

Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Loppuraportti

Osaamisen tunnistamisen työryhmä



Valtioneuvoston julkaisu 2025:4

Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Loppuraportti

Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Valtioneuvosto Helsinki 2025

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.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: 978-952-383-849-9

ISSN pdf: 2490-0966

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2025

Osaamisen tunnistamisen työryhmä Loppuraportti

Valtioneuvoston julkaisu 2025:4

Julkaisija Valtioneuvosto

Yhteisötekijä Osaamisen tunnistamisen työryhmä

Kieli Suomi

Sivumäärä 81

Tiivistelmä

Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat 24.6.2021 kestävän kasvun ohjelman toimeenpanoa varten osaamisen tunnistamisen työryhmän. Työryhmän toimikausi päättyi 31.12.2024. Osaamisen tunnistamisen työryhmän työ oli osa EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF) rahoitettavia jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteitä.

Loppuraporttiin työryhmä on viimeistellyt ehdotuksensa osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi. Lisäksi esitellään muut työryhmän toimeksiannon mukaiset osaamisen tunnistamista kehittävät esitykset. Esitykset perustuvat kokeiluihin, pilotteihin ja jatkoselvityksiin sekä kansallisesti ja kansainvälisesti koottuun tietoon.

Tässä loppuraportissa esitellään työryhmän ehdotukset koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten näkyväksi tekemiseksi, osaamismerkkien kehittämiseksi ja valtakunnallisiksi periaatteiksi osaamisen tunnistamisessa. Tämän lisäksi raportissa käsitellään osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä, uraohjausosaamisen sekä digitaalisen osaamisen tunnistamisen työkalun kehittämistä. Hankkeen puitteissa toteutettujen pk-yritysten ja työvoiman ulkopuolisten maahanmuuttajien kokeilujen tulokset ja johtopäätökset ovat osa raporttia.

Työryhmän keskeinen havainto on, että osaamisen tunnistaminen nykyistä laajemmin olisi mahdollista, mutta se edellyttää kulttuurista muutosta, monipuolista keskustelua osaamisesta ja osaamisen tunnistamisen taidon mieltämistä kansalaistaidoksi. Apuna tulisi hyödyntää hyvät käytännöt ja mallit kotimaasta ja maailmalta.

Asiasanat osaaminen, oppiminen, tunnistaminen, kehittämishankkeet

ISBN PDF 978-952-383-849-9

ISSN PDF 2490-0966

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-849-9>

Arbetsgruppen för identifiering av kunnande Slutrapport

Statsrådets publikationer 2025:4

Utgivare	Statsrådet		
Utarbetad av	Arbetsgruppen för identifiering av kunnande		
Språk	Finska	Sidantal	81

Referat

Den 24 juni 2021 tillsatte arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet en arbetsgrupp för identifiering av kunnande för att genomföra programmet för hållbar tillväxt. Arbetsgruppens mandatperiod löpte ut den 31 december 2024. Arbetsgruppens arbete var ett led i de åtgärder som finansieras ur EU:s facilitet för återhämtning och resiliens (RRF) inom ramen för reformen av det kontinuerliga lärandet.

Slutrapporten innehåller arbetsgruppens förslag till riksomfattande principer för identifiering av kunnande. I rapporten ingår också andra förslag för att utveckla identifieringen av kunnande i enlighet med arbetsgruppens uppdrag. Förslagen baserar sig på försök av olika slag, fortsatta utredningar och uppgifter som samlats in såväl i Finland som på andra håll.

I denna slutrapport presenteras arbetsgruppens förslag som gäller synliggörande av utbildningar utanför utbildningssystemet, utveckling av kompetensmärken och riksomfattande principer för identifiering av kunnande. Rapporten tar även upp bästa praxis för identifiering av kunnande. Dessutom behandlas utvecklingen av kunnandet i karriärvägledning och av verktyget för identifiering av digital kompetens. I rapporten presenteras också resultaten och slutsatserna av de försök med små och medelstora företag och invandrare som står utanför arbetskraften som genomförts inom ramen för projektet.

En central iakttagelse i rapporten är att identifiering av kunnande är möjlig i större utsträckning än för närvarande. Det kräver dock en kulturell förändring och mångsidig diskussion om kunnande, och dessutom att färdigheten att identifiera kunnande börjar ses som en medborgarfärdighet. Det är viktigt att ta hjälp av bästa praxis och exempel från både hemlandet och omvärlden.

Nyckelord kunnande, lärande, identifiering, utvecklingsprojekt

ISBN PDF 978-952-383-849-9 **ISSN PDF** 2490-0966

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-849-9>

Working Group on Identification of Skills Final report

Publications of the Finnish Government 2025:4

Publisher	Finnish Government		
Group author	Working group on identification of skills		
Language	Finnish	Pages	81

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 skills as part of the implementation of the Sustainable Growth Programme for Finland. The term of the working group ended on 31 December 2024. The work of the working group on identification of skills was part of the measures of the reform of continuous learning funded by the EU's Recovery and Resilience Facility (RRF).

In the final report, the working group finalises its proposal for national principles for identifying skills. The report also presents other proposals for developing the identification of skills in accordance with the mandate of the working group. The proposals are based on experiments, pilots and further studies as well as national and international data.

This final report presents the working group's proposals for making education outside the education system visible, for developing skills badges and for national principles for identifying skills. In addition, the report addresses good practices for identifying skills as well as development of career guidance skills and a digital tool for identifying skills. The results and conclusions of the experiments carried out by small and medium-sized enterprises and immigrants outside the labour force are part of the report.

A key finding of the working group is that a more extensive identification of skills would be possible, but this requires cultural change, wide-ranging discussion on skills and consideration of identification of skills as a civic skill. Good practices and models from both Finland and abroad should be utilised.

Keywords skills, learning, identification, development projects

ISBN PDF 978-952-383-849-9 **ISSN PDF** 2490-0966

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-849-9>

Sisältö

1 Osaamisen tunnistamisen työryhmän tavoitteet ja toiminta	8
1.1 Työryhmän tavoitteet.....	9
1.2 Työryhmän kokoonpano	10
1.3 Työskentelyn eteneminen	11
1.4 Sidosryhmätilaisuudet ja viestintä	14
2 Koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tasojen näkyväksi tekeminen	15
2.1 Koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset Suomessa ja niiden vaativuustasojen näkyväksi tekeminen	16
2.2 Lähestymistapoja koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten ja osaamisen näkyväksi tekemiseen eri maissa.....	18
2.3 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot	20
3 Osaamismerkkien kehittäminen	22
3.1 Kansalliset perustaitojen osaamismerkit.....	23
3.2 Kiertotalouden osaamismerkistön kehittäminen	23
3.3 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot osaamismerkkien kehittämisestä ...	26
3.3.1 Yhteiset periaatteet osaamismerkeille ja niiden laadulle	26
4 Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet	28
5 Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt	31
5.1 Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksen tiivistelmä	31
5.1.1 Osaamisen tunnistaminen yksilönäkökulmasta.....	32
5.1.1.1 Osaamisen näkyväksi tekemiseen kaivataan tukea.....	32
5.1.1.2 Kaikenlaista osaamista ei arvosteta samalla tavalla	33
5.1.2 Osaamisen tunnistaminen työnantaja- ja organisaationäkökulmasta.....	33
5.1.2.1 Työkalujen käyttö ja hyödyllisyys.....	34
5.1.2.2 Osaamisen tunnistamisella parempaa rekrytointia	34
5.1.2.3 Oppimismyönteisen kulttuurin edistäminen haastaa johtamista	35
5.2 Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksen johtopäätöksiä ja suosituksia.....	36
5.2.1 Osaamisen tunnistamisen prosessi	36
5.2.2 Osaamisen tunnistamisen haasteet	36
5.2.3 Kohti parempaa osaamisen tunnistamista ja sen tulosten hyödyntämistä	38
5.3 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot osaamisen tunnistamisen hyvistä käytännöistä	39
5.3.1 Osaamisen tunnistamisella osaamispotentiaali näkyväksi	39
5.3.2 Mahdollistetaan oppimismyönteistä kulttuuria ja otetaan vastuu osaamisen kehittämisestä.	39
5.3.3 Valmiuksia osaamisen itsearviointiin ja sanoittamiseen tuettava	40
5.3.4 Eri tavoin karttunutta osaamista arvostettava tasavertaisemmin	41
5.3.5 Osaamisen tunnistamiseen tarvitaan joustavia ja luotettavia työkaluja	42

6	Kokeilut osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pk-yrityksissä	43
6.1	Discovery Street Oy:n kokeilu	43
6.2	Hyria Business Institute Oy:n kokeilu.....	45
6.3	Sosiaalipalvelusäätiö Otteen kokeilu	47
6.4	Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot pk-yritysten osaamisen tunnistamisen edistämiseksi.....	48
6.4.1	Panostetaan keskusteluun osaamisesta ja oppimismyönteisen kulttuurin luomiseen	49
6.4.2	Otetaan olemassa olevat rakenteet käyttöön ja toimitaan suunnitelmallisesti	49
6.4.3	Hyödynnetään verkostot ja kumppanuudet	50
7	Työvoiman tai kotoutumisjärjestelmän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen mallin kehittäminen	52
7.1	Kokeiluhankkeiden ohjausryhmä.....	53
7.2	Axxell Utbildning Ab:n osaamisen tunnistamisen malli	54
7.3	Spring House Oy:n osaamisen tunnistamisen malli.....	56
7.4	Hyria Business Institute Oy:n osaamisen tunnistamisen malli	58
7.5	Työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen mallien laajemman hyödynnettävyyden arviointi	59
7.5.1	Toteuttajien yhteiset havainnot.....	59
7.5.2	Ohjausryhmän arvioita laajemmasta hyödynnettävyydestä	61
8	Uraohjauksen kehittäminen osaamisen tunnistamisen temasta	63
8.1	Elinikäisen ohjauksen valtakunnalliset kehittämishankkeet.....	64
8.2	Kysely uraohjaajille.....	65
8.2.1	Uraohjaustyötä tehdään monipuolisella osaamisella	65
8.2.2	Haasteena koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen tunnistaminen.....	66
8.3	Osaaminen näkyväksi ohjauksessa -verkkokoulutus.....	66
8.4	Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot ohjaustyön kehittämisestä.....	67
9	Jatkuvan oppimisen digitaalisessa palvelukokonaisuudessa kehitettävien työkalujen kehittämistyön tukeminen	69
9.1	Osaamiskartoitustyökalun kehittäminen.....	70
10	Yhteenveto	73
10.1	Osaamisen tunnistamisella vastataan muuttuviin osaamistarpeisiin.....	73
10.2	Osaamisen tunnistamisesta hyötyvät kaikki	74
10.3	Kuinka valtavirtaistamme osaamisen tunnistamisen?	75
	Liite 1: Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportin käsitteitä	78
	Liite 2: Euroopan Unionin osaamisaloitteet	80

1 Osaamisen tunnistamisen työryhmän tavoitteet ja toiminta

Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat 24.6.2021 kestävän kasvun ohjelman toimeenpanoa varten osaamisen tunnistamisen työryhmän. Työryhmän toimikausi oli 1.7.2021 - 31.12.2024.¹ Osaamisen tunnistamisen työryhmän työ oli osa EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF) rahoitettavia jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteitä.² Työryhmän työ on tukenut sekä pääministeri Sanna Marinin että pääministeri Petteri Orpon hallitusten ohjelmiin sisältyviä jatkuvan oppimisen edistämisen toimia, joilla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa yksilöiden osaamista.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä on työskennellyt tiiviissä yhteistyössä muiden jatkuvan oppimisen uudistuksen RRF-rahoitettujen hankkeiden kanssa. Näihin kuuluvat jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden kehittäminen, elinikäisen ohjauksen kehittäminen sekä työvoima- ja osaamistarpeiden ennakoinnin kehittäminen. Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus (JOD) sai vuoden 2024 aikana nimen Osaamispolku. Työryhmän työ on liittynyt myösiin muihin käynnissä oleviin kehittämishankkeisiin, kuten korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian valmisteluun, ammatillisten tutkintojen kehittäminen -työryhmän (TUTKE 4) työhön, toisen asteen koulutuksen kehittämistyöhön sekä työ- ja elinkeinopalvelujen uudistamiseen. Näiden moninaisten rajapintojen vuoksi työryhmän on ollut tarpeen työssään kiinnittää erityistä huomiota muiden valmisteluprosessien osaamisen tunnistamista sekä pieniä osaamiskokonaisuuksia ja osaamismerkkejä tai digitaalisten välineiden kehittämistä koskeviin ratkaisuihin. Niillä on ollut merkitystä työryhmän työn ja toteutettujen pilottien, kokeilujen tai selvitysten kannalta. Muiden hankkeiden tai työryhmien kanssa on sovittu yhteistyöstä ja työnjaosta tarpeen mukaan.

Toimikautensa päättyessä työryhmä jättää tässä loppuraportissaan lopulliset ehdotuksensa osaamisen tunnistamisen valtakunnallisista periaatteista. Lisäksi työryhmä tekee uusia osaamisen tunnistamisen kehittämissuunnitelmia työryhmän

1 [Hankkeen perustiedot valtioneuvoston hankeikkunassa](#)

2 [Linkki Suomen elpymis- ja palautumissuunnitelmaan](#)

toimeksiantoon liittyen toteutetuissa kokeiluissa, piloteissa ja jatkoselvityksissä saattujen kokemusten ja muusta kansallisesta ja kansainvälisestä kehitystyöstä saadun tiedon pohjalta.

1.1 Työryhmän tavoitteet

Osaamisen tunnistamisen työryhmän tavoitteena oli edistää ja ohjata työvälaineiden ja menettelyiden luomista työpaikoilla ja muutoin elämänkaaren aikana virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella syntyneen osaamisen tunnistamiseksi. Työryhmän työllä tavoiteltiin vaikutuksia sekä yksilöiden että koko yhteiskunnan näkökulmasta, muun muassa työllistymisen, työmarkkinoiden toimivuuden ja hyvinvoinnin kohenemisen myötä.

Työryhmän tehtävänä oli asettamis päätöksen mukaisesti edistää ja ohjata osaamisen tunnistamisen työvälaineiden ja menettelyjen luomista seuraavilla tavoilla:

- Tukemalla työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa³ 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 palvelukokonaisuudessa (Osaamispolku) kehitettävien työkalujen kehittämistyötä.

3 Käsitteet virallinen ja epävirallinen koulutus ja arkioppiminen on kuvattu liitteessä 1: Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportin käsitteitä

Työryhmän työssä huomioitiin liittymät virallisessa koulutusjärjestelmässä tehtävään osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen⁴, osaamislukituksen kehittämiseen, pieniin osaamiskokonaisuuksiin⁵, opinnollistamiseen ja näihin kohdentuvaan kansalliseen ja kansainväliseen kehittämistyöhön⁶ sekä maahanmuuttaneiden osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen erityispiirteisiin.

1.2 Työryhmän kokoonpano

Työryhmässä oli koko toimikauden ajan mukana 18 jäsentä. Työryhmän jäsenet ja jäsenten vaihdokset olivat seuraavat:

- Opetusneuvos Seija Rasku, opetus- ja kulttuuriministeriö, puheenjohtaja 1.7.2021 -30.9.2022 tilalle opetusneuvos Minna Bálint 28.9.2023 alkaen
- 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 14.8.2024 saakka.
- Erityisasiantuntija Jenni Larjomaa, työ- ja elinkeinoministeriö, sihteeri 11.5.2022 alkaen
- Opetusneuvos Carita Blomqvist, Opetushallitus 27.9.2023 saakka, tilalle opetusneuvos Johanna Niemi 28.9.2023 alkaen
- Opetusneuvos Samuli Leveälahti, Opetushallitus 1.7.2021-11.5.2022 tilalle erityisasiantuntija Vihtori Suominen 11.5.2022- 27.9.2023 alkaen, tilalle opetusneuvos Maria Clavert 28.9.2023 alkaen
- Koulutuksen ja kehittämisen asiantuntija Riina Nousiainen, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

4 Käsitteet osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on kuvattu liitteessä 1: Osaamisen tunnustamisen työryhmän loppuraportin käsitteitä.

5 Käsite pienet osaamiskokonaisuudet on kuvattu liitteessä 1: Osaamisen tunnustamisen työryhmän loppuraportin käsitteitä.

6 Euroopan unionin osaamisaloitteet on kuvattu liitteessä 2.

- Koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Kirsi Rasinaho, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Johtava asiantuntija Elina Sojonen, Akava ry, 27.9.2023 saakka, tilalle johtava asiantuntija Miika Sahamies 28.9.2023 alkaen
- 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 päällikkö Marja Vartiainen, Suomen Yrittäjät ry 11.5.2022 alkaen, 27.9.2023 saakka, tilalle koulutuspolitiikan asiantuntija Mikko Kinnunen 28.9.2023 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

1.3 Työskentelyn eteneminen

Työskentelyn tueksi työryhmä kuuli työssään asiantuntijoita, muun muassa koulutuksen ja työelämän edustajia, virkamiehiä, työllisyyspalveluiden asiantuntijoita ja tutkijoita sekä selvitysten ja kokeilujen hanketoimijoita. Kokoukset pidettiin pääosin etäkokouksina.

Osaamisen tunnistamisen työryhmän ensimmäinen kokous pidettiin syyskuussa 2021, ja työryhmä kokoontui sinä vuonna neljä kertaa. Vuosina 2022-2024 työryhmä on kokoontunut seuraavasti: vuonna 2022: 12 kertaa, vuonna 2023: neljä kertaa ja vuonna 2024: yhdeksän kertaa.

Työryhmä jätti väliraporttinsa⁷ joulukuussa 2022. Väliraportissa ehdotettujen selvitysten ja kokeilujen hankintalain mukaiset hankintaprosessit käynnistyivät keväällä 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö oli kaikissa osaamisen tunnistamisen työryhmän työtä varten tehdyissä julkisissa hankinnoissa tilaajana ja sopimusosapuolena. Hankkeen toimenpiteet ja hankintojen toteutusta ja hallinnointia varten rekrytoidun erityisasiantuntijan työskentely työ- ja elinkeinoministeriössä rahoitettiin EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF).

7 [Linkki osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraporttiin](#)

Vuosien 2023 ja 2024 aikana toteutettiin osaamisen tunnistamisen työryhmän väli-raportissa ehdottamat toimenpiteet, joiden tarkemmat tiedot ja toteuttajat on koottu seuraaviin taulukoihin. Taulukkoon 1 Toteutetut selvitykset on koottu toteutetut selvitykset ja taulukkoon 2 Toteutetut kokeilut tai muut toimenpiteet tarkemmat tiedot toteutetuista kokeiluista tai muista toimenpiteistä.

Taulukko 1. Toteutetut selvitykset

Selvityksen nimi	Toteuttaja/-t	Ajankohta
Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt	Demos Helsinki Oy Innolink Research Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus TIEKE ry	5/2023- 3/2024
Selvitys koulutusjärjestelmään kuulumattomista koulutuksista ja niiden vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä	Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus	5/2024- 9/2024
Vertailu koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten ja osaamisen näkyväksi tekemisen lähestymistavoista	Owal Group Oy	5/2024- 9/2024
Jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden (Osaamispolku) osaamiskartoitustyökalun esiselvitys	Gofore Lead Oy	1/2024- 4/2024

Taulukko 2. Toteutetut kokeilut tai muut toimenpiteet

Kokeilu/muu toimenpide	Toteuttaja/-t	Ajankohta
Kokeilu osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pk-yrityksissä 1/3	Discovery Street Oy	8/2023-8/2024
Kokeilu osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pk-yrityksissä 2/3	Sosiaalipalvelusäätiö Ote	8/2023-8/2024
Kokeilu osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pk-yrityksissä 3/3	Hyria Business Institute Oy	8/2023-8/2024
Työvoiman ja/tai kotoutumisjärjestelmän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen malli 1/3	Spring House Oy	8/2023-8/2024
Työvoiman ja/tai kotoutumisjärjestelmän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen malli 2/3	Hyria Business Institute Oy	8/2023-8/2024
Työvoiman ja/tai kotoutumisjärjestelmän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen malli 3/3	Axxell Utbildning ab	8/2023-8/2024
Kiertotalouden osaamismerkistö	AFRY Finland Oy Turun ammattikorkeakoulu Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry TIEKE	12/2023-10/2024
Osaamisen näkyväksi ohjauksessa -verkkokoulutus eOppiva-alustalla	HAUS Kehittämiskeskus Oy Ohjausosuuskunta OTE Jyväskylän ammattikorkeakoulu	5/2024-9/2024

1.4 Sidosryhmätilaisuudet ja viestintä

Työryhmän 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 kehittämissuhteita työryhmän työn avuksi. Vuonna 2023 toteutettiin Euroopan osaamisen teemavuoteen liittyen ja Osaaminen näkyviin -viikon yhteydessä juonnettu ja ohjelmallinen verkostotilaisuus, jossa työryhmän väliraportissa ehdotettujen kokeilujen hanketoimijat esittelivät työtään. Lisäksi tilaisuudessa oli osaamisen tunnistamisen teemaan liittyvä paneelikeskustelu. Vuonna 2024 järjestettiin yksi sidosryhmätilaisuus, mikä koski osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä. Lisäksi kokeilujen hanketoimijat toteuttivat omia verkko- ja muita tilaisuuksiaan, joissa esiteltiin hankkeiden tuloksia.

Jokaiseen kuulemis- ja verkostotilaisuuteen osallistui yli 200 osallistujaa eri sektoreilta ja niissä hyödynnettiin tarpeen mukaan digitaalista Howspace-alustaa osallistujien aktivoimiseksi ja kehittämisehdotusten saamiseksi. Kuulemistilaisuuksista saadut osallistujien kommentit ja näkemykset koostettiin yhteenvedoiksi, käsiteltiin työryhmässä ja huomioitiin kehittämistyössä. Koulutuksen toteuttajatahot olivat tilaisuuksissa hyvin edustettuina. Lisäksi osallistujia oli muun muassa järjestöistä, valtion ja kuntien hallinnoista, työllisyyspalveluista ja työelämästä.

Työryhmälle on luotu Hankeikkuna⁸-sivu, jonka kautta hankkeen etenemisestä on viestitty ulkoisesti. Hankkeelle perustettiin myös työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuille⁹ oma sivusto. Sivustoilla on kerrottu hankkeen etenemisestä ja niiltä löytyvät myös työryhmän väliraportti ja toteutettujen selvitysten ja kokeiluiden loppuraportit.

8 [Linkki Osaamisen tunnistamisen työryhmän hankeikkunaan](#)

9 [Linkki Työikäisten osaamisen tunnistamisen -hankkeen verkkosivuille](#)

2 Koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tasojen näkyväksi tekeminen

Osaamisen tunnistamisen työryhmä haki keinoja koulutusjärjestelmään kuulumattomissa koulutuksissa hankitun osaamisen tunnistamiseen. Työryhmä selvitti, olisiko osaamisen tunnistamista mahdollista helpottaa, mikäli koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset nykyistä laajemmin olisivat sijoitettuna tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen tai koulutusten vaativuustasoja tehtäisiin muilla menettelytavoilla näkyväksi.

Väliraportissaan (2022) työryhmä ehdotti selvityksen teettämistä epävirallisten, vailla säädöspohjaa olevien ja pienten osaamiskokonaisuuksien sijoittamisesta kansalliseen tutkintojen viitekehykseen. Työryhmä ehdotti myös tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamista siten, että viitekehykseen voitaisiin sijoittaa sellaisia osaamiskokonaisuuksia, joilla on säädösperusta, mutta joiden osaamistavoitteista ei ole säädetty laissa tai lain nojalla muissa säädöksissä tai määräyksissä.

Työryhmän ehdotuksen pohjalta työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö käynnistivät kaksi hanketta, joiden avulla selvitettiin mahdollisuuksia sijoittaa vailla säädöspohjaa olevia osaamiskokonaisuuksia kansalliseen tutkintojen viitekehykseen tai muita mahdollisia, viitekehyksen laajentamiselle vaihtoehtoisia, tapoja tehdä näkyväksi koulutusjärjestelmään kuulumattomien¹⁰ ja pienten osaamiskokonaisuuksien vaativuustasoja.

