



VAPAAEHTOISTOIMINTAA, VIESTINTÄÄ JA VERKOSTOITUMISTA Katse OK-opintokeskuksen jäsenjärjestöjen lähitulevaisuuden koulutus- ja osaamistarpeisiin

OK-opintokeskuksessa toteutettiin keväällä 2012 sen jäsenjärjestöt ja niiden piirit kattava koulutus- ja osaamistarvekysely. Vastaajia pyydettiin arvioimaan organisaationsa tarpeita seuraavan kolmen vuoden aikana. Vastaukset kertovat kansalaisjärjestöille ajankohtaisista aiheista ja kiireellisimmistä kehittämiskohteista. Kysely toteutettiin osana Opetushallituksen rahoittamaa opintokeskuksen laatu- ja kehittämisohjelmaa. Tuloksia hyödynnetään opintokeskuksen toiminnassa, ja tässä artikkelissa esitellään niistä tärkeimmät.

Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol-järjestelmällä ja vastausten analysointiin käytettiin SPSS-ohjelmistoa. Vastaajat valittiin opintokeskuksen tietojärjestelmästä henkilöhaun avulla. Mukana oli lähinnä järjestöjen ja piirien johtajia ja työntekijöitä, joiden vastuualueena on koulutus- ja/tai järjestötoiminta. Kysely lähetettiin 783 henkilölle, joista 231 (31 %) vastasi siihen. Vastausprosentti ei ollut korkea, mutta vastaajat edustivat opintokeskuksen jäsenyhteisöjä tasaisesti suhteessa niiden ryhmittelyyn. Myös maantieteellinen kattavuus oli hyvä, joten vastaajajoukko on varsin edustava. Vastaukset antavat suhteellisen hyvän yleiskuvan suomalaisten järjestöjen arjesta.

Koulutuksiin osallistujien ikä ja järjestön tyyppi tärkeitä taustatekijöitä

OK-opintokeskuksen jäsenjärjestöt on jaettu neljään ryhmään: 1) kansanterveys- ja vammaisjärjestöihin (37 % jäsenistöstä, 43 % vastaajista), 2) kasvatus- ja kulttuurijärjestöihin (30 % jäsenistä, 22 % vastaajista), 3) erityisjärjestöihin (18 % jäsenistä, 17 % vastaajista) sekä 4) neuvonta-, luonto- ja ympäristöjärjestöihin (15 % jäsenistä, 18 % vastaajista). Kasvatus- ja kulttuurijärjestöt ovat tässä kyselyssä aliedustettuja, kun taas kansanterveys- ja vammaisjärjestöt ovat olleet aktiivisia. Todennäköinen syy on, että ensin mainitut ovat terveysalan järjestöjä pienempiä ja niissä on vähemmän potentiaalisia vastaajia. Ryhmätausta näkyi selkeästi vastauksissa.

Vastaajista 132 edusti liittoja ja 99 piirejä. Osa liittojen vastaajista on aluetyöntekijöitä, joiden toimintakenttä on melko samanlainen kuin piireissä, mutta he edustivat kyselyssä liittoaan.

Järjestöt jaettiin koon perusteella neljään ryhmään: 1) pienet (0-2 000 jäsentä, 38 kpl); 2) melko pienet (2 000-10 000; 74 kpl); 3) keskikokoiset (10 000-50 000, 57 kpl) ja 4) suuret (yli 50 000, 48 kpl). Järjestön koon yhteys vastauksiin oli varsin vähäinen.

Ikäkäsytys on noussut tärkeäksi järjestöissä, mikä näkyi myös kyselyn vastauksissa. Koulutuksen ensisijaisten osallistujien mukaan organisaatiot luokiteltiin seuraavasti: 1) nuoret (0-34v.) (22 %) 2) keski-ikäiset (35-54v.; 36 %) ja 3) vanhemmat osallistujat (55-v.; 42 %). Nuorten järjestöt ovat aliedustettuina, mutta suurimmaksi osaksi vastaajat ovat tyytyväisiä koulutusten ikäjakaumaan. Yli neljäsosa heistä haluaisi kuitenkin suunnata koulutusta aiempaa nuoremmille osallistujille. Piirit kohtaavat nuorempia osallistujia kuin liitot – ne ovat lähempänä ruohonjuuritason, jolloin koulutukseen on helppo nuoremmankin lähtä. Vanhimmat osallistujat löytyvät kansanterveys- ja vammaisjärjestöistä ja nuorimmat kasvatus- ja kulttuurijärjestöistä.

