

[äänite alkaa]

Juonto [00:00:00]: [musiikkia] On itsestään selvää, että haluamme tarjota nuorillemme hyvän elämän eväät. Miksi se on sitten niin vaikeaa? Millä tavalla nuorisolain ohjaus- ja palveluverkostot voivat osaltaan olla tukemassa yhteistyötä nuorten hyvän elämän saavuttamiseksi? Tässä podcastissa keskustellaan aiheesta nuorten ohjaus- ja palveluverkoston ympärillä. Tavoitteena on, että jokaisen podcast-jakson jälkeen kuuliija olisi saanut selkeitä ja toteutettavissa olevia ideoita omaan verkostotyöhönsä. Otamme mielellään vastaan myös palautetta ja podcastiin sisältöideoita. Niitä voi antaa Ysipykälä-nettisivulla [www.kuntaliitto.fi/ysipykala](http://www.kuntaliitto.fi/ysipykala).

Haastattelija 1 [00:00:39]: Lämpimästi tervetuloa Ysipykälä tosielämän testissä- podcastin yhdeksännen jakson äärelle. Tänään keskustelemme vieraidemme kanssa verkostojen johtamisesta sekä verkostotoiminnan arvioimisesta. Tästä aiheesta olemmekin saaneet paljon toiveita tämän syksyn aikana. Toiveenne on siis kuultu, hyvät kuulijamme. Jakson asiantuntijoina meillä on Pirkanmaan hyvinvointialueen lasten, nuorten, ja perheiden palveluiden kehittämisspäällikkö Marja Olli. Tervetuloa, Marja.

Puhuja 1 [00:01:05]: Kiitos paljon. Hienoa olla mukana.

Haastattelija 1 [00:01:07]: Hienoa, että tulit. Ranuan kunnan vapaa-aikajohtaja Anitta Jaakkola; tervetuloa Anitta sinne Teamsin päähän.

Puhuja 2 [00:01:15]: Kiitoksia oikein paljon, mukavaa olla.

Haastattelija 1 [00:01:18]: Ja Anitta tosiaan toimii myös Ranuan kunnan monialaisen ohjaus- ja palvelu-verkoston johtajana. Ja sitten vielä kolmantena tietokirjailija, tutkija, kehittäjä, yrittäjä Timo Järvensivu. Hienoa saada sinut mukaan. Tervetuloa, Timo.

Puhuja 3 [00:01:31]: Kiitos. Mukavaa olla mukana, yhdessä rakentamassa.

Haastattelija 2 [00:01:34]: Keskustellaan nyt ihan aluksi siitä, että mitä te ajattelette, mitä verkostojohtaminen käytännössä tarkoittaa, ja mitä se käytännössä sitten myöskin vaatii. Käydään ihan tällainen yhteinen kierros tästä kysymyksestä, niin aloitatko, Marja, sinä?

Puhuja 1 [00:01:48]: No, joo. Mä ajattelen, että ennen kaikkea se vaatii sitä tunnistamista ja tunnustamista, että mikä on se meidän yhteinen tavoite. Miksi se verkosto pitää olla koolla? Ja sitten, kun me mietitään sitä, että miten sitä verkostoa johdetaan, niin myös tunnistaa ja tunnustaa se, että ne on erilaiset tavat, kun me ollaan totuttu niiden linjaorganisaatioiden ja kuitenkin ehkä aika hierarkisten tapojen kautta johtamista tehdä, vaikka se johtaminen itsessään ei olisi hierarkista, niin se on se järjestelmä sellainen, että ylhäältä alaspäin mennään. Niin, mitä se edellyttää siltä, tai edellyttää kaikilta johtajilta, jotka liittyy siihen verkostoon, niin, että mikä tekemisessä pitää muuttua, niin sitä keskustelua, yhdessä ajattelua, ja sitten yhteisten pelimerkkien ja pelisääntöjen tekemistä, niin ehkä yksinkertaisesti tällai.

Haastattelija 2 [00:02:46]: Joo, oikein hyvä. Mites Anitta?

Puhuja 2 [00:02:49]: No tuota, oikeastaan Marja puhui niin viisaasti tuossa, mutta itse mietin sitä, että se on kyllä tiimityötä, ja se on yhteistyötä eri yksilöiden kanssa niiden eri organisaatioiden keskellä. Ja se on se organisaatiot on joko näitä julkishallinnon organisaatioita tai sitten tuota niinku nyt puhun tästä Ysipykälän verkostosta, niin sitten siinä on niitä kolmannen sektorin toimijoita, eli hyvin erilaisista lähtökohdista. Mutta sitten se myöskin, se johtaminen on sitä, että pitää luoda sen luottamusta, todella aitoa avoimuutta, ja sitten sitä, että tuota, sopeudutaan myöskin muutoksiin ja ennakoidaan niitä asioita, mitä on ympäristössä tapahtumassa.

Haastattelija 2 [00:03:33]: Jee, ihanaa, ennakointi sanottu, whuu-uu.. Tästä on myöskin hankkeessa puhuttu paljon, että me ollaan hirmu herkästi näissä monialaisissa ohjaus- ja palveluverkostoissa niitä tulipaloja sammuttelemassa, ja tavallaan vasta jälkikäteen reagoimassa. Tuo on tosi ihanaa, että nostit Anitta esille, että myös ennakoidaan. Entäs Timo?

Puhuja 3 [00:03:54]: Marja ja Anitta sanoivat oikeastaan mun mielestä jokseenkin kaikkein tarpeellisen. Mä ajattelen, että tutkimuksestahan löytyy hirveästi kaikenlaista, että no mitä se nyt sitten oli se, mitä pitäisi tehdä ja näin. Kyllä se sitten tiivistyy näin siihen luottamukseen ja yhdessä tekemiseen hyvin pitkälti. Ja mä välillä tiivistän sen, ja nykyään usein haluan tiivistää sen itselle, kun mäkin olen jotenkin yksinkertainen ihminen, niin että suhde ensin, asiat sitten, että rakennetaan rauhassa se suhde verkostokuntoon, joiden kautta sitten voidaan niitä asioita yhdessä tehdä laadukkaammin ja paremmin. Tietenkin ne asiatkin pitää hoitaa, mutta ne tulee niinku paremmin hoidettua. Jotenkin pidetään johtamisessa kiinni siitä, niinkun, yhteisestä tavoitteesta kyllä, yhteisestä suunnasta ja miten

se rakennetaan. Se, että meillä on suhdeverkosto kunnossa, tunnetaan toiset, luotetaan, ja sitten lähdetään sitoutumaan siihen yhteiseen tulevaisuuteen.

Haastattelija 2 [00:04:45]: Yess. Juuri myöskin tuo jotenkin korostuu, toi luottamuksen rakentaminen, se tuttuus. Joo-o, mahtavaa. No hei, jatkanpa vielä. Kiinnostaisi tietää myöskin sellainen näkökulma, että millainen tuntuma teillä on siihen, että mikä haastaa kaikista eniten siinä verkostojohtamisessa. Sieltäpä saatte ihan rauhassa napata puheenvuoron, kuka haluaa aloittaa.

