

JÄRJESTÖJEN OSAAMISTARPEET JA KOULUTUKSEN TRENDIT



Sivis

Osaamistarpeet TOP 5:

1. Sosiaalinen media
2. Viestintä
3. Verkostoituminen ja yhteistyö
4. Ennakointi- ja tulevaisuustaidot
5. Hallitustyöskentely

Nousussa erityisesti ennakointi- ja tulevaisuustaidot

Muuta:

Muutosten taustalla vaikuttavat mm. korona ja järjestötoiminnan ammatti-
maistuminen.

Opiskelumuodoista suositaan kasvattavat:

1. Verkkokoulutus
2. Lyhytkestoiset koulutukset
3. Osaamisen tunnistaminen ja
tunnustaminen

Muutos:

Verkko-opiskelu ja siihen liittyvän peda-
go-giikan hallinta on tärkein aihe sekä lyhyt-
että pitkäkestoisen kehittämisen kannalta.

Kestävään elämään liittyvän
osaamisen tarve on kasvanut ja

74%

vastaajista arvioi sen lisäävän
merkitystään järjestötoiminnassa.

Järjestöjen kyky vastata haasteisiin on vaarassa:
osaamisen kehittämiseen ja hallintaan
on kiinnitettävä enemmän huomiota.



Marion Fields ja Kristiina Hannukainen, Opintokeskus Sivis

Koronakriisi ja digitalisaatio haastavat järjestöt – Katsaus Opintokeskus Siviksen osaamistarvekyselyyn 2020

Opintokeskus Sivis on seurannut koulutus- ja osaamistarpeiden kehitystä suomalaisella järjestökentällä säännöllisten kyselyiden avulla vuodesta 2012 alkaen. Kysely on aiemmin toteutettu joka kolmas vuosi, mutta toimintakentän muutoksen nopeutumisen johdosta kysely tehdään vuodesta 2020 lähtien joka toinen vuosi. Tässä artikkelissa esitellään vuoden 2020 kyselyn keskeisiä tuloksia aiempiin vuosiin verraten.

Kysely toteutettiin syyskuussa 2020 Webropol-järjestelmää käyttäen. Kysely oli avoin kaikille, ja sitä levitettiin muuan maussa SivisNyt-utiskirjeessä ja sosiaalisessa mediassa. Vastajia oli 337, mikä on määränä kohtalainen.

Kyselylomake sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Avovastauksia on teemoitettu niin, että kaikki yksittäisessä vastauksessa esiin nousseet teemat on luokiteltu erikseen, jotta saadaan käsitys siitä, mitkä kaikki koulutukseen ja osaamiseen liittyvät kysymykset puhuttavat järjestöjä. Muutama kommentti on nostettu tähän artikkeliin sellaisenaan.

Vastaajien tausta

Vastaajat saivat merkitä kohdalleen useamman taustamuuttujan. 76 % (n=257) vastaajista oli työsuhteessa johonkin järjestöön tai yhdistykseen, mutta useat toimivat myös jonkin muun yhdistyksen luottamustehtävissä (47 %, n = 159) tai vapaaehtoisena (43 %, n=144). Vaikka päällekkäisyyttä roolien suhteen on, eroja ryhmien välille löytyi.

60 vastaajaa kertoi olevansa jossain yhdistyksessä tai järjestössä rivijäsenenä, 30 vastaajaa osallistuvansa pop up -vapaaehtoistoimintaan ja 28 osallistuvansa kunnan tai seurakunnan vapaaehtoistoimintaan.

152 vastaajaa (45 %) edusti valtakunnallista liittoa tai järjestöä, loput tässä vertailussa ”alueelliseksi toimijaksi” kutsuttavaa organisaatiota (piiri, maakunnallinen yhdistys, paikallinen yhdistys, muu). Tämä jako on todettu toimivaksi myös aiemmissa kyselyissä.

Opintokeskus Siviksen jäsenorganisaatioita edusti 56 % vastaajista. Koska opintokeskus tavoittaa muitakin kuin sen jäseniä, 64 % vastaajista on käyttänyt sen palveluita. Koska Siviksen jäsenistö on kyselyssä vahvasti edustettuna ja sen jäsenenä on paljon sosiaali- ja terveysalan järjestöjä, myös vastaajista puolet (n=168) edusti niitä, mikä on pidettävä mielessä tulosten tulkinnassa.¹

Vastaajien organisaatiot koodattiin koon mukaan samoin kuin aikaisemmin: 1) pienet organisaatiot (alle 2000 jäsentä; 192/332 vastannutta; 58 %); 2) pienehköt organisaatiot (2001–10 000 jäs. n=81, 24 %); 3) suurehkot organisaatiot (10 001–50 000 jäs. n= 31, 9 %); 4) suuret organisaatiot (50 001- jäsentä; n= 28, 8 %). Alueellisten toimijoiden edustus näkyy siinä, että 4/5 vastaajasta edustaa pientä tai pienehköä yhdistystä tai järjestöä.

