



# Katsovatko järjestöt nyt sisäänpäin?

Järjestöjen osaamistarvekyselyn 2024 tuloksia

Marion Fields

Opintokeskus Siviis, 2024



# Katsovatko järjestöt nyt sisäänpäin?

Järjestöjen osaamistarvekyselyn 2024 tuloksia

Marion Fields

# Sisällys

Kyselyn taustaa .....	5
Tietoa vastaajista .....	7
Järjestöissä uskotaan osaamisen riittävyyteen.....	10
Osaamistarpeisiin vastataan perinteisemmällä menetelmillä .....	11
Osaamistarpeiden kärjessä viestintä, varainhankinta ja vapaaehtoiset.....	14
Tekoäly on noussut nopeasti tärkeäksi osaamistarpeeksi .....	18
Merkille pantavissa osaamistarpeissa muutoksia .....	19
Valtakunnallisissa järjestöissä tarvetta monenlaiselle osaamiselle .....	22
Erityisteemana koulutuksen laatu ja arviointi varainhankinta ja vapaaehtoiset.....	23
Epämuodollista oppimista kurssien rinnalle.....	27
Oppimisen jännitteet tulevaisuuden järjestöissä .....	29
Johtopäätökset.....	32
Lähteet .....	36

# Kyselyn taustaa

Opintokeskus Sivis on seurannut yli kymmenen vuoden ajan Suomessa toimivien järjestöjen ja yhdistysten osaamistarpeita. Järjestöjen osaamistarvekysely toteutettiin vuonna 2024 jo kuudennen kerran.

Aiemmissa osaamistarvekyselyissä kouluttaminen ja opiskelu on nähty tulevaisuuden kannalta positiivisena asiana. Koulutuksia ei toteuteta pakon sanelemana, vaan koulutusten koetaan enemmänkin avaavan mahdollisuuksia toiminnalle.

Kyselyistä nousseita pitkäaikaisia trendejä esiteltiin Aikuiskasvatuksen tutkimuspäivillä aiemmin vuonna 2024 (Fields 2024a). Katsauksessa kävi muun muassa ilmi, että järjestöjen koulutukset ovat lyhentyneet – ja todennäköisesti lyhenevät entisestään. Digitaalisuus taas on tullut jäädäkseen, mutta sen merkitys ei enää välttämättä kasva yhtä nopeasti kuin aiemmin. Osaamistarpeet liittyvät koko ajan enemmän järjestön elinvoimaisuuden ja olemassaolon varmistamiseen.

Järjestöjen osaamistarvekysely 2024 toteutettiin 22.8.–5.10.2024 Webropol-verkkokyselynä (N=379) suomeksi ja ruotsiksi. Tällä kertaa erityisteemana oli koulutuksen laatu ja arviointi.

Vastaajia oli noin sata vähemmän kuin vuonna 2022 toteutetussa edellisessä kyselyssä, eikä 379 vastaajien joukko ole kovin suuri, joten kattavamman kuvan saamiseksi kyselyn vastauksia on täydennetty muualta saaduilla tiedoilla, kuten Vapaaehtoistoiminta Suomessa 2024 kyselystä tehdyillä johtopäätöksillä (Fields 2024), sosiaali- ja terveysjärjestöjen tilaa kartoittavan vuoden 2024 Järjestöbarometrin tuloksilla (Peltosalmi jne. 2024) sekä ruotsinkielistä järjestösektoria koskevan vuoden 2023 Förbundsbarometerin tuloksilla (Kepsu 2023).

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. Avovastausten kommentteja on nostettu myös tähän artikkeliin.

# Tietoa vastaajista

Kyselyn 379 vastaajasta reilu puolet, 56 %, tunnisti edustavansa Opintokeskus Siviksen jäsenorganisaatiota ja 45 % arvioi käyttäneensä Siviksen palveluita.

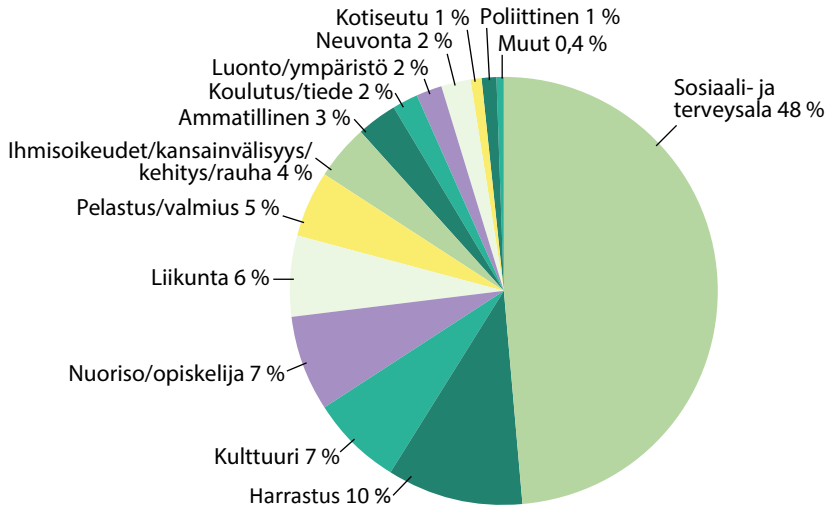
Vastaajista 44 % edusti valtakunnallista järjestöä tai liittoa, 6 % piiriä, 10 % maakunnallista yhdistystä, 39 % paikallisyhdistystä. Neljä vastaajaa ei kokenut edustavansa mitään näistä.

Vastaajilta kysyttiin myös, 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 aiempien vuosien tapaan ryhmien välille saatiin eroja.

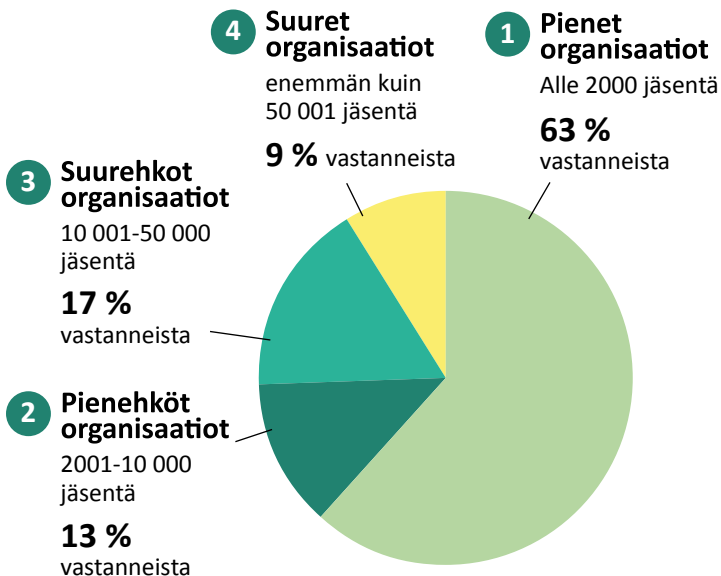
Suurin osa vastaajista (39 %) oli työsuhteessa valtakunnalliseen järjestöön tai liittoon. Piiritason organisaatiossa ja paikallisyhdistyksessä oli molemmissa töissä 11 % vastaajista. Monet vastaajat toimivat jonkin organisaation luottamusjohdossa tai vapaaehtoisena erityisesti paikallistasolla: hieman alle kolmannes (31 %) toimii jonkin paikallisyhdistyksen hallituksessa ja 27 % paikallisyhdistyksen vapaaehtoisena. Liitto- ja piiritason luottamusjohtoa edusti kumpaakin vajaan 10 % vastaajista. Liittotasolla toimi vapaaehtoisena 13 % vastaajista ja piireissä 5 %. Järjestöjen rivijäseniksi itsensä luokitteli 15 % vastaajista, kunnan tai seurakunnan vapaaehtoiseksi 6 % vastaajista ja pop-up-vapaaehtoiseksi 4 % vastaajista. Vastaajaryhmissä ei ole tapahtunut suurta muutosta aiempiin vuosiin nähden. Ainoastaan rivijäseneksi itsensä mieltävien osuus on laskenut.

