

Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Väliraportti

VALTIONEUVOSTON JULKAISUJA 2022:74

vn.fi



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Valtioneuvoston julkaisu 2022:74

Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Väliraportti

Valtioneuvosto Helsinki 2022

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Valtioneuvosto

Työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use.

Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-383-641-9

ISSN pdf: 2490-0966

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2022

Osaamisen tunnistamisen työryhmä Väliraportti

Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74

Julkaisija Valtioneuvosto

Yhteisötekijä Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Kieli suomi

Sivumäärä

52

Tiivistelmä

Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat 24.6.2021 kestävän kasvun ohjelman toimeenpanoa varten osaamisen tunnistamisen työryhmän. Työryhmän toimikausi päättyy 31.12.2024. Työryhmän työssä luodaan työvälineitä ja menetelmiä työpaikoilla ja muutoin elämänkaaren aikana virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella syntyneen osaamisen tunnistamiseksi.

Tässä väliraportissa esitellään ehdotukset tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamiseksi sekä alustavat ehdotukset osaamismerkkien, osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi sekä ehdotukset osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi. Väliraportissa kuvataan osaamisen tunnistamisen nykytilaa. Lisäksi käsitellään alustavia ehdotuksia mahdollisten kokeiluiden toteuttamiseksi.

Työryhmän työssä otetaan huomioon kytkennät virallisessa koulutusjärjestelmässä tehtävään osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, osaamisluokituksen kehittämiseen, pieniin osaamiskokonaisuuksiin, opinnollistamiseen ja muuhun kansalliseen ja kansainväliseen kehittämistyöhön sekä maahanmuuttaneiden osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen erityispiirteisiin. Osaamisen tunnistamisen työryhmän työ liittyy useisiin muihin työryhmiin ja käynnissä oleviin hankkeisiin. Näihin kuuluvat muun muassa jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden kehittäminen, elinikäisen ohjauksen valtakunnallinen kehittäminen sekä työvoima- ja osaamistarpeiden ennakoinnin kehittäminen.

Asiasanat osaaminen, oppiminen, tunnistaminen, kehittämishankkeet, osaamisen tunnistaminen

ISBN PDF 978-952-383-641-9

ISSN PDF

2490-0966

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>

Arbetsgruppen för identifiering av kunnande Halvtidsrapport

Statsrådets publikationer 2022:74

Utgivare Statsrådet

Utarbetad av Arbetsgruppen för identifiering av kunnande
Språk finska **Sidantal** 52

Referat

Den 24 juni 2021 tillsatte arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet en arbetsgrupp för identifiering av kunnande med tanke på genomförandet av programmet för hållbar tillväxt. Arbetsgruppens mandattid löper ut den 31 december 2024. Arbetsgruppen ska ta fram verktyg och metoder för att identifiera kunnande som en person har förvärvat på arbetsplatser och i övrigt utanför det formella utbildningssystemet.

I denna halvtidsrapport presenteras förslag till utvidgning av referensramen för examina och övriga samlade kompetenser samt preliminära förslag till utveckling av kompetensmärken, kompetensbeskrivningar och synliggörande av kompetens samt förslag till riksomfattande principer för identifiering av kunnande. I halvtidsrapporten beskrivs nuläget i fråga om identifieringen av kunnande. Dessutom behandlas preliminära förslag till genomförande av eventuella försök.

I sitt arbete beaktar arbetsgruppen kopplingarna till identifiering och erkännande av kunnande inom det formella utbildningssystemet, utvecklandet av kompetensklassificeringen, mikromeriter, tillgodoräknande av icke-formell kunskap och annat nationellt och internationellt utvecklingsarbete samt särdragen vid identifiering och erkännande av invandrares kunnande. Arbetsgruppens arbete har samband med flera andra arbetsgrupper och pågående projekt, bland annat utvecklandet av den digitala servicehelheten för kontinuerligt lärande, det riksomfattande utvecklandet av livslång handledning samt utvecklandet av prognostiseringen av arbetskrafts- och kompetensbehoven.

Nyckelord kunnande, lärande, igenkännande, utvecklingsprojekt, identifiering av kunnande

ISBN PDF 978-952-383-641-9 **ISSN PDF** 2490-0966

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>

Working group on identification of competences Interim report

Publications of the Finnish Government 2022:74

Publisher Finnish Government

Group author Working group on identification of competences
Language Finnish **Pages** 52

Abstract

On 24 June 2021, the Ministry of Economic Affairs and Employment and the Ministry of Education and Culture appointed a working group on identification of competences as part of the implementation of the Sustainable Growth Programme for Finland. The term of the working group will end on 31 December 2024. The working group creates tools and methods for identifying competences acquired outside the official education system, for example at work.

This interim report presents proposals for expanding the framework for qualifications and other competence modules, as well as preliminary proposals for developing competence-based badges, descriptors and the visibility of competences, and proposals for national principles for identifying competences. The interim report describes the current state in identifying competences. It also includes preliminary proposals for possible experiments.

The working group considers the links to the identification and recognition of competences in the official education system, development of classification of competences, micro-credentials, studification and other national and international development work, as well as the distinctive characteristics of the identification and recognition of competences among immigrants. The working group's work is related to several other working groups and ongoing projects. These include developing a digital service package for continuous learning, developing lifelong guidance at the national level, and developing foresight in labour and competence needs.

Keywords competences, learning, identification, development projects, Identification of competences

ISBN PDF 978-952-383-641-9 **ISSN PDF** 2490-0966

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>

Sisältö

1	Johdanto	8
1.1	Työryhmän tehtävät	9
1.2	Työryhmän kokoonpano	10
1.3	Työryhmän työskentelyn eteneminen	11
2	Osaamisen tunnistamisen nykytila	12
2.1	Osaamisen tunnistamista koskevat aiemmat selvitykset ja hankkeet	12
2.2	Tutkintojen viitekehykset Suomessa ja Euroopassa	14
2.3	Pienet osaamiskokonaisuudet	16
2.4	Osaamismerkkit ja niiden hyödyntäminen Suomessa	18
2.5	Muut osaamisen tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen tavat	20
2.5.1	Osaamisen tunnistaminen työpaikoilla	21
2.5.2	Vapaa-ajalla kertyneen osaamisen tunnistaminen	22
2.5.3	Opinnollistaminen	23
2.6	Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	25
2.7	Osaamisen tunnistamista tukevista ohjauspalveluista	27
2.8	Sähköiset alustat ja menetelmät osaamisen tunnistamisen apuna	28
2.8.1	Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus	28
2.8.2	Osaamistieto KOSKI-palvelukokonaisuudessa	29
2.8.3	Työkaluja ja menetelmiä osaamisen näkyväksi tekemiseksi	30
3	Työryhmän kehittämisehdotukset	33
3.1	Alustava ehdotus osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi	33
3.1.1	Johdanto	33
3.1.2	Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet	34
3.2	Ehdotus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamiseksi	35
3.2.1	Viitekehyksen säädöspohjan kehittäminen	35
3.2.2	Ehdotus selvityksestä epävirallisten ja pienten osaamiskokonaisuuksien mukaan ottamiseksi viitekehykseen	37
3.3	Ehdotus osaamismerkkien kehittämiseksi	38
3.3.1	Työryhmän ehdotus määritelmäksi osaamismerkeille	38
3.3.2	Yhteiset periaatteet osaamismerkeille ja niiden laadulle	39
3.3.3	Viestintä	40

3.4	Ehdotus osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi	40
3.4.1	Yhteisen käsitteistön määrittely	40
3.4.2	Osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakaminen työikäisille	40
3.4.3	Yksilöiden oman osaamisen kuvaamisen valmiuksien parantaminen	41
3.5	Osaamismerkkien ja muiden osaamisen todenteiden hyödynnettävyys ja käyttö	42
4	Alustavat ehdotukset kokeiluiksi	44
4.1	Mihin kokeiluilla halutaan vaikuttaa?	44
4.2	Osaamisen tunnistamisen palveluiden jalkauttaminen työikäisen väestön keskuuteen	45
4.3	Oppilaitokset jalkautetaan tunnistamaan osaamista työpaikoille	46
4.4	Toimintamallin kehittäminen muualla hankitun osaamisen tunnistamiseksi kotoutumisjärjestelmän ulkopuolelle jäävillä maahanmuuttajilla	47
4.5	Osaamismerkkien kehittäminen	47
4.6	Osaamisen tunnistamisen parissa työskentelevien osaamisen kehittäminen	48
4.7	Pk-yrityksille soveltuvien osaamisen tunnistamisen menetelmien kokeilu ja levittäminen	49
5	Työryhmän työstä ja tuloksista viestiminen	50
	Liite 1 Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys	51
	Lähteet	52

1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat 24.6.2021 kestävän kasvun ohjelman toimeenpanoa varten osaamisen tunnistamisen työryhmän. Työryhmän toimikausi on 1.7.2021–31.12.2024.¹

Osaamisen tunnistamisen työryhmän työ on osa EU:n elpymis- ja palautustukivälineellä (RRF) rahoitettavia jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteitä. Työryhmän työ tukee pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan sisältyvää parlamentaarista jatkuvan oppimisen uudistusta, jolla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa yksilöiden osaamista. Parlamentaarisen työryhmän, jonka toimikausi päättyy 31.3.2023, joulukuussa 2020 valmistuneessa raportissa on esitetty 27 toimenpidettä. Tähän jatkuvan oppimisen toimenpidekokonaisuuteen sisältyvillä toimilla päivitetään jo olemassa olevia ja rakennetaan täysin uusia jatkuvaa oppimista ja esimerkiksi osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja kehittämistä tukevia palveluita. Niissä hyödynnetään älykkäästi erilaisia tietovarantoja ja tuodaan olemassa olevia verkossa tuotettavia palveluja yhteen.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä työskentelee yhteistyössä muiden jatkuvan oppimisen uudistuksen hankkeiden kanssa. Näihin kuuluvat jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden (JOD) kehittäminen, elinikäisen ohjauksen valtakunnallinen kehittäminen sekä työvoima- ja osaamistarpeiden ennakoinnin kehittäminen.

Osaamisen tunnistamisen työryhmän työ liittyy myös useisiin muihin työryhmiin ja käynnissä oleviin hankkeisiin, kuten korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian valmisteluun, TUTKE 4 -työryhmän työhön, toisen asteen koulutuksen kehittämistyöhön sekä työ- ja elinkeinopalvelujen uudistamiseen. Näiden moninaisten rajapintojen vuoksi työryhmä kiinnittää erityistä huomiota muiden valmisteluprosessien osaamisen tunnistamista sekä pieniä osaamiskokonaisuuksia ja osaamismerkkejä tai digitaalisten välineiden kehittämistä koskeviin ratkaisuihin. Niillä voi olla vaikutusta tämän työryhmän työn ja käynnistettävien pilottien, kokeilujen tai selvitysten kannalta. Muiden hankkeiden tai työryhmien kanssa sovitaan yhteistyöstä ja työnjaosta tarpeen mukaan.

¹ Valtioneuvoston hanke-sivuilta löytyy hankkeen tiedot: <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM044:00/2021>

Tässä väliraportissa työryhmä esittelee ehdotuksensa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamiseksi sekä alustavat ehdotuksensa osaamismerkkien, osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi sekä valtakunnalliseksi periaatteiksi työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisesta. Väliraporttiin on myös kuvattu työryhmän keräämää asiantuntijatietoa osaamisen tunnistamisen nykytilasta. Lisäksi väliraportti käsittelee työryhmän tekemiä alustavia ehdotuksia mahdollisten kokeiluiden toteuttamiseksi.

Toimikautensa päättyessä vuoden 2024 lopussa työryhmä jättää loppuraportissaan lopulliset ehdotuksensa valtakunnallisista periaatteista työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisesta sekä toimista osaamismerkkien, osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi kokeiluissa, piloteissa ja jatkoselvityksissä saatujen kokemusten ja muusta kansallisesta ja kansainvälisestä kehitystyöstä saadun uuden tiedon pohjalta.

1.1 Työryhmän tehtävät

Osaamisen tunnistamisen työryhmän työssä luodaan työvälineitä ja menetelmiä työpaikoilla ja muutoin elämänkaaren aikana virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella syntyneen osaamisen tunnistamiseksi. Työryhmän työllä tavoitellaan merkittäviä vaikutuksia sekä yksilöiden että koko yhteiskunnan näkökulmasta, muun muassa työllistymisen, työmarkkinoiden toimivuuden ja hyvinvoinnin kohenemisen myötä.

Työryhmän tehtävänä on asettamispäätöksen mukaisesti edistää ja ohjata osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista seuraavilla tavoilla:

- Tukemalla työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista tutkintojen ja muidenosaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisen tai osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten kehittämisen avulla.
- Tekemällä ehdotuksen valtakunnalliseksi periaatteiksi työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseen erityisesti työelämän ja työllistymisen näkökulmasta.
- Tekemällä ehdotukset käynnistettävistä piloteista.
- Tukemalla valtakunnallisten periaatteiden käyttöönottoa ja levittämistä.
- Tukemalla jatkuvan oppimisen digitaalisessa kokonaisuudessa kehitettävien työkalujen kehittämistyötä.

Työryhmän työssä huomioidaan ja hyödynnetään kytkennät virallisessa koulutusjärjestelmässä tehtävään osaamisen tunnistamiseen ja tunnistamiseen, osaamislukituksen

kehittämiseen, pieniin osaamiskokonaisuuksiin, opinnollistamiseen ja muuhun kansalliseen ja kansainväliseen kehittämistyöhön sekä maahanmuuttaneiden osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen erityispiirteisiin.

1.2 Työryhmän kokoonpano

Työryhmässä on mukana 18 jäsentä. Työryhmän jäsenet ja jäsenten vaihdokset ovat seuraavat:

- Opetusneuvos Seija Rasku, opetus- ja kulttuuriministeriö, puheenjohtaja 1.7.2021–30.9.2022
- Neuvotteleva virkamies Markku Virtanen, työ- ja elinkeinoministeriö, puheenjohtaja
- Opetusneuvos Katri Tervaspalo, opetus- ja kulttuuriministeriö, sihteeri
- Opetusneuvos Annika Bussman, opetus- ja kulttuuriministeriö
- Erityisasiantuntija Tiina Hanhike, työ- ja elinkeinoministeriö
- Erityisasiantuntija Susanna Piepponen, työ- ja elinkeinoministeriö
- Johtava asiantuntija Tiina Salminen, työ- ja elinkeinoministeriö
- Erityisasiantuntija Kalle Lautala, sosiaali- ja terveysministeriö
- Erityisasiantuntija Teea Oja, työ- ja elinkeinoministeriö, sihteeri 1.7.2021–11.5.2022 ja työryhmän jäsen 11.5.2022 alkaen
- Erityisasiantuntija Jenni Larjomaa, työ- ja elinkeinoministeriö, sihteeri 11.5.2022 alkaen
- Opetusneuvos Carita Blomqvist, Opetushallitus
- Opetusneuvos Samuli Leveälähti, Opetushallitus 1.7.2021–11.5.2022 tilalle erityisasiantuntija Vihtori Suominen 11.5.2022 alkaen
- Asiantuntija Riina Nousiainen, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- Koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Kirsi Rasinaho, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Johtava asiantuntija Elina Sojonen, Akava ry
- Asiantuntija Mikko Vieltojärvi, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry
- Digi- ja koulutusasioiden päällikkö Joonas Mikkilä, Suomen Yrittäjät ry 1.7.2021–11.5.2022 tilalle digi- ja koulutusasioiden asiantuntija Marja Vartiainen, Suomen Yrittäjät ry 11.5.2022 alkaen
- Osaamisen kehittämisen asiantuntija Sanja Mursu, KT Kuntatyönantajat 1.7.2021–11.5.2022 tilalle osaamisen ja koulutuspolitiikan asiantuntija Mertzi Bergman, KT Kuntatyönantajat 11.5.2022 alkaen

Mikäli työryhmän jäsen ei ole voinut osallistua yksittäiseen kokoukseen, hän on voinut nimetä tilalleen jonkun muun osallistujan.

