



YHTEISKUNNALLISTEN
YRITYSTEN
OSAAMISKESKUS



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarveselvitys

YHTEISKUNNALLISTEN YRITYSTEN LIIKETOIMINTAEDELLYTYSTEN
PARANTAMINEN -KOORDINAATIOHANKE

FRANSESKA KÄRKKÄINEN

2023

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Johdanto.....	3
2. Tutkimusmenetelmät.....	5
3. Tulokset.....	7
3.1 Liiketoiminta	9
3.2 Digitaalisuus.....	12
3.3 Kestävä kehitys	15
3.4 Monimuotoinen työpaikka.....	18
3.5 Koulutusmuodot ja kouluttautuminen.....	21
4. Yhteenveto	23
5. Lähteet.....	27
6. Liitteet	29
6.1 Kyselyn rakenne.....	29
6.2 Haastattelujen kysymysrakenne	31
6.3 Työpajan diat.....	32

Tiivistelmä

Tiivistelmä suomeksi

Tässä yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarveraportissa käydään läpi Suomen yhteisötalouden toimijoiden eli osuuskuntien, yhdistyksien, säätiöiden, keskinäisten yhtiöiden ja yhteiskunnallisina yrityksinä toimivien osakeyhtiöiden koulutustarpeita ja osaamispuutteita. Koulutustarveselvitys tehtiin osana Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohanketta. Selvitys keskittyy myös yhteiskunnallisten yritysten kouluttautumisen erityistarpeisiin. Koulutustarveselvitys toteutettiin syksyllä 2023 kyselyn, haastattelujen ja työpajan avulla. Selvitykseen osallistui organisaatioita 16 eri Suomen maakunnasta. Koulutustarveselvityksen teemoina olivat liiketoiminta ja sen kehittäminen, digitalisaatio, kestävä kehitys sekä monimuotoisen työpaikan teema, joka sisälsi osatyökykyisten työllistämisen, monikulttuurisuuden, työhyvinvoinnin, osallisuuden, saavutettavuuden ja esteettömyyden. Lisäksi koulutustarveselvityksessä kartoitettiin yhteisötalouden organisaatioiden ja yhteiskunnallisten yritysten suosimia koulutusmuotoja sekä taloudellisia ja ajallisia kouluttautumisresursseja. Selvityksen tulokset antoivat riittävän kuvan Suomen yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeista, ja tieto toimii hyvänä pohjana koordinaatiohankkeen koulutuksen, ohjauksen ja neuvonnan jatkotyölle. Selvityksen tulosten toivotaan avaavan koulutusorganisaatioiden ja yhteisötalouden toimijoiden välillä keskustelua yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeista ja tiedon toivotaan antavan pohjaa koulutustarjonnan suunnitteluun tulevaisuudessa.

Tiivistelmä englanniksi

This social economy training needs report reviews the training needs and skill gaps of Finland's social economy operators, i.e., cooperatives, associations, foundations, mutual organizations, and socially oriented limited liability companies. The training needs survey was carried out as part of the Improving the framework conditions and capacities of social enterprises and their ecosystems coordination project. The report also focuses on the special training needs of social enterprises. The assessment was carried out in the fall of 2023 with the help of a survey, interviews, and a workshop. A total of organizations from 16 different Finnish provinces participated in the assessment. The themes of the training needs assessment were business and its development, digitalization, sustainable development, as well as the theme of an inclusive workplace, which included the employment of the partially abled, multiculturalism, well-being at work, inclusion, and accessibility. In addition, the training needs survey mapped the types of training preferred by social economy organizations and social enterprises and the financial and time resources for training. The results of the survey gave a satisfactory picture of the training needs of Finnish social economy organizations, and the information serves as a good basis for the further work of training, guidance, and counselling of the coordination project. It is hoped that the results of the survey will create a discussion between education organizations and community economy operators about the training needs of social economy organizations, and the information will hopefully provide a basis for planning training selection in the future.

1. Johdanto

Yhteiskunnallisten yritysten ja muiden yhteisötalouden organisaatioiden työpanoksella on merkittävä vaikutus yhteiskunnan alueiden elinvoimaisuuteen, sosiaali- ja terveyspalveluihin, kiertotalouteen, ekologisiin kysymyksiin sekä työmarkkinoiden murrokseen. Yhteisötalouden toimijat luovat työpaikkoja sekä edistävät osallisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa, mikä vaikuttaa positiivisesti ihmisten hyvinvointiin. (Oivo 2022.) Yhteiskunnallisen yrittäjyyden ja yhteisötalouden tarpeita ei kuitenkaan tunnisteta yritystoimintaa tukevista strategioista, politiikkaohjelmissa, rahoitusjärjestelmissä tai yrityspalveluissa. (Yhteiskunnallisten yritysten työryhmä 2021). Teeman vähäinen tunnettuus ja tiedon puute vaikuttavat myös koulutukseen, jossa ei aina tunnisteta yhteiskunnallisten yritysten ja yhteisötalouden toimijoiden erityispiirteitä.

Yhteisötalouden organisaatiot eli osuuskunnat, yleishyödylliset yhdistykset ja säätiöt, keskinäiset yhtiöt ja yhteiskunnalliseen päämäärään keskittyvät osakeyhtiöt toimivat yhteiskunnan eri aloilla. Ne työskentelevät esimerkiksi sosiaali- ja terveysaloilla, uusiutuvan energian alalla, kierto- ja maatalouden sekä kulttuurin ja median parissa. Yhteiskunnalliset yritykset ovat osa yhteisötaloutta. (Oivo 2022; Moilanen 2023.) Yhteiskunnalliset yritykset harjoittavat liiketoimintaa ja samanaikaisesti pistävät toimintasuunnitelmaansa määritellyt yhteiskunnalliset, sosiaaliset tai ekologiset tavoitteensa etusijalle. (YYO 2023.)

Euroopassa yhteisötalouden piiriin kuuluu noin 2,8 miljoonaa organisaatiota, ja ne työllistävät noin 13,8 miljoonaa ihmistä (European Economic and Social Committee, 2018). Suomessa on noin 2500 yhteiskunnallista yritystä, joista suuri osa tuottaa sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluja julkiselle sektorille (YYO:n datasivusto 2023). Todellisuudessa Suomessa on kuitenkin enemmän yrityksiä, jotka voidaan luokitella yhteiskunnallisen yrityksen kategoriaan. Erityisesti viime vuosina käsitteiden tunnettuutta ja yhteiskunnallisia yrityksiä halutaan lisätä, minkä seurauksena yhteisötalouden ja yhteiskunnallisen yrittäjyyden tema on ollut muutostilassa. Suomen yhteiskunnallisten yritysten strategia hyväksyttiin vuonna 2021, minkä seurauksena perustettiin Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus (YYO), jolle Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi valtionavustusta vuosille 2021–2023 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Yhteisötaloutta on taas edistetty Euroopan tasolla, ja EU:n komissio julkaisi yhteisötalouden toimintasuunnitelman toimeenpanon suositukset jäsenmaille kesällä 2023 ja suositus hyväksyttiin marraskuussa 2023 (Euroopan komissio 2023; Euroopan unionin neuvosto 2023).

Tässä raportissa käydään läpi yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeita, jotka on kerätty syksyllä 2023 toteutetun koulutustarveselvityksen kyselyn, haastattelujen ja työpajan kautta. Koulutustarveselvitys toteutettiin osana Yhteiskunnallisten yritysten

liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohanketta, joka ESR+-rahoituksella jatkaa strategian toimeenpanossaan Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen toimintaa. Selvityksen tarkoituksena oli kerätä tietoa yhteisötalouden toimijoiden osaamispuutteista- ja koulutustarpeista, jotta organisaatioiden tarpeet ja erityispiirteet voidaan paremmin huomioida koulutusten sisällöissä, suunnittelussa ja järjestämisessä. Selvityksen tarkoituksena on myös tukea alueellisten ja paikallisten toimijoiden osallistumista valmennuksiin ja koulutuksiin.

Yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeita ja näkemyksiä on selvitetty aikaisemmin hieman erilaisia kohderyhmiä huomioiden. Esimerkiksi vuonna 2022 Suomen sosiaali- ja terveys ry teki selvityksen yritysten näkemyksistä välityömarkkinoista sekä heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisestä (SOSTE 2022). Tänä vuonna Open Business for Community Development -hanke selvitti yhteiskunnallisten yritysten osaamista ja koulutustarpeita Suomessa, Kreikassa, Italiassa ja Espanjassa (OBCD 2023). Tässä koulutustarveselvityksessä keskityttiin sekä yhteiskunnallisten yritysten että yhteisötalouden muiden toimijoiden, esimerkiksi yleishyödyllisten järjestöjen osaamispuutteisiin ja koulutustarpeisiin Suomessa osana koordinaatiohankkeen kokonaisvaltaisia tavoitteita.

Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohankkeen tarkoituksena on kerätä yhteisötalouden ja yhteiskunnallisen yrittäjyyden liiketoimintaosaamisen parantamisen teeman parissa toimivat hankkeet verkostoksi, jonka tarkoituksena on levittää ja koordinoita teemaan liittyvää toimintaa, tietoa ja tuloksia. Hankkeen tavoitteina on parantaa yhteiskunnallisten yritysten ja yhteisötalouden organisaatioiden toimintaedellytyksiä, edistää heidän sosiaalisia innovaatioitaan sekä lisätä yhteiskunnallisten yritysten määrää ja käsitteen tunnettuutta. Lisäksi koordinaatiohanke kehittää yhteiskunnallisten yritysten osaamista ja auttaa työllistämään osatyökykyisiä ja muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevia. Tavoitteisiin kuuluu myös alueellinen, paikallinen ja kansainvälinen verkostoyhteistyö sekä tiedon välittäminen valtakunnallisella ja EU:n tasolla. (Rakennerahastot.fi 2023.) Tavoitteilla toteutetaan osaltaan yhteiskunnallisten yritysten strategiaa (Yhteiskunnallisten yritysten työryhmä 2021).

2. Tutkimusmenetelmät

Tässä koulutustarveselvityksessä selvitettiin yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeita valtakunnallisen kyselyn, haastattelujen ja työpajan avulla. Selvitys toteutettiin syyskuun ja marraskuun välillä syksyllä 2023 osana koordinaatiorahaston neuvonnan, ohjauksen ja koulutuksen hankesuunnitelmaa. Selvityksen tavoitteena oli kerätä ja jakaa tietoa koulutustarpeista hanketyön kehittämistä ja koulutusorganisaatioiden koulutusten suunnittelua varten.

Ensin tehtiin **koulutustarvekysely**, joka oli suunnattu yhteisötalouden toimijoille. Kyselyn vastaanottajat koottiin hyödyntäen YYO:n yhteiskunnallisten yritysten aineistoa ja yhteystiedot kerättiin käyttämällä vainu.io-palvelua. YO:n aineiston yrityslista perustuu Tilastokeskuksen rekistereihin, Suomalaisen Työn Liiton Yhteiskunnallinen Yritys -merkin aineistoihin sekä yhteiskunnallisten yritysten liitto Arvon ja työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten verkostojen aineistoihin. Kyselyn alustana käytettiin Google Forms -työkalua. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja vastaajalta pyydettiin taustatietoina organisaation juridinen muoto, sijaintipaikka ja toiminnan tarkoitus. Lisäksi kyselyssä annettiin lyhyt yhteiskunnallisen yrityksen määritelmä, ja vastaajalta kysyttiin, kokeeko hän edustavansa yhteiskunnallista yritystä.

Tämän jälkeen koulutustarvekyselyssä kartoitettiin osaamistasoa teemoittain. Kyselyssä oli neljä teemaa: liiketoiminta ja sen kehittäminen, digitalisaatio, vastuullisuus ja kestävä kehitys sekä yhdenvertainen ja monimuotoinen työpaikka. Jokaisen teeman alla oli kuusi koulutusteemaa, joiden osaamistasoa kartoitettiin. Liiketoiminnan kehittämisen koulutusteemat olivat markkinointi ja brändäys, taloushallinto, raportointi ja kirjanpito, palvelujen muotoilu ja hinnoittelu, strateginen suunnittelu, kannattavuuden mittaaminen sekä julkiset hankinnat ja kilpailutukset. Kyselyssä digitalisaatioon liittyvät koulutusteemat olivat digi- ja tietojohdaminen, asiakas- ja markkinointisovellukset, työntekijöiden digitaaliset työkalut, tekoälyn hyödyntäminen ja tietoturvallisuus ja tietosuojat. Kestävän kehityksen teemassa kartoitettiin osaamistasoa vaikuttavuuden mittaamisen, tulevaisuusosaamisen, kiertotalouden ja ekologisen kestävyys, sosiaalisen vastuullisuuden, kestävyys haltuunoton työpaikalla ja vastuullisuusraportoinnin koulutusteemoista. Lopuksi yhdenvertaisen ja monimuotoisen työpaikan teema sisälsi osatyökykyiset työpaikalla, osatyökykyisten työllistämisen tuet, työhyvinvoinnin jatkuvan ylläpitämisen, työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuuden sekä saavutettavuuden ja esteettömyyden koulutusteemat. Jokaisen teeman jälkeen kyselyssä pyydettiin vastaajaan valitsemaan joka teeman osalta kolme tärkeintä koulutusteemaa oman toimintansa kannalta.

Kyselyn lopussa annettiin mahdollisuus kertoa avoimesti, mistä muista aiheista tulisi olla tarjolla enemmän koulutusta. Samalla sai vapaasti kommentoida kyselyssä esiintyviä koulutusteemoja. Kyselyn oheen sai jättää ylös yhteystietonsa, jos vastaaja koki kiinnostusta osallistua koulutustarveselvityksen muihin vaiheisiin.

Koulutustarveselvityksen **haastatteluvaiheessa** täydennettiin koulutustarveselvityskyselyn tuloksia kysymällä tarkemmin puolistrukturoidun haastattelun avulla haastateltavien organisaatioiden toiminnasta, kouluttautumisesta ja koulutustarpeista. Haastatteluihin osallistui yhteiskunnallisia yrityksiä ja muita liiketoimintaa harjoittavia yhteisötalouden toimijoita sekä yleishyödyllisiä yhdistyksiä, jotka eivät harjoittaneet liiketoimintaa. Haastattelut toteutettiin etänä käyttäen Microsoft Teamsiä ja puhelimitse. Haastattelujen kesto vaihteli yleensä 20–30 minuutin välillä. Teamsiä hyödynnettäessä haastateltavalta kysyttiin lupa keskustelun nauhoittamiseen. Haastattelujen nauhoituksia ja transkriptioita käytettiin vain tutkimuskäyttöön.