Koulutukselle ja osaamisen kehittämiseksi on tarvetta

Lähivuosina tarve koulutuksen kehittämiseksi on järjestöissä ilmeinen: 76 % vastaajista oli sitä mieltä, että se on vähintään kohtalaisen suuri. Vain kaksi henkilöä vastasi, että kehittämistarve on erittäin vähäinen. Käsitys on yhteinen eri ryhmien välillä, eikä perusteluissakaan ollut juuri vaihtelua taustan mukaan.

Vastaajat perustelivat näkemystään lähinnä koulutuksellisesta tai muutoksen hallintaan liittyvästä näkökulmasta. Koulutukselliset teemat liittyivät useimmin tiettyyn koulutusaiheeseen, koulutusjärjestelmän kehittämiseen tai henkilöstökoulutukseen. Muutoksen hallintaan liittyvät vastaukset taas koskivat useimmin haastavaksi koettua järjestökentän yleistä, järjestöjen organisatorista tai yhteiskunnalliseen kehitykseen liittyvää muutosta.

”Yhdistystoiminta on murroksessaan ja nykyisten aktiivitoimijoiden rivit alkavat harventua. Uusien jäsenten ja aktiivitoimijoiden rekrytointiin tarvitaan keinoja, myös uusia yhdistystoiminnan muotoja. Nykyisten toimijoiden on vaikea koulutuksellakaan muuttaa ajatustaan yhdistystoiminnasta, mutta jos heidät saataisiin luomaan uusia toimintoja ja keinoja uusille tulokkaille. Pohjustamaan kenttää uudelleenlaiselle vapaaehtoistoiminnalle ja vertaisuudelle.” (Kansanterveys- ja vammaisjärjestöjä edustavan liiton vastaaja)

Yksittäisistä aiheista talous esiintyi molempien teemojen yhteydessä. Järjestöjen taloudellinen tilanne on kiristynyt, mikä vaikuttaa sekä osaamistarpeisiin että koulutusresursseihin:

”Toimintaympäristö muuttuu koko ajan ja henkilöstöä on koulutettava vastaamaan ajankohtaisiin haasteisiin. Myös järjestö itsessään elää muutoksessa tiukkenevan julkisen talouden paineessa. Omatoimisen varainhankinnan kehittäminen ja lisääminen ja väistämätöntä, jotta supistamiseen ei jouduta.” (Neuvonta-, luonto- ja ympäristöjärjestöjä edustavan piirin vastaaja)

Vastaajia pyydettiin seuraavaksi merkitsemään luettelosta kaikki heitä koskettavat koulutus- ja osaamistarpeet, ja kommentoimaan tärkeimpiä. Aiheet on ryhmitelty yleisyytensä kannalta niin, että tärkeimmät aiheet mainitsivat yli puolet vastaajista, ja merkille pantavat 25-50 %.

Tärkeimmät aiheet

Sosiaalinen media, viestintä, vapaaehtoisten ohjaaminen/johtaminen, verkostoituminen/yhteistyö, vapaaehtoisten perehdyttäminen, yhdistystaidot, hallitustyöskentely, järjestön omaan alaan liittyvä koulutus.

Merkille pantavat aiheet

Vaikuttaminen, järjestön johtaminen, koulutusmenetelmät, kouluttajataidot, arviointi, vuorovaikutustaidot, kampanjointi, strateginen osaaminen, monikulttuurisuus, muu tieto- ja viestintätekniikka, terveyden edistäminen

Vastaajaryhmittäin oli valituissa aiheissa jonkin verran vaihtelua. Liittojen ja piirien välillä suurin ero koski yllättäen vapaaehtoisten johtamista ja ohjaamista: vaikka liittojen arvellaan olevan vapaaehtoisista etäämpänä, jopa 75 % niiden vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon, kun taas piirien edustajista vain 57 % teki samoin.

