

Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa

Jatkuvan oppimisen uudistus-hankkeen loppuraportti

Sisällys

Johdanto	4
Avainindikaattorit	6
Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen ryhmän linjausten toteutus.....	8
1. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus	8
1.1. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perustaminen ja toiminta	8
1.2. Koulutus- ja osaamispalveluiden rahoitus erityisesti työssä oleville ja työvoiman ulkopuolella oleville 10	
1.3. Hakevan toiminnan kehittäminen ja rahoittaminen	12
1.4. Osaamis- ja työvoimatarpeen ennakointitiedon analysointi	12
1.5. Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen ja koordinointi.....	13
1.6. Alueellisten ja muiden yhteistyöverkostojen tuki ja vaikuttavuuden edistäminen	13
1.7. Osaaminen näkyviin –viikot.....	14
2. Suomen kestävän kasvun ohjelma	14
2.1. Koulutukset, tukipalvelut ja hakeva toiminta	15
2.2. Työvoima- ja osaamistarpeiden ennakkoinnin kehittäminen.....	15
2.3. Osaamisen tunnistamisen edistäminen ja osaamiskartoitusten kehittäminen	18
2.4. Elinikäisen ohjauksen vahvistaminen	19
2.5. Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma	21
3. Koulutusjärjestelmän koulutustarjonnan uudistaminen	22
3.1. Ammatillinen koulutus	22
3.2. Korkeakoulutus	23
3.3. Vapaa sivistystyö.....	25
3.4. Erityisavustukset jatkuvan oppimisen kehittämiseen.....	26
3.5. ESR+ valtakunnallinen jatkuvan oppimisen teema.....	27
4. Työelämän kehittäminen	28
4.1. TYÖ2030-ohjelma	28
4.2. ESR+ Työelämän kehittämisen valtakunnallinen teema	29
5. Etuusjärjestelmän uudistaminen	30
5.1. Sosiaaliturvauudistus	30
5.2. Työttömien opiskelumahdollisuuksien parantaminen	31
5.3. Opintotuen kehittäminen	32
5.4. Selvitys ammattitutkintostipendin, koulutuskorvauksen ja –vähennyksen vaikuttavuudesta sekä aikuiskoulutustuen työssäoloehdon madaltamisesta enintään perusasteen koulutuksen suorittaneille 32	
6. Työ- ja elinkeinopalvelujen uudistaminen	32
6.1. Jatkuvan oppimisen koordinaattorit	32
6.2. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli	33
6.3. Kohti uutta palvelurakennetta (TE2024-uudistus)	34
7. Muu linjausten toimeenpanoa tukeva toiminta.....	34
7.1. Valtion ennakoivan ohjauksen kehittäminen.....	34

LUONNOS 7.2.2023

7.2. Työvoimatiekarta-hanke 36
Yhteenveto ja johtopäätökset..... 37

Johdanto

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältyy parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus, jossa jatkuvaa oppimista tarkastellaan kokonaisuutena. Uudistuksella vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista.

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen 25.9.2019 ja se päättyy 31.3.2023. Hanketta ohjaamaan nimitettiin parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistusryhmä, jonka puheenjohtajaksi nimitettiin opetusministeri Li Andersson ja varapuheenjohtajiksi työministeri Timo Harakka, 10.12.2019 alkaen Tuula Haatainen ja tiede- ja kulttuuriministeri Hanna Kosonen, 6.8.2020 alkaen Annika Saarikko, 27.5.2021 alkaen Antti Kurvinen ja 29.4.2022 alkaen Petri Honkonen ja jäseniksi

- Kansanedustaja Eeva-Johanna Eloranta, Suomen Sosiaalidemokraattinen Puolue
- Kansanedustaja Veronika Honkasalo, Vasemmistoliitto
- Kansanedustaja Inka Hopsu, Vihreä Liitto
- Kansanedustaja Mikko Kinnunen, Suomen Keskusta
- Kansanedustaja Ari Koponen, Perussuomalaiset
- Kansanedustaja Antero Laukkanen, Suomen Kristillisdemokraatit (KD)
- Kansanedustaja Mikko Ollikainen, Suomen ruotsalainen kansanpuolue
- Kansanedustaja Paula Risikko, Kansallinen Kokoomus
- Ammatillinen opettaja Mirita Saxberg, 17.2.2020 alkaen luokanopettaja Marita Knevel, Liike NYT

Parlamentaarisen ryhmän pysyvinä asiantuntijoina toimivat opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön kansliapäälliköt sekä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen johtaja 17.3.2022 alkaen ja sihteereinä em. ministeriöiden asiantuntijat.

Parlamentaarisen ryhmän tukena toimii työmarkkinoiden keskusjärjestöjen edustajista nimetty ryhmä. Lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriö asetti työlle laaja-alaisen seurantaryhmän.

Parlamentaarisen ryhmän linjaukset valmistuivat 17.12.2020: [Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset](#). Jatkuvan oppimisen uudistuksen visiona on, että kaikilla on merkityksellisen elämän edellyttämät tiedot, taidot ja osaaminen, että jokainen kehittää osaamistaan työuran aikana ja että osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista. Vision pohjalta on asetettu jatkuvan oppimisen uudistuksen tavoitteet. Keskeisimpiä tavoitteita ovat väestön osaamistason nousu, työllisyysasteen paraneminen, osallistumisen tasa-arvon lisääntyminen sekä osaavan työvoiman saatavuuden paraneminen. Tavoitteiden seurantaan määriteltiin indikaattorit, jotka tarkastelevat jatkuvaa oppimista yksilön, työelämän, koulutustarjonnan ja yhteiskunnan näkökulmista.

Parlamentaarinen ryhmä linjasi 27 toimenpidettä, joita tavoitteisiin pääsemiseksi käynnistetään. Toimenpiteet liittyivät oppimiseen osana työelämää, jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmään ja palvelujen saavutettavuuteen. Niiden toimeenpano on käynnissä ja jatkuu yli hallituskauden.

Tämä julkaisu on päättävän hankkeen loppuraportti ja antaa katsauksen siihen, miten uudistuksen linjausten toimeenpanoa on käynnistetty ja toteutettu tällä hallituskaudella. Koska parlamentaarisen ryhmän linjaukset katsovat yli hallituskausien vuoteen 2030 ja toimeenpano jatkuu, on julkaisussa nostettu esiin seuraavalla hallituskaudella jatkuvat toimet sekä niitä toimenpiteitä, jotka vaatisivat seuraavalta hallitukselta lisäpanostuksia ja -resursseja. Niitä koskevat asiat käsitellään ja päätetään valtiontalouden menokehyksen puitteissa valtion talousarviossa ja julkisen talouden suunnitelmassa sovittaen ne yhteen muiden julkisen talouden menotarpeiden kanssa. Raportti on valmisteltu yhteistyössä uudistuksen toimeenpanoon osallistuneiden toimijoiden kanssa.

LUONNOS 7.2.2023

Jatkuvan oppimisen uudistuksesta on toteutettu myös sidosryhmäselvitys, jossa selvitetään uudistuksen valmisteluprosessia ja siihen kohdistuneiden odotusten toteutumista, uudistuksen linjausten ja niiden pohjalta käynnistettyjen toimien relevanttiutta. Selvitys toteutetaan kyselyillä tai haastattelemalla uudistuksen valmisteluun osallistuneita ja muita keskeisiä sidosryhmiä. Sen tulokset valmistuivat helmikuussa 2023 ja ovat loppuraportin liitteenä.

Avainindikaattorit

Jatkuvan oppimisen uudistuksen yhtenä tavoitteena oli seurata jatkuvaan oppimiseen kytkeytyvien ilmiöiden kehitystä ja luoda arviointikehys jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanolle. Uudistuksessa asetetuille tavoitteille määritettiin seuraindikaattorit (avainindikaattorit), joiden avulla tavoitteita voidaan seurata mahdollisimman hyvin ja joiden tiedot ovat lähtökohtaisesti päivitettävissä vuosittain. Avainindikaattoreille asetettiin tavoitetasot nykytilan, aiemman kehityksen ja asetettujen tavoitteiden pohjalta.

Vuosien 2018-2021 aikana avainindikaattorien tasot ovat pysyneet lähes ennallaan ja osa on kehittynyt jopa negatiiviseen suuntaan. Vuodet 2020 ja 2021 olivat kuitenkin poikkeuksellisia koronapandemiasta johtuen, joka on voinut vaikuttaa tilanteeseen. Työkäisten työllisyysaste ja koulutustaso ovat hieman parantuneet. Työnantajien rekrytointiongelmien taustalla on yhä usein työnhakijoiden peruskoulutuksen tai muun taidon puuttuminen, mutta kehityssuunta on myönteinen. Pienien ja keskisuurten yritysten osuus, jotka ovat kouluttaneet henkilöstöään, laski vuonna 2020. Vuosi 2020 oli kuitenkin poikkeuksellinen maailmanlaajuisesta Covid19-pandemiasta johtuen. Taulukkoon 1 on koottu avainindikaattorit ja niiden tavoitetasot.

Indikaattori	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	Tavoite 2030 (%)
Työkäisten työllisyysaste ¹	78	79	79	79	85
Pienistä ja keskisuurista yrityksistä henkilöstöään kouluttaneet ²	58	56	58	52	70
Työnantajien rekrytointiongelmien taustalla ³ :					
- Peruskoulutuksen puuttuminen	69	70	71	68	50
- Muun vaaditun taidon puuttuminen	51	46	46	47	35
Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta ⁴	83	83	85	84 ⁴	90
Uudet työkäiset opiskelijat seuraavissa ryhmissä: ⁵					
- Vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa tai tuntematon	19%	19	12 ⁶	13	30
- Työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat (pl. opiskelijat ja eläkeläiset)	27	25	18 ⁶	22	30
- Yli 55-vuotiaat	5	6	6 ⁶	7	10
- Yrittäjät	5	5	5 ⁶	4	8
- Ulkomaalaistaustaiset	16	17	14 ⁶	15	20
Osallistuminen jatkuvaan oppimiseen edellisen 12 kk aikana, seuraavissa ryhmissä: ⁷	54				60
- Yli 55-vuotiaat	34				45
- Työttömät	29				40
- Työvoiman ulkopuolella olevat	48				60
Työkäisten (25–64v.) koulutustaso ⁸ :					
- Vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevat	15	14	14	14	10
- Pelkän yleissivistävän koulutuksen varassa olevat	20	20	19	19	15
- Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet	41	41	41	42	50

¹ Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

² Lähde: PK-yritysbarometri, Suomen Yrittäjät

³ Lähde: TEM-analyysit Työvoiman hankinta toimipaikoissa ja Minne uudet työpaikat syntyivät? Vuosilta 2018–2021. Tietolähteenä Tilastokeskuksen työnantajahaastattelut.

⁴ Lähde: Työolobarometri 2018-2021, TEM. Työolobarometrissä tehtiin vuosien 2020 ja 2021 välillä muutos tiedonkeruussa, joten tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia.

⁵ Lähde: Opiskelijat ja tutkinnot tilastot ja Koski- ja Virta-tietovarannot, joihin yhdistetty muita rekisteritietoja, Tilastokeskus. Uudet opiskelijat korkeakoulutuksessa tai ammatillisessa koulutuksessa (ml. muu kuin tutkintoon johtava koulutus ja muu kuin opetushallinnon alainen koulutus).

⁶ Vuodesta 2020 eteenpäin mukana myös muun kuin tutkintoon johtavan koulutuksen tiedot

⁷ Lähde: Aikuiskoulutustutkimus, Tilastokeskus. Tiedot saatavilla ainoastaan vuodelta 2017. Vuodesta 2022 eteenpäin tiedot saadaan joka toinen vuosi, jolloin tietolähteenä on työvoimatutkimus.

⁸ Lähde: Väestön koulutusrakenne, Tilastokeskus

Uusista työikäisistä tutkinto-opiskelijoista koulutustasoaan nostavat ⁹	61	60	60	60	70
--	----	----	----	----	----

Taulukko 1. Jatkuvan oppimisen uudistuksen avainindikaattorit ja niiden tavoitetasot

Kaikista indikaattoreista ei ole saatavilla trenditietoa tarkastelujaksolta. Vuonna 2022 kerätään tiedot osallistumisesta jatkuvaan oppimiseen edellisen 12 kuukauden aikana sekä aikuiskoulutustutkimuksessa että työvoimatutkimuksessa. Näin ollen vuonna 2023 ja siitä eteenpäin joka toinen vuosi on käytettävissä ajantasaista tietoa työikäisten osallistumisesta jatkuvaan oppimiseen.

Uusien työikäisten (25–64-vuotiaat) opiskelijoiden tausta-aineisto laajeni vuodesta 2020 eteenpäin, joten aikasarja katkeaa vuosien 2019 ja 2020 välillä. Vuodesta 2020 eteenpäin tarkastelussa ovat mukana myös ne uudet opiskelijat, jotka aloittavat muun kuin tutkintoon johtavan koulutuksen. Tämä sisältää esimerkiksi valmentavan koulutuksen, muun ammatillisen koulutuksen, avoimen korkeakoulutuksen, erikoistumiskoulutuksen, opettajankoulutuksen ja osan korkeakoulujen täydennyskoulutuksesta. Aineisto kattaa vain julkisen hallinnon alaisen koulutuksen, josta on saatavilla rekisteritietoa.

Kun huomioon otetaan myös muu kuin tutkintoon johtava koulutus, aliedustettujen ryhmien osuus uusista opiskelijoista laskee. Tämä johtuu erityisesti avoimen korkeakouluopetuksen uusista opiskelijoista, sillä avoimen uusien opiskelijoiden osuus on lähes 67 prosenttia kaikista muuhun kuin kokonaiseen tutkintoon johtavan koulutuksen uusista opiskelijoista. Taulukossa 2 on seurattavien ryhmien osuudet koulutustyypeittäin.

	Ammatillinen tutkintokoulutus (koko tutkinto) (%)	Ammatilliset tutkinnon osat (%)	Muu ei-tutkintoon johtava ammatillinen koulutus (%)	Korkea-koulutus (koko tutkinto) (%)	Avoin korkea-kouluopetus (%)	Muu ei-tutkintoon johtava korkea-koulutus (%)
Vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa tai tuntematon	22	25	23	8	6	8
Vailla ammatillisesti suuntautunutta tutkintoa tai tuntematon	28	30	34	20	16	13
Työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat (pl. opiskelijat ja eläkeläiset)	25	33	18	18	13	12
Yli 55-vuotiaat	6	13	13	2	6	8
Yrittäjät	7	7	3	4	4	3
Ulkomaalaistaustaiset	11	15	25	10	9	17

Taulukko 2. Seurattavien ryhmien osuudet uusista opiskelijoista koulutustyypeittäin vuonna 2020. Lähde Vipunen, Tilastokeskus.

⁹ Lähde: Opiskelijat ja tutkinnot-tilasto ja väestön koulutus rakenne, Tilastokeskus. Ammatillisen (pl. tutkinnon osia suorittavat) tai korkeakoulujen tutkintokoulutuksen vähintään 25v. uudet opiskelijat, joilla ei aiempaa vastaavan tai korkeamman tasoista tutkintoa (koulutusaste, taso 2).

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen ryhmän linjausten toteutus

Jatkuvan oppimisen uudistuksen linjauksia on viety eteenpäin laaja-alaisesti ja monin eri tavoin. Laaja-alainen toimeenpano on edellytys sille, että uudistuksen visio voidaan saavuttaa vuoteen 2030 mennessä. Uudistusten linjauksia vievät eteenpäin monet eri toimijat, kuten työelämän edustajat, koulutuksen järjestäjät, korkeakoulut, oppilaitokset, työ- ja elinkeinopalvelujen tuottajat, kunnat ja järjestöt. Tässä loppuraportissa on kuitenkin tuotu esiin vain, mitä toimia keskeiset ministeriöt ja muut valtionhallinnon toimijat ovat tehneet ja tulevat tekemään.

Osa uudistuksen linjauksista valmisteltiin rinnakkain muiden keskeisten kehittämishankkeiden, kuten TYÖ2030 - työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman, sosiaaliturvauudistuksen, elinikäisen ohjauksen ja ennakkoinnin kehittämisen sekä työ- ja elinkeinopalvelujen uudistamisen kanssa. Myös toimeenpano on osittain tapahtunut niiden kautta. Lisäksi uudistuksen linjausten toteuttamiseen on saatu tukea ja vauhtia Suomen kestävä kasvun ohjelmasta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineen (Recovery and Resilience Facility RRF) rahoittamana. Myös Euroopan sosiaalirahasto+:n valtakunnallisten teemojen valmistelussa on huomioitu jatkuvan oppimisen uudistuksen linjaukset.

Seuraavissa luvuissa on kerrottu keskeisistä toimista, joita on käynnistetty ja toteutettu linjausten perusteella. Lisäksi on todettu, mitä ensimmäisiä tuloksia on saatu ja mitkä toimet jatkuvat myös seuraavalla hallituskaudella.

1. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

1.1. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perustaminen ja toiminta

Opetus- ja kulttuuriministeriölle ja työ- ja elinkeinoministeriölle annettiin keväällä 2020 jatkuvan oppimisen linjausten valmistelun yhteydessä tehtäväksi selvittää, miten eri toimijoiden yhteinen jatkuvan oppimisen politiikka ja palvelurakenne olisi tarkoituksenmukaista organisoida ja toimeenpanna kansallisella ja alueellisella tasolla. Opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön 23.6.2020 julkaisemassa selvityksessä¹⁰ **ehdotettiin perustettavaksi osaamisen ja työllisyyden palvelukeskus** Opetushallituksen yhteyteen erillisyyksikkönä. Selvityksessä todetun mukaisesti yksikön keskeisiä tehtäviä olisivat työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi, asiakas- ja yritysohjaus, kysynnän ja tarjonnan analyysi ja koordinointi sekä osaamispalveluiden hankinta.

Hallitus päätti vuoden 2021 talousarviota koskevassa budjettiriihessä 14.–15.9.2020, että **opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö valmistelevat yhteistyössä työelämän järjestöjen ja aluehallinnon kanssa jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perustamista** siten, että se voi aloittaa toimintansa vuonna 2021. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö asettivat riihikirjauksen toimeenpanoa varten valmisteluryhmän¹¹. Valmisteluryhmän väliraportti¹² valmistui 7.12.2020. Väliraportissa tarkasteltiin palveluyksikön tehtäviä, sijoittamispaikkaa ja resursseja koskevia vaihtoehtoja.

¹⁰ Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Selvitys jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/83d58d9a-95e5-425b-9b21-8328982e883b/8c80d204-84b8-4555-ac3c-a14aad1cbcec/MUISTIO_20200820115641.pdf

¹¹ <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM054:00/2020>

¹² Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Väliraportti: Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perustaminen. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4ecf6786-58e8-4e5f-af2c-251c06ad0713/532faff6-50f6-4cbd-844d-add733e70ba3/RAPORTTI_20201207112103.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö valmisteli yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa väliraportin ja parlamentaaristen linjausten pohjalta hallituksen esityksen laiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 76/2021), joka annettiin eduskunnalle 6.5.2021. **Laki Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksesta (682/2021) tuli voimaan 1.9.2021.**

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksesta annetun lain mukaan **palvelukeskus edistää työikäisen väestön osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta**. Palvelukeskus toimii Opetushallituksen erillisyyksikkönä ja sen toimialaan liittyvästä ohjauksesta vastaavat opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö yhdessä. Palvelukeskuksen perustamisen taustalla olivat parlamentaarisesti identifioitujen *osaamisen ja työllisyyden rajapinnalle* asetettavat tehtävät, jotka eivät kuulu yksinomaaisesti kummankaan ministeriön toimialalle.

Palvelukeskuksessa päätöksentekovalta on johtajalla, jonka strategisena tukena toimii keskeisistä ministeriöistä ja työelämän edustajista koostuva jatkuvan oppimisen ja työllisyyden neuvosto. Neuvosto osallistuu palvelukeskuksen strategiseen suunnitteluun ja päättää palvelukeskuksen vuosittaisen toimintasuunnitelman painopisteistä. Neuvostossa ovat vuosina 2021-2026 mukana edustajat sosiaali- ja terveysministeriöstä, valtionvarainministeriöstä, Elinkeinoelämän Keskusliitto ry:stä, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:sta, Kirkon työmarkkinalaitokselta, Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto MTK:sta, Akava ry:stä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, Suomen Yrittäjät ry:stä sekä Toimihenkilökeskujärjestö STTK ry:stä.

Palvelukeskuksen lakisääteisinä tehtävänä on sen toimialaan liittyvä **tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittäminen ja koordinointi, osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakoitiedon analysointi, koulutuksen ja muiden osaamispalveluiden valtionavustusten myöntäminen ja hankinta** erityisesti työssä oleville ja työvoiman ulkopuolella oleville sekä **alueellisten ja muiden yhteistyöverkostojen tuki ja vaikuttavuuden edistäminen**.

