



# Osaamisen tunnistamisen työryhmän järjestämä kuulemistilaisuus

## 24.5.2022

Tervetuloa tilaisuuteen!

Tässä ohjeita, jotta tilaisuus on kaikin puolin sujuva ja miellyttävä:

- Pidäthän kamerasi ja mikrofoni suljettuna tilaisuuden ajan.
- Kokouksen chat-palsta on suljettu. Toivomme, että kommentoitte esityksiä ja tarjoatte edustamastanne näkökulmasta kommenttinne työryhmän kehittämisehdotuksiin Howspace –alustalla.
- Howspace –alusta on avoinna 2 viikkoa tilaisuuden jälkeen, 7.6. asti.
- Mikäli ilmoittauduit sekä tilaisuuteen että Howspaceen, mutta et ole saanut kutsua alustalle TAI et ilmoittautunut Howspaceen mutta haluisitkin sinne kommenttoimaan, laitathan sähköpostia osoitteeseen [jenni.larjomaa@gov.fi](mailto:jenni.larjomaa@gov.fi). Saat linkin alustalle vasta tilaisuuden jälkeen.
- Tilaisuuden aikana emme voi antaa teknistä apua tai luoda Howspace -oikeuksia.
- Puheenvuorojen esittäjät voivat mielellään avata kameran puheenvuoronsa ajaksi.
- Ennalta pyydettyjen kommenttipuheenvuorojen jälkeen voi jäädä aikaa muutamille osallistujien puheenvuoroille. Pyydäthän puheenvuoroa käyttä nostamalla. Suuresta osallistujamäärästä johtuen kaikki halukkaat eivät ehkä ennätä käyttää puheenvuoroa, joten toivomme ehdotusten kommentointia Howspace-alustalla.
- Tilaisuuden esitysdiat löytyvät työryhmän hankesivulta (hankesivulle pääset mm. TEM tai OKM tapahtumakalenterin kautta).



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ  
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET



# Kuulemistilaisuuden ohjelma

klo 13.00

## **Tervetulosanat**

Tilaisuuden kulusta ja Howspace-tekniikasta, erityisasiantuntija Teea Oja, työ- ja elinkeinoministeriö

Tilaisuuden avaus: työryhmän puheenjohtajat opetusneuvos Seija Rasku opetus- ja kulttuuriministeriöstä ja neuvotteleva virkamies Markku Virtanen työ- ja elinkeinoministeriöstä

klo 13.15

## **Työryhmän alustavat ehdotukset, ennalta pyydetty kommenttipuheenvuorot ja keskustelu**

*Työryhmän alustava ehdotus tutkintojen viitekehysten laajentamiseksi*, opetusneuvos Carita Blomqvist, Opetushallitus

Ehdotusta kommentoivat johtava asiantuntija Mikko Valtonen, Keskuskauppakamari ja toiminnanjohtaja Jaana Nuottanen, Kansalaisopistojen liitto KoL

*Työryhmän alustava ehdotus osaamismerkkien kehittämiseksi*, asiantuntija Mikko Vieltojärvi, EK

Ehdotusta kommentoivat Riitta Hyppänen, CM & HR Consulting Oy, digiosaamisen vauhdittaja Merja Sjöblom, TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry ja energia- ja talotekniikan tutkintovastaava Kari Heiskari, Oulun ammattikorkeakoulu

*Työryhmän alustava ehdotus osaamisen kuvausten kehittämiseksi ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi*, asiantuntija Riina Nousiainen, STTK ry

Ehdotusta kommentoivat Into ry:n nuorten palveluista vastaava Lapin ALU-koordinaattori Outi Hedemäki-Kantola ja projektipäällikkö Milma Arola, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus JOTPA

klo 14.45

## **Tilaisuuden päätös** ja muut mahdolliset kysymykset, erityisasiantuntija Jenni Larjomaa, työ- ja elinkeinoministeriö

# Mitkä ovat osaamisen tunnistamisen nykyiset haasteet / mahdolliset ongelmat?

| Oppilaitoksissa                                        | Työelämä                                                            | Yksilö                                                   | Kolmannen sektorin ajatuksia                   | Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen henkilöstön osaaminen ja järjestelmät | Käsitteet                                                         |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| monimutkaista                                          | Osaaminen nähdään liian kapeasti                                    | Ei riittävästi taitoja tunnistaa ja sanoittaa osaamista  | Formaalin koulutuksen näkökulma on liian kapea |                                                                                | Terminologia on vaihtelevaa                                       |
| jäykkää ja kategorista                                 | Osaaminen ja sen kehittäminen nähtävä tärkeinä                      | Tuen, ohjauksen, työkalujen, resurssien puute            | Ennakkoluulot, eriarvoisuus                    | Henkilöstön osaamista tulee kehittää                                           | Osaamissanasto on laajaa ja monimerkityksistä                     |
| Yhdenvertaisuus haastaa                                | Työpaikkojen kehittyneet käytännöt edistäisivät työllisyyden hoitoa | Hyödyt ja haasteet yksilölle                             | Yksilöllisyyden haaste                         | Ei ole yhtenäistä järjestelmää osaamistiedon hallintaan                        | Osaamismerkkit, osaamistodistukset, viitekehys, osaamislukitukset |
| Korkeakouluilla ei yhteisesti sovittuja käytäntöjä     | Puutteelliset prosessit, menetelmät ja välineet                     | Julkinen puhe liian kilpailukyky-keskeistä               | Kaiken osaamisen arvostuksen puute             | Maahanmuuttajien erityiskysymykset                                             | Merkkien ja todistusten painoarvo kevyt                           |
| Tehtävän resursointi puutteellista                     | Liittymäpinnat kohtaanto-ongelmaan ja työelämän murrokseen          | Osaaminen on muutakin kuin arviointia suhteessa johonkin | Järjestelmien kehittämisen passiivisuus        | Heikko suomen kielen taito haastaa                                             | Viitekehys liian tiukka                                           |
| Osaamisen arviointi osaamistavoitteita vasten työlästä | Osaamisen tunnistaminen työpaikalla                                 | Osaaminen muuttuu ajassa ja on kontekstisidonnaista      | Osaamismerkkien kelpaamattomuus                |                                                                                | Osaamislukitukset hierarkkisia                                    |
| Eri tahojen todellisuudet eivät kohtaa                 | Tulee huomioida laillistetut, pätevoittävät tutkinnot erikseen      |                                                          |                                                |                                                                                |                                                                   |