Vastaajat edustivat aiempien vuosien tapaan useimmiten sosiaali- ja terveysalan järjestöjä, mikä selittyy erityisesti sillä, että alan järjestöjä on Opintokeskus Siviksen jäsenistössä runsaasti. Kyselyä levitettiin muuallekin.

## Vastaajien ensisijaisesti edustamien järjestöjen toimialat



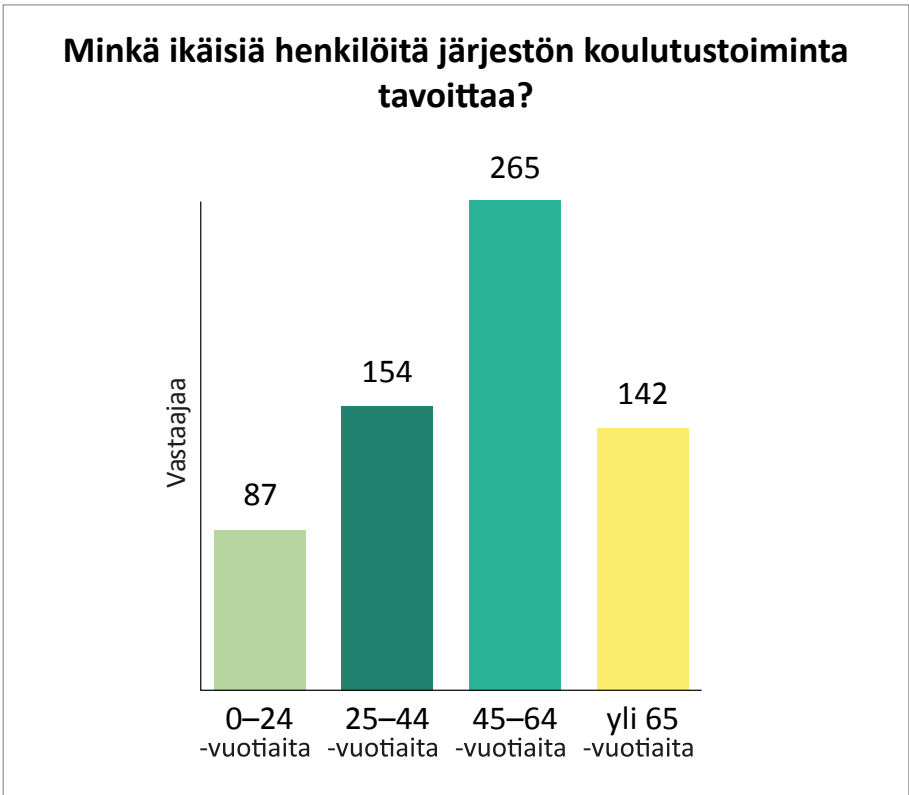
## Vastaajien ensisijaisesti edustaman järjestön koko





Järjestön koon ilmoitti 355 vastaajaa. Vastaajat tulevat aiempien vuosien tapaan pääasiassa pienistä organisaatioista.

Aiempina vuosina osaamistarpeisiin on vaikuttanut se, minkä ikäisiä henkilöitä järjestön koulutustoiminta tavoittaa. Vastaajat merkitsivät kaksi tärkeintä ikäryhmää, joista muodostettiin neljä luokkaa. Moni vastaajista kertoi järjestönsä kohtaavan sen verran laajasti eri-ikäisiä, että osallistujat sijoitettiin kahteen luokkaan:



Vastaajaryhmien väliset erot huomioidaan artikkelissa, jos ne ovat tilastollisesti merkitseviä tai muuten huomattavia.

# Järjestöissä uskotaan osaamisen riittävyteen

Vuonna 2024 vastaajat arvioivat henkilökunnan ja vapaaehtoisten osaamisen riittävyyden tulevaisuuden haasteisiin vastaamiseen jopa hieman aiempia vuosia myönteisemmin (vrt. Fields ja Hannukainen 2022). Asteikolla 1–4 (4 = erittäin hyvin) vastausten keskiarvo oli henkilökunnan osaamisen osalta 3,0 ja vapaaehtoisten ja luottamusjohdon osalta 2,8.

Samanaista myönteistä kehitystä näkyy sekä vuoden 2024 Järjestöbarometrissä, että vuoden 2023 Föbundsbarometernissä (Peltosalmi jne. 2024; Kepsu 2023). Järjestöbarometrissä sosiaali- ja terveysalan järjestöt puhuvatkin panostuksista toimijoiden osaamiseen.

Näkemys oli melko samankaltainen kaikissa ryhmissä. Edellisellä kerralla vuonna 2022 kaikissa työntekijäryhmissä koettiin, että työntekijöiden itsensä osaaminen on riittävämpää kuin vapaaehtoisten tai luottamusjohdon. Hienoinen ero on yhä nähtävissä työntekijöiden vastauksissa, mutta se on huomattavasti kaventunut.

Pienimpiä, alle 2000 jäsenen järjestöjä, edustavat vastaajat sekä paikallisyhdistysten hallitusten jäsenet arvioivat työntekijöiden osaamisen hieman muita heikommaksi. Lisäksi paikallisyhdistyksiä edustavat vastaajat nostivat avovastauksissaan muita useammin esiin hallitus-työskentelyn heikon hallinnan, mikä vaikuttaa muuhunkin yhdistyksen toimintaan ja osaamiseen.

# Osaamistarpeisiin vastataan perinteisemmillä menetelmillä

Seuraavassa esitetään vastaajien arviot koulutuksen kehittymisestä järjestökentällä janan avulla. Vastaajien tuli asemoida itsensä janalle sen mukaan, miten he suhtautuivat kunkin väittämän vastakohtaisiin näkemyksiin (asteikolla 1–5).

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

Väittämä	Keskiarvo	Väittämä
henkilöstön osaamistarve kasvaa	2	henkilöstön osaamistarve vähenee
vapaaehtoisten ja luottamusjohdon osaamistarve kasvaa	1,9	vapaaehtoisten ja luottamusjohdon osaamistarve vähenee
koulutus tavoittaa aiempaa enemmän ihmisiä	2,8	koulutus tavoittaa aiempaa vähemmän ihmisiä
koulutusmenetelmiä kehitetään voimakkaasti	2,7	luotetaan perinteisiin koulutusmenetelmiin
koulutuksen merkitys toiminnassa kasvaa	2,3	koulutuksen merkitys toiminnassa vähenee
koulutusyhteistyötä tehdään aiempaa enemmän	2,3	koulutusyhteistyötä tehdään aiempaa vähemmän
koulutuksen laatua arvioidaan aiempaa enemmän	2,3	koulutuksen laatua arvioidaan aiempaa vähemmän
kestävän kehityksen merkitys järjestöjen koulutuksessa kasvaa	2,1	kestävän kehityksen merkitys järjestöjen koulutuksessa vähenee
Ennakoinnin merkitys kasvaa	1,9	Ennakoinnin merkitys vähenee

Vastauksissa on nähtävissä pieniä muutoksia aiempaan nähden. Järjestöt ovat yhä sitä mieltä, että koulutuksen merkitys kasvaa, mutta hieman aiempia vuosia vähemmän (vuosina 2020–2022 koulutuksen merkityksen kohdalla ka. oli 2,1). Sen sijaan menetelmien kehittämisen kohdalla siirtymä on merkittävämpi: vuonna 2022 keskiarvo oli 2,1, mutta nyt koulutuksesta ajatellaan perinteisemmin, kun keskiarvo on 2,7 ja mediaaniarvo neutraali 3. Tämä on koko kyselyn historian aikana harvinaisen vahva siirtymä kohti perinteistä koulutusajattelua.

### Koulutusmenetelmissä luotetaan nyt perinteisiin menetelmiin enemmän kuin aiemmin.

Kaikissa työntekijäryhmissä kuitenkin uskotaan muita enemmän siihen, että menetelmiä kehitetään (esim. piirien työntekijöiden vastausten keskiarvo oli 2,3). Koulutusmenetelmien kehittämisen nähdään olevan varsin tärkeää myös liikunta-, nuoriso-/opiskelija- ja pelastusalan järjestöissä. Sen sijaan sosiaali- ja terveysalan järjestöistä tulevat vastaajat ajattelevat muita useammin, että koulutuksessa pitäydytään perinteisissä menetelmissä (ka. 2,9).

