



# OSALLISUUTEEN OPPIMASSA

## Opas järjestöille

Toim.  
Marion Fields ja Raisa Omaheimo



Osallisuuden  
osaajat järjestöissä



Opintokeskus **Sivis**



Euroopan unionin  
osarahoittama

Osallisuuteen oppimassa  
Opas järjestöille

Toim.  
Marion Fields ja Raisa Omaheimo

2026

ISBN 978-952-7088-15-9

 Opintokeskus **Sivis**

# Osallisuuden osaajat järjestöissä

*Osallisuuden osaajat järjestöissä* on Opintokeskus Siviksen ESR+ -osarahoitettu hanke, jonka tavoitteena on lisätä sote- sekä palo- ja pelastusalan järjestöjen ja yhdistysten työntekijöiden ja vapaaehtoisten osallisuus- ja ennakkointiosaamista. Hankkeen toimintakausi oli 1.8.2024–31.8.2026.

Hankkeen aikana toteutettiin työpajoja, valmennusta, tutkimusta, verkkokoulutus sekä kehitettiin työkaluja. Hankkeen aikana tehty tutkimus tuotti tietoa koulutusten ja työkalujen pohjaksi sekä tämän julkaisun ja muita osallisuuteen liittyviä artikkeleita. Rahoittava viranomainen on Kaakkois-Suomen elinvoimakeskus.

Hanketiimin muodostivat tutkija Marion Fields, kouluttaja Ville Särkelä ja projektipäällikkö Raisa Omaheimo.

# Sisällys

Esipuhe: Osallisuuden osaajaksi ..... 6

*Marita Salo*

## Osallisuudesta opittua

Osallisuus järjestön toimintakulttuurissa ..... 9

*Ville Särkelä*

Osallisuusympyrä tekee näkyväksi osallisuuden  
monipuolisuuden ..... 12

*Raisa Omaheimo*

Osallisuuden osaamista vahvistetaan koulutuksella  
ja toimintakulttuurin tietoisella kehittämisellä..... 14

*Marion Fields*

## Järjestön ääni

Syöpäjärjestöt kehittivät mallin osallisuustyöhön ..... 25

*Tiiu Lohtari ja Kaisa Luhtala*

Erialaisten oppijoiden liiton kolme oppia  
osallisuuden kehittämisestä järjestössä ..... 28

*Sarianna Reinikainen ja Riikka Marttinen*

## Osallisuus haltuun

Kaikkien ääni kuuluviin .....	33
Osallistavampaa koulutusta yhdistykseen ja järjestöön .....	36
Arvioi osallisuutta ja osallista arviointiin: Miten yhdistys voi vahvistaa osallisuutta arvioinnin avulla? .....	39
Osallisuuden vahvistaminen vaatii johtamista .....	42

# Osallisuuden osaajaksi

Elämme aikaa, jossa luottamus, demokratian kestävyys ja yhteisöllisyys ovat koetuksella. Vastakkainasettelu, epäluottamus ja kokemus ulkopuolisuudesta lisääntyvät, jos ihmiset eivät koe tulevaisuutta kuulluiksi tai voivansa vaikuttaa. Siksi osallisuuden vahvistaminen nousee kansalaisyhteiskunnan ja demokratian elinehdoksi.

Kansalaisjärjestöt tarjoavat ihmisille merkityksellisiä tapoja kuulua, toimia, oppia ja vaikuttaa. Samalla järjestöt toimivat siltana ihmisten arjen ja julkisen päätöksenteon välillä. Osallisuus ei kuitenkaan synny itsestään. Se vaatii tietoista työtä, osaamista ja kykyä uudistua muuttuvassa toimintaympäristössä.

Opintokeskus Sivis toteutti *Osallisuuden osaajat järjestöissä* -projektin vastauksena tähän tarpeeseen. Hankkeen lähtökohtana oli tunnistettu tarve vahvistaa järjestöjen kykyä edistää osallisuutta tavoitteellisesti, arvioida toimintansa vaikutuksia ja varautua tulevaisuuteen.

Lähtökohtana oli ajatus siitä, että osallisuus ei ole yksittäinen menetelmä tai tempaus, vaan koko järjestön toimintaa läpikäyvät kysymykset:

Ketkä ovat mukana?

Ketkä jäävät ulkopuolelle?

Millaisia osallisuuden muotoja tulevaisuudessa tarvitaan?

Osallisuuden kompastuskivi voi myös löytyä järjestön sisästä. Monen yhdistyksen tavoitteena on ehkäistä syrjään jäämistä yhteiskunnassa. Yhtä tärkeää on, että osallisuus toteutuu järjestöjen omassa arjessa ja toimintakulttuurissa. Pelkkä ajatus ”matalasta kynnyksestä ja avoimista ovista kaikille” ei useinkaan riitä uusien toimijoiden kutsumiseen. Tarvitaan monipuolista ja tietoista kutsumista toimintaan – ja toiminnan

ideointiin ja kehittämiseen. Tarvitaan toimintatapoja, jotka huomioivat erilaiset elämäntilanteet, taustat ja toimintakyvyt. Tarvitaan osaamista kuulla ja osoittaa arvostusta.

Projektin aikana Sivis tuotti selvityksiä, koulutuksia, valmennuksia ja konkreettisia työkaluja, joiden avulla yhdistykset voivat kehittää omaa osallisuustyötään ja toiminnan vaikuttavuutta. Tähän julkaisuun on koottu hankkeen osallistujien ja työntekijöiden parhaat ideat osallisuuden osaamisen vahvistamiseksi.

Osallisuuden osaaja on taitava vuorovaikutuksessa, yhteiskehittämisessä ja erilaisten äänten kuulemisessa. Hänellä on ymmärrystä yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta. Osallisuuden osaaja seuraa toimintaympäristöä, rakentaa verkostoja ja tunnistaa vaikuttamisen paikkoja. Osallisuuden osaamista voi oppia – ja samalla haastaa omaa organisaatiotaan kehittämään tätä osaamista systemaattisesti.

Osallisuus on investointi turvallisempaan, kestävämpään ja demokraattisempaan yhteiskuntaan. Kun ihmiset kokevat kuuluvansa yhteisöön ja pystyvänsä vaikuttamaan itselleen tärkeisiin asioihin, syntyy luottamusta, toimijuutta ja halua rakentaa yhteistä tulevaisuutta.

Lämpimät kiitokset kaikille julkaisun kirjoittajille ja hankkeen työhön osallistuneille!

*Marita Salo*  
*Toiminnanjohtaja, rehtori*  
*Opintokeskus Sivis*

Osallisuudesta opittua:  
Tutustu hankkeen tuloksiin ja  
oivalluksiin!



*Ville Särkelä, asiantuntija,  
Opintokeskus Sivis*

## Osallisuus järjestön toimintakulttuurissa

Osallisuus järjestöissä kuvataan usein arvojen kautta ja tiivistetään lyhyeen hissipuheeseen tai sloganiin verkkosivuille. Hyvät aikomukset eivät kuitenkaan automaattisesti tuota osallisuutta. On totta, että suomalaisessa yhteiskunnassa järjestöillä on merkittävä rooli osallisuuden kokemuksen ja osallistamisen edistäjinä, mutta ilman oman toiminnan kriittistä tarkastelua osallisuuden ideat voivat jäädä arvotasolle. Siksi osallisuutta tulee tarkastella järjestön toimintakulttuurin kautta: miten osallisuus toteutuu käytännön arjessa?

Jos järjestön osallisuuskäsitys nojaa liiaksi ”hyvään ilmapiiriin” tai ihmisten epämuodolliseen vuorovaikutukseen, on vaarana, että toiminnasta muotoutuu kivaa ja mukavaa vain niille, jotka ovat toiminnassa aktiivisesti mukana ja luomassa sosiaalista toimintakulttuuria. Osallistava toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen rakenteita, jotka mahdollistavat yhteisen kehittämisen ja moniäänisen kuulemisen. Kun osallisuutta tarkastellaan myös sitä tuottavien rakenteiden kautta, mahdollistetaan jatkuva toiminnan kehittäminen. Rakenteet vähentävät myös toimintakulttuurin haavoittuvuutta muutoksia tai henkilövaihdoksia kohdattaessa. Joissain kuoroissa on käytössä esimerkiksi kuoroemo tai –kummi, joka ottaa vastaan uudet laulajat. Kun kummit lopettavat harrastuksen, yhdistys valitsee heidän tilalleen uudet, joten syntyy jatkuvuutta.

Osallistavan toimintakulttuurin kehittämiselle ja ylläpitämiselle tulee resursoida työaika, mikä haastaa järjestöjä erityisesti tässä ajassa. Riittämättömyyden tunteen ja kuormituksen lisääntyminen niin palkatuilla kuin vapaaehtois- ja luottamustehtävissä toimivilla voi helposti

johtaa siihen, että osallisuus ei siirry retoriikan tasolta arkeen. Itsemyötätunnon ja armollisuuden opettelu sekä harjoittaminen on toivottavaa, sillä toimintakulttuuria ei muuteta yhdessä yössä. Osallisuuden osajat järjestöissä -hankkeen valmennuksiin osallistuneet yhdistystoimijat kokivat osallisuustyön kehittämässä menestystekijäksi mm. sen, että kehittämiskohteet olivat tarpeeksi pieniä.

