



Osaavaa kansalaistoimintaa


Opintokeskus **Sivis**



# Identifierande och erkännande av kompetens som uppstår inom föreningsvärlden

Annika Tahvanainen-Jaatinen

4H, 30.10.2019



# STUDIECENTRALEN SIVIS – ORGANISATIONERNAS LÄROANSTALT

Sivis är en riksomfattande sakkunnigorganisation inom organisationsutbildning samt en vuxenläroanstalt som tillsammans med sina 70 medlemsorganisationer utvecklar medborgarnas kunskande, främjar livslångt lärande, aktivt medborgarskap och frivilligarbete.

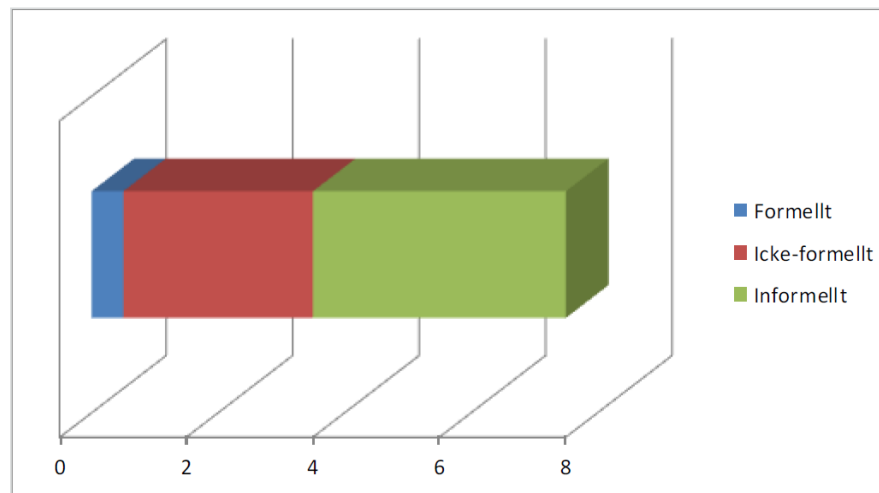
# Kompetens som förvärvas inom organisations-, förenings och frivilligverksamhet

## – Vad handlar det om?



- **Kompetens uppstår i olika lärmiljöer:** I organisations-, förenings- och frivilligverksamheten förvärvas kompetens i form av kunskap och färdigheter som är lätt överförbar och användbar på andra områden av livet.
- **Finland – föreningarnas lovade land.** För tillfället finns det 106 617 (PRS, 31.8.2019) registrerade föreningar i Finland. Tillsammans har de ca. 15 miljoner personmedlemmar. 75% av finländarna är under sin livstid medlem i någon förening, ca. en tredjedel av befolkningen är hela tiden medlem i minst en förening och 8% av befolkningen är samtidigt medlem i mer än fem föreningar.
- **Förtroendeuppdrag, frivilligverksamhet och utbildningar.** I varje förening finns det en styrelse (vanligtvis 3-10 medlemmar) som fungerar som föreningens verkställande organ. Ur år 2018 undersökning om frivilligverksamheten i Finland framkom att ca. 50 % av finländarna har deltagit i frivilligarbete under det senaste året, 42% har gjort frivilligarbete under den senaste månaden. I medeltal gör finländare 15 timmar frivilligarbete/månad. Kompetens förvärvas också i utbildningar som organisationerna och föreningarna förverkligar.

- Med tanke på hur många som är aktiva inom organisations-, förenings- och frivillig-verksamhet kan man inte bortse från det faktum att en hel del olika typer av kompetenser förvärvas inom dessa icke-formella och informella lärmiljöer, som gagnar enskilda individer, föreningen, arbetslivet och samhället överlag. **Största delen av dessa kompetenser förblir osynliga.** Detta trots att det t.ex. i Finland finns både lagstiftning som stöder identifiering, erkännande och validering av kompetenser som förvärvas inom organisations- och föreningsverksamhet.
- Det påstås att **70 % av allt lärande** (individuellt eller tillsammans med andra) **sker utanför det formella utbildningssystemet**, dvs. i icke-formella och informella lärmiljöer.



# Pardiskussion: Diskutera dina erfarenheter med personen nära dig



- **Berätta i hurdan organisations-, förenings- och frivilligverksamhet du varit aktiv och hurdan kompetens (kunskap, färdigheter, attityd...) du förvärvat genom att vara med i verksamheten?**
- **Har du berättat för andra om din kompetens från föreningslivet? För vem?**
- **Har du utnyttjat den här kompetensen inom andra livsområden?**
- **Har det varit lätt att göra kompetensen synlig för andra? Vilka verktyg/medel har du använt dig av?**



# Vad upplever du som den nyttigaste saken som du har lärt dig inom din hobbyverksamhet utöver själva grenen/hobbyn?

"I min hobby har jag lärt mig att sträva till att uppnå mål och förverkliga sådana saker som jag gillar. Jag har också lärt mig en hel del om människans psyke. Hur människor handlar för att uppnå det bästa resultatet och vad det kräver. Och förstås om hur det är att fungera som del av en grupp."

"Jag har lärt mig att det inte lönar sig att gå och grunna på misslyckanden utan istället gå igenom dem själv eller tillsammans med någon annan. Jag har också lärt mig hur man ger konstruktiv respons."



# Hur mycket har du lärt dig om följande saker genom din hobbyverksamhet?



Resultaten: Det sammanslagna antalet svarsalternativ "mycket" och "ganska mycket"

	%
Uppnå målsättningar	86
Egen initiativförmåga	80
Att lyssna på andra/ Att ta andra i beaktande	76
Samarbetsförmåga	75
Att sköta om sig själv och sitt eget välmående	74
Att ge/ta emot respons	74
Att fungera i grupp/tillsammans med andra	73
Ansvarstagande	72
Att kunna handla i överraskande och spännande situationer	72
Problemlösning	70
Planering, schemaläggning	68
Att få vänner	64
Emotionella färdigheter	61
Att uppträda	59
Att handleda andra	54
Påverkningsfärdigheter	53
Kommunikationsfärdigheter	51
Att kunna handla i konfliktsituationer	41
Ledarskapsfärdigheter	37
Mångkulturella/internationella färdigheter	27
Ekonomi	16