10 Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään koulutusasteisiin siten, että se sisältää varhaiskasvatuksen, esiopetuksen, yleissivistävän perusopetuksen, toisen asteen koulutuksen, korkea-asteen koulutuksen sekä perusopetuksesta toiselle asteelle siirtymisen nivelvaiheen koulutukset, työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen sekä vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen. Muu tavoitteellinen ja suunnitelmallisesti toteutettu koulutus on koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta.

Käynnistetyissä selvityshankkeissa koottiin tietoa:

- viitekehyksen laajentamistarpeista Suomessa (osa-alue 1),
- ulkomailla käytetyistä tavoista tehdä näkyväksi koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tasoa (osa-alue 2).

Työ- ja elinkeinoministeriö avasi tammikuussa 2024 julkisen hankintamenettelyn, jonka perusteella selvityksen toteuttajaksi valittiin Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus sr (osa-alue 1) ja Owal Group Oy (osa-alue 2).

2.1 Koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset Suomessa ja niiden vaativuustasojen näkyväksi tekeminen

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otuksen tekemässä selvityksessä koulutusjärjestelmään kuulumattomista koulutuksista ja niiden vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä¹¹ koottiin tietoa siitä, millaisia ovat koulutusjärjestelmään kuulumattomat koulutukset, jotka toivottaisiin otettavaksi huomioon viitekehyksen mahdollisessa laajentamisessa. Erityisesti haettiin koulutuksia, jotka ovat työelämälle keskeisiä, vakiintuneita ja laajasti suoritettuja. Samalla selvitettiin, millaista keskustelua eri aloilla on käyty koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten vaativuustasojen näkyväksi tekemisestä. Tavoitteena oli myös koota tietoa selvityksen kohteena olevien koulutusten toteuttajista, koulutusten toteuttamisen laadunvarmistuksesta ja oppimistulosten varmentamisesta.

Selvityksessä tehdyt kaksi kyselyä tuottivat tiedot 220:stä koulutuksesta. Lisäksi toteutettiin 22 haastattelua, joissa haastateltavat edustivat erilaisia koulutuksia järjestäviä organisaatioita ja työelämää. Analyysissä hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysiä sekä vähäisessä määrin määrällistä analyysiä.

11 [Linkki Otuksen tekemään selvitykseen](#)

Aineiston perusteella koulutukset ryhmiteltiin kolmeen ryhmään:

1. Säädöksiin pohjautuvat koulutukset, joilla on määritellyt ja arvioitavat osaamistavoitteet ja toteutumistavat.
2. Alasidonnaiset ammattiosaamista tuottavat koulutukset, jotka vastaavat työelämässä tarvittavan täsmäosaamisen hankkimiseen. Osassa koulutuksista on määritelty tavoitteet, sisällöt ja toteutustavat, osaa taas toteutetaan ilman dokumentoituja osaamistavoitteita ja arviointikriteerejä.
3. Yleiset työelämätaitoja kehittävät koulutukset, jotka soveltuvat eri aloille ja voivat olla kestoltaan lyhyitä. Tämänkaltaisia ovat muun muassa useat johtamis- ja esihenkilötaitojen vahvistamiseen suunnatut koulutukset.

Aineiston pohjalta selvityksessä todetaan, että koulutuksista ja niiden vaativuustasoista käytävä keskustelu tapahtui ensisijaisesti alojen sisällä. Koulutusten sijoittamiselle yleiseen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen ei nähdä juurikaan tarvetta. Osa vastaajista arvioi, että vaativuustasojen vertailtavuuden lisäämisen ohesisvaikutuksena koulutusten laatu voisi toisaalta nousta ja siten parantaa järjestettävien koulutusten tasalaatuisuutta. Jos koulutusten vaativuustasot on määritelty, lisäksi se yksilöille informaatiota koulutusvalintojen pohjaksi sekä helpottaisi niiden työtä, jotka tekevät osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Koulutusta järjestäneet vastaajat osoittivat halukkuutta kehittää järjestämiensä koulutusten laadunhallintaa, osaamisen arviointia ja koulutusten osaamisperustaisuutta sekä osoittivat kiinnostusta kuvata tarkemmin koulutusten toteutumistapoja. Sen sijaan halukkuus avata omaa toimintaa tai koulutuksia ulkopuolisten arvioitavaksi ei ollut yhtä suurta.

Koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus on monilta osin ajassa elävää, vakiintumatonta eikä koulutusten vertailtavuutta ole mielekästä toteuttaa hallinnollisesti raskain menettelyin. Selvityksen yhteenvedossa todetaan, että tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen rinnalle olisi syytä miettiä vaihtoehtoja, jotta myös koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutuksien vertailtavuutta voitaisiin lisätä. Rinnalle ei kuitenkaan kaivattu uudenlaista järjestelmää vaan jo olemassa olevien keinojen, kuten osaamismerkkien ja niiden käyttötapojen, kehittämistä.

2.2 Lähestymistapoja koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten ja osaamisen näkyväksi tekemiseen eri maissa

Owal Group Oy:n tekemässä selvityksessä¹² haettiin eri maissa käyttöön otettuja lähestymistapoja koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten ja osaamisen näkyväksi tekemiselle. Tarkastelulla haettiin vaihtoehtoisia tapoja koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tason ja vertailtavuuden lisäämiseksi ja niissä hankitun osaamisen tunnistamisen edistämiseksi. Selvitettävänä oli viitekehysten nykyistä laajemmat käyttömahdollisuudet sekä muut mahdolliset tavat. Malleja haettiin Alankomaista, Irlannista, Itävallasta, Kanadasta, Ruotsista, Singaporessa ja Uudesta-Seelannista. Selvityksessä vaihtoehtoisia tapoja ja käytäntöjä peilattiin suomalaiseen toimintaympäristöön ja yhteiskunnan tarpeisiin. Analyysin pohjalta syntyivät ehdotukset, joilla koulutusjärjestelmään kuulumattomien koulutusten tasot tulisivat näkyväksi, niiden osaamistaso määriteltä ja toteutuksen laatu varmennettua.

Kirjallisuuskatsauksen lisäksi aineistoa kerättiin kahdeksalla puolistrukturoidulla asiantuntijahaastattelulla, jotka kohdennettiin valittuihin maihin. Lisäksi toteutettiin erillinen ryhmähaastattelu kotimaisille kansallisen viitekehysten tunteville asiantuntijoille.

Kerätyn aineiston perusteella käy esille se, että eri maiden koulutusjärjestelmien ja niiden ulkopuolelle jäävien koulutusten vertailu on haasteellista. Esimerkiksi tulokset virallisesta (formal) ja epävirallisesta (non-formal) koulutuksesta vaihtelevat. Myös käsitys siitä, tarvitaanko tutkintojen ja muiden koulutuskokonaisuuksien vaatavuuden vertailua, vaihtelee. Viitekehysten perustuva vaatavuustasojen luokittelua jattelu on tyypillistä maille, joilla on käytössä Eurooppalaiseen tutkintojen viitekehysten (EQF) kytetty oma kansallinen viitekehys.

Vertailumaissa virallisen koulutusjärjestelmään kuulumatonta koulutusta tehtiin näkyväksi:

1. Hyödyntämällä kansallisia tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehysä. Viralliseen koulutusjärjestelmään kuulumaton koulutus voidaan arvioida määritellyssä prosessissa ja rinnastaa viitekehysten tasolle, joilla koulutusjärjestelmään kuuluvia koulutuksia luokitellaan.

12 [Linkki Owal Groupin tekemään selvitykseen](#)

2. Validoinnilla, joka tapahtuu määriteltyjen prosessien, ohjeiden tai luokittelujen avulla.
3. Jollakin muulla tavalla, joka tuottaa tiedon koulutuksessa hankitun osaamisen tasosta. Nämä mallit tai tavat ovat yleensä alakohtaisia eivätkä ole yhteydessä maan virallisiin koulutusluokituksiin.

Erityisesti kohdat 1 ja 3 kytkeytyvät koulutusten tai osaamiskokonaisuuksien vaatavuustasojen vertailuun. Validointi (kohta 2.) liittyy yksilön osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, jotka ovat keskeisiä keinoja aiemmin hankitun osaamisen näkyväksi tekemiseksi. Validointi ei kuitenkaan menetelmänä sovellu koulutusten vaatavuustason vertailuun.

Maakohtaisissa järjestelmissä, joissa epävirallista koulutusta rinnastettiin kansallisen viitekehysten vaatavuustasoihin, toteuttamistavat ja prosessit vaihtelivat jossain määrin. Niiden osalta voidaan kuitenkin yleisesti ottaen todeta seuraavaa:

- Rinnastusta hakevat koulutusta järjestävät organisaatiot itse. Ne myös kattavat kustannukset, joita syntyy ulkopuolisen tahon tekemästä vaatavuustason arvioinnista ja tason määrittelystä. Koulutuksen saama luokittelutulos on voimassa rajallisen ajan, minkä jälkeen tasoluokitusta voi hakea uudelleen.
- Kansallisesti nimetään organisaatio, joka vastaa hakemusten vastaanottamisesta ja käsittelystä, koulutusten vaatavuustason arvioinnista ja rekisterin ylläpitämisestä. Lisäksi organisaatio vastaa järjestelmän markkinoinnista, tiedottamisesta ja hakijoiden ohjaamisesta. Nimettävä organisaatio ei välttämättä ole viranomaistaho, ja sen tulee pääosin rahoittaa toimintansa viitekehysrinnastusta hakevilta perittävillä maksuilla.
- Opetusviranomaiset eivät vastaa virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella olevien koulutusten laadusta. Luokittelu ei muuta koulutusten asemaa koulutus- tai rahoitusjärjestelmässä.
- Keskushallinto on esimerkiksi säätänyt periaatteet, joita noudatetaan koulutusten tasojen vertailussa, valtuuttanut vertailun käytännössä toteuttavan organisaation ja joissakin tapauksissa rahoittanut toiminnan käynnistymisvaihetta.
- Rinnastus tehdään koulutuksille, jotka täyttävät ennalta määrätyt kriteerit. Rinnastettavalta koulutukselta voidaan edellyttää esimerkiksi, että koulutuksen sisällöt määritellään ja arviointi toteutetaan osaamisperusteisesti, koulutuksella on riittävä kesto, koulutus on vakiintunutta ja sillä on merkittävyyttä alan työelämässä tai että koulutuksen toteutusta ohjataan laadunhallintamenetelmin.

Muiden käsitteellisten mallien koulutuspoliittinen merkitys näyttäisi olevan vähäinen, ja ne liittyvät kansainvälisiin toimialakohtaisiin viitekehyksiin (esimerkiksi pankkiala tai prosessikehitys), vapaaehtoistoiminnan näkyväksi tekemiseen (esimerkiksi Partio ja Alppinuoret -järjestö) tai erilaisiin nuorisoalan ja sosiaalialan viitekehyksiin. Yleensä kyseessä ovat toimintaympäristöt, joissa urakehitys tai etenemismahdollisuudet on sidottu nimettyjen ja alalla arvostettujen koulutusten suorittamiseen. Tarve koulutusten tasojen laajempaan vertailuun ei noussut vahvasti esille.

2.3 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otuksen selvityksessä ei noussut esille sellaisia koulutusjärjestelmään kuulumattomia tai vailla säädöspohjaa olevia koulutuksia, joita varten tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehystä olisi tällä hetkellä tarpeen avata. Tulos on saman suuntainen kuin vuonna 2019 julkaisussa viitekehysten laajentamistyöryhmän kartoituksessa.¹³ **Selvityksen pohjalta osaamisen tunnistamisen työryhmä toteaa, että viitekehysten laajentamiseen ei tällä hetkellä näyttäisi olevan erityistä painetta tai tarvetta.**

Owal Group Oy kokosi tietoa epävirallisen (non-formal) koulutuksen vaativuuksien näkyväksi tekemisestä maakohtaisilla selvityksillä. Selvitys osoitti, että eri maiden toimintatavat ovat vahvasti yhteydessä paitsi maiden erilaisiin koulutusjärjestelmiin, myös esimerkiksi sääntelykulttuureihin tai työelämän alakohtaisiin tapoihin hankkia ja todentaa osaamista. Osassa maista oli käytössä toimintamalleja, jotka mahdollistivat epävirallisten koulutusten vaativuuksien vertailun kansalliseen viitekehukseen. Osaamisen tunnistamisen työryhmän näkemys on ollut, että viitekehysten laajentaminen myös koulutusjärjestelmään kuulumattomiin ja vailla säädöspohjaa oleviin koulutuksiin ei saa vähentää koulutusten joustavuutta reagoida osaamistarpeisiin. Lisäksi mallin tulisi olla hallinnollisesti kevyt niin koulutustaan viitekehukseen toivovalle kuin järjestelmää ylläpitävälle organisaatiolle. **Työryhmä toteaa, että kansainvälisessä tarkastelussa ei löytynyt sellaista viitekehysten laajentamiseen tai muuhun toimintatapaan perustuvaa mallia, joka toisi mallin toimeenpanon edellyttämien resurssien vastineeksi selkeää lisäarvoa koulutusten toteuttajille, koulututtaville tai työpaikoille.**

13 Osaaminen ratkaisee: Viitekehysten laajentamistyöryhmän loppuraportti. [Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:3](#)

Koulutusten vaatavuustason näkyväksi tekeminen on vain yksi keino sujuvoittaa aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista. Kansainväliset maaesimerkit osoittivat, että on myös maita, joissa koulutusten vaatavuustasojen määrittelyn sijaan keskitytään löytämään keinoja osaamisen näkyväksi tekemiseen. **Työryhmä esittää, että Suomessa edelleen haetaan viitekehysten laajentamiselle vaihtoehtoisia tapoja kuvata paitsi koulutusten vaatavuustasoa myös tehdä näkyväksi koulutuksen tuottamaa osaamista.** Tähän voisivat soveltua myös jo käytössä olevat toimintatavat, esimerkiksi selvityksissä mainittujen osaamismerkkien nykyistä laajempi hyödyntäminen.

Lisäksi työryhmä kannustaa koulutusta järjestäviä organisaatioita kehittämään järjestämiensä koulutusten laadunvarmistusta ja osaamisperusteisuutta sekä kohdentamaan koulutuksia työelämän osaamistarpeisiin. Oman organisaation sisällä tehtävän kehittämistyön rinnalla koulutusta on syytä kehittää myös yhteistyössä alan työpaikkojen, koulutukseen osallistuvien ja myös alalla toimivien muiden koulutusorganisaatioiden kanssa. Tämän kaltainen kehittämistyö parantaa koulutuksissa hankitun osaamisen nykyistä sujuvampaa tunnistamista työelämässä sekä lisää ymmärrystä koulutuksista ja niiden vaatavuustasoista.

3 Osaamismerkkien kehittäminen

Osaamisen tunnistamisen työryhmän yhtenä tavoitteena oli osaamismerkkien kehittäminen. Osaamismerkkejä on hyödynnetty jo pitkään esimerkiksi koulutusorganisaatioissa. Viime aikoina niiden laajempaa hyödyntämistä on pohdittu myös työelämässä tarvittavan osaamisen näkökulmasta. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi työryhmä esitti väliraportissaan osaamismerkkien määritelmää ja yhteisiä periaatteita osaamismerkeille ja niiden laadulle. Pilotti kiertotalouden osaamismerkistön kehittämiseksi käynnistettiin syksyllä 2023.

Osaamismerkit tarjoavat työnantajalle selkeän ja helpon tavan tunnistaa työntekijöiden taitoja, osaamista ja kehittämistarpeita, jotka muutoin saattaisivat jäädä tunnistamatta. Osaamismerkit auttavat työnantajia ohjaamaan työntekijöitä heille parhaiten soveltuviin tehtäviin. Digitaaliset osaamismerkit toimivat myös rekrytointin apuvälineinä, kun hakija todentaa osaamistaan niiden avulla.

Työntekijöille osaamismerkit tarjoavat sujuvan tavan osoittaa niin aiemmin hankittua kuin uutta osaamista. Keskeistä on se, että osaamismerkkien saaja omistaa itse tiedon omasta osaamisestaan ja voi näin päättää, miten osaamistietoa hyödyntää ja miten ja kenelle tietoa haluaa jakaa. Merkki seuraa työntekijää, vaikka hän vaihtaisi työnantajaa. Osaamisen tunnistaminen tukee urakehitystä ja sijoittumista parhaiten osaamista vastaaviin tehtäviin.

Euroopan unionin neuvosto on laatinut ehdotuksen eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden tukemiseksi (9237/22)¹⁴. Suositus antaa kattavan ja perusteellisen pohjan pienten osaamiskokonaisuuksien kuvaamiselle. Suositusta on hyödynnetty opetus- ja kulttuuriministeriön toisen asteen, korkea-asteen ja vapaan sivistystyön pieniä osaamiskokonaisuuksia ja osaamismerkkejä koskevassa valmistelussa. Työn tuloksena

14 [Linkki EU:n neuvoston ehdotukseen eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin](#)

pilotoidaan muun muassa korkeakoulujen pieniä osaamiskokonaisuuksia vuosien 2025-2026 aikana¹⁵ ja on otettu käyttöön vapaan sivistystyön perustaitojen osaamismerkkit.

3.1 Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit

Konkreettinen esimerkki viime vuosina tehdystä osaamismerkkien hyödyntämisen edistämisestä on kansallisen perustaitojen osaamismerkistön (KAPOS-merkit) kehittäminen¹⁶ ja sen hyödyntäminen vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Oppilaitoksissa on mahdollista suorittaa vuodesta 2024 alkaen kansallisia perustaitojen osaamismerkkejä. Osaamismerkeillä aikuiset voivat tuoda omaa osaamistaan näkyväksi, ja merkkejä voi hyödyntää työelämässä tai koulutukseen hakeutuessa. Kansalliset osaamismerkkit keskittyvät perustaitoihin ja ne jakaantuvat kuuteen teema-alueeseen: oppimisen taidot, tekstitaidot, numero- ja taloustaidot, vuorovaikutus- ja työhyvinvointitaidot, digitaidot ja kestävyysosaaminen. Merkkien avulla voidaan tunnistaa, tunnustaa ja saada näkyväksi esimerkiksi työelämässä tarvittavaa laaja-alaista geneeristä osaamista. Opetushallitus on määritellyt merkkien osaamisperusteisesti kuvatut osaamistavoitteet ja arviointikriteerit. Merkkejä voivat myöntää vain vapaan sivistystyön oppilaitokset.

Hyväksytty osaamismerkkisuoritus voidaan tallentaa KOSKI-tietovarantoon¹⁷ 1.8.2024 alkaen, ja Oma Opintopolku -palvelun¹⁸ kautta opiskelija voi jakaa merkin haluamalleen taholle. Lisäksi tulevaisuudessa tiedot suoritetuista osaamismerkeistä voidaan liittää Osaamispolkupalvelussa yksilön osaamisprofiiliin tietoihin.

3.2 Kiertotalouden osaamismerkistön kehittäminen

Osaamisen tunnistamisen työryhmä ehdotti väliraportissaan osaamismerkkejä koskevan kokeilun toteuttamista. Tämän osalta päädyttiin kilpailuttamaan kiertotalouden osaamismerkistöä koskeva selvitys ja pilotti¹⁹. Tarjouskilpailun voitti AFRY

15 [Pienten osaamiskokonaisuuksien pilotoinnista Jotpassa](#)

16 [Linkki OPH:n sivuille KAPOS-merkeistä](#)

17 [Linkki OPH:n sivuille KOSKI-tietovarannosta](#)

18 [Linkki Opintopolku -palveluun](#)

19 [Linkki Kiertotalouden osaamismerkistön \(Afy Finland, TIEKE, Turun amk\) loppuraporttiin](#)

Finland Oy:n, TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry:n ja Turun ammattikorkeakoulun yhteenliittymä. Toteutusaika oli 4.12.2023 - 31.10.2024. Nykytilaselvitys²⁰ valmistui keväällä 2024.

Osaamismerkistön kehittämishankkeessa aiheeksi valittiin kiertotalous, koska kiertotalousosaaminen nähtiin tällä hetkellä ajankohtaiseksi ja merkitykselliseksi osaamisalueeksi. Kiertotalouden osaamismerkistö tukee myös kansallisen kiertotalouden strategisen ohjelman toimeenpanoa. Ohjelmassa on muun muassa pyritty tunnistamaan kiertotalouden kannalta keskeisiä toimialojen osaamistarpeita. Kiertotalousosaamiselle on kasvava kysyntä kaikilla yhteiskunnan sektoreilla ja eri osaamistasoilla. Kestävyys siirtymän vauhdittamisen näkökulmasta kiertotalousosaamisella on tärkeä rooli.

Hankkeessa kehitetyn osaamismerkistön tavoitteena on tukea työnantajia ja työntekijöitä olemassa olevan ja työelämässä tarvittavan kiertotalousosaamisen tunnistamisessa ja kehittämisessä. Nykytilaselvityksen pohjalta päätettiin keskittyä kiertotalousosaamisen arviointiin pilottiin valituille toimialoille (teknologiateollisuus, kemianteollisuus, rakennusala) yhteisellä osaamismerkistöllä. Merkistö rakennettiin asiantuntijatasolla työskentelevien henkilöiden kiertotalousosaamisen näkyväksi tekemiseen.

Kiertotalousosaamisen arvioinnin haaste oli sen laajuudessa ja monitieteisyydessä. Työntekijöiden roolit organisaatioissa olivat hyvin moninaisia ja siksi osaamistavoitteiden yhteismitallistaminen oli haastavaa. Kiertotalous vaatii moninaista ja laaja-alaista ymmärrystä, systeemistä ajattelutapaa sekä jaettua asiantuntijuutta. Kiertotalousosaaminen pitää sisällään tietoa, mutta myös taitoja, vaihdellen eri alojen välillä. Näitä tietoja ja taitoja sovelletaan työelämässä monin eri tavoin. Näkökulmat, joilla kiertotalousosaamista arvioidaan, ovat tiedot, taidot ja kyky niiden soveltamiseen eri ympäristöissä. Kiertotalouden osaamismerkistö -hankkeessa keskityttiin tunnistamaan olemassa olevaa osaamista tai osaamista, jonka tulisi jo olla hallussa.

Osaamismerkistö koostuu neljästä perusmerkistä ja kahdesta koontimerkistä. Kullakin perusmerkille määritettiin osaamistavoitteet ja osaamiskriteerit, jotka testattiin merkkikohtaisilla arvioitavilla hakemuksilla erilaisten tehtävien kautta.

20 [Linkki Kiertotalouden osaamismerkistön \(Afy Finland, TIEKE, Turun amk\) nykytilaselvitykseen](#)

Pilotointiin osallistuivat Are, Bayer, Elisa, Keravan kaupunki, Lumene, Meyer, Pohjaset ja Teknikum. Pilotoinnissa oli mukana näistä kahdeksasta organisaatiosta yhteensä 60 henkilöä ja he jättivät pilotoinnin aikana yhteensä 167 osaamismerkkihakemusta. Pilotoinnin aikana Kiertotalouden perusosaaja -koontimerkkejä myönnettiin 37 kpl ja Kiertotalouden ratkaisija -koontimerkkejä 13 kpl. Täydennyspyyntöjä osaamismerkkihakemuksiin tehtiin pilotoinnin aikana yhteensä 43.

Merkistön haastavuus koettiin suurimmalta osin joko sopivaksi (70 %) tai hieman liian haastavaksi (22 %). Liian haastavaksi merkistön koki seitsemän prosenttia ja liian helpoksi yksi prosentti osallistuneista. Vastaajista 52 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 37 prosenttia jokseenkin samaa mieltä siitä, että osaamismerkkit sisältävät kiertotalousosaamisen kannalta oleellisia asioita. Suoritusdatan ja palautteen pohjalta nähtiin, että nyt pilotoidun merkistön neljäs merkki (Kiertotalouden kehittäminen ja soveltaminen) osoittautui hyvin vaativaksi ja sen suoritusmäärät jäivät pieniksi.

