

SELVITYS OSAAMISEN TUNNISTAMISEN JA TUNNUSTAMISEN KEINOISTA JÄRJESTÖISSÄ

*Fanny Valtanen
Opintokeskus Sivis, 2024*

Kyselyn toteuttaminen

Kyselyn taustalla oli osaamiskeskus Kentaurin vuonna 2020 tekemä selvitys, joka oli suunnattu nuorisojärjestöille. Tällä kertaa kohderyhmää haluttiin laajentaa myös muihin järjestöihin. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan järjestöissä, ja onko tässä tapahtunut muutoksia vuoteen 2020 verrattuna. Kysely toteutettiin huhtikuussa 2024.

Osanottajiksi valittiin Siviksen jäsenjärjestöt sekä Allianssin toiminnassa mukana olevat järjestöt. Uusia osallistujia etsittiin harrasteseuroista Kihu-seuratietokannan kautta. Jokaisesta järjestöstä valittiin kyselylle vastaanottaja (esimerkiksi yhteyshenkilö, toiminnanjohtaja tai järjestöpäällikkö), joka tiesi tarpeeksi järjestönsä toiminnasta vastataksaan. Kysely lähti yhteensä 174 järjestölle, joista 81 oli Siviksen jäsenjärjestöjä, 52 Allianssin jäsenjärjestöjä, 31 viimeksi vastanneita tai nyt uutena mukaan poimittuja järjestöjä sekä 10 muuta suomenkielistä opintokeskusta, joita pyydettiin välittämään kyselyä omille jäsenjärjestöilleen.

“Osaamisen tunnistamisella tarkoitamme järjestötoiminnassa mukana olevien osaamisen kartoittamista ja näkyväksi tekemistä.”

Vuoden 2020 kyselyssä oli 19 kysymystä, joiden lisäksi vastaaja sai halutessaan mainita nimensä ja sähköpostiosoitteensa. Tarkoituksena oli säilyttää kysymysrunko ennallaan, jotta vuoden 2020 ja 2024 kyselyiden vastauksia olisi mahdollista vertailla keskenään. Kyselyn otsikon alla oli seuraava saateteksti: ”Tällä Opintokeskus Siviksen kyselyllä kartoitetaan, miten eri tavoin ja välinein järjestöissä tunnistetaan ja tunnustetaan toiminnassa syntyvää osaamista. Osaamisen tunnistamisella tarkoitamme järjestötoiminnassa mukana olevien osaamisen kartoittamista ja näkyväksi tekemistä. Osaamisen tunnustamisella puolestaan tarkoitamme muodollista tai virallista tunnustamista, jossa osaamisesta myönnetään esimerkiksi todistus tai osaamismerkki. Toivomme vastausta myös, mikäli järjestössänne ei vielä tunnusteta tai tunnusteta osaamista.”

”Koska edellinen kysely oli suunnattu nuorisojärjestöille, oli tärkeää muuttaa kysymykset sellaiseen muotoon, että ne koskivat yleisesti kaikkia järjestöjä.”

Seuraavaksi tarkasteltiin edellisen kyselyn kysymyksiä. Viime kerrasta poiketen järjestön nimeäminen asetettiin pakolliseksi tulosten analysoinnin selkeyttämiseksi. Järjestön nimeämisen tarpeellisuutta perusteltiin myös sillä, että järjestöihin oli helpompi ottaa yhteyttä, mikäli niitä kiinnosti kyselyn pohjalta tietää enemmän osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Tällä asettelulla oli myös mahdollista seurata, vastasiko jokin järjestö kahdesti eri toimintatasojen (keskus-, piiri- tai paikallistaso) osalta.

Koska edellinen kysely oli suunnattu nuorisojärjestöille, oli tärkeää muuttaa kysymykset sellaiseen muotoon, että ne koskivat yleisesti kaikkia järjestöjä: Vuonna 2020 käytetty nuoret-termi korvattiin joko jäse-

nellä tai toimijalla. Kun alkuperäisessä kyselyssä kysyttiin, kuinka monta nuorta järjestötoiminnassa on mukana, kysymys vaihdettiin muotoon ”Kuinka monta jäsentä järjestötoiminnassanne on mukana?”. Tämän lisäksi kartoitettiin aktiivisten vapaaehtoisten määrää järjestössä. Myös järjestökategorioita muokattiin Patentti- ja rekisterihallituksen mukaisiksi. Mukana säilytettiin nuorisojärjestö-kategoria, vaikka sen voidaan katsoa kuuluvan vapaa-ajan järjestöihin. Vastauksen tarkentaminen kysymykseen ”Muu järjestö, mikä?” asetettiin niin ikään pakolliseksi toisin kuin edellisessä kyselyssä. Lähtökohtana oli, että uutta kyselyä voitaisiin verrata mahdollisimman hyvin vuoden 2020 kyselyyn, minkä vuoksi kysymysten uudelleenmuotoilu ja lisääminen tehtiin harkitusti.

