



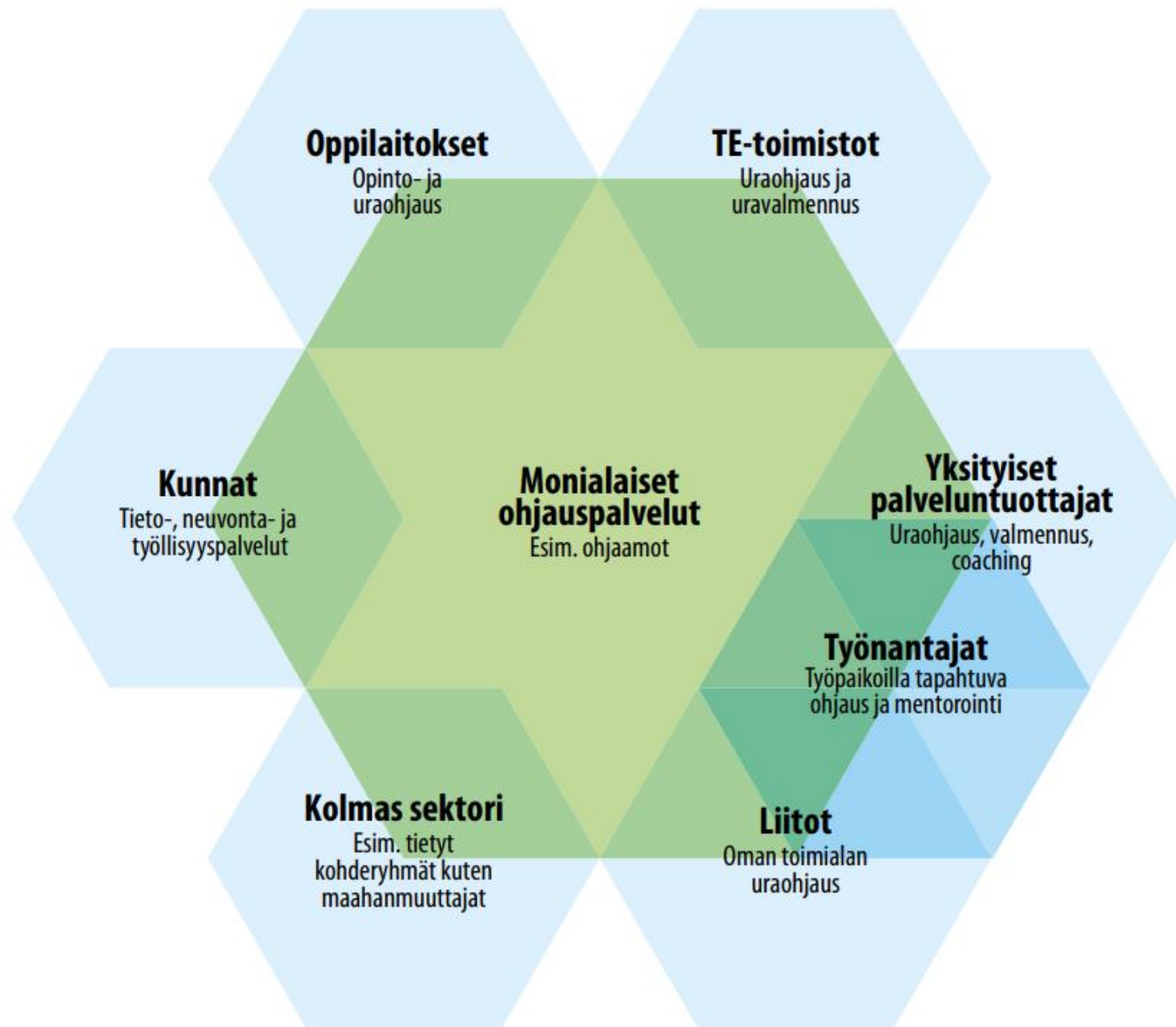
# Ajankohtaista elinikäisestä ohjauksesta 2.2.2023

Teea Oja  
Erityisasiantuntija  
TEM

Ville Puonti  
Erityisasiantuntija  
TEM

2020-luvun Suomessa elinikäisen ohjauksen määritelmä kattaa toimet ja palvelut, joiden avulla kaikenikäiset yksilöt pystyvät missä tahansa elämänvaiheessa