Osaamisdata on yrityksille keskeinen työkalu, jolla osaamisen kehittämistä voidaan seurata ja tulevia osaamistarpeita voidaan ennakoida. Toteuttajat havaitsivat, että pilotteihin osallistuneilla yrityksillä ei kuitenkaan toistaiseksi ollut käytössä järjestelmää, kulttuuria tai mallia, jonka avulla osaamisdataa voidaan hallinnoida. Osassa oltiin ottamassa käyttöön esimerkiksi uutta HR-järjestelmää, joka mahdollistaa osaamisdatan hyödyntämisen aiempaa paremmin.

Toteuttajien näkemyksen mukaan merkistö soveltuu sellaisenaan hyvin laajasti asiantuntijaroolissa työskentelevien kiertotalousosaamisen mittaamiseen ja toteuttajat arvioivat sen soveltuvan myös muille kuin kokeilussa mukana olleille toimialoille. Osaamismerkistöä voitaisiin jatkossa hyödyntää laajasti osana korkeakouluopintoja, työelämän täydennyskoulutuksia tai olemassa olevan osaamisen tunnustamista.

Osaamismerkistön jatkokehittämiseksi toteuttajat suosittelivat kehittämään kiertotalousosaamista mittaavaa merkistöä myös työntekijätasolle ja kohdennettuja merkistöjä toimialakohtaisiin erilaisiin tehtäviin. Kiertotalouden osaamismerkistön toteuttaminen englannin kielellä luo mahdollisuuden osaamismerkistön kansainväliseen hyödyntämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön tavoitteena on luovuttaa kokeilussa kehitetyn kiertotalouden osaamismerkistön omistajuus sellaiselle toimijalle, jolla on edellytykset ylläpitää ja kehittää merkistöä sekä laajentaa merkistöä uusille toimialoille ja kohderyhmille.

3.3 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot osaamismerkkien kehittämistä

Osaamisen tunnistamisen työryhmä arvioi, että osaamismerkkien merkitys olemassa olevan osaamisen tunnistamisessa työmarkkinoilla kasvaa tulevaisuudessa. Osaamismerkeillä voi olla tärkeä merkitys jatkuvan oppimisen edistämässä ja erityisesti pieniä osaamiskokonaisuuksia kehitettäessä. Pienet osaamiskokonaisuudet, mukaan lukien osaamismerkit, voivat olla uusien nousevien alojen osaamisen näkyväksi tekemisen välineitä ja niillä voidaan osaltaan parantaa työmarkkinoiden dynamiikkaa ja sitä kautta nostaa työllisyysastetta. Osaamismerkeillä voi olla tärkeä merkitys myös urasiirtymissä.

Jotta osaamismerkit koetaan hyödyllisiksi työkaluiksi olemassa olevan osaamisen näkyväksi tekemisessä, osaamismerkkien kehittämässä tulee pyrkiä siihen, että merkien vastaanottaja voi luottaa osaamismerkeillä osoitetun osaamisen laatuun ja osaamisen tasoon. Osaamismerkkien tulee olla osaamisperusteisesti rakennettuja ja niiden sisällön tulee vastata työmarkkinoiden tarpeita. Osaamismerkkien sisältämän osaamisen tulee olla ajantasaista. Samoin keskeistä on osaamismerkeillä osoitetun osaamisen siirrettävyys ja luotettavuus.

3.3.1 Yhteiset periaatteet osaamismerkeille ja niiden laadulle

Työryhmä katsoo, että tarvitaan yleisen tason määritelmää osaamismerkkien kehittämisen pohjaksi, jotta saavutetaan yhteinen ymmärrys, mitä osaamismerkeillä tarkoitetaan. Osaamismerkit voivat olla muitakin kuin digitaalisia osaamismerkkejä, vaikka ne nykyisin ovatkin yleisin osaamismerkkien toteutustapa.

Työryhmä ehdottaa, että osaamismerkkejä kehitettäessä otettaisiin huomioon ainakin seuraavia näkökulmia:

- Osaamismerkit ovat väline tunnistaa ja tehdä näkyväksi eri tavoin hankittua osaamista ja tehdä sitä yksilön kannalta hyödynnettäväksi.
- Osaamismerkit perustuvat työmarkkinoilla havaittuun todelliseen osaamistarpeeseen.
- Osaamismerkki kertoo yksiselitteisesti, mistä osaamisesta merkki on myönnetty.
- Osaamismerkki on osaamisperusteinen ja osaamiskuvaus avoimesti nähtävissä.
- Osaamismerkin kuvauksessa kerrotaan, kuinka osaamismerkin sisältöä ylläpidetään ja tarvittaessa päivitetään.

- Osaamismerkkin perusteena olevan osaamisen osoittamisesta annetaan todiste (osaamismerkki), jonka merkin suorittaja omistaa ja voi siirtää haluamalleen taholle.

Edellisten näkökulmien lisäksi osaamismerkkien periaatteita ja laatua on tarpeen kuvata, jotta osaamismerkkein näkyväksi tehtyyn osaamiseen ja sen tasoon voidaan luottaa. Osaamismerkkien hyödynnettävyys perustuu merkkien 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 osaamismerkeille ja niiden laadulle:

- Osaamismerkkien tarjonta on avointa ja mahdollista erilaisille toimijoille. Osaamismerkkin tarjoaminen ei edellytä toimijan auditointia tai sertifiointia. Osaamismerkkin myöntäjän tulee kuitenkin olla oikeushenkilö.
- Osaamismerkkejä voidaan tarjota itsenäisinä kokonaisuuksina osana non-formaalia eli epävirallista oppimista, informaalia eli arkioppimista tai sisältyen viralliseen tai 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 myöntämisaikajankohta, tarvittaessa voimassaoloaika
 - mille kohdejoukolle osaamismerkki ensisijassa soveltuu
 - 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 ja niiden toteutumisen arviointiin.
- Osaamismerkkien sisältö elää työmarkkinoiden osaamistarpeiden muutosten myötä. Osaamismerkkejä kehittävien tahojen tulee tarkastella säännöllisesti sisällön ajantasaisuutta.

4 Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet

Yhtenä työryhmän tavoitteena oli tehdä ehdotus osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseen, erityisesti työelämän ja työllistymisen näkökulmasta. Alustavat ehdotukset julkaistiin työryhmän väliraportissa. Loppuraporttia valmisteltaessa työryhmä tarkasteli alustavia ehdotuksiaan uudelleen ja tarkensi periaatteita selvityksissä ja kokeiluissa tehtyjen havaintojen ja suositusten perusteella.

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

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

Ehdotuksessa korostetaan, että osaamisen tunnistamisesta on monia hyötyjä yksilöille, työpaikoille ja yhteiskunnalle. Yksilön näkökulmasta onnistunut osaamisen tunnistaminen auttaa esimerkiksi lisäämään itsetuntemusta ja itseluottamusta, asettamaan ja saavuttamaan ura- ja koulutustavoitteita sekä edistää työpaikan saantia. Oppimismyönteiset työpaikat pystyvät hyödyntämään henkilöstön osaamis potentiaalin, mikä edistää työpaikan varautumista tuleviin osaamistarpeisiin, lisää työn tuottavuutta ja kilpailukykyä. Osaamisen tunnistamisen yhteiskunnalliset vaikutukset kohdentuvat muun muassa työllisyyteen, työelämään, osallisuuteen, hyvinvointiin ja yhteiskunnan toimivuuden paranemiseen.

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

Työryhmä ehdottaa 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. Oppimismyönteisen kulttuurin tulee parantaa yksilöiden kokemusta osallisuudesta, omasta hyvinvoinnista ja kehittymismahdollisuuksista.

Osaamisen tunnistamiseen osallistuvia tulee tukea oppimismyönteisen kulttuurin rakentamisessa. Esimerkiksi osaamisen tunnistamiseen liittyvien menetelmien ja välineiden tulee perustua kannustaviin ja myönteisiin lähtökohtiin.

3. 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.

4. 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 uraohjausta tai -valmennusta, muuta asiantuntijapalvelua, palveluun ohjausta, digitaalisia palveluita, tavoitteellisia osaamiskeskusteluita, vertaisoppimista, mentoroimista, osaamismerkkien tarjoamista tai osaamistodistuksen myöntämistä.

5. 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.

6. 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.

5 Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt

Osaamisen tunnistamisen työryhmä totesi väliraportissaan, että työikäisten osaamisen näkyväksi tekemisen mahdollisuuksia tulisi kehittää ja hyviksi koettuja käytäntöjä levittää nykyistä suunnitelmallisemmin. Työpaikkojen osaamisen tunnistamisen työkalujen, menetelmien ja käytäntöjen selvittämiseksi käynnistettiin selvityshanke, jonka toteuttajiksi valikoitui tarjouskilpailun perusteella Demos Helsingin, Innolin-kin ja Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry TIEKE:n muodostama konsortio. Selvitys toteutettiin toukokuun 2023 ja maaliskuun 2024 välisenä aikana.

Selvitys sisältää osaamisen tunnistamisen hyvien käytäntöjen yksilö- ja työpaikanäkökulmien lisäksi laajan dokumenttianalyysin osaamisen tunnistamisen työkaluista ja menetelmistä. Aineistona selvityksessä olivat kirjallisen aineiston lisäksi yksilökysely (n=2020), syvähaastattelut yksilöille (n=13), työnantajakysely (n= 405 puhelinhaastattelua ja 34 sähköistä vastausta), työnantaja haastattelut (n=12), muille kuin työnantajaorganisaatiolle kohdistettu sähköinen kysely (n= 248) sekä työpaja (22 osallistujaa). Konsortion tuottamaan loppuraporttiin²¹ ja sen liitteisiin on koottu luokitellusti tietoja yli 50:stä osaamisen tunnistamisen menetelmästä.

5.1 Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksen tiivistelmä

Tässä luvussa käsitellään tiivistetysti Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -loppuraportin keskeisiä havaintoja ja suosituksia.

21 [Linkki Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksen loppuraporttiin](#)

5.1.1 Osaamisen tunnistaminen yksilönäkökuilmasta

Yksilöillä oman osaamisen tarkastelu painottuu tyypillisesti elämän taitekohtiin kuten työpaikan tai alan vaihtoon tai työhön palatessa esimerkiksi vanhempainvaaraan, sairastumisen tai työttömyysajanjakson päätyttyä. Kolmannes yksilökyselyn vastaajista kertoi tarkastelevansa osaamistaan säännöllisesti ilman erityistä syytä. Työpaikalla osaamista tarkastellaan melko yleisesti kehityskeskusteluissa kerran tai kahdesti vuodessa. Vain harva tarkastelee osaamistaan tätä useammin ja toisaalta noin 10 prosenttia vastaajista ei tarkastellut osaamistaan työssään lainkaan. Työttömänä olevista reilu viidennes ei ollut tarkastellut osaamistaan lainkaan.

Oppiminen tapahtuu ennen kaikkea työelämässä, ja työ koettiin tärkeimmäksi paikaksi kaikenlaisten työelämässä tarvittavien taitojen karttumiselle sekä yksilökyselyn että syventävien yksilöhaastatteluiden perusteella. Lähes yhtä tärkeiksi uuden oppimisen paikoiksi arvioitiin perhe-elämä, ihmissuhteet ja vastoinikäymiset. Monet kokivat oppineensa tärkeitä taitoja myös liikunta- ja muiden harrastusten sekä erilaisten koulutusten parissa. Kysytyistä asioista vähiten merkitystä koettiin olevan vapaaehtoistyöllä, luottamustehtävillä ja erilaisilla verkostoilla ja yhteisöillä.

5.1.1.1 Osaamisen näkyväksi tekemiseen kaivataan tukea

Haastatteluihin osallistuneet yksilöt nostivat haasteina esiin osaamisensa pirstaleisuuden sekä kulttuuriimme liittyvän vaatimattomuuden ihanteen. Helppointa on kuvata esimerkiksi omia teknisiä taitoja, viralliseen tutkintoon tai työtehtäviin liitettyjä taitoja. Sen sijaan virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella opitun osaamisen sanoittaminen jää usein tekemättä. Erityisesti laaja-alaisen taitojen tunnistaminen tuntui abstraktilta. Tutkinnoistakin kertyneen osaamisen sanoittaminen koettiin hankalaksi, sillä tutkintonimikkeet ohjaavat työnantajien käsityksiä hakijasta. Osaamisen sanoittamisen haasteet koskevat niin työnhakijoita ja työntekijöitä, kuin myös osin työnantajaorganisaatioita.

Sekä yksilö- että asiantuntijahaastateltavien yleisenä toiveena oli, että työnantajat ymmärtäisivät paremmin, kuinka elinikäistä oppimista voisi tukea arjen työssä. Osaamisen nähtiin olevan vuorovaikutuksellista ja sen tunnistamisen toimintaa, joka peilautuu suhteessa muihin ihmisiin. Yksilökyselyyn vastanneet halusivat keskustella työpaikalla kollegoiden tai esihenkilöiden kanssa työn kannalta merkittävistä osaamisista. Lisäksi toivottiin tukea parempaan ymmärrykseen työelämässä tarvittavista taidoista ja osaamisesta. Mentorointi ja osaamisen tunnistamista tukevat yhteisöt koettiin hyödyllisiksi menetelmiksi myös oman osaamisen tunnistamisessa ja sanoittamisessa, ja osa haastateltavista toivoikin, että mentorointia olisi tarjolla enemmän.

Osaamisen sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen taitojen kehittäminen on tarpeellista jo nuoresta alkaen. Lähes jokainen yksilöhaastateltavista koki, että näitä taitoja olisi tarpeen kehittää peruskoulusta lähtien osana kokonaisvaltaista kasvua.

5.1.1.2 Kaikenlaista osaamista ei arvosteta samalla tavalla

Yksilökyselyyn vastanneista lähes puolet, 45 prosenttia, piti epävirallista ja virallista osaamista yhtä tärkeinä työelämässä. Toisaalta vastaajista 39 prosenttia - ja erityisesti työttömät - pitivät epävirallista osaamista virallista osaamista tärkeämpänä.

Useat yksilöhaastateltavat kokivat, etteivät työnantajaorganisaatiot huomioi riittävästi epävirallisia osaamisalueita rekrytoidessaan uusia työntekijöitä. Yksilöhaastateltavien kuvauksista yleisesti voidaan päätellä, ettei epävirallisen osaamisen sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen tuki yksin riitä, mikäli työnantajaorganisaatiot suhtautuvat kapeakatseisesti osaamisen ja osaajien taustoihin.

Rekrytoidessa edellytetään edelleen tyypillisesti tutkintoa, mutta sen merkityksen ennakoitiin tulevaisuudessa vähenevän. Joissakin tilanteissa tutkinto voi olla jopa esteenä työllistymiselle, koska joko ei ymmärretä tutkintojen tuomaa osaamista, epäillään henkilöiden sitoutumista ja motivaatiota ”ylikoulutuksen” vuoksi tai pelätään tutkinnon johtavan korkeampiin palkkatoiveisiin.

Vastaajat kokivat usein, että työnantajat eivät ota vakavasti harrastuksista, vapaaehtois- tai yhdistystoiminnasta tai vanhempainvapaalta kertynyttä osaamista. Muutaman haastateltavan mukaan ulkomailla vietettyä aikaa ei myöskään tunnuttu arvostettavan Suomessa, vaan sitä pidettiin ennemmin työelämän välivuosina.

5.1.2 Osaamisen tunnistaminen työnantaja- ja organisaationäkökulmasta

Työpaikoilla käytettiin pääosin melko perinteisiä osaamisen tunnistamisen menetelmiä. Työnantajille suunnatun kyselyn mukaan yleisimmin käytössä olevat keinot erityisesti epävirallisen osaamisen tunnistamiselle ovat keskustelut kuten kehityskeskustelut (70 %), koulutusjärjestelmän todistukset (27 %), todistukset työelämän näytöistä (26 %), testit (19 %) ja työelämän korttikoulutukset, kuten hygieniapassi tai tulityökortti (18 %). Viidesosa työnantajista vastasi, ettei heillä ole käytössään mitään epävirallisen osaamisen tunnistamisen tapoja tai välineitä.

5.1.2.1 Työkalujen käyttö ja hyödyllisyys

Selvityksessä toteutetussa hyvien käytäntöjen dokumenttianalyyseissä esiin nostetut osaamisen tunnistamisen sovellukset, pelit ja oppaat mainittiin työnantajien vastauksissa vain yksittäisiä kertoja. Monet vastaajat kertoivat avoimissa vastauksissa syyksi menetelmien vähäiselle käytölle sen, että työntekijän taidot selviävät käytännön työn kautta ja että koeaika toimii tämän osaamisen varmistamisen kannalta riittävästi. Useilla vastaajilla oli lähes muuttumaton työntekijäkunta, eivätkä he siksi kokeneet tarpeita epävirallisen osaamisen tunnistamiselle. Joillain aloista myös vaaditaan tietty tutkinto, jota ei voi korvata muulla osaamisella.

Käytössä olevien työkalujen ja menetelmien hyödyllisyyttä arvioitaessa työnantajista vain 10 prosenttia kuvasi niiden vastaavan tarpeeseen erittäin hyvin. Epävirallisen osaamisen tunnistamisen tarpeisiin parhaiten toimiviksi koettiin keskustelut ja testit, toiseksi parhaiksi koulutusjärjestelmän ulkopuoliset todistukset tai osaamismerkit ja kolmanneksi koulutusjärjestelmän todistukset.

Työnantajakyselyyn vastanneiden mukaan työkaluja tarvittaisiin etenkin kielitaidon, vuorovaikutustaitojen, sosiaalisten taitojen, aloitteellisuuden, asenteen ja tietoteknisten taitojen tunnistamiseen. Työnantajat kokevat erilaiset osaamisen tunnistamisen työkalut ja menetelmät sekä kyselyiden että haastatteluiden perusteella usein monimutkaisiksi ottaa käyttöön ja aikaa vieviksi käyttää. Etenkin nimenomaisesti yksilöiden tarpeisiin suunnitellut työkalut tai menetelmät löytävät harvoin tietään työnantajaorganisaatioiden käyttöön. Vaikka tarve menetelmien helppokäyttöisyydelle ja yksinkertaisuudelle on poikkileikkaava, ovat hyvin yksinkertaistavat menetelmät helposti myös liian ylimalkaisia työpaikkojen tarpeisiin nähden.

Muissa kuin työnantajaorganisaatioissa, joita tässä selvityksessä edustivat esimerkiksi työllisyyspalvelut, järjestöt ja vapaan sivistystyön oppilaitokset, epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkaluja hyödynnettiin monipuolisemmin. Useimmin käytettiin työnantajien tavoin todistuksia koulutusjärjestelmän ulkopuolelta, sekä keskusteluita ja testejä. Näiden lisäksi kuitenkin 60 prosenttia vastaajista käytti myös osaamisen tunnistamisen sovelluksia tai pelejä, kun työnantajista näitä kertoi käyttävänsä vain 4 prosenttia. Myös oppaat, työkirjat ja osaajaprofiilit olivat muilla kuin työnantajaorganisaatioilla käytössä yli puolella.

5.1.2.2 Osaamisen tunnistamisella parempaa rekrytointia

Työnantajista kaksi kolmesta näki työnhakijoiden arvioinnin ja rekrytoinnin tärkeimmäksi asiaksi, johon osaamisen tunnistamisen tapoja ja työkaluja tarvitaan. Lisäksi lähes puolet vastaajista käyttää tai tarvitsee työkaluja myös sisäisen osaamisen karvoittamiseen sekä tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin.

Rekrytointiprosesseissa nousevat yhä useammin esiin myös pehmeät taidot ja yleiset työelämätaidot, kuten kyvykyys tiimityöskentelyyn ja yhteistyöhön, vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen, sujuvaan viestintään ja oman työn johtamiseen korostuivat työnantajien syventävissä haastatteluissa toimialasta riippumatta. Samoin tulevaisuuden kriittisiksi osaamisiksi mainittiin esimerkiksi yksilön resilienssi eli muutosjoustavuus ja palautumiskyky, aloitteellisuus, oppimaan oppiminen, ongelmanratkaisukyky, itseohjautuvuus ja kulttuurin johtaminen. Näiden lisäksi mainintoja saivat myös työntekijöiden arvot ja asenteet.

Koska kyse on taidoista ja osaamisista, joita kertyy työelämän ja koulutuksen lisäksi mitä moninaisimmassa tilanteissa, korostuukin työnhaussa yksilön kyvykyys sanoittaa ääneen sitä, miten hän on näitä taitoja oppinut ja miten hän niitä taitaa. Sekä asiantuntija- että yksilöhaastatteluissa haasteeksi tämän osalta nostettiinkin määrittelyjen ja sanoituksen puute. Lisäksi todettiin, että perinteiset rekrytointimenetelmät, korostuneesti työhaastattelut, eivät usein pysty tunnistamaan näitä taitoja.

5.1.2.3 Oppimismyönteisen kulttuurin edistäminen haastaa johtamista

Vuorovaikutteiset tilanteet, kuten kehityskeskustelut, palkkaneuvottelut ja epäviralliset keskustelut ihmisten välillä, ovat tapoja tehdä näkyväksi ja reflektoida yksilön osaamista työssä. Niillä tavoitellaan myös säännöllisyyttä osaamisen tarkastelussa. Parhaimmillaan toimivat palautekäytännöt ovat korvaamaton työkalu siinä, miten yksilö saa tietoa osaamiseensa liittyen.

Yksittäisten menetelmien sijaan merkityksellinen on työympäristö, joka kannustaa monipuolisesti kehittämään osaamista, oppimista ja mahdollistaa osaamisen tunnistamista. Tällaisen oppimismyönteisen kulttuurin keskiössä ovat luottamus, psykologinen turvallisuus, palaute ja esimerkillä johtaminen. Kulttuurisen muutoksen johtaminen edellyttää organisaation nykytilan tuntemusta ja tavoitteellisuutta. Työpaikoilla olisi hyvä myös ymmärtää, mitkä eri tekijät tukevat ja toisaalta voivat vaikeuttaa tai kokonaan estää uuden oppimista ja osaamisen tunnistamista. Esimerkiksi luutuneet käsitykset osaamisesta tai kyvykyksistä yksilön staattisina ominaispiirteinä estävät helposti oppimismyönteisen kulttuurin rakentumista. Työntekijän osaamiseen panostaminen onkin hyvä ymmärtää työntekijää sitouttavaksi asiaksi, joka lisää niin yrityksen kuin yksilönkin voimavaroja ja työhyvinvointia luoden samalla yritykselle lisäarvoa ja tuottavuutta.

5.2 Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksen johtopäätöksiä ja suosituksia

Tässä luvussa on esitelty selvityksen toteuttajien loppuraportissaan esittämät keskeiset johtopäätökset ja suositukset.

5.2.1 Osaamisen tunnistamisen prosessi

Selvityksen toteuttajat arvioivat kerrytetyn tiedon perusteella, että osaamisen tunnistamiseen voisi kuulua seuraavia vaiheita:

- Osaamisen huomaaminen – yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky huomata jonkin yksilön ominaisuuden olevan kyky, taito tai osaamisen muoto.
- Osaamisen sanoittaminen – yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky löytää sanoitus sille, mistä tässä osaamisessa on kyse.
- Osaamisen näkyväksi tekeminen – yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky tosiasiaassa tehdä käytännön tilanteissa näkyväksi huomattua ja sanoitettua osaamista, jotta sitä pystytään hyödyntämään.
- Osaamisen arvonanto – kontekstisidonnainen implisiittinen hyväksyntä sille, että tunnistettu ja näkyväksi tehty osaaminen on arvokasta vastaanottajan silmissä, esimerkiksi rekrytointitilanteessa työnantajalle.
- Osaamisen tunnustaminen tai todentaminen – tunnistetun osaamisen rinnastaminen virallisen koulutusjärjestelmän tuottamaan osaamiseen tai muu eksplisiittinen validaatio tunnistetun osaamisen laadulle, kuten sen arviointi.