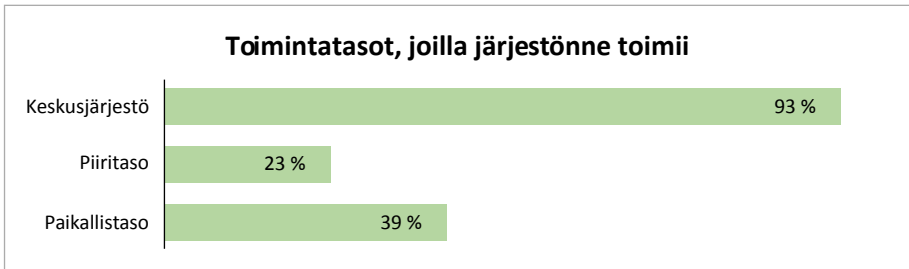
Kysely sisälsi 17 kysymystä, jos vastaajajärjestössä tunnistettiin tai tunnustettiin toiminnassa syntyvää osaamista, ja 13 kysymystä, mikäli osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytänteitä ei ollut olemassa. Vastaaja ohjautui kyselyssä eteenpäin riippuen siitä, miten kysymykseen 7. ”Onko järjestöllänne käytössä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tapoja/käytäntöjä/välineitä?” vastattiin. Jos vastaus oli myöntävä, vastaaja näki kysymykset 8–11, joissa selvitettiin tarkentavasti osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Jos vastaaja valitsi kieltävän vaihtoehdon, ohjautui hän suoraan kysymykseen 12. Tällä hypyllä pyrittiin siihen, että järjestöt, joissa ei vielä tunnisteta tai tunnusteta osaamista, eivät jättäisi vastaamista kesken.

Tulokset

Kyselyyn vastasi 57 järjestöä 174:stä eli vastausprosentti oli 33 %. Vastausprosenttia pyrittiin kasvattamaan muistutusviesteillä, joita lähetettiin kaksi varsinaisen kutsun jälkeen. Vuonna 2020 saatiin kerättyä 49 vastausta, mutta prosenttiosuus ei ole tiedossa.

Kysely tavoitti hyvin keskusjärjestöt. Vastauksista oli tällä kertaa mahdollista tunnistaa ne järjestöt, joiden osalta oli annettu kaksi vastausta: niitä löytyi kaksi, mutta ne on sisällytetty vastauksiin, sillä toiminnot ja

käytännöt voivat olla alueellisesti toisistaan poikkeavia. Neljä vastaajaa oli valinnut vaihtoehdoksi vain paikallistason järjestön. Näistä kaksi oli samasta järjestöstä tulleita päällekkäisvastauksia ja kaksi todellisesti järjestöjä, jotka toimivat vain paikallistasolla.

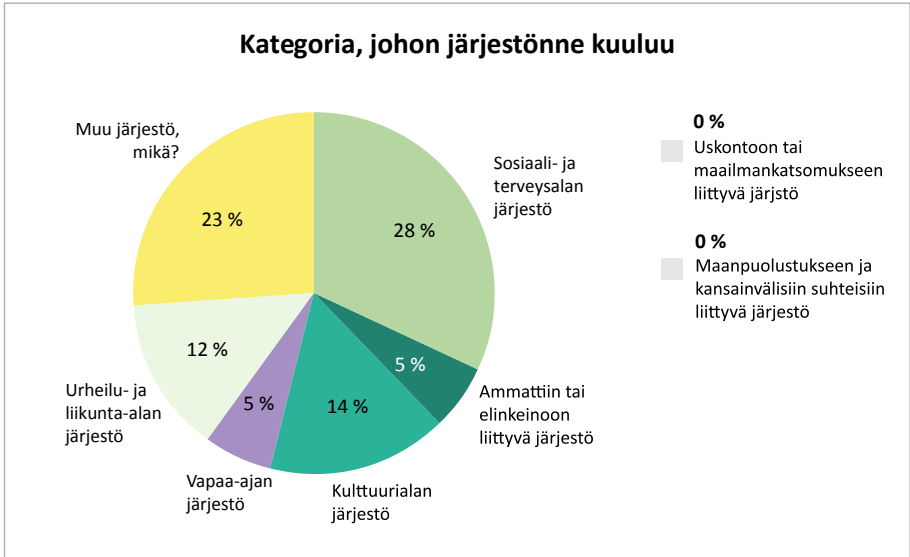


“Kyselyyn vastasi järjestöjä, joiden toiminnassa on mukana aikuisia aina yli 80-vuotiaisiin asti.”