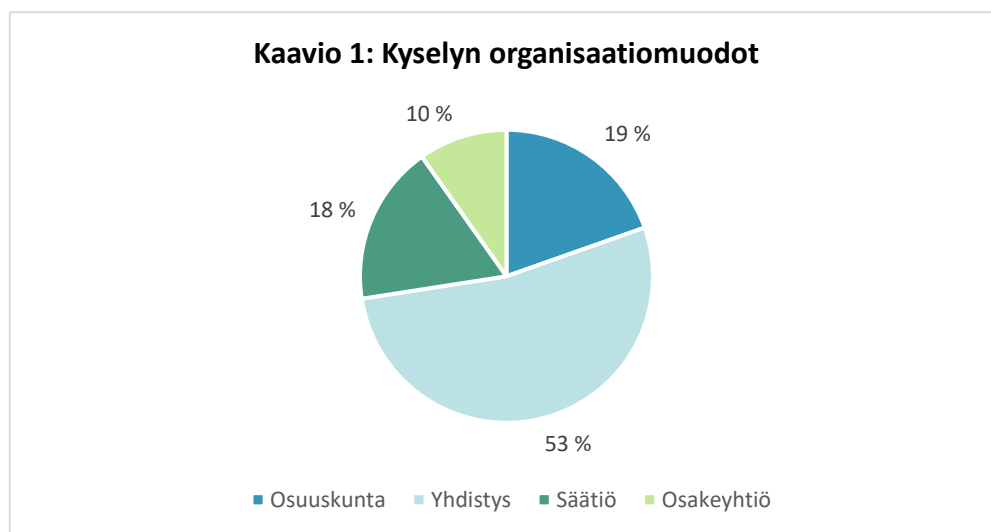
Haastattelun alussa haastateltava kuvaili omin sanoin, mitä organisaatio tekee, kuinka paljon organisaatiossa on henkilökuntaa ja kuinka usein organisaatioissa kouluttaudutaan. Tämän jälkeen kysyttiin, onko organisaatiolla osaamispuutteita ja miten koulutuksella voisi tähän vaikuttaa. Haastattelussa kartoitettiin myös kyselyssä ilmeneviin teemoihin liittyviä koulutustarpeita. Haastattelussa nousi esille, harjoittavatko organisaatiot liiketoimintaa ja millainen tarve organisaatiolla on kouluttautua sen saralla. Haastatteluissa myös kartoitettiin, mitkä koulutusmuodot ovat organisaation toiminnan kannalta parhaita ratkaisuja ja samalla haastateltavat ilmaisivat, millaisia hyviä ja huonoja puolia etä- ja lähikoulutuksilla on. Lopuksi kysyttiin ajallisista ja taloudellisista koulutusresursseista.

Koulutustarveselvityksessä järjestettiin lopuksi **työpaja**, johon kutsuttiin sekä yhteisötalouden organisaatioita että koulutusorganisaatioiden edustajia toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista, ammattikorkeakouluista ja yliopistoista. Työpaja kesti kaksi tuntia ja sen aikana käytiin läpi hankkeen kuvaus, teemaan liittyviä käsitteitä sekä koulutustarveselvityksen kyselyiden ja haastattelujen keskeisiä tuloksia. Koulutustarpeista keskusteltiin työpajan aikana kaksi kertaa pienryhmissä ennalta valmisteltuja kysymyksiä hyödyntäen ja työpajan lopussa oli keskustelujen aiheiden yhteenveto.

3. Tulokset

Tässä luvussa käydään läpi koulutustarveselvityksen tulokset. Ensin käydään läpi koulutustarveselvitysten vaiheiden osallistumismäärät ja taustatiedot. Tämän jälkeen tutustutaan tuloksiin teemoittain. Tulosten teemat ovat liiketoiminta, digitaalisuus, kestävä kehitys, monimuotoinen työpaikka sekä koulutusmuodot ja kouluttautuminen.

Koulutustarvekysely tehtiin syys-lokakuussa 2023 ja kysely sai yhteensä 51 vastausta. Vastauksista 19 % oli osuuskuntia, 53 % yhdistyksiä, 18 % säätiöitä ja 10 % osakeyhtiöitä (ks. Kaavio 1). Vastauksia saatiin yhteensä 15 maakunnasta. Tämä tarkoitti kaikkia maakuntia Ahvenanmaata, Etelä-Pohjanmaata, Etelä-Savoa ja Pohjois-Savoa lukuun ottamatta. Eniten vastauksia tuli neljästä maakunnasta; yhteensä 37 % vastauksista tuli Uudeltamaalta, 10 % tuli Pirkanmaalta ja 8 % tuli Etelä- sekä Pohjois-Karjalasta.



Kyselyn taustakysymyksissä oli valmiina 9 eri toiminnan tarkoitusta, joihin vastaava organisaatio sai lukeutua. Vastausvalintoja sai valita halutessaan enemmän kuin yhden ja uusia toiminnan tarkoituksia sai lisätä. Kategorioiden yhdistelyn jälkeen toiminnan tarkoitukset jakautuivat seuraavaan 12 kategoriaan (ks. Kaavio 2.) Melkein puolet vastaajista edustavat organisaatioita, jotka vähentävät eriarvoisuutta. Yhteensä 39 % vastaajien organisaatioista edistää sosiaalista kestävyttä. Vastaajista 29 % pyrkii vastaamaan paikallisyhteisöjen palveluiden kysyntään ja 28 % monipuolistamaan sosiaali- ja

terveyspalvelutuotantoa. Lisäksi noin viidesosa vastaajista työllistää organisaatiossaan osatyökykyisiä ja muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia.



**Osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen*

Kyselyn ohessa oli annettu seuraava yhteiskunnallisen yrityksen määritelmä, joka perustuu YYO:n nettisivujen määritelmiin: ”Yhteiskunnallinen yritys on toimija, jonka ensisijaisena tavoitteena on tehdä yhteiskunnallista hyvää. Suurin osa yhteiskunnallisen yrityksen voitoista käytetään yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen. Yhteiskunnallisen yrityksen toiminnassa korostetaan demokraattisuutta ja osallisuutta, eikä se rajoitu mihinkään toimialaan tai organisaatiomuotoon.” Kyselyyn vastanneista 80 % koki edustavansa yhteiskunnallista yritystä (ks. Kaavio 3).



Kyselyn taustamuuttajat eivät vaikuttaneet yleisesti merkittävällä tavalla tuloksiin, mutta ne antavat kuvan kyselyn vastaajien piirteistä. Teemakohtaisissa kappaleissa nostetaan tarkemmin esille muutama esimerkki, joissa taustamuuttajat antoivat lisätietoa kyselyn tuloksista.

Kyselyä täydentävässä haastatteluvaiheessa haastateltiin yhteensä 15 eri organisaatiota, joista kolme oli osuuskuntaa, neljä yhdistystä, viisi säätiötä ja kolme osakeyhtiötä. Haastatteluvaihe toteutettiin loka-marraskuussa 2023. Osa haastateltavien organisaatioista oli osa yhteiskunnallista konsernia. Haastatteluissa oli mukana myös säätiöitä, jotka harjoittavat liiketoimintaa omistamansa osakeyhtiön kautta. Mukana oli myös yleishyödyllisiä yhteisöjä, jotka eivät harjoita liiketoimintaa. Haastateltavien organisaatiot sijoituivat Lapin, Keski-Suomen, Kymenlaakson, Pirkanmaan, Pohjois-Pohjanmaan, Pohjois-Savon, Päijät-Hämeen, Uudenmaan, Varsinais-Suomen maakuntiin. Osa haastateltavista organisaatioista toimi monen eri kunnan alueilla. Haastattelut antoivat onnistuneesti kyselyä täydentävää informaatiota, jota pystyi hyödyntämään koulutustarvetyöpajan sisällössä ja keskustelun herättämisessä.

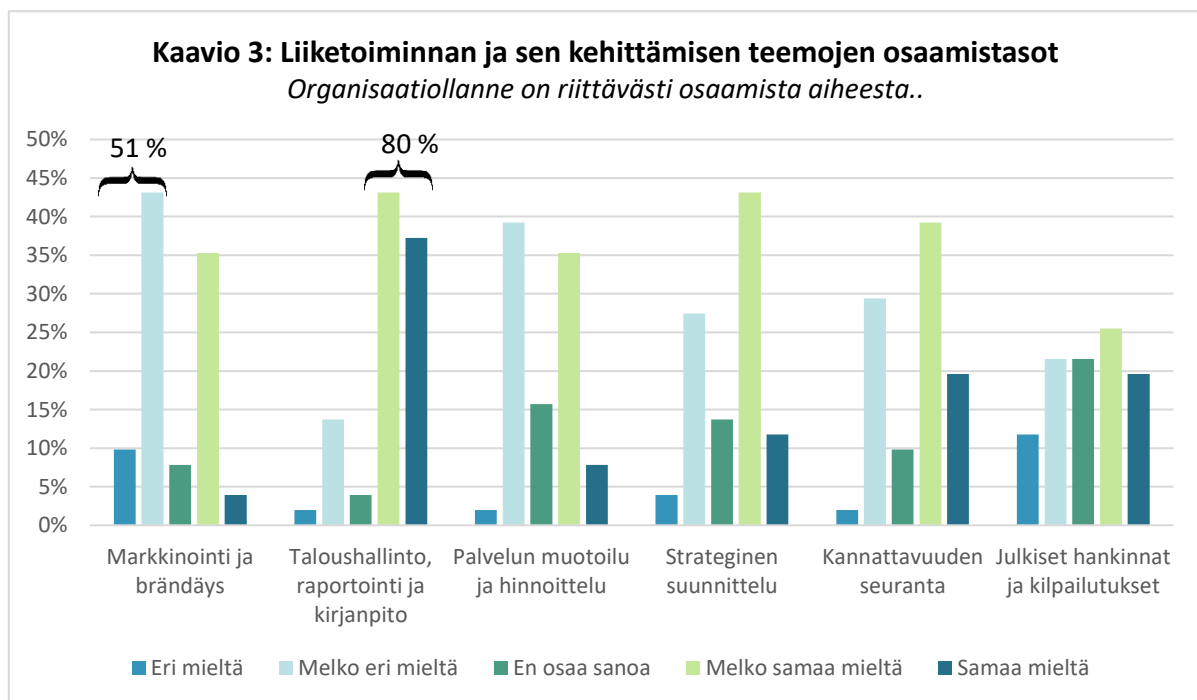
Koulutustarveselvityksen tuloksia käytiin läpi ja yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeista keskusteltiin koulutustarveselvityksen työpajassa marraskuussa 2023. Koulutustarveselvityksen työpajassa oli yhteensä 14 osallistujaa, joista puolet edustivat koulutusorganisaatioita ja puolet yhteisötalouden organisaatioita. Tämä oli työpajan käytännön toteutuksen kannalta sopiva osallistujamäärä. Koulutustyöpajaan osallistui toimijoita Lapin, Kanta-Hämeen, Kainuun, Keski-Suomen, Pirkanmaan, Pohjois-Savon, Pohjois-Karjalan, Pohjois-Pohjanmaan, Uudenmaan ja Varsinais-Suomen maakunnista.

3.1 Liiketoiminta

Kyselyn mukaan osaamistaso vaihteli merkittävästi eri liiketoiminnan teemojen kohdalla (ks. Kaavio 3). Markkinointi ja brändäys oli osaamistason suhteen erittäin olennainen liiketoiminnan koulutusteema, joissa 51 %:lla vastaajista oli jonkin tason osaamispuutteita (Eri mieltä ja Melko eri mieltä). Puolet organisaatioista, jotka pyrkivät vähentämään eriarvoisuutta kokivat, että aiheesta on osaamispuutteita. Noin 80 % vastanneista oli ”Samaa mieltä” tai ”Melko samaa mieltä” siitä, että heidän organisaatiollansa on riittävästi osaamista taloushallinnosta, raportoinnista ja kirjanpidosta. Suurin osa osuuskunnista ja osakeyhtiöistä oli tästä samaa mieltä, kun taas yhdistyksistä osalla oli teemasta osaamispuutteita. Teemoissa palvelujen muotoilu ja hinnoittelu, strateginen suunnittelu sekä kannattavuuden seuranta oli vaihtelevuutta osaamistasossa. Palvelujen muotoilun ja hinnoittelun kohdalla 39 %

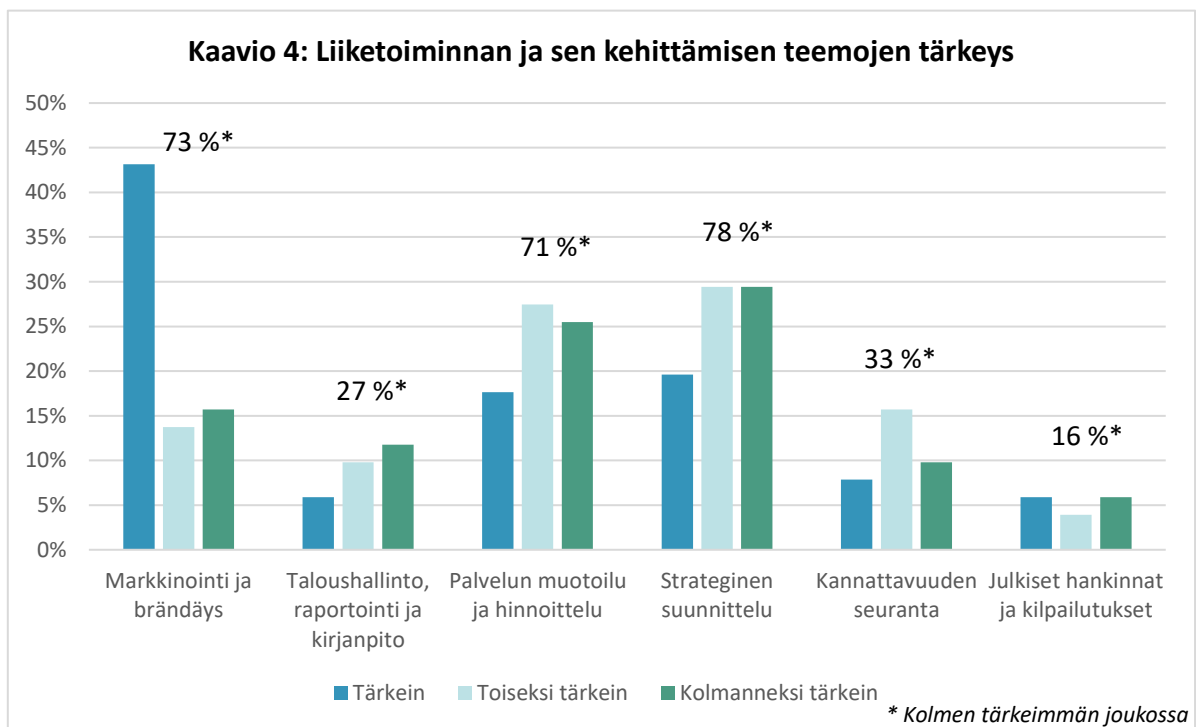
vastanneista oli ”Melko eri mieltä”, että heillä on tarpeeksi osaamista aiheesta. Vastaavassa kysymyksessä 35 % vastasi olevansa ”Melko samaa mieltä.” Osatyökykyisiä ja muita heikossa työmarkkina-asemassa työllistävistä sekä sosiaalista kestävyyttä edistävästä organisaatioista 55 % koki olevansa ”Melko samaa mieltä”, että palvelun muotoilusta ja hinnoittelusta ei ole riittävästi osaamista. Strategisessa suunnittelussa vastaavat lukemat olivat 27 % (Melko eri mieltä) ja 43 % (Melko samaa mieltä).

