

Fingon oppimistoiminta

Väliarvioinnin loppuraportti

Anisa Doty 28.9.2020

Tiivistelmä	1
Johdanto	3
Fingon oppimistoiminta	7
Tuloksia järjestöjen osallistumisesta Fingon oppimistoimintaan	9
Oppimistoiminnan hedelmät vs. Fingon tavoitteet	12
Onnistumisia & haasteita	14
Toiveita, ehdotuksia ja suosituksia Fingon tulevan ohjelman oppimistoiminnalle	16
Huomioita arviointiaineistosta	21
Viitteet	24
Liitteet	24
Liite 1: Toimeksianto - Fingon oppimistoiminnan väliarviointi 2020	24
Liite 2: Fingon muutosteoria 2020	26
Liite 3: 2018 muutosharavointi -prosessin haastattelurunko	27
Liite 4: 2019 koulutuskyselyn haastattelurunko	28
Liite 5: Vuosien 2019-2021 Fingon ohjelman kuvaus tavoitteen 1.1 toteuttamiseksi	29
Liite 6: Vuosien 2019-2021 Fingon ohjelman kuvaus tavoitteen 1.2 toteuttamiseksi	30

Tiivistelmä

Tämä raportti käsittelee Fingon oppimistoiminnan väliarviointia, joka on itsenäinen osa Fingon koko kehitysyhteistyöohjelmasta toteutettavaa laajempaa väliarviointia. Raportti kokoaa yhteen Fingon oppimistoiminnan tuloksia, vahvuuksia ja haasteita sekä antaa suosituksia ja syöttää opittuja asioita seuraavan ohjelmakauden suunnitteluun. Tämä väliarvio koskee Fingon ensimmäisen ohjelmavuoden 2019 lisäksi Kehyksen ja Kepan aiempaa toimintaa 2010-luvulla siinä määrin kuin se käytettävissä olleen arviointimateriaalin pohjalta on ollut mahdollista.

Väliarviointia ohjanneita kysymyksiä oli neljä: 1) Minkälaisia tuloksia ja vaikutuksia Fingon jäsenjärjestöille on ollut osallistumisesta Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoimintaan? 2) Ovatko oppimistoiminnan tulokset ja vaikutukset olleet Fingon tavoitteen ja strategian muutosteorian mukaisia? Saako Fingo aikaan muutosta jäsenjärjestöissä olettamallaan tavalla? 3) Minkälainen toiminta on ollut erityisen onnistunutta, missä on palautteen perusteella haasteita? Mitä kannattaisi jatkaa, mihin panostaa seuraavalla ohjelmakaudella? 4) Havaintoja ja suosituksia Fingon tulevan ohjelman oppimistoimintaa koskevien tavoitteiden, toiminnan sekä tuloksellisuuden ja seurannan terävöittämisiksi.

Arviointiaineisto koostuu Fingon syksyllä 2018 kokoamasta muutosharvointi -prosessin haastatteluaineistosta sekä vuosien 2018-2019 koulutuksista Fingon vuonna 2019 satunnaisotannalla tekemistä puhelinhaastatteluista.

Keskeiset tulokset järjestöjen osallistumisesta Fingon oppimistoimintaan tämän väliarvioinnin löydöksinä ovat seuraavat: A) Fingon oppimistoiminta on vahvistanut järjestöjen henkilöstön osaamista ja toimintavalmiuksia ja sitä kautta välillisesti myös järjestöjä laajemmin; B) Koulutukset ja muut oppimistoiminnan aktiviteetit ovat vahvistaneet järjestöissä toimivia henkilöitä ennen muuta yksilötasolla; C) Koulutuksista ja hankeneuvonnasta on saatu oppeja, uusia ajatuksia ja oivalluksia, ja koulutusmateriaaleja on jaettu järjestöjen sisällä sekä kumppaneille; D) Jäsenjärjestöt ovat kehittäneet käytännön toimintaansa ja ohjelmatyötään seurauksena osallistumisesta Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoimintaan; E) Oppimistoiminnan tilaisuuksiin osallistuminen on edistänyt jäsenjärjestöjä tekemään yhteistyötä uusien kumppanien kanssa; F) Järjestöjen välinen verkostoituminen ja yhteistyö on tuonut uusia oppeja, lisännyt tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä nostanut jäsenjärjestöjen profilia ja yhteiskunnallista relevanssia; G) Jäsenjärjestöjen varainhankinnan osaaminen on kehittynyt ja rahoituspohja on monipuolistunut; H) Osallistuminen viestinnällistä osaamista kehittäviin koulutuksiin on kannustanut joitakin järjestöjä viestimään enemmän hankkeistaan ja onnistumisistaan. Osalle järjestöistä koulutukset eivät tuoneet uutta.

Reflektiona Fingon ohjelman tavoitteisiin ja muutosteoriaan väliarviointi toteaa kansalaisyhteiskunnan toimijoiden verkostoituneen ja löytäneen yhteistyökumppaneita työlleen globaalien oikeudenmukaisuuden ja kestävä kehityksen edistämiseksi. Järjestöjen toimintakyvyn edistää globaalisti kestävä kehitys voidaan myös sanoa vahvistuneen oppimistoimintaan osallistumisen myötä (alataavoite 1.1). Lisäksi väliarviointi toteaa järjestöjen oppineen uusia tietoja, taitoja ja toimintatapoja seurauksena osallistumisesta oppimistoimintaan (alataavoite 1.2).

Fingon ja sitä edeltäneiden Kepan ja Kehyksen oppimistoimintojen **onnistumis**ia ovat olleet niiden mahdollistama *vertais*tuki, *vertais*oppiminen ja *verkostoituminen* sekä toisten järjestöjen että muiden toimijoiden kanssa. Muiksi onnistumisiksi lukeutuu *hankeneuvonta*, asiantuntevat, innostuneet ja taitavat *kouluttajat*, sekä Fingon (ja aiemmin Kepan ja Kehyksen) tarjoama laaja *“perustason” koulutuspaletti*. Koulutusten *käytännönjärjestelyt* sekä *hinta-laatu -suhde* oli myös asia, joka oli järjestöjen mielestä kohdallaan. Oppimistoimintaan liittyviä **haasteita** ovat puolestaan olleet aktiviteettien (erityisesti koulutusten) *ajotus, konkretian ja koulutussisältöjen soveltamisen puute* järjestöjen omaan työhön, sekä *Lava -ryhmän toiminnan sirpaleisuus*, koordinoinnin heikkous ja tavoitteellisuuden puute.

Järjestöillä oli runsaasti **toiveita ja ehdotuksia, joihin tämän raportin suositukset Fingon tulevan ohjelman oppimistoiminnan suuntaamiseen pohjautuvat.** Järjestöt toivovat jatkoa ja uusia kujeita vertaisoppimisen sekä verkostoitumisen tuelle, ja kokevat hankeneuvonnan niin ikään tärkeäksi jatkettavaksi palveluksi tulevaisuudessa. Myös muulle neuvontapalveluiden kaltaiselle järjestöjen työtä konkreettisesti ja prosessimaisesti sparraavalle funktiolle uudentlaisilla sisällöillä on selvä tarve. Nämä ovat kaikki toimintoja, joista aiemmat Kepa ja Kehys ja sittemmin Fingo ovat saaneet positiivisia palautteita sekä hyviä tuloksia, Tämä raportti suosittaa näiden toimintojen jatkamista ja edelleen kehittämistä Fingon tulevalle ohjelmakaudella. Fingon tarjoamille peruskoulutuksille on myös selkeä tarve järjestöjen keskuudessa ja niiden jatkamista suositellaan seuraavalle ohjelmakaudelle kehitettävän osin tai jopa kokonaan verkkopohjaisiksi. Syventävien koulutusten osalta suositus on kehittää niitä vastaamaan tarkemmin erilaisten järjestöjen ja eritasoisten oppijoiden tarpeisiin ja yhdistäen ne järjestöjen prosessimaiseen kehittämisen tukeen. Ajankohtaiset teemat, tuoreet ideat ja innovaatiot, tulevaisuuden trendit ja kansainväliset syötteet kiinnostavat järjestöjä. Koulutusten kesto, ajoitus sekä kerta- vs. prosessiluonne puolestaan herättivät järjestöissä paljon ajatuksia. Keskustelu live- koulutusten ja verkko-oppimisen sekä erilaisten verkkopohjaisten materiaalien tuottamisen välillä tasapainoilusta oli niin ikään runsasta arviointiaineistossa. Tähän kaikkeen vastaamisessa suosituksena Fingon tulevan ohjelman oppimistoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa on ottaa systemaattisesti käyttöön järjestöjen ja niissä työskentelevien oppijoiden segmentointi sekä tarkempi, säännöllisesti päivitettävä oppimistarpeiden kartoitus.

Kiitän Fingoa toimeksiannosta tämän väliarvioinnin parissa sekä 15.9. 2020 päivättyyn raporttiin saaduista kommentteista. Tämä loppuraportti huomioi Fingolta annetun palautteen ja on päivitetty niiden evästyksellä.

Jätkäsaassa, 28.9.2020

Anisa Doty

Johdanto

Fingo on noin 300 kansalaisjärjestön kattojärjestö ja globaalin kehityksen asiantuntija. Järjestön taustalla on kaksi suomalaista kehitysjärjestöä, Kepa ja Kehys, jotka yhdistivät voimansa ja muodostivat yhden yhtenäisen Fingo -nimisen organisaation syksyllä 2018. Fingon ensimmäinen kehitysyhteistyöohjelma käynnistyi vuoden 2019 alussa. Ohjelma ulottuu vuoden 2021 loppuun.

Tämä raportti koskee Fingon oppimistoiminnan väliarviointia (jatkossa väliarviointi). Se on itsenäinen osa Fingon koko kehitysyhteistyöohjelmasta vuoden 2020 aikana toteutettavaa laajempaa väliarviointia, joka arvioi ohjelman tuloksellisuutta ja syöttää opittuja asioita seuraavan ohjelmakauden suunnitteluun. **Tämä oppimistoiminnan väliarviointiraportti kokoaa yhteen Fingon oppimistoiminnan¹ tuloksia, vahvuuksia ja haasteita sekä antaa suosituksia oppimistoiminnan tuloksellisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden kehittämiseksi.** Raportin tietojen on määrä myös tukea Fingon uuden ohjelmakauden 2022-2025 suunnittelua oppimistoiminnan osalta.

Tätä väliarviointia ovat ohjanneet seuraavat, toimeksiannon kuvauksessa määritellyt, oppimistoiminnan tarkoituksenmukaisuuteen ja tuloksellisuuteen liittyvät **arviointikysymykset**:

1. Minkälaisia tuloksia ja vaikutuksia Fingon jäsenjärjestöille on ollut osallistumisesta Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoimintaan?
2. Ovatko oppimistoiminnan tulokset ja vaikutukset olleet Fingon tavoitteen ja strategian muutosteorian mukaisia? Saako Fingo aikaan muutosta jäsenjärjestöissä olettamallaan tavalla?²
3. Minkälainen toiminta on ollut erityisen onnistunutta, missä on palautteen perusteella haasteita? Mitä kannattaisi jatkaa, mihin panostaa seuraavalla ohjelmakaudella?
4. Havaintoja ja suosituksia Fingon tulevan ohjelman oppimistoimintaa koskevien tavoitteiden, toiminnan sekä tuloksellisuuden ja seurannan terävöittämiseksi.

Arviointiaineisto, jonka pohjalta tämä raportti on kirjoitettu, koostuu kahdesta erillisestä materiaalikokonaisuudesta:

1. Muutosharavointi (Outcome Harvesting) -prosessin aineisto syksyltä 2018 (19 haastattelun muistiinpanot)
2. Vuosien 2018-2019 koulutuksista satunnaisotannalla tehdyt puhelinhaastattelut ("2019 koulutuskysely", sisältäen 29 haastattelun muistiinpanot).

¹ Oppimistoiminnalla viitataan suomalaisten kehitysjärjestöjen osaamisen kehittämiseen tähtäävään toimintaan. Tähän kuuluvat Fingon koulutukset, neuvonta- ja info -palvelut, työryhmätoiminta sekä verkostoitumista ja vertaisoppimista edistävät tilaisuudet ja aktiviteetit.

² Fingon ohjelman tavoitteena on kasvattaa järjestöjen työn vaikuttavuutta ja uusiutumiskykyä, jotta järjestöt pystyvät toimimaan mahdollisimman laadukkaasti ja tehokkaasti oman missionsa mukaan paremman maailman puolesta myös tulevaisuudessa. Ks. Toimeksiannon määrittely (ToR) ja Liite 2: Kuva Fingon strategian muutosteoriasta vuodelta 2020, joka oli toimeksiannon liitteenä.

Vuonna 2018 koottu muutosharavointi -prosessin aineisto (1.) kartoitti Kepan ja Kehyksen oppimispalveluiden antia järjestöille kokonaisuudessaan, mukaanlukien koulutukset, infot, neuvontapalvelut, verkostot sekä työryhmätoiminnan. Näiden haastatteluiden kysymykset olivat edenneet lämmittelyn ja kuulumisten kautta järjestössä yleisesti tehtyyn kehittämiseen ja kohdistuivat vasta sen jälkeen Kepan ja Kehyksen oppimispalveluihin ja niiden rooliin oppimiseen ja kehittämiseen järjestöissä. Muutosta ei näiden haastatteluiden kysymyspatteristossa erikseen määritelty eikä kysytty muutoksista suhteessa järjestöön, vaan haastateltavia oli pyydetty kertomaan havaitsemistaan muutoksista omassa ajattelussa ja toimintatavoissa. Haastatteluiden lopussa oli paneuduttu siihen, miten oppimistoimintaan osallistuneet henkilöt olivat vieneet oppeja eteenpäin järjestöissään ja kysytty tähän liittyneistä mahdollisista esteistä.³

Vuosia 2018-2019 koskeva haastatteluaineisto (2.) / ”2019 koulutuskysely” puolestaan koski tarkemmin kuutta erillistä koulutusta. Näissä haastatteluissa oli kunkin haastateltavan kanssa keskusteltu jostain tietyistä koulutuksesta johon he olivat osallistuneet. Koulutusten sisällöt liittyivät Looginen viitekehys- (LFA), Outcome Mapping- (OM), Outcome Harvesting- (OH), ja Storytelling/Tarinallistamisen -menetelmiin sekä tulevaisuusajatteluun ja vaikuttavan videon tekoon. Näissä haastatteluissa oli kysytty suoraan tiettyyn koulutukseen osallistumisen aikaansaamasta muutoksesta sekä järjestöjen toimintakyvyn vahvistamisesta. Fingo oli määritellyt muutoksen ja toimintakyvyn vahvistumisen haastattelurungossa⁴ seuraavasti:

Mitä Fingo tarkoittaa muutoksella?

- *Mitä käytännössä tehtiin koulutuksen jälkeen eri tavalla?*
- *Kuka teki, mitä, miten, milloin, kenen kanssa järjestössä?*
- *Miten koet, että Fingon koulutuksessa oppimasi sisältö tuki tätä muutosta?*
- *Oliko tämä muutos järjestölle merkittävä? Kuinka merkittävä?*

Mitä Fingo tarkoittaa toimintakyvyn vahvistumisella?