Kyselyllä haluttiin tavoittaa myös muita kuin nuorisojärjestöjä, ja siinä onnistuttiin, sillä kyselyyn vastasi järjestöjä, joiden toiminnassa on mukana aikuisia aina yli 80-vuotiaisiin asti. Suurin osa vastaajista (28 %) luokitteli itsensä sosiaali- ja terveysalan järjestöksi (N= 16). Näihin lukeutui myös eräs avoin vastaus, jonka mukaan järjestö luokitteli itsensä vammaisjärjestöksi. Avoin vastaus “Jokin muu järjestö, mikä?” keräsi neljänneksen vastauksista (N= 13). Tämä selittyyneen pääasiassa sillä, että valmiissa vaihtoehdoissa ei ollut mukana poliittisia järjestöjä, minkä vuoksi niiden edustajat valitsivat avoimen vastauksen. Avoin vastaus oli myös mahdollisesti houkuttelevampi niille vastaajille, jotka eivät olleet varmoja siitä, mihin kategoriaan oma järjestö kuului. Kolmanneksi eniten vastauksia (14 %, N= 8) saatiin kulttuurialan järjestöiltä. Vastaajista 13 % (N= 7) oli varsinaisia nuorisojärjestöjä.

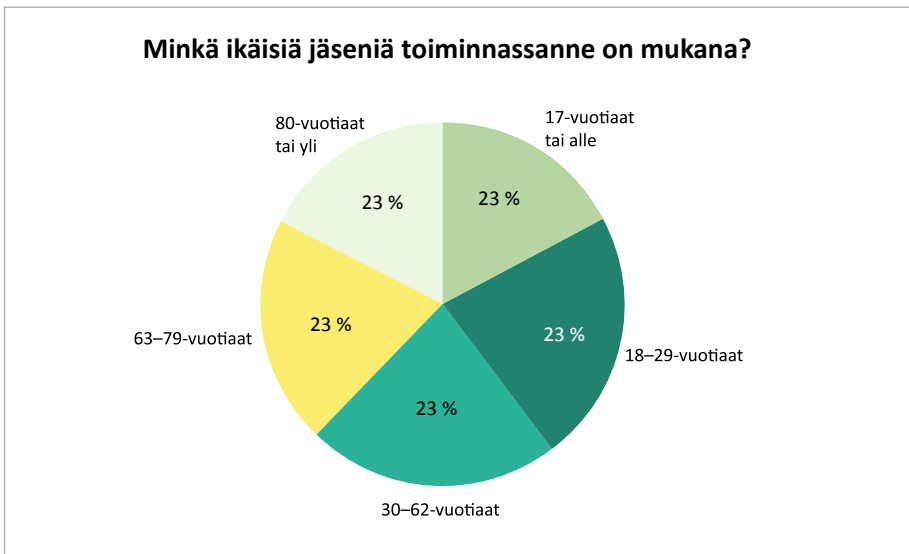
Tuloksia tulkittaessa on hyvä huomioida, että kahdesta järjestöstä vastattiin sekä keskus- että paikallistasolla. Ensimmäinen keskusjärjestö luokitteli itsensä avoimen vastauksen mukaan neuvontajärjestöksi, paikallistason järjestö valmiiksi annetun vaihtoehdon mukaan kulttuu-

rijärjestöksi. Toisen järjestön kohdalla sekä keskus- että paikallistason vastaukset olivat yhteneväiset.



