

Anu Salminen

**OSAAMISMERKIT OSAAMISEN TUN-
NISTAMISEN VÄLINEIKSI JÄRJESTÖ-
TOIMINNASSA:**

Suomen Nuorkauppakamarit

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Liiketalous

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä	Anu Salminen
Työn nimi	Osaamismerkkit osaamisen tunnistamisen välineiksi järjestötoiminnassa: Suomen Nuorkauppakamarit
Toimeksiantaja	Suomen Nuorkauppakamarit ry
Vuosi	2023
Sivut	42 sivua, liitteitä 5 sivua
Työn ohjaaja	Marika Vartiainen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön aiheena on osaamismerkkit osaamisen tunnistamisen välineiksi järjestötoiminnassa. Työn tilaajana toimi Suomen Nuorkauppakamarit ry.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Suomen Nuorkauppakamareille osaamismerkkien luomisen prosessi. Opinnäytetyön tekemisen aikana osaamismerkkit otettiin järjestön käyttöön. Tekemisen prosessi visualisoitiin myös PDF-ohjeeksi, jota voidaan hyödyntää jatkossa.

Opinnäytetyön laatimisen aikana selvitettiin, mihin tarkoitukseen osaamismerkkit soveltuvat, kuinka niitä sovelletaan järjestön tarpeisiin ja miten niitä luodaan järjestelmällisesti Suomen Nuorkauppakamarit ry:n käyttöön. Lopputuloksena työstä on valmiita osaamismerkkejä jäsenistön käyttöön sekä dokumentoitu, visuaalinen prosessiohje osaamismerkkien luomiseen tulevia tekijöitä varten.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin kahta tutkimusongelmaa. Ensimmäinen tutkimusongelma oli, miten osaamismerkkejä luodaan Suomen Nuorkauppakamareille. Työstä rajattiin pois osaamismerkkien käyttäminen virallisissa, tutkintoon johtavissa tai työpaikoilla tapahtuvissa koulutuksissa. Toinen tutkimusongelma oli selvittää, millaiset osaamismerkkit toimivat Suomen Nuorkauppakamareilla.

Menetelmänä tutkimusongelmien ratkaisemiseen käytettiin tapaustutkimusta. Taustatietoa kerättiin tutkimalla kirjallisia lähteitä. Tapaustutkimuksen menetelmiksi valittiin asiantuntijan teemahaastattelu sekä benchmarking-menetelmä. Benchmarking-menetelmällä haastateltiin kahta osaamismerkkejä jo hyödyntävää järjestöä.

Päätuloksiksi ensimmäiseen tutkimusongelmaan saatiin Open Badge Factoryn käyttö osaamismerkkien luomisessa sekä prosessin kuvauksen luominen visuaalisesti auttamaan tulevien osaamismerkkien laatimista. Toiseen tutkimusongelmaan saatiin tutkimusmenetelmien kautta tuloksiksi osaamismerkkien pitäminen yksinkertaisina sekä panostaminen osaamismerkkien markkinointiin.

Asiasanat: digitaaliset osaamismerkkit, järjestöt, osaamisen tunnistaminen, tapaustutkimus

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author	Anu Salminen
Thesis title	Digital Open Badges as Tools for Competence in a Non-profit Organization: Junior Chamber International (JCI Finland)
Commissioned by	Junior Chamber International (JCI Finland)
Time	2023
Pages	42 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Marika Vartiainen

ABSTRACT

In this thesis, digital open badges were studied to be used as a tool for competence recognition in organisations. The thesis was assigned by the Junior Chamber International Finland (JCI Finland).

The objective of the thesis was to develop a process for creating digital open badges for organisational use. Digital Open badges for JCI Finland were launched during the making of the thesis. The process was also visualised as a pdf-guide for future developers in the organisation.

During making this thesis it was discovered to what use these digital open badges are for, how to implement them in organisational needs and how to create them systematically for JCI Finland. As a result, there were actual open badges made for JCI Finland together with a documented, visual process guide for future developers.

In this thesis there were two research problems that were addressed. The first research problem was how to create digital open badges for JCI Finland. Themes as using digital open badges in official, degree-based studies and within working life were excluded from the thesis. The second research problem was to determine what kind of digital open badges would suit JCI Finland the best.

Case study methods were used to solve these research problems. Background information was gathered by studying literature associated with these research themes. Theme interview and benchmarking method were chosen for the methods for this case study. A digital open badge professional was interviewed using the theme interview method. Two organisations already using digital open badges were interviewed using the benchmarking method.

As a result of this thesis, a process description and a visual guide were made that will help developers in JCI Finland in creating digital open badges in the future. For the second research problem the results were to keep digital open badges as simple as possible and to invest in marketing efforts for these badges.

Keywords: digital open badges, organisations, competences, case study

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	JÄRJESTÖTOIMINTA.....	7
2.1	Järjestötoiminnan historia Suomessa	7
2.2	Järjestökouluttamisen historia	8
2.3	Järjestöjen toimintaympäristö ja kohderyhmät	9
3	OSAAMISMERKIT	10
3.1	Osaamisen tunnistaminen.....	10
3.2	Osaamismerkkien tausta.....	12
3.3	Osaamismerkit järjestötoiminnassa.....	12
3.4	Osaamismerkit käytännössä	13
4	TOIMEKSIANTAJA SUOMEN NUORKAUPPAKAMARIT RY	15
4.1	Toimeksiantajan esittely ja toimintaympäristö.....	16
4.2	Nykytilanne.....	16
5	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSAINEISTO.....	17
5.1	Tapaustutkimus	17
5.2	Tiedonkeruumenetelmät.....	19
5.3	Aineiston hankinta	22
5.4	Aineiston analyysi.....	22
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	23
6.1	Teemahaastattelun tulokset	23
6.1.1	Taustatiedot.....	24
6.1.2	Osaamismerkit järjestöissä	25
6.1.3	Osaamismerkit työelämässä	25
6.1.4	Osaamismerkkien hyöty yksilölle	26
6.1.5	Osaamismerkkien käyttö.....	27
6.1.6	Osaamismerkkien tulevaisuus.....	28
6.2	Benchmarking-haastattelut	29

6.2.1	Marttaliiton haastattelun tulokset.....	29
6.2.2	Suomen Partiolaisten haastattelun tulokset	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	33
7.1	Miten osaamismerkki luodaan Suomen Nuorkauppakamareille	33
7.2	Millaiset osaamismerkki toimivat Suomen Nuorkauppakamareilla	36
7.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	38
8	LOPUKSI.....	40
	LÄHTEET	41

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun haastattelurunko

Liite 2. Benchmarking haastattelurunko

Liite 3. Ohjeet osaamismerkkin tekijälle

1 JOHDANTO

Työn aiheena on osaamismerkit osaamisen tunnistamisen välineiksi nuorkauppakamarissa. Osaamismerkit on otettu käyttöön nuorkauppakamarissa ensimmäisen kerran vuoden 2022 lopussa, ja laajempi käyttöönotto on suunniteltu vuodelle 2023. Toimin vuonna 2023 Suomen Nuorkauppakamareissa SD-koordinaattorina vastaten osaamismerkkien käytöstä.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Suomen Nuorkauppakamari ry. Suomen Nuorkauppakamarit on nuorten aikuisten kouluttautumisen- ja johtajuusjärjestö, johon kuuluu noin 2 000 jäsentä. Järjestö tarjoaa alle 40-vuotiaille aikuisille mahdollisuuden verkostoitua, kouluttautua ja vaikuttaa positiivisesti yhteiskuntaan.

Suomen Nuorkauppakamareissa järjestetään vuosittain satoja koulutuksia. Nuorkauppakamarilaiset toimivat myös eri hallitusviroissa ja toteuttavat yhteiskunnallisesti vaikuttavia projekteja. Osaamismerkkien avulla Suomen Nuorkauppakamarit haluavat saada järjestössä hankitun osaamisen näkyväksi jäsenilleen. Osaamismerkit tullaan vuonna 2023 ottamaan käyttöön vuosittain toteutettaviin akatemioihin sekä vakiintuneisiin koulutuskokonaisuuksiin. Tämän lisäksi merkkejä tehdään resurssien muutamiin pienempiin toteutuksiin.

Osaamismerkit kuuluvat Suomen Nuorkauppakamareiden vuoden 2023 toimintasuunnitelmaan ja ovat osa SD-lohkon (self development) tavoitteita. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ottaa osaamismerkit järjestön käyttöön ja luoda niiden tekemiseen prosessi, jota voidaan hyödyntää jatkossa.

Työn tavoitteena on kehittää Suomen Nuorkauppakamareille osaamismerkkien luomisen prosessi. Selvitän, mihin tarkoitukseen osaamismerkit soveltuvat, kuinka niitä sovelletaan järjestön tarpeisiin ja miten niitä luodaan järjestelmällisesti Suomen Nuorkauppakamareille. Lopputuloksena on valmiita osaamismerkkejä jäsenistön käyttöön sekä dokumentoitu prosessi osaamismerkkien luomiseen tulevia tekijöitä varten.

Opinnäytetyössä käsitellään kahta tutkimusongelmaa. Ensimmäinen tutkimusongelma on, miten osaamismerkkit luodaan Suomen Nuorkauppakamareille. Opinnäytetyöstä rajataan pois osaamismerkkien käyttäminen virallisissa, tutkintoon johtavissa koulutuksissa tai työpaikoilla tapahtuvissa koulutuksissa. Toinen tutkimusongelma on, millaiset osaamismerkkit toimivat Suomen Nuorkauppakamareilla.

Ensimmäiseen tutkimusongelmaan on kerätty empiiristä aineistoa teemahaastattelemalla alan asiantuntijaa. Laadullinen tutkimus haastattelemalla sopii tähän opinnäytetyöhön, sillä Opintokeskus Sivis tarjoaa opastusta järjestöille osaamismerkkien käyttöönotossa sekä rakentamisessa. Suomen Nuorkauppakamarit ovat yhteistyössä Opintokeskus Siviksen kanssa.

Osaamismerkkien laatimisen prosessissa on hyödynnetty benchmarking-menetelmää muista järjestöistä, joissa on jo onnistuneesti otettu digitaaliset osaamismerkkit käyttöön. Tarkasteluun on valittu Suomen Partiolaiset sekä Marttajärjestö. Molemmista järjestöissä on hyödynnetty osaamismerkkejä jo usean vuoden ajan. Benchmarking toteutetaan sähköpostihaastatteluilla molempien järjestöjen osaamismerkeistä vastaaville henkilöille.

Opinnäytetyön tutkimuksen aihe on digitaaliseen ympäristöön liittyvä, joten osaamismerkkeihin liittyvä aineisto on kerätty pääasiassa digitaalisista lähteistä. Osaamismerkkit tulevat niiden vakiintuessa ja virallistuessa varmasti näkymään paremmin myös kirjallisissa teoksissa tulevaisuudessa, mutta tämän opinnäytetyön tekemisen aikana lähteet olivat pääasiassa digitaalisia PDF-ohjeita ja mainintoja verkkokirjoituksissa.

2 JÄRJESTÖTOIMINTA

Tässä luvussa käydään läpi viitekehyksenä järjestötoimintaa. Luvussa käsitellään järjestötoiminnan historiaa Suomessa, järjestökouluttamisen historiaa sekä järjestöjen toimintaympäristöä sekä kohderyhmiä.

2.1 Järjestötoiminnan historia Suomessa

Opintokeskus Siviksen historiikin mukaan kansalaisjärjestöjen synty 1800-luvun lopulla oli tärkeä asia kansanvalistuksen kannalta. Järjestöjen kautta oli

mahdollista tehdä monipuolista ja laajaa koulutustoimintaa. Yksi ensimmäisistä ja varteenotettavimmista järjestöistä oli vuonna 1874 perustettu Kansanvalistusseura. Kansanvalistusseurasta muodostui taustavaikuttaja uusien järjestöjen perustamiselle. (Ojanen 2018, 14–15.)

Myös Pätäri ym. (2019, 67) mainitsevat Kansanvalistusseuran yhtenä ensimmäisistä järjestöllisen vapaan sivistystyön toimijana. Kansanvalistusseura sai ensimmäisenä järjestönä määrärahan valtiolta vuonna 1919, jotta se voisi kehittää kansalaisopintoja ja palkata kotiopintosihteerin.

Pohjanmaalla syntyi yksi ensimmäisistä todellisista laajoista järjestöistä, jolla oli painostus koulutukseen ja sivistystyöhön. 1880-luvulla alkunsa saanut ja nopeasti ympäri Suomen levinnyt nuorisoseuraliike voidaan lukea yhdeksi tärkeimmistä sivistysjärjestöistä Suomessa. Samaan aikaan perustettiin myös järjestäytynyt raittiusliike sekä työväenliike, joille molemmille varsinkin valistustyö olivat keskeisiä tavoitteita. (Ojanen 2018, 15.)

Sivistystyöhön jaettiin 1940-luvulla määrärahoja varsinkin kansanopistojen ja työväenopistojen käyttöön, mutta järjestömuotoisen sivistystyön taloudellinen tuki oli vähäistä. Asia korjaantui vasta uuden lainsäädännön avulla vuonna 1964. Vuoden 1976 säädetyin lain myötä opintokeskukset vahvistuivat ja ajan mittaan opintokerhotoiminta hiipui, kunnes vuoden 2015 lakiuudistuksessa opintokerhot poistettiin erikseen valtioneutua saavana opiskelumuotona. (Pätäri ym. 2019, 68.)