Vaikka kannattavuuden seurannassa oli muuten kahta edeltävää teemaa samankaltaisia lukemia, sillä 20 % vastaajista koki hallitsevansa aiheen riittävän hyvin organisaatiossaan (Samaa mieltä). Yli puolet paikallisyhteisöjen palveluiden kysyntään vastaavista organisaatioista oli aiheesta ”Melko eri mieltä” (53 %). Julkiset hankinnat ja kilpailutukset teemana poikkesi muiden teemojen vastauksista niin, että vastauksia tuli jokaiseen vastausvaihtoehtoon suhteellisen tasaisesti eli aiheesta joko oli tai ei ollut osaamispuutteita. Vastaajista 22 % ei myöskään osannut sanoa, kuinka riittävä osaamistaso heillä on julkisista hankinnoista ja kilpailutuksista.



Teemat, joihin kohdistui osaamispuutteita, koettiin myös yleisesti muita tärkeämmiksi (ks. Kaavio 4). Liiketoiminnan teemoista tärkeimmäksi nousi markkinointi ja brändäys, sillä 43 % vastanneista koki aiheen muita tärkeämmäksi. Palvelujen muotoilu ja strateginen suunnittelu suhteellisen samalla tavalla. Kyselyyn vastanneista 27 % piti palvelun muotoilua ja hinnoittelua toiseksi tärkeimpänä ja 25 % kolmanneksi tärkeimpänä. Strategisen suunnittelun kohdalla 29 % koki teeman toiseksi ja kolmanneksi tärkeimpänä.

Vaikka kannattavuuden seurannassa oli samankaltaisia osaamistason lukemia, teemaa ei koettu edeltäviä teemoja tärkeämmäksi. Kuitenkin 16 % vastaajista koki teeman toiseksi tärkeimpänä. Taloushallintoa, raportointia ja kirjanpitoa ei koettu organisaatioiden toiminnan kannalta edeltäviin teemoihin verrattuna kovinkaan tärkeänä. Vain 27 % vastaajista sijoitti teeman kolmen tärkeimmän joukkoon ja vain 6 % koki aiheen tärkeimpänä. Julkiset hankinnat ja kilpailutukset oli muihin teemoihin verrattuna epäolennaisin organisaatioiden toiminnan kannalta, sillä vain 16 % sijoitti teeman kolmen tärkeimmän liiketoiminnan teeman joukkoon.



Haastatteluissa myös nousi esille markkinoinnin ja brändäyksen tärkeys, ja osa haastateltavista koki tarvetta aiheeseen liittyvälle koulutukselle. Organisaatiot haastatteluissa halusivat kehittää osaamistaan aiheesta parantaakseen näkyvyyttään ja tuodakseen esille toimintansa vaikuttavuutta. Palvelun muotoilu nostettiin haastatteluissakin esille tarpeellisenä koulutusaiheena. Myös kilpailutuksiin liittyviä koulutuksia toivottiin, sillä koulutukset antaisivat paremmat valmiudet varautua niihin etukäteen.

Lisäksi haastatteluissa nousi esille taloushallinnon perusteisiin liittyvät koulutustarpeet. Moni haastateltava koki, että järjestösektorilla kaivataan yleisesti enemmän tietoa liiketoiminnan perusteista, sillä moni ei ole koulutuksen yhteydessä tutustunut aiheeseen. Esimerkiksi sosiaalialan järjestöjen asiantuntijat kaipaivat koulutusta kirjanpidon ja taloushallinnon perusteista, sillä heidän koulutustaustansa ei antanut samalla tavalla valmiuksia näihin taitoihin. Taloushallinnon ja kirjanpidon koulutukset koettiin hyödyllisiksi myös

organisaatioissa, joissa ei liiketoimintaa harjoiteta. Osa haastateltavista oli kuitenkin palkannut taloushallinnon asiantuntijan paikkaamaan organisaation taloustaitojen puutteita.

Haastatteluissa tuli myös esille kuinka yleiset käsitteet, kuten yhteiskunnallinen yrittäjyys, sen vaikuttavuus ja osatyökykyisyys tarvitsevat selkeyttämistä, minkä takia käsitteistä tarvitaan lisää tietoa. Lisäksi koettiin, että teeman kohdalla tulisi terävöittää, mikä on liiketoimintaa ja mikä on yleishyödyllistä toimintaa. Tätä terävöittämistä voisi tehdä esimerkiksi koulutuksen avulla.

Haastattelusta nousi esille myös tarve saada koulutusta, miten saada asiakkaita yrittäjänä, ja miten tulisi huomioida asiakaslähtöisyys työssä. Asiakaslähtöisyys ja työn käytäntöä tukevat koulutukset nousivat esille myös organisaatioiden tarpeena saada heidän työnsä palvelevia erityiskoulutuksia, kuten ensiapukoulutuksia, projektin johtamisen koulutuksia ja vaikuttamistyöhön liittyviä koulutuksia. Lisäksi kyselyn avoimissa vastauksissa osuuskunnat toivoivat koulutusteemoja mm. jäsenhyödytystä ja paikallisuuden hyödyntämisestä.

Koulutustarvetyöpajassa nousi esille, että yhteiskunnallisen yrittäjyyden ja yhteisötalouden käsitteet sekä osuuskunnat ovat huonosti tunnettuja. Käsitteistä yhteiskunnallinen yrittäjyys on tutumpi käsite kuin yhteisötalous. Työpajassa kysyttiin, mihin tämän päivän haasteisiin voidaan yhteisötaloudella vastata ja keskeisimmät vastaukset olivat tasa-arvo, mielenterveys- ja ympäristöongelmat, syrjäytyminen ja yksinäisyys sekä taloudelliset haasteet.

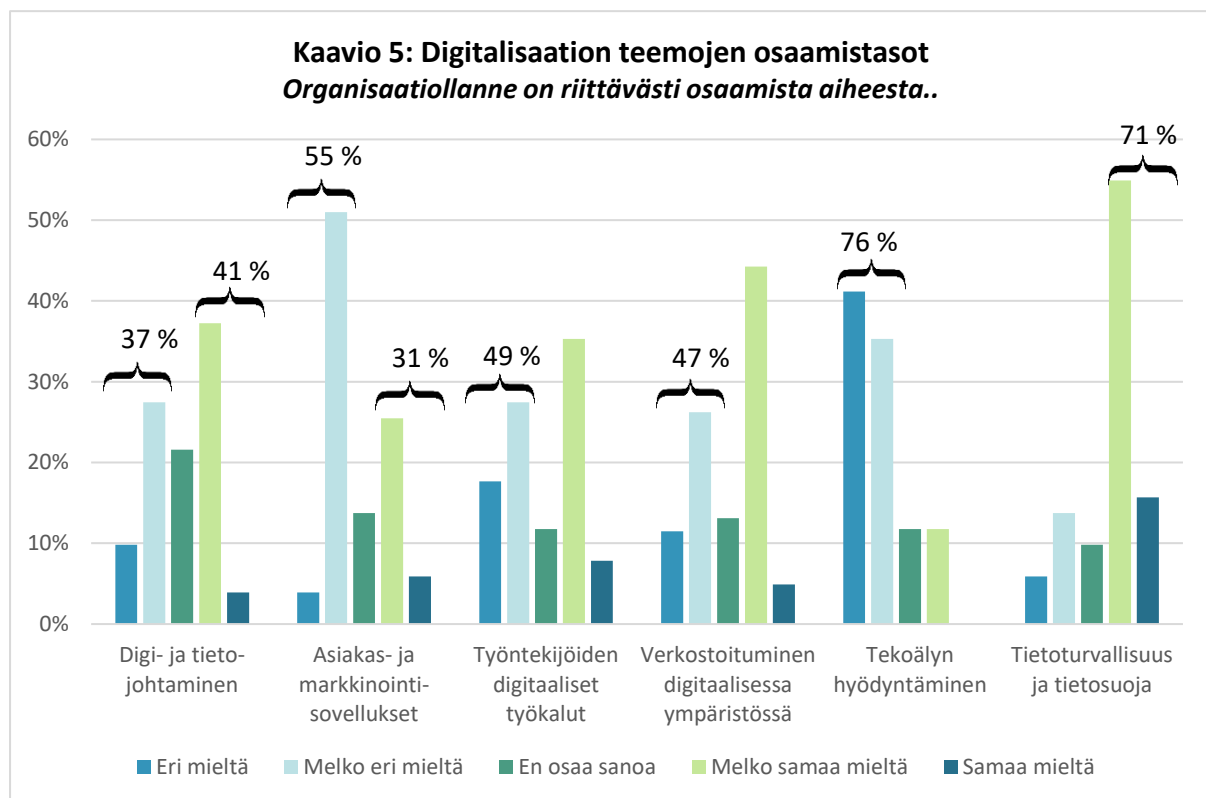
Työpajassa keskusteltiin myös siitä, että yhteiskunnallisen yrittäjyyden teemasta viestiessä tulisi korostaa sitä, että arvopohjaisuus tulisi tuoda näkyvästi esille liiketoiminnan kannattavuus huomioiden. Tämä yhteiskunnallisen yrittäjyyden kaksoisluonne olisi hyvä erityispiirteenä huomioida myös koulutusten sisällöissä. Haastatteluissa nousut asiakaslähtöisyys korostui myös työpajassa, jossa koettiin, että henkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee asiakkaiden tarpeista. Työpajassa koettiin, että brändäyksen kannalta tulee miettiä, miten viesti konkretisoidaan asiakkaille.

3.2 Digitaalisuus

Koulutustarvekyselyssä kartoitettiin myös yhteisötalouden organisaatioiden digitalisaation ja digitaalisuuden osaamistasoja (ks. Kaavio 5). Digi- ja tietojohdamisen teemassa 37 % vastaajista oli jonkin tason osaamispuutteita (Melko eri mieltä ja eri mieltä), ja 41 % koki hallitsevansa teeman riittävän hyvin (Melko samaa mieltä ja samaa mieltä). Eniten digi- ja tietojohdamisen osaamispuutteita oli yhdistyksillä. Kuitenkin 22 % ei osannut sanoa, millainen osaamistaso heidän organisaatiollaan on aiheesta. Jopa 55 %:lla vastaajista ei ollut tarpeeksi osaamista asiakas- ja markkinointisovelluksista. Erityisesti yli puolella sosiaalisia innovaatioita

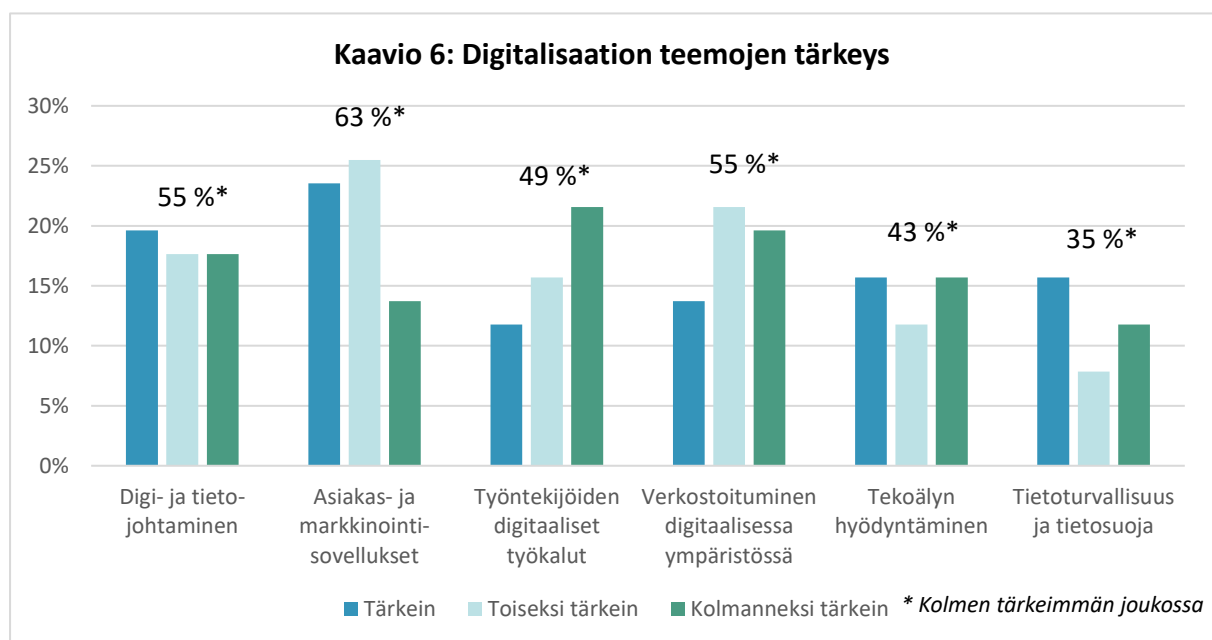
tuottavista ja levittävistä organisaatioista oli aiheeseen liittyviä osaamispuutteita. Kuitenkin 31 % vastaajista koki, että teemaan liittyvä osaamistaso on heillä riittävä.