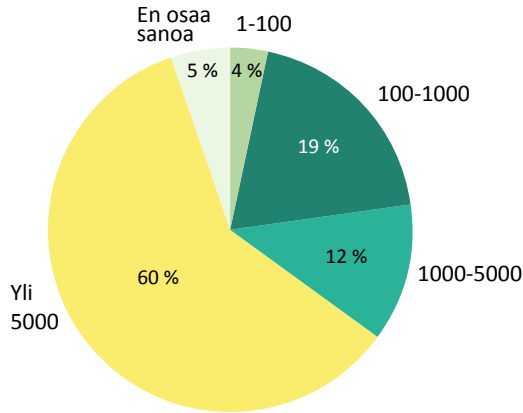
“Kysely tavoitti parhaiten järjestöjä, joiden toiminnassa on mukana työkäisiä.”

Kysely tavoitti parhaiten järjestöjä, joiden toiminnassa on mukana 18-29-vuotiaita (N= 51) ja 30-62-vuotiaita (N= 51). Kysely tavoitti hyvin myös järjestöjä, joiden jäsenistössä oli vanhempia henkilöitä aina 79-ikävuoteen saakka (N= 46). Silti myös jäsenistöltään alle 17-vuotiasta (N=39) ja yli 80-vuotiaista (N=39) koostuvia järjestöjä oli hyvin edustettuina.



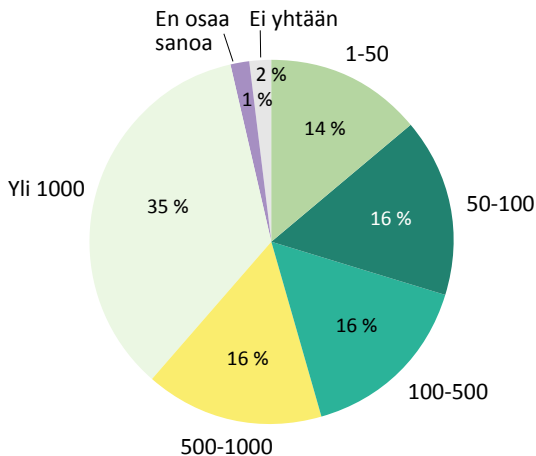
Aktiivisten jäsenten lukumäärää tarkasteltaessa voidaan todeta, että kysely tavoitti suuria järjestöjä: 60 % kyselyyn vastanneista edusti yli 5000 jäsenen järjestöä (N= 34). Vastauksia vuoteen 2020 verrattuna on hyvä huomata ero siinä, että aiemmassa kyselyssä ei selvitetty kaikkien järjestötoiminnassa mukana olevien jäsenten määrää, vaan ainoastaan nuorten. Eniten vastauksia saatiin neljä vuotta sitten järjestöiltä, joiden toiminnassa oli mukana 100–1000 alle 17-vuotiasta.

Kuinka paljon jäseniä toiminnassanne on mukana?



Kyselyssä kartoitettiin erikseen myös aktiivisten vapaaehtoisten määrää. Reilu kolmannes eli 35% vastanneista edusti yli tuhannen vapaaehtoistoimijan järjestöä, mikä kertoo niin ikään siitä, että kyselyyn vastasi paljon suurikokoisia järjestöjä. Ainoastaan yhdessä järjestössä ei ollut yhtään vapaaehtoisia. Tämä oli uusi kysymys edelliseen kyselyyn verrattuna.

Kuinka paljon aktiivisia vapaaehtoisia toiminnassanne on mukana?



Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli tällä kertaa määritelty pakolliseksi, minkä ansiosta syventäviä vastauksia toiminnassa syntyvän osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyen saatiin ilahduttavan paljon. Vuoden 2020 kyselyssä ainoastaan kaksi kysymystä oli asetettu pakolliseksi, eivätkä ”Joku muu, mikä?” -kysymykset vaatineet selitystä.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Opetushallitus määrittelee osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen seuraavasti: ”Osaamisen tunnistaminen tarkoittaa sitä, että opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen selvitetään. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on tunnistaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen opiskelijan esittämien asiakirjojen ja muiden selvitysten perusteella, joita voivat olla esimerkiksi tutkintotodistukset, työtodistukset, osaamiskartoitukset, haastattelut tai muut menetelmät.” (Opetushallitus, ei pvm.)

Osaamisen tunnustaminen määritellään puolestaan seuraavasti: ”Opiskelijan jo osoittamaa osaamista, joka vastaa suoritettavassa tutkinnossa edellytettyä osaamista tai ammattitaitoa, voidaan tunnustaa suoraan suoritettavaan tutkintoon (sisällyttäminen). Muissa tapauksissa arvioijat arvioivat osaamisen vastaavuutta ja ajantasaisuutta. Osaamisen vastaavuutta ja ajantasaisuutta voidaan arvioida opiskelijan toimittamista asiakirjoista ja muista selvityksistä. Apuna voi käyttää esimerkiksi haastatteluja ja portfolioita. Koulutuksen järjestäjä päättää osaamisen vastaavuuden ja ajantasaisuuden varmistamisen menettelytavoista.” (Opetushallitus, ei pvm.)