Vastaajilta kysyttiin heidän ikäänsä sekä sitä, minkä ikäisiä osallistujia heidän organisaationsa koulutustoiminta tavoittaa. Analyysin kannalta jälkimmäinen kysymys oli hyödyllisempi. Vastaajat saivat merkitä kaksi tärkeintä ikäryhmää, joista muodostettiin seuraavat ryhmät (jotkut järjestöt kohtaavat sen verran eri-ikäisiä osallistujia, että kuuluvat kahteen eri luokkaan):

0-24-vuotiaita koulutuksessa kohtaavat järjestöt: n = 55
25-44-vuotiaita koulutuksessa kohtaavat järjestöt: n = 151
45-64-vuotiaita koulutuksessa kohtaavat järjestöt: n = 245
yli 65-vuotiaita koulutuksessa kohtaavat järjestöt: n = 123

Koulutuksen kehittämislle yhä suuri tarve, kyky vastata haasteisiin hiipuu

Vastaajilta kysyttiin aiempien vuosien tapaan, millainen tarve heidän organisaatiossaan on kehittää koulutusta. 86 % vastaajista (n = 290) oli vähintään osittain sitä mieltä, että kehittämislle on suuri tarve. Osuus on pysynyt hyvin samanlaisena vuosien varrella.

Aiempien vuosien tapaan kysyttiin myös, onko seuraavan kolmen vuoden aikana henkilökunnan osaaminen riittävän hyvää koulutus- ja osaamistarpeisiin vastaamiseen. Kun en osaa sanoa -vastaukset poistettiin, vuonna 2018 vähintään osittain samaa mieltä oli 68 % vastaajista, nyt hieman pienempi osuus 61 %. Arvio ei ole yhtä optimistinen kuin aiemmin. On vaikeaa sanoa, johtuuko tämä vuoden 2020 tuomista erityishaasteista vai jostain muusta. Tätä asiaa tulee kuitenkin seurata. Kun vertailuun otettiin toiminta-alue, organisaation

¹ Pääasiallisen organisaationsa ilmoittaneiden vastaajien (366) organisaatiot jakautuivat seuraavasti: sosiaali- ja terveys (53 %, n=180), harrastus- (7 %, n=24), kulttuuri (7 %, n =22), neuvonta- (5 %, n= 17), nuoriso-/opiskelija (4 %, n= 15), ammatillinen (3 %, n=10), pelastus- (3 %, n=10), ihmisoikeudet, kansainvälisyys, kehitys, rauha (3 %, n=9), koulutus/tutkimus (3 %, n=10), maanpuolustus (3 %, n=9), kotiseutu/kylä/kaupunginosa/asukas- (2 %, n= 8), liikunta (2 % = n=8), luonto/ympäristö (1 %, n=6), poliittinen (1 %, n=5). Muu-vastauksia saatiin 21, jotka olivat lähes kaikki koodattavissa yllä oleviin luokkiin ja näkyvät niissä. Muita kuin edellä mainittuja organisaatioita oli lopulta 5.

koko ja toimijoiden ikä, suuria eroja ei esiintynyt. Vapaaehtoisten kyvyn vastata haasteisiin arvioi edes osittain riittäväksi vain 42 % kysymykseen vastanneista.

Avoimissa vastauksissa (62 kpl) haasteiden osalta korostuivat digi- ja verkko-osaaminen (19 vastausta) sekä yleiset järjestötyön arjen haasteet (21 kpl). Digitaidot aiheuttavat tarvetta kehittää koulutusta: kehittämiskohteina nostetaan osallistujien perustaidot mutta myös edistyneemmille suunnatut koulutukset. Järjestöt tarvitsevat monenlaista sisäistä digitaalista tukea sekä edistyneempää osaamista aina nettisivuista webinaarien pitämiseen. Huolen aiheina järjestöissä ovat ikääntyvät jäsenet, joilla on usein vähäiset digitaidot. Arjen haasteissa nousevat taas esiin vapaaehtoisten toimintavalmiudet, jotka kokevat hyväksi vain alle puolet vastaajista. Esiin nousivat vapaaehtoisten mukaan saamisen vaikeus, kuormittavuus, hallitustyöskentely ja tuen puute:

”Organisaatiomme koulutuspalettia on kehitetty nyt toista vuotta, mutta olemme törmänneet sellaiseen ongelmaan, että meidän aktiivisilla jäsenillämme on digitaidoissa vajetta. Joten koulutuksen kehittämisessä on tarvetta juuri digitaitojen kehittämiseen ja valtaosan kanssa, jotka näitä taitoja tarvitsisivat, tarvitsevat opetusta alkeista alkaen face to face kontaktissa. Osa taas hyötyisi saatavilla olevasta digituesta ja rohkaisemisesta.”

Toisaalla kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan janalla arvoilla 1–5 erilaisia kehittämistarpeita ja trendejä. Työntekijöiden ja vapaaehtoisten osaamistarpeita arvioitiin seuraavasti:

Väittämä (Arvo 1)	Vastausten keskiarvo	Väittämä (Arvo 5)	Tulkinta
Henkilökunnan osaamistarpeet kasvavat	1,7	Henkilökunnan osaamistarpeet eivät kasva	Ei eroja vastaajaryhmien välillä; käsitys tarpeiden kasvusta on jaettu
Vapaaehtoisten osaamistarpeet kasvavat	1,8	Vapaaehtoisten osaamistarpeet eivät kasva	Ei eroja vastaajaryhmien välillä; käsitys tarpeiden kasvusta on jaettu

Osaamistarpeiden kasvu heijastaa todennäköisesti järjestöissä pitkään jatkunutta ammatti- ja maistumiskehitystä.

