

Innosta johtaen!

Kulttuuri- ja tiedeinstituutin johtaminen

Anneli Temmes



Kiitokset

Lämmin kiitokseni Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituuttien verkostolle pitkäaikaisesta yhteistyöstä eri rooleissani. Kiitos kirjaa varten haastattelun antaneille säätiöiden puheenjohtajille, instituuttien johtajille, asiamiehille sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Suomen kulttuurija tiedeinstituutit ry:n edustajille. Kiitos myös monille muille instituuttiverkoston eri tehtävissä toimiville, joiden kanssa olen saattanut käydä innostuneita keskusteluja myös tämän kirjan teon aikana.

Kiitos Marko Ojalle kirjan taitosta, Solja Temmekselle kansikuvasta sekä Maria Temmekselle ja Saana Temmesltanille arvokkaista kommenteista tekstiin.

Olen saanut kirjan tekemiseen Suomen Tietokirjailijat ry:n apurahan, mistä olen syvästi kiitollinen.

Helsingissä 3.12.2021

Anneli Temmes

Sisältö

Kiitokset

Aluksi – kirjan tavoite, sisältö ja kohderyhmä

Instituuttien johtaminen

Oma tarttumapinta teemaan

Haastattelut

Tarkentavat aineistot

Kenelle?

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit

Instituuttien historian kulmakiviä

Pienellä rahalla suuria tavoitteita

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry (SKTI)

Toimintaa laajalla kentällä

Mahdollisuuksia, vaateita ja haasteita

Instituutin johtamisympäristö

Sidosryhmät odotuksineen

Säätiön hallitus

Asiamies

Instituutin johtaja

Instituutin henkilöstö

Sidosryhmät johtamisympäristönä

Instituuttia ohjaava säätiö

Säätiöt ohjaajina

Hallitusten jäsenten vastuu ja tehtävät

Johtajan innostaminen ja tukeminen

Asiamies säätiön palveluksessa

Säätiöiden kehittämisen kysymyksiä

Hallitusten puheenjohtajien näkemyksiä: tiivistelmä haastatteluista

Asiamiesten näkemyksiä: tiivistelmä haastatteluista

Johtopäätöksiä ja sidosryhmien näkemyksiä

Johtajana kulttuuri- ja tiedeinstituutissa

Miksi johtajaksi?

Johtajan monet roolit ja tehtävät

Jatkuvaa tasapainoilua

Esimiestyö pienessä asiantuntijaorganisaatiossa

Osaamisen ja luovuuden johtaminen

Hyvä työyhteisö

Johtajien kokemuksia ja odotuksia: tiivistelmä haastatteluista

Johtopäätöksiä ja sidosryhmien näkemyksiä

Mitä työntekijä voi johtajaltaan vaatia?

Osaamisen jakaminen

Miten johtaminen nähdään ja mitä siltä odotetaan?

Millainen johtaja?

Miten itse olen hyvä johdettava?

Johtamisen työkaluja

Perusasiakirjat

Selkeät roolit ja raamit sekä päätöksentekomallit

Strategia

Toimintasuunnitelma ja indikaattorit

Henkilöstöhallinnon asiakirjat kuntoon

Ulkoinen ja sisäinen viestinsä

Kehityskeskustelut ja muut kahdenkeskiset keskustelut

Ilmapiirikartoitukset

Pelissäännöt

Yhteys asiamieheen ja säätiön hallitukseen

Instituutin osaaminen ja sen kehittäminen

Mitä osaamista tarvitaan?

Miten puutteet tunnistetaan ja aukot paikataan?

Yhteistyö johtajien kesken ja SKTI

Henkilöstön osaaminen

Keinoja osaamisen kehittämiseen

Oma johtajatarina

Toimintaympäristö

Tehtäväalue kaikkine haasteineen

Talous kuntoon!

Muutto suurlähetystöön ja yhteistyö

Unkarin kumppanit

Millaista johtamista?

Saavutettuja tuloksia Unkarissa ja naapurimaissa

Mitä oppia?

