

Ajankohtaista ohjauksesta

Helmikuu 2025

Anna Toni



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

TEEMAT JA POLITIIKAT JOIHIN ELINIKÄINEN OHJAUS LIITTYY



Sivistys & koulutus



Nuorisopoliitiikka

Työllisyys &
yrittäjyys



Maahanmuutto
& kotoutuminen

Työmarkkinoiden kohtaanto ja osaavan
työvoiman saatavuus



Osallisuus, syrjäytymisen
ehkäisy & hyvinvointi

Työelämän
kehittäminen



Yhdenvertaisuus
& tasa-arvo

Ikääntyvä
väestö

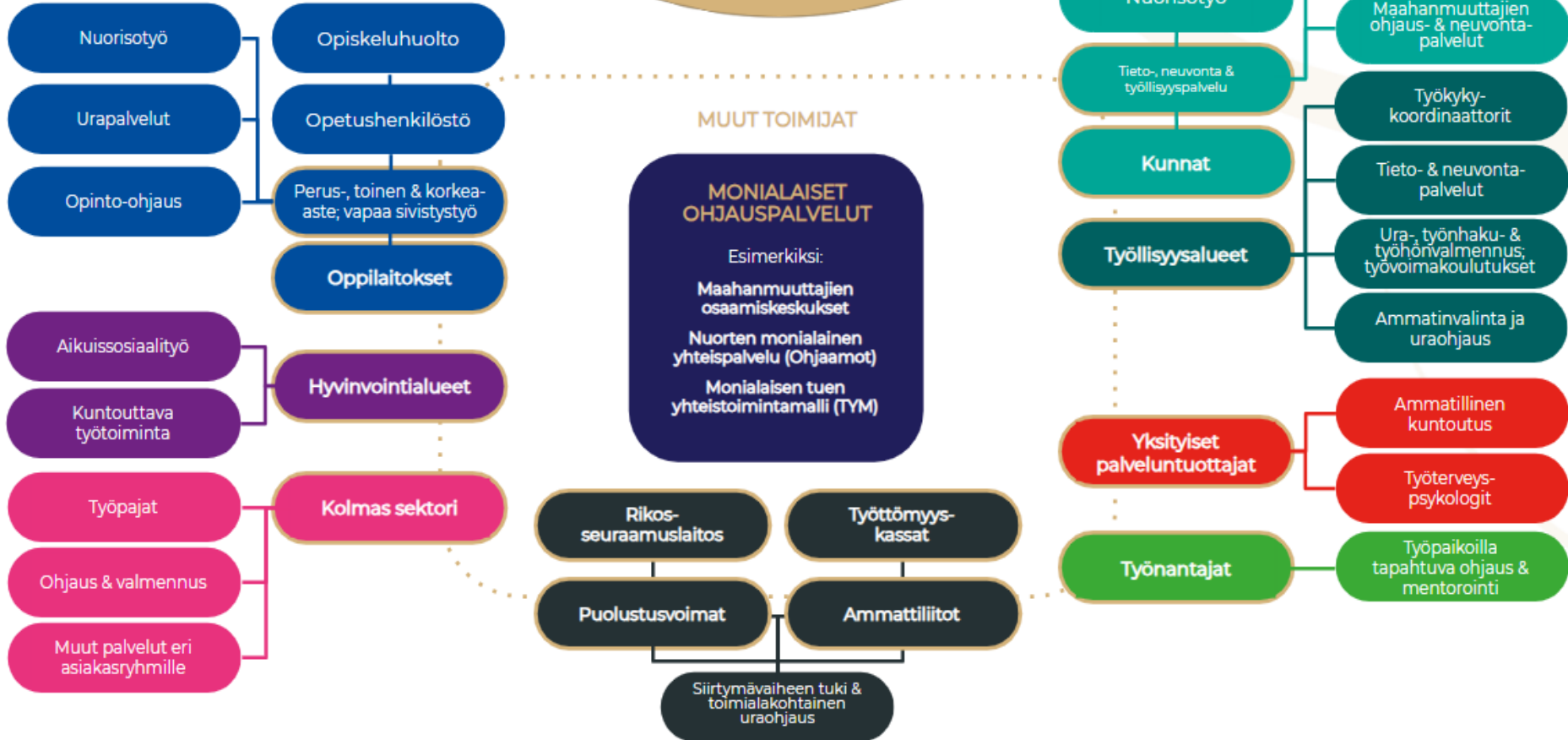


Vihreä & digitaalinen
siirtymä

ELINIKÄINEN OHJAUS

Elinikäinen ohjaus kytkeytyy moniin ilmiöihin, teemoihin ja politiikkoihin. Elinikäisen ohjauksen määritelmän mukaisia ohjauspalveluja tuotetaan eri hallinnonaloilla.