- *Järjestö on saanut uusia työkaluja*
- *Järjestö on luonut uusia prosesseja työn toteutukseen*
- *Järjestö on oppinut uusia käsitteitä ja saanut uutta ajattelua työhönsä*
- *Järjestön työ on kehittynyt strategisempaan suuntaan ja siitä on tullut tulosorientoituvaa*
- *Henkilöstön osaaminen on kehittynyt*
- *Järjestö on saanut lisää itseluottamusta*
- *Järjestö on saanut uusia kumppaneita*
- *Järjestön rahoituspohja on monipuolistunut*

Tätä väliarviointia varten on tausta-aineistona ja kokonaiskuvan hahmottamiseksi käyty läpi myös oppimistilaisuuksista kerättyä tulostietoa, tutustuttu Kepa-Kehys/Fingon toimintakertomukseen vuodelta 2018, Fingon toimintakertomukseen vuodelta 2019; Fingon ohjelmaan 2019-2021, sekä tutustuttu Fingon yllä mainituista haastattelumateriaaleista (1.& 2.)

³ Fingo (2019a) Muutosharavointi loppuraportti. Ks. Liite 3: 2018 muutosharavointi -prosessin haastattelurunko

⁴ Fingo (2019b) Puhelinkyselyn prosessikuvaus ja kysymykset. Ks. Liite 4: 2019 koulutuskyselyn haastattelurunko

tekemiin koosteisiin ja alustaviin analyysihin (muutosharavointti -prosessin loppuraportti, puhelinkyselyn prosessikuvaus ja kysymykset, koulutuspalautteen analyysi). Muu taustalukemisto on mainittu alaviitteissä ja koottu dokumentin lopussa olevaan lähdeluetteloon.

Väliarvioinnin laajuus ja rajoitteet

Tämä oppimistoiminnan väliarvio koskee Fingon ensimmäisen ohjelmavuoden 2019 lisäksi Kehyksen ja Kepan aiempaa toimintaa 2010-luvulla siinä määrin kuin se tässä toimeksiannossa määritellyn arviointimateriaalin pohjalta on mahdollista. Tämä raja on toimeksiannon kuvauksessa perusteltu paitsi saatavilla olevan aineiston kautta myös toiminnan jatkuvuuden ja pysyvyyden näkökulmasta: Fingon koulutukset, neuvonta, työryhmätoiminta ja muu järjestöjen osaamista kehittävä työ muodostui uuden kattojärjestön perustamisen myötä sekä sisällöllisesti että menetelmällisesti hyvin samankaltaiseksi kuin Kepan ja Kehyksen aiemmin tuottamat palvelut. Fingon perustamisvuonna vuonna 2018 kerättiin haastatteluilla aineistoa siitä, minkälaisia vaikutuksia Kepan ja Kehyksen moninaisilla osaamista kehittäville toiminnoilla oli ollut jäsenkentässä. Tausta-ajatuksena tässä oli ollut, että haastatteluilla kerätyn aineiston avulla voitaisiin arvioida niitä pitkäkestoisia ja syvempiä vaikutuksia, joita molemmilla Fingon edeltäjäorganisaatiolla on ollut suomalaisten kehitysjärjestöjen osaamiseen ja joita voidaan olettaa syntyvän myös jatkossa Fingon toiminnan tuloksena.

Käsillä olevan väliarvioinnin keskeinen rajoite on se, että seurantatietoa Kepan ja Kehyksen juurille synnytetyn uuden kattojärjestön, Fingon oppimistoiminnasta oli ehtinyt kertyä vasta vuodesta 2019 alkaen. Oppimistoiminnan evaluoitavuus kokonaisuutena on siksi lähtökohtaisesti olemassa olevan aineiston ja asetettujen tavoitteiden osalta heikko. Toinen rajoite liittyy siihen, että arvioinnin materiaali on tuotettu kahdesta hyvin erilaisesta lähtökohdasta. Aineistonkeruu/haastattelut sekä alustavat analyysit on toteutettu Fingossa useiden eri henkilöiden toimesta ennen tätä toimeksiantoa. Eri henkilöiden erilaiset toimintatavat, muut vuoden 2019 lopun kiireet sekä henkilövaihdokset Fingossa olivat aiheuttaneet sen, että haastattelu- ja analyysiprosessia ei oltu pystytty yhtenäistämään eikä saattamaan päätökseen. Tämä oli vaikuttanut muun muassa järjestöjen toimintakyvyn vahvistumiseen liittyvän aineiston keruuseen. Se, että aineisto koostuu kahdella eri logiikalla laadituista kysymyksistä ja kohdistuu yhtäältä geneerisesti Kepan, Kehyksen ja Fingon oppimistoimintaan ja toisaalta spesifisti kuuteen Fingon järjestämään erilliseen koulutukseen aiheuttaa niin ikään merkittävän rajoitteen. Yli puolet haastatteluista (29 haastattelua 48:sta eli 60%) kohdistuu yksittäisten koulutusten vaikutuksiin ja tuloksiin eikä oppimistoimintaan kokonaisuutena. Tämä aiheuttaa epäsuhdan aineistossa yhtäältä (tiettyihin) koulutuksiin ja niiden vaikutuksiin liittyvän tiedon runsautena ja toisaalta oppimistoiminnan koko kirjoon liittyvän tiedon suhteellisenä vähäisyytenä. Analyysissä tämä epäsuhta on huomioitu siten, että koko oppimistoimintaa kattavasti käsittelevää aineistoa vuodelta 2018 on tarkasteltu suhteessa syvällisemmin ja pyritty sieltä ammentamaan tarkemmin haravoiden tietoa koko oppimistoiminnan kokonaisuudesta. Tämän toimeksiannon puitteissa ei valitettavasti ollut mahdollisuutta täydentää aineistoa vuoden 2019 osalta, jolla olisi voitu kartoittaa tarkemmin koulutusten ohella muitakin toiminnon osa-alueita. Väliarvioinnin tulosten kannalta olennainen tieto on kuitenkin se, että Fingon oppimistoimintojen kokonaisuus on muotoutunut hyvin samankaltaiseksi kuin sitä edeltäneiden Kepan ja Kehyksen vastaavat toiminnot, minkä vuoksi vuoden 2018 muutosharavoinnin koko toiminnon kattavaa aineistoa voi pitää validina myös Fingon osalta.

Arvioinnin **prosessi** käynnistyi saatekeskustelulla kesäkuun lopulla 2020 Fingon arviointia koordinoivan henkilön (Outi Hannula) ja konsultin (Anisa Doty) välillä työsuunnitelman viimeisteleminen ja aineiston määrittelemiseksi. Aineiston analyysi käynnistyi elokuun lopulla. Haastattelut sekä niihin liittyneet suunnittelu- ja käsittelyprosessit oli toteutettu Fingon toimesta tämän toimeksiannon ulkopuolella. Ne on seikkaperäisesti kuvattu Fingon tätä arviointia varten luovuttamassa aineistossa, eikä niitä siksi kuvata uudelleen tässä raportissa.⁵ Fingon työntekijät olivat myös tehneet molemmista vuosien 2018 ja 2019 haastatteluaineistoista koonteja ja alustavia analyyskejä sekä raportin vuoden 2018 muutosharavoinnin prosessista. Tämän väliarviointi -toimeksiannon puitteissa haastatteluaineistoa lähestyttiin kuitenkin uudelleen ikään kuin puhtaalta pöydältä ja aiemmin tehtyjä analyyskejä käytettiin tässä prosessissa löydösten validointiin ja sanoittamisen tukena. Järjestys tämän väliarvioinnin tuottaman kokonaiskuvan rakentamisessa eteni kronologisesti arviointikysymysten viitoittamalla tiellä siten, että ensin aineistosta identifioitiin oppimistoiminnan tuloksia ja vaikutuksia siihen osallistuneille henkilöille ja heidän edustamilleen järjestöille (arviointikysymys 1). Näin identifioituja oppimistoiminnan tuloksia ja vaikutuksia tarkasteltiin tämän jälkeen suhteessa Fingon ohjelman alatavoitteisiin 1.1 (verkostoituminen ja uudet yhteistyökumppanit) ja 1.2 (kansalaisjärjestöjen toimintakyvyn vahvistuminen) sekä strategian muutosteoriaan⁶ (arviointikysymys 2). Tämän jälkeen aineistosta identifioitiin erikseen oppimistoimintaan liittyviä erityisiä onnistumisia ja haasteita (arviointikysymys 3). Lopuksi, kolmeen ensimmäiseen kysymykseen vastaamisen jälkeen haettiin niiden kautta sekä vielä kertaalleen aineistosta suoraan etsien vastauksia siihen mitä järjestöt toivovat tulevaisuudessa sekä ja muotoiltiin suosituksia sille minkälaista toimintaa Fingon kannattaisi jatkaa ja mihin sen tulisi seuraavalla ohjelmakaudellaan panostaa (arviointikysymys 4).

Menetelmänä aineiston analyysissä oli Fingon keräämien ja litteroimien haastatteluiden syväluke ja temaattinen analyysi.

Raportin rakenne

Tämän johdantoluvun jälkeen seuraa tiivis esittely Fingon oppimistoiminnasta, joka kehystää sen osaksi Fingon ohjelmaa ja kuvaa sen tulostietoja parin viime vuoden ajalta. Tämän jälkeen esitellään väliarvioinnin tulokset sitä ohjanneen, toimeksiannon määritellyn ja johdantokappaleessa kuvailun tarkoituksenmukaisuuteen ja tuloksellisuuteen liittyvän neljän kysymyksen kautta. Kappalejako noudattaa arvioinnin toimeksiannon määrittelyssä tehtyä jakoa, jossa kysymys suosituksista on leivottu neljännen arviointikysymyksen yhteyteen. Sellaisenaan raportin rakenne poikkeaa yleisemmin käytössä olevasta rakenteesta, jossa suositukset ovat erillisenä lukuna. Tässä raportissa toimeksiannon ohjeistama rakenne on sikäli toimiva, että se esittelee suositukset ja ehdotukset Fingon oppimistoiminnan kehittämiseksi yhdistelmänä haastatteluaineistosta suoraan otetuista järjestöjen ehdotuksista ja tämän arviointiprosessin tuottamista näkökulmista. Raportin viimeisessä luvussa käydään läpi muutamia analyysiprosessin kuluessa esiin nousseita aineistoon liittyviä huomioita, jotka jäävät määriteltyjen arviointikysymysten ulkopuolelle, mutta on syytä huomioida kokonaisuutta lukiessa.

⁵ Fingo (2019b) Puhelinkysely prosessikuvaus ja kysymykset; Fingo (2019a) Muutosharavointi loppuraportti.

⁶ Liite 2: Fingon muutosteoria 2020

Fingon oppimistoiminta

Tämä raportin luku kontekstualisoi väliarvioinnin kohteena olevan oppimistoiminnan osaksi Fingon ohjelmaa⁷, kuvailee yleisellä tasolla mitä oppimistoiminta pitää sisällään ja kertoo vuosien 2018 ja 2019 toimintakertomusten pohjalta tiiviisti oppimistoiminnan sisällöistä ja tulostiedoista.

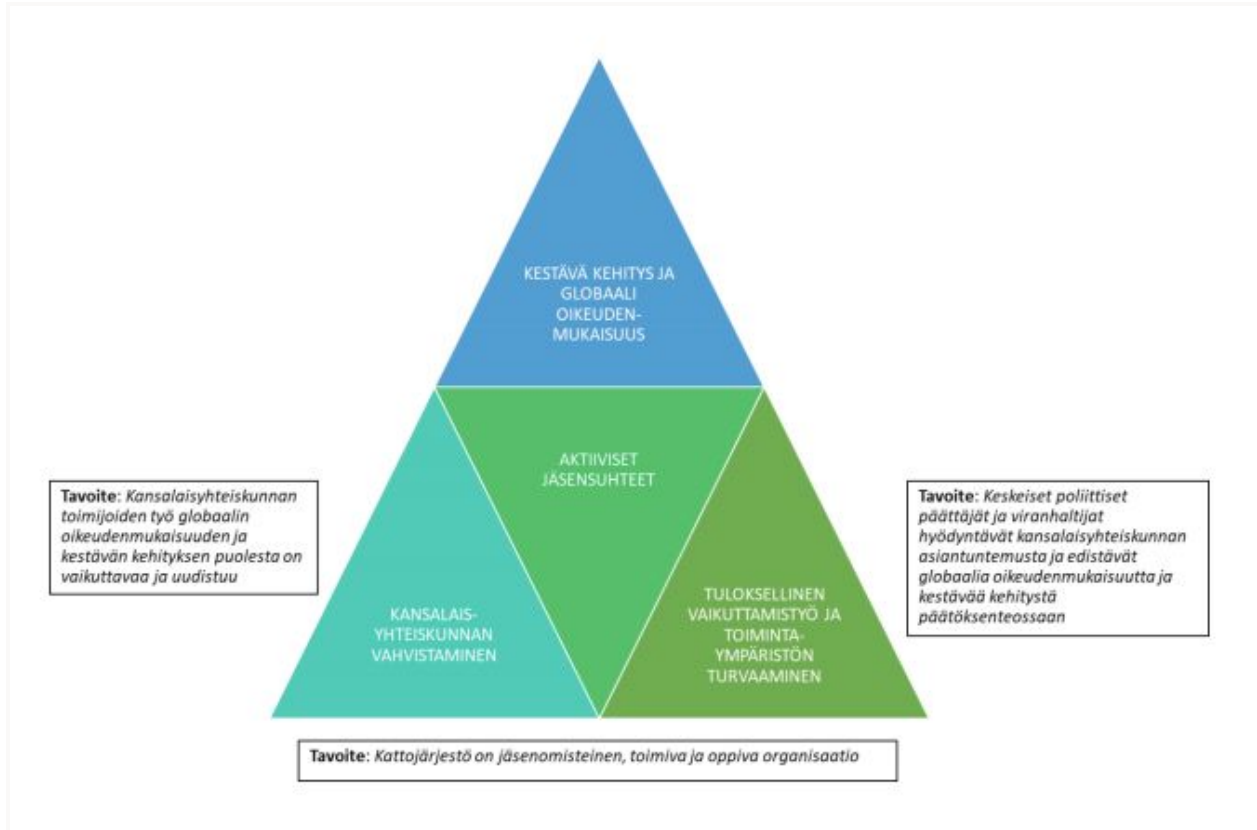
Fingo vahvistaa kansalaisyhteiskunnan toimijoita tukemalla niiden osaamista ja verkostoitumista sekä vaikuttamalla niiden toimintaympäristöön. Koulutukset, neuvonta, työryhmätoiminta ja muut järjestöjen osaamista eri tavoin kehittävät aktiviteetit muodostavat Fingon oppimistoiminnan kokonaisuuden. Oppimistoiminta nivoutuu ohjelman tavoitteeseen 1, jonka kautta Fingo pyrkii kasvattamaan järjestöjen työn vaikuttavuutta ja uusiutumiskykyä, jotta järjestöt pystyvät toimimaan mahdollisimman laadukkaasti ja tehokkaasti oman missionsa mukaan paremman maailman puolesta myös tulevaisuudessa (ks.kuva Fingon muutosteoriasta alla, siten kuin se on esitetty Fingon ohjelmassa 2019-2021). Fingon oppimistoimintaa ohjaa keskeisimmin seuraavat alatavoitteet:

1.1 Kansalaisyhteiskunnan toimijat verkostoituvat ja löytävät uusia yhteistyökumppaneita globaalien oikeudenmukaisuuden ja kestävä kehityksen edistämiseksi

1.2 Kansalaisjärjestöjen toimintakyky edistää globaalisti kestävä kehitystä on vahvistunut.⁸

⁷ Fingo (2018a) [Fingon ohjelma 2019-2021](#).

⁸ Fingo (2018a) [Fingon ohjelma 2019-2021](#); Fingo (2018b) Fingon tuloskehikko. Ks.liitteet 5 & 6, joissa kuvattu Fingon suunnitelmia alatavoitteiden toteuttamiseksi.



