**Äänitteen nimi**: 02 Perustuuko jarjestotyo kutsumukseen vai osaamiseen.mp3

**Äänitteen kesto**: 00:30:29

**Asiakas**: jarmo.roksa@humak.fi

**Merkkien selitykset:**

**[?] =**  sanan kirjoitusasusta ei voi olla täysin varma, mutta merkitys on ainakin sinne päin. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [sana? 00:15:44]

**[??] =**  sanasta ei voinut saada selvää, joten se on täysin epävarma tai sitä ei voitu kirjata ylös lainkaan. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [?? 00:15:44]

**[tekstiä] =**  äänet tai litteroimatta jätetyt kohdat merkitään tekstiin hakasulkeisiin, esim. [naurahtaa] tai [haastattelu keskeytyy hetkeksi, kun haastateltava vastaa puhelimeen]

------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

[äänite alkaa]

[intro 00:00:02]: Tämäkin ohjelma on Suomen Podcastmedian tuotantoa.

[intro 00:00:09]: Kuuntelet Laumapodia, jossa kysymme, miten rakennetaan kaikille toimiva yhteiskunta, ja jossa pääsemme näköalapaikalle tulevaisuuteen. Podcast on humanistisen ammattikorkeakoulun tuottama 25-vuotisjuhlapodi, jossa 25 jakson verran pohditaan, mitä tarvitaan yhteisöllisyyden vahvistamiseksi, osallisuuden kasvattamiseksi, saavutettavamman yhteiskunnan tai kestävämmän maailman rakentamiseksi. Millaisia ratkaisuja pienellä korkeakoululla on pirullisiin ongelmiin? Laumapodi – näköalapaikalla tulevaisuuteen.

Kimmo Lind [00:00:58]: Hei! Minä olen Kimmo Lind, lehtori ja järjestöjen kehittäjä ja tutkija Humakista, eli Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Vieraana minulla on KSL Opintokeskuksesta koulutustuottaja ja myös Humakin alumni Tiia Kontkanen. Terve!

Tiia Kontkanen [00:01:14]: Terve!

Kimmo Lind [00:01:15]: Keskustelemme tänään siitä, mitä järjestöissä pitäisi oppia ja osata ja kuka tai mikä sitä oikein määrittää ja kenen tai minkä pitäisi määrittää. Tämä kysymys on hyvin keskeinen erilaisille järjestöille, ei pelkästään niiden toiminnan vaan myös rahoituksen näkökulmasta. Jos esitän aluksi pienen yleiskuvan ja mennään sitten keskustelemaan syvemmin järjestöissä tapahtuvasta oppimisesta ja osaamisesta. Voisi ajatella, että järjestöissä tehtävän työn ja toiminnan voisi perinteisesti hahmottaa eräänlaisena kutsumustyönä. Ihmiset tekevät jotain sellaista, johon heillä on myös iso henkilökohtainen motivaatio ja innostus. Tätä työtä tehdessään järjestöissä ihmiset oppivat toisiltaan kaikenlaista yhteisöstä ja ympäröivästä yhteiskunnasta ja myös itsestään. Tämä kuva on kai aika romantisoitu, vaikkakin totta, ja pätee pääosin täysin vapaaehtoisvoimin toimiviin yhdistyksiin, joita Suomessakin suurin osa yhdistyksistä on. Mutta yhdistys- ja järjestökentällä on viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana tapahtunut hyvinkin voimakasta ammattimaistumista. Järjestötoiminnan monet keskeiset rahoittajat, niin kunnat kuin STEA, joka rahoittaa erityisesti sosiaali- ja terveysalan järjestöjä, ja valtio yleisestikin, odottavat ja vaativat järjestötoiminnalta yhä enemmän myös toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Jos karrikoin, kutsumustyö ei tässä kuviossa enää ehkä ole mikään ideaali, vaan hyvinkin ammattimainen työ ja tuloksekas toiminta. Jos katsotaan asiaa yksittäisen jäsenen näkökulmasta, onko niin, ettei ihmisten välinen itsetarkoituksellinen vuorovaikutus, yhdessäolo ja seurustelu yhdistystoiminnassa, joka on hyvinkin tyypillistä ja olennaista ollut, ole enää ensijaista, vaan tavoitteellinen toiminta erilaisten asioiden, varsinkin työllistymistä ja työelämää palvelevien taitojen oppiminen? No, tämä ingressistä tai johdannosta. Tämä teema liittyy yleisemminkin kysymyksiin kansalaisena kehittymisen ja vapaan sivistystyön roolista nyky-yhteiskunnassa. Olet, Tiia, parin vuoden takaisessa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössäsi kirjoittanut, että vapaan sivistystyön ja järjestöjen yhteistyö on se rajapinta, jossa järjestön osaamisesta ja sen tunnistamisesta ja tunnustamisesta eniten keskustellaan. Sanopas, Tiia, ovatko mielestäsi kutsumus ja osaaminen yhteensovitettavissa järjestötyössä? Perustuuko järjestötyö kutsumukseen vai osaamiseen vai onko tämä kutsumusnäkökulma ihan mennyttä aikaa, kuten tässä alussa vähän kertoilin?

