

Toimintaympäristön muutos hyvinvointialalla haastaa järjestötyön osaamisvaatimukset

Simo Mäki

Opinnäytetyö

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Järjestö- ja nuorisotyön koulutus-
ohjelma, ylempi AMK (90op)

Toukokuu 2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Simo Mäki	Sivumäärä 74 ja 4 liitesivua
Työn nimi Toimintaympäristön muutos hyvinvointialalla haastaa järjestötyön osaamisvaatimukset	
Ohjaava opettaja Merja Kylmäkoski	
Tiivistelmä <p>Järjestöjen toimintaympäristöissä on tapahtunut paljon muutoksia viime aikoina. Järjestöt ovat reagoineet muutoksiin eri tavoin. Yhteiskunta on siirtänyt palvelutuotantoa järjestöille ja tämä on vaikuttanut järjestöjen rakenteeseen. Taustalla on ollut EU:n kilpailulainsäädännön aiheuttamat muutokset. Sosiaali- ja terveydenhuollossa järjestöt ovat muodostaneet osakeyhtiöitä palveluja tuottamaan.</p> <p>Järjestöjen toimintaan osallistuminen on muuttunut. Nykyään toimiminen vapaaehtoisena on lyhytkestoisempaa. Olisi hyvä, jos järjestöillä olisi tarjota erilaisia osallistumisen muotoja esim. lyhytkestoisempaa, kampanja- tai projektiluontoista osallistumista.</p> <p>Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda esille hyvinvointialalla järjestötyössä tarvittavia tietoja ja taitoja. Tutkimukseni sisältää kartoitustutkimuksen, jolla olen selvittänyt korkeakoulujen opetus-, tutkimus- ja kehittämishenkilöstön mielipiteitä järjestöalaan liittyvästä tietotaidosta, kompetensseista ja kehittämistarpeista. Kartoituskyselyllä halusin saada selville, miten korkeakoulujen henkilöstö näkee oman järjestöihin liittyvän osaamisensa. Ovatko he tehneet yhteistyötä järjestöjen kanssa ja millaisia osaamistarpeita heillä on järjestöihin liittyen. Teemahaastattelulla olen halunnut syventää tietämystä osaamisvaatimuksista, hiljaisesta tiedosta ja järjestötyön tulevaisuudesta. Tutkimukseni on sekä laadullinen että määrällinen. Olen käyttänyt tiedonhankintaan menetelmätriangulaatiota eli tein ensin kyselytutkimukset, jota täydensin teemahaastattelulla.</p> <p>Olen opinnäytetyöni alussa käynyt läpi suomalaisen yhdistystoiminnan historiaa ja nykyistä järjestökenttää ja sen erityispiirteitä. Johdattelen lukijan teoreettisen viitekehyksen kautta itse tutkimusten esittelyyn.</p> <p>Tutkimukseni tuo esille, että korkeakoulujen opetus-, tutkimus- ja kehittämishenkilöstöllä on kokemusta järjestöissä toimimisesta. Eniten heillä oli kokemusta koulutus ja tutkimustoiminnasta, sosiaalipalveluista, kansalaistoiminnasta ja edunvalvonnasta ja kansainvälisestä toiminnasta järjestöjen kanssa. Samoin oppilaitoksilla on vakiintunutta järjestöyhteistyötä järjestöjen kanssa. Yhteistyömuodot ovat mm. tutkimus- ja kehittämistoiminta, kumppanuus- ja hankeyhteistyö, tapahtumien järjestäminen, koulutusyhteistyö sekä tiedotus- ja verkostoyhteistyö. Palveluprojektiesimerkeistä mainittakoon järjestöjen kehittäminen, tutkimus- ja innovaatiotoiminta ja sisältölähtöiset palveluprojektit. Järjestöissä tarvittavasta osaamisesta korkeakoulujen henkilöstö nosti tärkeimpänä verkosto-osaamisen.</p> <p>Teemahaastattelussa nousi esille neljä hyvinvointialalla järjestötyössä tarvittava osaamisalueita. Ne ovat yhteiskunnallinen vaikuttaminen, sosiaalisen kanssakäymisen edistäminen, palvelutuotannon osaaminen ja tutkimus- ja kehittämisoosaaminen. Tutkimukseni vastaajat ja haastateltavat näkevät järjestötyön tulevaisuuden positiivisena ja järjestötyö sinänsä nähdään kasvavana sekä merkittävänä voimana. Vastaajat uskovat, että järjestötyö ammatillistuu ja substanssiantuntijuuden vaatimus tulee koventumaan entisestään. Samoin he uskovat, että järjestöjen välinen yhteistyö ja verkottuminen kasvavat. Järjestöissä tarvitaan uudenlaisia osallistumisen muotoja: Erilaisia kohtaamisen tiloja ja foorumeja.</p>	
Asiasanat kansalaistoiminta, järjestöt, vapaaehtoistyö, osaamistarpeet, tiedot ja taidot, aktiivinen kansalaisuus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Simo Mäki	Number of Pages 74 + 4 attachment
Title Operational environment change in welfare sector will challenge expert skills of organization work	
Supervisor Merja Kylmäkoski	
Abstract <p>There have been a lot of organizations care settings changes recently. Organizations have responded to the change in different ways. Society has moved service product to organizations and this has affected the structure of organizations. In the background has been in the forefront of EU competition law change. Social and health care organizations have been formed limited companies to provide public services.</p> <p>Participating in the activities of organizations has changed. Now acting as volunteer is provide shorter. It is a good idea, if organizations should provide range of engagement, for example provide shorter participate, campaign or project participate.</p> <p>My thesis aim to bring forward the necessary information and skills in welfare field. My research includes survey research which I have determined that teaching, research and develop staff has sought the views of organization fields of expert knowledge, competency and developing need. This survey enquiry I wanted to find out how organisations own universities staff will be able to see related organization know-how. Whether or not they cooperated with the organizations and what kind of needs they have with organizations. The theme interview I have wanted to deepen the expertise needs, the regulatory authority and the future of organization work. My research is both qualitative and quantitative. I have been using method triangulation, that it to say, I did first intelligence survey that I concluded with the theme interview.</p> <p>In the beginning of my thesis I have deal with history of organizations and current organization field and its special features. Thorough the theoretical framework I will guide to the readers own investigations.</p> <p>My research observes that teaching, research and develop staff have a lot experience of working in the organizations. They had most experience in training and research activities, social services, citizenship, defence and activities of international organisations. The same schools are well established partnership of organizations. Alliance forms include research and development, partnership and restructuring, organisation of events, cooperation, information and network cooperation. Service project-examples could be mentioned organizations development, research and innovation activities and substance containing service project. Organizations skills universities staff brought an action before the main network of excellence.</p> <p>The theme interview raised four skills which is required in organizations of welfare sector. They are social influence, the promotion of social interaction, service knowledge and research and develop skills. My research respondents and interviewee are seen as the future of organization work as positive and in itself as well as significant force. Respondents believe that organization work will be more occupational and substance expert requirement will increase. Similarly, they believe that inter-agency cooperation and networking will grow. Organizations need new types of engagement: a variety of contact between those states and forums.</p>	
Keywords civic activity, organizations, voluntary work, expertise skills, knowledge and skills, active citizenship	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
1.1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus	6
2 KANSALAISTOIMINTA	7
2.1 Suomalaisen yhdistystoiminnan historiaa	7
2.2 Kansalaistoiminta nyt	9
2.3 Ammattiyhdistysliikkeestä ja sen tulevaisuudesta	12
2.4 Valtakunnallinen järjestöosaajana työmarkkinoille projekti	13
3 JÄRJESTÖTYÖN MÄÄRITTÄJIÄ HYVINVOINTIALALLA	15
3.1 Hyvinvointiyhteiskunta ja järjestöjen toimintaympäristöjen muutokset	15
3.2 Globaali kansalaisyhteiskunta	18
3.3 Elinikäinen oppiminen	21
3.4 Aktiivinen kansalaisuus	24
3.5 Järjestöt hiljaisen tiedon tuottajina	26
3.6 Yhdistysten ilmifunktiot ja järjestöpääoma	29
4 TUTKIMUSMENETELMIEN ESITTELYÄ	31
4.1 Kvantitatiivisen tutkimuksen kysymyslomake	32
4.2 Kvalitatiivisen tutkimuksen osio	32
4.3 Teemahaastattelun pulmat	34
5 KARTOITUSTUTKIMUS KORKEAKOULUJEN HENKILÖSTÖLLE	35
5.1 Vastaajien perustietoja	35
5.2 Vastaajien järjestökokemus	37
5.3 Kontaktit ja yhteistyö järjestöjen kanssa	43
5.4 Yhteistyön muodot järjestöjen kanssa	44

5.5	Palveluprojekti-esimerkit	46
5.5.1	Järjestöjen kehittämistyö	46
5.5.2	Tutkimus- ja innovaatiotoiminta	46
5.5.3	Sisältölähtöiset palveluprojektit	46
5.6	Näkykö järjestötyö opetussuunnitelmassa	47
5.7	Minkälaista osaamista korkeakoulujen henkilöstöllä tulisi olla järjestötyöstä?	47
5.8	Järjestötyön tulevaisuus	54
6	TEEMAHAASTATTELUISTA LISÄARVOA OSAAMISVAATIMUKSIIN	57
6.1	Haastatteluista	57
6.2	Haastateltavien järjestökokemus	59
6.3	Aineiston analyysi	60
6.4	Järjestötyössä tarvittavat tiedot ja taidot	61
6.4.1	Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	61
6.4.2	Sosiaalisen kanssakäymisen edistäminen	62
6.4.3	Palvelutuotannon osaaminen	63
6.4.4	Tutkimus- ja kehittämisosaaminen	64
6.4.5	Ammattiyhdistysliikkeen erityisyys	64
6.5	Järjestötyön tulevaisuus	66
7	POHDINTAA	69
	LÄHTEET	
	LIITTEET	

Liite 1: Järjestöalaaan liittyvät tietotaidot ja kompetenssit sekä kehittämistarpeet

Liite 2:

Teemahaastattelulomake/Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Yhteiskunta ja kansalaistoiminta sekä kolmas sektori ovat olleet viime vuosina suuren muutoksen kourissa. Muutokset ovat johtaneet siihen, että kolmannelle sektorille on siirretty vastuuta sellaisten palveluiden tuottamisesta, josta aiemmin on vastannut julkinen sektori. Tämä on vaikuttanut kolmanteen sektoriin monella tavalla.

Valtion ja yksityisen sektorin välissä tapahtuva kansalaistoiminta on organisoitunut. Etenkin Pohjoismaissa on perinteisesti ollut vahva järjestöihin perustuva organisaatorakenne. Sille tunnusomaisia piirteitä ovat suuri pysyvyys ja toimintakyky. Järjestökenttä on vertikaalisesti organisoitunut kahdelle tai kolmelle, joissakin tapauksissa vielä useammallekin toisiaan tukevalle tasolle paikallisyhdistysten muodostamasta ruohjuuritasosta aina koko yhteiskuntalohkon peittäviin kattojärjestöihin. Järjestökentän mobilisointi jäsenkunnan yhteisesti sopimien tavoitteiden saavuttamiseksi tekee mahdolliseksi laajakantoisten yhteiskunnallisten palvelutehtävien hoitamisen. (Helander 2002, 12.)

1.1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Opinnäytetyöni on tutkimus kolmannesta sektorista ja hyvinvointialan järjestöistä. Tutkimukseni tarkoitus on tuoda esille järjestötyössä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä kolmannen sektorin toimijan näkökulmasta että opetushenkilöstön näkökulmasta. Kyselytutkimukseni oli suunnattu niiden korkeakoulujen opetus, tutkimus ja kehittämishenkilöstölle, jotka opettavat tulevia järjestöalan ammattilaisia. Teemahaastatteluni pureutuu yksityiskohtaisemmin tutkimuskysymykseeni järjestöissä tarvittavasta osaamisesta, hiljaisesta tiedosta ja toimintaympäristön muutoksen tuomista haasteista

osaamisvaatimuksiin ja järjestöjen tulevaisuudesta hyvinvointialalla. Samalla pohdin haastatteluaineiston perusteella ay-liikkeen osaamisvaatimuksia.

Kiinnostukseni kolmanteen sektoriin lähtee siitä, että itse työskentelen kolmannen sektorin työpaikassa ja muutos näkyy sekä työskentelytyön muutoksen että työssä tarvittavissa tieto- ja taitovaatimuksissa. Tutkimuksellani on tarkoitus tuoda esille tämän hetkisen tiedon avulla osaamisalueita hyvinvointialan järjestöissä. Tutkimuksia aiheesta ei juuri ole, joten olkoon tämä tutkimus lähtölaukaus aiheen tutkimiseksi laajemmalla volyymillä.

Tutkimuksen tarkoitus on saada vastaus kysymyksiin:

- Millaista hyvinvointialaan liittyvää osaamista tarvitaan järjestötyössä?
- Millaista osaamista on järjestötyön opetus-, tutkimus- ja kehityshenkilöstöllä ja millaista tietotaitoa he katsovat tarvitsevänsä?
- Millaisia tietoja ja taitoja tarvitaan ammattiyhdistysliikkeessä?

Opinnäytetyöni tarkoitus on tuoda esille hyvinvointialalla työskentelevien työntekijöiden osaamisvaatimuksia ja erityisesti vielä ammattiyhdistysliikkeessä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä pohtia, miten koulutukset muuttuvat ja kehittyvät.

2 KANSALAISTOIMINTA

2.1 Suomalaisen yhdistystoiminnan historiaa

Modernien yhdistysten edeltäjät syntyivät vasta 1700-luvun puolivälissä, kun perustettiin vapaamuurariloosit. 1700- ja 1800-luvun vaihteen kahden puolen perustettiin ensimmäiset sivistysseurat ja hieman myöhemmin hengelliset seurukset sekä Suomen talousseura. 1800-luvun puolella välillä korostettiin kansallista yhtenäisyyttä, jota ajettiin sivistys- ja hyväntekeväisyysseurojen avulla sekä perustamalla raittius- ja rouvasväen yhdistyksiä ja oma-apuyhdistyksiä. 1860–1880 välisenä aikana porvaristokeskeinen järjestäytyminen sai liberaalimman ja tasa-arvoisemman luonteen. Silloin perustettiin maamme ensimmäiset joukkojärjestöt, kuten vapaapalokunnat. Laajamittainen joukkojärjestäytyminen oli seurausta siitä, että liberaalit ja ennen muita fennomaanit kiinnostuivat kansanliikkeistä ja heidän tarkoituksenaan oli ohjata rahvaan yhteiskunnallisia intressejä sekä legitimoida omaa politiikkaa vetoamalla kansaan ja kansan tahtoon. 1880-luvulta alkaen tulivat joukkojärjestäytymisen keulassa raittiusliike, nuorisoseurat, sivistyneistön johtama varhainen työväenliike ja erilaiset kansansivistysyhdistykset. (Riikonen & Siisiäinen, 1996, 35–36.)

Seuraavina vuosikymmeninä luokkasuhteiden kärjistyminen ja sortovuodet kytkeytyvät yhteen ja värittävät joukkojärjestäytymisen aluetta. Osuustoiminta-liike eteni voimakkaasti 1890-luvulla, samoin 1899 perustettu työväenpuolue kasvoi liittolaisyhdistyksineen. Venäjän suhteiden kärjistyminen teki kansan tuesta entistä tärkeämmän ja joukkojärjestöjen merkitys kasvoi entistä enemmän ja niiden verkostot yhdistivät maan kaikki alueet. (Emt. 36–37.)

Vuoden 1905 suurlakon jälkeistä jaksoa leimasi yhdistystoiminnan polarisoituminen luokkaristiriitojen mukaisesti. Kansalaissodan jälkeen Suomessa toteutui

eräänlainen leiriasetelma osapuolijaon mukaisesti. Sotien välistä jaksoa leimasi ideologisesti oikeistolainen ja erityisesti 1920- ja 30-lukua äärioikeistolainen henki. Sota-aika merkitsi yhdistystoiminnan lamaantumista ja maanpuolustusjärjestöjen aktiivisuuden kasvua. (Emt. 37.)

Sotien jälkeiset vuodet olivat kansandemokraattisten järjestöjen voittokulkua, joka tasaantui 1950- ja 1960-luvulla. Radikaalien nuorisoliikkeiden määrä kasvoi taas 1960- ja 70-luvun vaihteessa. Uudet yhteiskunnalliset liikkeet kyseenalaistivat teollisen ja modernin yhteiskunnan liikkeiden yhteiset arvot, kuten ajatus kasvusta tai tulopolitiikan keskeisyys. Liikkeet korostivat elämäntapaan liittyviä tekijöitä kuten ekologia, luontoon ja eläimiin liittyvät harrastukset tai ikä- ja sukupolvikysymykset. 1980-luvulla taas erilaiset vapaa-ajan yhdistykset ja harrastusyhdistykset alkoivat lisätä selvästi osuuttaan ja kehitys on voimistunut 1990-luvulla. Kulttuuri- ja opintoyhdistysten määrä 1990-luvulla oli kaksi kertaa suurempi kuin edeltävänä seitsemänä vuosikymmenenä. (Emt. 38, 40.)

2.2 Kansalaistoiminta nyt

Suomalainen kansalaistoiminta on laajaa ja koskettaa lähes kaikkia elämän aloja siitä huolimatta, että meillä on pohjoismainen hyvinvointivaltio, joka huolehtii ihmisestä kehdosta hautaan. Suomalaisen järjestötoiminnan tunnuspiirteenä on järjestöjen suuri määrä. Tämä käy selville Voitto Helanderin ja Harri Laaksosen tekemästä kansainvälisestä tutkimuksesta. Samoin suomalaista yhdistyskenttää kuvaa järjestöjen hierarkkinen rakenne. Niissä voidaan erottaa tavallisesti 2-4 kerrosta. Paikallisyhdistykset kuuluvat piireihin ja piirit liittoihin ja liitot keskusjärjestöihin. Suurin järjestöryhmä ovat harrastusjärjestöt, joita on yli 40 prosenttia toimivista yhdistyksistä. Näistä enemmistön

muodostavat liikuntayhdistykset. Seuraavina olivat ammatti- ja elinkeinoyhdistykset, sen jälkeen tulevat erilaiseen kansalaistoimintaan ja edunvalvontaan keskittyneet yhdistykset, sitten terveysterveys- ja sosiaalialan yhdistykset, seuraavina koulutus- ja tutkimusyhdistyksiset. (Harju, 2003, 30–31.)

Rekisteröityjen yhdistysten ohella on lukematon määrä kansalaisten omaehtoisia yhteenliittymiä. Nämä ovat olennainen osa suomalaisen kansalaistoiminnan kokonaisuutta. Järjestöjen jäseninä voivat olla yksityiset henkilöt tai yhteisöt ja muut kollektiiviset toimijat. Kuitenkin valtaosa yhdistyksistä perustuu yksinomaan henkilöjäsenyyteen. (Emt. 31–33.)

Kansalaissektorin liikevaihto on noin viisi miljardia euroa. Julkisen rahoituksen osuus on tästä summasta noin 1,6 miljardia. Eniten tukea saavat sosiaali- ja terveysalan järjestöt. Julkisen rahoituksen osuus on alle eurooppalaisen keskiarvon. Kansalaissektorin osuus bruttokansantuotteesta ja työvoimasta on reilut kolme prosenttia, joka on eurooppalaista keskitasoa. Kansainvälisessä vertailussa suomalaisen kansalaissektorin merkitys työllistäjänä on selvästi pienempi kuin keskimäärin Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Kansalaissektorin toiminta ja volyyymi saadaan pääosin aikaiseksi vapaaehtoistyönä. (Emt. 32–33.)