Kuva: Fingon muutosteoria⁹

Fingon koulutuksia järjestetään pääosin Helsingissä, mutta moniin koulutuksista voi osallistua myös etäyhteyden kautta. Menetelmällisesti koulutukset pyrkivät olemaan käytännönläheisiä, osallistavia sekä monipuolisesti ryhmä- ja vertaisoppimisen keinoja hyödyntäviä. Fingon oppimistoiminnassa toimii kouluttajina alan asiantuntijat ja koulutusten sisällöt suunnitellaan vastaamaan kansalaisjärjestöjen tarpeita. Fingo ylläpitää tulevista koulutuksistaan [Fingon koulutukset](#) -verkkosivua. Fingo on määritellyt oppimistoimintansa onnistumisen mittariksi osallistujien kokeman hyödyllisyyden käytännön järjestötyölle. Tilaisuus verkostoitua muiden järjestöjen kanssa on puolestaan nimetty yhdeksi koulutusten tavoitteeksi tulokseksi.¹⁰

Tämä väliarviointi koskee osin Kehyksen ja Kepan oppimistoimintaa Fingon perustamisvuoteen 2018 asti (jolloin molemmat Fingoa edeltävät organisaatiot toteuttivat vielä omia ohjelmiaan), sekä vuoden 2019 osalta Fingon ensimmäisen yhtenäisen ohjelmavuoden oppimistoimintaa. Vuonna 2018 Keva ja Kehys järjestivät yhteensä 38 koulutusta, joihin osallistui 601 henkilöä.¹¹ Vuonna 2019 Fingo järjesti niin ikään 38 oppimistilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 780 henkilöä Fingon jäsenjärjestöistä, ei-jäsenistä sekä Fingon henkilökunnasta. Vuoden 2019 koulutusten sisällöt vaihtelivat hankesuunnittelusta hankearviointiin ja rahankeräyslaista

⁹ Fingo (2018a) [Fingon ohjelma 2019-2021](#). Tämä kuvio on aiempi muutosteorian kuva verrattuna toimeksiannon kuvauksessa esitettyyn oppimistoimintaan tarkemmin kohdistuvaan muutosteoriaan 2020 liitteessä 2.

¹⁰ Fingo (2020a) Toimintakertomus 2019, ks. Myös [Fingon koulutukset](#) verkkosivu.

¹¹ Fingo, Keva, Kehys (2019) Toimintakertomus 2018.

pelillistämiseen sekä videokuvaukseen. Vuoden 2019 painopisteenä oppimistoiminnassa oli valmistautuminen digitaalisen oppimisen murrokseen. Kaikista Fingon jäsenjärjestöistä (280) vuoden 2019 oppimistilaisuuksiin osallistui noin kolmannes (90).¹²

Tuloksia järjestöjen osallistumisesta Fingon oppimistoimintaan

Tätä väliarviointia ohjannut ensimmäinen kysymys kuuluu seuraavasti: “Minkälaisia tuloksia ja vaikutuksia Fingon jäsenjärjestöille on ollut osallistumisesta Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoimintaan?” Seuraavassa esitellään arviointiaineistosta nousevia vastauksia tähän kysymykseen. Tuloksilla viitataan tässä yleisesti erilaisiin seikkoihin, seurauksiin, asiointiloihin, vaikutuksiin sekä työn hedelmiin joita Fingon oppimistoiminnalla on ollut siihen osallistuneille järjestöille ja niiden henkilökunnalle.¹³ Tämä siis erotuksena ja lisäyksenä muutosharavoinnin tiukemmalle käsitykselle, jossa tuloksista puhutaan tarkemmin muutoksina yksilöiden, ryhmien ja instituutioiden välillä. Laveammin ymmärretty määritelmä tuloksista ja vaikutuksista (erittelemättä näitä myöskään keskenään) antaa tässä mahdollisuuden tuoda monipuolisemmin esiin haastatteluaineistosta nousevia asioita.

- A. Haastatteluaineisto kokonaisuudessaan kertoo, että **Fingon oppimistoiminta on vahvistanut järjestöjen henkilöstön osaamista ja toimintavalmiuksia, ja sitä kautta välillisesti myös järjestöjä laajemmin.** Fingon vuoden 2019 koulutuskyselystä tekemän koonnin mukaan “73%:ssa (22/30:stä tehdystä haastattelusta) ... on todettavissa, että koulutuksella oli ollut järjestön henkilöstön toimintavalmiuksia vahvistavaa vaikutusta.” Tässä väliarviointiprosessissa aineiston tarkempi tarkastelu osoittaa prosenttiosuuden olevan vielä korkeampi, peräti 76%, sillä haastatteluita oli lopulta tehty yksi vähemmän, eli 29. Koulutuskysely kohdistui suoraan kuuteen Fingon järjestämään koulutukseen, joiden sisällöt liittyivät muutokartoitus- (Outcome Mapping), muutosharavointi- (Outcome Harvesting) ja loogisen viitekehyksen (Logframe) -menetelmiin, sekä tarinallistamiseen (Storytelling), tulevaisuusajatteluun ja vaikuttavan videon tekoon. Tämän väliarvioinnin analyysin pohjalta on mahdollista luotettavasti vetää vain se johtopäätös, että Fingon 2019 koulutukset ovat vahvistaneet järjestöjen toimintakykyä näiden nimenomaisten yllä lueteltujen sisältöjen osalta.

Vuoden 2018 muutosharavointi -prosessin aineisto kertoo samansuuntaista tarinaa: 19:stä tehdystä haastattelusta selkeästi eniten havaintoja (yhteensä 32) oli siitä, että jäsenjärjestöt olivat Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoimintaan osallistumisen seurauksena sisällyttäneet työhönsä uusia käsitteitä ja ajattelutapoja (8 havaintoa) sekä ottaneet käyttöön uusia työkaluja (23 havaintoa). Järjestöt olivat saaneet oppia niin oikeusperustaisesta lähestymistavasta kehitysyhteistyöhön (HRBA) kuin ilmasto-oikeudenmukaisuudesta ja kestävästä kehityksen tavoitteistakin (SDG). Työkaluista oli vuoden 2018 haastatteluissa mainintoja muutokartoituksesta (Outcome

¹² Fingon toimintakertomus 2019 ja väliarvioinnin taustatieto -kooste “Koulutuksiin osallistuneet jäsenjärjestöt 2019” (tiedot haettu Dyny -asiakkuudenhallintajärjestelmästä).

¹³ <https://www.suomisanakirja.fi>

Mapping) ja muutosharavoinnista (Outcome Harvesting, tulohajauksesta/tulosperustaisuudesta (RBM), projekstisyklin (PCM) ja riskienhallinnasta sekä voimaantumisen työkaluista (PoEmpowerment).

- B. Koulutukset ja muut oppimistoiminnan aktiviteetit ovat vahvistaneet järjestöissä toimivia henkilöitä ennen muuta yksilötasolla.** Sama kertomus henkilötason vahvistumisesta ja oppimisesta toistui lähes kautta linjan haastatteluaineistossa. Jäsenjärjestöjen työntekijät kokivat osaamisensa parantuneen osallistuttuaan Kepan/Kehyksen ja Fingon oppimistoimintoihin. Useat henkilöt kertoivat haastatteluissa oppineensa koulutuksissa perustaitoja ja saaneensa siten ammatillista itseluottamusta. Osa henkilöistä korosti sitä, että opit olivat olleet erilaisia ja täydentäviä siihen verrattuna mitä he olivat saaneet aiemman taustakoulutuksensa kautta. Toisaalta joukossa oli myös muutamia kertomuksia siitä, ettei koulutuksissa ollut "vanhoille konkareille" ollut mitään uutta. Nämä kokeneet konkaretkin pitivät kuitenkin hyödyllisenä käydä aika ajoin päivittämässä työelämässä tarvittavia taitojaan. Muutamissa haastatteluissa tuotiin esiin se, että useamman kollegan samanaikainen oppimistilaisuuksiin osallistuminen oli antanut heille yhteisen tarttumapinnan ja käsitteistön, jonka avulla he olivat pystyneet yhdessä vahvemmin vaikuttamaan organisaationsa tai strategian kehittämiseen. Toisaalta järjestöjen vähäiset käytettävissä olevat resurssit (aika, raha, ihmiset) järjestöissä mainittiin yhtenä haasteena oppimistoiminnan sisältöjen siirtymisessä henkilötasolta organisaatiolle. Toinen vastaava vastaajien nimeämä haaste liittyi ulkoministeriön rahoituksen vaatimukseen tuloraportoinnissa, joka heidän mukaansa oli estänyt koulutuksessa opitun uudenlaisen raportointimenetelmän käyttöönottamisen.
- C. Koulutuksista ja hankeneuvonnasta on saatu oppeja ja uusia ajatuksia ja oivalluksia. Koulutusmateriaaleja on jaettu järjestöjen sisällä sekä kumppaneille.** Nämä asiat käyvät selvästi ilmi haastatteluista, vaikka haastatellut henkilöt korostivatkin useimmiten oppimistoiminnoista saatujen oppien enimmäkseen vahvistaneen heitä henkilötasolla. Jakaminen oli tapahtunut sekä kertomalla suullisesti koulutusten sisällöistä että jakamalla tilaisuuksista saatuja materiaaleja kollegoille ja vapaaehtoisille. Vapaaehtoisia oli myös kannustettu hyödyntämään itseopiskelumateriaaleja, minkä avulla heitä oli voitu hyödyntää paremmin hanketoiminnassa. Kiitosta saivat Kepan englanninkieliset itseopiskelumateriaalit, joita järjestöt olivat voineet hyödyntää myös yhdessä kumppaneiden kanssa. Muutostyön ja muutosharavoinnin koulutusten osalta muutamat järjestöt kertoivat vienneensä näistä oppejaan harjoitteina ja inspiraatioksi myös kumppanijärjestöille. Hankeneuvonnan tuloksena järjestöt kokivat myös paikallisten kumppaneidensa toimintakyvyn vahvistuneen, mikä näkyi hallinnon ja raportoinnin parantumisena. Kiinnostava havainto muutamista haastatteluista oli se, että järjestöt, joilla oli opittavaan aiheeseen innostusta ja kiinnostusta henkilökunnan tai vapaaehtoisten keskuudessa ja/tai jonkinlaista pohjaosaamista koulutuksen sisällöistä mainitsivat sen edistäneen muutosta organisaatioissa. Tämä näyttäytyi pienemmissä organisaatioissa olleen helpompaa kuin isoissa.
- D. Jäsenjärjestöt ovat kehittäneet käytännön toimintaansa ja ohjelmatyötään seurauksena osallistumisesta Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoimintaan.** Tämä havainto liittyy paitsi yllä kuvailtuihin sisältöihin ja tapoihin, joilla järjestöjen henkilöstön osaaminen on vahvistunut, mutta nousi myös erityisesti muutosharavointiaineistosta selkeänä tuloksena. Useissa haastatteluissa järjestöt kuvailivat muutosta irrallisista

hankkeista kohti ohjelmallista ja entistä strategisempaa työskentelytapaa. Ohjelmien myös kuvailtiin olevan aiempaa tulosorientoituneempia. Tämän tuloksen kohdalla on toki huomioitava, että tulosorientoituneisuus tulee vahvasti rahoittajan vaatimuksesta, mihin vastaamiseen järjestöt ovat saaneet tukea Fingon ja sitä edeltävien kattojärjestöjen Kepan ja Kehyksen oppimistoimintoihin osallistumisesta. Haastatteluista nousi selvästi esiin koulutusten oikea-aikaisuuden merkitys suhteessa mahdollisuuteen viedä oppeja käytäntöön. Oikean ajoituksen tärkeydestä kertoi eräs järjestö, joka totesi tulevaisuusajattelu -koulutuksen sattumalta osuneen heidän työnsä sopivaan aikaan heidän työstäessään organisaation strategiaa: "tulevaisuuden taitoja ja unelmointia, tulevaisuusajattelua tuli välittömästi lisää prosessiin ja näkyy edelleen työssämme".

- E. **Oppimistoiminnan tilaisuuksiin osallistuminen on edistänyt jäsenjärjestöjä tekemään yhteistyötä uusien kumppanien kanssa.** Tämä kävi ilmi erityisesti muutosharavointi -prosessin aineistosta, jossa useat järjestöedustajat kertoivat uusista yhteistyökuvioista muun muassa yksityissektorin toimijoiden, akatemian/tutkijoiden sekä muiden järjestöjen kanssa. Myös koulutuksista oli muutamille löytynyt uusia yhteistyökumppaneita muista järjestöistä, joilla oli samansuuntaisia intressejä.
- F. **Järjestöjen välinen verkostoituminen ja yhteistyö on tuonut uusia oppeja, lisännyt tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä nostanut jäsenjärjestöjen profiilia ja yhteiskunnallista relevanssia.** Fingon oppimistoimintaan, verkostoihin ja yhteisiin kampanjoihin osallistuminen on mahdollistanut järjestöille myös toisiltaan oppimisen. Vertaisoppiminen ja vertaistuki olivat teemoja, jotka nousivat vahvasti koko aineistosta niin toteutuneena asiana kuin toiveena Fingon tulevien palveluiden suhteen. Muutosharavoinnin haastatteluissa nousi esiin se, että järjestöjen globaalikasvatustoiminta on kehittynyt verkostoon osallistumisen myötä luovempaan ja osallistavampaan suuntaan ja työn koettiin olevan tuloksellisempaa seurauksena käyttöön otetuista selkeämmistä käsitteistä, menetelmistä, koordinaatiosta ja rakenteista. Yhteisiin kampanjoihin osallistuminen oli puolestaan vahvistanut järjestöjen osaamista vaikuttamistoiminnasta ja tuonut niille viranomaiskontakteja. Järjestöt kokivat tämän vahvistaneen niiden profiilia ja yhteiskunnallista relevanssia. Vammaisinkluisio on esimerkki konkreettisesta sisällöstä, joka on tullut osalle jäsenjärjestöistä mukaan uutena teemana vertaisoppimisen myötä Vammaiskumppanuuden kanssa.
- G. **Jäsenjärjestöjen varainhankinnan osaaminen on kehittynyt ja rahoituspohja on monipuolistunut.** Muutosharavoinnin aineisto kertoo tästä paitsi EU-rahoitusneuvonnan tuloksena myös järjestöjen lisääntyneenä rahoituksena globaalikasvatukselle verkostoitumisen ja vertaistuen myötä. Vuoden 2015 kehitysyhteistyön määrärahaileikkaukset olivat aiheuttaneet painetta järjestöissä muuttaa ja laajentaa rahoituspohjaa ja sitä kautta vähentää riippuvuutta yksinomaan ulkoministeriön rahoituksesta. Tämä merkittävä muutos toimintaympäristössä oli vahvistanut tahtotilaa erityisesti isommissa järjestöissä kehittää uusia ja innovatiivisia rahoitusmekanismeja. Rahoituspohjan ja varainhankinnan monipuolistumisen taustalla on siis ollut muitakin merkittäviä tekijöitä kattojärjestöjen oppimistoimintaan osallistumisen ohella, mikä on huomioitava tämän tuloksen kohdalla.
- H. **Osallistuminen viestinnällistä osaamista kehittäviin koulutuksiin on kannustanut joitakin järjestöjä viestimään enemmän hankkeistaan ja onnistumisistaan. Osalle**

koulutukset eivät tuoneet uutta. Tämä tulos käy ilmi pienestä osasta muutosharavoinnin haastatteluita. Vuoden 2019 koulutuskyselyn viestinnällisiin koulutuksiin liittyvät haastattelut kertovat puolestaan kahdenlaista tarinaa: Osa haastatelluista koki saaneensa henkilökohtaisesti tukea ja oppia osaamiselleen ja osa näistä mainitsi edelleen saaneensa välillisesti tätä kautta vahvistusta myös järjestön toimintakyvylle. Toisaalta yhtä suuri osa haastatelluista tunsu, ettei viestinnällinen koulutus ollut tuonut heille mitään uutta eikä siten ollut myöskään vahvistanut järjestön toimintakykyä. Kiinnostavaa on kuitenkin se, että tällä tavoin koulutusten vaikutuksia arvioineet osallistujat olivat kuitenkin hakeutuneet koulutuksiin. Tämä herättää kysymyksen oppimistoiminnan kyvystä vastata järjestöjen viestinnälliseen osaamiseen liittyviin mahdollisiin spesifimpiin ja syvällisemmän osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

Oppimistoiminnan hedelmät vs. Fingon tavoitteet

Toinen tätä väliarviointia ohjannut kysymys(pari) kuuluu seuraavasti: “Ovatko oppimistoiminnan tulokset ja vaikutukset olleet Fingon tavoitteen ja strategian muutosteorian mukaisia? Saako Fingon aikaan muutosta jäsenjärjestöissä olettamallaan tavalla?”

