

Järjestöjen uudistumiskyky ja talusosaaminen koetuksella

Katsaus Opintokeskus Siviksen vuoden 2022
osaamistarvekyselyn tuloksiin

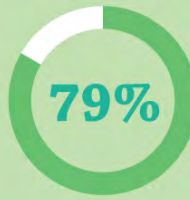
Marion Fields ja
Kristiina Hannukainen



Uudistuminen ja ennakointi-osaaminen puhuttavat järjestöjä:



vastaajista on sitä mieltä, että hänen järjestössään osataan hyödyntää ennakoititietoa.



vastaajista kuitenkin ajattelee, että ennakoinnin merkitys kasvaa toiminnassa.



Kasvussa vuoteen 2020 verrattuna:



Oppimisen trendit:

vapaa-
muotoinen
vertais-
oppiminen

verkko-
opiskelu

tekemällä
oppiminen

osaamisen
jakaminen

lyhyet
kurssit

hybridi-
koulutukset



Järjestöjen osaamis- tarpeet top 5:

1. Viestintä

2. Hallitustyöskentely

3. Sosiaalinen media

4. Varainhankinta

5. Verkostoituminen
ja yhteistyö

Sisällysluettelo

Ketkä vastasivat kyselyyn?	5
Usko toimijoiden osaamiseen elpyy.....	8
Osaamiselle on paljon kysyntää, rajuimmin kasvoi tarve talousosaamiselle	11
Viestintä- ja vaikuttavuusosaaminen sekä yhdistystaidot koetuksella.....	13
Eettisen kyvykkyyden vahvistaminen tärkeää valtakunnallisille, suurille ja nuorten järjestöille	16
Koulutusosaamisen kehittäminen kiinnostaa työntekijöitä, nuorten järjestöjä ja Siviksen jäseniä.....	19
Erityisteemana tulevaisuustaidot ja verkostot.....	22
Epämuodollista oppimista kurssien rinnalle	25
Neljä nousevaa trendiä hybridikoulutuksesta tulevaisuustaitoihin.....	27
Johtopäätökset.....	29
Lähteet	32

Opintokeskus Sivis on kymmenen vuoden ajan säännöllisesti ennakoinut Suomessa toimivien järjestöjen ja yhdistysten osaamistarpeita. Edellisen kerran selvitimme niitä vuonna 2020 (Fields ja Hannukainen 2020), jolloin korona-pandemia vaikutti järjestöjen kokemuksiin. Silloin muun muassa verkkokoulutuksen ja ennakointiosaamisen tarpeet korostuivat. Järjestöt kokivat epävarmuutta myös henkilöstön ja vapaaehtoisten osaamisen riittävydestä. Vuoden 2022 kyselyn toteuttamisen aikaan syyskuussa pandemia oli helpottanut, mutta uusi epävarmuustekijä oli esimerkiksi Venäjän hyökkäys Ukrainaan.

Miten osaamis- ja kouluttautumistarpeet ovat järjestöissä muuttuneet? Kysymykseen vastataan tässä artikkelissa. Tällä kierroksella erityisteemana oli viime kerralla korostunut ennakoitukyvykkyys sekä verkostojen hyödyntäminen.

Kysely toteutettiin 1.9.-5.10.2022 pääasiassa Webropol-verkkokyselyinä (N=409). Opintokeskus Siviksen jäsenjärjestöjen työntekijöille tehtiin sama kysely puhelinhaastatteluna (85 kpl) yhteistyössä Iro-Research-tutkimusyhtiön kanssa. Vastaukset koodattiin samalla tavalla, joten ne käsitellään tässä raportissa yhdessä. Vastaajia oli yhteensä 494, mikä on yli 150 vastaajaa enemmän kuin kaksi vuotta sitten.

Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Avovastauksissa esiin nousseet teemat luokiteltiin erikseen, jotta saatiin käsitys siitä, mitkä kaikki koulutukseen ja osaamiseen liittyvät kysymykset puhuttavat järjestöjä. Muutama kommentti on nostettu tähän artikkeliin.

Ketkä vastasivat kyselyyn?

Ensiksi vastaajilta kysyttiin, millainen suhde heillä on järjestötoimintaan: ovatko he töissä, vapaaehtoisia, luottamusjohtoa vai rivijäseniä. Kukin vastaaja sai merkitä itsensä useampaan ryhmään. Näin vastauksissa on jonkin verran päällekkäisyyttä, mutta ryhmien välille saatiin eroja.

Suurin osa vastaajista (42 %) oli työsuhteessa valtakunnalliseen järjestöön tai liittoon. Piiritason organisaatioissa ja paikallisyhdistyksessä oli molemmissa töissä vajaat 15 % vastaajista. Monet vastaajat toimivat jonkin organisaation luottamusjohdossa tai vapaaehtoisena erityisesti paikallistasolla: reilu kolmannes vastaajista (35 %) ilmoitti toimivansa paikallisyhdistyksen vapaaehtoisena ja hieman alle kolmannes (31 %) yhdistyksen hallituksessa. Liitto- ja piiritason luottamusjohtoa edusti kumpaakin vajaat 10 % vastaajista. Liittotasolla toimi vapaaehtoisena 14 % vastaajista, ja järjestöjen rivijäseniksi luokitteli itsensä lähes joka kolmas kyselyyn vastannut (30 %).

Kyselyssä on otettu huomioon myös muissa organisaatioissa tehtävä vapaaehtoistyö sekä järjestäytymätön pop up -toiminta. Kunnan, seurakunnan tai muun organisaation vapaaehtoistehtävissä toimi 5 % vastaajista ja pop up -toiminnassa 6 %. Näiden ryhmien osuus on hieman laskenut kahden vuoden takaisesta, mutta muuten vastaajaryhmissä ei ole tapahtunut suurta muutosta.

Lähes puolet kyselyyn vastanneista (47 %) edusti jossakin roolissa valtakunnallista liittoa, muut olivat alueellisia ja paikallisia toimijoita tai luokittelivat itsensä muuksi (6 vastaajaa liki viidestäsadasta). Näistä tehtiin vertailuja varten kaksi ryhmää.

“75 % vastaajista tulee pienestä tai pienehköstä yhdistyksestä tai järjestöstä, mikä kertoo alueellisten toimijoiden runsaasta edustuksesta.”

Vastaajien joukosta 58 % tunnisti edustavansa Opintokeskus Siviksen jäsenorganisaatiota. Sivis tavoittaa koulutusten ja oppimateriaaliensa

avulla kuitenkin tätä laajemmin yleisön: 66 % vastanneista arvioi käyttäneensä Siviksen palveluita. Vain 6 % ei tuntenut Opintokeskusta lainkaan.

