

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen
linjaukset ja eteneminen LUONNOS 26.11.2020

Sisältö

1	Jatkuvan oppimisen uudistuksen valmistelu.....	4
2	Jatkuvasta oppimisesta	8
3	Jatkuvan oppimisen nykyinen järjestelmä ja sen rahoitus	9
4	Nykytilan haasteet ja muutostarpeet	10
4.1	OECD:n arvio Suomen jatkuvan oppimisen järjestelmästä ja sen haasteista	10
4.2	Työelämän ja väestörakenteen muutos	11
4.2.1	Teknologinen kehitys muuttaa joka kolmatta työtehtävää	12
4.2.2	Peruskoulun varassa olevien työllisyysaste on alhainen ja laskee edelleen.....	13
4.2.3	Pienemmät ikäluokat korvaavat nykyistä työvoimaa	13
4.2.4	Väestökehitys edellyttää maahanmuuton lisäämistä ja maahanmuutto osaamispanostuksia	14
4.3	Osaaminen ja osallistuminen	15
4.3.1	Suomalaisten osaaminen ja osallistuminen ovat kansainvälisestä huippua	15
4.3.2	Heikon taitotason varassa olevia työkäisiä on paljon.....	16
4.3.3	Osaamisen kehittäminen kasautuu voimakkaasti.....	17
4.3.4	Työpaikalla tapahtuva oppiminen	18
4.4	Työkäiset koulutusjärjestelmässä.....	19
4.4.1	Koulutuksen julkinen rahoitus kohdistuu tutkintoon johtavaan koulutukseen, jota työssä olevat hyödyntävät	19
4.5	Kohtaanto.....	20
4.5.1	Kohtaanto-ongelma voi hidastaa talouden elpymistä	21
4.5.2	Ennakointitietoa tuotetaan monella taholla, hyödyntämisen mekanismit ovat kuitenkin osin heikkoja.....	21
5	Visio ja tavoitteet	24
6	Uudistuksen linjaukset ja eteneminen.....	27
6.1	Jatkuva oppiminen osaksi työelämää.....	27
6.1.1	Oppivan työyhteisön kehittäminen.....	27
6.1.2	Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen.....	28

6.1.3	Työelämän ja osaamisjärjestelmän yhteyden tiivistäminen.....	30
6.2	Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen	31
6.2.1	Uudistuva tarjonta.....	32
6.2.2	Ennakoinnin systemaattinen ja kokonaisvaltainen kehittäminen ja parempi hyödyntäminen	34
6.2.3	Oppijan ja työnhakijan palveluprosessien kehittäminen	36
6.2.4	Digitaalisuuden mahdollisuuksiin tarttuminen.....	37
6.2.5	Työn ja osaamisen liiton vahvistaminen ja jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.....	38
6.3	Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen.....	40
6.3.1	Ohjauksen kokonaisvaltainen kehittäminen	40
6.3.2	Hakeva toiminta ja viestintä.....	42
6.3.3	Etuuksien kehittäminen tukemaan jatkuvaa oppimista.....	44

1 Jatkuvan oppimisen uudistuksen valmistelu

Jatkuvan oppimisen uudistuksella vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista. Parlamentaarisesti valmisteltava uudistus sisältyy pääministeri Marinin hallitusohjelman.

Uudistuksen sisältöä hallitusohjelma linjaa seuraavasti

- Kokonaistarkastelussa tulee ottaa huomioon koko koulutuspolun koulutuksen tarjonnan ja rahoituksen, sosiaaliturvan, muutosturvan, työttömyysturvan, omaehtoisen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen sekä osaamisen tunnistamisen niveltäminen uuteen järjestelmään.
- Eri koulutusasteiden toimintaa, ohjausta ja rahoitusta kehitetään siten, että Suomeen syntyy kattava tarjonta työelämälähtöisiä, monimuotoisia jatkuvan oppimisen koulutuskokonaisuuksia.
- Laaditaan kansalliset osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteet, joiden tavoitteena on tehdä eri tavoin hankittu yksilön osaaminen näkyväksi työelämässä ja koulutusjärjestelmässä.
- Luodaan kattavat elinikäisen ohjauksen palvelut, jotta kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen ja jotta osaamisen kehittämistä ohjataan yksilön ja yhteiskunnan kannalta strategisesti. Ohjauksen avulla tuetaan myös aliedustettujen ryhmien osallistumista.
- Toteutetaan nopean aikavälin keinoja osaamispulaan vastaamiseksi ja heikoilla perustaidoilla olevien aikuisten kouluttamiseksi.

- Kehitetään korkeakoulujärjestelmää oppijan ja jatkuvan oppimisen alustaksi. Eri statuksella toimivat oppijat – tutkinto-opiskelijat, elinikäiset oppijat ja opiskelupaikkaa vailla olevat – voisivat opiskella joustavasti kaikkien Suomen korkeakoulujen tarjonnasta organisaatorajoista ja maantieteellisistä rajoituksista riippumatta.
- Painotetaan korkeakoulujen ohjausta ja rahoitusta siten, että se kannustaa avaamaan koulutustarjontaansa mahdollisimman laajasti muillekin kuin omille tutkinto-opiskelijoille sekä järjestämään opetusta yhteistyössä korkeakoulujen kesken.
- Kehitetään rakennemuutoksen ennakointia. Kiinnitetään erityistä huomiota aloihin, joihin kohdistuu muospaineita teknologian kehityksen ja ilmastonmuutoksen seurauksena.
- Muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä.
- Kehitetään opintovapaata ja mahdollistetaan sen yhä laajempi käyttö aikuis-koulutustukea kehittäen. Aikuiskoulutustuki uudistetaan tukemaan työn ja opiskelun yhteensovittamista.
- Lisätään työelämässä muunto-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia. Tavoitteena on jatkuvan oppimisen edistäminen, työntekijöiden työsuhteturvan parantaminen, aikuisten puuttuvien perustaitojen vahvistaminen sekä eri alueiden ja toimialojen työvoimatarpeeseen vastaaminen.
- Kehitetään yksilöiden erilaisten tarpeiden pohjalta uusia kustannustehokkaita palvelumuotoja. Tarjotaan yksilöityjä koulutuskokonaisuuksia esimerkiksi toisen asteen ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa mahdollistamalla myös ammatilliset näyttötutkinnot. Erityisenä painopisteenä otetaan huomioon vähän koulutetut, uudelleen koulutettavat työttömät ja työttömyysuhan alla olevat.
- Parannetaan työttömien mahdollisuuksia opiskella sivutoimisesti työnhaun ohessa.
- Selvitetään mahdollisuudet laajentaa työllisyysrahaston tehtäviä tukemaan nykyistä laajemmin aikuisten osaamisen kehittämistä ja työkyvyn ylläpitämistä.

- Hallitusohjelman mukaisesti uudistus toteutetaan kolmikantaisena yhteistyönä yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti Jatkuvan oppimisen uudistus –hankkeen 25.9.2019. Hanke jatkuu 31.3.2023 saakka.

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 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, Liike NYT

Parlamentaarisen ryhmän pysyvinä asiantuntijoina toimivat opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön kansliapäälliköt ja sihteereinä em. ministeriöiden asiantuntijat.

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

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen ryhmän tuli laatia ehdotuksensa jatkuvan oppimisen uudistukseksi 31.12.2020 mennessä. Ehdotus on laadittu tämän toimeenpanosuunnitelman muotoon.

Jatkuva oppimisen uudistuksen valmistelun tueksi järjestettiin muun muassa eri näkökulmia aiheeseen avaava tutkijaseminaari, sidosryhmiä ja alan toimijoita osallistanut seminaari sekä keskusteluja eduskuntapuolueiden ja eri organisaatioiden kanssa.

Jatkuvan oppimisen uudistukseen liittyviä teemoja on käsitelty myös mm. työelämän kehittämissuunnitelmassa (TYÖ2030), sosiaaliturvan uudistamiskomiteassa, työllisyyden edistämisen ministerityöryhmissä alatyöryhminen sekä elinikäisen ohjauksen strategiaa, koulutuspoliittista selontekoa ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan tiekarttaa valmisteltaessa.

2 Jatkuvasta oppimisesta

Osaaminen on paras turva työn, teknologian ja maailman muutoksissa. Tarvitsemme uudenlaista osaamista, yksilöllisiä koulutuspolkuja ja osaamisen päivittämistä. Tähän tarpeeseen vastataan jatkuvalla oppimisella.

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja kehittämistä. Osa jatkuvasta oppimisesta on tavoitteellista, eri tavoin organisoitua tietojen ja taitojen kasvattamista usein tavalla tai toisella organisoituna ja osa arkipäivässä tapahtuvaa kehittymistä.

Vaikka jatkuva oppiminen käsitteellisesti kattaa koko elämänkaaren, tarkastellaan jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa erityisesti työuran aikaista/työikäisten oppimista. Näin rajattuna uudistus kattaa aikuisille suunnatut koulutusjärjestelmän mukaiset opinnot sekä koulutusjärjestelmän ulkopuolella kertyvän osaamisen. Koulutusjärjestelmä on organisoitu tapa tavoitteelliseen osaamisen kehittämiseen. Työssä oppiminen on yksi merkittävimmistä koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvan oppimisen muodosta.

Jatkuva oppiminen ulottuu monilla tavoin yhteiskunnan eri alueille ja eri hallinnonaloille. Koulutusjärjestelmässäänkin ilmiö ylittää eri koulutustasot. Käsillä olevissa linjauksissa on tarkasteltu jatkuvaa oppimista kokonaisuutena. Ensisijaisena tavoitteena uudistuksen valmistelutyössä on tässä vaiheessa ollut muodostaa jatkuvan oppimisen pitkäjänteiselle kehittämiselle yhteinen tarkastelukehikko ja pohja. Lisäksi uudistus linjaa kehittämistoimia jatkuvan oppimisen keskeisillä osa-alueilla.

Monin osin linjatut toimenpiteet vaativat jatkovalmistelua joko jatkuvan oppimisen uudistusprosessissa tai osana muuta kehittämistyötä. Tämä koskee myös uudistuksen kustannuksia ja rahoitustarpeita, joita koskevat asiat käsitellään ja niistä päätetään valtiontalouden menokehyksen puitteissa valtion talousarviossa ja julkisen talouden suunnitelmassa sovittaen ne yhteen muiden julkisen talouden menotarpeiden kanssa.

Joiltain osin toimeksiannon mukaiset yksittäiset toimenpiteet ovat käynnistyneet tai niitä toteutetaan osana hallinnonalojen yhteistä, hallinnonalakohtaista tai koulutusasteikohtaista kehittämistä.

3 Jatkuvan oppimisen nykyinen järjestelmä ja sen rahoitus

Suuri osa työuran aikaisesta osaamisen kehittämisestä tapahtuu työpaikoilla, osittain yritysten ja julkisyhteisöjen henkilöstölleen hankkimina osaamispalveluina mutta merkittävässä määrin myös muulla tavoin työssä oppimisena.

Työikäisille järjestettävän koulutustarjonnan osalta keskeisimpiä toimijoita ovat opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalat. Opetus- ja kulttuuriministeriö hallinnoi perustarjontaa perusopetuksessa, lukioissa, ammatillisessa koulutuksessa, korkeakouluissa ja vapaassa sivistystyössä. Työikäiset voivat hakeutua kaikkiin em. koulutusmuotoihin, ja osassa niistä tarjotaan myös aikuisille räätälöityjä koulutuskokonaisuuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön vastuulla on myös tutkimukseen johtava työvoimakoulutus. Työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla on tutkimukseen johtamaton työvoimakoulutus. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on vastuussa suuresta osasta työikäisten koulutuksen aikaisista etuuksista kuten aikuiskoulutustuesta.

Työuran aikaisten koulutuskustannusten rahoittaminen jakautuu monille toimijoille. Työnantaja (ml. kunta- ja valtiotyönantaja) maksaa tällä hetkellä arviolta noin 1,2 miljardia euroa henkilöstökoulutuksen kustannuksina. Koulutustoimialan liikevaihto on noin 0,8 miljardia euroa. Valtio ja kunnat rahoittavat koulutusjärjestelmän kautta suoraan aikuisväestölle kohdennettua koulutustarjontaa noin 1,2 miljardilla eurolla. Osallistujat itse maksavat koulutuksesta mm. osallistumismaksuina reilut 0,3 miljardia euroa. Lisäksi työssä olevat, työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat hyödyntävät merkittävästi normaalia julkista koulutustarjontaa.

Työuran aikainen kouluttautuminen on paljolti kiinni siitä, miten koulutuksen aikainen toimeentulo järjestyy. Aikuiskoulutuksen aikaisen toimeentulon 1,5 miljardin euron kustannuksista työnantajan maksamat palkat ovat 0,7 miljardia euroa eli vajaa puolet. Työttömyyden aikaisen opiskelun toimeentulon rahoitus, joka kanavoituu Kelan, työttömyyskassojen ja työeläkeyhtiöiden kautta, on 0,6 miljardia euroa. Tämä etuusmeno rahoitetaan valtion rahoitusosuudella ja palkansaajien sekä työnantajien lakisääteisillä vakuutusmaksuilla. Työttömyysvakuutusmaksuilla kustannettava aikuiskoulutustuki on vajaa 0,2 miljardia euroa. Myös valtion rahoittamaa opintotukea käytetään työuran aikaiseen opiskeluun.

