

Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus

JATKUVAN OPPIMISEN PALVELUJÄRJESTELMÄN UUDISTUS – OSAAMISELLA TYÖLLISYYTTÄ

Kehittämisen suuntaviivat 14.5.2020

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.

Koronakriisi kiihdyttää talouden rakennemuutosta, osaamisen kehittämällä luodaan uutta työtä

Työn ja teknologian muutos ja väestörakenteen muutos edellyttävät aikuisväestöltä uutta osaamista. Työn murros muuttaa työn tekemisen muotoja. Teknologian kehitys automatisoi työtehtäviä ja hävittää työpaikkoja, mutta synnyttää samalla uutta työtä. Kestävän kehityksen edistäminen edellyttää kasvun hakemista uusilta aloilta. Osaamisen näkökulmasta muutos ei ole symmetrinen: häviävät työt ovat pääosin matalapalkkaisia ja edellyttävät lyhyempää koulutusta, syntyvät työt vaativat korkeampaa osaamista.

Samalla työikäisten osuus väestöstä vähenee merkittävästi¹. Tämä merkitsee sitä, että samalla kun on työn sisällöt ja työn tekemisen tavat muuttuvat vaativammiksi, on työllisyysastetta nostettava ja maahanmuuttoa lisättävä. Molemmat edellyttävät kohdennettua osaamisen kehittämistä.

Koronaviruksen aiheuttama kriisi kiihdyttää talouden rakennemuutoksen vauhtia ja voimaa. Työelämän muutos tulee tapahtumaan ennakoitua nopeammin ja rajusti lisääntyneen työttömyyden kautta siten, että talouden elpymässä työpaikat korvautuvat erilaista, usein korkeampaa osaamista edellyttävillä työpaikoilla ja töillä.

Osaaminen puute ei saa olla esteenä rakennemuutokseen sopeutumiselle ja yhteiskunnan ja työelämän kriisistä toipumiselle. Tämän varmistamiseksi on luotava uutta koulutustarjontaa, joka vastaa käsillä olevaan tarpeeseen. Yrityksille ja muille on luotava välineet, joilla työelämän ja osaamistarpeiden muutokseen vastataan nopeasti kriisin päätyttyä, mahdollisuuksien mukaan jo ennakoivasti. Samoin yksilöillä tulee olla näkymä ja palvelut oman osaamisen päivittämiseen.

Työelämän rakennemuutos edellyttää työikäisten osaamistason ja myös koulutustason nostamista, kokonaan uusien osaamisten syntyminen vauhdittamista ja maahanmuuttajien osalta erityisesti kielenopiskelun vahvistamista.

Osaaminen on keskeisin tuotannontekijä

¹ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5137. 2019. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 22.1.2020]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html

Tuotanto- ja palveluketjujen kaikki osat ovat osaamisintensiivisiä samalla kun kiinteiden tilojen ja laitteiden osuus liikevaihdon muodostumisesta laskee. Osaamisintensiivisyys korostuu Suomen kaltaisessa vientiin perustuvassa kansantaloudessa, jossa kilpailuetua haetaan tuotteiden ja palvelujen korkeasta jalostusarvosta ja innovaatioista. Työikäisen väestön määrän pienentyessä tuottavuutta on kyettävä kasvattamaan myös perinteisesti julkisella rahoituksella toteutetuissa palveluissa, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Nykyisin organisaation osaamisen taso varmistetaan aina, kun tehdään strategisia päätöksiä toiminnan kehittämistä tai uusista investoinneista. Työvoiman määrä ja laitteet eivät riitä uudistumisen toteuttamiseksi.

Osaamisen kehittämisen kulttuuri on vahva

Suomalaisten työikäisten osaaminen ja osaamisen kehittäminen on kansainvälisesti hyvällä tasolla. Tarjolla on monipuolisesti koulutusmahdollisuuksia ja joka toinen osallistuu työhön liittyvään osaamisen kehittämiseen vuosittain.² Myös taidot ovat kansainvälisessä vertailussa hyvät³.

