



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Osaamisen tunnistamisen työryhmä: työn eteneminen ja alustavat ehdotukset

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen ryhmä 7.6.2022
Seija Rasku OKM
Markku Virtanen TEM

KOKOUS 1

Miten osaamisen näkyväksi - kartoituksen (2020) tutustuminen

Olli Oasi, Owal Group

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

KOKOUS 5

Pienet osaamiskokonaisuudet ja osaamismerkit

Jonna Korhonen OKM, Sanna Brauer OAMK

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

KOKOUS 2

Sitran Osaamisen aika -työhön tutustuminen

Milma Arola ja Tapio Huttula

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

OSAAMISEN TUNNISTAMISEN TYÖRYHMÄN KOKOUKSET 1-7

Sidosryhmätilaisuus 11.11.2021: evästyket työryhmälle

KOKOUS 6

Osaamisen tunnistamisen työelämässä

Boreal Kasvinjalostus Oy, Gofore, Helsingin seudun ympäristöpalvelut HSY

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

KOKOUS 3

Tutkintojen viitekehys & osaamislukitukset

Rasku OKM, Blomqvist OPH, Leveälahti OPH

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

KOKOUS 4

Opinnollistamisesta yleisesti, työelämyspalveluissa ja työelämässä

Haaga-Helia, Kainuun ELY, Kuhmon kaupunki

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

KOKOUS 7

Maahanmuuttajien erityiskysymykset

Blomqvist OPH, Sood Ouka, Muotka Axxell Utbildning, Kuntoutussäätiö

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

Jatkotyö

KOKOUS 8
31.3.2022

Ehdotukset
viitekehysten
laajentamiseksi

KOKOUS 9
20.4.2022

Ehdotukset
osaamis-
merkkien
kehittämiseksi

KOKOUS 10
12.5.2022
Ehdotukset
osaamisen
kuvausten
kehittämiseksi ja
osaamisen
näkyväksi
tekemiseksi

24.5.2022
Sidosryhmien
evästyset
työryhmälle
ehdotus-
luonnoksista

Lisäkokoukset tarvittaessa

KOKOUS 11
9.6.2022
Ehdotukset
osaamisen
tunnistamisen
valtakunnalli-
siksi
periaatteiksi

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

Lisäkokoukset tarvittaessa

KOKOUKSET
10/2022 - 11/2022

Ehdotukset
käynnistettäviksi
piloteiksi

Väliraportin
hyväksyminen

12/2022
Työryhmä luovuttaa väliraportin





VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Työryhmän alustavat ehdotukset tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamiseksi

Työryhmän alustava ehdotus sisältää kaksi osaa:

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



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Työryhmän alustavat ehdotukset osaamismerkkien kehittämiseksi

Työryhmän alustava ehdotus sisältää neljä osaa:

1. Työryhmän ehdotus osaamismerkkien määritelmäksi
2. Yhteiset periaatteet osaamismerkeille ja niiden laadulle
3. Osaamismerkkien hyödynnettävyys ja käyttö
4. Osaamismerkkien tunnettuutta edistävä viestintä



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Työryhmän alustavat ehdotukset osaamisen kuvausten kehittämiseksi ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi

Työryhmän alustava ehdotus sisältää neljä osaa:

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