1.3 Työryhmän työskentelyn eteneminen

Työskentelyn tueksi työryhmä on kuullut työssään useita asiantuntijoita, muun muassa koulutuksen ja työelämän edustajia, virkamiehiä, työllisyyspalveluiden asiantuntijoita ja tutkijoita. Kokoukset on pidetty pääosin etäkokouksina. Kokousmuistioihin on koottu keskeiset kokouksissa keskustellut ja sovitut asiat. Lisäksi työryhmälle on tehty hankekuvaus Valtioneuvoston Hankeikkunaan.

Osaamisen tunnistamisen työryhmän ensimmäinen kokous pidettiin syyskuussa 2021, ja työryhmä kokoontui sinä vuonna neljä kertaa. Vuonna 2022 työryhmä on kokoontunut 12 kertaa. Työryhmän kokouksissa 1–7 perehdyttiin osaamisen tunnistamisen eri näkökulmiin asiantuntijoiden alustusten pohjalta. Työryhmä kuuli näissä kokouksissa asiantuntijoita osaamisen tunnistamisen eri teemoista: nykytilasta, Sitran Osaamisen aika -projektin tuloksista, osaamisen asemoitumisesta tutkintojen viitekehykseen, osaamisen tunnistamisesta opinnollistamisen kautta, osaamismerkeistä, työpaikkojen käytännöistä sekä ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisesta Suomessa.

Sidosryhmien kuulemistilaisuuksia järjestettiin väliraportin julkaisuun mennessä kolmesti: marraskuussa 2021, toukokuussa 2022 ja syyskuussa 2022. Kuulemistilaisuuksissa kerrottiin sidosryhmille työryhmän työn etenemisestä, kuultiin kommenttipuheenvuoroja sekä kerättiin osallistujien kommentteja ja kehittämisehdotuksia työryhmän työn avuksi.

Ensimmäisessä kuulemistilaisuudessa (11.11.2021) kerrottiin työryhmän työstä ja osallistujilla oli mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiään osaamisen tunnistamisen haasteista sekä antaa niihin ratkaisuehdotuksiaan. Toisessa kuulemistilaisuudessa (24.5.2022) esiteltiin työryhmän alustavat ehdotukset tutkintojen viitekehyksen laajentamiseksi, osaamismerkkien ja osaamisen kuvausten kehittämiseksi sekä osaamisen näkyväksi tekemiseksi ja pyydettiin niihin osallistujien näkemyksiä. Kolmannessa tilaisuudessa (29.9.2022) esiteltiin työryhmän luonnos osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi sekä kerättiin ideoita ja ehdotuksia työryhmän kokeilu-/pilottihankkeisiin. Kaikissa kuulemistilaisuuksissa ennalta pyydetyt kommenttipuheenvuorojen esittäjät toivat monipuolisesti esille näkemyksiään työryhmän työhön. Kommenttipuheenvuorojen esittäjäksi pyrittiin valitsemaan monipuolisesti eri sektoreiden ja tahojen edustajia.

Jokaiseen kuulemistilaisuuteen osallistui yli 200 osallistujaa eri sektoreilta ja niissä hyödynnettiin Howspace-alustaa osallistujien aktivoimiseksi ja kehittämisehdotusten saamiseksi. Koulutuksen toteuttajatahot olivat tilaisuuksissa hyvin edustettuina. Lisäksi osallistujia oli muun muassa järjestöistä, valtion ja kuntien hallinnoista, työllisyyspalveluista sekä työelämästä. Howspace-komentointi oli kaikissa kuulemistilaisuuksissa runsasta. Kuulemistilaisuuksien jälkeen osallistujien kommentit ja näkemykset koostettiin yhteenvedoksi, käsiteltiin työryhmässä ja on huomioitu kehittämistyössä.

2 Osaamisen tunnistamisen nykytila

Osaamista karttuu ja osaaminen kehittyy kaikilla elämänalueilla: työssä, koulutuksessa, arjessa ja mitä erilaisimmissa harrastuksissa ja vapaa-ajan toiminnassa. Kaikki osaaminen on arvokasta riippumatta sen syntytaivoista tai -paikasta, mutta koko osaamisen kirjoa voi olla vaikea tunnistaa ja tuoda esille. Usein virallisen koulutusjärjestelmän sisällä syntynyttä osaamista tunnustetaan ja osataan kuvatakin melko hyvin, mutta osa ihmisten potentiaalista jää piiloon, jos vain koulutusjärjestelmässä saatu osaaminen tulee näkyväksi.

Koulutusjärjestelmässä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista säädellään laeissa. Aiemmin tai opintojen aikana hankittua osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan koulutusjärjestelmässä koulutusmuodosta riippuen eri tavoin. Lukiolaissa (714/2018) ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) säädetään osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen koulutuksen järjestäjän tehtäväksi. Korkeakoululainsäädännön mukaan (ammattikorkeakoululaki (932/2014) ja yliopistolaki (558/2009)) hyväksilukemisesta päättää korkeakoulu. Esimerkiksi ammatillisille tutkinnoille on laadittu valtakunnalliset Opetushallituksen tutkintojen perusteet sekä säädöksiin perustuva osaamisen tunnustamisen toimintatapa. Korkeakouluissa ei vastaavaa yhdenmukaisuutta ole, vaan koulutusten sisällöt ja rakenteet sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavat voivat vaihdella merkittävästi samankin tutkintonimikkeen alla sekä yksilötasolla.

Tässä luvussa koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen tunnustamisen ja siihen liittyvien palveluiden kuten ohjauksen nykytilaa kuvataan tehtyjen tutkimusten ja selvitysten sekä osaamisen tunnustamisen työryhmän kuulemien asiantuntijoiden puheenvuorojen ja keskustelujen pohjalta.

2.1 Osaamisen tunnustamista koskevat aiemmat selvitykset ja hankkeet

Owal Group toteutti vuonna 2020 työ- ja elinkeinoministeriön tilaaman selvityksen ”Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen rakenteista

ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa². Selvitykseen on koottu osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välineitä, toteutusmalleja ja toimijoita Suomessa virallisessa koulutusjärjestelmässä, työelämässä ja vapaa-ajalla. Lisäksi raportissa on esitelty osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä valituissa verrokkimaissa. Käytäntöjä selvitykseen kerättiin eri lähteistä ja tekemällä asiantuntija- ja sidosryhmähaastatteluita.

Verrokkimaina raportissa (Oosi, O. ym. 2020) tarkasteltiin Ruotsia, Tanskaa, Alankomaita, Ranskaa, Norjaa, Etelä-Afrikkaa, Irlantia, Skotlantia ja Kanadaa. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen oli tarkastelluissa maissa melko hajanaista. Verrokkimaihin verrattuna Suomi oli koulutusjärjestelmän osaamisperusteisuudessa edelläkävijämaa. Monissa maissa osaamisperusteisuutta kehitetään parhaillaan, mutta koulutusjärjestelmien erot ovat suuria johtuen kunkin maan kansallisista valinnoista ja kehityskaarista. Yksilön aloitteellisuudella oli Suomessa ja useissa muissa maissa suuri merkitys osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle.

Owal Groupin toteuttamaa selvitystä koskevassa asiantuntijakeskustelussa nousi esille muutamia keskeisiä asioita osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Tärkeää on eri osaamisen tunnistamisen keinojen jakaminen, jotta ne tulisivat laajemmin tunnetuiksi. Lisäksi olisi tärkeää varmistaa riittävä resursointi ja niiden henkilöiden osaaminen, joiden tehtäviin osaamisen tunnistamista ja tunnustamista kuuluu. Dialogia tulisi käydä poikkisektoraalisesti ja jakaa käytäntöjä. Myös digitaalisten järjestelmien rajapintojen keskinäisen toimivuuden todettiin olevan palveluita kehitettäessä olennaista.

Selvityksen havainnoista työpaikoilla tapahtuvasta osaamisen tunnistamisesta kerrotaan tämän raportin luvussa 2.5.1 ja havaintoja opinnollistamisesta keinona tunnistaa ja tunnustaa muualla kuin virallisen koulutusjärjestelmän sisällä hankittua osaamista luvussa 2.5.3.

Maahan muuttaneiden koulutus- ja työllisyyspolut -tutkimus on julkaistu Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa (VNTEAS) vuonna 2021. Tutkimuksen toteuttivat Kuntoutussäätiö, Demos Helsinki, Helsingin yliopisto, Oxford Research ja Siirtolaisuusinstituutti. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla kehitetään maahan muuttaneiden koulutus- ja työllistymispolkuja siten, että heidän työllisyysasteensa nousee ja yhteiskunnallinen osallisuutensa paranee. Tutkimuksen havainnoista on kerrottu luvussa 2.6 Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen.

2 Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-561-4>

Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista valmistelevan työryhmän³ muistio puolestaan käsitteli vapaan sivistystyön kautta hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.⁴ Työryhmän ehdotukset on toteutettu ja tarvittavat muutokset on tehty seuraaviin lakeihin: Laki vapaan sivistystyön lain muuttaminen 479/2021 ja Laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereiden muuttamisesta (478/2021).

Sitran Osaamisen aika – Elinikäisestä oppimisesta kilpailukykyä ja hyvinvointia -projektin tavoitteena oli tukea yhteiskunnallisia toimijoita Suomessa elinikäisen oppimisen kehittämiseksi. Sitra toimi projektissa kokonaiskuvan katsojana, sillanrakentajana ja tiedontuottajana. Projekti käynnistyi vuonna 2018 ja kesti maaliskuuhun 2022. Projektin aikana saatiin tietoa osaamisen tunnistamisesta ja tavoitettiin erilaisia toimijoita, syyskuussa 2021 järjestettyjen Osaaminen näkyviin -viikkojen kautta.

Osaaminen näkyviin -viikkojen pohjalta Sitra on tehnyt johtopäätöksiä osaamisen tunnistamisen tilasta Suomessa. Keskeisten havaintojen mukaisesti osaamisen tunnistaminen koskee kaikenikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia. Osaamisen tunnistamiseen tulisi saada tukea ja ohjausta ja siitä tulisi puhua myönteisesti. Tukea voidaan tarjota monissa ympäristöissä, työpaikoilla, oppilaitoksissa ja harrastuksissa. Osaamisen validoinnin tulisi tapahtua tarkoituksenmukaisesti ja validoivan tahon tulisi olla oikea. Monet toimijat myös lähtevät innostuneesti mukaan osaamisen tunnistamiseen, jos vain siihen on mahdollisuus.⁵

2.2 Tutkintojen viitekehykset Suomessa ja Euroopassa

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (European Qualifications Framework, EQF) on yhteinen eurooppalainen malli osaamisen kuvaamiseen. Alkuperäinen suositus eurooppalaisesta tutkintojen viitekehuksesta annettiin vuonna 2008 ja se päivitettiin vuonna 2017. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys koostuu kahdeksasta tasosta, joille kullekin on määritetty kuvaus siitä millaista osaamista (tiedot, taidot, vastuu ja itsenäisyys) kyseinen taso tuottaa. Kaikkiaan 35 maata on laatinut oman kansallisen viitekehöksensä ja suhteuttanut sen tasot eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen. Jäsenvaltioiden tekemä sijoittelu käsitellään EU-tason neuvoo-antavassa ryhmässä.

Jäsenvaltiot päivittävät kansainväliseen käyttöön tarkoitettua sijoitteluraporttiaan kun kansallinen tilanne muuttuu. Suosituksen liitteet (6 kpl) ovat tärkeitä viitekehystä

3 <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM004:00/2019>

4 Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:46

5 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 21.10.2021 Tapio Huttula ja Milma Arola, Sitra

laajennettaessa. Liitteissä kuvataan määritelmät, tasojen osaamiskuvaukset, arviointiperusteet ja menettelyt eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen sijoittamiseksi, tutkintojen laadunvarmistusperiaatteet kansallisissa viitekehyksissä, opintopistejärjestelmien periaatteet sekä malli EQF-tason tutkintoja koskevien tietojen sähköistä julkaisemista varten.⁶ Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehystä päivitetään ja täydennetään muuttamalla valtioneuvoston asetuksen (120/2017) liitettä. Muutoksista vastaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

Tutkintojen viitekehysten tavoitteena on helpottaa eri maiden tutkintojen ja niiden tasojen vertailua ja siten edistää liikkuvuutta, läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta kansallisesti ja kansainvälisesti. Viitekehys myös parantaa tutkintojärjestelmän toimivuutta ja selkeyttä, määrittelee tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien välisiä suhteita, helpottaa koulutusjärjestelmässä liikkumista ja edistää siirtymistä jatko- ja lisäopintoihin. Viitekehys voi myös tukea ja tehostaa aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä edistää työllistymistä ja integroitumista yhteiskuntaan. Oppilaitoksille viitekehyksestä on apua niiden kehittäessä opintosuunnitelmiaan osaamistavoitteita korostavaan suuntaan.

Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys (englanniksi Finnish National Framework for Qualifications and Other Competence Modules, lyhenne FiNQF) kuvaa kansalliseen koulutusjärjestelmäämme kuuluvat tutkinnot, oppimäärät ja muut laajat osaamiskokonaisuudet. Tutkinnot, oppimäärät ja muut laajat osaamiskokonaisuudet on sijoitettu kahdeksalle tasolle niiden edellyttämän osaamisen perusteella. Viitekehysten tasot kuvaavat, mitä tutkinnon, oppimäärän tai osaamiskokonaisuuden suorittanut tietää, ymmärtää ja osaa tehdä. Kunkin tason tuottama osaaminen on määritelty valtioneuvoston asetuksessa ja kuvaukset vastaavat eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten vaatavuustasoa.

Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (93/2017⁷) tuli voimaan 1.3.2017. Lakia sovelletaan myös muihin laajoihin osaamiskokonaisuuksiin, joiden osaamistavoitteista säädetään laissa taikka säädetään tai määrätään lain nojalla, jos ne ovat kelpoisuus- tai pätevyysvaatimuksena ammatissa tai tehtävässä toimimiseen tai muutoin liittyvät osaamisen kehittämiseen tai ammattitaidon parantamiseen. Suomen kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=NL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=NL)

⁷ Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (93/2017): <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170093>

Tarkempia säännöksiä laissa tarkoitettujen tutkintojen, oppimäärien ja muiden laajojen osaamiskokonaisuuksien sijoittumisesta eri vaatavuustasoille annetaan valtioneuvoston asetuksella tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (120/2017⁸). Asetus tuli voimaan 1.3.2017. Asetuksen varsinainen sisältö on liitteessä, jonka mukaisesti laissa tarkoitettut tutkinnot ja oppimäärät sekä muut laajat osaamiskokonaisuudet sijoittuvat tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen tasoille. Kansallista viitekehystä on alkuperäisen lainsäädännön voimaantulon eli v. 2017 jälkeen laajennettu jo kahteen otteeseen. Ensin asetusmuutoksella 15.2.2020 ns. laajentamistyöryhmän esityksestä ja uudella asetusmuutoksella 1.8.2022 sidosryhmien jättämien hakemusten perusteella.

Hallinnonalat ja sidosryhmät voivat esittää uusia osaamiskokonaisuuksia Suomen kansalliseen viitekehykseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö käsittelee esitykset vähintään kahden vuoden välein. Käsitteilyyn otetaan kyseisenä vuonna maaliskuun loppuun mennessä tehdyt esitykset. Opetushallitus kokoaa esitykset, antaa niistä lausunnon ja toimittaa ne opetus- ja kulttuuriministeriöön. Opetus- ja kulttuuriministeriö arvioi esitykset ja konsultoi tarvittaessa muita hallinnonaloja ja sidosryhmiä. Tehtyjä esityksiä arvioidaan lainsäädännössä määriteltyjen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön v. 2018 työskennelleen viitekehyksen laajentamistyöryhmän tarkentamien kriteerien perusteella. Kriteerit koskevat osaamiskokonaisuuksi osaamisperustaisuutta ja säädösperustaa, tehtävää, vakiintuneisuutta ja tunnettua sekä laajuutta. Luonnos asetuksen liitteen muuttamisesta lähetetään lausunto-kierrökselle ennen asetuksen antamista.