Puhuja 2 [00:05:12]: No, jos tuota Anitta Ranualta aloittaa, ja tuota niin... Kyl mä isoimpana haasteena näen, että verkoston runsas vaihtuvuus, eli jäsenten runsas vaihtuvuus, se, tuota, rapauttaa sen luottamuksen, ja tavallaan se vaatii töitä siihen luottamukseen, ja niin kuin Timo sanoi, niin niihin suhteisiin, että sitten pitää olla myöskin sitä resurssia siihen suhteiden vahvistamiseen ja varmistamiseen. Se varmaan omalla työuralla on niin kuin koettu isoimpana haasteena.

Puhuja 1 [00:05:40]: Liittyyks tääkin kuitenkin siihen erilaisen tapaan johtaa, että me rakennettais niitä tehtäviä jo sinne, että ne, että mä ymmärrän, että asiat henkilöityy, ja joskus on hyväkin, että henkilöityy. Meillä on tyyppejä, jotka saa asioita enemmän aikaan, ja toimii niinä kasvoina ja johtajina siellä arjessakin, mutta että, et myös, että me tunnetaan se toisten työ. Mutta totta kai meidän täytyy tuntea ne ihmiset mutta, että me oltais sitouduttu siihen, että näissä työtehtävissä, niin kun näihin kuuluu tiettyihin verkostoihin osallistuminen. Se ei ole se, että kun toi oli ennen tuolla, niin tää ei voi mennä, kun tää ei oo yhtä hyvä. Tai se ei oo hänen oma motivaationsa. Vaan se meidän organisaatio edellyttää sen, että meillä aina toimitaan verkostoissa, niin. Ehkä se on myös sitä... toisenlaista johtamista, että me uskalletaan antaa aikaa sille, minkä Timo nosti, tän niinku suhteisiin panostamisen, et se ei ole "diipadaapaa", että ne kovat asiat olisi niitä, että joita me käsketään, ja kun me vaaditaan, niin ne tehdään. Vaan että kuka uskaltaa antaa, kuka rohkenee antaa aikaa sille, että niitä organisaatioiden välisiä suhteita luodaan, koska onhan sillekin annettu aikaa, että ne on rakennettu erikseen.

Haastattelija 2 [00:06:59]: Totta.

Puhuja 3[00:07:00]: Joo, ei se, ja siitä rakentuu semmoinen kompleksisuus, tästä kaikesta vaihtuvuudesta ja ihmisten vaihtuvuudesta, ja semmoisesta jatkuvasta yhdestä hakemisesta tulee semmoinen kompleksinen, dynaaminen, jotenkin eteneminen, joka sitten haastaa, mutta se on samaan aikaan mun mielestä verkostojen vahvuus, kun elämä on tällaista, meidän kontekstit on tällaisia, työ on sellaista, että siinä on muutosta ja muuta, että miten

siinä yhdessä, niinku, epävarmuudessa eletään. Ja löydetään sitten, se mun mielestä siinä haastaa ehkä eniten, miten me löydetään se yhteisen tekemisen ketju sellaiseksi, että niitä kohtaamisia on, vaikka siellä ihmiset vaihtuu, vaikka vähän tavoitteetkin lähtee muuttumaan, niin me sitoudutaan kuitenkin siihen jatkuvaan, yhteiseen kohtaamiseen, yhteiseen tekemiseen. Ja miten niitä koordinoidaan, fasilitoidaan sillä tavalla, että ne ihmiset kokee, ja organisaatiot myös kokee merkitykselliseksi ne. Ja aina näin ei oo, että sitten puhutaan kokousrumbasta ja muusta, että en mä tota jaksa tai mennään velvollisuudentunnosta tai vähän pakotettuna paikalle. Niin tota, miten se saataisiin käännettyä sellaiseksi, että oikeasti koetaan, että tämä on tärkeää, tällai mä haluan olla, ja näin mä haluan toimia yhdessä.

Haastattelija 1 [00:08:06]: Mut Timo, pakko heittää tähän välikysymys vielä, kun puhutaan tai kaikille, että se motivaatio, mistä te ootte nyt kaikki puhunut, mistä se saadaan? Että onk se niissä hyvien suhteiden luomisessa, että annetaan aikaa suhteiden muodostu-miselle, niin luoko se motivaatiotekijän vai enemmän se kokouksen sisäinen suunnittelu, että se antaa kaikille jotakin, että se ei ole sit sitä narulla työntämistä, niin kuin sanotaan välillä, että se on niin kuin pakkopullaa. Anittalla ainakin on puheenvuoro, annetaan Timolle ensin, mistä se motivaatio saadaan?

Puhuja 3 [00:08:36]: No, se on tosi vaikea kysymys. Joillekinhan se motivaatio tulee just siitä asiasta, eikä siitä suhteesta. Että ei jaksa tätä, mä en tullut tänne suhteita rakentaan, mä haluan mennä asiaan. Mutta sitten jotenkin, että nimenomaan lähteä motivaatio hakemaan siinä, että mistä löytyy se, että jokainen saa tuoda sen oman tarpeensa, omat odotuksensa, että miksi tämä on mulle merkityksellistä, ja sitä kautta mun työnantajalle toivottavasti [naurahtaa] merkityksellistä. Tuodaan ne pöytään, mutta ollaan valmiit myös kuuntelemaan, että muille se saattaa olla erilaista. Että löydetään siitä erilaisuudesta sitten se. Ja sitä mun mielestä pitää jossain määrin sietää. Ja se joskus voi tuntua sillä tavalla, että nää muut haluaa jotain ihan muuta kuin minä haluan. Ja jos kuitenkin sitten kokemus osoittaa verkostotyössä, että jos sille niinku antautuu, sille prosessille, että haetaan sitä yhteistä, ja sitten ehkä vähän välillä kiristellään hampaitakin, ja mennään jonkun tämmöisen vaikeudenkin yli, haetaan se, niin ehkä se sitten just tuo merkityksellisyyden tunnetta, ja sitä motivaatiota, että me kohdataan yhdes vaikeuksia, ja yhdessä niistä mennään eteenpäin. Jotain tällaista, mut narulla työntäminen on hyvä metafora siihen. Ei sitä voi pakottaa, sitä voi luoda sitä maaperää ehkä.

Haastattelija 1 [00:09:41]: Eikö vaan? Niinpä. Anitta.

Puhuja 2 [00:09:44]: Joo, kyllä tuo motivaatio varmaan osittain on hyvä olla sisäsyntyistä, mutta myöskin sitten, ehkä houkuttelua. Itse mietin sitä, että pienessä kunnassa ainakin, tuota, ite edustan Ysipykälän osalta verkostoa, johon tulee kaikki mahdollinen tämmönen, niinku ohjausryhmän rooli, UNICEF- lapsiystävällinen kunta, perhekeskustoimintamalli, ennaltaehkäisevän päihdetyön, ja niin pois päin. Ja sitten siinä, kun itse nyt, kun olen puheenjohtajana ollut tässä kolmisen vuotta, niin koen haasteena sen, että kuinka paljon voin ottaa ja hyväksyä, että niitä tulee muitakin siihen, tavallaan siihen yhteiseen pöytään, kun se aika muutenkin on rajallinen siinä yhteisessä keskustelussa. Mutta sitten, tuota niin, kai sitä pitää vaan olettaa, että hyvä keskitie löytyy jossakin vaiheessa aina näihin asioihin.

