Nordic Network for Adult Learning

Osaamisen kehittäminen työelämässä

Suosituksia ja pohdintoja työmarkkinaosapuolilta

EPALE Suomi

Yhteisrahoitettu Euroopan unionin Erasmus+ -ohjelmasta

Osaamisen kehittäminen työelämässä

Suosituksia ja pohdintoja
työmarkkinaosapuolilta

15. kesäkuuta 2020

NVL 2020
© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande
nvl.org

ISBN 978-952-7140-71-0

Pohjoismaiden ministerineuvosto
on rahoittanut tätä julkaisua
NVL:n kohdennetulla tuella.

Kirjoittajat: Ida Thomson ja Anne Solsvik

Käännös: Raportin suomenkielinen käännös
on tuotettu yhteistyössä EPALE Suomen kanssa.

Kuvat: Adobe Stock ellei toisin mainita

Taitto: Marika Elina Kaarlela/Gekkografia

Nordic Network for
Adult Learning

Yhteisrahoitettu
Euroopan unionin
Erasmus+ -ohjelmasta

EPALE

Sisältö

1. Yhteenveto . . . 6

2. Johdanto . . . 8
Tausta . . . 9
Akuutti muutoksen tarve koronakriisin vuoksi . . . 10
Verkoston tavoite . . . 11
Verkoston työskentelyn painopiste ja rajaukset . . . 12
Osaamisen käsite . . . 14
Verkoston työtapa . . . 15

3. Näkökulmia osaamisen kehittämiseen työelämässä . . . 16
Raportin rakenne . . . 19
Kohderyhmä . . . 19

4. Mikä tarkoitus työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittämisellä on? . . . 20
Työelämälle tarjottava tuki pandemian puhkeamisen jälkeen . . . 21
Jatkuvia muutoksia ja jatkuvasti uusia osaamistarpeita . . . 23
Perusosaaminen osaamisen kehittämisen hyödyntämisessä . . . 24
Kestävyys monesta eri näkökulmasta . . . 26
Uudet työntekijät – uudet ajatusmallit . . . 28
Vahva fokus perustaitoihin . . . 29

5. Edellytykset yhteiskunnan, yritysten ja yksilöiden tasolla . . . 30
Verkoston pohdinnat . . . 31
Pohjoismaisia esimerkkejä . . . 36

6. Osaamiskartoitus ja toimijoiden ja yksilöiden osaamistarpeiden analyysi . . . 40
Verkoston pohdinnat . . . 41
Pohjoismaisia esimerkkejä . . . 47

7. Joustava, digitaalinen ja tehokas osaamisen kehittäminen . . . 50
Verkoston pohdinnat . . . 51
Pohjoismaisia esimerkkejä . . . 54

8. Verkoston suositukset ja loppupäätelmät . . . 60

Liitteet
Seminaarin ohjelma ja osallistujat . . . 62
Verkoston jäsenet . . . 64

1 Yhteenveto

Aikuisen oppimisen pohjoismaiseen verkostoon (NVL) kuuluvaan verkostoon, Kompetens i och för arbetslivet, kuuluu työmarkkinaosapuolia (työntekijä- ja työnantajajärjestöjä) Tanskasta, Suomesta, Islannista, Norjasta ja Ruotsista.

POHJOISMAINEN MALLI

Verkosto on luonut alustan, jossa osallistujat voivat jakaa kokemuksiaan sekä tietojaan ja taitojaan eri näkökulmista liittyen palkansaajien osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on ollut tarkastella eri ulottuvuuksia, jotka heikentävät ja vahvistavat mahdollisuuksia työelämässä oppimiseen ja hyvien esimerkkien jakamiseen.

Vuosina 2018–2020 tehdyn työn tulokset esitellään tässä loppuraportissa. Raporttiin on koottu verkoston osapuolten yhdessä laatimat suositukset, joissa kuvaillaan niitä edellytyksiä, joiden osapuolet yhteisesti katsovat olevan tärkeitä työelämässä tarvittavaan osaamiseen liittyvän toimivan kehittämisjärjestelmän kannalta.

1
Kansallinen osaamispolitiikka, jossa työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli

Kaikissa Pohjoismaissa on tarpeen kehittää yhtenäistä osaamispolitiikkaa, joka vahvistaa mahdollisuuksia elinikäiseen ja elämänlaajuiseen oppimiseen. Tähän liittyen erityisesti aikuisten mahdollisuuksia jatkokoulutukseen, uudelleensijoittumiseen ja osaamisen mukauttamiseen on vahvistettava. Kansallisen osaamispolitiikan kehittämisessä kolmikantayhteistyön jatkuminen on turvattava täsmällisyyden, legitimiteetin, kokonaisvaltaisuuden ja pitkäjänteisyyden varmistamiseksi.

2
Työelämän osaamistarpeet koulutuksen perustana

Verkosto pitää tarpeellisena kehittää tapoja määritellä entistä paremmin työelämän osaamistarpeet ja ottaa ne koulutuksen kehittämisen lähtökohdaksi sekä muodollisen koulutusjärjestelmän sisällä että sen ulkopuolella. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) muodostaa työlle puitteet, ja sen avulla voidaan varmistaa vertailukelpoisuus eri maissa. Tässä kohtaa jatkuva pohjoismaisten toimijoiden kokemustenvaihto työelämän pätevyys- ja koulutusvaatimusten kehittämisestä ja käyttämisestä voi olla antoisaa tilanteissa, joissa kehitystyö on eri vaiheissa eri maissa ja eri toimialoilla.

3
Koulutuksia koskevat tiedot ja uraohjaus

Aikuisten mahdollisuudet uraohjaukseen on varmistettava, ja niitä on kehitettävä edelleen, jotta voidaan vahvistaa yksilöiden kykyä tehdä tietoisia ja tietoon perustuvia päätöksiä koko työelämän ajan. Tähän liittyen on jatkossakin kehitettävä digitaalisia mahdollisuuksia, joiden avulla uraohjauksesta voidaan tehdä joustavampaa ja saavutettavampaa. Jotta saadaan

parempi yleiskuva kulloisistakin osaamisen kehittämismahdollisuuksista, on jokaisessa maassa pyrittävä luomaan yksi selkeä alusta, joka kokoaa yhteen saatavilla olevan koulutustarjonnan. Tällainen alusta on väylä, jonka kautta sekä työelämässä ja sen ulkopuolella olevat ihmiset että työnantajat löytävät kaikki mahdolliset tavat osaamisen kehittämiseen. Tarjoamalla koulutuksesta kattavammin tietoa voidaan lisäksi paremmin kannustaa työnantajia tutustumaan koulutustarjontaan.

4

Digitaalisempaa ja joustavampaa oppimista

Verkoston mukaan myös koulutusjärjestelmän joustavuutta tulee lisätä, jotta koulutuksia voidaan entistä nopeammin mukauttaa työelämän muuttuviin tarpeisiin. Mahdollisuudet joustavampiin, digitaalisiin koulutuksiin ovat lisääntyneet muun muassa käynnissä olevan pandemian seurauksena. Digitaalista oppimista ja sen mukanaan tuomia mahdollisuuksia ja haasteita on tutkittava jatkuvasti. Sama koskee mahdollisuuksia tehdä maiden rajat ylittävää yhteistyötä, jonka avulla voidaan kehittää suppeita koulutuksia esimerkiksi teollisuuden eri toimialoille.

5

Motivaatio ja Return on Investment

Verkoston mukaan on jatkuvasti tarpeen vahvistaa yritysten ja yksilöiden motivaatiota panostaa osaamisen kehittämiseen. Se on työtä, jonka on tapahduttava monella eri rintamalla: yhtäältä on vahvistettava kannustimia ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, ja toisaalta on tuotava esiin osaamisen kehittämisen tuomaa arvoa ja hyötyä.

6

Osaamiskartoitus ja validointi työelämässä

Osaamiskartoituksia ja validointeja tulee käyttää työelämässä yleisemmin, jotta osaamista voidaan kehittää entistä täsmällisemmin ja tarkoituksenmukaisemmin. Sekä yhteiskunnan, yritysten että yksilöiden tasolla koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvien toimien tulee yhä suuremmassa määrin perustua kuiluanalyyseihin, joissa olemassa oleva osaaminen suhteutetaan osaamistarpeisiin. Verkosto asettuu tukemaan NVL:n validointiverkoston työskentelyn loppupäätelmiä, jotka koskevat validointia työelämässä.

7

Jatkuva painotus perustaidoissa ja työelämätaidoissa

Jotta yksilöt voivat kehittää omaa osaamistaan läpi koko työelämän, vaaditaan vankkaa tietopohjaa. Tämän vuoksi on edelleen vahvistettava paitsi aikuisten tieto- ja viestintäteknologista osaamista myös muita perustaitoja, kuten lukuja kirjoitustaitoa, jotta voidaan turvata mahdollisuudet oppia lisää ja oppia uutta koko elämän ajan. Verkosto tukee NVL:n perusvalmiuksia käsittelevän verkoston työskentelyn lopputuloksia ja sen laatimia suosituksia, jotka koskevat tieto- ja viestintäteknologisen osaamisen vahvistamisen merkitystä. Verkoston mukaan on tärkeää säilyttää painopiste edelleen työelämätaidoissa, esimerkiksi luovuudessa ja muutoksenhallinnassa, joiden merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Lisäksi on kehitettävä menetelmiä, joiden avulla voidaan paremmin tunnistaa työelämätaitoja ja varmistaa niiden taso.

Verkosto päätti työskentelynsä käynnissä olevan koronapandemian aikana kesällä 2020. Kriisi konkretisoi nopeasti monet näkökulmat, jotka liittyvät työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja joiden parissa verkosto työskenteli kahden vuoden ajan. Kriisi osoitti monella tavalla tietoisen osaamispolitiikan merkityksen ja sen, että sekä yhteiskunnan, yritysten että yksilöiden on nopeasti mukautettava osaamisensa ympäröivän maailman muuttuviin vaatimuksiin. Tämän vuoksi verkosto haluaa erityisesti painottaa, miten tärkeää on seurata kehitystä ja oppia uutta työelämään liittyvän osaamisen kehittämisestä pandemian aikana ja myös sen jälkeen.

2 Johdanto

Talous-
politiikka
Julkinen
hyvinvointi
Järjes-
täytyneet
työmarkkinat

Yhteiskunnan alituinen kehitys asettaa vaatimuksia muuntautumiselle ja jatkuvalle osaamisen kehittämiselle kautta koko työelämän. *Vuonna 2020 alkunsa saaneen koronapandemian kaltainen globaali kriisi osoittaa myös, miten työmarkkinoiden normaalit tavat toimia voivat nopeasti murentua.* Tiettyjen alojen ja taitojen kysyntä on yhtäkkiä vähentynyt samalla, kun toisten alojen ja taitojen osaamistarpeet ovat kasvaneet voimakkaasti.

Mitä vaaditaan siihen, että pienten, keskisuurten ja suurten yritysten ja organisaatioiden henkilökunta julkisella ja yksityisellä sektorilla voi kehittää omaa osaamistaan edelleen alati muuttuvien osaamistarpeiden tahdissa? Miten osaamista voidaan hyödyntää ja kehittää aikana, jolloin työmarkkinat muuttuvat nopeasti? Millaisia yhteisiä haasteita jaamme Pohjoismaissa, ja millaisia luovia esimerkkejä ja mahdollisia ratkaisuja niihin on kehitetty? Nämä ovat kysymyksenasettelut, joihin Kompetens i och för arbetslivet -verkosto keskittyi. Vuosina 2018–2020 tehdyn työn tulokset esitellään tässä loppuraportissa.

Tausta

Kompetens i och för arbetslivet -verkosto on yksi monista asiantuntijaverkostoista yhteispohjoismaisessa aikuisen oppimisen verkostossa (NVL). Verkosto perustettiin syksyllä 2018, ja sen työ on siten jatkoa aiemmalle Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv -verkostolle, jonka tulokset esiteltiin vuonna 2017 raportissa Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv. Raportissa käsiteltiin lukuisia strategisia kysymyksiä, joiden kautta voidaan kehittää tehokkaita keinoja koulutuksen ja työelämän yhdistämiseksi ja lisätä liikkuvuutta työelämässä. Joitakin näistä kysymyksistä käsiteltiin myös Kompetens i och för arbetslivet -verkostossa.

Nykyiseen verkostoon kuuluu ainoastaan työmarkkinaosapuolten edustajia (työntekijä- ja työnantajajärjestöjä) Tanskasta, Suomesta, Islannista, Norjasta ja Ruotsista. Verkoston jäsenillä on ollut ainutlaatuinen tilaisuus ottaa lähtökohdaksi tämä kolmen osapuolen yhteistyö valtion, työnantajien ja työntekijöiden välillä, joka on pitkään ollut ja on edelleen keskeinen tekijä osaamisen saatavuuden varmistamiseksi Pohjoismaissa. Pohjoismainen malli pohjautuu yhteisymmärrykselle ja keskinäiselle luottamukselle sekä ajatukselle siitä, että työmarkkina- ja osaamisjärjestelmän toiminta on riippuvainen näiden kolmen osapuolen näkökulmista, panostuksista ja

toimenpiteistä. Tämä yhteinen näkemys hyvin toimivan kolmikantayhteistyön merkityksestä ja keskusteluista, jotka käsittelevät sitä, miten voidaan turvata työelämässä ja sitä varten tarvittava oikeanlainen osaaminen, on sitä kautta hallinnut verkoston työskentelyä.

Luettelo verkoston jäsenistä esitetään liitteessä 2.

Verkoston osallistujat tulevat organisaatioista, jotka ovat työssään keskittyneet työnantajien ja työntekijöiden eri aloihin ja eri ryhmiin. Tätä käsitellään osittain raportissa esitetyissä pohdinnoissa ja esimerkeissä.

Sen lisäksi, että verkoston jäsenillä on kolmikantayhteistyöhön perustuva työmarkkinamalli, ne jakavat myös yhteisiä haasteita. Tämä perustuu siihen, että ne toimivat pienillä kielialueilla ja maissa, joissa kilpailukyvyn säilyminen riippuu osaamisen saatavuudesta. Pohjoismaissa sekä miehet että naiset harjoittavat paljon laajemmin ammattitoimintaa muuhun maailmaan verrattuna. Toinen yhteinen tekijä Pohjoismailla työmarkkina-alueena on työvoimavirta esimerkiksi Kööpenhaminan ja eteläisen Ruotsin välillä. Suurin osa toimijoista, laitoksista ja yrityksistä Pohjoismaissa on pieniä ja työllistää alle kymmenen henkeä, kun taas suuryritykset ovat harvinaisempia. Pohjoismaissa on yleisesti ottaen yhtäläisten kansalaisoikeuksien vahva perinne ja tietyssä määrin jopa samankaltainen työympäristöä koskeva sääntely.

Samoin verkostolla on sekä kokoonpanonsa että pohjoismaisen toimintaympäristönsä kautta yhteisiä nimittäjiä. Tämä on mahdollistanut antoisan kokemustenvaihdon ja haasteiden analysoimisen sekä tarjonnut keinoja vahvistaa työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittämistä.

Akuutti muutoksen tarve koronakriisin vuoksi

Vuodenvaihteessa 2020 maailmalla puhkesi koronapandemia, minkä seurauksena yhteiskunnan oli muuntauduttava merkittävällä tavalla. Monet niistä kysymyksistä, joiden parissa verkosto työskenteli vuosina 2018–2019, tulivat yhtäkkiä ajankohtaisiksi eri maissa niiden yrittäessä varautua kriisiin. Oli selvää, että yksilöiden sekä eri toimijoiden ja yritysten oli nopeasti muutettava toimintaansa. Tarve toimenpiteille, jotka tähtäävät osaamisen turvaamiseen ja siirtämiseen eri toimialojen välillä, kasvoi voimakkaasti. Irtisanottujen, lomautettujen, irtisanomis- tai lomautusilmoituksen saaneiden ja työpaikkansa menettäneiden työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi tehtiin nopeita toimenpiteitä. Erilaisiin koulutustoimijoihin alkoi nopeasti kohdistua valtavia paineita, ja digitaalisten etäkoulutusten kysyntä ja tarve kasvoivat voimakkaasti.

Ruslan Khadyev/Unsplash

Verkoston tavoite

Verkostossa mukana olevat pohjoismaiset työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajat ovat saaneet alustan, jonka kautta ne voivat vaihtaa palkansaajien osaamisen kehittämistä koskeviin eri näkökohtiin liittyviä kokemuksiaan ja osaamistaan. Tavoitteena on ollut valottaa tekijöitä, jotka estävät ja toisaalta vahvistavat työelämässä oppimisen mahdollisuuksia. Työskentelyn aikana on keskusteltu yhteisistä haasteista ja tunnistettu hyviä esimerkkejä ja mahdollisuuksia toimintamallien kehittämiseen, joita voidaan muun muassa tämän raportin avulla jakaa asianosaisille toimijoille Pohjoismaissa.

