



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Ilmasto-oikeudenmukaisuuden OHJEISTUS MUUTOKSEN VOIMA

TUTUSTU KOKOELMAAN IDEOITA  
JA LÖYDÄ OHJEITA ILMASTO-  
OIKEUDENMUKAISUUDEN  
TOTEUTTAMISEEN JÄRJESTÖSI  
TOIMINNASSA.

ILMASTO-OIKEUDENMUKAISUUDEN  
OHJEISTUS ON RATKAISU  
KESTÄVÄN JA OIKEUDENMUKAISEN  
TULEVAISUUDEN KEHITTÄMISEEN.

TOIMI NYT JA OLE  
OSA MUUTOSTA!



# SISÄLLYSLUETTELO



<b>1.</b>	Johdanto.....	3
<b>2.</b>	Ilmasto-oikeudenmukaisuuden määrittely.....	7
<b>3.</b>	Mitä tarkoittaa ohjeistus?.....	10
<b>4.</b>	Järjestön vaikuttamisalueiden määrittely.....	12
<b>5.</b>	Ennen kuin aloitat ohjeistuksen työstön.....	14
	5.1. Osallistuminen.....	15
	5.2. Osallisuus.....	16
	5.3. Selkeys.....	16
	5.4. Viestintä.....	17
<b>6.</b>	Matkasi kohti muutosta!.....	18
	6.1. Käytännön luominen.....	19
	6.2. Tuo ohjeistuksesi näkyviin.....	25
	6.3. Viestintä on avainasemassa.....	27
	Malli ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistustasi varten.....	30
	Lähteet & viitteet.....	31
	Green Diversity?! - Tiimi.....	32

« Kun ihmiset eri maista, joilla on sama visio, kokoontuvat yhteen, kehittävät idean ja toteuttavat sen, syntyy jotain positiivista, joka voi saada aikaan muutoksen..

## Johdanto

*Green Diversity?!* on eurooppalainen hanke, johon osallistuu viisi kumppanijärjestöä viidestä eri maasta (Itävalta, Suomi, Saksa, Italia ja Espanja) - kyseessä on ERASMUS+ -ohjelman yhteistyökumppanuus, kesto maaliskuusta 2022 - helmikuuhun 2024. Hankkeen käynnistämisen lähtökohtana on ollut tietoisuus siitä, että ilmastokeskustelu tarvitsee tehokkaamat puitteet, sillä Climate Justice -viestintää harjoittavat usein lähinnä "etuoikeutetut" toimijat. Monesti he elävät sellaisessa maailmassa, johon ilmastonmuutos vaikuttaa vähemmän, minkä lisäksi heillä on taipumus pitää syrjäytyneitä ryhmiä "uhreina", sen sijaan, että korostettaisiin heidän vahvuuksia. Jotta globaali Climate Justice -liike kasvaisi, tarvitsemme uusia tarinoita ilmasto-oikeudenmukaisuudesta. On tärkeää ottaa keskusteluun mukaan ne, jotka ovat pakotettuja muuttamaan elämänsä ilmastonmuutoksen takia. Tämä tavoite mielessä tarjoamme ideoita siitä, kuinka tulla aktiiviseksi kansalaiseksi ja luoda kestäviä ympäristöjä ja yhteisöjä. *Green Diversity?!* - hankkeen ensimmäisenä tavoitteena on tarjota kansalaisjärjestöjen työntekijöille ja yleisesti nuorisotyöntekijöille työkaluja, joilla he voivat vahvistaa omia ja nuorten tarinankerronnan taitoja. Näin voimme löytää uusia tapoja kerätä ja kertoa todellisia tarinoita - henkilökohtaisia, osallistavia ja inspiroivia, joita voimme käyttää kasvatustyössä ja ilmastoaktivismissa kaikkialla Euroopassa. Toiseksi, *Green Diversity?!* tähtää luomaan tiloja keskuste-

lulle (työkalupakit, alustat), joissa tällaisia tarinoita voidaan levittää Euroopan kansalaisille. Prosessin ohella mukana olevat kumppanijärjestöt käynnistivät sisäisen prosessin ymmärtääkseen, mihin kriittisiin asioihin heidän järjestössä, työssään ja kumppaneiden kanssa tulisi keskittyä, jotta ilmasto-oikeudenmukaisuus tulisi paremmin huomioitua järjestön toiminnassa.

### KEITÄ ME OLEMME?

Olemme viisi erilaista järjestöä - olemme eri kokoisia ja työmme keskittyy eri asioihin - ja näemme tämän kumppanuutemme vahvuutena. Yhdistämme monimuotoisuutemme ja sen synnyttämän vahvuuden yhteiseen toimintaan, joka juontaa sitoutumisesta oikeudenmukaisemman ja vastuullisemman yhteiskunnan rakentamiseen: **moninaisuus yhdistää!**

Jotkut meistä työskentelevät vapaaehtoisten kanssa, toiset kehitysyhteistyössä, humanitaarisessa työssä tai liikkuvuuksissa. Mutta meillä on jotain yhteistä, joka saa meidät työskentelemään yhdessä: **Näemme epäoikeudenmukaisuutta ympäri maailmaa. Näemme muuttuvan ilmaston ja näemme, miten nämä liittyvät toisiinsa.**

Haluamme yhdessä edistää ilmasto-oikeudenmukaisuuden parantamista, joten kehitimme tämän ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuspaketin tukemaan muita kansalaisjärjestöjä, jotka tuntevat saman tarpeen toimia.



# Keitä olemme

1.



**JUGEND  
EINE  
WELT**

**JEW Youth One World - Don Boscon kehitysyhteistyö** | Itävalta (pääkumppani):

Jugend Eine Welt (Youth One World) on itävaltalainen avustusjärjestö, joka on työskennellyt parantaakseen syrjäytyneiden lasten ja nuorten tulevaisuuden näkymiä eri puolilla maailmaa vuodesta 1997. Noudattaen periaatetta "Koulutus voittaa köyhyyden" Jugend Eine Welt tukee avustusprojekteja, kouluja, ohjelmia katalupsille ja koulutusprojekteja Aasiassa, Afrikassa, Latinalaisessa Amerikassa, Lähi-idässä ja Itä-Euroopassa.



**KVT Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry** | Suomi:  
Kansainvälinen Vapaaehtoistyö ry (KVT) on kansalaisjärjestö, joka edistää rauhaa, yhteistyötä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta ruohonjuuritason vapaaehtoistyöllä. KVT:llä on yli 70 vuoden kokemus vapaaehtoistyöstä Suomessa ja ulkomailla. KVT on kansainvälisen rauhajärjestön Service Civil Internationalin (SCI) jäsen ja lähettää vapaaehtoisia yhteistyökumppaniensa projekteihin.



**LVIA - Lay Volunteer International Association** | Italia:  
LVIA on Italiassa toimiva kansainvälinen yhteistyöjärjestö, joka tarjoaa mahdollisuuksia aktiiviseen kansalaiskasvatuskoulutukseen, nuorisovaihtoon sekä inklusio- ja sosialisatiotoimintaa heikommassa asemassa olevissa kaupunkiympäristöissä. Ulkomaille ja erityisesti monissa Afrikan maissa se edistää polkuja rauhaan ja oikeudenmukaisuuteen.



**NEO SAPIENS** | Espanja:

Neo Sapiens on eurooppalainen liikkuvuutta ja sosiaalista koulutusta harjoittava järjestys, jonka päätavoitteena on koulutus-, viihde-, kulttuuri- ja kansainvälisten liikkuvuushankkeiden suunnittelu, hallinnointi ja toteuttaminen. Järjestö tarjoaa myös tällaisten toimintojen toteuttamiseen ja globaaliin kansalaisuuskasvatukseen liittyvien pedagogisten ja oppimateriaalien kehittämiseen keskittyviä konsultointipalveluita.



**SERVICE CIVIL INTERNATIONAL** | Saksa:

SCI Germany on maailmanlaajuisen SCI-verkoston saksalainen järjestö, rauhajärjestö, jolla on yli 100 vuoden historia. SCI:n idea on yhdistää nuoria eri puolilta maailmaa vapaaehtoistyön kautta merkityksellisiin voittoja tavoittelemattomiin hankkeisiin. Tällä edistetään kunnioitusta, ymmärrystä, yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä. Ilmastokysymykset ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus ovat keskeisiä aiheita, koska ne ovat myös rauhan keskeisiä tekijöitä.



## Mikä on kansalaisjärjestöjen rooli ekologisessa siirtymässä?

Valtioista riippumattomilla järjestöillä (NGO, kansalaisjärjestöt) on olennainen tehtävä kansainvälisessä yhteisössä; ne ovat merkittävä ääni yleisten etujen muotoilussa ja suojelemisessa sekä paikallisesti että maailmanlaajuisesti. **Kansalaisjärjestöt ovat ottaneet keskeisen roolin ilmastonmuutosoikeudenkäyntien kasvavassa ilmiössä, joka on ymmärrettävä sarjaksi toimia, joilla pyritään puuttumaan ilmastonmuutoksen vaikutusten ehkäisemiseen ja lieventämiseen liittyvien velvoitteiden rikkomuksiin.** Kansalaisjärjestöt pyrkivät suojelemaan tulevia sukupolvia ja haavoittuvimpia yhteisöjä, joiden kanssa ne työskentelevät päivittäin, sekä ekosysteemejä, jotka tunnustetaan yhä enemmän ympäristölainsäädännön kohteiksi.

Jopa EU:n lainsäädäntökehityksessä **kansalaisjärjestöt edistävät EU:n toimielinten politiikan ja päätöksentekotoiminnan demokraattista legitimitettä, jotka tukeutuvat kansalaisjärjestöjen verkostoihin ja yhteenliittymiin viestiäkseen ja tiedottaessaan Euroopan kansalaisille.** Kansalaisyhteiskunnan organisaatiot toteuttavat hankkeita vastauksena eurooppalaisten ehdotuksiin ja tarpeisiin ja tekevät aktiivisesti ja avoimesti yhteistyötä toisaalta Euroopan parlamentin jäsenten ja toisaalta komission kanssa. Lisäksi, **kansalaisjärjestöillä on tärkeä rooli täytäntöpanossa**

ja seurannassa monilla EU:n toimivalta-alueilla, erityisesti humanitaarisella ja ympäristöalalla. Ympäristöön suuntautuvalla toiminta-alalla kansalaisjärjestöjen toiminta on ollut erityisen intensiivistä heidän kehottaessaan unionia noudattamaan lain sekä sen kansainvälisen ympäristölainsäädännön tärkeimpiä rajoituksia, joiden osapuoli se on. Kansalaisjärjestöt toimivat usein katalysaattoreina keskeisten aloitteiden käynnistämisessä.

### Kysymme itseltämme:

- **Miksi kansalaisjärjestöt eivät voi tehdä sisäistä analyysiä vaikutuksistaan ilmasto-oikeuteen?** Kansalaisjärjestöillä on eettinen velvollisuus ylläpitää johdonmukaisuutta itselleen, jäsenille, työntekijöille ja yhteisöille, joiden kanssa he ovat tekemisissä kansainvälisellä tai maailmanlaajuisella tasolla.
- **Miten ja missä määrin kansalaisjärjestöt edistävät ilmasto-oikeudenmukaisuutta ja investoivat vihreään siirtymiseen?** Ovatko he aktiivisesti osa maailmanlaajuisia toimia, joilla pannaan täytäntöön Agenda for Sustainable Development -toimintasuunnitelma 2030, erityisesti SDG 13 Climate Action ("Toteutetaan kiireellisiä toimia ilmastonmuutoksen ja sen vaikutusten käsittelemiseksi")?

Tällä ohjeistuksella tarjoamme sinulle työkaluja ja ohjaavia kysymyksiä, joka voi tukea järjestöäsi kehittämään oman ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksen..

### Ohjeistus sisältää:

- Elementit ilmasto-oikeudenmukaisuuden määrittelyyn
- Ymmärryksen, mitä ohjeistus on, ja mitä se tekee
- Järjestön vaikutusvallan tunnistaminen
- Tarkistuslista arviointia ja suunnittelua varten
- Opas toteutusprosessiin ja vastuullisuuteen
- Neuvoja ohjeistuksesta tiedottamiseen henkilökunnalle ja sidosryhmille
- Green Diversity?! kumppanijärjestöjen käytännöt ja esimerkkejä muista käytännöistä

Tämän työkalupakin keskiössä on prosessi. Sinusta ja järjestöstäsi riippuen, voit valita joitakin työkaluja ja jättää toisia pois.