Suomessa työskentelee suuri vapaaehtoisten joukko eri kansalaisjärjestöissä, mikä näkyy vilkkaana järjestö- ja yhdistystoimintana nykypäivänä. Yhteiskunnallisen toimintaympäristön muutoksen myötä järjestötoiminta on ammatillistunut ja toiminta on laajentunut erityisesti palvelutuotannon alueella.

Järjestöt edustavat yhteiskuntaa monipuolisesti ja niillä on erityyppisiä tehtäviä tavoitteita ja rooleja suhteessa

yhteiskuntaan. Ne ovat monen suomalaisen työnantaja. Järjestöistä on myös löydettävissä yhdistäviä ja poikkileikkaavia rajapintoja.

Päivi Rouvinen-Wilenius (2008, 9) esittää, että järjestöjen tehtävät voidaan jakaa seuraavasti:

1. edunvalvontajärjestö, yhteiskunnallisen ja aatteellisen vaikuttamisen järjestö,
2. vapaaehtoistoimintaa ylläpitävä järjestö,
3. vertaistoimintajärjestö,
4. asiantuntijajärjestö,
5. palveluntuottajajärjestö.

Suomessa kansalaisjärjestöjen toimintaa leimaa sekä vapaaehtoisuus että kiinteät yhteydet julkiseen sektoriin. Järjestöjen työyhteisöille on tyypillistä aatteellisuus ja voittoa tavoittelematon toiminta ja ne toimivat kansalaisten vapaaehtoisuuden ja aktiivisuuden varassa. Järjestöjen toiminta ulottuu laajasti monille eri osa-alueille. 1990-luvun alkupuolella valtio vähensi osuuttaan hyvinvointipalvelujen kokonaiskustannuksista kuntien valtionosuusjärjestelmän muutoksen myötä. Kunnat ovat joutuneet sopeuttamaan palvelunsa supistuviin resursseihin ja ne ovat pyrkineet siirtämään tehtäviään yksityiselle sektorille ja järjestöille. (Emt. 9–10.)

Järjestöllinen osaaminen vaatii nykyaikana laaja-alaista tietojen ja taitojen hallintaa. Se on ihmisten motivoimista, palkitsemista ja kannustavaa johtamista. Tarvitaan ihmistä arvostavaa asennetta. Tarvitaan myös monipuolisia organisointitaitoja, suunnitteluosaamista, päätöksentekokykyä ja vastuunkantamisen ymmärtämistä. Järjestötyössä vaaditaan toimintaympäristön tuntemista ja kykyä toimia oikealla tavalla omassa kontekstissa. Samoin järjestössä työskentelevällä tulee

olla neuvottelu- ja sopimistaitoa kunnan, yritysten ja muiden järjestöjen kanssa. Järjestötoiminta vaatii kykyä pitkäjänteiseen työskentelyyn. Vaaditaan taloudenhoidon osaamista ja rahan hankintataitoja paikalliselta, alueelliselta, kansalliselta ja kansainvälisiltä tahoilta. Pitää myös tuntea lainsäädäntö ja osata hoitaa kansainvälisiä suhteita. Tulee hallita arviointi ja laatutyö samoin edunvalvonta ja edustaminen. Järjestötyö on myös osallistumista ja vaikuttamista. (Harju 2004, 126.)

2.3 Ammattiyhdistysliikkeestä ja sen tulevaisuudesta

Tulevaisuus asettaa ammattiyhdistysliikkeelle erilaisia järjestöllisiä ja muita haasteita. Epävarmuus työelämässä on yksi tekijä. Epävarmuus lisääntyy koko työiän kestävien työsuhteiden vähetessä. Epävarmuus saa aikaan sen, että palkansaajat sitoutuvat heikommin työpaikkoihinsa. Elämä muuttuu projektimaisemmaksi. Virta työstä toiseen, ammatista toiseen, työstä koulutukseen, työttömyyteen, yrittäjyyteen ja takaisin palkkatyöhön voimistuu. Pitkät ja ehjät työurat käyvät entistä harvinaisemmiksi. Nykyinen yhteiskunta asettaa kasvavia haasteita ammattiyhdistysliikkeelle.

Näitä ovat:

- Palvelutyövaltaistuminen
Enemmistö työntekijöistä tekee palveluksi luokiteltavaa työtä ja enemmistö suomalaisista voidaan lukea toimihenkilöiksi.
- Tietoyhteiskunnallistuminen
Kaksi kolmannelta työllisistä on työssään tekemisissä informaatioteknologian kanssa.
- Verkottuminen

Voidaan puhua verkostotaloudesta, joka käsittää
yritysverkkoja, kaupallisia verkkoja ja henkilöverkkoja.

- Epätyypillistyminen
Kokoaikaiset, kiinteät työsuhteet vähenevät. huomattava
osa työskentelee määräaikaisissa tai osa-aikaisissa
palvelusuhteissa.
- Toimintatapojen joustavoituminen
Henkilöstön monitaitoisuus, työnkierto,
tulospalkkausjärjestelmät, tiimi- ja ryhmätyöt, matalat
hierarkiat, autonomisuus työssä ja kehitystoimintaan
osallistuminen sekä yritysten välinen verkostoituminen
lisääntyvät. Henkilöstön osaamis- ja muutosvaatimukset
lisääntyvät. Samoin paikallinen sopiminen lisääntyy.
- Kansainvälistyminen ja globalisaatio
Suomalaiset yritykset siirtävät tuotantoaan ulkomaille ja
investoivat ulkomaille. Maahan ja maastamuutto
lisääntyvät. (SAK 2025, 5)

2.4 Valtakunnallinen järjestöosaajana työmarkkinoille -projekti

Järjestötyössä tarvittavat yleiset tiedot ja taidot eli kompetenssit
ovat tärkeitä kartoittaa. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot
yhdessä järjestöjen kanssa voivat edistää näiden
osaamisalueiden hankkimista tekemällä mahdolliseksi
oppimisen järjestöjen arjessa, toteuttamalla ja kehittämällä
yhteisiä hankkeita ja mahdollistamalla opiskelijoille
opinnäytetöiden ja työoppimisen paikkoja järjestökentällä.

Koulutusohjelmarajat ylittävä ESR- Järjestöosaajana
työmarkkinoille hanke on käynnistynyt vuonna 2008. Hankkeen
tarkoituksena on parantaa tiiviillä työelämäyhteistyöllä
ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen järjestöosaamista sekä
lisätä oppilaitosten ja niiden tutkimus- ja kehittämistoiminnan

tunnettavuutta järjestöjen parissa. Samoin edistää järjestöjen työelämän sekä oppilaitosten opetussuunnitelmien kehittämistä.

Hankkeen tavoitteena on:

- kartoitetaan ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen henkilöstön järjestöosaamista ja olemassa olevia työelämäpäivitysmalleja
- järjestetään oppilaitosten henkilöstölle työelämäpäivitysjaksoja järjestöissä
- tuetaan opiskelijoiden työoppimista ja opinnäytteitä järjestöissä
- organisoidaan järjestöille työpaikkaohjaajakoulutusta
- järjestetään oppilaitoksille ja järjestöille valmennus-, keskustelu- ja palauteseminaareja
- kehitetään ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen työelämäpäivitysmalli ja tuotetaan julkaisu (ESR - hanke, järjestöosaajana työmarkkinoille, 2007)

Hankkeeseen liittyen tein kartoitustutkimuksen Humanistisen ammattikorkeakoulun (HUMAK), Satakunnan ammattikorkeakoulun (SAMK), Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK), Diakonia ammattikorkeakoulun (DIAK), Jyväskylän yliopiston ja Helsingin yliopiston opetus-, tutkimus- ja kehittämishenkilöstön yleisestä järjestöalaan liittyvästä tietotaidosta, kompetensseista ja kehittämistarpeista. Tutkimus tehtiin sähköpostin kautta tehtävänä kvantitatiivisena kyselynä, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Tämän lisäksi haastattelin järjestöissä työskenteleviä henkilöitä sekä järjestöalan opettajia. Kvalitatiivinen haastattelu tehtiin teemahaastatteluna 6 henkilölle.

3 JÄRJESTÖTYÖN MÄÄRITTÄJIÄ HYVINVOINTIALALLA

3.1 Hyvinvointiyhteiskunta ja järjestöjen toimintaympäristöjen muutokset

Suomalainen hyvinvointimalli on ollut viime vuosina koetuksella. Hyvinvointiyhteiskunnan idea nojasi ajatukseen, että kun ihmisellä on asiat hyvin, hän pysyy työkunnossa ja hyödyttää monin tavoin yhteiskuntaa. Hyvinvointivaltion uskottiin tuottavan itsensä lisäksi hyvinvointia ja taloudellista toimeliaisuutta. Tilapäisten julkisten kustannusten kasvattaminen katsottiin oikeutetuksi, jos uudistukset pidemmällä aikavälillä tuottaisivat konkreettista taloudellista hyötyä (Niemelä & Dufa 2003, 65–66.)

Juha Heikkala tuo esille oivasti järjestöissä tapahtuneet toimintaympäristön muutokset. Muutosten jäsentäminen auttaa ymmärtämään järjestökentän kehitystä ja tulevaisuutta. Järjestöjen toimintaympäristön muutoksia ovat:

- Historialliset muutokset
- Rakenteellis-hallinnolliset muutokset
- Työelämän muutokset
- Kulttuuriset muutokset
- Kansalaistoiminnan muutokset

Suomalaisten järjestöaktiivisuus eli järjestöihin kuuluminen on merkittävää. Miesten ja naisten erot järjestöihin kuulumisessa ovat vähäiset. Suomalainen järjestökenttä on vahvasti segmentoitunut ja se jakautuu melko selvästi erilaisten kansalaisryhmien muodostamiin tai näitä palveleviin järjestöihin. Järjestöt ovat perinteisesti olleet olemassa jäseniään varten. Jäsenet ovat muodostaneet toiminnan selkärangan. Järjestöjen kannalta strategisesti ratkaiseva kysymys on mihin toimintaan

ihmiset resurssinsa (aika, raha, jaksaminen) suuntaavat yleisesti elämässään ja missä määrin painottuvat työ, perhe ja vapaa-aika. Jos olemassa oleva tai potentiaalinen jäsen joutuu tekemään valintoja rajallisten resurssiensa takia, on tämä erityisen tärkeä kysymys järjestöille. On kyse myös siitä, mitä järjestö pystyy tarjoamaan olemassa olevalle tai potentiaaliselle jäsenelleen, jotta tämä pysyisi järjestön toiminnan piirissä tai tulisi toiminnan piiriin. Nykyään järjestöt kilpailevat ihmisten ajasta, intresseistä ja huomiosta. (Heikkala 2001, 61.)

Kolmannesta sektorista on toivottu pelastajaa tai ainakin auttajaa yhteiskunnallisen murroksen aiheuttamien rakenteellishallinnollisten muutosten ylittämiseksi. Kun valtion rooli yhteiskunnallisessa ohjauksessa vähenee, tulee muutosten myötä yhteiskunnallista valtaa ja vastuuta horisontaalisesti autonomisille toimijoille, esimerkiksi järjestöille. Valtaa ja vastuuta jakautuu myös vertikaalisesti sosiaalisille liikkeille, paikallisille toimijoille ja kansalaisaktiivisille. Desentralisoituminen eli keskitetyn järjestelmän purkautuminen edellyttää uutta itseohjautuvuutta, yhteistoiminnallisuutta ja väljempää koordinaatiota eri toimijoiden välillä. Siten tapahtuu myös kansalaistoiminnan uudenlaista viriämistä ja aktivoitumista, ruohojuuritason aloitteellisuutta, erilaisten sosiaalisten liikkeiden yleistymistä. Järjestöjen asema ei modernissa yhteiskunnassa suinkaan vähene vaan päinvastoin korostuu. Postkorporatiivisessa eli monikeskuksisessa yhteiskunnassa julkisten ja yksityisten toimijoiden rajapinta on huokoinen ja verkostoitunut. Jos julkinen sektori vetäytyy supistettuun tai kohdennettuun rooliin hyvinvointipalvelujen tuottamisessa, jää hyvinvoinnin takaamisessa yhä enemmän vastuuta sekä yhdistyksille että yksittäisten kansalaisten ja kansalaisryhmien vapaaehtoistoiminnalle. Ratkaiseva kysymys järjestöjen kannalta on haluavatko järjestöt, ja millä ehdoilla, korvata tai täydentää julkiselle sektorille kuuluvia tehtäviä ja

ovatko nämä tehtävät sovellettavissa niiden toiminta-ajatukseen ja strategiaan valintoihin. (emt. 62–67.)

Työelämän keskeisiä muutoksia ovat perinteisen työuran pitkittyminen ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Työmarkkinat jakautuvat selvemmin kolmeen lohkoon. Ensimmäinen ryhmä on perinteiset työsuhteet. Toisen ryhmän muodostavat korkealla koulutuksella ja tietotaidolla varustetut osaajat, jotka liikkuvat joustavasti ja itsenäisesti työtehtävästä ja projektista toiseen. Kolmannen ryhmän muodostavat pitkäaikaistyöttömien ja syrjäytyneiden joukko, josta osa elää yhteiskunnan turvaverkon varassa ja osa on jo siitä pudonnut. Työmarkkinoiden eriytyminen voi johtaa sellaiseen ratkaisuihin, joissa yhdistyvät palkkatyön, kansalaispalkan ja vapaaehtoistoiminnan erilaiset muodot. Järjestöjen toiminnassa ja strategisissa valinnoissa todennäköisesti painottuvat paitsi yhteiskunnalliset funktiot niin toivottavasti myös uudet ja innovatiiviset järjestötoiminnan rahoittamisen ja yksilöllisen toimeentulon muodot ja yhdistelmät. Järjestöihin kohdistuvat yksityiset ja julkiset odotukset muuttavat toimintaa ammattimaisemmaksi ja järjestötoiminnan ammatillisuuden kehittäminen korostuu tulevaisuudessa. (emt. 68–70.)

Yhteiskunnassa tapahtuvia kulttuuriasia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet kansalaistoimintaan viime vuosina, ovat olleet yksilöllistyminen, keskiluokkaistuminen sekä elämysten ja palvelujen massakuluttaminen. Näiden seurauksena äänestämisen luokkaperusta on murtunut, sosiaaliset liikkeet ovat yleistyneet ja yritysmaailman mallit ja rahan mittarit ovat yleistyneet yhteiskunnallisissa toiminnoissa. Voidaan puhua riskiyhteiskunnasta, joka tarkoittaa nopeasti muuttuvien työelämän ja kulttuuristen suhdanteiden yhteiskuntaa, jossa väärin valintojen seurauksena yksilö voi syrjäytyä ja vieraantua yhteiskunnasta. Yhdistyksillä ja järjestöillä voi olla

merkittävä yhteiskunnallinen ja yhteiskuntapoliittinen rooli yksilön elämänuran tai identiteetin tukemisessa. Järjestöjen merkitys tulee olemaan lähitulevaisuudessa modernia länsimaista yhteiskuntaa määrittävä piirre. Erilaiset organisoituneet ryhmät kuten yhdistykset ja järjestöt tarjoavat tulevaisuudessakin moderneille yksilöille identiteetin rakentamisen paikkoja ja samaistumisen lähteitä. (emt. 70–73.)

Vapaaehtoistoiminnan määrällisten muutosten rinnalla yhtä olennainen seikka ovat laadulliset muutokset. Laajaa joukkoliikkeen luonteista ja vahvaan aatteelliseen perustaan ankkuroituvaa sitoutumista yhdistysten ja järjestöjen perinteisiin toimintatapoihin ja hallinnon rakenteisiin ei välttämättä enää esiinny entisessä määrin. Yksilöityvä ihminen valitsee tai hakee sellaisia projekteja, joilla on ensinnäkin selvä alku ja loppu ja ajallinen kesto sekä myös suora henkilökohtainen merkitys. Perinteinen järjestötoiminta on myös saanut rinnalleen erilaisia löyhäsidonnaisia verkostoja, projektiorganisaatioita ja vapaamuotoisia kaveriporukoita, jotka toteuttavat toimintaa ilman muodollista yhdistyspohjaista organisoitumista. Järjestöjen rooli voi muuttua tällöin keskitetystä ohjaajasta verkottajaksi ja mahdollistajaksi. Seurauksena voi olla myös siirtymä jäsenyyksistä asiakkuuksiin tai jäsenasiakkuuksiin. Asiakkaat ovat yhdistyksen ulkopuolella olevia palvelujen kuluttajia, jotka jättävät itse toiminnan toteuttamisen ja palvelujen tuottamisen palkattujen ammattilaisten huoleksi. Yksi seuraus yksilöllistymisestä on se, että ihmiset ovat yhä vähemmän uskollisia yhdelle organisaatiolle, työpaikalle, järjestölle tai yhdistykselle. (emt. 73–77.)

3.2 Globaali kansalaisyhteiskunta

Viime vuosina on alettu puhua globaalista kansalaisyhteiskunnasta globaalin aikakauden uutena ilmiönä.

Osa tutkijoista uskoo, että globaali kansalaisyhteiskunta tarjoaa uudenlaisen tavan pyrkiä ratkaisemaan globalisaatiosta kumpuavia ongelmia.

Globaali kansalaisyhteiskunta on moniarvoinen, ja sille on tyypillistä jatkuva muutos, erilaisuuden kunnioittaminen ja moniarvoisuus. Se ei tarkastele maailmaa kansallisvaltioiden näkökulmasta, vaan se hyväksyy erilaisten elämänmuotojen ja näkemysten runsauden. Se ei kytkeydy perinteiseen puoluepolitiikkaan, vaan pyrkii määrittelemään uudelleen politiikan tekemisen muotoja ja foorumeja. Perinteiset kansainväliset järjestöt, järjestöjen verkostot, uudet sosiaaliset liikkeet ja muuttuvat aktivistiryhmät ovat globaalin kansalaisyhteiskunnan keskeisiä toimijoita, joiden aktiivisuus tuottaa uudenlaista poliittista kulttuuria ja toimintaa.

Tutkimukseni valossa näyttää siltä, että kansalais- ja järjestötoimintaan tarvittaisiin uudenlaisen osallistumisen muotoja. Perinteinen yhdistystoiminta ei kiinnosta samalla tavalla nuoria, kun se kiinnostaa tämän hetkisiä toimijoita. Kansalaisjärjestöjä haastaa ns. yhden asian liikkeet, erilaiset nettiadressit, jotka leviävät laajasti kunnioittamatta valtioiden rajoja.

Globaalin kansalaisyhteiskunnan perusajatuksena on kansalaisaktiivisuuden ulottaminen aiempaa laajemmalle. Esimerkiksi kansalaisliikkeet voivat omien verkostojensa ja aktiivisen toimintansa ansiosta vaikuttaa kansainvälisen talouden kehitykseen aiempaa enemmän. Eri osapuolten näkemykset tulevat kuulluksi kansalaiskeskustelussa, joka vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon. Parhaimmillaan tämä voi elvyttää aktiivista kansalaisuutta ja vahvistaa demokratiaa sekä ylläpitää avointa julkista hallintoa. Kansainvälisen verkottuneen globaalin kansalaisyhteiskunnan tiellä on

kuitenkin vielä monia esteitä. Kansalaisjärjestöt eivät ole yksimielisiä siitä, millaista globaalia kansalaisyhteiskuntaa ne ovat rakentamassa, ja monet poliitikot vierastavat koko ajatusta, joka muuttaisi politiikan tekemisen luonnetta.

