Kestävyystyön parhaat (ihmis)käytännöt

Emma Berg



ORNAMO

Euroopan unionin rahoittama

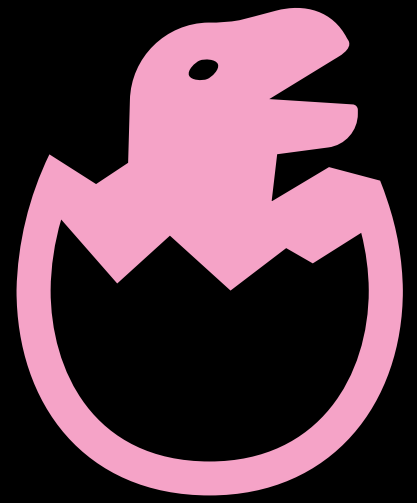
Tiedotus:



Ornamon vuosijulkaisu etsii juttuvinkkejä: Voit ehdottaa chatin linkillä

Ajatusharjoitus: Perehdytät uutta työntekijää, ja hän kysyy, miten ne asiat saadaan *OIKEASTI* etenemään

Vastaa chattiin, jos haluat, tai vain mieti itseksesi



Mihin koulutus perustuu?

- Syksyllä 2025 ”vaihdossa” Helsingin kaupungin kaupunkiympäristön toimialajohtajan esikunnassa Hanna Harrisin alaisuudessa

- Selvitys: Mitä hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja on löydettävissä kestävyystavoitteiden edistämiseen? Miten asioita oikeasti edistetään?
  – Selvityksen yksi osuus koulutuksen pääteemana
    - 20 asiantuntijan kanssa keskusteltu
      - (Pääosin kaupunkiympäristön toimiala(KYMP), sekä elinkeino-osasto ELO, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala(KASKO) (sekä kaupungit: Lahti, Rovaniemi, Tampere)
    - Täydennetty hieman syksyn 2026 opeilla Ornamosta

- Kokeilu: Ajoneuvo- ja kuljetuspalveluhankinnan ympäristö-kriteereihin muotoilu ja käyttäytymisnäkökulman hyödyntäminen



Koulutuksen sisältö

Saa kysyä!



Parhaat käytännöt kestävyysteemojen edistämiseen neljän teeman kautta

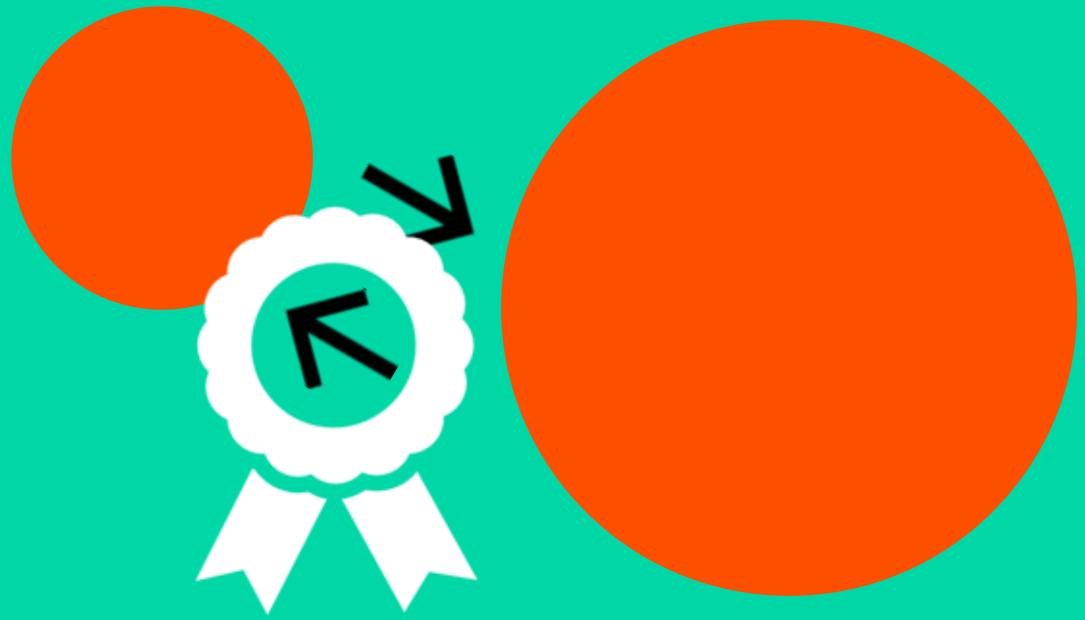
Bonus – huonoimmat käytännöt

B

Jos jää aikaa:

1. **Käyttäytymisteoriaa muutoksen tueksi**
2. **Mitä muotoilulla olisi annettavaa?**

A: Parhaita käytäntöjä



Tärkeintä: Ihmistuntemus ja ymmärrys siitä, kenen kanssa olet tekemisissä ja mitä he tarvitsevat ja ajattelevat.



Teema 1

1. Jalkaudu, jalkaudu ja jalkaudu. (Ja tuo pullaa)



Esimerkiksi

- Rovaniemellä omenapiirakka tekniselle toimelle parantamaan hankkeen vastaanottoa
- Lahdessa aktiivinen livetapaaja veti seminaareihin porukkaa
- Helsingissä asiantuntija fyysisesti teki kierroksen kohdeorganisaation kerroksessa välillä

2. Ymmärrä operatiivisen tason arkea ja haasteita. Huomioi heidän oma asiantuntijuus.

Esimerkiksi

- Jos haluat tehdä päiväkotien kanssa yhteistyötä, pitää tietää päiväuniaikataulut, jotta voi sopia palaverit
- Elinkeino-osasto: Staralle kannattaa aina soittaa, toimialoille ei, tunne kohderyhmäsi



3. Etsi kunkin palvelun tai organisaation osan ”raamattu” ja yritä saada asiasi sinne esiin.



Esimerkiksi

- Koulutuksen osalta esim. paikallinen OPS
- Ilmastotiimi: Muissa palveluissa vaikka toiminnan-ohjauksen exceli tai sisäinen ohje, jonka mukaan toimitaan