Edellisessä kappaleessa identifioituja oppimistoiminnan tuloksia tarkastellaan tässä kappaleessa suhteessa Fingon ohjelman alatavoitteeseen 1.1 Verkostoituminen ja uudet yhteistyökumppanit, alatavoitteeseen 1.2 Kansalaisjärjestöjen toimintakyvyn vahvistuminen, sekä suhteessa Fingon järjestötyöhön liittyvään muutosteorianaan 2020.

Alatavoitteisiin 1.1 ja 1.2 liittyvät kysymykset joihin seuraavassa vastataan ovat:

a) *Ovatko kansalaisyhteiskunnan toimijat verkostoituneet ja löytäneet uusia yhteistyökumppaneita globaalien oikeudenmukaisuuden ja kestäväen kehityksen edistämiseksi?* (alatavoite 1.1)

ja

b) *Onko kansalaisjärjestöjen toimintakyky edistää globaalisti kestäväen kehitystä vahvistunut?* (alatavoite 1.2)

Lyhyt vastaus molempiin yllä esitettyihin kysymyksiin on myönteinen. Sikäli kun kansalaisyhteiskunnan toimijoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä Fingon ja sitä edeltäneiden kattojärjestöjen Kepan ja Kehyksen jäsenjärjestöjä ja muita *järjestötoimijoita*¹⁴ voi tämän väliarvioinnin perusteella kysymykseen a) todeta myöntävästi: **kansalaisyhteiskunnan toimijat ovat oppimistoiminnan kautta verkostoituneet ja löytäneet yhteistyökumppaneita työlleen globaalien oikeudenmukaisuuden ja kestäväen kehityksen edistämiseksi.** Edellisessä kappaleessa esitetyt tulokset E & F puhuvat tämän puolesta. Muutosharavoinnin haastatteluaineisto osoitti selvästi, että uusia kumppanuuksia on järjestöjen ja muiden

¹⁴ Tämä erotuksena [Kansalaisfoorumin määritelmälle](#) kansalaisyhteiskunnasta, jonka mukaan kansalaisyhteiskunta koostuu järjestötoiminnan ohella seuraavista toimijoista ja toimintakokonaisuuksista: vapaasta kansalaistoiminnasta, kirkkokunnista ja uskonnollisista järjestöistä, ammattiyhdistystoiminnasta, puolueista, pienimuotoisesta osuustoiminnasta, säätiöistä sekä vapaasta sivistystyöstä.

toimijoiden (yksityisen sektorin edustajien, tutkijoiden ja opettajankoulutuslaitoksen) välille on syntynyt muun muassa globaalikasvatusverkoston toimintaan sekä Kepan järjestämään yritysten ja järjestöjen niin sanottuun matchmaking -tapahtumaan osallistumisen kautta. Tämän lisäksi väliarvioinnin aineisto osoitti hyvinkin selvästi kautta linjan, että järjestöt olivat Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoiminnan avulla ja kautta löytäneet synergioita, kumppanuuksia ja yhteistyön mahdollisuuksia ennen muuta toistensa kanssa. Järjestöjen keskinäinen verkostoituminen ja yhteistyö oli tuonut niille uusia ajatuksia, ideoita ja oppeja. Osassa haastatteluissa tuotiin esiin, että vuorovaikutus toisten järjestöjen kanssa ja niiltä saadut opit ja sparraus olivat vahvistaneet sekä järjestöjen työntekijöitä henkilökohtaisella tasolla että tuoneet järjestöille laajemminkin uudenlaisia näkökulmia toimintatapoja ja jossain tapauksessa jopa nostaneet järjestön profiilia ja yhteiskunnallista relevanssia.

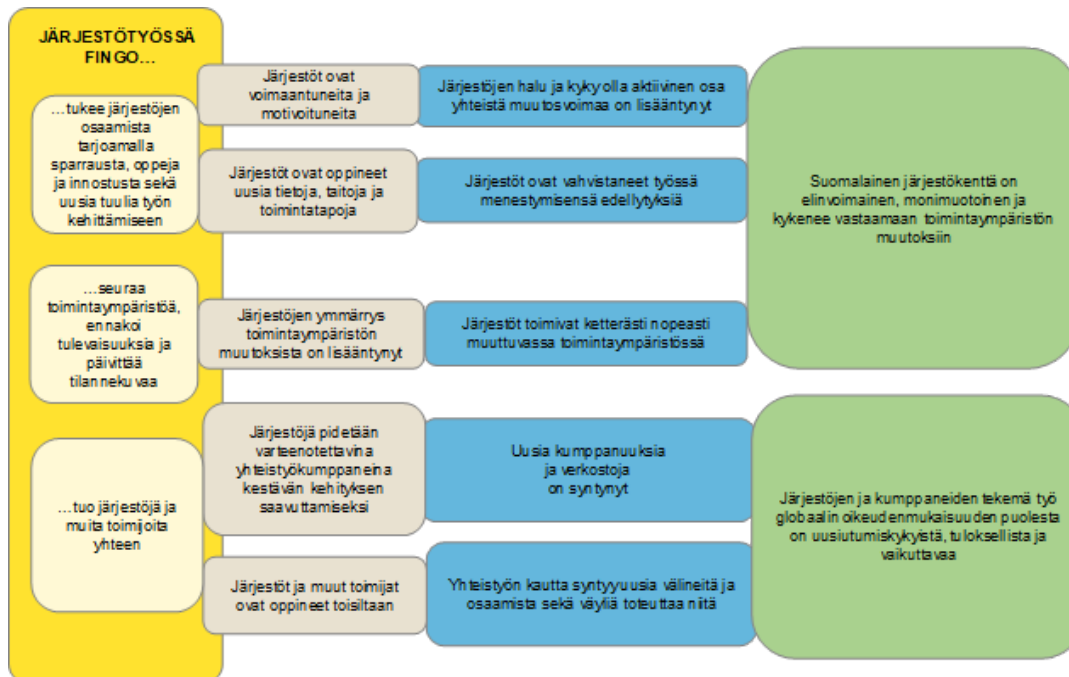
Vastaus kysymykseen b) on niin ikään myöntävä: **kansalaisjärjestöjen toimintakyky edistää globaalisti kestäväää kehitystä on vahvistunut oppimistoimintaan osallistumisen myötä.** Yllä kuvailut oppimistoiminnan tulokset A, B, C, D, G, ja H puhuvat tämän puolesta. Aineistosta nousi selvästi se, että Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoiminta on vahvistanut järjestötyössä toimivia henkilöitä erityisesti henkilötasolla. Järjestöjen henkilökunnan yksilötason kapasiteetin vahvistamisen kautta oppimistoimintaan osallistumisen voi nähdä välillisesti vahvistaneen järjestöjen toimintakykyä myös laajemmin, vaikka yksiselitteistä ja koko oppimistoimintaa kattavaa vaikutus-muutos -ketjua käytettävissä olevan aineiston perusteella ei voikaan osoittaa. Syy-seuraus -suhteen osoittamisen tekee haastavaksi vuoden 2019 koulutuskyselyn osalta myös se, että haastatteluihin osallistuneet henkilöt olivat kokeneet järjestöissä oppimistoimintaan osallistumisen seurauksena tapahtuneista järjestötason muutoksista puhumisen vaikeana ja liian isona olettamuksena, erityisesti, kun se liitettiin johonkin yksittäiseen koulutukseen. Toisaalta useammassa haastattelussa tuli kuitenkin esiin se, että koulutuksiin osallistumisella oli ollut merkittävä vaikutus järjestön toimintakyvyn *ylläpidossa*. Näin oli erityisesti Logframe -koulutusten kohdalla. Järjestöjen toimintakyvyn vahvistumisesta sekä tiedon siirtymisestä henkilöiltä järjestöille kertoo myös se, että koulutuksista ja hankeneuvonnasta saatuja oppeja, koulutusmateriaaleja ja uusia ajattelutapoja oli oppimistoimintoihin osallistuneiden toimesta jaettu järjestöjen sisällä kollegoille, vapaaehtoisille ja kumppaneille. Haastatteluista nousi esiin selvästi myös se, että koulutuksiin ja muihin oppimistoiminnan aktiviteetteihin osallistuminen oli tukenut järjestöjä käytännön toiminnan ja ohjelmatyön kehittämisessä. Varainhankinnalliset ja rahoitukseen liittyvät tiedot ja taidot sekä viestinnällinen osaaminen ovat keskeisiä ulottuvuuksia järjestöjen toimintakyvyn kannalta. Näidenkin osalta arviointiaineisto kertoo oppimistoimintoihin osallistuneiden järjestöjen osaamisen kehittämisestä.

Toinen tapa lähestyä tämän väliarvioinnin kysymystä oppimistoiminnan hedelmistä suhteessa Fingon tavoitteisiin on tarkastella edellisen kappaleen tuloksia suhteessa järjestötyöhön liittyvään muutosteoriaan. Muutosteorian 2020 (kuva alla) mukaan Fingo pyrkii myötävaikuttamaan suomalaisen järjestökentän elinvoimaisuuteen, monimuotoisuuteen ja kykyyn vastata toimintaympäristön muutoksiin (ylempi vihreä laatikko). Lisäksi pyrkimyksenä on edistää järjestöjen ja kumppaneiden globaalien oikeudenmukaisuuden puolesta tekemän työn uusiutumiskykyä, tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta (alempi vihreä laatikko). Fingo edistää näiden tavoitteiden toteutumista järjestötyönsä kautta kolmella tavalla (keltainen laatikko): 1) tukemalla järjestöjen osaamista tarjoamalla sparrausta, oppeja ja innostusta sekä uusia tuulia työn kehittämiseen (vrt. alatavoite 1.2 Kansalaisjärjestöjen toimintakyvyn vahvistuminen); 2) seuraamalla toimintaympäristöä, ennakoimalla tulevaisuuksia ja päivittämällä tilannekuvaa; ja 3)

tuomalla järjestöjä ja muita toimijoita yhteen (vrt. alatarve 1.1 Verkostoituminen ja uudet yhteistyökumppanuudet). Tämän oppimistoiminnan väliarvioinnin kannalta tarkemmassa tarkastelussa ovat kohdat 1) ja 3) sekä näistä lähtevät ketjut (beiget ja siniset laatikot) kohti vihreissä laatikoissa esitetyjä tavoitetiljoja.

Käytettävissä olleen aineiston pohjalta ja reflektoiden yllä esitettyjä tuloksia muutosteoria -kuvioon on mahdollista yksiselitteisesti vastata ainoastaan suhteessa toiseksi ylimmän beigen laatikon väittämään. Tähän vastaus on selkeän myönteinen: **järjestöt ovat oppineet uusia tietoja, taitoja ja toimintatapoja**. Näitä on kuvattu edellisessä kappaleessa tarkemmin. Aineistosta löytyy myös jonkin verran viitteitä järjestöjen motivaatiosta ja voimaantumisesta. Useat vastaajat kertoivat olleensa innostuneita tai inspiroituneita oppimistoimintoihin osallistumisten jälkeen. Erityisesti järjestön oman työn kannalta hyvin ajoitettujen tilaisuuksien jälkeen järjestötoimijat kertoivat olevansa kiitollisia ja iloisia saamastaan oikea-aikaisesta tuesta esimerkiksi hankehakujen suhteen. Koulutusten kerrottiin paitsi antaneen varmuutta ja ryhtiä omaan tekemiseen myös muuttaneen ajattelua muun muassa raportoinnin merkityksestä: että se on ”myös itselle tärkeä työkalu ja oppimisen avain, eikä pelkkä välttämätön paha”.

Aineisto ei anna vastauksia (viimeisten kahden beigen laatikon) väittämiin siitä, että järjestöjä pidettäisiin varteenotettavina yhteistyökumppaneina eikä siihen, että järjestöt ja muut toimijat olisivat oppineet toisiltaan. Näihin kahteen viimeiseen muutosteorian oluttavuuteen liittyen tietoa olisi pitänyt järjestöjen itsensä sijaan hakea muiden toimijoiden keskuudesta.



Kuva: Fingon muutosteoria 2020

Onnistumisia & haasteita

Seuraavassa käsitellään aineistosta ammennettuja vastauksia väliarviointia ohjanneeseen kolmannen kysymys(parin) ensimmäiseen kysymykseen: ”Minkälainen toiminta on ollut erityisen

onnistunutta, missä on palautteen perusteella haasteita?” Kysymysparin toinen kysymys siitä mitä Fingon kannattaisi jatkaa ja mihin panostaa seuraavalla ohjelmakaudella käsitellään alempana yhdessä Fingolle esitettyjen toiveiden, suositusten ja muiden oppimistoimintaa koskevien havaintojen kanssa.

Onnistumisia

Fingon ja sitä edeltäneiden Kepan ja Kehyksen oppimistoimintojen mahdollistama vertaistuki, vertaisoppiminen ja verkostoituminen sekä muiden järjestöjen että muiden toimijoiden kanssa saivat runsaasti kiitosta haastateltavilta. Muun muassa

yritysyhteistyötilaisuudet mainittiin yhtenä toiminnan muotona, jossa oli ollut mahdollisuus tavata erilaisia vieraita yritysmaailmasta ja keskustella muiden yritysyhteistyötä tekevien ja siitä kiinnostuneiden järjestöjen kanssa. Mahdollisuus vertaistukeen, ajatusten vaihtoon ja ryhmässä yhteisesti tärkeiksi koettujen asioiden pohtimiseen koettiin kautta linjan hyvin tärkeäksi ja oli tuottanut monille hyviä oivalluksia, inspiraatiota ja voimaantumista. Toisaalta verkostoissa, työryhmissä ja koulutusten yhteydessä muiden kanssa yhdessä työskentely ja oppiminen koettiin toimintatapana, joka pitää järjestöt skarppina ja terveellä tavalla kriittisenäkin omaa työtä kohtaan. Erityisesti työryhmätoiminta sai monilta haastateltavilta kiitosta. Etenkin pidemmällä työelämäkokemuksessaan olevat henkilöt pitivät työryhmissä toimimista jopa tärkeimpinä oppimisfoorumeina verrattuna “usein pintaraapaisuiksi jääviin perustason koulutuksiin”. Työryhmätoiminnassa kiitosta sai myös niiden osallistava ote ja vastuun jakaminen järjestöjen kesken, jonka koettiin antavan osallistujille sopivasti haastetta ja myös kohottavan ammatillista itseluottamusta.