Tutkimukseni perusteella näyttää siltä, että myös työpaikoille ja järjestöihin kaivataan erilaista kansalaisvaikuttamista. Kansalaiseksi kasvaminen lähtee jo perusopetuksesta ja kasvatuksesta. Yhteiskunta ja koulutusinstituutio ovat unohtaneet kansalaiseksi kasvattamisen. Peruskouluissa ei enää löydy sellaista kouluainetta kuin kansalaistaito. Yhteiskunnan tulisi elvyttää kansalaistaidot peruskoulusta lähtien. Kansainvälistyminen ja maapalloistuminen tuovat maailman lähemmäksi kotia, koulua ja työpaikkaa. Tarvitaan erilaisia hallinnan keinoja ja vastuullisuutta; Järjestötoiminnassa se näkyy kansainvälistymisenä ja moninapaisuutena.

Eri ihmiset ymmärtävät eri tavoin termin globaali kansalaisyhteiskunta. Ensinnäkin globaalilla kansalaisyhteiskunnalla voidaan tarkoittaa kolmannen sektorin toimijoiden keskeistä asemaa. Tällaisia aktiivisia globaalin hyvinvoinnin puolustajia ovat mm. ammattiyhdistysliike ja kuluttajaorganisaatiot. Niiden toiminnassa korostetaan humanitaarisen avun antamista sekä hädänalaisten ihmisten elinolojen ja toimeentulon parantamista. Toisaalta termillä voidaan viitata yleisemmin eri puolilla maapalloa elävien ihmisten lisääntyneisiin kontakteihin, jotka ovat tulleet mahdollisiksi teknologian kehityksen ja ihmisten liikkuvuuden ansiosta. Yhteistä eri tulkinnoissa on se, että niissä kansallisvaltioiden rinnalle tai tilalle nousee uusia toimijoita, joiden tavoitteena on edistää demokratiaa maailmassa. (globaali ikkuna 2010.)

Tutkimukseni perusteella näyttää siltä, että kansainvälisyys ei ole tullut vielä täydellä teholla eri järjestöihin ja yhdistyksiin. Kansainväliset yhteydet eivät hoidu pelkästään sillä, että liittoon tai kattojärjestöön perustetaan kansainvälinen osasto. Tarvitaan yhteistyötä ja verkostoitumista. Uudet verkostoitumisen välineet, kuten sosiaalinen media ja sähköinen verkottuminen, mahdollistavat globaaliksi kansalaiseksi kasvamisen.

3.3 Elinikäinen oppiminen

Elinikäisen oppimisen määritelmä on laaja ja kattaa suuren osan inhimillisestä oppimisesta. Oppimista tapahtuu elämän kaikissa vaiheissa ja hyvin erilaisissa oppimisympäristöissä. Tutkintoon johtavan koulutuksen lisäksi oppimista tapahtuu muussa organisoiduissa oppimistilanteissa sekä arkipäivässä muun toiminnan sivutuotteena.

Suomessa elinikäinen oppiminen on määritelty yhdeksi koulutuspolitiikkaa ja muita oppimiseen liittyviä politiikan lohkoja suuntaavaksi näkökulmaksi. Tavoitteena on, että korkea koulutustaso ja hyvät oppimistaidot luovat ihmisille edellytykset oppia jatkuvasti uutta eri tarkoituksissa, ja että ihmisillä on kaikkina ikäkausina ja eri ympäristöjä hyödyntäen mahdollisuuksia ylläpitää ja kehittää osaamistaan.

Tutkimuksissani tuli esille, että monet ammatillisen koulutuksen saaneet järjestöaktiivit, erityisesti sosiaali- ja terveysalan järjestöissä, hakeutuvat oman alansa järjestöihin vapaaehtoiseksi. Tällä tavalla he hyödyntävät ammatillista osaamistaan järjestöissä. Tämä tuo myös lisävaatimuksia järjestöjen toimintaa.

Osaaminen on muodostunut yhä keskeisemmäksi tekijäksi sekä työelämässä menestymiselle että aktiiviselle yhteiskuntaan

osallistumiselle. Nuoruudessa kerran opittu ei enää luo edellytyksiä tulokselliselle toiminnalle läpi koko elämänkaaren. Nuorena suoritettun koulutuksen tarjoamat valmiudet jatkuvaan uuden oppimiseen muodostuvat yhä tärkeämmiksi. Viimeisimmät Suomessa tehdyt elinikäistä oppimista koskevat linjaukset on kirjattu valtioneuvoston 4.12.2003 hyväksymään Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan vuosille 2003–2008 sekä pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmaan 24.6.2003 (opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:38, 11–12.)

Järjestötyössä tarvittavia osaamisalueita ei ole tutkittu lähes ollenkaan. Järjestöihin on vuosien varrella kouluttauduttu siten, että ensin ollaan oltu vapaaehtoisena järjestössä, sitten saatu luottamustehtäviä ja tämän jälkeen kiinnostus on herännyt palkkatyöhön järjestössä. Varsinaista koulutusta ei siis ole ollut vaan kouluttautuminen on tapahtunut vuosien myötä oppimalla ja omaksumalla muilta järjestökonkareilta.

Kansalaistoiminta on tärkeä oppimisen paikka. Aaro Harjun mukaan Yrjö Engeström määrittelee oppimisen ihmisen tietoiseksi ja tavoitteelliseksi toiminnaksi, joka tähtää ympäröivän todellisuuden ymmärtämiseen ja hallitsemiseen. Tulevaisuudessa tarvitaan monenlaisia taitoja, koska elämä on jatkuvassa muutoksessa. Pääosa työelämän ja elämän taidoista hankitaan virallisen koulutusjärjestelmän kautta. Kyse on tällöin formaalista eli muodollisesta oppimisesta, joka tapahtuu organisoidussa ja strukturoidussa kontekstissa. Formaalisella kasvatuksella tarkoitetaan hierarkkisesti rakentuvaa järjestelmää päiväkodeista yliopistoihin ja ammatilliseen koulutukseen. Lasse Siurala (seminaari – nonformaali oppiminen 2010.) määrittelee formaalin oppimisen instituutioiden järjestämänä opettajajohtoisena koulutuksena, joka tähtää oppilaiden tutkinnon suorittamiseen. Virallinen

koulutusjärjestelmä ei kuitenkaan pysty antamaan kaikkia niitä tietoja ja taitoja, joita ihminen elämässään tarvitsee ja joiden varaan hän identiteettinsä ja maailmankuvansa rakentaa. (Harju 2003, 50.)

Koulutusjärjestelmän ulkopuolisessa oppimisessa on kyse nonformaalista eli epävirallisesta, epämuodollisesta tai eitutkintotavoitteisesta oppimisesta. Lasse Siuralan (seminaaari-nonformaali oppiminen 2010.) mukaan nonformaali oppiminen on yleistynyt viime aikoina erilaisissa yhteyksissä. Termin suomenkielinen vastine on ei-muodollinen oppiminen. Siitä käytetään myös nimityksiä epävirallinen oppiminen, koulun ulkopuolinen oppiminen ja epätavanomainen oppiminen. Nonformaali oppiminen tarkoittaa lähinnä kaikkea virallisten koulutusjärjestelmien ulkopuolella tapahtuvaa oppimista. Sitä voi tapahtua mm. nuorisotyössä, järjestöissä, erilaisten ohjattujen harrastusten parissa sekä työelämässä. Eimuodolliselle kasvatukselle on tyypillistä vapaaehtoisuus ja omaehtoisuus. Epävirallinen oppiminen on yleensä järjestelmällistä oppimistavoitteiden, oppimiseen käytetyn ajan tai oppimiseen saatavan tuen osalta. Merkittävin osa hierarkkisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisesta oppimisesta tapahtuu vapaan sivistystyön ja kansalaistoiminnan parissa. Nonformaaliin oppimiseen kuuluvat myös järjestöjen systemaattinen koulutus ja yritysten henkilöstökoulutus (Harju 2003, 51.)

Tutkimuksessani tuli esille, että järjestöt organisoivat yhteisiä koulutuksia esimerkiksi järjestöjohtamisessa. Samoin kattojärjestöillä on vuosittaiset järjestökoulutukset jäsenjärjestöille, joissa käydään läpi yhdistystoiminnan perustaitoja. Kuitenkin koulutusta ja koulutusyhteistyötä muiden järjestöjen ja oppilaitosten kanssa kaivataan lisää.

Formaalin ja nonformaalin oppimisen lisäksi on arjen toiminnoissa ja konteksteissa tapahtuva informaali oppiminen eli arkioppiminen. Arkioppiminen voi olla tarkoituksellista, mutta useimmiten se on tahatonta tai sattumanvaraista, monenlaisen tekemisen sivutuotteena syntyvää. Oppimista tapahtuu päivittäiseen työhön, perheeseen tai vapaa-aikaan liittyvissä toimissa. Informaali oppiminen on osa nonformaalia oppimista. Formaali, nonformaali ja informaali oppiminen mahdollistavat ihmisen elinikäisen oppimisen (Emt. 51–52.) Siuralan (Emt.) mukaan ”Piilevä” oppiminen (informaali oppiminen) viittaa yleensä oppimiseen, joka on tietoisella tasolla tavoitteetonta ja tapahtuu muun toiminnan sivutuotteena.

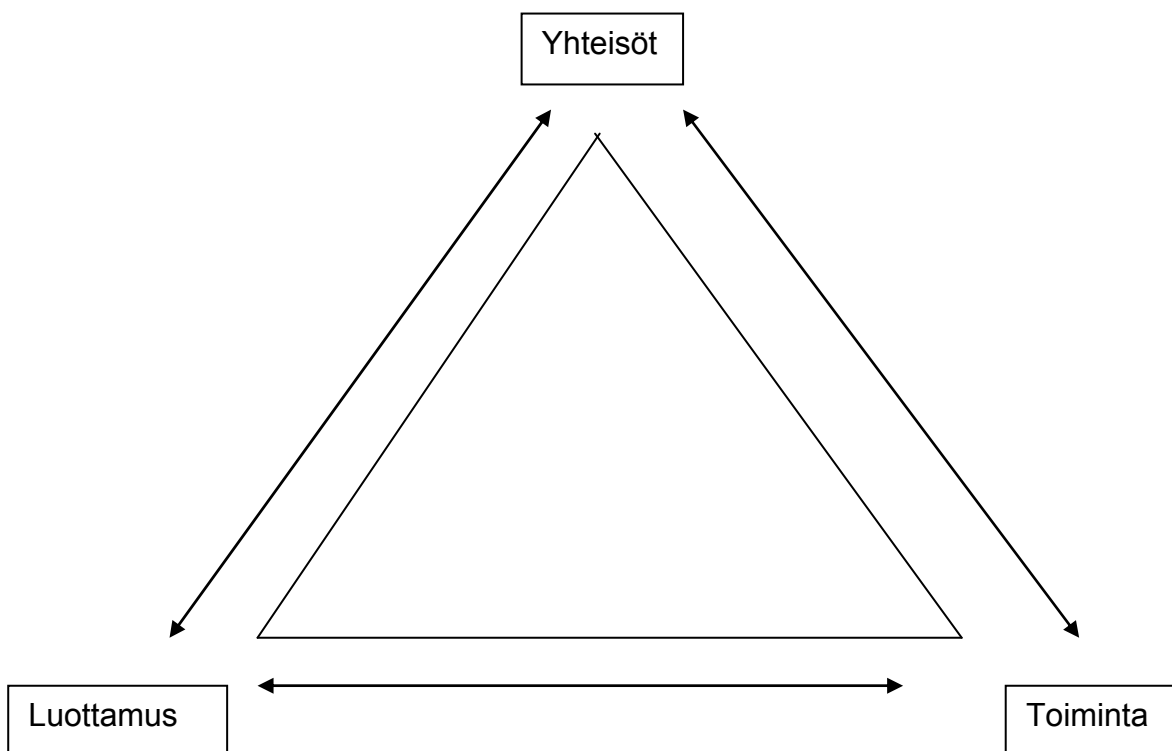
Mielenkiintoista on tarkastella järjestyön tietoja ja taitoja oppimisen kannalta. Osa järjestyössä ja yhdistystoiminnassa opituista taidoista on opittu piilevästi, informaalisesti, ikään kuin siinä sivussa. Myös tutkimuksessani nousi esille tällä tavalla opittuja taitoja. Esimerkiksi yhdistyksen hallituksen jäsenenä ikään kuin opit yhdistyslain säännöt ja menetelmät toimiessasi yhdistyksen hallituksessa.

3.4 Aktiivinen kansalaisuus

Työni yksi keskeisiä käsitteitä on aktiivinen kansalaisuus, joka tarkoittaa aktiivista toimintaa kansalaisyhteiskunnassa. Tarkoitus on lähteä määrittelemään aktiivinen kansalaisuus-käsite laajasti. Aaro Harju erottaa aktiivisen yksilön ja aktiivisen kansalaisen toisistaan. Kaikkea ihmisten kansalaisuutta ei voi pitää kansalaisaktiivisuutena, vaan osa siitä on yksilöaktiivisuutta. Harju tarkentaa, että molemmat ovat tärkeitä, mutta ne ovat eri asioita ja sisältävät erilaisia ulottuvuuksia. Yksi tapa määritellä olisi todeta, että ihminen on yksityisessä elämässään yksilö. Hänestä tulee kansallinen, kun hän alkaa toimia yhteisön ja/tai yhteiskunnan hyväksi. (Harju 2004, 20.)

Yksi haastateltava esitti aktiivisen kansalaisuuden käsitteen tilalle ammattipohjaista kansalaisuutta (occupational citizenship). Tällä hän tarkoitti kokonaista kansalaisuutta, ei niin, että oltaisiin jossakin roolissa, vaan ammatin kautta rakennettaisiin oma identiteetti. Kansalaiset ovat vastuussa omalla kansalaisvastuullaan. Tämä ammattipohjainen kansalaisuus on kokonaisvaltaisempaa ja vastuullisempaa kansalaisuutta. Tämä olisi ratkaisu vaikuttamisen ongelmaan ja työhyvinvoinnin parantamiseen työpaikoilla. Ammatillinen kansalainen osallistuisi yleensä aktiivisemmin yhteiskunnan ja työpaikan toimintaan ja ottaisi takaisin menetettyä aktiivisen kansalaisen roolia.

Vasta ihmisten toiminnan kautta vahvistuu luottamus kanssaihmiin. Toiminta tapahtuu ihmisten välisissä verkostoissa. Verkostojen kautta saadaan esimerkiksi uutta tietoa, löydetään kumppaneita, löydetään työpaikkoja, saadaan rahoitusta, vaihdetaan kokemuksia, saadaan vaikutusvaltaa sekä hoidetaan yhteisiä asioita.



Kuvio1. Yhteisöt, luottamus ja toiminta. (Antti Hautamäki 2009)

Yllä oleva kaavio kuvaa sitä, miten kansalaistoiminnassa syntyy luottamuksen ja yhteisöllisyyden hyvä kehä.

Tulevaisuuden järjestötoiminnassa verkostoituminen on yksi avainsana. Näyttää siltä, että verkostoitumisen erilaisia muotoja haetaan ja sitä toivovat myös oppilaitosten opetus-, tutkimus- ja kehittämishenkilöstö.

3.5 Järjestöt hiljaisen tiedon tuottajina

Hiljaisen tiedon käsitteen (tacit knowledge) on luonut unkarilainen lääketieteen tutkija Michael Polanyi 1958 ilmestyneessä teoksessaan. Myöhemmissä teoksissaan hän kehitteli käsitteen merkitystä. Hiljaisella tiedolla hän tarkoitti formuloimatonta tietoa, joka koko ajan vaikuttaa ihmisissä, vaikka sitä ei voida ilmaista tai mitenkään muotoilla. Tätä tietoa ei voida käsitellä samoin tavoin kuin eksplisiittistä, käsitteellistä tietoa. Polanyi tähdentää, että ihminen tietää juuri hiljaisen tiedon mukaan, milloin eksplisiittinen tieto on totta. Toiseksi ihminen soveltaa käsitteellistä tietoa ainoastaan hiljaisen tiedon kautta. Kaikki tieto on siten hiljaista tai perustuu hiljaiseen tietoon. (Koivunen 1997, 76–77.)

Hiljaisen tiedon kautta tärkeä osa järjestöissä olevasta tiedosta siirtyy nuoremmille sukupolville. Hiljaista tietoa käytetään hyväksi yhdistyksissä uusien ihmisten perehdyttämisessä. Hiljainen tieto rakentaa sitä ydintä, mitä järjestössä koetaan tärkeäksi. Tutkimuksessani tuli esille, että järjestöjen toiminnan itsearviointia tarvittaisiin enemmän. ”Järjestöissä keskustellaan

samoista asioista vuodesta toiseen ja pyöritellään samoja asioita vuodesta toiseen, arvioimatta sitä, onko se ajantasaista tai pitäisikö tehdä ratkaisuja tai mihin mennään eteenpäin”(Haastattelu 1), totesi yksi haastateltavista.

Järjestöt voivat koota hiljaista, näkymätöntä tietoa sosiaalisen pääomansa sisälle. Juuri tämä tieto voi olla se tekijä, joka erottaa järjestöjen tuottamat palvelut julkisen sektorin tai yksityisen sektorin palveluista. Hiljaisen tiedon sisältö on kokemuksesta ja ymmärryksestä koostuvaa ja sen avulla on mahdollista paremmin nähdä ihminen palvelujärjestelmän tiheän verkon läpi. Se on laatutekijä, jonka kirjoittaminen budjetteihin ei onnistu, ja siksi sen arvoa on vaikea määrittää.

Yhden haastateltavan mielestä puheenjohtaja- tai sihteerikurssilla opittu tieto voi muuttua vähitellen hiljaiseksi käytännöksi. Haastateltavan mielestä uusillakin toimijoilla on uutta hiljaista tietoa, joka on järjestön ulkopuolelta opittua, esimerkiksi tietotekniset taidot tai tieto sosiaalisesta mediasta. Yksi haastateltavan huomio oli, että ns. vanhoilla toimijoilla on vuosikymmenten varrella kertynyt sellaista tietoa ja tapoja toimia tai tapoja hoitaa suhdetoimintaa, jota uusilla toimijoilla ei ole. Esimerkiksi hän mainitsi, että suhdetoiminta hoidetaan syntymäpäiväjuhlissa, urheilukilpailuissa, konserteissa tai torikahvilassa. Nämä hiljaisen tiedon kantajat eivät välttämättä toimi internetin kautta. Heille on muodostunut suhdetoimintaverkosto ja taito toimia ihmisten kanssa. Kun järjestöissä tapahtuu muutoksia, voidaan menettää tämä suhdeverkosto. Sitten kun tulee uusia toimijoita, he eivät osaa toimia ja entiset yhteistyökumppanit saattavat loukkaantua.