Perusasteen varaan on kuitenkin vakiintuneesti jäänyt vuosittain noin 15% ikäluokasta. Tämä on kumuloituessaan johtanut siihen, että noin 300 000 25-59-vuotiasta on tällä hetkellä työssä, työmarkkinoiden ulkopuolella tai työttömänä pelkän perusasteen varassa. Sadoilla tuhansilla on puutteita perustaidoissa.⁴

Heikot perustaidot kasautuvat tyypillisesti vanhemman ikäisille, matalasta sosiaaliekonomisesta taustasta tuleville ja/tai maahanmuuttajille. He työskentelevät pienemmissä, yksityisen sektorin yrityksissä. Toimialoista yleisimpiä ovat maatalouden, teollisuuden ja rakentamisen toimialat ja eräät palvelualat. He tekevät muita ryhmiä huomattavasti useammin työtehtäviä, joiden ennakoitaan korvautuvan automatisaation myötä.⁵

Suomessa erot heikon osaamistason ja keskitason tai vahvemman osaamistason omaavien aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimpia. Työttömien, erityisesti pitkäaikaistyöttömien, 55 vuotta täyttäneiden ja alemmaa palkkaa saavien osallistuminen on vähäisempää kuin työllisten, 25-54-vuotiaiden ja parempipalkkaisten.

Koulutusjärjestelmä vahvistaa aikuiskoulutuksen kasautumista

Työikäiselle soveltuva koulutustarjonta on kaikilla koulutusasteilla. Pääosin työikäisille tarkoitettuihin koulutusmuotoihin kohdentuu vuonna 2020 yhteensä noin 460 miljoonaa euroa⁶.

² https://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-01-12_tie_001_fi.html http://www.stat.fi/til/aku/2017/02/aku_2017_02_2018-05-09_fi.pdf

³ OECD (2015). Building Skills for All: A Review of Finland, Policy insights on literacy, numeracy and digital skills from the survey of adult skills, Paulinen Musset OECD

⁴ PIAAC-tutkimuksessa (2012) oli noin 600 000 16-65-vuotiasta, joilla oli heikko luku- ja/tai kirjoitustaito. Puolet tästä ryhmästä oli tutkimusta tehtäessä yli 55-vuotiaita ja työelämästä jo poistuvia tai poistuneita, mutta silti sadoillatuhansilla työikäisillä voidaan arvioida olevan edelleen merkittäviä puutteita luku- ja laskutaidossa ja myös tietoteknisissä taidoissa.

⁵ Source: PIAAC (2012, 2015).

⁶ Yleissivistävässä koulutuksessa aikuisten perusopinnot ja lukiokoulutus sekä aineopinnot, ammatillisessa koulutuksessa tutkinnoista erityisesti ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ja korkeakouluissa avoimet korkeakouluopinnot, erikoistumiskoulutukset ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Pääasiassa työikäisiä palvelevat työvoimakoulutus ja vapaan sivistystyön koulutustarjonta.

Summa on kuitenkin merkittävästi pienempi kuin työikäisille todellisuudessa kohdentuvat julkisen koulutusjärjestelmän resurssit. Yli 25-vuotiaiden ammatillisiin opintoihin ja yli 25-vuotiaana aloittaneiden korkeakoulu-opintoihin, pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, käytetään julkista rahaa yhteensä laskennallisesti arvioituna noin 1,35 miljardia euroa⁷. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoista (265 000) 46 % ja korkeakouluopinnot uusista opiskelijoista (63 500) 46 % on 25-59-vuotiaita⁸. Siten merkittävä osa työikäisistä päivittää, täydentää tai uudistaa osaamistaan hyödyntämällä julkisesti rahoitettua tutkintoon johtavaa koulutusta tai sen osia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö selvitti, miten edellä kuvattu 25-59-vuotiaiden koulutusresurssi tällä hetkellä kohdentuu. Noin 900 miljoonaa euroa eli lähes 70 % ammatillisen ja korkeakoulujen tutkintokoulutuksen resursseista kohdentuu henkilöille, jotka olivat ennen koulutuksen aloittamista työllisiä. Eniten kohdentuu opiskelijoille, jotka ovat olleet työllisinä ennen koulutuksen aloittamista ja joilla jo on korkea-asteen tutkinto. Heidän koulutukseensa kohdentuu noin kolmasosa resurssista, noin 430 miljoonaa euroa. Ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa opiskelijoiden taustat vaihtelevat enemmän. Opiskelijoissa on työllisenä, työttöminä ja työvoiman ulkopuolella olleita ja pohjakoulutukseltaan peruskoulun käyneitä ja korkeakoulu-tutkinnon suorittaneita. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto- sekä korkeakoulututkintokoulutuksissa selvästi suurimpia ryhmiä ovat aikaisemman ammatillisen tai korkeakoulututkinnon omaavat, ennen koulutuksen aloittamista työllisenä ja toimihenkilöinä olleet.

