**Äänitteen nimi**: 07 Tarvitaanko järjestöissä tulevaisuuslukutaitoa.mp3

**Äänitteen kesto**: 00:36:28

**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 00:00:10]: 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.

Tarja Nyman [00:00:58]: Tänään keskustellaan aiheesta, tarvitaanko järjestöissä tulevaisuuslukutaitoa ja voiko järjestö vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa. Keskustelemme myös siitä, miksi tämä aihe on ajankohtainen juuri nyt. Tulevaisuuslukutaito on yksi puhutuimmista ennakoinnin suuntauksista. Se tarkoittaa kykyä ajatella erilaisia tulevaisuuksia, kykyä tarkastella tulevaisuudesta tehtyjä oletuksia myös kriittisesti ja kykyä ymmärtää tulevaisuuskuvien ja monimutkaisten kehityskulkujen vaikutuksia nykyhetkeen. Tästä aiheesta täällä kanssani on keskustelemassa kaksi järjestöpäällikköä, Juska Kivioja STTK:sta ja Ilona Snellman Meijerialan Ammattilaisista. Minä olen Tarja Nyman. Tulen Humakista, ja järjestötyön yliopettajana siellä toimin. Juska ja Ilona, teillä on pitkälti kokemusta kansalaistoiminnasta ja järjestötyöstä, ja tällä hetkellä työssänne olette hyvinkin näköalapaikalla niin järjestötyön kenttään kuin myös työelämän asioihin ja tulevaisuuteen. Mitä järjestötyö teille merkitsee ja miksi tulevaisuuslukutaidosta on hyvä puhua juuri nyt?

Juska Kivioja [00:02:41]: Minulle järjestötyö merkitsee sitä, että saan tehdä työtä, joka on arvojeni mukaista. Saan tehdä työtä, jolla on merkitystä, ja työtä, joka edistää ihmisten hyvinvointia tässä yhteiskunnassa.

Ilona Snellman [00:02:57]: Hyvin samantyyppisiä ajatuksia kuin Juskalla. Tässä on tullut omasta harrastuksesta työ. Miten se voisi ollakaan parempaa? Jos mietitään, mihin tulevaisuuslukutaitoa, ylipäätään tulevaisuuden ennakointia tarvitaan meidän työssämme, on se, että jos mietitään jäsenmäärien kehitystä, joka ei ole kovinkaan mairitteleva ollut, tulevaisuuslukutaidolla pyritään vaikuttamaan siihen, että järjestötoimintamme olisi tulevaisuudessakin kestävää ja haluttavaa. Meidän toimintaedellytyksemme olisivat tulevaisuudessakin ja elettäisiin ajassa ja ehkä vähän myös tulevassa.

Juska Kivioja [00:03:59]: Jos vielä mietin tulevaisuuslukutaitoa edunvalvonnassa, niin mitä pitemmälle nähdään tulevaisuuteen, sitä paremmin pystytään ennakoimaan edunvalvontaa. Ollaan proaktiivisia, pystytään olemaan kehittämässä työlainsäädäntöä. Jos meillä ei ole tulevaisuuslukutaitoa, meistä tulee pelkästään reaktiivisia. Reagoimme siihen hetkeen ja niihin asioihin, mitä tällä hetkellä on hoidettavana.

Ilona Snellman [00:04:29]: Jos mietitään edunvalvontaa, niin kun itse olen työehtosopimusneuvotteluissa, siellähän sovitaan asioita eteenpäin. Ja se, että miten ne kannattaa sopia siellä, niin siihen tarvitaan tulevaisuuslukutaitoa kyllä.

Tarja Nyman [00:04:46]: Kyllä. Vastaavasti kun me teemme koulutuksen suunnittelua tai opetussuunnitelmatyötä, me valmistamme sinne tulevaisuuden työelämään. Siksi nämä asiat ovat tärkeitä nähdä. Jos ajatellaan tulevaisuuslukutaitoa yksilön näkökulmasta järjestötoimijan osaamisena ja kyvykkyytenä, minkälaisia asioita siellä teille nousee mieleen? Mikä on merkityksellistä? Mitä se tarkoittaa arjen työssä?