# Miten nämä ovat ratkaistavissa?

|                                              |                                                                   |                                                                |                                                                                                            |                                                                       |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Yleisesti kokonaisuus, järjestelmä           | Työelämä                                                          | Koulutussektori                                                | Osaamisen kehittäminen                                                                                     | Tunnistamisen ja tunnustamisen eri ratkaisut                          |
| Yksinkertaistaminen selkiyttäminen           | Kaikki osaaminen tärkeää – tukea työpaikoille                     | Yhtenäiset käytännöt ja ohjeistus korkeakouluihin              | Työvälineitä helpottamaan opettajien työtä                                                                 | Opinnollistamisen hyvät käytännöt laajemmin jakoon                    |
| Yhteiset periaatteet                         | Kaikki osaamisen kehittäminen tärkeää                             | Prosessin kehittäminen                                         | Osaamisen kehittämisen tuki                                                                                | Osaamismerkkit hyvä väline osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen |
| Osaamisen kehittäminen, asenteet, puhetapa   | Huomioidaan työelämässä tapahtuva osaamisen tunnistaminen         | Osaamisen kehittäminen                                         | Tekniset ratkaisut prosessin tukena                                                                        | Osaamismerkkit yksilön motivoijina                                    |
| Tukea yksilöille                             | Työntekijän osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittäminen | Luottamus oppilaitos-toimijoihin                               | Koski eHoks Osaamiskiekkko PAIKKO Digi/AI-työkalut Rajapinta-jakaminen Oppimisanalytiikka MyData-ratkaisut | Osaamismerkkit ja työelämä                                            |
| Paremmat linkitykset osaamisen kehittämiseen | Rakenteet ja kanavat kuntoon                                      | Vapaa sivistystyö                                              |                                                                                                            | Osaamistodistukset                                                    |
| Tiiviimpi yhteistyö eri toimijoiden kesken   | Uudet mallit prosessiin                                           | VST:n tuottama osaaminen ja rooli kokonaisuudessa tunnustetaan | Käsitteet                                                                                                  | Tutkintojen viitekehyksen avaaminen                                   |
| Uudet toimijat                               | Työelämätaitojen tunnistamisen ja tunnustamisen haasteet          | Prosessin ratkaisuja tuodaan näkyväksi: työvälineet            | Tehty kehittämistyö                                                                                        | Muut osaamiskuvaukset                                                 |
| Rahoituksen uudistaminen                     |                                                                   |                                                                | Teknologiset ratkaisut                                                                                     | Pienet osaamis-kokonaisuudet                                          |



VALTIONEUVOSTO  
STATSRÅDET

# Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Osaamisen tunnistamisen työryhmän kuulemistilaisuus  
tiistai 24.5.2022

Opetusneuvos Seija Rasku, opetus- ja kulttuuriministeriö  
Neuvotteleva virkamies Markku Virtanen, työ- ja elinkeinoministeriö

# Tausta

- **Hallitusohjelma:** Suomessa toteutetaan parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus, jolla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista.
- **Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset (12/2020):** Tunnistetaan nykyistä paremmin työssä ja muutoin hankittua osaamista. Kehitetään toimintatapoja ja välineitä osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle erilaisissa osaamisen määrittelytilanteissa.
- EU:n elpymistukivälineellä rahoitettava **Suomen kestävän kasvun elpymis- ja palautumissuunnitelma:** Luodaan työpaikoilla ja muualla kertyneen osaamisen tunnistamiseen työvälineitä ja menettelyjä tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisen tai osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten avulla. Osaamisen tunnistamisen välineitä kehittämällä parannetaan koulutuspanostusten kohdentumista ja vaikuttavuutta.
- **Elinikäisen ohjauksen strategia:** Edistetään työelämässä tapahtuvaa osaamisen tunnistamista, hankkimista ja urasuunnittelua.

# Osaamisen tunnistamisen työryhmän tehtävät

Edistää ja ohjata työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista:

- tukemalla työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista **tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisen** tai **osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten kehittämisen** avulla
- tekemällä ehdotuksen **valtakunnallisiksi 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.