Tiia Kontkanen [00:04:07]: Kyllä minä näkisin, että järjestötyössä edelleen tarvitaan kumpaakin näkökulmaa, sekä osaamista että kutsumusta. Jos tarkastellaan tätä esimerkiksi itseohjautuvuuden teorian kautta, Ryan & Decin teorian kautta, jossa katsotaan, että minkälaisia perusedellytyksiä itseohjautuvuus tarvitsee, että näin voi edes tapahtua. He listaavat kyvykkyyden yhdeksi, eli ihmisellä on kyky ja osaaminen tehdä ja toimia. Toisena he listaavat omaehtoisuuden, eli on ihmisen omasta halusta ja tahdosta se toiminta, mitä hän tekee. Hän saa itse päättää, toimiiko hän tämän asian eteen tai tämän asian kanssa. Kolmantena on se yhteen tuleminen eli muiden ihmisten kanssa toimiminen. Näkisin, että sekä kyvykkyys ja siihen liittyvä osaaminen että omaehtoisuus ja siihen liittyvä kutsumuksellisuus yhdessä järjestöjen sosiaalisen yhteenliittymisen toiminnan kautta ovat kaikki läsnä tämänkin päivän järjestötoiminnassa. Sitä kautta toteutuu yksilön mielekäs toiminta, joka pohjaa kuitenkin järjestöjen perustehtävään ja ideologiaan. Suurin osa, oli se sitten järjestöjen vapaaehtoisista tai työntekijöistä, jollain tavalla todennäköisesti kuitenkin allekirjoittaa juuri sen järjestön perusarvot ja perustehtävän tai kokee ne itselleen mielekkääksi. Toisaalta järjestöjen yhteiskunnallinen rooli toteutuu toiminnassa, ja tämä vaatii myös osaamista. Tässä on vähän se, että miten sitä osaamista mielletään tai katsotaan, että onko osaaminen järjestöissä jonkin näköisen esimerkiksi perustehtävän toteuttamisen mahdollistaja vai ajatellaanko osaamista päämääränä itsessään. Sitten tässä vielä lisäkysymyksenä, että kenen päämäärä se silloin olisi, jos se on itseisarvoinen päämäärä. Väitän, että aika pitkälti järjestöt kuitenkin edelleen miettivät omaa ideologiaansa ja perustehtäväänsä. Se onkin mielestäni järjestöjen itse määriteltävä ja pidettäväkin kiinni siitä, että he pitävät kiinni omasta perustehtävästään ja toiminnan tarkoituksestaan, koska jolleivät he itse sitä määrittele, jokuhan määrittelee esimerkiksi järjestöjen tehtävän ja siihen tarvittavan osaamisen heidän puolestaan. Opinnäytetyössänikin tarkastelin sitä, että mielestäni järjestöt voisivat olla aloitteellisempia ja proaktiivisempia pohtimaan omaehtoisia tapoja kehittää omaa toimintaa tai mahdollista osaamista ja oppimista ja tarkastelemaan, miten he haluavat osaamisen tai oppimisen tai sen tunnistamisen omassa toiminnassaan nähdä.