Juska Kivioja [00:05:20]: Kyllä siinä arjen työssä varmaan se, mitä tekee sillä hetkellä, niin pitää aina miettiä sitä, että paitsi teen tämän nyt, mitä tällä on tekemistä, miten tämä on hyvä hoitaa tulevaisuudessa. Se on vähän niin kuin käsikirjoitettu niihin kaikkiin asioihin. Toki meillä on paljon rutiiniasioita työssä, mitä täytyy hoitaa. On hallinnon asiat ynnä muut, on tietyt järjestölliset rakenteet, joita täytyy ylläpitää, mitkä kuuluvat siihen perusjuttuun. Vaikkapa nyt Ilonan mainitsema jäsenhankinta on sellainen asia, että sehän on koko ajan kehittyvä asia. Koko ajan täytyy ennakoida, miten tulevaisuudessa, miksi ihmiset liittyisivät ammattiliittoon, minkä takia ihmiset hakeutuvat, hakevat kenties turvaa ammatillisesti jossain asiassa. Meidän pitäisi koko ajan kerätä tätä tietoa, että mitä tämä, miksi nyt ihmiset tekevät, ja pyrkiä ennakoimaan, löytää hiljaisia signaaleja, miten tämä näyttäytyy tulevaisuudessa.

Ilona Snellman [00:06:21]: On tehty uutta strategiaa, se on kesällä hyväksytty, niin kyllähän se järjestöalan ammattilaisella, meidän pitää myös osata sanoittaa ne tulevaisuuden näkymät ja hiljaiset signaalit, kaikki mitä Juska tuossa äsken mainitsi, sille hallinnolle, jotta he osaavat tehdä taas oikeanlaisia päätöksiä.

Juska Kivioja [00:06:45]: Joo, ja siinä taas se, että mistä se tieto kerätään ja kuinka se tieto kerätään. Se on ehkä se meidän 20 vuoden järjestöammattilaisuumme, jolla osaamme kerätä tietoa ja näemme perspektiiviä siihen. Niin kuin sanoin aikaisemmin, koulutuspolitiikassa, kun nämä trendit ovat kauhean pitkiä, niin kyllähän myös järjestömaailmassa on pitkät kaavat asioiden muuttumisella. Toisaalta se, että kyllähän ihmiset käyttäytyvät aika samalla tavalla, mutta toimintaympäristö, elämä, missä eletään, mitkä siihen asiat vaikuttavat, mikä näyttäytyy vaikka siinä, että mistä syystä ihmiset ovat aktiivisina ammattiliitoissa, minkä takia ihmiset ovat liittyneet ammattiliittoon, minkälaisia jäsenpalveluita odotetaan. Veikkaan, että 80-luvulla ei hirveästi puhuttu urasuunnittelusta, ja nyt se on yksi asia, mitä jäsenet toivovat ammattiliitolta, että ammattiliitolla on urapalveluita. Tämä on esimerkki siitä, millä tavalla meidän täytyy olla ajassa. Kyllä urasuunnittelu on jo pitkään tiedetty, että tämä tulee olemaan asia, mikä nousee tarpeeksi. Yhden asian haluan sanoa tästä arjen työstä, tulevaisuuslukutaidosta tai ennakoinnista: se on myös aika raskasta. Aika usein joutuu ehdottamaan asioiden tekemistä toisin vain sen takia, että näkee tulevaisuudesta, että sillä toimintamallilla ei ole enää edellytyksiä tulevaisuuteen. Kyllä me kaikki olemme kuitenkin ihmisiä ja meillä kaikilla on semmoinen, tietyllä tavalla haluamme olla mukavuusalueella sekä työssä että elämässä, pitää olla turva-alueita. Se on usein turva-alueen rikkomista itse asiassa sen tulevaisuuslukutaidon työn tulokset, kun esittää, että hei, nyt tähän täytyisi tehdä jokin muutos.

Ilona Snellman [00:08:46]: Joo, ja tietyllä tavalla, kuten sanoit, että ihmisiähän mekin vain olemme, niin se on jotenkin helppo ajatella, että kyllä tämä minun ajan kestää. Se vähän haastaa tätä toimintaamme sillä, että silloinhan sitä ei kehitetä, ei katsota tulevaisuuteen, että miten pystyttäisiin jättämään tämä järjestö parempana kuin mihin olen itse tullut toimijana.

Juska Kivioja [00:09:14]: Ja kyllä minä näen, että tämä aikajänne, mitä minä teen nyt ay-liikkeessä työtä, tämän hedelmät todennäköisesti tulevat minun lapsilleni, kun he tulevat työelämään. Se, mitä rakenteita me nyt kehitämme, mitä asioita me kehitämme, minulla aikajänne on se, että ne minun ala-asteikäiseni tulevat joskus työelämään, niin toivon, että heillä on ay-liike, joka pystyy vastaamaan työelämän haasteisiin, mitä heillä siinä hetkessä on.