# Aikataulu

- Toimikausi 1.7.2021 - 31.12.2024. Työ käynnistyi 9/2021.
- 31.12.2022 mennessä ehdotus
  - mahdollisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisesta
  - osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten kehittämisestä
  - valtakunnallisista periaatteista työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisesta
  - käynnistettävistä piloteista.
- 31.12.2024 mennessä lopulliset ehdotukset valtakunnallisista periaatteista työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisesta piloteista saatujen kokemusten ja muusta kansallisesta ja kansainvälisestä kehitystyöstä saadun tiedon pohjalta.



### KOKOUS 1

#### Miten osaaminen näkyväksi - kartoitukseen (2020) tutustuminen

Olli Oosi, Owl Group

- TOP 3: opinnollistaminen, osaamisperusteisuus, digitaalisuus ja sähköiset järjestelmät
- kv-aspekti: Suomi on edelläkävijä, koordinaation kaippu kaikissa maissa, yksilön aloitteellisuudella suuri merkitys & ohjaus tärkeää
- Mitä tulisi tehdä: Prosessin osaamisen kehittäminen, rahoituksella vahvistaminen? kohdennetut toimet erityisryhmille, palveluorganisaatio?

### KOKOUS 2

#### Sitran Osaamisen aika -työhön tutustuminen

Milma Arola ja Tapio Huttula

- Kokonaisuudessa on ollut osaamisen tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen painotusta
- Vaikeaa yksilöille, tarvitaan lisäbuustia > Osaaminen näkyviin –kampanja
- Työkaluja on, eivät tavoita ihmisiä, ohjaukseen ei tavoita laajamittaisesti
- Ihmiset voimaantuvat oman osaamisen tunnistamisesta ilman vertailua työnantajan tai tutkinnon vaatimuksiin > mihin edes verrataan, jos koulutusjärjestelmä ei ole osaamista kuvattu? Tämä mittaristo työryhmälle pohdittavaksi!

### KOKOUS 3

#### Tutkintojen viitekehys & osaamislukitukset

Rasku OKM, Blomqvist OPH, Leveälahti OPH

- Koulutusten laadun varmistus on iso kysymys, jos viitekehystä avataan "muulle koulutukselle"
- Olennaista: mitä hyötyä/seurausta on siitä, että koulutus viedään viitekehukseen?
- Pienet osaamiskokonaisuudet tuovat pohdittavaa myös viitekehysten näkökulmasta
- Tekoälyn potentiaali osaamislukitusten kehittämisessä?
- Osaamislukitukset parantavat kohtaantoa

### KOKOUS 4

#### Opinnollistamisesta yleisesti, työllisyyspalveluissa ja työelämässä

Haaga-Helia, Kainuun ELY, Kuhmon kaupunki

- AMK: opiskelijalähtöinen, työpaikkalähtöinen, korkeakoululähtöinen. Mahdollistaa opetuksen kohdistamisen osaamiseen, jota henkilö tarvitsee, kun olemassa oleva osaaminen muutetaan opintopisteiksi.
- Haasteena rahoitus, jolla pystytään mm. työpaikkakohtaiseen räätälöintiin
- Yrityksen ja työttömän kohtauttamiseen tarvitaan pysyvä rakenne, henkilöstö, ja tukea myös työttömän rinnalla kulkemiseen
- Yrityksille tykö menevää tiedottamista mahdollisuuksista, konkreettista hankittavaa palvelua
- McDonalds ja Helsingin ovat käyttäneet opinnollistamista henkilöstön kehittämisessä.

### KOKOUS 5

#### Pienet osaamiskokonaisuudet ja osaamismerkkit

Jonna Korhonen OKM, Sanna Brauer OAMK

- Pienet osaamiskokonaisuudet ovat uudelleenkonseptointia ja –paketoitua osaamisen kehittämisen näkökulmiin
- Miten komission ehdotukset parantavat työikäisten osaamisen kehittämistä? Miten työelämä tunnistaa ja arvostaa pieniä osaamiskokonaisuuksia? Suhde viitekehukseen? Portable? Stackable?
- Osaamismerkkit tekevät oppimisesta saavutettavaa, saatavilla olevaa ja pedagogisesti järkevää, ohjattua ja pelillistettyä
- Vapaan sivistystyön ja työnantajien rooli osaamisen kehittäjinä tulee nousemaan, esim. osaamismerkkien avulla. Mm. HSY, Fortum kehittäneet omia osaamismerkkejään.

## OSAAMISEN TUNNISTAMISEN TYÖRYHMÄN KOKOUKSET 1-7

Sidosryhmätilaisuus 11.11.2021: evästyksiset työryhmälle

### KOKOUS 6

#### Osaamisen tunnistaminen työelämässä

Boreal Kasvinjalostus Oy, Gofore, Helsingin seudun ympäristöpalvelut HSY

- Boreal: Työssä oppiminen tärkeä oppimisen menetelmä, formaali koulutus ei (täysin) vastaa tarpeisiin. Osaamisen kehittämisen strategisointi ja systematisointi Oskari-osaamiskartoitustyökalua hyödyntäen > koulutussuunnittelu
- Gofore: organisaatioiden välisen kohtaannon ratkaiseminen Hohto-järjestelmällä, "sisäinen LinkedIn". Perustuu työntekijän itsensä tunnistamaan omaan osaamiseensa, avainsanoihin ja kokemuksen ajalliseen kesto.
- HSY: digiosaamismerkkit. Strateginen osaamisen kehittämisen painopiste. Tavoitteena koko henkilöstön systemaattinen digiosaamisen kehittäminen, merkit innostavat ja kannustavat osaamisen kehittämiseen omatoimisesti.