# Hur dan kompetens uppstår inom föreningsverksamhet?



## Exempel på kompetenser som uppstår inom föreningsverksamhet

- Kommunikation- och växelverkan
- Planerande och organiserande av evenemang
- Presentationsfärdigheter
- Kreativitet
- Problemlösningsförmåga
- Tidshantering
- Resursering
- Kunnande om mötespraxis
- Ledarkompetens
- Färdigheter att arbeta i grupp/team
- Utvärderings- och utvecklingskunnande
- Substanskunnande

Källa: Future Skills for Volunteering -projektet (2017-2019)

## Eftertraktade kompetenser i arbetslivet

1. Problemlösningsförmåga
2. Kritiskt tänkande
3. Kreativitet
4. Personförvaltning
5. Koordineringsförmåga
6. Emotionell intelligens
7. Omdömes- och beslutsfattarförmåga
8. Serviceinriktning
9. Förhandlingsförmåga
10. Kognitiv flexibilitet

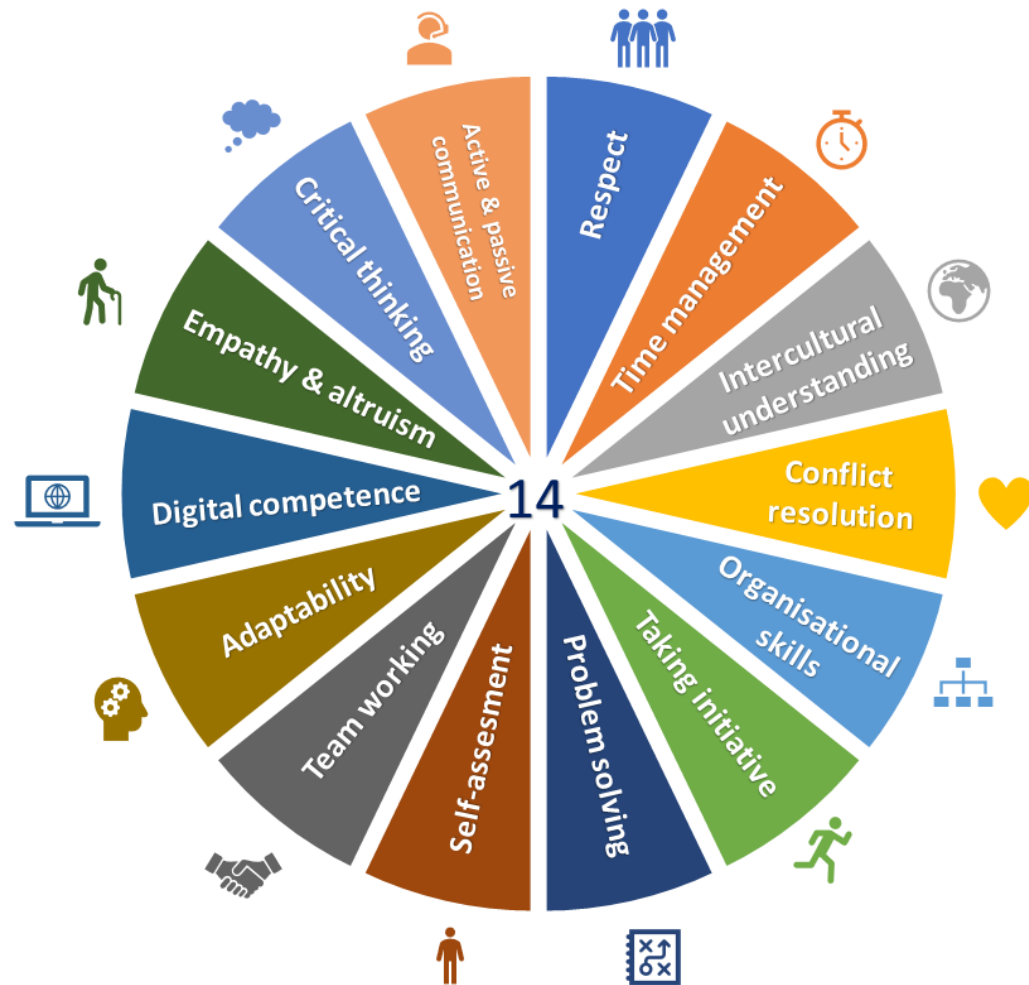
Källa: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

"[...] I dagens samhälle finns det ett växande behov av förmåga att utnyttja kompetens, samverka med andra, vara flexibel, ständigt lära sig nya saker, påverka, reflektera, vara företagsam och organisera verksamhet."

Källa: Sivis, <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-tunnistaminen.html>

# Hurdan kompetens behöver föreningarna i framtiden?

- Det pratas mycket om framtiden i föreningarna. Hurdan förändring vill vi åstadkomma i samhället? **Hurdana kompetenser kräver det?** Genom att besvara dessa frågor definierar vi samtidigt föreningens strategiskt viktiga kärnkompetens.
- **Föreningens kunnande är summan av dess olika aktörers sammanlagda kompetenser.**
- I Future Skills for Volunteering -projektet identifierades **14 kompetenser** som frivilliga behöver i framtiden.



# Varför satsa på identifierandet och erkännande av kompetens inom föreningsverksamhet? Fördelarna?



## Föreningen/organisationen:

- Ökar **synligheten** av den kompetens som uppstår inom organisations- och föreningsverksamhet och kan bidra till **erkännande** av organisations- och föreningslivets betydelse i samhället och till en ökning av deras möjligheter till samhällspåverkan. Identifierande och erkännande av kompetens påverkar organisationens/föreningens synlighet, rykte och pålitlighet.
- Underlättar identifierandet av vad som utgör föreningens/organisationens **kärnkompetens**.
- Gör det möjligt att bygga upp **kompetenshelheter**, utarbeta kompetensbeskrivningar och planera utvärdering av kompetens.
- Bidrar till ökad medvetenheten om verksamhetens/utbildningarnas kvalitet och **möjliggör målinriktad och strategisk utveckling av föreningens/organisationens (utbildnings)verksamhet**.
- Möjliggör i målmedvetet utvecklande av föreningen/organisationen som en **lärande organisation**.
- Bidrar till **ökat samarbete** inom och utanför organisationen (läroinrättningar, arbetsliv).



## Individen:

- Erbjuder verktyg och koncept för att **identifiera och beskriva personliga kompetenser** som förvärvats utanför det formella utbildningssystemet.
- Underlättar utvärderandet och jämförandet av kompetenser och gör personen medveten om **vilka** kompetenser han/hon faktiskt har och möjligtvis även på **vilken nivå**. Den vetskapen kan stärka självkänslan och öka självförtroendet, så att han/hon kan beskriva och lyfta fram sina kompetenser på ett tydligare sätt.
- När individers kompetenser identifieras, dokumenteras, erkänns och synliggörs systematiskt är det möjligt att **använda kompetensen** på ett bredare och mer ändamålsenligt sätt som gynnar individen, närings- och arbetslivet samt samhället.
- Bidrar till att motivera till **livslångt lärande**.

## Arbetsmarknaden:

- Gör anställdas dolda kompetenser synliga även för arbetsgivare och **underlättar rekrytering**.

## Samhället:

- Förenar de kompetenser som förvärfvas i föreningar organisationer/ föreningar med kompetenser förvärvade inom andra områden och gör det möjligt att placera kompetensen i det Europeiska ramverket för kvalifikationer (EQF) och den Europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (ESCO) vilket bidrar till **ökad överförbarhet**. Detta ökar individens 1) möjligheter att utnyttja kompetenser inom den egna och andra organisationer, 2) anställningsbarhet på en alltmer föränderlig arbetsmarknad, 3) möjlighet att söka till formella utbildningar och 4) möjligheter att få kompetenser validerade andra på områden i livet.
- Bidrar till **ökat samarbete** och mellan olika lämiljöer (formella, icke-formella och informella) och gör olika aktörer medvetna om var och hurdan kompetens uppstår inom olika områden av samhället.
- Bidrar till **effektivare resursanvändning** då kompetenser kan överföras och tillgodoräknas -> viktigt ur samhällsekonomiskt synvinkel.



Kompetens genereras och erkänns allt mer utanför utbildningssystemet. Grundkunskaperna kompletteras fortlöpande oberoende av arbetssituation. Bevisad kompetens produceras genom ett nytt slags samarbete mellan utbildningssystemet, arbetslivet och inofficiella nätverk.

Man är medveten om att den ekonomiska tillväxten och välfärden absolut måste kopplas från överexploateringen av naturresurser. Förnyad kompetens får större betydelse som källa till välmående. Tillräcklig kompetensnivå och sammankoppling av kompetens som införskaffats på olika sätt innebär nya utmaningar.

# Kompetensinriktad organisations- och föreningsverksamhet – Hur?



- **Identifierandet/definierandet av kompetenser som förvärvas inom organisations- och föreningsverksamhet**, t.ex. genom kartläggning. Detta hjälper organisationen att beskriva vad som utgör organisationens kärnkompetens - koppling till organisationens strategi och viktig information då det gäller organisationsutbildning.
- **Fastställandet av lärandemål för organisations- och föreningsutbildningar.** Lärandemål utgör förväntade studieresultat, dvs. vad förväntas personen veta, förstå och kunna efter avslutad utbildning? Beträffande utbildningar är det också skäl att ägna en tanke åt utbildningens kvalitet, dimensionering och omfattning i studiepoäng samt möjlig koppling till EQF -kompetensnivåerna.
- **Kompetensbaserade uppgiftsbeskrivningar för frivillig- och förtroendeuppdrag.** Vad innebär uppdraget och hurdant kunnande/kompetens uppstår i uppdraget, vad innebär det t.ex. att vara ordförande, sekreterare, kassör, evenemangsansvarig, frivillig osv. i en förening?

- **Utvärdering av kompetenser** (både av sådana som förvärvats genom organisationsverksamhet samt sådana uppvisas där – OBS! Två olika aspekter)
  - Individ i centrum – utvärdering av kompetenser är alltid baserad på frivillighet.
  - Alla individer har unika kompetenser.
  - Självutvärdering – hitta ett sätt för individer att beskriva sina kompetenser.
  - Individuell handledning, t.ex. utvecklingsdiskussioner. Utgångspunkten är att stöda kompetensutveckling och erbjuda stöd för att uppnå en viss kompetens.
  - Baserar sig på uppgiftsbeskrivningar och på personliga planer för utvecklandet och uppvisandet av kompetens.
- **Erkännande av förvärvad kompetens genom beviljandet av intyg eller digitala kompetensmärken**
  - Utgör en väsentlig del av både dokumentationen och valideringen av individers kompetenser.
  - Beroende på läroanstalten i fråga kan ett intyg/kompetensmärke vara tillräckligt för att få kompetensen tillgodoräknad i studierna.



**Hurdana intyg och digitala kompetensmärken har du från föreningslivet? Vad är digitala kompetensmärken?**



# Sivis roll



Vår målsättning är att främja validering  
av tidigare lärande (informellt  
& icke-formellt)  
i **formell utbildning** och i **arbetslivet**.

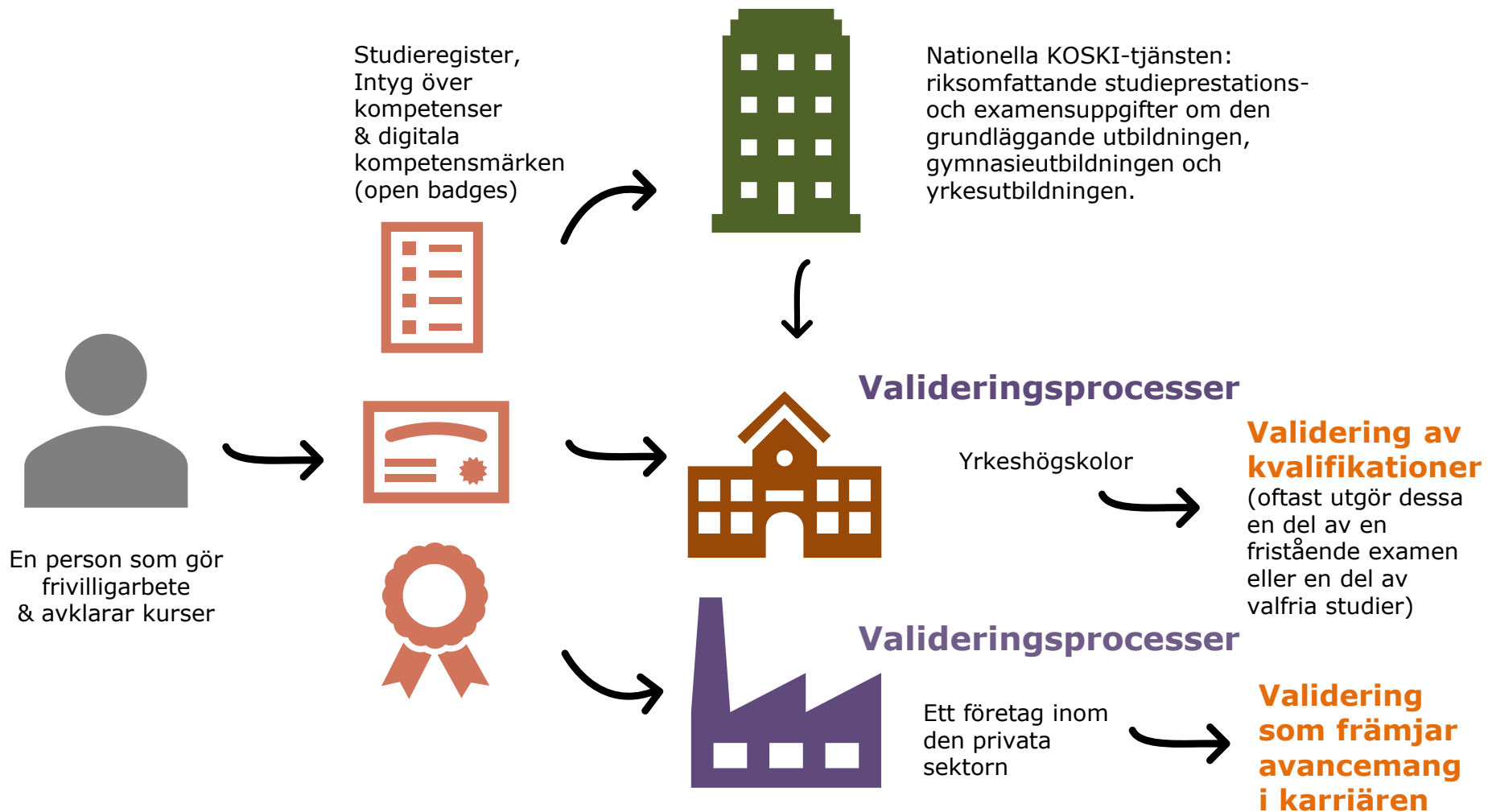
Hur? Intyg och digitala kompetensmärken



**Validering av  
kvalifikationer**



**Validering som främjar  
avancemang i karriären**



# Identifierande och erkännande av lärande i organisationsutbildning



- **Omfattande lärande sker i organisationsutbildningar** - Sivis medlemsorganisationer har satsat på att utarbета helhetsplaner och årsplaner för sin organisationsutbildning samt på att identifiera och erkänna lärande som sker i dessa utbildningar.

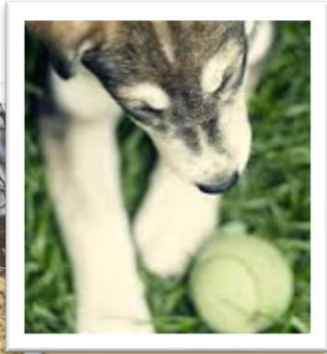
- Beskrivning av utbildningen
- Fastslagen beskrivning av utbildningens innehåll/ program
- Fastslagen beskrivning av utbildningens lärandemål
- Utvärdering av utbildningen
- Dimensionering och omfattning i studiepoäng
- Koppling till EQF -kvalifikationsnivåerna
- Utfärdandet av intyg (Sivis utfärdar i egenskap av anordnare av utbildning intyg, organisationen fungerar som förverkligare av utbildning). Underteckning av organisationens utbildningsansvariga och Sivis rektor + organisationens och Sivis loggan.



## 4-H företagartutbildning

**Beskrivning:** 4H-företaget är ett småskaligt företag, som grundats och leds av 13-28 -åriga ungdomar. Företagets omsättning är 50-7000 euro per år. Varje 4H-företaget har en företagshandledare. Entreprenörskapet inkluderar företagsplanering, utveckling av företagsidé, förverkligandet av företagsverksamhet, prissättning, kostnadsberäkning och redovisning, företagets marknadsföring och kommunikation, kundservice och sociala färdigheter samt substanskunnande förknippade till den bransch som företaget är aktivt i samt rapportering om företagets verksamhet.

**EQF 4,  
7 studie-  
poäng**



### Lärandemål:

Deltagaren

- Är medveten om 4H -företagarens skyldigheter.
- Kan fatta beslut som berör det egna företaget och förstår innebörden av besluten.
- Kan anpassa sina kundbetjäkningsfärdigheter och kommunikations- och marknadsföringsfärdigheter till olika situationer och miljöer.
- Kan värdera sitt eget handlande och företagets verksamhet samt rapportera om företagets verksamhet.
- Kan utveckla idéer och planera företagets verksamhet samt hantera utmaningar och lösa problem som uppstår i företagsverksamheten.
- Kan planera och förverkliga en lönsam företagsverksamhet.



EQF 4,  
7  
studie-  
poäng

## Grundutbildning för scoutledare

**Beskrivning:** Grundutbildning för scoutledare är Suomen Partiolaiset - Finlands Scouters ry:s ledarutbildning. I utbildningen får deltagaren grundläggande färdigheter och kunskaper om att ansvara för evenemang och leda människor, scoutprogrammet och kårens, dvs. lokalföreningens verksamhet. Grunderna för en trygg verksamhet och första hjälpen utgör en central del av utbildningen. I utbildningen ingår ett ledarskapsuppdrag under vilket deltagaren leder och handleder andra vuxna i förverkligandet av ett evenemang eller dylikt.

### Lärandemål:

Deltagaren kan:

- Tillämpa scouternas ledarskapsuppfattning och bära ansvar för sin egen utveckling som en individ.
- Handla i enlighet med scoutledarens ansvar och förpliktelser och känna igen sin roll som ledare i olika situationer.
- Arrangera ett för kåren typiskt evenemang med hjälp av en projektgrupp. Deltagaren kan definiera scoutledarens ansvar och förpliktelser som evenemangsansvarig.
- Fungera som ansvarstagande ledare i ett för kåren typiskt evenemang under handledning av en mer erfaren scoutledare samt utvärdera sitt eget handlande i uppdraget.