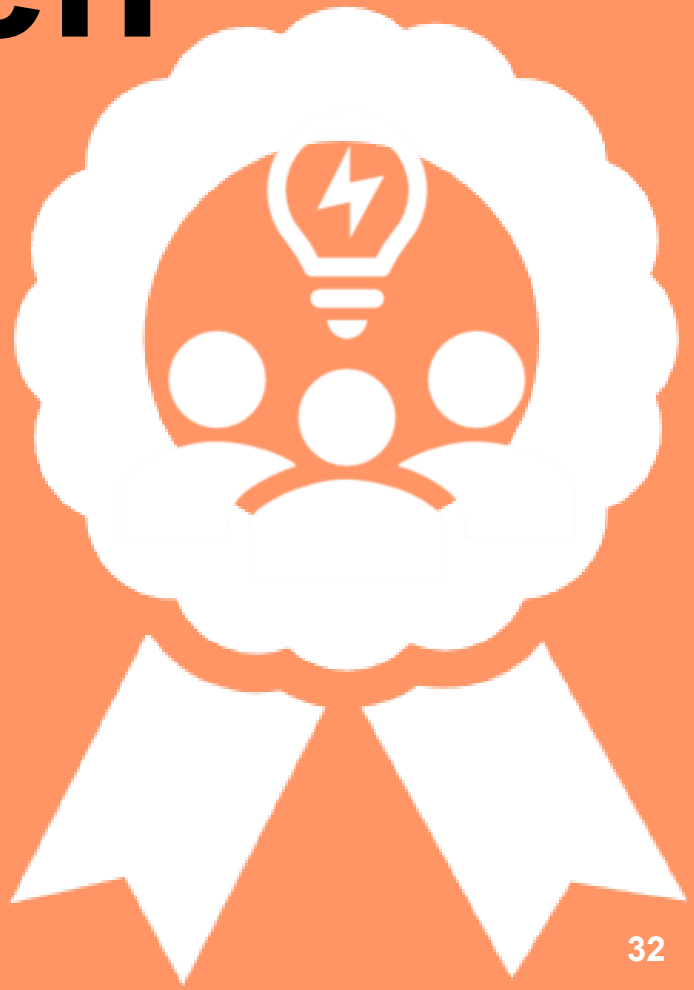
4. Herätä ja huomioi tunteita: Innostuminen kantaa ja on todella tärkeää. Miten herättelemme innostusta?



Esimerkiksi

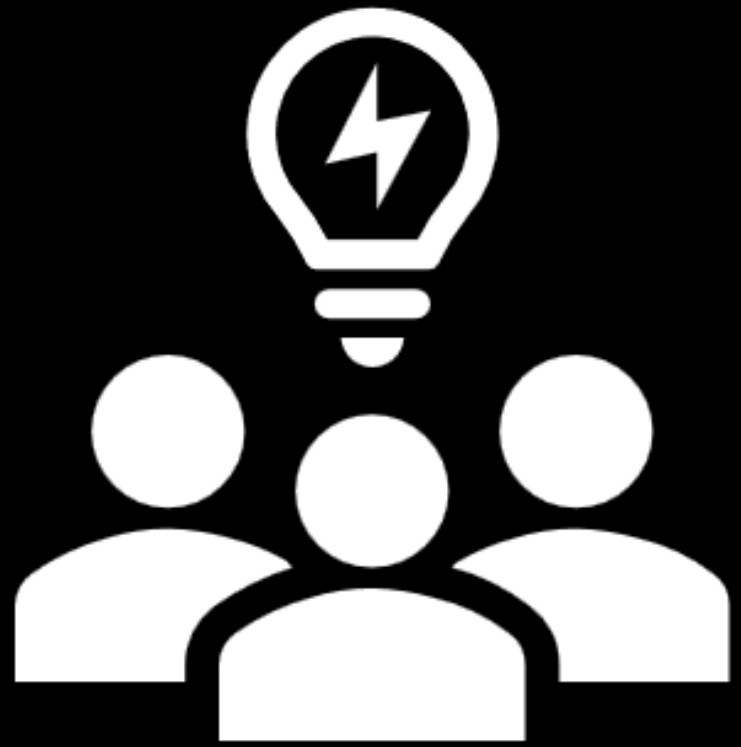
- Miksi Helsingissä toteutettiin varastorakennus kokonaan käytetyistä rakennusosista – Innostuttiin
- KASKO:ssa puhuttiin ihan innostamisesta kiertotalouskehityksessä, miten tätä tehdään??

Tee ratkaisuja yhteistyössä muiden kanssa ja sitouta heitä samalla tavoitteisiin



Teema 2

1. Hoksauta tavoitteen muotoilussa, tee yhdessä ja tue toteutusta.



Esimerkiksi

- Helsingissä kaupunkiympäristön pitkänlinjan asiantuntija oli lopulta todennut, että valmistelua ei kannata viedä kovin pitkälle itse, vaan tehdä aina yhdessä kohdeorganisaation kanssa

2. Organisaatiosta aina mieluiten mukaan ”kakkupala” ei vain yhtä kerrosta, mieluiten toteuttajia eniten.



Esimerkiksi

- Tampereen LUMO-ryhmät (luonnon monimuotoisuuden edistäminen)
- Helsingin hankintaperiaatteet

3. Testaa ja kehitä ratkaisua ”luonnossa”: Nopeammin liikkeelle, rajattu kokeilu!



Esimerkiksi

- Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla oli tehty kalustekierrätystä pienessä mittakaavassa ensin
- Monia virallisia linjoja oli testattu ensin pienen ryhmän kanssa, saatu hyväksyntä – laajennettu organisaatioon

Räätälöi viestintäsi kohderyhmälle ja erotu joukosta



Teema 3

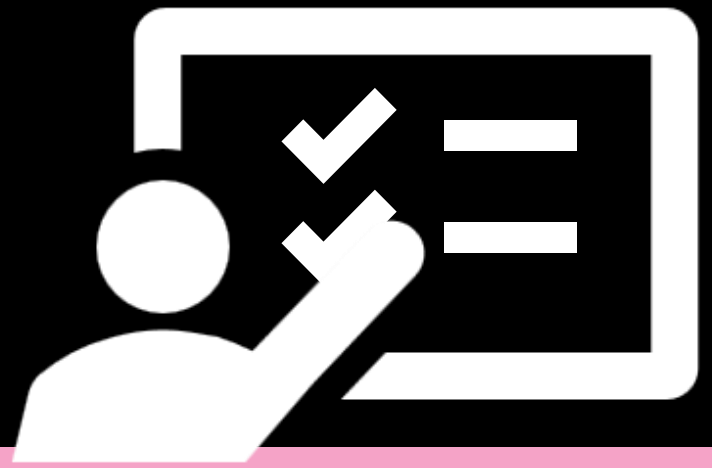
1. Huomioi sanavalinnat kohderyhmä-kohtaisesti.