Vaikuttaminen ja arviointi ovat tärkeitä kansanterveys- ja vammaisjärjestöissä. Niillä on myös tarvetta kehittää terveyden edistämisen osaamista. Tämä on luonnollista, koska esimerkiksi Raha-automaattiyhdistyksen tukemien järjestöjen on aiempaa tarkemmin arvioitava toimintaansa. Muita järjestöjä vaatimus ei koske samalla tavalla. Neuvonta-, luonto- ja ympäristöjärjestöt taas olivat omaleimaisia: niiden keskuudessa vapaaehtoistoiminnan osaamistarpeet ovat ainoastaan merkille pantavia. Vapaaehtoistoiminnan laajuus vaihtelee ryhmään kuuluvissa järjestöissä suuresti, joten tulos ei todennäköisesti heijasta koko ryhmän käsityksiä.

Osallistujien iällä oli jonkin verran vaikutusta osaamistarpeisiin. Vanhempia osallistujia mukaan saavien organisaatioiden edustajat kokevat muita useammin vapaaehtoisten tieto- ja viestintätekniikan käyttöön liittyvät tarpeet tärkeiksi. Nuorten järjestöissä taas monikulttuurisuuteen liittyvä osaaminen nousi esiin.

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan tärkeimpiä osaamistarpeita. Kuusi aihetta keräsi yli 20 vastausta. Tärkeimmäksi nousi vapaaehtoisten ohjaamisen ja johtaminen. Toisena tuli tällä hetkellä ajankohtainen sosiaalinen media. Kolmanneksi tärkein aihe oli viestintä, joka liittyy erityisesti sosiaalisen median käyttöön. Neljänneksi nousi ehkä yllättäen verkostoituminen ja yhteistyö ja viidenneksi yhdistystaitojen laaja kokonaisuus. Kuudenneksi tärkein oli järjestön johtaminen.

Vapaaehtoisten ohjaaminen ja johtaminen nähdään haasteena, joka koskee yhtäläillä liittoja, piirejä kuin yhdistyksiä. Haastavaa on erityisesti vapaaehtoistoiminnan muuttuminen lyhytkestoiseksi, mistä aiheutuu tarpeita rekrytointiin ja sitouttamiseen liittyvälle osaamiselle. Sosiaaliseen mediaan liittyvien taitojen ajankohtaisuus näkyi useissa kommentteissa. Niitä tarvitaan erityisesti viestintään ja nuorten toimijoiden houkuttelemiseen toimintaan. Lisäksi ikääntyvät vapaaehtoiset tarvitsevat uutta osaamista. Viestinnän tarpeet liittyvät myös vaikuttamiseen ja kampanjointiin. Viestintää tulee tarkastella strategisena kysymyksenä, mitä ei järjestöissä tarpeeksi osata.

Verkostoituminen on samaten usean vastaajan mielestä nykyaikaa – siihen vaikuttavat niin kilpailu, yhteiset hankkeet kuin vaikuttamistyön moninaisuuskin. Tarpeet ovat strategisia: Tulee löytää oikeat kumppanit ja hoitaa työnjako oikein, ja myös vapaaehtoisten tulee osata verkostoitua.

”Verkostoituminen ja yhteistyö nousee merkittävään asemaan, koska yhä vähemmän väkeä sitoutuu vapaaehtoistyöhön, eikä kannata kaikkien tehdä ”kaikkea” vaan yhdistää voimia.” (Neuvonta-, luonto- ja ympäristöjärjestöjä edustavan liiton vastaaja)

Yhdistystaitoihin liittyvät osaamistarpeet koskevat vastaajien mielestä selkeimmin paikallisyhdistyksiä ja niiden vapaaehtoisia. Niihin liittyvä koulutus onkin lisääntynyt järjestöissä. Johtamiseen ja erityisesti muutosjohtamiseen liittyvä osaamisen tarve taas on valtakunnallinen ja läpäisee järjestökentän kaikki tasot.

Koulutus ja oppiminen pysyvät tärkeinä aiheina järjestöissä

Koulutus ja oppiminen ovat kansalaisjärjestöille tärkeä strateginen resurssi. Tästä näkökulmasta vastaajilta pyydettiin näkemyksiä lähitulevaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Ensimmäiseksi tehtävänä oli valita positio kahden äärimmäisen vastausvaihtoehdon väliltä. Alla olevassa taulukossa alle kolmen olevat keskiarvot viittaavat vasemmalla olevaan positioon ja yli kolmen oikealla olevaan. Arvo 3 on neutraali.

Seuraavan kolmen vuoden aikana järjestössäni tai piirissäni osaaminen ja koulutus sekä niihin liittyvät kehittämistarpeet...

