



Jatkuvan oppimisen uudistamisen toimentasuunnitelma, Etelä-Savo

1. Taustaa

Vuonna 2019 aloittaneen hallituksen ohjelmassa on asetettu valtakunnalliseksi tavoitteeksi 75 %:n työllisyysaste. Työllisyysaste ja työllisten määrä on saatava nousemaan julkisen talouden kestävyysvajeen kiinni kuromiseksi ja valtion velkaantumisen hillitsemiseksi. Koronapandemian seurauksena hallitusohjelman työllisyystavoite ei ole lyhyellä tähtämellä saavutettavissa ja pandemian laannuttua kestävyysvajeen ja velkaantumisen haasteet ovat käsillä entistä suurempina.

Myös näköpiirissä oleva työn murros on omanlaisensa työllisyyshaaste. Tuotannon automatisoituessa tai muulla tavoin tehostuessa ja muuttuessa erityisesti heikomman osaamisen varassa olevilla työntekijöillä on suurin riski jäädä työelämässä ulkokehälle ja edelleen työttömiksi. Osaamisen riittämättömyyteen voi perusasteen jälkeisen koulutuksen puuttumisen lisäksi olla muitakin syitä. Työssä pysymisen keskeisenä keinona nähdään työntekijöiden osaamisen vahvistaminen ja uudistaminen.

Työvoiman saatavuus ja työllistyminen on usein totuttu näkemään staattisena asetelmana, jossa yrityksillä on tarjolla tietynlaisia töitä, joihin haetaan sopivia työntekijöitä joko suoraan tai koulutuksen kautta. Todellisuudessa asetelma on dynaamisempi. Alueella oleva osaava työvoima ei vain vastaa yritysten ja muiden työntekopaikkojen työvoimatarpeisiin, vaan myös luo uutta työtä alueelle vaikuttamalla yhtenä tekijänä yritysten sijoittumispäätöksiin, kokonaan uusien yritysten syntymiseen sekä jo olemassa olevien yritysten investointeihin ja kasvuun. Siksi työvoiman/kansalaisen osaamisesta huolehtiminen on tärkeää ja merkityksellistä, vaikka työtä ei aivan kaikkina aikoina kaikille halukkaille tarjolla olisikaan.

Työikäisille tarkoitettuihin koulutusmuotoihin kohdentuu yhteiskunnan varoja vuonna 2020 yhteensä noin 460 miljoonaa euroa. Lisäksi työikäiset käyttävät muuta koulutusjärjestelmän tarjontaa arviolta yhteensä noin 1,35 miljardin euron edestä. Tehdyissä selvityksissä on päädytty siihen, että nykytilanne ei kokonaisuutena ole työvoiman osaamisen parantamisen kannalta optimaalinen. Koulutus kasaantuu jo ennestään hyvin kouluttautuneille eikä toisaalta tavoita kovin hyvin niitä, jotka koulutusta eniten tarvitsisivat. Koulutus ei myöskään riittävästi kohdennu osaavien työntekijöiden puutteesta kärsiville aloille. Ongelmien syinä on tunnistettu ainakin lyhyiden, työelämärelevanttien koulutusten puuttuminen, ennakointitiedon hyödyntämisen mekanismien heikkous sekä heikomman taitotason yksilöille kohdennetun tuen vähäisyys (hakevan toiminnan, opiskelun tuen sekä erityisten kohdennettujen opiskeluohjelmien puuttuminen).

Jatkuvan oppimisen uudistamisella on yhtymäkohtia moniin muihin samanaikaisesti käynnissä tai suunnitteilla oleviin uudistusohjelmiin. Niistä on syytä huomioida ainakin Työterveyslaitoksen koordinoima Työ 2030 -ohjelma, parlamentaarisen komitean valmisteleva sosiaaliturvuudistus sekä käynnistymässä olevat työllisyyden kuntakokeilut.