Osaamisen tunnistamisen työryhmässä on käsitelty tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamismahdollisuuksia osaamisen tunnistamisen kehittämiseksi. Työryhmän ehdotus viitekehyksen laajentamisesta on esitelty tämän raportin luvussa 3.2.

2.3 Pienet osaamiskokonaisuudet

Pieniä osaamiskokonaisuuksia hyödyntämällä voidaan tukea elinikäistä oppimista ja hankitun osaamisen tunnistamista. Euroopan unionin neuvosto antoi kesäkuussa 2022 jäsenmaille suosituksen pienistä osaamiskokonaisuuksista tarkoituksena tukea jäsenmaiden kansalaisten elinikäistä oppimista ja työllisyyttä. Aikaisemmin Euroopassa ei ole ollut yhteistä määritelmää eikä yhteisiä standardeja pienille osaamiskokonaisuuksille.

8 Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (120/2017): <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170120>

Suomessa ei ole kansallisella tasolla – eri koulutusasteilla ja muilla toimijoilla – vakiintunut yhdenmukaista määritelmää tai tulkintaa siitä, mitä pienillä osaamiskokonaisuuksilla käytännössä tarkoitetaan. Euroopan unionin neuvoston suositus antaa kuitenkin hyvän raamin jatkokeskusteluille, jotka ovatkin jo käynnistyneet sekä toisen ja korkea-asteen että vapaan sivistyksen osalta ja työelämän näkökulmasta. Tähän keskusteluun liittyvät myös osaamismerkkit ja niiden kehittäminen.

Pienet osaamiskokonaisuudet tukevat osaamisen kehittämistä matalalla kynnyksellä, kannustavat isompien kokonaisuuksien haltuunottoon ja luovat uskoa omiin oppimiskykyihin. Elinikäisen oppimisen tukena ne helpottavat työn ja oppimisen välistä vuorottelua. Tutkintokoulutusta voidaan niiden avulla kehittää modulaarisempaan ja joustavampaan suuntaan tai tarjota räätälöityjä koulutuksia osaamisvajeiden parantamiseen laajojen kokonaisuuksien sijaan.⁹ Myös digitaalisen ja vihreän siirtymän tavoitteiden toteuttamisessa pienillä osaamiskokonaisuuksilla voi olla merkittävä rooli. (Council of the European Union 2022.)

Neuvosto suosittaa, että jäsenmaat soveltaisivat yhteistä EU:n määritelmää, EU:n normeja ja keskeisiä periaatteita pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa ja myöntämisessä. Suosituksessa esitetään muun muassa, että pienille osaamiskokonaisuuksille tulee aina esittää tietyt vakiotiedot kuten oppimistulokset, työmäärä ja arvioinnin tyyppi. Lisäksi pienten osaamiskokonaisuuksien ekosysteemiä tulee kehittää tukemalla pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistä erilaisissa ympäristöissä: virallisten oppimisympäristöjen lisäksi epävirallisissa ja arkioppimisympäristöissä. (Council of the European Union 2022.)

EU haluaa myös, että pienistä osaamiskokonaisuuksista tulee siirrettäviä siten, että henkilö voi tallentaa tiedon suorituksestaan valitsemaansa järjestelmään ja jakaa kokonaisuuksia myös koulutusalojen sisällä ja niiden välillä, kuten myös kansainvälisesti. Lisäksi niiden tulisi olla kerrytettäviä eli suunniteltu modulaarisiksi, jotta niihin voidaan lisätä muita pieniä osaamiskokonaisuuksia suurempien osaamiskokonaisuuksien luomiseksi. Suoritusten kerryttämisestä tai yhdistämisestä päätäisivät suosituksen mukaisesti vastaanottavat organisaatiot (esim. oppilaitokset, työnantajat jne.) omien käytäntöjensä mukaisesti, ja niiden olisi tuettava oppijan tavoitteita ja tarpeita. Kerryttäminen ei automaattisesti luo oikeutta tutkintoon. Alueelliset ja kansalliset viranomaiset tai instituutit tekevät tällaiset päätökset myöntämismenettelyjensä mukaisesti. (Council of the European Union 2022.)

9 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 20.1.2022 Jonna Korhonen, opetus- ja kulttuuriministeriö

2.4 Osaamismerkki ja niiden hyödyntäminen Suomessa

Osaamisen näkyväksi tekemisessä hyödynnetään enenevässä määrin digitaalisia osaamismerkkejä. Osaamismerkeillä voidaan tunnistaa pieniä osaamiskokonaisuuksia ja muualla hankittua osaamista sekä tehdä osaamista näkyväksi ja hyödynnettäväksi. Niitä on viime vuosina otettu käyttöön erityisesti ammatillisen ja korkeakoulutuksen ja vapaan sivistystyön kentillä, mutta myös jonkin verran työelämässä. Osaamismerkkien hyödyntämisen laajuudesta ei ole kattavaa tietoa. Erona osallistumismerkkiin on, että osaamismerkki sisältää kriteerit ja yhteisen näkemyksen pätevyyydestä tai osaamisesta. (Oosi, O. ym. 2020.)

Digitaalinen osaamismerkki on todiste osaamisesta, ja se koostuu tunnustekuvasta ja siihen liitetystä tietosisällöstä josta näkyvät merkin nimi, myöntäjän tiedot, osaamistavoitteet, arviointikriteerit, osaamisen osoittamisen tapa sekä osaamiskuvaukseen vaadittavat todisteet. Merkkien hallinnointiin tarvitaan oma sovellus, joista Suomessa yleisesti käytössä on Open Badge Factory-sovellus¹⁰. Merkin saaja kerää osaamisellaan ansaitsemansa osaamismerkki omaan merkkireppuunsa (Mozilla Backpack). Merkkien käytöstä ja julkisesta jakamisesta päättää merkin saaja itse. Merkit voi linkittää osaksi omaa ansioluetteloa tai sosiaalisen median sivustolle. Merkkejä voidaan jo nyt jakaa myös eräissä suljetuissa verkko-oppimisympäristöissä kuten Moodlessa ja visualisoida siten esimerkiksi opintojen edistymistä. Merkkejä myönnetään hakemukseen perustuen.¹¹

Osaamismerkkejä on hyödynnetty esimerkiksi ammatillisissa opettajakorkeakouluissa, joissa niitä on käytetty laajasti ja käytöstä on kerätty myös tutkimustietoa. Yliopistoista esimerkiksi Oulun yliopistossa on edistetty ongelmanratkaisutaitojen parantamista osaamismerkein. Pelialan osaamista on tehty näkyväksi kuuden pelikouluttajaoppilaitoksen päättyneessä yhteishankkeessa ”Osaamisen pelimerkit”. (Oosi, O. ym. 2020.)

Työelämässä osaamismerkkejä on hyödynnetty aiempaa enemmän. Osaamismerkkien käytöstä työelämässä yksi esimerkki on Helsingin kaupungin opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämisen malli, jota todennetaan osaamismerkein. Osaamismerkkejä on käytetty myös jälleenmyyjien osaamisen tunnistamiseen. (Oosi, O. ym. 2020.)

Asiantuntijakeskustelussa tuli esille myös muita esimerkkejä työelämässä hyödynnetyistä osaamismerkeistä. Keskustelussa mainittiin muun muassa ICT-alan sertifikaatit, Keskon yhteistyö ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen kanssa ja Fortumilla kehitetty henkilöstön osaamisen kehittämisen malli osaamismerkkien avulla.¹²

10 Open Badge Factory: <https://openbadgefactory.com>

11 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 20.1.2022 Sanna Brauer, Oulun ammattikorkeakoulu

12 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 20.1.2022 Sanna Brauer, Oulun ammattikorkeakoulu

Vapaassa sivistystyössä kansalaisopistot ovat myös hyödyntäneet osaamismerkkejä. Opin-
tokeskus Sivos on luonut noin 50 osaamismerkkiä, muun muassa järjestötoimintaan ja
niille maahanmuuttajille, jotka osallistuvat perustaitokoulutukseen. Partio toiminnassa voi
hankkia osaamismerkkejä muun muassa johtamisesta, kouluttamisesta, ohjaamisesta sekä
turvallisuuden ja laadun kehittämisestä. Muita toimijoita, joiden toiminnassa hankittua
osaamista voi todentaa osaamismerkillä ovat esimerkiksi 4H, Martat ja Mannerheimin las-
tensuojeluliitto. (Oosi, O. ym. 2020.)

Osaamismerkkien kirjon yhtenäistämiseksi on ollut käynnissä pilotteja, joissa luodaan val-
takunnallisia osaamismerkkejä. Näistä yksi esimerkki on Tiede Tietoyhteiskunnan Kehittä-
miskeskus ry (TIEKE) koordinoima valtakunnallisten digitaitojen tunnistamisen osaamis-
merkkihanke ”Osuvat taidot”. Hankkeessa kehitettyjä digitaitojen osaamismerkkejä voi
suorittaa opiskelija, työelämässä oleva tai ihan kuka tahansa kansalainen oman kiinnostuk-
sensa mukaan. Osaamismerkistö koostuu kymmenestä osaamismerkistä ja viidestä koonti-
merkistä. Koontimerkin saadakseen tulee suorittaa kaikki kyseisen osaamistason osaamis-
merkit ja edellisen tason koontimerkki. (Digitaitojen osaamismerkkijärjestelmä 2022.)

Osaamisen tunnistamisen työryhmän 18.11.2021 järjestämässä sidosryhmien kuulemisti-
laisuudessa osallistujat toivat esiin erilaisia näkökulmia osaamismerkkeihin. Sidosryhmät
pitivät osaamismerkkejä erinomaisena oppimisen tukena ja osaamisen tunnistamisen ja
tunnustamisen apuna. Osin niiden työelämärelevanssia pidettiin kevyenä, sillä myöntäjiä
ja kriteereitä nähtiin olevan monenlaisia. Osaamismerkkien oikeudenmukaisuutta ja läpi-
näkyvyyttä pidettiin tärkeinä kehittämisperiaatteina.

Sidosryhmien ehdotuksissa osaamismerkkien kehittämiseksi esille tulivat muun muassa
tarve kehittää yleisiä työelämätaitoja koskevia osaamismerkistöjä ja niille yhteisiä kritee-
reja yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Lisäksi joustavuus nähtiin tärkeänä; keskeistä
olisi, että luodut osaamismerkkien kriteerit koskisivat osaamismerkkien laatua, eivät nii-
den sisältämää osaamista, jotta niiden sisältö pysyy ajankohtaisena. Osaamismerkkeille kai-
vattiin yhteisiä kanavia, esimerkiksi mahdollisuutta viedä niitä kansalliseen tietovarantoon
Koskeen. Yhtenäisempiä rakenteita ja prosesseja kaivattiin myös.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä on käsitellyt osaamismerkkien kehittämistä. Työryh-
män ehdotus osaamismerkkien kehittämiseksi on esitelty tämän raportin luvussa 3.3.

2.5 Muut osaamisen tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen tavat

Osaamista kertyy työelämässä kuten myös vapaa-ajalla ja harrastuksissa tai vaikkapa perhe-elämässä. Työssä syntyneen osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi työpaikoilla on enenevässä määrin erilaisia työpaikkakohtaisia työkaluja ja prosesseja käytössä. Työkalut ja ohjaus eivät kuitenkaan tavoita työikäisiä aina kovin hyvin¹³. Työpaikkojen käytössä olevat osaamisen tunnistamisen prosessit ja työkalut ovat usein lähellä yritysten strategiaa, eivätkä ne siksi ole aina julkisia (Oosi, O. ym. 2020).

Eri tavoin kertynyttä osaamista voidaan tehdä näkyväksi monenlaisilla dokumenteilla, kuten työtodistuksilla, työnäytteillä tai portfolioilla. Työelämässä osaamista todentavat myös monenlaiset passit ja kortit, joista monet ovat alakohtaisia ja osa lakisääteisiä. Ne voivat myös kuulua ammatillisen tutkinnon suorittamiseen. Joissakin ammateissa ja tehtävissä toimiminen voi edellyttää tiettyjen pätevyyksien tai lupien suorittamista, esimerkiksi hygieniapassia tai tulityökorttia. Osa korteista tai passeista on vapaaehtoisia, mutta ne voivat olla eduksi työtä hakiessa. Myös osaamistodistuksissa, joita käytetään erityisesti työpaikoilla, kerrotaan saavutetusta osaamisesta. Vapaa-ajalla erilaisissa harrastuksissa, kansalais-toiminnassa jne. syntyvää osaamista voidaan myös kuvata monenlaisilla dokumenteilla tai esimerkiksi saavutettua taitotasoa osoittavilla diplomeilla, kunniakirjoilla tai tunnusmerkeillä ja niiden väreillä.

Omaa osaamista kuvataan työtä hakiessa ansioluettelossa ja työhakemuksessa sekä usein myös sosiaalisessa mediassa kuten LinkedIn:ssä. Työpaikkojen sisällä työntekijöiden osaamista voidaan tehdä näkyväksi monin tavoin, esimerkiksi osaamisportfolioilla tai osaamiskartoituksilla tai -keskusteluilla. Opinnollistaminen on myös keino tehdä työssä hankittua osaamista näkyväksi suhteessa koulutusjärjestelmään.

Osaamisen tunnistamisen työryhmän järjestämässä sidosryhmien kuulemistilaisuudessa 18.11.2021 tuli esille erilaisia näkökulmia ja kehittämiskohteita osaamisen näkyväksi tekemisen parantamiseksi. Nykyisinä haasteina tunnistettiin erityisesti työpaikoilla ja virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella saavutetun osaamisen näkyväksi tekemisen puuttuvat työkalut. Lisäksi oli havaittu, että geneerisiä työelämäosaamisia (esim. verkosto-osaaminen, kehittämisosaaminen) on vaikea sanoittaa ja mitata, jolloin niiden tunnistaminen ja tunnustaminen on myös haastavampaa. Etenkin vapaaehtoistyössä tai vapaa-ajalla kertyneen osaamisen näkyväksi tekemiseksi tarvitaan työkaluja. Osaamiselle oikeiden ja asiayhteyteen sopivien sanojen löytäminen voi olla myös hankalaa. Lisäksi osaamisen

¹³ Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 21.10.2021 Milma Arola ja Tapio Huttula, Sitra

sanoittamiseen ja näkyväksi tekemiseen tarvitaan usein apua, ohjausta ja valmiuksien parantamista ja tätä ei ole aina saatavilla. Osaamisen kuvausten kehittämistä olisi myös hyötyä kaikille osapuolille.

Työryhmä on käsitellyt kokouksissaan ehdotuksia osaamisen kuvausten ja näkyväksi tekemisen kehittämiseksi. Ehdotukset on esitelty tämän raportin luvussa 3.4.

2.5.1 Osaamisen tunnistaminen työpaikoilla

Koska osaaminen kehittyy työssä käyvillä aikuisilla ennen kaikkea työn lomassa ja työtä tekemällä eli työn arjessa, on olennaista, että työssä käyvillä ja työikäisillä on keinoja sanoittaa ja tehdä työssä kertynyttä osaamistaan näkyväksi. Oppimista työpaikoilla edistävät esimerkiksi myönteinen kulttuuri, jossa virheiden tekeminen on sallittua ja työntekijöiden riittävä autonomia. (Collin, K., Jaakkola, M. & Lemmetty, S. 2022.)

Työpaikoilla tapahtuvat osaamisen tunnistamisen tilanteet liittyvät useimmiten työnhakuun, rekrytointeihin ja työuran muutoksiin. Osaamisen tunnistamisen käytännöt työpaikoilla vaihtelevat ja ne ovat usein yrityskohtaisia ja lähtöisin organisaation strategiasta. Työelämässä osaamisia sanoitetaan eri tavoin kuin koulutusjärjestelmässä, mikä voi vaikeuttaa osaamisen sanoittamista ja näkyväksi tekemistä. Palveluita ja työkaluja on työelämässä syntyneen osaamisen tunnistamiseksi olemassa, ne eivät kuitenkaan aina ole kovin laajasti käytössä. (Oosi, O. ym. 2020.)

