

Avoim osasto

*Työkaluja puolueosaston
osallistavaan toimintaan*

Elina Vainikainen

Elina Vainikainen

Avoim osasto

**Työkaluja puolueosaston
osallistavaan toimintaan**

Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry
Lintulahdenkatu 10, 00500 Helsinki

Kirjoittaja: Elina Vainikainen

Taitto: Kuohu & Kaisla Creative

ISBN 978-952-6693-22-4 (nid.)

ISBN 978-952-6693-21-7 (pdf)

Paino: Trinket Oy, 2021

Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen-lisenssillä.



Tekijät: Elina Vainikainen & Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry.

Sisältö

Johdanto	4
Muuttuva vasemmisto	7
Puolue ja sen toimijat	12
Osaston päätöksenteko	16
Osastotoiminnan monet mahdollisuudet	22
Uudet jäsenet	30
Kaikkien pitäminen mukana	34
Avoin ja reilu toiminta- ja keskustelukulttuuri	40
Osaston viestintä	47



Johdanto

Vasemmistoliiton periaateohjelmassa lausutaan painavia ja yleisiä sanoja puolue toiminnasta. Asiakirjan mukaan Vasemmiston on oltava elävä kansanliike ja demokratiakulttuurin edistäjä, jonka toiminnan tärkeitä ohjenuoria ovat demokratia ja avoimuus, toisten kuunteleminen, uuden oppiminen ja kokemusten vaihto sekä jäsenten välinen toveruus, tuki ja kannustus. Tämän oppaan tarkoituksena on tuoda nuo sanat käytäntöön puolueen ruohonjuuritasolle.

Puolueosastot (joista monissa puolueen asiakirjoissa käytetään nimitystä paikallis- tai perusyhdistys) ovat alueellisen puolue toiminnan sydän. Ne integroivat uudet jäsenet osaksi vasemmistoperhettä, ottavat kantaa ajankohtaisiin kysymyksiin, tekevät vaalityötä ja ovat paikallisesti tärkeitä vaikuttajia. Ne eivät valitettavasti aina kuitenkaan toimi parhaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Monen osaston on hankala saada toimijoita, jolloin yksittäisten aktiivien työmäärä kasvaa helposti kestäättömäksi. Toiset osastot eivät järjestä toimintaa juuri sääntömääräisiä kokouksia enempää, ja osalla on siinäkin



Vasemmistoliitto on puolue, johon saa tulla juuri sellaisena kuin on.

tekemistä. Toiset kärsivät sisäisistä ristiriidoista, toiset kaipaisivat lisää viestintäosaamista. Jokainen osasto on erilainen, ja jokaisella on omat kipukohtansa.

Tässä oppaassa tarkastellaan osastotoimintaa monesta eri näkökulmasta. Osastotoiminta on lähtökohtaisesti vapaaehtoistoimintaa, jonka muutokset heijastuvat myös puolueeseen. Vapaaehtoistoiminnan tutkimuksessa on jo hyvän aikaa korostettu sen olevan muutoksessa: ihmiset kaipaavat pitkäjänteisen osallistumisen sijaan projektimaisempaa toimintaa, jolla on vahva henkilökohtainen merkitys. Tämä asettaa haasteensa myös puolue toiminnalle, jossa on tavattu luottaa ihmisten pitkäaikaiseen sitoutumiseen aatteen vuoksi.

Oppaan tavoitteena on antaa välineitä puolueosastojen joka-

päiväiseen toimintaan. Osastojen arkea tarkastellaan niin uusien jäsenten mukaan saamisen, viestinnän kuin päätöksenteonkin näkökulmasta. Mukana on myös runsaasti vasemmistotoimijoiden haastatteluita, joista jokainen voi poimia ideoita omalle osastolleen. Kiitän jo tässä jokaista haastateltua, teistä on ollut valtava apu.

Vasemmistoliiton puoluekokouksessa vuonna 2013 hyväksyttiin asiakirja ”Vasemmiston toiminta kohti 2020-lukua”. Nyt, kun olemme jo hyvän aikaa tuota vuosikymmentä eläneet, on paperiin hyvä palata. Asiakirjassa todetaan esimerkiksi näin: ”Vasemmiston kautta jokainen, joka kokee puolueen politiikan ja toiminnan läheiseksi, pääsee vaikuttamaan tärkeiksi kokemuksiinsa ja omaan elämäänsä vaikuttaviin asioihin. Vasemmistossa tarvitaan

Vasemmiston kautta jokainen, joka kokee puolueen politiikan ja toiminnan läheisiksi, pääsee vaikuttamaan tärkeiksi kokemiinsa ja omaan elämäänsä vaikuttaviin asioihin.

ja arvostetaan kaikkia, jotka jakavat puolueen arvot ja periaatteet. Kynnys liittyä puolueeseen on matala ja toiminta puolueessa on helppoa. Vasemmistoliitto on puolue, johon saa tulla juuri sellaisena kuin on ja toimintaan on mahdollista osallistua riippumatta elämäntilanteesta.” Olemme tässä suhteessa hyvällä tiellä, mutta työsarkaa on vielä paljon. Tämän oppaan tarkoituksena on omalta osaltaan silottaa polkua kohti entistä parempaa, inklusiivisempaa ja osallistavampaa puoluetoimintaa.

Kiitän KSL-opintokeskusta erinomaisesta yhteistyöstä. Erityinen kiitos kuuluu lehmänhermoiselle ja aina yhtä analyyttiselle Jukka Peltokoskelle, jota ilman tämä opas ei olisi valmistunut ikinä. Kiitän lämpimästi viisaista kommentteista myös puoluetoimiston uutteria työmyyriä Juuso Aromaata ja Antti Saarelaista sekä KSL-opintokeskuksen dynamoa Emmi Alhoa. Seppo Helteelle kuuluu myös iso käsi lempeästä mutta huolellisesta editoinnista.

Muuttuva vasemmisto



Vasemmistolaisen liikehdinnän päämääränä on historiallisesti ollut organisoida ihmisiä joukkovoimaksi epätasa-arvoa vastaan ja vapauden puolesta. Niin ikään tärkeä tavoite on ollut herättää julkista keskustelua aiheista, jotka porvarillinen hegemonia mieluummin vaikenisi kuoliaiksi. Vasemmistolaisessa toiminnassa on nykyäänkin tärkeää muistaa, ettei puolue ole olemassa vain organisaatiotaan ja byrokratiaa varten, vaan sillä on ylevä tavoite toimia yhteiskunnallisena muutosvoimana. Slogan ”Oikeudenmukainen Suomi kaikille, ei harvoille” kiteyttää tämän: voimme pysäyttää eriarvoistumiskehityksen vain toimimalla yhdessä katsoen optimistisesti tulevaisuuteen.

Vasemmiston on kyettävä vastaamaan yhteiskunnan muutokseen ja haasteisiin. Tämä koskee puolueen kaikkia tasoja keskustuomistolta ja kansanedustajista osastoihin ja ruohonjuuritason aktiiveihin. 2000-luvulla vasemmistolainen toiminta on vetänyt puoleensa huomattavan paljon uusia ja nuoria toimijoita, joiden ajatukset vasemmistolaisuudesta saattavat poiketa vanhemmista sukupolvista. Nämä nuoret ja nuoret aikuiset ovat kasvaneet aivan erilaiseen maailmaan kuin vanhempansa: ilmastonmuutos, globalisaatio, työnmurros ja eriarvoistuminen ovat aivan eri tavalla läsnä arjessamme kuin aiemmin. Vasemmiston on kyettävä huomioimaan nämä akuutit kysymykset omassa toiminnassaan ja myös työskentelemään jatkuvasti kielteisten kehityskulkujen kääntämiseksi.



2000-luvulla vasemmistolainen toiminta on vetänyt puoleensa huomattavan paljon uusia ja nuoria toimijoita.

Näiden suurien kysymysten huomioiminen on tärkeää myös paikallistasolla. Mikäli osastot eivät kykene sanallistamaan aikamme kipukohtia ja tarjoamaan toimijoilleen mahdollisuuksia niihin vaikuttaa, voivat toiminnasta muuten kiinnostuneet turhautua. Etenkin nuoret sukupolvet ovat tottuneet netin käyttöön jäsene mahdollistamiin verkostomaisiin, joustaviin toimintatapoihin. Pelkkä kokousbyrokratia ja joka vuosi toistuvat kalendaaririitit eivät riitä innostamaan uusia aktiiveja, joilla halu maailman muuttamiseen on suuri. On tärkeää kyetä tunnistamaan uusien (ja vanhojenkin) aktiivien halut toimia ja kannustaa heitä ideointiin. Vasemmisto on tässä suhteessa erinomainen toiminta-alusta: meillä ei tarvitse kysyä kaikkeenlupaa ylemmältä taholta, vaan paikallistasolla on varsin va-

paat kädet - kuitenkin luonnollisesti niin, ettei puolueen perusarvoista, kuten ihmisoikeuksien kunnioittamisesta, tingitä. Aivan jokaisessa osastossa olisi hyvä miettiä oman olemassaolon tarkeitusta: esimerkiksi vaalien organisointi on toki tärkeää, mutta osasto voi tehdä paljon muutakin yhteiskunnallisten ristiriitojen esiintuomiseksi ja vallitsevan hegemonian murtamiseksi.

Myös osastotoimintaa voi uudistaa perinteisestä kokousten ympärillä pyörivästä rutiinista reilustikin. Tässä oppaassa annetaan vinkkejä, miten osaston päätöksentekoa voi kehittää joustavammaksi, muuta toimintaa osallistavammaksi ja viestintää aktivoivammaksi. Kun uusi jäsen tulee osastoon, häneltä on tärkeää heti aluksi kysyä, mikä häntä kiinnostaa. Tämän pohjalta voidaan sitten yhdessä miettiä,

Moni globaali ongelma on myös lokaali: ilmastonmuutoksen vaikutukset näkyvät myös paikallisesti ja vaativat paikallisia toimia, moni kansainvälinen työläisiään riistävä suuryhtiö toimii myös paikallisesti.

minkälainen rooli uudelle toimijalle osastossa sopisi, mihin hän voisi lähteä mukaan tai mitä voisi alkaa kehittää eteenpäin. Olennaista on kuitenkin se, ettei uutta jäsentä jätetä yksin tai vastuuteta liikaa. Uuden jäsenen kotouttamisesta kerrotaan tarkemmin luvussa ”Uudet jäsenet”.

Toimintakulttuurin uudistamisen on aina lähdeittävä jäsenistöstä: mitä ihmiset itse haluaisivat tehdä ja mihin he haluaisivat vaikuttaa? Moni globaali ongelma on myös lokaali: ilmastonmuutoksen vaikutukset näkyvät myös paikallisesti ja vaativat paikallisia toimia, moni kansainvälinen työläisiään riistävä suuryhtiö toimii myös paikallisesti - esimerkkejä voi löytää lähes jokaiselta paikkakunnalta. Suunnitellessa kampanjoita, mielenosoituksia tai muuta toimintaa voi huomion hyvin kiinnittää paikallisten huolenaiheiden lisäksi myös siihen, miten laajemmat kysymykset näkyvät omalla paikkakunnalla. Tässäkin on syytä muistaa, että suuret muutokset harvoin lähtevät yksilöstä käsin, vaan yhteisön yhdessä voimaantumisen ja aktivoitumisesta.

Vasemmistolaisia tavoitteita voi edistää muutenkin kuin puolueen kautta. Monilla kansalaisjärjestöillä ja itseorganisoiduilla liikkeillä on Vasemmiston kanssa yhteneviä tavoitteita, ja puolue toimijoita voi kannustaa vaikuttamaan myös niiden piirissä. Myös yhteistyötä esimerkiksi tapahtumien järjestämisessä tai kampanjoinnissa on hyvä harkita.

NÄIN JÄRJESTÄT KAMPANJAN

Kampanjalla pyritään saamaan ihmiset tavalla tai toisella jonkin asian taakse. Kampanjan tavoitteen on oltava konkreettinen ja selkeä: se voi tavoitella esimerkiksi jonkin luontokohteen suojelua tai lakialoitteen hyväksymistä. Vasemmiston piirissä tehtävien kampanjoiden tulisi olla puolueelle luontevia, eikä niiden tule olla ristiriidassa puolueen ohjelmien kanssa. Kampanjan tulee tietysti pyrkiä saavuttamaan tavoitteensa, mutta vaikka tämä ei onnistuisi, ei kampanja väistämättä ole mennyt kokonaan mönkään. Usein kampanjat herättävät tärkeää kansalaiskeskustelua ja nostavat esille olennaisia asioita, joihin muutkin toimijat saattavat tarttua. Samoin kampanjat voivat tuoda puolueelle näkyvyyttä ja helpottaa kampanjoiden organisointia jatkossa.

Kampanja kannattaa suunnitella huolella: mitä isompi kampanja, sitä tarkempi on syytä olla. Suunnittelussa on otettava huomioon kampanjan alkutilanne, aikataulu, budjetti, kampanjan sisällöt sekä vastuunjako. Suunnitelmien on oltava realistisia suhteessa käytettäviin resursseihin niin rahan kuin työntekijöidenkin kannalta. Vastuunjako on erityisen tärkeää, ja kannattaa myös pohtia, mitä apua puolueelta voisi saada, ja mitä voitaisiin ostaa ulkoa (esimerkiksi graafikon palvelut).

Usein kampanjoiden yhteydessä järjestetään erilaisia tapahtumia, joissa voidaan myös kerätä varoja kampanjaa varten. Keskustelutilaisuus on perinteinen vaihtoehto, mutta kampanjan tiimoilta voi järjestää myös bileet, pitää telttaa torilla tai organisoida lapsiperhetapahtuman. Tapahtumia voi järjestää kokonaan myös verkossa, ja ainakin keskustelutilaisuudet kannattaa striimata. Myöskään perinteisiä mielenosoituksia, flash mobeja tai muuta katutoimintaa ei kannata unohtaa keinovalikoimasta.

