



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus

9.9.2020 Eduskunnan sivistysvaliokunta

JATKUVA OPPIMINEN tarkoittaa koko elämänkaaren aikaista, eri elämänalueille ulottuvaa oppimista.



TYÖSSÄ OPPIMINEN

- kokeneemman työntekijän tai mentorin opastuksella, koulutuksessa,
- itsenäisesti,
- verkkomateriaalien avulla jne.

Nykyisin osaamisen kehittäminen aikuisiällä on palapeliä, mitä sen ei pitäisi olla.



JATKUVAN OPPIMISEN UUDISTUS



KOULUTUSSISÄLLÖT

- työpaikalla tarjottavat opinnot,
- koulutusjärjestelmän tarjoamat koulutukset sekä
- muut kurssit/koulutukset.

OPPILAITOS

TYÖ

HARRASTUS

KURSSI

Jatkuva oppiminen kattaa koulutusjärjestelmän mukaisen oppimisen ja siitä täysin riippumatta tapahtuvan oppimisen.

OPISKELUN AIKAINEN TOIMEENTULO

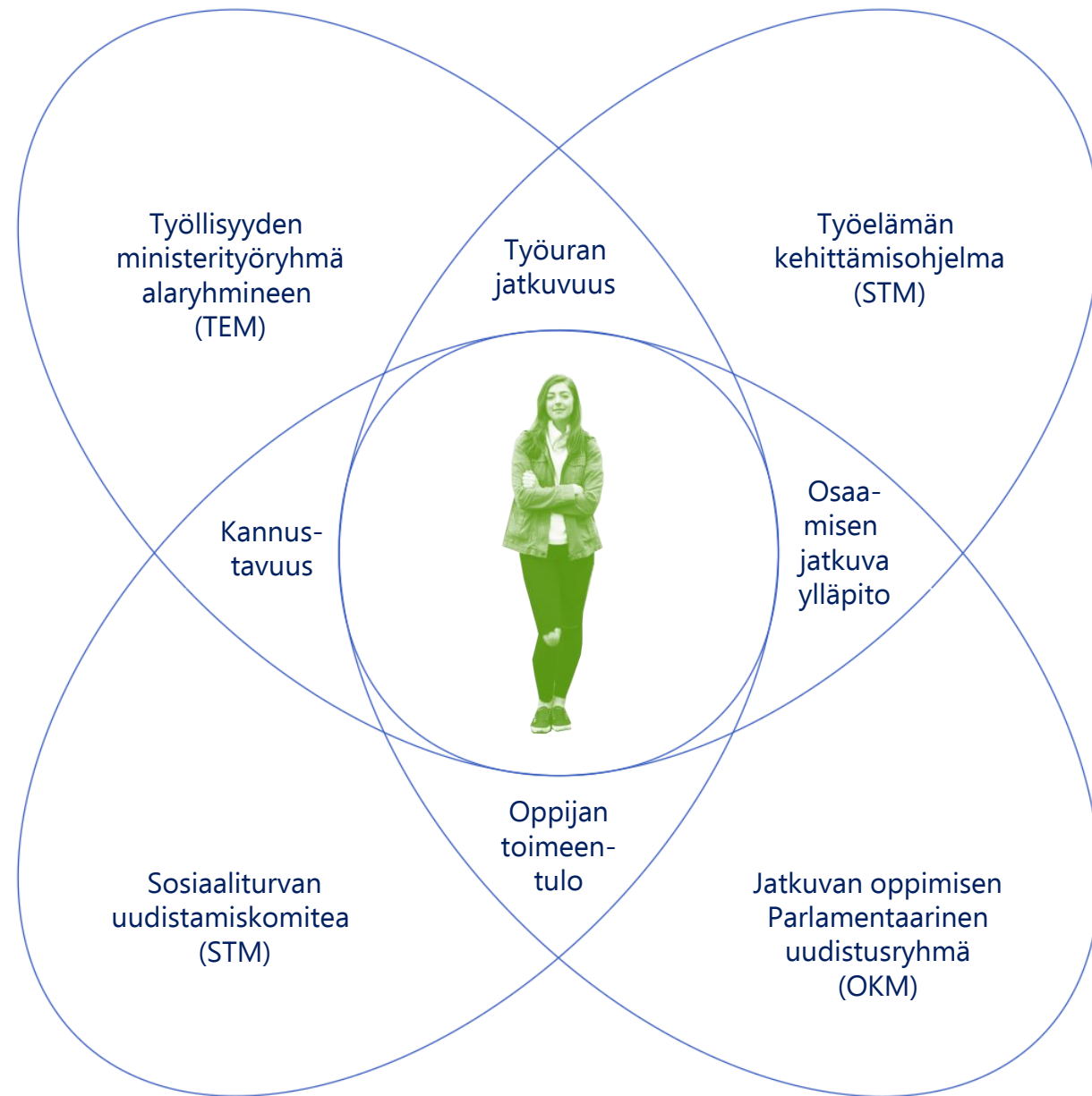
- palkka
- aikuiskoulutustuki
- työttömyysetuus
- opintotuki





VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Jatkuvan oppimisen uudistus on 2020-luvun tärkeimpiä uudistuksia, jossa työikäisten osaamista, koulutustarjontaa, toimeentuloa ja työelämän tarpeita tarkastellaan kokonaisuutena.

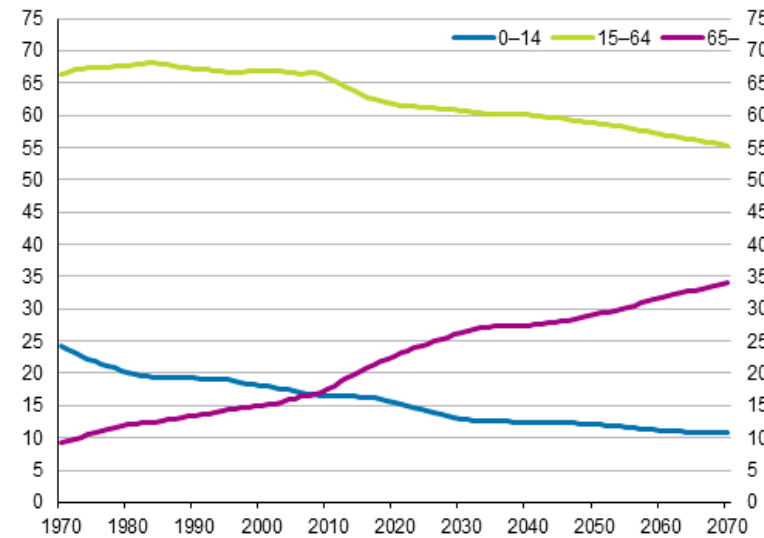


A hand is holding a white industrial remote control device. The device has a small screen displaying a menu with options like HOME, OPEN, EDIT, STATUS, and TOOL. Below the screen is a keypad with various function keys (F1-F6), directional arrows, and alphanumeric keys. Above the screen are several buttons: a red emergency stop button, a green Start button, a white Pause button, and a black Play button. In the background, an orange robotic arm is visible, and a large yellow and black graphic of a hand holding a tool is on the wall.

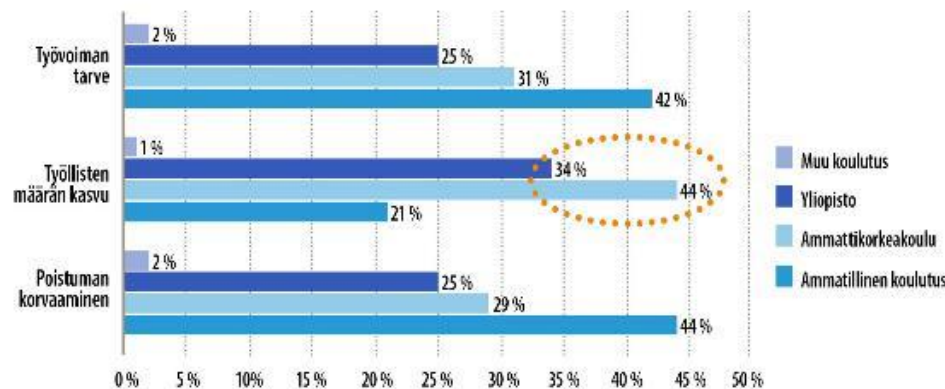
**Työtä häviää ja muuttuu automatisaation vuoksi
– uusia työpaikkoja syntyy**

- Teknologinen kehitys muuttaa merkittävästi joka kolmatta työtehtävää,
- Eniten vähenevät/muuttuvat matalapalkkaiset ja lyhyempää koulutusta vaativat työt
- Syntyvät uudet työt vaativat korkeaa taitotasoa
- Ikääntyvien rooli työelämässä kasvaa