Sosiaali- ja terveysalan organisaatiot ovat perinteisesti olleet yliedustettuina vastaajien joukossa, koska niitä on runsaasti Opintokeskuksen jäsenenä. Sote-järjestöjen osuus laski kyselyssä 53 prosentista 45:een, joten toimialojen jakauma oli tällä hieman kertaa kahden vuoden takaista tasaisempi:

Sosiaali- ja terveysala 45 %
Kulttuuri 8 %
Liikunta 7 %
Harrastus 6 %
Neuvonta 6 %
Ihmisoikeudet/kansainvälisyys/kehitys/rauha 5 %
Nuoriso/opiskelija 4 %
Pelastus/valmius 4 %
Koulutus/tiede 3 %
Luonto/ympäristö 2 %
Maanpuolustus 2 %
Kotiseutu 2 %
Ammatillinen 1 %
Poliittinen 1 %
Muut 0,4 %

Vastaajien pääasiallinen organisaatio koodattiin koon mukaan seuraavasti:

- 1. Pieniin organisaatioihin** (alle 2000 jäsentä)
kuului 60 % vastanneista.
- 2. Pienehköihin organisaatioihin** (2001–10 000 jäsentä)
kuului 13 % vastanneista.
- 3. Suurehkoihin organisaatioihin** (10 001–50 000 jäsentä)
kuului 12 % vastanneista.
- 4. Suuriin organisaatioihin** (enemmän kuin 50 001 jäsentä)
kuului 15 % vastanneista.

34 vastaajaa hieman alle viidestäsadasta kyselyyn vastanneesta ei osannut arvioida organisaationsa kokoa.

Huomionarvoista on se, että 75 % vastaajista tulee pienestä tai pienehköstä yhdistyksestä tai järjestöstä, mikä kertoo alueellisten toimijoiden runsaasta edustuksesta.

Aiempina vuosina osaamistarpeisiin on vaikuttanut se, minkä ikäisiä henkilöitä järjestön koulutustoiminta tavoittaa. Vastaajat merkitsivät kaksi tärkeintä ikäryhmää, joista muodostettiin neljä luokkaa. Koska moni vastaaja kertoi järjestönsä kohtaavan sen verran laajasti eri-ikäisiä osallistujia, ne sijoitettiin kahteen luokkaan:

0–24-vuotiaita koulutuksessa tavoittavat järjestöt n = 99 vastaajaa

25–44-vuotiaita koulutuksessa tavoittavat järjestöt = 211 vastaajaa

45–64-vuotiaita koulutuksessa tavoittavat järjestöt = 351 vastaajaa

yli 65-vuotiaita koulutuksissa kohtaavat järjestöt = 157 vastaajaa

Nuorempia osallistujia kouluttavien järjestöedustajien osuus on hieman kasvanut kahden vuoden takaiseen verrattuna. Vastaajaryhmien väliset erot huomioidaan artikkelissa, jos ne ovat tilastollisesti merkittäviä tai muuten huomattavia.

Usko toimijoiden osaamiseen elpyy

Vuonna 2020 kiinnitimme osaamistarvekyselyn tuloksissa huomiota siihen, että järjestöissä usko henkilökunnan ja vapaaehtoisten tai luottamusjohdon osaamiseen oli heikentynyt, ehkä koronan vuoksi. Uskon voidaan nyt arvioida elpyneen jonkin verran.

Tällä kertaa mielipidettä osaamisen riittävydestä kysyttiin asteikolla 1-4 (vastaukset esitetään tässä artikkelissa muodossa 4 = täysin samaa mieltä). Nyt henkilöstön osaamisen keskiarvoksi saatiin varsin hyvä 2,8. Vapaaehtoisten ja luottamusjohdon kohdalla tulos oli vähän heikompi, 2,5. Koulutuksen kehittämistarve on joka kyselyssä näyttäytynyt korkeana, niin nytkin. Tämä kertoo, että koulutuksen kehittämisen tarve järjestöissä on pysyvää.

Vuonna 2020 näkemys osaamisen riittävydestä oli samankaltainen kaikissa vastaajaryhmissä. Nyt edessä näyttää olevan uusi haaste, joka kertoo siitä, että toimijaryhmät eivät joko tunne toisiaan tai usko toistensa osaamiseen:

Työsuhteessa olevat henkilöt kokevat kautta linjan muita vastaajia vahvemmin, että heidän osaamisensa on riittävää ja samaan aikaan muita vähemmän, että vapaaehtoisten ja luottamusjohdon osaaminen riittää. Vuoden 2020 kyselyssä kävi ilmi, että osaaminen ei järjestöissä siirry ryhmien välillä hyvin, ja uusi tulos saattaa kertoa samasta ilmiöstä.

Seuraavassa vastaajien arviot koulutuksen kehittymisestä järjestöken-
tällä esitetään janan avulla. Vastaajien tuli asemoida itsensä janalle sen
mukaan, miten he suhtautuivat kunkin väittämän vastakohtaisiin näke-
myksiin (asteikolla 1-5).

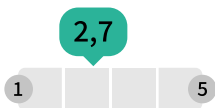
Seuraavan kolmen vuoden aikana organisaatiossamme osaamiseen,
koulutukseen ja strategiseen kehittämiseen liittyen...

Väittämä

Keskiarvo

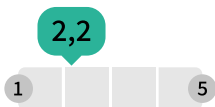
Väittämä

tarpeet ovat yhtenevät koko maan/piirin alueella



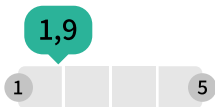
tarpeet eriytyvät voimakkaasti paikallisesti

toiminta on aiempaa suunnitelmallisempaa



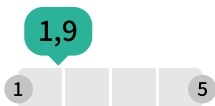
toiminta on aiempaa vähemmän suunnitelmallista

henkilöstön osaamistarve kasvaa



henkilöstön osaamistarve vähenee

vapaaehtoisten ja luottamusjohdon osaamistarve kasvaa



vapaaehtoisten ja luottamusjohdon osaamistarve vähenee

koulutusmenetelmiä kehitetään voimakkaasti



luotetaan perinteisiin koulutusmenetelmiin

koulutusta organisoidaan/hallinnoidaan eri tavalla kuin nyt



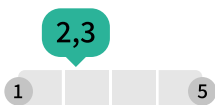
organisoidaan/hallinnoidaan nykyisellä tavalla

koulutuksen merkitys toiminnassa kasvaa



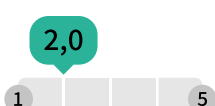
koulutuksen merkitys toiminnassa vähenee

koulutusyhteistyötä tehdään aiempaa enemmän



koulutusyhteistyötä tehdään aiempaa vähemmän

kestävän kehityksen merkitys järjestöjen koulutuksessa kasvaa



kestävän kehityksen merkitys järjestöjen koulutuksessa vähenee

Vastauksissa ei ole suuria muutoksia aikaisempiin vuosiin verrattuna. Niissä näkyy silti järjestöjen alati kasvava ammattimaistuminen. Paikallisyhdistyksissäkin tämä kehitys näkyy, joskaan ei yhtä voimakkaasti kuin liittotasolla.

Järjestöjen koulutuksiin osallistuvien iällä on aikaisempina vuosina ollut vaikutusta tässä annettuihin vastauksiin, jolloin niistä on voitu ennakoida trendejä koulutuksen kehittymiselle koko järjestökentällä. Tällä kertaan ikä ei kuitenkaan näkynyt vastauksissa.

