

HUMAK[®]



Kuntoutussäätiö



Euroopan unionin
osarahoittama

Sote-yhdistykset tulevaisuuden tekijöinä -kysely

Sote-yhdistysten työntekijöiden ja vapaaehtoisten osaamisen nykytila ja
tulevaisuuden kehittämistarpeet

Tuuli Vilhunen, Ari-Pekka Sihvonen ja Heli Laurikainen

Kuntoutussäätiö



MONI
OSAAJAT

The logo for MONI OSAAJAT, featuring the word 'MONI' in large, bold, black letters with a green circle above the 'O'. Below it, 'OSAAJAT' is written in smaller, bold, black letters. The logo is decorated with white line-art hands and a small plant.

Sisällys

- Tausta ja toteutus
 - Moniosaajat-hanke
- Tutkimusmenetelmät
- Tulokset
 - Taustatiedot
 - Tämän hetkinen osaaminen ja osaamistarpeet
 - Tulevaisuuden osaamistarpeet
 - Sote-yhdistykset hyvinvointialueilla
- Yhteenvedo ja johtopäätökset

HUMAK[®]



Euroopan unionin
osarahoittama



Tausta ja toteutus



Kyselyn toteutus

- Kysely on osa Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Kuntoutussäätiön Moniosaajat -hanketta ja tuloksia hyödynnetään hankkeen toiminnan suunnittelussa ja kohdentamisessa.
- Kysely oli avoinna 12.4.-15.5.2023 ja siihen pystyi vastaamaan avoimen verkkolinkin kautta.
- Kyselystä tiedotettiin avoimesti hankealueen yhdistyksille mm. verkkosivujen ja sosiaalisen median kanavien kautta, uutiskirjeissä ja verkostotapaamisissa sekä suorilla sähköpostiviesteillä.
- Kyselyssä oli yhteensä 23 kysymystä, sisältäen monivalintakysymyksiä, asteikollisia sekä avoimia kysymyksiä.
- Kokonaisvastaajamäärä kyselyssä on N = 111. Kysely on näyte hankealueelta.
- Kyselystä vastasi Kuntoutussäätiö ja se oli osa hankkeen osallistavaa selvitystyövaihetta.
 - Kysymysten teemoja muotoiltiin alueen yhdistystoimijoiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.
 - Kyselyn valmistelussa ja tulosten analysoinnissa oli mukana kaikki hankkeen työntekijät.
- Hankkeen keskeisiä teemoja myös nostettiin aiheiksi kyselyyn.
- Raportissa käytetään rinnakkain yhdistys ja järjestö sanaa tarkoittaen samaa.

Tekijät

- Kyselyn tekemisestä ja raportoinnista vastasivat Kuntoutussäätiöltä:
 - Heli Laurikainen, asiantuntija, arviointi
 - Ari-Pekka Sihvonen, tutkija
 - Tuuli Vilhunen, tutkija
- Muu kyselyn tekemiseen osallistuneet henkilöt:
 - Kristiina Vesama, lehtori, Humak
 - Antti Pelttari, lehtori, Humak
 - Annika Harsu, rahoitus- ja TKI-erityisasiantuntija, Kuntoutussäätiö
 - Jaana Kemppainen, hanketyöntekijä, työkykykoordinaattorikoulutusten koordinoija, Kuntoutussäätiö
 - Oskari Huolman, markkinointiviestijä, raportin kuvitus ja visuaalinen ilme, Kuntoutussäätiö

Moniosaajat-hanke

- Moniosaajat – sote-järjestöt tulevaisuuden tekijöinä -hanke on käynnissä 16.1.2023–31.12.2025.
- Tavoitteena on vahvistaa sosiaali- ja terveysalan järjestöjen osaamista ja lisätä työvälineitä järjestöjen oman toiminnan kehittämiseen osana uusia hyvinvointialueita.
- Hankkeen toiminta-alue on Kanta-Häme ja Uusimaa.
- Hankkeen kohderyhmänä ovat sosiaali- ja terveysalan järjestöjen työntekijät, luottamusjohto ja vapaaehtoiset sekä järjestöverkostot hankealueella.
- Hankkeen toteuttamisesta vastaavat yhteistyössä Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Kuntoutussäätiö. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama (ESR+). Lisäksi Kuntoutussäätiö saa STEA:lta avustusta hankkeen omarahoitusosuuteen.

www.moniosaajat.humak.fi

HUMAK[®]



HUMAK®



Euroopan unionin
osarahoittama



Tutkimus- menetelmät



Tutkimusmenetelmät

Kysely, jossa kysyttiin sekä määrällistä että laadullista tietoa.

Määrällinen

- Kyselyn määrällisten / kvantitatiivisten tietojen analyseissä käytettiin SPSS-ohjelmistoa.
- Analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukointia.
- Tulokset esitetään esiintyvyyksinä (montako prosenttia vastaajista on valinnut kyseisen vaihtoehdon) ja keskiarvoina.

Laadullinen

- Laadullinen tieto, eli avovastaukset, luokiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta. Aineisto luokiteltiin aluksi pienempiin luokkiin, jonka jälkeen luokkia yhdisteltiin siten, että jokaiseen luokkaan kuuluu useampi avovastaus.
- Luokittelussa hyödynnettiin Microsoft Excel-ohjelmaa, jonka avulla jokainen avovastaus luokiteltiin. Yksittäinen avovastaus voi kuulua useampaan luokkaan, jos vastaus sisältää useampia näkökulmia esitettyyn kysymykseen.

HUMAK®



Euroopan unionin
osarahoittama



Vastaajien taustatiedot

Yhdistyksen toimiala, koko, hyvinvointialue ja
rooli yhdistyksessä

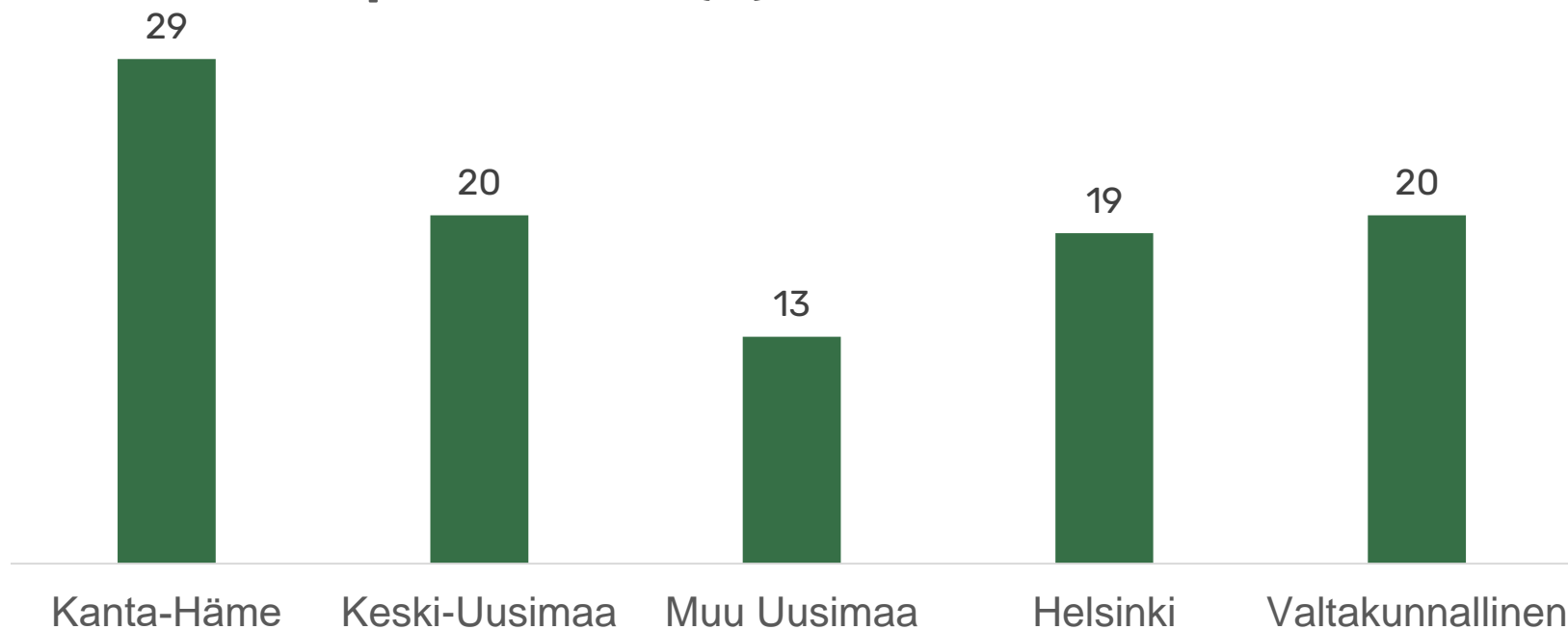


Yhdistyksen toimiala (n = 106)



- 39 prosenttia vastaajista oli kansanterveys, potilas- tai vammaisyhdistyksistä.
- Vähän alle neljännes oli muista hyvinvointiin ja terveyteen liittyvistä yhdistyksistä.
- Päihde-, mielenterveys- ja muista riippuvuus-yhdistyksistä sekä vanhus- ja eläkeläisyhdistyksistä kummastakin oli noin 8 % vastaajista.
- 12 % vastaajista oli muun alan yhdistyksistä (esim. omaishoito-, verkosto- tai monialajärjestöistä).

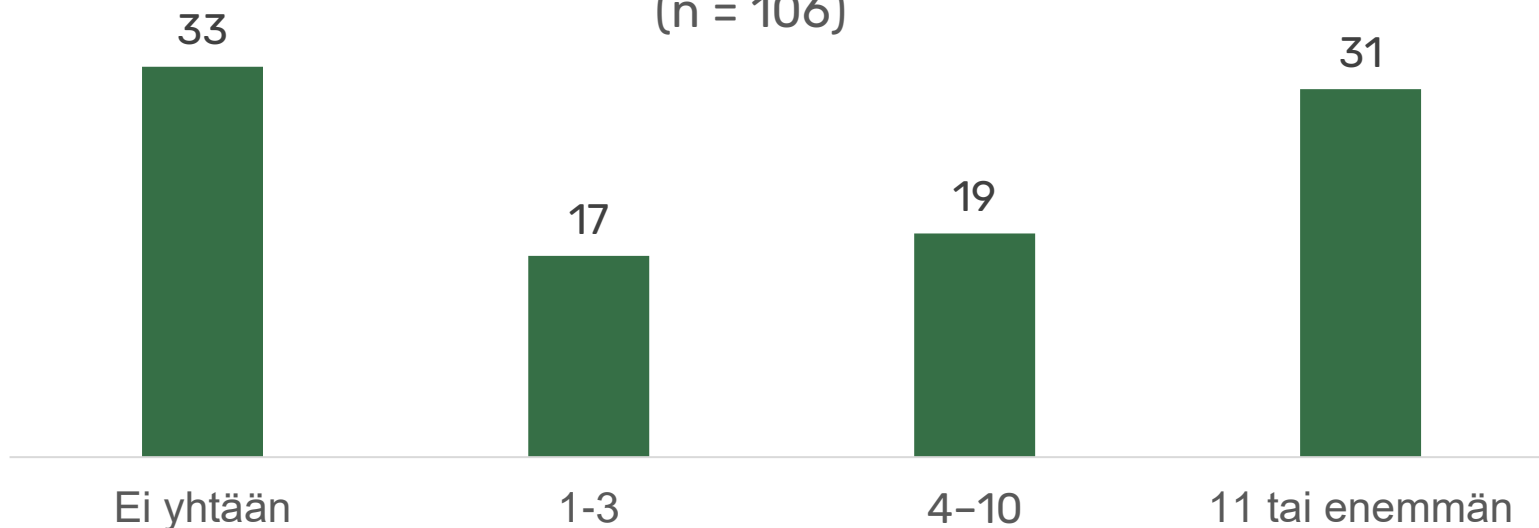
Millä hyvinvointialueella yhdistys toimii pääasiassa? (%) (n = 101)



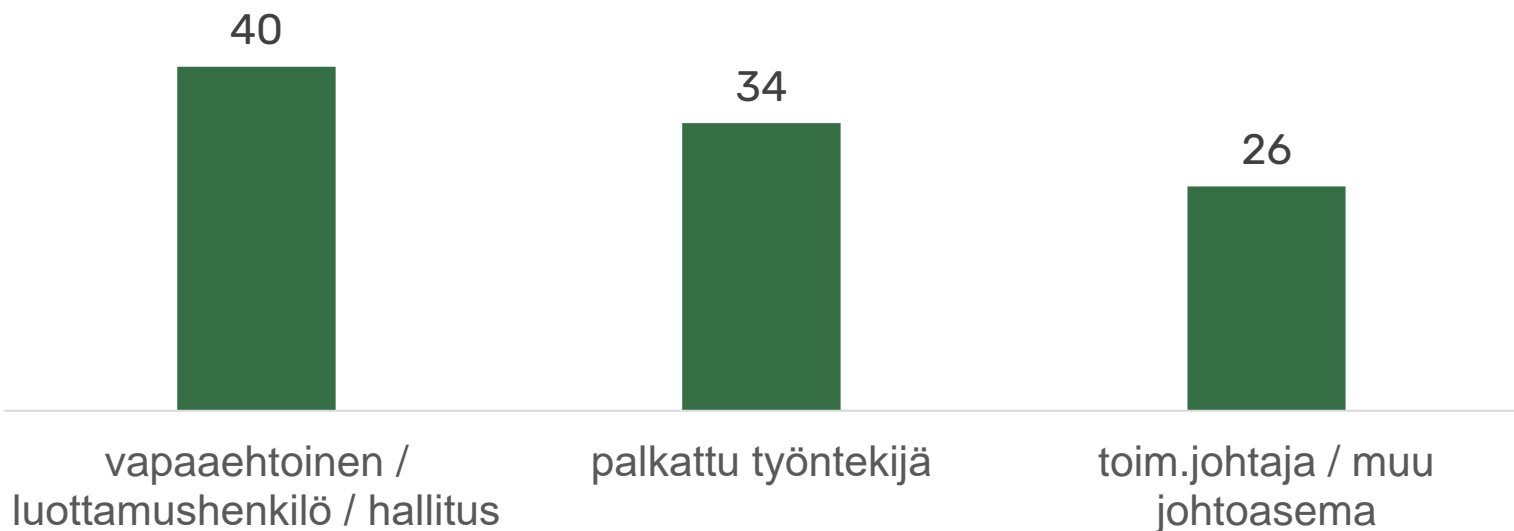
- Vastaajien yhdistykset toimivat pääasiassa kyselyn kohdealueilla:
- Kanta-Hämeessä 29 %,
- Keski-Uusimaalla 20 %,
- Helsingissä 19 % tai muualla Uusimaalla 13 %.
- Loput 20 % yhdistyksistä olivat valtakunnallisia.

Yhdistyksen koko (työntekijöiden määrä) (%)

(n = 106)



Missä roolissa toimii yhdistyksessä (%) (n = 107)



- Vastaajista iso osa oli hyvin pienistä (ei yhtään palkattua työntekijää) tai melko suurista (11 tai enemmän palkattua työntekijää), kummastakin oli hieman yli 30 % vastaajista.
- Loput vastaajista, noin 36 % oli 1-10 palkatun työntekijän yhdistyksistä.
- Vastaajista noin 40 % toimi yhdistyksessään vapaaehtoisena, luottamushenkilönä tai yhdistyksen hallituksessa.
- Noin kolmannes oli palkattu työntekijä.
- Noin neljännos vastaajista toimi yhdistyksessään toiminnanjohtajana, toimitusjohtajana tai muussa johtoasemassa.

HUMAK®



Euroopan unionin
osarahoittama



Tämänhetkinen osaaminen ja osaamistarpeet

Tulokset



Tämänhetkinen osaaminen

- Millaista osaamista on seuraavista aihealueista? Kysymys käsitti 16 osaamisen osa-alueetta.
- Vastausvaihtoehdot: 1. En osaa lainkaan / 2. Osaan vähän / 3. Osaan melko paljon / 4. Osaan erittäin hyvin / 5. En osaa sanoa
- Kustakin 16 osa-alueesta on laskettu keskiarvo.
- Ryhmä "en osaa sanoa" on poistettu keskiarvoa laskettaessa, joten vaihteluväli on [1,4].
- Mitä suurempi keskiarvo, sitä parempi on osaamistaso. Esimerkiksi jos keskiarvo on 4,0, jokainen vastaaja osaa "erittäin hyvin".
- Keskiarvoa 2,5 suuremmat arvot tarkoittavat, että osaaminen on hyvän puolelle. Keskiarvoa 2,5 pienemmät arvot tarkoittavat heikompaa osaamista.
- Kysymykseen oli mahdollisuus vastata
 - omasta näkökulmastaan (n = 63)
 - yhdistyksen näkökulmasta (n = 40)
 - vastata erikseen molemmista näistä näkökulmista (n = 8)

Tämänhetkinen osaaminen hyvää

- **Yleisesti ottaen vastaajat katsoivat nykyisen osaamistason olevan hyvän**, vain kahden osaamisalueen osalta vastausten keskiarvo jäi alle arvon 2,5 ("Ekologisten toimintatapojen edistäminen järjestötoiminnassa" ja "Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen").
- Parhaiten katsottiin osattavan (keskiarvo vähintään 3,0, eli osaa vähintään "melko paljon") seuraavat seitsemän osaamisaluetta:
 - Oman toiminnan kehittäminen (3,3)
 - Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot (3,2)
 - Digitaidot (3,2)
 - Sosiaalinen media (3,1)
 - Nopeisiin muutoksiin sopeutuminen, eli resilienssi (3,1)
 - Omasta jaksamisesta huolehtiminen (3,0)
 - Viestintä (3,0)

Millaista osaamista on seuraavista aihealueista? (n = 88-101)

(1 = En osaa lainkaan, 2 = Osaan vähän, 3 = Osaan melko paljon, 4 = Osaan erittäin hyvin.) Keskiarvo.