Yksilöt pyrkivät hyödyntämään tarjolla olevaa koulutusta rationaalisesti. Kun työssä oleville tarkoitettua taroituksenmukaista koulutustarjontaa ei riittävästi ole ja kun tutkintokoulutus on maksutonta, hakeutuvat tutkinnon jo kertaalleen suorittaneet uudestaan tutkintokoulutukseen – johon samanaikaisesti pitäisi saada nuoret ikäluokat aikaisempaa nopeammin. Suomeen ei ole kehittynyt kattavia maksullisen täydennyskoulutuksen markkinoita, eivätkä yksilöt tavallisesti maksa koulutuksesta sen toteuttamiskustannuksia. Työelämän muutosvaiheessa tähän ei usein ole myöskään taloudellisia mahdollisuuksia.

Vaikka ammatillista koulutusta ja korkeakoulutusta on uudistettu jatkuvan oppimisen näkökulmasta mm. tutkinnon osien ja tutkintoa pienempien moduulien avulla, eivät muutokset ole muuttaneet tilannetta riittävästi.

Korkeakouluilla ja oppilaitoksilla (järjestäjät ja ylläpitäjät) on melko laaja liikkumavara koulutustarjonnan suuntaamisessa eri kohderyhmille ja eri aloille. Rahoitusjärjestelmät sisältävät ohjaavia elementtejä ja niissä painottuvat tutkintojen ja tutkinnon osien suorittaminen. Suhteellisissa järjestelmissä korkeakoulu ja oppilaitokset kilpailevat keskenään ja volyymeilla (= suoritettavat tutkinnot ja muut rahoituksen kriteerit) on merkittävä vaikutus niille tulevaan rahoitukseen..

Se, että aikuiskoulutus ja osaamisen kehittäminen kasautuu hyvin koulutetuille, paremmassa sosioekonomisessa asemassa oleville henkilöille ei ole kansainvälisesti poikkeuksellinen ilmiö, päinvastoin. Työpaikoilla koulutusresurssit kohdentuvat korkeammassa asemassa oleville, koulutetuille asiantuntijoille ja johdolle. Koulutetut henkilöt ovat motivoituneita hakeutumaan hankkimaan lisää osaamispääomaa.

⁷ Ammatillisen koulutuksen rahoituksen kohdentumisessa 25–59-vuotiaille on käytetty vuoden 2020 laskennallisen rahoituksen (yht. 1,85 mrd.) perusteena käytettyjen suoritteiden jakautumista ikäryhmittäin. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoituksen kohdentumisessa 25–59-vuotiaille käytetty tietoa koulutuksen osuudesta korkeakoulujen kustannuksista (yht. 1,4 mrd.) ja uusien opiskelijoiden jakautumista ikäryhmittäin.

⁸ Lähde: Tilastokeskus, vuoden 2018 ammatillisen perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksen opiskelijat ja ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen alempien ja ylempien korkeakoulututkintojen uudet opiskelijat

Suomessa pääosin tutkintojen tuottamiseen tähtäävä järjestelmä, jossa ei ole riittävästi työikäisille aikuisille suunnattuja ja yhteiskunnallisiin tarpeiden perusteella kohdennettua tarjontaa, on kuitenkin johtanut siihen, että osaamisen kasautumista ja aiemmin syntyneen osaamiskuilun syvenemistä käytännössä vahvistetaan julkisin varoin.

Jo useiden vuosien ajan on korkeakoulujen opiskelijavalintoja pyritty kehittämään niin, että nuoret pääsisivät korkeakouluopintoihin toisen asteen opintojen jälkeen nopeammin ja työelämään siirryttäisiin aikaisemmin. Samaan aikaan aikuiset käyttävät erittäin ison osan sitä koulutuskapasiteettiä, jonka pitäisi olla nuorten käytettävissä. Tämä ei välttämättä ole ollut päätöksentekijän tarkoitus.