- tunnistamaan osaamisensa, taitonsa, rajoituksensa, kiinnostuksensa ja arvonsa ja peilaamaan näitä edellytyksiä työmarkkinoiden mahdollisuuksiin ja tarpeisiin sekä tarjolla oleviin osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin
- tekemään mielekkäitä koulutukseen, urapolkuun, vapaa-aikaan sekä omaan toimeentuloon liittyviä suunnitelmia ja päätöksiä koko elämänkaaren ajan
- asettamaan ja edistämään yksilöllisiä oppimistavoitteita koulutuksessa, työelämässä ja muissa konteksteissa.



Kuva 2. Elinikäisen ohjauksen toimijakenttä

# Elinikäisen ohjauksen strategian tavoitteet



Elinikäisen ohjauksen strategia

Jokaisella on mahdollisuudet ja taidot tehdä tietoisesti suunnitelmia sekä koulutus- ja työurapäätöksiä muuttuvassa työn maailmassa.

Ohjauksen järjestämistä koskevat päätökset perustuvat tietoon. Kansallisella, sektorirajat ylittävällä palvelujen ja vaikuttavuuden seurannalla voidaan tehostaa tiedolla johtamista sekä paikallisesti että kansallisesti.

**Tietoon  
perustuen**

**Saavutettavasti ja  
asiakaslähtöisesti**

Ohjaustyötä tekevillä on valmiudet ja osaaminen laadukkaaseen monikanavaiseseen ohjaustyöhön.

**Laadukkaasti**

**Yhdenvertaisesti  
ja kestävästi**

**Monialaisesti ja  
koordinoidusti**

**Digitaalisesti**

Toimiva jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus, jossa ohjaus ja urasuunnittelunäkökulma ovat keskiössä palvelun sujuvasti elinikäistä oppijaa mm. tekoälyä hyödyntäen.

Ohjaus edistää tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja monimuotoista yhteiskuntaa ja hyvinvointia Suomessa.

Ohjausta toteuttavien sektoreiden yhteistyö on sujuvaa ja työnjako selvää. Eri sektoreilla valmisteltavat ohjauksen kehittämistoimet suunnitellaan ja tehdään yhä enemmän monihallinnollisena, eri hallinnonalojen yhteistyönä.

# Elinikäisen ohjauksen (ELO) toiminta Suomessa



Yhteinen alusta toiminnalle: <https://peda.net/hankkeet/elotori>

# Valtakunnallinen ELO-foorumi 15.12.2022

- \* Kysely ELYlle ja AVille – yhteenveto
- \* Kysely ELO-foorumille ja työjaostolle ELO-koordinaatiosta – yhteenveto
- \* ELO-foorumin seuraavan toimikauden suunnitelma ja hallitusohjelmasyötteet

Materiaalit tulossa ELO-torille lähiaikoina.  
(<https://peda.net/hankkeet/elotori/ef/kokoukset>)

ELO-foorumi ollaan asettamassa jatkokaudelle ensi hallituskauden ajaksi (asettamiskirje työn alla). Alustava seuraava tapaaminen olisi 15.3. klo 13-15.

## Aluekyselynostot: Mitkä ovat keskeisimpiä onnistumisia?

Onnistumisena pidetään yleisimmin ELO-yhteistyön käynnistyminen ja syventyminen, tiedonvaihdon lisääntyminen ja jatkuva dialogi. Kehittymisen taustalla todetaan olevan alueellisen ELO-toiminnan strategian laatiminen ja konkretisointi, nämä ovat tuoneet ELO-toimintaan lisää suunnitelmallisuutta. Alueet raportoivat onnistumiseksi kytkökset jatkuvaan oppimiseen. Jatkuvan oppimisen ryhmiä on muodostettu: yhdellä alueella on perustettu uusi jatkuvan oppimisen ryhmä, kahdella alueella elinikäisen ohjauksen ja jatkuvan oppimisen työryhmät on yhdistetty sekä yhdellä alueella jatkuvalla oppimisella ja elinikäisellä ohjauksella on yhteinen koordinaatio. Ryhmien toiminta on voitu tukea strategian tai toimintasuunnitelman avulla. Jollain alueella todetaan, että jatkuvan oppimisen ryhmässä on mahdollista käydä rajallisesti myös ELO-toimintaa läpi, vaikka pääpaino on JOTPA:lla ja eri rahoitushauilla. Keskeinen onnistuminen on myös voinut olla se, että työryhmään on saatu mukaan uusia toimijoita ja toiminta on ollut aiempaa aktiivisempaa.