5.2.2 Osaamisen tunnistamisen haasteet

Selvityksen mukaan yksilöillä on valtavasti osaamista, joka ei tule täysin hyödynnettyksi työelämässä. Samaan aikaan heillä on halu tunnistaa osaamistaan ja tarjota se työnantajien käyttöön. Työelämässä on kuitenkin useita pullonkauloja, jotka estävät moninaisen osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä. Selvityksessä tunnistettiin neljä keskeistä haastetta osaamisen tunnistamisessa ja hyödyntämisessä:

1. **Kaikki osaamisen muodot eivät saa samanlaista arvostusta työelämässä.** Virallisesta koulutusjärjestelmästä ja työpaikoilta saatu kokemus nähdään arvokkaampana kuin muista yhteyksistä, kuten harrastuksista, luottamustoimista tai ihmissuhteista kertynyt osaaminen. Pehmeät ja laaja-alaiset taidot eivät konkretisoidu työnantajien silmissä lisäarvoa tuottaviksi osaamisen muodoiksi. On sekä työnantajan että työntekijän etujen mukaista pyrkiä yhdessä ymmärtämään, mitkä työntekijän moninaisin tavoin hankituista osaamisista ja taidoista ovat hyödyllisiä organisaatiolle.
2. **Tutkinnot, ammatit ja toimialat ohjaavat edelleen käsityksiämme osaamisesta.** Joihinkin tehtäviin voidaan vaatia edelleen tietty tutkinto, vaikka sille ei olisi työtehtäviin perustuvaa syytä. Tämä vähentää liikkuvuutta työtehtävien ja alojen välillä sekä lisää painetta turhaan uudelleenkouluttautumiseen. Tulevaisuudessa eri ammattien ja toimialojen välisten rajojen ennakoidaan myös hälventyvän, mikä edelleen korostaa tarvetta tunnistaa yksilöiden osaamista näistä riippumatta.
3. **Työpaikkojen sisäiset rakenteet eivät huomioi ja kehitä kaikenlaista osaamista tasapuolisesti.** Vain harvoilla työpaikoilla laaja-alainen osaaminen, sen tunnistaminen ja kehittäminen huomioidaan strategiasta asti läpi organisaatorakenteiden. Työpaikkailmoitukset rakennetaan usein perinteisten osaamiskuvausten varaan, rekrytointiprosesseissa ei nähdä laaja-alaista osaamista, osaamisen tunnistaminen ei ole säännöllistä ja sisäiset kannustinjärjestelmät ohjaavat ainoastaan kovien substanssitaitojen kehittämiseen.
4. **Tunnistettukaan osaaminen ei aina tule hyödynnetyksi työpaikoilla.** Tämä voi johtua esimerkiksi erilaisen osaamisen arvostamisesta, työnantajien kyvyttömyydestä soveltaa näkyväksi tehtyä osaamista käytännön työtehtävissä tai jäykistä organisaatorakenteista, jotka eivät mahdollista moninaista osaamisen ja osallistumisen kulttuuria.

5.2.3 Kohti parempaa osaamisen tunnistamista ja sen tulosten hyödyntämistä

Selvityksessä nostetaan esiin kolme tekijää, joihin suomalaisten organisaatioiden kannattaa kiinnittää huomiota menestyäkseen myös tulevaisuudessa:

1. **Oppimismyönteisen kulttuurin edistäminen.** Tällä tarkoitetaan luottamukseen perustuvaa kulttuuria, jossa kaikenlaisen osaamisen arvostusta edistetään aktiivisesti, palautetta annetaan ja vastaanotetaan rakentavasti ja oppiminen on itseisarvoista. Tällaisissa yhteisöissä työntekijät voivat hyvin, antavat itsestään ja osaamisestaan enemmän yhteiseen käyttöön ja yhteisö toimii tarkoituksenmukaisemmin tavoitteidensa saavuttamiseksi. Oppimismyönteisen kulttuurin edistäminen vaatii organisaatioiden johdolta vahvaa sitoutumista muutosjohtamiseen ja esimerkin näyttämiseen. Joskus on tarkasteltava kriittisesti sitä, millaisille ajatusmalleille ja ihmiskäsityksille organisaation toiminta perustuu. Mikäli osaamisen ja oppimisen arvoa ei nähdä, jäävät positiivisetkin muutokset pinnallisiksi.
2. **Osaamisen tunnistamisen työkalut tarkoituksenmukaiseen käyttöön.** Osaamisen tunnistamisen tueksi on tarjolla paljon työkaluja, joiden käyttö on erityisen hyödyllistä silloin, kun sille on tunnistettu tarkoitus. Ilman kontekstualisointia yksittäisten menetelmien käyttöönotto johtaa herkästi niiden soveltamiseen lähinnä teknisenä suoritteena sekä henkilöstön turhautumiseen. Tarkoituksenmukaisesti ja säännöllisesti käytettynä yksittäisetkin toimivat menetelmät ovat tärkeitä askelia kohti oppimismyönteistä kulttuuria.
3. **Elinikäinen oppiminen vastaläkkeenä jatkuvaan kriisitilaan.** Sekä yksilö että yhteisöt voivat paremmin saadessaan olla uteliaita, oppia uutta ja saadessaan onnistumisen kokemuksia. Sen sijaan kriisitilanteissa ihmisen mieli kääntyy helposti sisäänpäin ja keskittyy selviytymään tästä päivästä, jolloin toiminnan suunnittelu keskipitkällä tai pitkällä aikajänteellä vaikeutuu. Osaamisen tunnistamiseen ja osaamisen kehittämiseen panostaminen voi olla keino vahvistaa yksilöiden jaksamista, toimijuutta ja tulevaisuudenuskoa kriisin keskellä. Oppimisen, oivaltamisen ja onnistumisen kokemukset luovat merkityksellisyyttä ja resilienssiä, jotka auttavat kantamaan yhteisöjä haastavien aikojen yli. Parhaimmillaan samalla syntyy uusia innovaatioita, ajattelun ja toiminnan tapoja, jotka hyödyttävät niin työnantajia kuin yhteiskuntaa laajemminkin.

5.3 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot osaamisen tunnistamisen hyvistä käytännöistä

Tässä luvussa esitellyt nostot perustuvat toteutettuun selvitykseen ja osaamisen tunnistamisen työryhmän kokouksissa käytyyn keskusteluun.

5.3.1 Osaamisen tunnistamisella osaamispotentiali näkyväksi

Monilla aloilla haasteena on osaavan työvoiman saatavuus, mikä osaltaan voi vaikuttaa esimerkiksi työpaikoilla työntekijöiden työkuormaan ja työssä jaksamiseen, kykyyn palvella asiakkaita, vastata toimintaympäristön muutoksiin tai mahdollisuuksiin kasvattaa yritystoimintaa. Organisaatioissa työskentelevien ja rekrytoitavien henkilöiden potentiaalinen tunnistaminen sekä suunnitelmallinen perehdyttäminen, kouluttaminen ja osaamisen kehittäminen ovat enenevästi keskeinen osa työpaikkojen kestävästä henkilöstövoimavarojen käytöstä.

Esimerkiksi työntekijän osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden selvittäminen toimenkuvaa laajemmin voi olla hedelmällistä ja avata kehittymismahdollisuuksia niin työpaikalle kuin työntekijälle. Omien vahvuuksien hyödyntäminen ja kokemus siitä, että työ tarjoaa mahdollisuuksia toteuttaa itseään, motivoi työssä. Osaamista tunnistava ja kehittävä yrityskulttuuri lisää työn tuottavuutta, sillä osaaminen on keskeistä organisaatioiden toiminnan tehokkuudelle, laadulle ja kilpailukyvyllä ja on tärkeää, että organisaatio pystyy pitämään henkilöstön osaamisen ajan tasalla.

5.3.2 Mahdollistetaan oppimismyönteistä kulttuuria ja otetaan vastuu osaamisen kehittämisestä

Työyhteisön kulttuurinen muutos, jossa osaamisen tunnistaminen tuodaan osaksi työpaikan arkea ja säännönmukaista toimintaa edellyttää sitoutumista ja uudenlaista osaamista johtamiselta. Johtamismalleilla ja -kulttuurilla onkin suuri merkitys sille, kuinka osaamisen tunnistamista työyhteisössä mahdollistetaan.

Inklusiivinen ja oppimismyönteinen työyhteisö tunnustaa ja hyödyntää monimuotoisuuden ja eri tavoin hankitun osaamisen arvon ja pyrkii luomaan ympäristön, jossa jokainen voi menestyä omista lähtökohdistaan käsin. Uteliaat, uutta oppivat ja onnistumisen kokemuksia saavat yksilöt ja yhteisöt voivat paremmin. Osaamattomuuden peittelyn sijaan osaamisvajeiden näkyväksi tekeminen avaa

mahdollisuuksia kehittämiseen. Oppimismyönteinen kulttuuri on strateginen valinta, jolla tähdätään toiminnan, työyhteisön ja yksittäisen työntekijän kehittämiseen ja kasvuun.

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen työpaikoilla kohdentuu tyypillisesti sellaisen osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen, joka edistää työntekijän suoriutumista nykyisissä tai muuttuvissa työtehtävissä ja kehittymistä työssä ja uralla. Ensisijaisesti jokainen yksilö vastaa oman osaamisensa sanoittamisesta ja esille tuonnista. Yksilöllä on myös ensisijainen vastuu siitä, miten hän kehittää osaamistaan.

Työpaikoilla tarvitaan kykyä tunnistaa ja kehittää henkilöstön osaamista. Parhaiten se onnistuu, kun työpaikoilla annetaan aikaa ja luodaan sekä johdolle että henkilöstölle turvalliset puitteet osaamisesta, sen merkityksestä ja jakamisesta käytävälle keskustelulle. Osaamisen näkyväksi tekemisen ja hyödyntämisen kannalta on tärkeää, että henkilöstölle tarjotaan työpaikoilla riittävää ohjausta ja tukea osaamisensa havaitsemiseen, sanoittamiseen ja näkyväksi tekemiseen. Lisäksi osaamisen tunnistaminen tulisi liittää työpaikalla olemassa oleviin toimintatapoihin ja prosesseihin – kuten kehityskeskusteluihin – jolloin osaamisen tunnistaminen muotoutuu luontevasti osaksi työpaikan arkea ja säännöllistä toimintaa.

5.3.3 Valmiuksia osaamisen itsearviointiin ja sanoittamiseen tuettava

Oman osaamisen tarkastelu ajoittuu usein työelämän taitekohtiin, erityisesti alanvaihdon tai työttömyyden yhteyteen. Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksen yksilökyselyssä haastateltavat kertoivat tuntevansa osaamisensa ja vahvuutensa hyvin, ja he luottivat kykyihinsä oppia uutta. Samanaikaisesti kuitenkin vain 30 prosenttia vastanneista kertoi tarkastelevansa omaa osaamistaan työelämässä säännöllisesti.

Osaamisen sanoittamisen haasteita koetaan usein niissä tilanteissa, joissa osaamis-potentiaalin havaitsemista rajaa tehtävänimike. Myös tutkintonimikkeet ohjaavat työhönottotilanteissa työnantajan käsitystä hakijan osaamisesta ja opinnoissa kertyneen osaamisen sanoittaminen voi olla hankalaa.

Selvityksessä toteutettuun yksilökyselyyn vastanneet henkilöt kertoivat oppineensa virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella uutta erityisesti työpaikoilla, ihmissuhteissa, vapaa-ajalla ja elämän erilaisissa vastoinkäymisissä. Monet kokivat oppineensa työelämässäänkin hyödyllisiä taitoja myös harrastuksissa, vapaaehtoistyössä ja

luottamustoiminnassa. Vain pieni osa vastaajista kertoi oppineensa uutta erilaisissa koulutuksissa. Selvitys osaltaan vahvistaa käsityksen, että aikuisväestölle keskeinen tapa osaamisen hankkimiseen on arkioppiminen työpaikoilla ja vapaa-ajalla.

Arjessa hankittua osaamista on haasteellista sanoittaa, ja taitoa pitää harjaannuttaa koko työuran ajan. Yksilöiden kyky arvioida omaa osaamistaan ja sanoittaa sitä on kuitenkin olennainen taito työelämässä. On tärkeää, että koulutusjärjestelmä varhaiskasvatuksesta korkea-asteelle antaa taitoja, jotka edistävät suunnitelmallista osaamisen hankkimista, oman osaamisen arviointia ja taitoa kuvata omaa osaamista. Esimerkiksi ikäsyrjinnän riski voi pienentyä, jos työnhakijalla on taitoa sanoittaa ja tehdä näkyväksi työuran aikana kertynyt osaamisensa siten, että myös työnantaja tunnustaa osaamisen.

5.3.4 Eri tavoin karttunutta osaamista arvostettava tasavertaisemmin

Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvitys nosti esille ilmiön, jossa työelämä arvostaa yksilöiden osaamista eri tavoin. Yksilökyselyn ja -haastattelujen perusteella selvityksessä todettiin, että esimerkiksi ulkomailla työskentelyä, vapaaehtoistoimintaa, harrastuksia tai pehmeitä ja laaja-alaisia taitoja ei aina oteta työpaikoilla riittävän hyvin huomioon. Myös osaamisen hankintatapa saattoi vaikuttaa koettuun arvostukseen. Esimerkiksi virallisen koulutusjärjestelmän todentamaa osaamista tai työkokemusta pidettiin joissakin tilanteissa arvokkaampana kuin muilla tavoin hankittua osaamista.

Nopeasti muuttuvassa työelämässä jatkuvan oppimisen tarve tunnistetaan hyvin. Perustaidot ja oppimisvalmiudet ovat aiempaa tärkeämpiä, kun osaamista on kyettävä päivittämään ja hankkimaan läpi työuran ja elämän. Mikäli yksilöllä ei ole riittäviä valmiuksia jatkuvaan oppimiseen, kärsivät niin mahdollisuudet henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen kuin sopeutumiskyky muutokseen. **Työryhmä pitää tärkeänä, että työpaikoilla arvostettaisiin kaikenlaista ja moninaisin tavoin hankittua osaamista, mukaan lukien pehmeät taidot ja laaja-alainen osaaminen.**

5.3.5 Osaamisen tunnistamiseen tarvitaan joustavia ja luotettavia työkaluja

Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvitys analysoi osaamisen tunnistamisen menetelmiä, työkaluja ja käytäntöjä. Niissä korostuivat henkilön itsearviointiin perustuvat työkalut. Suuri osa menetelmistä oli suunnattu työnhakijoille ja työnhauksen tueksi, ja niiden hyödyntämismahdollisuudet laajemmin työpaikkojen tarpeisiin jäivät vähäiseksi. Osa menetelmistä oli toimialariippumattomia, osa soveltui vain tietynlaisen tai yhdellä toimialalla tarvittavan osaamisen tunnistamiseen. Selvityksen tulokset osoittivat, että työpaikat kokevat usein haasteelliseksi löytää tarpeisiinsa soveltuvaa valmista osaamisen tunnistamisen työkalua. Käytössä olevien työkalujen ja menetelmien hyödyllisyyttä arvioitaessa työnantajista vain 10 prosenttia kuvasi niiden vastaavan tarpeeseen erittäin hyvin. Työnantajat pitivät parhaiten toimivimpina käytäntöinä keskustelua työntekijöiden kanssa.

Työryhmä pitää tärkeänä, että työpaikoilla keskustellaan säännöllisesti ja tavoitteellisesti henkilöstön osaamisen ja työpaikan osaamistarpeiden yhteensovittamisesta. On sekä työpaikkojen että yksilöiden etu, että osaamisen tunnistamiseen suositellut menettelytavat ja työkalut ovat ketteriä, erilaisiin tarpeisiin skaalautuvia ja helppokäyttöisiä. Työkalun tai toimintamallin tulee myös tuottaa luotettavaa osaamistietoa juuri siitä henkilöstä, jonka osaamista tunnustetaan. Lisäksi työpaikoilla on omia erityisiä tarpeita tunnustaa työntekijöidensä osaamista.

Työryhmä näkee, että osaamisen tunnistamista voidaan hahmottaa eri tavoin, ja erilaiset kuvaukset osaamisen tunnistamisen prosesseista ovat yhteydessä siihen, mihin tarkoitukseen ne suunnitellaan. Työpaikoille tarjottavien osaamisen tunnistamista esittelevien materiaalien pitää olla selkeitä ja niiden tulee edistää joustavaa osaamisen tunnistamista. Esimerkiksi säädöksiin perustuvaa tutkintojen tunnustamista tai akateemista validointia ei yleensä ole tarpeen tuoda osaksi työelämälle suunnattuja osaamisen tunnistamisen prosesseja.

6 Kokeilut osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pk-yrityksissä

Osaamisen tunnistamisen työryhmän havaintona työryhmän väliraportissa oli, että pienillä ja keskisuurilla yrityksillä (pk-yrityksillä) on usein melko rajalliset mahdollisuudet tunnistaa henkilöstön osaamista ja kehittämistarpeita kattavasti. Väliraportissaan työryhmä esittikin kokeiluiden käynnistämistä pk-yritysten osaamisen tunnistamiseen. Kokeilujen toteuttamiseksi käynnistettiin hankinta kolmesta kokeilusta, joiden tavoitteena oli löytää laajasti hyödynnettävissä olevia pk-yritysten arjen toimintaan soveltuvia käytäntöjä, menetelmiä ja työkaluja henkilöstön osaamisen tunnistamiseen eli osaamisen havaitsemisen, sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen avuksi.

Hankkeiden toteuttajiksi valittiin tarjouskilpailun perusteella kolme organisaatiota: Discovery Street Oy, Sosiaalipalvelusäätiö Ote ja Hyria Business Institute Oy. Kokeiluiden toteutus käynnistyi kesällä 2023 ja ne valmistuivat elokuussa 2024.

Toteuttajat saivat kokeiluhankkeisiin mukaan tavoitellun määrän yrityksiä ja henkilöitä, vaikka alkuvaiheessa soveltuvien yritysten innostaminen mukaan osoittautui haasteelliseksi. Yrityksiä kokeiluihin rekrytoitaessa havaittiin, että useissa yrityksissä henkilöstön osaaminen ja sen tunnistaminen oli teemana noussut sisäisissä pohdinoissa aiemminkin esiin. Kaikissa kokeiluissa kerättiin sekä työnantajien että työntekijöiden palautetta.

6.1 Discovery Street Oy:n kokeilu

Discovery Street Oy²² toteutti omassa kokeiluhankkeessaan vertaiskeskusteluja pk-yrityksille, joissa työskentelee 5–20 henkilöä, yritykset sijaitsivat pääosin Keski-Suomessa. Tavoitteena oli lisätä keskustelua osaamisen tunnistamisesta pienissä ja keskikokoisissa yrityksissä. TYÖ2030-hankkeessa toteutettua Vertaisoppimisen pelikirjaa²³ päivitettiin osana kokonaisuutta.

22 [Linkki Discovery Street Oy:n loppuraporttiin](#)

23 [Linkki TYÖ2030-hankkeessa toteutettuun Vertaisoppimisen pelikirjaan](#)

Hankkeessa hyödynnetty vertaisoppiminen on yksinkertainen oppimisen malli, jossa osallistujat oppivat toinen toisiltaan keskustelemalla pienissä vertaisryhmissä. Vertaisoppimisen pelikirjaan on tiivistetysti kuvattu vertaisoppimisen mallin ydinajatuksat ja toimintatavat.

Hankkeen aikana perustettiin kuusi vertaisryhmää, joissa oli osallistujia kuudesta eri yrityksestä. Ryhmät muodostettiin siten, että samasta yrityksestä saattoi osallistua useita ihmisiä. Perustetut ryhmät tapasivat virtuaalisesti kolmesti tunnin mittaisissa tapaamisissa vertaisoppimiseen perehtyneen ohjaajan kanssa.

Hankkeessa havaittiin, että työntekijöiden osaamista tarkastellaan usein yritysten tarpeiden kautta. Tämä ei kuitenkaan riitä, vaan keskustelua pitää monipuolistaa. Inhimilliset kohtaamiset ovat vähentyneet, koska mahdollisuudet keskustelulle puuttuvat. Kohtaamisia ja merkityksellistä keskustelua tarvitaan lisää, jotta henkilö tulisi nähdyksi yksilönä ja tärkeänä toimijana osana omaa yhteisöä. Keskustelut osaamisesta ovat tärkeitä, koska vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa tarvitaan osaamisen tunnistamiseksi ja sanoittamiseksi ja se mahdollistuu vain kohtaamisissa. Osaamisen tunnistaminen ja sen tunnustaminen on tärkeää yksilölle merkityksellisen elämän lähteenä.

Kokeilun havainnot nostivat esille tarpeen työpaikkakulttuurin muutokseen, jolla parannetaan työpaikoilla osaamisesta käytävää keskustelua ja lisätään kohtaamisosaamista. Yleisellä tasolla tarvitaan ajattelun muutosta työn merkityksestä sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Muutosta ei tule tehdä pelkästään talouden ehdoilla, vaan yksilöitä, yhteiskuntaa ja sivistystä eteenpäin vievällä tavalla. Työntekijän lisäarvo tunnustetaan ihmisyiden ja itseisarvon kautta, arvokkaana yksilönä, ei pelkästään resurssina. Perinteinen osaamiskäsitys esineellistää ihmistä osana työelämän rattaista ja urajohtamisesta tuleekin siirtyä kohti merkitysten luomista ja merkitysten johtamista työelämässä. Kulttuurin muutoksen aikaansaaminen vaatii systemaattista ja pitkäjänteistä toimintaa.

Raportin havaintojen mukaan seuraavilla ratkaisuilla voitaisiin edistää osaamisen tunnistamista ja kehittämistä yksilön, yritysten sekä yhteiskunnan kehittämisen näkökulmasta:

1. Kulttuurin muuttumiseen tarvitaan yhteiskunnallista vaikuttamista sekä esimerkkejä. Suomen Yrittäjillä sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöillä voisi olla tärkeä rooli keskustelemisen kulttuurin ja toimintamallin edistäjinä suomalaisessa yhteiskunnassa.
2. Tarvitaan ymmärrystä tietoisten kohtaamisten merkityksestä organisaatioissa vastapainona digitaalisten vuorovaikutuksen tilojen ja etätöiden lisääntymiselle.
3. Kohtaamisosaamisen ja keskusteluosaamisen lisääminen koulutuksen keinoin, etenkin esihenkilöille.
4. Tarvitaan avoimelle agendalle ja luottamukselle rakentuvia ryhmäkeskusteluita osaamisen tunnistamisesta työyhteisön jäsenten kesken (esim. vertaisoppimisen mallin mukaisesti).

Discovery Street Oy totesi myös, että kansallisella TYÖ2030-ohjelmalla on tärkeä rooli eri toimijoiden yhteen saattamisessa, keskustelun luojana ja konkreettisten toimien edistäjänä. Myös opetus- ja kulttuuriministeriöllä, työ- ja elinkeinoministeriöllä, Suomen Yrittäjillä sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöillä voisi olla keskustelemisen kulttuurin ja toimintamallin edistäjinä suurempi rooli. Pelkästään osaamisen tunnistamisen työkaluvalikoima on tähän tarpeeseen liian niukka.

6.2 Hyria Business Institute Oy:n kokeilu

Hyria Business Institute Oy²⁴ toteutti kokeiluhankkeen pk-yrityksille, joissa oli 21-249 työntekijää, viidellä eri alueella ja viidelle eri toimialalle suunnattuna. Kokeilussa kehitettiin osaamisen tunnistamisen työkalu, joka vastaa tarpeeseen lisätä pk-yritysten tietoisuutta osaamisen tunnistamisesta ja mahdollisuuksista muun muassa yrityksen liiketoiminnan kehittämisessä.

