

ALIEDUSTETTUIJEN RYHMIEN OSAAMINEN

Kehittämisen suuntaviivat

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan lähtökohtaisesti koko elämänkaaren aikaista, eri elämäalueille ulottuvaa oppimista. Jatkuvan oppimisen uudistuksessa ja käsillä olevassa muistiossa tarkastelun kohteena on kuitenkin parlamentaarisen työryhmän linjauksen mukaisesti työuran aikainen/työikäisten oppiminen. Uudistuksessa yhtenä erityiskysymyksenä on jatkuvassa oppimisessa aliedustetut ryhmät, jotka osallistuvat osaamisen kehittämiseen vähemmän.

Tässä muistiossa jatketaan parlamentaarisen ryhmän kokouksessa 9.6.2020 käsiteltyä taustamuistiota ja annetaan linjausehdotuksia aliedustettujen ryhmien osallistumis- ja osaamistason nostamiseksi.

Osaamisen merkitys yksilölle ja yhteiskunnalle on ratkaisevan tärkeä

Osaaminen tuottaa monenlaista hyötyä sekä yksilölle että yhteiskunnalle niin taloudellisesti kuin laajemmin hyvinvointina. Osaamisella on merkittävä vaikutus yksilöiden kykyyn pärjätä työmarkkinoilla, taloudellisiin muutoksiin sopeutumiseen sekä hyvinvointiin ja osallisuuteen. Yhteiskunnan tasolla osaaminen on merkittävä tekijä yhteiskunnan koheesiolle sekä innovaatioiden syntymisessä ja tuottavuuden parantamisessa, jotka ovat edellytyksiä kestäväälle talouskasvulle ja kilpailukykyyn ylläpitämiselle.

Suomessa on kansainvälisesti verrattuna korkea osaamistaso¹ ja koulutukseen osallistumisaste². Kuitenkin yli kymmenesosalla aikuisista on heikot perustaidot² ja ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien osuus 25-64-vuotiaista on 15 %³. Aikuiskoulutukseen osallistumisessa on kansainvälisesti vertailtuna merkittäviä ryhmien välisiä eroja, 60% keskitason tai hyvät perustaidot omaavista ja vain 29% heikot perustaidot omaavista, 64% 25-54-vuotiaista ja vain 35% yli 55-vuotiaista sekä 66% työllisistä ja vain 33% työttömistä osallistuu koulutukseen².

Heikompien perustaitojen ja perusasteen varassa olevien on jo nyt hyvin vaikea työllistyä ja heidän riskinsä menettää työpaikkansa on suuri. Teknologinen kehitys, osaamisvaatimusten kasvaminen, ilmastonmuutos sekä käynnissä oleva kriisi todennäköisesti vain kiihdyttävät tätä kehitystä. Heikosti koulutetut aikuiset altistuvat voimakkaasti työmarkkinoiden muutosten seurauksille, mikä lisää tarvetta päivittää ja lisätä heidän osaamistaan työelämässä pysymiseksi.

Osallistumattomuuden taustalla useita tekijöitä

Jatkuvaan oppimiseen vähemmän osallistuvien ryhmä on moninainen ja osallistumattomuuden taustalla on useita eri tekijöitä. Yksi aliedustetuista ryhmistä on heikompien perustaitojen varassa olevat, jossa taas ylliedustettuna on yli 55-vuotiaat, maahanmuuttajat, henkilöt, joiden vanhemmilla on heikko koulutustaso, työvoiman ulkopuolella olevat, työttömät, pienemmissä yksityisen sektorin yrityksissä työskentelevät, itsensä työllistäjät sekä manuaalista rutiinityötä tekevät työntekijät.⁴ Koulutukseen hakeutumista ja

¹ Lähde: PISA (2000-2018), PIAAC (2012, 2015)

² Lähde: PIAAC (2012, 2015)

³ Lähde: Tilastokeskus (2018)

⁴ OECD (2020) Continuous Learning in Working Life in Finland

osallistumista voivat vähentää myös matala pohjakoulutus, oppimisvaikeudet, kielivaikeudet, syrjäytyminen, terveydelliset tai sosiaaliset ongelmat tai katkonainen työura.⁵

Yksi taustalla oleva tekijä olla osallistumatta koulutukseen on motivaation puute, sillä Suomessa heikkojen perustaitojen varassa olevista aikuisista 61 % ei osallistunut eikä halunnut osallistua osaamisen kehittämiseen.² Toisaalta taustalla ei välttämättä ole pelkästään motivaation puute, vaan heikomman pohjakoulutuksen seurauksena henkilöillä voi olla heikommat valmiudet opiskeluun ja koulutusjärjestelmässä navigointiin sekä vähemmän tietoa koulutusmahdollisuuksista.