Haastattelija 1 [00:10:39]: Eli se on myös sitä kokeilua, löytää se oma tapa.

Puhuja 3 [00:10:41]: Joo, ja yhdessä haetaan se just näin.

Puhuja 1 [00:10:44]: Joo, kyl mä rakastan Anittan rehellisyyttä myös tuossa, että, et eihän se ole niin kuin, että asiat menee vaan välttämättä tosi helposti, koska on monenlaisia tahtotiloja, mutta se, että kun me tiedetään jo et meillä maailmassa on näitä Timon mainitsemia kompleksisia asioita. Me tiedetään sekin, että meistä ei enää yksinään kukaan tai yksi taho pysty niitä ratkaisemaan. Niin miksi se sitten on meille vähän vaikeaa toi, että kun tullaan monesta tahosta, monesta näkökulmasta, niin sitten tarvii olla myös niitä keinoja niihin kokouskäytäntöihin; että miten esimerkiksi siihen tilannekuvaan, minkä vaikka lapsiystävällisen kunnan projektityöntekijä tuo siihen tai sitoutuu tuomaan, että ei enää voi tulla paikalle sillai, että mä tuun kahta kättä heilutellen, mä tuun, mä meen siihen kuulolle, siihen tapaamiseen. Vaan mihin mä sitoudun, jotta ne lasten, nuorten, perheiden asiat esimerkiksi niin kuin ratkeaa tai ainakin me löydetään niihin yhteisiä ratkaisuja, niin mä ajattelen myös sitä, että sekin kyl liittyy johtamiseen, että mitä me edellytetään ihmisiltä, jotka näihin verkostoihin osallistuu, että sitoutuminen on sen tiedon tuottamista siitä omasta, ja toisaalta taas sen tiedon viemistä pois sieltä.

Puhuja 3 [00:12:04]: Ja mä herkistäisin, tämä on tosi hyvin sanottu, ja mä herkistäisin tuossa vielä sillä tavalla miettimään jokainen, kun me osallistutaan verkostoihin tai johdetaan. Mutta ehkä osallistujana, että jos se tuntuu helpolta, niin sitten voi herätä kysymys, että tarvitaanko tätä yhteistyötä. Mutta, jos se tuntuu vaikealta, ärsyttävältä vähän, niin ehkä silloin ollaan just sen, silloinhan sitä yhteistyötä nimenomaan tarvitaan. Ja silloin siitähän voisi innostua, että hei, nyt meillä on vaikeaa, miten me ratkaistaan tää, että nyt tämä yhteistyö ei toimi. Niin, ehkä se on just merkki siitä, että nyt ollaan ratkaisemassa oikeasti haastavaa ongelmaa.

Haastattelija 1 [00:12:34]: No, nyt on tullut jo esille, että on, on myös näitä haasteita kohdattu näissä verkostoissa, niin ehkä vielä ihan sitä semmoista konkretiaa ja käytäntöä tavallaan, että minkälaisia tilanteita on tullut vastaan, miten niistä on selvitty, mitä vinkkejä antaisitte meidän kuulijoille. Että kuinka sitten näitä haastavia tilanteita voisi lähteä ratkomaan tai selvittämään eteenpäin. Anitta aloittaa.

Puhuja 2 [00:12:57]: Ehkä se on sillä lailla, että kaikki vastuutetaan vuorollaan. Puheenjohtajuus tietenkin pyöriipi, tuota, annetussa roolissa, mutta sihteerin rooli ja sitten myöskin tämmöinen kuulemiskierros. Että kaikkien toimialojen ihmiset tuovat siihen pöytään sen, mikä tällä hetkellä on joku todella hyvää tai sitten josta on pikkusen huolen aihetta. Ja sitä kautta pyritään tekemään myös sitten sitä ennakointia sen kuulemiskierroksen perusteella.

Puhuja 1 [00:13:22]: Joo, kyllä mä suosittelen lukemaan ton Timo Järvensivun kirjan, ja tota, pysähdyin siellä kahteen teemaan.

Haastattelija 1 [00:13:28]: Mainosta.

Puhuja 1 [00:13:29]: Koordinointi ja fasilitointi. Joo, mulle ei makseta mitään, tota [naurua]... tota palkkioo tästä, mutta se on itse, minkä oon oivaltanut, että me tullaan monta kertaa paikalle, ja tämä, mitä Anitta juuri kuvasi, että jos sitä ei ole tehty, että sitä asiaa ei ole kunnolla koordinoitu, ja ei tarvitse tehdä, hioa maailman tappiin sitä, mutta se, että sitten ne kokoukset on myös fasilitoitu sillä tavalla, että se kaikkien ääni tulee kuuluville, ja sitten tehdään sitä yhteistä, luodaan yhteistä tilannekuva, mutta sitten tehdään myös se toimintasuunnitelma. Et ne asiat ei jää niin kuin irralleen, vaan ne on niin kuin konkreettisia, etunimi, sukunimi, mistä me lähdetään liikkeelle. Ne ei jää pelkästään muistion tasolle, että käykää lukemassa siellä. Että mä jotenkin ajattelen, että vähemmän asioita ratkaistavaksi, vähemmän asioita konkretiaan, jotta niistä oikeasti syntyy se kokemus, että hei, tämä me ollaan tehty yhdessä.

Haastattelija 2 [00:14:25]: Ja tässä jotenkin kans tulee esille se, että verkostotyö ei ole vain pelkästään nimenomaan se yksittäinen hetki, se yksittäinen kokous, jossa me ollaan läsnä toisille, vaan tapahtuu asioita jo paljon ennen sitä kokousta, ja toki myöskin sen kokouksen jälkeen tai tapaamisen jälkeen. Onko se verkostotyö nimenomaan sitä kokoustamista? Voiko se olla myös mahdollisesti vaikka jotakin aloitteiden tekemisiä, lausuntoja, yhteisiä

työskentelyjä, kampanjoita? Mitä kaikkea se voisikaan olla, mutta ei asettua siihen ajatukseen, että nyt, kun on verkostokysymys, se tarkoittaa sitä kokoustamista.