Työstäessä tätä ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistusta järjestömme työstivät samanaikaisesti järjestöjen sisäisiä ohjeistuksia. **Osallistumisprosessi on ollut todellinen haaste** monista eri syistä johtuen: voi olla erilaisia visioita, joista keskustellaan ja osallistavaa prosessia on osattava välittää ja helpottaa. Lisäksi on olemassa riski unohtaa joku, joka ohjeistuksen työstöön tulisi ottaa mukaan, mikä voi myös pidentää yhteisen määritelmän tekemiseen kuluvaa aikaa. Viimeiseksi, koska joidenkin organisaatioiden rakenteet ovat edelleen liian hierarkista, milloin kommunikointi voi olla haastavaa.

Mutta tästä huolimatta käy ilmi, että osallistava prosessi on perustavanlaatuinen ja tukee ilmastonmuutoksen hillitsemistä ja vastustamista koskevien ohjeistusten määrittelyä ja kehittämistä ainakin kahdesta syystä:

**Ensimmäinen syy** liittyy ohjeistuksen luontaisiin ominaisuuksiin, sillä mitä osallistavampaa suunnittelu on, ja mitä yhteistyökykyisempiä ja osallistavampia päätöksentekoprosessit ovat, **sitä voimakkaampi vaikutus on**. Ylhäältä alaspäin ja muutamien byrokraattien keskuudessa kehitetty ohjeistus ei tue aktiivista kansalaisuutta ja yhteistoimintaa.

**Toinen syy** liittyy tämän ohjeistuksen aiheeseen: taisteluun ilmasto-oikeudenmukaisuuden puolesta edellyttää **yhteistä sitoutumista**. Tämä viittaa tarpeeseen käsitellä ilmastonmuutosta tasapuolisella ja osallistavalla tavalla, joka suojelee ihmisoikeuksia, ympäristöä ja tulevia sukupolvia.

Green Diversity?! hankkeen kumppaneina käynnistimme myös osallistavan prosessin määrittääksemme suunnan tämän ohjeistuksen luomiselle. Tämä toteutui mm. **tapaamisten, ohjattujen työpajojen, järjestöjen henkilökunnan sekä vapaaehtoisten haastattelujen ja palautteen keräämisen kautta järjestöjen sisällä**. Ei ole ollut helppoa löytää yhteisiä nimittäjiä, jotka voisivat mahdollistaa yhteisen viitekehyksen, vaikka olemme olleet joustavia tutkimaan ja syventämään tiettyjä erityispiirteitä, jotka luonnehtivat niinkin erilaisia kokonaisuuksia kuin meidän järjestöt. Löydämme erilaisuuksia mm. meidän historian, koon, maantieteellisen ja kulttuurisen alkuperän sekä vastuiden välillä. Tuloksena on nyt lukemasi ohjeistus, joka on käsitteellinen joukko menetelmiä, lähestymistapoja ja resursseja, jotka on asetettu saataville vastaamaan haasteisiin kohti yhteistä osallistavan politiikan luomista täysin joustavalla ja mukautuvalla tavalla. Ohjeistus ei ole käsikirja, (joka kuvaa prosessia, jota on seurattava tarkasti).

Sen sijaan se on työkalupakki, joka on tarkoitettu tukemaan kansalaisjärjestöjä, jotka haluavat käsitellä ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistusten suunnittelua ja viestintää.

Ohjeistus koostuu johdanto- ja metodologisista osista; käsittelee ilmasto-oikeudenmukaisuuden pohdinnan ja toteuttamisen strategista merkitystä, esittelee muutamia erilaisia ohjeistuksia, perehtyy hyviin käytäntöihin ja sisältää kuvauksia hankekumppaneiden viime kuukausina toteuttamista kokeiluista.

Tämän ohjeistuksen käyttö on siis monitahoista. Siihen voi tutustua mistä tahansa kohdasta, keskittyä tiettyihin osiin, valita omaan organisaatioon parhaiten soveltuvat työkalut ja hylätä toiset.

**Jos haluat osallistua maailmanlaajuisen ilmasto-oikeudenmukaisuuden edistämiseen, tämä ohjeistus on juuri sinulle!**



## Ilmasto-oikeudenmukaisuuden määrittely

« Lermassa vuoden 2015 sateet tulvivat kaupunkiani, uudet tehtaat saastuttivat ilman ja rakennukset upposivat kosteikkoon. Kaikki se työnsi perheeni pois kotoa. [...] Tämä kriisi on nykyhetkemme, mutta emme voi antaa sen olla tulevaisuutemme. [...] Siksi nuoret ympäri maailmaa yhdistyvät yritysvaltaa, ilmastorasismia ja Äiti Maan rappeutumista vastaan. »

### Huomaa Bastida

ilmastoaktivisti, Fridays for Future -järjestäjä New Yorkissa, yksi Re-Earth Initiativen perustajista ja osa Meksikon alkuperäiskansojen Otomi-Toltec Nationia

Vaatus ilmasto-oikeudenmukaisuuden lisäämisestä on yhä kovempaa. On yhä selvempää, että ilmastokriisi **ei ole vain ympäristökysymys**, mutta myös sosiaalinen haaste, jossa globaali epäoikeudenmukaisuus on erityisen ilmeistä.

On tärkeää korostaa, että **Climate Justice -liikkeen historialliset juuret ovat syrjäytyneiden yhteisöjen ponnisteluissa ja viisaudessa**, jotka ovat pitkään olleet ja ovat edelleen ympäristön ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden taistelujen eturintamassa. Alkuperäiskansat, värilliset yhteisöt ja muut syrjäytyneet ryhmät ovat olleet ratkaisevassa roolissa liikkeen periaatteiden muovaamisessa ja oikeudenmukaisen ratkaisujen vaatimisessa. Nämä yhteisöt kärsivät usein ympäristön hyväksikäytöstä ja sosiaalisesta epäoikeudenmukaisuudesta kaivannaisteollisuuden, kolonisaation ja systeemisen rasismien kautta.

Ilmasto-oikeudenmukaisuuden käsitteleminen korostaa, miten ilmastomuutos liittyy olemassa olevaan sosiaaliseen eriarvoisuuteen siinä mielessä, että tietyt yhteisöt tai yksilöt kantavat suuremman ilmastovaikutusten taakan. Tämä tekee selväksi, että vastaus ilmasto-oikeudenmukaisuuteen on **enemmän kuin yksittäisten kulutustottumusten muuttaminen ja teknisten ratkaisujen parantaminen**. Ilmasto-oikeudenmukaisuus on **enemmän kuin kestävyys**, ja se edellyttää sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulman sisällyttämistä nykyisen järjestelmämme muutokseen.

Ilmasto-oikeudenmukaisuuteen keskittyminen herättää siksi useita ilmastokriisiin liittyviä kysymyksiä:

- Keneen ilmastokriisin seuraukset vaikuttavat ja missä määrin?
- Kuka on vastuussa kasvihuonekaasupäästöistä ja miten tämä liittyy päivittäiseen tuotteiden kulutukseen eri puolilla maailmaa? Kuka tuottaa ja kuka kuluttaa?
- Kenellä on pääsy (luonnon)varoihin?
- Kenellä on mahdollisuus sopeutua ilmaston ja ympäristön muutoksiin?
- Kenellä on mahdollisuus osallistua poliittisiin päätöksentekoprosesseihin ilmastokriisin ympärillä?





Näitä asioita pohdittaessa käy selväksi, että **ilmastokriisi ei koske kaikkia ihmisiä ja alueita tasapuolisesti**, mutta selkeä epäoikeudenmukaisuus on nähtävissä kaikilla yhteiskunnan alueilla. Jokaisella on erilaiset sosiaaliset ja yksilölliset ominaisuudet, kuten sosiaalinen ja maantieteellinen alkuperä ja ryhmään kuuluminen, luokka taloudellisen ja koulutuksellisen aseman suhteen, sukupuoli, fyysiset piirteet ja ulkonäkö, ikä, mielenterveys, geopoliittinen sijainti globaalissa etelässä tai globaalissa pohjoisessa, mahdollisuus liikkumiseen jne. Maailmassamme ja sen moninaisissa yhteiskunnissa nämä **ominaisuudet eivät ole neutraaleja, mutta usein määrittävät tavat, joilla yksilöt tai yhteisöt ovat rakenteellisesti, institutionaalisesti ja yksilöllisesti heikossa asemassa.**

Usein nämä epäoikeudenmukaisuudet juontavat juurensa syrjäytyneiden ryhmien vuosisatoja kestäneestä riistosta kolonialismin, orjakaupan, teollistumisen, kapitalismin, patriarkaatin ja rakenteellisen syrjinnän kautta.

**Risteyksäsitteet** auttavat meitä ymmärtämään, kuinka tuoda esille eriarvoisuutta, erilaisia syrjinnän muotoja ja niihin liittyviä monimutkaisia ja monipuolisia ilmastokriisin kokemuksia verrattuna niiden etuoikeuksiin, joilla on vähemmän tai ei lainkaan rakenteellisia haittoja.

Ilmasto-oikeudenmukaisuus vaatii **tunnistamaan ja**

**käsittämään näitä risteäviä eriarvoisuuksia.** Kyse on syrjäytyneiden yhteisöjen voimaannuttamisesta varmistamaan niiden mielekäs osallistuminen päätöksentekoprosesseihin ja toteuttamaan ohjeistuksia ja aloitteita, jotka asettavat etusijalle tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja kestävyden. Tunnustamalla eri ryhmien kohtaamat epäoikeudenmukaisuudet ja toimimalla niiden mukaisesti voimme pyrkiä oikeudenmukaisempaan ja osallistavampaan vastaukseen ilmastonmuutokseen.

Nämä realiteetit motivoivat meitä, globaalin pohjoisen järjestöjen ryhmää, tutkimaan tarkemmin ilmasto-oikeudenmukaisuuden eri näkökohtia.

Ilmasto-oikeudenmukaisuuden määrittelyprosessissa meidän *Green Diversity?!-* hankkeessa käytimme kaikki käytettävissämme olevat keinot ja keräsimme erilaisia ideoita siitä, mitä kukin järjestömme ja eri sidosryhmät - kansalliset koordinaattorit, kouluttajat, paikalliset vapaaehtoiset ja aktivistit, toimintaamme eri taustoista tulevat osallistujat, hallituksen jäsenet, toimitusjohtajat jne. - ymmärtävät käsitteen "ilmasto-oikeudenmukaisuus", jotta ymmärtäisimme termin laaja-alaisesti. Ennen tämän ohjeistuksen kehittämistä täydensimme tätä prosessia perusteellisella itseopiskelulla ja tutkimuksella sekä ulkopuolisella panoksella temaattisissa työpajoissa. Kannustamme kaikkia tämän ohjeistuksen lukijoita seuraamaan samanlaista polkua käytettävissä olevien keinojen avulla.



« Ilmasto-oikeudenmukaisuuden määrittelemisen oli melko haastavaa. Siinä on niin monia näkökohtia, ja ensimmäinen lähestymistapamme oli nimetä kaikki epäoikeudenmukaisuudet, jotka tulevat käsi kädessä ilmastokatastrofien kanssa.

Opittua:

« Minusta tuntuu, että joskus ilmasto-oikeudenmukaisuus ei ole se asia, johon keskustelut keskittyvät. Enimmäkseen puhutaan ilmastomuutoksesta. Mutta tätä aihetta tutkittuani, ymmärrän, että emme voi käsitellä tätä aihetta ilman ilmasto-oikeudenmukaisuuden näkökulmaa!

Tämän prosessin aikana pystyimme tunnistamaan joitakin keskeisiä periaatteita, joihin ilmasto-oikeudenmukaisuus perustuu:

- **TASAPUOLISUUS JA OIKEUDENMUKAISUUS:** Ilmastotoimien kustannusten ja hyötyjen tasapuolinen jakautuminen ja sen takaaminen, että haavoittuvimmilla yhteisöillä on pääsy resursseihin, tietoon ja päätöksentekoprosesseihin.
- **JAETTU, MUTTA ERIYTETTY VASTUU:** Tunnustetaan maiden erilaiset historialliset vastuut ja valmiudet ilmastomuutoksen torjunnassa. Globaalilla pohjoisella, joka on historiallisesti vaikuttanut eniten kasvihuonekaasupäästöihin, on suurempi vastuu tukea globaalia etelää ilmastomuutoksen lieventämis- ja sopeutumispyrkimyksissä.
- **SUKUPOLVIEN VÄLINEN OIKEUDENMUKAISUUS:** Ilmastomuutoksen sukupolvien välisten vaikutusten tunnistaminen ja tulevien sukupolvien oikeuksien ja etujen suojeleminen ryhtymällä toimiin ilmastomuutoksen hillitsemiseksi jo tänään.
- **IHMISOIKEUSPERUSTAINEN LÄHESTYMISTAPA:** Ihmisoikeuksien suojeleminen ilmastomuutoksen yhteydessä, mukaan lukien oikeus elämään, terveyteen, ruokaan, veteen, asumiseen ja itsemääräämisoikeuteen. Ilmasto-oikeudenmukaisuus pyrkii varmistamaan, että ilmasto-ohjeistukset ja -toimet kunnioittavat näitä perusoikeuksia.