Kimmo Lind [00:07:10]: Siirrytään puhumaan nyt vähän tarkemminkin siitä, mitä osaamisella ylipäänsä tarkoitetaan järjestöissä. Voisin ensin pohjustaa itse pikkuisen tätä aihepiiriä. Tuossa parisenkymmentä tai pikkuisen vajaa parisenkymmentä vuotta sitten kollega Kaunismaan Pekan kanssa kirjoitimme ja hahmottelimme niin sanottua generalistisen järjestötyön ajatusta. Sillä viittasimme siihen, että järjestöissä on riippumatta järjestösektorista, onko se sitten liikunta tai sosiaali- ja terveysalan järjestö tai kulttuurialan tai mikä tahansa, tiettyjä yhteisiä järjestötyön piirteitä, jotka liittyvät tämmöiseen, että osataan kouluttaa ihmisiä, osataan motivoida, innostaa ihmisiä toimimaan yhdistyksessä ja järjestössä. Nimitimme tätä tämmöiseksi yleiseksi järjestötyön osaamiseksi tai generalistiseksi järjestötyöksi. Tässä oli hyvin vahva ammatillisen työn näkökulma ja työntekijän näkökulma, tässä käsitteessä. Sinä olet, Tiia, opparissasi nähnyt, että kun puhutaan osaamisesta järjestöissä, voidaan yhdistää yksilön ja organisaation näkökulma. Meillähän oli todellakin tässä, kun puhuttiin yleisestä järjestötyöstä, kyse ennen kaikkea yksittäisen työntekijän osaamisesta ja hänen taidoistaan. Sinä olet yhdistänyt yksilön ja organisaation näkökulmat. Mitä sinä tarkoitat tällä, kun yhdistetään yksilön ja organisaation näkökulmat järjestöjen osaamisessa?

Tiia Kontkanen [00:08:53]: Totta kai yksilöt muodostavat organisaation osaamisen, eli ei ole organisaation osaamista ilman yksilöitä, mutta helposti juuri pysähdytään tarkastelemaan osaamista vain yksilön nimenomaan ominaisuutena tai resurssina. Ihan yhtä hyvin sitä voidaan tarkastella organisaation näkökulmasta ja miettiä sitä organisaation suunnan kannalta. Osaamista voi tarkastella joka tapauksessa hyvin eri tavoin, ja onkin mielestäni tärkeää erottaa eri tapoja havaita tai havainnollistaa osaamista. Yksi hyödyllisin määritelmä tulee Mäkiseltä ja Annalalta, dynaamisen ja lineaarisen osaamisen käsitteet. Siinä tarkastellaan sitä, että oli se sitten yksilö tai yhteisö, nähdäänkö se lineaarisena, joka tarkoittaa kasautuvaa, ennalta määriteltävää tai arvioitavaa osaamista, vai onko se jonkin näköinen dynaaminen prosessi, joka on enemmän tapauskohtainen, tietyllä tavalla yksilöllisempi prosessi, joka on hyvin kontekstisidonnainen. Lineaarinen osaaminen ajatellaan ehkä aika mekaanisena, ennalta määriteltynä, yksisuuntaisenakin, kasautuvana resurssina, jossa arvioidaan, saavuttaako yksilö tai organisaatio ennalta määritellyt tavoitteet ennalta määritellyin keinoin. Jos ajatellaan esimerkiksi Humakin kurssia, sillä on osaamistavoitteet ja sitten on keinot, millä nämä osaamistavoitteet osoitetaan osatuiksi. Voidaan ajatella, että se on aika lineaarinen osaamisen kerryttämisen tapa. Dynaaminen osaaminen korostaa ainutlaatuista, tilannesidonnaista, hyvin sosiaalista ja potentiaaliin perustuvaa osaamista, jossa osaamisen tunnistaminen tai tunnustaminen on aika muuttuva, tilannesidonnainen prosessi. Arviointi taas on sitä yksilön potentiaalia tai yksittäisen organisaation potentiaalia tukevaa. Nämä ovat hyvin erilaisia tapoja hahmottaa osaamista. Näkisin, että tämän tyyppisten eri tapojen hahmottaminen voi avata paremmin järjestöpuolella myös sitä, miten osaamista niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin tarkastellaan. Toisaalta voiko osaaminen olla vain jompaakumpaa? Kun ollaan ihmisten kanssa, ihmisten toiminnan kanssa tekemisessä, ei ehkä välttämättä. Se ei voi olla pelkästään lineaarista tai se ei voi olla pelkästään dynaamista tai nyt-hetkeen liittyvää. Usein ajatellaan, että järjestöissä kuitenkin tarvitaan jonkinlaista tavoitteistettua toimintaa. Ja sen avulla voidaan olla etupainotteisia myös toiminnassa. Peräänkuuluttaisin sitä, millä tavalla järjestöt itse hahmottavat osaamistaan niin yksilöiden kuin organisaatioidenkin tasolla ja mitä he haluavat sillä saavuttaa tai mitä arvoja he näkevät liittyvän osaamiseen.