OECD on hiljattain tarkastellut koronapandemian seurauksia ammatilliselle koulutukselle. Raportissaan OECD viittaa vakaan ammatillisen koulutusjärjestelmän tärkeisiin rakenneosiin, joiden ansiosta ammatillinen koulutusjärjestelmä pysyy vakaana myös kriisiaikoina ja joita voidaan lisäksi vahvistaa pandemiasta saatujen oppien avulla. OECD tuo esiin muun muassa sen, että ammatillista koulutusjärjestelmää olisi kehitettävä läheisessä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. Yhteistyö sinänsä voi tehostaa kriisiaikojen toimenpiteitä ja lyhentää niiden tarvetta. Se korostaa lisäksi, kuinka tärkeää on kehittynyt ja toimiva validointijärjestelmä, jota voidaan käyttää muutostarpeiden ilmaantuessa. Sama koskee myös digitaalisten ratkaisujen hyödyntämistä oppimisessa, mikä voi lisääntyä kriisin myötä. OECD painottaa lisäksi, että ammatillisen koulutuksen järjestelmän tulee sisältää mahdollisuuksia kehittää myös perustason osaamista, kuten tieto- ja viestintäteknologista osaamista.

Samaan aikaan pandemia osoitti osaamisen merkityksen yhteiskunnassa ja työelämässä, joiden oli alettava muuttua ja järjestäytyä uudelleen. Luku 3 alkaa selonteolla Pohjoismaiden kriisipaketista, jonka painopiste on osaamisen turvaamisessa ja kehittämisessä entistäkin laajemmaksi.

Verkoston työskentelyn painopiste ja rajaukset

Työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittäminen on laaja kysymys, jota voidaan tarkastella useista erilaisista näkökulmista. Verkosto onkin sen vuoksi halunnut rajata työtään tietyillä tavoilla. Ensinnäkin sen työssä on haluttu keskittyä työssä olevien henkilöiden osaamisen kehittämiseen. Pääasiassa on pyritty löytämään tapoja edistää elinikäistä oppimista aktiivisessa työelämässä. Jokaisessa yhteiskunnassa on luonnollisesti tarpeen keskittyä myös työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin henkilöihin, vaikka tämä verkosto ei ole suuntautunut tähän kysymykseen. Verkosto on myös valinnut lähtökohdakseen pitäytyä tietyissä teemoissa – osaamisen kehittämisen tarpeeseen liittyvissä trendeissä ja haasteissa, jotka ovat yhteisiä kaikille Pohjoismaille. Nämä ovat kysymyksiä ja aiheita, joita työelämän osapuolten mukaan on tärkeää tarkastella syvällisemmin, jotta osaamista voidaan kehittää entistä tehokkaammin koko työelämässä.

Teemat, joihin verkosto on päättänyt paneutua työskentelyssään syvällisemmin, ovat digitalisaatio, motivaatio, sijoitetun pääoman tuottoaste (return on investment, ROI), osaamiskartoitus ja osaamisen tunnistaminen (validointi) sekä ammatillinen ohjaus ja uraohjaus. Digitalisaatio on valittu

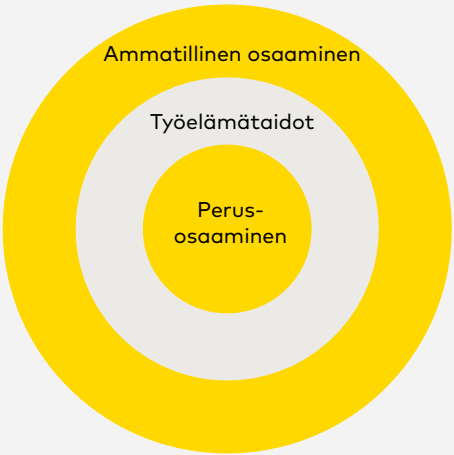
sen vuoksi, että se on megatrendi, jonka seuraukset ja mahdollisuudet ovat asialistan kärkipäässä kaikissa Pohjoismaissa. Perustason tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen on perustason osaamista nykypäivän työelämässä. Digitalisaatio tuo mukanaan sekä uusia osaamisen kehittämisen tarpeita että mahdollisuuksia toteuttaa osaamisen kehittämistä uudella tavalla. Uusi tekniikka tuo mukanaan arvokkaita työkaluja tehokkaampien ja saavutettavampien koulutusmahdollisuuksien toteuttamiseksi. Motivaatio ja sijoitetun pääoman tuottoaste ovat puolestaan perusedellytyksiä, joiden avulla osaamisen kehittämisestä voidaan tehdä luonnollinen osa jokaisen yrityksen jatkuvaa toimintaa. Yksilön oma halu kehittyä on niin ikään ratkaiseva tekijä koko elämän kestävän oppimisen tiellä. Tämän vuoksi verkosto on halunnut syventyä myös niihin tekijöihin, jotka vaikeuttavat ja edistävät palkansaajien mahdollisuuksia osallistua osaamisen kehittämiseen tähtäävään toimintaan. Huolellisesti toteutetun osaamiskartoituksen ja validoinnin avulla yksilöiden mahdollisuudet voidaan paremmin turvata ja niitä voidaan myös tehokkaammin täydentää. Kaikissa Pohjoismaissa tullaan tarkastelemaan sitä, kuinka tosiasiallisen osaamisen kartoitus ja validointi voidaan toteuttaa järjestelmän sisällä systemaattisemmin. Tämä on kysymys, johon myös toinen NVL:n verkosto keskittyy. Tämän verkoston työskentelyn keskiössä onkin se rooli, joka osaamiskartoituksella ja validoinnilla voi olla työelämässä tarvittavan osaamisen tehokkaassa kehittämisessä. Verkosto paneutuu lisäksi ammatillisen ohjauksen ja uraohjauksen sekä tiedottamisen ja neuvonnan kysymyksiin ja siihen, millainen merkitys niillä voi olla yksilöiden kehittymisessä työelämän kautta.

Teemat, joihin verkosto on keskittynyt, ovat linjassa niiden prioriteettien kanssa, joita Pohjoismainen ministerineuvosto nosti esiin visiossaan vuodelle 2030. Vihreiden arvojen mukaan toimivissa, kilpailukykyisissä ja sosiaalisesti kestävissä Pohjoismaissa huolellisesti suunniteltu osaamisen kehittäminen on keskeistä, ja tätä verkosto on työssään tarkastellut eri näkökulmista. Työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittäminen on ratkaisevaa sen kannalta, miten ympäröivän maailman muuttuviin tarpeisiin ja vaatimuksiin voidaan vastata. Siirtymä kohti vihreämpää teollisuutta on välttämätön, kun tavoitteena on se, että Pohjoismaista tulee vihreämpiä ja kilpailukykyisempiä. On ratkaisevan tärkeää turvata perustaidot, jotka mahdollistavat koko elämänmittaisen oppimisen, jotta ihmiset voisivat jatkaa itsensä kehittämistä työelämässä ja välttäisivät työttömyyden. Verkoston työ liittyy läheisesti myös YK:n globaaleihin kestävän kehityksen tavoitteisiin ja niissä erityisesti tavoitteeseen 4 (Hyvä koulutus kaikille) ja tavoitteeseen 8 (Ihmisarvoiset työehdot). Osaamisen kehittäminen työelämässä on tärkeä osatekijä työssä näiden tavoitteiden toteutumiseksi.

Osaamisen käsite

Käsitteen ”osaaminen” tarkka määritelmä riippuu asiayhteydestä. Osaamisessa on kyse yksilön kokonaisvaltaisesta toimintakyvystä suhteessa tiettyyn tehtävään, tilanteeseen tai kontekstiin (Ellström, 1992).

Osaaminen jaotellaan usein perusosaamiseen (basic skills), työelämätaitoihin (soft skills) ja ammatilliseen osaamiseen (professional skills). Verkosto on käyttänyt työskentelyssään laajaa näkökulmaa osaamiseen ja sisällyttänyt siihen kaikki edellä mainitut näkökulmat.



Perusosaaminen (basic skills):
Perusosaaminen koskee esimerkiksi perustavanlaatuista kykyä lukea, kirjoittaa ja laskea sekä perustavanlaatuista tieto- ja viestintäteknologista osaamista.

Työelämätaidot (soft skills):
Työelämätaidoilla (josta aiemmin on käytetty nimitystä ”pehmeä” osaaminen) tarkoitetaan muita osaamisen muotoja, jotka ovat ratkaisevassa roolissa elinikäisessä oppimisessa ja dynaamisessa työelämässä toimimisessa. Sillä viitataan esimerkiksi analyyttiseen ja kriittiseen ajattelukykyyn, vuorovaikutustaitoihin, emotionaalisiin taitoihin ja yhteistyökykyyn sekä kykyyn muuttaa toimintaa ja kehittää itseään.

Ammatillinen osaaminen (professional skills):
Ammatillinen osaaminen on oleellista tietyssä ammatissa.

Perusosaamisen ajatellaan tavallisesti olevan jotakin, joka opitaan koulussa, kun taas ammatillista osaamista aletaan kehittää koulussa ja sen kehittämistä jatketaan edelleen koko työelämän ajan. Näin ei välttämättä kuitenkaan ole, vaan kaikkia osaamisen muotoja voidaan kehittää läpi koko elämän.

Osaaminen voidaan käsittää myös toisella tavalla, kuten on tehty eurooppalaisessa tutkintojen viitekehyksessä (EQF). Sitä voidaan kuvata yhteisenä viitekehyksenä, jonka avulla on mahdollista tarkastella vastaavuuksia eri tutkintojärjestelmien välillä Euroopan eri maissa. Viitekehyksessä käytetään oppimistulosten (learning outcome) käsitettä kuvaamaan sitä, mitä yksilön tulee osata, ymmärtää ja pystyä suorittamaan ja miten hänen tulee suhtautua asioihin. Oppimistulosten kuvaus esitetään EQF:ssä kolmesta näkökulmasta:

- Tiedot (knowledge)
- Taidot (skills)
- Osaamisen muodot (competences) itsenäisyys ja vastuu (responsibility and autonomy) koskevat yksilön kykyä käyttää tietojaan ja taitojaan itsenäisesti ja vastuullisesti.

EQF-viitekehyksessä osaamisen käsitteellä viitataan sekä tietoihin että taitoihin sekä erityisesti kykyyn käyttää niitä tilanteissa, jotka vaativat eriasteista itsenäisyyttä ja vastuun kantamista.

Verkoston työtapa

Verkosto on järjestänyt seminaareja eri teemoista, kuten kuvataan luvussa Verkoston työskentelyn painopiste ja rajaukset. Seminaareihin on kutsuttu ulkopuolisia luennoitsijoita esittelemään erilaisia näkökulmia ja kertomaan innostavia esimerkkejä verkoston valitsemien varsinaisten teemojen ulkopuolelta. Verkoston jäsenten lisäksi seminaareihin on osallistunut ulkopuolisia vieraita, ja jokaiseen seminaariin on osallistunut noin 20–30 henkilöä.

Verkosto on lisäksi järjestänyt sisäisiä työhön liittyviä kokouksia, joissa on yhdessä analysoitu ulkopuolisten toimijoiden esiin nostamia haasteita ja pohjoismaisia esimerkkejä ja keskusteltu niistä. Kokouksissaan verkosto on myös työstänyt ja hionut tätä raporttia.

Seminaareihin osallistuneet henkilöt ja toimijat esitetään seminaariohjelmat sisältävässä liitteessä 1.

3
Näkökulmia osaamisen kehittämiseen työelämässä

Freddy Do/Unsplash

Verkosto on kehittänyt seuraavat yksinkertaiset mallit voidakseen jäsentää työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämiseen liittyviä erilaisia näkökulmia, joita sen työskentelyn aikana on käsitelty. Mallit auttavat luokittelemaan työelämässä tapahtuvan osaamisen kehittämisen eri ulottuvuuksia, joita verkosto on tarkastellut. Mallit jäsentävät samalla myös tämän raportin sisällön. Mallit sisältävät seuraavat kolme osa-aluetta, joista jokaiseen kuuluu erilaisia kysymyksenasetteluja.

1. Edellytykset yhteiskunnan, toiminnan, yritysten ja yksilöiden tasolla (luku 5)

Tähän verkosto on koonnut perusteluja ja esimerkkejä niistä perusedellytyksistä, joita vaaditaan osaamisen kestävään kehittämiseen työelämässä. Siinä käsitellään niin suurempia strategisia osaamispoliittisia toimia kansallisella tasolla kuin pehmeitä arvoja, kuten johtajuutta, motivaatiota ja vahvaa oppimiskulttuuria.

<u>Kysymyksenasettelut:</u>

- Miten politiikalla voidaan parantaa edellytyksiä, jotka vahvistavat mahdollisuuksia jatkuvaan osaamisen kehittämiseen kautta koko työelämän?
- Mikä motivoi organisaatioita ja yksilöitä osaamisen kehittämiseen?
- Miten osaamisen kehittämisestä voi tulla osa jokapäiväistä työelämää, ja millainen rooli on johtajilla?

2. Yritysten, toimijoiden ja yksilöiden osaamistarpeiden kartoittaminen ja analysoiminen (luku 6)

Tähän osioon verkosto on koonnut pohdintoja ja esimerkkejä, jotka käsittelevät sitä, kuinka tärkeää on suunnitella osaamisen kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä perustason osaamistarpeiden analyysien pohjalta. Asiaa käsitellään niin yritysten ja eri toimijoiden kuin yksilöidenkin tasolla. Painopiste on ohjaukseen suunnatuissa toimissa, joiden avulla yksilöt voivat kehittää itseään edelleen työelämässä oman osaamisensa pohjalta.

Kysymyksenasettelut:

- Millaista osaamista yksilöillä, eri toimijoilla ja yrityksillä on, ja millaista osaamista tulisi kehittää?
- Miten osaamisen kehittäminen voidaan turvata kartoituksen avulla?

3. Joustava, digitaalinen ja tehokas osaamisen kehittäminen (luku 7)

Tässä osiossa verkosto esittelee pohdintoja ja esimerkkejä siitä, kuinka osaamisen kehittäminen voidaan järjestää ja varmistaa, että yksilöiden sekä eri toimijoiden ja yritysten erilaiset tarpeet tulevat huomioiduksi.

Kysymyksenasettelut:

- Miten osaamisen kehittäminen tulee ja voidaan toteuttaa?
- Millaisilla koulutusjärjestelyillä ja -suunnitelmilla ja digitaalisilla koulutusvälineillä voidaan vastata erilaisiin tarpeisiin?

Kaikki mallin osat sisältävät pohdintoja ja esimerkkejä yhteiskunnan, yritysten ja yksilöiden tasolla. Niihin kuuluu sekä edellytyksiä, rakenteita ja työtapoja koskevia kysymyksiä että erilaisia lähestymistapoja käsiteltyihin aiheisiin.

Verkoston työ tai itse malli eivät kata kaikkia eri näkökulmia osaamisen kehittämiseen työelämässä, joista Pohjoismaissa voidaan keskustella ja joiden osalta voidaan vaihtaa kokemuksia. Sen sijaan verkoston jäsenet ovat käsitelleet raportissa esiin nostettuja erilaisia kysymyksiä ja esimerkkejä.

Teema-alueet valittiin sen perusteella, kuinka tärkeitä ja ajankohtaisia ne Pohjoismaissa ovat, joten mallin osa-alueet tulee nähdä yhtenä tapana jäsentää verkoston näkökulmia osaamisen kehittämiseen työelämässä.

Raportin rakenne

Raportin painopisteenä on tehdä yhteenveto verkoston pohdinnoista ja päätelmistä ja esittää konkreettisia esimerkkejä Pohjoismaista.

Johdannossa verkosto asettaa tarpeen osaamisen kehittämiselle työelämässä laajempaan perspektiiviin, erityisesti koko maailmaa koskettavan pandemian vuoksi, joka vaikuttaa monella tapaa työelämän edellytyksiin. Kolme seuraavaa lukua käsittelevät jokaista yksittäistä mallin osa-aluetta. Verkoston seminaareissa esiin nostettuja erityisiä teemoja on käytetty havainnollistamaan mahdollisia ratkaisuja ja suhtautumistapoja suhteessa osaamisen kehittämiseen liittyviin erilaisiin näkökulmiin.

Tämän vuoksi raportissa esitetään osallistuvista Pohjoismaista koottuja esimerkkejä, jotka kuvaavat toimijoita, toimia tai strategioita, joiden avulla haasteisiin voidaan vastata luovilla ja täsmällisillä keinoilla. Jotkin esimerkeistä voivat sopia kaikkiin Pohjoismaihin, kun taas toiset saattavat soveltua paremmin vain tiettyjen maiden kontekstiin ja edellytyksiin. Osa niistä voi myös soveltua tietyille toimialoille muita paremmin. Yksittäisten Pohjoismaiden välillä näyttää olevan varsin suuria eroja, vaikka ne vaikuttavat olevan samanlaisia laajemmassa eurooppalaisessa ja globaalissa kontekstissa. Raportissa esitellään myös verkoston esittämiä suosituksia ja loppupäätelmiä.

Jokaisessa luvussa kootaan yhteen verkoston pohdinnat ja päätelmät.

Kohderyhmä

Tätä raporttia voivat hyödyntää verkoston jäsenmaissa toimivat työelämän organisaatiot. Se voi myös auttaa muita toimijoita vahvistamaan omaa työtään, joka liittyy työelämässä ja työelämää varten tarvittavan osaamisen kehittämiseen. Esimerkkejä tällaisista toimijoista ovat osaamisen kehittämiseen keskittyvät koulutuksen järjestäjät, laitokset ja viranomaiset sekä yksittäiset yritykset, toimijat ja organisaatiot. Raportti sekä sen päätelmät on suunnattu niin ikään työelämän päätöksentekijöille, sekä työntekijä- että työnantajapuolella. Keskeisiä kohderyhmiä ovat myös aiheeseen liittyvien kysymysten parissa työskentelevät NVL:n verkostot.