TOIMIJOIDEN TUOTTAMAT PALVELUT



Jatkuva oppiminen Suomen kestävän kasvun ohjelmassa (RRF)



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU



KOULUTUKSET, TUKIPALVELUT JA HAKEVA TOIMINTA (JOTPA)

- Käynnistetään työelämän rakennemuutosta tukevia koulutuksia. Vahvistetaan koulutuksessa aliedustettujen ryhmien (ml. ikääntyneet) osaamista hakevalla toiminnalla, ohjauksella, tukitoimilla ja matalan kynnyksen koulutuksilla. Digitaitoja ja digitalisaatiota tukeva koulutus, vihreää osaamista ja siirtymää tukevat koulutukset.

TYÖ- JA OSAAMISTARPEIDEN ENNAKOINTI (TEM, OPH, JOTPA)

- Uudistetaan lyhyen aikavälin kohtaantoa koskevan tietotuotannon menettelyjä, toimintatapoja ja koordinoitua, Työvoimabarometri (TEM)
- Osaamislukitusjärjestelmän kehittäminen (OPH), Ennakoinnin digitaalinen ekosysteemi ja osaamistarvekompassi (JOTPA)

OHJAUS SEKÄ OSAAMISEN ARVIOINTI JA TUNNISTAMINEN (TEM, KEHA, JOTPA)

- Työikäisten osaamisen tunnistaminen (TEM)
- Osaamiskartoitukset (JOTPA)
- Elinikäisen ohjauksen vahvistaminen (TEM, KEHA)

JATKUVAN OPPIMISEN DIGITALISAATIO (OKM, TEM)

- Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus Osaamispolku (OKM ja TEM yhteinen)
- Korkeakoulujen digivisio (OKM)

OHJAAMOJEN KANNUSTINMALLI (sote- ja koulutushenkilöstö, jatkuva haku)

STRATEGINEN TAVOITE

KEHITTÄMISTEEMA

KEHITTÄMISTOIMI

Jatkuvan oppimisen tukeminen (osana EU:n elpymis- ja tukivälineellä rahoitettua Kestävän kasvun ohjelmaa 2022-24)

Elinikäisen ohjauksen vahvistaminen

Työkäisten osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen

Ennakoinnin kehittäminen

- Tiedolla johtamisen kehittäminen (TEM)
- Ohjauksen laadun kehittäminen (TEM)
- Ohjauksen koordinaation kehittäminen (TEM)
- Urasuunnittelutaitojen edistämishanke (KEHA-keskus)
- Ohjausosaamisen kokonaisuus (KEHA-keskus)

- Elinikäisen ohjauksen kansallinen arviointi -tutkimus
- Ehdotus elinikäisen ohjauksen seurantakehikoksi
- Ohjaajien digipalvelu
- Urasuunnittelutaitojen kansallinen viitekehys + käytännön työkaluja ohjaajille ja tehtäviä urasuunnittelijoille
- Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset
- Ohjaajakoulutusten kokonaisrakenteen ja sisältöjen selvitys
- Ohjaajien täydennyskoulutukset: reaaliaikaiset ja omatoimisesti suoritettava verkkokoulutukset
- Selvitykset, kokeilut ja pilotit: mm. verkkokoulutus ohjaajille yksilön osaamisen tunnistamiseen liittyen
- Työryhmän väli- ja loppuraportti
- Työvoimabarometri

Osaamispolku.fi - jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus (TEM & OKM)

Osaamispolku



- Aidosti yhdessä kehitetty TEM, OKM, OPH, KEHA
- Ensimmäinen versio tulossa 2025, hankesivu avautuu lähiviikkoina osoitteessa osaamispolku.fi
- Yksilön osio; kiinnostusten ja osaamisten kartoittaminen, räätälöity työ- ja koulutusmahdollisuuksien selailu, **ohjauspalvelukartta**
- **Ohjaajan osio!** Tietosisällöt, työkalut, vuorovaikutteisuus
- Tietosisällöt kaikille sidosryhmille; koulutus, työpaikat, ennakointi
- Linkitykset Opintopolkuun, Työmarkkinatoriin, korkeakoulujen digivisioon

Elinikäisen ohjauksen käsikirja - koostejulkaisu



- Miksi?
 - Elinikäisen ohjauksen vahvistaminen kansallisesti.
 - Käsikirja on syntynyt tarpeesta koota yhteen laaja kirjo elinikäisen ohjauksen kansallisia linjauksia, strategioita ja kehittämishankkeiden tuloksia yhteen selkeäksi kokonaisuudeksi.
- Kenelle?
 - Laaja kohderyhmä: Koko elinikäisen ohjauksen kenttä, mukaan lukien ohjausalan ammattilaiset, päättäjät, hallinnossa työskentelevät henkilöt, tutkijat ja kehittäjät ja kaikki ohjausalasta kiinnostuneet.
- Miten?
 - Lähtökohtana helppokäyttöisyys.
 - Käsikirja toimii kokoavana lopputuotoksena vuosina 2022-2024 toteutettujen elinikäisen ohjauksen kehittämishankkeiden (RRF) tuloksista ja tuotoksista.
 - Verkkojulkaisu (suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi).
 - TEM ja KEHA-keskus ohjasivat käsikirjan laadintaa.
 - EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä rahoitettu (RRF -rahoitus) Suomen Kestävän kasvun ohjelma, jatkuvan oppimisen kokonaisuus, elinikäisen ohjauksen vahvistaminen.