## Arvoista käytäntöön

Kaikkein tärkeintä on viedä julkilausutut arvot käytäntöön. Esimerkiksi hankkeessamme kehitetyn Osallisuusympyrän (ks. luku 2) hyödyntäminen nykytilan arvioinnissa voi tuoda esiin mielikuvien ja arjen kokemusten eroja. Osallisuusmittarin avulla taas on mahdollista saada kuvattua niitä vaikutuksia, jotka näkyvät toiminnassa mukana olevien ihmisten elämässä. Oleellista on pysähtyä tarkastelemaan kuulemalla ja osallistamalla toiminnassa mukana olevia tai toiminnan tavoittamia ihmisiä, jotta tilannekuva muodostuu tiedon ja kokemuksen eikä olettusten varaan.

Tulevaisuuden osallisuus -valmennuksessa järjestöt työskentelivät puolen vuoden ajan omien osallisuuteen liittyvien kehittämistehtävien parissa. Kehittämistehtävien aiheet vaihtelivat ennakoituisuunnitelmasta vertaistoiminnan kehittämiseen, mikä osoitti, että osallisuusteema kätkee sisäänsä valtavan määrän erilaisia näkökulmia ja sisältöjä. Kuitenkin kehittämistehtävistä kaikki palautuivat jollain tavalla järjestön toimintakulttuuriin ja sen tarkasteluun. Vaikka kehittämistehtäviä rajattiin tiukasti alusta saakka, oli puolen vuoden työskentelyaika siitä huolimatta yllättävän nopeasti ohi. Yksi keskeinen huomio oli se, että valmennus oli vasta startti pidemmälle toimintakulttuurin kehittämiseksi.

Osallistava toimintakulttuuri ei synny itsestään ja se vaatii pitkäjänteistä sekä suunnitelmallista työtä. Siihen liittyy erilaisia näkökulmia, kuten kohderyhmän tavoittaminen viestinnällä tai järjestön toiminnan saavutettavuus. Kun osallisuutta kehitetään, on tärkeää, että suunnitelmia testataan käytännössä.

Yksi kehittämistyön haaste liittyy järjestörakenteisiin. Käytännön osallisuustyö tapahtuu pitkälti yhdistystasolla, mutta järjestöjen yhteistä toimintaa kehitetään liittotasolla, ja vuoropuhelu näiden välillä on usein vähäistä. Luomalla yhteiskehittämisen kulttuuria ja toimimalla itse esimerkkinä voidaan saada aikaan kulttuurin muutosta, mikä siirtyy arvotasolta käytäntöön.

Osallisuuden vahvistaminen järjestöissä ei ole yksittäinen teko, vaan pitkäjänteinen ja tietoista työtä vaativa prosessi, joka ulottuu arvoista rakenteisiin ja arjen vuorovaikutukseen. Todellinen osallistava toimintakulttuuri syntyy vasta silloin, kun hyvät aikomukset kytketään konkreettisiin käytäntöihin, yhteiseen kehittämiseen ja kuulemiseen. Tämä edellyttää aikaa, rohkeutta tarkastella omaa toimintaa kriittisesti sekä halua oppia yhdessä. Kun osallisuus rakennetaan osaksi rakenteita ja järjestöarkea, se muuttuu retoriikasta käytännön toiminnaksi.

*Raisa Omaheimo, asiantuntija,  
Opintokeskus Sivis*

## Osallisuusympyrä tekee näkyväksi osallisuuden monipuolisuuden

Osallisuustaidot ovat keskeinen osa järjestöjen ja yhdistysten toimintaa. Niiden avulla voidaan varmistaa, että ihmiset kokevat tulevansa kuulluiksi sekä uskaltavat osallistua ja vaikuttaa. Nämä taidot eivät kuitenkaan synny itsestään. Niiden vahvistaminen vaatii pysähtymistä, arvioimista ja yhteistä keskustelua.

Osallisuus on ilmiönä moniulotteinen, kuten tämänkin julkaisun artikkeleista käy ilmi. Hankkeessamme kehitetty Osallisuusympyrä mahdollistaa oman toiminnan arvioimisen eri näkökulmista itsearvioinnin avulla. Osallisuusympyrän tarkoituksena on auttaa yhdistyksiä arvioimaan, miten hyvin ne onnistuvat luomaan sellaisia toimintaympäristöjä, joissa ihmiset kokevat tulevansa kuulluiksi, voivat vaikuttaa, saavat tukea ja kuuluvat yhteisöön. Työkalu perustuu hankkeessa muodostettuun käsitykseen osallisuudesta ja sen eri ulottuvuuksista sekä kokemuksellisesta tiedosta siitä, mitä laadukas ja osallistava järjestötoiminta käytännössä edellyttää.

### Osallisuusympyrä täytetään keskustellen

Osallisuusympyrä on yhdistyksille kehitetty itsearvioinnin työkalu, jonka avulla voidaan tarkastella toimintaa osallisuuden näkökulmasta. Ja vaikka osallisuus ei olisi yhdistyksen pääasia, sitä kannattaa arvioida, koska kaikki yhdistystoiminta vahvistaa osallisuutta. Osallisuusympyrää voi hyödyntää myös toiminnan elinvoimaisuuden arviointiin!

Osallisuusympyrä koostuu väittämistä, jotka kuvaavat osallisuuden kannalta keskeisiä osa alueita. Jokaisen väittämän kohdalla arvioidaan nykytilaa. Arvioinnin tueksi työkalu tarjoaa kuvausta ihannetilasta ja antaa ehdotuksia siitä, millä perusteilla kutakin väittämää voisi arvioida: esimerkiksi palautetiedon, osallistujamäärien tai toiminnan rakenteiden avulla.

Osallisuusympyrä auttaa tekemään näkyväksi sen, edistämmekö niitä asioita, joita haluamme edistää. Korostuuko toiminnassamme jokin osa-alue, jonka merkitystä emme ymmärtäneet niin suureksi?

Yksi osallisuusympyrän vahvuuksista on sen yhteisöllinen luonne. Työkalu on tarkoitettu täytettäväksi keskustellen esimerkiksi hallituksen, työntekijöiden, vapaaehtoisten tai jäsenryhmien kanssa. Keskusteleminen ja kuuleminen ovat myös tärkeä osa kaikkea osallisuustyötä. Samasta yhdistyksestä voidaan tehdä useampi arvio, jolloin esiin nousevat eri toimijoiden näkökulmat ja mahdolliset erot kokemuksissa.

Moniääninen tarkastelu tekee näkyväksi ne osallisuuden kohdat, jotka toimivat hyvin, sekä ne, joissa eri tahoilla on erilaisia kokemuksia. Osallisuusympyrä toimii siis paitsi arviointimenetelmänä myös keskustelun avaajana, joka auttaa rakentamaan yhteistä ymmärrystä ja kehittämisen suuntaa.

Käytännössä osallisuusympyrä toimii kompassina, joka auttaa hahmottamaan, miten osallisuutta edistetään järjestön arjessa ja rakenteissa. Se tekee näkyväksi niin vahvuudet kuin kehittämistarpeet ja tarjoaa pohjan muutosten suunnittelulle. Kun arviointi toistetaan ajan kuluessa, osallisuusympyrä myös osoittaa, miten toiminta kehittyy ja mihin toimenpiteisiin panostaminen tuottaa tulosta. Tässä mielessä se ei ole vain työkalu arviointiin, vaan myös oppimiseen, suunnitteluun ja osallisuustaitojen vahvistamiseen koko yhteisössä.

*Marion Fields, asiantuntija,  
Opintokeskus Sivis*

# Osallisuuden osaamista vahvistetaan koulutuksella ja toimintakulttuurin tietoisella kehittämisellä

*Osallisuuden osaajat järjestöissä* -hankkeessa on kerätty tutkimusaineistoja, joita on esitelty aiheeseen liittyvissä tilaisuuksissa. Mitä järjestöt voivat oppia tuloksista?

## Järjestöjen osallisuustyön perustana yksilön ja yhteisön vahvistaminen

Työmme perustaksi määrittelimme hankkeelle yhteisen käsityksen osallisuudesta järjestöelämässä. Hyödynsimme aikaisempaa työtämme Nuorisoalan osaamiskeskus Kentaurissa, kirjallisuuskatsausta sekä sote- ja pelastusalan järjestöjen kanssa joulukuun 2024 ja helmikuun 2025 välillä toteuttamaamme kolmea ryhmähaastattelua. Yhteensä haastatteluihin osallistui 11 henkilöä.