Työntekijöiden digitaaliset työkalut ja verkostoituminen digitaalisessa ympäristössä saivat samankaltaisia vastauksia. Kuitenkin hieman suurempi osa vastaajista (49 %) koki digitaalisiin työkaluihin liittyvän osaamistason jollain tasolla riittävänä (Samaa mieltä ja melko samaa mieltä), kuin digitaalisen verkostoitumisen teemassa (47 %). Samankaltainen ilmiö toistui myös teemojen osaamispuutteiden kohdalla. Tekoälyn hyödyntäminen nousi kyselyssä esille koulutusteemana, josta ei ole riittävästi osaamista. Vastauksissa korostui erityisesti maaseudun elinvoimaisuutta ja ekologista kestävyyttä edistävien organisaatioiden tekoälyyn liittyvät osaamispuutteet. Vain 12 % vastaajista koki, että heillä on melko riittävästi osaamista aiheesta (Melko samaa mieltä) ja kukaan vastanneista ei kokenut, että osaamista olisi riittävästi. Yhteensä 76 % vastanneista koki, että heillä ei ole jollain tasolla riittävästi osaamista tekoälyn hyödyntämisestä (Eri mieltä ja melko eri mieltä). Viimeinen digitaalisuuden koulutusteema, eli tietoturvaluus ja tietosuoja oli vastaajien mielestä tuttu teema, josta suurimmalla osalla eli 71 %:lla vastaajista oli riittävästi tai melko riittävästi osaamista.



Digitalisaation teemojen kohdalla ei ollut yhtä selkeää tärkeimmäksi koettua teemaa kuin esimerkiksi liiketoiminnan teeman kohdalla (ks. Kaavio 6). Kuitenkin suurin osa vastanneista oli kokenut asiakas- ja markkinointisovellukset tärkeimmäksi (24 %) ja toiseksi tärkeimmäksi

teemaksi (25 %). Vastanneista 20 % koki digi- ja tietojohdamisen tärkeimpänä koulutusteemana heidän toimintansa kannalta. Lisäksi vastanneista 18 % sijoittaisi digi- ja tietojohdamisen toiselle tai kolmannelle sijalle tärkeysjärjestyksessä. Työntekijöiden digitaaliset työkalut oli suosituin kolmas vaihtoehto, sillä 22 % vastanneista sijoitti teeman kolmanneksi. Verkostoituminen digitaalisessa ympäristössä koettiin myös suhteellisen tärkeänä ja 22 % vastanneista sijoitti teeman toiseksi ja 20 % kolmanneksi. Vaikka tekoälyn hyödyntämisessä oli paljon osaamispuutteita, koulutusteemaa ei kuitenkaan pidetty muita tärkeämpänä organisaatioiden toiminnan kannalta. Vastaajista 39 % kuitenkin sijoitti tekoälyn hyödyntämisen kolmen tärkeimmän joukkoon. Tietoturvallisuus ja tietosuoja koulutusteemana oli sijoitettu kolmen tärkeimmän joukkoon kaikista vähiten (35 %).



Haastatteluissa digitaalisuuteen liittyvät osaamispuutteet ja koulutustarpeet vaihtelivat organisaatioittain. Osa organisaatioista vastasi hallitsevansa työarjen välineiden käytön digitaaliset taidot, ja digitaaliset järjestelmät olivat keskeinen osa monien organisaatioiden toimintaa. Digitaalisesti valvutuneiden organisaatioiden digitalisaatioon liittyvät koulutustarpeet kohdistuvat viime vuosien teknologisiin muutoksiin, robotiikkaan ja automaatioon. Osalla haastateltavista oli tarvetta kouluttaa henkilökuntaansa perusdigitaalitojen hallinnassa. Lisäksi monen haastateltavan organisaatiolla oli digitaaliseen viestintään kohdistuvia koulutustarpeita. Kyselyn avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa nousi esille, että tekoäly nähtiin uutena ja kiinnostavana asiana, johon toivotaan jatkossa koulutusta. Kuitenkin tekoäly nähtiin vielä teknologiana, jonka käyttömahdollisuudet ovat vielä epäselvät. Täten nähtiin, että tekoälykoulutus tulee erityisesti tulevaisuudessa ajankohtaiseksi.

Haastatteluissa tuotiin esille digitaalisuuden tuottama eriarvoisuus. Digitaaliset taidot ja niiden hyödyntäminen oppimisessa voi asettaa ihmiset eriarvoiseen tilanteeseen. Erialaisilla digitaalisilla työkaluilla, esimerkiksi tekoälyllä, oppimista ja tiedon käsittelyä voi tehdä saavutettavammaksi, mikä antaa etulyöntiaseman niille, joilla on paremmat digitaaliset taidot. Lisäksi monissa organisaatioissa nousi esille tietoteknisten taitojen yhteys vanhempaan ikäluokkaan, ja organisaatioissa kuvailtiin vanhempien työntekijöiden sekä asiakkaiden tarvetta digitaitoihin liittyviin koulutuksiin. Erilaiset digiosaamisen lähtökohdat tulisi huomioida haastateltavien mielestä koulutuksessa. Myös tietotulva ja tiedonhallinta teemana koettiin tärkeäksi.

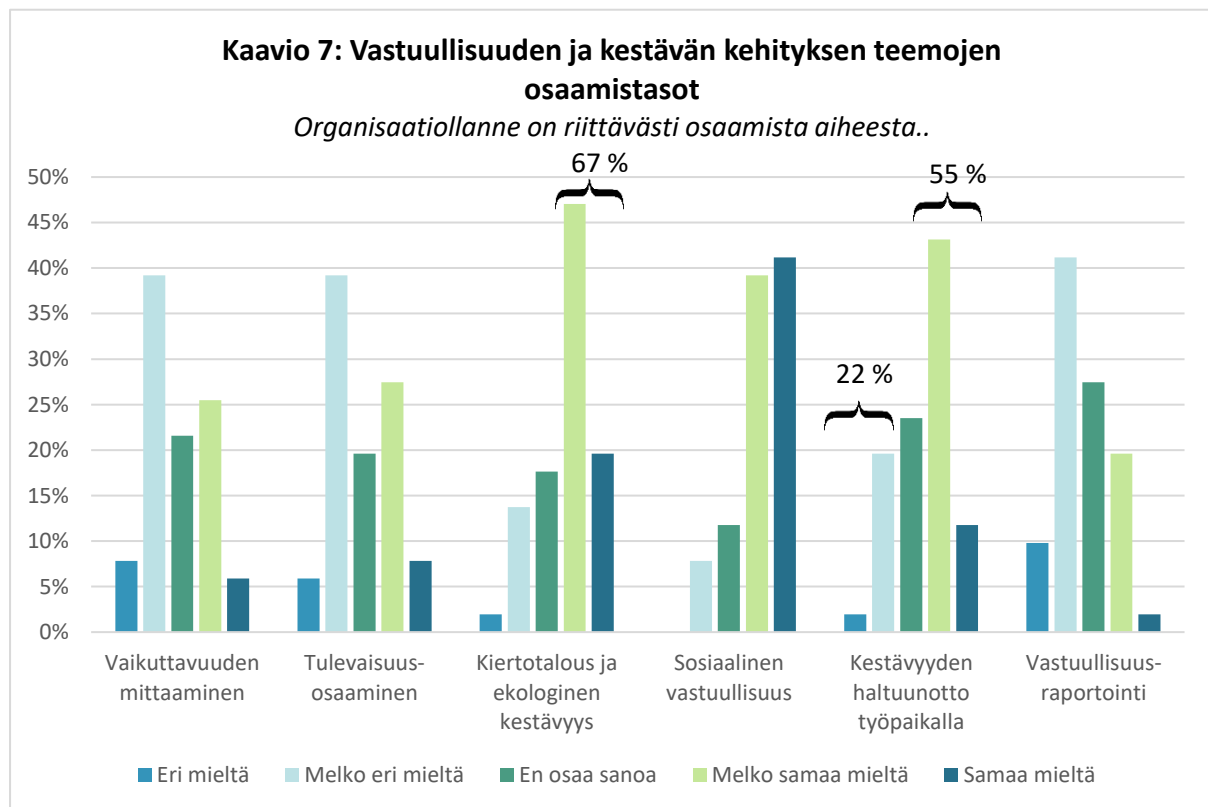
Työpajassa käsiteltiin tarkemmin, miten digitaalinen eriarvoisuus voidaan huomioida koulutuksessa ja koulutuksen avulla. Keskusteluissa nousi esille, miten toimintakykyrajoitteet esimerkiksi kuulo- ja näkövammaisuus sekä muistisairaudet ja ikääntyminen tuottavat digitaalisten taitojen hallinnan haasteita, joihin tekoälyn hyödyntäminen voisi olla ratkaisu tulevaisuudessa.

3.3 Kestävä kehitys

Kyselyssä nousi esille selkeästi vastuullisuuden ja kestävän kehityksen teemoja, joissa yhteisötalouden organisaatioilla on osaamispuutteita (ks. Kaavio 7). Vaikuttamisen mittaamisen sekä tulevaisuusosaamisen kohdalla 39 % vastaajista koki olevansa ”Melko eri mieltä”, kun kysyttiin, onko heillä aiheesta riittävästi osaamista. Näistä kahdesta vaikuttavuuden mittaamisen osaamistaso oli hieman heikompi. Erityisesti yhdistykset ja paikallisyhteisöjen palveluihin kysyntään vastaavat organisaatiot kokivat jollakin tasolla vaikuttavuuden mittaamisen osaamispuutteita. Sosiaalista kestävyyttä edistävästä organisaatioista 45 % koki, että tulevaisuusosaamisessa on osaamispuutteita. Kiertotalouden ja ekologisen kestävyyden teemasta 67 % vastaajista oli jollakin tasolla riittävästi osaamista (Samaa mieltä ja Melko samaa mieltä). Tätä mieltä olivat erityisesti yhdistykset ja osuuskunnat.

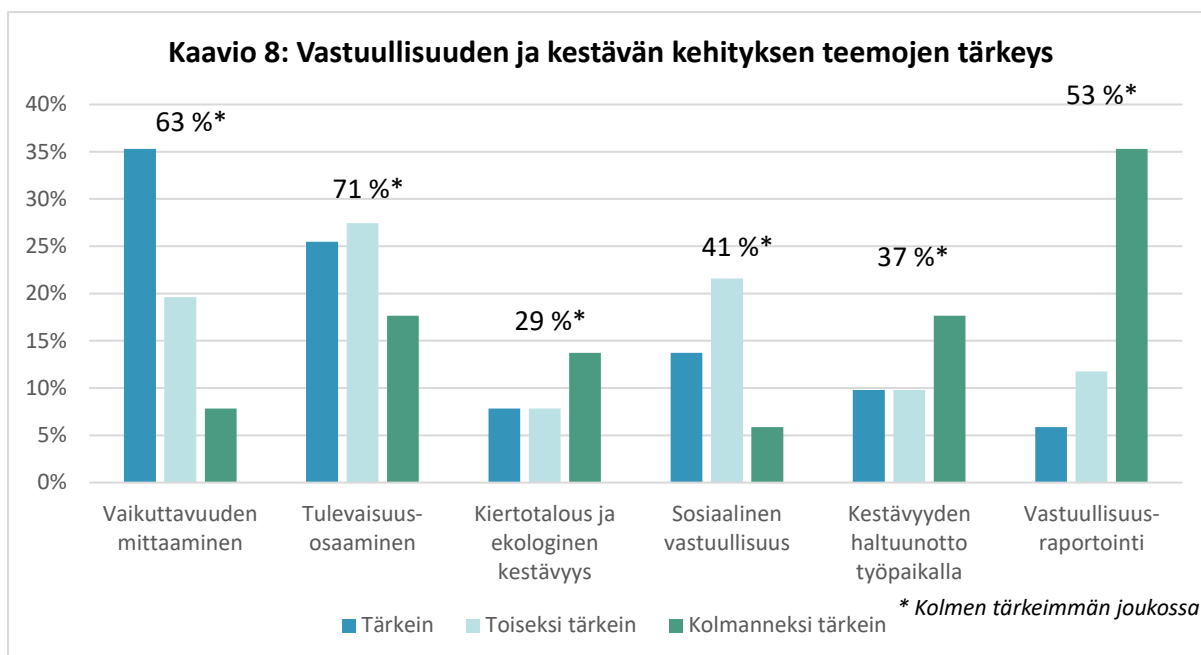
Sosiaalisen vastuullisuuden osaamistaso oli kestävän kehityksen teemoista riittävin. Kyselyyn vastanneista 41 % oli teeman kohdalla kokenut osaamistasonsa riittäväksi (Samaa mieltä) ja 39 % melko riittäväksi (Melko samaa mieltä). Vain 8 % vastaajista koki, että sosiaalisesta vastuullisuudesta ei ole jollain tasolla riittävästi osaamista (Melko ei mieltä). Kestävyyden haltuunotto työpaikalla -teeman kohdalla yli puolella (55 %) oli jollain tasolla riittävästi osaamista aiheesta (Samaa mieltä ja Melko samaa mieltä). Kuitenkin 22 % koki, ettei teemasta ole riittävästi osaamista (Eri mieltä ja Melko eri mieltä). Eniten osaamispuutteita kestävän kehityksen teemoissa oli vastuullisuusraportoinnin kohdalla. Kun kysyttiin, onko

organisaatiolla riittävästi osaamista vastuullisuusraportoinnista, 41 % vastaajista vastasi ”Melko eri mieltä” ja 10 % ”Eri mieltä”. Eniten osaamispuutteita vastuullisuusraportoinnista oli säätiöillä ja osakeyhtiöillä sekä sosiaalista kestävyyttä edistävillä ja sosiaali- ja terveyspalvelutuotantoa monipuolistavilla organisaatioilla. Kuitenkin 27 % vastaajista vastasi myös ”En osaa sanoa”.