Palvelukeskuksen toimintamenoihin siirrettiin opetus- ja kulttuuriministeriön pääluokasta 1,1 miljoonaa euroa ja koulutuksiin ja kehittämistöimiin työ- ja elinkeinoministeriön pääluokasta vuodesta 2023 alkaen 10 miljoonaa euroa. Nämä muodostavat sen pysyvän rahoituskehyksen. Lisäksi momentilla on/on ollut useita kertaluonteisia eriä, joilla on vastattu mm. koronapandemiasta aiheutuviin osaamistarpeisiin, vihreään siirtymään ja digitalisaatioon (RRF) ja akuutteihin osaajapolitiilanteisiin (hoiva-avustajat, ukrainalaiset).

Palvelukeskuksen henkilöstö rekrytoitiin ja toiminta käynnistyi tammi-helmikuussa 2022. Palvelukeskuksessa työskentelee tällä hetkellä 14 asiantuntijaa.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden neuvosto päätti vuoden 2022 toiminnan painopisteistä¹³ maaliskuussa 2022 palvelukeskuksen tuottaman ja tulkitseman tilannekuvatiedon ja ennakoitiedon pohjalta. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö hyväksyivät palvelukeskuksen toiminnan kehittämissuunnitelman vuosille 2022–2026¹⁴ neuvoston esityksestä 8.12.2022, joka ohjaa palvelukeskuksen toimintaa tulevat vuodet.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen tehtävänä on olla mahdollisimman lähellä työmarkkinoita ja jatkuvasti kuulolla elinkeinoelämän työvoimatarpeista ja reagoida nopeasti osaamistarpeisiin. Palvelukeskus on tehnyt kiinteää yhteistyötä työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten sekä työelämän keskusjärjestöjen ja toimialajärjestöjen kanssa. Yhdeksi keskeiseksi vuoropuhelun areenaksi on muodostunut Työvoimatietokarttahanke (luku 7.2), jonka identifioimiin osaajatarpeisiin palvelukeskus on reagoinut jo hankkeen aikana.

Valtiovaraministeriö on tunnistanut palvelukeskuksen nopeana toimijana, joka tuntee sekä osaamisen kehittämisen tarpeet että toimintakentän ja kykenee nopeasti ja asiantuntevasti reagoimaan

¹³ Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, vuoden 2022 toimintasuunnitelman painopisteet.

https://jotpa.fi/fi/julkaisut/?get_page=fileviewer&file=https://jotpa.fi/openfile/MTY0NzQ5NzI2Ni9KT1RQOV8gVnVvZGVuIDlwMjIqdG9pbWludGFzdXVubml0ZWxtYW4gcGFpbm9waXNOZWV0LnBkZg==

¹⁴ Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Toiminnan kehittämissuunnitelma 2022–2026

https://jotpa.fi/fi/julkaisut/?get_page=fileviewer&file=https://jotpa.fi/openfile/MTY3NDA0MTMyNF9Kb3RwYV9Ub2ItaW5uYW5fa2VoaXR0YW1pc3N1dW5uaXRlbG1hXzlwMjIqdG9pbWludGFzdXVubml0ZWxtYW4gcGFpbm9waXNOZWV0LnBkZg==

osaamistarpeisiin kohdennetulla rahoituksella ja tarvittavilla tukitoimilla. Tästä on esimerkkinä valtionvarainministeriön johdolla budjettiriihtä 2022 varten valmisteltu esitys hoiva-avustajien koulutuksen lisäämisestä.

Palvelukeskuksen perustaminen toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 18. "Luodaan rakenne tukemaan työn ja osaamisen liittoa valtakunnallisella ja alueellisella tasolla".

1.2.Koulutus- ja osaamispalveluiden rahoitus erityisesti työssä oleville ja työvoiman ulkopuolella oleville

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen keskeisenä laissa säädettyinä tehtävänä on erityisesti työssä oleville ja työvoiman ulkopuolella oleville suunnatun ja muuta julkisesti tuettua koulutustarjontaa täydentävän koulutuksen ja muiden osaamispalveluiden rahoittaminen. Palvelukeskuksen erityisenä vahvuutena perusjärjestelmään verrattuna on ollut kyky nopeasti suunnata tarjontaa yksittäisten koulutusten tarkkuudella ja räätälöidä koulutuksia kulloiseenkin tarpeeseen ja tietyille kohderyhmille.

Rahoituksen painopisteet on asetettu työelämän tarpeiden pohjalta. Rahoitushakujen pohjalla ovat palvelukeskuksen tuottama ennakointi- ja tilannetieto osaamispalveluiden tarpeesta ja katveista. Kaikki rahoitushaut on suunniteltu kiinteässä yhteistyössä toimialansa työelämäjärjestöjen kanssa ja niiden valmisteluissa käydään laajoja keskusteluja paikallisten ELY-keskusten, muun alueyhteistyön kuin koulutustoimijoiden kanssa. Rahoitettavien osaamispalveluiden työelämälähtöisyys ja tarve on myös varmistettu rahoitusehdoissa.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden neuvoston määrittämät painopisteet rahoituksen osalta olivat vuonna 2022:

- Täydentävät ja pätevöittävät koulutukset osaajapula-aloilla mm. muualla kuin Suomessa tutkinnon suorittaneille
- Koronapandemiasta kärsineet alat
- Digitaidot sekä vihreään siirtymään (mm. bio- ja kiertotalous) liittyvä osaaminen
- Ylitarjonta-aloilla työskentelevien osaamisen kehittäminen parantamaan toisaalta alalla työskentelevien työmarkkinakilpailukykyä ja toisaalta tukemaan urapolkuja työllisyydeltä kasvaviin ja vakaammille aloille
- Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työmarkkinakilpailukyyn vahvistaminen

Rahoitetut koulutussisällöt edellisten painopisteiden perusteella ovat olleet:

1. **Täydentävät ja pätevöittävät koulutukset sosiaali- ja terveystalalle sekä varhaiskasvatukseen.** Palvelukeskus myönsi kesäkuussa 2022 yhteensä 3,3 miljoonaa euroa 11 hankkeelle, joissa edistetään osaavan työvoiman saatavuutta sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatuksessa lisäämällä alojen täydentävien ja pätevöittävien opintojen suoritusmahdollisuuksia koulutustarjonnan katvealueilla sekä tunnistaa opintoihin osallistumiseen ja työelämään siirtymiseen liittyviä haasteita edellä mainituilla toimialoilla ja uudistaa niistä liikkeelle lähteviä toteuttamistapoja muun muassa kieliopintoihin liittyvän tarjonnan kehittämisellä, työn ohessa tapahtuvan oppimisen edistämällä, asiakaslähtöisten opintopolkujen lisäämisellä sekä hakevan ja tukevan toiminnan kehittämisellä osana täydentävien ja pätevöittävien opintojen järjestämistä.
2. **Koronapandemian lyhyt- ja pitkäaikaisvaikutusten hoito.** Palvelukeskus myönsi kesäkuussa 2022 yhteensä 6,2 miljoonaa euroa 29 hankkeelle, joilla vastattiin koronapandemiasta kärsineiden toimialojen osaavan työvoiman saatavuuden haasteisiin (erityisesti majoitus-, ravitsemis- ja matkailuala sekä kulttuuri- ja tapahtuma-ala).
3. **Digitalisaation ja vihreän siirtymän edistäminen.** Palvelukeskus myönsi kesäkuussa 2022 yhteensä 6,3 miljoonaa euroa 33 hankkeelle, joissa toteutetaan koulutuksia digitaalisten vahvistamiseksi sekä lisäämään datataloutteen ja vihreään siirtymään (mm. bio- ja kiertotalous)

- liittyvää osaamista. Koulutukset kohdentuivat useille eri aloille ja myös toimialat ylittäviin koulutuksiin.
- Hoiva-avustajien koulutukset.** Palvelukeskus myönsi lokakuussa 2022 yhteensä 5,4 miljoonaa euroa 25 koulutuskokonaisuudelle 16 eri maakunnassa. Avustusta myönnettiin hoiva-avustajakoulutukseen kuuluvien tutkinnon osien järjestämiseen, avustuksella toteutettavan tai muun hoiva-avustajakoulutuksen opiskelijahankintaan sekä hoiva-avustajakoulutuksen aikaisiin tukitoimiin opintojen valmistumisen ja työllistymisen varmistamiseksi.
 - Energiatuotannon rakennemuutoksen tuomat osaamistarpeet: Vetytalous.** Palvelukeskus hankki vetytalouden arvoketjuun liittyvää koulutusta kolmelta palveluntuottajalta 3,5 miljoonan euron arvosta syys-lokakuussa 2022. Koulutukset alkavat vuoden 2023 alkupuolella, ja niitä voi järjestää vuoden 2024 loppuun asti. Koulutuksilla vastataan työmarkkinoiden uusiin osaamistarpeisiin, joita tarvitaan kohti vihreää siirtymää.
 - Työmarkkina-asemaa vahvistava koulutus ylitajonta- ja rakennemuutosaloille.** Palvelukeskus myönsi joulukuussa 2022 valtionavustusta työmarkkina-asemaa vahvistavaan koulutukseen yhteensä 8,2 miljoonaa euroa 42 koulutuskokonaisuudelle. Rahoitettujen koulutusten tavoitteena on tukea osaamisen kehittämistä sekä kasvualoilla että ylitajonta-aloilla ja helpottaa ylitajonta-aloilla työskenteleviä siirtymään kasvaville ja vakaammille aloille. Koulutuksilla pyritään myös vahvistamaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden osaamista ja työllistymismahdollisuuksia. muun muassa puhtaus-, tekstiili, toimisto-, talous-, käsityö- ja graafisilla aloilla työskenteleville.
 - Vihreään siirtymään vaadittavaa osaaminen kone-, metalli-, kuljetus- ja logistiikka-aloilla.** Palvelukeskus myönsi joulukuussa 2022 valtionavustusta vihreää siirtymää kone-, metalli-, kuljetus- ja logistiikka-aloilla tukevaan koulutukseen yhteensä 3,9 miljoonaa euroa 21 koulutuskokonaisuudelle. Koulutusten avulla kone-, metalli-, kuljetus- ja logistiikka-alan työntekijät kehittävät osaamistaan ekologisten teknologioiden ja prosessien käytössä. Koulutusten ja muiden osaamispalveluiden kohderyhmänä ovat kyseisillä aloilla työskentelevät erityisesti enintään perusasteen, yleissivistävän koulutuksen tai vanhentuneen tutkinnon varassa työskentelevät, toisen asteen koulutuksen varassa manuaalisissa tehtävissä työskentelevät ja toimihenkilötehtävissä työskentelevät. Koulutuksilla tuetaan myös tuotantoprosessien automatisointia erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kyseisillä aloilla.
 - Energiatuotannon rakennemuutoksen tuomat osaamistarpeet: akkuteollisuus.** Palvelukeskus avasi marraskuussa 2022 tarjouskilpailun hankkiakseen akkuteollisuuden arvoketjuun liittyvää koulutusta. Koulutuksilla on tarkoitus vahvistaa osaamista erityisesti kansallisen akkustrategian fokusalueilta arvoketjun alku- ja loppupäähän, tuotanto- ja prosessitekniikkaan sekä kunnossapitoon. Hankinnan kokonaisarvo on 2 miljoonaa euroa.
 - Digitaalinen ja monikanavainen kauppa.** Palvelukeskus avasi lokakuussa 2022 tarjouskilpailun hankkiakseen digitaaliseen ja monikanavaiseen kauppaan liittyvää koulutusta. Koulutuksilla on tarkoitus lisätä kaupan alalla työskentelevien henkilöiden osaamista digitalisaation, vihreän siirtymän ja kansainvälisen kaupan osa-alueilla. Hankinnan kokonaisarvo on 2 miljoonaa euroa.
 - Ukrainalaisten työnjohtajien koulutus.** Palvelukeskus hankki toukokuussa 2022 maatalouden työnjohtajien lyhytkoulutusta Varsinais-Suomessa, johon osallistui 50 ukrainalaista kausityöntekijää.
 - Hakevan toiminnan pilotti.** Palvelukeskus hankki joulukuussa 2022 palvelun, jossa järjestetään lisäkoulutautumiseen kannustavia ryhmäohjauksia pienissä ja keskisuurissa (5–149 henkilöä työllistävissä) yrityksissä. Hankinta on osa tutkimuskokonaisuutta, jossa tutkitaan, lisäävätkö koulutustiedon jakaminen ja ryhmäohjaukset ihmisten osallistumista koulutukseen. Pilotti on jaettu neljään maantieteelliseen alueeseen, joista jokaisella toimii kaksi palveluntuottajaa. Hankinnan kokonaisarvo on 2,3 miljoonan euroa. Hakevan toiminnan pilotista on kerrottu enemmän seuraavassa luvussa (1.3.).

Palvelukeskuksella on tärkeä rooli uudenlaisen ja kohdennetun koulutustarjonnan rahoittamisessa, joissa kohderyhmänä ovat olleet erilaiset koulutukseen vähemmän osallistuneet ryhmät. Palvelukeskus käyttää näistä ryhmistä termiä "koulutukseen erityisen tervetulleet ihmiset". Suurimmassa osassa hakuja on hakuilmoituksessa huomioitu erilaiset erityisen tervetulleet ryhmät, kuten matalasti koulutetut, maahanmuuttajataustaiset ihmiset ja yli 55-vuotiaat ihmiset. Esimerkiksi "Kaupan alan hankinnassa" matalasti koulutetut, maahanmuuttajat ja yli 55-vuotiaat otettiin erityisesti palkkiomallissa huomioon. Ylitajonta- ja rakennemuutosaloille suunnattu valtionavustushaku on suunniteltu erityisesti perusasteen tai

yleissivistävän koulutuksen varassa oleville työllisille. Myös digitalisaatioon ja vihreään siirtymään kohdistetuissa valtionavustuksissa keväällä 2022 on rahoituksessa huomioitu laajasti hankkeita, joilla on tuettu erityisesti yleisiä työelämän digitaalitojen vahvistamista erityisen tervetulleille ryhmille.

Palvelukeskuksen koulutus- ja osaamispalveluiden rahoitustoiminta toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 5. Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä.
- 8. Luodaan uusia, joustavia, lyhytkestoisia, räätälöityjä ja työelämän tarpeisiin vastaavia osaamispalveluita
- 9. Räätälöidään ja kehitetään koulutustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin
- 16. Vahvistetaan digiosaamista läpi elämän.

1.3.Hakevan toiminnan kehittäminen ja rahoittaminen

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus hankkii **tutkittua tietoa hakevan toiminnan ja sitä koskevan päätöksenteon tueksi**. Palvelukeskus aloitti vuonna 2022 yhteistyön Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLAn, Työn ja talouden tutkimus Laboren ja Työterveyslaitoksen (TTL) kanssa tutkimustiedon tuottamiseksi hakevasta toiminnasta. Keväällä 2022 tuotettiin esiselvitys tutkimusperusteisen kokeilutoiminnan mahdollisuuksista. Esiselvityksen perusteella käynnistettiin kahden satunnaistetun kokeilun valmistelu.

Ensimmäisessä kokeilussa, ns. **hakevan toiminnan pilotissa, selvitetään, voidaanko yleissivistävän koulutuksen varassa olevia ihmisiä saada osallistumaan koulutukseen enemmän yrityksissä tapahtuvan ryhmäohjauksen avulla**. Ryhmäohjauksen tavoite on kannustaa yrityksissä työskenteleviä, etenkin pelkän yleissivistävän koulutuksen varassa olevia ihmisiä osallistumaan koulutukseen. Hankittuun palveluun kuuluu yhteyden ottaminen yrityksiin palveluntuottajan laatiman yrityslistauksen perusteella, yrityksen osaamistarpeiden selvittäminen ja johdon sitouttaminen ryhmäohjauksen järjestämiseen ja ryhmäohjauksen räätälöiminen yrityskohtaisesti ja ryhmäohjauksen järjestäminen lähitoteutuksella. Palvelukeskus kilpailutti kuusi palveluntarjoajaa eri puolilta Suomea hakevan toiminnan pilotin ryhmäohjauksen toteuttamiseen syksyllä 2022 ja varsinainen pilotti käynnistyy loppuvuodesta 2022. Toimintakauden aikana tullaan järjestämään vähintään 1200 ryhmäohjausta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Tutkimuksen toteuttavat ETLA, Labore ja TTL.

Toisessa kokeilussa tutkitaan, **voiko koulutustietoa kotiin kirjepostilla jakamalla lisätä enintään perusasteen suorittaneiden osallistumasta koulutukseen**. Kirjeessä kerrotaan koulutuksen hyödyistä ja ohjataan palveluiden pariin. Tutkimuksen toteuttavat ETLA ja Labore.

Palvelukeskuksessa tehtävä hakevan toiminnan kehittäminen ja rahoittaminen toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 23. Tuetaan hakevaa toimintaa
- 24. Markkinoidaan osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja hyötyjä

1.4.Osaamis- ja työvoimatarpeen ennakoitiedon analysointi

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen lakisääteiseksi tehtäväksi säädettiin työikäisten osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakoitiedon kokoaminen ja analysointi. Tehtävään liittyy siten sekä osaamistarpeiden ennakoitiedon että työmarkkinatiedon koonti, analysointi, tulkinta ja tiedosta viestiminen.

Palvelukeskuksen tavoitteena on tuottaa osuvaa, oikea-aikaista ja laadukasta jatkuvan oppimisen ennakoitietoa. Analysoitu ennakoitietoa ohjaa palvelukeskuksen rahoittaman koulutuksen suuntaamista ja palvelee kumppaniorganisaatioiden eri tasojen päätöksentekoa koulutuspanosten strategisessa kohdentamisessa. Ennakoitiedon tulkinta- ja analyysiprosessit ovat kaksisuuntaisia ja laajasti osallistavia.

Palvelukeskus toteuttaa työvoima- ja osaamistarpeiden ennakoitiedon raportointijärjestelmän, josta on kerrottu enemmän luvussa 2.2.4. Lisäksi palvelukeskus on julkaissut raportteja valtakunnallisista

osaamiskapeikoista sekä Ukrainan sodan vaikutuksia Suomen työmarkkinoihin ja jatkuvan oppimisen haasteisiin¹⁵.

1.5. Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen ja koordinointi

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen yhtenä tehtävänä on toimialaansa liittyvien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen ja koordinointi. Palvelukeskus tukee kattavien, yhtenäisten ja asiakkaalle sujuvien elinikäisen ohjauksen palveluiden luomista ja edistää tätä kautta kansalaisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus:

- On edistänyt työryhmissä ja verkostoissa jatkuvan oppimisen tarjonnan, etuuksien sekä neuvonta- ja ohjauspalveluiden löytymistä asiakaslähtöisesti yhdestä paikasta. Kohderyhmistä painotetaan erityisesti koulutuksessa aliedustettuja ryhmiä.
- On rahoittanut hakevaa toimintaa ja osaamispalvelujen ohessa toteutettavaa ohjausta.
- On suunnannut resursseja ohjauksellisiin toimenpiteisiin rakennemuutosaloilla. Toimenpiteitä ovat esimerkiksi hakevan toiminnan kehittäminen sekä matalan kynnyksen valmentavat ja ohjaavat kokonaisuudet, joilla tuetaan oppimisvalmiuksia, motivaatiota tai ammatti-/urasiirtymiä hiipuvilta aloilta paremmin työllistävälle alolle.
- On kohdistanut henkilöresurssin kehittämään ja koordinoimaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita.

Palvelukeskuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen ja koordinointi toteuttaa uudistuksen linjauksen toimenpidettä 22. ”Aikuisten osaamisen kehittämistä koskevia ohjaus- ja neuvontapalveluja kehitetään ja koordinoidaan valtakunnallisesti”.

1.6. Alueellisten ja muiden yhteistyöverkoston tuki ja vaikuttavuuden edistäminen

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen yhtenä lakisääteisenä tehtävänä on toimialaan liittyvä alueellisten ja muiden yhteistyöverkoston tuki ja vaikuttavuuden edistäminen. Palvelukeskus tekee säännöllistä yhteistyötä ELY-keskusten kanssa (jatkuvan oppimisen koordinaattorit, TY-päälliköt ja tarpeen mukaan E-vastuualueiden johtajat). Konkreettisimpina yhteistyön muotoina ovat valtionavustushakemusten kommentointi valmistelu- ja päätösvaiheessa alueellisten osaamistarpeiden- ja katveiden tunnistamiseksi sekä osaamispalveluiden täydentävyyden varmistamiseksi. Lisäksi yhteistyötä tehdään mm. hankintaprosessien, ennakkoinnin ja säännöllisten ajankohtaiskatsausten muodossa. Palvelukeskus ja rakennerrahasto (RR)-ELY-keskukset kommentoivat ristiin toistensa hakemuksia, jotta varmistetaan palvelukeskuksen rahoituksen ja alueellisen ESR+-rahoituksen keskinäinen täydentävyys.