2. Jatkuvan oppimisen uudistuksen eteneminen

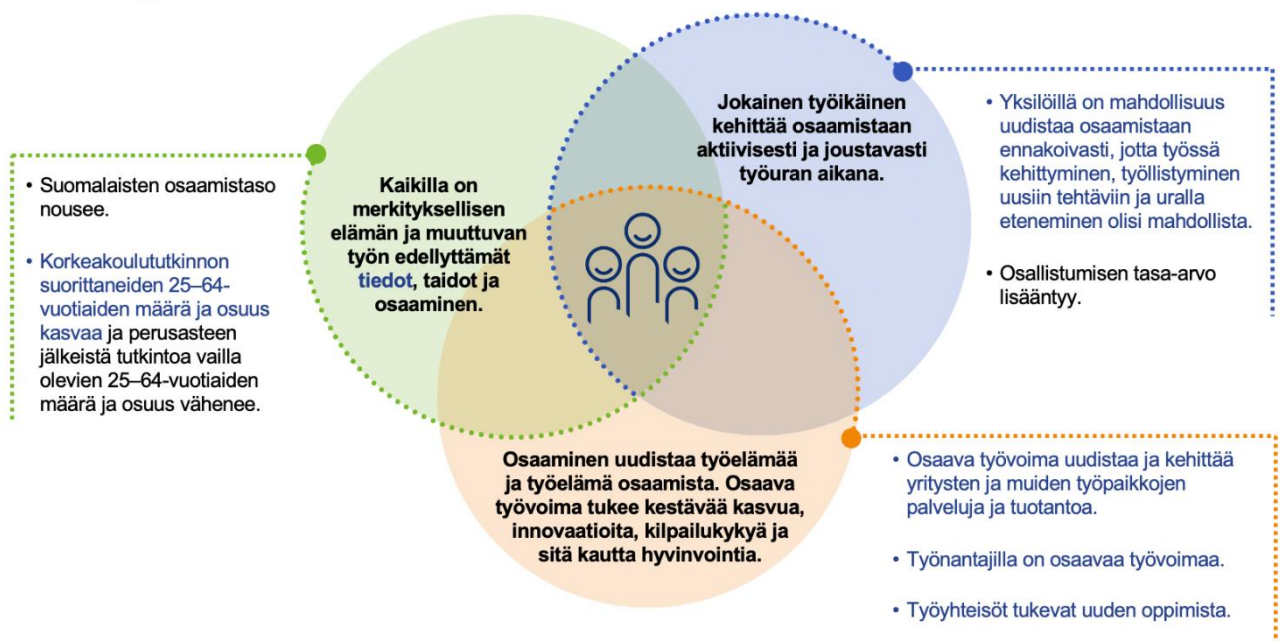
Jatkuvan oppimisen uudistus käynnistyi vuonna 2019, jolloin uudistusta ohjaava parlamentaarinen työryhmä ja sen tukena toimiva seurantaryhmä aloittivat toimintansa. Kaikille ELY-keskuksille osoitettiin vuodelle 2020 resurssi Jatkuvan oppimisen koordinaattorin palkkaamiseksi. Koordinaattorin tehtäväksi on määritelty **ELY-keskuksien roolin vahvistaminen 1. kansallisen jatkuvan**

7.12.2020

oppimisen strategian alueellisessa edistämisessä sekä 2. koulutustarjonnan työelämälähtöisessä suuntaamisessa ja monipuolistamisessa.

Parlamentaarisessa valmistelussa tuotetut Jatkuvan oppimisen uudistamisen visio ja tavoitteet on esitetty kuvassa 1. Tavoitteiden ja vision saavuttamiseksi on suunniteltu toimenpiteitä, jotka on koottu kolmeksi toimenpidekokonaisuudeksi: 1. Jatkuva oppiminen osana työelämää, 2. Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen 3. Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen Uudistuksen koko sisältöön johtava linkki löytyy tämän suunnitelman lopusta.

Visio ja tavoitteet (luonnos)



Kuva 1. Jatkuvan oppimisen uudistuksen visio (keskellä) ja tavoitteet.

Jatkuvan oppimisen uudistuksen valtakunnallisen koordinaation toteuttajaksi suunnitellaan Oppimisen ja työllisyyden palvelukeskusta, joka toimisi Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjauksessa. Palvelukeskuksen tehtävinä olisivat ainakin osaamistarpeiden ennakointi, osaamispalveluiden kokoaminen ja koordinointi, nykyistä palvelutarjontaa täydentävien uudentyyppeiden osaamispalvelujen hankinta, asiakasohjaus sekä alueellisten toimijaverkostojen toiminnan tukeminen. Parlamentaarisen työryhmän on määrä julkistaa uudistuksen lopulliset linjaukset 31.12.2020.

