



Sitra Labin kokeilut

Jonna Heliskoski, johtava asiantuntija

3.11.2023

1

SITRA

Esityksen sisältö

1

Muutoksen tekeminen Sitra Lab -ohjelmassa

2

Verkostot muutoksen edistämiseksi

3

Vaikuttavan työn johtaminen

4

Vaikuttavan työn tekeminen



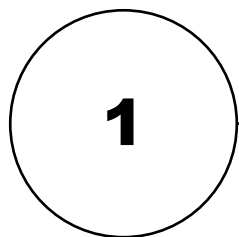
**KUNNALLISEN
OSALLISTUMISEN**
**UUDET
TAVAT**



Muutoksen tekeminen Sitra Lab -ohjelmassa

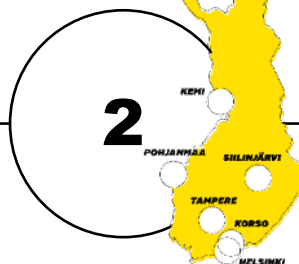
Case Sitra Lab 4

Sitra Lab 4 -muutosohjelma



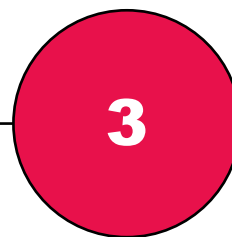
Oikeita asioita

Työskentelyn teemat määriteltiin kunnallisen osallistumisen ammattilaisia ja sidosryhmiä laajasti osallistaen



Kestävä muutos

Työskentely toteutettiin pääosin 7 kokeilutiimin arjen toimintaympäristöissä eri puolilla Suomea, paikallisia verkostoja aktiivisesti kasvattaen ja muutokseen sitouttaen



Laajempi vaikutus

NYT: Luomme edellytykset kokeilujen tulosten ja työskentelyn oppien laajemmalle hyödyntämiselle

Sitra Labin kokeilut ja kiteytys niiden tuloksista



1. Kuntalaisten osallistuminen on *myös* alueen elinvoimakysymys
 - **InnoOhr Kemin** tiimi otti paikalliset yritykset mukaan alueen veto- ja pitovoiman kehittämiseen
 - **Korson Kyläneuvoston** tiimi kutsui paikalliset työnantajat mukaan yhteisen hyvinvoivan Korson kehittämiseen
2. Osallistumisen hyödyntäminen vaatii johtamista
 - **Team Ostrobothnia** käynnisti alueellisen verkoston toiminnan asukkaiden osallistumisen hyödyntämiseksi yli organisaatorajojen
 - **Vaikuttavuutta osallisuustyöhön Tampereella** –tiimi otti käyttöön uuden haastekeskeisen työskentelyn johdon sitouttamiseen ja osallistumisen hyötyjen konkretisointiin
3. Kyse on omistajuuden kokemuksen vahvistamisesta
 - **Siilinjärven digiosallisuustiimi** toteutti odotukset ylittäneen ja digiosallistumiseen liittyneitä käsityksiä muokanneen osallistuvan budjetoinnin kokeilun
 - **Helsingin alueosallisuustiimi** otti käyttöön uusia tapoja käydä kaupunkilaiskeskusteluja heidän omilla ehdoillaan ja agendallaan
 - **Labin nuorten** tiimi kokeili *omasta aloitteestaan*, miten ”nuorilta nuorille” –toimintatavoilla voi vaikuttaa koululaisten haluun ja mahdollisuuksiin osallistua

Yhteiskehittämisen vaiheet 1/2



1 Muutosohjelman teeman määrittely sidosryhmiä laajasti osallistaen

Teot osallistumistiedon tuottamiseksi
ja hyödyntämiseksi

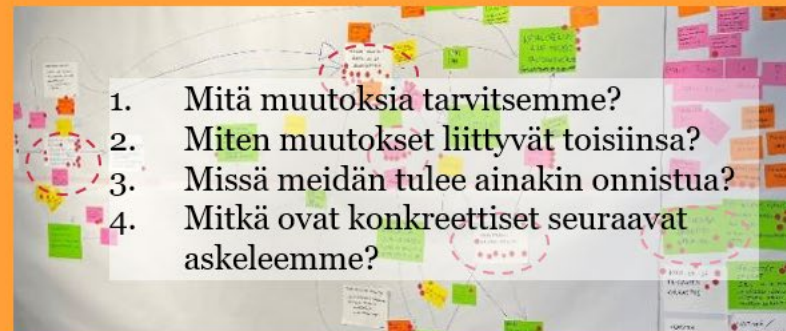
Teot osallistumista
edistävän
toimintakulttuurin
vauhdittamiseksi



