

Sivistysvaliokunta

Asia: O 9/2022 vp Kohtaanto-ongelma

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra kiittää mahdollisuudesta lausua osaamisen kohtaanto-ongelmasta, jonka sivistysvaliokunta on ottanut käsiteltäväksi ns. valiokunnan omana asiana. **Sitra katsoo, että asian käsittely on erittäin tarpeellista ja kiittää sivistysvaliokuntaa ajankohtaiseen ja monitahoiseen aiheeseen tarttumisesta.**

Kuulemisessa Sitra nostaa esille tuottamaansa tietoa ja kehittämis ehdotuksia erityisesti väestökehitykseen, ekosysteemimäiseen toimintatapaan ja osaamistiedon hyödyntämiseen liittyen. Tämän kirjallisen lausunnon lopussa on kootusti aihepiiriin liittyvää materiaalia.

Väestökehitys on erilaistanut alueita ja erilaistaa niitä edelleen. Osaajapula koskettaa kaikkia alueita Suomessa, mutta eri tavoin. Elinkeinorakenteen muutos kuten mikro- ja pk-yritysten merkityksen kasvaminen on vaikuttanut siihen, miten työntekijöiden osaamista kehitetään. Yhteiskunnan monimuotoistuu osaamistakin syntyy monin eri tavoin, eikä sitä aina osata tunnistaa sen hyödyntämiseksi. Olennaista on, että alueilla on mahdollisuudet tehdä omia ratkaisujaan. Moninaista kohtaanto-ongelmaa ei ole mielekästä lähestyä ilman alueiden aktiivista roolia. Osaamisjärjestelmän johtamisessa on siirryttävä hierarkkisesta verkostomaiseen johtamismalliin. Alueiden erilaistuminen käännetään voimavaraksi antamalla alueille mahdollisuus tunnistaa ja toimeenpanna itse ratkaisuja alueen osaamistilanteen kehittämiseen.

Alueilla on vahvistettava ekosysteemimäistä toimintatapaa, jossa keskeiset toimijat – oppilaitokset, yritykset ja julkinen sektori – toimivat yhdessä kokonaisvaltaisesti osaajapulan ratkomiseksi. Jokaisen alueen on löydettävä jaetun tilannekuvan kautta ne ilmiöt, joihin lähtevät hakemaan yhteisiä ratkaisuja. Yleisenä huomiona on nostettava esille osaamiskeskittymien syntymekanismi, joka korostaa yritysten ja koulutusjärjestelmän toimijoiden yhteistyön merkitystä ja julkisen sektorin merkitystä osaamiskeskittymien mahdollistajana.

Myös koulutusjärjestelmän on toimittava kokonaisuutena siten, että se toimii yhdessä vastaten alueiden moninaisiin osaamistarpeisiin. Esimerkiksi väestökehityksen esille nostama koulutuksen saavutettavuusongelma korostaa paikallisten oppilaitosten yhteistyön merkitystä ja tarvetta kehittää sitä yli aluerajojen.

Työelämässä tapahtuva jatkuva oppiminen on tärkeässä roolissa kohtaanto-ongelman ennaltaehkäisyn kannalta. Kohtaanto-ongelmaa ratkoessa keskeistä on kehittää työelämän ja koulutusjärjestelmän yhteyksiä siten, että osaamista on enenevissä määrin mahdollista päivittää työssä ollessa. Kun osaaminen elää työnantajien muuttuvien tarpeiden mukana, työelämässä jo oleva työvoima saadaan pidettyä mukana. Osaamisen merkitys yritysten menestymisellä korostuu yhä. Kohtaanto-kysymystä mietittäessä on tunnistettava myös pitovoimakysymykset: osaamista kehittävä työpaikka on vetovoimainen ja yritysten on oltava tässä suhteessa aktiivisia toimijoita.

Yritysten ja elinkeinoelämän on oltava aktiivisia toimijoita myös alueen osaamiskosysteemissä. Työpaikkojen ja oppilaitosten välisen osaamiskosysteemin perustan rakentuminen alkaa, kun lähdetään kartoittamaan organisaatioiden osaamis- ja osaajatarpeita. Tällöin yhteistyön kivijalaksi muodostuu yhteinen ja jaettu tieto paikallisesta osaaja- ja osaamistarpeesta. Strategisessa kumppanuudessa tiivis yhteydenpito oppilaitosten ja työelämän edustajien välillä tuottaa parempia tuloksia kaikilla tasoilla. Osaamisen ja tarpeiden kartoittaminen luo mahdollisuuden avata täysin

uusia yhteistyökuvioita alueella toimivien yritysten ja oppilaitosten kesken, tiivistää yhteistyötä eri tahojen kanssa sekä vahvistaa vuoropuhelua pitkäaikaisten yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tiedolla johtamista on vahvistettava osana kohtaanto-ongelman ratkaisemista. Osaamisdata antaa kattavan ja ajantasaisen tilannekuvan kansallisesta osaamispääomasta. Reaaliaikainen tilannetieto osaamistarpeista, -kapeikoista ja -puutteista auttaa ratkomaan ennakkoinnin haastetta. Sen hyödyntäminen on merkittävässä roolissa koulutus- ja osaamisjärjestelmän johtamisessa ja kehittämisessä. Järjestelmätason lisäksi paremmalla tiedolla ja sen hyödyntämisellä pystytään tukemaan myös yksilön polkua tehokkaammin – toimenpiteet kohdistetaan täsmänä tarvittavan osaamisenhankkimiseen.