Koulutusta halutaan kehittää Siviksen kanssa

Koska vastaajien joukossa oli paljon Siviksen jäseniä tai sen palveluja käyttäviä, Sivis oli suosituin kehittämiskumppani järjestökoulutukseen, kun 72 % vastaajista (N=334) vastasi sen olevan haluttu kumppani. Seuraavaksi suosituimpia kumppaneita ovat paikalliset kumppanuuskeskukset tai kattojärjestöt (70 %), muut järjestöt (68 %), muut vapaaehtoistointaa organisoivat tahot (67 %).

Tarve kaikelle osaamiselle on kasvanut

Kuten aiempina vuosina, vastaajat saivat merkitä luettelosta kaikki omaa organisaatiotaan seuraavan kolmen vuoden aikana koskevat osaamis- ja koulutustarpeet sekä lisätä joukkoon omia tarpeitaan. Lisäksi heitä pyydettiin kuvailemaan sanallisesti 1–3 tärkeintä osaamistarvetta.

Alla olevassa nelikentässä näytetään, millainen osuus vastaajista on merkinnyt kunkin osaamistarpeen. Perinteisesti tässä kyselyssä on tärkeiksi tarpeiksi mainittu ne, jotka yli 50 % kysymykseen vastanneista vastaajista (N=336) on merkinnyt ja merkille pantaviksi ne, jotka yli 25 % vastaajista on maininnut. Kuviossa on lihavoituna tarpeet, jotka yli 50 % vastaajista on merkinnyt. Lisäksi nelikentässä on nostettu merkittäviksi osaamistarpeiksi ne, jotka kysymykseen vastanneista henkilöistä (N=190) vähintään 10 % on kuvaillut. Myös muut esille nousseet taidot ovat mukana. Talousosaamista ei ole kysytty erikseen, sillä se kuuluu yhdistystaitoihin. Tulevissa kyselyissä se on kuitenkin syytä nostaa erilliseksi osaamisaiheeksi.

<p>Harvoin mainitut, merkittävät osaamistarpeet</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>Usein mainitut, merkittävät osaamistarpeet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalinen media (69 %, 30 mainintaa) • Viestintä (69 %, 43) • Verkostoituminen ja yhteistyö (63 %, 30) • Ennakointi ja tulevaisuustaidot (63 %, 22) • Hallitustyöskentely (61 %, 28) • Vapaaehtoisten johtaminen (55 %, 23) • Vaikuttaminen (54 %, 20) • Yhdistystaidot (53 %, 24) • IT-aidot (52 %, 31)
<p>Harvoin mainitut, ei-merkittävät osaamistarpeet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taloudenhoito ja varainhankinta mainittu muutama kerran (sisällytetty yhdistystaitoihin) • Eri ikäryhmien parissa työskentely (1 maininta) 	<p>Usein mainitut, ei-merkittävät osaamistarpeet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vapaaehtoisten ohjaaminen (53 %, 9 mainintaa) • Vapaaehtoisten perehdyttäminen (52 %, 12) • Vuorovaikutus (47 %, 12) • Arviointi (42 %, 9) • Strategia (41 %, 13) • Osaamisen tunnistaminen & tunnustaminen (41 %, 10) • Järjestön oma ydinaihe (40 %, 10) • Koulutusmenetelmät (38 %, 14) • Moninaisuus (38 %, 5) • Kestävä kehitys (37 %, 5) • Tapahtumien järjestäminen (36 %, 8) • Kampanjointi (35 %, 3) • Monikulttuurisuus (33 %, 10) • Koulutuksen suunnittelu (33 %, 3) • Koulutuksen laatu (32 %, 7) • Kouluttajataidot (32 %, 4) • Terveystaidot (30 %, 4) • Jäsenedistämisen taidot (28 %, 4)

Kuvio 1. järjestötoimijoiden osaamistarpeet 2020 tiivistettynä.

Aiempiin vuosiin verrattuna järjestöissä ja yhdistyksissä koettu tarve jokaiselle luettelossa mainitulle osaamiselle on kasvanut. Ensimmäistä kertaa jokaisen osaamisalueen oli merkinnyt vähintään 25 % kysymykseen vastanneista.

Osaamistarpeiden kärjessä ovat totuttuun tapaan sosiaalinen media ja viestintä. Myös verkosto-osaaminen ja vapaaehtoisten johtaminen on koettu tärkeiksi osaamistarpeiksi vuodesta 2012 saakka. Sen sijaan ennakointi- ja tulevaisuustaitojen merkitys on kasvanut huomattavasti: Kun vuonna 2018 41 % vastaajista merkitsi ne osaamistarpeisiin, nyt osuus oli jopa 63 %. Ennakoinnista puhutaan yhteiskunnassa koko ajan enemmän, ja koronakriisi on muuttanut toimintakenttää huomattavasti, mikä varmasti heijastuu vastauksissa.

Seuraavaksi analysoidaan muutosta koronakriisin näkökulmasta, järjestön johtamiseen ja kehittämiseen liittyvien taitojen näkökulmasta sekä ryhmien välisten erojen näkökulmasta.

