



Opetus- ja kulttuuri- ministeriö

Jatkuvan oppimisen uudistushanke

Parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistusryhmän ja tukiryhmän kokous

Aika Torstai 14.5.2020 klo 8–10.00

Paikka Skype-kokous

ASIAT

1 Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Li Andersson avasi kokouksen ja kuvasi tiiviisti korona-kriisin vaikutuksia sekä sen vaikutuksia jatkuvan oppimisen uudistukseen. Puheenjohtajakorosti jatkuvan oppimisen uudistuksen olevan ajankohtainen ja entistä tärkeämpi nykyisessä tilanteessa.

Kokouksen aiheena on kolme asiakokonaisuutta: osaamisen johtaminen ja kehittäminen työelämässä, tulevaisuuden tarpeisiin vastaava koulutustarjonta sekä jatkuvan oppimisen tavoitteiden mitattavat indikaattorit.

Puheenjohtaja Andersson pyysi Owl Groupin Olli Oosia esittäytymään ja kertomaan fasilitointipalvelusta sekä kommentointimahdollisuudesta kokouksen jälkeen.

2 Edellisen kokouksen muistio (liite 1)

Hyväksyttiin edellisen kokouksen muistio.

3 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen työelämässä, esittely (johtaja Liisa Hakala, STM, liite 2)

Johtaja Liisa Hakala alusti osaamisen johtamisesta ja kehittämisestä työelämässä, Hakala esitteli STM:n vetämän työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelmassa tehtävää työtä. Hakala esitteli työryhmän jäsenien sekä sidosryhmien näkemyksiä työelämässä tapahtuvasta oppimisesta, sen kehittämisestä ja työpaikkojen tukemista ja niiden oman toiminnan kehittämistä. Ohjelman tavoitteena on vaikuttaa mm. tuottavuuteen, työhyvinvointiin ja uusien työpaikkojen syntyyn sekä työurien pidentämiseen; tätä kautta työllisyyteen ja kohtaantoon.

Puheenjohtaja Andersson korosti työn ja opiskelun linkittymisen olevan keskeinen teema.

Keskustelussa nousi esiin mm. seuraavia näkökohtia:

- Työpaikkojen aktiivista roolia kehitystyössä kiitettiin. Keskeistä on, että työpaikat ja koulutuksenjärjestäjät tekevät tiivistä yhteistyötä ja käyvät jatkuvaa keskustelua tarpeista.

- Kulttuurista muutosta tarvitaan: osaamisen aktiivinen kehittäminen tulisi nähdä osana strategista johtamista. Tämä muutos palvelee sekä työntajaa että työntekijää.
- Koronan synnyttämä poikkeusaika tulisi hyödyntää niin, että osaaminen vahvistuu (esim. lomautetut).
- Työn jalkauttaminen tulee varmistaa, esitettiin kysymys, millaisia toimia jalkauttamisen tueksi on, ja millaisia kokemuksia aiempien vastaavien ohjelmien jalkauttamisesta on sekä miten rinnakkaiset hankkeet toimivat yhteen. Hakalan mukaan keskeisiä ovat toimialahankkeet, joiden kautta kehittämistä viedään työpaikoille. Lisäksi alueverkostot ja aluehankkeet ovat keskeisessä roolissa. Aiempien ohjelmien vahvuuksien ja haasteiden kautta on pyritty suuntaamaan nyt toteuttavaa ohjelmaa.
- Olennaista on se, millainen maaperä jatkuvalla oppimiselle on yhteiskunnassa, työpaikassa sekä yksilötasolla. Ohjelma omiaan luomaan maaperän muutosta kehittämisen ja uudistumiskyvyn osalta.

Puheenjohtaja Li Andersson totesi yhteenvetona, että ohjelmalla paljon liittymäpintaa jatkuvan oppimisen uudistukseen, tiivistä yhteistyötä ja tiedonvaihtoa tulee jatkaa. Teemaan palataan syyskuussa seuraavan kerran.

4 Tulevaisuuden tarpeisiin vastaava koulutustarjonta, jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistus (suunnittelupäällikkö Kirsi Heinivirta, OKM, liite 3, 4 ja 5)

Suunnittelupäällikkö Kirsi Heinivirta esitteli muistiota liittyen jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmään. Heinivirta esitteli ensin tilannekuvaa teknologian, osaamisen ja osallistumisen tason sekä alueellisen näkökulman näkökulmista. Lisäksi sivuttiin OECD:n tunnistamia haasteita Suomen jatkuvan oppimisen järjestelmässä.

Kehittämisen suuntaviivat koulutustarjontapuolella jatkossa – tähän tarvitaan palvelujärjestelmän, systeemisen tason muutosta. Luodaan palvelumalli, jossa eri osapuolten tarpeet kohtaavat. Lisäksi vahvistetaan koordinaatiota. Kehittämisen suuntaviivoja kootusti: työn ja osaamisen liitto parantaa kohtaantoa, koko ikäluokka koulutetaan pitkäjänteisesti, osaamisen alueellista ekosysteemiä vahvistetaan. Ehdotuksena on käynnistää selvitystyö jatkuvan oppimisen palveluorganisaatiosta.

