



HANKESUUNNITELMA 2022-2023

Nuorten naisten johtajuuskoulu -kehittämishanke



Päivitetty 19.1.2022
Helsingin NNKY
Mechelininkatu 15 A 8
00100 Helsinki
puh. 044-5944528
leena.vilkka@hnnky.fi

www.hnnky.fi

Hankesuunnitelma

1.	Johdanto.....	3
2.	Tarve: tasa-arvo ei toteudu työelämässä.....	3
2.1.	Nuorten naisten johtajuus NNKY-liikkeessä.....	4
2.2.	Nuorten naisten johtajuuskoulun käynnistäminen Helsingin NNKY:ssä 2020-2021.....	5
3.	Kohderyhmä	8
4.	Tavoitteet	9
5.	Hankkeen toteutussuunnitelma.....	10
5.1.	Hankkeen hallinto ja henkilöstö	10
5.2.	Sisältösuunnitelma: teemoja ja ideoita ryhmätoimintaan.....	10
5.3.	Verkkokurssit/sähköinen oppimisympäristö	14
6.	Hankkeen toteutusaikataulu 2022-2023.....	14
7.	Resurssointi, talousarvio ja rahoitussuunnitelma	15
8.	Raportointi, seuranta ja arviointi	16
9.	Viestintä.....	17
10.	Riskien arviointi	17
11.	Yhteenveto	18

1. Johdanto

YWCA eli NNKY on kansainvälinen, ekumeeninen ja monikulttuurinen naisten ja tyttöjen liike, joka toimii yli 100 maassa. Erityisenä painopisteenä koko maailmanlaajuisessa liikkeessä on tällä hetkellä toiminnan kehittäminen tyttöjen ja nuorten naisten johtajuuden vahvistamiseksi. Liike pyrkii vaikuttamaan niihin syihin, jotka estävät naisia käyttämästä kaikkia kykyjään. NNKY:n maailmanliitto on julkaissut globaalin RiseUP! -oppaan nuorten naisten muuttuvasta johtajuudesta. Tavoitteena on auttaa naisia voimaannuttamaan itseään ja luomaan oman henkilökohtaisen muutoksen osana heidän johtajuusmatkaansa.

Jokaisen paikallisyhdistyksen tehtävänä on auttaa tyttöjä ja naisia puolustamaan ihmisoikeuksiaan ja kehittämään johtajuustaitojaan. Tavoitteena on, että NNKY-liikkeen vaikutuspiirissä on vuoteen 2035 mennessä maailmanlaajuisesti 100 miljoonaa tyttöä ja nuorta naista, jotka vaikuttavat sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin ja johtamismuutoksiin ympäri maailmaa.



Helsingin NNKY vastaa haasteeseen kehittämällä ja pilotoimalla Nuorten naisten johtajuuskoulu (2022-2023), jonka tavoitteena on vahvistaa nuorten naisten työelämätaitoja, työllistymistä, johtajuutta ja sosiaalista pääomaa.

2. Tarve: tasa-arvo ei toteudu työelämässä

Suomea pidetään kansainvälisesti tasa-arvon mallimaana. Työelämässä tasa-arvo ei kuitenkaan toteudu. Suomessa on eurooppalaisittain poikkeuksellisen vahva jako naisten ja miesten töihin, mikä näkyy myös naisten ja miesten palkkaeroissa. Palkkaerotilastojen mukaan naisten palkka on noin 84 prosenttia miesten palkasta. Vaikka naiset yleisesti ovat miehiä koulutetumpia, niin palkkaerot eivät ole kaventuneet, pikemminkin päinvastoin. Naiset myös tarvitsevat miehiä korkeamman koulutuksen sijoittuakseen samoihin tehtäviin työmarkkinoilla kuin miehet. Naisten urat koostuvat usein muustakin kuin palkkatyöstä. Vapaaehtoisuudella, omaishoidolla, perheessä tehdyllä työllä voi olla iso rooli naisen elämässä. Ura sulautuu siis suurempaan kontekstiin naisten elämässä. Kriittisiksi tekijöiksi naisten palkkatyön uralla tai yrittäjyydessä etenemisessä nousee sosiaalinen pääoma, johon kuuluu esimerkiksi koulutus, kehittymismahdollisuudet ja kokemus.

Naisten urakehityksestä puhuttaessa törmätään termiin lasikattoilmiö. Urakehityksen nähdään pysähtyvän paikoilleen ikään kuin näkymättömään esteeseen ennen organisaatioiden ylempiä johtotasoja. Naisten johtamisurat ovat edelleen harvinaisempia kuin miesten johtamisurat.

Naisten vähäisyys yhteiskunnan huipulla ja liiketoimintojen johdossa ei ole helposti ja nopeasti ratkaistava ongelma. Tilanteeseen vaikuttaa monet eri syyt ja tekijät alkaen tyttöjen ja nuorten naisten koulutus- ja uravalinnoista, liiasta itsekriittisyydestä sekä työnantajien passiivisuudesta naisten urakehityksen edistämisessä. Toimialoilla on merkittäviä eroja, esimerkiksi pörssiyritysten HR-johtajista lähes 80 prosenttia on naisia, kun liiketoiminnot, teknologia ja myyntialoilla alle 15 prosenttia johtajista on naisia. Nuoremmissa ikäluokissa naisten osuus on selvästi vanhempia ikäluokkia korkeampi. 40-vuotiaista tai sitä nuoremmista johtajista useampi kuin joka neljäs on nainen.

TAT Nuorten tulevaisuusraportti -tutkimuksen mukaan tytöt ilmaisevat poikia enemmän kiinnostusta johtamisrooleihin pohtiessaan omaa työelämää. Yksi syy naisten alhaisempaan osuuteen johtajissa on myös verkostoitumisessa. Miehet ovat tilastollisesti rohkeampia verkostoitumaan kuin naiset.