Koronakriisi korosti teknisiä ja vuorovaikutustaitoja

Aiemmissakin kyselyissä järjestökentän osaamistarpeissa on näkynyt se, mistä yhteiskunnassa kulloinkin puhutaan. Vuoden 2020 koronapandemialla on ollut suuria vaikutuksia moniin koettuihin osaamistarpeisiin. Seuraavia tarpeita on myös selitetty sanallisissa vastauksissa koronakriisin tuomalla tarpeella:

- Sosiaalisen median osaaminen (vuonna 2018 53 % kysymykseen vastanneista -> 2020: 69 %)
- Muut IT- ja digitaidot (vuonna 2018 27 % kysymykseen vastanneista -> 2020: 52 %)
- Koulutusmenetelmät (vuonna 2018 18 % kysymykseen vastanneista -> 2020: 38 %)

Digitalisaatioon ei ole järjestöissä osattu aiemmin kovin hyvin varautua. Vaikka myös verkopedagogiikan merkityksen kasvu on ollut nähtävissä jo aiemmissa kyselyissä, digitalisaatio on lisännyt tarvetta uusien koulutusmenetelmien hallitsemiselle. Avovastauksissa korostuivat samanlaiset tarpeet kuin koulutuksen kehittämiskysymyksessä, eli järjestötoiminnan digitalisoiminen sekä perustaitojen kouluttaminen lähinnä jäsenille. Lisäksi koronapandemia näkyi avovastauksissa, jotka koskivat sekä digitalisaatiota että koulutusmenetelmiä:

”Koulutusta on siirretty livekohtaamisista verkkoon, mikä edellyttää uusia vuorovaikutustaitoja sekä monenlaista teknistä osaamista.”

Sosiaaliseen mediaan liittyvissä avovastauksissa oli aiempiin vuosiin verrattuna enemmän kyse toiminnan siirtymisestä digitaalisiin ympäristöihin. Varsinkin vuosina 2012 ja 2015 korostui sen viestinnällisyys.

Vastaajaryhmien välillä oli muutamia eroja. Järjestöissä, piireissä tai yhdistyksissä työskenteleville sekä Siviksen palveluita käyttäville koulutusmenetelmien kehittäminen on muita ryhmiä merkittävästi tärkeämpää: työntekijöistä 42 % ja Siviksen palveluita käyttäneistä jopa 46 % merkitsi ne osaamistarpeiksi. Sen sijaan esimerkiksi luottamustehtävässä toimivista huomattavasti pienempi osuus, 30 % merkitsi koulutusmenetelmien hallinnan osaamistarpeeksi. Tässä näkyy todennäköisesti se, mihin luottamusjohto ja operatiiviset toimijat kiinnittävät työssään huomiota. Koettu tarve menetelmäosaamiselle myös kasvaa sen

mukaan, mitä isommasta organisaatiosta vastaaja on: Alle 200 jäsenen yhdistyksiä edustavista vastaajista vain 32 % oli merkinnyt menetelmäosaamisen osaamistarpeeksi, mutta yli 50 000 jäsenen organisaatioita edustavista vastaajista jopa 64 %.

Järjestöjen rivijäseniä edustaneista vastaajista jopa 50 % haluaisi nähdä koulutusmenetelmien hallintaa kehitettävän. Olisiko digitalisaatiosta apua heidän aktivoimiseensa? Muuten erot olivat pieniä ja esimerkiksi sillä, minkä ikäisiä osallistujia järjestö kohtaa työssään oli vain vähän merkitystä.

Yhdistyksen kehittämisen taitojen tarve kasvaa: onko ammattimaistuminen taustalla?

Vuoden 2018 kyselyssä havaittiin, että toiminnan arviointiin, johtamiseen, vaikuttamiseen ja strategiatyöhön liittyvät kehittämistaidot koetaan tarpeellisimmiksi isoissa ja valtakunnallisissa yhdistyksissä. Samaa ”taitoperhettä” ovat tässä kyselyssä merkittävään asemaan nousseet ennakointi- ja tulevaisuustaidot, jotka liittyvät myös mm. koronapandemian tuomaan nopeaan ja ennakoimattomaan muutostarpeeseen.

Muutokset johtamis- ja kehittämistaitojen osaamistarpeissa vuoden 2018 ja 2020 välillä

	2018	2020
Järjestön johtaminen	36 %	50 %
Strategia	28 %	41 %
Arviointi	31 %	42 %
Vaikuttaminen	45 %	54 %
Ennakointi ja tulevaisuustaidot	41 %	63 %

Se, että kaikkien järjestön johtamiseen ja kehittämiseen liittyvien taitojen tarve on kasvussa, ei ole yllättävää, koska jo pitkään on puhuttu järjestökentän ammattimaistumisesta, mihin kaikki yllä mainitut taidot liittyvät. Mutta kuka näitä taitoja tarvitsee?