Teot osallistumisen
rakenteiden
kehittämiseksi



2 Systemisen muutokartan yhteinen hahmottaminen



1. Mitä muutoksia tarvitsemme?
2. Miten muutokset liittyvät toisiinsa?
3. Missä meidän tulee ainakin onnistua?
4. Mitkä ovat konkreettiset seuraavat askeleemme?



Tiimien yhteinen vaikuttavuusmalli

Tekoihin tarvittavien resurssien
varmistaminen (Inputs)

Yhteisvaikutuksia tuottavien tekojen
toteuttaminen (Collaboration Outputs)

Tavoitteena olevat
vaikutukset (Outcomes)

Varmistetaan 3. ja 4.
sektorin toimijoiden
aktiivinen osallistuminen

Ylläpidetään yhteistä
tilannekuvaa

**Organisaatioiden yhteinen verkosto
auttaa suuntaamaan resursseja
tavoitteellisen ja hyödyllisen
osallistumisen toteutumiseksi**

Varmistetaan, että osallistumisen
edistäminen näkyy organisaatioiden

1. tavoitteissa
2. palvelulupauksissa
3. resurssien käytössä
4. tulostavoitteissa ja -seurannassa
5. johtamisen agendalla

Käytetään kaksisuuntaista viestintää
Lisätään osallisuuden tunnettuutta
Tuetaan uuden keskustelukulttuurin kehittymistä
Tuetaan osallistamisen osaamisen kehittymistä

**"Myydään" osallisuus
päättäjille ja organisaatioille**

**Tehdään osallistumisen
vaikutukset näkyväksi**

Kerätään ja hyödynnetään tietoa
tekijöistä, jotka saavat päättäjät,
organisaatiot ja kaupunkilaiset
osallistumaan

