

## **Yhteenveto kokouksen 12.11. keskusteluista ja mentimeter palaute**

### **Parlamentaarinen kokous 12.11. lisäykset/tarkennukset:**

#### **Yleisiä huomioita uudistusprosessista:**

- Tarvitaan pidemmän aikavälin visio ja sidotaan strategia ja tiekartta siihen. Selkeä rajaus on tarpeellinen. Kaikkien tulee sitoutua tavoitetilään.
- Kirkastetaan tavoitteet vuoden 2020 loppuun, hallituskauden loppuun ja koko pitkän tähtäimen uudistukselle.
- Globaalivertailu siitä, mikä on hyvä taso (esim. mittarit).
- Isoja toimia kannattaa palastella ja käynnistää. Lyhyemmän aikavälin toimet myös tarpeellisia (esim. kuntien työntekijöiden eläköityminen, heikossa asemassa olevat, maahanmuuttajat pienet yritykset).
- Uudistuksen toteutuksen kannalta on tärkeää miettiä sekä vastuut, rahoitus, hallinto (ml rakenteet ja ohjaus).
- Jatkuvan oppimisen kulttuurin tarve joka tasolle

#### **Rahoituksen liittyviä näkökulmia:**

- taloudellisen kestävyysnäkökulma (ml hyötyjen realisoituminen): aikuisena tuotettu tutkinto ei välttämättä ehdi maksaa itseään takaisin (vrt.nuorena suoritettu tutkinto) sekä osaajavajeen merkityksen yritysten investoinneille ja siten yhteiskunnan talouskasvulle.
- Toimeentuloa pitää selkeyttää ja eri rahoitusmekanismeja yksinkertaistaa, ja varmistaa, että julkinen raha kohdistuu tarpeen mukaan (omaehtoinen koulutus vs. opintotuki vs. rakennemuutostilanteet?). Kuinka isosta ongelmasta puhutaan omaehtoisen koulutuksen osalta?
- Vapautuuko rahaa työuran aikaiseen oppimiseen väestön (nuoret koulutusjärjestelmässä) vähenemisen myötä.

#### **Sisältökommentteja: Työelämä**

- Ennakointia kehitettävä vastaamaan samanaikaisesti sekä osaamistarpeisiin että osaamisen puutteisiin. Millaisia mekanismeja tarvitaan lyhytkestoisten koulutusten tarpeiden tunnistamiseen (esim. kuntapalvelujen kanssa tehtävä yhteistyö).
- Valtakunnallinen- ja alueellinen ennakointi- ja johtamisjärjestelmä ja niihin liittyvät ohjauspalvelut
- Alueelliset erot pystyttävä tunnistamaan.
- Miten vastataan korkeakoulutettujen osaamispulaan?

#### **Koulutus ja osaaminen**

- Ohjauksen osalta korostettiin enemmän hakevaa ja kohdennettua ohjausta ja koulutustarjontaa. Ohjausta myös yhteistyössä työelämän kanssa.
- Koulutustarjonnan monipuolistaminen ja ketteröittäminen. Digitaalisten palvelujen kehittäminen, mutta rinnalla myös henkilökohtainen palvelu. Pienempien kokonaisuuksien tarjonta purkaa painetta suorittaa uutta tutkintoa (hakijasuma).
- Koulutuksen tarjonta luo myös uutta kysyntää (markkinamekanismi, uusi kysyntä voi myös tuoda uutta rahoitusta). Koulutuksen järjestäjien kannusteet varmistamaan muuta kuin tutkintoja.
- Miten tuetaan sitä, että kaikille nuorille saadaan ensimmäinen tutkinto.
- Yhteistyöhön kannustaminen eri koulutusasteiden välillä joustavuuden lisäämiseksi.