Tarja Nyman [00:09:44]: Tässä tuli ilmi aika paljon sellaista, että tulevaisuuslukutaito ikään kuin parhaimmillaan on siellä järjestön rakenteissa. Se on toimintakäytännöissä ja se on osa strategiatyötä tai se on osa sitä työtä, kun katsotaan tulevaisuuteen. Tässä on myös haasteita, se, että on erilaisia aikaperspektiivejä toimijoilla, mistä katsotaan ja miten nähdään sinne. Silloin tulee henkilökohtaiselle tasolle se katsominen tulevaisuuteen ja tulevaisuustiedon merkitys. Voisi ajatella, voisiko ajatella, että tässä löytyisi yhteisöllistä viisautta, että se järjestö, organisaatio ja toimijat keskenään enemmän kuulisivat ja keskustelisivat myös siitä, mitä ne asiat juuri näille yksilöille ja toimijoille itselleen tarkoittavat.

Ilona Snellman [00:10:40]: Nythän ollaan oikeastaan sen järjestötyön ytimessä. Meillähän on rakenteet siihen yhteisöllisyyteen. Se on ainakin itselle ollut se ydinsyy, minkä takia olen ylipäätään joskus lähtenyt mukaan järjestötoimintaan. Se yhteisöllisyys ja halu vaikuttaa asioihin, halu kehittää asioita.

Juska Kivioja [00:11:05]: Joo, ja jos miettii vielä työkavereita ja kollegoita, kuinka syväasiantuntijoita he ovat. He näkevät aina omassa asiantuntijuudessa monta steppiä yhteiskunnassa eteenpäin, että mitä tapahtuu 15 vuoden päästä omalla alalla. Tai joka tapauksessa se on pitempi jänne kuin se, mikä minulla on sen asian ymmärryksessä. Sen takia mielestäni on hirvittävän tärkeää, että järjestöissä olisi rakenteita, jossa tämä tieto kerätään niin, että ymmärretään toinen toisiamme. Tässä mielestäni päästään juuri tähän ytimeen, mikä kansalaistoiminnan ja tulevaisuuslukutaidon yhteys on, että kuitenkin tulevaisuustieto kasvaa eksplisiittisen ja implisiittisen tiedon vuorovaikutuksessa. Tämä jos mikä on kansalaistoiminnan ydintä, että luetaan koodattua tietoa ja sanoitetaan hiljaista tietoa yhteisöllisesti vuorovaikutuksessa, jolloin luodaan uusi tulevaisuuskuva. Kyllähän minun mielestäni kansalaistoiminnan ydin on se, että meillä on jokin kansanryhmä tai jokin ihmisryhmä, joka haluaa parantaa omia asioitaan. Sehän on aina orientoitunut tulevaisuuteen. Ei kukaan ole koskaan perustanut järjestöä siihen, että ratkaistaan tämä yksi asia tässä hetkessä, vaan aina suuret kansanliikkeet ovat halunneet kehittää yhteiskunnassa omaa tai yhteistä etua tulevaisuuteen.

Tarja Nyman [00:12:38]: Tähän ehkä vähän haasteellisempikin kysymys. Ylipäätään järjestökentällä tarvitaan uusia aktiivitoimijoita, tarvitaan vapaaehtoisia, tarvitaan luottamustehtävien hoitajia. Miten tämä viesti, pitäisikö sitä viestiä jotenkin muuttaa tai suhteuttaa? Te puhutte, tai ajatellaan, kun sinne tulevaisuuteen katsotaan, että myös uudistetaan ajattelua. Mistä se uudistaminen lähtee? Miten voidaan ajatella niiden ihmisten näkökulmasta, joita halutaan toimintaan mukaan?

Ilona Snellman [00:13:23]: Ay-liikehän tekee tosi paljon työelämän uudistamista, mutta meillä on se haaste, että me emme ehkä osaa sanoittaa sitä tarpeeksi hyvin, että millä tavalla se tuotaisiin esille, että mitä kaikkea, missä kaikessa olemme mukana ja mitä kaikkea kehitämme. Siinä on se, kun kuvasit sitä haastetta, se iso osa tai osa siitä haasteesta jo olisi ratkaistu sillä sanoittamiskysymyksellä.