3. Jatkuvan oppimisen uudistus Etelä-Savossa

3.1. Lähtötilanne

Etelä-Savossa on tarjolla runsaasti työikäisten tarpeisiin soveltuvia osaamispalveluja. Maakunnan alueelle on sijoittunut yhteensä 20 korkea-asteen, ammatillisen toisen asteen ja vapaan sivistystyön oppilaitosta ja myös monet maakunnan ulkopuoliset osaamispalvelujen tuottajat toimivat aktiivisesti maakunnan alueella. Tutkintokoulutusta ja myös ei-tutkintoon johtavaa koulutusta on runsaasti tarjolla.

7.12.2020

Jatkuvan oppimisen palveluiksi on mielletty korkea-asteella avoimen yliopiston ja ammattikorkeakoulun opintotarjonta sekä erikoistumis-, muunto- ja täydennyskoulutukset. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan oppimisen palveluja ovat lähinnä ammatillisen lisäkoulutuksen tutkinnot ja niiden osat, täydennyskoulutuksen luontoisesti tarjottavat perustutkintojen osat, ei-tutkintotavoitteinen täydennyskoulutus sekä lyhytkestoiset ammatillisiin opintoihin suuntaavat koulutukset. Vapaan sivistystyön kentässä jatkuvan oppimisen palveluja ovat yleisiä työelämävalmiuksia (esim. kielitaito ja digitaidot) vahvistavat koulutukset sekä itsetuntoa, toimijuutta ja oppimista vahvistavat koulutukset.

Työikäisen väestön väheneminen, osaavan työvoiman tarjonnan ja tarpeen osittainen kohtaamattomuus, nopea teknologinen kehitys sekä useat muut ajankohtaiset muutostekijät haastavat myös osaamisen kehittämisen. Näköpiirissä ja varmaan jo osittain käynnissäkin olevan työn murroksen myötä vuoteen 2030 mennessä Etelä-Savossa arvioidaan katoavan noin 4000 työtehtävää ja noin 14000 työtehtävän arvioidaan muuttuvan oleellisesti. Suurin muutos olisi matalapalkkaisissa ja lyhyempää koulutusta edellyttävissä tehtävissä. Uusista syntyvistä työpaikoista lähes 80 prosenttia näyttäisi edellyttävän korkeakoulutasoista osaamista. Matalapalkkaisissa ja lyhyempää koulutusta edellyttävissä tehtävissä toimivia työntekijöitä nykymuotoinen aikuiskoulutus tavoittaa yleensä huonosti, mikä lisää kokonaistilanteen haastavuutta.

Kasvaviin haasteisiin alan toimijat pyrkivät kuitenkin vastaamaan joka päivä entistä paremmin. Tämä ilmenee esimerkiksi oppilaitosten tiiviinä yritysyhteistyönä sekä alueen menestymisen kannalta keskeisten toimialojen (teknologia-ala, rakennusala, sosiaali- ja terveysala) osaamisen uudistamiseen tähtäävinä merkittävänä kehittämishankkeina. Osaamisen kehittämisen haaste on tiedostettu monilla eri tahoilla ja halukkuutta ja valmiuksia yhteistyöhön sekä toimintojen uudistamiseen näyttäisi olevan olemassa.

3.2. Keskeisimmät yhteistyötahot

Seuraavassa on koottu osaamisen kehittämisen keskeisimmät yhteistyöverkostot ja -tahot alueella.

Alueelliset verkostot

- Oppilaitosten osaamisfoorumi
- ELO-johtoryhmä
- Oppilaitosten työelämäyhteistyön rakenteet
- Toimialakohtaiset yritysten yhteistyörakenteet
- Maakunnan ennakointiryhmä
- Kauppakamarin osaamisen valiokunta

Yksittäiset alueelliset toimijat

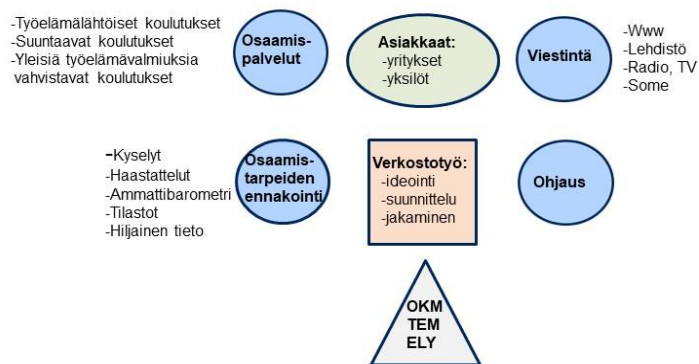
- Oppilaitokset ja muut osaamispalvelujen tuottajat
- Yritykset ja muut työorganisaatiot
- Kunnat sekä kuntien elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut
- Etelä-Savon TE-toimisto
- Ammattijärjestöt
- Työnantajajärjestöt
- Yrittäjäjärjestöt