Lopuksi

Haastatellut henkilöt

Lähteitä ja tausta-aineistoa

1

Aluksi - kirjan tavoite, sisältö ja kohderyhmä

Tämä kirjan tavoitteena on avata kulttuuri- ja tiedeinstituuttien ohjausta ja johtamista sekä antaa ideoita ja työkaluja hyvän johtamisen rakentamiseen ja kehittämiseen. Ohjausta ja johtamista tarkastelen sekä instituutteja ohjaavien säätiöiden ja niiden hallitusten että instituuttien ja niiden johtajien näkökulmasta.

Suomella on yhteensä 17 kulttuuri- ja tiedeinstituuttia, joista 16 toimii eri maissa. Suomessa toimiva pohjoismainen kulttuuri-instituutti Hanasaari kuuluu myös instituuttiverkoston, vaikka sen koko ja toiminta pohjoismaisena instituuttina poikkeaa muista pienistä tai pienehköistä instituuteista. Kaikkien instituuttien toimintaa tukee vuonna 2005 perustettu Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituuttien yhdistys ry, SKTI. Sen tavoitteena on edistää instituuttien toimintaa hoitamalla edunvalvontaa ja järjestämällä yhteisiä tilaisuuksia, koulutusta ja yleistä viestintää.

Instituuttien taustalla ja niiden ohjaajina toimivat itsenäiset säätiöt tai rahastot. Säätiöiden hallitukset päättävät instituuttien strategioista, toimintasuunnitelmista ja budjeteista samoin kuin instituuttien keskeisistä rekrytoinneista. Säätiöiden hallituksen jäsenet valitaan säätiölain mukaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Kulttuuri- ja tiedeinstituuttien päärahoitus tulee toiminta-avustuksena opetus- ja kulttuuriministeriöstä, joka myös rahoituksen kautta ohjaa ministeriötasolla säätiöiden ja instituuttien toimintaa. Tärkeitä muita sidosryhmiä ovat ulkoministeriö ja erityisesti paikalliset suurlähetystöt, suomalaiset kulttuurialan toimijat, yliopistot ja tiedeyhteisöt sekä luonnollisesti instituuttien kohdemaiden kumppanit.

Instituuttien keskikoko vaihtelee muutamasta henkilöstä noin kymmeneen, joitain vähän suurempiakin instituutteja on. Johtajien ja henkilöstön työsuhteet ovat yleensä määräaikaista, muutaman vuoden mittaisia. Toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita on joitakin, pääosin suuremmissa instituuteissa.

Instituuttien johtaminen

Instituuttien johtaminen on tyypillisesti pienten asiantuntijaorganisaatioiden johtamista. Siinä on paljon samaa kuin muissakin asiantuntijaorganisaatioissa, kuten kulttuuri- ja tiedealan organisaatioissa, mutta toki toimintaympäristö tuo työhön myös omia erityispiirteitään. Lyhyet työsuhteet ja toiminta monikulttuurisessa ympäristössä tuovat omat vaateensa. Instituuteille asetetut tavoitteet ovat varsin kunnianhimoisia ja toiminnassa tunnusomaista on tehdä pienillä resursseilla paljon. Toimintaa pidetäänkin kustannustehokkaana ja jokaisen instituuttiin sijoitetun euron katsotaan tulevan moninkertaisena takaisin.

Monet johtamisen kysymykset ovat samanlaisia eri instituuteissa. Usein myös johtamisen ongelmat toistuvat instituutista toiseen. Instituutin uusi johtaja saattaa aloittaa ilman mittavaa johtamiskokemusta tai hänen aiempi työtaustansa on hyvin erilaisesta organisaatiosta. Kirja pyrkii avaamaan tyypillisiä johtamistilanteita ja ongelmia,

jotka näyttävät toistuvan vuodesta toiseen ja johtajan vaihtuessa eri instituuteissa. Lisäksi kirjaan on koottu joukko esimerkkejä, suosituksia ja ohjeita, joista voi olla hyötyä niin instituutteja ohjaavien säätiöiden puheenjohtajille ja hallituksille kuin myös instituuttien johtajille. Useimmat kirjan työkalut ja esimerkit ovat sovellettavissa myös muihin pieniin asiantuntijaorganisaatioihin.