**Tarjotaan aitoja
mahdollisuuksia vaikuttaa**

Otetaan käyttöön uusia
kuntalaisten ääntä
vahvistavia menetelmiä

Osallistamisen tarpeita nousee
päättäjiltä ja valmistelijoilta

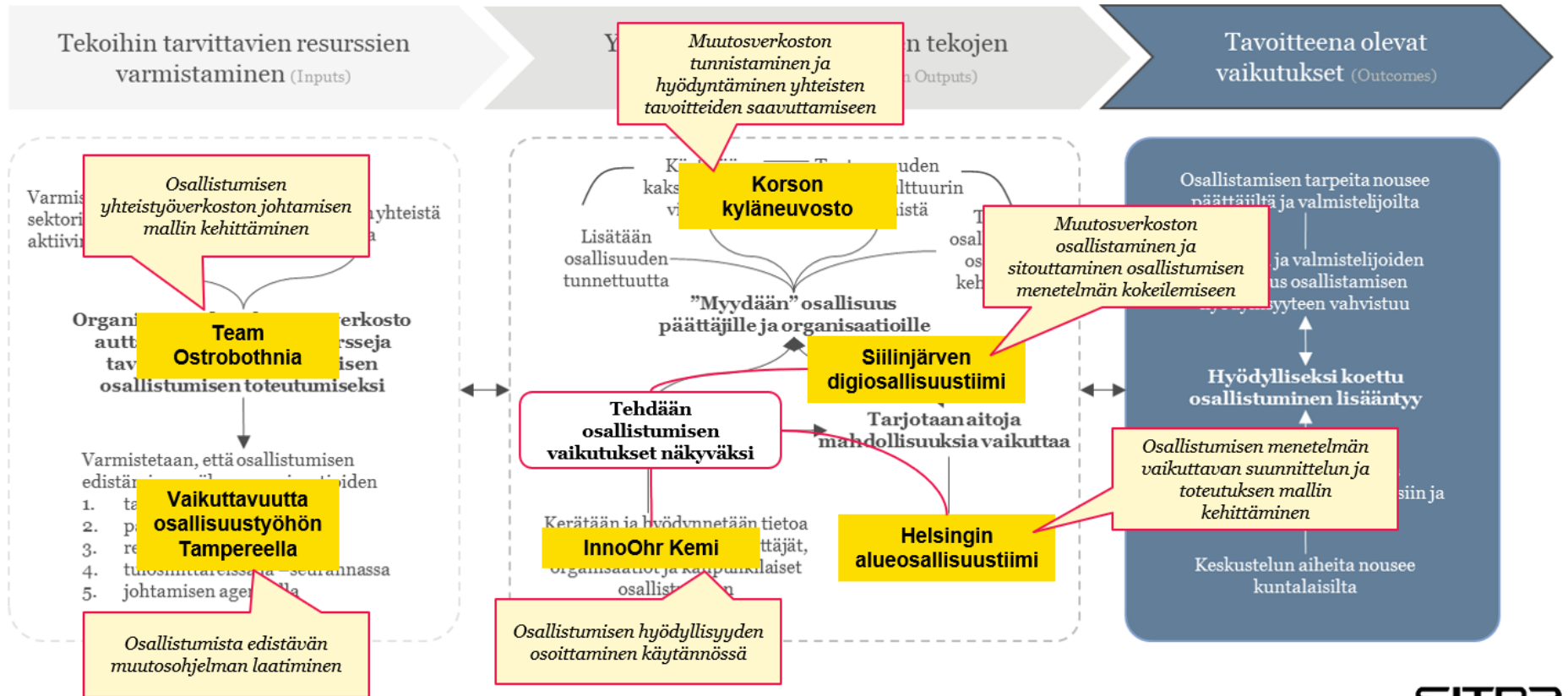
Päättäjien ja valmistelijoiden
luottamus osallistamisen
hyödyllisyyteen vahvistuu

**Hyödylliseksi koettu
osallistuminen lisääntyy**

Kuntalaisten luottamus
vaikuttamisen mahdollisuuksiin ja
hyötyihin vahvistuu

Keskustelun aiheita nousee
kuntalaisilta

Kokeilut yhteisessä vaikuttavuusmallissa



Yhteiskehittämisen vaiheet 2/2



3 Yhteisen vaikuttavuusmallin hahmottaminen

Yhteinen vaikuttavuusmalli

7 kokeilun sijoittuminen yhteiseen vaikuttavuusmalliin



Input
 • Resources, e.g. finances, personnel, skills, networks

Money used to hire a fishing teacher

Output
 • Work accomplished: hours, number of contacts, reports written, etc.

Fishing is taught for 10 hours

Outcome
 • Concrete change in humans or structures: learning, new attitudes, new practices, changes in law, etc.

The student knows how to fish

Impact
 • Human well-being and societal benefits: employment, improved health, lower costs, feeling of community, etc.

The new fisherman gets better nourishment, controls his or her life, earns a living, improves quality of life

4 Kokeilujen tuloksena syntynyt osallistumisen muutospyörä

OMISTAJUUDEN VAHVISTAMINEN –
 Esim. Toimijoiden välisen luottamuksen rakentaminen