2.1. Nuorten naisten johtajuus NNKY-liikkeessä

Tyttöpartiot

NNKY on toiminut partioliikkeen voimakkaana edistäjänä Suomessa jo 1910-luvulta alkaen. NNKY:n piirissä toimii edelleen itsenäisiä lippukuntia kuten Tampereen Lokit. Niiden johtamismalli on sama kuin kansainvälisessä partioliikkeessä. Nuorena tyttönä aloitetaan pienten partioryhmien vetäjänä, mistä edetään iän ja kokemuksen myötä vastuullisempiin tehtäviin ja partiujohtajaksi. Partion johtajuuskoulutusmalli on ollut hyvä esimerkki tyttöjen ja nuorten naisten johtajuuden edistämisestä poikapartioiden rinnalla.

NNKY Akatemia

Suomen NNKY-liitossa on aiemmin kehitetty ja toteutettu nuorten naisten johtajuuskoulutusta NNKY:n Akatemiassa. NNKY:n Akatemia oli kolmen viikonlopun mittainen koulutus, jossa eri-ikäiset naiset pohtivat ja käsitelivät oman elämänsä johtajuutta ja pyrkivät löytämään itsetuntoaan vahvistavia elementtejä. Koulutus perustui Freiren pedagogiikkaan, jossa tietoa etsitään ja kokemuksia jaetaan yhdessä. Tärkeää pedagogiikassa on luoda itsestään myönteinen käsitys.

Akatemiassa korostui myös feministinen pedagogiikka, jonka keskeisiä käsitteitä ovat empowerment ja voicing. Empowerment on NNKY-liikkeessä ymmärretty oman olemassaolon ja hyvinvoinnin oikeuden tunnistamisena ja vahvistamisena. Voicing -käsitteellä kiinnitetään huomion oman äänen tunnistamiseen ja voimistamiseen.

Nuori nainen johtajana -opinnäytetyö

Hämeen ammattikorkeakoulussa on tehty opinnäytetyö Nuori nainen johtajana – NNKY:n johtajuus (Riitta Ranttilä 2013). NNKY:ssä tytöt saavat valmiuksia olla oman elämänsä johtajia, tehdä omaa elämäänsä koskevia ratkaisuja ja itsenäisiä päätöksiä. Ranttilän opinnäytteen tarkoituksena oli kartoittaa, millaista on nuorten naisten johtajuus NNKY:ssä, heidän itsensä määrittelemänä sekä millainen johtajuuden perinne on siirtynyt vanhemmilta naisilta nuoremmille ja ovatko nuoret naiset luoneet oman johtamistyyhinsä. NNKY-liikkeessä johtajuudessa korostetaan sukupolvien välistä johtajuutta sekä kunkin oman elämän hallintataitoja.

2.2. Nuorten naisten johtajuuskoulu -kehittämishanke Helsingin NNKY:ssä 2020-2021

Helsingin NNKY:n toiminnan arvoperustana on

1. Lähimmäisenrakkaus
2. Tyttöjen ja naisten oikeudet
3. Vastuu luomakunnasta

Nykyisen toimintasuunnitelmamme ja strategiamme mukaisesti nuorten naisten toimintaa kehitetään ja toteutetaan erityisesti Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeena. Tavoitteena on nuorten naisten voimaantuminen oman elämänsä johtajuudessa sekä konkreettisten työelämätaitojen ja johtajuustaitojen edistäminen ja kehittäminen turvallisessa ja yhteisöllisessä ilmapiirissä.

Syksyllä 2019 palkkasimme Nuorten naisten johtajuuskoulun suunnitelmaa tekemään yhdeksi kuukaudeksi Hanna Siraman Suomen NNKY-liitolta saadulla toiminta-avustuksella. Hän haastatteli avainhenkilöitä kuten omia työntekijöitämme, liiton henkilöstöä ja muita toiminnallemme läheisiä järjestöasiantuntijoita. Suunnittelua tehtiin Helsingin NNKY:n työntekijöiden kesken ja yhdistyksen strategiapäivillä. Helsingin NNKY:ssä on pitkään mietitty, miten voisimme tavoittaa paremmin nuoria naisia ja saada heitä mukaan toimintaamme. Nuorten naisten johtajuuskoulu on vastaus tähän kehittämistarpeeseemme.

Helsingin NNKY:n tavoitteena on olla uudistuva ja kasvava organisaatio, jonka arvojen mukaista on kehittää nuorille naisille tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää toimintaa, jota he pääsevät itse suunnittelemaan ja toteuttamaan lisäten näin elämänhallinta-, työelämä- ja johtajuustaitojaan.

Yhteiskunnalliset keinot

- Mahdollistetaan naisten tasavertainen osallistuminen työelämään. Tämä edellyttää esimerkiksi joustavia päivähoitojärjestelmiä ja sitä, että perhevapaiden kustannukset eivät kasaudu naisten työnantajille.
- Tuodaan varhaiskasvatukseen ja koulutukseen uusia asenteita ja roolimalleja.
- Kannustetaan tyttöjä opiskelemaan matemaattis-luonnontieteellisiä aineita ja kouluttautumaan enemmän teknis-kaupallisille aloille.

Yrityskohtaiset keinot

- Tehdään strateginen ja tavoitteellinen päätös naisjohtajuuden edistämisestä yrityksessä. Päätökseen kuuluu konkreettisten tavoitteiden asettaminen ja niiden toteutumisen seuranta. Ylimmän johdon edustaja nimetään vastuuhenkilöksi asiassa. Hyödynnetään lakisääteistä tasa-arvosuunnittelua naisten johtajaurien edistämisessä.
- Rekrytointiprosessit rakennetaan niin, että ne edistävät molempien sukupuolten edustajien hakeutumista tehtäviin.
- Tunnistetaan yrityksen sisällä oleva johtajapotentiaali huomioiden myös naiset ja monipuolistetaan naisten osaamista. Työjärjestelyissä otetaan huomioon erilaiset yksityiselämän tilanteet esimerkiksi työaikajoustojen avulla ja luovutaan 24/7-työskentelykulttuurista. Johtajienkin osalta riittää olla tarvittaessa tavoitettavissa, muttei jatkuvasti tavoitettavissa.
- Perhevapailta palaaville järjestetään tarvittava perehdytys työpaikalla ja työympäristössä tapahtuneista muutoksista.