Määrittelimme osallisuuden koostuvan järjestöissä neljästä elementistä: 1) yhteisöstä; 2) vaikuttamisesta; 3) yksilön vahvistamisesta; 4) tiedon tuottamisesta ja välittämisestä. Ajatuksemme myötäilee THL:n (2023) määritelmää, jonka mukaan osallisuutta koetaan omassa elämässä, yhteisöissä ja yhteisestä hyvästä.

Järjestöjen ja yhdistysten toiminta vahvistaa kaikkia elementtejä. Painotukset vaihtelevat järjestön toimialan ja painotusten mukaan. Haastattelussa nousi lisäksi esiin osallisuuden kaksi ”linjaa”:

- Varsinkin sote-järjestöjen edustajat korostivat yksilöiden kokeman osallisuuden vahvistamista tarjoamalla vertaistukea, koulutusta ja muuta toimintaa sekä esimerkiksi vaikuttamalla syrjäytymisvaarassa olevien yksilöiden ja ryhmien elinoloihin.
- Kaikenlaisia yhdistyksiä yhdistää ajatus yhteisön osallistavuudesta eli siitä, miten ihmiset otetaan vastaan, voivatko vapaaehtoiset vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon ja osallistua yhteiskehittämiseen jne. Kaikilla järjestöillä on mahdollisuus vahvistaa osallisuuden kokemuksia sekä yhteisöllisyyden että onnistumisen kokemusten kautta.

Järjestötoiminnassa yksilön rooli autettavana tai auttajana ei aina ole yksiselitteinen. Esimerkiksi vertaistukiryhmissä se vaihtelee: joillain osallistujilla voi olla ryhmän vetämiseen liittyvää koulutusta tai vastuita, mutta kaikki tukevat toisiaan ja saavat tukea. Osallisuuden kokemuksen kannalta on kuitenkin olennaista, että osallistujan rooli ei ole ainoastaan passiivinen, vaan että se tukee esimerkiksi aloitekykyä. Tässä asiassa järjestöillä on vielä paljon opittavaa, vaikka vertaistukiryhmissä tämä usein toimiikin hyvin.

## Järjestökoulutus vahvistaa erityisesti yksilöitä

Järjestökoulutus voi aiheiltaan koskea kaikkia osallisuuden osa-alueita, kuten analyysimme Opintokeskus Siviksen ja sen jäsenjärjestöjen vapaan sivistystyön koulutustarjonnasta vuosilta 2023–2025 kertoo. Yhteensä koulutuksia, eli kursseja tai luentoja ja vuonna 2023 myös vertaisopintoryhmiä, aineistossa oli 18 964 kpl. Analyysi ei kerro kaikkea suomalaisten järjestöjen osallisuuskoulutuksesta, mutta koska Siviksen kanssa koulutusta toteuttaa yhteensä yli 500 järjestöä ja yhdistystä, se antaa siitä jonkinlaisen käsityksen.

Aineistosta merkittiin yhtenevästi sellaiset koulutukset, joiden sisältö tai tavoitteet liittyivät edellä mainittuihin neljään ulottuvuuteen. Yhteisöllisyyttä vahvistavat koulutukset sisälsivät mm. yhdistyksille suunnattuja koulutusiltoja, joiden aiheena oli uusien jäsenten vastaanottaminen ja yhteinen toiminta. Vaikuttamiskoulutuksiksi luokiteltiin ne, joissa vaikuttaminen on suoraan osallisuuteen liittyvää. Yksilön vahvistamiseen liittyvä koulutus on tässä aineistossa arjessa pärjäämisen vahvistamista toimintakykyä tai perustaitoja kouluttamalla ja ylläpitämällä. Tiedon välittäminen on koulutuksessa usein päällekkäistä vaikuttamisen kanssa, mutta siinä korostuu esimerkiksi kokemus-toimijoiden kouluttaminen. Se on myös esimerkiksi tiedon jakamista viranomaisasioinnista.

Osallisuutta vahvistavien koulutusten osuus vaihteli eri vuosina 15 ja 18 prosentin välillä. Niitä tarjoavat Siviksen jäsenistä erityisesti soite-alan järjestöt, jotka usein tavoittelevat esimerkiksi pitkäaikaissairaiden elämänlaadun parantamista. Valtaosa analysoiduista osallisuutta vahvistavista koulutuksista (n. 95 %) liittyykin yksilöiden osallisuuden vahvistamiseen. Hyvin pieni osa koulutuksista oli suunnattu vahvistamaan yhdistyksen tai järjestön kykyä toimia yhteisönä, vaikuttaa tai välittää tietoa.

Järjestöt tarjoavat laajalla skaalalla koulutuksia, eikä niissä aina tietoisesti tavoitella osallisuuden vahvistamista. Esimerkiksi harrastustavoitteisiin tai pelastusalaan liittyvissä koulutuksissa osallisuus näkyy aiheena tai tavoitteena todella harvoin, mutta nekin voivat vahvistaa osallisuuden kokemusta.

Koulutuksissa korostuu heikommassa yhteiskunnallisessa asemassa olevien ryhmien osallisuuden vahvistaminen, mikä näkyy siinä, että kohderyhmien kuvauksissa mainittiin muita koulutuksia useammin aikuiskoulutukseen erityisen tervetulleet ryhmät: työttömät, maahanmuuttajat, heikon pohjakoulutuksen omaavat tai oppimisvaikeuksista kärsivät tai muut ryhmät. Lisäksi näistä koulutuksista yli kolmasosa (n.

35 %) on suunnattu esimerkiksi pitkäaikaissairaille tai vammaisille tai heidän omaisilleen, mikä on huomattavasti useammin kuin muissa koulutuksissa, joista alle 3 % on heille suunnattua.

Osallisuuteen liittyvistä koulutuksista noin kolmasosa liittyy osallisuuden edistämiseen. Nämä koulutukset vahvistavat esimerkiksi vapaaehtoisten kykyä edistää muiden osallisuutta esimerkiksi toimimalla vertaistukijana tai kokemusasiantuntijana. Näiden koulutusten osuus saattaa olla nousussa, mikä kuvastanee vapaaehtoisten kasvavaa vastuuta osallisuuden edistämässä. Vuosina 2023–2024 näiden osuus osallisuuskoulutuksista oli 31 %, mutta vuonna 2025 jo 37 %. Nämä koulutukset ovat muita koulutuksia useammin avoimia kaikille, ja niiden esittelyteksteissä usein vedotaankin ihmisten auttamishaluun.

Yhdistysten ja järjestöjen koulutus vahvistaa erityisesti haastavammasa asemassa olevien yksilöiden osallisuutta. Sen sijaan yhteisöllisyyttä tai järjestöistä ulospäin suuntautuvaa osallisuuden vahvistamista, kuten vaikuttamistyön opiskelua, voisi olla enemmänkin tarjolla. Lisäksi kun vapaaehtoisia koulutetaan auttamaan muita, on hyvä kiinnittää huomiota yllä mainittuun kysymykseen auttajan ja autettavan suhteesta: Millaista toimintaa koulutetut vapaaehtoiset toteuttavat ja miten se vahvistaa siihen osallistuvien ihmisten aktiivisuutta ja osallisuutta?

Järjestökoulutuksessa olennaista on yhdessä tekeminen. Voimmekin olettaa osallistujien osallisuuden kokemuksen vahvistuvan aivan kaikessa koulutuksessa, silloinkin kun se ei ole varsinainen tavoite. Järjestön toimiala kuitenkin liittyy siihen, miten ja millaista osallisuuden kokemusta toiminta vahvistaa (Van der Meer jne., 2009). Järjestöt ja yhdistykset voivat toimintavoillaan mahdollistaa sen, että koulutus rakentaa osallisuutta. Tämä tapahtuu tavoilla, joilla kurssilaiset otetaan vastaan, osallistavilla menetelmillä ja arvioinnilla ja sillä, että osallistujien tarpeita kuunnellaan ja ne otetaan aidosti huomioon yhteiskehittämisen hengessä. Tämä on käytännössä yhteisön rakentamista ja se liittyy toimintakulttuuriin. Voiko sitä opiskella?

## Tekemisen meininki paranee tekemistä opiskelemalla

Hankkeessa kolmas tiedonkeruu kohdistui Tulevaisuuden osallisuus -valmennukseen osallistuneisiin 18 järjestöön tai yhdistykseen Etelä-Suomen viidessä maakunnassa. Valmennuksessa järjestöjen edustajat valitsivat itsearvioinnin perusteella itselleen osallisuuden vahvistamiseen liittyvän kehittämistehtävän, jota he veivät omassa yhteisössään eteenpäin kouluttajien ja vertaisten tukemana. Seuraavat tulokset perustuvat heidän oivalluspäiväkirjoihinsa ja jokaisen ryhmän kanssa tehtyihin loppuhaastatteluihin, joissa vastaukset kirjattiin yhteiselle dokumentille. Kirjureita oli kaksi, ja he sekä keskustelun vetäjä hyväksyivät kirjaukset yhdessä. Vastaajille luvattiin, että vastaukset käsitellään nimettöminä.