Kyselyyn vastanneiden mielestä myös monet teemat, joista ei ole riittävästi osaamista, ovat myös tärkeitä koulutusteemoja heidän organisaationsa toiminnan kannalta (ks. Kaavio 8). Kestävän kehityksen teemoista tärkeimmäksi koettiin vaikuttavuuden osaaminen. Vastaajista 35 % valitsi teeman tärkeimmäksi heidän toimintansa kannaltaan ja 20 % vastaajista toiseksi tärkeimmäksi. Tulevaisuusosaaminen koettiin myös tärkeäksi. Tulevaisuusosaaminen oli 25 % mielestä tärkein ja 27 % mielestä toiseksi tärkein. Kiertotalous ja ekologinen kestävyys ei ollut vastaajien mielestä muihin koulutusteemoihin verrattuna yhtä tärkeä organisaatioiden toiminnan kannalta. Teema sijoitettiin eniten kolmanneksi tärkeimmäksi (14 %).

Vastaajista 22 % koki sosiaalisen vastuullisuuden toiseksi tärkeimmäksi koulutusteemaksi. Kestävyyden haltuunotto työpaikalla sijoitettiin myös eniten kolmanneksi tärkeimmäksi koulutusteemaksi (18 %). Vaikka vastuullisuusraportoinnin kohdalla koettiin eniten osaamispuutteita, teema ei koettu muihin verrattuna tärkeimmäksi. Vastuullisuusraportointi kuitenkin koettiin olennaiseksi koulutusteemaksi eli 35 % mielestä kolmanneksi tärkeimmän koulutusteeman sijalle.



Haastattelujen perusteella moni organisaatio kaipaa enemmän tietoa kestävästä kehityksestä ja vaikuttavuudesta, ja miten sen voi huomioida omassa työssään sekä yleishyödyllisenä toimijana että yhteiskunnallisena yrittäjänä. Lisäksi kyselyn avoimista vastauksista toivottiin koulutusta vaikuttamistyöhön päättäjien ja sidosryhmien suuntaan. Kestävään kehitykseen liittyviä konkreettisia koulutusteemoja nousi esille haastatteluissa suhteellisen usein. Teeman näkökulmasta kiertotalouden teemoihin, tulevaisuusosaamiseen ja palvelutuotantoprosessiin liittyvät koulutukset olisivat tarpeellisia. Kiertotalouden parissa toimivat organisaatiot kaipaivat lisäksi tietoa ja koulutusta kierrätystoimintamallien muutoksista. Lisäksi haastatteluissa nousi esille planetaarisen terveyden koulutusteema, joka kehittäisi erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluiden parissa toimivien organisaatioiden osaamista.

Moni haastateltava ilmaisi tarpeensa saada ESG-vastuullisuusraportointiin liittyvää koulutusta. Tämä koulutus koettiin erityisen tärkeänä, sillä monet isot yritykset ja pk-yritykset tarvitsevat vastuullisuusraportoinnin osaamista lähitulevaisuudessa. Vastuullisuusraportointi koettiin myös tärkeänä siksi, että sitä kautta pystytään luomaan esimerkiksi toiminnan kehittämistä tukevia indikaattoreja. Näiden indikaattoreiden kautta saadaan kerättyä uutta tietoa yhteiskunnallisista ongelmakohdista, joita yhteiskunnalliset yritykset pyrkivät toiminnallaan ratkaisemaan. Lisäksi koettiin, että kestävyys tulisi näkyä kaikessa tekemisessä ja koulutuksissa tulisi tuoda esille aiheeseen liittyviä kestävyysnäkökulmia. Haastatteluissa toivottiin, että koulutusten kautta voitaisiin tuoda esille kestävyys- ja ekologisyyden merkittävyys, sillä Suomi on kansainvälisesti näiden teemojen edelläkävijä.

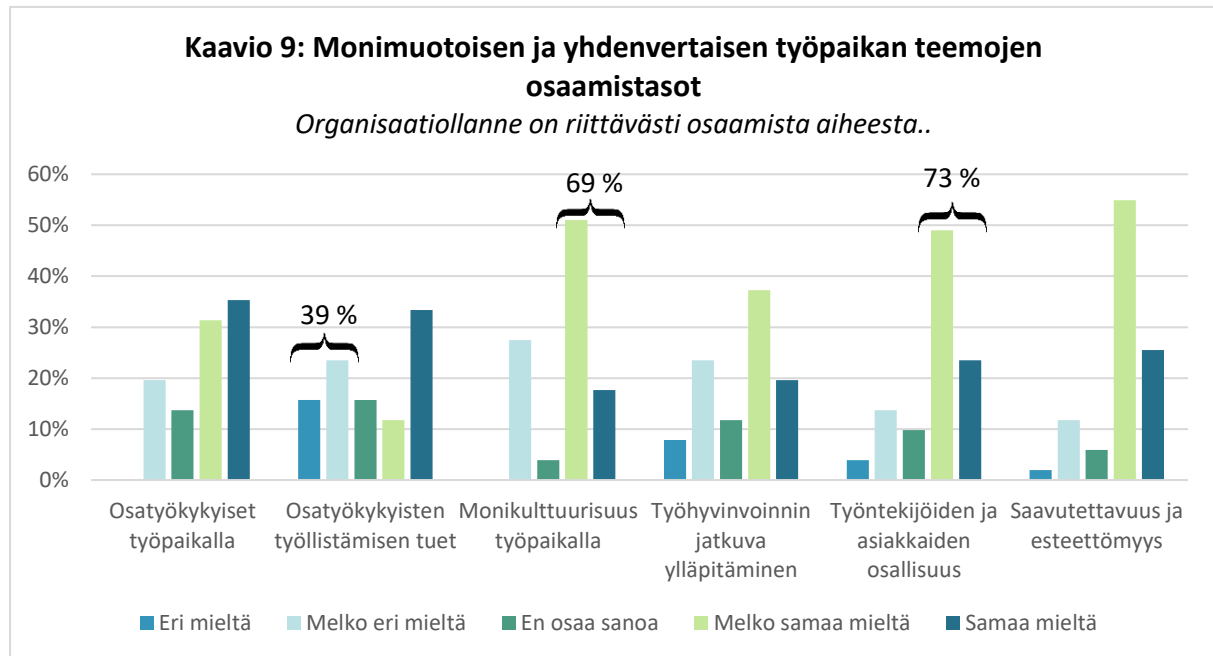
Työpajassa syvennyttiin kestävän kehityksen teemaan pohtimalla, miten koulutuksessa sitä voisi ottaa huomioon. Itse vastuullisuuden ja kestävän kehityksen teeman moniulotteisuus toi esille, kuinka olennaista on vahvistaa teemaan liittyvää osaamista. Keskusteluissa nousi esille, kuinka organisaatioiden vastuullisuudesta on haastavaa viestiä. Työpajassa pohdittiin, kuinka ympäristövastuun sekä esimerkiksi sosiaalisen, inklusiivisen ja kulttuurisen vastuun käsitteet ovat viestinnässä ymmärrettävämpiä. Työpajassa nostettiin esille haasteita ymmärtää, mitä vastuullisuus tosiasia on. Keskusteluissa todettiin yritysten vastuullisuuden vertailun olevan todellisuudessa mahdotonta. Koulutus tarjoaa organisaatioille mahdollisuuksia kehittää vastuullisuusosaamistaan ja tarjota ajankohtaista tutkimustietoa aiheesta. Työpajassa nostettiin esille kysymys, miten voidaan todistaa oppimisen vaikuttavuus ja laatu, että vastuullisuusosaaminen organisaatioissa voidaan taata.

3.4 Monimuotoinen työpaikka

Koulutustarvekyselyn teema monimuotoinen ja yhdenvertainen työpaikka sisältää osatyökykyisyyden, monikulttuurisuuden, työhyvinvoinnin, saavutettavuuden ja esteettömyyden teemat, joista löytyi vaihtelevasti osaamispuutteita (ks. Kaavio 9). Suurin osa vastaajista koki, että monista teemoista on heidän organisaatiossaan riittävästi osaamista. Kun kysyttiin, onko vastaajien organisaatioilla riittävästi osaamista osatyökykyisistä työpaikalla, 35 % oli ”samaa mieltä” ja 31 % vastaajista oli melko samaa mieltä. Kuitenkin yhteensä 39 % vastaajista kokee, että osatyökykyisten työllistämisen tuista on ei ole jollain tasolla riittävästi osaamista omassa organisaatiossaan (Eri mieltä ja melko eri mieltä). Yli kolmasosa paikallisyhteisöjen palveluihin vastaavista organisaatioista koki, että näistä kahdesta aiheesta on osaamispuutteita. Yhteensä 69 % vastaajista koki, että monikulttuurisuuden teemasta on jollain tasolla riittävästi osaamista (Samaa mieltä ja melko samaa mieltä). Yhteensä 27 % vastaajista taas koki, että heillä on monikulttuurisuuteen liittyviä osaamispuutteita (Melko eri mieltä). Lisäksi sosiaali- ja terveystuotantoa monipuolistavista ja sosiaalista kestävyttä edistävästä organisaatioista noin puolet kokivat jonkin tason osaamispuutteita aiheesta (Melko eri mieltä).

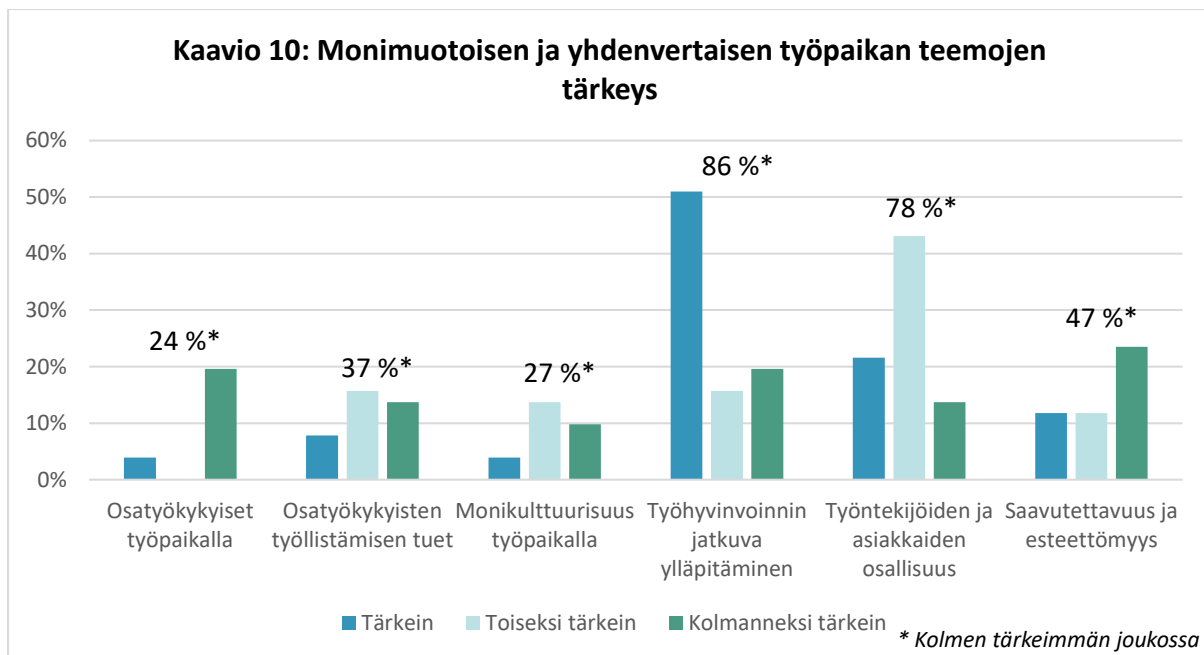
Työhyvinvoinnin jatkuva ylläpitäminen teemana sai vaihtelevia vastauksia. Vastaajista 20 % koki olevansa ”Samaa mieltä”, että heidän organisaatiollansa on riittävästi osaamista työhyvinvoinnin jatkuvasta ylläpitämisestä ja 37 % oli asiasta ”Melko samaa mieltä”. Kuitenkin 8 % oli ”Eri mieltä” ja 24 % ”Melko eri mieltä”. Eniten osaamispuutteita työhyvinvoinnin jatkuvasta ylläpitämisestä oli yhdistyksillä ja osuuskunnilla. Osallisuus teemana oli organisaatioissa kyselyn mukaan suhteellisen hallussa. Yhteensä 73 % vastaajista oli jollain tasolla riittävästi osaamista työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuudesta (Samaa mieltä ja melko samaa mieltä). Eniten riittävää osaamista kyselyn vastaajien mukaan oli saavutettavuuden ja esteettömyyden teemasta. Kun kysyttiin, oliko organisaatioilla riittävästi

osaamista saavutettavuuden ja esteettömyyden teemasta, 25 % vastasi ”Samaa mieltä” ja 55 % ”Melko samaa mieltä.”



Kun monimuotoisen ja yhdenvertaisen työpaikan teemoista tuli valita kolme tärkeintä organisaation toiminnan kannalta, muutama teema korostui muiden joukosta (ks. Kaavio 10). Osatyökykyiset työpaikalla ja osatyökykyisten työllistämisen tuet valittiin harvemmin kolmeen tärkeimmän joukkoon. Osatyökykyiset työpaikalla oli 20 % vastanneiden mielestä kolmanneksi tärkein koulutusteema. Osatyökykyisten työllistämisen tuet teemana sijoittui valittaessa useimmiten toiseksi tärkeimmäksi (16 %). Vastaajien mielestä monikulttuurisuus ei ollut muihin koulutusteemoihin verrattuna yhtä tärkeä organisaatioiden toiminnan kannalta. Kuitenkin 27 % sijoitti teeman kolmen tärkeimmän joukkoon.

Työhyvinvoinnin jatkuva ylläpitäminen valittiin useimmiten tärkeimmäksi monimuotoisen ja yhdenvertaisen työpaikan koulutusteemaksi. Noin puolet eli 51 % vastaajista koki, että työhyvinvoinnin jatkuva ylläpitäminen on teemoista tärkein. Työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuus oli 43 % mielestä toiseksi tärkein koulutusteema. Saavutettavuus ja esteettömyys -teemasta oli vähän osaamispuutteita, ja kyselyssä teema myös harvemmin valittiin kolmen tärkeimmän joukkoon. Kuitenkin 24 % vastanneista koki, että saavutettavuus ja esteettömyys on kolmanneksi tärkein koulutusteema.



