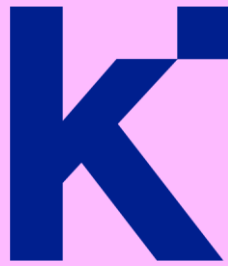




SELVITYS JÄRJESTÖJEN NUORILLE MYÖNNETTÄVIEN OSAAMISMERKKIEN KÄYTÖSTÄ

OSAAMISKESKUS
KENTAURi



**SELVITYS JÄRJESTÖJEN NUORILLE
MYÖNNETTÄVIEN OSAAMISMERKKIEN
KÄYTÖSTÄ**

Sanna Saarimaa

Nuorisoalan Osaamiskeskus Kentauri
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
Osaamismerkit

23/08/2022

SISÄLLYSLUETTELO

Taustaa	1
Selvityksessä mukana olleet järjestöt	2
Merkkien käyttö järjestöjen näkökulmasta	3
Merkkien vastaanottaminen ja jakaminen	4
Merkkien käyttöön liittyvät hyvät puolet	4
Miten nuoret käyttävät osaamismerkkejä?	6
Haasteet osaamismerkkien käytössä	7
Järjestöjen tuen tarpeet osaamismerkkiasioissa	8
Koontia selvityksen tuloksista	9

TAUSTAA

Mitä hyötyä on osaamismerkeistä? Tämä kysymys on toistunut kaikkein useimmin luennoilla, työpajoissa ja muissa kohtaamisissa Kentaurin asiantuntijoiden ja järjestötoimijoiden kesken. Kysymykseen on ollut vaikea vastata. Osaamismerkeistä kerrotaan olevan hyötyä esimerkiksi arvostuksen ja kiitoksen osoittajana, osaamisen hyväksiluvun edistäjänä formaaleissa oppilaitoksissa ja myös merkkejä myöntävän järjestön hyvän maineen kasvattajana. Tunnistavatko järjestötoimijat itse näitä hyötyjä? Ja jos osaamismerkkien hyödyt ovat näin suuret, miksi merkkejä kuitenkin käytetään aika vähän? Koimme Kentaurissa, että tästä asiasta kaivataan enemmän tietoa. Yhteisenä tavoitteena uskomme kuitenkin järjestöissä olevan, että toiminnassa syntyvä osaaminen saataisiin tuotua paremmin esiin.

Selvityksen avulla oli alun perin tarkoitus nostaa esiin erityisesti osaamismerkkejä vastaanottaneiden ja merkkejä itselleen hyödyllisellä tavalla käyttäneiden järjestöaktiivien kokemuksia. Tällaisten yksilöiden löytäminen osoittautui kuitenkin vaikeaksi. Selvityksen näkökulmaksi nousi sen sijaan organisaatioiden, eli kansalaisjärjestöjen, havaitsemat osaamismerkkityön edut ja haasteet.

Kentaurin kolmannella toimikaudella haluamme yhtenä painopisteenä keskittyä keräämään tietoa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmien hyödyistä, käyttökokemuksista ja tarpeista järjestöissä, ja toiseksi digitaalisten työkalujemme käytettävyyden parantamiseen. Tavoitteena on myös käydä tiiviimpää vuoropuhelua osaamiskeskuksen ja järjestöjen kesken, jotta ymmärrys osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen haasteista paranisi. Nämä kaikki painopisteet haluttiin yhdistää selvitystyöllä: järjestöjä haastatteleamalla nostetaan esiin osaamismerkkien leviämisen esteitä sekä myös ilon aiheita, joita välttämättä muilla osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmillä ei ole saavutettavissa.

Osaamisen tunnistamisen ja erityisesti tunnustamisen tapoja järjestöissä on Kentaurissa selvitetty aiemminkin, sillä Heidi Odellin vuonna 2020 tekemässä selvityksessä tarkasteltiin näitä asioita. Tuolloin 49 vastaajasta eli järjestön edustajasta 14 kertoi, että järjestössä käytetään osaamismerkkejä yhtenä osaamisen tunnustamisen tapana.