Viestintä on tärkeä osa onnistunutta kampanjaa. Siinä kannattaa pyrkiä positiivisuuteen: mitkä ovat tavoitteemme, tarjoamamme vaihtoehdot ja millaista muutosta haluamme. Perinteinen mediatiedotus on kampanjoissa tärkeää, ja tiedotteiden laatimisessa kannattaa nähdä hieman vaivaa. Myös mielipidekirjoituksia kannattaa kirjoittaa, ja jos budjetti riittää, satsata

myös lehti-ilmoituksiin. Kampanjamateriaalin tulee näyttää mahdollisimman vakuuttavalta ja huolellisesti tehdyttä, ja on fiksumpaa tehdä vähän kunnollista kuin paljon keinoa. Hyviä kampanjamateriaaleja ovat esimerkiksi esitteet, julisteet, rintamerkit, tarrat, roll-upit ja kampanja-asut, kuten yhtenäiset t-paidat tai huomioliivit. Yhtenäinen tyyli on tärkeä osa viestintää, ja Vasemmiston oma visuaalinen ilme antaa tähän hyvät eväät.

Kannattaa myös miettiä, tarvitseeko kampanja omat verkkosivut. Sosiaalisen median aktiivisuus on välttämätöntä, ja suuremmille kampanjoille on järkevää luoda omat profiilit. Pienempien kampanjoiden markkinointi sujuu myös osaston omien tilien kautta. Somessa kannattaa jakaa esimerkiksi kampanjan ajankohtaisia kuulumisia, jakokuvanostoja kampanjan teemoista, mahdollisia mediaosumia sekä erilaisia aktivoivia viestejä, kuten kehotuksia allekirjoittaa aloitteita tai ideoida toimintaa kommenttikentässä. Sosiaalisen median maksullinen markkinointi on huomattavasti printtimainontaa edullisempaa, ja sitä kannattaa käyttää.

Lue lisää kampanjoinnista KSL:n ”Tuumasta tavoitteeseen”-kampanjaoppaasta.

NIKSINURKKA

.....

- » **Toiminnassa huomioitava suuret yhteiskunnalliset kysymykset ja ristiriidat**
- » **Osastotoiminnan uudistaminen ja kehittäminen tukee yhteiskunnallisena muutosvoimana toimimista**
- » **Kampanjoita voi järjestää myös osastopohjalta**

Puolue ja sen toimijat



Vasemmistoliiton juuret ovat työväenliikkeen menneiden vuosisatojen kamppailuissa. Puolue perustettiin vuonna 1990 yhdistämällä SKP:n, SKDL:n ja Suomen Naisten Demokraattisen Liiton SNDL:n toiminta yhden sateenvarjon alle, ja sen perustava kokous järjestettiin Helsingissä Kulttuuritalolla. Ajan henki vaati uudistuksia: esimerkiksi nouseva ympäristöliike veti nuoria mukaansa, ihmisten kiinnittyminen puolueisiin heikkeni ja ihmiset kaipasivat uudenlaisia vaikuttamisen tapoja perinteisen parlamentarismen sijaan. Sama kaksoissidos näkyy Vasemmistoliiton toiminnassa yhä tänä päivänä: se on toisaalta osa edustuksellista demokratiaa, toisaalta kansanliike, joka Vasemmistonuorten vanhan sloganin mukaan toimii ”kaduilla ja kabineteissa”. Vasemmistolle on ominaista niin parlamentaarinen politiikka, suora demokratia kuin solidaarisuudesta sikiävä aktivismikin. Puolueessa korostetaan kansalaistoimintaa, tasa-arvoa, vapautta ja kestävää kehitystä. Vuoden 2019 puoluekokouksessa tavoiteohjelmaan lisättiin ensi kertaa myös feministinen politiikka.

Vasemmiston jäsenkunta on kahtiajakautunut: toisaalta suuri osa jäsenistöstä on ikääntyneitä, toisaalta puolue vetää puoleensa myös nuoria. Opiskelijoiden keskuudessa puolue on varsin suosittu, ja kor-

Vasemmistolle on ominaista niin parlamentaarinen politiikka, suora demokratia kuin solidaarisuudesta sikiävä aktivismikin.

keakoulutettuja jäsenistöstä on reilu kolmannes. Toisaalta suurista puolueista Vasemmiston jäsenet ovat kaikkein vähävaraisimpia.

Tätä kirjoitettaessa vuonna 2020 Vasemmistoliitolla on 16 kansanedustajaa sekä yksi edustaja Euroopan parlamentissa. Puolueen ylin päättävä elin on kolmen vuoden välein järjestettävä puoluekokous. Kokousten välillä ylintä päätösvaltaa käyttää 55-jäseninen puoluevaltuusto. Puolueella on noin 11 000 jäsentä, 13 piirijärjestöä ja yli 400 osastoa. Piirijärjestöt on maantieteellisesti jaettu viiteen suurempaan kokonaisuuteen, joilla on omat toiminnanjohtajansa. Puolueen toiminta on siis kolmiportaista: emopuolueen alla on piirijärjestöt, sitten kunnallisjärjestöt ja lopuksi osastot, joita

voi kutsua myös perusyhdistyksiksi. Tässä oppaassa puhumme kuitenkin osastoista. Osastojen yhteyshenkilö puolueessa on kunkin alueen toiminnanjohtaja, jolta tarvittaessa saa apua ja neuvoja.

Puolueosastoja on hyvin monenlaisia. Pienemmillä paikkakunnilla on usein vain yksi osasto, joka toimii samalla kunnallisjärjestönä, mutta esimerkiksi Helsingissä on kokonaista 20 osastoa. Alueilla, joilla on useita osastoja, ne voivat järjestäytyä monin eri perustein, esimerkiksi alueellisesti (kuten kaupunginosittain) tai ammattiryhmän mukaan. Monilla paikkakunnilla on myös alueeseen sitoutumattomia osastoja, kuten Tampereella Mansen Punavihreät tai Helsingissä Vasemmistolinkki ja Vasemmistoklubi. Järjestäytyä



Paikallinen puolueosasto on kuitenkin lähes aina luontevin paikallisen tason toiminnan organisoija.

voi myös jonkin asian ympärille, ja esimerkiksi vasemmistolaisilla naisyhdistyksillä on pitkät perinteet.

Koska osastot ovat keskenään hyvin erilaisia, myös niiden toiminta vaihtelee paljon. Myös toiminnan reunaehdot vaihtelevat sen mukaan, missä päin Suomea ja millaisella alueella ollaan. Maaseutumaisessa kunnassa toiminnan luonne on väistämättä erilainen kuin suurkaupungissa, eri alueiden väestörakenteet eroavat suuresti, ja eri alueilla voi olla esimerkiksi erilaisia kielivähemmistöjä, jotka on huomioitava. Paikallinen puolueosasto on kuitenkin lähes aina luontevin paikallisen tason toiminnan organisoija, ja sen piiristä löytyy myös paras paikallinen asiantuntemus.

Joissain tilanteissa kannattaa silti miettiä, onko osastoa järkevää ylläpitää. Osastojen välinen yh-

teistyö on toki aina suositeltavaa, mutta aina sekään ei riitä. Osastoja ei ole tarkoituksenmukaista säilyttää vain perinteen vuoksi, vaan joskus niiden lakkauttaminen ja yhdistäminen toisiin on toiminnan organisoinnin kannalta fiksum. Esimerkiksi Porissa on viime aikoina otettu käyttöön systeemi, jossa koko kaupungissa on ainoastaan kunnallisjärjestö, ei erillisiä osastoja. Kovin runsas osastorakenne johtaa helposti tilanteeseen, jossa osa osastoista on olemassa ainoastaan paperilla tai järjestää korkeintaan sääntömääräiset kokoukset. Tällainen ei luonnollisesti ole omiaan houkuttelemaan uusia jäseniäkään. Osaston suuruus ei toki ole mikään itseisarvo: pienelläkin porukalla voidaan toteuttaa hienoja juttuja. Usein kuitenkin suurempi määrä toimijoita tarkoittaa enemmän ideoita ja niille toteuttajia.

PIENESSÄ OSASTOSSA AKTIIVEILLE KERTYY PALJON VASTUUTA

.....

”Meillä on koko yhdistyksessä alle 20 jäsentä, joista noin puolet on aktiivisia. Kun saimme kuntavaaleissa kaksi valtuustopaikkaa, ovat valtuutetut ja varat aika kovilla, kun lautakunta- ja neuvostopaikkoja jakamaan ei ole montaa ihmistä. Esimerkiksi itse olen perusturvalautakunnan jäsen, vanhusneuvoston varapuheenjohtaja sekä varajäsen sivistyslautakunnassa ja ylikunnallisessa palo- ja pelastuslautakunnassa. Paljon sisäistettävää kolmivuorotyötä tekevälle!

Isoin ongelma on ehkä se, ettei jaksamista riitä kunnallisen yhdistyksen kehittämiseen ja uusien jäsenten hankintaan. Lisäksi parilla kovan luokan aktiivillamme alkaa ikä painaa ja terveysvaivat tuoda haasteita. Toiminta rajoittuu muutamaankokoukseen vuodessa ja vaalien alla muun muassa telttailuun kylillä. Teemme kyllä Hämeenlinnan ja Janakkalan kanssa yhteistyötä, olemme muun muassa järjestäneet yhteisiä toritapahtumia ja ostettu yhteisiä vaalimainoksia. Ollaan myös pyöritetty ajatusta, että pitäisikö yhdistyä Hämeenlinnan yhdistyksen kanssa. Toistaiseksi on menty omillamme. Yhdistymisessä on sekin riski, että yhä pienempi porukka vastaa yhä isommasta alueesta ja iso kaupunki jyrää pienemmät kunnat ja niiden tarpeet.”

Hanna Jokinen, Hattulan Vasemmisto

NIKSINURKKA

.....

- » **Puolueosasto on paikallisen toiminnan moottori ja alueen asiantuntija**
- » **Osastoa ei kannata ylläpitää vain perinteen vuoksi**
- » **Osaston yhteyshenkilö puolueessa on alueen toiminnanjohtaja**



Osaston päätöksenteko

Puolueosasto on jäsentensä paikallinen vaikutuskanava ja linkki puolueeseen. Sen toimintaa sitovat yhdistyslaki sekä puolueen, piirin ja yhdistyksen omat säännöt. Vasemmistoliiton yhdistysten tulisi käyttää niitä varten laadittuja mallisääntöjä ja niin ne pääasiallisesti käyttävätkin. Tässä kappaleessa kuvatut asiat koskevat yhdistyksiä, jotka käyttävät mallisääntöjä.

Varsinaisia sääntömääräisiä tehtäviä puolueosastolla on vähemmän kuin usein luullaan. Osasto päättää uusien jäsenten hyväksymisestä sekä mahdollisesta erottamisesta. Jäsenrekisteriä osaston ei kuitenkaan tarvitse pitää – se on keskitetty puolue toimistolle. Osasto voi myös tehdä kannanottoja sekä aloitteita niin paikallisille päättäjille kuin Vasemmiston elimille, kuten puoluehallitukselle.

Puolueosaston on järjestettävä kaksi kokousta vuodessa, kevät- ja syyskokous. Näitä ei tämänhetkisten sääntöjen puitteissa voi järjestää verkossa, mutta sääntöjä ollaan tältä osin uudistamassa. Tätä kirjoitettaessa on voimassa koronan vuoksi poikkeuslaki, joka mahdollistaa etäkokoukset kesäkuun 2021 loppuun saakka.

Päätöksentekoa kehittämällä ja jouhevoittamalla vapautuu voimavaroja muuhun toimintaan.

Kevätkokous on järjestettävä tammi-maaliskuussa, ja siellä on hyväksyttävä toiminta- ja tili-kertomukset sekä myönnettävä vastuuvapaus edellisen kauden vastuullisille toimijoille. Syyskokous on järjestettävä syys-loka-kuussa, ja silloin valitaan osastolle hallitus/johtokunta puheenjohtajistoineen seuraavaksi kalenterivuodeksi. Mallipohjat näiden kokousten esityslistoihin löytyvät Vaikuta vasemmistossa -sivustolta. Syys- ja kevätkokoukset ovat myös mainioita tilaisuuksia tehdä kannottoja ajankohtaisista aiheista.

Säännöt ja yhdistyslaki eivät suoranaisesti sano mitään muiden kokousten muodosta. Osastoilla on yleinen tapa kokousta noin kerran kuukaudessa, vaikkei aina olisi asiaakaan. Tämä ei ole kuitenkaan välttämätöntä. Sääntömääräisten kokousten lisäksi ko-

kouksia voi pitää juuri niin paljon kuin on tarvis, ja päätöksenteossa kannattaa pyrkiä joustavuuteen ja tehokkuuteen. Yksi mahdollisuus on siirtää rutiininomainen päätöksenteko sähköisiin kanaviin (ks. laatikko “Jatkuvan päätöksenteon malli”) ja pitää “livenä” ainoastaan sääntömääräiset syys- ja kevätkokoukset. Näidenkin muotoa voi kehittää ja pyrkiä tekemään kiinnostavammaksi: kokousten yhteyteen voi järjestää esimerkiksi alustuksia ajankohtaisista aiheista.

Online-työkaluja, kuten Google Docsia, on hyödyllistä käyttää myös pöytäkirjan kirjoittamiseen kokousten aikana. Näin kaikki läsnä olevat voivat seurata pöytäkirjan muodostumista ja halutessaan kommentoida sitä. Näin työstettynä pöytäkirja voi olla valmis alikirjoitettavaksi heti kokouksen jälkeen. Kannattaa myös huomata,



Myös perinteisiä kokouksia voi kehittää osallistavammiksi ja viihdyttävämmiksi ilman, että varsinainen päätöksenteko kärsii rahtustakaan.