“Osaamisen tunnistaminen ei ole ainoastaan oppilaitosmaailmaan liittyvä asia, vaan osaamisen tunnistamista tarvitaan kaikkialla, esimerkiksi työelämässä.”

Kun osaaminen tunnustetaan, se tehdään näkyväksi. Tässä kyselyssä keskityttiin erityisesti järjestötoiminnassa mukana olevien osaamisen kartoittamiseen ja näkyväksi tekemiseen. Osaamisen tunnustamisella puolestaan tarkoitetaan muodollista tai virallista tunnustamista, jossa osaamisesta myönnetään esimerkiksi todistus tai osaamismerkki, tai osaaminen huomioidaan muulla tavoin opinnoissa. On tärkeää korostaa, että osaamisen tunnustaminen ei ole ainoastaan oppilaitosmaailmaan liittyvä asia, vaan osaamisen tunnustamista tarvitaan kaikkialla, esimerkiksi työelämässä.

Miten järjestöt tunnistavat osaamista?

Saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että järjestötoiminnassa syntyvän osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen on lisääntynyt: suurin osa kyselyyn vastanneista (65 %) tunnisti ja tunnusti järjestötoiminnassa syntyvää osaamista. Vuonna 2020 osaamista tunnisti ja tunnusti alle puolet vastanneista järjestöistä.

”Järjestötoiminnassa syntyvän osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen on lisääntynyt.”

Vaikka reilussa kolmanneksessa kyselyyn vastanneista järjestöistä ei ole käytössä osaamisen tunnustamisen tapoja, käytäntöjä tai välineitä, asian tärkeydestä oltiin pääasiassa yksimielisiä:

”Ajatus on erittäin hyvä vapaaehtoistoimintaan motivoimiseksi, mutta vaatisi kehitystyötä sellaisessa laajuudessa, että meillä ei toistaiseksi ole siihen mahdollisuuksia.”

”Haluaisimme, että toiminnassa mukana olevat hyötyisivät mahdollisimman paljon tekemästään vapaaehtoistyöstä. Meillä on todella osaavia ja taitavia vapareita, joiden osaaminen olisi syytä tunnustaa ja vapaaehtoistyö hyödyttäisi/rohkaisisi hakeutumaan opintoihin.”

”Tärkeitä aiheita, joista puhutaan valitettavasti liian vähän. Olemme pyrkineet kehittämään ja laajentamaan omia toimintatapojamme näiden osalta, ja toivomme että suunta pysyy samana eli kasvavana niin meillä kuin muualla järjestökentällä.”

”Olemme kiinnostuneita kehittämään omaa järjestöämme osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.”

”Tärkeää yksilön ja yhteisön kannalta, osaaminen tulee näkyväksi.”



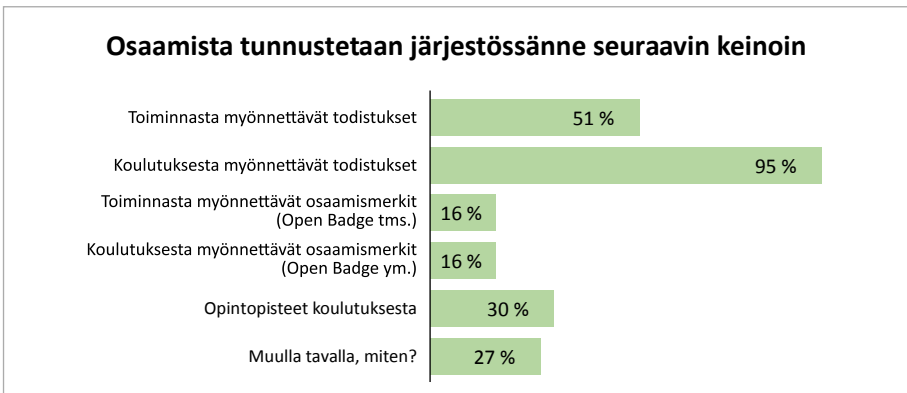
Osaamisen tunnistaminen tapahtuu pääasiassa koulutuksen aikana (86%, N= 32). Erilaisia kyselyitä ja lomakkeita käyttää puolet vastaajista (49 %, N= 18) ja yhteisiä keskusteluita hieman vajaa puolet (46 %, N=17). Muina osaamisen tunnistamisen tapoina mainittiin kirjalliset esseet ja kehittämistehtävät, oppimispäiväkirjat, näyttö, verkkokurssien tentit, toiminnan johtaminen ja kehittäminen, hankkeisiin ja tapahtumiin osallistuminen, koulutuskortti sekä projektit.