Monimutkainen ongelma vaatii monimutkaisia lähestymistapoja, ja mitä tulee ilmasto-oikeudenmukaisuuteen, erot eri lähestymistapojen välillä ovat johtaneet innovatiivisiin ja käyttökelpoisiin vaateisiin.

Ilmastomuutos on ongelma, joka tulee vaikuttamaan jokaiseen maahan ja jokaiseen ihmiseen eri tavoin, ja tämä korostaa ilmasto-oikeudenmukaisuuden käsitteen yleismaailmallisuutta ja merkitystä. Vaikka käytännössä tämä voi olla vaikea ja monimutkainen prosessi, koska yhden ihmisryhmän sisällyttäminen voi tarkoittaa toisen ryhmän poissulkemista, **jokainen voi olla osa muutosta**. Jos kiinnitämme erityistä huomiota yksilöllisiin kykyihin käsitellä ongelman eri ulottuvuuksia, voimme yhdessä saavuttaa suuremman vaikutuksen ja toteuttaa ilmasto-oikeudenmukaisuuden käsitteen täyden potentiaalin.

Näiden oivallusten pohjalta voit nyt alkaa kehittää omaa ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistusta..



*Lyhyesti sanottuna ohjeistus voidaan kuvata toimintaohjeeksi. Aikomuksen lisäksi tarvitaan toimintaa.*

## Mitä tarkoittaa ohjeistus?

Ohjeistus voi tarjota suuntaviivoja, sääntöjä, määräyksiä, lakeja, periaatteita tai ohjeita. Jokapäiväisessä elämässämme ohjeistuksia on kaikkialla: suhteisamme perheeseemme ja ystäviimme, työpaikoillamme ja yhteisössä, jossa elämme.

Tässä työkalupakissa keskitytään ensisijaisesti organisaatioiden toimintatapoihin.

Esittelemme myös viisi erilaista esimerkkiä ilmasto-oikeudenmukaisista ohjeistuksista, joita järjestömme loivat tämän työkalupakin tekoprosessin aikana. Koska järjestömme ovat erilaisia ja työskentelevät erilaisten päämäärien eteen, jokaisella ohjeistuksella on omat tavoitteensa, jotka heijastavat kunkin järjestön työkalulta. Vaikka eri organisaatiot luovat ohjeistuksia niitä erityisiä olosuhteita ajatellen, joissa ne toimivat, ohjeistusten päämäärät ja aikomukset ovat kuitenkin yhteneväiset: haluttujen standardien ja tavoitteiden johdonmukainen saavuttaminen.

### Miksi ohjeistuksia tarvitaan?

Järjestöissä ohjeistukset otetaan käyttöön sen varmistamiseksi, että järjestö toimii arvojensa ja tavoitteidensa mukaisesti. Ohjeistukset heijastavat järjestön visiota, arvoja ja kulttuuria ja vaikuttavat näihin voimakkaasti. Ohjeistuksissa määritellään, mitä on tehtävä, miten se tehdään, kuka sen tekee ja ketä varten. On tärkeää varmistaa, että ohjeistusta ei unohdeta, vaan että koko organisaatio hyväksyy sen (sisäisesti ja/tai ulkoisesti) ja että sitä arvioidaan ja

muutetaan säännöllisesti vastaamaan järjestön ajankohtaisia tarpeita.

### Millainen on hyvä ohjeistus ja miten se pannaan täytäntöön?

Järjestön ohjeistusten tulisi olla hyvin suunniteltuja ja huolellisesti laadittuja monista syistä. Hyvillä ohjeistuksilla voidaan edistää ja parantaa asianmukaista käyttäytymistä, ohjata toimintaa, luoda johdonmukaisuutta toimintaan ja vähentää järjestön toimintaan liittyviä riskejä. Hyvän ohjeistuksen ominaisuudet voivat erota toisistaan, mutta kaikkien olisi täytettävät seuraavat vaatimukset:

#### HELPPOLUKUINEN

Onko ohjeistus kirjoitettu selkeällä ja ymmärrettävällä kielellä, ja pyritäänkö ohjeistuksessa käsitteelliseen selkeyteen ja avoimuuteen? Ymmärtävätkö kaikki järjestössä ja verkostossasi toimivat ihmiset ohjeistuksen sisällön ja päämäärän?

#### SELKEÄ VIESTI

Onko aikomus järjestön ilmasto-oikeudenmukaisuuden kannustavan ohjeistuksen takana hyvin selitetty? Onko laajempi päämäärä, jota ohjeistuksen on tarkoitus edistää, tunnistettavissa ja ymmärrettävissä? Onko ohjeistuksella selkeät tavoitteet, joista käy ilmi se suunta, mihin sen avulla halutaan ohjata järjestöä?

**ASIAANKUULUVA JA YHDENMUKAINEN**

Otetaanko ohjeistuksessa huomioon yhteisön tai järjestön erityistarpeet, arvot ja kulttuuriset normit? Vastaako ohjeistus sidosryhmien arvoja ja odotuksia?

**HELPPO HALLITA JA PÄIVITTÄÄ**

Onko ohjeistus alhaalta ylöspäin suuntautuvan prosessin puitteissa avoin kommenteille, yhteiselle ja osallistuvalla tavoitteiden asettamiselle, toiminnalle ja reaktioille? Edistääkö ohjeistus oikeudenmukaisuutta ja osallisuutta ja ottaako se huomioon syrjäytettyjen tai haavoittuvassa asemassa olevien sidosryhmien tarpeet?

**HELPPO TOTEUTTAA**

Onko ohjeistus toteuttamiskelpoinen ja onko sen toteutus suunnitelmallista? Onko ohjeistus kestävä, voiko sille tarvittaessa hakea rahoitusta, valvotaanko sen toteutumista ja tehdäänkö sille säännöllisesti tarkastuksia ja mukautuksia? Voidaanko se realistisesti toteuttaa tietyn aikataulun puitteissa?

**ONKO SE VIIMEISIMPIEN LAKIEN JA ASETUSTEN MUKAINEN?**

Onko ohjeistus paikallisten, kansallisten tai kansainvälisten lakien, asetusten tai ohjeistusten/käytäntöjen mukainen? Vastaako se myös niiden verkostojen ja yhteenliittymien yhteisiä periaatteita, joiden jäsenenä järjestö saattaa toimia?

Koska ohjeistukset on räätälöitävä järjestön kulttuuriin sopiviksi, on hyvä alusta alkaen määritellä, ketkä osallistuvat ohjeistusten kehittämiseen ja hyväksymiseen ja keneen toimintaperiaatteet vaikuttavat. Mukana voi olla esimerkiksi johtokunta, henkilökunta ja yhteistyökumppanit, jotka työskentelevät tai tekevät vapaaehtoistyötä tiiviisti järjestösi kanssa. Jos haluat, että organisaation toimijat ymmärtävät ja omaksuvat uuden ohjeistuksen, on hyvä käytäntö ottaa nämä toimijat mukaan ohjeistuksen laadintaprosessiin. Vältä ylhäältä alaspäin suuntautuvaa lähestymistapaa.

Tämä luo ihmisille tunteen omistajuudesta, kun he kokevat, että heillä on prosessissa tunnustettu rooli, että heidän taitonsa otetaan huomioon ja heidän kokemuksiaan ja mielipiteitään arvostetaan.

Usein tarve kehittää ohjeistus alkaa lähtötilanteen analysoinnilla suhteessa ongelmaan tai tarpeeseen ja siihen, miten halutaan edetä. Ohjeistusta laadittaessa nämä lähtökohdat olisi ehdottomasti otettava huomioon.

Tässä työkalupakissa tarjoamme työkaluja ja näytämme esimerkkejä siitä, miten voit luoda järjestöissäsi ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksen.

Aika paljon uutta tietoa, vai mitä? Ei hätää!

Tämä oli myös monelle meistä uusi kokemus, ja seuraavissa luvuissa opastamme sinua askel askeleelta luomaan kestävästä ilmasto-oikeudenmukaisuuden työkalut, jotka vaikuttavat koko järjestösi ja sen ympäristöön!

*Opittua*

*Jokainen järjestö on erilainen eikä ole yhtä oikeaa ohjeistusta kaikille. Jokaisen järjestön olisi löydettävä omat vaikuttamisalueensa.*

*On tärkeää korostaa sitä, kuinka ohjeistukset voivat vaikuttaa.*

## Järjestön vaikuttamisalueiden määrittely

*Ymmärtääkseen järjestön mahdollisuuksia vaikuttaa ilmasto-oikeudenmukaisuuteen, on erittäin tärkeää tunnistaa oikeat vaikuttamisalueet sekä pyrkiä säilyttämään tasapaino realismin ja rohkeuden välillä käsitellessä toimintaa. Muista, että jokainen otettu askel kohti ilmasto-oikeudenmukaisuutta, voi kollektiivisesti toteutettuna saada aikaan merkittävän muutoksen ja viitoittaa tietä kestäväälle tulevaisuudelle.*

Olemme määritelleet järjestöissämme tiettyjä alueita konkreettisiksi vaikuttamisalueiksi joihin haluamme kohdistaa ilmasto-oikeudenmukaisuutta koskevat ohjeistuksemme. Rakenteensa ja kokonsa vuoksi jotkut järjestöistämme toimivat useilla aloilla, toiset taas vain tietyillä erityisaloilla. **On tärkeää selvittää ja määritellä yksittäisen järjestön osalta, mitkä toiminta-alueet ovat järjestön ulottuvilla.** Tämä edellyttää sisäisiä prosesseja sekä mahdollisuuksien arviointia ja punnintaa kunkin organisaation sisällä ja ulkopuolella.

Alla ovat tärkeimmät tunnistamamme vaikuttamisalueet, joiden avulla voimme edistää ilmasto-oikeudenmukaisuutta maailmanlaajuisesti. Olemme varmoja, että niitä on paljon muitakin. Järjestösi tehtäväksi jää selvittää, millä alueilla teidän vaikutus on suurin tai millä alueilla teillä on tällä hetkellä eniten mahdollisuuksia kasvuun.

### VAPAAEHTOISTYÖ JA LIKKUVUUS

Vapaaehtoistyö ja liikkuvuus tarjoavat yksilöille mahdollisuuksia osallistua toimintaan, joka edistää ilmasto-oikeudenmukaisuutta. Järjestömme tarjoavat erilaisia ohjelmia, kuten kansainvälisiä vapaaehtoistyöjaksoja, joissa käsitellään ilmastoon liittyviä kysymyksiä.

- **Osallistujaryhmien kokoonpano:** Osallisuuden edistäminen varmistamalla, että myös heikommassa asemassa olevilla osallistujilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua vapaaehtoistyöhön ja liikkuvuuspalveluihin.
- **Ympäristöystävällinen matkustaminen:** Ympäristöystävällisten matkustusvaihtoehtojen edistäminen vapaaehtoisten ja osallistujien hiilijalanjäljen pienentämiseksi.
- **Kansainvälisten vapaaehtoisten majoituksen kestävyys:** Kestävyyden ja ympäristötietojen käytön asettaminen etusijalle.
- **Vapaaehtoisten valmistautuminen ja tietoisuus:** Ilmasto-oikeudenmukaisuus ja ilmastoon liittyvät aiheet ovat olennainen osa vapaaehtoisia valmistavista palveluista. Tähän kuuluu myös tietoisuuden lisääminen.

## KEHITYSYHTEISTYÖ JA HUMANITAARINEN TYÖ

Sitoutuessamme kehitysyhteistyöhön ja humanitaariseen toimintaan sovitamme toimintamme yhteen ilmasto-oikeudenmukaisuuden kanssa ja toimimme muutoksen katalysaattoreina. Teemme yhteistyötä kumppaneiden kanssa ilmastoon liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi paikan päällä.