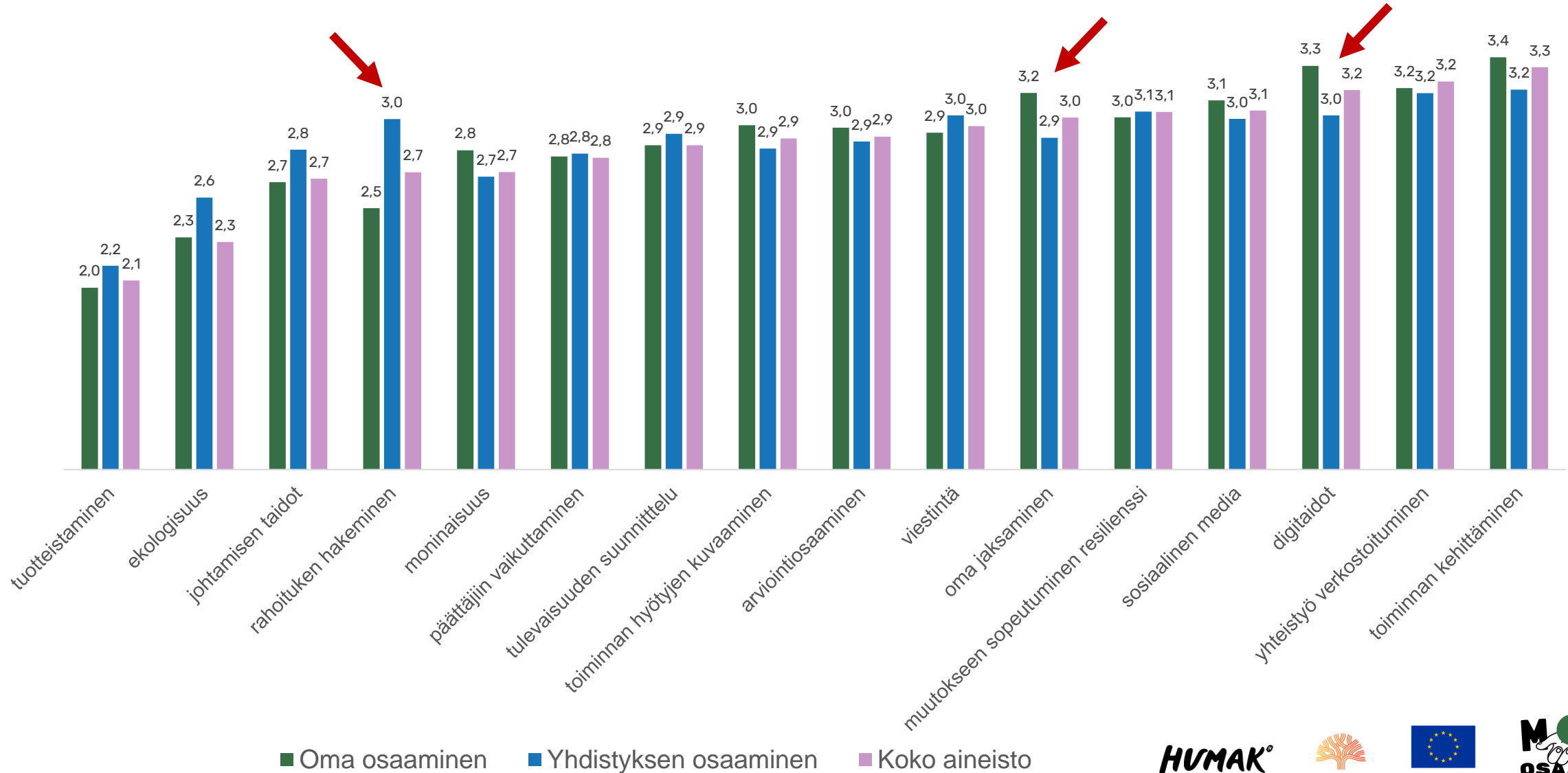
Oma osaaminen vs. yhdistyksen osaaminen

- Kysymykseen tämänhetkisestä osaamisesta sai vastata joko omasta tai yhdistyksen näkökulmasta.
- **Kovin suuria eroja omasta ja yhdistyksen näkökulmasta vastanneiden välillä ei ollut.**
- **Yhdistyksen näkökulmasta** vastanneet katsoivat osaamista olevan enemmän seuraavissa aihealueissa:
 - "Rahoituksen hakeminen yhdistykselle"
 - "Johtamisen taidot (esim. muutosjohtaminen, strateginen johtaminen)"
 - "Ekologisten toimintatapojen edistäminen järjestötoiminnassa"
 - "Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen (esim. yhteiskunnallinen yritys)"(eli niissä aihealueissa, joissa osaaminen oli heikointa?)
- **Omasta näkökulmastaan** vastanneet katsoivat osaamista olevan enemmän seuraavissa aihealueissa:
 - "Omasta jaksamisesta huolehtiminen"
 - "Digitaidot"
 - "Oman toiminnan kehittäminen"

Millaista osaamista on seuraavista aihealueista?

(1 = En osaa lainkaan, 2 = Osaan vähän, 3 = Osaan melko paljon, 4 = Osaan erittäin hyvin.)

Keskiarvo. / Oma osaaminen ja yhdistyksen osaaminen.



■ Oma osaaminen ■ Yhdistyksen osaaminen ■ Koko aineisto

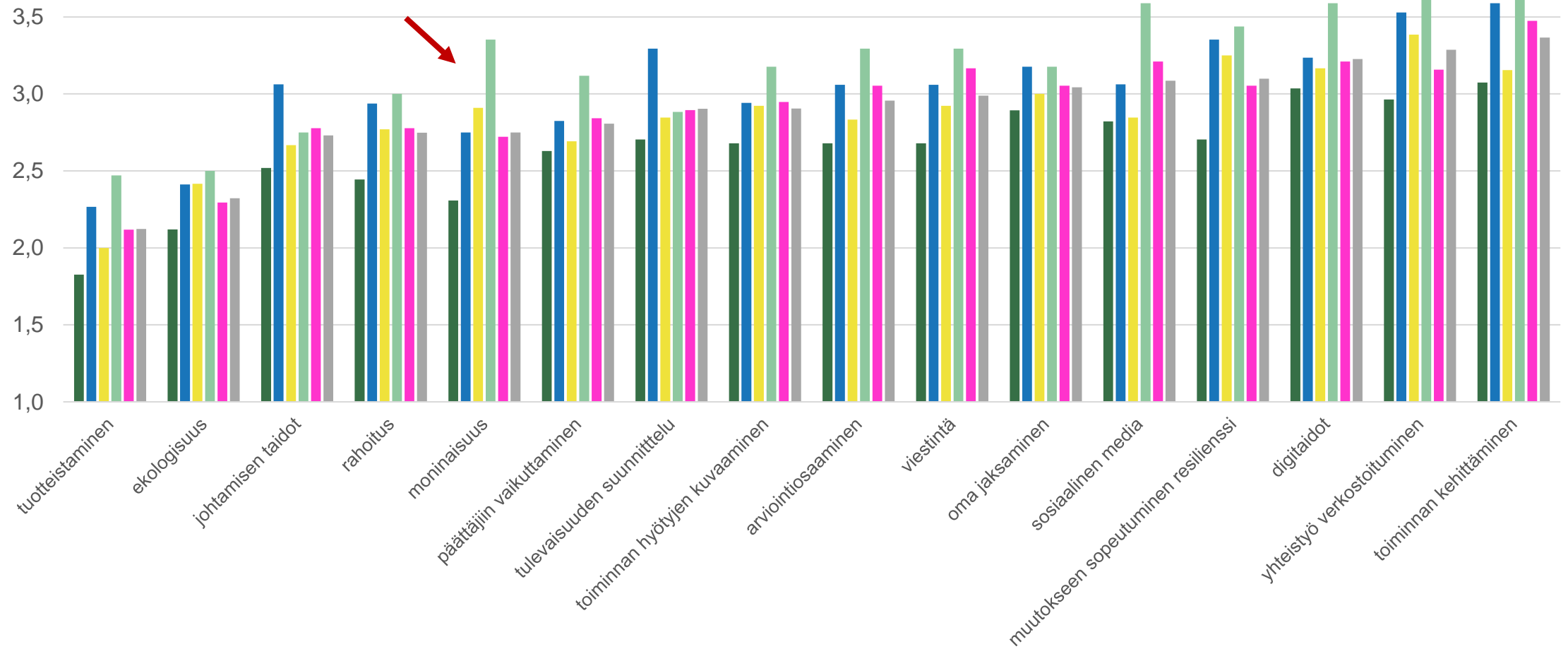
Hyvinvointialueiden välillä oli eroja yhdistysten osaamisessa

- **Kanta-Hämeessä** toimivien yhdistysten vastaajat raportoivat kaikissa aihealueissa osaamisen olevan heikompaa kuin mitä kyselyn muiden alueiden vastaajat.
- **Helsingissä** toimivien yhdistysten vastaajat raportoivat melkein kaikissa aihealueissa osaamisen olevan parempaa kuin mitä kyselyn muiden alueiden vastaajat.
- **Keski-Uudellamaalla ja muualla Uudellamaalla** toimivien yhdistysten vastaajien arviot osaamisesta sijoittuivat melkein kaikissa aihealueissa Kanta-Hämeen ja Helsingin yhdistysten väliin.
 - Useimmissa osaamisalueissa Keski-Uudenmaa yhdistysten vastaajat arvioivat osaamisen olevan parempaa kuin mitä Muun Uudenmaan yhdistysten vastaajat.
 - Kuitenkin "Johtamisen taidoissa (esim. muutosjohtaminen, strateginen johtaminen)" ja "Tulevaisuuden suunnittelussa ja ennakoinnissa" Keski-Uudenmaan yhdistysten vastaajat arvioivat osaamisensa olevan parempaa kuin mitä muiden hyvinvointialueiden yhdistysten vastaajat.

Millaista osaamista on seuraavista aihealueista?

(1 = En osaa lainkaan, 2 = Osaan vähän, 3 = Osaan melko paljon, 4 = Osaan erittäin hyvin.)

Keskiarvo. / Hyvinvointialue.



■ Kanta-Häme ■ Keski-Uusimaa ■ Muu Uusimaa ■ Helsinki ■ Valtakunnallinen ■ Koko aineisto

HUMAK



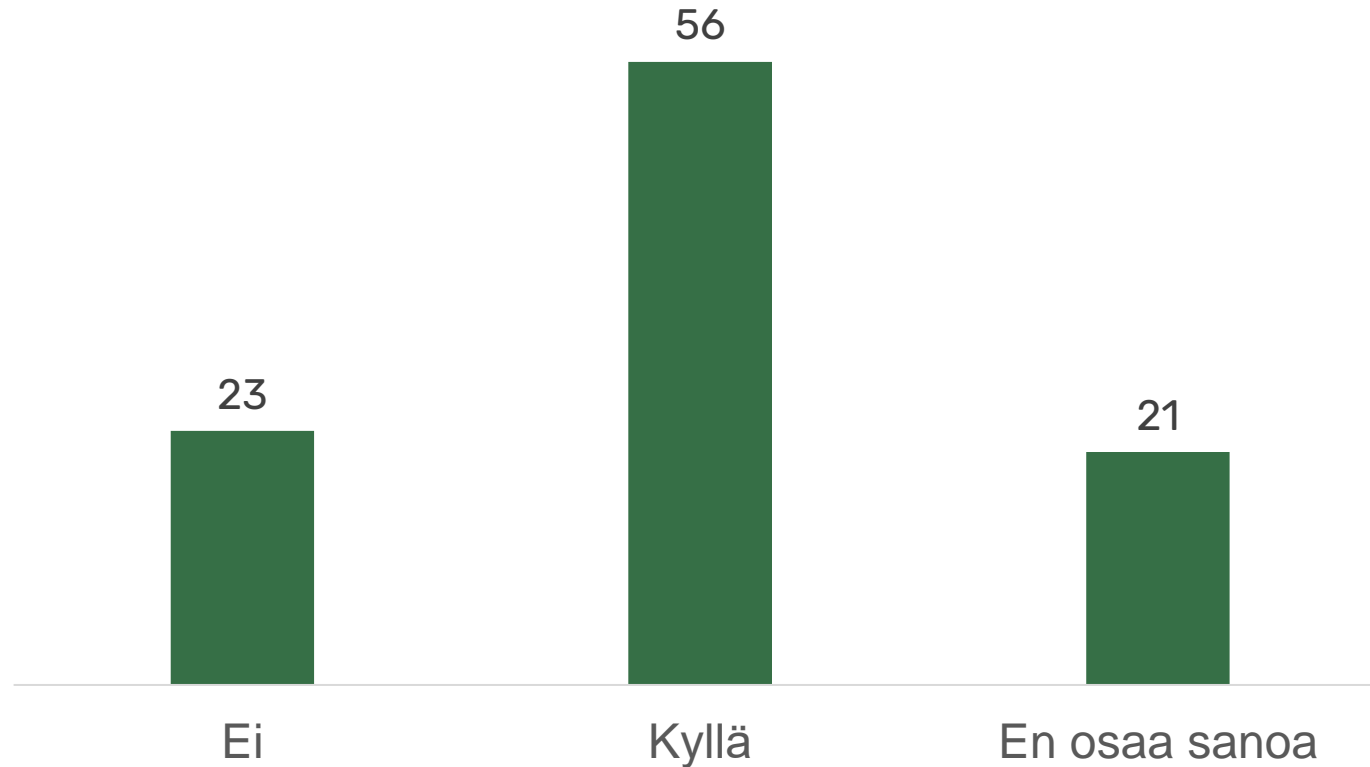
Muidenkin ryhmien välillä oli eroja osaamisessa

- Useimmissa aihealueissa päti, mitä **suurempi yhdistys** (mitä enemmän palkattuja työntekijöitä), sitä parempaa osaamisen katsottiin olevan.
- **1-3 palkatun työntekijän yhdistyksen** vastaajat raportoivat kuitenkin seuraavien aihealueiden osaamisen olevan parempaa kuin mitä isojen yhdistysten vastaajat arvoivat:
"Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen, "Ekologisten toimintatapojen edistäminen järjestötoiminnassa" ja "Johtamisen taidot (esim. muutosjohtaminen, strateginen johtaminen)", "Rahoituksen hakeminen yhdistykselle", "Tulevaisuuden suunnittelu ja ennakointi" ja "Nopeisiin muutoksiin sopeutuminen, eli resilienssi (esim. koronapandemia, muutokset rahoituksessa)"
- Yhdistyksessään **toiminnanjohtajana, toimitusjohtajana tai muussa johtoasemassa** olevat katsoivat useimpien aihealueiden osalta osaamisen olevan paremmalla tasolla kuin mitä muut henkilöstöryhmät.
- Yhdistyksessään **vapaaehtoisena, luottamushenkilönä tai yhdistyksen hallituksessa** toimivat taasen useimmiten osaamisen olevan heikompaa.
- **Palkatut työntekijät** arvioivat seuraavien kolmen aihealueen osaamisen olevan paremmalla tasolla kuin mitä muut henkilöstöryhmät arvioivat osaamisen olevan: "Moninaisuuden huomioiminen", "Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot" ja "Oman toiminnan kehittäminen".

Tarkennusta keskeisiin teemoihin

- Kyselyssä kysyttiin tarkemmin yhdistysten tarvetta saada lisää osaamista tai onnistumisia / toimivia asioita seuraavista aiheista:
 - Vapaaehtoisten saaminen ja sitoutuminen
 - Rahoituksen hankkimiseen vaadittava osaaminen
 - Kestävän kehityksen osaaminen
 - Yhdenvertaisuussuunnitelma
 - Viestintä ja digitaalisuus
- Aiheet nousivat esille hankealueen toimijoiden tapaamisissa keväällä 2023 ja ovat myös Moniosaajat-hankkeen teemallisia tavoitteista, jota halutaan hakkeella edistää.
- Vastaajat pystyivät valitsemaan vaihtoehdon kyllä tai ei, sekä lisäksi he pystyivät kuvaamaan tai tarkentamaan vastausta avokysymykseen.

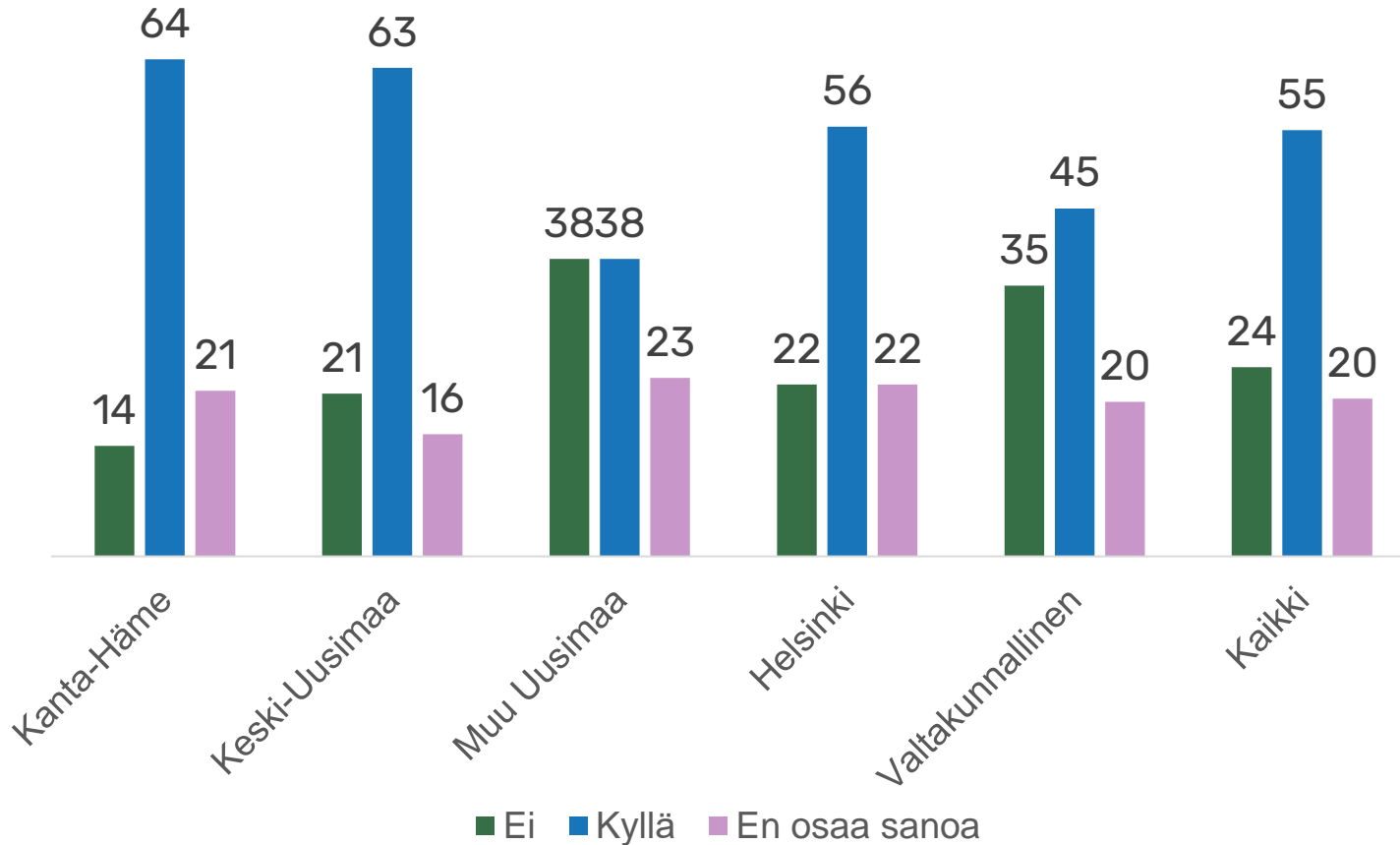
Haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa toimintaan (%) (n = 105)



- 56 % vastaajista koki yhdistyksellään olevan haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa toimintaan.
- 23 % koki, ettei haasteita ole.
- Melko suuri osa vastaajista (21 %) ei ottanut kantaa asiaan.

Haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa toimintaan

(%) / hyvinvointialue



- **Kanta-Hämeessä ja Keski-Uudellamaalla** olevat yhdistykset kokivat haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa yhdistyksen toimintaan muita kyselyn alueita useammin (noin 64 %).
- **Muulla Uudellamaalla** olevat yhdistykset taasen keskimääräistä vähemmän (38 %).
- **Pienet yhdistykset** (ei yhtään palkattua työntekijää) kokivat muita yhdistyksiä useammin (79 %) haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa yhdistyksen toimintaan.
- **Vapaaehtoisena, luottamushenkilönä tai yhdistyksen hallituksessa toimivat** kokivat muita ryhmiä (palkattu työntekijä, johtoasemassa olevat) useammin (73 %) haasteita vapaaehtoisten saamisessa.

Mitä osaamista vapaaehtoistoiminnan haasteisiin tarvittaisiin?

Onko yhdistyksellänne haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa toimintaan? Avovastaukset: Kyllä, mitä osaamista/tukea tarvitsisitte tämän ratkaisemiseksi? (n = 39)

- **Yhdistystoiminnan markkinointi vapaaehtoisille ja uusien vapaaehtoisten/jäsenien saaminen** (18 mainintaa)
 - "Houkuttelevia ideoita esim. viestintä- tai mainoskampanjoihin, joilla saataisiin lisää kiinnostuneita vapaaehtoisia."
- **Vapaaehtoistyön kehittäminen ja koulutus** (8 mainintaa)
 - "Organisaatiomme on ollut perinteisesti hyvin asiantuntija- ja työntekijävetoinen. Tarvitsisimme siis melko ruohonjuuritason osaamista siitä, millaista vapaaehtoisuus voisi olla valtakunnallisesti toimivassa, verkkoperusteista toimintaa tuottavassa järjestössä."
- **Uusien vapaaehtoistyön muotojen kehittäminen** (6 mainintaa)
 - "Uusien toimintamuotojen konseptoimista, ideoita vapaaehtoisten jaksamiseen."
 - "Tarpeen olisi, jos voisi käyttää esim. työllistettäviä, opiskelijoita ym. ainakin osa-aikaisesti toiminnan erilaisiin toimintoihin ja tehtäviin yhdistyksessä."