Koulutuksen tavoitavuutta kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa. Vastaajat ovat melko neutraaleja sen suhteen, tavoittaako koulutus enemmän vai vähemmän osallistujia seuraavan kolmen vuoden aikana (ka. 2,8).

Järjestöjen koulutuksiin osallistuvien iällä on useina aikaisempina vuosina ollut vaikutusta annettuihin vastauksiin, jolloin niistä on voitu ennakoida trendejä koulutuksen kehittymiselle koko järjestökentällä. Vuonna 2022 tätä eroa ei enää näkynyt, eikä kovin vahvasti nytkään.

Järjestötyypeistä nuoriso- ja opiskelijajärjestöissä uskotaan kuitenkin muita useammin kestävän kehityksen merkityksen kasvavan, mikä on ollut heidän edustajiensa vastauksissa näkyvillä aiemminkin. Kestävän kehityksen merkityksen kasvua ennakoidaan muita vahvemmin myös

ihmisoikeuksiin ja kansainvälisyyteen keskittyvissä järjestöissä, neuvontajärjestöissä sekä poliittisissa järjestöissä.

Aiempien vuosien tapaan voidaan arvioida, että opintokeskusten esille nostamat asiat vaikuttavat niiden jäsenten ajatuksiin tulevaisuudesta. Esimerkiksi Opintokeskus Siviksen jäsenyhteisöjä edustavat vastaajat kokivat jonkin verran muita enemmän koulutuksen sekä kestäväen kehityksen merkityksen kasvavan. Koulutusyhteistyön merkityksen kasvuun uskovat muita useammin taas vastaajat, jotka ovat hyödyntäneet Siviksen palveluita.

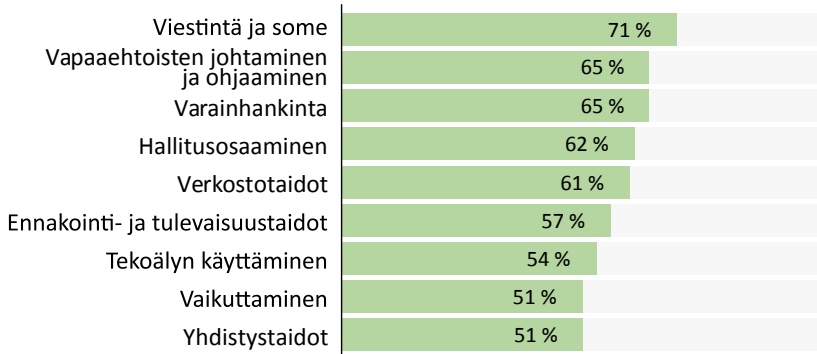
# Osaamistarpeiden kärjessä viestintä, varainhankinta ja vapaaehtoiset

Perinteisesti järjestöjen osaamistarvekyselyssä on listattu noin 30 osaamistarvetta, joista vastaaja on saanut merkitä kaikki, jotka hän kokee järjestössään tärkeäksi. Lisäksi avovastausten avulla on selvennetty merkittävimmiten koettuja tarpeita, joilla voidaan lisätä ymmärrystä numeroiden tulkinnassa.

Lista on elänyt ajassa. Tällä kertaa mm. viestintä ja sosiaalinen media on yhdistetty, sillä aiempina vuosina niiden sisällöt ovat olleet avovastauksissa hyvin samanlaiset, ja mukaan on tullut mm. tekoälyn käyttö.

Olemme perinteisesti jakaneet tarpeet kolmeen luokkaan: tärkeät osaamistarpeet (yli 50 % vastaajista maininnut), merkille pantavat osaamistarpeet (25–50 % vastaajista maininnut) ja muut osaamistarpeet (alle 25 % maininnut). Kaikki listalla olleet osaamistarpeet olivat vuonna 2024 vähinään merkille pantavia. On kuitenkin huomattava, että monien aiheiden kohdalla tarve on vähentynyt, mikä voi johtua vastaajajoukon kokoonpanosta tai muista syistä. Suuri osa tarpeista on pysynyt ennallaan (vaihtelua vuoden 2022 tuloksiin enintään +/- 5 prosenttiyksikköä). Vuonna 2022 kaikkia osaamistarpeita merkittiin luettelosta ehkä koronapandemian päättymisen takia enemmän kuin koskaan, nyt voidaan arvioida tilanteen normalisoituneen.

## Järjestöjen tärkeimmät osaamistarpeet 2024



Vastausten perusteella merkittävimmitä tarpeiksi tässä ajassa nousevat viestintä ja sosiaalinen media, vapaaehtoisten johtaminen ja ohjaus sekä varainhankinta. Kaikissa kolmessa on kyse tietyllä tavalla vähenneiden resurssien hallinnasta, kuten seuraava avovastaus osoittaa:

*”Varainhankinta, missä tahansa muodossa, senkin myötä, että järjestöjen rahoituksesta ja tuesta leikataan jatkuvasti. Siksi myös on pystyttävä sitouttamaan toiminnassa mukana olevat vapaaehtoiset, panostettava näiden osaamiseen, hyvinvointiin ja huomioimiseen.”*

Samantyyppinen näkemys resurssien ja toimintaedellytysten säilyttämisestä näkyy myös ruotsinkielisten järjestöjen barometrissä (Kepsu 2023).

Vapaaehtoisten ohjauksessa ja johtamisessa nousevat esiin esimerkiksi rekrytointikysymykset. Vapaaehtoistoiminta Suomessa 2024 -kyselyssä (Fields 2024b) vapaaehtoisten orientaatioprofileista suurimmat olivatkin lyhytkestoista toimintaa kaipaavat auttamis- ja tekemisorientoituneet vapaaehtoiset, jotka kaipaavat tehtävien vaihtumisen takia jatkuvaa perehdytystä ja ohjausta:

*”Vapaaehtoisten johtaminen ja ohjaaminen, vapaaehtoisten perehdyttäminen omiin tehtäviin, viestintä. Edellä olevat ovat tärkeitä, jotta varmistamme yhdistyksen, piirin, liiton toiminnan. Aktiiveja tarvitaan ja erilaista koulutusta tarvitaan aktiivien perehdyttämiseen että sitten ulkoiseen viestintään, että saamme lisää vapaaehtoisia. Sitten on vielä erikseen koulutettava vain ”osallistujia”, jotka eivät halua aktiiveiksi.”*

Viestintä ja sosiaalinen media oli tällä kertaa yhdistetty yhdeksi osaamistarpeeksi, sillä aiempina vuosina sosiaalisen median käyttöön liitettävät osaamistarpeet ovat olleet erityisesti viestinnällisiä ja niissä on painotettu vain vähän esimerkiksi vapaaehtoistyön hallintaa. Samoin oli nytkin. Viestinnän tarpeissa ei sisällöllisesti noussut uusia avauksia, vaan ennemminkin se, että se pysyy vuodesta toiseen ”maailman vaikeimpana asiana”, kuten eräs vastaaja kiteytti. Uutta on kuitenkin sopeutuminen väheneviin resursseihin ja kustannustehokkuuden opettelu:

*”Viestinnän johtaminen hajallaan. Resurssipula. Miten voitaisiin niukoilla resursseilla viestiä mahdollisimman tehokkaasti?”*

Verkostoituminen on toinen jatkuvasti esillä pysyvä aihe. Avovastauksista kävi ilmi tällä kertaa melko vahvasti, että verkosto-osaamista tarvitaan ja että verkostoista saatavat ideat auttavat oman järjestön elinvoimaisuuden ylläpitämisessä. Verkostoissa saadaan vaikutettua asioihin, joten niissä tulee osata olla. Vaikuttamiseen ja kampanjointiin liittyvät osaamistarpeet ovat myös yhä esillä. Avovastausten perusteella niilläkin on jonkin verran yhteyttä toiveeseen oman järjestön elinvoimaisuudesta ja olemassaolosta.