Oma tarttumapinta teemaan

Oma tarttumapintani kulttuuri- ja tiedeinstituuttien ohjaukseen ja johtamiseen tulee ensinnäkin toimimisesta instituutin johtajana Finn-Agorassa Budapestissa. Tämä työ avasi hyvin ymmärryksen instituuttien merkitykseen ja moniin mahdollisuuksiin sekä myös johtamisen kysymyksiin. Johtajan rooli on keskeinen hyvin toimivalle menestyvälle työyhteisölle, tehokkaalle sidosryhmätyölle sekä onnistuneille hankkeille. Johtaja on kaikessa mukana samalla kun innostaa ja antaa tilaa koko työyhteisölle ja kaikille sen jäsenille. Hyvä hallitus antaa johtajan toiminnalle raamit ja on tarvittaessa johtajan tukena.

Johtajatehtävän jälkeen olen toiminut instituuttia ohjaavan säätiön hallituksen ja sen työvaliokunnan jäsenenä. Tämä rooli on erilainen ja toisella tavalla vaativa. Säätiöiden hallitusten jäsenet edustavat monia yhteiskunnan tahoja ja heillä on erilaiset taustat suhteessa ohjattavaan instituuttiin ja sen kohdemaahan. Säätiöiden hallituksissa on mukana monipuolista asiantuntemusta, kokemusta ja laajoja yhteyksiä. Hallitus määrittelee instituutin toiminnan suunnan ja antaa sen toiminnalle raamit päättäessään vuosittaisesta toimintasuunnitelmasta ja budjetista sekä tehdessään keskeiset rekrytoinnit. Hallituksen tasolla instituutin johtajan tuki ja ohjaus on keskeinen johtamisen alue.

Toimiessani Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituuttien yhdistys SKTI:n hallituksen jäsenenä ja varapuheenjohtajana tulivat monet säätiöiden ja instituuttien kysymykset koko instituuttiverkoston tasolla pohdittaviksi. SKTI:n hallituksessa on eri säätiöiden ja instituuttien edustajia käsittelemässä monia kaikille säätiöille ja instituuteille tärkeitä asioita ja tekemässä yhteisiä päätöksiä SKTI:n toiminnanjohtajan esittelystä. Vaikka kaikilla säätiöillä ja instituuteilla onkin omia erityispiirteitään niin käytännössä useimmat toimintaa ja johtamista koskevat asiat ovat hyvinkin samanlaisia kaikille.

Tarkastelen teemaa luonnollisesti myös laajemmin koko työurani kautta, johon on kuulunut organisaation ja ihmisten johtamista, henkilöstökysymyksiä, taloutta, erilaisia toiminnan ja hallinnon kehittämistehtäviä, kansainvälisiä hankkeita sekä johtamisen kehittämistä ja kouluttamista. Näitä kaikkia asioita kuului työhöni toimiessani valtionyhtiö HAUS kehittämiskeskus Oy:n toimitusjohtajana ja eri tavoin painottuen muissa organisaatioissa ja kehittämishankkeissa.

Haastattelut

Kirja perustuu osaltaan omiin kokemuksiin mutta myös laajemmin instituuttiverkoston näkemyksiin. Tätä varten olen kirjaa tehdessä haastatellut joukon instituuttien johtajia, säätiöiden hallitusten puheenjohtajia ja asiamiehiä sekä SKTI:n ja Opetus- ja kulttuuriministeriön johtoa. Haastattelujen tavoitteena oli kartoittaa säätiöiden ja instituuttien ohjausta ja johtamista erityisesti viime vuosina ottaen myös Covid-19-pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen huomioon. Vuoden 2021 aikana haastateltujen henkilöiden luettelo on liitteenä. Toki näiden haastattelujen ohella olen vuosien varrella käynyt lukuisia

keskusteluja myös instituuttiverkoston muiden toimijoiden ja sidosryhmien edustajien kanssa.

Säätiöiden puheenjohtajien ja asiamiesten haastatteluissa pääpaino oli säätiöiden toiminnassa ja instituuttien ohjaamisessa. Haastateltavat katsoivat instituutteja säätiön näkökulmasta ja arvioivat osaltaan myös instituuttien johtamista ja sen mahdollisia haasteita sekä säätiöiden johtajille antamaa tukea.

Instituutin johtajilta kysyttiin heidän näkemyksiään instituuttiverkostosta ja sen kehittymisestä yleensä sekä erityisesti kokemuksia omasta instituutista, sen toiminnasta ja omasta johtamisesta. Myös johtajien näkemyksiä yhteistyöstä instituuttia ohjaavan säätiön kanssa ja säätiöiden hallitusten roolia johtajan tukena peilattiin instituuttien ja johtamisen kehittämiseen.