Kepan tarjoamaa hankeneuvontaa ja infoja kuvailtiin haastatteluissa “huikeaksi” ja “kullan arvoiseksi” palveluksi. Järjestöt kokivat saaneensa neuvonnasta korvaamatonta apua ja sparrausta hankehakuihin.

Koulutusten materiaalit, verkkopohjaiset itseopiskeluympäristöt ja -menetelmät olivat niin ikään onnistumisten listalla. Erityisesti se, että materiaalit oli koulutuksiin osallistumisen jälkeenkin helposti saatavilla sai useilta haastatelluilta myönteistä palautetta ja niiden kerrottiin helpottavan opitun soveltamisen käytäntöön sekä jakamisen eteenpäin kollegoille ja vapaaehtoisille.

Asiantuntevat, innostuneet ja taitavat **kouluttajat saivat paljon kehuja, ja koulutuksiin osallistuneet henkilöt arvostivat kouluttajien käyttämiä toiminnallisia, käytännönläheisistä sekä konkreettisia esimerkkejä hyödyntäviä menetelmiä.** Jotkut kertoivat ottaneensa käyttöön omassa työssään koulutuksissa käytettyjä ja hyviksi havaittuja fasilitointimenetelmiä. Toiminnallisuutta, osallistavuutta ja luovien menetelmien käyttöä toivottiin Fingon koulutuksilta myös jatkossa.

Järjestöt olivat tyytyväisiä Fingon sekä aiemmin Kepan ja Kehyksen tarjoamaan laajaan “perustason” koulutuspalettiin. Erityisesti pienemmille, hankerahoituksella toimiville sekä vahvasti vapaaehtoisten työpanokseen nojaaville järjestöille peruskoulutukset näyttäytyivät tarpeellisena ja vahvistivat niissä toimivien ihmisten ammatillista kehittymistä: “hankesuunnittelua, arviointia, kyselylomakkeiden ja indikaattoreiden käyttöä ei yliopistossa opi”. Muun muassa seurantaan ja arviointiin liittyvät sekä logframe- ja rahoituskoulutukset saivat runsaasti kiitosta. Järjestöt pitivät siitä, että hankkeiden taloudellisen puolen suunnitteluun ja hallintaan sai

koulutuksissa tukea ja mahdollisuuden päivittää osaamista. Myös viestinnällisiä keinoja vahvistavat koulutukset olivat antaneet järjestöille hyödyllisiä käytännön taitoja, joita oli ollut helppo ottaa käyttöön omassa työssä.

Koulutusten käytännönjärjestelyt sekä hinta-laatu -suhde oli myös asia, joka oli järjestöjen mielestä kohdallaan. Edulliset hinnat etenkin Kepan koulutuksissa oli tekijä, joka oli kannustanut osallistumaan niihin matalalla kynnyksellä.

Haasteita

Oppimistoiminnan aktiviteettien, erityisesti koulutusten ajoitus oli keskeinen haaste, joka nousi esiin useissa haastatteluissa. Useat vastaajat kertoivat haasteista koulutusten aikataulujen ja niistä saatujen oppien hyödyntämisessä oman työn kehittämiseen. Koulutusten hankala ajoitus suhteessa siihen missä järjestö oli omassa työssään ja/tai ohjelmakaudessaan kerrottiin keskeiseksi syyksi sille miksi koulutuksilla ei ollut ollut vaikutusta järjestön toimintaan. Järjestöt harmittelivat muun muassa sitä, ettei ohjelmalliseen kehittämiseen liittyviä uusia oppeja ollut mahdollista ottaa mukaan omaan työhön kesken ohjelmakauden. Esimerkiksi muutosharavoinnin ja -kartoituksen menetelmään siirtymistä kesken järjestön ohjelmakauden pidettiin vaikeana tai jopa mahdottomana. Näissä tapauksissa opit olivat jääneet yksilötasolle.

Konkretian ja koulutussisältöjen soveltamisen puute järjestöjen omaan työhön nousi myös esiin haasteena, joka jätti uudet opit usein pinnallisiksi. Useat henkilöt mainitsivat koulutusten olleen liian teoreettisella tasolla ja kertoivat kaivanneensa vahvempaa linkitystä järjestöjen omaan työhön. Käytännön tason puuttuminen koulutuksissa oli joidenkin haastateltujen mukaan vaikuttanut merkittävästi siihen missä määrin niillä oli ollut konkreettista tai merkittävää muutosta järjestöissä: "Jos olisi ollut suurempi, konkreettisempi linkitys, olisi ehkä aikaansaanut enempi muutosta". Toisaalta eri järjestöjen erilaiset tarpeet ja taustat sekä aiempi pohjaosaaminen koettiin myös haasteena, joka oli joissakin koulutuksissa vaikeuttanut yhdessä työskentelyä. Tällaisissa tilanteissa kouluttajilta olisi toivottu "vahvempaa hands-on tukea soveltamisen edistämiseksi".

Lava -ryhmältä toivottiin useassa haastattelussa parempaa koordinoitua sekä motivoitua ja innostusta yhteiseen työskentelyyn. Useat vastaajat kokivat ryhmän toiminnan sirpaleisena ja osin vanhoihin kaavoihin jämähtäneenä. Ongelmaksi koettiin myös tiuhaan vaihtuneet vetäjät, sekä selkeiden tavoitteiden ja tarkoituksenmukaisuuden puuttuminen. Toisaalta Lava -ryhmää pidettiin itsessään tärkeänä foorumina ohjelmatukijärjestöille. Siksi ryhmän toimintaa kohtaan esitetty kritiikki tulee lukea järjestöjen motivaationa sen kehittämiseksi, jotta se voisi paremmin palvella siihen osallistuvien tarpeita.

Toiveita, ehdotuksia ja suosituksia Fingon tulevan ohjelman oppimistoiminnalle

Tässä viimeisessä väliarvioinnin tuloksia käsittelevässä luvussa esitellään aineistosta nousseita järjestöjen ehdotuksia ja toiveita sekä näiden pohjalta tehtyjä havaintoja siitä mitä Fingon kannattaisi jatkaa osana oppimistoimintojaan (arviointikysymysparin 3 toinen kysymys). Nämä sisällöt toimivat samalla viitteinä ja luovat yhdessä muun raportin sisällön kanssa pohjan

suosituksille siitä mihin Fingon kannattaisi panostaa seuraavalla ohjelmakaudellaan (arviointikysymys 4).

Fingon oppimistoimintojen koko paletti koostuu koulutuksesta, neuvonnasta, infoista, materiaaleista, työryhmätoiminnasta sekä muista järjestöjen osaamista eri tavoin kehittävästä aktiviteeteista. Kuten ylläolevista aiemmista tämän raportin osista on luettavissa, järjestöt arvostavat näitä Fingon tuottamia palveluita ja ovat niihin monella tavalla tyytyväisiä. Arviointiaineisto osoittaa selvästi, että koulutuksille, neuvonnalle sekä erimuotoiselle verkostoitumisen tuelle ja vertaisoppimisen mahdollistamiselle on tilausta jatkossakin. Osa vastaajista oli tyytyväisiä siihen mitä Fingo on tähänkin mennessä tarjonnut: ”Jatkakaa samaan malliin!” Toisaalta haastatteluaineistosta löytyi myös valtava määrä toiveita ja ehdotuksia niin nykyisen toiminnan kehittämiseksi kuin kokonaan uusiksikin aktiviteeteiksi ja oppimissisällöiksi. Tämä kertoo osaltaan järjestöjen halusta kehittää oppimistoimintaa edelleen ja paremmin kunkin järjestön ja oppijan tarpeita vastaavaksi.

Jatkoa ja uusia kujeita vertaisoppimisen ja verkostoitumisen tuelle. Haastatteluista nousi selvästi esiin *järjestöjen toive ja tarve eri muodoissa tapahtuvan vertaisoppimisen ja verkostoitumisen tuen, kuten globaalikasvatusverkoston, teematapaamisten ja työryhmätoiminnan jatkolle ja näiden toimintojen edelleen kehittämiseksi. Nämä ovat kaikki toimintamuotoja, joista Fingo ja sitä edeltäneet organisaatiot ovat saaneet erinomaista palautetta ja tuloksia. Näiden jatkaminen ja edelleen kehittäminen Fingon seuraavalla ohjelmakaudella on tämän raportin vahva suositus.* Vertaisoppiminen ja mahdollisuus kuulla muilta samanlaista työtä tekeviltä järjestöihmisiltä kokemuksia opeista ja niiden soveltamisesta tuli esiin haastatteluissa sekä myönteisenä toteutuneena asiana että toiveena jatkossakin. Järjestöt kokivat, että niillä on paljon annettavaa myös toinen toisilleen: ”(Meillä on valmius) tarjota tukea myös muille järjestöille, tätä toimintaa Fingo voisi myös fasilitoida”. Esimerkkejä erikseen mainituista yhteistyön ja verkostoitumisen foorumeista, joiden toiminnalle toivottiin jatkoa ja toiminnan kehittämistä olivat muun muassa yritys yhteistyö- ja vapaaehtoistyön -tapaamiset, Lava -ryhmä sekä vaikuttamistyön ja kampanjoinnin yhteiset aloitteet. Yritys yhteistyölle ehdotettiin konkreettisia yhteisiä avauksia ja yhdessä tekemistä. Vapaaehtoiskoordinaattoreiden verkostolta toivottiin ”enemmän aktiivisuutta, sisältöjä ja vertaistukea. Lava -ryhmä puolestaan mainittiin tärkeäksi alustaksi muiden ohjelmatukijärjestöjen kanssa verkostoitumiseen ja tietojen jakamiseen, ja sille ehdotettuja aiheita oli muun muassa ”erilaisten arviointimenetelmien (esim. kriittinen ystävä -menetelmä) ja toimintamallien esittely, vertailu ja arviointi”, laadullisen tiedonkeruun menetelmien kehittäminen, sekä järjestötyön innovatiivisten ja osallistavien menetelmien kartoittaminen. Nämä Lava -ryhmälle spesifisti kohdistetut toiveet ovat samansuuntaisia kuin monet globaalikasvatusverkostollekin esitetyt toiveet. Vaikuttamistyön ja kampanjoinnin yhteiset aloitteet saivat osakseen positiivista palautetta järjestöjen innostajina, osallistajina ja ammatillisen kehittymisen foorumeina, joissa on mukana vahvasti tekemällä oppimisen henki.

Järjestöjä osallistavalle työryhmä -toiminnalle, jossa osallistujille tarjotaan mahdollisuutta aktiiviseen rooliin esimerkiksi lausuntojen luonnostelijoina tai alustajina, on myös selvä kysyntä. Lisäksi ehdotettiin vapaammin muodostettavia ”orgaanisia ryhmiä”, joita voisi synnyttää ja joiden toimintaa voisi jakaa ja kehittää tarpeen mukaan teemoittain spesifimmiksi ryhmiksi: ”Tietyn teeman ympärille voisi kokoontua esimerkiksi silloin, kun on mahdollisuus vaikuttaa. (Tämä antaisi) kiinnostuneille mahdollisuus(den) ideoida (ja oppia) yhdessä”. *Fingo voisi toimia tässä kannustajana ja mahdollistajana tarjoamalla järjestöjen käyttöön joko fyysisiä kokoustiloja ja/tai*

(kokoontumisrajoitusten aikana ennemminkin) jonkinlaisen digitaalisen yhteistyöskentelyn alustan, jolle voisi koota keskusteluista ja yhdessä opitusta parhaita paloja hyödyntämään järjestökenttää laajemminkin.

Uusien toimintamuotojen, innovaatioiden ja verkostoitumistilaisuuksien kehittäminen yhdessä järjestöjen kanssa ja niiden tarpeisiin vastaten näyttöä vastaajien näkökulmasta luontevana roolina Fingolle tulevaisuudessa. Tästä esimerkkeinä haastatteluista nousi muun muassa seuraavia konkreettisia ideoita:

- Säännöllisin väliajoin järjestettävä ”viisasten vartti”, missä esimerkiksi kolme järjestöä esittelisi ajankohtaisia toimintojaan tai toimintatapojaan.
- Järjestöjen uusien työntekijöiden ilta, jossa voisi verkostoitua niiden kanssa, jotka ovat aloittaneet uusina työntekijöinä samoihin aikoihin jäsenjärjestöissä.
- Tiiviimpää vuoropuhelua ja tapaamisia ulkoministeriön kanssa. Tähän liittyen ehdotettiin muun muassa UM:n edustajia integroitavaksi mukaan koulutuksiin alustajina tai vieraina, sekä teema- ja maatapaamisia järjestöjen ja UM:n välillä: ”Fingo linkkinä Team Finlandin ja järjestömaailman välillä?” ja ”Kattojärjestö voisi organisoida tapaamisia UM:n virkamiesten kanssa, jotta heidän ei tarvitsisi kiertää erikseen kaikkia järjestöjä”.
- ”Match-making” -tilaisuudet järjestöjen ja muiden toimijoiden, kuten yritysten, tutkijoiden ja virkamiesten välillä. Erilaisten toimijoiden yhteentuumiseen ehdotettiin myös sähköistä ilmoitustaulua (järjestötoiminnan tinder?).

Hankeneuvonta on korkealle arvostettu palvelu, jota kannattaa ehdottomasti jatkaa.