OECD:n raportin mukaan motivaation puutetta voi selittää myös, että osaamisen kehittämisen vaikutukset tuloihin ja epäsuorat hyödyt aliarvioidaan (uudet verkostot, parempi terveyden- ja muutoksenhallinta) ja toisaalta kustannukset yliarvioidaan (opiskelun vaatima työmäärä, maksut, palkan alenema). Negatiiviset kokemukset, aiemmin keskeytyneet opinnot ja oppimisvaikeudet voivat heikentää luottamusta omiin kykyihin. Negatiiviset asenteet liittyvät erityisesti luokkamuotoiseen opiskeluun, mutta saattavat heijastua myös muihin, tarkoituksenmukaisemmin organisoituihin oppimistilanteisiin. Lisäksi lähipiirillä ja ympäristöllä on vaikutusta koulutukseen hakeutumiseen ja osallistumiseen sekä negatiivisesti että positiivisesti ja koulutustason tiedetään periytyvän.⁶

Nykyisellä järjestelmällä aliedustettujen ryhmien osallistuminen ei lisääntynyt tavoitellulla tavalla.

Suomessa on tarjolla moninaisia koulutus- ja ohjauspalveluja ja periaatteessa ne ovat kaikkien hyödynnettävissä. Koulutuspalveluja tarjoavat sekä julkiset, yksityiset kuin kolmannen sektorin toimijat ja merkittävä osa koulutuksesta on maksutonta tai koulutuksesta peritään vain pieniä maksuja suhteessa kustannuksiin. Neuvonta- ja ohjauspalveluja tarjoavat myös useat eri toimijat ja monesti ohjausta on tarjolla eri palvelujen yhteydessä, mutta monialaisia ohjauspalveluja kehitetty viime vuosina ensisijaisesti tietyille kohderyhmille, kuten työttömille, nuorille tai maahanmuuttajille. Lisäksi nykyiset matalan kynnyksen monialaiset ohjauspalvelut saavuttavat riittävällä tavalla vain osan kohderyhmistään.

Huolimatta kaikille avoimesta koulutustarjonnasta ja ohjauspalveluista sekä kansainvälisesti vertailtuna vähäisistä taloudellisista esteistä, suuret osallistumiserot viittaavat siihen, ettei nykyinen palvelujärjestelmä riittävästi vastaa tiettyjen ryhmien tarpeita.

OECD listasi Suomelle kolme suositusta, joilla nykyistä järjestelmää voitaisiin kehittää aliedustettujen ryhmien osallistumisen ja heikompien taitojen varassa olevien osaamisen lisäämiseksi. Ensimmäiseksi tarvitaan tukea koulutusjärjestelmässä navigointiin ja kootusti ymmärrettävää tietoa tarjolla olevasta koulutuksesta, uraohjauksesta ja taloudellisesta tuesta. Tätä varten tulisi **kehittää kokonaisvaltaisia yhden luokun neuvonta- ja ohjauspalveluja "one-stop-shops" ja vahvistaa TE-toimistojen resursseja**. Toiseksi julkisesti rahoitettu koulutustarjonta on tutkintopainotteista, mikä voi vähentää tiettyjen kohderyhmien osallistumishalukkuutta. Tulisikin **kehittää räätälöityjä ohjelmia, kuten lyhyitä motivointikoulutuksia/kursseja ja työelämän tai lähiyhteisön kontekstiin sidottuja koulutuksia**. Kolmanneksi oman osaamisen puutteita tai osaamisen kehittämisen tarpeita ei välttämättä tunnisteta tai haluta paljastaa, joten Suomessa tulisi **käynnistää hakevaa toimintaa**.⁶

⁵Lehtonen, E. & Mielityinen, I. (2012). Selvitys henkilökohtaisista koulutustileistä Ehdotukset ja vaikuttavuuden arviointi. Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 27. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö

⁶ OECD (2020) Continuous Learning in Working Life in Finland, Lehtonen,

Kehittämisen suuntaviivat

Kehittämisen suuntaviivoissa keskitytään parlamentaarisen työryhmän linjauksen mukaisesti työikäisten oppimisen kehittämiseen. Ulkopuolelle on tässä yhteydessä jätetty osallistumattomuuden taustalla oleviin laajempiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin (esim. eriarvoisuus, sosiaali- ja terveysongelmat) vastaamiseksi löydettävät ratkaisut tai perusopetuksen ja nuorten koulutuksen kehittämiseen sekä koulutuksen nivelvaiheisiin liittyvät linjaukset.

1. Osaamisen ja työllisyyden palvelujen yhdistäminen palvelee aliedustettuja ryhmiä

Tarjotaan yhden luukun ohjaus- ja neuvontapalveluja saavutettavasti ja ymmärrettävästi. Osaamistarpeen arviointi, osaamispalveluiden tarjontaa koskeva neuvonta sekä etuuksiin ja verotukseen liittyvä neuvonta olisi saatavilla samasta paikasta. Tieto ja ohjaus olisi ymmärrettävää, saavutettavaa sekä asiakaslähtöistä. Huomiota kiinnitettäisiin erityisesti erilaisiin elämän siirtymä- ja nivelvaiheisiin, kuten siirtymiin koulutusasteelta toiselle, työttömyydestä työllisyyteen, työstä työhön, hoitovapaalta työelämään, vankilasta vapauteen tai kulttuurista toiseen. Yhden luukun palvelun periaatetta tukee kehitteillä olevan jatkuvan oppimisen digitaalinen ekosysteemi, jonka tarkoitus on koota palveluita ja parantaa niiden saavutettavuutta. Digitaalisen ekosysteemin kehittämistyö on käynnissä opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, Opetushallituksen ja Kehä-keskuksen yhteistyönä. Ohjaus- ja neuvontapalvelujen tarjonnan kehittämisessä voitaisiin myös ottaa mallia Norjan Skills Norwaysta ja Skotlannin Skills Development Scotlandista, joissa nämä valtakunnalliset toimijat vastaavat ohjauksen koordinaatiosta ja kehittämisestä sekä kehittävät digitaalista ohjausjärjestelmää.

Tarjotaan tietyille kohderyhmille räätälöityjä osaamispalveluita, jotka ovat toteutukseltaan ja pedagogiikaltaan eri ryhmien tarpeisiinsa vastaavia. Räätälöidyt osaamispalvelut sisältäisivät sekä koulutusta että ohjausta, neuvonta ja muita tarpeellisia tukipalveluja. Räätälöidyt koulutukset voisivat olla esimerkiksi motivaatiota herättäviä ja koulutukseen kannustavia kurseja tai perus- ja digitaitoja vahvistavia koulutuksia. Räätälöintiä tehtäisiin sekä sisältöön että pedagogiikkaan (esim. käytännönläheinen, lyhykestoinen, työhön, ammattiin tai muihin kiinnostuksen kohteisiin kytkeytyvä, joustava, erilaiset oppimisen tavat huomioiva). Koulutuksen tulisi olla eri elämäntilanteeseen soveltuvaa, jotta osaamista olisi mahdollista kehittää esimerkiksi työn, työnhaun tai kodinhoidollisten velvollisuuksien huolehtimisen ohessa tai kuntoutumisen ja muiden sosiaali- ja terveyspalvelujen yhteydessä. Moniammatillinen yhteistyö ja riittävät ohjaus- ja tukipalvelut tulisi nivoa tiiviisti yhteen koulutuksen kanssa. Mallia räätälöityihin osaamispalveluihin voisi ottaa Suomen NOSTE- ja NAO-ohjelmista, joissa saatiin hyviä tuloksia yksilöllistämällä koulutusta ja tarjoamalla koulutuksen rinnalla kattavasti ohjaus- ja tukipalveluita. Lisäksi voitaisiin ottaa mallia Unkarin oppimiskeskuksien lyhyistä, motivaatiota herättävistä ja perustaitoja vahvistavista opiskelukokonaisuuksista, joissa pedagogiikassa hyödynnettiin monipuolisia toimintatapoja tai Norjan Norwegian Skills Plus Workista, jossa myönnettiin rahoitusta ja tarjottiin materiaalia yritysten työntekijöille suunnattuihin perustaitoja vahvistaviin koulutuksiin.

Toteutetaan hakevaa toimintaa, jota toteuttaisi osaamispalveluiden tarjoajien lisäksi niiden yhteistyöverkostot. Hakevassa toiminnassa voisivat olla mukana esimerkiksi koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset, korkeakoulut, te-hallinto, kunnat, sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestäjät, työnantajat, kolmas sektori, ohjaavat tahot tai muut relevantit toimijat. Tarkoituksena olisi tavoittaa koulutukseen sopivia henkilöitä eri keinoin, esimerkiksi henkilökohtaisten yhteydenottojen, lähipiirien hyödyntämisen (kaupat, lasten koulut, harrastukset, kielten opetusryhmät), työpaikkojen tai muiden palveluiden (esim. sosiaali- ja terveys-, etuus- tai kotoutumispalvelut) piirissä olevat. Mallia hakevan toiminnan toteuttamiseen voitaisiin ottaa Suomen Noste-ohjelmasta (monikanavainen toiminta, vertaistuki), Espoon kaupungin KYKY-projekti (maahanmuuttajakotivanhempien tavoittaminen) tai Iso-Britannian Unionlearnista ja Norjan Norwegian

Skills Plus Workista (työpaikkojen hyödyntäminen). Hakeva toiminta kytketään tiiviisti osaksi neuvonta- ja ohjauspalveluita, osaamispalveluiden hankintaa ja viranomaisten yhteistyön tukemista.

Koordinoidaan toimintaa ja tuetaan alueellisten yhteistyörakenteiden muodostumista. Moninaiisiin haasteisiin vastaamiseksi tarvitaan moniammatillista yhteistyötä ja eri viranomaisten, työpaikkojen ja muiden toimijoiden yhteistyötä sekä palvelujen nykyistä parempaa integrointia. Verkostojen muodostumista ja yhteistyötä varten tarvitaan yhteistä tietoa ja tiedonvälitystä.

Osaamisen ja työllisyyden palveluja yhdistetään jatkuvassa oppimisessa aliedustettujen ryhmien osallistumisen ja osaamisen lisäämiseksi tarjoamalla yhden luukun ohjaus- ja neuvontapalvelua, räätälöityjä osaamispalveluja, toteuttamalla hakevaa toimintaa sekä koordinoimalla eri palveluja ja tukemalla alueellista yhteistyötä. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen ryhmän 14.5.2020 linjauksissa hahmoteltu jatkuvan oppimisen palveluorganisaatio voisi vastata edellä esitettyihin linjauksien toteuttamisesta.

2. Nykyiset julkiset koulutus- ja ohjauspalvelut tukevat paremmin aliedustettujen ryhmien osallistumista

Orientoivien, motivoivien, valmentavien ja perustaitoja vahvistavien opintojen tarjoaminen ennen tutkintokoulutuksen aloittamista ja tai niiden yhteydessä. Osaamisen kehittämiseen osallistumattomuuden taustalla on, että kiinnostusta tai halua osallistua opintoihin ei välttämättä ole. Koulutusjärjestelmään tarvitaan keinoja eri ryhmien osallistumisen mahdollistamiseksi sekä uudenlaisia lähestymistapoja motivaation ja opiskelun halun herättämiseksi. Kaikilla ei myöskään ole tietämystä siitä, että mitä opiskeleminen tai kouluttautuminen omassa elämässä hyödyttäisi ja missä ja miten opintojen piiriin pääsisi. Lisäksi taustalla voi olla oppimisvaikeuksia, terveysongelmia tai muita haasteita.

Orientoivien opintojen avulla kynnyksellä aloittaa tai suorittaa tutkintokoulutus madaltuisi niillä henkilöillä, joilla on taustalla esimerkiksi heikommat valmiudet, oppimisvaikeuksia, kielteisiä kokemuksia tai odotuksia koulutuksesta. Niissä vahvistettaisiin henkilön tarpeen mukaan luku-, kieli- ja vuorovaikutustaitoja, tai numeerisia ja digitaatioita sekä tehdä koulutustarjontaa tutuksi ja helpommin lähestyttäväksi. Oppimisvalmiuksia tukevia ja perustaitoja vahvistavia opintoja tarjottaisiin nykyistä enemmän myös tutkintokoulutuksen ohessa ja niiden tukena tarjottaisiin opiskeluhoitoja palveluita sekä muita tukipalveluita.

- **Ammatillisessa tutkintokoulutuksessa parannetaan mahdollisuuksia tarjota opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja (OPVA) ja toteutetaan myös aikuisille soveltuvaa valmentavaa koulutusta.** Parannetaan mahdollisuuksia tarjota OPVA-opintoja tutkintokoulutuksen yhteydessä integroidusti, erityisesti heikompien perustaitojen varassa oleville aikuisille kannustamalla osa-aikaisen toteutuksen malleja muun muassa rahoituksen keinoin. Integroinnilla ammatillisiin opintoihin lisätään motivaatiota ja kykyä suoriutua tutkintokoulutuksesta. Lisäksi tarjotaan ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta kohdennetuille ryhmille (1.8.2022 alkaen tutkintoon johtavaa koulutusta TUVAa). VALMA ja TUVA on ensisijaisesti tarkoitettu perusopetuksen päättäneille nivelvaiheen koulutukseksi, mutta niitä voidaan hyödyntää myös esimerkiksi ilman perusasteen jälkeistä olevien aikuisten tutkintokoulutukseen ohjaamisessa. Jotta osallistuminen valmentavaa koulutukseen olisi kohderyhmälle motivoivaa, tulisi se olla kohderyhmän tarpeisiin kohdennettua.
- **Tarjotaan korkeakoulujen valmentavia opintoja myös yliopistoissa ja lisätään korkeakouluissa opintojen aikaista tukea.** Ammattikorkeakouluissa on tällä hetkellä tarjolla maahanmuuttajille tarkoitettua korkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta, jossa opiskellaan suomen kieltä ja parannetaan mahdollisuuksia päästä suorittamaan suomalainen korkeakoulututkinto, edetä

korkeakouluopinnoissa ja työllistyä Suomessa opintojen päätyttyä. Ammattikorkeakouluissa toteutetuissa opinnoista on saatu hyviä kokemuksia opiskelijoiden osaamisen kehittymisestä niin kielitaidon kuin yleistenkin opiskelutaitojen osalta, korkeakoulujen pedagogisen osaamisen kasvamisesta sekä laajemmin yhdenvertaisuuden, hyvinvoinnin ja osallisuuden lisääntymisestä⁷. Lisäksi vahvistetaan opintojen aikaista tukea opintojen edistymisen tukemiseksi.

- **Lisätään vapaan sivistystyön oppilaitosten kehittämien perustaitoja vahvistavien ja matalan kynnyksen koulutusten tarjontaa.** Vapaassa sivistystyössä on kehitetty esimerkiksi matalan kynnyksen opintoja, jotka tukevat tietyille aloille hakeutumista ja osaamisen hankkimista. Niistä voi edetä suoraan työelämään tai vaihtoehtoisesti muuhun koulutukseen, kuten ammatilliseen koulutukseen tai korkeakouluun. Koulutuksissa keskitytään soveltuvaan pedagogiikkaan ja opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaamiseen ja tukemiseen. Vapaan sivistystyön perustaitoja vahvistavia koulutuksia olisi mahdollista hyödyntää nykyistä enemmän myös ammatillisen opiskelun tukena.
- **Korkeakoulujen avoimet opinnot ja muu koulutustarjonta saavutettavammaksi aliedustetuille ryhmille.** Korkeakoulujen koulutustarjonnan saavutettavuutta voitaisiin lisätä määrittämällä yhtenäiset käytännöt avoimien opintojen maksujen perimättä jättämiselle korkeakoulujen yhteistyönä. Avoimissa opinnoissa vahvistetaan opiskelijoiden valmiuksia opiskella korkeakouluissa avaamalla korkeakoulujen työskentelymuotoja ja ohjaamalla opiskelijoita oppimaan opiskelemaan itsenäisesti siten kuin korkeakouluissa usein on odotuksena. Laajemmin korkeakoulujen saavutettavuutta lisätään hallitusohjelman mukaisesti laatimalla korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma ja toteuttamalla siinä määriteltävät toimenpiteet.

Yhteisten tutkinnon osien suorittamisen helpottaminen ammatillisissa perustutkinnoissa. Yhtenä esteenä aikuisopiskelijoiden koko tutkinnon suorittamiselle on yhteisten tutkinnon osien suorittaminen. Vaikka henkilö voi halutessaan suorittaa vain ammatilliset tutkinnon osat, koko tutkinnon suorittaminen on työllistymisen kannalta erittäin olennaista varsinkin tietyillä aloilla (kuten sote- ja logistiikka-alalla). Yhteisten tutkinnon osien suorittamista voitaisiin helpottaa kehittämällä yhteisten tutkinnon osien toteuttamismalleja, joissa tuetaan aikuisten perustaitojen kehittymistä, integroidaan ne ammatilliseen opetukseen ja lisäksi tarkastellaan yhteisten tutkinnon osien osaamisvaatimuksia ja osaamisen tunnistamisen käytäntöjä. Tähän liittyen ollaan juuri käynnistämässä kehittämistoimia osana Oikeus osata-ohjelmaa. Vaihtoehtoisesti voitaisiin luopua yhteisten tutkinnon osien pakollisuudesta aikuisilla. Samalla pitäisi varmistua siitä, että yhteiset tutkinnon osat olisi mahdollista käydä suorittamassa myöhemmin

Tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien tunnistaminen. Osaamisen kehittyminen tulisi saada nykyistä paremmin näkyväksi opiskelemisen kannustavuuden lisäämiseksi. Osaamispisteiden kertymisestä olisi hyötyä niin työtä hakiessa kuin aktiivisuuden osoittamisessa eri viranomaisille. Jo tällä hetkellä muun ammatillisen koulutuksen tai tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista koostuvat suoritukset viedään valtakunnalliseen Koski-tietovarantoon. Lisäksi Koski-tietovarantoa kehitetään parhaillaan siten, että myös vapaassa sivistystyössä suoritettu koulutus, joka täyttää tietyt reunaehdot koulutuksen osaamisperusteisesta kuvaamisesta ja laajuuden määrittämisestä voidaan viedä Koski-tietovarantoon. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja vapaan sivistystyön toimijoiden tulisi hyödyntää täysmääräisesti Kosken antamia mahdollisuuksia osaamisen näkyväksi saattamiseksi ja tarjota mahdollisuuksia kertyneen osaamisen osoittamiseen.

⁷ Stenberg ja Hirard (2019) ” Vaikuttava matka – tuloksena uutta osaamista ja kansallisia suosituksia”, Korkeakouluvalmiuksia maahanmuuttajille – hyvät käytänteet ja suositukset valmentavaan koulutukseen, s. 114-135. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/265054/2019_TAITO_41_korkeakouluvalmiuksia_maahanmuuttajill_e.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Aliedustettujen ryhmien huomiointi rahoituksessa. Ammatillisen koulutuksen rahoituksessa painotetaan nykyistä enemmän vailla saman tasoista tutkintoa olevien opiskelijoiden tutkintoja, mutta tutkintojen perusteella määräytyy selvästi pienempi osa suoritusrahoituksesta kuin tutkinnon osien perusteella saatavassa rahoituksessa, jossa ei huomioida pohjakoulutusta. Pohjakoulutus voitaisiin huomioida nykyistä paremmin muuttamalla kertoimien suhdetta nykyisestä tai huomioimalla pohjakoulutus myös tutkinnon osien perusteella muodostuvassa rahoituksessa. Ammatillisen koulutuksen rahoituksessa voitaisiin ottaa käyttöön myös uusia kertoimia, esimerkiksi vieraskielisyys, suomen/ruotsin kielitaidon taso, heikommat valmiudet (esim. päättötodistuksen arvosanojen keskiarvon) tai tulokehitys. Ehdotukset vaativat kuitenkin rahoitusjärjestelmän kokonaistarkastelua, sillä lisäkertoimien lisääminen monimutkaistaa rahoitusjärjestelmää ja tekee siitä vaikeammin tulkittavan ja ennakoitavan ja sitä kautta vähemmän ohjaavan.

Lisätään kielitietoista opetusta vieraskielisten opetuksessa. Yksi merkittävä osaamisen kehittämisessä aliedustettu ryhmä on maahanmuuttajat ja vieraskieliset. Ongelmaan voidaan vastata lisäämällä kielitietoista opetusta, jossa kielen keskeinen merkitys oppimisessa, opetuksessa, arvioinnissa ja kaikessa toiminnassa tunnustetaan.

Yhteishankintakoulutuksen mahdollisuuksia hyödynnetään vahvemmin aliedustettujen ryhmien koulutuksen tavoittamisessa ja osaamisen kehittämisessä. Kannustetaan työnantajia kouluttamaan myös heikompien perustaitojen ja koulutuksen varassa olevia työntekijöitä kehittämällä oma yhteishankintatuote tätä tarkoitusta varten tai tarjoamalla kielikoulutusta heikomman suomen tai ruotsin kielitaidon omaaville. Lisätään yhteishankintakoulutuksen toteutusta pk-yrityksille.