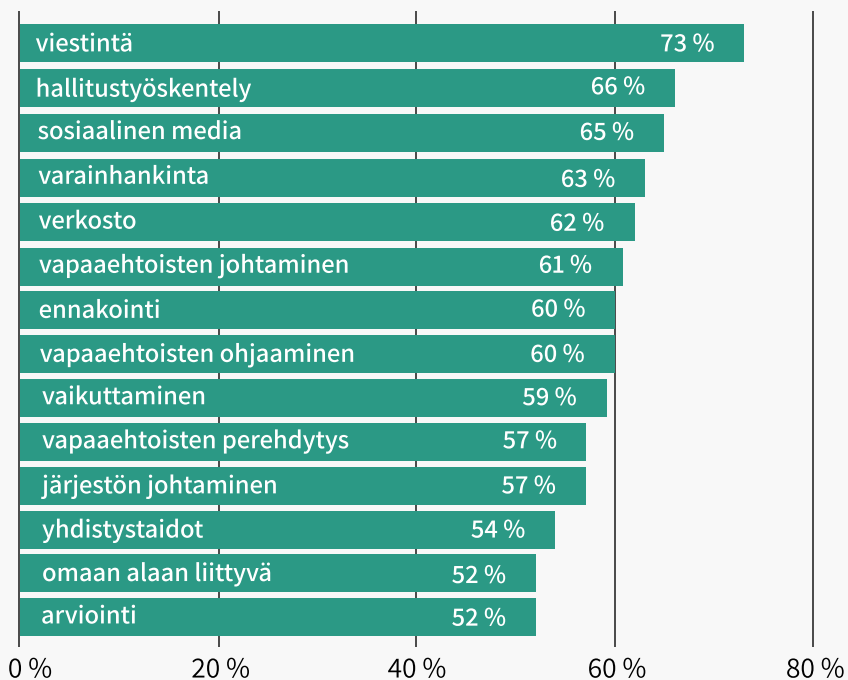
Järjestöjen kokemuksiinsa osaamistarpeisiin vaikuttavat myös ulkoiset toimijat kuten opintokeskukset. Opintokeskus Sivis on viimeisen kyselyn jälkeen pitänyt vahvasti esillä kestävä elämän kysymyksiä. Tällä saattaa olla vaikutusta siihen, että sen jäsenjärjestöt kokevat kestävyyskysymysten kasvattavan merkitystään koulutustoiminnassa muita vastaajia enemmän.

Osaamiselle on paljon kysyntää, rajuimmin kasvoi tarve talous-osaamiselle

Perinteisesti osaamistarvekyselyssä on listattu noin 30 osaamistarvetta, joista vastaaja on saanut merkitä kaikki, jotka hän kokee tärkeäksi. Lisäksi avovastausten avulla on selvennetty merkittävimiksi koettuja tarpeita.

Olemme jakaneet tarpeet kolmeen luokkaan: tärkeät osaamistarpeet (yli 50 % vastaajista maininnut, esitetään alla graafina); merkillepantavat osaamistarpeet (25–50 % vastaajista maininnut, esitetään listana); muut (alle 25 % vastaajista maininnut, listan ulkopuoliset; muutama nosto alla).

Osaamistarpeen merkinneiden vastaajien %-osuus



Avovastausten perusteella merkittävimmiksi tarpeiksi tässä ajassa nousevat viestintä, hallitustyöskentely ja varainhankinta.

Niissä tärkeimmissä osaamistarpeissa, jotka yli 50 % kyselyyn vastanneista merkitsi, on tapahtunut vain yksi merkittävä muutos edelliseen kyselyyn verrattuna: listalle uutena lisätty varainhankinta on nyt neljänneksi tärkein osaamistarve. Varainhankintaan liittyviä tarpeita kuvaili avovastauksissa lisäksi 38 vastaajaa, kun sen oli aiemmin nostanut esiin vain jokunen vastaaja listan ulkopuolelta.

Varainhankinnan korostumiseen vaikuttanee vahvasti se, että tarve oli listalla esillä ensimmäistä kertaa, mutta julkisessa keskustelussa esiintynyt puhe julkisen rahoituksen vähenemisestä on myös omiaan herättämään paineita.

Järjestöjen autonomia puhuttaa tällä hetkellä, mikä näkyi myös vuoden 2022 Järjestöbarometrissa (Peltosalmi jne. 2022). Osaamistarvekyselyn avovastauksissa oli kiinnitetty huomiota varainhankinnan uusiin muotoihin sekä julkisen rahoituksen vähenemiseen. Varainhankinta ja talousosaaminen liittyivät vastauksissa muun muassa strategiaosaamiseen ja kykyyn osoittaa toiminnan vaikutuksia.

“..järjestöjen itsenäisyys edellyttää myös taloudellista itsenäisyyttä. Lisäksi nykyinen avustustaso (valtio ja kunnat) ei tule säilymään. Jäsenmäärät on monella myös laskevia, joten sekin painaa järjestöjä.”

“Talousosaaminen ja varainhankinta tulisi monipuolistaa, kun avustuskäytännöt niin valtiollisesti kuin alueellisesti hyvinvointialueella ja kunnilla ovat hyvin epävarmoissa kantimissa. Tämä vaatii myös strategista osaamista hallitukselta toiminnanjohtajan tukena.”

Viestintä- ja vaikuttavuusosaaminen sekä yhdistystaidot koe- tuksella

Viestintä ja sosiaalinen media ovat koko 10-vuotisen seurantajakson ajan olleet aina osaamistarpeiden kolmen kärjessä, ja niiden merkitys on edelleen merkittävä. Viestinnän nosti tälläkin kertaa avovastauksissa esiin 42 vastaajaa.

Viestintään liittyvät sisällölliset tarpeet ovat pysyneet osapuulleen muuttumattomina. Poikkeuksen tekee sosiaalinen media, jonka käyttöönottoon liittyvät jäsentymättömät tarpeet ovat vaihtuneet spesifimmin sosiaalisen median hallintaan. Vastauksissa toistui aiempaa useammin myös vaikuttavuusviestintä, joka nousi esiin jo varainhankinnan kohdalla – työn tuloksista halutaan osata puhua. Lisäksi mainittiin kilpailu ihmisten huomiosta:

”Viestinnän osaamisen ja ymmärtämisen merkitys kasvaa yhä edelleen. Ihmisten huomiosta kilpailee niin moni taho. Järjestöjen johdon ja luottamushenkilöiden sekä rivityöntekijöiden viestintävalmiuksia tulee parantaa.”

Kaksi vuotta sitten korostunut tarve ennakkointiin ja tulevaisuustaitoihin on pysynyt entisellään. Näihin liittyvät olennaisesti myös sekä vaikuttavuus- ja arviointiosaaminen sekä strateginen osaaminen: jos vastaaja merkitsi yhden osaamistarpeen näistä kolmesta, merkitsi tämä todennäköisesti jonkin muunkin.

“Eryteisesti nuorten yhdistystoimijoiden osaamisen ja innostuksen puute huolettaa järjestöjä työn jatkuvuuden kannalta.”