### KOKOUS 7

#### Maahanmuuttajien erityiskysymykset

Blomqvist OPH, Sood Ouka, Muotka Axxell Utbildning, Kuntoutussäätiö

- Ulkomailla hankitun osaamisen tunnustamisasiaa käsitellään mm. OPH:ssa, jolla myös yleisvelvollisuus neuvoa asiassa. OPH:n mukaan tärkeää arkipäiväistä asiaa ja myös pohtia, miten ulkomaisia tutkintoja meillä arvostetaan.
- Kun tavoitteena työskennellä yksityisellä sektorilla, tutkinnon tunnustamista ei tarvita.
- Osaamiskeskukset tarjoavat maahanmuuttajille monipuolisia osaamiskartoituksia, joissa ei kuitenkaan aina työnäytteitä mukana. Kotoutumiskoulutuksessa autetaan tutkinnon tunnustamisen prosessissa. Aina prosessiin ei lähdetä, kun se on pitkä ja raskas tai sen hyöty jää ehkä vähäiseksi.
- Kuntoutussäätiön MAKO-tutkimus 2021: työelämän arvostus ja asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat tärkeä pohdittava asia. Rekrytoijien ja työnantajien rooli keskeinen. Myös tiedon jakaminen ja yhteistyön tiivistäminen on tarpeellista.

# Jatkotyö

KOKOUS  
31.3.2022

Ehdotukset  
viitekehysten  
laajentamiseksi

KOKOUS  
20.4.2022

Ehdotukset  
osaamis-  
merkkien  
kehittämiseksi

KOKOUS  
12.5.2022  
Ehdotukset  
osaamisen  
kuvausten  
kehittämiseksi ja  
osaamisen  
näkyväksi  
tekemiseksi

Lisäkokoukset tarvittaessa



24.5.2022  
Sidosryhmien  
evästyksen  
työryhmälle  
ehdotus-  
luonnoksista

KOKOUS 9.6.2022  
Ehdotukset  
osaamisen  
tunnistamisen  
valtakunnalli-  
siksi periaatteiksi

Lisäkokoukset tarvittaessa



9/2022  
Sidosryhmien  
evästyksen  
työryhmälle  
valtakunnalli-  
sista  
periaatteista ja  
kevätkauden  
ehdotusten  
viimeistely

KOKOUKSET  
10/2022 - 11/2022

Ehdotukset  
käynnistettäviksi  
piloteiksi

Väli raportin  
hyväksyminen



12/2022  
Työryhmä luovuttaa väli raportin



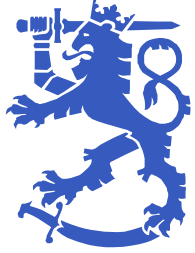
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>KOKOUS 1</b><br>Mitä osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen (2022) tarkoittaa?<br>Matti Oksanen, David Gröpp<br>• KOK 1: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 2: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 3: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 4: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja | <b>KOKOUS 2</b><br>Sidosryhmien evästyksen<br>työryhmälle<br>Matti Oksanen, David Gröpp<br>• KOK 2: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 3: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 4: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja | <b>KOKOUS 3</b><br>Tulosten arvioinnin<br>osaamisen<br>Matti Oksanen, David Gröpp<br>• KOK 3: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 4: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja       | <b>KOKOUS 4</b><br>Osaamisen tunnistamisen<br>työryhmälle<br>Matti Oksanen, David Gröpp<br>• KOK 4: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 5: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja |
| <b>KOKOUS 5</b><br>Osaamisen tunnistamisen<br>työryhmälle<br>Matti Oksanen, David Gröpp<br>• KOK 5: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 6: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja                                                                                                                                                           | <b>KOKOUS 6</b><br>Osaamisen tunnistamisen<br>työryhmälle<br>Matti Oksanen, David Gröpp<br>• KOK 6: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 7: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja                                                                  | <b>KOKOUS 7</b><br>Osaamisen tunnistamisen<br>työryhmälle<br>Matti Oksanen, David Gröpp<br>• KOK 7: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja<br>• KOK 8: Osaamisen näkökulmasta<br>kärähtäminen, kartoitus ja |                                                                                                                                                                                                                           |



VALTIONEUVOSTO  
STATSRÅDET

# Työryhmän alustavat kehittämis ehdotukset

- 1) tutkintojen viitekehyksen laajentaminen
- 2) osaamismerkkien kehittäminen
- 3) osaamisen kuvausten kehittäminen ja osaamisen näkyväksi tekeminen



VALTIONEUVOSTO  
STATSRÅDET

# Osaamisen tunnistamisen työryhmän alustavat kehittämis ehdotukset tutkintojen viitekehyksen laajentamiseksi

Opetusneuvos Carita Blomqvist, Opetushallitus

Luonnos

Osaamisen tunnistamisen työryhmä, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja  
elinkeinoministeriö