Puhuja 3 [00:15:00]: Joo, ja mä kans kiinnitän usein näihin sanoihin huomiota, että jos me puhutaan kokouksista, niin se saa meille tiettyyn mielentilaan, että ahaa, kokoukset vedetään näin, siellä on puheenjohtaja, sihteeri, ja sitten tämmöiset roolit, ja jos onkin työpaja, jos työstetään yhdessä jotain lausuntoja tai muuta, niin se on ihan eri asia, että ahaa, me tehdään jotakin, okei, no, nyt kiinnostaa. Se on tärkeätä, ja sitten se rytmitys on siinä tärkeää, miten me löydetään sellainen rytmi, joka on toimijoille sopiva, että ei liian usein, ei liian harvoin, ja nimenomaan se jatkuvuus, ne pohjatyt, kohtaamiset, jälkityöt. Se, minkä mä koen näissä arjessa haastavana on se, että meillä saattaa olla niin kuin, kun lähtee suunnittelemaan semmosta koordinointia, fasilitointia tai ehkä erityisesti fasilitointia, miten me mahdol-listetaan se yhteinen tila, yhteinen tekeminen. Se haastava juttu mulle siinä on se, että onko meillä, sen taustatyön tekijöillä tavallaan, jotka valmistelee sitä, miettii muiden puolesta, niin samanlainen mikäs se nyt on, mielentila, samanlainen tahtotila, miten me sitä tehdään. Aika usein törmää siihen, että sitten meil on erilaisia oletuksia, että ahaa, että siellä pitää olla puheenjohtaja, siellä pitää olla sihteeri, ja tämmöset tietyt roolit, vai voiko siellä olla tämmönen niin kuin fasilitoija, mahdollistaja ja voiko roolia kierrättää, niin meillä on usein niin kuin, että jos ei ole niin kuin riittävästi löytynyt sitä yhteistä, niin kuin, no, mielentila on ehkä semmoinen, miten mennään; ja kyllä mä välillä niin kuin, taistelen sen kanssa, että siitä on vaikea puhua toisten kanssa, ja kohdata se tilanne, että ai, nyt meni pieleen. Tämä kokous meni ihan eri tavalla kuin oltiin se suunniteltu. Me puhuttiin näin, että autetaan ihmisiä. Vaikka Anitta sanoi, että käydänsä tämmönen aloituskierrros, kaikki tuovat omat ajatuksensa sen pöytään, tarpeet tai odotukset, ja mitä on meneillään. Ja sitten se menee jotenkin ihan eri tavalla. Sit jälkikäteen pitäisi puhua, että ei tää nyt mennytkään ihan niin kuin piti. Niin, se on niin kuin vaikea kohdata, ja näistäkin kannattaisi puhua etukäteen, että sopia sellaiset käytännöt, että miten me annetaan toiselle palautetta, miten me käydään läpi nää, että nyt, menikö se hyvin vai huonosti. Meillä on se jatkuva sellainen käytäntö, jossa saa niin kuin punastua ja nolostua, että sori, että nyt mun täytyy sanoa sulle, että nyt sä et ihan tehnyt niin kuin sovittiin. Tai sitten toisinpäin, että toisella on lupa sanoa. Se on välillä vaikeeta, mutta kun siihen pääsee, niin tulee nautinnollista.

Haastattelija 1 [00:17:09]: Nyt sitten itse nuorisolain Ysipykälään. Sehän on löyhästi kirjoitettu. Eli siinä ei kerrota, että sinä ja sinä, että Anitta Ranualta johtaa Ysipykälää tässä nuorisolaissa, vaan että on annettu kunnille hyvin vapaat kädet. Siellä on selkeet tehtävät ja tavoitteet annettu, mutta sit se itse johtaminen ja sen määrittely on jätetty kunnille itselleen. No, sitten on tullut kuitenkin tilanteita eteen, missä se... johtajuus on siis täysin

puuttunut. Eli miten mä sanoisin, kysyisin, että kuinka, pitääkö verkostolla olla selkeä nimetty johtaja, ja kuka sen pitäisi olla? Mikä se on sen verkoston johtajan rooli ja merkitys, ja kuinka, pitäisikö sen olla kiveen kirjoitettu? Vai voiko verkosto myös keskenänsä sitä jotenkin viedä eteenpäin? Aloitetaan nyt Timosta tällä kertaa.

Puhuja 3 [00:17:59]: Apua, no, sitten tulee vähän teoreettinen vastaus. Teoreettisesti ajattelen niin, että sillä ei ole niinkään väliä, kuka, vaan se, että se on yhdessä sovittua. Ja se, miten se tapahtuu olennaista. Se voi olla yksi henkilö, se voi olla vaikka yksi nimetty henkilö, jolla voi olla myös asemavalta. Mutta olennaista on, miten sitä sitten käyttää, sitä valtaa. Onk se semmoista, että tuetaan yhteistä keskustelua, mahdollistetaan yhteistä keskustelua, mahdollistetaan se yhteinen prosessi, että tulee niiden kohtaamisten jatkumo ja semmonen hyvä rytmi yhdessä. Eikä niinku sanella muiden puolesta koko ajan asioita. Ja sitten tuetaan päätöksentekoa, eikä niinkään tehdä päätöksiä puolesta. Tai sitten voi olla joku ydinryhmä, jos ei yksittäinen henkilö. Sen ei välttämättä tarvitse olla, ei välttämättä ole mitään asemavaltaa. Se saattaa olla vaan henkilö, joka tykkää sen kaltaisesta mahdollistamistyöstä. Tai sitten sen voi niinku teoriassa jättää koko verkostolle, että kaikki ovat yhdessä vastuussa siitä hyvästä johtamisesta. Se on kyllä tosi vaikeeta, koska silloin on helposti käy niin, että kukaan ei ota aloitetta. Tässä Marja taisi sanoa tuossa alkuvaiheessa jotenkin, tai mulla jäi jotenkin sellainen etäinen mielikuva jostakin, että välillä se kyllä vaatii sen yhden henkilön, ja se saa myös henkilöityä. Tota, ja mun mielestä se on ihan ok, kunhan se sitten kuitenkin henkilöityy tavallaan, että se henkilö saa myös vaihtua ja se on semmoista yhteisen tekemisen mahdollistamista, mutta tämä oli nyt ehkä vähän teoreettista.

Haastattelija 1 [00:19:16]: Eli voi olla monenlaista, mutta se pitää yhdessä sopia.

Puhuja 3 [00:19:21]: Joo, ja ehkä se just, jos jokainen verkosto on erilainen, ja on erilaiset tarpeet, niin se pitäisi yhdessä käydä läpi, ja muodostaa se. Saako verkosto sitten valita, että me menemme diktatuurina tai menemme hyvin hierarkkisesti, niin mun mielestä saa tehdä, mutta silloin pitää ymmärtää, että nyt me emme ole enää sellainen verkostomainen, vaan nyt me olemme hierarkkinen. Sen valinnan siis saa tehdä, mutta sen pitää olla ehkä yhteisesti ymmärrettyä myös sekin.

Haastattelija 1 [00:19:42]: Sitten tietysti kuntapuolella tiedetään, että siellä kaupunginhallitus tai kaupunginvaltuusto nimittää puheenjohtajan, eli sitten se on vähän niin kuin, välillä tuntuu olevan, mitä meillä on kokemustietoa, että se on vähän pakkopulla ja kivireki. Että sitäkin vois, pitääkö mieltä myös sitä nimittämistä, että millä tavalla sinne pyydetään sitten niitä puheenjohtaja- sihteereitä sinne, ennen kuin tehdään edes esitystä.