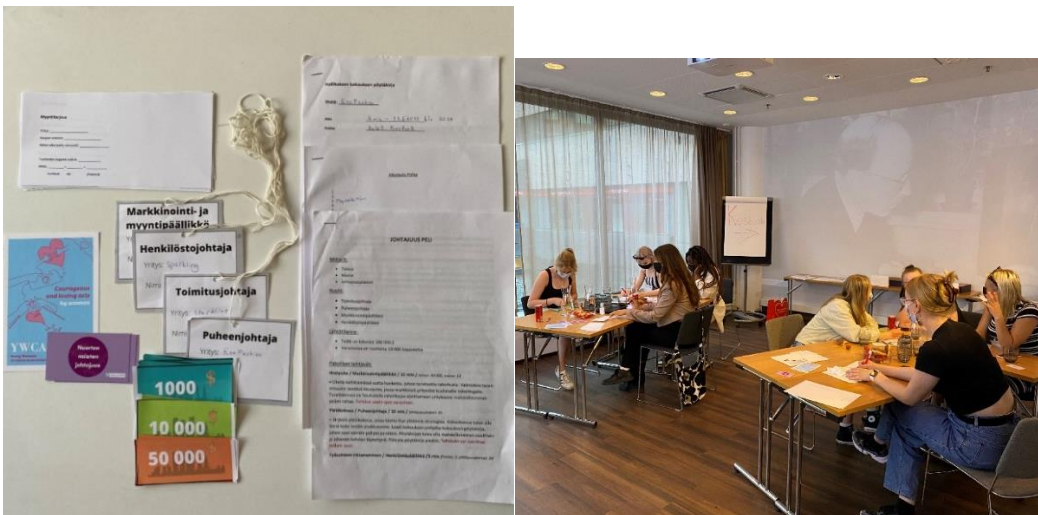
Keinoja naisjohtajuuden edistämiseksi (H. Sirama)

Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeelle haettiin Aluehallintovirastolta rahoitusta, jota myönnettiin vuosille 2020-2021. Tällä rahoituksella pystyttiin syksyllä 2020 pilotoimaan toimintaa yhdistyksen oman vaki-tuisen henkilöstön voimin. Pilottia ohjasi lisäksi yhdistyksen johtoryhmä mukaan lukien toiminnanjohtaja Leena Vilka ja hallituksen puheenjohtaja Jonna Hällström.

Nuorten naisten johtajuus -kurssitoimintaa pilotoitiin yhteistyössä Vuosaaren lukion kanssa lukuvuonna 2020-2021. Kurssin suorittamisesta osallistujat saivat yhden kurssisuorituksen. Kurssista ei pidetty koetta, vaan suoritustapana oli osallistuminen tunneille. Kurssi tarjosi nuorille tukea itsensä, omien voimavarojen, tavoitteiden ja mahdollisuuksien pohtimiseen sekä vahvistamiseen. Fokus oli työelämään valmistautumi- ssa ja tätä harjoiteltiin konkreettisilla tehtävillä kuten työhaastattelusimulaatiolla. Osallistujilta kysyttiin toiveita kurssille ja heillä oli mahdollisuus vaikuttaa kurssin teemoihin ja toimintatapoihin. Kurssi toteutet- tiin osin etänä koronatilanteesta johtuen. Vastaavanlainen kurssi pilotoitiin myös Stadin ammattiopistossa ja palaute osallistujilta on ollut kiitävää. Tämän tyyppistä toimintaa on odotettu ja selvästi tarvitaan.

Oppilaitosyhteistyötä toteutti hankkeeseen osa-aikaisesti palkattu Marika Nurminen. Hän teki Vuosaaren lukion Nuorten naisten johtajuus -kurssista myös oman opinnäytetyönsä Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogin (AMK) opintoihinsa liittyen. Työ löytyy verkosta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120824592>. Opinnäytetyö käsitteli kurssille osallistuneiden nuorten naisten käsityksiä omista vahvuuksistaan, pystyvyydestään sekä mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan koulutus- ja työuraan.

Kesätoimintana 2021 järjestettiin kaksi neljän päivän johtajuuskoulutusta, yksi kahden päivän koulutus sekä kaksi työnhakututorointia etäyhteyksillä. Kesätoimintaa toteuttivat oa. ohjaajat Wilma Tallgren ja Susanna Vilka. Tarkoituksena oli kokeilla erilaisia toteutuksia sekä tarkastella niiden sopivuutta hankkeen jatkoa ajatellen. Kesätoiminnassa pyrittiin löytämään innostavia oppimisympäristöjä, jotta toiminnasta ei tulisi liian koulumaista toimittaessa nuorten vapaa-ajalla. Tämän vuoksi ryhmätyö- ja johtamistaitoja harjoiteltiin muun muassa pakohuoneessa. Pakohuonepeliä pelattiin neljän hengen ryhmissä. Ryhmät jaettiin DISC-persoonallisuustyyppien perusteella. Jokaisesta ryhmästä valittiin yksi pelin johtaja, jonka tehtävänä oli johtaa työskentelyä pakohuonepelissä. Pakohuonepeli vahvisti ryhmädynamiikkaa ja nuorten taitoja työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. Oppimisympäristönä hyödynnettiin myös seikkailupuistoa, jossa osallistujat pääsivät harjoittelemaan itsensä voittamista ja omalta mukavuusalueelta poistumista. Monille osallistujille kokemus oli ainutlaatuinen ja antoi rohkeutta.



Kesätoiminnassa 2021 ohjaajat kehittivät muun muassa johtamispelin, jota pelattiin ryhmissä.

Nuorten naisten johtajuuskoulun kesätoiminnassa kaikki osallistujat kokivat oppineensa jotain uutta. Moni sai myös vahvistusta omiin alulla oleviin ideoihin ja suunnitelmiin. Palautekyselyistä nousivat eniten esiin itsevarmuuden kasvaminen sekä sosiaalisten taitojen kehittyminen. Osallistujat kertoivat päässeensä koulutuksen aikana tutustumaan paremmin itseensä, jonka he kokivat hyödyllisemmäksi tulevaisuutensa kannalta.

Harjoitukset kasvattivat itseluottamusta ja vähensivät jännitystä työelämään kohtaan: *“Opin luottamaan itteeni enemmän ja sain myös positiivisemman kuvan tulevaisuudestani”*.

