

## OPINNÄYTETYÖ

### **Järjestöt osaamisensa määrittäjinä vai osaaminen järjestöjen määrittäjänä?**

Kolmannen sektorin organisaatioissa syntyvä osaaminen,  
osaamisvaatimukset ja osaamisen validointi

*Tiia Kontkanen*

Yhteisöpedagogi yamk  
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
4/2021

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi yamk

---

Tekijät: Tiia Kontkanen

Opinnäytetyön nimi: Järjestöt osaamisensa määrittäjinä vai osaaminen järjestöjen määrittäjänä? Kolmannen sektorin organisaatioissa syntyvä osaaminen, osaamisvaatimukset ja osaamisen validointi

Sivumäärä: 92 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja: Tarja Nyman

Työn tilaaja: Kansan sivistystyön liitto ry.

---

Osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta eli validoinnista käydään paljon ajankohtaista yhteiskunnallista keskustelua. Osaamista nähdään syntyvän myös muualla kuin virallisissa oppimistilanteissa tai formaalissa koulutuksessa. Muun muassa kolmannen sektorin järjestöissä syntyvää epävirallista ja arkioppimista halutaan validoida laajemmin keskustelun tullessa kuitenkin yhteiskunnan ylärakenteista käsin.

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin vapaan sivistystyön opintokeskusten yhteistyöjärjestöissä syntyvää osaamista, järjestöjen osaamisvaatimuksia sekä osaamisen validointia järjestöjen omista määrittelyistä käsin. Tätä järjestötoimijoiden näkemystä peilattiin yhteiskunnalliseen työelämälähtöiseen, jatkuvaan oppimiseen kiinnittyvään osaamisen keskusteluun.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineistonkeruumenetelminä käytettiin ryhmähaastatteluita ja haastateltavien taustatietokyselyä. Analyysi toteutettiin erilaisin sisällönanalyysin keinoin.

Järjestöjen merkittävimiksi osaamisiksi nousivat järjestön tehtävään ja arvoihin kiinnittyvä substanssiosaaminen, järjestöosaaminen sekä sosiaalinen ja vuorovaikutusosaaminen. Kolmannen sektorin toimintakenttä on pitkään ollut muutoksessa, mikä näyttäytyi järjestöjen toiminnassa erilaisina osaamisvaatimuksina. Osaamisvaatimukset liittyivät järjestöjen sisäisiin haasteisiin, kuten viestintään ja järjestöihin kohdistuviin laatuodotuksiin. Ulkopuolisten kanssa toimimista haastoivat vähentynyt rahoitus, vaikuttavuuden todentaminen ja lisääntynyt byrokratia. Laajat yhteiskunnalliset muutokset asettivat osaamisvaatimuksia digitalisaation, hektisyyden ja työelämän murroksen lisääntyessä ja koronapandemian jyllätessä.

Järjestöissä validoitiin osaamista vain vähän, mutta siitä nähtiin paljon hyötyjä sekä yksilölle että järjestöorganisaatiolle. Järjestöt halusivat validoida osaamista ennen kaikkea omista tarpeistaan ja lähtökohdistaan käsin, mutta olivat valmiita tekemään yhteistyötä asian tiimoilta. Järjestöt tarvitsisivat lisää resursseja mielekkääseen osaamisen validointiin.

Jatkuvaan oppimiseen kytkeytyvä lineaarisen osaamisen validointi saattaa varsinkin rahoituksen kautta tullessaan näyttäytyä järjestöissä ulkopuolisena hallinnallisuutena. Tämä paine yhdenmukaisuuteen kaventaa järjestöjen itsenäisyyttä. Järjestöjen omista tarpeista lähtöisin oleva tuettu osaamisen validointi voi puolestaan toimia strategisen toiminnan tukena ja auttaa järjestöjä vastaamaan osaamisvaatimuksiin proaktiivisesti.

---

Asiasanat: Osaaminen, Jatkuva oppiminen, Järjestöt, Kolmas sektori

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities, Community Educator

---

Author: Tiia Kontkanen

Title: Third sector organisations defining their competences or competences defining organisations? Competences, competence demands and competence validation in third sector organisations.

Number of Pages: 92 and 5 attachment pages

Supervisor: Tarja Nyman

Subscriber: Kansan sivistystyön liitto ry.

---

Validation of learning and competences has been widely discussed lately on a societal level. Learning happens not only in official learning situations or in formal education but also as non-formal and informal learning for example in third sector organisations (TSOs). This discussion emphasizes broader validation of learning. Discussion itself derives mainly from upper societal structures.

This thesis focuses on competences and learning of Finnish TSOs that cooperate closely with liberal adult education study centres. Views of organisations' competences, challenges in qualifications and validation of learning are the key points of the study. This organisational outlook is reflected with the societal discussion on competences, validation, and work-related continuous learning.

This thesis is qualitative study. Data research was based on focus group interviews and background surveys. Analysis based on them was executed with various methods of content analysis.

Most important competences for organisations are value-related substance competences, know-how of third sector work as well as social and interaction skills. Third sector has long been facing many changes which causes many demands on competences of TSOs. These competence demands present themselves as inner challenges in communication, public relations, and quality expectations towards TSOs. Decreasing in funding, requirement to verify effectiveness and increased bureaucracy towards organisations are also setting demands on competences. Demands are also deriving from broader societal changes like digitalisation, hectivity, transformation in working life and the corona pandemic.

TSOs are not widely validating competences but it is seen mostly beneficial to individuals and organisations alike. TSOs are willing to validate competences that derive and benefit their needs but are also willing to co-operate. Organisations would need more resources to validate competences in a meaningful way.

If competence validation comes from outside organisations as linear and continuous learning or is dictated by funding it would most probably be seen as governmentality. This pressure to conform would lessen the independence of TSOs. If endorsed competence validation derives from the TSOs own needs it could help them to act strategically and face competence demands proactively.

---

Keywords: Competences, Continuous learning, Third sector organisations, Third sector

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	6
2	OSAAMISEN YHTEISKUNNALLINEN KESKUSTELU .....	11
	2.1 Euroopan unionin suositus osaamisen validoinnista .....	12
	2.2 Osaamisen validointi suomalaisessa keskustelussa .....	14
	2.3 Osaamisen keskustelun pohdintaa .....	16
3	TUTKIMUSAIHEEN KUVAUS JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	18
	3.1 Kriittis-emansipatorinen ja toimijakeskeinen näkökulma .....	18
	3.2 Opinnäytetyöprosessin pedagogiset lähtökohdat .....	20
	3.3 Osaaminen elinikäisen oppimisen hallinnallisuuden jatkumossa .....	22
	3.4 Osaaminen käsitteenä .....	26
	3.5 Muuttuva kolmas sektori .....	29
	3.6 Järjestöjen osaaminen .....	32
4	TUTKIMUSTYÖN MENETELMÄT .....	37
	4.1 Taustatietokysely .....	40
	4.2 Haastattelut .....	42
	4.3 Analyysi .....	45
	4.4 Tutkimuksen eettinen ja laadullinen pohdinta .....	47
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	50
	5.1 Järjestöissä syntyvä osaaminen .....	53
	5.2 Järjestöjen osaamisvaatimukset .....	60
	5.3 Järjestöjen osaamisen validointi .....	68

5.4 Osaamisen validoinnin työelämäkytkökset .....	75
6 POHDINTA.....	80
LÄHTEET .....	88
LIITTEET.....	93

# 1 JOHDANTO

Osaaminen on noussut Suomessa ja EU:ssa vahvasti yhteiskunnalliseen keskusteluun viimeisen kymmenen vuoden aikana. Osaamista ajatellaan syntyvän monenlaisessa ihmisen toiminnassa, eikä sen ajatella liittyvän pelkästään oppimistilanteisiin, joissa on tarkoituksellista kerryttää uutta osaamista. Eritoten osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen puhututtaa monissa yhteiskunnallisissa rakenteissa julkisesta sektorista yksityiseen. Puhe osaamisesta ja sen mahdollisesta tunnistamisesta ja tunnustamisesta on leviämässä pikkuhiljaa myös kolmannelle sektorille, järjestöjen keskuuteen.

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen järjestöissä syntyvää osaamista. Osaamisen ohella tarkastelen sitä toimintaympäristöä, jossa järjestöt toimivat. Koska osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen puhuttaa yhteiskunnallisessa keskustelussa tällä hetkellä aktiivisesti, tarkastelen myös sitä, miten järjestöissä osaamista tunnistetaan tai tunnustetaan. Tarkastelen lisäksi sitä, millaisia hyötyjä ja haittoja järjestöissä nähdään osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle. Järjestöjen osaamisen lisäksi hahmottelen opinnäytetyössä ajankohtaaiskatsausta yhteiskunnallisesta jatkuvaan oppimiseen liittyvästä osaamisen keskustelusta ja sen poliittisen ohjauksen merkityksestä järjestöille. Peilaan järjestöjen näkemyksiä osaamisen yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Yhteiskunnassa osaamisesta käytävä keskustelu kiinnittää osaamisen osaksi elinikäisen oppimisen ja jatkuvan oppimisen aiheita. EU:n lisäksi Suomessa aktiivisia keskustelijoita ovat olleet eri ministeriöt ja Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, jotka ovat viimeisen kolmen vuoden aikana julkaisseet aiheesta lukuisia julkaisuja ja muistioita. Tällä hetkellä osaamista ja sen tarpeellisuutta korostava keskustelu tulee vahvasti näistä rakenteista käsin. Vaikka diskurssin pääpaino on koulutuspolitiikassa ja oppilaitosten osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa, on keskustelu pikkuhiljaa liikkumassa myös muiden yhteiskunnan toimijoiden pariin, kuten työpaikoille ja järjestöihin.

Osaamiseen kytkeytyvää elinikäistä ja erityisesti työikäisten jatkuvaa oppimista voidaan tarkastella sen poliittisen ohjauksen hallinnallisuuden ja merkityksenannon kautta. Tämä vaikuttaa siihen, mitä osaamisella halutaan tarkoittaa. Osaaminen käsitteenä itsessään on monitasoinen ja vaikeasti määrittävä. Tästä syystä tarkastelen opinnäytetyön aihetta ja teoreettista taustaa monelta kannalta. Osaaminen on arkikäytössä toisaalta intuitiivisesti ymmärrettävä, mutta tie-

teellisesti hankalasti määritettävä. Osaamista on tarkasteltu varsinkin jatkuvan oppimisen diskurssissa yksilön osaamisena. Työelämä tutkimuksen puolella kuitenkin puhutaan myös organisaatioiden osaamisesta. Lisäksi osaamista voidaan hahmottaa lineaarisena ja kapeana tai dynaamisena ja laajempaan osaamisena.

Opinnäytetyön idea lähti osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen keskustelun vyörymisestä vapaan sivistystyön kentälle. Osaamisperustaisuus ja osaamisen tunnistaminen ovat koko vapaan sivistystyön kentän kannalta erittäin ajankohtaisia aiheita. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019a) fasilitoi vapaan sivistystyön kentän toimijoiden työryhmää, joka valmisteli vapaan sivistystyön kautta hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, sekä mahdollisuutta siirtää tätä kautta saatua osaamista Opetushallituksen (2021) ylläpitämään kansalliseen opintosuoritusten ja tutkintotietojen Koski-tietovarantoon. Tämän lakimuutoksen on suunniteltu astuvan voimaan elokuussa 2021.

Järjestökentällä aktiivisesti aiheen kanssa on työskennellyt toistaiseksi suhteellisen pieni määrä järjestöjä ja näiden apuna jokunen vapaan sivistystyön oppilaitos. Vapaan sivistystyön ja järjestöjen yhteistyö näyttääkin olevan se rajapinta, jossa järjestöjen osaamisesta ja sen tunnistamisesta ja tunnustamisesta eniten keskustellaan, eikä tämä opinnäytetyö tuo tähän poikkeusta. Jatkuvaan oppimiseen ja osaamiseen liittyvissä ministeriöiden selvitystyöryhmissä mukana on ollut toistaiseksi pääosin koulutus kentällä toimivia järjestöjä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Näyttäisi siltä, että järjestöt ja kolmas sektori laajemmin eivät ole vielä mukana osaamisen määrittelyissä ja tulevaisuuden rakentamisessa.

Olen töissä pedagogisena koulutustuottajana Kansan Sivistystyön Liiton KSL ry:n ylläpitämässä KSL-opintokeskuksessa, joka toimii myös työn tilaajana. KSL-opintokeskus toimii muiden opintokeskusten tapaan tiiviissä koulutuksellisessa yhteistyössä jäsenjärjestöjensä ja muun kansalaisyhteiskunnan kanssa. KSL on vasemmistolainen sivistysjärjestö, joka edistää jäsentensä yhteiskunnallisia ja kulttuurisia pyrkimyksiä kehittämällä ja toteuttamalla opinto- ja kulttuuritoimintaa (KSL 2017, 1). KSL-opintokeskuksen tavoitteina on kansalaisaktiivisuuden lisääminen, järjestöosaamisen kehittäminen sekä yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin edistäminen. Oppilaitospedagogiikka perustuu dialogisuuteen, kriittiseen pedagogiikkaan, avoimuuteen, vertaistuen hyödyntämiseen, toiminnallisiin menetelmiin ja yhteistoiminnallisuuteen. (KSL 2021.) Koulutustuottajana olen päivittäin tekemisissä järjestöjen oppimis- ja osaamistarpeiden tai toiveiden kanssa.

Jos opintokeskukset siirtyvät viemään omia tai järjestöjen koulutuskokonaisuuksia osaksi Koski-tietovarantoa, on mielestäni tärkeää hahmottaa syntyvää osaamista sekä sen tunnistamisen ja tunnustamisen tarpeita järjestölähtöisesti, jotta opintokeskukset voivat tukea järjestöjä näiden osaamisen määrittelyssä ja mahdollisessa tunnustamisessa aidosti järjestölähtöisistä tarpeista käsin.

Järjestöt muodostavat yhteiskunnassa kolmannen sektorin ytimen julkisen sektorin viitatessa valtioon ja yksityisen sektorin viitatessa yrityksiin. Kolmas sektori on tunnistettavissa omanlaisiksi toimintakentäkseen, joka on ollut pitkään muutoksessa. Erityisesti rahoitukseen liittyvät paineet näkyvät sektorin suurina muutoksina hämärtäen sektorirajoja. Järjestöissä syntyvää osaamista ei ole vielä kovin paljoa kartoitettu, minkä vuoksi sitä on lähestyttävä monesta näkökulmasta. Järjestöjen osaaminen kytkeytyy kuitenkin sektorin ja muun yhteiskunnan muutoksiin. Tässä työssä minua kiinnostaa erityisesti järjestöjen organisaatiotason näkemykset osaamisesta ja sen tunnistamisesta ja tunnustamisesta.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, miten kolmannen sektorin järjestöt määrittelevät toimintaympäristössään syntyvää osaamista ja miten sitä mahdollisesti halutaan validoida. Validoinnilla tarkoitan osaamisen tunnistamisen ja/tai tunnustamisen kokonaisprosessia. Validointi toimii siis tunnistamisen ja tunnustamisen kattokäsitteenä. Järjestöjen osaamisen validointi liittyy muuhun kuin formaalin koulutuksen puolella tapahtuvaan oppimiseen. Formaali oppiminen viittaa muodolliseen tai viralliseen oppilaitosympäristössä tapahtuvaan oppimiseen. Järjestöjen tapauksessa puhutaan non-formaalista eli epävirallisesta oppimisesta tai informaalista eli arkipäiväisessä elämässä tapahtuvasta oppimisesta.

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka aineistonkeruumenetelminä käytän ryhmähaastatteluita sekä haastateltavien taustatietokyselyitä. Osallistujia tutkimukseen etsin ensisijaisesti vapaan sivistystyön opintokeskuksia ylläpitävien järjestöjen ja sivistysliittojen jäsen- ja yhteistyöjärjestöistä. Lisäksi teen ajankohtaiskatsauksen jatkuvaan oppimiseen liittyvään osaamisen diskurssiin perehtymällä EU:n ja suomalaisten ministeriöiden, sekä Sitran julkaistuun dokumentaatioon. Katsaus on tulkinnallisuudessaan osa aineistoa mutta taustoittaa samalla opinnäytetyön aihetta. Jatkuvan oppimisen diskurssi on toistaiseksi vielä niin tuore, että siitä nousevat mahdolliset konkreettiset kehittämishankkeet eivät ole kerenneet julkaista tuloksiaan, eivätkä sen vuoksi ole osa keräämääni aineistoa. Aineistoa tarkastelen sisällönanalyysin keinoin.



Työtä raamittaa pedagoginen tarkastelunäkökulma ja kriittis-emansipatorinen tiedonintressi. Kriittis-emansipatorisuus tarkoittaa sitä, että pyrin tarkastelemaan aihetta reflektoiden, argumentoiden ja kriittisesti, sekä tuottamaan vapauttavaa tietoa, jossa valtakätkökset nostetaan näkyville. Kriittinen ei tarkoita samaa kuin vastustaminen. Pedagoginen lähestymistapani tukee tiedonintressiäni. Avaan kumpaakin käsitettä lisää teorialuvun alussa.

Opinnäytetyöprosessin tutkimuskysymyksiksi muodostui, millaista osaamista järjestötoimijat näkevät syntyvän organisaatioidensa toimintaympäristössä? Miten järjestöt tunnistavat ja/tai tunnustavat osaamista tällä hetkellä? Mitä hyötyjä ja haittoja osaamisen validoinnille nähdään? Lisäksi työn tavoitteena on koota yhteen yhteiskunnan rakenteissa käytyä keskustelua jatkuvaan oppimiseen liittyvästä osaamisesta ja sen validoinnista sekä peilata tätä järjestöjen näkemysten kanssa. Opinnäytetyön prosessin tarkoituksena on osallistaa järjestöjä mukaan osaamisen diskurssiin heidän omista tarpeistaan käsin. Järjestöjen omien näkemysten ja määrittelyiden ollessa keskiössä, on tarkastelunäkökulman opinnäytetyössä ennen kaikkea toimijakeskeinen.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö on aina myös työelämän kehittämistyö (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021). Tämä opinnäytetyö toimii oman ammatillisen osaamiseni kehittäjänä. Lisäksi työ tuottaa tilaajalle eli omalle työnantajalleni tietoa siitä, millaista keskustelua osaamisesta tällä hetkellä käydään, millaista osaamista järjestötoimijat näkevät syntyväksi, mitä se heille tarkoittaa ja miten he haluaisivat osaamista mahdollisesti tunnistaa ja tunnustaa. Tämä auttaa KSL-opintokeskusta suunnittelemaan tulevaa koulutus- ja palvelutoimintaansa.

Lisäksi uskon opinnäytetyöni rakentavan tietoa myös muille osaamista pohtiville tahoille. Omalla ammattialallani vapaan sivistystyön ja opintokeskusten kentällä, mutta mahdollisesti myös muualla, esimerkiksi julkishallinnossa toivottavasti nähdään työlläni arvoa. Työ toivottavasti tuottaa olennaista tietoa myös oppilaitokselleni Humanistiselle ammattikorkeakoululle, joka toimii myös järjestötyön koulutuksen kehittäjänä. Ennen kaikkea tarkoituksena on tuottaa sellaista tietoa, joka hyödyttää järjestöjä itseään, auttaen heitä tunnistamaan omaa osaamistaan, tunnustamaan sitä halutessaan omista lähtökohdistaan käsin ja näin vahvistamaan toimijuuttaan ja rakentamaan vahvaa kansalaisyhteiskuntaa.

Opinnäytetyön seuraavassa luvussa esitellään jatkuvan oppimisen ja osaamisen yhteiskunnallista keskustelua. Tämän jälkeen kolmannessa luvussa avataan tutkimuksen teoreettiset lähtö-

kohdat. Neljäs luku käsittelee opinnäytetyön menetelmiä ja prosessia. Tätä seuraa opinnäytetyön tuloksia esittelevä viides luku ja viimeisenä on esitelty tuloksista johdettuja johtopäätelmiä.

## 2 OSAAMISEN YHTEISKUNNALLINEN KESKUSTELU

Suomen hyvinvointi ja kilpailukyky rakentuvat osaamiselle, joten sitä emme saa päästää ruostumaan. Onneksi maassamme vallitsee juuri nyt laaja yhteisymmärrys siitä, että osaamisen uudistaminen on tulevana vuosina yksi yhteiskuntamme keskeisistä mahdollisuuksista ja haasteista. (Sitra 2019a, 2.)

Osaamisperustaisuudesta ja osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta on puhuttu formaalin eli muodollisen koulutusjärjestelmän puolella jo vuonna 1999 alkunsa saaneesta Euroopan unionin Bolognan prosessista lähtien, minkä tarkoituksena on yhtenäistää eurooppalaista korkeakoulutusta vapaan liikkuvuuden helpottamiseksi (Mäkinen & Annala 2012, 128–129). Osaamisperustaisuuden keskustelu on viime aikoina levinnyt koskemaan myös non-formaalin ja informaalin eli epävirallisen ja arkioppimisen kenttiä. Tällä kentällä diskurssi on vielä suhteellisen uusi, joten siitä kumpuavat konkreettiset tulokset tai muutokset antavat vielä odottaa itseään.

Osaaminen liittyy käsitteellisesti useisiin ilmiöihin, kuten elinikäiseen oppimiseen, non-formaaliin ja informaaliin oppimiseen, sekä jatkuvaan oppimiseen kritiikkeineen. Tässä luvussa keskityn nostamaan Euroopan unionin neuvoston ja komission, Opetus- ja kulttuuriministeriön, Työ- ja elinkeinoministeriön ja Sitran esiin tuomia näkemyksiä edellä mainituista aiheista. Näiden dokumenttien näkökulma on viime aikoina painottunut nimenomaan jatkuvan oppimisen näkökulmaan. Teen näiden käsitteiden teoreettista määrittelyä tarkemmin teoreettisen viitekehksen luvussa.

Dokumentteja tarkastellessani pyrin kiinnittämään huomiota nimenomaan kolmatta sektoria koskeviin huomioihin ja ohjeistuksiin. Lisäksi kiinnitän huomioni osaamisen ja sen validoinnin määrittelyyn ja tarpeiden perusteluihin. Tämä osaamisen diskurssin ajankohtaiskatsaus on siis ymmärrettävä tulkinnalliseksi, koska luenta on tehty suhteessa tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin sekä tutkijan subjektiivuuteen, johon vaikuttaa myös kriittinen tutkimussuuntaus, jota avaan myös teorialuvussa. Ronkainen, Pehkonen, Paavilainen ja Lindblom-Ylänne (2011, 71–78; 81–83) korostavat laadullisessa tutkimuksessa tutkijan subjektiposition esiin tuomista, jotta tutkimus voidaan ymmärtää tulkinnalliseksi ja jotta siitä ei tule ideologista.

Osaamisen validoinnin perusajatuksena on, että työelämän ja sen vaatimusten muuttuessa työelämän tarpeet ja ihmisten osaamiskyvyt kohtaisivat paremmin ja ihmiset pysyisivät mukana työelämässä. Tätä osaamistarpeiden ja ihmisten osaamisen kohtaamisen ongelmaa halutaan tukea muullakin kuin varsinaisella tutkintoon johtavalla koulutuksella, erityisesti epävirallista ja

arkioppimista tunnustamalla ja tunnustamalla. Tätä osaamisen validointia halutaan kohdentaa erityisesti niille, jotka muutoinkin jäävät koulutuksen ulkopuolelle tai joilla on heikot perustaidot. Arkioppimista ja epävirallista oppimista validoimalla halutaan joustavoittaa yksilön opinpolkuja, helpottaa jatkokoulutukseen pääsyä ja kehittää yksilöiden ammatillisia tavoitteita. Joustavuus ja ammatillinen tukeminen mahdollistavat nopeammat siirtymät, jotta yksilö pysyisi mukana työelämän muutoksissa.

Arkioppiminen ja epävirallinen oppiminen erotetaan usein erilliseksi varsinkin formaalista oppimisesta. Formaalisella oppimisella viitataan muodolliseen tai viralliseen oppimiseen. Usein tällä viitataan oppilaitosympäristössä tapahtuvaan, tutkintoon johtavaan koulutukseen (Euroopan unionin neuvosto 2012, 5) mutta jotkin määritelmät sisällyttävät siihen myös yritysten toteuttaman koulutuksen, jolla on suunnitelmallinen tavoite ja muodollinen todentaminen (Sitra 2019b, 4–5). Tässä työssä määrittelen formaalin oppimisen nimenomaan tutkintotavoitteisen koulutusjärjestelmän sisällä tapahtuvaksi oppimiseksi ja yritys-, järjestö- sekä vapaan sivistystyön koulutukset osaksi non-formaalista oppimista. Non-formaalilla viitataan epämuodolliseen tai epäviralliseen oppimiseen, joka tapahtuu suunniteltujen toimintojen avulla ja johon sisältyy oppimisen tukea. Informaali oppiminen viittaa arkioppimiseen, jolla tarkoitetaan arkipäivän toiminnassa syntyvää oppimista, vaikkei oppiminen olisikaan tarkoituksellista. Arkioppiminen tapahtuu perhe-elämässä tai vapaa-aikana. Informaalista oppimista on esimerkiksi vapaaehtoistoiminnassa syntyneet taidot. (Euroopan unionin neuvosto 2012, 5.) Käytän pääasiallisesti käsitteitä formaali, non-formaali ja informaali oppiminen, sillä suomennokset eivät ole täysin vaikiintuneita.

Pidän non-formaalista ja informaalista oppimisen validointia hyvänä perusajatuksena, joka pyrkii vastaamaan todelliseen ongelmaan eli nopeaan työelämän murrokseen. Jatkuvan oppimisen kohdentuminen koulutuksessa aliedustettuihin ryhmiin tasaa myöskin koulutuksen kasautumista. Kiinnostavaa kuitenkin on tarkastella, millaiseksi työelämän murros halutaan määritellä, kenelle vastuu osaamisen validoinnista halutaan säilyttää, miten osaamista määritellään ja miten se näyttäytyy yhteiskunnan eri rakenteissa ja sektoreilla.

## 2.1 Euroopan unionin suositus osaamisen validoinnista

Euroopan neuvosto antoi vuonna 2012 jäsenvaltioilleen suosituksen non-formaalista ja informaalista oppimisen validoinnista. Validoinnin nähdään vastaavan muun muassa työllistyvyyden ja

liikkuvuuden ongelmiin sekä lisäävän motivaatiota elinikäiseen oppimiseen erityisesti epäsuotuisassa sosioekonomisessa asemassa olevien ja matalasti koulutettujen kohdalla. Lisäksi osaamisen validoinnilla nähdään olevan iso merkitys työmarkkinoiden parantamisessa, sekä taloudellisen kilpailukyvyn ja kasvun lisäämisessä. (Euroopan komissio 2012).

Suosituksessa annetaan ohjeistuksia validoinnin käytännöistä, kaikkia sektoreita koskevasta yhteistyöstä, sekä toiminnan kehittämisen seuraamisesta ja raportoinnista. Suosituksessa mainitaan myös liuta kolmannen sektorin toimijoita, kuten ammattiliitot, käsityöläis- ja nuorisjärjestöt sekä kansalaisjärjestöt, joiden tulisi osallistua validoinnin kehittämiseen ja täytäntöönpanoon. Suosituksessa mainitaan, että työnantajien, nuorisjärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen tulisi edistää ja helpottaa työssä ja vapaaehtoistoiminnassa saadun osaamisen tunnistamista käyttäen siihen unionin tarjoamia välineitä, kuten Europassia tai Youthpass-todistusta. (Mt.)

Suositus määrittää epävirallisen ja arkioppimisen validoinnin neliportaiseksi järjestelmäksi, jonka osioita voi käyttää erillisinä tai yhdistellä. Neliportaisena järjestelmänä oppimistulokset tulisi kartoittaa, dokumentoida, arvioida ja merkitä todistusasiakirjaan tutkinnon, sen osan, tutkintoon johtavana opintosuorituksena tai muulla asianmukaisella tavalla. Lisäksi validoinnin tulisi olla yhteydessä kansallisiin ja eurooppalaisiin tutkinnon viitekehyksiin, kuitenkin ottaen huomioon paikalliset, alueelliset ja kansalliset tarpeet ja ominaispiirteet. (Mt.) Validointijärjestelmän ensimmäiset kaksi vaihetta, kartoitus ja dokumentointi viittaavat osaamisen tunnistamiseen ja kaksi jälkimmäistä eli arviointi ja merkitseminen todistusasiakirjaan viittaavat osaamisen tunnustamiseen. Tästä kokonaisprosessista tai sen osista käytän tässä työssä siis sanaa validointi.

Euroopan neuvoston suositusten oli tarkoitus astua voimaan viimeistään 2018, minkä jälkeen suosituksen toteutumista arvioitiin. Tietoa kerättiin jäsenmaista niin koulutuksen kentältä, työmarkkinoiden kentältä kuin kolmannelta sektoriltakin. Tilannearvioinnin mukaan kolmas sektori nähdään merkittävänä validoinnin alueena, vaikka sitä ei nähdä jäsenvaltioissa validoinnin kehittämisen prioriteettina koulutus- ja työmarkkinakenttiin verrattuna. Kolmannella sektorilla toteutetaan useimmiten osaamisen tunnistamista ja vähemmän tunnustamista ja harvassa jäsenvaltiossa yksityinen ja kolmas sektori vielä kiinnittää tehdyn osaamisen validoinnin kansallisiin tutkinnon viitekehyksiin. (Cedefop 2020, 1–6.) Toisaalta huomattiin, että formaalin koulutuksen oppilaitokset tai työnantajat eivät tunnista vapaaehtois- tai nuorisotoiminnassa saatua osaa-

mista. Tämä johtuu osittain siitä, että kolmannen sektorin osaamisen kartoittaminen liittyy pääosin itsearviointiin, jolloin tällainen osaaminen jää vähemmälle huomiolle työtä haettaessa. (Euroopan komissio 2020, 74–75.)

## 2.2 Osaamisen validointi suomalaisessa keskustelussa

Suomessa EU:n suositukseen on tarttunut erityisesti Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö, sekä Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Sitra käynnisti kolmivuotisen Osaamisen aika -projektin vuosille 2018–2021, jossa keskitytään elinikäisen oppimisen politiikkaan ja osaamisen kehittämiseen Suomessa (Sitra 2020). TEM ja erityisesti OKM ovat vuodesta 2018 lähtien tuottaneet useita julkaisuja ja muistioita liittyen non-formaaliin ja informaaliin oppimiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, muutostarpeiden taustalla nähtävään työn murrokseen, sekä elinikäiseen tai jatkuvaan oppimiseen. Julkaisujen perusteella ministeriöissä nähdään, että elinikäisen oppimisen uudistamisen ja osaamisen validoinnin työkalujen kehittäminen vastaa nimenomaan työelämän murroksen haasteisiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018; Työ- ja elinkeinoministeriö 2020).

Niin Euroopan neuvoston suositus kuin suomalaiset julkisen sektorin tuottamat julkaisutkin keskittyvät pääosin koulutussektorin oppilaitosten tai työelämän tuottaman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Euroopan neuvoston suositus mahdollistaa kansallisen ja paikallisen toiminnan priorisoinnin sektoreiden välillä (Euroopan neuvosto 2012) ja näyttääkin siltä, että Suomessa ministeriöt ovat kiinnostuneempia kehittämään tällä hetkellä oppilaitos- ja työelämän yhteydessä syntyvän osaamisen validointia. Suosituksissa ja julkaisuissa kuitenkin kulkee mukana myös kolmannen sektorin tuottama osaaminen ja osaamisen validointi.

Tarkasteltaessa EU:n, ministeriöiden ja Sitran julkaisuja kuva Suomen tulevaisuudesta näyttää mielestäni hyvin uhkaavalta työn murroksen aiheuttamien muutosten myötä. Teknologisen kehityksen nopeutuminen, tekoäly ja robotiikka (Sitra 2019b, 2–5), samoin kuin monimutkaistuvat työtehtävät, työalan vaihdokset ja työelämän monimuotoisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 8) vaativat jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja kehittämistä. Kuva osaamisen kehittämisen syistä ja tarpeista sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välttämättömyys näyttävät julkaisuissa ja muistioissa mielestäni hyvin hegemonisena ja työelämän tarpeista lähtevänä. Työelämän murros taas näyttääytyy deterministisenä muutoksena, johon on vastattava reagoimalla ensisijaisesti lisäämällä osaamista.

Yhteiskunnallisena tavoitteena on, että jokainen kehittää omaa osaamistaan läpi elämän käyttäen sitä itsen ja muiden parhaaksi, osallistuu työhön, osaamisen jakamiseen ja kehittämiseen, sekä muuhun yhteiskunnallista arvoa tuottavaan toimintaan. Osaamisen jatkuva kehittäminen halutaan tuoda mahdolliseksi kaikille ja siihen halutaan tarjota tukea ja ohjausta. Lisäksi osaamisen kehittämiseen perustuvan ennakoivan rakennemuutoksen tavoitteena on vähentää työttömyyttä ja kasvattaa työpaikkojen tuottavuutta julkisella, yksityisellä sekä kolmannella sektorilla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b, 12, 54.)

Ennakoivaan rakennemuutokseen sisältyy monia toimijoita koskevia uudistusehdotuksia. Osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen halutaan nähdä keskeisenä osana ammatillisen koulutuksen ja korkeakoululainsäädännön, työttömyysetuuksien ja työnantajien verokohtelun muutoksia (mt., 14) sekä osana tulevaa perusturvan uudistusta (Sitra 2019b, 14). Osaaminen kytkeytyy elinikäiseen oppimiseen ja hieman myöhemmin termiä korvaavaan jatkuvaan oppimiseen. Tässä nähdään olevan kyse kilpailukyvästä ja hyvinvoinnista, sivistyksestä, osallisuudesta ja eriarvoistumisen ehkäisystä (Sitra 2019a, 3). Käytännössä diskurssi keskittyy kuitenkin ensisijaisesti työelämän tarpeisiin ja muutoksiin. Yleissivistykseen ja työmarkkinakelpoisuuteen tähtäävät tavoitteet nähdään toisiaan täydentäviä (mt., 4). Sivistyksestä tai sen määritelmästä ei ole mielestäni kovin laajasti keskusteltu dokumentaatioissa.

On siis mahdollista, että osaamisen diskurssi tulee mylläämään erityisesti koulutussektoria mutta myös kolmatta sektoria. Osaamisen validointia halutaan markkinoida kaikille mahdollisena ja hyödyllisenä toimintana, joten on todella mahdollista, että se vaikuttaa yksilötasolla työllisyyteen tähtäävässä politiikassa ja tukien uudistuksessa sekä organisaatiotasolla rahoituksen ohjauksessa.

Verrattuna Euroopan unionin julkaisuihin, suomalaisessa diskurssissa puhutaan huomattavasti vähemmän kolmannen sektorin roolista tässä yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kolmas sektori kuitenkin kulkee mukana puheessa ja suomalainenkin diskurssi painottaa sektoreiden välistä yhteistyöstä (Sitra 2019a, 5) ja osaamisen tunnustamisen työkalujen kehittämistä kaikilla sektoreilla (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 24–27).

Erityisesti nuorten kohdalla harrastus- ja vapaaehtoistoiminta nähdään tärkeänä väylänä työmarkkinoille, jos niissä kertynyt osaaminen voidaan tunnistaa osaksi opintoja ja työkokemusta. Työelämän tarpeisiin halutaan luoda uusia tapoja tuottaa osaamista, kuten digitaalisia osaamismerkkejä ja järjestöjen koulutuksen ja toiminnan tuottaman osaamisen muuta tunnustamista.

Järjestöjen rooli nähdään eritoten perus- ja digitaalisten taitojen matalan kynnyksen koulutuksen järjestäjinä niille, jotka ovat vähemmän koulutettuja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 7–9, 24–26, 32–34.) Työelämässä kertyvä osaaminen, harrastustoiminta ja kolmas sektori sekä yksityiset koulutusinstituutiot halutaan kaikki nähdä tulevaisuuden osaamisen kehittämisen järjestelmässä (Opetushallitus 2019, 44), jossa myös vapaalla sivistystyöllä ja sektoreiden rajapinnassa toimivilla opintokeskuksilla nähdään tärkeä rooli osaamisen synnyttäjinä ja validoinnin valmentajina (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 39–41.) Jatkuvan oppimisen uudistus etenee Opetus- ja kulttuuriministeriössä (2021a) kehittämishankkeena ja päättyy maaliskuussa 2023.