#### **Toimeentulo**

- Pienituloisella suuremmat haasteet pitkäjänteiseen osaamisen kehittämisen suunnitteluun.
- Oppimisen edellytykset huomioitava laaja-alaisesti (ml perhetilanne).
- Eri työnantajien motiivit ja halukkuus kustantaa lisä/täydennyskoulutusta (esim. sairaanhoitajien lääkemääräämiskoulutus)

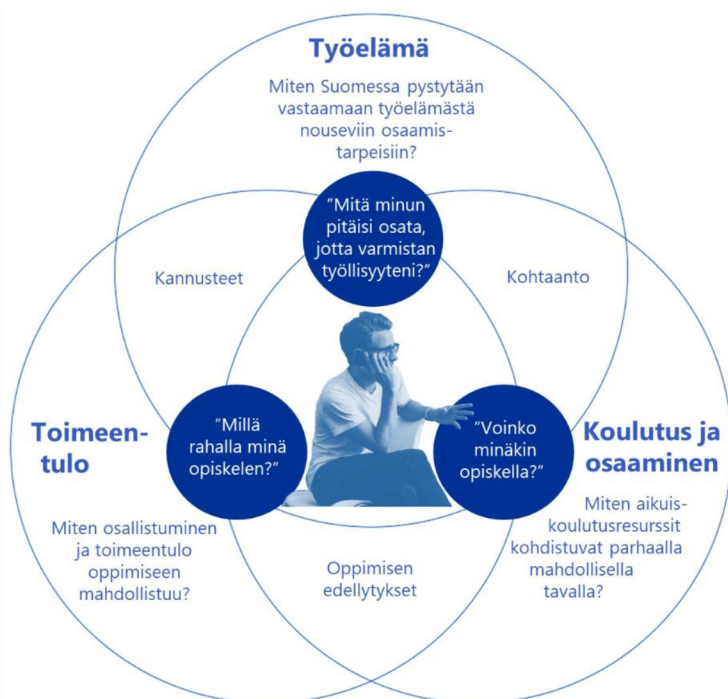
**Mentimeter:**

- Tavoitteet ja rajaus
  - o Tarvitaan Tiekartta / työsuunnitelma työlle
  - o Kannattaa miettiä kuinka kauan skopea levennetään. Jos ratkaistaan koko maailmaa, jäämme vähille villoille saannon suhteen.
  - o Löytyisikö sanalle järjestelmä joku korjaava sana? Kuulostaa niin kovin rakenteilta. Kun rahaa on niukalti, sitä ei pitäisi hukata järjestelmään.
- Työelämänäkökulman korostaminen
  - o Antakaa työelämälle enemmän aikaa puhua - siellä se tarve eniten on johon jatkuvalla oppimisella haetaan ratkaisua.
  - o Työelämän osaamistarpeiden tunnistaminen

**Muita huomioita parlamentaarisen ryhmän kokouksesta 12.11.**

- Käsiteltävissä aihealueissa kysymykset painottuvat koulutukseen, kun tarvitaan myös erityisesti työlämäpainotusta sekä myös toimeentulon kysymyksiä. Tarvitaan vastaavia suosituksia myös kahteen muuhun teemaan (vtrt koulutus ja OECD).
- Aihealueiden koot vaihtelevat
- Keskustelu kohderyhmistä ja toimenpiteiden ajotuksista vaatii edelleen tarkennusta. Toisilla näkökulma välittömistä kohderyhmistä ja toisilla enemmän kokonaisuudesta, joka tarjoaa kaikille paremman järjestelmän.
- Koulutusjärjestelmän (ml työvoimapolitiittinen ja vapaa sivistystyö) nykytila ja ongelmat (esim. läpäisy) on hyvä ymmärtää.
- Työelämän pirstaleisuus lyhyiden työsuhteiden myötä.

**Yhteenveto tähän mennessä käydyistä parlamentaarisen uudistusryhmän sisältökeskusteluista, *palaute mentimeterin* kautta 22.10.2019 ja seurantaryhmän lisäpalaute ja parlamentaarisen kokouksen 12.11. lisäkeskustelut ja *mentimeter***



Ohessa on tiivistelmä tähän mennessä käydyistä parlamentaarisen uudistusryhmän keskusteluista ja mentimeter palautteesta (kursiivilla). Lisäksi yhteenvetoon on nostettu seurantaryhmän (punaisella) kokouksesta ne asiat, jotka eivät aikaisemmin olleet korostuneet keskustelussa. Seurantaryhmän keskustelu vahvisti parlamentarisessa ryhmässä käytyä keskustelua. Alkuun on nostettu uudistusprosessiin liittyviä yleisiä huomioita, havaintoja asenteisiin ja kulttuuriin liittyen sekä näkökulmia rahoitukseen. Sen jälkeen keskustelu on jäsennetty esille nousseiden kolmen teeman alle.