7.12.2020

- Opiskelijajärjestöt
- Työttömien järjestöt
- Vakuutusyhtiöt
- Etelä-Savon maakuntaliitto
- Osaamisen kehittämiseen ja ohjaukseen liittyvät hankkeet
- Etelä-Savon ELY-keskus

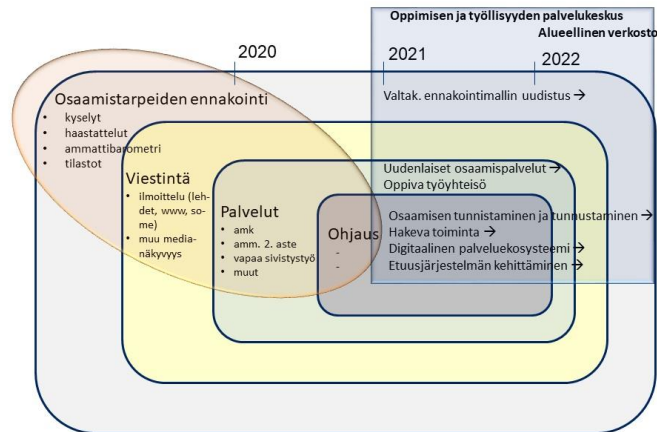
3.3. Uusi tapa toimia/ toimintamalli

Etelä-Savossa Jatkuvan oppimisen uudistamista käynnistellään neljällä toiminnan osa-alueella: 1. osaamistarpeiden ennakointi, 2. osaamispalvelujen tarjonnan täydentäminen ja uudistaminen, 3. viestintä sekä 4. yritysten ja työntekijöiden ohjaus palveluihin (kuva 2). Huomiota on tarpeen kiinnittää myös 5. asiakasryhmien (yritykset ja työntekijät) segmentointiin sekä 6. tutkintokoulutuksen tarjonnan perusteluihin. Työssä olevien osaamisen kehittäminen asetetaan uudistamisessa etusijalle, mutta myös työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien (esim. vanhempainvapaalta palaa-jat) tilanteesta huolehditaan.



Kuva 2. Jatkuvan oppimisen uudistamisen alueellista yhteistyötä vahvistetaan neljällä keskeisimmällä toiminnan osa-alueella. Ensisijaisena kohderyhmänä ovat alueen yritykset ja niiden työntekijät.

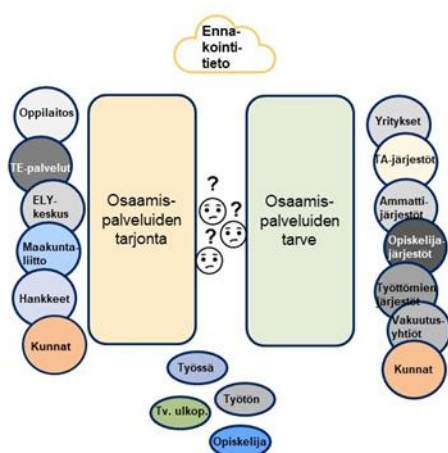
Valtakunnallisen Oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen toiminta käynnistyy vuoden 2021 aikana. Palvelukeskuksen koordinoimana tuotetaan uudenlaisia, työikäisten osaamisen kehittämistä aiempaa paremmin tukevia ratkaisuja ja palveluja osaavan työvoiman tarpeen ja tarjonnan kohtaamisen parantamiseksi yhteistyössä alueiden toimijaverkostojen kanssa. Niitä otetaan käyttöön niiden valmistumisen tahdissa ja olemassa olevan tarpeen mukaan. Tarvittavat uudet palvelut tukevat ja täydentävät nykyistä palvelukokonaisuutta (kuva 3).



Kuva 3. Jatkuvan oppimisen nykyistä rakennetta ja toimintaa (oranssi ellipsi) täydennetään ja tuetaan Oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen ja alueellisten verkostojen yhteistyönä syntyvillä uusilla palveluilla ja toimintatavoilla (sininen neliö).