Sisällysluettelo

Esipuhe	4	4.4 Ennakointitiedon hyödyntäminen ja	59
1. Johdanto	6	digitaaliset välineet ohjauksessa	
Tiivistelmä	7	4.5 Ohjausosaamisen kehittäminen	68
Käsikirjan tausta ja tavoitteet	8	5. Hyvän ohjauksen kriteerit	72
2. Elinikäinen ohjaus	10	5.1 Kohti valtakunnallisia hyvän	74
2.1 Elinikäisen ohjauksen määritelmä ja nykytila	13	ohjauksen kriteerejä	
2.2 Koordinointi ja kehittäminen	19	5.2 Hyvän ohjauksen kriteerit	76
2.3 Strategiset haasteet	21	5.3 Ohjauksen suunnittelu, koordinointi	90
2.4 Elinikäisen ohjauksen tiedolla johtaminen	26	ja kehittäminen oppilaitoksissa	
3. Elinikäisen ohjauksen strategia	30	6. Urasuunnittelutaidot	94
3.1 Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2028	32	6.1 Urasuunnittelutaitojen kansallinen viitekehys	96
3.2 Strategian painopistealueet	33	6.2 Urasuunnittelutaitojen oppiminen	102
4. Ohjausosaaminen	41	6.3 Urasuunnittelutaidot eri elämäntilanteissa	113
4.1 Ohjausosaamisen nykytila	43	Käytännön työvälineet	123
4.2 Osaamiskuvaukset	50		
4.3 Osaamisen tunnistaminen	54		

4. Ohjausosaaminen

Ohjausosaamisella tarkoitetaan niitä tietoja, taitoja, osaamista ja asenteita, joita elinikäisen ohjauksen eri tehtävissä tarvitaan riippumatta työskentely ympäristöstä (ELPGN, 2015). Vuonna 2023 ensimmäistä kertaa laaditut ohjaustyön kansalliset ohjausalan ammattilaisten kuvaukset parantavat ohjauksen laatua ja vahvistavat alan ammattimaisuutta.

- ▶ Valtakunnalliset ohjausosaamisen kuvaukset
Valtakunnalliset ohjausosaamisen kuvaukset määrittelevät ohjausalan ammattilaisten keskeiset osaamisalueet ja -vaatimukset, korostaen ammattilaisten eettistä toiminta-, asiakastyö- ja systeemistä osaamista jatkuvan ammatillisen kehittymisen tukemiseksi.
- ▶ Osaamisen tunnistaminen
Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet ovat suunniteltu auttamaan sekä yksilöitä että yhteisöjä eri tilanteissa, korostaen osaamisen tunnistamisen merkitystä yhteiskunnassa. Osaamisen tunnistaminen tarkoittaa yksilön kykyä havaita, sanoittaa ja tehdä näkyväksi hankittu osaaminen. Osaamisen tunnistaminen edistää yksilön itsetuntemusta, ura- ja koulutustavoitteiden saavuttamista sekä työllistymistä, ja sillä on positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia, kuten parantunut työllisyys ja hyvinvointi.
- ▶ Ohjausalan koulutus
Suomen koulutusjärjestelmä tarjoaa useita erilaisia reittejä ohjausalan osaamisen kartuttamiseen. Kelpoisuusehdot täyttävää koulutusta edellytetään lainsäädännössä vain perusopetuksen ja toisen asteen oppilaan- ja opinto-ohjaajilta sekä työvoimapalveluissa toimivilta psykologeilta.
- ▶ Ohjausosaamisen kehittäminen
Ohjausosaamisen kehittäminen Suomessa tarkoittaa ohjausalan ammattilaisten taitojen ja valmiuksien systemaattista parantamista koulutuksen, jatkuvan oppimisen, moniammatillisen yhteistyön ja tutkimuspohjaisten menetelmien avulla, jotta voidaan tarjota laadukasta, asiakaslähtöistä ja eettisesti kestävää ohjausta kaikissa elämänvaiheissa.

TÄRKEÄÄ TIETÄÄ



OSAAMISKUVAUSTEN KOLME PÄÄALUETTA

Professionaalisuus
alaa koskevien säädösten ja eettisten periaatteiden mukainen toiminta

Asiakastyöosaaminen
ammattimaista toimintaa erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä.

Systeeminen osaaminen
on taitoa suunnitella ja organisoida omaa ohjaustyötä tarpeiden mukaisesti.



5. Hyvän ohjauksen kriteerit

Hyvän ohjauksen kriteerit on suositus ja työkalu, joka on laadittu ohjauksen laadun tukemiseen, kehittämiseen ja varmistamiseen perusopetuksessa ja toisen asteen koulutuksessa. Hyvän ohjauksen kriteerien tavoitteena on tukea ohjauksen monipuolista tarjontaa sekä varmistaa ohjauksen saatavuus tasaarvoisesti ja laadukkaasti.