Kimmo Lind [00:12:22]: Mitä ajattelet, että minkälaista osaamista järjestöissä syntyy ja tunnistetaan?

Tiia Kontkanen [00:12:27]: Opparissani kun tarkastelin tätä asiaa, selvisi, että järjestöt eivät ihan hirveästi tunnista omaa osaamistaan. Kolme pääkategoriaa järjestöt tuntuivat tunnistavan. Yksi on substanssiosaaminen, eli perustehtävään ja järjestön olemassaoloon liittyvä tehtävä ja siihen liittyvä osaaminen. Sitten on yleinen järjestöosaaminen, missä nimenomaan osataan toimia järjestössä, osataan toimia järjestön hallituksessa tai pyörittää järjestön toimintaa, yleiset järjestötoiminnan osaamisen taidot. Kolmas on sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot, jotka tosi selkeästi ovat sekä toiminnan lähde että toiminnan tulos. Tarvitaan sosiaalisia taitoja, jotta nämä muut taidot ja osaamiset mahdollistuvat, mutta samalla kun toimitaan, myös sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot lisääntyvät.

Kimmo Lind [00:13:28]: Helposti katsotaan, jos katsotaan ammatillista järjestötyötä, se on, niin kuin tuossa puhuin aiemmin, tuloksellista ja tavoitteellista ja sitä voi täydentää. Se on hyvinkin lineaarista, niin kuin toit aiemmin esille. Kun puhutaan sivistyksestä, ja olet paljon opparissakin tarkastellut sivistystä käsitteenä ja asiana, niin näyttäytyykö sivistys mielestäsi osaamisena järjestöissä? Miten se liittyy järjestöihin mielestäsi?

Tiia Kontkanen [00:14:02]: Näkisin, että järjestöt ovat yksi yhteiskuntamme suurimpia ja toisaalta myös mahtavimpia sivistystoimijoita. Näen sivistyksen vähän eri tyyppisesti, luonteeltaansa prosessina, ja erityisesti kansansivistys, jossa erilaisia osaamisia mutta myös tunteita ja kokemuksia päästään tarkastelemaan. Yksilö pääsee muodostamaan mielipiteitä, kerryttämään kokemuksia, tuntemaan erilaisia tunteita ja olemaan myös kriittinen näitä kaikkia kokemuksia ja myös toisten kokemuksia ja ajatuksia kohtaan. Yksilö pääsee yhdessä muiden kanssa, osallisena jotain yhteisöä, muodostamaan mielipiteitä, tarkastelemaan kokemuksia. Mikä sivistyksessä on ehkä erityistä vielä, tai näen, että vielä laajempaa kuin pelkästään osaamisen tarkastelussa, niin sivistys vaatii toimintaa. Ei riitä, että mahdollisesti ajattelee jollain tavalla tai ajattelee eri tavalla tai ajattelee kriittisesti tai luovasti, vaan tarvitsee lähteä toimimaan jollain tavalla sen paremman maailman tai paremman ihmiskunnan tai paremman niin elollisen kuin elottomankin ympäristön puolesta. Siihen tulee hyvin olennaisena osana toimijuuden ajatus. Järjestöt, se, minkälaisessa roolissa ne yhteiskunnassa toimivat, mahdollistavat sivistysprosesseja aivan valtavan mielekkäällä ja mielettömän hienolla tavalla. Näen, että aika lähelle sivistysprosessia tulee myös se dynaamisen osaamisen ainutlaatuinen, ainutkertainen, potentiaalista lähtevä ajattelu, varsinkin jos ajatellaan, että osaaminen voi olla myös tunteita, kokemuksia tai toimintaa.