Toisaalta vaikuttamisen ja ennakkoinnin keskinäinen yhteys eli korrelaatio oli saadun kertoimen perusteella vielä vahvempi kuin verkostoitumisosaamisen ja vaikuttamisosaamisen: on osattava ennakoida muutoksia toimintaympäristössä, jotta pystytään vaikuttamaan.



Hallitus- ja yhdistystaidot ovat pysyneet suurena tarpeena kyselyssä jo vuosia. Erityisen tärkeäksi tarpeeksi ne kokevat vastaajat, jotka toimivat yhdistysten ja järjestöjen hallituksessa kaikilla järjestötasoilla. Lisäksi aiempien vuosin tapaan koetaan huolta yhdistysosaamisen siirtymisestä sekä uusien tulijoiden heikosta innosta opiskella yhdistystaitoja ja kantaa vastuuta toiminnasta.

# Tekoäly on noussut nopeasti tärkeäksi osaamistarpeeksi

Tärkeimmissä osaamistarpeissa on tapahtunut muutamia muutoksia edelliseen kyselyyn verrattuna. Tarpeiden listalle uutena lisätty tekoäly nousi heti merkittävimpien osaamistarpeiden joukkoon, eli yli 50 % kyselyyn vastanneista merkitsi tekoälyn tärkeäksi osaamistarpeeksi.

Tekoälyn nouseminen listalle oli odotettavaa. Tulos heijastaa vahvasti sitä, miten teknologiset ja yhteiskunnalliset ilmiöt vaikuttavat järjestöjen osaamistarpeisiin. Vaikka tekoälyyn liittyvää osaamista ei kovin monessa avovastauksessa täsmennetty, vastauksista kävi ilmi kiinnostus tekoälyä kohtaan sekä se, että tekoälyä ei vielä osata hyödyntää yhdistyksissä. Tekoälyyn suhtaudutaan myös hieman varauksellisesti mm. tietoturvakysymysten vähäisen osaamisen sekä käyttöönoton resurssien vähäisyyden takia, kuten seuraavasta vastauksesta käy ilmi:

*”Tekoäly on kiinnostava, mutta on vaikea löytää konkreettisia työtehtäviä, joihin meidän resursseilla olisi mahdollista hyödyntää tekoälyä.”*

Tekoälyyn liittyy osaamistarpeena vielä toistaiseksi täsmentymättömyys. Kun osaamistarpeiden yhteyttä tarkasteltiin korrelaatiokerrointen avulla, tekoäly liittyi muun muassa ennakointiin ja strategiseen osaamiseen. Kun tarkastelua vietiin pitemmälle ja osaamistarpeista pyrittiin luomaan isompia ryhmiä<sup>1</sup>, tekoäly muodosti osaamistarpeena oman ryhmänsä. Muu tietotekninen osaaminen taas näyttää olevan yhteydessä enemmänkin järjestön johtamiseen liittyviin osaamistarpeisiin. Tämä saattaa olla merkki siitä, että järjestöissä ei vielä oikein tiedetä, mitä tekoälyn kanssa pitäisi tehdä, mutta jotain kuitenkin.

Suurin tarve tekoälyosaamiselle on valtakunnallisen ja liittotason työntekijöillä: molemmissa ryhmissä 67 % vastaajista oli merkinnyt sen osaamistarpeeksi.

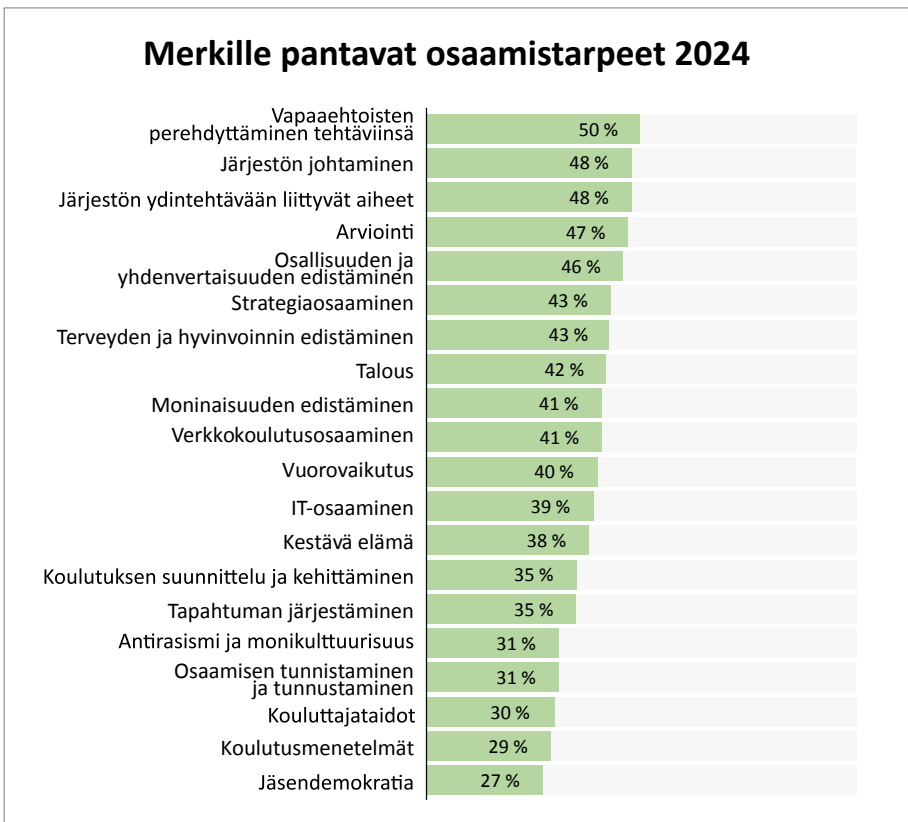
---

1 Tässä hyödynnettiin faktorianalyysiä.

# Merkille pantavissa osaamistarpeissa muutoksia

Kaikkia listalla olevia osaamisaiheita koki tarvitsevansa yli 25 % vastaajista ja ne on listattu alle. Näitä tarpeita nimitetään tässä kyselyssä merkille pantaviksi tarpeiksi.

Järjestön johtamiseen, vapaaehtoisten perehdyttämiseen ja arviointiin liittyvät osaamistarpeet olivat pudonneet tärkeimpien osaamistarpeiden listalta merkille pantavien tarpeiden listalle, vaikka niiden kohdalla lasku ei ollut kovin raju.



Muutamien osaamistarpeiden kohdalla oli yli kymmenen prosenttiyksikön laskua verrattuna vuoden 2022 kyselyyn. Tapahtumien järjestämiseen liittyvän osaamisen merkitsi aiemmin osaamistarpeeksi 48 % vastaajista, nyt 35 %. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suhteen osaamistarpeet ovat myös vähentyneet: vuonna 2022 ne merkitsi 46 % vastaajista, nyt 31 %.

Erityisen huomionarvoista on, että pitkään osaamistarpeena noussut kestävän elämän tai kehityksen edistäminen nähdään nyt vähemmän tärkeänä tarpeena kuin aiemmin. Toisaalta korrelaatioanalyysi näytti sen yhdistyvän aiempaa vahvemmin järjestöjohtamisen osaamiseen eli se ei välttämättä ole osaamisena erillinen saareke järjestön kehittämisessä. Kestävyys korreloi yhä vahvasti myös moninaisuuden hallinnan sekä antirasismi- ja monikulttuurisuusosaamisen kanssa, joihin liittyvissä tarpeissa ei ole suurta muutosta.

Järjestöbarometrin 2024 (Peltosalmi jne.) mukaan sosiaali- ja terveysalan järjestöt kokevat ilmastonmuutoksen aiempaa merkittävämpänä muutostekijänä toiminnalle, etenkin jos vastaaja tulee valtakunnallisesta järjestöstä. Ero valtakunnallisten ja alueellisten tai paikallisten toimijoiden välillä näkyy selvästi myös tämän kyselyn osaamistarpeissa: valtakunnallisten liittojen työntekijöistä kestävän kehityksen oli merkinnyt tärkeäksi osaamistarpeeksi 50 % vastaajista, paikallisyhdistysten työntekijöistä vain 28 %. Jos paikallistasolla ilmastonmuutoksen kaltaista riskiä ei koeta yhtä vakavana kuin valtakunnallisella järjestötasolla, aiheeseen liittyvää osaamistakaan ei ehkä pidetä tärkeänä.