Esimerkiksi
Arkkitehdeille sano:
”Designmanuaali”
Insinööreille sano:
”Kaupunkitilaohje”

2. Viesti mahdollisimman tiiviisti ja konkreettisesti.

Pidä seminaarit lyhyinä.



Esimerkiksi

- Lahden kaupunginsuunnittelijoiden viiden kohdan tsekkauslista muunlajisten huomioimisesta
- ELO:n käytännöt päätöksentekijöiden kanssa samaa sarjaa

3. Argumentoi sen kautta, mikä on kohderyhmälle tärkeää!



Esimerkiksi

- Johdolle: KASKO:n kalustekierrätyksessä säästyvät eurot
- Rakentamisessa merkityksellistä kaupunkilaisten valitusten väheneminen: Lintujen pesinnän huomioiminen rakentamisessa

4. Erotu joukosta: Miten asiaa ei normaalisti tehdä?



Esimerkiksi

- Lahdessa oltiin viemässä luontokeskusteluita luonnossa toteutettavaksi
- Energianeuvontatiimissä hyödynnetään paperiesitteitä, kun monet asiat nykyään vaan digiä

5. Asiat jalkautuvat myös ulkoa sisälle päin organisaatioon!





Esimerkiksi

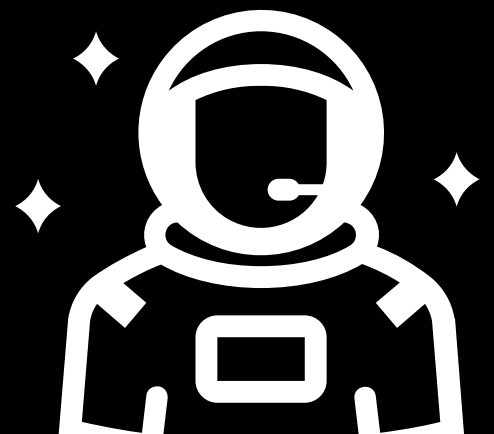
- Organisaation ulkopuoliset suunnittelijat osaavat kertoa kaupunkitilaohjeesta yhteisissä palavereissa
- Kivien kiertotalous: Kysyntää kaupungin kiville myös organisaation ulkopuolelta

Hyödynnä organisaatiota ja sen rakenteita ja mahdollisuuksia



Teema 4

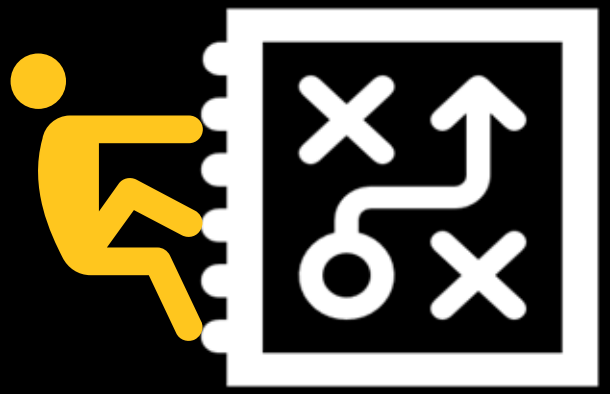
1. Hanki lisäresurssi: Voitko hyödyntää tukityöllistettyjä tai harjoittelijaa, tai työnkiertoa esimerkiksi? Tai onko varaa konsulttiin?



Esimerkiksi

- KASKO käytti työkokeilijoita pitkään kalustekierrätysmallissa
- Ilmastotiimissä oli otettu kesätyöntekijäksi graafikko
- Monissa tiimeissä tehtiin EU-rahoituksella hankkeita

2. Strategia: Pyri vaikuttamaan strategiaan ja nojaa siihen, jos johonkin dokumenttiin haluat nojata.



Esimerkiksi

- Helsingin asiantuntijat ympäri organisaatiota panostivat nimenomaan tähän todella paljon
- Konsulttiyrityksessä ydinliiketoiminnan ymmärtäminen aloitteiden tekemisessä – strategiasta ja ydintoiminnasta irralliset aloitteet eivät toimi

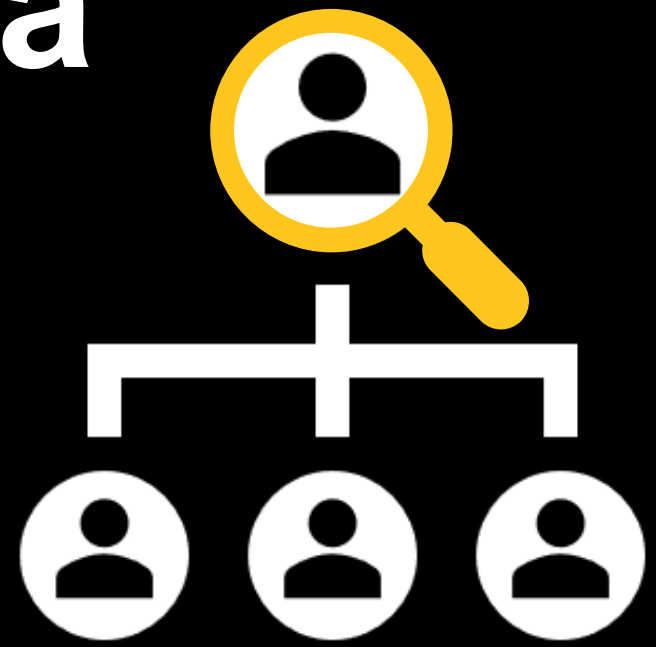
3. Kannustimet: Voidaanko hyödyntää palkitsemista jotenkin? - Myös pieni palkinto ja näkyvyys auttaa ja antaa huomiota asialle