Toivottavasti raportti tekee myös osaltaan näkyväksi tarpeen kehittää määrätietoista osaamispolitiikkaa Pohjoismaissa, joissa ei vielä ole tartuttu yhteistuumin osaamisen kehittämistä koskevaan kysymykseen.

4

Mikä tarkoitus työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittämisellä on?

Maud Lervik / Norden.org

Yksilöiden sekä eri toimijoiden ja yritysten osaamista tulee kehittää kuunnellen herkällä korvalla ympäröivässä maailmassa tapahtuvia muutoksia. Palkansaajien tietoisesti suunnitellun osaamisen kehittämisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää herkistyä kuuntelemaan ja havainnoimaan, jotta voidaan ymmärtää niitä trendejä ja tapahtumia, jotka vaikuttavat työelämään. Seuraavassa luvussa keskitytään siihen, miksi osaamisen kehittäminen työelämässä on Pohjoismaissa välttämätöntä niin yksilön, yritysten ja toimijoiden kuin yhteiskunnankin kannalta.

Osaamisen kehittämisen tarpeet voivat myös ilmaantua tavoilla ja sellaisella voimalla, joita on vaikea ennustaa. Kesken verkoston työskentelyn koettelee myös koronapandemia yhteiskuntaa. Viruksen aiheuttamat suuret haasteet ja menetykset ovat koskettaneet yhteiskuntaa toisella tavalla. Pandemia on vaikuttanut moniin toimialoihin ja yksilöihin. Tietyillä aloilla, kuten matkailuelinkeinossa (hotellit, ravintolat, matkailukohteet), liikenteessä ja kuljetusalalla, teollisuudessa, ravintola-alalla ja kaupan alalla, monet yritykset kamppailevat toimeentulostaan ja selviytymisestään, ihmisiä irtisanotaan ja lomautetaan ja monet ovat saaneet lomautus- tai irtisanomisilmoituksen tai menettäneet työpaikkansa. Tarvitaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimia ja panostuksia, jotta pandemian yrityksille, toimijoille ja yksilöille tuomiin haasteisiin on mahdollista vastata.

Työelämälle tarjottava tuki pandemian puhkeamisen jälkeen

Kaikissa Pohjoismaissa on lanseerattu erilaisia kriisipaketteja, joiden avulla pyritään reagoimaan niihin vaikutuksiin, joita koronapandemialla on työelämään. Toimenpiteitä on tehty monella eri alalla. Työmarkkinaosapuolilla on omat keinonsa toimia, mutta ne tekevät myös hyvin aktiivista yhteistyötä valtion kanssa. Työmarkkinaosapuolet pyrkivät lisäksi osoittamaan tarpeet, joita niiden jäsenillä on, ja ehdottamaan uusia toimenpiteitä. Koko ajan päivitettävä ja ajantasainen yhteenveto Pohjoismaiden erilaisista kriisipaketeista löytyy Pohjoismaiden ministerineuvoston kotisivulta. Alla on esimerkkejä toimista, joilla pyritään tukemaan työelämää ja koulutusjärjestelmiä, joissa molemmissa vaa-

ditaan nopeita muutoksia ja uudelleenjärjestelyjä.

Tanskassa osaamisen alalla on tehty kaksi erillistä kolmikantasopimusta. Yhden sopimuksen tavoitteena on korvata työnantajille, joiden työntekijät opiskelevat, 75 % näiden alkuperäisestä palkasta. Tämän lisäksi on solmittu laaja sopimus, jonka mukaan työnantajille korvataan enintään 90 % uusien koulutussopimusten kustannuksista. Samalla on tapahtunut nopea siirtymä etäopetukseen, osittain osapuolten yhteisten osaamisrahastojen tuella. Erilaisia etäkoulutuksia tarjoava alusta on myös perustettu. On lisäksi käynyt ilmi, että suuri osa työttömistä 3F-liiton jäsenistä (työntekijäammatit) haluaisivat osallistua koulutuksiin vahvistaakseen perustaitojaan (luku-, kirjoitus- ja laskutaito).

Norjassa ammatilliseen koulutukseen on panostettu erityisesti Kompetensepluss-ohjelmalla, jonka tarkoituksena on vahvistaa yksilöiden edellytyksiä siten, että heillä on mahdollisuus saada kisällin todistus, ammatinharjoittamislupa tai vastaava omalta toimialaltaan. Niin kutsutussa kolmannessa kriisipaketissa Norja investoi vastaavasti noin 170 miljoonaa euroa erilaisiin osaamista vahvistaviin toimenpiteisiin henkilöille, jotka ovat menettäneet työpaikkansa tai jotka on irtisanottu tai lomautettu. Yhteenveto hallituksen aloitteista löytyy täältä:

https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-tiltak-for-a-dempe-de-okonomiske-virkningene-av-koronavirusutbruddet/id2695404/.

Myös Islannissa koronapandemian seurauksena tähän mennessä luodut mittavat kriisipaketit sisältävät toimia ja panostuksia osaamisen alalle. Muun muassa lukio- ja yliopistokoulutuksia on tuettu ylimääräisen kesälukukauden muodossa, jolla halutaan vahvistaa esimerkiksi työttömiksi joutuneiden koulutusmahdollisuuksia. Kiinnostus kesäopintoja kohtaan on ollut suurta. Työttömiä on luvattu tukea koulutuksen ja ohjauksen osalta mittavilla toimenpiteillä (14 miljoonaa euroa).

Ruotsin hallitus on kehittänyt keinoja siihen, että useammat voisivat opiskella aikuiskoulutuksessa, korkeakoulussa ja ammattikorkeakoulussa. Koronan seurauksena tehdyt koulutustoimet keskittyvät työhön sekä uudelleensijoittumiseen ja taitojen kehittämiseen, ja niiden odotetaan hyödyttävän työssäkäyviä myös kriisin jälkeen. Uusien koulutusten muoto sopii hyvin myös etäopetukseen, mikä tekee niistä ajasta ja paikasta riippumattomia. Osapuolet tekevät myös työtä sen eteen, että toimialakohtaisia validointeja (työelämän pätevyyksien validointi) voidaan suorittaa etänä ilman, että laadusta joudutaan tinkimään. Ruotsin ESR-neuvosto (Euroopan sosiaalirahaston väline) on myöntänyt rahoitusta osittain osaamisen kehittämiseen ja mukauttamiseen kaupan

alalla sekä tehnyt hankehaun, joka koskee lomautettuja, lomautus- tai irtisanomisilmoituksen saaneita ja työhön palkattuja henkilöitä taloudellisesti herkillä toimialoilla.

Suomessa on lisätty syksyn koulutuspaikkojen määrää yliopistoissa ja korkeakouluissa. Pääsykoe on muutettu sähköiseksi.

Kaikkien maiden hallitukset ovat lisäksi tukeneet yrityksiä suoraan parantaen lainan- ja luotonsaantimahdollisuuksia kriisistä selviämiseksi. Monissa maissa on hyödynnetty lomautusmahdollisuuksia ja osaamisen lisäämiseen tähtääviä toimia on kohdistettu lomautettuun henkilöstöön. Kaikkialla Pohjoismaissa on myös myönnetty valtionapua ja tukiaisia tai erityyppisiä sosiaaliturvamaksuja ja arvonlisäveroa on alennettu. Myös vastuuta sairaslomakuluista on lisäksi kevennetty.

Samaan aikaan on tehty useita muitakin investointeja, usein aktiivisella kolmikantayhteistyöllä, muutosvaatimusten kourissa kamppailevien yritysten ja yksilöiden tukemiseksi.

Jatkuvia muutoksia ja jatkuvasti uusia osaamistarpeita

Koronapandemian akuuttien vaikutusten lisäksi yhteiskuntaan ja työelämään vaikuttavat erilaiset globaalit megatrendit. Digitalisaatio, automaatio, erikoistuminen, globalisaatio sekä ilmasto- ja ympäristöhaasteet ovat niistä selvimpiä esimerkkejä. Näiden trendien seurauksena syntyy sekä uusia liiketoimintamalleja, joissa yritysten ja asiakkaiden väliset kontaktit muuttuvat suoremmiksi (customer to business) kuin välikäsien kautta (business to business). Digitaalinen siirtymä, jota käymme nyt läpi, tulee vaatimaan ja on jo nyt vaatinut työssäkäyviltä uusia taitoja. Se parantaa myös osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia uudella tavalla.

Uusi tekniikka muuttaa siten nykyisiä ammattirooleja, ja sen seurauksena syntyy myös uusia ammatteja useille sektoreille. Jatkuvasti luodaan uusia työpaikkoja, jotka tulevat suuressa määrin olemaan katoavia työpaikkoja osaamisintensiivisempiä. OECD:n tutkimukset osoittavat esimerkiksi, että palkansaajien määrä tuotantoteollisuudessa on vähentynyt 20 prosenttia vuosien 1995 ja 2015 välillä. Samalla aikavälillä palvelusektorilla työskentelevien palkansaajien määrä on kasvanut 27 prosenttia.

Automaatio mahdollistaa myös uusia työskentelytapoja. OECD tuo raportissaan vuodelta 2018 esiin, että riski siitä, että automaatio tulisi

VINKKI:

Norjassa asiantuntijakomitea on analysoinut sitä, miten muutokset työelämässä ja yhteiskunnassa tulevat suuressa mittakaavassa vaikuttamaan elinikäisen oppimisen tarpeeseen. Komitea on myös arvioinut koulutusjärjestelmän kapasiteettia täyttää nämä vaatimukset, jos osaamisen kehittämisen rakenteet ja työkalut ovat riittävän hyviä ja soveltuvat tulevaisuuden tarpeisiin. Tutkimukset sisältävät komitean ehdotuksia, joissa luonnehditaan elinikäisen oppimisen järjestelmää ja sitä, miten tällainen järjestelmä voidaan luoda muuttamalla olemassa olevia rakenteita ja täydentämällä sitä uusilla välineillä ja keinoilla.

hävittämään suuren osan nykyisestä työstä, on liioiteltu. Samalla raportti osoittaa, että monet työt tulevat muuttumaan automaation tuomien mahdollisuuksien myötä. Kuntien ja valtion teknologiaa hyödyntävät kansalaisyhteiskunnan palvelut ja asiakaspalvelu ovat esimerkki muuttuvista työtavoista. Lisääntyneen erikoistumisen myötä kysyntä ja kilpailu osaamisesta – erityisesti sellaisesta osaamisesta, joka voi auttaa yritystä pysymään ympäröivän maailman muutosten mukana – tulevat kasvamaan.

Pohjoismaiset työmarkkinat ovat tunnettuja sääntelystä, sertifioinneista ja muun muassa EU-yhteistyöhön kuuluvista kansainvälisistä määräyksistä. Tulevaisuudessa säännöt tulevat lisääntymään entisestään, etenkin kestävyyden näkökulmasta. Toimialoilla, kuten liikenteessä ja kuljetusalalla, hitsausalalla, biotieteissä ja energiantuotannossa, on odotettavissa sääntelyä, joka vaatii jatkuvia investointeja osaamisen kehittämiseen.

Samalla yhteiskunnan megatrendit tulevat radikaalisti muuttamaan työelämän osaamistarpeita. Siihen liittyen niin työntekijöiden kuin työnantajien on nähtävä jatkuva osaamisen kehittäminen keskeisenä edellytyksenä sille, että oma osaaminen voidaan pitää ajantasaisena ja kehittää sitä yhteiskunnan vaatimusten mukaan. Osaamisen kehittämisen työelämässä on oltava määrätietoinen panostus ja tulossuuntautunutta toimintaa sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmista.

Perusosaaminen osaamisen kehittämisen hyödyntämisessä

Sen myötä, kun digitalisaatio lisääntyy ja jatkuvan, elinikäisen oppimisen tarpeet kasvavat, on myös ratkaisevan tärkeää, että yksilöillä on tietyt perustaidot, joiden avulla he voivat osallistua osaamisen kehittämistoimiin. Yhteinen haaste, jonka Pohjoismaat jakavat muiden maiden kanssa, ovat palkansaajat, joilla on puutteellinen luku- ja kirjoitustaito tai dysleksia. Väestönosa, jolla on heikko lukutaito, (kyky lukea ja ym-

Kristin Wilson/Unsplash

VINKKI:

Islannissa oli jo vuonna 2010 laki, joka koskee henkilöitä, joilla on hyvin matala koulutustaso. Laki pohjautuu valtion ja työmarkkinaosapuolten väliseen sopimukseen. Laissa säädetään, että aikuiskoulutuksella tulee tarjota erityistä tukea kaikkein vähiten koulutetuille ja että sen rahoitus tapahtuu koulutusrahaston kautta. Laki on huomioitu muun muassa EU:n lanseeraamassa ohjelmapolitiikassa Upskilling Pathways. Politiikka nostaa esiin EU:n vähän koulutetun väestön tarpeen saada räätälöityä koulutusta, validointeja ja ohjausta.

märtää hyvin yksinkertaisia ja helppoja tekstejä ja viestejä) muodostaa 16 % väestöstä Tanskassa, 11 % Suomessa ja 13 % Norjassa ja Ruotsissa (Islannin osuus ei sisälly tilastoihin). Heikon lukutaidon omaavien henkilöiden osuus on erityisen suuri heikosti koulutettujen ikääntyneiden ja työttömien keskuudessa. Heikon lukutaidon omaavien henkilöiden osuus on suhteellisen suuri myös ammatillisen koulutuksen käyneiden keskuudessa, ja tähän joukkoon kuuluu sekä vanhempia että nuorempia ja työttömiä ja työllisiä henkilöitä.

Tämä on haaste monellakin tasolla, mutta osaamisen kehittämisen näkökulmasta se huonontaa mahdollisuuksia hyödyntää jatkokoulutustarjontaa. Tämän vuoksi on ratkaisevan tärkeää, että Pohjoismaiden koulutusjärjestelmissä ja valtiontukijärjestelmässä annetaan suuri painoarvo vahvalle perusosaamiselle ja että siihen kuuluvia taitoja on mahdollista kehittää myös aikuisena. Digitaalisia apuvälineitä kehittämällä voidaan auttaa henkilöitä, joilla on ongelmia luku- ja kirjoitustaidon kanssa, kehittämään omaan osaamistaan. Digitaalisten apuvälineiden avulla voidaan paitsi tunnistaa perustaidoissa esiintyviä ongelmia jo aikaisessa vaiheessa mutta myös kehittää perusosaamista.

PIAAC-tutkimukset ovat myös osoittaneet, että perustaidot vaihtelevat merkittävästi eri ammattiryhmissä. Henkilöt, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai jotka työskentelevät manuaalisesti ohjatuissa työtehtävissä, on keskimäärin heikommat perustaidot kuin haastavammissa tehtävissä työskentelevillä henkilöillä, joilla on pidempi tai korkeampi koulutus. Yleisesti ottaen perusosaamisen taso on yksityisellä sektorilla heikompi kuin julkisella sektorilla.

Kestävyys monesta eri näkökulmasta

Kestävyys monesta eri näkökulmasta tarkasteltuna on trendi, joka on ja pysyy. Se on myös yksi kantavista teemoista, joita käsitellään Pohjoismaiden ministerineuvoston visiossa 2030. Strategian punaisena lankana on tavoite vihreistä, kilpailukykyisistä ja sosiaalisesti kestävistä Pohjoismaista. Kestävä työelämä toimii pitkäjänteisesti paitsi yksilöiden ja yritysten myös ekologisesti kestävän maailman näkökulmista.

Osaamisen näkökulmasta kestävyyden painotuksessa on osittain kyse kyvystä ja taidosta ymmärtää ja toimia yhteiskunnan kannalta kestävällä tavalla. Monet työnantajat panostavat tässä kohtaa kestävämpiin valintoihin – vaihtoehtoihin, joita yhä useammat asiakkaat etsivät. Tämä

vaatii usein toiminnan analysointia monesta eri näkökulmasta. Kestävät valinnat edellyttävät, että työntekijät toteuttavat näitä kestäviä strategioita myös käytännössä. Yksi esimerkki on suomalainen kemianteollisuus, jossa tavoitteena on hiilineutraali kemianteollisuus vuoteen 2045 mennessä. Islannin kalastuselinkeino on kehittänyt IRF:n kestävyysstandardit FAO:n suuntaviivojen mukaan. Työntekijöiden osaamisen kehittäminen on tärkeä osa-alue matkalla kohti näitä kestäviä tavoitteita.

Kestävyydessä on kyse myös siitä, että yksilön näkökulmasta löydetään keinoja pysyä pidempään työmarkkinoilla. Osaamisen kehittäminen voi olla tästä perspektiivistä kestävyyden edellytys. Sen kautta yksilöistä voi tulla osa yritysten kehitystarinaa. Tämä voi auttaa ihmisiä löytämään tapoja kokea osallisuutta ja kokea itsensä nähdyksi ja tarvituksi.

Tämän vuoksi tarvitaan koulutuksia, jotka tukevat siirtymistä kestävämpään toimintaan. Palkansaajien erityisosaamisen kehittäminen, esimerkiksi kyky hoitaa jätteenlajittelu työssä, käyttää energiaa viisaasti ja keksiä uusia ratkaisuja resurssien käyttöön, tulee olemaan tärkeää tulevaisuudessa.