### 2.3 Osaamisen keskustelun pohdintaa

EU:n ja ministeriöiden dokumentaatiota tarkastelemalla piirtyy kuva varsin työelämäpainotteisesta ilmiöstä. Jatkuvan oppimisen uudistus on vielä kesken, eivätkä hankkeen mukanaan tuomat konkreettiset työn tulokset näy tätä opinnäytetyötä tehdessä. Dokumenteista piirtyy nähdäkseni kuva, jonka mukaan työelämän murros on väistämätön ja siihen on reagoitava jatkuvalla oppimisella ja osaamisen validoinnilla. Vastuu osaamisesta on kuitenkin pääosin yksilöllä itsellään. Yksityisen ja kolmannen sektorin olisi kuitenkin osallistuttava osaamisen validointiin samalla, kuin julkisen sektorin tukea ja rakenteita suunnataan osaamista painottaviksi. Osaamisen ajatellaan olevan jotain, joka lähtökohtaisesti on tunnistettavissa ja tunnustettavissa. Tämä ei kuitenkaan vielä ole välttämättä koko kuva jatkuvaan oppimiseen kytkeytyvästä osaamisesta diskurssin ollessa niin uusi. Samoin järjestökentän ja vapaan sivistystyön roolit eivät vielä täysin hahmotu nykyisestä keskustelusta.

Vaikka kolmannen sektorin järjestöt ovat lähtökohtaisesti voittoa tavoittelemattomia toimijoita, työelämänäkökulma ei ole lähtökohtaisesti vastakkainen niiden toiminnalle. Tarkastelen tarkemmin teorialuvussa järjestöjä ja niiden toimintakentän muutoksia. Huomionarvoista kuitenkin on, että palkkatyön tekeminen on yleistymässä järjestöissä ja kolmannella sektorilla kokonaisuudessaan (Laitinen 2018, 27–28). Monen järjestön kohdalla työelämän tarpeet ovat siis hyvin oleellisesti järjestöjen tarpeita ja monissa isoissa järjestöissä, kuten ammattiyhdistysliikkeissä ja muissa ammatillisissa etuja valvovissa järjestöissä työelämän kysymykset ovat toiminnan keskiössä. Kokemukseni mukaan usein järjestöt myös työllistäessään löytävät sopivia henkilöitä omien vapaaehtoistensa tai aktiivien joukosta ja jossain määrin voidaan puhua järjestöammattilaisista, joiden asiantuntijuus kiinnittyy nimenomaan järjestöympäristöön. Lisäksi jär-



jestöt toimivat merkittävinä työllistäjinä omille eturyhmilleen tarjoten matalan kynnyksen osallistumista tai esimerkiksi työharjoittelupaikkoja. Järjestöt työnantajina todennäköisesti hyötyvät joustavista osaamisen validoinnin, aliedustettujen ryhmien tukemisen ja koulutuspolkujen päivittämisen mahdollisuuksista, joita jatkuvan oppimisen uudistuksessa myös kaavaillaan.

Vapaan sivistystyön kentän toimijana osaamisen diskurssin sivistykselliset puolet ovat mielestäni vielä jokseenkin ohuita, vaikka pidän kuitenkin hyvänä sitä, että toimintaa halutaan kohdentaa koulutuksessa aliedustetuille ryhmille ja lisätä heidän osallisuuttaan. Aliedustettuihin ryhmiin kuuluvilla on usein heikot perustaidot ja matalampi pohjakoulutus. Myös motivaatio ja toimeentulo, oppimis- ja kielivaikkeudet, syrjäytyminen sekä terveydelliset ja sosiaaliset ongelmat saattavat vaikeuttaa koulutus- ja työuraa. Näihin ryhmiin kuuluvien osaamista halutaan tukea madaltamalla osallistumisen kynnystä sekä räätälöimällä palveluita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b.) Myös sivistysajattelua ja vapaan sivistystyön kenttää, joka monessa kohtaa toimii järjestöjen yhteistyökumppanina, halutaan mahdollisesti kuitenkin osallistaa mukaan diskurssiin. Tähän mielestäni viittaa esimerkiksi Sitran (2021) Sivistys+ hanke, jossa pohditaan sivistyksen roolia yhteiskunnallisissa ajankohtaisissa muutoksissa.

Samalla vahva ministeriöohjaus sektorirajat ylittävästä osaamisen kehittämisestä tekee sen kytköksen valtaan näkyväksi. Aina kun puhutaan vallasta, on hyvä mielestäni miettiä, keiden kaikkien eduista puhutaan. Tarkastelen teoreettisen viitekehyksen yhteydessä osaamista osana elinikäistä oppimista, joka voidaan kasvatustieteiden erikoistutkija Heikki Kinnarin (2020, 24–26) mukaan nähdä perustellusti myös hallinnan teknologiana ja valtatekniikkana. Hallinnan teknologiana jatkuvaan oppimiseen pohjaava osaamisen validointi voi tukea järjestöjen pyrkimyksiä itsenäisinä ja moninaisen osaamisen tuottajina ja työllistäjinä. Jatkuvan oppimisen poliittinen ohjaus voi kuitenkin näyttäytyä myös järjestöjä velvoittavana, ulkopäin tulevana ohjauksena, mikä kaventaa järjestöjen toiminnan mahdollisuuksia.

### 3 TUTKIMUSAIHEEN KUVAUS JA TEOREETTINEN VII- TEKEHYS

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tehtävänä on toimia kehittämistehtävänä työelämälle ajankohtaisesta aiheesta, ja tarkoitus on kehittää esimerkiksi menetelmä, projekti tai ohjeistus (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021). Opinnäytetyön aihetta tarkastellessa ongelmaksi muodostuu vakiintuneiden käsitteiden ja teoreettisen tutkimustiedon vähyys. Tämän vuoksi opinnäytetyö ei nojaa yksittäiseen teoriaan osaamisesta ja sen validoinnista, vaan tarkoituksena on keskusteluttaa eri tulokulmia osaamisesta aineiston kanssa.

Opinnäytetyön viitekehyksenä toimii kriittis-emansipatorinen ja toimijakeskeinen tarkastelunäkökulma. Tähän liittyy oma taustani kouluttajana, mikä taas vaatii pedagogisen otteen avaamista. Teorian keskiössä on osaaminen ja sen linkittyminen läheisiin ilmiöihin, kuten elinikäiseen ja jatkuvaan oppimiseen sekä yksilön ja organisaation osaamisen rakentumiseen. Oleellista on myös tarkastella tutkimuksen kohteena olevia kolmannen sektorin järjestöjä omanlaisena toimijajoukkona. Osaamisen syntymisen tarkastelu toimintaympäristöönsä nähden vaatii toimintaympäristön ja järjestöjen vuorovaikutussuhteiden tarkastelua. Näitä tarkastelen osaamisvaatimusten ja järjestöjen legitimaatioon eli olemassaolon oikeutukseen perustuviin toimintalogiikoiden avulla.

#### 3.1 Kriittis-emansipatorinen ja toimijakeskeinen näkökulma

Opinnäytetyötä ohjaavaa näkökulmaani voi pitää kriittis-emansipatorisena. Kriittisyydellä en viittaa negatiivisuuteen, vastustamiseen, tai ideologisuuteen, vaan pyrin työssäni tarkastelemaan osaamiseen liittyviä kulttuurisia ja sosiaalisia ennakko-oletuksia ja selitysmalleja. Professori Pirkko Anttilan (1996) määrittelemän kolmoishermeneutiikan mukaisesti pyrin reflektimaan kriittisesti sekä tutkimuskohteiden tulkintoja että omia tulkintojani tiedostaen samalla niitä prosesseja, rakenteita ja valtasuhteita, jotka vaikuttavat tutkimuksenteon tasolla ja yhteiskunnallisella tasolla koko prosessiin. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on osallistaa itse järjestötoimijat mukaan osaamiseen liittyvään keskusteluun alhaalta ylöspäin, tuottaen kriittisen yhteiskuntateoreetikon Jürgen Habermasin mukaan samalla vapauttavaa tietoa eli emansipaatiota, joka mahdollistaa oikean tulkinnan rakentamista itsestään (Anttila 1996). Tarkoitus on saada järjestöjen ääntä kuuluviin ja mukaan keskusteluun ja mahdollistaa keskustelua siitä, mitä

osaamisella tulisi järjestötoimijoiden mielestä kolmannella sektorilla ja muualla yhteiskunnan rakenteissa tarkoittaa.

Koulutustutkijat professori Hannu Heikkinen ja yliopettaja Harri Kukkonen toteavat kriittis-emansipatorisesta tiedonintressistä:

Pyrkimys järkiperäiseen, argumentoivaan ja kriittiseen ajatteluun antaa intressille sen nimen kriittis-alkuosan, ja pyrkimys väärästä vallasta vapautumiseen emansipatorinen-jälkiosan. Koska maailma ymmärretään valtataistelun kentäksi, tietäjän näkökulma ei voi olla neutraali, vaan jokainen näkee asiat omasta näkökulmastaan. [-] Pyrkimys on tarkastella kriittisesti ja reflektiivisesti tiedon, uskomusten ja valankäytön perusteita ja niiden välisiä suhteita. (Heikkinen & Kukkonen 2019, 266.)

Oma näkökulmani aiheeseen on kriittinen ja näen osaamisen keskustelun ympärillä useita valtakamppailuita. Vaikka opinnäytetyöni aiheena ei ole tarkastella suoraan näitä valtakamppailuita, haluan tarkastella aihetta tuottaen siitä uutta tietoa ottaen valtakamppailut huomioon. Tavoitteena on tarkastella aihetta avoimin silmin pyrkien jatkuvasti refleктоimaan omaa näkökulmaani, ja sen vaikutusta koko tutkimuksellisen kehittämistyön prosessiin. Kriittis-emansipatorinen tieto rakentuu hermeneuttiselle ymmärrykselle yhteiskunnasta ja hyvästä elämästä (Heikkinen & Kukkonen 2019, 266), jota opinnäytetyöni omalta osaltaan pyrkii rakentamaan.

Emansipaation merkittävä lähtöoletus on ajatus toimijuudesta ja tiedon rakentamisesta alhaalta ylöspäin. Erityisesti Habermasin yhteiskunnallisen tiedon intressin teoria sekä kommunikatiivisen rationaliteetin ja vapaan dialogin käsitteet auttavat suuntaamaan opinnäytetyötäni. (Anttila 1996.) Sosiaalipedagogien Elina Nivalan ja Sanna Rynänen (2019, 117–119) mukaan Habermasin kommunikatiivinen rationaliteetti tai toiminta viittaa toisten kohtelemiseen kanssajäseninä, joiden kanssa tavoitellaan yhteisymmärrystä. Tämä yhteisymmärrys edellyttää toimijoiden yhteisesti muotoutuvaa tietoa ja vastavuoroisuuden hyväksymistä. Yhteisymmärrys mahdollistuu jaetun arkitietoisuuden kautta, jota tulkitaan ja uusinnetaan kulttuuristen traditioiden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden avulla. (Mt., 117–119.) Lähtökohtaisesti ajattelen haastateltavilla olevan jaettua arkitietoutta järjestöjen osaamisesta, koska he kuuluvat tähän järjestötoimijoiden ryhmään. Tätä arkitietoa pyritään haastatteluissa tulkitsemaan ja rakentamaan yhteisymmärryksen ja dialogin ilmapiirissä.

Toimijuus ymmärretään helposti yksilön ominaisuudeksi, mutta tässä opinnäytetyössä toimijuus on ennen kaikkea yhteisö- ja organisaatiotason toimijuutta. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma toimijuuteen tarkastelee niin yksilö kuin yhteisö- ja organisaatiotason toi-

mijuuttakin. Tämä näkökulma on suosittu erityisesti ammatillisen ja työyhteisöön liittyvän toimijuuden tutkimuksessa, mutta se on mielestäni sovellettavissa myös muunlaisten yhteisöjen ja organisaatioiden tarkasteluun. Tutkijat Anneli Eteläpelto, Päivi Hökkä, Susanna Paloniemi ja Katja Vähäsantanen (2014, 21–22) näkevät toimijuuden prosessina, joka ilmenee vaikuttamisessa, valinnoissa ja kannanotoissa. Sillä viitataan yksilön tai yhteisön aktiivisuuteen, aloitteellisuuteen, osallisuuteen, hallinnan kokemukseen ja todellisiin vaikutusmahdollisuuksiin (mt., 21–22). Toimijuus on monikytkentäisesti liitoksissa yhteisöllisyyteen ja toimija voidaan nähdä yhteisönä tai organisaationa, joka vaikuttaa ja johon vaikutetaan muuttaen tätä. Lisäksi yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotaso resursoivat ja rajoittavat toimijuutta kytkeytyen näin vahvasti valtaan. Opinnäytetyössäni oletan järjestöillä olevan dynaamisia, resursoituja ja rajoitettuja mahdollisuuksia vaikuttaa sekä sisäiseen että ulkoiseen toimintaansa, minkä ansiosta ne valitsevat erilaisia hybridisiä toiminnan muotoja sekä ottavat kantaa muun muassa toiminnassaan syntyvään osaamiseen. On hyvä tiedostaa, että järjestöjen toimijuudesta puhuminen peittää alleen niissä toimivien yksilöiden mahdollisesti ristiriitaisiakin näkökantoja ja pyrkimyksiä harjoittaa yksilön toimijuutta. Tässä opinnäytetyössä en keskity kuitenkaan yksilötason toimijuuden tarkasteluun, vaan nimenomaan organisaatiotason toimijuuteen.

Opinnäytetyöni kriittinen tarkastelu ei liity siis ainoastaan aineistoon, vaan pyrin tarkastelemaan omia tulkintojani kriittisesti sekä hahmottamaan tulkintojen vaikutuksia yhteiskunnallisessa ja sosiaalisessa ympäristössä. Tämän lisäksi yksi opinnäytetyön tavoitteitani on vahvistaa järjestöjen osallisuutta ja toimijuutta organisaatioina osaamisen määrittäjinä. Osallistamalla järjestöjä määrittelyyn tarkoituksena on tukea niiden vaikuttamismahdollisuuksia ja aktiivisuutta. Osallistavuus, yhteisen tiedon rakentaminen dialogisesti sekä organisaation toimijuus ohjaavat opinnäytetyöni rajausta, aineiston hankintaa, analyysia ja kirjoitusprosessia. Kriittinen tarkastelu sekä toimijalähtöisyys ovat osa sekä työn tilaajan KSL-opintokeskuksen arvopohjaa että omaa henkilökohtaista arvomaailmaani, sekä pedagogista otettani. Onkin nähdäkseni tarpeellista tarkastella seuraavaksi opinnäytetyön pedagogista taustaa.

### **3.2 Opinnäytetyöprosessin pedagogiset lähtökohdat**

Erityisesti laadullisen tutkimuksen kyseessä ollessa tarkastelun kohteena ovat kulttuurisidonnaiset sosiaalista todellisuutta rakentavat merkitykset, merkityksen ja merkitsijän suhde sekä merkitysten konteksti (Eskola & Suoranta 1998, 44–51). Tutkimuskontekstissa tutkijan voidaan

ajatella olevan merkitsijä, joka antaa merkityksiä tutkimuskohteelleen tarkastelemalla sitä valitusta kontekstista. Koska oma työöteeni ja tilaajani ote järjestökenttään on pedagoginen, näen tämän tärkeäksi merkitysten suhteiden kontekstiksi, joka on tärkeä tuoda lukijan tarkasteltavaksi. Kriittinen katsantokanta opinnäytetyöprosessiin edellyttää myös tutkijan omien ennako-oletusten ja taustalla vaikuttavien arvojen esiin nostamista.

Oma ja nähdäkseni KSL-opintokeskuksenkin oppimiskäsitys pohjaa sosiaalisen konstruktivismin teoriaan ja siitä johdettuun käsitykseen oppimisesta. Päivi Kupiaksen (2008, 162–164) mukaan sosiokonstruktivistisessa oppimiskäsityksessä yksilön oppiminen rakentuu vuorovaikutuksessa, jossa yhteinen tietoisuus, jaettu tulkinta ja tiedon jakamisen tavat vaikuttavat oppimiseen. Oppiminen nähdään kontekstiin sidottuna sosiaalisena prosessina, jossa aito dialogi nähdään yhteisöllisen oppimisen paikkana ja mahdollisuutena laajentaa ymmärrystä sekä luoda uudenlaisia merkityksiä (mt., 164–172).

Sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys tulee lähelle sosiaalipedagogista näkemystä ihmisen kasvusta. Nivalan ja Rynänen (2019, 27–28) mukaan sosiaalipedagogiikassa jokaisen ainutlaatuisen yksilön kasvu nähdään tapahtuvan yhteisöissä ja yhteisöllisesti, jolloin yhteisöllisyyttä tulee tukea kasvun ja toiminnan ympäristönä. Yksilöä tuetaan persoonana, joka sisältää yksilöllisyyden ja sosiaalisuuden. Persoonaa voidaan nähdä ihanteena, johon yksilöllä tulee olla mahdollisuus ja kasvatuksen tuki. Jos kasvua ja suhdetta oppimiseen tarkastellaan sosiaalipedagogisen sivistysprosessin näkökulmasta, korostuu ihmisen arkitodellisuuden merkitys, jossa sivistyksen sisällöt kasvavat. (Mt., 92–95, 105–108.) Sosiaalipedagoginen lähestymistapa tässä opinnäytetyössä on ohjaava erityisesti aineiston keruun tavassa, eli dialogin omaisten ryhmäkeskusteluiden käyttämisessä ja toteuttamisessa.

Sosiaalipedagoginen näkökulma tähän opinnäytetyöhön on perusteltu sekä oppilaitoksen, Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogian kytkösten kautta (Sosiaalipedagogiikka 2021) että työn tilaajan näkökulmasta. Vaikka KSL-opintokeskuksen pedagogiikka ei perustu suoraan sosiaalipedagogiikkaan, yhtymäkohtia pedagogisessa lähestymistavassa on useita. Sosiaalipedagogiikka tukee toimijuuden, sivistyksen ja osallisuuden kehittymistä yhteisöissä ja yhteisöllisesti. Kasvatuksella nähdään olevan yhteiskunnalliset sidokset, ja tavoitteena on inhimillisempi ja tasa-arvoisempi yhteiskunta, jossa tarvitaan kriittis-refleksiivistä lukutaitoa ja emansipaatiota eli vapauttavaa tietoa. (Nivala & Rynänen 2019, 25–28.) Nämä kaikki pedagogiset näkökulmat ovat kokemukseni mukaan vahvasti mukana myös KSL-opintokeskuksen

koulutuksellisessa toiminnassa ja ilmenevät vertaisoppimisen, kriittisen pedagogiikan ja aktiivisen kansalaisuuden tukemisena.

### 3.3 Osaaminen elinikäisen oppimisen hallinnallisuuden jatkumossa

Osaaminen ja osaamisen validointi liittyvät keskeisesti elinikäisen ja jatkuvan oppimisen keskusteluun. Jotta osaaminen ja sen validointi hahmottuvat kokonaisuuksiksi, on mielestäni tärkeää tarkastella, mihin yläkäsitteisiin ja ilmiöihin se kiinnittyy poliittisesti ja tutkimuksellisesti. Nämä osiltaan määrittävät myös tutkimuksen kohteena olevaa järjestöjen osaamista ja sen validointia. Avaan tässä osiossa elinikäisen ja jatkuvan oppimisen kytköksiä osaamiseen ja sen validointiin.

Hallintotieteilijä Reetta Muhonen (2013, 84) määrittelee elinikäisen oppimisen yhteiskuntamme suureksi kulttuuriseksi koulutuskertomukseksi, jonka pääajatuksena on pyrkimys tarjota oppimismahdollisuuksia kaikille läpi koko eliniän. Elinikäisen oppimisen käsitteeseen liittyy kiinteästi myös jako formaaliin, non-formaaliin ja informaaliin oppimiseen, jotka esittelin jo yhteiskunnallisen keskustelun yhteydessä.

Aikuisen oppimista ja elinikäistä oppimista tarkasteltaessa on tärkeää tarkastella muutakin kuin formaalia oppimista aikuisikäisen väestön oppimisen tapahtuessa pääosin muualla kuin formaaleissa oppilaitoksissa. Tämän vuoksi yksilöllinen osaamisen kehittyminen nähdään tapahtuvaksi nimenomaan non-formaalin ja informaalin oppimisen puolella. Tämä tuo elinikäisen oppimisen ja osaamisen keskustelun sellaisille yhteiskunnan aloille, jotka perinteisesti eivät ole oppimiseen tai koulutuspolitiikkaan kytkeytyneitä tahoja, kuten nyt kolmannen sektorin järjestöt.

Elinikäinen oppiminen on puhuttanut kasvatustieteilijöitä jo hyvän aikaa. Sitran selvityksessä valtiosääntöasiantuntija Pauli Rautiainen ja sosiaali oikeusjuristi Oskari Korhonen (2019, 25–26) toteavat, että suomalaisessa koulutuspoliittisessa keskustelussa on kiinnitetty pitkään huomiota koulutukseen väestön kurinpidon ja hallinnan välineenä. Myös kasvatustieteiden professori Heikki Silvennoinen toteaa:

Nykymuodossaan ylikansallinen EU- ja OECD-vetoinen elinikäisen oppimisen politiikka voidaan perustellusti nähdä taloudellispoliittisen eliitin projektina, jolla pyritään saamaan väestöt ja väestöryhmät liikkeeseen ja toimimaan tietyllä tavalla. (Silvennoinen 2013, 82.)

Hänen mukaansa sosiologit ja kasvatustieteilijät näkevätkin elinikäisen oppimisen hyvin tärkeänä osana vallankäyttöä (mt., 82–83). Vallankäytön näkökulmasta elinikäistä oppimista on tutkinut väitöstyössään myös Heikki Kinnari (2020), joka tarkastelee elinikäisen oppimisen sukupolvia ja niiden hallinnallisuutta EU:n, Unescon ja OECD:n dokumenteissa. Teoksessa elinikäistä oppimista tarkastellaan valtatekniikkana, jossa oppimisen sisältö ja toimintamalli omakсутaan ulkoapäin muuttuen samalla myös itsehallintatekniikoiksi. Tutkimuksessa kiinnostuksen kohde on nimenomaan näissä valta- ja itsetekniikoissa ja menetelmänä on käytetty kriittisen politiikka-analyysin ja sosiologi Michel Foucaultin kehittämän diskurssianalyysin yhdistelmää. (Kinnari 2020, 21–28.)

Elinikäinen oppiminen hallinnan keinona pyrkii määrittämään, millaista oppijaa tai kansalaisuutta oppimisen avulla halutaan luoda. Se siis pyrkii luomaan näkemyksiä normaalista muuttuen ja ylläpitäen valtasuhteita. Elinikäistä oppimista voi tarkastella teknologiana, joka pyrkii hallintaan sekä vaikuttamaan siihen, millaista itsehallintaa yksilöt harjoittavat. Tällä hallinnalla ja itsehallinnalla pyritään vaikuttamaan jokaisena aikakautena omanlaiseensa subjektiviteettiin, eli siihen, millaista yksilöä tai kansalaista halutaan politiikalla rakentaa. Kinnari toteaa elinikäisen oppimisen olevan hallintatekniikka, joka saa legitimitetin talouteen, väestön hyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen liittyvästä tiedosta. (Kinnari 2020, 47–50, 56–60.) Nämä elementit ovat nähdäkseni löydettävissä myös osaamisen kehittämisen ja validoinnin perusteluista ministeriöiden ja EU:n dokumenteissa. Yhteiskunnallinen diskurssi osaamisesta haluaa osallistaa kaikki kansalaiset osaamisen kehittämiseen rakentaen siitä samalla uutta normaalia.

Elinikäisen oppimisen tutkimuksessa sen historialliset vaiheet on perinteisesti jaettu kolmeen sukupolveen. Sukupolvet eivät ole selkeärajaisia eikä historiaa ajatella lineaarisesti, mutta kypsässä vaiheessaan sukupolvet kuitenkin erottuvat toisistaan. Elinikäisen oppimisen ensimmäinen sukupolvi eli niin kutsuttu humanistinen sukupolvi sijoittuu 1960–1970-luvuille. Seuraava sukupolvi muodostuu 1980-luvulla talouden sukupolveksi, jonka jälkeen muutokset globaalissa politiikassa synnyttävät niin sanotun pehmeän talouden sukupolven 2000-luvun alussa. Kinnari kuitenkin näkee, että tämä kolmas sukupolvi on siirtynyt jo neljänteen sukupolveen, jota hän nimittää yrittäjämäisen talouden sukupolveksi. (Mt., 125–133.)

2000-luvulla Kinnarin (2020, 317–319) mukaan EU profiloituu elinikäisen oppimisen pääarkkitehdiksi, minkä vuoksi myös oma yhteiskunnallisen diskurssin ajankohtaiskatsaukseni kohdentui suomalaisen dokumentaation lisäksi nimenomaan EU:n tuottamaan materiaaliin. EU:n

mukaan elinikäisellä oppimisella on neljä tavoitetta: aktiivinen kansalaisuus, itsensä toteuttaminen, sosiaalinen inklusio ja työllistettävyys. Elinikäiselle oppijalle määritetään avaintaidot, jotka ovat kytkeytyneet eurooppalaiseen kilpailukykystrategiaan. Avaintaidot kattavat yksilön tiedot, taidot ja asenteet, jolloin hallinallisuus niissä on kokonaisvaltainen. Elinikäisen oppimisen avaintaidot rakentavat normaalia standardimallia työmarkkinakansalaisesta ja kykypääomakoneesta. Avaintaidot nähdään vastauksena henkilökohtaiseen kehittymiseen, sosiaaliseen osallistumiseen ja työllistettävyyteen ja ne halutaan integroida kaikkiin koulutussektoreihin ja maakohtaisesti. Avainkompetensseista korostuu yrittäjämäisen kansalaisen malli, eli kansalainen on yrittäjämäisesti vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. (Mt., 338–352, 440–446.)

Vaikka tämä opinnäytetyö ei tarkastele pelkästään vallan kytköksiä yksilön elinikäisen oppimisen, osaamisen ja sen validoinnin määrittelyssä, valtaa ei voi jättää huomiotta, kun tarkastellaan nimenomaan poliittisessa ohjauksessa olevan julkishallinnon kautta tulevaa määrittelyä tai ohjausta. Järjestöt kolmannen sektorin organisaatioina ovat osittain riippuvaisia tai ainakin kytköksissä valtion kautta tulevaan rahoitukseen. Ne eivät ole irrallisia valtion poliittisesta ohjauksesta tai muista laajemmista yhteiskunnallisista muutoksista. On huomioitava, että järjestöjen osaamisen ja sen validoinnin määrittelyyn on mahdollista, ellei jopa todennäköistä vaikuttaa rahoitukseen kytkeytyvän poliittisen ohjauksen avulla.

Kuten olen aiemmin nostanut esiin, Sitran määrittelee julkaisussaan (2019a, 3) elinikäisessä oppimisessa kyseen olevan osaamisesta, kilpailukyvystä, hyvinvoinnista sekä sivistyksestä, osallisuudesta ja eriarvoistumisen ehkäisystä. Julkaisussa kuitenkin todetaan Kinnarin ja Silvennoisen tapaan, että elinikäinen oppiminen on viime vuosina saanut voimakkaampia taloudellisia sävyjä ja yksilön ajatellaan kiinnittyvän yhteiskuntaan lähinnä tuottavaan työhön osallistumalla. Työllistettävyys ja työmarkkinakelpoisuus taas vaatii jokaiselta jatkuvaa oppimista (mt., 7–9). Kinnarin muotoileman elinikäisen oppimisen kehityksen mukaisesti vastuuta elinikäisestä oppimisesta säilytetään vahvasti yksilön velvollisuudeksi. Yhteiskunnalliset rakenne muutokset jatkuvan oppimisen tukemiseksi ovat kuitenkin välttämättömiä, sillä kuten Sitran selvityksessä Rautiainen ja Korhonen (2019, 65–66) toteavat, nykyinen lainsäädäntö ei tunnista elinikäistä oppimista itsenäisenä ja itseisarvoisena. Koulutukseen liittyvä lainsäädännön kurinpito ja hallinta päinvastoin peittää alleen yksilön perustuslaillisen oikeuden kehittää itseään haluamallaan tavalla (mt., 25–26).

Kun elinikäistä oppimista tuodaan osaksi lainsäädäntöä, on mielestäni tärkeää miettiä, keiden oppimisesta halutaan puhua ja mitä oppimisella tarkoitetaan. Elinikäinen oppiminen saikin



2000-luvun alun jälkeen negatiiviselta kalskahtavan elinkautisen oppimisen kaiun, minkä jälkeen elinikäistä oppimista on alettu aivan viime vuosina kutsuaan jatkuvaksi oppimiseksi (Kinnari 2020, 23). Elinikäistä oppimista on aikojen saatossa kutsuttu monilla nimillä, kuten elinikäiseksi kasvatukseksi, jatkuvaksi kasvatukseksi tai jaksottaiskoulutukseksi nykyisen elinikäisen oppimisen vakiintuessa 1980-luvulla (mt., 127; ks. elinikäisen oppimisen humanistinen sukupolvi 133–214).

Ministeriöiden dokumenteissa käytävä keskustelu rinnastaa pitkälti elinikäisen oppimisen ja jatkuvan oppimisen samaksi käsitteeksi (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a, 11; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b, 12). Jatkuvan oppimisen ja elinikäisen oppimisen suhdetta on kuitenkin hahmotellut Sitran muistiossa kasvatustieteiden emeritus professori Eero Pantzar (2020, 14). Hänen huomionsa mukaan elinikäisestä oppimisen sijaan puhutaan jatkuvasta oppimisesta (continuous learning), joka kytkeytyy nimenomaan työelämää palvelevan inhimillisen pääoman tuottamiseen. Hän pohtii myös, kertooko käsitevalinta asiantuntijuuden luonteesta vai tietoisesta valinnasta tarkastella vain osaa elinikäisen oppimisen alueesta jatkuvan oppimisen nimissä. Pantzar peräänkuuluttaakin elinikäisen oppimisen lisäämisen sijaan laatua ja elämänlaajuisen oppimisen sijaan elämänsyvyistä oppimista, jossa yksilön ja yhteisön oppimisen arvo ja käyttö kytkeytyy moraalisiin ja eettisiin arvoihin ja päätöksiin. (Mt., 14–20.)

Aikuiskasvatustieteen professori Jyri Manninen (2021) määrittelee jatkuvan oppimisen suoraan työikäisen työhön liittyväksi osaamisen kehittämiseksi. Hän myös näkee jatkuvan oppimisen mahdolliseksi uhaksi elinikäiselle oppimiselle, sillä jatkuva oppiminen rajaa tarkastelun ja kehittämisen työikäisiin ja työhön liittyvään koulutukseen, siinä missä elinikäinen oppiminen on laajempaa ikäryhmää ja useammanlaista oppimista sisältävä käsite. Manninen varoittelee vapaan sivistystyön toimijoita hurauttamasta sokeasti uuteen käsitteeseen. (Mt.) Näen myöskin riskinä, että päällekkäinen käsitteiden käyttö ilman kunnollista määritelmää saattaa kapeuttaa elinikäisen oppimisen tarkastelemaan vain työhön liittyvää ja työikäisten osaamista ja sen kehittymistä.

Jatkuvan oppimisen ja elinikäisen oppimisen käsitteiden suhde tulee muotoutumaan vasta tulevaisuudessa. Tässä työssä jatkuva oppiminen hahmottuu elinikäisen oppimisen alakäsitteeksi, joka koskettaa nimenomaan työikäisten työelämän tarpeisiin kytkeytyvää oppimista. Kiinnostavaa on jatkuvan oppimisen ja osaamisen kiinteä suhde, sillä jatkuva oppiminen tuntuu koostuvan nimenomaan osaamisen kehittämisestä. Rinnastus näiden välillä on mielestäni enemmän

poliittinen linjaus kuin teoriapohjaisesti määritelty. Seuraavaksi lähestyn osaamista teoreettisesti yksilön ja organisaation osaamisen, sekä lineaarisen ja dynaamisen osaamisen avulla.

### 3.4 Osaaminen käsitteenä

Osaaminen käsitteenä on hankala osittain sen puhekielisyyden vuoksi. Toisaalta osaaminen on jollain tavalla intuitiivisesti ymmärrettävä arkikäytössä, mutta se tekee sen akateemisesta käsitteenmäärittelystä vaikeampaa. Kasvatustieteilijöiden Marita Mäkisen ja Johanna Annalan (2010, 42) mukaan osaamisen käsitteeseen liittyvä tutkimus ja tieteellinen diskurssi on ollut vähäistä koko Euroopassa. Osaamista Suomessa on määritelty jonkin verran formaalin ammatillisen koulutuksen siirtyessä osaamisperustaiseen opintosuunnitelmaan ja osaamisen kuvaukseen. 1990-luvulla osaamisen tuottaminen nähtiin ensisijaisesti ammattikorkeakoulujen tehtävänä, mutta käsitteenmäärittelyt keskittyivät osaamisen sijasta asiantuntijuuteen. Osaamisen käsitettä ja sen takana olevia ideoita ei olla haluttu täsmentää ja tulkita mahdollisesti sen politisoituneen kieli- ja mielikuvien vuoksi. (Mt., 41–42, 53–55). Osaamiselle on nykyisten käsitteenmäärittelyjen valossa vaikea antaa tyhjentävää ja kokonaisuuden kattavaa määritelmää.

Ammatillisen opettajakorkeakoulun yliopettaja Seppo Helakorpi (2009, 3) hahmottelee osaamista ammattitaidon ja asiantuntijuuden tilalle tai oheen. Osaamisen perusolettamuksina hän näkee sen olevan sekä yksilöllistä ja yhteisöllistä sekä liittyvän niin formaalin kuin informaaliin oppimiseen. Hän korostaa, ettei osaaminen ole vain tietämistä, vaan laajemman tekemisen hallintaa, jolloin sosiaalinen vuorovaikutus saa enemmän painoarvoa. Lisäksi hän näkee osaamisen joustavuudeksi, epävarmuuden siedoksi ja muutoshalukkuudeksi, jolloin se on aina kontekstisidonnaista ja sen arviointi arvosidonnaista. Helakorpi näkee käsitteellisesti osaamiseen liittyvän jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen, sillä osaaminen ei ole staattista, vaan jatkuvasti muuttuvaa. Osaaminen koostuu yksilön tarvitsemista tiedoista ja taidoista ja persoonallisuuden eri puolista, jotka muokkaantuvat perimän ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. (Mt., 3–4.)

Tämän yksilöön kiinnittyvän osaamisen tarkastelun lisäksi toinen lähestymistapa käsitteeseen tulee työelämän ja organisaation osaamisen puolelta. Yksilötason osaamiseen pohjaavaa yhteisö- tai organisaatiotason osaamista on hahmotellut liiketaloustieteen professori Riitta Viitala (2005) tarkastellessaan osaamisen johtamista yritysmaailmassa. Yksilötason osaamiseen viitataan monenlaisilla käsitteillä, kuten taitoina (skills), pätevyysinä (competence) tai kyvykkyytenä (capabilities), mutta käsitteiden käyttö on sekavaa (mt., 113). Osaamisvaatimuksilla eli

kvalifikaatioilla (qualification) tarkoitetaan tietyssä työssä ja työorganisaatiossa tarvittavia valmiuksia (mt., 114) mutta ne ovat mielestäni irrotettavissa pelkästä työkontekstista tarkoittamaan missä hyvänsä tehtävässä ja organisaatiossa tarvittavia valmiuksia.