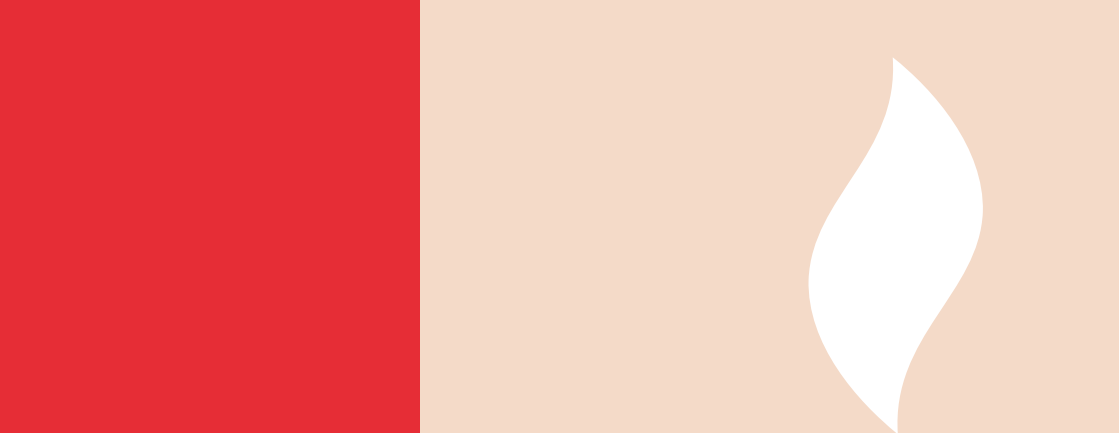
että pöytäkirja tarvitaan ainoastaan varsinaisista päätöksistä. Monista keskustelluista asioista riittää vapaamuotoinen muistio.

On tärkeää jakaa vastuut, myös päätöksentekoon liittyvät, reilusti erikseen sovituille henkilöille, esimerkiksi johtokunnan jäsenille. On kuitenkin olennaista, että työt jaetaan selkeästi. Esimerkiksi ”henkilö N vastaa osaston viestinnästä” ei ole riittävän tarkasti ilmaistu, ”N vastaa osaston verkkosivujen ja sosiaalisen median tilien päivittämisestä” on. Leväperäisesti jaetut vastuut ovat omiaan stressaamaan aktiiveja turhaan. Samoin on mahdollista perustaa työryhmiä valmistelemaan esimerkiksi vuosikokouksia tai tapahtumia. Hallituksen/johtokunnan rooliksi jää näiden budjetointi ja yleisten reunaehtoien määrittely.

Osaston kaiken päätöksenteon olisi oltava mahdollisimman

avointa ja demokraattista. Mikäli osaston päätöksentekoprosesseja halutaan kehittää tai uudistaa, sen on oltava jäsenistön yhteinen tahto. Kannattaa aina miettiä, mikä sopisi parhaiten juuri omalle osastolle ja kysellä kokemuksia muista osastoista. Jos perinteinen säännöllinen kokoustaminen tuntuu luontevalta, niin voi tietenkin tehdä. Kuitenkin myös osaston päätöksentekokäytäntöjä kannattaa silloin tällöin pohtia, eikä mitään ole järkevää tehdä vain perinteen vuoksi. Järjestettiinpä kokoukset sitten millä tavalla hyvänsä, niistä on muistettava tiedottaa ajoissa sääntöjen määräämällä tavalla.

Vaikka hallituksen tai johtokunnan kokouksissa päätösvaltaa käyttävätkin vain kyseisen ryhmän jäsenet, tulisi myös muiden osaston jäsenten olla niihin tervetulleita ja heillä tulisi olla myös puheoikeus. Sisäänpäin lämpiävä päätöksente-



kokulttuuri ei houkuttele uusia toimijoita. Kokoustilanteessa on huomioitava, että kaikki halukkaat pääsevät ääneen, eikä kenenkään näkemyksiä mitätöidä. Hyvä kokoustekniikan hallinta auttaa puheenjohtajaa keskittymään kokouksen demokraattisuuteen.

Päätöksentekoa kehittämällä ja jouhevoittamalla vapautuu voimavaroja muuhun toimintaan. Monet kokevat puolueosastoon tulemisen siksikin haastavaksi, että virallisuontoiset kokoukset jäykkine käytäntöineen eivät herätä kiinnostusta. Jos suurin osa tai jopa kaikki puolueosaston aktiviteetti sisältää esityslistan, ei tärkeälle vapaamuotoiselle keskustelulle ja toisiinsa tutustumiselle jää aikaa. Ylipäätään puolueosaston päätöksenteolta tulee odottaa tehokkuutta, muulta toiminnalta voimaannuttavuutta ja osallistavuutta. Nämä on syytä pitää toisistaan erillään. Vaikka moni suhtautuu puolue-toimintaan erittäin vakavasti ja aatteellisesti, ei voi olettaa ihmisten jaksavan vuodesta toiseen pelkkää kokoustamista. Jäsenet kaipaavat puolueelta muutakin, ja kokousbyrokratia saattaa jopa tappa monien kiinnostuksen puolue-toimintaan.

Myös perinteisiä kokouksia voi kehittää osallistavammiksi ja viihdyttävämmiksi ilman, että varsinainen päätöksenteko kärsii rahtustakaan. Osa esityslistan asioista on tyypillisesti päätösasioita, jotka on valmisteltu huolellisesti ennakkoon, eivätkä kokouksessa vaadi kuin nuijan kopautuksen.

Käsittelyssä voi kuitenkin olla myös kohtia, joissa tarkoituksena olisi suunnitella, ideoida, kehittää tai muuta vastaavaa: kannattaa huomata, ettei tällaisia asioita tarvitse välttämättä vetää läpi perinteisellä *esittely-keskustelu-päätös* -protokollalla. Kokeilkaapa vaikka porinaryhmiä: noin 5–10 minuutin ajan keskustellaan pienryhmissä, minkä jälkeen työskentelyn tulokset jaetaan koko ryhmälle ja puheenjohtaja muodostaa niistä yhteenvedon. Kaikkien kokousosallistujien kesken käydyissä keskusteluissa usein vain rohkeimmat, kokeneimmat ja aktiivisimmat pääsevät ääneen, mutta pienryhmissä suunavaamiseen tapaa olla matalampi kynnyks. Samoin ideointiin voi kokeilla erilaisia aivoriisiä: ideoita voi kirjoittaa nopeasti vaikkapa post-it-lapuille, minkä jälkeen niitä voi ryhmitellä ja työstää.

taja muodostaa niistä yhteenvedon. Kaikkien kokousosallistujien kesken käydyissä keskusteluissa usein vain rohkeimmat, kokeneimmat ja aktiivisimmat pääsevät ääneen, mutta pienryhmissä suunavaamiseen tapaa olla matalampi kynnyks. Samoin ideointiin voi kokeilla erilaisia aivoriisiä: ideoita voi kirjoittaa nopeasti vaikkapa post-it-lapuille, minkä jälkeen niitä voi ryhmitellä ja työstää.

JATKUVAN PÄÄTÖKSENTEON MALLI

.....

”Puolueosastoissa hallitus tai johtokunta on usein keskeisessä roolissa, ja sen toiminta keskittyy kuukausittaisiin kokouksiin. Usein käy niin, että johtokuntaan valikoituvat muutenkin aktiiviset ihmiset, ja ulkopuoliselle osallistumiseen voi olla turhan korkea kynnyks. Oma ongelmansa pienissä piireissä on se, että jos osasto toimii samalla kunnallisjärjestönä, kokouksissa ovat usein valtuutetut paikalla ja keskustelu pyörii vain kuntapolitiikan ympärillä. Tämä ei ole aina tarkoituksenmukaista.

Sääntöjen mukaan yhdistyksen kevät- ja syyskokouksen on oltava ’livenä’ (paitsi poikkeuslain aikana), mutta muista kokouksista säännöt eivät sano mitään. Yksi mahdollisuus joustavoittaa osaston toimintaa olisikin perustaa yhdessä sovitulle alustalle, esimerkiksi Discordiin tai Slackiin, oma kanava, jossa päätettäviä asioita voitaisiin käydä läpi sitä mukaa kun niitä tulee. Päätetyistä asioista vain tehtäisiin sitten kerran kuukaudessa pöytäkirja. Säännöt eivät myöskään määrittele, missä muodossa tai miten hallituksen pöytäkirjat pitää laatia. Pöytäkirjat ovat kuitenkin tärkeä osa yhdistyksen toiminnantarkastusmateriaalia ja niistä

tulisi käydä selkeästi ilmi vähintään se, mitä on päätetty tehdä, millä aikataululla ja kuinka paljon tekemiseen varataan rahaa.

Kanavalla voitaisiin myös esimerkiksi hyväksyä uudet jäsenet. Näin korona-ajan jälkeen, kun ihmiset ovat jo tottuneet etäosallistumiseen, tämän käyttöönotto voisi sujua suht helposti.

Kuulen aina välillä osastoista kritiikkiä, että miksi ei voitaisi tavata toisiamme ilman, että välissä on esityslista. Tämä ratkaisisi osaltaan sen ongelman, kun kokoustamisesta vapautuisi resursseja muun toiminnan järjestämiseen. Ylipäätään kokouksissa esityslista ei ole niin tärkeä, pöytäkirja on. Toki päätöksenteko ei saa olla liian rentoa siinä mielessä, että esimerkiksi kuitteja ei oteta talteen tai laiminlyödään muita velvoitteita.”

Juuso Aromaa, Vasemmiston järjestötiimin vetäjä

NIKSINURKKA

.....

- » **Osasto hyväksyy uudet jäsenet ja järjestää vähintään kaksi kokousta vuodessa**
- » **Päätöksentekoa voi sujuvoittaa siirtämällä siitä osan sähköisille kanaville**
- » **Kokousten tulee palvella osaston toimintaa ja tarkoitusta: ne eivät voi olla ainoa toimintamuoto**
- » **Muistiot ja pöytäkirjat voi tehdä *online* kokousten aikana**



Osastotoiminnan monet mahdollisuudet

Hysin toimiva osasto aktivoi jäseniään ja kehittää jatkuvasti toimintaansa. Puolueosastoilla on muutamia sääntömääräisiä toimintavelvollisuuksia, joista tarkemmin luvussa ”Päätöksenteko”. Tässä luvussa keskitytään siihen, mitä puolueosasto voi tehdä virallisten kokousten lisäksi. On tärkeää ymmärtää, että kokousten tarkoitus on mahdollistaa osaston toiminta ja antaa sille raamit: jos osastolla ei ole kokousten lisäksi mitään muuta toimintaa, voi koko osaston olemassaolon mielekkyyden hyvin kyseenalaistaa.

Vasemmistossa voi toimia monella eri tavalla: pisteittäisesti, projektimaisesti tai pitkäaikaisesti. Hyvin toimiva osasto tarjoaa mahdollisuuksia kaikkiin näihin. Pisteittäisellä osallistumisella tarkoitetaan yksittäisissä asioissa mukana oloa: äänestämistä, vaaliesitteiden jakamista, tapahtumissa käymistä tai vaikkapa keskusteluun osallistumista puolueen somekanavissa. Projektimainen osallistuminen taas on sitoutuneempaa, esimerkiksi osallistumista yksittäisen ehdokkaan vaalikampanjaan, kannanottojen ja aloitteiden laatimista tai tapahtumien järjestämisestä. Pitkäaikainen sitoutuminen taas on sitä, mitä monet mieltävät puolue toiminnaksi: luottamustehtäviä ja muuta pitkäjänteistä toimimista puolueen ja sen ajamien asioiden hyväksi.

Vasemmistossa voi toimia monella eri tavalla: pisteittäisesti, projektimaisesti tai pitkäaikaisesti. Hyvin toimiva osasto tarjoaa mahdollisuuksia kaikkiin näihin.

Osaston on hyvä tukea projekti- maista ja pisteittäistä osallistumista esimerkiksi jakamalla tehtäviä osiin ja viestimällä niistä selkeästi. Osastotoiminta ei välttämättä ositu siisteiksi projekteiksi ilman tietoista pohdintaa ja työnjaon selkiyttämistä. Osaston viestinnäsäkin voi lähteä tehtävät, ei roolit edellä: tulisitko tekemään meille someviestintää tai vaalilehteä? Entä kiinnostaisiko pikkujoulujen järjestäminen tai vaalityön tekeminen? Lisäksi osasto voi perustaa toimintaryhmiä jotain yksittäistä projektia tai asiakysymystä varten - osaston ei ole aina pakko toimia kokonaisuutena.

Kansalaistoiminnan tutkimuksessa on huomattu ihmisten suhtautumisen vapaaehtoistyöhön muuttuneen projektimaisemmaksi ja löyhemmin organisaatioihin kiinnittyväksi. Tämä on otettava huomioon myös puolue toiminnassa, ja tarjottava jäsenille mahdollisuuksia osallistua myös lyhytaikaisesti tai tiettyyn asiakysymykseen keskit- tyen. Pitkäjänteinen luottamus-

asemiin tähtäävä osallistuminen ei voi olla enää ainoa hyväksytty puolue toiminnan muoto. Täysin hyväksyttävää on myös seurata toimintaa rauhassa käytäntöjä opetellen ilman virallisia vastuita, eikä etenkään uusia jäseniä ole tahdikasta painostaa. Puolueen jäsenen on voitava aina itse päättää, milloin ja miten osallistuu.