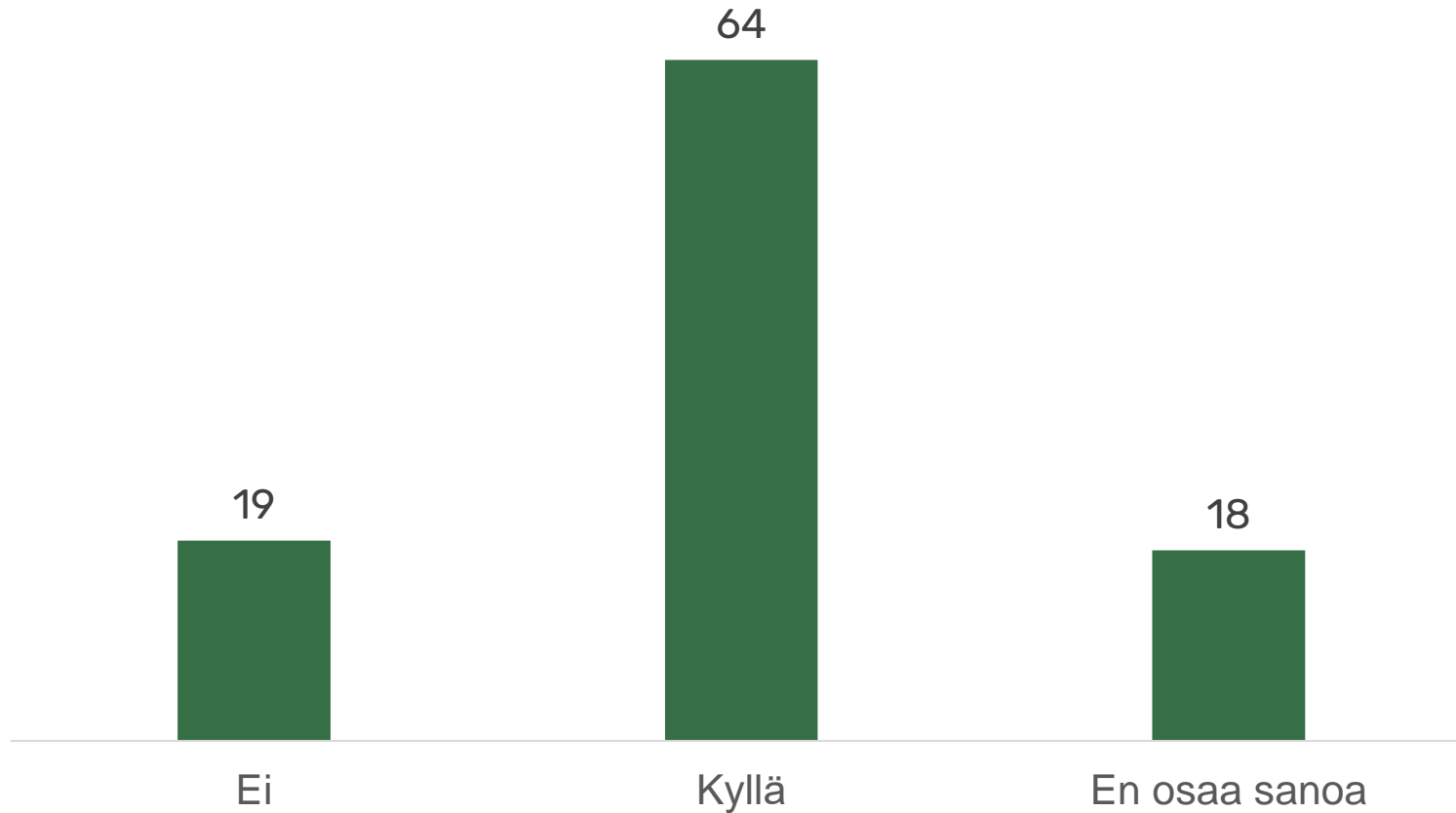
Miten on onnistuttu vapaaehtoisten sitouttamisessa?

Onko yhdistyksellänne haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa toimintaan?

Avovastaukset: Ei, miten olette onnistuneet vapaaehtoisten sitouttamisessa? (n = 16)

- Yhdistykset eivät kokeneet tarvitsevansa tukea, jos tilanne vapaaehtoisten suhteen oli hyvä tai yhdistyksellä ei ollut tarvetta vapaaehtoisille. Keinoja vapaaehtoisten sitouttamiseen mainittiin useita, kuten **palkitseminen, vapaaehtoisten arvostaminen ja monipuoliset tehtävät**. Vapaaehtoisten sitoutuminen arvioitiin hyväksi, koska he kokivat **merkityksellisyyttä, yhteisöllisyyttä ja osallisuutta** (7 mainintaa):
 - "Ei vielä. Samat vapaaehtoiset ovat toimineet jo pitkään ja kokevat merkityksellisyyttä toimiessaan vapaaehtoisena. Heistä tulee pitää hyvää huolta, samoin yhteishengestä."
 - "Toiminta pidetään kansalaisjärjestölähtöisenä, jolloin työntekijöiden tehtävänä on tukea vapaaehtoisten osallisuutta, hyvinvointia ja onnistumista tehtävissään."

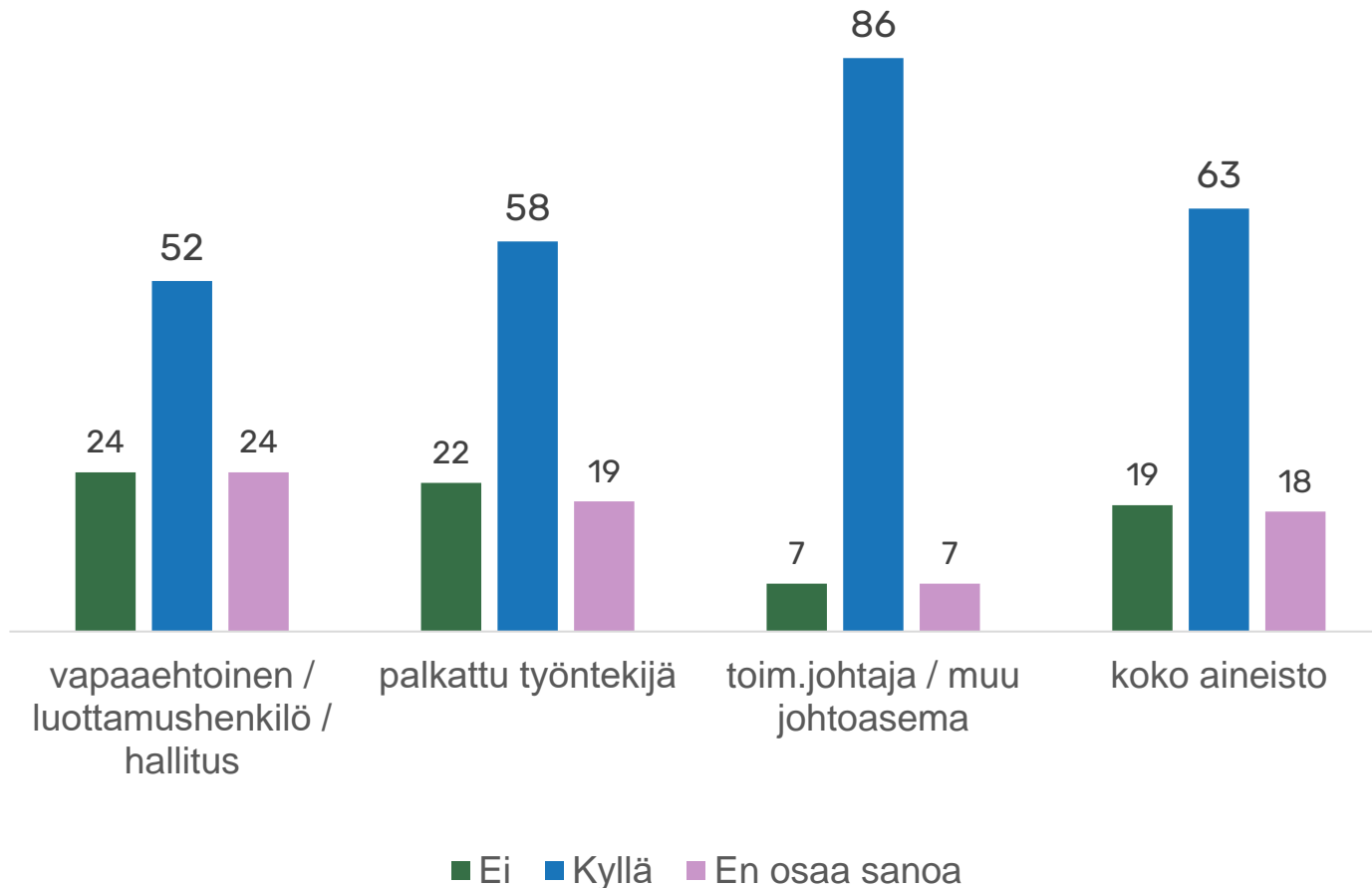
Tarve saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen? (%) (n = 107)



- Suurin osa vastaajista (64 %) katsoi, että heidän yhdistyksessään **on tarvetta saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen.**
- Vain vähän alle 20 % katsoi, ettei heidän yhdistyksensä tarvitse lisäosaamista rahoituksen hankkimiseen.
- 18 % vastaajista ei halunnut ottaa asiaan kantaa.

Tarve saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen?

(%) / rooli yhdistyksessä



- **Yhdistyksessään toiminnanjohtajana, toimitusjohtajana tai muussa johtoasemassa toimivat katsoivat muita henkilöstöryhmiä useammin (86 %) yhdistyksensä tarvitsevan lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen.**
- **Yhdistyksen koko ei juuri liittynyt tarpeeseen saada lisäosaamista rahoituksen hankkimiseen.**
- Pienet yhdistykset (ei yhtään palkattua työntekijää) kokivat koko aineistoon verrattuna hieman harvemmin (54 %) ja 4-10 palkatun työntekijän yhdistykset hieman useammin (75 %) tarvetta saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen.
- Myöskään Yhdistyksen päätoiminta-alue ei liittynyt siihen, kuinka usein koettiin tarvetta saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen, lähinnä Helsingissä toimivat yhdistykset kokivat koko aineistoa hieman useammin (72 %) tarvitsevansa lisäosaamista rahoitukseen hankkimiseen.

Mitä osaamista tarvittaisiin rahoituksen hankkimiseen?

Onko tarvetta saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen? Avovastaukset: Kyllä, mitä osaamista / tukea tarvitsette? (n = 47)

- Selvästi suurin osa vastaajista tarvitsee lisää **tietoa ja haluaisi ottaa käyttöön uusia rahoituskanavia** (32 mainintaa):
 - "Olen uusi tehtävässäni, joten opittavaa vielä on. Tietoa eri tahoista, mistä rahoitusta voi hakea Stean, kunnan ja hva:een lisäksi."
- Tämä teema liittyy vahvasti **monikanavarahoitukseen** (4 mainintaa), eli siihen että tarvitaan rahoituslähteitä useammasta kuin yhdestä paikasta, jotta rahoituksella olisi epävarmassa tilanteessa vakaampi pohja:
 - "Uusien rahoitusmallien suunnitteluun ja rakentamiseen tarvitaan osaamista. Jos halutaan olla vähemmän riippuvaisia yksittäisistä rahoittajista, tarvitaan uusia "liiketoimintamalleja"."
- Lisäksi yhdistyksissä tarvitaan **osaamista rahoituksen hakemiseen ja yleisesti hankeosaamista** (12 mainintaa):
 - "Osaamisen päivittämistä sitä mukaa, kun rahoitushaut esim. STEAn osalta uudestaan."

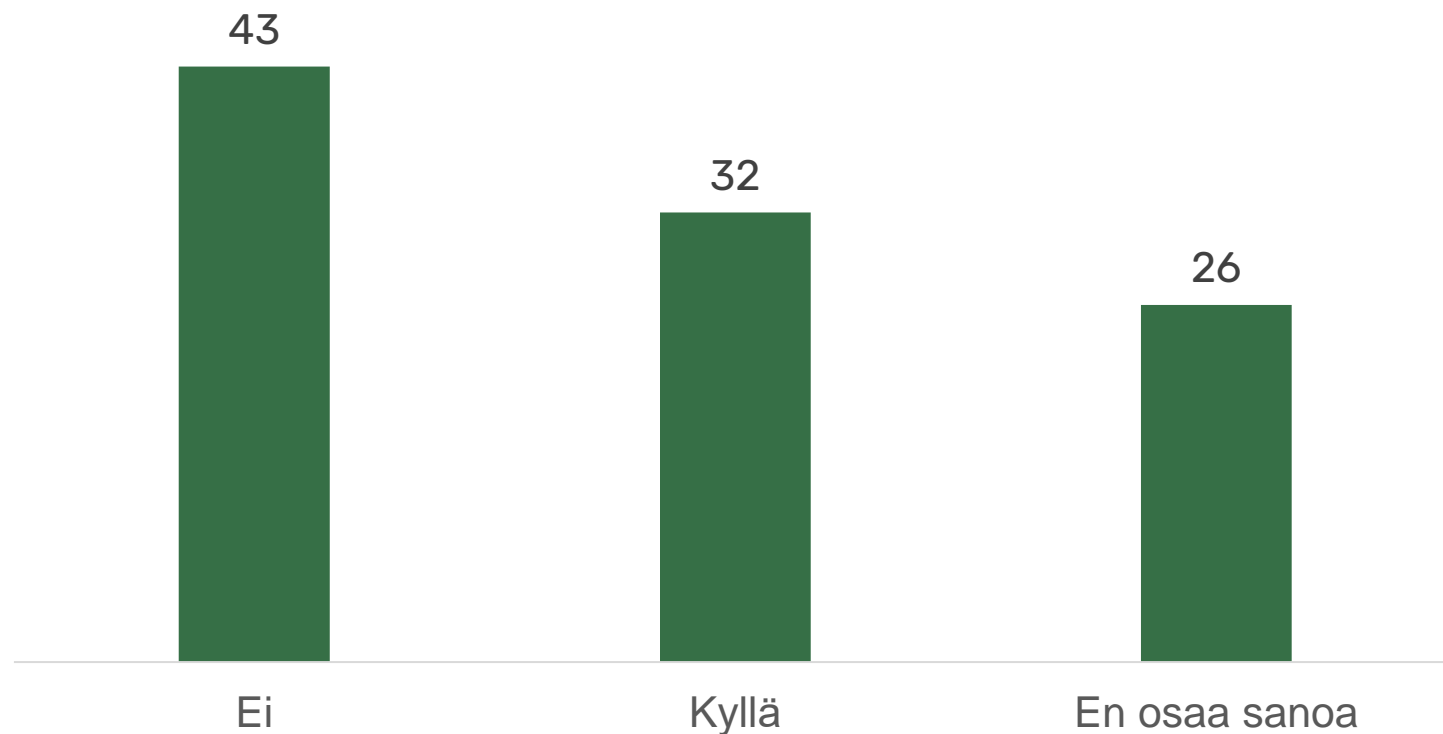
Mitkä rahoitusmuodot ovat olleet toimivia?

Onko tarvetta saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen? Avovastaukset:

Ei, mitkä rahoitusmuodot ovat olleet toimivia? (n = 9)

- Lisäosaamista ei koettu tarvittavan pääosin, koska yhdistys koki että **avustus on vakiintunut**. Olemassa olevat kanavat koettiin toimiviksi ja osaaminen rahoituksen hakuun riittävänä. Useimmin mainittiin STEA-avustus (5 mainintaa)
 - "Toimintaan liittyvät vakioavustukset toimineet."
 - "Piiriltä saadut STEA-avustukset sekä kaupungin pieni avustus."

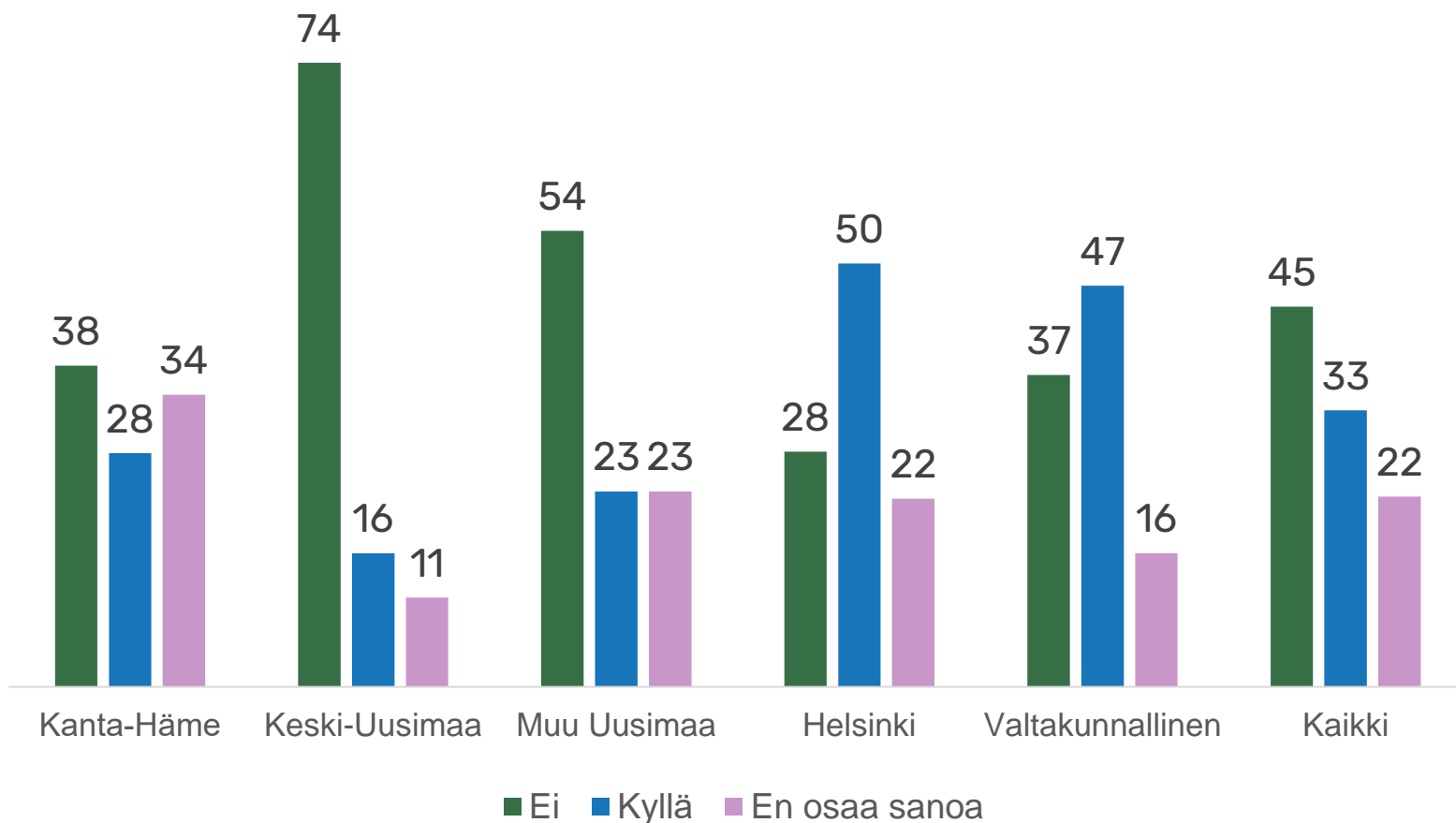
Onko yhdistyksessä tehty yhdenvertaisuussuunnitelma ja noudatetaanko sitä? (%) (n = 106)



- Vain noin kolmanneksessa yhdistyksissä on tehty yhdenvertaisuussuunnitelma. Tätä useammassa yhdistyksessä (43 %) yhdenvertaisuussuunnitelma ei ole tehty.
- Huomion arvoista on myös se, että melko suuri osa vastaajista (26 %) ei osaa sanoa, onko heidän yhdistyksessään tehty yhdenvertaisuussuunnitelma ja noudatetaanko sitä.

Onko yhdistyksessä tehty yhdenvertaisuussuunnitelma ja noudatetaanko sitä?