Osaamisen tunnistamisen työkalu kehitettiin yhteistyössä työnantajien kanssa. Työ aloitettiin kartoittamalla työnantajien tarpeet ja tavoitteet. Työkalun toimivuutta arvioitiin alusta alkaen ja jokainen työnantaja sai mahdollisuuden toteuttaa osaamisen tunnistamisen omalla tavallaan. Työkalua kehitettiin monipuolisesti eri tarkoituksiin, kuten rekrytointiin, osaamisen kehittämiskohteiden tunnistamiseen, työkykyjohtamiseen, osaamisprofiilin rakentamiseen, liiketoiminnan kehittämiseen, koulutussuunnitteluun, ennakointiin, urasuunnitteluun, brändiarvon ja työnantaja-mielikuvan kehittämiseen sekä kehityskeskustelujen pohjaksi.

24 [Linkki Hyrian loppuraporttiin ja hankkeessa kehitettyyn osaamisen tunnistamisen työkaluun](#)

Osaamisen tunnistaminen toteutettiin yksilökyselynä, ja vastaukset menivät joko nimellisinä tai nimettöminä työnantajan yhteyshenkilölle. Useimmilla työnantajilla kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Osaamisen tunnistamisen tarve korostui erityisesti neljällä osa-alueella: itsensä johtaminen ja työelämätaidot, digitaalinen osaaminen, työelämän ulkopuolella hankittu osaaminen sekä substanssiosaaminen. Työnantajat korostivat geneeristen osaamisten tärkeyttä ja kuinka niiden tulisi olla jollain tasolla hallussa ennen substanssiosaamisen omaksumista.

Hyrian toteuttamat kyselyt ja keskustelut työnantajien kanssa osoittivat, että osaamisen tunnistaminen lisäsi varmuutta työyhteisön toiminnasta ja mahdollisti konkreettisen tiedon saamisen, joka edesauttoi toimintojen kehittämistä. Kysymysten muotoilu vaihteli yrityksittäin, mutta sisältö oli pääosin samankaltaista eri työpaikoilla. Itsensä johtamiseen ja työelämätaitoihin liittyvät kysymykset olivat yleisesti yhteneväisiä. Digitaalisten taitojen kyselyt keskittyivät perusohjelmien, kuten Teamsin ja Microsoft Officen hallintaan, täydennettynä työpaikan omilla digisovelluksilla. Substanssiosaamisessa oli alakohtaisia eroja, mutta asiakaspalvelun osaaminen oli yhteinen vaatimus kaikissa yrityksissä. Työnantajat olivat motivoituneita ja aktiivisia osaamisen tunnistamisessa sekä työkalun kehittämisessä.

Osaamisen tunnistamisen kyselyiden suorittamisen jälkeen kokeilussa järjestettiin työyhteisövalmennuksia, joissa jaettiin kyselyihin osallistuneiden työntekijöiden kesken kokemuksia osaamisen tunnistamisesta sekä kyselyn kautta esiin tulleista asioista. Valmennukset koettiin merkityksellisiksi ja ne edistivät yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä tarjosivat käytännön työkaluja osaamisen kehittämiseen.

Osaamisen tunnistamisen tuloksia käytettiin yrityksissä eri tavoilla esimerkiksi prosessien kehittämiseen, tasalaatuisuuden saavuttamiseen, asiantuntijaprofilointiin, kehityskeskustelujen terävöittämiseen, urapolkujen rakentamiseen, haasteellisten kohtien näkyväksi tekemiseen, perehdytyksen kehittämiseen sekä työtehtävien muotoilun havainnointiin. Koulutussuunnittelu ja ennakoitavuuskentely osaamisen ja työntekijöiden tulevaisuuden urasuunnitelmien kartoittamisella koettiin tärkeäksi ja osaksi kehittyvän yrityksen brändiarvoa. Osaamisen tunnistamisen kokeilu madalsi työntekijöiden kynnystä ottaa yhteyttä esihenkilöihin ja tuoda omia ideoita tai ajatuksia toiminnan kehittämisestä esille.

Kyselyyn osallistuneet työntekijät olivat heränneet pohtimaan omaa osaamistaan sekä tunnistamaan sitä paremmin ja heissä oli herännyt ajatus oikeudesta tuoda omaa osaamistaan esille. Nimettömänä tehtyjen kyselyiden osallistujat vastasivat vapaammin ja suorasanaisemmin omien ajatustensa mukaisesti kuin omalla nimellä vastattuna. Toisaalta avoimuus kokeilun aikana johti ainakin yhden työntekijän urapolun muutokseen, joka suuntautui kohti hänen omia tavoitteitaan.

6.3 Sosiaalipalvelusäätiö Otteen kokeilu

Sosiaalipalvelusäätiö Otteen toteutukseen²⁵ osallistui viisi eri toimialoilla toimivaa pk-yritystä, kooltaan 5–20 työntekijää. Yritykset sijaitsevat Varsinais-Suomen alueella. Jokaisessa viidessä kokeiluun osallistuneessa yrityksessä järjestettiin neljä osaamisen tunnistamisen työpajaa, joissa keskityttiin työntekijöiden osaamisen tunnistamiseen ja osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamiseen. Työpajat toteutettiin yrityskohtaisesti paikan päällä, hybridinä tai etänä, huomioiden kunkin yrityksen toiveet ja aikataulut.

Ensimmäisessä työpajassa työntekijät kartoittivat osaamisensa taustoja ja toiveita ohjattujen keskustelujen kautta. Toisessa työpajassa keskityttiin työntekijän omaa osaamista kuvaavan osaamisportfolion täyttämiseen. Kolmannessa työpajassa työntekijät täyttivät työnantajan määrittelemän osaamiskartoituslomakkeen ja neljännessä työpajassa käytiin keskustelemalla läpi, mitä oli saatu aikaan, millaista osaamista osallistujilla on, kokeilun palautetta sekä osaamismerkkien hyödyntämismahdollisuuksia.

Kokeilun aikana havaittiin, että työntekijät kokivat osaamisportfolion laatimisen ja osaamiskartoituksen hyödyllisinä työkaluina oman osaamisensa ja ammatillisen kehityksensä arvioinnissa. Työnantajat puolestaan kokivat, että osaamiskartoitukset tarjosivat arvokasta tietoa työyhteisön kehittämistarpeista ja auttoivat yksilöllisten kehittymissuunnitelmien laatimisessa. Haasteena koettiin kuitenkin osaamisen tarkka erittely ja sen määrittely, mikä on osaamista, ja miten tarkasti osaaminen tulisi kirjata.

Johtopäätöksinä todettiin, että osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen prosessit vaativat työnantajalta selkeitä rakenteita. Tulevaisuudessa on tarpeen kehittää edelleen työkalujen käytettävyyttä ja varmistaa, että työntekijöillä on riittävät valmiudet arvioida omaa osaamistaan objektiivisesti. Kokeilussa nousi myös esille osaamisesta puhumisen tärkeys. Kehittämistarpeena nousi työnantajan tarjoaman ohjauksen merkitys osaamisen tunnistamisessa.

Pienissä yrityksissä kiireinen arki vaikeuttaa osaamisen tunnistamista, joten menetelmien tulisi olla yksinkertaisia ja käytännöllisiä. Osaamisen tunnistamisen onnistunut toteuttaminen vaatii yrittäjiltä sitoutumista ja pitkäjänteisyyttä ja pienet teot

25 [Linkki Sosiaalipalvelusäätiö Otteen loppuraporttiin](#)

usein riittävät. Osaamisen ja vahvuuksien tunnistamista ja kartoittamista ei yrityksissä oltu aiemmin tehty kuin yleisellä tasolla tai työntekijät eivät aiemmin olleet tehneet sitä itse juuri lainkaan.

Monet työntekijät olivat vaatimattomia oman osaamisensa suhteen ja heidän oli vaikeaa puhua siitä. He pitivät omaa osaamistaan itsestäänselvyytenä ja sen esille tuomista itsensä kehumisena. Toisten osaamisesta puhuminen oli kuitenkin helppoa ja luonnollista.

Toteuttajat suosittelivat työpaikoille säännöllisiä osaamiskeskusteluja, joko vapaa-muotoisesti tai ohjatusti. Osaamiskeskusteluiden tarkoituksena on saada selville mitä osaamista yrityksessä jo on ja mitä kilpailuetua tämä osaaminen voi yritykselle tuoda. Osaamiskeskustelut voivat auttaa yritystä ja henkilökuntaa tunnistamaan ja hyödyntämään olemassa olevaa osaamista tehokkaammin. Keskusteluita voidaan järjestää matalalla kynnyksellä esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluina.

6.4 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot pk-yritysten osaamisen tunnistamisen edistämiseksi

Yritykset hyötyvät työntekijöiden osaamisen tunnistamisesta ja sen näkyväksi tekemisestä monin tavoin osana liiketoiminnan kehittämistä. Työntekijöiden vahvuudet tulevat käyttöön ja osaamisen tunnistamisella voidaan löytää piileviä mahdollisuuksia työn tuottavuuden parantamiseen ja työntekijöiden osaamisen täysimääräiseen hyödyntämiseen.

Yritysten on tarpeen tunnistaa myös tulevaisuuden osaamistarpeita. Niiden ennakointi tukee yritystoiminnan jatkuvuutta ja kasvua. Samoin ennakointi auttaa kehittämään yrityksessä työskentelevien osaamista sekä suuntaamaan rekrytointeja osaamistarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisesti. Ennakoidut osaamistarpeet luovat myös suunnan sille, millaista henkilöstökoulutusta ja muita osaamista kehittäviä toimia tarvitaan. Työryhmä totesi, että pk-yritysten kokeiluiden havainnot ja suosittukset olivat linjassa Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksessä esiin nousseiden havaintojen kanssa.

6.4.1 Panostetaan keskusteluun osaamisesta ja oppimismyönteisen kulttuurin luomiseen

Pk-yrityksissä toteutetuissa kokeiluissa yhtenä elementtinä oli vuorovaikutteisuus. Ryhmässä käyty keskustelu työpaikoilla mahdollisti pohdinnat ja havainnot omista valmiuksista sekä vahvisti kykyä oman osaamisen näkyväksi tekemiseen. Aina oman osaamisen sanoittaminen ei ole helppoa. Kokeiluissa havaittiin, että osalle saattoi olla helpompaa kertoa toisen osaamisesta kuin omasta.

Sekä työnantajat että työntekijät kokivat kokeiluun liittyvät keskustelut pääosin myönteisinä ja totesivat, ettei työpaikoilla käydä riittävästi keskustelua osaamisesta. Moni työntekijöistä toi esille, että kokeilu oli ensimmäinen kerta työuralla, jolloin oli tilaisuus keskustella omasta osaamisesta laaja-alaisesti. Työnantajat puolestaan näkivät keskustelujen edistävän liiketoiminnan ja tuottavuuden kehittämistä. He myös tiedostivat, että onnistuminen osaamisen ja tehtävien yhteensovittamisessa osaltaan saattoi parantaa työhyvinvointia.

Työryhmä kannustaa työnantajia ja työntekijöitä yhteistyössä lisäämään osaamiseen liittyvää vuoropuhelua työpaikoilla. Vuoropuhelun lisääminen on erityisen tärkeää niissä pk-yrityksissä, joiden yhteistoimintaa ei säädellä lailla tai jotka toimivat erityisen kasvuhakuisesti. Osaamiseen liittyvän keskustelun tulisi olla luonteva osa työtä ja sen tekemistä. Erityisesti kohtaamisten ja keskustelun mahdollistaminen työpaikoilla vaatii suunnitelmallisuutta silloin, kun työtehtävät digitalisoituvat ja työtä tehdään fyysisesti etäällä kollegoista.

Lisäksi työryhmä kannustaa työpaikkoja edistämään oppimismyönteistä kulttuuria, mikä edellyttää koko työyhteisön kuulemista ja osallistamista. Avoin keskustelu edellyttää luottamuksen ilmapiiriä, jossa työntekijät voivat tuoda esiin mielipiteitään, koska he tietävät, että heitä kuunnellaan ja arvostetaan. Se luo valmiutta ja halukkuutta oman osaamisen jakamiseen. Myös kokeileva työympäristö, jossa virheistä pyritään oppimaan ja niistä keskustellaan avoimesti, tukee koko työyhteisön oppimista.

6.4.2 Otetaan olemassa olevat rakenteet käyttöön ja toimitaan suunnitelmallisesti

Pk-yrityksissä tyypilliset esteet osaamisen tunnistamiselle liittyvät kiireeseen ja tiedon puutteeseen osaamisen tunnistamisen menetelmistä ja työkaluista. Myös kustannukset osaamisen tunnistamisen toteutuksesta voivat olla liian suuret. Arjessa osaamisesta keskusteleminen ei synny aina luontevasti, ja apuna voivat olla erilaiset keinot, kuten ohjatut keskustelut.

Työryhmä pitää tärkeänä, että työpaikoilla tehdään suunnitelmallisia ratkaisuja, joilla edistetään keskustelua osaamisesta ja luodaan keskustelevaa kulttuuria. Työpaikan arkeen tulisi luoda puitteet osaamisesta keskusteluun ja keskustelun tulisi olla säännöllistä ja toistuvaa.

Työryhmä kannustaa työpaikkoja hyödyntämään työyhteisössä olemassa olevia toimintatapoja ja vakiintuneita käytäntöjä osaamisen tunnistamiseen. Kun osaamisen tunnistaminen otetaan huomioon osana olemassa olevia rakenteita, tarvittava aika ja työmäärä pysyvät kohtuullisina. Osaamisen tunnistamista koskevaa keskustelua on luonteva kytkeä esimerkiksi kehityskeskusteluihin, koulutustarpeiden kartoitukseen, työtehtäviin ja työyhteisöön liittyviin keskusteluihin tai yhteisiin kahvihetkiin.

Keskustelu, jonka tavoitteena on yksilöiden osaamisen näkyväksi tekeminen ja osaamisen kehittäminen, vaatii syventymistä sekä ohjaavalta henkilöltä että muilta osallistujilta. Keskustelun edellyttämää osaamista ei välttämättä löydy kaikilta työpaikoilta. **Työryhmä esittää, että erityisesti esihenkilöille ja yrittäjille tulisi tarjota apua osaamisen tunnistamista koskevien keskusteluiden käymiseen.**

6.4.3 Hyödynnetään verkostot ja kumppanuudet

Työryhmä kannustaa yrityksiä, erityisesti mikroyrityksiä, hyödyntämään verkostoja osaamisesta käytävään keskusteluun. Mikroyrityksissä henkilöstöä on vähän tai yrittäjä voi toimia aivan yksin, ja omaa osaamistaan pohtivalle yksinyrittäjälle keskustelukumppani pitää etsiä yrityksen ulkopuolelta. On tärkeää, että yrittäjä löytää oikeat kumppanit, joiden avulla voi reflektoida omaa tilannetta, osaamista ja osaamistarpeita.

Keskustelufoorumeita, joihin osaamisen tunnistamisen teemoja voisi nykyistä enemmän viedä ovat esimerkiksi Suomen Yrittäjien verkostot tai työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen verkostot. TYÖ2030-ohjelmassa on kehitetty muun muassa Oppimisen Starttipaketti²⁶ työpaikolle ja Työyhteisön pieni kirja luottamuksesta²⁷, joissa käsitellään oppimismyönteisen ja luottamuksellisen työpaikkakulttuurin rakentamista.

26 [Linkki TYÖ2030-ohjelmassa kehitettyyn Oppimisen Starttipakettiin työpaikoille](#)

27 [Linkki TYÖ2030-ohjelmassa kehitettyyn Työyhteisön pieneen kirjaan luottamuksesta](#)

Suomen Yrittäjien käytäntö viestiä ylläpitämiensä verkostojen välityksellä osaamisen tunnistamisen tärkeydestä pk-yrityksille on erinomainen tapa edistää osaamisen tunnistamista työpaikoilla. Myös luottamushenkilökoulutuksissa voidaan nostaa esiin osaamiseen, oppimiseen ja osaamisen tunnistamiseen liittyviä teemoja ja siten edistää keskustelukulttuurin syntymistä työpaikoilla.

7 Työvoiman tai kotoutumisjärjestelmän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen mallin kehittäminen

Väliraportissaan osaamisen tunnistamisen työryhmä ehdotti toteutettavaksi kokeiluja maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen kehittämiseksi ja totesi, että erityisesti kotoutumispalveluiden ulkopuolella olevat maahanmuuttajat jäävät usein palveluiden ja tuen, myös osaamisen tunnistamisen palveluiden, ulkopuolelle. Heidän työllistymisensä voi myös tästä syystä olla vaikeaa, vaikka heillä olisi monenlaista osaamista.

Kokeiluiden toteuttamiseksi käynnistettiin hankinta kolmesta kokeilusta. Tarjouskilpailun perusteella kokeilujen toteuttajiksi valkoituivat Springhouse Oy, Axxell Utbildning ab ja Hyria Business Institute Oy. Hankkeet toteutettiin elokuu 2023 - elokuu 2024 välisenä aikana.

Kokeiluilla oli kaksi ensisijaista tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli testata käytännössä osaamisen tunnistamisen mallia työvoiman ulkopuolella oleville ja/tai kotoutumispalveluiden ulkopuolelle jääneille maahanmuuttajille. Toisena tavoitteena oli luoda testattavan mallin ja muista osaamisen tunnistamisen malleista aiemmin saatujen kokemusten pohjalta ehdotus laajasti hyödynnettävästä mallista kohderyhmän osaamisen tunnistamiselle kokeilun jälkeen. Kehitetyn mallin tuli edistää osallistujien osuvaa jatkokoulutukseen ja/tai työelämään ohjautumista ja pääsyä ja sen avulla tuli saada tietoa kohderyhmän koulutus- ja palvelutarpeista.

Uudistettu kotoutumislaki (681/2023)²⁸ tulee voimaan 1.1.2025 yhtä aikaa TE-palvelujen uudistuksen kanssa. Uudistus tuo lisää vastuita tuleville työvoimaviranomaisille, kun kotoutumisen pariin tulevat myös työvoiman ulkopuolella olevat maahanmuuttajat.

28 [1.1.2025 voimaan tuleva kotoutumislaki \(laki kotoutumisen edistämisestä 681/2023\)](#)

7.1 Kokeiluhankkeiden ohjausryhmä

Maahanmuuttajien kokeiluhankkeiden laajemman soveltuvuuden arvioimiseksi asetettiin ohjausryhmä ajalle 16.10.2023 – 31.12.2024. Ohjausryhmän tavoitteena oli välittää tietoa hankkeista ja arvioida toteutettavien hankkeiden soveltuvuutta laajempaan käyttöön, erityisesti kunnissa. Ohjausryhmä kokoontui kolme kertaa hankkeen toteutuksen aikana ja arvioi sekä teki ehdotuksia mallien laajemmasta hyödynnettävyydestä. Ohjausryhmän havainnot on esitetty raportin luvussa 7.5. Osaamisen tunnistamisen työryhmä ei osallistunut näiden kokeiluhankkeiden laajemman soveltuvuuden arviointiin.

Ohjausryhmään kuuluivat:

- Jenni Larjomaa, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö
- Susanna Piepponen, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö
- Markku Virtanen, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö
- Laura Ruuskanen, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö
- Maria Clavert, opetusneuvos, Opetushallitus
- Mia Ekström, erityisasiantuntija, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa
- Erno Hyvönen, projektisuunnittelija, opetus- ja kulttuuriministeriö
- Evgeny Niukkanen, kotoutumisohjaaja, Joensuun kaupunki
- Mounia Bejedi, koordinaattori, Espoon kaupunki
- Anne Östman, sosiaalityöntekijä, Helsingin kaupunki
- Liisa Kulta, projektipäällikkö, Vantaan kaupunki
- Hanna Kakko, kotoutumispäällikkö, Vaasan kaupunki
- Riitta Engman, projektipäällikkö, Työpajoilta työelämän -hanke, ODL, Oulun Diakonissalaitos
- Marina Mgvdeladze, maahanmuuttokoordinaattori, Salon kaupunki
- Kristel Kivisik, johtaja, Springhouse Oy
- Anniina Torppavirta, asiantuntija, Hyria Business Institute Oy
- Virva Muotka, koulutus­päällikkö, Axxell Utbilding ab
- Jaana Nuottanen, toiminnanjohtaja, kansalaisopistojen liitto

7.2 Axxell Utbildning Ab:n osaamisen tunnistamisen malli

Axxell Utbildning Ab:n²⁹ hanke toteutettiin pääkaupunkiseudulla ja siihen osallistui 74 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä. Siinä hyödynnettiin monialaista yleistä osaamiskartoitusta ja ohjauspalvelua, OSAAJA-kartoitusta, jonka tarkoituksena on olla paitsi kartoitusmalli osaamisen ja tarpeiden kartoittamiseen ja sanallistamiseen, myös matalan kynnyksen ohjauspalvelu.

Kokeilussa on testattu mallia käytännössä ja samalla hankittu tietoa asiakasryhmän taustasta ja osaamisesta sekä mahdollisesta palvelujen ja koulutuksen tarpeesta. Samalla on kartoitettu toimivia käytäntöjä kyseisen asiakasryhmän tavoittamiseksi. Kartoitusten järjestämisen lisäksi mallin toimivuutta on arvioitu asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta saadun palautteen avulla.

Kokeilun tuloksena todettiin, että asiakkaiden tavoittamisessa avainasemassa olivat paikalliset ja alueelliset organisaatiot, joiden toiminta on suunnattu samalle kohderyhmälle. Kartoitusta markkinoitiin yhteistyöorganisaatioille, jotka puolestaan viestivät omille asiakkailleen. Suurin osa kartoituksista järjestettiin yhteistyöorganisaatioiden tiloissa. Havaintojen mukaan asiakkaat saapuivat helpommin valmiiksi tuttuun paikkaan ja tutun henkilön kutsumana.

Oleellista on luottamus asiakkaiden ja järjestäjän välillä. OSAAJA-kartoitusmallin kartoitus on kolmipäiväinen, ja kokemuksen mukaan osallistujat olivat motivoituneita ja sitoutuneita osallistumaan kaikkina kolmena päivänä. OSAAJA-mallissa kartoitettiin laaja-alaisia taitoja ja tuloksia tarkasteltiin suhteessa henkilön taustaan ja jatkosuunnitelmaan. Tärkeimmiksi vahvuuksiksi koko osallistujaryhmässä nousivat aloitekyky ja yrittäjyys sekä sosiaaliset ja yhteistyötaidot. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, koska osallistuminen kartoitukseen tai sitä ennen yhteistyöorganisaation toimintaan on jo vaatinut jonkinlaista aloitekykyä ja yrittäjyyttä sekä sosiaalisia taitoja. Kokeilussa ei saatu vastausta siihen, miten tavoittaa ne, joita ei ole saatu mukaan minkään organisaation toimintaan.

Kokeilun tulosten perusteella osallistujaryhmän suurin kehittämisen kohde on suomen kielen kirjalliset taidot ja seuraavaksi suurimpana suomen kielen suulliset taidot. Yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikilla niillä, joilla kehittämisen kohteena oli suomen kielen suullinen taito, oli kehittämisen kohteena myös kirjallinen taito.

29 [Linkki Axxell Utbildning Ab:n loppuraporttiin](#)

Toisin sanoen noin puolella kartoituksen osallistuneista henkilöistä kyse oli yleisesti suomen kielen taidossa olevista puutteista. Kolmanneksi suurin kehittämisen kohde oli matemaattiset taidot ja sen jälkeen digitaaliset taidot.

Laaja-alaisten taitojen puuttuminen vaikeuttaa työnhakua, hakemusten kirjoittamista ja työpaikkojen etsimistä. Kokeilun aikana järjestettyjen kartoitusten perusteella voidaan sanoa, että suomen kielen koulutukselle olisi selkeä tarve. Erityisesti tarve olisi kirjallisten taitojen koulutukselle. Puutteet kirjallisissa taidoissa muodostavat esteen työn hakemiselle ja löytämiselle. Haasteena voi olla esimerkiksi se, että ei pysty reagoimaan saamiinsa kirjallisiin viesteihin. Toisaalta voi puuttua taito kirjoittaa työhakemus, vaikka suomen kielen taitoa olisikin.