Toimintaa suunnitellessa on hyvä ottaa huomioon ihmisten erilaiset elämäntilanteet. Esimerkiksi kokousten ajankohtia kannattaa vaihdella, jotta mahdollisimman moni pääsisi mukaan. Samoin tapahtumia on hyvä järjestää niin viikonloppuisin kuin arkenakin, ja tarjota mahdollisuuksien mukaan optio etäosallistumiseen. Tapah- tumien ajankohtien lyöminen luk- koon hyvissä ajoin helpottaa myös ihmisten aikataulujen suunnittelua, samoin monipuolinen tiedottami- nen eri kanavissa.

Koska osastot ovat monin tavoin varsin erilaisia, ei voi myöskään olla yhtä ainoa tapaa järjestää toimintaa. On koko lailla ihmis-

Järjestötoiminnassa puhutaan toiminnan ”omistajuudesta”, siitä, että kokee voineensa itse osallistua toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja/tai päätöksentekoon.

ten mielikuvituksesta kiinni, mitä kaikkea osaston piirissä voi tehdä. Silloin tällöin kannattaa järjestää ideointitapaamisia, joissa tarkoituksena olisi mahdollisimman vapaamuotoisesti ja matalalla kynnyksellä heitellä ideoita ja kehitellä niitä eteenpäin. Erilaiset osallistavat menetelmät sopivat tähän erinomaisesti. Järjestötoiminnassa puhutaan toiminnan ”omistajuudesta”, siitä, että kokee voineensa itse osallistua toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja/tai päätöksentekoon. Yhdessä ideointi on myös erinomainen sitouttaja puolueosastoon. Toisaalta on myös tärkeää pitää nämä ideointitapaamiset erillään kokouksista - niiden ei ole tarkoitus olla vain vapaamuotoisempia päätöksentekotilanteita.

Etenkin sellaisissa osastoissa, jotka ovat samalla kunnallisjärjestöjä, käy helposti niin, että

kokouksissa puhutaan enimmäkseen kuntapolitiikkaa, eikä muun toiminnan suunnittelulle riitä aikaa. Tästäkin syystä päätöksenteko ja muu toiminta kannattaa pyrkiä pitämään toisistaan erillään. Kuntapolitiikan puhumiselle voi mainiosti järjestää omat tilaisuutensa, ja niistä voi tehdä vaikka kuukausittaisen tradition. Tällaisia voi järjestää mainiosti myös verkossa. Toisaalta taas etenkin isommissa kaupungeissa, joissa osastoja on paljon, yhteys kuntapolitiikkaan voi jäädä ohueksi. Tällöin kannattaa tietoisesti pyrkiä lisäämään osastoväen ja poliitikkojen yhteydenpitoa esimerkiksi yhteisillä tilaisuuksilla ja tiedottamisella puolin ja toisin.

Puolueosastossa voi aivan hyvin tehdä myös asioita, jotka eivät suoraan liity kuntapolitiikkaan. Erilaiset keskustelutilaisuudet ja paneelit ovat monille osastoille tuttuja, mutta sen lisäksi voi jär-

TULEVAISUUSVERSTAITA JA KIRJOITUSKILPAILUJA

.....

”VasemmistoPlus on yleisosasto, joka ei ole sitoutunut mihinkään tiettyyn alueeseen. Oulussa on toinenkin yleisosasto, Vasemmistoseura, ja kaikkiaan puolueella on kaupungissa viitisensataa jäsentä. VasemmistoPlus syntyi vuonna 2011, kun muutimme Keski-Oulun Vasemmiston nimen ja brändäsimme itsemme uudelleen yleisosastoksi. Jäseniä meillä on toistasataa.

Järjestämme esimerkiksi keskustelutilaisuuksia. Tänä syksynä (2020) on keskusteltu sotesta ja järjestetty tulevaisuusverstas, jossa mietittiin tulevaisuudentutkija Erkki Urpilaisen (osaston ja sen johtokunnankin jäsen) johdolla työn tulevaisuutta. Näitä tulevaisuusverstaita on ollut aiemminkin, muun muassa Vasemmistoliiton tulevaisuutta on mietitty.

On järjestetty myös leffailtoja: olemme katsoneet esimerkiksi Leijonasydän-elokuvan ja keskustelleet rasismista sen jälkeen. Ikitie-elokuvaa pidettiin niin koskettavana, ettei sen jälkeen oikein pystytty puhumaan... Järjestimme taannoin myös kirjoituskilpailun ‘Pohjoisia kokemuksia köyhyydestä’, jossa kerättiin ihmisten omakohtaisia kokemuksia, joita sitten julkaistiin Kansan Tahdossa. Ja sitten on tietenkin vaalitoimintaa. Toiminnassa on otettava huomioon se, että Oulussa on vassareita joka lähtöön – on duunareita, akateemisia ja kaiken ikäisiä.”

Olli Kohonen, VasemmistoPlus (Oulu)

jestää vaikka leffailtoja, käydä yhdessä saunassa, nauttia kulttuurista vaikkapa museossa tai teatterissa, saunoa tai neuloa sukkaa hyväntekeväisyyteen. Kuitenkin marssijärjestyksen on oltava selvä: osasto on ensisijaisesti poliittisen toiminnan

ja vaikuttamisen kanava, ei harrasteyhdistys.

Pienen osaston ei ole järkevää tehdä kaikkea yksin. Esimerkiksi vaalikampanjoita, jäsen- ja ehdokashankintaa sekä erilaisia tapahtumia voi mainiosti järjestää yhdessä. Esimerkiksi Helsingissä



Osastojen kannattaa suhtautua toisiinsa yhteistyökumppaneina, ei kilpailijoina.

on perinteenä järjestää elokuun alussa usean puolueosaston yhteinen Punabrunssi, jossa nautitaan yhdessäolosta ulkona puheita ja musiikkia kuunnellen. Akaan Vasemmisto taas on kampanjoinut Urjalassa, jossa Vasemmistolla ei ole yhdistystä, tavoitteenaan herättää kiinnostusta oman osaston perustamiseen ja kuntavaaliehdokaiden saamiseen. Vastaavanlaista herättelyä voisi hyvin harrastaa kaikkialla Suomessa. Osastojen kannattaa suhtautua toisiinsa yhteistyökumppaneina, ei kilpailijoina.

Osastosta on iso apu ehdokkaille etenkin kuntavaaleissa. Osastot voivat järjestää tapahtumia niin baareissa kuin toreillakin, kordinoida vaalimateriaalien, kuten lehtien ja lennäkkien, jakamista sekä mainostaa omia ehdokkaitaan verkkosivuillaan ja somekanavissa. Sosiaalisen median kampanjoin-ti kannattaa suunnitella huolelli-

sesti etukäteen, jotta kaikki saavat tasapuolisesti näkyvyyttä. Osasto voi joko tehdä jakomateriaalia itse tai jakaa ehdokkaiden itse tuottamaa aineistoa. Esimerkiksi Helsingissä puolueosasto Vasemmistolinkki tuki kuntavaaliehdokaitaan tuottamalla jokaiselle oman lyhyen vaalivideon. Olisi myös erinomaista, mikäli puolueosaston saisi tsemppattua jakamaan ja kommentoimaan omien ehdokkaiden materiaalia ja siten lisäämään sen näkyvyyttä maksutta. Myös katu-kampanjointia voi organisoida osastotasolla: jo turvallisuussyistä on tärkeää, ettei kukaan kampanjoi yksin. Samoin osaston ehdokkaat voivat järjestää yhteisiä tilaisuuksia niin "livenä" kuin verkossa, tai kirjoittaa yhdessä mielipidekirjoituksia lehtiin. Kannattaa harkita myös osaston rahojen käyttämistä some-näkyvyyden ostoon: se on huomattavasti painotuotteissa mainostamista edullisempaa.

Vasemmistossa on vuoden 2020 aikana otettu käyttöön projektiraha, jota osastot voivat hakea.

Puolueosasto voi tehdä kannanottoja useille eri tahoille ja useilla eri funktioilla. Osasto voi tehdä esimerkiksi kokouksissaan kuntapoliittisia kannanottoja, jotka on suunnattu julkisen keskustelun kirjoittajiksi. Nämä tulee aina lähettää myös medialle tarkoituksenmukaiseksi katsotulla jakelulla. Osasto voi myös ottaa kantaa puolueen sisällä: se voi tehdä aloitteita puoluekokoukselle ja kokousten välissä puoluevaltuustolle ja -hallitukselle. Osastot saavat myös suhteessa jäsenmääräänsä (1 alkavaa 10 jäsentä kohden) edustajia piirikokouksiin. Niin ikään ne osallistuvat vaalien ehdokasasetteluun: mikäli osasto toimii myös kunnallisjärjestönä, se nimeää ehdokkaat kuntavaaleihin. Eduskuntavaaleissa osastot nimeävät ehdokkaat, jotka piiri asettaa joko jäsenäänestyksen kautta tai ilman. Osasto voi myös

pyrkä herättämään keskustelua kuntalais- tai kansalaisaloitteilla sekä kirjoittamalla mielipidekirjoituksia.

Puolueosaston on ajoittain hyvä pysähtyä tarkastelemaan, mihin osaston rahoja käytetään. Monet osastot satsaavat erityisesti vaalikampanjointiin ja esimerkiksi lehtimainoksiin, jotka ovat kalliita. Tämä on tietenkin tärkeää ja koko puoluetta hyödyttävää, mutta rahaa saa käyttää myös muihin tarkoituksiin. Jäsenistön hyvinvointiin satsaaminen ei ole koskaan turhaa, eikä vaikkapa tarjoilujen hankkiminen tilaisuuksiin maksa välttämättä maltaita. Missään nimessä jäsenten ei tule käyttää omia varojaan osaston toimintaan, vaan kaikki tulee laskuttaa.

Osasto voi tehdä myös omaa varainhankintaa. Esimerkiksi kirppispöydät ja jäsenten tekemien käsitöiden myynti ovat mukavia

tapoja hankkia osastolle tuloja. Osasto voi vaikkapa painaa yhdessä kangaskasseja, neuoia pieniä asusteita tai askarrella joulukortteja. Samalla saadaan mukavaa yhteistä tekemistä jäsenille.

Vasemmistossa on vuoden 2020 aikana otettu käyttöön projektiraha, jota osastot voivat hakea. Tätä rahaa myönnetään kattamaan projektiluonteisten hankkeiden, kuten tapahtumien tai tilaisuuksien, kuluja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi keskustelutilaisuudet, luentosarjat, juhlatilaisuudet tai jäsenhankintaan liittyvät projektit. Niiden on kuitenkin oltava luon-

teeltaan Vasemmistoliiton poliittisia, viestinnällisiä ja järjestöllisiä tavoitteita edistäviä. Projektirahaa myönnetään korkeintaan 50 % tapahtuman kuluista: kuitenkin perustelluista syistä omavastuuosuus voi olla pienempikin. Päätöksen projektirahan myöntämisestä tekee puoluehallitus. Lisätietoa projektirahastosta löydät *Vaikutta vasemmistossa* -sivulta. Kursityyppiseen toimintaan voit hakea myös KSL:n kurssitukea, josta löytyy tietoa KSL:n verkkosivuilta. Tämän lisäksi KSL tukee myös opintokerhotoimintaa, josta niinkään löytyy verkosta lisätietoja.

IDEOITA OSALLISTAVIKSI MENETELMIKSI TOIMINNAN SUUNNITTELUUN

.....

Osallistavia menetelmiä ei tule käyttää vain hivin vuoksi, vaan niiden tulee palvella jotain yhteistä tavoitetta. Toimintaa suunniteltaessa osallistavat menetelmät ovat usein hyvä ratkaisu, sillä niiden avulla saadaan osallistettua kaikki läsnäolijat prosessiin, eivätkä kenenkään ajatukset jää kuulematta. Osallistavilla menetelmillä voidaan siis lisätä osaston demokraattisuutta.

Erilaiset porinaryhmät ovat hyviä matalan kynnyksen harjoituksia ja ideoinnin käynnistäjiä. Jakakaa osallistujat satunnaisesti sopivan kokoiisiin ryhmiin, antakaa ryhmille keskustelun teema ja kehottakaa kirjaamaan ideat ylös. Huolehtikaa, että kaikki pääsevät ääneen. Harjoituksen lopuksi saatuja ideoita voidaan yhdessä luokitella ja jatkojalostaa.

Laajemmin toimintaa voidaan kehittää esimerkiksi asettamalla kokoontumispaikan seinälle isot paperit, joista jokainen edustaa jotain osaston kehittämistarvetta (viestintä, osallistaminen, päätöksenteko ja niin edelleen). Näistä voidaan tarpeen mukaan myös alustaa esimerkiksi kuvaamalla osaston nykytila ja/tai sen haasteet. Tämän jälkeen osallistujat kiertävät tilassa ja kirjaavat papereihin joko suoraan tai post-it-lappujen avulla ideoitaan ja ajatuksiaan.

Tulevaisuuden visiointiin ja tavoitteenasetteluun hyvä menetelmä on ennakoiva dialogi. Siinä ensin asetetaan tavoite ("kolmen vuoden päästä meillä on 50 jäsentä enemmän kuin nyt"), minkä jälkeen pohditaan, miten tähän tavoitteeseen on päästy. Tavoitetta voi pohtia eri toimijoiden, kuten uusien jäsenten tai vanhempien aktiivien, näkökulmista. Tarkoituksena on siis pohtia konkreettisia toimenpiteitä, jotka tukisivat asetettua tavoitetta.

Kaikissa osallistavissa menetelmissä on syytä ymmärtää, että ne ovat vain väline, eivät tavoite sinänsä. Tästä syystä syntyneiden ajatusten jatkokehittelyn tavat ja jalkauttaminen käytäntöön kannattaa suunnitella etukäteen. Lisää ideoita löytyy KSL:n julkaisemasta "Osallistavat menetelmät" -oppaasta.