TOIMIJAVERKOSTON ORKESTROINTI –
 Esim. Osallistuminen elinvoimakysymyksenä



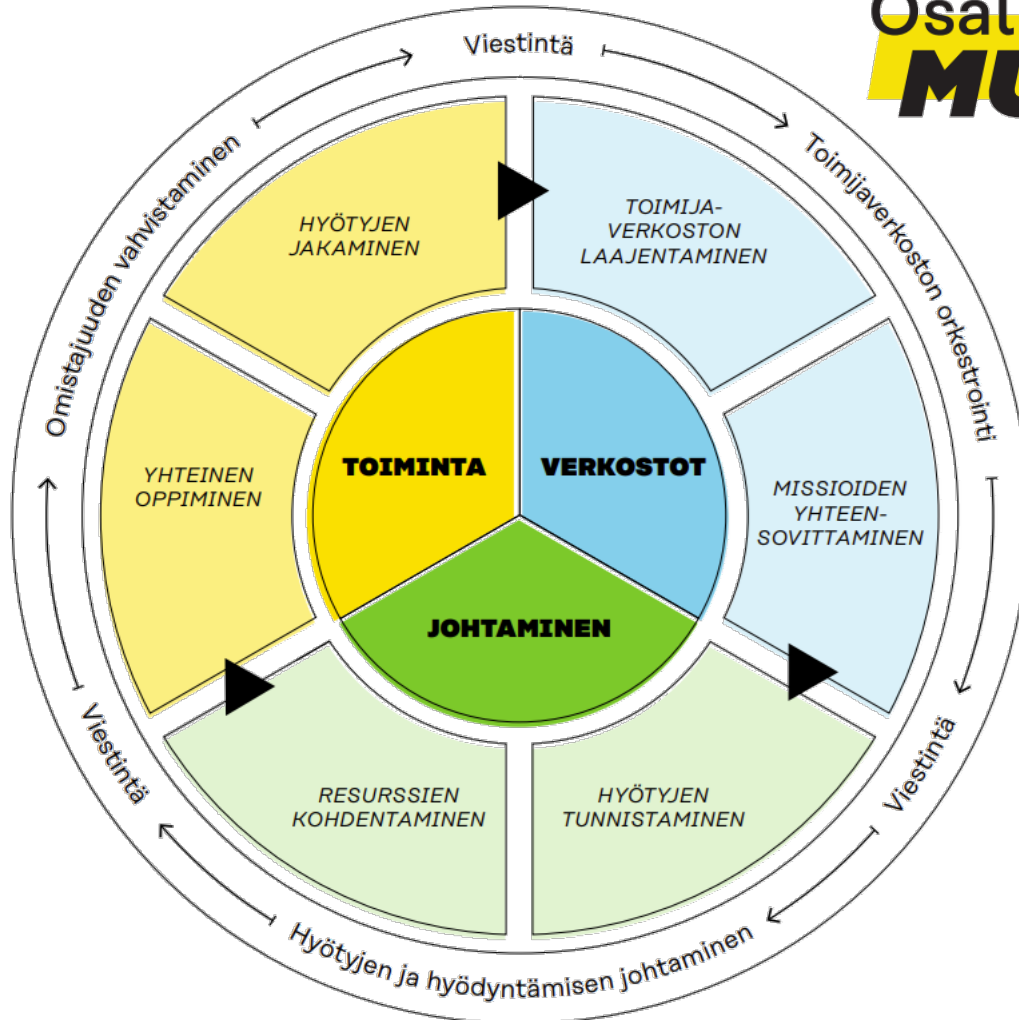
Osallistumisen muutospyörä
 Osallistumisen edistämisen DNA