Tarkempi kuvaus jatkuvan oppimisen järjestelmästä on liitteenä 1.

4 Nykytilan haasteet ja muutostarpeet

4.1 OECD:n arvio Suomen jatkuvan oppimisen järjestelmästä ja sen haasteista

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD esittää 19.2.2020 julkistamassaan Continuous Learning in Working Life in Finland –arvioinnissa Suomella suosituksia toimista, jotka helpottavat sopeutumista työelämän muutoksiin ja varmistavat, että jokainen voi elämänsä ja työuransa aikana opetella uutta tarpeen mukaan. Arviontiin sisältyy myös OECD:n näkemys jatkuvan oppimisen tilasta ja haasteista Suomessa.

OECD:n raportin mukaan Suomen koulutusjärjestelmä ja suomalaisten osaaminen on korkealla tasolla: 15-vuotiaiden avaintaitoja mittaavat PISA-tulokset ovat olleet maailman huippua ensimmäisestä tutkimuksesta alkaen. Myös PIAAC-tutkimuksessa ensimmäistä kertaa vuonna 2012 mitattu aikuisten luku- ja kirjoitustaito oli mukana oleista maista toiseksi paras.

OECD kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että työelämä ja sen osaamisvaatimukset muuttuvat Suomessa nopeasti. Keskeisimpiä muutostekijöitä ovat globalisaatio, teknologinen muutos ja ikärakenne. Uudet työt syntyvät korkeaa osaamista edellyttäville aloille ja metataitojen ja digitaitojen merkitys kasvaa. Osaajapula pahenee ja huoli osaavasta työvoimasta kasvaa erityisesti ikärakenteen muutoksen ja koulutustason nousun pysähtymisen vuoksi.

OECD toteaa, että säilyttääkseen asemansa yhtenä johtavana tietoyhteiskuntana (knowledge economy) Suomen osaamisjärjestelmän on sopeuduttava näihin muutoksiin. Työssä olevien osaamistason nostaminen ja osaamisen uusintaminen on välttämätöntä kansalaisten taloudellisen ja sosiaalisen integraation tukemiseksi ja yritysten ja koko maan kilpailukyvyn ylläpitämiseksi.

Suomella on hyvin kehittynyt aikuiskoulutusjärjestelmä, joka tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia kaikilla tasoilla. Osallistuminen on korkealla tasolla; joka toinen osallistuu työhön liittyvään osaamisen kehittämiseen vuosittain. Järjestelmää olisi kuitenkin OECD:n arvion mukaan tarpeen säätää tukemaan paremmin kaikkien aikuisten sopeutumista työelämän muutoksiin. Nykyisiä jatkuvan oppimisen järjestelmän haasteita ovat:

1. Suomelta puuttuu kattava jatkuvan oppimisen strategia.

2. Koulutustarjonnassa on puutteita;
 - a. toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneilla ei ole riittävästi vaihtoehtoja koulutustason kohottamiseen
 - b. työelämärelevantteja, lyhyitä koulutusvaihtoehtoja on liian vähän.
3. Järjestelmä kannustaa osallistumaan tutkintoon johtavaan koulutukseen (maksuttomuus, avoimuus, etuudet), mikä on joissain tapauksissa perusteltua, mutta ei kuitenkaan aina tarkoituksenmukaista – ja saattaa samalla hidastaa nuorten päästyä koulutukseen.
4. Nykyinen koulutustarjonta ei kovin hyvin vastaa työelämän tarpeisiin – osin johtuen ohjausvälineiden puutteista. Ennakointitiedon hyödyntämisen mekanismit ovat heikkoja.
5. Koulutustasoeroista johtuvan osaamiskuilun syveneminen työuran aikana. Erot heikon osaamistason ja vahvemman osaamistason omaavien aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimpia. Koulutukseen osallistumisen esteet ovat sinänsä vähäiset; koulutus on maksutonta tai edullista, joustavasti tarjolla ja periaatteessa avointa kaikille osaamistasosta riippumatta. Universaali järjestelmä ei kuitenkaan juuri suuntaa tukea - esimerkiksi hakevaa toimintaa, ohjausta tai erityisiä koulutusohjelmia - aikuisille, joilla on heikot perustaidot.

OECD suositteli, että Suomessa luodaan kattava jatkuvan oppimisen visio ja laaditaan konkreettinen suunnitelma toimenpiteistä, joita vision toteutuminen edellyttää.

Jatkuvan oppimisen uudistuksella vastataan osaltaan OECD:n esiin nostamiin tarpeisiin ja ehdotuksiin. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan lähemmin uudistuksen taustalla vaikuttavia seikkoja tilannekuvan pohjalta.

4.2 Työelämän ja väestörakenteen muutos

Työikäisen väestön tulevaisuuden osaamistarpeisiin vaikuttavia keskeisimpiä muutostekijöitä ovat globalisaatio, teknologinen muutos ja väestön ikärakenteen muutos. Teknologinen kehitys tulee muuttamaan työtehtäviä. Katoavien tehtävien tilalle syntyvissä töissä tarvitaan pääasiassa korkeakoulutasoista osaamista eikä pelkkä peruskoulu enää riitä työllistymiseen. Itsensä työllistämisen uudet muodot lisääntyvät ja haastavat monelta osin perinteisen työelämän toimintamallit. Väestökehitys edellyttää

muun muassa maahanmuuton lisäämistä ja ikääntyvien osaamisen parempaa hyödyntämistä. Osa trendeistä on ennakoitavissa, mutta muutokset voivat olla nopeita ja vaikutuksiltaan yllättäviä, kuten keväällä 2020 alkanut koronaviruspandemia osoitti.

4.2.1 Teknologinen kehitys muuttaa joka kolmatta työtehtävää

Työelämä on voimakkaassa muutoksessa. Vuoteen 2035 mennessä ennakoidaan joillekin toimialoille jopa yli 50 prosentin työllisyyden kasvua. Vastaavasti joillakin toimialoilla työllisyys vähenee noin kolmanneksella. Ennakointiin luovat epävarmuutta toimiala- ja ammattirakenteen sisäiset muutokset.

Nykyiset työtehtävät muuttuvat ja edellyttävät uutta osaamista. Muutokset ovat niin nopeita ja laajoja, että pelkästään nuorten koulutusta uudistamalla ja kohdentamalla niihin ei pystytä vastaamaan. Myös työmarkkinoilla jo olevien henkilöiden osaamisen kehittäminen ja uudistaminen on välttämätöntä. Ellei väestön osaaminen vastaa työelämän uusia vaatimuksia, ei kasvavien toimialojen potentiaalia työmarkkinoiden uudistajana ja talouden veturina saada hyödynnettyä.

Ennakointitietojen mukaan avautuvissa työpaikoissa on enemmän korkeaa osaamista edellyttäviä tehtäviä kuin supistuvilla aloilla. Alustavien arvioiden mukaan syntyvien uusien työtehtävien painotus on voimakkaasti korkeakoulutusta vaativissa tehtävissä; arviolta 20 prosenttia uusista tehtävistä edellyttää ammatillisen koulutuksen tasoista osaamista ja 80 prosenttia korkeakoulutasoista osaamista. Työvoiman poistuman vuoksi avautuvista työpaikoista 50 prosenttia edellyttää ammatillisen koulutuksen tasoista ja 50 prosenttia korkeakoulutasoista osaamista. Vuoteen 2035 mennessä ammatillista koulutusta edellyttäviä työpaikkoja ennakoidaan olevan 40 prosenttia ja korkeakoulutusta edellyttäviä työpaikkoja 60 prosenttia kaikista työpaikoista.

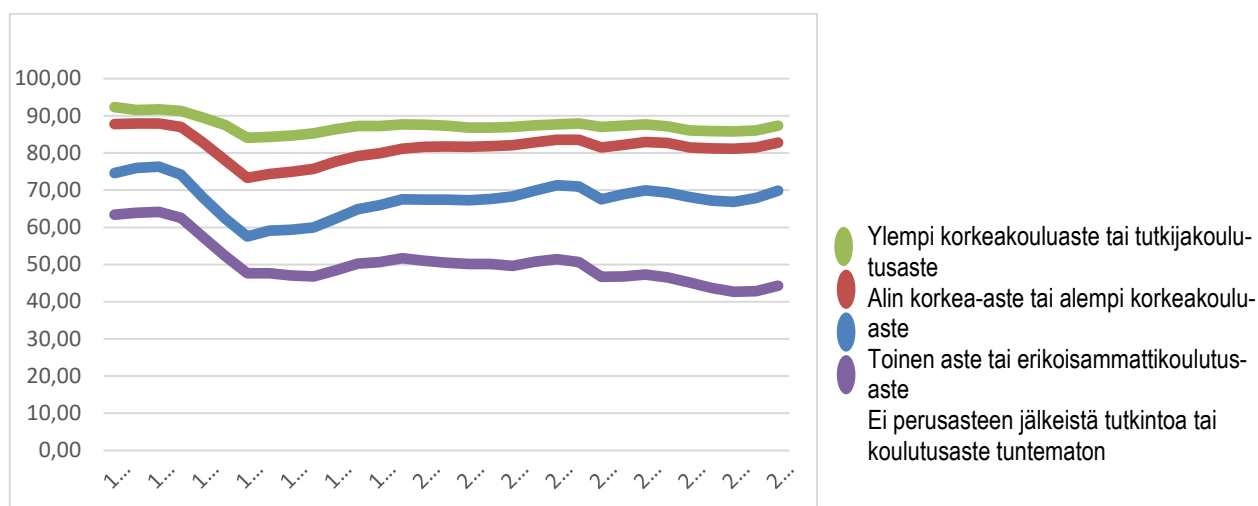
Tämä merkitsee sitä, että erikoistuneet tiedot ja taidot ovat tulevaisuudessa aiempaakin tärkeämpi tuotannontekijä.

OECD on arvioinut niiden töiden osuutta, jotka automatisaation myötä todennäköisesti poistuvat tai jotka muuttuvat merkittävästi tulevien 10-20 –vuoden aikana. Suomessa tällaisten töiden ennakoitu osuus on 33,6 prosenttia. Huomattava riski automatisaation aiheuttamille muutoksille on 7,2 prosentissa työtehtävistä ja merkittävä riski 26,4 prosentissa työtehtävistä. Vaikka osuus on jo toteutuneen teknologisen kehityksen vuoksi Suomessa pienempi kuin muissa OECD-maissa, voi se koskea kuitenkin yli 400 000 työtä. Eniten muuttuvat matalapalkkaiset ja lyhyempää koulutusta edellyttävät työt.

Samanaikaisesti yksinyrittäjien määrä ja työntekijöiden keikka-, vuokra- ja osa-aikatyö lisääntyvät. Alustatalous muuttaa työn tekemistä. Näiden johdosta työnantaja-työntekijä-suhde voi muuttua. Tämä lisää niiden ihmisten määrää, joilla ei ole osaamisen kehittämässä nykyisen kaltaista työnantajan tukea.

4.2.2 Peruskoulun varassa olevien työllisyysaste on alhainen ja laskee edelleen

Ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevien työllisyysnäkyvät ovat vähitellen heikentyneet ja heikkenevät edelleen, kun lyhyempää koulutusta edellyttävät työt vähenyvät ja vain pieneen osaan uusista työtehtävistä on mahdollista työllistyä ilman vähintään ammatillista koulutusta. Pelkän peruskoulun varassa työelämässä olevien työllisyysaste oli vuonna 2017 vain 43 prosenttia.



Kuvio 1. Työllisyys koulutusasteen mukaan 1987–2017, 18–64-vuotiaat, %

4.2.3 Pienemmät ikäluokat korvaavat nykyistä työvoimaa

Ikärakenteen muutos aiheuttaa huolta osaavan työvoiman saatavuudesta. Työikäisen (15–64-vuotiaiden) väestön määrä oli Suomessa suurimmillaan vuonna 2009, jolloin työikäisiä oli 3,55 miljoonaa. Vuosien 2010–2018 välisenä aikana työikäisten määrä on vähentynyt 122 000 henkilöllä. Vuoden 2060 lopussa työikäisiä olisi 3,19 miljoonaa henkilöä, mikä on runsaat 400 000 nykyistä vähemmän.¹ Työikäisten osuus väestöstä on tällä hetkellä 62 prosenttia. Osuus pienenee ennusteen mukaan 60 prosenttiin vuoteen 2040 ja 57 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä.

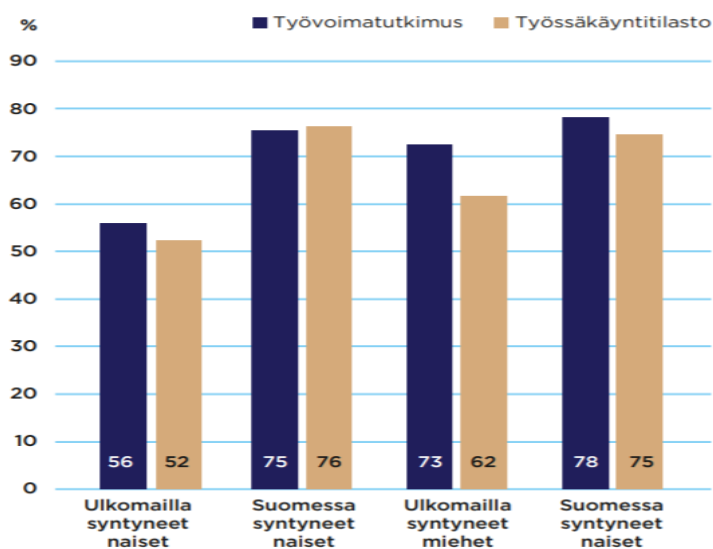
¹ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5137. 2019. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 22.1.2020].
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html

Työvoiman tarve lisääntyy sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä. Ikääntyvien rooli työmarkkinoilla kasvaa ja ikääntyvien osaamisen ylläpito tulee entistä tärkeämmäksi.

4.2.4 Väestökehitys edellyttää maahanmuuton lisäämistä ja maahanmuutto osaamispanostuksia

Pienevien työikäisten ikäluokkien korvaamiseen työmarkkinoilla toivotaan apua maahanmuutosta. Maahanmuuton edut jäävät kuitenkin saamatta, mikäli maahanmuuttajien kotoutuminen ei onnistu. Onnistuneen kotoutumisen vahvimpina indikaattoreina pidetään kielen ja kulttuurin oppimista sekä työllistymistä. Tällä hetkellä maahanmuuttajien työllisyysaste on kantaväestöstä matalampi ja työttömyysaste korkeampi.

Maahanmuuttajat ovat työllistymisen suhteen heterogeeninen ryhmä. Työn perusteella oleskeluluvan saaneet työllistyvät hyvin, mutta pakolaistaustaisilla ja perheen yhdistämisen perusteella maahan tulleiden työllisyysaste on selvästi suomalaistaustaisia heikompi.² Ulkomaalaistaustaisten työllistymisen tyypillisiä haasteita ovat kotimaisten kielten puutteellinen osaaminen, koulutuksen ja työkokemuksen soveltumattomuus suomalaisille työmarkkinoille sekä syrjintä työmarkkinoilla.³



(oikein pylväs: Suomessa syntyneet miehet)

Kuvio 2. Työllisyysaste työssäkäyntitilaston ja työvoimatutkimuksen mukaan, 25-64-vuotiaat, syntymämaan ja sukupuolen mukaan vuonna 2017. (Eurostat, työvoimatutkimus; Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto.)

² UTH 2015; FinMonik 2020; Mathies ja Karhunen 2020

³ Akhlaq 2020; Larja ym. 2012

Erityisesti maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on suomalaistaustaisia naisia alhaisempi. Ero on lähes 20 prosenttiyksikköä. Naisten heikkoa työllisyysastetta selittävät muun muassa maahanmuuton syy: naiset tulevat maahan miehiä useammin perheen yhdistämisen ja harvemmin työn perusteella; kulttuuriset tekijät: naisten työllisyysaste on useimmissa lähtömaissa selvästi miehiä alhaisempi, minkä lisäksi he kantavat päävastuun lastenkasvatuksesta ja kodinhoidosta sekä rakenteelliset tekijät kuten kotihoidontukijärjestelmä.⁴

Lisäksi tilanteeseen vaikuttavat Suomen vahvasti sukupuolittuneet työmarkkinat. Tyypillisillä miesvaltaisilla aloilla (esimerkiksi rakennusala ja kuljetusala) riittää heikompi suomen kielen taito, mutta naisvaltaisilla aloilla (esimerkiksi hoivatyö, monet palveluammatit) tarvitaan selvästi parempaa kielitaitoa. Lisäksi osa naisvaltaisista aloista kuten hoiva-ala, opetusala sekä varhaiskasvatus ovat vahvasti säänneltyjä.

4.3 Osaaminen ja osallistuminen

Suomen panostus aikuiskoulutukseen sekä aikuisten osaaminen ja osallistuminen ovat hyvää tasoa.⁵ Niitä, joilla on perustaitoissa puutteita, on kuitenkin satoja tuhansia. Korkea koulutustaso ja hyvä asema työmarkkinoilla ennustavat voimakkaasti osaamisen kehittämistä aikuisiällä. Vaikka erilaisia toimenpiteitä on tehty⁶, muutokset aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat 2000-luvulla olleet vähäisiä.

Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan. Osuus on viime vuosien lisäantynyt. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuu useampi kuin joka toinen. Sosioekonomisen asema ja koulutustaso erottelivat tässäkin vastaajia.

4.3.1 Suomalaisten osaaminen ja osallistuminen ovat kansainvälisestä huippua

Työikäisille on tarjolla monipuolisesti koulutusmahdollisuuksia ja aikuisten koulutukseen osallistuminen on maailman korkeimpia; joka toinen osallistuu työhän liittyvään osaamisen kehittämiseen vuosittain.⁷

⁴ Larja 2020; OECD 2018

⁶ Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems. OECD 2019.

⁶ Liite 3

⁷ https://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-01-12_tie_001_fi.html
http://www.stat.fi/til/aku/2017/02/aku_2017_02_2018-05-09_fi.pdf

Motivaatio opiskeluun on myös osalla aikuisista vahva: 20 prosenttia koulutukseen osallistuneista olisi halunnut osallistua enemmän kuin osallistuvat. On kuitenkin huomattava, että 35 prosenttia aikuisista ei osallistunut työhön liittyvää opiskeluun lainkaan eikä olisi edes halunnut osallistua. 10 prosenttia olisi halunnut osallistua mutta ei eri syistä osallistunut.

Paitsi osallistuminen myös taidot ovat kansainvälisesti hyvällä tasolla. Suomalaiset menestyivät erittäin hyvin 16-65-vuotiaiden perustaitoja mittaavassa PIAAC-tutkimuksessa vuonna 2012. Suomi oli luku- ja kirjoitustaidossa toinen Japanin jälkeen ja tietoteknisessä ongelmanratkaisussakin yli OECD-maiden keskitason. Luku- ja/tai kirjoitustaito oli heikko harvemmillä kuin OECD-maissa keskimäärin.⁸ Vuoden 1998 luku- taitotutkimukseen (IALS) verrattuna aikuisten lukutaito oli kuitenkin jonkun verran heikentynyt.

Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus ikäluokasta on putoamassa ja näyttää siltä, että tämän hetken 40-44-vuotiaat ovat jäämässä koulutetuimmaksi ikäluokaksi. Tästä ikäryhmästä 47 prosenttia on suorittanut korkea-asteen tutkinnon.

4.3.2 Heikon taitotason varassa olevia työkäisiä on paljon

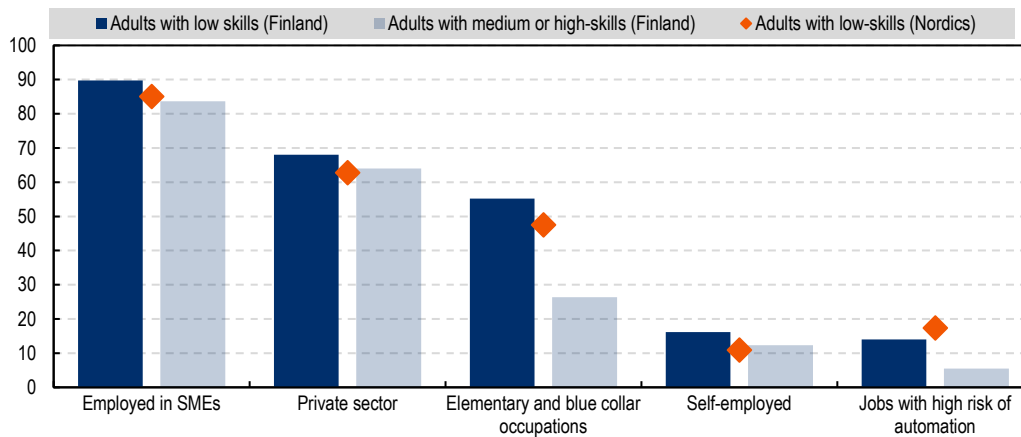
Vaikka aikuisten taitotaso on keskimäärin ja kansainvälisessä vertailussa hyvä, niin PIAAC-tutkimuksessa oli noin 600 000 16-65-vuotiasta, joilla oli heikko luku- ja/tai kirjoitustaito. Puolet tästä ryhmästä oli tutkimusta tehtäessä yli 55-vuotiaita ja näin ollen työelämästä jo poistuvia tai poistuneita, mutta silti sadoillatuhansilla työkäisillä voidaan arvioida olevan edelleen merkittäviä puutteita luku- ja laskutaidossa. Heikot tietotekniset taidot oli vielä useammalla.

Heikot perustaidot kasautuvat tyypillisesti vanhemmille ikäluokille, matalasta sosiaaliekonomisesta taustasta tuleville ja/tai maahanmuuttajille. He työskentelevät tyypillisesti pienemmissä, yksityisen sektorin yrityksissä. Toimialoista yleisimpiä ovat maatalouden, teollisuuden ja rakentamisen toimialat ja eräät palvelualat. He tekevät muita ryhmiä huomattavasti useammin työtehtäviä, joiden ennakoitaan korvautuvan automatisaation myötä.⁹

⁸ OECD (2015). Building Skills for All: A Review of Finland, Policy insights on literacy, numeracy and digital skills from the survey of adult skills, Paulinen Musset OECD

⁹ Source: PIAAC (2012, 2015).

Perusasteen varaan on vakiintuneesti jäänyt vuosittain noin 15 prosenttia ikäluokasta. Tämä on johtanut kumuloituessaan siihen, että noin 300 000 30-60-vuotiasta on tällä hetkellä työmarkkinoilla pelkän perusasteen varassa.



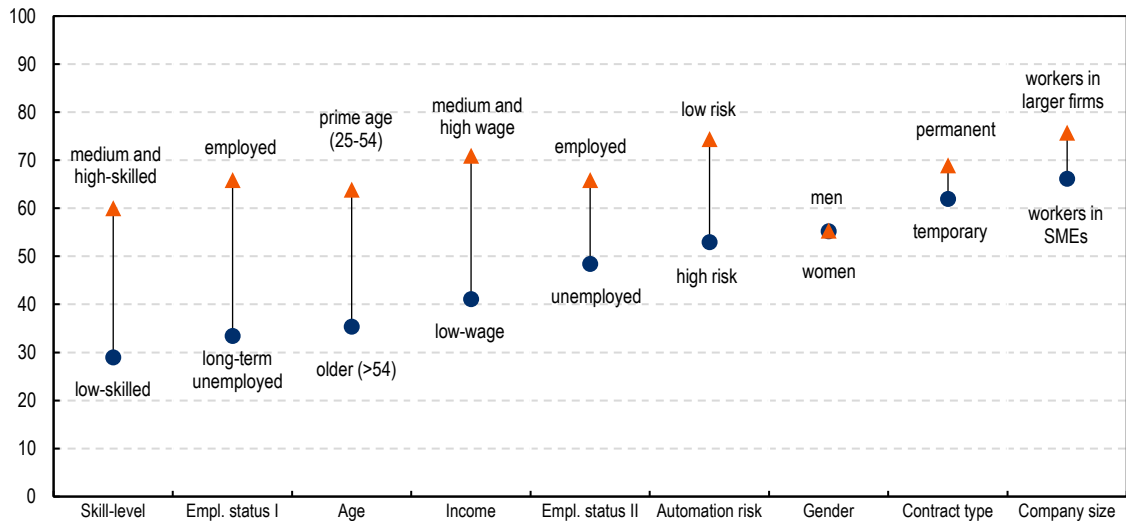
Kuvio 3. Heikkojen perustaitojen varassa olevat aikuiset työskentelevät useammin pienissä yksityisen sektorin yrityksissä: heikkojen perustaitojen varassa olevien työllisten työmarkkina-asema (PIAAC), %¹⁰

Vaikka maahanmuuttajat ovat yliedustettuina ryhmässä, joilla on heikot perustaidot, on huomattava, että ryhmä on koulutustaustaltaan heterogeeninen. Esimerkiksi ulkomaalaistaustaisista 25-54-vuotiaista naisista 43 prosenttia on suorittanut korkea-asteen tutkinnon, mikä on enemmän kuin sekä ulkomaalaistaustaisilla että suomalaistaustaisilla miehillä. Toisaalta pakolaistaustaisista naisista ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa on jopa 40 prosenttia (Sutela & Larja 2015a). Noin kymmenen prosenttia somali- ja kurditaustaisista naisista osaa lukea vain huonosti tai ei lainkaan. LÄHDE

4.3.3 Osaamisen kehittäminen kasautuu voimakkaasti

Suomessa erot heikon osaamistason ja keskitason tai vahvemman osaamistason omaavien aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimpia. Työttömien, erityisesti pitkäaikaistyöttömien, 55 vuotta täyttäneiden ja alempaa palkkaa saavien osallistuminen on vähäisempää kuin työllisten, 25-54-vuotiaiden ja parempipalkkaisten. Koulutustasoeroista johtuva osaamiskuilu siis syvenee työuran aikana.

¹⁰ Lähde: PIAAC (2012, 2015).



Kuvio 4. Aikuiskoulutukseen osallistuminen ryhmittäin (Lähde: PIAAC), %¹¹

4.3.4 Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2019 näin koki 83 % Työolobarometrin vastaajista ja osuus on ollut kasvussa. Runsas kolmannes koki kuvauksen sopivan omaan työpaikkaansa erittäin hyvin ja liki puolet melko hyvin.¹²

Arvioissa oli eroja sosioekonomisen aseman ja koulutustason mukaan. Suurimmat prosenttiosuudet oli ylemmillä toimihenkilöillä (90 %) ja korkeasti koulutetuilla (90 %). Teollisuudessa työskentelevien arviot olivat muilla toimialoilla työskenteleviä heikompiä.

Vuonna 2018 yli puolet palkansaajista (56%) osallistui vuoden aikana työntäjän maksamaan koulutukseen. Suurimmat osallistumiserot olivat sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylemmistä työntekijöistä 67 % oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen, kun työntekijöistä osallistuneiden osuus oli 40 %.

Pienistä ja keskisuurista yrityksissä työskentelevien ja itsensä työllistäjien osalta vastaavia tietoja ei ole käytettävissä. Yritystasolla pk-yrityksistä yli puolet (58%) koulutti henkilöstöään. Yritysten välillä oli merkittäviä eroja, esimerkiksi koon, toimialan ja kasvuhaluuden mukaan. yli 50 henkilön yrityksistä lähes kaikki (90%) oli kouluttanut

¹¹ Lähde: PIAAC (2012, 2015).

¹² Työolobarometri 2019

henkilöstöään, kun taas alle viiden hengen yrityksistä henkilöstöään oli kouluttanut alle puolet (46%).¹³

4.4 Työikäiset koulutusjärjestelmässä

Työikäisten koulutuskysyntä kohdentuu voimakkaasti korkeakoulujen ja oppilaitosten tutkintoon johtavaan koulutukseen. Koulutus- ja uraohjauksen palveluita ei ole kattavasti saatavilla työikäiselle aikuisväestölle. Julkisia ohjauspalveluita voivat hyödyntää lähinnä opiskelijat ja työvoimapalveluiden asiakkaat. Ennakoivaa ohjausta muutostilanteissa ei ole tarjolla.

4.4.1 Koulutuksen julkinen rahoitus kohdistuu tutkintoon johtavaan koulutukseen, jota työssä olevat hyödyntävät

Työikäiselle soveltuvaa koulutustarjontaa on kaikilla koulutusasteilla. Pääosin työikäisille tarkoitettuihin tutkintoon johtamattomiin koulutusmuotoihin kohdentuu vuonna 2020 yhteensä noin 460 miljoonaa euroa¹⁴.

Summa on kuitenkin merkittävästi pienempi kuin työikäisille todellisuudessa kohdentuvat julkisen koulutusjärjestelmän resurssit. Vähintään 25-vuotiaiden ammatillisiin opintoihin ja vähintään 25-vuotiaana aloittaneiden korkeakoulu-opintoihin, pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, käytetään julkista rahaa yhteensä laskennallisesti arvioituna noin 1,35 miljardia euroa¹⁵. Tutkintokoulutuksen aloitti noin 94 300 työikäistä (vähintään 25-vuotiaasta) vuonna 2018, mikä on yli puolet kaikista uusista opiskelijoista. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoista (265 000) 46 prosenttia ja korkeakouluopinnot uusista opiskelijoista (63 500) 46 prosenttia on 25-59-vuotiaita¹⁶.

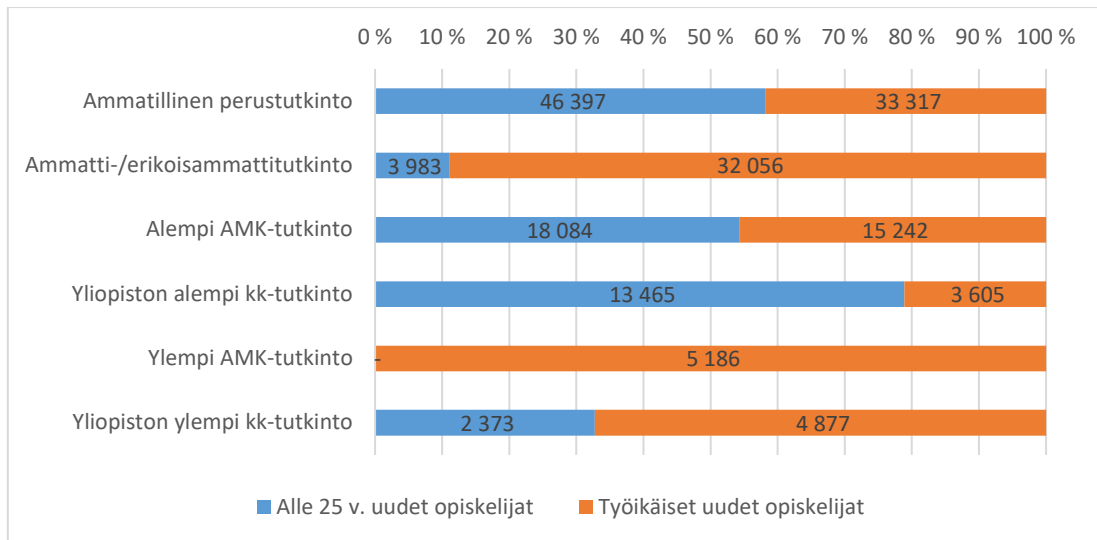
Työikäisistä selkeä enemmistö (66 prosenttia) oli ollut ennen koulutuksen aloittamista työllisenä ja yli 40 prosenttia sosioekonomiselta asemaltaan alempi tai ylempi toimihenkilö. Yli 40 prosentilla oli jo aikaisemmin vähintään saman tasoinen tutkinto suoritettuna.

¹³ PK-yritysbarometri 2018

¹⁴ Yleissivistävässä koulutuksessa aikuisten perusopinnot ja lukiokoulutus sekä aineopinnot, ja korkeakouluissa avoimet korkeakouluopinnot, erikoistumiskoulutukset ja erillisopinnot. Pääasiassa työikäisiä palvelevat tutkintoon johtamaton työvoimakoulutus ja vapaan sivistystyön koulutustarjonta.

¹⁵ Ammatillisen koulutuksen rahoituksen kohdentumisessa 25–59-vuotiaille on käytetty vuoden 2020 laskennallisen rahoituksen (yht. 1,85 mrd.) perusteena käytettyjen suoritteiden jakautumista ikäryhmittäin. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoituksen kohdentumisessa 25–59-vuotiaille käytetty tietoa koulutuksen osuudesta korkeakoulujen kustannuksista (yht. 1,4 mrd.) ja uusien opiskelijoiden jakautumista ikäryhmittäin.

¹⁶ Lähde: Tilastokeskus, vuoden 2018 ammatillisen perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksen opiskelijat ja ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen alempien ja ylempien korkeakoulututkintojen uudet opiskelijat



Kuvio 5. Ammatillisen ja korkeakoulujen tutkintokoulutuksen uudet opiskelijat, alle 25-vuotiaiden ja työikäisten määrät tutkintotyypeittäin vuonna 2018. Lähde: Tilastokeskus

Osaamistason nostaminen voi edellyttää uuden tutkinnon suorittamista. Uusi saman tasoinen tai seuraavan tason tutkinto voi olla tarpeen, jos esimerkiksi terveydellisistä syistä, työtehtävien häviämisen vuoksi tai muusta syystä on hankittava kokonaan uusi tutkinnon laajuinen osaaminen.

Merkittävä osa työikäisistä kuitenkin myös päivittää, täydentää tai uudistaa osaamistaan hyödyntämällä julkisesti rahoitettua tutkintoon johtavaa koulutusta tai sen osia. Yksilöt pyrkivät hyödyntämään tarjolla olevaa koulutusta rationaalisesti. Kun työssä oleville tarkoitettua tarkoituksenmukaista koulutustarjontaa ei riittävästi ole ja kun tutkintokoulutus on maksutonta, hakeutuvat tutkinnon jo kertaalleen suorittaneet uudelleen tutkintokoulutukseen. Tämä on esimerkiksi korkeakoulujen osalta osaltaan johtanut tilanteeseen, jossa vain yksi kolmesta uudesta ylioppilaasta jatkaa opintojaan välittömästi, vaikka korkeakoulupaikkoja pitäisi riittää koko ylioppilasikäluokalle. Myös OECD nosti Suomen nykyisen järjestelmän keskeiseksi haasteeksi vaihtoehtoisten ja työelämärelevanttien koulutusten tarjonnan riittämättömyyden.

4.5 Kohtaanto

Suomessa on monipuolisesta ennakoitotoiminnasta huolimatta paheneva työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsuhta ts. kohtaanto-ongelma.

4.5.1 Kohtaanto-ongelma voi hidastaa talouden elpymistä

Koronakriisillä on ollut mittavat vaikutukset työmarkkinoihin. Epävarmuus kehityksestä on edelleen suurta koko maassa. Tilanne on lisännyt lomautettujen määrän ennätysmäisen korkeaksi, toisaalta yritysten konkurseissa ei näy erityistä nousua. Koronakriisin aiheuttama epävarmuus tulee jatkumaan taloudessa ja työmarkkinoilla vielä ensi vuodelle, työmarkkinoiden elpymisen ennakoidaan alkavan vuoden 2021 lopulla. On myös riski, että vaikutukset työmarkkinoihin jäävät osittain pitkäaikaisiksi. Työmarkkinaennusteen mukaan työllisyysaste laskee vuoteen 2021 asti, jonka jälkeen se alkaa taas nousta. Vuonna 2022 työllisyysaste olisi ennusteen mukaan 71,6 prosenttia eli selvästi matalampi kuin ennen kriisiä. Pitkäaikaistyöttömyys ja nuorten työttömyys ovat kasvaneet selvästi.¹⁷

Työvoiman saatavuusongelmat olivat kasvussa aina vuoden 2020 alkuun asti. Vuoden 2020 alussa noin 45 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista ilmoitti, että heillä oli vaikeuksia löytää työntekijää avoinna olleeseen työpaikkaan. Korona on vähentänyt rekrytointiongelmia, mutta ongelmia on edelleen ollut yleisesti. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsuhta on ollut suurta mm. myyntityössä, joissa kysyntää (avoimia paikkoja) on paljon, mutta tarjontaa (työttömyyttä) vähän. Vastaavasti mm. kulttuuri- ja taidealoilla on paljon työvoiman ylitarjontaa työvoiman kysyntään nähden. Koronan vuoksi lentoemänien ja purserien tilanne on muuttunut selvästi; alalla on työvoimasta nykyisin suurta ylitarjontaa. Suurta pulaa osaavasta työvoimasta on erityisesti terveydenhuollon ja sosiaalityön ammateissa. Terveys- ja sosiaalialan ammattien osuus pula-ammattien top-15 listalla on suurempi kuin koskaan aikaisemmin.¹⁸

4.5.2 Ennakointitietoa tuotetaan monella taholla, hyödyntämisen mekanismit ovat kuitenkin osin heikkoja

Työvoiman tarpeiden muutoksia koskevaa tietoa kerätään ja tuotetaan runsaasti. Taavoitteena on hyödyntää tietoa sekä valtakunnallisesti että alueellisesti eri organisaatioiden toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa.

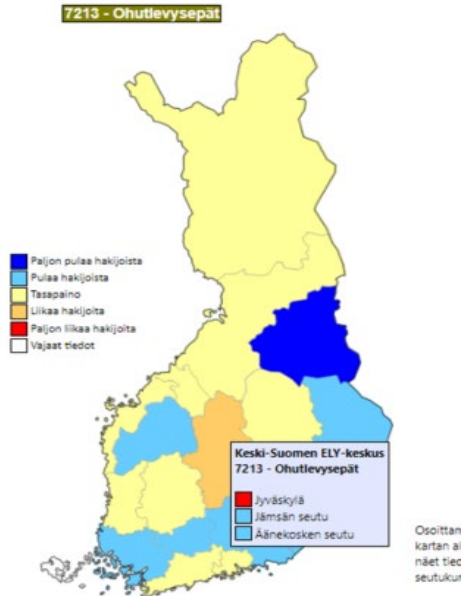
¹⁷ TEM työmarkkinaennuste syksy 2020

¹⁸ Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometri, syksy 2020. <https://www.ammattibarometri.fi/>

Valtakunnallista ennakointitietoa hyödynnetään mm. ammatillisen koulutuksen aloittajataivoitteiden asettamisessa ja järjestämislupaharkinnassa sekä korkeakoulujen tutkintotavoitteiden valmistelussa. Koulutuksen työelämävastaavuuden parantamiseen kannustaa myös työllistymiskriteeri kummankin koulutusmuodon yhtenä rahoituskriteerinä.

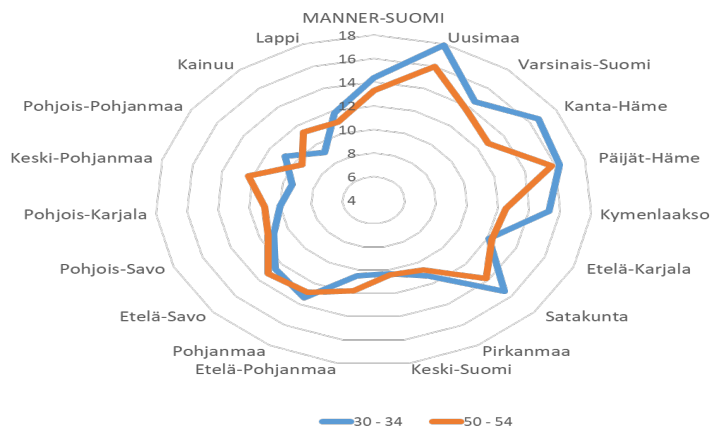
Alueellisella tasolla ammattibarometria ja muita ennakointitietoja käytetään ohjauksessa ja työvoimakoulutuksen suuntaamisessa. TEM laatii kuukausittain valtakunnallisen ja alueelliset työllisyyskatsaukset. TE-toimistot ja ELY-keskukset tekevät tiivistä yhteistyötä alueiden työnantajien kanssa, jolloin saadaan tarkempaa tietoa rekryointi- ja osaamistarpeista. Koulutusorganisaatiot hyödyntävät omaa ennakointitoimintaansa koulutustarjonnan suuntaamisessa.

Työmarkkinoilla on tyypillisesti joitain ammatteja, joissa on osaajapulaa miltei kaikkialla Suomessa. Tällaisia ovat mm. eräät hoiva- tai rakennusalan tehtävät. Työvoimatarpeen rakenne on kuitenkin suurelta osin alueellinen ilmiö. Tarpeeseen vaikuttavat alueiden toimialakehitys ja jopa yksittäisten tuotantolaitosten perustaminen tai lakkauttaminen. Alueelliset – ja osin paikalliset – työmarkkinat saattavatkin poiketa kansallisesta kokonaisuudesta huomattavastikin. Poikkeaminen voi liittyä sekä koulutus- että alavaatimuksiin. Alueellinen elinkeinorakenne on tulosta sekä historiallisesta kehityksestä että aluetoimijoiden strategisista tavoitteista. Ennakoivasti työllistävän osaamisen kehittämisen tulee kyetä huomioimaan alueelliset vaihtelut elinkeinorakenteessa siten, että se ottaa huomioon paikallisten työmarkkinoiden tarpeet ja joissain tapauksissa yksittäisen yrityksen tai julkisyhteisön tarpeet. Ennakoinnissa on huomioitava myös alakohdaiset ja globaalit muutostrendit.



Kuvio 6. Esimerkki alueellisesta kohtaannosta (ohutlevysepäät). Lähde: Ammattibarometri, TEM

Alueiden välillä on eroa myös väestön koulutusrakenteessa. Eroja on sekä maakuntien välillä, että niiden sisällä. Esimerkiksi Uudellamaalla sekä vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien että korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuudet 30-34-vuotiaiden väestössä ovat korkeammat kuin muissa maakunnissa.



Kuvio 7. Vailla toisen asteen tutkintoa olevien osuus 30–34-vuotiaista ja 50–54-vuotiaista maakunnittain. Lähde: Tilastokeskus

5 Visio ja tavoitteet

Jatkuvan oppimisen uudistuksen visiona on, että

- Jokainen kehittää osaamistaan aktiivisesti ja joustavasti työuran aikana./Jokaisella on mahdollisuus oppia TAI Jokaisella on aito mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen
- Kaikilla on merkityksellisen elämän ja muuttuvan työn edellyttämät tiedot, taidot ja osaaminen. TAI Kaikilla on merkityksellisen elämän edellyttämät tiedot, taidot ja osaaminen
- Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista. TAI Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista

Tavoitteena on, että:

- Väestön osaamistaso nousee.
- Korkeakoulututkinnon suorittaneiden 25–64-vuotiaiden määrä ja osuus kasvaa, ja perusasteen jälkeistä tutkintoa vailla olevien 25–64-vuotiaiden määrä ja osuus vähenee
- Jokaisella on mahdollisuus TAI jokainen voi uudistaa osaamistaan ennakoivasti, jotta työssä kehittyminen, työllistyminen uusiin tehtäviin ja uralla eteneminen olisi mahdollista.
- Osallistumisen tasa-arvo lisääntyy.
- Osaava työvoima tukee kestävää kasvua, innovaatioita, kilpailukykyä ja sitä kautta hyvinvointia.
- Työnantajilla on osaavaa työvoimaa.
- Työyhteisöt tukevat uuden oppimista

Visio ja tavoitteet



Jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanon ja tavoitteiden systemaattiseen seurantaan luodaan arviointikehys ja määritellään seurantaindikaattorit. Indikaattorit tarkastelevat ilmiötä yksilön, työelämän, tarjonnan ja yhteiskunnan näkökulmista.

Indikaattorit pohjautuvat olemassa oleviin tiedonkeruihin, joita ovat OECD:n kansainvälinen aikuistutkimus (PIAAC), Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimus, koulutustilastot, väestötilastot ja muu rekisteriaineisto, työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri, työnantajahaastattelut ja työnvälitystilastot, Suomen yrittäjien PK-yritysbarometri, valtion talousarviot, sekä Kelan ja Työllisyysrahaston tilastot. Käytettävissä olevien taustamuuttujien avulla tilannetta tarkastellaan myös eri ryhmien näkökulmista.

Tarkoituksena on, että eduskunta seuraisi jatkuvan oppimisen tavoitteiden saavuttamista vuosittain. Seuraamista varten valitaan jatkuvan oppimisen avainindikaattorit. Avainindikaattorit sisällytetään valtion talousarvioon ja niiden saavuttamisesta raportoidaan hallituksen vuosikertomuksessa. Avainindikaattoriksi valitaan ne, joiden avulla voidaan mahdollisimman hyvin seurata asetettuja tavoitteita ja joiden tiedot olisivat lähtökohtaisesti päivitettävissä vuosittain. Avainindikaattoreille asetetaan tavoitetasot nykytilan, aiemman kehityksen ja asetettujen tavoitteiden pohjalta.

Avainindikaattorit ovat:

1. Työikäisten osaaminen ja taitotaso
2. Koulutustasoaan nostavat

3. Työikäisen väestön koulutustaso (vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa tai pelkän yleissivistävä koulutuksen varassa olevat ja korkeakoulututkinnon suorittaneet)
4. Osallistumisen esteenä vaikeus sovittaa koulutus yhteen työn kanssa tai perhesyistä johtava ajanpuute
5. Osallistuminen jatkuvaan oppimiseen seuraavissa ryhmissä:
 - a. Työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat
 - b. Pienituloiset
 - c. Yrittäjät
 - d. Yli 55-vuotiaat
6. Pienistä ja keskisuurista yrityksistä henkilöstöään kouluttaneet
7. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta
8. Työnantajien rekrytointiongelmien taustalla peruskoulutuksen tai muun vaaditun taidon puuttuminen

Tarkemmat tiedot mitattavista tavoitteista ja jatkuvan oppimisen indikaattoreista ovat muiston liitteenä 3.

6 Uudistuksen linjaukset ja eteneminen

Jatkuvan oppimisen uudistuksen valmistelussa on tunnistettu keskeiset toimenpiteet, joiden avulla voidaan edetä kohti tavoitteita ja visiota. Toimenpiteet on ryhmitelty kolmen eri teeman alle:

1. Jatkuva oppiminen osaksi työelämää
2. Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen
3. Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen

6.1 Jatkuva oppiminen osaksi työelämää

Merkittävä osa työuran aikaisesta oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja osana työn tekemistä. Julkisen sektorin ja työpaikkojen on kyettävä kehittämään kasvulle suotuisaa toimintaympäristöä ja osaavaa työvoimaa. Osaaminen uudistaa työelämää, tukee innovaatioiden syntymistä ja tuottavuuden parantumista. Tarvitaan konkreettisia keinoja, joilla osaamisen kehittämisestä voi tulla nykyistä useammalla työpaikalla ja nykyistä useamman henkilön kohdalla itsestään selvä osa työtä tai yrittäjänä toimimista.

6.1.1 Oppivan työyhteisön kehittäminen

Osaaminen sekä erilaisten osaamisten yhdistäminen ja ketterät tavat päivittää osaamista ovat keskeisiä sekä yksityisen, kolmannen että julkisen sektorin toimijoille, jotta voidaan varmistaa kasvun edellytykset nyt ja tulevaisuudessa. Työssä tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä suunta on kohti monia oppimisen tapoja. Valtaosin työssä tapahtuva oppiminen toteutuu edelleen epämuodollisesti työsuhteen aikana työtä tehdessä erilaisena itseopiskeluna, vertaisoppimisena ja kokemuksen karttumisen myötä sekä erilaisina työnantajan järjestäminä lyhyinä perehdytys- tai koulutussessioina.

Keskeiset toimenpiteet

Yritysten ja muiden työorganisaatioiden osaamiseen liittyvillä strategisilla valinnoilla on merkitystä: tuottavuus syntyy työpaikoilla osaavan henkilöstön toimesta. Olen-
naista on, että yhä useampi työpaikka on sellainen, että siellä voi jatkuvasti oppia

uutta. Muutoskyvykkyyteen on kiinnitettävä myös huomiota. Osaaminen ja kehittyminen työssä vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen sekä työssä jatkamiseen. Työssä oppiminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen ovat osa tuloksellisen työorganisaation strategiaa.

Toimenpide 1: Työpaikalla tapahtuva oppiminen nostetaan keskeiseksi strategiseksi ulottuvuudeksi organisaatioissa.

Keskeiset toimijat: sosiaali- ja terveysministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö tukevat hankerahoituksella.

Aikataulu: 2021-2023

Uuden oppiminen työssä onnistuu parhaiten silloin, kun työpaikalla kehitetään toimintaa tavoitteellisesti. Keskeistä on organisaatioissa jo olevan osaamisen hyödyntämistä edistävä organisaatiokulttuuri, hyvä johtaminen sekä oppimismyönteinen kulttuuri. Esimerkiksi merkittävä osa digitalisaation hyödyistä syntyy toimintatapoja uudistamalla. Keskeistä on se, miten uusia teknologioita sovelletaan käytäntöön. Tämän onnistumisessa on työssä oppimisella ja oppimista tukevalla organisaatiokulttuurilla suuri merkitys. Osaaminen ja kehittyminen työssä vaikuttavat myös henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen sekä työssä jatkamiseen. Työssä oppiminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen ovat osa tuloksellisen työorganisaation strategiaa.

Muuttuvassa toimintaympäristössä tarve nopeasyklisiin oppimisprosesseihin korostuu. Usein organisaation oppimisnopeus ja uuden omaksumiskyky korreloi sen menestymisen kanssa. Todellinen haaste työpaikkatasolla on kuitenkin löytää aikaa oppimiselle. Tehokkuuden nimissä työn organisoinnista on poistunut huokoisuus, nykyään niin tekemisen rytmi kuin tempokin ovat monilla työpaikoilla hyvin tiiviitä. Oppiminen ja luovuuden hyödyntäminen puolestaan vaatisivat aikaa. Työn ja oppimisen limittyminen ja osin yhtäaikaisuuskin työpaikalla olisi ratkaistava. Haasteena on ajan ja tilan luominen oppimiselle.

Toimenpide 2: Toimintatapoja uudistetaan oppimiseen kannustavaksi.

Keskeiset toimijat: sosiaali- ja terveysministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö tukevat hankerahoituksella

Aikataulu: 2021-2023

6.1.2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Koulutusjärjestelmässä on lakisääteisiä ja vakiintuneita käytäntöjä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Käytännöt kuitenkin vaihtelevat tutkintoasteittain ja alu-

eittain. Työelämässä, työllisyyspalveluissa, välityömarkkinoilla (esim. työpajat), vapaassa sivistystyössä sekä järjestöissä ja harrastustoiminnassa on kehitelty omia, toisistaan poikkeavia tapoja, prosesseja, menetelmiä, digivälineitä ja hankkeita non-formaalin ja informaalin osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Kuvaamiseen käytetään esimerkiksi osaamistodistuksia ja osaamismerkkejä. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa on erityishaasteita, kuten ulkomaiset tutkinnot ja kielitaitokysymykset.

Työelämässä tapahtuva osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteistö eroaa koulutusjärjestelmän käsitteistöstä. Osaamisen tunnistamisessa keskeisiä hetkiä työelämässä ovat työn etsinnän ja rekrytoinnin sekä urakehitykseen liittyvät hetket, kehityskeskustelut ja kompetenssikartoitukset.

Työelämässä osaamista ei määritellä ammattien tai tutkintojen mukaan, vaan useimmiten henkilön asenteiden, motivaation, oppimiskyvyn, toimintatavan ja työtyylin sekä vuorovaikutusosaamisen mukaan. Osaaminen liitetään suoraan tehtävän sisältöön ja tavoitteelliseen tapaan toimia yksin, tiimissä tai asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa. Haasteena on, että työelämässä ei ole yhtenäistä strategiaa tai toimintatapaa osaamisen kuvaamiseen, tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Ohjaus ja tuki tulisi myös kiinnittää vahvemmin osaksi osaamisen tunnistamista.

Keskeiset toimenpiteet

Lähtökohtana jatkuvalla oppimiselle on olemassa olevan osaamisen ja osaamispuutteiden parempi tunnistaminen, jotta jokaisen vahvuudet tunnustetaan, mutta myös osaamisen kehittämisen toimia pystytään kohdentamaan oikein. Osaamisen tunnistaminen on vahvasti yksilöllistä. Digitaaliset osaamiskartoitukset ja tietojärjestelmät tarjoaisivat kuitenkin merkittävää tukea toiminnan laajentamiselle ja edistäisivät käytäntöjen ja toimintatapojen kehittymistä. Lisäksi tarvitaan uudenlaista arviointiosaimista

Toimenpide 3: Tunnustetaan nykyistä paremmin työssä ja muutoin hankittua osaamista. Kehitetään toimintatapoja ja välineitä osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle erilaisissa osaamisen määrittelytilanteissa.

Keskeiset toimijat: työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö.

Aikataulu: 2021-2023.

Toimenpide 4: Luodaan työssä olevien osaamisen kartoittamisen ja urasuunnittelun välineitä osana toimenpiteessä 15 esitettyä jatkuvan oppimisen digitaalista palvelukokonaisuutta.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö
Opetushallitus ja ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus

Aikataulu: 2021-2023

6.1.3 Työelämän ja osaamisjärjestelmän yhteyden tiivistäminen

Nopea teknologiakehitys ja markkinamuutokset korostavat verkostojen ja ekosysteemien merkitystä muuttuvien osaamistarpeiden ennakkoinnissa ja niihin vastaamisessa. Osaaminen sekä erilaisten osaamisten yhdistäminen ja ketterät tavat päivittää osaamista ovat keskeisiä asioita sekä yksityisen, kolmannen että julkisen sektorin toimijoille, jotta voidaan varmistaa kasvun edellytykset nyt ja tulevaisuudessa.

Osaamisen kehittäminen edellyttää toimivan yhteistyön luomista organisaatioiden ja osaamisjärjestelmän eli korkeakoulujen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien, vapaan sivistystyön oppilaitosten ja muiden osaamispalveluja tuottavien välillä. Yritysten ja toimialojen vertaisoppimisen lisääminen on tärkeää. Myös työntekijöiden ja työorganisaatioiden omat, organisaatorajat ylittävät verkostot ovat tärkeitä jatkuvan oppimisen ympäristöjä ja mahdollistajia. Lisäksi työnantajat ja yritykset sekä työntekijät tarvitsevat tietoa ja ohjausta olemassa olevista palveluista.

Keskeiset toimenpiteet

Koulutus- ja työelämäpalvelujen kirjo tulee tehdä näkyväksi yrityksille, yrittäjille ja henkilöstölle monenkeskisen yhteistyön edistämiseksi ja työpaikkojen kykyä hyödyntää eri tahojen tuottamia osaamisen kehittämistä tukevia palveluja tulee vahvistaa. Tavoitteena on että, koulutusjärjestelmä ja laajemmin osaamisjärjestelmä, tukee oppivaa työelämää. Tämä edellyttää koulutustarjonnan kehittämistä ja tuottamista sekä joustavien oppimisratkaisujen luomista erilaisten koulutusten tarjoajien ja työelämän yhteistyönä. Myös OECD suositteli jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämiseksi mm. työelämän ja osaamisjärjestelmän yhteyden vahvistamista ja koulutuksen työelämävastavuuden lisäämistä

Toimenpide 5: Tiivistetään työpaikkojen ja osaamispalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä. Tuetaan työpaikkoja toimimaan entistä laajemmin oppimisympäristöinä ja tuetaan uudenlaisia oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyömuotoja. Vahvistetaan oppilaitosten työelämäpalveluja.

Keskeisinä toimijoina: työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö

Aikataulu: 2021-2023.

Toimenpide 6: Tuetaan pk-yritysten ja yksityisyritysten toimialakohtaisten tai muilla perusteilla muodostettujen verkostojen osaamisen kehittämistoimia.

Keskeisinä toimijoina: työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö, jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

Aikataulu: 2021-2023.

6.2 Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen

Suomen osaamisjärjestelmän on sopeuduttava globalisaation, teknologian kehityksen, automatisaation ja vihreän siirtymän tuomiin muutoksiin. Osaamisen strategisella kehittämisellä on mahdollista tukea työelämän ja yhteiskunnan muutosta niin että se tapahtuu sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestäväällä tavalla. Jotta tämä onnistuisi, pitää jatkuvan oppimisen eri osa-alueiden toimia saumattomasti yhteen ja palvella kaikkia kansalaisia.

Tämä edellyttää uutta jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmää. Aikuisväestön elämäntilanteen ja työelämän muuttuvat tarpeet huomioon ottavan koulutustarjontaa lisätään. Tulevaisuuden tarpeisiin vastaamisen edellytyksiä parannetaan entistä monipuolisemmalla ennakoititiedolla. Jatkuvan oppimisen palveluprosesseja kehitetään hallinnonalojen rajat ylittävänä yhteistyönä. Otetaan käyttöön jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus. Vahvistetaan työn ja koulutuksen liittoa perustamalla jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palveluyksikkö. Aliedustettujen ryhmien tarpeet on huomioidaan kaikissa toimenpiteissä.

6.2.1 Uudistuva tarjonta

Jopa puoli miljoonaa työkäistä on lähivuosina tilanteessa, jossa omaa osaamista pitää uudistaa tai osaamistasoa nostaa aiemmin kuvattujen työelämän ja yhteiskunnan muutosten vuoksi. Haasteellista on, että osaamisen kehittäminen pitäisi pystyä hoitamaan keinoin, jotka eivät pienennä työllisyysastetta eli vähennä työvoimaan osallistuvien osuutta tai määrää. Siksi työuran aikaisen osaamisen kehittämisen on tapahduttava pääsääntöisesti työtä ja opiskelua yhteen sovittamalla ja muutoin elämäntilanteen huomioon ottavalla tavalla.

Viimeisten vuosien aikana toteutetut ammatillisen koulutuksen lainsäädännön ja korkeakoululainsäädännön ja rahoitusjärjestelmien uudistukset sekä työttömyysetuuksia koskevat muutokset tukevat työuran aikaista jatkuvaa oppimista. Toimet eivät kuitenkaan riitä työkäisen väestön uudelleen- ja täydennyskoulutushaasteeseen vastamiseksi.

Osin haasteisiin on mahdollista vastata avaamalla ja kohdentamalla korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä koulutustarjontaa edelleen jatkuvan oppimisen kohderyhmille.

Tarjonnasta puuttuu kuitenkin nopeasti käynnistettävää, lyhytkestoista koulutusta, joka ei välttämättä asetu tietyille koulutustasolle ja joka yhdistelee sisältöjä eri koulutusaloilta. Tätä kuvastaa se, että kun eduskunta lisäsi vuoden 2020 talousarviossa ja vuoden 2020 neljännessä lisätalousarviossa jatkuvaan oppimiseen yhteensä 40 miljoonaa euroa, haettujen avustusten määrä oli viisinkertainen. Määräraha oli suunnattu erityisesti lyhytkestoisiin koulutuksiin ja muihin nopeavaikutteisiin toimiin ja sillä tuetaan talouden rakennemuutosta, edistetään työllisyyttä ja vastataan osaajapulaan.

Tarjolla ei myöskään ole koulutukseen vähän osallistuville, esimerkiksi heikomman kielitaidon varassa oleville tai vailla perusasteen jälkeistä koulutusta oleville soveltuvia matalan kynnyksen "aloituskoulutuksia" eikä itsensä työllistäjille tai pienissä yrityksissä työskenteleville työ- ja elämäntilanteeseen riittävän hyvin sovitettavissa olevia toteutuksia.

Keskeiset toimenpiteet

Toimenpide 7: Uudistetaan nykyistä työkäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeiluun, koulutuksen tarjoajien ja työnantajien välisenä yhteistyönä seuraavasti:

- Tuetaan korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien edellytyksiä olemassa olevan koulutustarjonnan avaamiseksi ja täydennyskoulutustarjonnan kehittämiseksi työkäisen aikuisväestön ja työpaikkojen tarpeisiin. Digitalisaation mahdollisuudet hyödynnetään täysmääräisesti.

- Kehitetään osasta nykyisiä erikoisammattitutkintoja koulutusasteista riippumattomia kokonaisuuksia osaamisen täydentämiseen
- Kehitetään erikoistumiskoulutusta, avointa korkeakouluopetusta ja täydennyskoulutusta toisiaan täydentävänä kokonaisuutena.
- Laaditaan nykytilan arvio ja yhteiset kehittämistavoitteet täydennyskoulutustarjonnan laajentamiseksi ja sen edellytysten tukemiseksi.
- Vapaan sivistystyön oppilaitosten tutkintoon johtamatonta tarjontaa hyödynnetään yhteiskunnan ja työn muutokseen vastaamisessa.
- Parannetaan maahanmuuttajien mahdollisuuksia suomen tai ruotsin kielen oppimiseen huolehtimalla soveltuvan kielikoulutuksen riittävästä eri koulutusasteilla.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus yhteistyössä alueellisten toimijoiden, korkeakoulujen, koulutuksen järjestäjien ja ylläpitäjien kanssa.

Aikataulu: 2021-

Toimenpide 8: Luodaan uusia, joustavia, lyhytkestoisia, räätälöityjä ja työelämän tarpeisiin vastaavia osaamispalveluita kuten

- eri koulutusasteiden ja –sektoreiden sisältöjä yhdistävät kokonaisuudet
- työn muutoksesta tai innovaatioista aiheutuvat uudet osaamissisällöt, joita ei ole tutkinnoissa tai joita ei ole edes tarkoituksenmukaista sisällyttää tutkintoihin
- työssä olevien tarpeisiin vastaavat toteutukset, joiden avulla osaamistaan voi uudistaa ennakoivasti

Koulutustarjonta ja muut palvelut ovat avoimia työikäiselle väestölle ml. työlliset, työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat. Varmistetaan riittävä tarjonta molemmilla kansalliskielillä.

Keskeinen toimija: Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.

Aikataulu: 2021-

Toimenpide 9: Räätälöidään ja kehitetään koulutustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin. Tarjotaan orientoivia, motivoivia, valmentavia ja perustaitoja vahvistavia opintoja ennen tutkintokoulutuksen aloittamista ja tai niiden yhteydessä mm. luomalla maahanmuuttajataustaisille suunnattu yliopisto-opintoihin valmentava koulutus. Lisäksi itsensä työllistäjille

ja pk- ja mikroyrityksissä työskenteleville kehitetään joustavasti työhön ja elämäntilanteeseen sovitettavia osaamispalveluja.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus yhteistyössä alueellisten toimijoiden, korkeakoulujen, koulutuksen järjestäjien ja ylläpitäjien kanssa.

Aikataulu: 2021-2022.

6.2.2 Ennakoinnin systemaattinen ja kokonaisvaltainen kehittäminen ja parempi hyödyntäminen

Kansallisen kilpailukyvyyn, yritysten ja alueiden elinvoimaisuuden ja työllisyysasteen noston näkökulmasta on oleellista, että osaavaa työvoimaa on kaikilla alueilla ja toimialoilla saatavissa tarpeen mukaisesti. Työvoiman kysyntä eri aikaväleillä on otettava entistä paremmin huomioon. Nuorten koulutusvalinnat ja tarjonnan suuntaaminen vaikuttavat usein jo lähitulevaisuudessa työvoiman saatavuuteen. Työvoiman osaamiseen panostaminen lyhyellä aikavälillä vaikuttaa todennäköisesti pidemmän aikavälin osaamistarpeisiin. Ennakoinnilla, ennakoitiedon hyödyntämisellä ja nykytilanteen jatkuvalla seuraamisella voidaan vaikuttaa rekrytointiongelmiin ja edistää kohtaantoa työmarkkinoilla, myös ulkomainen työvoima huomioiden.

Oikea-aikaisen ja laadukkaan ennakoitiedon tuottaminen on haasteellista. Ennakointimenetelmien erilaisuus ja erilaiset tavat tulkita ennakoitituloksia ovat johtaneet osin ristiriitaisiin tavoitteisiin ja ajoittaiseen epävarmuuteen osaamisen kehittämisen suunnasta. Osaltaan ennakoitietoa on käytetty eriytyneesti eri politiikkalohkoilla, eikä kokonaiskuvaa ole monestikaan muodostettu. Työmarkkinat ja ympäröivä yhteiskunta ovat muuttuneet monessa suhteessa siitä, kun työnjakoa ennakoitijärjestelmien kehittämisestä on tehty edellisten vuosikymmenien aikana. Myös osaamispalveluiden vastuujako ministeriöiden välillä on muuttunut. Lisäksi työmarkkinoilla tarvitaan yhä enemmän jatkuvaa oppimista sekä koulutus- ja urapolkuja tukevaa ennakoitietoa. Esimerkiksi työikäiselle väestölle tarjottavat nopeat ja lyhytkestoiset ei-tutkintoon johtavat jatko- ja täydennyskoulutukset ovat yleistyneet, mutta niiden kokonaistarpeen tunnistamiseksi ei ole luotu vielä yhtenäistä ennakoitijärjestelmää.

Ennakoitietoa tuleekin koota yhteen ja rakentaa kansallinen ennakoinnin kokonaisuus, jossa lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet täydentävät toisiaan erityisesti konkretisoimalla keskipitkän aikavälin ennakoitua ja tulosten soveltamista.

Keskeiset toimenpiteet

Nykyiset kohtaantoa koskevat tietojärjestelmät ovat osin vanhentuneita ja tiedon tuottamisen tavat osin puutteellisia. Kohtaantoa koskevassa tietotuotannossa tulisi nykyistäänkin enemmän korostaa työ-markkinoiden alueellisia erityispiirteitä ja tietolähteiden tulisi olla nykyistä monipuolisempia. Jatkuvan oppimisen näkökulmasta kohtaantoa koskevan tiedon nykyistä parempi laatu jouduttaa työllistymistä, edesauttaa työssä pysymistä ja tuottavuuden kasvua sekä parantaa osaavan työvoiman saatavuutta.

Toimenpide 10: Uudistetaan lyhyen aikavälin kohtaantoa koskevan tietotuotannon menettelyjä ja toimintatapoja.

Keskeiset toimijat: työ- ja elinkeinoministeriö, ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus, Opetushallitus. Esitetty rahoitusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä.

Aikataulu: 2021-

Yritysten strategisessa kehittämisessä ja työikäisen väestön uudelleen- ja edelleen työllistymisessä 3-8-vuoden sykli on merkittävä. Tällä hetkellä ennakoitiedon tuotannossa siirrytään suoraan kohtaannon kysymyksistä noin 15-vuoden aikajänteelle. Analyysia työmarkkinoiden kehityksestä keskipitkällä aikavälillä ei ole käytettävissä.

Toimenpide 11: Luodaan malli keskipitkän aikavälin ennakoinnille.

Keskeiset toimijat: Opetushallitus, Osaamisen ennakoitifoorumi, ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus ja jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Esitetty rahoitusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä.

Aikataulu: 2021-22

Ennakoinnissa käytetään olemassa olevia ammatti- ja koulutusluokituksia. Esimerkiksi koulutusluokitus lähtee tutkinnoista ja osin näistä teknisistä kysymyksistä johtuu, että ennakoinnin tulokset eivät parhaalla mahdollisella tavalla palvele jatkuvan oppimisen tarpeita. Työikäiselle väestölle sopivin osaamisen kehittämisen muoto on usein jotain muuta kuin tutkinto tai tutkinnon osa. Ennakoitiedon tulisi kyetä osoittamaan myös sellaisia osaamistarpeita, jotka nykyisen luokituskäytännön takia jäävät osin huomaimatta. Työelämässä osaamisesta käytetään erilaista kieltä.

Toimenpide 12: Luodaan luokitus osaamistarpeille.

Keskeiset toimijat: Opetushallitus, ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus ja jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Esitetty rahoitusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä.

Aikataulu: 2021-

Nykyiset ennakointitiedon välittämisen tavat ovat osittain vanhentuneita ja liiaksi mm. hallinnonaloittain hajautuneita. Jotta tietoon perustuvat päätöksenteko olisi mahdollista, on tiedon oltava kaikille käyttäjäryhmille saavutettavissa.

Toimenpide 13: Uudistetaan ennakoinnin raportointijärjestelmä.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö työ- ja elinkeinoministeriö, Opetushallitus ja jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Esitetty rahoitusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä.

Aikataulu: 2021-23

6.2.3 Oppijan ja työnhakijan palveluprosessien kehittäminen

Aikuisilla oppijoilla ja työnhakijoilla on usein moninaisia palvelutarpeita. Osa oppijoista ja työnhakijoista tarvitsee nykyistä tiiviimpää monialaista tukea osaamisen kehittämisen aikana ja työllistymisen tueksi. Palvelutarpeen arvioinnin prosesseissa on näiltä osin kehittämistarpeita.

Keskeiset toimenpiteet

Työnhakijoiden palveluprosessia on päätetty kehittää ns. pohjoismaisen työvoimapolun mukaisesti. Palvelu tulee olemaan lisäresurssoinnin ansiosta tiiviimpää ja yksilöllisempää kuin nykyisin ja palvelussa tulee korostumaan asiakkaan palvelutarpeiden kokonaisvaltainen arviointi ja osaamisen kehittäminen on osa asiakkaan työllistymisen edistämisen palveluprosessia..

Opiskelussa keskeistä on opiskelun aikana toteutettava opinto- ja uraohjaus, aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen, henkilökohtaisen opintopolun rakentaminen ja työssä tapahtuvan oppimiseen perustuvien pedagogisten ratkaisujen kehittäminen.

Monialaisen toimintamallin kehittämistyötä tehdään työ- ja elinkeinoministeriöön perustettavassa monialaisten tukirakenteessa.

Toimenpide 14: Kehitetään oppijan ja työnhakijan palveluprosessia tunnistamaan paremmin olemassa oleva osaaminen ja yksilölliset osaamistarpeet. Asiakkaan tarpeisiin vastataan kokonaisvaltaisesti hyödyntäen monialaista yhteistyötä työllisyyden hoidon, koulutuksen järjestäjien sekä tarvittaessa sosiaali- ja terveystieteiden ja muiden palvelujen kesken. Olemassa

oleva osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan ja osaamisen hankkimisen tavat suunnitellaan vastaamaan yksilöllistä elämäntilannetta ja tarpeita. Lisäksi tunnustetaan ja suunnitellaan tuen ja ohjauksen tarve.

Keskeiset toimijat: työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Korkeakoulut, ammatillisen koulutuksen järjestäjät, vapaan sivistystyön oppilaitokset, TE-hallinto.

Aikataulu: 2021-2023.

6.2.4 Digitaalisuuden mahdollisuuksiin tarttuminen

Digitaalisilla ratkaisuilla voidaan parantaa jatkuvan oppimisen tukipalveluja koulutus- ja työllistymispolkuihin liittyvissä erilaisissa yksilöiden valinta- ja päätöstilanteissa.

Tällä hetkellä jatkuvan oppimisen kannalta keskeisiä digitaalisia palveluja ovat Opintopolku.fi, KOSKI-luovutuspalvelu sekä Työmarkkinatori. Lisäksi on olemassa useita jatkuvaan oppimiseen liittyviä tietovarantoja, joihin tuottavat tietoa eri toimijat. Nykyisissä digitaalisissa palveluissa ja tietovarannoissa on kuitenkin puutteita ja niiden tulisi olla nykyistä integroidumpia. Digitalisaatio tarjoaa mahdollisuuksia myös koulutustarjonnan saavutettavuuden merkittävään lisäämiseen.

Keskeiset toimenpiteet

Digitalisaation avulla on mahdollista rakentaa täysin uusia, erilaisia tietovarantoja älykkäästi hyödyntäviä, jatkuvaa oppimista tukevia palveluja ja tuoda olemassa olevia verkossa tuotettavia palveluja yhteen asiakaskeskeisesti ja hallinnonalarajat ylittäen.

Toimenpide 15: Otetaan jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus käyttöön asteittain. Palvelukokonaisuus muodostuu toisiinsa kytkeytyvistä älykkäistä sähköisistä palveluista, kuten osaamisen kartoitus- ja tunnistamispalveluista, ohjauspalveluista, koulutuksen hakupalveluista sekä tarjontapalveluista sekä näihin kytkeytyvistä tietovarannoista. Kehitettävien digitaalisten palveluiden tulee olla asiakkaiden itsenäisesti tai ohjaustilanteissa käytettävissä.

Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus rakentuu sekä olemassa olevien palveluiden ja niiden taustatietovarantojen (Opintopolku, Työmarkkinatori), sekä täysin uusien palveluiden, (esim. ohjaus ja kartoituspalvelu) tietovarantojen ja omadataratkaisujen varaan.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, Opetushallitus ja ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus. Esitetty rahoitusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä.

Aikataulu: 2021-2023

Teknologinen kehitys, työn murros ja digitaalisten palvelujen kehittäminen edellyttävät sekä yksilöiltä että organisaatioilta digitaitoja. Digiosaaminen myös vahvistaa organisaatioiden uudistumista ja kasvua sekä yksilöiden työelämä- ja urasuunnittelutaitoja.

Toimenpide 16: Vahvistetaan digiosaamista läpi elämän. Oppilaitokset ja osaamispalveluiden tuottajat eri tasoilla vahvistavat digitaitoihin, työelämätaitoihin ja urasuunnittelutaitoihin liittyvää sisältöä ja tarjontaa koulutuksissaan. Luodaan yksin työskenteleville suunnattu digituen toimintamalli matalan kynnyksen palvelun periaatetta noudattaen.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö

Aikataulu: 2021-

6.2.5 Työn ja osaamisen liiton vahvistaminen ja jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

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

Nykyinen järjestelmä ei myöskään ohjaa osaamisen kehittämisen palveluita jatkuvan oppimisen tavoitteiden näkökulmasta parhaalla mahdollisella tavalla.

Tarvitaan toimija, joka analysoi valtakunnallisia ja alueellisia osaamistarpeita ja tuottaa niitä vastaavia osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia sekä yrityksille ja muille työnantajille että yksilöille. Myös aliedustettujen ryhmien osallistumisen vahvistaminen edellyttää koordinoivaa otetta.

[Keskeiset toimenpiteet](#)

Jatkuvan oppimisen toimijat tekevät alueellista ja paikallista yhteistyötä monenlaisissa verkostoissa ja yhteistyötä koordinoidaan erilaisilla rakenteilla. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö ovat pyrkineet tukemaan verkostoitumista jatkuvan oppimisen avustuksilla sekä jatkuvan oppimisen koordinaattorien palkkaamisella vuonna 2020.

Millään toimijalla ei kuitenkaan ole vastuuta osaamisen kehittämisen palvelujen koordinoinnista kokonaisuutena eivätkä henkilöasiakkaille suunnatut osaamis- ja muut palvelut tai yrityksille suunnatut palvelut kaikilta osin nivoudu yhteen. Työelämän ja alueen osaamistarpeiden vaikutus alueen koulutustarjontaan on usein riittämätön.

Tarvitaan myös taho, joka pystyy kohdentamaan toimenpide 8:ssa esitettyjä uusia osaamispalveluja joustavasti alueiden tarpeiden mukaisesti olemassa oleva koulutustarjontaa täydentäen. .

Toimenpide 17: Vahvistetaan työn ja osaamisen liittoa ja alueellisia ekosysteemejä tukemalla ja koordinoimalla yhteistyörakenteita, edistämällä tiedolla johtamista ja koordinoimalla ohjausta, palveluja sekä koulutustarjontaa nykyistä paremmin. Toiminta perustuu jatkuvalla vuorovaikutuksella valtion, alueiden ja paikallisten toimijoiden välillä. Verkostojen tavoitteena on varmistua siitä, että kaikki työelämän muutokseen vastaamiseksi tarvittavat relevantit tahot ovat mukana palveluiden suunnittelussa ja keskustelemassa olemassa olevan ”perusrahoitteisen” palvelutarjonnan tarkoituksenmukaisesta kohdentumisesta. Alueellisten verkostojen tavoitteena on tukea alueiden elinvoimaa.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.

Aikataulu: v. 2020 alkaen, palvelukeskus 2022 alkaen.

Toimenpide 18: Perustetaan jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Palvelukeskuksen tehtävänä on edistää osaamisen kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa, ennakoida osaamistarpeita, uudistaa ja hankkia osaamispalveluita sekä tukea alueiden yhteistyörakenteita. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus edistää aliedustettujen ryhmien koulutukseen osallistumista mm. tukemalla hakevaa toimintaa. Toimenpiteessä 15 esitetty jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus tukee palvelukeskuksen toimintaa ja muodostaa rungon ja alustan jatkuvan oppimisen ohjaus- ja muille palveluille

Keskeiset toimijat: Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus: opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä työelämän järjestöjen kanssa. Esitetty rahoitusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineistä.

Aikataulu: 2021-2023.

6.3 Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen

Jatkuvan oppimisen saavutettavuudella varmistetaan, että kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan työuran eri vaiheissa. Ohjauksella vahvistetaan eri kohderyhmien tavoittamista työssä ja työn ulkopuolella sekä vahvistetaan muita jatkuvan oppimisen teemoja, kuten ennakoitiedon hyödyntämistä ura- ja koulutuspolkujen suunnittelussa, uuden koulutustarjonnan saavutettavuutta ja työelämän siirtymien sujuvoittamista.

OECD katsoi Suomen jatkuvan oppimisen järjestelmää koskevassa raportissaan, että suuret osallistumiserot osaamisen kehittämisessä heikot perustaidot omaavien ja muiden välillä viittaavat rakenteellisiin osallistumisen esteisiin ja identifioi kehittämiskohteiksi muun muassa nykyistä kokonaisvaltaisempia neuvonta- ja ohjauspalvelujen heikon perustaidon omaaville sekä hakevan toiminnan lisäämistä.

Etuuksilla voi olla osansa ratkottaessa syitä osallistumattomuuden taustalla. Etuusjärjestelmän kehittämisessä tulee tunnistaa nykyistä paremmin jatkuvan oppimisen uudet muodot ja tilanteet.

6.3.1 Ohjauksen kokonaisvaltainen kehittäminen

Aikuisten osallistumista jatkuvaan oppimiseen vaikeuttaa tiedon ja ohjauksen hajanaisuus. Koulutus- ja uraohjauksen palveluita ei ole kattavasti saatavilla työikäiselle aikuisväestölle ja julkisia ohjauspalveluita voivat hyödyntää lähinnä opiskelijat ja työvoimapalveluiden asiakkaat. Työssä oleville aikuisille ei ole tarjolla ennakoivaa ohjausta uran muutostilanteissa. Elinikäinen ohjaus, sen hallinto ja ohjauksen kehittäminen ovat eri sektoreiden ja ministeriöiden vastuulla.

Oikea-aikaisilla ja oikein suunnatuilla ohjauspalveluilla voidaan välittömien taloudellisten hyötyjen lisäksi vaikuttaa laajempien yhteiskunnallisten tulosten saavuttamiseen,

kuten osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääntymiseen, parempaan työelämään ja elinkeinoelämän uudistumiskykyyn.

Keskeiset toimenpiteet

Ohjausta kehitetään kokonaisvaltaisesti siten, että ohjaus on saavutettavaa, proaktiivista, moniammatillista ja koordinoitua. Ohjaus tuodaan myös työssäolevien ulottuville. Ohjauksessa tunnistetaan monialaisen yhteistyön tarpeet tilanteissa, joissa asiakkaan elämäntilanne sitä vaatii. Erityisesti aliedustettujen ryhmien osallistumisen lisääminen edellyttää monialaisia ohjaus- ja palvelupolkuja. Edistetään myös aikuisten urasuunnittelutaitoja ja ohjaustoimijoiden osaamista. Ohjauksen koordinaatio parantaa kansalaisten käyttökokemusta ohjauksesta, ohjaustyön tietojohdantamista sekä palvelujen laadun ja vaikuttavuuden kokonaisarviointia.

Toimenpide 19: Kehitetään monialaisen ohjauksen malleja. Ohjauksessa huomioidaan yksilön tarpeet kokonaisvaltaisesti hyödyntäen monialaista yhteistyötä ja kartoitetaan opintojen ajaksi parhaiten sopiva etuus tai muu toimeentulo.

Keskeiset toimijat: työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriöön perustettava monialaisten palveluiden tukirakenne.

Aikataulu: 2021

Toimenpide 20: Aikuisten urasuunnittelutaitoja ja edellytyksiä tehdä omaa koulutusta ja työuraa koskevia päätöksiä parannetaan kansalaisille suunnatulla urasuunnittelutaitojen edistämisen hankkeella.

Keskeiset toimijat: työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö

Aikataulu: 2022-2023

Toimenpide 21: Ohjauksen menetelmäosaamista ja ohjaajien osaamista parannetaan ohjausosaamisen kehittämishankkeella. Tunnistetaan ohjaustyön ydinosaamisen vaatimukset sekä nykyisten ohjausalan koulutusten kehittämistarpeet.

Keskeiset toimijat: työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö

Aikataulu: 2022-2023

Toimenpide 22: Aikuisten ohjauksen valtakunnallinen koordinaatio ja kehittäminen kootaan jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskukseen. Palvelukeskus koordinoi ja kerää yhteen eri tahojen tekemän aikuisten ohjauksen kehittämistyön ja tukee ohjauksen tiedolla johtamista. Paikallisia ohjausalan toimijoita tuetaan myös ohjauksen saavutettavuuden lisäämiseksi digitaalisten palvelujen avulla. Palvelukeskus koordinoi myös alueella tuotettujen aliedustettujen ryhmien ohjauspalvelujen ja hakevan toiminnan tarjontaa.

Keskeiset toimijat: Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, ohjausalan toimijat alueilla. Esitetty rahoitusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä.

Aikataulu: 2021

6.3.2 Hakeva toiminta ja viestintä

Jatkuvaan oppimiseen osallistumisessa on Suomessa kansainvälisesti vertailtuna merkittäviä ryhmien välisiä eroja. Vähemmän osallistuvien ryhmä on moninainen - osa on heikompien perustaitojen ja opiskeluvalmiuksien varassa olevia, kun taas osa on yrittäjiä, itsensä työllistäjiä, pienissä yrityksissä työskenteleviä tai lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa olevia. Näin ollen myös osallistumattomuutta selittävät erilaiset tekijät. Osallistumattomuus voi selittyä esimerkiksi motivaation, tiedon tai resurssien puutteella, oppimisvaikeuksilla tai aikaisemmillä negatiivisilla kokemuksilla tai terveydellisillä ja sosiaalisilla ongelmilla. Toisaalta taustalla voi olla, että mahdollisuuksia osallistua jatkuvaan oppimiseen on tarjolla vähemmän, kuten yrittäjillä ja pienissä yrityksissä työskentelevillä.

Tämän takia aliedustettujen ryhmien osallistumisen lisäämiseksi tarvitaan useita erilaisia toimia. Jatkuvan oppimisen uudistuksessa koulutuksessa aliedustettuja ryhmiä huomioidaan eri toimenpidekokonaisuuksissa, kuten esim. ohjauksen, koulutustarjonnan ja etuuksien kehittämisessä. Tärkeää on toteuttaa myös erityisiä eri kohderyhmille räätälöityjä osaamispalveluja, jotka sisältävät sekä koulutusta että ohjausta, neuvontaa ja muita tarpeellisia tukipalveluja. Toteutuksissa tulee kiinnittää erityistä huomiota sopiviin joustavuuteen, opetusmenetelmiin ja riittävään ohjaukseen.

Keskeiset toimenpiteet

Pelkästään palveluiden ja etuusjärjestelmien kehittäminen ei riitä, jos henkilö ei tunnista tai halua paljastaa oman osaamisen puutteita tai osaamisen kehittämisen tarpeita. Motivaation puute on tällä kohderyhmällä erityinen haaste, johon uudistuksessa on tarkoitus puuttua selkeän tiedottamisen ja hakevan toiminnan keinoin. Tulevat

opiskelijat on kohdattava siellä missä he arjessa liikkuvat, esim. työpaikoilla, harrastuksissa, lasten harrastustoiminnassa, sosiaali- ja työvoimapalveluissa. Motivaatiota koulutukseen voi herätellä eri keinoin, esim. kertomalla hyödyistä, lyhyiden koulutus- tuokioiden herätteillä, olemassa olevan osaamisen tunnistamisella. Tärkeää on kuunnella henkilöiden omia kokemuksia, tarpeita ja toiveita ja pyrkiä räätälöimään palveluja sen mukaisesti.

Hakevalle toiminnalle on selkeää tarvetta, sillä kun opetus- ja kulttuuriministeriö avasi syksyllä 2020 avustushaun, jossa yhtenä tarkoituksena on parantaa aliedustettujen ryhmien osallistumista jatkuvaan oppimiseen hakevalla toiminnalla ja koulutuksella, haettiin rahoitusta yli 70 hankkeeseen yhteensä yli 20 miljoonaa euroa.

Toimenpide 23: Tuetaan hakevaa toimintaa. Aliedustettuja ryhmiä voidaan tavoittaa eri keinoin esimerkiksi henkilökohtaisilla yhteydenotoilla, lähipiirien hyödyntämisellä, jalkautumalla työpaikoille ja muihin lähiympäristöihin sekä jakamalla tietoa muiden palvelujen järjestäjille. Hakeva toiminta kytketään tiiviisti osaamis- ja ohjauspalveluihin, jotka räätälöidään yksilön tarpeiden mukaan.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, korkeakoulut, oppilaitokset, muiden osaamispalveluiden tarjoajat sekä näiden yhteistyöverkostot. Tuetaan hankerahoituksella.

Aikataulu: 2021-2023.

Toimenpide 24: Markkinoidaan osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja hyötyjä. Käynnistetään viestintätoimia, joilla tuodaan esiin jatkuvan oppimisen hyödyt konkreettisesti ja luodaan positiivista kuvaa jatkuvasta oppimisesta.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä oppilaitosten, korkeakoulujen, työmarkkinatoimijoiden ja järjestöjen kanssa.

Aikataulu: 2021-2022.

6.3.3 Etuuksien kehittäminen tukemaan jatkuvaa oppimista

Koulutukseen osallistumisesta voi aiheutua yksilölle erilaisia kustannuksia, kuten opintojen ajalta menetetyt ansiotulot. Oppimisen aikaista toimeentuloa tuetaan monenlaisilla etuuksilla. Aikuiskoulutukseen osallistumisen esteet vaikuttavat olevan kansainvälisesti vertailtuna Suomessa matalat eivätkä etuusjärjestelmät näyttäyty keskeisimpänä haasteena tai pullonkaulana. Etuusjärjestelmiin tehtävillä muutoksilla voidaan kuitenkin osaltaan tukea jatkuvan oppimisen uudistuksen keskeisiä tavoitteita, kuten osaamistason nostamista ja aliedustettujen ryhmien osaamistason ja osallistumisen lisäämistä.

Aikuiskoulutustukea on hiljattain kehitetty jatkuvan oppimisen tavoitteiden mukaisesti. Palkansaajan aikuiskoulutustukea uudistettiin 1.8.2020 alkaen tavoitteena kannustaa työntekoon opiskeluiden ohella sekä saada uusia käyttäjäryhmiä aikuiskoulutustuen piiriin. Eduskunta on edellyttänyt, että valtioneuvosto toimittaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvityksen uudistuksen vaikutuksista 31.12.2021 mennessä. Aikuiskoulutustuen jatkokehittämistä olisi syytä arvioida tarkemmin tulevien vaikutusarviointien valmistuttua.

Keskeiset toimenpiteet

Sivutoimiset opinnot työttömyysetuudella ovat mahdollisia kaikille työnhakijoille ilman työvoimaviranomaisen harkintaa ja hyväksyntää. Opiskelun pää- ja sivutoimisuuden ratkaisee TE-toimisto. Työttömyysturvalainsäädännössä on verrattain selkeät rajat opintojen päätoimisuudelle. Usein on esitetty, että työttömyysetuuksilla opiskeluun liittyvä byrokratia ja opintojen pää- tai sivutoimisuusarvioinnista johtuva epävarmuus sekä viranomaisen tulkintojen vaihtelu ja ennakoimattomuus toimivat yksilön näkökulmasta ennemminkin lannistavasti kuin osaamisen kehittämiseen kannustavasti. TE-toimiston tekemä opintojen sivutoimisuuden arviointi voi kertaluonteisesti johtaa etuuden maksun viivästymiseen ja säikäyttää joitakin työnhakijoita lopettamaan opinnot etuuden menettämisen pelossa.

Työttömyysturvalain mukainen päätoiminen opiskelu on lyhytkestoisia opintoja lukuun ottamatta riippuvaista TE-toimiston tekemästä tarkoituksenmukaisuusharkinnasta. Mahdollisia väyliä päätoimisiin opintoihin ovat työvoimakoulutus ja työttömyysetuudella tuetut omaehtoiset opinnot. Opiskelua tukevaa työttömyysetuutta voi saada enintään 24 kuukautta opintokokonaisuutta kohden. Jos opintojen tavoitteena on perusopetuksen oppimäärän suorittaminen, opintojen muodostamaa kokonaisuutta voidaan tukea enintään 48 kuukauden ajan.

Opintotuki ei näyttäydy aikuisopiskelijalle houkuttelevana, ja se toimii heille usein viimesijaisena opiskelun tukimuotona. Opintotukea ei välttämättä voi hyödyntää täydennysopintoihin esimerkiksi opintotukikuukausia koskevien rajoitusten vuoksi.

Toimenpide 25: Kehitetään työttömien opiskelumahdollisuuksia. Osana työttömien kokonaisuutta kehitetään työttömyysturvajärjestelmää siten, että työttömillä olisi nykyistä paremmat mahdollisuudet opiskella työttömyysetuutta menettämättä ja ilman opintojen päätoimisuuden arviointia. Tavoitteet saavuttamiseksi tarkastellaan työttömyysturvalain päätoimisen opiskelun määrittämää ja sen mahdollista muuttamista. Lisäksi arvioidaan työttömyysetuudella tuettujen omaehtoisten opintojen enimmäistukiajan pidentämistä perusteen jälkeistä tutkintoa vailla olevien työttömien kohdalla.

Keskeiset toimijat: työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö

Aikataulu: 2021-2022.

Toimenpide 26: Opintotuen kehittämisen yhteydessä arvioidaan mahdollisuuksia kehittää sitä tukemaan nykyistä paremmin jatkuvaa oppimista. Tarkastelun kohteena ovat tällöin mm. mahdollisuus lisätukikuukausiin uusissa korkeakouluopinnoissa, opintotuen tulorajat ja oikeus opintolainahyviytykseen muussakin kuin ensimmäisessä tutkinnossa.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö

Aikataulu: 2021-2022.

Toimenpide 27: Etuusjärjestelmää tarkastellaan aliedustettujen ryhmien näkökulmasta. Aliedustettujen ryhmien tarpeisiin on kehitetty perustaitoja ja opiskelutaitoja vahvistavia opintoja ja toimenpiteessä 9 on esitetty edelleen kehitettäväksi orientoivia, motivoivia, valmentavia ja perustaitoja vahvistavia opintoja tutkintokoulutuksen yhteyteen. Samalla on tarkasteltava tällaisten opintojen aikaisen toimeentulon kysymyksiä.

Keskeiset toimijat: opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö

Aikataulu: 2021-.