Toteutetaan jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistus

1. Työikäisten palvelujärjestelmä uudistetaan

Nykyinen työikäisten osaamisen kehittämisen järjestelmä on yksilöiden ja yritysten näkökulmasta liian monimutkainen ja hajaantunut. Yhtenäistä kuvaa palveluista ei muodostu. Yksilön on – työttömiä työnhakijoita lukuun ottamatta - vaikea löytää tahoja, jossa samanaikaisesti kyettäisiin arvioimaan osaamistarve, kartoittamaan mahdolliset uudelleen- ja edelleentöylyismahdollisuudet ja luomaan polku mahdolliseen uuteen työpaikkaan. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja palvelut eivät hahmotu yrityksille tai muille työnantajille.

TE-hallinnon palvelut kohdistetaan lähinnä työttömiin työnhakijoihin ja omaehtoisen koulutuksen tarjontaa käyttävät erityisesti työlliset. Työelämän ulkopuolella on merkittävä määrä potentiaalisia työntekijöitä, mikäli heidän tarpeensa kyetään tunnistamaan ja tarjoamaan sopivia palveluja työllistyvyyden edistämiseksi.

Nykyinen järjestelmä ei ohjaa osaamisen kehittämisen palveluita jatkuvan oppimisen tavoitteiden näkökulmasta parhaalla mahdollisella tavalla. Vaikka eri tasoilla tehtäisiin laajaa yhteistyötä, ei millään toimijalla ole vastuuta osaamisen kehittämisen palvelujen koordinoinnista kokonaisuutena. Työelämän ja alueen osaamistarpeiden vaikutus alueen koulutustarjontaan on usein riittämätön.

Jotta palvelut muodostaisivat yhtenäisemmän kokonaisuuden palvelujen käyttäjille ja osaamisen kehittäminen olisi olennainen osa alueellisen kehittämisen palveluvalikoimaa, on osaamisen kehittämisen rakenteita uudistettava.

Luodaan jatkuvan oppimisen (valtakunnallinen ja alueellinen) palvelumalli varmistamaan, että yksilöiden osaamisen kehittämisen ja työnantajien tarvitseman osaamisen tarpeet kohtaavat. Palvelumallin avulla vahvistetaan koordinaatiota, jolla eri koulutusmuodoista ja eri palveluista koostuvat osaamisen kehittämisspalvelut vastaavat tehokkaasti tarpeisiin ja ovat helposti saavutettavissa.

2. Työn ja osaamisen liitto parantaa kohtaantoa

Osaaminen on osa työn muutosta. Työkäisen väestön osaamisen kehittämistä ei ole mielekästä tarkastella irrallaan yrityksissä ja julkisyhteisöissä tapahtuvaa kehittämistä ja toimintatapojen muutosta.

Osaamispalveluita on perinteisesti tarkasteltu suhteessa yksilön koettuun tarpeeseen tai yrityksen kokemina osaamiskapeikkoina vailla kytkentää työvoiman tarjonnan osaamistrakenteeseen. Tapa on ollut kohdullisen toimiva niin kauan, kun osaamistarpeet ovat olleet suhteellisen vakiintuneita ja yritysten muutosprosessit hitaita.

Nykyisessä nopean muutoksen tilanteessa osaamisen kehittäminen edellyttää sekä työvoiman osaamisen että työnantajan osaamistarpeiden samanaikaista tarkastelua siten, että yrityksen kannalta tarpeellisen puuttuvan osaamisen kehittämisestä tulee uudistuksen edellyttämä tuotannontekijä samoin kuin uudesta aineellisesta investoinnista. Tämä edellyttää nykyistä huomattavasti tiiviimpää työelämän muutosprosessien työpaikkakohtaista analyysia ja työvoiman osaamisen tarkastelua suhteessa siihen.

Keskeinen kysymys työn ja osaamisen nykyistä oleellisesti kiinteämmän yhteyden toteutumisessa on resurssien oikea kohdentuminen. Työkäiset hyödyntävät mittavassa määrin koulutusjärjestelmän resursseja. Mahdollisuudet räätälöidä tutkintokoulutuksen opintosisältöjä alueellisen tai työnantajan tarpeen mukaan ovat rajalliset. Resurssien parhaan mahdollisen käytön näkökulmasta ei ole tarkoituksenmukaista, että työkäinen väestö käyttää laajasti ammatillisia perustutkintoja ja alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja lisäksi täydennyskoulutustarpeisiin. Systeemisen uudistuksen aikaan saamiseksi järjestelmään on luotava toimintatapoja, jotka mahdollistavat oppisisältöjen muotoilemisen valtakunnallisiin ja alueellisiin konkreettisiin elinkeinoelämän tarpeisiin.

Tällaisia tarpeita ovat esimerkiksi

- Ammattien katoaminen ja muuntuminen ja muutokseen ennakoivasti vastaavien koulutusten toteuttaminen
- Työllistävät toteutukset yhteistyössä työpaikkojen kanssa
- Osaamisen lisääminen ja päivittäminen yksilöiden työurien katkoksellisuuden ennakoivaksi välttämiseksi.
- Tuotantolaitoksen perustaminen alueelle ja sen uuden työvoiman tarpeeseen nopea vastaaminen pääsääntöisesti lyhyillä räätälöidyillä koulutusjaksoilla
- Äkilliseen toimintaympäristön muutokseen reagoiminen yritystoiminnan ja työpaikkojen säilyttämiseksi (talous- tai muu kriisi jne.)

Työmarkkinoilla on joitain ammatteja, joissa on osaajapulaa miltei kaikkialla Suomessa. Tällaisia ovat mm. eräät hoiva- tai rakennusalan tehtävät. Työvoimatarpeen rakenne on kuitenkin suurelta osin alueellinen ilmiö. Tarpeeseen vaikuttavat alueiden toimialakehitys ja jopa yksittäisten tuotantolaitosten perustaminen tai lakkauttaminen. Alueelliset – ja osin paikalliset – työmarkkinat saattavatkin poiketa kansallisesta kokonaisuudesta huomattavastikin. Poikkeaminen voi liittyä sekä koulutustaso- että alavaatimuksiin. Alueellinen elinkeinorakenne on tulosta sekä historiallisesta kehityksestä että aluetoimijoiden strategisista tavoitteista. Ennakoivasti työllistävän osaamisen kehittämisen tulee kyetä huomioimaan alueelliset vaihtelut elinkeino-

rakenteessa siten, että se ottaa huomioon paikallisten työmarkkinoiden tarpeet ja joissain tapauksissa yksittäisen yrityksen tai julkisyhteisön tarpeet. Ennakoinnissa tulisi huomioida myös alakohtaiset ja globaalit muutostrendit.

Digitalisaatio muuttaa sekä tapoja tarjota ja toteuttaa koulutusta että osaamisen hankkimisen muotoja. Osaamista voidaan digitalisaation avulla hankkia ja kerryttää yhä useammasta lähteestä. Myös kansainvälinen koulutustarjonta ja -toimijat voivat kasvattaa tulevaisuudessa merkitystään.

Jatkuvan oppimisen uudistettavassa palvelumallissa yksi keskeinen tavoite on tukea sekä ennakkoivasti että reaktiivisesti alueiden kehittämistä niiden omista lähtökohdista ja tavoitteista käsin. Palvelumallin tulee tukea paikallisia yrityksiä ja julkisyhteisöjä niiden osaavan työvoiman saatavuudessa ja niiden tuotannon ja palveluiden kehittämisessä. Yksilöiden on voitava kehittää osaamistaan työelämän tarpeiden mukaisesti sekä oman työmarkkina-asemansa parantamiseksi ja ylläpitämiseksi että urallaan etenemiseksi.

Palvelumalli tarjoaa mahdollisuuden paitsi koota yhteen eri toimijoiden olemassa olevaa tarjontaa, myös kehittää ja konseptoida - digitalisaation mahdollisuudet hyödyntäen -

- *osaamiskokonaisuuksia, joissa yhdistetään työelämän tarpeiden mukaisesti ohjausta ja sisältöjä yli koulutusasteiden esim. ammatillisen osaamisen kehittäminen ja kieli- taidon ja/tai perustaitojen kehittäminen,*
- *erilaisten erityisryhmien tarvitsemaa koulutusta, jossa tarvitaan mm. kohderyhmälle räätälöityjä pedagogisia ratkaisuja ja työn ja koulutuksen tiiviitä yhteistoteutuksia,*
- *kokonaan uusia, akuuttiin tarpeeseen vastaavia osaamissisältöjä ja muita palveluita, jotka edistävät osaamisen kehittämistä.*

Koulutustarjonta ja muut palvelut ovat avoimia työikäiselle väestölle henkilön työmarkkinastatuksesta riippumatta.

3. Koko ikäluokka koulutetaan pitkäjänteisesti

Suomalaisen koulutuspolitiikan peruslähdekohtia on koko ikäluokan osaamisen kehittäminen sellaiselle tasolle, että yksilöllä on edellytykset merkitykselliseen elämään ja työmarkkinoilla menestymiseen. Pääministeri Marinin hallitus on edelleen vahvistamassa tätä tavoitetta laajentamalla oppivelvollisuutta 18 ikävuoteen saakka. Tavoitteena on, että sivistys, koulutus ja osaaminen muodostavat yhteiskunnan perustan jatkossakin, vahvistavat työllisyyttä ja kestävää kasvua sekä tarjoavat välineitä Suomen globaalien vaikuttamisen vahvistamiseen. Koulutusjärjestelmää on ylläpidettävä ja kehitettävä tästä näkökulmasta.

On huolehdittava siitä, että nuorilla on laadukas peruskoulutus ja peruskoulun jälkeisen ensimmäisen tutkinnon suorittamismahdollisuus. Tutkinto on signaali työelämälle siitä, että sen suorittajalla on tutkinnossa määritellyt tiedot ja taidot. Tutkinnot ovat myös tae siitä, että niiden suorittajien osaaminen on riittävän yhtenäistä. Tutkintojen laaja-alaisuus luo pohjaa jatkuvalla oppimiselle. Koko ikäluokan kouluttamiseen tarkoitettua koulutusjärjestelmää ei näistä syistä ole syytä nykyistä enempiä räätälöidä alueellisesti tai työpaikkakohtaisesti. Sen

sijaan on tarkoituksenmukaisesta edistää alueellisia elinkeinoja ja niiden profiloitumista uusilla, tätä tarkoitusta varten luodulla palvelukonsepteilla. Koulutusjärjestelmä ja jatkuvan oppimisen palvelukonseptit täydentävät näiltä osin toisiaan.

4. Osaamisen alueellista ekosysteemiä vahvistetaan

Keskeinen osa jatkuvan oppimisen systeemistä uudistusta on osaamisen kehittämiseen valtakunnallisen ja alueellisen koordinaation vahvistaminen. Tämä tarvitsee tuekseen rakenteen, joka tuo yhteen työvoiman, työvoiman ulkopuolella olevat, yritykset ja esimerkiksi kuntien ja valtion työllisyyspalvelut sekä koulutustarjonnan. Koordinoiva rakenne vastaisi siitä, että työn ja osaamisen liitto alueilla on mahdollinen.

Alueellista koordinaatiota vahvistava rakenne olisi mahdollista perustaa nykyisten keskushallinnon ja virastojen (OPH, KEHA-keskus ja ELY-keskukset) tehtävien pohjalta. Kaikissa em. virastoissa on laajasti jatkuvaan oppimiseen ja koulutuksen kohtaantoon liittyvä tehtäviä, kuten koulutustarpeiden ennakointi ja siihen liittyvä alueellinen yhteistyö, osaamiseen liittyvien sähköisten järjestelmien ja palveluiden (esim. työmarkkinatori ja opintopolku-portaali) ylläpitäminen ja kehittäminen. Opetushallituksen tehtäviin kuuluvat tutkintojen tunnustaminen, opiskelijavalintarekisteri ja muut tietovarannot (opintopolku.fi, Koski, valtionosuudet ja kustannukset) sekä opetussuunnitelmien ja tutkintorakenteen kehittäminen ja kansainvälistyminen. ELY-keskuksilla on laajat tietovarannot työelämään ja työmarkkinoihin sekä yrityksiin liittyen.

Käynnistetään välittömästi opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteinen selvitystyö Jatkuvan oppimisen palveluorganisaation/NIMI? perustamisesta.

Palveluorganisaation tehtäviä olisivat

- *työvoiman kysynnän ja tarjonnan alueellisen ja valtakunnallisen kohtaannon parantaminen yhteistyössä yritysten ja muiden työpaikkojen kanssa sekä KEHA-keskuksen, ELYjen ja Opetushallituksen (lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin) ennakointitietoa hyödyntäen,*
- *jatkuvan oppimisen palveluja tuottavien oppilaitosten, korkeakoulujen ja muiden palveluiden tuottajien yhteistyön nykyistä parempi koordinointi ja palvelujen laadun varmistaminen.*
- *valtionosuusrahoitteisen, hankintatoiminnalla hankitun koulutuksen ja muun palvelutarjonnan yhteensovittaminen alueiden tarpeisiin*
- *työikäisille tarkoitettujen matalan kynnyksen urasuunnittelu- ja ohjauspalvelujen järjestäminen valmistelussa olevan elinikäisen ohjauksen strategian mukaisesti (digitaaliset tekoälyä hyödyntävät palvelut ja henkilökohtainen ohjaus-TE-ASPA, puhelinneuvonta- ja ohjaus),*

Organisoinnissa hyödynnettäisiin olemassa olevia resursseja ja uudenlaisia toimintamalleja huomioiden olemassa olevat rakenteet ja aluehallintoon tulossa olevat muutokset.

Palvelut toteutettaisiin yhteistyössä kuntien tai niiden yhteistyörakenteiden, ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen, ELY-keskusten, TE-Asiakaspalvelukeskuksen, Työvoiman yhteispalvelupisteiden, Ohjaamojen ja TE-toimistojen sekä muiden palveluntuottajien kanssa. Tavoitteena on kumppanuuteen perustuva alueellinen, alueiden välinen ja valtakunnallinen ekosysteemi.

Jatkuvan oppimisen palveluorganisaation tärkeä alueellinen toiminnan työmuoto olisi osaamispalveluiden hankinta oppilaitoksilta, korkeakouluilta ja muilta palvelun tuottajilta. Hankinnat toteutettaisiin alueen yritysten ja julkisyhteisöjen työvoimatarpeen ja alueen väestön osaamisrakenteen perusteella. Hankinnoissa otettaisiin huomioon kumppanuudet maakuntien ja kuntien kanssa siten, että niillä tuettaisiin valittujen elinkeinostrategioiden toteuttamista.

Palveluja tukisi jatkuvan oppimisen digitaalinen ekosysteemi, joka kokoaisi mm. koulutusmahdollisuuksia ja opiskelua koskevia tukia koskevan informaation helppokäyttöiseen kaikkia kansalaisia ja työelämää palvelemaan muotoon. Järjestelmään liitettäisiin osaamisen kartotus-, tunnistamis- sekä urasuunnittelu- ja ohjauspalveluja. Kehittämistyö on käynnissä opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, Opetushallituksen ja Keha-keskuksen yhteistyönä.

Jatkuvan oppimisen palveluorganisaation ohjauksesta vastaisivat opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö. Toimintaan osoitettaisiin resurssit opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonaloilta.

Määräaika selvitykselle on 30.6.2020

Norjassa toimii samankaltainen palvelujärjestelmä. OECD:n mukaan Norja sijoittuu kolmannen parhaan joukkoon, kun tarkastellaan työhön liittyvään aikuiskoulutukseen osallistumista (yksilöiden osallistuminen ja työnantajien tarjoama) sekä aikuiskoulutuksen osallisuutta, joustavuutta ja yhdenmukaistamista⁹. Jatkuvan oppimisen edistämässä keskeisessä roolissa on ministeriön alainen toimija, Kompetanse Norge. Sen tavoitteena on varmistaa kaikkien aikuisten, sekä työssäkäyvien että työttömien, pääsy tarvitsemaansa koulutukseen. Sen tehtäviin kuuluu kehittää yhtenäisiä työkaluja perustaitojen vahvistamiseksi, osaamisen tunnistamiseksi ja ohjauksen kehittämiseksi, tiedon tuottaminen ja yhdistäminen eri toimijoille, aikuisväestön koulutuksen koordinointi yhdessä alueiden kanssa sekä jatkuvan oppimisen tavoitteiden edistäminen.

⁹ OECD (2019), Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264311756-en>.