Kimmo Lind [00:16:05]: Se ei aina tuonne rahoittajien suuntaan ja päättäjien suuntaan näyttäydy kuitenkaan ihan näin kauniina ja tämän tyyppisesti sivistyksellisesti tämä kuvio. Jos ajatellaan sitä, että järjestön toiminta vaatii, edellyttää nykyään aika monenlaisia osaamisvaatimuksia vaikkapa hankehakujen kautta, että osataan kirjoittaa oikeita asioita ja oikealla tavalla muotoilla tavoitteita ja mittareita ja kaikenlaisia, mitä rahoittajat vaativat, niin millaisena näet, Tiia, nämä uudet tai nykyiset osaamisvaatimukset? Mistä nämä vaatimukset mielestäsi erityisesti nousevat? Nousevatko ne järjestöjen sisältä vai toimintaympäristöstä? Kuka niitä asettaa tai määrittää?

Tiia Kontkanen [00:16:54]: Tämä oli oikeastaan jännittäväkin huomio, minkä tein silloin, kun tein tätä oppariani, että järjestöt nimenomaan puhuvat osaamisvaatimuksista eivätkä esimerkiksi osaamistarpeista. Se on nimenomaan kokemus siitä, että ne ovat ulkopuolelta tulevia vaatimuksia eivätkä sisäisiä tarpeita. Se kertoo myös järjestöjen muuttuvasta toimintaympäristöstä aika isosti. Osaamisvaatimuksia, mitä järjestöt opparintyössäni tunnistivat, olivat sisäiset muutokset ja osaamisvaatimukset. Nämä liittyivät erityisesti viestintään, laatuodotuksiin, myös ihan järjestön omien jäsenten tai toimijoiden laatuodotuksiin. Nykyään ei voi enää vain järjestää tapahtumaa ja olla, että no, keittäisikö joku kahvit sinne ja joku ehkä leipaisee pullat, vaan se vaatii jo aika ammattimaistakin toimintaa, se järjestötoiminnan järjestäminen. Viestintään sekä laatuodotuksiin liittyy myös jäsenistön tavoittamisen haasteet, eli miten, millä kaikilla tavoilla jäsenet saadaan tavoitettua tai houkuteltua mukaan toimintaan. Tässä näkyy myös aika isosti, näissä opparini järjestöissä, myös sukupolven vaihdos. Oli menossa murroskausi, jossa pitkään mukana toimineet henkilöt eläköityvät järjestön toiminnasta ja tilalle tulee uutta, täysin eri tavalla ajattelevaa ja täysin eri medioista löytyvää jäsenistöä. Järjestöillä myös oli ulkopuolisten kanssa olevia haasteita ja muutosvaatimuksia, jotka liittyivät erityisesti vähentyneeseen rahoitukseen. Vähemmillä resursseilla on hankalampaa järjestää mitään yhtäläistä tai vastaavaa saatika kehittää toimintaa eteenpäin. Tähän liittyy myös vaikuttavuuden todentamisen haasteet. Eräskin haastateltava sanoi minulle siinä oppariprosessissa, että hän kokee, että hän on joutunut opettelemaan aivan kokonaan toisenlaisen kielen rahoittajaa varten, kun vaikuttavuus pitää osata todentaa juuri niillä rahoittajien määrittämillä mittareilla ja tavoilla. Yleisesti myös lisääntynyt byrokratia, ei pelkästään rahoittajan suuntaan. Jos otetaan taas tapahtuman järjestämisen esimerkki, niin tarvitaan järjestyksenvalvojat ja tarvitaan luvat ja toimintatavat ja näin. Se myös luo paineita järjestöjen osaamisen suuntaan. Kolmantena hahmottelin yhteiset, yleiset, yhteiskunnalliset osaamisvaatimukset, mitä yhteiskunnassa järjestöistä huolimatta tai ei pelkästään järjestöspesifisti tapahtuu. Nämä ovat ihan samoja kuin mitä muuallakin on löydettävissä, eli digitalisaation murros, työelämän murros ylipäänsä, näihin liittyvä hektisyys, kiireen tuntu, ja oppariaikana erityisesti myös siinä vaiheessa päällä ollut koronapandemia. Nämä kaikki näyttäytyivät isosti osaamisvaatimuksina järjestöjen toimintakentällä.

Kimmo Lind [00:20:32]: Jos ajatellaan, että onko täällä vaihtoehtoa tai toisenlaista näkökulmaa osaamisvaatimuksille, niin millainen mielestäsi olisi järjestölähtöinen tapa ajatella järjestöissä tapahtuvaa osaamista ja oppimista? Miten se poikkeaa tässä mielessä osaamisvaatimuksista, jotka nousevat enemmän toimintaympäristöstä ja rahoittajista ja niin poispäin? Millainen järjestölähtöinen tapa ajatella tämä on? Itse ajattelisin näin, että järjestöissä tapahtuva osaaminen ja oppiminen on hyvinkin kiinni siitä, että mikä on kunkin järjestön perustehtävä. Onko se vielä näin? Mikä mielestäsi määrittää järjestölähtöistä tapaa ajatella osaamista ja oppimista järjestössä?