Yli puolet kesätoiminnan osallistujista kertoi, etteivät he olleet aikaisemmin päässeet kokeilemaan pakohuonepelejä tai seikkailupuistoa. Koulutus tarjosi monelle nuorelle elämyksiä, joita he eivät olisi välttämättä päässeet kokeilemaan muutoin tasaten näin nuorten välistä eriarvoisuutta. Sen lisäksi, että johtajuuskoulutukset olivat opettavaisia, olivat ne myös kaikkien mielestä hauskoja ja oppimisympäristöt saivat paljon kiitosta. Huumori ja rento tunnelma loivat yhteisöllisyyttä ja vähensivät jännitystä.

Syksyllä 2021 järjestettiin Meriharjun luontotalolla viikonlopun mittainen Nuorten naisten johtajuuskoulutus sekä iltatapahtuma Tulevaisuuden yrittäjämimmit. Uutena elementtinä viikonlopun koulutuksessa olivat projektit. Projektien tavoitteena oli kehittää ryhmätyötaitoja, johtajuustaitoja, luovuutta, paineensietokykyä ja ongelmanratkaisutaitoja. Projektien tarkoituksena oli myös ryhmäyttäminen, hauskan ilmapiirin luominen sekä mahdollisuus päästä kokeilemaan erilaisia taitoja käytännössä turvallisessa ympäristössä. Iltatapahtuman tavoitteena oli inspiroida aloittelevia yrittäjiä sekä kannustaa nuoria yrittäjyydestä kiinnostuneita naisia kohti aktiivista yrittäjyyttä. Palaute molemmista tapahtumista oli positiivista.

“Projektit olivat hauskoja ja ohjelmassa oli hyvä tasapainotus tekemisen ja oppimisen välillä.”

“Koulutus oli erittäin hyvin järjestetty ja yllätti positiivisesti miten toiminnallista ohjelma oli. Ohjelma oli ihanan monipuolista ja opetushetketään eivät käyneet pitkästytäväiksi.”

“Than todella mahtava tilaisuus ja hyvin järjestetty! Minulla oli todella hauskaa ja opin paljon uutta. Sain aivan uudenlaista itsevarmuutta ja innostusta yrittäjyyteen. Ilmapiiri oli avoin ja rohkaiseva. Tekemistä oli sopivan paljon ja ne oli monipuolisia. Megazone oli super hauska lisä!!”

3. Kohderyhmä

Hankkeen kohderyhmä ovat tytöt ja nuoret naiset sekä naisiksi itsensä identifioivat, iältään 15-29 -vuotiaat. Hankkeesta voi hyötyä jokainen nuori nainen, joka haluaa löytää omia voimavarojaan, edistää omaa työllistymistään tai edetä urallaan. Hankkeen kohderyhmät vuosille 2022-2023 ovat:

1. Urasuuntautuneet nuoret naiset, joilla on erityinen kiinnostus johtajuuteen ja työelämään. He voivat olla kohderyhmän vanhimpia, jotka ovat jo siirtyneet tai siirtymässä työelämään ja joilla on toive verkostoitua sekä nuorempia toisen asteen opiskelijoita, jotka hakevat ensimmäisiä kesätyöpaikkojaan ja pohtivat mitä haluavat tehdä koulun jälkeen.

2. Syrjäytymisvaarassa olevat työelämän ja opiskelujen ulkopuolella olevat sekä ne, joiden opinnot eivät etene. Tarvitsevat runsaasti tukea elämänhallinnassa, tavoitteiden asettamisessa ja itsensä motivoinnissa.
3. Kaikki nuoret naiset; kuka tahansa 15-29-vuotias nainen hyötyy tunnetaitojen harjoittamisesta ja johtamisen taidoista. Kuka tahansa nuori nainen voi kärsiä yksinäisyydestä ja/tai hyötyä tavoitteellisesta ryhmätoiminnasta oman johtajuutensa, työelämätaitojensa ja sosiaalisen pääomansa vahvistamisessa.

4. Tavoitteet

Pyrimme kehittämään Nuorten naisten johtajuuskoulun mallia, jossa tavoitteena on edistää nuorten naisten oman elämänsä johtajuutta arjessa, opiskelussa ja työelämässä. Kaikella toiminnalla tuetaan osallistujia omien unelmien ja tulevaisuudensuunnitelmien tavoittelussa ja autetaan konkreettisilla toimenpiteillä näiden tavoitteiden saavuttamista.

Osallistumisesta saa kirjallisen todistuksen. Tavoitteena on, että aktiivisimmille nuorille naisille pystyttäisiin tarjoamaan isompaa roolia hankkeessa muiden nuorten naisten mentoreina. Mentoreita etsitään myös aktiivisesti eri-ikäisistä ja erilaisista taustoista tulevista naisista.

Nuorten naisten johtajuuskoulun päätehtävä on saada tytöt ja nuoret naiset tietoiseksi omista voimavaroistaan ja saada heidät käyttämään näitä voimavaroja. Johtajuuskoulutuksissa ja kursseilla opitaan tunnistamaan omat, henkilökohtaiset kyvyt, identiteetti, persoonallisuus, motivaatio sekä opitaan kehittämään niitä siten, että niitä voidaan käyttää arvokkaalla tavalla yrittäjyydessä ja yhteiskunnassa muiden hyväksi.

Määrälliset tavoitteet (päivitetty 19.1.2022)

Määrällisenä tavoitteena on osallistaa Nuorten naisten johtajuuskoulun kursseille yhteensä noin 100 nuorta naista jakautuen

1. urasuuntautuneille nuorille naisille yhteistyössä oppilaitosten kanssa noin kuuden viikon mittainen/kerran viikossa lukukauden aikana kokoontuva johtajuuskurssi (yhteensä 4 ryhmää x 10 osallistujaa = 40 osallistujaa)
2. opiskelun ja työelämän ulkopuolella oleville ryhmätoimintana kurssi tai lyhyitä johtajuuskoulutuksia yhteistyössä sosiaalitoimen/työvoimatoimistojen kanssa (yhteensä 2 ryhmää x 6 osallistujaa = 12 osallistujaa)

3. kaikille nuorille naisille suunnattuja 1-4 pv:n johtamiskoulutuksia (yhteensä 4 ryhmää x 8 osallistujaa = 32 osallistujaa)
4. verkkokurssin itsenäisesti suorittavia 16 nuorta naista tai naiseksi identifioituvia.