NIKSINURKKA

.....

- » **Puolueosaston on hyvä tarjota monenlaista toimintaa ja osallistumisen mahdollisuuksia. Toiminnan muodot on päätettävä yhdessä ja niistä on myös viestittävä jäsenille**
- » **Toimintaa on hyvä ideoida yhdessä jäsenten kanssa**
- » **Osastot voivat tehdä myös yhteistyötä**
- » **Osaston varoja saa käyttää muuhunkin kuin vaalityöhön: muista myös puolueen projektituki ja KSL:n tukimuodot**

Uudet jäsenet



Vasemmistoliitto on kasvanut viime aikoina runsaasti ja uusia jäseniä on liittynyt puolueeseen kaikkialta Suomesta. Emopuolue toteuttaa jäsenhankintaa esimerkiksi kampanjoin, mutta myös osastoilla on tässä oma roolinsa. Osasto voi edistää jäsenhankintaa esimerkiksi laittamalla verkkosivuilleen linkin liittymiskaavakkeeseen ja jakamalla puolueen materiaaleja sosiaalisen median kanavissaan. Samoin tapahtumissa on hyvä olla mukana liittymislomakkeita ja muita puolueen materiaaleja. Jokaisen puolueaktiivin tulisi tarvittaessa osata neuvoa, miten puolueeseen liitytään.

Osasto voi myös järjestää omia jäsenhankintakampanjoita sosiaalisessa mediassa, ja etenkin pienellä alueella myös ihmisten henkilökohtainen lähestyminen on tärkeää. Luonnollisesti parhaita käyntikortteja osastolle ovat aktiivinen toimintakulttuuri, innostavat jäsenet sekä helposti verkosta löytyvä info. Osastojen kannattaa satsata jäsenhankintaan siksikin, että uudet jäsenet tuovat lisää jäsenmaksutuottoja, joilla puolestaan voi järjestää entistä kiinnostavampaa toimintaa.

Vastuu uusien jäsenten kotouttamisesta puolueeseen on osastoilla, ja uuden jäsenen olisikin voitava kokea itsensä heti tervetulleeksi. Tätä varten kannattaa suunnitella ohjeistus ja työnjako siitä, miten tulokkaiden kanssa toimitaan. Yhteydenotto osastosta on tärkeä: puhelinsoitto saa uuden jäsenen tuntemaan, että hänet otetaan heti mu-



Parhaita käyntikortteja osastolle ovat aktiivinen toimintakulttuuri, innostavat jäsenet sekä helposti verkosta löytyvä info.

kaan. Samoin uusi jäsen kannattaa heti liittää sähköpostilistoille ja/tai muihin viestintäyhteisöihin, kuten Facebook-ryhmään – toki ensin luvan kysyen. Uudelle jäsenelle olisi hyvä olla valmiina sähköpostilla lähetettävä tietopaketti osaston avainhenkilöistä, olennaisista verkko- ja some-osoitteista sekä tulevasta tapahtumista.

Tärkeää on myös ottaa selvää uuden jäsenen mahdollisista osaamisista ja kiinnostuksista: mitä juuri hän voisi tarjota meille? Puolueosaston toiminnassa periaatteessa vain taivas on rajana (ks. luku “Osastotoiminnan monet

mahdollisuudet”), ja uudet jäsenet tuovat usein mukanaan intoa ja uusia ideoita. Näihin kannattaa suhtautua avoimin mielin: uuden jäsenen kannalta on lannistavaa, jos hänen ehdotuksensa tulevat torjutuiksi vain siksi, “ettei niin ole aiemmin tehty”. Samoin uusien jäsenien intoa vaikkapa osaston hallitukseen ei tule kategorisesti torjua kokemattomuuden vuoksi: asiat oppii tekemällä ja osallistumalla, ja joskus kokeneempien on hyvä antaa tilaa tuoreille kasvoille.

Vasta puolueeseen liittynyt ei todennäköisesti heti hahmota puolueen organisaatiota eikä sitä, mitä

kaikkea osaston piirissä voi tehdä. Tässä ovat avuksi hyvät ja ajantasaiset nettisivut, joista löytää helposti tietoa osaston toiminnasta. Monet osastot ovat järjestäneet uusien jäsenten iltoja, joissa konkarit ovat kertoneet kokemuksiaan, noviisit saaneet vastauksia askarruttaviin kysymyksiin sekä kaikki tutustuneet toisiinsa leppoisan yhdessäolon merkeissä. Tällaisia iltoja voi hyvin järjestää myös usean osaston yhteistyönä tai vaikka koko piirillä, jos väkeä on vähän.

Uusilla jäsenillä on todennäköisesti varsin erilaisia odotuksia puolue toiminnasta. Toista saattaa kiinnostaa ainoastaan maksaa jäsenmaksu ja siten tukea puoluetta taloudellisesti, toinen voi olla kiinnostunut ehdokkuudesta vaaleissa, joku saattaisi olla innostunut kehittämään osaston verkkosivu-

ja tai järjestämään keskustelutalouksia. Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa toimia puolueosastossa, joten ei ole asiallista paheksua erilaisia orientaatioita tai asettaa niitä paremmuusjärjestykseen. Päin vastoin, erilaiset mielenkiinnon kohteet ovat rikkaus, jota puolueosaston kannattaa pyrkiä hyödyntämään. Ei kuitenkaan kannata olettaa, että tuore jäsen olisi automaattisesti kiinnostunut tekemään osastossa samoja asioita kuin työkseen tai harrastuksenaan. Moni viestintäammattilainen päätyy tekemään osastossakin viestintää tai kokki valmistamaan ruokaa tapahtumiin, mutta osa ihmisistä haluaa puolue toiminnalta nimenomaan vastapainoa arkiselle aherrukselleen. Aina voi kysyä, mutta kieltävään vastaukseen on syytä suhtautua ymmärtäen.

NÄIN NORJASSA

.....

Norjan vasemmistopuolue Sosialistisk Venstreparti (SV) on kasvanut viime vuosina valtavasti. Puolueessa on nykyään noin 15 000 jäsentä, joista puolet on liittynyt muutaman viime vuoden aikana. Ymmärrettävästi varsinaisille jäsenhankintakampanjoille ei ole ollut tarvetta, joten resurssit on keskitetty uusien jäsenten vastaanottamiseen.

Norjassa jokainen uusi jäsen saa tervetuliaispaketin postissa. Lisäksi sen puolueosaston, johon uusi jäsen on liittynyt, puheenjohtaja soittaa ja pyytää kahville keskustelemaan politiikasta ja puolueessa aktivoitumisesta. Tämän on katsottu saavan uuden jäsenen tuntemaan itsensä erityiseksi ja innostumaan esimerkiksi kokouksiin tulemisesta. Samoin uudet saavat kutsun verkkotaapaamiseen puolueen johdon kanssa sekä verkkokyselyn siitä, mitä annettavaa heillä voisi puolueelle olla.

Tämän lisäksi uudet jäsenet saavat puolueen uutiskirjeen, joka on hieman erilainen kuin Suomessa. SV:n uutiskirjettä ei lähetetä säännöllisesti, vaan ainoastaan silloin, kun sille on jokin erityinen syy. Uutiskirje sisältää aina vain yhden asian tai pyynnön: sen tulee opettaa jotain tai kutsua toimimaan.

NIKSINURKKA

.....

- » **Osastot vastaavat uusien jäsenten integroimisesta puolueeseen**
- » **Integrointia varten hyvä olla ohjeistus ja työnjako**
- » **Uusiin jäseniin ja heidän ideoihinsa suhtauduttava avoimin mielin**
- » **Yksilöllinen yhteydenotto uuteen jäseneseen Norjan malliin hyvä idea**

Kaikkien pitäminen mukana



Puoluetoiminta on monelle tärkeä osa identiteettiä. Monille toiminta puolueessa on aivan erityisen tärkeää ja motivaatio toimia yhdessä paremman maailman saavuttamiseksi on suuri. Ihmiset eivät kuitenkaan jaksakaan olla mukana toiminnassa, josta eivät koe saavansa itselleen mitään. Uusien jäsenten integrointi osastotoimintaan on tärkeää, mutta myöskään vanhoja jäseniä ei saisi unohtaa, eivätkä he saisi kokea tullessaan syrjäytetyiksi.

Vapaaehtoistoiminnan motivaatiot jaetaan usein sisäisiin ja ulkoisiin. Sisäiset motivaatiotekijät lähtevät ihmisen arvoista ja omasta halusta toimia. Ulkoinen motivaatio taas syntyy palkkion tavoittelusta. Vaikka puoluetoiminnassakin on ulkoisen motivoinnin piirteitä (kuten luottamuspaikkojen ja vaalimenestyksen tavoittelu), suurin osa ihmisistä tulee mukaan kuitenkin sisäisten motivaatiotekijöiden, kuten halun oppia tai tehdä jotain merkityksellistä, ajamana. Nämä motivaatiotekijät on



Ihmiset kaipaavat puoluetoiminnassa tunnetta mukaan kuulumisesta ja yhteisestä tarinasta, josta ammentaa voimaa.

tärkeä osastotoiminnassakin tunnistaa ja pyrkiä niihin vastaamaan.

Ihmiset kaipaavat puoluetoiminnassa tunnetta mukaan kuulumisesta ja yhteisestä tarinasta, josta ammentaa voimaa, kun maailma potkii päähän ja sen muuttaminen on tuskallisen hidasta. On tärkeää, että jokaiselle halukkaalle löytyy osastosta oma paikka ja rooli. Jos kokenut osastolainen haluaa jättäytyä sivuun päätöksentekokuvioista ja tapahtumien järjestelystä, hän voi siirtyä toimimaan tuoreempien aktiivien mentorina ja kävelevänä organisaatiomuistina. Vaikka aina ei olekaan järkevää tehdä asioita juuri samalla kuin ennenkin, voi menneisyydestä myös oppia, eikä pyörää tarvitse keksiä joka kerta uudestaan. Vanhemmilla toimijoilla on usein arvokasta tietoutta, sekä sellaista historian ja paikallispolitiikan ymmärrystä, jota

osastotoiminnassa voi hyödyntää. Ylipäätään on viisasta dokumentoida ihmisten tekemisiä tavalla tai toisella, ettei osaaminen katoa osastosta. Kuitenkaan perimätiedon arvostaminen ei saa tarkoittaa menneisyyteen jämähtämistä, vaan osastotoimintaa on jatkuvasti kehitettävä.

Tärkeä osa osallisuuden kokemusta on mahdollisuus saada ja jakaa vertaistukea. Ylipäätään jäsenhuoltoon kannattaa satsata: esimerkiksi vaalien jälkeen on mukavaa pitää vaikka yhteinen saunailta, nauttia naposteltavista ja jakaa kokemuksia hyvässä hengessä. Kuulluksi tuleminen on tärkeää, ja aktiiveja on muistettava myös säännöllisesti kiittää.

Aatteellisuudesta ja yhteisöllisyydestä huolimatta - tai juuri siksi - myös puolueosastoissa voi syntyä konflikteja. Nämä pitää pyrkiä ratkaisemaan tavalla tai



Avoin ja vilpitön keskustelukulttuuri helpottaa myös ristiriitatilanteiden selvittämistä.

toisella mahdollisimman nopeasti, koska selvittämättömät ristiriidat jäävät helposti hiertämään ja vaikuttavat koko osaston ilmapiiriin. Yksittäisten henkilöiden välisissä konfliktitilanteissa on hyvä, jos asiaa selvittämässä on mukana puolueeton toimija, esimerkiksi joku osaston johtokunnasta. Usein kuitenkin ongelmat eivät paikannu selvästi tiettyjen ihmisten väliseksi, vaan kyse on joko yksittäisen ihmisen ongelmallisesta menettelystä tai laajemmasta toimintakulttuurin ongelmasta. Yksittäistä ihmistä voi esimerkiksi osaston puheenjohtaja puhuttaa ja selittää hänelle, mistä kiikastaa, oli sitten kyse kiusaamisesta, häirinnästä, päätöksenteon hankaloittamisesta tai mistä hyvänsä.

Avoin ja vilpitön keskustelukulttuuri helpottaa myös ristiriitatilanteiden selvittämistä, samoin se, että kaikki tuntevat yhteiset

pelisäännöt ja sitoutuvat niihin. Jokaista osastotoiminnassa mukana olevaa on kohdeltava reilusti ja yhdenmukaisesti, ja mahdolliseen sorsintaan tai epäreiluun kohteluun on puututtava. Toimintakulttuurin ongelmista on hyvä keskustella mahdollisimman isolla porukalla siten, että jokainen saa näkemyksensä julki. Usein jo kipukohtien sanoittaminen ja yhdessä jakaminen helpottaa tilannetta.

Useimmissa osastoissa on mukana varsin erilaisia ihmisiä. Tyypillinen ristiriitojen synnyttäjä osastoissa on ikä, sekä kalenterivuosisissa että puoluejäsenyyden kestossa mitattuna. Usein nuoret ja uudet jäsenet kokevat, ettei heitä oteta mukaan toimintaan eikä heidän ideoihinsa suhtauduta vakavasti. Toisaalta vanhempia aktiiveja voidaan pitää jääräpäisinä ja heidän ajatuksiaan vanhanaikaisina. On tärkeää, että sukupolvet

suhtautuvat toisiinsa avoimin mielin, eikä ikää käytetä perusteluna vähättelylle mihinkään suuntaan. Vanhempien ja kokeneempien on ymmärrettävä, että ilman uusia jäseniä puolue kuihtuu.