Järjestöjen kuuluu havaita heikotkin signaalit. Tätä varten tarvitaan järjestöissä koulutusta ja osaamista. Heikkoja

signaaleita on vaikea havaita ja vielä hankalampi tulkita. Lähellä ihmisiä olevat organisaatiot ovat silti herkempiä havaitsemaan pieniä merkkejä jo ennen kuin tilastot muutaman kuukauden tai vuoden kuluttua tuottavat. Heikkojen äänien kuuleminen edellyttää hyvää kuuloa ja vaistoa kuunnella oikeita asioita. Heikkoja signaaleja ovat myös yksittäisten ihmisten kertomukset epäkohdista. (Niemelä & Dufa 2003, 60–61.)

Yksi keskeisistä järjestötoimintaan liittyvistä käsitteistä on sosiaalinen pääoma. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan panostusta sosiaalisten suhteiden ominaisuuksiin, kuten yhteistyöhön ja tiedonkulkuun ja niiden seurauksena saatavia hyötyjä. Keskeistä sosiaalisessa pääomassa on sosiaalisten verkostojen tiiviys, yhteisesti omaksutut normit sekä ihmisten luottamus niiden toimivuuteen. Sosiaalinen pääoma syntyy ihmisten välisessä toiminnassa, sosiaalisissa suhteissa sekä niitä ylläpitävissä ja vahvistavissa järjestelmissä. Siten sosiaalisen pääoman juuret ovat yhteisöissä ja ihmisten jäsenyydessä niihin. Sosiaalisen pääoman määrä työyhteisöissä riippuu rakenteiden ja järjestelmien toimivuudesta, ihmisten sitoutumisesta niihin sekä ihmisten välisten suhteiden määrästä ja laadusta. Sosiaalista pääomaa voidaan kasvattaa myös tietoverkostoissa, joiden varaan rakentuu uusia netti- ja etäyhteisöjä. (Rouvinen-Wilenius 2008, 10.)

Yksi haastateltavista nosti esille sosiaalisen pääoman tärkeyden järjestöjen selviytymisessä muutoksista. Haastateltavan mielestä näyttää siltä, että vahvan sosiaalisen pääoman järjestöissä on laajapohjaista yhteistyötä ja resurssien jakamista. Järjestöjen toiminta tällöin lähtee yhteiskunnallisista tarpeista käsin ja toiminnan tavoitteet välittyvät laajalaisemmin.

3.6 Yhdistysten ilmi- ja yhteiskunnalliset funktiot sekä järjestöpääoma

Yhdistysten ilmifunktio muodostuu, kun yksilöt liittyvät yhdistyksiin tai perustavat niitä kirjaamalla tavoitteet yhdistyksen sääntöihin ja/tai ohjelmiin. Ilmifunktioiden mukainen liittyminen yhdistykseen tapahtuu yhdistyksen esittämien valikoivien kiihokkeiden perusteella. Näin yksilöt punnitsevat yhdistystoiminnasta saamaansa aineellista tai henkistä hyötyä toiminnan vaatimiin ponnistuksiin eli materiaalisiin ja henkisiin investointeihin ja tekevät liittymis- ja osallistumispäätöksensä sen perusteella. Yksilöillä on taipumus jättäytyä vapaamatkustajiksi, jos he kuvittelevat saavansa tietyt edut muiden toiminnan asioista. Sen takia yhdistysten on käytettävä erityisiä, kiihokkeita, joilla osoitetaan saatavien palkintojen yhteys yksilöiden omaan osallistumiseen. Tämä hyötylaskelma sopii erityisesti työmarkkinajärjestöjen tarkasteluun. Kuitenkin tutkimukset ovat osoittaneet, ettei kaikkea motivaatiota voi palauttaa kustannus-hyöty -laskelmointiin, vaan toiminnan ilmifunktiot voivat liittyä myös henkisiin palkintoihin, joita toiminta antaa, kuten esimerkiksi solidaarisuus muita ihmisiä kohtaan. (Riikonen & Helander, 1996, 19–20.)

Yksi haastateltava toi esille kysymyksen: ”Miten osataan organisoida lyhyempiä vapaaehtoistyön hankkeita?” Tarvitaan erikestoisia vapaaehtoistyön muotoja. Esimerkiksi kerran vuodessa sitoutuville (Nälkämpäiväkeräys) tai sitten pitkäkestoiset projektit.

.. Kyky uudistaa toimintaa niin, että saadaan vapaaehtoisia. Pitkäkestoiset projektit, jotka ovat sellaista toimintaa, joka motivoi. Järjestön toiminta voi jakautua moneen eri toimintalohkoon ja siitä osatoiminnan hoitaminen esim. nettisivut tai

keskustelupalsta... tai aineiston tuottaminen...
pitkäkestoiset ja rajatut projektit...(Haastattelu 2.)

Yhteiskunnan järjestelmätasolla yhdistyksillä on runsaasti myös muita kuin laissa määrätty tehtävät. Ensiksi yhdistykset ja niiden taustalla olevat liikkeet nostavat kansalaisyhteiskunnassa koettuja ongelmia julkiseen keskusteluun ja sitä kautta päätöksenteon piiriin. Toiseksi yhdistykset tuovat kokonaisjärjestelmään uusia ideoita eli henkisiä ja poliittisia innovaatioita. Kolmanneksi yhdistysten toteuttama ilmifunktio on sivistyneistön kasvattaminen erilaisten yhteiskunnallisten tehtävien toteuttamiseen sekä kansalaisena että yhteiskuntatasoisten tehtävien alueella. Neljänneksi yhdistykset paikkaavat toiminnoillaan hyvinvointivaltion aukkoja niin sosiaali- ja terveystalouden kuin kulttuuri- ja koulutustarpeidenkin osalta. (Emt. 22–25.)

Ammattiyhdistysliike on periteisesti nostanut edunvalvonnan yhdeksi pääteemaksi hyvinvoinnin ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden. Julkisten ja hyvinvointialojen liitossa JHL:ssä nostettiin viime sopimuskierröksellä pätäkä- ja silpputyöntekijöiden aseman parantaminen ja minimipalkan nostaminen.

Järjestöpääoma-käsitteen avulla voi myös tarkastella ilmifunktiota. Järjestöpääoma muotoutuu yksilöiden liittyessä yhteen ja kasatessa organisaation avulla hajanaiset resurssinsa niin taloudelliset mutta erityisesti kulttuuriset ja sosiaaliset resurssit. Tämä tarkoittaa, että yhdistystoiminnassa muunnetaan yksilöllisiä resursseja kollektiivisiksi resursseiksi järjestöpääoman avulla. Tällöin yksinään heikoilla resursseilla varustetut yksilöt voivat jakaa yhdistyksensä kollektiivisia resursseja ja saada tietyillä ehdoilla niiden edustamisoikeuden.

Tämä koskee erityisesti yhdistysten johtoa ja muita luottamushenkilöitä. (Emt. 20.)

4 TUTKIMUSMENETELMIEN ESITTELYÄ

Tutkimukseni on menetelmiltään määrällinen ja laadullinen. Olen käyttänyt tiedonhankintaan menetelmätriangulaatiota eli tein ensin kyselytutkimukset, jota täydensin teemahaastattelulla. Yksinkertaistaen triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten menetelmien, tutkijoiden, tietolähteiden tai teorioiden yhdistämistä tutkimuksessa. Kyse on siis moninäkökulmaisuudesta tai -paradigmaisuudesta – siitä, että yhdistetään useita menetelmiä ja lähestymistapoja. Triangulaation avulla olen pyrkinyt lisäämään tutkimuksen luotettavuutta.

Tein aluksi kartoitustutkimuksen Humanistisen ammattikorkeakoulun (HUMAK), Satakunnan ammattikorkeakoulun (SAMK), Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK), Diakonia ammattikorkeakoulun (DIAK), Jyväskylän yliopiston ja Helsingin yliopiston opetus-, tutkimus- ja kehittämisshenkilöstön järjestöalaa liittyvästä tietotaidosta, kompetensseista ja kehittämistarpeista. Kartoituskyselyllä halusin saada selville, miten korkeakoulujen henkilöstö näkee oman järjestöihin liittyvän osaamisensa. Ovatko he tehneet yhteistyötä järjestöjen kanssa ja millaisia osaamistarpeita heillä on järjestöihin liittyen. Kysely lähetettiin korkeakoulujen yhdyshenkilöiden kautta kaikkiin koulutusohjelmiin. Käytin näitä kyselyn vastauksia hyväkseni pohtiessani tutkimusongelmaa laajasti. Tutkimus tehtiin sähköpostin välityksellä kyselytutkimuksena, jossa oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Käytin kysymysten laadinnassa Webropol – työkalua.

4.1 Kvantitatiivisen tutkimuksen kysymyslomake

Määrällisellä tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tärkein asia on mittarin eli kyselylomakkeen suunnittelu. Kyselylomakkeen suunnittelu edellyttää, että tutkija tietää tutkimuksensa tavoitteen eli mihin kysymyksiin hän on etsimässä vastauksia. Kysymyksiä voi muotoilla joko monivalintakysymyksinä tai avoimina kysymyksinä tai sekamuotoisina kysymyksinä. Monivalintakysymyksissä asetetaan vastaajalle valmiit vaihtoehdot. Monivalintakysymyksissä kysymysmuoto on standardoitu eli vakioitu.

Avoimien kysymysten tavoitteena on saada vastaajilta spontaaneja mielipiteitä, joissa rajataan vain vähän vastaamista. Sekamuotoisissa kysymyksissä on osa vaihtoehdoista annettu. Mukana on aina myös yksi tai useampi avoin kysymys. Sekamuotoinen kysymys on toimiva, kun on syytä epäillä, ettei kaikkia vastausvaihtoehtoja varmuudella tunneta. (Vilkkä 2005, 84–86.)

Käytän omassa tutkimuksessani määrällisessä osiossa sekä monivalintakysymyksiä, sekamuotoisia kysymyksiä ja avoimia kysymyksiä.

4.2 Kvalitatiivisen tutkimuksen osio

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tarkastellaan Vilkan mukaan merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Merkitykset ilmenevät suhteina ja niiden muodostamina merkityskokonaisuuksina. Nämä merkityskokonaisuudet ilmenevät ihmisistä lähtöisin olevina ja ihmiseen päättyvinä tapahtumina, kuten toimintana, ajatuksina,

päämäärien asettamisina tai vaikkapa yhteiskunnan rakenteina. Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. (Vilkkä 2005, 97)

Käytän tutkimukseni kvalitatiivisessa osiossa teemahaastattelua. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 203.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kuitenkaan kaikkia. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin aihepiireihin. Teemahaastattelulle on myös ominaista, että haastateltavat ovat kokeneet tietynlaisen tilanteen. Haastattelu suunnataan siis tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin. Teemahaastattelulla voidaan tutkia yksilön ajatuksia, tuntemuksia, kokemuksia ja myös sanatonta kokemustietoa. Siinä korostuu haastateltavien oma elämysmaailma. Teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu voi olla joko kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.)

Työelämän tutkimushankkeissa, joissa tavoitteena on yhteisen kielen, käsitteiden, toimintatapojen ja keskustelun luominen, on mielekästä kerätä tutkimusaineisto haastatteluna (Vilkkä 2005, 102). Keräsin laadullisen tutkimusaineiston asiantuntijahaastattelun avulla. Haastattelin 4 eri järjestöissä toimivaa henkilöä ja 2 opetushenkilöstöön kuuluvaa. Haastateltavat valittiin pitkä työhistorian ja asiantuntemuksen perusteella. Minulla oli käytössä teemahaastattelurunko, joka toimi haastattelun runkona. Haastattelutilanne kesti noin

tunnista puoleentoista ja äänitin haastattelun digitaalisella haastattelukoneella.

Vilkan mukaan laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen tärkeä tehtävä on olla emansipatorinen. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen tulisi lisätä myös tutkittavien ymmärrystä asiasta ja sen myötä vaikuttaa myönteisesti tutkittavien tutkittavaa asiaa koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihin. Tutkimuksen emansipatorisuutta voi vahvistaa haastattelun aikana niin, että asiantuntijalla tai -ryhmällä on mahdollisuus tutkimushaastattelun aikana muodostaa kanta keskusteltavista teemoista. Asiantuntijalla on mahdollisuus tutkimuksen tavoitteesta riippumatta luoda oma keskustelukulttuuria ja käsitteitä työelämän yhteisiin käytäntöihin. Teemahaastattelussa haastattelijan tehtävä on huolehtia, että haastateltava tai keskusteleva ryhmä pysyy annetuissa teemoissa. (Vilka 2005, 102–104.)

4.3 Teemahaastattelun pulmat

Teemahaastattelussa ei ole merkitystä sillä, missä järjestyksessä teemat käsitellään. Haastattelutilanteessa teemat kuitenkin esitetään haastateltaville usein joukkoina kysymyksiä. Teemahaastattelun kysymysten muotoilussa auttaa se, että tuntee kohderyhmän. Ongelmana voi olla se, että kysymykset peilaavat tutkijan käsityksiä tutkittavasta asiasta ja niihin on sisäänkirjoitettu ennakkokäsitys asiasta. Lopullinen tutkimusaineisto ei siten välttämättä vastaa kattavasti tutkimusongelmaan, tutkimuskysymyksiin eikä vastaa tutkimuksen tavoitetta. (Emt. 104–105.)

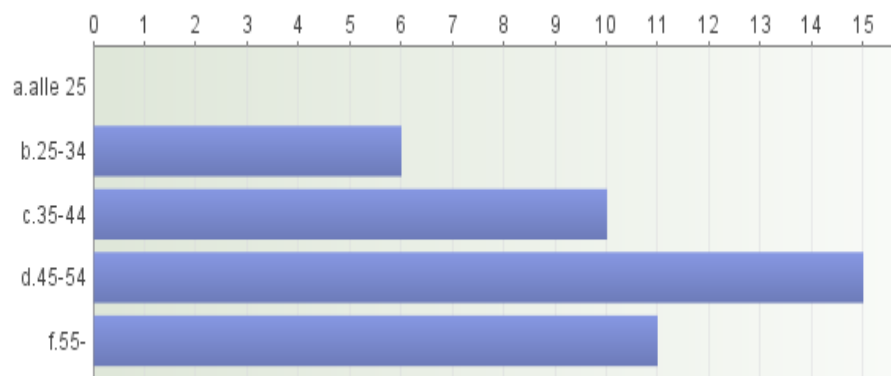
Laadullisen tutkimusmenetelmän ja sen aineiston keräämisen tavoite on sisällöllinen laajuus pikemmin kuin aineiston määrä kappaleina. Perussääntö on, että yhdessä

haastattelukysymyksessä kysytään vain yhtä asiiasisältöä. Kysymyksissä käytettyjen sanojen on oltava yksiselitteisiä. Haastateltavaa voi pyytää määrittelemään tutkimushaastattelun alussa tai sen aikana avainsanat. Haastateltavan kuvauksiin ja sanojen määrittelyyn kätkeytyy aina jotakin siitä maailmasta, jota vasten haastateltava tutkimushaastattelun aikana käsittelee tarkasteltavia asioita. (Emt. 109)

5 KARTOITUSTUTKIMUS KORKEAKOULUJEN HENKILÖSTÖLLE

5.1 Vastaajien perustietoja

Tein tutkimuksen Järjestöosajana työmarkkinoille hankkeeseen. Lähetin kyselyt kesäkuun alussa 2009 ja uusin kyselyn elokuun alussa 2009. Tutkimus sisälsi 14 erilaista kysymystä, jotka olivat sekä määrällisiä että laadullisia. Tutkimuskysymykset väitettiin yhteyshenkilöiden kautta, joten en tiedä tarkkaa määrää, kuinka monelle henkilölle kysymykset lähetettiin. Sain vastauksia yhteensä 42 kappaletta. Vastaajien ikärakenne näkyy alla olevasta kuviosta.



Kuvio 2. Vastaajien ikärakenne.

Vastaajista 29 kpl oli naisia ja 13 kpl miehiä. Halusin myös selvittää vastaajien taustaorganisaation ja työtehtävän. Kysymykset oli lähetetty ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen henkilöstölle. Ammattikorkeakoulusta vastaajina oli 5 yliopettajaa, 24 lehtoria, 7 tutkimus ja kehittämisshenkilöstön työntekijää sekä 6 muuta johon joukkoon kuului kokoaikainen tuntiopettaja, koulutusjohtaja, koulutussuunnittelija, tuntiopettaja ja vakituinen tuntiopettaja. Yliopistosta vastaajina oli projektipäällikkö ja henkilö, joka ei nimennyt ammattiaan.

Neljäs kysymys käsitteli vastaajan koulutusala tai – ohjelmaa, tiedekuntaa tai oppiainetta. Sain vastauksia 40 erilaista, jotka jakautuivat seuraavasti:

Koulutusala tai ohjelma	kpl
Humanistinen ja kasvatusala	16
Hyvinvointiala; sosiaali-, terveysterveys- ja hoitoala	18
Kulttuurituotanto	4
Viittomakielen tulkin koulutusohjelma	1
Täydennyskoulutus	1

Taulukko1. Vastaajien koulutusalat.

Viides kysymys käsitteli kokemusta järjestöissä toimimisesta. Kysymys esitettiin: ”Onko sinulla kokemusta järjestöissä toimimisesta?” Jos vastaaja vastasi myöntävästi kysyin myös kokemuksen määrää ja millaista järjestökokemusta vastaajalla on? 42 vastaajasta 36:lla oli kokemusta järjestöissä toimimisesta, kun taas 6 ei ollut kokemusta järjestöissä toimimisessa.

Järjestökokemusta vastaajilla oli seuraavasti:

Järjestökokemus	Vastaajamäärä
0-5 vuotta	14
6-10 vuotta	5
11-30 vuotta	9
yli 30 vuotta	1

Taulukko2. Kokemus järjestötyöstä.

5.2 Vastaajien järjestökokemus

Seuraavana kysyin oliko vastaajalla kokemusta järjestöissä toimimisesta? (opetus, hankeyhteistyö, harjoittelun ohjaaminen yms.) Jos hän vastasi äskeiseen kysymykseen KYLLÄ, niin kysyin millaista järjestökokemusta hänellä oli.