Esimerkiksi

- Energianeuvontatiimissä villasukkia ja leffalippuja
- Konsulttiyrityksessä näkyvyys tai viestintä hyvistä kestävyysprojekteille nähtiin myös palkintona

4. Kun haluat saada jonkun tekemään jotain, linkity henkilön lisäksi hänen esihenkilönsä kanssa



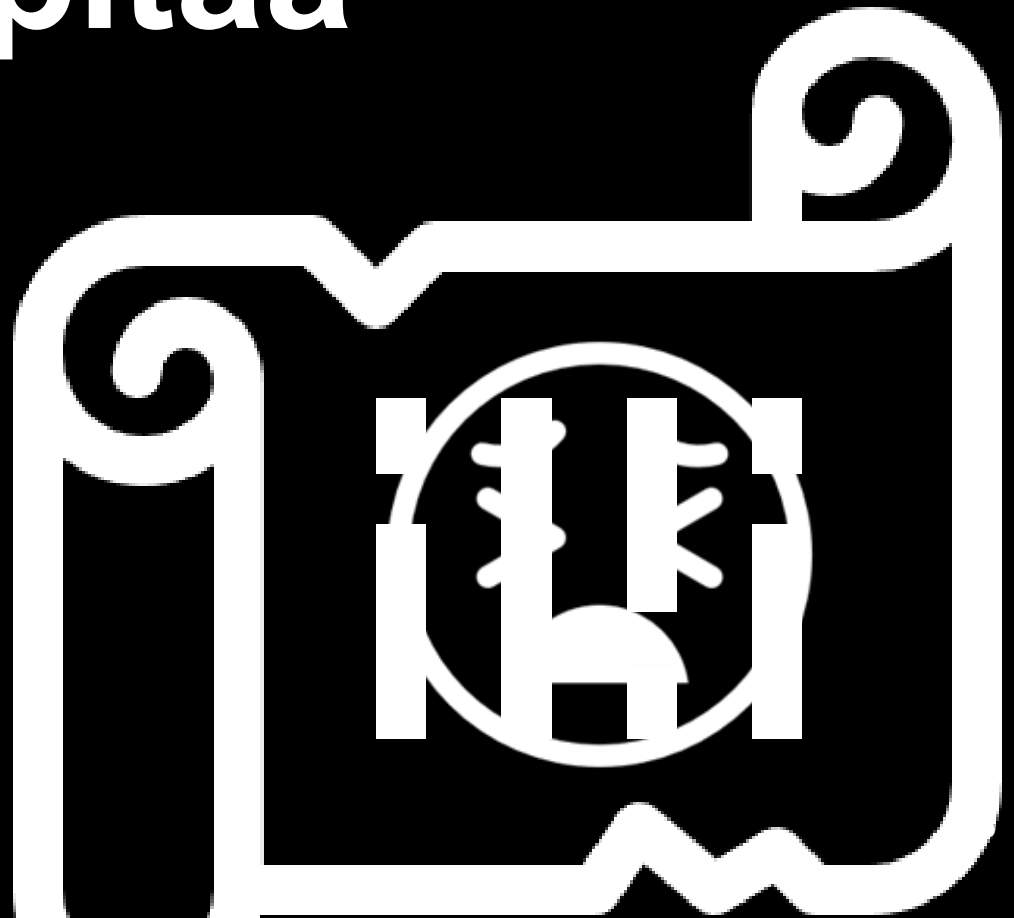
Esimerkiksi

- ELOn ja Forum viriumin asiantuntijat kokivat, että tämä on se, joka mahdollistaa pitkäjänteisemmän yhteistyön

Eli miten EI kannata tehdä siis?

(Huonoimmat käytännöt!)

Hio yksin joku kryptinen ja pitkä kirjallinen tiedosto ja lähetä viesti, että pitää noudattaa.



Älä tee näin

Kerro vain johdolle, ja oleta, että asia jalkautuu sitä kautta.





Älä tee näin

Parhaat käytännöt – yhteenveto



Ymmärrä ihmisiä ja tarpeita

1. Jalkaudu ja pullaa mukaan
2. Ymmärrä arkea
3. Etsi palvelun raamattu
4. Herätä ja huomioi tunteita



Tee yhteistyössä ja kokeile

1. Tee yhdessä ja tue toteutusta
2. Organisaatiosta ”kakkupala” mukaan
3. Kokeile ja kehitä ”maastossa”



Räätälöi viestintäsi kohderyhmälle

1. Sanavalinnat
2. Viesti tiiviisti ja konkreettisesti
3. Perustele merkityksellisen kautta
4. Erotu joukosta
5. Ulkopuoliset sanansaattajat



Hyödynnä organisaatiota

1. Hanki lisäresurssi
2. Nojaa strategiaan
3. Palkitse
4. Kontaktoi esihenkilö

Mitä kysymyksiä heräsi?

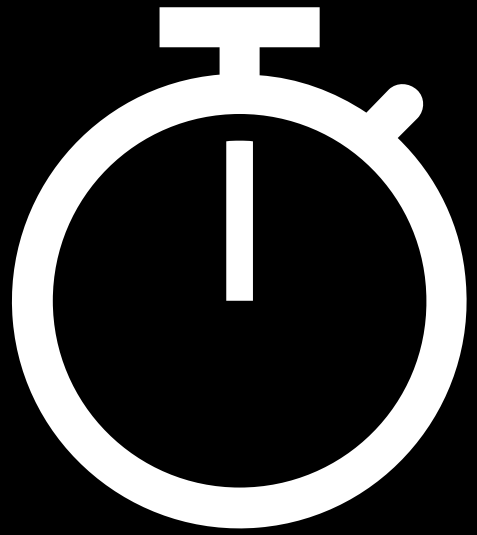
Miltä kuulostaa, mitä kommentteja?