Paljon kiitellyssä hankeneuvonnassa järjestöt kertoivat arvostavansa hanketeknisen ja budjetointiin liittyvän opastuksen ohella erityisesti ”ulkopuolisia silmiä” hakemusten teon tukena rahoitushakujen yhteydessä. **Neuvontapalvelun kaltaiselle, järjestöjen työtä myös muilla tavoin konkreettisesti ja prosessimaisesti sparraavalle funktiolle on selvä tarve, johon Fingon tulisi vastata.** Vaikka sitä ei haastatteluissa suoraan ilmaistu toiveena nimenomaisesti neuvontapalvelun sisällöksi, *useat haastateltavien esittämät toiveet koulutusten aiheiksi sopisivat hyvin neuvontapalveluiden ja polkumaisen tai ”järjestöhautomo” -tyyppisen oppimisen tuen piiriin. Tällaisia sisältöjä olivat muun muassa henkilöstö-, rahoitus- ja varainhankinnan osaaminen, EU-rahoituksen ”neuvontaklinikka”, johtaminen (itsensä, tiimien, prosessien), viestintä ja tiedotus, organisaatioiden sisäinen kehittäminen sekä riskienhallintaan, matkustusturvallisuuteen ja konfliktisensitiivisyyteen liittyvän osaamisen prosessimainen tai valmentava kehittäminen.* Etenkin pienemmät ja vapaaehtoisvoimin toimivat järjestöt, joilla ei ole resursseja palkata erillisiä henkilöstö-, viestintä- tai rahoitusosaajia, voisivat hyötyä tämän kaltaisesta palvelusta. Toisaalta isommat ja kokeneetkin järjestöt hyötyisivät toimintansa kehittämisessä tavoitteita kirkastavasta, ulkopuolisesta ja prosessimaisesta sparrauksesta. Yleisesti ottaen järjestöt tuntuivat aineiston perusteella kaipaavan yhdistelmää perinteisistä perustason koulutuksista, soveltavista ja syventävistä kursseista sekä ennen muuta suoraan omiin tarpeisiin vastaavasta valmentavasta oppimisprosessista. *Fingon tulevassa ohjelmassa olisi mahdollisuus vastata näihin moninaisesti toiveisiin luomalla erilaisia oppimispolkuja esimerkiksi palvelumuotoilun keinoin.*

Peruskoulutuksille jatkoa ja uusia sisältöjä. Haastatellut järjestöt pitivät niin sanottuja peruskoulutuksia tärkeinä etenkin uusien työntekijöiden ja vapaaehtoisten ja hallitusjäsenien osaamisen kasvattamiselle, mutta myös mahdollisuutena kokeneemmille henkilöille päivittää tietojansa esimerkiksi toimintaympäristössä tapahtuneen muutoksen vuoksi. Peruskoulutusten laatu ja sisällöt tuntuivat pääsääntöisesti tyydyttävän järjestöjä ja niille toivottiin jatkoa. Toisaalta

järjestöt esittivät toiveita myös uusiksi koulutussisällöiksi osana peruskoulutusten palettia. Oppia toivottiin muun muassa järjestöjen kirjanpidosta ja verokäytännöistä; lainsäädännön muutoksista; esiintymis- ja ilmaisutaidosta; haastavien tilanteiden kohtaamisesta, väliintulosta ja selvittelystä (neuvottelutaito, konfliktinratkaisu ja sovittelu järjestötyössä); projektin-, työn- ja ajanhallinnasta sekä prosessien ja ryhmien fasilitoinnista. *Peruskoulutuksille jäsenistöä esitetty tarve on ilmeinen ja Fingon kannattaa ehdottomasti jatkaa niiden järjestämistä, oppimisen sisältöjä ja -alustoja uudistaen.*

Haastatellut järjestöt ymmärtävät Fingon jäsenistön moninaisuuden ja siihen liittyvän vaikeuden kyetä tarjoamaan kaikille yhtäläisesti sopivaa sisältöä. Siinä missä pienemmille, hankerahoitusten ja vapaaehtoisten varassa toimiville järjestöille juuri toistuvat peruskoulutukset ovat tärkeitä, useille muille tarve onkin syventävissä ja vaativammassa sisällöissä, jatkokoulutuksissa ja toisaalta tiiviimmässä kertauskursseissa. Samantyyppinen ristiveto toiveissa liittyi myös koulutusten keston. Tässä jakolinja näytti seuraavan ennemmin kokemusvuosia alalla kuin sitä minkä tyyppisessä järjestössä vastaajat olivat töissä. Yleisenä yhteisenä toiveena sekä peruskoulutuksia että syventäviä sisältöjä kaivanneiden vastaajien kesken, joka *Fingon tulisi huomioida osana tulevan ohjelmakauden suunnittelua*, on entistään selkeämpi linkki koulutussisältöjen ja ulkoministeriön rahoitusvaatimusten välillä. Näistä mainittiin esimerkiksi UM:n tuloraportointiin, läpileikkaaviin teemoihin ja riskienhallintaan liittyvät laatuvaatimukset.

Lisää syventäviä koulutuksia. Syventävää ja vaativampaa sisältöä toivoneet järjestöt ehdottivat erilaisten spesifien, täsmäaiheisten koulutusten lisäämistä osaksi koulutustarjontaa, joka olisi suunnattu “edistyneemmille ja kokeneemmille toimijoille, joilla ei enää ole tarvetta perusasioiden opettelulle”. Näistä esimerkkeinä ehdotettiin muun muassa “syvemmän tason arvioinnin ja monitoroinnin koulutuksia”, syventävää koulutusta globaalikasvatukseen ja sen vaikuttavuuden arviointiin, sekä EU-rahoitukseen liittyvää jatkotason koulutusta, joka sisältäisi “enemmän teknisiä neuvoja budjettilinjojen merkinnöistä, laskemisesta jne.” Myös jo saadun rahoituksen sopimusmuutoksiin ja niistä neuvotteluun kaivattiin oppia. Muutamissa haastatteluissa nousi esiin myös toive jonkinlaisesta “kouluttajien koulutus” -tyyppisestä oppimistoiminnasta, jonka kautta saisi evästyttä ja työkaluja osaamisen ja tärkeiden koulutussisältöjen viemiseksi eteenpäin kumppaneille. *Fingon kannattaa kartoittaa jäsenkentästä nousevia syventävien ja edistyneemmän tason oppimisen tarpeita ja suunnitella tulevan ohjelman oppimistoimintaa vastaamaan niitä.*

Vahvempaa koulutusten soveltamista omaan työhön ja käytäntöön. Useat vastaajat kertoivat toiveista koulutusten vahvemmassa sitomisesta ja soveltamisesta omaan työhön jo koulutuspäivän tai kurssin kuluessa. Opitun viemistä käytäntöön ja soveltamista omaan työhön toivottiin yhtäläillä osaksi perustason kuin syventäviäkin koulutuksia. Tämän voi nähdä osana koulutusten vaikuttavuus- ja muutospotentiaalia: haastatellut henkilöt mainitsivat koulutusten muutosvoiman olevan suurempi mitä suuremmin sisällöt kontribuivat osallistujien meneillään olevaan työhön. *Fingon oppimistoimintojen suunnittelussa tulisi jatkossa huolehtia tasapainon säilyttämisestä teoreettisesti validin tiedon ja käytäntöön soveltamisen välillä.*

Ajankohtaiset teemat, tuoreet ideat ja innovaatiot, tulevaisuuden trendit sekä kansainväliset syötteet kiinnostavat ja innostavat järjestöjä. Perustason ja syventävien koulutusten lisäksi järjestöt toivoivat myös erilaisia oppimismahdollisuuksia uusien ideoiden ja innovaatioiden, ajankohtaisten teemojen sekä kansainvälisten trendien parissa. Kiinnostaviksi

mainittuja aiheita olivat muun muassa kaikkia koskevat kestoteemat kuten ilmastonmuutos ja SDG:t ja näihin liittyvät uudet avaukset ja toimintatavat. Lisäksi haastatteluissa mainittiin uuden kehityspoliittisen ohjelman painotukset ja uudet temaattiset alueet. Näihin sisältöihin toivottiin myös uusia kasvoja sekä "ulkomaisia kouluttajia ja enemmän ulkomaailmaan avautumista". Vastauksista ilmeni myös järjestöjen halukkuus tehdä yhteistyötä ideoimalla sisältöjä, identifioimalla sopivia kouluttajia sekä tarjoamalla omia asiantuntijoitaan kouluttajiksi ja alustajiksi. *Fingolla on suureen osaan jäsenistöönsä verraten paremmat edellytykset seurata alan tuoreita tuulia ja se sopii myös kattojärjestön perustehtävään kansalaisyhteiskunnan innostajana. Siksi tämän raportin suosituksena on vastata tähän toiveeseen osana oppimistoimintojen palveluntarjontaa.*

Tarvekartoitus koulutusten ja oppimistoimintojen tarkemman suunnittelun pohjaksi.

Eräissä haastattelussa vastaaja kysyi haastattelijalta: "Miten (Fingon) koulutukset päätetään, miten niiden tarve kartoitetaan?" Osassa arviointiaineiston haastatteluista nousi voimakkaasti esiin toive Fingon oppimistoimintojen suunnitteluun liittyvästä käytännöstä, missä järjestöt voisivat esittää toiveita ja kertoa täsmällisistä kapasiteetin vahvistamisen tarpeistaan: "Tällaiseen ollaan valmiita vastaamaan!" Tarvekartoituksen yhteydessä mainittiin myös toive tätä kautta koulutusten tarkemmasta räätälöinnistä vastaamaan osallistujien spesifejä tarpeita ja osaamistasoa. *Tämän väliarvioinnin vahva suositus Fingolle on ottaa systemaattisesti tehtävä tarvekartoitus osaksi oppimistoimintojen suunnittelua ja seurantaa. Segmentointia ja tarvekartoitusta olisi hyvä käyttää jo osana tulevan ohjelman tarkentavaa suunnittelua.*

Koulutusten kesto, ajoitus sekä kerta- vs. prosessiluonne herättivät paljon ajatuksia.

Useampi järjestötyön konkarina itseään pitävä henkilö ehdotti lyhyitä täsmäiskuja ja erityisiä muistinvirkistys -sesioita vaihtoehtona koko päivän/useamman päivän koulutuksille. Haastatellut henkilöt toivoivat kustannustehokkaampaa ajankäyttöä koulutuspäivissä ja peräänkuuluttivat tiiviimpiä tietopaketteja menetelmällisen opetteluun sijaan. Toisaalta, kuten tässä raportissa on aiemmin kuvailtu, toiset vastaajat kaipasivat nimenomaan käytännönläheistä oppien soveltamista omaan työhön, mikä vaatii luonnollisesti enemmän aikaa koulutuksilta. Tämä on tyypillinen esimerkki aineistossa olevista *järjestöjen ristiriitaisista toiveista ja tarpeista, joka kertoo Fingolle tarpeesta segmentoida koulutusten kohderyhmiä tarkemmin ja mahdollisuuksien mukaan räätälöidä sisältöjä ja oppimisen polkuja sekä osallistujien aiemman osaamisen ja heidän edustamiensa järjestöjen kehittämistarpeiden mukaan.* Aineiston perusteella saa sen vaikutelman, että järjestöistä osallistuu Fingon koulutuksiin henkilöitä osin siksi, että ne ovat edullisia ja vaikuttavat aihepiiriltään kiinnostavilta ja tärkeiltä. Keskeistä tässä onkin huomioida, että samaa oppimisen sisältöä voivat tarvita monen tyyppiset järjestöt ja monenlaiset oppijat näiden järjestöjen sisällä. Fingon ei kuitenkaan tarvitse etukäteen tehdä valintaa järjestöjen puolesta siitä tarjoaako se koulutusta alkeis- vai edistyneellä tasolla eikä siitä onko koulutus parin tunnin teoreettinen tietoisuus vai useamman päivän käytännönläheinen ja soveltava kurssi. Molemmille on jäsenkentässä tarve. *Kyse on ennen muuta sopivasta ajoituksesta suhteessa ohjelman vaiheeseen, rahoitusyhteyksiin ja toimintaympäristöstä tuleviin syötteisiin sekä oppimisen sisältöjen paketoinnista järjestöille tavalla, joka vastaa sekä niiden organisatorisiin kehittämistarpeisiin että osallistuvan henkilöstön osaamisen lähtötasoon.*

Live- vai verkko-oppimista? Molempi parempi! Sekä perinteisille, fyysisesti järjestettäville että verkkomuotoisille oppimispalveluiden tuotteille on kysyntää: "molempi parempi", kuten eräs haastateltava totesi. Verkkopohjaiset itseopiskeluaineistot saivat kehuja yhtäläillä kuin live

-koulutusten helpommaksi ja tutummaksi koettu vuorovaikutus ja luovat toiminnalliset menetelmätkin. Positiivista palautetta tässä suhteessa saivat erityisesti ne oppimistoiminnot, joihin oli ollut mahdollisuus osallistua joko fyysisesti tai etäältä verkon yli. Esimerkkinä tästä annettiin järjestöhautomon toiminta.

Vuoden 2020 aikana alkanut maailmanlaajuinen Covid19 -pandemia on pakottanut kuluvan vuoden aikana myös järjestöt kaikkien muiden tavoin ennennäkemättömään digiloikkaan. Tämä odottamaton muutos toimintaympäristössä puhuu verkko-oppimisen menetelmien, alustojen ja aineistojen kehittämisen puolesta. Jonkinlainen yhdistelmämalli oppimistoiminnoille tuntuisi olleen myös järjestöjen toiveena jo ennen pandemian alkua ja on siksi varmasti hyvä kehittämissuunta Fingon tulevalle ohjelmakaudelle.

Yllä kuvattuun, peruskoulutuksia käsittelevään kohtaan lisäyksenä *konkreettinen ehdotus Fingolle matkalla kohti oppimistoimintojen hybridimallia olisi siirtää osa perustason "kestokoulutusaiheista" kokonaan tai osittain verkkoon.* Näin ne olisivat jatkuvasti järjestöjen saatavilla ja myös Fingon nopeasti päivitettävissä esimerkiksi rahoittajien muuttuneiden vaatimusten, lainsäädännöllisten tai muiden toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten jälkeen. Verkkomuotoiset kurssit ja niihin liittyvät vapaasti käytettävissä olevat tietoportaalit, materiaalipankit tai wiki-alustat palvelisivat myös ympäri Suomea toimivien vapaaehtoisten kouluttautumisen tarpeita paremmin kuin arkipäivisin "työaikaan" tapahtuvat ja läsnäoloa vaativat koulutukset. *Kehitysyhteistyön hankeosaamiseen liittyviä verkko-opintoja kannattaisi tehdä myös joko pelkästään englanninkielisiksi tai kaksikielisinä, jolloin ne palvelisivat samalla jäsenkentän paikallisia kumppaneita.*

Koulutusmateriaalien verkkopohjaiseen, helppoon saatavuuteen on paljon toiveita, sekä osana koulutuksia että niiden jälkeen. Tähän liittyvät kiinteästi vastaajien huomiot niin informaatioähkystä yksilötasolla kuin aivovuodosta ja tiedonhallinnan haasteista järjestöjen sisällä: "Jossain tietyissä asioissa, kuten hankkeissa, tiedon saaminen on paljon edellisten ihmisten varassa, uusilla ihmisillä on aina oma oppimisprosessi ja samat asiat voidaan joutua opettelemaan uudestaan. Edellisten tekemistä hyvistä asioista ei välttämättä päästä nauttimaan. Tiedon säilömiseen voisi keskittyä enemmän." Useissa haastatteluista kävi ilmi toiminnan perustumisen nojaavan vahvasti vapaaehtoisten panokseen sekä projektirahoituksella palkattujen työntekijöiden vaihtuvuuteen. Tämän vuoksi (aiemmin erityisesti Kepan järjestämiä) peruskoulutuksia arvostettiin yhä uusien alalle tulevien henkilöiden kouluttajana, mikä näyttää osin samalla paikanneen järjestöjen omaa *tiedonhallinnan/tietojohtamisen (knowledge management)* kyvyttömyyttä ja ohutta *dokumentoinnin ja systematisoinnin osaamista. Tämä onkin yksi teemoista, joissa Fingon kannattaisi tarjota järjestöille tukea ja sparrausta osana oppimistoiminnan palveluitaan, joko kurssina tai oppimispolku -tyyppisenä organisaation kehittämisen prosessina.*

Huomioita arviointiaineistosta

Tämän raportin johdannossa mainittiin yhdeksi rajoitteeksi se, että väliarvioinnin aineistonkeruu/haastattelut sekä alustavat analyysit oli toteutettu useiden eri henkilöiden toimesta, erilaisin toimintatavoin, muiden kiireiden painaessa päälle sekä henkilövaihdosten siivittämistä. Haastattelu- ja analyysiprosessia ei näistä syistä oltu pystytty yhtenäistämään eikä saattamaan päätökseen. Kuvailtu tilanne on osaltaan vaikuttanut epätasapainoiseen

arviointiaineiston syntymiseen. Vuonna 2018 koottu muutosharavoinnin aineisto on rikas ja kertoo monipuolisesti Fingoa edeltäneiden Kepan ja Kehyksen oppimistoiminnoista kokonaisuutena sekä niiden vaikutuksista järjestöjen työhön. Koulutuskyselyn 2019 kautta kerätty aineisto puolestaan pureutuu ainoastaan kuuteen erilliseen koulutukseen, eikä näin ollen kerro oppimistoiminnan muista osa-alueista. Tämä viimeksimainittu osuus aineistosta kattaa kuitenkin peräti 60% kaikista tehdyistä haastatteluista. Tämä on merkittävä puute ja epätasapaino aineistossa. *Fingon tulisi jatkossa oppimistoiminnan seurannassa ja arvioinneissa kerätä aineisto tasapuolisesti koskien kaikkia toiminnon osa-alueita, sikäli kuin tavoitteena on tuottaa luotettavaa tietoa toiminnasta sen koko kirjossa.*