2.2 Järjestökouluttamisen historia

Ensimmäisten järjestöjen perustamisen jälkeen keskusteltiin monella taholla yhteisten raamien määrittelystä kansansivistyksen parissa. Järjestöjen yleinen kansansivistyskokous järjestettiin ensimmäistä kertaa vuonna 1909 ja siellä ajatuksena oli koota järjestökenttää tai luoda jopa kokonaan uusi, yhteinen kattojärjestö. Sama teema on ollut keskusteluissa siitä lähtien, mutta tällaista yhtenäistymistä ei ole vielä tapahtunut. (Ojanen 2018, 16.)

Järjestöjen kouluttautumisen koordinointi oli hankalaa, sillä 1900-luvun alun kansansivistysjärjestöt olivat vielä heikkoja ja niiden toiminta oli päällekkäistä.

Raittiusliike oli ensimmäinen varsinainen järjestöjen koulutusten kehittäjä, sillä siellä luotiin eri tasoisia opintopaketteja. (Ojanen 2018, 16.)

Kotikasvatusyhdistys pääsi tuona aikana pisimmälle itseopiskelun kehittäjänä. Yhdistyksessä järjestettiin luentoja sekä julkaistiin Koti-lehteä sekä yhteinen oppikirja. Alkuvaiheen muita tärkeitä tekijöitä olivat myös nuorisoseurojen opintokerhot sekä Limingan kansanopiston aloittama kansalaisopintojen ohjelma vuonna 1912. (Ojanen 2018, 17.)

2.3 Järjestöjen toimintaympäristö ja kohderyhmät

Harjun ja Ruuskanen-Himman mukaan noin kolmannes suomalaisista tekee säännöllisesti vapaaehtoistyötä. Tämä vapaaehtoistyö tehdään pääsääntöisesti järjestöissä. Eniten järjestötyötä tekevät keski-ikäiset- ja sitä varttuneemat, kun taas nuorkauppakamarin kohderyhmä, nuoret ja nuoret aikuiset, osallistuvat vapaaehtoistyöhön vähiten. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 53.) Nuorkauppakamarissa toimimista ei yleensä sanoiteta vapaaehtoistyönä, vaan ennemmin puhutaan harrastamisesta tai vapaa-ajalla kouluttautumisesta. Nuorkauppakamarissa tehdyt projektit sekä muu osaamisen kartuttaminen voidaan kuitenkin laskea vapaaehtoistyöksi kuten muissakin järjestöissä.

Harjun ja Ruuskanen-Himman mukaan järjestötyössä on tulevaisuudessa aiempaa vaikeampi saada ihmisiä sitoutumaan pitkäjänteiseen työhön. Järjestöjen tulee tarjota tehtäviä, joihin on mahdollista sitoutua lyhytaikaisemmin. Tulevaisuudessa vapaaehtoistyön oikeutus tulee lunastaa uusilla tavoilla. Tämä onnistuu järjestötoiminnan arvostuksen nostamisella hyvällä organisomisella. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 54.)

Järjestöt määrittelevät itse tehtävänsä ja tavoitteensa toimintaympäristössään. Järjestön tulee olla kytköksissä yhteiskuntaan, sillä ilman yhteiskuntakytköstä järjestöllä ei ole tekijöitä eikä resursseja eikä se vaikuta toimintaympäristöönsä. Voidaan sanoa, että järjestöllä tulee olla vaikuttavuutta sekä toimintaan osallistuville yksilöille että paikalliselle yhteisölle tai yhteiskunnalle. (Lind & Kaunismaa 2022, 14.)

Pätäri ym. (2019, 143.) kertovat, että vapaan sivistystyön oppilaitokset tarkastelevat jäsenjärjestöjensä koulutuksen tarpeita entistä laajemmin. Koulutusten puolesta on toimittava ennakoivasti, sillä opiskelijat äänestävät nykyään entistä useammin jaloillaan. Koulutustarjonta tulee suunnitella huomioiden nykyinen järjestötoiminnan pirstaleisuus, koulutusten lyhytkestoisuus sekä yhdistysten rakenteessa tapahtuvat muutokset.

3 OSAAMISMERKIT

Osaamismerkkit (Open Badges) ovat käytetyin digitaalisten merkkien formaatti maailmassa. Osaamismerkkit ovat vahvistettavissa ja jaettavissa. Ne myös sisältävät metatietoa saavutetusta osaamisesta ja tiedon siitä, mitä merkin saaja on tehnyt saadakseen osaamismerkin. Osaamismerkkit ovat joustava ja liikuteltava tapa tunnustaa ja tunnistaa oppimista ja saatuja taitoja. (General Open Badges s.a.)

Tässä luvussa käsitellään osaamismerkkien taustaa osaamisen tunnistamisesta tekniseen toteutukseen asti. Aluksi käydään läpi osaamisen tunnistamista, jotta tiedetään miksi osaamismerkkit ovat tärkeitä ja mitä osaamista niiden kautta voi tunnustaa ja tunnustaa. Osaamismerkkien tausta käsittää merkkien historian maailmalla ja rantautumisen Suomeen. Lopuksi käydään läpi osaamismerkkien käyttöä järjestötoiminnassa sekä merkkien teknistä toteutusta.

3.1 Osaamisen tunnistaminen

Harjun ja Ruuskanen-Himman mukaan järjestöt muuttavat ihmistä ja täten järjestöjen tulokset ovat muutoksia ihmisissä, kuten käyttäytymisessä, olosuhteissa, kelpoisuudessa ja kyvyissä. Ihmisiä ei nähdä staattisena resurssina vaan kasvavana voimana ja heidän hyvinvoinnistaan ja oppimisesta on pidettävä koko ajan huolta. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 47.)

Järjestöissä on tekemisen paikkoja ihmisille, jotka haluavat tehdä jotain merkittävää. Ihmiset tekevät mielellään töitä järjestön hyväksi ja haluavat mielekkään tekemisen paikkoja. Järjestötoiminnasta ei saa palkkaa, joten usein onnistuminen on ainoa työstä saatu palkinto. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 47.)

Järjestötoiminnassa olevista jäsenistä tulee pitää huolta. Ihmisiä ja heidän työpanostaan tulee huomioida ja arvostaa. Vapaaehtoisista järjestötoimijoista huolehtiminen tulee myös vastuuttaa, eli jonkun tulee olla vastuussa siitä, että tekijöitä kiitetään ja heidän tekemänsä työ tehdään näkyväksi. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 59.)

Järjestötoimintaan osallistumisessa voidaan myös puhua ulkoisesta motivaatiosta. Ihminen yleensä osallistuu järjestötoimintaan sisäisestä motivaatiosta käsin, kuten itsensä toteuttamisen ja kehittymisen tarpeista, mutta myös ulkoisella motivaatiolla on oma osansa. Jotta ihmisen innostus järjestötyöhön pysyy, tarvitaan muun muassa kannustusta, kiitosta ja palautetta. Nämä ulkoiset palkkiot eivät motivoi kauaa, joten niitä tarvitaan säännöllisemmin. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 102.)

Osaamismerkkit hankitun osaamisen ulkoisina merkkeinä voidaan nähdä myös osana ihmisen sosiaalisia motiiveja järjestötoiminnassa. Sosiaaliset motiivit liittyvät haluun tulla huomatuksi ja hyväksytyksi, olla näkyvästi osa ryhmää. Nämä inhimilliset piirteet ovat osa järjestötoiminnan arkea. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 102.) Ulkoisesti näytettävillä merkeillä voidaan osoittaa ryhmään kuulumista ja tulla huomatuksi aktiivisena tekijänä.

Osaamisen tunnistaminen ei tässä yhteydessä tarkoita tutkintoa tai työkokemusta, vaan puhutaan järjestötoiminnassa saadun hiljaisen sekä näkyvän tiedon ja taidon jäsentämisestä näkyvään muotoon (Ketamo ym. 2022, 8.)

Saloheimon mukaan opitun tunnustamisesta on alettu puhua terminä 1990-luvun lopussa. Euroopan unioniin liittyminen lisäsi elinikäisestä oppimisesta keskustelua ja todettiin, että ihmisillä tulisi olla mahdollisuus saada tunnustusta elämän eri vaiheissa hankitulle osaamiselle. Opitun tunnustamista on pohdittu tässä kontekstissa vapaan sivistystyön oppilaitosten ja järjestöjen työntekijöiden kesken. (Toom ym. 2008, 333–335.)

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän kartoituksen mukaan saatavilla ei ole tietoa siitä, kuinka laajasti osaamisen tunnistamista tehdään vapaa-ajan ja

harrastuneisuuden piirissä. Laajin osaamisen tunnistamisen materiaali on partio toiminnan parista. Vapaan sivistystyön piirissä tehtävän osaamisen tunnistamisen välineistä mainitaan nimenomaan osaamismerkkien kehitystyö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 40.)

Sitran mukaan eri tavoin hankitulle osaamiselle tulee tehdä yhtenäiset tunnistamisen ja tunnustamisen pelisäännöt. Eri ympäristöissä hankittu osaaminen nähdään osana työelämässä tarvittavia uusia tarpeita. Harrastaminen on oppimisen paikka ja sen tärkeys tulee Sitran selvityksen mukaan tulevaisuudessa vielä korostumaan. Osaamismerkit mainitaan osana uudenlaisia tapoja, joilla tuotetaan osaamista yhdessä ja joiden avulla osaaminen tunnustetaan työelämässä. (Sitra 2019, 26.)

3.2 Osaamismerkkien tausta

Digitaalisten osaamismerkkien protokolla ja viitekehys kehitettiin vuonna 2011. Seuraavana vuonna Mozilla Foundation julkaisi osaamismerkit ensimmäistä kertaa nimellä Open Badges 1.0. Osaamismerkkien ensimmäistä julkaisua olivat tukemassa MacArthur Foundation sekä noin kolme sataa muuta organisaatiota. (TeachOnline 2019.)

Vuoteen 2017 mennessä IMS Global Learning Consortium otti vastuulleen osaamismerkkien tuen kansainvälisiä protokollia varten, jotta saatiin julkaistua kansainvälisten standardien mukainen versio Open Badges 2.0. IMS sertifioi kolmiansia osapuolia merkkien luomiseen ja jakamiseen, kuten esimerkiksi Badgr, OpenBadges ja Open Badge Factory. (TeachOnline 2019.)

Vuonna 2013 digitaaliset osaamismerkit saivat jalansijaa Euroopassa ja suosio kasvoi varsinkin Isossa-Britanniassa, jossa kahden vuoden aikana osaamismerkit otettiin 120 organisaation käyttöön ja merkkejä jaettiin noin 25 000 kappaletta. Vuonna 2020 digitaalisista osaamismerkeistä julkaistiin viimeisin versio Open Badges 2.1. (History s.a.)

3.3 Osaamismerkit järjestötoiminnassa

Osaamismerkeillä tarkoitetaan digitaalisia osaamismerkkejä (Open Badge), jotka ovat sähköisiä ja visuaalisia merkkejä osaamisesta. Järjestötoiminnassa

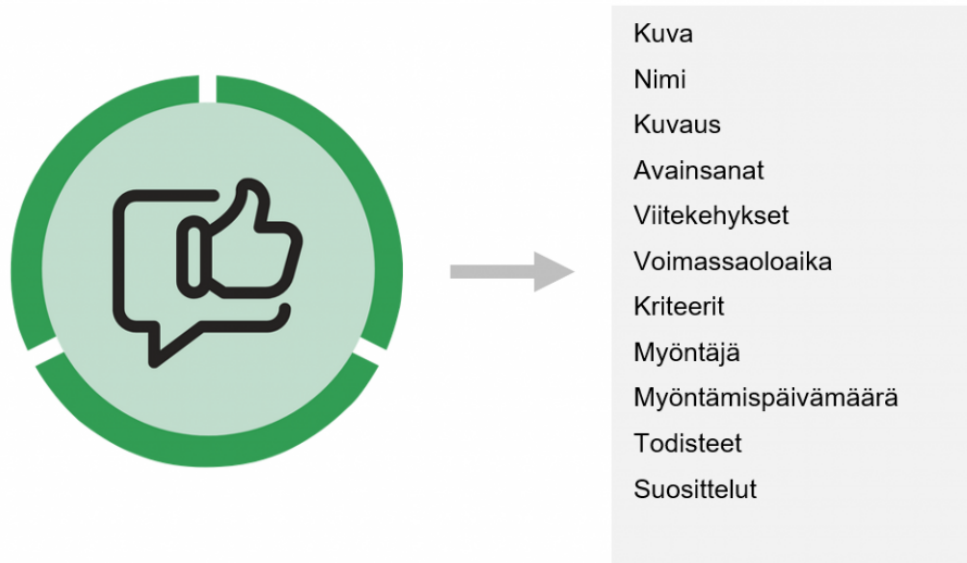
osaamismerkeillä voidaan tunnistaa, tunnustaa ja osoittaa jäsenen hankkimaa kokemusta. Koska osaamismerkkien avulla voidaan luoda osaamisesta visuaalisia kokonaisuuksia, niin niillä voidaan myös ohjata järjestön oppimista ja toimintaa. (Digitaaliset osaamismerkit s.a.)

Työ- ja elinkeinoministeriön kartoituksen mukaan digitaalisten osaamismerkkien kehitys ja käyttö on lisääntynyt jatkuvasti. Osaamismerkkejä käytetään koulujen lisäksi vapaassa sivistystyössä harrastustoiminnassa syntyneen osaamisen tunnistamisessa. Valitettavasti vielä ei ole kattavaa tietoa osaamismerkkien hyödyntämisen laajuudesta. Viime vuosina on käynnistetty kuitenkin pilotteja, joissa on tarkoituksena kehittää valtakunnallisia osaamismerkkejä, jotta merkkien kirjo olisi yhtenäisempää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 42.)