Tiia Kontkanen [00:21:22]: Kyllä minä olen kanssasi, Kimmo, ihan samaa mieltä siitä, että jos ei se lähde sieltä perustehtävästä, niin mistä se sitten lähtee? Sittenhän se lähtee täysin ulkopuolisten määrittelemistä tarpeista tai tehtävistä. Kyllä järjestöjen isoin tehtävä ja velvollisuus mielestäni myös itseään ja jäsenistöään ja toimintaansa kohtaan on nimenomaan perustehtävän kirkkaana mielessä pitäminen. Sen tueksi on mahdollista tehdä myös osaamisen strategista suunnittelua ja etunojaa sitä kautta, että tehdään tavoitteita, mitä kohti pyritään, ja mietitään myös sitä, mitä tarvitaan, jotta sinne päästään. Toki siihen, että järjestöt miettivät strategista tulevaisuutta saatika toiminnassa syntyvää osaamista, järjestöt tarvitsevat resursseja. Ei voida olettaa, että tämä tulee vain lisätehtävänä järjestöille, osaamisen todentaminen tai pohtiminen, varsinkin jos koetaan, että se ei lähde perustehtävästä käsin. Puhutaan paljon järjestöissä syntyvän osaamisen tunnistamisesta, tunnustamisesta ja siitä, ketä se tosissaan hyödyttää. Jatkuvan oppimisen kohdalla puhutaan työelämää hyödyttävästä osaamisesta. Näkisin, että järjestöt ehdottomasti myös, niin kuin puhuttiin, ovat hyvin ammattimaistuneet, ja työelämäosaaminen on myös, tai monessa järjestössä on myös työelämäosaamista. Mutta järjestöjen tehtävä ei ole tuottaa työelämäosaamista, vaan järjestöjen tehtävä on tuottaa heidän perustehtävänsä osaamista. Tulisi miettiä silloin sitä, miten järjestöt itse hyötyvät siitä osaamisesta, strategisesta suunnittelusta, omasta etunojasta. Ei lähdettäisi tunnistamaan, tunnustamaan tai tuottamaan osaamista vain ulkoisten toimijoiden tarpeisiin, vaan niihin omiin tarpeisiin. Tällaisessa omaehtoisessa osaamisen tarkastelussa näen, että on hyvä jättää myös tilaa dynaamiselle, sivistykselliselle osaamiselle, eli sille, että jotain osaamista tai jotain tietotaitoja ja jotain tuloksia syntyy, mitä ei alun perin edes ajateltu, että syntyisi. Tehdään itselle näkyväksi, että hitsi, mehän opimme tästä jotain tällaista, mikä oli ihan, ajateltiin, että ei tulekaan, mutta tulikin jotain ihan yllättävää. Tällä tavalla se mahdollistaa järjestöjen suurempaa kehitystä yhteiskunnallisina toimijoina. Siellä luodaan aktiivista kansalaisuutta, demokratiaa ja sivistystä, mitä yhteiskunnallisella tasolla mielestäni tarvitaan.

Kimmo Lind [00:24:37]: Voitaisiin tehdä semmoinen päätelmä ehkäpä, että on hyvinkin paljon mahdollisuuksia hahmottaa järjestölähtöisiä tapoja ajatella järjestöissä tapahtuvaa oppimista ja osaamista. Palaan tuohon, mihin viittasit sinäkin äsken, että minkälaista toimijuutta tämä mahdollistaa järjestöissä ja ylipäätään yhdistystoiminnassa, tämmöinen vähän laajempi ajattelu. Mietin esimerkiksi sitä, että nyt kun puhutaan esimerkiksi neljännen sektorin toiminnasta kaupunkiaktivismissa, jossa ihmiset innostuvat, kiinnostuvat oman elinympäristön kehittämisestä tempausten, tapahtumien tai ruoanjakelun tai asioiden jakamisen kautta. Heitä kiinnostaa konkreettinen toiminta ja osallisuus, joka voi olla hyvinkin satunnaista tai tipottaista tai ei kovin paljon sitoutumista vaativaa, pitkäaikaista sitoutumista vaativaa. Entä yhdistystoiminta tai järjestötoiminta, millaista toimijuutta näet oppimisessa ja osaamisessa? Minkälaista toimijuutta siellä mahdollistuu? Voiko se mahdollistaa samaa tyyppistä innostuneisuutta, mitä esimerkiksi monet kokevat kaupunkiaktivismissa?