Koulutuskyselyn 2019 aineisto näyttää muistiinpanojen perusteella myös sisällöllisesti huomattavasti muutosharavointiaineistoa ohuemmalta. Tähän on voinut vaikuttaa muistiinpanojen kirjoittamisen erilainen tapa, mutta myös haastattelurunko on ollut heikompi verrattuna muutosharavoinnin haastattelurunkoon ja jättänyt paljon enemmän kunkin haastattelijana toimineen henkilön haastattelutaitojen varaan sen miten paljon haastatteluista on saatu irti. Koulutuskyselyn 2019 prosessista ei tämän arviointiaineiston taustamateriaaleissa ollut kuvausta, mutta haastatteluaineistojen perusteella vaikuttaa siltä, että prosessin suunnittelu ja toteutus on ollut huomattavasti kevyempi. Sekä muutosharavoinnin että koulutuskyselyn haastattelurungoissa on kysymykset, joilla tiedusteltiin haastateltavilta oppimistoimintojen aikaansaamista muutoksista. Tämä on muutosharavoinnin osalta ymmärrettävä ratkaisu, joka liittyy Outcome Harvesting -menetelmästä nousevaan tapaan kerätä merkkejä tapahtuneista muutoksista ja siitä miten hanke tai interventio on näihin muutoksiin vaikuttanut. Tässä ajattelussa tuloksina (outcomes) pidetään nimenomaan muutoksia suhteissa, käytöksessä, käytänteissä ja politiikoissa yksilöiden, ryhmien, organisaatioiden ja instituutioiden välillä. Ennen kysymystä Kepan ja Kehyksen toimintojen vaikutuksista muutoksiin, haastateltavia oli johdateltu ja lämmitelty pohtimaan laajemmin onnistumisia sekä oppimista ja järjestön kehittämistä. Tämä haastattelutekninen ratkaisu oli helpottanut haastateltavia kehittämään ajatuksiaan haastattelun kuluessa ja vastaaminen oppimistoimintojen kontribuutiosta haastateltavan havainnoimiin muutoksiin näyttää onnistuvan suhteellisen helposti. Koulutuskyselyn haastattelurungossa puolestaan oli kysytty jo heti haastattelun alkupuolella suoraan mahdollisista muutoksista, joita tiettyyn koulutukseen osallistuminen oli saanut aikaan ja sen vaikutuksesta järjestön toimintakyvyn vahvistumiseen. Tämä näyttöä haastatteluaineistossa haastateltavien vaikeutena tai arkuutena vastata isoon kysymykseen muutoksesta ja vaikutuksista yhden koulutuksen perusteella. *Muutosharavointi -haastatteluiden prosessi, haastattelurunko vähitellen etenevine kysymyksineen ja ohjeet haastattelijoille antavat hyvän mallin tiimityönä/useamman henkilön toimesta suoritettavalle aineistonkeruulle, jolla voi parhaimmillaan olla suotuisa vaikutus kootun aineiston laatuun ja rikkauteen. Tämä oppi Fingon kannattaa pitää tallessa ja jalostaa osaamista edelleen.*

Tämän väliarvioinnin aineistonkeruun taustalla olleisiin haastattelukysymyksiin liittyy vielä yksi kriittinen huomio. Osa haastattelukysymyksistä on hyvin lähellä niitä kysymyksiä, joihin tämän arvioinnin avulla haluttiin vastauksia. Ensimmäinen arviointikysymys hakee vastauksia siihen minkälaisia tuloksia ja vaikutuksia järjestöille on ollut osallistumisesta oppimistoimintaan, kun taas haastatteluissa oli kysytty suoraan koulutusten järjestölle aikaansaamista muutoksista järjestöissä sekä järjestöjen toimintakyvyn vahvistamisesta. *Hyvä yleisperiaate laadullisessa tiedon tuottamisessa ja tutkimisessa on ensin mieltä tiedonintressi (mitä halutaan selvittää) ja vasta sen jälkeen suunnitella haastattelukysymykset. Kysymykset on puolestaan suositeltavaa muotoilla siten, että ne eivät suoraan replikoisi laajempia arviointikysymyksiä, vaan saisivat*

haastateltavat puhumaan halutusta tematiikasta laajemmin ja heille helpommin ja intuitiivisemmin lähestyttävällä tavalla. Se, että osana haastattelurunkoa oli määritelty muutos ja toimintakyvyn vahvistaminen on saattanut auttaa haastattelutilanteessa avaamaan haastateltaville mitä kysymyksillä on haettu. Haastattelukysymykset olisi kuitenkin voitu alunperin muotoilla epäsuoremmin näiden Fingon laatimien määritelmien kautta sen sijaan, että haastateltavilta kysyttiin suoraan nimenomaan koulutusten aikaansaamista muutoksista ja järjestöjen toimintakyvyn vahvistumisesta.

Vaikka noin puolet arviointiaineistosta (muutosharavoinnin -prosessi 2018) on koottu jo kaksi vuotta ennen tätä väliarvioinnin ajankohtaa ja heijastelee sitä edeltäneitä Kepan ja Kehyksen oppimistoimintojen vuosia 2010 -luvulta, tuntuu aineisto kokonaisuutena olevan suhteellisen ajaton ja siksi myös melko hyvin kiinni tässä hetkessä. Se sisältää runsaasti tietoa, jonka avulla olisi mahdollista ammentaa vastauksia tälle väliarvioinnille asetettujen kysymysten ohella monenlaisiin muihinkin kysymyksiin. Harkittaessa esimerkiksi useiden haastateltavien toivomien tarvekartoitusten tekoa oppimistoiminnan sisältöjen ja toimintatapojen kehittämiseksi, voisi olla hyödyllistä lukea läpi erityisesti muutosharavointiprosessilla kerätyn aineiston muistiinpanot. Ne antavat erinomaisen tuntuman siihen mitä järjestöt arvostavat ja minkälaista tukea he työlleen kaipaavat ja miten he sitä mieluiten haluavat vastaanottaa. Tähän raporttiin on näistä ajatuksista koottu tiivistetysti tietoa onnistumisista ja haasteista, sekä Fingolle esitettyjä toiveita käsittelevissä kappaleissa, joka toivottavasti toimii hyödyllisenä pohjana tulevaa Fingon ohjelmaa ajatellen.

Vuoden 2020 maailmanlaajuinen Covid19 -pandemia on muuttanut merkittävästi järjestöjen toimintaympäristöä verraten aineiston keräämisen ajankohtaan, eikä tämä uusi todellisuus siksi reflektoidu aineistossa lainkaan. Fingon tulee luonnollisesti huomioida tämä puute aineistossa ja huomioida uusi tilanne kaikessa tulevan toimintansa suunnittelussa. Muuttuneella tilanteella on merkittävä vaikutus oppimistoimintojen toteuttamiselle ja korostaa entisestään digitaalisten ja verkkopohjaisten ratkaisujen ja oppimisalustojen kehittämisen tärkeyttä.

Aineiston analyysin ja raportin kirjoittamisen yhteydessä kävi selväksi, että haastatteluissa ja niistä löydettävissä tuloksissa suhteessa arviointikysymyksiin on pääosin myönteisiä kerrottavaa Fingon oppimistoiminnoista, ja vain hyvin maltillisesti kritiikkiä. Tämä on yhtäältä iloinen asia, mutta voi hyvin myös olla seurausta siitä, että haastatteluiden tekijöinä oli Fingon edustajat eikä ulkopuolinen, neutraali taho. *Kriittisempien ja siten toiminnan perusteellisemmän uudistamisen kannalta tärkeiden huomioiden saamiseksi on suositeltavaa tulevissa arvioinneissa käyttää myös anonymisoituja kyselyitä ja/tai ulkopuolisia haastattelihoita osana järjestöjen tarpeiden kartoitusta ja tuntojen tallentamista.*

Viimeinen aineiston ajankohtaisuuteen liittyvä huomio on aihe, joka ei tullut esiin arviointiaineistossa, mutta liittyy järjestöjen esittämään toiveeseen integroida uuden kehityspoliittisen ohjelman sisältöjä oppimistoimintoihin. *OECD:n kehitysapukomitean jäsenvaltioita velvoittava suositus vuodelta 2019 niin sanotun kolmoisneksus -lähestymistavan huomioimisesta kaikessa humanitaarisen avun, kehitysyhteistyön ja rauhantyön toiminnassa¹⁵* on aihe, joka kaikkien kehitysjärjestöjen tulee ottaa haltuun ennemmin tai myöhemmin. Monet toimijat järjestökentällä jo tekevät tätä työtä ja aihe on siksi *esimerkki teemasta, jonka ympärillä*

¹⁵ OECD (2019) DAC Recommendation on the Humanitarian-Development-Peace Nexus, OECD/LEGAL5019

järjestöt voisivat sparrailla toisiaan ja jakaa oppejaan, ja josta Fingon olisi suositeltavaa ottaa sisältöjä osaksi oppimistoimintojaan.

Viitteet

Fingo (2020a) Fingon toimintakertomus 2019
Fingo (2020b) Koonti koulutuspalveluista tuloskehikkoa varten
Fingo, Kepa, Kehys (2019) [Toimintakertomus 2018](#)
Fingo (2019a) Muutosharavointi loppuraportti
Fingo (2019b) Puhelinkysely prosessikuvaus ja kysymykset
Fingo (2018a) [Fingon ohjelma 2019-2021](#)
Fingo (2018b) Fingon tuloskehikko
Kansalaisfoorumi [-verkkosivu](#) (haettu 4.9.2020)
OECD (2019) DAC Recommendation on the Humanitarian-Development-Peace Nexus, OECD/LEGAL5019

Liitteet

Liite 1: Toimeksianto - Fingon oppimistoiminnan väliarviointi 2020

1. Tausta

Fingo on lähes 300 kansalaisjärjestön kattojärjestö ja globaalin kehityksen asiantuntija. Fingo syntyi, kun kaksi kehitysjärjestöä, Kepa ja Kehys, yhdisti voimansa ja muutti saman katon alle syksyllä 2018. Yhdistymisvuonna Kepa ja Kehys toteuttivat omia erillisiä suunnitelmiaan, mutta vuoden 2019 alusta käynnistyi yksi yhtenäinen Fingon kehitysyhteistyöohjelma vuosille 2019-2021.

Fingon kehitysyhteistyöohjelman arviointisuunnitelman mukaisesti vuonna 2020 on ajankohtaista toteuttaa ohjelman ulkoinen väliarviointi. Sen tarkoituksena on arvioida ohjelman tuloksellisuutta ja syöttää opittuja asioita seuraavan ohjelmakauden suunnitteluun. Parhaimmillaan arviointi antaa mahdollisuuden yhteiselle oppimiselle ja toiminnan kehittämiseksi, samalla kun se tuottaa materiaalia sidosryhmien (kuten rahoittajan ja jäsenjärjestöjen) tarpeisiin. Oppimistoiminnan väliarvioinnin on tarkoitus koota yhteen järjestöjen osaamisen kehittämiseen tähtäävän toiminnan vahvuuksia ja haasteita sekä tuottaa suosituksia tuloksellisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden kehittämiseksi. Arviointi on itsenäinen osa koko ohjelman väliarviointia.

Arviointia vaikeuttaa se, että seurantatietoa on kertynyt yhtenäisesti vasta vuodesta 2019 alkaen. Näin ollen koko ohjelman evaluoitavuus on olemassa olevan datan ja asetettujen tavoitteiden osalta heikkoa. Uuden ohjelman valmistelua ajatellen Fingo haluaa kuitenkin arvioida keskeisten tavoitteiden ja muutosteoriassa tekemien valintojen relevanssia ja toimintojen vaikuttavuuspotentiaalia.

2. Väliarvioinnin tarkoitus ja tavoitteet

Väliarvioinnin tarkoituksena on kehittää Fingon oppimistoiminnan tuloksellisuutta. Tarkastelun tulokset ja suositukset tuottavat tietoa toiminnan kehittämiseen ja erityisesti uuden ohjelmakauden 2022-2025 suunnitteluun.

3. Väliarvioinnin laajuus

Tarkasteltava ajanjakso pitää sisällään Fingon ensimmäisen ohjelmavuoden 2019 lisäksi Kehyksen ja Kepan aiempaa toimintaa 2010-luvulla siinä määrin, kun se on tässä toimeksiannossa määritellyn arviointimateriaalin pohjalta mahdollista. Tämä raja on perusteltua paitsi saatavilla olevan aineiston myös toiminnan jatkuvuuden ja pysyvyyden vuoksi. Fingon koulutukset, neuvonta, työryhmätoiminta ja muu järjestöjen osaamista kehittävä työ muodostui sekä sisällöllisesti että menetelmällisesti hyvin samankaltaiseksi kuin Kepan ja Kehyksen aiemmin tuottamat palvelut. Murrosvaiheessa vuonna 2018 kerättiin haastatteluilla aineistoa siitä, minkälaisia vaikutuksia

näillä moninaisilla osaamista kehittäville toiminnoilla oli ollut jäsenkentässä. Haastatteluilla kerätyn aineiston avulla voidaan arvioida niitä pitkäkestoisia ja syvempiä vaikutuksia, joita molemmilla organisaatiolla on ollut järjestöjen osaamiseen ja joita voidaan olettaa myös jatkossa Fingon toiminnan tuloksena syntyvän.

Arviointimateriaalin muodostavat kaksi kokonaisuutta

1. Muutosharavointi syksyllä 2018 (21 haastattelua muistiinpanoina; voi käyttää hyväksi Fingon tuottamaa tulosten alustavaa arviointiraporttia ja muita koosteita)
2. Vuosien 2018-2019 koulutuksista satunnaisotannalla tehdyt puhelinhaastattelut (29 lyhythaastattelun muistiinpanot, mahdollisuus palata alkuperäiseen nauhoitteeseen; voi käyttää hyväksi Fingon tuottamaa yhteenvetoa). Kokonaiskuvan saamiseksi arvioijalle toimitetaan tausta-aineistoksi oppimistilaisuuksista kerätty tulostieto ja Fingon toimintakertomus vuodelta 2019.

Toimeksiannon laajuus on neljä työpäivää.

4. Väliarvioinnin kysymykset

Arvioinnin tulisi vastata ainakin seuraaviin tarkoituksenmukaisuuteen ja tuloksellisuuteen liittyviin kysymyksiin väliarvioinnin tuloksia ja suosituksia esiteltäessä:

- Minkälaisia tuloksia ja vaikutuksia Fingon jäsenjärjestöille on ollut osallistumisesta Kepan/Kehyksen/Fingon oppimistoimintaan?
- Fingon ohjelman tavoitteena on kasvattaa järjestöjen työn vaikuttavuutta ja uusiutumiskykyä, jotta järjestöt pystyvät toimimaan mahdollisimman laadukkaasti ja tehokkaasti oman missionsa mukaan paremman maailman puolesta myös tulevaisuudessa. Ovatko oppimistoiminnan tulokset ja vaikutukset olleet Fingon tavoitteen ja strategian muutosteorian mukaisia? Saammeko aikaan muutosta jäsenjärjestöissä sillä tavoin kuin oletamme? Kuva Fingon strategian muutosteoriasta oppimistoiminnan osalta liitteessä 1.
- Minkälainen toiminta on ollut erityisen onnistunutta, missä on palautteen perusteella haasteita? Mitä kannattaisi jatkaa, mihin panostaa seuraavalla ohjelmakaudella?
- Havaintoja ja suosituksia Fingon tulevan ohjelman oppimistoimintaa koskevien tavoitteiden, toiminnan sekä tuloksellisuuden ja seurannan terävöittämisiksi.