- **Sillanrakentaja:** Toimimme siltana yhteisöjen ja ilmastoon liittyvän tiedon välillä ja edistämme ilmastovalmiutta, (muuttuneisiin olosuhteisiin) sopeutumista ja sietokykyä.
- **Keskitytään kumppaneiden tarpeisiin ja todellisuuksiin:** Kun käsitellään ilmastokysymyksiä kumppanien hankkeissa, tuki räätälöidään kumppaneiden erityisten ympäristönäkökohtien mukaan.
- **Hankkeiden rahoittaminen:** Tutkitaan ympäristömerkkien ja rahoitusmekanismien käyttöä ilmastohankkeiden tehokkaaksi tukemiseksi.
- **Vihreät toimet humanitaarisen avun antamiseksi hätätilanteissa:** Ympäristön kannalta kestävien käytäntöjen sisällyttäminen humanitaariseen apuun.
- **Ympäristönsuojelun vähimmäisvaatimukset:** Tiettyjen kriteerien käyttöönotto, jotta hankkeita voidaan ohjata tietoisesti kohti tuloksia, joissa ilmastovaikutukset on otettu huomioon.

## VAIKUTTAMISTYÖ JA KOULUTUS

Vaikuttamistyö ja koulutus muodostavat tehtäviemme ytimen, sillä ne antavat yksilöille mahdollisuuden ryhtyä ilmasto-oikeudenmukaisuuden puolustajiksi tarjoamalla tietoa, edistämällä sitoutumista ja ajamalla kestäviä toimintatapoja ja käytäntöjä.

- **Järjestön verkosto:** Jaamme aktiivisesti ilmasto-oikeudenmukaisuutta koskevaa tietoa verkostossamme ja osallistumme tiedonvaihtoon tästä aiheesta.
- **Liittyminen uusiin ilmasto-oikeudenmukaisuutta käsitteleviin verkostoihin:** Etsimme ja osallistumme uusiin ilmasto-oikeudenmukaisuuden edistämisen verkostoihin.
- **Kampanjointi:** Edunvalvontaan kuuluu kampanjoita, joissa korostetaan ilmasto-oikeudenmukaisuuden merkitystä.
- **Vihreä koulutus ja fasilitointi:** Tarjotaan koulutus- ja fasilitointipalveluja, joissa keskitytään ympäristövastuullisiin käytäntöihin.

## SISÄISET PROSESSIT JA RAKENNE

Järjestöissämme asetamme etusijalle kestäväen kehityksen ja ilmastotietoiset käytännöt ja sisällytämme sisäisiin prosesseihimme ja rakenteellisiin puitteisiimme vihreän toimiston aloitteita, ympäristöystävällisiä matkustuskäytäntöjä ja vastuullista suhdetoimintaa.

- **Vihreä toimisto:** Kestävien käytäntöjen toteuttaminen toimistoympäristössä.
- **Vihreä matkustaminen:** Sisäiset matkustuskäytännöt ovat linjassa vihreiden käytäntöjen kanssa.
- **Suhdetoiminta:** Ilmasto-oikeudenmukaisuuteen sitoutumisen korostaminen suhdetoiminnassa.

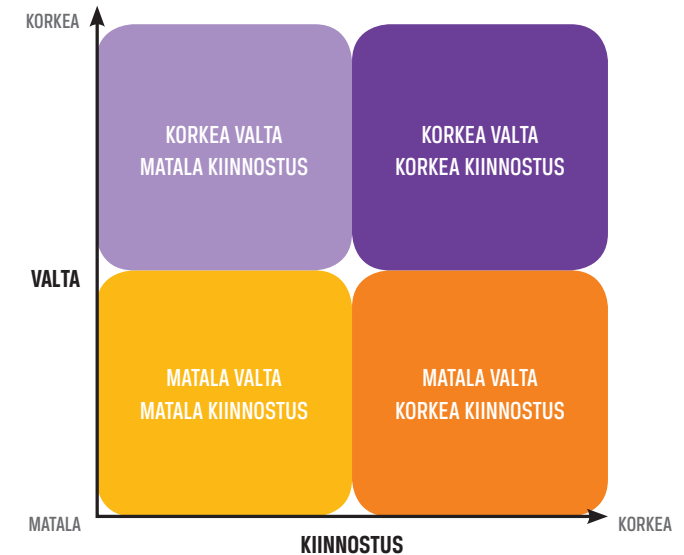


## Ennen kuin aloitat ohjeistuksen työstön

*Tämä kappale tarjoaa joitakin neuvoja velvollisuuksista ja sidosryhmistä, joita tulisi huomioida ennen ilmasto-ohjeistuksen luomisprosessin alkua. Ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksen luominen voidaan nähdä matkana, joka edellyttää oppimista ja kasvamista niin yksilö- kuin organisaatiotasolla.*

Tieto siitä, **KUKA osallistuu** järjestön ilmasto-oikeudenmukaisuutta koskevaan ohjeistuksen laatimisprosessiin - sen luomisesta sen täytäntöönpanoon sekä seurantaan ja arviointiin - on ratkaisevan tärkeää ohjeistuksen toteuttamisessa. Kunkin henkilön ( ja ryhmän) roolien, vastuualueiden ja vastuuvollisuuksien määrittely luo pohjan onnistuneelle ohjeistukselle. Sidosryhmät voivat olla yksittäisiä henkilöitä, ryhmiä, tiimejä tai jopa järjestöjä.

Ilmasto-oikeudenmukaisuutta koskevan ohjeistuksen laatimista voidaan lähestyä monella eri tavalla. Päätämällä siitä, **millä tasolla järjestön eri sidosryhmät osallistetaan**, voidaan vaikuttaa voimakkaasti siihen, kuinka paljon he osallistuvat ja sitoutuvat ilmasto-oikeudenmukaisuusohjeistuksen noudattamisen edistämiseen. Kun määrittelet rooleja, vastuita ja vastuuvollisuuksia, ota huomioon seuraavat neljä tärkeää näkökohtaa: **osallistuminen, osallisuus, selkeys ja viestintä**.



*Opittua*



*Toiminnanjohtajan/  
johtokunnan/johtajan tuki  
tarvitaan! Heidän sitoutumisensa  
on ehdottoman tärkeää!*

Ota ohjeistustat suunnitellessasi mukaan mahdollisimman monta henkilöä kaikista niistä ryhmistä, joihin ohjeistuksen toteuttaminen saattaa vaikuttaa. Tämä luo tunteen osallistumisesta ja sitoutumisesta prosessiin ja sen tulokseen, eli ohjeistukseen. Tätä varten on hyödyllistä tehdä analyysi siitä, keitä kannattaa ottaa mukaan ja miksi kyseinen henkilö, osasto tai sidosryhmä - ottaen huomioon tämän vallan ja intressit - on tärkeä ottaa mukaan avoriiiheen ohjeistuksen suunnittelussa, täytäntöönpanossa ja arvioinnissa. Ohjeistuksen vaikutuspiiriin kuuluvien ryhmien osallistumisen puute voi aiheuttaa riskejä ja ristiriitoja järjestön sisäisen rakenteen kanssa tai estää ohjeistuksen hyvää toteuttamista

Näiden toimijoiden osallistumisen kautta **varmistetaan yhteissuunnitteluprosessi, jossa asianosaisille tarjotaan tietoa, heitä kuullaan tai heidät osallistetaan asianmukaisesti** sen mukaan, mikä on heidän roolinsa ohjeistuksen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa. Tarjoa määritelmät heidän osallistumiseensa ja tee heille selväksi, että tähän prosessiin voi sisältyä useita lähestymistapoja (esim. ylhäältä alas, alhaalta ylös, molempia yhdistelemällä, vertaisilta vertaisille jne.). Näin edistetään todellisen osallistumisen tunnetta, joka voi lisätä ihmisten motivaatiota, sitoutumista ja tunnetta ohjeistuksen omistajuudesta tai järjestöön kuulumisesta. Tämä puolestaan helpottaa ohjeistuksen suuntaviivojen ja ehtojen noudattamista tulevaisuudessa.

Varmista, että järjestön vastuuhenkilöt paitsi edistävät edellä mainittua osallistumista myös asettavat rajoja järjestön todellisten tavoitteiden ja ohjeistuksen odotettujen vaikutusten välille. Tämän mukaisesti on tärkeää, että ohjeistuksen luomista ohjaava(t) henkilö(t) on koulutettu asianmukaisesti fasilitointiin ja että hän on tietoinen dynamiikasta, välineistä tai menetelmistä, jotka voivat **luoda ohjattuja tiloja yksilöiden tai ryhmien vuorovaikutukselle**, varsinkin kun mukana on paljon ihmisiä. Luo prosessin aikana mahdollisuuksia vastuun jakamiseen tai tarvittaessa jopa vallitsevan tilanteen kyseenalaistamiselle ja käytä sopivia menetelmiä osallistujien palautteen keräämiseen, analysointiin ja yhdistämiseen.

### Opittua:

- « « *Tarvitsemme kaikkia ilmasto-oikeudenmukaisuutta edistävissä taistelussa.*
- « « *On aika puhua suoraan ilmastokriisistä, ja miten me jo koemme sen vaikutuksia.*
- « « *Meidän tulee ymmärtää vastuumme globaalin pohjoisen edustajina, sillä aiheutamme suurimman osan päästöistä.*



Edellä mainitun osallistumisen saavuttamiseksi ohjeistuksen kehittämässä ja täytäntöönpanossa on noudatettava osallistavaa lähestymistapaa. Varmista, että tämä lähestymistapa on ennalta määritelty järjestön osallistamisen käsitteen ymmärryksen mukaisesti sekä osallistuvien henkilöiden ominaispiirteiden mukaisesti. Tämä tarkoittaa myös, että tietoisuutta lisätään kaikkien mielipiteiden hyödyllisyydestä. Lisäksi koulutetaan ihmisiä siitä, mitä tarkoittaa olla vastuussa ohjeistuksen luomisesta sekä erilaisten näkökulmien kohtaamisen edistämistä, osallistujien kriittisen ajattelun, kunnioituksen ja empatiakyvyn tukemista osallistumisprosessin aikana, osallistujien tekemien ponnistelujen tunnustamista jne.

Tämän mukaisesti on varmistettava, että kaikki mahdolliset ryhmät, jotka osallistuvat ohjeistuksen täytäntöönpanoon tai joihin se vaikuttaa, ovat hyvin perehtyneet prosessia johtavien henkilöiden toimesta ja että he ovat edustettuina prosessin kehittämisen aikana. Tämä tarkoittaa sitä, että on oltava tietoinen erilaisista profiileista tai taustoista tulevista ihmisistä ja otettava heidät tasapuolisesti mukaan, **JOS** on odotettavissa, että he voivat olla osa ohjeistuksen tulevia hallinnoijia tai edunsaajia ja että heidän osallistumisensa voi johtaa variaatioihin ohjeistuksessa tai sen prosesseissa (esim. eri sukupuolta olevat osallistujat, NEET-nuoret, nuoret/aikuiset, enemmistöt/vähemmistöt jne.) Tämän saavuttamiseksi on tärkeää teh-

dä osallistumistiloista ja ohjeistuksen laatimiseen tarvittavasta materiaalista helppokäyttöisiä ja räätälöityjä osallistujien taitoja, osaamista ja valmiuksia vastaavia. Varmista, että kaikki voivat osallistua asianmukaisesti SAMALLA TAVALLA, ominaispiirteistään huolimatta, kuten Universal Learning Designin periaatteissa esitetään. Näin vältetään tokenismia, eli symbolista yksittäisten vähemmistöryhmien edustajien osallistamista, arvostetaan kaikkien panosta ja edistetään todellista osallistumista ja sitoutumista samalla kun huomioidaan kunkin osallistujan ominaisuuksia, tavoitteita, odotuksia ja tarpeita. Tämä myös rikastuttaa ohjeistusta ja räätälöi sen niiden ihmisten tarpeisiin, joihin se tulee liittymään.

Jotta ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistus olisi toteutettavissa, selkeys on tärkeässä asemassa kaikissa siihen liittyvissä tehtävissä ja kaikissa ohjeistuksen laatimisprosessin vaiheissa. Kaikilla mukana olevilla tulisi olla selkeä kuva siitä, mitkä ovat heidän omat roolinsa ja vastuualueensa.

Vasta sitten he voivat alkaa toimia sen mukaisesti. Vältä liian vähäistä ja epäselvää tietoa. Vaikka yleinen tarkoitus olisikin selvä, väärinkäsityksiä syntyy helposti, jos yksityiskohtia ei ole määritelty hyvin. Jos ilmaiset aikomuksesi antamalla selkeitä faktoja, määritelmiä sekä täsmällisiä numeroita, indikaattoreita, prosesseja ja budjetteja, toimintatapasi toteuttami-

nen on paljon helpompaa kaikille osapuolille. Pidä mielessäsi, että ennen ohjeistuksen laatimista ja sen aikana, määritä se selkeyden aste joka tarvitaan, jotta kaikki voivat panna ohjeistuksen asianmukaisesti täytäntöön. Selkeyden tarve koskee myös esimerkiksi tarvittavia sitoumuksia, toimeksiantoja, konfliktien ratkaisua, ohjeistuksen uudelleen neuvottelujen edellytyksiä jne.