Selvityksessä mukana olleet järjestöt

Tässä selvityksessä haastateltiin seitsemää järjestön ja yhtä säätiön edustajaa. Haastattelua pyydettiin järjestöiltä, joiden osaamismerkkien käyttö oli tiedossa joko aiempien selvitysten pohjalta tai kun tieto saatiin selville Open Badge Passportin hakutoiminnon kautta. Lisäksi haastattelukriteerinä oli, että järjestöllä on nuorille jaettavia osaamismerkkejä. Tietoa järjestöjen osaamismerkkien käytöstä etsittiin myös järjestöjen verkkosivuilta.

Tiedon löytäminen osaamismerkkien käytöstä oli haasteellista. Tietoa ei löydy koottuna, joten hakeminen oli hyvin satunnaista erilaisten hakusanojen avulla. Lisäksi kävi ilmi, että useassa järjestössä osaamismerkkejä on luotu ja käytetty hankkeiden aikana, ja niiden käyttö on joko vähentynyt selvästi tai loppunut hankkeiden päättyessä.

Haastateltavat järjestöt tässä selvityksessä olivat:

Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry

Vuolle Setlementti ry (vapaaehtoistoiminnan verkosto VARES)

Suomen pelastusalan keskusjärjestö SPEK ry

Marttaliitto ry

Avartti-säätiö

Suomen Nuorisoseurat ry

Suomen Partiolaiset ry

Nuorten Ystävät ry (Paikka auki -koordinaatiohanke)

Järjestöt käyttivät yhtä lukuun ottamatta digitaalisia osaamismerkkejä, ja pelkästään konkreettiset fyysiset merkit olivat jaossa yhdellä toimijalla.


MERKKIEN KÄYTTÖ JÄRJESTÖJEN NÄKÖKULMASTA

Eniten nuorille suunnattuja osaamismerkkejä myönnettiin ja jaettiin hankkeissa ja keskusjärjestöjen tasolla. Merkkejä myönnettiin myös alue- tai piiritasolla kahdessa järjestössä. Paikallisyhdistyksissä merkkejä oli jaossa kolmessa järjestössä. Myönnettävien merkkien määrä vaihteli järjestöissä kolmesta yli 40 merkkiin.

Merkkien myöntäminen ja käyttö oli järjestöissä hyvin kirjavaa. Merkkejä myönnettiin osassa järjestöjä todisteina osallistumisesta koulutukseen tai toimintaan. Toisaalta haettavana oli myös merkkejä, joihin tarvittiin tietoa hakijan osaamisesta. Osaaminen todennettiin hakulomakkeella. Merkkejä myönnettiin myös aktiivisesta toiminnasta tietyn pituiselta ajanjaksolta. Osa merkeistä myönnettiin erilaisten koulukampanjoiden yhteydessä.

Esimerkkejä merkkien myöntämistavoista:

- verkkoympäristön tehtävien suorittamisen jälkeen osallistuja saa automaattisesti osaamismerkkin
- taitomerkeissä tehdään tietyt tehtävät ja kun ne on suoritettu, osaamismerkkin saa sähköpostiin ikään kuin todistuksena
- merkin saajat täyttävät nettisivuilta lomakkeen, mistä lähetetään pyyntö olla yhteydessä. Lähetetään merkkejä haluaville kahdeksan merkin hakulinkit ja ohjeet. Nuorten pitää itse osata olla yhteydessä merkeistä.
- kansainvälisesti sovitut suoritustavat merkeille. Aikamäärä määrittää myös merkin tason, pidempään toimimisesta saa korkeamman tason merkin.
- ohjeistetaan ottamaan yhteyttä oman järjestön koordinaattoriin, joka vastaa merkeistä. Koordinaattoreille tehty haastattelurunko, joka käydään läpi merkin hakijan kanssa. (verkoston yhteinen osaamismerkki)
- kun on suorittanut koulutuksen, siitä lähetetään hyväksytystä suorittamisesta osaamismerkki