SKTI:n johdon haastatteluissa luotiin katse koko instituuttikenttään ja siihen, miten se näyttäytyy Suomessa toimivaan instituuttien yhteiseen yhdistykseen. Tiedossa on, että myös monia johtamisen ongelmia tuodaan SKTI:n tietoon, vaikka yksittäisten ongelmien käsittely kuuluukin itsenäisten säätiöiden sisäisiin asioihin, ei SKTI:lle.

Opetus- ja kulttuuriministeriön johdon haastattelussa käsiteltiin erityisesti kulttuuri-instituutteja kokonaisuutena menemättä minkään yksittäisen instituutin kysymyksiin sekä nostettiin esille ministeriön normaaleja vaateita toiminnan suunnitteluun ja talousraportointiin.

Tarkentavat aineistot

Kulttuuri- ja tiedeinstituuttien verkostoa koskevia eri vuosina laadittuja strategia- ja muita asiakirjoja löytyy opetus- ja kulttuuriministeriön laatimina sekä myös SKTI:n tekeminä tai tilaamina.

Laajemmin kulttuuri- ja tiedeinstituuttien vaikuttavuutta selvitettiin vuonna 2012 ilmestyneessä SKTI:n tilaamassa Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiön Cuporen selvityksessä (Vientiä, vaihtoa, vaikuttavuutta. Selvitys kulttuuri- ja tiedeinstituuttien merkityksestä Suomelle. Riina Kontkanen, Pasi Saukkonen, Ritva Mitchell. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore. 2012). Raportissa käsiteltiin instituuttien roolia ja tehtäviä ja erityisesti arvioitiin niiden toiminnan vaikuttavuutta. Selvitystä varten haastateltiin laajahko joukko eri sidosryhmien edustajia: johtajia, hallitusten jäseniä, suurlähettiläitä sekä taiteiden tiedotuskeskusten edustajia. Lisäksi selvitys sisälsi tapaustutkimukset viidestä instituutista.

SKTI:lta olen saanut käyttööni joukon yhteisiä instituutteja tukevia dokumentteja. Dokumenttien joukossa on mm. uusille johtajille tarkoitettua aineistoa, yhteisten koulutusten materiaaleja sekä SKTI:n teettämiä selvityksiä ja kyselyitä. Myös säätiöiden edustajien ja johtajien SKTI:lle välittämiä toiveita ja huolia on tullut yleisellä tasolla keskusteluissa esille.

Instituuttien kehittämisessä jokainen toimija: instituutti-säätiö-SKTI hakevat omaa rooliaan ja pyrkivät olemaan siinä tehokkaita. Ajoittain on noussut esille epäselvyyksiä eri toimijoiden rooleista ja tehtävistä ylipäätään tai esimerkiksi säätiön hallituksen ja instituutin johtajan työnjaosta käytännön kehittämisessä ja johtamisessa. Nämä ovat asioita, joista on syytä puhua avoimesti aina uudelleen ja uudelleen. Johtajat vaihtuvat ja hallitusten jäsenet vaihtuvat; on tärkeää, että hyvät opit ja käytännöt siirtyvät seuraajille ja että vanhoista huonoista tavoista ja tottumuksista pystytään luopumaan.

Kenelle?

Tämä kirja on kirjoitettu tueksi ja oppaaksi nykyisille ja tuleville instituuttien johtajille sekä säätiöiden puheenjohtajille, hallitusten jäsenille ja asiamiehille. Lisäksi toivon siitä olevan hyötyä laajemminkin instituuttien henkilöstölle ja keskeisille sidosryhmille. Lisäksi kirjan sisältö kohdannee myös muiden vastaavien pienehköjen asiantuntijaorganisaatioiden toimijoita erityisesti kulttuuri- ja koulutussektoreilla.

Toivon kirjan antavan rohkaisua johtamiskysymyksen käsittelyyn ja kehittämiseen sekä säätiöiden että instituuttien tasolla. Toivon sen tuovan ymmärrystä siihen, kuinka samanlaisia ongelmia kohdataan eri puolilla instituuttikenttää. Pienen kulttuuri- tai tiedeinstituutin johtaja saattaa kokea olevansa yksin vaikean tilanteensa keskellä ja kirjan yksi sanoma onkin, ettei näin todellakaan ole, samanlaisia tilanteita löytyy yleensä myös muualta.