Yksilöiden osaamisesta muodostuu varanto, jonka varassa organisaation toimintamallit, prosessit, rakenteet ja muu näkyvä tietämys rakentuu. Organisaation toimintamalleihin ja prosesseihin liittyvän osaamisen hän jakaa yritysten tuotannollis-tekniseen-, asiakasosaamiseen ja toimintatapa- ja johtamisosaamiseen. Organisaation osaamisen tulisi liittyä kiinteästi organisaation strategiaan ja sitä kautta ydinkyvykkyyksiin (core-competence) sekä visioon, johon strategia pyrkii. Organisaation osaamisen kehittämisen tulisi perustua strategian ja vision raameihin. Näkemys pohjaa organisaation oppimisen malliin, jossa tavoitteena on yksilöiden osittain näkyvän ja osittain hiljaisen osaamisen siirtyminen ryhmien osaamiseksi ja sitä myöten organisaation osaamiseksi. (Viitala 2005, 63–81, 109, 175–179.) Yksilöiden osaamiset yhdistyvät ja rakentuvat siis vuorovaikutusprosessissa organisaation osaamiseksi (Viitala & Uotila 2014, 102–103).

Henkilöstöjohtamisen haasteita pohtiessaan Viitala ja Uotila (2014) määrittelevät osaamisen Helakorven tapaan tietämistä laajemmaksi ilmiöksi ja määrittelevät yksilön osaamiseksi tiedon, jota osataan soveltaa taitavasti käytännössä. Heidän mukaansa yksilötason osaamista käsitellään edelleen kirjallisuudessa ja käytännössä resurssina, jota voidaan tarpeen mukaan helposti lisätä, vähentää ja kehittää. Tällöin osaaminen hahmottuu kontekstivapaana, mekanistisena ja hallinnollisena ilmiönä, vaikka se tulisi nähdä nimenomaan kontekstiin sidonnaisena, persoonallisena ja dynaamisena. Myöskin organisaation tasolla osaaminen on jatkuvasti uudistuvaa ja muotoutuvaa. (Mt., 99–103.)

Osaamisen mekaaninen tarkastelu tulee mielestäni lähelle Mäkisen ja Annalan (2012) määrittelemää lineaarista osaamista. Osaaminen voidaan heidän mukaansa jakaa lineaariseen ja dynaamiseen osaamiseen. Nämä eivät tulkintakehyksenä ole vastakkaisia, mutta ovat limittäisiä ja jännitteisessä suhteessa toisiinsa. Lineaarinen osaaminen viittaa yksilön oppimisen tulokseen eli osaamisen tavoitteeseen. Tällöin osaaminen voidaan osittaa kompetenssiluokiksi, jolloin myös niiden arviointi voidaan nähdä mutkattomana ja mitattavana. Tämän ajattelumallin myötä osaamisen karttuminen voidaan nähdä systemaattisena jatkumona, mutta riskinä on, että osaaminen nähdään hyvin kapean tulkinnan kautta (Mt., 134–138.)

Dynaaminen osaaminen rakentaa lineaarista paremmin pohjaa elinikäiselle oppimiselle ja oppijan potentiaalin käyttöönotolle, sillä tarkastelu kohdentuu oppimistuloksen sijaa oppimisprosessiin. Osaamisen hahmottaminen dynaamiseksi prosessiksi perustuu yksilön potentiaalin, valmiuksien ja prosessien tukemiseen, jossa osaaminen karttuu hermeneuttisena kehämäisenä prosessina. Osaamisen kokemus saa aikaan tulkintojen transformaatiota ja ymmärryksen syvenemistä. Tämä näkökanta tarkastelee osaamista laajempaan ja kontekstiinsa sitoutuneena, mutta ongelmana tässä tulkinnassa on, miten osaamista voidaan ylipäättänsä tukea arvioinnilla. (Mt., 139–144.)

Heikkinen ja Kukkonen (2019) peräänkuuluttavat dynaamista osaamista osaksi ammattikorkeakoulujen laajempaa näkemystä osaamisesta. He liittävät dynaamisen osaamisen habermasilaiseen kriittiseen tiedonintressiin ja näkevät, että dynaaminen osaaminen yhdistyy yhteiskunnallisiin, ekologisiin ja sivistyksellisiin päämääriin, joita ammattikorkeakoulujen tulisi tavoitella. Näkemyksen mukaan osaamisen näkeminen dynaamisena mahdollistaa yhteiskunnallisiin ajankohtaisiin haasteisiin vastaamisen ekososiaalisen sivistymisen ja vastuunoton kautta (Mt., 262–275.) Vaikka he puhuvat artikkelissaan ammattikorkeakoulusta dynaamisen osaamisen ympäristönä, koskevat heidän esiin tuomansa haasteet ekologisessa ja sivistyksellisessä ympäristössä kaikkia muitakin yhteiskunnan toimijoita, kuten kolmatta sektoria.

Dynaamisen osaamisen määritelmä ja jatkuvan oppimisen diskurssiin ja työelämään kytkeytyvä osaaminen tuntuvat olevan myöskin jännitteisessä suhteessa toisiinsa. Joissain puheenvuoroissa työelämään kytkeytyvä osaaminen nähdään jopa vastakkaiseksi ekososiaaliselle sivistykselle (Meriläinen 2021), jolloin jatkuvaan oppimiseen liittyvää osaaminen nähdään ensisijaisesti juuri lineaarisena ja kapeana osaamisena.

Osaaminen hahmottuu siis monen erilaisen määrittelyn kautta, mikä tekee sen tarkastelusta vaikeaa. Tässä työssä hahmotan osaamisen sekä yksilön, että organisaation osaamiseksi, josta jälkimmäinen rakentuu ensimmäisen varaan historiallisessa sosiokulttuurisessa ympäristössä. Osaaminen rakentuu sekä yksilöllä että organisaatiossa dynaamisesti, kontekstisidonnaisesti ja vuorovaikutuksessa. Tämän vuoksi tämänkin opinnäytetyön aineiston osaamisen kuvauksia ei pidä nähdä staattisina tai pysyvinä, vaan heijastelevan sitä kulttuurista ja sosiaalista toimintaympäristöä, jossa järjestöorganisaatiot tällä hetkellä toimivat. Tarkastelen osaamista siis lähtökohtaisesti dynaamisena, kontekstisidonnaisena ilmiönä ja suhteessa järjestöjen toimintaympäristöön. Seuraavaksi tarkastelen järjestöjä osana omalaatuista kolmatta sektoria ja järjestökentän muutosta.

### 3.5 Muuttuva kolmas sektori

Kolmas sektori ajatellaan olevan julkisen eli valtiollisen ja yksityisen eli yritysten sektoreiden väliin jäävä yhteiskunnan alue. Kolmatta sektoria luonnehtii toiminnan yleishyödyllisyys ja vapaaehtoisuus ja sen keskeisinä toimijoina voidaan pitää rekisteröityneitä yhdistyksiä, säätiöitä ja uusosuuskuntia. Vaikka kyseessä ei ole yhtenäinen tai selkeästi määriteltävä sektori, on sille erotettavissa oma toiminnan logiikka ja yhteiskunnan rakenne. (Selander 2018, 13–15.) Tarkasteluni keskiössä kolmannen sektorin organisaatioista ovat erityisesti rekisteröityneet yhdistykset, joista yleistyneen käytännön mukaan (Laitinen 2018, 12) käytän yleisnimitystä järjestö.

Järjestökenttää väitöstöissään tutkineiden sosiologien Hanna Laitisen (2018, 21–28) ja Kirsikka Selanderin (2018, 22–25) mukaan kolmannen sektorin kenttä on pitkään ollut muutoksessa, jossa sektoreiden väliset rajapinnat hämärtyvät. Kolmannen sektorin järjestöt voidaan jaotella vapaaehtoisjärjestöihin, osin tai kokonaan ammattimaisiin järjestöihin, jotka tuottavat jäsenilleen jotain tiettyä palvelua sekä yhteiskunnallista tehtävää suorittaviin järjestöihin, joilla ei välttämättä ole jäseniä ollenkaan. Nämä kategoriat eivät kuitenkaan ole selkeärajaisia ja monet järjestöt toteuttavat useammanlaista toimintaa. (Laitinen 2018, 21–22.)

Kolmannen sektorin muutokseen on vaikuttanut vahvasti järjestöille tarkoitetun julkisen avustuksen suuntaaminen sekä osittain tästä syystä johtuva järjestöjen siirtyminen kilpailuille palvelutuotannon markkinoille. Painotukset talouteen edellyttävät järjestöiltä kaupallista osaamista ja ammattimaista toimintaa, joten niissä on täytynyt omaksua yritysmaailman managerialistisia toimintatapoja. Näinä toimintatapoina nähdään strategista toiminnan toteuttaminen, mitattavien tulosten ja vaikuttavuuden osoittaminen sekä tehokas resurssien käyttö. Käytännössä palvelutuotannon painoarvo kasvaa, jolloin järjestöjen aiempi rooli jäsenkeskeisinä organisaatioina heikkenee. Pelkästään julkisten avustusten hakeminen ja hallinta edellyttävät uudenlaista osaamista, kuten projektisuunnittelua, tuotteistamista, vaikutuksen arviointia, markkinointia ja kilpailuttamista. Tällainen osaaminen vaatii vapaaehtoisjärjestöltä paljon, minkä vuoksi palkatun työvoiman ja ammattilaisten määrä järjestökentällä on kasvussa. Samaan aikaan järjestöjen jäsenmäärät ja pitkäaikainen sitoutuminen ovat laskussa. (Mt., 21–24.)

Suomalaiselle järjestökentän erityispiirteenä on aatteellisuus ja sivistysaatteet. Toiminta on perinteisesti pohjannut vapaaehtoisuuteen ja suhteet valtioon ovat läheiset. Nykyään ihmiset ovat halukkaampia liittymään mieluummin kulttuuri-, harrastus- ja liikuntajärjestöihin kuin poliittisiin järjestöihin. Edellisissä myös työntekijöiden määrä on kasvussa (Mt., 24–28). Palkkatyön

lisääntymiseen vaikuttaa lisäksi se, että ihmiset mieltävät itsensä kuluttajakansalaisiksi, jotka myös järjestöjen toimesta ajatellaan entistä enemmän asiakkaan asemaan. Tämä luo odotuksia järjestöille tarjota entistä laadukkaampaa ja ammattimaisempaa toimintaa. (Ruuskanen, Jousilahti, Faehnle, Kuusikko, Kuittinen, Virtanen, Strömberg 2020, 35–40.)

Laitisen (2018, 55–57) mukaan institutionaalisessa organisaatioteoriassa puhutaan institutionaalisista logiikoista. Organisaatiot myös kolmannella sektorilla oikeuttavat ja perustelevat toimintaansa ja olemassaoloaan eli legitimoivat itseään suhteessa ympäristöönsä. Tämä legitimi-teetti perustuu erilaisille institutionaalisille logiikoille. Logiikat ovat keskenään kilpailevia ja ristiriitaisia saaden erilaisia määrittelyjä toimintaympäristön ja toiminnan tavoitteiden mukaan. Toiminnan logiikoiden sekoittuessa, kuten viime aikoina järjestökentän omaksuessa managerialistisia toimintatapoja, voidaan puhua organisaation hybridisyydestä. Hybridisyys hämärtää julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin rajoja. Hybridisyys näkyy monin eri tavoin, kuten itsen ja organisaation tehtävän määrittelyssä, priorisoinnissa ja organisoitumisessa. Lisäksi hybridisyys näkyy siinä, millaista osaamista organisaatioon hankitaan. (Mt., 53–57.)

Hybridisaatiota lisää myös perinteisen kolmannen sektorin ohelle nouseva neljäs sektori. Sillä tarkoitetaan järjestöjen ulkopuolella verkostomaisesti toimivia, itseorganisoituneita yhteisöjä, jotka hyödyntävät erityisesti sosiaalista mediaa ja tiedon avoimuutta. Lisäksi sillä voidaan tarkoittaa yleisemmin myös hybridimäisiä verkostotoimijoita tai edellisiin pohjaavia toimintatapoja. (Ruuskanen ym. 2020, 22–25.)

Järjestöt eivät toimi tyhjiössä, vaan vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Organisaatiot omaksuvat hybridejä toimintalogiikoita, joihin ulkopuoliset paineet vaikuttavat. Nämä paineet selittävät myös organisaatiologiikoiden muutosta ja toimivat usein isomorfisina eli yhdenmukaistavina (Laitinen 2018, 53–54). Kilpaillessaan omasta asemastaan legitimeinä toimijoina, järjestöt joutuvat omaksumaan samakaltaisia toimintatapoja, rakenteita, tavoitteita ja strategioita, joita kaikkia ohjaa osittain julkinen rahoitus yhdenmukaistavana tekijänä. Isomorfiset paineet voivat olla pakottavia, kuten rahoittajien asettamat vaatimukset, normatiivisia, kuten järjestöasiantuntijoiden ja käytäntöjen samankaltaisuus ja leviäminen tai jäljitteleviä, kuten hyvien käytäntöjen leviäminen. Tällä hetkellä isomorfisuus ilmenee nimenomaan palkkatyön ja ammatillisuuden lisääntymisenä järjestöissä ja siirtymisenä kansalaistoiminnasta kohti palveluntuotantoa. (Selander 2018, 19–21.)

Vaatimukset läpinäkyvyydestä, vaikuttavuudesta ja ylipäänsä rahoituksen hakemisesta, projektityöskentelystä ja vaikuttavuuden arvioinnista ja raportoinnista ovat lisääntyneet. Tämä puolestaan kiihdyttää entisestään ammattimaistumista. Tästä taas syklisesti seuraa se, että rahoitus keskittyy näille ammattimaisille organisaatioille, joilla on resursseja ja osaamista julkisten avustusten hakemiseen. Tämä keskittyminen on tapahtunut osittain järjestölähtöisesti ja osittain valtion ohjauksesta. Lisäksi julkinen rahoitus on kytkeytynyt yhä enemmän julkisen sektorin strategiaan tavoitteisiin. Tämä lisää projektiavustuksia ja vähentää yleisavustuksia, mikä uhkaa kolmannen sektorin itsenäisyyttä ja kykyä toimia joustavasti ja innovatiivisesti uudistusten aloitteentekijöinä. (Ruuskanen ym. 2020, 9–10, 52–64.) Tämä rahoituksen ohjaus, vaikka olisikin tahaton ja tiedostamaton, ohjaa väkisin järjestyksi yhdenmukaiseen toimintaan. Jatkuvan oppimisen muutosta voidaan myöskin pitää mahdollisena julkista rahoitusta ohjaavana strategisena toimintana.

Tulevaisuudentutkija Halava, yhdessä Pantzarin ja Lukinin (2018) kanssa tarkastelevat järjestötoiminnan tulevaisuutta. He näkevät työn murroksen vaikuttavan suoraan järjestötoimintaan (mt., 16). Tähän todennäköisesti vaikuttaa entistä enemmän järjestötoiminnan ammattimaistuminen ja järjestöjen rooli työnantajina sekä työmahdollisuuksia eturyhmilleen tarjoavina organisaatioina. Halava ym. (2018, 16) nostavat ministeriöiden tapaan työn digitalisaation ja automaation isoiksi työn murroksen tekijöiksi. Lisäksi he nostavat myös alustatalouden kasvun yhtenä suurena muutosvoimana. Alustatalous nähdään kohtaamiskeskeisenä ja ihmiskeskeisenä arvoluontina, jossa yhdistyy autonomiahakuisuus, projektimaisuus, digitaalinen välineistö ja arvopohjaisuus. Työn murros yhdistettynä järjestötoiminnan siirtymiseen kohti palvelutuotantoa kuljettaa järjestöjä kohti alustatalouden työskentelymalleja. Järjestötoiminta eri toimijoihin siirtyä yhteiskunnan johtaman alustatalouden alustaan. (Mt., 16–19.)

Järjestöjen nähdään tulevaisuudessa luovan ekosysteemejä, jossa luodaan kumppanuuksia ja synnytetään puuttuvia toimintoja. Ekosysteemin luomisen edellytys on järjestöjen toimintaympäristön ja sen toimijoiden kartoittaminen. Palvelumuotoilulla, markkinoinnilla ja tuotteistamisella on tässä iso rooli. Tuotteistamiseen oleellisesti liittyy se, miten järjestöjen toimintaa kehitetään ja kuvataan sen yksilölle eli kuluttajakansalaiselle tuottaman hyödyn kautta. Rahoittajan ja yhteiskunnan taholta tulevan ohjauksen nähdään olevan jännitteisessä suhteessa järjestöjen itseohjautuvuuteen. (Mt., 20–27.) Kuluttajakansalaisuus sekä järjestöjen ja rahoittajien jännite nousee myös Ruuskasen ym. (2020) tekstissä. (Mt., 24–28.)

Halava ym. (2018) näkevät jännitteen aiheuttavan järjestöille peiliin katsomisen paikan, jossa suhdetta itseän, ideologiaan ja toimintaympäristöön tulee tarkastella. Kyse on myös siitä, pyrkivätkö järjestöt olemaan proaktiivisia toimintaympäristöissään tai jopa muokkaamaan niitä. Kansalaistoiminta nähdään kuitenkin yhä keskeisemmäksi yhteiskunnan sidosaineeksi, jossa olennaista on sosiaalinen hyvinvointi sekä yhteisöihin ja yhteiskuntaan kuulumisen motiivi. Alustatalouden lisääntyminen saattaa muuttaa harrastus- ja vapaaehtoistoiminnan organisatioita alustatalouden toimijoiksi tai jopa kaupallisiksi toimijoiksi. Tähän vaikuttaa myös data-talouden kuluttajakansalaisen rooli sisällön tuottajana sekä käyttäjänä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. (Mt., 31–32, 40–42.)

Hybridisen järjestökentän muutosten vuoksi pidän tärkeänä järjestöjen osaamisen määritelmiä kartoittaessa, että niiden muuttuvat toimintaympäristöt otetaan mukaan tarkasteluun. Lisäksi kiinnostava näkökulma osaamiseen on se, voidaanko osaamisperustaisuutta tai osaamisen validointia pitää järjestöjen toimintaa yhdenmukaistavana. Isomorfisuuden käsite tulee mielestäni lähelle Kinnarin (2020) tutkimuksessaan käyttämää foucault’laista itsehallinnan prosessia, jossa ohjeistettu ”normaali” toimintatapa sisäistyy toimijan sisäiseksi ääneksi, mutta organisaation tasolla tarkasteltuna.

Isomorfisten paineiden keskellä järjestöillä on kuitenkin tilaa omalle toimijuudelle, eikä yhdenmukaistuminen ole deterministinen prosessi. Siihen vaikuttavat myös organisaatioiden virallisten rakenteiden lisäksi epäviralliset rakenteet. Hybridisaatio ei myöskään välttämättä tapahdu tietoisten valintojen kautta, vaan huomaamattomana muutoksena. (Laitinen 2018, 53–54, 62–64.) Tähän liittyy juuri järjestöjen kyky olla proaktiivisia suhteessa toimintaympäristöönsä. Järjestöt harjoittavat myös aktiivista, tiedostettua tai tiedostamatonta toimijuutta myös suhteessa oppimiseen ja osaamiseen. Tällöin niitä voidaan tarkastella Erkkä Lainisen (2018, 34–35) mukaan oppivina yhteisöinä, jotka perinteisestä koulutuskentästä ja kasvatuksen normeista vapaana voivat synnyttää uudenlaista oppimista, joka edistää ekososiaalista sivistymistä ja muutosta. Tämä vaatii kuitenkin järjestöille liikkumavaraa toimia itsenäisesti ja innovatiivisesti, kuten Ruuskanen ym. (2020) toteavat. Tarkastelen vielä lopuksi järjestöjen osaamisesta tehtyä aiempaa tutkimusta.

### 3.6 Järjestöjen osaaminen

Järjestöissä syntyvää osaamista on tutkittu toistaiseksi aika vähän ja se on keskittynyt lähinnä järjestöjen työntekijöiden osaamisen tarkasteluun. Työntekijöiden osaamisen tarkastelu rajaa



tutkittavaa ilmiötä helpommin hallittavaksi kokonaisuudeksi. Järjestöjen työntekijöiden osaamistarpeita ja osaamisprofiileita on kartoitettu erilaisissa selvitysluontoisissa hankkeissa (ks. Ristolainen 2015; Lundbom 2009). Heidi Ristolaisen (2015) tekemässä kyselyssä silloiselle Ok-opintokeskuksen, nykyiseltä nimeltään Opintokeskus Sivis, jäsenjärjestöille hahmotellaan järjestötyöntekijöiden osaamista suhteessa työn vaatimuksiin. Selvityksessä tarkastellaan, miten työntekijät kehittävät omaa osaamistaan, kuinka tyytyväisiä ne ovat osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin ja millaisia haasteita osaamisen kehittämiseen liittyy. Selvityksessä tarkastellaan myös työtyytyväisyyttä sekä tulevaisuuden osaamistarpeita. (Mt., 14.) Ristolainen hahmottelee kyselyn perustella erilaisia järjestötyöntekijöiden osaamisprofiileita, jotka perustuvat vastaajien yhteen tai useampaan osaamisalueeseen. Osaamisprofiileiksi hahmottuvat talousosaajat, toiminnan kehittäjät, vapaaehtoistyön osaajat ja perusosaajat. (Mt., 24–26.)

Tämän opinnäytetyön kannalta erityisen kiinnostavaa on selvityksen kohderyhmän samankaltaisuus tämän opinnäytetyön kanssa, kummankin työn keskittyessä opintokeskusyhteistyötä tekeviin järjestöihin. Erona taas on, että tämä opinnäytetyö ei keskity vain järjestötyöntekijöihin. Tulevaisuuden näkökulmia tarkastellessa selvityksestä tulee ilmi, että tulevaisuudessa vapaaehtoisten innostaminen ja motivointi on yksi tärkeimmistä järjestötyöntekijöiden taidoista, sillä järjestöt ovat entistä riippuvaisempia vapaaehtoistyön panoksesta. Sosiaalisen median ja sähköisten viestintäkanavien lisääntyminen nähdään kyselyssä sekä mahdollisuutena että haasteena. Ne nähdään yhtäältä oppimista ja läsnäoloa vaativina ja kuormittavina, mutta toisaalta niiden ajatellaan toimivan työyhteisön toiminnan apuna sekä verkostojen ja vapaaehtoisten sosiaalisen pääoman ylläpitämisen kanavana. (Mt., 58–60.)

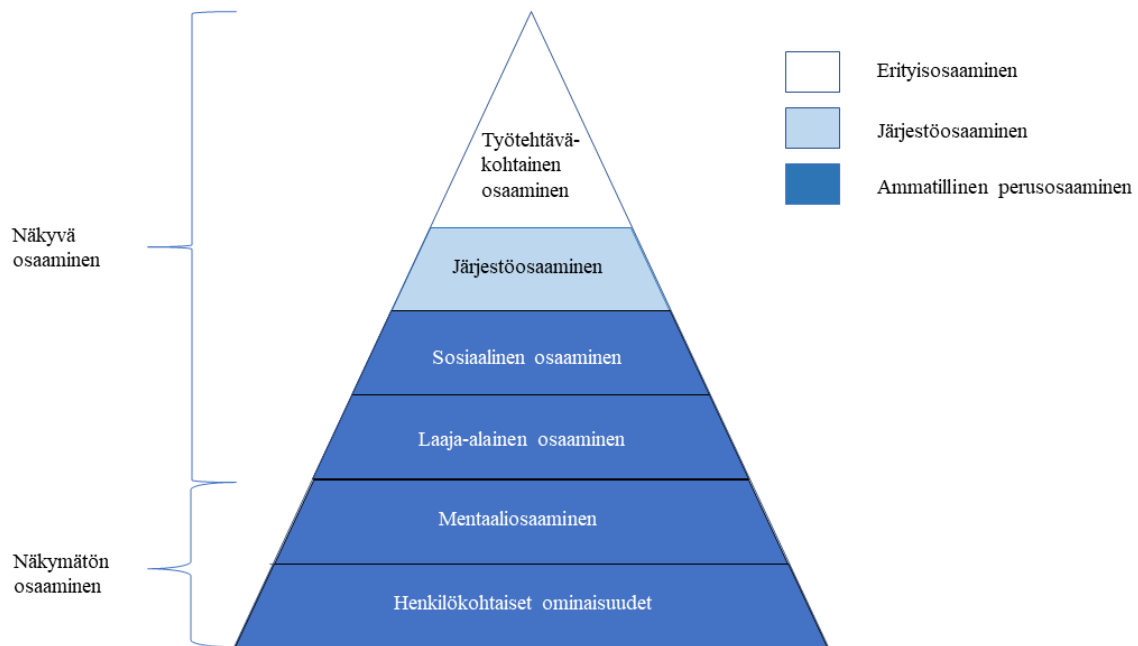
Kolmannen sektorin muutosten mukaisesti tulevaisuuden järjestötyöhön vaikuttavia tekijöitä ovat taloudellisten tehokkuusvaatimusten myötä lisääntyvät aikapaineet ja projektiluotoisen rahoituksen lisääntyminen. Nämä muutokset näkyvät myös Opintokeskus Siviksen asiantuntijoina toimivien Ristolaisen ja Fieldsin (2017) tekemässä tutkimuksessa, vaikeuttaen järjestötyöntekijöiden osaamisen pitkäjänteistä kehittämistä. Heidän mukaansa järjestötyöntekijöiden osaamista tulisi johtaa rinnakkain strategisten käytäntöjen kanssa, kuten myös Viitala (2005, 61–76) suosittaa. Jos osaamisen johtamisesta ei tunnusteta hyötyä, motivaatio osaamisen kehittämiseen on heikko. (Ristolainen & Fields 2017, 28.)

Fieldsin ja Hannukaisen (2020) Opintokeskus Sivikselle toteuttamassa osaamistarvekyselyssä kohderyhmänä eivät ole vain opintokeskusten yhteistyöjärjestöt eikä vain työntekijät, vaan ky-

selyllä tavoiteltiin laajempaa järjestötoimijajoukkoa. Tämä selvitys keskittyy järjestökentän lähitulevaisuuden koulutus- ja osaamistarpeisiin. Kyselyn mukaan osaamisen tarpeet ovat kasvaneet. Erityistä tarvetta on sosiaalisen median ja viestinnän osaamiselle, verkosto-osaamiselle ja vapaaehtoisten johtamiselle, jotka näkyvät jo aiemmin toteutetussa Ristolaisen (2015) selvityksessä. Lisäksi ennakointi- ja tulevaisuustaitojen nähdään korostuneen. Koronapandemian vaikutukset näkyvät digitalisaation ja verkkovuorovaikutustaitojen entistä suurempana tarpeena. Järjestötoiminnan kehittämisen taitojen, kuten toiminnan arvioinnin, johtamisen, vaikuttamisen ja strategiatyön taitojen, sekä ennakointi- ja tulevaisuustaitojen tarve viittaa kirjoittajien mukaan järjestökentän ammattimaistumiseen ja ilmenee erityisesti suuremmilla järjestöillä. Selvityksessä nousi viisi osaamistarvetta muita merkittävämmiksi: sosiaalisen median, viestinnän, verkostoitumisen ja yhteistyön osaaminen, ennakointi- ja tulevaisuustaidot sekä hallitustyöskentely. (Mt., 2–9.)

Kyselyn mukaan järjestöjen koulutus siirtyy verkkoon ja lyhytkestoisten koulutusten jo pidempiaikainen trendi jatkuu. Kiinnostavaa on, että osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen merkityksen nähdään olevan kasvussa. (Mt., 9–11.) Myös Halavan ym. (2018, 19–22) mukaan viestinnän ja ennakoinnin haasteet ovat järjestöjen tulevaisuudessa yhä suuremmassa asemassa.

Järjestötyöntekijöiden osaamista ja osaamisvaatimuksia ovat tarkastelleet kasvatustieteen pro gradussaan myös Minna Patama ja Sirja Tanskanen (2019). Ristolaisen tapaan he hahmottelevat kuvaa yksilötason järjestötyöntekijöiden osaamisesta ja osaamisvaatimuksista. Yksilötason osaamisen hahmottamiseksi he soveltavat muun muassa Riitta Viitalan (2005, 116) osaamisvaatimukseen kytkeytyvää osaamispyramidia ja jäsentelevät järjestöosaamisen kokonaisuutta henkilökohtaisista ominaisuuksista työtehtäviin liittyvään osaamiseen. (Patama & Tanskanen 2019, 87–96).



Kuvio 1: Järjestöosaamisen pyramidi Pataman ja Tanskasen (2019, 88) mukaan

Pyramidin neljä alinta osaa kuvaavat yksilön ammatillista perusosaamista, jotka ovat työtehtävästä ja organisaatiosta riippumattomia. Pyramidin kaksi alinta kerrosta koostuu yksilön näkyvästä osaamisesta. Henkilökohtaiset ominaisuudet luovat valmiudet tehdä työtä ja niihin kuuluvat persoonallisuus, henkilökohtaiset taidot, toimintamallit, arvot, asenteet, motivaatio, koulutus ja elämäkokemus. Mentaaliosaamista kuvaa ajattelumallit, uskomukset, harkinta, vaistonvaraisuus ja kognitiiviset taidot ja ne konkretisoituvat ongelmanratkaisutilanteissa. (Mt., 87–91.)

Laaja-alainen osaaminen on ensimmäinen näkyvä osaaminen, jota tarvitaan lähes kaikessa järjestötyössä. Laaja-alaisen taitojen keskiössä ovat viestintä- ja kehittämistaidot. Kehittäminen on jatkuvasti läsnä järjestöjen arjessa ja viestinnällä viitataan sekä kasvokkaiseen että verkkoviestintään. Sosiaalinen osaaminen näyttäytyy sekä järjestöjen palkkatyöntekijöiden vahvuutena että järjestötyön vaatimuksena. Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan muun muassa kykyä motivoida, innostaa ja kohdata ihmisiä. Lisäksi ne ovat tunnetaitoja, inhimillisyyttä, sosiaalista ketteryyttä, taitoa kuunnella ja auttaa toisia sekä rohkeutta puuttua myös vaikeisiin asioihin. (Mt., 91–93.)

Tutkimuksessa omaksi osaamisen alueekseen hahmottui järjestöosaaminen, johon sisältyy kolmannen sektorin organisaatioille tyypillisiä ohjaavia ja määritteleviä tekijöitä. Näitä ovat järjestökentän aatteellisuuden ja arvomaailman, sekä järjestötoiminnan ymmärtäminen ja verkostotyöskentelyn vahva rooli. Työntekijöiden näkökannalta tähän liittyi myös työn kahtiajakaisuus, jossa järjestötyöntekijöiltä toisaalta odotettiin ammatillisia vastuita ja velvollisuuksia mutta myös talkootöihin osallistumista. Työtehtäväkohtaiseen osaamiseen nimensä mukaisesti liittyy tehtäväkohtaiset osaamiset, kuten talouteen, hallintoon, johtamiseen tai käytännön toiminnan pyörittämiseen liittyvät osaamiset. (Patama & Tanskanen 2019, 93–96.)

Fieldsin ja Hannukaisen (2020) selvityksessä tarkasteltiin osaamistarpeita, kun taas Pataman ja Tanskasen (2019) ja Ristolaisen (2015) töissä käsitellään osaamisvaatimuksia. Osaamistarpeet ja osaamisvaatimukset tulevat mielestäni käsitteinä lähelle toisiaan, mutta eivät tarkoita täysin samaa asiaa. Vaatimus on jotain, mikä tulee mielestäni näkyväksi toimintaympäristöä tarkastellessa, mutta se saatetaan kokea omien toiveiden tai tarpeiden ulkopuolelta tulevaksi pakotteeksi. Tarve taas on jollain tavalla sisäistetty ja mahdollisesti hyväksytty. Näiden kahden käsitteen käyttö on osittain kuitenkin päällekkäistä. Esimerkiksi Opetushallituksen (2019) osaamisen ennakkointifoorumin tuottamassa Osaaminen 2035 -julkaisussa puhutaan osaamistarpeista, mutta ammattikorkeakoulujulkaisu ePooki (2021) viittaa kyseiseen julkaisuun puhumalla rakentamisen alan osaamisvaatimuksista. Ulkopuolelta tuleva vaatimus saattaa tulla hyväksytyksi osaksi toimintaa, jolloin siitä tulee sisäistetty tarve, jolloin kyse voi olla myös Kinnarin (2020) viittaamasta foucalt’laisesta sisäistetyistä itsevallasta.

Olen tarkastellut opinnäytetyön aihetta ja teoreettista taustaa monelta kannalta, sillä tarkastelun kohteena on monitahoinen, vaikeasti määrittyvä ja laaja ilmiö. Liian kapea aiheen tarkastelu houkuttelisi toisintamaan kapeaa osaamisen näkemystä yksinkertaistetussa järjestötoimijoiden kentässä. Kyseessä on kuitenkin tarkastelu järjestöistä, jotka omalaatuisina yhteiskunnan toimijoina legitimoivat itseään suhteessa muihin yhteiskunnan rakenteisiin hyödyntäen hybridisiä toimintamalleja. Nämä toimintamallit ja toimintaympäristö ohjaavat osaamista. Järjestöt toimivat vuorovaikutuksessa alati muuttavassa toimintaympäristössä, joka asettaa paineita mutta johon järjestöt vaikuttavat vastavuoroisesti. Tämä tarkastelunäkökulma pohjaa sekä sosiokonstruktivistiseen että kriittis-emansipatoriseen näkemykseen järjestöistä ja niiden luonteesta.

## 4 TUTKIMUSTYÖN MENETELMÄT

Tässä opinnäytetyössä on kyse kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusperinteeseen nojaavasta kehittämistyöstä. Ronkaisen, Pehkosen, Paavilaisen ja Lindblom-Ylänteen (2011, 81–83) mukaan laadullinen tutkimus tutkii historiallisia, vuorovaikutuksessa syntyneitä merkityksiä, joita symbolit, kuten kieli, ymmärtämisen ja toiminnan tavat, sekä kulttuuri välittävät. Tutkimuksellisen katseen alla on siis sosiokulttuuriset ja historialliset osaamisen ilmiöön kiinnittyvät merkitykset järjestötoimijoiden omassa puheessa. Näitä tulkinnallisia tutkimustuloksia peilataan yhtä lailla tulkinnalliseen yhteiskunnalliseen diskurssiin osaamisesta ja sen validoinnista.

Laadullinen tutkimus tulkinnallisine tuloksineen on nähtävä prosessina, jossa tutkittavalle ilmiölle on jätettävä tarpeeksi tilaa ohjata analyysia ja myös tarkentaa tutkimuskysymyksiä matkan varrella (Ronkainen ym. 2011, 81–83). Näin on käynyt myös tämän opinnäytetyöprosessin aikana, jossa tutkimuskysymykset asettuivat lopulliseen muotoonsa vasta analyysivaiheessa ohjaten myös tutkimusteorian valintaa, johon analyysi pohjaa. Alkuperäisen tutkimusidean lähtökohtana oli osaamisen varsin epämääräisesti hahmottuva merkitys käsitteenä sekä huoli järjestösektorin oman äänen puuttumisesta osaamisen diskurssissa. Ajankohtaiskatsauksen, teoreettisen ja tutkimusviitekehysten tarkastelun, aineiston keruun ja analyysin samanaikaisessa prosessissa tutkimuskysymykset täsmentyivät lopulliseen muotoonsa.

Tutkijan valinnat ohjaavat ja jäsentävät koko tutkimusta. Tässä opinnäytetyössä varsinaisena aineistona on järjestötoimijoiden ryhmähaastattelut, sekä haastateltujen taustatietokyselyyn vastaukset. Osaamisen diskurssin ajankohtaiskatsaus voidaan nähdä osaksi aineistoa, sillä sen on yhtä lailla tekijän tutkimuksellinen tulkinta kuin muukin tuotettu aineisto, mutta aineistoksi sen tarkastelu on aika- ja resurssikysymyksistä johtuen pintapuolisempi ja toteavampi, eikä ajankohtaiskatsausta keskusteluteta järjestelmällisesti teorian kanssa. Näin kuitenkin aiheen kannalta välttämättömäksi pitää jatkuvan oppimisen diskurssin osana opinnäytetyön tarkastelunäkökulmaa. Samalla ajankohtaiskatsaus taustoittaa koko ilmiötä. Haastatteluista ja taustatietokyselyistä syntyneitä aineistoa sen sijaan keskustelutetaan sekä teorian että ajankohtaiskatsauksen kanssa muodostaen näin opinnäytetyön tärkeimmän aineisto-osuuden.