Järjestökokemuskyselyyn tuli paljon vastuksia ja luokittelin vastaukset käyttämällä apuna ICNPO-luokittelua. Tämä tarkoittaa voittoa tavoittelemattoman sektorin luokittelujärjestelmää. Tämä yli kaksikymmentä maata käsittävä

tutkimushanke, John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (myöhemmin JH-projekti) on tuottanut vertailukelpoista perustietoa kolmannesta tai voittoa tavoittelemattomasta sektorista. Voittoa tavoittelemattomaan sektoriin luetaan paikallisyhdistykset, piiriyhdistykset, liitot ja säätiöt. ICNPO - luokitusjärjestelmässä on 12 pääluokkaa, joista 7 on edelleen jaettu 2–4 alaluokkaan. Tämä luokittelujärjestelmä perustuu Lester Salamonin ja Helmut Anheierin määritelmiin (Helander & Laaksonen 1999, 29–30.) Seuraavaksi esittelen vastaajien järjestökokemuksen käyttämällä ICNPO -luokitusta.

a. Kulttuuri ja harrastustoiminta

Tämä alue pitää sisällään kulttuurin, taiteen urheilun, muun virkistämisen ja sosiaalisen kanssakäymisen järjestöt ja säätiöt. Kahdelta vastaajalta löytyi kokemusta pienen liikuntaseuran hallituksessa vapaaehtoisena. Samoin mainittiin harrastajateatteriyhdistyksen puheenjohtajana ja sihteerin tehtävissä.

b. Koulutus ja tutkimus

Tähän kuuluvat perus- ja keskiasteen koulutusta korkeakoulutusta, muuta koulutusta ja tutkimusta tarjoavat, edistävät, johtavat, tukevat, palvelevat ja hallinnoivat järjestöt ja säätiöt. Yhdellä vastaajalla oli kokemusta koulutusten järjestämisestä. Eräs vastaaja tekee työkseen koulutussuunnittelua. Samoin yksi vastaaja on ollut suunnittelemassa koulutusta järjestöille. Yhdellä on kokemusta julkaisutoiminnasta ja koulutuksesta. Eräs vastaaja toimii työelämäpäivitysjärjestössä johtokunnan puheenjohtajana. Yksi vastaajista on tehnyt noin 4 vuoden ajan opetus-, tutkimus- ja kehittämistyötä järjestöjen kanssa. Yhdellä taas on ollut satunnaisia opetustehtäviä järjestöissä, lisäksi hänellä on ollut opiskelijoita harjoittelussa järjestöissä. Hän tekee myös koulutusyhteistyötä, järjestää tapahtumia ja tilaisuuksia

yhteistyössä järjestöjen kanssa. Eräs vastaaja kertoo, että hän on hankkeiden ohjausryhmässä, tekee yhteistyötä hankehakemusten valmistelussa ja täydennyskoulutuksessa. Lisäksi hän kirjoittaa artikkeleita järjestöjen lehtiin ja hänellä on opiskelijoita harjoittelussa järjestöissä eli toimii opiskelun ohjaajana. Yksi vastaajista toimii erilaisessa yhteistyössä järjestöjen kanssa mm. kehittämishankkeissa. Yhdellä taas on opiskelijoiden työelämäharjoittelun ohjausta järjestöissä. Yhdellä vastaajista on hankeyhteistyötä järjestöjen kanssa sekä opiskelijoiden harjoittelun ohjausta. Yksi vastaajista on kouluttanut liiton jäsenjärjestöjen edustajia ja hän on ohjannut opiskelijoita, kun he ovat olleet harjoittelussa järjestöissä. Yhdellä on kokemusta hankeyhteistyöstä ja hän ollut hanketyössä työntekijänä. Yksi vastaajista on tutkinut järjestötoimintaan noin 5 vuotta. Yhdellä vastaajista on kokemusta hanke- ja tutkimusyhteistyöstä järjestöjen kanssa sekä hän on myös kouluttanut järjestötoimijoita. Vastaajista 15 sijoittui tähän luokkaan.

c. Terveystenhoito

Tähän kuuluvat sairaaloita, kuntoutuslaitoksia ja hoitokoteja ylläpitävät, terveydenhoitoa, yleis- ja erityispalvelua ja terveydenhoidon hallintoa tarjoavat järjestöt ja säätiöt.

Tähän luokkaan ei tullut mainintoja.

d. Sosiaalipalvelut

Tähän kuuluvat sosiaalipalvelua, hätäapua ja tulotukea yhteisöille tai erityispopulaatioille tarjoavat järjestöt ja säätiöt. Yksi vastaajista on yhden sosiaali- ja terveydenhuoltoalan järjestön puheenjohtaja. Yksi on taas toiminut toiminnanjohtajana, järjestösihteerinä, tiedottajana sekä vapaaehtoisena toiminnan ohjaajana. Yksi vastaajista on toiminut sosiaali- ja terveysalan yhdistyksessä sihteerinä 3

vuotta. Yksi vastaajista taas on työskennellyt muutamia vuosia palkallisesti ja kokopäiväisesti sosiaalisen työllistämisen alalla ja kosketusta on tullut yhdistyksen ja sen hallituksen vuosittaiseen toimintaan ja hän on myös tehnyt paljon viranomaisyhteistyötä. Vastaajista 4 sijoittui tähän luokkaan.

e. Ympäristö

Luonnonympäristön palauttamista alkuperäiseen tilaan, saastumisen kontrollointia ja estoa, ympäristökasvatusta ja terveyskasvatusta sekä eläinten suojelua edistävät järjestöt ja säätiöt.

Tähän luokkaan ei tullut mainintoja.

f. Kehittäminen ja asuminen

Tähän kuuluvat yhteiskunnan taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen sekä yhteisöjen kehittämiseen orientoituneet järjestöt ja säätiöt.

Tähän luokkaan ei tullut mainintoja.

g. Kansalaistoiminta ja edunvalvonta

Tähän ryhmään kuuluu erityisten tai yleisten valitsijakuntien sosiaalisia tai poliittisia etuja ajavat ja kansalaisyhteiskunnan puolustamiseen keskittyvät järjestöt ja säätiöt. Yhdellä vastaajista oli kokemusta opiskelijayhdistyksen hallituksesta. Yksi vastaaja taas on toiminut useissa järjestöissä hallituksen tai johtokunnan jäsenenä tai palkattuna toiminnanjohtajana tai tiedotussihteerinä. Yksi vastaajista on toiminut valtakunnallisten järjestöjen hallituksissa noin 5 vuotta sekä paikallisten järjestöjen hallituksissa ja puheenjohtajana yli 5 vuotta. Yksi on toiminut hallituksen jäsenenä 4 vuotta. Yksi vastaaja taas on ollut hallituksen jäsen ja puheenjohtaja. Yhdellä on kokemusta luottamustehtävissä toimimisesta, lähinnä puheenjohtajan toimimisesta. Yksi vastaaja on toiminut yksityishenkilönä

järjestöjen hallituksissa. Eräällä vastaajista on kokemusta ammattiyhdistyksen hallituksen jäsenyydestä ja puheenjohtajuudesta. Toisella on taas kokemusta hallituksen puheenjohtajuudesta järjestössä. Yhdellä vastaajista oli kokemusta nuorisojärjestöistä, opiskelijajärjestöistä, puoluejärjestöistä sekä ihmisoikeusjärjestöstä puheenjohtajana, sihteerinä, varapuheenjohtajana, hallituksen jäsenenä, varajäsenenä ja valtuuston jäsenenä. Yksi vastaajista on toiminut palkatussa töissä erilaisissa järjestöissä ja erilaisissa tehtävissä kokopäiväisenä n. 4 vuotta. Lisäksi hän on toiminut järjestöissä konsulttina, kouluttajana, kirjojen toimittajana, arvioitsijana useiden vuosien ajan. Samoin hän on toiminut vapaaehtoisena opiskeluajoista lähtien enemmän tai vähemmän säännöllisesti. Yksi vastaajista on toiminut pääsihteerinä valtakunnallisissa liitoissa noin 4 vuotta ja muuna työntekijänä noin 1,5 vuotta. samoin hän on toiminut vapaaehtoisena luottamustoimessa sekä palkattuna työntekijän noin 10 vuotta. Yksi vastaajista on toiminut palkattuna järjestöissä 3 vuotta ja vapaaehtoisena 40 vuotta. Yksi on tehnyt toiminnanjohtajan ja projektipäällikön tehtäviä ja toiminut hallituksen puheenjohtajana. Yksi vastaajista taas on ollut projektityöntekijänä sekä opiskelija-aine yhdistysaktiivi. Yhdellä vastaajista on kokemusta järjestöistä noin 12 vuotta työsuhteissa pääsihteerinä, toiminnanjohtajana ja kansainvälisten asioiden suunnittelijana. Työtehtävät ovat sisältäneet usein vapaaehtoistyön ja talkootyön organisointia. Samoin hän on toiminut 1980-luvun alusta luottamustehtävissä paikallis-, piiri-, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Yksi vastaajista on toiminut opiskelijajärjestöissä opiskeluaikana 1970-luvuilla ammattiliiton paikallistasolla 1990–2009. Yhdellä vastaajista on taas kokemusta palkattuna nuorisopiirin toiminnanjohtajana. Yksi vastaajista oli toiminut toiminnanjohtajan ja projektipäällikön tehtävissä järjestöissä sekä toiminut yhdyshenkilönä ja osallistunut julkaisuutoimintaan.

Yksi vastaajista oli toiminut vapaaehtoistyössä paikallis- ja piiritasolla. Yksi vastaajista taas oli toiminut työntekijänä järjestössä, aktiivisena jäsenenä ja myöhemmin yhteistyökumppanina. Yhdellä oli noin puoli vuotta kokemusta järjestöistä. Yhdellä vastaajalla on kokemusta ammattiyhdistystoiminnasta ja kunnallispolitiikasta. Yksi vastaaja on toiminut palkattuna projektityöntekijänä järjestössä. Tämä vastaaja oli toiminut pääsihteerinä 17 vuotta, projektikoordinaattorina 2 vuotta ja järjestöohjaajana 3 vuotta. Yksi vastaaja on toiminut eri järjestöissä aktiivisena luottamustehtävissä ja vapaaehtoisena. Tähän luokkaan sijoittui 16 vastaajaa.

h. Hyväntekeväisyys

Hyväntekeväisyyttä harjoittavat ja siihen kannustavat, vapaaehtoisuutta edistävät järjestöt ja säätiöt. Yksi vastaajista on toiminut yhdistyksissä noin 20 vuotta ja puheenjohtajana yli 5 vuotta. Tähän luokkaan sijoittui 1 vastaaja.

i. Kansainvälinen toiminta

Ulkomailla tapahtuvaa kehitystä ja hyvinvointia edistävät, kansainvälistä yhteisymmärrystä rakentavat ja tukevat, kansainvälistä katastrofiapua tarjoavat järjestöt ja säätiöt. Yksi vastaajista on toiminut viestintäalan ja kansainvälisyyskasvatuksen sekä rauhantoiminnan järjestöissä puheenjohtajana, hallituksen jäsenenä ja sihteerinä. Yksi vastaajista on toiminut rauhan työtä ja kansainvälistä työtä tekevän järjestön tehtävissä. Yksi vastaajista taas on ollut mukana vetämässä EU-hankkeita ja EU:n kulttuuriohjelmia. Tähän luokkaan sijoittui 3 vastaajaa.

j. Uskonnot

Uskonnollista toimintaa ja palvelua tarjoavat tai niitä tarjoaviin läheisesti liittyvät järjestöt ja säätiöt.

Tähän luokkaan ei tullut mainintoja.

k. Ammatti- ja elinkeinotoiminta

Tähän kuuluvat elinkeinoelämän, ammatinharjoittajien ja työntekijöiden intressejä edistävät, sääntelevät ja valvovat järjestöt ja säätiöt. Yhdellä vastaajista oli kokemusta ammattijärjestöistä puoliaktiivina noin 6 vuotta. Yksi vastaaja on toiminut viestintäalan järjestössä. Tähän luokkaan sijoittui 2 vastaajaa.

l. Muut

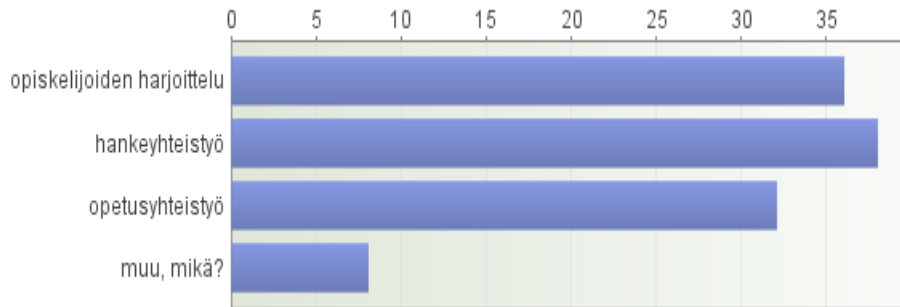
Tähän luokkaan ei tullut mainintoja.

5.3 Kontaktit ja yhteistyö järjestöjen kanssa

Vastaajista 27 oli ollut tekemisissä järjestökysymysten parissa. Erilaisia järjestökontaktin muotoja olivat mm. järjestöosaajahanke, kumppanuus, koulutustilaisuudet, opiskelijoiden ohjaukset, työharjoittelut järjestöissä, opinnäytetyöopinnot, projektit, osana opiskelijoiden osaamisaluetta ja tutkimus- ja kehittämistoiminta.

Vakiintunutta järjestöyhteistyötä oli lähes kaikilla vastaajilla (40 vastausta).

Millaista järjestöyhteistyötä?



Kuvio 4. Muu järjestötoiminta.

Vastaukseen muu, mitä, vastaajat toivat esille tutkimus ja kehittämistoiminnan, tapahtumat ja tilaisuudet, opettajien harjoittelun, artikkeleiden kirjoittamisen sekä konsultaation.

Eniten vastaajia sijoittui lohkoon kansalaistoiminta ja edunvalvonta, 16 kpl (g) ja lohkoon koulutus ja tutkimus, 15 kpl (b), kun taas yhtään mainintoja ei tullut lohkoihin Terveystieteiden tutkimuskeskus (c), Ympäristö (e), Kehittäminen ja asuminen (f), Uskonnot (j) ja muut (l) – kohtaan. Yksi selitys vastaajien sijoittumisesta koulutuksen ja tutkimuksen lohkoon on se, että oppilaitosten luonnollinen yhteys järjestöihin on koulutukseen liittyvä yhteistyö ja sitä kautta korkeakoulujen henkilöstöllä on kokemusta koulutusyhteistyöstä. Eniten korkeakoulujen henkilöstöstä sijoittui kansalaistoiminnan ja edunvalvonnan lohkoon. Tästä voi päätellä, että vastaajat ovat kokeneet tärkeäksi edunvalvonnan ja kansalaistoiminnan järjestötyön kentässä. Samoin vastaajien aktiivisuus on kohdistunut kansalaistoiminnan ja edunvalvonnan lohkoihin.

5.4 Yhteistyön muodot järjestöjen kanssa

Vastusten perusteella muodostin 4 erilaista yhteistyön muotoa. Lähes jokaisessa vastauksessa nousi esille *tutkimus- ja*

kehittämistoiminta eri muodoissaan, joten tämä teema puhkaisee läpi kaikki yhteistyön muodot. Toisena löysin *hankeyhteistyön ja kumppanuuden*. Tällä vastaajat ovat tarkoittaneet erilaisia yhteistyöhankkeita järjestöjen kanssa. Esille tuli mm. erilaisten tapahtumien järjestäminen yhdessä, erilaiset tutkimus- ja kehittämishankkeet, opiskelijoiden työelämäharjoittelu sekä projekti- ja kansainvälinen yhteistyö. Myös kumppanuuden kautta muodostunut yhteistyö toisi lisäarvoa sekä oppilaitokselle että järjestölle. Yksi vastaaja nosti käsitteen työelämäkumppanuus. Tällä vastaaja tarkoitti, että tutkimus- ja kehittämistoiminnassa järjestöt ja koko kolmas sektori palveluiden tuottajana tulee nähdä työelämäkumppanina. Järjestöt myös hallinnoivat palveluja tuottavia säätiöitä ja muita yhteisöjä, varsinkin sosiaali- ja terveysalalla. Yksi vastaaja ehdotti vastuuhenkilöiden nimeämiseksi kolmannelle sektorille samalla tavalla kuin yrittäjyyteen ja hänen mielestään oppilaitosten pitäisi linjata selkeämmin suhtautuminen kolmanteen sektoriin. Kolmantena yhteistyön muotona muodostin vastausten perusteella *koulutusyhteistyön*. Yksi tärkeä yhteistyön muoto oppilaitoksilla on tarjota järjestöille erilaista koulutusta täydennys- ja lyhytaikaisesta koulutuksesta pidempään koulutukseen. Myös järjestöjen työntekijät voisivat vieraila oppilaitoksissa kouluttamassa opiskelijoita, esimerkiksi yhdistystoiminnan perusasioissa, kuten järjestölainsäädännössä tai hallituksen toiminnan perusteissa. Neljänneksi nostan *verkostoitumisen ja tiedotuksen*. On tärkeää pitää jatkuvasti yhteyttä järjestöihin tiedottamalla heille esim. hankkeista tai oppilaitoksen koulutustarjonnasta. Samoin yhteisen verkoston luominen auttaa yhteistyön rakentamisessa ja sen eri muodoissa. Olisi luotava luonnollinen keskusteluyhteys järjestöihin. Yhteistyö on kuitenkin lähdettävä tunnistamalla tarpeet ja kartoittamalla resurssit.

5.5 Palveluprojekti - esimerkit

Kysyin vastaajilta ” Millaisia palveluprojekteja korkeakoulut voisivat järjestöjen kanssa toteuttaa?”. Erilaisia ideoita tuli paljon. Olen luokitellut vastauksia 3 eri ryhmään.

5.5.1 Järjestöjen kehittämistyö

Tähän kuuluvat järjestöjen henkilöstön koulutus, vapaaehtoisten ohjaus ja koulutus, paikallistoiminnan kehittäminen, organisaatioviestinnän osa-alueiden kehittäminen esimerkiksi viestintästrategian tekeminen. Esille nousi myös kehittäviä tutkimus- ja arviointipalveluja sekä opiskelijoiden toiminnallisia palveluja oppimisympäristönäkökulmasta. Järjestöjen kanssa tehtävät kehittämishankkeet sekä kansalaisvaikuttamisen ja yhteisöllisyyteen liittyvät projektit. Järjestöt rakennemuutoksessa, yhteiskunnan haasteiden kohtaaminen ja verkostotyö järjestöissä mainittiin.

5.5.2 Tutkimus- ja innovaatiotoiminta

Tähän kuuluvat opiskelijoiden oppinäytetyöt, harjoittelut, erilaiset projektit. Suomalainen järjestötyön osaaminen voisi olla myös vientiartikkeli. Verkostoitumisen tutkimus ja kehittäminen mainittiin. Tutkimus- ja ennakointihankkeet ja kartoitusprojektit sekä pilotoinnit kuuluvat tähän

5.5.3 Sisältölähtöiset palveluprojektit

Esille tulivat nuorisotyöttömyyden ehkäiseminen, tapahtumatuotannot, ennaltaehkäisevät lastensuojeluhankkeet ja avopalvelut, monialainen yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla esim. asiakas- tai palveluohjaukseen liittyvä, vammautuneiden sosiaaliseen vahvistamiseen tähtäävä projekti, työhyvinvoinnin edistäminen, yhteinen ja täydentävä alueellinen palvelutoiminta, lähialueyhteistyö, Itämeri, omaishoitajien lyhytaikaiset sijaisuudet.