Kehittämiseen liittyvissä oppimisprosesseissa korostuivat muut osallisuuden osa-alueet kuin yksilön vahvistaminen. Esimerkiksi yhteisön kehittäminen tai tiedon välittäminen tuntuvat tämän perusteella olevan vahvasti toimintakulttuuriin sidottuja, jolloin niitä voidaan oppia kulttuurin kehittämisen kautta.

Osallisuuden teemoista nousivat merkittävimmin esiin seuraavat:

- Onko yksilön osallisuus aitoa? Kuullaanko häntä? Tähän ongelmaan havahtui moni osallistuja. Päiväkirjoissa todettiin oivalluksina, että vireäkään toiminta ei välttämättä tarkoita, että osallistujat kokisivat aitoa osallisuutta. Kehittämistehtävissä tätä haastetta ratkottiin muun muassa uusimalla palautteen keruun tapoja ja palautetiedon avoimuutta.
- Kenen osallisuudesta puhumme? Tämä teema nousi erityisesti tulevaisuuspuheessa esiin. Järjestöjen ja yhdistysten jäsenmäärät ovat laskussa, jolloin ne tarjoavat mielellään koulutusta ja muuta

toimintakykyä ja osallisuutta vahvistavaa toimintaa jäsenetuna, jolloin toiminnalla on myös jäsenhankinnallinen tehtävä. Rahoittajat usein kuitenkin vaativat toiminnan avaamista kaikille. Tätä varten lähivuosina on tärkeää määritellä se, mitä yhdistys voi tarjota kelle ja miettiä vapaaehtoisten roolia. He eivät enää välttämättä ole itsekään jäseniä.

- ”Eri rattailla ajaminen” eli se, että palkattujen henkilöiden, luottamusjohdon, vapaaehtoisten ja muiden käsitys osallisuuden edistämisestä saattaa olla hyvin erilainen. Tämä haaste tunnistetaan erityisesti silloin, kun kyseessä on valtakunnallinen liitto, jossa toimintaa on paljon paikallisyhdistyksissä, eivätkä toimijat kohtaa toisiaan usein. Osa kehittämistehtävistä koskikin kaikkien toimijaryhmien yhteistä keskustelua ja opiskelua osallisuuskäsityksen muodostamiseksi ja osallisuuteen liittyvän toiminnan kehittämiseksi.

Kuudessa kuukaudessa järjestön sisäistä oppimista ei vielä ehdi merkittävästi tapahtua. Yhteistä oppimista tukevin tekijöinä osallistujat mainitsivat kuitenkin esimerkiksi tarpeeksi pienten tavoitteiden asettamisen alkuun pääsemiseksi ja ajan ottamisen työlle. Sekä järjestön sisäinen että valmennusyhdistyksen tuki on myös tärkeää.

Kenen osallisuutta yhdistykset ja järjestöt vahvistavat tulevaisuudessa? Tämä oli tulevaisuuspohdintojen tärkeää antia. Haastavia aikoja elävät järjestöt haluavat käpertyä sisäänpäin (mm. Fields, 2024) ja olla olemassa erityisesti jäsenilleen, mutta rahoittajat haluavat toiminnan hyödyttävän myös muita. Vapaaehtoisia toivotaan saatavan oman jäsenkentän ulkopuoleltakin. Järjestöjen onkin tulevaisuuttaan pohtiessaan kirkastettava toiminta-ajatuksensa lisäksi ajatusta siitä, ketä varten ne haluavat olla olemassa. Osallisuuden edistämistä on kaikissa järjestöissä aiempaa tärkeämpää osata, mutta on olennaista pohtia kohdentamistakin.

## Osallisuuteen oppimassa teorian ja käytännön näkökulmasta

Osallisuuden osaamisen kehittämisen tulee järjestössä kuulua kaikille. Toimintakulttuuriin liittyvien haasteiden esille nostaminen on olennaista, sillä organisaatiot voivat rakenteillaan ja toiminnoillaan joko estää tai edistää osallisuutta. Oppimista tapahtuu myös organisaatioiden välillä, minkä valmennus mahdollisti. Köngeter ja Schreiner (2023) ovat tutkineet Saksassa ja Sveitsissä sosiaalityötä tekeviä organisaatioita, myös järjestöjä, ja havainneet, että vaikka aihetta opiskeltaisiin yhdessä ja vaikka johto sitoutuisi siihen, vasta toimintakulttuurin muutos rakentaa osallisuuden kulttuuria. Yhteistä opiskelua tulee tarkastella myös kriittisesti ja johtamisen tulee olla osallistavaa ja läpinäkyvää. Valmennukseen osallistuneet järjestöt mainitsivat pienet tavoitteet, ajankäytön ja vertaisten tuen olennaisina muutostekijöinä. Niiden rinnalle tarvitaan rohkeutta itsekriittisyyteen.

Järjestöissä yksilöt oppivat monenlaisia osallisuutta vahvistavia taitoja. Kolikon toinen puoli on järjestöjen kyky raivata tilaa näiden taitojen hyödyntämiselle ja yhteisöistä tai yhteisestä hyvästä osalliseksi pääsemiselle joko sisäisesti (mistä löytyy yhteys toimintakulttuuriin) tai ulkoisesti esimerkiksi vaikuttamistyön kautta. Aikuiskasvatuksen tutkijat viittaavat usein filosofi Martha Nussbaumin kehrittelemään toimintavalmiusajatteluun, jossa yksilön hyvinvoinnin ja oikeudenmukaisen maailman toteutumisen kannalta olennaisia ovat sekä yksilön toimintavalmiudet että hänen mahdollisuutensa käyttää niitä tehdäkseen arvostamia asioita. Teoriaa hyödyntänyt Korkeamäki (2021) on havainnut, että oppimisvaikeuksia kokevien ihmisten vertaistukiryhmät vahvistavat toimijuutta tilanteessa, jossa yhteiskunta ei siinä täysin onnistu. Vahvistaakseen osallisuutta järjestöjen tulee siis pystyä sekä tarjoamaan taitoja että mahdollisuuksia niiden hyödyntämiseen joko sisäisesti tai vaikuttamalla toimintaympäristöönsä. Järjestöissä tulisi kriittisesti pohtia kohderyhmäajattelua: auttamisen ja autettavana

olemisen suhdetta erityisesti silloin, kun toimijoita koulutetaan vahvistamaan muiden osallisuutta. Järjestöt ovat sote-alalla pitkään omaksuneet palveluntuotannon ajattelutapoja eli ”toisten puolesta toimimisen” eetoksen jopa hallitustyössään (Ruuskanen jne. 2026), jolloin aidon osallisuuden vaaliminen on haastavaa.

Käytännössä järjestön ja yhdistyksen tulisi olla toimintatavoiltaan sellainen, jossa osallisuutta vahvistavia taitoja voidaan oppia ja jossa voidaan kokea merkityksellistä yhteyttä. Nuorisojärjestöjä tutkineet Kiilakoski ja Gretscher (2012) ovat havainneet, että silloinkin, kun toiminnan tarkoitus on edistää osallisuutta, se tapahtuu usein aikuisten ehdoilla, eivätkä nuoret saa esimerkiksi itse päättää toiminnasta, joka on tärkeä osa kaikkien järjestöjen osallisuustyötä. Onkin erittäin tärkeää mahdollistaa toiminta, jossa osallistuja kokee itsensä arvostetuksi ja vaikuttamaan kykeneväksi. Osittain tämä tapahtuu koulutusten avulla, mutta paremman toimintakulttuurin opiskelu on myös tärkeää.

## Lähteet:

Fields, M. (2024) Katsovatko järjestöt nyt sisäänpäin? järjestöjen osaa-  
mistarvekyselyn 2024 tuloksia. helsinki: Opintokeskus Sivis. [https://  
www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2024/11/Jarjestojen-osaamis-  
tarvekysely-2024.pdf](https://www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2024/11/Jarjestojen-osaamis-<br/>tarvekysely-2024.pdf) (viitattu 12.3.2026).

Kiilakoski, T. & Gretschel, A. (2012). Muistiinpanoja demokratiaop-  
pitunnista: Millainen on lasten ja nuorten kunta 2010-luvulla. Verk-  
kojulkaisuja 57. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. [http://www.  
nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/muis-  
tiinpanoja\\_demokra-  
tiaoppitunnista.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/muis-<br/>tiinpanoja_demokra-<br/>tiaoppitunnista.pdf) (Viitattu 12.3.2026).

Korkeamäki, J. (2021) Oppimisvalmiudet, toimintavalmiudet ja toimi-  
juus elämäkulussa. Aikuiskasvatus 41:1, s. 6–17.

Köngeter, S. & Schreiner, T. (2023) Towards Inclusion: Systemic Change  
Through Organizational Education. Social Inclusion 11:2, s. 115–123.