HYÖTYJEN JA HYÖDYNTÄMISEN JOHTAMINEN –
 Esim. Uuden työn mahdollisuudet

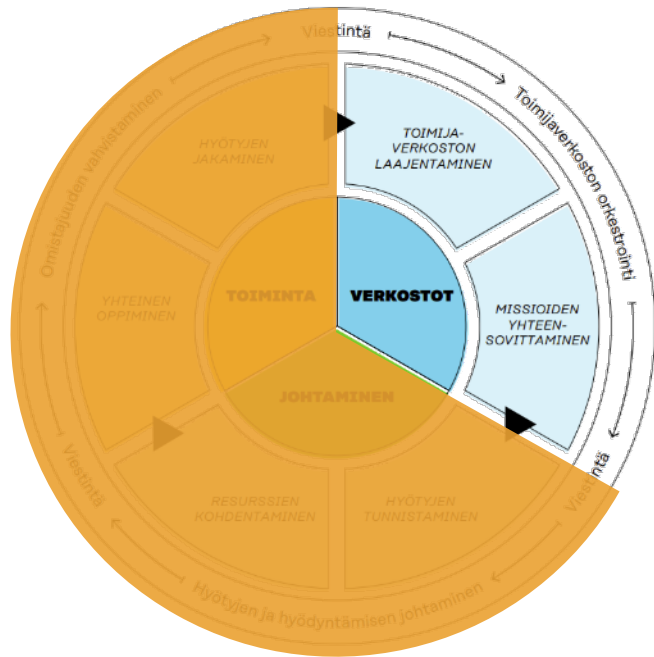


Osallistumisen **MUUTOSPYÖRÄ**

SITRA
JAB



SITRA



2

VERKOSTOT MUUTOKSEN EDISTÄMISESSÄ

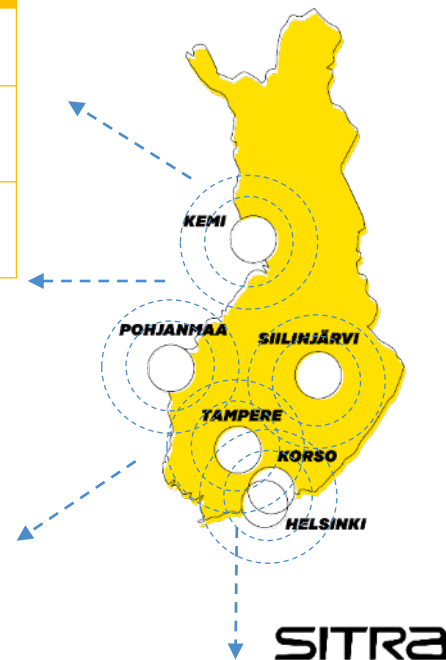
Sitra Labin muutosverkostot



Labin yhteisöt	Tavoitteemme yhteisön kehittämiseksi
Tiimi	Sparraamme tiimin työskentelyn kehittymistä
Labin osallistujat	Rakennamme yhteistä ymmärrystä ja yhteistä työtä kunnallisen osallistumisen vauhdittamiseksi
Tiimien muutosverkostot	Autamme tiimejä kasvattamaan, aktivoimaan ja sitouttamaan muutokseen tarvittavat toimijat

Lisäksi tukenamme ovat:

- Sitran asiantuntijat
- Ulkoiset asiantuntijaverkostomme Suomessa ja kansainvälisesti
- Sitra Lab 4:n Howspace-yhteisö
- Heräämön laajempi yhteisö



Vastuullisuudesta strateginen kilpailutekijä

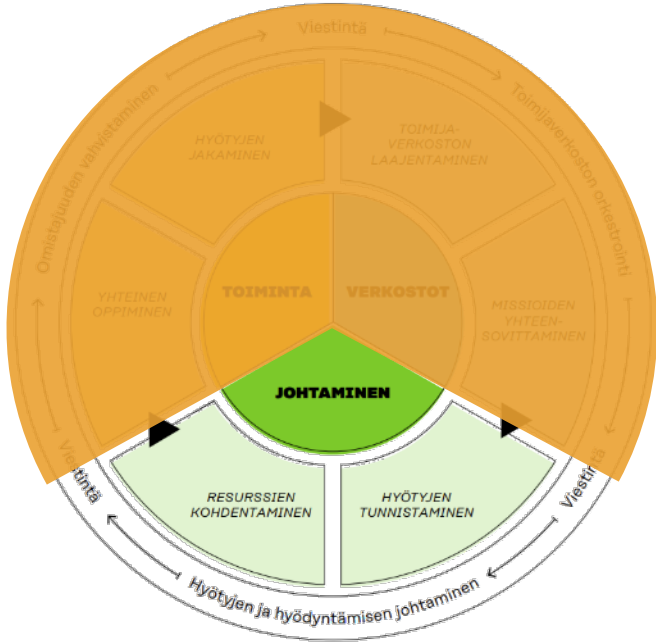


"Vastuullisuus ei ole enää hyvien aikojen harrastus. Sitoutuminen on kestänyt poikkeusvuodet. Lisäksi **sosiaalinen vastuu** on noussut ympäristövastuun rinnalle."

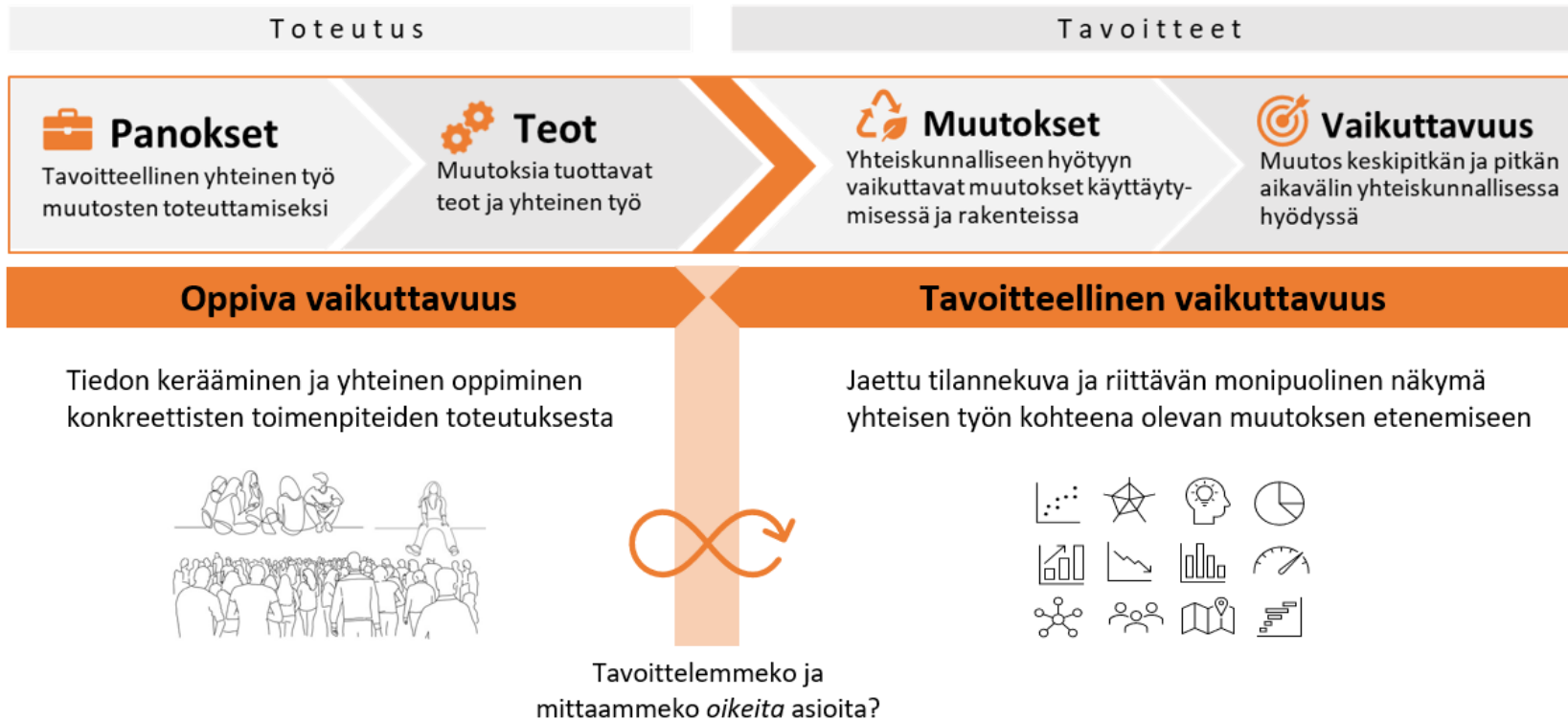
Pekka Mattila, valtiotieteiden tohtori,
Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun Professor of Practice