Miten järjestöt tunnustavat osaamista?

Kysymystä ”Onko järjestöllänne käytössä osaamisen tunnustamisen tapoja/käytäntöjä/välineitä?” tarkennettiin kyselyssä kuvauksella ”Tällaista voi olla esimerkiksi toiminnasta tai koulutuksesta myönnettävät todistukset tai osaamismerkit, opintopisteet ynnä muut”. Kuvauksen tarkoituksena oli ilmaista, mitä osaamisen tunnustaminen voi käytännössä tarkoittaa. Näin myös järjestöt, joissa ei vielä tunnustettu osaamista, saivat käsityksen siitä, mitä kysymyksellä haettiin.

”Yleisin tapa tunnustaa osaamista on koulutuksista ja toiminnasta myönnettävät todistukset. Opintopisteytetyt koulutukset ovat lisänneet suosiotaan.”

Yleisin tapa tunnustaa osaamista on kyselyn mukaan koulutuksista (95 %, N= 35) ja toiminnasta (51 %, N= 19) myönnettävät todistukset. Tässä suhteessa vastaukset eivät poikenneet neljän vuoden takaisesta. Sen sijaan opintopisteytetyt koulutukset ovat lisänneet suosiotaan (30 %, N= 11). Tämä selittyy osin sillä, että vapaan sivistystyön opintopisteytetyjen koulutusten vieminen Opetushallituksen ePeruste-palveluun tuli mahdolliseksi syksyllä 2021. Vaikka järjestöt olivat toteuttaneet oppilaitosyhteistyössä opintopisteytetyjä koulutuksia aikaisemminkin, niiden suosio on kasvanut ePeruste-palvelun mahdollisuuksien myötä.

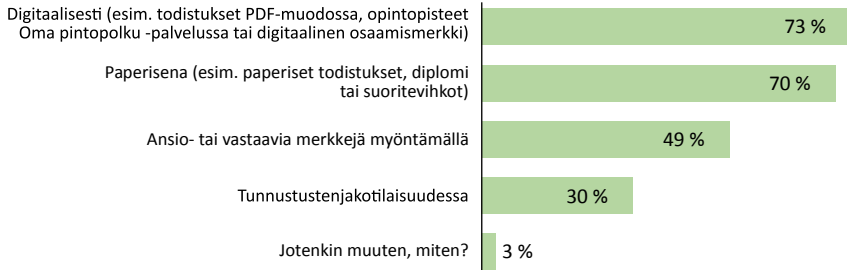


Muita osaamisen tunnustamisen tapoja mainittiin 10 avoimessa vastauksessa seuraavasti: ansiomerkit, viirit, kilpailut, tunnustuspalkinnot, koulutuksista saatavat tunnukset, työllisyyttä parantavat korttikoulutukset, merkit pätevyysrekisteriin, pestijärjestelmät, räätälöidyt todistukset myöhempää hyväksilukua varten, ikäkausikohtaiset taitomerkit, koulutustasonimitykset ja -merkit sekä todistukset eräälle valtion virastolle.

“Vuonna 2020 paperiset todistukset, diplomit ja suoritusvihkot olivat suositumpia kuin digitaaliset todistukset tai osaamismerkit, mutta trendi on muuttumassa.”

Käytännössä osaamisen tunnustaminen tapahtui joko digitaalisesti (73%, N= 27) tai paperisena (70 %, N= 26). Digitaalisella osaamisen tunnustamisella tarkoitettiin esimerkiksi PDF-muotoisia todistuksia, opintopisteitä tai osaamismerkkejä, paperisesti tapahtuvalla puolestaan esimerkiksi paperisia todistuksia, diplomeita tai suoritevihkoja. Vuonna 2020 paperiset todistukset, diplomit ja suoritusvihkot olivat suositumpia kuin digitaaliset todistukset tai osaamismerkit, mutta trendi on muuttumassa. Ansiomerkkejä jaettiin noi puolessa kysymyksen vastanneista järjestöistä (49 %, N= 18). Tunnustenjakotilaisuus keräsi 11 vastausta ja ”Jotenkin muuten, miten?” yhden vastauksen, jonka mukaan osaamista tunnustetaan kirjaamalla tunnustettua osaamista järjestön jäsentietoihin.