(%) / hyvinvointialue



- Yhdistyksen päätoiminta-alueen mukaan tarkasteltaessa **Keski-Uudenmaan** yhdistykset eroavat muista alueista, siellä yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty vain 16 prosentissa yhdistyksistä.
- **Helsingin** alueen sekä **valtakunnallisissa yhdistyksissä** yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty selvästi useammin kuin muualla, kummassakin noin puolessa yhdistyksistä.
- Mitä pienempi yhdistys, sitä harvemmin on yhdistyksessä tehty yhdenvertaisuussuunnitelma. Esimerkiksi vain 21 prosentissa yhdistyksissä, joissa ei ole yhtään palkattua työntekijää on tehty yhdenvertaisuussuunnitelman.
- Suurimmista (11 tai enemmän palkattua työntekijää) yhdistyksissä 46 prosentissa taas on suunnitelma tehty.

Millä tavalla yhdenvertaisuutta edistetään?

Onko yhdistyksessä tehty yhdenvertaisuussuunnitelma ja noudatetaanko sitä? Avovastaukset: Kyllä, millä tavalla edistätte yhdenvertaisuutta? (n = 19)

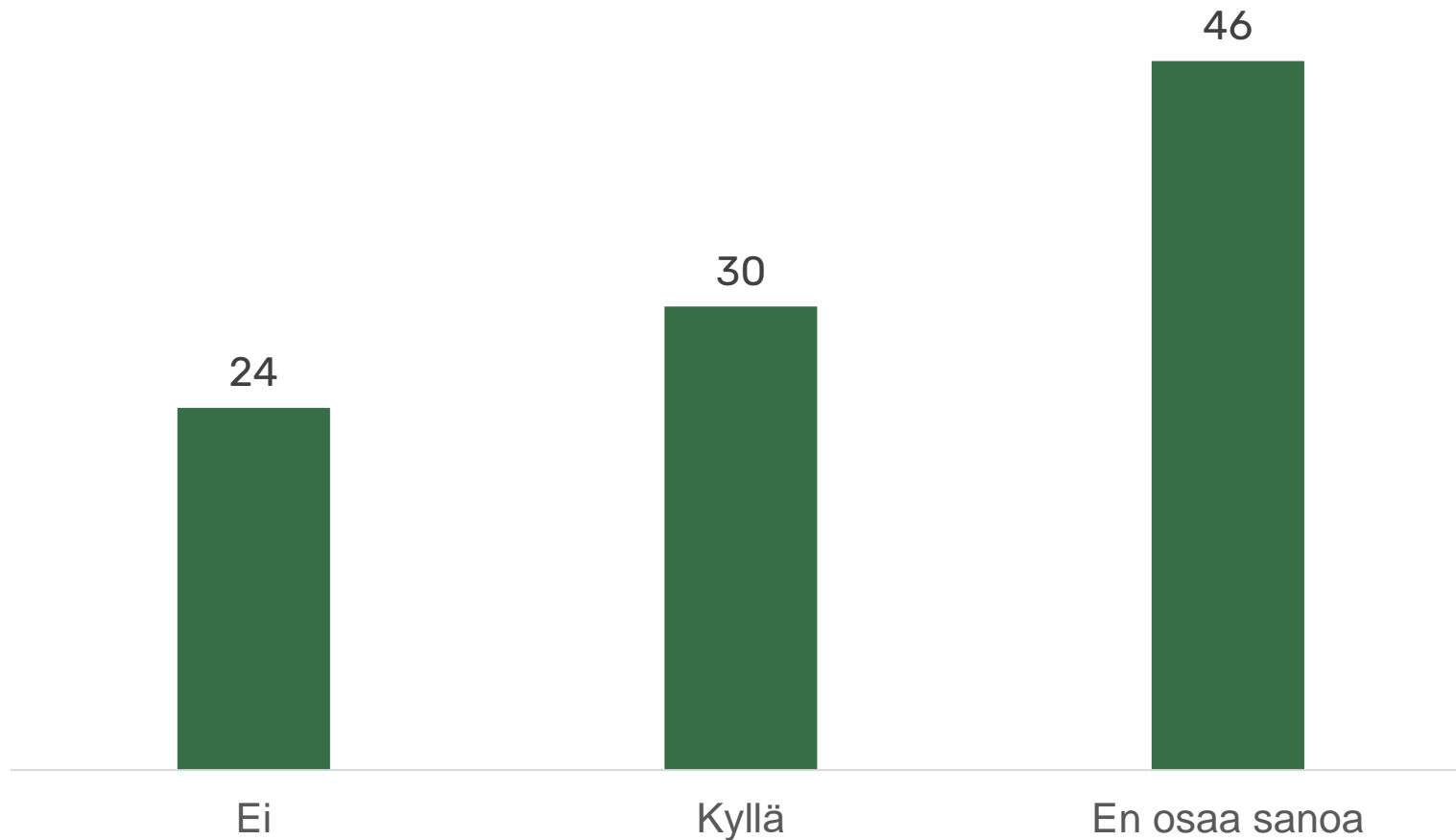
- **Yhdenvertaisuussuunnitelman säännöllinen läpikäynti, toimeenpano tai päivittäminen** (7 mainintaa):
 - "Suunnitelmaa päivitetään vuosittain, henkilökuntaa osallistetaan suunnitelman toteuttamiseen, toimenpiteitä toteutetaan ja seurataan."
- **Esteettömyys, saavutettavuus, turvallinen tila** (3 mainintaa):
 - "Selkokielen käyttäminen yhteisissä tilaisuuksissa."
- Yksittäisiä mainintoja saivat myös **yleisempi erityisryhmien huomioiminen, anonyymi rekrytointi** sekä erilaiset **organisaatioissa olevat ryhmät ja keinot yhdenvertaisuuden edistämiseen**:
 - "Meillä on muun muassa antirasismityöryhmä, joka huolehtii yhdenvertaisuustyön jalkauttamisesta organisaatioon, häirintäyhdyshenkilöt."

Osaamistarpeet yhdenvertaisuuteen liittyen?

Onko yhdistyksessä tehty yhdenvertaisuussuunnitelma ja noudatetaanko sitä? Avovastaukset: Ei, onko teillä tarvetta saada lisää osaamista yhdenvertaisuuteen liittyen? Minkälaista osaamista mahdollisesti tarvitsette? (n = 16)

- **Tarvitaan tietoa** yhdenvertaisuussuunnitelman tekoon (5 mainintaa)
 - "Yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen olisi ajankohtaista ja kaikki tieto sen kokoamisen prosessista olisi tarpeen."
- Ei ole nähnyt tai **ei ole tietoa onko suunnitelmaa tehty** (3 mainintaa)
 - "Suunnitelmaa en ole nähnyt, mutta perusoletus organisaatiossamme on hyväksyntä ja ymmärrys moninaisuutta kohtaan. Pitäisi ottaa selvää, riittääkö se kuinka pitkälle."
- **Tarvitaan osaamista edistää yhdenvertaisuutta** yleisesti (3 mainintaa)
 - "Vaikka toiminnanjohtajalla on tietoa, muut tiiminjäsenet voisivat hyödyntää lisätiedoista."

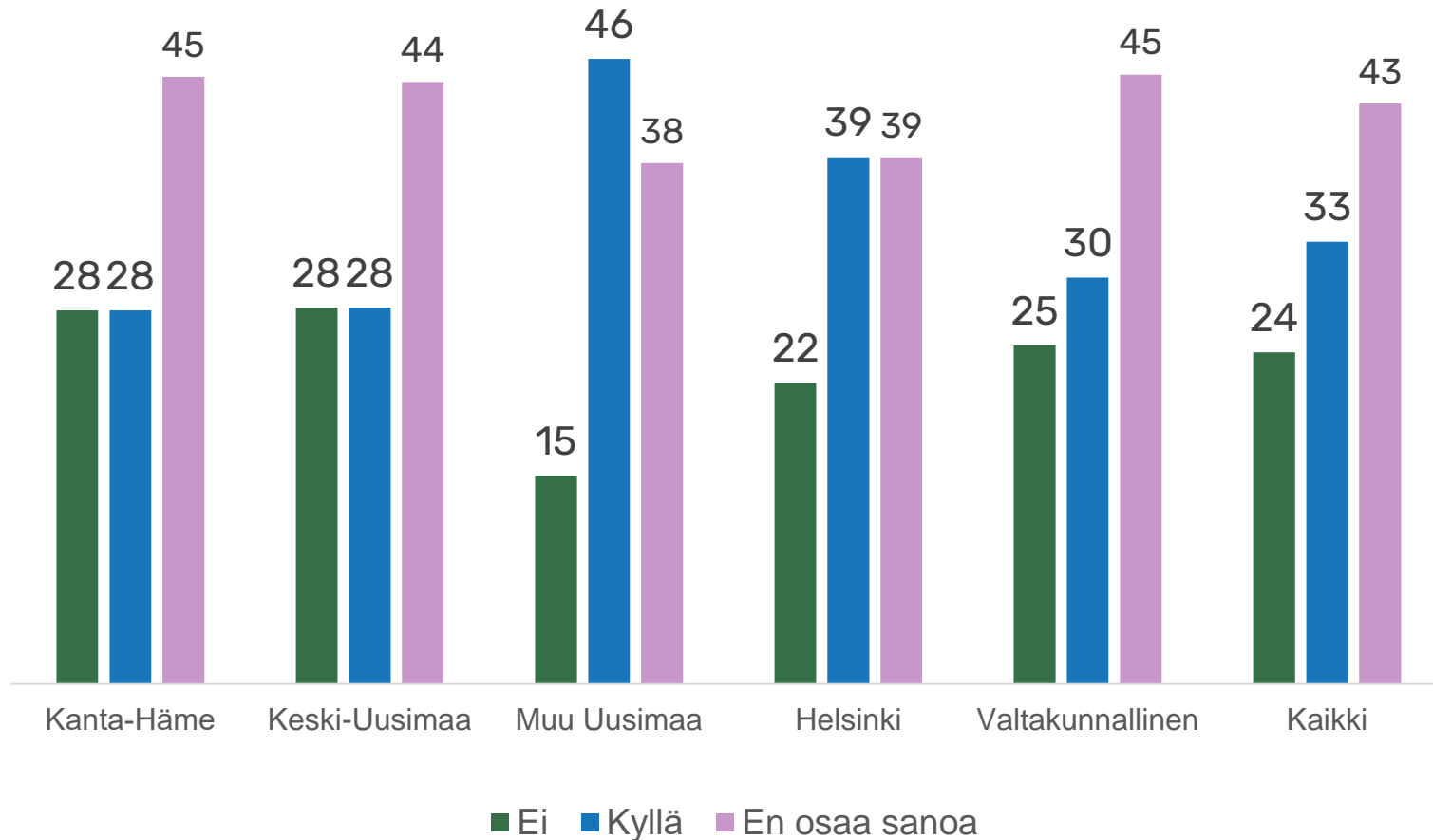
Onko yhdistyksessä osaamista edistää kestävää kehitystä? (%) (n = 106)



- Vastaajat kokivat vaikeaksi arvioida kuinka paljon heidän yhdistyksessään on osaamista edistää kestävää kehitystä, melkein puolet (46 %) vastasi kestävää kehitystä koskevaan kysymyksen "en osaa sanoa".
- Hieman useamman (30 %) mukaan yhdistyksessä oli osaamista kuin ei (24 %) ollut.

Onko yhdistyksessä osaamista edistää kestävää kehitystä?

(%) / hyvinvointialue



- Yhdistyksen päätoiminta-alueen mukaan tarkasteltaessa **Helsingin** alueen (39 %) sekä **Muun Uudenmaan** (46 %) yhdistyksissä työskentelevät vastasivat muiden alueiden yhdistyksiä useammin yhdistyksessään olevan osaamista edistää kestävää kehitystä.
- Yhdistyksessään **toiminnanjohtajana, toimitusjohtajana tai muussa johtoasemassa** toimivat katsoivat muita henkilöstöryhmiä useammin (44 %) yhdistyksessään olevan osaamista edistää kestävää kehitystä. He myös vastasivat muita ryhmiä selvästi harvemmin "en osaa sanoa".

Kestävän kehityksen osaaminen tällä hetkellä

Onko yhdistyksessänne osaamista edistää kestäväää kehitystä? Avovastaukset: Kyllä, millaista osaamista teillä on? (n = 17)

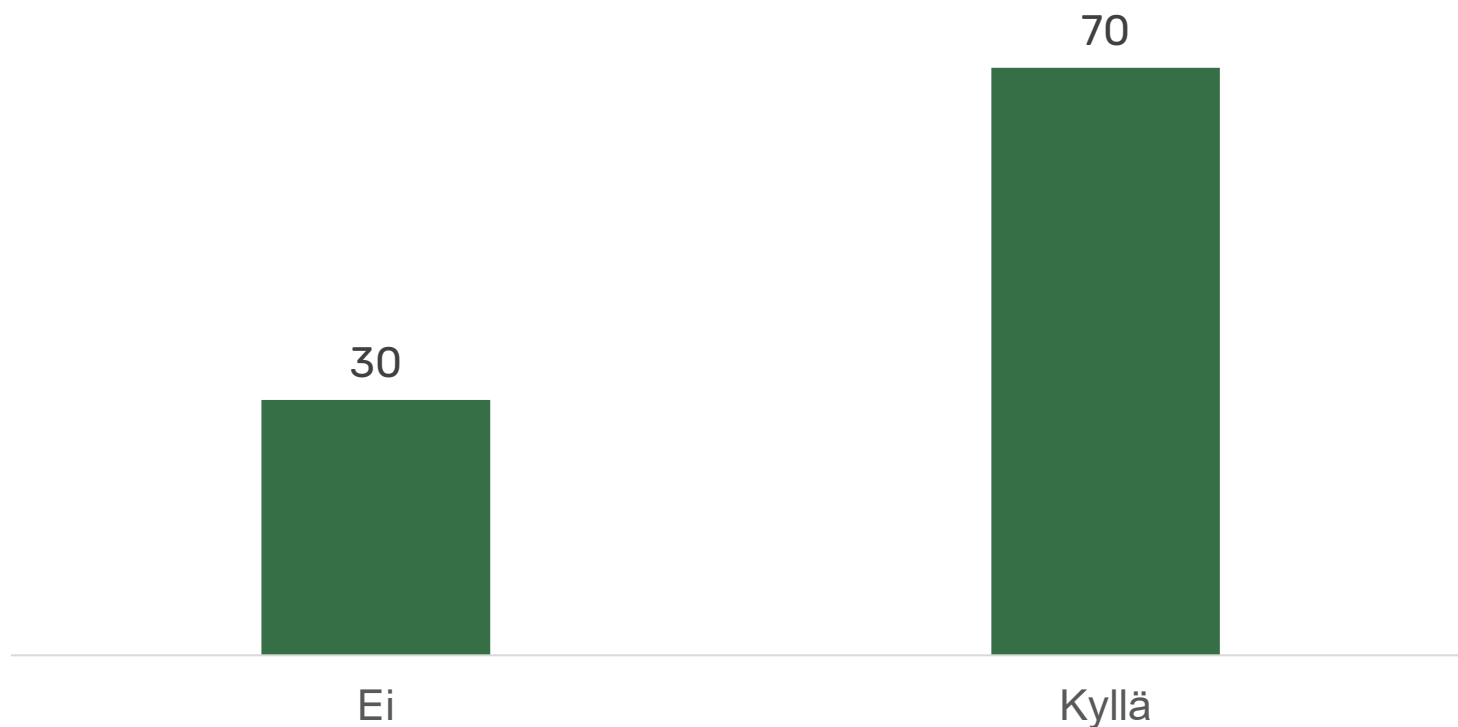
- Vastauksissa näkyi kestävään kehityksen ymmärtäminen hyvin moniulotteisesti. Osa vastaajista koki että kestävä kehitys on **sosiaalista kestävyyttä**, jonka osaamista jo löytyi yhdistyksestä. Myös **digitaidot** miellettiin kestävään kehityksen edistämiseksi. Useampi vastannut toi esiin, että heillä on **muutamia osaajia kestävästä kehityksestä**. Muutama vastaaja mainitsi myös, että yhdistyksessä on **pyrkimystä ja tahtoa** edistää kestäväää kehitystä. Osalla kestävä **kehitys huomioitiin toiminnassa laajasti** (sosiaalinen, ekologinen, taloudellinen).
 - "Sosiaalisen kestävyden (yhdenvertaisuus) osaaminen."
 - "Sosiaalinen yhdenvertaisuus, ekologinen ja taloudellinen ajattelu mm. hankinnoissa ja arkisessa toiminnassa."
 - "Uskon, että organisaatiossamme löytyy osaamista, mutta se ei välttämättä laajennu koko organisaatioon."

Millaista osaamista tarvitaan kestävästä kehityksestä?

Onko yhdistyksessänne osaamista edistää kestäväää kehitystä? Avovastaukset: Ei, millaista osaamista mahdollisesti tarvitsette? (n = 8)

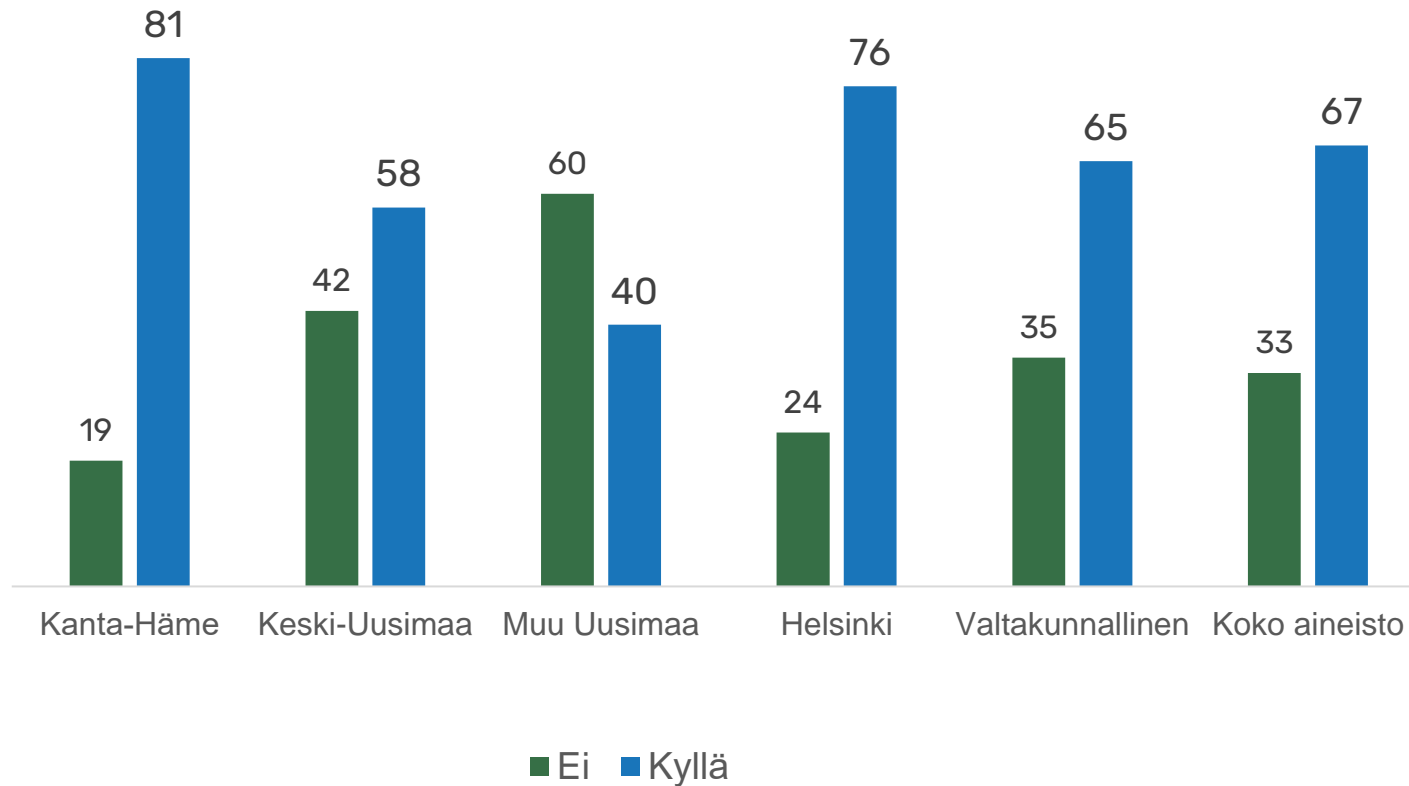
- Osaamista kaivattiin lisää **perustietoihin**, ja miten ottaa kestävä kehitys paremmin huomioon **yhdistyksen toiminnassa käytännössä**:
 - "perustietoa ja innostavia hyviä käytäntöjä jaettavaksi oman toiminnan piirissä oleville"
 - "Tietoa miten yhdistyksen tulisi ottaa kestävä kehitys huomioon"
 - "Lisätietoa kestävästä kehityksestä ja siihen liittyvistä toimista käytännön tasolla."