Arvo 1	keskiarvo	Arvo 5
ovat yhtenevät koko maan/piirin alueella	2,4	eriytyvät voimakkaasti paikallisesti
koskevat erityisesti vapaaehtoisia	2,3	koskevat erityisesti henkilökuntaa
koskevat järjestön toimialan ydintä	2,9	koskevat menetelmiä (esim. viestintä)
siirtyy enenevästi verkkoon	3,1	perustuu kasvokkaiseen tapaamiseen
koulutusmenetelmiä kehit. voimakkaasti	2,5	luotetaan perinteisiin koulutusmenetelmiin
organisoidaan eri tavalla kuin nyt	2,7	organisointitavat pysyvät ennallaan
koulutuksen merkitys toiminnassa kasvaa	2,1	koulutuksen merkitys toiminnassa vähenee

Selkeimmin vastaajat olivat sitä mieltä, että koulutuksen merkitys toiminnassa kasvaa. Samoin koulutustarpeet koskevat selkeämmin vapaaehtoisia kuin henkilökuntaa. Muihin kysymyksiin vastaajilla ei tunnu keskimäärin olevan selvää kantaa puoliin jos toiseenkaan.

Ryhmien välisessä vertailussa nousi esiin vain vähän huomionarvoisia eroja. Esimerkiksi organisaation koolla tai piiri-/liittojaolla ei ollut juurikaan vaikutusta vastauksiin. Nuoria koulutukseen saavissa järjestöissä uskotaan hieman muita vähemmän koulutuksen merkityksen kasvuun (ka. 2,4). Järjestöryhmistä neuvonta-, luonto- ja ympäristöjärjestöt erottuivat taas. Niissä ajatellaan muita vähemmän, että koulutuksen tärkein kohde olisivat vapaaehtoiset (ka. 2,7).

Miten opiskelu tapahtuu järjestöissä lähitulevaisuudessa? Seuraava taulukko esittelee vastaajien käsityksiä eri opiskelumuotojen merkityksestä tulevina vuosina.

Opiskelumuoto	merkitys lisääntyy	merkitys säilyy	merkitys vähenee	N
opiskelu vertaisopintoryhmissä	41 %	52 %	7 %	202
pitkäkestoiset opintojaksot (kurssit jne.)	15 %	58 %	27 %	197
lyhytkestoiset opintojaksot (luennot jne.)	47 %	51 %	2 %	213
verkko-opiskelu	77 %	21 %	2 %	196
epämuodollinen perehdyttäminen	46 %	49 %	5 %	185
OK-opintokeskuksen tarjoama koulutus	42 %	57 %	1 %	212
Muun yhteistyökumppanin tarjoama koulutus	24 %	71 %	5 %	170

Verkko-opiskelu on selkeimmin kasvattamassa tärkeyttään opiskelumuotona. Vaikka mikään muoto ei ole selkeässä laskussa, pitkäkestoisten opintojaksojen suosio alkaa hiipua. Kun vapaaehtoistoiminta muuttuu kaikkiaan lyhytjännitteisemmäksi, samoin käy myös järjestöjen koulustustoiminnalle. Vastaajien mielestä muiden opiskelumuotojen merkitys säilyy ennallaan. Lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, että lyhytjaksoisten kurssien ja epämuodollisen perehdyttämisen merkitys olisi jopa kasvamassa. Nämä opiskelumuodot kiinnostavat muista enemmän nuorten osallistujien järjestöjen edustajia.

Vastaajia pyydettiin nimeämään uusia tapoja opiskella asioita järjestöelämässä. Verkko-opintojen lisäksi useita mainintoja keräsivät vertaisoppiminen ja vertailukehittäminen. Vastaajat saivat myös kertoa, mikä heidän mielestään on järjestöissä oppimisessa tärkeintä tulevina vuosina. Tärkeimmiksi nousivat vapaaehtoistoiminnan haasteet, tietoverkot, koulutuksen laatu, verkostoituminen ja yhteistyö sekä koulutuksen saavutettavuus. Koulutuksen tulee olla lyhytkestoista, tavoittaa useammat ja sen tulee vastata aitoa tarvetta.