3.4. Toiminnan osa-alueet

Seuraavassa esitellään tarkemmin neljä toiminnan osa-alueetta, joilla kaikilla on keskeinen merkitys toimintamallin onnistumiselle. Siksi kaikkia neljää osa-alueetta on vietävä määrätietoisesti eteenpäin. Lisäksi esitellään kaksi muuta tärkeää elementtiä, jotka tukevat toimintamallin käynnistymistä. Kullekin toiminta-alueelle ja elementille määritellään tavoitteet ja toimenpiteet. Keskeistä toiminnassa on eri tahojen yhteistyö (kuva 4).



Kuva 4. Osaamispalveluiden tarjonnan ja tarpeen vastaavuutta sekä palveluihin ohjausta parannetaan eri toimijatahojen monialaisella yhteistyöllä.

7.12.2020

3.4.1. Osaamistarpeiden ennakointi

Tulevaisuuden strategioita työstäessään yritysten ja muiden työorganisaatioiden pitäisi tunnistaa strategisten valintojen toteuttamisessa tarvittavat eri kyvykkyydet ja purkaa ne osaamistarpeiksi. Kyvykkyyksillä tarkoitetaan organisaation kykyä saavuttaa asettamiensa tavoitteita. Kyvykkyydet voivat liittyä esimerkiksi osaamiseen, toimintakulttuuriin, prosesseihin tai rakenteisiin. Osaamistarpeet pitäisi viestiä selkeästi työntekijöille ja mahdollistaa heille osaamisensa ja muutoskyvykkyytensä kehittäminen.

Vastuu jatkuvasta oppimisesta kuuluu kaikille (HRM Partners Oy:n mukaan):

- **Yhteiskunta** järjestää rakenteet, jotka mahdollistavat jatkuvan oppimisen.
- **Oppilaitokset** ja muut osaamispalvelujen tuottajat tarjoavat työelämälähtöisiä osaamispalveluja, huolehtivat asiakkaidensa oppimaan oppimisesta sekä tukevat jatkuvan oppimisen asenteiden omaksumista.
- **Yritykset** ja muut työorganisaatiot selvittävät ja viestivät henkilöstölleen tulevaisuuden kyvykkyys- ja osaamistarpeet sekä tukevat heitä vaadittavan osaamisen kehittämisessä.
- **Yksilöt** tarttuvat tarjolle tuleviin mahdollisuuksiin, kehittävät osaamistaan ja ottavat vastuuta kehittymisestään.

Työelämän osaamistarpeita koskevaa laadullista tietoa kerätään mm. oppilaitosten, kuntien elinkeinopalvelujen, TE-toimiston, kauppakamarin ja mahdollisesti muidenkin tahojen toimesta. Kerättävät tietosisällöt vaihtelevat kerääjätahon tarpeiden mukaan eikä tieto välttämättä saavuta kaikkia sitä tarvitsevia tahoja.

Suunnitteilla on verkostomaiseen toimintatapaan perustuva osaamistarpeiden ennakointimalli, jonka kokoama osaamistarvetieto on kaikkien sitä tarvitsevien saatavilla. Osaamistarpeita koskevaa tietoa voidaan hyödyntää lisä- ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa sekä tutkintokoulutusten sisältöjen painottamisessa.

Tavoite:

- Eri alojen lisä- ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja suuntaamisessa tarvittavaa tietoa on olemassa ja tieto on kaikkien sitä tarvitsevien saatavilla.

Toimenpiteet:

- Verkostomaiseen toimintatapaan perustuvan osaamistarpeiden ennakointimallin käynnistäminen osana maakunnan ennakointityötä.
- Ennakointimalli pyritään niveltämään toiminnallisesti valtakunnalliseen osaamistarpeiden ennakointiin.
- Eri tahoilla kertyvän hiljaisen tiedon huomiointi, näkyväksi tekeminen ja hyödyntäminen osaamispalvelujen tarjonnassa ja koulutusten sisältöjen painotuksissa.

3.4.2. Osaamispalvelut sekä niiden uudistaminen ja täydentäminen

Osaamispalvelujen tuottajat tuottavat ja uudistavat työntekijöille sekä yrityksille ja muille työyhteisöille suunnattuja palveluja kohderyhmätuntemuksensa ja eri kanavia pitkin hankkimansa osaamistarvetiedon perusteella. Palvelut voivat olla vakiintuneita koulutustuotteita tai asiakasryhmien tarpeiden ja tilanteiden mukaan räätälöityjä palveluja. Räätälöinti voi koskea sekä palveluiden sisältöjä että niiden toteutusta.