Onko yhdistyksessä osaamiseen liittyviä haasteita viestintään ja digitaalisuuteen liittyen? (%) (n = 99)



- Suurin osa vastaajista koki yhdistyksessään olevan viestintään ja digitaalisuuteen liittyviä haasteita.
- 70 % mukaan yhdistyksessä on osaamiseen liittyviä haasteita viestintään ja digitaalisuuteen liittyen.

Viestinnän ja digitaalisuuden haasteet? / hyvinvointialue (%)



- **Keski-Uudellamaalla** (58 %) sekä **muualla Uudellamaalla** (40 %) toimivissa yhdistyksissä työskentelevät vastasivat muiden alueiden yhdistyksiä harvemmin yhdistyksessään olevan osaamiseen liittyviä haasteita viestintään ja digitaalisuuteen liittyen.
- **Kanta-Hämeen** (81 %) ja **Helsingin** alueen (76 %) yhdistyksissä taas raportoitiin keskimääräistä useammin viestintäosaamisen haasteita.
- **Pienissä yhdistyksissä** (ei palkattuja työntekijöitä) oli muun kokoisia yhdistyksiä hieman useammin (78 %) viestintään ja digitaalisuuteen liittyviä osaamishaasteita.
- **Pienehköissä**, 1-3 palkatun työntekijän yhdistyksissä, oli hieman harvemmin (56 %) viestintäosaamisen haasteita.

Viestintäosaaminen

Onko yhdistyksessänne osaamiseen liittyviä haasteita viestintään ja digitaalisuuteen liittyen?

Avovastaukset: Ei, voit kertoa lisää osaamisestanne. (n = 10)

- Osaamista kuvataan hyväksi, koska yhdistyksessä on **viestintään palkattu henkilö**, jonka vastuulla viestintäasiat ovat (3 mainintaa):
 - "Meillä on palkattu henkilö viestintään."
- Toinen yhtiä usein mainittu perustelu hyvään osaamistasoon on **henkilökunta, jolla on hyvät viestintä- ja digitaidot** (3 mainintaa):
 - "Palkatuilla työntekijöillä on hyvät viestintä- ja digitaidot, mutta uusien vinkkien vastaanottaminen ja osaamisen kehittäminen on aina tärkeää."
- Loput vastaajat mainitsevat yksittäisiä perusteluja, kuten **vapaaehtoisten hyvät taidot ja sen ettei kohderyhmä ole kiinnostunut digitaalisuudesta ja viestinnästä**:
 - "Päinvastoin: asiakaskuntamme ei enää tarvitse/halua juurikaan digiä meiltä, vaan haasteenamme on pitää digitaalisuus mukana, tehdä siitä työkalu, jota halutaan yhä pandemian jälkeen käyttää."

Viestinnän haasteet ja osaamistarpeet 1/2

Onko yhdistyksessänne osaamiseen liittyviä haasteita viestintään ja digitaalisuuteen liittyen?

Avovastaukset: Kyllä, millaisia haasteita ja mitä osaamista tarvitsette? (n = 51)

- **Vapaaehtoisten/työntekijöiden/jäsenten heikko osaamistaso** (9 mainintaa)
 - "Aktiivit melko iäkkäitä, digiosaaminen rajoittunutta"
- **Viestinnän/digitaitojen osaamistaso vaihtelee** (8 mainintaa)
 - "Some-osaaminen ja osallistuminen sekä digiympäristöjen hallinta erinomaisella tasolla vasta muutamilla työntekijöillä, muilla osaamisen vahvistamisen tarvetta."
- **Viestinnän resurssissa puutteita** (5 mainintaa)
 - "kaikki ollaan vapaaehtoisia niin ajankäyttö ja tehtävien jako on haasteellista"
- **Viestinnän merkitys ja sen kehittäminen organisaatiotasolla** (3 mainintaa)
 - "Asiantuntijalähtöisyydestä ihmislähtöisempään viestintään. Nuorten tavoittaminen."

Viestinnän haasteet ja osaamistarpeet 2/2

- **Viestintä- ja digiosaamisen lisääminen jollakin osa-alueella** (mainittu yksi osa-alue) (14 mainintaa). Vastaajat mainitsevat mm. some-osaamisen ja vaikuttamisviestinnän.
 - "Vaikuttavuusviestinnän osaamiseen tarvitaan lisää osaamista."
- **Kehitettävää laajemmin tai yleisesti viestinnässä** ja viestintätaidoissa (17 mainintaa). Vastaajat mainitsevat tarvitsevansa yleisesti viestintätaitoja tai viestinnässä on laajemmin kehitettävää.
 - "Kaikki haasteellista: tulorekisteri, patentti- ja rekisterihallitus, Excel, pilvitallentaminen.."
 - "Kaikilla työntekijöillä ei ole riittäviä taitoja digitaalisuuteen ja viestintään. Tarvitsimme koulutusta varsinkin viestintään liittyen."

HUMAK®



Euroopan unionin
osarahoittama



Tulevaisuuden osaamistarpeet ja haasteet

Tulokset



Tulevaisuuden osaamistarpeet

- "Mitkä taidot ovat tarpeellisia seuraavan **5 vuoden aikana?**" -kysymys käsitti 16 osaamisen ja taitojen osa-alueita (samat kuin nykyistä osaamista koskevassa kysymyksessä), joista vastaajat saivat valita viisi mielestään tärkeintä.
- Vastausvaihtoehdon yleisyys (%) kuvaa sitä, kuinka suuri osa vastaajista (%) on valinnut ko. vastausvaihtoehdon 5 mielestään tärkeimmän taidon joukkoon.
- Kysymykseen oli mahdollisuus vastata
 - omasta näkökulmastaan (n = 63)
 - yhdistyksen näkökulmasta (n = 40)
 - vastata erikseen molemmista näistä näkökulmista (n = 8)
- Tulevaisuuden osaamistarpeita kysyttiin sekä yksilön että yhdistyksen kannalta myös avokysymyksenä.

Lähitulevaisuudessa tarvittavat taidot

- **Tärkeimmiksi taidoiksi** (vähintään puolet vastaajista valitsi) lähitulevaisuudessa vastaajat arvioivat
 - Rahoituksen hakemisen yhdistykselle (59 %)
 - Viestinnän (53 %)
- Suuri osa vastaajista (40-49 prosenttia vastaajista valitsi ko. taidon) katsoi myös seuraavien viiden osaamisalueen olevan **tärkeitä lähitulevaisuudessa**
 - Yhdistyksen toiminnan kehittäminen (49 %)
 - Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot (47 %)
 - Yhdistyksen toiminnan hyötyjen kuvaaminen ja perustelu yhteiskunnalle (45 %)
 - Digitaidot (43 %)
 - Vaikuttaminen päättäjiin omaan yhdistystoimintaan liittyen (42 %)
- Seuraavien kolmen osaamisalueen katsottiin **harvimminkin olevan tärkeimpien** lähitulevaisuudessa tarvittavien taitojen joukossa:
 - Moninaisuuden huomioiminen (10 %)
 - Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen (10 %)
 - Ekologisten toimintatapojen edistäminen yhdistystoiminnassa (7 %)

Mitkä taidot ovat tarpeellisia seuraavan 5 vuoden aikana?

Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa. (%)

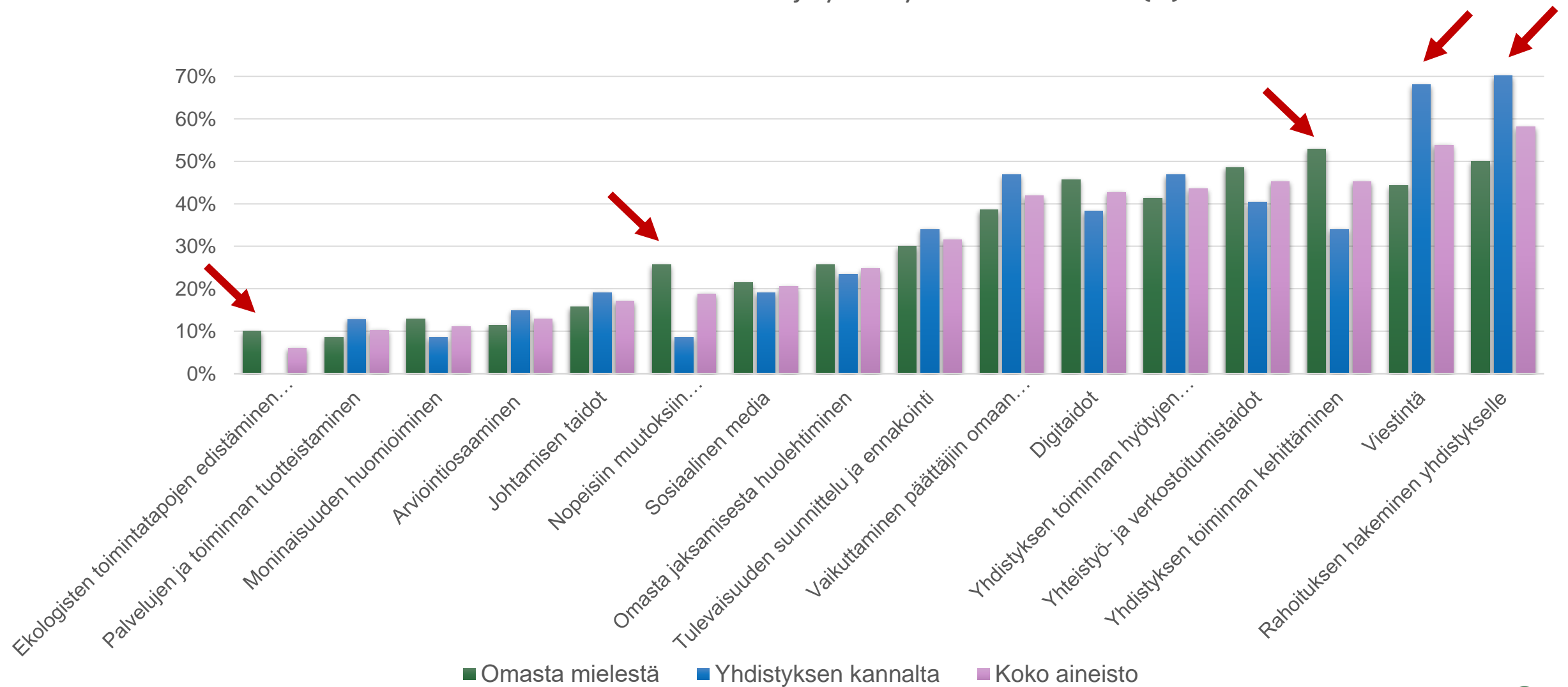


Lähitulevaisuudessa tarvittavat taidot / oma vs. yhdistyksen näkökulma

- **Yhdistyksensä näkökulmasta** vastanneet arvottivat lähitulevaisuudessa tarvittavista taidoista omasta näkökulmastaan vastanneita korkeammalle erityisesti
 - Rahoituksen hakemisen yhdistykselle ja
 - Viestinnän
- Jonkin verran useammin he olivat valinneet myös seuraavat taidot
 - Yhdistyksen toiminnan hyötyjen kuvaaminen ja perustelu yhteiskunnalle; Vaikuttaminen päättäjiin omaan yhdistystoimintaan liittyen; Johtamisen taidot; Arviointiosaaminen; Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen.
- **Omasta näkökulmastaan** vastanneet painottivat yhdistyksen näkökulmasta vastanneita enemmän erityisesti
 - Yhdistyksen toiminnan kehittämistä
 - Nopeisiin muutoksiin sopeutumista/resilienssiä
 - Ekologisten toimintatapojen edistämistä yhdistystoiminnassa
- Jonkin verran myös :
 - Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot; Digitaidot; Moninaisuuden huomioiminen

Mitkä taidot ovat tarpeellisia seuraavan 5 vuoden aikana?

Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa. / Oma ja yhdistyksen näkökulma. (%)



■ Omasta mielestä

■ Yhdistyksen kannalta

■ Koko aineisto

HUMAK®

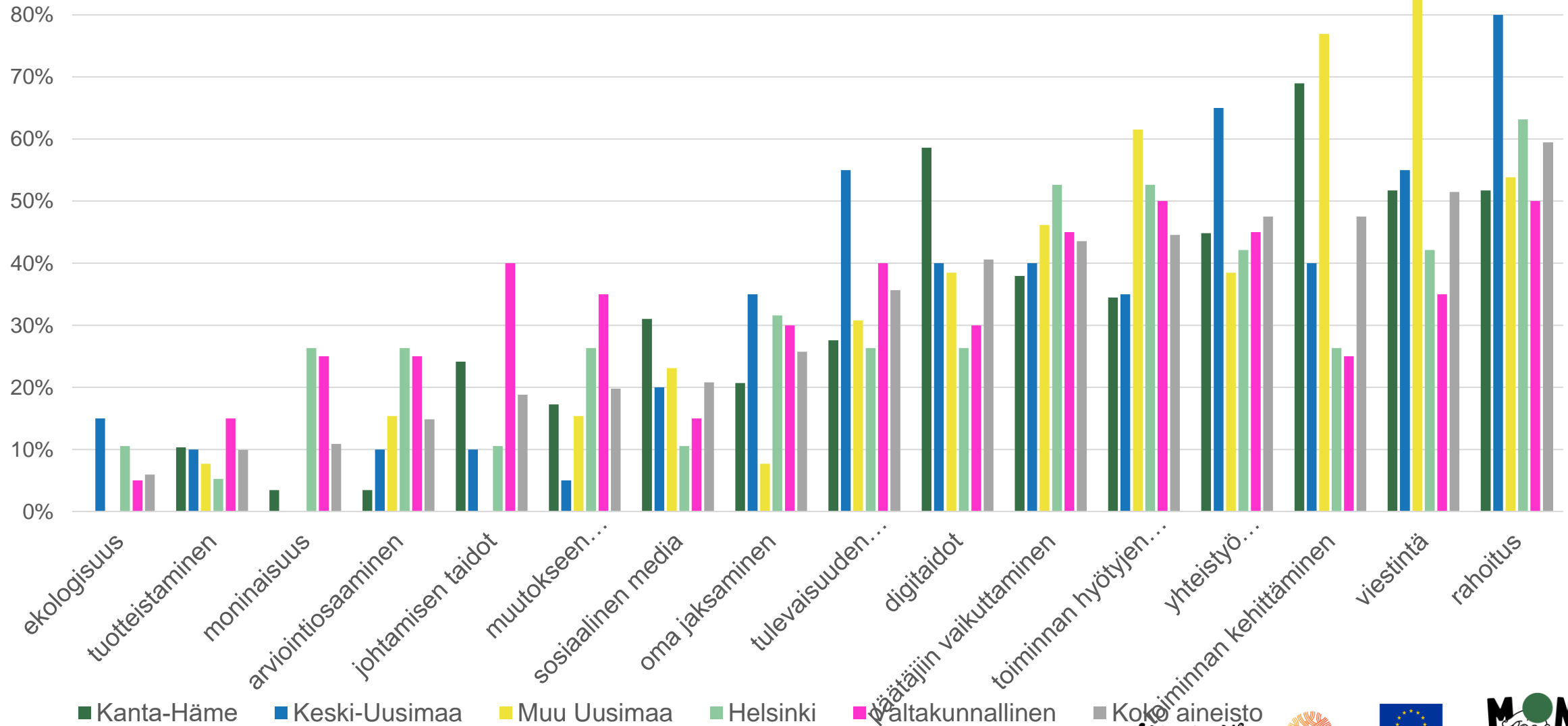


Lähitulevaisuudessa tarvittavat taidot / hyvinvointialue

- **Kanta-Hämeen** yhdistykset valitsivat lähitulevaisuudessa tarvittavien taitojen joukkoon koko aineistoon verrattuna
 - Useammin: Toiminnan kehittäminen; Digitaidot; Sosiaalinen media
 - Harvemmin: Arviointiosaaminen; Moninaisuuden huomioiminen; Ekologisuus
- **Keski-Uudenmaan** yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: Rahoituksen hakemisen yhdistykselle; Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot; Tulevaisuuden suunnittelu ja ennakointi; Ekologisten toimintatapojen edistäminen yhdistystoiminnassa
 - Harvemmin:: Yhdistyksen toiminnan hyötyjen kuvaaminen ja perustelu yhteiskunnalle; Nopeisiin muutoksiin sopeutuminen/resilienssi; Johtamisen taidot; Moninaisuuden huomioiminen.
- **Muun Uudenmaan** yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: Viestintä; Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot; Yhdistyksen toiminnan hyötyjen kuvaaminen ja perustelu yhteiskunnalle
 - Harvemmin: Omasta jaksamisesta huolehtiminen; Johtamisen taidot; Moninaisuuden huomioiminen; Ekologisten toimintatapojen edistäminen yhdistystoiminnassa
- **Helsingissä** toimivat yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: Arviointiosaaminen, Moninaisuuden huomioiminen; Ekologisten toimintatapojen edistäminen yhdistystoiminnassa
 - Harvemmin: Yhdistyksen toiminnan kehittäminen; Digitaidot; Sosiaalinen media; Johtamisen taidot;

Mitkä taidot ovat tarpeellisia seuraavan 5 vuoden aikana?

Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa. / Hyvinvointialue. (%)



■ Kanta-Häme
 ■ Keski-Uusimaa
 ■ Muu Uusimaa
 ■ Helsinki
 ■ Paltakunnallinen
 ■ Koko alue



Tulevaisuuden osaamistarpeet yksilötasolla 1/2

Millaista osaamista tulevaisuuden sote-järjestöissä tarvitaan sinun mielestäsi? (n = 36)

- Vastaajat arvioivat tulevaisuudessa tarvitsemiaan taitoja pääosin sote-järjestöjen jatkuvuuden ja toimintakyvyn ylläpitämisen näkökulmasta. Erityisesti **toiminnan merkityksellisyyden ja vaikuttavuuden osoittaminen** (10 mainintaa) ja **rahoitusosaaminen** (8 mainintaa) ovat tärkeitä taitoja, jolla turvata toiminnan jatkuvuus:
 - "Todella laajaa ja monenlaista osaamista. Mutta kaventuvien rahoitusmahdollisuuksien vuoksi koen juuri tällä hetkellä tarpeellisimmaksi kaiken sellaisen osaamisen, jolla organisaatio voi turvata toimintansa jatkuvuutta. Kuten kyky perustella toiminnan tarpeellisuutta, muokata ja kehittää toimintoja vastaamaan ajankohtaisia tarpeita yhteiskunnassa ja alueellisesti."