Ruuskanen, P.; Lind, K.; Koivunen, U. (2026) Kansalaisyhteiskunnan vai-  
valtion asialla? Asiantuntijavaltaisuus sosiaali- ja terveysjärjestöjen  
hallituksissa. Hallinnon tutkimus 45:2, s. 5–22.

Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitos (2023) Osallisuuden edistä-  
jän opas. Helsinki: THL. [https://www.julkari.fi/server/api/core/  
bitstreams/6130cddb-50e5-42f2-92d4-0b0a105dca48/content](https://www.julkari.fi/server/api/core/<br/>bitstreams/6130cddb-50e5-42f2-92d4-0b0a105dca48/content) (viitat-  
tu 27.3.2026)

Van der Meer, T. W. G. Te Grotenhuis, M. & Scheepers, P. L. H. (2009).  
Three Types of Voluntary Associations in Comparative Perspective:  
The Importance of Studying Associational Involvement through a Ty-  
pology of Associations in 21 European Countries. Journal of Civil So-  
ciety 5(3): 227–241. [https://www.tomvandermeer.nl/wp-content/up-  
loads/2021/06/34-Van-der-Meer-Grotenhuis-Scheepers-2010-1.pdf](https://www.tomvandermeer.nl/wp-content/up-<br/>loads/2021/06/34-Van-der-Meer-Grotenhuis-Scheepers-2010-1.pdf)  
(Viitattu 12.3.2026).



Järjestöjen ääni:

Miten järjestöt kehittävät osallisuustyötään?



*Kaisa Luhtala, järjestöpäällikkö  
Tiiu Lohtari, asiantuntija  
Syöpäjärjestöt ry*

## Syöpäjärjestöt kehittivät mallin osallisuustyöhön

Syöpäjärjestöissä olemme pohtineet pitkään osallisuustyön kehittämistä erityisesti vaikuttamisen näkökulmasta. Tartuimme mahdollisuuteen aloittaa kehittämistyö Tulevaisuuden osallisuus -valmennuksessa, jotta saisimme aihepiiriä tukevaa tietoa sekä tukea työmme ensiaskeleihin. Valmennuksen aikana saimmekin kertausta ja uutta ymmärrystä osallisuuden ja tulevaisuusajattelun teemoista sekä konkreettista tukea oman toimintamme kehittämiseen. Valmennukseen oli helppo sitoutua, koska se vei meillä eteenpäin sitä työtä, jota olisimme muutenkin tehneet.

Syöpäjärjestöissä halusimme, että toiminnassamme huomioidaan paremmin ja laajemmin syöpään sairastuneiden ja heidän läheistensä sekä Syöpäjärjestöjen jäsenten ja vapaaehtoisten ääni. Tätä edistääksemme lähdimme kehittämään järjestöömme osallisuuden mallia, joka tukisi osallistavaa työtettä järjestön eri toiminnoissa, erityisesti vaikuttamistyössä. Tämän tarpeen todisti oikeaksi myös osallisuuden toteutumista arvioiva Osallisuusympyrä, jonka teimme osana valmennusta. Järjestöissä tehdään lähtökohtaisesti vahvaa osallisuustyötä, ja se toteutuu monin paikoin hienosti myös meillä. Mutta kuten todettu, myös kehitettävää löytyy.

Vahvistaaksemme osallisuutta halusimme alkuun kokonaiskuvan siitä, mitä meillä osallisuuden osalta jo tehdään ja missä voisimme vielä kehittää toimintaamme. Yhteisössämme on paljon osaamista, jota voisimme myös jakaa toisillemme. Tarkoitus oli ottaa haltuun osallisuus-

den kuva Syöpäjärjestöissä sekä luoda osallistamisen malli, joka toisi raameja työmme vahvistamiseen ja yhteisen osaamisen jakamiseen. Valmennuksesta saimme tukea työn rajaamiseen ja vaiheistamiseen niin, että meidän oli mahdollisuus saada laajan teeman ympäriltä jotakin valmiiksi.

## Tiedonkeruuta käytännössä

Työskentelyn aluksi totesimme, että mitään uutta ja mullistavaa tässä vaiheessa ei keksitä, vaan tarkoitus oli koota perusasioita osallistamisesta sekä kartoittaa tilannetta järjestöme sisällä. Haastattelimme keskusjärjestön ammattilaisia siitä, mitä ja miten he ovat osallisuustyötä tähän mennessä tehneet ja millaisia tapoja he haluaisivat tulevaisuudessa käyttää. Samaa tietoa kerättiin jäsenyhdistyksiltä kyselyn avulla. Halusimme kuulla myös vapaaehtoisia, joten pyysimme kokemustoimijoita kertomaan meille, miten ja millaisilla aiheilla he haluaisivat vaikuttaa Syöpäjärjestöjen toiminnassa. Ironista kyllä, aikataulun vuoksi meillä ei ollut mahdollisuutta syvällisempään osallistamiseen tässä vaiheessa. Toivottavasti työn edetessä voimme tässäkin asiassa kuulla kohderyhmiämme paremmin.

Keräämämme taustatiedot yhdistettynä olemassa olevaan tietoon osallisuudesta ja osallistamisesta auttoivat meitä luomaan osallistamisen mallin, jonka toivotaan tuovan raameja työhömmе. Halusimme mallin, joka olisi yleisesti hyödynnettävissä erilaisiin tarkoituksiin ja joka auttaisi pohtimaan osallisuutta ja osallistamisen prosesseja syvemmin. Mallia luodessa valmentajan sparraus sekä muilta valmennukseen osallistuneilta saatu vertaispalaute auttoivat meitä työstämään ideoita eteenpäin ja tekemään konkreettisia muutoksia niin, että mallista tulisi käyttökelpoisempi.

Mallia rakentaessa meillä oli kaksi johtavaa ajatusta: Halusimme käyttäjien pysähtyvän pohtimaan osallistamista vähän syvemmin, mutta halusimme tarjota myös konkreettisia työkaluja toteutukseen. Siinä missä malli kuvaa osallistamisen prosessin eri vaiheita ja ohjaa paremmin osallistamaan asianosaisia ihmisiä ja pohtimaan, mitä lisäarvoa se tuo koko yhteisölle, mallin osana olevat työkalut tarjoavat konkreettisen tuen toteutukseen. Työkalupakkiin on koottu muun muassa Siviksen tarjoamat loistavat tulevaisuustyöskentelyn sekä osallisuuden arvioimisen materiaalit sekä muiden toimijoiden tarjoamia valmiita materiaaleja käyttöön ja inspiraatioksi.

Mallin työstäminen valmennuksen aikana on avannut osallisuuden maailmaa sekä syventänyt osaamista aiheesta. Toivottavasti tämä sama innostus aiheeseen voisi levitä meillä laajemminkin. Meillä tehdään valtavan hyvää työtä osallistamisessa ja meillä on hyvä mahdollisuus oppia toisiltamme Syöpäjärjestöjen sisällä. Valmennuksen ja siellä työstetyn Syöpäjärjestöjen osallisuuden mallin kanssa olemme hyvällä tiellä, mutta vasta alussa. Tulevaisuudessa mallin avulla päätämme, mitä tietoa osallisuuden toteutumisesta keräämme, milloin ja miten, ja miten hyödynnämme tietoa. Erityisen tärkeää on meille tiedon hyödyntäminen ja siitä viestiminen kohderyhmille. Mallissamme pohdimmekin sitä, miten tarjoamme kohderyhmiltä kerättyä tietoa heille seläisessä muodossa, että he itse voivat tätä hyödyntää.

*Sarianna Reinikainen, toiminnanjohtaja*  
*Riikka Marttinen, erityisasiantuntija*  
*Erilaisten oppijoiden liitto ry*

## Erilaisten oppijoiden liiton kolme oppia osallisuuden kehittämisestä järjestössä

Monessa järjestössä pohditaan samaa kysymystä: miten ihmiset saadaan aidosti mukaan toiminnan kehittämiseen? Myös me Erilaisten oppijoiden liitossa lähdimme tarkastelemaan tätä kysymystä Siviksen Tulevaisuuden osallisuus -valmennuksessa.

Valmennuksen aluksi tarkastelimme kohderyhmiemme ja toimijoidemme osallisuuden kokemusta Osallisuusympyrän avulla. Tulokset herättivät pohtimaan erityisesti jäsenyhdistystemme roolia. Vaikka yhdistysten aktiiveja kutsutaan mukaan toimintaan ja heitä tuetaan monin tavoin, osa heistä kokee silti jäävänsä sivuun liiton ydintoiminnasta. Tähän halusimme valmennuksessa tarttua.