Aiempien vuosien tapaan kestävyteen ja eettiseen kyvykkyyteen liittyvät osaamistarpeet olivat tärkeitä nuoriso- ja opiskelijajärjestöille ja nuorten parissa toimiville järjestöille. Esimerkiksi 51 % alle 25-vuotiaita toiminnassa kohtaavista vastaajista oli merkinnyt kestävän elämän tärkeäksi osaamistarpeeksi. Kestävyys ja eettisyys näkyvät jonkin verran myös pelastusalan sekä poliittisten järjestöjen vastauksissa. Opintokeskuksen vaikutusta voi myös havaita: Opintokeskus Sivis pitää aiheita säännöllisesti esillä ja Siviksen jäsenistä keskimääräistä useampi olikin merkinnyt aiheet tärkeiksi osaamistarpeiksi.

Sosiaalisen kestävyuden edistämisen alle on järjestöissä mielletty osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Listalla uutena olleen osaamistarpeen merkitsi tärkeäksi lähes puolet (46 %) vastaajista. Sosiaalinen kestävyys on ollut viime vuosina paljon esillä järjestöjen ympärillä käytävässä yhteiskunnallisessa keskustelussa, joten sen nousu osaamistarpeeksi oli oletettavaa ja tarvetta oli kaikissa vastaajaryhmissä. Tulos heijastaa osaltaan sitä, että sosiaali- ja terveystieteissä eriarvoisuutta pidetään tällä hetkellä merkittävänä muutostekijänä ja riskinä toiminnan kaikilla tasoilla (Peltosalmi jne. 2024).

Huolestuttavaa on, että enää 27 % vastaajista näkee jäsen-demokratian ja päätöksenteon tärkeäksi osaamistarpeeksi järjestötoiminnassa ja se mainittiin vain kolmessa avovastauksessa. Järjestöt on synnytetty yhteisen asian ajamiseksi ja niitä on perinteisesti pidetty demokratian kouluina. Voidaan pohtia, mitä vähäinen kiinnostus yhteiseen päätöksentekoon merkitsee esimerkiksi vaikuttamistoiminnalle. Tulos saattaa ennakoita löyhempää sitoutumista järjestöihin, jolloin järjestö palvelee yksilön vaikuttamistarpeita, mutta suurta yhteenkuuluvuutta järjestöön ei enää tunneta. Samaa aihetta on viime aikoina pitänyt esillä esimerkiksi professori Eeva Luhtakallio.

# Valtakunnallisissa järjestöissä tarvetta monenlaiselle osaamiselle

Kyselyn tuloksista oli selvästi havaittavissa, että valtakunnallisen tason toimijat kokevat järjestönsä kaipaavan enemmän lähes kaikenlaista osaamista kuin paikallistason toimijat. Muutosta on huomattavissa erityisesti liittojen ja muiden valtakunnallisten järjestöjen luottamusjohtonäkemyksissä. Monena aiempaan vuonna esimerkiksi strategia, ennakointi ja arviointi eivät ole tässä vastaajaryhmässä saaneet huomiota, vaikka ne kuuluvat järjestön hallituksen tehtäviin, mutta nyt asia on toisin. Esimerkiksi ennakkoinnin näkee osaamistarpeeksi 66 % valtakunnallisten järjestöjen luottamusjohtoa edustaneista vastaajista. Tämä vastaajaryhmä kokee myös muita useammin jäsendemokratian edistämisen osaamistarpeeksi (43 %).

On selvää, että kriisitietoisuus järjestöissä on kasvanut (ks. myös Kepsu 2023) ja tämä haastaa erityisesti valtakunnallisia järjestöjä, jolloin niiden hallitukset saattavat kokea osaamisensa muutoksen kokonaisvaltaiseen hallintaan riittämättömäksi.

Kaikkiaan osaamistarpeissa näkyy toimijan työn maantieteellinen kattavuus ja vastaajan rooli. Esimerkiksi paikallistasolla kaivataan enemmän osaamista tapahtumien järjestämisestä kuin muualla: noin 45 % paikallisyhdistysten hallitusten jäsenistä ja vapaaehtoisista koki sen osaamistarpeeksi.

Paikallistasolla on nähtävissä jonkin verran eriytymistä työntekijöiden ja luottamusjohtonäkemyksen välillä. Paikallisyhdistysten työntekijät olivat merkinneet osaamistarveluettelosta lähes kaikki osaamistarpeet muita vastaajia harvemmin. Erityisesti koulutukseen liittyvien osaamistarpeiden kohdalla paikallisyhdistysten luottamusjohto ja vapaaehtoiset kokevat niitä tarvittavan omassa yhdistyksessä huomattavasti useammin kuin työntekijät. Tästä esimerkkinä koulutuksen suunnittelu ja kehittäminen, jonka oli merkinnyt paikallisyhdistysten työntekijöistä osaamistarpeeksi 21 %, luottamusjohtosta 38 % ja vapaaehtoisista 47 %.

# Erityisteemana koulutuksen laatu ja arviointi

Tällä kertaa järjestöjen osaamistarvekyselyssä otettiin erityisteemaksi koulutuksen laatu ja arviointi, jotka yhdistettiin myös ennakointikykyyn.

Vastaajilta kysyttiin kyselyn alkuvaiheessa, kuinka hyvin he arvioivat organisaationsa kykenevän hyödyntämään arviointitietoa ja ennakointitietoa sekä tarjoamaan toimijoiden tarpeisiin vastaavaa ja uudistumiskykyä tukevaa koulutusta. Seuraavassa taulukossa esitellään asteikolla 1–4 keskimääräisten vastausten keskiarvot sekä keskiarvosta tilastollisesti merkitsevästi poikkeavat vastaajaryhmät. Vastaajien joukosta on poistettu en osaa sanoa -vaihtoehdon valinneet.

Väittäjä	Keskiarvo	Mediaani	Poikkeavat vastaukset
Pystymme riittävästi hyödyntämään palautetta ja muuta arviointitietoa koulutuksen ja muun toiminnan kehittämiseen.	2,9	3	Parempi kyky: Siviksen jäsenjärjestön edustaja 3,0; töissä valtakunnallisessa liitossa 3,0 Heikompi kyky: rivijäsen 2,8
Pystymme hyödyntämään riittävästi ennakointitietoa koulutuksen ja muun toiminnan kehittämiseen.	2,7	3	
Pystymme tarjoamaan toimijoittemme tarpeisiin vastaavaa ja uudistumiskykyä tukevaa koulutusta.	2,8	3	Parempi kyky: Siviksen jäsenjärjestön edustaja 2,9; töissä valtakunnallisessa liitossa 3,0; työssä piirissä 3,0 Heikompi kyky: vapaaehtoinen yhdistyksessä 2,6

Vastauksista voidaan huomata, että järjestöissä osaamisen taso arvioidaan kohtalaisen hyväksi. Kautta linjan oli huomattavissa, että järjestöissä henkilöstö kokee paremmaksi esimerkiksi kyvyn tarjota järjestön toimijoiden tarpeisiin vastaavaa koulutusta kuin vapaaehtoiset tai luottamusjohto. Ero on nähtävissä erityisesti paikallistasolla.

Sama ilmiö on havaittu aiemmin esimerkiksi Opintokeskus Siviksen koulutushankkeissa. On mahdollista, että työntekijät näkevät asiat eri tavoin, koska he työskentelevät koulutuksen ja muun toiminnan parissa säännöllisesti. On kuitenkin syytä pohtia, mistä tämä usein eri selvityksissä havaittavissa oleva ero johtuu ja mihin se voi johtaa. Avovastauksissa oli myös työntekijöiden vastauksia, joissa todettiin, että osaamistarpeita havaitaan ja niihin halutaan vastata koulutuksella, mutta kaikki koulutus ei kuitenkaan vedä. Koetuissa osaamistarpeissa voi siis olla ristiriitaa.

