

# ALIEDUSTETTUIJEN RYHMIEN OSAAMINEN - KEHITTÄMISEN SUUNTAVIIVAT

## Tausta

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan lähtökohtaisesti koko elämänkaaren aikaista, eri elämänalueille 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 kilpailukyvyyn ylläpitämiselle.

Suomessa on kansainvälisesti verrattuna korkea osaamistaso<sup>1</sup> ja koulutukseen osallistumisaste<sup>2</sup>. Työolobarometrin mukaan kaikissa työntekijäryhmissä niiden osuus, joiden mielestä heidän työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita on kasvanut<sup>3</sup>. Kuitenkin yli kymmenesosalla aikuisista on heikot perustaidot<sup>2</sup> ja ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien osuus 25-64-vuotiaista on 15 %<sup>4</sup>. 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 koulutukseen<sup>2</sup>.

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.<sup>5</sup> Koulutukseen hakeutumista ja

<sup>1</sup> Lähde: PISA (2000-2018), PIAAC (2012, 2015)

<sup>2</sup> Lähde: PIAAC (2012, 2015)

<sup>3</sup> Lähde: Työolobarometri (2018, 2019 ennako)

<sup>4</sup> Lähde: Tilastokeskus (2018)

<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

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.<sup>2</sup> 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.<sup>7</sup>

### **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**.<sup>6</sup>

<sup>6</sup>Lehtonen, E. & Mielityinen, I. (2012). Selvitys henkilökohtaisista koulutustileistä Ehdotukset ja vaikuttavuuden arviointi. Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 27. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö

<sup>7</sup> 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.

Kehittämisen suuntaviivoissa esitetyillä toimilla voi olla kustannusvaikutuksia, jotka tullaan arvioimaan, mikäli niiden toimeenpanoa halutaan edistää. Suuntaviivoissa on myös tarkasteltu etuuksia ja tukia sekä työelämässä tapahtuvaa osaamisen kehittämisen teemoja aliedustettujen ryhmien näkökulmasta. Nämä teemat tullaan kokonaisuutena käsittelemään parlamentaarisen ryhmän seuraavassa kokouksessa.

### 1. Osaamisen ja työllisyyden palvelujen yhdistäminen palvelee aliedustettuja ryhmiä

**Tarjotaan yhden luukun ohjaus- ja neuvontapalveluja saavutettavasti ja ymmärrettävästi.** Osaamistarpeen arviointi, osaamispalveluiden tarjontaa ja työllistymismahdollisuuksia koskeva tieto ja neuvonta sekä etuuksiin ja verotukseen liittyvä tieto ja neuvonta olisi saatavilla samasta paikasta. Yhden luukun palvelun periaatetta tukee kehitteillä olevan jatkuvan oppimisen digitaalinen ekosysteemi, jonka tarkoitus on koota palveluita ja parantaa niiden saavutettavuutta. Ohjaus- ja neuvontapalvelujen tarjonnan kehittämisessä voitaisiin ottaa mallia Norjan Skills Norwaysta ja Skotlannin Skills Development Scotlandista, joissa nämä valtakunnalliset toimijat vastaavat ohjauksen koordinaatiosta ja kehittämisestä sekä kehittävät digitaalista ohjausjärjestelmää. Aliedustettujen ryhmien näkökulmasta olennaista olisi esimerkiksi:

- **Tieto ja ohjaus on ymmärrettävää, saavutettavaa sekä asiakaslähtöistä.**
- **Huomiota kiinnitetään erityisesti erilaisiin elämän siirtymä- ja nivelvaiheisiin,** kuten siirtymiin koulutusasteelta toiselle, työttömyydestä työllisyyteen, työstä työhön, hoitovapaalta työelämään tai vankilasta vapauteen.
- **Kehitetään jatkuvan oppimisen digitaalista palvelukokonaisuutta tukemaan niin yksilöitä, palveluntuottajia kuin työnantajiakin.** Nykyiset digitaaliset palvelut (esim. Työmarkkinatori, Opintopolku) integroidaan paremmin yhteen yhdeksi kokonaisuudeksi ja niissä hyödynnetään samoja tietolähteitä (esim. Koski, TE-hallinnon asiointi).

**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. 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 oppimiskeskusten 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. Aliedustettujen ryhmien näkökulmasta olennaista olisi esimerkiksi:

- **Tarjota motivaatiota herättäviä ja koulutukseen kannustavia kursseja tai perus- ja digitaitoja vahvistavia koulutuksia.**
- **Huomioida eri ryhmien tarpeet sekä sisällössä että pedagogiikassa** (esim. käytännönläheinen, palvelutarpeet huomioiva, lyhytkestoinen, työhön, ammattiin tai muihin kiinnostuksen kohteisiin kytkeytyvä, joustava, erilaiset oppimisen tavat huomioiva).

- **Räätälöintiä toimintakyvyn mukaiseksi ja eri elämäntilanteeseen soveltuvaksi**, jotta osaamista olisi mahdollista kehittää esimerkiksi työn, työnhauun tai kodinhoidollisten velvollisuuksien huolehtimisen ohessa tai osatyökykyisenä, kuntoutumisen ja muiden sosiaali- ja terveyspalvelujen yhteydessä.
- **Toteuttaa palvelut moniammatillisessa yhteistyössä ja nivoa opintojen yhteyteen tiiviisti riittävät ohjaus- ja tukipalvelut.**

**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. 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). Hakevaa toimintaa tulisi saada kytkettyä osaksi TE-palveluja ja osaamispalveluja. Aliedustettuja ryhmiä voitaisiin tavoittaa eri keinoin esimerkiksi:

- **Henkilökohtaisilla yhteydenotoilla**
- **Lähipiirien hyödyntämisellä** (kaupat, lasten koulut, harrastukset, kielten opetusryhmät, somekanavat)
- **Jalkautumalla työpaikoille ja muihin lähiympäristöihin**
- **Jakamalla tietoa muiden palvelujen järjestäjille** (esim. sosiaali- ja terveys-, etuus-, tai kotoutumispalvelut, maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapisteet, ohjaamot, etsivä nuorisotyö, kolmannen sektorin palvelut)

**Koordinoidaan toimintaa ja tuetaan alueellisten yhteistyörakenteiden muodostumista.** Moninaisesti 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 luokun ohjaus- ja neuvontapalvelua, räätälöityjä osaamispalveluja, toteuttamalla hakevaa toimintaa sekä koordinoimalla eri palveluja ja tukemalla alueellista yhteistyötä sekä kehittämällä digitaalisia palveluja. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen ryhmän 14.5.2020 linjauksissa hahmoteltu jatkuvan oppimisen palveluorganisaatio voisi osaltaan vastata edellä esitettyihin linjauksien toteuttamisesta.*

2. Nykyisiä julkisia koulutus- ja ohjauspalveluja kehitetään tukemaan paremmin aliedustettujen ryhmien osallistumista

**Orientoivien, motivoivien, valmentavien ja perustaitoja vahvistavien opintojen tarjoaminen ennen tutkintokoulutuksen aloittamista ja tai niiden yhteydessä.** Osaamisen kehittämiseen osallistumattomuuden taustalla voi olla, 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 kynnys 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 digitaitoja sekä tehdä koulustarjontaa tutuksi ja helpommin lähestyttäväksi. Oppimisvalmiuksia tukevia ja perustaitoja vahvistavia opintoja tarjottaisiin nykyistä enemmän myös tutkintokoulutuksen ohessa ja niiden tukena tarjottaisiin opiskeluhuollon palveluita sekä muita tukipalveluita esimerkiksi:

- **Parantamalla mahdollisuuksia tarjota ammatillisessa tutkintokoulutuksessa opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja (OPVA) ja toteuttamalla myös aikuisille räätälöityä valmentavaa koulutusta.**
- **Tarjoamalla korkeakoulujen maahanmuuttajien valmentavia opintoja myös yliopistoissa.**
- **Lisäämällä 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, joiden jälkeen henkilö voisi edetä tilanteen mukaan joko suoraan työelämään tai jatko-opintoihin.
- **Tekemällä korkeakoulujen avoimet opinnot ja muu koulustarjonta saavutettavammaksi aliedustetuille ryhmille.** Korkeakoulujen koulustarjonnan saavutettavuutta voitaisiin lisätä määrittämällä yhtenäiset käytännöt avoimien opintojen maksujen perimättä jättämiselle korkeakoulujen yhteistyönä. Laajemmin korkeakoulujen saavutettavuutta lisätään hallitusohjelman mukaisesti laatimalla korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma ja toteuttamalla siinä määriteltävät toimenpiteet.

**Ohjaus ja opintojen aikainen yksilöllinen tuki sekä kielitietoinen opetus oppilaitoksissa, korkeakouluissa ja muissa osaamisen kehittämispalveluissa.** Tarjoamalla riittävästi tukea, huomioimalla yksilön toimintakyky ja valmiudet sekä räätälöimällä osaamisen kehittämispalveluja voitaisiin parantaa niiden ryhmien osallistumista koulutukseen, joilla on heikommat valmiudet osallistua tai joiden elämäntilanne tai terveys hankaloittavat koulutukseen osallistumista esimerkiksi:

- **Tarjoamalla riittävästi ohjaus- ja tukipalveluita ja lisäämällä moniammatillista ohjausta osaamisen kehittämispalvelujen piirissä oleville** (työllisyys- ja sosiaali- ja terveysalan asiantuntijat mukana ohjauksessa) ja räätälöimällä palveluja yksilölliset tarpeet huomioiden.
- **Kehittämällä sellaisia ammatillisten perustutkintojen yhteisten tutkinnon osien toteuttamismalleja,** joissa tuetaan aikuisten perustaitojen kehittymistä, integroidaan ne ammatilliseen opetukseen, tarkistamalla yhteisten tutkinnon osien osaamisvaatimuksia ja kehittämällä osaamisen tunnistamisen käytäntöjä.

**TE-hallinnon ja ELYjen palvelujen kehittäminen erityisesti työttömänä olevien ja koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osallistumis- ja osaamistason nostamiseksi.** TE-hallinnon ja ELYjen palvelujen kautta voidaan tavoittaa monia jatkuvassa oppimisessa aliedustettuja ryhmiä. Nykyisiä palveluja ja ohjausta voitaisiin kehittää tukemaan ryhmien osallistumista koulutukseen ja osaamistason nostamista esimerkiksi:

- **Huomioimalla aliedustettujen ryhmien tarpeet tutkintoon johtamattoman työvoimakoulutuksen hankinnassa tarjoamalla kohderyhmille räätälöityjä osaamispalveluita, jotka ovat toteutukseltaan ja pedagogikaltaan eri ryhmien tarpeisiinsa vastaavia** (ks. edellä kohdassa 1 räätälöityjen osaamispalvelujen tarjoaminen, monipuolisen palvelutarpeen kartoittamisen pohjalta)
- **Tarjoamalla riittävästi ohjaus- ja tukipalveluita ja lisätään moniammatillista ohjausta työllisyyspalveluissa** (koulutus- ja sosiaali- ja terveysalan asiantuntijat mukana ohjauksessa). Parannetaan asiakasluottamusta pyrkimällä ohjaussuhteen pysyvyyteen.
- **Hyödyntämällä yhteishankintakoulutuksen mahdollisuuksia vahvemmin aliedustettujen ryhmien koulutuksen tavoittamisessa ja osaamisen kehittämisessä.**
- **Lisäämällä palkkatuen kohdentamista aliedustetuille ryhmille nykyistä paremmin osana muuta palkkatuen kehittämistä**

- **Huomioimalla aliedustetut ryhmät ELO-foorumissa työssä.**

**Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytänteiden kehittäminen ja koordinaatio sekä tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien tunnustaminen.** Työssä hankittu osaamisen kehittyminen tulisi saada nykyistä paremmin näkyväksi opiskelemisen kannustavuuden lisäämiseksi. Osaamispisteiden kertymisestä olisi hyötyä niin työtä hakiessa kuin aktiivisuuden osoittamisessa eri viranomaisille. Osaamisen tunnistamista voitaisiin lisätä esimerkiksi:

- **Vahvistamalla työpaikoilla ja muualla kertyneen osaamisen tunnistamiseen yhtenäisiä työvälineitä, menettelyjä ja dokumentointia eri tavoin,** esimerkiksi tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisen, tehostetun tiedottamisen tai osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten avulla.
- **Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja vapaan sivistystyön toimijat tarjoavat mahdollisuuksia osoittaa kertynyttä osaamista ja hyödyntäisivät täysmääräisesti Kosken antamia mahdollisuuksia tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien dokumentoimiseen**
- **Jalkautumalla esim. työpaikoille, työpajoihin tai järjestöjen toimintaan opinnollistamaan näissä tehtävää työtä**

**Ohjataan rahoituksella toimijoita tukemaan aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämistä.** Rahoituksella voidaan ohjata oppilaitoksia, korkeakouluja ja muita osaamisen kehittämispalveluita tarjoavia toimijoita tarjoamaan palveluja aliedustetuille ryhmille, muuttamaan koulutustarjontaa, ohjausta ja toimintamalleja tukemaan ryhmien osallistumista sekä toteuttamaan hakevaa toimintaa esimerkiksi:

- **Kohdentamalla rahoitusta aliedustettujen ryhmien koulutukseen valtionavustuksilla ja hankinnoilla** (esim. ELY-keskusten, palvelukeskusten hankinnoissa hankintakriteereissä)
- **Kehittämällä ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää huomioimaan aliedustetut ryhmät nykyistä paremmin** (esim. huomioimalla pohjakoulutus myös tutkinnon osien perusteella muodostuvassa rahoituksessa, ottamalla käyttöön myös uusia kertoimia, kuten vieraskielisyys, suomen/ruotsin kielitaidon taso, tulokehitys tai heikommat valmiudet päättötodistuksen arvosanojen keskiarvon perusteella tai tulokehitys). Samalla tulee huomioida rahoitusjärjestelmän kokonaisuus, lisäkertoimien lisääminen monimutkaistaa rahoitusjärjestelmää ja tekee siitä vaikeammin tulkittavan ja ennakoitavan ja sitä kautta vähemmän ohjaavan.

**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, arvioidaan toimien vaikuttavuutta 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. Toimien tueksi käynnistetään aliedustettujen ryhmien osaamisen lisäämiseksi tähtäävä hanke (nimi?), jossa hahmotellaan suuntaviivat hyvien toimintatapojen viemiseksi oppilaitosten, korkeakoulujen, TE-toimistojen, ELYjen ja muiden viranomaisten pysyviin käytänteisiin.*

### 3. Työelämä ja työpaikat kiinnittävät erityistä huomiota aliedustettujen ryhmien tavoittamiseen ja osaamisen kehittämiseen

#### **Työpaikoilla tavoitetaan aliedustettuja ryhmiä ja kannustetaan sekä ohjataan osaamisen kehittämiseen.**

Iso osa työuran aikaisesta oppimisesta tapahtuu yrityksissä ja työpaikoilla ja työpaikoilla on merkittävä rooli koulutuksessa aliedustettujen ryhmien tavoittamisessa. Työpaikkoja voitaisiin hyödyntää nykyistä paremmin henkilöiden tunnistamisessa ja tavoittamisessa esimerkiksi:

- **Toteuttamalla työpaikoilla tehtäviä osaamiskartoituksia, joissa tunnistetaan osaamistarpeet ja ohjataan 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).
- **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.

**Integroidaan osaamisen kehittäminen työhön nykyistä paremmin.** Työhön ja ammattiin kytkeytyvä käytännönläheinen ja työn ohessa tai sen lomassa tehtävä koulutus madaltavat kynnyksiä kehittää osaamista. Työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämistä voitaisiin tukea ja tehdä näkyväksi nykyistä paremmin esimerkiksi:

- **Oppilaitokset, korkeakoulut ja TE-hallinto tarjoavat työn ohessa toteutettavia esim. perus- ja digitaitoja tai urasuunnittelutaitoja vahvistavia koulutuksia ja tunnistavat työpaikoilla kertyvää osaamista**
- **Lisäämällä ja kehittämällä TE-hallinnon työhönvalmentajien palvelua työpaikoilla.**
- **Osallistamalla työntajat nykyistä vahvemmin osaamisen kehittämispalvelujen suunnitteluun, kehittämiseen ja toteutukseen.**
- **Parantamalla tiedon kulkua työntajien ja työntekijöiden sekä osaamisen kehittämispalveluita tarjoavien toimijoiden välillä ja tarjoamalla koottua tietoa yhdestä paikasta (esim. osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista, hyödyistä ja toteutustavoista).**

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

**Kehitetään aliedustettujen ryhmien osaamista 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, työhön integroidun osaamisen kehittämisen ja osaamisverkostojen 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 esitetyistä veroilmoituksesta.

**Mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen 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. Päätoiminen opiskelu on edellä mainittuja lyhytkestoisia opintoja lukuun ottamatta riippuvaista TE-toimiston tekemästä tarkoituksenmukaisuusharkinnasta. Aliedustettujen ryhmien näkökulmasta esimerkiksi:

- **Nykyistä toimintamalla voitaisiin kehittää 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 voitaisiin myös vähentää tai poistaa aliedustetuilta ryhmiltä työttömyysetuudella tuetusta omaehtoisesta opiskelusta** (esim. ilman ammatillisesti suuntautunutta tutkintoa olevat työnhakijat). Vaikka nykyisinkin kyseisille ryhmille sallittaisiin opiskelu harkinnan perusteella, voi hakuprosessi ja pelko etuuksien viivästyttämisestä tai menettämisestä hidastaa koulutuksen aloittamista tai nostaa kynnyksen liian korkeaksi. Jos harkintaa poistetaan, tulee huomioida suhde opintotukeen esimerkiksi työnhaun velvoitteilla ja ikärajalla (työttömyysturvan epätarkoituksenmukainen käyttö opintotukena). Samoin tulee huolellisesti arvioida muutoksen muutkin vaikutukset, kuten vaikutukset etuusmenoihin. 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.

**Sosiaaliturvakomitean työssä huomioidaan erityisesti aliedustetut ryhmät.** Opintojen aikaisten etuuksien yhdistäminen tai nykyistä parempi yhteensovittaminen voivat helpottaa aliedustettujen ryhmien osallistumista koulutukseen.

*Osaamisen kehittämisen aikainen toimeentulo huomioidaan nykyistä paremmin osana ohjausta ja koulutuksen suunnittelua. Etuusjärjestelmää kehitettäessä huomioidaan erityisesti aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämisen mahdollisuudet.*

##### 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 työpaikoille, jotka hyötyvät osaamistason noususta ja vaikutuksista työssäjaksamiseen. Kampanjaan voisivat 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.*