Tulevaisuuden osaamistarpeet yksilötasolla 2/2

Millaista osaamista tulevaisuuden sote-järjestöissä tarvitaan sinun mielestäsi? (n = 36)

- Myös **viestintä- ja digitaitojen** merkitystä tulevaisuudessa korostetaan (8 mainintaa):
 - *"Digitaidot ovat keskeisessä asemassa tulevaisuudessa. Palvelut ja erilaiset toiminnot siirtyvät enenevässä määrin verkkoon, joten on tärkeää huomioida sekä järjestöjen työntekijöiden että toimintaan osallistuvien ihmisten digitaidot. Digitaidot ovat uusi kansalaistaito."*
- Lisäksi mm. **yhteistyötaidot, resilienssi ja muutosjohtaminen** nähdään tärkeinä tulevaisuustaitoina, joilla jatkuvuutta turvataan. Nämä saivat yksittäisiä mainintoja:
 - *"Toimintaympäristön muutosanalyysiä, verkottunutta yhteistyötä, palveluihin niveltymistä, aktiivista viestintää ja vaikuttamistyötä. Asiakasryhmän äänen ja kokemuksen esiin tuomista."*

Tulevaisuuden osaamistarpeet järjestön kannalta

Voit tässä vielä kertoa, millaista osaamista tulevaisuuden sote-järjestöissä tarvitaan yhdistyksesi kannalta? (n = 16)

- Vastaajien näkökulmassa järjestöissä tulevaisuudessa tarvittaviin taitoihin korostuivat mm. **yhteistyötaitoihin** (7 mainintaa), **rahoitusosaamiseen ja viestintään** liittyvät taidot:
 - *”Pinnallisten verkostoitumistaitojen sijaan tarvittaisiin kykyä rakentaa todellisia strategisia kumppanuuksia ja johtaa verkostoja tuloksellisesti.”*
 - *”Verkostoituminen ja rahoituspohjan laajentaminen sekä toiminnan fokusointi ja ydintehtävien hahmottaminen laajalla järjestökentällä sekä sote-/hyte-toimintaympäristöissä.”*
- Lisäksi keskeisenä teemana korostui **vapaaehtoisten sitouttamiseen ja johtamiseen** (5 mainintaa) liittyvät osaamistarpeet:
 - *”Keinoja osallistaa ja tarjota toimintamahdollisuuksia vapaaehtoisille myös muun kuin perinteisten jäsenyhdistysmuotoisen toiminnan avulla, em. toiminnan rinnalla”*

Suurimmat haasteet lähitulevaisuudessa

- "Mitkä taidot ovat suurimpia haasteita seuraavan **5 vuoden aikana?**" -kysymys käsitti 13 osaamisen ja taitojen osa-alueita, joista vastaajat saivat valita viisi mielestään suurinta haastetta.
- Vastausvaihtoehdon yleisyys (%) kuvaa sitä, kuinka suuri osa vastaajista (%) on valinnut ko. vastausvaihtoehdon 5 mielestään suurimman haasteenjoukkoon.
- Kysymykseen oli mahdollisuus vastata
 - omasta näkökulmastaan (n = 63)
 - yhdistyksen näkökulmasta (n = 40)
 - vastata erikseen molemmista näistä näkökulmista (n = 8)

Lähitulevaisuuden suurimmat haasteet?

- **Useimmiten** (vähintään puolet vastaajista valitsi) **suurimpien haasteiden joukkoon valittiin**
 - Rahoituksen niukkenemisen (73 %) ja
 - Uusien vapaaehtoisten saamisen mukaan toimintaan (52 %).
- Suuri osa vastaajista (40-49 prosenttia vastaajista valitsi) katsoi myös seuraavien neljän osaamisalueen kuuluvan viiden suurimman **lähitulevaisuuden haasteen joukkoon**:
 - Jäsenistön ja vapaaehtoisten ikääntyminen (49 %)
 - Yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa (46 %)
 - Vapaaehtoisten jaksaminen (41 %)
 - Yhdistyksen toiminnan hyötyjen perustelu yhteiskunnalle (40 %)
- **Harvimmin suurempien** lähitulevaisuuden haasteiden joukossa katsottiin olevan
 - Toiminnan heikon tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden (9 %) ja
 - Yhteistyön kansalaisyhteiskunnan kanssa (2 %)

Mitkä ovat suurimpia haasteita seuraavan 5 vuoden aikana?

Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa. (%)

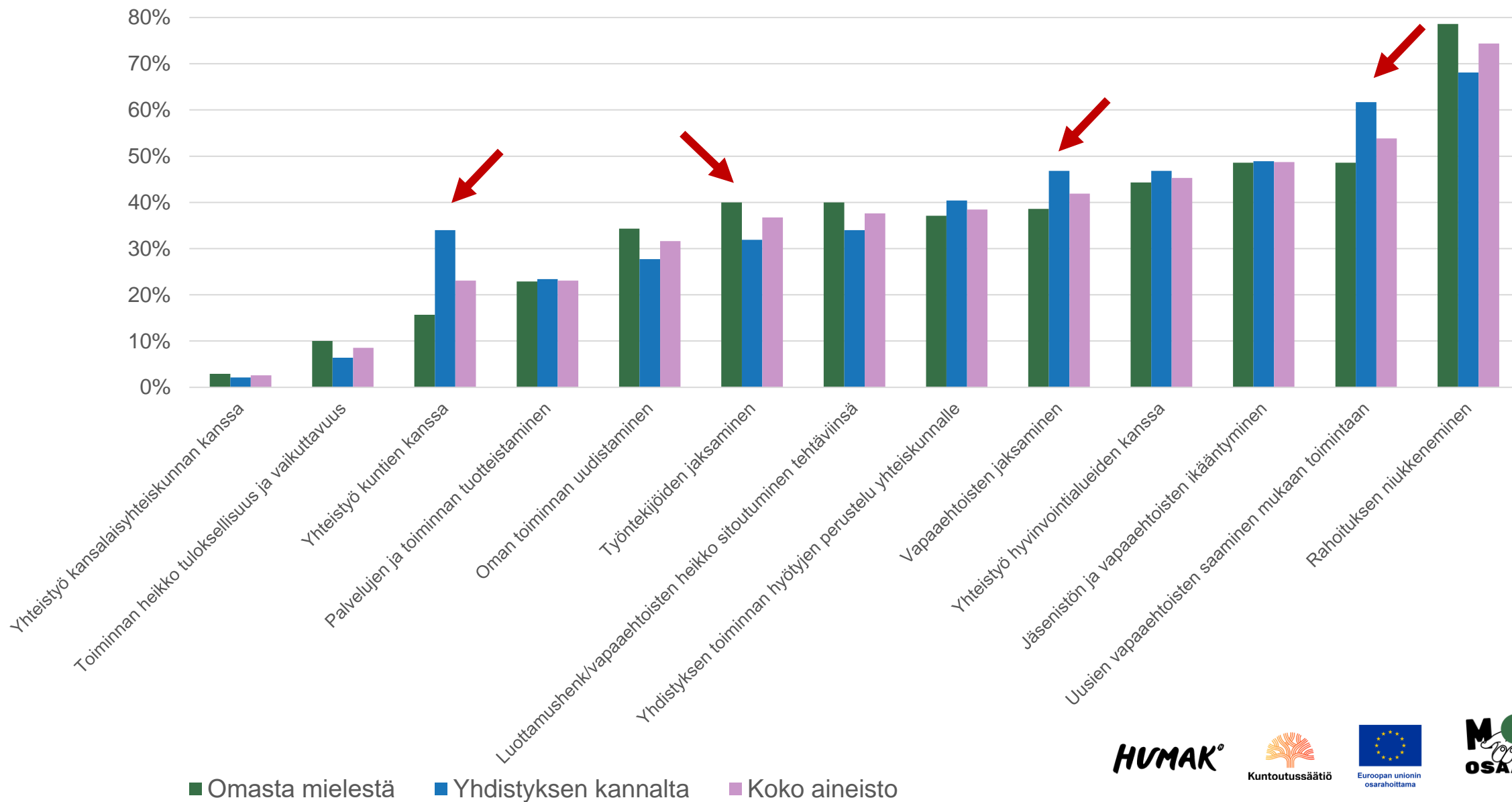


Lähitulevaisuuden suurimmat haasteet / oma vs. yhdistyksen näkökulma

- **Yhdistyksensä näkökulmasta** vastanneet pitivät lähitulevaisuuden suurimpiin haasteisiin kuuluvana omasta näkökulmastaan vastanneita useammin erityisesti
 - Uusien vapaaehtoisten saamista mukaan toimintaan
 - Vapaaehtoisten jaksamista
 - Yhteistyötä kuntien kanssa
- **Omasta näkökulmastaan** vastanneet painottivat yhdistyksen näkökulmasta vastanneita enemmän
 - Rahoituksen niukkenemista
 - Työntekijöiden jaksamista
 - Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten heikkoa sitoutumista tehtäviinsä
 - Oman toiminnan uudistamista
 - Toiminnan heikkoa tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta

Mitkä ovat suurimpia haasteita seuraavan 5 vuoden aikana?

Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa. / Oma ja yhdistyksen näkökulma. (%)



■ Omasta mielestä

■ Yhdistyksen kannalta

■ Koko aineisto

HUMAK®

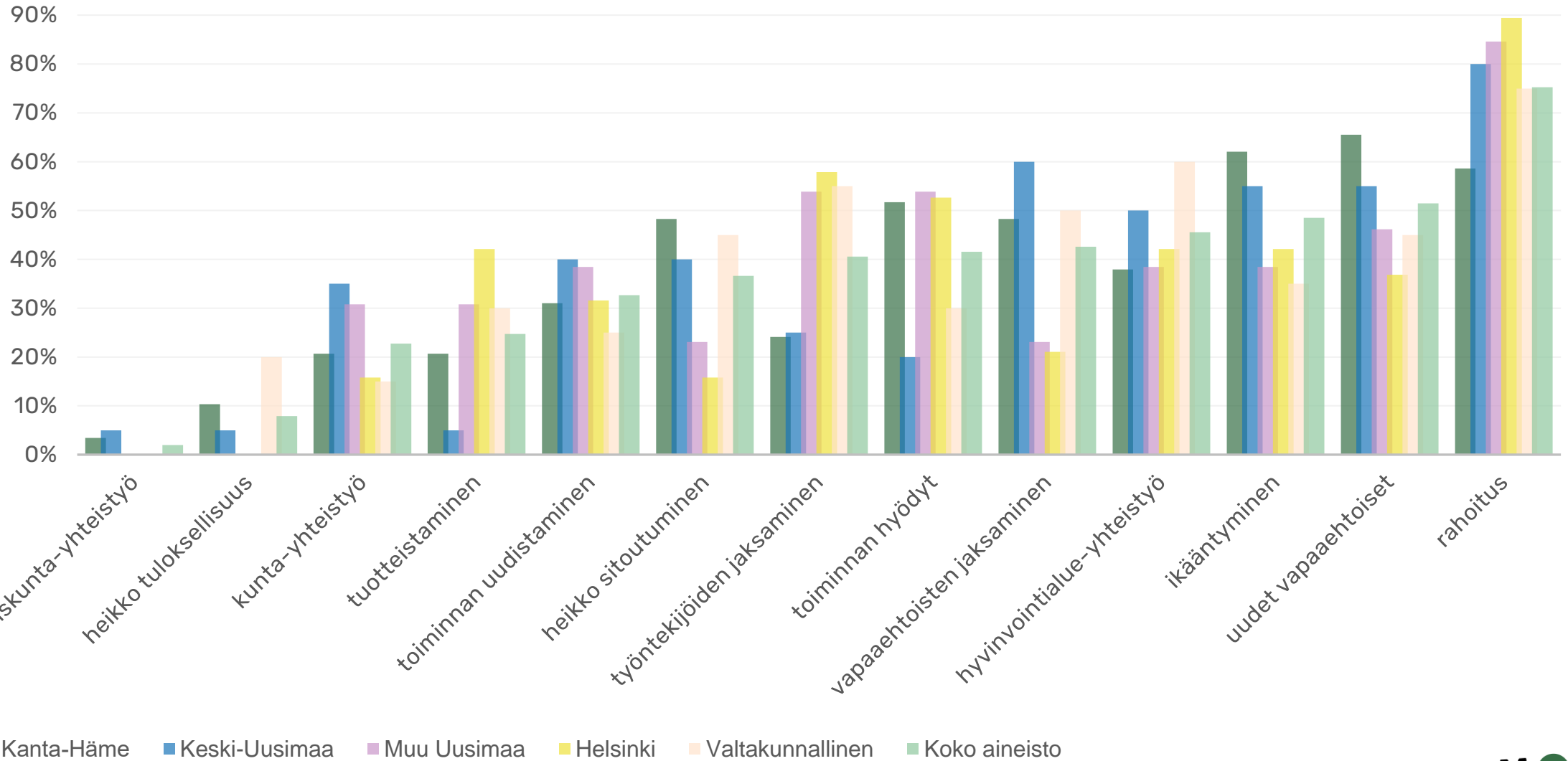


Lähtulevaisuuden suurimmat haasteet / hyvinvointialue

- **Kanta-Hämeen** yhdistykset valitsivat lähtulevaisuuden suurimpien haasteiden joukkoon koko aineistoon verrattuna
 - Useammin: **Uusien vapaaehtoisten saaminen mukaan toimintaan**; Jäsenistön ja vapaaehtoisten ikääntyminen; Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten heikko sitoutuminen tehtäviinsä
 - Harvemmin: **Rahoituksen niukkeneminen**; Työntekijöiden jaksaminen
- **Keski-Uudenmaan** yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: Vapaaehtoisten jaksaminen; Rahoituksen niukkeneminen; Yhteistyö kuntien kanssa
 - Harvemmin: Työntekijöiden jaksaminen; Yhdistyksen toiminnan hyötyjen perustelu yhteiskunnalle; Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen
- **Muun Uudenmaan** yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: Yhdistyksen toiminnan hyötyjen perustelu yhteiskunnalle; Työntekijöiden jaksaminen; Rahoituksen niukkeneminen; Yhteistyö kuntien kanssa
 - Harvemmin: Vapaaehtoisten jaksaminen, Jäsenistön ja vapaaehtoisten ikääntyminen; Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten heikko sitoutuminen tehtäviinsä
- **Helsingissä** toimivat yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: **Rahoituksen niukkeneminen**; Yhdistyksen toiminnan hyötyjen perustelu yhteiskunnalle; Työntekijöiden jaksaminen; Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen
 - Harvemmin: **Uusien vapaaehtoisten saaminen mukaan toimintaan**; Vapaaehtoisten jaksaminen; Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten heikko sitoutuminen tehtäviinsä; Yhteistyö kuntien kanssa;

Mitkä ovat suurimpia haasteita seuraavan 5 vuoden aikana?

Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa. / Hyvinvointialue. (%)



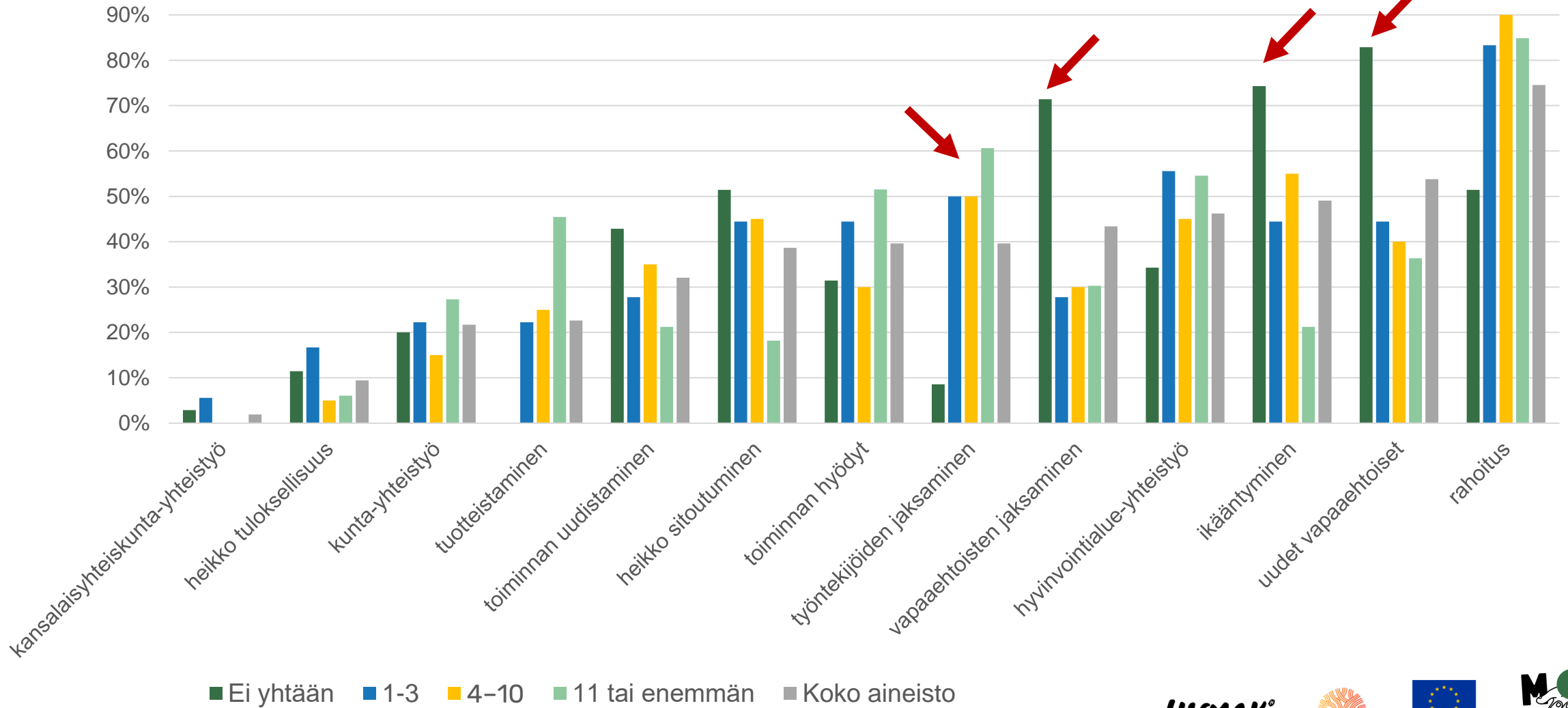
■ Kanta-Häme ■ Keski-Uusimaa ■ Muu Uusimaa ■ Helsinki ■ Valtakunnallinen ■ Koko aineisto

Lähitulevaisuuden suurimmat haasteet / yhd. koko

- **Pienet** (ei palkattuja työntekijöitä) yhdistykset valitsivat lähitulevaisuuden suurimpien haasteiden joukkoon koko aineistoon verrattuna
 - Useammin: **Vapaaehtoisten jaksaminen**; Uusien vapaaehtoisten saaminen mukaan toimintaan; Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten heikko sitoutuminen tehtäviinsä; Jäsenistön ja vapaaehtoisten ikääntyminen; Oman toiminnan uudistaminen
 - Harvemmin: **Rahoituksen niukkeneminen**; Työntekijöiden jaksaminen; Yhdistyksen toiminnan hyötyjen perustelu yhteiskunnalle; Yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa
- **1-3** palkatun työntekijän yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: **Työntekijöiden jaksaminen**; Yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa; **Rahoituksen niukkeneminen**; Toiminnan heikko tuloksellisuus ja vaikuttavuus
 - Harvemmin: Vapaaehtoisten jaksaminen
- **4-10** palkatun työntekijän yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: **Työntekijöiden jaksaminen; Rahoituksen niukkeneminen**;
 - Harvemmin: Vapaaehtoisten jaksaminen; Yhdistyksen toiminnan hyötyjen perustelu yhteiskunnalle
- **Suuret** (enemmän kuin 10 palkattua työntekijää) yhdistykset koko aineistoa
 - Useammin: **Työntekijöiden jaksaminen; Rahoituksen niukkeneminen**; Yhdistyksen toiminnan hyötyjen perustelu yhteiskunnalle; Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen
 - Harvemmin: Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten heikko sitoutuminen tehtäviinsä; Vapaaehtoisten jaksaminen; Uusien vapaaehtoisten saaminen mukaan toimintaan; Jäsenistön ja vapaaehtoisten ikääntyminen; Oman toiminnan uudistaminen

Mitkä ovat suurimpia haasteita seuraavan 5 vuoden aikana?

Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa / Yhdistyksen koko (%)



■ Ei yhtään ■ 1-3 ■ 4-10 ■ 11 tai enemmän ■ Koko aineisto

HUMAK®



Euroopan unionin
osarahoittama



Sote-yhdistykset hyvinvointialueilla

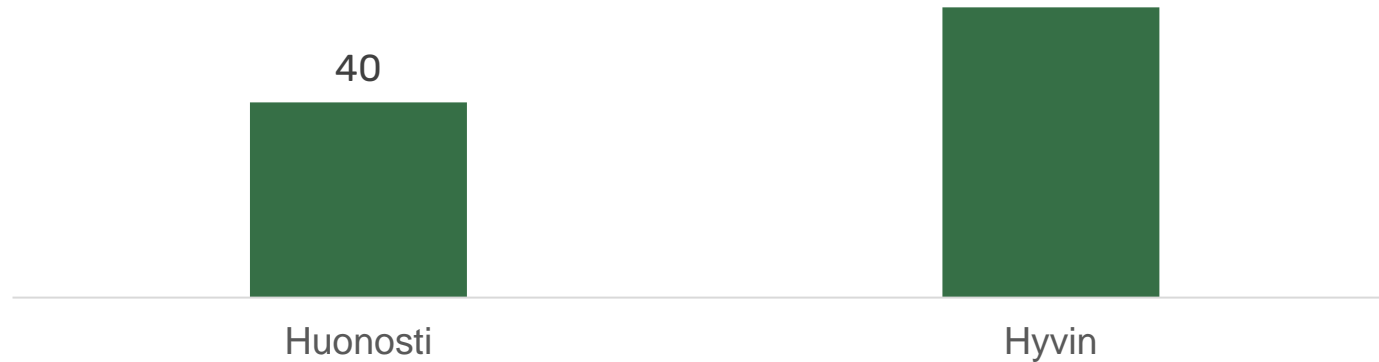
Tulokset



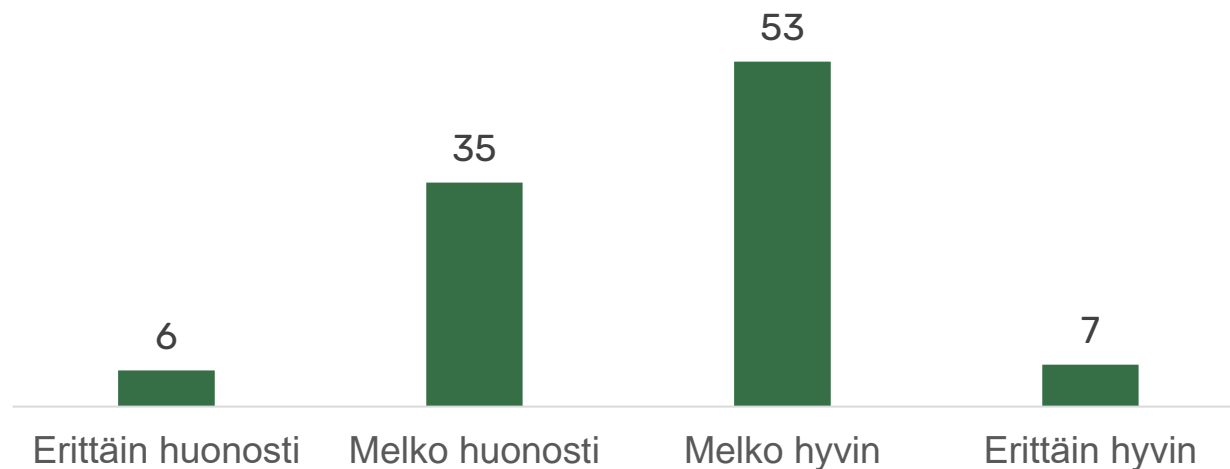
Sote-yhdistykset hyvinvointialueilla ja kunnissa

- Kysely sisälsi kolme kysymystä hyvinvointialueeseen liittyen.
- Kysymyksen ”Miten hyvin yhdistyksessä tunnetaan hyvinvointialueet ja niiden toimintakenttä sotejärjestöille” vastausvaihtoehtoina oli 1. erittäin huonosti / 2. melko huonosti / 3. Melko hyvin / 4. erittäin hyvin.
- Kysymyksen ” Yhteistyöhön hyvinvointialueen kanssa tarvitaan yhdistyksessäni tulevaisuudessa osaamista seuraavista osa-alueista” yhdeksästä vaihtoehdosta sai valita kolme tärkeintä. Vastausvaihtoehdon yleisyys (%) kuvaa sitä, kuinka suuri osa vastaajista (%) on valinnut ko. vastausvaihtoehdon 3 mielestään tärkeimmän osaamisen joukkoon.
- Yhdistyksen tulevaisuuden roolista hyvinvointialueilla ja kunnissa kysyttiin avokysymyksenä.

Miten hyvin yhdistyksessä tunnetaan hyvinvointialueet ja niiden toimintakenttä sotejärjestöille? (%) (n = 107)

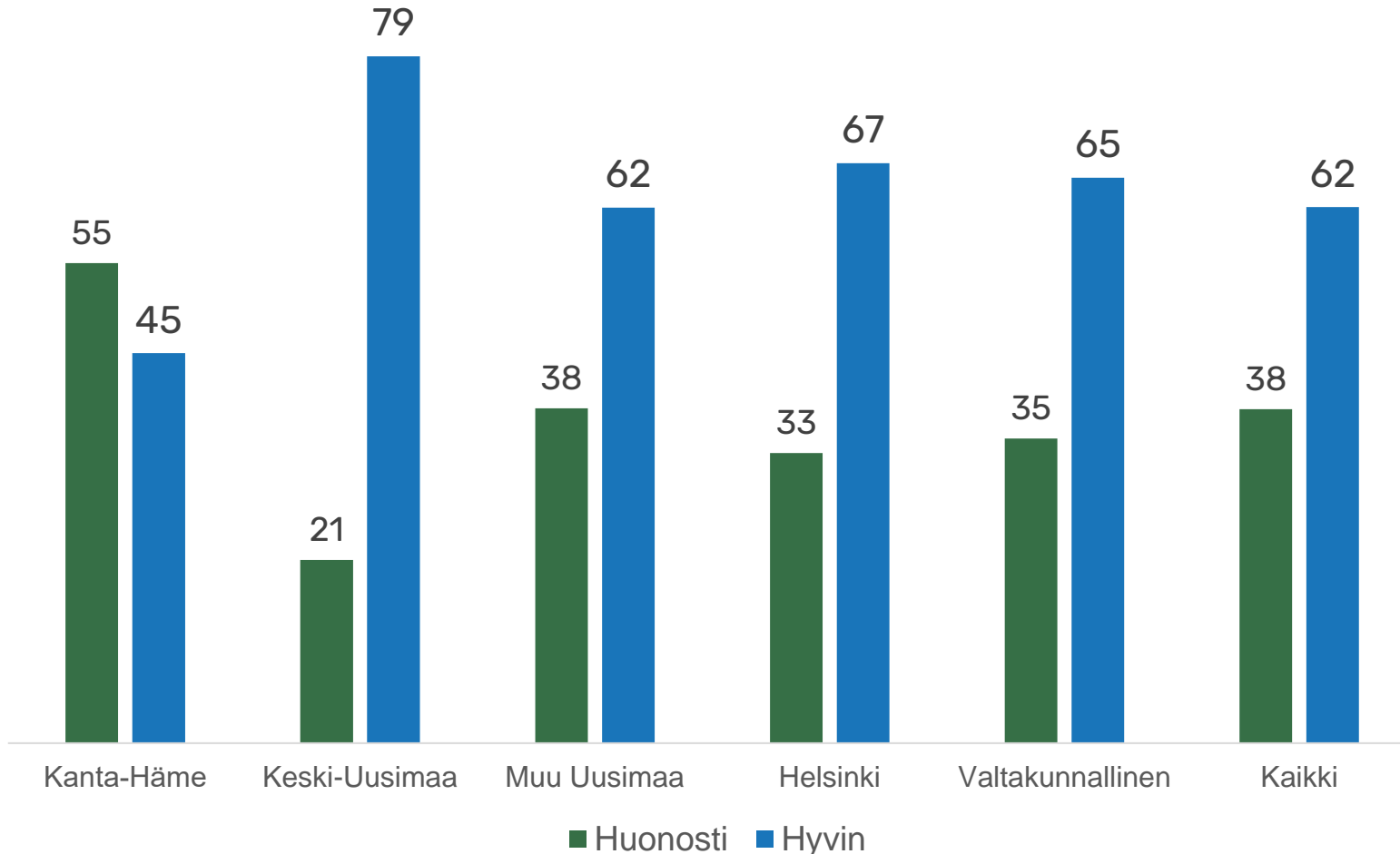


Miten hyvin yhdistyksessä tunnetaan hyvinvointialueet ja niiden toimintakenttä sotejärjestöille? (%) (n = 107)



- Vastaajat kokivat yhdistyksensä tuntevan hyvinvointialueet ja niiden toimintakentän sotejärjestöille hyvin (60 % vastasi "hyvin" tai "erittäin hyvin").
- Kuitenkin vain 7 prosenttia vastaajista koki tuntevansa erittäin hyvin.

Hyvinvointialueiden tuntemus (%) / hyvinvointialue



- Yhdistyksen päätoiminta-alueen mukaan tarkasteltaessa **Kanta-Hämeen (45 %) yhdistyksissä** työskentelevät vastasivat koko aineistoa selvästi harvemmin ja **Keski-Uudenmaan (79 %) yhdistyksissä** työskentelevät useammin yhdistyksensä tuntevan hyvinvointialueet ja niiden toimintakentän sotejärjestöille hyvin.
- **Yhdistyksessään toiminnanjohtajana, toimitusjohtajana tai muussa johtoasemassa toimivat (68 %) ja palkatut työntekijät (72 %) katsoivat vapaaehtoisia, luottamushenkilöitä ja hallitusta (45 %) useammin yhdistyksensä tuntevan hyvinvointialueet ja niiden toimintakentän sotejärjestöille hyvin.**
- Mitä suurempi yhdistys, sitä useammin katsottiin yhdistyksen tuntevan hyvinvointialueet ja niiden toimintakentän sotejärjestöille hyvin (44 % -> 76 %).

Hyvinvointialueyhteistyössä tarvittavat yhdistyksen osaamisalueet tulevaisuudessa

Yhdistykset selvästi kokivat tarvitsevansa tukea ja osaamista yhteistyöhön hyvinvointialueiden kanssa, vain yksi prosentti vastaajista valitsi kolmen tärkeimmän osaamisalueen joukkoon vaihtoehdon "emme tarvitse lainkaan tukea/osaamista" ja kaksi prosenttia vaihtoehdon "emme aio tehdä yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa".

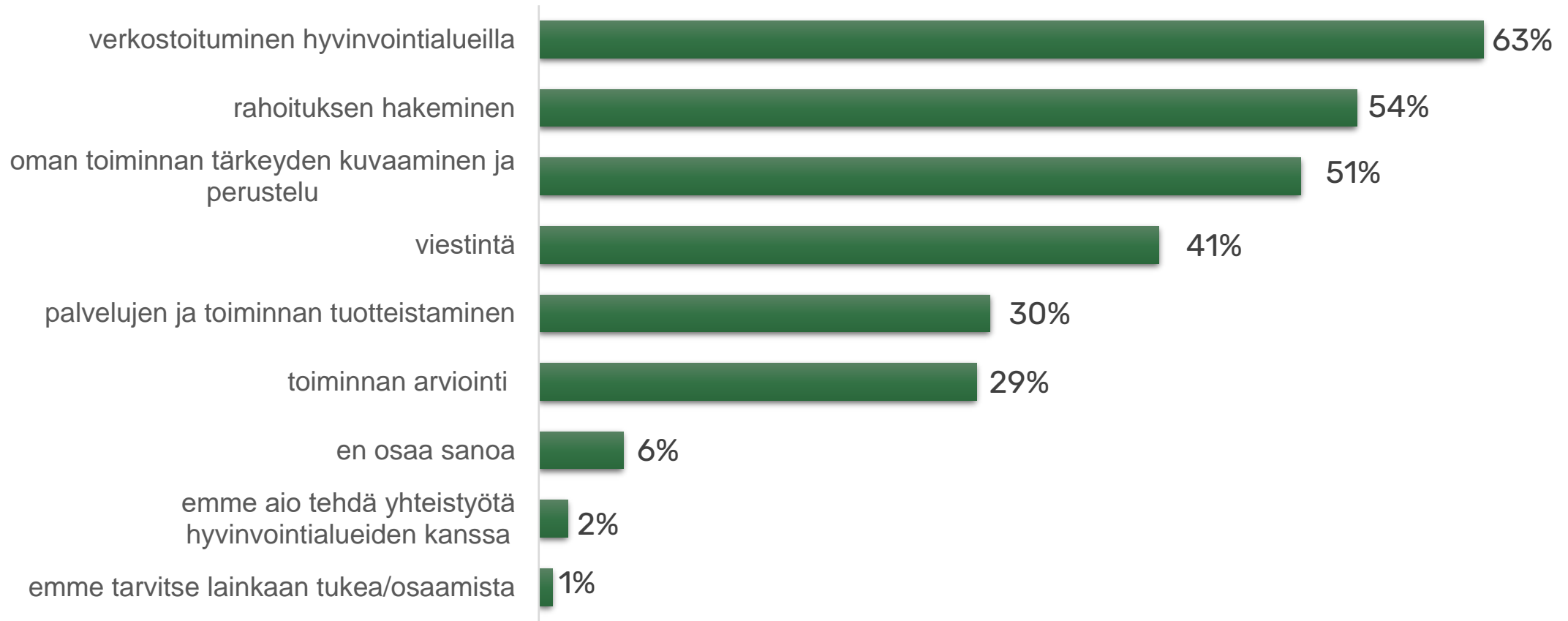
Useimmin kolmen tärkeimmän osaamisalueen joukkoon valittiin (yli puolet vastaajista valitsi ko. vaihtoehdon):

- 1. verkostoituminen hyvinvointialueilla (esim. järjestöneuvottelukunta) (63 %)**
- 2. rahoituksen hakeminen (54 %)**
- 3. oman toiminnan tärkeyden kuvaaminen ja perustelu (51 %)**

Myös seuraavat osaamisalueet koettiin melko tärkeiksi
4) viestintä (41 %), 5) palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen (30 %) ja 6) toiminnan arviointi (mm. palautteen kerääminen ja hyötyjen osoittaminen) (29 %).

Yhteistyöhön hyvinvointialueen kanssa tarvitaan yhdistyksessä tulevaisuudessa osaamista seuraavista osa-alueista

(%) (Valitse kolme tärkeintä vaihtoehtoa)

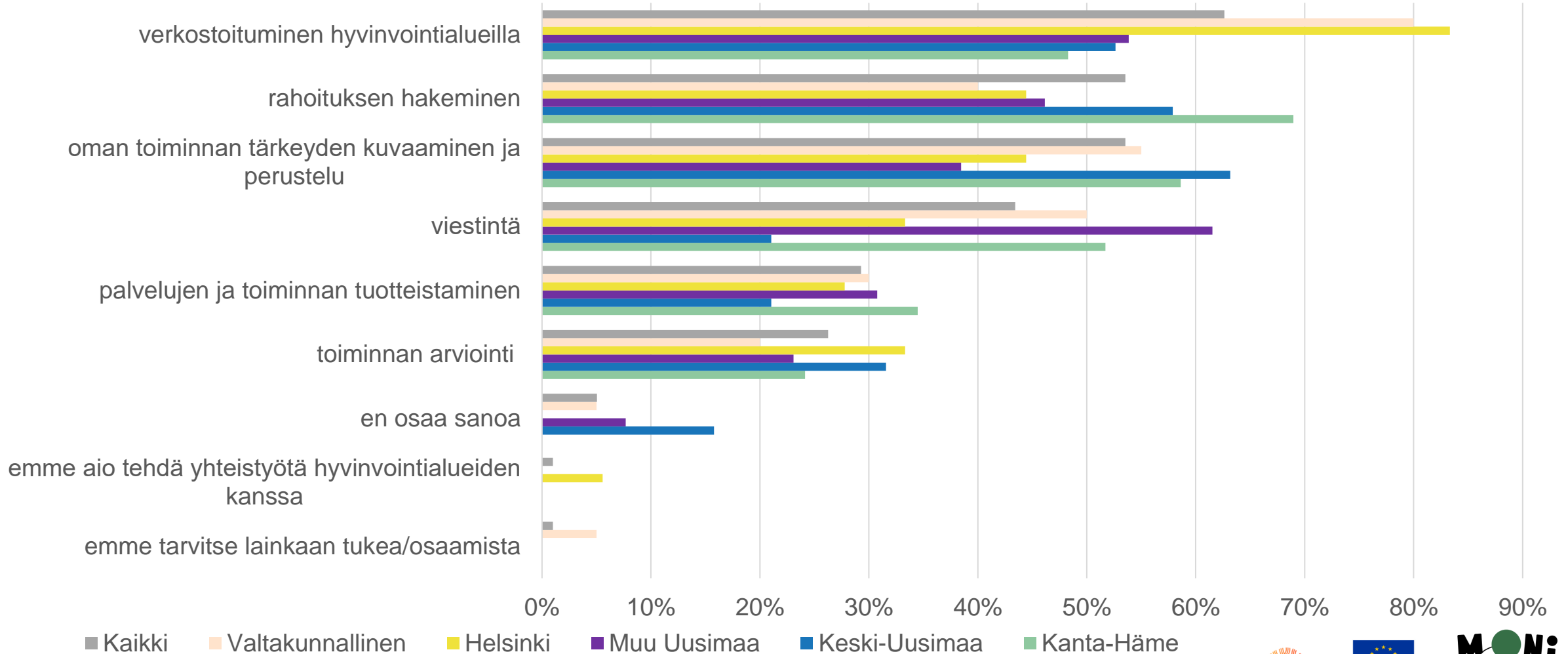


Hyvinvointialueyhteistyössä tarvittavat yhdistyksen osaamisalueet tulevaisuudessa / hyvinvointialue

- **Kanta-Hämeen** yhdistyksissä
 - korostui "**rahoituksen hakeminen**" ja jossain määrin myös "viestintä",
 - keskimääräistä harvemmin mainittiin "**verkostoituminen hyvinvointialueilla**".
- **Keski-Uudenmaan** yhdistyksissä
 - korostui "**oman toiminnan tärkeyden kuvaaminen ja perustelu**" sekä "en osaa sanoa",
 - keksimääräistä harvemmin mainittiin "**viestintä**", "verkostoituminen hyvinvointialueilla", sekä "palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen"
- **Muun Uudenmaan** yhdistyksissä
 - korostui "**viestintä**",
 - harvemmin valittiin "**oman toiminnan tärkeyden kuvaaminen ja perustelu**" sekä "verkostoituminen hyvinvointialueilla".
- **Helsingissä** toimivilla yhdistyksillä
 - korostui "**verkostoituminen hyvinvointialueilla**" sekä "emme aio tehdä yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa" (!), jossain määrin myös "toiminnan arviointi",
 - keskimääräistä harvemmin valittiin "**rahoituksen hakeminen**".

Yhteistyöhön hyvinvointialueen kanssa tarvitaan yhdistyksessäni tulevaisuudessa osaamista seuraavista osa-alueista

(Valitse kolme tärkeintä vaihtoehtoa) (%) / hyvinvointialue



Kaikki
 Valtakunnallinen
 Helsinki
 Muu Uusimaa
 Keski-Uusimaa
 Kanta-Häme

HUMAK



Hyvinvointialueyhteistyössä tarvittavat yhdistyksen osaamisalueet tulevaisuudessa / yhdistyksen koko, rooli yhdistyksessä

- **Pienillä yhdistyksillä** (0 palkattua työntekijää) korostui "toiminnan arviointi".
- Yhdistyksissä, joissa on **1-3 palkattua työntekijää** korostui "oman toiminnan tärkeyden kuvaaminen ja perustelu".
- Yhdistyksissä, joissa on **4-10 palkattua työntekijää** korostui "viestintä", keskimääräistä harvemmin valitsivat "rahoituksen hakeminen".
- **Isoilla yhdistyksillä** (11 tai enemmän palkattuja työntekijää) korostui "palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen".

- Yhdistyksessään **toiminnanjohtajana, toimitusjohtajana tai muussa johtoasemassa toimivilla korostui** "oman toiminnan tärkeyden kuvaaminen ja perustelu" sekä "palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen, keskimääräistä harvemmin he valitsivat vaihtoehdon "viestintä".
- **Vapaaehtoisilla/luottamushenkilöillä/hallituksella** korostui "toiminnan arviointi".
- **Palkatut työntekijät** valitsivat keskimääräistä hieman useammin "verkostoituminen hyvinvointialueilla".

Yhdistysten rooli tulevaisuudessa hyvinvointialueilla ja kunnissa 1/2

Minkälaisena näette yhdistyksenne roolin hyvinvointialueilla ja kunnissa tulevaisuudessa?