Eryteisesti rahoitushakujen suunnitteluvaiheessa palvelukeskus keskustelelee toimialojen ja elinkeinoelämän edustajien kanssa ja varmistaa rahoitettavien teemojen työelämälähtöisyyden. Rahoituksen myöntämisen edellytyksenä on yhteissuunnittelu työelämän kanssa. Palvelukeskus myös kannustaa eri koulutusasteita yhdistäviin yhteishankkeisiin.

Palvelukeskus osallistuu aktiivisesti alueellisten jatkuvan oppimisen verkostoihin, tarjoten analysoimaansa ennakkointitietoa ja infoa tulevista rahoitushauista. Pääasiassa oppilaitoksista ja julkisista toimijoista koostuvista verkostoista saadaan varsin hyvää alueellista näkemystä elinkeinorakenteista, osaamistarpeista ja ennen kaikkea osaamispalveluiden katveista.

Maakuntien ennakkointiasiantuntijoiden kanssa tehdään jatkuvaa yhteistyötä. Yhteistyö elinikäisen ohjauksen (ELO-)foorumien kanssa on tiivistä. Palvelukeskus on järjestänyt useita eri toimijoita yhdistäviä tilaisuuksia ja lisäksi palvelukeskuksen strategiaprosessiin osallistettiin valtakunnallisesti n. 130 toimijaa keväällä 2022.

¹⁵ Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. 2022. Valtakunnalliset osaamiskapeikat – ennakkointituloksia ja tilannekuva vuodelle 2022 ja Ukrainan sodan vaikutuksia Suomen työmarkkinoihin ja jatkuvan oppimisen haasteisiin. Julkaisut löytyvät osoitteesta: <https://jotpa.fi/fi/julkaisut/>

Palvelukeskuksen alueellisten ja muiden yhteistyöverkostojen tuki ja vaikuttavuuden edistäminen toteuttavat uudistuksen linjausten toimenpidettä 17. ”Vahvistetaan työn ja osaamisen liittoa ja alueellisia ekosysteemejä tukemalla ja koordinoimalla yhteistyörakenteita, edistämällä tiedolla johtamista ja koordinoimalla ohjausta, palveluja sekä koulutustarjontaa nykyistä paremmin”.

1.7. Osaaminen näkyviin –viikot

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus toimi vuonna 2022 valtakunnallisen Osaaminen näkyviin -viikon koollekutsujana. Osaaminen näkyviin -viikon tarkoitus on auttaa ihmisiä huomaamaan omaa osaamistaan, herättää julkista keskustelua moninaisen osaamisen huomaamisen merkityksestä sekä tuoda erilaisia toimijoita yhteisen sanoman ja tekemisen äärelle. Osaamisen huomaaminen vahvistaa ihmisten osaamidentiteettiä ja on pohja kaikelle jatkuvalla oppimiselle. Osaaminen näkyviin -viikolle osallistui 300 erilaista toimijaa (oppilaitoksia, järjestöjä, kansalais- ja työväenopistoja, yrityksiä, julkisia toimijoita), jotka viestivät, järjestivät tapahtumia ja tarjosivat työkaluja omille kohderyhmilleen. Osaaminen näkyviin -konsepti on luotu vuonna 2021 Sitrassa osana Sitran Osaamisen aika -työtä.

Palvelukeskus järjesti syyskuussa 2022 osana Osaaminen näkyviin -viikkoa tilaisuuden, jossa jaettiin kokemuksia ja hyviä käytäntöjä hakevasta toiminnasta. Tilaisuuteen osallistui 200 ihmistä. Lisäksi palvelukeskus toteutti loppuvuonna 2022 kysely- ja haastattelututkimukset ”Mitä työikäiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta?” Tutkimukset tuottivat tietoa ihmisten, erityisesti matalasti koulutettujen kokemuksista koulutukseen osallistumisesta ja muusta työuran aikaisesta oppimisesta. Tuloksia hyödynnetään hakevan toiminnan ja muiden koulutukseen erityisen tervetulleiden osaamispalveluiden kehittämisessä.

Palvelukeskus perusti osaaminennäkyviin.fi -sivut, joille on koottu eri toimijoiden tuottamia työkaluja ja harjoitteita oman osaamisen huomaamiseen ja tunnistamiseen. Harjoitteita on yhteensä 23, ja ne auttavat yksilöitä oman osaamisen tunnistamisessa ja sanoittamisessa. Työkalut ovat maksuttomia ja kaikkien ihmisten käytössä. Palvelukeskus markkinoi ja viesti niistä erityisesti Osaaminen näkyviin -viikon yhteydessä, jolloin myös kymmenet eri toimijat käyttivät niitä omien kohderyhmiensä kanssa. Osaaminen näkyviin -viikko järjestetään myös vuonna 2023, ja harjoitteet ovat ympärivuotisessa käytössä.

Osaaminen näkyviin -viikot toteuttavat uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 4. Luodaan osaamisen kartoittamisen ja urasuunnittelun välineitä
- 23. Tuetaan hakevaa toimintaa
- 24. Markkinoidaan osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja hyötyjä

2. Suomen kestävä kasvun ohjelma

Suomen kestävä kasvun ohjelmaan sisällytettiin jatkuvan oppimisen uudistuksen linjauksia tukevia toimenpiteitä vauhdittamaan uudistuksen toimeenpanoa. Kestävä kasvun ohjelmaa rahoitetaan Euroopan Unionin (EU) elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF). EU edellyttää jäsenvaltiolta kansallista elpymis- ja palautumissuunnitelmaa (RRP), jotta se voi saada elpymis- ja palautumistukivälineen rahoitusta. Suomen suunnitelma¹⁶ julkaistiin toukokuussa 2021.

Suomen kestävä kasvun ohjelmaan sisältyy kaksi keskeistä kokonaisuutta, jotka tukevat uudistuksen linjausten toimeenpanoa:

- Jatkuvan oppimisen uudistus (P3C2R1), yhteensä 44 miljoonaa euroa
- Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma (P3C2I1), yhteensä 32 miljoonaa euroa

¹⁶Valtioneuvosto. Suomen kestävä kasvun ohjelma. Elpymis- ja palautumissuunnitelma. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:52. Julkaisun pysyvä osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-840-6>

Seuraavissa luvuissa on kerrottu enemmän EU:n elpymis- ja palautumistukivälineen tuella tehdyistä toimista.

2.1.Koulutukset, tukipalvelut ja hakeva toiminta

Työelämän rakennemuutosta tukeviin koulutuksiin ja hakevaan toimintaan ohjataan yhteensä 30 miljoonaa euroa, josta digitaitoja ja digitalisaatiota tukeviin koulutuksiin kohdennetaan vähintään 4,5 miljoonaa euroa ja vihreää osaamista ja siirtymää tukeviin koulutuksiin kohdennetaan vähintään 1,5 miljoonaa euroa. Rahoituksen ehtona on, että koulutuksiin osallistuu vähintään 7 800 henkilöä, joista 1 500 kuuluu erialisiin aliedustettuihin ryhmiin. Aliedustettujen ryhmien osallistumista edistetään tiedotustoimilla, ohjauksella, tukitoimilla ja kohdennetulla koulutuksella.

Koulutusten rahoituksesta vastaa Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, jonka rahoitustoiminnasta on kerrottu enemmän luvussa 1.2. Palvelukeskus teki ensimmäiset RRF:llä rahoitetut valtionavustuspäätökset kesällä 2022. Rahoitusta myönnettiin digitalisaatiota ja vihreää siirtymää edistäviin koulutuksiin yhteensä 6,3 miljoonaa euroa 33 hankkeelle. Tarkemmat tiedot hausta ja päätöksistä löytyvät palvelukeskuksen verkkosivuilta¹⁷.

Suomen kestävä kasvun ohjelmasta rahoitetut koulutus- ja osaamispalvelut toteuttavat seuraavia uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 8. Luodaan uusia, joustavia, lyhytkestoisia, räätälöityjä ja työelämän tarpeisiin vastaavia osaamispalveluita
- 9. Räätälöidään ja kehitetään koulustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin
- 16. Vahvistetaan digiosaamista läpi elämän

2.2.Työvoima- ja osaamistarpeiden ennakoinnin kehittäminen

Osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointiin kohdennetaan EU:n elpymis- ja palautumisvälineen (RRF) rahoitusta yhteensä neljä miljoonaa euroa vuosina 2021–2024. Toimenpiteet perustuvat opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvoston aloitteesta asettaman kehittämisryhmän ehdotuksiin, jotka sisällytettiin myös jatkuvan oppimisen uudistuksen linjauksiin. Ennakointi kuuluu useamman toimijan tehtäviin, mutta työn edetessä työnjakoa on selkeytetty ja toimeenpanossa on tehty tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden välillä.

2.2.1. Ammattibarometrin uudistaminen

Ammattibarometrin uudistamistyön keskeisin tavoite on tuottaa nykyistä laadukkaampaa ja kattavampaa lyhyen aikavälin tietoa työvoima- ja osaamistarpeista ja **uudistaa lyhyen aikavälin ennakointimalli vastamaan paremmin eri toimijoiden eri tarpeita**. Nykyisen mallin mukaiset ammattinimikkeet antavat varsin kapean kuvan työmarkkinoiden tarpeista ja näkymistä. Uudessa mallissa tarkastellaan työmarkkinoita ammattinimikkeiden lisäksi osaamistarpeiden mukaan. Uutta mallissa on myös toimialakohtainen lähestymistapa, jonka myötä työvoimatarpeista piirtyy tarkempi kuva. Luokittelu pyritään yhdenmukaistamaan keskipitkän ennakointimenetelmien kanssa (luku 2.2.2.), jotta eri aikaskaalan ennakointimallit tuottavat helposti vertailtavissa olevaa tietoa. Nykymallissa tiedon tuottajat ovat olleet pääasiassa TE-toimistojen asiantuntijoita. Uudessa mallissa tietoa kerätään huomattavasti laajemmin useilta toimijoilta, kuten työnantajilta, oppilaitoksilta ja kunnilta.

Uudistamistyön tavoitteena on luoda kattava tilastoihin perustuva tietopohja, joka on alueellisesti yhtenevä. Hankkeessa uudistetaan sekä julkinen verkkosivusto että virkakäyttöön tarkoitettu raportointijärjestelmä. Teknisen uudistamisen tavoitteena on saada verkkosivustosta saavutettava ja käyttäjäystävällinen, jotta tuotettua tietoa voidaan hyödyntää paremmin ja laajemmin. Teknisen toteutuksen tavoitteena on luoda jatkuvasti kehittyvä malli, jossa uusien ominaisuuksien (esim. uudet tietolähteet) käyttöönotto on vaivatonta.

¹⁷ Hakuilmoitus: <https://jotpa.fi/fi/rahoitus/menneet-haut/valtionavustukset/digitalisaatio-ja-vihrea-siirtyma/> ja tiedote päätöksistä: <https://jotpa.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/6>

Teknisessä toteutuksessa varmistetaan myös rajapinnat ennakoinnin uuden raportointijärjestelmän osaamistarvekompassi.fi:n kanssa (luku 2.2.4.).

Ammattibarometrin uudistaminen toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 10. ”Uudistetaan lyhyen aikavälin kohtaantoa koskevan tietotuotannon menettelyjä, toimintatapoja ja koordinointia”.

2.2.2. Keskipitkän aikavälin ennakointimalli

Työkäisen väestön kouluttamisessa 5-9 vuoden aikajänne on merkittävä. Aiemmin tämän aikavälin ennakointitietoa ei ole ollut valtakunnallisesti saatavilla. Tämän takia kehitetään keskipitkän aikavälin työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointimalli, joka pitää sisällään sekä laadullisen että määrällisen ennakoinnin elementtejä, ja toisaalta elementtejä sekä työvoiman kysyntä- että tarjontapuolelta. Pääkysymyksenä on vastata siihen, **mikä on työvoiman tarve eri toimialoilla ja niiden ammattialoilla keskipitkällä (5–9 vuotta) aikavälillä**. Vaikuttavina tekijöinä tässä ovat toimialojen työllisten määrän muutos, toimialojen ammattirakenteen muutos, poistuma, ammattisiirtymät sekä ammattien ja koulutuksen vastaavuus. Pääasiallisina tietolähteinä ovat mm. työ- ja elinkeinoministeriön johtaman ennakointikonsortion (ENKO) tuottamat pitkän aikavälin skenaariot elinkeinorakenteen muutoksesta, Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) -ennakointiryhmien näkemykset, tilastot ja muut hyödynnettävissä olevat ennakointiaineistot.

Laadullisella puolella selvitetään, millaiset ovat toimialojen ja ammattialojen osaamistarpeet 5–9 vuoden päästä (geneeriset, toimialarajat ylittävät ja ammattialakohtaiset osaamiset). Perustana tässä on aiemmalla Osaamisen ennakointifoorumin -ennakointikaudella (2017–2020) hyödynnetyn osaamislukittelun jatkokehittäminen (luku 2.2.3.).

Tarjontapuolella mallissa pyritään vastaamaan siihen, miten alakohtainen työvoiman tarjonta kehittyy. Tätä tarkastellaan tutkintoennusteen (koulutuksesta valmistuvat), nettomaahanmuuton kehityksen, työvoiman ulkopuolella olevien osuuden, työttömien työvoimatarjonnan sekä ulkomaalaisen kausityövoiman määrän avulla. Osaamistarjontaa tarkastellaan alakohtaisesti, ja lisäksi tunnistetaan osaamiskapeikkoja työvoiman tarjonnan eri osissa.

Koko kohtaantoanalyysin tavoitteena on muodostaa alakohtainen kokonaiskäsitys kysynnän ja tarjonnan tasapainosta (määrä/osaaminen) sekä laatia toimenpide-ehdotukset kohtaannon parantamiseksi. Erityinen huomio tässä tarkastelussa kohdistetaan ali- ja ylitarjonta-aloille (määrä/osaaminen). Näkökulmina ovat sekä nykyisen työvoiman että uuden työvoiman koulutuksen, osaamisen ja oppimisen kehittäminen.

Kehittämistyötä tekee Opetushallitus. Ensimmäiset tähän työhön liittyvät ennakointitulokset julkaistiin vuoden 2023 alkupuolella¹⁸. Mallia jatkokehitetään ja lisätuloksia julkistetaan myös tulevan hallituskauden puolella. Keskipitkän aikavälin ennakointimallin tietojärjestelmän on tarkoitus valmistua ja avautua vuoden 2023 loppuun mennessä. Tietojärjestelmä luodaan niin, että tieto on käytettävissä ennakoinnin raportointijärjestelmän osaamistarvekompassi.fi:n kautta (luku 2.2.4.).

Keskipitkän aikavälin ennakointimallin kehittäminen toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 11. ”Luodaan malli keskipitkän aikavälin ennakoinnille”.

2.2.3. Osaamislukitus

Ennakoinnissa on käytetty olemassa olevia ammatti- ja koulutusluokituksia, mikä ei parhaalla mahdollisella tavalla palvele jatkuvan oppimisen tarpeita. Tämän vuoksi on aloitettu **osaamislukittelutyö, jossa kuvataan yksityiskohtaisimmalla tasolla osaamisperusteisia ilmiöitä, joita yleistetään/luokitellaan laajemmiksi kokonaisuuksiksi**. Opetushallitus vastaa kehittämistyöstä.

Keskeistä osaamislukittelutyössä on työmarkkinoiden osaamislähtöinen tarkastelu ammattialat ylittävien ja alakohtaisten osaamistarpeiden kohdalla sekä erilaisten osaamiseen liittyvien ilmiöiden käsitteellistäminen.

¹⁸ TULOSSA

Tämän lisäksi tunnistetaan erilaisia osaamiskapeikkoja eli toteutetaan ammattialojen osaamistarpeiden ja työvoiman osaamispotentiaalin välisen suhteen tarkastelua.

Osaamislukitus mahdollistaa osaamiskysynnän tarkastelemisen horisontaalisesti ja vertikaalisesti. Horisontaalisuus tarkoittaa osaamisten jaottelua niiden *transverssaalisuuden* (alaspesifi – geneerinen) tai sisällön (esimerkiksi digitaalinen, metsäala, kognitiivinen) mukaan. Vertikaalisuudella taas tarkoitetaan osaamisen kehittämistä työ/koulutusuran mittaan ja osaamisen taitotason hahmottamista.

Opetushallitus keräsi syksyllä 2022 tietoa osaamistarpeiden muutoksista Osaamisen ennakointifoorumin osaamistarvekyselyillä, jotka toteutettiin 130 ammattialalle. Kyselyihin vastasivat erityisesti foorumin jäsenet sekä koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen, elinkeinoelämän ja työelämäjärjestöjen edustajat. Kyselyyn saatiin 1075 vastausta.

Osaamiskyselyt oli jaoteltu erityisesti seuraaviin osioihin.

1. Ammatilliset erityisosaamiset (erityisosaamisen tarpeen muutos, tärkeys ja taitotaso)
2. Digitaaliset kansalaistaidot (kansalaisdigitaalitojen tärkeys ja taitotaso alalla)
3. Kestävyysosaaminen (kestävän kehityksen ja vähähiiliseen yhteiskuntaan siirtymisen vaikutukset)
4. Yleinen osaaminen (alat ylittävien osaamisten tärkeys ja taitotaso vuonna 2030)
5. Henkilökohtaiset ominaisuudet

Osaamiskyselyyn liittyviä ennakointituloksia julkistettiin ensimmäisen kerran tammikuun 2023 lopussa¹⁹ ja yksityiskohtaisempia tuloksia tullaan julkistamaan vuosien 2023 ja 2024 aikana. Osaamislukittelutyössä muodostettava ennakointiaineisto tulee olemaan saatavissa rakenteilla olevassa ennakoinnin digitaalisessa tietojärjestelmässä. Myös aiemmin toteutettuja koulutus kentällä suosiota osakseen saaneita ammattialakohtaisia infograafeja/osaamiskortteja tullaan myöhemmin määriteltävässä muodossa toteuttamaan lähivuosina.

Osaamislukituksen kehittäminen toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 12 ”Luodaan lukitus osaamistarpeille tunnistamaan myös muuta kuin tutkintoihin sisältyvää osaamista”.

2.2.4. Työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointitiedon raportointijärjestelmä

Ennakointitiedon kokoamiseksi ja välittämiseksi kehitetään uudenlainen, lyhyen ja keskipitkän aikavälin **työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointitiedon raportointijärjestelmä (Osaamistarvekompassi.fi)**. Raportointijärjestelmä sisältää tiedon esittämisen kerroksen sekä automatisoidut datankeruut lähdejärjestelmistä sekä datan varastointi-, rikastamis- ja analysointitoiminnallisuudet. Tiedonlähteinä ovat muun muassa edellisissä luvuissa (2.2.1-2.2.3.) esitelty uusi tietoaineisto. Raportointijärjestelmä rakennetaan yhteistyössä jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden (luku 2.5.1.) kanssa ja ennakoinnin raportointijärjestelmä täydentää palvelukokonaisuudessa kehitettäviä palveluita.

Raportointijärjestelmästä saatavan tiedon avulla voidaan

- tunnistaa määrällisesti yli- ja alitarjonta-alat 0–9 vuoden aikavälillä
- tunnistaa työvoiman (erityisesti työllisten ja työvoiman ulkopuolella olevien) ammattialakohtaiset osaamiskapeikat 0–9 vuoden aikavälillä
- tunnistaa eri ammattien yhteisiä osaamistarpeita ja erityisesti osaamiseltaan samankaltaisia aloja
- tarjota analysoitua tietoa ammattisiirtymistä ja niiden edellyttämistä osaamis- ja koulutustarpeista
- asettaa tavoitteita työvoiman koulutuksen, osaamisen ja oppimisen kehittämiseen.

Tietopalvelu sisältää tiedon esittämisen kerroksen, automatisoidut datankeruut lähdejärjestelmistä sekä datan varastointi-, rikastamis- ja analysointitoiminnallisuudet. Tiedon muotoilu asiakaslähtöisesti helppokäyttöiseksi ja kiinnostavaksi on tärkeä osa palvelun kehittämistä.

¹⁹ TULOSSA

Raportointijärjestelmän ensisijaisia asiakkaita ovat yksilöille ja yrityksille ennakointitietoa ja osaamispalveluita välittävät tahot:

- tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden tuottajat ja kehittäjät yksilön koulutusvalintojen ja urasuunnittelun tukena
- koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset ja muut osaamispalveluiden tuottajat palvelutarjontansa kehittämistarpeiden ennakoinnina
- media yhteiskunnallisen muutoksen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tiedon välittäjänä
- yritykset ja muut työnantajat sekä työelämän järjestöt henkilöstönsä ja jäsenistönsä osaamisen kehityksen suunnittelijoina ja toteuttajina
- alueelliset ja valtakunnalliset päätöksentekijät ja asiantuntijat jatkuvan oppimisen strategisten kehittämissuunnitelmien laatijoina.

Raportointijärjestelmän kehittämisestä vastaa Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Kehittämiskumppaneina tiedontuotannolle ovat muun muassa hallinnon ja eri toimialojen ennakointiasiantuntijat, elinkeinoelämän verkostot ja edustajat sekä tutkimus- ja ennustelaitokset. Raportointijärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana.

Palvelukeskuksessa kehitettävä työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointitiedon raportointijärjestelmä toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 13. ”Uudistetaan ennakoinnin raportointijärjestelmä”.

2.3. Osaamisen tunnistamisen edistäminen ja osaamiskartoitusten kehittäminen

Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen on lähtökohta jatkuvalle oppimiselle, jotta osaamisen kehittämisen toimet pystytään kohdentamaan oikein. Koulutusjärjestelmän ulkopuolella, kuten työssä ja elämänkaaren aikana muutoin syntyneen osaamisen tunnistamisen edistämiseksi luodaan työvälineitä ja menetelmiä. Kehittämällä osaamisen tunnistamisen välineitä ja menetelmiä tavoitellaan vaikutuksia sekä yksilöiden että koko yhteiskunnan näkökulmasta, muun muassa työllistymisen, työmarkkinoiden toimivuuden ja yksilöiden hyvinvoinnin kohenemisen myötä.

Osaamisen tunnistamisen edistämiseksi työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat työryhmän, jonka tehtävänä on edistää ja ohjata osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista seuraavilla tavoilla:

- Tukemalla työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisen tai osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten kehittämisen avulla.
- Tekemällä ehdotuksen valtakunnalliseksi periaatteiksi työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseen erityisesti työelämän ja työllistymisen näkökulmasta.
- Tekemällä ehdotukset käynnistettävistä piloteista.
- Tukemalla valtakunnallisten periaatteiden käyttöönottoa ja levittämistä.
- Tukemalla jatkuvan oppimisen digitaalisessa palvelukokonaisuudessa kehitettävien työkalujen kehittämistyötä.

Alustavat ehdotukset työpaikalla ja muualla kuin koulutusjärjestelmässä hankitun osaamisen tunnistamiseksi annettiin joulukuussa 2022. Työryhmä ehdottaa väliraportissaan:

- **viitekehystä koskevan lain sanamuodon muutosta**, jolla mahdollistettaisiin esimerkiksi joidenkin vapaan sivistystyön ja useiden muiden virallisten osaamiskokonaisuuksien sijoittamisen viitekehykseen
- **selvitystä pienten osaamiskokonaisuuksien mukaan ottamisesta viitekehykseen**

- osaamisen tunnistamisen valtakunnallisiksi periaatteiksi kuuden periaatteen kokonaisuutta, jossa lähtökohtana on ajatus **osaamisen tunnistamisesta yksilöiden kansalaistaitona sekä työpaikkojen toiminnan kehittämisen välineenä**. Periaatteissa nostetaan esiin ohjauspalveluiden saatavuuden, prosessien toimivuuden sekä tarjolla olevien digitaalisten tai muiden välineiden tavoitettavuuden merkitys.
- **osaamismerkeille uutta aiempaa laajempaa määritelmää**, joka kattaa myös mahdolliset muut kuin digitaaliset osaamismerkit
- osaamismerkkien laatuun ja hyödynnettävyyteen liittyviä kriteerejä
- **selvitystä osaamisen näkyväksi tekemisen nykytilasta, palvelutarjonnasta, hyvistä käytännöistä, tarjolla olevista välineistä sekä tarjolla olevasta ohjauksellisesta tuesta**.

Työryhmä teki kuusi alustavaa ehdotusta toteuttavista kokeiluista, joiden kautta yllä kuvattujen ehdotusten teemoja ja toimivuutta voidaan testata ja arvioida käytännössä. Niiden avulla voidaan saada eväitä jatkokehittämiseksi sekä suuntaviivoja osaamisen tunnistamisen kokonaisuuteen liittyvästä viestinnästä. Ehdotukset ja kuvaus nykytilasta löytyvät työryhmän väliraportista²⁰.

Lopulliset ehdotukset valtakunnallisista periaatteista työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisesta annetaan vuoden 2024 loppuun mennessä. Lisäksi tehdään johtopäätöksiä ja suosituksia osaamismerkkien, osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittämiseksi kokeiluissa, piloteissa ja jatkoselvityksissä saatujen kokemusten ja muusta kansallisesta ja kansainvälisestä kehitystyöstä saadun uuden tiedon pohjalta.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä työskentelee yhteistyössä muiden jatkuvan oppimisen uudistuksen hankkeiden kanssa. Näihin kuuluvat jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden (luku 2.5.1) kehittäminen, elinikäisen ohjauksen valtakunnallinen kehittäminen (luku 2.4) sekä työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä edistää uudistuksen linjausten toimenpidettä 3. ”Tunnistetaan nykyistä paremmin työssä ja muutoin hankittua osaamista”.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus on käynnistänyt osaamiskartoitusten kehittämistyön suunnittelun. Työn tarkoitus on kehittää malleja yksilöiden osaamistarpeiden tunnistamiseen, osaamisen kehittämisen motivointiin ja käynnistämiseen työpaikoilla. Kehittämistyötä tehdään tiiviissä vuoropuhelussa edellä esitetyn osaamisen tunnistamisen työryhmän kanssa.

Osaamiskartoitukset toteuttavat uudistuksen linjausten toimenpidettä 4. ”Luodaan osaamisen kartoittamisen ja urasuunnittelun välineitä”.

2.4. Elinikäisen ohjauksen vahvistaminen

2.4.1. Aikuisten urasuunnittelutaitojen edistäminen

Aikuisten urasuunnittelutaitojen edistämiseksi toteutetaan seuraavat osiot:

- Kuvaus siitä, mitä urasuunnittelutaidot sisältävät, ja mitä yksilön tulisi oppia omasta itsestään, opiskelu- ja työmahdollisuuksista sekä omasta tavastaan tehdä ratkaisuja.
- Kuvaus, miten urasuunnittelutaitoja voidaan oppia. Tämä liittyy eri oppimistapoihin, oppimistuloksiin ja taitojen syvenemiseen sekä kansallisiin opetussuunnitelmiin ja pedagogisiin ratkaisuihin eri koulutusasteilla.
- Kuvaus siitä, millaisissa elämänvaiheissa, konteksteissa ja palveluissa urasuunnittelutaitoja opitaan.

Urasuunnittelutaitojen kehittämistyön toteutuksesta vastaa KEHA-keskus ja työ käynnistyi huhtikuussa 2022 asiantuntijan rekrytoinnilla. Kehittämistyö alkoi kirjallisuuskatsaustyyppisellä selvityksellä, joka luo

²⁰ Valtioneuvosto 2022. Osaamisen tunnistamisen työryhmä: Väliraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74. Julkaisun pysyvä osoite on <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>

tarvittavaa taustatietoa ja ehdotuksia kehittämishankkeen seuraavia vaiheita varten. Selvitys valmistuu keväällä 2023.

Selvityksen jälkeen urasuunnittelutaitojen viitekehyksen kehittämistä jatketaan ohjausalan toimijoiden kanssa yhdessä fasilitoiduissa työpajoissa. Urasuunnittelutaitojen kokonaismalli kootaan yhteiskehittämisen tuloksena. Yhteiskehittäminen on osa urasuunnittelutaitojen jalkautusta, mutta sen lisäksi tavoitteena on aikataulun sallimissa puitteissa hankkia pilotteja, joilla konkretisoidaan urasuunnittelutaitojen viitekehyksen mukaisia toimia. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi ura- ja työhönvalmennuspalveluiden hankinnassa urasuunnittelutaitojen viitekehyksen mukaisia kriteerejä tai esimerkiksi osallistujien itsearviointia ennen ja jälkeen valmennukseen osallistumisen, opetussuunnitelmien sisältöihin liittyvää kehitystyötä tai viitekehyksen sisältöjä avaavia videoita tai ohjaushenkilöstölle suunnattua koulutusmateriaalia. Urasuunnittelutaitojen viitekehys on valmis vuoden 2024 lopussa.

Aikuisten urasuunnittelutaitojen edistäminen toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 20. "Aikuisten urasuunnittelutaitoja ja edellytyksiä tehdä omaa koulutusta ja työuraa koskevia päätöksiä parannetaan kansalaisille suunnatulla urasuunnittelutaitojen edistämisen hankkeella".

2.4.2. Ohjausosaamisen vahvistaminen

Ohjauksen ammattimaisuuden vahvistamiseksi on käynnistetty ohjausosaamisen kehittämistyö, jossa käsitellään ohjaajien osaamista, ohjaajakoulutusten kokonaisarviointia ja ohjausalan ammattilaisten osaamisvaatimuksia eri konteksteissa.

Kehittämistyössä toteutetaan

- Ohjausalan koulutusrakenteiden kokonaisarviointi, joka tuottaa tutkittua tietoa ohjausalan koulutuksen nykytilasta, koulutuksen laadusta ja painopistealueista. Koulutuksen arviointi voi tuoda näkyväksi myös mahdollisia osaamiskapeikkoja, joihin olisi hyvä kohdentaa koulutustarjontaa tulevaisuudessa.
- Ohjausosaamisen ydin- ja erikoisosaamisen kuvaukset, joita voidaan koulutuksen arvioimisen lisäksi hyödyntää monin eri tavoin jäsentämään eri toimien ydintehtäviä ja hahmottamaan millaisia painopistealueita osaamisen suhteen ohjauksen kentällä on esimerkiksi päätöksenteon tai monialaisten verkostojen tueksi.
- Täydennyskoulutukset digitaitoihin, kieli- ja kulttuuritietoisuuteen, vihreään siirtymään sekä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen vuosina 2023-2024.

Kehittämistyön toteutuksesta vastaa KEHA-keskus, joka käynnistyi huhtikuussa 2022 asiantuntijan rekrytoinnilla. Ohjausosaamisen kehittämistyön tulokset ovat valmiit vuoden 2024 lopussa. Tavoitteena on, että hankkeessa saadaan luotua sellaisia tuotoksia, joita voidaan hyödyntää ohjaajien osaamisen ja ohjaajakoulutusten kokonaisrakenteen kehittämisessä tulevina vuosina.

Ohjausosaamisen vahvistaminen toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 21. "Ohjauksen menetelmäosaamista ja ohjaajien osaamista parannetaan ohjausosaamisen kehittämishankkeella".

2.4.3. Ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittäminen ja koordinointi valtakunnallisesti

Ohjauspalveluiden kehittämiseksi toteutetaan kansallinen ohjauksen tilan arviointi vuosina 2023-2024. Perusteellisen tila-arvioinnin tutkimuskokonaisuudessa kehitetään jatkuvaan seurantaan soveltuvia ohjaustarpeen kehityksen, voimavarojen, palveluiden saatavuuden ja laadun arvioinnin työkaluja kansalliseksi elinikäisen ohjauksen laatukehikoksi.

Lisäksi työssä kerätään ja analysoidaan tietoa ohjauspalveluista, projekteista, käytännöistä ja työvälineistä sekä tarjotaan koottua tietoa ja työvälineitä kaikkien ohjaustoimijoiden käyttöön toiminnan tueksi ja valtakunnallisten elinikäisen ohjauksen strategisten tavoitteiden toteutumiseksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa toteutuksesta ja rekrytoi hankkeeseen asiantuntijan toukokuussa 2022, jolloin työ myös käynnistyi. Tämä kokonaisuus tukee Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskusta

tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämistehtävässään (luku 1.5) ja linkittyy jatkuvan oppimisen digitaaliseen palvelukokonaisuuteen (luku 2.5.1), jonka tavoitteena on tukea ohjaajia työssään tarjoamalla laadukkaita, julkisia työvälineitä ohjaustyön tueksi.

Ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittäminen ja koordinointi toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 22. "Aikuisten osaamisen kehittämistä koskevia ohjaus- ja neuvontapalveluja kehitetään ja koordinoidaan valtakunnallisetis".

2.5. Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma

Jatkuvan oppimisen digitalisaatio -ohjelma koostuu kahdesta osakokonaisuudesta: koko koulutusjärjestelmän kattavasta ja hallinnonrajat ylittävästä Jatkuvan oppimisen digitaalisesta palvelukokonaisuudesta (JOD) ja kaikki korkeakoulut kattavasta korkeakoulutuksen digitalisaation ja joustavan oppimisen vahvistamisohjelmasta (Digivisio 2030).

2.5.1. Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus

Jatkuvan oppimisen digitaalisessa palvelukokonaisuudessa rakennetaan palvelut tukemaan yksilöiden koulutus- ja uravalintoja, osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä koko työuran ja elämän ajan sekä työn ja koulutuksen kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. Yksilön ohella kokonaisuus palvelee ohjaajia, työelämätoimijoita, koulutustoimijoita ja työ- ja opetushallinnon toimijoita. Palvelukokonaisuus yhdistää nyt hajallaan olevat oppimiseen, koulutukseen ja työmarkkinoihin liittyvät digitaaliset palvelut. Lisäksi siihen rakentuu täysin uusia jatkuvaa oppimista tukevia älykkäitä digitaalisia palveluita. Lisäarvoa syntyy myös mm. valtakunnallisesti kootusta ja hyödynnettävissä olevasta tiedosta ja työkaluista. Palvelukokonaisuudesta rakentuu asiakaslähtöinen, joustava ja hallinnonrajat ylittävä kokonaisuus.

Digitaaliselle palvelukokonaisuudelle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää digitaalisen infrastruktuurin kehittämistä, digitaalisten ratkaisujen (ml. modernit teknologiat) hyödyntämistä sekä toimintatapojen ja -kulttuurin uudistamista. Palvelukokonaisuutta ei tulisi nähdä vain teknisenä digitaalisten palveluiden rakentamiseen keskittyvänä hankkeena vaan myös vahvasti hallintoa uudistavana ja tulevaisuuden toimintatapoja kehittävänä kokonaisuutena.

Työ on alkanut vuoden 2021 syksyllä ja jatkuu nykyisen suunnitelman mukaisesti vuoden 2024 loppuun asti. Jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelman rahoitus pieneni Suomen saannon pienennettyä vuoden 2022 kesällä. Tämän pohjalta RRP-suunnitelmaa ja tavoitteita on päivitetty. Päivityksen yhteydessä esitettiin hankekauden jatkamista vuoden 2025 loppuun.

Rakennettava kokonaisuus (palvelut) on kuvattu jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelman tavoitearkkitehtuuriraportissa, jossa on kuvaukset molempien ohjelman osakokonaisuuksien (Digivisio ja JOD) osalta. Jatkuvan oppimisen digitaalisessa palvelukokonaisuudessa toteutettavat palvelut koostuvat mm. yksilön osaamisen, mielenkiinnon kohteiden ja kyvykkyyksien kartoituksen palveluista, kohtaantopalvelusta ja koulutus- ja urasuunnittelupalveluista sekä tietotuotannon ja hyödyntämisen palveluista. Palvelukokonaisuus tulee sisältämään mm. työmarkkina-, koulutuskysyntä- ja koulustarjontatietoa. Yksilölle palvelu mahdollistaa oman kiinnostuksensa, tavoitteisiin ja taustatietoihin (esim. koulutus- ja työhistoria) pohjautuen kohtauttaa ja valita koulutus- ja urapolkuvaihtoehdoista itselle omaan tilanteeseen sopiva polku.

Tavoitearkkitehtuurin toimeenpano on jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden osalta aloitettu Opintopolun koulustarjontapalvelun laajentamisella kansalliseksi koulustarjontapalveluksi. Tavoitteena on kerätä mahdollisimman laajasti kaikki kansallinen koulustarjonta löydettäväksi yhden palvelun kautta. Kehitystyö on alkanut julkisesti rahoitettavan koulustarjonnan keräämistä palveluun. Samalla selvitetään edellytyksiä kerätä palveluun myös markkinaehtoinen koulustarjonta. Hankkeessa on sovittu myös uudesta ekosysteemimallista, joka kattaa sekä olemassa olevat ja kehittävät palvelut sekä niistä vastaavat tahot. Samalla on luotu yhteinen tahtotila pidemmän aikavälin ekosysteemitavoitteista.

Jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden toteutus myös mahdollistaa ja edellyttää uudenlaista hallinnollista toimintakulttuuria ja menettelytapoja. Valmistelua on tehty tiiviissä yhteistyössä korkeakoulujen Digivisio 2030:n kanssa ja kehitettävät palvelut täydentävät toisiaan.

Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus vie käytäntöön uudistuksen linjausten toimenpidettä 15. "Otetaan jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus käyttöön asteittain".

2.5.2. Korkeakoulutuksen digitalisaation ja joustavan oppimisen vahvistamisohjelma

Korkeakoulutuksen digitalisaation ja joustavan oppimisen vahvistamisohjelma (Digivisio 2030) on kaikkien suomalaisten korkeakoulujen yhteinen hanke. Kaikki Suomen 38 korkeakoulua ovat allekirjoittaneet hankkeen osallistumissopimuksen ja hanketoimisto on perustettu vuonna 2020.

Digivisio 2030 -hankkeen tavoitteena on muodostaa vuoteen 2030 mennessä:

- 1) Kansallinen digitaalinen palvelualusta
- 2) Digitaalisen pedagogiikan, oppijan polun ja jaettuun dataan perustuva ohjaus
- 3) Muutosjohtamisen tuki korkeakouluille

Digivisio 2030-hankkeessa kehitettävät palvelut on yhteensovitettu jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden kanssa ja rakennettava kokonaisuus on kuvattu yhteisessä tavoitearkkitehtuuriraportissa,

3. Koulutusjärjestelmän koulutustarjonnan uudistaminen

Koulutusjärjestelmän työikäisille kohdentuvaa tarjontaa uudistettaessa todettiin, että tarpeet työuran aikaiseen osaamisen kehittämiseen ovat niin mittavia, ettei ole mahdollista, että kaikkiin jatkuvan oppimisen tarpeisiin voitaisiin julkisin varoin vastata. Tästä syystä on erityisen tärkeää, että rajalliset julkiset voimavarat kohdennetaan yhteiskunnan ja työelämän kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Koulutusjärjestelmän työikäisille tarkoitetun, osaamisen täydentämiseen, päivittämiseen ja uusintamiseen tarkoitetun koulutustarjonnan ohjattavuutta on merkittävästi parannettava. Lisäksi tietyille kohderyhmille kohdennettavissa olevaa tarjontaa, kestoltaan lyhyempää, toteutukseltaan joustavaa jatkuvan oppimisen tarjontaa, joka mahdollistaa työnteon ja perhe-elämän ohessa tapahtuvan opiskelun (ei alenna työllisyysastetta), pitää lisätä. Näiden johtopäätösten pohjalta kehittämistä on tehty eri koulutusasteilla niiden lähtökohdat ja tavoitteet huomioiden. Koulutustarjontaa täydentää myös Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittama koulutustarjonta (luku 1.2.) kohdennetun ja lyhytkestoisen tarjonnan osalta.

3.1. Ammatillinen koulutus

Ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan oppimisen keskeinen tarjonta muodostuu ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista ja niiden osista. Työikäiset hyödyntävät runsaasti myös ammatillisten perustutkintojen tarjontaa. Niiden merkitys korostuu ammatin vaihtotilanteissa ja niillä opiskelijaryhmillä, joilla ei ole aikaisempaa toisen asteen tutkintoa. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä mahdollistaa myös henkilöstökoulutuksen tarjonnan ja tutkintoon johtamattoman koulutuksen tarjonnan. Niiden käyttö on kuitenkin hyvin vähäistä. Oppimisen tuen keskeisenä elementtinä ovat olleet oppimisvalmiuksia tukevat opinnot, joiden käyttö on niin ikään ollut kokonaisuuteen nähden vähäistä. Jatkuvan oppimisen resursointi on ammatillisessa koulutuksessa merkittävää: runsaan kahden miljardin euron ammatillisen koulutuksen julkisesta rahoituksesta noin puolet kohdistuu muille kuin oppivelvollisille.

Jatkuvan oppimisen näkökulmasta ammatillisen koulutuksen haasteena on pitkään ollut koulutuksen kasautuminen jo aiemmin verrattain hyvän opiskeluhistorian omaaville. Nykyisessä työmarkkinatilanteessa

olisi välttämätöntä, että etenkin vailla ammatillisesti suuntautunutta tutkintoa olevat kasvattaisivat osaamistaan työelämän edellyttämälle tasolle.

Ammatillisen koulutuksen haasteena on ollut myös se, ettei tutkinnon osaa pienemmistä osaamiskokonaisuuksista kerry suoritus- ja vaikuttavuusrahoitusta ja että koulutustarjonta kohdistuu tarpeeseen nähden liiaksi kokonaisiin tutkintoihin. Työelämän muuttuessa osaamisen kehittämisen tarkoituksenmukaisin tapa olisi usein yksittäinen tutkinnon osa tai osia.