Juska Kivioja [00:13:53]: Joo, minä perehdyin tuohon tulevaisuuden ennakointiin, ja silmäni aukenivat siinä hetkessä, kun tajusin, että tulevaisuuden ennakoinnin tarkoitushan on nimenomaan positiivisessa hengessä löytää se positiivinen tulevaisuus. Uskon, että järjestömaailmassa jos kyettäisiin tuomaan ennakointia näkyvämmäksi toiminnassa, se tehtäisiin mukaan rakenteisiin, se olisi päätöksenteon tukena strategiatyössä, se olisi toimintasuunnitelmien laadinnassa työkaluna. Tällä me todennäköisesti, oma uskoni, vahva uskoni on se, että saisimme positiivisen sävyn järjestön tulevaisuusajatteluun, joka avaisi portteja siihen, että ihmiset kokisivat, että hei, noillahan on hyvä draivi mennä eteenpäin. Vielä kun lisätään siihen tämä sanoittaminen, että sanoitettaisiin selvemmin se, mitä meidän organisaatiomme tekee ja mitä tuloksia olemme saaneet ja mitä tavoitteita meillä on tulevaisuuteen. Käsittääkseni kuitenkin järjestöt tai kansanliikkeet, jotka menestyvät parhaiten, heillä on aina positiivisin tulevaisuudenkuva, millä he houkuttavat ihmisiä luokseen tai mikä vetää ihmisiä luokse. Minusta se on kauhean luonnollista. Tällä hetkellä jos mietitään ay-liikettä, meitä ei välttämättä aina nähdä kaikkein positiivisimmassa kuvassa, koska me joudumme myös vastustamaan jotain uudistuksia, jotka leikkaavat jäsentemme etuja. Tämä problematiikka ei ole helppo, mutta silti uskon siihen, että pitkällä tähtäimellä pystyttäisiin luomaan positiivinen tulevaisuudenkuva järjestönä, ja se koettaisiin houkuttelevana.

Ilona Snellman [00:15:39]: Jos miettii tulevaisuuden ennakointia, niin itse olen saanut valaistumisen tähän asiaan siltä kannalta, että se, miten paljon mietit tulevaisuutta, myös pystyt itse vaikuttamaan tulevaisuuteen. Se ei ole sitä, että nämä asiat, mitkä tulevat, tulevat annettuna, vaan sinulla on mahdollisuus vaikuttaa niihin.

Juska Kivioja [00:16:07]: Jos miettii vielä ihan ay-liikkeen perustyötä, mitä siellä työpaikalla tapahtuu, niin kyllähän se on jo hyvin mahdollistavaa. Se, miten siellä työpaikalla luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu voi lähteä kehittämään työyhteisöä, niin se, että saataisiin tämä tulevaisuuden ennakointiajattelu tai se malli siitä, että me voimme yhdessä parantaa, meillä on mahdollisuus, meillä on resurssit, meillä on alusta toimia, ja parhaimmillaan mielestäni ay-liike on alustatoimija. Meillä on rakenteet, joilla turvataan luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen toiminta työpaikalla. He pystyvät sen luottamustehtävän kautta vaikuttamaan työyhteisöjen asioihin. Tässä toivon, että pystyttäisiin ay-liikkeellä näkemään myös se, että se ei ole pelkästään reaktiivista se toiminta. Se on totta kai myös sitä siellä työpaikalla, mutta se, että saataisiinko hengähdettyä pikkuisen siitä reaktiivisuudesta, ottaa yksi askel taaksepäin, vaikka kerran viikossa 15 minuuttia käyttää tulevaisuuden pohdintaan, että miten kehitän näitä asioita niin, että eivät aina kaadu nämä asiat syliini.

Ilona Snellman [00:17:19]: Joo, ja tuolla toimintamallilla siitä saadaan strategia myös elämään. Että se ei ole vain semmoinen, joka on jossakin tehty mappiin tai kansioon, vaan se elää siinä ajassa ja sen kanssa toimitaan, mietitään toimintaympäristöä ja siihen tapahtuvia muutoksia ja muuta asiaa.