Muilta osin alueet kuvaavat onnistumisina: ELO-toimintaan osallistuvien toimijoiden määrän kasvu ja yhteistyön syventyminen, tahtotilan luominen yhteisen ennakkoinnin toimintamallin rakentamiseksi, elinikäisen ohjauksen toimenpidesuunnitelman rakentaminen, toimiva prosessi ja laaja osallistuminen, elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä tehokas tiedottaminen ja eri tahojen keskustelun kanava, teemavuoden suunnittelu ja toteutus on lisännyt konkreettista toimijoiden välistä yhteistyötä. Näkyvyyden lisääminen yhdenvertaisten palveluiden tarpeesta suomen- että ruotsinkielellä.

## Aluekyselynostot: Millaista tukea toivotaan?

Raha- ja aikaresurssien lisäksi...

### Alueiden välinen yhteistyö

*”säännöllisiä Teams-palavereita esim. koordinaattoreille.”*

*”Toivomme, että yhteistyötä TEM:n kanssa ja alueiden välillä jatketaan samaan tapaan kuin mitä on tänä vuonna tehty. Toiminta on kehittynyt parempaan suuntaan.”*

*”Alueellisen yhteistyön tiivistäminen alueiden kesken.”*

*”Jatkuva dialogi ja vuorovaikutus ministeriöiden, muiden ELO-koordinaattoreiden ja ELO-toimijoiden kanssa.”*

*”Horisontaalisen, yliaalueellisen yhteistyön esim. **hyvien käytäntöjen jakamisen edelleen jatkaminen. Lisää ELO-iltapäiväkahveja TEM, OKM ja KEHA & ELO-verkostot tavoitteena lisätä valtakunnallisen ja alueellisen tason yhteistyötä, kuulla toiveista ja tarpeista puolin ja toisin.**”*

*”Lisätietoa siitä, **miten eri alueet toteuttavat ELO-toimintaa – jatkuva benchmarkkaus. Kokemusten vaihtoa** voisi toteuttaa myös naapurimaakuntien kanssa. Tällöin saisi **vinukkejä oman alueen toiminnan uudistamiseen** tai siihen, mitä muuta toimintaa voisi olla kokousten lisäksi. **Hyviä käytäntöjä**, joita voisi ottaa helposti haltuun.”*

## Hallitusohjelmasyötteet:

- \* Kehitetään ohjauksen tiedolla johtamisen kokonaisuutta
- \* Vahvistetaan ja kehitetään valtakunnallista, alueellista ja paikallista elinikäisen ohjauksen koordinoitua
- \* Panostetaan digitaalisten palveluiden ylläpitämiseen ja kehittämiseen (JOD)
- \* Lisätään ohjauspalvelujen tarjontaa työssä oleville, yrittäjille ja työvoiman ulkopuolella oleville
- \* Kehitetään ikääntyvien työikäisten neuvonta- ja ohjauspalveluja ja urasuunnittelun tukea
- \* Ohjaamot: Kehitetään ohjaamoista entistä kattavampia.  
(\* Monialaiset palvelut kaikenikäisille? TYP-tulisi näkyä, valmista hyvää rakennetta ei kannata hukata.)  
(\* Maahanmuuttajien ohjauspalvelut?)  
(\* Hyvinvointialueyhteistyö)



## Keskeiset toimenpiteet hallituskaudelle

Strateginen tavoite	Toimenpide	Hallitusohjelmahanke	Vastuu- tahot	Rahoitus	Aikataulu
Saavutettavasti ja asiakaslähtöisesti	<b>Uraohjauksen kehittäminen TE-hallinnossa (Pohjoismainen työvoimapalvelumalli POMA)</b>	Työllisyystoimet	TEM	Kansallinen budjetti RRF	2021->
Saavutettavasti ja asiakaslähtöisesti	<b>Opinto-ohjauksen kehittämisohjelma ja resurssit</b>	Oppivelvollisuus	OKM	Kansallinen	2020->
Saavutettavasti ja asiakaslähtöisesti	<b>Urasuunnittelutaitojen kehittäminen ja työssäolevien proaktiivinen ohjaus</b>	Jatkuva oppiminen / TYÖ2030	OKM TEM STM	RRF	2021->
Laadukkaasti ja yhdenvertaisesti	<b>Ohjaajakoulutusten kokonaisarviointi ja kompetenssit</b>	Elinikäinen ohjaus	TEM KEHA	RRF	2021->
Laadukkaasti ja yhdenvertaisesti	<b>Ohjaajien täydennyskoulutukset</b>	Jatkuva oppiminen / työllisyys	OKM TEM, KEHA OPH	RRF ESR+	2022->
Digitaalisesti	<b>Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus</b>	Jatkuva oppiminen / työllisyys	OKM TEM KEHA OPH	RRF	2020->
Monialaisesti ja koordinoitusti	<b>Monialaisen ohjauksen kehittäminen (tukirakenne, lainsäädäntö, kehittämistoimet)</b>	Nuoret / Työllisyys / Jatkuva oppiminen / Sote	TEM OKM STM KEHA OPH	Kansallinen ESR+ RRF	2021->
Monialaisesti ja koordinoitusti	<b>Elinikäisen ohjauksen koordinaatio</b>	Työllisyyden ja jatkuvan oppimisen palvelukeskus	OKM TEM OPH	Kansallinen + RRF	2021->
Tietoon perustuen	<b>Ohjauksen laadun ja strategian toteutumisen seuranta</b>	Julkisen hallinnon strategia	OKM TEM STM	RRF Osana muuta työtä	2021->

# Työikäisten osaamisen tunnistaminen

## Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti



- Julkaistu joulukuussa 2022
- Sisältää mm.
  - Osaamisen tunnistamisen nykytilan kuvaus
  - Kehittämisehdotukset:
    - Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet
    - Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentaminen
    - Osaamismerkkien kehittäminen
    - Osaamisen kuvausten ja osaamisen näkyväksi tekemisen kehittäminen
  - Ehdotukset kokeiluiksi

[Osaamisen tunnistamisen työryhmä :](#)  
[Väliraportti - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)

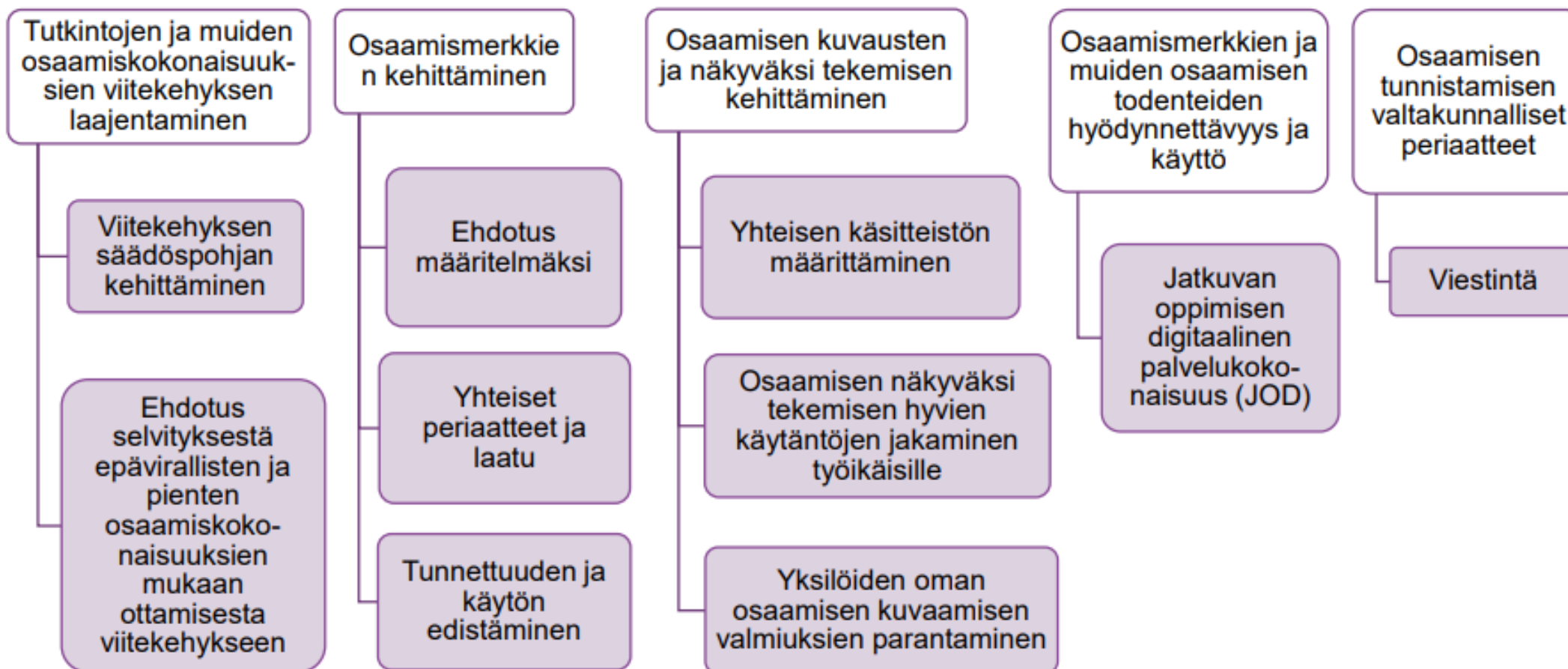


VALTIONEUVOSTO  
REKRYTOINTI



Euroopan unionin  
rahoittama  
NextGenerationEU

# Työryhmän kehittämis ehdotukset



# Alustavia kokeiluehdotuksia



## Osaamisen tunnistamisen palveluiden jalkauttaminen työikäisen väestön keskuuteen

Tavoitteena kehittää toimintamalli, jolla osaamisen tunnistamista voidaan edistää jalkautumalla väestön keskuuteen.

## Oppilaitokset jalkautetaan tunnistamaan osaamista työpaikoille

Tavoitteena osaamisen tunnistamisen jalkauttaminen työikäisille ihmisille, osaamisen havaitseminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen, kaikki osaaminen pitää voida tunnistaa.

## Toimintamallin kehittäminen muualla hankitun osaamisen tunnistamiseksi kotoutumisjärjestelmän ulkopuolelle jäävillä maahanmuuttajilla

Tavoitteena systemaattinen ohjaus- ja osaamisen tunnistamisen malli, jolla tällaisessa tilanteessa olevat ihmiset saadaan tavoitettua ja heidän osaamisensa näkyviin.

## Osaamismerkkien kehittäminen

Tavoitteena kehittää osaamismerkkejä/-merkki, joilla kokeillaan samalla työryhmän muotoileman osaamismerkkien määritelmän ja laatukriteerien toimivuutta käytännössä. Tehdä osaamismerkkejä tunnetuksi.

## Osaamisen tunnistamisen parissa työskentelevien osaamisen kehittäminen

Tavoitteena parantaa osaamisen tunnistamisen parissa työskentelevien osaamista ja valmiuksia osaamisen tunnistamisessa. Kehittää osaamisen kehittämisen tarjontaa osaamisen tunnistamisen teemasta ja malli ammattilaisten osaamisen kehittämiseksi.

## Pk-yrityksille soveltuvien osaamisen tunnistamisen menetelmien kokeilu ja levittäminen

Tavoitteena kehittää Pk-yrityksille sopivia menetelmiä ja työkaluja henkilöstön osaamisen tunnistamiseksi. (esim. mentorointi, coaching, verkostot)

# Osaamisen tunnistamisen valtakunnalliset periaatteet



- **Kenelle?**

- Yksilöille ja yhteisöille eri osaamisen tunnistamisen tilanteissa huomioitavaksi ja hyödynnettäviksi.

- **Miksi?**

- Periaatteiden tarkoituksena on korostaa osaamisen tunnistamisen tärkeyttä yhteiskunnassa, erityisen tärkeää siirtymävaiheissa.
- Osaamisen tunnistamisesta on hyötyjä sekä yksilöille että yhteiskunnalle.
  - Yksilölle osaamisen tunnistaminen auttaa lisäämään itsetuntemusta ja -luottamusta, asettamaan ja saavuttamaan ura- ja koulutustavoitteita, edistää työpaikan saantia.
  - Yhteiskunnalle hyötyjä työllisyyteen, työelämään, osallisuuteen, hyvinvointiin ja yhteiskunnan toimivuuden paranemiseen.

- **Osaamisen tunnistamisen käsite**

- Osaamisen tunnistaminen tarkoittaa sitä, että yksilö havaitsee, sanoittaa ja tekee näkyväksi eri tavoin hankkimansa osaamisen sekä itselleen että ympäröivälle yhteiskunnalle.

- Periaatteet eivät koske osaamisen tunnustamisen prosesseja.



- **Kaikki osaaminen on arvokasta. Osaamista syntyy ja sitä voidaan hankkia ja tunnistaa eri tilanteissa ja ympäristöissä.**

- **Yksilön aloitteellisuudella on suuri merkitys oman osaamisen tunnistamisessa.**

- *Osaamisen tunnistaminen on työelämä- ja urasuunnittelutaito, jota voi oppia ja harjoitella koko elämänkaaren ajan.*
- *Kansalaistaidon kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota esimerkiksi työpaikoilla, oppilaitoksissa ja vapaa-ajan toiminnassa kuten harrastuksissa.*

- **Yksilön osaamisen tunnistamista tulee edistää tarjoamalla yhdenvertaisesti ja saavutettavasti tukea ja ohjausta eri tilanteissa.**

- *Tuen ja ohjauksen tarve sekä niiden tarjoamisen tapa vaihtelevat yksilön tarpeiden ja tilanteen mukaan.*
- *Esimerkiksi uraohjausta tai -valmennusta, muuta asiantuntijapalvelua, palveluun ohjausta, digitaalisia palveluita, tavoitteellisia osaamiskeskusteluita, vertaisoppimista, mentorointia, osaamismerkkien tarjoamista tai osaamistodistuksen myöntämistä.*

1

2

3

**Osaamisen näkyväksi tekemiseksi tulee olla avoimesti ja saavutettavasti tarjolla eri tilanteisiin sopivia työkaluja, jotka muodostavat johdonmukaisen ja helposti hyödynnettävän kokonaisuuden.**

- *Digitaaliset työkalut ovat henkilökohtaisten palveluiden ohella keskeisiä osaamisen tunnistamisessa.*
- *Digitaalisia työkaluja tulee kehittää myös kaikille avoimina julkisena palveluna kaikkien yksilöiden ja yhteisöjen käyttöön.*

4

**Osaamisen tunnistamisen prosessien tulee parantaa yksilöiden kokemusta osallisuudesta, omasta hyvinvoinnista ja kehittymismahdollisuuksista.**

5

- *Osaamisen tunnistamiseen liittyvien menetelmien ja välineiden tulee perustua kannustaviin ja myönteisiin lähtökohtiin.*

**Osaamisen tunnistamisessa mukana olevia tahoja tulee tukea.**

6

- *Osaamisen tunnistamisen parissa työskenteleville tulee olla tarjolla mahdollisuuksia kehittää osaamistaan.*
- *Tarvitaan myös avointa vuoropuhelua eri toimijoiden kesken ja yhteisiä foorumeita, joilla käytänteitä kehitetään.*

# Selvitys opinnollistamisen mahdollisuuksista työllisyyspalveluissa



<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164462>

- Selvityksen toteutti Owal Group Oy.
- Kartoituksessa on selvitetty tähän mennessä kehitettyjen opinnollistamisen toimintamallien siirrettävyyttä työllisyyspalveluihin.
- Kartoitettiin ja tehtiin näkyväksi opinnollistamisen toimintamallit (ml. kokeilut ja pilotit).
- Kerätty aineisto 28 haastattelua, joista osa ryhmähaastatteluja.
- Haastatteluihin osallistui toimintamallien toteuttajia sekä sidosryhmiä ministeriöistä, koulutuksen järjestäjistä, työpajakentältä, kuntakokeiluista sekä kunnista, joissa ei ollut kuntakokeilua.
- Opinnollistamisen siirrettävyyttä työllisyyspalveluihin analysoitiin lisäksi erillisessä työpajassa.



# Opinnollistamisen laajentaminen työllisyyspalveluissa (2/4)



- **Opinnollistamisen kokeilut ja hyvien käytäntöjen levittäminen:**
  - Hankintamekanismin mahdollisuudet: Ostopalveluna osana työllisyyspalveluja: esimerkiksi valmennus, johon opinnollistaminen yhdistyisi.
  - Kokeilujen käynnistäminen työ- ja elinkeinohallinnossa ja työllisyyspalveluissa: opinnollistamisen muotoilu ostopalveluksi ja hankintamekanismin käytön testaus opinnollistamisen tukipalvelujen synnyttämisessä.
- **Tarve tehdä toimintamallia ja sen mahdollisuuksia tunnetuksi**
  - Työllisyyspalvelujen asiakasohjauksen rajapinnassa, oppilaitosten ja koulutusten järjestäjillä ja työnantajilla.
- **Hyödyntäminen edellyttäisi määräaikaisia valtakunnallisia yhteistyön rakenteita**
  - Esim. Elinikäisen ohjauksen verkosto/foorumi, Hankinta-Suomi -ohjelman teemaryhmät, joiden tehtävänä olisi opinnollistamisen toimintamallien ja hyvien käytäntöjen jakaminen.
- **Olemassa olevia opinnollistamisen hyviä käytäntöjä ja ratkaisuja sekä aineistoja**
  - Esimerkiksi Into ry:n tuottamana tai Paikko-järjestelmän osana.
  - Näitä voitaisiin hyödyntää nykyistä laajemminkin, jos niiden levittämiseen on olemassa rakenteita.



# EU: European Year of Skills 2023 – Osaamisen vuosi 2023



- 2022: European Year of Youth (tavoitteena mm. varustaa nuoret tulevaisuudessa tarvittavilla taidoilla)
- 2023: Von der Leyen ”Workforce with the right skills”
- Teemavuoden toimilla edistetään osaamispolitiikkaa ja investointeja osaamiseen sen varmistamiseksi, että ketään ei jätetä jälkeen vihreässä ja digitaalisessa siirtymässä ja talouden elpymisessä. Tavoitteena myös helpottaa koulutettujen työntekijöiden pulaa unionin alueella.
- Toimet:
  1. Lisäinvestoinnit koulutukseen ja taitojen parantamiseen
  2. Vahvistetaan osaamisen relevanssia tiivistämällä yhteistyötä työelämä- , työvoimapalvelu- ja koulutusosapuolten välillä
  3. Sovitetaan ihmisten toiveet ja taidot yhteen niiden mahdollisuuksien kanssa, joita työmarkkinoilla on tarjolla erityisesti vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvillä sekä pandemiasta elpymistä tarvitsevilla keskeisillä aloilla. Kiinnitetään erityishuomiota siihen, että yhä useammat ihmiset saataisiin työmarkkinoille, erityisesti naiset ja nuoret, varsinkin koulutuksen tai työelämän ulkopuolella olevat (ns. NEET-nuoret).
  4. Houkutellaan kolmansista maista tulevia osaajia mm. lisäämällä oppimismahdollisuuksia, liikkuvutta ja tutkintojen tunnustamista
- Toteutettavat toimenpiteet esim. seminaarit, konferenssit ja tapahtumat, työryhmät, aloitteet, täydennys- ja uudelleen koulutuksen viestintäkampanjat, vuoropuhelun lisääminen, ”osaamisälykkyyden” lisääminen, tutkintojen avoimuuden kehittäminen, täydennys- ja uudelleen koulutusohjelmien, -hankkeiden ja -verkostojen edistäminen
- Alustavasti Suomen kolme painopistettä (luonnos!):
  - Osaamisen näkyväksi tekeminen - työikäisten osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen
  - Jatkuva oppiminen
  - Osaavan työvoiman saatavuusPoikkileikkaavat teemat mm. elinikäinen ohjaus, tutkimustiedon hyödyntäminen
- Suomen koordinaattorit TEM / Teea Oja ja OKM / Ulla-Jill Karlsson

[https://year-of-skills.europa.eu/index\\_en](https://year-of-skills.europa.eu/index_en)