Myös valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa²¹ eduskunnalle esitetään, että **ammatti- ja erikoisammattitutkintoja tulisi kehittää nykyistä joustavammiksi** ja niitä tulisi voida räätälöidä nykyistä vapaammin yksilön ja työelämän tarpeiden mukaisesti. Työ on käynnistetty laajapohjaisessa ammatillisten tutkintojen kehittämisen työryhmässä (TUTKE4). Ryhmän tehtävänä on tutkintojen joustavuuden kasvattamisen lisäksi tehdä **esitys tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien määrittelyksi**. Työryhmä antaa ehdotuksensa syyskuussa 2023.

Jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittäminen kytkettiin osaksi laajempaa toisen asteen koulutuksen kehittämistä, jonka opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti syksyllä 2021. Hankkeen loppuraportti²² luovutettiin opetusministerille 27.9.2022 ja siinä tehdään ehdotuksia toisen asteen koulutuksen toiminnan ohjauksen, rakenteiden ja rahoituksen osalta. Lisäksi arvioidaan digitaalisten alustojen mahdollisuuksia vastata laadun ja väestömuutoksen haasteisiin.

Jatkuvan oppimisen rahoitusta ammatillisessa koulutuksessa esitetään raportissa muutettavaksi monilta osin. Keskeisiä esityksiä ovat:

- Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen alentavan rahoituskertoimen poisto
- Henkilöstökoulutuksen kertoimen poisto
- Tutkintoon johtamattoman koulutuksen rahoituksen lakkauttaminen valtiosuusjärjestelmässä

Esityksiin liittyy kaikilta osin jatkoselvittelyn tarvetta ja ne on tarkoitettu keskustelun avauksiksi.

Ammatillisen koulutustarjonnan ja toiminnan ohjauksen kehittäminen toteuttavat uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- *5. Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä.*
- *7. Uudistetaan korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeiluina, työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä*
- *8. Räätälöidään ja kehitetään koulutustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin.*
- *14. Kehitetään oppijan ja työnhakijan palveluprosessia tunnistamaan paremmin henkilön olemassa oleva osaaminen ja yksilölliset osaamistarpeet*

3.2. Korkeakoulutus

Korkeakoulujen osalta tavoitteena on edistää jatkuvaa oppimista joustavoittamalla ja monipuolistamalla korkeakoulutuksen muotoja ja tarjontaa siten, että ne mahdollistavat nykyistä paremmin työn ja opiskelun vuorottelun, työn ohessa opiskelun ja oppimisen työpaikoilla ja yhteiskunnassa laajemmin, myös muutoin kuin tutkintoon tähtäävänä koulutuksena. Toimenpiteille perustan luo jatkuvan oppimisen digitalisaatio-ohjelma (luku 2.5). Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti keväällä 2022 kansallisen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian valmistelun korkeakoulujen ja sidosryhmien yhteisenä työryhmätyönä hallituksen kestävyystiekartan tavoitteiden mukaisesti. Strategia²³ julkistettiin korkeakoulujen johdon seminaarissa 9.12.2022.

²¹ Valtioneuvosto. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24. Julkaisun pysyvä osoite on <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-622-8>

²² Opetus- ja kulttuuriministeriö. Laadukas toisen asteen koulutus kaikille. Toisen asteen koulutuksen yhteistyön ja järjestäjäjärakenteen kehittämishankkeen loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:31. Julkaisun pysyvä osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-796-3>.

²³ Maailman osaavimman ja sivistyneimmän kansan kotimaaksi. Kansallinen korkeakoulujen

Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonnalla on mahdollista tuottaa ratkaisuja kansallisen kestävyuden ja hyvinvoinnin kannalta välttämättömien osaamis- ja koulutustasotavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteena on, että vähintään 50 prosenttia nuorista aikuisista (25–34 -vuotiaista) suorittaa korkeakoulututkinnon ja 60 prosenttia työvoimasta osallistuu vuotuisesti jatkuvaan oppimiseen. Pienevien ikäluokkien myötä Suomi tarvitsee lisäksi opiskelijoiden ja työvoiman maahanmuuttoa kestävästi hyvinvoinnin turvaamiseksi. Näihin tavoitteisiin vastaaminen on kolmoishaaste korkeakouluille. Sekä tutkintokoulutuksen että jatkuvan oppimisen vaikuttavuutta on tarve kasvattaa samanaikaisesti. Lisäksi tarvitaan valmiutta inklusiiviseen, kaikki mukaan ottavaan ja saavutettavaan korkeakoulujen jatkuvaan oppimiseen sekä selkeitä ja ennakoitavia oppimiskursseja, ohjausta ja palveluita, jotka tukevat ulkomaalaisten osaajien integroitumista Suomeen ja suomalaisille työmarkkinoille. On selvää, että korkeakoulujen valtionrahoituksella näitä moninaisia tehtäviä ei ole mahdollista hoitaa laadukkaasti. Jatkuvaan oppimiseen tarvitaan rahoituspohjaa laajentavia ja monipuolisia toimintatapoja.

Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia koostuu kolmesta tavoitteesta ja niiden alla tehtävistä toimenpiteistä:

Tavoite 1: Selkeä asiantuntijana kehittymisen ja pätevytyksen polku

Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjontaa, ensi vaiheessa erityisesti työelämätarpeisiin vastaavaa täydennyskoulutusta, uudistetaan työelämän kanssa yhdessä kehitettävillä, joustavasti uudistuvilla **pienillä osaamiskokonaisuuksilla**. Tämä edellyttää yhteistä pienten osaamiskokonaisuuksien määrittelytyötä, joka toteutetaan vuoden 2023 alkupuolella.

Erikoistumiskoulutuksia selkeytetään ja tarjontaa vahvistetaan syvälliseen asiantuntijuuteen tähtäävinä, yhteiskunnallisesti merkittävien tarpeisiin vastaavina ja suhteellisen pysyvinä koulutuksina, mahdollistaen myös nopeasti työelämätarpeisiin vastaamisen korkeakoulujen joustavilla ja sujuvilla valmisteluprosesseilla.

Luodaan selkeät ja ennakoitavat kotimaisten kielten osaamista vahvistavat ja työmarkkinoilla tarvittavat ja sinne pätevöittävät oppimiskurssit, sekä neuvonta ja ohjaus, jotka tukevat integroitumista Suomeen ja suomalaisille työmarkkinoille. **Käynnistetään valmisteluosastojen valmentavaa koulutusta ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa sekä tehdään valmistelutyön edellyttämät säädosmuutokset.**

Korkeakoulut kehittävät jatkuvan oppimisen palveluita ja koordinoitua yhteistyötä (esim. Valvira) siten, että koulutus- tai työperusteisesti maahan muuttaneelle löytyy neuvontaa, valmennusta ja hänen lähtökodistaan sopiva koulutautumisen tai pätevytyksen palvelupolku.

Tavoite 2: Korkeakoulutuksen avoimuus lisää saavutettavuutta

Strategia asettaa tavoitteeksi, että korkeakoulujen jatkuvaan oppimiseen osallistutaan nykyistä enemmän ja erilaisilla taustoilla.

- Inklusiivinen, kaikki mukaan ottava jatkuva oppiminen edellyttää, että **korkeakoulut tarjoavat nykyistä** enemmän oppimisvalmiuksien kehittämistä ja oppimisen tukea sekä **korkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta** niille, joilla valmiuksien puutteellisuus muodostaa esteen tai merkittävän haitan tutkinto-opintoihin tai jatkuvaan oppimiseen osallistumiselle.
- Korkeakoulut tukevat jatkuvan oppimisen saavutettavuutta **viestinnällä ja ohjauksella, opetusjärjestelyillä sekä avoimilla oppimisresursseilla ja –ympäristöillä**. Näillä edistetään henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan erilaisten, erilaisen koulutustaustan ja erilaisissa elämäntilanteissa elävien ihmisten hakeutumista ja pääsyä korkeakouluopintojen pariin sekä niissä pärjäämistä.

jatkuvan oppimisen strategia 2030.

https://okm.fi/documents/1410845/4392480/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf/22fd6ebf-1a3a-cdf3-b14d-

[4aa32bf2aaf0/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf?t=1670581872127](https://okm.fi/documents/1410845/4392480/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf?t=1670581872127)

Tavoitteena on, että reitti avoimesta korkeakouluopetuksesta tutkinto-opiskelijaksi on selkeä, ennakoitava, reilu ja yhdenvertaisuutta edistävä (ml. valmentava koulutus). Tavoitteen saavuttamista on tuettava yhteisillä linjauksilla.

Tavoite 3: Tutkimus-, kehitys- ja innovaatoratkaisuja oppivien työyhteisöjen uudistumiseen

- Korkeakoulut kehittävät, markkinoivat ja toteuttavat **jatkuvan oppimisen ja TKI-toiminnan yhdistäviä toteutuksia työpaikoille.**
- **Julkisten TKI-rahoittajien ohjelmarahoitus tunnistaa ja tukee konseptiltaan vahvoja jatkuvan oppimisen ja TKI-toiminnan yhdistäviä toteutuksia.** Yrityksen/organisaation henkilöstön oppimista tukevat toimet katsottaisiin jatkossa TKI-hankerahoituksessa hyväksyttäväksi kustannukseksi.
- TKI-toimintaa ja koulutusta integroivien työpaikkatoteutusten vaikuttavuuden vahvistamiseksi korkeakoulut hyödyntävät niissä syntyneitä osaamista ja tuottavat esimerkiksi koulutus- ja oppimateriaaleja täydennyskoulutuksen, tutkintokoulutuksen ja avoimen korkeakoulutuksen kehittämisen tueksi.
- Tavoitteena on, että **huippututkimuksen yhteyteen on käynnistetty globaalisti kiinnostavaa koulutustarjontaa.**

Lisäksi strategia ehdottaa digitaalista palveluympäristöä kohtaamispaikaksi. Käynnissä on laaja-alaisia koulutussektorin ja julkisen palvelujärjestelmän hallinnollisia digitalisaatiohankkeita, joilla on edellytykset tukea jatkuvan oppimisen kokonaisvaltaista uudistusta.

Kun tavoitteena on tarjota yksilöasiakkaille data- ja yksilölähtöisesti juuri sopivaa oppimistratkaisua ja ohjausta ajasta ja paikasta riippumatta ja tuoda aktiivisesti esille organisaatioasiakkaiden tarpeisiin räätälöityjä TKI-toiminnan ja osaamisen kehittämisen ratkaisuja sekä konkreettisia esimerkkitoiteutuksia tarvitaan oppimistratkaisujen ja muiden palveluiden jäsentynyttä suunnittelua hyödyntäen palveluympäristön tunnistamia määrittelyjä.

Korkeakoulutuksen näkökulmasta hallinnonalojen yhteistyönä kehitettävän **digitaalisen palvelualustan on tuotava yhteen koulutuksen tarjonnan, koulutuksen kysynnän (yksilöt), osaamisen kysynnän (työnantajat) sekä koulutuksen rahoitusta koskeva tietopohja**, ja tarjonta yksilölle, työelämälle ja hallinnolle palveluja näihin perustuen. Olennaista on em. tietojoukkojen yhdistely analytiikkaa ja tekoälyä hyödyntäen. Tähän perustuen

- yksilölle voidaan esittää potentiaalisia koulutuksen ja työelämän siirtymiä
- korkeakoulut saavat tietoa yksilöiden koulutuskysynnästä ja toisaalta osaamisen kysynnästä työelämästä
- työelämä saa tietoa kouluttautumismahdollisuuksista henkilöstölle, väestön osaamisesta ja yksilöiden koulutuskysynnästä
- myös opetushallinto saa em. tietoja käyttöönsä

Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian toimeenpano aloitetaan vuoden 2023 alussa ja se jatkuu yli hallituskauden.

Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittäminen toteuttavat uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- *5. Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä.*
- *7. Uudistetaan korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeiluun, työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä*

3.3.Vapaa sivistystyö

Vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. 1.8.2021 lukien on ollut mahdollista

tallentaa vapaassa sivistystyössä hankittu osaaminen Koski-tietovarantoon. Edellytyksenä osaamisen viemiselle tietovarantoon on, että koulutuksen laajuus on määritelty opintopisteinä ja se on kuvattu ja arvioitu osaamisperusteisesti.

Jatkuvan oppimisen kehittämistyössä vapaan sivistystyön tärkeäksi tehtäväksi on kiteytynyt aikuisten perustaitojen vahvistaminen. Tavoitteena on laatia Opetushallituksen ylläpitämä **aikuisten perustaitojen kansallinen osaamismerkkijärjestelmä**. Osaamismerkkien avulla tuodaan näkyviin perustaitojen osaamisen vahvistaminen. Osaamismerkkien suorittamisen onnistumisen kokemukset voivat myös lisätä motivaatiota muihin tarvittaviin opintoihin työllistymisen edistämiseksi. Opetushallitus aloitti kehittämistyön elokuussa 2022 ja osaamismerkkijärjestelmä on tarkoitus ottaa käyttöön 1.8.2024. Osaamismerkkikuvaukset laaditaan e-Perusteisiin ja suoritettavat osaamismerkit tallennetaan Koski-tietovarantoon.

Vapaan sivistystyön perustaitojen osaamismerkit toteuttavat uudistuksen linjausten seuraavia toimenpiteitä:

- *3. Tunnistetaan nykyistä paremmin työssä ja muutoin hankittua osaamista.*
- *7. Uudistetaan korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeiluun, työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä*
- *8. Räätyäldään ja kehitetään koulutustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin.*

3.4. Erityisavustukset jatkuvan oppimisen kehittämiseen

Osana jatkuvan oppimisen uudistusta opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi korkeakouluille, ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja vapaan sivistystyön oppilaitosten ylläpitäjille kesällä 2020 ja alkuvuodesta 2021 erityisavustuksia jatkuvan oppimisen kehittämiseen. Avustettujen hankkeiden yhteydessä parannettiin myös työikäisten oppijoiden palveluprosessia.

Kesällä 2020 erityisavustusta myönnettiin yli 30 miljoonaa euroa 91 hankkeelle, joissa toteutettiin lyhytkestoisia koulutuksia ja kehitettiin työikäisten oppijoiden palvelupolkuja. Ammatillisessa koulutuksessa avustuksilla tuettiin työllisyyden kuntakokeilujen asiakkaiden polkuja työllisyyteen. Avustuksia suunnattiin ohjaus-, neuvonta- ja tukipalveluihin, joilla edistetään työllistymistä ja parannetaan ammatillisen koulutuksen tuloksellisuutta. Korkeakouluissa käynnistyi uusia työllisyyttä parantavia koulutuksia sekä ohjaus-, neuvonta- ja tukipalveluja. Lyhytkestoisilla koulutuksilla vastattiin erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden, varhaiskasvatuksen, rakennusalan ja teknologia-alan osaajapulaan. Avustuksia myönnettiin myös tekoälyn ja robotiikan hyödyntämiseen liittyviin koulutuksiin. Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa lisärahoituksella järjestettiin työelämävalmiuksiin liittyvää, ns. matalan kynnyksen koulutusta ja ohjausta, joka oli suunnattu muun muassa työttömille, työttömyysvaarassa oleville tai perustaitojen parantamista tarvitseville. Koulutuksella ja ohjauksella vahvistettiin kieli-, digi- ja työelämätaitoja.

Samassa yhteydessä avustuksia myönnettiin myös **maahanmuuttajien koulutus- ja työllisyyspolkuja tukeviin hankkeisiin**. Hankkeissa kehitettiin malleja maahanmuuttajien ohjaamiseen ja tukeen heidän omalla kielellään sekä tukitoimia koulutuksen tai työssäkäynnin alkuvaiheeseen. Avustuksia myönnettiin muun muassa maahanmuuttajien osaamiskeskustoimintaan, maahanmuuttajataustaisten opettajien pätevyyskoulutukseen sekä maahanmuuttajavanhempien kieli- ja perustaitoja ja työllistymismahdollisuuksien parantaviin hankkeisiin.

Alkuvuodesta 2021 erityisavustusta myönnettiin lähes 20 miljoonaa euroa 78 hankkeelle, joilla vastattiin työelämän murrokseen, helpotettiin koronakriisistä toipumista ja tuettiin osaavan työvoiman saatavuutta alueilla. Osaamistarpeisiin vastaamiseksi rahoitettiin lyhytkestoisia koulutuksia yhteensä 8,9 miljoonalla eurolla. Lyhytkestoisilla koulutuksilla vastattiin erityisesti ohjelmisto- ja teknologia-alan osaajapulaan. Lisäksi avustuksia myönnettiin koulutuksiin, jotka liittyivät ilmaston kannalta kestävästä rakennemuutoksesta "vihreään siirtymään" sekä digitalisaation, tekoälyn ja robotiikan hyödyntämiseen. Koulutukseen vähemmän osallistuvien ns. aliedustettujen ryhmien osallistumisen lisäämiseksi myönnettiin 8,2 miljoonaa euroa, jolla kehitetään ja toteutetaan muun muassa palveluihin ohjaavaa hakevaa toimintaa, työ- ja opiskeluvaihtoehtoja edistäviä opintoja sekä koulutuksen tukitoimia. Työllisyyden kuntakokeiluja

tuettiin 2,7 miljoonalla eurolla. 17 hankkeessa järjestettiin työllistymistä tukevia opintoja sekä sujuvoitettiin palveluja ja työllistymistä. Rahoitusta myönnettiin etenkin uusille ja laajeneville kuntakokeilualueille. Tukea saaneista hankkeista 31 on ammatillisen koulutuksen järjestäjän, 28 korkeakoulujen ja 20 vapaan sivistystyön oppilaitosten hakemia.

Erityisavustuksista tilattiin seuranta- ja vaikuttavuustutkimus keväällä 2020, jonka toteutuksesta vastasi MDI Public Oy. Tutkimuksen loppuraportti²⁴ julkaistiin helmikuussa 2023. Jatkuvan oppimisen nopeavaikutteisten toimien toimintamalli osoittautui tarkoituksenmukaiseksi tavaksi vastata työllisyyden parantamiseen ja työelämän osaajapulaan. Rahoituskonsepti on myös ollut joustava ja reaktiivinen suhteessa työelämässä ja työmarkkinoilla tapahtuneisiin muutoksiin. Tutkimuksessa toimenpiteiden työllisyys- ja muiden vaikutusten arviointi osoittautui haasteelliseksi. Suunniteltua rekisteriaineistoon ja vertailuasetelmaan perustuvaa vaikutusanalyysiä ei pystytty tekemään. Ongelmat liittyivät erityisesti tilastollisen aineiston saannin hankaluuksiin.

Erityisavustuksilla rahoitettu toiminta toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- *5. Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä.*
- *7. Uudistetaan korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeiluin, työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä*
- *8. Räätyäldään ja kehitetään koulutustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin.*
- *14. Kehitetään oppijan ja työnhakijan palveluprosessia tunnistamaan paremmin henkilön olemassa oleva osaaminen ja yksilölliset osaamistarpeet*
- *17. Vahvistetaan työn ja osaamisen liittoa ja alueellisia ekosysteemejä tukemalla ja koordinoimalla yhteistyörakenteita, edistämällä tiedolla johtamista ja koordinoimalla ohjausta, palveluja sekä koulutustarjontaa nykyistä paremmin*

3.5.ESR+ valtakunnallinen jatkuvan oppimisen teema

Korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa uudistetaan myös **vahvistamalla koulutuksen järjestäjien kyvykkyyttä toimia** jatkuvan oppimisen tavoitteiden mukaisesti ja **kehittämällä uusia toimintamalleja** toiminnan tueksi. Kehittämistoimintaa tuetaan Euroopan sosiaalirahasto+:n (ESR+) jatkuvan oppimisen valtakunnallisen teeman rahoituksella. Valtakunnallisella rahoituksella toteutetaan erilaisia pilotti- ja muita kehittämishankkeita, joilla edistetään koulutusasteiden välistä yhteistyötä erityisesti koulutusasteiden ja koulutusmuotojen yhteisen koulutustarjonnan kehittämisessä jatkuvan oppimisen tarpeisiin.

Teeman rahoituskehysarvio on yhteensä 38,8 miljoonaa euroa vuosina 2021-2027. Teeman koordinoivan hankkeen toteuttajaksi valittiin Opetushallitus. Valtakunnallisen teeman varsinaiset haut käynnistyivät helmikuussa 2023 ja hakuja toteutetaan tasaisesti koko ohjelmakauden ajan. Ensimmäisen haun alateemoja ovat:

1. **Maahanmuuttajien valmentava koulutuksen kehittäminen ja pilotointi sekä maahanmuuttajien kielipolut.** Hankkeissa kehitetään ja pilotoidaan maahanmuuttajien valmentavaa koulutusta ja kehitetään maahanmuuttajien kielipolkuja perusasteen jälkeisessä koulutuksessa.
2. **Toimialakohtaiset verkostot strategisen yhteistyön kehittämiseksi.** Hankkeiden tavoitteena on, että jatkuvan oppimisen koulutustarjonta vastaisi yhä paremmin toimialan tarpeisiin, koulutustoimijoiden roolit alan koulutuksessa olisivat selkeät ja toisiaan täydentävät ja verkostoissa tehtävän kehittämistyön kautta työikäisillä olisi mahdollisuus joustavasti päivittää osaamistaan työuransa aikana.
3. **Korkeakoulujen ja koulutuksen järjestäjien liiketoimintaosaamisen kehittäminen.** Hankkeissa on tarkoitus kehittää koulutustoimijoiden kyvykkyyttä luoda ja muokata koulutuspalveluita

²⁴ Mikko Valtakari, Minna Mayer, Timo Aarrevaara, Sirpa Purtilo-Nieminen, Paula Tulppo, Juha Eskelinen. Jatkuvan oppimisen uudet nopeavaikutteiset toimet. Seuranta- ja vaikuttavuustutkimus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:x. Julkaisun pysyvä osoite:

joustavasti työelämän tarpeisiin ja kehittää uudenlaista markkinaehtoista koulutustarjontaa rahoituspohjan laajentamiseksi.

4. **Erityisen tervetulleita ryhmiä tukevien toimintamallien kehittäminen.** Tavoitteena on vahvistaa koulutuksen järjestäjien kyvykkyyksiä ottaa vastaan kohderyhmään kuuluvia opiskelijoita, joilla saattaa olla erilaisia haasteita koulutukseen hakeutumisessa ja koulutukseen kiinnittymisessä. 20–30-vuotiaiden asiakkaiden kohdalla hankkeissa hyödynnetään nuorille suunnattujen Ohjaamojen verkostoa.

ESR+:lla rahoitettava kehittämistoiminta toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 5. Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä.
- 7. Uudistetaan korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeiluun, työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä
- 8. Rääkälöidään ja kehitetään koulutustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin.
- 14. Kehitetään oppijan ja työnhakijan palveluprosessia tunnistamaan paremmin henkilön olemassa oleva osaaminen ja yksilölliset osaamistarpeet
- 17. Vahvistetaan työn ja osaamisen liittoa ja alueellisia ekosysteemejä tukemalla ja koordinoimalla yhteistyörakenteita, edistämällä tiedolla johtamista ja koordinoimalla ohjausta, palveluja sekä koulutustarjontaa nykyistä paremmin

4. Työelämän kehittäminen

4.1. TYÖ2030-ohjelma

TYÖ2030 on työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, joka sisältyy myös Sanna Marinin hallitusohjelmaan. Jatkuvan oppimisen uudistuksen työelämää koskevat linjaukset valmisteltiin yhteistyössä TYÖ2030-ohjelman kanssa ja myös toimeenpanoa on tehty yhteistyössä.

Jatkuvan oppimisen edistämiseksi työpaikoilla toteutettiin kolme erilaista vapaaehtoiseen kehittämiseen pohjautuvaa työpakettia. Työpakettien tarkoituksena oli herättää tietoisuutta sekä mahdollistaa ja toteuttaa konkreettisia toimenpiteitä, jotta pk-yrityskentän työyhteisöt ymmärtäisivät oppimisen ja uudistumiskyvyn merkityksen strategisena prioriteettina. Näitä työpaketteja olivat ennakoitukyvykkyys, oppimisen johtaminen sekä pk-yritysten vertaisoppimisverkosto. Lisäksi kokeiltiin digi-agenttitoimintaa.

Ennakointikyvykkyiden työpaketissa tavoitteena oli lisätä kyvykkyyksiä lukea ja ennakoida toimialojen kehitystä niin, että osaamista ja toimintaa voitaisiin kehittää ennakkoon vastaanottamaan muutosta. Tätä varten kehitettiin Tulevaisuusvuoropuhelu-niminen työkalu, jonka keskiössä on eri osapuolten välinen vuoropuhelu ja yhteinen tilannekuva, jonka pohjalta kehittämistoimintaa voidaan priorisoida. Työkalu pohjaa Sitrassa aiemmin tehtyyn ennakointikyvykkyys-työpajakonseptiin, jota on kehitetty yhdessä työmarkkinatoimijoiden kanssa. Vuoropuhelun mahdollistamasta osaamisen uudistamisesta oli ohjelmassa jo paljon hyviä kokemuksia toimialaohjelmista, jossa työntekijä- ja työnantajaosapuolet ovat rakentaneet yhdessä työpaikkojen kanssa yhteistä tilannekuvaa siitä, millaista uutta osaamista alalla tarvitaan ja miten sitä on mahdollista saada. Osaamisen uudistamiseen tähtäävää vuoropuhelua on käyty mm. vakuutus-finanssi-, metsäpalvelu-, kirkko-, media-, elokuva-, tv- ja tietotekniikka-alalla. Työryhmässä kehitettyä vuoropuhelumallia testattiin kahdessa eri pilotissa, jotka toteutettiin Varmalle ja matkailu- ja ravintola-alalle. Kokeilun strateginen painoarvo oli se, että ennakointikyvykkyiden parantaminen voisi muuttaa nykyisen työpaikoilla vallalla olevan muutokseen reagoivan toimintatavan proaktiiviseksi, uutta tulevaisuutta luovaksi toiminnaksi. Ennakointikyvykkyiden työpaketissa opittiin, että yrityspilotit ovat ketteriä prosesseja, kun taas jo toimialapilotin käynnistys vie enemmän aikaa. Uusia vuoropuheluita on parhaillaan käynnistymässä luovilla aloilla, viherrakennus- ja hiihtoalalla sekä sähköalalla.

Oppimisen johtamisen työpaketissa tavoitteena oli tavoitteena tuottaa pienten ja keskisuurten yritysten tarpeisiin matalan kynnyksen konkreettinen työkalu jatkuvan oppimisen tukemiseksi arjessa. Oppimisen

johtamisen tueksi muotoiltiin **Oppimisen starttipaketti**, jota varten suoritettiin kohderyhmäkuulemiset yrityskentällä. Oppimisen starttipakettiin valikoitui viisi keskeistä kysymystä, joiden avulla organisaatiot pääsevät alkuun keskusteluissa: 1) Puhummeko oppimisesta ja sen tärkeydestä? 2) Johdammeko tavalla, joka mahdollistaa oppimisen? 3) Onko kaikilla mahdollisuus osallistua uuden kehittämiseen ja yhdessä oppimiseen? 4) Mahdollistammeko osaamisen jakamisen? 5) Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja tuemmeko yksilön potentiaalia?

Kysymysmuotoinen ratkaisu oli tietoinen valinta teesien sijasta, sillä painopistettä haluttiin siirtää väittämien sijaan yritysten sisäiseen pohdintaan, sillä tämä on tehokkaampaa oppimisen ja toimintakulttuurin myönteisen kehittymisen kannalta. Pakettia on ladattu jo yli 1350 kertaa (09/2022). Oppimisen starttipakettia on esitelty myös oppimisen johtamisen johtajuusfoorumissa 8.6.2022²⁵.

Pienten ja keskisuurten yritysten vertaisoppimisverkostojen työpaketissa kehitettiin verkostoimaista toimintatapojen uudistamiseen tähtävää toimintaa yrittäjien keskuuteen. Pk-yritysten oppimisverkostoissa on mukana eri yrityksiä ja asiantuntijoita ja niiden tavoitteena on pk-yritysten osaamisen tai toiminnan kehittäminen. Tarkemmin verkostoissa toimivat ovat määritelleet tarpeensa itse. Osallistujien kanssa yhdessä rakennettavan vertaisoppimisverkoston tavoitteena on ollut luoda puitteet ja mahdollisuudet pk-yritysten edustajien ja yrittäjien keskusteluille ja oppimiselle sekä toimia uudistumiseen tähtävänä kannustavana yhteisönä. Vertaisoppimisverkosto tarjoaa osallistujille mahdollisuuden vahvistaa omaa ja yrityksen osaamis pääomaa ja hyödyntää vertaisoppimisen kokemusta. Tämä on tärkeää, sillä pienyrittämisessä usein kaivataan yhteisöä ja sen mahdollistamia pohdintoja. Pilotit tehtiin Hämeen alueen yrittäjille, apteekkialalle, sekä parille yksinyrittäjien sekaryhmälle. Yli 30 yritystä on ollut mukana toiminnassa.

Digiagentit toimivat pk-yrityksen kasvumentorina tuoden digiosaamisensa yrittäjän tueksi. Digiagentti on pk-yrityksen toimialan tunteva ammattilainen, jolla on näkemystä menestyksekkäästä digitaalisen liiketoiminnan kehittämisestä. Hän auttaa yrityksiä parantamaan omaa digikyvykkyyttään, tarpeiden mukaan räätälöitynä. Agentin tehtävänä on selvittää ja kuunnella asiakasyrityksen tarpeita, testata asiakasyrityksen digimaturiteettia ja koota soveltuva palvelu-, koulutus- ja materiaalityökalupakki asiakasyrityksen digitaalisen intensiteetin kehittämiseksi. Yrityksen ja yrittäjän digiagentin yhteistyön tuloksena syntyy kehittämissuunnitelma, jonka avulla yrityksen liiketoimintaa voi kehittää digitaalisia työkaluja, toimintatapoja tai prosesseja hyödyntämällä. Suunnitelman tuella yritys voi jatkaa kehitystyötä myös omatoimisesti pilotointiyhteistyön päätyttyä.

Kokeilun avulla selvitetään syitä miksi koulutustarjonta ja kysyntä eivät usein kohtaa, mitä palvelua mahdollisesti puuttuu välistä. Projektin aikana kootaan myös tietoa koulutustarjonnasta ja osaamisen palveluista, jotka tukevat digitalisaation käytännön hyödyntämistä pk-yritysten liiketoiminnassa. Kokeilusta kiinnostuneiden yritysten joukosta valittiin 11 yritystä mukaan pilotointiin.

TYÖ2030-ohjelman kautta tehty kehittämistyö toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 1. *Työpaikalla tapahtuva oppiminen nostetaan keskeiseksi strategiseksi ulottuvuudeksi organisaatioissa.*
- 2. *Työpaikkojen toimintatapoja uudistetaan oppimiseen kannustavaksi.*
- 5. *Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä*
- 6. *Tuetaan pk-yritysten ja yksinyrittäjien toimialakohtaisten tai muilla perusteilla muodostettujen verkostojen osaamisen kehittämistoimia.*
- 16. *Vahvistetaan digiosaamista läpi elämän*

4.2.ESR+ Työelämän kehittämisen valtakunnallinen teema

Työpaikkojen toimintatapojen uudistamista tuetaan myös Euroopan sosiaalirahasto+ (ESR+) työelämän kehittämisen valtakunnallisessa teemassa. ESR+ rahoitusta myönnetään hankkeille, joissa edistetään ja kehitetään toimintatapoja, digitaalisia ratkaisuja sekä tuotanto- ja palveluprosesseja ja lisä- ja uudelleen koulutautumismahdollisuuksia. Hankkeiden tavoitteena on myös edistää mikro- ja pk-yritysten ja muiden organisaatioiden oppimismyönteisyyttä ja osaamista sekä niiden henkilöstön

²⁵ Tallenne katsottavissa: https://youtu.be/ZCXcn_od6mA

uudelleen kouluttautumista. Hankkeiden kohderyhmänä ovat yritykset ja organisaatiot sekä niissä työskentelevät työntekijät ja johtajat yksityisellä, julkisella sekä kolmannella sektorilla. Teeman rahoituskehysarvio on yhteensä 27,7 miljoonaa euroa vuosina 2021-2027. Teeman koordinoivan hankkeen toteuttajaksi valittiin Lapin ELY-keskus. Teeman ensimmäinen hankehaku toteutetaan keväällä 2023.

ESR+:llä rahoitettava kehittämistoiminta toteuttaa uudistuksen linjausten seuraavia toimenpiteitä:

- *1. Työpaikalla tapahtuva oppiminen nostetaan keskeiseksi strategiseksi ulottuvuudeksi organisaatioissa.*
- *2. Työpaikkojen toimintatapoja uudistetaan oppimiseen kannustavaksi.*
- *5. Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä*
- *6. Tuetaan pk-yritysten ja yksityisyritysten toimialakohtaisten tai muilla perusteilla muodostettujen verkostojen osaamisen kehittämistoimia.*

5. Etuusjärjestelmän uudistaminen

5.1. Sosiaaliturvauudistus

Valtioneuvosto asetti keväällä 2020 parlamentaarisen komitean valmistelemaan sosiaaliturvauudistusta. Komitea uudistaa sosiaaliturvaa kokonaisuutena ja sen toimikausi ulottuu vuoteen 2027 saakka. Komitean työssä on otettu huomioon jatkuvan oppimisen uudistuksen linjaukset.

Sosiaaliturvakomitean 30.1.2023 hyväksymässä välimietinnössä²⁶ on 31 komitean ehdotusta nykyjärjestelmän uudistamiseksi. Opiskelun ja osaamisen kehittämisen osalta ehdotukset ovat:

- Etuusjärjestelmän tulee tukea ihmisten jatkuvaa oppimista ja edistää osallistumisen tasa-arvoa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää osaamisen kehittämistä eniten tarvitseviin. Osaamisen puutteet, jotka estävät tai uhkaavat estää täysipainoisen osallistumisen työmarkkinoilla, tulee ratkaista palvelujen saatavuuden, saavutettavuuden ja toteutuksen kautta sekä etuusjärjestelmä uudistamalla.
 - Sivutoimisen opiskelun ja työttömyysetuuden yhteensovittamista koskevan sääntelyn kehittämistä selvitetään. Kehittämisessä on otettava huomioon vuoden 2023 alussa voimaan tulleet opiskelua koskevat työttömyysturvalain muutokset (HE 176/2022 vp), ja arvioitava muutosten vaikutuksia.
 - Selvitetään etuusjärjestelmän kehittämistä niin, että se tukee jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmässä tehtävää kehittämistä ja parantaa osallistumisen tasa-arvoa. Selvitetään edellytyksiä huomioida osaamisen kehittämisen etuuksissa nykyistä paremmin erityyppiset koulutukset, yrittäjät, lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa olevat, alhaisen koulutus-/osaamistason omaavat ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevat.
- Koulutukseen hakeutumisen tulee olla ensisijaista vailla ammatillista tutkintoa oleville nuorille, kuitenkin huomioiden yksilön lähtökohdat ja toimeentulon turvan tarve. On ongelmallista, jos etuus- ja palvelujärjestelmien monimutkaisuus ja niiden sisälle asetetut kannustimet aiheuttavat koulutuksen tai muiden palvelujen ulkopuolelle jäämistä tai jättäytymistä.
 - Tehdään selvitys nuorten sosiaaliturvasta (etuudet ja palvelut). Selvitys sisältää kansainvälisen tarkastelun. Selvityksen tuloksia hyödynnetään sosiaaliturvan pidemmän aikavälin uudistustyössä.
- Opintotukijärjestelmän tulee turvata yhdenvertaisesti taloudelliset edellytykset opiskeluun. Tavoitteena on, että opintotukijärjestelmä tukee opiskeluajan toimeentuloa, sujuvaa opiskelua, tavoiteajassa valmistumista ja opiskelijan hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta mielekästä opintopolkua.

²⁶ <https://stm.fi/documents/1271139/148073972/Sosiaaliturvakomitean+v%C3%A4limietint%C3%B6.pdf/c5db48f7-d8ae-d06d-f64a-b2ffd9c1ad06/Sosiaaliturvakomitean+v%C3%A4limietint%C3%B6.pdf?t=1675087724368>

- o Selvitetään edellytyksiä käynnistää opintotukijärjestelmän kokonaisuudistus. Valmistelussa otetaan huomioon ajankohtaiset opintotukijärjestelmään liittyvät arvioinnit ja selvitykset.

Nämä ehdotukset komitea on valmistellut laajassa yhteistyössä ja tulevat hallitukset voivat ottaa niitä ohjelmiinsa. Lisäksi komitean väliraportissa on esitys seuraavalle hallitukselle perusturvaetuuksien yhtenäistämiseksi ja yhdistämiseksi sekä linjaukset komitean toisen kauden työlle. Väliraportti julkaistaan 16.3.2023 sisältäen mahdolliset eriävät mielipiteet ja kannanotot.

Sosiaaliturvakomitean ehdotukset toteuttavat uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 25. Kehitetään työttömien opiskelumahdollisuuksia.
- 26. Opintotuen kehittämisen yhteydessä arvioidaan mahdollisuuksia kehittää sitä tukemaan nykyistä paremmin jatkuvaa oppimista.
- 27. Etuusjärjestelmää tarkastellaan aliedustettujen ryhmien näkökulmasta.

5.2. Työttömien opiskelumahdollisuuksien parantaminen

5.2.1. Sivutoimisen opiskelun laajentaminen

Työttömien opiskelumahdollisuuksien parantamista koskevan linjauksen toteuttamiseksi **työttömyysturvalakia muutettiin vuoden 2023 alusta lukien siten, että työnhakijan opintoja pidetään aiempaa laajemmin sivutoimisena opiskeluna.** Säännöksiä muutettiin samalla siten, että **työ- ja elinkeinotoimisto tai työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa mukana oleva kunta selvittää aiempaa harvemmin, mikä vaikutus opinnoilla on työnhakijan työttömyysturva-oikeuteen.** Muutosten tavoitteena on parantaa työttömien mahdollisuuksia opiskella sivutoimisesti työnhaun ohessa.

Työttömyysturvalaissa on säädetty vuoden 2023 alusta lukien myös siitä, etteivät tiettyihin työllistymistä edistäviin palveluihin kuuluvat opinnot ole esteenä työttömyysetuuden saamiselle. Muutoksen tarkoituksena on etuusjärjestelmän osalta tukea opinnollistamisen laajentumista julkisissa työvoima- ja yrityspalveluissa.

Työttömyysturvalain muutokset vievät käytäntöön uudistuksen linjausten toimenpidettä 25. "Kehitetään työttömien opiskelumahdollisuuksia".

5.2.2. Selvitys työttömyysetuudella tuetusta omaehtoisesta opiskelusta

Työttömien opiskelumahdollisuuksien kehittämiseksi arvioidaan työttömyysetuudella tuettujen omaehtoisten opintojen enimmäistukiajan pidentämistä perusasteen jälkeistä tutkintoa vailla olevien työttömien kohdalla.

Tätä varten osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimintaa hankintaan selvitys "Työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu työllistymisen ja jatkuvan oppimisen väylänä". Selvitystyön on tarkoitus käynnistyä 1.3.2023 ja raportin tulisi valmistua maaliskuussa 2024. Tutkimuksen tavoitteena on arvioida formatiivisesti työttömyysetuudella tuetun omaehtoisen opiskelun toimivuutta prosessina ja kuinka hyvin harkinnanvarainen omaehtoinen opiskelu täyttää sille asetetun tehtävänsä, tuoko se lisäarvoa osaamisen kehittämisen ekosysteemissä ja onko se siten tarkoituksenmukainen osa työvoima- ja koulutuspalvelujärjestelmää.

Tutkimuksessa keskitytään kokonaisuuteen, joka alkaa osaamisen kehittämisen tarpeen tunnistamisena ja päättyy opintojen loppuunsaattamisen tai keskeyttämisen jälkeiseen sijoittumiseen työmarkkinoille tai niiden ulkopuolella. **Tutkimuksessa arvioidaan, missä määrin työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu nykyisenlaisena järjestelmänä tukee osaamisen kehittämistä, työllistymistä, osaavan työvoiman saatavuutta ja jatkuvan oppimisen tavoitteiden saavuttamista.**

Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään sekä jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanossa että vireillä olevan työllisyyden hoidon tehtävien kuntasiirron tulevassa toimeenpanossa osana toimia, joilla edistetään osaavan työvoiman saatavuutta, työllistymistä, jatkuvaa oppimista sekä työttömillä työnhakijoilla että muilla kohderyhmillä. Tuloksien avulla voidaan suunnata kehittämistoimia, joilla työttömyysetuudella tuetun

omaehtoisen opiskelun prosessin toimivuus ja rooli osana työllisyys- ja koulutuspolitiikkaa selkiytyvät ja paranevat.

Selvitys työttömyysetuudella tuetusta omaehtoisesta opiskelusta edistää uudistuksen linjausten toimenpidettä 25. "Kehitetään työttömien opiskelumahdollisuuksia".

5.3. Opintotuen kehittäminen

Opintotuen saajien työssäkäynti helpottuu, mikä parantaa myös työikäisten mahdollisuuksia hyödyntää tukea työn ohessa suoritettavien opintojen aikana. Opintotukilaissa (65/1994) säädettyjä **opiskelijoiden omia tulo rajoja korotetaan vuoden 2021 tasosta 50 prosentilla 1.1.2023** (HE 156/2022). Tulorajojen korotuksen myötä opiskelija voi yhdistää työssäkäynnin ja opiskelun aiempaa paremmin ja ansaita tuloja aiempaa enemmän ilman että sillä on vaikutusta opintotukeen. Esimerkiksi yhdeksän kuukautta opintotukea lukuvuodessa nostava voi ansaita tuloja keskimäärin 1 500 euroa kuukaudessa ja saada täysimääräisen opintotuen.

Opintotuen tulo rajojen muutokset vievät käytäntöön uudistuksen linjausten toimenpidettä 26. "Opintotuen kehittämisen yhteydessä arvioidaan mahdollisuuksia kehittää sitä tukemaan nykyistä paremmin jatkuvaa oppimista".

5.4. Selvitys ammattitutkintostipendin, koulutuskorvauksen ja -vähennyksen vaikuttavuudesta sekä aikuiskoulutustuen työssäoloehdon madaltamisesta enintään perusasteen koulutuksen suorittaneille

Keväällä 2022 selvitettiin työnantajien koulutuskorvaukseen ja -vähennykseen sekä ammattitutkintostipendiin käytettävien resurssien kohdentamista uudelleen jatkuvan oppimisen tukemiseksi. Työ oli osa hallituksen helmikuussa päättämiä työllisyystoimia, joita valmistelemaan opetus- ja kulttuuriministeriö ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö asettivat kolmikantaisen työryhmän²⁷.

Työryhmä totesi, että ammattitutkintostipendiin ja koulutuskorvaukseen ja -vähennykseen käytettyjen resurssien kohdentaminen uudelleen olisi mahdollista, mutta tueksi tarvitaan nykyistä vahvempaa tutkittua tietoa näiden sekä vaihtoehtoisten toimien vaikuttavuudesta. Jatkotoimenpiteiksi esitettiin työryhmän **tarkastelemista etuuksista ja tuista tehtäviä ulkopuolisia arviointeja sekä selvitystä aikuiskoulutustuen työssäoloehdon madaltamisesta enintään perusasteen koulutuksen suorittaneille**, jonka tueksi lisättäisiin heille kohdennettua koulutusta ja ohjausta. Lisäksi esitettiin **kohdennetun ja työn ohessa suoritettavan koulutustarjonnan sekä siihen liittyvän hakevan toiminnan ja ohjauksen lisäämistä** ennakoitietoon perustuen ja erityisesti niille, jotka osallistuvat koulutukseen vähemmän.

Selvitystyö valmistuu maaliskuussa 2023.

Selvitystyö edistää uudistuksen linjausten toimenpidettä 27. "Etuusjärjestelmää tarkastellaan aliedustettujen ryhmien näkökulmasta".

6. Työ- ja elinkeinopalvelujen uudistaminen

6.1. Jatkuvan oppimisen koordinaattorit

Osana jatkuvan oppimisen uudistusta ELY-keskuksiin palkattiin jatkuvan oppimisen koordinaattorit, jotka muodostavat valtakunnallisen verkoston. Koordinaattorit tekevät yhteistyötä oppilaitosten, korkeakoulujen,

²⁷ <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM011:00/2022>

muiden palveluntuottajien, yritysten, kunnallisten toimijoiden, työ- ja elinkeinopalvelujen ja muiden sidosryhmien kanssa.

Koordinaattorien tavoitteena on koota alueilla yhteen jatkuvan oppimisen toimijat ja palvelut, sekä ideoida ja edistää yhteistyössä uudenlaisia, asiakkaiden tarpeisiin vastaavia jatkuvan oppimisen kokeiluja.

*Jatkuvan oppimisen koordinaattorit toteuttavat uudistuksen linjausten toimenpidettä 17.
"Vahvistetaan työn ja osaamisen liittoa ja alueellisia ekosysteemejä tukemalla ja koordinoimalla yhteistyörakenteita, edistämällä tiedolla johtamista ja koordinoimalla ohjausta, palveluja sekä koulutustarjontaa nykyistä paremmin".*

6.2. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli

Työnhakijoiden palveluprosessia on työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla kehitetty vastaamaan muita Pohjoismaita, missä erityisesti työnhaun alkuvaiheessa työnhakijalle tarjotaan aktiivisesti palveluja ja tukea työnhakuun. Lisäresursoinnin ansiosta palvelu on tiiviimpää ja yksilöllisempää kuin aiemmin, ja osaamisen kehittäminen on keskeinen osa asiakkaan työllistymisen edistämisen palveluprosessia.

Uusi työvoimapalvelumalli otettiin käyttöön työ- ja elinkeinohallinnossa (TE-hallinto) ja työllisyyden kuntakokeiluissa 2.5.2022. Mallin tavoitteena on panostaa aktiiviseen työvoimapolitiikkaan uudistamalla työttömien palvelua siten, että työnhakijalle tarjotaan aiempaa yksilöllisempää työnhaun ja työllistymisen tukea. Uuden palvelumallin keskeiset muutokset aiempaan nähden koskevat työnhakijan palveluprosessia, työnvälitystä ja työnhakuvelvollisuutta sekä työttömyysturvaseuraamuksia.

Palvelutarpeen arviointi on keskeinen osa työnhakijan työllistymisen tukea, palveluprosessia ja palveluihin ohjaamista. Palvelutarpeen arvioinnissa selvitetään, millä palveluilla voidaan parhaiten vastata työnhakijan tarpeisiin ja edistää työnhakijan työllistymistä. Arviointi on yhteistä neuvottelua, jossa työnhakijan näkemyksellä omasta palvelutarpeestaan on keskeinen rooli.

Alkuhaastattelussa jokaisen työnhakijan palvelutarve arvioidaan yksilöllisesti. TE-asiantuntija arvioi asiakkaan kokonaistilannetta ja osaamista suhteessa työmarkkinatilanteeseen. TE-toimiston arvioissa työnhakijan palvelutarpeesta on otettava huomioon ainakin työnhakijan:

- 1) osaaminen ja ammattitaito sekä hänen omat tavoitteensa niiden kehittämiseksi;
- 2) työnhakuun ja työllistymisen edellytyksiin vaikuttava työ- ja toimintakyky;
- 3) työnhakutaidot ja muut työllistymiseen vaikuttavat seikat;
- 4) työttömäksi jäämisen ja työttömyyden pitkittymisen todennäköisyys.

6.2.1. Osaamisen arviointi palvelumallissa

Työnhakijan palvelutarpeen arvioinnin lähtökohtana on työnhakijan koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankkima osaaminen ja ammattitaito. Lisäksi työnhakijan muu, esimerkiksi harrastustoiminnassa kertynyt osaaminen huomioidaan. Myös työnhakijan omilla toiveilla ja tavoitteilla on merkitystä ja TE-toimiston tulee tukea näiden tavoitteiden saavuttamista. Osaamisen tunnistamisessa on tärkeää tunnistaa myös virallisen tutkintojärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaa ns. epävirallista oppimista. Tällaista oppimista tapahtuu esim. vapaan sivistystyön oppilaitoksissa (kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, opintokeskukset ja liikunnan koulutuskeskukset) ja järjestöissä. Tämän lisäksi ns. arkioppimisella tarkoitetaan esimerkiksi työhön, perheeseen tai vapaa-aikaan liittyvää oppimista. Palvelutarpeen arvioinnissa tunnistetaan työnhakijan mahdolliset osaamisen puutteet ja parhaimmat tavat osaamisen hankkimiseen.

Työnhakijan voi olla vaikeaa tunnistaa ja kuvata omaa osaamistaan. Tunnistamisen ja kuvaamisen apuna toimivat esimerkiksi erilaiset itsearvioinnit sekä ohjauskeskustelut esim. uraohjaajan tai opinto-ohjaajan kanssa. Jos työnhakijan osaamista on tarpeen selvittää tarkemmin, TE-toimisto voi hankkia työnhakijalle osaamis- ja ammattitaitokartoituksen. Työnhakijan osaamisen parantamista voidaan myös arvioida yhteistyössä koulutuspalveluiden tuottajien kanssa.

Työnhakijan palvelutarvetta arvioidaan säännöllisesti työnhakukeskusteluissa ja täydentävissä työnhakukeskusteluissa sekä työllistymissuunnitelman päivityksen yhteydessä. Tarkoitus on, että TE-toimistolla on ajantasainen tieto asiakkaan palvelutarpeesta. Kattava palvelutarpeen arviointi, johon osaamisen arvioinnin lisäksi voi sisältyä työ- ja toimintakyvyn arviointia, tukee yksilöllistä palvelua, palveluohjausta ja monialaista yhteistyötä.

Uuden palvelumallin toimivuutta ja toimeenpanoa seurataan työ- ja elinkeinoministeriön laatiman ja ylläpitämän erillisen seurantakokonaisuuden avulla. Kokonaisuus pitää sisällään mm. työnhakuvelvoitteen asettamiseen, velvoitteen keskimääräiseen tasoon, työnhakijahaastatteluihin ja työttömyysturvan seuraamusjärjestelmään liittyviä indikaattoreita. Kertyneestä tiedosta tehdään vertailuja niin aluetasoisesti kuin toimijakohtaisesti (kuntakokeilut ja TE-toimistot). Seurannan osalta keskeisiä tulostavoitteita ovat mm. virta yli kolmen kuukauden työttömyyteen ja yhtenäisten työttömyysjaksojen kesto. Jatkossa sovelluksen ylläpito on tarkoitus siirtää KEHA-keskuksen vastuulle, jolloin käyttäjämäärän laajentaminen on helpompaa. Palvelumallin varsinaisia työllisyysvaikutuksia tullaan arvioimaan myöhemmin erillisellä tutkimuksella.

Seuraavalla hallituskaudella palvelumallia kehitettäneen entistä resurssitehokkaampaan suuntaan. Työ- ja elinkeinoministeriö kerää palautetta palvelumallin toimivuudesta ja arvioi sen pohjalta jatkokehitystarpeita. Työnhakijoiden työllistymistä tukevien toimenpiteiden ohella painopistettä suunnataan yritysten osaamisen parantamiseen muun muassa vahvistamalla yritysten rekrytointiosaamista.

Pohjoismainen palvelumalli toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 14. ”Kehitetään oppijan ja työnhakijan palveluprosessia tunnistamaan paremmin henkilön olemassa oleva osaaminen ja yksilölliset osaamistarpeet”.

6.3. Kohti uutta palvelurakennetta (TE2024-uudistus)

Työ- ja elinkeinopalveluiden uudistus (TE2024) osaltaan vaikuttaa myös työnhakijoiden ja oppijoiden palveluprosessiin. Tavoitteena on, että työnhakijat löytävät työtä ja työnantajat tarvitsemiaan osaajia ja siten helpotetaan mm. kohtaanto-ongelmaa. Kuntien ja alueiden paikallistuntemuksen ansiosta työn ja tekijöiden kohtaaminen tehostuu ja työllistyminen tehostuu, kun työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla. TE-palvelujen siirto kuntiin tuo palvelut lähemmäksi henkilö- ja yritysasiakkaita. Tavoitteena on, että sekä työnhakija- että yritysasiakkaat saavat yksilöllisesti räätälöityjä, paikallisiin tarpeisiin sopivia palveluita.

TE-palveluiden järjestämisvastuun on tarkoitus siirtyä kunnille 1.1.2025 alkaen. Kokonaisvastuu työllisyydenhoidosta säilyy edelleen valtiolla. Uudistusta koskeva hallituksen esitys (207/2022 vp) on parhaillaan eduskunnan käsiteltävänä.

Työ- ja elinkeinopalveluiden uudistus toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpiteitä:

- 14. ”Kehitetään oppijan ja työnhakijan palveluprosessia tunnistamaan paremmin henkilön olemassa oleva osaaminen ja yksilölliset osaamistarpeet”.
- 17. ”Vahvistetaan työn ja osaamisen liittoa ja alueellisia ekosysteemejä tukemalla ja koordinoimalla yhteistyörakenteita, edistämällä tiedolla johtamista ja koordinoimalla ohjausta, palveluja sekä koulutustarjontaa nykyistä paremmin”.

7. Muu linjausten toimeenpanoa tukeva toiminta

7.1. Valtion ennakoivan ohjauksen kehittäminen

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on kehittänyt hallinnon nykypäivänä kohtaamien nopeasti muuttuvien ja monimutkaisten haasteisiin vastaamiseksi ennakoivan innovaatiotoiminnan hallintomallin (Anticipatory innovation governance, AIG). Kehitetyn hallintomallin pohjalta OECD toteutti vuosina 2020–2022 arvioinnin siitä, miten Suomen valtion ennakoivan ohjauksen malli toimii. Arviointia

varten valittiin neljä case-esimerkkiä (pilottia), joissa valtion ennakoivan ohjauksen toimivuutta tarkasteltiin. Piloteiksi valittiin jatkuva oppiminen, hiilineutraali yhteiskunta, lapsen oikeudet ja hyvinvointi sekä poliitikkojen ja virkamiesten välinen yhteistyö.

Tämän arvioinnin pohjalta julkaistussa raportissa²⁸ todetaan, että Suomen ennakoiva ohjaus toimii hyvin, mutta kehitettävääkin on. OECD:n mukaan ennakointi ja tulevaisuustarkastelu tulisi ottaa mukaan hallinnon keskeisiin strategisiin prosesseihin (strategiset, budjetointi, lainsäädäntö) ja niiden tulisi mahdollistaa monimutkaisten ongelmien ratkaisu. Lisäksi OECD esittää, että hallinnonalat ylittävään tarkasteluun tulisi kehittää uusia keinoja ja lisäksi virkakunnan kykyä ja mahdollisuuksia reflektoida ja toimia ennakointitiedon perusteella tulisi parantaa. Myös kansalaiset ja sidosryhmät tulisi ottaa nykyistä paremmin ja systemaattisemmin mukaan politiikkavalmisteluun.

Jatkuvan oppimisen pilotissa OECD:n tehtävänä oli tuottaa jatkuvan oppimisen uudistuksen linjauksia tukevia ehdotuksia muutosjohtamisen hallintamalleista, jotta jatkuvan oppimisen järjestelmä kykenisi toimimaan tehokkaasti ennakoivan tiedon pohjalta. OECD tunnisti yhdessä ministeriöiden edustajien kanssa kaksi asiaa, joihin hallintamallilla tulisi vastata:

- Laaja-alaisen systeemisen muutoksen aikaansaamiseksi ja uusien jatkuvaan oppimiseen liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi tarvitaan vahvoja horisontaalisen ja vertikaalisen hallinnon malleja. (ml. jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpano yli hallituskausien).
- Ennakointitieto ei riittävästi vaikuta jatkuvan oppimisen järjestelmän toimijoihin kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla.

OECD toteaa, että jatkuvan oppimisen valtion ennakoivan ohjauksen hallintomallin periaatteina tulisi olla:

1. Jatkuvan oppimisen järjestelmä toimii tehokkaimmin, jos sidosryhmien autonomiaa ja tietämystä kunnioitetaan ja hyödynnetään.
2. Hallintorakenteiden tulee mahdollistaa merkityksellinen ja reilu yhteistyö keskeisten ministeriöiden ja muiden sidosryhmien kanssa läpi politiikkaprosessien.
3. Jaettu ymmärrys työpaikoista ja osaamisesta on jatkuvan oppimisen koordinoinnin ydin.
4. Ennakoinnilla tulisi tavoitella muutakin kuin työvoiman osaamisen ja työpaikkojen kohtaannon parantamista.

OECD esittää Suomelle jatkuvan oppimisen hallintomalliksi kaksiosaista hallintorakennetta, jossa ensimmäinen osa olisi vastuussa tiedon hallinnoinnista, jotta olennainen ennakointitieto tunnistettaisiin ja tulkittaisiin yhteistyössä. Toinen osa taas liittyisi politiikka- ja ohjelmavalmisteluun ja toimeenpanoon sekä toisi yhteen keskeisiä hallinnon edustajia ja sidosryhmiä päätöksentekoa varten. Tarkoituksena olisi, että nämä hallintomallin kaksi osaa, tiedon kehittäminen ja päätöksenteko, kirittäisivät toisiaan eteenpäin.

Päätöksenteon kehittämiseksi OECD ehdottaa Osaamispolitiikan neuvoston (Skills Policy Committee) perustamista, johon kuuluisivat edustajat kaikista keskeisistä ministeriöistä ja sidosryhmistä. Neuvoston tavoitteena olisi jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanon varmistaminen. Lisäksi sen tehtävänä olisi varmistaa, että jatkuvan oppimisen strategiaa/linjauksia tarkasteltaisiin Suomessa säännöllisesti sen pohjalta, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia ennakointitiedon pohjalta tunnistetaan. Yhtenä toteutusvaihtoehtona OECD ehdottaa, että työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvoston (TKE-neuvosto) toimintaa kehitettäisiin OECD:n ehdottaman mallin mukaisesti. OECD toteaa myös, että neuvoston alaisuuteen voitaisiin perustaa erilaisia työryhmiä, joiden tehtävänä olisi syventyä tiettyihin rajatumpiin teemoihin.

Ennakointitiedon kehittämiseksi ehdotetaan perustettavaksi Tulevaisuuden osaamis- ja työmarkkinatietokomitea (Future Skills and Labour Market Information Committee, FSLMIC), jonka ydintehtävänä olisi varmistaa, että ennakointitieto jatkuvasta oppimisesta ja osaamisesta olisi saavutettavaa ja luotettavaa, pohjautuisi parhaaseen mahdolliseen evidenssiin sekä olisi esitetty niin, että sen pohjalta voitaisiin tehdä tietoon perustuva päätöksiä. Komitean työn pohjalla tulisi olla yhtenäinen, relevantti ja saavutettava tietopohja. OECD toteaa raportissaan, että Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden

²⁸ OECD (2022). Anticipatory Innovation Governance Model in Finland. Towards a New Way of Governing. <https://doi.org/10.1787/a31e7a9a-en>

palvelukeskuksen kehitteillä oleva ennakkoinnin digitaalinen raportointijärjestelmä (luku 2.2.4.) voisi toimia komitean työn pohjana.

Näiden kahden ryhmän työtä koordinoimaan OECD esittää perustettavaksi osastojen/hallinnonalojen välisen koordinaatioryhmän, jonka tehtävänä olisi tehostaa ministeriöiden (ja mahdollisesti työmarkkinaosapuolten) välistä koordinaatiota säännönmukaisemmin kuin korkean tason Osaamispolitiikan neuvosto. Ryhmän keskeisenä tehtävänä olisi vahvistaa koordinaatiota jatkuvan oppimisen kehittämisessä ja varmistaa, että ennakkointitietoa ja toimeenpanosta saatuja viestejä jaetaan ja havaittuihin kehittämiskohtiin puututaan aktiivisesti.

Valtion ennakoivan ohjauksen jatkuvan oppimisen pilotti edistää uudistuksen linjausten toimenpidettä 17. ”Vahvistetaan työn ja osaamisen liittoa ja alueellisia ekosysteemejä tukemalla ja koordinoimalla yhteistyörakenteita, edistämällä tiedolla johtamista ja koordinoimalla ohjausta, palveluja sekä koulutustarjontaa nykyistä paremmin”.

7.2. Työvoimatiekartta-hanke

Avoimien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden kohtaannossa on parannettavaa ja tietopohjaa on ollut tarpeen kehittää. Tietopohjan lisäksi aiheesta on tarvittu toimialakohtaista keskustelua. Tätä varten työministeri Tuula Haatainen käynnisti vuoden 2021–2022 taitteessa Työvoimatiekartta- hankkeen, jossa etsitään toimia, joilla avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat saadaan paremmin löytämään toisensa. Työ- ja elinkeinoministeriö on johtanut työtä, jota on tehty eri toimialaryhmissä yhdessä muiden hallinnonalojen (OKM, STM) sekä työmarkkinajärjestöjen edustajien kanssa.

Työvoimatiekarttojen tavoitteena on ollut antaa valtionhallinnolle **selkeä kuva työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta ja esittää ratkaisuehdotuksia, joilla työvoiman saatavuusongelmiin voidaan vastata** sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Tiekarttoja laativien työryhmien tehtävänä on ollut parantaa toimiala- ja aluekohtaista tiedonkeruuta työvoimatarpeesta ja laatia ennakkointiskenaarioita. Lisäksi on haluttu selvittää, kuinka paljon Suomi tarvitsee työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa, jotta yritykset löytävät tarvitsemansa osaajat. Työn puitteissa on myös tehty data- ja analyysityötä, joka tarkentaa työvoiman saatavuuden tilannekuva.

Tuloksia ja data-aineistoihin perustuvia havaintoja tarkemmin esittelevä raportti ilmestyi tammikuussa 2023 Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022 -raportin²⁹. tuloksia ja työnantaja- ja tekijäliittojen ehdotuksia esiteltiin ELY-kiertueella tammi-maaliskuussa 2023. ELY-kiertueella myös maakuntien päättäjät pääsevät keskustelemaan Työvoimatiekartta-hankkeen alueellisista tuloksista. Tietomallin kehittämistä ja ylläpitoa on päätetty jatkaa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Hankkeessa koostettua avointa datapohjaa voivat hyödyntää kaikki halukkaat. Datapohjan nykyinen versio on ladattavissa tältä sivustolta: [Työvoimatiekartat ja Työvoimatiekartan data](#)³⁰

Työvoimatiekartta -hanke toteuttaa uudistuksen linjausten toimenpidettä 10. ”Uudistetaan lyhyen aikavälin kohtaantoa koskevan tietotuotannon menettelyjä, toimintatapoja ja koordinointia”.