7.12.2020

Tavoite

- Yrityksille ja muille työorganisaatioille sekä osaamisensa kehittämisestä kiinnostuneille yksilöille on tarjolla heidän tarvettaan vastaavia osaamisen kehittämispalveluja.

Toimenpiteet

- Osaamispalvelujen tuottajat tuottavat eri asiakasryhmien tarvitsemia palveluja ennakointitiedon sekä yhteistyöverkostonsa asiantuntemuksen ja toimintakentän tuntemuksen tuella.
- Osaavan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen parantamiseksi kehitetään verkoston yhteistyönä ja tarvittaessa valtakunnallisen Osaamisen ja työllisyyden palvelukeskuksen tukemana uudentyyppisiä, esimerkiksi eri koulutusasteet yhdistäviä osaamispalveluja.

3.4.3. Palveluihin ohjaus

Koulutusta voidaan nykyisin toteuttaa monilla eri tavoilla. Oppilaitokset ja muut osaamispalvelujen tuottajat varmistavat, että asiakkaina olevat yritykset ja niiden työntekijät ovat tietoisia palvelujen toteutuksen eri vaihtoehtoista sekä myös toimeentulon lähteistä, mikäli kouluttautuminen ei tapahdu kokonaan työn ohessa. Noin 70 % yrityksistä ilmoittaa toimivansa yhteistyössä oppilaitosten kanssa, mikä on erinomainen lähtökohta yhteistyön tiivistämiselle, mutta myös oppilaitosyhteistyön ulkopuolella olevien 30 %:n kohdalla voi olla osaamisen kehittämisen haasteita.

Tavoite

- Yrityksillä ja muilla työorganisaatioilla sekä niiden palveluksessa olevilla työntekijöillä on tieto kouluttautumisen vaihtoehtoista ja käytänteistä sekä siitä, mistä he saavat tarvittaessa apua ja sparrausta kouluttautumisesta koskevien päätösten tueksi.

Toimenpiteet

- Yritysten kanssa yhteydessä olevien tahojen edustajat (ELY-keskuksen ja TE-toimiston asiantuntijat, kehittämispalveluja tuottavat konsultit, elinkeinopalvelujen ja järjestöjen edustajat, oppilaitosten opettajat jne.) informoivat yrityksiä ja niiden henkilöstöä tarjolla olevista koulutuksista ja niihin osallistumisen mahdollisuuksista sekä kokoavat tietoa yritysten osaamis- ja koulutustarpeista. Koottavista tietosisällöistä (osaamistarpeet, osaamisen kehittämisen haasteet ja kitkatekijät, työelämän laatu jne.), tiedon dokumentoinnista ja siihen liittyvästä vastuunjaosta sovitaan erikseen.
- Yritysten ja työntekijöiden informointia varten laaditaan ajantasainen koulutuspalvelujen ja jatkuvan oppimisen esittelyaineisto.
- Oppilaitokset varautuvat antamaan asiakkaille henkilökohtaista ohjausta esille tulevan tarpeen mukaan.

3.4.4. Vuorovaikutus ja viestintä

Jatkuvan oppimisen uudistaminen toteutuu laajan toimijaverkoston yhteistyönä. Verkoston jäsenten yhteisen ymmärryksen ja toimintatapojen rakentumisessa vuorovaikutus ja viestintä ovat avainasemassa. Verkostotoimijoiden vuorovaikutukseen tarjoutuu mahdollisuuksia erikseen järjestetyissä verkostotapaamisissa, sähköisten työvälineiden avulla sekä yksittäisten yhteydenpitojen kautta.

7.12.2020

Asiakasryhmille suunnattavalla viestinnällä vahvistetaan tietoisuutta jatkuvasta oppimisesta ja sen uudistamisesta sekä työssä tarvittavan osaamisen vahvistamisen käytännön mahdollisuuksista. Viestinnässä hyödynnetään tiedotusvälineitä, sosiaalista mediaa sekä erilaisia työelämän kehittämisen tapahtumia.

Aihepiiriin liittyvien asioiden moniäänisen esille tuonnin yhdeksi välineeksi voisi sopia blogi, johon kaikki halukkaat verkoston jäsenet voivat tuottaa esimerkiksi artikkelimuotoisia sisältöjä. Blogi voi toimijoiden kiinnostuksen mukaan olla koko Itä-Suomen aluetta koskeva tai keskittyä pelkästään Etelä-Savon tilanteeseen. Viestinnässä on pyrittävä selkeyteen ja huomioitava saavutettavuusdirektiivin vaatimukset.