Koska varsinainen aineisto koostuu sekä litteroiduista ryhmähaastatteluista, että jokaisen haastateltavan yksilöllisistä vastauksista taustatietokyselyyn ennen haastattelua, voidaan tässä ta-

pauksessa Eskola ja Suorannan (1998, 68–74) mukaan puhua triangulaatiosta eli monimenetelmällisyydestä. Tässä opinnäytetyössä on kyse nimenomaan aineistotriangulaatiosta, sekä teoriatriangulaatiosta opinnäytetyön nojatessa myös useampaan teorianäkökulmaan (mt., 68–74).

Tutkimuksellisen kiinnostuksen kohdistuessa järjestöjen omiin määritelmiin ja merkityksenantoihin, oli laadullinen tarkastelunäkökulma selvä valinta menetelmälliseksi tarkasteluksi. Koska tarkastelunäkökulma pakottaa työmäärässään aineiston koon suhteellisen pieneksi, eikä tutkimustulokset ole samalla tavalla yleistettävissä koskemaan koko tutkittavien joukkoa (Eskola & Suoranta 1998, 60–68) eli Suomen järjestöjä, oli haastattelvien joukon rajaaminen olennaista. Työssäni KSL-opintokeskuksessa olen tehnyt yhteistyötä muiden opintokeskusten kanssa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen parissa. Valmiiden yhteistyötahojen ollessa olemassa, päädyin rajaamaan haastattelukutsut vapaan sivistystyön opintokeskuksia ylläpitävien järjestöjen jäsen- ja yhteistyöjärjestöihin. Rajaus opintokeskusten yhteistyöjärjestöihin kapeuttaa tarkasteltavaa kohdetta vähentäen tutkimustulosten yleistettävyyttä. Toivoin kuitenkin saavani haastatteluihin mukaan myös sellaisia järjestöjä, jotka ovat tavalla tai toisella työstäneet toiminnassaan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista jatkuvan oppimisen merkityksessä. Tiesin, että osa opintokeskuksista ovat tehneet laajempaakin työtä osaamisen validoinnin kehittämiseksi yhteistyöjärjestöjensä parissa. Arvelin myöskin, että useampi järjestö motivoituisi lähemmään mukaan, jos lähestyisin heitä heidän opintokeskustensa kautta.

Opintokeskukset, joita Suomessa on 12, toimivat kansalaisjärjestöjen koulutus- ja kehittämiskumppaneina, sekä järjestöllisen koulutuksen asiantuntijoina. Opintokeskuksia ylläpitää kansalaisjärjestöt, puolueet ja ammattiliitot ja koulutuksiin osallistuu vuosittain noin 400 000 ihmistä. Noin yksi kolmasosa rahoituksesta tulee valtiolta ja loput kustannukset hoidetaan järjestöjen omalla rahoituksella. Opintokeskusten koulutukset eivät johda tutkintoon, mutta hankittua osaamista voidaan mahdollisesti hyväksi lukea formaaleissa oppilaitoksissa. (Opintokeskukset 2021.) Järjestöt eivät siis varsinaisesti ole opintokeskusten jäseniä, vaan opintokeskuksia ylläpitävien järjestöjen jäseniä. Monet opintokeskuksia ylläpitävistä järjestöistä viittaavat itseensä sivistysliittoina. Kokemukseni mukaan usealla sivistysliitolla toiminta keskittyy lähes yksinomaan tai ainakin suurilta osin opintokeskustoimintaan. Lisäksi monet järjestöt tekevät yhteistyötä opintokeskusten kanssa, vaikkei ne olisikaan sivistysliittojen jäseniä. Opintokeskusten yhteistyöjärjestöjä, joita tavoittelin tutkimukseeni voi kutsua kuitenkin opintokeskusten yhteistyöjärjestöiksi.

Otin yhteyttä kaikkiin Suomen 12 opintokeskukseen ja pyysin apua haastateltavien löytämiseksi heidän yhteistyöjärjestöjensä parista. Osalta opintokeskuksia sain vinkkejä mahdollisista järjestöistä ja heidän yhteyshenkilöistään ja osa välitti tutkimuskutsuani eteenpäin. Opintokeskukset toimivat siis yhdenlaisina portinvartijoina yhteistyöjärjestöihinsä nähden, sillä kaikki haastateltavat olivat opintokeskusten suosittelimia tai sellaisia, joille he olivat välittäneet tutkimuspyyntöni. Lähes kaikki opintokeskukset vastasivat ja kokivat aiheen itselleen ajankohtaiseksi tai kiinnostavaksi, mutta valitettavasti haastateltavia ei kuitenkaan löytynyt kaikkien opintokeskusten yhteistyöjärjestöistä. Opintokeskukset ovat keskenään myös hyvin eri kokoisia ja edustavat eri kokoisia järjestöjä. Jotkin järjestöt saattavat olla myös useamman eri opintokeskuksen yhteistyökumppaneita. Haastatteluihin osallistuneet järjestöt edustivat kuuden eri opintokeskusta ylläpitävän järjestön jäsen- ja yhteistyöjärjestöjä.

Monet järjestöjen osaamista kartoittaneet hankkeet ja tutkimukset ovat tähän mennessä keskittyneet järjestötyöntekijöiden osaamiseen, jättäen luottamustoimisten ja muiden vapaaehtoisten, sekä jäsenten tai jäsenjärjestöjen osaamisen tarkastelun ulkopuolelle (ks. esim. Patama & Tanskanen 2019; Ristolainen & Fields 2017; Ristolainen 2015). Järjestötyöntekijöiden tarkastelu tekee ilmiöstä helpommin rajattavan, jolloin tarkastelu keskittyy työelämäosaamiseen järjestökontekstissa. Halusin itse kuitenkin laajentaa tarkastelunäkökulmaa järjestöjen vapaaehtoiisiin, luottamustoiמיisiin ja muihin järjestölle relevantteihin toimijaryhmiin. Tämän vuoksi etsin haastateltavaksi niin vapaaehtoisia kuin työntekijöitäkin ainoana toivomukseni, että he tunsivat oman organisaationsa toimintaa hyvin. Tämä laajemman joukon osaamisen tarkastelu asetti myös haasteita määrittää mahdollisimman monen järjestön organisaatorakenteeseen sopivat toimijajoukot.

Ryhmähaastatteluihin osallistui lopulta 21 järjestöjen edustajaa 19 eri järjestöstä. Parista järjestöstä keskusteluissa oli useampi henkilö samasta organisaatiosta tuomassa sekä luottamustoitumisen että työntekijän näkemystä keskusteluun. Haastateltavat ilmoittautuivat Webropolilla tehdyn nettilomakkeen kautta mukaan haastatteluun, jonka yhteydessä he lukivat tutkimuksen kuvauksen sekä antoivat samalla suostumuksen tutkimukseen. Olin valmiiksi katsonut neljä haastatteluaiakaa vaihtelevina ajankohtina, joihin haastateltavat pystyivät ilmoittautumaan. Ilmoittautumisen jälkeen lähetin haasteltaville vahvistusviestin ja linkin taustietokyselyyn, jonka toteutin myöskin Webropolilla. Kaikki haastatteluihin osallistuneet täyttivät taustatietokyselyn ennen haastattelua.

## 4.1 Taustatietokysely

Taustatietokysely ennen haastattelua auttoi tutkimusprosessia suunnattomasti. Ensinnäkin se toimi haastateltaville aiheeseen johdattavana herättelynä, mikä mahdollisti haastatteluissa asiaan syventymisen nopeammin. Toiseksi taustatietokyselyä hyödynnettiin myös itse haastattelussa. Pedagogisen taustani vuoksi koin tärkeäksi haastatteluiden alussa johdattaa toisilleen tuntemattomat henkilöt yhteisen aiheen äärelle, sekä muistutella heitä heidän omista vastauksistaan taustatietokyselyyn. Taustatietokyselyä purettiin siis yhteisesti muutaman kysymyksen osalta, jotta yhteinen asia avautuisi luoden luottamuksen ilmapiiriä. Samalla se antoi osallistujille aikaa totutella minuun keskustelun moderaattorina, toisiinsa keskustelijoina ja etäyhteydessä olemiseen. Arvelin, että valittujen taustatietokyselyn vastausten esiin tuominen osallistujille saattaisi tuoda heille itselleen myös uutta tietoa ja näin yhteisen oppimisen kautta olisi helpompi päästä saman asian äärelle. Kolmantena taustatietokysely auttoi minua ennakolta suuntaamaan haastattelukysymyksiä kiinnostaviksi vaikuttaviin aiheisiin.

Taustatietokyselyä suunnitellessa haasteena oli miettiä, miten ottaa huomioon kaikki mahdolliset järjestöjen muodot, niiden toimialat, toimijaryhmät sekä erilaiset toimintakentät huomioiden myös toimintakentän muutokset. Puhuttelin taustakyselyssä kolmannen sektorin organisaatioita järjestöjen sijaan, sillä sektorin organisaatioiden käytössä olevat nimitykset vaihtelevat järjestöistä yhdistyksiin, liittoihin tai järjestöjen omaisesti toimiviin säätiöihin. Opinnäytetyön aineisto sisältää yhden tällaisen järjestöjen tapaan toimivan säätiön. Lisäksi suuntasin sen, kuten koko haastattelukutsun, organisaatioiden palkkatyöntekijöille ja aktiiveille. Aktiivit puolestaan määritin kyselyn alussa vapaaehtoistyöntekijöiksi tai hallinnollisessa luottamustoimessa oleviksi. Kyselyyn ja kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista, mutta painotin hyödyntäväni vastauksia haastatteluiden yhteydessä. Kysymyksiä oli kaksitoista ja ne olivat pääosin monivalintakysymyksiä, joihin pyrin mahdollisimman usein antamaan lisäksi avovastausmahdollisuuden, jos valmiit vastausvaihtoehdot eivät tuntuneet sopivilta. Viimeiset kaksi kysymystä olivat avovastuksia. Testasin kyselyn muotoiluja ja käsitteenmäärittelyitä opinnäytetyöohjausryhmäni jäsenillä, joista monet ovat pitkän linjan järjestötoimijoita.

Taustatietokysely koostui neljästä osiosta, jossa ensimmäisessä kysyttiin vastaajan tietoja, hänen ensisijaista rooliaan ja toiminta-aikaa järjestöorganisaatiossa. Seuraavassa osiossa taustoitettiin itse järjestöä, sen ensisijaista toimintaa ja toimialaa, toiminnan tasoa ja toimijaryhmiä. Toivoin näiden kysymysten jäsentävän järjestössä vallitsevaa näkemystä sen yhteiskunnallisesta tehtävästä ja toiminnasta. Ensisijaisen toiminnan kysymyksessä hyödynsin Laitisen



(2018, 22) käyttämää järjestötoiminnan kolmijakoa ensisijaisesti vapaaehtoistoimintaan perustuvasta järjestöstä, palkattujen työntekijöiden tekemästä edunvalvonnasta tai palveluiden tuottamisesta jäsenille sekä kolmantena palveluiden tuottamisesta organisaation ulkopuolelle, esimerkiksi julkiselle sektorille. Järjestöjen toimialan luokituksia on erilaisia (mt., 28). Toimialalistauksen koostamisessa hyödynsin sekä Pataman ja Tanskasen (2019, 104) pro gradun vastaavaa listausta sekä opintokeskus Kansalaisfoorumin ylläpitämää järjestöhakemistoa (Kansalaisyhteiskunta 2021).

Toiminnan tason määrittely ei myöskään ollut yksiselitteinen. Fields ja Hannukainen (2020, 2–3) tekivät omassa selvityksessään jaon valtakunnalliseen ja aluetoimintaa, jonka he määrittelivät piireiksi, maakunnallisiksi yhdistyksiksi, paikalliseksi yhdistykseksi tai muuksi. Tämän jaon he olivat todenneet toimivaksi aiemmissa kyselyissä. Päädyin itse tekemään jaotellun valtakunnalliseen organisaatioon, liitto- tai katto-organisaatioon, piiri-/alueorganisaatioon ja paikallisorganisaatioon. Nämä kategoriat eivät ole toisiaan poissulkevia. Usein liitto- tai katto-organisaatiot ovat myös valtakunnallisia, mutta kaikki valtakunnalliset organisaatiot eivät ole liitto-organisaatioita. Toiminnan taso liittyy olennaisesti myös toimijaryhmiin. Usein toiminnan taso liittyy siihen, koostuuko järjestön jäsenistö yksittäisistä jäsenistä, jäsenjärjestöistä, kummistakin tai ei kummastakaan.

Pyrin toimijaryhmäluokitusta suunnitellessa ottamaan mahdollisimman monenlaiset järjestömuodot huomioon. Myös Halava ym. (2018, 20–27) peräänkuuluttavat järjestöjä kartoittamaan toimintaympäristön lisäksi toimijoitaan. Pyysin vastaajia rastittamaan kaikki toiminnassaan olevat toimijaryhmät. Toimijaluokat nimesin hallinnollisiksi luottamushenkilöiksi ajatellen ensisijaisesti järjestöjen hallitustyöskentelyssä olevia tai hallituksen valtuuttamina toimivia luottamushenkilöitä. Oletettavaa on, että jokaisessa järjestössä toimintamuotonsa vuoksi on hallitus, jossa on vähintään kolme jäsentä (Yhdistyslaki 503/1989, §35). Muut toimijaryhmät olivat palkkatyöntekijät, vapaaehtoiset, yksilöjäsenet ja jäsenjärjestöt. Arvelin toimijaryhmien jaotellun olevan osalle mahdollisesti haastava omaa organisaatiota mietittäessä järjestömuotojen moninaisuuden vuoksi. Lisäksi arvelin, että joissain järjestöissä nämä luokitukset ovat käytännössä päällekkäisiä, kuten monesti pienissä vapaaehtoisuuteen pohjaavissa järjestöissä. Kysymyksestä ja toimijaryhmistä keskusteltiin jokaisessa haastattelussa erikseen juuri tämän monitulkintaisuutensa vuoksi.

Kolmas osio koostui kysymyksistä, joita hyödynnettiin haastatteluiden alussa keskustelun herättelijänä. Osiossa kysyttiin, millaista osaamista organisaatiossa ensisijaisesti syntyy suhteessa

organisaation perustehtävään ja toiminnan tavoitteisiin. Pyrin koostamaan osaamisten listan mahdollisimman yleisellä tasolla ottaen huomioon organisaation vuorovaikutteisen toiminnan muun yhteiskunnan kanssa ja pohjaten niitä Pataman ja Tanskasen (2020, liite 1) sekä Ristolaisen (2015, 24–27) käyttämiin osaamisen kuvauksiin ja kategorioihin.

Lisäksi osiossa kysyttiin, mitä kautta organisaatiolle olennaista osaamista syntyy ja ylläpidetään toimijaryhmittäin. Toimijaryhmät olivat samat kuin aiemman osion kysymyksessä. Osaamisen ylläpitämisen keinoja ovat tarkastelleet Ristolainen (2015, 33–34) ja Ristolainen & Fields (2017, 24–26) järjestöyöntekijöiden osalta. Tätä jäsentelyä osaamisen keinoista hyödynsin taustakyselyä laatiessa. Ohjeistin kyselyssä vastaamaan vain niiden toimijaryhmien osalta, jotka koskevat omaa organisaatiota.

Osion viimeinen kysymys koski organisaation osaamisvaatimusten mahdollisia muutoksia. Vastaja saivat itse määritellä, miten hän tulkitsee osaamisvaatimukset omassa toimintaympäristössään. Osaamisvaatimusten muutokset tarjosivat hyvän ja mielenkiintoisen tulokulman haastatteluissa järjestöjen toimintakentän muutoksiin ja haasteisiin.

Viimeisessä osiossa kysyttiin avovastauksella, onko järjestöjen toimijoiden osaamista tunnistettu ja tunnustettu jollain tavalla. Halusin käyttää tähän avovastausta enkä valmiiden osaamisen validointien listaa, sillä arvelin avovastauksen tuottavan laajemman vastausten kirjon. Käytin taustakyselyssä ja haastatteluissa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista validoinnin sijaan, sillä se on mielestäni ainakin puhekielessä intuitiivisemmin ymmärrettävämpi, vaikka näenkin validoinnin laajempaan yläkäsitteeseen. Viimeinen kysymys antoi vastaajalle vapaan sanan kommentteihin, kysymyksiin tai huomioihin opinnäytetyöntekijälle.

Ohjeistin täyttämään taustatietokyselyn ennen haastatteluita, minkä kaikki haastateltavat myös tekivät. Tein taustatietokyselystä koonnin Power Point -kalvoille, joissa kävin läpi kaikki siihen mennessä tulleet vastaukset organisaatioissa syntyvistä ensisijaisista osaamisista, osaamisen luomisen ja ylläpitämisen tavoista toimijaryhmittäin, palkkatyöntekijöiden ja/tai aktiivien osaamisvaatimuksista ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tavoista.

## 4.2 Haastattelut

Haastatteluja aloin suunnittelemaan jo hyvissä ajoin peilaten mahdollisia haastattelukysymyksiä tutkimuskysymyksiin, teoriaan ja taustakyselyyn tullessiin vastauksiin. Haastattelut elivät ja

kehittyivät koko tiedonkeruun prosessin ajan. Haastatteluja ohjasi vahvasti sekä sosiaalipeda-  
goginen että kriittis-emansipatorinen ote. Kumpikin näkemys korostaa vuorovaikutteisuutta,  
toisen kunnioittavaa kohtaamista ja kuuntelua, sekä refleктоivaa toimijuutta. Näkemyksissä ko-  
rostuu myös yhteisen tiedon rakentamisen emansipatorisuus sekä dialogi mahdollisuutena koh-  
taamiseen. Refleksiivisyyttä ja sen mahdollistamaa kriittisyyttä pyrin rohkaisemaan monella  
tasolla, luoden ensisijaisesti luottamuksellista tilaa, jossa eriävilläkin mielipiteillä on tilaa.

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on tuoda tutkittavien näkökulmaa esille (Eskola & Suo-  
ranta 1998, 15–24), joten haastatteluja suunniteltaessa pyrin tunnistamaan mahdollisimman laa-  
jasti omat esioletukseni ja suunnittelemaan haastattelut ne huomioon ottaen. Haastatteluille  
yleisesti ottaen on tyypillistä, että se on ennalta-suunniteltu, haastattelijan alulle panema ja oh-  
jaama, haastattelija motivoi haastateltavia ja pitää haastattelua yllä. Lisäksi on tärkeää, että  
haastattelija tuntee roolinsa, jolloin haastateltava myös oppii sen. Haastateltavan on voitava  
luottaa haastattelun luottamuksellisuuteen. (Mt., 85.)

Haastatteluiden pitäminen etäyhteydellä oli valitettavasti koronapandemian vuoksi välttämä-  
töntä, joten ne pidettiin Teams-yhteydellä. Etähaastattelu toisaalta mahdollisti osallistumista eri  
puolilta Suomea, mutta rajasi pois sellaiset yksilöt, joilla ei ole riittäviä digitaitoja tai tarpeeksi  
vakaat verkkoyhteydet osallistumiseen. Yksi osallistuja joutuikin jäämään pois viime hetkellä  
huonon nettiyhteyden aiheuttamien hankaluuksien takia. Tämän hetken verkkoyhteydellä pi-  
dettävien kokouksien mahdollinen ähky ja koronapandemian tuoma ylimääräinen kiire tai  
stressi todennäköisesti eivät olleet myöskään osallistumista edesauttavia tekijöitä. Yksi osallis-  
tuja jäi pois myös viime hetken kiireiden vuoksi. Yleisesti ottaen etäyhteydellä toimiminen on-  
nistui kuitenkin hyvin ja etänä toimimisen pelisäännöt oli helppo sopia haastatteluiden alussa.

Haastatteluita pidettiin neljä ja osallistujia haastatteluissa oli minimissään neljä, maksimissaan  
kuusi ja yhteensä siis 21 henkeä. Jokaisen haastattelun kesto oli ennalta sovitusti kaksi tuntia.  
Tämä osoittautui hyväksi ajaksi ja ryhmäkooksi, jossa kaikki pääsivät ääneen ja mielipiteet  
keskustelivat keskenään. Aineistoa on tarkoituksenmukaista kerätä vain sen verran, kun tutki-  
muksen tekemiseen tarvitaan (Eskola & Suoranta 1998, 60–68). Aineistoa kertyikin tarpeeksi,  
jotta yleisimmät näkemykset ja yksittäiset huomiot erottuivat analyysivaiheessa. Haastattelut  
rakentuivat avoimiksi haastatteluiksi, jossa kuitenkin ennalta määrittelemäni tärkeimmät tee-  
mat käytiin kaikissa läpi, jättäen samalla tilaa kulloisellekin ryhmälle ja syntyvälle keskuste-  
lulle polveilla myös ryhmän kiinnostuksen mukaan. Haastatteluita suunniteltaessani ja vetäes-  
säni käytin hyväkseni aikuiskouluttajan ammattitaitoani, life-coach eli elämäntaitovalmentajan

koulutustani sekä Erätauko-dialogin vetäjän koulutustani. Erätauko-dialogi on keskustelumetelmä, joka pohjaa tasavertaiseen ja rakentavaan dialogiseen ilmapiiriin (Erätauko 2021), jota rohkaisin haastateltaviani myös rakentamaan. Seuraavassa luvussa olen nostanut haastateltavien puhetta esiin suorien lainausten avulla merkitsemällä haastateltavat koodauksella H1–H21.

Ryhmähaastattelua voidaan käyttää monenlaisen tiedon tuottamiseen. Eskola ja Suorannan (1998, 95) mukaan Pekka Sulkunen määrittää ryhmähaastattelun käytöksi faktuaalisen informaation hankkimisen, yhteisten normien ja ihanteiden tutkimisen, ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen ja siinä vallitsevien sosiaalisten suhteiden tutkimisen, ryhmän kommunikaation tutkimisen sosiolingvivistisesti sekä ryhmähaastatteluiden tuottaman tekstin käyttämisen kulttuurituotteena eli tekstinä. Tämän opinnäytetyön voidaan sanoa tuottavan tietoa järjestöissä syntyvästä osaamisesta faktuaalisena tietona, huomioon ottaen kriittis-emansipatorisen ja sosiokonstruktivistisen tiedonintressin, laadullisen rajatun aineiston käytön ja yleistettävyyden rajoitukset. Lisäksi haastattelut tuottavat tietoa yhteisistä järjestötyön ja sen osaamisen normeista ja ihanteista. Lopuksi litterointeja voidaan tarkastella myös kulttuurituotteena kertomaan järjestöjen osaamisen ja toiminnan kuvauksesta tässä ajassa.

Ryhmähaastatteluun tai paremminkin ryhmäkeskusteluun kuuluu kuitenkin itse sosiaaliseen tilanteeseen ja sen rakentumiseen vaikuttavat prosessit, jotka tulee ottaa huomioon juuri tutkimuksen yleistettävyyttä ja luotettavuutta tarkasteltaessa. Ryhmähaastattelu mahdollistaa keskustelua toimijoiden välillä tehden merkitysten rakentumista näkyväksi sosiaalisessa tilanteessa. Tämä mahdollistaa myös sellaiset merkitykset ja mahdolliset vastakkaiset näkemykset, joita ei tutkijan positiossa välttämättä osaa havaita tai joihin tarttua. Toisaalta yksittäisten ihmisten mielipiteet ohjaavat toinen toisiaan, usein yhdenmukaistaen näkemyksiä. Yhteiskuntapolitiikan apulaisprofessori Ilkka Pietilä (2010, 215–219) korostaakin, että keskustelu usein kohdentuu käsittelemään sitä, mikä yksilölle on yhteistä muiden ryhmän jäsenten kanssa samalla, kun se yhdenmukaistaa käytettyä kieltä.

Sukupuolentutkija ja yhteiskuntatieteilijä Anu Valtonen (2005, 223) viittaa ryhmäkeskusteluun tilanteena, jossa joukko ihmisiä kokoontuu keskustelemaan jostain aiheesta fokusoidusti mutta vapaamuotoisesti. Usein ryhmäkeskustelulle ominainen tarkastelunäkökulma on ryhmän keskinäinen vuorovaikutus (mt., 223–224) ja Pietilän (2010, 212–214) mukaan tämä näkökulma on painottunut viime aikoina. Toinen yleinen käytötapa ryhmäkeskustelulle on osallistujien

mielipiteiden ja asenteiden selvittäminen (Valtonen 2005, 223–225) ja tämä opinnäytetyö keskittyy tähän jälkimmäiseen tarkastelutapaan. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin tärkeä muistaa, että ryhmäkeskustelun jäsenten mielipiteet ovat vuorovaikutuksen sääntöjen ja sosiaalisen kontekstin mukaan vaikuttaneet toinen toisiinsa mahdollisesti painottaen niitä eri tavoin, kuin mitä yksilöhaastattelut olisivat menetelmänä tuottaneet.

Valitsin ryhmäkeskustelun aineistonkeruumenetelmäksi sen vuoksi, että yhteisen kohtaamisen ja keskustelun paikka mahdollistaa näkemykseni ja pedagogisen otteeni mukaan itsessään arvokasta oppimista. Dialogisuus, yhteinen kokemusten jakaminen ja tätä kautta oppiminen sekä kohdatuksi tuleminen ovat arvokkaita kokemuksia itsessään ja toivoin osallistujien saavan keskusteluista henkilökohtaisesti hyvän ja uuden äärelle vievän kokemuksen. Tämä kaikki mahdollistaa tiedon tuottamaa emansipaatiota, joka puolestaan palvelee opinnäytetyön tavoitetta osallistaa järjestöjä osaamisen keskusteluun – toivottavasti myös jatkossa mahdollisilla muilla foorumeilla. Itse ryhmäkeskustelu saattoi toisaalta tuntua mahdollisista osallistujista myös vieraanuttavalta tai jännittävältä. Yksi ilmoittautunut osallistuja perui osallistumisensa vedoten nimenomaan ryhmäkeskusteluun.

Vetäjän rooli fasilitaattorina on virittää ilmapiiri, ohjata keskustelua tavoitteiden mukaisesti sekä rohkaista ja kannustaa osallistujia keskustelemaan aiheesta lisää, jolloin keskusteluvastuu siirretään osallistujien hartioille (Valtonen 2005, 223). Kerroin roolijaosta jokaisen keskustelun alussa. Kannustin jo etukäteen pitämään videokuvia keskustelussa päällä, mikä edesauttoi kohtaamista ja luottamuksen syntymistä etäkeskustelussa. Videokuvalla pystyi hyödyntämään myös non-verbaalia kommunikaatiota keskustelun kannustamisessa, tasapuolisuudessa ja ohjaamisessa. Ryhmäkeskustelun vetäjän reaktioilla on todettu olevan merkitystä sille, mitä ja miten mielipiteitä on hyväksyttävää ilmaista (mt., 226). Tämän tiedostaen pyrin esittämään itse haastattelukysymykset neutraalissa muodossa ja reagoimaan haastateltaviin kannustavasti ja tasapuolisesti ilman, että tuon omia mielipiteitäni vahvasti keskusteluihin. Kuitenkin rohkaistakseni eriäviä mielipiteitä tai syvempää reflektiota, kysyin tarkentavia tai uusintavia, tarpeen vaatiessa myös hieman provosoivia kysymyksiä.

### 4.3 Analyysi

Aineiston keruu, analyysi ja kirjoitusprosessi ovat opinnäytetyössä laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti päällekkäisiä, toisiinsa vaikuttavia prosesseja. Yhteiskunnallisen diskurssin ajan-kohtaiskatsausta tehdessä tein alustavaa teemoittelua, jonka perusteella kirjoitin tiivistelmän.

Haastateltavien täyttämä taustatietokysely lähinnä jäseni tutkimukseen osallistuneiden ryhmää ja auttoi haastatteluita alkuun. Taustatietokyselyn tuloksia tarkastelin suhteessa haastatteluaineistosta nousseisiin teemoihin, ja tutkimuskysymysten kannalta rikkaampi aineisto nousee haastatteluista, ei kyselystä. Analysoin tutkimuskyselyä kooten tietoa yhteen hyödyntäen Webropolin raportointiominaisuuksia. Kysely ei tuonut kuitenkaan yksinään mitään sellaista tutkimuksen kannalta oleellista tietoa, mitä ei olisi tullut esiin haastatteluissa, joten kuljetin taustatietokyselyä haastatteluaineiston analyysin mukana.

Analyysi on siis keskittynyt ryhmähaastatteluihin. Haastattelut tallensin haastateltavien suostumuksella videomuotoon. Muutin ne ensin äänitiedostoiksi ja siitä tekstimuotoon litteroimalla puhutun tekstin hyödyntäen Office365 Online Wordin litterointimahdollisuuksia. Kävin automaattilitteroinnit läpi yhdessä videotiedostojen kanssa, korjasin litterointivirheet ja anonymisoin samalla haastateltavien henkilökohtaiset ja organisaation tiedot.

Analyysi on prosessi, jossa aineistoa ensin jäsenellään ja luokitellaan, sitten käsitteellistetään ja tulkitaan ja lopuksi tarkastellaan jonkin tietyn ajatuskehikon pohjalta (Ronkainen ym. 2011, 123–126). Tutkijoiden Johanna Ruusuvuoren, Pirjo Nikanderin ja Matti Hyvärisen (2010, 18–23) mukaan analyysivaiheessa on tärkeää käydä aineistoa systemaattisesti läpi tarkastellen jotain, mitä suorissa lainauksissa sellaisenaan ei ole läsnä. Vaikka aineisto ohjaisi myös tutkimuskysymysten muotoutumista, on puhdas aineistolähtöisyys mahdotonta, sillä tutkijan tekemät jäsennykset ja kuvaukset ovat kytköksissä teoreettisiin käsitteisiin ja tutkimusasetelmaan. Alustava jäsentely, listaus ja uudelleenryhmittely liikkuvat kohti teoreettisempaa näkemystä ja yläkäsitteitä. Aineiston koodaus on mahdollista rakentaa tutkimuksen alakysymysten avulla. (Mt., 18–23.)

Alustavien jäsentelyjen ja teemoitteluiden pohjalta aineistosta nousi useampia aiheita, joita lähdin tarkastelemaan tarkemmin. Aiheista nousi erilaisia ja eri tasoille asettuvia ja paikoittain päällekkäisiä lainauksia, joita listasin ja koodasin käsin hyödyntäen Excel-ohjelmistoa. Lainauksista erottuivat yksittäiset kommentit ja yleisemmin jaetut näkökulmat, joista jälkimmäisiin keskittymällä sain muodostettua tutkimuksen kannalta oleellisia teemoja. Nämä koodatut teemat yhdistyivät ja uudelleen ryhmittyivät neljäksi käsitteellisemmäksi yläteemaksi tutkimuskysymysten johdattamana. Aineisto sisälsi kuvauksia järjestöjen osaamisesta, toimintaympäristön asettamista osaamisvaatimuksista, osaamisen validoinnin tavoista ja syistä validoida tai olla validoimatta osaamista resurssikysymyksineen, sekä jonkin verran järjestöjen näkemyksiä

osaamisen validoinnin työelämäkytköksistä. Nämä neljä teemaa muodostavat opinnäytetyön keskeisimmät tulokset, joita käyn läpi seuraavassa pääluvussa.

Haastatteluaineisto ei ole koskaan loppuun tulkittu, joten aineiston kanssa on tärkeää käydä keskustelua (Ruusu vuori ym. 2010, 29). Käyn johtopäätöksissä keskustelua aineiston tulosten ja teoreettisen viitekehyksen välillä. Viimeisen teeman eli osaamisen validoinnin työelämäkytkösten kohdalla keskustelutan mukana myös koostamaani yhteiskunnallisen diskurssin ajan-kohtaiskatsausta.

#### **4.4 Tutkimuksen eettinen ja laadullinen pohdinta**

Opinnäytetyötä ohjaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Yhteiskuntatieteilijä Arja Kuulan (2011, 23–24) mukaan tutkimuseettiset normit voivat ammattietiikan näkökulmasta liittyä totuuden etsintään ja tiedon luotettavuuteen, tutkittavien ihmisarvoon ja tutkijoiden keskinäisiin suhteisiin. Ihmistieteisiin liittyvät normit kiinnittyvät vahvasti tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen, vahingoittamisen välttämiseen ja yksityisyyden ja tietosuojan kunnioittamiseen (mt., 60–61).

Ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen tarkoittaa vapaaehtoisuutta osallistua tutkimukseen, josta heidän tulee saada tarpeeksi tietoa. Tutkittaville tulee kertoa perustiedot tutkimuksesta, sen toteuttajista ja kerättävien tietojen käyttötarkoitus, eli mitä tutkimukseen osallistuminen käytännössä tarkoittaa. Ihmisen yksityisyyden kunnioittamiseen ja suojelemiseen kuuluu tutkimusaineistojen luottamuksellisuus ihmisiä koskeviin tietoihin ja näiden tietojen käyttämiseen annettuihin lupauksiin. Tähän liittyy myös tietosuoja oikeudellisia periaatteita noudattaen. (Kuula 2011, 61–62, 64–65.)

Tutkimuksesta, sen vapaaehtoisuudesta, ja oikeudesta keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa hyvänsä kerrottiin jo ilmoittautumisen yhteydessä. Samassa yhteydessä ilmoittautujia informoitiin verkkohaastatteluiden tallentamisesta ja litteroinnista, aineiston tunnistettavien henkilö- ja organisaatietietojen anonymisoinnista ja alkuperäisten tallenteiden hävittämisestä opinnäytetyön valmistuttua. Anonymisoitujen aineistojen kerrottiin jäävän opetus- ja tutkimuskäyttöön. Samassa yhteydessä ilmoittautujaa kehoitettiin kertomaan osallistumisestaan tutkimukseen omassa organisaatiossaan, sillä hän osallistuu tutkimukseen organisaationsa edustajana. Ilmoittautuessaan henkilö antoi aktiivisen suostumuksen tutkimukselle ja henkilötietojen

keräämiselle tutkimusta varten ja anonymisoidun aineiston säilyttämiselle opetus- ja tutkimuskäyttöön. Aineiston keruusta, säilytyksestä ja jatkokäytöstä kerrottiin vielä jokaisen haastattelun alussa. Samalla ryhmän kanssa sovittiin keskinäisen luottamuksellisuuden pitämisestä, jotta osallistujilla olisi mahdollisuus puhua vapaasti myös toisilleen.

Tutkijalla on henkilötietolain mukaan huolellisuusvelvoite käsitellä tutkimusaineistoa laillisesti ja huolellisesti noudattaen hyvää tietojenkäsittelytapaa. Lisäksi henkilötietojen keruun tulee olla suunniteltua ja asiallisesti perusteltua sekä käyttötarkoitussidonnaista, eli sitä ei tule käyttää muuhun kuin mitä tutkimuksen yhteydessä tutkittaville on kerrottu. (Kuula 2011, 87–88.) Kaikkia dokumentaatioita opinnäytetyössä on säilytetty tietoturvallisesti ja henkilötietoja sisältävät aineistot sekä videotallenteet tullaan hävittämään opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkittavien ihmisarvoon ja vahingoittamisen välttämiseen liittyy kiinteästi tutkittavien kunnioittaminen vuorovaikutustilanteessa. Myös julkaistujen tutkimustulosten vaikutusta tutkittavien elämään on tärkeää arvioida. (Kuula 2011, 62–63.) Tutkijana, fasilitaattorina ja aikuiskouluttajana ensimmäisenä tavoitteenani on luoda luottamuksellinen ja keskinäiseen kunnioittamiseen pohjaava ilmapiiri, jossa jokaisella yksilöllä on tilaa olla omanlaisensa. Tämä luottamus on välttämätön ja tärkein elementti yhdessä oppimiselle tai tiedon rakentamiselle. Pidän haastateltavat mahdollisimman hyvin informoituina läpi tutkimusprosessin ja haastatteluissa pyrin rakentamaan turvallista ja luottamuksellista ilmapiiriä.