Hankkeen osaamistavoitteet

Elämönhallintataidot

- Tarjota nuorille naisille kehittävää ja turvallista vapaa-ajan toimintaa.
- Tuetaan vastuunkantamisessa, oman elämän hallinnassa ja itsevarmuuden kasvussa.
- Autetaan nuoria naisia verkostoitumaan ja suunnittelemaan omia hankkeita ja projekteja.
- Tarjotaan keinoja, joilla nuoret naiset voivat tunnistaa omat vahvuutensa ja voimavaransa.

Työelämätaidot

- Kehittää konkreettisesti työllistymistaitoja, esimerkiksi vahvistamalla esiintymis- ja viestintätaitoja sekä tekemällä asianmukainen ansioluettelo.
- Vahvistaa työelämätaitoja, joita ovat esimerkiksi ryhmätyötaidot, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot, viestintä- ja verkostoitumistaidot sekä myynti- ja markkinointitaidot.
- Ymmärtää liiketoiminnan, johtajuuden ja yrittäjyyden merkitys omassa elämässä ja yhteiskunnassa.
- Tutustua naisjohtajiin ja yrittäjiin sekä yrityksiin.

5. Hankkeen toteutussuunnitelma

5.1. Hankkeen hallinto ja henkilöstö

Hankkeen toimintaa ohjaa tämä hankesuunnitelma ja ohjausryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti parin kolmen kuukauden välein. Toimintaa koordinoi projektipäällikkö/hankevastaava, jolla on osaamista verkostojen rakentamisesta, vapaaehtoisten osallistamisesta ja ryhmien perustamisesta. Hän voi myös itse ohjata joi-tain aihealueita ja kokonaisuuksia kuten CV-työpajoja. Nuorten naisten johtajuus podcast -toimintaa toteuttamaan palkataan tuntityöntekijöitä samoin kuin johtajuuskoulutusten toteuttamiseen. Hankkeessa voidaan hyödyntää myös harjoittelijoita, vapaaehtoisia ja yhdistyksen muita työntekijöitä/hallituslaisia. Toiminnan kehittämiseen, suunnittelemiseen ja mallintamiseen houkutellessaan mukaan nuoria naisia. Myös eri-ikäisten vapaaehtoisten ja mentorien mukaan saaminen ja osallistaminen on tärkeää hankkeen tavoitteiden toteuttamiseksi.

5.2. Sisältösuunnitelma: teemoja ja ideoita ryhmätoimintaan

Johtajuuskoulutukset ja kurssit sisältävät:

1. Ryhmätapaamiset, jotka sisältävät monipuolisesti erilaisia käytännönläheisiä oppimis- ja ryhmätehtäviä sekä työpajoja
2. Henkilökohtaisen tuen ja neuvonnan (mentoritoiminta)
3. Vierailijaluentoja ja/tai yritysvierailuja

Taso 1: Nuorten naisten johtajuus nousee portaittain. CV-pajat/uraohjaus on matalan kynnyksen toimintaa, jossa saa apua opiskeluun ja työllistymiseen. Ohjaus on käytännön läheistä ja pyrkii motivoimaan nuoria naisia löytämään ja kehittämään omia vahvuuksiin ja rohkeasti tarttumaan erilaisiin työtehtäviin. Käytetään positiivisen psykologian

voimaa, jossa ideana on diagnosoida hyvää ja löytää jokaisesta ihmisestä vahvuudet ja vahvistaa itsetuntoa.

Vertaistoiminnassa työskennellään tunne- sekä vuorovaikutustaitoja. Pyritään siihen, että nuoret naiset löytävät ryhmästä voimaa ja kokevat yhteenkuuluvuutta ja turvallisuutta.

Teema 1: Johdanto Nuorten naisten johtajuuteen, johtajuus ja minä -unelmakartan tekeminen

Teema 2: Motivaatio ja omat vahvuudet, epäonnistuminenkin on ok, workshop

Teema 3: Positiivisen psykologian voima ja itsetunto, vierailijaluento

Teema 4: Tunne- ja vuorovaikutustaidot, lyhyitä käytännön harjoitteita

Teema 5: Uraohjaus, työn hakeminen, haastattelut, workshop

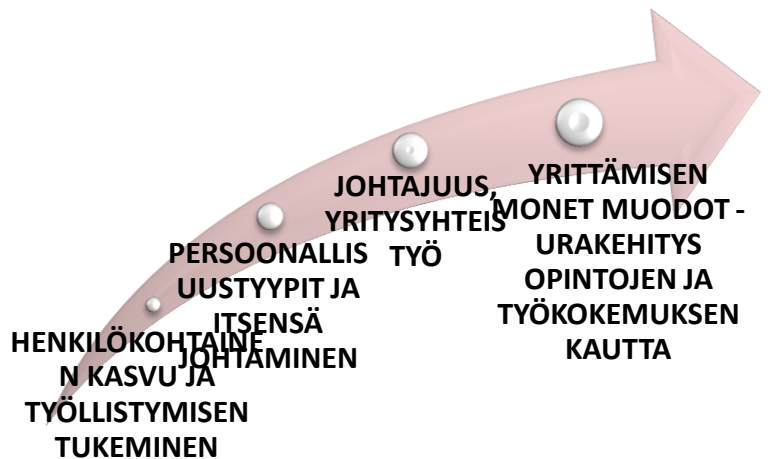
Teema 6: CV-klinikka, video-CV:n tekeminen

Taso 2: Keskeisiä teemoja ovat itsensä johtaminen, kestävä kehitys ja motivaatiotekijät. Omat voimavarat tunnustetaan esim. DISC-persoonallisuustyyppien avulla tai käytetään vaikutusvoima -profiilia, joka perustuu CxO Vaikutusvoima™-malliin. Siinä on kahdeksan ulottuvuutta: läsnäolo, innoitus, viestintä, olemus, itsetunto, tunneäly, rohkeus ja aitous.