Toinen huomionarvoinen seikka on, että samat vastaajat, jotka arvioivat edellä mainitut asiat paremmiksi (Siviksen jäsenet, työntekijät, sekä valtakunnan tasolla toimivat vapaaehtoiset ja luottamusjohto), ovat muita useammin sitä mieltä, että järjestökoulutusta arvioidaan aiempaa enemmän. Kun tässä kysymyksessä vastausten keskiarvo ja nalla yhdestä viiteen oli 2,3, eli arvioinnin merkitys kasvaa maltillisesti, piirien työntekijöiden vastausten keskiarvo oli 2,0.

Arvioinnin merkityksen kasvuun uskovat kuitenkin yhtä lailla lähes kaikki vastaajat. Ainoat vastaajat, joiden arvioissa koulutuksen arvioinnin merkitys ei selkeästi lisäännä, ovat paikallistasolla toimivat vapaaehtoiset ja luottamusjohto. Paikallisyhdistyksissä toiminta on usein epämuodollisempaa, etenkin jos yhdistys ei saa julkista tukea toimintaansa, joten koulutuksen arvioinnille nähdään siksi ehkä vähemmän tarvetta.

Seuraavaksi palataan koulutuksen laatuun. Osaamistarpeena koulutukseen ja osaamisen hallintaan liittyvät taidot olivat aiempien vuosien tapaan vahvasti yhteydessä toisiinsa. Vastaajat arvioivat organisaationsa



tarpeita koulutuksen suunnittelun ja kehittämisen, kouluttajataitojen ja koulutusmenetelmien, verkkokoulutusosaamisen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suhteen. Kaikki nämä olivat merkille pantavia osaamistarpeita, joiden tarve tunnustetaan erityisesti Siviksen jäsenjärjestöissä sekä työntekijöiden ja valtakunnallisten järjestöjen piirissä. Esimerkiksi piirien työntekijöistä 47 % oli sitä mieltä, että koulutuksen suunnittelu ja kehittäminen on omassa järjestössä osaamistarve (kaikista vastaajista 35 %). Valtakunnallisten liittojen hallitusten jäsenistä jopa 49 % kokee koulutuksen menetelmätaidot osaamistarpeeksi, kun kaikista vastaajista tätä mieltä oli vain 29 %.

Mitä lähemmäs paikallistasoa mennään, sitä vähemmän koulutukseen liittyvä osaaminen koetaan tarpeelliseksi. Se on luonnollista, kun tiedetään, että paikallisyhdistyksistä osallistutaan usein esimerkiksi piirin koulutuksiin sen sijaan, että järjestettäisiin omia paikallisia koulutuksia. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat kuitenkin vapaaehtoisille suhteellisen tärkeitä tarpeita kaikilla toiminnan tasoilla.

Aiempien vuosien tapaan kaikki koulutukseen liittyvä osaaminen koettiin erityisen vahvasti osaamistarpeeksi nuoriso- ja opiskelijajärjestöissä sekä pelastusalan järjestöissä. Nuoriso- ja opiskelijajärjestöissä koulutus ja kasvatus nähdään olennaisena osana nuoren kasvun tukea. Pelastusalan järjestöissä toiminnan luonne taas vaatii hyvin systemaattista suuntautumista kouluttamiseen ja sen suunnitteluun. Molemmissa järjestötyypeissä ollaan yhä kiinnostuneita myös osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta, vaikka keskimäärin tarve tämän aiheen osaamiselle on laskussa. Vastauksissa näkyi myös se, että mitä vanhempia ihmisiä toiminnassa käy, sitä vähemmän tätä osaamista koetaan tarvittavan.

Tällä kertaa halusimme kyselyssä tarttua koulutuksen laatuun ja toiminnan arviointiin myös strategisena kysymyksenä. Osaamistarpeista keskeisin tässä kohdassa on koulutuksen suunnittelu ja kehittäminen. Kaikista vastaajista sen oli merkinnyt osaamistarpeeksi vain 35 %, mutta se oli vahvasti yhteydessä moniin muihin osaamisalueisiin, erityisesti

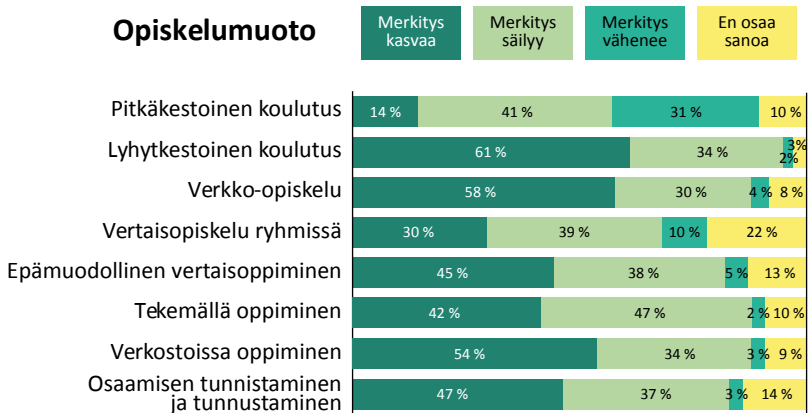
koulutukseen liittyviin. Osaamisten ryhmittelyanalyysissä se osui samaan ryhmään myös järjestön johtamiseen ja kehittämiseen liittyvien taitojen kanssa, joissa sen korrelaatio strategisen ja ennakointiosaamisen kanssa oli vahvinta. Järjestökoulutuksesta puhutaan usein tulevaisuusorientoituneena ja strategiatyötä vahvistavana toimintana. Osaamistarpeena se olisi hyvä nähdä samanlaisena, mistä kertoo myös tämä avovastaus:

*”Koulutustoiminnan laadun kehittämisen avulla voidaan palvella vapaaehtoisten osaamistarpeita ja tukea siten heidän valtakunnallista merkitystään ja vahvistaa heidän asemaansa vapaaehtoistoinijoina.”*

Sen sijaan osaamistarpeena koulutuksen suunnittelu ja kehittäminen ei ole vahvassa yhteydessä vastaajan kokemukseen siitä, osataanko omassa organisaatiossa hyödyntää ennakointitietoa tai tarjota toimijoiden tarpeisiin vastaavaa koulutusta. Näiden vastausten keskiarvot olivat lähes samat tämän osaamistarpeen valinneiden ja muiden vastaajien välillä. Tarve koulutuksen kehittämiseksi kumpuaa muualta kuin esimerkiksi koetusta heikosta kyvystä toteuttaa toimintaa. Taustalla voi olla esimerkiksi järjestön luonne, vahva koulutusperinne tai koko (suuremmissa järjestöissä kehittämisen tarve on suurempi). Lisäksi järjestön suunnasta päättävä luottamusjohto oli kaikilla toiminnan tasolla merkinnyt tämän muita useammin tarpeelliseksi osaamiseksi, mikä vahvistaa näkemystä koulutuksen yhteydestä strategiaan.

# Epämuodollista oppimista kurssien rinnalle

## Miten järjestöissä opiskellaan lähitulevaisuudessa?



Aiempiin vuosiin verrattuna en osaa sanoa -vastausten osuus on kasvanut vahvimmin, mikä saattaa kuvastaa epätietoisuutta tilanteessa, jossa järjestöjen resursseissa tapahtuu muutoksia. Tämä näkyy mm. ryhmämuotoiseen vertaisopiskeluun liittyvissä vastauksissa: vastaajien joukossa on paljon Siviksen jäsenjärjestöjä edustavia vastaajia, ja vuonna 2024 opintokeskus on lakannut maksamasta tukea vertaisopintoryhmille.

Merkittävä havainto on verkko-opiskelun suosion kasvun taittuminen.

Merkittävin havainto on kuitenkin verkko-opiskelun suosion kasvun taittuminen. Koronavuonna 2020 kyselyssä lähes neljä viidestä vastaajasta uskoi sen merkityksen kasvavan ja vielä vuonna 2022 71 % vastaajista oli tätä mieltä, mutta nyt vain 58 %. On selvää, että verkko-opiskelu ja digitalisaatio laajemminkin ovat tulleet jäädäkseen, mutta koulutuksen tulevaisuuteen liittyvissä avovastauksissa nähtiin jo viime kerralla kasvavaa teknokriittisyyttä (Fields 2024a).