Puuttuuko jotain?

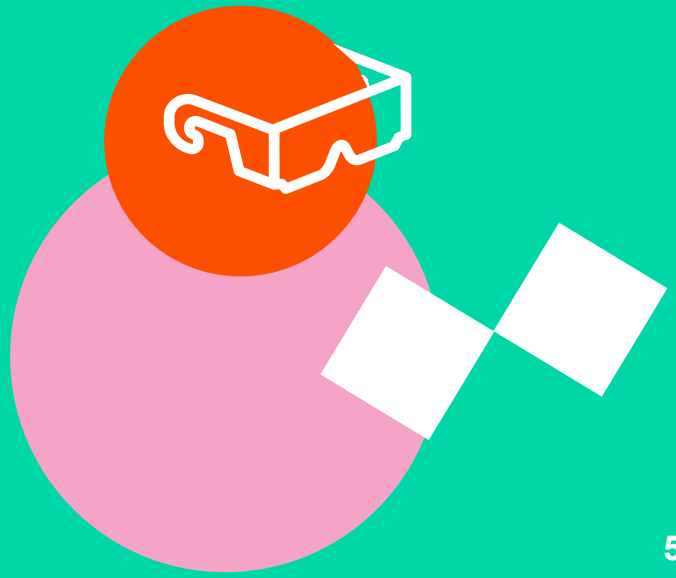
Saa kysyä!



Tarkistetaan missä mennään ajallisesti!

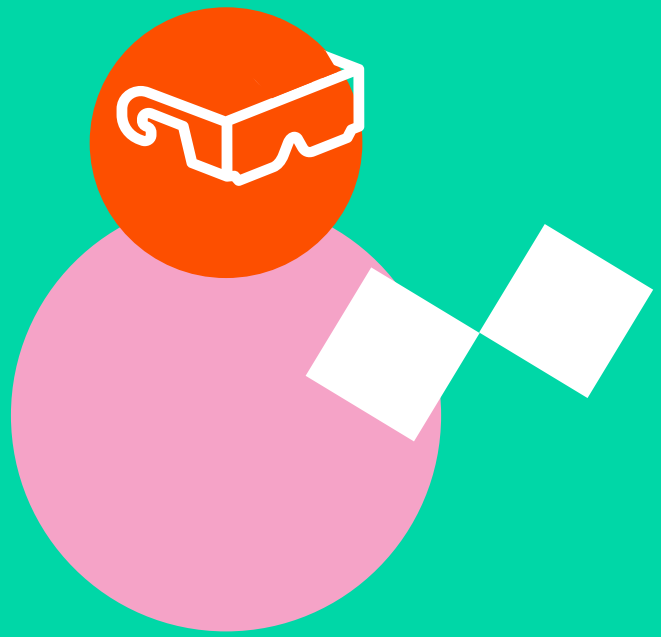


Mitä muotoilulla voisi olla annettavaa tähän kokonaisuuteen?

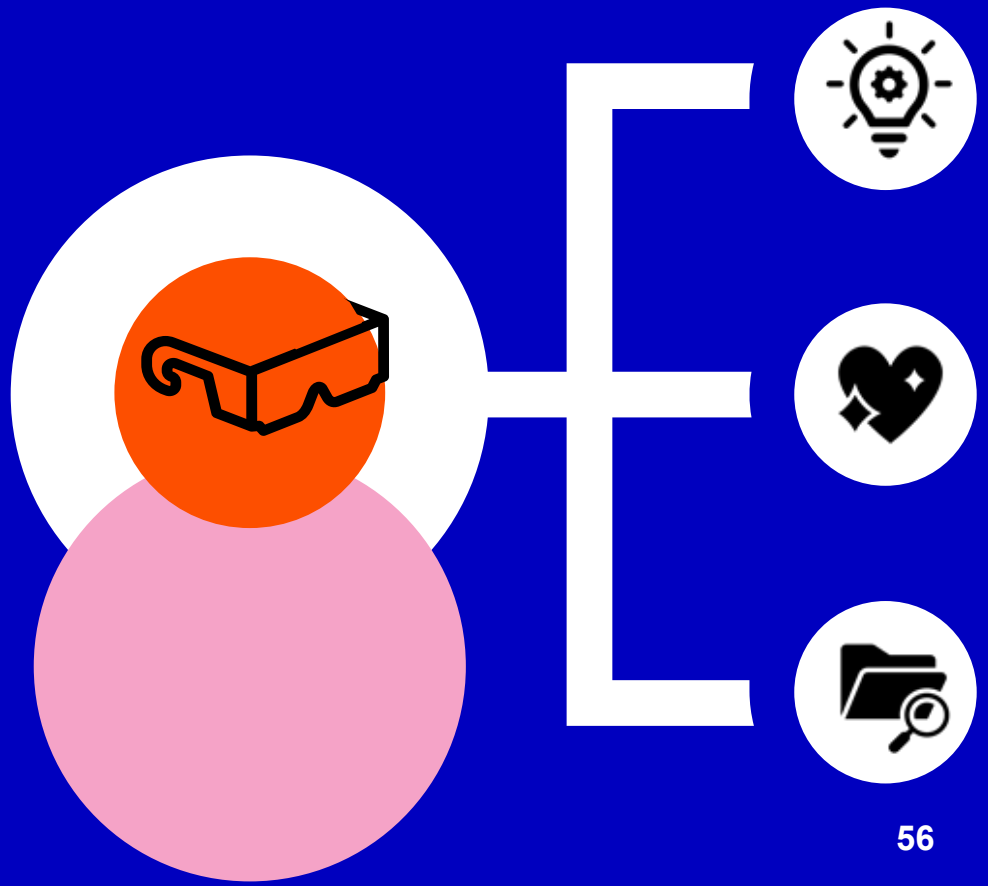


Mitä muotoilulla tai muotoilijalla olisi annettavaa tähän kokonaisuuteen?