TÄRKEÄÄ TIETÄÄ



KOORDINOINTI JA ARVIOINTI

Ohjaussuunnitelma

Opetuksen ja koulutuksen järjestäjän toimintaa määrittää ohjaussuunnitelma. Suunnitelman tehtävä on vahvistaa ohjauksen toteutusta, koordinointia ja johtamista.

Koordinointi

Koulu- ja oppilaitosyhteisössä tulee varmistaa opetus- ja ohjaus-henkilöstön osaaminen, kelpoisuudet ja voimavarat, jotta ohjausta voidaan toteuttaa laadukkaasti.

Arviointi

Ohjauksen säännöllinen laadullinen arviointi kouluissa ja oppilaitoksissa mahdollistaa haasteiden tunnistamisen, ohjauksen toimintatapojen kehittämisen sekä tiedolla johtamisen.



Hyvän ohjauksen kriteerit on laadittu suositukseksi perusopetukseen ja toisen asteen koulutukseen. Kriteerejä voidaan kuitenkin käyttää soveltaen myös muun ohjaustoiminnan peruslähtökohtina.

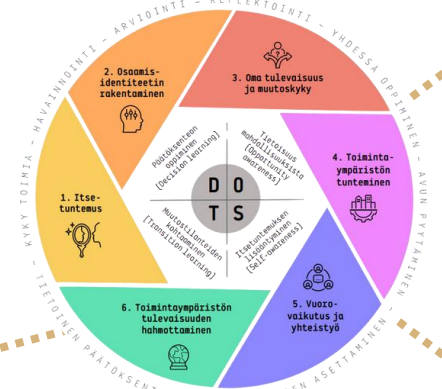


6. Urasuunnittelutaidot

Urasuunnittelutaidoilla tarkoitetaan tietoja, taitoja ja asenteita, joiden avulla kaiken ikäiset ja eri elämäntilanteissa olevat yksilöt voivat parantaa kykyään suunnitella omia koulutus- ja työuriaan. Nämä tiedot, taidot ja asenteet liittyvät paitsi opiskelun ja urasuunnitteluun myös henkilökohtaiseen kasvuun. (ELGPN, 2015).

URASUUNNITTELUTAIDOJEN VIITEKEHYS

Viitekehys kuvaa, mitä urasuunnittelutaidoilla Suomessa tarkoitetaan. Viitekehys tarvitaan, jotta ohjaajilla, ohjauspalveluiden järjestäjillä ja ohjausta kehittäville tahoilla on yhteinen kokonaiskuva urasuunnittelutaidoista.



Urasuunnittelutaitojen merkitys korostuu erityisesti elämän siirtymävaiheissa ja muutostilanteissa.



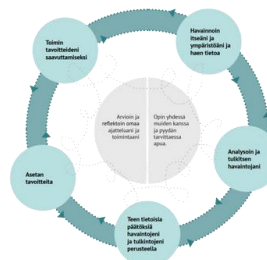
Osaamiskehikko on ohjausalan ammattilaisten työkalu urasuunnittelutaitojen kehittämisen tukemiseen. Osaamiskehikkoa voi myös käyttää itsearvioinnin pohjana.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN TULEVAISUUDEN HAHOITTAMINEN	
Tavoitteet	Ymmärtää toimintaympäristön muutokset ja mahdollisuudet tulevaisuudessa.
Opinnot	Osallistua tulevaisuuden haahmoamiseen ja suunnitteluun.
Arvot	Arvioida omaa osaamista ja taitoja tulevaisuuden haahmoamiseen.
Asenteet	Yhdistää omaa osaamista ja taitoja tulevaisuuden haahmoamiseen.
Menetelmät	Osallistuminen tulevaisuuden haahmoamiseen ja suunnitteluun.
Resurssit	Yhteistyö toimintaympäristön tulevaisuuden haahmoamiseen.

Suomessa urasuunnittelutaidot on jaettu kuuteen taitoalueeseen ja 34 osa-alueeseen



Urasuunnittelutaitojen oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja edellyttää kykyä reflektoida omaa ajattelua ja toimintaa.



+ Käytännön työvälineet

TÄRKEÄÄ TIETÄÄ



Lisäksi käsikirja sisältää seuraavat työkalut ohjausalan ammattilaisten työn tukemiseksi:

Tiivistelmät OSAAMISKUVAUKSISTA

- ▶ Osaamiskuvausten tiivistelmiin on koottu ohjaajan kannalta tärkeimmät tunnistettavat, ymmärrettävät ja osattavat asiat ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset julkaisusta.

ELO-strategian POHDINTAKYSYMYKSET

- ▶ Tulostettava versio strategisista pohdintakysymyksistä auttaa tuomaan elinikäisen ohjauksen strategian käytännön tasolle omassa työssä ja organisaatiossa.

Urasuunnittelutaitojen OSAAMISTAVOITTEET

- ▶ Urasuunnittelutaitojen osaamiskehikosta löytyvät urasuunnittelutaitojen osaamistavoitteet kahdelle sivulle tiivistettynä.