Toivon kirjan avaavan keskustelua monista vaikeista kysymyksistä, joita pienten asiantuntijaorganisaatioiden johtamisessa kohdataan. Toivon sen innostavan uusien työtapojen ja mallien kokeiluun ja omien parhaiden käytäntöjen etsimiseen ja sitä kautta myös löytämiseen. Aina tie ei ole helppo, toivottavasti kirja osaltaan antaa rohkeutta matkaan!

2

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit

Instituuttien historian kulmakiviä

Suomella on 17 itsenäistä kulttuuri- ja tiedeinstituuttia. Instituutit sijaitsevat 16 maassa eri puolilla maailmaa, ainoastaan pohjoismainen Hanasaaren ruotsalais-suomalainen kulttuurikeskus toimii Suomessa. Ensimmäinen instituutti perustettiin vuonna 1954 Roomaan. Instituutti sai nimekseen Villa Lante ja Rooman sydämessä siitä kehittyi merkittävä tieteellistä tutkimustyötä edistävä instituutti. Nuorin instituuteista on FinnAgora, vuonna 2004 toimintansa aloittanut kulttuurin, tieteen ja talouden keskus Budapestissa. Muita instituutteja on perustettu lähinnä 1980-90 -luvulla: Suomen Ateenan instituutti, Suomen Lähi-Idän instituutti, Suomen Saksan-instituutti, Suomen Benelux-instituutti, Suomen Tanskan kulttuuri-instituutti, Suomen Lontoon instituutti, Suomen Madridin-instituutti, Suomen New Yorkin kulttuuri-instituutti, Suomalais-norjalainen kulttuuri-instituutti, Suomen Ranskan instituutti, Suomen Pietarin instituutti, Suomen Viron-instituutti, Suomen Japanin instituutti ja Suomen Tukholmaninstituutti.

Instituuteista osa on perinteisesti profiloitunut tiedeinstituutteina painottaen toiminnassaan tutkimusta ja tieteen edistämistä. Näitä ovat Rooman ohella erityisesti Ateenan, Lähi-Idän ja Japanin instituutit. Tanskan, Oslon ja New Yorkin instituuteissa kulttuuri mainitaan jo nimessä.

Useimmat instituutit ovat sisällyttäneet toimintaansa sekä kulttuuria että tiedettä ja näiden painotus on voinut vaihdella johtajan taustan ja kulloisenkin vuosisuunnitelman mukaan.

Jokaisen instituutin perustaminen kohdemaahan on ollut merkittävä päätös. Se on edeltänyt monia keskusteluja tarpeista ja toiveista sekä suurta viranomaistyötä ja muuta valmistelua. Kohdemaissa on varmasti tuotu esiin monia odotuksia ja suomalaiset tahot ovat pitäneet instituutin perustamista juuri tähän maahan merkittävänä kulttuurisuhteiden, tieteellisen yhteistyön tai talousyhteistyön kannalta. Varmasti monien instituuttien synnyssä ja kehityksessä ovat olleet näkyvillä tai taustalla merkkihenkilöt, jotka ovat tunteneet kiinnostusta kyseistä maata kohtaan.

Kulttuuri- ja tiedeinstituutit ovat kansalaisyhteiskunnan toimijoita. Niitä ohjaa säätiö, rahasto tai seura, jolle opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää vuosittain toiminta-avustusta. Tämä avustus muodostaa keskeisen osan instituuttien rahoituksesta. Rahoitusmallia ollaan kirjan tekemisen vaiheessa uudistamassa.

Yhtään perustettua instituuttia ei tähän mennessä ole lakkautettu. Viime vuosina tosin keskustelua on käyty siitä, ovatko kaikki nykyisen instituuttiverkoston sijaintipaikat enää niin relevantteja kuin ehkä olivat instituutin perustamisen aikaan. Onko meillä liiankin tiheä verkosto jollakin maantieteellisillä alueilla samalla kun instituutit eivät ole yltäneet monille merkitykseltään kasvaville alueille?