Kielikoulutuksen lisäksi tarvetta olisi digitaalisen osaamisen, erityisesti tietokoneen käytön, koulutukselle sekä matematiikan perustaitojen koulutukselle. Laaja-alaisten taidot korreloivat useimmiten koulutustaustan kanssa: matemaattiset taidot olivat vahvat kotimaassaan koulutetuilla henkilöillä, ja niissä oli selvästi puutteita niillä, joiden koulutustausta kotimaasta muutenkin oli vähäistä tai sitä ei ollut ollenkaan. Korkeasti koulutetuilla henkilöillä laaja-alaisten taidot olivat yleensä muuten vahvat – vain suomen kielen taidossa oli osalla sellaisia puutteita, jotka saattaisivat vaikuttaa heidän jatkosuunnitelmaansa. Toisaalta osalla korkeakoulutetuista puuttui kielitaidon sijaan ennemminkin rohkeus suomen kielen käyttöön.

Ohjauksen merkitys korostui etenkin korkeasti koulutettujen asiakkaiden kartoituksessa. Kokeilussa todettiin, että ohjauksesta vastaavilta kartoittajilta vaaditaan paitsi kokemusta ohjaustyöstä ja tietoa alueen erilaisista palveluista, myös kattavaa tietoa työelämästä ja koulutuksista, alueellisesta työmarkkinatilanteesta, ammateista ja toimenkuvista sekä kunkin työn ja koulutuksen vaatimuksista.

Mielenkiintoista kartoituksiin osallistuneen asiakasryhmän koulutustaustan suhteen oli se, että suurimmat ryhmät muodostivat korkeasti koulutetut henkilöt ja toisaalta ne, joilla ei ollut lainkaan koulutustausta kotimaastaan. Henkilökohtaisella keskustelulla oli tärkeä rooli kartoituksissa. Kaikille kartoitettaville yhteistä oli se, että kaikki halusivat tulla kuulluksi. Se, että joku kiinnitti huomiota asiakkaan kokonaistilanteeseen, taustaan opiskelu- ja työhistorioineen, osaamiseen, elämäntilanteeseen ja toiveisiin, koettiin tärkeäksi. Tämä näkyi niin yhteistyökumppaneilta kerättyssä palautteessa kuin ohjaustilanteissakin. Myös tehtävien tekemisessä näkyi osallistujien halu näyttää osaamistaan. Vaikka suurimmalla osalla asiakkaista tuntuikin olevan hyvä kuva oman osaamisen vahvuuksista ja heikkouksista, niiden sanoittaminen oli silti tärkeää. Se, että ulkopuolinen sanoi ja kirjoitti ne paperiin, vahvisti henkilön kuvaa omasta osaamisesta ja identiteetistä. Kartoituksen osana

tehtyyn ammatillisen osaamisen kuvaukseen kirjattiin paitsi työelämässä hankittu osaaminen, myös muuta, esimerkiksi vapaaehtoistyössä, vanhempainvapaalla tai vapaa-ajantoiminnassa syntynyttä osaamista.

Kokeilun perusteella voidaan sanoa, että kartoitusmallista on kohderyhmälle hyötyä sekä ammatillisen että muun identiteetin rakentamisessa ja jatkosuunnitelman tekemisessä. Palautekeskusteluissa näkyi myös pitkään kotona olleiden asiakkaiden uudelleen aktivoituminen: asiakas oli saattanut ensimmäisten kartoituspäivien jälkeen esimerkiksi käydä TE-toimistossa ilmoittautumassa ja kysymässä mahdollisuuksistaan. Kokeilun perusteella kartoitus sopii hyvin asinatuntijapalveluksi osana maahanmuuttajatoimintaa, ja samalla tavalla se voisi olla osa esimerkiksi työllisyyspalveluja tai osaamiskeskusten toimintaa. Tärkeää olisi myös seuranta kartoituksen jälkeen. Olisi tärkeää, että kartoitukseen osallistuneita tuettaisiin kartoituksen jälkeen jatkosuunnitelman toteuttamisessa eli esimerkiksi työ- ja opiskelupaikan hakemisessa. Lisäksi jatko-ohjaukselle voisi olla tarvetta: mitä tehdä sitten, jos suunniteltu jatkopolku ei olekaan syystä tai toisesta mahdollinen.

7.3 Spring House Oy:n osaamisen tunnistamisen malli

Spring House Oy³⁰ toteutti kokeilun Varsinais-Suomen alueella ja siihen osallistui noin 40 henkilöä. Tavoitteena oli auttaa maahanmuuttajia tunnistamaan oma osaamisensa ja edistämään heidän työllistymistään suomalaisilla työmarkkinoilla.

Hankkeen pilotit toteutettiin erilaisissa ympäristöissä, joissa maahanmuuttajat viettävät aikaa, kuten järjestöissä ja oppilaitoksissa. Tämä lähestymistapa mahdollisti kohderyhmän tehokkaan tavoittamisen ja osaltaan edesauttoi osaamisen tunnistamista. Parhaiten tuloksia saatiin, kun käytettiin kohderyhmälle soveltuvia menetelmiä, kuten kuvakortteja ja monikielisiä materiaaleja, sekä tarjottiin yksilöllistä ohjausta. Osaamisen tunnistaminen nähtiin jatkuvana prosessina, joka tukee maahanmuuttajia koko työllistymispolun ajan.

30 [Linkki Springhouse Oy:n loppuraporttiin](#)

Springhouse Oy:n kokeilun keskeiset suositukset:

1. Ohjauksen integrointi kotoutumisprosessiin: Osaamisen tunnistaminen ja työllistymisen tukeminen tulisi sisällyttää osaksi maahanmuuttajien kotoutumisprosessia. Tämä varmistaa, että tuki on saatavilla kaikissa kotoutumisen vaiheissa ja että maahanmuuttajat saavat tarvittavaa ohjausta.
2. Monialaisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen: Eri toimijoiden, kuten oppilaitosten, järjestöjen, työnantajien ja julkisen sektorin välinen yhteistyö on avainasemassa maahanmuuttajien työllistymisen tukemisessa. Verkoston avulla voidaan tarjota monipuolista tukea ja hyödyntää eri toimijoiden osaamista.
3. Kohderyhmälähtöiset ja visuaaliset menetelmät: Osaamisen tunnistamisessa on tärkeää käyttää menetelmiä, jotka ovat helposti ymmärrettäviä ja saavutettavia maahanmuuttajille. Tämä tarkoittaa konkreettisten ja visuaalisten työkalujen kuten kuvakorttien ja monikielisten materiaalien käyttöä.
4. Jatkuva ja yksilöllinen tuki: Maahanmuuttajille tulee tarjota pitkäjänteistä ja henkilökohtaista tukea heidän työllistymispolkunsa eri vaiheissa. Tämä tukee heidän osaamisensa kehittämistä ja työllistymismahdollisuuksiensa parantamista.
5. Osaamisen jatkuva kehittäminen: Osaamisen tunnistamista ei tule nähdä kertaluontoisena toimenpiteenä, vaan jatkuvana prosessina. Maahanmuuttajille on tarjottava mahdollisuuksia kehittää ja päivittää osaamistaan työmarkkinoiden vaatimusten mukaisesti.

Raportti korostaa näiden suositusten merkitystä maahanmuuttajien työllistymisen edistämässä ja tarjoaa näkemyksiä, jotka voivat toimia pohjana tuleville hankkeille ja toimille. Näillä suosituksilla on tavoitteena luoda kestävä malli, joka tukee maahanmuuttajien integraatiota ja työllistymistä Suomessa.

7.4 Hyria Business Institute Oy:n osaamisen tunnistamisen malli

Hyria Business Institute Oy³¹ toteutti kokeilun Riihimäen, Lahden ja Hyvinkään alueilla. Kokeiluun osallistui 26 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä. Kohderyhmään kuului heterogeeninen joukko asiakkaita, joista osa oli luku- ja kirjoitustaidottomia omalla äidinkielellään ja osa korkeasti koulutettuja. Kohderyhmän tavoittaminen osoittautui haastavaksi ja asiakkaita tavoitettiin esimerkiksi kolmannen sektorin palveluista ja kunnan kotoutumispalveluista.

Kokeilun tuloksena syntyi verkkopohjainen osaamisen tunnistamisen työkalupakki, jonka avulla voidaan rakentaa osaamisprofiili, tunnistaa jatko-ohjauksen tarve ja mahdollistaa asiakkaan kuulluksi tuleminen. Työkalupakki sisältää yksinkertaisia ja selkeästi kuvattuja osioita ja se koostuu kahdesta portaasta, joista ensimmäinen on hyvin yksinkertainen ja suunnattu myös luku- ja kirjoitustaidottomille asiakkaille. Toinen porrassis sisältää kolme osiota, joista ensimmäisessä kartoitetaan arjenhallintaa, työelämätaitoja, oppimisvalmiutta, vuorovaikutustaitoja, itsensä johtamista ja digitaitoja. Lisäksi rakennetaan osaamisperustainen CV ja kartoitetaan työn ja koulutuksen ulkopuolelta tulevaa osaamista sekä tulevaisuuden suunnitelmia.

Toteuttajat havaitsivat, että asiakkaiden digitaidot olivat usein puutteellisia ja liian pitkät sekä monimutkaiset kyselyt heikensivät asiakkaiden keskittymistä. Kokeilun keskeiseksi tulokseksi nousi asiakkaan saama osaamisprofiili, joka tekee näkyväksi heidän osaamisensa ja mahdollisuutensa. Osaamisprofiili voi nopeuttaa kotoutumis- tai työllistymispolulla etenemistä. Osaamisprofiilin muodostamisessa on tärkeää huomioida, että muualla hankittujen koulutusten tason vertailu suomalaiseen järjestelmään voi olla haastavaa.

Asiakkaiden kanssa käydyt keskustelut lisäsivät heidän tietojaan ja motivaatioitaan, mikä oli arvokkaampaa kuin pelkkä osaamisprofiilin laatiminen. Asiakkailla oli korkea motivaatio opiskella, työllistyä ja integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Osaamisen tunnistaminen selkeytti asiakkaiden ajatuksia ja motivoi heitä, mutta todettiin myös, että osaamisen tunnistamisen toimenpiteiden oikea-aikaisuus ja joustavuus ovat tärkeitä.

Merkittäväksi asiaksi nousi myös asiakkaan informaation lähteille johdattaminen ja asianmukaisen ohjauksen varmistaminen. Tiedon, kielitaidon ja digitaitojen puute ja niiden yhteisvaikutus aiheuttaa kolminkertaisen syrjäytymisen riskin.

31 [Linkki Hyrian kehittämään työkalupakkiin ja hankkeen loppuraporttiin](#)

Kohderyhmän yhteiskuntaan integroitumista eivät edistä vain internetissä olevat palvelut, vaan he tarvitsevat palvelupisteitä ja työntekijäkohtaamisia. Maahanmuuttajilla voi olla vajavaiset tiedot yhteiskunnan palveluista, mikä vaikeuttaa heidän ja heidän perheidensä integroitumista. Suomalainen byrokratia voi lisätä syrjäytymisriskiä, ja osa kokeiluun osallistuneista maahanmuuttajista koki byrokratian haastavaksi ja turhauttavaksi. Heikko suomen kielen osaaminen ja esimerkiksi ulkomaalaistaustainen nimi on saattanut rajata asiakkaiden työllistymisen mahdollisuuksia. Koulutetut maahanmuuttajat saattavat muuttaa pois Suomesta muun muassa näistä syistä johtuvan haasteellisen työllistymisen vuoksi.

7.5 Työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen mallien laajemman hyödynnettävyyden arviointi

Hankkeille perustettu, luvussa 7.1 esitelty ohjausryhmä käsitteli hankkeiden valmistumisen jälkeen pidetyssä kokouksessaan tulosten laajempaa hyödynnettävyyttä kotoutumisen edistämisessä erityisesti huomioiden tulevien TE-palvelu- ja kotoutumisuudistusten voimaantulo 1.1.2025 alkaen. Lisäksi hankkeiden toteuttajat (Hyria Business Institute Oy, Axxell Utbildning ab ja Springhouse Oy) koostivat hankkeissa saatujen kokemusten perusteella yhteisiä havaintoja ja haasteita sekä pohtivat mahdollisia ratkaisuja niihin. Osaamisen tunnistamisen työryhmä ei kokouksissaan tehnyt havaintoja työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen malleista.

7.5.1 Toteuttajien yhteiset havainnot

Hankkeiden toteuttajien eli Hyria Business Institute Oy:n, Springhouse Oy:n ja Axxell Utbildning Oy:n mukaan osaamisen tunnistamisessa tulee huomioida kohderyhmän tarpeet ja kohderyhmän tavoittamiseen täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Toteuttajien näkemyksen mukaan onkin ehdottoman tärkeää, että ohjauspalvelu tälle kohderyhmälle on siellä, missä kohderyhmä muutenkin kokoontuu - järjestöt ovat tavoittamisessa tärkeä tuki. Osaamiskartoitusten järjestämisen on oltava kuitenkin vain lisä järjestöjen toiminnassa, vastuu niiden toteuttamisesta tulee olla toisaalla, sillä järjestöiltä puuttuu tietoa asiakkaan elämäntilanteesta, maasolostatuksesta sekä työelämän, alueen ja koulutustarjonnan kokonaistilanteesta.

Toteuttajien mukaan on tärkeää, että ohjauspalvelussa säilyy asiantuntijuus ja henkilökohtaisuus, vaikka digitaalisia alustoja hyödynnettäisiinkin. Ohjauspalvelun tulee olla myös mahdollisimman oikea-aikaista asiakkaan tarpeisiin ja elämäntilanteeseen nähden. Olisi tärkeää, että osaamiskartoituksen tuloksia hyödynnetään lyhyen ja pitkän aikavälin ohjauksessa ja että asiakkaan ohjauksesta olisi vastuussa tietty sama taho tai asiantuntija. Henkilökohtaisuus ja tavoitteellisuus ovat maahan muuttaneen ohjauksen kannalta hyvin olennaisia.

Osaamisen tunnistamisen palveluun pitäisi kuulua kartoituksen tulosten mukaiseen osaamisen täydentämiseen ohjaaminen. Pelkästään se, että osaamisvaje todetaan, ei vie asiakasta eteenpäin. Kokeiluihin osallistui sellaisiakin maahanmuuttajia, jotka ovat käyneet kotoutumiskoulutuksen ja saaneet realistisen jatkosuunnitelman uralla etenemiseen. Ilman säännöllistä ja pysyvää ohjaustahoa ja selkeää velvoittavuutta noudattaa jatkosuunnitelmaa, he eivät ole onnistuneet pääsemään eteenpäin.

Toteuttajat nostivat kehittämiskohteena myös ohjaustyötä tekeville pääsyn ohjattavan työvoiman ulkopuolelle olevan maahanmuuttajan jatkosuunnitelman kannalta olennaisiin tietoihin. Mahdollisena tiedonsiirron alustana voisi toimia vuoden 2025 lopulla käyttöön otettava Osaamispolku -palvelu, jossa tarjolla oleva osaamisprofiili -palvelu voisi olla paikka tallentaa ja ylläpitää omaa osaamistietoaan. Osaamisprofiilissa yksilö vie itse omat tietonsa palveluun ja ohjaajat voivat tukea asiakkaitaan tietojen tallentamisessa. Kohderyhmän osalta tuki voi usein olla tarpeen.

Jatkosuunnitelman laadinnassa on toteuttajien mukaan myös kehitettävää, sillä maahanmuuttajataustaisen asiakkaan osaamisen kehittämisen jatkosuunnitelman laatimiseen tarvitaan laajaa asiantuntijuutta. Tieto on hajallaan, sille ei ole pysyvää omistajuutta eli tieto voi olla vanhentunutta, eikä maahanmuuttajataustainen ilman henkilökohtaista ohjausta voi tietää, mikä kaikesta informaatiosta koskettaa juuri häntä. Asiakkaan ohjauksen tueksi toteuttajat ehdottavat, että viranomainen laatisi selkeän ohjauksen oppaan, joka sisältää myös suomen kielen taidon tasot.

7.5.2 Ohjausryhmän arvioita laajemmasta hyödynnettävyydestä

Kokeiluille erikseen asetettu ohjausryhmä arvioi toteutettujen mallien laajempaa hyödynnettävyyttä kokouksissaan. Osaamisen tunnistamisen työryhmä ei arvioinut näiden kokeiluhankkeiden hyödynnettävyyttä.

Kokeiluille asetetussa ohjausryhmässä todettiin, että juuri nyt on hyvä ajankohta keskustella hankkeiden hyödynnettävyydestä ja raportit tarjoavat tähän hyvää materiaalia. Tulevilla työllisyysalueilla tehtiin syksyllä 2024 suunnittelutyötä työvoiman ulkopuolisten ja työnhakijoiden palvelun kehittämisen osalta.

Keskustelua ohjausryhmässä herätti myös se, minkälaisia vaikutuksia vuoden 2025 alussa voimaan tulevalla kotoutumislailalla on kunnissa ja uusilla työllisyysalueilla osaamisen tunnistamisen rahoittamiseen ja kehittämiseen osana laajempaa palvelukokonaisuutta. Lisäksi erityisesti pienemmillä paikkakunnilla ei välttämättä löydy kolmannen sektorin toimijoita, joiden kanssa asiakkaiden tavoittamisessa voisi tehdä yhteistyötä. Kulttuuriset erot ja kohderyhmän heterogeenisyys asettavat haasteen sopivan osaamisen tunnistamisen toimintatavan toteuttamiselle. Vaikka palveluita on paljon, löytyy silti asiakkaita, jotka ovat pudonneet palveluista ja vain yksi palvelu ei tavoita kaikkia asiakkaita. On oltava riittävä tuki, että asiakkaat eivät jää palveluiden ulkopuolelle. Yhteistyötä eri toimijoiden välillä pidettiin äärimmäisen tärkeänä, että asiakas pystytään jatko-ohjaamaan hänelle sopivien palvelujen piiriin.

Uuden kotoutumislain myötä, vuoden 2025 alusta alkaen, osaamisen tunnistamisen toteutuksen rahoittaminen ja työvoiman ulkopuolisten maahan muuttaneiden palvelun yhdistäminen olemassa oleviin palveluihin alueilla herätti ohjausryhmässä keskustelua. Pidettiin tärkeänä, että työvoiman ulkopuolella olevien osaamisen tunnistamisen palvelu toteutetaan olemassa oleviin palveluihin yhdistettynä. Ohjausryhmän jäsenet ehdottivat seuraavia palveluita, joihin työvoiman ulkopuolisten osaamisen tunnistamista voitaisiin yhdistää:

- Osaamisen ja kotouttamisen arviointipalvelun tehtävät tulevat jatkossa kunnille suoritettavaksi. Osaamisen tunnistaminen voisi kuulua tähän tehtävään.
- Opiskelijaklinikka osana kouluttautumista ja osaamisen kartuttamista.
- Yhteistyö oppilaitosten kanssa.
- Järjestötoimijoiden palvelu, jossa rahoitusta voisi ohjata ohjaamisen tunnistamiseen.
- ESR-ohjelmissa rahoitetaan mallien kehittämistä, näiden laaja hyödyntäminen.

- Julkisten kotoutumispalveluiden enimmäisajan ylittäneille suunnatut olemassa olevat palvelut.
- Ihmisen toimijuutta vahvistavat palvelut, joissa asiakkaan oma suunnitelma on keskiössä, tavoitteena asiakkaan oman motivaation lisääminen.
- Yritykset voivat osoittaa yhteiskuntavastuutta ja hyötyä positiivisesta näkyvyydestä sponsoroimalla malleja.
- Kielitaidon arviointi. Olisi tärkeää saada myös työvoiman ulkopuolella olevat kielitaidon arviointiin mukaan.

Parhaiten malleja työvoiman ulkopuolisten osaamisen tunnistamisesta hyödynnettäisiin tulevilla työllisyysalueilla työllisyys- ja kotoutumispalveluiden yhteydessä. Yhteistyö työllisyys- ja kotoutumispalveluiden ja oppilaitosten ja maahanmuuttajille suunnattujen koulutusten järjestäjien kesken on tärkeää.

Ohjausryhmä totesi, että mallit olisivat parhaiten hyödynnettävissä sellaisessa palvelussa, jossa asiakkaan kanssa on pidempikestoisen suhde ja pitkäjänteisempi prosessi, jotta asiakkaan kehitystä voidaan seurata. Jos mallit ovat käytössä jossakin lyhyemmässä palvelussa, tulee varmistaa, että asiakas saa riittävää jatko-ohjausta ja seurantaa.

Hankkeessa kohderyhmänä olivat työvoiman ulkopuolella olevat, mutta palveluita kehitettäessä palvelua ei välttämättä tarvitse rajata pelkästään työvoiman tai kotoutumispalveluiden ulkopuolisiin maahanmuuttajiin vaan se voisi olla mahdollinen kaikille sitä tarvitseville, statuksesta riippumatta. Ohjauksen saatavuus ja palvelun pitkäjänteisyys ovat olennaisia. Pitää olla tahoja, jotka auttavat työvoiman ulkopuolella olevia maahanmuuttajia eteenpäin. Palvelua pitää tarjota suunnitelmallisesti, jotta vältetään mahdollinen syrjäytyminen palveluista.

8 Uraohjauksen kehittäminen osaamisen tunnistamisen teemasta

Suuri osa osaamisesta kertyy erilaisissa epämuodollisissa tilanteissa kuten työn arjessa, vapaa-ajalla tai harrastuksissa. Useimpien ihmisten on kuitenkin vaikea havaita, sanoittaa ja tehdä tällaista osaamista näkyväksi. Piilossa olevaa osaamista näkyväksi tekemällä voidaan tuottaa monipuolisesti hyvinvointia sekä yksilöille että yhteiskunnalle ja merkittävästi edistää työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamista.

Opinto- ja uraohjaus on yksi keino auttaa yksilöitä tekemään omaa osaamistaan näkyväksi ja elinikäistä ohjausta toteutetaan monissa ympäristöissä kuten työllisyyspalveluissa, oppilaitoksissa, monialaisissa palveluissa, nuorten palveluissa kuten työpajoilla, kotoutumispalveluissa ja hyvinvointialueilla. Myös ammattiliitot tarjoavat usein jäsenilleen uraohjauspalveluita, ja joillakin työpaikoista uraohjausta, valmennusta tai mentorointia hyödynnetään yhtenä keinona työntekijöiden osaamisen johtamisessa. Erityisen tärkeää ammattitaitoinen uraohjaus on yksilön siirtymätilanteissa kuten opintojen päättyessä tai työn loppuessa.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä esitti väliraportissaan yhtenä osaamisen tunnistamisen edistämisen toimenpiteenä sellaisen koulutuspalvelun kehittämistä, jonka tavoitteena on uraohjaustehtävissä toimivien ammattilaisten osaamisen kehittäminen uraohjausasiakkaidensa osaamisen tunnistamisessa, sanoittamisessa ja näkyväksi tekemisessä.

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi työ- ja elinkeinoministeriö toteutti aluksi kyselyn uraohjaajille. Sen avulla selvitettiin uraohjaajien osaamisen tunnistamiseen liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita. Tämän jälkeen käynnistettiin digitaalisen koulutuksen hankinta valtion kehittämis- ja koulutusyhtiöltä HAUS Kehittämiskeskus Oy:ltä. Osaaminen näkyväksi ohjauksessa –koulutus³² tuotettiin digitaaliseen oppimisympäristöön eOppiva.fi. Koulutuksen ylläpito on hankittu EU:n RRF-rahoituksella syyskuuhun 2026 saakka.

32 [Linkki Osaaminen näkyviin ohjauksessa -koulutukseen](#)

Osaamisen tunnistamista koskevan työn lisäksi on työ- ja elinkeinoministeriössä käynnistetty useita elinikäisen ohjauksen kehittämishankkeita vuosille 2022-2024. Myös nämä hankkeet saavat rahoituksensa EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä (RRF), johon on laadittu Suomen kestävän kasvun ohjelma. Osaamisen tunnistamisen ja elinikäisen ohjauksen RRF-hankkeet ovat tehneet yhteistyötä hankkeiden ajan synergioiden varmistamiseksi.