Olen lupautunut lähettämään opinnäytetyön haastatteluihin osallistuneille sen valmistuttua. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota sekä haastatteluihin osallistuneet, että muut tahot voisivat pitää hyödyllisenä ja oman toiminnan kehittämiseksi olennaisena tietona. Tutkimus on aina tutkijan tulkinnallinen prosessi, mutta olen pyrkinyt koko prosessin ajan toimimaan haastateltavia ja heidän toimintakenttäänsä kunnioittaen. Tähän liittyy vahvasti näkemykset tiedon luotettavuudesta eli tutkimuksen läpinäkyvyydestä ja yleistettävyydestä.

Laadullisessa tutkimuksessa tiedon luotettavuus kytkeytyy vahvasti tutkijan positioon, eli siihen, miten tutkija asemoi itsensä tutkimuksen prosessiin. Kriittis-emansipatorisen tiedonintressin ohjaamana olen pyrkinyt olemaan mahdollisimman tietoinen omista taustaoletuksistani, sekä tutkittavien ilmiöiden taustoista. Itse-reflektio ohjaa kyseenalaistamaan. Suhtaudun lähtökohtaisesti kyseenalaistaen jatkuvaan oppimiseen työelämää palvelevana osaamisena ja sen validointiin varsinkin muissa kuin työssäoppimisen kontekstissa. Lisäksi suhtaudun kyseenalaistaen tuon diskurssin yksilöä jatkuvasta oppimisesta vastuuttavaan painotukseen. Olen pyrkinyt



kuitenkin tarkastelemaan aineistoa mahdollisimman avoimin silmin ilman, että annan oman näkökantani vaikuttaa ideologisesti aineiston analyysiin. Keskustelutan eri näkökulmia, mikä mahdollistaa lukijalle omien näkemysten muodostamisen.

Tässä opinnäytetyössä on kyseessä työelämän kehittämistyö ja tilaustyö. Tilaajalla eli KSL-opintokeskuksella on omat intressinsä vähintäänkin siihen, miten se voi hyödyntää opinnäytetyön tuottamaa tietoa omassa toiminnassaan. Tämä sama koskee myös opinnäytetyön ohjauksesta vastaavaa oppilaitosta eli Humanistista ammattikorkeakoulua. Työn tilaajan vaikutus opinnäytetyöprosessissa näkyy lähinnä aiheen valinnassa ja työn pedagogisissa lähtökohdissa. On kuitenkin muistettava, että opinnäytetyön luonteen vuoksi pyrkimyksenäni on tuottaa tilaajalla ja ohjaavalle taholle relevanttia uutta tietoa. Tässä onnistumista voidaan pitää yhtenä opinnäytetyön arvioinnin ja onnistumisen kriteerinä. Mahdollista siis on, että pyrkimys hyödynnettävän tiedon tuottamiseen kapeuttaa tai vinouttaa tutkijan silmälasejani siitä huolimatta, että tarkastelen aihetta ja itseäni kriittis-emansipatorisen kolmoishermeneutiikan avulla.

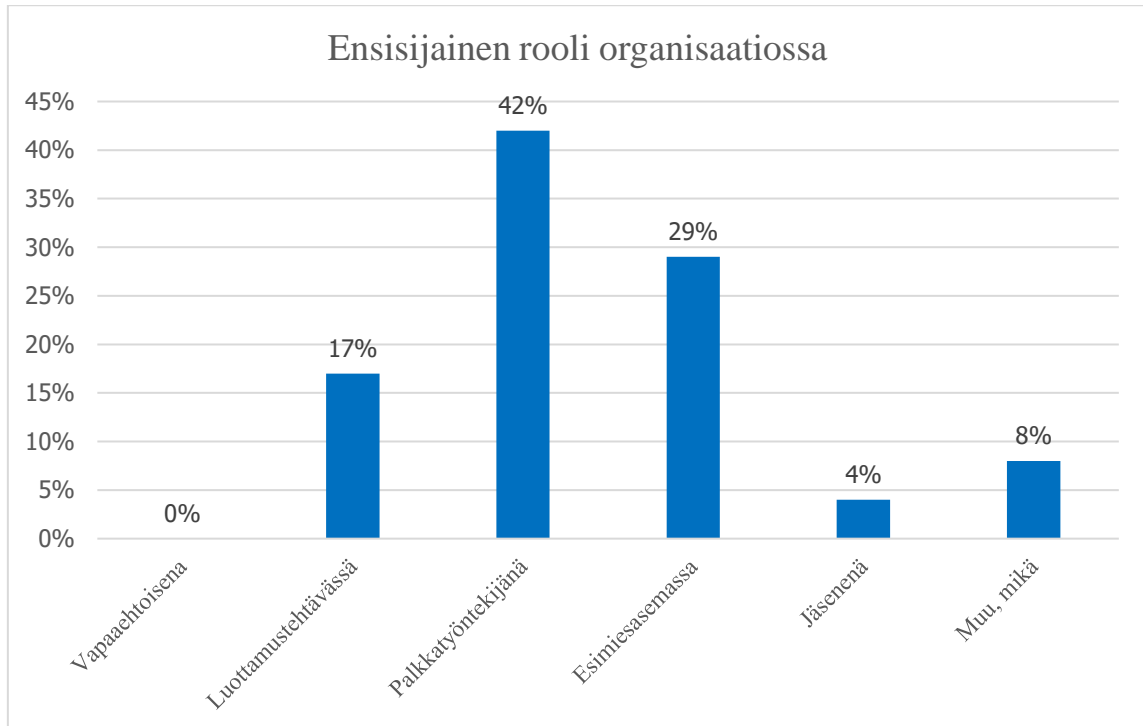
Puhuttaessa laadullisesta tutkimuksesta ei useinkaan ole mielekästä puhua validiudesta ja reliabiliteetista sinällään, mutta tutkimuksen läpinäkyvyyttä ja tulosten yleistettävyyttä on tärkeä tarkastella (Ruusuvuori ym. 2010, 26–29). Läpinäkyvyyttä olen pyrkinyt lisäämään tutkimusprosessin päiväkirjaa pitämällä ja kirjoittamalla prosessin aikana tekemiäni valintoja ja ratkaisuja lukijalle näkyväksi. Lisäksi pyrin kuvaamaan ne aineiston osat, jolle päähavainnot rakentuvat. Olen menetelmiä kuvatessani myös koittanut tuoda lukijalle nähtäväksi tutkimuksen yleistettävyyden rajoitteita, kuten tiedonintressin ja valitun teorian esittelyä ja tiedonkeruun menetelmien tuomia rajoitteita. Yleistettävyyttä viittaa johonkin jaettuun ja yhteiseen puhe- ja jäsennostavoissa, mutta pelkästään siihen ei voi jäädä, sillä silloin tutkimus jäisi arki ajattelun ja kaikkia miellyttävien tulkintojen tasolle (mt., 26–29).

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Opinnäytetyön tulokset olen hahmotellut neljän teeman alle, mitkä muodostuivat tutkimuskysymysten, teoreettisen viitekehyksen ja aineiston analyysistä eli tutkimuksen prosessissa. Nämä teemat olen nimennyt järjestöissä syntyväksi osaamiseksi, järjestöjen osaamisvaatimuksiksi, järjestöjen osaamisen validoinniksi ja osaamisen validoinnin työelämäkytköksiksi. Tarkastelen haastatteluaineiston tuloksia kuljettaen samalla taustatietokyselyn tuloksia osana analyysia. Alkuun kuitenkin tarkastelen haastateltavien joukkoa.

Vastauksia taustatietokyselyyn tuli 24. Vastaajista kaksi eivät viime hetken peruuntumisten vuoksi päässeet osallistumaan haastatteluihin. Pidän heidän vastauksensa mukana kuitenkin taustatietokyselyn tulosten tarkastelussa, sillä he eivät peruuttaneet osallistumistaan tutkimukseen, ainoastaan haastatteluajankohtaan sekä heistä että tutkimuksesta riippumattomista syistä. Heidän vastaustensa mukaan ottaminen mielestäni kunnioittaa myös sitä vaivaa, jonka he olivat tehneet vastatessaan kyselyyn. Nämä vastaukset olivat mukana myös haastatteluiden alussa tekemässäni koonnissa ja keskustelun herättelyssä vaikuttaen näin osaltaan keskusteluun. Lisäksi yksi haastateltava vastasi taustatietokyselyyn kahteen kertaan, vastaukset pidin kummatkin mukana tulosten tarkastelussa.

Kyselyyn vastanneista yli kaksi kolmasosaa toimi ensisijaisesti työsuhteessa organisaatiossaan, joko työntekijänä tai esimiesasemassa (kuvio 2). Näiden lisäksi yksi toimi organisaatiossa yrityksensä kautta. Loput toimivat organisaatiossaan lähinnä hallinnollisissa luottamustehtävissä, yksi jäsenenä ja yksi tekstikenttään jätetyn kuvaksen mukaan vapaaehtoisena. Palkkasuhteessa olevien suuren määrän vuoksi, monet järjestötyöntekijöiden osaamista koskevat aiempien tutkimusten havainnot nousivat esiin myös haastatteluissa. Palkkasuhteessa olevat kuitenkin tarkastelivat luottamustoimisten tapaan koko organisaatiotaan ja kaikkien toimijaryhmien osaamista, ei pelkästään palkkasuhteessa olevien osaamista. Erittelin esimiesasemassa olevat palkkatyöntekijöistä, sillä arvelin tutkimuksen aiheen kiinnostavan esimiesasemassa toimivia ja halusin nähdä, kuinka moni osallistuja toimi tässä positiossa. Jatkossa sisällytän kuitenkin esimiehet sekä yrityksen kautta työskentelevän henkilön samaan ryhmään työntekijöiden kanssa puhuessani palkka- tai työsuhteessa olevista. Järjestötyön ammattimaisuuden ja palkkatyön lisääntyminen (mm. Laitinen 2018; Selander 2018; Ruuskanen ym. 2020) näkyy tässäkin tutkimuksessa työsuhteessa olevien suurena määränä.



Kuvio 2: Taustatietokyselyyn vastanneiden ensisijainen rooli organisaatiossa

Vastaajat jakaantuivat laajalle hajonnalle sen mukaan, kuinka pitkään he olivat toimineet kyseisessä organisaatiossa. Lyhin aika palkkatyöntekijänä tai aktiivina oli alle vuoden ja pisin 36 vuotta. Keskiarvoisesti toimijat olivat olleet mukana aktiivina tai työntekijänä yli yhdeksän vuotta ja jäsenenä melkein 12 vuotta.

Organisaatioiden ensisijaiseksi toiminnaksi 14 vastaajaa nimesi vapaaehtoistoiminnan, yhdeksän palkattujen työntekijöiden tekemän edunvalvonnan/ palveluiden tuottamisen jäsenille ja vain yksi järjestö tuotti ensisijaisesti palveluita organisaation ulkopuolelle, esimerkiksi julkiselle sektorille. Järjestökentän siirtyminen kohti lisääntyvää palveluntuotantoa ei siis taustakyselyyn vastaajajoukossa näkynyt laajana ensisijaisesti ulkopuolisille tuotettavina palveluina. Haastattelussa palveluiden tuottaminen tuntui olevan kuitenkin laajasti käytetty ja arkipäiväinen tapa kuvata järjestöjen toimintaa, joten järjestöjen rooli mahdollisina palveluntuottajina oli tunnistettu.

Vastaajajoukossa oli yhtä suuri määrä kulttuuri-, harrastus- ja vapaa-ajantoimintaan keskittyviä järjestöjä sekä neuvonnan ja edunvalvonnan parissa toimivia järjestöjä, kumpiakin kuusi. Poliittiseen toimintaan keskittyviä järjestöjä aineistossa oli neljä kappaletta. Lisäksi vastaajissa oli

yksittäisiä muiden toimialojen järjestöjä sekä pari toimialalistauksen ulkopuolelle itsensä sijoitettavaa järjestöä. Toiminnan tasoa eli laajuutta kartoittava kysymys mahdollisti kaikkiin vastausvaihtoehtoihin vastaamisen. Vastaajista 15 organisaatiota luokitteli itsensä valtakunnalliseksi organisaatioksi ja 12 järjestöä toimi muille järjestöille liitto- tai katto-organisaationa. Piiri-/alueorganisaatioita vastaajajoukossa oli kuusi tai kuudella järjestöllä ja yhdeksällä oli paikallisorganisaatioita tai vastasivat olevansa itse paikallisorganisaatioita.

Kysyttäessä organisaation toiminnassa mukana olevia toimijaryhmiä, vastaajia pyydettiin raskittamaan kaikki sopivat vaihtoehdot. Kuten olin arvellut, tämä toimijaluokitus ei ollut kaikille vastaajille helppo, kuten haastatteluissa kävi ilmi. Kaikki vastaajat eivät olleet hahmottaneet erityisesti hallinnollisten luottamushenkilöiden ryhmää samalla tavalla, sillä ainoastaan 19 koko 24 vastaajasta tunnistivat hallinnollisten luottamushenkilöiden olemassaolon organisaatiossaan, vaikka kaikissa organisaatioissa toimii hallitus. Palkkatyöntekijöitä samoin kuin vapaaehtoisia oli 21 järjestössä, mutta kyselyn vastausten perusteella ei voi sanoa, onko kyseessä samat järjestöt. Huomionarvoista siis on, että lähes kaikissa järjestöissä oli palkkatyöntekijöitä, mutta kyselyyn vastanneista pienempi osuus oli itse palkkatöissä järjestössä. Tämä entisestään vahvistaa kuvaa järjestötoiminnan ammattimaistumisesta.

Yksilöjäseniä oli 18 järjestöllä ja jäsenyhdistyksiä samoin 18:lla, mutta vastauksista ei jälleen voi sanoa, menevätkö nämä päällekkäin. Voidaan todeta, että isolla osalla vastaajien järjestöissä toimii sekä palkkatyöntekijöitä että vapaaehtoisia ja samoin monilla on sekä yksilöjäseniä että jäsenyhdistyksiä. Haastatteluiden alussa, kun kävin tätä kysymyksen koontia läpi, pyysin vastaajia muistelemaan, miten he olivat hahmottaneet nämä toimijaryhmät. Moni vastaajista koki niiden menevän käytännössä organisaatiossaan päällekkäin, mutta koki toimijaryhmien erottamisen toisistaan kuitenkin mielekkääksi mietittäessä järjestön osaamista.

Järjestöjen toimialat, samoin kuin toiminnan taso tai laajuus kertoo siitä, millaiset järjestöt toimivat opintokeskusten kanssa yhteistyössä. Kokemukseni mukaan suurin osa opintokeskusten yhteistyöjärjestöistä ovat isompia valtakunnallisia järjestöjä ja/tai katto-organisaatioita paikallisille yhdistyksille, niin myös tämän kyselyn perusteella. Valtakunnallisissa järjestöissä toimii ainakin jonkin verran työntekijöitä, mikä menee yhteen järjestökentän ammatillisuuden lisääntymisen kanssa. Toimintaa ei kuitenkaan monesti pyöritetä vain palkkatyöntekijöiden voimalla, vaan monissa järjestöissä on myös vapaaehtoistoimintaa, niin kuin myös kyselyyn vastanneiden

joukossa. Leimallista monille opintokeskuksia ylläpitäville järjestöille ja näiden jäsen- ja yhteistyöjärjestöille on myös poliittinen ja aktiivinen yhteiskunnallinen vaikuttaminen, osan opintokeskusten toimisessa lähellä poliittisten puolueiden arvomaailmaa.

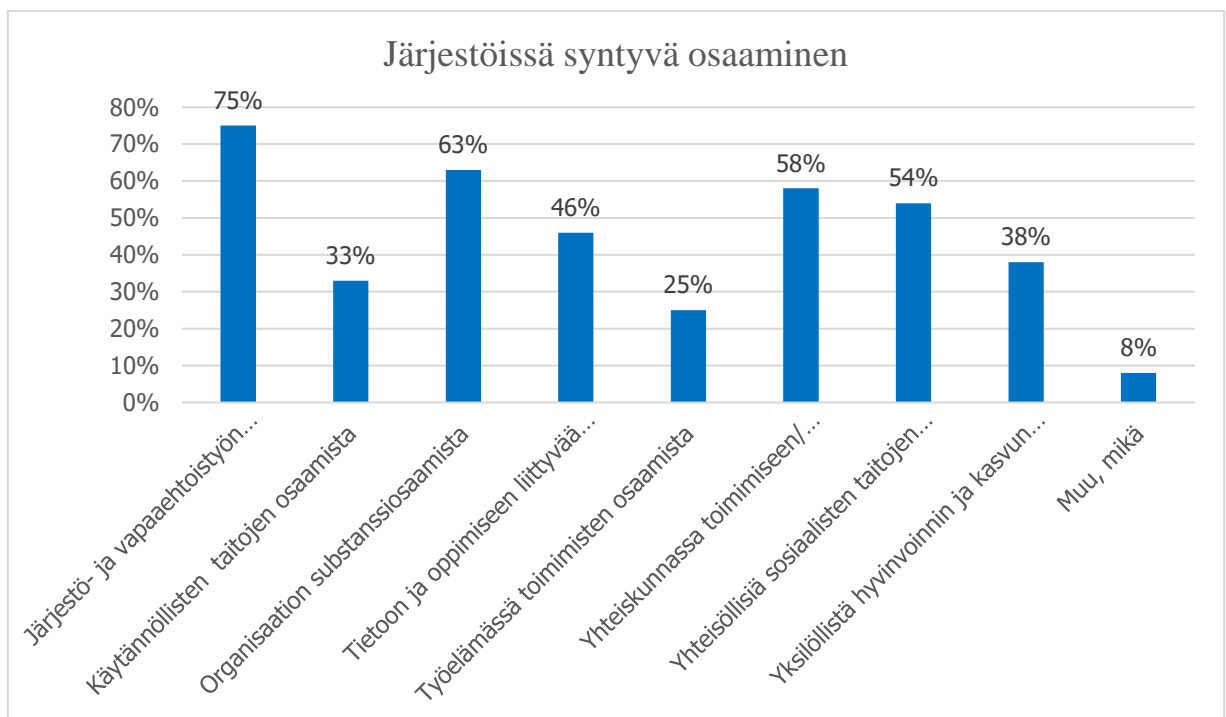
Vastaajat eivät siis edusta poikkileikkausta koko suomalaisen järjestökentän toimijoista, mutta se antaa mielestäni totuudenmukaisen kuvan opintokeskusten yhteistyöjärjestöistä. Aineistosta puuttuu kuitenkin pienet, paikalliset, pelkästään vapaaehtoistoimintaan perustuvat harraste-, kulttuuri- ja liikuntajärjestöt. Sen sijaan siinä korostuu yhteiskuntaan, työelämään tai puoluepoliittiseen vaikuttamiseen pyrkivät isot katto-organisaatiot ja näiden työntekijänäkökulma. Koska haastattelun otos edustaa mielestäni opintokeskusten yhteistyöjärjestöjä hyvin, ovat tutkimuksessa esiin nousseet näkökulmat oleellisia niiden vapaan sivistystyön toimijoiden kannalta, jotka toimivat järjestöjen rajapinnassa. Tältä osin oppimisyhteisöni osallistuu vapaan sivistystyön elinikäisen oppimisen, jatkuvan oppimisen ja osaamisen keskusteluihin.

## 5.1 Järjestöissä syntyvä osaaminen

Kyselyssä kartoitin järjestössä syntyvää osaamista yleistasoisella osaamisen listauksella. Pyydin vastaajia merkitsemään kolme tärkeintä osaamista organisaation perustehtävän ja toiminnan tavoitteiden kannalta. Teknisesti kysely kuitenkin mahdollisti useamman vastausvaihtoehdon antamisen, joten annettuja vastauksia kysymykseen tuli lähes sata vastaajien ruksatessa useampia vastausvaihtoehtoja.

Ehdottomasti eniten taustakyselyn vastaajat näkivät järjestöissään syntyvän järjestö- ja vapaaehtoistyön osaamista (kuvio 3). Vasta tämän jälkeen osaamista nähtiin syntyvän järjestön arvoihin/ aatteisiin/ perustehtävään liittyvään osaamiseen, jonka lyhensin kuvioon organisaation substanssiosaamiseksi. Myös muu, mikä -kohtaan annetut vastaukset ovat tulkittavissa ensisijaisesti substanssiosaamiseksi. Merkittävää mielestäni on myös se, että sosiaaliseen ympäristöön liittyvät osaamiset nousivat oleellisemmiksi kuin yksilölliseen osaamiseen liittyvät taidot. Yhteiskunnassa toimimiseen/ vaikuttamiseen tai aktiiviseen kansalaisuuteen liittyvä osaaminen nousi yli puolessa vastauksista ja heti sen takana oli yhteisöllisten sosiaalisten taitojen osaaminen. Tietoon ja oppimiseen liittyvä osaaminen nousi myös lähes puolessa vastauksista. Yksilöllisen hyvinvoinnin ja kasvun osaaminen nousi vain 38 prosentilla vastaajista, mikä mielestäni on merkittävää, jos osaamista tai sen validointia halutaan tarkastella nimenomaan yksilön näkökannasta käsin.

Käytännöllistä osaamista, kuten käsillä tekemisen taitoja syntyi vain kolmasosassa vastaajien järjestöissä, mihin todennäköisesti vaikuttaa tarkastelujoukon rajaus opintokeskusten yhteistyöjärjestöihin. Vähiten nähtiin syntyvän työelämässä toimimisen osaamista, mikä on ehkä jopa hieman yllättävää, kun ottaa huomioon sen, kuinka moni vastaajista oli itse palkkatyössä järjestössä tai kuinka monessa järjestössä tehtiin palkkatyötä. Työelämässä tarvittavan osaamisen määrä on suhteellisen pieni siihenkin nähden, että vastaajajoukossa oli useita työelämään substanssinsa kautta kiinnittyviä järjestöjä, kuten ammattiyhdistyksiä tai tietyn alan ammatillista edunvalvontaa tekeviä järjestöjä.



Kuvio 3: Järjestöissä syntyvä osaaminen taustakyselyn vastauksissa

Kyselyssä kysyin myös organisaation olennaisia kanavia, joiden avulla toimijaryhmäkohtaista osaamista pääsääntöisesti ylläpidetään ja luodaan. Tähänkin kysymykseen olin ohjeistanut vastaamaan maksimissaan kolme tärkeintä osaamisen kanavaa, mutta koska teknisesti kysely antoi vastata useampaan, kertyi vastauksia kaiken kaikkiaan 405. Tämä kertoo mielestäni siitä, että järjestötoimijoiden osaamisen syntyminen ja ylläpitäminen on lähtökohtaisesti hyvin monikanavaista. Haastatteluissa nostin jokaisen toimijaryhmän kohdalla kolme vastatuinta osaamisen kanavaa. Eniten osaamisen kanavien vastauksia annettiin palkkatyöntekijöille ja luottamus-

henkilöille. Myös vapaaehtoisten kohdalla oli hyvin monikanavaisesti annettu vastauksia. Huomattavasti vähemmän vastauksia oli annettu yksilöjäsenten ja jäsenjärjestöjen osaamisen kanaviin.

Valitettavasti tässä opinnäytetyössä ei ole mahdollista tarkastella annettuja vastauksia suhteessa vastaajien taustamuuttujiin, mutta pelkästään taulukoinnin avulla on mahdollista tarkastella toimijaryhmäkohtaisia ensisijaisia osaamisen syntymisen ja ylläpitämisen kanavia (taulukko 1). Otin taulukkoon mukaan vain kymmenen kertaa tai enemmän vastatut osaamisen syntymisen ja ylläpitämisen kanavat ja merkitsin mainintojen määrät taulukkoon. Kaiken kaikkiaan organisaation järjestämä koulutus oli tärkein osaamisen kanava. Tämän lisäksi käytännön tehtävä ja toiminta organisaatiossa sekä vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet synnyttävät ja ylläpitävät osaamista. Nämä nousivat muita enemmän lähes kaikkien toimijaryhmien kohdalla. Muista toimijaryhmistä erottui lähinnä palkkatyöntekijät, joiden ensisijainen osaamisen kanava on käytännön toiminta organisaatiossa. Palkkatyöntekijät olivat myös ainoa toimijaryhmä, joiden kohdalla ulkopuolisen järjestämä koulutus nousi vuorovaikutuksen kanssa yhtä suosituksi vastaukseksi.

Taulukko 1: Eniten vastatut osaamisen syntymisen ja ylläpitämisen kanavat toimijaryhmittäin

Luottamushenkilöt	Palkkatyöntekijät	Vapaaehtoiset	Yksilöjäsenet	Jäsenjärjestöt
Organisaation järjestämä koulutus 20	Käytännön tehtävät/ toiminta organisaatiossa 18	Organisaation järjestämä koulutus 16	Organisaation järjestämä koulutus 10	Organisaation järjestämä koulutus 11
Käytännön tehtävät/ toiminta organisaatiossa 18	Organisaation järjestämä koulutus 13	Käytännön tehtävät/ toiminta organisaatiossa 15		
Vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet organisaatiossa 15	Organisaation oma vaikuttamistyö ja viestintä 12	Vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet organisaatiossa 15		
Organisaation oma vaikuttamistyö ja viestintä 14	Ulkopuolisen tahon järjestämä koulutus 11			
	Vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet organisaatiossa 11			

Järjestötyöntekijöiden osaamisen syntymisen kanavia tarkastelleet Ristolainen ja Fields (2017, 24–26) vertailivat määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden eroja. Tuolloin heidän kyselynsä vastanneista 60 prosenttia vakituisista työntekijöistä oli nimennyt työpaikan ulkopuolisen ammatillisen koulutuksen yhdeksi tärkeimmistä oppimismuodoista. Määräaikaiset työntekijät taas kokivat ensisijaisesti työkaverit oppimisen lähteeksi. (Mt., 24–26.) Tässä työssä ei tarkasteltu järjestötyöntekijöiden työsuhteen laatua, mutta sekä organisaation ulkopuolinen koulutus että vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet näyttävät edelleen puolustavan paikkaansa



tärkeinä palkkasuhteessa olevien osaamisen syntymisen ja ylläpitämisen tapoina. Koska palkkatyöntekijät erottautuvat muista ryhmistä, on palkkatyöntekijöiden osaamisen tarkastellessa oltava varovainen, ettei tee koko järjestöjen osaamista koskevia yleistyksiä.

Itse haastatteluissa toimijaryhmäkohtainen osaamisen miettiminen oli haastateltavien mielestä tärkeä organisaation osaamisen jäsentäjä. Myös Halava ym. (2018, 22) korostavat eri toimijoiden hahmottamisen tärkeyttä tulevaisuuden muutoksissa. Eri toimijaryhmille nähtiin haastatteluissa olevan taustakyselyä selkeämmin erilaista osaamista. Osaamista tarkasteltiin haastatteluissa jokaisen järjestön omasta ja heille olennaisten toimijaryhmien näkökulmasta. Keskusteluissa korostui hieman enemmän luottamushenkilöiden, vapaaehtoisten ja palkkatyöntekijöiden osaaminen verrattuna jäsenistön osaamiseen. Syynä tähän todennäköisesti on, että palkkatyöntekijöiden ja aktiivien ryhmää ja toimintaa, sekä sitä kautta osaamista on helpompi hahmottaa kuin jäsenistön.

Jonkin verran palkkatyöntekijät fokusoivat puhettaan nimenomaan työntekijänäkökulmaan, mutta useimmiten puhe liukui vapaasti eri toimijaryhmiä koskevien tai näitä yhdistävien osaamisten välillä. Todennäköisesti haastateltavien fokukseen osaamisen toimijaryhmistä vaikutti itse edustettua ryhmää enemmän haastattelutilanne ja ryhmäkeskustelu, jossa kommentit rakentuvat toistensa päälle. Jos haastattelut olisi tehty yksilöhaastatteluina tai analyysimenetelmänä käytetty diskurssianalyysia, olisi aineistosta todennäköisesti helpompi löytää eroja eri toimijaryhmien osaamisesta ja siitä, painottavatko haastateltavat sen ryhmän osaamista, johon he itse kuuluvat.

Osaamisen kanavat eivät nousseet haastateltavien puheessa kovin tärkeäksi pohdinnaksi. Osaamisen syntymisen kanavista mainittiin selkeästi järjestöjen oma koulutustoiminta, mutta osaamisen kehittyminen ei kohdentunut vain siihen. Osaamista nähdään syntyväksi laajasti myös muualla järjestön toiminnassa, eri toimijaryhmillä hieman eri paikoissa, mutta sen paikantaminen tuntui olevan haastavaa. Sen sijaan osaaminen hahmottui haastateltavien puheessa kiinnittyen erilaisiin osaamisiin, jotka noudattelevat taustakyselyssä nousseiden osaamisten jäsenyyksiä. Jäsentelin haastateltavien puheessa esiintyviä yksilön osaamisen kuvauksia Pataman ja Tanskasen (2019, 87–96) järjestöosaamisen pyramidin avulla.

Järjestöosaamisen pyramidi kuvaa ensisijaisesti yksilön osaamista. Koska haastatteluissa ei puhuttu pelkästään haastateltavien omasta tai muiden yksilöiden osaamisesta, vaan organisaati-

onäkökulmasta sekä eri toimijaryhmistä, pyramidin kaikki tasot eivät nousseet osaamisen kuvauksissa esiin. Alimmat osaamispyramidin (kuvio 1) kerrokset, jotka koostuvat eniten yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kiinnittyvästä näkymättömästä osaamisesta, tulivat ymmärrettävästi vähiten esiin haastateltavien puheessa. Alimpana pyramidissa on henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka viittaavat persoonallisuuteen ja seuraavassa kerroksessa mentaaliosaaminen eli esimerkiksi ajattelumallit, uskomukset ja kognitiiviset taidot (mt., 87–91). Haastateltavien puheesta ei syntynyt kuvaa toimijaryhmistä tietynlaisia persoonallisuuden piirteitä tai kognitiivisia taitoja omaavina yksilöinä. Ainoat viittaukset mentaaliosaamiseen olivat uuden oppimiseen liittyvät kommentit. Uuden oppiminen nähtiin toimintaympäristön muutoksissa välttämättömäksi kaikille toimijaryhmille. Uuden oppiminen nähtiin myös itseisarvoisena osaamisen validoinnin perusteluna, mitä käsittelen enemmän järjestöjen osaamisen validointia koskevassa luvussa.

Laaja-alaisen osaamisen keskiössä ovat viestintä- ja kehittämistaidot (mt., 91–92) ja nämä kummatkin nousivat haastatteluissa esiin. Kehittämistaidot kohdentuvat usein työntekijöille tai luottamustoimisille itsestään selväksi taidoksi ja toiminnaksi, jota järjestössä on tehtävä, jotta toiminta pyörii. Kehittämistaidot nousivat myös Ristolaisen (2015, 24–27) aineistossa omaksi osaajaluokakseen. Haastatteluissa viestintätaidot puolestaan eivät nousseet kovin usein olemana taitona tai osaamisena, vaan osaamisvaatimuksena, jonka toimintaympäristö asettaa. Useimmiten puhe kohdentui nimenomaan verkkoviestintään ja sopivien viestintätapojen löytämiseen, ei niinkään kasvokkaiseen viestintään. Käsittelen puhetta viestinnästä toimintaympäristön osaamisvaatimusten kohdalla tarkemmin.

Eniten osaamisen kuvauksia aineistossa oli sosiaalisesta osaamisesta ja järjestöosaamisesta. Sosiaalisilla taidoilla Patama ja Tanskanen (2019, 92–93) tarkoittavat järjestötyöntekijöiden kykyä motivoida, innostaa ja kohdata ihmisiä, sekä esimerkiksi tunnetaitoja, inhimillisyyttä, taitoa kuunnella ja rohkeasti puuttua vaikeisiin asioihin. Järjestötyöntekijöiden ja luottamustoimisten kyky motivoida ja innostaa vapaaehtoisia nousi vahvasti esiin osaamisvaatimuksista ja toisaalta osaamisen validoinnin syistä keskustellessa. Myös Ristolainen (2015, 58–60) kuvaakin kykyä motivoida ja innostaa vapaaehtoisia yhdeksi tärkeimmäksi järjestöjen tulevaisuuden taidoksi. Sosiaalinen osaaminen, erityisesti vuorovaikutustaidot mainittiin erityisesti ja toistuvasti kaikkien järjestötoiminnassa olevien aktiivien tärkeänä osaamisena. Järjestötoimijat tuntuivat myös kaipaavan vuorovaikutusmahdollisuuksia.

Sitten kun joku tämmöinen yhteinen koulutus, niin se mikä näissä palautteissa aina järjestään tulee, on, että se vuorovaikutus, se ajatustenvaihto, se muihin samannimiin tutustuminen ja muuta, niin se on hirvittävän tärkeä. H1.

Sosiaaliseen osaamiseen liittyi puheessa verkostoituminen, neuvottelutaidot sekä kyky ymmärtää, milloin tulee joustaa ja milloin pitää päänsä. Joitain kommentteja tuli myös rohkeasta puuttumisesta, varsinkin sosiaalisessa mediassa tapahtuvaan huonoon käytökseen. Pataman ja Tanskanen (2019, 93–96) jaottelussa verkostotyöskentely kiinnittyy järjestöosaamiseen, mutta haastateltavien puheessa verkostoituminen liittyi nimenomaan sosiaalisiin taitoihin.

Järjestöosaamisen keskiössä on järjestökentän aatteellisuuden ja arvomaailman ymmärtäminen, järjestötoiminnan ymmärtäminen ja verkostotyöskentely (mt., 93–34). Aatteellisuuteen kiinnittyvä yhteisön eteen tekeminen nousi puheessa eritoten vapaaehtoisten osaamista ja toimintaa tarkastellessa, mutta myös työsuhteessa olevien puheesta hahmottui järjestötoiminnan aatteellisuuden tärkeys, jonka eteen ollaan valmiita myös kestämaan hankaluuksia. Yhdenkään haastateltavan puheesta ei hahmottunut vahvaa arvokongruenssin ristiriitaa eli yksilö- ja organisatiotason arvojen yhdenmukaisuuden ristiriitoja. Järjestötyön aatteellisuuden ajateltiin kuitenkin joissain kommentteissa heikentyneen ja vähentyneen hektisen elämän ja yksilöllisen hyötynäkökulman korostumisen myötä, mikä on tulkittavissa myös kuluttajakansalaisuuden lisääntymisenä.

Tärkeimmäksi järjestöosaamiseksi haastateltavien puheessa kuitenkin nousi itse järjestötoiminnan ja sen rakenteiden ymmärtäminen.

Mutta tietysti kun on yhdistystoiminnasta kyse, niin yksi ulottuvuus on se ihan perusyhdistysbyrokratiaa, että miten ne paikallisyhdistykset pyörittää vapaaehtois-pohjalta sitä yhdistystä, kun toimijat vaihtuu monesti vuodenvaihteessa. Niin sitten, että se tieto siirtyy varmasti uusille toimijoille, että tehdään PRH-ilmoitukset ja hoidetaan nää yhdistyksen vuosikiertoasiat kuntoon ja lakisääteiset asiat ja talouden hoidot sun muut. H3.

Myös Fieldsin ja Hannukaisen (2020) selvitys nostaa perus hallitustyöskentelyn järjestöosaamisen viiden tärkeimmän osaamisen joukkoon. Lisäksi haastateltavien puheessa järjestötoiminnan osaamisen olennaiseksi osaamisalueeksi hahmottui vaikuttavuuden osoittamisen osaaminen, poliittinen vaikuttaminen sekä rahoittajien kanssa toimimisen taidot, mikä korostuu toimintakentän muutoksia tarkasteltaessa ja joita myöskin käsittelen osaamisvaatimusten kohdalla laajemmin. Järjestötoiminnan osaamista peilattiin myös substanssiosaamiseen.

Mä mietin sitä organisaation osaamista, että mä näen ainakin omassa yhdistyksessä, että se jakautuu tosi vahvasti kahteen, eli et on sitä yhdistystoiminnan pyörittämisen

osaamista ja sitten on sitä substanssin osaamista. Ja mun mielestä on ylipäättään yhdistystoiminnassa haaste, että on tärkeitä, että yhdistystoimintaa osataan toteuttaa ja pyörittää, mutta sittenhän kauhukuvahan on se, että sitä substanssia ei saada tehtyä sen takia, että kun kaikki keskittyminen menee siihen, että saadaan ylipäättensä yhdistystoiminta pyörimään. H11.