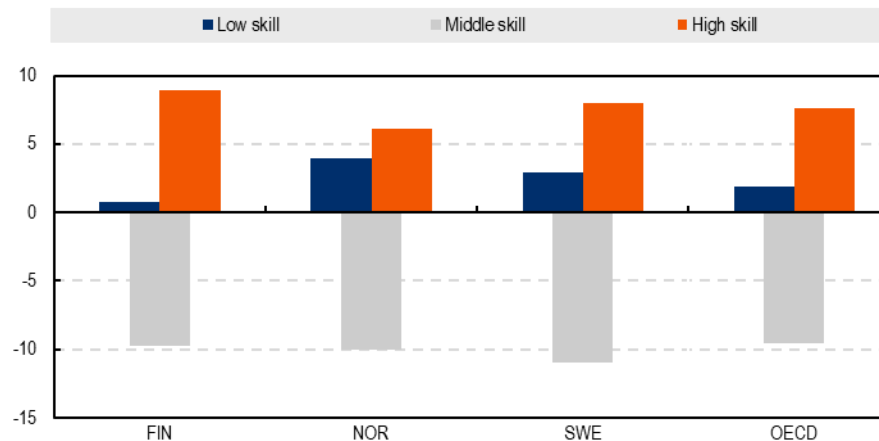
- Ikäryhmien osuus väestöstä 1970–2018 ja ennustettu osuus 2019–2070,%



- Koulutusasteiden osuudet uuden työvoiman tarpeesta 2017–2035, %



- Eri taitotason ammattien prosenttiosuus työllisistä, muutos 1995–2015



- OECD: Suomessa 9/10 työvoimapula-ammattista jo korkean osaamistason ammatti

Poimintoja

Elinikäinen oppiminen Suomessa -kansalaiskyselystä 12/2019



Lähes 80 %

uskoo, että omassa työssä
tulee 5v. aikana muutoksia,
joiden vuoksi kehitettävä osaamista.



Lähes 60 %

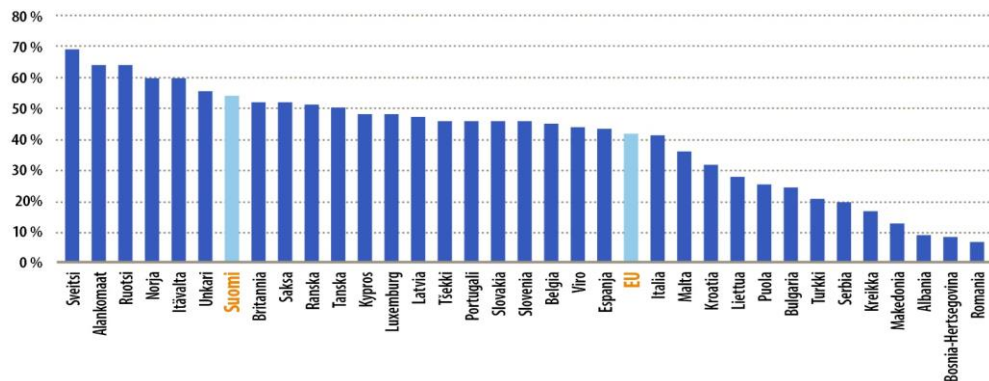
olisi valmis vaihtamaan alaa,
jos se auttaisi työelämässä.



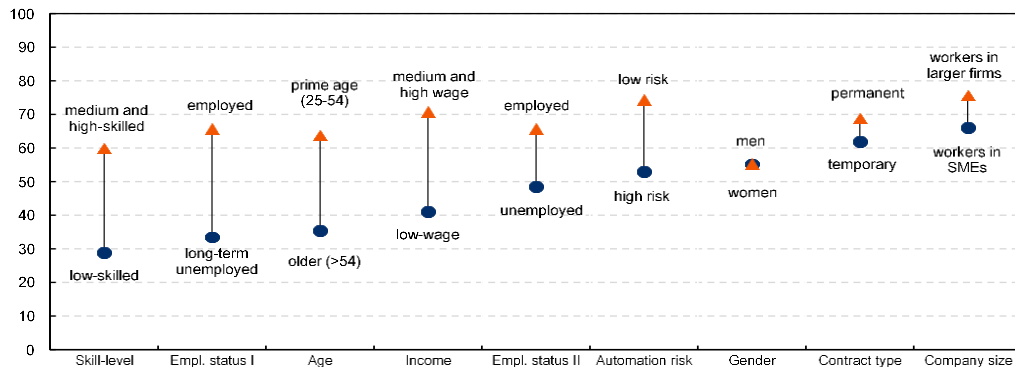
**Osaaminen ja
osallistuminen kasautuu**

- **Suomalaisten osaaminen ja osallistuminen on kansainvälisesti hyvällä tasolla**
- **Osaamisen kehittäminen kasautuu voimakkaasti**
- **Peruskoulun ja heikon taitotason varassa olevia on paljon**
- **Peruskoulu (tai vähempi) ei riitä työmarkkinoilla**

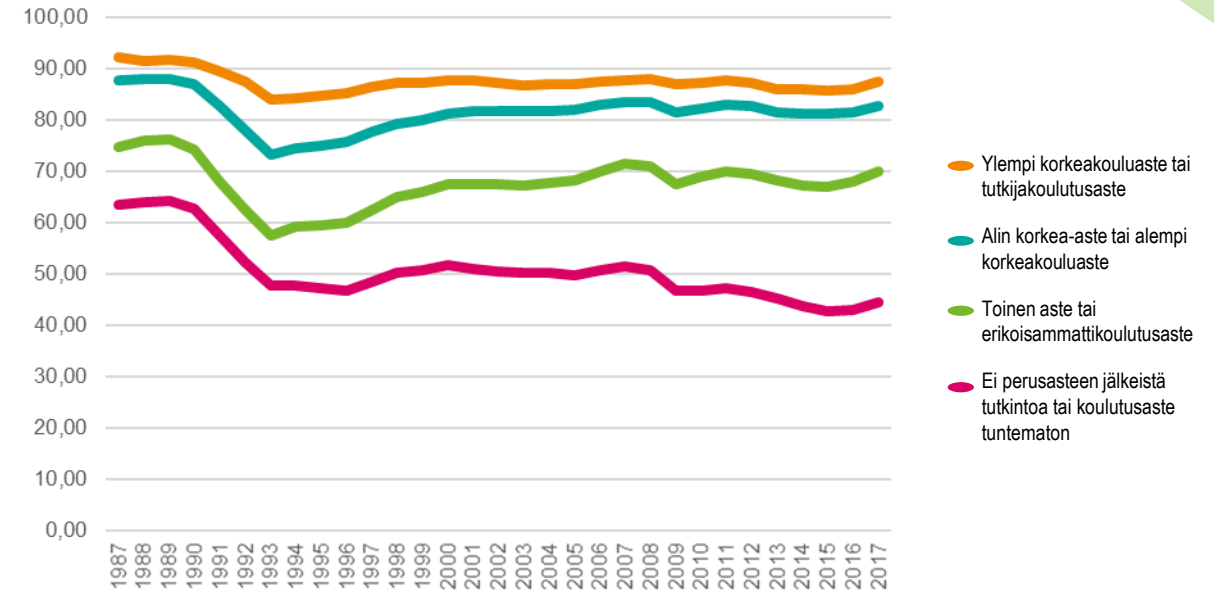
- Koulutukseen vuoden aikana (12 kk) osallistuneiden aikuisten (25–64-vuotiaat) osuus 2016/2017



- Aikuiskoulutukseen osallistuminen taustan mukaan



- Työllisyys koulutusasteen mukaan 1987–2017, 18–64-vuotiaat



- Kansainvälinen aikuistutkimus (16–65-vuotiaat) PIAAC (OECD) Suomen tulokset vuodelta 2012

Sijoitus:

- lukutaito 2.
- numerotaito 2.
- tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito 3.

Mutta alimmalla tasolla 1 tai sen alapuolella:

- lukutaito 370 000,
- numerotaito 450 000
- jompikumpi tai molemmat 600 000.

Alle tason 1 tai tieto puuttuu

- tietotekniikkaa soveltavassa ongelmanratkaisutaidossa: 1 000 000.



Poimintoja

Elinikäinen oppiminen Suomessa -kansalaiskyselystä 12/2019



Korkeasti koulutetut

kokevat sekä omat valmiudet että ympäristön tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen paremmiksi kuin matalammin koulutetut.



Joka kolmas

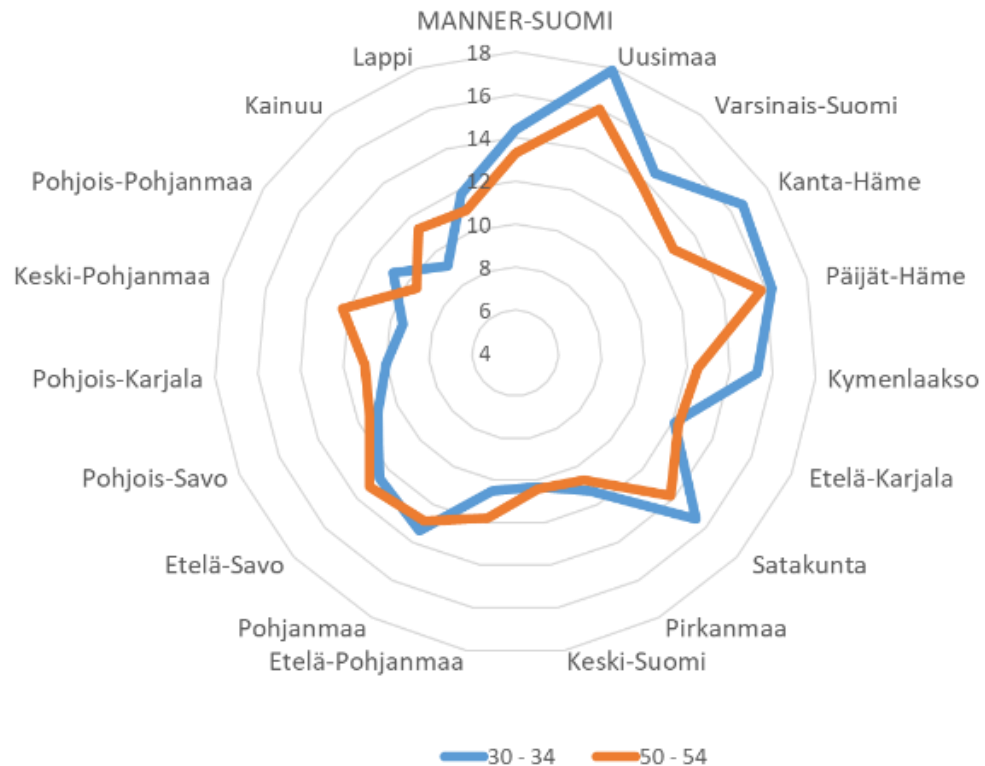
kehittäisi enemmän osaamistaan, jos se olisi taloudellisesti mahdollista.



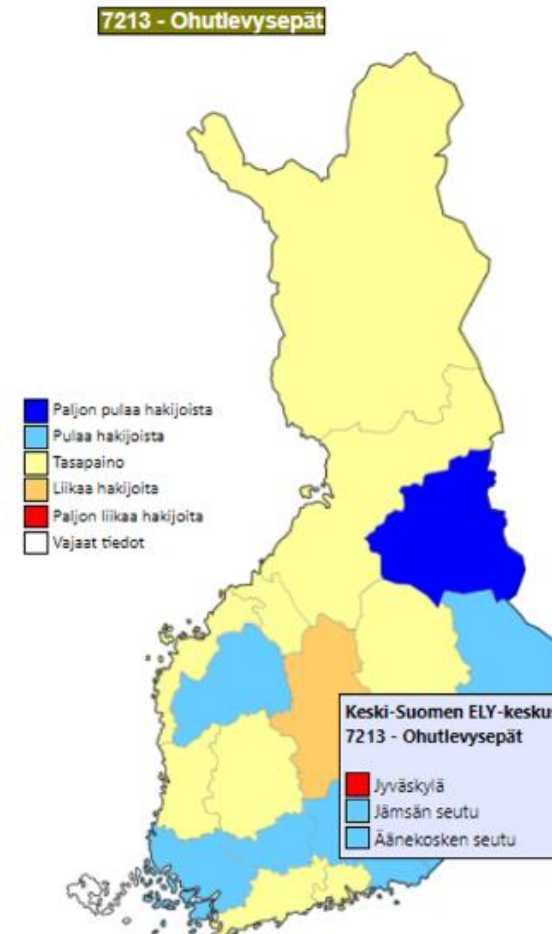
Kohtaannon kysymykset ovat alueellisia

► Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kysymykset ovat alueellisia, valtakunnalliset vastaukset eivät riitä

- Vailla toisen asteen tutkintoa olevien osuus 30–34-vuotiaista ja 50–54-vuotiaista maakunnittain



- Esimerkki alueellisesta kohtaannosta (ohutlevysepäät)



OECD: Jatkuvan oppimisen järjestelmä, Suomen haasteet

- Suomella ei ole kattavaa jatkuvan oppimisen strategiaa
- Koulutustarjonnassa on puutteita/aukkoja
 - ▶ Puuttuu vaihtoehtoja ammatillisen osaamisen tason nostamiseksi
 - ▶ Puuttuu lyhyitä, työelämärelevantteja koulutuksia
- Järjestelmä kannustaa osallistumaan tutkintoon johtavaan koulutukseen (maksuttomuus, avoimuus, etuudet)
 - ▶ Joskus tarkoituksenmukaista
 - ▶ Ei aina tehokkain tapa
 - ▶ Saattaa heikentää nuorten pääsyä koulutukseen
- Nykyinen koulutustarjonta ei kovin hyvin vastaa työelämän tarpeisiin – osin koska ennakkointitiedon hyödyntämisen mekanismit ovat heikkoja
- OECD-maiden suurimmat osallistumiserot heikomman ja keskitason/hyvän taitotason omaavien välillä. Kohdennettu tuki vähäistä.
 - ▶ Hakeva toiminta puuttuu
 - ▶ Opiskelun tuki puuttuu
 - ▶ Erityiset, kohdennetut opiskeluohjelmat puuttuvat

[OECD:n julkaisu 19.2.2020: Continuous Learning in Working Life in Finland](#)

Tilannekuvan pohjalta työn pääotsikot ovat:

I Tulevaisuuden tarpeisiin vastaava jatkuvan oppimisen järjestelmä

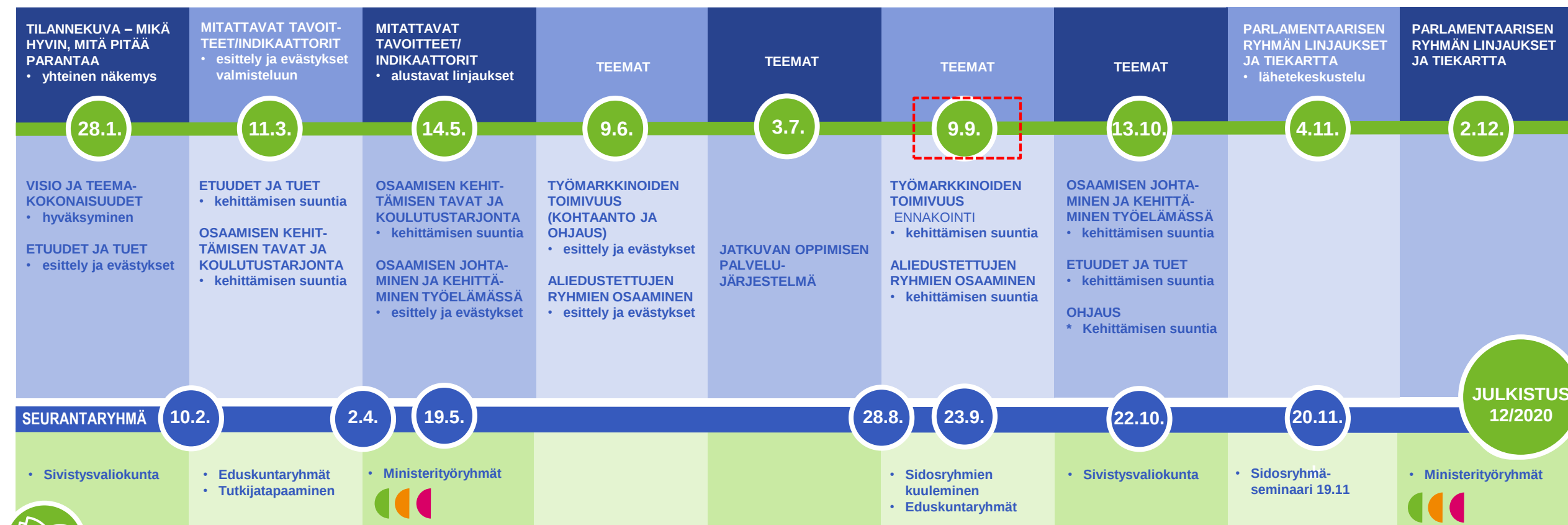
Osaamisen johtaminen ja kehittäminen työelämässä

Osaamisen kehittämisen tavat ja koulutustarjonta

Työmarkkinoiden toimivuus (ennakointi ja ohjaus)

II Erityiskysymyksenä aliedustettujen ryhmien osaaminen

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjausten ja tiekartan valmistelu 2020



ETENEVÄT RINNALLA:

- Työllisyyden ministerityöryhmä alatyöryhmineen
- Työn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma
- Sosiaaliturvan uudistus

Julkaistut suuntaviivapaperit ja selvitykset

<https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>

- [Jatkuvan oppimisen tavoitteet ja mitattavat indikaattorit](#) (14.5.)
- [Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistaminen, kehittämisen suuntaviivat](#) (14.5.)
 - [Selvitys jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta](#) (3.7.)

Tulossa

- Ennakoinnin kehittämisen suuntaviivat
- Aliedustettujen ryhmien osaaminen, kehittämisen suuntaviivat
- Ohjauksen kehittäminen suuntaviivat
- Osaamisen johtaminen ja kehittäminen työelämässä, kehittämisen suuntaviivat
- Etuudet, kehittämisen suuntaviivat

=> **Jatkuvan oppimisen linjaukset ja tiekartta** (joulukuu)



Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistus – kehittämisen suuntaviivat

14.5.2020

Luodaan jatkuvan oppimisen (valtakunnallinen ja alueellinen) palvelujärjestelmä varmistamaan, että yksilöiden osaamisen kehittämisen ja työnantajien tarvitseman osaamisen tarpeet kohtaavat.

Vahvistetaan koordinaatiota, jolla eri koulutusmuodoista ja eri palveluista koostuvat osaamisen kehittämispalvelut vastaavat tehokkaasti tarpeisiin ja ovat helposti saavutettavissa.

Koronakriisi kiihdyttää talouden rakennemuutosta, osaamisen kehittämisellä luodaan uutta työtä

Osaaminen puute ei saa olla esteenä rakennemuutokseen sopeutumiselle ja yhteiskunnan ja työelämän kriisistä toipumiselle.

- *On luotava uutta koulutustarjontaa, joka vastaa käsillä olevaan tarpeeseen.*
- *Yrityksille ja muille työpaikoille on kehitettävä välineet, joilla työelämän ja osaamistarpeiden muutokseen vastataan nopeasti kriisin päätyttyä, mahdollisuuksien mukaan jo ennakoivasti.*
- *Yksilöillä tulee olla näkymä ja palvelut oman osaamisen päivittämiseen.*

Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmä on uudistettava

Työn ja osaamisen liitto parantaa kohtaantoa

Uusi palvelujärjestelmä:

Ennakoiva ja reaktiivinen

Tukee paikallisia toimijoita osaavan työvoiman saatavuudessa ja toiminnan kehittämisessä

Tukee yksilöitä (työllisiä, työttömiä, työvoiman ulkopuolella olevia) oman työmarkkina-aseman parantamisessa, ylläpitämisessä ja uralla etenemisessä

Uudet osaamiskokonaisuudet:

- *koulutusasteiden sisältöjä yhdistävät kokonaisuudet*
- *kokonaan uudet osaamissisällöt akuuttiin tarpeeseen*
- *kohderyhmälle räätälöidyt pedagogiset ratkaisut ja työn ja koulutuksen yhteistoteutukset*

OKM:n ja TEM:n yhteinen selvitys Jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta 30.6 mennessä

SELVITYS 23.6.2020

Nykytilan ongelmat ja kehittämistarpeet

- Työikäiselle väestölle tarkoitettujen osaamispalveluiden jakautuminen hallinnonaloittain
- Ennakoinnin jakautuminen hallinnonaloittain
- Kokonaisrakenne ei vastaa nykyisiin ja tuleviin haasteisiin
- Puuttuu yhteinen analyysi kansallisista ja eri alueiden tarpeista
- Puuttuu yhteinen näkemys työmarkkinoilla tarvittavista osaamispalveluista.
- Puuttuu välineet reagoida rajusti muuttuviin työmarkkinoihin

SELVITYS 23.6.2020

Ehdotus palveluorganisaatioksi, keskeiset tehtävät

Perustetaan **osaamisen ja työllisyyden palvelukeskus** Opetushallituksen yhteyteen ns. erillisyyksikkönä. Yksikön keskeiset tehtävät:

1. Työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi

- Kiinteä yhteistyö nykyisten ennakointitoimijoiden kanssa

2. Asiakas- ja yritysohjaus

- Ohjauskeskus, joka palvelee jatkuvaan oppimiseen liittyvissä kysymyksissä (osaamistarpeen arviointi, koulutustarjonta, etuudet, verotus, koulutuksen rahoitus) kansalaisia ja työpaikkoja
- Ainakin ensimmäisessä vaiheessa nojautuu koko maan kattavaan toimijaverkostoon
- Pohjautuu vahvasti digitaalisiin palveluihin

SELVITYS 23.6.2020

Keskeiset ehdotukset tehtävistä, jatkuu

3. Kysynnän ja tarjonnan analyysi ja koordinointi

- Tuottaa ja analysoi tietoa ja tukee alueen yhteistyörakenteita. Muodostaa alueellisen tilannekuvan; osaamispalveluiden tarjonta, kysyntä ja alueen väestön osaamisrakenne

4. Osaamispalveluiden hankinta

- Hankinnalla täydennetään muun koulutusjärjestelmän tuottamia palveluita ja kohdennetaan koulutusta tarpeen mukaan, esimerkiksi alueellisesti, alakohtaisesti ja/tai kohderyhmän perusteella.
- Hankinnoilla voidaan tuottaa myös sellaisia toteutuksia, joita ei muussa koulutustuotannossa saatavilla.

Käyntiin valtakunnallisena. Toisessa vaiheessa alueelliset toimipisteet sen mukaan miten työllisyyden hoidon palvelurakenteesta linjataan

TULOSSA: Osaamisen johtaminen ja kehittäminen työelämässä

Tavoitteena

- Osaaminen kehittäminen on olennainen ja strateginen osa työtä ja yrittäjyyttä ja tukee innovaatioiden syntymistä.
- Työyhteisön organisaatiokulttuuri ja toimintatavat tukevat oppimista, uuden tiedon tuottamista ja kokemusten jakamista.
- Osaamisen johtaminen on tavoitteellista ja ennakoivaa.
- Työpaikat toimivat monipuolisina oppimisympäristöinä.
- Osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan.
- Kannusteet motivoivat osaamisen kehittämiseen

TULOSSA: Työmarkkinoiden kohtaanto: ennakointi ja ohjaus

Tavoitteena

- Ennakointi tuottaa tietoa päätöksenteon pohjaksi valtakunnan tasolla, alueellisesti ja paikallisesti. Tietoa hyödynnetään tukemaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa
- Ohjauspalveluilla tuetaan siirtymiä ja valintoja

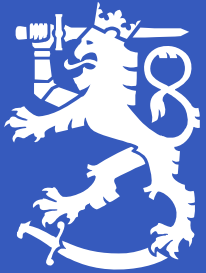
TULOSSA: Aliedustettujen ryhmien osaaminen

Tavoitteena

- Saatavilla on yksilön elämäntilanteen huomioivat kokonaisvaltaiset ohjaus-, kuntoutus- ja neuvontapalvelut
- Aliedustetut ryhmät tavoitetaan
- Järjestelmä sisältää aliedustetuille ryhmille kohdennettuja toimia kuten räätälöitäviä koulutusmalleja, -menetelmiä ja tukea
- Kannusteet motivoivat osaamisen kehittämiseen

Erityisavustukset jatkuvaan oppimiseen vuonna 2020

- 20 miljoonaa jatkuvan oppimisen kehittämishankkeisiin, joilla vastataan nopeasti työelämän osaajapulaan sekä tuetaan työllisyyden kuntakokeilun tavoitteita ja alueellisten toimintamallien kehittämistä.
 - Ammatillisen koulutuksen järjestäjille, korkeakouluille, vapaan sivistystyön toimijoille
- 4,5 miljoonaa euroa kuntien maahanmuuttajien koulutus ja tuki (ml. maahanmuuttajien osaamiskeskukset)
- https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/lik-31-miljoonaa-jatkuvaan-oppimiseen-vauhdittamaan-tyollisyytta-tasa-arvoa-ja-osaavan-tyovoiman-saatavuutta
- Neljäs lisätalousarvio: 20 miljoonan lisärahoitus jatkuvan oppimisen toimiin, lisäksi 0,5 miljoonaa jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

**Jotta uudistus on mahdollinen,
on tärkeää löytää
yhteinen linja ja tahto.**