Kansliapäällikkö Lehikoinen toivoi nopeaa etenemistä, jotta uudistuksen kanssa edetään konkreetiaan. Lehikoinen toivoi ohjattavuutta, resurssien kohdentamista ja systeemiä, joka palvelisi kaikkia työmarkkinastatuksesta riippumatta. Tähän uusi palvelumalli vastaisi. Laajana tavoitteena resilienssi yhteiskunnan, yritysten ja yksilöiden tasolla.

Keskustelussa nousi esiin mm. seuraavia näkökohtia:

- Osaamisvaateiden kasvu koskee niin uusia kuin vanhojakin työpaikkoja samoin kuin eri koulutustasoa vaativia työpaikkoja.
- Palvelumalli oikea tapa lähestyä teemaa: iso systeeminen uudistus, jonka eteenpäin vieminen tarpeellista. Tasapainon löytäminen työnantajan ja työntekijän tarpeiden välillä.
- Osaamiskokonaisuuksien luominen ja tunnustaminen.
- Uudistukselle tarvitaan pitkäjänteinen alusta, mihin palvelumalli vastaa. Uusien palvelumallien luomisessa etenemisessä voitaisiin hyödyntää kokeiluja ja pilotteja. Pilloitteja pidettiin laajasti hyvänä lähestymistapana.

- Jatkuvan oppimisen lähestyminen palveluna on hyvä tapa. Keskeistä on miettiä, miten järjestelmä vastaa tuleviin tarpeisiin ja miten varmistetaan yhteistyö.
- Jatkuvan oppimisen hankkeisiin liittyen on ollut haku auki, näissä vahva alueellisen yhteistyön painotus. Tavoitteena on tämän yhteydessä tunnistaa hyvin toimivan ekosysteemin ominaispiirteitä.
- Todettiin sosiaaliturvauudistuksen kytkeytyvän tiiviisti jatkuvan oppimisen uudistukseen.
- Palvelumallin tulisi itsessään olla jatkuvasti kehittyvä.

Kehittämisen suuntaviivat hyväksyttiin. Aihekokonaisuuteen palataan vielä myöhemmin.

5 Jatkuvan oppimisen tavoitteet ja mitattavat indikaattorit, alustavat linjaukset (neuvotteleva virkamies Ville Heinonen, OKM, liite 6)

Tavoite- ja indikaattorityön on tarkoitus luoda siltaa hallituskauden yli ja pidemmälle.

Tavoitteena on seurata uudistukseen kytkeytyvien ilmiöiden kehitystä ja luoda arviointikehys jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanolle.

Indikaattorit jakautuvat neljään kategoriaan: yksilöön, työelämään, tarjontaan ja yhteiskuntaan liittyviin indikaattoreihin.

Keskustelussa nousi esiin mm. seuraavia näkökohtia:

- Koulutuspäiväkysymys työolobarometrissa saattaa olla vastaajalle epäselvä: kysymys ei heijasta todellisuutta, jossa oppiminen tapahtuu eri tavoin. Toisaalta kysymyksen tuottamat vastaukset ovat melko linjassa muun tiedonkeruun tulosten kanssa.
- Pohja pidetään laajasti hyvänä.
- Melko vähän dataa työnantajan näkökulmasta; tällä hetkellä ei ole teemaan liittyen riittävää tiedonkeruuta. Voisiko esim. pk-yritysbarometria kehittää, niin että tunnistaisi paremmin haasteita ja mahdollisuuksia?
- Osaamisen puutteesta johtuvien saatavuusongelmien väheneminen, tämän rinnalle voisi luoda toisen mittarin: onko osaavan työvoiman saatavuus este yrityksen kasvulle?
- Yksityisten investointien seurantaan liittyen ei ole kattavaa tiedonkeruuta, tätä kehitettävä.
- Miten luodaan mittari, joka seuraa yksilöiden oman motivaation kehittymistä.
- Miten formaali koulutus ja sen määrä suhteutuu työn kautta tapahtuvaan ja vertaisoppimiseen?
- Ohjauspalvelut ja mittarit: teemaan liittyen tehty tänä vuonna useita selvityksiä ja arviointeja. Käytössä myös palautekyselyt asiakkaille.

6 Mahdolliset muut asiat

Sitran kanssa yhteistyössä järjestettävä tutkijatapaaminen 26.5.-27.5.2020. Teemana erityisesti työelämässä tapahtuva osaamisen kehittäminen.

Muistion suuntaviivat julkistetaan kokouksen jälkeen.

7 Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja Li Andersson päätti kokouksen.

**JATKUVAN OPPIMISEN PARLAMENTAARISEN RYHMÄN KOKOUS
14.5.2020, OSALLISTUJAT**

Andersson, Li
Bussman Annika
Eloranta, Eeva-Johanna
Felt, Teija
Haatainen, Tuula
Hakala, Liisa
Heikinheimo, Riikka
Heinikoski, Mikko
Heinivirta Kirsi
Heinonen, Ville
Hirsivaara, Sanna
Hopsu, Inka
Ikkela, Saara
Kelha, Minna
Kinnunen, Mikko
Koponen, Ari
Kosonen Hanna
Lehikoinen, Anita
Leinonen, Merja
Mikkilä, Joonas
Mursu, Sanja
Mäkipää, Anna
Nieminen, Minna
Norrback, Anders
Oosi, Olli
Piepponen, Anna Kaarina
Polo, Tiina
Rausmaa, Salla
Rehunen, Joni
Rekilä, Piia
Risikko, Paula
Sojonen, Elina
Toivanen, Mia
Vallander, Taina
Virtanen, Markku