Pohjoismaissa on paljon osaamista ja tutkimusta, sopiva ilmasto ja ympäristö sekä hyvät mahdollisuudet kehittää tekniikkaa yhä pidemmälle. Samalla on myös haaste löytää työntekijöitä, joilla on osaamista, jota vaaditaan alan johtavana toimijana pysymiseksi. On erityisen vaikeaa löytää todellista niin kutsuttua STEM-osaamista (science, technology, engineering and mathematics) mutta myös edistyneempää tieto- ja viestintäteknologista ja luonnontieteellistä osaamista.

VINKKI:

Tanskassa on uusi kansallinen kaksipäiväinen kurssi, jossa kehitetään teollisuuden työntekijöiden kestävyysosaamista. Kurssilla painopiste on kestävyydessä suhteessa tuotantoon. Siihen sisältyy lisäksi YK:n 17 globaalia tavoitetta kestävästä kehityksestä, erityisesti kestävän kulutuksen ja tuotannon näkökulmista.

Koulutuksen päätyttyä osallistujat voivat kehittää omaa kestävää toimintaansa edelleen ja jatkaa kestävien prosessien toteuttamista tuotannossa sekä tukea vihreän siirtymän toteutumista keskittyen seuraaviin osa-alueisiin:

- Jätteet
- Kierrätys
- Energiatehokas tuotanto
- Jätteiden käsittely
- Resurssien käytön vähentäminen
- Ympäristöstandardien ja -vaatimusten noudattaminen

Uudet työntekijät – uudet ajatusmallit

Muutoksen kourissa ei ole vain yhteiskunta vaan myös työelämässä toimivat työntekijät. Uusilla sukupolvilla on uudet ihanteet, joihin sisältyy erilainen käsitys elinikäisestä oppimisesta kuin aiemmilla sukupolvilla. Ajatus vain *yhdestä* urasta voi esimerkiksi korvautua ajatuksella useista erilaisista urista ihmiselämän aikana. Tulevaisuuden johtajien on tärkeää ymmärtää uusien sukupolvien muutosvoimia. Uusien sukupolvien halu ja tarpeet asettavat samanaikaisesti vaatimuksia osaamisen kehittämiselle, jonka tulee olla saavutettavaa ja johon on oltava käytännön mahdollisuudet osallistua koko elämän ajan. Tämä tulee aikanaan asettamaan edelleen vaatimuksia koulutukselle, taidoille ja elinikäiselle oppimiselle. Vastuu elinikäisestä oppimisesta tukee jakaa palkansaajien, työnantajien, viranomaisten ja yksityisten ja julkisten koulutustoimijoiden kesken.

Kaikissa Pohjoismaissa tulee olemaan ratkaisevan tärkeää ymmärtää hyödyntää kaikki käytettävissä oleva työvoima. Ei voida myöskään kylliksi painottaa sitä, miten tärkeää on työstää osallisuuteen ja integraatioon liittyviä kysymyksiä. Tässä ei ole kyse vain jo työelämässä olevien henkilöiden

Daniel Ferrandiz/Unsplash

osaamisen kehittämisestä vaan myös tarpeesta löytää toimivia keinoja hyödyntää työmarkkinoiden ulkopuolisten yksilöiden osaamista ja oppia siitä. Maahan ulkomailta saapuvat henkilöt tarvitsevat tukea voidakseen kehittää taitoja, joita vaaditaan pitkäjänteiseen työmarkkinoille sijoittumiseen. On myös tärkeää, että Pohjoismaat etsivät edelleen keinoja yhdistää kielikoulutus ja ammatillinen koulutus ja osaamisen kehittäminen. Oleellista on löytää hyviä malleja maahanmuuttajien taitojen validoimiseen ja varmistaa, että heidän on mahdollista kehittää ja täydentää osaamistaan validointitulosten pohjalta. Pohjoismaissa on esimerkiksi madallettu kynnystä maahanmuuttajien validointeihin tarjoamalla mahdollisuus suorittaa ne ihmisten omalla äidinkielellä.

Samalla on tärkeää mukauttaa työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittämisen mahdollisuudet niille ryhmille, joita halutaan saavuttaa, sekä tunnistettava ne oppimistarpeet, joita yhteiskunnalla ja yksilöillä on. Kun nämä tarpeet otetaan huomioon osaamisen kehittämiseen tähtäävissä toimissa, toimenpiteistä saadaan tehokkaita.

Vahva fokus perustaitoihin

On myös tietyntyyppistä osaamista, jolla odotetaan olevan nykyistä suurempi merkitys tulevaisuudessa. Painopiste on viime aikoina siirtynyt yhä enemmän työelämätaitoihin ja niiden merkitykseen työelämässä. Maailman talousfoorumi (WEF) on esimerkiksi analysoinut osaamista, jonka suhteellinen merkitys on vähentynyt tai lisääntynyt ajan myötä. Useimmat osaamisen osa-alueet, joiden merkityksen odotetaan kasvavan, kuuluvat työelämätaitoihin: näitä osa-alueita ovat analyyttinen ajattelu, tiimityö, aktiivinen oppiminen ja luovuus. OECD painottaa lisäksi emotionaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen kasvavaa merkitystä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Spekterin analyysiyritys InFuturelta tilaama vastaava tutkimus on osoittanut, että luovuus, omaksumiskyky, kyky suodattaa suuria määriä tietoa ja kyky syventyä ja keskittyä tiettyyn asiaan tai tehtävään ovat erityisen tärkeitä tulevaisuuden työmarkkinoilla. On keskityttävä yksilön työelämätaitojen kehittämiseen, mikä vaikuttaa myös osaamisen kehittämiseen tähtääviin toimenpiteisiin. Islanti on validoinut menestyksekkäästi (raportin sivu 5) pitkäaikaistyöttömien yleistä ja siirrettävissä olevaa työelämän osaamista. Monet näistä työelämän edustajien painottamista osaamisen osa-alueista on mainittu Maailman talousfoorumin luettelossa.

5
Edellytykset yhteiskunnan, yritysten ja yksilöiden tasolla

Jayson Hinricksen/Unsplash

Työelämän pitkäjänteinen ja kestävä osaamisen kehittäminen edellyttää, että siihen luodaan ja tarjotaan edellytyksiä sekä yhteiskunnan, yritysten että yksilöiden tasolla. Näillä edellytyksillä on voitava kehittää rakenteita, tarjota virikkeitä ja tukea kulttuuria, jotka edistävät työelämän tarpeita vastaavaa elinikäistä ja elämänlaajuista oppimista.

Yhteiskunnan tasolla on kysymys poliittisista päätöksistä ja yhteiskuntarakenteista, joissa priorisoidaan jatkuva osaamisen kehittäminen, liikkuvuus ja muuntautuminen ja jotka myös mahdollistavat nämä edellä mainitut asiat. Esimerkkejä tällaisista kokonaisaloitteista löytyy myös toimialatasolta. Työpaikkatasolla oppimiskulttuurin kehittäminen on äärimmäisen tärkeää, ja merkittävä vastuu sen toteutumisessa lepää ennen kaikkea yritysten johtajien harteilla. Kaikilla tasoilla motivaatio on ratkaiseva tekijä osaamisen kehittämisen toteutumiseksi. Jotta voidaan kasvattaa motivaatiota jatkuvaan osaamisen kehittämiseen, tarvitaan perusteluja osaamisen kehittämisen puolesta – faktoja, jotka osoittavat sen yrityksille, yksilöille ja koko yhteiskunnalle tuomat hyödyt.

Seuraavassa luvussa keskitytään makro- ja mikrotasolla työelämän oppimisen kehittämisen välttämättömiin edellytyksiin. Luku käsittelee sekä rakenteellisia ja yhteiskunnan laajuisia edellytyksiä että ulottuvuuksia, jotka koskevat työpaikkojen ja ihmisten halua kehittyä.

Verkoston pohdinnat

Yhteiskunnan osaamispolitiikka

Yksi selkeä punainen lanka verkoston työssä koskee sitä, miten tärkeää on saavuttaa sellainen kansallinen osaamispolitiikka, joka tukee niin yritysten kuin yksilöidenkin elinikäistä oppimista. Haaste, josta verkostossa toistuvasti keskusteltiin, oli se, että jäsenmaissa ei ollut onnistuttu käsittelemään osaamisen kehittämistä kokonaisvaltaisesti ja laaja-alaisesti. Yritysten ja yksilöiden edellytykset osaamisen kehittä-

miseen eri aikoina ja eri elämäntilanteissa liittyvät eri politiikan aloihin. Elinkeino-, työmarkkinapolitiikka-, talous-, koulutus- ja integraatiopolitiikka vaikuttavat eri tavoin työelämän osaamisen kehittämisen tarpeisiin ja osaamisen saatavuuteen, mikä on tavallista järjestelmissä ja toimissa, jotka eivät liity toisiinsa tai ole pitkällä tähtäimellä kestäviä. Tämän vuoksi verkoston mielestä on mielenkiintoista seurata jatkuvasti Norjan aloitteita osaamispolitiikan yhtenäistämiseksi ja sen toimeenpanosta saatuja tuloksia ja kokemuksia.

VINKKI:

Norjassa käynnistettiin 2017 niin kutsuttu Kompetensebehovsutvalget (KBU) – kolmikantayhteistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa tutkimusta ja tilastoja, joiden pohjalta voitaisiin arvioida Norjan tulevaisuuden osaamistarpeita. Sen säännöllisesti julkaistavien raporttien pohjalta käydään keskusteluja ja tehdään päätöksiä liittyen osaamiskysymystä koskeviin kansallisiin ja alueellisiin aloitteisiin ja päätöksiin.

Samanlainen rooli mutta paljon pienemmässä mittakaavassa Ruotsissa on kehityksestä vastaavilla alueellisilla toimijoilla.

VINKKI:

Islannissa on käytetty eri menetelmiä koulutuksen hyötyjen esiin tuomiseksi. Tourism Skills Center -hankkeessa työstettiin erilaisia parametrejä, joiden avulla yritysten johtajille ja yksilöille voitaisiin osoittaa määrätietoisten koulutustoimien hyödyt.

Lisätietoa: www.hæfni.is

Kolmikantayhteistyön merkitys osaamisen kehittämisen pitkäntähtäimen strategioissa

Verkosto on myös tuonut esiin sen, miten tärkeää hyvin toimiva kolmikantayhteistyö on huolellisesti suunnitellun osaamispolitiikan kannalta. Työelämän organisaatioiden (työmarkkinaosapuolten) on erityisen tärkeää analysoida ja selvittää eri tavoin työelämän osaamistarpeet siten, että koulutusjärjestelmät ja koulutustoimenpiteet voidaan suunnitella ja mukauttaa niihin. Tässä kohtaa kansalliset tutkintojen viitekehykset ja EQF tarjoavat standardoidun tavan kehittää osapätevyyksiä ja pätevyyksiä. Verkoston mielestä on tärkeää tutkia edelleen mahdollisuuksia kehittää tutkintoja ja pätevyyksiä eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen pohjalta ja oppia yhdessä, kuinka työskentelystä saadaan mahdollisimman antoisaa.

Osaamisen kehittämisen hyödyn korostaminen yksilön, yritysten ja yhteiskunnan tasoilla

Osaamisen kehittäminen tuo arvoa useille toimijoille. Yksilön näkökulmasta osaamisen kehittäminen voi auttaa häntä esimerkiksi tulemaan varmemmaksi omassa työssään, vahvista-

maan omaa itseluottamustaan ja ammatillista identiteettiään, hankkimaan itselleen sertifioituja taitoja, siirtymään eteenpäin urallaan tai saamaan paremmat mahdollisuudet päästä merkittävään asemaan omalla työpaikallaan ja samalla varmistamaan turvallisemman ja vakiintuneen aseman työmarkkinoilla.

Yritysten kannalta kyse voi olla esimerkiksi siitä, että toimien avulla ne voivat pitää senhetkiset työntekijänsä uusien palkkaamisen sijaan (joka on kallista), minimoida henkilöstön vaihtuvuutta, vastata pätevyyteen ja osaamiseen liittyviin vaatimuksiin, lisätä tuottavuutta ja kannattavuutta, saada selkeämmän kuvan osaamistarpeista ja määrittää nykytilanteen tehokkaammin osaamiskartoitusten avulla, oppia ymmärtämään asiakkaitaan entistä paremmin ja vahvistaa samalla asemaansa kilpailluilla markkinoilla ja siten saada paremmat kasvumahdollisuudet.

Yhteiskunnan näkökulmasta on tärkeää varmistaa, että kansalaisilla on työmarkkinoilla tarvittavat taidot ja että he ylläpitävät osaamistaan varmistaakseen vakiintuneen aseman työmarkkinoilla. Tämä on tärkeää osittain sen vuoksi, että yhteiskunta voi näin turvata verotulonsa ja keinot ylläpitää ja kehittää hyvinvointia, ja toisaalta sen vuoksi, että se voi pitää sosiaalimenot mahdollisimman pieninä niiden osalta, jotka eivät työllisty. Valtiolla on siten intressi ja myös vastuu varmistaa, että työmarkkinoiden osaamisen saatavuuteen liittyvät tarpeet täyttyvät. Pohjoismaissa valtion vastuulla on pääasiassa pakollisen koulutuksen tarjoaminen normaalissa koulutusjärjestelmässä. Pitkällä tähtäimellä voi olla hyödyllistä, jos valtio ottaa enemmän vastuuta myös julkisessa roolissaan aikuisiällä tapahtuvassa kansalaisten osaamisen kehittämisessä, sillä kaikkialla Pohjoismaissa kansalaisten on kouluttauduttava jatkuvasti enemmän koko työelämän ajan.

Pohjoismaiden hallitusten kannalta on edullista, että kansalaiset ovat valmiita ottamaan vastaan työtä ja myös pitämään työpaikkansa, sillä tällöin ne voivat turvata verotulonsa eikä niiden tarvitse maksaa työttömille ja muille edunsaajille. Tämän vuoksi hallitusten rooli on merkittävä niiden tukiessa taloudellisesti sellaisen osaamisen kehittämistä, jota tarvitaan muuttuneilla pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Pohjoismaissa valtioiden rooli osaamisen kehittämisessä on nykyisin hyvinkin erilainen niin taloudellisesti ja rakenteellisesti kuin laajuudenkin osalta.

Erilaisia näkökulmia motivaatioon

Motivaatio on hyvin tärkeä tekijä osaamisen kehittämiseen tehtävien panostusten suhteen yhteiskunnan, työntekijöiden ja työnantajien

näkökulmista. Motivaatio voidaan jakaa karkeasti sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäiseen motivaatioon osaamisen kehittämisessä kuuluu yksilön oma halu kehittää itseään ja oppia. Ulkoinen motivaatio puolestaan on seurausta jonkinlaisesta paineesta tai virikkeestä esimerkiksi siten, että jos yksilö ei osallistu osaamisen kehittämiseen tähtääviin toimiin, sillä voi olla negatiivisia seurauksia, tai että koulutukseen osallistumisesta on luvassa jokin palkkio.

Tutkimusyritys Epinioinin tekemä tutkimus on muun muassa osoittanut, että työntekijöiden motivaatio osallistua osaamisen kehittämiseen on vahva niissä yrityksissä, joissa osaamisen kehittämiselle kyetään luomaan toimivat rakenteet. Nämä rakenteet ovat olleet erityisen tärkeitä yrityksissä ja organisaatioissa, joissa yksilön oma halu kehittää osaamistaan (sisäinen motivaatio) on alhainen.

Motivaatioon ja osaamisen kehittämiseen liittyvä perustavanlaatuinen haaste koskee nimenomaan myös sitä, miten motivaatio vaihtelee eri työntekijöiden ryhmissä. Motivaatio kehittää omaa osaamistaan on alhaisempi matalasti koulutettujen ja ammatillisen koulutuksen käyneiden henkilöiden kuin korkeasti koulutettujen henkilöiden keskuudessa. Samaan aikaan tutkimukset muun muassa Norjasta ovat osoittaneet, että osaamisen kehittämisen tarve työelämässä on suurin ammateissa, joissa ei edellytetä korkeaa ammattiosaamista ja joissa työtehtävät ovat pitkälti automatisoituja ja hoituvat tekniikan avulla.