1. Ihmisymmärrys ja käyttäytymisen ymmärrys
2. Tarpeiden ja arjen käytäntöjen kerääminen
3. Ymmärrys siitä, että usein ollaan luomassa jotain työkalua tai tuotetta
4. Työkalujen yhteissuunnittelu
5. Työkalujen testaus
6. Kokeilut ja niiden johtaminen
7. Projektisuunnittelu
8. Eri ammattilaisten tuominen yhteen
9. Visuaaliset ratkaisut ja viestintäosaaminen
10. Mahdollisuus tehdä asioita toisin



Käyttäytymisen ymmärtämisen malli, josta saa rakennetta muutoksen tukemiseen



TDF – Theoretical domains framework



- Malli, joka on tarkoitettu käyttäytymisen muuttamisen analysointiin, varsinkin jalkautuksen haasteisiin

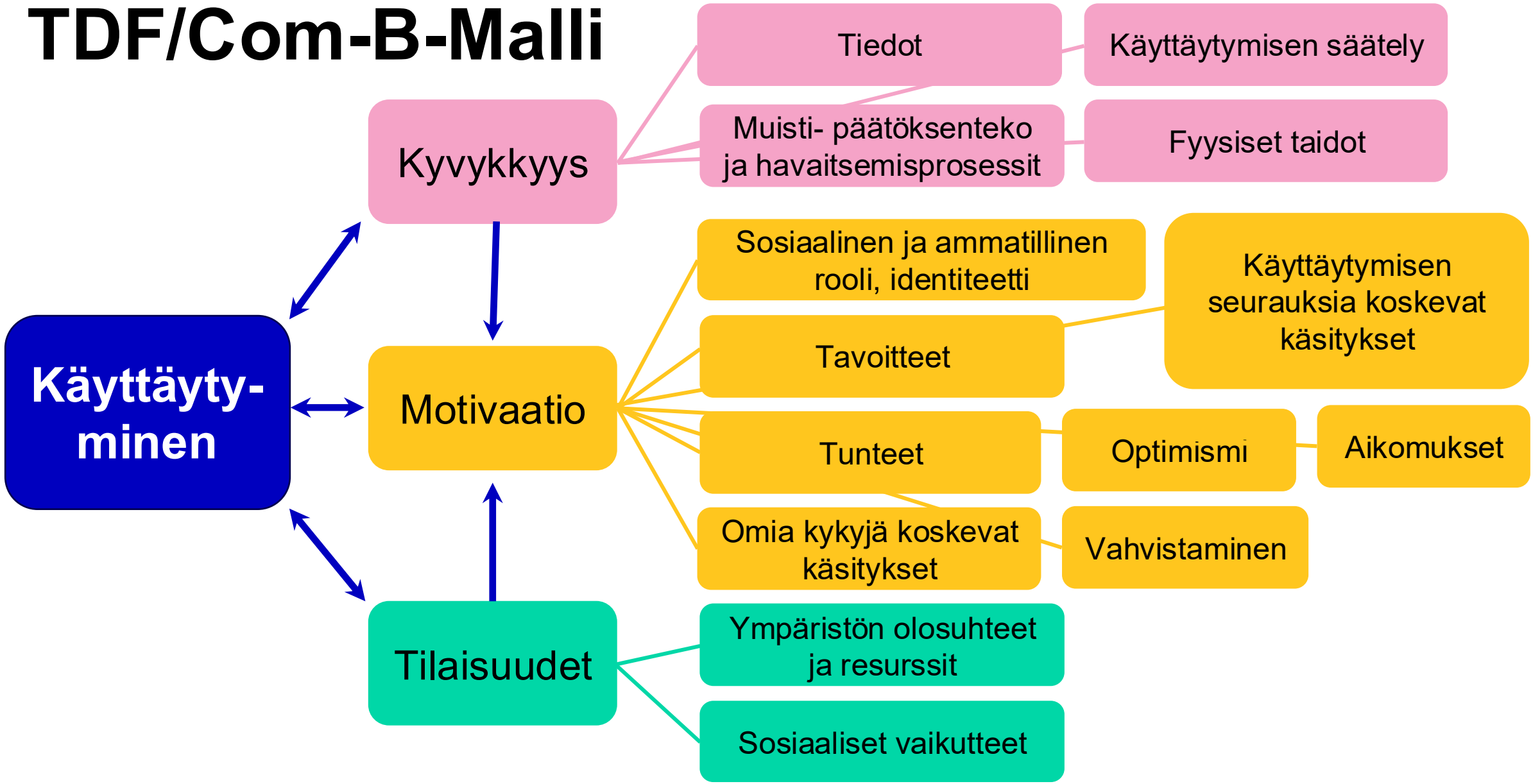


- Mallia käytetty julkishallinnossa, esim. VNK, suositus: tutustu suomenkieliseen kurssiin
- Mallissa käyttäytymistä selittää kolme toisiinsa vaikuttavaa aluetta
  - Kyvykkyys = Pystyykö henkilö tekemään jotain, tiedot, taidot
  - Motivaatio = Haluaako ihminen tehdä jotain, tunteet, asenteet, tavoitteet
  - Tilaisuudet = Onko tilaisuuksia, löytyykö asiat, onko resurssia?



- Hyvää lisätietoa: A guide to using the Theoretical Domains Framework of behaviour change to investigate implementation problems - PubMed

TDF/Com-B-Malli



Käyttäytymistietoon pohjautuva politiikka: Johdatus käyttäytymistä koskevan tiedon hyödyntämiseen (2021). Valtioneuvoston kanslia. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021083044629
Alkuperäinen malli esitelty: Michie et al., 2011, doi: 10.1186/1748-5908-6-42

Muokattu versio TDF-mallista esitetty kurssilla Käyttäytymistieto käyttöön julkishallinnossa, Tampereen yliopisto, lue lisää täältä: https://www.tuni.fi/fi/beha-koulutus#switcher-trigger-esittely
Michie et al. 2011: doi: 10.1186/1748-5908-6-42