## Lärandemål forts.



- Leda kårverksamheten i enlighet med Finlands Scouters säkerhetsinstruktioner. Deltagaren kan agera i olyckssituationer och ge första hjälpen. Deltagaren kan göra upp en säkerhetsplan för kårens evenemang. Deltagaren kan handla miljövänligt på läger och på utfärder. Deltagaren kan främja barn och ungas mentala trygghet inom scouting. Deltagaren kan handla i enlighet med Finlands scouters instruktioner om främjandet av barn och ungas välmående.
- Presentera scoutingens värderingar, målsättningar och traditioner samt scoutingens betydelse som en världsomfattande bildningsorganisation. Deltagare kan förklara hur scoutverksamheten är organiserad.
- Presentera de centralaste sakerna i scoutprogrammet. Deltagaren kan tillämpa scoutmetoden och dess olika sätt att lära barn och unga nya färdigheter.
- Förklara scoutorganisationens betydelse som samhällelig aktör och kan tillämpa olika sätt att utöva påverkan i sin egen omvärld.
- Berätta vad som är aktuellt (tema, händelser och målsättningar) inom scouting både på nationell och på internationell nivå.
- Förklara hur en registrerad förening fungerar. Deltagaren är medveten om betydelsen av kommunikation som en del av kårens verksamhet.
- Deltagaren kan ge exempel på betydelsen av regionalt samarbete inom scouting.

## JÄRJESTÖ

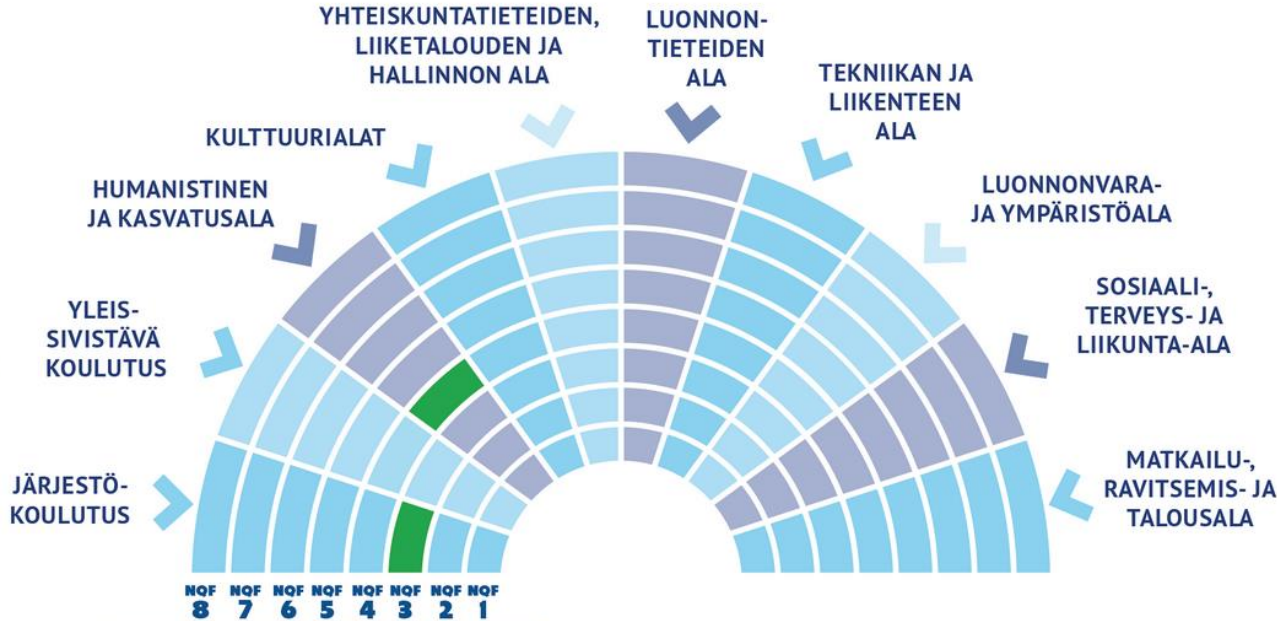
Suomen Partiolaiset  
- Finlands Scouter ry

### Koulutus/ osaaminen:

Ryhmänohjaaja-  
koulutus 10 op

Koulutuksen tavoitteena on antaa oppijoille valmiudet suunnitella ja toteuttaa 12-15-vuotiaiden partiotoimintaa partiomenetelmää soveltaen. Partioiminetelmä tarkoittaa toimimista vertaisryhmissä, yhdessä päättämistä ja vastuun jakamista. Koulutus kestää minimissään puoli vuotta, ja se sisältää johtamisharjoittelun omassa partion paikallisyhdistyksessä eli lippukunnassa aikuisen ohjaajan tukemana.

Lue lisää järjestön sivuilta



<p><b>NQF 7:</b> Ylemmät korkeakoulututkinnot, ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot</p> <p><b>NQF 8:</b> Yliopistojen jatkotutkinnot, lisensiaatin tutkinnot, tohtorin tutkinnot</p>	<p><b>NQF 4:</b> Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot, ylioppilastutkinto, lukion oppimäärä</p> <p><b>NQF 5:</b> Erikoisammattitutkinnot</p> <p><b>NQF 6:</b> Ammattikorkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot</p>	<p><b>NQF 2:</b> Perusopetuksen oppimäärä</p>
---	--	---

Ryhmänohjaaja-  
koulutusta voi  
hyödyntää seuraavissa  
opinnoissa:

Kasvatus- ja ohjausalan  
perustutkinto, lastenohjaaja ja  
nuoriso- ja yhteisöohjaaja,  
Seurakuntaopisto

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkin-  
non suorittaneena työskentelet  
erilaisissa kasvatus-, ohjaus-, suunnit-  
telu- ja avustamistehtävissä. Valitus-  
ta osaamisalasta riippuen opinnot  
suuntautuvat joko lasten, nuorten tai  
aikuisten kanssa toimimiseen. Työssä  
tarvitaan positiivisuutta, luovuutta ja  
rohkeutta, hyviä vuorovaikutus- ja  
ihmissuhdetaitoja sekä vastuullisuutta  
ja luotettavuutta. Alalla on hyvä  
työllisyystilanne.

Ryhmänohjaajakoulutus voidaan  
tunnustaa opinnoissa seuraavasti:

Ryhmänohjaajakoulutus voidaan  
tunnustaa osaksi seuraavia  
tutkinnonosia:

- Ammatillinen kohtaaminen kasvatus- ja ohjausalalla
- Yksilön, ryhmän ja yhteisön ohjaaminen
- Luonto- ja elämästojen ohjaaminen
- Osallisuuden tukeminen ja sosiaalinen vahvistaminen
- Nuoren kasvun ja hyvinvoinnin edistäminen

# Identifierande och erkännande av kompetens med digitala kompetensmärken



- Digitala kompetensmärken, också kallade Open Badges, är ett **flexibelt verktyg för identifiering och erkännande av kompetenser och färdigheter**, ett sätt att uppmuntra till delaktighet, och/eller ett sätt att synliggöra närvaro, medlemskap och annat.
- Med kompetensmärkena kan man identifiera och erkänna kompetens som uppstår i **vardagen, i arbetslivet och i hobbyer**.
- Ett kompetensmärke har **ett standardiserat innehåll**: en beskrivning av kompetensen, hur denna förvärvats och hur den mätts, vad som krävts av individen för att erhålla kompetensmärket och vem som utfärdat detta.

# Digitala kompetensmärken – Vilken är nyttan för organisationen/föreningen och individen?

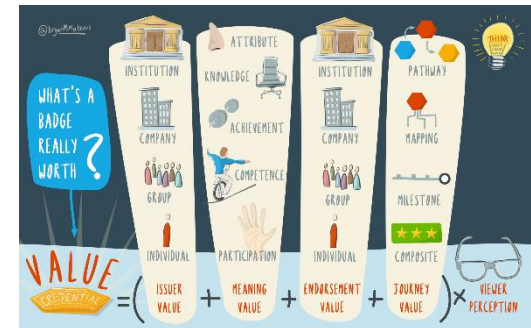
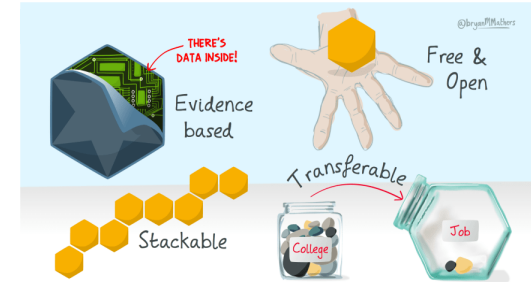


## ORGANISATIONEN:

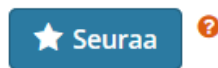
- Visualisering och varumärkning av organisationens verksamhet → ökad synlighet och kännedom
- Organisationernas nätverk (samarbete och rekommendation) → ökad effektivitet
- Elektroniska → Ekologiska

## INDIVIDEN:

- Färdigt beskriven kompetens → underlättar uppvisande av kompetens
- Känd och standardiserad dokumentering av kompetens → underlättar jämförande av kompetens
- Erkännande av informell och icke-formellt lärande → utvidgar uppfattningen om vad som utgör kompetens
- Speltänkade → motiverar och uppmuntrar till att utvidga sin egen kompetens
- Flerspråkighet
- Kan utnyttjas i flera olika system



# Avklarad utbildning



 Kommentit (0)

## 72 TUNTIA -KOULUTTAJA

Myöntäjä: Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö

72 tuntia -kouluttaja on käynyt 72 tuntia -kouluttajakoulutuksen. Hän osaa toimia itsenäisesti 72 tuntia -luennon tai tapahtuman järjestäjänä

# Frivilligarbete



 **Kommentit (0)**

## OHJAAJANA LEIRILLÄ

**Kielet:** [English](#) | [Suomi](#)

**Myöntäjä:** [Suomen Partiolaiset - Finlands Scouter](#)

**Merkin saaja osaa ohjata leirillä sekä ymmärtää järjestön kasvatustavoitteet huomioivia ohjaustapoja leiriolosuhteissa.**

# Förtroendeuppdrag



Yhdistyksen puheenjohtaja  
*badge\_pj\_407x407.png*



Vertaistaitaja  
*badge\_vertaistait\_200x200.png*



Rahastonhoitaja  
*badge\_rahastoh.png*



Yhdistyksen sihteeri  
*badge\_sihteeri.png*



Yhdistyksen viestintävastaava  
*badge\_viestintavast.png*



Tapahtuman järjestäjä  
*badge\_tapahtjarj.png*

Genom att fungera som förtroendevald förvärvar personen en hel del olika kompetenser. T.ex. att ta ansvar för och sköta gemensamma ärenden, utvecklandet av organisationen/ föreningen, mötesteknik och god förvaltningssed, planering, koordinering, problemlösning, samarbete och kommunikation.

## Organisationernas gemensamma digitala Open badges -kompetensmärken

- Ordförande
- Sekreterare
- Kassör
- Evenemangsansvarig
- Kamratstödjure/cirkelledare
- Föreningens kommunikationsansvariga



## Föreningens ordförande

### Beskrivning:

Personen som erhållit detta kompetensmärke kan fungera som ordförande i en registrerad förening.

### Kriterier

#### *Styrelsearbete och mötesteknik*

- Kan leda och övervaka arbetet i föreningens styrelse genom att känna till lagstiftning, föreningens stadga, ansvara för mötenas officiella del och ansvara för att styrelsearbetet förlöper smidigt.

#### *Kompetens som krävs för att övervaka föreningsverksamheten*

- Kan förverkliga och övervaka föreningens verksamhet i sin helhet, är insatt i föreningens situation och i hur verksamheten förverkligas (t.ex. med hjälp av projekt)

#### *Kompetens som krävs för utvecklandet av föreningens verksamhet*

- Kan planera och utveckla föreningens verksamhet och förstår vikten av utvärderingen för utvecklandet av föreningsverksamheten.

#### *Kompetens som krävs för att kunna förutse saker*

- Kan förbereda och förutse samt ta upp saker som bör utvecklas på styrelsemötenas dagordningen.