Teema 1: Itsensä johtaminen positiivisen psykologian näkökulmasta. Visuaalisen kartan tekeminen aiheesta

Teema 2: Positiivinen mieliala ja usko omaan itseesi, vierailija ja oppimistehtävä

Teema 3: Tunnustetaan omat vahvuudet persoonallisuustyyppien tai vaikutusvoima -profiiliin tutustumalla



Teema 4: Miten käytän hyväkseni vahvuuksiani? Keskustelu ja harjoitukset

Teema 5: Kasvun asenne. Opitaan, että koko elämä on jatkuva oppimisen prosessi, jossa kehitymme erilaisen elämänvaiheiden ja tapahtumien myötä koko ajan kyvykkäämmiksi. Luento ja harjoitukset.

Teema 6: Kestävä kehitys, ekologisuus ja kiertotalous vahvuuksina ja työelämätaitoina. Workshop, jossa läpikäydään yleisesti ekologista ajattelua ja kestävästä kehityksestä sekä ekologisen jalanjäljen määrittämistä ja tehtyjä ilmastopäätöksiä. Lisäksi voidaan sivuta aiheeseen liittyvää ympäristölainsäädäntöä, ympäristöjohtamista, ekologista jätteenkäsittelyä sekä kiertotaloutta.

Taso 3: Johtajuuskoulun tavoitteena on laajemmin avata keinoja oman johtajuuden kehittämiseen, tiimijohtamiseen sekä strategian viemiseen käytäntöön. Koulutuksessa käydään läpi ihmisten johtamista sekä erilaisia johtajuuden työkaluja. Yrittäjätarinat - ja vierailut kuuluvat myös tähän koulutustasoon. Kannustetaan naisia kouluttautumaan ja etenemään rohkeasti uralla. Itsensä työllistämiseksi on omia mahdollisuuksia.

Teema 1: Oman johtajuuden kehittäminen

Teema 2: Verkostoituminen ja tiimityö, workshop

Teema 3: Johtamisviestintä ja kommunikointi

Teema 4: Vierailijat yrittäjyydestä

Teema 5: Itsensä työllistämisen monet mahdollisuudet

Teema 6: Yrittäjätarinat- tai yritysvierailu

Taso 4: Ylimmällä tasolla mennään syvemmälle johtajuuteen ja yrittäjyyteen. Läpikäydään erilaisia malleja ja mahdollisuuksia itsensä työllistämiseen yrittämisen avulla. Lisäksi harjoitellaan konkreettisen yrityksen perustamista, liiketoimintasuunnitelman sekä myynti- ja markkinointistrategian laatimista. Monille, erityisesti naisvaltaisille, koulutusaloille on tyypillistä, että siellä ei käydä millään tasolla läpi yrittäjyyteen liittyviä asioita tai kannusteta yrittäjämäiseen toimintatapaan. Tässä osioissa kannustetaan nuoria naisia tunnistamaan myös nämä vaihtoehdot.

Teema 1: Oma talous kuntoon. Harjoitukset

Teema 2: Uskaltaisinko yrittää? Liiketoimintamahdollisuudet, naisyrittäjätarina

Teema 3: Perustetaan yritys, liikeidean keksiminen yhdessä

Teema 4: Liiketoiminta/projektisuunnitelma ja roolit

Teema 5: Rahoitus ja talous

Teema 6: Myynti- ja markkinointistrategian laatiminen.

Oppilaitoksissa Nuorten naisten johtajuuskoulu voidaan järjestää 6-viikon jaksoissa, joka vastaa useiden opilaitosten opetuspedagogiikka. Johtajuuskoulutusta voidaan järjestää myös kurssitoimintana, viikonloppu-tapahtumina tai leiritomintana. Nuorten naisten johtajuuskoulutusta voidaan toteuttaa myös verkkoalustalla hyödyntäen videoita, kirjallisuutta, tehtäviä ja ryhmäkeskusteluja.



Nuorten naisten johtajuuskoulussa mukana olleista kasvaa mentoreita, joiden rooli kasvaa toiminnan vakiintuessa. Lisäksi mentorointiohjelmaan pyritään saamaan eri-ikäisiä ja eri taustoista tulevia naisia.

Vertaistoiminta on Nuorten naisten johtajuuskoulussa tärkeä toimintamuoto ja mentoritoiminnan avulla voidaan antaa motivoituneille naisille lisää vastuuta ja toisaalta antaa enemmän henkilökohtaista tukea sitä tarvitseville. Toimintaa voidaan laajentaa myös maakuntiin, yhteistyössä muiden paikallisten NNKY-yhdistysten kanssa ja monistaa sisältö ja toimintamalli muualle.

5.3. Verkkokurssit/sähköinen oppimisympäristö

Nuorten aikuisten arki on digitalisoitunut ja tämä toimintatapojen muutos otetaan huomioon Nuorten naisten johtajuuskoulun mallinnuksessa. Nuoret aikuiset viettävät aikaa verkossa ja erilaisissa sosiaalisen median kanavissa. Siksi myös itsensä kehittäminen ja kouluttaminen voidaan viedä verkkoon paikkariippumattomaan oppimisalustaan, joka kuitenkin mahdollistaa reaaliaikaisen keskustelu- ja ryhmätyöympäristön.

Koronavuodet 2020-2021 ovat entisestään vahvistanut näkemystä, että nuorten naisten johtajuutta on suunniteltava ja toteutettava entistä painokkaammin digitaalisissa ympäristöissä.



Nuorten naisten johtajuuskoulun kesätoiminnan 2021 tuottama verkkokurssi, joka on kaikille avoin, löytyy osoitteesta <https://www.verkkovalmentajat.fi/kurssit/nuorten-naisten-johtajuuskoulutus/>

Verkkokurssia on tarkoitus ylläpitää ja hyödyntää oppilaitoskursseilla ja hankkeen muussa toiminnassa sekä kaikille avoimena myös kaudella 2022-2023.

Kaikille avoin on myös hankkeen syksyllä tuottama podcast, jonka pääsee kuuntelemaan linkistä:

<https://open.spotify.com/episode/0gG6hGJtVe6lDvRPCKJLdo?si=BJsyNAcCSMWddVhzv8OwWA>

Podcastissa pohditaan nuorten naisten näkökulmasta, miksi tasa-arvon lisääntymisestä huolimatta naisia on vähemmän johtajina ja mitä asialle voisi tehdä.