Esimerkiksi näin voit hyödyntää mallia itse

Soveltaminen – uusi ohje

Uuden ohjeen noudattaminen

Kyvykkyys

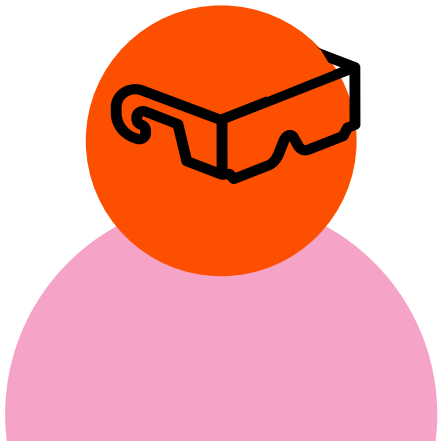
- Tieto ohjeen olemassaolosta
- Ohjeen ymmärtäminen
- Kognitiivinen kuorma monista ohjeista

Motivaatio

- Sopiiko ammatilliseen identiteettiin ja rooliin?
- Onko linjassa tavoitteiden kanssa?
- Käsitys siitä, mitä seurauksia noudattamisella/ noudattamatta jättämisellä on
- Ohjeisiin liittyvät tunteet
- Kokeeko osaavansa?
- Uskomukset ohjeen merkityksestä
- Kuinka usein asia tulee vastaan?

Tilaisuudet

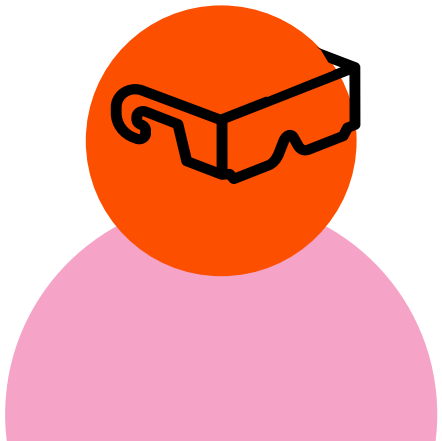
- Pääsy ohjeeseen ja löydettävyys: Intra??
- Resurssit ohjeen mukaiseen toimintaan
- Sosiaaliset vaikutteet



Soveltaminen – uusi ohje

Uuden ohjeen noudattaminen

- Kyvykkyys
  - Tieto ohjeen olemassaolosta → Tiedottaminen järkevästi
  - Ohjeen ymmärtäminen → Selkokielisyys
  - Kognitiivinen kuorma monista ohjeista → Voidaanko yhdistää?
- Motivaatio
  - Sopiiko ammatilliseen identiteettiin ja rooliin? → Motivointi
  - Onko linjassa tavoitteiden kanssa? → Argumentaatio
  - Ohjeisiin liittyvät tunteet → Keskustelu
  - Uskomukset ohjeen merkityksestä
- Tilaisuudet
  - Pääsy ohjeeseen ja löydettävyys: Intra?? → Löydettävyys
  - Resurssit ohjeen mukaiseen toimintaan → Sosiaaliset vaikutteet → Kuka kannattaa?

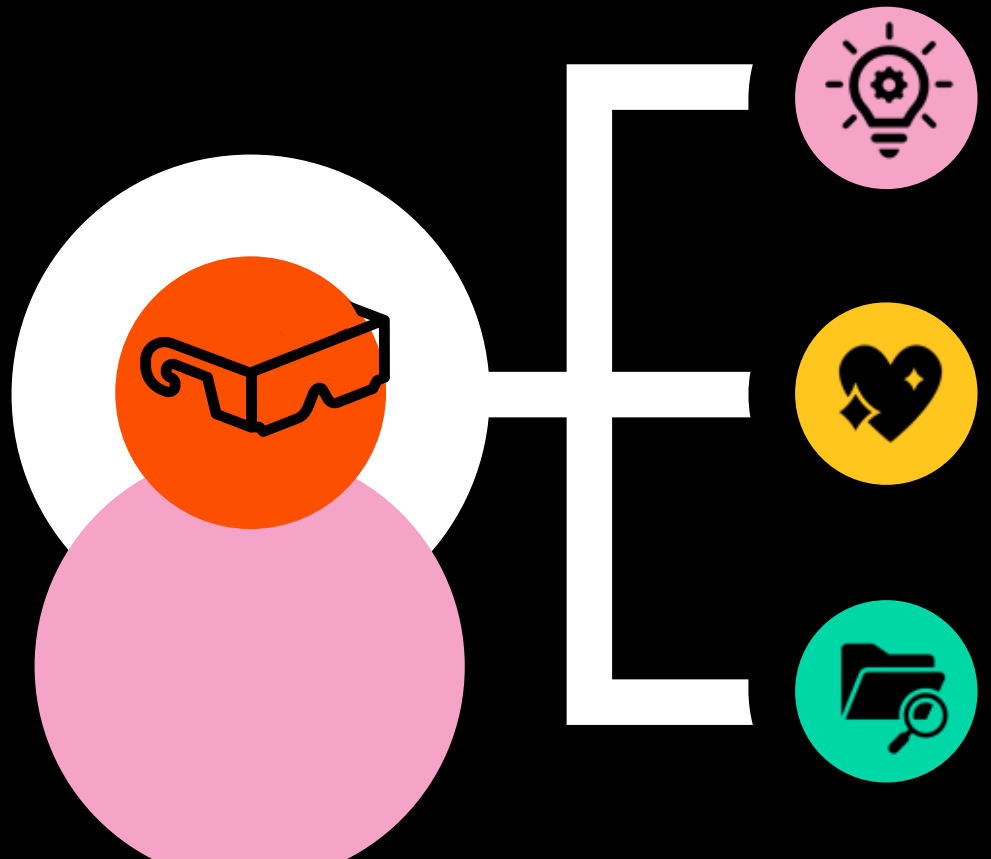


noudattamisella/ → Sanktiot / seuranta

saavansa? → Koulutus

Kuinka usein asia tulee vastaan? → Toistuva näkyvyys

Mieti: Mikä näistä alueista jää helpoiten huomiotta mielestänne?