Tarja Nyman [00:17:40]: Te kuvaatte hyvin tulevaisuuslukutaitoa tai ennakointia työssänne varautumisena tulevaan. Sitten sieltä tuli kriittisiä näkökulmia, että pitää myös suhtautua tiettyihin asioihin, kehityssuuntiin, päätöksiin kriittisesti, mikä on myös vaikuttamisen ja edunvalvonnan kysymyksiä. Sitten ylipäätään se, että mahdollistetaan ja nähdään mahdollisuuksia, luodaan mahdollisuuksia. Ihmisillä varmaan on helpompi kiinnittyä siihen, että miten luodaan mahdollisuuksia ja miten työelämässä nähdään asioita, jotka myös rakentavat hyvää työelämää ja hyviä asioita arkisessa elämässä. Miten paljon teillä hyödynnetään tai järjestöissä pitäisi hyödyntää, esimerkiksi strategiatyössä, erilaisia tulevaisuusmenetelmiä tai ennakoinnin työkaluja? Vähän systemaattisemminkin ihan siinä arjen työssä tai ylipäätään kehittämisprosessissa. Onko se käytäntö tänä päivänä vai pitäisikö sitä olla enemmän ja miten sitä voisi edistää?

Ilona Snellman [00:18:51]: Me kun aloitimme liittomme strategiaprosessia, niin aloitimme sen tekemällä meidän hallinnon, siinä oli valtuusto ja hallituksen jäsenet, teimme Sitran tämmöisen tulevaisuustaajuustyöpajan. Sillä virittäydyttiin siihen strategiatyöhön ja siihen, että kun meidän strategiammekin on viiden vuoden, niin nyt mietittiinkin, että mitä se on sitten hyvin paljon tulevaisuuteen. Se oli kyllä tosi hyvä aloitus siihen.

Juska Kivioja [00:19:28]: Muistan tämän tulevaisuustaajuustyöpajan. Olimme tehneet oppikirjan mukaisesti post-it-lapuilla aikajänteen taaksepäin, mitkä ovat merkittävimmät tekijät järjestön historiassa. Jos oikein muistan, joku osallistuja kävi laittamaan 1800 jotain, että separaattorin keksiminen on ollut ensimmäinen, mistä on lähtenyt rakentumaan. Tässä hetkessä kun saatiin se aikajänne sinne taakse ja sitten lähdettiin miettimään, mikä kehitys on tapahtunut 1800-luvulta, kun se separaattori on keksitty, tähän hetkeen, meillä on vuustot ja meillä on kylmälaitejärjestelmät kehittyneet ihan uuteen mallin ja osuuskuntatoiminta on kehittynyt ja maitoyhtiöitä on yhtiötetty, mietittiin, että mitä tästä eteenpäin. Mielestäni mahtavia oivalluksia näki näissä ihmisissä, kuinka he saivat kiinni, että hei, tästä on kyse, tämän takia meidän täytyy miettiä. Oli upeita tuloksia siitä vielä. Ihmiset hyvin kiteyttivät siellä, että mihin meijeriala tulevaisuudessa on menossa. Toinen asia, mistä puhuttiin, on kehitystyö järjestöissä. Olen itse tradenomi koulutukseltani ja tulen liiketalouden pelisäännöillä, olen oppinut organisaatiot miettimään liiketalouden pelisäännöillä. Aina olen kaivannut, että missä on se kehitystyön budjetti. Missä on se kohta, missä katsotaan, että tällä rahalla testataan ja luodaan uusia tuotteita. Sitä ei ay-liikkeessä ainakaan tehdä hirveän näkyväksi. Itse olen nyt opiskellut palvelumuotoilua ihan vain henkilökohtaisesta intressistä. Palvelumuotoilun logiikka sopii hirveän hyvin järjestöajatteluun, missä saadaan itse asiassa jäseniltä, myös heidän osallisuuden tunteensa kehittäminen, saataisiin mukaan heitä tähän juttuun, mutta edelleenkään kehittämistä ei tehdä näkyväksi järjestötyössä. Ei välttämättä osoiteta tuloksia, mikä sitten taas on ehkä hieman demotivoivaa jossain tilanteessa. Jos kykenisimme strategiatyön ja toiminnan suunnittelun osaksi tekemään selkeitä träkkejä tai jollain järjestelmään näkyväksi sen kehittämistyön. Mielestäni se on osa tulevaisuuden ennakointia, että saataisiin tämmöinen rakenne, missä se mietittäisiin kauas ja pystyttäisiin todentamaan, mitä tiedetään nyt, mitä tuloksia on saatu tässä matkan varrella.