3

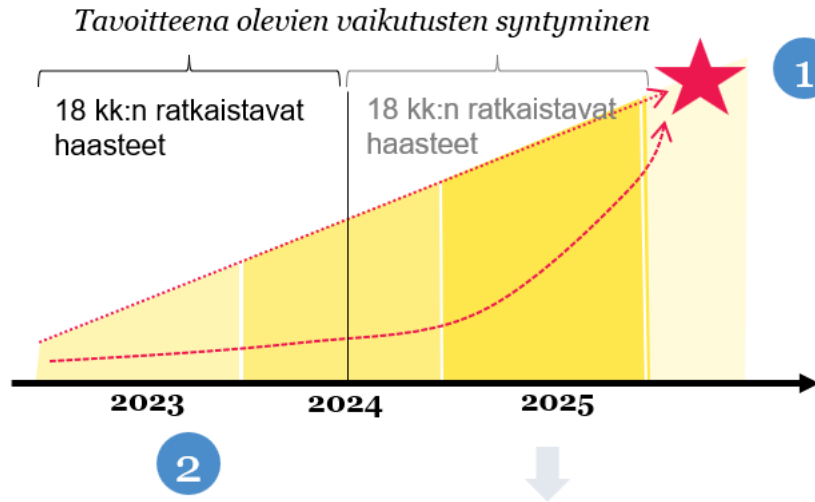
VAIKUTTAVAN TYÖN JOHTAMINEN



Vaikuttavuus syntyy muutosta tukemalla



Haastekeskeinen strategia- ja ohjelmatyö

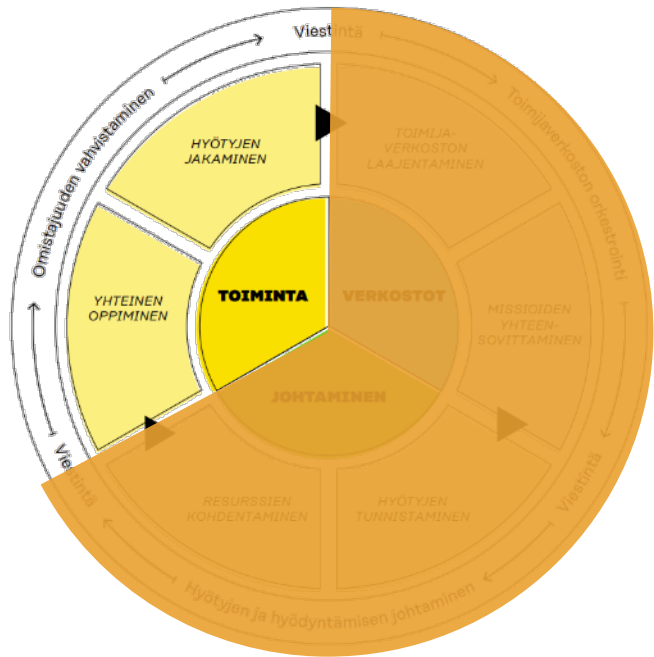


1 Yhteiset tavoitteet: Mikä muuttuu?

1. Mitä sellaista on tapahtunut, mikä ei olisi mahdollista ilman yhteistä työtämme?
2. Milloin olemme onnistuneemme?
 1. Mikä on muuttunut?
 2. Kuinka paljon?
 3. Missä ajassa?
3. Miten muutosta todennetaan?

2 Mitkä haasteet* ratkaisemme yhdessä? Mihin kohdistamme resurssejamme? [2 x 18 kk]

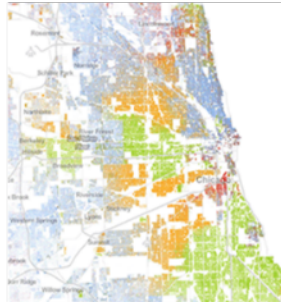
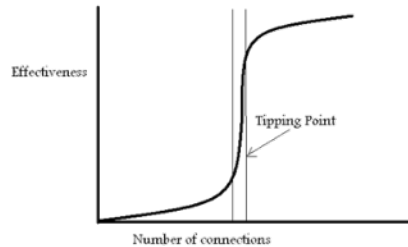
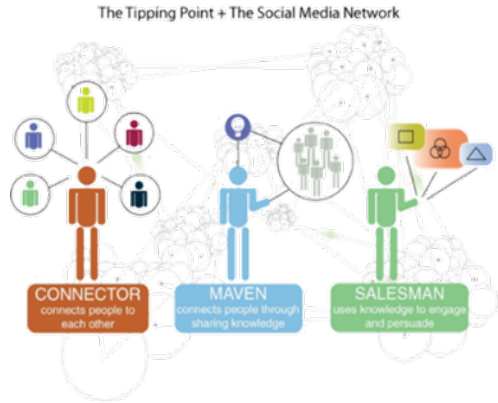
1. Minkä haasteiden ratkaiseminen on onnistumisemme kannalta ensisijaisen tärkeää?
2. Kuinka vaikeaa / mahdollista haasteiden ratkaiseminen on? Mitkä haasteet voimme ratkaista?
3. Onko meillä mahdollisuus kohdentaa resursseja näiden tärkeiden haasteiden ratkaisemiseen?