Pataman ja Tanskasen (2019, 95–96) järjestöosaamisen pyramidin huipulla on työtehtäväkohmainen osaaminen, joka analyysissani näyttäytyi järjestön toiminnan substanssiosaamiseksi eli järjestön toiminnan tarkoitusta ja perustehtävää palvelevaksi osaamiseksi. Substanssiosaamisen kuvauksia nousi lähinnä muiden osaamisten ohessa, mahdollisesti johtuen ryhmäkeskustelusta, jossa haastateltavat saattoivat haluta keskustella mieluummin heitä yhdistävistä asioista kuin omasta substanssistaan.

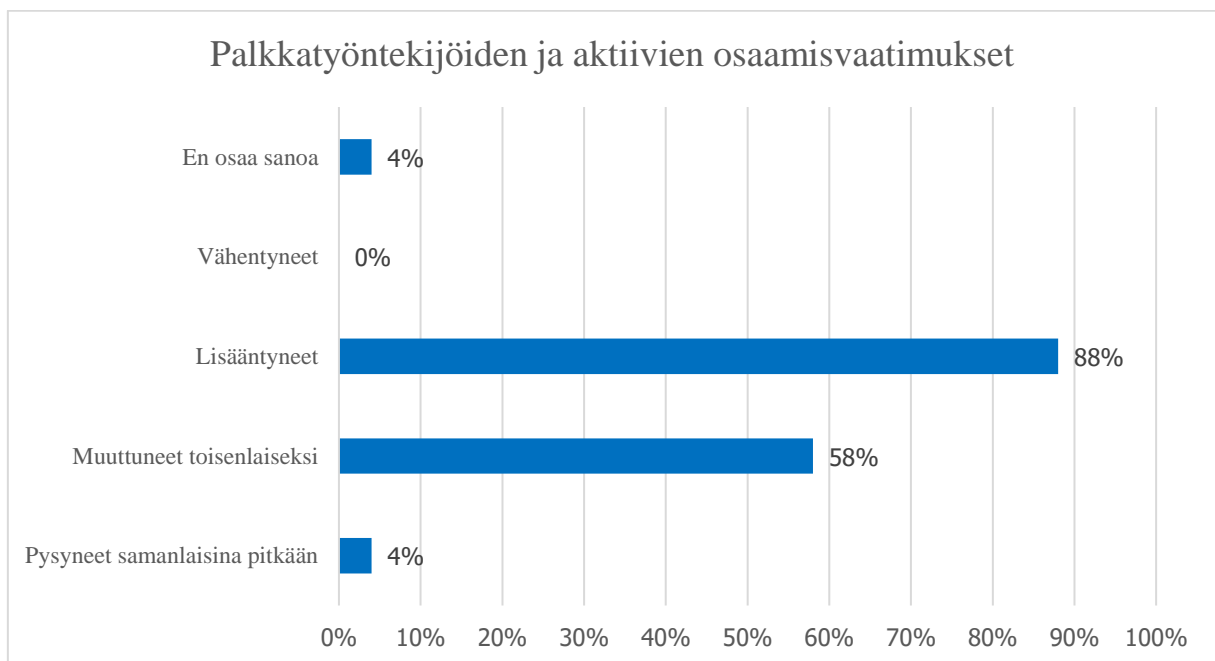
Kaiken kaikkiaan haastatteluissa nousi eniten osaamisen kuvauksia osaamispyramidin keskivaiheiden osaamiselle. Järjestöosaaminen nousi vahvasti järjestötoimijoiden omassa puheessa tärkeäksi osaamiseksi, joka määrittää ja raamittaa toimintaa. Lisäksi sosiaalinen osaaminen nousi vahvasti esiin haastateltavien puheessa. Taustakyselyn vastausten ja osaamisen kuvausten perusteella sosiaalinen osaaminen ja vuorovaikutustaidot sekä synnyttävät järjestöille oleellista osaamista että ovat olennainen osaamisen tulos. Myös Pataman ja Tanskasen (2019, 91–93) mukaan sosiaalinen osaaminen on sekä vahvuus, että vaatimus järjestötoiminnassa. Helakorpi (2009, 3–4) hahmottaa itse osaamisen sekä yksilölliseksi että yhteisölliseksi, jolloin osaaminen ylipäänsä hahmottuu osana sosiaalista kontekstiaan.

Jo taustakyselyä purkaessa minusta kuitenkin tuntui, että vastaajat eivät ehkä osaa hahmottaa monipuolista toimintaansa osaamiseksi tai sen kuvauksiksi, mikä vahvistui haastatteluissa. Hankaluus osaamisen hahmottamiseen johtuu varmastikin siitä, että se on vaikea ja monipolvinen käsite, jolle ei ole yksiselitteistä määritelmää. Puhe osaamisesta käsitteenä ja toiminnan hahmotustapana on myöskin uusi koko kolmannella sektorilla. Osaamisen keskustelua kuitenkin syvensi huomattavasti järjestöjen toimintakentän tarkastelu ja sieltä tulevat muutospaineet ja osaamisvaatimukset.

## 5.2 Järjestöjen osaamisvaatimukset

Taustakyselyssä tiedustelin palkkatyöntekijöiden ja/tai aktiivien osaamisvaatimuksista (kuvio 4). Päädyin käyttämään termiä osaamisvaatimus termin osaamistarve sijaan. Osaamisvaatimuk-

sen käsitteen käytöllä ajattelin tavoittavani niitäkin osaamisia, joita järjestötoimijat eivät välttämättä haluaisi tai kokisi sisäistetyksi tarpeekseen, mutta jotka he kokevat välttämättömiksi. Osaamisvaatimuksilla tarkoitan Viitalan (2005, 114) määritelmän mukaan niitä valmiuksia, joita tarvitaan tietyssä toimessa ja organisaatiossa. Vastaajilla oli mahdollista rastittaa kaikki sopivat vaihtoehdot ja vastauksia tuli 37. Vastauksista ilmeni, että lähes kaikki vastaajat kokevat osaamisvaatimusten erityisesti lisääntyneen ja yli puolet koki niiden myös muuttuneen toisenlaisiksi. Kukaan vastaajista ei kokenut osaamisvaatimusten vähentyneen. Nostin haastattelussa osaamisvaatimukset keskusteluun, mikä auttoi hahmottamaan kolmannen sektorin toimintakentän muutosta. Osaamisvaatimusten kuvaukset syvensivät järjestöissä syntyvän osaamisen tarkastelua. Haastattelussa nämä osaamista koskevat huomiot todella näyttäytyivät puheessa enemmän ulkopuolisina vaatimuksina enemmän kuin sisäistettyinä osaamistarpeina.



Kuvio 4: Palkkatyöntekijöiden ja aktiivien osaamisvaatimukset taustakyselyn vastauksissa.

Analyysissa järjestöjen toiminnan muutokset hahmottuivat kymmeneksi eri kategoriaksi, jotka puolestaan jäsenyivät kolmeksi yläkategoriaksi, järjestöjen sisäisen toiminnan muutoksiksi ja osaamisvaatimuksiksi, ulkopuolisten kanssa toimimisen muutosten osaamisvaatimuksiksi ja yhteiskunnallisten muutosten osaamisvaatimuksiksi. Toiminnan muutokset vaikuttavat siihen,

millaisia hybridisiä toimintalogiikoita järjestöt omaksuvat. Itse toimintalogiikoita ei tässä opin-  
näytetyössä ole mahdollista tarkastella, mutta toimintalogiikoiden syntyyn vaikuttavat järjestö-  
jen toimintakentän muutokset tarjosivat arvokkaan tarkastelunäkökulman opinnäytetyölle. Jär-  
jestöt tuntuvat toimivan isojen muutospaineiden puristuksessa. Osaamisvaatimukset ja toimin-  
takentän muutokset kietoutuivat haastateltavien puheessa toisiinsa, mutta ne eivät useinkaan  
hahmottuneet jo olemassa olevan osaamisen kuvauksiksi.

Järjestöjen sisäisen toiminnan muutokset korreloivat vahvasti osaamispyramidin laaja-alaisten  
ja sosiaalisten osaamisten kanssa. Haastateltavat kommentoivat laajasti viestintään, jäsenistön  
ja/tai vapaaehtoisten tavoittamiseen ja sukupolvenvaihdokseen liittyviä haasteita, sekä jäsenis-  
tön järjestöön kohdistuvien odotusten haasteita. Kolme ensimmäistä kietoutuvat myös toisiinsa  
esimerkiksi niin, että sukupolvenvaihdos tuottaa viestinnän haasteita tuoden samalla tavoitetta-  
vuuden haasteita. Viestinnän haasteet liittyvät erityisesti verkkovälitteiseen viestintään ja vaa-  
timukseen viestinnän monikanavaisuudesta. Usein mainittiin sosiaalisen median käyttö, sekä  
ohjelmien tekninen osaaminen ja viestinnällinen kulttuurin muutos. Viestintä ja sosiaalinen me-  
dia nousivat myös Ristolaisen (2015) ja Ristolaisen ja Fieldsin (2017) sekä Halavan ym. (2018)  
järjestökentän tarkasteluissa merkittävään osaan. Ristolainen (2015, 58–60) näkee selvitykses-  
sään sosiaalisen median olevan sekä mahdollisuus että haaste, mutta tämän opinnäytetyön haas-  
tatteluissa se näyttäytyi lähes yksinomaan haasteena.

Viestintä tosin vaikutti olevan järjestöille lähtökohtaisesti toiminnan kannalta tärkeää, mutta  
vaatimukset sen monikanavaisuudesta ja nopeasta tahdistusta koettiin raskaaksi. Erityisesti nuor-  
ten kanssa toimivien järjestöjen keskuudessa koettiin tärkeäksi viestiä niillä alustoilla, missä  
nuoret muutoinkin pyörivät.

Ehkä meidän alalla some muuttuu koko ajan ja koko ajan pitää omaksua jotain uusia  
viestintäkanavia ja tapoja viestiä ja löytää niitä nuoria ihan uudella tavalla. H8.

Korona-ajan digiloikka, mikä nousi myös Fieldsin ja Hannukaisen (2020) tarkastelussa, koros-  
tui viestinnän haasteena, kuten tarpeena järjestää uutena toimintana verkkovälitteisiä webinaa-  
reja, yhdistyksen kokouksia tai vaalikampanjointia. Lisäksi viestinnän tarpeen lisääntyminen  
ylipäättänsä koettiin raskaaksi.

Se, että se viestintä on muuttunut tosi paljon haastavammaksi. Jotenkin tuntuu, että  
sitä viestiä mitä viestitä on hirveän paljon enemmän. H17.

Yllättävän monessa haastattelussa järjestössä oli meneillään sukupolvenvaihdos. Sukupolvenvaihdos aiheutti vaikeuksia pitkän ajan kuluessa kertyneen hiljaisen tiedon siirtoon, toimintakulttuurin muutokseen sekä viestintään.

Meidän tää jäsenjakauma on sinne eläkeläisiin voimakkaasti kallellaan ja se tarkoittaa myöskin sitä, että jotta toiminta pysyy elinvoimaisena, niin sitten uusia toimijoita täytyy saada ja siinä se semmoinen osaamisen siirtyminen ja päivittyminen on oleellista. Ja se, että jotenkin on sellainen ilmapiiri ja tilanne, että hyväksytään se, että se joku vuosikymmenten osaaminen, kun se häipyä, niin sen tilalle sitten tulee jotain ehkä vähän vähemmän mutta ihan yhtä arvokasta. H19.

Kaikkien tapauksessa sukupolvenvaihdos ei liittynyt jäsenistön ikääntymiseen, vaan luottamustoimiset vaihtuivat muutoin tiuhempaa aiheuttaen paineita aina uusien toimijoiden perehdyttämiseksi ja osaamisen varmistamiseksi. Liitännäisenä viestinnän ja sukupolvenvaihdoksen muutoksiin jäsenistön tai toimijoiden tavoittaminen koettiin useammassa järjestössä hankalaksi. Tavoittaminen liittyi innostamisen haasteisiin sekä käytännön tehtäviin vaadittavan osaamisen haasteisiin. Järjestökentän pitkäaikaisena trendinä on ollut jäsenmäärän ja sitoutuneiden toimijoiden väheneminen (Laitinen 2018, 21–24), mikä näkyi myös haastateltavien kommentteissa.

Myös tää vapaaehtoistoiminnan murros on aika iso elikkä ennen oli helpompi löytää vapaaehtoisia, mutta nykyään ehkä nämä vaatimukset ja myös nämä vastuukysymykset on aika sellaisia, että nimenomaan vastuutehtäviin on pikkuisen vaikea löytää tekijöitä. H6.

Sisäisen toimintakentän muutosten mukanaan tuomaksi osaamisvaatimukseksi nousi erittäin vahvasti myös jäsenistön järjestöön kohdistamat laatuodotukset. Tämä liittyy Ruuskasen ym. (2020, 35–40) mukaan kuluttajakansalaisuusidentiteetin nousuun, jossa jäsenet nähdään yhä useammin asiakkaina, jotka myös vaativat laadukkaampaa ja ammattimaisempaa toimintaa. Odotuksiin sisältyi haastateltavien mukaan myös näkemyksiä siitä, mitä kaikkea järjestön aktiivien ja työntekijöiden tulisi osata. Avustushakemusten ja projektihallinnon osaaminen, mutta myös järjestön substanssiosaaminen ja niihin liittyvät laatuvaatimukset keskusteluttivat kaikissa haastattelussa.

Sit mä mietin semmoista yleistä odotustason nousemista, että mistä se johtuu. Mä jotenkin itse koen, että esimerkiksi jos järjestetään tapahtumia, koulutusta, tilaisuutta, niin mä koen, että se odotustaso on ehkä noussut yleisesti. Niitä ei voida järjestää enää ihan silleen, että kokoonnutaan siellä seurantalolla silloin ja silloin ja eiköhän joku tuo sinne kahvia ja pullaa. Ja liittyisikö se sitten erilaisiin vastuukysymyksiin ja sitten esimerkiksi erilaisiin turvallisuuskysymyksiin? Mun tuntuma on se, että järjestötoimijoilta odotetaan nyt eri tavalla semmoista vastuun kantamista.

Ei voida vaan lähteä tekemään jotain ja ajatellaan että eiköhän kaikki mene ihan mukavasti eikä mitään kummallista tapahdu. H11.

Laatuodotukset näkyivät myös ulkopuolisten kanssa toimimisen muutoksina. Tähän kategori-  
aan kuului erityisesti rahoituksen ja vaikuttavuuden osoittamisen muutokset sekä kokemus li-  
sääntyneestä byrokratiasta. Nämä muutokset koskevat nimenomaan järjestöjen toimintaa ulko-  
puolisten, lähinnä julkisen sektorin toimijoiden kanssa. Rahoituksen koettiin vähentyneen,  
mikä puristi järjestöjä nopeampaan toiminnan tahtiin. Tähän liittyi erityisesti erilaiset rahoitus-  
ten hakemiset hankkeita varten sekä rahoittajan vaatiman vaikuttavuuden osoittaminen.

Meistä varmaan jokainen tietää sen, että nyt on menossa semmoinen tietynlainen  
toimintakulttuurin murros ja muutos, että kaikki varmaan pyörii aika samojen...  
joka järjestössä pitää hakea siitä oikeutusta olemassaololleen ja sitä paikkaa siitä  
ekosysteemistä. Ja sitten niitä keinoja, että miten sen saisi näkymään. H12.

Haastatteluissa tuli laajasti esiin se, että vaikuttavuutta tulee osoittaa rahoittajan sanelemilla  
mittareilla, joita ei välttämättä järjestön oman toiminnan kannalta koettu merkityksellisiksi tai  
tärkeiksi. Yhden haastateltavan mukaan rahoittajia varten piti opetella kokonaan oma kieli.  
Tämä rahoittajan rooli, jossa rahoitukselle tulee osoittaa vaikuttavuutta ja joka kytkeytyy pro-  
jektimuotoiseksi ja julkisen hallinnon strategiaan, on kolmannen sektorin kentän muutosten  
mukaista. Vaarana kehityksessä on rahoituksen keskittyminen ja järjestöjen itsenäisyyden vaa-  
rantuminen (Ruuskanen ym. 2020, 9–10, 52–64). Keskusteluissa nousi kommentteja, joissa ra-  
hoitus näyttäytyy yhdenmukaistavana paineena, jolloin järjestöjen täytyy hakea toimintatapoja,  
joilla perustella legitimitettiään rahoittajan saneleman vaikuttavuuden mittareiden avulla.

Muiden kanssa toimimiseen vaikutti haastateltavien puheessa myös lisääntynyt byrokratia. Ta-  
pahtumia tai tilaisuuksia järjestettäessä koettiin, että viranomaismääräyksiä ja lupia tarvittiin  
entistä enemmän. Samoin järjestöjen omistamien tilojen vaatimien määräysten tai esimerkiksi  
lasten ja nuorten kanssa toimimiseen liittyvien säädösten muutosten seuraaminen koettiin ras-  
kaaksi. Näin oli erityisesti vapaaehtoisten ollessa vastuussa näiden lupa- ja säädösasioiden hoi-  
tamisesta.

Just esimerkiksi ollaan paljon tehty nyt töitä vapaaehtoisten näkökulmasta, just  
näitten vastuu- ja turvallisuuskysymysten kanssa tämä viimeinen vuosi, että. Se on  
haaste joo. H7.



Kolmas haastateltavien puheesta piirtynyt muutosten kategoria on yleiset yhteiskunnalliset muutokset. Nämä muutokset eivät suoranaisesti liittyneet kolmannen sektorin toimijoihin tai järjestötyöhön, mutta muutokset laajempina ilmiöinä vaikuttavat myös niihin. Isoimpana muutoksena nähtiin digitalisaatio sekä teknisenä että kulttuurisena muutoksena. Tämän lisäksi puhetta nousi paljon ajankohtaisesta koronapandemian aiheuttamista muutoksista ja osaamisvaatimuksista. Näihin kahteen liittyy myös hektisyys, joka tunnistettiin kaikessa tekemisessä. Hektisyyteen liittyy työelämän murros, joka näkyi varsinkin palkkatyöntekijöiden ja työelämän järjestöjen toiminnassa. Näistä digitalisaatio ja työelämän murros ovat tunnistettavissa myös jatkuvan oppimisen diskurssista. Digitalisaation muutokset kytkeytyvät myös järjestön sisäisen toiminnan muutoksiin, erityisesti viestintään.

Monessa järjestössä tunnistettiin jäsenistön ja paikoittain myös aktiivien tai työntekijöiden digitaidot puutteellisiksi.

Jos ajatellaan meidän organisaatiota, niin käytännössä meillä aktiivit ja yhdistykset, niin heillä oli meidän oman kyselytutkimuksen mukaan aika puutteelliset tämmöiset taidot liittyen juuri tämmöiseen etätyöskentelyyn tai verkkokokoustamisen esimerkiksi. H2

Samaan aikaan kuitenkin koetaan pakollista tarvetta siirtyä käyttämään erilaisia digipalveluita. Osassa järjestöistä digipalveluita myös kehitettiin tai kilpailutettiin, vaikkei osaamista niiden sisältöön ennestään ollutkaan. Digitalisaation haasteet todennäköisesti nousevat Halvan ym. (2018, 16) mukaan myös jatkossa merkittäviksi järjestötoiminnan ja työn murroksen muutoksiksi.

Monessa kohtaa digityökalujen käyttö ja siirtyminen verkkoympäristöihin oli tapahtunut kerta-rysäyksellä koronapandemian myötä.

Just tosta digipalveluiden kilpailuttamisen suhteen ja sitten korona-aikanakin nopea tämmöinen digiloikka. Että piti siirtyä kaikki etäympäristöihin, niin onhan se tämmöisen hyvin pitkälle humanistikentän toimijoille aika hurja paikka sitten alkaa kartoittaa, että miten nää hommat tehdään, kun on tottunut että juuri nähdään paljon kasvoitusten ja tehdään paljon toimintaa sillä tavalla. H14.

Koronapandemia rajoituksineen oli aiheuttanut paljon lisätyötä ja vanhojen toimintamallien muuttamista nopealla aikataululla vaatien uuden osaamisen käyttöönottoa. Koronaa ei kuitenkaan nähty pelkästään huonona asiana, vaan moni toi esiin sen, että vastaava digiloikka olisi ollut edessä joka tapauksessa ja pandemia sai muutosvistarintaisetkin tekemään siirtymän.

Tässä kohtaa koronapandemia oli siis jopa edesauttanut järjestöjä niiden tavoittamisen ja viestinnän haasteissa. Alkuvuodesta 2021 tehdyissä haastatteluissa etätyöskentely tuntui kuitenkin jo jossain määrin vakiintuneen osaan järjestöjä ja parhaimmillaan osallistumis- ja järjestämiskynnys nähtiin pienempänä kuin fyysisissä tapahtumissa.

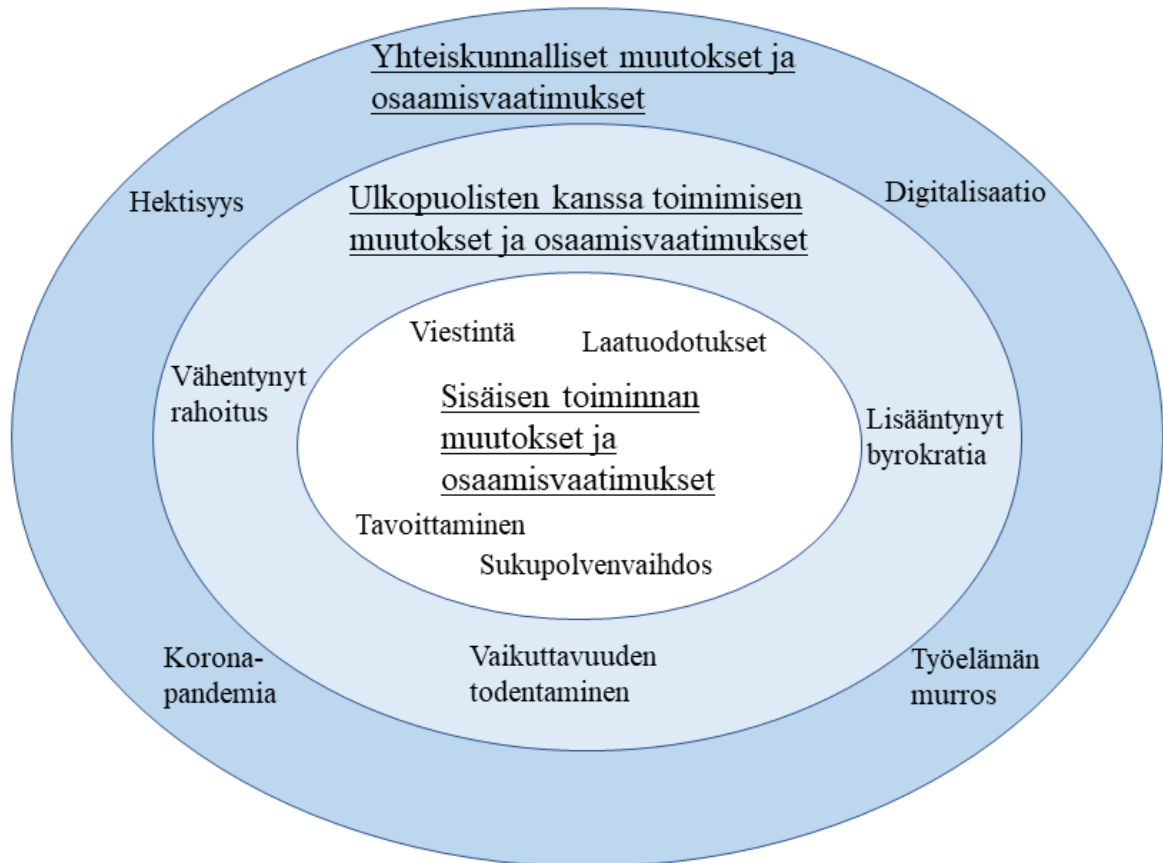
Osaamisvaatimuksista keskustellessa yksi selkeä yhteiskunnallinen muutos oli tekemiseen liittyvä hektisyys eli kiireen tuntu. Tämä koskee sekä järjestöjen työntekijöitä että vapaaehtoisia. Myös Ristolainen ja Fields (2017) nostivat järjestöjen aikapaineet järjestöjen kehittämistyön haasteeksi. Haastatteluissa aika nähtiin rajalliseksi resurssiksi sekä järjestöjen toimijoiden keskuudessa että jäsenistön keskuudessa, minkä vuoksi koettiin, että jäsenistön ja vapaaehtoisten ajasta joudutaan kilpailemaan sosiaalisen median tai muun harrastustoiminnan kanssa. Kiireen tuntua työntekijöillä ja aktiiveilla lisäsi erityisesti vaatimus olla jatkuvasti tavoitettavissa useiden eri digikanavien kautta sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Tätä työn ja vapaa-ajan sekoittumista nostivat esiin myös Patama ja Tanskanen (2019, 93–96) puhuessaan järjestöosaamiseen liittyvästä työn kahtiajakoisuudesta, jossa palkkatyöllä ja talkootöillä ei välttämättä ollut selkeää rajaa.

Hektisyys tuli ilmi myös muutoin työelämään liittyen. Monet järjestötyöntekijät ja erityisesti työelämän parissa toimivat järjestöt, kuten ammattiyhdistykset ja tietyn ammatin edunvalvontayhdistykset tunnistivat työelämän olevan murroksessa. Näiden järjestöjen näkökulmasta osaamiselle aiheuttaa paineita myös paikallisen sopimisen lisääntyminen työpaikoilla. Työntekijöiden vähentyminen erityisesti isoissa järjestöissä nähdään myös osana työelämän murrosta asettaen osaamiselle vaatimuksia.

[--] kun on väki vähentynyt niin pitää jokaisen tehdä niin paljon enemmän. Elikkä kun väki vähenee niin pitää olla semmoinen moniosaaja, että pärjää. Ennen aina jaettiin niitä tehtäviä. Joku teki jonkun pienen palasen ja toinen teki toisen, mutta nyt tehdään kaikki itse. Niin tämä jo tuo tullessaan sen, että pitää osata enempi. H21.

Järjestöjen osaamisvaatimusten tarkastelu (kuvio 5) tarjoaa laajan ja monipolvisen kuvan niihin toimintaympäristön muutoksiin ja haasteisiin, jotka vaikuttavat haastateltavien järjestöissä. Järjestöjen sisäiseen toimintaan vaikuttaa viestinnän muutokset, sukupolvenvaihdokset, tavoittamisen ongelmat sekä jäsenistön järjestöön kohdistuvat laatuodotukset. Järjestöjen toimintaan ulkopuolisten kanssa vaikuttaa rahoituksen ja sen edellyttämän vaikuttavuuden todentamisen haasteet, sekä lisääntynyt byrokratia. Järjestöistä riippumattomia yhteiskunnallisia laajempia

muutoksia on useita, jotka kietoutuivat toisiinsa. Digitalisaatio, hektisyys, koronapandemia ja työelämän murros näyttäytyivät haastateltavien puheessa varsin deterministisinä muutoksina, joihin organisaatioiden on vain sopeuduttava. Nämä toimintaympäristön muutokset ja niiden mukanaan tuomat haasteet linkittyvät ja kerrostuvat toisiinsa monipolvisiksi kokonaisuuksiksi.



Kuvio 5: Järjestöjen toimintakentän muutokset ja osaamisvaatimukset.

Monet toimintaympäristön muutokset ja niistä kumpuavat osaamisvaatimukset ovat yhteneväisiä viimeaikaisen kolmannen sektorin muutoksen kanssa. Verkostoituminen ja verkostotyökentely nousee osana sekä Pataman ja Tanskasen (2019, 93–96) järjestöosaamista että Fieldsin ja Hannukaisen (2020, 4–6) lähitulevaisuuden osaamistarpeiden kärkeviisikköä. Verkostoituminen ei kuitenkaan noussut haastatteluissa esiin osaamisvaatimuksena. Se mainittiin lähinnä sosiaalisen osaamisen ja vuorovaikutustaitojen yhteydessä. Nähdäkseni kuitenkin moniin nousseisiin osaamisvaatimuksiin vastaaminen vaatii yhteistyötä ja verkostoitumista. Verkostotyös-

kentely saattaa olla järjestötoimijoille niin itsestään selvä osa toimintaa, ettei se näydy vaatimuksena. Toinen osaaminen, mikä nousi sekä Fieldsin ja Hannukaisen (2020, 4–6) että Halava ym. (2018, 19–20) teksteissä, mutta ei tämän työn haastatteluissa, on ennakointi. Vaikka haastateltavat nostivat hektisyyden ja monikanavaisuuden haasteet monessa kohtaa keskusteluun, se ei synnyttänyt laajalti keskustelua ennakointi- ja tulevaisuusosaamisen tarpeista.

Vaikuttaisi mielestäni siltä, että järjestöt todella toimivat toimintaympäristön monien haasteiden puristuksessa. Nämä toimintaympäristön muutokset asettavat monia toisiinsa limittyviä osaamisen haasteita ja vaatimuksia. Vaikka haastatteluissa järjestöissä on pystytty tunnistamaan osaamisvaatimuksia ja vastaamaan nopeisiinkin muutoksiin ketterästi, näyttäisi siltä, ettei tätä osata tunnistaa kovin hyvin olemassa olevaksi osaamiseksi. Tämä selittäisi sen, miksi haastateltavat nimesivät osaamisvaatimuksia huomattavasti enemmän kuin järjestöissä jo olevaa osaamista. Mahdollista toki tämän lisäksi on, että suomalaiselle kulttuurille tyypillinen vaatimattomuus ja osaamisen käsitteleminen haastatteluiden heti alkupuolella estivät osaa osallistujia tuomasta kaikkea järjestöissä syntyvää osaamista esiin.

Osaamisvaatimukset ja toimintaympäristön muutokset vaikuttavat aiheuttavan kuitenkin sen, että järjestöt joutuvat pääosin vain reagoimaan muutoksiin, mutta eivät kykene vaikuttamaan niihin proaktiivisesti eli aloitteellisesti. Halava ym. (2018, 31–31) kuitenkin kehottaa nimenomaan järjestöjä tarkastelemaan omaa rooliaan ja miettimään, kuinka proaktiivisia ne ovat toimintaympäristössään ja pyrkivätkö ne jopa muuttamaan sitä silläkin uhalla, että tämä aiheuttaa lisäjännitystä rahoittajan ja järjestön itsemääräämisoikeuden välille. Ristolainen ja Fields (2017, 28) ja Viitala (2005, 61–76) kehottavat järjestöjä johtamaan osaamista rinnakkain strategiatyön kanssa. Strategia-ajattelu on tullut kolmannelle sektorille osana sen managerialisointumista (Laitinen 2018, 29) ja on sen vuoksi vielä suhteellisen tuore järjestökentällä. Mielestäni osaamisen kytkeminen osaksi strategisia tavoitteita voisi mahdollistaa proaktiivisemmän otteen järjestökentällä tarvittavaan osaamiseen. Tämä olisi erityisen tärkeää, jos osaamista halutaan järjestössä tunnustaa.

### **5.3 Järjestöjen osaamisen validointi**

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen keinoja kysyttiin taustakyselyssä avovastauksella. Taustakyselyn vastaukset olivat samoja, kuin mitä haastateltavat toivat esiin. Haastatteluissa lähinnä syvennettiin kyselyyn annettuja vastauksia. Kyselyyn vastanneet ja haastatteluihin osal-

listuneet järjestöt eivät laajamittaisesti validoineet osaamista. Muutamassa järjestössä oli käytössä osaamisperustaisuuteen pohjautuvia koulutuksia tai digitaalisia osaamismerkkejä, joilla validoitiin järjestötoimintaan, tiettyyn rajattuun substanssiin tai järjestön toiminnassa etenemiseen liittyvää osaamista. Pääosin järjestöissä tapahtuva validointi perustui kuitenkin osallistumiseen, eikä osaamiseen. Monien niiden järjestöjen edustajilla, missä osaamista ei ollut mietitty, osaaminen itsessään näyttäytyi hankalasti hahmotettavana ja varsinkin arvioitavana käsitteenä. Useampi haastateltava toi esiin sen, ettei jäsenistön tai aktiivien osaamista kartoiteta, vaan päinvastoin pyritään kartoittamaan osaamisvajeita.

Haastateltavien järjestöissä osallistumisen validointi liittyi usein järjestön omaan tai yhteistyössä toteutettavaan koulutustoimintaan tai toimi tunnustuksena ansioituneesta tai pitkäaikaisesta toiminnasta järjestön hyväksi. Käytössä järjestöillä oli erilaisia palkintoja, mitaleita tai julkisia tunnustuksia. Osaamisen tunnistamista ja jakautumista koettiin tehtävän varsinkin aktiivitoimijoiden kesken suullisena palautteena.

Lähinnä osaamisesta on annettu palautetta esimerkiksi sanallisesti, sitten kun sen hetki on ollut. Sillä tavalla motivoitu toisiamme ja sanoisin, että se on riittänyt ihan hyvin tähän asti. H15.

Järjestöjen palkkatyöntekijöiden keskuudessa myös kehityskeskustelut nähtiin osaamisen tunnistamisen paikkoina. Osaamisen tunnistamista ja jakautumista järjestöissä hyödynnettiin satumanvaraisesti toiminnan suunnittelussa.

Mun ensimmäinen intuitio on, että ei, koska ei ole tehty millään virallisella tavalla tai millään sellaisella struktuurilla. Sitten seuraava ajatus oli se, että tokihan sitä tehdään tavallaan sillä tasolla, että kun sä oot niin hyvä tässä, niin tee sä tää. Se on siis sitä mitä toistuu aina, että tavallaan tietyt ihmiset sitten osaa tiettyjä asioita. H19.

Niissä muutamassa järjestöissä, jossa oli tehty nimenomaan osaamisen validointia, on kehitetty suhteellisen laajojakin osaamisen tunnistamisen kokonaisuuksia. Osaamismerkkien suunnitteluun oli käytetty paljon verkostotyöskentelyä ja aikaa. Myös osaamisen arvioinnille oli mietitty valmiit toimintamallit. Kaikissa järjestöissä osaamisperustaiset validoinnit olivat suhteellisen uusia ja nähtiin, että osaamisen validoinnin keinoja tarvitsee vielä mainostaa jäsenistön tai aktiivien keskuudessa. Yhdessä järjestössä oltiin kytkemässä syntyvää osaamista tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien kansalliseen viitekehukseen, jota myös Euroopan unionin neuvoston (2012) suositukset peräänkuuluttavat.

Huolimatta siitä, tehtiinkö osaamisen validointia järjestössä, siinä nähtiin valtavasti hyviä puolia. Haastateltavat pohtivat laajasti siitä, miksi osaamisen validointia tulisi tehdä tai mitä haittoja sillä olisi. Nämä hyötyjen ja haittojen perustelut asettuivat yksilö- ja organisaatiotasolle. Itseäni kiinnostivat erityisesti järjestöjen näkemykset osaamisen validoinnin vaikutuksista organisaatiotasolla, sillä tätä näkökulmaa ei ole mielestäni tarkasteltu laajalti. Lisää sävyjä keskusteluun tuli pohtimalla myös osaamisen validointiin tarvittavia resursseja, joita nostan esiin luvun loppupuolella.

Yksilötason näkökulma keskittyy siihen, mitä hyötyä osaamisen validoinnilla on sille henkilölle, jonka osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan. Ylivoimaisesti eniten yksilötason osaamisen validoinnilla haastateltavat näkivät merkitystä yksilön motivaatiolle. Erityisesti nähtiin, että järjestön toiminnassa syntyneen osaamisen validointi voisi motivoida, tuoda iloa ja kannustaa vapaaehtoisia jaksamaan tilanteessa, jossa hektisyys ja muut osaamisvaatimukset kohdentuvat myös heihin. Osaamisen tunnustaminen nähtiin myös sosiaalisesti jaettavana ja sitä kautta kannustavana mahdollisuutena ja kiitoksen osoituksena.