# Taustaa

- Työryhmä on sille määritellyn tehtävänannon mukaisesti yhtenä tehtävänä selvittänyt tahtotilaa ja edellytyksiä avata tutkintojen viitekehystä vaiheittain siten, että myös viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta voidaan sisällyttää kansalliseen viitekehykseen.
- Työryhmän 8. kokous 31.3.2022 käsitteli työryhmän ehdotuksia viitekehyksen laajentamiseksi. Viitekehyksen laajentamista on käsitelty edellisen kerran vuonna 2019 opetus- ja kulttuuriministeriön asettamassa jatkuvaa oppimista koskevan ohjausryhmän alaryhmässä. Alaryhmän tehtävänä oli selvittää mm. Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamista kattamaan myös lainsäädännöllä säätelemättömiä osaamiskokonaisuuksia.
- Osaamisen tunnistamisen työryhmä teki 31.3.2022 kokouksessaan aiemman alaryhmän ehdotusten ja käydyn keskustelun perusteella kehittämis ehdotuksen viitekehyksen laajentamiseksi.
- Työryhmä muokkaa ehdotusta tässä kuulemistilaisuudessa saadun palautteen perusteella ja se käsitellään syksyn sidosryhmien kuulemistilaisuudessa.

# Alustava työryhmän ehdotus tutkintojen viitekehyksen laajentamiseksi

Alustava työryhmän kehittämis ehdotus sisältää kaksi osaa:

1. Ehdotuksen viitekehyksen avaamisesta mukailemalla edellisen työryhmän (jatkuvan oppimisen alaryhmä vuodelta 2019) ehdotusta.
2. Ehdotuksen erillisen selvityksen teettämisestä liittyen epävirallisten ja pienten osaamiskokonaisuuksien mukaan ottamisesta viitekehykseen.

# Alustavan kehittämis ehdotuksen 1. osa:

## Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentaminen

- Työryhmä ehdottaa, että tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehystä laajennetaan 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 viitekehyksestä 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 osaamiskokonaisuuksien sijoittamisen viitekehykseen.

# Alustavan ehdotuksen 1. osa:

## Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentaminen

- 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 viitekehyksen tasolle ko. osaamiskokonaisuus voidaan sijoittaa.
- Mikäli lakia muutettaisiin edellä kuvatulla tavalla, tulee viitekehyksen laajentamistyöryhmän määrittelemät osaamiskokonaisuuksien osaamisperustaisuutta ja säädösperustaa koskevat kriteerit säädösvalmistelun yhteydessä tarkistaa uutta lainsäädäntöä vastaaviksi. Samalla voidaan arvioida ja tarvittaessa tarkistaa työryhmän määrittelemiä muita kriteereitä osaamiskokonaisuuksien sijoittamiselle viitekehykseen.
- Eri tahot voisivat edelleen ehdottaa uusia osaamiskokonaisuuksia viitekehykseen. Ehdotukset tehdään Opetushallituksen verkkosivuilla olevalla lomakkeella. Ehdotuksia käsitellään määräajoin (vähintään kahden vuoden välein) kulloinkin voimassa olevien viitekehyyssäännösten ja -kriteerien mukaisesti. Seuraavan kerran käsittelyyn otetaan 31.3.2023 loppuun mennessä jätetyt esitykset.
- Viitekehystä on tarkoituksenmukaista laajentaa vaiheittain ja siten, että samalla edistetään sen tunnettuutta ja hyödyntämistä.



# Alustavan ehdotuksen 2. osa:

## Selvitys epävirallisten ja pienten osaamiskokonaisuuksien mukaan ottamisesta viitekehykseen

**Työryhmä ehdottaa selvityksen teettämistä epävirallisten, vailla säädöspohjaa olevien, ja pienten osaamiskokonaisuuksien sijoittamisesta kansalliseen tutkintojen viitekehykseen.**

- EU:n koulutuskomiteassa on parhaillaan käsittelyssä suositus, joka koskee pieniä osaamiskokonaisuuksia.
- Työryhmä pitää tärkeänä viitekehykseen sijoitettavien osaamiskokonaisuuksien laadunvarmistusta ja viitekehyksen laajentamisesta saatavien todellisten hyötyjen ja lisäarvon selvittämistä työelämän, yksilöiden ja koulutusjärjestelmän näkökulmista.

**Selvitettäviä asioita mm.:**

- Millainen tarve eri tahoilla on saada epävirallisia ja pieniä osaamiskokonaisuuksia mukaan viitekehykseen?
- Mitä hyötyä tai lisäarvoa viitekehyksen avaamisesta saadaan? Mitä haasteita ja/tai ongelmia viitekehyksen avaamisesta on tunnistettavissa?
- Mitä kokemuksia muilla mailla on ja mitä Suomi voi niistä oppia?
- Millaisia vaihtoehtoisia malleja (esim. pilari/lista) on olemassa ja mikä niistä olisi sopivin Suomeen?
- Millaiset mallit sopisivat laajennetun viitekehyksen hallinnointiin Suomessa ja mikä taho (tai tahot) voisi hallinnoinnista vastata? Mitä kustannuksia viitekehyksen laajentaminen ja laajennetun viitekehyksen hallinnointi aiheuttaa?
- Miten osaamiskokonaisuuksien laatu ja viitekehyksen selkeys ja yhdenmukaisuus voidaan varmistaa?
- Millaiset kriteerit osaamiskokonaisuuksille tulisi asettaa?



VALTIONEUVOSTO  
STATSRÅDET

# Osaamisen tunnistamisen työryhmän alustavat ehdotukset osaamismerkkien kehittämiseksi

asiantuntija Mikko Vieltojärvi, EK

Luonnos

Osaamisen tunnistamisen työryhmä  
Opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö

# Taustaa

- Työryhmän 5. kokouksessa työryhmä kuuli 20.1.2022 osaamismerkeistä ja osaamismerkein ohjautuvasta oppimisesta KT Sanna Brauerin, Oamk esityksen ja keskusteli esityksen pohjalta.
- Osaamismerkkien kehittämiseksi saatiin runsaasti sidosryhmien evästyksiä 11.11.2021 pidetystä kuulemistilaisuudesta.
- Työryhmän 9. kokous 20.4.2022 käsitteli työryhmän esityksiä osaamismerkkien kehittämiseksi ja teki kokouksessa käydyn keskustelun perusteella ehdotuksen osaamismerkkien kehittämiseksi.
- Työryhmä muokkaa ehdotuksia tässä kuulemistilaisuudesta saadun palautteen perusteella ja ne käsitellään syksyn sidosryhmien kuulemistilaisuudessa.

# Alustava työryhmän ehdotus osaamismerkkien kehittämiseksi

Alustava työryhmän kehittämis ehdotus sisältää neljä osaa:

1. ***Työryhmän ehdotus osaamismerkkien määritelmäksi.*** Määritelmää tarvitaan osaamismerkkien kehittämisen pohjaksi, jotta saavutetaan yhteinen ymmärrys, mitä osaamismerkeillä osaamisen tunnistamisen työryhmässä tarkoitetaan.
2. ***Yhteiset periaatteet osaamismerkeille ja niiden laadulle.*** Periaatteita ja osaamismerkkien laatua kuvataan, jotta niiden tuottama uusi osaaminen olisi riittävän luotettavaa. Osaamismerkkien uskottavuus ja hyödynnettävyys perustuvat niiden hyvään laatuun. Yhteiset periaatteet auttavat sekä yksilöä itseään että osaamismerkkin tarkastelijaa (esim. työnantaja) tulkitsemaan osaamismerkillä saavutettua osaamista ja osaamisen tasoa.
3. ***Osaamismerkkien hyödynnettävyys ja käyttö.*** Osaamismerkeistä tulee olla mahdollisuus osaamisyhdistelmiä tai laajempia osaamiskokonaisuuksia. Tämä liittyy myös EU:n komission ehdottamaan stackability –periaatteeseen. On tarpeellista selvittää, millaisia hyötyjä voidaan saavuttaa osaamismerkkitiedon tallentamisella MyData-periaatteella toimiviin tietojärjestelmiin ja voidaanko nykyisiä tai tulevia tietojärjestelmiä hyödyntää tähän tarkoitukseen.
4. ***Osaamismerkkien tunnettuutta edistävä viestintä.*** Osaamismerkkien laaja hyödyntäminen edellyttää, että työelämä, yksilöt ja oppilaitokset tuntevat osaamismerkkien mahdollisuudet yhtenä osaamisen tunnistamisen välineenä.

## Alustavan ehdotuksen 1. osa:

### 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 ja sen osaamiskuvaus on avoimesti nähtävissä.
- Osaamismerkin suorittamisesta annetaan yksilön omaan hakemukseen perustuen todiste, joka mahdollistaa omistajuus- ja siirrettävyysperiaatteiden toteutumisen käytännössä.

# Alustavan ehdotuksen 2. osa:

## Yhteiset periaatteet osaamismerkeille ja niiden laadulle

- Osaamismerkkien tarjonta on avointa ja mahdollista kaikille erilaisille toimijoille, joten osaamismerkkin tarjoaminen ei edellytä toimijan auditointia tai sertifiointia. Osaamismerkkin myöntäjän tulee olla oikeushenkilö.
- Osaamismerkkejä voidaan tarjota itsenäisinä kokonaisuuksina osana epävirallista oppimista tai sisältyen viralliseen koulutukseen.
- Osaamiskuvaus kertoo merkin tarkastelijoille millaista osaamista merkin omistajalla on. Kuvauksesta selviää:
  - Merkin nimi
  - Myöntäjän ja osaamisen arvioijan tiedot
  - Osaamistavoitteet ja niiden arviointimenettelyt
  - Suoritus- ja myöntämisaikakohta
  - Millä tavoin saavutetun osaamisen voi osoittaa
- Arvioijat on perehdytetty osaamismerkkin kuvauksessa kerrottuihin osaamiskriteereihin ja niiden toteutumisen arviointiin.

# Alustavan ehdotuksen 3. osa:

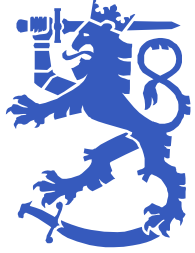
## Osaamismerkkien hyödynnettävyys ja käyttö

- Työryhmä ehdottaa, että osaamismerkkien teknisiä ratkaisuja MyData- ja stackability- ja portability-periaatteiden toteuttamiseksi selvitetään tarkemmin ulkopuolisen tahon toteuttamalla selvityksellä.
- Selvityksessä huomioon otettavia asioita:
  - Osaamismerkin 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 yms.)
  - Osaamismerkeistä voi muodostua osaamisyhdistelmiä tai laajempia osaamiskokonaisuuksia (EU:n komission ehdottama stackability –periaate).
  - Millä tavoin isommasta osaamiskokonaisuudesta voidaan hakemuksesta myöntää metatason osaamismerkki, jolla on oma kuvauksensa vastavilla tiedoilla kuin perustason osaamismerkeistä?
  - Osaamismerkkien käytöstä ja jakamisesta esim. työnhakuun tai uusiin opintoihin liittyen päättää merkin saaja itse kulloistenkin tarpeidensa mukaisesti. Merkit voi linkittää osaksi omaa ansioluetteloa tai sosiaalisen median sivustolle kuten esim. LinkedIn, Facebook, Kyvyt. tai Twitter. (liittyy EU:n komission ehdottamaan portability-periaatteeseen)

## Alustavan ehdotuksen 4. osa: Viestintä

- Osaamismerkit ovat hyvä keino tunnistaa yksilöiden osaamista ja innostaa oppimiseen.
- Työryhmä ehdottaa viestintäkampanjaa osaamismerkkien tunnettuuden ja käytön edistämiseksi.
- Viestintäkampanjan tavoitteet ja kohderyhmät tulee suunnitella huolellisesti.
- Jatkokeskustelua toivotaan siitä, tarvitaanko viestintäkampanjaa pelkästään osaamismerkeistä vai yleisemmin osaamisen näkyväksi tekemisen eri keinoista työpaikoilla ja muissa ympäristöissä.





VALTIONEUVOSTO  
STATSRÅDET

# Osaamisen tunnistamisen työryhmän alustavat osaamisen kuvausten kehittämiseksi ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi

asiantuntija Riina Nousiainen, STTK ry

Luonnos

# Taustaa

- Työryhmän 10. kokous 12.5.2022 käsitteli työryhmän esityksiä osaamisen kuvausten kehittämiseksi ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi ja teki ehdotuksen näiden kokonaisuuksien kehittämiseksi.
- Työryhmän tavoitteena on hankitun osaamisen tunnistamisen menettelyiden ja työvälineiden luominen ja kehittäminen.
- Oman osaamisen kuvaamisen ja näkyväksi tekemisen osalta on tunnistettu mm. seuraavaa:
  - Tukea tarjotaan TE-hallinnossa ja oppilaitoksissa, mutta työelämässä olevien osalta palveluita on vähemmän.
  - Erilaisia työkaluja on runsaasti, mutta työssä olevat ja työikäiset eivät löydä niitä eivätkä välttämättä päädy niiden äärelle.
  - Osaamisen sanoittaminen on monille vaikeaa, ja siihen tarvitaan ohjausta, mutta ohjaus ei tavoita työikäisiä kovin laajasti.
  - Osaamisen sanoittamiseen käytetty kieli ja ymmärrys osaamisesta vaihtelevat työpaikkojen välillä, mutta myös työpaikkojen sisällä ja yksilöiden välillä.
- Työryhmä muokkaa alustavaa ehdotusta tässä kuulemistilaisuudessa saadun palautteen perusteella ja muokattu ehdotus käsitellään syksyn sidosryhmien kuulemistilaisuudessa.

# Alustava työryhmän ehdotus osaamisen kuvausten kehittämiseksi ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi

Alustava työryhmän ehdotus sisältää neljä osaa:

1. Yhteisen käsitteistön määrittely
2. Osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakaminen työikäisille
3. Yksilöiden oman osaamisen kuvaamisen valmiuksien parantaminen
4. Yksilön mahdollisuudet hallinnoida ja hyödyntää osaamisen kuvauksia

# Alustavan ehdotuksen 1. osa:

## Yhteisen käsitteistön määrittely

- Osaamisen tunnistamiseen liittyy käsitteitä, joista olisi tarpeellista luoda yhteistä ymmärrystä, jotta osaamista tulkitaan yhtenäisesti.
- Kattavat osaamiskuvaukset eri järjestelmissä voivat olla avuksi osaamisen kuvaamisessa, sillä niiden kautta yhteinen käsitteistö tulee tutuksi ja osaamista opitaan kuvaamaan ”yhteisellä kielellä”.
  - Yksi työkalu yhteisen käsitteistön ja kielen rakentamisessa voi olla esimerkiksi OPH:n ennakkoinnin tietojärjestelmä, joka sisältää osaamisluokituksia.
- Työryhmä järjestää työpajatyöskentelyä yhteisen käsitteistön ja ymmärryksen luomiseksi keskeisille sidosryhmille.
- Yhteisen käsitteistön määrittelyssä huomioidaan ja mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään jatkuvan oppimisen digitalisaation (JOD) valmistelussa toteutettu sanastotyö.

