmistaa, että restoratiivisia menetelmiä käytetään osana organisaation arkea.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeen viestintä oli tapa vaikutusten leviämistä organisaation sisällä. Kouluttajat koostivat työpajoista koonteja, jotta ennen seuraavaa kokoontumista pystyi palaamaan viimeksi käsiteltyihin teemoihin. Yöpajojen ja koulutusten kautta kerätyt kokemukset ja opit dokumentoitiin ja jaettiin organisaatiossa, jotta koko yhteisö sai mahdollisuuden hyödyntää hankkeen tuloksia.

Viestinnän keskeinen tavoite oli lisätä tietoisuutta restoratiivisista menetelmistä ja niiden tuomista hyödyistä työyhteisöissä. Kanavana käytettiin Linkediä.

Yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hanke on hyödynnettävissä laajemmin suomalaisessa työelämässä. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja organisaatioiden välinen vuorovaikutus on usein haasteellista erityisesti monimuotoisissa työyhteisöissä. Restoratiiviset menetelmät tarjoavat työkaluja, jotka tukevat rakentavaa keskustelua, erimielisyyksien ratkaisemista ja luottamuksen vahvistamista.

Suomalaisessa työelämässä, jossa korostetaan tasa-arvoa, avoimuutta ja yhteisöllisyyttä, restoratiivisten menetelmien käyttö voi auttaa luomaan työpaikoille entistä parempaa kulttuuria. Hankkeessa kehitetyt työkalut ja menetelmät voidaan helposti soveltaa erikokoisissa ja -tyyppisissä organisaatioissa, ja ne tukevat työhyvinvointia, johtamista ja konfliktinratkaisua. Työyhteisöt voivat hyödyntää näitä menetelmiä paitsi vuorovaikutuksen parantamiseksi, myös organisaatiomuutosten tueksi, kuten tässä hankkeessa oli tarkoitus tehdä.

Erityisesti esihenkilöille ja tiimivetoajille hankkeen opit tarjoavat välineitä, joiden avulla he voivat tukea tiimensä jäsenien hyvinvointia ja parantaa organisaation ilmapiiriä.

Restoratiivisten menetelmien käyttö lisää ymmärrystä erilaisista työskentelytavoista ja auttaa tunnistamaan ja ratkaisemaan mahdollisia konflikteja ennen kuin ne kasvavat suuremmiksi ongelmiksi.

Yhteisesti voidaan todeta, että hankkeen tulokset ja viestintä osoittavat, kuinka hyödyllisiä restoratiiviset menetelmät voivat olla suomalaisessa työelämässä, ja kuinka niitä voidaan soveltaa työpaikkakulttuurien kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Suomen Nuorisoseurat ry: Iija Filén iija.filen@nuorisoseurat.fi

Diakonissalaitos: Sari Enkkelä sari.enkkela@hdl.fi ja Hanna Myllynen hanna-karoliina.myllynen@hdl.fi