Puhuja 3 [00:20:04]: Kyllä, kyllä. Koska jokainen on erilainen siinäkin roolissa.

Haastattelija 1 [00:20:08]: Niin, niin. Koska laki ei sitä kerro, että millä tavalla se tehdään. Marja.

Puhuja 1 [00:20:11]: Joo, kyllä mäkin ajattelen, että teoriaa täydennän sillä käytännön kokemuksella, et ei kannata mennä niin, että tässä on tää matriisi, että tällä tavalla luokaa verkostoja on ne roolit, ja siinä pysytään. Mä kyllä lähtisin niistä vahvuuksista. Jos ajatellaan, että mä tuun Pirkanmaalta, missä on 23 kuntaa, ja kuntien sisällä monenlaisia verkostoja, monialaisia verkostoja, ja sitten se ajatus kuitenkin, että nyt ei toimittaisi enää vaan niiden kuntatöimijöiden tai vaan hyvinvointialuetoimijöiden tai järjestöjen kanssa, eikä niin, että vaikka hyvinvointialue nyt kutsuu mukaan jotkut, vaan se yhteinen tavoite tarkoittaa sitä, että me ollaan, jos ajattelee nyt vaikka Ysipykälää, niin ollaan, yhteinen tavoite on niiden nuorten hyvinvoinnin ja elämän mahdollisuuksien parantaminen. Tää ei mennyt välttämättä nyt ihan oikein sen tekstin...

Haastattelija 1 [00:21:11]: Tässä on juuri se pohjaidea.

Puhuja 1 [00:21:12]: ...kanssa, mut joo. Sit mä ajattelen sitä, että se ajatus siitä, että vaikka jollekin annetaan tehtäväksi käynnistää se verkosto, ja sillohan usein hänestä tulee vaik puheenjohtaja, ja se saattaa se rooli jäädä. Mutta onko mahdollisuus muuttaa niitä tarpeiden mukaan? Ja se, et se työskentelytapa on sellainen, että kyllä minä tuohon takerrun tosi paljon, että miten sä teet sen. Minä yritän aina ajatella niin, että mihin mä voin vaikuttaa, niin mä olen huomannut sen, että minä en voi vaikuttaa, en hyvinvointialueen, enkä kunnan byrokraatiaan, mutta kukaan ei tuu mua seuraamaan sinne verkostotapaamiseen, että tota, jos minä siellä rupeankin kutsumaan tätä rinnakkaista johtajaa tai tätä koordinaattoria tekemään minun kanssa yhdessä töitä, "Hei, lähdetäänkö kokeilemaan tällaista". Koska kyl mä ajattelen yhtenä esteenä on toi, mitä Timo sanoi, että kyl määkin olen joutunut jännittämään sitä, että mitenköhän nämä suhtautuu tähän. Kun mä tieän, että näiden kulttuuri on ollut erilainen, niin, että ne ei varmaan kyllä mua hyväksy tällaisena tai näitä ajatuksia. Sitten sä sanot sen ääneen, ja rupeat miettimään, että mitä tästä tulee. Mutta se onkin yllättävää, et kyllähän ihmiset myös kaipaa sitä, että on toki siis ihmisiä, jotka haluaa ja näkee edelleen johtamisen yksin tekemisenä. Ja se varmasti joihinki tilanteisiin sopii. Mutta mä ajattelen, että silloin, kun me ratkaistaan näitä ihmisten kompleksisia asioita, sitä muuttuvaa maailmaa, mikä jotenkin tuntuu kiihtyvän, se muutosfrekvenssi, niin tota, se sellainen välitys siitä, että millä nopeudella asiat tapahtuu.

Niin, siihen vaikuttaminen tai se, ne tapahtumat on sellaisia, että huomaan, että matkassa pysyminen on itsellekin vaikeata. Niin, silloin se, että kun me aina pysähdyttäis ajattelemaan ensin vähän yhdessä, ja sitten lähettäisiin siihen tekemiseen. Jotenkin näin.

Haastattelija 1 [00:23:04]: Kyllä. Anitta.

Puhuja 2 [00:23:07]: Nyt pitää ihan huokasta, puhuitte niin järkeviä ja viisaita. Ite käytännön näkökulmasta Ysipykälän, tämänhetkisenä Ranuan kunnan Ysipykälän puheenjohtajana, niin meillä on Ranualla ollut niin sosiaalityöntekijä kuin koulun johtaja, edellinen oli tosiaankin yläkoulun rehtori, ja meillä on vaihdellut tosi paljon se puheenjohtajuus. Tietenkin kun itse olen ollut niin pitkään tässä, eli koko sen historian, mitä meillä tämmöinen moniammatillinen verkostotyöryhmä on ollut, niin... ehkä en tiedä, kehunko, mutta itse sitä tuntuu, että meillä on tämmöinen loistava tiimityö. Tietenkin se johtajuus pitää olla se, että joku oikeesti panee sen kokouksen pystyyn, ja kutsuu ihmiset paikalle, ja huolehtii siitä, että se rytmi säilyy. Että ei tule puolen vuoden ja vuoden taukoa, vaan oikeasti ollaan neljä- viisi kertaa vuodessa saman pöydän äärellä keskustelemassa. Et ilman johtajuutta mä epäilen, että se kaatuu omaan mahdottomuuteen, ja se unohtuu se asia. Mutta kyllä mä johtajuuden nään tarpeellisena, mutta se, että millä tavalla johtaa, ettei ole diktaattori, joka sanelee, miten mennään, vaan mennään sillä hyvällä sapluunalla, joka on koettu, että se toimii meillä.

Puhuja 3 [00:24:38]: Tos mäki kiinnitän huomiota, musta on mukava katsoa sanojen kautta, miten me valitaan niitä. Kun me aletaan puhua tästä hyvästä johtamisesta tässä, niin me ei puhuta johtajasta niinkään, vaan johtajuudesta enemmän, että missä se johtajuus milloinkin asuu. Se on vähän ehkä samanlainen kuin tää motivaatio välillä, että sitä pitää houkutellessi esiin. Se joskus on vähän niin kuin sisäsyntyistä. Joskus se on sitten niin kuin ensin pitää ottaa ulkoisesti se rooli, mutta sitten siihen alkaa kasvaa siihen, että johtajan tittelin voi saada, mutta siihen johtajuuteen pitää ehkä kasvaa sitte.

Haastattelija 1 [00:25:08]: Ja sitten hankkeen myötä kanssa tavallaan sellainen näkökulma, joka liittyy juuri tähän johtajan valintaan tai tavallaan siihen aloitteellisuuteen ja nimenomaan siihen organisointiin, säännönmukaisuuteen, niin sitten se sellainen vastuun ottaminen. Kuka sen vastuun ottaa siitä, kelle se luontaisesti ehkä kuuluisi. Ja sitten tavallaan, kun on ehkä se ajatus siitä, että nyt tälle verkostolle valitaan johtajaa, niin se on sitten hamaan tappiin saakka, että ei nähdä nimenomaan tätä johtajuuden monipuolisuutta, niin sitten siitä tulee myös helposti se, että no, en minä halua tätä roolia, että minä en halua tätä nyt ottaa moneksi vuodeksi taakaksi. Niin, tavallaan tässäkin se semmoinen

muistutus siitä, että se johtajuus voi olla moninainen. Ja siihen on monenlaisia tulokulmia, joilla sitä voidaan tarkastella. Ja tuo on hyvä näkökulma, Anitta, teiltä tuo tuommoinen kiertävä johtajuus. Että sekin on ihan oikeasti käytännössä todettu toimivaksi.

Haastattelija 1 [00:26:08]: No, sitten... Meitä kiinnostaa kyllä kuulla ehdottomasti myöskin tähän verkostotyöskentelyyn liittyvästä arvioinnista. Meillä on siis Ysipykälä- hankkeen yhteydessä paljon työstetty siis tämän lain mukaisia tehtäviä ja tavoitteita, joita sieltä laista nyt siis löytyy ne kolme kappaletta. Ja on siis paljon ollut esillä sellainen näkökulma, että miksi siihen verkoston työskentelyyn halutaan mukaan, mitä me halutaan sillä yhdessä saavuttaa. Ja että jos ei se hyödytä, niin sillähän on heti se korrelaatio siihen, että ei siellä myöskään sitten ihmiset mukana ole. Nyt, kun me tuota noin ollaan tässä hankkeen jo kohta puoliin loppuvaiheelle siirtymässä, niin ehkä myöskin hyvä kiinnittää huomiota siihen, että miten verkostot saavuttavat ne tavoitteensa, minkälaista hyötyä se verkosto pystyy tuottamaan nimenomaan nyt siinä nuorten hyvinvointityössä. Mitä ajattelette, että minkälainen rooli verkoston arvioinnilla on nimenomaan nyt tässä tavoitteiden ja hyötyjen saavuttamisessa? Timo aloittaa. Täällä viittaillaan silleen, että Timo on nyt, nyt on sinun hetkesi.

Puhuja 3 [00:27:23]: Teoreettisesti taas olisi hienoa, että meillä olisi hallussa tosi hyvin se vaikuttavuusmalli kaikilla toimijoilla, että mihin me halutaan vaikuttaa, ja mitkä on ne edellytykset, joilla voidaan saada aikaiseksi vaikuttavuus, ja jota sitten voidaan arvioida. Ja tällaisia mittareita löytyy tosi paljon eri tasoilla, että edellytykset kuntoon, että onko oikeat toimijat, jotka edes voi saada jotain tuloksia aikaan mukana verkostossa, tunnetaanko, luotetaanko, ollaanko avoimia. Ja sitten vähän konkreettisemmin, jos edellytykset on kunnossa, saadaanko se toimivaksi, että kulkeeko tieto, koordinoituaanko, fasilitoidaanko, kohdataanko, tehdäänkö asioita yhdessä, pidetäänkö lupauksista kiinni. Sitten ehkä semmosta oppimiskykyäkin voi lähteä arvioimaan, että päästäänkö me tavoitteisiin vai osataanko me muodostaa itsestämme semmoinen yhteys, joka pystyy oppimaan vähän korkeammillakin tasoilla ja kyseenalaistamaan itseänsä. Ja sitten tietysti lopputuloksena ne tulokset. Oliko tavoitteet, ja saavutettiinkö niitä? Tapahtuuko kohderyhmässä jotakin? Eli ne nuoret, lapset, perheet, saako he jotain tästä? Paraneeko siellä elämä? Ehkä kustannusvaikuttavuutta voidaan arvioida, ja sitten sitä, että se ei riitä, että me yhteistyössä verkostona päästään pienessä piirissä, saadaan asioita aikaiseksi, vaan että miten me laajennetaan. Tosi paljon arvioitavaa, mutta sitten se samaa naikaan se ongelma on siinä sitten se, että tästä arvioinnista voi tulla helposti semmoinen elämää suurempi tehtävä. Me käytetään siihen aikaa hirveästi, mutta tapahtuuko mitään konkreettista? Se on toinen kysymys. Miten me optimoidaan tai riittävän kevyesti arvioidaan, mutta kuitenkin arvioidaan tavalla, joka mahdollistaa oikeasti myös sen tilanteen näkyväksi ja myös kyseenalaistamisen?

Puhuja 1 [00:29:10]: Joo, mä ajattelen, että me ollaan tänä päivänä semmosessa indikaattoritulvassa, että me ikään kuin ajatellaan, että tai sitä tietoa on olemassa niin paljon, niin mitä me sit valitaan; sitä, että mitä asioita me seurataan. On helppo yhtyä tohon Timon kuvaukseen siitä, että voitaisko me seurata niitä tavoitteita, mitä me sille verkostolle asetetaan, eikä kaikkea sitä, mitä meille on tarjolla. Että ainakin itse oon ollut niitä virheitä tekemässä, että rakastuu siihen vaikuttavuus- sanaan ja siihen mittaamiseen ja tietojohdantamiseen, ja sitten me ei oikeastaan ymmärretä ollenkaan, miten se tieto otetaan käyttöön. Taas tässä se, että onks vähemmän enemmän. Meillä on siinä verkostossa ne yhteiset asiat. Sit meillä on ne omat organisaatiot siellä takana. Siellä voi olla vaikka mitä asioita, mitä seurata. Mutta mikä on juuri sen verkoston keskeinen tehtävä, kun sekään ei voi ratkaista koko maailmaa kerralla? Sitten mä toisen asian nostaisin, sen moniäänisyyden siihen, että me itse ollaan sitä arviota tekemässä, mutta sitten – ne ihmiset, jotka käyttää niitä palveluita, ja pääsee siihen, myös siihen Anittan nostamaan ennakoajatteluun mukaan, että he ovat myös luomassa niitä tavoitteita yhdessä, jotta he voivat arvioida, miten se on toteutunut. Mä ajattelen, että se on tosi iso vyyhti, ja jotenkin ite en ole mikään asiantuntija siinä, mutta lähtenyt ehkä seuraamaan niitä ihmisiä sen valtavan toiveiden tynnyrin sijaan, jotka osaa sanottaa ja jäsentää sen hyvin yksinkertaisesti, ja niin, että se moniäänisyys tulisi esiin sieltä.

Puhuja 2 [00:30:58]: No niin, nyt näiden puheenvuorojen jälkeen, mitäs minä sanon tästä arvioinnista. Arviointi on minusta aina haastava. Ja sitten se, että miten sä oikeasti arvioit tätä Ysipykälän verkoston työtä, niin sehän on ehkä ne onnistuneet jutut, mitä ollaan saatu sieltä aikaiseksi, yhteisestä pöyvästä. Mutta se, että mikä se on se mitta, niin kuin Marja sanoi, niin indikaattoreita meil on mielettömästi. Ja kun teen itse myös hyvinvointikoordinaattorin tehtävää, niin indikaattoritietoa kyllä on paljon, mutta onko se mitattavaa tietoa, mikä tuo tähän Ysipykälään sitte sitä arvoa. Mutta sitten mietin sitä, että ollaankohan me koskaan meidän Ysipykälän verkostoryhmässä arvioitu omaa toimintaa tai sitte tuloksia. Ehkä minä arvioin siinä vaiheessa, kun mä teen toimintakertomusta kunnan hyvinvointilautakunnalle. Ehkä siinä vaiheessa minä arvioin jollakin tasolla, mutta kyllä se on hyvin vähäistä. Se arviointi on haastavaa minusta.