Vastuiden tasapuolinen ja oikeudenmukaiseksi koettu jako on tärkeää. Usein tuoreet jäsenet ovat innokkaita tulemaan toimintaan mukaan, mutta esimerkiksi osaston johtokunnassa on syytä olla myös jatkuvuutta ja kauemmin

mukana olleita. Kokeneemmat voivat näin myös perehdyttää tuoreita jäseniä osastotoimintaan. Kenenkään ei kuitenkaan tule kokea tullessa syrjityksi, ja vastuunjaon avoimuus ja aito keskustelu helpottavat päätösten ja valintojen hyväksymistä. Samoin tiedonkuluksista on syytä pitää huolta. Mikäli osalle toimijoista syntyy mielikuvia tiedon pimittämisestä tai syrjään keskusteluista jättämisestä, on asiaan syytä puuttua.

ERILAISUUS ON SEKÄ VOIMAVARA ETTÄ KONFLIKTIEN LÄHDE

.....

”Kaikilla ihmisillä on oma kommunikointitapansa sekä tapa käsitellä ja näyttää tunteitaan. Ihmisillä on erilaisia toiveita ja tarpeita toiminnan, ajankäytön, keskustelutapojen sekä tilankäytön suhteen. Erilaisten ihmisten yhteistoiminta mahdollistaa paljon – yhteisön kyky ratkoa asioita, oivaltaa, luoda uutta ja saada isojakin asioita tapahtumaan on upea ja voimakas asia. Ihmisten kanssakäymiseen liittyy kuitenkin aina ristiriidan mahdollisuus sekä riski konfliktien syttymiseen.

Osastojen toiminnassa ristiriitoja voi syntyä esimerkiksi epätasaisesta työnjaosta, erilaisista odotuksista roolien suhteen, epäasiallisesta kielenkäytöstä, arvostuksen puutteesta, ulossulkemisesta sekä klikkiytymisestä.

Omassa osastossani keskustelimme vuoden alussa yhdessä hallituksen kanssa siitä, millaisia toiveita kullakin on osastotoiminnan suhteen ja kuinka paljon kukin on valmis antamaan ai-

kaansa toiminnalle. Kaikenlaista olettamista kannattaa tässäkin asiassa välttää, sillä monesti toisten toimintatavat alkavat ärsyttää siksi, että ne eivät ole mielestämme parhaita. Kun toimintatavoista, ajankäytöstä ja odotuksista keskustellaan avoimesti, on helpompaa löytää yhteinen tapa toimia. Ideaalitulanteessa osastossa sovitaan yhteisistä pelisäännöistä ja mietitään millä tavoin reagoidaan, jos alkaa näyttää esimerkiksi siltä, että hommat alkavat kaatua yhden aktiivin niskaan. Osastotoimintaan osallistuu ihmisiä jotka ovat eri ikäisiä, eri elämäntilanteissa sekä joiden jaksaminen ja toimintakyky vaihtelee. Jokaiselle pitää yrittää löytää sopiva tapa toimia.

Jos hommat alkavat kasaantua esimerkiksi puheenjohtajan tai muun aktiivin tehtäväksi, kannattaa pysähtyä yhdessä keskustelemaan siitä, voidaanko tehtäviä jakaa uudelleen. Tehtävien karsimiselle pitää olla myös matala kynnyks - ei ole järkevää tehdä asioita vuodesta toiseen samaan tahtiin, jos se uuvuttaa ihmiset työtaakan alle ja tekee tunnelman kireäksi. Joskus ristiriidat voivat kasvaa pikku hiljaa ja lopulta leimahtaa konfliktiksi. Jos asian ratkominen ei onnistu oman porukan kesken, kannattaa turvautua ammattilaisen apuun. Sovitteluun voi tutustua esimerkiksi *Naapuruukssovittelun käsikirjasta* (<https://www.naapuruukssovittelu.fi/naapuruukssovittelun-kasikirja/>) tai olemalla yhteydessä *Suomen sovittelufoorumiin* (sovittelu.com).

Epäasiallinen kielenkäyttö, työttömyys ja pojittelu sekä väärin-sukupuolittaminen johtavat herkästi ristiriitatilanteisiin ja yltyvät konflikteiksi. Jokaisella on oikeus tuntea olonsa turvallisiksi ja kunnioitetuksi osastotoiminnassa. Kunnioittamalla toisen identiteettiä, jättämällä ulossulkevat ja häiritsevät vitsit heittämättä sekä suhtautumalla toisiin vertaisina vältämme monia konflikteja. Jos et ymmärrä jotakin, kysy osastovereiltsi tai käänny sellaisen luotettavan ihmisen puoleen, jonka kanssa voit keskustella sinua mietityttävistä asioista. Sukupuolen moninaisuuteen ja antirasismiin liittyen on saatavilla koulutuksia, joihin voi kysyä neuvoa meiltä KSL:stä. Osaston kannattaa har-



kita häirintäyhdys henkilön nimeämistä. Jos osastossa ilmenee epäasiallista käytöstä, siihen on helpompaa puuttua, kun asian ratkomisesta on käyty keskustelua yhdessä jo etukäteen.

Moni ristiriita- ja konfliktitilanne voidaan ehkäistä avoimella keskustelulla, selkeällä työnjaolla sekä sillä, että jokainen pyrkisi suhtautumaan eri tavalla ajatteleviin ihmisiin, ajatuksiin ja toimintatapoihin kritiikin sijaan mielenkiinnolla. Se ei ole aina helppoa ja vaatii usein paljon työtä, mutta mielestäni meidän tulee pyrkiä aina ajattelemaan toisesta hyvää, vaikka emme aina ymmärtäisi. Ristiriitojen syntymistä ehkäistään myös sillä, että kuunnellaan kun toiset puhuvat, sekä kiitetään ja kannustetaan. Jokainen haluaa tulla kuulluksi ja nähdyksi.”

Emmi Alho, järjestösuunnittelija, KSL-opintokeskus

NIKSI NURKKA

.....

- » Pitkään puoluetoiminnassa mukana olleet ovat arvokas tietopankki ja voimavara
- » Vertaistuki ja jäsenhuolto ovat tärkeitä myös osastossa
- » Konfliktitilanteet kannattaa ratkaista avoimesti ja tarvittaessa hankkia ulkopuolista apua

Avoim ja reilu toiminta- ja keskustelu-kulttuuri



Jokaisen pitäisi voida tuntea itsensä tervetulleeksi puolueosastoon. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat vasemmistolaisen ajattelun kulmakiviä ja myös Vasemmistoliiton toiminnan tärkeä lähtökohta. Pelkät kauniit sanat ja ylevät ohjelmapaperit eivät kuitenkaan riitä, vaan kaikessa puolue toiminnassa on pyrittävä ihmisten oikeudenmukaiseen kohteluun myös käytännössä. Poliittiseen toimintaan osallistumisen pitäisi olla mahdollista kaikille: se on perustavanlaatuinen demokratiakysymys.

Ihmisten osallistumiselle puolueosaston toimintaan voi kuitenkin olla monenlaisia esteitä. Fyysinen esteettömyys osataan jo monessa paikassa huomioida, mutta yhä edelleen kokouksia ja tapahtumia järjestetään paikoissa, joissa esimerkiksi ei ole hissiä, jonne ei pääse lainkaan pyörätuolilla tai joissa ei ole inva-WC:tä. Tapahtumapaikkojen esteettömyydestä/esteellisyydestä pitää muistaa aina mainita tiedotuksessa, esimerkiksi Facebook-tapahtumien kuvauksissa. Esteettömyyskysymyksiä ei voi kuitata etäosallistumisen mahdollistamisella. Esteettömyyttä ei myöskään tule alkaa miettiä vasta sitten, kun

Poliittiseen toimintaan osallistumisen pitäisi olla mahdollista kaikille: se on perustavanlaatuinen demokratiakysymys.

toimintaan tulee mukaan esimerkiksi liikunta- tai näkövammainen, vaan toiminnan olisi oltava jo lähtökohtaisesti saavutettavaa kaikille. Osastolla olisi hyvä olla myös toimintaa paikoissa, joissa ei tarjoilla alkoholia.

Vasemmistossa on tärkeää, ettei kenenkään toimintamahdollisuuksia kavenneta taloudellisista syistä. Etenkään kokouksia ei kannata järjestää paikoissa, joissa on pakko käyttää rahaa. Kovin kalliit yhteiset riennot ovat väistämättä ulossulkevia, ja sellaisten järjestämistä kannattaa harkita tarkasti.

Puolueosastoihin saattaa pesiytyä epätasa-arvoista toimintakulttuuria, jota ei osata kyseenalaistaa, koska ”niin on aina tehty”. Reilu vastuiden jakaminen ehkäisee

myös aktiivien kuormittumista. Puolueosaston ei ole tarkoitus olla yhden tai kahden ihmisen show, vaan mitä useammalle ihmiselle tehtäviä saadaan jaettua, sitä parempi. Osastotoimintaa voi ajatella myös yhdessä oppimisena. Usein myös meitä ohjaavat toiminnassamme yhteiskunnalliset rakenteet, joita on hankala haastaa tai edes tunnistaa. Esimerkiksi erilaiset työt osastossa sukupuolittuvat helposti: naiset yhä keittävät kahvit ja miehet johtavat puhetta.

Osaston olisi oltava jokaiselle jäsenelleen turvallinen tila. Ihmisten fyysistä ja psyykkistä koskemattomuutta on kunnioitettava, ja näiden rikkomiseen olisi uskallettava puuttua. Jokaisella on myös oikeus kertoa itsestään juuri sen



Hyvästä toimintakulttuurista ovat vastuussa kaikki, mutta aivan erityinen rooli on osaston puheenjohtajistolla ja johtokunnalla.

verran kuin haluaa. Kynnyksen esimerkiksi vähemmistöstatuksesta puhumiseen tulee olla matala, mutta ketään ei voi kaapista ulos pakottaa. Myöskään erilaiset vihjailut ja juoruilut eivät kuulu hyvään osastokulttuuriin, ja seksuaaliselle häirinnälle on oltava ehdoton nollatoleranssi.

Usein puolueosastoissa on mukana ihmisiä hyvin erilaisista koulutustaustoista ja ammateista, ja osa voi olla työttömiä tai eläkeläisiä. Tämä on hyvä huomioida esimerkiksi siinä, miten ihmisiä kehoitetaan esittäytymään tilaisuuksissa. Esittelykierros sinänsä on hyvä tapa, mutta jos siinä keskitytään vain työhön tai koulu-

tukseen liittyviin asioihin, saattaa joku kokea huonomuutta täysin turhaan. Mukavampi tapa olisi kertoa vaikkapa siitä, miksi on tullut mukaan puolue toimintaan – se kuitenkin yhdistää kaikkia.

Hyvästä toimintakulttuurista ovat vastuussa kaikki, mutta aivan erityinen rooli on osaston puheenjohtajistolla ja johtokunnalla – ihmisillä, jotka toiminnan organisoinnista eniten vastaavat. Hyvään osastajohtamiseen kuuluvat tasapuolisuus, vuorovaiikutustaidot, kyky jakaa tehtäviä oikeudenmukaisesti sekä vaikutusmahdollisuuksien antaminen jäsenistölle. Kyky innostaa (ja innostua) on erinomaisen tärkeä.

Samoin hyvä johtajuus edellyttää myös jämäkkyyttä tarvittaessa: päätökset on kyettävä tekemään ja puheenvuorot lopettamaan. Pakottaminen ja käskyttäminen eivät kuulu vapaaehtoistoimintaan, mitä puolueyökin on.

Myös keskustelukulttuurin syrjimättömyyteen on syytä kiinnittää huomiota. On tärkeää, ettei kukaan koe tulleensa vaiennetuksi tai vähätellyksi, ja että kaikenlaiselle häirinnälle, syrjinnälle ja pilkanteolle on ehdoton nollatoleranssi. Etenkin kokeneempien toimijoiden on syytä antaa tilaa myös tuoreemmille jäsenille, joille osallistumiseen voi olla muutenkin korkeampi kynnyks. Kokouksissa ja keskustelutilaisuuksissa puheenvuoroja tulisi jakaa mahdollisimman tasapuolisesti, kuitenkin ketään pakottamatta. Niin kutsuttuja herruustekniikoita (ks. laatikko luvun lopussa), vallankäytön epäreiluja muotoja, tulee välttää ehdottomasti.

Vähemmistöihin kuuluvat puolue-toimijat ovat aina enemmän kuin vain vähemmistöstatuksensa. Vähemmistöjen edustajia ei tule nostaa esimerkeiksi omista viiteryhmistään, elleivät he itse niin tee tai sitä halua. Ei ole oikein olettaa maahanmuuttajataustaisen kuntavaaliehdokkaan olevan kiinnos-

tunut ainoastaan maahanmuuttajaväestön asioista, ja ohjata hänet vain sellaisia asioita käsitteleviin paneelikeskusteluihin. Jokainen meistä kuuluu aina useampaan ryhmään, ja yksilön pelkistäminen vain etnisyydekseen (tai sukupuolekseen/seksoalisuudekseen) on epäreilua. Samoin johtopäätösten tekeminen ihmisen iän perusteella on väärin. Erilaisiin vähemmistöihin kuuluvien tehtävä ei myöskään ole opettaa valtaväestöön kuuluvia omien vähemmistöjensä asioista, elleivät he itse tätä halua.