Tavoite

- Verkostotoimijat tuntevat jatkuvan oppimisen ja sen uudistamisen periaatteet sekä tiedotavat oman roolinsa jatkuvan oppimisen toteuttajina sekä aihepiiriä koskevan ymmärryksen, tietoisuuden ja näkyvyyden rakentajina. Yleinen tietoisuus jatkuvasta oppimisesta ja sen merkityksestä on olemassa sekä osaamisen palvelujärjestelmän toimijoilla että eri asiakasryhmien jäsenillä.

Toimenpiteet

- Välitetään tietoa ja työstetään aihetta verkostotapaamisissa, sähköisten työvälineiden avulla sekä yksittäisten yhteydenpitojen kautta.
- Pehdytetään yrityksissä asioivat eri tahojen edustajat jatkuvan oppimisen periaatteisiin ja käytäntöihin.
- Toteutetaan asiakasryhmille suunnattuja, jatkuvan oppimisen merkitystä ja sitä koskevaa tietoisuutta vahvistavia viestintäkampanjoita.
- Viestitään asiakasryhmille aiheesta myös tiedotusvälineiden ja sosiaalisen median kautta sekä eri tilaisuuksissa.

3.4.5. Asiakaskentän segmentointi

Jatkuvan oppimisen ensisijaisina asiakkaina ovat työssä käyvät ihmiset ja heitä työllistävät yritykset ja muut työorganisaatiot. Yhteistyössä asiakaskenttää tuntevien verkostokumppaneiden kanssa pyritään määrittelemään ne asiakassegmentit, joilla voi tällä hetkellä olla merkittävää osaamisen parantamisen tarvetta ja jotka hyötyisivät täydennyskoulutuksesta ja muusta kehittämistoiminnasta eniten.

Asiakaskentän segmentointia voidaan tehdä monen eri tekijän suhteen. Yritysten kohdalla tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi toimiala, yrityksen koko, henkilöstömäärä, oppilaitosyhteistyö, strategiatyön taso jne. Työntekijöiden kohdalla tekijöitä voivat vastaavasti olla ammatti, koulustausta, osaaminen, työttömyysriski jne. Myös nykyisten ja mahdollisten tulevaisuuden rakenne- muutosalojen tunnistaminen on tärkeää.

Tavoite

- Täydennyskoulutuksesta ja muusta kehittämistoiminnasta eniten hyötyvät asiakassegmentit ja mahdolliset rakennemuutosalat selvillä.

Toimenpiteet

7.12.2020

- Työstetään aihetta yhdessä kohderyhmiä tuntevien verkostokumppaneiden (yrittäjä-, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, oppilaitokset sekä kuntien elinkeinopalvelujen, TE-toimiston ja ELY-keskuksen yritysasiantuntijat) kanssa.

3.4.6. Perusteltu tutkintokoulutuksen tarjonta

Oppilaitosten tulisi mitoittaa eri opintoalojen opiskelijapaikkamäärät siten, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin alueen työelämän tarpeita. Käytännössä kuitenkin yksinomaan työelämätarpeiden mukaan tehdyn mitoituksen mukaisten opiskelijapaikkojen täyttäminen voi osoittautua haasteelliseksi.

Toisaalta on hyvä, että opiskelijoiden omilla toiveillakin on koulutukseen ohjautumisessa oma sijansa, koska aito kiinnostus opiskeltavaa alaa kohtaan on yleensä oleellinen motivaatiotekijä ja tukee opintojen etenemistä.

Lähtökohtana voidaan pitää, että oppilaitokset suhtautuvat vastuullisesti näköpiirissä olevaan työvoimatarpeeseen vastaamiseen. Myös tutkintoon johtavan koulutuksen nykymuotoinen rahoitusmalli ohjaa kehitystä tähän suuntaan.

On kuitenkin syytä yrittää ennakoida millainen tutkintokoulutuksen jakauma palvelisi parhaiten näköpiirissä olevaa tulevaisuutta. Tähän odotetaan apua myös valtakunnallisen osaamistarpeiden ennakoinnin uudistukselta, johon ollaan sisällyttämässä osaamistarpeiden tarkastelua taas myös keskipitkällä aikavälillä. Hyvä esimerkki tulevan kehityksen ennakoinnin haasteellisuudesta on aiempi sote-alan työvoimatarvearvio. Kelpoisuusvaatimusten oletettiin lievenevän, kun ne tosiasiasa kiristyivät. Lisäksi tuli vielä aiempaa tiukempi hoitajamitoitus.