Osaamisen tunnistamisen-temaa ohjaustyössä käsiteltiin lisäksi marraskuussa 2024 Jyväskylässä järjestetyssä IAEVG:n (International Association for Educational and Vocational Guidance)³³ kansainvälisessä konferenssissa, jossa järjestettiin osaamisen tunnistamisen työpaja konferenssiin osallistuville ohjausalan asiantuntijoille.

8.1 Elinikäisen ohjauksen valtakunnalliset kehittämishankkeet

Elinikäisen ohjauksen tiedolla johtamisen, laadun ja koordinoinnin kehittämisen hankkeessa koordinoidaan valtakunnallisesti eri sektoreilla tapahtuvien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämistä. Hankkeessa toteutettiin kansallinen ohjauksen tilan arviointi³⁴ ja luotiin malli ja ehdotus seurantakehikoksi elinikäisen ohjauksen laadunvarmistukseen määrittelemällä poikkisektoriset laadun seurantakriteerit ja mittarit³⁵. Hanke myös kerää ja analysoi tietoa ohjauspalveluista, projekteista, käytännöistä ja työvälineistä sekä tarjoaa koottua tietoa ja työvälineitä Osaamispolkuun kaikkien ohjaustoimijoiden käyttöön toiminnan tueksi ja valtakunnallisten elinikäisen ohjauksen strategisten tavoitteiden toteutumiseksi. Lisäksi hankkeessa pohditaan, millaisilla kansallisilla laatukriteereillä tai suosituksilla ohjauksen laatua voitaisiin vahvistaa.

Urasuunnittelutaitojen edistämishankkeessa³⁶ laadittiin kansallinen urasuunnittelutaitojen viitekehys, osaamiskehikko ja suositukset eri sektoreille niiden tuomiseksi osaksi vakiintunutta toimintaa, esimerkiksi koulutuksessa, työllisyyspalveluissa ja työelämässä. Lisäksi hankkeessa rakennettiin itsearviointityökalu ja harjoituksia.

33 [Linkki IAEVG-konferenssin verkkosivuille](#)

34 [Linkki Elinikäisen ohjauksen kansallisen arvioinnin 2023-2024 raporttiin \(Elontila\)](#)

35 [Linkki ehdotukseen elinikäisen ohjauksen seurantakehikoksi](#)

36 [Linkki lisätietoihin urasuunnittelutaitojen edistämishankkeesta](#)

Ohjausosaamisen kehittämiskokonaisuudessa³⁷ arvioitiin ohjaajakoulutusten kokonaisrakennetta, laadittiin ohjausosaamisen ydin- ja erikoisosaamisen kuvaukset ja lisäksi järjestettiin ohjaajille täydennyskoulutusta.

8.2 Kysely uraohjaajille

Työ- ja elinkeinoministeriö toteutti huhtikuussa 2023 kyselyn uraohjaustehtävissä työskentelevien osaamisen tunnistamista koskevien taitojen kehittämisen tilanteesta ja osaamisen kehittämisen tarjonnasta. Vastauksia toivottiin uraohjaustehtävissä julkisella, yksityisellä tai kolmannella sektorilla työskenteleviltä. Kyselyn tavoitteena oli selvittää uraohjaustehtävissä työskentelevien kokemusta omasta osaamisestaan asiakkaidensa osaamisen tunnistamisessa, millaiseen aiheeseen liittyvään koulutukseen he ovat osallistuneet ja millä muulla tavoin he ovat kehittäneet omaa osaamistaan. Kyselyyn vastasi 326 uraohjaustehtävissä työskentelevää.

8.2.1 Uraohjaustyötä tehdään monipuolisella osaamisella

Kyselyn tuloksista selviää, että uraohjaustyötä tekevien koulutustausta on monipuolinen, mikä vahvistaa aiempia havaintoja. Yli puolella (58 %) kaikista vastanneista oli ylempi korkeakoulututkinto, yleisimpinä aloina olivat kasvatustieteet, yhteiskuntatieteet, sosiaali- ja terveystieteet, kaupalliset alat ja psykologia. Lisäksi 39 prosentilla vastaajista oli alempi korkeakoulututkinto eri aloilta. Opinto-ohjaajan kelpoisuus oli 17 prosentilla vastanneista. Muita melko yleisiä tutkintoja täydentäviä opintoja olivat muun muassa ammatillisen opettajan tai erityisopettajan pätevyys, työvalmentajan erikoisammattitutkinto ja uraohjauksen erikoistumisopinnot.

Pääosin vastaajat pitivät omaa osaamistaan varsin hyvänä tukiessaan yksilöitä tunnistamaan omaa osaamistaan. Kaikista vastanneista neljä viidestä piti osaamistaan vähintäänkin riittävänä työn vaatimuksiin nähden. Viidesosa koki tarvetta kehittää osaamistaan aihepiirissä. Muita vastaajia enemmän kehitettävää omassa osaamisessaan kokivat TE-palveluissa työskentelevät.

37 [Linkki lisätietoihin ohjausosaamisen kehittämiskokonaisuudesta](#)

8.2.2 Haasteena koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen tunnistaminen

Kysely osoitti, että osaamisen tunnistamiseen liittyvälle osaamiselle ja sen kehittämiseksi on opinto- ja uraohjaajien työssä monenlaista tarvetta. Avoimissa vastauksissa kerrottiin, että osaamisen kehittämisen tarpeet liittyvät muun muassa työelämässä kertyneen osaamisen tunnistamiseen ja arkiosaamisen tunnistamiseen sekä osaamisen tunnistamiseen suhteessa eri työtehtävien vaatimuksiin. Varsin yleiseksi haasteeksi koettiin, miten tunnistaa sellaista osaamista, mikä ei liity koulutusjärjestelmään vaan on kertynyt esimerkiksi pitkän työuran aikana. Tähän liittyi alanvaihtajien tilanne, jolloin henkilöllä voi olla paljon työelämässä kertynyttä osaamista, mutta sitä voi olla hankala sanoittaa uudelle alalle hakeutuessa. Vastauksissa näkyi myös osaamisen tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen haasteet erityisesti pitkään työtä vailla olleilla, jolloin voi olla hankala motivoida ja saada yksilö uskomaan omiin mahdollisuuksiinsa. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen tukemisessa tarvitaan monipuolista osaamista. Uraohjaajat kertoivat myös oman osaamisen kehittämisen tarpeista liittyen erityistä tukea tarvitseviin tai osatyökykyisiin asiakkaisiin.

Osaamisen kehittämisen tarve koski myös erilaisten saatavilla olevien menetelmien, välineiden ja digitaalisten työkalujen hyödyntämistä työssä. Kolme neljästä vastaajasta kertoi, että hyödyntää työssään verkossa avoimesti ja maksutta saatavilla olevia työkaluja ja välineitä. Kuitenkin lähes joka neljäs koki, ettei heillä ole riittävästi osaamista työkalujen ja välineiden käyttöön ja yhtä suuri osa koki, että heillä ei ylipäätään ole riittävästi tietoa eri tilanteisiin sopivista digitaalisista ja muista osaamisen tunnistamisen työkaluista ja välineistä.

8.3 Osaaminen näkyväksi ohjauksessa -verkkokoulutus

HAUS kehittämiskeskus Oy:n toteuttaman Osaamisen näkyväksi ohjauksessa digitaalisen koulutuksen tavoitteena on tarjota uraohjaustehtävissä eri sektoreilla toimiville koulutussisältö, jonka avulla eri toimintaympäristöissä uraohjaustyötä tekevät voivat parantaa valmiuksiaan asiakkaidensa osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja näkyväksi tekemiseen liittyen.

Koulutuksen kehittämistyö alkoi helmikuussa 2024 HAUS Kehittämiskeskus Oy:n toteuttamalla Curie-työpajalla, jossa tavoitteena oli löytää vastauksia uraohjaajien osaamisen tunnistamisen taitojen kehittämiseksi, selvittää millaisia haasteita uraohjausasiakkaiden osaamisen tunnistamiseen liittyy ja mitä niistä voidaan ratkaista mahdollisen koulutuksen avulla. Tuloksia hyödynnettiin eOppivan koulutuksen kehittämistyössä.

Osaaminen näkyväksi ohjauksessa -koulutus julkaistiin syyskuussa 2024 eOppiva -palvelun avoimella puolella, jonne on pääsy kaikilla. Koulutuksen asiantuntijasisälöstä vastasivat Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Ohjausosuuskunta Ote ja se on käytössä kaksi vuotta julkaisusta. Koulutus on liitetty KEHA-keskuksen ohjausosaamisen kokonaisuudessa³⁸ hankittuihin kolmeen ohjausosaamisen koulutukseen: yhdenvertainen ja tasa-arvoa edistävä ohjaus, ohjauksella kestävään tulevaisuuteen ja ohjauskohtaaminen digitaalisissa ympäristöissä. Koulutukset muodostavat yhdessä ohjausosaamisen koulutuskokonaisuuden.

Osaamisen näkyväksi ohjauksessa -koulutuksen tavoitteena on oppia ymmärtämään, miksi eri elämän osa-alueilla hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä on tärkeää tukea ohjaustyössä, mitä kaikkea osaamisella voidaan tarkoittaa ja miten eri tavoin osaamista voidaan arvottaa eri konteksteissa. Lisäksi siinä tutustutaan menettelmiin ja työkaluihin, joita voi käyttää osaamisen tunnistamiseksi, sanoittamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi yhdessä asiakkaan kanssa ja opitaan auttamaan asiakasta hyödyntämään osaamisen näkyväksi tekemistä esimerkiksi työnhaussa, opintojen suunnittelussa ja oman tilanteen pohtimisessa. Koulutus myös kehittää taitoja reflektoida ja sanoittaa omaa osaamista ohjaajana.

8.4 Osaamisen tunnistamisen työryhmän nostot ohjaustyön kehittämistä

Osaamisen tunnistamisen työryhmä käsitteli ohjaustyön kehittämistä erityisesti työelämän näkökulmasta. Työryhmän ajatuksia ohjaustyön kehittämistä on tullut esille laajasti myös muiden hankekokonaisuuden selvitysten ja kokeilujen raportoinnin yhteydessä, esimerkiksi pk-yritysten osaamisen tunnistamisen kokeiluissa, työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kokeilussa ja Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksen yhteydessä.

Osaamisen tunnistaminen on olennainen osa ohjausta ja sitä tehdäänkin käytännössä lähes aina esimerkiksi osana työhistorian, vahvuuksien, taitojen ja kiinnostusten kartoitusta. Selvittämällä mitä jo osaa ja mitä osaamista puuttuu, voidaan yksilöä ohjata kohti tavoitteitaan ja niiden toteuttamisen edellyttämiä jatkopolkuja.

Osaamisen sanoittaminen, tunnistaminen ja tunnustaminen voivat olla asiakkaalle voimaannuttava kokemus ja auttaa oman urapolun suunnittelussa ja osaamisen tavoitteellisessa kehittämisessä. Työssä olevien ohjausta toteutetaan työpaikoilla satunnaisin

38 [Ohjausosaamisen koulutuskokonaisuus eOppiva-palvelussa](#)

käytännöin, joista tiedetään melko vähän. Tämä vahvistaa ajatusta siitä, että työpaikkojen tietoisuutta urasuunnittelusta ja osaamisen tunnistamisesta ja niiden hyödyistä tulisi lisätä. Tässä työssä avainasemassa ovat viranomaisten lisäksi työmarkkinajärjestöt, koulutusorganisaatiot ja ohjauspalveluita tuottavat yksityiset ja julkiset tahot. Vuoden 2025 lopulla tullaan esimerkiksi julkistamaan Osaamispolku-palvelu, joka palvelee yksilöiden lisäksi ohjauspalveluiden toteuttajia ja työnantajia.

Työikäisten osaamisen tunnistamisen hankkeessa toteutetun osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt selvityksen mukaan yksilöt toivovat uraohjaukselta konkreettisia työkaluja ja ymmärrystä erityisesti työelämässä vaadittavista taidoista ja niiden sanoittamisesta. Kuusi prosenttia kyselyyn vastanneista oli hyödyntänyt uravalmentajan tai -ohjaajan palveluita. Kaikilla ei välttämättä ole tasavertaisia mahdollisuuksia saada tukea tai heillä ei ole tietoa olemassa olevista tukimahdollisuuksista. Osittain ongelmaa voidaan ratkaista myös digitaalisilla palveluilla ja tarjoamalla työnantajille tietoa palveluista.

Pk-yritysten kokeiluhankkeissa työnantajille tärkeitä olivat työelämätaitojen osaaminen kuten työelämän pelisäännöt, itsensä johtaminen, oppimaan oppiminen ja työyhteisötaidot. Työpaikan sisäistä uraohjausta oli käytössä joka viidennessä yrityskyselyyn vastanneessa työpaikassa. Puolet yrityskyselyyn vastanneista yrityksistä kaipasi lisätietoa uraohjauksen hyödyntämisestä osaamisasioissaan.

Työyhteisön kehittyminen ja yksilön kehittyminen työuralla kulkevat rinnakkain ja olennaista on, miten esihenkilöt ja johtotehtävissä olevat osaavat ohjata ja kannustaa työntekijöitä ja ottaa kaiken organisaation osaamisen käyttöön. Tämä on oleellista myös kilpailukyvyyn, kasvun ja kehittymisen kannalta. **Työryhmä kannustaa työpaikkoja kehittämään itsellensä sopivia osaamisen kartoittamisen ja ohjauksen käytännön toteutustapoja nivoen ne työpaikkojen olemassa oleviin käytäntöihin.** Yhtenä esimerkkinä mahdollisista prosesseihin kytketyistä käytännöistä voisi olla työpaikan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisältyvä urakatsaus joka toteutettaisiin kaikille tietyn ikäisille tai tietyssä tilanteessa oleville työntekijöille, hyödyntäen esimerkiksi julkisesti saatavilla olevia työkaluja. Tämä voisi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi urasuunnittelutaitojen tai -valmiuksien kartoittamista, ura- ja elämäntavoitteiden ja -toiveiden kuvausta ja osaamisen kehittämisen tarpeiden tunnistamista.

Työryhmä katsoo, että osaamisen kartoittamisen tulisi ottaa huomioon urasuunnittelunäkökulma eli työntekijän suunnitelmat, tavoitteet ja ajatukset tulevasta sekä taidot ja valmiudet suunnitella, hallita ja edistää omaa uraa. Pelkästään osaamisen kartoittaminen ilman laajempaa näkökulmaa ei ole hedelmällistä.

9 Jatkuvan oppimisen digitaalisessa palvelukokonaisuudessa kehitettävien työkalujen kehittämistyön tukeminen

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön johdolla on käynnissä Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma³⁹, joka muodostuu kahdesta toisiaan tukevasta osakokonaisuudesta: koko koulutusjärjestelmän kattavasta ja hallinnon-rajat ylittävästä jatkuvan oppimisen digitaalisesta palvelukokonaisuudesta (Osaamispolku) ja kaikki korkeakoulut kattavasta korkeakoulutuksen digitalisaation ja joustavan oppimisen kokonaisuudesta (Digivisio 2030)⁴⁰. Ohjelma rahoitetaan EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä (RRF) ja työ jatkuu vuoden 2025 loppuun saakka.

Osaamispolku -palvelukokonaisuuden kohderyhmänä ovat yksilöt, ohjaustyötä tekevät, työelämä- ja koulutustoimijat, yritykset ja työ- ja opetushallinnon toimijat. Osaamispolku -palvelukokonaisuus muodostuu toisiinsa kytkeytyvistä uusista ja olemassa olevista sähköisistä palveluista sekä tietovarannoista.

Tavoitteena on, että Osaamispolku muodostaa uuden itsenäisen kokonaisuuden, joka toimii yhteen olemassa olevien palveluiden ja tietovarantojen kuten Opintopolun ja Työmarkkinatorin kanssa. Palvelukokonaisuudessa rakennetaan digitaaliset palvelut tukemaan yksilöiden koulutus- ja uravalintoja, osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä koko työuran ja elämän ajan sekä työn, osaamisen ja koulutuksen kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. Palvelukokonaisuus auttaa yksilöä selkiyttämään nykytilannettaan ja pohtimaan tulevia koulutus- ja työllistymisvaihtoehtoja mm. palveluun luotavan osaamisprofiilin avulla. Palvelukokonaisuus mahdollistaa ohjaajille ohjauksen tueksi laajan ja ajantasaisen tietopohjan sekä yhteiset laatukriteerit täyttävien digitaalisten työkalujen ja materiaalien hyödyntämisen. Se auttaa myös työelämätoimijoita löytämään tietoa osaamisesta ja sen kehittämisestä sekä

39 [Linkki lisätietoihin Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelmasta](#)

40 [Linkki Digivisio 2030-hankkeen verkkosivuille](#)

mahdollistaa koulutustoimijat kohdentamaan koulutustarjontaansa tehokkaammin. Lisäksi palvelukokonaisuus tarjoaa ajankohtaista ja monipuolista työmarkkina- ja koulutustietoa.

9.1 Osaamiskartoitustyökalun kehittäminen

Osana Osaamispolku -palvelukokonaisuutta toteutetaan osaamiskartoitustyökalu, jonka tavoitteena on auttaa yksilöä tunnistamaan formaalin osaamisen lisäksi myös ei-formaalia osaamista strukturoidulla tavalla ja näin tuottamaan kattavat tiedot yksilön osaamisprofiiliin muodostamiseksi. Työkalun tulisi auttaa yksilöä tunnistamaan ja sanoittamaan osaamisensa, taitonsa ja kiinnostuksensa, jotta hän voisi peilata omaa tilannettaan ja edellytyksiään tarjolla oleviin osaamisen kehittämisen ja työmarkkinoiden mahdollisuuksiin sekä muuttuviin työelämän osaamistarpeisiin.

Osaamiskartoitustyökalun kehittämisen tueksi kilpailutettiin esiselvitys, jonka toteutti Gofore Oyj. Tavoitteena oli selvittää osaamiskartoitustyökalun sisällölliset mahdollisuudet ja niihin perustuvat teknologiset raamit sekä luoda työkalulle ylätasoinen konsepti, joka sisältää eri laajuisia ja eri painotuksiin perustuvia toteutusvaihtoehtoja.

Osaamiskartoitustyökalun konseptin luomisen tueksi Gofore Oyj toteutti käyttäjäkyselyn, johon saatiin 478 vastausta. Yli 93 prosenttia vastaajista oli kehittänyt osaamistaan oma-aloitteisesti, mutta vain noin 15 prosenttia tästä joukosta oli tietoisesti käyttänyt jotain digitaalista työkalua osaamisen ja/tai kehitystarpeiden kartoittamiseen. Vastaajista kuitenkin lähes 80 prosenttia piti todennäköisenä tai hyvin todennäköisenä sitä, että he kokeilisivat digitaalista osaamisen kartoituksen työkalua. Suurin osa osaamiskartoitustyökalun potentiaalisista käyttäjistä on siis vielä ”tavoittamatta”. Tämä tuki aiempaa havaintoa, että vaikka erilaisia osaamisen tunnistamisen menetelmiä ja välineitä on useita vapaasti tarjolla, niitä on vaikea löytää, koska ne ovat hajallaan eri alustoilla.

Kyselyssä kysyttiin, mikä motivoi ihmisiä osaamisensa tunnistamiseen. Vastauksissa korostuivat erityisesti ns. sisäiset motiivit ja positiiviset ajurit, kuten kiinnostus, uteliaisuus ja onnistumisen kokemukset, kun taas ulkoiset motiivit, esimerkiksi ulkopuolisten henkilöiden suosittelu, tai negatiiviset ajurit, kuten epäonnistumisen pelko, nähtiin hyvin harvoin motivaation lähteenä. Vastaajien itse täydentämissä avoimissa vastauksissa korostuivat erityisesti tarve pysyä mukana muutoksessa (vanhemmat ikäluokat), mahdollisuus palkankorotukseen sekä merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden tunteen saavuttaminen.

Merkittävimmiä hyödyksi nähtiin henkilökohtaiset hyödyt kuten vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistaminen sekä kokonaiskuva omasta osaamisesta. Myös osaamisen näkyväksi tekeminen, itsevarmuuden kasvu sekä uusien ura- ja koulutusmahdollisuuksien rooli nousivat vastauksissa keskimääräistä tärkeämmiksi. Korkeakoulutetut vastaajat nostivat uusien koulutus- ja uramahdollisuuksien haarukoinnin toiseksi tärkeimmäksi hyödyksi.

Oman osaamisen kuvaamiseen liittyvät haasteet ovat moninaisia ja vaihtelevat henkilökohtaisista esteistä yhteiskunnallisiin ja systeemisiin ongelmiin. Keskeisiä haasteita ovat ajanpuute, joka vaikeuttaa osaamisen reflektointia ja sanoittamista, sekä keskittymisen ja aloittamisen vaikeudet. Osaamisen kuvaamista vaikeuttaa esimerkiksi se, että osaamisen tasoa suhteessa muiden osaamiseen on vaikea määrittellä ja osaamisen sisältöjen rajauksista ei ole tietoa. Miltei neljänneksellä vastaajista oli tunne, ettei osaa mitään erityistä, etenkin jos myös työ- ja koulutushistoria on hajanainen. Osa vastaajista koki myös, että kuvaamiselle ei ole tarvetta.

Kysyttäessä minkälaisen osaamisen kartoittamisessa kartoitustyökalusta voisi olla eniten hyötyä, avoimissa vastauksissa korostuivat olemassa olevien taitojen kartoittamisen lisäksi muun muassa tarve mielenkiinnon kohteiden kartoitukselle, erityisesti ajatellen suositusten osuvuutta, sekä tuki sellaisen osaamisen kartoittamiselle, jonka formaali nimi on muuttunut vuosien varrella, mutta osaaminen itsessään on edelleen relevanttia. Huomion arvoista on, että vasta viidenneksi tärkeimmäksi nähtiin koulutuksen perusteella hankitut taidot ja kyvykkyydet. Yli 40 prosenttia vastaajista ei kokenut tarpeelliseksi kartoittaa formaalissa koulutuksessa opittuja taitoja. Selkeästi pienimmän painoarvon vastaajat antoivat perhepiirissä tai ihmisuhteissa kertyneille taidoille. Vain vajaa kolmannes vastaajista näki, että näitä taitoja olisi syytä kartoittaa työkalun avulla.

Osaamiskartoitustyökalun tuloksena toivottiin syntyvän päivitettävä osaamiskartta tai selkeästi rajattu yhden sivun dokumentti. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin mm. mahdollisuus saada ”ennuste” yhteiskunnan tulevista osaamistarpeista sekä kuvaus oman osaamisen soveltuvuudesta siihen. Samoin avoimissa vastauksissa esiin nousivat mm. ”tasotodistukset” osaamisesta, ehdotukset hyödyllisistä kursseista, kirjallisuudesta ja verkostoista sekä linkitykset muihin digitaalisiin palveluihin (esim. LinkedIn). Lisäksi toivottiin osaamisen kuvaamista universaalien ja visuaalisten symbolien avulla tekstin sijaan.

Kyselyvastausten analyysin perusteella selvityksen tekijät näkivät, että osaamiskartoituksesta saavutettu hyöty tai lopputulos nähdään tärkeämpänä kuin itse työkalun sisältöön tai käytettävyyteen liittyvät ominaisuudet. Esimerkiksi vähemmän tarvetta koettiin vertaisarviointin mahdollisuudelle tai työkalun vuorovaikutuksellisuudelle.