5. Metodologia

Arviointi on luonteeltaan ennalta määritellyn kirjalliseen materiaaliin perustuva selvitys, jossa tarkastellaan edellä annettujen kysymysten lisäksi muita, arvioijan mielestä aineistosta nousevia teemoja.

Koska materiaalissa on haastateltu ja kyselty vain osaa Fingon jäsenjärjestöistä, arvioijan voi olla syytä haastatella joitakin muita järjestöjä lisätiedon keräämiseksi. Lisäksi jo haastatelluilta jäsenjärjestöiltä voi pyytää lisätietoja. Haastatteluista ja lisätyökorvauksesta sovitaan erikseen tilaajan kanssa.

Pääosa materiaalista on tuotettu muutokartoituksen arviointityökalulla, muutosharavoinnilla (outcome harvesting), mikä tulee ottaa huomioon aineiston analysoinnissa.

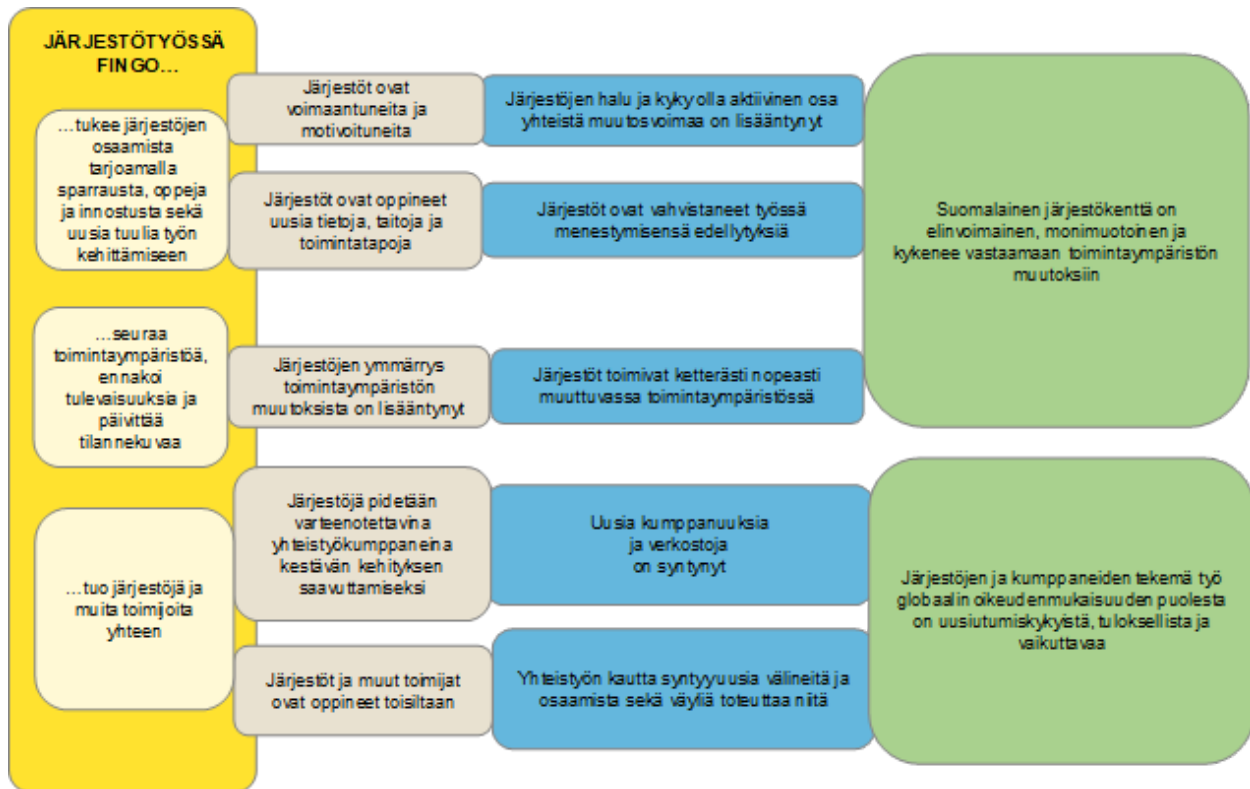
Väliarvioinnin lopputuloksena syntyy suomenkielinen arviointiraportti, jossa selvitetään ja analysoidaan löydöksiä sekä esitetään johtopäätöksiä ja suosituksia.

6. Alustava aikataulu ja vaadittavat tuotokset

- Keskustelu Fingon arviointia koordinoivan henkilön kanssa työsuunnitelman viimeistelemiseksi 26.6.2020 mennessä
- Tarvittavien lisähaastatteluiden ja niistä aiheutuvien kustannusten sopiminen Fingon kanssa 30.8. mennessä
- Alustava raportti valmiina Fingon kommenteille 15.9.2020 mennessä
- Fingolta kootut kommentit ja muokkauspyynnöt toteuttajalle 22.9. mennessä
- Valmis raportti, johon Fingon kommentit on sisällytetty 30.9.2020 mennessä
- Raportin esittely (sis. lyhyen presentaation) ja keskustelu Fingon työntekijöiden kanssa (1 t) 30.10. mennessä erikseen sovittavana ajankohtana.

Liite 2: Fingon muutosteoria 2020

Muutosteoria näyttää visuaalisessa muodossa millaisen vaikutusten ketjun Fingo olettaa syntyvän sen perustehtävistä nousevasta toiminnasta kohti tavoiteltua lopputulosta. Visualisointi alla on Fingon ensimmäinen kuvaus vaikutusketjun strategian perustehtävien tasolla. Fingon suunnitelmissa on täydentää kuvausta myöhemmin esimerkiksi oletusten ja strategiakauden painopisteiden osalta.



Liite 3: 2018 muutosharavointi -prosessin haastattelurunko

Mistä on kysymys

- Haluamme kehittää uuden järjestön, Fingon, oppimispalveluja vahvistaaksemme kansalaisyhteiskunnan toimijoita.
- Muutosharavoinnin eli outcome harvesting avulla keräämme tietoa Kepan ja Kehyksen oppimispalveluiden tuloksista ja kehittämistarpeista.

Lämmittely – *Tilanteen mukaan. Selvitä viimeisin työtehtävä ja kuinka kauan ollut ko. järjestössä.*

Esittele itsesi ja pyydä haastateltavaa esittelemään itsensä.

Mitä kuuluu? Miten päivä mennyt?

Kauan ollut töissä järjestössä, mitä tykkäät?

Millaisia työtehtäviä hoidat?

Kerro vähän mitä järjestöönne kuuluu?

Muutoksen havainnointi

Kerro vähän, miten olette viime vuosina kehittäneet järjestönne työtä

Vinkki haastattelijalle: Esim. kerro lisää, kerro tarkemmin, mistä tarve uudistamiseen tuli

Missä järjestönne toiminnassa olette erityisesti onnistuneet viime vuosina? Miksi?

Vinkki haastattelijalle: Esim. Kerro lisää, kerro tarkemmin, mikä sitä on edesauttanut? Mistä inspiraatiota, uusia ideoita?

Mistä osaaminen ja ideat kehittämistyöhön tulevat?

Vinkki haastattelijalle: Esim. kerro lisää, kerro tarkemmin, miten on vaikuttanut työhön? Mistä ideat tulee?

Mitä ajattelet, millaisia vaikutuksia Kepan tai Kehyksen oppimispalveluilla eli koulutuksilla, infoilla, neuvontapalveluilla, verkostoilla ja työryhmillä on ollut järjestösi toimintaan?

Vinkki haastattelijalle: Kerro lisää, kerro tarkemmin

Millaisia muutoksia olet huomannut omassa ajattelussasi tai toimintatavassasi oppimispalveluihin osallistumisen jälkeen? // Oletko sinä tai järjestösi päässyt hyödyntämään oppimispalveluissa saatua uutta osaamista käytännön toiminnassa?

Vinkki haastattelijalle: Jos mainitaan yksittäisiä koulutuksia tai prosesseja, kysy lisäkysymyksiä

Miten olet vienyt Kepan ja Kehyksen oppimispalveluiden oppeja mukana omaan työhösi?

Kerro joitain konkreettisia tapoja, miten olet vienyt oppimispalveluissa oppimiasi asioita osaksi järjestön työtä? Näitä tapoja voivat olla esim. materiaalien jako, kahvipöytäkeskustelu, briiffi, koulutuspäivä, sparraus.

Vinkki haastattelijalle: Esim: Kerro lisää, kerro tarkemmin, anna esimerkkejä

Jos et ole päässyt viemään oppeja käytäntöön, kerro mikä on estänyt sinua siinä?

Kerro Fingolle

Mitä vinkkejä ja toiveita haluaisit esittää Fingolle liittyen sen oppimispalveluihin?

Liite 4: 2019 koulutuskyselyn haastattelurunko

Lämmittely:

Mitä järjestöön kuuluu? + Mitä X koulutuksesta on jäänyt päällimmäisenä mieleen?

Varsinaiset kysymykset:

1. Mitä muutosta X koulutus on saanut aikaan järjestönne toiminnassa?

Mitä tarkoitamme muutoksella? Esimerkiksi

- *Mitä käytännössä tehtiin koulutuksen jälkeen eri tavalla?*
- *Kuka teki, mitä, miten, milloin, kenen kanssa järjestössä?*
- *Miten koet, että Fingon koulutuksessa oppimasi sisältö tuki tätä muutosta?*
- *Oliko tämä muutos järjestölle merkittävä? Kuinka merkittävä?*

Tarkennetaan voidaanko muutoksessa puhua järjestön toimintakyvyn vahvistumisena.

Mitä tarkoitamme toimintakyvyn vahvistumisella?

- *järjestö on saanut uusia työkaluja*
- *Järjestö on luonut uusia prosesseja työn toteutukseen*
- *järjestö on oppinut uusia käsitteitä ja saanut uutta ajattelua työhönsä*
- *järjestön työ on kehittynyt strategisempaan suuntaan ja siitä on tullut tulosorientoituvaa*
- *henkilöstön osaaminen on kehittynyt*
- *järjestö on saanut lisää itseluottamusta*
- *järjestö on saanut uusia kumppaneita*
- *järjestön rahoituspohja on monipuolistunut*

Lisäksi, jos relevanttia, selvitetään, onko koulutus ja sen mukanaan tuoma muutos auttanut rahoitushakemuksien teossa

2. Mitkä tekijät edesauttoivat muutosta?
3. Mitkä tekijät estivät muutosta?
4. Kuinka merkittävä muutos oli? Miten se on todennettavissa/nähtävissä?

Lopetus: Mitä muuta haluaisit sanoa koulutuksen vaikutuksista (ajatteluun, toimintaan)? Palautetta tai ideoita Fingon koulutukseen?

Huom! Lopussa on hyvä myös varmistaa, jos mikään aiemmin puhutusta tuntuu epäselvältä. Pyydä tarkennusta tai varmista, että tulkintasi oli oikea.

Liite 5: Vuosien 2019-2021 Fingon ohjelman kuvaus tavoitteen 1.1 toteuttamiseksi

Tavoite 1.1 Verkostoituminen ja uudet yhteistyökumppanit

Fingo tuo kansalaisyhteiskunnan toimijat yhteen vahvistaakseen niiden yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja näkyvyyttä sekä kykyä tarttua uusiin mahdollisuuksiin verkostoitumisen ja uusien yhteistyökumppanien avulla. Yhteistyötä kehitetään uusien sektorirajat ylittävien kumppanuuksien luomiseksi järjestöjen sekä esimerkiksi yritysten, viranomaisten, tutkijoiden sekä kasvatus- ja koulutusalan toimijoiden kanssa. Fingo vahvistaa eri toimijoiden välistä tiedon ja osaamisen jakamista sekä uusien innovaatioiden syntymistä ja hyödyntämistä tukemalla verkostomaista työskentelytapaa, koordinoimalla työryhmiä ja toimimalla tapahtumissa ja muilla yhteistyön alustoilla.

Fingo koordinoi erilaisia järjestöjen yhteistyöverkostoja jäsenistön aloitteesta. Verkostomaiset toiminnot ovat joustavia ja vastaavat jäsenistön tarpeita. Vakiintuneita yhteistyöverkostoja ovat esimerkiksi temaattiset verkostot ja työryhmät (esimerkiksi gender, kestävä talous, turvallisuus ja kehitys, ilmastokoordinaatio, vero-oikeudenmukaisuus ja yritysvastuu) ja yritys yhteistyöstä kiinnostuneiden verkosto. Eri puolilla Suomea toimii Mahdollisuuksien tori -tapahtumien verkosto, jossa paikalliset toimijat esittelevät järjestöjen työtä ja tarjoavat osallistumismahdollisuuksia.

Yksi laajimmista Fingon koordinoimista verkostoista on yli 100 toimijaa käsittävä globaalikasvatusverkosto, joka edistää laadukasta globaalikasvatusta ja sen näkyvyyttä Suomessa osana elinikäistä oppimista Agenda 2030:n hengessä. Globaalikasvatusverkoston kautta järjestöt tavoittavat kasvatusalan toimijoita laajalti, ja toimijat puolestaan hahmottavat verkoston jäsenet asiantuntijoina, joilta voi saada järjestöjen kehittämisiä, laadukkaita menetelmiä ja lähestymistapoja eri aiheiden käsittelyyn. Ohjelmakauden aikana Fingo tiivistää yhteistyötä globaalikasvatukseen keskittyvien tutkijoiden kanssa ja seuraa alan kansainvälistä kehitystä muun muassa Fingon koordinoiman Bridge 45- hankkeen tiimoilta.

Yksityinen sektori on tulossa aiempaa vahvemmin mukaan kehitysyhteistyön kentälle, ja yritys yhteistyö on lisääntynyt merkittävästi jäsenjärjestöissä. Yhteistyöllä voidaan parhaimmillaan saada aikaan ratkaisuja ja laajempaa vaikuttavuutta kestävä kehityksen kysymyksiin. Erityisesti digitalisaatio ja kehittyvien maiden mobiilivallankumous tarjoavat järjestöille uusia mahdollisuuksia kehittää yhteistyötä sekä suomalaisten sekä paikallisten yritysten kanssa. Fingo tekee tiiviisti yhteistyötä sekä viranomaistahojen, yrityksiä edustavien järjestöjen kanssa, että suoraan yksittäisten yritysten kanssa hyvän yhteistyöilmapiirin ja yhteisten tavoitteiden edistämiseksi.

Fingo toimii kansallisten työryhmien ja verkostojen lisäksi aktiivisesti osana eurooppalaisia ja globaaleja kansalaisyhteiskunnan verkostoja kuten CONCORD, CIVICUS, Forus ja lukuisat teemakohtaiset verkostot, ja tukee jäsentensä kansainvälistä verkostoitumista ja yhteistyötä ulkoasiainhallinnon/Suomen edustustojen kanssa. Kansainvälisistä ja kotimaisista verkostoista tuodaan ajankohtaista tietoa, uusia ajatuksia ja yhteistyömahdollisuuksia suomalaisen järjestökenttään, ja vastaavasti innostetaan muita kertomalla suomalaisten innovaatioista ja hyvistä käytännöistä.¹⁶

¹⁶ Fingo (2018a) [Fingon ohjelma 2019-2021](#), 6-7.