Open Badge Factoryn mukaan osaamismerkkejä voidaan käyttää järjestötoiminnassa motivointitekijänä muun muassa vapaaehtoistyön tai haastavissa tilanteissa olevien (kuten syrjäytymisen riski) henkilöiden tukemiseksi. Merkkejä voidaan käyttää myös oppimispolkujen visualisointiin, tavoitteiden asettamiseen sekä ammatillisen kehityksen tukemiseen, joten osaamismerkit ovat enemmän kuin vain palkintoja tehdystä työstä. Open Badge-merkeillä voidaan myös varmistaa koulutustoiminnan laatua isoissakin organisaatioissa. (Open Badge Factory 2023.)

3.4 Osaamismerkit käytännössä

Järjestötoiminnassa osaamismerkit luodaan valittuun ”osaamismerkkitehtäseen”. Suomen Nuorkauppakamarit ja Opintokeskus Sivis käyttävät Open Badge Factorya. Jotta merkkejä voi myöntää, tulee järjestöllä olla käytössä OBF-lisenssi.



Kuva 1. Digitaalisen osaamismerkkin metadata (Pakanen, L. & Sandberg, M.)

Teknisesti ajateltuna Open Badge-osaamismerkki on kuva, johon sisältyy metadataa. Kuvassa 1 havainnollistetaan metadataa eli merkin taustalla olevia tietoja. Merkin taustalla on tietoa merkin myöntäjästä, saajasta, mitä merkillä tunnustetaan ja tunnustetaan sekä millä kriteereillä merkin on saanut. Metadataan tulee noudattaa Open Badge-standardia. Standardin perusteella nähdään merkin aitous ja voimassaolo. Standardinmukaisilla alustoilla tehdyt merkin sisältävät automaattisesti tarvittavat metatiedot. (Open Badge Factory 2023.)

Opintokeskus Siviksen mukaan merkin laatijan on mietittävä, mitä hyötyä osaamismerkkin avulla tavoitellaan. Jotta merkistä olisi sekä antajalle että vastaanottajalle hyötyä, tulee huomioida resursointi, eli merkin markkinointi, käytönlisenssi, merkkihakemusten arviointi sekä mahdollinen graafisen suunnittelijan tarve. (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.)

Osaamismerkkiä varten on harkittava osaamisen kriteereitä eli osaamistavoitteita, joiden täytyy täytyä, jotta osaamismerkkin saa. On hyvä miettiä, miten osaamismerkkin vastaanottajan riittävä osaaminen varmistetaan, esimerkiksi hakemuksella, todisteilla tai testin tuloksena. On myös mahdollista myöntää osaamismerkki tunnustuksena esimerkiksi tehdystä työstä tai toimenkuvasta tai aktiivisuudesta. Tällöinkin on mietittävä millä perusteilla osaamismerkki annetaan. (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.)

Osaamismerkkin sisällön luomisessa tulee olla merkittynä osaamismerkkin kuva, nimi ja kuvaus. Tämän lisäksi voi lisätä avainsanoja, jotka nopeuttavat osaamismerkkien löytymistä Open Badge Passportissa. Kriteerien tulee olla lisätynä osaamismerkkiin, kuin myös mahdollinen osaamisen viitekehys. Lopuksi osaamismerkkiin on merkitty myöntäjän nimi ja tiedot ja voimassaoloaika. Lomakkeelle voi lisätä myös hakemuspohjan, todisteet sekä suositteluja. (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.)

Opintokeskus Sivis suosittelee osaamismerkkien rakentamista osaksi kokonaisuutta. Osaamismerkkejä voi luoda esimerkiksi eri teemoista ja aihealueista sekä eri osaamistasoilta, kuten perus-, edistynyt ja huippuosaaja. Merkit voivat kuulua isompaan merkkisarjaan tai kokonaisuuteen, jossa voi suorittaa useampia merkkejä. (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.)

Lopuksi merkit tulee jakaa vastaanottajille tai viestiä niiden saatavuudesta. Vastaanottajille voidaan laatia tiedotteita ja esitteitä sekä esimerkiksi jakaa tietoa järjestön omilla verkkosivuilla sekä sosiaalisessa mediassa. Osaamismerkkejä voi myös kehittää yhdessä käyttäjien kanssa, sekä kysyä parannusehdotuksia omalta kohderyhmältä. (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.)

4 TOIMEKSIANTAJA SUOMEN NUORKAUPPAKAMARIT RY

Tässä luvussa esittelen tämän opinnäytetyön toimeksiantajan, Suomen Nuorkauppakamarit ry:n historiaa ja toimintaa. Suomen Nuorkauppakamarit on nuorten aikuisten järjestö, jonka päämääränä on uudistaa johtajuutta rohkeasti sekä tehdä vastuullisia tekoja. (Mikä on Nuorkauppakamari. 2023.)

Nuorkauppakamaritoiminnassa on mahdollista toimia kansainvälisesti, kehittyä johtajana, kouluttautua työelämätaidoissa ja kehittää omia verkostoja. Paikallisten kamareiden kautta on myös mahdollista vaikuttaa yhteiskuntaan ja omaan elinympäristöön positiivisesti sekä saada tukea yrittäjyyteen. (Mikä on Nuorkauppakamari. 2023.)

4.1 Toimeksiantajan esittely ja toimintaympäristö

Suomen Nuorkauppakamarit ovat osa kansainvälistä Junior Chamber International-järjestöä (JCI). Henri Giessenbier Jr. perusti järjestön vuonna 1915 Yhdysvalloissa. Tarkoitus oli edistää muun muassa nuorten mahdollisuuksia ja palvelujen laajenemista. Vuonna 1916 järjestö sai aiemmin järjestöstä käytetyn nimen Junior Chamber of Commerce, kun se liitettiin osaksi St. Louis Chamber of Commercea. (JCI s.a.)

Suomeen nuorkauppakamaritoiminta rantautui vuonna 1954 kun ensimmäinen paikallinen nuorkauppakamari perustettiin Helsinkiin. Yhdysvalloissa järjestön iso pääpaino on hyväntekeväisyydessä. Koska Suomessa oli jo 1950-luvulla monta hyväntekeväisyysjärjestöä, päätettiin nuorkauppakamarissa keskittyä liikkeenjohdolliseen kouluttautumiseen, esiintymistaitoihin ja liikealan verkostoitumiseen. Järjestön nimi oli ensin Kansantalousmiehet ja sitten Nuoret Talousmiehet. 1950-luvun lopulla Keskuskauppakamarin hyväksynnällä nimeksi otettiin Nuorkauppakamari. (JCI Helsinki s.a.)

4.2 Nykytilanne

Tänä päivänä yksi tärkeä teema Suomen Nuorkauppakamareilla on huomisen johtajuus. Järjestö pyrkii määrittämään millaista tulevaisuuden johtajuus on. Jäsenet pääsevät kehittämään omaa johtajuuttaan sekä yksilöinä että yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Nuorkauppakamarissa pyritään ottamaan huomioon toimintaympäristön muutokset, digitalisaation muutokset, työelämän odotukset sekä markkinatilanteen. (Toimintamme. 2023.)

Nykyään nuorkauppakamaritoiminnassa pyritään vaikuttamaan yhteiskuntaan johtajuuden kehittämisen lisäksi myös vaikuttavilla projekteilla. Projektien tarkoitus on vaikuttaa yhteiskunnallisen ongelman juurisyöhyn, ei antaa vain väliaikaista apua. Tästä syystä nuorkauppakamareissa ei monista muista järjestöistä poiketen tehdä perustehtävänä hyväntekeväisyyttä. (Toimintamme. 2023.)

Suomen Nuorkauppakamarit ry. pyrkii tekemään yhteiskunnallista muutosta yhdessä muiden sidosryhmien kanssa. Strategisia yhteistyökumppanuuksia

on kehitetty ja uusia pyritään suunnitelmallisesti sopimaan. Yhteistyökumppanuuksia kehitetään varsinkin kansallisten projektien, kuten Tuottava Idea-kilpailun, Vuoden Nuori Johtaja -kilpailun sekä Johtajuusbarometrin rinnalla. (Kumppanuus. 2023.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSAINEISTO

Tässä opinnäytetyössä on käytetty tutkimuksellisenä lähestymistapana tapaustutkimusta. Empiirisen aineiston laatimiseen on valittu kaksi laadullista tutkimusmenetelmää. Aineisto on koottu teemahaastattelulla ja benchmarkingmenetelmän avulla. Seuraavissa alaluvuissa perehdytään tapaustutkimukseen ja empiirisen aineiston hankintaan teemahaastattelun ja benchmarkingmenetelmän avulla sekä aineiston hankintaan ja analyysiin.

5.1 Tapaustutkimus

Tämän työn tutkimuksellinen lähestymistapa on tapaustutkimus. Saarela-Kinnunen ja Eskola määrittelevät tapaustutkimuksen olennaisimmaksi osaksi sen, että aineisto muodostaa kokonaisuuden, eli tapauksen. Tapaustutkimuksen ominaisuuksiin kuuluu muun muassa yksilöllistäminen, vuorovaikutus ja mukautuvaisuus. (Aaltola & Valli (toim.) 2010, 190.)

Tätä opinnäytetyötä tehdessä on pidetty mielessä Saarela-Kinnusen ja Eskolan vinkki siitä, että tapaustutkimuksessa tutkimusprosessi tulee tehdä näkyväksi, jotta lukija pysyy perillä kuin tutkimus on tehty, miten johtopäätöksiin on päädytty ja onko tutkimus luotettava. Tapaustutkimuksen tärkeimpiä tehtäviä on vastata kysymyksiin kuinka ja miksi. (Aaltola & Valli (toim.) 2010, 191.)

Tapaustutkimus tarvitsee tapauksen, jota tutkitaan. Tapauksena voidaan pitää esimerkiksi yksilöä, yhteisöä, tapahtumaa tai organisaatiota. Tapaustutkimuksen tutkimuskohteena tässä opinnäytetyössä toimii Suomen Nuorkauppakamarit. Tutkimuskohteen valinta on perustunut henkilökohtaiseen intressiin, sillä olen itse kyseisen järjestön jäsen. (Aaltola & Valli (toim.) 2010, 193.)

Tapauksen kokonaisvaltainen ymmärtäminen on tärkeää ja tutkimuksen kuvaus sekä käsitteellistäminen auttavat kokonaisuuden ymmärtämisessä.

Tässä opinnäytetyössä tapauksena toimii järjestö ja aihetta on rajattu vielä tarkemmaksi osaamismerkkien käyttöön juuri tämän järjestön sisällä. Vaikka aihe on rajattu, tapaustutkimuksessa toiveena on kuitenkin ymmärtää toimintaa yleisemmin. Tämän vuoksi tutkimus ja sen tulokset on tarkoitus olla yleistettävissä ja mahdollisesti hyödyksi muille järjestöille osaamismerkkien käyttöön-otossa. (Aaltola & Valli (toim.) 2010, 194.)

Perinteisiin kriteereihin tapaustutkimuksessa ajatellaan kuuluvan toistettavuus. Se ei kuitenkaan ole aina mahdollista. Suomen Nuorkauppakamareille luodaan osaamismerkkien prosessi kerran, eikä sitä ole tarkoituksenmukaista toistaa uudelleen. Tämä tapaus kuitenkin mahdollistaa vertailevan tutkimuksen. Samanlainen prosessin luonti olisi mahdollista eri organisaatiossa monitapaustutkimuksena, joka toisi tutkimukselle myös yleistettävyyttä. (Aaltola & Valli (toim.) 2010, 195–196.)

Tapaustutkimuksen vaatimuksiin kuuluvat Kanasen (2013, 54) mukaan ilmiön ajankohtaisuus, tutkimuksen luonnollinen ympäristö, aineiston monimenetelmäisyys, ilmiön syvälinen kuvaus ja yleensä yksi tietty tutkimuskohde, eli tapaus. Nämä kriteerit täyttyvät tässä opinnäytetyössä ja kahden eri tutkimusmenetelmän valinta tukee tapaustutkimuksen laadukasta toteutumista.

Tapaustutkimus etenee normaalin tutkimusprosessin mukaisesti, sillä se noudattaa samoja vaiheita kuin laadullinen ja määrällinen tutkimus. Tutkimusongelman määrittelyn jälkeen tutkija johtaa tutkimuskysymykset ja valitaan tutkimuskohde. Mikäli aihe tulee valmiiksi toimeksiantona, kuten tässä opinnäytetyössä, tutkimuskohteen valintaa ei erikseen ole. Tiedonkeruumenetelmien valinta mukailee tutkimusongelmaa ja tarkoitus on saada menetelmien avulla laadukasta aineistoa. (Kananen 2013, 59–60.)

Opinnäytetyön kenttävaiheessa kerätään tietoa eli on varsinaisen toteutuksen aika. Toteutus tässä opinnäytetyössä tarkoittaa teemahaastattelun tekemistä ja benchmarking-menetelmällä toteutettua aineiston keruuta. Kun tiedonkeruu on valmis, on vuoro siirtyä aineiston tulkintaan ja analyysiin. Tutkijan tulee muodostaa aineistosta ymmärrettävä ja tarkastelua kestävä ratkaisu eli johtopäätökset. Lopuksi luodaan tutkimusraportti, jossa rakennetaan aineiston palasista ratkaisu tutkimusongelmiin. (Kananen 2013, 60.)