Miten osaamisen tunnustaminen käytännössä tapahtuu?



Avoimella kysymyksellä haluttiin saada tarkempia vastauksia siitä, millaisesta toiminnasta järjestöjen jäsenet voivat saada digitaalisen ja/tai paperisen osaamisen tunnustamisen. Tämän kysymyksen avulla saatiin tärkeää tietoa järjestöjen toiminnasta.

Ylivoimaisesti yleisintä on erilaisten koulutusten tai kurssien yhteydessä syntyvän osaamisen tunnustaminen. Osa näistä koulutuksista oli opintopisteytettyjä, osasta todistuksen tai osaamismerkin sai automaattisesti ja osasta pyytämällä. Sen lisäksi järjestöissä tunnustetaan vapaaehtois- ja harrastetoiminnassa syntyvää osaamista. Myös kokemusvuosista ja aktiivisuudesta saatavat ansiomerkit, työvalmennusjakso, tunnustuspalkinnot, kausityöt ja opintopäiväkirjat mainittiin vastauksissa.

”Kursseista saa paperisen todistuksen osallistumisesta (jos kurssilla ei osaamisen todentamista) tai osaamisesta (kurssilla osaamisen todentaminen). Muusta koulutuksesta annetaan merkintöjä koulutuskorttiin.”

“Koulutuksista voi saada sähköisen meriitin, joistakin myös paperisen todistuksen tai tuomarikortin. Lisäksi tietysti käytössä on ansiomerkkijärjestelmä, mutta se ei ole niinkään osaamisen tunnustamiseen vaan aktiivisen vapaaehtoistyön arvostamiseen.”

“Koulutuksista saa todistukset, erityisesti niistä joissa on ops. Pyydetäessä myös muista koulutuksista. Meillä on 34 osaamismerkkiä esim. harrastamisesta, vaikuttamisesta, kv-toiminnasta, järjestötoiminnasta, ohjaustoiminnasta sekä tapahtumatoimintaan suunnattuja osaamisen tunnustamisen Open Badge -merkkejä.”

Haasteet osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa

Suurimmat esteet osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa ovat kyselyn mukaan riittämättömät henkilöstö- ja talousresurssit. Jälkimmäisten yhteydessä esille tuotiin muun muassa Open Badge -osaamismerkit, jotka ovat järjestöille maksullisia, mikä on vaikuttanut niiden käyttöönottoon.

“Jotain pientä on jo käytössä, mutta voisi olla enemmänkin. Esteenä on ollut oman toiminnan isommat sisäiset kehittämistarpeet.”

“Hallinnon ja suunnittelun resurssien niukkuus hidastaa uusien tunnustamisen tapojen käyttöönottoa.”

“Koulutustoiminta on viime vuosina ollut aikaisempaa vähäisempää resurssipulan vuoksi.”

“Liian pienet resurssit, meillä on vain yksi työntekijä.”

“Merkkejä on pohdittu, mutta asia jäi ns. pöydälle merkkien hintavuuden ja vähäisen käytön tarpeen vuoksi.”

Esteeksi mainittiin lisäksi liian heikko tietämys asiasta sekä se, ettei osaamisen tunnustamista yksinkertaisesti koeta tarpeelliseksi. Open Badge -osaamismerkkeihin liittyi myös kokemus vähäisestä kiinnostuksesta ja hyödyistä työelämässä:

“Digitaaliset osaamismerkkit tuntuvat olevan ainakin meillä aika epäkiinnostavia, vaikka kohdeyleisö olisikin hyvin otollinen niiden hakemiselle. Eivät tunnu olevan kovin tunnettu konsepti myöskään työelämässä, ehkä ennemmin ”kiva lisä” hakemuksessa tai LinkedInissä. Näitä on monta vuotta meilläkin yritetty saada läpi osaamisen tunnustamisen välineenä, mutta myöntö- ja hakumäärät ovat todella pieniä suhteessa siihen, kuinka moni meidän merkkejä voisi hakea.”

“Hitaasti lyö läpi osaamismerkkit, eikä Open Badgekaan ihan ilmainen ole...”