Suunnitelmassa vuosina 2022-2023 on myös toteuttaa nuorten naisten johtajuuden podcast-toimintaa. Podcastin aiheena olisivat erilaiset ammatit ja urapolut. Podcastia voidaan nauhoittaa esimerkiksi viisi jaksoa, joissa vierailee eri aloilla toimivia naisia. Podcast tarjoaa opastusta ja inspiraatiota etenkin niille nuorille, jotka epäröivät vielä omien uravalintojensa kanssa.

6. Hankkeen toteutusaikataulu 2022-2023

Vuonna 2022 on tavoitteena saada nuoria naisia mukaan toimintaan ja sen aktiiviseen suunnitteluun. Tarkoituksena on suunnitella, toteuttaa ja kehittää Nuorten naisten johtajuuskoulutuksia oppilaitosyhteistyönä sekä ryhmätoimintana, kursseina, retkinä ja leireinä nuorille mieleisissä ja innostavissa oppimisympäristöissä. Toimintaa kehitetään myös digitaalisissa ympäristöissä. Vuosi 2023 suunnitellaan ja määritellään edellisen

vuoden kokemusten ja nuorilta naisilta tulleiden ehdotusten perustalta. Vuosittainen toteutusaikataulu on esitetty seuraavassa (12 kalenterikuukautta).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tehostettu viestintä ja kumppanuuksien etsiminen												
Tehostettu vapaaehtoisten rekry ja koulutus (mentoritoiminnan kehittäminen)												
Ryhmät/kurssit/toiminta aktiivisesti käynnissä												
Kesätoiminnan toteuttaminen ja kehittäminen												
Vuosiraportointi												

7. Resurssointi, talousarvio ja rahoitussuunnitelma

Hankkeen resurssointi (päivitetty 19.1.2022, 31 000 € budjetilla)

- 1) **Ohjausryhmä** (Helsingin NNKY:n toiminnanjohtaja, hallituksen puheenjohtaja ja asiantuntijajäseniä)
- 2) **Hankkeen tiedotus- ja viestintä** 500 €
- 3) **Nuorten ryhmätoimintojen kehittäminen** (kurssit, johtajuuskoulutukset, leiritoiminta ja muut nuorten ehdottamat toimintamuodot)
Kulut: 500 € / kurssi, koulutus, ryhmätoiminta, workshop, leiri tai muu toimintamuoto sis. maksut ulkopuolisille palveluntuottajille ja kurssitarjoilut sekä muut materiaalikulut, vuonna 2022 noin 6 järjestettävää toimintamuotoa ja 4 oppilaitoskurssia (kestoltaan noin 6 viikkoa/kurssi), yhteensä max. 5000 €.
- 4) Nuorten naisten johtajuuskoulun **toiminnan koordinointi**
Projektipäällikkö/hankevastaava, palkkakustannukset 1200 € x 12 kk + sivukulut = 20 000 €
Johtajuuskoulutusten ohjaajat (2-3 kpl), osa-aikaisina/tuntipalkkaisina 12-15 €/h, kulut yhteensä sivukuluineen 2000 €

5) **Digitaalinen toiminta** 3300 €

Verkkokurssialustan vuosimaksut 1300 €, podcast-toiminta 2500 €

6) **Matkakulut** 200 €

Ohjaajien ja osallistujien matkakulut kurssien aikana siirryttäessä paikasta toiseen

7) **Muut hankkeen toiminnot** (puhelin, kirjanpitokulut, ennakoidut kuluerät)

Hankkeen rahoitus muodostuu eri tahoilta haettavista rahoituksista ja avustuksista. Avustusta haetaan Sohlbergin säätiöltä, mahdollisilta muilta säätiöiltä, AVI:lta ja Helsingin kaupungilta. Toiminta on osallistujille maksutonta, jolloin tavoitetaan nuoria, jolla ei ole muutoin mahdollisuutta osallistua toimintaan. Kumppaneina voi olla muita paikallisyhdistyksiä ja/tai kuntia, oppilaitoksia tai muita järjestöjä tai yrityksiä.

Talousarvio	2022	2023
Hankkeessa työskentelevien palkkakulut sivukuluineen	24000	60000
Matkakulut	200	500
Ostopalvelut (nuorten ryhmätoiminnot, tapahtumapaikat)	4000	10000
Kurssimateriaalit ja ryhmien tarjoilut	500	1000
Tiedotus- ja viestintä	500	3000
Laitteet ja koneet (puhelin)	0	500
Sähköinen oppimisympäristö/verkkoalustan vuosimaksut/podcast studiomaksut	1800	1000
Muut kulut (sis. kokouskulut, ositetut kirjanpito- ja tilintarkastuskulut, ennakoidut kulut)	0	3000
Yhteensä	31000	79 000

8. Raportointi, seuranta ja arviointi

Hankkeen ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti tarkastelemaan hankkeen tavoitteiden etenemistä. Toiminnanjohtaja seuraa hankkeen aikataulun ja tavoitteiden toteutumista ja vastaa raportoinnista yhdessä hankkeen työntekijöiden kanssa. Hankkeesta raportoidaan rahoittajille ja yhteistyökumppaneille vuosittain.

Arviointia tehdään itsearviointina ja pyytämällä toiminnasta palautetta. Osallistujilta pyydetään kurssi/tapahtumakohtaisesti palautetta. Palaute analysoidaan ja otetaan huomioon toiminnassa. Palautetta kerätään myös yhteistyökumppaneilta ja toiminnassa mukana olevilta vapaaehtoisilta kuten mentoreilta.

Hanketta arvioidaan määrällisten ja laadullisten tavoitteiden toteutumisen osalta kuten toiminnan vaikuttavuutta kohderyhmässä.

Kehittämishankkeen luonteeseen kuuluu hankkeen monipuolinen jatkuva arviointi ja myös arvioinnin kehittäminen hankkeen toiminnan myötä. Arviointi suhteutetaan myös hankkeen käytössä oleviin resursseihin. Hankkeen arvioinnissa sovelletaan osin Helsingin NNKY:ssä aiemmin käytettyä arvioinnin menetelmää (ARTSI-työkalut), mikä soveltuu pienten järjestöjen tarpeisiin.

9. Viestintä

Nuorten naisten johtajuuskoulun sosiaalisen median sivustoja luodaan ja kehitetään (Facebook, Instagram). Yhdistyksen kotisivuilla tiedotetaan hankkeen ajankohtaisista asioista ja tapahtumista. Toimintaa mainostetaan kohdennetusti sosiaalisen median kanavissa. Esitteitä jaetaan tapahtumissa ja kouluissa sekä pyritään saamaan niitä oppilaitosten ilmoitustauluille. Toiminnasta kerrotaan myös maksullisin mainosin tarpeen mukaan alueellisissa lehdissä. Nuorten naisten johtajuuskoululle pyritään kehittämään ja luomaan viestintäsuunnitelma hankkeen aikana.

10. Riskien arviointi

Hanke on mittava kokonaisuus ja sisältää tiettyjä riskejä. Riskienhallinta on siksi keskeinen osa hankkeen läpivientä. Hankkeeseen liittyviä riskejä on tarkoitus seurata säännöllisesti ja niiden ehkäisemiseksi ryhdytään tarpeellisiin toimiin riittävän ajoissa.

Riski	Kuvaus	Varautuminen
Hankesuunnittelun puutteet	Hankkeen eri vaiheiden ja kehittämiskokonaisuuksien ajallinen ja sisällöllinen riippuvuus ei ole kuvattu selkeästi tai hankkeen resurssointi ei ole realistista.	Hanke suunnitellaan huolellisesti ja toteutetaan hyvien projektihallintakäytäntöjen mukaisesti.
Kehittämiskokonaisuuksien tehtävät viivästyvät	Toteutettavat asiat ja niiden tehtävät viivästyvät.	Hankkeen projektihallinnalla pyritään varautumaan mahdollisiin viivästyksiin.

		västyksiin tai muutoksiin ja huolehti- maan tehtävien toteuttamiseen riit- tävä resurssointi.
Taloudellisten resurs- sien riittämättömyys	Hankkeen tavoitteiden toteutta- miseksi ei ole riittävästi taloudel- lisiä resursseja tai rahoitusta ei muuten saada järjestymään	Hankkeen tarkoitusperistä ja hyö- dyistä viestitään rahoittajille tehok- kaasti.
Viestinnän haasteet	Viestintä ei tavoita kaikkia oleelli- sia toimijoita tai ei pystytä viesti- mään riittävän selkeästi hankkeen tavoitteista, etenemisestä ja odo- tuksista. Sisäisessä viestinnässä puutteita ja hankkeen keskeiset osapuolet ei- vät saa tarvitsemaan informaati- ota.	Viestintä huomioidaan hankkeen ko- konaissuunnittelussa alusta alkaen. Sisäisen viestinnän haasteiden ehkäi- semiseksi panostetaan erityisesti oh- jausryhmä- ja projektiryhmäyösken- telyyn, jotta kokouksissa välittyy olennainen tieto keskeisimmille toi- mijoille.
Hankkeeseen ei saada osallistujia	Nuoria naisia ei kiinnosta osallis- tua ja sitoutua toimintaan. Koron- apandemia estää kohtaavan toi- minnan.	Toimintaa toteutetaan siellä, missä kohderyhmä on tai missä nuoret nai- set haluavat toimintaa toteutettavan. Panostetaan yhteistyöhön ja digitaali- seen toimintaan, joka mahdollistaa osallistumisen paikasta riippumatta.

Vuodet 2020-2021 osoittivat osan riskeistä hyvinkin reaalisiksi. Koronapandemiaan emme osanneet lain-
kaan varautua ensimmäistä hankesuunnitelmaa kirjoittaessamme vuonna 2019. Toiminnan käynnistäminen
siirtyikin lähes vuodella eteenpäin alkuperäisestä suunnitelmastamme. Suunniteltuja tapahtumia jouduttiin
perumaan. Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa eteni hitaammin kuin normaalitilanteessa. Esimerkiksi vie-
railut oppilaitoksiin ja toiminnan mainostaminen niissä oli haasteellista. Epävarma tilanne nosti myös koh-
deryhmän kynnystä osallistua uuteen toimintaan.

Pystyimme kuitenkin syksyllä 2020 käynnistämään toimintaa ja vuonna 2021 jo pilotoimaan erilaisia toi-
mintamuotoja yhteistyössä oppilaitosten kanssa sekä kokeilemaan kesätoimintaa ja tuottamaan ensimmäisen
verkkokurssin.

11. Yhteenveto

Pyrimme luomaan kehittämishankkeessa toimivan ja käytännössä hyväksi koetun mallin Nuorten naisten
johtajuuskoulusta, jossa tavoitteena on nuorten naisten ja naiseksi identifioituvien tasa-arvoisuuden edistä-
minen ja lasikattojen murtaminen.

Yhteiskunnallisten paineiden alla moni tyttö ja nuori nainen uupuu ja on vaarassa syrjäytyä. Nuoria naisia eniten huolestuttivat asiat liittyvät terveyteen, työhön ja toimeentuloon sekä ilmastonmuutoksen. Monelta tytöltä ja nuorelta naiselta puuttuu myös sosiaaliset verkostot ja he kokevat yksinäisyyttä. Tarvitaan matalan kynnyksen toimintaa, joka vahvistaa ja tukee arjessa selviytymistä, omien vahvuuksien löytämistä ja työmahdollisuuksien kartoittamista. Nuorten naisten johtajuuskouluun ei ole pääsy- eikä pätevyysvaatimuksia ja se on osallistujille maksutonta, yhdenvertaista ja nuorten naisten tasa-arvoa edistävää toimintaa. Nuorille naisille mieleisillä, innostavilla oppimisympäristöillä, digitaalisilla oppimisalustoilla ja sosiaalisilla kanavilla toiminta on nuorille naisille innostavaa ja motivoivaa rohkaisten heitä johtajuuteen niin arjessa, opiskelussa kuin työelämässä. Hankkeessa kehitetään ja kokeillaan erilaisia toimintamuotoja ja sisältöjä, jotka edistävät tyttöjen ja nuorten naisten itsensä unelmia ja päämääriä parhaalla mahdollisella tavalla.



*Työtä tyttöjen
ja naisten hyväksi*