”Uusia innovatiivisia, innostavia, henkilökohtaista mielihyvää tuottavia koulutuksia. Koulutuksia, joiden koulutuspaikoista ”taistellaan”. Porkkanaa, viihdykettä, iloisuutta kankean yhdistyslain keskelle.” (Kansanterveys- ja vammaisjärjestöjä edustavan liiton vastaaja)

Koulutuksen kehittämisessä tarvitaan kumppanuutta. Tärkeimmäksi kumppaniksi koettiin OK-opintokeskus (84 % vastaajista kehittäisi koulutusta sen kanssa). Lisäksi 79 % vastaajista kokee muut kansalaisjärjestöt tärkeiksi, 69 % toivoo yhteistyötä erilaisten oppilaitosten ja 64 % muiden vapaaehtoistoimintaa organisoivien tahojen kanssa. 59 % on kiinnostunut viranomaisyhteistyöstä. Vaikka järjestöjen ja yritysten välinen yhteistyö on viime vuosina lisääntynyt, alle puolet (48 %) vastaajista haluaisi yrityksen koulutuskumppanikseen.

Huomioita tuloksista

Kyselyn vastauksista saatiin runsaasti tietoa, joka on nyt esitetty hyvin tiiviissä muodossa. Vastaukset heijastavat koulutukseen aktiivisesti suhtautuvan järjestöväen näkemyksiä koulutuksen roolista ja järjestökentän osaamistarpeista.

Sosiaalisen median käyttö ja viestintä ovat osaamistarpeina ilmeisen akuutteja. Ne myös liittyvät toisiinsa erityisesti puhuttaessa markkinoinnista. Tukea tarvitaan myös viestinnän suunnitelmallisuuden parantamiseen – ymmärretään, että yksittäiset työkalut eivät ole sama asia kuin suunnitelmallinen viestintä. Toisaalta sosiaaliseen mediaan liittyvistä vastauksista paistoi tarpeiden jäsentymättömyys. Verkkonäkyvyyttä halutaan, koska ”muutkin ovat siellä”.

Tietoverkkoihin liittyvää osaamista tarvitaan myös kouluttamisessa. Vastaajien mielestä verkko-opiskelu täytyisi kuitenkin sovittaa yhteen lähiopetuksen kanssa, koska kaikki eivät omaksu verkkotaitoja yhtäläisesti ja tarvitaan myös kohtaamiseen perustuvaa yhteisöllisyyttä. Toinen selkeä nouseva trendi on lyhytkestoinen koulutus, joka myös muuttaa järjestötoiminnassa oppimista. Se vaatii uudenlaista suunnittelua, jotta vapaaehtoiset saavat tarvittavat taidot.

Verkostoitumis- ja yhteistyötaitojen korostuminen vastauksissa heijastaa järjestöjen nykyistä toimintaympäristöä. Rahoittajat usein vaativat yhteistyötä, ja sitä tarvitaan myös vaikuttamisessa. Lisäksi paikallisesti ja alueellisesti perustetut yhdistysten järjestöt ja verkostot vaativat uudenlaista asennoitumista tekemiseen.

Koulutus on järjestöissä aiempaa tärkeämmässä asemassa. Tämä johtuu osin siitä, että vapaaehtoistoiminta ja järjestökenttä kokevat nopeita ja rajuja muutoksia. Koulutuksen avulla voidaan lisätä muutoksenhallinnan kyvykkyyttä. Lisäksi järjestöjen asiantuntijarooli on aiempaa huomattavampi. Nämä lienevät syynä myös sille, että opintokeskus pysyy järjestöille merkittävänä kumppanina.

Nuorten suosimien järjestöjen edustajien vastauksia kannattaa tarkastella tulevaisuusnäkökulmasta: sitä mukaa, kun nuoret osallistujat vanhenevat, heidän toiminnassaan olennaiset osaamisen ulottuvuudet, kuten tällä hetkellä monikulttuurisuus, ovat todenäköisesti arkea kaikissa järjestöissä. Nuorten järjestöissä koulutuksen merkitys nähdään lähivuosina hieman vähäisempänä kuin muissa, joten kannattaa tarkastella verkko-opiskelua ja epämuodollisempaa perehdyttämistä ja hiljaisen tiedon siirtoa tulevaisuuden opiskelumenetelminä.

Toinen tulevana vuosina seurattava asia on osaamistarpeiden jakautuminen vapaaehtoisten ja henkilöstön välillä. Asiantuntijayhteiskunnassa myös vapaaehtoisilta tarvitaan monenlaista osaamista, jolloin ryhmien osaamistarpeet saatavat lähentyä. Tällöin tulee kiinnittää aiempaa enemmän huomiota työnjakoon henkilöstön ja vapaaehtoisten välillä.