5.6 Näkykö järjestötyö opetussuunnitelmassa

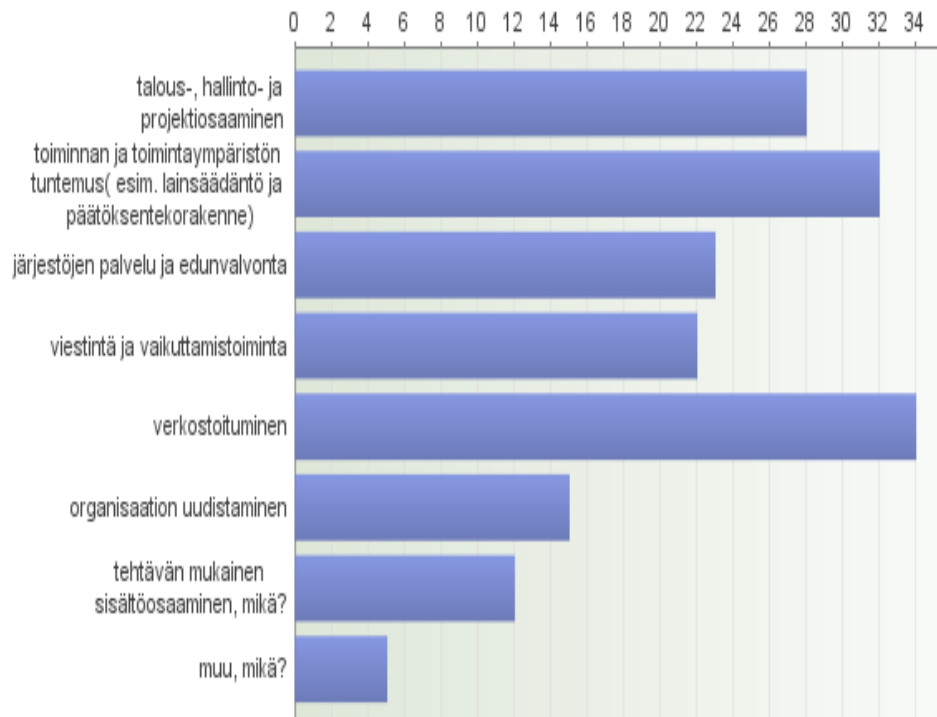
Vastaajista 34 (n=41) mielestä järjestötyö näkyy taustayhteisön opetussuunnitelmassa ja 7:llä vastaajista ei näkynyt mitenkään järjestötyö taustayhteisönsä opetussuunnitelmassa.

Vastaajien kyllä-vastausten kirjo oli monipuolinen. Kansalais-, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmassa näkyi kahdellatoista, Sosiaali-, terveys-, hoitotyössä kuudella, Kulttuurituotannossa kolmella, myös kaikissa koulutusohjelmissa tai koko koulutusohjelmassa yhdellä, erikoistumisopinnoissa yhdellä, viittomakielentulkin opinnoissa yhdellä, yrittäjyysosaamisessa, täydennyskoulutuksessa, kuntoutus ja moniammatillisessa yhteistyössä sekä ammatillisissa suuntautumisinnoissa.

5.7 Millaista osaamista korkeakoulujen henkilöstöllä tulisi olla järjestötyöstä?

Seuraavana kysyin vastaajilta heidän käsityksiään järjestötyön osaamisesta. Kysymys kuului: ”Millaista osaamista mielestäsi korkeakoulujen henkilöstöllä tulisi yleisesti ottaen olla järjestötyöstä?” Vastaajat saivat valita 8 erilaisesta vaihtoehdosta useita, mitä piti erityisen tärkeänä osaamisalueena. Yhteen vaihtoehtoon vastaaja sai määritellä osaamisaleen, joka puuttui vaihtoehdoista.

Alla on 7 erilaista osaamisaluetta kuvattuna pylväinä.



Kuvio 5. Järjestötyön osaamisalueet.

Vastaajat nostivat ensimmäiseksi osaamisalueeksi verkostoitumisosaamisen. Toisena osaamisalueena järjestötyöstä vastaajat valitsivat toiminnan ja toimintaympäristön tuntemuksen (esim. lainsäädäntö ja päätöksentekorakenne). Kolmanneksi vastaajat nostivat talous-, hallinto- ja projektiosaamisen. Neljänneksi tärkeimmäksi osaamisalueeksi vastaajat valitsivat järjestöjen palvelut ja edunvalvonnan. Viidenneksi tärkeimmäksi nousi viestintä ja vaikuttamistoiminta. Kuudenneksi tärkeimmäksi osaamisalueeksi vastaajat taas valitsivat organisaation uudistamisen ja seitsemänneksi tehtävän mukaisen sisältöosaamisen kuten esimerkiksi työpajatoiminta, mielenterveystyö, yksityiset hyvinvointipalvelut, vapaaehtoistyön erityispiirteet ja järjestöissä tehtävä nuorisotyö. Vastaukset kohtaan muu, mikä olivat järjestöjen kehittäminen ja johtaminen, varainhankinta, vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen, perustietoa siitä, miten kolmas sektori eroaa

julkisen ja yksityisen sektorin toiminnasta, yhteistyö terveydenhuoltosektorin kanssa sekä laatu- ja arviointiosaaminen.

Verkostoitumisen nostaminen ensimmäiseksi kuvastaa mielestäni järjestötyön luonnetta nykypäivänä. Haetaan voimaa ja kumppanuutta toisista järjestöistä. Verkostoituminen eri toimijoiden kesken vahvistaa myös erilaista osaamista. Voi olla, että pienillä järjestöillä ei ole resursseja toiminnan organisoimiseen tai osaamista tarvitaan johonkin spesifiin alueeseen. Näin verkostoitumalla saadaan lisää tietotaitoa tai resurssia lisää. Verkostoituminen on myös välttämättömyys nykypäivänä järjestön selviytymisen kannalta.

Yleensä verkostoitumisella tarkoitetaan organisaatioiden ja niissä toimivien ihmisten välisiä pidempiaikaisia suhteita. Verkostoitumista voi syntyä sekä yksilö että organisaatiotasolla. Verkoston avulla voidaan suunnata voimavarojen käyttöä yhteisiin tavoitteisiin, niin että eri järjestöjen intressit voidaan huomioida ja verkoston tavoitteet pystytään saavuttamaan. Järjestöjen osalta voidaan puhua myös kumppanuusyhteistyöstä. Silloin ollaan ikään kuin lähellä asiakaspintaa, lähellä toimintakenttää. Silloin myös jaetaan tietoja ja osaamista, saadaan uusia näkökulmia kehittämiseen, luodaan yhteyksiä. Järjestöt saavat monenlaista hyötyä kumppanuudesta. Järjestö saa lisää resursseja ja toimintamahdollisuuksia. On mahdollisuus oppia toisen järjestön toiminnasta. Saadaan uusia yhteistyökanavia ja luodaan yhteyksiä viranomaisiin ja viranomaistoimintaan. Järjestöt saavat helpommin myös näkyvyyttä ja julkisuutta toiminnalleen sekä kumppanuus tuo lisää vaikutusmahdollisuuksia.

Toiminnan ja toimintaympäristön tuntemus järjestöistä on tärkeä osaamisalue. Toimintaympäristön tuntemus pitää sisällään

lainsäädännön, päätöksentekorakenteen ja järjestöjen erityispiirteet. Käsittelin aikaisemmin teoreettisen viitekehyksen esittelyssä järjestöjen toimintaympäristön muutoksia Juha Heikkalan esille tuomista viidestä eri näkökulmasta historiallisesta, rakenteellis-hallinnollisista, työelämän muutoksista, kulttuurisista muutoksista sekä kansalaistoiminnan muutoksista käsin.

Järjestötoimintaa ohjaava lainsäädäntö on muutoksessa. Yhdistyslakiin ollaan muuttamassa ajantasaiseksi niin, että huomioidaan myös sähköisen äänestämisen ja vaikuttamisen mahdollisuus. Yhdistyslain muutokset vaikuttavat kaikkien järjestöjen hallintoon. Muuta järjestöjen toimintaan vaikuttavaa lainsäädäntöä ovat mm. valtionavustuslaki, laki Veikkauksen tuotannonjaosta. Myös arpajaislainsäädäntö vaikuttaa yhdistysten ja järjestöjen toimintaan. Siinä määrätään rahapelien yksinoikeudesta. Lisäksi järjestöjen toimintaan vaikuttavia lakeja ovat verolainsäädäntö, jossa määritellään yleishyödyllisen toiminnan ja talkootyön verottomuus. Yhdistyksiä koskettavat myös työlainsäädäntö ja esimerkiksi kirjanpitolaki. Kunta- ja palvelurakenteesta annettu puitelaki vaikuttaa myös siihen, miten kunnat tulevaisuudessa järjestävät palveluitaan. Maankäyttö- ja rakennuslaki vaikuttavat, miten eri järjestöjen tarpeet otetaan huomioon maankäytön suunnittelussa.

Talous-, hallinto- ja projektiosaaminen on yksi osa sitä perusosaamista, mitä järjestöissä tarvitaan. EU:n kilpailulainsäädäntö on vaikuttanut hyvinvointialan järjestöjen talouteen ratkaisevasti. Ne sosiaali- ja terveydenhuollon järjestöt, jotka ovat päättäneet jatkaa palvelujen tuottamista, ovat joutuneet muodostamaan osakeyhtiöitä. Järjestöjen omistamat osakeyhtiöt kilpailevat vapailla palvelumarkkinoilla. Tämä on myös vaikuttanut järjestöjen hallintoon ja pahimmassa

tapauksessa monimutkaistanut ja byrokratisoinut hallintoa. Projektiluonteinen toimintatapa on tuttua järjestöissä. Raha-automaattiyhdistys on rahoittanut vuosikymmenet erilaisia hankkeita ja projekteja, joilla on luotu hyvinvointia tähän yhteiskuntaan.

Järjestöjen palvelutoiminta on kasvanut kuntien siirtäessä vastuuta järjestöille palvelujen tuottamisesta. Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen (THL) tilastojen perusteella Yksityisten palveluntuottajien osuus sosiaalipalvelujen henkilöstöstä oli 28,6 % vuonna 2006. Järjestöjen osuus oli 17,8 % ja yritysten osuus 10,8 %. Vuonna 2000 yksityisen sektorin osuus sosiaalipalveluista oli 21 % eli osuus kasvoi lähes kahdeksan prosenttiyksikköä kuudessa vuodessa. Sekä järjestöjen että yritysten osuus nousi, tosin yritysten osuus nousi järjestöjä enemmän. Osa yritysten kasvusta selittyy järjestöjen palvelutuotannon yhtiöittämisellä. Erityisesti 2004–2006 järjestöjen palveluja siirtyi yrityssektorille.

Terveyspalveluissa yksityisen osuus henkilöstöstä oli 18,8 % vuonna 2006. Järjestöjen osuus oli 4,5 % ja yritysten osuus 14,3 %. Vuodesta 2000 yksityisen osuus nousi pari prosenttiyksikköä. Järjestöjen osuus on 2000-luvulla hieman laskenut, kun taas yritysten osuus on noussut kolme prosenttiyksikköä. Eniten yritysten osuus on kasvanut 2004–2006. (THL.) EU:n kilpailudirektiivistä johtuen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestöt ovat joutuneet perustamaan osakeyhtiöitä ja tämä näkyy selkeästi tilastoissa, samoin kuin yksityisen palvelutuotannon kasvu.

Järjestöjen edunvalvonnan haasteena on se, miten järjestöt selviytyvät kasvavasta taakasta palvelutuotannon suhteen. Toinen haaste on, miten saada nuori sukupolvi mukaan ja vanhat toimijat vielä pysymään mukana. Väestön ikääntyminen vaikuttaa jo järjestöjen toimintaan ja sitä kautta myös

edunvalvontaan. Väestön ikääntyminen vähentää lasten ja nuorten painoarvoa järjestöissä ja kasvattaa eläkeläisten osuutta. Tämä taas lisää eläkeläisten yhteiskunnallista merkittävyyttä. Tämä siirtää osaltaan yhteiskuntapolitiikan painopistettä lapsista ja nuorista eläkeläisiin. (Harju 2003, 145.)

Maapalloistuminen eli globalisaatio on vienyt päätöksentekoa Suomen ulkopuolelle. Samalla se on lisännyt kansainvälistä vuorovaikutusta ja kansainvälisiä kontakteja. Tämä on vaikuttanut liitto- ja piiriorganisaatioiden rooliin ja tehtäviin ja samalla kansainvälisen edunvalvonnan kasvamiseen. Järjestöissä kielitaitovaatimukset ja kansainvälisen edunvalvonnan tuntemus ovat sitä myötä kasvaneet. Globalisaatio on myös vaikuttanut siihen, että kansallisvaltiot ovat heikentyneet ja valtaa on siirtynyt ylöspäin ylikansallisille päätöksentekuelimille, mutta myös samanaikaisesti alaspäin paikallisille itsehallintoelimille. Alueellinen vahvistuminen antaa järjestöille toimintavapautta ja avaa toimintamahdollisuuksia. (Harju 2003, 147–148.)

Viestintä- ja vaikuttamistoiminnan merkitys on kasvanut järjestöjen toiminnassa. Erilainen sähköinen viestintä on kasvanut voimakkaasti. Nyt välitetään viestiä sähköpostitse, sähköisten tiedotteiden, nettisivujen, facebookin ja twitterin kautta. Verkkotiedotus ja erilaiset verkossa toimivat keskustelupalstat ovat myös järjestöjen käytössä. Verkkosallistuminen on lisännyt suosiota. Järjestöjen vaikuttamistoiminnalla taas pyritään siihen, että järjestön aatteellinen tarkoitus toteutuisi yhteiskunnassa. Vaikuttamistoiminnalla pyritään vaikuttamaan poliittisiin prosesseihin paikallisella, alueellisella, kansallisella tai kansainvälisellä tasolla. Vaikuttamistoiminta on vuorovaikutusta, tiedon jakamista ja yhteistyötä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysjärjestöissä vaikuttamistoiminnalla pyritään edistämään järjestön kohderyhmänä olevien ihmisten elinolosuhteita,

hyvinvointia ja asemaa yhteiskunnassa, kun taas ammattiliiton vaikuttamistoiminnalla pyritään vaikuttamaan työsuhteiden ehtoihin.

Organisaation uudistaminen liittyy läheisesti toimintaympäristön muutoksiin. Otin aiemmin esille EU:n kilpailulainsäädännöstä johtuvat muutokset järjestöjen palvelutuotannossa. Järjestön organisaatio voidaan muuttaa vastaamaan nykyaikaa, joka voi tarkoittaa johtamisjärjestelmän kehittämistä tai vaikkapa paikallisen toiminnan kehittämistä. Yhteiskunnan tehokkuus ja tuottavuusvaatimukset ovat myös vaikuttaneet järjestöjen organisaatiomuutoksiin. Jäsenpalveluiden ja edunvalvonnan kehittäminen voivat saada aikaan muutoksia organisaatiossa. Esimerkiksi Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestössä SAK:ssa tehtiin organisaatiomuutos vuotta 2009 ja perinteisen edunvalvonnan tilalle nostettiin kestävä kasvun ja uudistumisen varmistaminen sekä työvoiman ammatillisen osaamisen parantaminen. SAK:n uudesta organisaatiosta haetaan matriisimaisempaa ja projektiluontoisempaa työskentelytapaa. Muutoksessa on haluttu ottaa huomioon toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ja käytettävissä olevat resurssit halutaan suunnata edunvalvonnan kannalta entistä paremmin.

Substanssiosaaminen tarkoittaa Seppo Helakorven (2006) mukaan työssä tarvittavaa ammatillista tietotaitoa. Asiantuntijan on hallittava ko. ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. Kun toimitaan jossakin työyhteisössä, tämä ei vielä riitä, vaan on hallittava myös laajemmin työelämän pelisääntöjä. Substanssiosaaminen käsittää myös henkilökohtaiset kyvyt ja persoonalliset tavat toimia vaihtelevissa tilanteissa. Substanssiosaamisen tarve on viime aikoina kasvanut myös järjestötyössä.

5.8 Järjestötyön tulevaisuus

Viimeisenä kysymyksenä kysyin vastaajilta mielipidettä järjestötyön tulevaisuudesta. Pääasiassa järjestötyön tulevaisuus nähdään positiivisena ja järjestötyö sinänsä nähdään kasvavana ja merkittävänä voimana. Kolmannelle sektorille on siirretty sellaisia palveluita, joita ennen julkinen sektori tuotti. Tämä palvelutehtävä korostuu vastauksissa. Sosiaali- ja terveydenhuollossa uskotaan järjestöjen palvelutuotannon kasvavan.

Kilpailulainsäädäntö ja rahoitusasiat puhuttavat myös vastaajia. Haasteena koetaan vapaaehtoisten saaminen järjestöihin. Jos vapaaehtoisia ei saada, on palkollisia lisättävä järjestöihin. Vastaajat uskovat, että järjestötyö ammatillistuu ja substanssiasiantuntijuuden vaatimus tulee koventumaan entisestään. Toisaalta taas haastateltavat toivat esille sen, että järjestöissä tarvitaan yleisosaajia, jotka osaavat hoitaa erilaisia järjestötyössä tarvittavia tehtäviä. "... Pitää olla hyvä generalisti, se joka on liikaa erikoistunut, se ei viihdy ja turhautuu...jos on kapea ammatillinen professio. Hyvä yleisosaaja, monitoimimies, joka uskaltaa tarttua hommaan kuin hommaan, myös joustava ja soveltuva..." (Haastattelu 3.)

Kimmo Lindin ja Pekka Kaunismaan (Kaunismaa & Lind 2009.) mielestä järjestötyön jäsentämistä leimaa kaksijakoisuus. Yhtäältä järjestötyön osaaminen liittyy yleisiin tietoihin ja taitoihin, joiden tarpeet ovat jokseenkin samanlaisia riippumatta järjestön toimialasta (generalismi). Toisaalta järjestötyö perustuu osittain toimialakohtaiseen erityisosaamiseen (substanssit).

Järjestötyön kaksijakoisuudesta seuraa haasteita ja mahdollisuuksia. Korkeakoulujen tutkintoja ja niiden sisältöjä sekä muita koulutustuotteita on syytä miettiä kehitettävän soveltuvaksi vastaamaan järjestöjen työvoimatarpeisiin.

Ilmeistä on, että koulutusohjelmien ja -tuotteiden kehittelyn tueksi tarvitaan tarkempaa ja systemaattisempaa tutkimuksellista tietoa järjestötyön piirteistä. Koulutuskokonaisuuksien ohella yhä tärkeämpään rooliin on noussut ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistoiminta. Se luo mahdollisuuksia vastata järjestöjen osaamistarpeiden kehittämiseen. Tutkintokoulutuksella kyetään vastaamaan hyvien perustaitojen saavuttamiseen, mutta järjestöjen kehittämisosaamisen samoin kuin järjestöissä tapahtuvaan hiljaisen kokemustiedon siirtämiseen voidaan vastata ehkä paremmin tiiviillä t & k-yhteistyöllä, jossa korkeakoulujen t & k-henkilöstö sekä tutkivat opettajat ja opiskelijat yhdessä järjestöalan ammattilaisten kanssa ovat kehittämässä toimintoja.(Emt.)

Vastaajat olivat sitä mieltä, että järjestöjä yhdistyy ja linkittyy suuremmaksi kokonaisuudeksi, siten vaikuttavuus ja asiantuntijuus korostuvat ja järjestökenttä tiivistyy. Syntyy vapaaehtoisasiantuntijoita. Samoin kansainvälinen yhteistyö lisääntyy järjestöjen välillä esimerkiksi yhteistyö Venäjän ja EU-maiden järjestöjen kanssa sekä globaalisti.

Vastaajat uskovat, että järjestöjen välinen yhteistyö ja verkottuminen kasvavat. Järjestöissä tarvitaan uudenlaisia osallistumisen muotoja: Erilaisia kohtaamisen tiloja ja foorumeja. Yleensä vaikuttamistoiminnan merkityksen uskotaan kasvavan. Järjestöjen on mietittävä uusia vaikuttamisen kanavia. Sosiaalisen median ja internetin kasvu vahvistaa järjestötoiminnan mahdollisuuksia, koska yhteydenpito ei maksa yhtä paljon mutta on laajempaa ja nopeampaa.