[--] mutta voisi kyllä mun mielestä paremminkin miettiä sitä... tunnistaa ihmisten osaamista ja sitten antaa siitä palautetta ja antaa tunnustusta, koska se sitten myös motivoi vapaaehtoisia tekemään hommia. H10.

Osaamisen järjestelmällisellä validoinnilla nähtiin myös positiivisia vaikutuksia yleiseen osaamistasoon ja se koettiin motivoivan yksilöä oman osaamisen päivittämiseen lähinnä järjestön oman koulutustoiminnan puitteissa. Toisaalta osaamisen validoinnissa nähtiin myös haasteita motivaation suhteen. Yksilön osaamisen validoinnin koettiin vaativan yksilön aikaa ja motivoitumista itse osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen prosessiin. Ristolaisen ja Fieldsin (2017, 28) mukaan osaamisen kehittäminen vaatiikin siitä saatavan hyödyn tunnustamisen.

Yksilötason osaamisen validoinnin vaikutukset työllistettävyyteen ja jatkokoulutusmahdollisuuksiin löytyvät yhteiskunnallisesta osaamisen diskurssista ja nämä nousivat esiin myös haastatteluissa. Työllistyminen nousi keskusteluissa vahvemmin kuin jatkokoulutusmahdollisuudet. Järjestöjen validoimalla osaamisella nähtiin ensisijaisesti olevan väliä samaisen järjestökentän työtehtäviin haettaessa. Yhteiskunnallisen keskustelun tapaan osaamisen validoinnin ajateltiin hyödyttävän erityisesti nuoria, joilla ei ole vielä paljon muuta työkokemusta tai laajaa koulutuspohjaa. Jatkokoulutusmahdollisuuksia oli mietitty varsinkin niissä lasten ja nuorten kanssa toimivissa järjestöissä, joissa osaamisperustaista toimintaa oli jo kehitetty.

Kun puhutaan nuoremmista henkilöistä, elikkä alta kaksikymppisistä niin aika moni esimerkiksi lukio-opintoihin näitä meidän kursseja kyllä on sisällyttänyt. Ja toki silloin se on ollut helppoa, kun siinä on suoraan näkynyt ne opintopisteet tai osaamispisteet. Ja jonkun verran toki tehdään työtä sen eteen, että he tietäisivät vielä enemmän, että näitä pystyy hyödyntämään. H6

Yksilön työllistymistä pohdittaessa useammassa haastattelussa nousi esiin myös negatiivisia vaikutuksia osaamisen validoinnista. Erityisesti osa ammattiyhdistysten ja joidenkin poliittiset yhdistysten edustajista näkivät heidän validoimansa osaamisesta olevan jopa haittaa yksilön työnhaulle. Nähtiin, että ammattiyhdistysaktiivina tai poliittisessa järjestössä toimiminen saatetaan työnantajien puolella nähdä lähinnä työllistymistä estävänä tekijänä. Tämä huomio oli mielestäni erittäin kiinnostava ja vaatisi lisää tarkastelua tulevaisuudessa.

Työllistymisen ja jatkokoulutusmahdollisuuden lisäksi haastateltavat nostivat esiin yksilön oppimisen itseisarvoisena hyvänä seurauksena osaamisen validoinnista. Validointi myös nähtiin keinona osaamisen päivittämiseen osana validointiprosessia. Monet haastateltavat toivat esiin, että heidän järjestössään toimii vapaaehtoisia, joiden osaaminen ei ole koskaan valmis, vaan kehittyy koko ajan. Osaamisen validointi nähtiin mahdollisuutena tehdä prosessinomaista osaamisen kehittymistä näkyvämmäksi. Tämä prosessinomainen oppiminen tulee mielestäni lähelle elinikäisen oppimisen, sivistysprosessin ja dynaamisen osaamisen käsitteitä. Haastatteluissa yksilön oppiminen itseisarvona tuli lähelle myös muita arvopohjaisia näkemyksiä, jotka olivat laajasti läsnä keskusteluissa. Pataman ja Tanskasen (2019, 93–96) mukaan aatteellisuus ja arvopohja ovat osa järjestöosaamista.

Mä ajattelen, että ihmisellä on se perustarve tulla nähdyksi ja mun mielestä osa on sitä, että tulisi nähdyksi myös se, mitä minä osaan. Ja se on todella fundamentti tarve ja meillä kaikilla on tietysti mahdollisuus siinä meidän työssä katsoa kanssaihmiä niin, että miten me voitaisiin tähän tarpeeseen vastata ja nähdä ihmiset ja nähdä ne mitä he osaa. H11.

Organisaatiotasoon kiinnittyvät eli organisaation vaikuttavat hyödyt osaamisen validoinnista liittyivät sitoutumiseen, imagoon ja eritoten toiminnan suunnitteluun ja jatkuvuuden varmistamiseen. Jälkimmäisen kohdalla osaamisen sanoittamisen ja validoinnin nähtiin helpottavan järjestöä pääsemään tavoitteisiinsa. Tämän nähtiin myös auttavan varmistamaan, että osaaminen ei katoa yksittäisten toimijoiden mukana. Validoinnin nähtiin tuovan laatua ja jatkuvuutta ja

helpottavan esimiestyöskentelyä. Haastateltavat näkivät, että osaamisen kartoittaminen mahdollistaa toiminnan järjestelmällisen kehittämisen ja koordinoinnin, sekä työnjaon järjestämisen. Osaamisen validoinnilla nähtiin suoria kytköksiä järjestön perustehtävään ja sen esiin tuomiseen yhteiskunnassa. Osaamisen validoinnin arveltiin tuovan myös lisää toimijoita ja uusia toimintatapoja.

Joo mä näkisin, että yksinomaan positiivista vaikutusta on sillä, että tunnistaa sitä osaamista ja mä sanoisin, että organisaation kannalta se varmaan sujuvoittaisi sitä toimintaa. Jotenkin pystyisi tunnistaa eri ihmisten niitä osaamisalueita, niin sitten pystyy jotenkin tekemään paremmin sitä työnjakoa ja koordinoimaan sitä toimintaa. Ja sit vaan ylipäättään se kaikki toiminta sujuvoittaisi sitä tosi paljon. H13.

Nämä yksilön ja organisaation näkökulmat, vaikka toimivatkin hyvänä teoreettisena tarkastelunäkökulmana, eivät haastateltavien puheessa aina erottuneet erillisiksi, vaan ennemminkin toisiaan täydentäviksi. Erityisesti yksilön motivaation kanssa esiintyi ajatus organisaatioon sitoutumisesta. Monessa järjestössä tehtävät kasaantuivat helposti pienelle joukolle, jolloin motivaatio ja sitoutuminen joutuvat koetukselle.

Mutta sitten se, että se osaaminen on jollain tavalla tunnustettua ja tunnistettua, niin ehkä sen jotenkin voisi ajatella, että tässä vapaaehtoisen näkökulmasta se, että se hänen osaaminen ja sen kehittyminen on jollain tavalla tunnistettu, niin tuo sellaista sitoutumista mukaan ja sitä kautta sitten kasvattaa sitä motivaatiota olla mukana jatkossakin. H3.

Osaamisen validoinnin nähtiin lisäävän itse osaamisen määrää, mikä taas koettiin imagotekijänä organisaatiolle. Imagoetuna sen ajateltiin toimivan sekä järjestön omalle jäsenistölle sekä ulkopuolisille yhteistyökumppaneille tai asiakkaille mahdollistaen toiminnan jatkuvuutta.

Että mitä paremmin meillä on osaamista, mitä osaavimmat tyypit meillä on, mitä paremmin ne tekee työnsä, sitä parempi sana kulkee kentällä. Ja kun sana kulkee kentällä niin meille tulee töitä. H4.

Organisaatiosaa tarkastellessa osaamisen validoinnin hyödyt tuntuivat olevan haastateltavien mielestä mahdollisia haittoja suurempia. Joitain hankaluuksia validoinnille kuitenkin nähtiin. Jotkin haastateltavat näkivät järjestöissä syntyvän niin valtavasti osaamista, että ajatus sen kaiken validoinnista tuntui joistain haastateltavista jopa epämotivoivalta tai ahdistavalta. Tämä



laajan osaamisen ajatus tulee mielestäni lähelle dynaamisen osaamisen käsitettä. Haastattelussa organisaatiotason hankaluudeksi nousi kuitenkin ennen kaikkea resurssikysymykset. Osaamisen validoinnin kehittäminen nähtiin resurssi-intensiiviseksi sekä järjestöissä, jotka eivät olleet sitä tehneet, että niissä järjestöissä, jossa osaamisperustaista validointia jo tehtiin. Suurimpana ongelman nähtiin se, ettei nykyisillä toimijoilla ole aikaa perehtyä osaamisen määrittämiseen tai validoinnin järjestelmien kehittämiseen tai tämän kaltaisen työn tekijöitä ei yksinkertaisesti organisaatiossa ole. Haasteet tiivistyvät rahoituksen niukkuuteen.

Että ehkä sitten jos miettii sitä toista puolta, niin juuri se että se vie sitten resursseja varmasti. Että kyllähän se sitten vaatii kuitenkin organisaatiolta ihan siis työvoimaa ja miettimistä, aikaa, energiaa. Ja sitten jos on joku tämmöinen osaamismerkkisysteemi niin nekin varmasti vie sitten kuitenkin ihan rahaakin. H8.

Toisaalta riskinä tuotiin esiin, että osaamisen tunnustamisesta voisi tulla jonkinlainen pienen piirin toimintaa, jossa kaverit palkitsevat toisiaan. Osassa keskusteluista pohdittiin koko jäsenistön osaamisen kartoittamista, mikä nähtiin valtavan raskaana prosessina organisaatiolle. Haastatteluissa pohdittiin myös aktiivien riittävää osaamisen tasoa sekä yksilönäkökulman ja organisaationäkökulman suhdetta toisiinsa.

Osa järjestöjen edustajista toi esiin sen, että pienelle järjestölle tällaisen osaamisen systemaattisen rakenteen kehittäminen ja käyttöönotto voisi olla erittäin hankalaa tai jopa haitata vapaaehtoista tekemistä. Haastatteluissa nousi esiin myös näkökanta, jossa osaamisen validoinnin vaatimat rakenteet nähtiin järjestön toimintaa jäykistävinä ja liian virallisina. Lisäksi osaamisen kehittämisen nähtiin vaativan paradoksaalisesti osaamista. Tähän järjestötoimijat näkivät kokemusten vaihdon toisten järjestöjen kanssa parhaana oppimismahdollisuutena, mihin ryhmäkeskustelumuotoinen haastattelu todennäköisesti myös inspiroi. Osa järjestöjen edustajista mietti ulkopuolisten tekijöiden löytämistä osaamisen kartoittamiseen, kun jotkut taas näkivät, ettei ulkopuolinen pystyisi tekemään tällaista kartoitusta. Muita mahdollisia esiin tuotuja resursseja oli erillisen työryhmän asettaminen, opinnäytetyöntekijän rekrytoiminen ja oppilaitosyhteistyö. Myös valmiita osaamisen validoinnin työkaluja toivottiin osan järjestöjen toimesta.

Vaikka jokainen haastatteluihin osallistunut organisaatio on jonkin opintokeskuksen yhteistyöjärjestö, tämä yhteistyövaihtoehto nousi kuitenkin aika harvoin haastateltavien puheessa esiin. Yhdessä järjestössä mietittiin osan koulutustoiminnan viemistä Koski-tietovarantoon vapaan sivistystyön oppilaitoksen kautta (ks. Opetushallitus 2021), minkä haastateltava näki vaativan

paljon uutta osaamista liittyen opetussuunnitelmien laatimiseen, arvioinnin järjestämiseen, hallintoon ja tietojärjestelmiin.

Jonkin verran haastateltavia tuntui hämmentävän osaamisen käsitteen vaikeus, joka tuli esiin validoinnista puhuttaessa. Tämän näkisin liittyvän lineaarisen ja dynaamisen osaamisen luonteeseen ja näiden käsitteiden limittäisyyteen ja jännitteisyyteen, minkä myös Mäkinen ja Annala (2012, 134–138) tuovat esiin. Validoitavissa oleva osaaminen liittyy mielestäni ennemminkin lineaariseen osaamiseen, vaikka järjestöjen laajaa toimintakenttää ajatellen osaaminen hahmottuu dynaamisena ja muuttuvana. Kapeamman lineaarisen osaamisen validointi keskittyy oppimisen lopputulokseen ja tavoitteeseen, kun taas dynaaminen osaaminen keskittyy koko oppimisprosessiin. Haastatteluissakin esiin tullut yksilön oppiminen ja osaamisen jatkuva karttuminen kiinnittyy nimenomaan prosessiin, eikä tulokseen.

Dynaamisen osaamisen tarkastelu ei tokikaan ole pelkästään järjestöjä koskeva dilemma, vaan se kiinnittyy myös yhteiskunnalliseen diskurssiin osaamisesta. Jatkuvaan oppimiseen liittyvä osaaminen mielestäni näyttäytyy enemmän lineaarisena ja oppisen tuloksiin keskittyvänä. Tämän dilemman kanssa joutuvat työskentelemään myös kaikki muut osaamisen tunnistamista ja tunnustamista tekevät tahot, kuten korkeakoulut, lukiot ja ammatillinen koulutus, joka tunnistaa aiemmin hankittua osaamista ahot-menettelyllä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 26–30). Tämä dilemma on mielestäni vahvasti myös vapaan sivistystyön oppilaitosten pohdinnassa.

Haastateltavien osaamisen ja osaamisvaatimusten kuvauksista ja validoinnin hyödyistä sekä haitoista rakentuu kuva, jossa osaaminen tulisi mielestäni kiinnittää järjestön strategiseen tai muuhun suunnitelmalliseen toimintaan. Osaamisen validoinnin hyödyt näyttäytyvätkin toiminnan suunnittelun ja jatkuvuuden varmistamisessa. Tällä tavalla voidaan parhaiten varmistaa sekä validoinnin kohteena olevan yksilön hyöty, mutta myös organisaation hyöty. Motivaatio osaamisen validointiin tulee löytyä aidosti sekä organisaatiotasolta että yksilötasolta. Muutoin on vaarana, että osaamisen validoinnista tulee jälleen yksi ulkopuolelta tuleva osaamisvaatimus.

Yksilötason motivaatioon liittyy myös Halavan ym. (2018, 23–25) kommentti siitä, miten järjestöt perustelevat hyötyään yksilölle eli miten ne tuotteistavat ja markkinoivat itsejään kansalaisuustoiminnan paikkoina. Koetaanko järjestöissä, että osaaminen ja sen validointi voisi olla yksi hyöty, jota yksilö saa tullessaan mukaan järjestötoimintaan, samalla kun organisaatio hyötyy

yksilön panoksesta? Toisaalta järjestötoiminnan usein ajatellaan olevan riittävä palkinto sinälleen, koska sitä tehdään aatteen pohjalta. Osaamisen tuotteistaminen ja markkinointi saattavat tuntua arvopohjaisten järjestöjen toiminnassa myös vieraannuttavilta, kuten yhden haastateltavan pohdiskelusta hyvin tulee ilmi.

Mä kuulun niihin ihmisiin, jotka vierastaa sitä, että luottamustoimia markkinoidaan sellaisina työnhakuina, tai silleen rekrytointeina tai työtehtävinä. Ymmärrän siis sen, että mihin tarpeeseen se vastaa. Ja en tiedä mikä muu siihen tarpeeseen vastaisi. Se on musta epädemokraattista. Tai sitten todellisuudessa se vaan kertoo siitä, että asiat on niin muuttunut että kukaan ei oikein ehkä pysy perässä vapaaehtoisuuden muutoksessa. Ehkä sitten se tää osaamisen tunnistaminen voi liittyä asiaan jotenkin siten, että millä tavalla sitä tehdäänkin, niin jos se synnyttää tavallaan semmosta puhetta ja ilmapiiriä siitä, että täällä osaamisella on väliä ja että sitä arvostetaan. H19.

Aktiivinen osaamisen, toimintaympäristön ja toimijoiden hahmottaminen kokonaisuudeksi mahdollistaa proaktiivisemmän toiminnan, jossa järjestö ei jauhaudu ulkopuolisten paineiden puristukseen. Osaamisen validointi saattaa auttaa moniin osaamisvaatimuksiin vastaamisessa ja siitä on mahdollisesti hyötyä monitasoisesti. Strateginen työskentely, samoin kuin osaamisen validointi vaatii järjestöorganisaatiolta rakenteellista toimintaa ja ohjausta, mikä ei välttämättä palvele kaikkien järjestöjen toimintatapaa tai kulttuuria. Tämä on järjestöjen arjessa myös valtava resurssikysymys, eikä validointia voi mielestäni ilman tasa-arvoisesti jaettavia lisäresursseja ainakaan edellyttää. Laajemman tai dynaamisen osaamiskäsityksen varmistamiseksi olisi myös mietittävä, miten itse osaamisen validoinnin kehittäminen voisi olla jatkuva ja päivittyvä prosessi ilman kohtuutonta resurssointia.

#### **5.4 Osaamisen validoinnin työelämäkytkökset**

Koska yhteiskunnan rakenteissa on käyty niin aktiivista keskustelua jatkuvaan oppimiseen liittyvästä osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta, on järjestötoimijoiden näkemyksiä aiheesta tarkasteltava diskurssin kanssa rinnakkain. Nostin haastatteluiden lopussa jatkuvaan oppimiseen liittyvän osaamisen työelämäkytköksen keskusteluun mukaan. En kuitenkaan rajannut keskustelua kovin tarkkaan, vaan pyysin haastateltavia esittämään päällimmäisiä ajatuksia järjestöjen mahdollisen osaamisen validoinnin työelämäkytköksistä. Kysymys tässä muodossaan ei ollut haastateltaville kovin helposti hahmotettavissa, ja sitä lähestyttiin usealta laidalta. Todennäköisesti siksi, että haastattelukysymys oli vaikea ja aihe laaja, osassa haastatteluista

yksittäisten haastateltavien näkemykset muodostuivat nopeasti koko ryhmän näkemykseksi tai keskustelu ohjautui vahvasti johonkin tiettyyn suuntaan.

Arvelin, että haastateltavat toisivat omaa rooliaan työllistäjinä esiin. Jostain syystä järjestöjen edustajat, mukaan lukien työntekijät tai esimiehet, eivät nostaneet yksittäisiä kommentteja lukuun ottamatta sektorin ammattimaistumista tai järjestöjen työnantajanäkökulmaa esiin. Tämä siitäkin huolimatta, että taustatietokyselyyn vastanneista kuitenkin 25 prosenttia oli vastannut järjestössä syntyvän työelämäosaamista. Arvelen tämän johtuvan järjestöjen aatteellisuuden ja arvopohjan korostuneisuudesta, jossa järjestötyö ei välttämättä hahmotu tavalliseksi työksi. Työelämän murros ja työn tekemisen muuttuminen myös järjestökentällä oli kuitenkin tullut jo aiemmin haastatteluissa esiin, joten järjestöissä ei kuitenkaan ajateltu olevan siitä irrallisia. Joustavammat osaamisen validoinnin mahdollisuudet työelämässä ja formaaleissa kouluissa todennäköisesti voisivat kuitenkin hyödyttää järjestöorganisaatioita työnantajina ja eturyhmiensä työllistymistä tukevana toimijoina.

Omaksi ryhmäkseen kuitenkin erottautui selkeästi työelämäjärjestöt, kuten ammattiyhdistysliikkeet sekä tietyn ammattialan edustajien järjestöt. Työelämäjärjestöissä nähtiin suoraa hyötyä järjestötoiminnassa saadusta osaamisesta työelämän kontekstissa. Järjestöt halusivat tarjota ammatillisesti hyödyttävää osaamista, mikä veisi jäsenistöä ja toimijoita työelämässä eteenpäin. Seuraavassa lainauksessa on muutettu ammattialaan liittyvät organisaation tunnustetiedot ja ne on merkitty hakasuluin.

Meillä ehkä eroaa siis siinä mielessä tämä mitä olette kertonut, niin että meidän vaikutuspiirissä olevat yksilöt on ammatti [toimijoita] ja se toiminnan tarkoitus on heille tarjota heidän ammattitaitoaan tukevia esimerkiksi koulutuksia, niin silloin se on hyvin suora lisäarvo toki siihen heidän ammattimaiseen osaamiseen ja siihen [toimijan] työn moniin rooleihin. H18.

Järjestössä syntyvän osaamisen nähdään hyödyttävän myös työnantajia. Toisaalta samaan aikaan osa työelämäjärjestöjen edustajista näkivät, että heidän toiminnassaan validoitu osaaminen saattaa toimia myös työllistymistä haittaavana tekijänä, kuten toin edellisessä osaamisen validointia koskevassa luvussa ilmi.

[-] niin se ei ole ehkä hirveän hyvä CV:ssä näkyä, että minä olen käynyt luottamusmiesten peruskurssin ja jatkokurssin. Niin ei ehkä saa työpaikkaa, että meillä on vähän tämmöinen... Me ollaan tietyllä tavalla nurinkurisia. H9.

Suomalaiset järjestöt ovat perinteisesti läheisissä kytköksissä valtioon ja yhteistyö on tiivistä (Laitinen 2018, 24–28). Vaikka järjestöjen työnantajanäkökulma ei noussut erikseen esiin, näyttäytyi järjestöjen validoiman osaamisen työelämähyöty pääosin yhteistyön paikkana ja yhteisen hyvinvoinnin rakentamisena.

Sitten jos miettii et mikä on järjestön toiminnan ydin, mikä on suomalaisen kansalaisyhteiskunnan tavallaan se tavoite? Sehän on aika monella meille, meillä esimerkiksi [organisaatiolla] on hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Eli tiivistetysti mä uskon, että meillä kaikilla on se, että ihmiset voivat hyvin. Sitten jos miettii mikä on Suomi Oy Ab Oy:n tavoite. Että suomalaiset voi hyvin, että se lähtökohta on sitten... mietitään me yhteiskunnan kannalta, työelämän kannalta, niin se suomalaisten hyvinvointi on kuitenkin siinä ytimessä. H6.

Jotkut haastateltavat taas toivat vahvasti esiin huolen siitä, että työelämän tarpeet eivät saisi mennä järjestöjen toiminnan tarpeiden ja yksilöiden vapaaehtoisuuteen perustuvan tekemisen ilon edelle. Kriittistä suhtautumista oli sekä sellaisten järjestöjen edustajilla, joiden organisaatiossa ei tehdä osaamisen validointia sekä sellaisten järjestöjen edustajilla, joiden toiminnassa sitä tehdään. Järjestöissä toimiminen nähtiin näiden henkilöiden mielestä itseisarvoisena. Järjestöjen mahdollisesta validoinnista saama sisäinen hyöty koettiin tärkeämpänä, kuin työelämän hyöty. Tämän huolen esiin nostaneet haastateltavat kuitenkin näkivät hyvänä asiana, jos työelämän tai koulutuksen tarjoajat tunnustavat järjestöissä syntyntä osaamista.

Mä jotenkin ajattelen, että se kokonaisvaltainen oppiminen, meidän ihmiset pyörii jollain tavoin meidän toiminnassa mukana tai on siinä liepeillä tai kenen kanssa me tehdään yhteistyötä, niin se on jotenkin se pointti. Ja sitten jos työelämä tunnistaa sen, että hei, tää on oppinut sen ja tämä osaa sen, niin ei se haittaa mitään. Mut sit jos sanotaan että sun edellytys ollaksesi hyvä työntekijä tai hyvä yhteiskunnan ihminen on olla jatkuvassa oppimisessa ja osoittaa sitä kaikella tavalla, niin sitten se menee semmoiseen omituiseen hommaan, että harrastaminen ja kolmannen sektorin piirissä oppiminen ei olekaan ilo, vaan siitä tulee semmoinen ihmeellinen velvoite ja sitten se vie sen ilon olla mukana pois. H4.

Huolimatta siitä, miten ajatuksia järjestöjen edustajat toivat osaamisen validoinnin työelämäkytköksistä, haastatteluista piirtyi vahva kuva siitä, että järjestöt pohtivat omaa osaamistaan ja sen mahdollisen validoinnin merkityksiä hyvin omista lähtökohdistaan käsin. Nähdäkseni järjestöjen osaamisen validoinnin tulisi haastatteluiden perusteella olla heidän tarpeistaan ja toiminnastaan lähtöisiä. Osaaminen ja osaamisvaatimukset ovat vahvasti läsnä järjestöjen arjessa, vaikkei niitä välttämättä tunnisteta tai sanoteta osaamiseksi. Osaamista joka tapauksessa

syntyy järjestöissä valtavia määriä. Osaamisen validoinnista oltiin myös hyvin kiinnostuneita ja sillä nähtiin olevan paljon hyviä puolia sekä yksilölle että organisaatiolle. Osaamisen validoinnilla nähtiin myös paljon yhteistyön mahdollisuuksia, jotka tuovat laajempaa yhteistä hyvää.

Kolmannen sektorin kenttä on pitkään ollut muutoksessa ja järjestöihin kohdistuu monia muutospaineita (Laitinen 2018; Selander 2018; Ruuskanen ym. 2020). Ammattimaistumisen, palvelutuotannon kasvun, rahoituksen keskittyminen ja julkisen sektorin strateginen ohjaus saattavat toimia järjestöjen toimintaa yhdenmukaistavina pakottavina paineina. Järjestöt joutuvat kilpailulliseen asemaan, jossa ne pyrkivät legitimoimaan olemassaoloaan yhtenäistämällä toimintatapojaan, rakenteitaan, tavoitteitaan ja strategioitaan (Selander 2018, 19–21). Tällöin järjestön toiminta on vaarassa ajautua pois sen jäsenkeskeisyydestä ja johtaa tilanteeseen, jossa sen toiminnasta päätetään yhä useammin järjestön ulkopuolisen kysynnän määrittämänä (Laitinen 2018, 22).

Osaaminen jatkuvan oppimisen ja sitä kautta elinikäisen oppimisen jatkumossa on ajautunut Kinnarin (2020) mukaan kohti kilpailukykyä korostavaa talouspoliittista ohjausta. Tämä hallinnallisuus on kytketty kokonaisvaltaisesti yksilön tietoihin, taitoihin ja asenteisiin, jolloin se sisäistyy ”normaaliksi” (mt., 338–352, 440–446). Samalla osaamisen määritelmä on liukuva, hankalasti määriteltävä ja politisoitunut (Mäkinen ja Annala 2010, 53–55.) Nähdäkseni jatkuvan oppimisen osaaminen keskittyy lähinnä oppimisen tuloksiin ja tavoitteisiin, jolloin se kytkeytyy lähinnä kapeaan lineaariseen osaamisen määritelmään, joka tekee validoinnista helppoa ja hallittavaa, mutta samalla jättää osaamisen dynaamisen, jatkuvasti uudistuvan ja muotoutuvan puolen kokonaan pois.

Halava ym. (2018, 31–32) toteavat, että kansalaistoimintaa tarvitaan jatkossakin yhteiskunnan sidosaineena sosiaalisen hyvinvoinnin, yhteisöihin ja yhteenkuuluvuuden synnyttäjinä. Osaamisella ja varsinkin järjestöjen monimuotoisella osaamisella on valtavan suuri merkitys koko suomalaiselle yhteiskunnalle. Järjestöjen osaamisen validointi voisi auttaa monissa muuttuvan toimintaympäristön ja osaamisvaatimusten haasteissa. Varsinkin, jos hybridisaatio jatkuu edelleen samalla, kun neljäs sektori ja kasvava alustatalous yhdessä muiden työn murrosten kanssa tuovat lisää muutoksia ja vaatimuksia järjestöjen kentälle. Näen, että vahva jatkuvaan oppimiseen liittyvä osaamisperustaisuus voi julkisen hallinnon strategisena ja rahoituksellisena isomorfisena paineena sekä poliittisena hallinnallisuutena päätyä jälleen yhdeksi järjestöjen ulko-

puolelta tulevaksi osaamisvaatimukseksi. Tällöin järjestöjen omalle toimijuudelle ja proaktiivisuudelle sekä innovatiivisuudelle myös osaamisen suhteen jäisi vain vähäisesti tilaa. Järjestöjen tulisi mielestäni pystyä tekemään osaamisen kartoittamista, kehittämistä tai validointia omista tarpeistaan ja lähtökohdistaan käsin tarjoten näin kehittymisen mahdollisuuksia ja yhteistä hyvää organisaatiolle itselleen ja samalla koko yhteiskunnalle.

## 6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön keskeiset tulokset liittyvät opintokeskusten yhteistyöjärjestöissä syntyvään osaamiseen ja osaamisvaatimuksiin, järjestöjen osaamisen validointiin ja validoinnin perusteluihin sekä näkemyksiin osaamisen työelämäkytköksistä. Tiivistän nämä keskeiset tulokset ja vedän päätelmät yhteen peilaten niitä tutkimuskysymyksiin. Ensin kuitenkin tarkastelen lyhyesti opinnäytetyöprosessin onnistumista.

Tavoitin opinnäytetyöhöni onnistuneesti opintokeskusten yhteistyöjärjestöjä. Vaikka olisin toivonut tavoittavani vielä useamman opintokeskuksen yhteistyöjärjestöjä, olen tyytyväinen haastateltavien määrään, joita ryhmähaastatteluihin osallistui 21 henkilöä. Haastateltavien otos edustaa taustatietokyselyn vastausten perusteella joukkoaan hyvin, mutta tulokset eivät ole varauksetta yleistettävissä koskemaan kaikkia suomalaisia järjestöjä.

Opinnäytetyö on ollut jatkuvasti kehittyvä prosessi. Sosiaalipedagoginen ja kriittis-emansipatorinen lähestyminen työhön ovat ohjanneet tekemistä läpi koko tuon prosessin. Itse ryhmähaastattelut onnistuivat mielestäni hyvin. Haastattelutilanteet tarjosivat tutkimukseni kannalta olennaista tietoa, sekä sellaista mitä olin etsinyt että sellaista mitä en ollut haastatteluja laatiessa osannut etsiä. Osallistuneet vaikuttivat olevan tyytyväisiä haastatteluun ja kiinnostuneita tutkimuksen aiheesta. Haastattelutilanteet näyttivät tarjonneen aiottuja kohtaamisen sekä uuden oppimisen mahdollisuuksia. Opinnäytetyön pedagogiset ja emansipatoriset tavoitteet koota haastateltavia dialogisen kohtaamisen ja vertaisoppimisen ääreen onnistuivat mielestäni hyvin. Toivon, että keskustelut aiheesta järjestöjen keskuudessa jatkuu myös tulevaisuudessa.

Olen pyrkinyt jokaisessa välissä ottamaan huomioon työni kriittis-emansipatorinen tiedonintressin. Ryhmähaastattelu oli itsessään jo yksi mahdollinen kriittisen tai emansipatorisen tiedon jakamisen ja kohtaamisen paikka haastatteluihin osallistuneille. Tämä opinnäytetyön kirjallinen tuotos on toinen mahdollisuus, jossa pyrin tiedonintressin mukaisesti reflektioon sekä prosessin ja valtarakenteiden paljastamiseen. Opinnäytetyön toteutustapa ja tulosten esittely on tehty järjestöjen toimijuutta tukien.

Opinnäytetyöprosessi on pakottanut ja mahdollistanut monia itsereflektion paikkoja, joiden kaikkien avaaminen kirjallisesti olisi lukijalle puuduttavaa. Eniten pohdintaa on aiheuttanut aineiston analyysi. Koen löytäneeni aineistosta olennaisia järjestöjen edustajien esiin tuomia näkökulmia, jotka kertovat jotain olennaista siitä sosiokulttuurisesta ympäristöstä, jossa järjestöt toimivat. Olen mielestäni onnistunut analysoimaan ja koostamaan tietoa, joka liittyy kiinteästi



tutkimuskysymyksiin antaen kuitenkin tilaa myös sellaiselle, mitä en alun perin tutkimuksesta osannut etsiä. Toisaalta aineisto ei ole koskaan loppuun tulkittu ja koen, että paljon kiinnostavaa tietoa olisi voinut vielä nostaa esimerkiksi käyttämällä erilaisia analyysimenetelmiä.

Suurin itsereflektion paikka on ollut oman suhtautumiseni jatkuvan oppimisen ja osaamisen yhteiskunnallisesta diskurssiin liittyen. Lähtökohtaisesti olen suhtautunut jatkuvan oppimisen osaamiseen hyvin kriittisesti, sillä se näyttäytyy helposti ylhäältä alas tulevana vahvana poliittisena ohjauksena, joka pahimmillaan uhkaa järjestöjen itsenäisyyttä ja kansalaistoiminnan vapautta. Opinnäytetyöprosessissa olen tullut kuitenkin huomaamaan, että itse osaaminen on hyvin monikerroksinen käsite ja osaamisen syntyminen monitahoisessa järjestötoiminnassa vielä kerroksisempi ilmiö. Monet jatkuvan oppimisen diskurssissa esiintyvät ilmiöt ovat nähtävissä myös järjestöosaamista tarkastellessa. Jatkuvan oppimisen diskurssi ei tavoita järjestöjen koko monitasoista osaamista, mutta siinä on monia potentiaalisia mahdollisuuksia myös järjestöläh- töiseen tarkasteluun.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset käsittelevät sitä, millaista osaamista järjestöissä syntyy niiden toimintaympäristössä, miten ne mahdollisesti validoivat sitä ja mitä hyötyjä ja haittoja validoinnille nähdään. Lisäksi halusin keskusteluttaa näitä näkemyksiä yhteen jatkuvaan oppimiseen kiinnittyvän osaamisen yhteiskunnallisen diskurssin kanssa. Tarkoituksena on ollut myös osallistaa järjestöjä mukaan osaamisen diskurssiin, jossa mielestäni olen myös onnistunut. Koen saaneeni myös rikasta aineistoa sisällöllisiin tutkimuskysymyksiin. Koen, että tutkimukseni vastaa asettamiini kysymyksiin ja tavoitteisiin, vaikka lisätarkastelun ja oppimisen mahdollisuuksia olisi toki vielä runsaasti.

Tämä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö on työelämän kehittämishanke. Opinnäytetyön tuloksena ei voi sanoa syntyneen jonkinlaista esimerkiksi ohjeistusta tai projek- tia, mutta se mielestäni tuottaa uutta ja jatkossa hyödynnettävää tietoa. Tätä tietoa pyrin jal- kauttamaan omassa organisaatiossani KSL-opintokeskuksessa ja tilaisuuden tullen myös muissa vapaan sivistystyön tai ammatillisen koulutuksen konteksteissa, joissa siitä voisi olla hyötyä. Opinnäytetyö on rakentanut omaa ammatillista asiantuntijuuttani ja sen tiedon sovelta- misessa käytäntöön ollaan vasta alussa sitten, kun opinnäytetyöprosessi on päätöksessä. Mie- lestäni useampia tuottamiani näkökulmia ja jäsentelyitä voidaan hyödyntää jatkossa kehitys- prosesseissa. Näen, että työlläni on arvoa osaamisen keskustelussa mukana oleville julkisen ja

vapaan sivistystyön kentän toimijoille ja ennen kaikkea järjestöille itselleen. Toivoisin näkeväni lisää akateemista jatkotutkimusta ja kehittämistyötä osaamisen käsitteen ympärillä. Seuraavaksi tuon yhteen opinnäytetyöprosessini keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on lähtenyt liikkeelle Euroopan unionin neuvoston suosituksesta validoida non-formaalialla ja informaalia oppimista. Tähän on tarttunut Suomessa erityisesti Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö ja Sitra, jotka ovat julkaisseet useita julkaisuja ja muistioita, jossa osaamisen validoinnin tarvetta perustellaan ja määritellään. Osaamisen validointi kytkeytyy elinikäiseen oppimiseen ja työikäisten työelämäoppimiseen keskittyvään jatkuvaan oppimiseen. Työn murroksen, kuten digitalisaation, automaation ja robotiikan lisääntymisen nähdään asettavan paineita työn vaatiman osaamisen ja työntekijöiden osaamisen kohtaantumiselle.