Yleisiä huomioita uudistusprosessista:

- Uudistuksen toteutuksen kannalta on tärkeää miettiä sekä vastuut, rahoitus, hallinto (ml rakenteet ja ohjaus).
  - o *Löytyisikö sanalle järjestelmä joku korjaava sana? Kuulostaa niin kovin rakenteilta. Kun rahaa on niukalti, sitä ei pitäisi hukata järjestelmään.*
- **Tarve keskustella samanaikaisesti yksilöiden, työelämän ja yhteiskunnan näkökulmista**
- Mihin keskitytään, koska kyseessä on parlamentaarinen uudistus:
  - o *Luodaan ylätasoa tahtotila.*
    - Tarvitaan pidemmän aikavälin visio ja sidotaan strategia ja tiekartta/*työsuunnitelma*. Selkeä rajaus on tarpeellinen. Kaikkien tulee sitoutua tavoitetilään.
    - Kirkastetaan tavoitteet vuoden 2020 loppuun, hallituskauden loppuun ja koko pitkän tähtäimen uudistukselle.
    - *Tarvitaan strategista keskustelua uudistuksen tavoitteista ja tavoitteiden toteutumisen seurannasta. Olemassa olevia selvityksiä, raportteja ja tietoa tulee hyödyntää työskentelyssä esim. Sitran työssä nousseisiin kysymyksiin.*
  - o **Keskustelu siitä, onko kyseessä radikaali uudistus vaiko pienempiä nykytilan korjauksia.**
  - o **Keskustelu siitä, rakennetaan uudistusta koko väestölle vai keskitytäänkö erityisryhmien akuutteihin tarpeisiin (esim. tunnistetut heikommassa asemassa olevat, pienet työpaikat, osatyökykyiset)**

- Keskustelu kohderyhmistä ja toimenpiteiden ajotuksista vaatii edelleen tarkennusta. Toisilla näkökulma välittömistä kohderyhmistä ja toisilla enemmän kokonaisuudesta, joka tarjoaa kaikille paremman järjestelmän.
    - Keskitytään keskeisiin (vaikeisiin) politiikkakysymyksiin (strategisiin ja ennakoiviin), jotka vaativat lainsäädäntötoimia tai valtion budjetista rahaa. Kannattaa keskittyä rahoitukseen.
      - Linjaukset toteutetaan lainsäädäntömuutoksina
    - Keskitytään kysymyksiin, jotka Sitran osaamisen aika työssä nostettiin uudistuksen kiistakysymyksiksi eli rakenne ja rahoitus.
    - Keskitytään valtakunnantasoisiin asioihin eli poikkihallinnollisiin ja rakenteellisiin. Pidetään mielessä työmarkkinalähtöisyys. *Antakaa työelämälle enemmän aikaa puhua - siellä se tarve eniten on, johon jatkuvalla oppimisella haetaan ratkaisua.*
- Tarve keskustella asiasta eri aikajäniteillä: lyhyt ja pitkä (strateginen) sekä vaiheistaa työprosessia
  - Samanaikaisesti tarvitaan molemmista aikajäniteistä keskustelua.
  - Keskitytään yli vaalikauden meneviin koulutusjärjestelmä uudistuksiin.
  - Isoja toimia kannattaa palastella ja käynnistää. Lyhyemmän aikavälin toimet myös tarpeellisia (esim. kuntien työntekijöiden eläköityminen, heikossa asemassa olevat, maahanmuuttajat pienet yritykset).
    - Kokonaisuus on hyvä palastella pienempiin osiin
    - esim. tilannekuva, tavoitetila, ratkaistavat asiat (priorisointi ja valinnat), kannan muodostus, toimeenpano (konkreettinen toteutus)
  - Keskitytään siihen, kuinka syntyneet ajatukset ja ideat voidaan toteuttaa.
  - Itsestään selvytykset nopeasti, koska paljon taustatyötä ja tietoa on.
  - Yhteiseen kannanmuodostukseen tulisi keskittyä.
    - Seurantaryhmän laaja-alaisuus ja ajan rajallisuus asettaa haasteita täydellisen yhteisen viestin viemisessä parlamentaariselle ryhmälle.
  - Vaiheistus jatkuu vuoden 2020 loppuun, hallituskauden loppuun ja seuraavalle hallituskaudelle.
- Työn rajauksena ovat työikäiset.
  - Tarvitaan ymmärrys tämän päivän todellisesta tilannekuvasta: kenellä suurin tarve?
  - Rajauksen vahvistaminen ja viestintä (mitä tehdään tässä vaiheessa).
  - Kannattaa miettiä kuinka kauan skopea levennetään. Jos ratkaistaan koko maailmaa, jääme vähille villoille saannon suhteen.
  - Keskitytään työikäisiin aikuisiin ja heidän mahdollisuuksiin kehittää osaamista ja sitä kautta työllisyys paranee. Miten voidaan varmistaa ja parantaa aikuisten perustaitoja?
- Tietotuotannon näkökulma
  - Yksi ratkaisu kaikille -malli ei enää toimi, riittävän joustava alusta
  - Tarvitaan tietoperusteisia ratkaisuja eri tilanteisiin ja eri kohderyhmille. Kokeilut ovat yksi mahdollinen tapa tuottaa tietoa toimenpiteiden vaikuttavuudesta.
    - esim. osatyökykyisten tilanne ja olosuhteet, työntajien valmiudet erityisesti pienyrityksillä, julkisen sektorin työntajien kyky osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen vaihtelee
  - KV-benchmarking siitä, mikä on muiden maiden tilanne ja onko jotain opittavaa.
- Työntajien näkökulman huomioiminen
  - Miten yritykset ovat tässä mukana?
- Lähdetäänkö tilannekuvassa järjestelmä edellä vai oppijoiden ja työpaikkojen tarpeiden analyysin kautta? *World of Systems vai the World we live in?*
- Aikataulusta on hyvä pitää kiinni. Voidaanko ajatella 2-3 valmistelevan työryhmän perustamista tämän vuoden aikana.
- Jatkuvan oppimisen kokonaisvaltainen ohjaus
  - Lopputuloksessa on linjattava strateginen ohjaus ja vastuu (kuka omistaa EIO:n?)
  - Globaalivertailu siitä, mikä on hyvä taso (esim. mittarit).
  - Aikuskoulutusjärjestelmän johtaminen kokonaisuutena ja vaikuttavuuden seurantamittarit
    - Seurantamittarit myös yksilötasolle asti -> kutsu osaamisen kehittämiseen