Vastaajaryhmien välillä erot eivät olleet suuria, mutta maininnan arvoista on, että pieniä järjestöjä edustavista vastaajista 59 % oli sitä mieltä, että verkostoissa oppimisen merkitys kasvaa, kun suurimpia järjestöjä edustaneista vastaajista vain 37 % oli tätä mieltä. Tämä saattaa olla resurssikysymys.

Lisäksi aiempien vuosien tapaan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen merkityksen nähdään tulevaisuudessa lisäävän merkitystään nuorisojärjestöissä, nuoria toimintaan saavissa järjestöissä ja vapaaehtoisten keskuudessa.

# Oppimisen jännitteet tulevaisuuden järjestöissä

Kyselyn avulla haluttiin myös selvittää, mikä on tärkeintä järjestökoulutuksessa seuraavan viiden vuoden aikana ja nouseeko vastauksista esiin uusia tapoja oppia ja kouluttaa.

Selkeiden trendien sijaan tällä kertaa nostamme esille avovastauksista ja muualla kyselyssä nousseita osaamis- ja kouluttautumistarpeiden jännitteitä, jotka järjestöjen tulee omista lähtökohdistaan kyetä ratkaisemaan.

Avovastauksia kertyi 135 kappaletta. Kaikkiaan vastauksissa näkyvät ympäröivän maailman asettamat paineet. Aiempina vuosina vastauksissa ei ole yhtä selvästi näkynyt tarve hallita väheneviä resursseja kustannustehokkaamman koulutuksen ja talousosaamisen hallinnan kautta. Nyt pohditaan, miten koulutusta voidaan haastavassa taloustilanteessa tarjota:

*”Kustannustehokkuus. Järjestöt pystyvät lähettämään entistä vähemmän työntekijöitä koulutukseen, koska taloudelliset resurssit pienenevät. Tulevia koulutuksia arvioidaan todella tarkkaan, mihin osallistutaan. Lyhyet koulutukset, jotka toteutuvat verkossa tulevat varmasti lisääntymään.”*

Jonkin verran aiempaa enemmän puhuttiin saavutettavuudesta, osallisuudesta ja eettisyydestä koulutuksissa, joihin liittyy myös oppijoiden moninaisuuden parempi huomiointi koulutuksessa.

Vastauksista nousee esiin neljä osaamistarpeisiin kytkeytyvää jännitettä. Osa niistä liittyy selkeästi oppimiseen, toiset taas koulutuksen merkitykseen järjestöissä.

## 1. Digitaalisuus vs. yhteisöllisyys

Vastauksissa näkyy yhä verkkokoulutuksen ja digitalisaation suuri merkitys sekä koulutuksen että järjestön toiminnan kannalta, mutta rinnalle on noussut kaipuu lähitapahtumiin ja yhteisöllisyyteen, jotka mainitsi yhteensä 11 vastaajaa. Yhteisöllisyys ja digitaalisuus nähdään osin vastakkaisina, vaikka näin ei vääjäämättä ole. Yhteisöllisyyteen liittyä lisäksi vertaisoppimisen nostaminen.

Sen sijaan vuonna 2022 usein mainittua hybridikoulutusta ei enää nähdä kovin merkittävänä: ollaan joko digitaalisesti tai kasvokkain. Tekoäly nousi muutamassa vastauksessa esiin, mutta sitä ei nähdä merkittävimpänä verkko-opiskelun trendinä.

## 2. Koulutuksen ja oppimisen arvostus vs. kouluttautumisen helppous

18 vastauksessa nousi tällä esiin osallistumisen helppous. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi koulutuksen lyhyys sekä se, että koulutukseen pääsisi osallistumaan ilman suurta valmistautumista ja silloin, kun itselle sopii. Lisäksi kahdeksan vastaajaa puhui joustavuudesta.

Samaan aikaan yhdeksän vastaajaa nosti tärkeäksi sen, että koulutus vastaa osallistujien tarpeisiin ja muutamassa vastauksessa toivottiin kouluttautumisen arvonnousua osana järjestön toimintaa ja oppimisen iloa. Haasteena nähdään lyhytkoulutusten köykäisyys suhteessa osaamisen tarpeisiin sekä vapaaehtoistoiminnassa että palkkatyössä.

## 3. Jatkuvuus vs. muutos

Kymmenen vastaajaa nosti esille, että koulutuksen tehtävä on mahdollistaa muutoksen hallinta. Myös ennakointi ja vaikuttaminen nousivat vastauksissa esiin. Vastauksissa puhuttiin aiempia vuosia enemmän

avoimuudesta muutokselle ja ennakkoluulottomuudesta. Samaan aikaan pitäisi turvata jatkuvuus esimerkiksi paikallisyhdistyksissä huolehtimalla hallinto-osaamisesta ja saada rekrytoitua uusia toimijoita (16 vastaajaa korosti rekrytointia).

Jännite syntyy muun muassa siitä, että uudet tulijat eivät ole yhtä kiinnostuneita hallinnosta kuin aiemmin, mutta yhdistykset ja järjestöt toivovat toimintansa jatkuvan ja usein nykyisen kaltaisilla rakenteilla.

## 4. Oman organisaation kehittäminen vs. verkostoituminen

Toiminnan kehittäminen, osaamisen jakaminen järjestön sisällä, kaikkien toimijoiden osaamisen hyödyntäminen ja järjestöjen eri tasojen yhteispeli nousivat esiin yhteensä 17 vastauksessa, joskin näissä saattaa olla hieman päällekkäisyyttä.

Toimet vaativat sisäänpäin katsomista, kun samalla verkostoitumisen tarve on suuri (16 vastausta). Verkostojen nähdään auttavan osaamisen jakamisessa järjestörajojen yli, kustannusten säästämässä ja vaikuttamisessa muun muassa siihen, miten järjestöt näyttäytyvät ulospäin.

# Johtopäätökset

Edellisessä, vuonna 2022 toteutetussa järjestöjen osaamistarvekyselyn vastauksissa näkyi uudistumisen tarve muuttuvien resurssien aikakaudella. Nyt vastauksissa näkyy, että muutos on jo tapahtunut ja pienemmillä resursseilla tulisi saada aikaan laadukasta koulutusta ja toimintaa. Vuonna 2022 koettu osaamistarpeiden raju kasvu koskien kaikkea osaamista ja osaamisen aiempaa vahvempi sitominen yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseen on vaihtunut järjestöjen sisäisten haasteiden, erityisesti resurssikysymysten, ratkaisemiseen ja toimintakyvyn ylläpitämiseen.

Yhteiskunnasta järjestöt eivät kuitenkaan ole koskaan irrallaan, mistä kertoo esimerkiksi tekoälyn rynnistys osaamistarpeiden kärkeen. Järjestöt eivät ole useinkaan olleet nopeita ottamaan haltuun digitaalisia tai tietoverkkoihin liittyviä ratkaisuja, jolloin ne eivät aina pääse myöskään keskustelemaan niihin liittyvistä eettisistä kysymyksistä (mm. Halava, Pantzar ja Lukin 2018; FUTUR3-hanke 2017). Järjestöjen tulisikin melko nopeasti pystyä täsmentämään, mihin ne tekoälyä tarvitsevat ja millaisilla ehdoilla.

Ehkä tämän takia koulutuskin nähdään järjestöissä aiempaa vahvemmin strategisena resurssina. Yksi mahdollisuus järjestöille on sitoa koulutuksen suunnittelu tiukemmin myös ennakointiin. Tästä kertoo myös osaamistarpeiden vertailu näkemyksiin koulutukseen liittyvien kysymysten kehittymisestä lähitulevaisuudessa. On ehkä itsestään selvää, että esimerkiksi he, jotka kokevat ennakkoinnin tarpeita, kokevat myös ennakkoinnin nostavan merkitystään: heidän vastauksiensa keskiarvo 1,8 viittaa vahvasti näkemykseen, että ennakkoinnin merkitys kasvaa – muiden vastaajien vastausten keskiarvo 2,1 osoittaa muidenkin kyllä ajattelevan näin, mutta ei yhtä voimakkaasti.