Erityisesti erityisryhmien parissa työskentelevillä organisaatioilla oli haastattelujen perusteella monikulttuurisuuden, osatyökykyisten työllistämisen, saavutettavuuden ja esteettömyyden teemoihin liittyviä koulutustarpeita. Organisaatiot, joilla ei ollut teemoihin liittyvää koulutustarvetta olivat usein viime aikoina kouluttautuneet aiheiden saralla tai palkanneet aiheeseen liittyvää substanssiosaamista. Kuitenkin saavutettavuus viestinnässä ja siinä kehittyminen oli koulutusteema, joka nousi säännöllisesti esille myös organisaatioissa, joilla ei muuten ollut teemoihin liittyviä koulutustarpeita tai huomattavia osaamispuutteita. Saavutettavuusdirektiivi oli myös aihe, josta kaivattaisiin organisaatioille suunnattua lyhyttä tiivistävää koulutusta tai tietopakettia.

Kouluttautuminen etenkin saavutettavuuden ja monikulttuurisuuden teemojen saralta auttaisi organisaatioita huomioimaan asiakkaita ja muita kohderyhmiä paremmin arjessa. Monikulttuurisuudesta toivottiin lisää koulutusta myös organisaatioista, joiden henkilöstöön kuuluu eri kulttuurien edustajia, minkä vuoksi olisi hyvä parantaa kulttuuriosaamista työpaikan kontekstissa. Osatyökykyisiä työllistävät organisaatiot kokivat tarvitsevansa esimerkiksi tietoa uusista käsitteistä ja niiden viestimisestä. Kaivattiin myös tietoa, mihin ohjata osatyökykyisiä asiakkaita eteenpäin jatkossa, sillä osatyökykyisille ei tunnu olevan sopivaa paikkaa työmarkkinoilla. Lisäksi koulutus nähtiin väylänä, jonka kautta tulisi jakaa eteenpäin tietoa siitä, miten pitkäaikaistyöttömien kanssa työskennellään.

Haastatteluissa myös toivottiin, että neuroepätyypillisyyteen, sukupuolten moninaisuuteen ja seksuaalisuuteen liittyviä koulutuksia järjestetään jatkossakin. Näillä koulutuksilla voidaan jakaa tietoa, joka saattaa helpottaa hankalampia asiakaskohtaamisia. Haastatteluissa nousi esille maahanmuuttajatyöhön liittyvät koulutustarpeet, esimerkiksi kieli- ja kulttuurihaasteet työelämässä ja maahanmuuttajien kohtaaminen päihde- ja mielenterveystyön kontekstissa.

Lisäksi kyselyn avoimissa vastauksissa toivottiin koulutusta myös eri kielillä, sillä niille olisi tarvetta monikielisissä työyhteisöissä.

Koulutustarvetyöpajassa keskusteltiin erityisryhmien huomioimisesta ja keskusteluissa nousi esille erityisryhmien kokemusten kuuntelemisen tärkeys työtä tehdessä. Työpajassa koettiin, että saavutettavuus ja inklusiivisuus on tiedostettu viime aikoina paremmin muun muassa saavutettavuusdirektiivin kautta. Kuitenkin aiheesta on jatkossa puhuttava tuoden uusia haasteita näkyville. Uuden tiedon päivittäminen on myös olennaista, ja koulutusten kautta saadaan uutta tietoa levitettyä organisaatioille. Työpajassa heräsi kuitenkin kysymys, mistä saadaan resursseja tehdä uusia saavutettavuutta edistäviä toimenpiteitä.

3.5 Koulutusmuodot ja kouluttautuminen

Yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarveselvityksen haastatteluvaiheessa kysyttiin organisaatioilta tarkemmin koulutuksen muodoista ja kouluttautumisesta. Haastatteluissa tuli esille koulutukseen liittyviä ajatuksia, toiveita ja kehityskohtia. Työpajassa tartuttiin näihin kouluttautumisen kysymyksiin ja alustavasti pohdittiin, miten koulutusorganisaatiot voivat näihin vastata.

Haastattelujen mukaan organisaatioille mieluisin **koulutuksen muoto** riippuu vahvasti koulutuksen aiheesta ja organisaation työskentelyalueesta. Organisaatiot pienemmillä paikkakunnilla suosivat etäkoulutuksia, sillä matkustaminen suurempaan kaupunkiin kouluttautumaan vaatii suurempia ajallisia resursseja. Kuitenkin monille organisaatioille kouluttautuminen toimii vahvana verkostoitumisalustana, ja verkostoituminen onnistuu monen haastateltavan mielestä paremmin lähitoteutuksella.

Työpajassa keskusteltiin siitä, kuinka oppimisen takaamiseksi koulutuksen tulisi olla säännöllistä ja toistuvaa. Työpajassa nousi esille myös tarve lyhytkestoisille koulutuspaketeille ja jopa kahden tunnin kouluttautumiskerta tuntuu nykyään pitkältä. Mikrokoulutuksia ja erilaisia e-oppimisympäristöjä tulisi hyödyntää enemmän. Kuitenkin työpajassa myös mainittiin, että lähikoulutukset esimerkiksi seminaarit ja oppisopimukset ovat myös osaamiselle merkittäviä.

Haastatteluissa nousi esille myös kouluttautumiseen liittyviä **kriittisiä näkökulmia**. Pari haastateltavaa koki, ettei koulutukset ja kouluttautumisen puute ole keskeisin ongelma, mikä estää organisaatioita kehittymästä. Kyse on enemmänkin siitä, ettei tieto leviä organisaation ulkopuolelle, eikä sektorirajojen ylitse tehdä tarpeeksi yhteistyötä. Monet organisaatiot tekevät yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa, joissa tämä tiedon levittämisen puute tuottaa

keskeisimpiä haasteita. Tietoa ja osaamista koettiin muuten löytyvän, mutta se ei tunnu pääsevän täyteen potentiaaliin.

Vaikka koulutuksella voidaan lisätä uutta osaamista ja päivittää vanhentunutta tietoa, pari haastateltavaa nosti esille, kuinka **elämässä tarvittavissa perustaidoissa** on monilla työelämässä puutteita. Esimerkiksi itsensä johtamisen taitoa tulisi aktiivisesti kehittää mahdollisemman aikaisin elämässä koulutuksen avulla. Tämä koettiin tärkeänä, sillä haastattelu mainittiin esimerkkejä työntekijöistä, jotka eivät kokemuksestaan huolimatta osaa aikatauluttaa omaa työviikkoaan. Haastatteluissa mainittiin myös tarve tiedon hallinnan osaamiselle. Tietotulva koettiin organisaatioissa työskenteleviä kuormittavana ilmiönä, johon mahdollisesti koulutuksella pystyttäisiin vaikuttamaan. Lisäksi kyselyn avointen vastausten ja haastattelujen mukaan verkostoitumistaitoa tulisi kehittää, mikä onnistuisi esimerkiksi osallistavien koulutusten avulla. Verkostoituminen koettiin tärkeänä kaikissa organisaatiomuodoissa, mutta etenkin yhdistykset ja säätiöt kokivat koulutuksen väylänä laajentaa omaa verkostoaan. Lisäksi kyselyn avoimissa vastauksissa osuuskunnat nostivat esille osuuskuntatoiminnan yhteisöllisen toiminnan koulutusteeman, mikä kertoo yhteisö- ja vuorovaikutustaitojen kehittämisen tarpeesta.

Työpajassa tuotiin esille, että on olennaista saada oikeat ihmiset heille suunnattuihin koulutuksiin. Kohdennettu kouluttautuminen maksimoi koulutuksesta saadun hyödyn organisaatiossa. Tämän takia myös koulutuskumppanuutta yhteisötalouden organisaatioiden ja koulutusorganisaatioiden kesken voisi hyödyntää enemmän, että kouluttajat voivat tehokkaammin vastata organisaation erityistarpeisiin. Työpajassa keskusteltiin myös **koulutuksen kannustimista**. Työpajassa kysyttiin, miksi organisaation kannattaa osallistua koulutuksiin ja yleisimmät vastaukset olivat osaamisen kehittäminen, uudet ideat, näkökulmat ja urapolut sekä verkostoituminen ja yhteisöllisyys. Ihmiset saadaan kouluttautumaan, kun koulutuksesta viestitään oikein ja oikeille ihmisille. Innostavan koulutuksen rakenne tulee olla johdonmukainen ja käytännönläheinen. Heräsi kuitenkin kysymyksiä, miten saada ne ihmiset kouluttautumaan, jotka kokevat osaavansa jo kaiken entuudestaan.

4. Yhteenveto

Tässä valtakunnallisessa koulutustarveselvityksessä selvitettiin yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeita ja osaamispuutteita kyselyn, haastattelujen ja työpajan avulla. Koulutustarveselvitys tehtiin osana Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohanketta. Selvityksessä keskityttiin erityisesti liiketoiminnan, digitalisaation, kestävän kehityksen ja monimuotoisen työpaikan eri alojen teemoihin. Selvityksen tulokset antoivat osuvan kuvan yhteisötalouden koulutustarpeista, minkä pohjalta voidaan kehittää valtakunnallisesti koulutustarjontaa yhteisötalouden ja yhteiskunnallisen yrittäjyyden erityispiirteitä paremmin huomioivaksi.

Liiketoiminnan teemoista markkinointi ja brändäys koettiin tärkeimpänä teemana, johon organisaatiot tarvitsisivat koulutusta kehittääkseen brändiään ja lisätäkseen toimintansa näkyvyyttä. palvelun muotoilu ja hinnoittelu sekä strateginen suunnittelu koettiin myös tärkeiksi koulutusteemoiksi, joissa oli osaamispuutteita. Talouden hoidossa, raportoinnissa ja kirjanpidossa on osaamispuutteita erityisesti organisaatioissa, joiden henkilöstöllä on vähemmän liiketoiminnan kokemusta. Selvityksessä tuli ilmi, että yleisesti yrittäjyyteen sekä yhteiskunnalliseen yrittäjyyteen liittyviä osaamispuutteita tulisi paikata koulutuksen avulla. Koulutusta, vertaistukea ja mentorointia sekä muuta yhteiskunnallisten yritysten osaamisen kehittämistä tulee edistää erityisesti liiketoimintaosaamisen sekä digitalisaation mahdollisuuksien hyödyntämisen kannalta (Yhteiskunnallisten yritysten työryhmä 2021). Koulutuksen avulla voisi esimerkiksi selkeyttää liiketoiminnan ja yleishyödyllisen toiminnan eroja ja avata yhteiskunnalliseen yrittäjyyteen ja yhteisötalouteen liittyviä käsitteitä. Koulutuksessa tulisi myös ottaa huomioon yhteiskunnallisen yrityksen arvopohjaisuus, joka korostuu yritystoiminnassa niin, että myös kannattavan liiketoiminnan edellytykset huomioidaan. Nykyisin yhä useammin yritystoimintaa pidetään keinona luoda arvopohjaista muutosta, minkä takia talouden monimuotoisuuden käsitteet, kuten yhteiskunnallinen yrittäjyys tulee tehdä näkyvämmäksi julkisessa keskustelussa (Moilanen 2023).

Asiakaslähtöisyys nousi vahvasti esille koulutustarveselvityksen tuloksissa. Liiketoiminnan koulutuksissa toivottiin, että asiakaslähtöiset liiketoiminnan näkökulmat otetaan huomioon. Asiakastarpeet ja näiden jatkuva muutos ovat kaikille yrityksille tärkeä osa toiminnan kehittämistä, ja asiakkaiden ajankohtaisten tarpeiden selvittäminen luo pohjaa liiketoiminnan suuntaamiseen (Anoschkin ym. 2023). Moni organisaatio koki erityisesti asiakkaiden ja jäsenien palvelemista hyödyttävät koulutukset tärkeinä. Kyselyssä tuli ilmi, että organisaatioilla ei ole riittävästi osaamista asiakas- ja markkinointisovelluksista, vaikka aihe koettiin toiminnan kannalta suhteellisen tärkeänä digitalisaation koulutusteemana. Lisäksi moni organisaatio halusi laajentaa osaamistaan monikulttuurisuuden ja saavutettavuuden

teemoista, jotta osattaisiin jatkossa vastata paremmin asiakkaiden sekä oman henkilöstön tarpeisiin.

Digitalisaatio mullistaa työelämää ripeällä tahdilla ja teknologinen kehitys avaa myös yhteiskunnallisille yrityksille uusia liiketoimintamahdollisuuksia (Anoschkin ym. 2023). Selvityksen mukaan organisaatiot hallitsivat digitalisaation koulutusteemat vaihtelevasti ja osaamistaso riippui siitä, kuinka paljon digitaaliset työkalut ovat osa omaa työarkea. Osalla oli tarvetta kouluttaa henkilöstöään digitaitojen perusteissa, kun taas osa koki hallitsevansa monenlaiset työkalut ja järjestelmät, jolloin osaamispuutteet keskittyivät uusiin järjestelmiin ja viime vuosien teknologisiin muutoksiin. Tärkeinä koulutusteemoina koettiin asiakas- ja markkinointisovellusten lisäksi digi- ja tietojohdaminen sekä verkostoituminen digitaalisessa ympäristössä. Suurin osa organisaatioista koki, että heillä on riittävästi tietoturvallisuuteen ja tietosuojaan liittyvää osaamista.

Koulutustarveselvityksessä tuotiin esille myös digitaalisen eriarvoisuuden haasteet ja esimerkiksi iän ja toimintakykyrajoitteiden kautta ilmenevät erilaiset lähtökohdat digitaitojen hallintaan. Tekoäly nähtiin työkaluna, johon tarvitaan tulevaisuudessa organisaatioihin kohdistuvaa koulutusta, sillä se voi toimia digitaalista eriarvoisuutta vähentävänä apuvälineenä erityisryhmien edustajille. Kuitenkin tekoäly nähtiin myös työkaluna, jonka hallintaan liittyvät erilaiset lähtökohdat voivat lisätä esimerkiksi oppimiseen liittyvää etulyöntiasemaa. Selvityksen tuloksissa toivottiin, että koulutuksessa huomioidaan ihmisten digitaitojen hallintaan liittyvät erilaiset lähtökohdat.