²⁹ Larja ja Peltonen. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. TEM-analyyseja • 113/2023.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf

³⁰ Linkki aineistoon: <https://tem.fi/tyovoimatiekartat>

Yhteenvedo ja johtopäätökset

Jatkuva oppiminen on laaja ja hallinnonalat ylittävä ilmiö. Myös parlamentaarinen uudistus on toteutettu hallinnonalat ylittäen ja yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Koko uudistuksen tavoitteena on ollut luoda yhteinen ja hallituskaudet ylittävä näkemys siitä, miten jatkuvaa oppimista tulisi tällä vuosikymmenellä uudistaa. Lisäksi uudistuksen tavoitteena on ollut luoda seurantajärjestelmä, joka arvioi jatkuvan oppimisen kehittymistä ja tavoitteiden saavuttamista määrällisillä indikaattoreilla. Nämä keskeiset tavoitteet uudistuksessa on saavutettu.

Uudistuksen visio ja tavoitteet asetettiin vuoteen 2030. Niitä seuraavien indikaattorien uusimmat tiedot ovat saatavilla vasta vuodelta 2021, jolloin suurin osa linjausten toimeenpanosta vasta käynnistyi. Näin ollen vasta tulevana vuosina voidaan arvioida, saavutetaanko uudistuksen mitattavat tavoitteet.

Uudistuksen linjausten toimeenpanoa on toteutettu monitasoisesti, mutta tässä raportissa on keskitytty toimiin, joita eri valtionhallinnon toimijat ovat tehneet. Jatkuvan oppimisen palveluita kehitetään pitkäjänteisesti ja muutokset palveluissa näkyvät vasta pitkällä aikavälillä. Kuitenkin jo nyt voidaan sanoa, mikä toimeenpanossa on ollut tähän asti onnistunutta ja missä on ollut haasteita. Lisäksi voidaan tuoda esiin, mihin asioihin seuraavalla hallituskaudella tulisi keskittyä, jotta uudistuksen visio ja tavoitteet voidaan saavuttaa vuoteen 2030 mennessä.

Alla olevat onnistumiset, haasteet ja jatkokehittäminen on koottu toimeenpanoon osallistuneiden toimijoiden kanssa yhteistyössä. Niiden laatimisessa on hyödynnetty mahdollisuuksien mukaan tutkimustuloksia (ml. valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoiminta), aiemmin esiteltyjen kehittämishankkeiden ehdotuksia sekä sidosryhmäkyselyn tuloksia.

Onnistumiset

Isona onnistumisena voidaan pitää, että **jatkuvan oppimisen kehittämisen suuntaviivoille saatiin parlamentaarinen yhteisymmärrys, joka tukee pitkäjänteistä kehittämistä**. Jatkuva oppiminen on uudistuksen myötä saanut laajasti näkyvyyttä ja sen tärkeys on yhteisestitunnistettu. Uudistuksen innoittamana moni toimija aloittanut kehittämistyötä ja jatkuvaan oppimiseen liittyen on tehty monia tutkimuksia ja selvityksiä myös valtioneuvoston tilaamana. Uudistus on myös vaikuttanut laajoihin kehittämishankkeisiin, joissa uudistetaan mm. koulutusjärjestelmää, etuusjärjestelmää ja työelämää.

Uudistus on parantanut poikkihallinnollista yhteistyötä niin ministeriöiden kuin hallinnonalojen toimijoiden välillä. Kuten edellisissä luvuissa on todettu, **jatkuvan oppimisen linjausten edistäminen vietiin osaksi muiden kehittämisohjelmien toimintaa, mikä edisti eri kehittämishankkeiden etenemistä samansuuntaisesti**. Tekemällä yhteistyötä muiden kehittämishankkeiden kanssa on voitu varmistaa, että jatkuvaa oppimista edistetään myös esimerkiksi työelämässä ja etuusjärjestelmässä-

Uudistuksen toimeenpanossa yksi keskeisimmistä asioista on ollut pysyvän rakenteen luominen eli Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perustaminen. Rakenne on täysin uudenlainen, sillä palvelukeskus on kahden ministeriön tasavertaisesti ohjaama ja myös muut keskeiset ministeriöt ja työelämän edustajat osallistuvat sen ohjaukseen. **Pysyvällä rakenteella kehittämistoiminta on pitkäjänteistä ja palvelukeskuksen toiminnalla pystytään vastaamaan palvelujärjestelmän puutteisiin**. Isona onnistumisena voidaan pitää, että **perustamalla palvelukeskus kohdennettua koulutustarjontaa työikäisille on pystytty lisäämään** ennakoitietoihin perustuen ja erityisesti aliedustetuille/erityisen tervetulleille ryhmille. Tätä kautta voidaan edistää osaavan työvoiman saatavuutta ja edistää työurien eheyttä ja pituutta.

Isona onnistumisena voidaan pitää myös **EU:n elpymis- ja palautumistukivälineen ja Euroopan sosiaalirahasto+:n rahoituksen saamista jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanoon**. Sillä on ollut merkittävä vaikutus siihen, että kehittämistoiminta on pystynyt lähtemään vauhdilla käyntiin. Myös henkilöstöresursseihin satsaaminen jatkuvaan oppimiseen esimerkiksi ELY-keskuksissa (jatkuvan oppimisen koordinaattorit) on edistänyt linjausten toteutumista.

Onnistumisena voidaan pitää myös sitä, kuinka **laajan kannatuksen jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden ja uusien digitaalisten palvelujen kehittäminen on saanut**. Myös digitaalista

palvelukokonaisuutta on toteutettu tasavertaisesti kahden ministeriön toimesta, mikä tuottaa laaja-alaisemman ja vaikuttavamman palvelutarjonnan.

Sidosryhmähaastattelujen perusteella keskeisiksi onnistumisiksi nostettiin...

Haasteet

Uudistuksen linjaukset valmisteltiin ja niiden toimeenpano käynnistettiin hyvin poikkeuksellisen ajankohtana, kun Covid-19-pandemia muutti työelämää ja ihmisten arkea keväästä 2020 lähtien. Vuosien 2020-2022 aikana **toimintaympäristö on muuttunut jatkuvasti**. Tästä huolimatta linjauksia on kyetty viemään eteenpäin ja toimintaympäristön muutokset on kyetty ottamaan huomioon.

Uudistuksen linjausten toimeenpanon **laaja-alaisuus on haastanut uudistuksen viestintää ja toiminnan koordinointia**. Ulkopuolisten on voinut olla haastavaa ymmärtää, miten linjauksia viedään käytäntöön ja miten eri hankkeet liittyvät toisiinsa. Haasteena on ollut myös hankkeiden eriaikainen eteneminen (esim. sosiaaliturvauudistus).

Muutoksen tapahtuminen ihmisten arjessa edellyttää, että toimintatavat ja -kulttuuri muuttuvat työpaikoilla ja jatkuvan oppimisen palvelujen tarjoajien toiminnassa. Vaikka tavoitteena on lisätä joustavaa ja nopeaa koulutustarjontaa kaikilla koulutusasteilla työmarkkinoiden ja työelämän tarpeisiin, on todettava, että **muutosten aikaansaaminen on edellyttänyt oma-aloitteisuutta koulutustoimijoilta**. Työelämän muuttuminen edellyttää **myös työpaikoilta** oma-aloitteisuutta. Käytännössä toimintaa on kyetty tukemaan hankerahoituksella, mutta pysyvien muutosten aikaansaaminen on tällöin haastavaa.

Erittäin vaikeaa on myös se, miten vaikutetaan ihmisten motivaatioon ja luottamukseen heidän omista oppimiskyvyistään. **Kehitettävää on siinä, miten tavoitetaan kohdejoukko, joka on uudistuksen kannalta erittäin keskeinen** (mm. matalasti koulutetut, heikkojen perustaitojen varassa olevat). Laajasti itseohjautuvuuteen perustuva järjestelmä ei tavoita näitä henkilöitä ja keinoja palvelujärjestelmän kehittämisessä heidän tarpeisiinsa tarvitaan edelleen.

Linjauksissa ei otettu kantaa siihen, tulisiko jatkuvaa oppimista rahoittaa nykyisellä tavalla vai tulisiko painopistettä muuttaa julkisen ja yksityisen rahoituksen välillä. **Linjauksia valmisteltaessa ei ollut riittävästi tietoa koulutusmarkkinoista Suomessa**. Vuonna 2022 valmistuneen Koulutusmarkkinat Suomessa -raportin perusteella markkinaehtoista koulutustarjontaa on Suomessa paljon, mutta osa siitäkin on julkisin varoin rahoitettua (esimerkiksi julkiset hankinnat). Tutkimuksen mukaan maksukykyisiä ja -haluisia asiakkaita on, mutta kysyntä kohdistuu erityisen paljon yritysten ja muiden organisaatioiden johdon koulutukseen. Tutkimuksen perusteella markkinaehtoisen koulutuksen toimintaedellytyksiä voitaisiin parantaa lisäämällä koulutusten löydettävyyttä ja niissä hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista esimerkiksi pienten osaamiskokonaisuuksien avulla. Markkinaehtoisen koulutustarjonnan lisäämistä koulutustarjontaa palveluihin selvitetään jatkuvan oppimisen digitaalisessa palvelukokonaisuudessa (luku 2.5.1.) ja pienten osaamiskokonaisuuksien sisällyttämistä tutkintojen viitekehykseen selvitetään osana osaamisen tunnistamisen ryhmän (luku 2.3) työtä. Näin ollen koulutusmarkkinoiden toimintaa todennäköisesti tullaan edistämään, mutta ote ei ole ollut kokonaisvaltainen.

Sidosryhmähaastattelujen perusteella keskeisiksi haasteiksi nostettiin...

Jatkokehittäminen

Jatkuvan oppimisen uudistuksen valmistelun lähtökohtana oli, että linjausten toimeenpano jatkuu yli hallituskauden. Moni aikaisemmissa luvuissa esitetyistä kehittämishankkeista ja –toiminnasta jatkuu seuraavalla hallituskaudella, esimerkiksi lähes kaikki EU:n elpymis- ja palautumisvälineestä (RRF) rahoitetut kehittämistoimet jatkuvat vuoteen 2024 tai 2025 asti. Lisäksi muun muassa korkeakoulujen kansallisen jatkuvan oppimisen strategian toimeenpano, TE2024-uudistuksen toimeenpano ja etuusjärjestelmän uudistaminen jatkuvat seuraavalla kaudella.

Merkittävin asia jatkuvan oppimisen uudistuksen tavoitteiden saavuttamisessa vuoteen 2030 mennessä on, että **käynnistetty toimeenpano saadaan vietyä suunnitelmien mukaisesti loppuun**. On tärkeää, että RRF:n kehittämistoiminnasta aikaansaavat hyvät tulokset viedään osaksi pysyvää toimintaa ja luotavien digitaalisten palvelujen ylläpidon rahoitus turvataan.

Jatkuvan oppimisen uudistuksen vision ja tavoitteiden saavuttaminen **edellyttää myös lisätoimia seuraavalla hallituskaudella**. Alle on koottu asioita, joita seuraavan hallituksen tulisi tehdä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Uudistuksen linjausten mukaisesti **työikäisille suunnattua koulutustarjontaa tulee kohdentaa** paremmin työelämän osaamistarpeisiin ja koulutusten tulisi olla lyhyitä, joustavia ja työn ohessa suoritettavia. Tässä **keskeisessä roolissa on Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus**, joka rahoittaa kohdennettuja osaamis- ja koulutuspalveluja työssä oleville ja työvoiman ulkopuolella oleville. **Rahoituksen tasoa olisi nostettava seuraavalla hallituskaudella**, jotta osaajapulaan ja työikäisten koulutustarpeisiin voidaan vastata. Työ- ja elinkeinopalveluiden uudistuksen yhteydessä on varmistettava riittävä tarjonta työttömille, työnhakijoille ja yrityksille.

Koulutusjärjestelmän puolella koulutustarjonnan kehittämistä on aloitettu, mutta linjausten toteuttaminen edellyttää **ammattillisen koulutuksen toiminnan ohjauksen ja rahoituksen kehittämistä** ehdotusten mukaisesti sekä **korkeakoulujen kansallisen jatkuvan oppimisen strategian toimeenpanemista**.

Tällä hetkellä **maksuttoman koulutusjärjestelmän ulkopuolelle jäävät aikuiset maahanmuuttajat, joille ei heti maahantulon jälkeen ole tarjottu suomen/ruotsin kielen opintoja tai jotka erilaisista syistä johtuen eivät ole kotoutumisajalla ollessaan ehtineet oppia riittävästi suomen/ruotsin kieltä** edetäkseen toisen asteen opintoihin tai työllistyä. Näille ihmisille kielen puutteellinen osaaminen muodostuu umpiperäksi, josta ei löydy tietä eteenpäin kohti osallisuutta yhteiskuntaan ja työelämään. Tähän kohderyhmään lukeutuu esimerkiksi työperäiset maahanmuuttajat maatalouden ja puutarhatalouden sekä muissa matalan palkan työtehtävissä, lapsia kotona hoitaneet vanhemmat, sota-alueilta saapuneet traumataustaiset, joiden mahdollisuudet keskittyä oppimiseen maahantulon alkuvaiheissa ovat olleet vajavaiset, henkilöt, jotka saapuvat maista, joissa kaikki eivät pääse osallistumaan koulutukseen, englannin kielellä tutkintoja opiskelleet, joiden suomen/ruotsin kielen taito ei riitä työllistymiseen Suomessa sekä muut työelämän ulkopuolella olevat. **Vapaaseen sivistystyöhön esitetään tämän puutteen korjaamiseksi maksuttoman luku- ja kirjoitustaidon ja kotouttavan suomen/ruotsin kielen koulutuksen mahdollisuus myös pidempään Suomessa olleille maahanmuuttajille**, joille kielen osaamisen puute on este muuhun opiskeluun, työllistymiseen ja asioimiseen yhteiskunnassa.

Yksi olennaisista asioista, joita uudistuksessa on pyritty parantamaan, on aliedustettujen/erityisen tervetulleiden ryhmien osallistumis- ja osaamistaso. Tämän eteen on tehty toimia, mutta merkittävien muutosten aikaansaaminen edellyttäisi **resurssien kohdentamista selkeästi nykyistä enemmän erilaisille erityisen tervetulleille ryhmille**. Hakevaa toimintaa ja ohjausta tulee edelleen lisätä ja kehittää käynnissä olevien tutkimusten ja selvitysten pohjalta. Lisäksi jatkuvaan oppimiseen osallistumattomuuden taustalla on usein koetut oppimisvaikeudet, joka tulisi ottaa koulutus- ja osaamispalveluissa nykyistä paremmin huomioon. Erityisen tervetulleissa ryhmissä opintojen aikainen toimeentulo sekä viranomaisten tai työnantajan tuen puute koetaan useammin ongelmaksi. Tähän tulee kiinnittää erityistä huomiota, kun etuusjärjestelmää, palveluita ja työelämää kehitetään.

Yksi keskeinen asia, jolla voitaisiin vaikuttaa koulutustarjonnan kohdentumiseen (sekä tietyille henkilöille että tietyille aloille) ja laajemmin jatkuvan oppimisen edistämiseksi on **matalan kynnyksen ohjauspalvelut työssä oleville ja mikroyrittäjille**. Työikäiset voivat hyödyntää jo nykyisin te-hallinnon ohjaus- ja neuvontapalveluja, mutta tästä mahdollisuudesta ei välttämättä tiedetä. Ohjausresurssit ovat myös rajalliset. Palvelujen laajentaminen ja markkinointi tai uuden palvelurakenteen luominen edellyttäisi merkittävästi lisäresursseja.

Merkittävä osa jatkuvan oppimisen rahoituksesta kanavoituu erilaisten opintojen aikaisten etuuksien (aikuskoulutustuki, työttömyysetuudet, opintotuki) kautta. Koulutustarjonnan ja muiden jatkuvan oppimisen palveluiden kohdentumisen lisäksi myös opintojen aikaisten **etuuksien kohdentumista tulisi parantaa** niin, että se tukee koulutusjärjestelmän puolella tehtävää kehittämistä. Luvussa 5.4. esitellyn selvityksen tuloksia on tärkeää hyödyntää päätöksenteossa.

Työelämän kehittäminen on pitkäjänteistä ja työtä tulisi myös seuraavalla hallituskaudella jatkaa niin, että jatkuvan oppimisen edistäminen huomioidaan. Tällä kaudella toteutettu laaja-alainen kehittämisohjelma on koettu toimivaksi toimintatavaksi, jota tulisi seuraavalla hallituskaudella jatkaa. Erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten jatkuvan oppimisen palveluita tulisi koota helpommin saataville.

Näiden yritysten vertaisoppimista tulisi lisätä ja laajentaa uusille toimialoille ja alueille. Esihenkilöiden rooli on keskeinen jatkuvan oppimisen edistämiseksi työpaikoilla, joten heihin vaikuttaminen koulutuksella ja tiedon jakamisella on tärkeää. Työelämän ja koulutusjärjestelmän yhteistyötä tulisi vahvistaa entisestään tukemalla yhteistyöverkostoja ja olemassa olevia palveluita tulisi markkinoida työpaikoille nykyistä enemmän, jotta niitä osattaisiin hyödyntää.

Ennakoinnin kehittäminen on edennyt merkittävästi vuosien 2020–2023 aikana, mutta tarvetta jatkokehittämiselle on edelleen. Seuraavalla hallituskaudella on tärkeää, että uudistettu työvoima- ja osaamistarpeiden ennakkoinnin työkalu **Työvoimabarometri muodostuu tärkeimmäksi lyhyen aikavälin ennakkoinnin välineeksi** tuottaen laadukasta ja vaikuttavaa tietoa sekä valtion- että aluehallinnolle. On olennaista, että **Työvoimatietokarttatyössä toteutettu datamallin jatkokehitys resursoidaan** niin, että jatkossa sen avulla pystytään tuottamaan mahdollisimman ajantasaista kysyntä- ja tarjontatietoa työmarkkinoilta niin valmistelun ja päätöksenteon tueksi, kuin vahvistamaan kansallisen ja alueellisen ennakkoinnin tietopohjaa. Opetushallituksen toteuttama ennakkoinnin digitaalinen tietojärjestelmä muodostuu keskeiseksi keskipitkän ja pitkän aikavälin koulutus- ja osaamistarpeiden ennakkoinnin kansalliseksi tietolähteeksi ja välineeksi. Osaamistarvekompassi.fi tuo ennakoitintietoa eri toimijoiden käyttöön. Lisäksi on tärkeää, että **ennakointikyvykkyyden malli vakiinnutetaan** osaksi työ- ja elinkeinoministeriön työvoima- ja osaamistarpeiden ennakkoinnin toimintamallia. Myös EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä kehitettyjen ennakoitintietojen ja -järjestelmien ylläpidon rahoitus on turvattava, kuten aiemmin on todettu.

Jatkuvan oppimisen kehittämisessä parannettavaa on myös valtionhallinnon ja alueiden välisessä yhteistyössä. TE-hallinnon näkökulmasta TE2024-uudistus tulee muuttamaan merkittävästi valtionhallinnon ja alueiden välistä roolia sekä palveluiden ekosysteemiä, kun julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirretään työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja uusille työllisyysalueille 1.1.2025 alkaen. Kunnille siirtyvät julkiset työvoimapalvelut vastaavat pääosin työ- ja elinkeinotoimiston nykyisin tarjoamia työvoima- ja yrityspalveluja. Kunnille siirtyvät ELY-keskusten julkisiin työvoimapalveluihin liittyvät hankintatehtävät ja samalla nykyiset työ- ja elinkeinotoimistot lakkautetaan. Tavoitteena on tuoda palveluiden järjestäminen mahdollisimman lähelle henkilö- ja/tai yritysasiakasta ja samalla tehostaa työllistymistä, kun työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut ja elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla.

Yhtä aikaa TE2024-uudistuksen kanssa on käynnissä KEHA24-uudistus, jossa KEHAn (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus) tehtävät uudistuvat. KEHAlla on jatkossa merkittävä rooli tiedontuottajana ja työllisyydenhoidon alueiden tukemisessa tiedon avulla. Tässä yhteydessä tulee seurattavaksi myös palveluiden saatavuus, sillä kokonaisvastuu työllisyyden hoidosta säilyy edelleen valtiolla.

Yllä esitettyjä jatkotoimia ja niiden resursointia on tarkennettava ja lisärahoitustarpeita koskevat asiat tulee sovittaa yhteen julkisen talouden tasapainottamistarpeen kanssa ja ne käsitellään ja päätetään valtiontalouden menokehyksen puitteissa valtion talousarviossa ja julkisen talouden suunnitelmassa.

Sidosryhmähaastattelujen perusteella keskeisiksi jatkokehittämisen kohteiksi nostettiin...