Esiselvityksen tuloksena laadittiin ehdotus osaamiskartoitustyökalun Minimum Viable Product -ratkaisusta (MVP; suom. pienin julkaistavissa oleva tuote), jossa kuvataan vaiheittainen palvelukokonaisuus, joka palvelisi mahdollisimman tasapuolisesti erilaisia käyttäjäryhmiä, tarjoaisi vaihtoehtoiset etenemistavat sekä mahdollistaisi osaamisen kartoittamisen käyttäjäystävällisellä tavalla. MVP-ratkaisun rinnalle tuotettiin neljä vaihtoehtoista toteutustapaa, jotka täydentävät MVP-ratkaisua painottaen eri tavoin niitä olennaisimpia käyttäjätarpeeseen liittyviä teemoja, joita käyttäjäkartoituksessa on tunnistettu. Teknisten reunaehtojen ja mahdollisuuksien määrittelyn tukena on hyödynnetty Osaamispolun teknisestä kokonaisarkkitehtuurista vastaavien asiantuntijoiden näkemyksiä ja arvioita. Esiselvityksen loppuraporttiin⁴¹ sisältyi myös ESCO-yhteensopivuuden analyysi. Raporttia on hyödynnetty osaamiskartoitustyökalua rakennettaessa.

41 [Linkki osaamiskartoitustyökalua koskevan esiselvityksen loppuraporttiin](#)

10 Yhteenveto

10.1 Osaamisen tunnistamisella vastataan muuttuviin osaamistarpeisiin

Kilpailu osaavasta työvoimasta on maailmanlaajuista ja näyttäisi edelleen kiihtyvän. Osaavan työvoiman riittävyys ja työikäisen väestön osaamistason ylläpitäminen ja nostaminen ovatkin viime vuosina nousseet keskeisiksi keskusteluteemoiksi niin Suomessa kuin EU-kontekstissakin. Kehityksen taustalla ovat muun muassa teknologiseen kehitykseen ja vihreään siirtymään liittyvät nopeat työelämän osaamisvaatimusten muutokset sekä yritysten kilpailukykyyn, väestön ikääntymiseen ja julkisen talouden kantokykyyn liittyvät paineet. Maailmanlaajuisen pandemian ja sotien seurauksena on mielletty väestön hyvän osaamistason tukevan myös yhteiskuntien resilienssiä, vakautta ja etenkin valmiutta kriisitilanteissa.

EU-tasolla haasteisiin pyritään osaltaan vastaamaan politiikkalinjauksilla, joissa korostetaan jatkuvan oppimisen merkitystä. Myös Suomessa jatkuvaa oppimista on edistetty muun muassa hallitusohjelmiin kirjatuin ja jatkuvan oppimisen parlamentaarisen työryhmän ehdottamin toimin. Pienenä kansantaloutena Suomelle on erityisen tärkeää, että kyetään saamaan käyttöön ja kohdentamaan mahdollisimman tehokkaasti koko väestön paras osaaminen. Jotta koko yhteiskunnan tasolla kyetään turvaamaan osaavan työvoiman tarjontaa ja vastaamaan elinkeino- ja työelämän jatkuvasti muuttuviin ja monipuolistuviin osaamistarpeisiin, tulee osaamisen kehittämiseksi tarjota puitteet, jotka mahdollistavat niin yksilöille kuin työnantajillekin riittävän joustavat mahdollisuudet sovittaa yhteen osaamisen uusintamisen, työn ja vapaa-ajan. Osaltaan koulutuspalveluiden tuottajat vastaavat elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden muuttuviin osaamistarpeisiin mahdollisimman ajantasaisesti tarjoamalla pieniä osaamiskokonaisuuksia, osaamismerkkejä tai innovatiivisia koulutuskokonaisuuksia esimerkiksi nouseville uusille aloille.

Osaaminen karttuu eri tilanteissa ja ympäristöissä ja työssä tarvittava osaaminen ennen kaikkea työelämässä itse tehden ja muilta oppien. Julkisen talouden epätasapainon vuoksi on arvioitava uudelleen julkisesti rahoitettuja osaamisen kehittämisen toimia. Osaamisen kehittämiseen kohdentuvaa valtion rahoitusta on jouduttu vähentämään niin toisen asteen, korkea-asteen kuin myös vapaan sivistystyönkin koulutuksesta. Aikuiskoulutustuki on lakkautettu, työvoimapalveluna toteutetun koulutuksen rahoitusta on supistettu ja opintotukijärjestelmä on muutoksessa. Samanaikaisesti kuitenkin tavoitellaan osaamis- ja koulutustason nostoa. Jatkossa työnantajien ja yksilöiden vastuu osaamisen kehittämisen rahoittamisesta tulee

kasvamaan, kun julkinen rahoitus todennäköisesti supistuu. Kuitenkin taloudellisesti haastavina aikoina yksilöiden ja yritysten mahdollisuus rahoittaa kouluttautumista on myös rajallinen.

10.2 Osaamisen tunnistamisesta hyötyvät kaikki

Koulutusjärjestelmä ja -markkinat, työnantajat ja yksilöt sekä osaamisen kehittämisen palvelujen tuottajat ja viranomaiset tarvitsevat valintojensa ja toimintansa tueksi kattavaa ja ajantasaista tietoa esimerkiksi osaamistarpeiden tulevasta kehityksestä ja toteutettujen toimien vaikuttavuudesta. Tarvitaan myös helposti saatavissa digitaalisia ja henkilökohtaisia palveluja, joilla työnantajia ja yksilöitä tuetaan, ohjataan ja neuvotaan valintoja tehtäessä. Sekä yksilöt että työpaikat tarvitsevat osaamisen näkyväksi tekemiseksi ammattitaitoista ohjausta ja ohjauksen rakenteita - tämä koskee myös työkäisiä ja työssä olevia, ei pelkästään opiskelijoita tai työnhakijoita.

Kuten tässä loppuraportissa esiteltyjen selvitysten ja kokeilujen tulokset osoittavat, on osaamisen tunnistaminen tärkeä ja toistuva osa koko elämän kestävässä osaamisen kehittymisen polussa, jossa limittyvät ja vuorottelevat opinnot, työ, harrastukset ja muu toiminta yhteiskunnassa. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta koi- tuu merkittäviä hyötyjä niin yksilölle, työnantajalle kuin yhteiskunnallekin. Havaitsemalla, tunnistamalla ja tekemällä laajasti näkyväksi olemassa olevaa osaamistaan yksilö voi perustellusti arvioida vastaako hänen osaamisensa jo nyt hänen työ- raansa liittyviä tarpeita vai onko hänen hyödyllistä hankkia uutta tai syvempää osaamista esimerkiksi varmistaakseen työnsä jatkumisen tai mahdollistaakseen siirtymisen itselleen soveltuvampiin tai haastavampiin tehtäviin.

Työnantajan kannalta olemassa olevan ja rekrytoitavan uuden henkilöstön osaamisen tarkastelu auttaa kohdentamaan henkilöstön mahdollisimman hyvin heidän kykyjään ja työnantajan tarpeita vastaaviin tehtäviin ja siten lisäämään toiminnan tehokkuutta ja tuottavuutta. Tyypillisesti rekrytointitilanteissa ja arjen työtehtävissä esiin nousevat osaamiset, jotka ovat tarpeen työpaikan tavanomaisten työtehtävien hoitamiseksi ja toiminnan keskeisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämän lisäksi ihmisillä on kuitenkin runsaasti muuta aiemmin hankittua osaamista, joka jää näkymättömäksi ja jota sen vuoksi ei osata edes harkita hyödynnettäväksi. Tällaisen piilevän osaamisen tunnistaminen, näkyväksi tekeminen ja käyttöön ottaminen voi avata työnantajalle uusia mahdollisuuksia kehittää työpaikan toimintaa. Myös työntekijät voivat hyötyä piilevien osaamisten tunnistamisesta, koska niiden

tunnistaminen voi avata monipuolisempia työtehtäviä tai kokonaan uusia uramahdollisuuksia. Lisäksi on tärkeää, että työpaikoilla tunnistetaan myös osaamisen kehittämisen hidasteita tai esteitä, kuten oppimisvaikeuksia sekä osatyökykyisyyteen liittyviä haasteita.

Edellä mainitut yksilöille ja työnantajille koituvat hyödyt ovat myös laajemmin koko yhteiskunnalle tärkeitä. Työikäisen väestön korkeampi työllisyysaste ja etenkin sijoittuminen työvoimapulaa kokeville aloille entistä tuottavampiin tehtäviin nostaa verotuloja, vähentää sosiaaliturvan tarvetta ja näin vahvistaa julkista taloutta. Myös työvoiman liikkuvuus paranee ja maahanmuuttajien, osatyökykyisten ja ikääntyneiden osaaminen saadaan aiempaa paremmin työmarkkinoiden käyttöön. Yhteiskunnan näkökulmasta arvokasta on myös se, että koulutusjärjestelmän tai yksityisten toimijoiden tarjoamiin opintoihin hakeutuvien olemassa oleva osaaminen tunnustetaan ja otetaan huomioon tulevia opintoja suunniteltaessa ja mitoitettaessa. Näin voidaan säästää rajallisia resursseja sekä lyhentää koulutusaikoja ja nopeuttaa paluuta työelämään sekä lisätä osaavan työvoiman tarjontaa.

Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen on monipuolinen ja joustava työkalu, jota voidaan hyödyntää yhteiskunnassa hyvin laajasti niin työpaikoilla, koulutusjärjestelmässä kuin julkisissa palveluissa kuten työllisyyspalveluissa. Ennen kaikkea osaamisen tunnistamisesta on hyötyä luonnollisesti yksilöille itselleen, kun he miettivät eri elämänvaiheissa vaihtoehtojaan työssä tai opinnoissa ja elämänpolkuaan.

10.3 Kuinka valtavirtaistamme osaamisen tunnistamisen?

1. Kulttuurin muutos

Jotta kaikki hyödyt voisivat realisoitua, myös osaamista ja sen kehittämistä koskevien ajatustapojen ja käytäntöjen tulee uudistua. Yhteiskunnassa ja työelämässä tulisi laajasti omaksua oppimismyönteinen ajattelutapa. Osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä, pk-yritysten sekä työmarkkinoiden ulkopuolella olevien maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista koskeneiden kokeilujen havainnot tuovat esille sen, että työelämässä tarvitaan oppimisen, osaamisen näkyväksi tekemisen ja osaamista koskevan keskustelun kulttuurinen muutos. Se voi tapahtua vain koko työyhteisöjen voimin.

Muutos edellyttää osaamisen tunnistamisen ja sen kehittämisen tuomista osaksi työpaikkojen arkea ja strategiaa. Ennen kaikkea kulttuurinen muutos vaatii hyvää johtamista, jossa osaaminen, sen tunnistaminen, näkyväksi tekeminen ja kehittäminen nähdään työyhteisön hyvinvointia edistävänä voimavarana ja innovaatiokykyä sekä tuottavuutta tukevana mahdollisuutena. Yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työ kulttuuria on vahvistettu esimerkiksi TYÖ2030 -ohjelmassa, jossa on kehitetty johtamista, oppimista ja työhyvinvointia tukevia toimintamalleja.

Yksilöiltä kulttuurinen muutos edellyttää rohkeutta ja valmiutta käydä avointa vuoropuhelua omasta osaamisestaan ja sen mahdollisista puutteista. Tämä puolestaan edellyttää, että työyhteisöissä onnistutaan rakentamaan luottamuksellinen ja kannustava ilmapiiri, jossa työntekijät uskaltavat kertoa toiveistaan ja tarpeistaan sekä ymmärtävät, että osaamisen esiin tuominen voi avata heille uusia mahdollisuuksia työuralla. Elinikäisen ohjauksen ja oppimisen mahdollisuuksien turvaamiseksi yhteiskunnalta tarvitaan positiivisen viestinnän lisäksi innovatiivisia ratkaisuja ja päätöksiä, joilla mahdollistetaan yksilöiden ja työyhteisöjen kannalta joustava osaamisen kehittäminen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Tällaisten toimintamallien kehittäminen ja ylläpitäminen voi edellyttää myös uutta sääntelyä ja uusia taloudellisen tuen muotoja.

2. Osaamisen tunnistaminen kansalaistaidoksi

Osaamisen tunnistaminen tarkoittaa, että yksilö havaitsee, sanoittaa ja tekee näkyväksi eri tavoin hankkimansa osaamisen sekä itselleen että ympärillään oleville ihmisille. Osaamisen tunnistaminen on työelämä- ja urasuunnittelutaito, jota voi oppia ja harjoitella koko elämänkaaren ajan esimerkiksi työpaikoilla, oppilaitoksissa ja vapaa-ajan toiminnassa kuten harrastuksissa.

Työryhmän työssä ja toteutetussa hankekokonaisuudessa on pyritty vahvistamaan taitoja, joilla eri tilanteissa kertynyttä osaamista tunnistetaan. Valtakunnallisilla osaamisen tunnistamisen periaatteilla (kts. luku 6) työryhmä haluaa tukea sitä, että tavoite osaamisen tunnistamisen muotoutumisesta kansalaistaidoksi voi toteutua. Koulutusjärjestelmässä tuetaan osaamisen tunnistamisen taitojen kehittymistä esimerkiksi itsearviointitaitoja kehittämällä ja osaamisperusteisilla oppimistavoitteilla.

Vuoden 2025 lopulla otetaan käyttöön Osaamispolku -palvelu, joka osaltaan helpottaa osaamisen näkyväksi tekemistä. Lisäksi palvelu tarjoaa työkaluja ohjauksen ja osaamisen kehittämiseen sekä tietoa koulutustarjonnasta, työpaikoista ja työmarkkinoista. Palveluissa hyödynnetään ESCO-luokituksen rinnalla myös Suomen työmarkkinoiden erityispiirteitä huomioivaa OEF-osaamislukitusta. Konkreettisista

työkaluista voidaan esimerkkeinä mainita Työvoimabarometri⁴², yksilöiden osaamiskartoitustyökalujen kokonaisuus sekä ohjauspalveluita tuottaville tahoille suunnattu koulutussisältö tai Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) kehittämä Osaamistarvekompassi⁴³.

3. Opitaan muilta

Työryhmä havaitsi, että osaamisen tunnistamisen työkaluja ja toimintamalleja on olemassa erittäin paljon ja niitä kehitetään eri tahoilla jatkuvasti lisää niin Suomessa kuin muuallakin. Hyödyntämällä jo kehitettyjä ja testattuja käytäntöjä voidaan kustannustehokkaasti edistää sekä kulttuurin muutosta että osaamisen tunnistamisen kehittymistä kansalaistaidoksi.

Lisäksi muilta mailta voidaan hakea esimerkkejä uusista toteutustavoista, jotka liittyvät pieniin osaamiskokonaisuuksiin, osaamismerkkeihin, oppimistileihin, osaamisen tunnistamiseen tai opinnollistamiseen. Samaa päämäärää tukee se, että Suomi osallistuu aktiivisesti keskusteluun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämisestä kansainvälisesti ja erityisesti EU:ssa.

42 [Linkki Työvoimabarometriin](#)

43 [Linkki Osaamistarvekompassiin](#)

Liite 1: Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportin käsitteitä

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Osaamisen tunnistaminen on yksilön urasuunnittelutaito, mikä tarkoittaa sitä, että yksilö havaitsee, sanoittaa ja tekee näkyväksi eri tavoin hankkimansa osaamisen itselleen, työyhteisölleen ja ympäröivälle yhteiskunnalle. Osaamisen tunnistaminen on erityisen tärkeää siirtymätilanteissa ja työuramuutoksissa ja tätä taitoa voi kehittää koko elämän ajan.

Työelämässä työnantaja seuraa oman alansa kehitystä ja alan muuttuvia osaamistarpeita sekä arvioi ja päättää esimerkiksi rekrytoitaessa tai työtehtävien muuttuessa, miten henkilön osaaminen ja koulutus vastaavat työtehtävän edellyttämää osaamista. Tällöin on kyse osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta.

Tietyissä säännellyissä ammateissa⁴⁴, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammatit, tehtävään päteväytyneet tarvitsevat kuitenkin toimivaltaisen viranomaisen myöntämän ammatinharjoittamisoikeuden saadakseen oikeuden harjoittaa ammattia. Suomessa säänneltyyn ammattiin tai tehtävään ulkomailla päteväytyneet tarvitsevat aina toimivaltaisen viranomaisen tunnustamispäätöksen tai päätöksen oikeudesta harjoittaa ammattia. Kyse on tällöin niin sanotusta ammatillisesta tunnustamisesta.

Koulutusjärjestelmässä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista (niin sanottu akateeminen tunnustaminen) säädellään koulutustoimialan säädöksillä. Osana suoritettavia opintoja, aiemmin tai opintojen aikana hankittua osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan koulutusjärjestelmässä koulutusmuodosta riippuen eri tavoin. Lukiolaisissa (714/2018) ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) säädetään osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen koulutuksen järjestäjän tehtäväksi. Ammatillisissa tutkinnoissa osaaminen tunnustetaan tutkinnon perustemääräysten sekä osaamisen tunnustamisesta annettujen säädösten pohjalta.

Korkeakoululainsäädännön mukaan (ammattikorkeakoululaki (932/2014) ja yliopistolaki (558/2009)) hyväksilukemisesta (ahointi) päättää korkeakoulu. Korkeakouluissa ei ole yhdenmukaisia periaatteita osaamisen tunnustamiselle vaan koulutusten sisällöt ja rakenteet sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavat voivat vaihdella merkittävästi samankin tutkintonimikkeen alla sekä yksilötasolla.

44 [Linkki Opetushallituksen ylläpitämään säänneltyjen ammattien listaan.](#)

Virallinen ja epävirallinen koulutus sekä arkioppiminen

Virallinen koulutus (formaali koulutus) on koulutusta, josta on säädetty laissa tai säädetty tai määrätty lain nojalla. Epävirallisella koulutuksella (non-formaali koulutus) ei ole säädöspohjaa. Arkioppiminen (informaali oppiminen) on esimerkiksi työpaikalla, vapaa-ajalla, harrastuksissa tai muutoin arjessa tapahtuvaa, joissakin tilanteissa tiedostamatontakin, oppimista.

Pienet osaamiskokonaisuudet

Pienet osaamiskokonaisuudet ovat perinteisiä tutkintoja lyhyempiä kokonaisuuksia, joiden avulla voidaan tarjota mahdollisuuksia hankkia, päivittää sekä parantaa tietoja ja taitoja ja näin vastata joustavasti työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Pienille osaamiskokonaisuuksille ei ole Euroopassa yhteistä määritelmää tai standardeja, ja tähän haasteeseen kesäkuussa 2022 annettu Euroopan unionin neuvoston suositus pienistä osaamiskokonaisuuksista (micro-credentials)⁴⁵ pyrkii osaltaan vastaamaan.

Suosituksessa pienillä osaamiskokonaisuuksilla tarkoitetaan lyhyiden oppimiskokemusten, kuten kurssin tai koulutusjakson, oppimistuloksista saatavaa (digitaalista) todistetta sekä virallisessa että epävirallisessa koulutuksessa. Suosituksen tarkoituksena on edistää pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistä, toteuttamista ja tunnustamista oppilaitoksissa, koulutusorganisaatioissa, yrityksissä ja eri toimialoilla myös rajat ylittävästi. Suositus sisältää muun muassa osaamiskokonaisuuksien suunnittelua ja myöntämistä koskevat eurooppalaiset periaatteet.

Suosituksen pienistä osaamiskokonaisuuksista täytäntöönpanoon liittyvä työ on käynnissä jäsenmaissa. Suomessa ei toistaiseksi ole kattavia koulutuksessa käytettäviä määritelmiä pienille osaamiskokonaisuuksille. Opetus- ja kulttuuriministeriö on yhdessä korkeakoulujen kanssa kehittänyt korkeakoulujen pienten osaamiskokonaisuuksien viitekehysluonnoksen neuvoston suositukseen pohjautuen. Viitekehystä pilotoidaan parhaillaan Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) hankintana toteutettavilla pienillä osaamiskokonaisuuksilla⁴⁶. Ammatillisessa koulutuksessa tutkinnon osat ovat pieniä osaamiskokonaisuuksia.

45 [Linkki neuvoston suositukseen Eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden tukemiseksi 2022/C 243/02](#)

46 [Linkki Jotpan verkkosivuille pienten osaamiskokonaisuuksien pilotoinnista.](#)

Liite 2: Euroopan Unionin osaamisaloitteet

EU:n laajuinen osaajapula edellyttää sisämarkkinoiden liikkuvuuden edistämisen lisäksi myös toimia osaajien houkuttelemiseksi Euroopan rajojen ulkopuolelta. Tee- maan liittyy erityisesti EU:n komission marraskuussa 2023 antama aloitekokonai- suus, niin kutsuttu osaajien liikkuvuuspaketti⁴⁷ (Skills and Talent Mobility Package), jolla pyritään sekä lisäämään EU:n houkuttelevuutta että parantamaan osaajien ja osaamisen liikkuvuutta. Paketti sisältää tiedonannon osaamisen ja osaajien liikku- vuudesta, asetusehdotuksen EU:n laajuisesta osaajareservistä, suosituksen kou- lutusliikkuvuudesta sekä suosituksen kolmansien maiden (EU- ja ETA-alueiden ulkopuoliset maat) kansalaisten tutkintojen tunnustamisesta.

Kolmansien maiden kansalaisten tutkintojen tunnustamissuosituksen mukaan tut- kintojen tunnustamisprosessien parantaminen on tärkeä osaajahoukuttelun apu- väline ja auttaa varmistamaan, että kansainväliset osaajat pääsevät jäsenvaltioissa osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Suositus nojautuu muiden kuin säänneltyjen ammattien osalta, vahvasti ”osaaminen etusijalle” (skills first) -toimintamalliin, jossa kannustetaan tunnistamaan yksilön osaaminen ja hyödyntämään sitä täysimääräi- sesti – riippumatta siitä, onko se hankittu virallisissa tai epävirallisissa yhteyksissä tai osana arkioppimista – sen sijaan, että arviointi perustuisi yksinomaan tutkintoihin.

Komission puheenjohtajan Ursula von der Leyenin heinäkuussa 2024 julkaistuissa poliittisissa suuntaviivoissa tulevalle komissiolle 2024–2029⁴⁸ on vahva osaamis- näkökulma, mukaan lukien aloitteet koskien osaamisen siirrettävyyttä (skills por- tability) sekä kolmasmaalaisten tutkintojen tunnustamisen yhdenmukaistamista. Myös Mario Draghi ja Enrico Letta ovat omissa EU:n sisämarkkinoiden kilpailukykyä ja tulevaisuutta koskevilla raporteillaan ottaneet kantaa osaamiseen tunnustami- sen sujuvoittamisen kysymyksiin. Huhtikuussa 2024 julkaistussa Lettan raportissa⁴⁹ osaamisen liikkuvuuden edistämisen (viides vapaus) yhteydessä viitataan tarpee- seen sekä harmonisoida ammattipätevyyksien tunnustamista että sujuvoittaa aka- teemista tunnustamista.

47 Aiheeseen liittyvä eduskunnalle toimitettu e-kirje: [EU/1266/2023-TEM-2](#)

48 [Linkki poliittisiin suuntaviivoihin](#)

49 [Linkki Lettan Much more than a market -raporttiin.](#)

Syyskuussa 2024 julkaistu Mario Draghin raportti⁵⁰ esittää puolestaan osaamishaasteisiin vastaamisen toimenpiteinä muun muassa yhteisen Euroopan laajuisen osaamisen tunnustamisjärjestelmän (skills certification) luomista, jolla helpotettaisiin hankitun osaamisen tunnustamista sekä osaamisen kysynnän ja tarjonnan kohtaamista dynaamisessa ja nopeasti muuttuvassa työelämässä. Järjestelmän tulisi olla joustava ja muodollisesta koulutuksesta riippumaton. Tämä tarkoittaisi erilaisten oppimispolkujen, ammatillisen koulutuksen ja työperäisen oppimisen kautta hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Myös pienet osaamiskokonaisuudet ja digitaaliset osaamismerkit tulisi huomioida ja niiden käyttöönottoa edistää taitojen ja pätevyyksien osoittamisessa.

50 [Linkki Draghin The future of European competitiveness -raporttiin.](#)



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

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

ISBN pdf: 978-952-383-849-9

ISSN pdf: 2490-0966