Vaikuttavuusosaaminen nousi ensimmäistä kertaa tärkeiden tarpeiden luokkaan, ja strategiankin mainitsi 48 % vastaajista. Tätä taitoryhmää tarkastellaan myöhemmin lähemmin.

Yhdistys- ja hallitustaitojen rapautumisesta vastaajat ovat olleet huolissaan jo pitkään. Tälläkin kertaa kymmenet vastaajat kuvailivat erikseen niihin liittyviä osaamistarpeita. Eryteisesti nuorten yhdistystoimijoiden osaamisen ja innostuksen puute huolettaa järjestöjä työn jatkuvuuden kannalta.

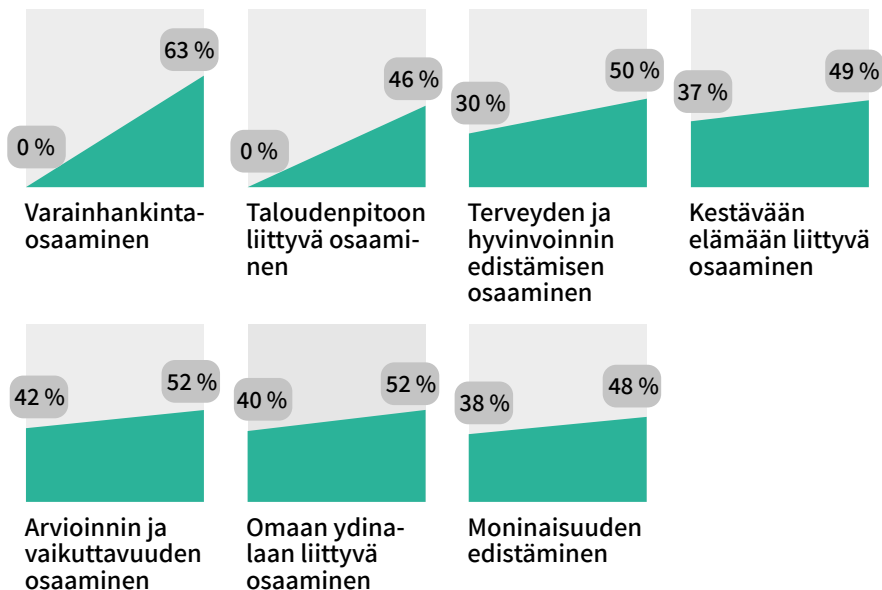
Vapaaehtoisten ohjaamiseen liittyviä tarpeita kuvaileet vastaajat peräänkuuluttivat puolestaan innostamista ja motivointia. Listan ulkopuolelta mainittiin vapaaehtoisten rekrytointi, jolla on yhteys sekä viestintään että ohjaamiseen. Osa vastaajista näki myös hallitusten uudistumiskyvyn olevan koetuksella:

“Jäsenyhdistykset ovat pienemmästä päästä osin tipahtaneet kehityksestä ulos. Vedetään vanhoilla eikä seurata mitä ympäristössä tapahtuu. Tämä taas osin johtuu siitä, kun hallituksissa on samat henkilöt liian pitkään.”

Kaikkia listalla olevia osaamisaiheita koki tarvitsevansa yli 25 % vastaajista. Listan merkillepantavat osaamistarpeet jakautuivat seuraavasti:

- Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen (50 %)**
- Kestävä elämä (49 %)**
- Strategiaosaaminen (48 %)**
- Moninaisuuden edistäminen (48 %)**
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (46 %)**
- Vuorovaikutus (46 %)**
- Talous (46 %)**
- IT-osaaminen (45 %)**
- Kampanjointi (43 %)**
- Koulutusmenetelmät (40 %)**
- Tapahtuman järjestäminen (48 %)**
- Kouluttajataidot (38 %)**
- Koulutussuunnittelu (36 %)**
- Koulutuksen suunnittelu (36 %)**
- Koulutuksen laatu (35 %)**
- Jäsendemokratia (34 %)**
- Antirasismi ja monikulttuurisuus (34 %)**

Varainhankinnan ja taloudenpidon taitojen lisäksi vähintään kymmenellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2018 verrattuna ovat kasvaneet seuraavat osaamistarpeet:



Huomionarvoista on niin ikään se, ettei yksikään osaamistarve ei ole laskenut vastaavalla tavalla.

Tulosten vertailu vastaajien roolin ja yhdistystyyppin mukaan toi melko ennalta-arvattavia tuloksia: esimerkiksi arviointiin ja ennakointiin liittyvät tarpeet koetaan erityisen tärkeiksi valtakunnallisissa organisaatioissa ja työntekijöiden keskuudessa. Vapaaehtoisille ovat muita tärkeämpiä esimerkiksi heidän ohjaamiseensa ja tapahtumien järjestämiseen liittyvät taidot.

Analyyssissä kiinnitetään seuraavaksi huomiota keskenään vahvasti korreloineisiin eettisiin taitoihin (antirasismi ja monikulttuurisuus, moninaisuus, kestävä elämä), opintokeskus Sivistä lähellä olevaan koulutusosaamiseen sekä aiemmin mainittuihin tulevaisuus- ja verkostoitumistaitoihin.

Eettisen kyvykkyyden vahvistaminen tärkeää valtakunnallisille, suurille ja nuorten järjestöille

Kuten yllä havaittiin, erityisesti moninaisuuteen ja kestävään kehitykseen liittyvät osaamistarpeet ovat kasvaneet järjestöissä.

Kun kyselyiden tekeminen aloitettiin vuonna 2012, eettiset osaamistarpeet kiinnostivat lähinnä ympäristöjärjestöjä, mutta ne ovat vähitellen valtavirtaistuneet koko kentälle. Moninaisuuteen ja kestävään kehitykseen yhdistyi aineistossa myös antirasismi- ja monikulttuurisuusosaaminen.

Suurimmat erot vastaajien kesken saatiin sen mukaan, onko heidän edustamansa järjestö valtakunnallinen vai alueellinen, ja minkä kokoinen se on – nämä kaksi tekijää ovat yleensä yhteydessä. Toinen tärkeä erottava tekijä oli koulutuksissa kohdattujen osallistujien ikä.

Liitoissa ja muissa valtakunnallisissa järjestöissä sekä työntekijät että vapaaehtoiset ja luottamushenkilöt kokivat muita useammin, että heidän järjestössään tarvitaan kaikkia kolmea eettistä taitoa.

Henkilöstön edustajien kohdalla erot olivat huomattavia: heistä 46 % kokee, että järjestöissä tarvitaan antirasismiosaamista, 62 % moninaisuuden hallintaa ja 62 % kestäväan kehityksen osaamista. Nämä tarpeet olivat piirittämättömän korkealla, sen sijaan yhdistysten luottamusjohtajista ja vapaaehtoisista vain alle 30 % merkitsi luettelosta antirasismia. Myös moninaisuuteen ja kestävyteen liittyviä taitoja luottamusjohto ja vapaaehtoiset kokivat tarvitsevänsä muita vastaajaryhmiä vähemmän.

“Järjestöjen rivijäsenet merkitsivät kaikki eettiset osaamistarpeet huomattavasti muita vastaajia useammin.”