Haasteita koettiin myös vuonna 2020: vastauksissa korostui ajanpuute suhteessa asiaan vaadittavaan perehtymiseen, mutta taloudellisten resurssien vähyyttä ei neljä vuotta sitten suoraan mainittu. Uusista vastauksista kävi vuoden 2020 tapaan ilmi myös, ettei järjestötoiminnan sisältöjen aina koeta soveltuvan osaamisen tunnustamiseen tai toiminnan itsessään olevan sellaista, että siinä tapahtuvaa osaamista voisi mitata tai saada kuvattua osaamismerkeillä:

“Tällä hetkellä koulutustoiminamme ei ole niin organisoitua, että käytössämme olisi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamiseen malleja.”

“Meillä ei ole oikein omassa toiminnassamme sisältöjä, jotka soveltuisivat osaamisen tunnustamiskäytäntöihin.”

“Oppimisen määrää on vaikea mitata.”

Joissakin järjestöissä yhteinen toiminta ja tiedonjako koettiin tärkeämmäksi kuin kouluttaminen ja sen kautta osaamisen tunnustaminen.

“Järjestämme kaikille avoimia sivistystilaisuuksia. Emme koe tarpeelliseksi osaamisen tunnustamista. Osanottajien koulutustasoa voimme seurata.”

“Emme ole kokeneet niitä tarpeellisiksi. Koulutuksemme ovat nykyisin tarkoituksella mahdollisimman kevyitä ”täsmäiskuja” yhdistystoimintaan.”

Yhteenveto

Vuoden 2024 kyselyn tavoitteena oli laajentaa kohderyhmää neljän vuoden takaisesta ja tavoittaa muitakin kuin nuorisjärjestöjä, missä onnistuttiin. Kyselyyn vastasi 57 järjestöä, ja sillä tavoitettiin erityisen hyvin suuria järjestöjä, joiden toiminnassa on mukana työikäisiä, vaikka nuorisjärjestöt olivat edelleen hyvin edustettuina vastauksissa.

Kyselyn perusteella näyttää siltä, että osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen järjestöissä on lisääntynyt. Kyselyyn vastanneista järjestöistä suurin osa toteutti osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, ja 65 prosentilla järjestöistä oli käytössä osaamisen tunnistamisen tapoja, käytänteitä ja/tai välineitä. Vuonna 2020 osaamista tunnisti ja tunnusti alle puolet vastanneista järjestöistä.

Vuoden 2024 ja 2020 vastauksista löytyi paljon yhtäläisyyksiä: Osaamisen tunnistaminen tapahtuu pääasiassa koulutusten aikana. Erilaisia kyselyitä ja lomakkeita käyttää puolet vastaajista ja yhteisiä keskusteluita hieman vajaa puolet. Koulutusten tai kurssien yhteydessä syntyvän osaamisen tunnistaminen on edelleen yleisintä, mutta myös vapaaehtois- ja harrastetoiminnassa syntyvää osaamista tunnustetaan. Sen sijaan opintopisteytetyt koulutukset ovat lisänneet suosiotaan neljän vuoden takaisesta. Todistukset olivat molempien kyselyiden mukaan suosituin tapa tunnustaa osaamista.

Eroja vastausten välillä voitiin havaita muun muassa digitaalisen tunnustamisen yleistymisessä. Digitaaliset ja paperiset tunnustukset ovat neljässä vuodessa kirineet suosiossa paperisten rinnalle. Digitaalisesti tapahtuvalla tunnustamisella tarkoitetaan esimerkiksi PDF-muotoisia todistuksia, opintopisteitä tai osaamismerkkejä, paperisesti tapah-

tuvalla puolestaan esimerkiksi paperisia todistuksia, diplomeita tai suoritevihkoja. Vuonna 2020 haasteeksi digitaalisessa osaamisen tunnustamisessa koettiin muun muassa puutteellinen tieto Open Badge -osaamismerkeistä sekä se, etteivät nuoret ymmärtäneet digitaalisten käytäntöjen hyötyä.

Merkittävin ero neljän vuoden takaiseen liittyi osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen haasteiin ja esteisiin: vuoden 2024 vastauksissa korostui osaamisen tunnustamiseen liittyvä resurssipula, mitä ei vuonna 2020 suoraan mainittu.

Lähteet

Opetushallitus. (ei pvm.). Osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen. Haettu osoitteesta: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-tunnustaminen-ja-tunnustaminen>.