Yhteiskunnallisten yritysten merkitys tulee kasvamaan, mitä vastaajien mielipiteitä on kuunteleminen. Järjestöt voivat uusiutua erilaisten projektien kautta. Myös opetuksen alueella järjestötyön opetusta tullaan lisäämään vastaajien mielestä.

Hyvinvointipalvelujen karsiminen voi aiheuttaa protesti- ja kritiikkiaallon, joka ilmenee aktivoituneena kansalaistoimintana järjestöissä. Vastaajien mielestä uusi sukupolvi ei ole valmis tekemään asioita samalla tavalla kuin vanhempi. Fyysisen paikan merkitys yhteisöllisyydessä on myös vähentynyt. Kuitenkin kolmannen sektorin rooli inhimillisen työn ja toiminnan toteuttajana ja tarjoajina säilyy.

On mielenkiintoista havaita, että järjestötyöhön liittyvät uhkat eivät ole ylitsepääsemättömiä esteitä järjestötyön kehittämisessä. On vain harrastettava luovaa ajattelua ja seurattava aikaa, sen trendejä ja uitava sekä myötä että vastavirrassa. Yhteisöllisyys ja ihmisten halu kokoontua yhteen eri asioiden ja vaikuttamisen parissa ei katoa mihinkään. On kyettävä hyödyntämään globalisaation edut ja torjuttava siitä aiheutuvat haitat erilaisia innovaatioita hyväksikäyttäen. Hyvinvointivaltio rakentuu myös osaksi järjestöjen palvelutuotannolla ja aika näyttää miten järjestöt pärjäävät vapailla ja kilpailuilla markkinoilla. Yhden vastaajan nostama vapaaehtoisasiantuntijan erityisosaavuus nousee järjestötyötä opettavien korkeakoulujen erikoistumisopinnoiksi. Järjestöt tulevat lisäämään resursseja vapaaehtoisten saamiseksi järjestöihin. Vielä käyttämättömät osallisuuden muodot löytyvät kasvavasta internetistä ja sosiaalisesta mediasta. Osallisuuden ja osallistumisen muodot vaihtelevat tulevaisuudessa lyhyistä tapahtumaosallisuudesta pidempään sitoutumiseen järjestön toimintaan. Näitä kaikkia muotoja tarvitaan ja myös perhe-elämän yhteensovittaminen järjestöosallisuuden kanssa huomioidaan tulevaisuudessa entistä enemmän.

6 TEEMAHAASTATTELUISTA LISÄARVOA OSAAMISVAATIMUKSIIN

6.1. Haastatteluista

Valitsin yhdeksi menetelmäkseni teemahaastattelun. Teemahaastattelu sopii menetelmäksi hyvin, koska haluan kerätä ihmisten mielipiteitä, käsityksiä ja koska haluan ymmärtää miten he arvottavat tapahtumia (Hirsjärvi & Hurme 2004, 11).

Haastattelu sopii tutkimuksen aineiston hankintamenetelmäksi hyvin tilanteessa, jossa korostetaan ihmistä subjektina tutkimustilanteessa. Ihminen, haastateltava on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Haastattelutilanteessa on mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa. Haastattelu mahdollistaa myös taustalla olevien motiivien selvittämisen. Lisäksi tutkimusmenetelmänä haastattelu on paikallaan silloin, kun kysymyksessä on vähän kartoitettu, tuntematon ja monitahoinen aihe. (Emt. 34 – 35.)

Haastattelun teema-alueet muodostuivat intuition, kirjallisuuden ja teorian perusteella. Teema-alueet muodostuivat väljiksi niin, että tutkittava ilmiön monipuolisuus paljastui. Varsinaista esihaastattelua en tehnyt kohdejoukolle, mutta testasin teemahaastattelulomaketta muutamalla koehenkilöllä.

Haastatteluista sovin sähköpostitse tai puhelimella haastateltavien kanssa. Haastattelupaikka oli pääsääntöisesti haastateltavan työpaikka. Haastattelut kestivät n. 1-2 tunnin välillä. Ennen haastattelua käytimme aikaa vapaamuotoiseen keskusteluun, jossa samalla esittelin lyhyesti itseni ja tutkimukseni. Nauhoitin kaikki haastattelut digitaalisella nauhurilla. Kysyin luvan haastattelun nauhoittamiseen.

Hyvä haastattelija tuntee aihepiirin ja tietää haastattelun tarkoituksen. Hän on selkeä ja esittää selviä ja yksinkertaisia kysymyksiä. Hän on kiinnostunut ihmisen käyttäytymisestä ja erilaisista ihmisistä. Hänen tulee myös pystyä havainnoimaan kielellisiä ja ei-kielellisiä viestejä. Haastattelijan tulee myös tiedostaa oman käyttäytymisensä vaikutus haastateltavaan. Hänen pitää kyetä tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Hänen tulee suhtautua tutkimuksen tavoitteisiin vakavasti ja olla luottamusta herättävä ja huomiota herättämätön. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 68–69.) Onnistuin mielestäni hyvin saamaan esille haastateltavien mielipiteet ja ajatukset. Oma kokemukseni järjestöissä toimimisessa auttoi siinä. Olin valmistautunut huolella haastatteluihin ja tein haastateltaville tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä eri aiheista. Teemahaastattelurunkoni oli yksinkertainen ja toimi hyvin keskustelun siivittäjänä. Herätin mielestäni luottamusta haastateltavissa ja sain irti pitkiäkin keskusteluja. Haastateltavat tuottivat paljon materiaalia ja se hyödytti paljon tutkimustani.

Tutkijan tulee pysyä neutraalina haastattelutilanteessa, vaikka hän voi joutua kohtaamaan voimakkaita tunteita tai mielipiteitä haastateltavien taholta. Hän tarvitsee tutkittavien ajatuksia ja kokemuksia tutkimukseensa, vaikka hänellä onkin valta valita tutkimuskysymykset ja mahdollisuus vaikuttaa osittain vuorovaikutustilanteeseen. Tutkimustilanteessa tutkija ei voi ilmaista avoimesti omia mielipiteitään eikä tunteitaan, koska niin tapahtuessa riskinä saattaa olla tutkimuksen keskeytyminen. (Kuula 2006, 154–155). Onnistuin mielestäni hyvin pitämään keskusteluja aiheessa ja pysyin rauhallisena ja neutraalina suhteessa aiheeseen. Sain tutkimukseeni paljon hyödyllistä tietoa haastateltavien ajatuksista ja mielipiteistä.

Haastattelin kaikkiaan 6 henkilöä, joista 4 toimi palkollisena järjestöissä ja 2 lehtorina ammattikorkeakoulussa. Valitsin haastateltavat järjestötaustan, kokemuksen, järjestöllisen

aseman ja asiantuntijuuden perusteella. Kirjoitin ylös haastattelut teema-alueittain ja tekstiä kertyi 25 sivua.

6.2 Haastateltavien järjestökokemus

Kaikilla haastateltavilla oli laaja kokemus järjestöissä toimimisesta. Ensimmäinen haastateltava oli ollut 25 vuotta työelämässä ja siitä 3 vuotta palkollisena järjestöissä sekä vapaaehtoistyössä ja luottamustehtävissä 10 vuotta. Toinen haastateltava oli ollut työelämässä 1960-luvulta asti ja tehnyt vapaaehtoistyötä 40 vuotta ja siitä järjestöjen palkollisena yhteensä 3 vuotta. Neljäs oli ollut 25 vuotta työelämässä; siitä 20 vuotta järjestöissä. Viides oli ollut 37 vuotta järjestöelämässä ja siitä 15 vuotta palkollisena ja kuudes 37 vuotta työelämässä, josta 25 vuotta järjestöissä.

Haastateltavien järjestökokemus oli seuraava:

- sosiaali- ja terveysalan järjestöissä; kansanterveysjärjestössä 2 v ja mielenterveysjärjestössä 1 v, luottamustehtävissä pj/hallitus; kansanterveys- ja liikuntajärjestössä, lastensuojelujärjestö; vapaaehtoisuus/jäsenyys, ay-liikkeessä luottamustehtävissä keskusjärjestötasolla ja paikallisella tasolla, ay-liikkeen puolella kouluttajana
- Poliittinen nuorisojärjestö/piirisihteeri, opiskelijajärjestö, ylioppilaskunnan edustajisto, rauhanjärjestöt, YK-aseidenriisuntaviikon toimikunta, Viestintäalan järjestöissä, puoluejärjestö,
- STKL, Kansainvälinen Nuorisojärjestö, valtakunnallinen mielenterveysjärjestö
- Allianssi, Kokoomusnuoret, poliittinen järjestö, partiotoiminta, Seurakunnassa/ kerhotoiminta, SPR, OAJ/AKAVA, Suomen Opettajaksi opiskelevien liitossa, Nuorisojärjestötoiminta

- SAK, opiskelijajärjestöt 4 v; HYY, Helsingin opiskelevat Kansandemokraatit
- Kansainvälinen solidaarisuussäätiö, urheilujärjestöt, kansainvälinen solidaarisuustoiminta/ KTV, ay-liike, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus, Suomi-Nicaragua-seura, lisälmen kehitysyhteistyöpaja.

6.3 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysiä kuvataan usein työlääksi tutkimusmenetelmäksi. Se on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sen avulla voidaan tehdä monenlaisia tutkimuksia. Useat eri nimillä kulkevat laadulliset tutkimukset perustuvat sisällönanalyysiin, jos sillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 135) mukaan analysointitapaa on syytä miettiä jo aineistoa kerätessä. Hirsjärvi ja Hurme puhuvat myös aineiston kuvailusta, luokittelusta ja yhdistämisestä. Aineiston kuvaileminen on analyysin perusta. Kuvailu lähtee siitä, että pyritään kuvailemaan ilmiöitä ja kokemuksia. Aineiston luokittelu luo pohjan haastatteluaineiston tulkinnalle. Sen avulla aineiston eri osia voidaan myöhemmin vertailla, yksinkertaistaa ja tulkita. Luokittelu jäsentää tulkittavaa ilmiötä, kun taas yhdistely yrittää löytää luokittelujen välille samankaltaisuutta ja säännönmukaisuutta. (Emt.145–150.)

Lähdin käsittelemään haastateltavien tuomia asioita teorialähtöisestä sisällönanalyysistä. Pekka Kaunismaan ja Kimmo Lindin(Holopainen, Lind & Niemelä 2008,112.) mukaan osaamisresurssit voidaan järjestöjen tehtävien kolmijakoa mukailen eritellä yhteiskunnallisen vaikuttamisen, sosiaalisen kanssakäymisen edistämisen ja palvelutuotannon osaamiseen.

Järjestöosaamisen – löytyipä se vapaaehtoisilta tai ammattilaisilta – tulee sisältää näitä kaikkia osaamisen muotoja. Järjestöosaamista liittyy myös sosiaalisen kanssakäymisen ja osallistumisen järjestämiseen. Lisäksi järjestöissä tarvitaan kaikille organisaatioille tarpeellista osaamista: johtamisosaamista, talous- ja hallinto-osaamista.

Ammatillisella työllä vastataan merkittävään osaan järjestöjen osaamistarpeista. Ammatillisen työn merkitys on kasvamassa johtuen järjestöorganisaatioiden ja toimintaympäristöjen monimutkaistumisesta ja vapaaehtoistoiminnan kaventumisesta ja rakenteellisesta muutoksesta (Emt. 112.)

6.4 Järjestötyössä tarvittavat tiedot ja taidot

Luokitteluni taustalla on tämä Lindin ja Kaunismaan kolmijako (Emt. 111–112.) ja tuon siihen neljännen osaamisalueen, kehittämisosaamisen.

Käsittelen seuraavaksi haastateltavien mielipiteitä järjestöosaamista neljään eri luokittelun kautta. Analysoin haastateltavien vastauksia jakaen ne näihin neljään ryhmään. Yleisesti osaamisalueista puhuttaessa olisi haastateltavien mielestä erotettava keskusjärjestö-, piiri- ja paikallistaso, koska osaamisvaatimukset ovat erilaisia. Samoin osaamisvaatimukset ovat erilaisia järjestön palkkatyössä kuin vapaaehtoistyössä.

6.4.1 Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen kuuluu yhdistyksissä tiedon kerääminen ja levittäminen, osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun, aloitteiden tekeminen ja kannanotot, neuvottelemine ja mielenilmaisut. Osaamistaitoja ovat kokous- ja neuvottelutaidot, tiedon kerääminen ja tiedottaminen,

esitelmöinti ja asioiden esille tuontia hyvillä kirjoitus- ja puhetaidoilla.

Tähän luokkaan kuuluu haastattelujen perusteella osaaminen, joka liittyy järjestön perustehtävän toteuttamiseen. Tuotiin esille yhteistyö ja viestintätaidot, mediatiedottaminen, järjestön sisällä tapahtuva tiedottaminen. Tähän kuuluu myös eräänlainen yleisosaaminen eli generalistinen osaaminen. Tarvitaan kokonaisuuksien hallintaa ja tajuntaa. Sosiaalisen median hyväksikäyttö on myös tärkeää. Käsitys demokratiasta kuuluu myös yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.

6.4.2 Sosiaalisen kanssakäymisen edistäminen

Järjestöissä tulee olla osajia, joilla on ohjaus- ja koulutustaitoja, organisoimistaitoja ja vapaaehtoisten johtamistaitoja. Järjestötoimintaan osallistujat etsivät toiminnasta samoista asioista kiinnostuneita tai samoihin intresseihin kiinnittyneitä vertaisiaan. Järjestöt siis muodostavat sosiaalisia yhteisöjä, joissa osallistujat voivat toteuttaa sosiaalisen kanssakäymisen tarpeitaan ja kerätä myös itselleen ja yhteisölleen sosiaalista pääomaa.

Tähän kuuluvat talkootyö ja yhdessä tekeminen sekä avoimuus. Haastateltavat toivat esille järjestöjohtamisen ja erityisesti erilaisen johtamisen tarpeet; nähdä järjestötoiminta johtajuuden näkökulmasta. Yhden haastateltavan mielestä tarvitaan laajaa ymmärrystä toiminnan organisoinnista ulospäin ja sisäänpäin. Johtajuus olisi oltava myös jaettava, johtajuudella valtuutetaan ja tärkeää on yhteisöllinen toiminta; tarvitaan yhteistyöosaamista. Järjestötyö on ihmisten kohtaamista, vuorovaikutusta, sosiaalisten taitojen kartuttamista, kokonaisnäkemystä asioihin. Yhden haastateltavan mielestä erityisosaaminen järjestötyöhön

tulee toiminnan vahvan organisoinnin, inhimillisten voimavarojen, voimavarojen johtamisen kautta.

6.4.3 Palvelutuotannon osaaminen

Palvelutuotannon taidot ovat moninaiset ja liittyvät osittain tarkemmin järjestöjen erityistoimialaan. Osa näistäkin taidoista on yleisiä, kuten neuvontatyöhön liittyvä osaaminen, osa puolestaan hyvinkin ammatillisesti erikoistunutta lääke-, hoito-, lakitieteen, koulutuspalvelujen tai tapahtumien tuottamiseen liittyvää osaamista.

Se on ammatillista osaamista, substanssiosaamista, neuvottelutaitoja, pitää tietää sopimuksista. Substanssiosaaminen korostuu erilaisia palveluja tuottavissa järjestöissä, sosiaali- ja terveysala järjestöissä. Myös näissä järjestöissä vapaaehtoisin rekrytoituu enemmän substanssin osaavia henkilöitä, esim. terveysalan järjestöihin hakeutuu enemmän nykyään sairaanhoitajia. Tämä asettaa järjestölle erilaisia haasteita. Substanssiosaaminen korostuu myös ammattiyhdistysliikkeen tehtävissä. Täytyy hallita erilaisia edunvalvontaan liittyviä osaamisalueita, kuten esimerkiksi työ- ja työsuojelulainsäädäntö, työ- ja virkaehtosopimukset, yhdistyslaki yms. Kouluttautumisella voidaan kehittää substanssiosaamisen osa-alueita. Substanssiosaamisen alakategoriaan kuuluu ammatilliset perustaidot ja ammatilliset toimintataidot ja persoonalliset kyvyt.

Tarvitaan inhimillisiä taitoja, tietoja ihmisten etuuksista, työelämän tarpeista, työehdoista ja työoloista. Tarvitaan edelleen tietoja työelämän yhteistoimintaan liittyvistä kysymyksistä. Tarvitsee kykyä olla ammatillinen ja ammattilainen. Tarvitaan kansainvälistä osaamista.

6.4.4 Tutkimus- ja kehittämisosaaminen

Tähän kuuluvat projekti- ja hankeosaaminen, järjestön tutkimus- ja kehittämistoiminta. Tähän kuuluu myös arviointi-(reflektointi-) ja ennakoitiosaaminen. Tarvitaan monitulosuutta, monialaisuutta ja ennakoitua. Tarvitaan kehittämisosaamista. . Asiantuntija on entistä enemmän oman työnsä johtaja ja kehittäjä, mikä edellyttää henkilökohtaisen työn lisäksi osallistumista koulutukseen, itsensä kehittämiseen sekä kehittämisprojekteihin, visiointeihin, innovointiin ja muihin yhteisiin hankkeisiin. Esimiesasemassa olevalla on erityispainotus osaamisen johtamisessa.

6.4.5 Ammattiyhdistysliikkeen erityisyys

Haluan tässä luvussa vielä erikseen tuoda esille ammattiyhdistysliikkeen erityisyyden pohdittaessa osaamisvaatimuksia ja järjestötyössä tarvittavia taitoja. Ensinnäkin yleensä taitoja tarvitaan käytännöllisistä tehtävistä selviytymiseen, ongelmanratkaisutilanteisiin, tehtävien huolelliseen ja tarkkaan suorittamiseen tai vaikkapa elämän omatoimiseen hallintaan. Taidolla on kyky ennakoida tulevat tapahtumat ja reagoida niihin ilman suurempia viiveitä. (Kiljavan opisto 2010, 15.)

Kiljavan opiston opinto-opas (Emt. 14) määrittelee ay-liikkeen järjestöaktiivin taidot neljänä erilaisena kenttänä. Nämä ovat tietotaidot, kokemuksellinen taitopääoma, toiminnan ja organisoinnin taidot sekä sosiaaliset taidot. Nämä alueet eroavat hieman edelle esitetyistä järjestötyön taidoista ja osaamisvaatimuksista. Tietotaidot sisältävät tietoon perustuvat eli tutkimalla ja kysymällä hankitut taidot. Tietotaidoilla hahmotetaan toimintaympäristön kokonaisuus ja siinä kehittyvä oikeudellisen ajattelu taidot. Tietotaidot sisältävät myös

tietotulvassa selviytymisen taidot, näkemyksellisen tulevaisuuden tekemisen taidot sekä tietotekniikan taidot. tähän kuuluu myös luovuus, kohtuus ja viisaus.

”...tilanteen muuttumisen seuraaminen ja.. toimintaympäristön muutos.. tärkeää seurata muutoksia erityisesti järjestöjohdossa... eri järjestöt elävät eri aikaa.. on tällä vuosituhannella ja viime vuosituhannella eläviä yhdistyksiä...” (Haastattelu 2.)

Kokemukselliseen taitopääomaan kuuluu lukemisen, kirjoittamisen ja itsensä ilmaisemisen taidot, myötäelämisen ja kriittisen arvioimisen taito ja haasteisiin vastaamisen taidot. Kokemuksellinen taitopääoma sisältää edelleen epäoikeudenmukaisuuksien havaitsemisen taidot ja omista teoista vastaamisen taito. Tähän kuuluu myös pitkäjänteisyys, sitkeys ja rohkeus.