Johtajien merkitys

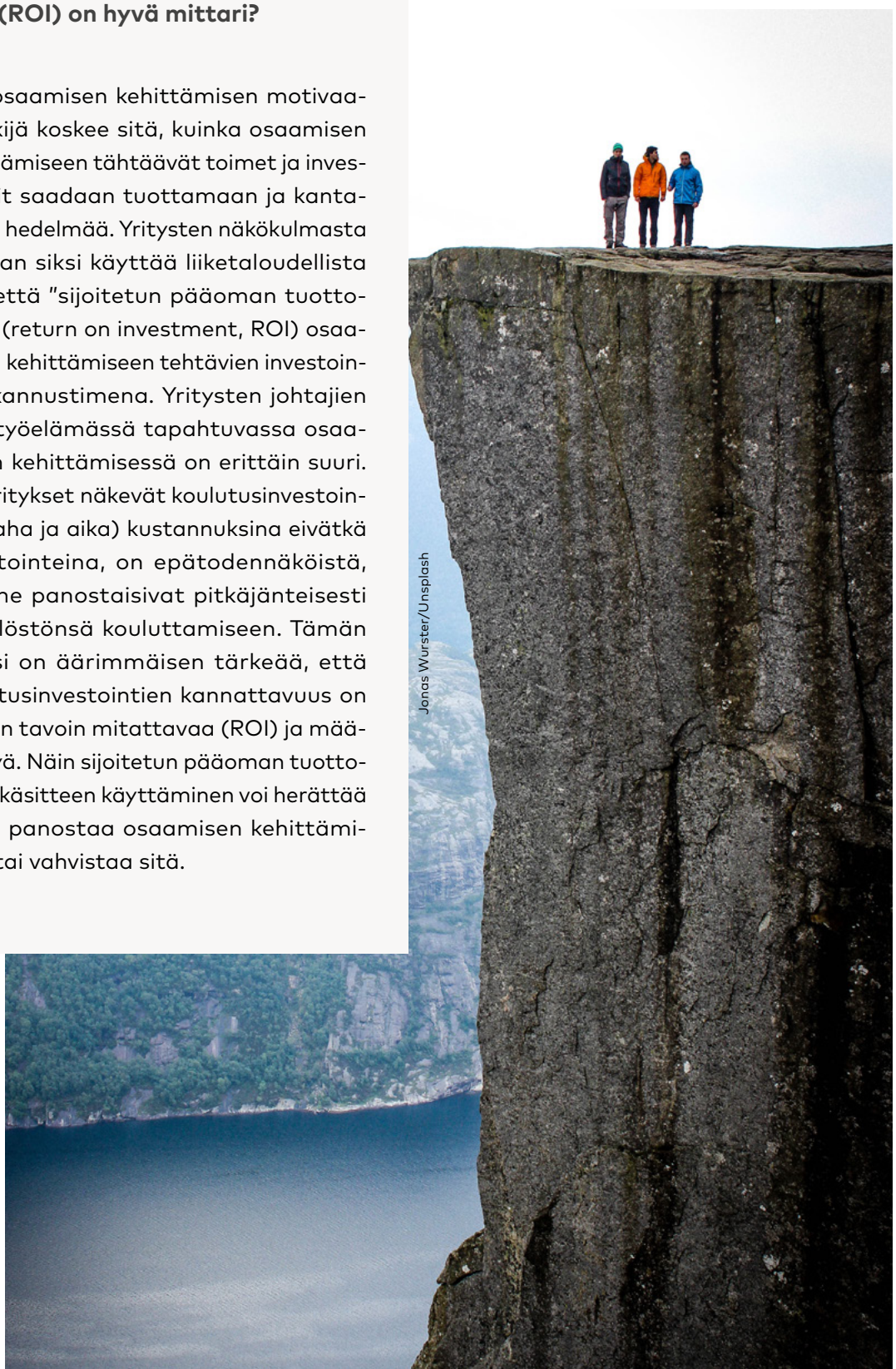
Yrityskulttuurin on edistettävä oppimista jokapäiväisessä työelämässä. Tätä periaatetta on siis myös noudatettava käytännössä. On erittäin tärkeää, että yritysten johto näyttää esimerkkiä ja tukee omaa henkilöstöään. Ihmisten oman aktiivisen osallistumisen merkitys on ratkaiseva.

”On erittäin tärkeää, että tulevaisuuden yritysjohtajat näyttävät esimerkkiä ja johtavat ja voimaannuttavat henkilöstöään. Työntekijöiden osallistuminen ja voimaantuminen jatkuvan edistymisen kautta on ratkaisevassa roolissa.”

Moderni ja kestävä johtaminen ei ole enää käskyjen antamista, vaan siinä on kyse pikemminkin tiimityöhön perustuvasta työskentelystä ja henkilöstön tukemisesta siten, että työntekijöille annetaan oikeita esikuvia ja luodaan heille parhaat mahdolliset edellytykset tehdä työtään. Johtajien on oltava valmiita rakentamaan myönteistä yhteistyökulttuuria. Steve Jobs on todennut: *”Great things in business are never done by one person, they’re done by a team of people.”*

Miksi sijoitetun pääoman tuotto-aste (ROI) on hyvä mittari?

Yksi osaamisen kehittämisen motivaatiotekijä koskee sitä, kuinka osaamisen kehittämiseen tähtäävät toimet ja investoinnit saadaan tuottamaan ja kantamaan hedelmää. Yritysten näkökulmasta voidaan siksi käyttää liiketaloudellista käsitettä "sijoitetun pääoman tuotto-aste" (return on investment, ROI) osaamisen kehittämiseen tehtävien investointien kannustimena. Yritysten johtajien rooli työelämässä tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä on erittäin suuri. Jos yritykset näkevät koulutusinvestoinnit (raha ja aika) kustannuksina eivätkä investointeina, on epätodennäköistä, että ne panostaisivat pitkäjänteisesti henkilöstönsä kouluttamiseen. Tämän vuoksi on äärimmäisen tärkeää, että koulutusinvestointien kannattavuus on jollakin tavoin mitattavaa (ROI) ja määriteltyä. Näin sijoitetun pääoman tuotto-aste -käsitteen käyttäminen voi herättää halun panostaa osaamisen kehittämiseen tai vahvistaa sitä.



Jonas Wurster/Unsplash

Pohjoismaisia esimerkkejä

Valtuutetut ammattiyhdistystoiminnassa (palkansaajien ja työntekijöiden edustajat)

Verkoston työssä on painotettu myös valtuutettujen merkitystä ja sitä, kuinka he tärkeää on, että palkansaajat saavat oman äänensä kuuluviin osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa. He ovat tärkeitä toimijoita pohjoismaisessa yhteistyömallissa ja kaksi- ja kolmikantayhteistyön kehittämisessä osaamisen kehittämisen kontekstissa.

NORJA

Kansallinen osaamispoliittinen strategia

Strategian tavoitteena on varmistaa, että yksilöillä ja toimijoilla on sellaista osaamista, joka varmistaa Norjalle kilpailukykyisen elinkeinoelämän, tehokkaan ja toimivan julkisen hallinnon, ja osaamista, jolla voidaan varmistaa, että mahdollisimman pieni joukko ihmisiä joutuu työelämän ulkopuolelle. Strategiakumppanit ovat

- hallitus, jota edustavat tietyt ministeriöt (Saamelaisten etuja ajaa Saamelaiskäräjät)
- työmarkkinaosapuolet, joita edustavat työnantajajärjestö Spekter, KS, NHO ja Virke työnantajapuolelta ja Akademikerna, LO, Unio ja YS työntekijäpuolelta.
- kolmas sektori ja opiskelijajärjestöt, joita edustaa Norjan sivistysliittojen kattojärjestö (Voksenopplæringsforbundet, VOFO).

Yhteistyökumppanit ovat valinneet kolme pääasiallista aluetta osaamispolitiikan kehittämiselle:

- hyvä valinta yksilöille ja yhteiskunnalle
- oppiminen työelämässä ja osaamisen tehokas hyödyntäminen
- vahva osaaminen aikuisille, joilla on heikot kytkökset työelämään.

Lisätietoja
www.kompetansenorge.no/nasjonalt-fagskolerad/nyheter/nasjonal-kompetansepolitisk-strategi

NORJA

Kompetansereformen "lære hele livet"

Norjalaisen työelämän osaamista koskevan uudistuksen (Lära hela livet) tavoitteena on vahvistaa niitä edellytyksiä, joiden avulla ihmiset voivat pysyä työelämässä pidempään. Useita toimenpiteitä on jo tehty (teollisuusohjelma, joustavaan jatkokoulutukseen suunnattu tuki jne.) Huhtikuussa 2020 esiteltiin uudistusta käsittelevä parlamentaarinen raportti.

Uudistuksen taustalla ovat yhteiskunnassa meneillään olevat suuret muutokset. Digitalisaatio ja automaatio kuuluvat yhä enenevässä määrin työelämään.

Uudistukset eivät ole uusi asia, mutta niiden toteutus on nyt nopeampaa kuin aikaisemmin. Yksi hallituksen tärkeimmistä aloitteista meneillään olevalla toimikaudella on sen vuoksi osaamista koskeva uudistus, jonka tavoitteena on, että kaikilla olisi mahdollisuus toimia ja saada pätevyys työelämässä, joka muuttuu alati digitalisaation ja uuden tekniikan seurauksena. On kehitettävä niitä panostuksia, toimenpiteitä ja kannustimia, jotka saavat sekä yksilöt että elinkeinoelämän investoimaan osaamiseen ja koulutukseen.

Lisätietoja
www.regjeringen.no/contentassets/afb-66fbbcdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf

Ihmiset eivät ole koneita.
Heidän on tiedettävä tarkoitus,
tunnettava itsensä arvokkaiksi ja saatava todellista vastuuta

/ Kristján Jóhann Kristjánsson, hotellinjohtaja, Hótel Klettur

TANSKA

Aikuis- ja jatkokoulutusta koskeva kolmikantayhteistyö

Vuonna 2017 Tanskan hallitus ja työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat aikuis- ja jatkokoulutusta koskevan kolmikantasopimuksen. Tämän nelivuotisen sopimuksen tavoitteena oli helpottaa pääsyä aikuis-, täydennys- ja jatkokoulutukseen, parantaa niiden laatua ja turvata eri toimialojen osaamistarpeita vastaavien joustavien koulutusten saatavuus. Sopimus koskee sekä henkilöitä, jotka haluavat kehittää itseään senhetkisessä ammatissaan, että henkilöitä, jotka haluavat vaihtaa ammattia ja toimialaa.

Sopimuksen tavoitteena on

- auttaa julkisia ja yksityisiä työnantajia löytämään päteviä työntekijöitä
- kehittää henkilöstön taitoja työmarkkinoilla tapahtuvien muutosten tahdissa.

Tärkeintä kolmikantasopimuksessa:

- työmarkkinoiden uudelleenjärjestelyyn ohjataan yli 400 miljoonaa Tanskan kruunua, joilla autetaan työntekijöitä sijoittumaan uudelleen työmarkkinoilla (tukea ohjataan rahastoon, joka on suunnattu kouluttamattomille ja ammattitaitoisille työntekijöille, jotka saavat mahdollisuuden oma-aloitteiseen ammatilliseen kehittymiseen ja jatkokoulutukseen)
- etsivää työtä tuetaan 100 miljoonalla Tanskan kruunulla
- 60 miljoonaa Tanskan kruunua suunnataan perustaitojen vahvistamiseen ja seulontatestien lisäämiseen opetustarjontaan lisätään digitaalisen lukutaidon ja englannin kielen kursseja
- 420 miljoonaa Tanskan kruunua korvamerkitään kurssien laadun parantamiseen
- suurempi tukipaketti ohjataan korvaamaan julkisen koulutusjärjestelmän piirissä järjestettäville kursseille osallistuville työntekijöille aiheutuvia tulonmenetyksiä
- 5 miljoonaa Tanskan kruunua ohjataan korkeakoulutuksen kehittämiseen ja asianmukaisten osaamisen arviointien ja validointien käytön lisäämiseen tähtäävään ohjelmaan
- luodaan kaikille yhteinen väylä julkiseen aikuis- ja jatkokoulutusjärjestelmään, johon sisältyy muun muassa ohjaus, koulutushaku ja aikuis- ja jatkokoulutuksesta aiheutuvien tulonmenetysten korvausten haku.

Lisätietoja
www.uvm.dk/trepart/trepart-om-voksen-og-efteruddannelse

ISLANTI

Kielteisen trendin kääntäminen myönteiseksi vahvan oppimiskulttuurin avulla

Hótel Klettur, jolle suuri henkilövaihtuvuus, huonot asiakasarviot ja tyytymätön henkilöstö olivat aiemmin tyypillisiä ongelmia, on nyt aloittanut matkan huonosti hoidetusta hotellista tehokkaasti toimivaksi ja arvostetuksi hotelliksi sekä työntekijöiden että asiakkaiden silmissä.

Kun uusi johto aloitti työnsä, tehtiin lukuisia panostuksia ja toimia hotellin kielteisen suunnan muuttamiseksi. Työskentelyn keskiössä oli luoda ammatillinen kulttuuri, jossa avainsanoja olivat avuliaisuus, yhteistyö, henkilökohtainen

omistus ja vastuunotto, rento tunnelma ja ystävällisyys. Työpaikan me-henki vahvistui ja kasvoi erilaisten koulutusten avulla, joissa aiheina olivat turvallisuus, ensiaputaidot, asiakaspalvelu ja kielet. Muutoksen myötä jokainen työntekijä koki tulevansa nähdyksi ja arvostetuksi.

Panostusten tuloksena työntekijöiden vaihtuvuus laski ja työntekijöiden tyytyväisyys kasvoi nopeasti, minkä johto nosti esiin tärkeänä tekijänä tulevaisuuden rekrytointien kannalta. Hótel Kletturille panostukset osaamisen kehittämiseen ovat vain yksi monista tavoista rakentaa yhteinen arvopohja ja ammattimainen lähestymistapa, jossa hyödynnetään työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista kehittymiseen.

RUOTSI

Voimien yhdistäminen elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien vahvistamiseksi

Ruotsissa tehdään monia erilaisia toimia, joilla pyritään vahvistamaan sekä yksilöiden että yritysten mahdollisuuksia kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan. Ruotsin elinkeinoelämän kehittämisvirasto Tillväxtverketin toimintaa on ohjannut viime vuosina strategia nimeltä Smart Industri, jonka avulla hallitus on tukenut ruotsalaisen teollisuuden kehittämistä. Sen kautta on myös jaettu tukea hankkeille, joiden avulla yritykset voivat keskittyä enemmän työntekijöidensä osaamisen kehittämiseen.

Ruotsin hallitus ehdottaa, että vuonna 2020 luodaan järjestelmä, joka tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden käyttää niin kutsuttua "kehitysaikaa" osaamisen kehittämiseen. Tämä kehitysaika antaa pitkään työssä olleille mahdollisuuden kehittää itseään, hankkia uusia taitoja tai aloittaa oman yritystoiminnan. Ehdotuksessa maksetaan korvaus kehitysaikana osaamistaan kehittäville työntekijöille (enintään yksi vuosi) ja tarjotaan myös työnantajille sijaista tälle ajalle.

ISLANTI

Työelämän koulutuskeskus – Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Hyvä esimerkki työmarkkinaosapuolten ja valtion välisestä kolmikantayhteistyöstä on yhteistyö islantilaisen Utbildningsdepartementetin ja Arbetslivets utbildningscentrum AB:n välillä. Kaikkien suurimpien työntekijä- ja työnantajaorganisaatioiden omistaman organisaation tehtävänä Islannissa on järjestää ja kehittää aikuiskoulutusta niille työmarkkinoilla oleville henkilöille, jotka eivät ole suorittaneet lukiokoulutustaan loppuun. Keskuksen tehtävänä on kehittää koulutuksia (opetussuunnitelmia) ja luoda rakenteita ja menetelmiä esimerkiksi osaamiskartoituksia, validointeja ja ohjauksia varten. Työelämän koulutuskeskuksen tehtävänä on lisäksi hallinnoida kohderyhmille suunnattua erityistä valtion koulutusrahastoa (Utbildningsfonden Fræðslusjóður), josta erilaiset koulutuskeskukset ympäri maan voivat hakea rahoitusta kohderyhmille tarjottaville kursseille, validoinneille ja ohjauksille. Rahaston kautta jaetaan vuosittain noin 6 miljoonaa euroa. Keskuksen toimenpiteet, joita koulutuskeskukset ympäri maan toteuttavat, ovat osoittautuneet tehokkaiksi kriisiaikoina.

Lisätietoja
www.frae.is

ISLANTI

Työelämän koulutusrahastot islannissa

Islannissa ammattiyhdistyksissä toimii suhteellisen suuri osuus eli 90 % työntekijöistä (2016). Yritykset maksavat palkan lisäksi koulutuslisän (0,3–1,5 % palkasta) joka ohjataan työelämän koulutusrahastoihin. Yritykset ja ammattijärjestöihin kuuluvat palkansaajat voivat etsiä erilaisia koulutuksia, ja yksittäiset työntekijät voivat myös hakeutua omaehtoiseen koulutukseen (enintään 950 euroa vuodessa henkilöä kohden). Työnantajat voivat myös hakea tukea HR-konsultin palkkaamiseen, joka suorittaisi analyysin niistä osaamisen alueista, joita yrityksellä jo on ja joita on vielä kehitettävä.

ISLANTI

Kestävä matkailu

Iceland Tourism Skills Center koordinoi aloitetta, joka tehtiin vuonna 2015 ja jonka tavoitteena on tehdä matkailusta kestävämpää, pitkäjänteisempää ja vastuullisempaa. 340 yritystä on allekirjoittanut vastuullista matkailua koskevan aiesopimuksen, joka velvoittaa niitä työskentelemään kestävyyden puolesta seuraavilla neljällä osa-alueella:

1. Hyvän esimerkin näyttäminen ja luonnon kunnioittaminen
2. Asiakkaiden turvallisuudesta huolehtiminen ja hyvä kohtelu
3. Työntekijöiden oikeuksista huolehtiminen
4. Paikallisyhteisöön kohdistuvien myönteisten vaikutusten vahvistaminen

Keskeinen osa aloitetta on ollut tarjota yrityksille koulutusohjelma, jonka avulla ne voivat kehittää toimintaansa ja saada tukea entistä tietoisemman laatujärjestelmän luomiseen. Monissa mukana olleissa yrityksissä on alle kymmenen työntekijää, ja ne ovat tarvinneet tukea omaksuakseen systemaattisemman työtavan, jossa ne asettavat toiminnalleen mitattavia tavoitteita, joita voidaan seurata ja joiden avulla kehitystä on mahdollista havainnollistaa myös muille.

Jo ensimmäisessä seurannassa vuonna 2018 selvä enemmistö yrityksistä koki, että niiden taloudellinen tulos, asiakastyytyväisyys ja etenkin työntekijöiden tyytyväisyys oli kasvanut uuden, tietoisemman työtavan ansiosta.