Puhuja 3 [00:31:57]: Se liittyy myös mun mielestä tää haastavuus siihen, että jos me puhutaan kompleksisuudesta tosiasiallisesti, ja tutkimuksienkin kautta lähdetään katsomaan, mitä on kompleksisuus. Sehän on nimenomaan teoreettisesti sellaista, jossa me ei voida etukäteen täysin ennustaa, mitä tapahtuu, kun asiat emergoituvat niin sanotusti siitä, kun me laitetaan asioita yhteen, niin sieltä syntyikin jotain vähän yllättävää, uutta. Eli tavallaan me ei voida etukäteen asettaa täsmällisesti, siis, jos me oikeasti puhutaan

kompleksisista asioista, niin täsmällisesti ei voida asettaa niitä oikeita arviointimittareita etukäteen. Me voidaan lähteä keräämään kaikenlaista dataa ja tietoa, mutta sitten me ehkä epäonnistutaan aina vähän siinä, että mitä meidän pitikään seurata. Ja sit jälkikäteen, me ei voida myöskään täysin todistaa niitä syy- ja seurausketjuja, että no, kun me tehtiin silloin vuonna X näin, niin se johti tähän, sit se johti tohon. Vaan lopulta sitten jälkikäteen me todetaan, että no kaikenlaista me tehtiin, ja välillä meni pieleen. Mikähän täs, tavallaan me tehtiin soppa, ja sit sopasta tuli jonkun näköinen, ja sit joskus se maistuu vähän paremmalle ja joskus vähän huonommalle, ja sit me voidaan seuraavalla kerralla tehdä parempi soppa, mutta tota. Vaikka se soppa maistuu kitkerälle, niin joskus sekin pitäisi vaan syödä tai päättää, että onko se syömäkelvoton. Mutta ei sitä voi palauttaa alkutekijöihinsä, että ei sitä suolaa ja pippuria ja muuta voi poistaa siitä sopasta jälkikäteen kuitenkaan.

Haastattelija 1 [00:33:12]: Nyt, kun te puhutte tosi yläkäsitteillä, mä vielä kaivelen teitä kohti käytännön lampea. Lähdetään taas Timosta. Onko tutkimuskirjal-lisuudesta tutkitusti jotain hyviä, jo valmiita olevia arviointisapluunoja verkostotyöhön, jota voi omaan verkostoon, tietysti sitä pitää muunnella ja tehdä? Onko joku semmoinen kolmen asian lista? Että vähän mentäisi vielä, mä puserran teistä jotain käytännön oppeja meidän kuulijoille. Että oisko joku, ja sit mua viehätti erityisesti tiedonkulku, sä puhuit tiedonkulusta, kun se on mun mielestä meillä – tässä Ysipykälässä, mitä on nyt tehty– niin se äärimmäisen vaikea, siis on todella vaikea, miten me saadaan se yhteinen koostettu tieto kulkemaan läpi sen kuntakentän, eri toimialojen, poliitikkojen, ja se, että se menisi käytännöksi sitten, jos huomataan, että joku palvelu vaikka sakkaa. Niin, onko jotain, vaikka siihen tiedonkulkuun, miten sitä voisi arvioida sitten jälkikäteen tai ensin asettaa se tavoite ja sitten arvioida? Koska pakkohan meidän on arvioida, eikö vaan? Onko se kaikkien mielipide kuitenkin? Koska muutenhan me ei tiedetä...tehtiinkö me.

Puhuja 3 [00:34:26]: Kyllä, jotain pitää arvioida. Jos se kysymys oli, että löytyykö tutkimuksista jotain sapluunaa, jota voisi ottaa käyttöön, niin mä sanoisin, että joo, kyllä, tavallaan. Mutta sitten samaan aikaan, niin kuin jo sanoit, niin pitää lähteä soveltamaan. Ja tutkijoiden ehkä ongelma on vähän tässä se, että kun on mahdollisuuksia niin paljon. Siellä on tuhansia ja tuhansia asioita, mitä voi lähteä mittaamaan. Ja sitten jotkut ovat kehittäneet semmoisia tiivistetympiä mittaristoja, jotka sopii tiettyyn tilanteeseen. Kyllä niitä kannattaa katsoa, mutta niitäkin on kilpailevia malleja. Eikä mikään tee autuaaksi. Sit mä palautan tässä Marjalle ja Anittalle tämän kysymyksen, että mitä te tekisitte siinä tilanteessa, jossa vaihtoehtoja on miljoonittain. ei ole olemassa yhtä oikeaa ratkaisua, miten tätä tehdä, ja sitten samaan aikaan – sitten jotain pitää arvioida kuitenkin. Ei me voida mennä vaan sumussa ja olla arvioimatta. Jos olisi tosiaan ne kolme mittaria, niin ei, sori vaan, mutta tutkimuksista ei löydy suoraa vastausta, että tee näin. Sitten käytännössä se pitää kuitenkin ratkaista niissä käytännön tilanteissa, mitä me tehdään. No, miten sitten te olette ratkonut?

Haastattelija 1 [00:35:32]: No niin, ottaako Marja?

Puhuja 1 [00:35:35]: No, mä ajattelen, että me ollaan rakentamassa niitä, ja niin kuin sanoin, se kokemus on se, että ollaan rakennettu ne niin, liian laajoiksi, että oikeasti se seuranta on vaikeeta. Mutta kyllä mä palaan siihen ajatuksiin, että mikä on meidän tavoite. Siitä meidän pitää seurata ja uskaltaa pitää se mahdollisimman yksinkertaisena. Ja taas mä sitten palaan siihen vielä, että nyt, kun me puhutaan Ysipykälä- toimintaympäristöstä, niin sitte, että mitä siellä tapahtuu siellä nuorten maailmassa? Mitkä on ne heidän kokemukset siitä, että mitä ne... miten ne tavoitteet on toteutunut, ja miten heidän se elämä on muuttunut tai miten he saa helpommin apua tai miten he tulee paremmin kohdatuksi tai miten ihmiset heidän ympärillä tekevät yhteistyötä. Mä ajattelen, että se ei voi olla mitään muuta kuin sitä.

Haastattelija 1 [00:36:34]: Tavoite on mahdollisimman konkreettinen, jotta pystytään jälkikäteen katsomaan, että onk se toteutunut.