Koulutus- ja työperäistä maahanmuuttoa on lisättävä. Sitran ja työ- ja elinkeinoministeriön tilauksesta MDI:n toteuttaman väestöennusteen perusteella vieraskielisen väestön osuus kaksinkertaistuu vuosien 2020-2040 välisenä aikana. Vieraskielisen väestön määrä kasvaa ennusteen mukaan kaikissa maakunnissa yhteensä noin 470 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä. Tämä edellyttää alueilta varautumista. Selvitys osoittaa, että varautuminen ei ole vielä riittävän hyvällä tasolla. Varautumissuunnitelmia on tehtävä nykyistä enemmän ja systemaattisemmin. Ekosysteeminäinen toimintatapa tuo toimijat yhteen. Näin varmistetaan, että toimenpiteet edistävät yhteistä tavoitetta koulutus- ja työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi.

Lopuksi Sitra toteaa, että osaajapula on haaste, jonka ratkaiseminen ei rajoitu opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalle. Elinikäisen oppimisen ilmiölähtöinen johtaminen ja pitkäjänteinen kehittäminen on pohjana uudelle ja joustavammalle kokonaisuudelle, jossa elinikäinen oppiminen voidaan tehdä mahdolliseksi jokaiselle elämän eri vaiheissa.

Sitran ehdottamat ratkaisut kohtaanto-ongelmaan ja elinikäisen oppimisen edistämiseen:

1. **Osaamisdata käyttöön.** Vahvistetaan laadukkaan osaamisdatan tuottamista, integrointia ja toimijoiden kykyä hyödyntää sitä mm. kohtaanto-ongelman ratkaisemisessa ja osaamisjärjestelmän johtamisessa. *Tarkemmin: Myöhemmin julkaistava skenaariopaperi Pirkanmaan datakokeilusta (2022)*

2. **Elinikäisen oppimisen ilmiölähtöinen budjetointi.** Osaajapulan ratkaiseminen edellyttää systeemistä tarkastelua. Ilmiöpohjaisen budjettirakenteen myötä kustannusten ja hyötyjen jakautumista sekä tavoitteiden toteutumista voidaan seurata ja johtaa poikkihallinnollisesti. *Tarkemmin: Ilmiölähtöisen johtamisen näkökulma elinikäiseen oppimiseen (2020)*

3. **Uusi strateginen yhteistyön malli elinikäiseen oppimiseen.** Strategisen yhteistyön malli antaa toiminnalle yhteisen suunnan sekä alueille ja oppilaitoksille aiempaa suuremman strategisen vapauden. *Tarkemmin: Millä suosituksilla? Kohti elinikäisen oppimisen Suomea (2021)*

4. **Ohjaus- ja työllisyyspalvelut kaikille työikäisille.** Työikäisten Ohjaamo tukisi myös työelämässä olevien osaamisen kehittämistä työuran aikana.

Aineistoa:

Mille väestölle? (2020)

Selvitys: www.sitra.fi/julkaisut/mille-vaestolle/

Verkkopalvelu: [Microsoft Power BI](#)

Miten osaajat liikkuvat alueilla? (2021)

Selvitys: www.sitra.fi/julkaisut/miten-osaajat-liikkuvat-alueilla/

Muistio: www.sitra.fi/julkaisut/osaajien-riittavyys-alueilla/

Verkkopalvelu: www.sitra.fi/koulutustaso/

Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä (2022)

Selvitys: www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa/

Alueiden osaamisen aika – vuorovaikutteisella toimintamallilla tilannekuva alueesta (2022)

Verkkosivu: www.sitra.fi/hankkeet/alueiden-osaamisen-aika-vuorovaikutteisella-toimintamallilla-tilannekuva-alueesta/

TEM: Selvitys alueellisista maahanmuuttostrategioista (2022)

Uutinen: www.sitra.fi/artikkelit/selvitys-alueiden-koulutus-ja-tyoperaisen-maahanmuuton-linjauksista/

Lisätietoja:

vanhempi neuvonantaja Tapio Huttula, tapio.huttula@sitra.fi

projektijohtaja Helena Mustikainen, helena.mustikainen@sitra.fi