Lisätietoja
www.icelandtourism.is/verkefni/abyrg-ferdathjonusta/sogur

6

Osaamiskartoitus ja toimijoiden ja yksilöiden osaamistarpeiden analyysi

Steven Wright/Unsplash

Osaamistarpeiden huolellinen analysoiminen on haaste paitsi yhteiskunnalle suuressa mittakaavassa mutta myös yksittäisille yrityksille, eri toimijoille ja yksilöille. Samalla se on ratkaisevan tärkeää tehokkaiden osaamisen kehittämiseen tähtäävien toimien kannalta. Kansallisella ja alueellisella tasolla on välttämätöntä saada tietoa osaamistarpeista, jotta voidaan luoda ja mitoittaa muodollinen koulutusjärjestelmä siten, että se täyttää työelämän tarpeet. Toiminnan tasolla osaamisen saatavuuteen tähtäävien strategioiden valinnan sekä osaamisen kehittämistoimien on pohjauduttava huolellisesti toteutettuihin analyyseihin kaikista osaamistarpeista. Yksilön kannalta kyse on hyvien ja perusteltujen koulutusvalintojen tekemisestä läpi koko elämän. Pohjoismaisesta perspektiivistä käsin tarkasteltuna voidaan todeta, että yhteiset osaamistarveanalyysit ja osaamisen kehittämistoimet ovat tähän mennessä olleet suhteellisen harvinaisia.

VINKKI:

Norjassa on perustettu osaamistarpeisiin keskittynyt komitea ja lisäksi on tehty alueellista työskentelyä edistäviä toimenpiteitä. Samantapainen tehtävä on kehitystyöstä vastaavilla alueellisilla toimijoilla Ruotsissa.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan sitä, miten tärkeää on analysoida osaamistarpeita, jotta voidaan tehdä hyvin perusteltuja osaamisen kehittämistä koskevia päätöksiä.

Verkoston pohdinnat

Osaamistarpeet yksilötasolla – uraohjaus

Yksilötasolla hyvin perusteltu koulutusvalinta voi merkitä monia erilaisia asioita. Se voi olla valinta, joka johtaa työllistymiseen, mutta myös valinta, joka antaa yksilölle hyvät mahdollisuudet kehittää osaamistaan kautta koko elämän. Yksilöiden on voitava saada mahdollisuuksia kehittää osaamistaan sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Erilaiset kohderyhmät vaativat erilaisia ratkaisuja. Uraohjaus voi auttaa työttömiä pääsemään nopeammin töihin, edistää siirtymistä koulutuksesta työhön tai mahdollistaa työelämässä pidempään pysymisen.

Monet työntekijät saattavat olla varsin tyytyväisiä työhönsä mutta haluavat mielellään kehittää omaa osaamistaan. Toiset voivat puoles-

VINKKI:

Riippumattomilla opinto- ja uraohjaajilla on tärkeä rooli aikuiskoulutuksessa Islannissa ja Norjassa. Islannissa esimerkiksi jokaisella ilman lukiokoulutusta tai vastaavaa koulutusta olevalla palkansaajalla on oikeus ilmaiseen uraohjaukseen, joka voi johtaa koulutukseen joko virallisen koulutusjärjestelmän tai epävirallisen aikuiskoulutuksen puitteissa. Islannissa ihmisiä ohjataan hyvin usein ohjausjärjestelmän piiriin, ja se on yleinen toimenpide myös aikuiskoulutuksessa. Ohjaus on siten tärkeä osa validointia.

taan haluta edistää omaa uraansa nousemalla seuraavalle osaamistasolle (esimerkiksi suhteessa eurooppalaiseen tutkintojen viitekehykseen).

Uraohjaus on tehokas työkalu: sillä voidaan auttaa yksilöä tekemään perusteltuja valintoja, joissa sekä yksilön omat tarpeet ja halu että työmarkkinoiden tarpeet voidaan ottaa huomioon. Tämän vuoksi jokaisen – niin työllisten kuin työttömienkin – on voitava päästä uraohjaukseen työmarkkinoilla ja myös niiden ulkopuolella. Tekoäly voi mahdollisesti olla apuna ohjauksen tarpeisiin perustettavien kansallisten tukipuhelinten ja verkkopalvelun luomisessa.

Osaamisen validointi – perusperiaatteet ja prosessit

Validointi on tehokas väline: sen avulla voidaan saada kautta koko työelämän tietoa jo hankitusta osaamisesta sekä dokumentaatiota ja tietoja, joiden perusteella voidaan tehdä päätöksiä kehittää tietyssä ammatissa tarvittavaa osaamista. Osaamiskartoitus ja validointi voivat olla tarpeen esimerkiksi seuraavissa tapauksissa:

- Työllistyminen
- Suhdannevaihtelut
- Rakennevaihtelut
- Lisääntynyt liikkuvuus ja sen edistäminen

Pohjoismaissa kysymystä kartoituksista ja (todellisen) osaamisen tunnistamisesta on lähestytty eri tavoin. Esimerkiksi NVL:n sisällä toimii erityinen verkosto, joka keskittyy työssään ainoastaan tähän kysymykseen ja joka on julkaissut lukuisia raportteja ja suunnitellut tuotteita[1], jotka sisältävät suosituksia, vertailuja ja tukimateriaalia. Euroopan tasolla toimintaa ohjaa myös niin kutsuttu Berliinin julistus, joka antaa yhteisen viitekehyksen validoinnille Euroopassa.

1 Katso esimerkiksi: nvl.org/Om-NVL/Policy-briefs, nvl.org/Content/Quality-in-Validation-of-Prior-Learning, nvl.org/Natverk/Validering/Infografik ja nvl.org/valiguide.

Validointiin eurooppalaisella tasolla luodun prosessin voidaan yksinkertaistetusti sanoa noudattavan seuraavia vaiheita:

Prosessien laadunvarmistuksen merkitystä ei voi kylliksi painottaa. Prosesseissa on huomioitava työlle asetetut standardit, jotka on kehitetty tietyn prosessin mukaan ja työmarkkinaosapuolten, johtajien ja työtä suorittavien työntekijöiden avulla.

Validoinnin hyödyt yksilölle, yrityksille ja koulutustoimijoille

Oikein ja oikea-aikaisesti toteutetuista validoinneista on valtavan suurta hyötyä. Yksilölle itselleen voi olla suurta hyötyä siitä, että osaamisalue on tunnistettu kartoituksen avulla, arvioitu ja dokumentoitu tavalla, joka on tunnustettu joko toimialan sisällä (tavallista Ruotsissa) tai koulutusnormien tai opetussuunnitelman mukainen (tavallista Norjassa) ja joka on legitiimi kansallisesti tai kansainvälisesti, esimerkiksi eurooppa-

VINKKI:

Pohjoismaisessa Balansekunst -yhteistyöhankkeessa keskitytään kehittämään mallia, jonka avulla voidaan kuvata ja eritellä se osaaminen, jota yksilö kehittää työelämässä. Hankkeen tavoitteena on ollut kehittää malli kuvaamaan osaamisstrandardeja siten kuin niitä kuvataan koulutusjärjestelmässä.

laisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) kautta. Yritysten näkökulmasta validointi voi antaa ajantasaisemman ja syvällisemmän kuvan työntekijöiden osaamisesta. Dokumentaation avulla voidaan arvioida, miten yrityksen kokonaisosaamistarve täyttyy olemassa olevan osaamisen kautta. Alla esitellään yhteenveto siitä, millaista mahdollista lisäarvoa validointi voi tuoda yksilöille, työnantajille ja koulutustoimijoille.

Palkansaaja
Luotettavalla tavalla tunnistettu ja sertifioitu osaaminen
Uramahdollisuuksien lisääminen ja ovien avaaminen jatko- ja lisäkoulutukseen
Parempi kuva omasta osaamisesta ja kyvyistä
Vahvuudet ja kehittämiskohteet, joita voidaan työstää jatkossa

Työnantaja
Parempi yleiskuva tiedoista ja osaamisesta sekä osaamisessa olevat puutteet
Oikea ihminen oikeassa paikassa
Tilaisuus tarkistaa osaamisvaatimukset
Osaamisen päivitys yrityksessä
Tuotannon tehostuminen

Kouluttaja
Avaa työmarkkinoilla oleville ihmisille mahdollisuuksia jatko- ja lisäkoulutukselle
Mahdollisuus täydentää omaa koulutusta joustavammilla ja osallistavammilla tavoilla – osallistujilla on mahdollisuus valita tarjonnasta vain sitä, mitä tarvitaan

Yritysten ja toimijoiden osaamisen kehittämisen strategiat

Yritysten tasolla on ratkaisevan tärkeää saada ajantasainen ja syvällinen kuva työntekijöiden osaamisesta, jotta voidaan tehdä tarkoituksenmukaisia osaamisen kehittämistoimia. Se edellyttää, että on mahdollista analysoida, millaista osaamista yritys enemmän tai vähemmän tarvitsee suhteessa sen tavoitteisiin.

Työntekijöiden osaamisen kehittämisen tulee siksi aina olla yhteydessä johtamiseen, ja sillä tulee myös olla selvä yhteys liiketoimintastrategiaan. Monien yritysten voi olla vaikeaa ajatella hieman laajemmin ja asettaa pitkän tähtäimen strategisia tavoitteita tulevaisuuteen lyhyen tähtäimen tuotannon tarpeiden yli. Haasteellista on myös siirtää yrityksen tavoitteet osaamistarveanalyysiin. Samalla tiedot yrityksen olemassa olevaan osaamiseen liittyvistä osaamistarpeista ovat välttämättömiä osaamisen kehittämisen tarpeiden ja osaamisportfolion laatimiseksi lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä.

Tämä voi olla vaativa prosessi, ja tietyt yritykset – erityisesti pienet ja keskisuuret – voivat tarvita siinä apua. Jotkut yritykset ratkaisevat haasteen ottamalla suoraan yhteyttä koulutusorganisaatioon, joka voi auttaa niitä muuntamaan tavoitteensa osaamisen kehittämisen kehykseen. Toiset puolestaan valitsevat työssä tapahtuvan koulutuksen ja työssä oppimisen vertaisharjoittelun kautta, joka on ilmeinen mutta ei läheskään aina optimaalisin ratkaisu. On myös niitä yrityksiä, jotka eri syistä eivät kykene näkemään tarvetta strategiselle osaamisen kehittämiselle ja syventymään siihen. Toisena haasteena voi myös olla löytää sellaisia koulutustoimijoita, jotka voivat vastata jo tunnistettuihin osaamistarpeisiin ja tehdä läheistä yhteistyötä yrityksen kanssa osaamistarpeiden analysoimisessa.

Osaamiskartoitus osaamisen suunnittelun pohjana

Kun on kyse osaamiskartoituksesta ja osaamistarpeiden analysoimisesta työpaikalla, kaikenlainen osaaminen on otettava huomioon. Erityyppisen osaamisen kysyntä muuttuu läpi koko uran, minkä vuoksi kaikkia osaamisen osatekijöitä on kehitettävä systemaattisesti ja jatkuvasti. Tämä puolestaan asettaa uusia haasteita ja vaatimuksia työpaikoille samalla, kun laaditaan suunnitelmia niiden henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

Osaamiskartoitus on olennainen tekijä kaikessa osaamisen suunnittelussa ja luo pohjan, jonka perusteella yrityksille on mahdollista laatia kokonaisvaltainen ja kattava osaamisstrategia. Se, miten siitä saadaan

luonnollinen osa yrityksen osaamisen kehittämisen strategiaa, voikin olla vaikeampi kysymys. Professori Linda Lai Oslon BI Norwegian Business School -kauppakorkeakoulusta on tutkinut strategista osaamisen hallintaa ja johtamistaitoja ja kirjoittanut niistä kirjoja[2]. Lain mukaan on erittäin tärkeää kytkeä työ työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi kaikkein korkeimpaan johtotasoon. Hän painottaa lisäksi sitä, että osaamiskartoitusta tulisi käyttää osaamisen kehittämisstrategioiden ja niihin liittyvien toimien valinnan perustana. Tässä yhteydessä on kyse osaamiskartoituksesta (katso yllä oleva kuva):

- Osaamisvaatimukset: se, millaista osaamista yritys tarvitsee saavuttaakseen tavoitteensa ja suorittaakseen määrättyjä toimintoja ja tehtäviä toivotulla tavalla ja tasolla
- Osaamisportfolio: osaaminen, jota yritys ja yksittäiset työntekijät ovat hankkineet
- Osaamistarve: taidot, jotka puuttuvat tai joita on kehitettävä

Kehitysvaiheessa työelämätaitojen kartoitus ja validointi voivat olla arvokkaita. Esimerkiksi islantilaisen ETSC:n luotsaamassa pilottihankkeessa kokeiltiin pitkäaikaistyöttömien osalta pelkkien työelämätaitojen validointia, joka osoittautui tehokkaaksi keinoksi uuden työpaikan saamisessa. Jos lähtökohdaksi otetaan yksilön omat vahvuudet, osaamisen kehittämistoimien painopisteeksi on voitu ottaa heikkojen taitojen kehittäminen. Kun pyritään tehokkaasti varmistamaan osaamisen saatavuus, on tärkeää, että validointia käytetään nimenomaan tässä tarkoituksessa – tunnistamaan olemassa olevan ja kysytyn osaamisen välistä ero ja mukauttamaan koulutustoimet sen mukaisesti.

Toinen ulottuvuus yrityksen kootun osaamisen analysoimisessa on sen dokumentointi. Yleistyneet digitaaliset järjestelmät, joilla voidaan dokumentoida työntekijöiden osaamista ja seurata osaamisen kehittämistä, tarjoavat uusia mahdollisuuksia osaamistarpeiden arvioimiseen ja helpottavat yleiskuvan muodostamista.

2 Katso esimerkiksi: https://www.adlibris.com/se/bok/strategisk-kompetanseledelse-9788245014471

Pohjoismaisia esimerkkejä

TANSKA

E-ohjaus – tukea oikeiden koulutus- ja uravalintojen tekemiseen

Vuonna 2018 perustettiin eVejledning i Danmark -palvelu, joka toimii Tanskan Ministeriet for Børn og Undervisning Departementet -ministeriön ja tarkemmin Styrelsen for It og Læring -osaston alaisuudessa. EVejledning on kansallinen ohjauspalvelu, jossa käytetään ainoastaan digitaalisia viestintävälineitä yhteydenpidossa nuorten ja aikuisten kanssa. Jokainen, joka tarvitsee koulutusta tai työelämää koskevaa ohjausta, voi hakea tukea eVejledning-palvelusta. Ohjausta on saatavilla koko julkiseen koulutusjärjestelmään liittyen, ja palvelua pääsee käyttämään helposti – eVejledning on avoinna jokaisena päivänä ja arkisin myös ilta-aikaan.

EVejledning tarjoaa tukea yksityishenkilöille, jotka tarvitsevat apua oikeiden valintojen tekemisessä joko koulutusten kautta tai työelämässä, mutta palvelu on saatavilla myös opinto- tai ammatinvalinnanohjaajille, työnantajille ja vanhemmille.

Lisätietoja:
www.ug.dk/evejledning/om-evejledning-0

ISLANTI

Tukea tietoisten osaamisstrategioiden suunnitteluun yksittäisissä yrityksissä

Islannissa on tehty osaamiskartoituksia yksittäisissä yrityksissä tai instituutioissa jo useiden vuosien ajan. Menetelmän on kehittänyt Arbetslivets Utbildningscentrum (ETSC) tanskalaisen mallin (Strategisk udvikling av medarbejdare) avulla, mutta sitä on mukautettu yritysten edellytyksiin ja tarpeisiin. Kartoituksen suorittaa riippumaton HR-konsultti, joka palkataan lyhyeksi ajaksi yritykseen. Konsultti suorittaa yrityksessä osaamistarpeiden analyysin kohderyhmien ja yrityksen sisäisten työskentelyn eri osa-alueiden edustajien kanssa. Tuloksena syntyy yritykselle räätälöity yksilöllinen koulutussuunnitelma, johon sisältyy eri kohderyhmille suunnattuja erilaisia koulutus- tai valmennustoimia. Tämän jälkeen jää yrityksen vastuulle toteuttaa suunnitelma joko konsultin tuella tai ilman sitä ja seurata suoritettuja koulutuksia. Yritys voi hakea tukea konsultointituen kustannusten kattamiseen työmarkkinaosapuolten yhteisesti omistamilta erityisiltä työelämärahastoilta. Rahaston varat kerätään työnantajien kaikkiin palkkoihin maksamista palkanlisistä (0,3–1,1 %). Samat rahastot voivat myös hakemuksesta rahoittaa varsinaisia yrityksissä toteutettavia koulutustoimia.

Menetelmä on osoittautunut tehokkaaksi toimenpiteeksi yritysten osaamisen kehittämisessä. Monissa tapauksissa se on synnyttänyt yrityksiin uusia koulutus- ja osaamiskulttuureita. On todettu, että toisinaan yrityksiltä puuttuu resursseja seurata koulutussuunnitelmaa tehokkaasti, ja ajanpuutteen kerrotaan usein olevan tavallisin syy. Noin 10–15 % työmarkkinoista Islannista on käynyt prosessin

Pohjoismaisia esimerkkejä

SUOMI

Yksilöiden osaamisen kehittämistarpeiden mukaan räätälöidyt prosessit kokoava alusta

CompLeap on tulosta hankkeesta, jonka tarkoituksena on kehittää EU:n laajuinen alusta digitaalisille työkaluille, jotka auttavat ihmisiä oman osaamisensa kehittämisessä. Alustan pohjana oleva data on kerätty käyttäjiltä ja kansallisista rekistereistä ja analysoitu ja koottu tämän jälkeen yhteen visualisoiduksi kokonaisuudeksi käyttäjien tarpeiden pohjalta. Tavoitteena on luoda joustavia ja räätälöityjä prosesseja yhdistämällä osaamiskartoitus koulutusmahdollisuuksien vertailuihin. CompLeap on kuin digitaalisten palveluiden ekosysteemi, joka kokoaa erilaisen osaamisen tarjonnan ja kysynnän. Alusta hyödyttää sekä yksilöitä, työnantajia että päättäjiä.

Lisätietoja
compleap.eu

läpi viimeisten kymmenen vuoden aikana, ja menetelmää kehitetään jatkuvasti.

ISLANTI

Mukautettu menetelmä osaamiskartoitukseen Islannissa

Yksittäisten työpaikkojen ja yleisen työelämän osaamisen (työllistymisvalmiudet, työllistyvyys, engl. employability) osaamiskartoitukset ovat lisääntymässä Islannissa. Menetelmän on kehittänyt Arbetslivets Utbildningscentrum, työmarkkinaosapuolten omistama yritys,

jota toimii valtion ja erilaisten rahoittajien, esimerkiksi EU:n, varoilla. Menetelmän perustana käytetään HRSG-tietokantaa (Kanada). Sen tuloksena luodaan työprofiili, jota voidaan käyttää lyhyempien opetussuunnitelmien laatimisen pohjana tai kyseessä olevan työn validoinnin tukena. Menetelmän nähdään sopivan tarvittavan ammatillisen osaamisen kartoitukseen erityisen tehokkaasti niissä ammateissa, joihin ei ole olemassa tiettyä oppimispolkua tai opetussuunnitelmaa.

Lisätietoja
frae.is/wp-content/uploads/2019/05/Haefnigreiningar_A4_Baeklingur_ENS.pdf

RUOTSI

Tehokasta toimialakohtaista validointia ESR:n tuella

Vuodesta 2018 Ruotsin kansallinen korkeamman ammatillisen koulutuksen virasto (Myndigheten för yrkeshögskolan) on johtanut yhteistyössä monien eri toimialojen kanssa ESR-hanketta nimeltä Branschvalidering – Operativ och Strategisk Samverkan (BOSS). Hankkeessa on mukana noin 20 toimialaa, esimerkiksi hoitoala, kuljetus ja liikenne, kaupan ala ja teollisuus. Hankkeen kohderyhmiä ovat erityisesti toimialojen edustajat, jotka kehittävät ja hallinnoivat toimialakohtaisia pätevyyksiä ja validointimalleja. Merkittävä osa hankkeen työstä on auttaa toimialoja kehittämään osaamiskuvauksiaan ja pätevyysvaatimuksiaan Ruotsin kansallisen tutkintojen viitekehyksen (Sveriges referensram för kvalifikationer, SeQF) mukaisesti. Nämä kuvaukset muodostavat osaamisstandardin, jonka pohjalta toimialavalidointi Ruotsissa suurelta osin toimii. Tämän vuoksi on olennaisen tärkeää, että kuvaukset ovat täsmällisiä ja huolellisesti laadittuja ja että ne ovat vakiintuneet kiinteästi koko toimialan käyttöön.

Toinen esimerkki ESR-hankkeesta, jolla pyritään vahvistamaan yrityksen kykyä tehdä tietoisia ja harkittuja osaamisen kehittämiseen tähtääviä toimia, on Kompetenssäkrad industri. Hankkeen tavoitteena on saada erityisesti pienet yritykset käyttämään toimialakohtaisia validointeja osana osaamisen kehittämisstrategioitaan.

Lisätietoja
www.myh.se/Verksamhetsomraden/Validering1/ESF-projektet-BOSS/ ja https://svenskindustrivalidering.se/kompetenssakrad-industri/

SUOMI

Digitaaliset merkit epämuodollisen oppimisen tunnistamisessa ja esiintuomisessa

On löydettävä tapa tunnistaa ja määritellä työpaikoilla tapahtuvaa epämuodollista oppimista. Tässä on kyse jatkuvasta osaamisen kehittämisestä, jonka lähtökohdat eivät ole virallisen koulutusjärjestelmän sisäisissä standardeissa tai pätevyyksissä. Yksi esimerkki toteuttaa tällainen jatkuvan osaamisen validointi ovat digitaaliset, niin kutsutut Open Badges -osaamismerkit. Niiden tarkoituksena on tunnistaa ja tunnustaa osaaminen ja kokemukset, joita kehittyy jokapäiväisessä elämässä työpaikoilla tai vapaa-ajalla. Suomessa osaamismerkit ovat käytössä monilla eri alueilla, esimerkiksi aikuiskoulutuksen opettajilla.

Lisätietoja
www.ok-sivis.fi/palvelut/osaamismerkit/open-badges-for-adult-educators

7

Joustava, digitaalinen ja tehokas osaamisen kehittäminen

Jotta osaamisen kehittäminen onnistuu, on sen tapahduttava tavalla, joka soveltuu niin yritysten kuin työntekijöidenkin tarpeisiin ja jokapäiväiseen toimintaan. Seuraavassa luvussa käsitellään sitä, millaista osaamista kehittämisen tulee olla, jotta se vastaa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita.

Verkoston pohdinnat

Osaamisen kehittäminen – monia erilaisia asioita

On myös tärkeää tarkastella laajasta näkökulmasta sitä, mitä osaamisen kehittäminen voi sisältää. Tavallisesti valitaan helposti koulutuksia ja kursseja, joihin työntekijä osallistuu poistumalla työpaikaltaan pois päivittäisten työtehtäviensä ääreltä. Samalla tiedämme, että suurin osa työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta tapahtuu varsinaisen työpäivän aikana ja oppimalla toisilta työntekijöiltä. Vain pieni osa oppimisesta tapahtuu virallisissa koulutustilaisuuksissa.

Pienyritysten osaamisen kehittämishaasteet

Toinen suuri haaste Pohjoismaissa on pienten yritysten ja teollisuudenalojen suuri määrä. Norjassa lähes 95 prosentissa yrityksistä on alle 20 työntekijää. Tilanne näyttää olevan muissa Pohjoismaissa samankaltainen. Pienyritysten voi olla vaikeaa järjestää työntekijöilleen mahdollisuuksia osallistua osaamisen kehittämistilaisuuksiin. Tällöin on erittäin tärkeää, että kurssit ja opinnot on mahdollista sovittaa työpäivän ajalle ja että työnantaja asettaa tuolloin painopisteeksi oppimisen päivittäisessä työssä.

VINKKI:

Ruotsissa Ruotsin elinkeinoelämän keskusliitto Svenskt Näringsliv julkaisi raportin, joka ilmestyi lokakuussa 2019. Raportti osoittaa, että yrityksen sitoutuminen ja halu osaamisen kehittämiseen ovat sen kilpailukyvyn ja asiakastyytyväisyyden ylläpitämisen edellytyksiä. Raportin mukaan aikuisväestön osaamista kehitetään Ruotsissa suurelta osin yrityksissä.

Koulutusmateriaali erityiskoulutukseen

Tilanteet tietyn toimialan sisällä voivat myös olla haasteellisia. Esimerkiksi suomalaisessa kemianteollisuudessa työskentelee 34 000 työntekijää. Tämä tekee haastavaksi kehittää ja saada huolellisesti valmisteltuja ja selkeitä kursseja, jotka koulutuksen järjestäjä on halukas järjestämään, vaikka osallistujien määrä on suhteellisen pieni. Etäkoulutukset ja digitaaliset koulutukset voivat tällöin tarjota ratkaisun tilanteeseen.

Kaikki viisi Pohjoismaata ovat lisäksi pieniä ja niillä on oma kieli, mikä asettaa erityisiä haasteita osaamisen kehittämiselle. Pienille teollisuudenaloille ja yrityksille yksittäisissä maissa ei ole tarjolla tarkoituksenmukaisia ja niille soveltuvia osaamisen kehittämispalveluita, ja kussakin maassa koulutusmateriaaleja voi olla saatavilla liian vähän koulutusten järjestämiseen.

Digitaalinen oppiminen edellyttää toimivaa infrastruktuuria

Myös muodollisissa koulutustilaisuuksissa käytetään yhä enemmän digitaalisia ratkaisuja opetuksen tukena. Useimpiin koulutustoimiin kuuluu digitaalinen oppiminen eri muodoissaan.

Saavutettavan osaamisen kehittämisen haasteena on digitaalinen infrastruktuuri. Maailmalla puhjenneen koronapandemian seurauksena voimistunut tarve työskennellä kotoa käsin on osoittanut vakaan internetyhteyden ja tietokoneen merkityksen. Monenlaiset tilanteet voivat vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin suorittaa työnsä etänä.

On tärkeää hyödyntää pohjoismaisia kokemuksia, joiden avulla pitkiä maantieteellisiä etäisyyksiä voidaan lyhentää. Etäopetukseen liittyvät vahvat pedagogiset ja didaktiset tiedot tulee sisällyttää pohjoismaiseen työskentelyyn, jotta osaamisen kehittämistä voidaan tehostaa työelämässä. Tässä suhteessa voidaan hyödyntää ja koota myös koronapandemian seurauksena voimakkaasti yleistyneen etätyön ja etäopiskelun tarjoamia oppeja.

Perinteisissä työntekijäammateissa ja ruumiillisen työn ammateissa ei käytetä niin paljon tietokoneita tai verkkoa kuin korkeaa koulutusta vaativissa ammateissa. Tämä voi heikentää joidenkin ihmisten mahdollisuuksia osallistua digitaaliseen osaamisen kehittämiseen.

Datan käyttö digitaalisissa oppimisprosesseissa (adaptiivinen oppiminen) voi lisätä oppimisen tehokkuutta ja joustavuutta. Sen ansiosta osaamisen kehittäminen voidaan mukauttaa hyvin tarkasti yksilön osaamistarpeisiin. Tällä osa-alueella on tärkeää, että Pohjoismaat, joissa osaaminen on vahva kilpailutekijä, pysyy kehityksen eturintamassa.

VINKKI:

Maaliskuussa 2020 NVL julkaisi raportin Learning for everyone in a digital society, jossa haasteet ja mahdollisuudet nostettiin esiin. Raportin tarkoituksena on tuottaa dokumentaatiota ja luoda malli pohjoismaisella tasolla käytävälle jatkuvalle keskustelulle aiheesta *"Kuinka voimme mahdollistaa oppimisen kaikille digitaalisessa yhteiskunnassa, joka perustuu demokraattisille ja inklusiivisille pohjoismaisille arvoille?"*

Koulutuksen järjestäjän rooli

Sekä muodollisen että epämuodollisen koulutuksen järjestäjillä on tärkeä tehtävä varmistaa, että työelämän toimijoilla on tarvittavaa osaamista. Epämuodollisen koulutuksen järjestäjät työskentelevät usein markkinaympäristössä ja joutuvat suuressa määrin mukauttamaan tarjontansa markkinoiden kysyntään sekä sisällön että muodon osalta. Aikuiskoulutuksella on esimerkiksi Islannissa merkittävä rooli, sillä sen kautta voidaan räätälöidä lyhyempiä koulutuksia ja kursseja. Yritysten näkökulmasta koulutuksen merkittävänä etuna on sen joustavuus ja mahdollisuudet mukauttaa koulutuksia yritysten tarpeiden mukaan. Kurssitarjonta mukautetaan yritystasolla osaa-

misanalyyseihin. Jotta voidaan turvata pääsy laadukkaaseen jatko- ja täydennyskoulutukseen, joka perustuu ajantasaiseen tietoon ja tutkimukseen, on tärkeää, että eri oppilaitokset, kuten ammattikoulut, toimialakohtaiset oppilaitokset, yliopistot ja korkeakoulut sekä yksityiset koulutustoimijat, tarjoavat myös tarkoituksenmukaisia ja joustavia kursseja.

Osaamisen kehittäminen, joka soveltuu erilaisille yrityksille ja työntekijöille

Pohjoismaiset työmarkkinat eivät ole rakenteeltaan kovinkaan hierarkkiset. Toisin sanoen sekä työnantajat että työntekijät suunnittelevat osaamisen kehittämistoimia läheisessä yhteistyössä. Yhteistyössä on otettava huomioon yrityksen osaamisen kehittämisstrategia, jotta se voidaan toteuttaa tehokkaalla ja joustavalla tavalla.

Pohjoismaissa juuri osaaminen on yksi merkittävimmistä kilpailueduistamme, joten on myös tärkeää, että osaamisen kehittäminen on tehokasta ja että sillä pyritään vahvistamaan kasvua ja kilpailukykyä suhteessa maihin, joissa on alhaisemmat henkilöstökustannukset. Kansainväliset koulutusyritykset voivat järjestää tällaisia koulutuksia, mutta niiden osalta on syytä tiedostaa mahdollinen tarve kääntää materiaalia englanniksi. Tämä on investointi, josta koulutuksen tarjoajien ei aina ole mielekästä vastata itse.

Korkeakoulutuksen rooli osaamisen kehittämisessä:

Korkeakoulut tarjoavat myös vaihtelevan asteisia osaamisen kehittämispalveluja työntekijöille. Niistä voi tulla jatkossa entistäkin keskeisempi toimija palkansaajien osaamisen kehittämispalveluiden tarjoajana. Niin kutsuttu Markussen-utvalget Norjassa on tarkastellut kansallisessa selvityksessään toimenpiteitä, joilla voidaan saada yliopistosektori lisäämään ja parantamaan työelämän tarpeisiin vastaavien joustavien koulutustensa tarjontaa. Selvityksen mukaan yliopistoilla ja korkeakouluilla Norjassa on jo vastuu tarjota koulutusta, joka vastaa yksilöiden ja yritysten koulutustarpeisiin koko elämän ajan. Yliopisto- ja korkeakoululaissa säädetään, että instituutioiden toimintaan kuuluu jatko- ja täydennyskoulutuksen tarjoaminen (University and College Act, 2005, § 1-2). Samalla se osoittaa, että tietyt rahoitusjärjestelmän osat ja rahoitukseen liittyvät säännökset edellyttävät sitä, että sektorilla on joko kannustimia tai mahdollisuuksia priorisoida tällaisten koulutusten kehittämistä ja järjestämistä. Tämän vuoksi on tärkeää, että viranomaiset huolehtivat siitä, että yliopistoille ja korkeakouluille tarjotaan oikeanlaisia kannustimia, joiden ansiosta ne voivat tehdä muuttuvan työelämän tarpeisiin vastaavia osaamisen kehittämistoimia. Tässä kohtaa voi olla syytä jatkaa kehityksen seuraamista Pohjoismaissa.

Pohjoismaisia esimerkkejä

SUOMI

Ammatillisen koulutuksen reformi mahdollistaa elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen

Vuonna 2018 Suomessa aloitettiin laaja ammatillisen koulutuksen reformi, jonka on määrä toteutua kokonaisuudessaan vuonna 2022. Reformin pääasiallisin tarkoitus oli mahdollistaa elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen. Reformi tulee selkeyttämään aiempaa järjestelmää uuden kohdennetun lainsäädännön ansiosta. Esimerkiksi koulutuksen järjestäjille myönnetään yleinen lisenssi, joka oikeuttaa hankkimaan eri lisenssejä eri koulutusmuotoihin.

Keskeisiä osia tässä uudessa järjestelmässä ovat

- moduuleista koostuva ammatillinen koulutus
- joustava koulutukseen hyväksyminen ja opintojen kesto
- henkilökohtainen oppimisen kehittämisen suunnitelma, jossa huomioidaan yksilön aiemmat opinnot
- monipuolinen ja vaihteleva oppimisympäristö
- painopiste yksilöltä puuttuvassa osaamisessa
- laaja-alaisemmat pätevyydet muun osaamisen pohjaksi (lukumäärän puolittaminen aiempaan verrattuna).

Reformiin sisältyy lisäksi uusi vastuunjako ja rahoitusmalli, jossa suurin vastuu kohdistuu koulutuksen järjestäjiin ja niiden kykyyn tarjota tehokasta ja kysyttyä koulutusta.

Lisätietoja:
https://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education ja https://nvl.org/content/the-big-vet-reform-in-finland, https://minedu.fi/sv/yrkesutbildning, https://minedu.fi/documents/1410845/4150027/Lifelong+and+continuous+learning+in+Finland.pdf/8cc84ec0-06bf-583b-1a45-38dec497da3d/Lifelong+and+continuous+learning+in+Finland.pdf

RUOTSI

Saavutettavampi ammatillinen koulutus aikuisille

Ruotsissa on tehty erilaisia toimenpiteitä ammatillisen koulutuksen merkityksen vahvistamiseksi aikuisille, jotka haluavat vaihtaa alaa tai vahvistaa omaa osaamistaan. Toimet on toteutettu osittain ammatillisen koulutuksen osallistumissääntöjen muutosten myötä. Tämän lisäksi on kehitetty kansallinen ammatillisen koulutuksen paketti huomioiden toimialakohtaiset tarpeet toisen asteen aikuiskoulutuksessa. Työntekijöillä on mahdollisuus opiskella sivutoimisesti ammattikorkeakouluissa etäopetuksena järjestettävillä lyhytkursseilla työelämän tarpeiden ja tilanteiden mukaan. Toimialojen edustajat voivat olla mukana koulutuksissa ja vastata myös niiden sisällöstä.