- Johtaminen yli hallinnonalarajojen, valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti
- Järjestelmän joustavuus ja reagoitukyky, jatkuva uudistuminen

Havaintoja asenteisiin ja kulttuuriin liittyen:

- Asenne yhteiskunnassa: tarvitaan kulttuurimuutos, *millaisia arvovalintoja haluamme tehdä?*
  - Koulutuksen ja työelämän suhteen uudelleenajattelu – nuori ei ole valmis, tarvitaan työelämäkokemusta ja jatkuvaa oppimista, *itsensä kehittäminen osaksi työn tekemistä?*
- **Motivaatio olennainen sisällöllinen asia**
  - *Millä tavalla kaikki aikuiset suomalaiset saadaan motivoitumaan uuden oppimisesta? Saadaanko motivaatiotutkimuksista lisätietoa? Mikä on yhteys koulutustasoon?*
  - *Miten Suomi muuttuu oikeasti osaamistaloudeksi?*
  - Luodaan tulevaisuuden uskoa
- Koulutuksen arvostus laskee – seurauksena haasteet myös jatkuvan oppimisen arvostukselle
  - Olennaista on myös osaamisen arvostus, ei vain tutkintojen (modulaarisuuden ymmärtäminen)
  - Pienestä pitäen jatkuvan oppimisen moodi päälle
- *Miten tasa-arvo ja laaja-alainen sivistys ovat mukana?*
- **Jatkuvan oppimisen kulttuuri joka tasolle**

Rahoitukseen liittyviä näkökulmia:

- Miten lasku maksetaan ja kenen rahalla? (oma, työnantaja, yhteiskunta)?
  - Uudenlaisia tapoja tilanteesta riippuen (huokoisuus ja rahan virtaaminen)
    - **Tutkintoja pienempien osaamiskokonaisuuksien rahoittamisesta puuttuu väline**
  - Hyöty osaamisen kehittämisestä: hyödyn jakautuminen
    - **osaamistarpeisiin vastaamiseen ei järjestelmän rahoitus riitä**
    - **ei yhtä ratkaisua yksilöiden ja yhteisöjen erilaisiin tilanteisiin**
  - *Ajankäytön tai oppimisen kustannukset*
- Ei uutta rahaa – uutta rahaa ei välttämättä/luultavasti ole,
- Mihin raha kannattaa kohdistaa? *Julkisen rahoituksen käyttö agendalle.*
  - Olennaista miettiä, miten kohdentamalla resurssit käytetään mahdollisimman tehokkaasti, oikein kohdennettuna? Mitkä ovat tehokkaimmat toimet?
  - Tarve kokeiluille, joissa saadaan vastaus siihen, mikä ryhmä hyötyy eniten (esim. maahanmuuttajat, ikääntyneet)
  - **Toimeentuloa pitää selkeyttää ja eri rahoitusmekanismeja yksinkertaistaa, ja varmistaa, että julkinen raha kohdistuu tarpeen mukaan (omaehtoinen koulutus vs. opintotuki vs. rakennemuutostilanteet?). Kuinka isosta ongelmasta puhutaan omaehtoisen koulutuksen osalta?**
  - **taloudellisen kestävyysnäkökulma (ml hyötyjen realisoituminen): aikuisena tuotettu tutkinto ei välttämättä ehdi maksaa itseään takaisin (vrt. nuorena suoritettu tutkinto) sekä osaajavajeen merkitys yritysten investoinneille ja siten yhteiskunnan talouskasvulle.**
  - **Vapautuuko rahaa työuran aikaiseen oppimiseen väestön (nuoret koulutusjärjestelmässä) vähenemisen myötä.**
- Tarve uudistaa rohkeasti uudenlaisia rakenteita

## 1. Työelämä: Miten Suomessa pystytään vastaamaan työelämästä nouseviin osaamistarpeisiin?

- Miten tilannekuvassa näkyy **työelämässä tapahtuva oppiminen** ml. työssäoppiminen?
- **Miten tunnistetaan työelämän osaamistarpeet (ennakointi, työkalut)**
  - **Ennakointia kehitettävä vastaamaan samanaikaisesti sekä osaamistarpeisiin että osaamisen puutteisiin. Millaisia mekanismeja tarvitaan lyhytkestoisten koulutusten tarpeiden tunnistamiseen (esim. kuntapalvelujen kanssa tehtävä yhteistyö).**
  - **Valtakunnallinen- ja alueellinen ennakointi- ja johtamisjärjestelmä ja niihin liittyvät ohjauspalvelut**

- Minkälainen korrelaatio on työssä oppimisella ja työhyvinvoinnilla ml. työssä jaksaminen?
- Miten työelämä kytkeytyy jatkuvaan oppimiseen ja palvelee oppijoita ja työpaikkoja? Ml. koulutusjärjestelmän uudistaminen
  - o **tutkintojen lisäksi muutakin koulutustarjontaa (käyttötarve, huomio osaamiseen)**
  - o **tieto olemassa olevasta koulutustarjonnasta ja sen tekeminen läpinäkyväksi (palvelumuotoilua hyödyntäen)**
  - o **tarve tietää vastaako tarjottu osaamisen tarpeisiin**
  - o **työpaikkojen kyvykyys hyödyntää oppilaitoksien muita palveluita**
- Miten saadaan kaikki työkäiset ja kykyiset töihin työllisyysasteen nostamiseksi?
  - o Tiedetäänkö, ketä ovat työvoiman ulkopuolella olevat osaajat? *Mitkä tekijät selittävät työelämän ulkopuolelle jäämistä? Onko kaikki data hyödynnetty?*
  - o **Alueelliset erot pystyttävä tunnistamaan.**
  - o Miten hyödynnetään eläköityvien ja eläkkeelle jo siirtyneiden osaamisen?
  - o Miten julkishallinnon eläköitymiseen (osaamiskato) vastataan?
- **Kansainvälisen näkökulman laajempi huomiointi (nykyisten osaajien osaamisen parempi hyödyntäminen, osaajien saaminen tänne ja aivovuodon huomiointi).**
  - o **Miten vastataan korkeakoulutettujen osaamispulaan?**

## 2. Koulutus ja osaaminen: Miten aikuiskoulutusresurssit pystytään kohdentamaan parhaalla mahdollisella tavalla?

- Mikä on tulevaisuuden osaamistarve (digitaidot, vuorovaikutustaidot – perustaidot?) ja miten meidän tulisi opettaa tulevaisuudessa?
  - o Millä osaamisella työllistyy? *Työelämän osaamistarpeiden tunnistaminen*
  - o *Keskitytään tulevien osaamistarpeiden analysointiin.*
- **Koulutustarjonnan monipuolistaminen ja ketteröittäminen. Digitaalisten palvelujen kehittäminen, mutta rinnalla myös henkilökohtainen palvelu. Pienempien kokonaisuuksien tarjonta purkaa painetta suorittaa uutta tutkintoa (hakijasuma).**
- Miten saadaan kaikkien perustaidot kuntoon?
  - o Haasteena puutteelliset perustaidot (esim. 300 000 ilman toisen asteen koulutusta) ja/tai nopea tarve uudistaa osaamista
  - o *Tulisi keskittyä siihen ryhmään ihmisiä, jotka kipeimmin kaipaavat jatkuvaa oppimista ja perustaitojen ja työelämässä vaadittavien tietojen päivittämistä.*
  - o **Miten tuetaan sitä, että kaikille nuorille saadaan ensimmäinen tutkinto.**
  - o **Oppimisen edellytykset tulee ymmärtää laajasti (liittyy esim. kokonaishyvinvointi, perhetilanne, terveys, oppimisvalmiudet)**
  - o **Vapaan sivistystyön rooli perustaitojen vahvistamisessa**
- *Syyt siihen, miksi koulutus kasautuu?*
- *Miten koko koulutusjärjestelmän ja kansalaisjärjestöjen roolia jatkuvan oppimisen toteuttajana ja mahdollistajana sekä työelämän tarpeisiin vastaajana vahvistetaan?*
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
  - o Piilossa olevan osaamisen näkyväksi tekeminen. Miten viestin osaamiseni?
- Ohjauksen eri tarpeet (erilaiset ryhmät ja tilanteet) ja sitä kautta erilaiset palvelut
  - o Ohjausmalli, miten päästään palveluihin: ”kompetenssi tsekkaus, palveluohjaus”
  - o **Ohjauksen osalta korostettiin enemmän hakevaa ja kohdennettua ohjausta ja koulutustarjontaa. Ohjausta myös yhteistyössä työelämän kanssa.**
- **Koulutuksen tarjonta luo myös uutta kysyntää (markkinamekanismi, uusi kysyntä voi myös tuoda uutta rahoitusta). Koulutuksen järjestäjien kannusteet varmistamaan muuta kuin tutkintoja.**
- **Yhteistyöhön kannustaminen eri koulutusasteiden välillä joustavuuden lisäämiseksi.**

## 3. Toimeentulo: Miten mahdollistetaan osallistuminen ja toimeentulo oppimiseen?

- Kuka maksaa oppimisessa käytetyn ajan? Kuka maksaa oppimisen niille, joilla ei ole työpaikkaa/palkkaa? Entä kun oppiminen tapahtuu omalla ajalla?
  - o **Pienituloisella suuremmat haasteet pitkäjänteiseen osaamisen kehittämisen suunnitteluun.**

- Mikä on yksilön kannustin?
- Osaaminen yhteiskunnan, työnantajien ja yksilön investointina
- Minkälaisia kannustimia tarvitaan? Miten vastataan motivaatiohaasteisiin?
  - o Miten voi käyttää 5-10 tuntia/kk enemmän osaamisen kehittämiseen?
- Eri työnantajien motiivit ja halukkuus kustantaa lisä/täydennyskoulutusta (esim. sairaanhoitajien lääkemääräämiskoulutus)
- Yrittäjien kannustaminen (motivointi) pitämään omasta osaamisesta huolta?
- Oppimisen edellytykset huomioitava laaja-alaisesti (ml perhetilanne).

Muita huomioita seurantaryhmältä:

- 2. asteen koulutus uudistus – palveleeko nuorten ja aikuisten yhdistäminen työikäisten osaamisen ylläpitoa?
- Opettajien osaaminen tilanne suhteessa uusiin vaatimuksiin?

Muita huomioita parlamentaarisen ryhmän kokouksesta 12.11.

- Käsiteltävissä aihealueissa kysymykset painottuvat koulutukseen, kun tarvitaan myös erityisesti työlämäpainotusta sekä myös toimeentulon kysymyksiä. Tarvitaan vastaavia suosituksia myös kahteen muuhun teemaan (vtrt koulutus ja OECD).
- Aihealueiden koot vaihtelevat
- Koulutusjärjestelmän (ml työvoimapolitiittinen ja vapaa sivistystyö) nykytila ja ongelmat (esim. läpäisy) on hyvä ymmärtää.
- Työelämän pirstaleisuus lyhyiden työsuhteiden myötä.