Viestintä on välttämätöntä jokapäiväisessä elämässämme. Joskus voi olla viisasta työskennellä suljettujen ovien takana ja pitää kaikki salassa, muttei välttämättä aina. **Ohjeistuksen toteuttamiseen osallistuu yleensä monia eri ihmisiä. Miksei siis tiedottaisi heille ohjeistuksen laatimisprosessista?**

Ennen kuin aloitat ohjeistuksen laatimista, mieti hetki, minkälaisella viestintästrategialla lähestyt tai olet tähän asti lähestynyt ohjeistuksia. Kuinka paljon ja minkälaista tietoa haluat jakaa sidosryhmille ohjeistuksen tekoprosessin eri vaiheissa? Mitä tietoa kukin tarvitsee ja kenen pitäisi olla tiedon suhteen samalla tasolla kuin muut?

Eri sidosryhmille suunnattu tieto voi vaihdella ja se saattaa vaatia mukauttamista. Voit määrittää, missä määrin haluat jakaa ja välittää yksityiskohtia ohjeistuksen tekoprosessin aikana. Määrittele viestintätavat, joita haluat käyttää prosessin kussakin vaiheessa (esim. erilaiset, moninaiset ja helppokäyttöiset tiedotusvälineet/kanavat/kielet, kirjalliset, visuaaliset, suulliset jne. tiedotusvälineet).

Jatkamme keskustelua viestinnästä yksityiskohtaisemmin luvussa 6.3, kun ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksesi on valmis!

Ennen kuin aloitat ohjeistuksesi luomisen, varmista, että kiinnität huomiota kaikkiin edellä mainittuihin asioihin asianmukaisesti, jotta ohjeistuksen onnistuminen voidaan taata. Näin saavutettu tulos perustuu kaikkien osallistujien odotuksiin ja palautteeseen ja on linjassa järjestösi tavoitteiden ja tarpeiden kanssa.

*Ilmastonmuutos aiheuttaa vakavan haasteen, joka vaikuttaa yhteisöihin kaikkialla maailmassa. Järjestöillä on tärkeä rooli tehokkaiden ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistusten suunnittelussa. Tämä on mahdollisuus luoda jotain suurta!*

# Matkasi kohti muutosta!

## OHJEISTUKSESI LUOMINEN

Tässä luvussa tarkastelemme järjestön arviointi- ja suunnitteluprosessia ja korostamme tarvetta strategioiden räätälöintiin kunkin järjestön ainutlaatuisten vahvuuksien ja rajoitusten mukaan. On tärkeää muistaa, että jokainen järjestö on erilainen ja, että kaikilla järjestöillä on omat resurssinsa ja tarpeensa. Näin ollen prosessi ei ole lineaarinen, vaan pikemminkin mukautuva ja joustava matka, jota voidaan muokata järjestön rakenteeseen ja olosuhteisiin sopivaksi. Oppimalla kokemuksistamme ja olemalla avoimia muokkauksille voimme luoda ilmasto-oikeudenmukaisia toimintalinjoja, joilla on oikeasti myönteinen vaikutus ilmastonmuutoksen torjuntaan.

Tämä kappale tarjoaa käytännön ehdotuksen, johon sisältyy tarkistuslista ja ohjaavia kysymyksiä sinulle, joka olet vastuussa prosessin fasilitoinnista. Huomaa, että sinun on ensin tutustuttava termiin ilmasto-oikeudenmukaisuus ja ehkä opittava enemmän sen tiedon lisäksi, jonka tämä työkalupakki tarjoaa, jotta näet ilmasto-oikeudenmukaisuuden suoran yhteyden konkreettisiin työtehtäviisi. Pohdi myös, keiden muiden tulisi osallistua koko prosessiin sen kunkin vaiheen aikana suoritettavien tehtävien mukaan.

**Tarkistuslista ja ohjaavat kysymykset järjestösi arviointia, suunnittelua ja ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksen luomista varten:**

## 1. Tavoitteen Asettaminen

Luo ohjeistukselle visio sekä pohdi sellaista tulevaisuutta, jonka haluaisit nähdä, ja aloita sitten sen luominen. Jos voit kuvitella vision ja tulevaisuuden, voit todennäköisesti saavuttaa ne. Järjestöjä koskevista päätöksistä vastaavien henkilöiden olisi oltava mukana alkuvaiheessa, jossa pohditaan vihreän toiminnan ohjeistuksen todellista soveltuvuutta koko järjestön puitteisiin.

- Ovatko järjestön vastuhenkilöt tietoisia ilmasto-oikeudenmukaisuuden käsitteestä ja niistä hyödyistä, joita vihreän toiminnan ohjeistus voisi tuoda järjestölle?
- Mitä ohjeistuksella halutaan saavuttaa?
- Mikä on järjestön perustelu ohjeistukselle?
- Mikä on järjestön tahto/toive/motivaatio ohjeistuksen suhteen?
- Mikä on unelmanne järjestöä varten? Olkaa mahdollisimman konkreettisia visioista, jonka haluatte nähdä.
- Miten haluatte edistää ilmasto-oikeudenmukaisuutta?
- Kuinka paljon resursseja järjestö pystyy käyttämään ohjeistuksen kehittämiseen ja luomiseen? (esim. aika, henkilöstö, budjetti jne.).
- Pystyttekö asettamaan useita konkreettisia tavoitteita lähtökohdiksi seuraavia vaiheita ajatellen?

## 2. Ota kaikki mahdolliset osallistujat mukaan

Kun järjestön päätöksentekijät ovat asettaneet järjestölle työskentelyn puitteet ja tavoitteet, mieti, keitä muita pitäisi ottaa mukaan prosessiin, kuinka tuot kaikki samalle tasolle ja kuinka mahdollistat kaikkien osallistumisen. Erilaisista näkökulmista on arvoa ja kannattaa olla utelias oppimisprosessin suhteen.

**A.** Onko mahdollista osallistaa erilaisia järjestön jäseniä prosessiin? Halutessanne voitte aloittaa tiedon kerääminen pienessä ryhmässä, esimerkiksi ilmasto-oikeudenmukaisuutta käsittelevän työryhmän perustamisen kautta. Sitten voitte vähitellen ottaa mukaan suuremman ryhmän prosessiin, riippuen järjestön rakenteesta.

*Huomaa: Kun työskentelet globaalin etelän kumppanijärjestöjen kanssa, varmista, että otat heidät mukaan prosessiin alusta alkaen. Perehdy heidän näkökulmaansa. Loppujen lopuksi kyse on maailmanlaajuisesta yhteistyöstä!*

**B.** Onko työryhmäsi perehtynyt tietoon ilmasto-oikeudenmukaisuudesta lukemalla, katsomalla tai kuuntelemalla? Perehdytä heidät ilmasto-oikeudenmukaisuuden osatekijöihin tai pyydä heitä perehtymään ilmasto-oikeudenmukaisuutta käsittelevään sisältöön.

*Huomaa: Tähän johtava prosessi voi olla hyvin yksilöllinen. Teillä voi esimerkiksi olla tiimissänne asiaan perehtynyt asiantuntijaryhmä, joka antaa tietoa muille. Voit pyytää ulkopuolista tietoa ja hyödyntää selkeää ja jo olemassa olevaa määritelmää (ks. prosessikuvausta luvussa 2).*

### Opittua

«« Aloita pienestä, omistautuneesta tiimistä, joka suhtautuu intohimoisesti ilmasto-oikeudenmukaisuuteen, ja levitä sitten tämän ryhmän avulla intoa ja asiantuntemusta laajemmin järjestöön.

**C.** Määritelmää yhdessä uudelleen termi "ilmasto-oikeudenmukaisuus" ja alkakaa luoda yhteistä määritelmää termistä, jota järjestössä tullaan käyttämään. Jaa osallistujien kanssa alkuvaiheen tuloksia sekä järjestön tavoitteita ja syvenny aiheeseen seuraavien kysymysten avulla:

- Kun ajattelet ilmasto-oikeudenmukaisuutta ja järjestöämme, mitä sinulle tulee mieleen?
- Järjestömme haluaisi vaikuttaa merkittävästi maailmanlaajuisen ilmasto-oikeudenmukaisuuden lisäämiseen. Mitä meidän pitäisi harkita? Mikä olisi mielestänne kaikkein hyödyllisintä? Mitä teemme jo "oikein"?
- Mikä auttaisi tiimiänne/osastoanne olemaan ilmastoystävällinen/edistämään ilmasto-oikeudenmukaisuutta? Mitä teille tulee mieleen? Mikä voisi olla haastavaa?
- Miten järjestö voisi edistää ilmasto-oikeudenmukaisuutta seuraavien 5-10 vuoden aikana?

### 3. Tutki esimerkkejä & inspiroidu

Luotettavien ja kattavien tietojen ja viitteiden kerääminen on tehokkaan ilmasto-oikeudenmukaisen ohjeistuksen perusta. Inspiroidu muista ja helpota näin omaa prosessia.

**A.** Tutki määritelmiä, toimintatapoja ja kaikkea, mikä voi auttaa määrittelemään ilmasto-oikeudenmukaisuutta (ks. luku 2) tai ohjeistusta (ks. luku 3).

**B.** Vertaile muita järjestöjä omalla alallasi. Onko niillä samanlaisia toimintalinjoja?

*Lisävinkki: Ammenna inspiraatiota Green Diversity?! -kumppaneiden ohjeistuksista ja tutustu muiden järjestöjen ohjeistuksiin saadaksesi inspiraatiota ja ideoita.*

### 4. Päätösten tekeminen

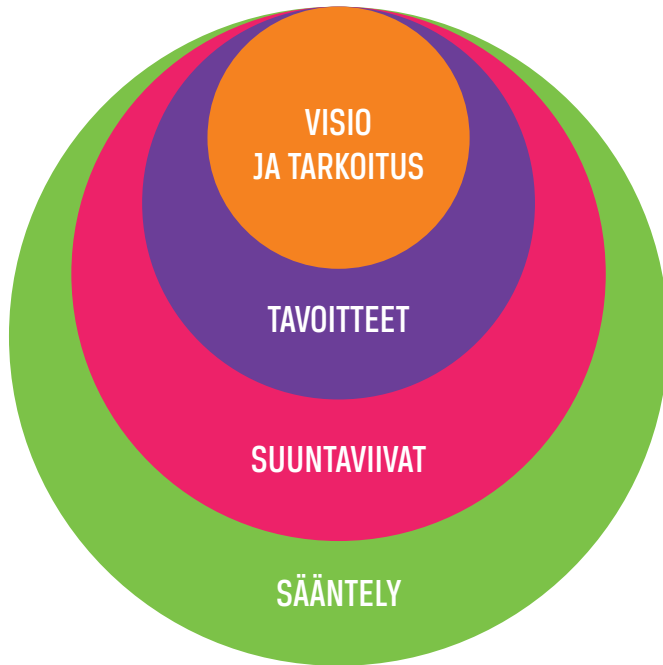
Lähde innostuneena ja määrätietoisesti ohjeistuksen luomisen prosessiin muistaen, että pyrkimyksesi edistävät kestävämpää tulevaisuutta.

**A.** Millaisen ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksen haluat luoda? Se riippuu järjestösi sitoutumisen, resurssien tai odotusten tasosta (joko organisaation päättäjät ovat asettaneet ne suunnitteluvaiheessa tai tiimisi on asettanut ne myöhemmin). Sitoutumisen ja mahdollisuuksien tasosta riippuen ohjeistus voi sisältää enemmässä tai vähemmissä määrin osia, joissa syvennytään aiheeseen pelkkiä aikomuksia enemmän, ja ehdotetaan konkreettisia prosesseja tai rajoituksia:



*Huomaa: Mitä selkeämmin määrittelet ohjeistusta, sen tavoitteita ja indikaattoreita ja mitä selkeämmin muotoilet sääntelyä, sitä suuremman vaikutuksen tulet saavuttamaan ja sitä paremmin henkilökuntasi tulee tietämään, miten toimia.*

YKSITYIS-KOHTIEN TASO	OSIO	KUVAUS	ESIMERKKI ASIAKIRJASTA
-	<b>VISIO JA TARKOITUS</b>	Ohjeistuksen motivaatio yhteenvetoja niistä muutoksista, joita aiotaan saavuttaa, järjestössä vallitsevan ajattelutavan mukaisesti, sekä hyödyt järjestölle ja sen jäsenille (mieluiten kielellä, jota kaikki pystyvät helposti ymmärtämään).	Muistio
-	<b>TAVOITTEET</b>	Ohjeistuksen ansiosta saavutettavat toimet tai tavoitteet. Nämä voivat olla täsmällisiä ja sisältää saavutettavissa olevia indikaattoreita ja aikataulun.	Julistus
+	<b>SUUNTAVIIVAT</b>	Tietoa siitä, miten ohjeistusta sovelletaan ja miten järjestön säännöllisten toimien avulla saavutetaan asetettuja erityistavoitteita, mukaan lukien konkreettiset askeleet, prosessit, vastuuhenkilöt ja välineet, joita jäsenten olisi käytettävä kussakin tilanteessa.	Pöytäkirja
+	<b>SÄÄNTELY</b>	Punaiset viivat, palkinnot, rajoitukset, rangaistukset jne., jotka voivat liittyä ohjeistuksessa ehdotettujen suuntaviivojen (joista voi tulla pakollisia) noudattamiseen (tai noudattamatta jättämiseen).	Laki



**B.** Nyt on päätöksenteon aika! Kun olet saanut selville, millaisen ohjeistuksen haluat luoda, laita tiimisi miettimään, mitkä voisivat olla järjestösi todellisia vaikutamis- tai toiminta-alueita (katso lisää kappaleesta 4). Varmista, että sinulla on oikeat välineet ja menetelmät tarvittavien tietojen keräämiseen. Mitä konkreettisia toimia ja toimenpiteitä on? Kysy itseltäsi:

- Mikä auttaisi sinua olemaan työssäsi "ilmastoystävällinen"?
- Kun ajattelet järjestön hankekumppaneita/lahjoittajia/vapaaehtoisia, mitä he tarvitsevat edistääkseen suurempaa ilmasto-oikeudenmukaisuutta?
- Mitä konkreettisia toimenpiteitä voidaan soveltaa järjestön säännöllisiin prosesseihin tai säännöllisiin tehtäviin?
- Kuka on vastuussa niistä toimista/toimenpiteistä, joita haluatte muuttaa?
- Varmista, että toteuttamasi toimet ja toimenpiteet ovat seuraavien periaatteiden mukaisia: spesifijä / mitattavissa olevia / saavutettavissa olevia / merkityksellisiä ja realistisia / aikaperusteisia.

Huomaa, että tässä vaiheessa sinun on luultavasti kerättävä konkreettisia tietoja, jotta voit määrittää kunkin uuden toimenpiteen taustan ja määritellä, mitä voitaisiin tehdä käytännössä (esim. tietoa järjestön jätehuollosta, tavaroiden tai energian kulutuksesta, palveluntarjoajista, veroista jne.). Jos teillä ei ole näitä tietoja, voitte asettaa aikarajan niiden keräämiselle ennen ohjeistuksen määrittämistä, sillä tämä auttaa asettamaan lähtökohdan, josta lähteä liikkeelle.





## 5. Tutustu järjestösi "inventaarioon" - Tee resurssitarkistus!

Tee syväskellus järjestösi resursseihin edellisessä vaiheessa ehdotettujen toimenpiteiden tai toimien toteuttamiseksi. Sen ymmärtäminen, mitä resursseja on käytettävissäsi, auttaa strategisten päätösten tekemisessä ohjeistuksen toteuttamisen yhteydessä.

- Onko järjestössä tarvittava sitoutuminen?
- Mitkä ovat järjestön resurssit? (aika, rahoitus, henkilöstö jne.).
- Mitä ohjeistuksia teillä on jo olemassa? (Voidaanko niitä käyttää prosessissa? Tarvitseeko niitä päivittää?)
- Ketkä ovat mahdollisia sidosryhmiä eri vaikuttamisalueiden tai toimien osalta?

Voit arvioida kykysi ja vastata edellisiin kysymyksiin esimerkiksi seuraavilla menetelmillä: Kyselyt ja kyselylomakkeet, haastattelut ja fokusryhmät, SWOT-analyysi, parannussuositukset (selvitä parannusalueet), rahoitusanalyysi, työntekijäresurssit/valmiudet (valitse menetelmä, joka sopii parhaiten organisaatiollesi).

## 6. Tiekartan laatiminen kohti ohjeistusta - Kaikki lähtee suunnittelusta!

Hyvin harkitun etenemissuunnitelman laatiminen on kuin suunnan määrittäminen ohjeistuksesi menestykselle. Yksityiskohtainen suunnittelu on välttämätöntä, jotta voit suunnistaa edessä olevien haasteiden ja mahdollisuuksien seassa.

- Mikä on mahdollinen aikataulu matkallesi kohti ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistusta? Mitkä ovat välitavoitteet? (Täytäntöönpano, seuranta, arviointi ...)
- Mikä on toteutettavissa? Mitä tarvitaan järjestön kontekstissa?
- Minkälaista selkeyttä haluamme luoda esim. tarvittavien sitoumusten, valtuutusten, konfliktien ratkaisemisen, uudelleen neuvottelujen edellytysten jne. osalta?
- Määrittele nyt, ketkä ovat ehdottomasti mukana
- Kenellä on mitkä vastuut ja tehtävät?



## 7. Ketä varten ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistus on laadittu? Ketkä ovat sidosryhmiäsi?

Sidosryhmien tunnistamiseksi ja vastuiden ja velvollisuuksien määrittelemiseksi ohjeistuksen soveltamista varten voit käyttää monia eri menetelmiä.

Tässä yhteydessä esitellään RACI-matriisi, jossa erotetaan toisistaan seuraavat roolit:

<b>R</b>	<b>VASTUULLINEN (RESPONSIBLE)</b>	Kuka tekee työn? Kuka auttaa/tukee työn tekemisessä?
<b>A</b>	<b>VASTUUVELVOLLINEN (ACCOUNTABLE)</b>	Kuka vastaa tehtävistä? Kuka vastaa toteutettavasta ohjeistuksesta?
<b>C</b>	<b>KONSULTOITU (CONSULTED)</b>	Ketä on kuultava? Keneltä tarvitaan palautetta? Kuka toimii ohjeistuksen mukaisesti ja kenen palautetta olisi tärkeää ottaa mukaan prosessiin?
<b>I</b>	<b>INFORMOITU (INFORMED)</b>	Kenelle pitäisi saada tietoa tästä toiminnasta, mutta ei antaa siitä palautetta? Kenen pitäisi tietää tämän ohjeistuksen olemassaolosta? Kenen pitäisi tietää, että olemme kehittämässä ohjeistusta?

Laadi matriisi ja määrittele asiaankuuluvat tehtävät ja sidosryhmät/jäsenet ohjeistuksen osalta. Pohdi kunkin tehtävän kohdalla yllä olevasta taulukosta rooliin liittyviä kysymyksiä ja lisää ruutuun rooliin liittyvä iso kirjain. Esimerkki:

	SIDOSRYHMÄ 1	SIDOSRYHMÄ 2	SIDOSRYHMÄ 3	SIDOSRYHMÄ 4
Tehtävä 1	A	R	C	-
Tehtävä 2	-	R/A	I	-
Tehtävä3	A	C	R	I

**Kun olet laatinut RACI-matriisin, kysy itseltäsi:**

- Onko kaikki olennaiset toiminnot/tehtävät sisällytetty matriisiin?
- Onko meillä vastuuhenkilö/vastuuvollinen jokaiselle tehtävälle/toiminnalle?
- Onko joitakin toimijoita / sidosryhmiä jätetty pois?
- Ovatko jotkut toimijat/sidosryhmät ylikuormitettuja
- Ole realistinen: Onko todella kaikkia C:llä/I:llä merkittyjä sidosryhmiä kuultava tai tiedotettava?



*Huomaa: Muista, että olet myös osa eri verkostoja. Missä verkostoissa tai järjestöissä olette mukana, missä vaikutatte esimerkiksi vaikuttamistyön kautta?*

*Jotta ohjeistuksesta ei tulisi pelkkä paperi tai PDF-tiedosto jossakin järjestösi intranetissä, pidä mielessä, että onnistunut täytäntöönpano on olennaisen tärkeää!*

## 8. Laadi ensimmäinen luonnos ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksesta

Ajatusten saattaminen kirjalliseen muotoon on ratkaiseva vaihe. Ensimmäinen luonnos luo perustan ohjeistuksellesi ja tarjoaa puitteet sen teroittamiselle ja kehittämiselle.

### KETKÄ KIRJOITTAVAT?

- A** Ketkä osallistuvat? (ks. RACI)
- B** Millainen on asiakirjan muoto ja rakenne? [Mallimme](#) voi tukea tätä prosessia.
- C** Salli palaute- ja tarkastuskierrokset
- Sisäisen henkilöstön ja sidosryhmien osallistuminen muutosehdotusten tekemiseen.
  - Vertaile ohjeistusta alkuperäiseen tavoitteeseen & unelmaasi. Oletko oikealla tiellä?
  - Jaa ohjeistus ulkopuolisten sidosryhmien tai sellaisten henkilöiden kanssa, joilla on asiantuntemusta ja kokemusta ohjeistuksen aiheista, jotta ohjeistuksen voivat tarkistaa sen sopivuuden ja selkeyden.
- D** Aiotaanko asiakirjaa jakaa julkisesti? Jos näin on, luo graafinen ulkoasu, joka tekee siitä houkuttelevan ja ymmärrettävän.



## Onnittelut aloitetusta ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistuksesta!

Muista, että ohjeistuksen laatiminen on prosessi. Jotkin vaiheet saattavat kestää kauemmin, toiset ovat helpompia.

## TUO VALMIS OHJEISTUS ESILLE

**Sinun ohjeistuksesi on kirjoitettu! Ja mitä nyt?**

**Sinun ohjeistuksesi on kirjoitettu! Ja mitä nyt?** Ei riitä, että meillä on sopiva, täydellisesti järjestetty ja suunniteltu ohjeistus. Sen tehokas toteutus ja odotettujen tulosten saavuttaminen osoittavat, oletko onnistunut sen tuottamisessa. Kun toimit ohjeistuksesi mukaan ja hyödynnät sitä, kiinnitä aina huomiota seuraaviin:

- **Tarkkuus:** Yritä noudattaa etenemissuunnitelmaa, jonka loit ohjeistusta suunnitellessasi. Tarkista asetetut tavoitteet säännöllisesti ja varmista, että tehdyt toimet eivät poikkea alkuperäisistä tavoitteista.
- **Joustavuus:** Vaikka yritätkin pitää kiinni alkuperäisestä suunnitelmasta, ole avoin ohjeistuksesi säännöllisille tarkistuksille ja muutoksille tarpeen mukaan sekä sen tehokkuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseen.
- **Motivaatio:** Ohjeistukset ovat merkityksettömiä, jos niiden toteuttamiseen ei ole jatkuvaa (sisäistä tai ulkoista) motivaatiota, joten ole sinnikäs niiden käytössä. Matkan varrella on hyödyllistä jakaa ja tunnustaa, kuinka ohjeistuksen täytäntöönpano sekä sen tulokset hyödyttävät asianosaisia.
- **Pääsy:** Ohjeistuksen tulee olla hyvin määritelty, kirjoitettu ja helposti löydettävissä järjestön tiimille tai sitä käyttäville, jotta sitä voidaan tarvittaessa tarkastella tai käyttää toimintasuunnitelmana ja

tietolähteenä järjestön uusille tulokkaille, joiden on omaksuttava se.

- **Vastuullisuus:** Tasapainoinen lähestymistapa on olennainen ohjeistusta laadittaessa. Ohjeistuksen työstäjät ovat vastuussa selkeydestä, viestinnästä, osallisuudesta ja osallistumisesta ohjeistuksen kehittämiseen.
- **Juhli!** Jaa ja tunnusta ohjeistuksen täytäntöönpanon tuloksia ja vaikuttavuutta. Tämä lisää osallistujien motivaatiota, parantaa järjestösi vaikuttavuutta ja antaa tunnustusta osallistujien tekemälle työlle.

Kaikkien aikaisempien vaiheiden seuranta ja saatujen tulosten analysointi ovat välttämättömiä **mitataksesi ohjeistuksesi toteutumista**, sekä hienosäätääksesi sitä tulosten parantamiseksi. Sinun on hyvä kiinnittää huomiota siihen, kuinka paljon todellisuudessa teet ja mitä vaikutuksia sillä on. Vain näiden tietojen avulla voit todella kertoa, onko ohjeistuksesi **hyödyllinen, laadukas ja toteuttamiskelpoinen** tai jos sitä on tarpeen muuttaa tavoitteidesi saavuttamiseksi.

Tämän mukaan sinun olisi hyvä:

**A. Seurata käytäntöjäsi:** Ohjeistuksen toimeenpanon ohella tarkista säännöllisesti, miten asiat sujuvat, jotta voit havaita epäonnistumiset, tehdä parannuksia, ennakoita vaikeuksia, voittaa haasteita, helpottaa kaikkien osallistumista jne. Kaikki kerätyt tiedot auttavat sinua parantamaan ohjeistuksen suorituskykyä

ja antavat sinulle tietoa tulevia arvioita varten. Ohjeistusten säännöllistä seurantaan tarvitaan, jotta voidaan tarkistaa, onko olemassa ulkoisia tai sisäisiä seikkoja, jotka estävät sen käytön, ja lisäksi havaita asioita, joilla voit parantaa sitä tai saada mahdollisuuden menestykseen. Tämä sisältää pohtimista, voisivatko uudet ihmiset, ryhmät, toiset ohjeistukset, sosiaaliset tapahtumat, taloudelliset muutokset jne. muuttaa alkuperäistä lähestymistapaa.

**B. Arvioi ohjeistuksen suorituskyky:** Tarkista ohjeistuksesi lopullinen vaikutus ja sen tulokset, kun sen toteuttamiselle tai testaukselle asetettu ajanjakso on päätynyt. Tämä auttaa sinua kehittämään paranneltuja versioita ohjeistukseen ja tarkistamaan, saavutettiin odotettu vaikutus vai ei. Arvioinnin tulee olla jatkuvaa, sisältäen jatkuvan parannus- ja muutosprosessin.

On suositeltavaa seurata ja arvioida ohjeistustasi kunnolla: **seuranta- ja arviointisuunnitelman laatiminen** muiden toimintojen lisänä. Jos haluat määrittää tämän suunnitelman sisällön, kysy itseltäsi:

- Ovatko **tavoitteet** asetettu huolella: hyvin määriteltyjä, helppoja seurata ja tavoitettavissa?
- Mitä **indikaattoreita** (määrällinen ja laadullinen) mittaamme nähdäksemme, olemmeko saavuttaneet tavoitteemme, ja määrittääksemme, noudatetaanko ohjeistusta? Onko meillä tarpeeksi indikaattoreita kullekin tavoitteelle? Esimerkiksi:

- Prosenttiosuus ohjeistuksen piiriin lukeutuvista henkilöistä
  - Tietyillä ympäristömerkeillä toteutetut hankkeet
  - Käynnit sivustoilla
  - Ohjeistuksen pohjalta koulutetut ihmiset
  - Hiilidioksidipäästöjen vähentäminen
  - Ympäristöystävällisen matkailun määrän lisääntyminen jne.
- Mitä **työkaluja** meidän tulisi käyttää kerätäksemme tietojamme? Esimerkiksi:
    - haastattelut
    - osallistujalistat
    - arviointilomakkeet
    - kohderyhmät
    - sisäiset prosessit
    - excel-taulukot
    - online-työkalut
    - osallistujakyselyt jne.
- Varmista, että sinulla on kaikki olennaiset edellytykset näiden tietojen saamiseksi tai päätä ja määritä tarvittavat menettelyt - ellei niitä ole jo olemassa - seurataksesi indikaattoreita toimintojesi aikana.
- **Kuinka usein** on hyödyllistä seurata ja arvioida ohjeistusta? Onko meillä konkreettinen suunnitelma seurata ja arvioida sitä?
- Kenen pitäisi olla **mukana** seuranta- ja arviointiprosessissa? (katso [luku 5](#) *Ennen kuin aloitat ohjeistuksen työstön*)
  - Miten käytämme saatuja tietoja jälkeenpäin? Esimerkiksi:
    - keskustelemme ohjeistuksesta järjestössämme sen tehostamiseksi
    - jaamme ohjeistuksen yhteistyökumppaneiden ja rahoittajien kanssa
    - sisällämme sen raportteihin sisäisesti ja/tai ulkoisesti
    - hyödynnämme sitä järjestömme toimintojen ja palvelujen parantamisessa jne.
  - Miten voimme **hyödyntää tuloksia** ja saavutettua vaikutusta? Esimerkiksi:
    - ohjeistuksen lisääminen raportteihin parantaaksemme järjestön vaikutusta muihin
    - hyödyntämällä sitä viestintäkampanjoissa,
    - jakamalla sitä antaen samalla tunnustusta työhön osallistujille
    - hyödyntämällä sitä rekrytoimalla lisää jäseniä jne.
- Muutama ajatus vaikutuksen mittauksesta:**  
Vaikutusten mittaaminen ilmasto-oikeudenmukaisuuden kannalta on haastavaa, mutta on ratkaisevan tärkeää varmistaa, että ponnistelut ovat tehokkaita.

Tässä on kolme keskeistä seikkaa:

- **Keskity vaikuttamisalueihisi, ohjelmiisi ja toimintaasi:** Tunnista ja keskity järjestösi erityisiin vaikuttamisalueisiin. Ne ovat eri toimijoita, joihin voit saada aikaan merkittävimmän muutoksen edistäessäsi ilmasto-oikeudenmukaisuuden toteutumista.
  - **Tietoisuus järjestön vaikuttamismahdollisuuksista:** Ymmärrä, kuinka järjestösi toiminta edistää laajempaa Climate Justice -liikettä. Tämä edellyttää aloitteidesi suorien tulosten arvioimista, mutta myös niiden aiheuttamia heijastusvaikutuksia ja systemisiä muutoksia.
  - **Yhteistyö ja verkon käyttö:** Ymmärrä, että ilmasto-oikeudenmukaisuuden haasteet ovat valtavia ja monimutkaisia. Et voi pelastaa maailmaa yksin. Ota yhteyttä muihin järjestöihin, viranomaisiin ja henkilöihin, jotka jakavat tavoitteesi. Tee yhteistyötä ja hyödynnä laajemman verkoston kollektiivista tietämystä ja pyrkimyksiä maksimoidaksesi vaikutuksesi.
- Kun ilmasto-oikeuden ohjeistuksesi on käytössä ja sitä toteutetaan aktiivisesti, on tärkeää jakaa edistymistäsi ja innostaa muita liittymään kestävämmän ja oikeudenmukaisemman tulevaisuuden puolesta tapahtuvaan toimintaan. Mittaamalla ja viestimällä vaikutustasi tehokkaasti, et vain toimi itse vastuullisesti, vaan myös motivoit ja ohjaat muita kohti yhteistä positiivista muutosta.

## VIESTINTÄ ON AVAINASEMASSA

Nyt kun ilmasto-oikeudenmukaisuuden ohjeistukseksi on valmis, on hyvä viestiä siitä jotenkin yleisölle. Työstämme tiedottaminen on välttämätöntä, jotta varmistamme tuen sidosryhmiltämme. Voit tarkastella joitakin elementtejä, jotka voivat auttaa sinua vaikuttamaan ja **ottamaan mukaan verkostosi ja yhteisösi**. Tässä luvussa keskitymme viestintästrategiaan - miten saat viestintäsi tehokkaaksi ja viestisi selkeäksi? Tarjoamme sinulle **kolmen pisteen tarkistuslistan**, jota kannattaa miettiä viestintästrategiaasi varten: avainviestit, kohdeyleisö sekä tavat, miten viestisi välitetään.

### 1. Löydä avainviestit - Mitä haluamme viestiä ja miksi?

Ensiksi kysy itseltäsi, miksi haluat kertoa ohjeistuksestasi. Sinun on tunnistettava syy viestinnällesi. Näin voit ottaa ensimmäisen askeleen ymmärtäessäsi, miten viestintäsi on paras rakentaa. Asiakirja, kuten ohjeistus, voi olla vaikea ymmärtää uudelle lukijalle, joten on parempi käyttää vähemmän teknistä kieltä ja keskittyä ydinviesteihin, jotka haluat välittää.

### 2. Kohdeyleisö - kuka saattaisi olla kiinnostunut kulemaan käytännöstäsi?

Seuraava askel on tunnistaa viestintäsi kohdeyleisö. Kohdeyleisöäsi voivat olla esim. yhdistyksesi vapaaehtoiset, kunnat, oppilaitokset tai muut järjestösi kaltaiset toimijat.

Kohdeyleisön määrittelemiseksi on hyvä ensin tunnistaa sen ominaisuudet: ikä, kiinnostuksen kohteet, ammatti, tarpeet ja niin edelleen.

Viestintäsuunnitelman tehokkuus riippuu usein siitä, kuinka hyvin se kohdistaa ja käsittelee kohdeyleisön tarpeita, kiinnostuksen kohteita ja mieltymyksiä. Tästä syystä on ratkaisevan tärkeää suorittaa analyysia yleisöstäsi, jotta viestit ja viestintätavat voidaan räätälöidä sopiviksi. Tavoitteen määrittäminen määrittää viestinnän sävyn, tyylin ja käyttämäsi välineen.

« Muista aina: "Laatu on parempi kuin määrä" - ei ole tehokasta pyrkiä tavoittamaan suurta joukkoa ihmisiä, jotka ovat täysin välinpitämättömiä. Suuntaa viestintäsi kiinnostuneelle yleisölle saadaksesi parempia tuloksia.

### 3. Räätälöi viestisi - äänensävy, sisältötyypit, eri viestintäkanavat

Nyt kun olet määrittänyt viestisi tavoitteet ja kohdeyleisön, voit jatkaa viestintäsi rakentamista.

- Äänensävy:: mikä on oikea äänensävy viestiä kohderyhmäsi kanssa? Se voi olla muodollinen tai epävirallinen, motivoiva tai vakava. Valitse sävy, joka sopii kohdeyleisöllesi.
- Sopivia sisältötyyppejä on useita: konferenssit, sosiaalinen media, lehdistöartikkelit, videot jne. Voit valita vain yhden tai useamman yhdistelmän.
- Mieti, missä kanavissa haluat viestiä - sosiaalinen media, radio, sanomalehdet, podcastit, konferenssit jne.

*Muista kuitenkin pitää toiminta tiiviinä! Kaikkien kanavien käyttäminen laajemman yleisön tavoittamiseksi ei ole aina hyvä tapa toimia. On parempi keskittää energiasi ja resurssit analysoimalla viestintästrategiasi hyvin ja keskittymällä niihin välineisiin, jotka mielestäsi sopivat parhaiten tarkoitukseesi. Mieti myös, mitkä kanavat motivoivat sinua eniten.*

Jokaisella sisällöllä on omat erityispiirteensä ja sitä voidaan muokata tarkoitukseen sopivalla kielellä. Jos esimerkiksi haluat ottaa yhteyttä alueesi paikallisviranomaisiin politiikan kanssa, mikä olisi sopivin tapa? Instagram-postaus tai artikkeli paikallisissa sanomalehdissä?

### VALITSE STRATEGIA TEHOSTAAKSESI VIESTIÄSI

Voit soveltaa viestintään monia strategioita tehdäkseen siitä mielenkiintoisempaa ja kiinnittääkseen yleisön huomion.

- **Korosta yhteisiä kiinnostuksen kohteita ja arvoja kohdeyleisön kanssa**

Viestintää laadittaessa voit korostaa kohdeyleisösi kanssa olevia yhteisiä arvoja ja kiinnostuksen kohteita mm. eettiset syyt, uskonnollinen tausta, sosiaalinen aktivismi jne.

- **Tarinankerronnan menetelmät**

Käytä tarinankerronnan menetelmiä aina kun mahdollista. Sen sijaan, että viestisit ohjeistuksestasi kuvailtavalla tavalla, voit käyttää kerronnallisempaa kieltä, esimerkiksi kertomalla tarinan siitä, kuinka ajatus ohjeistuksesta syntyi ja mikä prosessi sen saavuttamiseksi oli. Kerro visiostasi!

- **Käytä kuvia ja visuaalisia materiaaleja tehdeksi viestinnästäsi tunnistettavampaa**

Jos tavoitteesi on herättää lukijan uteliaisuutta ja saada muita mukaan, sisällytä viestintään huomiota herättäviä kuvia ja visuaalisia materiaaleja.

*Muista olla ottamatta mitään itsestään selvyytenä. Jotkut tuntemasi sanat ja käsitteet voivat olla muille tuntemattomia. Asetu kirjoittaessasi itsesi kohdeyleisösi asemaan ja kysy itseltäsi: onko tämä lause tai sana heille selvä?*

### MITTAA VIESTINTÄSI TEHOKKUUTTA.

Analyysi ja seuranta ovat olennaisia, jotta voidaan arvioida toteutettujen viestintätoimintojen tehokkuutta ja ymmärtää, mikä toimi, mikä ei ja mitä asioita on parannettava tulevaisuudessa. Esimerkiksi sosiaalisen median kanavat tarjoavat indikaattoreita, joiden avulla voit analysoida viestintäsi tehokkuutta. Voit kysyä itseltäsi:

Onko kohdeyleisö vastaanottanut viestintäsi?

Ymmärsivätkö he, mitä aion sanoa?

Saavutinko tavoitteeni?

Mitä voin parantaa tulevaisuudessa?

Muista, että viestintä on jatkuva prosessi, jota sinun tulee toistaa, jotta ilmasto-oikeuden mukaisuuden ohjeistuksesi pysyy elossa ja tavoitettavissa. Mutta tämä työ kannattaa, koska näet ohjeistuksesi vaikutukset sekä sen, kuinka voit edistää globaalia ilmasto-oikeutta!



## ESIMERKKI KAHDESTA VIESTINTÄSTRATEGIASTA

VIESTINTÄ MUILLE KANSALAIJÄRJESTÖILLE:	VIESTINTÄ VAPAAEHTOISILLE:
<p><b>Mitä haluat viestiä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• miksi kannattaa luoda ilmasto-ohjeistus?</li> <li>• ohjeistus on hyvä käytäntö</li> <li>• se on osa edunvalvontatoimintaa</li> <li>• osallistava prosessi ohjeistuksen laadinnassa</li> </ul> <p><b>Missä muodossa ohjeistuksia voidaan parhaiten ottaa käyttöön:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lyhyt yhteenveto ja tiivistelmät jokaisesta luvusta</li> <li>• tärkeimpien viestien korostaminen</li> </ul> <p><b>Mitä tehdä ja miten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kannustaa ohjeistusten kehittämistä muissa kansalaisjärjestöissä</li> <li>• materiaalien levittäminen</li> <li>• toisten tukeminen</li> <li>• jaa kokemuksesi</li> <li>• tapahtumat ohjeistuksesi jakamiseksi</li> <li>• työpaja ilmasto-oikeudenmukaisuudesta</li> <li>• verkoston uutiskirjeissä jakaminen</li> <li>• verkoston kokoukset</li> </ul>	<p><b>Mitä haluat viestiä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• suora vaikutus heihin (matkustusohjeet jne.)</li> <li>• miksi ohjeistus on tärkeä järjestöllesi?</li> <li>• tukea ohjeistuksesi kehittämisessä</li> <li>• noudata ohjeistusta</li> </ul> <p><b>Missä muodossa politiikka voidaan parhaiten ottaa käyttöön:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lyhyt yhteenveto ja tiivistelmät jokaisesta luvusta</li> <li>• korosta tärkeimpiä viestejä</li> <li>• hyödynnä visuaalisuus ja käytännönläheisyys</li> <li>• mahdollisesti digitaalinen versio</li> </ul> <p><b>Mitä tehdään ja miten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ota vapaaehtoisia mukaan koulutuksiin</li> <li>• jaa ohjeistus sosiaalisessa mediassa ja verkkosivuilla</li> <li>• järjestä koulutustapahtumia</li> <li>• järjestä määräajoin arviointityöpaja</li> </ul>



## Opittua

« Pidä viestisi yksinkertaisena ja pidä aina mielessä päästrategiasi.

*Keskity siihen, mitä yleisösi haluaa tietää. Onko se esimerkiksi ongelma, mitä ratkaiset heidän puolestaan?*



## MALLI ILMASTO-OIKEUDENMUKAISUUDEN OHJEISTUSTA VARTEN

<b>Visio / tarkoitus</b>	<p>Mukauttaa ohjeistuksen järjestösi yleiseen luonteeseen, lähestymistapaan ja syihin. Tämän tulisi näyttää, kuinka asiasi liittyy työhösi ja miten sinun on tarkoitus edistää sitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miksi ilmasto-oikeus on tärkeää organisaatiollesi?</li> <li>• Mikä on ohjeistuksen tarkoitus ja perustelu? Miksi se on olemassa?</li> <li>• Millaisia muutoksia haluat edistää?</li> <li>• Millaisen vaikutuksen haluaisit saada?</li> <li>• Miten ohjeistus vastaa järjestön arvoja ja tehtävää?</li> </ul>
<b>Tavoitteet</b>	<p>Konkreettiset ja erityiset muutokset, joita aiomme edistää. On suositeltavaa, ettei tavoitteita ole liikaa keskittyäksesi niihin paremmin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitä konkreettisia tavoitteita haluat asettaa?</li> <li>• Millä alueilla?</li> <li>• Mihin erityistarpeisiin pyrit vastaamaan?</li> <li>• Vastaavatko kaikki tavoitteesi ohjeistuksen missiota ja visiota selittävässä osassa asetettuja tarpeita? Niiden pitäisi.</li> <li>• Kuka hyöttyy, jos nämä tavoitteet saavutetaan ja miten?</li> </ul>
<b>Suuntaviivat</b>	<p>Määrittelevät, mitä suosituksia ja toimia järjestön työntekijöiden ja aktiivien tulee toteuttaa edistääkseen ohjeistuksen tavoitteiden saavuttamista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Millä järjestön osastoilla, alueilla tai ohjelmissa aiot soveltaa ohjeistusta? (tämä osio voitaisiin jakaa näille toiminta-alueille)</li> <li>• Mitä konkreettisia suosituksia on annettava ja noudatettava?</li> <li>• Kuka on vastuussa näiden ohjeiden täytäntöönpanosta (jos sellaisia on)?</li> <li>• Mitkä ehdotukset voisivat tehdä sinusta ilmastoystävällisemmän (toimet, toiminnot, menettelyt jne)?</li> <li>• Kuinka joustavasti työntekijät sekä aktiivit ovat toteuttamassa niitä?</li> </ul>
<b>Sääntely</b>	<p>Tämä asetus täydentää edellistä ohjeen osaa, koska tässä asetetaan parametrit näiden toimenpiteiden toteuttamiseksi käytännössä. Tämä tarkoittaisi, että järjestö toteuttaa konkreettisia prosesseja, ei vain antaisi suosituksia jäsenille tai henkilökunnalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Missä/milloin toimenpiteet tulisi toteuttaa?</li> <li>• Kuka on vastuussa niiden toteuttamisesta ja kuka on vastuussa seurannasta</li> <li>• Miten näiden toimenpiteiden onnistumista seurataan? Laadulliset indikaattorit, määrälliset indikaattorit jne.</li> <li>• Raportoidaanko vaikutus tai saadut tulokset (sisäisesti vai ulkoisesti)? Miten? Mitä työkaluja tai malleja tähän tarkoitukseen tulisi käyttää?</li> <li>• Mitä konkreettisia resursseja, työkaluja, tapoja jne. vastuuhenkilö tarjoaa toimenpiteiden toteuttamiseksi?</li> <li>• Palkitaanko ohjeistuksen suuntaviivoja suorittaneet, jos ne onnistuvat? Mite</li> <li>• Tuleeko ohjeistuksen noudattamista jättäneille sanktioita? Miten?</li> </ul>

## LÄHTEET & VIITTEET

IPyrkiessämme kehittämään Climate Justice Policy Box -ohjeistusta, olemme ottaneet käyttöön erilaisia menetelmiä, kuten verkkolähteiden tutkimisen, kumppanijärjestöjemme sisäisen sekä globaalin etelän kumppaneiden kanssa tehdyt haastattelut, interaktiiviset työpajat osana ilmasto-oikeudenmukaisuuden koulutusta Torinossa toukokuussa 2023, sekä tiimimme jäsenten henkilökohtaisista kokemuksista ja asiantuntemuksesta saatuja arvokkaita oivalluksia.

### [www.green-diversity.org](http://www.green-diversity.org)

Täältä pääset kumppanijärjestöjemme ilmasto- oikeudenmukaisuuden käytäntöihin. Jos haluat tarkempia tietoja kustakin käytännöstä, ota suoraan yhteyttä kyseiseen järjestöön.

### **Padlet - Green Diversity?!**

Tämä padlet sisältää kumppanijärjestöjemme toimintatapoja, arvokkaita resursseja ilmasto-oikeudenmukaisuuden määrittelyyn sekä käytäntöjesi luomiseen ja lisälinkkejä, jotka auttavat sinua toiminnassasi.

Padletin sisällön lisäksi esitämme sinulle lähteet, joita käytettiin tämän materiaalin kirjoittamiseen:

#### **Kappale 1:**

- [EU motto | European Union \(europa.eu\)](http://europa.eu)
- [Priorities 2019-2024 \(europa.eu\)](http://europa.eu)
- [How can policy and policymaking foster ... | Open Research Europe \(europa.eu\)](http://openresearch.europa.eu)
- [Citizens, Equality, Rights and Values programme \(europa.eu\)](http://europa.eu)
- [GOAL 13: Climate action | UNEP - UN Environment Programme](http://unep.org)

#### **Kappale 2:**

- [Padlet - " Green Diversity?" sisällöistä](#)

#### **Kappale 3:**

- [What are policies?](#)
- [Why are policies important?](#)

#### **Kappale 5:**

- [Aubrey L. Mendelow stakeholders matrix](#)

#### **Kappale 6.1:**

- [RACI Matrix: Responsibility Assignment Matrix Guide 2023 \(project-management.com\)](http://project-management.com)
- [RACI matrix: A helpful tool for agile processes \(workpath.com\)](http://workpath.com)
- [What Is A RACI Chart: Ultimate Guide + Template & Examples\(thedigitalprojectmanager.com\)](http://thedigitalprojectmanager.com)

#### **Kappale 6.2:**

- [EU | Climate Action Tracker](#)
- [Measuring the success of climate change adaptation and mitigation in terrestrial ecosystems | Science](#)
- [Measuring Climate Change: The Economic and Financial Dimensions \(imf.org\)](http://imf.org)



## GREEN DIVERSITY?! - YHDESSÄ MONIMUOTOISUUDEN PUOLESTA!

Green Diversity?! on eurooppalainen hanke, jossa on mukana kumppanijärjestöjä viidestä maasta (Itävalta, Suomi, Saksa, Italia ja Espanja). Olemme erilaisia järjestöjä; olemme kooltamme erilaisia, ja keskitymme eri päätehtäviin. Jotkut meistä työskentelevät vapaaehtoisten kanssa tai kehitysyhteistyössä, toiset humanitaarisessa työssä tai liikkuvuudessa. Meitä yhdistää se, että näemme epäoikeudenmukaisuutta kaikkialla maailmassa, näemme muuttuvan ilmaston ja näemme, mihin tämä liittyy. Haluamme yhdessä edistää ilmasto-oikeudenmukaisuutta ja siksi olemme kehittäneet tämän työkalupakin tukemaan niitä, jotka tuntevat saman tarpeen toimia.

### Jugend Eine Welt - Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit | Austria:

Münichreiterstraße 31, 1130 Wien / Austria  
<https://www.jugendeinewelt.at/>  
Sähköposti: [info@jugendeinewelt.at](mailto:info@jugendeinewelt.at)  
Instagram: @jugend\_eine\_welt  
Facebook: @Jugend Eine Welt

### KVT Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry | Finland:

Veturitori 3, 00520 Helsinki / Finland  
<https://www.kvtfinland.org>  
Sähköposti: [kvt@kvtfinland.org](mailto:kvt@kvtfinland.org)  
Instagram: @kvtfinland  
Facebook: @KVT

### LVIA - Lay Volunteer International Association | Italy:

Via Mons. Peano 8b, 10110 Cuneo / Italy  
[www.lvia.it](http://www.lvia.it)  
Sähköposti: [lvia@lvia.it](mailto:lvia@lvia.it)  
Instagram: @lvia\_ong  
Facebook: @LVIAong

### NEO SAPIENS | Spain:

Hermanos Monroy 1, office 303, 26001, Logroño / Spain  
[www.neo-sapiens.com](http://www.neo-sapiens.com)  
Sähköposti: [info@neo-sapiens.com](mailto:info@neo-sapiens.com)  
Instagram: @\_neosapiens  
Facebook: @neosapienseducation

### SERVICE CIVIL INTERNATIONAL (SCI) | Germany:

Blücherstr. 14, D-53115 Bonn / Germany  
[www.sci-d.de](http://www.sci-d.de)  
Sähköposti: [greendiversity@sci-d.de](mailto:greendiversity@sci-d.de)  
Instagram: SCI\_Germany  
Facebook: SCI.Germany

Vieraile hankkeemme nettisivuilla: <https://www.green-diversity.org>

*Haluamme kiittää EU:n Erasmus+ ohjelmaa, jonka taloudellisen tuen vuoksi tämän ohjeistuksen tuottaminen oli mahdollista.*

*The European Union support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