Rekrytoinnissa työnhakijan osaamista tunnistetaan hakemuksia käsitellessä ja haastatteluissa. Lisäksi työnantajat voivat käyttää erilaisia arviointeja tai työsimulaatiotehtäviä rekrytoinnin apuna. Työnhakijana oman osaamisen kuvaamiseen saa apua TE-palveluista ja oppilaitoksista. Myös ammattiliitot tarjoavat valmennusta osaamisen tunnistamiseen eri tilanteissa oleville jäsenilleen. (Oosi, O. ym. 2020.)

Työuran aikana osaamista tunnistetaan työpaikoilla organisaatioiden omista lähtökohdista kehitetyillä malleilla ja prosesseilla. Tyypillisesti keskusteluja käydään työntekijän ja työnantajan välillä kehityskeskusteluissa tai toteuttamalla erilaisia kompetenssimittauksia. Organisaatiokohtaisten osaamisen tunnistamisen mallien lisäksi käytössä on yleisesti käytössä olevia toimintamalleja, jotka liittyvät tiettyyn taitoon tai kykyyn, tietyn alan standardeihin tai alalle tyypillisiin käytäntöihin. (Oosi, O. ym. 2020.)

Työpaikoilla hyödynnettävät osaamiskartoitukset voidaan jakaa kolmeen kategoriaan. Ensimmäisenä ovat erilaiset testit, lisenssit ja toimittajien tarjoamat koulutukset. Näitä käytetään esimerkiksi tiettyihin ohjelmistoihin tai lisensseihin liittyen. Toisena kokonaisuutena ovat työelämän korttikoulutukset ja pätevyudet. Nämä ovat yleensä pakollisia

työntekijälle. Tällaisiin kuuluvat esimerkiksi hygienia- ja anniskelupassit. Kolmantena ovat työelämän tarpeisiin validoidut koulutukset kuten kansainvälisesti auktorisoitu personal trainer -koulutus. (Oosi, O. ym. 2020.)

Esimerkkinä työpaikoilla tapahtuvasta osaamisen tunnistamisesta työryhmä kuuli Borealis Kasvinjalostus Oy:n osaamisen tunnistamisen menetelmistä. Borealiksessa erilaisia henkilöstön osaamisista on kartoitettu Oskar-osaamiskartoitustyökalun¹⁴ avulla. Osaamisen kehittämisen systematisointi aloitettiin määrittämällä ensin tulevaisuuden osaamistarpeet, jonka jälkeen jokainen tiimi arvioi millaista osaamista tiimissä tarvitaan nyt ja millaista 5–10 vuoden päästä.¹⁵

Esimerkkinä yritysten sisäisistä järjestelmistä työryhmässä esiteltiin Goforen osaamisen kartoittamiseksi ja kohtaannon parantamiseksi yrityksen sisäiseen käyttöön kehitetty Hoito-järjestelmä. Järjestelmä ohjaa Goforen toimintaa, auttaa yritystä löytämään asiantuntijat asiakkaan tarpeisiin ja auttaa asiantuntijoita löytämään mielenkiintoisia projekteja. Järjestelmä on avoin ja läpinäkyvä.¹⁶

2.5.2 Vapaa-ajalla kertyneen osaamisen tunnistaminen

Vapaa-ajalla, harrastuksissa ja muutoin arjessa tapahtuva oppiminen on myös hyvin moninaista. Siihen sisältyvät niin ihmissuhteet kuin esimerkiksi vapaaehtois-, luottamus- tai järjestötoimintaan osallistuminen. Eniten itselle tärkeitä taitoja oli Sitran (2019) toteuttaman kyselyn mukaan opittu perhe-elämässä ja ihmissuhteissa.

Vapaa-ajalla ja harrastuksissa kertyy ihmisille monenlaista arvokasta osaamista, tietoja ja taitoja, joista osa voi jäädä näkymättömäksi, koska tällaista osaamista on usein hankala havaita ja sanoittaa, emmekä myöskään ole tottuneita siihen. Vapaa-ajalla kertyneestä osaamisesta olisi kuitenkin usein hyötyä työelämässä, mutta yhteyden löytäminen vapaa-ajan osaamisen ja työelämäosaamisen välille ei ole aina helppoa ja se edellyttää osaamisen pilkkomista pienempiin osiin. Oppimiseen panostaminen myös koulutusjärjestelmän ulkopuolella hyödyttää ja uudistaa myös työelämää ja koulutusjärjestelmää. (Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso L. 2022.)

14 Oskar-osaamiskartoitustyökalu: <https://bearit.fi/digitaaliset-tyoelamapalvelut/oskar/>

15 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 10.2.2022 Markku Äijälä, Borealis Kasvinjalostus Oy

16 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 10.2.2022 Juho Salmi, Gofore

Järjestöistä erityisesti Partio on kehittänyt osaamisen näkyväksi tekemisen työkalujaan, sillä toiminnassa on mahdollista suorittaa esimerkiksi osaamismerkkejä, joilla partioharrastuksessa kertynyttä osaamista voi tehdä näkyväksi. Myöhemmin myös muut järjestöt ovat lähteneet mukaan kehitystyöhön ja niiden toiminnassa saadun osaamisen näkyväksi tekemiseksi on kehitetty erilaisia menetelmiä ja työkaluja.

2.5.3 Opinnollistaminen

Opinnollistaminen on keino tunnistaa erityisesti työssä hankittua osaamista ja verrata sitä virallisen koulutusjärjestelmän tutkintovaatimuksiin. Osaamisen tunnustaminen tapahtuu oppilaitoksissa. Opinnollistamisen käsite on vielä vakiintumaton ja kentällä käytössä on opinnollistamiseen monenlaisia lähestymistapoja (Owal Group 2022).

Opinnollistamisen käyttö on viime vuosina yleistynyt ja monipuolistunut. Varsinkin ammattikorkeakouluissa on viime vuosina aktiivisesti kehitetty työssä hankitun osaamisen opinnollistamista osaksi opintoja. Yhtenä esimerkkinä tällaisesta työstä on Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Work & Study-malli¹⁷. Ammatillisen koulutuksen puolella opinnollistetaan esimerkiksi työpajoilla tehtyä työtä osaksi ammatillisia tutkintoja. Vapaan sivistystyön puolella taas on viime vuosina aktiivisesti opinnollistettu vapaaehtoistehäviä ja niiden dokumentoinnissa on hyödynnetty osaamistodistuksia ja digitaalisia osaamismerkkejä.

Opinnollistamista on toteutettu työllisyyspalveluissa esimerkiksi Kainuun alueella työpajalla, kunnan toimintayksikössä, yrityksessä, järjestössä tai yhdistyksissä. Opinnollistamisen kautta eri ympäristöissä hankitusta osaamisesta tulee vertailukelpoista. (Kainuulainen opinnollistamismalli 2021.)

Kainuulainen opinnollistamismalli on työllisyyden tueksi rakennettu ja toimivaksi todettu opinnollistamismalli. Malli on alun perin ESR työllisyydenhoidon hankkeilla kehitetty vuonna 2016. Opinnollistamismalli on tehnyt harvaan asutulla alueella osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia saavutettavammaksi ja siitä on ollut monia hyötyjä. Opinnollistaminen tekee osaamista näkyväksi, lisää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, rohkaisee kohti opintoja tai työllistymistä, voi toimia väylänä tutkintojen osien tai tutkintojen suorittamiseen, oppisopimuskoulutukseen tai työllistymiseen, lisää ohjausosaamista työpaikoilla, vähentää työttömyyttä ja kuntien työttömyydenhoidon kustannuksia ja tuo osaavaa työvoimaa yritysten tarpeisiin.¹⁸

17 <https://www.workandstudy.fi>

18 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 16.12.2021 Anja Pääkkönen, Kainuun ELY-keskus ja Virpi Heikkinen, Kuhmon kaupunki

Opinnollistamisen mahdollisuuksia työllisyyspalveluissa voitaisiin työ- ja elinkeinoministeriön tilaaman selvityksen mukaan (Owal Group 2022) edistää muun muassa vahvistamalla tietoisuutta opinnollistamisesta, kehittämällä yhteistyötä ja jakamalla hyviä käytäntöjä eri toimijoiden välillä.

Työelämässä opinnollistamista on hyödyntänyt esimerkiksi Hesburger, joka on käyttänyt opinnollistamista henkilökunnan sitouttamisen keinona. Työntekijä, jolla on työn kartuttamaa osaamista, muttei ammatillista tutkintoa tai muodollista näyttöä osaamisestaan, on suorittanut töitä tekemällä alan ammatillisen tutkinnon tai sen osia. Myös McDonaldsin ravintolapäälliköiden työtä on opinnollistettu Haaga-Heliassa koulutuskokonaisuudella, joka tuottaa restonomi (AMK) -tutkintoa vastaavan osaamisen. Työelämän näkökulmasta opinnollistamiseen liittyvät palvelut ovat vielä puutteellisia ja tietoa työsuhteen aikaisesta osaamisen tunnistamisesta suhteessa tutkintovaatimuksiin tarvitaan nykyistä enemmän. Tällä voitaisiin vastata paremmin kohtaanto-ongelmaan ja varmistaa osaavan työvoiman saatavuus ja sen pysyvyys varsinkin pk-yrityksissä.¹⁹

Korkeakouluissa opinnollistamista on toteutettu kolmessa eri muodossa, joita ovat opiskelijalähtöinen-, työpaikkalähtöinen- ja korkeakoululähtöinen opinnollistaminen. Opiskelijalähtöinen opinnollistaminen tarkoittaa sitä, että työssä hankittu osaaminen katsotaan opintojakson suorittamiseksi tai osaksi sitä. Työpaikkalähtöisen opinnollistamisen tavoitteena on usein osaavan työvoiman sitouttaminen organisaatioon, kuten edellä Hesburgerin ja McDonaldsin kohdalla. Tällä tavoin työssä hankittua toimialaan liittyvää osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan ja sen lisäksi hankitaan laajempaa näkemystä ja tutkintoon johtavaa koulutusta työntekijöille. Korkeakoululähtöinen opinnollistaminen on korkeakoulun sisäinen kuvio, jossa opiskelun kautta kokonainen tai osa opintojaksosta toteutetaan asiakastyönä, TKI-hankkeissa tai muina projekteina.²⁰

Työpajakentällä osaamista tehdään näkyväksi mm. osaamistodistuksilla ja opinnollistamalla. Osaamistodistusvälineinä hyödynnetään esimerkiksi Osaan.fi-palvelua tai PAIKKO-osaamistodistustyökalua²¹. Työpajatoiminnan opinnollistamisella tarkoitetaan esimerkiksi Inton opinnollistamismallissa²² kokonaisuutta, joka sisältää työpajan oppimisympäristön tunnistamisraportin laatimisen, osaamistodistusvalmiuden hankkimisen ja näytön järjestämisen työpajaympäristössä. Osaamistodistus ei vastaa koulutuksen järjestäjän

19 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 16.12.2021 Spring House – Staffpointin terveiset

20 Osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksessa 16.12.2021 Hannu Kotila ja Marjaana Mäkelä, Haaga-Helia

21 Osaamisen tunnistamisen järjestelmä PAIKKO: <https://www.paikko.fi/>

22 Inton opinnollistamismalli: <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/opinnollistaminen/inton-opinnollistamisen-malli/>

myöntämään tutkintotodistusta, mutta se voidaan huomioida mahdollisten opintojen henkilökohtaistamisvaiheessa pajajakson jälkeen. Osaamistodistuksesta voi olla myös hyötyä valmentautujalle työnhaun yhteydessä. (Inton opinnollistamisen malli.)

2.6 Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Monet syyt, kuten kieli, todistukset, konteksti, erot koulutusjärjestelmissä, työelämässä tai ammateissa tekevät ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisesta hankalampaa kuin Suomessa hankitun osaamisen tunnistamisen.

Maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille palveluita tarjoavat Osaamiskeskukset, joita löytyy Helsingistä, Espoosta, Vantaalta, Turusta, Tampereelta, Lahdesta, Oulusta ja Jyväskylästä. Muiden palveluiden lisäksi Osaamiskeskukset tarjoavat osaamisen kartoituspalveluita ja ohjausta. Osaamiskartoituksessa hyödynnetään esimerkiksi Osaan.fi tai ForeAmmatti-palveluita ja siinä kartoitetaan kielitaitoa, matematiikan osaamista, oppimisedellytyksiä ja työ- ja toimintakykyä. (Oosi, O. ym. 2020.)

Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista koskevat pääosin samat säädökset kuin Suomessa hankittua osaamista tunnistettaessa. Tietyissä tapauksissa ulkomailla hankitun osaamisen tai tutkinnon tunnustaminen on erikseen varmistettu säädöksissä. Näitä ovat jatko-opintokelpoisuudet, virkakelpoisuudet ja pätevyudet säänneltyihin ammatteihin. EU:n vaikutuksesta sekä työvoiman vapaan liikkuvuuden edistämisen myötä osaamisesta käytävässä keskustelussa korostetaan erojen sijaan yhtäläisyyksiä ja näkemystä siitä, että osaamista voi hankkia monin eri tavoin.

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamisesta vastaavat viranomaiset, työnantajat, oppilaitokset tai korkeakoulut sen mukaan, mihin tarkoitukseen tutkinnon tunnustamista haetaan. Tutkinnon tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden ulkomainen tutkinto antaa työtä tai opiskelupaikkaa haettaessa. Yksityisellä sektorilla työnantajat arvioivat ulkomaisen koulutuksen antamaa pätevyyttä ja osaamista. Oppilaitokset ja korkeakoulut vastaavat akateemisesta tunnustamisesta eli opinto-oikeuden myöntämisestä ulkomailla suoritettujen koulutuksen perusteella ja ulkomaisten opintojen hyväksilukemisesta osaksi Suomessa suoritettavaa tutkintoa. Oppilaitokset ja korkeakoulut tunnistavat ja tunnustavat itsenäisesti myös opiskelijan muuta aiemmin hankkimaa osaamista.

Ulkomailla tutkinnon suorittanut tarvitsee toimivaltaisen viranomaisen päätöksen saadakseen kelpoisuuden Suomessa säänneltyyn ammattiin. Opetushallitus ylläpitää listausta

säännellyistä ammateista.²³ Säännellyllä ammatilla tarkoitetaan virkaa tai tehtävää, jonka aloittamisen tai harjoittamisen edellytyksenä on, että henkilö täyttää lainsäädännössä asetetut ammattipätevyyttä koskevat yksityiskohtaiset vaatimukset. Tarvittaessa toimivaltaisen viranomaisen antamassa päätöksessä määrätään, millä tavoin ulkomailla tehtävään pätevyityneen tulee täydentää osaamistaan ollakseen kelpoinen kyseiseen tehtävään Suomessa. Tunnustamisprosessit sekä vaadittava osaamisen täydentämisen tapa riippuvat hakijan kansalaisuudesta ja hankitun koulutuksen suoritusmaasta. Opetushallitus antaa myös maksullisia lausuntoja ulkomailla suoritetuista ammatillisista tutkinnoista²⁴. Lausuntoa voi käyttää tukena työnhaussa, mutta se ei anna kelpoisuutta sellaiseen ammattiin tai tehtävään, joka on Suomessa säännelty.

Maahan muuttaneiden osaamisen tunnistamisesta vuonna 2021 toteutetun tutkimuksen (Shemeikka, R. ym. 2021) mukaan monilla maahan muuttaneilla oli ollut haasteita kohtaamisissa TE-palveluiden kanssa. Tutkimuksen tuloksissa todettiin muun muassa, että monet eivät täysin ymmärtäneet syitä tehdyille osaamiskartoituksille ja monet kokivat, että TE-palveluissa ei ymmärretty asiakkaiden ammattialaa eikä palvelu ollut riittävän yksilöllistä. Suomen kielen puutteellinen osaaminen oli myös koettu ongelmaksi. Eri palveluissa tehdään osin päällekkäistä työtä ja alueellisia eroja on olemassa.