## Alustavan ehdotuksen 2. osa:

### Osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakaminen työikäisille

- Työryhmä totesi, että osaamisen näkyväksi tekemisen hyviä käytäntöjä olisi hyvä jakaa työikäisille, mutta olemassa olevat käytännöt ja työkalut eivät toistaiseksi ole kovin hyvin tiedossa. Lisäksi kaikille työpaikoille sopivaa ratkaisua ei ole, vaan työpaikat ja niiden tarpeet eroavat toisistaan.
- Työikäisiä koskevien osaamisen näkyväksi tekemisen parhaiden käytäntöjen ja uraohjauksen selvittämiseksi työryhmä ehdottaa selvityksen toteuttamista sisältäen mm. seuraavia asioita:
  - Palvelutarjonta: Millaisia työkaluja osaamisen näkyväksi tekemiseksi on olemassa ja mihin tarkoitukseen, mitä puutteita kokonaistarjonnassa löytyy?
  - Uraohjauksen riittävyys ja käytännöt työikäisille, sisältäen myös uraohjauksen puutteet, mille ryhmille ohjausta tarvitaan lisätä ja mitä eri toteutustapoja voidaan hyödyntää.
  - Osaamisen näkyväksi tekemisen nykykäytäntöjä: olemassa olevat käytännöt, millaisia esimerkkejä osaamisen näkyväksi tekemisestä ja sen tukemisesta on työpaikoilla?
  - Millaiset työpaikkojen arjen käytännöt tukevat osaamisen kehittämistä ja sen näkyväksi tekemistä?
- Selvityksen tulosten pohjalta työryhmä käsittelee osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakamista.

## Alustavan ehdotuksen 3. osa:

### Yksilöiden oman osaamisen kuvaamisen valmiuksien parantaminen

- Koulutusjärjestelmän tulisi varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen ja aikuiskoulutukseen saakka pitää jatkuvasti huolta siitä, että yksilöt saavat valmiuksia ja rohkaisua oman osaamisen kuvaamiseen ja urasuunnitteluun.
- Myös työnhakijoiden tulisi saada oman osaamisen kuvaamisvalmiuksia ja ohjausta urasuunnitteluun osana työvoimapalveluita.
- Työssä olevien osalta valmiuksia voidaan kehittää työpaikoilla esim. osana tulos- ja kehityskeskusteluja tai osaamiskartoituksia mielellään vuorovaikutteisesti.
- Työryhmä kerää ehdotuksia sidosryhmiltä eri tavoista parantaa yksilöiden valmiuksia tunnistaa omaa osaamistaan eri elämänvaiheissa.

## Alustavan ehdotuksen 4. osa:

### Osaamisen kuvausten hyödynnettävyys ja osaamistietojen hallinnointi

- Osaamista kuvataan elämän varrella erilaisissa tilanteissa, joko itse kuvaten tai ulkopuolisen tahon (kuten työnantaja, oppilaitos) kuvaamana.
- Työryhmä piti myös tärkeänä selvittää, mitä ratkaisuja oman osaamistiedon säilyttämiseksi ja jakamiseksi voidaan ottaa käyttöön.
- Ratkaisujen tulisi olla sellaisia, että omat tiedot ovat yksilön hallittavissa MyData-periaatteella.
- Selvitys voi olla mahdollista yhdistää myös muun osaamistiedon kuten osaamismerkkien tietojen vastaavaan selvitykseen.

## Työryhmän työskentely jatkuu

- Seuraava kokous (9.6.) käsittelee ehdotuksia osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi.
  - Voit evästää työryhmää valtakunnallisista periaatteista Howspace-alustan Tervetuloa-sivulla.
- Tässä tilaisuudessa esitellyt alustavat ehdotukset muokataan palautteen perusteella ja käynnistetään tarkempi suunnittelu niiden toteutustavoista syksyllä 2022.
- Ehdotukset sisällytetään myös työryhmän väliraporttiin, joka julkaistaan 12/2022.





# Seuraava kuulemistilaisuus torstaina 29.9.klo 13-15

Kuulemistilaisuuden aiheina:

- Osaamisen tunnistamisen valtakunnallisten periaatteiden alustava ehdotus
- Tässä tilaisuudessa esiteltyjen ehdotusten kuulemistilaisuuden pohjalta muokatut versiot (viitekehys, osaamismerkit, osaamisen kuvaukset ja näkyväksi tekeminen)
- Käynnistettävät pilotit: sidosryhmien ehdotukset/-ideat

Tervetuloa!



# Osaamisen tunnistamisen työryhmän järjestämä kuulemistilaisuus

## 24.5.2022

Kiitos osallistumisestasi!

- Howspace-alusta on avoinna 2 viikkoa tilaisuuden jälkeen, 7.6. asti.
- Mikäli ilmoittauduit sekä tilaisuuteen että Howspaceen, mutta et ole saanut kutsua alustalle TAI et ilmoittautunut Howspaceen mutta haluisitkin sinne kommentoimaan, laitathan sähköpostia osoitteeseen [jenni.larjomaa@gov.fi](mailto:jenni.larjomaa@gov.fi). Saat linkin alustalle tilaisuuden jälkeen.
- Tilaisuuden esitysdiat päivitetään työryhmän hankesivuille (hankesivulle pääset mm. TEM tai OKM tapahtumakalenterin kautta).



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ  
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET