



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Pohjustusta Etelä-Savon elinikäisen oppimisen ja ohjauksen sekä nuorisotakuun strategisiin painotuksiin 2022 - 2027

Tuija Toivakainen

Etelä-Savon ELO-johtoryhmässä 26.1.2022 21.1.2022

Tervetuloa ja esittäytyminen

- Kirjoita keskustelukenttään nimesi, edustamasi taho ja vastaus kysymykseen, mitä elinikäinen oppiminen tarkoittaa itsellesi!

Etelä-Savon elinikäisen oppimisen ja ohjauksen sekä nuorisotakuun johtoryhmän tehtävät

Etelä-Savon elinikäisen oppimisen johtoryhmän tehtävänä maakunnallisesti on

- 1) uudistaa ja panna täytäntöön maakuntaan elinikäisen oppimisen ja ohjauksen sekä nuorisotakuun strategiset tavoitteet vuosiksi 2017 – 2022,
- 2) suunnata sekä nuorille että kaikenikäisille tarkoitettua Ohjaamo-toimintaa,
- 3) suunnata oppimista, ohjausta ja nuorisotakuuta edistäviä hankkeita,
- 4) viitoittaa ohjauspalvelujen arviointia ja arvioida ohjauksen järjestelyjen laatua palvelujen kehittämiseksi,
- 5) jäsentää suunnat ohjauksen yhteisiin käytännön järjestelyihin koko maakunnassa ja
- 6) suunnata esimerkiksi lisä- ja täydennyskoulutusta ja muita yhteisiä tapahtumia, joilla syvennetään ja täydennetään oppimisen, ohjauksen ja nuorten ohjauksen ja osallisuuden taitoja.

Etelä-Savon elinikäisen oppimisen ja ohjauksen sekä nuorisotakuun johtoryhmän tehtävät

Muutostoiveita nykyisiin tehtäviin

- Kirjaa Mentiin muutostoiveesi

Jäsenten roolit ja työskentely omassa organisaatiossa ja verkostoissa ja viestintätehtävä

- Kirjaa Mentiin, miten voit omasta mielestäsi parhaimmillasi edistää elinikäisen oppimisen ja ohjauksen sekä nuorisotakuun teemoja ja viestiä niistä

Seuraavat kokousajankohdat ja teemat

- Sitran LAB-kehittäjätiimi jatkaa työtään ja tavoitteena on saada kehittyvä laajan yhteisen työskentelyn tapa vuoteen 2030
- Etelä-Savon ELO-johtoryhmän seuraavat alustavat kokousajankohdat 2022 esim.
 - To 28.4. klo 13:30 – 16: strategiset tavoitteet ja LAB-kehittäjätiimin ehdotukset
 - Pe 20.5. klo 8:15 – 10:30: teot 2022 - 2027
 - ELOLIV 2022 syyskuussa: teema sovitaan keväällä – toiveita?
 - Ti 18.10. klo 13:30 – 16: hankkeita ja uusia tuulia
 - Pe 2.12. klo 8:15 – 10:30: tuloksia ja vaikutuksia
 - Lisäksi tarpeen mukaan esim. pienryhmätyöskentelyä

Etelä-Savon vuorovaikutteinen tilannekuva

S	W
O	T

→ Tunnistettut ilmiöt

→ Tahdomme, että...

Käytännössä tämä tarkoittaa, että...

Maakunnan
veto- ja
pitovoima

Moni-
paikkaisuus

...Etelä-Savo on aidosti houkutteleva alue asua, yrittää ja tehdä töitä.

...tunnistamme ja hyödynnämme vetovoimatekijämme ja teemme vahvaa alueiden- ja toimijoiden välistä yhteistyötä vetovoiman lisäämiseksi ja myönteisen ilmapiirin aikaansaamiseksi.

...Etelä-Savo tunnetaan puhtaan luonnon, hyvinvoinnin ja elämisen laadun maakuntana.

...meillä on kestävään kehitykseen, luontoon, hyvinvointiin ja elämänlaatuun liittyvää osaamista, elinkeino- ja työmahdollisuuksia ja palveluja sekä aitoa yhteisöllisyyttä.

Hyvinvointi ja
elämänlaatu -
arjen helppous

...tiivis työelämän ja oppilaitosten ekosysteemi vahvistaa maakunnan elinvoimaa.

...vahvistetaan työelämä-oppilaitos yhteistyön rakenteita ja toimintamalleja, jatkuvaa oppimista sekä ennakointia ja ennakointitiedon hyödyntämistä.

Digitaalisuus

...alueen yrityksillä on tulevaisuudessakin osaavaa työvoimaa.

...työelämä-oppilaitosyhteistyö tuottaa osaamistarpeisiin vastaavaa työvoimaa, auttaa yrityksiä uudistumaan ja vahvistaa alueen työllisyyttä ja kilpailukykyä, toimijat sitoutuvat yhteiseen vaikuttamistyöhön ja ennakointiprosessiin. Työelämätaitojen kehittämiseen ja ohjaukseen panostetaan ja kansainvälisyyden mahdollisuudet hyödynnetään laajasti.

Osaamisen
saatavuuden
varmistaminen

Yritysten ja
oppilaitosten
ekosysteemi

Etelä-Savon Sitra LAB -kehittäjätiimi

Kehittäjätiimin tavoitteena parantaa vuorovaikutusta yritysten, oppilaitosten ja julkisen puolen kesken.

Pidemmällä aikavälillä tavoitteena malli tai tapa toimia, minkä avulla yksin- ja pk-yrittäjät tunnistavat omat osaamistarpeensa ja osallistuvat yhteiseen kehittämiseen ja oppimiseen.

(Tomi Heimonen, Kaakkois-Suomen
Ammattikorkeakoulu, XAMK)

Vesa Kallio, MTK-Etelä-Savo

Ruth Lähdeaho-Kero, Tmi Moninaiset Lähdeaho

Antti Rajala, Etelä-Savon maakuntaliitto

Tiina Tervaniemi, Etelä-Savon Koulutus
Oy/Etelä-Savon ammattiopisto

Tuija Toivakainen, Etelä-Savon ELY-keskus

Hyvän työn spurtti (HTS) 2 vuonna 2022

Yrityksen tukena kaikissa vaiheissa
toiset yritykset ja yritysasiantuntijat

Viikko 1: 28.2. – 4.3.2022

Viikko 2: 7. – 11.3.2022

Viikko 3: 14. – 18.3.2022

Viikko 4: 21. – 25.3.2022

Yrityksen kohde

- Yritysten tilannekuva ja kokemusten jako
- Yrityksien kehittämiskohteen ja riskitekijöiden hahmotus
- Yrityksen tilanteen tunnistus, valinta ja rajaaminen ratkaisujen etsimiseksi

Yrityksen ratkaisuvaihtoehdot

- Ratkaisuvaihtoehtojen työstö
- Hyviä käytäntöjä ja uusia ideoita
- Ratkaisuvaihtoehtojen jäsennys

Yrityksen stepit

- Reflektointi ja konkretisointi
- Yritys valitsee ratkaisut ja työyhteisössä kokeiltavat menetelmät
- Yritys suunnittelee jatkostepit

Jälkioivallukset

- Käytännön oivallukset spurtin jälkeen
- Jatkoverkostoituminen muiden yritysten ja asiantuntijoiden kanssa
- Yhteyshenkilön kanssa steppien tuki ja seuranta

Yrittäjä: Miten voisit kehittää liiketoimintaasi? Haluaisitko kohentaa yrityksesi tulosta ja onnistumista, entä hyvinvointia? Haluatko lisätä myyntiä tai palvelusi tunnettua? Haetko kumppanuuksia?

Mahdollisuus
etälive-
tapaami-
seen
päivittäin



Hyvä työelämä
Etelä-Savossa



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Elinikäisen ohjauksen strategiset tavoitteet



Saavutettavasti ja asiakaslähtöisesti

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

Digitaalisesti ja monikanavaisesti

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

Laadukkaasti

- Ohjaustyötä tekevillä on valmiudet ja osaaminen laadukkaaseen monikanavaisen ohjaustyöhön

Yhdenvertaisesti ja kestävästi

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

Monialaisesti ja koordinoitusti

- Ohjausta toteuttavien sektoreiden yhteistyö on sujuvaa ja työnjako selvää ja kehittämistoimet suunnitellaan ja tehdään monihallinnollisena yhteistyönä

Tietoon perustuen

- Ohjauksen järjestämistä koskevat päätökset perustuvat tietoon ja tiedonhallintavälineet tuovat jatkuvuutta koko elinkaaren aikaiseen ohjaukseen

Pohjatietoja ja toiveita ES ELO-strategiaan 2022 – 2027



- ELO-johtoryhmän kokoukset 2021 ja syksyllä 2020, myös esim. Kauppakamarin osaamisen valiokunnan kanssa yhteiset
- Kolme strategia-työpajaa 2021
- ELOLIV 2021
- Sitran kanssa kolme tilannekuvafoorumia keväällä 2021
- Sitran LAB-kehittäjätiimi 2021
- Sitran ym. kanssa tulevaisuusfoorumi 2021
- TYÖ2030-aluepilotin tulokset kyselyineen 2021
- Sitran kyselyn tulokset yrityksille 2021
- KOPA-seminaari
- Skenaariotyöskentely (ennakointi)
- Ohjaamo-toimijoiden kaksi laajempaa verkostotilaisuutta sekä ydinryhmän (1/kk) ja kolmen Ohjaamon ohjausryhmien yhteisen kokoontumisen tulokset
- Kolmen kerran koulutus Miten ohjaan tulevaisuuteen?
- Nuorten foorumi Puumalassa
- Hankkeiden ehdotukset ja työstöt teoiksi
- Jatkuvan oppimisen suunnitelma
- Ja monia muita!

Saavutettavasti ja asiakaslähtöisesti

Mitä onnistumisia ohjauksessa?

Ohjaamo-toiminta monipuolisena palveluna.

Nuorten kohtaaminen (etsivä nuorisotyö) ja hyvä vuorovaikutus.

Erilaiset ja toimivat väylät ja moninaiset kouluttautumisen mahdollisuudet ohjausosaamisen kehittämiseen.

Nivelvaiheen (perusopetus→toinen aste) hyvä toimivuus.

Oppisopimuskoulutuksen hyödyntäminen.

Mitä kehitettävää tai mahdollisuuksia ohjauksessa?

Ohjaamo-palvelujen laaja-alainen hyödyntäminen.

Avoimien yliopisto-opintojen hyödyntäminen yliopisto-opintoihin etenemisessä (plan B – esittelymahdollisuus lukiolaisille) + amk,.

Täydennyskoulutukset, tutkinnon osat ja kurssit tukemaan ammattitaitoa ja osaamista

Oppilaitosten tiiviimpi yhteistyö ohjauksessa sekä keskinäinen ja asiakaslähtöinen tuki ohjauksessa.

Työssäkäyvien ja työvoiman ulkopuolella olevien ohjauksen systematisointi ja ohjausyhteistyön rakentaminen.

Miten palvelut saadaan asiakkaiden luokse?

(koulutusta tarjotaan syrjäkylillä Samiedu ja

Esedu, Merkonomi verkkopiiri)

Saavutettavasti ja asiakaslähtöisesti

Mikä teko kehittämiskohteena 2022 – 2027 eli ratkaisutapa?

Todentamisen ja mittaamisen keino

Yksilö

Yksilö toimii vastuullisesti, on aktiivinen ja hakeutuu rohkeasti ohjaustilanteisiin, kun saavutettavuudesta on organisaatioiden taholta huolehdittu. Tarjotaan mahdollisuuksia kohtaamiseen henkilökohtaisesti ja verkossa.

Verkkosisältöjen saavutettavuus. Kohtaamistilanteiden tunnistaminen. Palveluihin hakeutuneiden määrät ja taustat. Näihin liittyvät auditointisysteemit.

Organisaatio, verkosto

Sosionomien pätevytyymiseen liittyvä yhteistyö (Xamk/Mikkelin kesäyliopisto) sosiaalityöntekijän virkaan (vrt. Etelä-Karjalan toimintamalli). Organisaatiokohtaisten ohjaussuunnitelmien ja -mallien laatiminen ja kehittäminen.

Yhteistyömahdollisuuksien tunnustelun ja palvelujen käynnistyminen. Ohjaussuunnitelmat näkyvillä.

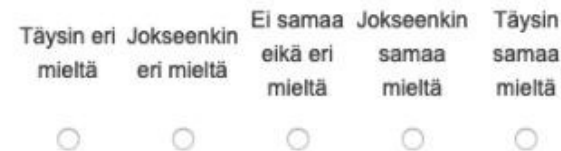
Maakunnallinen päätös

Aikuisten ohjaamon perustaminen Etelä-Savoon (Lahdessa esimerkki).

Ohjaamo perustettu.

Valtakunnallisen ELO-strategian toimeenpanosta alueilla

Kooste ELOLIV2021 Howspace-kommenteista:
Valtakunnallisen ELO-strategian toimeenpano ja resurssit alueilla



Kuinka helposti voin toimeenpanna valtakunnallista elinikäisen oppimisen ja ohjauksen strategiaa alueellani?

2,7

Alueellamme on mielestäni riittävästi resursseja strategian toimeenpanoon

2,3

Mielestäni valtakunnallisella ELO-foorumilla ja alueellisilla ELO-ryhmillä on riittävästi vuorovaikutusta

2,4

Keskeiset toimet hallituskaudella

Keskeiset toimenpiteet hallituskaudelle

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

Muutamia tunnuslukuja: koulutustasoindeksi

- Koulutustasoindeksi Etelä-Savossa 330 v. 2019, koko maassa 380 ja Uudellamaalla 427 (tilastokeskus, 100 eli yksi vuosi PK:n jälkeen)
 - Koulutustasoindeksi yli 20-vuotiaat vuonna 2020: E-Savo 333, koko maa 384
- Nuorten elämänlaatua ja osallisuutta kuvataan esim. Etelä-Savon alueellisessa hyvinvointiraportissa (2018 – 2019), esim. elämän merkityksellisyyden kokemusta:
 - https://www.essote.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/10/etela-savon_alueellinen_hyvinvointiraportti_2018_2019.pdf

Muutamia tunnuslukuja: tutkinnot

Ilman perusasteen tutkintoa olevien 15 vuotta täyttäneiden määrä

- ▣ Etelä-Savo 32 600 henkeä eli 28 %, koko maa 1,2 milj. eli 26 %

Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden määrä

- ▣ Etelä-Savo 51 700 henkeä eli 44 %, koko maa 1,9 milj. eli 41 %

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden määrä

- ▣ Etelä-Savo 30 700 henkeä eli 26 %, koko maa 1,5 milj. eli 33 %

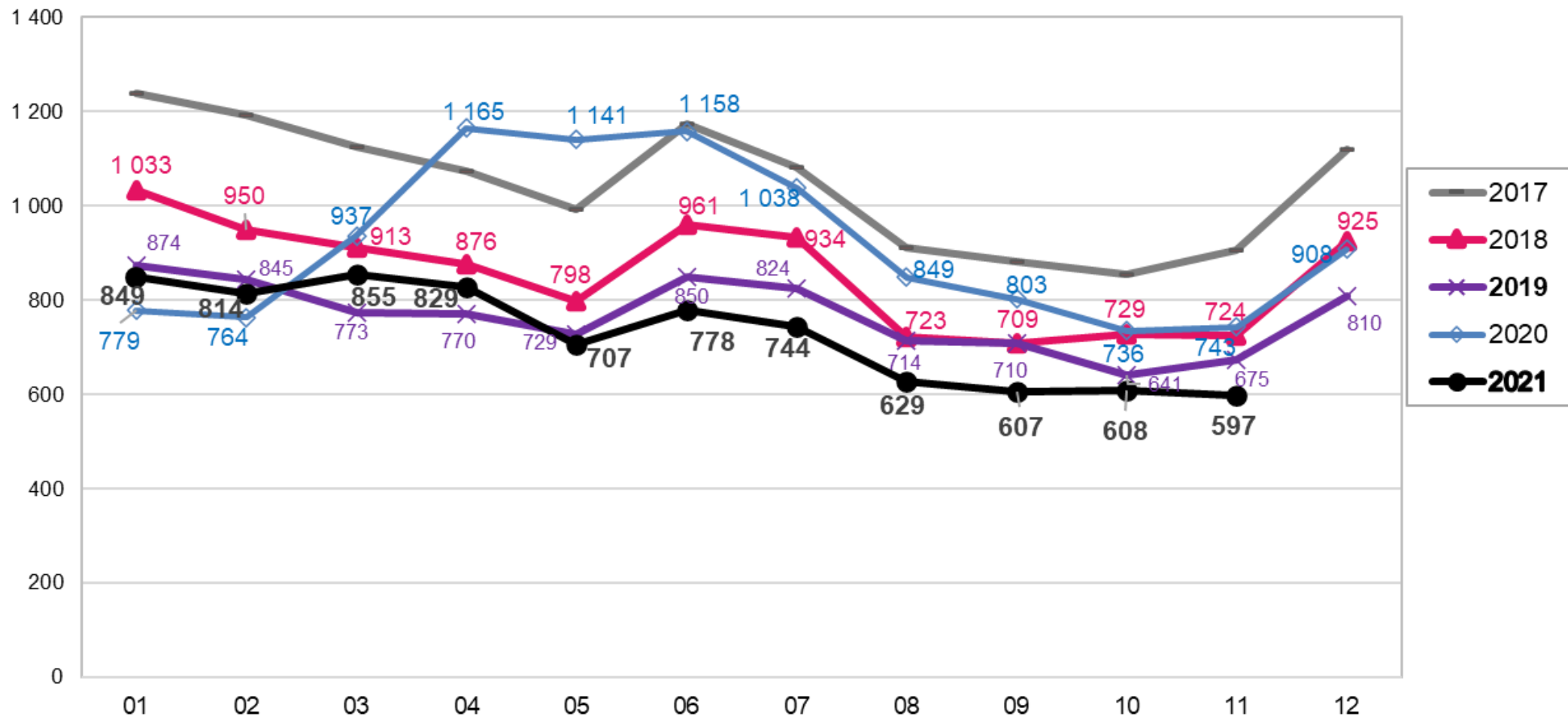
Muutamia tunnuslukuja: työllisyysasteen kehitys alle 30-vuotiailla

Työssäkäyntitilaston mukainen kokonaistyöllisyysaste nousi v. 2014 - 2019 Etelä-Savossa 62 %:sta 66 %:iin ja koko maassa 65 %:sta 69 %:iin. Virallinen työllisyysaste mitataan työvoimatutkimuksella, mutta siitä ei saa ikäryhmittäisiä työllisyysasteita.

Vuonna 2014 - 2019 on 20 - 29-vuotiaiden työllisyysaste noussut Etelä-Savossa 62 %:sta 66 % ja koko maassa 61 %:sta 64 %:iin.

- ▣ Työllisyysaste 15 - 19-vuotiailla v. 2019 oli Etelä-Savossa 13 % ja koko maassa 15 %.

Alle 25-vuotiaat työttömät työnhakijat Etelä-Savossa kuukauden lopussa 2017 - 2021



Muutamia tunnuslukuja: yrityskannan kehitys

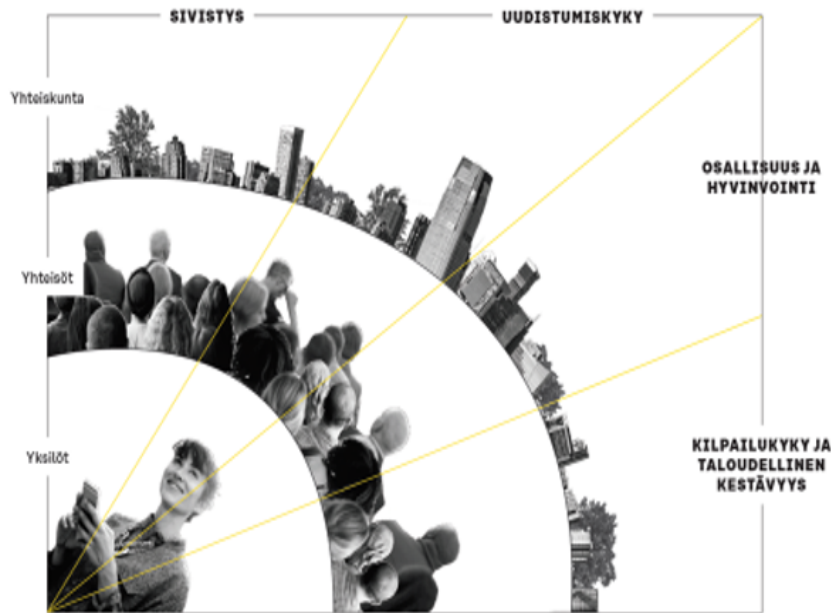
Yritysten toimipaikkojen määrä on laskenut vuodesta 2013 vuoteen 2020 lähes 900:lla eli 7 %. Toimipaikkojen määrä oli vuonna 2020 yhteensä 11 255.

- Näissä toimipaikoissa tehtiin vuonna 2020 yhteensä 28 000 henkilötyövuotta, mikä on 12 % vähemmän kuin vuonna 2013. Henkilötyövuosia toimipaikkaa kohti tehtiin molempina vuosina noin 2,5.

Elinikäisen oppimisen tarkoitus

Teija Felt, TEM 12.1.2021

KUVA 3. ELINIKÄISEN OPPIMISEN TARKOITUS



#osaamisen aika

SITRA

Oppivelvollisuuden
nosto
Jatkuva oppiminen

ELO-strategia
ohjauspalvelut



SOTE
- uudistus

TYÖ2030-ohjelma

Monialaiset palvelut,
TYPit
Ohjaamot
Maahanmuuttajien
neuvonta- ja ohjaus

TE-palvelujen uudistus
Kuntakokeilu
Työkykyohjelma

TKI-tiekartta
Yrityspalvelut
TalentBoost
BusinessFinland

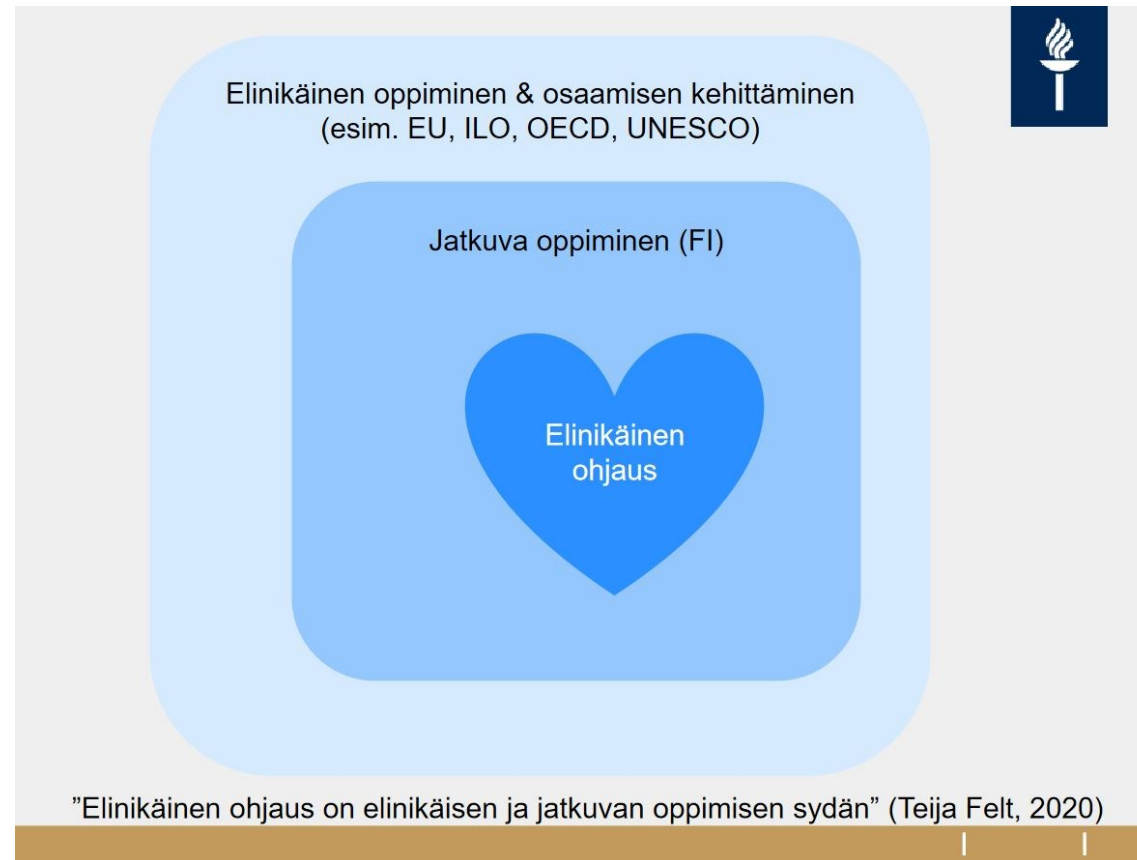
Paikallinen,
alueellinen ja
valtakunnan taso

Julkinen ja
yksityinen ja
kolmas sektori

Työssä olevat,
työttömät,
työvoiman
ulkopuolella olevat,
nuoret,
osatyökykyiset,
ikäntyneet

Rahoitus koostuu useista lähteistä, jolloin tärkeää on saada aikaan yhteinen tahtotila ja sitoutuminen.

Raimo Vuorinen 16.9.2021: Elinikäinen oppinen, jatkuva oppiminen – yhteistä on ohjaustehtävä



Mitä on elinikäinen oppiminen?

- Lausuntopalvelussa (23.1.2022) jatkuvan oppimisen sanastoluonnos:

<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation-42-4c03-a598-9f68b6c125dd>

[42-4c03-a598-9f68b6c125dd](https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation-42-4c03-a598-9f68b6c125dd)

43
elinikäinen oppiminen
määritelmä
oppiminen, jossa yksilö iästä riippumatta omaksuu tietoja, taitoja, käyttäytymistä, arvoja tai mieltymyksiä
oppiminen, jota tapahtuu kaikissa yksilön elämän vaiheissa jonka tarkoituksena on edistää henkilön henkilökohtaisia, yhteiskunnallista tai sosiaalista elämää tai työelämää
huomautus
Elinikäisestä oppimisesta on puhuttu koulutuspoliittisena tavoitteena 1960-luvulta alkaen. Unescon vuonna 1960 laatimassa määritelmässä yhdistyivät humani arvopohja, pyrkimys demokratiaan sekä jatkuvan ihmisenä kasvamisen ihanne. Omat määritelmänsä käsitteelle ovat laatineet lisäksi ainakin EU, OECD ja YK.
Tilastokeskuksen määritelmä käsitteelle elinikäinen oppiminen on "kaikki elämän aikana tapahtuva oppiminen, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä ja/tai työelämässä".
Elinikäisen oppimisen käsitteellä halutaan ilmaista, että oppimista tapahtuu myös muulloin kuin esimerkiksi perusopetuksen aikana ja henkilön ensimmäiseen tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa (1). Elinikäinen oppiminen alkaa jo ennen oppivelvollisuutta ja jatkuu termin mukaisesti elämänsä loppuun saakka. Elinikäistä oppimista tapahtuu virallisen koulutusjärjestelmän loppuun saakka. Elinikäistä oppimista tapahtuu virallisen harrastuksissa ja vapaa-ajalla.
Viime vuosina puhe elinikäisestä oppimisesta on saanut entistä voimakkaampia taloudellisia sävyjä, ja käsitteen kytkeytyminen perinteiseen kansansivistykseen ja aikuiskoulutukseen on heikentynyt. Nykyisin elinikäinen oppiminen -käsitteen ohella käytetään usein käsitettä jatkuva oppiminen. Tämän käsitteen käytön taustalla on usein käsitys siitä, että yksilön kiinnittyminen yhteiskuntaan tapahtuu pääasiassa tuottavaan työhön osallistumalla ja että työllistettävyys ja työmarkkinakelpoisuus edellyttävät jokaiselta jatkuvaa oppimista.
Käsite elinikäinen oppiminen voidaan nähdä käsitteen jatkuva oppiminen yläkäsitteenä (kuten esimerkiksi tässä sanastossa). Jotkin tahot puolestaan näkevät nämä käsitteet lähes synonyymisinä ja päällekkäisinä käsitteinä.
Käsite perustuu Opetus- ja koulutussanaston (OKSA) 2. laitoksen käsitteeseen elinikäinen oppiminen. Määritelmää ja huomautuksia on muokattu. Luettu 28.9.2021.
<http://uni.suomi.fi/terminology/oksa/c753>
Opetus- ja koulutusministeriö: Oppiminen

Nuorisotakuusta

- EU-komission palautetta Suomelle
 - Suomi on pannut toimeen nuorisotakuuta oikein hyvin
 - Pääosin nuorten palvelut toimivat hyvin (erityisesti yhden oven palvelut, työllisyyspalvelut, etsivä nuorisotyö ja koulutus) järjestettynä yhteistyössä muiden kanssa korostaen ennaltaehkäisyä ja integroituja palveluja
 - Pakollinen koulutus 16 – 18-vuotiailla parantaa ennaltaehkäisyä
 - Silti on vielä asioita, joissa voi kehittyä
 - Työllistymisen mahdollisuuksia voi kohentaa laatustandardien avulla
 - Saavutettavuus on hyvä, kuitenkin haavoittuviin ryhmiin voi vielä panostaa enemmän, esim. nuoriin maahanmuuttajiin
 - Seurantatieto on puutteellista

Millä suosituksilla?

Tallenne:

[Sitran suositukset elinikäisen oppimisen edistämiseksi Suomessa - Sitra](#)

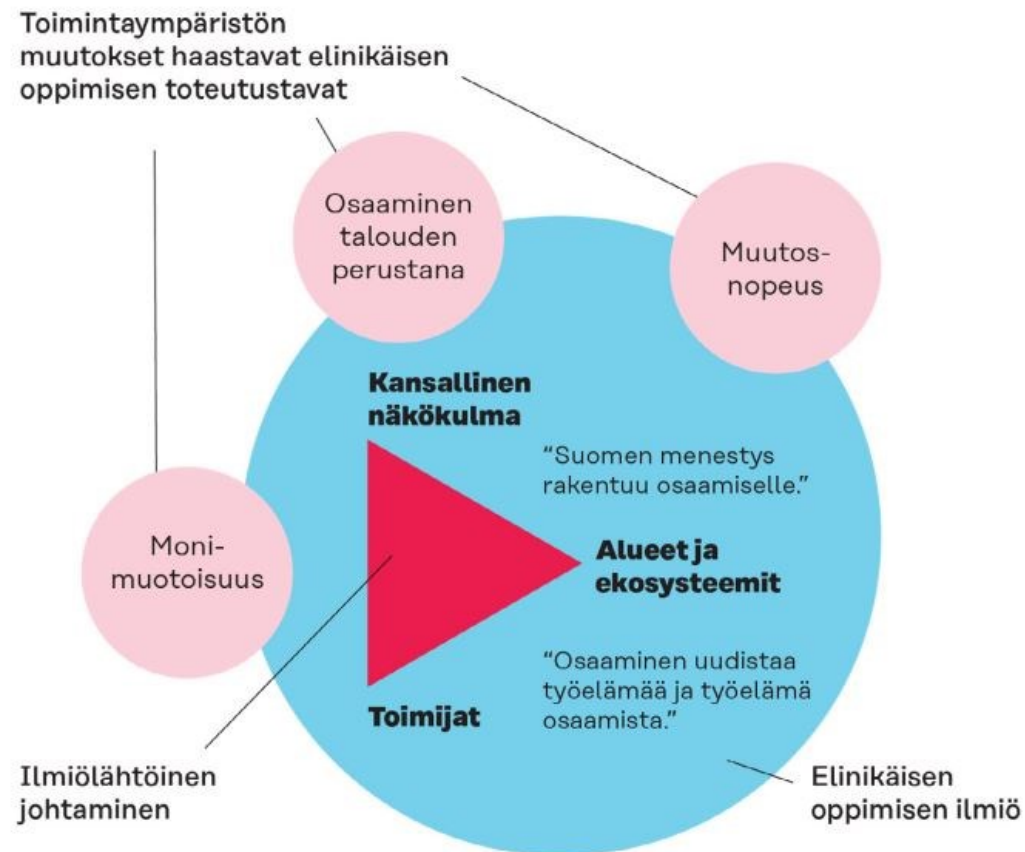
Sitran seitsemän suositusta kohti elinikäisen oppimisen Suomea, uutinen ja sen kautta raportti:

<https://www.sitra.fi/uutiset/sitran-seitseman-suositusta-kohti-elinikaaisen-oppimisen-suomea/>



Millä suosituksilla? Kohti elinikäisen oppimisen Suomea, Sitra. Sitran selvityksiä 199, joulukuu 2021. Kuva s. 11. Verkossa: <https://media.sitra.fi/2021/12/12140526/sitra-milla-suosituksilla.pdf>

Kuva 1. Millä suosituksilla? -julkaisun viitekehys.



Miten tästä eteenpäin? Sitran seitsemän suositusta ja meidän koppeja niistä

- 1. Kokonaisvaltainen johtaminen. Ajatusten törmäytys. Yksilö ajattelun keskiöön.** Systeeminen muutos edellyttää ajatusmallien törmäyttämistä ja uuden tiedon omaksumista päätöksenteon tueksi. Elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien ja esteiden ymmärtämiseksi tarkastelussa on asetettava oppija ajattelun keskiöön.
 - **Meidän koppeja** esimerkiksi: keräämme ja hyödynnämme tietoa toimintaympäristöstä ja sen muutoksesta sekä työelämästä ja oppijoiden tarpeista, haemme ratkaisuja ilmiölähtöiseen budjetointiin maakunnassa mistä päädyimme poikki- tai monihallinnolliseen investointeihin elinikäisessä oppimisessa, tarkastelemme yksilön kautta esim. oppimisen ja ohjauksen järjestelyjä, kohennamme oppimisen ja ohjauksen määrää ja laatua tekoälyn ja digitaalisten ratkaisujen avulla, esim. Savostamon ja AIKUn ehdotuksien mukaan

Miten tästä eteenpäin? Sitran seitsemän suositusta ja meidän koppeja niistä

2. **Strategia yhdessä.** Se, että keskeiset toimijat asettavat strategiset tavoitteet yhdessä, antaa toiminnalle yhteisen suunnan sekä alueille ja oppilaitoksille aiempaa suuremman strategisen vapauden. Johtamisessa tulee siirtyä hierakkisesta verkostomaiseen johtamismalliin.

- **Meidän koppeja esimerkiksi:** tarkistamme tai päivitämme yhteisen tilannekuvan, sovimme yhteisen elinikäisen oppimisen ja ohjauksen strategian (sisältäen jatkuvan oppimisen) tämän kevään aikana, otamme avuksi entistä verkostomaisemman johtamismallin, jossa työskentelemme ryhmissä strategian onnistumiseksi käytännössä erityisesti yksilön parhaaksi, mutta myös yritysten, oppilaitosten ja viranomaisen toimivan palvelun vuoksi, varmistamme keskeiset toimijat ja henkilöt sopimaan yhteisestä tavoitteesta; otamme Parasta itää -opinnäytetyöstä suosituksia käyttöön, sovimme ohjauksen tavoitteiden teoista, vastuista ja seurannasta

Miten tästä eteenpäin? Sitran seitsemän suositusta ja meidän koppeja niistä

3. Poliittinen yhteisymmärrys yli hallituskausien. Osaamisella on vahva yhteys Suomen talouskehitykseen. Panostukset osaamisen kehittämiseen on nähtävä kansantaloutta vahvistavana pitkän aikavälin investointina. Investointien tasoa tulee arvioida suhteessa kansallisiin tavoitteisiin. Ilmiölähtöistä budjetointia on edistettävä tavoitteellisesti.

- **Meidän koppeja esimerkiksi:** koulutus- ja osaamistason nostamiseksi seuraamme maakunnassa sovittuja tunnuslukuja sekä vaikutuksia ja vaikuttavuutta yksilöiden osaamisen ja työllistymisen kehittämisessä sekä yritysten käsityksiä tai kokemuksia niiden osaamisen tarpeista; oppilaitoksissa otamme käyttöön tehokkaan etsivän työtavan, millä varmistamme niidenkin yksilöiden mahdollisuudet, jotka eniten tarvitsevat osaamisensa uudistamista; suositamme esim. kuntia ja viranomaisia ilmiölähtöiseen budjetointiin, jotta kustannusten hyötyjä ja vaikutuksia voi seurata ja johtaa monihallinnollisesti; suositamme yrityksiin ja julkishallintoon suorien kustannusten lisäksi tekemään vaihtoehtokustannukset: mitä maksaa, jos emme tässä organisaatiossa panosta osaamisen kehittämiseen

Miten tästä eteenpäin? Sitran seitsemän suositusta ja meidän koppeja niistä

4. Tarpeisiin vastaaminen. Yritysten ja koulutusalan toimijoiden välisen kehittämistyön punaiseksi langaksi on otettava tarvelähtöisyys. Kehittämisrahoituksen tulee vauhdittaa perusrahoituksella tehtävää strategista kehittämistyötä. Tarvitaan myös yhä monipuolisempia jatkuvan oppimisen toteutustapoja.

- **Meidän koppeja esimerkiksi:** kehittämisrahoituksista seuraamme ja suuntaamme hankkeita elinikäisen oppimisen strategian mukaisesti ja korostamme hankkeiden yhteisvaikutuksia osaamispääoman kasvattamiseksi ja alueen elinvoiman kohentamiseksi myös lukuina, korostamme kehittämisen keinoina yhteiskehittämistä ja kokeilevuutta sekä myös riskinottoa uusissa asioissa, mikä parantaa tulosten ja vaikutusten laatua; korostamme entistä enemmän yritysten aktiivista roolia oppimisen ja osaamisen kehittämisessä ja hankkeissa hankeportfoliomme kohentamiseksi, oppilaitosten rooli on myös alueen kehittäjän rooli – kuitenkin erityisesti nyt yritysten kanssa yhdessä, lisäämme vuorovaikutusta yritysten, oppilaitosten ja julkisten kanssa, osaamisen kehittämisessä lisäämme TKI:n roolia takaamaan tietojohtamista ja vaikuttavuutta; tarjoamme yhdessä suunniteltuja ja tehtyjä minilyhyitä osaamiskokonaisuuksia ja muita ratkaisuja osaamisen kohentamiseksi, yhdessä tuotettua tulevaisuustietoa ja kehittämisen painotusten löytämistä sellaisten työtapojen ja prosessien avulla, jotka motivoivat alueen yrityksiä, oppilaitoksia ja muita

Miten tästä eteenpäin? Sitran seitsemän suositusta ja meidän koppeja niistä

5. Osaamisen ekosysteemit. Verkostomainen yhteistyö edellyttää yhteistä tilannekuvaa ja yhteisiä tavoitteita. On myös sovittava, keillä on vastuu synnyttää ja koordinoida yhteistyötä. Julkisten toimijoiden kannattaa tukea uudenlaisten ekosysteemien ja osaamiskeskittymien syntymistä.

- **Meidän koppeja** esimerkiksi: hyödynnämme Parasta itää -ohjelmaa osaamisen ekosysteemin kehittämisessä, järjestämme säännöllisesti dialogia ja vuorovaikutusta yhteisen tilannekuvan luomiseksi ja päivittämiseksi, korostamme alueemme vahvuuksia, haemme aktiivisesti alueeltamme mutta myös kansainvälisiä ja muiden alueiden kumppanuuksia tavoitteena kansainvälinen menestys ja kilpailukyky, sovimme yhdessä tarkemmin vastuista ja henkilöistä koordinoinnin tukemiseksi, korostamme luottamuksen synnyttämistä kaikessa yhteisessä toiminnassamme; kannustamme kärkiyritysten ympärille syntymään osaamisklustereita esim. toimialoittain tai jonkin muun perusteella sekä koulutuksen ympärille syntyviä osaamiskeskittymiä

Miten tästä eteenpäin? Sitran seitsemän suositusta ja meidän koppeja niistä

6. **Laadukas tieto.** Viranomaistiedon laatua ja tiedonkeruuta on edelleen parannettava ja systematisoitava. Tarvitaan avoimia tietopalustoja, jotka mahdollistavat tiedon yhteiskäytön. Avoin data on suuri mahdollisuus. Sen hyödyntäminen edellyttää viranomaisten johtamaa yhteistyötä ja poikkihallinnollista asiantuntijaryhmää tekoälyn kehittämiseen.

- **Meidän koppeja esimerkiksi:** jo olemassa olevista maakunnallisista työryhmistä kokoamme foorumin tai foorumeita tai round table -keskusteluja, joiden tehtävänä on koordinoida ja määrittää kerättävää yhteistä tietoa ja sen tulkintaa sekä viestintää ja käyttöä yrityksissä ja muissa organisaatioissa osaamisen kehittämisen tueksi vastaamaan maakunnan strategisia tavoitteita ja kuvaamaan maakunnassa toimintaa riittävän tarkasti; sovimme tieto- ja viestintäalustasta (vrt. Hyvän työn spurttiin), etsimme ratkaisuja avoimen datan käyttöön viranomaisten kesken, jos mahdollista samalla haemme ratkaisuja monihallinnollisessa ryhmässä tekoälyn kehittämiseksi oppimisen ja ohjauksen järjestelyissä

Miten tästä eteenpäin? Sitran seitsemän suositusta ja meidän koppeja niistä

7. Tiedolla johtamisen toimintamalli. Elinikäisen oppimisen ilmiön johtaminen edellyttää hajautettua johtamista ja päätöksenteon viemistä mahdollisimman lähelle asiakasrajapintaa. Tiedolla johtamisen mallissa kuvataan, miten strategisia tavoitteita määritellään yhdessä, miten muodostetaan jaettu tilannekuva, miten tietoa tuotetaan ja tulkitaan yhdessä ja miten vaikutuksista kertynyt tieto ohjaa päätöksentekoa. Nämä antavat päätöksentekijöille ja rahoittajille mahdollisuuden tarvittaessa muuttaa tavoitteita ja kohdentaa resursseja uudelleen.

- **Meidän koppeja esimerkiksi:** sovimme minkä tahon vastuulla tiedon yhteisen tulkinnan koordinointi on ja miten tätä tulkintamallia kehitetään ja kuinka onnistumme ratkomaan tilannekuvan mukaan tavoitteet

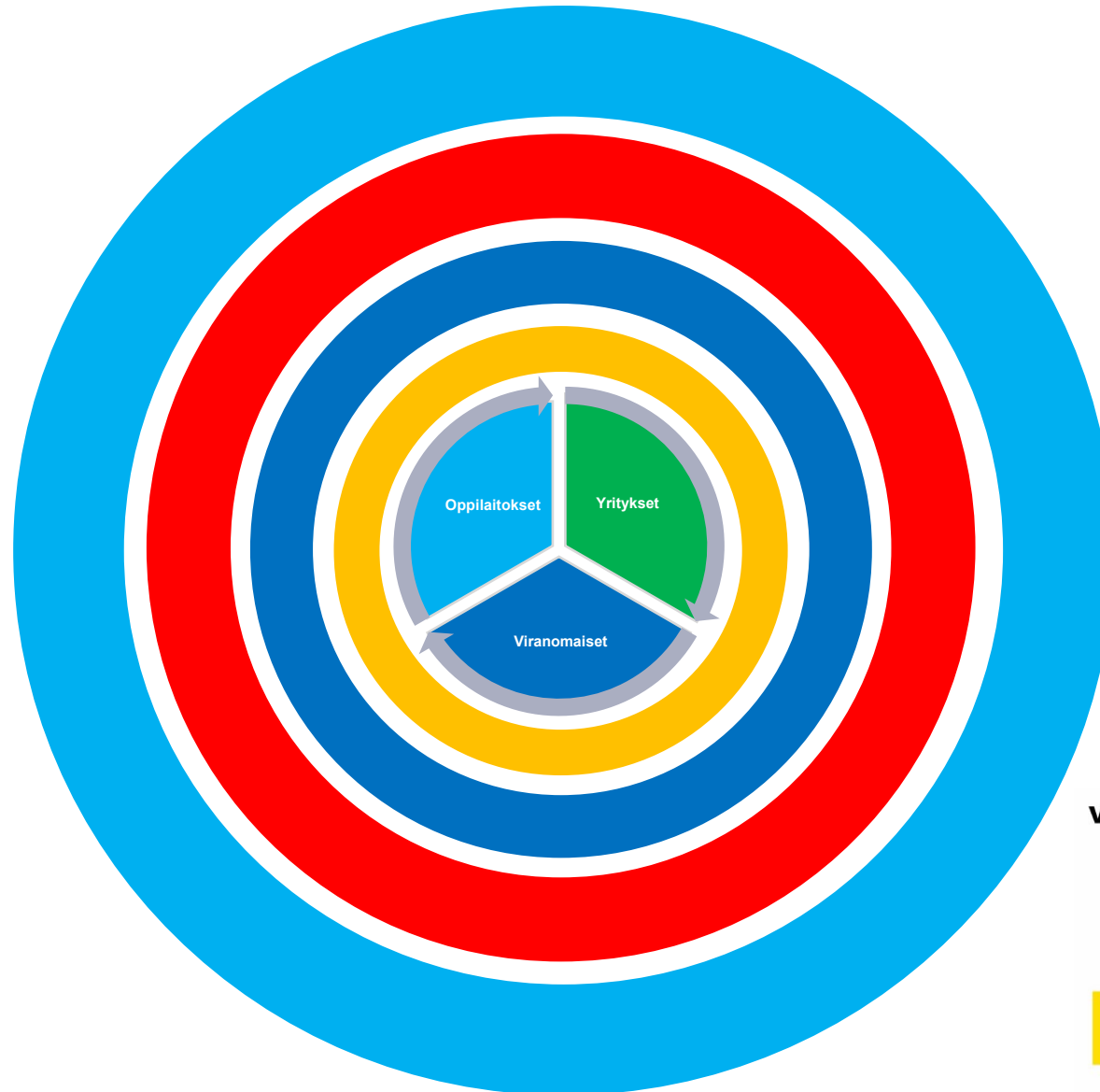
Tulossa Etelä-Savoon toimintatapa 2022 - 2030

Määrittelemme vielä yhdessä 2022 - 2030

- Panokset
- Teot
- Muutoksen
- Vaikuttavuuden

Lisäksi yhteistä

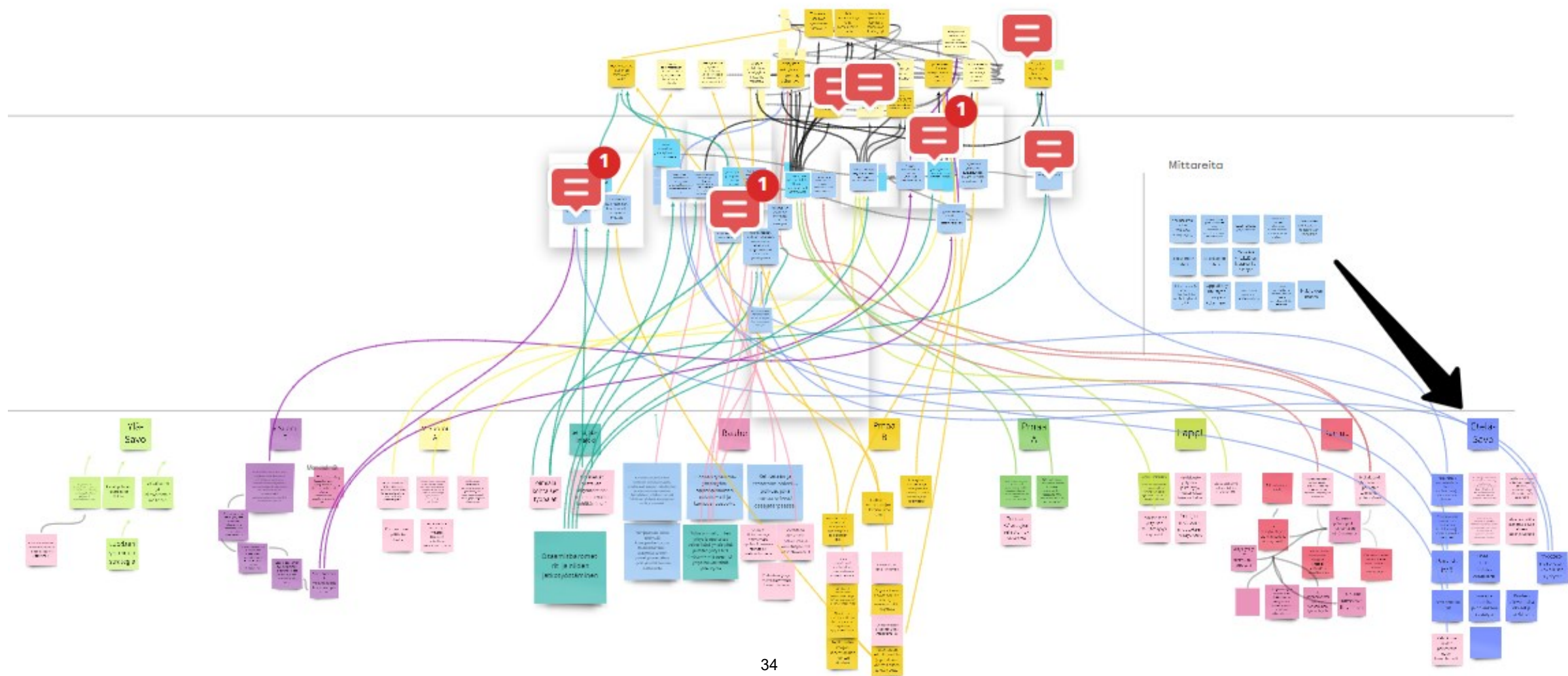
- Seurantaa
- Työtapoja



Tavoite: PK-yritykset innostuvat osajista



Vaikuttavuusketjujen työstö



Vaikuttavuusketju

Mitä tehdään ja saadaan aikaan käytännön tasolla alueella?

IOOI-malli

I=Input

O=Output

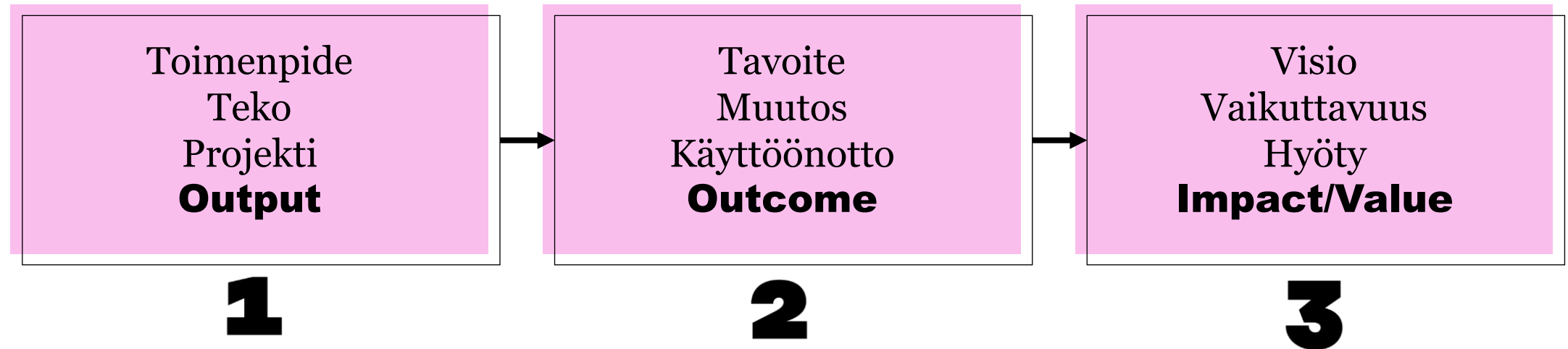
O=Outcome

I=Impact

Miltä onnistuminen 2-3 vuoden kuluttua alueella näyttää?

Mitä kohti halutaan alueella mennä tulevaisuudessa?

Lab-tiimin
kokeilu



Lab-tiimin kokeilu auttaa ymmärtämään muutostavoitetta (2) sekä suunnittelemaan alueen kehittämistyötä (1)

VAIKUTTAVUUS / impact

Muutos keskipitkän ja pitkän aikavälin yhteiskunnallisessa hyödyssä.

Mitä kohti haluamme mennä meidän alueellamme?

Kuvaus:

Mittari:

MUUTOS / outcome

Yhteiskunnalliseen hyötyyn vaikuttavat muutokset käyttäytymisessä ja rakenteissa.

Mikä muuttuu? Miltä tilanne näyttää 1-3 vuoden kuluttua?

Kuvaus:

Mittari:

TEKO / output

Muutoksia tuottavat käytännön teot.

Mitä tehdään ja saadaan aikaan käytännön tasolla?

Kokeilu

Kuvaus:

Mittari: