



22.2.2023

# Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen sidosryhmäselvitys

# Sisältö

1. Sidosryhmäselvityksen toteutus
2. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen valmisteluprosessi ja sisältö
3. Uudistuksen toteutus
4. Uudistuksen lisäarvo ja johtopäätökset
5. Suositukset tulevaan

FCG.

# Selvityksen toteutus

# Selvityksen toteutus

- Selvityksen tavoitteena oli arvioida uudistuksen valmisteluprosessia ja siihen kohdistuneiden odotusten toteutumista, uudistuksen linjausten ja niiden pohjalta käynnistettyjen toimien relevanttiutta sekä antaa kehittämisehdotuksia jatkotoimiksi saatujen vastausten pohjalta.
- Valmisteluun on osallistunut sidosryhmiä työmarkkinoiden keskusjärjestöistä, koulutuksen järjestäjistä, korkeakouluista, Opetushallituksesta, ELY-keskuksista ja TE-toimistoista sekä muista keskeisistä järjestöistä ja ministeriöistä.
- Selvityksessä toteutettiin uudistuksen valmisteluun osallistuneille sidosryhmille ja asiantuntijoille (parlamentaarinen ryhmä, sihteeristö ja seurantaryhmä, tukiryhmä ja Jotpan neuvosto) haastatteluja joulukuun 2022 – helmikuun 2023 aikana. Lisäksi selvityksessä toteutettiin www-kysely uudistuksen seurantaryhmän jäsenille sekä uudistuksen parissa toimiville tutkijoille.
- Haastatteluja toteutettiin yhteensä 23 kpl ja kyselyyn vastasi yhteensä 12 seurantaryhmän jäsentä.
- Oheinen yhteenveto perustuu haastatteluilla ja kyselyllä koottuun aineistoon.

# Selvityksessä haastatellut asiantuntijat

- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetusministeri Li Andersson
- Vihreä Liitto, Kansanedustaja, Hopsu, Inka
- Suomen Keskusta, Kansanedustaja, Kinnunen Mikko
- Opetus- ja kulttuuriministeriö Tiede- ja kulttuuriministeri Kurvinen Antti
- Suomen ruotsalainen kansanpuolue, Kansanedustaja Ollikainen Mikko
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Kansliapäällikkö Lehikoinen Anita
- Valtiovarainministeriö, Valtiosihteeri kansliapäällikkönä Majanen Juha
- Opetushallitus, Opetusneuvos Savioja Hannele
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetusneuvos Bosquet Päivi
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetusneuvos Bussman Annika
- Työ- ja elinkeinoministeriö, Työmarkkinaneuvos Felt Teija
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Neuvotteleva virkamies Heinonen Ville
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetusneuvos Mäkeläinen Ulla
- Työ- ja elinkeinoministeriö, Erityisasiantuntija Nieminen Minna
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetusneuvos Savolainen Janne
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Erityisasiantuntija Ikkela Saara
- Elinkeinoelämän Keskusliitto ry, Johtaja Heikinheimo Riikka
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Laakkonen Mikko
- Suomen Yrittäjät, Koulutusasioiden asiantuntija, Vartiainen Marja
- Työ- ja elinkeinoministeriö, alivaltiosihteeri Pylkkänen Elina
- Kirkkohallitus/Kirkon työmarkkinalaitos, Työmarkkinajohtaja Von Boehm Timo
- OAJ ry/Akava ry, erityisasiantuntija Kurvonen Lauri
- JOTPA, projektipäällikkö Milma Arola
- OPH, erityisasiantuntija Jukka Vepsäläinen

FCG.

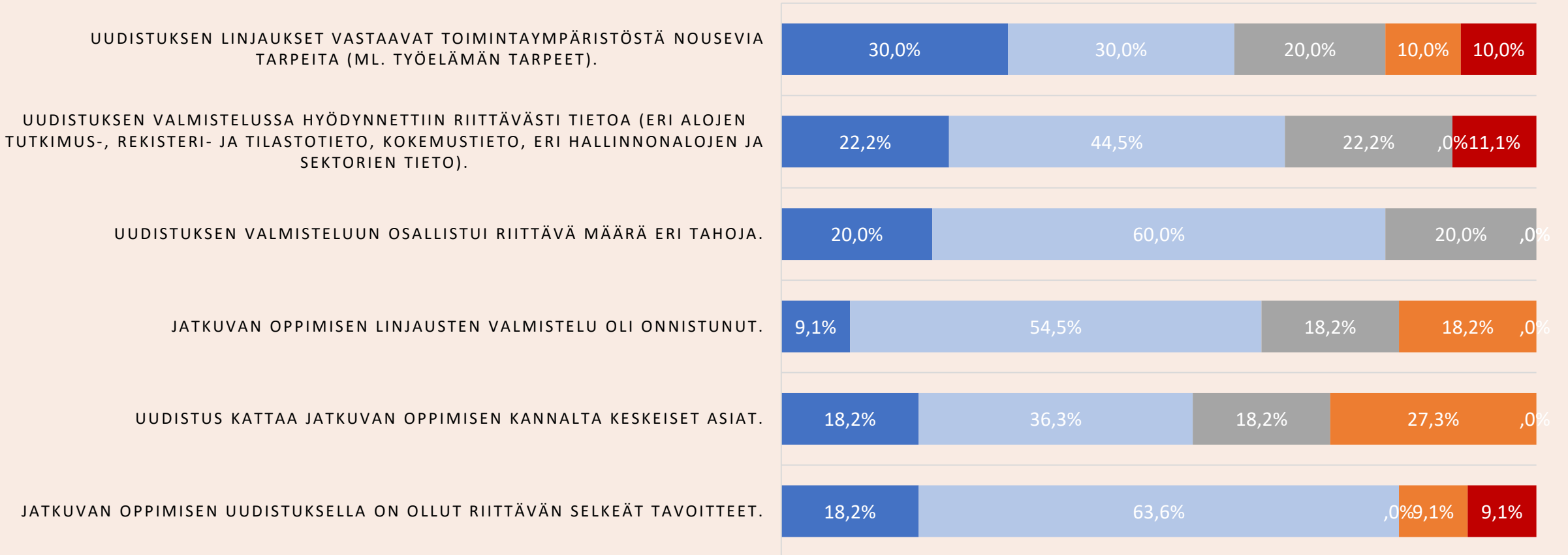
Uudistuksen  
valmisteluprosessi  
ja sisältö

# Nostetta, taustaselvityksiä ja laajaa osallistumista

- OECD:n arviointi ja Sitran osaamisen aika –kokonaisuus muodostivat vahvan tiedollisen pohjan uudistuksen valmistelulle. Vahva taustatyö pohjusti asemaa hallitusohjelmassa, helpotti valmistelua ja antoi sille vahvan mandaatin.  
*”Nojattiin OECD:n raporttiin, jota laajempaan ja kattavampaan on vaikea löytää.”*
- Tilastoja, rekistereitä ja tutkimustietoa on kerätty, tilattu ja hyödynnetty paljon, erityisesti VN TEAS-selvityksiä.  
*”Ei tule mieleen, että mitä tietoa puuttuisi.”*
- Valmisteluvaiheen osallistumiseen oltiin lähes poikkeuksetta tyytyväisiä: Perusteellinen, laajasti osallistava ja hyvin paljon keskusteltu. Toisaalta etäämmät sidosryhmät kokivat, että heitä kuullaan, muttei välttämättä kuunnella.  
*”Sidosryhmät tuoneet hyvin konkreettisin kommentein puutteita, keskustelu ollut aktiivista.”*  
*”OKMn kanssa ei pysty luottamaan siihen, että tulee kuulluksi. OKM on hyvin osallistava, se toistuu aina, että kaiken maailman ryhmät on kuultavana mutta todellisuudessa eivät kuuntele”*
- Kokonaisuus on vaatinut erittäin paljon viestintää, vuorovaikutusta ja johtamista. Tätä monet kiittelevät ja näkevät tehdyn hyvin.  
*”Hyvin erilaisilla tavoitteilla ja odotuksilla eri toimijat tulivat yhteiseen pöytään”*

## UUDISTUKSEN VALMISTELU (n=9-11)

■ Täysin samaa mieltä   ■ Melko samaa mieltä   ■ Ei samaa eikä eri mieltä   ■ Melko eri mieltä   ■ Täysin eri mieltä





# Uudistus synnytti tunnetulle ongelmakimpulle yhteisen kehyksen

- Uudistuksen ytimenä ovat laajasti tunnistetut, hyväksytyt ja tärkeänä pidetyt yhteiskunnalliset ongelmat, jotka on tunnettu jo pitkään: työvoimapula, kohtaanto-ongelma, heikko liikkuvuus, korkeakoulutusta vaativien tehtävien voimakas lisääntyminen, koulutuksen kasautuminen, aliedustetut ryhmät, tutkintopainotteisuus, osaamisen ennakointi

*”On turhautumiseen asti tiedetty”*

- Yhteinen huoli on tuottanut halun edetä, mutta nyt sille luotiin kokoava käsite
- Jatkuvan oppimisen idean laajaa omaksumista pidettiin yhtenä uudistuksen keskeisenä vaikutuksena. Tässä on myös onnistuttu: käsitteen nähdään lyöneen läpi ja saaneen asemaa

*”Isoin tarve oli antaa jatkuvalla oppimiselle hahmo, että mistä puhutaan.  
Siinä se[uudistus] varmaan onnistuikin.”*

# Laaja-alaisuuden hinta on sirpaleisuus ja abstraktius, mikä on myös riski jatkon kannalta

- Tavoitteet ovat hyvin yleisiä, mutta sille nähdään selkeät syyt: suuret tavoitteet, isot asiakokonaisuudet, parlamentaarinen toimintatapa ja se, että itse aiheet ovat hyvin monimutkaisia.
- Samalla toimet pirstaloituvat ja hämärtyvät helposti, ja huomio kiinnittyy yksityiskohtiin.  
*”Jos et työkseesi lapioi tätä uudistusta, aika pian kärryiltä putoaa.”*
- Toimeenpano lähtee moneen suuntaan rinnakkain ja asiat etenevät eritahtisesti. Ulkopuolelle selkeimmin näkyvät konkreettiset muutokset, mikä antaa herkästi väärän kuvan kokonaisuudesta.  
*”Koulutuksen järjestäjiltä tulee viestiä, että mitä tää on ja mitä käytännössä tapahtuu.”*  
*”Se mitä tämä tuo erityistä, on vaikea hahmottaa.  
Työnantajat ovat olleet kriittisiä sen suhteen, että onko tässä järkeä.”*
- Laajalle yleisölle uudistuksen laaja sisältö välttämättä välity eikä jatkuvan oppimisen koeta näkyvän julkisuudessa yhtä paljon kuin muut koulutuksen teemat.

# Laaja kokonaisuus kattaa paljon, mutta kaikki teemat eivät paistattele valokeilassa

- Painotukset ammatilliseen koulutukseen ja aliedustettuihin ryhmiin nähtiin selkeinä ja tärkeinä, mutta niiden nähtiin myös valtaavan tilaa muilta kokonaisuuden kannalta tärkeiltä teemoilta.
- Paremmiin toivottiin esille mm.
  - Työttömien osuus jatkuvassa oppimisessa (työttömyysjärjestelmään sitominen)
  - Heikoimmassa asemassa olevien moninaisten tarpeiden huomiointi
  - Korkeakoulutettujen osaamistarpeet, mm. korkeakoulutettujen työssä tapahtuva oppiminen
  - Huippuosaamisen näkökulman koettiin uudistuksessa jääneen osin avoimeksi, vaikka korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian nähtiin tätä paikanneen
  - Laajempi ei-tutkintoon johtava, ei suoraan työmarkkinoihin liittyvä elinikäinen oppiminen (sivistys)

# Mitä jäi uudistuksen ulkopuolelle?

- Koulutuksen ja resurssien vääränlaisen kohdentumisen koettiin jääneen ulkopuolelle, mutta toisaalta sen nähtiin olevan yhteiskunnallisesti paljon laajempi kysymys.
- Järjestelmän aukkoja tunnistetaan eri tasoilta, esim. uusien osaamisalojen opettajien, erityisesti korkeakouluopettajien täydennyskoulutus; korkeakoulutettujen työssä tapahtuva oppiminen  
*”Meillä ei koulutuskenttä riittävästi huomioi sitä, että maailma johon koulutetaan muuttuu.”*
- Uudistusta kritisoitiin myös mekaanisten ratkaisujen hakemisesta sosiaalisiin ongelmiin. Esim. digitalisaatio nähdään riskinä, että muunlaisia palvelutarpeita jää hoitamatta.  
*”Välillä tuntuu, että jatkuvalla oppimisella haetaan ratkaisuja asioihin, jotka ei pelkällä koulutuksella ratkea.”*
- Rahoituksen riittävyys estää uudistusta toteutumatta riittävällä tasolla kaikenlaisten vastaajien näkökulmasta.  
*”Miten asioita saataisiin konkretisoitua, on aina... hidas ja tuskallinen prosessi.”*

# Laaja-alainen kokonaisuus jousti suhteellisen hyvin toimintaympäristön muutoksissa.

- Toimintaympäristö on kauden päättyessä hyvin erilainen kuin liikellelähtövaiheessa.

*”Linjaukset aika yleisellä tasolla muotoiltiin, että ne mahdollistaa monenlaista toimeenpanoa.  
Toimeenpano pystyy elämään ajassa.”*

- Työvoimapalveluiden muutoksen vaikutukset eivät ole vielä selvät: miten roolitus ja työnjako eri toimijoiden välillä tulee näyttämään
- Sote-uudistuksen ei nähty suoraan vaikuttavan, mutta välillisesti otettu huomioon mm. koulutustarpeissa

FCG.

# Uudistuksen toteutus

# Uudistuksen toimeenpano on useiden mielestä käynnistynyt mutta se on vielä keskeneräinen.

- Keskeisimmiksi toimenpiteiksi haastatteluissa tunnistettiin 1) Jotpan perustaminen ja 2) Digitaalisen ympäristön (Jod) kehitystyön käynnistäminen. Molempia toimenpidekokonaisuuksia pidettiin tärkeinä ja toimet vastaavat yhteiskunnallisiin tarpeisiin.
- Jotpan perustamista ja sinne rekrytoitua henkilöstöä pidettiin yleisesti hyvinä toimina. Jotpalta odotetaan erityisesti reagoitukykyä tunnistaa työelämän tarpeet ja kouluttaa aikuisia työelämän nopeammassa murrostilanteissa.
- Jod:ssa nähdään paljon potentiaalia lisätä sekä yksilöiden että työnantajien ymmärrystä jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista (yhteinen alusta) ja sitä kautta aikaansaada jollain aikavälillä myös käyttäytymisen muutoksia.

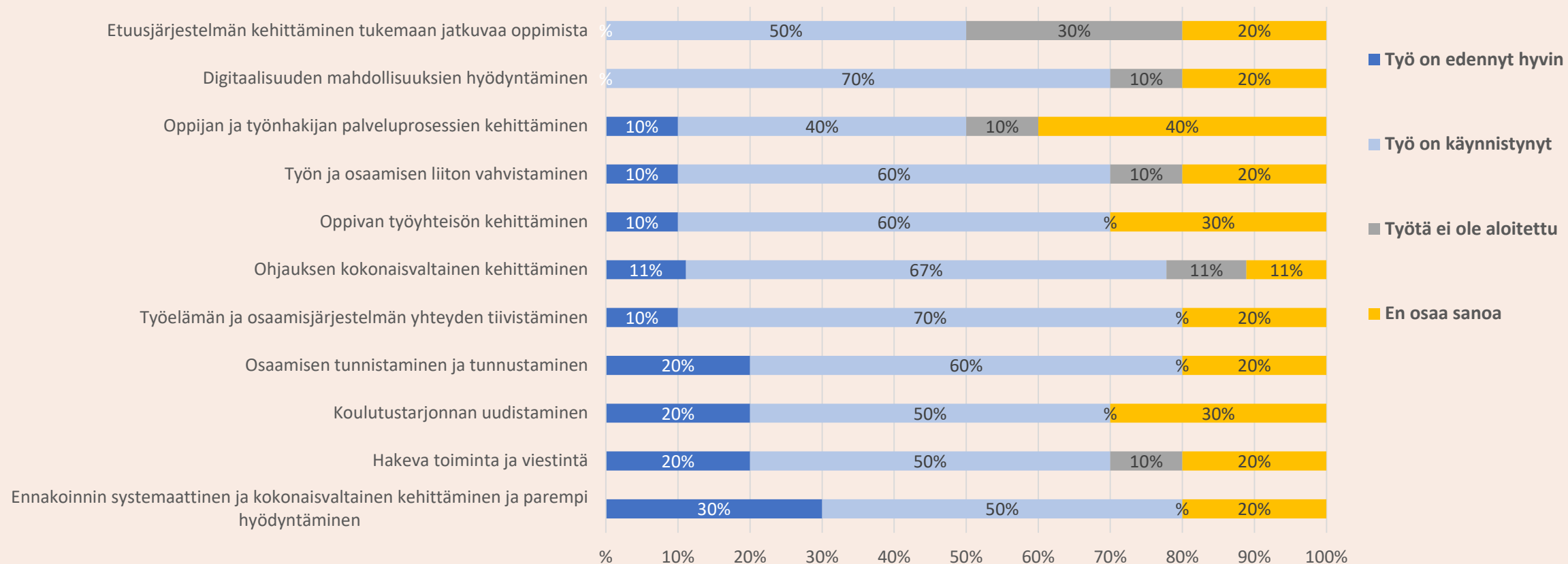
# Useimmassa toimenpidekokonaisuuksissa työ on saatu käyntiin.

- Jotpan tekemä työ on useiden mielestä edennyt kohtuullisen hyvin esimerkiksi ennakointityön vahvistamisessa ja aliedustettujen ryhmien hakevan toiminnassa. Koulutustarjonnan uudistamisessa on otettu ensiaskeleita ja kohdennettuja hankintoja pidettiin hyvinä.
- Uudistuksen toimenpiteiden vaikutuksia ei voida vielä arvioida. Esimerkiksi käynnistyneiden koulutusten osuvuutta ja hankkeiden vaikutuksia on mahdotonta vielä arvioida.
- Varsin yleiseksi uudistuksen haasteeksi tunnistettiin valmisteltavien toimenpiteiden suuri määrä ja siihen liittyen yhteistyörakenteiden ja prosessien hidas muotoutuminen. Jatkossa Jotpan pitäisi onnistua taipumaan työelämästä tuleviin todellisiin tarpeisiin.
- Haasteeksi tunnistetaan rahoituksen jatkuvuus ja pitkäjänteinen kehittäminen. Toimenpiteet ovat olleet pääsääntöisesti oikean suuntaisia, mutta ei vielä riittäviä.



# Arvioita uudistuksen toteutuksen etenemisestä

Kuinka eri toimenpidekokonaisuuksien toteutuksessa on edetty? (N=12)



FCG.

# Arvioita uudistuksen toimenpidekokonaisuuksista

# Jatkuva oppiminen osaksi työelämää

- Työelämän ja osaamispalveluita tarjoajien yhteistyötä on tuettu erityisesti TYÖ2030-ohjelman kautta. Ohjelmassa tehtyä työtä tunnetaan yleisesti melko vähän.
- Työelämän ja osaamisjärjestelmän yhteyden tiivistäminen nähtiin erittäin keskeisenä teemana jatkuvan oppimisen uudistuksen onnistumisessa. Työelämän tarpeen ja koulutusjärjestelmän yhteensovittamiseen ja vastaavuuteen tulee kiinnittää painotetusti huomiota.

*”Jos työelämästä tulee akuutti tarve kouluttautumiseen, niin tulisi varmistaa, että katvealueita ei syntyisi rahoitushaussa.”*
- Yleisenä havaintona nousee esiin, että toistaiseksi uudistus on keskeneräinen sen suhteen, miten työelämän tarvetta pystytään paikkaamaan. Toimenpiteitä ei kaikilta osin pidetty tässä kokonaisuudessa vielä riittävinä.

*”Uudistuksen aikana on tullut palautetta siitä, että työnantajat voisivat olla enemmän mukana enemmänkin. Tätä varten tarvitaan kannustavia rakenteita ja rahoitusta.”*
- Haastatteluissa tunnistettiin, että toimenpidekokonaisuuteen liittyvä osaamisen tunnustamisesta ja tunnistamisesta on laadittu suunnitelmia. Tähän teemaan liittyvä toimeenpano on vielä keskeneräinen ja osin epäselvä.

# Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen

- Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen on sisältänyt toimenpiteitä, joiden toteuttamisesta Jotpa on osaltaan vastannut:
  - Koulutustarjonnan uudistaminen, kohdennettuja hankintoja
  - Kansallisen ennakkoinnin ja tietotuotannon kehittäminen (mm. aliedustetuista ryhmistä). Kehittämistyötä tekevät myös TEM ja OKM.
- Digitaalisen palvelukokonaisuus kuuluu jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmään ja siitä kehittämisvastuussa ovat OKM, TEM, OPH ja KEHA. Digitaalisuuden kehittämisessä nähdään potentiaalia ja jatkuvan oppimisen tarjonta tulisi saada avoimesti nettiin kaikkien saataville alustalle.

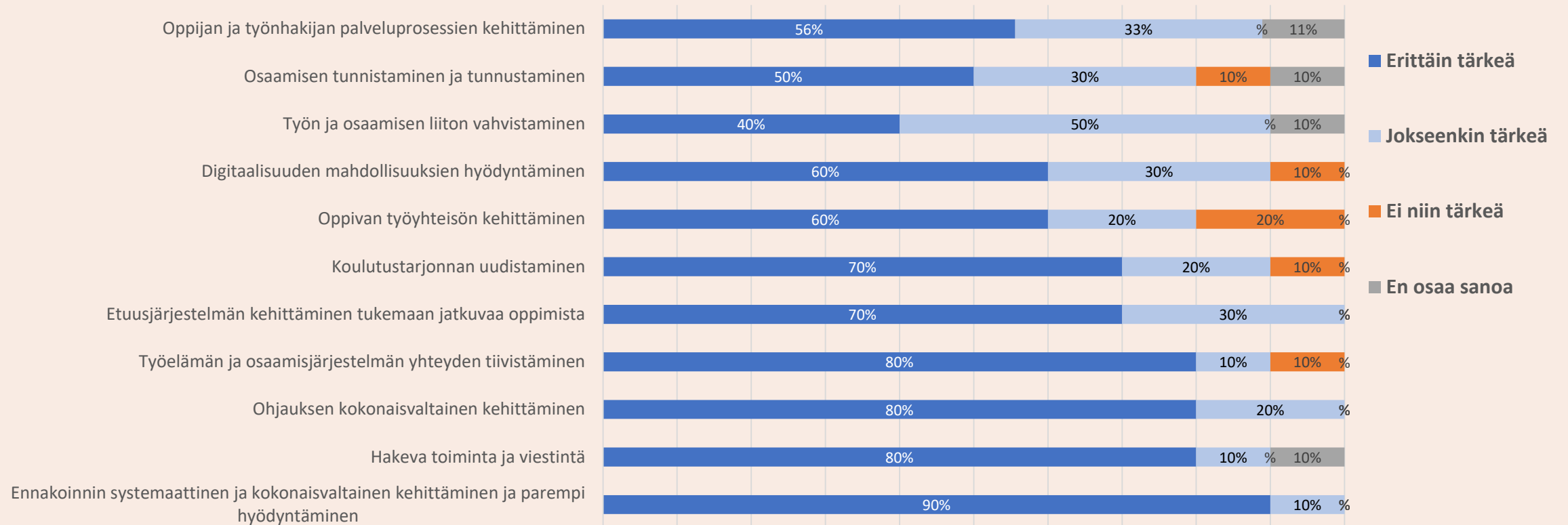
*”Jodissa on hyvät visio mutta se niin iso laiva ja vaikea saada kiinni, että mitä on oikeasti tapahtumassa.”*
- Uudistuksen toimeenpanoa pidetään tässä kokonaisuudessa yleisesti onnistuneena. Erityisesti Jotpan avulla on pystytty luomaan uudenlaista roolia jatkuvan oppimisen kokonaisuuden kehittämiselle ja kehitystyötä tulee jatkaa. Huomioitava, että toimenpidekokonaisuuteen liittyvää kehitystyötä tehdään OKM:n, TEM:n ja OPH:n toimesta. Haastateltavat eivät pystyneet erottelemaan toimenpiteitä, tai niiden vaikutuksia vastuutahojen mukaisesti.
- Jotpan myötä on tehty kohdennettuja hankintoja koulutusten osalta ja nämä ovat haastateltavien mukaan lisänneet osuvuutta, ja nopeaa reagointia. Jotpassa on päästy hyödyntämään erilaisia rahoitusinstrumentteja (RRF) kohdennetusti työelämän tarpeisiin.

# Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen

- Toimenpidekokonaisuuteen liittyvää aliedustettujen ryhmien tavoittamista pidetään yleisesti isona kysymyksenä uudistuksen toteutuksen onnistumisen kannalta.
- Hakevassa toiminnassa on luotu hyviä aihioita ja mm. ohjauspalvelujen kehittäminen on saanut RRF-hankerahoitusta. Edelleen aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittäminen on yksi keskeinen teema, jossa tulee onnistua ja tähän kaivataan panostuksia seuraavalla hallituskaudella. Tehtyjen toimien vaikuttavuudesta haastateltavat esittivät eriäviä näkemyksiä.
- Erityisesti maahanmuuttajien osaamisen kehittäminen tulisi nostaa useiden haastateltavien mielestä keskeiseksi keihäänkärjeksi.  
*”Maahanmuuttajia tarvitaan. Jos ei pystytä kunnolla ottamaan maahanmuuttajia vastaan, ei tulla koskaan onnistumaan jatkuvan oppimisen teemassa.”*
- Toisaalta useammassa haastattelussa tuotiin esiin näkemyksiä, että tämän mittakaavan uudistuksessa ei saisi liikaa keskittyä vain yhden kohderyhmän tavoittamiseen.
- Hakevan toiminnan lisäksi myös etuuspuolella on tehty haastateltavien mukaan muutoksia.

# Arvioita toimenpidekokonaisuuksien tärkeydestä

## Kuinka tärkeinä pidät uudistuksen seuraavia toimenpidekokonaisuuksia? (N=12)



FCG.

# Uudistuksen kehittämistarpeet

# Haasteet ja kehittämistarpeet

- Vaadittavaa pitkäjänteisyyttä ja uskoa strategian jalkauttamiseen heikentää se, että pääosa resursseista on tullut määräaikaisten ohjelmien kautta. Määräaikainen rahoitus haastaa uudistuksen toimeenpanoa ja herättää laajasti huolta.
- Valtakunnallisesti keskeisin haaste on saada aikaa muutos koulutustarjonnassa. Etenkin koulutustarjonnan kohdentuminen tarpeen mukaan ja painopisteen siirtäminen tutkintoon johtavista koulutuksista lyhytkestoisiin räätälöityihin koulutuksiin vaatii pitkäjänteistä työtä.  
*”Suurin ongelma on se, että tutkintokoulutus on ilmaista ja jatkuvan oppimisen yleensä ei.”*
- Jotpan kehitystyö on alkuvaiheessa ja haastatteluissa tunnistettiin seurantamenettelyihin, tiedottamiseen ja viestintään liittyviä kehittämistarpeita.
- Työelämän tarpeiden nähdään olevan kohtuullisen hyvin huomioituna erityisesti uudistuksen tavoitteissa, mutta samalla toimenpiteistä koetaan puuttuvan esim. työnantajia kannustavat rakenteet ja rahoitus sekä työelämässä yleistyvän ei-formaalin oppimisen kytkeminen koulutusjärjestelmään.



# Missä ei ole vielä onnistuttu?

- On vielä paljon isoja kysymyksiä ratkaisematta: mm. digivision alustan lopullinen muoto ovat jääneet uudistuksen päättyessä avoimiksi.
- Useissa vastauksissa tuotiin esiin, että työssä onnistuminen on lopulta yksilöistä ja työnantajista kiinni. Yksilön motivaation, edellytysten ja kannustuksen näkymättömyyttä nostettiin myös esiin. Etuusjärjestelmään toivotaan lisää panostusta, koska yksilöiden elämässä toimeentulo on yleensä taustalla.

*”Aitojen public-private verkostojen aikaansaaminen on erittäin keskeinen asia onnistumisessa.”*

- TKI-toiminnan ja osaamisen kehittämisen kytköstä haluttiin vahvemmaksi sekä yritysten että korkeakoulujen näkökulmasta.

*”Valtiovallan toimivallan rajat on huomioitava, työnantajista viime kädessä kiinni, mahdollistuuko kaikkien osaamisen kehittyminen. Ja toisaalta työntekijöistä itsestään kiinni, miten kehittävät omaa osaamistaan.”*

Haastatteluissa yhtenä haasteena mainittiin se, että parlamentaarisen uudistuksen yhteinen tahtotila ei kanna riittävästi. Haasteet näkyvät esimerkiksi eri hallinnonalojen kannanotoissa, jotka koskevat julkisten varojen käyttöä jatkuvaan oppimiseen.

*”Aito merkittävä jatkuvan oppimisen systeminen muutos edellyttäisi merkittäviä ratkaisuja kolmikantaisissa neuvotteluissa, jotta resurssia voitaisiin aidosti allokoida riittävästi työuran aikaisen osaamisen kehittämiseen.”*

FCG.

# Uudistuksen lisäarvo ja johtopäätökset

# On tartuttu olennaisiin asioihin ja saatu ilmiö agendalle, onnistumisen arviointi liian varhaista

- Kaikki haastateltavat näkivät uudistuksen tarpeellisenä.
- Se, että on otettu tällä laajuudella agendalle ja sidosryhmäyhteistyö on ollut näin laajaa, on nostanut elinikäisen oppimisen teeman näkyvyyttä ja merkitystä ihan eri tasolle.
- ”Jatkuva oppiminen” tai ”elinikäinen oppiminen” ovat tyypillinen ilmiö, jossa vaikka yksi hallinnonala olisikin päävastuullinen, yksikään hallinnonala ei voi välttyä tähän liittyviltä muutoksilta ja työltä. Miltei kaikella kehittämistyöllä on vaikutuksia jatkuvaan oppimiseen. Esimerkkinä vaikkapa vihreään siirtymään liittyvä sosiaalinen oikeudenmukaisuus tai osaamisen huoltovarmuus.
- Kokonaisuudessa toimeenpanon onnistumista on liian aikaista arvioida, koska tulevat konkreettiset toimet ratkaisevat.
- Ne toimet, jotka koetaan konkreettisimmiksi, saavat eniten kiitosta. Jotpa on esimerkki konkreettisesta asiasta, joka edistänyt uudistusta käytännössä ja saanut myös paljon näkyvyyttä. Yhteinen ymmärrys on siitä, että painopistettä tulee siirtää tutkinnoista lyhytkestoiseen koulutukseen.
- Tarpeellisiksi toimiksi on koettu myös digitaalinen palvelukokonaisuus sekä aliedustettujen ryhmien aktivointi (ohjaus, hakeva, koulutustarjonta) sekä osaaamistarpeita koskevan ennakoititiedon kokoaminen helposti käytettävään muotoon.

# Vaikuttavuus edellyttää jatkuvuutta

- On tärkeää huomioida, että toiminnan vaikuttavuuteen ei riitä hankeryppään edistäminen ja niiden toteutus, vaan vaaditaan valtavirtaistamista ja laajaa yhteisymmärrystä. Jatkuvaa kehittämistä ja jatkossa toiminnan painopistettä perusrakenteiden vankistamiseen ja sen vahvistamiseen, että yksittäisillä interventioilla voidaan vaikuttaa samaan maaliin.
- Vaikuttavuus edellyttää asiaan sitoutumista pidemmällä aikajänteellä yli hallituskauden. Huomioiden jo tehty yhteistyö kehittämisessä ja tietojärjestelmissä, muuten hukkaan heitettyä rahaa. Näkökulmaerot olivat kuitenkin suuria, haastateltavan hallinnonalasta, taustaorganisaatiosta ja työtehtävistä riippuen.
- Parlamentaarinen työskentely on ollut hyvä ja tarpeellinen harjoitus ilmiölähtöisestä ministeriöyhteistyöstä, jonka ansiosta on tapahtunut lähentymistä ja yhteistyön syventämistä.
- Uudistus ei olisi ollut mahdollinen ilman EU:n kestävän kasvun ohjelmaa, jatkon rahoitus on haaste.

# Tietoa koulutusmahdollisuuksista tarvitaan - yhtenäinen digitaalinen järjestelmä puoltaa paikkaansa

- Tiedon saanti on tunnustettu tärkeäksi, mistä haet tietoa kouluttautumismahdollisuuksista, varsinkin jos et ole kiinnostunut hakemaan koko tutkintoa. Ei tulisi olla vain yksittäisen koulutuksen järjestäjän vastuulla. TE-toimistojen kautta tiedon hakeminen? *”En tunne yhtään työssäkävää ihmistä joka kääntyisi TE-toimiston puoleen.”*
- Digipalvelujärjestelmältä odotetaan konkretiaa yksilöiden ja työnantajien näkökulmasta. Työtä tukisi koulutuspalveluiden yhteinen digialusta, jossa tarjonta tehdään näkyväksi. Palvelu voisi tarjota elinikäisen opinto-ohjauksen palveluita aikuisille.
- Laaja työn kehittäminen: huomioitava tutkintoon johtava koulutus esim. uranvaihtajille (säädellyt ammatit) sekä jatkuvan oppimisen väylä tässä ilman tutkintorajauksia
- Miten työnjako, miten kehitetään osaamiskokonaisuuksia, jotka eivät ole tutkintoja?

# Kaksijakoinen kuva kohderyhmistä: aliedustettujen ryhmien tavoittaminen ja kannustaminen vs. työelämän tarpeisiin vastaaminen ja tutkintokoulutus

- Haastatteluissa silmiinpistävä ero on TEMn ja OKMn haastateltavien (ja myös toimenkuvasta riippuen samassa organisaatiossa) näkemyksissä suhteessa siihen, tulisiko päähuomio keskittää aliedustettujen ryhmien ja esim. maahanmuuttajien osaamiseen, korkeakoulutettuihin työelämässä oleviin vai työnantajien tarpeisiin vastaavaan osaamisen kehittämiseen.
- Haastatteluista nousee niiden äänen ja tarpeiden kuulluksi tekeminen, jotka eivät nykyisessä palvelujärjestelmässä saa ääntään ja tarpeitaan kuuluville. Valtiovallan tehtävä tuoda niiden ääni kuuluville, joka muuten ei kuulu ja aliedustettujen tarpeiden huomioiminen on lisäarvon kannalta olennaista.
- Samalla yritysten ja korkeakoulutettujen tavoittaminen ja heidän tarpeisiinsa vastaaminen (esim. PP-kumppanuusratkaisuilla) koetaan tärkeäksi. Strategian on huomioitava eri kohderyhmät ja on poliittinen valinta tehdä päätös, mitkä näistä ovat erityistoimien kohteena.

FCG.

# Suosituksset

# Kehittämisen kärjet löytyvät uudistuksen sisältä mutta työ vaatii jatkotoimia.

- 1. Sidosryhmänäkemyksen perusteella uudistuksen toimenpiteitä tulisi laaja-alaisesti jatkaa seuraavalla hallituskaudella.** Teemaan liittyvän yhteisen poikkihallinnollisen kehittämistyön tulee myös jatkua. Haastatteluissa tunnistetaan tarve valtavirtaistaa toimia ja tehdä strategian jalkauttamisesta pitkäjänteinen yli hallituskauden ulottuva prosessi.
- 2. Vaikka sidosryhmät ovat tyytyväisiä jatkuvan oppimisen parlamentaariseen uudistukseen, jatkuvassa oppimisessa onnistuminen vaatii yksilöiden ja työnantajien mukaan saamista. Jatkossa tulisi erityisesti pohtia rahoituksellisia kannusteita yksilöiden ja yritysten mukaan saamiseen nykyistä vahvemmin.** Yhtenä vaihtoehtona on verotuksellisten uudistusten hyödyntämistä esim. kotitalousvähennyksen kaltainen verovähennys työelämässä olevien kouluttautumiseen. Etuusjärjestelmiin tarvittavia muutoksia on tarkasteltava kriittisesti yhteistyössä eri sidosryhmien kesken.
- 3. Kehittämisen kärjet sisältyvät jo nykyiseen uudistukseen, mutta niiden jatkotyöstö edellyttää lisävalintoja.** Sidosryhmäselvityksen perusteella jatkossa uudistuksen toimeenpanossa kannattaa keskittyä erityisesti kolmeen teemaan:
  - Työelämän ja osaamisjärjestelmän yhteyden tiivistäminen (työelämän tarpeisiin vastaava tarjonta, painopistettä lyhytkestoisiin koulutuksiin, uusia rahoituksellisia ratkaisuja).
  - Ennakointitiedon systemaattinen ja parempi hyödyntäminen.
  - Aliedustettujen ryhmien aktivointi (erityisesti maahanmuuttajien koulutus) ja ohjauksen kokonaisvaltainen kehittäminen (hakeva toiminta ym.).
  - Toimeenpanon onnistumista ja tiedon välitystä vaihtoehtoisten toimien vaikuttavuudesta olisi tarkoituksenmukaista tukea kokeiluilla.



# Uudistuksen toimeenpanoa tulee jatkaa.

- 4. Strategian on huomioitava entistä paremmin eri kohderyhmät.** On poliittinen valinta tehdä päätös, mitkä näistä ovat erityistoimien kohteena.
- 5. Vaikuttavuuden ja lisäarvon kannalta on syytä varmistaa, että erilaiset kehittämishankkeet tukevat perustoimintaa ja nivoutuvat siihen.** Työn jatkossa on erityisen tärkeää turvata toimiva vuoropuhelu valtionhallinnon ja alue- ja paikallishallinnon sekä elinkeinoelämän ja oppilaitosten välillä.
- 6. Jotpan rooli ja vastualueet tulee määritellä selkeästi.** Haastateltavat ehdottivat, että hakevan toiminnan kokeilujen koordinointi ja viestintä voisivat olla Jotpan vastuulla. Myös tiedon tuottaminen (mm. ennakoitietieto) sekä koulutustarjonnan koordinoititehtävät sekä voisivat kuulua Jotpalle.
- 7. Digitaalisen palvelukokonaisuuden tavoitteet ja visio tulisi selkeyttää ymmärrettävään muotoon.** Digipalvelujärjestelmältä odotetaan konkretiaa yksilöiden ja työnantajien näkökulmasta ja sen kehittämisen tulee tukea uudistuksen muita toimenpidekokonaisuuksia. Palvelu tekee koulutustarjonnan näkyväksi ja erityisesti tarjoaa elinikäisen opinto-ohjauksen palveluita aikuisille.
- 8. Korkeakoulujen rahoitusmallin tulisi kannustaa lyhytkestoisen koulutuksen lisäämiseen.**

FCG.

Kiitos!

[www.fcg.fi](http://www.fcg.fi)