5.2 Tiedonkeruumenetelmät

Osaamismerkkien taustan ja käyttöönoton ymmärtämiseksi on käytetty teemahaastattelua. Teemahaastattelussa haastateltiin Opintokeskus Siviksen osaamismerkeistä vastaavaa asiantuntijaa Eeva Jerosta. Teemahaastattelu valikoitui käytettäväksi menetelmäksi sen joustavuuden ja rakenteellisuuden perusteella.

Teemahaastattelun valinta on perusteltua tapaustutkimuksen luonteen vuoksi. Kanasen mukaan tapaustutkimuksessa on tapana käyttää teemahaastattelua, sillä teemahaastattelun avulla voidaan saada parempi ymmärrys ilmiöön. Teemahaastattelu menetelmänä ei kuitenkaan päästä tutkijaa helpolla, sillä teemat on luotava tutkimusta hyödyntäviksi ja teemojen sisällä tulee edetä joustavasti. Teemahaastattelun analyysissä tutkijan on myös päästävä kunnolla aineiston sisään, jotta aineiston tulkinta on hyödyllistä. (Kananen 2013, 58.)

Teemahaastattelusta käytetään myös osuvasti nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Tarkoituksena on poimia tutkimusongelmasta keskeiset aiheet, joita käsitellään teemahaastattelussa. Valikoidut aiheet voi käsitellä haluamassaan järjestyksessä, eli haastattelun vastaaja voi antaa vastauksensa hänen kannaltaan luontevassa järjestyksessä. (Vilka 2015, 124.)

Teemahaastattelun hyvä puoli on se, että haastattelun aikana asioita voidaan tarkentaa ja kysyä syventäviä kysymyksiä vastaajan vastauksiin nojautuen. Mitä tahansa ei kuitenkaan voi kysellä vaan kysymysten tulee olla tarkoituksenmukaisia ja tarkoituksena on saada merkityksellisiä vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88.)

Jotta Osaamiskeskus Siviksen asiantuntijalta saataisiin tarpeeksi tietoa osaamismerkkeihin liittyen, tulisi tehdä haastattelurunko ja varmistaa, että kysymykset ovat relevantteja ja tarpeeksi monipuolisia, jotta vastauksissa saataisiin tarpeeksi tietoa tutkimuksen edistämiseksi.

Toisena tiedonkeruumenetelmänä käytettiin benchmarking-menetelmää. Benchmarkingin terminä on luotu liike-elämään 1970-luvulla kopiokoneyritys

Xeroxin toimesta. Xeroxilla verrattiin toimintaa toiseen menestyvään yritykseen ja huomattiin tapoja nopeuttaa tilausten toimittamista. Moni suuri amerikkalainen yritys, kuten IBM ja Motorola on käyttänyt benchmarkingia toimintansa kehittämisessä 1980-luvulla. Suurista yrityksistä menetelmä on levinnyt myös julkisten toimijoiden ja organisaatioiden käyttöön. (Vuorinen 2013, 158.)

Menetelmä on laadullinen ja sen tavoitteena on koota muilta yrityksiltä, tai tässä tapauksessa järjestöiltä, hyväksi havaittuja tapoja, tietoa ja kokemusta, joita voidaan mukauttaa omaan käyttöön. Tulee kuitenkin huomioida, että benchmarkingin tarkoituksena ei ole kopioida toimintaa muilta suoraan, vaan sovittaa omaa toimintaa muilta saatuihin oppeihin. (Vuorinen 2013, 158–159.)

Vuorisen (2013, 159–160) mukaan benchmarkingia voi toteuttaa neljällä eri tavalla. Sisäinen benchmarking tarkoittaa oman toiminnan vertailua eri toiminoissa tai yksiköissä, kuten esimerkiksi toimipaikkojen liikevaihto per työntekijä per tunti. Erilaisia lukuja sisäisesti tutkimalla voidaan parantaa toiminnan tehokkuutta ja käytäntöjä koko organisaation tasolla.

Kilpailijaberchmarkingin toteuttaminen vaatii yhteistyösuhteen luomista verrattavan yrityksen tai yritysten kanssa. Tarkoitus on löytää oman alan suuria toimijoita, eli kilpailijoita, vertailukohtaksi. Jotta vertailu ei jäisi pintapuoliseksi julkisesti löydettävien lukujen tarkasteluksi, olisi hyvä tehdä vertailtavan yrityksen kanssa yhteistyötä ja saada vertailuun syvempää tietoa lukujen takana olevista käytännöistä. Tällöin molemmat osapuolet hyötyvät ja parhaimmillaan vertailtavasta yrityksestä voi muodostua strateginen kumppani jatkossa. (Vuorinen 2013, 159.)

Jos halutaan kehittää yksittäisen osa-alueen toimintaa, voidaan käyttää toiminnallista benchmarkingia. Tällöin vertailu kohdistuu eri toimialojen yrityksiin, joissa voidaan tutkia esimerkiksi asiakaspalvelua tai myyntiä. Tällä menetelmällä voidaan saada yksittäisiin osa-alueisiin uusia ideoita ja parantaa toimintamalleja. (Vuorinen 2013, 159–160.)

Benchmarking-sanalla tarkoitetaan sellaista maahan sijoitettua vertailukohtaa, johon voidaan suhteuttaa muita mittauksia. Benchmarking-termi on otettu

käyttöön kopiokoneyritys Xeroxin toimesta 1970-luvulla, kun yrityksessä lähdettiin vertaamaan omaa toimintaa toisen toimialan menestyvään yritykseen, tarkoituksena pärjätä paremmin kilpailussa ulkomaalaisia yrityksiä vastaan. Tätä nykyä myös organisaatiot käyttävät tätä strategista työkalua. (Vuorinen & Huikkola 2023, 187.)

Toimialan benchmarkingin toteutumiseen tarvitaan usean yrityksen yhteistyötä, sillä tarkoitus on etsiä toimialan onnistuneita toimintamalleja yritysryhmän sisällä. Parhaiten tämä onnistuu, jos jonkin tietyn toimialan yrityksistä kootaan ryhmä, jossa jokainen benchmarkingiin osallistuva jakaa omasta yrityksestään parhaita käytänteitä koko ryhmän käytettäväksi. Jaetut tiedot voi itse valita, joten ei tarvitse pelätä salassa pidettävien tietojen leviämistä. (Vuorinen 2013, 160.)

Vuorisen mukaan benchmarking-prosessi on hyvä aloittaa tarkentamalla kehitystarpeet ja kuvailemalla nykytila. Ennen prosessissa etenemistä tulee perehtyä kehitystarpeen yksityiskohtiin, kuten kustannuksiin, lukuihin ja laatuvaatimuksiin. (Vuorinen 2013, 160.)

Kehitystarpeen muodostamisen jälkeen on aika etsiä vertailukohde ja sopia yhteistyöstä. Ihanteellisessa tilanteessa vertailukohde, eli yleensä menestyvä yritys, hyötyy myös itse kokemusten jakamisesta, joten yhteydenottovaiheessa voi miettiä mitä tarjottavaa itsellä on vertailukohteelle. Menestyvä yritys voi esimerkiksi saada benchmarking-toiminnasta keinon parantaa mainettaan ja vahvistaa brändiään. (Vuorinen 2013, 160–161.)

Varsinaisessa kehitysvaiheessa vaihdetaan kokemuksia vertailukohteen kanssa ja opitaan toisen toiminnasta. Tavoite on löytää ratkaisevat erot käytänteissä ja määritellä miksi toiminta eroaa oman yrityksen toiminnasta. (Vuorinen 2013, 161.) Tuominen kuvailee tätä vaihetta kahdeksi prosessiaskeleeksi, joissa ensin opitaan kuin me sen teemme ja sen jälkeen kuinka he sen tekevät. Tällä metodilla saadaan tehokkaasti selville käytännön toiminnan erot ja voidaan valita parhaat prosessit ja toimintatavat. (Tuominen 2021, 10.)

Erojen ja käytännön toiminnan parannusesimerkkien jälkeen yritys voi ottaa saadut opit käyttöön ja soveltaa niitä omassa toiminnassa. Tälle kehitystyölle on hyvä asettaa saavutettavat tavoitteet ja mittarit. (Vuorinen 2013, 161.)

Tuominen (2021, 3) tarkentaa viimeisiä vaiheita lisäämällä soveltamisen askeleeseen toteuttamisen aikataulun luomisen. Hän myös lisää viimeiseksi prosessiaskelleeksi vakiinnuttamisen ja uudelleenkehityksen. Tuomisen mukaan tulee määritellä muutokselle pitkän ajan tavoite ja tarvittaessa myöhemmin aloittaa benchmarking-prosessi uudestaan.

5.3 Aineiston hankinta

Tässä opinnäytetyössä käytettiin menetelminä teemahaastattelua sekä benchmarking-menetelmää. Molempiin menetelmiin laadittiin haastattelurunko teoriaosuuden tietoihin nojautuen.

Teemahaastattelua varten haastattelupyyntö lähetettiin Opintokeskus Siviksen asiantuntijalle, jonka kanssa sovittiin haastattelu-aika. Haastattelu suoritettiin Teams-nauhoitteena, jossa haastattelija kysyy vuorollaan kysymyksiä ja haastateltava vastaa kysymyksiin vapaasti. Teemahaastattelun kysymykset lähetettiin haastateltavalle etukäteen sähköpostitse.

Benchmarking toteutettiin sähköpostihaastatteluilla. Haastattelupyynnöt lähetettiin Suomen Partiolaisten asiantuntijoille Matilda Kälvinmäelle ja Laura Kallervolle sekä Marttaliiton asiantuntijalle Jeni Suhoselle. Haastattelulupien saamisen jälkeen haastateltaville lähetettiin kysymykset sähköpostitse ja he saivat viikon aikaa vastata kysymyksiin kirjallisesti.

5.4 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysissä voidaan todeta sisällönanalyysin olevan lähtökohtana. Sisällönanalyysin avulla voidaan tehdä erilaisia tutkimuksia ja lähes kaikkien eri nimisten laadullisten analyysimenetelmien voidaan tulkita perustuvan sisällönanalyysiin. Tällöin teoreettisena kehyksenä nähdään kirjoitettuja, kuultuja ja nähtyjä sisältöjä ja niiden analysointia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103.)

Tuomen ja Sarajärven (2018, 104–105) mukaan laadullisen aineiston analyysissä tulee päättää mikä aineistossa on tärkeää, käydä aineisto läpi ja jättää vain tutkimuksen kannalta tärkeät asiat analyysiin. Epäolennainen aineisto tulee jättää erilleen varsinaisesta analyysistä. Tämän jälkeen aineiston voi luokitella tai teemoittaa, jonka jälkeen kirjoitetaan yhteenveto.

Kanasen (2015, 83) mukaan laadullisen aineiston analysointi tulee aloittaa yhteismitallistamisella eli esimerkiksi haastattelut litteroidaan tekstimuotoon, jonka jälkeen tekstiaineistoa voi analysoida lukemalla. Tässä opinnäytetyössä benchmarking-menetelmällä hankittu aineisto on jo valmiiksi tekstimuodossa, sillä haastattelut on tehty sähköpostitse. Teemahaastattelu puolestaan on toteutettu Teamsin kautta videohaastattelulla, joten se on litteroitu tekstimuotoon ennen varsinaisen sisällönanalyysin aloittamista.

Koska tässä tutkimuksessa äänen painot tai esimerkiksi äännähdykset eivät olleet analyysin kannalta olennaisia, päätettiin ne sulkea litterointivaiheessa pois. Eskola & Vastamäki (Aaltola & Valli (toim.) 2010, 43.) kertovat, että litteroinnin jälkeen on viimeistään valittava käytettävä analyysimenetelmä.

Tämän opinnäytetyön tulosten analysointiin on käytetty samaa metodologiaa sekä teemahaastattelun että benchmarking-haastattelujen analysoinnissa eli molemmilla metodeilla hankitut haastattelusisällöt on jaoteltu eri teemoihin, jotta tulosten läpikäyminen helpottuisi. Tulosten läpikäynti on myös jaoteltu sekä eri menetelmien mukaan että haastateltava kerrallaan, sillä teemahaastattelun sekä benchmarking haastattelujen kysymykset eivät olleet täysin yhteneväiset vaan ne oli laadittu vastaamaan eri tutkimuskysymyksien sisältöihin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi teemahaastattelulla ja benchmarking-menetelmällä saadut tutkimuksen tulokset. Ensin käsitellään teemahaastattelun tulokset ja sen jälkeen benchmarking-menetelmällä saadut vastaukset.

6.1 Teemahaastattelun tulokset

Teemahaastattelu suoritettiin Teams-videopuhelulla ja haastattelu litteroitiin tekstimuotoon. Haastateltavana oli Opintokeskus Siviksen asiantuntija Eeva

Jeronen. Opintokeskus Siviksen asiantuntija valittiin teemahaastatteluun pitkän osaamismerkkien kehitystyön taustan vuoksi sekä yhteistyöstä Suomen Nuorkauppakamareiden kanssa.

6.1.1 Taustatiedot

Haastattelun aluksi käsiteltiin Jerosen työtä ja taustaa osaamismerkkien parista. Jeronen kertoi, että Opintokeskus Siviis on aikuiskoulutusoppilaitos, jonka toimiala on erityisesti kansalaisjärjestöjen koulutustoiminta. Opintokeskus Siviis on osa suomalaista vapaan sivistystyön oppilaitoskokonaisuutta. Jeronen edustaa samalla myös Osaamiskeskus Kentauria, joka on määräaikainen osaamiskeskus, joka keskittyy nuorisovalalla työskentelevien järjestöjen toimintaedellytysten tukemiseen.

Osaamismerkkit ovat yksi Jerosen päävastuualueista Opintokeskus Siviksessä. Siviksessä on huomattu, että osaamista syntyy muuallakin kuin järjestetyssä koulutuksessa ja sitä Jeronen koittaa työssään vahvistaa, tuoda esiin ja luoda hyviä käytäntöjä. Jeronen on ollut työssään muutaman vuoden ja hän vastaa osaamismerkkien kokonaisuudesta eli myös aiempien työntekijöiden laatimista merkeistä ja yrittää miettiä tapoja, joilla merkkejä levitetään järjestökentälle.

Jeronen konsultoi työssään järjestöjä osaamismerkeistä. Hän opastaa osaamismerkkien hyödyntämisestä järjestöissä, antaa jonkin verran neuvontaa osaamismerkkien teknisestä toteutuksesta ja järjestää koulutusta osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Hän myös pyrkii keräämään ja organisoimaan tietoa siitä, miten osaamismerkkit toimivat tai eivät toimi. Hän seuraa osaamismerkkien kehitystyötä valtakunnallisella tasolla eli miten osaamismerkkejä kehitetään esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön ja opetushallituksen kautta.

Jeronen kertoo, että osaamismerkkit ovat olleet Osaamiskeskus Siviksen agendalla jo pitkään. Hän muistelee, että Siviis olisi ollut ensimmäinen organisaatio Suomessa, joka on myöntänyt osaamismerkin kymmenisen vuotta sitten.

Osaamiskeskus Siviksessä myös muut Jerosen kollegat tekevät osaamismerkkejä, joten niitä tehdään varsinkin erilaisissa hankkeissa ja kokeiluissa eri työntekijöiden toimesta.

Osuvat taidot -osaamismerkistö on tällä hetkellä Jerosen mukaan mahdollisesti parhaiten levinnyt ja tunnettu osaamismerkkisarja Suomessa. Sen takana oli monivuotinen ESR-rahoitteinen hanke, jossa oli mukana useita organisaatioita. Hankkeen kehitystyön tuloksena saatiin digiperustaitojen osaamismerkkisarja, joka on nykyään Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus TIEKE:n hallinnoima. Kyseisen merkkisarjan erityispiirre on se, että se on hyväksiltävissä virallisten oppilaitosten tutkintoihin.

6.1.2 Osaamismerkkit järjestöissä

Kysyttäessä syytä miksi osaamismerkkit on alun perin otettu järjestötoiminnassa käyttöön, Jeronen kertoo järjestötoiminnan ja muun virallisten oppilaitosten ulkopuolisen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen olevan syy, miksi osaamismerkkit on kehitetty. Niiden avulla saadaan paremmin esiin se osaaminen, mitä syntyy tutkintojen ja virallisten oppilaitosten ulkopuolella. Jerosen mukaan ennemminkin voisi miettiä miksi osaamismerkkit ovat siirtyneet myös muille osaamiskentille kuin järjestöihin.

Vapaassa sivistystyössä järjestetään ja suunnitellaan koulutuksia, joista ei synny tutkintoja, mutta niistä syntyy kuitenkin osaamista. Tällaiset tilaisuudet ovat Jerosen mukaan luonteva paikka ottaa osaamismerkkit käyttöön. Haastattelun aikana saatiin selville, että ensimmäinen osaamismerkki on Suomessa otettu käyttöön Osaamiskeskus Siviksen kautta vuonna 2013.

6.1.3 Osaamismerkkit työelämässä

Eeva Jerosen mukaan on sellainen oletus, että työelämä voisi saada hyötyä osaamismerkeistä ja työelämässä voitaisiin löytää hyviä osaajia muualtakin kuin tutkintoja suorittaneiden joukosta. Osaamismerkkien kehittämisen ytimessä on ollut ajatus erityisesti sellaisten henkilöiden hyötyminen osaamismerkeistä, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa tai heidän tutkintotodis-

tuksensa on esimerkiksi kymmeniä vuosia vanha. He hyötyisivät siitä, että saisivat osaamismerkkejä ja että heillä olisi jokin dokumentti näyttää osaamisestaan.

Työelämän näkökulma yhdistyy Jerosen mukaan erittäin hyvin ajankohtaiseen, yhteiskunnalliseen ongelmaan työvoiman saatavuudesta. Varsinkin länsimaissa on työikäisiä ihmisiä suhteessa vanhenevaan väestöön liian vähän. Jerosen mukaan tätä ongelmaa ratkaisemaan tarvitsemme maahanmuuttajia. Toisesta kulttuuriympäristöstä tulevan henkilön ei voida olettaa omaavan suomalaisia tutkintotodistuksia, joita perinteisesti työelämässä arvostetaan korkealle. Osaamismerkkit voisivat olla nopeampia, konkreettisia todisteita maahanmuuttavan henkilön osaamisesta.

Jerosella ei ole mitattavaa tietoa siitä, kuinka moni työpaikka huomioi osaamismerkkejä tai kuinka moni työnantaja on joskus kohdannut osaamismerkkin. Esimerkiksi seminaareissa ja keskustelutilaisuuksissa työnantajat ja työnantajien edustajat ovat olleet kiinnostuneita osaamismerkeistä ja olisivat halukkaita huomioimaan osaamismerkkit työnhaussa. Valitettavasti kyse on kuitenkin yksittäisistä keskusteluista ja tarkkaa tietoa siitä, kuinka laajasti työnantajat osaamismerkkejä kohtaavat, ei ole.

6.1.4 Osaamismerkkien hyöty yksilölle

Tarkkoja tutkimuksia osaamismerkkien hyödyistä yksilöille ei ole tehty, mutta Jerosen mukaan tutkimustenkin perusteella yksi keskeinen vapaaehtoistoimintaan mukaan tuleminen motivaattori on halu oppia uutta. Opintokeskus Siviksen ajatuksena on, että osaamismerkki voi olla tapa ruokkia tätä motivaatiota. Järjestöt voisivat vielä paremmin tuoda esiin sitä, mitä heidän toiminnassaan voi oppia ja kirsikkana kakun päällä saada vielä todisteen eli osaamismerkkin, oppimisesta.

Osaamismerkki voi toimia tietynlaisena palkintona vapaaehtoistoimintaan osallistumisesta ja siten toimia sitouttamisen välineenä. Osaamismerkki myös auttaa sanoittamaan omaa osaamista. Oman osaamisen sanoittamisen taitoa tarvitaan Jerosen mukaan ainakin kolmessa eri tilanteessa.

Ensimmäiseksi henkilö voi haluta siirtyä muihin vapaaehtoistehtäviin omassa järjestössään tai siirtyä toiseen järjestöön. Osaamismerkkin ja osaamisensa sanoittamisen avulla henkilö voi kertoa hankitusta osaamisesta ja tällä tavalla edetä vapaaehtoistoiminnassa. Toisessa, ja Jerosen mukaan kenties tällä hetkellä tärkeimmässä, tilanteessa henkilö on hakemassa töitä tai haluaa edetä urallaan. On todella tärkeää, että henkilö osaa työnhakutilanteessa kertoa omasta osaamisestaan ja sillä voi olla suuri merkitys työn saannissa.

Kolmannessa tilanteessa, jossa oman osaamisen sanoittamisen taito on tarpeellinen, on opiskeluelämä. Kun pyrkii oppilaitokseen tai haluaa opiskeluissa hyväksilukea aiemmin hankittuja suorituksia, se voi olla osaamismerkkiä näyttämällä mahdollista tai helpompaa.

Lisäksi Jeronen mainitsee, että osaamismerkki voi toimia kiitoksena pitkistä palvelusvuosista järjestötoiminnassa sekä ansioitumisesta. Rintamerkkien ja standardien lisäksi kiitoksen tehdystä työstä ja osallistumisesta voisi antaa myös osaamismerkkin avulla. Osaamismerkeissä voi olla tällä tavalla myös itsetuntoa vahvistava elementti mukana.

6.1.5 Osaamismerkkien käyttö

Osaamiskeskus Siviksen Eeva Jeronen toteaa, että digitaaliset osaamismerkit eivät välttämättä sovellu henkilöille, joilla on hyvin heikot digitaaliset taidot. Näissä tilanteissa osaamismerkkin hakeminen ja sen vastaanottaminen voi olla hyvin vaikeaa. Parhaillaan kuitenkin on käynnissä hankkeita, joissa opiskelaan yhdessä ja heikoilla digitaidoilla varustettuja henkilöitä tuetaan osaamismerkkien hakemisessa ja vastaanottamisessa.

Jeronen painottaa osaamismerkkien markkinointia eli kohdeyleisölle osaamismerkkien hakemisen perustelua, jotta osaamismerkit eivät vain jää kotisivujen hakemuslomakkeelle, sillä sieltä merkit jäävät helposti hakematta. Osaamismerkkien markkinoinnissa kannattaa tehdä sitkeästi töitä, jotta merkit tulisivat käyttöön. Kannattaa myös miettiä vastaanottajan motivaatiota hakea osaamismerkkiä, esimerkiksi iäkkäiden henkilöiden osalta. Yli 70-vuotiaiden osalta jokin muu tapa voi olla parempi antaa tunnusta osaamisesta kuin digitaalinen osaamismerkki.

Jerosen mukaan Suomessa on arvioituna monia kymmeniä osaamismerkkejä käyttäviä järjestöjä. Käytetyin osaamismerkkien hallintajärjestelmä Suomessa on Open Badge Factory. Hallintajärjestelmästä on mahdollista saada hyvät tilastot osaamismerkkien käytöstä ja tietoa esimerkiksi siitä, kuinka moni osaamismerkkin vastaanottaja on jakanut merkin sosiaalisessa mediassa.

Osaamismerkkien vastaanotto vapaaehtoisen keskuudessa ei ole ollut järjestöjen mielestä niin innostunutta kuin mitä he olisivat toivoneet. Jeronen kertoo, että vähäinen innostus kertoo siitä, että osaamismerkkin käyttö ei ole aivan yksinkertaista. Uusien käyttäjätunnusten luominen ja esimerkiksi sovelluksen lataaminen puhelimeen nostaa kynnystä aloittaa osaamismerkkien käyttäminen.

Osaamismerkkejä kehittäessä on hyvä huomioida ihmiset, joille osaamismerkeistä on hyötyä. Heitä ovat varsinkin työnhakijat sekä ihmiset, jotka nauttivat oman osaamisen karttumisen seuraamisesta. Nämä henkilöt mielellään keräilevät osaamismerkkejä ja kartuttavat osaamisestaan portfolioita. Myös järjestön on hyvä huomioida osaamismerkkien kehittämisestä tuleva hyöty, kuten järjestön toiminnan kuvaaminen ja sanoittaminen. Toiminnan kuvaamisesta on hyötyä esimerkiksi vapaaehtoisten rekrytoinnissa sekä rahoittajille raportoinneissa.

Uutta osaamismerkkiä kehittäessä järjestön on hyvä ensimmäiseksi miettiä, kuka osaamismerkkiä tarvitsee, vai tarvitseeko kukaan. Jerosen muistuttaa, että ei ole järkevää käyttää aikaa tai resursseja suunnittelutyöhön, mikäli merkkillä ei ole oikeasti käyttöä. On tärkeää suunnitella merkin polku alusta loppuun, eli siihen asti, että vastaanottaja näyttää osaamismerkkiä jossakin. Merkkiä suunnitellessa on hyvä pitkin matkaa pohtia, ovatko tehdyt valinnat parhaita juuri tälle järjestölle, jotta saadaan toivottu tulos aikaan.

6.1.6 Osaamismerkkien tulevaisuus

Tällä hetkellä on käynnissä mielenkiintoista kehitystyötä osaamismerkkien parissa opetus- ja kulttuuriministeriön tukemana työryhmässä, jossa Jeronen on mukana. Työryhmän tarkoituksena on helpottaa sellaisten ihmisten työhä-

kua, joilla on puutteita tutkintotodistuksissa tai heillä ei ole peruskoulun jälkeisiä tutkintoja, mutta kuitenkin eri suunnista hankittua osaamista. Työryhmä valmistelee osaamismerkkikonaisuutta aikuisten työelämän perustaidoista. Näistä osaamismerkeistä syntyisi merkintä omaan osaamispolkuun, kansalliseen tutkintorekisteriin, jonne voi viedä virallisten tutkintojen lisäksi joitakin vapaan sivistystyön opintoja.

Jerosen mukaan viranomaiset ja hallinnon mukaan tuleminen osaamismerkkien kehittämiseen tuo osaamismerkkeihin tiettyä painoarvoa ja ryhtiä. Hän toivoo, että työryhmässä tehdyn kehittämisen myötä osaamismerkkien tunnettuus paranee.

Osaamiskeskus Sivis ja osaamiskeskus Kentauri ovat viime aikoina panostaneet selfie-osaamismerkkiin. Kyseessä on uusi Open Badge Passportin ominaisuus, jossa henkilö voi myöntää itse itselleen osaamismerkin. Jeronen on mukana kehittämässä työpajamallia, jossa henkilöt voivat itse pohtia mitä erityisesti osaavat ja tehdä sitten itselleen osaamismerkin.

6.2 Benchmarking-haastattelut

Laajemman teemahaastattelun lisäksi tähän opinnäytetyöhön päätettiin haastatella benchmarking-menetelmällä kahta suomalaista suurta järjestöä, joilla on jo pitempään ollut osaamismerkit käytössä. Haastatteluiden tarkoituksena oli saada käytännön käyttökokemuksia sekä vertailupohjaa järjestöjen kokemuksista osaamismerkkien parissa.

Haastattelupyynnöt lähetettiin sähköpostitse Marttaliitolle ja Suomen Partiolaisille. Molempien järjestöjen edustajat suostuivat haastatteluihin. Haastateltaville lähetettiin haastattelukysymykset ja vastaukset saatiin viikon sisällä kysymysten lähettämisestä sähköpostitse.

6.2.1 Marttaliiton haastattelun tulokset

Marttaliitto Ry:n puolesta haastatteluun vastasi hallintopäällikkö Jeni Suhonen. Suhonen kertoo haastatteluvastausten saateviestissä sähköpostitse, että vali-

tettavasti hän pystyy vastaamaan vain kahteen ensimmäiseen haastattelukysymykseen, sillä osaamismerkkiopinnoista vastaava henkilö on pitempään poissa.

Suhonen kertoo, että hän tekee osaamismerkkien parissa töitä tuen teknisen alustan ylläpidossa. Marttaliitolla on käytössä oppimisympäristönä Moodle-pohjainen Martta-Akatemia, jossa on mahdollista suorittaa marthaopintoja, joista voi saada osaamismerkkejä. Hän kertoo, että lisätietoja Marttaliiton opintojen kautta saatavista osaamismerkeistä voi lukea heidän kotisivuiltaan.

6.2.2 Suomen Partiolaisten haastattelun tulokset

Suomen Partiolaisilta haastatteluun vastasivat koulutuksen ja osaamisen asiantuntija Matilda Kälvinmäki sekä osaamiskeskuspäällikkö Laura Kalervo, vastuualueena myös Osaamiskeskus Kentauri. Osaamismerkit on otettu Suomen Partiolaisilla käyttöön vuonna 2014.

Kälvinmäki ja Kalervo kertovat työssään tarjoavan osaamismerkkejä partiolaisille niistä aiheista, joista kokevat, että partiolainen on voinut oppia merkin teeman mukaisia asioita. He kehittävät uusia merkkejä sekä myöntävät ja markkinoivat jo käytössä olevia osaamismerkkejä. He myös tarvittaessa auttavat muita järjestöjä ja yhteistyötahoja, jotka ovat kiinnostuneita osaamismerkkien käyttöönotosta. He kertovat, että järjestössä on oma vapaaehtoisista partiolaisista koostuva osaamisryhmä, jonka toimenkuvaan osaamismerkit kuuluvat.

Haastattelussa selvisi, että Suomen Partiolaisten suosituin osaamismerkki on ollut vuonna 2016 käytössä ollut Finnjamboree Experience-merkki. Toiseksi suosituin merkki on ollut samaan tapahtumaan liittynyt Vapaaehtoisena tapahtumassa-merkki. Kälvinmäki ja Kalervo kertovat merkkien suosion johtuvan merkkien markkinointiin, merkkihakemuksien tekemisen tukeen ja merkkien myöntämisen riipeyteen käytetystä resurssista. Finnjamboreen kaltaisella suurleirillä, jolla osallistujia oli yli 15 000 henkeä, oli potentiaalia saada paljon merkkejä myönnettyksi.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että suosituimmat merkit Suomen Partiolaisilla liittyvät sellaiseen leiritoimintaan, jossa joku aikuinen on jatkuvasti mukana

muistuttamassa merkkien hakemisesta. Haastateltavat kertovat, että pian suosituimmaksi osaamismerkiksi on nousemassa International Experience Badge, joka on jatkuvassa haussa oleva merkki. Merkin voi saada leirillä hankitusta kansainvälisestä osaamisesta ja viime kesän maailmanjamboreen osallistujat hakevat tätä merkkiä syksyn 2023 aikana.

Kysyttäessä vähiten suosituista osaamismerkeistä Kälvinmäki ja Kalervo kertovat, että niitä osaamismerkkejä, joita on markkinoitu vähiten, myös myönnetään vähiten. Näitä ovat erityisesti muiden kuin koulutuksen ja osaamisen toiminnanalojen kehittämät merkit. Näitä merkkejä on kehitetty erilaisista aiheista ja niihin on lisätty todella paljon sisältöä, joka on tehnyt merkkien hakemisen työlääksi. Markkinointia näistä merkeistä ei ole tehty, sillä se ei ole ollut merkin kehittäjän vastuulla.

Kälvinmäen ja Kalervon mukaan eniten järjestön sisäistä keskustelua on herättänyt International Experience Badge, joka on tarkoitettu kansainvälistä leirikokemusta hankkineille partiolaisille. Merkin kehittämisen vaikeus johtui kielitaidon kysymyksestä eli siitä, voidaanko kielitaidosta laittaa oma osuutensa merkkiin, koska kielitaidon karttuminen ei varsinaisesti ole partioleirin ensisijainen tehtävä eikä kaikilla osallistujilla välttämättä kielitaito kartu, vaikka kansainvälistä kokemusta kertyykin.

Suomen Partiolaisissa osaamismerkkien sisällön ja myöntämisen kriteerien pitäminen maltillisena on ollut haastavaa. Merkkien ensimmäisissä versioissa on ollut todella laajasti vaatimuksia ja kriteerejä, jolloin merkkien hakeminen on vaikeutunut. Haastateltavat kertovat, että liian laajat, työläät ja monimutkaiset merkit eivät ole vastaanottajille motivoivia hakea.

Kälvinmäki ja Kalervo kertovat, että ovat havainneet osaamismerkkien haasteet vuosien aikana. Ajoittain on ollut keskustelua myös merkeistä luopumisesta, sillä niiden markkinointi on ollut työlästä. He kertovat, että eivät saa kunnollista tietoa merkkien hyödynnettävyydestä partiotoiminnan ulkopuolella, esimerkiksi työnhaussa. Tästä syystä merkkien hakemiseen motivoiminen on haastavaa.

Haastateltavat kuitenkin kertovat, että useat viralliset tahot ovat heräämässä vapaan sivistystyön kentällä karttuneen osaamisen merkityksestä osana työelämää ja opintoja. Osaamismerkkit antavat partiotoimintaa harrastaville lisämahdollisuuden sellaisen osaamisen sanoittamiseen, johon muut Suomen Partiolaisten työkalut tai järjestelmät eivät suoraan pysty. He kertovat, että heillä ei esimerkiksi ole käytössä yhteistä, kaikkia valtakunnallisia partiolaisia käsittävää työtodistuskäytäntöä.

Suomen Partiolaiset ovat kuitenkin kehittäneet osaamismerkkejä, jotka toimivat osaamisen esittämisen lisäksi myös työkaluna omien pestien eli vapaaehtoistehtävien ja niissä opitun osaamisen kirjaamiseen. Vaikka osaamismerkki ei ole työtodistus, on se haastateltavien mukaan kuitenkin digitaalinen työkalu tehtyjen asioiden esittämiseen ja niiden reflektointiin.

Kälvinmäen ja Kalervon mukaan mitä enemmän partiotoiminnan ulkopuolella puhutaan osaamismerkeistä ja niiden hyödyllisyydestä, tulee se kasvattamaan myös partiolaisten kiinnostusta kyseisen työkalun käyttämiseen. Mikäli viralliset oppilaitokset ja työnantajat eivät tunnusta osaamismerkkejä osaamisen esittämisen muotona, ne eivät työkaluna haastateltavien mukaan lunasta niistä ajateltua hyötyä. Osaamismerkeissä on mahdollista kuvailla osaamisalueita ja yksilön osaamisen yksityiskohtaisempaa tarkastelua, kuin mihin kouluksista saadut todistukset pystyvät.

Koska Suomen Partiolaisissa tehdään osaamismerkkejä vahvalla partionäkökulmalla, on haastateltavien mukaan välillä vaikea arvioida merkkien osuutta partion ulkopuolisten tahojen kannalta. Vaikka osaamismerkkien tekijät välttäisivät spesifin partiosanaston käyttöä, merkkihakemuksen tekijä ei välttämättä osaa ajatella samoin. Esimerkiksi työnhaun yhteydessä ei voida olla varmoja, avautuuko osaamismerkkiin kirjattu osaaminen myös rekrytoijalle.

Kälvinmäki ja Kalervo kertovat, että Suomen Partiolaisilla tehdään kehitystyötä sen eteen, että osaamismerkkit koettaisiin tarkoituksenmukaisiksi ja että niiden avulla olisi suhteellisen helppo sanoittaa oleellisia asioita. Tarkoituksena on myös kehittää keinoja, joilla lisätään oman osaamisen sanoittamisen taitoja.

Taidot ovat oleelliset osaamismerkkien hakuprosessissa eikä pelkkä osaamismerkkien tarjoaminen suoraan valmenna siihen, vaikka Suomen Partiolaiset pystyvätkin järjestelmällä rytmittämään ja ohjaamaan oleellisen sanoittamista.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Suomen Nuorkauppakamareille osaamismerkkien luomisen prosessi. Lopulliseen prosessiin päätyneet valinnat ovat pohjautuneet sekä teoriaan että käytännön kokemuksiin ja niitä tehdessä on huomioitu Nuorkauppakamareiden tarpeet järjestönä.



STRATEGIA!-KOULUTUS | PÄÄKOULUTTAJA

Osaamismerkkin saaja on osallistunut Suomen Nuorkauppakamarit ry:n Strategia!-koulutukseen pääkouluttajana. Pääkouluttaja on ollut vastuussa koulutuskokonaisuuden kehittämisestä, toteutuksen suunnittelusta, koulutusmateriaaleista ja koulutuskokonaisuuden läpiviemisestä. Pääkouluttaja on tehnyt yhteistyötä järjestävän paikallisen kamarin, Keskusliiton edustajan ja kansallisen strategiatyöryhmän kanssa. Pääkouluttaja on ollut raportointivastuussa Suomen Nuorkauppakamareiden Keskusliittoon. Pääkouluttaja on vastannut työnjaon suunnittelusta tiimikouluttajien kouluttajan kanssa ja toiminut kouluttajien esihenkilönä.

Osaamismerkkin saaja on perehtynyt Strategia! pääkouluttajana:

- Koulutuskokonaisuuden johtamiseen ja sidosryhmäviestintään
- Kouluttajien esihenkilönä toimimiseen
- Strategian koulutussisällön kehittämiseen ja sisällön toteuttamiseen

Kuva 2. Kuvakaappaus Suomen Nuorkauppakamareiden osaamismerkistä

Osaamismerkkejä luotiin opinnäytetyön tekemisen aikana tammikuusta 2023 elokuuhun 2023 yhdeksän (9) kappaletta. Merkeistä pyrittiin tekemään vuosittain jaettavia eli pitkäaikaisia. Lähes kaikki tehdyt osaamismerkit olivat nuorkauppakamareiden virallisia, vuosittaisia koulutuksia, kuten esimerkiksi Strategia!-koulutus ja Johtajuusakatemia.

7.1 Miten osaamismerkit luodaan Suomen Nuorkauppakamareille

Ensimmäisenä tutkimusongelmana oli selvittää, miten osaamismerkit luodaan Suomen Nuorkauppakamareille. Jo ennen opinnäytetyön aloitusta Suomen Nuorkauppakamarit olivat päättäneet käyttää osaamismerkkialustana Open Badge Factorya. Kyseisen järjestelmän käyttäminen olisi ollut myös Siviksen asiantuntijan haastattelun pohjalta perusteltua, sillä se on yksi käytetyimmistä osaamismerkkialustoista Suomessa.

Open Badge Factoryn (Open Badge Factory Ltd s.a.) mukaan osaamismerkkejä voidaan käyttää esimerkiksi oppimispolkujen visualisointiin ja merkeillä voidaan varmistaa koulutustoiminnan laatua. Tämän pohjalta prosessi haluttiin aloittaa osaamismerkin määrittelystä eli siitä mistä toiminnasta tai tilaisuudesta osaamismerkki ollaan myöntämässä ja onko se osa jotain kokonaisuutta. Tätä varten tuli miettiä millaisia kokonaisuuksia Suomen Nuorkauppakamareilla on varsinkin koulutusten ja virkojen näkökulmasta. Laajempi kokonaisuus tuli siis hahmottaa ennen yksittäisten merkkien laatimista.

Jerosen haastattelusta saadut tulokset kohtaavat hyvin Pätärin ym. (2019, 143.) tietoon, jonka mukaan järjestöjen ja vapaan sivistystyön oppilaitosten on toimittava ennakoivasti. Nykyään järjestötoiminta voi olla pirstaleista ja koulutukset ovat lyhytkestoisia, joten resurssien kohdistaminen myös osaamismerkkien laatimisessa on tärkeää, jotta niistä saadaan haluttu hyöty käyttöön eikä tehty työ valu hukkaan.

Seuraavaksi todettiin, että prosessissa tulee määritellä osaamisen kriteerit eli osaamistavoitteet, joiden tulee täytyä merkin saamiseksi. Koska Opintokeskus Siviksen (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.) mukaan on hyvä miettiä osaamismerkin saajan riittävä osaaminen, päätettiin toislaiseksi laatia osaamismerkkejä vain tilaisuuksista, joissa jokainen osallistuja täyttää osaamismerkin kriteerit pelkällä osallistumisella. Tulevaisuudessa on mahdollista laatia osaamismerkkejä, joita saadakseen on suoritettava esimerkiksi koe tai tehtävä, mutta ensimmäiselle osaamismerkkien vuodelle monimutkaisempaa merkkien hakemisprosessia ei haluttu.

Osaamisen tunnistamiseen eli kriteerien miettimiseen laadittiin vinkkejä tulevia merkin luoja varten. Merkin luoja ei välttämättä ole itse osallistunut kyseiseen koulutukseen tai tapahtumaan, joten merkin kriteerit ja tiedot on saatava esimerkiksi koulutuksen sisällön kuvauksesta ja kouluttajan vastuuhenkilöltä. Prosessiin päätettiin kirjata, että tilaisuuden tiedot kannattaa tarkistaa esimerkiksi koulutuskuvaudesta, tapahtuman hakuilmoituksesta tai vastuukouluttajalta.

Osaamismerkkien tavoitteissa eli kriteereissä on hyvä varmistaa, että kriteerit on laadittu tarpeeksi kuvaaviksi ja ymmärrettäviksi. Merkin luoja tulee myös

olla varma, että jokainen merkin saaja, eli esimerkiksi tiettyyn koulutukseen osallistuja on osallistunut jokaiseen merkin kriteereissä mainittuun osioon. Kahdessa osaamismerkissä, joissa kyseessä oli koulutusviikonloppu isolle osallistujajoukolle, päädyttiin jakamaan osaamismerkki eri osa-alueista, kuten valmistautuva puheenjohtaja ja puheenjohtaja. Näissä tapauksissa osallistujat olivat osallistuneet koulutuksen aikana eri koulutusosioihin, joten merkin jakaminen sekä helpotti merkin kriteerien laatimista että teki kriteereistä riittävän tarkkoja ja kuvaavia.

Kolmantena prosessissa käydään läpi muut osaamismerkin pakolliset tiedot. Merkillä tulee olla nimi, joka kuvaa osaamismerkkiä riittävästi. Nimi ei kuitenkaan saisi olla merkkimäärältään liian pitkä, sillä merkkiä jakaessa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa pitkistä nimestä saattaa näkyä vain osa.

Nimen osalta voidaan tilannetta verrata Partiolaisiin. Partiolaisten benchmarking-haastattelussa saatiin selville, että myös heillä on partion omaa terminologiaa, jota ei mielellään käytetä osaamismerkeissä, sillä sitä on vaikea järjestön ulkopuolisten henkilöiden, kuten esimerkiksi työnantajien ymmärtää. Prosessissa päätettiin tästä syystä pyrkiä välttämään nuorkauppakamarilaisten käyttämiä termejä ja virkalyhenteitä tai ainakin selittämään ne auki osaamismerkin kuvauksessa.

Muita pakollisia tietoja osaamismerkeissä ovat logo ja kielivalinta. Opintokeskus Siviksen (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.) materiaalissa mainittiin, että osaamismerkejä suunnitellessa on hyvä ottaa huomioon käytettävissä olevat resurssit ja logon tekeminen on yksi osaamismerkin osio, jossa tarvitaan erityistä resurssia eli graafista suunnittelijaa. Nuorkauppakamareiden osaamismerkkien prosessiin lisättiin osio, jossa merkin laatijan on otettava järjestön omaan graafiseen suunnittelijaan tai viestintäpäällikköön yhteyttä logon saamiseksi.

Osaamismerkkien käyttöönottovuonna 2023 osaamismerkejä luotiin vain suomen kielellä. Jatkossa olisi resurssien salliessa mahdollista luoda merkejä myös muilla kielillä, kuten englanniksi ja ruotsiksi. Tätä varten prosessiin kirjattiin kohta, jossa merkin laatija voi olla järjestön omaan kääntäjään yhteydessä merkin kuvauksen ja kriteerien kääntämiseksi eri kielille.

Osaamismerkkin laadun varmistamiseksi prosessin seuraavaksi osaksi merkitiin tarkistaminen. Osaamismerkkin laatija ei yleensä ole itse osallistunut juuri kyseiseen koulutukseen tai tilaisuuteen, joten merkin kuvauksen ja kriteerien tarkistaminen esimerkiksi koulutuksesta vastaavalta henkilöltä on tarpeellista. Virheiden ja laadun varmistamiseksi osaamismerkki on hyvä tarkistuttaa myös kansallisella koulutuspäälliköllä.

Kun osaamismerkki on laadittu ja tarkistettu, on tullut aika jakaa se vastaanottajille. Sekä Opintokeskus Siviksen asiantuntija että Partiolaisten asiantuntijat mainitsivat haastatteluissa, että tärkeä osa osaamismerkkien jakamista on merkin markkinointi.

Vertailu Partiolaisten osaamismerkkien jakamiseen näyttää, että heillä on osaamismerkkejä, joita vastaanottajat hakevat hakuprosessin kautta. Vastaanottajille täytyy siis kohdistaa markkinointia, jotta he huomaavat hakea osaamismerkkiä. Nuorkauppakamareiden osaamismerkit tämän opinnäytetyön tekemisen aikana jaettiin valmiiksi saaduilla sähköpostilistoilla. Tällöin vastaanottajien ei tarvitse hakea merkkiä itse, vaan esimerkiksi koulutuksen vastuuhenkilö kerää kaikkien koulutukseen osallistuneiden eli osaamismerkkin vastaanottajien sähköpostiosoitteet ja tieto merkeistä jaetaan heille sähköpostin kautta ilman erillistä hakemusprosessia.

Tulevaisuudessa voisi olla mahdollista, että myös Nuorkauppakamareille tehdään osaamismerkkejä, joita vastaanottajat erikseen hakevat. Tämä kuitenkin vaatii huomiota resursseja suunnitellessa, sillä tällaisiin jatkuvassa haussa oleviin merkkeihin tulisi olla valittuna vastuuhenkilö, joka kävisi hakemuksia läpi säännöllisesti ja myöntäisi niiden perusteella osaamismerkkejä.

7.2 Millaiset osaamismerkit toimivat Suomen Nuorkauppakamareilla

Tämän opinnäytetyön toisena tutkimusongelmana oli selvittää, millaiset osaamismerkit toimivat Suomen Nuorkauppakamareilla. Tätä varten tehtiin benchmarking-menetelmällä haastattelut kahteen muuhun suomalaiseen järjestöön, jotta saatiin kokemuksia ja vertailupohjaa osaamismerkkejä jo käyttäviltä järjestöiltä.

Osaamismerkkejä laadittiin opinnäytetyön tekemisen aikana yhteistyössä Suomen Nuorkauppakamareiden koulutustiimin kanssa. Päätettiin, että ensimmäiset osaamismerkit tehdään koulutustilaisuuksista, joiden sisältö on selkeä ja vuosittain toistuva. Tällaiset osaamismerkit toimivat nuorkauppakamareille, sillä niitä voidaan jakaa vuosittain uusille osallistujille ja kriteeristö pysyy pääosin samanlaisena. Nämä ensimmäiset osaamismerkit olivat osallistujamerkit Johtajuusakatemiasta ja Hallitusakatemiasta.

Partiolaisten haastattelusta saatiin selville, että osaamismerkkien kuvausten tulisi olla riittävän selkeitä ja että kriteerien olisi hyvä olla saavutettavia ja ymmärrettäviä. Partiolaisilla joissakin ensimmäisissä osaamismerkeissä oli tehty liian laajoja vaatimuksia ja kriteerejä, jolloin niiden hakeminen ei ollut motivoivaa.

Osaamismerkit käyttöön ottaneen järjestön voisi olla kannattavaa laatia merkien teon ohella tiedote tai esite järjestön omiin kanaviin jaettavaksi. Opintokeskus Sivis (Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a.) vinkkaa, että osaamismerkkejä voisi myös kehittää yhdessä käyttäjien kanssa ja että ehdotuksia merkeistä voisi kysyä myös suoraan kohderyhmältä. Näillä keinoilla osaamismerkkejä saisi jatkossa kehitettyä paremmin jäsenistöä houkutteleviksi.

Koska Nuorkauppakamareiden koulutustilaisuuksissa osallistujat saattavat osallistua eri ohjelmaosuuksiin, päätettiin kevään koulutustilaisuuksiin laatia saman koulutuksen sisälle eri merkkejä. Esimerkiksi PRES-Akatemian osallistujat jaettiin puheenjohtajiin ja valmistautuviin puheenjohtajiin, sillä nämä ryhmät osallistuivat osan ajasta eri koulutusosioihin. Tällä tavalla saatiin merkkien kriteerit vastaamaan koulutuksen sisältöä ja toisaalta olemaan tarpeeksi kuvaavia ja selkeitä.

Suomen Nuorkauppakamarit ry. on profiloitunut johtamisen uudistajana ja jäsentensä työelämätaitojen kehittäjänä (Mikä on Nuorkauppakamari. 2023.). Voidaan siis sanoa, että tulevaisuudessa Suomen Nuorkauppakamareiden osaamismerkkejä kannattaa luoda tukemaan jäsenten työelämää, kuten osaa-

misen sanoittamista ja työnhakua varten. Vertailtuna Partiolaisiin myös haastattelussa tuli ilmi, että osaamismerkkit antavat mahdollisuuden osaamisen sanoittamiseen ja he ovat huomanneet virallistenkin tahojen heräävän osaamismerkkien käyttämiseen työelämässä ja opinnoissa.

Harjun ja Ruuskanen-Himman (2016, 102.) mukaan ulkoisia palkkioita tarvitaan säännöllisesti, sillä ne eivät motivoi kauaa. Järjestötyössä on hyvä antaa jäsenille kannustusta, kiitosta ja palautetta, jotta heidän ulkoista motivaatiotaan ruokitaan ja kiinnostus järjestötoiminnassa pysyy. Tästä syystä osaamismerkkejä tulisi luoda säännöllisesti ja pitää ne ajankohtaisina, sillä liian harvaan tehdyt merkit eivät motivoi kauaa ja voivat helposti unohtua.

Mielenkiintoista oli myös, että Partiolaisissa on ajoittain harkittu myös osaamismerkeistä luopumista, sillä niistä ei ole koettu saatavan tarpeeksi hyötyä käytettyyn resurssiin verrattuna. Tämän perusteella myös Suomen Nuorkauppakamareissa on suositeltavaa pitää sekä osaamismerkkien laatiminen että niiden hakeminen helppona ja kevyenä prosessina.

Partiolaisten haastattelun mukaan heidän suosituimmat osaamismerkkinsä ovat niitä merkkejä, joita on markkinoitu eniten. Jotta myös Suomen Nuorkauppakamareilla osaamismerkkit saadaan yleisemmin käyttöön ja näkymään myös ulkopuolelle sosiaalisessa mediassa, olisi hyvä tehdä tiiviimpää yhteistyötä kansallisen viestintälohkon kanssa ja panostaa osaamismerkkien markkinointiin.

7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tuomi ja Sarajärvi toteavat, että laadullisen tutkimuksen arviointiin ei ole yksinkertaisia ohjeita. Tutkimusta arvioitaessa on työtä ajateltava kokonaisuutena, jossa pääpaino on johdonmukaisuudessa. Heidän mukaansa laadullisen tutkimuksen kriteereinä voidaan pitää uskottavuutta, vastaavuutta, siirrettävyyttä, luotettavuutta ja vakiintuneisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 161–162.)

Tutkijan on varmistettava, että tutkimukseen osallistuneet on kuvattu riittävän hyvin ja että kerätyn aineiston arvio on totuudenmukaista. Vastaavuudella var-

mistetaan, että tutkimuksen tulokset vastaavat alkuperäisiä tietoja. Siirrettävyydellä tarkastellaan tulosten siirrettävyyttä toiseen, samankaltaiseen kontekstiin. Tutkimuksella olisi hyvä olla ulkopuolinen henkilö tarkastamassa tutkimuksen toteuttamista, jotta luotettavuus olisi hyvä. Vakiintuneisuus voidaan todeta, kun tutkimuksella on ulkopuolinen henkilö arvioimassa tutkimusten tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162.)

Tätä opinnäytetyötä aloittaessa työlle määritettiin tutkimusongelmat, tavoite ja aiheet teoreettiselle viitekehykselle. Tapaustutkimuksen menetelmiksi valittiin teemahaastattelu ja benchmarking-menetelmä. Teemahaastattelulla saatiin paljon asiantuntevaa tietoa yleisesti osaamismerkeistä järjestötoiminnassa, joten menetelmä sopi hyvin tutkimuksen aihepiiriin. Benchmarking-menetelmän avulla saatiin vertailua toiseen, samankaltaiseen järjestöön. Partiolaisten haastattelusta kumpusi myös hyviä jatkotutkimuksen aiheita.

Tähän tutkimukseen valitut kohderyhmät olivat asiantuntevia ja menetelmät toimivia, joten näiltä osin tutkimuksen validiteetti voidaan todeta hyväksi. Tässä arviossa jätetään ulkopuolelle Marttaliiton benchmarking-menetelmällä saadut vastaukset, sillä varsinaista osaamismerkeistä vastaavaa asiantuntijaa ei saatu haastateltua ja suurimpaan osaan kysymyksistä ei tästä syystä vastattu.

Sekä teemahaastattelussa että benchmarking-menetelmässä käytetyt kysymykset perustuivat teoriaosuuteen ja niiden avulla selvitettiin vastauksia tutkimusongelmiin. Vastaukset täsmäsivät tutkimusongelmien kysymyksiin, joten opinnäytetyön tekijän mielestä kysymykset olivat riittävän hyvin laadittuja ja niillä saatiin laadukkaita vastauksia.

Teemahaastattelun ja benchmarking-menetelmällä saadut vastaukset täsmäsivät usealta osalta toisiinsa, joten opinnäytetyön tekijä uskoo, että samankaltaisia tuloksia saataisiin myös muilta tahoilta mikäli tutkimus toistettaisiin. Haastatteluihin valitut tahot olivat alansa asiantuntijoita ja tehneet töitä osaamismerkkien parissa järjestötoiminnassa. Saatua tietoa voidaan pitää siis luotettavana ja uskottavana. Tulosten siirrettävyyttä voidaan pitää mahdollisena ja todennäköisenä, sillä järjestöjen toimintaympäristö Suomessa vapaan sivistystyön kentällä on hyvin saman kaltainen.

8 LOPUKSI

Tämän opinnäytetyön aihe valikoitui Suomen Nuorkauppakamareiden tarpeesta ja omasta kiinnostuksesta osaamisen sanoittamiseen ja osaamismerkkeihin. Asiointi toimeksiantajan kanssa on ollut sujuvaa työn aloituksesta lähtien ja osaamismerkkejä on laadittu tiiviissä yhteistyössä koulutustiimin kanssa.

Koska osaamismerkit otettiin vuonna 2023 ensimmäistä kertaa käyttöön, oli hyödyllistä suunnitella niiden perusteita sekä merkkien laatimisen ja jakamisen prosessia perusteellisesti. Erityisen hyödyllisenä osaamismerkkien kehityksen kannalta näen asiantuntijoiden haastattelut. Haastatteluista saatiin tietoa osaamismerkkien tulevaisuudesta sekä vinkkejä merkkien laatimiseen jo pitkään osaamismerkkejä käyttäneeltä järjestöltä.

Opinnäytetyöprosessi sujui taustakirjallisuuden tutkimisesta ja analysoinnista haastatteluiden järjestämiseen ja niiden tulosten läpikäyntiin. Päätin järjestää haastattelut kesälomasesongin jälkeen, mutta mikäli olisin tiennyt Marttaliiton osaamismerkkien henkilön olevan syksyllä poissaolevana, olisi järjestänyt heidän haastattelunsa jo aiemmin. Haastattelujen aikaisempi ajankohta olisi mahdollistanut myös toisen järjestön haastattelun Marttaliiton sijaan, jotta haastattelu olisi saatu onnistumaan kokonaisuudessaan.

Osaamiskeskus Siviksen asiantuntijan haastattelun perusteella voidaan sanoa, että osaamismerkkien käyttöä ja näkyvyyttä työelämässä on tutkittu vähäisesti. Jatkotutkimusta voisi tehdä osaamismerkkien käytöstä varsinkin rekrytoinnin näkökulmasta.

Osaamismerkkien markkinointi tuli useasti esille haastatteluissa. Varsinkin niissä järjestöissä, joissa osaamismerkit ovat hakuperusteisia, on markkinoinnilla iso merkitys osaamismerkkien käyttämiseen. Osaamismerkkien markkinointi järjestöissä olisi tarpeellinen jatkotutkimuksen aihe ja se voisi auttaa myös muita järjestöjä ottamaan osaamismerkit jäsentensä käyttöön.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Digitaalinen osaamismerkki – mistä lähteä liikkeelle s.a. Opintokeskus Sivis. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kentaury.fi/wp-content/uploads/2022/10/Harkitsetko-osaamismerkkien-kehittamista.pdf> [viitattu 12.10.2023].

Digitaaliset osaamismerkit s.a. Opintokeskus Sivis. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ok-sivis.fi/jasenpalvelut/osaamisen-tunnistaminen-ja-tunnustaminen/osaamismerkit.html> [viitattu 23.2.2023].

General Open Badges s.a. 1EdTech Consortium Inc. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://openbadges.org/about/faq> [viitattu 23.5.2023].

Harju, A. & Ruuskanen-Himma, E. 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Eura: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

History s.a. 1EdTech Consortium Inc. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://openbadges.org/about/history> [viitattu 16.11.2023].

JCI Helsinki s.a. Historia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jcihelsinki.fi/hnkk/historia/> [viitattu 8.5.2023].

JCI s.a. About. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://jci.cc/about> [viitattu 8.5.2023].

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. 2022. Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Helsinki: Sitra. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf> [viitattu 23.2.2023].

Kumppanuus. 2023. Suomen Nuorkauppakamarit ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorkauppakamarit.fi/kumppanuus/> [viitattu 12.10.2023].

Lind, K. & Kaunismaa, P. (toim.) 2022. Järjestöt valokeilassa. Järjestöt organisaatioina, toimijoina ja tutkimuskohteina. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Mikä on Nuorkauppakamari. 2023. Suomen Nuorkauppakamarit ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorkauppakamarit.fi/tule-mukaan-toimintaan/paikalliset-kamarit/mika-on-nuorkauppakamari/> [viitattu 12.10.2023].

Ojanen, E. 2018. Oppimisen ilo. Opintotoiminnan Keskusliitto 75 vuotta. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto / Opintokeskus Sivis.

Open Badge Factory Ltd s.a. Mikä on Open Badge-merkki? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://openbadgefactory.com/fi/mita-on-open-badge/> [viitattu 23.5.2023].

Pakanen, L. & Sandberg, M. 2023. Digitaaliset osaamismerkkit – opas osaamismerkkityön perusteisiin. Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oamk.fi/oamkjournal/2023/digitaaliset-osaamismerkkit-opas-osaamismerkkityon-perusteisiin/> [viitattu 22.11.2023].

Pätäri, J., Teräsahde, S., Harju, A., Manninen, J. & Heikkinen, A. 2019. Vapaa sivistystyö eilen, tänään ja huomenna. Vapaa Sivistystyö ry.

Sitra. 2019. Kohti elinikäistä oppimista: Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. Sitran selvityksiä 150 – Kohti elinikäistä oppimista. Helsinki: Sitra. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/03/kohti-elinikaista-oppimista.pdf> [viitattu 9.5.2023].

TeachOnline. 2019. Ten facts about open digital badges. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://teachonline.ca/tools-trends/ten-facts-about-open-digital-badges>. [viitattu 16.11.2023].

Toimintamme. 2023. Suomen Nuorkauppakamarit ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorkauppakamarit.fi/toimintamme/> [viitattu 12.10.2023].

Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansavalistusseura.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuominen, K. 2021. Benchmarking-käsikirja. Oy Benchmarking Ltd.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 9.5.2023].

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja – 20 työkalua. Helsinki: Talentum.

Vuorinen, T. & Huikkola, T. 2023. Strategiakirja – 25 työkalua. Helsinki: Alma Talent.

HAASTATTELURUNKO / Teemahaastattelu

1. Nimi, titteli, edustettu taho
2. Millaista työtä teette osaamismerkkien parissa?
3. Kuinka pitkään olette tehneet töitä osaamismerkkien parissa?
4. Miksi osaamismerkit on otettu järjestötoimintaan?
5. Milloin osaamismerkit otettiin osaksi järjestöjen toimintaa?
6. Millaista hyötyä työelämä saa osaamismerkeistä?
7. Millaista hyötyä yksilö saa osaamismerkeistä?
8. Mihin tilanteisiin osaamismerkit eivät sovellu?
9. Kuinka monessa järjestössä osaamismerkkejä käytetään?
10. Millaisilla tavoilla/välineillä osaamismerkkien käyttöä on mitattu?
11. Millaisia tuloksia mahdollisista mittauksista on saatu?
12. Millaista palautetta olette saaneet järjestöiltä osaamismerkkien käytöstä?
13. Mitä osaamismerkkien käyttöönotossa tulisi huomioida, kun järjestö ottaa ne ensi kertaa käyttöön?
14. Onko osaamismerkkien käytöstä Suomessa/järjestötoiminnassa tehty tutkimuksia?
15. Mitä muuta tietoa olisi hyvä tietää osaamismerkeistä?

HAASTATTELURUNKO / Benchmarking

1. Nimi, titteli, edustettu taho
2. Millaista työtä teette osaamismerkkien parissa?
3. Kuinka kauan järjestöllänne on ollut osaamismerkkit käytössä?
4. Mikä/mitkä ovat suosituimmat osaamismerkkinne ja miksi?
5. Mitä osaamismerkkejä annetaan vähiten ja miksi?
6. Mitkä osaamismerkkit ovat olleet vaikeimmat toteuttaa merkin laatijan näkökulmasta?
7. Miten näet, että osaamismerkkit kehittyvät jatkossa järjestössänne?

Ohjeet osaamismerkin tekijälle



Merkin kuvaus - Description

Määrittele merkki: annetaanko merkki tapahtumasta, koulutuksesta, virasta, palkinnoksi?

Onko se kertaluontoinen vai jokavuotinen? → Huomioi merkin nimessä

Kuuluuko merkki johonkin kokonaisuuteen? Esimerkiksi virkamerkit, koulutukset

Kirjoita merkin kuvaus. Kannattaa katsoa tilaisuuden viralliset tiedot, esimerkiksi koulutuskuvaus tai kokoushakuteksti. Kuvaus kannattaa kirjoittaa kattavasti ja niin, että nuorkauppakamarin ulkopuolisetkin sen ymmärtävät. Pidä kuvaus maksimissaan kahden kappaleen mittaisena.

Osaamismerkin kriteerit - Criteria

Mitä osaamista on saatu? Mitä osaamista tunnustetaan? Sanoita hankittu osaaminen.

Tähän saat vinkkejä esimerkiksi koulutuskuvauksesta, tilaisuuden aikataulusta, ohjelmaosioista ja suoraan tilaisuuden vastuuhenkilöltä

Varmista, että jokainen merkin saaja on osallistunut kriteereissä kerrottuun osioon. Jos tilaisuudessa on monia osioita, voi olla järkevää jakaa merkki (esim. PRES-Akatemia / Puheenjohtaja tai Valmistautuva puheenjohtaja)

Pyri kirjoittamaan selkeitä kriteereitä, vältä JC-termejä (PRES, DP, INT, COM jne.)

Muut pakolliset tiedot

Nimi	<p>Ensin kokonaisuus - sitten mahdollinen yksilöinti, esim. Strategia! / Pääkouluttaja</p> <p>Mikäli merkki on kertaluontoinen, merkitse vuosi nimeen, esim. Myyntikoulu 2023. Huomioi vuosi myös logoa tilatessa!</p> <p>Pyri pitämään lyhyenä ja ymmärrettävänä</p>
Kieli	<p>Oletuksena osaamismerkki on suomen kielellä. Samasta merkistä voi tehdä myös englannin ja ruotsinkieliset versiot, ota tällöin yhteys viestintätiimin kääntäjiin</p>
Logo (osaamismerkin kuva)	<p>Logon tulee olla JCI Finlandin brändin mukainen. Tilaa logo png-muodossa kansalliselta viestintäpäälliköltä (tai viestintätiimin vastuuhenkilöltä)</p> <p>Tilatessa logoa sinun tulee kertoa mihin kokonaisuuteen merkki kuuluu, jotta logon tekijä osaa tehdä logon oikeassa värissä ja muodossa. Kerro myös osaamismerkin nimi ja mahdollinen vuosi, jotta ne näkyvät logossa.</p>



STRATEGIA!-KOULUTUS | PÄÄKOULUTTAJA

Osaamismerkin saaja on osallistunut Suomen Nuorkauppakamarit ry:n Strategia!-koulutukseen pääkouluttajana. Pääkouluttaja on ollut vastuussa koulutuskokonaisuuden kehittämisestä, toteutuksen suunnittelusta, koulutusmateriaaleista ja koulutuskokonaisuuden läpiviemisestä. Pääkouluttaja on tehnyt yhteistyötä järjestävän paikallisen kamarin, Keskusliiton edustajan ja kansallisen strategiatyöryhmän kanssa. Pääkouluttaja on ollut raportointivastuussa Suomen Nuorkauppakamareiden Keskusliittoon. Pääkouluttaja on vastannut työnjaon suunnittelusta tiimikouluttajien kouluttajan kanssa ja toiminut kouluttajien esihenkilönä.

Osaamismerkin saaja on perehtynyt Strategia! pääkouluttajana:

- Koulutuskokonaisuuden johtamiseen ja sidosryhmäviestintään
- Kouluttajien esihenkilönä toimimiseen
- Strategian koulutussisällön kehittämiseen ja sisällön toteuttamiseen

Osaamismerkin tarkistus ja lähetys

Tarkista osaamismerkki	Tarkistuta osaamismerkin tekstit: <ul style="list-style-type: none"> • Kansallisella koulutuspäälliköllä • Tilaisuuden vastuuhenkilöllä
Merkin jakaminen	Pyydä tilaisuuden vastuuhenkilöltä sähköpostilista osaamismerkin saajista. Huom! Tilaisuuden ilmoittautumis/rekisteröintilista ei ole välttämättä paikkansa pitävä, vaan tarvitaan lista henkilöistä, jotka todellisuudessa osallistuivat tilaisuuteen
Sähköpostisaate	Voit joko laatia merkin mukana lähtevän sähköpostisaatteen itse tai valita valmiin pohjan. Valmiissa pohjassa vaihda tilaisuuden yksityiskohdat.
Seuraa	Pääset seuraamaan osaamismerkin käyttöönottoa ja jakoa Reports-osiossa. Täältä näet kuinka moni on vastaanottanut merkin ja missä kanavissa merkkiä on jaettu.

Tämän ohjeen on laatinut Anu Salminen, 2023. Ohjetta saa vapaasti muokata Suomen Nuorkauppakamarit ry:n tarpeisiin. Yhteydenotot anu.salminen@jci.fi.