Järjestöjen käyttämät osaamismerkit ovat pääsääntöisesti järjestöjen itse tekemiä omia merkkejä. Järjestöillä on kuitenkin myös yhteistyössä toisten kanssa myönnettäviä merkkejä. Selvityksessä kuusi järjestöä myönsi yhteistyössä tehtyjä merkkejä tai opintokeskus Siviksen merkkejä. Yhteisesti myönnettävien merkkien sisällöt liittyivät vapaaehtoisena toimimiseen tai yhdistyksen luottamustoimiin. Lisäksi yhdessä järjestössä oli varautumiseen liittyvä osaamismerkki, joka oli tehty yhteistyössä saman aihealueen toimintaan liittyvän järjestön kanssa. Opintokeskus Siviksen merkeistä hyödynnettiin Työelämätaitojen osaamismerkkikonaisuutta.

Merkkien vastaanottaminen ja jakaminen

Myönnettyjen merkkien määrä vaihtelee järjestöissä paljon. Alimmillaan merkkejä oli myönnettyjä hieman yli sata, ylimmillään taas yli 5000. Myönnettyjen ja vastaanotettujen merkkien välillä on kuitenkin merkittävä ero. Osa vastaajista arvioi, että merkkejä otetaan vastaan n. 40 % myönnettyistä merkeistä, osalla arvio oli hieman suurempi.

Yksi vastaajista kertoi järjestön ajankohtaisen tilanteen suoraan Open Badge Factoryn tiedoista: 101 myönnettyä merkkiä, joista vastaanotettuja oli 52. Merkkien vastaanottaminen on jälleen jakamista harvinaisempaa. Erään järjestön yli 600 myönnetystä merkistä vain seitsemän oli jaettu linkin kautta julkisesti.

Niillä toimijoilla, joilla myönnettyjen merkkien ja vastaanotettujen merkkien määrä oli lähellä toisiaan, oli erilaisia tapoja huolehtia merkin hakemisen ja vastaanottamisen prosesseista. Joillakin tahoilla oli mahdollista valita, että merkki lähetetään sähköpostiin pdf-tiedostona. Tällöin tilin luomisen vaihe Open Badge Passportiin jää pois. Mikäli merkkien hakeminen ja vastaanottaminen tai tilin luominen merkin vastaanottamista varten oli yhdistetty koulutuksen tai tapaamisen sisältöön, merkin vastaanottajien määrä kasvoi selvästi.

Merkkien käyttöön liittyvät hyvät puolet

Osalle nuorista osaamismerkin saaminen toimii hyvänä kannustimena. Kun merkkejä on käytetty aiemmin, nuoret osaavat jo kysyä merkeistä koulutuksissa. Järjestöissä on törmätty myös siihen, että nuoret ovat hakeutuneet johonkin koulutukseen kuultuaan, että siitä on mahdollista saada osaamismerkki. Merkkien käyttöä työhakemuksissa pidetään hyvänä asiana.



Merkit luovat tavoitteellisuutta ja selkeyttävät kokonaisuutta. Merkissä kerrotaan, mitä tietystä tehtävässä tavoitellaan. Myös oppijan on siten helppo hahmottaa, mihin kokonaisuudessa tähdätään. Merkkien tekeminen ja käyttö jäsentää kokonaisuutta myös järjestön sisällä. Järjestö joutuu pohdintaprosessin äärelle merkkien kanssa. Ne voivat myös ohjata koulutuksen tai perehdytyksen suunnittelua järjestössä.

Nuori hahmottaa osaamistaan merkkejä hakiessaan. Taitojen osa-alueet on sanoitettu myös merkeissä. Osaamismerkkin hakemiseen toisinaan liittyvä ohjauskeskustelu on hyvä asia, vaikka merkkiä ei lopulta hakisikaan. Merkkien hakuprosessia voi käyttää keskustelun runkona. Esimerkiksi Yhteistyötaito-merkki ja siihen liittyvä pohdinta omista taidoista vahvistaa myös ymmärrystä taidon merkityksestä. Tämä konkretisoituu, kun hakija kirjoittaa uutta CV:tä tai valmistautuu haastatteluun, ja hänellä on valmiiksi parempi tieto omista kyvyistään. *”Merkki ei ole juttu, vaan prosessi on se juttu.”* Joku hyödyntää merkin, joku prosessin.