ELO-strategian päivitys



- ELO-foorumi linjasi 6/2023 että vuoden 2020 ELO-strategia on syytä päivittää hallitusohjelman vaihtumisen ja toimintaympäristön muutosten johdosta.
- Edellisen strategian kuutta painopistettä pidettiin edelleen valideina, mutta niiden alle täsmennettiin ajankohtaisia alatavoitteita, jotka hyväksyttiin 12/2023 ELO-foorumissa.
- Keväällä 2024 ELO-foorumi linjasi, että ELO-strategian viestimiseksi ja implementoinniksi, päivitetty strategia muotoillaan keskusteluherättäväksi pohdintakysymyksiksi, joiden avulla ohjaajat, organisaatiot ja alueet voivat pohtia omaa toimintaa ja toimenpiteitä ohjauksen kehittämiseksi kansallisten tavoitteiden suuntaan.

1. Saavutettavasti ja asiakaslähtöisesti



Pitkän tähtäimen tavoitteena on, että jokaisella on mahdollisuudet ja taidot tehdä tietoisesti suunnitelmia sekä koulutus- ja työurapäätöksiä muuttuvassa työn maailmassa.

- **Alatavoite 1.1** Ohjaus on asiakaslähtöistä ja suunnitelmallista, ja sitä toteutetaan laajasti ohjauksen eri toimintaympäristöissä, kuten koulutuksessa, työvoimapalveluissa ja työelämässä.
- **Alatavoite 1.2** Ohjauksen eri toimintaympäristöissä on tarkoituksenmukaiset ohjausresurssit huomioiden erityisesti ohjauksessa aliedustettujen ryhmien ja yksilöiden erilaiset tarpeet.
- **Alatavoite 1.3** Ohjausta järjestetään monikanavaisesti ja monipuolisia tapoja käyttäen.
- **Alatavoite 1.4** Ohjauksessa hyödynnetään moniammatillista ja monialaista yhteistyötä tarkoituksenmukaisesti ja pyritään asiakkaan kanssa yhdessä edistämään hänen kokonaistilannettaan.
- **Alatavoite 1.5** Vahvistetaan ja seurataan systemaattisesti kaikenikäisten urasuunnittelutaitoja kansallisen viitekehityksen ja tunnistettujen jatkokehittämistarpeiden mukaisesti.

Saavutettavuus ja asiakaslähtöisyys: Ohjattavat toiminnan lähtökohtana



- **Pääkysymys:** Ketkä ovat (organisaatiosi tai alueesi) ohjauksen keskeisiä asiakkaita, mitkä ovat heidän tarpeensa ja miten ohjaustyötä voisi edelleen kehittää näiden tarpeiden näkökulmasta?
- Miten tuetaan kaikkien yksilöiden urasuunnittelutaitoja? Miten koulutus- ja urasuunnittelua voisi tukea työpaikoilla, esim. nuoret ja ikääntyvät työntekijät?
- **Tarkentavat kysymykset:**
- Missä kanavissa, millaisilla tavoilla ja millaisissa tiloissa yksilöt tavoitetaan ja kohdataan parhaiten? Mikä on heille/tunnistetuille kohderyhmille mieluisin tapa?
- Miten ohjauksen järjestelyjä voisi kehittää, jotta yksilöiden tarpeet tulisi huomioiduiksi (resurssit, asiakasohjaus, tilat, markkinointi..)?
- Miten ohjauksen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista saavutettavuutta voisi lisätä? Millaisilla keinoilla organisaatio voisi lisätä asiakkaan turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta?
- Miten koulutus- ja urasuunnittelua voisi tukea työpaikoilla, esim. nuoret ja ikääntyvät työntekijät?
- Miten huolehditaan, että yksilöiden omat valmiudet suunnitella omaa koulutus- ja urapolkua paranevat?
- *Katso myös: urasuunnittelutaitojen hanke, Jotpa*



2. Digitaalisesti

- **Pitkän tähtäimen tavoitteena on toimiva jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus, jossa ohjaus ja urasuunnittelunäkökulma ovat keskiössä palvellen sujuvasti elinikäistä oppijaa mm. tekoälyä hyödyntäen.**
- **Alatavoite 2.1** Suomessa on digitaalinen palvelukokonaisuus, joka yhdistää koulutus-, työmarkkina- ja osaamistietoa, edistää yksilön urasuunnittelua ja elinikäistä oppimista sekä tukee ohjaajien työtä.
- **Alatavoite 2.2** Ohjaustyötä tekevillä tulee olla ajantasaiset tiedot ja taidot teknologioiden ja järjestelmien varmaan, luotettavaan ja kriittiseen käyttöön.
- **Alatavoite 2.3** Yksilöä kannustetaan hänen tilanteeseensa sopivien digitaalisten välineiden ja palveluiden hyödyntämiseen osana urasuunnittelua ja jatkuvaa oppimista.