Keskisuurissa ja suurissa järjestöissä yli 40 % vastaajista koki antirasismi- ja monikulttuurisuustaidot – ja jopa yli 60 % moninaisuus- tai kestävän elämän osaamisen – tärkeiksi. Pienemmissä organisaatioissa nämä koettiin huomattavasti harvemmin olennaisiksi osaamistarpeiksi. Alle 2000 jäsenen järjestöjä edustavista vastaajista 32 % koko järjestönsä tarvitsevan moninaisuusosaamista. Antirasismiin ja monikulttuurisuuteen liittyvää osaamista sekä kestävän kehityksen osaamista koki molempia tarvitsevansa hieman yli 40 % pieniä järjestöjä edustavista vastaajista.

Nuoria järjestöissä kohtaavat vastaajat ovat aiemmin olleet kiinnostuneimpia kestävydestä ja moninaisuudesta. Niin on tälläkin kertaa, joskin erot ovat kaventuneet. Esimerkiksi antirasismien ja monikulttuurisuuden merkittiin jopa 43 % 25–44-vuotiaita kohtaavien järjestöjen vastaajista. Suuntaus oli sama nuoriso- ja opiskelijajärjestöjen vastauksissa.

Edellisten lisäksi kaikkea eettistä osaamista kokivat tarvitsevansa erityisesti pelastusalan järjestöt: niitä edustavista vastaajista 76 % merkittiin osaamistarpeiksi moninaisuustaidot.

Myös ihmisoikeuksien ja kehityskysymysten parissa toimivia järjestöjä edustavat vastaajat kokivat muita useammin tarvitsevansa kaikkia eettisiä taitoja. Vähiten ne kiinnostavat vastausten mukaan kotiseutu- ja kaupunginosayhdistyksiä sekä liikunta-alan yhdistyksiä: vain 10 % kotiseutuyhdistyksiä ja 9 % liikuntayhdistyksiä edustavista vastaajista oli merkinnyt antirasismi- ja monikulttuurisuustaidot.

Liikunta-alan yhdistykset ovat sen sijaan keskimääräistä enemmän kiinnostuneita moninaisuudesta: 57 % alan vastaajista oli merkinnyt tämän.

Järjestöjen rivijäsenet merkitsivät kaikki edellä mainitut eettiset osaamistarpeet huomattavasti muita vastaajia useammin: esimerkiksi kestävään kehitykseen liittyvät tarpeet merkittiin heistä 67 %.

“Ensimmäistä kertaa esille nostettiin myös häirinnän, syrjivän käytöksen ja kiusaamisen estäminen.”

Opintokeskus Siviksen jäsenet ja palveluiden käyttäjät kokivat samoin kaikki eettiset taidot huomattavasti tarpeellisemmiksi kuin muut vastaajat. Esimerkiksi moninaisuustaidot merkitsi Siviksen jäsenistöä edustavista vastaajista yli puolet (55 %). He ovat myös muita enemmän sitä mieltä, että kestävän kehityksen merkitys järjestökoulutuksessa kasvaa.

On huomionarvoista, että ensimmäistä kertaa avovastauksissa nostettiin esille myös häirinnän, syrjivän käytöksen ja kiusaamisen estäminen. Tämä on yhtäältä huolestuttavaa, mutta toisaalta osoittaa, että ongelmiin on alettu kiinnittää huomiota. Ukrainan tilanne näkyi sen sijaan vain parissa avovastauksessa.

Koulutusosaamisen kehittäminen kiinnostaa työntekijöitä, nuorten järjestöjä ja Siviksen jäseniä

Tässä kyselyssä koulutukseen ja osaamisen hallintaan liittyvät taidot olivat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Vastaajat arvioivat organisaationsa tarpeita koulutussuunnittelun, -taitojen ja -menetelmien sekä koulutuksen laadun ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suhteen.

Koulutusosaamiseen liittyvät taidot kiinnostavat samoja toimijoita kuin edellä esiteltyt eettisyyteen liittyvät taidot: Liittojen työntekijät, valtakunnalliset järjestöt ja suuremmat järjestöt ovat näistä huomattavasti muita ryhmiä kiinnostuneempia. Esimerkiksi liittojen työntekijöistä jopa 48 % on sitä mieltä, että heidän organisaatiossaan tarvitaan koulutuksen laatuun liittyvää osaamista.

“Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen koetaan vieraammaksi paikallistasolla.”

Mitä lähemmäs paikallistasoa mennään, sitä vähemmän koulutukseen liittyvä osaaminen koetaan tarpeelliseksi. Se on luonnollista, kun tiedetään, että paikallisyhdistyksistä osallistutaan usein esimerkiksi piirin koulutuksiin oman kouluttamisen sen sijaan.

Myös osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, jotka ovat erityisesti vapaaehtoistyöhön liittyviä aiheita, koetaan vieraammaksi paikallistasolla: paikallisyhdistysten luottamushenkilöistä vain 38 % merkitsi sen luettelosta. Sen sijaan järjestöjen rivijäsenet kaipaavat tätäkin osaamista muita useammin omaan organisaatioonsa: 53 % heistä merkitsi esimerkiksi koulutusmenetelmäosaamisen luettelosta.

Jos vastaaja edusti nuorisojärjestöä tai hänen järjestönsä kohtasi nuoria osallistujia, hän yleensä koki kaikki koulutukseen liittyvät taidot tärkeiksi: nuoriso- tai opiskelijajärjestöjen vastaajista 57 % merkitsi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen osaamistarpeeksi. Niin ikään yli puolet (53 %) alle 24-vuotiaita koulutuksissa kohtaavista vastaajista merkitsi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen. Tämä käy järkeen, sillä työuransa alussa olevat nuoret myös hyötyvät taidoista eniten.

Monilla nuorisojärjestöillä lisäksi on ääneen lausuttu kasvatustehtävä, mikä korostaa koulutusosaamisen merkitystä.

“Tarve verkkokoulutusmenetelmien kehittämiseen on muuttumassa trendistä pysyvämmäksi suuntaukseksi.”

Nuorisojärjestöjen lisäksi pelastusalan järjestöt ovat muita kiinnostuneempia kaikista kouluttamiseen ja osaamiseen liittyvistä taidoista. Pelastusala edustavista vastaajista 71 % merkitsi koulutusmenetelmät luettelosta. Sen sijaan kotiseutu-, kaupunginosa- ja kyläyhdistysten vastaajat sekä liikunta-alan yhdistysten vastaajat olivat muita vähemmän kiinnostuneita koulutukseen liittyvästä osaamisesta. Esimerkiksi koulutuksen laadun hallintaan liittyvää osaamista koi järjestönsä tarvitsevan vain kaksi viidestä jompaa kumpaa ryhmää edustavasta vastaajasta

Liikuntaseurojen koulustoitintaan osallistuu kyselyn mukaan paljon nuoria, minkä vuoksi niiden vastausten poikkeaminen nuorisojärjestöistä on ehkä yllättävääkin. Koulutukseen liittyvät taidot kiinnostavat nuoria edustavia järjestöjä silti keskimääräistä enemmän. Esimerkiksi kouluttajataidot merkitsi luettelosta 71 % nuorisojärjestöjä edustavista vastaajista.

Koulutusorganisaation jäsenenä ja asiakkaina Opintokeskus Siviksen jäsenet ja palveluiden käyttäjät olivat muita kiinnostuneempia kaikista kouluttajataidoista.

Tarve verkkokoulutusmenetelmien kehittämiseen on muuttumassa trendistä pysyvämmäksi suuntaukseksi. Sen puolesta puhuttiin mm. tasa-arvon ja ekologisuuden sekä ajan säästämisen näkökulmasta.

Korona-ajan jälkeinen epävarmuus siitä, milloin vanhoihin tapoihin kouluttaa palataan, vai palataanko niihin ollenkaan, näkyy niin ikään vielä vastauksissa. Hybridikoulutuksiin eli samanaikaisesti sekä paikan päällä että etänä osallistuttaviin koulutuksiin liittyvä osaaminen oli avovastauksissa myös kasvussa.

”Oi jos saisin toteuttaa yksikön/kampanjan, jossa tehtäisiin hybridi-koulutusyksikkö, joka opettaisi meitä jakamaan koulutusta teknisesti ja pedagogisesti. Siten voitaisiin luoda yksinkertainen tapa jakaa jokainen koulutus kaikille. Siinä olis kaksi ulottuvuutta: IRL-paikallinen ja samalla digitaalinen, joka toimisi hiukan eri tavalla, mutta jokainen voisi osallistua. Ei vaikeaa, vaan malli puuttuu meiltä.”

Erityisteemana tulevaisuustaidot ja verkostot

Vuoden 2022 kyselyssä haluttiin erityisesti selvittää tulevaisuusajattelun ja järjestöjen osaamisen yhteyttä sekä verkostojen merkitystä. Molemmat ovat pysyneet pitkään merkittävänä osaamistarpeena.

Aineiston analyysistä kävi ilmi, että tulevaisuustaitojen hallinta on yhteydessä sekä strategiseen että vaikuttavuus- ja arviointiosaamiseen. Näitä taitoja merkitsivät muita useammin samat tahot kuin koulutukseen ja toiminnan eettisyyteen liittyviä taitoja: Siviksen jäsenet ja asiakkaat, suuret ja valtakunnalliset järjestöt, näissä erityisesti sekä työntekijät että luottamusjohto.

Erot luottamusjohdon ja muiden toimijoiden välillä suhteessa tulevaisuus- ja verkostotaitojen tarpeeseen ovat pienentyneet. Paikallisyhdistysten luottamusjohtoon lukeutuvat vastaajat sen sijaan kokevat taidoille yhä muita vähemmän tarvetta. Heistä 51 % oli merkinnyt luettelosta tulevaisuus- ja ennakoititaidot, kun liittojen luottamusjohtoa edustavista vastaajista näin oli tehnyt 69 %.

“Arviointiin ja vaikuttavuuteen liittyvän osaamisen tarve on levinnyt laajemmin koko kentälle.”

Sosiaali- ja terveysjärjestöissä on perinteisesti koettu huomattavasti muita toimialoja enemmän tarvetta arviointitaidoille, mitä selittää julkisen rahoituksen tuoma raportointivelvollisuus. Nyt näyttää siltä, että arviointiin ja vaikuttavuuteen liittyvän osaamisen tarve on levinnyt laajemmin koko kentälle. Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat puolestaan lähentyneet vastaajien keskiarvoa.

Onko taitojen tarpeella ja vastaajien taustalla yhteyttä siihen, miten hyvin arviointi- ja ennakoititietoa osataan vastaajien mukaan hyödyntää järjestöissä? Aineiston perusteella ei.

Arviointitiedon hyödyntämisen keskiarvo asteikolla 1-4 (arvo 4 = osataan hyödyntää) oli 2,7 ja ennakoitiedon kohdalla heikompi 2,5. Ryhmien välille ei saatu tilastollisesti merkitseviä eroja, eli näkemys on vahvasti yhteinen. Myöskään sillä, miten hyvin vastaaja näkee arviointi- tai ennakoitietoa hyödynnettävän järjestössään, ei ollut tilastollista yhteyttä siihen, kokiko hän niitä tarvittavan omassa järjestössään. Niin ikään käsitys strategisen ennakkoinnin merkityksen kasvusta jaettiin, ja 79 % oli ainakin osittai tätä mieltä.

Ennakointitaidot eivät tällä hetkellä vaikuta olevan erityisen hyvissä kanteissa, mutta niille on suuri tarve kaikkialla, sillä ennakkoinnin merkityksen uskotaan kasvavan. Arviointitiedon hyödyntäminen ja strateginen osaaminen ovat yhteydessä ennakointiin myös tämän kyselyn vastauksissa. Järjestön kasvattaessa strategista kyvykkyytään sen tulisikin kiinnittää huomiota kaikkiin kolmeen osa-alueeseen yhtä aikaa.

Myös uudistumiskyvyn puuttumisesta puhuttiin avovastauksissa paljon:

“Maailma muuttuu nyt niin hurjaa vauhtia, ettei voi tuudittautua riittävään osaamiseen, vaikka osaaminen olisikin korkealla tasolla.”

“Organisaatiossa ei hyödynnetä saatavilla olevaa ennakoitietoa minkäänlaiseen kehittämiseen.”

Verkostoihin liittyvät osaamistarpeet ovat niin ikään yhteneväiset läpi vastaajakentän, ja korostuivat erityisesti paikallisyhdistyksissä. Esimerkiksi yhdistysten luottamusjohtoa edustavista vastaajista 72 % merkitsi verkostoitumisen osaamistarpeeksi. Avovastauksissa pohdittiin muun muassa sitä, miten toimia verkostossa sekä toiminnassa tarvittavien resurssien varmistaminen. Verkkokoulutus nähtiin hyvänä tapana verkostoitua.

“Verkosto-osaaminen ja verkostoissa opiskeleminen kasvattavat suosiotaan.”

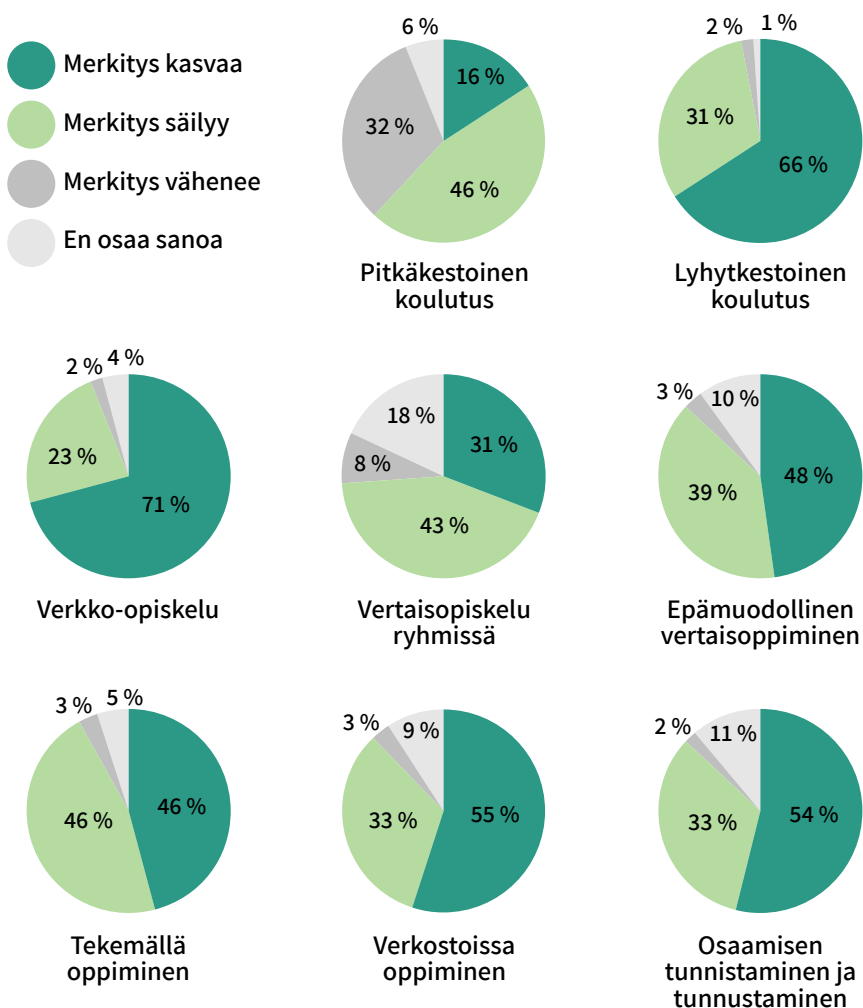
Verkostojen voimaan osaamisen lisäämisessä uskotaan melko vahvasti (keskiarvo 2,8 asteikolla 1–4, arvo 4 = lisää osaamista). Paikallis- ja piiritasolla toimivat luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset olivat vähän skeptisempiä tämän asian suhteen, mutta erot eivät olleet merkitseviä.

Verkosto-osaaminen on jokaisena kyselyvuonna ollut tärkeimpien tarpeiden joukossa, ja vastaajista 84 % oli tälläkin kertaa sitä mieltä, että sen merkitys kasvaa entisestään, eikä suuria eroja vastaajaryhmien välillä ollut.

Verkostoissa opiskelun nähdään kasvattavan suosiotaan, kuten seuraavassa luvussa kerrotaan. Verkostoilla on myös yhteys ennakointiin ja strategiaan, ja tätä ymmärrystä järjestöjen tulisi vahvistaa.

Epämuodollista oppimista kurs- sien rinnalle

Miten järjestöissä opiskellaan lähitulevaisuudessa? Vastaajien arviot on tiivistetty seuraavissa kuvioissa.



Suurta muutosta vastauksissa ei kahden vuoden takaiseen ole, mutta pientä vakiintumista on tulkittavissa: esimerkiksi vuonna 2020 86 % uskoi verkko-opiskelun merkityksen kasvavan. Tuntuu siltä, että järjestöt ovat jo lyhentäneet koulutusten kestoja ja siirtäneet niitä verkkoon. Toki valtaosan mielestä lyhytkestoisen koulutuksen ja verkko-opiskelun merkitys kasvaa yhä.

Huomattavaa sen sijaan on epämuodollisen vertaisoppimisen merkityksen vahvistuminen, kun vuonna 2020 37 % vastaajista ja nyt vuonna 2022 jo 48 % arvioi sen kasvattavan merkitystään. Kysymys kuuluukin, miten hyödyntää esimerkiksi kokeneempia vapaaehtoisia perehdytyksessä?

Erot vastaajaryhmien välillä olivat pääosin pieniä. Vapaaehtoiset uskovat hieman muita enemmän osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen merkityksen kasvuun. Opintokeskus Siviksen jäsenjärjestöjen vastaajat uskovat puolestaan muita vähemmän vertaisten kesken ja tekemällä tapahtuvan epämuodollisemman oppimisen kasvuun. Laajemmassa aineistossa nämä arkioppimisen tavat tekevät kuitenkin nousua, joten niihin on syytä kiinnittää huomiota.

Neljä nousevaa trendiä hybridi-koulutuksesta tulevaisuustaitoihin

Lopuksi halusimme selvittää, mikä on tärkeintä järjestökoulutuksessa seuraavan viiden vuoden aikana ja nähdä, nouseeko vastauksista uusia tapoja oppia ja kouluttaa. Avovastauksia kertyi 253 kpl, ja niistä paljastui neljä selkeää trendiä:

1. Digitaalisten koulutusmuotojen ennustetaan kasvavan tuntuvasti.

Kaikista tärkeimmäksi nousee verkko-opiskelu (52 vastausta). Lisäksi etäopiskelun (12 vastausta) ja hybridikoulutuksen (26 vastausta) lisääntymistä ennustettiin. Myös digitaalisten taitojen mahdollisuudet ja tarve digitaidoille korostui (14 vastausta). Tämä trendi on jatkunut koronapandemian alusta asti:

”Korona onneksi pakotti digiloikkaan, ja on huomattu, että moni asia voidaan opettaa myös verkossa, jopa pullan leipominen.”

2. Tekemällä ja toimimalla oppimisen suosio kasvaa.

Samaan aikaan siirtymä pois perinteisestä luentomaisesta opetuksesta (14 vastausta) näyttää entistä todennäköisemmältä. Toiminnalliseen oppimiseen liittyä olennaisesti myös vertaisoppiminen (11 vastausta) sekä osaamisen tunnistaminen (9 vastausta).

”Itse toivon, että päästäisiin enemmän luennointityyppisestä koulutuksesta eroon ja painotettaisiin nimenomaan tekemällä oppimista, vertaisoppimista ja verkostoissa oppimista.”

3. Tulevaisuus vaatii tulevaisuustaitoja. Tulevaisuustaidot eli ennakoitiosaaminen ja muutoskyvykyys korostuvat myös lähitulevaisuuden opiskelussa (16 vastausta). Tähän liittyy osaamisen lisääminen ja jakaminen muiden toimijoiden kanssa (16 vastausta) sekä yhteistyö ja verkostoissa oppiminen (13 vastausta).

”Pelkään, että varsinkin ne järjestöt, joissa on aikuisia, eivät uudistu tarpeeksi nopeasti.”

4. Vapaaehtoisten johtaminen edellyttää monipuolista osaamista. Vapaaehtoisten johtamiseen, ohjaukseen ja perehdytykseen liittyy lähitulevaisuudessa uusia aiheita ja opiskelutapoja. Tärkeässä roolissa nähdään esimerkiksi sitouttaminen, houkuttelevuus ja vapaaehtoisten ajan voittaminen (27 vastausta), saavutettavuus (4 vastausta), viestintä ja vaikuttamistyö (13 vastausta) sekä tiedon jakaminen (8 vastausta).

”...tärkeintä on jakaa jo hyväksi havaittuja toimintatapoja toisille, jotta ei tarvitse keksiä pyörää uudelleen”.

Johtopäätökset

Yleisesti voidaan sanoa, että muutokseen tähyäminen ja järjestöjen tarve uudistua korostuvat vuoden 2022 osaamistarvekyselyn vastauksissa.

Järjestöiltä vaaditaan yhteistyötä, ennakointikykyä ja pikaista uudistumiskykyä houkuttelevuuden parantamiseksi vapaaehtoisuuden muuttuessa alati lyhytkestoisemmaksi. Yksi taitotrendi ylitse muiden on varainhankinnan ja taloudenpidon osaaminen ja sen kautta uudistuminen.

Toisena merkittävänä kehityssuuntana on koulutustoiminnan siirtyminen verkkoon ja hybriditoteutuksiin: etänä ja kasvokkain kohtaamisen välille etsitäänkin nyt tasapainoa. Yhdessä toimimiselle ja tekemiselle on osallisuuden vahvistajana edelleen paikkansa, ja kohtaamisia myös toivotaan. Vielä ei kuitenkaan tiedetä, palautuuko lähiopetus koronapandemiaa edeltäneelle tasolle. Opiskelumuotona tekemällä oppiminen ja muut epämuodollisemmat oppimistavat kasvattavat niin ikään suosioaan.

Ennakoinnin ja verkkokoulutusosaamisen tarpeet näkyivät jo ensimmäisenä koronavuonna 2020 tehdyssä kyselyssä. Näyttää siltä, että kumpikin on tullut jäädäkseen.

Kasvussa on myös entistä suurempi vaatimus toiminnan eettisyydelle. Opintokeskus Siviksen tuoreessa Sivistysvisiossa (2022) järjestöille on annettu tehtävä toimia eettisenä yhteisönä, mikä edellyttää, että niiden toiminta on ekologisesti kestävä ja toiminnassa mukana olevat voivat hyvin. Moninaisuuden liittyvän osaamisen tarpeet ja muun muassa syrjinnän ehkäiseminen nousivat aiempaa vahvemmin esille. Eettisistä teemoista ovat perinteisesti olleet kiinnostuneita erityisesti ympäristö- ja nuorten järjestöt, mutta tarpeet ovat nyt valtavirtaistumassa koko järjestökenttään.

“Arvioinnin, ennakoinnin ja strategian välisen yhteyden ymmärrys on kasvanut.”

Järjestöjen uudistumiskyky on koetuksella. Siihen vaikuttavat ammattimaisuuden jatkuva paine ja kokemus siitä, ettei uusia sukupolvia saada mukaan toimintaan. Tulevaisuustiedon hyödyntämisessäkin järjestöt eivät anna itselleen hyvää arvosanaa. Arvioinnin, ennakoinnin ja strategian välisen yhteyden ymmärrys on sen sijaan kasvanut. Tässä kaikessa on kyse tiedolla johtamisesta, mikä on tarpeen huomioida, kun järjestöissä opiskellaan ennakointi- ja tulevaisuustaitoja.

Vuonna 2012 alkaneessa kyselytyössä on vuosi vuodelta vahvistunut järjestöjen sidos ympäröivään yhteiskuntaan. Yhteys korostui vastauksissa jo kaksi vuotta sitten, ja näkyy tänä päivänä erityisesti vaikuttamiseen ja vaikuttavuuteen liittyvinä osaamistarpeina, kuten siinä, miten toiminnan tuloksista viestitään.

Ukrainan tilanne ei yleisellä tasolla tunnu suuremmin vaikuttavan osaamistarpeisiin, vaikka moni järjestö tekee aiheeseen liittyvää avustustyötä. Korona-pandemian vaikutukset olivat vielä nähtävissä vastauksissa.

“Epämuodollisia tapoja opiskella on syytä hyödyntää – koulutus yksin ei vastaa kasvaviin osaamistarpeisiin.”

Siviksen näkökulmasta oli kiinnostavaa huomata, että sen viime vuosina voimakkaasti esillä pitämät teemat koulutuksen laatuun ja kestävään elämään liittyen näkyvät jäsenten osaamistarpeissa. Tulevaisuudessa olisi kiinnostavaa selvittää tarkemmin sitä, miten käsitys osaamistarpeista järjestöissä muodostuu, sillä niiden syntyyn vaikuttavat monet tekijät.

Järjestöjen tulee lähitulevaisuudessa kiinnittää huomiota omaan uudistumiskykyynsä, mikä koskee myös tapoja varmistaa toiminnan resurssit. Tämä vaatii uusia varainhankinnan tapoja, joita tulee opiskella pikaisesti.

Kohtaamiseen, saavutettavuuteen ja vuorovaikutukseen liittyvät taidot pysyvät tärkeinä, ja rivijäsenten näkemyksiin olisi hyvä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Lisäksi epämuodollisia tapoja opiskella on syytä hyödyntää – koulutus yksin ei vastaa kasvaviin osaamistarpeisiin.

Vastaukset piirtävät lähitulevaisuudesta kuvaa niukkenevien resurssien aikana, jolloin järjestöjen välille voi nousta kilpailua rahan lisäksi ihmisten ajasta. Tiedämme vapaaehtoistyöntekijöiden tulevaisuusajatuksista (Fields 2021) kuitenkin sen, että moni heistä olisi mukana mielellään jopa nykyistä aktiivisemmin, jos toiminnan organisointiin kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Järjestöjen osaamisen kielellä tämä tarkoittaa jatkuvaa hallinnon keventämistä, vapaaehtoistoiminnan organisoiminnan uudelleenmiettimistä ja myös vapaaehtoisten vastaanottamiseen liittyvää osaamista.

Moni järjestö kantaa huolta uudistumisesta ja siihen tarvittavista taidoista. Toiminnan taantumista on kuitenkin mahdollista ennakoida ja ehkäistä niin kauan kun järjestöt ovat kiinnostuneita tulevaisuudesta, ja niillä on halua uudistua.

Lähteet:

Fields, M. (2001) Kenen harteilla on vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus? Helsinki: Opintokeskus Sivis. https://www.ok-sivis.fi/media/kenen_harteilla_on_vapaaehtoistoiminnan_tulevaisuus_suomessa_opintokeskus_sivis.pdf (haettu 7.11.2022)

Fields, M. ja Hannukainen, K. (2020) Koronakriisi ja digitalisaatio haastavat järjestöt – Katsaus Opintokeskus Siviksen osaamistarvekyselyyn 2020. <https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/julkaisu-sivis-osaamistarvekysely-2020.pdf> (haettu 2.11.2022).

Opintokeskus Sivis (2022). Sivistysvisio. https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/jarjestojen_sivistysvisio.pdf (haettu 2.11.2022)

Peltosalmi, J.; Eronen, A.; Haikari, J.; Inkinen, A.; Litmanen, T.; Londén, P.; Ruuskanen, P. ja Suoknuuti, J. (2022) järjestöbarometri 2022. Helsinki. SOSTE. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2022/10/SOSTE-julkaisut-2022-10-05-Jarjestobarometri-2022.pdf> (haettu 2.11.2022)