4

VAIKUTTAVAN TYÖN TEKEMINEN

Tieto ja käyttäytyminen leviävät eri tavoin

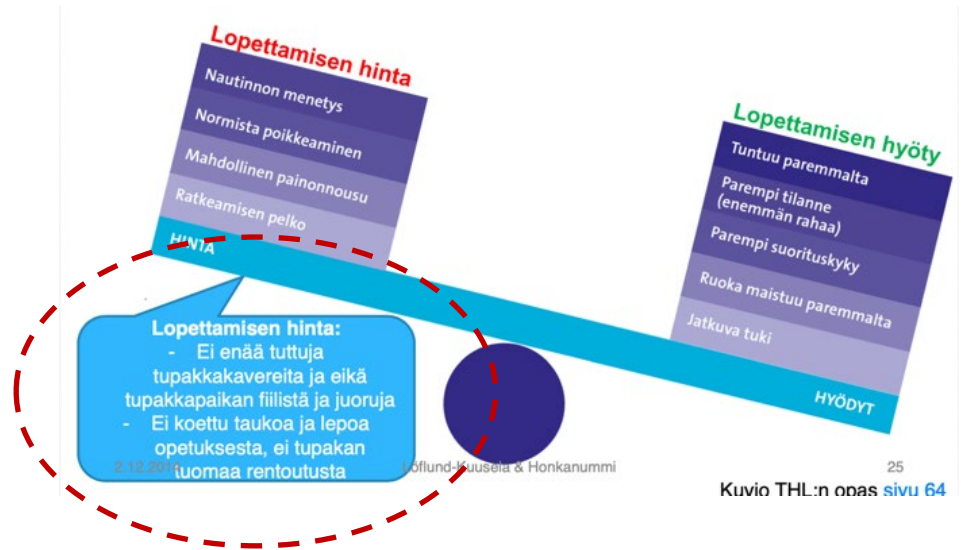
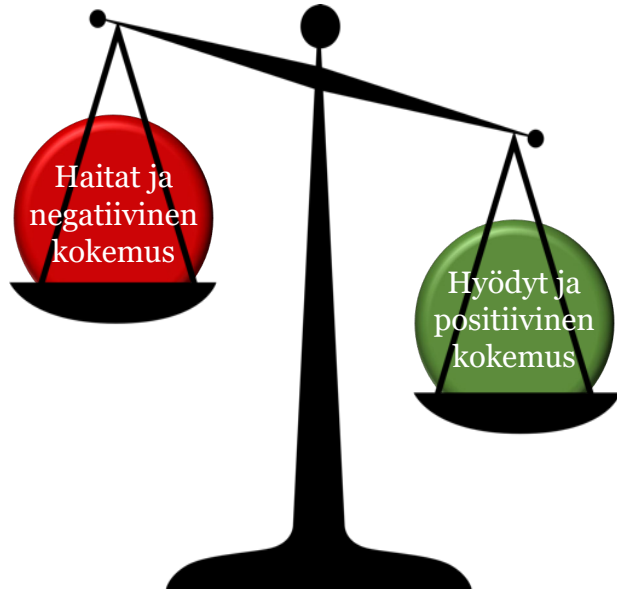


The Rose insight

Katso mm. Damon Centola: "How Behavior Spreads: <https://www.youtube.com/watch?v=oofDcUJMzkl>

Kuvien lähteitä: <http://www.jon-tang.com/schelling>, <https://www.rvc.ac.uk/review/vetepi/introduction/workbook.htm>

Positiivinen vaihtokauppa



25
Kuvio THL:n onas sivu 64

**HYVÄÄ
HUOMISTA,
SUOMI!**