Ei ole myöskään yhdentekevää, millaista kieltä osaston tilaisuuksissa käytetään. Sanavalinnoilla saattaa helposti sulkea pois kokonaisia ihmisryhmiä huomamattaan. Kieli on valtaa, julkinen kielenkäyttö on vallankäyttöä ja vallasta seuraa vastuu. Puhuesasi meistä, keistä puhut? Muista aina, etteivät kaikki kuulijat ole kaltaisiasi. ”Hyvät naiset ja herrat” -lausahdus sulkee pois piiristään esimerkiksi muunsukupuoliset, joten aloita puheenvuorosi mieluummin puhuttelemalla vaikkapa hyviä ystäviä, kuulijoita tai tovereita. Mitä laajempi kuulijajoukko on, sitä yleisempiä termejä tulee käyttää. Samoin esimerkiksi erilaisia ryhmäjakoja tehdessä jaon

YHDENVERTAISUUDEN HUOMIOTTA JÄTTÄMINEN TULEE KALLIIKSI

”Oma kokemukseni on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset otetaan kyllä puolueessa vakavasti, ja erilaisten sortavien rakenteiden havaitseminen on toki luontevaa vasemmistolaisille ihmisille. Yhdenvertaisuusongelmiin törmätessäni kyse on useimmiten ollut siitä, ettei asioita vain ole tullut aiemmin ajateltua.


Yleensä ihmisten on hankalinta hahmottaa asioita, jotka ovat kaukana heidän omasta kokemuspöiristään. Tällaisia kysymyksiä ovat esimerkiksi vammaisten, sukupuolivähemmistöjen ja etnisten vähemmistöjen asiat, joista on vasta viime aikoina alettu puhua enemmän. Toisaalta juuri näihin asioihin liittyy vahvoja kulttuurisia normeja, joita voi olla hankala haastaa.

Rohkaisisin ihan jokaista pohtimaan järjestönsä toimintaa nimenomaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset edellä. Turhan usein asioita pohditaan esimerkiksi resurssien kautta (onko varaa kääntää tekstiä tai vaikkapa vuokrata saavutettavampaa tilaa kiireisellä aikataululla) tai epätasa-arvoistavat toimintatavat ovat muodostuneet perinteiksi (esimerkiksi käytetty kieli ja sukupuolittuneet tehtävänjaot).

Sen sijaan voisi pohtia uusia tapoja tehdä ja järjestää asioita siten, että mahdollisimman moni kokisi toiminnan omaksi ja itselleen sopivaksi: Onko tapahtuma esimerkiksi välttämättä järjestettävä sisätiloissa tai ajankohtana, jolloin parempaa tilaa ei ole saatavilla? Voidaanko paremmalla suunnittelulla saada tiloja varattua aikaisemmin? Löytyykö kielitaitoa järjestön sisästä tai olisiko tulkki saatavilla paikalle eri ajankohtana?

Ylipäätään olisi tärkeää miettiä, mikä on sen kustannus, että ihmiset eivät voi osallistua toimintaan, niin kannatukselle kuin järjestön elinvoimallekin.”

Pekka Rantala, Vasemmiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän puheenjohtaja



perusteena on hyvä olla jokin muu kuin kaksinapaisesti määritelty sukupuoli - vaikkapa paidan väri on neutraali erottelija.

Myöskään puolueosaston viestinnässä, niin sosiaalisessa mediassa kuin sisäisestikin, ei tule hyväksyä syrjivää kielenkäyttöä. Etenkin sorretuista vähemmistöryhmistä puhuttaessa on oltava erityisen tarkkana, ettei alistaisi tai mitätöisi näitä ihmisiä entisestään. Jos olet epävarma esimerkiksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöjen itsestään käyttämistä termeistä, älä arvaile vaan kysy asianosaisilta itseltään. Kenenkään sukupuolta, seksuaalisuutta, etnisyyttä tai niin edelleen ei tule olettaa - helpointa on kutsua ih-

misiä heidän nimillään. Rasismia, seksismiä, homo- ja transvihaa ei tule hyväksyä edes huumorin tai ironian varjolla: ne ovat omiaan karkottamaan vähemmistöihin kuuluvat ihmiset ja heidän liittolaisensa osastosta. Tämä koskee myös sosiaalisen median kanavia: rasvaisia juttuja kommenttiraidoilla ei tarvitse hyväksyä, vaan sellaisten levittäjät voi varoituksen jälkeen blokata suosiolla.

Puolueosasto on myös yhteisen oppimisen tila, ja jokainen tekee joskus virheitä. Osastoon olisikin kyettävä luomaan sellainen avoin ilmapiiri, jossa kritiikkiä voi antaa ja jossa sitä osataan myös ottaa vastaan ilman, että se tulkitaan henkilökohtaiseksi hyökkäykseksi.

HERRUUSTEKNIIKOITA

.....

Näkymättömäksi tekeminen: ollaan ikään kuin henkilö ei olisi paikalla lainkaan tai hänellä ei olisi mitään tärkeää sa-nottavaa

Naurettavaksi tekeminen: henkilö tai hänen sanomisensa esitetään nurettavina

Tiedon pimittäminen: olennaista tietoa ei välitä henkilölle tai päätöksiä tehdään ilman hänen läsnäoloaan

Kaksinkertainen rangaistus: henkilöä moititaan jonkun asian tekemisestä, mutta häntä moitittaisiin myös tekemättä jättämisestä

Syylittäminen ja häpeän tunteen herättäminen: henkilö pyritään nolaamaan tai saamaan tuntemaan syyllisyyttä te-kemisistään tai sanomisistaan

Esineellistäminen: ulkonäöstä keskusteleminen tai sen kommentointi

Väkivalta tai väkivallan uhka: fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen

Lähde: Vasemmistonuoret

NIKSINURKKA

.....

- » Jokaisen on voitava kokea olonsa osastossa turvallisiksi
- » Syrjintä ja häirintä eivät kuulu osastojen toiminta- ja puhekulttuuriin ja niihin on uskallettava puuttua
- » Syrjivät perinteet on voitava haastaa ja toimintakulttuuria uudistaa
- » Osaston toiminnan on oltava mahdollisimman esteetöntä ja saavutettavaa



Osaston viestintä

Viestintä on osaston toiminnan kannalta monella tavalla tärkeää. Sen tavoitteena on paitsi tiedottaa osaston toiminnasta, myös aktivoida jäseniä ja houkutella uusia toimijoita mukaan. Avoin ja innostava viestintä synnyttää mielikuvan aktiivisesta osastosta, johon on mukava tulla mukaan. Viestinnän keinoin voidaan myös lisätä osaston jäsenten vuorovaikutusta ja tukea päätöksentekoa.

Viestintä ei ole koskaan päämäärä vaan väline. Sen tavoitteena on tukea organisaation arvoja ja toimintaa. Osaston viestintää suunnitellessa on hyvä palata perusasioiden äärelle: mitä me haluamme toiminnallamme saavuttaa? Viestinnässä on hyvä tuoda esille myös vasemmistolaisia perusarvoja, haastaa oikeistohegemoniaa, luoda tilaa vasemmistolaiselle toimijuudelle sekä osoittaa ristiriitoja yhteiskunnassa - ja tarjota omia hyviä ratkaisuja. Vasemmiston viestintäohjeistuksessa on nostettu avainsanoiksi ilo, periksiantamattomuus ja vahvat arvot - nämä kannattaa pitää mielessä myös omaa viestintää suunnitellessa. Vasemmistoliitolla on julkisuudessa Ei-puolueen leima, ja sitä on hyvä haastaa ilmaisemalla asioita positiivisuuden ja ratkaisukeskeisyyden kautta. Ollaan mieluummin hyvien asioiden puolella kuin kurjia asioita vastaan.

Puolueosaston viestintä voidaan karkeasti jakaa sisäiseen, ulkoiseen ja sosiaalisen median viestintään, joista viimeksi mainittu



Osaston viestintää suunnitellessa on hyvä palata perusasioiden äärelle: mitä me haluamme toiminnallamme saavuttaa?

on osin päällekkäinen molempien edellisten kanssa. Ulkoiseen viestintään lasketaan paitsi viralliset ulostulot kuten mediatiedotteet, myös julkiset verkkosivut. Sisäistä viestintää taas ovat esimerkiksi sähköpostilistat ja sosiaalisen median suljetut yhteisöt, kuten Facebook- ja Discord-ryhmät. Näiden välimaastoon asettuvat julkiset sosiaalisen median kanavat, kuten osastojen FB-sivut, joilla keskusteluun voivat osallistua niin jäsenet kuin ulkopuolisetkin.

Osaston viestinnän on oltava tarkoituksenmukaista. Kannattaa keskittyä enemmän muutamaan perusasiaan kuin ottaa jatkuvasti uusia sovelluksia ja alustoja haltuun. Lisäksi kannattaa suosia sellaisia viestintäkanavia, jotka ovat osaston jäsenille ja mahdollisille tuleville jäsenille luontevia. Viestinnän tulee lähteä tarpeista käsin:

jos ongelmana on uusien jäsenten aktivointi, millainen viestintä tukisi sitä? Jos osaston jäsenet kaipaavat tietoa tapahtumista ja muista ajankohtaisista asioista, miten tätä voisi helpottaa? Entä jos jäsenillä on tarve keskustella ja vaihtaa näkemyksiä epämuodollisesti kokeusten ulkopuolella?

Kuitenkin muutama perusviestintäkanava olisi hyvä löytyä jokaiselta osastolta. Puoluetoiminnasta kiinnostuneet etsivät tietoa hakukoneilla, joiden avulla löytyvät verkkosivut ja sosiaalisen median kanavat. Osastolla kannattaa olla esimerkiksi puolueen tarjoamaan sivupohjaan tehdyt yksinkertaiset verkkosivut, joilta löytyvät perustiedot osastosta, avainhenkilöiden yhteystiedot sekä tapahtumakalenteri. Sivulla voi olla myös esimerkiksi linkit osaston somekanaviin.

Puoluetoiminnasta kiinnostuneet etsivät tietoa hakukoneilla, joiden avulla löytyvät verkkosivut ja sosiaalisen median kanavat.



Verkkosivujen olemassaolo ei kuitenkaan yksin riitä, vaan niitä on myös päivitettävä. Pitkään muuttumattomina pysyneet verkkosivut antavat vaikutelman toimintansa lopettaneesta osastosta eivätkä herätä kiinnostusta. Verkkosivujen pitää selkeästi kutsua toimintaan sekä kertoa, miten mukaan pääsee. Yhteystietojen ajantasaisuus on ensiarvoisen tärkeää.

Sosiaalisen median sovelluksia kannattaa ottaa käyttöön resurssien mukaan. Ne mahdollistavat nopean, reaaliaikaisen ja vuorovaikutteisen viestinnän jäsenten ja toiminnasta kiinnostuneiden kanssa. Moni osasto on ottanut käyttöön oman Facebook-sivun, jonka avulla voi myös luoda tapahtumia. Facebook on edelleen erittäin suosittu etenkin aikuisten keskuudessa, joten sen käyttöä kannattaa tosissaan harkita.

Aktiivinen ja suuri osasto voi toki ottaa käyttöön muitakin kanavia, kuten Twitterin tai kuvaviestintään painottuneen Instagramin. Näillä on myös hieman eri käyttäjäprofiilit, joten kannattaa pohtia, minkä kanavien kautta potentiaaliset aktiivit parhaiten tavoittaa. Kuitenkaan sovelluksia ei kannata ottaa käyttöön vain käytön ilosta, vaan niissä pitää olla myös aktiivinen. Osastossa kannattaa tehdä selkeä työnjako sen suhteen, kenellä on oikeus päivittää somekanavia,

ISON OSASTON VIESTINTÄ VAATII VASTUUN JAKAMISTA

”Olemme iso osasto, jossa on 530 jäsentä. Suurin osa meistä on suht nuoria (25–40-vuotiaita), mutta myös vanhempaa väkeä on mukana. Olemme pyrkineet viime vuoden aikana tietoisesti kasvattamaan toimintaamme ja lisäämään viestintää osaston kokoa ja aktiivisuutta vastaavaksi. Erityisesti olemme pohtineet sitä, miten onnistutaan viestimään tarpeeksi, kuinka vastuut jaetaan ja iso jäsenkunta tavoitetaan. Olemme pyrkineet pitämään viestintämme helppolukuisena ja innostavana, sellaisena, joka saisi meidät itsemmekin toimimaan.

Laajan jäsenistön tavoittaminen on haaste, ja olemmekin pyrkineet viestimään toiminnastamme mahdollisimman monissa kanavissa. Olemme myös jakaneet vastuuta niin, että esimerkiksi yhdellä johtokunnan jäsenellä on päävastuu laittaa tieto tapahtumista verkkosivuille, yhdellä sähköpostilistalle ja yhdellä Facebook-kanaviin. Näin olemme varmistaneet, että viestinnän monikanavaisuus pysyy yllä ja vastuu siitä jakautuu monille muodostumatta kenellekään liian raskaaksi. Visuaalista viestintää meillä on tehnyt useampi ihminen, mutta esimerkiksi Facebook-tapahtumien kansikuvien teko on vastuutettu yhdelle henkilölle johtokunnassa. Johtokuntamme on jakaantunut kolmeen tiimiin, tapahtuma-, kuntavaali- ja viestintätiimiin. Viestintätiimi vastaa viestinnästä. Myös muut tiimit tekevät viestintää aihealueistaan eli tapahtumista ja kuntavaaleihin liittyvistä asioista. Viestintävälineiden käyttäjätunnukset ja salasanat ovat kaikkien johtokunnan jäsenten saatavilla.

Viestimme aktiivisimmin Facebook-sivullamme, Facebook-ryhmässämme, Instagramissa ja sähköpostilistalla. Lisäksi käytössä on verkkosivut, jossa kerromme tapahtumistamme sekä vuoden alussa perustettu Twitter-tili. Olemme myös juuri perustaneet kaikille osaston jäsenille tarkoitetun Whatsapp-chatin, jossa tarkoituksena on rakentaa yhteisöllisyyttä ja helpottaa johtokunnan ulkopuolisten jäsenten osallistumista osaston

toimintaan. Sen käyttö on vielä hieman muotoutumassa, mutta ensimmäiset kokemukset ovat olleet lupaavia.”