(n = 68)

- **Tärkeä rooli** (19 mainintaa). Suuri osa vastaajista korosti sitä, että yhdistyksillä on jatkossa tärkeä rooli hyvinvointialueilla:
 - "Roolimme on tärkeä sillä tarjoamme paljon vertaistukea antavaa toimintaa. Useita sydänterveyttä edistäviä liikuntaryhmiä sekä mielenhyvinvointiin vaikuttavia kerhoja niin yksinäisille kuin sairastuneille."
- **Tulevaisuudessa epävarmuutta yhdistyksen roolista** (13 mainintaa). Vastaajista iso osa näki kuitenkin tulevaisuudessa myös epävarmuutta yhdistyksen roolista hyvinvointialueilla, ja toisaalta koki että rooli on vielä täsmentymätön:
 - "Haasteet tuovat tietynlaista epävarmuutta tilanteeseen. Esim. TE24-uudistukseen liittyen ei ole luotu minkäänlaisia rahoitusmuotoja järjestöille ja kilpailutuksiin osallistuminen yhdessä yritysten kanssa voi olla riskaabelia. Tällä hetkellä isoin hankeemme pyörii työllisyyspoliittisella avustuksella ja niiden tulevaisuudesta ei ole mitään tietoa. Hankkeen juurtunut toimintamalli ja tuloksellisuus on vaarana menettää."

Yhdistysten rooli tulevaisuudessa hyvinvointialueilla 2/2

- **Palveluiden ja tuen tarjoaja** (26 mainintaa):
 - "Olemme osana aikuisten sosiaalityötä ja tätä osaamista haluamme lisätä ja viedä käytännön työstä saatuja toimivia oppeja myös ennalta ehkäisevään työhön muutenkin kuin viranomaistahojen kautta."
- **Ennaltaehkäisevä ja matalan kynnyksen tuki** (18 mainintaa)
 - "Olemme helposti lähestyttävä tuki sairastuneelle ja hänen läheisilleen perusterveyden huollon lisäksi."
- **Kohderyhmien tarpeiden tunnistaja (auttaa suunnittelemaan hyvinvointialueiden palveluita: vaikuttaja, kehittäjä, edunvalvoja)** (14 mainintaa)
 - "Olemme tärkeä kumppani kohderyhmämme tarpeiden tunnistamisen kannalta sekä palveluiden suunnittelun kannalta. Täydennämme myös julkisia palveluita."
- **Yhteistyökumppani** (14 mainintaa).
 - "Yhteistyö kuntien kanssa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä on keskeistä jäsenyhdistystemme toiminnassa (toki hekin toimivat usein laajalla alueella ja siksi konkreettinen kuntayhteistyö on vähäistä)."
- **Tiedon ja osaamisen jakaja** (9 mainintaa)

"Tarjoamme terveyttä edistävää tietoa ja materiaalia, jonka toivoisimme tulevan osaksi hy alueiden ja kuntien tekemää työtä."

HUMAK®



Euroopan unionin
osarahoittama



Yhteenveto ja johtopäätökset



Yhdistysväki osaavia moniosaajia

- Yleisesti ottaen kyselyyn vastaajat katsoivat nykyisen osaamistasonsa olevan hyvä lähes kaikissa osaamiseen liittyvissä vaihtoehdoissa.
- Oman toiminnan kehittäminen sekä yhteistyö- ja verkostoitumistaidot katsottiin osattavan parhaiten eri vaihtoehdoista. Ekologisten toimintatapojen edistäminen järjestötoiminnassa sekä palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen katsottiin olevan aiheita, jossa osaaminen oli heikointa.
- Osaamisen näytty vaikuttavan yhdistyksen koko, sillä useimmissa aihealueissa osaaminen oli parempaa mitä suurempi (mitä enemmän palkattuja työntekijöitä) yhdistys oli. Samoin vapaaehtoiset arvioivat puolestaan osaamisensa olevan usein miten heikompaa.
- Kovin suuria eroja omasta ja yhdistyksen näkökulmasta vastanneiden välillä ei ollut.
- Alueiden vertailusta voisi nostaa, että Kanta-Hämeessä toimivien yhdistysten vastaajat arvioivat kaikissa aihealueissa osaamisen olevan heikompaa kuin mitä kyselyn muiden alueiden vastaajat.

Hanketiimin pohdintaa tuloksista:

Yhdistykset arvioivat osaamisensa hyvälle tasolle, mikä kertonee siitä, että yhdistyksissä tarvitaan todella monipuolista osaamista ja se halutaan (ja ehkä koetaan, että on tarvettakin) tuoda myös rohkeasti esille. Toimintaympäristön muuttuessa osaamisen päivittämiselle on tarvetta, vaikka se olisi jo nyt hyvällä tasolla. Tärkeää on myös muistaa, että osaaminen voi olla sidoksissa tiettyyn henkilöön. Pienissä yhdistyksissä henkilöstömuutokset voivat olla hyvin vaikuttavia.

Tulevaisuuden osaaminen ja haasteet

- Tärkeimmiksi taidoiksi lähitulevaisuudessa vastaajat arvioivat rahoituksen hakemisen yhdistykselle ja viestinnän.
- Omasta näkökulmastaan vastanneet painottivat yhdistyksen näkökulmasta vastanneita enemmän erityisesti yhdistyksen toiminnan kehittämistä, nopeisiin muutoksiin sopeutumista/resilienssiä sekä ekologisten toimintatapojen edistämistä yhdistystoiminnassa.
- Tärkeimmiksi haasteiksi lähitulevaisuudessa vastaajat arvioivat rahoituksen niukkenemisen ja uusien vapaaehtoisten saamisen mukaan toimintaan.
- Vertailtaessa haasteisiin liittyviä vastauksia jaksamisen teema nousi esille. Yhdistykset, joissa on työntekijöitä tulevaisuuden keskeisenä haasteena korostui työntekijöiden jaksaminen. Vapaaehtois pohjalta toimivien yhdistysten vastauksissa puolestaan korostui vapaaehtoisten jaksaminen ja muut vapaaehtoistoimintaan liittyvät aiheet.
- Alueellisesti Kanta-Häme ja Helsinki olivat monelta osin toistensa vastakohtia.

Hanketiimin pohdintaa tuloksista:

Tulevaisuuden toimintaedellytykset haastaa yhdistysten osaamista. Yhdistysten on tärkeää tuntea oma toimintaympäristönsä ja ennakoida tulevaisuuden muutoksia. Se mitä osaamista tarvitaan nyt, saattaa tulevaisuudessa olla jotakin muuta. Millä keinoilla pysytään ajan muutoksissa mukana? Löytyykö yhdistyksiltä kykyä ennakoida, kehittää, uudistua ja mukautua?

Yhdistysten tärkein pääoma on innostuneet, osaavat ja hyvinvoivat työntekijät sekä vapaaehtoiset. Miten heistä pidetään huolta jatkossa?

Osaaminen vs. tulevaisuuden taidot

Millaista osaamista on tällä hetkellä

1. Oman toiminnan kehittäminen
2. Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot
3. Digitaidot
4. Sosiaalinen media
5. Nopeisiin muutoksiin sopeutuminen, eli resilienssi
6. Omasta jaksamisesta huolehtiminen
7. Viestintä
8. Arviointiosaaminen
9. Oman toiminnan hyötyjen kuvaamien ja perustelu
10. Tulevaisuuden suunnittelu ja ennakointi
11. Vaikuttaminen yhteiskuntaan omaan yhdistystoimintaan liittyen
12. Moninaisuuden huomioiminen
13. Rahoituksen hakeminen yhdistykselle
14. Johtamistaidot
15. Ekologisten toimintatapojen edistäminen järjestötoiminnassa
16. Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen

Tarpeelliset taidot (5v.)

1. Rahoituksen hakemisen yhdistykselle
2. Viestintä
3. Yhdistyksen toiminnan kehittäminen
4. Yhteistyö- ja verkostoitumistaidot
5. Yhdistyksen toiminnan hyötyjen kuvaaminen ja perustelu yhteiskunnalle
6. Digitaidot
7. Vaikuttaminen päättäjiin omaan yhdistystoimintaan liittyen
8. Tulevaisuuden suunnittelu ja ennakointi
9. Omasta jaksamisesta huolehtiminen
10. Sosiaalinen media
11. Nopeisiin muutoksiin sopeutuminen / resilienssi
12. Johtamisen taidot
13. Arviointiosaaminen
14. Moninaisuuden huomioiminen
15. Palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen
16. Ekologisten toimintatapojen edistäminen yhdistystoiminnassa

Vastaukset listattu vastausten mukaan tärkeysjärjestykseen niiden vertailun helpottamiseksi. Alkuperäiset kysymykset ovat muodoltaan erityyppiset (asteikko/valitse 5 tärkeintä).

HUMAK[®]



Yhdistysten rooli hyvinvointialueilla

- Yli puolet vastaajista kokivat yhdistyksensä tuntevan hyvinvointialueet ja niiden toimintakentän sotejärjestöille hyvin. Suuremmilla yhdistyksillä oli tuntemus parempaa.
- Tulevaisuudessa hyvinvointialueiden kanssa tehtävään yhteistyöhön osaamista tarvitaan erityisesti verkostoitumiseen, rahoituksen hakemiseen sekä oman toiminnan tärkeyden kuvaamiseen ja perusteluun.
- Yhdistysten rooli nähtiin tulevaisuudessa hyvinvointialueilla ja kunnissa yleisesti tärkeänä, mutta vastauksissa tuotiin esille myös rooliin liittyvää epävarmuutta.
- Palveluiden ja tuen tarjoaminen, ennaltaehkäisevä ja matalan kynnyksen tuki, kohderyhmien tarpeiden tunnistaminen ja yhteistyökumppanina toimiminen sekä tiedon ja osaamisen jakaminen nostettiin esille yhdistysten tulevaisuuden rooleiksi hyvinvointialueilla ja kunnissa.

Hanketiimin pohdintaa tuloksista:

Yhteistyöhön tarvitaan osaavia tekijöitä. Miten pidetään verkostoissa ja kumppanuuksissa mukana myös vapaaehtois pohjalta toimivat yhdistykset ja huomioidaan niidenkin toimintaedellytykset?

Moninaisella yhdistyskentällä nähtiin olevan tulevaisuudessa monta roolia. On kuitenkin tärkeää jatkaa yhdistysten kanssa vuoropuhelua ja roolien selkeytystä. Tietoa tarvitaan myös hyvinvointialueiden puolella, miten heidät tavoitamme yhdistysviestinnällä?

Rahoitusmuotojen muutosten ennakoinnilla ja jatkuvuuden turvaamiselle, voitaisiin varmasti myös vastata kyselyssä esille tulleeseen rahoituksen haasteeseen.

Osaamista tarvitaan yhdistysten rahoitukseen

- Rahoitukseen liittyvä osaaminen tuli tuloksissa vahvasti esille.
- Kaksi kolmasosaa vastaajista katsoi, että heidän yhdistyksessään on tarvetta saada lisää osaamista rahoituksen hankkimiseen.
- Rahoitus näyttäisi haastavan niin pienten kuin suurempien yhdistysten tämän hetken osaamista.
- Tulevaisuuden näkökulmasta yhdistysten rahoitukseen liittyvä osaaminen myös korostui vahvasti, sillä lähitulevaisuuden tärkeimmäksi taidoksi vastaajat valitsivat rahoituksen hakemisen (59 %) sekä tärkeimmäksi haasteeksi myös rahoituksen niukkenemisen (73 %).
- Kyselyyn vastanneiden yhdistystyöntekijöiden ja vapaaehtoisten mukaan osaamista tarvitaan lisää rahoituksen monipuolistamiseen, erityisesti tarvittaisiin uusia rahoituskanavia ja hankeosaamista.

Hanketiimin pohdinta tuloksista:

Vastauksiin on varmasti vaikuttanut ajankohtaiset yhdistysten rahoitukseen liittyvä muutokset ja sen ympärillä käytävä keskustelu. Aihe on ajankohtainen. Mielenkiintoista oli huomata, että vastauksissa palvelujen ja toiminnan tuotteistaminen jäi toiseksi vähiten tärkeäksi tulevaisuuden taidoksi, mutta rahoituksen hakeminen yhdistykselle valittiin tärkeimmäksi. Voidaanko ajatella, että vastaajien osalta yhdistysten yleishyödylliseen toimintaan liittyvät avustusmuodot nähdään jatkossa tärkeämmässä roolissa kuin markkinaehtoisten palvelujen kehittäminen tai tuottaminen.

Viestintä ja digitaalisuus haastaa

- Vastaajista 70 %:n koki yhdistyksessään olevan viestintään ja digitaalisuuteen liittyviä haasteita. Pienissä yhdistyksissä (ei palkattuja työntekijöitä) oli muun kokoisia yhdistyksiä hieman useammin viestintään ja digitaalisuuteen liittyviä osaamisongelmia.
- Viestintä nousi toiseksi tärkeimmäksi taidoiksi lähitulevaisuudessa.
- Vastaajat tunnustivat osaamistarpeita eri viestinnän osa-alueilla, mutta osaamistarpeita katsottiin olevan myös laajemmin tai yleisesti viestinnässä. Viestinnän ja digitaalisuuden osaamisen taso voi myös vaihdella työntekijöiden ja/tai vapaaehtoisten välillä.
- Haasteita ei näyttänyt olevan, kun osaaminen oli hyvällä tasolla tai vastuu oli viestinnän työntekijällä.

Hanketiimin pohdintaa tuloksista:

Viestinnän haasteet on hyvin tunnistettu yhdistyksissä. Digitaalisuuteen liittyvät taidot linkittyvät vahvasti viestintään yhtenä osa-alueena.

Viestinnän merkitystä osaamisalueena korostaa sen linkittyminen vahvasti yhdistyksen eri toimintoihin ja palveluihin sekä tulevaisuuden haasteisiin, kuten uusien vapaaehtoisten innostamiseen, toiminnan hyötyjen kuvaamiseen tai verkostoitumiseen.

Vapaaehtoistoiminnassa uudistumistarpeita

- Yli puolet vastaajista (56 %) koki, että yhdistyksellä on haasteita vapaaehtoisten saamisessa ja sitoutumisessa toimintaan tällä hetkellä. Haaste korostui vapaaehtoisten ja pienten yhdistysten (ei työntekijöitä) vastauksissa.
- Uusien vapaaehtoisten saamisen mukaan toimintaan nähtiin myös toiseksi suurimpana lähitulevaisuuden haasteista. Vapaaehtoistyön eri haasteet nousivat erityisesti esille pienten yhdistysten vastauksissa.
- Kyselyyn vastaajat nostivat esille, että osaamista ja tukea tarvittaisiin vapaaehtoistyön kehittämiseen ja koulutukseen, uusien vapaaehtoistyön muotojen kehittämiseen, yhdistystoiminnan markkinointiin ja uusien vapaaehtoisten saamiseen.

Hanketiimin pohdintaa tuloksista:

Yhdistysten tulevaisuuden näkökulmasta keskeinen haaste. Vapaaehtoistoiminta haastaa erityisesti pieniä ja vapaaehtois pohjalta toimivia kyselyyn vastanneita yhdistyksiä. Kehittämisessä ja Moniosaaja-hankkeen toiminnassa tärkeää huomioida uudet tavat kertoa ja viestiä vapaaehtoistoiminnan merkityksestä, osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä.

Yhdenvertaisuuden edistäminen näkyvämmäksi

- Yhdenvertaisuussuunnitelma on vain harvoilla yhdistyksillä käytössä välineenä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Vain noin kolmannes oli tehnyt yhdenvertaisuussuunnitelman. Huomion arvoista on myös se, että joka neljäs vastaaja ei osannut sanoa, onko heidän yhdistyksessään tehty yhdenvertaisuussuunnitelma ja noudatetaanko sitä.
- Mitä pienempi yhdistys, sitä harvemmin on yhdistyksessä tehty yhdenvertaisuussuunnitelma.
- Vastausten mukaan tarvitaan yleisesti tietoa yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen ja osaamista edistää yhdenvertaisuutta.
- Keinona miten yhdenvertaisuutta edistetään yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi nostettiin esille mm. esteettömyys, saavutettavuus, turvallinen tila ja anonyymirekrytointi.

Hanketiimin pohdintaa tuloksista:

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman yli 30 henkilön työnantajia, mutta yhdenvertaisuuden edistäminen velvoittaa laajemmin kaikki työnantajia.

Ottaen huomioon yhdistysten tärkeän roolin yhdenvertaisuuden edistämiseksi, avovastauksissa mainittiin melko suppeasti eri tapoja edistää yhdenvertaisuutta.

Hankkeessa olisikin hyvä miettiä yhdessä yhdistysten kanssa, millainen toimintatapa tukisi erityisesti pienten yhdistysten yhdenvertaisuuden edistämistä ja miten käsite kotiutuisi yhdistysten käyttöön kuvaamaan ja kehittämään toimintaa? Millainen olisi yhdenvertaisuussuunnitelman "lightversio"?

Kestävän kehityksen huomioiminen tulevaisuudessa

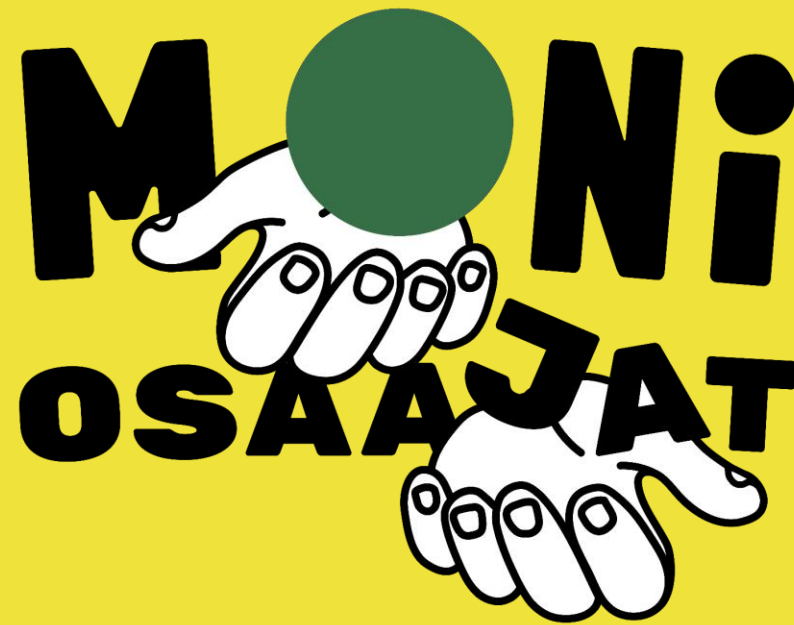
- Noin puolet vastaajista kokivat vaikeaksi arvioida kuinka paljon heidän yhdistyksessään on osaamista edistää kestävä kehitystä, valitsivat vaihtoehdon "en osaa sanoa". Vain 30% vastasi, että yhdistyksessä on osaamista.
- Osaamista kaivattiin lisää perustietoihin, ja miten ottaa kestävä kehitys paremmin huomioon yhdistyksen toiminnassa käytännössä. Useampi vastannut toi esiin, että heillä on muutamia osaajia kestävästä kehityksestä. Muutama vastaaja mainitsi, että yhdistyksessä on pyrkimystä ja tahtoa edistää kestävä kehitystä.
- Lähitulevaisuudessa tarvittavista taidoista ekologisten toimintatapojen edistäminen yhdistystoiminnassa nähtiin kaikista vähiten tärkeäksi.
- Kysyttäessä tarkemmin avovastauksissa näkyi kestävä kehityksen ymmärtäminen hyvin moniulotteisesti, mm. sosiaalinen kestävyys, digitaidot.

Hanketiimin pohdintaa tuloksista:

Vastausten perusteella näyttäisi olevan epäselvää millainen rooli kestävyteen liittyvillä teemoilla on sosiaali- ja terveysalan yhdistysten toiminnassa ja miten niitä voidaan jatkossa hyödyntää.

Mikä yhteys kestävyiden teemoilla voisi olla yhdistysten rahoituksen vahvistamiseen tai uusien vapaaehtoisten mukaan innostamiseen tulevaisuudessa?

Tärkeää on tarkentaa, mikä on Moniosaajat-hankkeen tulokulma: sosiaalinen, ekologinen ja/vai taloudellinen kestävyys?



Kiitos!

HUMAK[®]