Tarja Nyman [00:22:10]: Miten te näette, kun on keskusteltu aiheesta, miten tulevaisuuslukutaito voi lisätä vaikutusmahdollisuuksia tulevaisuuteen? Voivatko ne vahvistua sitä kautta ja minkälaisia esimerkkejä ehkä nostaisitte?

Ilona Snellman [00:22:28]: On paljon helpompi vaikuttaa tulevaan asiaan kuin semmoiseen, mikä on käsillä. Siinä vaiheessa kun asia on käsillä, silloin vain reagoidaan siihen ja koetetaan minimoida vahingot tai jotain muuta vastaavaa. Asiaan, mikä on tulevaisuudessa, siellä on väyliä saada se perhonen lentämään.

Juska Kivioja [00:22:57]: Uskon siihen, että jos saadaan enemmän tulevaisuuden ennakoinnin, tulevaisuuslukutaitoa rakenteisiin mukaan arjen työhön, että osataan hyödyntää, osataan rakenteiden mukaan tuottaa tietoa, mitä oman asiantuntijuuden sektorilla tulevaisuudessa tulee tapahtumaan, kun kyettäisiin kommunikoimaan nämä rakentavasti yhteen, siitä tulisi meille selkeämpi, tulisi konkreettinen visio siitä, minne päin ollaan menossa tässä. Uskon, että myös jäsenille olisi mielekästä, jos pystyttäisiin jollain osin vaikkapa nyt jäseniä osallistamaan jäsenkyselyn kautta tulevaisuuden ennakointityöhön. Olisi todella mielenkiintoista, jos siihen vaikka yhdistäisi tekoälyn vielä keskusteluun, että se olisi tekoäly, joka haastattelisi jäseniä ja sitä kautta saisi yhteyden liiton työhön tai kansalaisjärjestön työhön, missä on mukana.

Tarja Nyman [00:24:09]: Tässä tuli esiin palvelumuotoilu ja yhteiskehittäminen jo aikaisemminkin ja tuossa varmaan se, että kuullaan jäseniä tai kuullaan toimijoita, tehdä jäsenlähtöisesti, osallistujalähtöisesti tai työntekijälähtöisesti sitä kehittämistyötä, päästään jo lähelle sitä, että lähdetäänkin muotoilemaan ja miettimään asioita uudelleen. Tässä on myös iso voimavara sen työskentelyn edistämiseen, että tehdään vähän toisella tavalla. Se on ehkä myös siinä työtavassa tai yhteiskehittämisessä mielenkiintoista, innostavaakin. Se voi olla myös vähän, miten sanoisin, ei välttämättä pelottavaa, mutta uudenlaista, kun se, mitä sieltä syntyy, ei olekaan ihan sitä, mitä on välttämättä tavoiteltu. Miten tätä voisi jotenkin jalostaa tai hyödyntää pidemmälle?

Juska Kivioja [00:25:06]: Jos miettii sitä 20 vuotta sitten ay-liikkeeseen tullutta Juskaa, joka viimeiseen asti hinkkasi kaikki Excel-taulukot ja PowerPointit niin, että kellään ei ole mitään sanottavaa näihin, että nämä ovat varmasti valmiita, yritin luoda täydellisiä järjestelmiä ja asioita, jos joku olisi sanonut tuon hänelle, hän olisi suuttunut siitä. Mutta nyt 20 vuotta lisää järjestökilometrejä tässä, niin totean, että myös järjestömaailma on muuttunut, mutta se, että kyllähän ay-liike varmaan on aika institutionalisoitunut järjestö, kansalaisliike. Varmaan on ollut myös muilla järjestöillä tapana kertoa ihmisille, että mikä on teille hyväksi ja mikä on teille oikein. Kääntää siihen, että kuulemme ihmisiä ja uskallamme sanoa, että meillä ei ole valmis asia, vaan että hei, olemme ajatelleet tämän kaltaista. Yhteiskehittämisen työn tuloksena syntyykin jokin tuote, joka ei ole ollut hypoteesina, kun on lähdetty prosessiin. Se ei ole luonnollista kaikille kansalaisjärjestöille, koska kansalaisjärjestön tehtävä on kouluttaa ja kasvattaa omat jäsenensä siihen tietoon, mitä kansalaisjärjestöllä on. Jos katsotaan yleisesti jäsenmäärien kehitystä järjestöissä tällä hetkellä, niin mielestäni voisi olla ihan paikka kysyä ihmisiltä, että mitä he haluavat meidän tekevän ja uskoa niitä tuloksia.