Toiminnan suunnittelun ja organisoinnin taitoihin kuuluvat selkeiden tavoitteiden asettamisen taidot, vaikuttamisen ja perustelemisen taidot, prosessijohtamisen taidot, tietojen soveltamistaidot, työturvallisuustaidot, osallistumisen taidot sekä periaatteellisen toiminnan taidot. Tähän kuuluu myös oikeudenmukaisten menettelytapojen toteuttaminen.

”...ei voi yksioikoisesti vaan jyrätä asioita läpi, vaan on katsottava ”asiallinen hetki”, milloin voi tätä asiaa edistää. Pitää löytää se oikea hetki päätöksentekoon. Pitää osata haistella tuulia. Ei saa olla liian jyrä. Pitää osata luovia vapaaehtoisten kanssa...” (Haastattelu 3.)

Ammattiyhdistysliikkeen järjestöaktiivin, luottamusmiehen ja työsuojeluedustajien sosiaalisiin taitoihin kuuluvat ristiriitojen ratkaisutaidot, demokraattisen keskustelemisen taidot, luottamussuhteiden ylläpitotaito, innostamisen ja opettamisen taidot, erilaisuuden tunnistamisen ja hyväksymisen taidot,

auttavan kohtaamisen taito, sopimisen ja neuvottelemisen taidot sekä ryhmässä työskentelemisen taidot.

”...järjestöjen kesken ei näkyvää yhteistyötä...yhteistyötä kaivataan...yhteistyöosaamista! ...toimia ennakoivasti ..edunvalvontaprofiili viestinnässä... Kokonaisuuksien hahmottaminen..” (Haastattelu 5.)

Ammattiyhdistysliikkeessä tarvittavat tiedot ja taidot ovat siis samansuuntaisia kuin, missä tahansa edunvalvontajärjestössä tarvittavat tiedot ja taidot, sillä erotuksella, että ammattiyhdistystoiminnassa korostuvat mielestäni enemmän kokemuksellinen taitopääoma ja sosiaaliset taidot. Erityisesti näistä taidoista nousee epäoikeudenmukaisuuksien havaitsemisen taidot, auttavan kohtaamisen sekä sopimisen ja neuvottelemisen taidot. Pitää olla myös pitkäjännitteisyyttä, sitkeyttä ja rohkeutta.

Olen työssäni aluetoimitsijana kerännyt paljon palautetta eri koulutuspäivistä ja tilaisuuksista ja sieltä ovat erityisesti nousseet neuvottelutaitojen merkitys, ongelmanratkaisu sekä ammattiyhdistysliikkeen historian merkitys tietopääomana.

6.5 Järjestötyön tulevaisuus

Haastateltavat näkivät järjestötyön tulevaisuuden valoisana. Siksi, että ihmisillä on ja tulee aina olemaan tarve kokoontua yhteen ja vaihtaa mielipiteitä, keskustella sekä liittyä yhteen.

”.. järjestötoiminta lähtee pienistä iduista ja kasvaa suureksi puuksi..” (Haastattelu 4.)

Järjestötyössä tarvitaan kaikkia tasoja ja jokaisella on oma merkityksensä. Tulevaisuus nähdään verkottuneena, kumppanuutena, rajat ylittävänä yhteistyönä sekä ennen kaikkea toisilta oppimisena. Nähdään, että järjestöjen

toimintakenttä laajenee kansainväliseen suuntaan ja järjestökentän sisällä eri sektoreiden suuntaan. Työelämäjärjestöillä, sosiaali- ja terveysjärjestöillä, nuorisojärjestöillä, liikuntajärjestöillä on oma paikkansa. Kaikki tukevat kansallista hyvinvointia, kulttuuria ja toimintaa sekä antavat erilaisia mahdollisuuksia niin harrastustoimintaan kuin vaikuttamistoimintaan samoin kuin liittymiseen. Haastateltavat katsovat, että järjestötyöllä on oma roolinsa ja paikkansa yhteiskunnassa. Se vahvistuu palvelujen tuottajana, joka tapahtuu järjestöjen omasta toimesta. Paikka pitää lunastaa omalla sektorilla ja omalla toiminnalla, vahvasti osaavana. Osaaminen ja uskottavuus lähtevät toiminnan kautta, toimivien rakenteiden, prosessien, näkyvyyden sekä toimijuuden kautta. Jotkut järjestöistä voivat lopettaa toimintansa, johon ei tunneta intressiä. Toiminnan fokus voi myös siirtyä virtuaaliympäristöön.

Suomeen on tullut kansainvälisiä toimijoita, jotka ovat lisänneet kilpailua, esimerkiksi ympäristöjärjestöjä. Verkostoituminen jatkuu koko Eurooppaan ja pidemmällekin koko maailmaan. Kansainvälinen järjestötoiminta tehdään haastateltavien mielestä enemmän substanssien kautta esimerkkinä maakuntien välinen ylikansallinen yhteistyö. Kansainvälistä osaamista tarvitaan isoissa järjestöissä sekä liittotasolla että aluejärjestötasolla. Kansainvälisiä kontakteja kuitenkin hyödynnetään yllättävän vähän vielä. Tällä hetkellä käydään kamppailua järjestöjen rahoituksesta ja näinä päivinä tehdään linjauksia tulevaisuuteen. Kuitenkin näyttää siltä, että poliittista tahtoa on säilyttää järjestöjen rahoitus. Kuntien palvelurakennemuutoksessa on tärkeää järjestöjen ja julkisen sektorin yhteistyö.

Tulevaisuudessa järjestöjen haasteena on saada vapaaehtoisia toimintaansa. Voi olla niin, että tiettyyn ikäryhmiin ei kuulu aktiivisuus.

”.. Kun eletään tietyn ikävaiheen yli, niin voidaan aktivoitua tai sitten ei aktivoiduta koskaan..”(Haastattelu 4.)

Lapsiperheiden osallistuminen vapaaehtoistoimintaan olisi huomioitava niin, että järjestettäisiin esimerkiksi lapsiparkkitoimintaa järjestöihin tai sitten perheenjäsen otetaan mukaan.

Yksi haastateltava tuo esille sen, että on myös muita vaikuttamisen tapoja kuin perinteiset lausunnot. Hän kertoi esimerkin vanhuspariskunnasta, jotka asuivat erillään sen takia, kun eivät päässeet samaan vanhainkotiin. Joku teki siitä jutun lehteen ja se sai aikaan nettiadressin ja kunta teki nettiadressin panostuksen alla päätöksen, että vanhukset pääsivät samaan vanhainkotiin. Perinteisen vaikuttamistoiminnan rinnalle tulee uusia sähköisen vaikuttamisen kanavia. Vertaistuki ja osallistuminen säilyvät haastateltavien mielestä edelleenkin:

”Ihmisellä, jolla on hankala tilanne, haluaa tavata samanlaisen, jolla on samankaltainen tilanne”(Haastattelu 3.)

Yleinen suuntaus järjestöissä on ollut se, että järjestäytytään kattojärjestöön. siitä saadaan joukkovoimaa, jota tarvitaan etujen ajamisessa.

”.. Valtakunnallisia järjestöjä kuullaan enemmän kuin ennen ja myös arvostetaan..” (Haastattelu 5.)

ja vielä

”.. kohti ammatillisuutta ja mahdollisuus kehittyä pääluottamusmiehenä. Ay-liike on merkittävä voima, minkälaiseksi Suomi muodostuu.(Haastattelu 6.)

ja vielä

”.. kun fyrkat loppuu, alkaa ajattelu..” (Haastattelu 6.)

Isoksi kysymykseksi hyvinvointialan järjestöissä nousee onko palveluiden tuottaminen järjestöjen ydintehtävä myös tulevaisuudessa?

7 POHDINTAA

Olen pyrkinyt valottamaan tutkimuksessani eri puolia järjestötyön osaamisesta ja siitä, miten toimintaympäristön muutokset ovat vaikuttaneet osaamisvaatimukseen hyvinvointialalla. Olen myös pohtinut ammattiyhdistysliikkeen erityisyyttä, korkeakoulujen tutkimus- ja kehittämishenkilöstön mielipiteitä ja heidän käsityksiään järjestötyössä tarvittavista tiedosta ja taidoista. Samoin olen teemahaastatteluissa pyrkinyt syventämään järjestötyön tietojen ja taitojen erityispiirteitä tuomalla esiin haastateltavien mielipiteitä. Olen käyttänyt hyväksi aikaisemmin tehtyä tutkimusta järjestötyöstä jakanut osaamisalueet neljään eri lohkoon.

Kartoitustutkimuksen ja teemahaastattelujen vastaukset ovat samansuuntaisia: järjestöissä tarvitaan erilaista osaamista. Järjestöjen pitää tarjota vapaaehtoisille sekä lyhytaikaista että pidempikestoisempaa osallistumista ja osallisuutta. Järjestöjen pitää olla ajassa mukana ja mieluummin yhden askeleen edellä. Järjestöjen on hyvä ottaa käyttöön uusia sähköisiä kanavia ja kehittää toimintaansa ajassa ja ajan hengen mukaisesti. Samoin pitää myös suhtautua kriittisesti julkisen sektorin haluan siirtää peruspalveluiden tuottaminen kokonaan tai edes osittain järjestöille. Järjestöt voivat toimia palvelutarjonnan monipuolistajana, eikä niin että vastuu siirretään kokonaan kolmannelle sektorille tai heidän omistamille tai hallinnoimille yrityksille.

Kansalaistoiminta ja järjestötyö ovat uusien haasteiden edessä. Tutkimuksessani mainitut toimintaympäristöstä lähtevät

muutokset asettavat eri järjestöt erilaiseen tilanteeseen. Pienillä järjestöillä ei ole resursseja vastata muutoksen aiheuttamiin vaatimuksiin. Pienet järjestöt hakevat apua verkostoitumisesta, liittymällä kattojärjestön alaisuuteen, liittymällä suurempaan kokonaisuuteen tai jopa kuolemalla pois.

Järjestötyö ammatillistuu voimakkaasti. Järjestöissä tarvittavat tiedot ja taidot ovat muutoksessa ja niihinkin heijastuu toimintaympäristön muutos. Yksi ratkaisu järjestöjen haasteisiin on koulutuksen antama tuki. Järjestöt tekevät jo koulutusyhteistyötä keskenään. Yhteistyö oppilaitosten kanssa on kasvanut, mutta aina ei osata hyödyntää sitä osaamista, mitä on esimerkiksi järjestö- ja nuorisotyötä opettavilla ja kehittäville korkeakouluilla. Yhteistyötä tarvitaan selvästi lisää ja se voisi olla monimuotoisempaa. Tarvitaan ammatillista peruskoulutusta ja myös korkeampaa korkeakoulutasoista järjestökoulutusta. Järjestöt ja yhdistykset tarvitsevat kehittämistoimintaansa oppilaitosten osaamista. Ammattikorkeakouluilla on tarjota järjestöille erikoistumisopintoja ja ammatillista koulutusta. Yksi merkittävä koulutustarjonnan osa-alue on järjestöjohtaminen. Mielestäni oppilaitokset ja korkeakoulut voisivat lisätä tarjontaansa juuri tällä alueella. Järjestöt tarvitsevat myös täsmäkoulutusta eri muodoissaan. siihen voi sisällyttää yhdistystoiminnan peruskurssista vapaaehtoistoimijan koulutukseen.

Olen jo aikaisemmin maininnut, että järjestöistä on vielä vähän tehty tutkimusta. Tutkimus on kuitenkin koko ajan lisääntynyt jo sen myötä, että ammattikorkeakouluissa koulutetaan lisää järjestöalan yhteisöpedagogeja ja korkeakouluissa on lisääntynyt järjestöjen tutkimus- ja kehittämistoiminta. Mielenkiinoista olisi tutkia järjestössä toimivien aktiivien ja palkollisten mielipiteitä järjestötyötä opettavien korkeakoulujen kanssa tehtävästä koulutusyhteistyöstä ja kehittämistoiminnasta. Korkeakouluille olisi tärkeää tietää, mitä

mieltä järjestöt ovat korkeakoulujen tarjoamasta koulutuksesta ja esimerkiksi miten sitä pitäisi kehittää? Tämä voisi olla seuraavan tutkimuksen paikka.

LÄHTEET

Harju, Aaro 2004. Aktiivisten kansalaisten Suomi. Oikeusministeriön julkaisu 11/2004. Edita Prima Oy.

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Hautamäki, Antti 2009. Sosiaalinen pääoma, yhteisöt ja järjestöt -diaesitys. Sitra.

Heikkala, Juha 2001. Järjestön strategia. Tampere: Tampere University Press.

Helakorpi, Seppo 2006. Muuttuvat työn taidot. Viitattu 9.4.2010. <http://openetti.aokk.fi/seppoh/>

Helander, Voitto 2002. Kolmas sektori. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 12.

Hirsjärvi, Sinikka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, Sinikka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kaunismaa, Pekka & Lind, Kimmo 2008. Generalisteja vai spesialisteja? Ammatillisen järjestötyön kvalifikaatioiden tarkastelua. Teoksessa Holopainen, Anne & Lind, Kimmo & Niemelä, Jorma 2008. Ammattikorkeakoulut kansalaistoiminnassa. Oikeusministeriön julkaisuja 2008.

Koivunen, Hannele 1997. Hiljainen tieto. (2.painos). Helsinki: Otava.

Länsi-suomen lääninhallitus. Projekti-esitys. ESR -hanke Järjestöosaajana työmarkkinoille ohjelmakausi 2007 -2013. Opetusministeriö. 2005. Elinikäinen oppiminen yliopistoissa – työryhmä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:38. Yliopistopaino.

Kuula, Arja 2006: Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus.

Niemelä Jorma & Dufva Virpi (toim.) 2003. Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat : sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhanella . Jyväskylä. PS-kustannus.

Riikonen, V. & Siisiäinen, M. (toim.) 1996. Yhdistys 2000. Helsinki. Opintotoiminnan Keskusliitto OK ry.

Rouvinen-Wilenius, Päivi 2008. Sosiaalinen pääoma työyhteisön voimavarana. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 4/2008. Helsinki: Trio-offset.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Työministeriön työpoliittinen tutkimus 252 vuodelta 2003. SAK:n julkaisussa SAK 2025. Liike muutoksessa – muutos liikkeessä. SAK:n tulevaisuusprojektin ohjausryhmä.

Vlikka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

www-lähteet

Globaali ikkuna. viitattu 6.4.2010. <http://www2.edu.fi/globaali-ikkuna/?p=politiikka&o=3>

Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos (THL). Viitattu 25.4.2010.
<http://info.stakes.fi/yksityinenpalvelutuotanto/FI/tiivistelma/index.htm>

Seppo Helakorpi. viitattu 25.4.2010.
<http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/osaamismittarit/asiantmittari.pdf>

Lasse Siurala. viitattu 25.4.2010.
http://happi.nettiareena.fi/wiki/index.php/Seminaari_-_Nonformaali_oppiminen

Valtakunnalliset kansalaisyhteiskunnan tutkimus- ja kehittämispäivät 5 – 6.2.2009. "Kansalaisyhteiskunnan teoria, tutkimus ja käytäntö". Työryhmäabstraktit. Ammattikorkeakoulujen koulutuksen ja tk-työn suhteesta järjestötyön kvalifikaatioihin Pekka Kaunismaa ja Kimmo Lind. Humak. Viitattu 3.5.2010.
http://kans.jyu.fi/ajankohtaista/uutiset/Abstraktivihko_Final.pdf

LIITTEET

Liite 1.

Järjestöalaan liittyvät tietotaidot ja kompetenssit sekä kehittämistarpeet

1.Ikä

2.Sukupuoli

3.Taustaorganisaatio ja työtehtävät

3.a)Ammattikorkeakoulu:

3.b)Yliopisto:

4.Koulutusala tai ohjelma/

tiedekunta/oppiaine

5.Onko sinulla kokemusta järjestöissä toimimisesta?(opetus, hankeyhteistyö, harjoittelun ohjaaminen

yms.)

6.Jos vastasit äskeiseen kysymykseen KYLLÄ, niin millaista järjestökokemusta sinulla on?

7. Työskenteletkö nykyisessä työtehtävässäsi järjestökysymysten parissa?

8. Onko taustaorganisaatiollasi vakiintunutta järjestöyhteistyötä?

9. Jos vastasit edellisen kysymykseen KYLLÄ, valitse vaihtoehdoista millaista järjestöyhteistyötä?

10. Miten korkeakoulujen yhteistyötä järjestöjen kanssa voisi mielestäsi tiivistää?

11. Millaisia palveluprojekteja korkeakoulut voisivat järjestöjen kanssa toteuttaa?

j Im a.alle 25

j Im b.2534

j Im c.3544

j Im d.4554

j Im f.55j Im

mies j Im nainen

j Im lehtori

j Im yliopettaja

j Im t & k henkilöstö

j Im muu, mikä?

j Im lehtori

j Im professori

j Im assistentti/yliassistentti

j Im muu, mikä?

j Im kyllä, palkattuna vai vapaaehtoistehtävässä? Kuinka paljon?(arvio)

j Im ei

j Im kyllä, kuvaile?

j Im en

j Im Kyllä

j Im jos ei, niin miksi ei?

c ef opiskelijoiden harjoittelu

c ef hankeyhteistyö

c ef opetusyhteistyö

c ef muu, mikä?

11. Millaisia palveluprojekteja korkeakoulut voisivat järjestöjen kanssa toteuttaa?

12. Näkyykö järjestötyö taustaorganisaation opetussuunnitelmassa?

13. Millaista osaamista korkeakoulujen henkilöstöllä tulisi yleisesti ottaen olla järjestötyöstä?

14. Minkälaisena näet järjestötyön tulevaisuuden(toimintaympäristön tulevaisuus)?

j Im kyllä, Missä koulutusohjelmassa/oppiaineessa?

j Im ei

c ef talous,

hallintoja

projektiosaaminen

c ef toiminnan ja toimintaympäristön tuntemus(esim. lainsäädäntö ja päätöksentekorakenne)

c ef järjestöjen palvelu ja edunvalvonta

c ef viestintä ja vaikuttamistoiminta

c ef verkostoituminen

c ef organisaation uudistaminen

c ef tehtävän mukainen sisältöosaaminen, mikä?

c ef muu, mikä?

Lähetä

Liite 2.

Teemahaastattelulomake/Teemahaastattelurunko

1. Kuinka kauan olet ollut työelämässä ja kauanko siitä järjestöissä (joko vapaaehtoisena tai palkollisena)?
2. Missä järjestöissä olet toiminut?
3. Millaista kokemusta sinulla on järjestöistä?
4. Millaista osaamista sinun mielestä järjestöissä toimimisessa tarvitaan?
5. Millaista erityisosaamista järjestöissä toimimisessa vaaditaan?
6. Onko olemassa järjestötyön hiljaista tietoa? Millaista se on ja miten se otetaan käyttöön?
7. Miten osaamisvaatimukset ovat muuttuneet?
8. Missä ja kenen tai keiden järjestötyön tietoja ja taitoja pitäisi kehittää ja opettaa?
9. Miten järjestötyön tietoja ja taitoja kehitetään?
10. Miten näet järjestötyön tulevaisuuden?
11. Onko sinulla jotain muuta sanottavaa?