Maahan muuttaneiden osaamisen tunnistamisen onnistumiseen voivat vaikuttaa monet haasteet, kuten traumat, mielenterveyden haasteet sekä kognitiiviset vaikeudet. On mahdollista, että luottamus viranomaisiin puuttuu, mikä voi vaikeuttaa tunnistamista. (Shemeikka, R. ym. 2021.)

Tutkimuksen (Shemeikka, R. ym. 2021) mukaan maahan muuttaneiden osaamisen tunnistamisen haasteena oli myös se, että yksilön osaamisesta ei saada aina kattavaa kuvaa. Ei-formaalinen osaamisen tunnistamiseen tulisi myös kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Rekrytointitilanteissa koettiin, että työnantajat arvostavat enemmän Suomessa hankittua koulutusta ja myös rekrytointisyryntää ja rasismia esiintyy. Ongelmiin voidaan vaikuttaa muun muassa tietojärjestelmiä kehittämällä, kielitaitovaatimuksia järkeistämällä, osaamiskartoituksia kehittämällä, työnantaja- ja oppilaitosyhteistyöllä ja joustavia, monenlaisen osaamisen huomioivia välineitä kehittämällä. Palvelujen käyttäjien osallisuus on tärkeää.

23 Säännellyt ammatit ja toimivaltaiset viranomaiset ks. <https://www.oph.fi/fi/palvelut/saannellyt-ammattit-suomessa>

24 Lausunnot ulkomailla suoritetuista ammatillisista tutkinnoista: <https://www.oph.fi/fi/palvelut/lausunnot-ulkomailla-suoritetuista-ammattillisista-tutkinnoista>

Niillä alueilla, joilla on osaamiskeskus tai toimivat korkeakoulujen SIMHE-palvelut²⁵ (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) kartoittaminen ja tiedon siirtyminen on sujuvampaa. SIMHE-palveluilla tarkoitetaan maahanmuuton vastuukorkeakouluissa tehtävää työtä maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden korkeakoulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Työ on opetus- ja kulttuuriministeriön tukemaa.

2.7 Osaamisen tunnistamista tukevista ohjauspalveluista

Jatkuvan oppimisen toteutuminen ja oman osaamisen havaitseminen ja sanoittaminen voivat edellyttää laadukkaita ohjauspalveluita. On havaittu, että ohjauspalvelut eivät välttämättä tavoita kaikkia niitä tarvitsevia. Ohjaushenkilöstön osaamiseen tulisi myös kiinnittää huomiota. (Oosi, O. ym. 2020.)

Ohjauspalveluita kehitetään parhaillaan RRF-rahoituksella elinikäisen ohjauksen hanke-toiminnassa, mikä sisältää sekä TEM:n johtaman elinikäisen ohjauksen, tiedolla johtamisen, laadun ja koordinoinnin kehittämisen hankkeen että KEHA-keskuksen koordinoiman urasuunnittelutaitojen edistämishankkeen ja ohjausosaamisen kehittämisen. Hankkeet tekevät yhteistyötä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) kanssa.

Elinikäisen ohjauksen, ohjausosaamisen, tiedolla johtamisen, laadun ja koordinoinnin kehittämisen hankkeen tavoitteena on koordinoida valtakunnallisesti eri sektoreilla toteutettavien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämistä. Hankkeessa toteutetaan kansallinen ohjauksen tilan arviointi ja luodaan malli ja kehikko elinikäisen ohjauksen laadunvarmistukseen määrittelemällä poikkisektoriset laadun seurantakriteerit ja mittarit. Hanke myös kerää ja analysoi tietoa ohjauspalveluista, projekteista, käytännöistä ja työvälineistä sekä tarjoaa koottua tietoa ja työvälineitä kaikkien ohjaustoimijoiden käyttöön toiminnan tueksi ja valtakunnallisten elinikäisen ohjauksen strategisten tavoitteiden toteutumiseksi. Lisäksi hankkeessa pohditaan, millaisilla kansallisilla laatukriteereillä tai suosituksilla ohjauksen laatua voitaisiin vahvistaa. (ELO-tori, elinikäisen ohjauksen valtakunnallinen kehittäminen 2022–2024.)

TEM on sijoittanut osan elinikäisen ohjauksen hanketoiminnasta KEHA-keskukseen, joka on ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintopalveluja tuottava valtakunnallinen virasto. Urasuunnittelutaitojen edistämishankkeessa kehitetään kansallinen urasuunnittelutaitojen viitekehys sekä suunnitellaan toimenpiteitä urasuunnittelutaitojen kehittämiseksi ja kehittymisen seurantaan eri kohderyhmissä. Ohjausosaamisen

²⁵ Korkeakoulujen SIMHE-palvelut: <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen-ja-kansainvalisyys/korkeakoulut-tukemassa-maahanmuuttajia/simhe>

kehittämiskokonaisuudessa hanketyö käynnistyy ohjaajakoulutusten kokonaisrakenteen arvioinnilla, jossa tarkastellaan ohjausalan ammattilaisten osaamisvaatimuksia eri konteksteissa, eri koulutusväyliä ja -rakenteita sekä sisältöjä. Kokonaisuudessa laaditaan kansalliset ohjaustyön ydin- ja erikoisosaamisen kuvaukset. Hankkeessa kehitetään myös koulutusten sisältöjä vastaamaan monimuotoistuvia osaamistarpeita ja lisätään täydennyskoulutuksia liittyen ohjaajien digitaitoihin, kieli- ja kulttuuritietoisuuteen, vihreään siirtymään sekä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. (ELO-tori, elinikäisen ohjauksen valtakunnallinen kehittäminen 2022–2024.)

Työikäisille ohjausta tarjotaan TE-palveluissa, kuntien työllisyyspalveluissa sekä monialaisia palveluita tarjoavissa Ohjaamoissa ja työllisyyden yhteispalvelupisteissä. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjausta tarjotaan TE-palveluiden ammatinvalintapsykologien kautta kaikille työikäisille. Ohjauksellista tukea saa myös ura-, työnhaku- ja työhönvalmennuksista. Opiskelijat saavat ohjausta oppilaitosten kautta. Monialaiset Ohjaamot tarjoavat ohjauspalveluita alle 30-vuotiaille matalalla kynnyksellä. Ammattiliitot ja järjestöt sekä yksityiset toimijat tarjoavat työikäisille myös uraohjausta ja -valmennusta. Työpaikoilla uraohjausta on tarjolla vaihtelevasti, usein isommissa organisaatioissa enemmän kuin pienemmissä. (Arola M. ym. 2022.)

2.8 Sähköiset alustat ja menetelmät osaamisen tunnistamisen apuna

Tässä luvussa kuvataan osaamisen tunnistamisen apuna käytettäviä tai kehitettäviä sähköisiä alustoja ja menetelmiä.

2.8.1 Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus²⁶

Osaamisen tunnistamisen työryhmä tekee digitaalisten välineiden kehittämisessä yhteistyötä jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden (JOD) kanssa, joka on poikkiallinen hanke. Sitä toteutetaan opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä Opetushallituksen ja KEHA-keskuksen yhteistyönä. Kokonaisuus tekee siten yhteistyötä myös TE-palvelujen digitaalisten järjestelmien ja Työmarkkinatorin (TE-Digi) kehittämisen kanssa. Osaamisen tunnistamisen työryhmän näkökulmasta on keskeistä, että osaamisen tunnistamista ja osaamisen näkyväksi tekemistä koskevat osa-alueet tulevat kattavasti huomioiduksi palvelukokonaisuuden kehittämisessä.

²⁶ <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM069:00/2021>

Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelmaa on valmisteltu osana Suomen elpymis- ja palautumissuunnitelmaa, joka on osa Suomen kestävä kasvun ohjelmaa. Ohjelmalla tuetaan hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävä kasvua. Suomen elpymis- ja palautumissuunnitelmaan sisältyvä jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma muodostuu kahdesta osakokonaisuudesta: koko koulutusjärjestelmän kattava ja hallinnonrajat ylittävä jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus sekä korkeakoulutuksen digitalisaation ja joustavan oppimisen vahvistamisohjelma.

Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus -hankkeen päätavoitteena on kehittää yksilöiden ja yhteisöjen tarpeita vastaava valtakunnallinen palvelukokonaisuus tuemaan sujuvia siirtojä koulutuksessa, työelämässä ja niiden välillä. Palvelukokonaisuudella tuetaan yksilöiden koulutus- ja uravalintoja koko työuran ja elämän ajan.

Palvelukokonaisuudessa keskeistä on muun muassa kehittää älykkäitä digitaalisia palveluita kuten osaamisen kartoitus- ja tunnistamispalveluita, ohjauspalveluita, koulutuksen haku- sekä tarjontapalveluita ja näitä tukevia uusia tietovarantoja. Palvelukokonaisuudella on yhteistä rajapintaa myös muun muassa Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA), pohjoismaisen työvoimapalvelumallin, monialaisten palveluiden ja ohjauspalveluiden kehittämisen kanssa.

Osaamisen tunnistamisen työryhmän osalta keskeisiä ovat osakokonaisuudet, joissa käsitellään yksilön omien tietojen hallintaa ja yksilön osaamisen, kiinnostusten ja reunaehtojen kartoitusta sekä ohjaukseen liittyviä palveluita.

2.8.2 Osaamistieto KOSKI-palvelukokonaisuudessa

Vuoden 2018 alussa käyttöön otettu KOSKI-palvelukokonaisuus on virallisen koulutustiedon tietovaranto. Se sisältää valtakunnallisia perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietoja. Palvelusta vastaa Opetushallitus.

KOSKI-palvelukokonaisuuden yhteydessä toimii opinto- ja tutkintotietojen luovutuspalvelu (KOSKI-luovutuspalvelu), jonka kautta voidaan yhdistää ja luovuttaa tietoja ylioppilastutkinnoista alkaen vuodesta 1990, korkeakoulututkintoja ja opintosuorituksia sekä opiskeluoikeuksia pääsääntöisesti alkaen vuodesta 1995, perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietoja sekä ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja korkeakoulutuksen haku- ja valintatietoja. VIRT- opintotietopalvelu toimii korkeakoulujen tutkinto- ja opintosuoritusten osalta KOSKI-luovutuspalvelun tietolähteenä. Kansalaiset voivat katsella ja jakaa KOSKI-luovutuspalvelun kautta rekistereissä olevia opintotietojaan Oma Opintopolku -palvelun kautta. (VIRT- opintotietopalvelun tietojen käyttäminen -selvitys.)

Vapaassa sivistystyössä hankitun osaamisen vieminen tietovarantoihin edistyi, kun opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman vapaan sivistystyön kautta hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen työryhmän²⁷ työn seurauksena tiedot myös vapaan sivistystyön opintosuorituksista voidaan merkitä Opetushallituksen ylläpitämään Koski-tietovarantoon. Tämä muutos koskee vapaatavoitteisia, tutkintoon johtamattomia opintosuorituksia ja se tuli voimaan 1.8.2021. Uudistuksen myötä vapaan sivistystyön ja Koski-lainsäädäntöä muutettiin siten, että jatkossa myös kansalaisopistoissa, kansanopistoissa, kesäyliopistoissa, opintokeskuksissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa hankittu osaaminen on mahdollista tallentaa kansalliseen Koski-tietovarantoon opiskelijan suostumuksella tietyn edellytyksin. Tällaisia edellytyksiä ovat, että oppilaitoksen ylläpitäjä on päättänyt tarjota tätä mahdollisuutta koulutukseen osallistuville opiskelijoille, koulutuksen laajuus on määritetty opintopisteinä ja se on kuvattu ja arvioitu osaamisperusteisesti, ja että osaaminen on hyväksytty. (Koski ja osaamisen tunnustaminen.)

Hallitus antoi 19.9.2022 esityksen eduskunnalle laeiksi valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä annetun lain sekä taiteen perusopetuksesta annetun lain muuttamisesta.²⁸ HEssa säädetään uudesta Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) hankkiman muun kuin säännellyn koulutuksen rekisteristä (tekninen toteutus Koski-palvelussa) ja lisäksi säädetään vapaan sivistystyön oppilaitoksen ylläpitäjille velvollisuus tallentaa Koski-tietovarantoon Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) rahoittamia koulutuksia koskevat tiedot. Lisäksi hallituksen esityksessä tehdään mahdolliseksi tallentaa taiteen perusopetuksen tietoja Koski-tietovarantoon. Lait tulevat voimaan 1.1.2023 ja JOTPA:n rahoittamien koulutusten tiedot vuodelta 2022 tulee tallentaa rekisteriin 30.4.2023 mennessä.

2.8.3 Työkaluja ja menetelmiä osaamisen näkyväksi tekemiseksi

Osaamisen näkyväksi tekemisen avuksi on olemassa laaja kirjo työkaluja ja menetelmiä. Osaamisen tunnustamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi oli raportin kirjoittamishetkellä muun muassa seuraavia työkaluja käytössä.

- OSSI – oman osaamisen tunnustaminen -peli. Eurooppalaisessa yhteishankkeessa on kehitetty, verkkopohjainen. Kehittäjänä on Työväen sivistysliitto TSL ry ja se on kehitetty Mid-Life Skills Review Project -hankkeessa ja tarkoitettu erityisesti 50 vuotta täyttäneille.

²⁷ <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM004:00/2019>

²⁸ <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2022/20220160>

- Osaan.fi-palvelu on erityisesti ammatillisen koulutuksen nivelvaiheiden, muun muassa työpajojen käytössä. Palvelussa arvioidaan osaamista suhteessa ammatillisten tutkintojen perusteisiin. Palvelua ei enää ylläpidetä.
- Kykyviisari on Työterveyslaitoksen kehittämä työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä kaikille työikäisille. Kykyviisarin avulla voi selvittää omaa tilannettaan, keskeisiä vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan sekä toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia.
- Kehu-palvelussa voi kerätä saamaansa positiivista palautetta yhteen paikkaan ja lisäksi palvelun kautta voi antaa palautetta toisille. Palvelu on ilmainen ja kaikille avoin.
- Europassi on maksuton digitaalinen palvelu, johon kuuluu mm. sähköinen osaamisen portfolio ja osaamisen tunnistamista ja tunnustamista edistäviä työkaluja. Europassin avulla voi myös etsiä omaan osaamisprofiiliin ja tavoitteisiin sopivia työpaikkoja ja opiskelumahdollisuuksia kansainvälisesti.
- Duunikoutsu-mobiilisovellus (TAT) on nuorten työelämävalmentaja, joka auttaa tunnistamaan ja sanoittamaan osaamista ja vahvuuksia sekä tukee TET-paikan, kesätyön tai unelma-ammatin löytämisessä. Nuoren apuna on Headain tekoälyä hyödyntävä Robokoutsu.
- ForeAmmatin digitaalinen osaamiskartoitus. ForeAmmatti on digitaalinen pilvipalvelu työnhaun ja urasuunnittelun tueksi ja se on tarkoitettu työllisyyspalveluiden, valmennuksen, oppilaitosten ja osaamisen kehittämisen tarkoituksiin.
- FastDegree ja Microcompetencies (HeadAI). Tekoälyteknologiaa useisiin erilaisiin ratkaisuihin. Selvityksen laadintahetkellä kaksi tuotetta FastDegree ja Microcompetences, joissa osaamisen tunnistaminen rakentuu tekoälyä hyödyntämällä.
- OSKAR Osaamiskartoitustyökalu (BearIT) ammatillisen osaamisen kartoittamiseen tarkoitettu digitaalinen työkalu, joka tuo niin yksittäisen henkilön kuin henkilöryhmien osaamisen näkyväksi ja helpottaa osaamisen tunnistamista.
- Osata – Osaamispolkuja tulevaisuuteen hanke päättyi 2019, työkalut ovat käytettävissä.
- Osaamiskiekko -palvelussa voi selvittää, miten harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa syntynyttä osaamista voi hyödyntää erilaisissa tutkintoon johtavissa opinnoissa.