Ilona Snellman [00:26:51]: Tulevaisuustaajuustyöpajassamme ne vastaukset, mitä sieltä tuli, olivat tosi mahtavia vastauksia. Se, mikä sieltä tuli esiin, olikin, että ne painottivat jotain asiaa enemmän, että painotusten erot olivatkin erilaisia, mitä olemme ajatelleet. Se oli mielestäni aika mielenkiintoinen havainto.

Tarja Nyman [00:27:17]: Kun kuullaan ja sieltä osallistujilta tulee erilaisia painotuksia, painotuksen eroja ehkä siihen, miten on kirjattu tai sanoitettu, ne painotuksen erot ovat kuitenkin sellaisia, jotka ovat äärimmäisen tärkeitä. Mistä puhutaan, kun puhutaan näin, mikä on meidän jäsenistölle tai osallistujille tai potentiaalisille jäsenistöille tärkeää. Ja ehkä kuuleminen on myös sellaista, joka luotaa aika paljon toimintaa ja miten kuuleminen otetaan rakenteisiin ja miten kehittämistoimintaa voidaan sitä kautta edistää. Nämä ovat aina kehittämisprosesseihin isoja kysymyksiä, että kenen äänellä ja kenen ehdoilla niitä viedään eteenpäin, myös toki tunnistaen sen, että toiminnan päämäärät ja tarkoitus ja tavoitteet on kirjattu, mutta se, että miten ne nähdään ja miten sanoitetaan. Tässä puhutaan koko ajan myös siitä aikaperspektiivistä ja miten erilaiset toimijat, eri ihmiset näkevät asioita ja miten se otetaan huomioon. Se on organisaatiojärjestön sisällä, mutta myös toki sitten, että keiden kanssa ja keille sitä työtä tehdään. Tämä on hyvin mielenkiintoista keskustelua, mutta ihan lopuksi jos te sanottaisitte tulevaisuuslukutaitoa muutoskykyisyytenä, joka vahvistaa luottamusta tulevaisuuteen ja tulevaisuuden mahdollisuuksiin, niin minkälaista sanoitusta te sille antaisitte ihan nyt järjestötoimijoina, ehkä ihan tässä irti nyt vaikka sieltä omasta perustyöstä? Miten te näkisitte ja sanoittaisitte sitä? Voiko se lisätä muutosjoustavuutta, muutoskyvykkyyttä niin yksilön, toimijan näkökulmasta kuin myös ehkä sen järjestön näkökulmasta, ja minkälaisia asioita se sisällään pitää?

Juska Kivioja [00:29:24]: Jos mietin tulevaisuuslukutaitoa, että se olisi osa järjestön toimintamallia, niin jos yritän sanottaa tätä, lähtisin varmaan siitä, että tulevaisuuden ennakointityöhön osallistettaisiin laajasti toimijoita, jäseniä, hallintoa, henkilökuntaa, ja saataisiin osallisuuden tunnetta ja luottamusta siihen työskentelyyn rakennettua sen kautta. Toisaalta se, että annettaisiin työkaluja ihmisille tulevaisuuden ennakoinnin ja tulevaisuustiedon kautta, että he omassa työssään kykenisivät miettimään, mitä nämä asiat tarkoittavat, miten sanoitan tätä. Opittaisiin tätä yhdessä. Toisaalta se, että mikä meille on kauhean luonnollista, on se vuorovaikutus järjestöissä. Siinä olisi yksi rakenne, se olisi osa sitä vuorovaikutusta se rakenne, miten tulevaisuutta pohditaan.

Tarja Nyman [00:30:30]: Tässä tuli aikaisemmin esille se, että resurssit ovat välillä tiukalla eikä aikaa ole.

Ilona Snellman [00:30:37]: Ja siitähän se lähtee tämä koko asia, luottamuksen ilmapiiristä ja siitä, että uskalletaan, koska tulevaisuuden ennakointi on tietynlaista heittäytymistä mahdollisiin tulevaisuuden näkymiin. Heittäytyminen vaatii ihmiseltä rohkeutta, mutta se vaatii myös kasvualustan tai ilmapiirin ja antaa mielikuvituksen lentää. Onhan tietysti haaste, oma työni on välillä sitä, että ratkotaan työsuhderiitoja ja kaikkea tällaisia näin, niin se on semmoista tulipalojen sammuttamista. Silloin ei ole hirveästi mahdollisuuksia. Omat kapasiteettiresurssit loppuvat siihen, että lähtisit siitä miettimään tulevaisuutta. Sille pitää antaa se aika ja säännöllinen aika kehittää, miettiä tulevaisuutta ja peilata sitä kaikkeen toimintaympäristömuutokseen. Meidän toiminnassamme tosi paljon vaikuttaa esimerkiksi se, että mitä eduskunta, millaisia lakeja he säätävät tai mikä on muuten keskustelun ilmapiiri koskien esimerkiksi ay-liikettä.