Kestävän kehityksen teemoista tärkeinä nähtiin erityisesti vaikuttavuuden mittaaminen ja vastuullisuusraportointi. Lisäksi tulevaisuusosaaminen koettiin kyselyn mukaan tärkeäksi koulutusteemaksi, jossa organisaatioilla on osaamispuutteita. Selvityksessä nousi esille vaikuttavuuden käsitteen monialaisuus ja yrityksen vaikuttavuuden mittaamisen ja vertailun haastavuus. Kestävyyssajattelu koettiin asiana, joka tulisi nousta esille kaikessa organisaation toiminnassa. Tätä ajatusta tukee myös yhteiskunnallisten yritysten strategia, jonka mukaan markkinoiden kehittyminen vaikuttavuusperusteiseen, ekologisesti ja sosiaalisesti kestäväan suuntaan on tärkeää yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten kannalta (Yhteiskunnallisten yritysten työryhmä 2021). Kiertotalouteen ja ekologiseen kestävyyskeeseen kaivattiin vaihtelevasti koulutusta, sillä suurin osa kyselyyn vastanneista koki hallitsevansa teeman, kun taas haastatteluissa aihe nousi esille teemana, johon organisaatioilla on koulutustarvetta.

Osatyökykyisten työllistämiseen liittyviä osaamispuutteita oli vaihtelevasti. Koulutustarvekyselyn kautta ilmeni, että suurimmalla osalla ei ollut merkittäviä osaamispuutteita aiheesta, mutta kuitenkin kolmasosa kaipaisi enemmän tietoa osatyökykyisten työllistämisen tuista. Osatyökykyisiä työllistävät organisaatiot kaipaisivat tietoa ja koulutusta käsitteistä ja niihin liittyvistä muutoksista sekä osatyökykyisten eteenpäin ohjaamisesta. Työkyky on jokaiselle henkilökohtainen kokemus, sen taso voi vaihdella

monitasoisten elämäntilanteiden mukaan, eikä sen määrittelemisen ole yksiselitteistä (Vihtari 2021), minkä takia siihen liittyvää tietoa olisi merkittävää levittää koulutuksen avulla.

Tulevaisuuden työelämävaatimuksiin kuuluu valmiudet toimia monialaisessa ja monikulttuurisessa työympäristössä (Konkola ym. 2021; Aho & Kukkonen 2023). Koulutustarveselvityksessä suurin osa koki, että heillä on riittävästi osaamista monikulttuurisuuden, saavutettavuuden ja esteettömyyden koulutusteemoista. Tätä haastatteluissa tarkennettiin kertomalla, että osaamispuutteita on paikattu palkkaamalla aiheen asiantuntijoita sekä osallistumalla koulutuksiin. Kuitenkin osa selvitykseen osallistuneista koki aiheisiin liittyvät koulutukset tarpeellisiksi, sillä esimerkiksi erityisryhmiin liittyvä osaaminen helpottaa työtä asiakkaiden kanssa.

Työn teon kannalta myös kannatettiin koulutuksia, jotka parantavat käytännön työn tekoa. Suurin osa koulutustarveselvitykseen osallistuneista ilmaisi työhyvinvoinnin jatkuvan ylläpidon olevan tärkeä teema oman toimintansa kannalta ja teemasta oli myös osaamispuutteita. Lisäksi selvityksessä nousi esille, kuinka tärkeitä taitoja itsensä johtaminen ja verkostoituminen on, minkä takia taitoja tulisi vahvistaa ja kehittää mahdollisen aikaisiin koulutus- ja urapolulla.

Kouluttautumisen muoto riippui organisaation toiminta-alueesta ja koulutuksen aiheesta. Koulutuksia suunniteltaessa kannatettiin organisaatioiden tarpeiden huomioimista, käytännön läheisyyttä ja johdonmukaisuutta. Selvityksessä koettiin myös tärkeänä, että koulutus on lyhytkestoista ja toistuvaa sekä olennaista on saada oikeat ihmiset paikalle koulutuksiin. Koulutuksia järjestäessä ja koulutuksista viestien välillä tulee myös pohtia, miten työntekijöitä saisi kannustettua kouluttautumaan. Aho ja Kukkonen (2023) mukaan asenne tulee olla korkeakoulupedagogiikassa proaktiivinen, jos halutaan ottaa osaa yhteiskunnalliseen hyvinvointiin kohdistuvien haasteiden ratkaisemiseen huomioimalla yhteiskunnallisen yritystoiminnan näkökulma. Yhteisötalouden toimijoiden kannustaminen kouluttautumaan vaatii koulutusorganisaatioiden pedagogisilta toimijoilta aloitteellisuutta solmia uudenlaisia kumppanuuksia sekä epävarmuuden ja keskeneräisyyden sietokykyä.

Koulutusteemoihin liittyvien koulutustarpeiden lisäksi tuotiin esille, että usein tietoa ja osaamista on jo riittävästi, mutta keskeinen organisaatioiden toimintaa rajoittava ongelma on tiedon levittämisen haasteellisuus. Hyvinvointialueiden kanssa työskentelevien organisaatioiden edustajien mukaan tieto ei leviä sektorialueiden ulkopuolelle eikä yhteistyötä tehdä tarpeeksi vahvalla otteella. Koulutus kuitenkin nähtiin mahdollisena väylänä levittää uutta tutkimustietoa eteenpäin erilaisille toimijoille, minkä takia tiedon levittämisen haasteista tulisi jatkossa käydä enemmän julkista keskustelua.

Koulutustarveselvitys onnistui antamaan yleiskuvan yhteisötalouden organisaatioiden koulutustarpeista, osaamispuutteista sekä suhtautumisesta kouluttautumiseen ja osaamiseen. Selvitys myös tarjoaa hyvän tietopohjan Yhteiskunnallisten yritysten

liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohankkeen koulutuksen, ohjauksen ja neuvonnan jatkotyölle. Selvityksessä ei kuitenkaan noussut merkittäviä alueellisia tai toimialallisia eroja kouluttautumisen suhteen, minkä takia organisaatioiden osaamistasoa ja koulutustarpeita tulisi kartoittaa jatkossa alueellisesti. Koulutuksen laadun ja organisaatioiden tarpeiden huomioimisen edistämiseksi koulutusorganisaatioiden on myös olennaista tehdä aktiivisesti yhteistyötä alueella toimivien organisaatioiden kanssa.

5. Lähteet

Aho, T. & Kukkonen, A. (2023) Työelämäpedagogiikka ja yhteiskunnallisen yrittäjyys – pedagogisen toiminnan ekosysteemi ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Kostilainen, H., & Nieminen, A. (2023). (toim.) Yhteiskunnallinen yritys. (s. 116–130). (Diak Työelämä 31). Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-420-6>

Anoschkin, K., Hänninen, J., Karjalainen, J. & Tarvainen, T. (2023) Yhteiskunnallisen yrityksen perustaminen. Teoksessa Kostilainen, H., & Nieminen, A. (2023). (toim.) Yhteiskunnallinen yritys. (s. 131–142). (Diak Työelämä 31). Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-420-6>

European Economic and Social Committee. (2018). Recent evolutions of the social economy in the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2864/191345>

Euroopan komissio. (2023). Yhteisötalous: Komissio ehdottaa keinoja hyödyntää yhteisötalouden potentiaalia työllisyyden, innovoinnin ja sosiaalisen osallisuuden edistämiseksi. Lehdistötiedote 13.6.2023. Osoitteessa: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/ip_23_3188

Euroopan unionin neuvosto. (2023). Neuvostolta lopullinen hyväksyntä toimille, joilla edistetään yhteisötaloutta Lehdistötiedote 27.11.2023. Osoitteessa: <https://www.consilium.europa.eu/fi/press/press-releases/2023/11/27/council-gives-final-approval-to-measures-to-promote-the-social-economy/>

Konkola, K., Hauta-aho H., Hiilamo H., Karttunen M., Niemi, J., Tuominen M., Huusko M., & Väättäin H. (2021). Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen arviointi. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. (Julkaisut 14:2021). https://karvi.fi/wp-content/uploads/2021/06/KARVI_1421.pdf

Kostilainen, H. (2021). Millainen on yhteiskunnallinen yritys? Teoksessa E. Salmi, & K. Savela-Vilmari (toim.). (2021). Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa - Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen (s. 16–22). (Diak Työelämä 24). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-387-2>

Kostilainen, H., & Nieminen, A. (2023). Yhteiskunnallinen yritys. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Moilanen, H. (2023) Talouden uudet käsitteet yhteiskunnallisen yritystoiminnan ymmärryksen lisääjinä. Teoksessa Kostilainen, H., & Nieminen, A. (2023). (toim.)

Yhteiskunnallinen yritys. (s. 24–36). (Diak Työelämä 31). Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-420-6>

OBCD. (2023). Open Business For Community Development. Osoitteessa: <https://www.obcdproject.eu/fi/kotisivu/>

Oivo, T. (2022). Yhteisötalous voi luoda kestäväää hyvinvointia niin Suomessa kuin koko Euroopassa. Kolumni 12.1.2022. Valtio-neuvosto. Osoitteessa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/yhteisotalous-voi-luoda-kestavaa-hyvinvointia-niin-suomessa-kuin-koko-euroopassa>

Rakennerahastot.fi. (2023). Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen. Osoitteessa: <https://rakennerahastot.fi/valtakunnalliset/tyollisyys/yhteiskunnallisten-yritysten-liiketoimintaedellytysten-parantaminen>

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry (2022).. SOSTEn selvitys: Yrityksissä on potentiaalia heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen. 6.7.2022. Osoitteessa. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2022/06/2022-06-07-SOSTE-tyollistamisselvitys.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Työelämä. Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa. Julkaisu. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162094/TEM_2020_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023). Osaamiskeskus ja strategia yhteiskunnallisille yrityksille. Työ- ja elinkeinoministeriö. 17.5.2023. Osoitteessa: <https://tem.fi/osaamiskeskus-yhteiskunnallisille-yrityksille->

Vihtari, J. (2021) Työ- ja toimintakyvyn arviointi osana valmennuksia – työkaluna kykyviisari. Teoksessa Salmi, E., & Savela-Vilmari, K. (toim.). (2021). Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa - Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen. (Diak Työelämä 24). Diakonia ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-387-2>

Yhteiskunnallisten yritysten työryhmä. (2021). Yhteiskunnallisten yritysten strategia. (Työja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:41). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-884-4>

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus YYO. (2023). Yhteiskunnallisten yritysten aineisto. Osoitteessa: <http://yyo.fi/data/>

YYO (2023) Tietoa yhteiskunnallisista yrityksistä. Usein kysyttyjä kysymyksiä. Osoitteessa: <https://yyo.fi/usein-kysyttyja-kysymyksia/>

6. Liitteet

6.1 Kyselyn rakenne

Kysymykset:

- **Organisaationne oikeudellinen muoto:**
1. Osuuskunta 2. Yhdistys 3. Säätiö 4. Keskinäinen yhtiö 5. Osakeyhtiö
- **Organisaationne sijaintimaakunta:**
1. Ahvenanmaa
2. Etelä-Karjala
3. Etelä-Pohjanmaa
4. Etelä-Savo
5. Kainuu
6. Kanta-Häme
7. Keski-Pohjanmaa
8. Keski-Suomi
9. Kymenlaakso
10. Lappi
11. Pirkanmaa
12. Pohjanmaa
13. Pohjois-Karjala
14. Pohjois-Pohjanmaa
15. Pohjois-Savo
16. Päijät-Häme
17. Satakunta
18. Uusimaa
19. Varsinais-Suomi
- **Toiminnan tarkoitus:**
A) Ekologisen kestävyys edistäminen
B) Sosiaalisen kestävyys edistäminen
C) Osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistäminen
D) Työelämän murrokseen vastaaminen
E) Sosiaali- ja terveystuotannon monipuolistaminen
F) Maaseudun elinvoimaisuuden edistäminen
G) Paikallisyhteisöjen palveluiden kysyntään vastaaminen
H) Sosiaalisten innovaatioiden tuottaminen ja levittäminen
I) Eriarvoisuuden vähentäminen
J) Muu...
- **Koetteko, että organisaationne on yhteiskunnallinen yritys?** (Ohessa määritelmä:
"[Yhteiskunnallinen yritys](#) on toimija, jonka ensisijaisena tavoitteena on tehdä yhteiskunnallista hyvää. Suurin osa yhteiskunnallisen yrityksen voitoista käytetään

yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen. Yhteiskunnallisen yrityksen toiminnassa korostetaan demokraattisuutta ja osallisuutta, eikä se rajoitu mihinkään toimialaan tai organisaatiomuotoon.”)

- A) Kyllä
- B) Ei.