Kun vertailukohdaksi valittiin järjestön koko, toimiala ja toimialue, vastaajan status organisaatiossa sekä mukana olevien toimijoiden ikä, erot vastaajaryhmien välillä olivat pienempiä kuin vuonna 2018. On todennäköistä, että kehittämisen ja johtamisen taitoja todellakin tarvitaan aiempaa enemmän kaikenlaisissa yhdistyksissä ja järjestöissä. Kyselyssä sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat yliedustettuja. Niillä on ollut jo aiemmin muita enemmän tarvetta näiden taitojen kehittämiseksi, mutta nyt ne erottuvat ainoastaan hieman suuremman arvioinnin tarpeen suhteen: niiden vastaajista 46 % oli merkinnyt sen osaamistarpeeksi.

Yksittäisenä osaamistarpeena arviointi jakaa vastaajia muutenkin. Pienissä järjestöissä sitä ei koeta kovin merkittävänä tarpeena: vain 34 % niitä edustavista vastaajista oli merkinnyt sen osaamistarpeeksi. Valtakunnallisista organisaatioista tulevista vastaajista 48 % oli merkinnyt arvioinnin osaamistarpeeksi, alueellisista 36 %. Arviointi on kyselyn mukaan myös merkittävämpi osaamistarve työntekijöille kuin luottamusjohdolle tai vapaaehtoisille.

Yllä mainituista viidestä taidosta vain järjestön johtaminen oli yhtä tärkeä osaamistarve työntekijöille kuin muillekin. Kaikkia muita taitoja työntekijät kokevat tarvitsevänsä jopa merkitsevästi enemmän kuin vapaaehtoiset tai luottamusjohto. Se, että luottamusjohtoa edustavista vastaajista pienempi osa kuin työntekijöistä merkitsi strategisen osaamisen (44 % työntekijöistä, 36 % luottamusjohdosta) ja ennakoinnin (68 % työntekijöistä, 57 % luottamusjohdosta) on sikäli huolestuttavaa, sillä ne ovat toimintoja, joita järjestön luottamusjohdon tulisi johtaa ja työntekijöiden lähinnä toteuttaa.

Kuten aiemmin on jo mainittu, ennakointiin liittyvät tarpeet koettiin huomattavasti aiempaa tärkeämmiksi. Avovastauksissa puhuttiin muutoksen jatkuvuudesta ja nopeudesta. Toki myös koronapandemian vaikutus näkyi:

”Maailma muuttuu ja etenkin nyt koronan myötä maailma ei tule olemaan enää entisensä. Järjestökentällä on pystyttävä katsomaan ja näkemään tulevaisuuden mukanaan tuomia mahdollisuuksia, eikä keskittyä ainoastaan haasteisiin. Tulevaisuuteen katsominen ja sen mahdollisuuksien arviointi myös luo mahdollisuuksia sen, ettei uusien ajan ilmiöihin liittyvien koulutussisältöjen kanssa oltaisi (niin merkittävästi) myöhässä.”

Ammattimaistumisen kannalta tähän taitoperheeseen liittyviä tarpeita tulee edelleen seurata. On mielenkiintoista verrata vastaajien käsityksiä henkilökuntansa kykyyn vastata osaamistarpeisiin ja näiden taitojen tarpeita: Jokaisen osaamistarpeen kohdalla ne vastaajat, jotka kokivat henkilökunnan osaamisen riittäväksi, olivat kuitenkin merkinneet nämä taidot tarpeeksi useammin kuin vastaajat, joiden mielestä henkilökunnan osaaminen ei ole riittävää. Tämä heijastanee Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus -raportin analyysia siitä, että ammattimaistuminen jatkuu ja sen myötä avustusten saaminen keskittyy joihinkin järjestöihin (Ruuskanen jne. 2020).

Kouluttamiseen ja perehdyttämiseen liittyvien taitojen tarpeissa näkyy vastaajan viiter ryhmä

Muutamia muitakin eroja voidaan osaamistarpeissa havaita.

Ei liene yllättävää, että vapaaehtoiset kokevat muita tärkeämmäksi tarpeeksi vapaaehtoisten johtamiseen, ohjaamiseen ja perehdyttämiseen liittyvän osaamisen: heistä esimerkiksi 61 % oli merkinnyt vapaaehtoisten perehdyttämisen osaamistarpeeksi. Yhdistysten luottamusjohdolle olivat luonnollisesti tärkeitä hallitustyöskentelyyn ja yhdistyksen pyörittämiseen liittyvät taidot.

Toinen selkeä eroavaisuus on ilmennyt tässä kyselyssä jo aiempina vuosina. Järjestökoulutukseen liittyvä suunnittelu- ja menetelmäosaaminen kiinnostaa enemmän Opintokeskus Siviksen jäseniä ja palveluita käyttäneitä kuin muita. Tämä on luonnollista, sillä opintokeskuksen tukema koulutus on osa vapaata sivistystyötä, jolla on myös laatukriteerit. Siviksen palveluita käyttäneistä vastaajista 46 % merkitsi koulutusmenetelmät osaamistarpeeksi kyselyssä, muista 26 %. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kohdalla jyrkkää eroa ei kuitenkaan ollut.

Tänä vuonna kyselyssä oli uutena osaamisaiheena koulutuksen laatu. Sen suhteen ei muuten ollut suuria eroja vastaajien joukosta, mutta yhdistyksen koon mukaan tätä osaamista

koetaan tarvitsevan sitä enemmän, mitä suuremmasta järjestöstä on kyse: kun alle 2 000 ja alle 10 000 jäsenen organisaatioita edustavien vastaajien joukosta 28 % oli merkinnyt ne osaamistarpeeksi, suurimpien järjestöjen (yli 50 000 jäsentä) vastaajista näin oli tehnyt jopa 64 %. Laadukas järjestökoulutus nähtiin avovastauksissa vetovoimatekijänä:

”Järjestöjen järjestämien koulutusten laadulla tulee olemaan tulevaisuudessa entistäkin suurempaa merkitystä kilpailun kiristyessä.”

Kestävä elämä erityiskysymyksenä

Vuoden 2020 osaamistarvekyselyssä erityisteemana oli kestävä elämä tai kestävä kehitys, johon Sivis on suuntaamassa toimintaansa aiempaa enemmän. Aiempina vuosina se on ollut edes merkille pantava osaamistarve vain ympäristöjärjestöille tai nuorten kanssa toimiville järjestöille. Vuonna 2018 sen merkitsi osaamistarpeeksi 21 % kysymykseen vastanneista, mutta nyt jo 37 %. Samalla erot vastaajaryhmien välillä ovat pienentyneet. Tämä osaamistarve on valtavirtaistumassa, mistä kertoo myös esimerkiksi Suomen Sosiaali ja Terveys SOSTE ry:n tuore Järjestöbarometri (2020).

74 % vastaajista oli vähintään osittain sitä mieltä, että kestävä kehityksen merkitys järjestötoiminnassa kasvaa. Vastaajaryhmien välillä oli tämän näkemyksen suhteen vain pieniä eroja, jotka eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, joten kestävään elämään liittyvät osaamis- ja toimintatarpeet ovat kasvussa kaikenlaisissa yhdistyksissä ja tähän opintokeskuksen tulisi panostaa.

Koulutus siirtyy verkkoon, lyhytkoulutusten trendi jatkuu

Vastaajat saivat kahdessa kysymyksessä arvioida erilaisten opiskelumuotojen ja koulutuksen organisointitapojen kehittymistä noin kolmen vuoden aikajänteellä. Kysymyksissä oli jonkin verran päällekkäisyyttä, joten tässä esitetään vain havainnot, jotka on saatu erilaisista kysymyksistä.

Seuraavassa taulukossa on esitelty vastaajien prosenttiosuudet sen mukaan, arvioivatko he kunkin opiskelumuodon merkityksen kasvavan, vähenevän vain pysyvän ennallaan sekä vertailun vuoden 2018 kyselyyn.²

² Vuonna 2018 kysymys kysyttiin tässä muodossa vain Siviksen jäsenjärjestöiltä, mikä on otettava vertailussa huomioon.

Opiskelumuoto	Merkitys kasvaa	Merkitys säilyy	Merkitys vähenee	En osaa sanoa	Vertailu 2018
Pitkäkestoinen koulutus (N=324)	16 %	47 %	31 %	6 %	ei suurta muutosta
Lyhytkestoinen koulutus (N=327)	70 %	26 %	2 %	2 %	ei suurta muutosta
Verkkokoulutus (N=331)	86 %	11 %	0,5 %	2,5 %	merkitys kasvaa: vuonna 2018 59 % merkitsi tämän kasvavan
Vertaisopintoryhmät (N=323)	31 %	50 %	8 %	11 %	ei suurta muutosta
Vapaamuotoinen vertaisoppiminen (N=326)	37 %	48 %	5 %	10 %	ei suurta muutosta
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (N=324)	51 %	38 %	1 %	10 %	merkitys kasvussa: vuonna 2018 41 % merkitsi tämän kasvavan

Aiempien vuosien kehitys, jonka mukaan lyhytkestoinen koulutus ja verkkokoulutus nostavat merkitystään ja pitkäkestoinen hiipuu, jatkuu myös vuonna 2020. Koulutukset järjestöissä ovat lyhentyneet vuodesta 2012 alkaneella tarkastelujaksolla, mutta nyt pitkäkestoisten koulutusten nopea merkityksen lasku järjestöissä alkaa vähitellen tasaantua. On siis kuitenkin huomattava, että koulutus on jo lyhytkestoisempaa kuin aiemmin. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen nostavat järjestöissä jonkin verran yhä merkitystään.

”Koulutuksen merkityksen koetaan yleisesti ottaen olevan kasvussa”

Vastaajaryhmien välillä ei ollut suuria eroja, toisin kuin aiempina vuosina. Ainoa ero oli, että verkkokoulutuksen merkitys on erityisen suurta organisaatioissa, joissa koulutus tavoittaa nuoria aikuisia sekä jäsenmäärältään suurissa järjestöissä.

Koulutuksen merkityksen koetaan yleisesti ottaen olevan kasvussa, koska toisaalla kyselyssä esitettyssä kysymyksessä arvoilla 1–5 (1= merkitys kasvaa, 5 = merkitys vähenee; arvo 3 = neutraali eli ei kasva eikä vähene), vastaajien antama keskiarvo oli 2,1, eikä ryhmien välisiä eroja juuri ollut. Samoin vastaajat arvioivat, että koulutuksen suunnitelmallisuus kasvaa eikä vähene (ka. 2,3), menetelmiä kehitetään enemmän kuin ollaan kehittämättä (ka. 2,3) ja tekemällä oppimisen merkitys kasvaa eikä vähene (ka. 2,2). Hieman vähemmän uskottiin siihen, että koulutusta organisoidaan eri tavalla kuin nyt (ka 2,5). Tässäkin suhteessa vastaajaryhmien välillä ei juurikaan ollut eroja.

Verkkokoulutuksen merkitys kasvaa myös pidemmällä tähtäimellä

Viimeiseksi kyselyssä kartoitettiin, mikä on tärkeintä järjestökoulutuksessa ja järjestötoiminnassa oppimisessa seuraavan viiden vuoden aikana. Vastauksia avokysymykseen tuli yhteensä 159 kappaletta. Tärkeimpinä asioina seuraavan viiden vuoden ajalle koettiin digitaalisuus ja verkko-opetus (51 vastausta) sekä ennakointi- ja tulevaisuustaidot (21 vastausta), oppiminen yleisellä tasolla (17 vastausta) sekä hallitusosaaminen tai yhdistystoiminnan taidot (16 vastausta).

Vastauksissa nousivat siis esiin sekä menetelmien että sisältöaiheiden kehitys. Digitalisaatio on ollut esillä koko kyselyssä, ja siihen liittyy paitsi monia kiireellisiä kysymyksiä, myös pitkäkestoisen kehittämisen tarpeita. Innostus on myös nyt olemassa, kun koronapandemian aikana on huomattu, että monille jäsenille verkko-opiskelu sopii:

”Koulutuksia voisi järjestää vaikka useastikin verkon kautta. Kevään aikana olemme huomanneet, miten helppoa on osallistua verkkokoulutukseen, ja siinä jopa saa paremmin asiasta kiinni kuin suuressa sosiaalisessa tilanteessa, jossa kaikki ovat matkustaneet pitkiäkin matkoja koulutuspaikkakunnalle samana aamuna.”

Digitalisaatiokehitys aiheuttaa kuitenkin myös huolta, sillä järjestöt tavoittavat työssään paljon heitä, joilla ei ole verkko-opiskelussa tarvittavia laitteita tai taitoja. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät vastauksissa. Kenen tehtävä on varmistaa digiperustaitojen koulutus? Yllä mainittujen vastausten lisäksi on syytä mainita koulutusyhteistyö ja verkostoituminen, koska tämä on osaamistarpeena ollut tärkeimpien joukosta aina vuodesta 2012. Nyt sen mainitsi 12 vastaajaa ja lisäksi yhteiskehittämistä toivottiin vain Opintokeskus Siviksen jäsenille suunnatuissa lisäkysymyksissä.

**”Yhteistyössä toteutetut koulutukset. Ajan haasteisiin vastaaminen pystyttäisiin van-
kalla ja laajalla osaamisella varmistamaan paremmin kuin yksin toimiessa.”**

Yhteenveto: Poikkeusaika haastaa, mutta pitkäkestoisia trendejä on nähtävissä

Vuosi 2020 on ollut globaalisti hyvin poikkeuksellinen. Koska järjestöt eivät elä irrallaan yhteiskunnasta, tällä vuodella on ollut merkittäviä, jopa pitkäkestoisia vaikutuksia koulutuksen organisointiin ja osaamistarpeisiin toimijoiden keskuudessa.

”Digitalisaatio tulee lähivuosina vaikuttamaan koulutuksen organisointiin ja -menetelmiin muita tekijöitä voimakkaammin”

Voimakkaimmin tämä näkyi tässä kyselyssä digitalisaation esiin nousemisena. Siviksen koordinoiman FUTUR3-hankkeen tutkimuksessa (Future Skills for The Third Sector, 2017), eurooppalaiset järjestötyöntekijät eivät juuri kiinnittäneet digitaitoihin huomiota, vaikka

jo silloin asiantuntijat huomauttivat, että järjestösektorilla olisi syytä valmistautua siihen. Tällöin ei osattu arvata, että kolme vuotta myöhemmin iso osa järjestöjen toiminnasta on siirtynyt verkkoon. Digitalisaatio tulee lähivuosina vaikuttamaan koulutuksen organisointiin ja -menetelmiin muita tekijöitä voimakkaammin.

Koronapandemia vaikuttaa muidenkin osaamistarpeiden taustalla. Tästä esimerkkinä toimii nopeasti kasvanut tarve ennakointi- ja tulevaisuusosaamiselle. Toisaalta se on myös merkki järjestökentän ammattimaistumisesta, yleisestä muutoksen nopeutumisesta ja näiden tuomista paineista. Sama näkyy siinä, että järjestön kehittämiseen ja johtamiseen liittyville taidoille, kuten arvioinnille, on aiempaa suurempi tarve myös paikallisyhdistyksissä.

Ammattimaistuminen on aiemmin koskenut laajemmin sosiaali- ja terveysjärjestöjä, joiden suuri edustus toki näkyy tässä kyselyssä. Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus -selvityksen mukaan ammattimaistuminen koskee kuitenkin laajempaa järjestökenttää (Ruuskanen jne. 2020), joten muidenkin tulisi kiinnittää näihin tarpeisiin huomiota.