### Idea: keskustelut, jotka vievät kohti ratkaisuja

Erilaisten oppijoiden liitto on jo vuosien ajan keskittynyt erityisesti työikäisten tukemiseen ja pyrkinyt edistämään oppimisen tukea myös työpaikoilla ja työllisyyspalveluissa. Kehittämistehtävänä päätimmekin suunnitella fasilitoituja keskustelutilaisuuksia jäsenyhdistysten alueille. Ajatuksena oli, että samaan pöytään kutsuttaisiin työelämän eri toimi-

joita: paikallisia yrityksiä, työllisyyspalvelujen ja oppilaitosten edustajia sekä työelämässä tai sen ulkopuolella olevia erilaisia oppijoita ja kokemusasiantuntijoita.

Keskustelujen tueksi halusimme kehittää keskustelukortit, jotka auttavat ohjaamaan keskustelua kohti yhteistä ymmärrystä ja konkreettisia ratkaisuja. Korttien tarkoitus olisi avata ja tehdä ymmärrettäviksi eri toimijoiden näkökulmia työssä oppimiseen, rekrytointiin, työhön valmistamiseen ja työssä suoriutumiseen liittyviin pulmiin.

Tavoitteena ei olisi vain keskustella, vaan saada aikaan myös muutoksia. Siksi keskustelun päätteeksi pyrittäisiin siihen, että

- asetetaan vähintään yksi yhteinen tavoite tai muutostoive,
- jokainen osallistuja ymmärtää jotain uutta muiden näkökulmista,
- ovitaan vähintään yksi – vaikka pieni – konkreettinen askel yhteisesti asetetun tavoitteen suuntaan.

Ajattelimme myös, että jäsenyhdistysten toimijoita voitaisiin kouluttaa keskustelujen fasilitaattoreiksi. Näin he voisivat järjestää tilaisuuksia itsenäisesti omilla alueillaan, ja samalla vahvistaa paikallista yhteistyötä työelämän kanssa.

## Kehittäminen: kun suunnitelma kohtaa arjen

Kutsuimme yhteiseen kehittämiseen jäsenyhdistystemme toimijoiden ja liiton muun henkilöstön lisäksi myös kokemusasiantuntijamme ja työelämän sidosryhmiä. Kehittämistyöpajat toteutimme erikseen kullekin ryhmälle. Työelämän toimijoiden edustajana oli liiton koordinoima Oppimisvaikeudet työelämässä -työryhmä. Liiton henkilöstön kesken keskustelimme suunnitelmasta useamman kerran.

Totesimme kuitenkin melko pian, että suunnitelmamme oli liian toiveikas sekä aikataulullisesti että sisällöllisesti. Puolivälissä valmennusta ymmärsimme muokata sitä realistisemmaksi.

Ensinnäkin havaitsimme, että jäsenyhdistyksissämme ei vielä vuoden 2026 aikana ole valmiuksia toteuttaa keskustelutilaisuuksia alueilla. Keskustelun koolle kutsuminen vaatii aikaa vievää ja työllistävää pohjatyötä ja todennäköisesti liiton aktiivista mukana oloa.

Toiseksi huomasimme, että fasilitoitua keskustelutilaisuutta keskustelukortteineen voi soveltaa jo suunnitteilla olevan hankkeen menetelmäksi. Olimme syksystä lähtien valmistelleet työpaikoilla toteutettavaa hanketta, jossa työpaikan kanssa yhdessä kehitetään työkulttuuria ja konkreettisia toimintatapoja työssä oppimisen sujuvoittamiseksi.

Päätimmekin keskittyä valmennuksen aikana keskustelukorttien kehittämiseen ja kokeilla myöhemmin fasilitoituja keskusteluja osana uuden hankkeen menetelmäpalettia. Näin saamme kokemusta menetelmästä ennen kuin laajennamme sitä jäsenyhdistysten toimintaan.

## Kolme oivallusta kehittämistyöstä

Valmennus kuljetti kehittämistehtäväämme määrätietoisesti eteenpäin, vaikka jouduimmekin siirtämään osan alkuperäisistä tavoitteistamme myöhemmäksi. Saimme tarpeellista ja asiantuntevaa ohjausta valmentajilta sekä tukea ja kannustusta myös muulta ryhmältä. Opimme ja innostuimme. Keskeisimpiä oivalluksiamme olivat:

- 1. Jäsenyhdistysten aktiivien ja muiden toimijoiden osallistaminen kannattaa.** Kun eri toimijat kutsutaan mukaan kehittämiseen, syntyy paitsi uusia näkökulmia myös yhteistä motivaatiota. Pelkkä ideointi ei riitä – ihmiset haluavat vaikuttaa myös ratkaisujen rakentamiseen.

2. **Suunnitelman muuttaminen ei ole epäonnistuminen.** Alun perin tehtyä suunnitelmaa voi ja kannattaa muuttaa prosessin edetessä havaintojen ja kokemusten mukaan. Lyhyen aikavälin tavoitteita voi olla syytä tarkistaa, kun arjen realiteetit konkretisoituvat.
3. **Uudet ideat kannattaa kytkeä olemassa olevaan toimintaan.** Kun kehittäminen liitetään jo käynnissä olevaan toimintaan, syntyy enemmän aikaa ja mielekkyyttä työhön. Samalla voidaan kokeilla toimenpiteiden toimivuutta käytännössä ja saada välitöntä hyötyä.

Jäsenyhdistystemme aktiivit kutsumme kehittämisen äärelle uudelleen, kun keskusteluja on kokeiltu työpaikoilla. Silloin voimme jo kertoa, miten keskustelukortit toimivat käytännössä, ja suunnitella yhdessä alueilla toteutettavia työelämäkeskusteluja.

# Osallisuus haltuun: Ota osallisuusvinkit talteen!

Osallisuus haltuun -osio kokoaa yhteen hankkeen tutkimus- ja kehittämistoiminnan opit ja erilaisista järjestöistä saadut esimerkit. Osion on koonnut ja kirjoittanut Marion Fields.



# Kaikkien ääni kuuluviin

Kun arvioimme yhdistyksen toimintaa, onnistumisten takaa löytyy usein osallistujien kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Yhteisöön kiinnittyminen on osallisuuden kokemuksen kannalta hyvin tärkeää, ja jokainen yhdistys voi edistää tätä toiminnallaan.

Jotta kaikki saisivat yhdistyksen toiminnassa äänensä kuuluviin, tarvitaan ennen kaikkea avointa asennetta ja johtajuutta, joka ottaa jäsenien moninaisuuden huomioon. Puhumme tässä yhteydessä usein yhteiskehittämisestä, jolloin mukana olevat ihmiset pääsevät mielipiteen ilmaisun lisäksi työstämään toimintamalleja ja käytännön toimintaa. Johtajuuden ja avoimuuden lisäksi tässä tarvitaan omalle yhteisölle toimivia menetelmiä, jotka voivat vaihdella mobiilikyselyistä yhteisiin kehittämispajoihin.

Kaiken ytimenä on yhteinen tekeminen, jossa mahdollisimman moni saa olla mukana. Tunne tästä luodaan jo ensikohtaamisessa. Kuinka nopeasti uusi jäsen tai vapaaehtoinen otetaan vastaan ja millä tavoin? Vapaaehtoistoiminta Suomessa 2024 -kyselyssä tapahtuma- tai auttamisorientoituiksi itsensä mieltää noin 70 % suomalaisista vapaaehtoisista. He toimivat muita lyhytjänteisemmin, ja järjestöjen tulee pystyä rekrytoimaan ja vastaanottamaan heidät aiempaa nopeammin. Kuitenkin ensikohtaamisen laatu on nopeuttakin olennaisempaa. Miten puhuttelette uusia tulijoita? Onko jollakulla heistä vastuu? Saavatko he osallistua omien tehtäviensä ideointiin?

Seuraavaksi tarjoamme käytännön vinkkejä toimintaan.

- **Ota teknologia käyttöön kehittämistyössä.** Järjestöissä tehdään jäsenkyselyitä ja käytössä on palautekanavia, mutta padletit ja muut yhteiskehittämisestä mahdollistavat sovellukset voisivat olla aktiivisemmin käytössä.

- **Kuule ihmisiä monipuolisin tavoin.** Kyselyiden lisäksi kannattaa käydä ryhmissä keskustelemassa, järjestää palautetilaisuuksia ja rohkaista ihmisiä muuten kertomaan toiveistaan ja tarpeistaan. Olennaisinta on yhdistyksen hallituksen avoimuus kuulemiselle ja sitoutuneisuus toiminnan kehittämiseen.
- **Hyödynnä tietoa ja viesti siitä.** Palautetiedon aito hyödyntäminen ja siitä viestiminen herättävät kokemusta oman mielipiteen merkityksellisyydestä. Säännöllinen yhteinen käsittely, selkeä viestintä palautteen synnyttämistä päätöksistä ja toimista, ja tämän systematisointi luovat paitsi yhteisöllisyyttä, myös tiedolla johtamisen kulttuuria. Tästä voit lukea toisaalla tässä julkaisussa.
- **Luo turvallisempaa tilaa.** Kuulluksi tuleminen lähtee turvallisuuden kokemuksesta. Turvallisemman tilan kaltaiset yhteiset pelisäännöt, häirintäyhteyshenkilöt ja muut turvallisuutta rakentavat toimintatavat luovat sille raamit, mutta tärkeintä on niiden sisäistäminen. Invalidiliiton Reilua yhdistystä rakentamassa -opas toimii tähän erinomaisena johdantona.
- **Luo tilaa yhteiselle päätöksenteolle.** Yhdistysten ja järjestöjen toiminta perustuu jäsenedemokratialle. Viime vuosina on huomattu, että esimerkiksi vuosikokoukset eivät vedä osallistujia entiseen tapaan. Myöskään uudet sukupolvet eivät kasva perinteiseen yhdistysdemokratiaan, jolloin kynnyksellä tulla muodolliseen kokoukseen voi nousta suureksi. Kokouksen yhteyteen on hyvä rakentaa esimerkiksi yhteistä vapaamuotoista keskustelua ja uusien osallistujien perehdytystä.