Lauri Linna, Kallion Vasemmisto (Helsinki)

mitä niihin päivitetään ja kuinka usein. Järkevää on kuitenkin pitää postaamisen kynnyksen suhteellisen matalana ja pitää huolta siitä, ettei päivitysvastuu ole vain yhdellä ihmisellä. Tunnuksia voi huoletta jakaa useammalle henkilölle jo moderointisyistä: jos sivulle ilmestyy vaikkapa spämmiä tai laitonta sisältöä, on useasta moderaattorista todennäköisesti joku paikalla valmiina siivouspuuhiin.

KSL järjestää säännöllisesti erilaisia sosiaalisen median koulutuksia, joita voi myös tilata omalle osastolleen. Tutustu vaihtoehtoihin KSL:n verkkosivujen kautta.

Myös osaston sisäiselle keskustelulle on hyvä luoda jokin kanava. Hyvin pienelle porukalle voi riittää pelkkä sähköpostilista tai peräti kaikille jäsenille erikseen osoitetut viestit, mutta vähänkin isomman joukon ollessa kyseessä kannattaa miettiä muita vaihtoehtoja. Nämä

ovat myös uusille jäsenille mainio tapa päästä nopeasti mukaan ja sisälle toimintaan. Kannattaa pohdita, mikä sopisi juuri teidän osastolenne: jos teillä on tarve käydä pitkiä ja polveilevia keskusteluja, voisi suljettu Facebook-ryhmä olla hyvä vaihtoehto. Jos taas kaipaatte nopeatempoista keskustelua ja paikkaa esimerkiksi akuuteille avunpyynnöille, Whatsapp-ryhmä saattaisi toimia. Jos osastostanne moni on tottunut käyttämään muita keskustelualustoja, kuten Discordia tai Slackia, mikään ei estä kokeilemasta näitäkin. Olenamista saavutettavuuden kannalta on kuitenkin se, ettei keskustelu hajaudu liian moneen paikkaan ja tieto huku. Sähköiset kanavat sopivat myös päätöksentekoon (ks. luku “Osaston päätöksenteko”).

Viestinnässä luonnollisesti tärkeitä ovat hyvät sisällöt, mutta muutoseikkojakaan ei sovi unoh-

Sosiaalisen median sovelluksia kannattaa ottaa käyttöön resurssien mukaan.

taa. Etenkin ulkoisessa ja sosiaalisen median viestinnässä käytettyä kieltä kannattaa miettiä kohderyhmän mukaan: millaisten ihmisten haluamme kiinnostuvan viestistämme? Jos osaston jäsenet ovat varsin nuoria ja tavoite olisi jatkossakin houkutella mukaan nimenomaan nuorta väkeä, voi viestinnässä mainiosti käyttää nuorisolle tyypillisiä ilmaisuja ja vaikkapa meemejä, kunhan ne ovat luontevia. Päälleliimattu nuorekkuus näyttää helposti keinoitekoiselta ja epäuskottavalta. Samoin kannattaa miettiä, millaisia erityistermejä kohderyhmä ymmärtää. Ay-taustaiselle väelle työmarkkinapolitiikan kiemuraisimmatkin ilmaisut tapaavat olla tuttuja, mutta vähemmän asioihin vihkiytyneitä ne saattavat karkottaa. Jos sivistyssanoja tai muita vieraita termejä on pakko käyttää, ne kannattaa aina selittää.

Hyvä viestinnän kieli on myös säävutettavuuskysymys. Kielioppi- ja lyöntivirheet tai tarpeettoman monimutkaiset lauserakenteet ärsyttävät monia, mutta ne saattavat myös aidosti hankaloittaa esimerkiksi suomea vieraana kielenä puhuvien tai sellaisten ihmisten, joilla on lukivaikeus, luetun ymmärtämistä. Varsinaiseen selkokieleen ei useimmiten ole tarpeen pyrkiä, selkeään kieleen kylläkin. Siitä ei ole kenellekään mitään haittaa. Oman toiminta-alueen mukaan kannattaa harkita myös monikielistä viestintää. Jos viestinnässä (esimerkiksi sosiaalisessa medias- sa) käytetään kuvia, niiden sisältö kannattaa avata viestissä.

Viestinnän olisi syytä olla inklusiivista eli sellaista, joka sulkee mahdollisimman harvan pois piiristään. Esimerkiksi valokuvia somepostauksiin valitessa olisi hyvä ottaa huomioon, että kuvissa on

erilaisia ihmisiä: eri ikäisiä, eri sukupuolisia, eri etnisyyksiä, eri kokoisia, vammaisia ja vammattomia. Jos kuvissa on vain yhdenlaista väkeä, se ei tunnu kutsuvalta muunlaisista. Samoin kannattaa kiinnittää huomiota siihen, mitä ihmiset kuvissa tekevät. Lapsia voi hoitaa muikin kuin nainen tai rakennustyömaalla ahkeroida muu kuin mies. Stereotyyppien haastaminen viestinnässä on virkistävää ja tukee myös puolueen arvoja.

Lähtökohtaisesti kaiken sosiaalisen median viestinnän olisi hyvä tavalla tai toisella kutsua toimintaan tai keskusteluun. Osaston omaa toimintaa on hyvä tuoda postauksissa esille: se antaa vaihtelun aktiivisesta osastosta, johon on mukava tulla mukaan. Postauksissa voi myös kannustaa ihmisiä debattiin esimerkiksi esittämällä kysymyksiä, laatimalla äänestyksiä tai kannustamalla ideoimaan. Samoin myös erilaiset konkreettiset toimintakutsut ovat erinomaisia: aina silloin tällöin kannattaa jakaa esimerkiksi ohjeita

puolueeseen liittymiseksi, vinkata osaston muista somekanavista tai mainostaa osaston kokouksia ja muuta toimintaa. Myös kehoitus viestin jakamiseen on usein tarpeen ja hyvä muistutus: tärkeä sanomamme ei leviä ilman joukkovoimaa. Pidä kuitenkin viestit ytimekkäinä: hyvä nyrkkisääntö on yksi asia per postaus. Jos sanottavaa on enemmän, kannattaisiko asiasta kirjoittaa ennemmin vaikka blogimerkintä ja linkata se someen jakokuvalla höystettynä?

Pienen osaston ei ole aina järkevää satsata viestinnän visuaalisuuden kehittämiseen, ellei osastosta löydy erityisosaamista. Gredi-materiaalipankista (ks. laatikko seuraavalla sivulla) löytyy somepohjia ja muuta materiaalia, joilla pääsee mainiosti alkuun. Ylipäätään Vasemmiston omaa graafista ohjeistusta kannattaa hyödyntää kaikessa viestinnässä: myös visuaalinen yhdenmukaisuus luo mielikuvaa vakavasti otettavasta toimijasta. Muistakaa myös laittaa kaikkiin kuviin Vasemmiston logo!



GREDI, VASEMMISTON AINEISTOPANKKI JA ILMOITUSTYÖKALU

Gredi on verkkopohjainen palvelu, jonka avulla Vasemmiston aktiivit voivat tehdä helposti lehti-ilmoituksia tai sosiaalisen median materiaaleja. Palvelu on helppokäyttöinen eikä vaadi kuvankäsittelytaitoja.

Gredissä voit laatia esimerkiksi ehdokkaan vaaliesitteen, ehdokasrintamerkin, somen jakokuvia sekä erikokoisia lehti-ilmoituksia. Työkalussa sinun ei tarvitse itse sommitella näiden aineistojen asettelua, riittää vain, että lisäät valmiisiin pohjiin tekstit ja kuvat.

Palvelu on Vasemmistoliiton toimijoille maksuton, mutta vaatii rekisteröitymisen. Voit rekisteröityä sen käyttäjäksi täällä <https://vaikutavasemmistossa.fi/lomakkeet-ohjeet/ilmoitus-tyokalu/> Samalta sivulta löytyy myös hyödyllisiä ohjevideoita, joiden avulla voit tutustua palvelun käyttöön ja ominaisuuksiin.

NIKSINURKKA

- » **Viestintää tehdään sekä jäsenille että ulkopuolisille**
- » **Keinojen valinta kohderyhmän ja resurssien mukaan: enemmän vähän ja hyvää**
- » **Vastuunjako myös viestinnässä tärkeää**
- » **Hyvät sisällöt eivät yksin riitä: myös muotoon satsattava**
- » **Call to action: ei pelkkää tiedottamista, vaan kehotuksia, kysymyksiä ja keskustelua**

Haastattelut

Emmi Alho, järjestösuunnittelija, KSL-opintokeskus

Juuso Aromaa, Vasemmiston järjestötiimin vetäjä

Perttu Iso-Markku, Vasemmistoliiton eduskuntaryhmän tiedottaja

Hanna Jokinen, Hattulan Vasemmisto

Olli Kohonen, VasemmistoPlus (Oulu)

Arto Leinonen, Vasemmistonuorten
järjestö- ja nuorisotoiminnan koordinaattori

Lauri Linna, Kallion Vasemmisto (Helsinki)

Pekka Rantala, Vasemmiston tasa-arvo-
ja yhdenvertaisuustyöryhmän puheenjohtaja

Kirjallisuus

Iso-Markku, Perttu (2018): Tuumasta tavoitteeseen – pieni kampanjaopas. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry ja KSL-opintokeskus.

Kansalaisareena: Aloittavan vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin opas
<https://kansalaisareena.fi/aineistoa/aloittavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/>

Kunnallisalan kehittämissäätiö: Turun yliopiston tutkijat:
Osa puolueista jäsenistöltään ikääntyneitä
<https://kaks.fi/uutiset/turun-yliopiston-tutkijat-osa-puolueista-jasenistoltaan-ikaantyneita/>

Opintokeskus Sivis: Miten jäsenistä huolehditaan?
<https://www.ok-sivis.fi/media/ryhdista-yhdistysta/treffii5.pdf>

Puhakka, Sirpa (2015): Vasemmistoliiton synty. Into Kustannus.

Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina & Iso-Markku, Perttu (2018): Yhdistystoiminnan avaimet. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry ja KSL-opintokeskus.

Taipale, Tanja & Sirola-Korhonen, Kristiina (2017): Osallistavat menetelmät. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry ja KSL-opintokeskus.

Vaikuta Vasemmistossa -sivusto. <https://vaikutavasemmistossa.fi/>

Vasemmistoliiton periaateohjelma. <https://vasemmisto.fi/tavoitteet/periaateohjelma-tavoitteet/periaateohjelma/>

Vasemmistoliiton tavoiteohjelma 2020-2023.

<https://vasemmisto.fi/tavoitteet/periaateohjelma-tavoitteet/vasemmiston-tavoitteet-2020-23/>

Vasemmiston toiminta kohti 2020-lukua.

<https://www.fsd.tuni.fi/pohtiva/ohjelmalistat/VAS/1152>

Vasemmiston viestintäopas: Ohjeita voittavaan viestintään.

Sisäinen asiakirja.

Vasemmistonuoret: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

<https://vasemmistonuoret.fi/fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2018-tekstina>

Vasemmistonuoret: Turvallisemman tilan säännöt.

<https://vasemmistonuoret.fi/fi/jarjesto/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/turvallisemman-tilan-saannot>

KSL-JULKAISUT

KSL tuottaa kirjoja ja opintoaineistoja aikuiskasvatuksesta, kulttuurista, työelämästä ja yhteiskunnasta sekä järjestötaidoista. Suurin osa julkaisuistamme on maksuttomia ja ne löytyvät verkkosivuiltamme sähköisessä muodossa.

TILAA JULKAISUJA

Tilauksen voit tehdä verkossa osoitteessa ksl.fi, sähköpostitse ksl@ksl.fi tai puhelimitse 040 197 4209 (arkisin kello 10–14). Kerro tilausta tehdessäsi julkaisun nimi, kappalemäärä sekä tilaaja, toimitusosoite ja laskutusosoite, jos eri kuin toimitusosoite. Lähetämme julkaisut postitse. Huomioithan, että veloitamme kaikista tilauksista postimaksun, jos lähetyskulut ovat yli viisi euroa (eli tilaus painaa yli 500 g). Julkaisujen painot ovat kerrottu tilauslomakkeessa, joten voit itse arvioida postikulujen määrän.

Tutustu ja tilaa: ksl.fi

KSL 
**OPINTO-
KESKUS**

**KSL-OPINTOKESKUS
SOSIAALISESSA MEDIASSA**

- » facebook.com/kslopintokeskus
- » instagram.com/kslopintokeskus
- » twitter.com/kslopintokeskus

**VASEMMISTOLIITTO
SOSIAALISESSA MEDIASSA**

- » facebook.com/vasemmisto
- » instagram.com/vasemmisto
- » twitter.com/vasemmisto
- » youtube.com/vasemmistoliitto

Avoim osasto – Työkaluja puolueosaston osallistavaan toimintaan on käytännönläheinen opas Vasemmistoliiton perusyhdistysten käyttöön. Sen tarkoituksena on innostaa osastotoiminnan kehittämiseen, herättää ajatuksia ja tukea toimintakulttuurin muutosta osallistavammaksi ja toiminnallisemmaksi. Opas ei ole sääntökokoelma tai orjallisesti noudatettava manuaali, vaan lähtökohta osastojen kehittämiseen niiden omista tarpeista ja lähtökohdista käsin.

Oppaan kirjoittaja Elina Vainikainen on ajatuspaja Vasemmistofoorumin tiedottaja, vapaa toimittaja sekä KSL:n freelancer-kouluttaja.

ISBN 978-952-6693-22-4 (nid.)
ISBN 978-952-6693-21-7 (pdf)

KSL  **OPINTO-
KESKUS**