- **Liiketoiminta ja sen kehittäminen: Organisaatiollanne on riittävästi osaamista aiheesta...**
(Samaa mieltä, Melko samaa mieltä, En osaa sanoa, Melko eri mieltä, Eri mieltä)
 - A) Markkinointi ja brändäys
 - B) Taloushallinto, raportointi ja kirjanpito
 - C) Palvelujen muotoilu ja hinnoittelu
 - D) Strateginen suunnittelu
 - E) Kannattavuuden seuranta
 - F) Julkiset hankinnat ja kilpailutukset
- **Valitse liiketoiminnan ja sen kehittämisen koulutusteemoista mielestäsi kolme tärkeintä toimintanne kannalta:** (Tärkein, Toiseksi tärkein, Kolmanneksi tärkein)
 - A) Markkinointi ja brändäys
 - B) Taloushallinto, raportointi ja kirjanpito
 - C) Palvelujen muotoilu ja hinnoittelu
 - D) Strateginen suunnittelu
 - E) Kannattavuuden seuranta
 - F) Julkiset hankinnat ja kilpailutukset
- **Digitalisaatio: Organisaatiollanne on riittävästi osaamista aiheesta...** (Samaa mieltä, Melko samaa mieltä, En osaa sanoa, Melko eri mieltä, Eri mieltä)
 - A) Digi- ja tietojohdaminen
 - B) Asiakas- ja markkinointisovellukset
 - C) Työntekijöiden digitaaliset työkalut
 - D) Verkostoituminen digitaalisessa ympäristössä
 - E) Tekoälyn hyödyntäminen
 - F) Tietoturvaluus ja tietosuoja
- **Valitse digitalisaation koulutusteemoista mielestäsi kolme tärkeintä toimintanne kannalta:** (Tärkein, Toiseksi tärkein, Kolmanneksi tärkein)
 - A) Digi- ja tietojohdaminen
 - B) Asiakas- ja markkinointisovellukset
 - C) Työntekijöiden digitaaliset työkalut
 - D) Verkostoituminen digitaalisessa ympäristössä
 - E) Tekoälyn hyödyntäminen
 - F) Tietoturvaluus ja tietosuoja
- **Vastuullisuus ja kestävä kehitys: Organisaatiollanne on riittävästi osaamista aiheesta...**
(Samaa mieltä, Melko samaa mieltä, En osaa sanoa, Melko eri mieltä, Eri mieltä)
 - A) Vaikuttavuuden mittaaminen
 - B) Tulevaisuusosaaminen
 - C) Kiertotalous ja ekologinen kestävyys
 - D) Sosiaalinen vastuullisuus
 - E) Kestävyyden haltuunotto työpaikalla
 - F) Vastuullisuusraportointi
- **Valitse vastuullisuuden ja kestäväen kehityksen koulutusteemoista mielestäsi kolme tärkeintä toimintanne kannalta:** (Tärkein, Toiseksi tärkein, Kolmanneksi tärkein)
 - A) Vaikuttavuuden mittaaminen

- B) Tulevaisuusosaaminen
- C) Kiertotalous ja ekologinen kestävyys
- D) Sosiaalinen vastuullisuus
- E) Kestävyyden haltuunotto työpaikalla
- F) Vastuullisuusraportointi

- **Monimuotoinen ja yhdenvertainen työpaikka: Organisaatiollanne on riittävästi osaamista aiheesta...** (Samaa mieltä, Melko samaa mieltä, En osaa sanoa, Melko eri mieltä, Eri mieltä)
 - A) Osatyökykyiset työpaikalla
 - B) Osatyökykyisten työllistämisen tuet
 - C) Monikulttuurisuus työpaikalla
 - D) Työhyvinvoinnin jatkuva ylläpitäminen
 - E) Työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuus
 - F) Saavutettavuus ja esteettömyys
- **Valitse monimuotoisen ja yhdenvertaisen koulutusteemoista mielestäsi kolme tärkeintä toimintanne kannalta:** (Tärkein, Toiseksi tärkein, Kolmanneksi tärkein)
 - A) Osatyökykyiset työpaikalla
 - B) Osatyökykyisten työllistämisen tuet
 - C) Monikulttuurisuus työpaikalla
 - D) Työhyvinvoinnin jatkuva ylläpitäminen
 - E) Työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuus
 - F) Saavutettavuus ja esteettömyys

Avoimet vapaaehtoiset kysymykset:

- Mistä muista aiheista tulisi olla tarjolla enemmän koulutusta ja miksi? Voit myös vapaasti kommentoida kyselyssä esiintyneitä koulutusteemoja.
- Kirjoita alle yhteystietosi, jos olisit kiinnostunut osallistumaan koulutustarvekyselyä täydentävään haastatteluun. Haastattelut toteutetaan etäyhteyksin.

6.2 Haastattelujen kysymysrakenne

- 1) ESITTÄYTYMINEN
- 2) HANKKEEN JA KOULUTUSTARVESELVITYKSEN LYHYT KUVAUS
- 3) (ÄÄNITYSLUVAN KYSYMINEN)
- 4) TAUSTAKYSYMYKSET

Mitä organisaatio tekee ja missä organisaatio vaikuttaa / tekee töitä?

Onko kyseessä pieni/suuri organisaatio? Onko yhteiskunnallinen yritys?

Kuinka usein organisaatiossa kouluttaudutaan? Onko työnantajan toimesta vai itsenäisesti?

Millaisissa koulutuksissa olette käyneet?
- 5) KOULUTUSTARVEKYSYMYKSET

Onko teillä osaamispuutteita organisaatioissanne? Voisiko koulutuksella tähän vaikuttaa?

Vihreä siirtymä / Kestävä kehitys? Digitaaliset taidot? Työpaikan monimuotoisuus?

[illegible]


 Euroopan unionin
osarahoittama


 Opetus- ja kulttuuriministeriö
Ministry of Education and Culture



Pienryhmäkeskustelun läpikäynti

- Käydään ryhmä kerrallaan läpi pienryhmissä heränneitä ajatuksia.

Yhteiskuntatieteiden tutkimuskeskus
 Research Institute for Social Sciences
 Societal Research Unit

Ympäristö- ja elämäntieteiden tutkimuskeskus

European Union
osarahoittama

Koulutustarveselvityksessä nousseita asioita

Liiketoiminta:

- Kyselyn mukaan organisaatioilla oli osaamispuutteita markkinoinnista ja brändäyksestä. Myös strateginen suunnittelu koettiin tärkeänä. Palvelun muotoilu ja hinnoittelu nousi esille kyselyssä sekä haastatteluissa koulutusteemana, johon on koulutustarvetta.
- Haastatteluissa nousi esille, että esimerkiksi sosiaalialan asiantuntijat kaipaisivat koulutusta kirjanpidon ja taloushallinnon perusteista, sillä heidän koulutustaustansa ei antanut samalla tavalla valmiuksia näihin taitoihin. Myös yhteiskunnallisen yrittäjyyden ja osatyökykyisyyden termit kaipaisivat selkeytystä.

Haastattelun tulokset on nähtävillä
[tietokannassa](#) ja
[tietokannassa](#)

 Yhteinen
Yrittäjien Puolue

 Euroopan unionin
osarahoittama

Koulutustarveselvityksessä nousseita asioita

Kestävä kehitys:

- Noin puolella kyselyyn vastaajista ei ollut riittävästi osaamista vaikuttavuuden mittaamisesta, tulevaisuusosaamisesta ja vastuullisuusraportoinnista. Nämä kaikki teemat koettiin myös tärkeinä.
- Haastattelujen perusteella moni organisaatio kaipaava enemmän tietoa kestävästä kehityksestä ja vaikuttavuudesta, ja miten sen voi huomioida omassa työssäns. Esimerkiksi vastuullisuusraportoinnin ja kiertotalouden teemat koettiin tärkeinä. Kiertotalouden kohdalla kuitenkin oli yleisesti vaikevia lausauspuutteita.
- Koettiin, että kestävyys tulisi näkyä kaikessa tekemisessä ja koulutuksissa tulisi tuoda esille aiheeseen liittyviä kestävyysnäkökulmia.

Hakamiesmäkyläsen yhtiöt
toteutti yhteistyönä Yhteisen Yrittäjien Puolueen kanssa



Opetus-
 ja kulttuuriministeriö



Euroopan unionin
 osarahoittama

Koulutustarveselvityksessä nousseita asioita

Koulutusmuodot:

- Haastattelujen mukaan koulutuksen muoto riippuu vahvasti koulutuksen aiheesta ja organisaation työskentelyalueesta. Organisaatiot pienemmillä paikkakunnilla suosivat etäkoulutuksia, sillä matkustaminen suurempaan kaupunkiin kouluttautumaan vaatii suurempia ajallisia resursseja.
- Kuitenkin monille organisaatioille kouluttautuminen toimii vahvana verkostoitumislustana, ja verkostoituminen onnistuu monen haastateltavan mielestä paremmin lähitoteutuksella.

Helsingin kaupungin
 koulutuskeskus



Ympäristö- ja ilmastokeskus
YMP



**Euroopan unionin
 osarahoittama**

Pienryhmäkeskustelu (10 min)

- Miten tunnet yhteiskunnallista yritystoimintaa ja yhteisöaloutta?
- Miten näiden erityispiirteet huomioidaan koulutuksessa?
- Mitä koulutussisältöjä organisaatiot eniten tarvitsevat?



Wenkerin valtuutus: pöytäkirja
 Helsingin kaupungin ympäristö- ja ilmastokeskus
 koordinoituhanke

Tauko

Palataan asiaan hetken kuluttua...



Yhteiskunnallisen yrityksen
talousarvioesitys valmistettiin
Korhunen & Wirta Oy

Yyry
Yhteiskunnallisen
yrityksen
talousarvio

Euroopan unionin
raahoittama



Koulutustarveselvityksessä nousseita asioita

- Digitaalisuus:
- Digitaalisuutta oli osaamispuitteita vaihtelevasti kyselyssä sekä haastatteluissa. Osa oli tottunut digitaalisten työkalujen käyttöön työssä, kun taas osa kertoi, että henkilöstö tarvitsisi koulutusta perustasiioihin.
- Teköäly nähtiin uutena ja kiinnostavana asiana, johon on tulevaisuudessa koulutustarvetta, kun teköälyn käyttöalgoritukset selkeytyvät.
- Haastattelussa muutenkin nousi esille digitaalitojen hallintaan tuottamat epätasa-arvoilanteet ja yksilöiden erilaiset lähtökohdat. Tähän toivottiin, että koulutuskeskijärjestäjät kiinnittäisivät huomiota.
- Suurin osa kyselyn vastaajista koki, että tietoturvalisuus ja tietosuojat-asiat ovat hallussa.

12




Koulutustarveselvityksessä nousseita asioita

Yhdenvertainen ja monimuotoinen työpaikka:

- Yli puolet vastaajista kokivat, että heidän organisaatioillaan on riittävästi osaamista osakkykyisyydestä työpaikalla. Kuitenkin melkein puolet kokivat, että osatykykyisten työllistämisen tuista on liian vähän osaamista.
- Puolet kokivat, että heidän organisaatiossaan hallitaan monikulttuurisuuden, osallisuuden, saavutettavuuden ja esteettömyyden teemat tarpeeksi hyvin.
- Kolmasosa koki, ettei organisaatiossa ole riittävästi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyvää osaamista. Työhyvinvoinnin ylläpito koettiin erittäin tärkeänä taitona työn teossa, sillä puolet pitivät sitä tärkeämpänä taitona monimuotoisen ja yhdenvertaisen työpaikan koulutusteemoista.

Helsingin kaupungin koulutus- ja nuorisotoimi
 Helsingin kaupungin koulutus- ja nuorisotoimi
 Helsingin kaupungin koulutus- ja nuorisotoimi



Yhteinen
Yhteistyö
Yhteinen
Yhteistyö



Euroopan unionin
osaohjaittama

Pienryhmäkeskustelu (15 min)

- **Ryhmä 1:**
 - Miten koulutuksella voisi parantaa organisaatioiden markkinointia, brändiäystä ja palvelumuotoilua?
 - Miten organisaatioissa työskentelevä voisi kannustaa kouluttautumaan?
- **Ryhmä 2:**
 - Miten digitaalinen epätasa-arvoisuus ilmenee, ja miten koulutuksella/koulutuksessa voidaan ratkaista näitä ongelmia?
 - Miten erityisryhmät voitaisiin huomioida paremmin koulutuksessa?
- **Ryhmä 3:**
 - Mitä kestävä kehitys teille tarkoittaa, ja miten tämä voitaisiin huomioida paremmin koulutuksessa?
 - Miten vaikuttavuusosaamista voisi lisätä koulutuksen keinoin?



Markkinointiväylän
Miettiminen
Miettiminen
Miettiminen



Pienryhmäkeskustelun läpikäynti

- Käydään ryhmä kerrallaan läpi pienryhmissä heränneitä ajatuksia.

Yhteenveto

Työpajassa keskusteltiin seuraavista asioista:

- Yhteiskunnallisen yrittäjyyden ja yhteisöalouden käsitteet sekä osuuskunnat ovat huonosti tunnettuja. Yhteiskunnallinen yrittäjyys on tutumpi käsite kuin yhteisöalous. Koulutuksessa ei tunnisteta erityispiirteitä, ja niitä koulutuksia järjestetään, mitä pyydetään. Yhteiskunnallisen yrittäjyyden teemasta viestissä tulisi korostaa sitä, että arvopohjaisuus tulisi tuoda näkyvästi esille liiketoiminnan kannattavuuden huomioiden.
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee asiakkaiden tarpeista. Tulee myös brändäyksessä miettiä, miten viesti konkretisoidaan asiakkaille. Kuitenkin esimerkiksi organisaation vastuullisuudesta on haastava viestiä. Esimerkiksi ympäristövastuu sekä mahdollisesti sosiaalinen, inklusiivinen ja kulttuurinen vastuu ovat käsitteinä ymmärrettävämpiä.

Yhteenveto

- Koulutus tuottaa osaamista ja taitoa. Tärkeää on saada oikeat ihmiset koulutuksiin. Koulutuksen rakenne tulee olla johdonmukainen ja käytännönläheinen. Koulutuskumppanuutta voisi hyödyntää enemmän. Koulutuksen tulisi olla säännöllistä, toistuvaa ja kenties lyhyttä. Mikro-koulutuksia ja e-oppimisympäristöjä voisi suosia jatkossa enemmän. Lähikoulutukset esimerkiksi seminaarit ja oppisopimukset ovat myös osaamiselle merkittäviä. Miten innostaa jo kaiken osaavia kouluttautumaan?
- Toimintakykyrajoitteet esimerkiksi kuulo- ja näkövammaisuus sekä muistisairauden ja ikääntyminen tuottavat digitaalisia haasteita, joihin tekniikan hyödyntäminen voisi olla ratkaisu tulevaisuudessa. Saavutettavuutta on alettu huomioida entistä enemmän. Erityisryhmien kokemuksia on tärkeää kuunnella, ja saavutettavuusdirektiivistä ja saavutettavuuden teemasta tulisi puhua vielä enemmän. Pohdittiin resurssien riittävyyttä.
- Mitä vastuullisuus-todistuksia on? Väliä tuntuu siltä, että se on näytetty siltä kautta, kuka on eniten äänessä. Yritysten vastuullisuuden vertailu on todistuksia mahdotonta. Koulutusorganisaatioiden tehtävä on jakaa uusinta tutkimustietoa eteenpäin yrityksille koulutuksen kautta. Osaamista vastuullisuudesta ja kestävästä kehityksestä on vahvistettava. Heräsi kysymys, miten voidaan osoittaa oppimisen vaikuttavuus.