2. Digitaalisesti – tieto- ja viestintäteknologia koulutus- ja urasuunnittelun tukena



- **Pääkysymys:** Millaisia digitaalisia välineitä ja järjestelmiä ohjaustyön tukena on, ja miten niiden käyttöä voisi tukea ja edistää?
- **Tarkentavia kysymyksiä:**
 - Miten ohjaajien digitieto ja -taidot ja digitaalisen vuorovaikutuksen taidot on kehitetty ja voitaisiin kehittää suhteessa nykypäivän tarpeisiin?
 - Millaisia huomioita yksilöille annettavista tai vinkattavista työkaluista, harjoituksista ja välineistä on tehty? Mille ohjauksen osa-alueelle tarvittaisiin parempia työkaluja?
 - Miten ohjattavien valmiuksia hyödyntää digitaalisia koulutus- ja urasuunnittelun välineitä voisi kehittää?
- *Katso myös: jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus*
- *- mahdollisesti myös Opintopolku, Työmarkkinatori, Osaamistarvekompassi, Työvoimabarometri*

3. Laadukkaasti ja osaavasti



- Pitkän tähtäimen tavoitteena on, että ohjaustyötä tekevillä on valmiudet ja osaaminen laadukkaaseen monikanavaiseen ohjaustyöhön.
- **Alatavoite 3.1** Ohjausalan osaamiskuvaukset on määritelty ja niitä hyödynnetään laajasti ohjauksen eri toimintaympäristöissä.
- **Alatavoite 3.2** Suomessa on kokonaiskuva ohjaustyön koulutusten kokonaisuudesta, sisältäen suuntaviivat koulutusten kehittämiseksi. Ohjaustyön koulutukset vastaavat monimuotoisiin ja muuttuviin osaamistarpeisiin ja ne mahdollistavat siirtymät erilaisiin ohjaustehtäviin.
- **Alatavoite 3.3** Systemaattinen nykytilanteen, kiinnostusten ja osaamisen kartoittaminen ovat osa ohjausta. Ennakointi- ja työmarkkinatietoa hyödynnetään monipuolisesti ja yksilön vaihtoehtoja peilataan yhteiskuntaan ja ympäristöön.

3. Laadukkaasti ja osaavasti – korkeatasoinen ohjausosaaminen varmistaa parhaan lopputuloksen



- **Pääkysymys:** Miten varmistetaan ohjaajien osaamisen tunnistaminen ja täydentäminen?
- **Tarkentavia kysymyksiä:**
 - Mitkä ovat ohjaajien vahvuuksia, entä missä tiedoissa ja taidoissa voisi olla täydennettävää oman organisaation toiminnan näkökulmasta ja suhteessa ohjausalan pätevyyskriteereihin/vaatimuksiin?
 - Millaisia täydennyskoulutusmahdollisuuksia ohjaajille on, miten niistä saadaan tietoa ja miten niihin hakeutumista tuetaan?
 - Miten yksilön tilanteen, kiinnostusten ja osaamisen kartoittaminen toteutuu ohjaustyössä? Entä ennakointi- ja työmarkkinatiedon hyödyntäminen?
- *Katso myös: Ohjaajien osaamiskuvaukset*
- - *mahdollisesti myös ohjaajakoulutusten arviointi, RRF täydennyskoulutukset v. 2024, JOD, Opintopolku, Työmarkkinatori Osaamistarvekompassi, Työvoimabarometri*

4. Yhdenvertaisesti ja kestävästi



- **Pitkän tähtäimen tavoitteena on, että ohjaus edistää tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja monimuotoista yhteiskuntaa Suomessa.**
- **Alatavoite 4.1** Kaikki ohjaus on vastuullista ja eettistä, ja se huomioi yksilöiden erilaiset lähtökohdat ja tarpeet. Ohjauksen eettisiä ohjeita päivitetään ja pidetään esillä.
- **Alatavoite 4.2** Ohjausta tulisi aina olla saatavilla sekä suomen että ruotsin kielillä, ja lisätään erikielistä tietoa, neuvontaa ja ohjausta.
- **Alatavoite 4.3** Ohjauksella pyritään purkamaan ammattien sukupuolittumista ja muita ennakkokäsityksiä, tuetaan työelämän monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä edistetään kestäväää kehitystä.

4. Yhdenvertaisesti ja kestävästi – tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua ohjaukseen ja yhteiskuntaan



- **Pääkysymys:** Miten varmistetaan ohjauksen vastuullisuus, eettisyys ja erityisryhmien tarpeet?
- Miten huomioidaan ammattien sukupuolittuminen, ihmisryhmiin ja toimialoihin liittyvät ennakkokäsitykset, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus sekä kestävä kehitys?
- **Tarkentavat kysymykset:**
 - Mitä eettisiä periaatteita ohjauksessa noudatetaan, ovatko ne kaikilla tiedossa ja miten ne näkyvät arjen työssä?
 - Mitä keskeisiä eettisiä pulmia tai vastuullisuushaasteita ohjaustyössä on tunnistettu, joko yksilöiden tilanteisiin tai ohjaustyön järjestelyihin liittyen?
 - Miten voitaisiin tunnistaa kohderyhmiä, jotka eivät löydä ohjaukseen tai se ei ole heille toimivaa erityistarpeista (esim. vamma/oppimisvaikeus, kielitaito, perhetausta) johtuen? Miten näihin erityistarpeisiin voitaisiin vastata paremmin?
 - Miten ohjauksella voitaisiin edistää yhteisöllisyyttä ja kuuluvuuden tunnetta?
 - Miten ohjauksessa on huomioitu
 - ammattien sukupuolittuminen
 - ihmisryhmiin tai toimialoihin liittyvät ennakkokäsitykset
 - kansainvälisyys ja monikulttuurisuus
 - kestävä kehitys?
- *Katso myös: eri ammattien/järjestöjen eettiset periaatteet?*
- *Mahdollisesti myös Euroguidance, Erilaiset oppijat, Yhdenvertaisuustiedonanto ja sen toimenpiteet, JOTPA:n selvitykset..*

5. Monialaisesti ja koordinoitusti



- **Pitkän tähtäimen tavoitteena on, että ohjausta toteuttavien sektoreiden yhteistyö on sujuvaa ja työnjako selvää. Eri sektoreilla valmisteltavat ohjauksen kehittämistoimet suunnitellaan ja tehdään yhä enemmän monihallinnollisena, eri hallinnonalojen yhteistyönä.**
- **Alatavoite 5.1** Elinikäisen ohjauksen kokonaisuus on valtakunnallisesti monihallinnollisesti johdettua ja ohjattua, ja valtakunnallinen koordinaatio tukee valtakunnallisia, alueellisia ja paikallisia toimijoita.
- **Alatavoite 5.2** Kannustetaan toimijoita tiiviiseen yhteistyöhön ja tarkoituksenmukaiseen monialaisten palveluiden järjestämiseen. Samalla kehitetään monialaisten ohjauspalveluiden valtakunnallista tukea ja tiedolla johtamista.
- **Alatavoite 5.3** Alueilla on toimivat elinikäisen ohjauksen verkostot sekä yhteistyön ja yhteiskehittämisen muodot.

5. Monialaisesti ja koordinoitusti – yhteistyöllä maaliin



- **Pääkysymys:** Miten yhteistyötä kollegoiden, organisaatioiden ja alueen toimijoiden välillä voisi kehittää? Miten monialaista työtä tuetaan?
- **Tarkentavat kysymykset:**
- Ketkä ovat keskeisiä yhteistyötahoja? Millaisissa tilanteissa verkostoja tai yhteistyötä tarvitaan – joko organisaation tai asiakkaan näkökulmasta?
- Miten ohjaaja voi omassa työssään ja toiminnallaan edistää moniammatillisuutta ja monialaisuutta? Entä milloin tarvitaan organisaatioiden vastuulla olevia pysyviä monialaisia rakenteita (aidosti monialaisia ohjauspalveluita tai yhden luukun palveluita)?
- Mitä aito monialaisuus edellyttää ja miten monialaisuutta ja verkostoyhteistyötä tuetaan organisaatiossa/alueella/valtakunnallisesti?
- Millaisella yhteistyöllä voidaan parhaiten tukea yksilöiden opiskelu-, työ- ja toimintakykyä?
- Minkälaiseksi miellätte organisaationne roolin ja merkityksen elinikäisessä ohjauksessa ja yksilöiden koulutus- ja urapoluissa?
- *Katso myös: Elotori/ELO-verkostot, monialaisten palveluiden tuki, Ohjaamojen periaatteet, ELO-foorumin suositus kaikenikäisten monialaisista ohjauspalveluista...*



6. Tietoon perustuen

- **Pitkän tähtäimen tavoitteena on, että ohjauksen järjestämistä koskevat päätökset perustuvat tietoon. Kansallisella, sektorirajat ylittävällä palvelujen ja vaikuttavuuden seurannalla voidaan tehostaa tiedolla johtamista sekä paikallisesti että kansallisesti. Urasuunnittelutiedon hallinta tuo jatkuvuutta koko elinkaaren aikaiseen ohjaukseen.**
- **Alatavoite 6.1:** Elinikäisen ohjauksen strategian tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan systemaattisesti valtakunnallisesti ja alueilla. Näin mahdollisesta myös tietoon perustuva ohjauspalveluiden johtaminen.
- **Alatavoite 6.2:** Elinikäisellä ohjauksella on eri toimijoiden yhteiset seurantakohteet ja arviointivälineet, joilla tuotetaan yhdenmukaista tietoa ohjauspalveluiden saatavuudesta, laadusta, vaikuttavuudesta ja tuloksista. Tiedon määrittelyssä seurataan ja hyödynnetään ajankohtaista kansainvälistä keskustelua, tutkimusta ja kehittämistyötä.

6. Tietoon perustuen – se kehittyy, mitä mitataan



- **Pääkysymys:** Miten ohjaustyön laatua, saatavuutta, tuloksia ja vaikuttavuutta mitataan ja seurataan, ja miten toimintaa kehitetään tiedon perusteella?
- **Tarkentavat kysymykset:**
- Kuka tietoa tuottaa tai miten sitä syntyy ja mihin sitä kertyy
- Kuka tietoa hyödyntää ja miten? Miten tietoa voisi koota fiksusti yhteen ja käyttää entistä enemmän toiminnan johtamisessa ja kehittämisessä?
- Miten kansallista ja kansainvälistä tutkimus- ja kehittämistietoa voisi hyödyntää paremmin ohjaustyössä ja miten se oli saavutettavampaa?
- *Katso myös: ELONTILA-hanke ja kansallinen seuranta- ja arviointikehikko*
- *Mahdollisesti myös: ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta uutiskirje, kansainvälisten järjestöjen julkaisut jne.*

Pääkysymykset koottuna



- Ketkä ovat (organisaatiosi tai alueesi) ohjauksen keskeisiä asiakkaita, mitkä ovat heidän tarpeensa ja miten ohjaustyötä voisi edelleen kehittää näiden tarpeiden näkökulmasta?
- Miten tuetaan kaikkien yksilöiden urasuunnittelutaitoja? Miten koulutus- ja urasuunnittelua voisi tukea työpaikoilla, esim. nuoret ja ikääntyvät työntekijät?
- Millaisia digitaalisia välineitä ja järjestelmiä ohjaustyön tukena on, ja miten niiden käyttöä voisi tukea ja edistää?
- Miten varmistetaan ohjaajien osaamisen tunnistaminen ja täydentäminen?
- Miten varmistetaan ohjauksen vastuullisuus, eettisyys ja erityisryhmien tarpeet?
- Miten huomioidaan ammattien sukupuolittuminen, ihmisryhmiin ja toimialoihin liittyvät ennakkokäsitykset, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus sekä kestävä kehitys?
- Miten yhteistyötä kollegoiden, organisaatioiden ja alueen toimijoiden välillä voisi kehittää? Miten monialaista työtä tuetaan?
- Miten ohjaustyön laatua, saatavuutta, tuloksia ja vaikuttavuutta mitataan ja seurataan, ja miten toimintaa kehitetään tiedon perusteella?

Elinikäinen ohjaus Suomessa – iso kuva



- Työttömien ja opiskelijoiden uraohjaus melko hyvällä tolalla toistaiseksi – TE25 tuonut ja tuo muutoksia palveluvalikoimaan, kohdentumiseen, verkostoyhteistyöhön..
- Työssäolevien ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ohjauksesta tiedämme vähiten ja palvelut ovat hajanaisia, yhdenvertaisuus ei välttämättä toteudu.
 - JOTPA:lla on lakisääteinen tehtävä työssäolevien ja työikäisten työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ohjaukseen liittyen – käytännössä rooli on melko rajattu
 - Yksityisiä palveluntuottajiaakin löytyy – kuka maksaa?
 - Kaikenikäiset hyötyisivät matalan kynnyksen monialaisista ohjauspalveluista kuten nuorten Ohjaamo
- Väestö ikääntyy
 - Jari Lindströmin 55+ raportissa nostettu esiin ikääntyvien urasuunnittelu
 - Maahanmuuton merkitys; veto- ja pitovoima, tuki
 - Myös nuorista iso huoli
- Digivihreä siirtymä
 - Milloin riittävät/sopivat itseohjautuvat palvelut, etäohjaus, milloin tarvitaan lähikontaktia?
 - Miten nostetaan vihreyttä esiin ohjauksessa?

Kansainvälinen ulottuvuus



- EU: Union of Skills, VET strategy jne.
- **The International Agency Working Group on Career Guidance (IAG WGCG) currently including Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, UNESCO and World Bank**
- [IAEVG:n julkilausuma: Tekoäly tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluissa: mahdollisuuksia ja haasteita](#)
- Nordiska ministerrådet; Nordiskt nätverk för livslångt lärande 2025->vägledning mot en grön omställning, NEETs

ELO-toiminnan kehittäminen 2025->



- ELO-foorumin toimikausi 2028 asti
- Jatkokaudelle 2023-28 asetetut tehtävät:
 - arvioida toimeenpanoa ja tarpeen mukaan päivittää vuosille 2020-2023 laadittua ELO-strategiaa - seurata ELO-strategian toimeenpanon etenemistä
 - Strategia päivitetty, seuranta korostuu
 - tukea hallitusohjelman toimeenpanoa erityisesti koskien elinikäisen ohjauksen kehittämistä, tavoitteena työllisyyden, osallisuuden ja jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien edistäminen yhteiskunnassa
 - Oppimisen tuki, TE24/25, ikääntyneiden/vaikeasti työllistyvien työllisyys, työelämän kehittäminen ja työssäolevien osaamisen kehittäminen, digitaalisuus
 - Puoliväliriihi? Tuleva hallitusohjelma?
 - seurata ja tukea ministeriöiden ELO-kehittämishankkeiden (mm. RRF hankkeet) toimeenpanoa
 - Hankkeet valmistumassa viimeistään 3/25, Osaamispolku 12/25, Ohjaamojen tuki 26
- Jatkossa toimeenpanon seuranta korostuu -> Alueellisten ELO-verkostojen rooli?
- Seurantakehikko tarjoaa pohjaa, mutta löydettävä ministeriöille ja virastoille sopiva toimintamalli, joka palvelee ELO-foorumin toimintaa