#### *Ansvarsfördelningskompetens*

- Kan delegera och tilldela andra styrelsemedlemmar ansvar. Kan både ge och ta emot respons beträffande verksamheten.

#### *Representationskompetens*

- Kan representera gemenskapen i förhållande till intressegrupper och ansvara för föreningens synlighet utåt.

#### *Social kompetens*

- Kan leda och vid behov förverkliga föreningens interna och externa kommunikation och växelverkan. Kan skapa och upprätthålla en uppskattande atmosfär som bidrar till förståelse.

**Bevis:**

Öppna frågor:

- I vilken förening/ar har du fungerat som ordförande?
- Hurdana uppgifter har du skött som ordförande?
- Hurdan respons har du fått beträffande dina åtagande som ordförande?
- Beskriv styrelsemedlemmarnas roller och uppgiftsbeskrivningar i din förening

**Bilagor (t.ex.):**

- Verksamhetsberättelsen
- Verksamhetsplanen
- Möteskallelse, dagordning, mötesprotokoll

**Hur det går till i praktiken:**

Alla föreningar/organisationer ansvarar för sina egna ordförandes Open badges -ansökningar samt för godkännandet och utfärdandet av dessa.



## **Karmratstödjare/cirkelledare inom föreningen)**

### **Beskrivning:**

Personen som erhållit detta kompetensmärke kan fungera som kamratstödjare/

cirkelledare eller i andra per-to-per uppdrag inom föreningen.

### **Kriterier:**

#### *Sociala färdigheter:*

- kan fungera i grupp och lyssna på och kommunicera med gruppens medlemmar.

#### *Organisationsförmåga:*

- kan planera gruppens verksamhet och förverkliga arbetsfördelningen i gruppen.
- förstår gruppens utvecklingsstadier och deras betydelse för gruppens funktion/verksamhet.

#### *Handledningsfärdigheter:*

- kan handleda grupprocesser och enskilda gruppledare.
- kan använda metoder som stöder gruppens verksamhet.
- kan motivera och tacka gruppens medlemmar.

#### *Skapande av en god atmosfär:*

- kan skapa en god atmosfär i gruppen och sörja för en förtroendefull stämning gruppmedlemmarna emellan samt för deras säkerhetskänsla.

#### *Utvecklarfärdigheter:*

- kan utvärdera och utveckla både gruppens verksamhet och det egna kunnandet.

### **Bevis:**

#### Öppna frågor:

- beskriv kort gruppen och det stöd du ger gruppen.
- hur har du planerat och koordinerat gruppens verksamhet?
- hur har du handlett och stött gruppens medlemmar?
- vad har du lärt dig genom att fungera som kamratstödjare/cirkelledare/per-to-per person? (vad lyckades och vad skulle du göra på ett annat sätt?)

### **Bilagor (t.ex)**

- beskrivning av gruppen – t.ex. marknadsföringstexten beträffande gruppen
- exempel på det som producerats i gruppen.
- respons beträffande gruppen (t.ex. resultaten från utvärderingen av gruppens verksamhet)

### **Hur det går till i praktiken:**

Alla föreningar/organisationer ansvarar för sina egna kamratstödjares/cirkelledares/per-to-per personers Open badges ansökningar samt för godkännandet och utfärdandet av dessa.

# Förenings- och organisationskunnsande



## DIGI



Sosiaalinen media (toteuttaja)



Digitaalisuus (toteuttaja)



Verkkopedagogiikka (toteuttaja)

## KOULUTUS



Johtaminen (toteuttaja)



Suunnittelu (toteuttaja)



Toteutus (toteuttaja)

## JÄRJESTÖ



Yhdistys yhteiskunnassa (toteuttaja)



Yhdistyshallinto (toteuttaja)



Yhdistyksen johtaminen (toteuttaja)

## EHDOSTUS KEHITTÄJÄSTÄ



## Yhdistys yhteiskunnassa (toteuttaja)

Osaamismerkki on Opintokeskus Siviksen tunnustus henkilölle, joka toimii yhdistyksessä edistäen sen yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Merkin saajan osaaminen on osoitettu erillisellä hakemuksella ja arvioitu Opintokeskus Siviksen asiantuntijatiimissä.

Merkin saaja osaa

- soveltaa yhdistystoimintaan liittyviä lakeja ja yhdistyksen sääntöjä,
- organisoida yhdistyksen toimintaa,
- kertoa yhdistyksen toiminnan merkityksestä yhteiskunnassa ja
- tuoda yhdistyksensä äänen esiin yhteiskunnassa.

## Yhdistyshallinto (toteuttaja)

Osaamismerkki on Opintokeskus Siviksen tunnustus henkilölle, joka hoitaa hallintoa yhdistyksessään. Merkin saajan osaaminen on osoitettu erillisellä hakemuksella ja arvioitu Opintokeskus Siviksen asiantuntijatiimissä.

Merkin saaja osaa

- selittää hallitustyöskentelyn ja taloudenhoidon vastuita ja velvollisuuksia yhdistyksessä,
- laatia yhdistyksen toiminnassa ja hallinnossa tarvittavia asiakirjoja ja
- noudattaa hyviä hallinto- ja kokouskäytäntöjä.

# Generella/Arbetslivskompetenser



## Livs- och karriärfärdigheter/ kompetens



Organisations-  
färdigheter



Färdighet att arbeta  
självständigt



Kreativitet

## Informations, media och teknologifärdigheter/ kompetens



Digitala färdigheter



Mångkulturellt  
kunnande



Samarbetsförmåga



Inlärningsförmåga



Kommunikations-  
kunnande



# ORGANISOINTITAIIDOT

Organisointitaidot-merkin haltija osaa hallita kokonaisuuksia. Organisointitaidot edellyttävät kykyä työskennellä itsenäisesti ja suunnitella oma työajankäyttö niin, että tavoite tulee saavutetuksi määräajassa.

#aikatauluttaminen, #koordinointi, #organisointi, #suunnitteleminen

---

## OSAAMISALUEET

Tämän merkin saaja on osoittanut hallitsevansa seuraavat taidot:

### Työtapojen suunnitteleminen

Merkin saaja osaa tunnistaa tavoitteita ja ennakoida tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavia asioita. Hän osaa myös arvioida eri vaihtoehtoja ja asettaa ne tärkeysjärjestykseen.

### Aikatauluttaminen ja ajanhallinta

Merkin saaja osaa arvioida sekä omaa että muiden ajankäyttöä ja aikatauluttaa asioita, jotta asiat tulevat tehdyksi ajoissa.

### Koordinointi ja delegointi

Merkin saaja osaa organisoida sekä omaa että muiden työtä, jotta työ jakautuu sopuisuudella ja tehokkaasti tavoitteeseen nähden.

---

## OSAAMISEN OSOITTAMINEN

Osaamismerkkiin vaadittava osaaminen on osoitettu erillisellä hakemuksella ja arvioitu myöntävän organisaation taholta.

---

Osaamismerkki on kehitetty yhteistyössä Opintokeskus Siviksen, Accenture Finlandin, 4H-liiton, Suomen Partiolaisten ja Suomen Punaisen Ristin kanssa.



Organisering-  
färdigheter



# YHTEISTYÖTAITO

Yhteistyötaito-merkin haltija osaa toimia ryhmässä. Hän myös ymmärtää että yhteistyön kautta on mahdollista saada aikaan enemmän kuin yksin.

#ryhmätyöskentely, #tiimityö, #vuorovaikutus, #yhteistyö

---

## OSAAMISALUEET

Tämän merkin saaja on osoittanut hallitsevansa seuraavat taidot:

### Sitoutuminen ryhmän tavoitteisiin

Merkin saaja ymmärtää ryhmän yhteisen tavoitteen ja on sitoutunut kantamaan tavoitteen saavuttamisesta vastuuta. Hän pystyy tarvittaessa joustamaan ja mukauttamaan omaan toimintaansa, jotta se palvelee ryhmän yhteisiä tavoitteita.

### Omien vahvuuksien ymmärtäminen osana ryhmää

Merkin saaja osaa tiedostaa, mitä osaamista ja taitoja hän tuo ryhmään, ja osaa ottaa vastuulleen tehtäviä, joissa hän voi hyödyntää vahvuuksiaan.

---

## OSAAMISEN OSOITTAMINEN

Osaamismerkkiin vaadittava osaaminen on osoitettu erillisellä hakemuksella ja arvioitu myöntävän organisaation taholta.

Osaamismerkki on kehitetty yhteistyössä Opintokeskus Siviksen, Accenture Finlandin, 4H-liiton, Suomen Partiolaisten ja Suomen Punaisen Ristin kanssa.



Samarbetsförmåga

# Kompetensmärken för vardagens medborgarfärdigheter



## Arjen kansalaistaitaja

Osaamismarkin saaja on saavuttanut kaikki Vapaan sivistystyön lukutaitokoulutuksen opetussuunnitelmasuosituksen



## Kulttuurintuntija

Osaamismarkin saaja on tutustunut suomalaisen yhteiskunnan ja kansalaisyhteiskunnan toimintaan ja lähtökohtiin



## Osaava oppija

Osaamismarkin saaja on harjoitellut koulutuksessa erilaisia opiskelutaitoja. Merkin tavoitteet liittyvät vapaan sivistystyön



## Osallistuva oppija

Osaamismarkin saaja on osallistunut lukutaitokoulutukseen. Koulutus on järjestetty vapaan sivistystyön



## Paikallistuntija

Osaamismarkin saaja on tutustunut lähiympäristöönsä ja mahdollisuuksiin hakeutua erilaisten palveluiden ja harrastusten pariin.



## Vardagens medborgarexpertoer

Den som tilldelas kompetensmärke har uppnått målsättningar som berör samhällsfärdigheter, kulturkännedom samt studie- och självvärderingsfärdigheter enligt fria bildningsarbetets läroplansrekommendationer för läskunnighetsutbildning.

## Kulturkännare

Den som tilldelas kompetensmärke har tagit del av det finländska medborgarsamhällets aktiviteter och blivit kulturellt bevandrad som aktiv medborgare i ett mångfacetterat samhälle. Målsättningen hör till fria bildningsarbetets läroplansrekommendationer för läskunnighetsutbildning, som innehåller samhällsfärdigheter och kulturkännedom.

## Lärande via kunnande

Den som tilldelas kompetensmärke har övat upp studiefärdigheterna i den egna läromiljön. Målsättningen hör till fria bildningsarbetets läroplansrekommendationer för läskunnighetsutbildning, som innehåller studie- och självvärderingsfärdigheter.

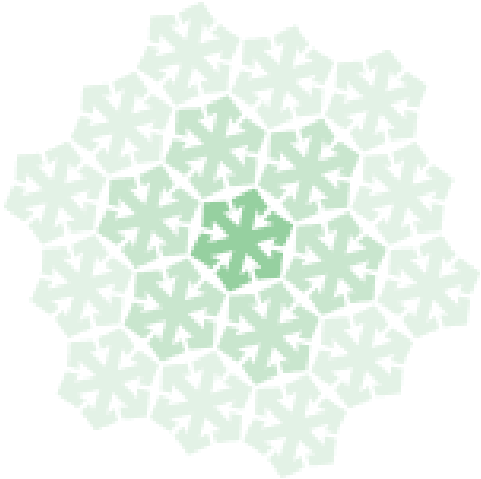
## Lärande via deltagande

Den som tilldelas kompetensmärke har deltagit i läskunnighetsutbildning. Utbildningen har ordnats enligt det fria bildningsarbetets läroplansrekommendationer för läskunnighetsutbildning.

## Lokal kännedom

Den som tilldelas kompetensmärke har bekantat sig med sin närmiljö och tagit del av den finländska kulturens seder och bruk. Målsättningen hör till fria bildningsarbetets läroplansrekommendationer för läskunnighetsutbildning, som innehåller samhällsfärdigheter och kulturkännedom.

— Tack! —



**Kontaktuppgifter:**

Annika Tahvanainen-Jaatinen  
Sakkunnig  
Studiecentralen Sivis  
Universitetsgatan 24 A 14, 20100 Åbo  
Tel. 040 717 7019  
[annika.tahvanainen-jaatinen@ok-sivis.fi](mailto:annika.tahvanainen-jaatinen@ok-sivis.fi)  
[www.ok-sivis.fi](http://www.ok-sivis.fi)