## Lähteet:

Arponen, T. Reilua yhdistystä rakentamassa. Helsinki: Invalidiliitto <https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2018-11/Reilua%20yhdistyst%C3%A4%20rakentamassa%20web.pdf>

Disability Gateway (2026) Fact sheet 3: Safe and inclusive evaluation. Canberra: Department of Health, Disability and Ageing. <https://www.disabilitygateway.gov.au/ads/toolkit/factsheet3>

Fields, M. (2024) Vapaaehtoinen auttaa, vaikuttaa ja hyötyy – katsaus Vapaaehtoistoiminta Suomessa 2024 -kyselyn tuloksiin. Helsinki: Opintokeskus Sivis. <https://www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2024/09/Vapaaehtoinen-auttaa-vaikuttaa-ja-hyotyy.pdf>

Kuntoutussäätiö (2025) Tutustu osallistaviin arviointimenetelmiin. Arponen, T. Reilua yhdistystä rakentamassa. Helsinki: Invalidiliitto <https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2018-11/Reilua%20yhdistyst%C3%A4%20rakentamassa%20web.pdf>

# Osallistavampaa koulutusta yhdistykseen ja järjestöön

Moni järjestö ja yhdistys vahvistaa osallisuuden ja onnistumisen kokemuksia tarjoamalla koulutusta. Koska järjestökoulutus on yleensä ryhmämuotoista ja yhteisöllistä, se vahvistaa kaikkineen kiinnittymistä yhteisöihin. Erityisen hyvin järjestöt vahvistavat arjessa pärjäämisen taitoja, ja ne kohtaavat paljon sellaisia henkilöitä, jotka eivät muuten osallistu esimerkiksi aikuiskoulutukseen. Moni uusi yhdistystoimija tulee mukaan toimintaan koulutuksen kautta.

Osallistavalla koulutuksella tarkoitetaan monia asioita, mm. sitä, että mahdollisimman moni saa liittyä mukaan ja kokea onnistumista ja uusien taitojen oppimista. Menetelmien osalta osallistuvuudella tarkoitetaan yhteistoiminnallisuutta ja muita tapoja, joilla oppija osallistuu aktiivisena toimijana.

Koska koulutus on niin olennainen osa järjestötoimintaa, sen sisältöihin ja käytäntöihin on syytä kiinnittää huomiota. Järjestöjen koulutukset ovat osallistujien ajankäytön haasteiden takia muuttuneet lyhyemmiksi, jolloin niistä tulee helposti ”kalvosulkeisia”, eikä tilaa juurikaan jää osallistavien menetelmien hyödyntämiselle tai sille, että opittua ehdittäisiin kokeilla yhdessä.

Miten toteutamme osallistavaa koulutusta yhdistyksessämme?

- **Muista esteettömyys ja saavutettavuus.** Osallistavassa koulutuksessa toimivat samat säännöt kuin muussakin toiminnassa: osallistumisen mahdollistaminen kiinnittämällä huomiota esteettömyyteen ja saavutettavuuteen (mm. selkeään kielenkäyttöön, jossa ei viljellä jargonia), turvallisuuden tunteen vahvistaminen ja osallistujien tukeminen ovat tärkeitä. Hyödynnä turvallisemman tilan kaltaisia toimintaperiaatteita myös koulutuksessa.

- **Vastaa osallistujien tarpeisiin.** Selvitä osallistujien tarpeita jo ennakkoon esimerkiksi kyselyllä. Kun tarpeisiin vastataan, kokemus omien mielipiteiden merkityksellisyydestä vahvistuu.
- **Hyödynnä kaikkien osaamista.** Jotta osallistujat kokevat aidosti kuuluvansa ryhmään, ohjaa heitä opiskelemaan yhdessä esimerkiksi harjoitteilla, joissa jokainen voi jakaa osaamistaan. Hyödyntämällä esimerkiksi kokemusasiantuntijoita kouluttajina saat vahvistettua moninaisuutta koulutuksessasi.
- **Päästä taidot käyttöön.** Elämykselliset harjoitteet vahvistavat oppimista. Jos mahdollista, järjestä tilaisuuksia hyödyntää opittuja taitoja. Jos esimerkiksi opiskelette yhdessä vaikuttamista, tarjoa mahdollisuuksia osallistua yhdistyksen vaikuttamiskampanjaan. Kokonaisvaltaisen osallisuuden ja hyvinvoinnin kokemuksen taustalla on paitsi omaksutut taidot, myös mahdollisuus käyttää niitä johonkin itselle merkityksellisen asian edistämiseen.
- **Ota osallisuus huomioon koulutuksen suunnittelussa.** Osallistavuus on osa laajempaa sosiaalisen kestävyuden ja oikeudenmukaisuuden kokonaisuutta. Hyödynnä Opintokeskus Siviksen Kestävän koulutuksen tarkistuslistoja koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa – listoilla on kuvailtu monia osallisuutta vahvistavia teki-  
jöitä.

## Lähteet:

Ervamaa, E. ja Muurinen, H. (2015) Osallistava koulu, aktiivinen maailmankansalaisuus. Helsinki: Plan International Suomi. <https://plan.fi/osallistavakoulu/>

Fields, M. (2021) Vuorovaikutus ohjaa oppimaan järjestökoulutuksessa. Teoksessa M. Fields (toim.) Järjestöissä me innostutaan. Oppiminen ja kestävä sivistys järjestötoiminnassa, s. 16-21. Helsinki: Opintokeskus Sivis. <https://www.opintokeskussivis.fi/materiaalit/kestavan-koulutuksen-tarkistuslistat/>

Opintokeskus Sivis (2026) Kestävän koulutuksen tarkistuslistat. <https://www.opintokeskussivis.fi/materiaalit/kestavan-koulutuksen-tarkistuslistat/>

# Arvioi osallisuutta ja osallista arviointiin: Miten yhdistys voi vahvistaa osallisuutta arvioinnin avulla?

Osallisuuden edistäminen on yhdistyksille ja järjestöille koko ajan tärkeämpää ja moni rahoittajakin sekä Suomessa että EU:n tasolla painottaa sen edistämistä aiempaa enemmän. Taustalla on aito huoli eri-arvoisuuden kasvamisesta. Mutta tiedämmekö, miten siihen liittyviä asioita voi mitata ja arvioida?

Kun arvioit osallisuustyön onnistumista, mieti ensin, millaista osallisuuden kokemusta yhdistyksesi edistää ja keskity siihen. Haluammeko vahvistaa pärjäämistä, yhteisöllisyyttä, vaikuttamista ympäröivään maailmaan vai mitä? Harvoin toiminta vahvistaa kokemusta osallisuudesta kaikkine ulottuvuuksineen, mutta se on silti arvokasta. Arvioinnin tulee vastata toiminnan laajuutta. Hyvien kevyeen toimintaan sopii kevyt arviointi.

Myös arviointi voi itsessään olla osallistavaa, sillä se lisää osallistujien ja esimerkiksi vapaaehtoisten luottamusta toimintaan ja kiinnittymistä yhteisöön. Osallistavassa arvioinnissa arvioinnin kohteet ovat mukana yhteiskehittämisessä sen kaikissa vaiheissa, jo tavoitteiden määrittelystä alkaen. Osallistujilla on yleensä syy olla toiminnassa mukana ja he pystyvät parhaiten kertomaan, mikä sen toivottu lopputulos on. Muuten osallistavan arvioinnin periaatteisiin kuuluu kielellinen saavutettavuus ja osallistujaryhmien moninaisuuden huomiointi, eettisyyden ja turvallisuuden vaaliminen sekä selkeys ja avoimuus.

Osallisuuden arviointiin ja osallistavaan arviointiin on olemassa valmiita työkaluja. Esimerkiksi Opintokeskus Sivis tarjoaa erilaisille käyttäjä-

ryhmille sopivan Osallisuusmittarin. THL:llä on tarjolla mm. Osallisuusindikaattori ja Pienet onnistumistarinat -nimiset mallit.

Mitä yhdistyksemme voi tehdä hyödyntääkseen arviointia osallisuuden edistämiseksi?

- **Valitse mitä arvioit.** Ottakaa arviointi vakavasti, mutta ei kuolemanvakavasti. Tällä tarkoitamme sitä, että sitä kannattaa toteuttaa erityisesti niistä toiminnoista, jotka ovat yhdistykselle tärkeimpiä. Ihan kaikkea ei tarvitse koko ajan arvioida. Se tarkoittaa myös sitä, että tuloksiin ja niiden avoimuuteen on syytä sitoutua silloinkin, kun tulokset eivät mairittele, mutta yksi kriittinen palaute ei saa kaataa koko maailmaa.
- **Ota kaikki mukaan arvioinnin suunnitteluun.** Ottakaa osallistujat, vapaaehtoiset ja kaikki, joita toiminta koskee, mukaan suunnittelemaan arviointia. Osa kriteereistä ja mittaamisen kohteista voisi tulla heiltä itseltään. Voitte esimerkiksi yhdessä pohtia, mikä olisi hyvä tulos osallistujan itsensä kannalta, ja muotoilla siitä mittattavia tavoitteita.
- **Kunnioita vastaajaa.** Pidä huoli, että lasten kohdalla otat huomioon heidän kehitystasonsa ja saat luvan huoltajalta, ja että otat huomioon ihmisen toimintakyvyn ja mahdollisen turvattomuuden tunteen. Käytä saavutettavaa kieltä, mutta älä lässytä.
- **Motivoi vastaajat.** Mieti, milloin ja miten he mieluiten vastaisivat. Esimerkiksi nuorten kanssa mobiililaitteet ovat kätevin tapa ja palautteenkeruu välittömästi tapahtuman lopussa. Voit hyödyntää arvojanoja, pelillisyyttä ja muita tiedonkeruun menetelmiä, jos ne rohkaisevat osallistujia. Mieti tällöin dokumentointi.
- **Viesti arvioinnista ahkerasti.** Ole aina avoin. Kerro, miksi ja miten tietoa kerätään ja mitä sillä tehdään. Luo osallistujille kokemus siitä, että hänen mielipiteellään on merkitys ja että arvioinnista seuraa aitoja toimenpiteitä. Viesti siitä, mitä arvioinnista seurasi.

## Lähteet:

Disability Gateway (2026) Fact sheet 3: Safe and inclusive evaluation. Canberra: Department of Health, Disability and Ageing. <https://www.disabilitygateway.gov.au/ads/toolkit/factsheet3>

Fields, M. (2024) Viisi vinkkiä, kuinka motivoida nuoria mukaan arviointiin. Teoksessa E. Rasinkangas (toim.) Nuorisolan järjestökentän tilannekuva 2020–2024 Osaamiskeskus Kentaurin asiantuntijakirjoituksia, s. 134-136. Helsinki. Humanistinen ammattikorkeakoulu. [https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2026/02/Nuorisolan-jarjestoken-tan-tilannekuva-2020-2024\\_-Osaamiskeskus-Kentaurin-asiantuntijakirjoituksia.pdf](https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2026/02/Nuorisolan-jarjestoken-tan-tilannekuva-2020-2024_-Osaamiskeskus-Kentaurin-asiantuntijakirjoituksia.pdf)

Kuntoutussäätiö (2025) Tutustu osallistaviin arviointimenetelmiin. Arponen, T. Reilua yhdistystä rakentamassa. Helsinki: Invalidiliitto <https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2018-11/Reilua%20yhdistyst%C3%A4%20rakentamassa%20web.pdf>

Opintokeskus Sivis (2025) Osallisuusmittari. <https://www.opintokeskussivis.fi/materiaalit/osallisuusmittari/>

Opintokeskus Sivis (2022) Ikätasoiset Osallisuusmittarit. <https://www.opintokeskussivis.fi/materiaalit/ikatasoiset-osallisuusmittarit/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2026) Ohjeita osallistamiseen. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/osallisuutta-edistava-hallintomalli-tukee-osallisuustyon-johtamista/ohjeita-osallistamiseen>

# Osallisuuden vahvistaminen vaatii johtamista

Hankkeemme toiminnassa on käynyt selkeästi esiin, että osallisuutta voidaan edistää parhaiten, jos työtä johdetaan. Siihen tulee sitoutua koko organisaation läpi yhdessä ja toimintoja pitää koordinoita ja ohjata. Ennen kaikkea kyse on järjestön toiminta-ajatuksen tarkastelusta osallisuuden näkökulmasta: Mikä meidän työssämme rakentaa osallisuutta ja miten me voimme toiminta-ajatuksemme innoittamana parhaiten toimia, jotta mahdollisimman moni kokisi osallisuutta tullessaan mukaan?

Eräs suurimmista esille nousseista haasteista on se, että osallisuus nähdään joko niin ylätason asiana, ettei siihen liittyvää ajattelua osata viedä ruohonjuuritason tekemiseen, tai aivan päinvastoin niin, että arjessa tapahtuu antoisia kohtaamisia, joissa ihmiset saavat onnistumisen kokemuksia, mutta joiden taustalla olevaa toimintaa ei arvioida systemaattisesti eikä johdeta.

Toinen suuri haaste järjestöissä on, että eri toimijaryhmät (jäsenet, vapaaehtoiset, luottamusjohto, työntekijät) tuntuvat välillä ”ajavan eri rattailla” eli heillä on usein erilaiset käsitykset osallisuudesta ja he vievät toimillaan järjestöä ja yhdistystä eri suuntiin. Jos yhdistysten taustalla on valtakunnallinen liitto, sen pitäisi vuoropuhelussa paikallis-toimijoiden kanssa päättää, mitä tehdään ja miten toimitaan yhdessä, jotta osallisuutta saadaan vahvistettua.

Muutamia vinkkejä pohdittavaksi ja käytäntöön:

- **Sano ääneen, mitä osallisuus teille merkitsee.** Mitä mahdollisuuksia toiminta-ajatuksesta aukeaa? Mikä on yhdistyksellesi olennaista? Muista, että kaikki yhdistykset eivät pysty edistämään osallisuuden kaikkia osa-alueita yhtä hyvin. Pohtikaa myös toimintatapojaanne: toimimmeko me niin, että oikeasti edistämme osallisuutta vielä kolmen vuoden päästä?
- **Määrittele mitattavat tavoitteet.** Osallisuuden edistämiseksi on tärkeää asettaa mitattavia tavoitteita. Työn edistämisen tulee olla selkeästi jonkun vastuulla ja siihen tulee liittyä myös seuranta ja arviointia.
- **Tee tulevaisuustyötä.** Esimerkiksi Opintokeskus Siviksen Tee tulevaisuus -työkalupakista löytyy erilaisia tulevaisuusharjoitteita erityisesti osallisuuden vahvistamisen näkökulmasta. Kokeilkaa esimerkiksi Toivottujen tulevaisuuksien kuvittelua ja ideoiden johtamista yhteiseksi suunnitelmaksi.
- **Rakenna sisäistä yhteistyötä.** Osallisuuskäsitystä ja siihen liittyvää kehittämistä on ehdottomasti tehtävä yhteiskehittämisen keinoin. Yksi keino rakentaa sisäistä yhteistyötä ja keskinäistä osallisuuskäsitystä on asian yhteinen opiskelu. Monet osallisuuden edistämiseen liittyvät asiat kuten yhteisöllisyys, vaikuttaminen ja tiedon kulku rakentuvat toimintakulttuuriin tekemällä oppimalla, vaikka niistä ei aina koulutetakaan. Näitä asioita tulee tehdä näkyväksi ja koulutusta suunnata myös näihin aiheisiin.
- **Rakenna verkostoja.** Yksittäinen yhdistys mahdollistaa omille kohderyhmilleen ja lähiyhteisölleen osallisuutta vahvistavaa toimintaa, mutta toiminta on sitä vaikuttavampaa, mitä isompi porukka sitä tekee yhdessä. Yhteistyössä voidaan myös vaikuttaa paremmin ja esimerkiksi jakaa koulutuksen resursseja.

## Lähteet:

Korkeamäki, J. (2021) Oppimisvalmiudet, toimintavalmiudet ja toimijuus elämänculussa. Aikuiskasvatus 41:1, s. 6-17.

Köngeter, S. & Schreiner, T. (2023) Towards Inclusion: Systemic Change Through Organizational Education. Social Inclusion 11:2, s. 115-123.

Opintokeskus SiviS (2025) Tee tulevaisuus -työkalupakki. <https://www.opintokeskussivis.fi/materiaalit/tee-tulevaisuus-tyokalupakki/>

Van der Meer, T. W. G. Te Grotenhuis, M. & Scheepers, P. L. H. (2009). Three Types of Voluntary Associations in Comparative Perspective: The Importance of Studying Associational Involvement through a Typology of Associations in 21 European Countries. Journal of Civil Society 5(3): 227-241.