Kyvykkyys = Pystyykö henkilö tekemään jotain, tiedot, taidot, ymmärrys

Motivaatio = Haluaako ihminen tehdä jotain, tunteet, asenteet, tavoitteet

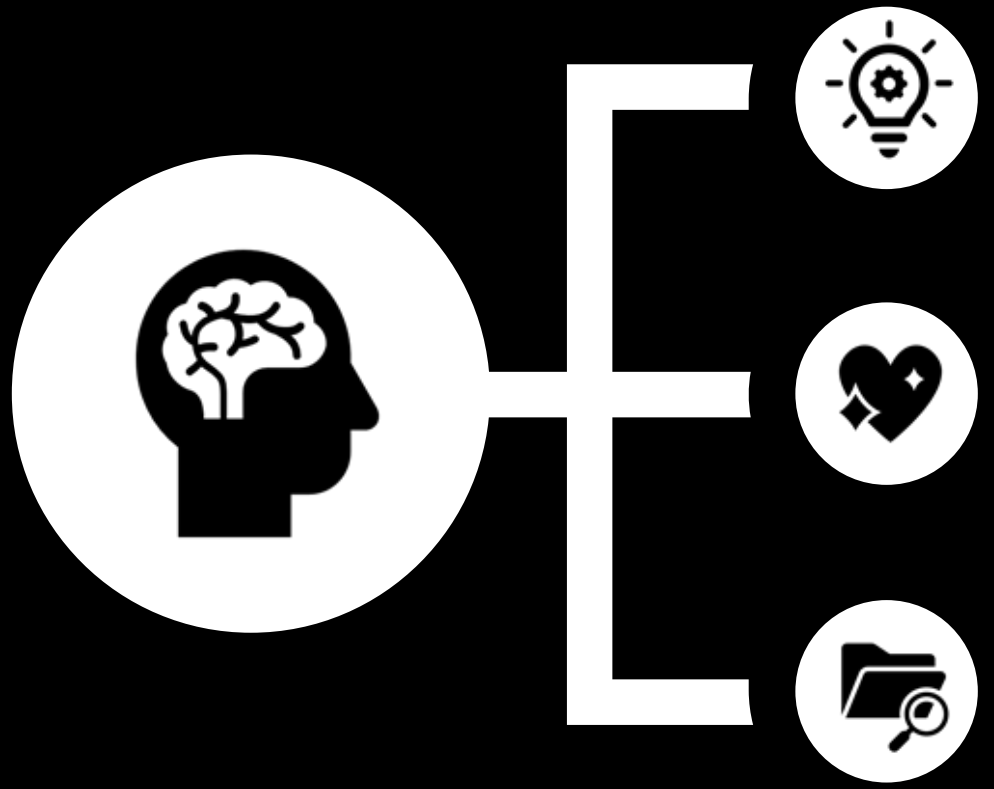
Tilaisuudet = Onko tilaisuuksia, löytyykö asiat, onko resurssia?

Tiedon tuottaminen ei riitä käyttäytymisen muuttamiseen, onko..

A – ymmärrettävissä

B – motivaatiota toimia

C – löydettävissä



Koko esitysmateriaalin yhteenveto saatavilla myös kuvamuodossa

Hyödynnä parhaita käytäntöjä työssäsi



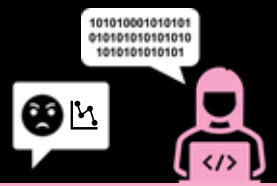
Tee yhteistyössä ja kokeile

1. Tee yhdessä ja tue toteutusta
2. Organisaatiosta ”kakkupala” mukaan
3. Kokeile ja kehitä ”luonnossa”



Ymmärrä ihmisiä ja tarpeita

1. Jalkaudu ja ota pullaa mukaan
2. Ymmärrä arkea
3. Etsi palvelun raamattu
4. Herätä ja huomioi tunteita



Räätälöi viestintäsi kohderyhmälle

1. Sanavalinnat
2. Viesti tiiviisti ja konkreettisesti
3. Argumentoi merkityksellisen kautta
4. Erotu joukosta



Hyödynnä organisaatiota

1. Hanki lisäresurssi
2. Nojaa strategiaan
3. Palkitse
4. Kontaktoi esihenkilö

Valitse näistä toimintamalli tietoisesti tai keksi oma

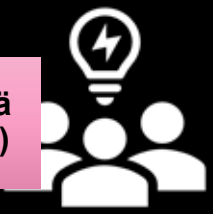
Sissi-taktiikat



Iso strateginen julistus



Työryhmä (sisäinen)



Yhteistyö konsultin kanssa

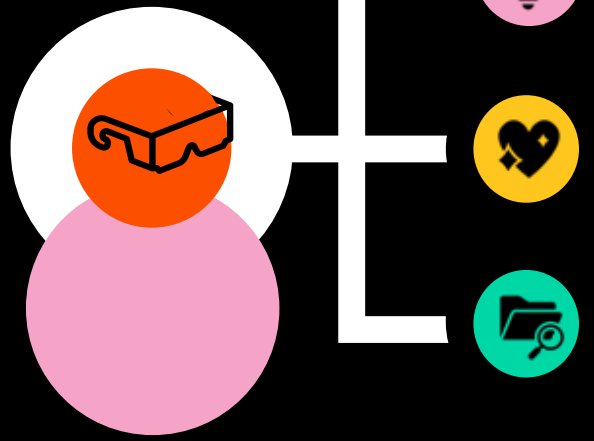


Tukiver kostot



Huom! Näitä ei käyty koulu-tuksessa

Analysoi käytäntöönpanon haasteita käyttäytymisen näkökulmasta



Kyvykkyys = Pystyykö henkilö tekemään mitä toivot, tiedot, taidot, ymmärrys

Motivaatio = Haluaako ihminen tehdä jotain, tunteet, asenteet, tavoitteet

Tilaisuudet = Onko tilaisuuksia, löytyykö asiat, onko resurssia?

Kiitos keskittymisestä!

emma.berg@ornamo.fi

Kaikki esityksen kuvat ovat Powerpointin kuvapankista, paitsi kuva Emmasta, joka on Ornamon Emmi Putkosen ottama



ORNAMO

Euroopan unionin rahoittama