Millainen kyky järjestöillä on vastata suuriin haasteisiin? Kyselyn vastaukset osoittavat, että se voisi olla parempikin. Erityisesti on syytä pohtia järjestöä kokonaisuutena: Mitä henkilöstön ja vapaaehtoisten sekä luottamusjohdon tulee osata ja miten tarpeet sovitetaan yhteen? Eri avokysymyksiin annetuista vastauksista voitiin tulkita, että järjestöjen sisällä on tiedollisia kuiluja. Tieto ja osaaminen eivät aina kulje liittotasoilta piireille ja valu siitä alaspäin. Myös viestinnässä johdon ja työntekijöiden sekä vapaaehtoistoimijoiden välillä on parannettavaa. Järjestöjen ja yhdistysten sisällä onkin nyt syytä pohtia, mihin suuntaan osaamista halutaan kehittää ja miten sitä saadaan kaikille: kouluttautumalla, vertaisopiskeluna, ostopalveluina vai muuten? On toki huomattava, että moni trendi pysyy. Kun vapaaehtois pohjalta toimivat yhdistystoimijat vaihtuvat ajoittain, yhdistys- ja hallitustaitojen merkitys pysyy vakiona. Näiden osalta tulee kiinnittää huomiota menetelmien kehittämiseen.

”Lyhytkestoinen koulutus tulee edelleen lisääntymään”

Kyselyssä on havaittavissa yhdentymistä käsityksissä osaamistarpeista ja opiskelumuotojen kehittymisestä. Vastaajaryhmien väliset erot ovat jonkin verran vähäisempiä kuin aiemmin. Tämä antaa pohjaa yhteistyölle ja yhteiskehittämiselle, joita vastaajat myös toivovat.

Kyselyn erityisteemana oli kestävä elämä. Vastaukset heijastavat muuallakin järjestökentällä havaittua kiireellisyyttä ilmastotoimien ja muun kestävyysajattelun suhteen järjestökentällä. Tähän järjestöjen ja opintokeskusten tulee tarttua.

Järjestöjen opiskelu- ja koulutuskulttuurin suhteen on todettava, että lyhytkestoinen koulutus tulee edelleen lisääntymään. Linjassa Hannukaisen (2020) ja Fieldsin (2020) analyysien kanssa tämä ennustaa tiedollisuuden vahvaa painottumista järjestökoulutuksessa toiminnallisuuden sijaan. Koulutuksen nopeatahtisuus ei välttämättä anna lähtökohtia syvälliseen oppimiseen, jota järjestöissä myös tarvitaan haasteisiin vastaamisen mahdollistamiseksi. Eräs mahdollisuus on kietoa koulutus, vertaisoppiminen ja tekemällä oppiminen paremmin

toisiinsa, jolloin opittua kokeillaan ehkä ohjatumminkin järjestötoiminnassa ja siitä opittua tunnustetaan esimerkiksi osaamismerkein. Kuten vastauksista kävi ilmi, molemmille on jatkuvasti suuri kysyntä järjestökentällä.

Seuraavalla analyysikierroksella vuonna 2022 tulee kiinnittää huomiota koronakriisin pitkäkestoisiin vaikutuksiin ja koulutuksen strategiseen ulottuvuuteen: miten koulutus ja osaaminen palvelevat eri toimijaryhmiä ja järjestöjä kokonaisuutena?

Lähteet:

Fields, M. (2020) valistusta kestävästä elämästä vai oppimista kestävään elämään? Teoksessa K. Hannukainen (toim.) Kestävän elämän muutosvoimaa järjestötoiminnasta, s. 25-31. Helsinki: Opintokeskus Sivis https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/kestavan_elaman_muutosvoimaa_jarjestotoiminnasta_opintokeskus_sivis.pdf [haettu 8.12.2020].

Future Skills for the Third Sector (2017) Benchmarking Report part 1: Volunteer Coordinators' Skills Needs. Future Skills for the Third Sector -hanke 2015-1-FI01-KA202-008958 (OPH ja Erasmus+). https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/futur3_the_benchmarking_report_part1.pdf [haettu 8.12.2020].

Hannukainen, K. (2020) Järjestöt ja kestävä elämän koulutus. Teoksessa K. Hannukainen (toim.) Kestävän elämän muutosvoimaa järjestötoiminnasta, s. 20-24. Helsinki: Opintokeskus Sivis https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/kestavan_elaman_muutosvoimaa_jarjestotoiminnasta_opintokeskus_sivis.pdf [haettu 8.12.2020].

Opintokeskus Sivis. Osaamistarvekyselyaineistot 2012, 2015 ja 2018. Ruuskanen, P. Jousilahti, J.; Faehnle, M.; Kuusikko, K.; Kuittinen, O.; Virtanen, J. ja Strömberg, L. (2020) Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus 2020-luvun Suomessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:47. Helsinki: valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTE-AS_2020_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y [haettu 8.12.2020].

Suomen Sosiaali ja Terveys SOSTE ry. Järjestöbarometri 2020. Helsinki: Suomen Sosiaali ja terveys SOSTE ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/09/2020-10-02-SOSTE-julkaisu-Jarjestobarometri-2020.pdf> [haettu 8.12.2020].