- #Näytäosaamisesi -työkalu auttaa tuomaan järjestössä hankittuja työelämä-taitoja esiin ja näkyväksi. Palvelun ovat tuottaneet Opintokeskus Sivis, Man-nerheimin Lastensuojeluliitto, Suomen 4H-liitto, Suomen Nuorkauppakama-rit, Suomen Partiolaiset, Suomen Punainen risti ja Accenture Finland.
- Työmarkkinatorilla voi tehdä oman osaamisprofiilin, jossa voi olla sekä for-maalialla että non-formaalialla osaamista kuvaavaa tietoa. Osaamisprofiililyöka-lussa on hyödynnetty tekoälyominaisuuksia. Osaamisprofiilin voi halutessaan julkaista myös työnantajien tarkasteltavaksi.
- ePerusteet-palvelusta löytyvät kaikki opetussuunnitelmien, tutkintojen ja koulutusten perusteet varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Opetuksen ja koulutuksen järjestäjät julkaisevat palvelussa myös paikallisia opetussuunni-temia ja tutkintojen toteutussuunnitelmia.

Tulossa on muun muassa seuraavia palveluita:

- AuroraAi-palveluverkon ohjaus- ja tukipalveluineen on tarkoitus auttaa käyt-täjää luomaan digiminän tai digikaksosen profiilin, tuomaan dataa eri tie-tolähteistä (julkiset ja yksityiset) osaksi profiilia ja jäsentämään käyttäjän nykyosaamista ja tavoitteita.
- Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus (JOD) jonka yhtenä tavoitteena kehittää uusia ja olemassa olevia älykkäitä digitaalisia palveluita kuten osaamisen kartoitus- ja tunnistamispalveluita.

3 Työryhmän kehittämis ehdotukset

Toimeksiantonsa mukaisesti, työryhmä on tehnyt ehdotuksensa osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi, tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyyksen laajentamiseksi, osaamismerkkien kehittämiseksi sekä osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi. Tässä luvussa esitellään työryhmän kehittämis ehdotukset annettuihin tavoitteisiin.

3.1 Alustava ehdotus osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi

3.1.1 Johdanto

Osaamisen tunnistamisen työryhmän tehtävänä on edistää ja ohjata työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista. Yhtenä työryhmän tavoitteena on tehdä ehdotus osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseen, erityisesti työelämän ja työllistymisen näkökulmasta.

Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet on tarkoitettu niin yksilöille kuin yhteisöillekin eri osaamisen tunnistamisen tilanteissa huomioitavaksi ja hyödynnettäväksi. Periaatteiden tarkoituksena on korostaa osaamisen tunnistamisen tärkeyttä yhteiskunnassa.

Osaamisen tunnistaminen tarkoittaa sitä, että yksilö havaitsee, sanoittaa ja tekee näkyväksi eri tavoin hankkimansa osaamisen sekä itselleen että ympäröivälle yhteiskunnalle. Osaamisen tunnistaminen on erityisen tärkeää siirtymävaiheissa, kuten esimerkiksi työtä hakiessa, työtehtävien muuttuessa, alan vaihtoa harkittaessa, uusia opintoja tai taitojen kehittämistä suunniteltaessa.

Osaamisen tunnistamisesta on monia hyötyjä sekä yksilöille että yhteiskunnalle. Yksilön näkökulmasta onnistunut osaamisen tunnistaminen auttaa esimerkiksi lisäämään itsetuntemusta ja -luottamusta, asettamaan ja saavuttamaan ura- ja koulutustavoitteita, sekä

edistää työpaikan saantia. Osaamisen tunnistamisen yhteiskunnalliset vaikutukset kohdentuvat muun muassa työllisyyteen, työelämään, osallisuuteen, hyvinvointiin ja yhteiskunnan toimivuuden paranemiseen.

Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet eivät koske osaamisen tunnustamisen prosesseja. Näillä tarkoitetaan prosesseja, joissa yksilön näkyväksi tekemää ja tunnustettua osaamista tunnustetaan tutkintokoulutukseen hakeuduttaessa, suhteessa tutkintoihin, työn vaatimukseen tai rekrytointipäätöksiin.

3.1.2 Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet

Työryhmä esittää seuraavia valtakunnallisia osaamisen tunnistamisen periaatteita:

1. Kaikki osaaminen on arvokasta. Osaamista syntyy ja sitä voidaan hankkia ja tunnistaa eri tilanteissa ja ympäristöissä.

Osaamisen näkyväksi tekeminen tuo esille oppimisen monimuotoisuutta. Osaamista syntyy tai sitä voidaan tietoisesti hankkia erilaisten opintojen lisäksi esimerkiksi työssä, harrastuksissa, arjessa, järjestö- tai vapaaehtoistoiminnassa ja työnhaussa.

2. Yksilön aloitteellisuudella on suuri merkitys oman osaamisen tunnistamisessa.

Osaamisen tunnistamisen prosessiin kuuluvat oman osaamisen havaitseminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen. Osaamisen tunnistaminen on työelämä- ja urasuunnittelutaito, jota voi oppia ja harjoitella koko elämänkaaren ajan. Tämän kansalaistaidon kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota esimerkiksi työpaikoilla, oppilaitoksissa ja vapaa-ajan toiminnassa kuten harrastuksissa.

3. Yksilön osaamisen tunnistamista tulee edistää tarjoamalla yhdenvertaisesti ja saavutettavasti tukea ja ohjausta eri tilanteissa.

Tuen ja ohjauksen tarve sekä niiden tarjoamisen tapa vaihtelevat yksilön tarpeiden ja tilanteen mukaan. Tukea ja ohjausta tulee tarjota esimerkiksi työpaikoilla, opinnoissa, työllisyyspalveluissa ja vapaa-ajan toiminnassa. Tuki voi olla esimerkiksi ura-ohjausta tai -valmennusta, muuta asiantuntijapalvelua, palveluun ohjausta, digitaalisia palveluita, tavoitteellisia osaamiskeskusteluja, vertaisoppimista, mentorointia, osaamismerkkien tarjoamista tai osaamistodistuksen myöntämistä.

- Osaamisen näkyväksi tekemiseksi tulee olla avoimesti ja saavutettavasti tarjolla eri tilanteisiin sopivia työkaluja, jotka muodostavat johdonmukaisen ja helposti hyödynnettävän kokonaisuuden.

Digitaaliset työkalut ovat henkilökohtaisten palveluiden ohella keskeisiä osaamisen tunnistamisessa. Digitaalisia työkaluja tulee kehittää myös julkisena palveluna kaikkien yksilöiden ja yhteisöjen käyttöön. Julkisten osaamisen tunnistamisen digitaalisten palveluiden tulee olla kaikille avoimia ja niiden tavoitteena tulee olla jatkuvan oppimisen ja työllisyyden edistäminen.

- Osaamisen tunnistamisen prosessien tulee parantaa yksilöiden kokemusta osallisuudesta, omasta hyvinvoinnista ja kehittymismahdollisuuksista.

Osaamisen tunnistamiseen liittyvien menetelmien ja välineiden tulee perustua kannustaviin ja myönteisiin lähtökohtiin.

- Osaamisen tunnistamisessa mukana olevia tahoja tulee tukea.

Osaamisen tunnistamisen parissa työskenteleville tulee olla tarjolla mahdollisuuksia kehittää osaamistaan. Osaamisen tunnistaminen on kaikkien asia, yksilöiden lisäksi siitä ovat vastuussa erityisesti työpaikat, oppilaitokset ja työllisyyspalvelut sekä eri sektoreiden tieto-, neuvonta ja ohjauspalvelut. Toimijoiden hyviä käytäntöjä tulee kehittää ja levittää. Tarvitaan myös avointa vuoropuhelua eri toimijoiden kesken ja yhteisiä foorumeita, joilla käytänteitä kehitetään.

3.2 Ehdotus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamiseksi

Tässä luvussa ovat osaamisen tunnistamisen työryhmän ehdotukset tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamiseksi.

3.2.1 Viitekehyksen säädöspohjan kehittäminen

Työryhmä on toimeksiantonsa mukaisesti selvittänyt tahtotilaa ja edellytyksiä avata viitekehystä vaiheittain siten, että myös viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta voidaan sisällyttää kansalliseen viitekehykseen.

Työryhmän viitekehysten avaamista koskeva tarkastelu perustui aiemman jatkuvan oppimisen ohjausryhmän alaryhmän tekemään ehdotukseen viitekehysten laajentamisesta vuodelta 2019.

Nykyisessä laissa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehksestä (93/2017, 1§ 2 momentti) lain soveltamisalasta säädetään seuraavasti: ”Tätä lakia sovelletaan myös sellaisiin tutkintoihin rinnastettaviin tai muutoin laajoihin osaamiskokonaisuuksiin, joiden osaamistavoitteista säädetään laissa tai säädetään tai määrätään lain nojalla, jos ne ovat kelpoisuus- tai pätevyysvaatimuksena ammatissa tai tehtävässä toimimiseen tai muutoin liittyvät osaamisen kehittämiseen tai ammattitaidon parantamiseen.”

Työryhmä ehdottaa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehysten laajentamista siten, että viitekehykseen voitaisiin sijoittaa sellaisia osaamiskokonaisuuksia, joilla on säädösperusta, mutta joiden osaamistavoitteista ei ole säädetty laissa tai säädetty tai määrätty lain nojalla.

Työryhmä esittää siten harkittavaksi viitekehksestä annetun lain soveltamisalaa koskevan 1 §:n 2 momentin muuttamista. **Työryhmä esittää säädöspohjaa koskevaa vaatimusta muutettavaksi siten, että osaamistavoitteiden säädösperustan sijaan edellytettäisiin, että viitekehykseen sijoitettavasta osaamiskokonaisuudesta tai koulutusmuodosta on säädetty laissa tai säädetty tai määrätty lain nojalla.** Muutos mahdollistaisi esimerkiksi joidenkin vapaan sivistystyön ja useiden muiden virallisten osaamiskokonaisuuksien sijoittamisen viitekehykseen.

Työryhmä pitää tärkeänä, että vaikka osaamistavoitteiden säädösperustaa koskevasta vaatimuksesta luovuttaisiin, viitekehykseen sijoitettavien osaamiskokonaisuuksien tulee olla osaamisperustaisia ja niille tulee olla selkeästi määritellyt, avoimesti saatavissa olevat sekä vakiintuneet osaamistavoitteet. Suoritetun osaamiskokonaisuuden edellyttämä osaaminen määrittää lähtökohtaisesti sen, mille viitekehysten tasolle ko. osaamiskokonaisuus voidaan sijoittaa.

Mikäli lakia muutettaisiin edellä kuvatulla tavalla, tulee viitekehysten laajentamistyöryhmän määrittelemät osaamiskokonaisuuksien osaamisperustaisuutta ja säädösperustaa koskevat kriteerit²⁹ säädösvalmistelun yhteydessä tarkistaa uutta lainsäädäntöä vastaviksi. Samalla voidaan arvioida ja tarvittaessa tarkistaa työryhmän määrittelemiä muita kriteereitä osaamiskokonaisuuksien sijoittamiselle viitekehykseen.

29 Osaaminen ratkaisee: Viitekehysten laajentamistyöryhmän loppuraportti. 2018. Kriteerit viitekehykseen sijoitettaville osaamiskokonaisuuksille s.21. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-615-7>

Työryhmä ehdottaa, että eri tahot voivat edelleen ehdottaa uusia osaamiskokonaisuuksia viitekehukseen. Ehdotukset tehdään Opetushallituksen verkkosivuilla olevalla lomakkeella. Ehdotuksia käsitellään määräajoin (vähintään kahden vuoden välein) kulloinkin voimassa olevien viitekehysäännösten ja -kriteerien mukaisesti. Seuraavan kerran käsittelyyn otetaan 31.3.2023 loppuun mennessä jätetyt esitykset.

Työryhmä näki, että viitekehystä on tarkoituksenmukaista laajentaa vaiheittain ja siten, että samalla edistetään sen tunnettuutta ja hyödyntämistä.

3.2.2 Ehdotus selvityksestä epävirallisten ja pienten osaamiskokonaisuuksien mukaan ottamiseksi viitekehukseen

Epävirallisilla, vailla säädöspohjaa olevilla osaamiskokonaisuuksilla tarkoitetaan sellaisia osaamiskokonaisuuksia, joista ei ole säädetty tai määrätty laissa tai säädetty tai määrätty lain nojalla. Pienet osaamiskokonaisuudet ovat laajuudeltaan kokonaista tutkintoa tai jopa tutkinnon osaa pienempiä. Pienet osaamiskokonaisuudet on nimetty ja niille on yleensä määriteltäviä osaamistavoitteita, vähintäänkin kesto ja sisältö.³⁰

Voimassa olevien säädösten mukaisesti viitekehukseen voidaan sijoittaa virallisen koulutusjärjestelmän mukaisten tutkintojen lisäksi tutkintoihin rinnastettavia tai muutoin laajoja osaamiskokonaisuuksia, joiden osaamistavoitteista säädetään laissa tai säädetään tai määrätään lain nojalla, jos ne ovat kelpoisuus- tai pätevyysvaatimuksena ammatissa tai tehtävässä toimimiseen tai muutoin liittyvät osaamisen kehittämiseen tai ammattitaidon parantamiseen.

Työryhmä ehdottaa selvityksen teettämistä epävirallisten, vailla säädöspohjaa olevien ja pienten osaamiskokonaisuuksien sijoittamisesta kansalliseen tutkintojen viitekehukseen. Tässä yhteydessä selvitetään mahdollisia vaihtoehtoisia tapoja tällaisen osaamisen näkyväksi tekemiseksi. Mikäli lakia muutettaisiin edellä kuvatulla (luku 3.2.1) tavalla, epäviralliset osaamiskokonaisuudet eivät edelleenkään tulisi mukaan viitekehukseen. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tukemisen näkökulmasta tarvetta myös näiden osaamiskokonaisuuksien näkyväksi tekemiselle ja osaamistason määrittämiselle on olemassa. Lisäksi tulee huomioida 16.6.2022 annettu Euroopan Neuvoston suositus eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden tukemiseksi (2022/C 243/02) ja jäsenvaltioille mahdollisesti myöhemmin annettava ohjeistus pienten osaamiskokonaisuuksien sijoittamisesta viitekehukseen.

30 Ks. Neuvoston suositus pienistä osaamiskokonaisuuksista: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN)

Viitekehystä laajennettaessa työryhmä pitää erityisen tärkeänä viitekehukseen sijoitettavien osaamiskokonaisuuksien laadunvarmistusta ja viitekehysten laajentamisesta saatavien todellisten hyötyjen ja lisäarvon selvittämistä työelämän, yksilöiden ja koulutuksen sekä työllisyyden edistämisen näkökulmista.

Selvityksen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnetään olemassa olevaa tietoa ja mahdollisia aiempia selvityksiä ja tutkimuksia aiheesta. Keskeisinä tavoitteina on selvittää esimerkiksi millainen tarve eri tahoilla on saada epävirallisia ja pieniä osaamiskokonaisuuksia mukaan viitekehukseen ja mitä hyötyä tai lisäarvoa sekä haasteita tai ongelmia viitekehysten avaamisesta myös epävirallisille ja pienille osaamiskokonaisuuksille saataisiin. Lisäksi selvitetään, millä muilla vaihtoehtoisilla tavoilla tällaista osaamista voidaan tehdä näkyväksi sen selvittämiseksi mikä olisi Suomen malliin soveltuvin tapa tehdä epävirallisia ja pieniä osaamiskokonaisuuksia näkyviksi.