Kansainvälisesti merkkien käyttö vaihtelee eri maissa. Joissain maissa siitä on hyötyä armeijassa ja joissain maissa merkeistä saa lisäpisteitä yliopistoon pyrkiessä. Isompi rooli osaamismerkeille olisi toiveissa myös Suomessa.

***Hyvänä mahdollisuutena osaamismerkeissä pidetään sitä,
että merkkejä voi myös tehdä itse.***



MITEN NUORET KÄYTTÄVÄT OSAAMISMERKKEJÄ?

Järjestöillä ei ole kovin paljon tietoa siitä, miten nuoret ovat osaamismerkkejä käyttäneet. Open Badge Factoryn tilastoista voi lukumääräisesti tarkastella, minkä verran merkkejä on vastaanotettu ja minkä verran niitä on myönnetty, mutta tarkempi tieto merkkien käyttämisestä puuttuu usealta järjestöltä.

Järjestöillä on kokemuksia siitä, että on saatu jonkin verran hyväksilukuja Valmaan tai koulutusta on tunnistettu osaksi tutkintoa. Jokin koulutus on hyväksi luettu oppilaitoksissa, koska järjestö on ollut mukana Osaamiskiekon pilotoinnissa ja tulkintafoorumi suosituksineen on auttanut eteenpäin. Merkeistä on tullut hyvää palautetta, mutta sitä on toistaiseksi tullut vähän.

Järjestöjen kokemus on, että merkkejä käyttävät tällä hetkellä aktiiviset nuoret.

Mukana olleen järjestön edustajan kokemus nuorten osaamis- merkkien käytöstä

Ensimmäisiä merkkejä voivat hakea 15–16-vuotiaat. Nuorimmat ovat haasteellinen ryhmä saada ymmärtämään merkkien tarkoitus ja oman osaamisen sanoittaminen on haasteellista.

Hieman vanhemmille on helppo perustella, miksi merkkejä kannattaa hakea, kun opiskeluun tai töihin pääseminen on tärkeää. Motivaatio on isompi ja he tarvitsevat vähemmän ohjausta.

Lähempänä 29 vuotta ja ammattiin jo valmistuneet eivät koe tarvitsevansa osaamismerkkejä, kun on päästy jo töihin ja opiskeltu. Mitä vanhemmiksi tullaan, sitä korostetummaksi tulee se, ettei koeta hyötyä.

HAASTEET OSAAMISMERKKIEN KÄYTÖSSÄ

Osaamismerkit koetaan edelleen melko tuntemattomiksi ja niiden hyötyjä pitää selittää sekä merkkejä myöntävän organisaation sisällä että merkin hakijoiden keskuudessa. Tunnettuus oli asia, minkä jokainen selvitykseen vastannut järjestön edustaja mainitsi haasteeksi. Kentällä kaivattaisiin tietoa merkkien hyödyistä ja hyödyntämisestä. Osaamismerkkien ero suhteessa todistukseen on jäänyt usealle epäselväksi. Haasteita on myös merkkien löytämisen ja hakemisen teknisessä prosessissa. Käyttäjät eivät helposti löydä järjestöjen merkkejä.

Haasteina ja pelkoina tulevaisuutta ajatellen selvityksen vastaajat mainitsivat liiallisen virallisuuden ja todistelun tarpeen merkkejä luodessa. Merkeille laitetaan helposti liian suuria vaatimuksia, jolloin kynnyks hakea merkkiä nousee korkeaksi. Merkkejä pitäisi luoda hyvin pienistäkin kokonaisuuksista ja matalalla kynnyksellä, mikä voisi innostaa ja motivoida nuoria.