Puhuja 1 [00:36:40]: Niin, näin mä ajattelen sen, mutta niin kuin mä sanoin, et meil on tosi paljon Suomessa osajia tän asian äärellä, ja tosi paljon sitä ajattelua, ja se on sillai kiinnostavaakin, mutta niin kuin Timo taisit sanoa sitä, että sinne äkkiä niin kuin humpsahtaa, sinne. Niin kuin, että se alkaakin olla itseisarvo se, että miten me seurataan minkälaisia, miten me arvioidaan, ja sitten meil ei välttämättä tuu niitä tekoja ollenkaan.

Haastattelija 1 [00:37:05]: Anitta.

Puhuja 2 [00:37:06]: Jos sitten käytännön kentältä sanoisin näin, niin kyllähän se varmasti ilmiöpohjaisista asioista on tullut jotakin toimenpiteitä, niin nehän on mitattavia asioita. Eli jos mietin, että oli huoli nikotiinipusseista, sitten meillä on nikotiini-pusseista koulutusta, ja on suunnattuna itse lapsille ja nuorille, mutta sitten myöskin ammattilaisille ja koulumaailmaan. Mutta sitten esimerkiksi silloin, kun koulunuorisotyöhön oli haettavissa näitä kehittämis-rahoja tai kokeilurahoja, millä nimellä ne olikaan, niin me päätettiin silloin, mä toin esille, että haenko, ja kaikki sanoivat, että hae. Sen pohjalta, mitä keskusteltiin tässä meidän moniammatillisessa työryhmässä, niin meillä on lopputuloksena, että meillä on tämän vuoden alusta vakinaistettu koulu- ja nuorisotyöntekijä kahden vuoden kokeilun jälkeen. Se on minun mielestä hyvin konkreettinen tammoinen, mutta sitten se, että aina ei ole näin konkreettisia ne asiat, mitä pystyy mittaamaan ja niitä tuloksia kertomaan. Minusta

arviointi on hankala. Tämä on minulle ollut kautta työhistorian haasteellinen. Aina, kun teet hakemuksenkin johonkin, ja miten arvioit jatkossa.

Puhuja 3 [00:38:27]: Tuo oli hyvä esimerkki mun mielestä just siitä näkökulmasta, että mikä se konkreettinen asia onkaan, jota halutaan yhdessä ymmärtää. Sitten puhutaan yhdessä, ja käydään yhdessä keskustelua, että kokeiltaisiko tällaista, tehtäisikö jotain tällaista. Siinähan se arviointi toteutuu käytännössä. Nimenomaan, että tehdään jotain konkreettista suhteessa siihen tietoon, mitä on saatavilla tai halutaan saada.

Haastattelija 1 [00:38:49]: Niinpä. Ja sitten tulos on se, että on vakinainen koulunuorisotyöntekijä. Vau. Ja sitten taas koulunuorisotyötä on tutkittu, että se vähentää kiusaamista, kun sitä tehdään pitkäaikaisesti ja osaavasti. Että se on kyllä tosi hyvä asia. Arvatkaa mitä, me ollaan lopussa. Aikamme on käytetty, mutta me ollaan aina kuulijoille haluttu loppuun vielä teiltä asiantuntijoilta, ammattilaisilta teidän nyt tämän vähän päälle puolen tunnin puheen 2- 3 kiteytystä. Mitä te haluaisitte, kun te tiedätte, että miten muisti toimii, että se aina ne loppuasiat ehkä jää mieleen, mutta 2- 3 kiteytystä. Mitä teidän puheen jälkeen on edes hyvä muistaa, kun lähtee tonne kahvipöydän äärestä tekemään duunia? Marja.

Puhuja 1 [00:39:35]: No, kolme asiaa. Lähdetään ensin siitä, että katso sun ympärille, ja kutsu ihmiset mukaan ratkaisemaan asioita. Ja sitten, jos ei se tapahdu ihan hetkessä, niin kuin tänään on puhuttu näistä haasteistakin, niin haasta heitä myös, tunne ja tutustu siihen maailmaan, että miten ne toimii. Ja sitten mä ajattelen, että kyllä pitää olla rohkeampi, että vanhat työvälineet ei enää toimi. Ja mä luulen, että me kaikki se tiedetäänkin, ja ehkä vähän sitä hoetaankin, mutta ne teot pitää olla toisenlaisia – jotta maailma muuttuisi.

Haastattelija 1 [00:40:17]: Anitta.

Puhuja 2 [00:40:19]: No, tuota, edelleen olen sitä mieltä, että Ysipykälän mukainen johtaminen on tiimityötä, ja se on sen yksilöiden välillä, ja eri organisaatioista. Sieltähän myöskin, jota en aikaisemmin sanonut, niin kyllä pitää myös arvostaa ja kunnioittaa toisten työtä, että ei yksistään se, että minun työ on ainut ja arvokas, vaan kaikkien työ on yhtä arvokasta. Ehkä näillä sanoilla minä lähden.

Haastattelija 1 [00:40:47]: Ihana. Timo?

Puhuja 3 [00:40:49]: Erittäin viisaasti molemmat sanoitte nää kiteytykset. Mä ajattelen, että yritän napata sellaisia ajatuksia tästä, että vähemmän on enemmän. Se vähemmän tuodaan siihen yhteiseen pöytään, ja katsotaan sitä yhdessä. Sitten käsitellään se yhdessä, ja sitten... kääritään hihat, ja tehdään sille yhteiselle asialle jotakin siinä. Ja sitten meidän johtamisen tehtävänä on, ja kaikki voi tehdä sitä johtamista, niin mahdollistaa sitä yhteistä käsittelyä, myöskin välillä vaikeemman kautta, että rohkeasti vaan sitten katsotaan toisemme silmiin, ja kunnioitetaan, ja lähdetään, että hei, nyt tämä ei ole helppoa, mutta että, ja tuntuu, vaikka tulis vähän sellainen olo, että nyt mä haluan haastaa ja riidellä tästä, niin tehdään sekin sillä tavalla, että okei, mahtavaa, nyt me voimme tästä oppia, ja mäkin olen valmis perääntymään, tai ei, perääntyminenkin on väärä sana. Mutta, että niin kuin, että kaikki tullaan oppimaan siihen yhteiseen pöytään samalla kun tehdään, niin se on jo paljon.

Haastattelija 2 [00:41:41]: Oikein lämpimät kiitokset meidän vieraille. Kiitos, että tulitte jakamaan näkökulmia verkostojohtamisen ja verkostotyön arvioinnin äärellä. Kiitos meidän kuulijoille, että tulit kuuntelemaan Ysipykälä tosielämäntestissä- podcastia. Lisätietoa Ysipykälä- hankkeesta ja podcastin aiemmat jaksot löytyy hankkeen verkkosivulta [www.kuntaliitto.fi/ysipykala](http://www.kuntaliitto.fi/ysipykala). Oikein hyvää jatkoa kaikille. Heippa!

Haastattelija 1 [00:42:12]: Hei, hei! Puhujat 1 ja 3 [00:42:14]: Moi. Puhuja 2 [00:42:15]: Heippa!

[loppumusiikkia]

[äänite päättyy]