3.3 Ehdotus osaamismerkkien kehittämiseksi

Tässä luvussa ovat osaamisen tunnistamisen työryhmän ehdotukset osaamismerkkien kehittämiseksi.

3.3.1 Työryhmän ehdotus määritelmäksi osaamismerkeille

Osaamismerkkejä on tutkittu ja kehitetty niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin. Tällöin on myös asian hahmottamisen tueksi pyritty tarkemmin kuvaamaan mitä osaamismerkeillä tarkoitetaan, ja myös pyritty luomaan yleistä määritelmää ja tunnusmerkistöä osaamismerkeille. Kansallisella tasolla kattavimmin on määritelty ja kuvattu sähköisten osaamismerkkien tunnusmerkistöä. Työryhmä katsoo, että yleisen tason määritelmää tarvitaan osaamismerkkien kehittämisen pohjaksi, jotta saavutetaan yhteinen ymmärrys, mitä osaamismerkeillä tarkoitetaan. Osaamismerkit voivat olla muitakin kuin digitaalisia osaamismerkkejä, vaikka ne nykyisin ovatkin yleisin osaamismerkkien toteutustapa.

Työryhmän ehdotus osaamismerkkien määritelmäksi:

- Osaamismerkit ovat väline tunnistaa ja kuvata eri tavoin hankittua osaamista ja tehdä sitä yksilön kannalta hyödynnettäväksi.
- Osaamismerkki kertoo yksiselitteisesti, mistä osaamisesta merkki on myönnetty (osaamisperusteisuus).
- Merkin sisältö on määritelty ja kuvattu osaamiskuvauksessa, joka on avoimesti nähtävissä.

- Osaamismerkkin suorittamisesta annetaan yksilön omaan hakemukseen perustuen todiste, joka mahdollistaa omistajuuden ja siirrettävyyden toteutumisen käytännössä.

Ehdotus huomioidaan osaamismerkkien viestinnässä.

3.3.2 Yhteiset periaatteet osaamismerkeille ja niiden laadulle

Periaatteita ja osaamismerkkien laatua kuvataan, jotta osaamismerkkien uskottavuus lisääntyisi ja osaamismerkkein näkyväksi tehtyyn osaamiseen ja sen tasoon luotettaisiin. Osaamismerkkien hyödynnettävyys perustuu merkkin hyvään laatuun ja sen mukanaan tuomaan uskottavuuteen ja luotettavuuteen. Yhteiset periaatteet auttavat sekä yksilöä itseään, että osaamismerkkin tarkastelijaa (esim. työnantaja) tulkitsemaan osaamismerkillä saavutettua osaamista ja osaamisen tasoa.

Työryhmä ehdottaa seuraavia yhteisiä periaatteita:

- Osaamismerkkien tarjonta on avointa ja mahdollista kaikille erilaisille toimijoille. Osaamismerkkin tarjoaminen ei edellytä toimijan auditointia tai sertifiointia. Osaamismerkkin myöntäjän tulee kuitenkin olla oikeushenkilö.
- Osaamismerkejä voidaan tarjota itsenäisinä kokonaisuuksina osana non-formaalia eli epävirallista oppimista, informaalia eli arkioppimista tai sisältyen viralliseen/muodolliseen koulutukseen.
- Osaamismerkillä tulee olla osaamiskuvaus, joka kertoo merkin tarkastelijoille, millaista osaamista merkin omistajalla on. Osaamiskuvauksesta selviää ainakin
 - merkin nimi
 - myöntäjän ja osaamisen arvioijan tiedot
 - osaamistavoitteet ja niiden arviointimenettelyt
 - suoritus- ja myöntämisaikajako, tarvittaessa voimassaoloaika
 - millä tavoin osaamisen voi osoittaa.
- Näiden vähimmäistietojen lisäksi merkki voi sisältää muutakin osaamisen olemassaolon ja hyödynnettävyyden kannalta oleellista tietoa.
- Arvioijat tulee olla perehdytetty osaamismerkkin kuvauksessa kerrottuihin osaamistavoitteisiin niiden toteutumisen arviointiin.

Ehdotus huomioidaan osaamismerkkien viestinnässä.

3.3.3 Viestintä

Työryhmä ehdottaa viestintäkampanjaa osaamismerkkien tunnettuuden ja käytön edistämiseksi. Työryhmän mielestä osaamismerkit ovat hyvä keino tunnistaa yksilöiden osaamista ja innostaa oppimaan. Osaamismerkkien laaja hyödyntäminen edellyttää, että työelämä, yksilöt ja oppilaitokset tuntevat osaamismerkkien mahdollisuudet yhtenä osaamisen tunnistamisen välineenä. Työryhmä pitää tärkeänä mahdollisen viestintäkampanjan tavoitteiden ja kohderyhmien huolellista pohdintaa. Tässä yhteydessä huomioidaan myös työryhmän muista ehdotuksista viestiminen. Jatkokeskustelua käydään siitä, tarvitaanko kampanjaa erityisesti osaamismerkeistä, pienistä osaamiskokonaisuuksista vai yleisesti osaamisen näkyväksi tekemisen eri keinoista työpaikoilla ja muissa ympäristöissä.

3.4 Ehdotus osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi

Tässä luvussa ovat osaamisen tunnistamisen työryhmän ehdotukset osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi.

3.4.1 Yhteisen käsitteistön määrittely

Osaamisen tunnistamiseen ja näkyväksi tekemiseen liittyvä käsitteistö on kirjavaa. Käytetyt termit ja niiden merkitys vaihtelevat. Yhteinen käsitteistö on kuitenkin tärkeää etenkin yksilöiden ja työyhteisöjen kannalta esimerkiksi erilaisissa muutostilanteissa.

Yhteisen käsitteistön määrittelyssä huomioidaan jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden (JOD) valmistelussa toteutettu sanastotyö ja tehdään yhteistyötä sen tulevan toisen vaiheen kanssa. Työryhmä järjestää tarvittaessa keskeisille sidosryhmille työpajatyöskentelyä yhteisen käsitteistön ja ymmärryksen luomiseksi.

3.4.2 Osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakaminen työikäisille

Työryhmässä todettiin, että työikäisten osaamisen näkyväksi tekemisen käytännöissä on parannettavaa. Lisäksi työpaikoilla käytössä olevia osaamisen näkyväksi tekemisen hyviä käytäntöjä on tarpeen jakaa. Ei ole myöskään kovin hyvin tiedossa, miten hyvin osaamisen näkyväksi tekemisen työkalut tällä hetkellä palvelevat työikäisiä. Tietoa tarvitaan etenkin siitä, millaisia työkaluja (julkisia ja yksityisiä palveluita) on ylipäättään olemassa, ovatko ne osaamisperusteisia tai onko niiden tarjonnassa puutteita.

Työryhmässä todettiin, että kaikille työpaikoille sopivaa ratkaisua osaamisen näkyväksi tekemiseen ei ole, vaan työpaikat ja niiden tarpeet eroavat toisistaan. Toisaalta esiin nousi se, että työpaikkojen valmiuksia ja osaamista tunnistaa työntekijöiden osaamista parantaisi se, että osaamisesta ylipäätään puhuttaisiin enemmän työpaikoilla ja että huolehdittaisiin systemaattisesti ja tasapuolisesti koko henkilöstön osaamisen kehittamisestä.

Tässä yhteydessä nostettiin esiin myös nykyiset toimintatavat ja parhaat käytännöt sekä uraohjaus työikäisille. **Näiden asioiden selvittämiseksi työryhmä ehdottaa selvityksen toteuttamista sisältäen esimerkiksi seuraavia asioita:**

- Osaamisen näkyväksi tekemisen nykikäytäntöjä: olemassa olevat käytännöt, millaisia esimerkkejä osaamisen näkyväksi tekemisestä ja sen tukemisesta on työpaikoilla?
- Palvelutarjonta: Millaisia työkaluja osaamisen näkyväksi tekemiseksi on olemassa ja mihin tarkoitukseen, mitä puutteita kokonaistarjonnassa löytyy? Miten palvelutarjontaa osataan hyödyntää.
- Millaiset työpaikkojen arjen käytännöt tukevat osaamisen kehittämistä ja sen näkyväksi tekemistä?
- Uraohjauksen käytännöt ja riittävyys työikäisille, sisältäen myös uraohjauksen puutteet, mille ryhmille ohjausta tarvitaan lisätä ja mitä eri toteutustapoja voidaan hyödyntää.
- Mistä työssä oleva aikuinen saa ohjausta ja tukea ja miten osaamisen tunnistamista tuetaan ohjauksen avulla?

Selvityksen toteutuksessa tehtäisiin yhteistyössä elinikäisen ohjauksen kehittämisen RRF-hankkeen kanssa. Selvityksen tulosten pohjalta työryhmä käsittelee osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakamista. Lisäksi huomioidaan myös muissa hankkeissa tehtävät selvitykset ja niistä saatu tieto.

3.4.3 Yksilöiden oman osaamisen kuvaamisen valmiuksien parantaminen

Yksilöiden kyky havaita ja sanoittaa omaa osaamistaan on osaamisen näkyväksi tekemisen lähtökohta. Tämä edellyttää osaamisen tunnistamisen valmiuksien parantamista läpi elämän, aina varhaiskasvatuksesta lähtien.

Koulutusjärjestelmän tulisi varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen ja aikuis-koulutukseen saakka pitää jatkuvasti huolta siitä, että yksilöt saavat valmiuksia ja rohkeutta omaan osaamisen kuvaamiseen ja urasuunnitteluun. Myös työnhakijoiden tulisi saada oman osaamisen kuvaamisvalmiuksia ja ohjausta urasuunnitteluun osana

työllisyyspalveluita. Työssä olevien osalta valmiuksia voidaan kehittää työpaikoilla esim. osana tulos- ja kehityskeskusteluja tai osaamiskartoituksia mielellään vuorovaikutteisesti.

Työryhmä kerää ehdotuksia sidosryhmiltä, kuten järjestö- ja vapaaehtoistyön toimijoilta, eri tavoista parantaa yksilöiden valmiuksia havainnoida ja kuvata omaa osaamistaan eri elämänvaiheissa. Saatua tietoa hyödynnetään viestintäkampanjan suunnittelussa ja hyviä käytäntöjä tuodaan esille kampanjan avulla.

3.5 Osaamismerkkien ja muiden osaamisen todenteiden hyödynnettävyys ja käyttö

Osaamismerkeistä ja muista osaamisen todenteista rakentuvan osaamistiedon tulee tarvittaessa olla joustavasti yksilön käytettävissä eri tilanteissa. Osaamista kuvataan elämän varrella erilaisissa tilanteissa, joko itse kuvaten tai ulkopuolisen tahon, esimerkiksi työnantajan tai oppilaitoksen, kuvaamana. Tällä hetkellä tämä osaamistieto on hajallaan eikä välttämättä kaikilta osin henkilön itsensä hyödynnettävissä.

Tästä syystä työryhmä pitää tärkeänä tarkastella, mitä digitaalisia ratkaisuja kattavan, yksilön omaa osaamista kuvaavan tiedon säilyttämiseksi ja jakamiseksi voidaan kehittää ja ottaa käyttöön. Yksilön kannalta tärkeää on myös saada käsitys työelämässä tarvittavasta osaamisesta, jotta hän voi asettaa oman osaamisensa kehittämiseksi työllistymiseen, työpaikan vaihtoon tai työuralla etenemiseen liittyviä tavoitteita.

On tarpeellista arvioida, millaisia hyötyjä voidaan saavuttaa osaamismerkkitiedon tallentamisella MyData-periaatteella toimiviin tietojärjestelmiin ja voidaanko nykyisiä tai tulevia tietojärjestelmiä hyödyntää tähän tarkoitukseen.

Työryhmä ehdottaa, että teknisiä ratkaisuja osaamisen todenteiden ja osaamismerkkien MyData- ja siirrettävyys- periaatteiden toteuttamiseksi kehitetään osana jatkuvan oppimisen digi-kokonaisuuden (JOD) valmistelua ottaen huomioon pieniä osaamiskokonaisuuksia koskevan muun valmistelun tulokset.

Kehittämistyössä huomioon otettavia asioita:

- Osaamismerkkin tai muun osaamisen todenteen saajan tulisi voida halutessaan kerätä osaamisellaan ansaitsemansa osaamismerkit MyData-periaatteella toimivaan tallennustilaan/alustalle (esim. ePortfolio, Koski, Työmarkkinatori, JOD). Millaiset ratkaisut ovat mahdollisia? Mitä muita osaamisia voi samalla tavoin tallentaa (opinnäytetyöt, työnäytteet, pienet osaamiskokonaisuudet yms.)?

- Osaamismerkeistä tulee voida muodostaa osaamisyhdistelmiä tai laajempia osaamiskokonaisuuksia.
- Osaamismerkkien tai muun osaamisen todenteen käytöstä ja jakamisesta esim. työnhakuun tai uusiin opintoihin liittyen päättää merkin saaja itse kulloistenkin tarpeidensa mukaisesti.

4 Alustavat ehdotukset kokeiluiksi

Työryhmälle on annettu tehtäväksi ehdottaa koulutusjärjestelmän ulkopuolella syntyneen osaamisen tunnistamisen kehittämiseksi kokeiluita tai pilotteja. Tähän lukuun on kirjattu työryhmän alustavat ehdotukset ja niiden tavoitteet.

Työryhmä on selvittänyt sidosryhmiltä, millaisia tarpeita kokeiluiden toteuttamiseksi on olemassa. Sidoryhmien kuulemistilaisuudessa syyskuussa 2022 kerättiin sidosryhmiltä ehdotuksia ja ideoita siitä millaisilla kokeiluilla työryhmälle asetettuja tavoitteita voitaisiin edistää. Tämän jälkeen työryhmä on työstänyt kokeiluiden tavoitteita ja kohderyhmiä kokouskeskustelujen ja työpajatyöskentelyn avulla.

Työryhmän keskustelujen pohjalta nousi esille kuusi erilaista tarvetta, joista on muotoiltu kuusi alustavaa ehdotusta. Työryhmä piti kokeiluiden tärkeimpinä kohderyhminä työnhakijoita ja työttömiä, maahanmuuttaneita ja/tai heidän mukana muuttanutta puolisoa (esim. kotivanhemmat). Keskusteluissa nousi esille, että työpaikkojen ja niiden osaamisen tunnistamisen prosessien on tärkeää olla mukana kokeiluissa. Tämä koskee erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Eri tahoilla työskentelevien osaamisen tunnistamista työkseen tekevien asiantuntijoiden osaamisen kehittäminen nähtiin tärkeänä.

Työn edetessä voidaan tilanteen tai tarpeen mukaan käynnistää toimikauden aikana myös uusia kokeiluita ja tarkentaa alustavien ehdotusten sisältöjä. Tällaisia tilanteita voi tulla esimerkiksi selvitysten käynnistymisen myötä, mikäli niissä tulee esille selkeitä uusia kehittämistarpeita.

Kokeiluiden osalta käydään vuoropuhelua myös muiden jatkuvan oppimisen uudistukseen liittyvien hankkeiden ja eri tahojen kuten Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) ja Työterveyslaitoksen kanssa, jotta ei synny päällekkäisyyksiä ja hankkeet muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden.

4.1 Mihin kokeiluilla halutaan vaikuttaa?

Kokeiluiden tavoitteena on edistää muualla kuin virallisessa koulutuksessa syntyneen osaamisen tunnistamisen menetelmien ja työvälineiden kehittämistä. Näin ollen kokeiluilla tulisi olla vaikutuksia yksilöiden, työpaikkojen ja koko yhteiskunnan toimintaan.

Tämä huomioiden voidaan kokeilujen muodostamalla kokonaisuudella nähdä olevan visionomainen tavoitetila. Työryhmä on tunnistanut, että kokeiluilla tulisi edistää seuraavien päämäärien toteutumista.