Keskustelua mahdollisista uusista instituuteista käydään jatkuvasti, joskus aktiivisemmin, toisinaan taustalla. Kysytään vaikkapa instituutin tarvetta Kiinaan tai Intiaan, pohditaan miten paljon myös taloudellista hyötyä ei-poliittisen toimijan läsnäolo näissä maissa voisi tuota. Esille

on tuotu myös kehittyvä Afrikka, joka suomalaisille kulttuurin ja tieteen toimijoille on edelleen varsin tuntematon maanosa.

Pienellä rahalla suuria tavoitteita

Instituuttien taustalla on normaalisti Suomessa toimiva säätiö. Poikkeuksena tästä on ovat Hanasaaren kulttuurikeskus (pohjoismainen rahasto), Tukholman instituutti (ruotsalainen säätiö), Tanskan kulttuuri-instituutti (tanskalainen säätiö), Suomalais-norjalainen kulttuuri-instituutti (kahdenväliset kulttuurirahastot) sekä Suomen Pietarin instituutti, jota on vuodesta 2017 lähtien ylläpitänyt Suomi-Venäjä-Seura.

Säätiöt ohjaavat instituuttien toimintaa. Ne päättävät instituuttien strategioista, toimintasuunnitelmista, vuosibudjeteista ja keskeisistä (erityisesti johtajan) rekrytoinneista. Ne vastaavat myös instituutin toi minnan ja talouden seurannasta.

Säätiön hallitus päättää instituutin vuosittaisista tavoitteista. On tunnettua, että nuo tavoitteet ovat useimmiten varsin kunnianhimoisia. Sidosryhmät odottavat paljon ja motivoitunut henkilökunta haluaa myös asettaa tavoitteet korkealle, joskus resursseihin nähden ehkä liiankin korkealle.

Instituuttien keskeinen rahoitus tulee opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Säätiöt hakevat rahoitusta vuosittain hallituksensa päätösten mukaisesti. Instituuttien koko vaihtelee. Hanasaari on erityistapaus yli 2 miljoonan euron vuosibudjetillaan, Euroopassa ja maailmalla sijaitsevien instituuttien budjetti on huomattavasti tätä pienempi. Tyypillisesti instituutin budjetti on 400-500 000 euroa.

Instituutit edistävät suomalaista kulttuuria ja tiedettä kansainvälisesti korostaen sen näkyvyyttä ja toimijoiden

yhteistyötä. Instituuttien henkilömäärät vaihtelevat mutta ovat harvoin yli 10 henkilöä harjoittelijat mukaan lukien.

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry (SKTI)

Vuonna 2005 perustettiin Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry (SKTI) instituuttien kotimaan yhteistyöelimeksi tehtävänään hoitaa ja edistää instituuttien yhteisiä asioita Suomessa ja toimia myös kotimaan keskustelukumppanina opetus- ja kulttuuriministeriöön.

SKTI:n sääntöjen mukaan yhdistyksen tarkoituksena on edistää ja toteuttaa Suomen ulkomailla toimivien kulttuuri- ja tiedeinstituuttien sekä Hanasaari-ruotsalais-suomalaisen kulttuurikeskuksen keskinäistä yhteistoimintaa instituuttien yhteisten tavoitteiden edistämiseksi yhteiskuntasuhteiden hoidon, hallintopalvelujen, suunnittelun sekä koti- ja ulkomaisen viestinnän aloilla.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys

- harjoittaa tiedotus-, valistus- ja julkaisutoimintaa
- järjestää kokouksia, seminaareja ja keskustelutilaisuuksia
- tekee aloitteita ja esityksiä sekä antaa lausuntoja
- toimii jäsentensä yhdyssiteenä
- toimii muillakin vastaavilla tavoilla tarkoitustensa toteuttamiseksi

Yhdistyksen voimassa oleva strategia (2018–2021) korostaa instituuttien yhteiskunnallisen merkityksen voimistamista ja niiden toiminnan näkyvyyden kasvattamista. Toiminnan arvoja ovat asiantuntemus, vastuullisuus ja kansainvälisyys. SKTI määrittelee strategiseksi tavoitteikseen seuraavat:

1. Instituuttien rahoituksen monipuolistaminen ja saattaminen kestäväälle tasolle