Tarja Nyman [00:32:04]: Otan vielä kiinni tuosta, mitä Ilona sanoi. Ilona tekee strategiatyötä ja sen toiminnan suunnittelua tulevaisuuteen ja sinä hoidat jäsenten tämänhetkisiä ongelmia, niin mielestäni tulevaisuuslukutaito parhaimmillaan on se, että sinä niistä keisseistä kykenet vetämään yhteen, että miten rakennan meidän seuraavissa TES-neuvotteluissamme tämän palikan, että tulevaisuudessa minun ei tarvitse vastata tähän kysymykseen enää. Tämä on se aikajänne mielestäni, mistä pitäisi saada kiinni tässä järjestömaailmassa.

Juska Kivioja [00:32:39]: Meillähän se on helppoa, koska voin keskustella itseni kanssa tässä. Mutta myös se, että edunvalvonta ja järjestöpuoli keskustelevat keskenään. On tosi tärkeää, että yhteys, minkä äsken mainitsit, on ylipäätään mahdollista.

Tarja Nyman [00:33:03]: Eli tosi paljon merkitystä on sillä, että on luottamuksellinen se ilmapiiri, missä keskustellaan myös aika vaikeista asioista ja sellaisista asioista, jotka vievät ihan toimijan omia voimavaroja. Kyllähän tuo työ varmaan vaatii aika paljon myös vertaistuellista ja yhteisöllistä tukea näiden asioiden edistämiseen ja tulevaisuuden kysymysten ratkomiseen.

Ilona Snellman [00:33:31]: Joo, ja sehän on tietyllä tavalla haastavaa, että jos miettii järjestön tulevaisuutta, niin sehän voi olla, että se näyttää aika synkältä, niin millä saat käännettyä sen suunnan niin, ettei ollakaan siellä synkkyydessä. Tämä on varmaan haaste ylipäätäänkin tulevaisuuden ennakoinnissa, että jos näet, että se on tosi synkkä, niin eihän sinun tee mieli edes miettiä sitä asiaa, vaan selvitä tästä hetkestä.

Juska Kivioja [00:34:11]: Ehkä tässä me tarvitsemme ennakkoinnin työkaluja siihen, että me katsomme realiteettien kautta mahdollisia tulevaisuuksia eikä vain niiden hetkellisten pelkojen ja oman tunnereaktion kautta. Kerätään aito tulevaisuustieto, katsotaan, mitä se koodattu tieto sanoo, mitä tilastot kertovat tästä, sanoitetaan sitä hiljaista tietoa ja tehdään aidosti töitä sen eteen. Silloin saadaan se toimijuus omasta työstä.

Tarja Nyman [00:34:47]: Kyllä. Ja näkemyksiä ja myös luottamusta tulevaisuuteen ja niihin vaikutusmahdollisuuksiin, mihin tässä ajassa voidaan vaikuttaa, ja sitä kautta ehkä ennakkoluulot ja pelot ja sellaiset asiat, jotka vaikuttavat siellä toisella puolella, myös toisen sanoituksen kautta muuttuvat ja toimintaedellytykset ja toimijuus vahvistuvat. Kiitos tästä keskustelusta. Tämä oli hyvin antoisaa. Näiden asioiden äärellä terveisiä sinne järjestökentälle. Tulevaisuuslukutaidolla on merkitystä järjestötyössä.

Juska Kivioja [00:35:26]: Kiitoksia. Tämä oli tosi mukava keskustelu.

Ilona Snellman [00:35:27]: Kiitos.

[outro 00:36:01]: Laumapodi – näköalapaikalla tulevaisuuteen.

[outro 00:36:14]: Tämän ohjelman tuotti Suomen Podcastmedia. Jos pidit tästä ohjelmasta, muista seurata Spotifyssa tai arvostele ohjelma Apple Podcastissa, niin muutkin löytävät ohjelman pariin.

[äänite päättyy]