Haasteita liittyy myös Open Badge -järjestelmän käyttöön. Raportointia tulisi kehittää tai merkkejä luodessa pitäisi hahmottaa tarkemmin, mitä kysytään. Käyttäjät eivät löydä merkkejä. Nuoria on vaikea motivoida luomaan tiliä järjestelmään.

Järjestön edustaja

Osaamismerkkihakemuksessa pitää todistaa, mitä osaa. Usein hakemukset ovat sisällöltään sitä, mitä minä teen. Käsittelijällä iso vastuu, jotta saa ohjattua hakijan maaliin. Tässä vaiheessa tipahtaa paljon nuoria pois.

Järjestön edustaja

Parilla hakijalla jäänyt prosessi kesken, koska ei ole ollut nimetä henkilöä, jolta saisi lisätietoa osaamisesta. On myös äskettäin koulusta valmistuneita henkilöitä ammatillisista opinnoista, jotka eivät ole kuulleetkaan osaamismerkeistä. AMK-opiskelijat tietävät vähän enemmän. Järjestöissä työnantajat eivät tunne osaamismerkkejä. Yrityksissä (KESKO ja Microsoft) tunnetaan huomattavasti paremmin. Muutamissa järjestöissä tunnetaan osaamismerkit, mutta omat merkit ovat vahvasti käytössä, eikä välttämättä haluta käyttää yleisten taitojen osaamismerkkejä.

Järjestöjen tuen tarpeet osaamismerkkiasioissa

Osa järjestöistä koki haasteelliseksi yksilöidä, millaista tukea merkkeihin liittyen tarvitaan. Tuen tarvetta järjestöillä kuitenkin on.

Yhteistä viestintää merkeistä tarvitaan. Viestintää tarvitaan myös nuorten ja oppilaitosten välille. Kaivataan tietoa merkkien hyödyistä ja siitä, miten merkkejä on käytetty, sekä tarinoita ja kokemuksia merkkien käyttöön liittyen. Tiedon koonnille koetaan myös olevan tarvetta.

Maksullinen palvelu merkkien luomisessa on haastava osalle. Merkkien tekemiseen tarvittaisiin tukea tai merkit pitäisi voida hankkia jonkin muun toimijan kautta. Tähän on vaikea löytää tässä yhteistä ratkaisua. Myös järjestöjen yhteisten merkkien luomiseen tarvitaan tukea. Esimerkkejä tarvitaan myös oppilaitosyhteistyöstä ja vapaaehtoistoiminnasta saadun osaamisen yhdistämisestä tutkintoon.

KOONTIA SELVITYKSEN TULOKSISTA

- Jo haastateltavien järjestöjen etsiminen paljasti, että digitaalisia osaamismerkkejä käyttäviä järjestöjä on vähemmän, kuin mitä oletus oli.
- Osaamismerkkien käyttö hankkeissa johtaa helposti siihen, että käyttö loppuu hankkeiden päättymiseen.
- Osassa järjestöjä osaamismerkkejä käytetään todistusten tavoin, jolloin osa osaamismerkkien ominaisuuksista ei tule esiin (esim. merkkien täydentäminen osaamisen kasvaessa, liitteiden lisääminen merkkeihin, merkkien jakaminen, jne.).
- Osaamismerkkien käyttöönotto vaatii järjestöiltä resurssointia, ja ilman koordinoitua merkkien käyttöä ei etene.
- Myös järjestön sisällä pitää olla tietoa merkkien hyödyistä ja yhteinen päätös merkkien käytöstä.
- Parhaiten osaamismerkkien käyttöönotto onnistuu, kun osaamismerkkiasiat ja hakeminen on rakennettu osaksi järjestön toimintaa tai koulutusta.
- Merkkien hakeminen vaatii usein ohjausta.
- Osaamismerkkien käytöstä voi olla paljon hyötyä sekä nuorelle että järjestölle, mutta hyödyt pitäisi saada tuotua esiin paremmin.
- Järjestöjen yhteistyö ja yhteisten merkkien tekeminen ja käyttö voisi edistää merkkien tunnettuutta ja olla siksi järkevää.