Tavoite

- Maakunnan alueella toimivien oppilaitosten tutkintokoulutuksen tarjonta vastaa näköpiirissä olevaa työvoimatarvetta.

Toimenpiteet

- Kootaan tiedot koulutustarjonnasta ja arvioidaan tarjonnan ja työvoimatarpeen vastavuuttoa saatavilla olevan ennakointitiedon valossa.
- Jos tarve ja tarjonta poikkeavat oleellisesti, pohditaan mahdollisuuksia tilanteen korjaamiseksi yhdessä koulutuspalvelujen tuottajien kanssa.

4. Mikä muuttuu nykyisestä?

Luodaan jatkuvatoiminen ja aiempaa koordinoitumpi alueellinen osaamistarpeiden ennakointimalli, jonka tuloksena eri toimijoilla (oppilaitokset, yritykset, kunnat, te-hallinto) on nykyistä selkeämpi yhteinen käsitys tarvittavista osaamispalveluista. Ennakointimalli tuottaa merkittävän osuuden eri toimijoiden tarvitsemasta ennakointitiedosta, mutta ei välttämättä poista heidän tarvettaan hankkia tietoa myös muualta. Alueellinen osaamistarpeiden ennakointimalli niveltyy toiminnallisesti valtakunnalliseen osaamistarpeiden ennakointiin.

Osaamistarpeita koskevan ennakointitiedon ja tarjottavien osaamispalveluiden välillä on aiempaa selkeämpi yhteys. Työelämästä johdetut perustelut ohjaavat myös tutkintoon johtavan koulutuksen suuntaamista sekä kehittämisresurssien ja toimenpiteiden kohdentamista laajemminkin.

7.12.2020

Yrityksiä ja niiden työntekijöitä informoidaan aiempaa systemaattisemmin jatkuvan oppimisen välttämättömyydestä ja tarjolla olevista osaamispalveluista sekä niihin osallistumisen mahdollisuuksista.

Toimijoita osallistavan viestinnän avulla rakennetaan ja sanoitetaan yhteistä ymmärrystä ja tietoisuutta jatkuvan oppimisen toimintamallista sekä eri toimijoiden rooleista toimintamallin toteuttajina.

Yhteydenpito maan eri alueilla tehtävään jatkuvan oppimisen uudistamiseen sekä toimintaa koordinoivaan valtakunnalliseen Oppimisen ja työllisyyden palvelukeskukseen on säännöllistä. Tietoa ja kokemuksia vaihdetaan sekä toimiviksi osoittautuneita käytänteitä pyritään monistamaan ja hyödyntämään mahdollisimman laajasti eri asiakasryhmiä hyödyttäen.

5. Aiheeseen liittyviä aineistolinkkejä

Jatkuva oppiminen (OKM): <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>

[Jatkuvan oppimisen sidosryhmäseminaari 19.11.2020 \(minedu.fi\)](#)

Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 (ELO-foorumi): <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162576>

Etelä-Savo ennakoi (ES mkl): <https://www.esavoennakoi.fi/>

Osaamisen ennakointifoorumi (OPH): <https://www.oph.fi/fi/palvelut/osaamisen-ennakointifoorumi-oef>

Tulevaisuuden osaamistarpeiden näkyväksi tekeminen on vastuullisuutta (HRM Partners Oy): <https://www.leadershipfinland.fi/artikkelit/tulevaisuuden+osaamistarpeiden+nakyvaksi+tekeminen+on+vastuullisuutta/>

Miksi osaamisen uudistaminen on vaikeaa? (HRM Partners Oy): <https://www.leadershipfinland.fi/artikkelit/miksi+osaamisen+uudistaminen+on+niin+vaikeaa/>

TYÖ 2030 -ohjelma: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/tyon-ja-tyohyvinvoinnin-kehittamisohjelma-2020-2023/>

Työllisyyden kuntakokeilut: [Työllisyyden kuntakokeilut - Työ- ja elinkeinoministeriö - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

Sosiaaliturvauudistus: <https://stm.fi/sosiaaliturvauudistus>

Osaamisen aika (Sitra): <https://www.sitra.fi/aiheet/osaamisen-aika/>

Oppivelvollisuuden laajentaminen: <https://minedu.fi/oppivelvollisuuden-laajentaminen>