Jatkuvalla oppimisella halutaan tukea erityisesti koulutuksessa aliedustettuja ryhmiä näiden osaamisen kehittämisessä samalla, kun parannetaan yhteiskunnan taloudellista kilpailukykyä. Tätä halutaan tehdä tarjoamalla matalamman kynnyksen osaamisen kehittämisen paikkoja sekä joustavampia mahdollisuuksia koulutuspolkujen rakentamiseen. Jokaisen yksilön tulisi osallistua osaamisensa kehittämiseen ja kaikkien yhteiskunnan sektoreiden tulisi osallistua osaamisen validointiin. Tämä koskee siis myös kolmannen sektorin järjestötoimijoita, jotka kuitenkin suomalaisessa keskustelussa ovat toistaiseksi taka-alalla. Elinikäistä oppimista ja jatkuvaa oppimista voidaan kuitenkin perustellusti tarkastella ylhäältä alas tulevana, talouspolitiikkaan kytkeytyvänä kokonaisvaltaisena hallinnallisuutena. Jatkuvan oppimisen keskustelun ajankohtaiskatsaus toimi opinnäytetyössäni työn aihetta taustoittavana osiona, mutta samalla se on tulkinallisuudessaan osa aineistoa.

Tarkastelin järjestöissä syntyvää osaamista sekä haastateltavien taustakyselyn että ryhmähaastatteluiden avulla. Osaamista tarkastelin toimijaryhmittäin, jotka jaoin hallinnollisiin luottamushenkilöihin, palkkatyöntekijöihin, vapaaehtoiisiin, yksilöjäseniin ja jäsenjärjestöihin. Vaikka jako ei ollut haastateltaville yksiselitteinen, koettiin eri toimijaryhmien osaamisen tarkastelu mielekkääksi tavaksi hahmottaa järjestöissä syntyvää osaamista. Ryhmähaastatteluissa puhe kuitenkin liukui vapaasti toimijaryhmästä ja järjestöstä toiseen rakentuen keskustelun omalakisudelle, joten osaamisen hahmottelu ei ollut mahdollista toimijaryhmittäin. Toimijaryhmäkohtainen hahmottaminen olisi vaatinut joko yksilöhaastatteluita tai diskurssianalyysejä.

Järjestöissä syntyy organisaation arvoihin ja perustehtävään liittyvää substanssiosaamista. Kaikesta eniten syntyy kuitenkin järjestöosaamista sekä sosiaalista osaamista. Järjestöosaaminen kiinnittyy järjestön arvojen ja aatteiden ymmärtämiseen sekä käytännön järjestötoiminnan, kuten hallitustyöskentelyn, vaikuttamisen ja rahoittajan kanssa toimimisen osaamiseen. Sosiaaliseen osaamiseen liittyi sekä yhteiskunnassa että yhteisöissä toimimisen osaamista, erityisesti vuorovaikutustaitoja ja verkostoitumista. Sosiaalinen osaaminen hahmottui muita osaamisia enemmän sekä toiminnan ja osaamisen lähteeksi että toiminnan tulokseksi. Järjestöissä syntyy myös laaja-alaista osaamista, jonka keskiössä ovat viestintä- ja kehittämistaidot. Siinä missä kehittäminen näyttäytyi itsestään selvänä edellytyksenä järjestötoiminnalle, viestintätaidot näyttäytyivät lähinnä osaamisen haasteena.

Järjestöt toimivat monien toimintaympäristön muutosten puristuksessa, joista monet ovat pitempiaikaisia koko kolmatta sektoria koskevia muutoksia. Toimintaympäristön muutoksiin vastaaminen ei piirry järjestöissä olemassa olevaksi osaamiseksi, vaan osaamisvaatimuksiksi. Järjestöjen osaamisvaatimusten koetaan lisääntyneen ja muuttuneen. Toimintaympäristön muutokset ja niistä kumpuavat osaamisvaatimukset jakaantuvat järjestön sisäisen toiminnan muutoksiksi, järjestön ulkopuolisten kanssa toimimisen muutoksiksi ja järjestöjen toiminnasta riippumattomiksi yhteiskunnan muutoksiksi.

Järjestöjen sisäisen toiminnan muutokset liittyvät viestintään, sukupolvenvaihdoksiin, jäsenistön ja vapaaehtoisen tavoittamiseen ja näiden järjestöön kohdistuviin laatuodotuksiin. Viestintä järjestöissä koetaan tärkeäksi, mutta monikanavaisuuden, nopeuden ja suuren määränsä vuoksi vaikeaksi. Tähän liittyy myös monessa järjestössä meneillään oleva sukupolvenvaihdos, joka puolestaan vaikeuttaa jäsenistön ja vapaaehtoisten tavoittamista. Jäsenmäärän lasku on myös pidempiaikainen sektoria koskeva trendi. Järjestökentän niin ikään pidempiaikainen ammattimaistuminen ja jäsenistön näkeminen asiakkaina näyttäytyy myös järjestöön kohdistuvina laatuvaatimuksina. Järjestöiltä odotetaan laadukasta toimintaa tapahtumien ja toiminnan järjestämisessä.

Järjestöjen ulkopuolisten kanssa toimimisen muutokset näkyvät osaamisvaatimuksina rahoittajien suuntaan. Rahoituksen koetaan tiukentuneen ja rahoittajille tulee osoittaa entistä enemmän vaikuttavuutta rahoitusta vastaan. Kolmannen sektorin kentällä rahoitus on sitoutunut entistä enemmän julkisen sektorin strategiaan suuntauksiin vähentäen yleisavustuksia ja lisäten projekti- ja hankeluotoista rahoitusta. Lisäksi rahoitus keskittyy entistä enemmän niille järjestöille, joilla on ammattimaista osaamista sen hakemiseen ja vaikuttavuuden osoittamiseen. Järjestöt

joutuvat siis legitimoimaan itseään eli osoittamaan olemassaolonsa tärkeyttä rahoittajille aiempaa enemmän. Rahoittajan toiminta pakottaa järjestöjä yhdenmukaistamaan toimintaansa eli se toimii isomorfisena paineena, mikä vaarantaa järjestöjen itsenäisyyttä. Osaamisvaatimuksina näyttäytyvät lisäksi lisääntynyt byrokratia. Järjestöjen on osattava toimia erilaisten määräysten, säädösten, lupien sekä vastuu- ja turvallisuuskysymysten viidakossa, joka vaikeuttaa entisestään vapaaehtoisten mukaan saamista.

Yhteiskunnan muutokset aiheuttavat niin ikään lisääntyviä osaamisvaatimuksia. Nämä muutokset eivät ole järjestöjen toiminnasta johtuvia, mutta ne vaikuttavat yhtä lailla järjestöjen toimintaan. Nämä muutokset ovat löydettävissä myös yhteiskunnallisesta jatkuvaan oppimiseen kytkeytyvästä osaamisen diskurssista. Digitalisaatio ja puutteelliset digitaidot aiheuttavat hankaluutta, siinä missä järjestöissä on osattava käyttää yhä useampia erilaisia digitaalisia alustoja ja palveluita. Digitalisaation trendi on todennäköisesti tulevaisuudessa myös jatkuva. Digitalisaatiota on kiihdyttänyt myös koronapandemia, joka kiihdytti järjestöjen toiminnan viemistä verkkoalustoille. Toisaalta nähtiin hyvänä, että kaikki joutuivat tekemään siirtymän kerralla. Näihin kahteen osaamisvaatimukseen liittyy myös kokemus kaiken toiminnan hektisyydestä eli kiireen lisääntymisestä. Hektisyyden lisääntyminen koskee sekä järjestöjen työntekijöitä että vapaaehtoisia. Järjestötoimijoiden tulisi olla koko ajan tavoitettavissa ja reagoida kaikkeen nopeammin. Nämä yhteiskunnalliset muutokset puolestaan kytkeytyvät työn murrokseen, joka nähdään jatkuvan oppimisen diskurssissa pakottavaksi syyksi validoida osaamista uusilla tavoilla. Työn murros näyttäytyy erityisesti työelämäjärjestöissä, kuten ammattiliitoissa ja ammattialojen edunvalvontajärjestöissä muuttuvina työn tekemisen muotoina.

Nämä kaikki toimintaympäristön muutokset ja niistä seuraavat osaamisvaatimukset kietoutuvat kolmannen sektorin pidempiaikaisiin muutoksiin. Näyttää kuitenkin siltä, että osaamisvaatimuksiin lähinnä reagoidaan niiden tullessa eteen. Toimintaympäristön ja toimijaryhmäkohtaisen osaamisen strateginen tarkastelu järjestöissä saattaisi kuitenkin mahdollistaa aloitteellisemman ja proaktiivisemmän otteen, jolla vastata näihin muutoksiin ja osaamistarpeisiin.

Haastatteluihin osallistuneissa järjestöissä ei pääosin validoida osaamista. Validoinnit liittyvät enemmän osallistumiseen, jota tehdään erilaisin koulutustodistuksin tai tunnustuksin. Joukkoon mahtui kuitenkin jokunen järjestö, jotka ovat tehneet osaamisperustaista validointia laajamittaisestikin tunnustaen osaamista esimerkiksi osaamismerkkein. Osaamisen validoinnista nähtiin kuitenkin olevan paljon potentiaalista hyötyä sekä yksilöille, joiden osaamista validoidaan sekä validointia tekeville organisaatioille.

Yksilötason suurin hyöty validoinnista nähdään motivaation tukemisessa ja lisääntymisessä. Motivaation ajatellaan lisääntyvän validoinnin tuoman kannustuksen kautta. Toisaalta validoinnin prosessi vaatii yksilöltä motivaatiota siihen sitoutumiseen. Yksilölle osaamisen validoinnista nähtiin olevan hyötyä myös työllistymisen ja jatkokoulutukseen pääsemisen kannalta, erityisesti nuorten osalta. Nämä nousevat vahvasti esiin myös jatkuvan oppimisen diskurssissa. Toisaalta kaikissa järjestöissä tehty validointi ei näyttäyty työllistymistä edistävänä. Erityisesti ammattiliitoissa ja joissain poliittisissa järjestöissä saatu osaamisen tunnustaminen ei välttämättä edesauta yksilöä työhaussa. Lisäksi yksilötason hyötynä nähdään yksilön oppiminen itseisarvona ja se saattaa kannustaa järjestöjen toimijoita osaamisen päivittämiseen. Yksilön jatkuva prosessinomaisen kehittymisen näkyväksi tekeminen kiinnittyy dynaamisen osaamisen käsitteeseen, jossa osaaminen kiinnittyy oppimisen prosessiin, eikä vain sen tulokseen.

Organisaatiotasolla osaamisen validoinnista nähdään paljon hyötyä. Eritoten sen ajatellaan sitouttavan toimijoita mukaan toimintaan pidempikestoisesti, mikä kiinnittyy yksilötason motivaatioon. Lisäksi se nähdään organisaatiolle hyvänä imagona sekä jäsenistön että ulkopuolisten suuntaan. Osaamisen ja sen validoinnin ajatellaan auttavan organisaation toiminnan suunnittelussa ja jatkuvuuden varmistamisessa. Tämä kytkeytyy toiminnan tavoitteiden saavuttamiseen, osaamisen jatkuvuuden varmistamiseen ja sen ajatellaan hyödyttävän johtamista, työn järjestelmällistä koordinoitua, työnjakoa ja uusien toimijoiden sekä toimintatapojen integroimista. Nämä organisaation hyödyt kietoutuvat nimenomaan organisaatioiden strategiseen toimintaan.

Organisaatiotasolla osaamisen validoinnin hankaluutena nähtiin ennen kaikkea sen resurssi-intensiivisyys. Validoinnin prosessi vaatii järjestöiltä paljon resursseja, kuten rahaa, aikaa, tekijöitä, osaamista ja työkaluja. Näiden resurssien löytäminen saattaa olla jopa mahdotonta erityisesti pienille järjestöille. Osaamista joissain järjestöissä nähdään syntyvän myös niin valtavasti, että validointi koetaan lähinnä ahdistavana ajatuksena. Joissain järjestöissä validointiprosessin kehittäminen taas vaatisi sellaisia toimintamallien rakenteita, jotka jäykistäisivät tai virallistaisivat toimintaa liiaksi. Osaamisen validointiprosessien kehittämiseen järjestöt kaipaavat erityisesti keskinäistä yhteistyötä ja jakamisen paikkoja. Myös oppilaitosyhteistyö nähdään mahdollisuutena, mikä kiinnostanee niin toisen asteen ammatillisia oppilaitoksia, ammattikorkeakouluja kuin vapaan sivistystyön oppilaitoksiakin. Tämä tieto hyödyttää työn tilaajaa KSL-opintokeskusta sekä työn ohjaavaa oppilaitosta Humanistista ammattikorkeakoulua, joka tarjoaa järjestötyön opintoja osana yhteisöpedagogian tutkintoa, johon tämäkin opinnäytetyö kuuluu.

Järjestöjen tulisi miettiä, miten niissä hahmotetaan osaaminen, toimijat ja toimintaympäristö. Osaaminen voidaan nähdä dynaamisena, jolloin se on muuttuvaa ja prosessiin keskittyvää. Vaihtoehtoisesti se voidaan nähdä lineaarisena, jolloin se keskittyy oppimisen tulokseen ja on näin ollen helpommin arvioitavissa ja validoitavissa, mutta haittapuolena on sen kapea-alaisuus ja staattisuus, jolloin se muuttuvassa järjestötoiminnan ympäristössä saattaa jäädä nopeastikin vanhentuneeksi. Järjestöissä olisi hyvä miettiä, miten osaaminen ylipäättensä on kehitettävissä ja lisättävissä sen toiminnassa.

Järjestöissä tulisi miettiä mahdollista ristiriitaa hyötyajattelun ja arvoajattelun välillä. Toisaalta osaaminen voidaan nähdä yksilön ja organisaation keskinäiseksi hyödyksi, jossa järjestö tuoteistaa ja markkinoi osaamisen hyötynä kuluttajakansalaisille. Toisaalta järjestötoiminnan ja toimijoiden työpanoksen ajatellaan usein pohjaavan järjestöjen aatteeseen ja arvopohjaan, joka sellaisenaan on peruste vapaaehtoisuudelle tai järjestötyölle. Resurssi-intensiivisyydessään osaamisen validointia ei voi kuitenkaan velvoittaa järjestöiltä ilman tasa-arvoista lisäresurssien jakamista.

Jatkuvaan oppimiseen kytkeytyvän osaamisen työelämälähtöisyys näyttäytyi järjestöjen puheessa monitahoisesti. Ammattimaistuminen on lisääntynyt kolmannen sektorin kentällä ja monissa järjestöissä toimii vapaaehtoisten lisäksi tai yksinomaan palkkatyöntekijöitä. Formaalin koulutuksen ulkopuolella tapahtuvan osaamisen validoinnin joustavammat käytännöt, jotka helpottavat työllistymistä tai jatkokouluttautumista, todennäköisesti hyödyttävät myös järjestöjä itsejään. Järjestöt voivat siis toimia osaamisen validoinnin paikkoina sekä sitä hyödyntävinä organisaatioina etsiessään osaavampaa tai ammattimaisempaa työvoimaa. Järjestöjen työnantajarooli ei kuitenkaan noussut haastatteluissa laajasti esiin. Syy tähän mahdollisesti on juuri se, että järjestöissä tehty työ ei näyttäydy samanlaisena hyötyyn tähtäävänä työnä kuin esimerkiksi julkisen tai yksityisen sektorin työ, vaan se kiinnittyy ensisijaisesti juuri järjestön arvopohjaan.

Monissa järjestöissä syntyvä substanssiosaaminen ei liity suoraan työelämäosaamiseen eikä toiminnan kohderyhmä koostu työikäisistä tai jatkokoulutuksesta kiinnostuneista. Substanssinsa puolesta työelämään kytkeytyvät järjestöissä, kuten ammattiliitoissa ja ammattialan edunvalvontajärjestöissä työelämäkytkentäisyys näyttäytyy suorana hyötynä. Kaikkien järjestöjen kohdalla järjestöjen validoima osaaminen tosin ei välttämättä auta työn haussa, mutta siitä saattaa olla apua jatkokoulutukseen pyrittäessä. Järjestöt ovat yleisesti valmiita tekemään yhteistyötä yhteiskunnan muiden sektoreiden kanssa ja osaamisen validoinnin nähdään rakentavan yhteistä

hyvinvointia. Mahdollisena huolena kuitenkin nousi järjestöjen omien tarpeiden jääminen työelämähyötyjen alle. Järjestö näkevät osaamisen validoinnin hyödyt ennen kaikkea omaan toimintaan keskittyvänä. Jos järjestöjen validoimasta osaamisesta on hyötyä myös muualla, se nähdään lähinnä bonuksena. Järjestöjen tulisikin voida tehdä osaamisen kehittämistä ja mahdollista validointia omista lähtökohdistaan ja tarpeistaan käsin.

Osaaminen jatkuvan oppimisen ja elinikäisen oppimisen hallinnallisuutena pahimmassa tapauksessa näyttäytyy kolmannella sektorilla jälleen yhtenä ulkopuolelta tulevana pakottavana yhdenmukaistavana muutospaineena ja osaamisvaatimuksena. Tämä varsinkin, jos muutos tulee järjestöjen rahoittajien suunnalta, oli kyseessä sitten suora valtionavustus tai esimerkiksi vapaan sivistystyön oppilaitosten jakama valtionosuusrahoitus. Rahoituksen ja järjestöjen toiminnan välillä olevasta jännitteestä huolimatta järjestöjen tulisi pystyä toimimaan itsenäisinä toimijoina.

Järjestöissä syntyy valtavasti hienoa osaamista, joka palvelee koko yhteiskuntaa. Tälle osaamiselle ja sen mahdolliselle validoinnille tulee antaa tilaa tapahtua organisaation omista tarpeista käsin niin, että järjestöt voivat toteuttaa toimijuuttaan, luovuuttaan, proaktiivisuuttaan ja omia strategisia tavoitteitaan. Tällainen osaamisen validointi helpottaa osaamisvaatimukseen vastaimista lisäten toimintakentän ennakoitavuutta ja järjestökentän ekosysteemin rakentamista. Järjestöille tulee tarjota tukea tähän työhön erilaisten resurssien avulla niin, että validointi hyödyttää sekä yksilöitä että organisaatioita strategisina toimijoina.

## LÄHTEET

- Anttila Pirkko 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Viitattu 5.8.2020. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>
- Cedefop 2020. Executive summary. European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Final synthesis report. Viitattu 2.2.2021. [https://www.cedefop.europa.eu/files/8610\\_en\\_executive\\_summary.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8610_en_executive_summary.pdf)
- ePooki 2021. Rakentajan osaamisvaatimukset. Viitattu 3.4.2021. <http://www.oamk.fi/epooki/2021/rakentajan-osaamisvaatimukset/>
- Erätauko 2021. Mikä on Erätauko? Viitattu 23.3.2021. <https://www.eratauko.fi/mika-eratauko/>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Jyväskylä: Vastapaino.
- Eteläpelto, Anneli & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna & Vähäsantanen, Katja 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi & Katja Vähäsantanen & Sanna Herranen & Mari Manninen & Anneli Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31.
- Euroopan komissio 2020. Study supporting the evaluation of the Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Viitattu 15.1.2021. <https://op.europa.eu/fi/publication-detail/-/publication/ea175fa5-ca31-11ea-adf7-01aa75ed71a1>
- Euroopan unionin neuvosto 2012. Neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista. 2012/C 398/01. Viitattu 4.8.2020. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN)
- Fields, Marion & Hannukainen, Kristiina 2020. Sivis. Järjestöjen osaamistarpeet ja koulutuksen trendit 2020. Viitattu 2.4.2021 <https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/julkaisu-sivis-osaamistarvekysely-2020.pdf>
- Halava, Ilkka & Pantzar, Mika & Lukin, Elisa 2018. Kansalaisjärjestö jälkiteollisessa artistiyhteiskunnassa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (STEA) julkaisu. Viitattu 2.4.2021. [https://issuu.com/steajulkaisut/docs/jarjestotoiminnan\\_tulevaisuus](https://issuu.com/steajulkaisut/docs/jarjestotoiminnan_tulevaisuus)
- Heikkinen, Hannu & Kukkonen, Harri 2019. Ammattikorkeakoulu toisin ajateltuna. Osaaminen, sivistys ja tiedon intressit. Aikuiskasvatus 39, 4/2019, 262–275. Viitattu 7.8.2020. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/88096/47282>
- Helakorpi, Seppo 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä tehtävänä. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu Osaaja.net 4/2009. Viitattu 7.1.2021. [https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja\\_2009-4/Helakorpi%20PDF.pdf](https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja_2009-4/Helakorpi%20PDF.pdf)
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021. Opinnäytetyöopas. Yhteisöpedagogi Ylempi AMK. Viitattu 2.3.2021. <https://wiki.humak.fi/display/YK/YAMK+koostesivu?preview=/2984101/19103800/Opinnaytetyopas-YLEMPI-AMK.pdf>



- Kansalaisyhteiskunta 2021. Järjestöhakemisto. Viitattu 23.3.2021. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/jarjestohakemisto/>
- Kinnari, Heikki 2020. Elinikäinen Oppiminen Ihmistä Määrittämässä: Genealoginen Analyysi EU:n, OECD:n Ja Unescon Poliitikasta. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- KSL 2017. Kansan sivistystyön liitto KSL ry:n säännöt. Viitattu 2.3.2021. [https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2018/03/ksl\\_ry\\_saannot.pdf](https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2018/03/ksl_ry_saannot.pdf)
- Kupias, Päivi 2008. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Palmenia.
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Laininen, Erkkä 2018. Transformatiivinen oppiminen ekososiaalisen sivistymisen mahdollistajana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 20, 5/2018, 16–38. Viitattu 28.5.2020. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AIKAK-5.2018-DIGI.6.2.19.pdf>
- Laitinen, Hanna 2018. Nuorten, valtion vai markkinoiden asialla? Nuorisojärjestöjen hybridit toimintalogiikat. Väitöskirja. JYU Dissertations 31. Jyväskylän yliopisto. Viitattu: 8.12.2020. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60002/978-951-39-7586-9\\_vaietos10112018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60002/978-951-39-7586-9_vaietos10112018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lundbom, Pia 2009. Järjestötyön ammatillisuus ja muuttuvat osaamistarpeet. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu Osaaja.net 4/2009. Viitattu 19.3.2021. [https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja\\_2009-4/Lundbom%20HTML.html](https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja_2009-4/Lundbom%20HTML.html)
- Manninen, Jyri 2021. Onko jatkuva oppiminen elinikäisen oppimisen pahin uhka? Blogikirjoitus 12.1.2021. Viitattu 17.3.2021. <http://www.vapausjavastuu.fi/jyri-manninen-jatkuva-oppiminen/>
- Meriläinen, Raija 2021. Korvaako osaaminen sivistyksen? Blogikirjoitus 16.2.2021. Viitattu 18.3.2021. <http://www.vapausjavastuu.fi/raija-merilainen-korvaako-osaaminen-sivistyksen/>
- Muhonen, Reetta 2013. Myöhemmän iän opiskelun oikeutus. Aikuiskasvatus 33, 2/2013, 84–93. Viitattu 4.3.2021. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94030/52708>
- Mäkinen, Marita & Annala, Johanna 2012. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman kahdet kasvot. Teoksessa Marita Mäkinen, Johanna Annala, Vesa Korhonen, Sanna Vehviläinen, Ann-Marie Norrgrann, Pekka Kalli & Päivi Svärd (toim.) Osallistava korkeakoulutus. Tampere: Tampere University Press, 127–151. Viitattu 4.8.2020. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66366/osallistava\\_korkeakoulutus\\_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66366/osallistava_korkeakoulutus_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mäkinen, Marita & Annala, Johanna 2010. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman monet merkitykset korkeakoulutuksessa. Kasvatus ja aika 4, 4/2010. Viitattu 2.4.2021. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68239/29194>
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Opetushallitus 2021. Koski-tietovaranto. Viitattu 31.3.2021. <https://www.oph.fi/fi/palvelut/koski-tietovaranto>

- Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 3/2019. Viitattu 12.3.2021. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a. Jatkuvan oppimisen uudistus. Viitattu 2.4.2021. <https://minedu.fi/hanke?tunnus=OKM033:00/2019>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b. Jatkuvan oppimisen uudistuksen valmistelussa suuntaviivoja osallistumiskynnyksen madaltamiseksi ja ennakointiin. Viitattu 2.4.2021. <https://minedu.fi/-/jatkuvan-oppimisen-uudistuksen-valmistelussa-suuntaviivoja-osallistumiskynnyksen-madaltamiseksi-ja-ennakointiin>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a. Vapaan sivistystyön kautta hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista valmistelevan työryhmän muistio. 46/2019. Viitattu 4.8.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161944/OKM\\_2019\\_46.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161944/OKM_2019_46.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b. Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 19/2019. Viitattu 4.8.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM\\_2019\\_19\\_Jatkuvan\\_oppimisen\\_kehittaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. 8/2018. Viitattu 5.8.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Opintokeskukset 2021. Opintokeskukset. Viitattu 2.3.2021. <https://www.opintokeskukset.fi/>
- Patama, Minna & Tanskanen, Sirja 2019. Järjestöjen palkkatyöntekijöiden osaaminen ja järjestötyön osaamisvaatimukset. Itä-Suomen yliopisto. Kasvatustiede. Pro gradu. Viitattu 8.9.2020. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21027/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20190399.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21027/urn_nbn_fi_uef-20190399.pdf?sequence=-1&isAllowed=y)
- Pietilä, Ilkka 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander, Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 212–241.
- Rautiainen, Pauli & Korhonen Oskari 2019. Millä ehdoilla? Kuinka elinikäistä oppimista säädellään? Sitran selvityksiä 154. Viitattu 24.6.2020. <https://media.sitra.fi/2019/06/12131102/milla-ehdoilla.pdf>
- Ristolainen, Heidi & Fields, Marion 2017. Järjestötyöntekijä huolehtii osaamisestaan. Aikuis- kasvatus 37, 1/2017, 19–31. Viitattu 9.9.2020. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/88394/47581>
- Ristolainen, Heidi 2015. Osaajat järjestötyössä. Järjestötyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta. Helsinki: OK-opintokeskus. Viitattu 7.1.2021. <https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/osaajat-jarjestotyossa.pdf>
- Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Paavilainen, Eija & Lindblom-Ylänne, Sari 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro.

- Ruuskanen, Petri & Jousilahti, Julia, Faehnle, Maija & Kuusikko, Kirsi & Kuittinen, Outi & Virtanen, Johanna & Strömberg, Lisbeth 2020. Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus 2020-luvun Suomessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 472020. Viitattu 2.4.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTEAS\\_2020\\_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTEAS_2020_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen Matti 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander, Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Selander, Kirsikka 2018. Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä. Väitöskirja. JYU Dissertations 13. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 8.12.2020. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6\\_vaietos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaietos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silvennoinen, Heikki 2013. Elinikäinen oppiminen kriittisen tutkimuksen kohteena. Aikuiskasvatus 33, 2/2013, 82–83. Viitattu 4.3.2021. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94029/52707>
- Sitra 2021. Sivistys, mistä on kyse. Viitattu 2.4.2021. <https://www.sitra.fi/aiheet/sivistys/#mista-on-kyse>
- Sitra 2020. Osaamisen aika, mistä on kyse. Viitattu 4.8.2020. <https://www.sitra.fi/aiheet/osaamisen-aika/#mista-on-kyse>
- Sitra 2019a. Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshaasteet. Sitran selvityksiä 150. Helsinki: Sitra. Viitattu 4.8.2020. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>
- Sitra 2019b. Jatkuvan oppimisen rakenteita maailmalla. Tiivistelmä kansainvälisestä vertailusta. Sitra muistio. Helsinki: Sitra. Viitattu 24.6.2020. <https://media.sitra.fi/2019/05/27150539/jatkuvan-oppimisen-rakenteita-maailmalla.pdf>
- Sosiaalipedagogiikka 2021. Sosiaalipedagogiset sisällöt Humanistien ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksessa. Blogikirjoitus 25.2.2016. Viitattu 2.3.2021. <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/sosiaalipedagogiset-sisallot-humanistisen-ammattikorkeakoulun-yhteisopedagogikoulutuksessa/#more-1164>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 24.3.2021. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 28/2020. Viitattu 5.8.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM\\_2020\\_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valtonen, Anu 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Liisa Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223–241.
- Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.

Viitala, Riitta & Uotila Timo-Pekka 2014. Osaamisen uhkana tehokkuusajattelu. Teoksessa Riitta Viitala, Maria Järnlström (toim.) Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja, Tutkimuksia 302. Liiketaloustiede 107, 98-113. Viitattu 9.3.2021. [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-537-4.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf)

Yhdistyslaki 503/1989, §35.

## LIITTEET

### LIITE 1 Taustatietokysely

#### Järjestöissä syntyvä osaaminen -taustakysely

Tervetuloa vastaamaan Järjestöissä syntyvä osaaminen -taustakyselyyn!

Kysely on suunnattu kolmannen sektorin organisaatioiden palkkatyöntekijöille ja aktiiveille. Aktiiveilla tässä kyselyssä tarkoitetaan sekä vapaaehtoistyöntekijöitä että hallinnollisissa luotamustoimissa olevia. Kyselyn tavoitteena on kartoittaa kolmannen sektorin organisaatioissa syntyvää osaamista, osaamisen syntymisen ja ylläpitämisen kanavia sekä mahdollisia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tapoja. Kysely toimii osana opinnäytetyöni aineistoa, minkä lisäksi sitä hyödynnetään myöhemmin pidettävien ryhmähaastattelujen pohjana.

Haastatteluiden jälkeen vastaukset anonymisoidaan sekä henkilötietojen että organisaation tunnistetietojen osalta.

Kyselyssä on 12 kysymystä, jotka ovat pääosin monivalintakysymyksiä. Viimeisenä on kaksi avointa kysymystä. Vastaamiseen menee aikaa n. 10 minuuttia. Tutkimukseni kannalta on tärkeää, että vastaat kaikkiin kysymyksiin, mutta kaikki vastausvaihtoehdot eivät välttämättä koske Sinun organisaatiotasi. Nämä kohdat voit jättää tyhjäksi. Pyydän Sinua vastaamaan kyselyyn hyvissä ajoin ennen ryhmähaastattelua.

Tuhannet kiitokset jo etukäteen arvokkaasta vastaksestasi!

Jos Sinulle tulee kysyttävää opinnäytetyöstäni, ole rohkeasti yhteydessä!  
Tiia Kontkanen tiia.kontkanen@ksl.fi [puhelinnumero]

**1. Taustatiedot**

Vastaajan nimi

Organisaation nimi

**2. Missä roolissa toimit organisaatiossa tällä hetkellä ensisijaisesti**

- a. Vapaaehtoisena
- b. Hallinnollisessa luottamustehtävässä
- c. Palkkatyöntekijänä
- d. Esimiesasemassa
- e. Jäsenenä
- f. Muu, mikä

**3. Kuinka monta vuotta olet toiminut organisaatiossa?**

Palkkatyöntekijänä tai aktiivina

Jäsenenä

**4. Organisaation ensisijainen toiminta**

- a. Vapaaehtoistoiminta
- b. Palkattujen työntekijöiden tekemä edunvalvonta / palveluiden tuottaminen jäsenille
- c. Palveluiden tuottaminen organisaation ulkopuolelle, esim. julkiselle sektorille

**5. Organisaatiosi ensisijainen toimiala**

- a. Ammatti- ja elinkeinotoiminta
- b. Asumistoiminta
- c. Eläkeläis- ja veteraanitoiminta
- d. Hyväntekeväisyys
- e. Kansainvälinen toiminta
- f. Koulutus-, tutkimus ja vapaa-ajantoiminta
- g. Liikunta ja urheilu
- h. Neuvonta ja edunvalvonta
- i. Lasten-, nuoriso- ja opiskelijatoiminta
- j. Palveluiden tuottaminen
- k. Poliittinen toiminta

- l. Sosiaali- ja terveystieteiden ala
- m. Uskonnollinen tai maailmankatsomuksellinen toiminta
- n. Ympäristöön liittyvä toiminta
- o. Muu, mikä

## 6. Organisaation toiminnan taso

*Rastita kaikki sopivat vaihtoehdot*

- a. Valtakunnallinen organisaatio
- b. Liitto- tai katto-organisaatio
- c. Piiri-/ alueorganisaatio
- d. Paikallisorganisaatio

## 7. Organisaation toiminnassa on mukana

*Rastita kaikki sopivat vaihtoehdot*

- a. Hallinnollisia luottamushenkilöitä
- b. Palkkatyöntekijöitä
- c. Vapaaehtoisia
- d. Yksilöjäseniä
- e. Jäsenyhdistyksiä

## 8. Ajattele organisaatiosi perustehtävää ja toiminnan tavoitteita. Millaista osaamista organisaatiossasi ensisijaisesti syntyy?

*Valitse enintään kolme tärkeintä, voit myös kirjoittaa, mitä muuta ensisijaista osaamista organisaatiossasi syntyy.*

- a. Järjestö- tai vapaaehtoistyön osaamista
- b. Käytännöllisten (esim. käsillä tekemisen) taitojen osaamista
- c. Organisaation arvoihin/ aatteisiin/ perustehtävään liittyvää osaamista
- d. Tietoon tai oppimiseen liittyvää osaamista
- e. Työelämässä toimimisen osaamista
- f. Yhteiskunnassa toimimiseen/ vaikuttamiseen tai aktiiviseen kansalaisuuteen liittyvää osaamista
- g. Yhteisöllisiä sosiaalisten taitojen osaamista
- h. Yksilöllistä hyvinvoinnin ja kasvun osaamista

## i. Muu, mikä

Kysymyksessä 9 kysytään organisaatiosi erilaisten toimijoiden osaamisen ylläpitämisen ja luomisen kanavia, eli missä osaamista syntyy. Vastaa vain niiden toimijaryhmien osalta, jotka koskevat sinun organisaatiotasi, eli mieti ensin hallinnollisten luottamushenkilöiden osaamista. Tämän jälkeen mieti palkkatyöntekijöiden osaamista, jos sellaisia organisaatiossasi on jne. Merkkää maksimissaan kolme tärkeintä osaamisen kanavaa/ toimijaryhmä.

**9. Minkä kanavien avulla organisaatiollesi olennaista osaamista pääsääntöisesti ylläpidetään tai luodaan eri toimijaryhmittäin?**

*Valitse enintään kolme tärkeintä kanavaa/ toimijaryhmä.*

	Luottamushenkilöt	Palkkatyöntekijät	Vapaaehtoiset	Yksilöjäsenet	Jäsenjärjestöt
a. Organisaation järjestämä koulutus					
b. Ulkopuolisen tahon järjestämä koulutus					
c. Vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet organisaatiossa					
d. Käytännön tehtävät/toiminta organisaatiossa					
e. Organisaation oma vaikuttamistyö ja viestintä					
f. Verkkolähteet (verkkootteet ja -materiaalit)					
g. Sosiaalinen media					



h. Kirjat ja lehdet					
i. Itsenäinen opiskelu					
j. Vertaisryhmät					
k. Rahoittajan ohjeistukset					
l. Tutkimustieto					
m. Muu harrastus- tai vapaa-ajantoiminta					
n. Muu organisaation ulkopuolinen toiminta tai tieto					
o. Muu, mikä?					

**10. Organisaation palkkatyöntekijöiden ja/tai aktiivien (hallinnolliset luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset) osaamisvaatimukset ovat mielestäni**

*Valitse kaikki sopivat*

- a. Pysyneet samanlaisina pitkään
- b. Muuttuneet toisenlaisiksi
- c. Lisääntyneet
- d. Vähentyneet
- e. En osaa sanoa

**11. Onko organisaatiossanne palkkatyöntekijöiden/ aktiivien / jäsenten osaamista tunnustettu ja tunnustettu jollain tavoilla (esim. todistukset, osaamismerkkit tms.), kerro lyhyesti, miten?**

**12. Mahdollisia kommentteja, kysymyksiä ja huomioita kyselystä tai tutkimuksesta opinnäytetyöntekijälle. Vapaa sana.**