Sama oli koulutusmenetelmien, kestäväen kehityksen ja arvioinnin kohdalla: jos näiden asioiden merkityksen koetaan kasvavan, tämä näkyy



osaamistarpeissa. Tämä kertoo siitä, että tulevaisuuteen halutaan varautua osaamista kehittämällä. Tulevaisuutta kuvailtiin vastauksissa mm. adjektiivilla sumea. Jonkinlainen sumeus tai näköalattomuus saattaa olla havaittavissa myös siinä, että en osaa sanoa –vastausten osuus oli useissa kysymyksissä kasvanut.

Verkostoitumisen nähdään erityisesti pienemmissä yhdistyksissä olevan tärkeää esimerkiksi koulutusten kustannusten jakamisessa. Kyselyssä kuitenkin nousi esiin, että vaikka verkostoituminen on yhä tärkeä osaamistarve, sen merkityksen ei koeta kasvavan yhtä vahvasti kuin joinain aiempina vuosina. Tässä kyselyssä toki verkostoituminenkin nähdään koulutukseen ja oppimiseen kytkeytyvänä asiana – vaikuttamistyössä verkostojen merkitys lienee yhä vahva. Verkostoitumiseen liittyviä tarpeita pohdittiin oman organisaation kehittämistä käsin tällä kertaa varsin paljon, mikä poikkeaa aiemmista vuosista. Verkostoissa toimimisessa on toki löydettävä tasapaino jakamisen ja saamisen välillä, ja tämä varmasti haastaa järjestöt lähivuosina.

Järjestöissä koetaan osaamisen kehittämisen kannalta tällä hetkellä tärkeäksi verkostojen lisäksi sisäinen jakaminen ja kehittäminen.

Järjestöissä koetaan osaamisen kehittämisen kannalta tällä hetkellä tärkeäksi verkostojen lisäksi sisäinen jakaminen ja kehittäminen. Erityisesti paikallisyhdistyksissä olisi hyvä löytää aikaa yhteiselle keskustelulle osaamisen kehittämisestä. Tällä hetkellä niissä on vastausten valossa varsin erilainen näkemys työntekijöiden ja muiden toimijaryhmien välillä, kun työntekijät kokevat osaamisen yleensä riittävämmäksi kuin luottamusjohto tai vapaaehtoiset.

Järjestöjen koulutustoiminnan kannalta lähivuosien haasteisiin kuuluu erityisesti kustannussäästöjen löytäminen ja jatkuvan lyhyen koulut-

tautumisen ja helppouden tarve. Samalla halutaan koronavuosien sekä lisääntyneen verkkokoulutuksen jälkeen palata ainakin jollain tasolla lähitapaamisiin. Helppouden haasteeseen voidaan vastata esimerkiksi itseopiskeluaineistoilla, mutta ne eivät aina ota huomioon oppijoiden moninaisuutta ja toiminnan kasvaneita vaatimuksia, jotka nousivat vastauksissa esiin. Koulutuksessa käytettäviä menetelmiä on syytä tarkastella ja kehittää järjestöissä myös nyt, vaikka niissä näkyikin tällä hetkellä aiempaa enemmän pitäytyminen vanhassa. Voidaanko tämä nähdä vastauksena sumeaan tulevaisuuteen: halutaan pitää edes jostain kiinni?

Perinteisiin pitäytymistä edustaa myös jännite jatkuvuuden ja uudistumisen välillä: Halutaan pitää nykyiset rakenteet mutta myös uudistua. FUTUR3-hankkeessa (2017) havaittiin, että osaamistarpeita tunnistaessaan järjestöjen toimijat nojaavat hyvin vahvasti nykyhetkeen. Tämä saattaa olla uudistumisen kannalta haastavaa, jos osaaminen on sidottu nykyhetkeen ja menneeseen, eikä niinkään tulevaan.

Joissain avovastauksissa nousi esille oppimisen ilon merkitys sekä järjestön kaikkien toimijoiden osaamisen arvostaminen ja keskinäinen osaamisen jakaminen. Eräänä merkinä tästä nousi esiin vapaaehtoisten merkitys toiminnan resurssina ja ylläpitäjänä. Tämä ennakoii ilmeisesti suurempia panostuksia vapaaehtoisten osaamiseen.

Osaamisen jakamiseen tuntuu olevan enemmän kiinnostusta ja kykyä nyt kuin esimerkiksi vuonna 2020 (Fields ja Hannukainen 2020), jolloin osaamisen siirtyminen järjestöissä koettiin osaamistarvekyselyssä haasteena. Tähän tarpeeseen järjestöt voisivat löytää ratkaisuja esimerkiksi vertaisoppimisesta, vaikka se ei juuri nyt vastausten perusteella vaikutaakaan trendikkäältä tavalta opiskella asioita järjestötoiminnassa.

Ennen kaikkea järjestöjen tulisi varoa liiallista käpertymistä itseensä. Ainakin osaamisen ja koulutuksen näkökulmasta aihe nousi kyselyssä esiin aiempaa vahvemmin. Nyt järjestöt ratkaisevat resurssihaasteita

itsenäisesti, vaikka monia koskettavissa haasteissa auttaisi verkostoituminen ja yhteinen vaikuttaminen.

Eräs vastaaja tiivistä ajatuksen siitä, mikä lähivuosina on tärkeää järjestöissä koulutuksessa ja opiskelussa näin:

*”Kolmannen sektorin toiminnan ydinajatuksen ja merkityksen kirkastaminen.”*

# Lähteet

Fields, M. (2024a) Kuinkas sitten kävikään? Järjestöjen käsityksiä niiden tulevaisuuden koulutustoiminnasta ja muutos järjestöissä vapaassa sivistystyössä. Esitys Aikuiskasvatuksen tutkimuspäivillä 8.2.2024. (Esitys saatavilla tarvittaessa.)

Fields, M. (2024b) Vapaaehtoinen auttaa, vaikuttaa ja hyötyy – katsaus Vapaaehtoistoiminta Suomessa 2024 -kyselyn tuloksiin. Helsinki: Opintokeskus Sivis. <https://www.opintokeskussivis.fi/app/uploads/2024/09/Vapaaehtoinen-auttaa-vaikuttaa-ja-hyotyty.pdf> (haettu 25.10.2024).

Fields, M. ja Hannukainen K. (2022) Järjestöjen uudistumiskyky ja talousosaaminen koetuksella – katsaus Opintokeskus Siviksen vuoden 2022 osaamistarvekyselyn tuloksiin. Helsinki: Opintokeskus Sivis. <https://www.opintokeskussivis.fi/materiaalit/jarjestojen-osaamistarvekysely-2022/> (haettu 25.10.2024).

Fields, M. ja Hannukainen K. (2020) Koronakriisi ja digitalisaatio haastavat järjestöt – Katsaus Opintokeskus Siviksen osaamistarvekyselyyn 2020. Helsinki: Opintokeskus Sivis. <https://www.opintokeskussivis.fi/materiaalit/jarjestojen-osaamistarpeet-ja-koulutuksen-trendit-2020/> (haettu 25.10.2024).

Future Skills for the Third Sector – hanke (2017) BENCHMARKING REPORT PART I VOLUNTEER COORDINATORS' SKILLS. Saatavilla Opintokeskus Siviksestä.

Halava, I.; Pantzar, M. ja Lukin, E. (2018) Järjestö jälkiteollisessa artistiyhteiskunnassa. Helsinki: STEA. [https://issuu.com/steajulkaisut/docs/jarjestotoiminnan\\_tulevaisuus](https://issuu.com/steajulkaisut/docs/jarjestotoiminnan_tulevaisuus) (haettu 25.10.2024).

Kepsu, K. (2023) Föbundsbarometern 2023. Helsinki: Föbundsarenan. <https://www.forbundsarenan.fi/Site/Data/2380/Files/Fo%C3%88rbundsbarometern%202023.pdf> (haettu 25.10.2024).

Peltosalmi, J.; Eronen, A.; Londén, P. ja Ruuskanen, P. Järjestöbarometri 2024. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Helsinki: SOSTE Suomen Sosiaali ja Terveys ry. [https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2024/10/Jarjestobarometri\\_2024-1.pdf](https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2024/10/Jarjestobarometri_2024-1.pdf) (haettu 25.10.2024).