TE-hallinnon ja ELYjen palvelujen hyödyntäminen nykyistä paremmin työttömänä olevien ja koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osallistumis- ja osaamistason nostamiseksi. Huomioidaan aliedustettujen ryhmien tarpeet tutkintoon johtamattoman työvoimakoulutuksen hankinnassa (ks. edellä räätälöityjen osaamispalvelujen tarjonta), tarjotaan riittävästi ohjaus- ja tukipalveluita ja integroidaan sosiaali- ja terveyspalvelut nykyistä paremmin. Lisätään palkkatuen kohdentamista aliedustetuille ryhmille nykyistä paremmin osana muuta palkkatuen kehittämistoimintaa.

Huomioidaan aliedustetut ryhmät ELO-foorumissa. Kehitetään monialaista ja asiakaslähtöistä ohjausta palvelumuotoilun ja yhtenäisten käytäntöjen avulla.

Lisätään aliedustettujen ryhmien osaamiseen liittyvää tutkimusta ja asiantuntemusta ja luodaan aihepiiriin liittyviä moniammatillisia osaamiskeskittymiä tavoitteena lisätä eri organisaatioiden osaamista ja tietämystä aliedustetuista ryhmistä. Levitetään ja syvennetään eri hankkeissa kertynyttä osaamista laajemmin ja viedään hyvät käytänteet osaksi organisaatioiden pysyvää toimintaa. Osaamiskeskittymissä tulisi olla mukana oppilaitoksia, korkeakouluja, ohjaavia toimijoita, sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajia, kolmannen sektorin toimijoita ja muita tahoja.

Nykyisiä julkisia koulutus- ja ohjauspalveluja parannetaan tukemaan aliedustettujen ryhmien osallistumista kehittämällä koulutustarjontaa helpommin lähestyttäväksi, joustavammaksi ja eri kohderyhmien tarpeet huomioon ottavaksi sekä vahvistamalla ohjauksen laatua ja moniammatillista yhteistyötä.

3. Työelämä ja työpaikat ovat aktiivisesti mukana aliedustettujen ryhmien tavoittamisessa ja osaamisen kehittämisessä

Aliedustettujen ryhmien tavoittaminen sekä osaamisen kehittämiseen kannustaminen ja ohjaaminen työpaikoilla. Henkilöiden tunnistamisessa ja tavoittamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi yrityksissä

tehtäviä osaamiskartoituksia, joissa tunnistetaan osaamistarpeet ja ohjata henkilöt kehittämään osaamistaan tarpeiden mukaisesti. Osaamiskartoituksia voidaan tehdä yrityksen sisäisenä toimintana esimerkiksi osana strategiaprosessia, laajempia kehittämisohjelmaa tai yksilökohtaisesti osana johtamista ja ura- ja kehityssuunnitelmien tekoa. Työpaikoilla tehtävien osaamiskartoitusten toteutuksessa, ja osaamistarpeiden tunnistamisessa tai ylipäättään osaamisen kehittämistarpeiden tueksi saatavilla olevien palvelujen tulisi olla saavutettavissa yhdestä paikasta. Näin työpaikat voiva hyödyntää jo eri organisaatioissa olemassa olevaa osaamista (esim. muiden yritysten ja työpaikkojen, oppilaitosten, korkeakoulujen, TE-toimistojen, yksityisten palvelun tuottajien ja ohjaavien tahojen osaaminen). Koulutukseen ohjaamista ja kannustamista voidaan myös lisätä esimerkiksi kouluttamalla henkilöstön edustajia, jotka markkinoivat koulutuksen hyötyjä, tukevat opinnoissa, järjestävät oppimismahdollisuuksia ja edistävät työpaikan ja osaamisen kehittämisen tarjoajien sekä ohjaavien tahojen yhteistyötä. Mallia voitaisiin ottaa esimerkiksi Iso-Britannia Unionlearnista.

Osaamisen kehittämisen integrointi työhön. Työhön ja ammattiin kytkeytyvä käytännönläheinen ja työn ohessa tai sen lomassa tehtävä koulutus madaltavat kynnyksiä kehittää osaamista. Oppilaitokset ja muut voivat tukea työpaikalla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä nykyistä paremmin esimerkiksi tarjoamalla niiden ohessa perus- ja digitaitoja vahvistavia koulutuksia tai tunnistamalla työpaikoilla kertyvää osaamista. Lisäksi oppilaitoksissa ja korkeakouluissa tapahtuva koulutus on aliedustettujen ryhmien näkökulmasta houkuttelevampaa ja hyödyllisempää, jos sitä kautta saa suoran yhteyden työelämäään. Näin koulutuksen hyödyt työllistymiseen ja työelämässä etenemiseen tulevat selkeämmin näkyviin. Tätä varten työntajien tulee olla nykyistä vahvemmin mukana osaamisen kehittämispalvelujen suunnittelussa, kehittämisessä ja toteutuksessa. Toteutus voi tapahtua lisäämällä yhteistyötä esimerkiksi jatkuvan oppimisen palveluorganisaation ja osaamisverkostojen kautta. Osallistuminen verkostoihin, osaamispalvelujen suunnitteluun, kehittämiseen ja toteutukseen tulee olla työnantajille helppoa ja joustavaa, jotta siihen voi osallistua matalalla kynnyksellä käytettävissä olevien resurssien mukaan. Olennaista on myös lisätä ja parantaa tiedon kulkua työnantajien ja työntekijöiden sekä osaamisen kehittämispalveluita tarjoavien toimijoiden välillä ja tarjota koottua tietoa yhdestä paikasta (esim. osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista, hyödyistä ja toteutustavoista).

Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstön ja yrittäjien tavoittamiseksi ja osaamistason nostamiseksi käynnistetään yritys- ja yhteisöväestön osaamisverkostojen kokeiluja. Verkostojen tavoitteena on vahvistaa osaamisen kehittämisen ja johtamisen kulttuuria yrityksissä, edistää osaamisen jakamista yritysten välillä, parantaa kykyä koordinoita osaamiskosysteemejä sekä kehittää oppimispalveluiden yhteishankintakäytäntöjä. Kokeiluista saatavia kokemuksia voidaan hyödyntää ja viedä osaksi pysyvää toimintaa esim. jatkuvan oppimisen palveluorganisaation kautta.

Aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittäminen työpaikoilla. Työlainsäädännössä osaamisen kehittäminen on nykyisin huomioitu esimerkiksi antamalla irtisanotuille työntekijöille oikeus osallistua koulutukseen työllistymisvapaalla, edellyttämällä työnantajia järjestämään työntekijöille uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, edellyttämällä yli 20 hengen työnantajia laatimaan vuosittain laadittavaa henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita sekä suunnittelemaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotuille työntekijöille tarjottavat työllistymistä edistäviä toimet. Lisäksi useissa työehtosopimuksissa on sovittu, että työhön liittyvä koulutus lasketaan työaikaan tai siitä maksetaan ansionmenetystä vastaava osuus ja lisäksi työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamat suorat kustannukset työntekijälle. *Onko muuta tehtävissä, proaktiivisempi jatkuvan oppimisen tukeminen työssä olevan henkilöstön osalta?*

Iso osa työuran aikaisesta oppimisesta tapahtuu yrityksissä ja työpaikoilla ja työpaikoilla on merkittävä rooli koulutuksessa aliedustettujen ryhmien tavoittamisessa. Työpaikat ovat aktiivisesti mukana aliedustettujen ryhmien osallistumis- ja osaamistason nostamisessa

esimerkiksi osaamiskartoitusten, osaamisen kehittämisen integroimisella työhön sekä osaamisverkostojen kokeilujen käynnistämisen kautta.

4. Etuudet tukevat aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämistä

Osana ohjausta ja koulutuksen suunnittelua selvitetään opintojen ajaksi parhaiten sopiva etuus tai muu toimeentulo. Jatkuvassa oppimisessa on aliedustettuna mm. matalapalkkaisissa tehtävissä työskenteleviä henkilöitä, työttömiä ja pienituloisia. Opintojen aikainen toimeentulo tulisi kartoittaa aina osana ohjaus- ja koulutuspalveluja. Opiskelijalle selvitetään hänelle parhaiten sopivat opintojen aikaiset toimeentulon muodot, mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työn ohessa (mm. oppisopimuskoulutus) tai opintojen vaikutus hänen nykyisiin etuuksiin. Toteutus voidaan tehdä kokoamalla tiedot käytössä olevista etuuksista yhteiselle digialustalle, lisäämällä ohjaavien tahojen tietämystä eri vaihtoehtoista ja kehittämällä laskureita etuuksien arvioimiseksi. Mallia voidaan ottaa esimerkiksi Verohallinnon laskureista tai esitäytetystä veroilmoituksesta. Palvelu tulisi toteuttaa kaikkien etuuksia antavien toimijoiden yhteistyönä tai jatkuvan oppimisen palveluorganisaation toimesta, joka tarjoaisi sen yksilöiden, työnantajien, osaamisen kehittämispalveluita tarjoavien toimijoiden ja muiden toimijoiden käyttöön.

Mahdollisuudet osaamisen kehittäminen työttömänä nykyistä laajemmin. Tällä hetkellä työttömän työnhakijan on mahdollista kehittää osaamistaan työttömyysetuutta saadessaan tietyin edellytyksin. Työttömyysetuudella voi opiskella ilman työvoimaviranomaisen tarkoituksenmukaisuusharkintaa sivutoimisesti tai päätoimisesti alle kuusi kuukautta. Koko koulutuksen kokonaisuus on kuitenkin ilmoitettava kerralla ja työvoimaviranomainen arvioi opintojen sivutoimisuuden ja voi pyytää lyhytkestoisista opinnoista selvityksen. Lisäksi sivutoimisesti ja/tai lyhytkestoisia opintoja opiskelevalla säilyy yhä työttömän työnhakijan velvoitteet, kuten velvollisuus hakea- ja ottaa vastaan kokoaikatyötä. Nykyistä toimintamallia tulisi muuttaa niin, että henkilöllä on todellinen mahdollisuus opiskella kuusi kuukautta, vaikka hän olisi aluksi hyväksyttänyt vain lyhyemmän koulutuksen. Esimerkiksi valmistavien ja motivointikurssien käymisen jälkeen tulee olla mahdollisuus jatkaa syventämään osaamista kuuden kuukauden puitteissa, vaikka siitä ei olisi koulutuksen alussa ilmoittanut. Koulutukseen osallistumisen esteiden madaltamiseksi tarkoituksenmukaisuusharkintaa voidaan myös vähentää tai poistaa aliedustetuilta ryhmiltä (esim. ilman ammatillisesti suuntautunutta tutkintoa olevat työnhakijat). Vaikka nykyisinkin kyseisille ryhmille sallittaisiin opiskelu harkinnan perusteella, voi hakuprosessi ja pelko etuuksien viivästyisestä tai menettämisestä hidastaa koulutuksen aloittamista tai nostaa kynnyksen liian korkeaksi. Harkinnan poistaminen voi johtaa työmarkkinoiden kohtaannon näkökulmasta epätarkoituksenmukaiseen koulutukseen osallistumiseen. Toisaalta se voi olla parempi vaihtoehto toimeentulomuuden sijaan. Jos harkintaa poistetaan, tulee huomioida suhde opintotukeen esimerkiksi työnhaun velvoitteilla (työttömyysturvan epätarkoituksenmukainen käyttö opintotukena). Tarkoituksenmukaisuusharkinnan poistamisen vaikutuksia voitaisiin arvioida kokeilujen kautta.

Toimeentulo varmistetaan orientoivien, motivoivien, valmentavien ja perustaitoja vahvistavien opintojen aikana, joista ei kerry osaamis- tai opintopisteitä. Ammatillisen koulutuksen opiskeluvaihtoehtoja tukevista opinnoista ei kerry osaamispisteitä ja niiden suorittaminen voi pidentää opintoaikaa. Päätoimiseen opiskeluun saatavien etuuksien saamisen edellytyksenä on, että opinnot etenevät riittävästi. Kaikkien etuuksien ehtoja tulisi muuttaa niin, että ne tunnistaisivat nykyistä paremmin myös opintoja edeltävät tai niiden ohessa toteutettavat jaksot, joista ei kerry osaamis- tai opintopisteitä, mutta jotka tukevat perustaitojen ja muiden valmiuksien vahvistumista.

Aliedustettujen ryhmien huomiointi sosiaaliturvakomitean työssä. Opintojen aikaisten etuuksien yhdistäminen tai nykyistä parempi yhteensovittaminen voivat helpottaa aliedustettujen ryhmien osallistumista koulutukseen, jos järjestelmä olisi nykyistä ymmärrettävämpi, eikä osaamisen kehittäminen vaikuttaisi etuuksien saamiseen heikentävästi ja opintojen aikainen toimeentulo olisi aina turvattu. Toisaalta

nykyisiin etuuksiin liittyvät ehdot opintojen edistymisestä ja aktiivisuudesta myös ohjaavat aliedustettuja ryhmiä kehittämään osaamistaan ja suorittamaan opinnot loppuun, mikä tulee ottaa huomioon sosiaaliturvaa uudistettaessa.

Osaamisen kehittämisen aikainen toimeentulo varmistetaan, jotta aliedustetuilla ryhmillä on aina mahdollisuus osallistua koulutukseen. Toimeentulo huomioidaan nykyistä paremmin osana ohjausta ja koulutuksen suunnittelua. Etuusjärjestelmää joustavoitetaan laajentamalla mahdollisuuksia kehittää osaamista työttömänä ja varmistamalla toimeentulo räätälöidyissä koulutuksissa. Pitkällä aikavälillä vaikutetaan kiinnittämällä huomiota aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin sosiaaliturvakomitean työssä.

5. Markkinoidaan osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja hyötyjä aliedustetuille ryhmille

Markkinointikampanjat koulutuksen hyötyjen ja osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen mahdollisuuksien esiintuomiseksi. Tiedon puute ja tietämättömyys osaamisen kehittämisen hyödyistä ja vaihtoehtoisista osaamisen hankkimistavoista vaikuttaa halukkuuteen osallistua koulutukseen. Väärät mielikuvat, negatiivinen asenne koulutukseen sekä lähipiirin asenteet ja osaamistaso saattavat heikentää osallistumismotivaatiota. Asenteiden muuttamiseksi tarvitaan markkinointia ja viestintää, joka tuo esiin osaamisen kehittämisen hyödyt konkreettisesti ja viestii jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista myös työtä tehden. Markkinointia tulisi kohdentaa myös eri organisaatioihin, jotka hyötyvät osaamistason noususta ja vaikutuksista työssäjaksamiseen. Kampanjaan voisi osallistua esimerkiksi ammattiliitot, työnantajat, oppilaitokset, korkeakoulut, eläkelaitokset, järjestöt, ministeriöt ja muut viranomaiset.

Käynnistetään viestintätoimia, joilla tuodaan esiin jatkuvan oppimisen hyödyt konkreettisesti ja luodaan positiivista kuvaa jatkuvasta oppimisesta. Hyödynnetään markkinoinnissa eri kanavia ja toimijoita.