Tiia Kontkanen [00:26:03]: Kyllä minä näen, että oli se sitten järjestö tai löyhempi verkosto, siellä mahdollistuu ihan samalla tavalla toiminnassa se yhteen tuleminen eli osaksi muiden kanssa tuleminen, osallisuuden ajatus ja se, että lähdet toimintaan. Ajattelen, että tietyllä tavalla se on siellä järjestön sivistyksellisessä tehtävässä jo ihan sisäänleivottuna, että ei tosissaan riitä se, että ajattelet, vaan se vaatii sen toiminnan. Tällä tavalla toimijuus siellä on mukana. Kyllähän järjestöissä samalla tavalla usein kuitenkin toteutetaan sitä perustehtävää kädet savessa, että ollaan siellä toiminnan, jäsenyyden ja yhteiskunnan monien toimijoiden kanssa rajapinnoilla ihan konkreettisesti. Yksilötasolla tämä kaikki tarkoittaa mielestäni itseohjautuvuuden mahdollistamista, että on kyvykkyyttä, omaehtoisuutta ja yhteen tulemista, ja tätä kautta merkityksellisyyden kokemista, eli koetaan toiminta ja ehkä jopa elämä merkitykselliseksi. Yhteiskunnallisella tasolla toimijuus ja osallisuus ylläpitävät sitä ja rakentavat demokratiaa, rakentavat yhteiskuntarauhaa, eli valtavan isoja ja tärkeitä asioita koko yhteiskunnassamme. Ylipäätänsä dynaamisen osaamisen tarkastelukin vaatii tuettua toimijuutta ja se myös synnyttää sitä. Eli kyllä toimijuus on mukana koko järjestöllisen osaamisen ja oppimisen ytimessä.

Kimmo Lind [00:28:00]: Olen samaa mieltä. Itse mietin vielä tunnustamista sillä tapaa, että yhdistystoiminta tai järjestötoiminta on jollakin tapaa, eikö voisi ajatella näin, yhteiskunnassa laajalti tunnustettu tapa vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin, uusiin ilmiöihin. Periaatteessa toimimalla järjestöissä toimijuuskin mahdollistuu nimenomaan sitä kautta, että ne ovat hyvin tunnustettuja toimijoita parhaansa mukaan. Jos ajatellaan positiivisesti kääntäen, ne ovat tunnustettuja toimijoita, mitä sitten, sanotaan, tämmöiset yksittäiset tapahtumatoimijat tai kaupunkiympäristön kehittäjät eivät välttämättä ole samalla tavalla jaetusti tunnustettuja toimijoita, ja ihmettelevät, että miksei meitä kuulla.

Tiia Kontkanen [00:29:03]: Ainakin toivon, että näin on, ja näin on myös jatkossa. Toivon, että myös jatkossa tunnustettaisiin järjestön perustehtävän toteuttamisen osaamisen arvo. Tunnustetaan järjestöjen itsenäisyys ja autonomia ja oikeus määritellä toimintaa ja osaamista, mitä ne tuottavat, ihan sellaisenaan. Ei välinearvona, vaan itseisarvona.

Kimmo Lind [00:29:34]: Saataisiin arvostus, kunnioitetaan itseisarvona, niin kuin sanoit tuossa. Kiitoksia, Tiia, mielenkiintoisesta, hyvästä keskustelusta. Palataan sitten seuraavassa podcastissa toisiin teemoihin. Kiitoksia.

Tiia Kontkanen [00:29:50]: Hyvä. Kiitos paljon.

[outro 00:30:04] Laumapodi näköalapaikalla tulevaisuuteen.

[outro 00:30:15]: Tämän ohjelman tuotti Suomen Podcastmedia. Jos pidit tästä ohjelmasta, muista seurata Spotifyssa tai arvostele ohjelma Apple Podcastissa, niin muutkin löytävät ohjelman pariin.

[äänite päättyy]