1. Yksilöillä on paremmat valmiudet ja mahdollisuudet tunnistaa paremmin omaa osaamistaan ja siitä on muodostumassa kansalaistaito. Myös jatkuvan oppimisen tarjontaa heikosti hyödyntävät yksilöt saadaan laajemmin mukaan jatkuvaan oppimiseen. Osaamisen tunnistaminen tukee yksilöiden kokemusta osallisuudesta, hyvinvoinnista ja kehittymismahdollisuuksista. (ehdotukset 4.2, 4.3, 4.4 ja 4.7)
2. Työnantajat ja työntekijät voivat hyödyntää osaamisen tunnistamista toiminnassaan ja sen kehittämisessä. (ehdotukset 4.3 ja 4.7)
3. Osaamisen kehittämisen ja ohjauksen parissa työskentelevillä on hyvät valmiudet tunnistaa osaamista eri tilanteissa ja eri tahojen välillä on toimivaa yhteistyötä. (ehdotukset 4.6 ja 4.7)
4. Osaamisen tunnistamisen ja jatkuvan oppimisen idea on laajasti tunnettu ja ymmärretty työelämässä ja väestön keskuudessa. (ehdotukset 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 ja 4.7)
5. Osaamisen näkyväksi tekemisen hyvät käytännöt ja välineet kuten osaamismerkit ovat laajasti käytössä ja saavutettavissa eri oppimistilanteissa myös koulutusjärjestelmän ulkopuolella. (ehdotukset 4.5 ja 4.7)

4.2 Osaamisen tunnistamisen palveluiden jalkauttaminen työikäisen väestön keskuuteen

Tunnistettu tarve

Osaamisen tunnistamisen taidot ja niiden tarpeellisuus eivät ole tunnettuja työikäiselle väestölle. Työryhmässä on tunnistettu tarve, että osaamisen tunnistamisen taitojen tarpeellisuutta tulisi tehdä tunnetuksi, kuten myös olemassa olevia osaamisen tunnistamisen työkaluja.

Tavoite

Osaamisen tunnistamisen idean ja merkityksen sekä tarpeellisuuden tunnetuksi tekeminen työikäiselle väestölle. Osaamisen tunnistamisen taitojen kehittäminen, osaamisen tunnistaminen kansalaistaidoksi. Tavoitteena on kehittää toimintamalli, jolla osaamisen tunnistamista voidaan edistää jalkautumalla väestön keskuuteen.

Miten?

Jotta kansalaiset oppivat osaamisen tunnistamisen taitoja ja tunnistavat tarpeen oman osaamisensa tunnistamiselle, tähän liittyviä palveluita ja ohjausta tulisi viedä väestön keskuuteen ihmisten arkeen. Tätä voidaan kokeilla esim. jalkauttamalla osaamisen tunnistamisen palveluita erilaisiin paikkoihin missä ihmiset liikkuvat. (vrt. esim. Hollannin malli)

Kohderyhmä

Työkäinen väestö

4.3 Oppilaitokset jalkautetaan tunnistamaan osaamista työpaikoille

Tunnistettu tarve

Ihmisille kertyy monenlaista osaamista sekä työssä että vapaa-ajalla. Tämä osaaminen jää usein tunnistamatta (ja tunnustamatta). Osaamisen tunnistamisesta olisi apua työuralla, tulevaisuudessa siirtymässä ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Työnantaja hyötyy työpaikoilla tapahtuvasta osaamisen tunnistamisesta, kun ihmiset työskentelevät osaamistaan vastaavissa tehtävissä, kehittävät osaamistaan työssä ja työnantajan tehdessä osaamisen kehittämisen suunnitelmia.

Tavoite

Osaamisen tunnistamisen jalkauttaminen työkäisille ihmisille, osaamisen havaitseminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen, kaikki osaaminen pitää voida tunnistaa, osa voi olla opinnollistettavissa olevaa osaamista.

Miten?

Jalkautuvaa toimintaa, jossa oppilaitosten henkilökunta jalkautuu tunnistamaan moninaista osaamista, ei vain tutkintojen sisältöihin liittyen. Kokeiluita voitaisiin kohdentaa esimerkiksi ammattibarometrin tunnistamiin työvoiman ylitarjonta-ammatteihin ja -aloille sekä TKI-yhteistyössä havaittuihin osaamistarpeisiin.

Kohderyhmä

Työssä olevat

4.4 Toimintamallin kehittäminen muualla hankitun osaamisen tunnistamiseksi kotoutumisjärjestelmän ulkopuolelle jäävillä maahanmuuttajilla

Tunnistettu tarve

Maahan muuttaneet, jotka ovat tällä hetkellä kotoutumisjärjestelmän ulkopuolella, jäävät ilman osaamisen tunnistamisen palveluita. Heidän työllistymisensä voi olla tästä syystä vaikeaa.

Tavoite

Tavoitteena systemaattinen ohjaus- ja osaamisen tunnistamisen malli, jolla tällaisessa tilanteessa olevat ihmiset saadaan tavoitettua ja heidän osaamisensa näkyviin.

Miten?

Toteutustavoista keskustellaan työ- ja elinkeinoministeriön maahanmuuton asiantuntijoiden kanssa.

Kohderyhmä

Tällä hetkellä kotoutumisjärjestelmän ulkopuolelle jäävät maahan muuttaneet (kotivanhemmat, työperäisesti maahan muuttaneet).

4.5 Osaamismerkkien kehittäminen

Tunnistettu tarve

Osaamismerkeillä on osaamisen kehittämisen ja sen näkyväksi tekemisen työvälineenä monia hyviä puolia ja niitä tulee tehdä tunnetuksi erityisesti työssä oleville. On tarpeen tunnistaa osaamisalueita, joille voisi olla tarpeellista kehittää uusia osaamismerkkejä. Samalla testattaisiin työryhmän osaamismerkeille muotoilemien periaatteiden toimivuutta käytännössä.

Tavoite

Kehittää osaamismerkkejä, joilla kokeillaan samalla työryhmän muotoileman osaamismerkkien määrittelyn ja laatukriteerien toimivuutta käytännössä. Tehdä osaamismerkkejä tunnetuksi.

Miten?

Ainakin kaksi vaihtoehtoista tapaa toteutukseen. Ensimmäinen toteutustapa siten, että ennakkointitiedon perusteella määritellään osaamisalueita, joihin pyydetään ehdotuksia. Toinen toteutustapa siten, että osaamisalueista pyydetään ehdotuksia toimijoilta. Toteutus kilpailuttamalla toimijoiden ideoita avoimella menettelyllä.

Kohderyhmä

Työkäinen väestö

4.6 Osaamisen tunnistamisen parissa työskentelevien osaamisen kehittäminen

Tunnistettu tarve

Osaamisen tunnistamista toteuttavat monet eri toimijat. Sitä toteutetaan muun muassa työllisyyspalveluissa, oppilaitoksissa, järjestöissä, työpaikoilla. Tätä työtä tehdään monin eri menetelmin ja taustoin. Ammattilaisille tulee olla tarjolla mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan ja valmiuksiaan myös tällä alueella.

Tavoite

Parannetaan osaamisen tunnistamisen parissa työskentelevien osaamista ja valmiuksia osaamisen tunnistamisessa. Kehitetään osaamisen kehittämisen tarjontaa osaamisen tunnistamisen teemasta ja malli ammattilaisten osaamisen kehittämiselle.

Miten?

Selvitetään millaista osaamista osaamisen tunnistamisen parissa työskentelevillä tulisi olla ja miten sitä tulisi kehittää. Kokeilu voi sisältää hankittavan koulutuspalvelun, jossa kehitetään osaamisen tunnistamisen osaamista. Tehdään yhteistyössä KEHA-keskuksessa käynnissä olevan ohjaustyön ydin- ja erikoisosaamisen kuvausten kartoitushankkeen kanssa.

Kohderyhmä

Kokeilun mahdollinen kohdentaminen tiettyyn kohderyhmään tai -ryhmiin päätetään myöhemmin.

4.7 Pk-yrityksille soveltuvien osaamisen tunnistamisen menetelmien kokeilu ja levittäminen

Tunnistettu tarve

Pk-yrityksillä ei tyypillisesti ole itsellään resursseja tunnistaa kattavasti henkilöstön osaamista ja sen kehittämistarpeita. Työnantaja hyötyy työpaikoilla tapahtuvasta osaamisen tunnistamisesta, kun ihmiset työskentelevät osaamistaan vastaavissa tehtävissä, kehittävät osaamistaan työssä ja työnantajan tehdessä osaamisen kehittämisen suunnitelmia.

Tavoite

Pk-yritykset löytävät itselleen sopivia menetelmiä ja työkaluja henkilöstön osaamisen tunnistamiseksi.

Miten?

Kokeillaan pk-yrityksissä eri menetelmiä osaamisen tunnistamisen edistämiseksi (esim. uracoachus, mentorointi, verkostot) ja testataan niiden toimivuutta.

Kohderyhmä

Pk-yritykset ennalta valitulla toimialalla. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) ja TYÖ2030-hankkeen kanssa tarpeen tehdä yhteistyötä mahdollisten kokeiluiden kohdentamisessa.

5 Työryhmän työstä ja tuloksista viestiminen

Työryhmä laatii keväällä 2023 viestintäsuunnitelman, jossa määritellään tarkemmin viestinnän tavoitteet ja toteuttamistavat. Viestintäsuunnitelma toteutetaan yhteistyössä ministeriöiden viestintävastaavien kanssa. Viestintäkampanjoissa voidaan tehdä yhteistyötä esimerkiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) tai muiden soveltuvien tahojen kuten työryhmän jäsenten taustaorganisaatioiden kanssa. Työryhmälle varustusta RRF-rahoituksesta varataan osa viestintätoimenpiteisiin.

Viestinnän keskeisiä teemoja ovat tässä raportissa ehdotetut osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet ja osaamismerkkit. Lisäksi on tärkeää viestiä kokeiluiden käynnistämisestä ja niiden etenemisestä sekä käynnistettävistä selvityksistä, niiden etenemisestä ja tuloksista. Viestintää tehdään koko hankkeen keston ajan. Hankkeen loppuvaiheessa viestinnässä keskitytään ennen kaikkea hankkeen tuottamien tulosten ja mallien jakamiseen ja jalkauttamiseen.

Viestinnän keskeisiä kohderyhmiä ovat yksilöt, erityisesti työikäinen väestö, osaamisen tunnistamisessa mukana olevat asiantuntijat, työnantajat ja muut palveluja tuottavat tahot. Tarvittaessa viestintää kohdennetaan erityisille kohderyhmille tai toimijatahoille.

Sidosryhmille järjestetään hankkeen aikana tilanteeseen soveltuvalla tavalla verkkotilaisuuksia. Esimerkiksi näitä järjestetään kokeiluiden käynnistyessä, niiden tuloksista sekä selvitysten tuloksista kerrottaessa. Myös hyviä käytäntöjä tai uusia toimintamalleja koskien voidaan järjestää verkkotilaisuuksia. Viestintäsuunnitelmaa tarkennetaan työn edistyessä.

Liite 1 Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys

- **Taso 2:** perusopetuksen oppimäärä sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus (TELMA)
- **Taso 3:** lukiokoulutukseen valmistava koulutus (LUVA) (31.7.2022 saakka), ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA) (31.7.2022 saakka), taiteen perusopetuksen laaja oppimäärä, tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA) (1.8.2022 alkaen) ja kansanopistojen oppivelvollisille suunnattu vapaan sivistystyön koulutus (1.8.2022 alkaen)
- **Taso 4:** lukion oppimäärä ja ylioppilastutkinto, ammatilliset perustutkinnot ja ammattitutkinnot, rikosseuraamusalan tutkinto, pelastajatutkinto, hätäkeskuspäivystäjätutkinto, rajavartijan peruskurssi ja aliupseerin perustason opintokokonaisuus
- **Taso 5:** erikoisammattitutkinnot, alipäällystötutkinto (pelastusala), lennonjohdon perustutkinto sekä aliupseerin yleistason (1 ja 2) opintokokonaisuus ja aliupseerin mestaritason opintokokonaisuus
- **Taso 6:** ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutukset, joiden kohderyhmänä ovat alemman korkeakoulututkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt sekä kirkon erityiskoulutukset ja pastoraalitutkinto
- **Taso 7:** ylemmät korkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutukset, joiden kohderyhmänä ovat ylemmän korkeakoulututkinnon tai ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt sekä ylempi pastoraalitutkinto, esiupseerikurssi, sotatalouden ja tekniikan lisäopinnot ja rajatun lääkkeenmääräämisen erikoispätevyys
- **Taso 8:** yliopistojen ja Maanpuolustuskorkeakoulun tieteelliset ja taiteelliset jatkotutkinnot (lisensiaatin tutkinnot ja tohtorin tutkinnot), yleisesikuntaupseerin tutkinto, erikoiseläinlääkärin tutkinto, erikoislääkärikoulutus ja erikoishammaslääkärikoulutus

LÄHTEET

- Arola, M., Huttula, T. Larjomaa, J. & Oja, T. Läpi elämän syntyvä moninainen osaaminen on saatava näkyviin. Teoksessa: Työpoliittinen aikakauskirja 3/2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. s. 49–56. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164361/TAK_3_2022_web.pdf
- Collin, K., Jaakkola, M. & Lemmetty, S. 2022. Jatkuva työssä oppiminen. Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Analyysi 1/2022, Edistys-julkaisusarja. Teollisuuden palkansaajat TP ry. <https://www.tpry.fi/uutisartikkelit/jatkuva-tyossa-oppiminen-lahtokohtia-edellytyksia-ja-seurauksia.html>
- Council of the European Union (2022). Council recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. Official Journal of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2802%29&qid=1656343153216>
- Digitaitojen osaamismerkkijärjestelmä, 2022. Verkkosivu. Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry, TIEKE. Viitattu 18.8.2022. <https://tieke.fi/palvelut/osaamisen-kehittaminen/digitaitojen-osaamismerkkijarjestelma/>
- ELO-tori, elinikäisen ohjauksen valtakunnallinen kehittäminen 2022–2024. Verkkosivu. Viitattu 24.11.2022. <https://peda.net/hankeet/elotori/elinikaisen-ohjauksen-valtakunnallinen-kehittaminen-2022-2024>
- Inton opinnollistamisen malli. Into ry. Verkkosivu. Viitattu 15.8.2022. <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/opinnollistaminen/inton-opinnollistamisen-malli/>
- Kainuulainen opinnollistamismalli. Opas. 2021. https://www.kuhmo.fi/wp-content/uploads/2021/05/Opinnollistamismalli2021_final.pdf
- Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso L. 2022. Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitra muistio. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>
- Koski ja osaamisen tunnistaminen. Verkkosivu. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 11.10.2022. <https://okm.fi/koski-ja-osaamisen-tunnistaminen>
- Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa, S., Haila, K. 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Owl Group Oy. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu: Työelämä 2020:28. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282>
- Owal Group, 2022. Opinnollistamisen mahdollisuudet työllisyyspalveluissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu: Työelämä2022:61. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-906-3>
- Sitra (2019). Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019 -kyselyn tulokset. Sitra ja Innolink. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2020/01/elinikainen-oppiminen-suomessa-2019-kyselyn-tulokset.pdf>
- Shemeikka, R., Schmidt-Thomé, K. Harkko, J., Paavola, J-M, Raunio, M., Alanko, L. Björk, A., Kettunen, P., Kouvo-nen, A., Pitkänen, S., Ramadan, F., Varjonen, S., Vuorento, M. 2021. Maahan muuttaneiden koulutus- ja työllisyyspolut. Kuntoutussäätiö, Demos Helsinki, Helsingin yliopisto, Oxford Research, Siirtolaisuusinstituutti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:29.
- VIRTA-opintotietopalvelun tietojen käyttäminen -selvitys. Verkkosivu. Viitattu 24.11.2022. <https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=125701552>

SNELLMANINKATU 1, HELSINKI
PL 23, 00023 VALTIONEUVESTO
valtioneuvosto.fi
julkaisut.valtioneuvosto.fi

ISBN: 978-952-383-641-9 PDF
ISSN: 2490-0966 PDF