Lisätietoja:
www.skolverket.se/undervisning/vuxenutbildningen/komvux-gymnasial/laroplan-for-vux-och-amnesplaner-for-komvux-gymnasial/nationella-yrkespaket-for-komvux ja www.myh.se/Nyhetsrum/Nyheter/2019/Korta-flexibla-utbildningar-inom-yrkeshogskolan

Havaitsimme, että tietyt ryhmät, jotka eivät välittömästi aloittaneet työskentelyä uudessa järjestelmässä, unohtivat koulutuksessa oppimansa asiat.

Christine Paus Bjørnstad

NORJA

Nano-oppimista ja peliteoriaa – modernia osaamisen kehittämistä modernissa sairaalassa

Kun Østfoldsin huippumoderni sairaala valmistui vuonna 2015, oli jo käynnistetty kunnianhimoinen osaamisen kehittämisohjelma, jonka tavoitteena oli valmistaa työntekijät uusiin työtapoihin ja työvälineisiin. Koulutus järjestettiin vuoroin luokkaopetuksena vuoroin sähköisesti, ja taitojen harjoittelu toteutettiin peliteknologian avulla. Työntekijät saivat testata ja harjoitella uusia taitojaan virtuaalisessa sairaalaympäristössä.

Yksi haaste oli löytää aikaa osaamisen kehittämiselle. Ratkaisuksi valittiin nano-oppiminen – koulutus, joka toteutettiin hyvin pienissä osissa normaalin työn ohessa, jolloin säästettiin sekä aikaa että rahaa. Esimerkiksi jokainen aamukokous aloitettiin kahdeksan viikon ajan kahden minuutin mittaisella kertauksella uudesta järjestelmästä, jossa työntekijät samanaikaisesti myös työskentelivät.

Yksi opittu asia, jonka Østfold haluaa nostaa kokeilusta esiin, on se, että uusien prosessien opettelu on syytä aloittaa hyvissä ajoin. Koko osaamisen kehittämisprosessista oppiminen ja mahdollisuus korjata jatkuvasti koulutuksen sisältöä ja muotoa, on myös ollut tärkeää.

SUOMI

Tekoälyä kaikille – lyhyt ja kaikille avoin korkea-asteen koulutus nykyteknologian avulla

Reaktor ja Helsingin yliopisto ovat yhdessä luoneet sarjan tekoälyyn liittyviä verkkokursseja, joka kantaa nimeä "The Elements of AI" (Artificial Intelligence). Niin kutsuttujen MOOC-kurssien (massive open online courses) kautta yliopiston tietopääomaa voidaan saattaa digitaalitekniikan keinoin yhä useamman saataville. Kurssin sisältö käsittelee sitä, mitä tekoäly on ja mitä sen avulla on mahdollista luoda, sekä erilaisia menetelmiä tekoälyn luomiseksi. Kursseilla yhdistetään teoria käytännönläheisiin tehtäviin, ja kukin voi suorittaa ne omaan tahtiinsa. Tavoitteena on saattaa tietoa mahdollisimman suuren kohderyhmän käyttöön, jotta yhä useampi oppisi ymmärtämään ja hyödyntämään tekoälyä. Konsepti on siirretty nyt myös useisiin muihin yliopistoihin, ja kursseille voi osallistua myös muissa Pohjoismaissa.

Lisätietoja:
www.elementsofai.com

SUOMI

Joustavuutta ammatilliseen koulutukseen oikein valituilla etäkursseilla

Osoitteessa campusonline.fi on tarjolla verkkopohjaisia kursseja yli 20 suomalaiselta ammattikorkeakoululta. Alustan avulla opiskelijat voivat valita kursseja myös muista ammattikorkeakouluista, mikä tuo koulutuksiin joustavuutta ja valinnanvapautta. Opiskelijat voivat tämän jälkeen sisällyttää kurssit maksutta tutkintoonsa. Kaikki kurssit järjestetään kokonaan etäopetuksena. Ne on ensisijaisesti suunnattu opiskelijoille, jotka jo opiskelevat jonkin ammattikorkeakoulun tutkinto-ohjelmassa, mutta kursseja voi suorittaa myös erillisinä kokonaisuuksina.

Lisätietoja:
campusonline.fi/sv

RUOTSI

Nopeutetut väylät auttavat ulkomailta saapuvia henkilöitä pääsemään nopeasti työmarkkinoille

Ruotsissa on ollut vuodesta 2018 lähtien käytössä Snabbspår-järjestelmä eli niin kutsuttu "nopeutettu väylä". Se on suunnattu Ruotsiin ulkomailta saapuville henkilöille, joilla on koulutus tai kokemusta jossakin ammatissa, jonka harjoittajista ja osaajista on pula Ruotsissa. Nopeutettu väylä on työmarkkinatoimenpiteenä ainutlaatuinen, sillä se muodostaa kolmikantaisen yleissopimuksen valtion sekä ammatti- ja työnantajajärjestöjen kesken. Tavoitteena on löytää työmarkkinatoimenpiteiden muotoja, jotka helpottavat maahan ulkomailta saapuvien henkilöiden työmarkkinoille pääsyä ja lyhentävät ensimmäisen henkilön koulutusta vastaavan työpaikan saamiseen kuluvaa aikaa. Toimenpide on yksi tapa madaltaa kynnystä päästä mukaan työmarkkinoille helpottamalla sekä työnantajien asemaa että auttamalla yksilöitä vakiinnuttamaan asemansa työmarkkinoilla.

Nopeutettuihin väyliin sisältyy myös erilaisten toimenpiteiden ketjuja, ja niiden osia ovat esimerkiksi validointi, täydennyskoulutus ja käytännön harjoittelu. Valittavissa on 15 nopeutettua väylää noin 40 erilaiseen ammattiin. Erilaisille yksilöille, joilla on erilainen kokemus- ja koulutustausta, on tarjottava erilaisia väyliä ja mahdollisuuksia päästä mukaan työmarkkinoille. Nopeutetut väylät ovat tässä yksi monista vaihtoehdoista. Vuoden 2016 jälkeen yhteensä 8 000 ihmistä on valinnut nopeutetun väylän koulutusväyläkseen. Myös Norja on tehnyt vastaavan aloitteen.

Lisätietoja

arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekryteringstjanster/snabbspar-for-nyanlanda

NORJA

Julkista tukea joustavien ja digitaalisten jatkokoulutusten kehittämiseen ja toimialakohtaisiin ammatillisiin koulutuksiin valituilla toimialoilla

Klusterit tai muut yhteenliittymät ja alat, joilla on molemmin puolin sitovat sopimukset yliopistojen tai korkea- tai ammattikoulujen kanssa, voivat hakea taloudellista tukea joustavan digitaalisen jatkokoulutuksen kehittämiseen. Ohjelma on suunnattava yrityksille ja palkansaajille, jotka tarvitsevat lisää osaamista digitalisaation ja uudelleenjärjestelyiden ja uudistusten asettamien muiden vaatimusten seurauksena. Tukea voivat hakea sekä yhteenliittymiin kuuluvat yksityiset että julkiset yritykset.

Tavoitteena on estää puuttuvan osaamisen vuoksi tapahtuva syrjäytyminen työmarkkinoilta ja tehdä yrityksistä entistä kilpailukykyisempiä. Kehitettävien koulutusohjelmien on kerrytettävä opintopisteitä ja oltava riittävän joustavia, jotta ne voidaan yhdistää työhön. Toimenpide kuuluu yhtenä monista Kompetansereformen Lære hele livet -uudistukseen.

Toinen osaamisuudistukseen kuuluva aloite on toimialaohjelman kehittäminen, joka toteutetaan työmarkkinaosapuolten ja Norjan hallituksen välisenä yhteistyönä. Osapuolet ovat päättäneet ohjelman kannalta oleelliset toimialat ja ehdottaneet sisältöjä ja teemoja uusiin koulutusohjelmiin. Tämän lisäksi ne auttavat rekrytoimaan pilottiyrityksiä, jotka osallistuvat ohjelmaan. Valtio vastaa rahoituksesta. Vuonna 2019 käynnistettiin teollisuusohjelma rakennusteollisuuden ja kunnallisten terveydenhuolto- ja sairaanhoitopalveluiden aloilla. Vuonna 2020 osapuolten ehdotuksiin otettiin mukaan kolmas sektori. Kustannukset katettiin

Tavoitteena on, että osapuolet ja Ruotsin työvoimatoimisto (Arbetsförmedlingen) löytävät yhdessä ratkaisuja, joiden avulla Ruotsiin ulkomailta saapuvat henkilöt löytävät nopeasti työpaikan, joka on tarkoituksenmukainen yksilön koulutuksen, kokemuksen ja kiinnostuksen kohteiden kannalta. Tämä tarkoittaa sitä, että ulkomailta saapuvien henkilöiden osaamista on osattava hyödyntää.

Ylva Johansson, silloinen työmarkkinaministeri

koulutukseen ja tutkimukseen varatun budjetin avulla. Kompetens Norge hallinnoi ohjelmaa ja toimii yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa hakemusten käsittelyssä, toimialojen priorisoinnissa ja rahoituksen jakamisessa.

TANSKA

Työmarkkinaosapuolten kehittämä jatkokoulutus

Tanskassa työmarkkinaosapuolet kehittävät työllisyys- ja työmarkkinakoulutusta. Työmarkkinaosapuolet ovat perustaneet 11 komiteaa kehittämään julkisesti rahoitettua jatkokoulutusta, jossa otetaan huomioon työmarkkinoiden tarve pätevistä työntekijöistä. Tämä järjestelmä on yli 50 vuotta vanha ja osa niin kutsuttua "tanskalaista mallia".

205 000 tanskalaista osallistui 476 000 kurssille tässä järjestelmässä vuonna 2018. Tämän kouluttamattomille ja koulutetuille työntekijöille tarkoitetun ja ammatillisesti suuntautuneen aikuis- ja jatkokoulutuksen tavoitteena on täyttää työmarkkinoiden kannalta oleelliset perusosaamista koskevat yhteiskunnalliset tarpeet. Koulutuksen muita tavoitteita ovat lisäksi seuraavat:

- ylläpitää, laajentaa ja parantaa osallistujien pätevyyttä ja koulutusta työmarkkinoiden tarpeiden mukaan
- auttaa täyttämään työmarkkinoiden muuttuvia osaamistarpeita sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä
- antaa aikuisille tilaisuus parantaa ammatillista ja henkilökohtaista osaamistaan tarjoamalla mahdollisuuksia saavuttaa muodollinen perusosaaminen ammatillisen koulutuksen kautta.

Jatkokoulutuksesta vastaavat komiteat kehittävät työllisyys- ja työmarkkinakoulutusta oman tietämyksensä ja toimialan muuttuvien tarpeiden analyysien perusteella. Ne vastaavat lisäksi opetusvälineistä ja -materiaaleista sekä opettajien ammatillisesta jatkokoulutuksesta. Osapuolet ovat muun muassa perustaneet sihteeristön, joka työskentelee osallistuvien osapuolten ohjeiden mukaisesti.

Työmarkkinaosapuolet rahoittavat suurimman osan 11 jatkokoulutuksesta vastaavan komitean tehtävistä. Niiden lisäksi perustetaan ammatillinen komitea vastaamaan ammatillisen koulutuksen ja erillisen lainsäädännön piiriin kuuluvan ammatillisen koulutuksen kehittämisestä.

Lisätietoja

www.Amukurs.dk (Tässä esitellään jatkokoulutusmahdollisuudet Tanskassa).

www.efteruddannelse.dk – Täältä työntekijät ja yritykset voivat etsiä kursseja, ilmoittautua opintoihin ja hakea korvausta (korvaus tulonmenetyksestä).

Alle on lisätty linkkejä keskeisten jatkokoulutuksesta vastaavien komiteoiden sivustoille:
www.IU.dk (teollisuus),
www.TUR.dk (kuljetusala ja liikenne, varastointi ja logistiikka),
www.sus-udd.dk (palvelu- ja siivousala),
www.bygud.dk (rakennusala),
www.evu.dk (sähkö- ja LVI-ala).

8

Verkoston suositukset ja loppupäätelmät

Bernard Hermant/Unsplash

Alle on koottu suosituksia, joihin verkosto on työskentelyssään päätynyt. Suositusten kautta verkosto haluaa tuoda esiin edellytyksiä, joiden osapuolet katsovat yhteisesti olevan tärkeitä työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämiseen liittyvän toimivan järjestelmän kannalta. Luvun lopussa esitellään muutamia verkoston pohdintoja.

Suositukset

1

Kansallinen osaamispolitiikka, jossa työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli

Kaikissa Pohjoismaissa on tarpeen kehittää yhtenäistä osaamispolitiikkaa, joka vahvistaa mahdollisuuksia elinikäiseen ja elämänlaajuiseen oppimiseen. Tähän liittyen erityisesti aikuisten mahdollisuuksia jatkokoulutukseen, uudelleensijoittumiseen ja osaamisen mukauttamiseen on vahvistettava. Kansallisen osaamispolitiikan kehittämisessä kolmikantayhteistyön jatkuminen on turvattava täsmällisyyden, legitimiteetin, kokonaisvaltaisuuden ja pitkäjänteisyyden varmistamiseksi.

2

Työelämän osaamistarpeet koulutuksen perustana

Verkosto pitää tarpeellisena kehittää tapoja määritellä entistä paremmin työelämän osaamistarpeet ja ottaa ne koulutuksen kehittämisen lähtökohdaksi sekä muodollisen koulutusjärjestelmän sisällä että sen ulkopuolella. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) muodostaa työlle puitteet, ja sen avulla voidaan varmistaa vertailukelpoisuus eri maissa. Tässä kohtaa jatkuva pohjoismaisten toimijoiden kokemustenvaihto työelämän pätevyys- ja koulutusvaatimusten kehittämisestä ja käyttämisestä voi olla antoisaa tilanteissa, joissa kehitystyö on eri vaiheissa eri maissa ja eri toimialoilla.

3

Koulutuksia koskevat tiedot ja uraohjaus

Aikuisten mahdollisuudet uraohjaukseen on varmistettava ja niitä on kehitettävä edelleen, jotta voidaan vahvistaa yksilöiden kykyä tehdä tietoisia ja tietoon perustuvia päätöksiä koko työelämän ajan. Tähän liittyen on jatkossakin kehitettävä digitaalisia mahdollisuuksia, joiden avulla uraohjauksesta voidaan tehdä joustavampaa ja saavutettavampaa. Jotta saadaan parempi yleiskuva kulloisistakin osaamisen kehittämismahdollisuuksista, on jokaisessa maassa pyrittävä luomaan *yksi* selkeä alusta, joka kokoaa yhteen saatavilla olevan koulutustarjonnan. Tällainen alusta on väylä, jonka kautta sekä työelämässä ja sen ulkopuolella olevat ihmiset että työnantajat löytävät kaikki mahdolliset tavat osaamisen kehittämiseen. Tarjoamalla koulutuksesta kattavammin tietoa voidaan lisäksi paremmin kannustaa työnantajia tutustumaan koulutustarjontaan.

4

Digitaalisempaa ja joustavampaa oppimista

Verkoston mukaan myös koulutusjärjestelmän joustavuutta tulee lisätä, jotta koulutuksia voidaan entistä nopeammin mukauttaa työelämän muuttuviin tarpeisiin. Mahdollisuudet joustavampiin, digitaalisiin koulutuksiin ovat lisääntyneet muun muassa käynnissä olevan pandemian seurauksena. Digitaalista oppimista ja sen mukanaan tuomia mahdollisuuksia ja haasteita on tutkittava jatkuvasti. Sama koskee mahdollisuuksia tehdä maiden rajat ylittävää yhteistyötä, jonka avulla voidaan kehittää suppeita koulutuksia esimerkiksi teollisuuden eri toimialoille.

5

Motivaatio ja Return on Investment

Verkoston mukaan on jatkuvasti tarpeen vahvistaa yritysten ja yksilöiden motivaatiota panostaa osaamisen kehittämiseen. Se on työtä, jonka on tapahduttava monella eri rintamalla: yhtäältä on vahvistettava kannustimia ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, ja toisaalta on tuotava esiin osaamisen kehittämisen tuomaa arvoa ja hyötyä.

6

Osaamiskartoitus ja validointi työelämässä

Osaamiskartoituksia ja validointeja tulee käyttää työelämässä yleisemmin, jotta osaamista voidaan kehittää entistä täsmällisemmin ja tarkoituksenmukaisemmin. Sekä yhteiskunnan, yritysten että yksilöiden tasolla koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvien toimien tulee yhä suuremmassa määrin perustua kuiluanalyyseihin, joissa olemassa oleva osaaminen suhteutetaan osaamistarpeisiin. Verkosto asettuu tukemaan NVL:n validointiverkoston työskentelyn loppupäätelmiä, jotka koskevat validointia työelämässä.

7

Jatkuva painotus perustaidoissa ja työelämätaidoissa

Jotta yksilöt voivat kehittää omaa osaamistaan läpi koko työelämän, vaaditaan vankkaa tietopohjaa. Tämän vuoksi on edelleen vahvistettava paitsi aikuisten tieto- ja viestintäteknologista osaamista myös muita perustaitoja, kuten luku- ja kirjoitustaitoa, jotta voidaan turvata mahdollisuudet oppia lisää ja oppia uutta koko elämän ajan. Verkosto tukee NVL:n perusvalmiuksia käsittelevän verkoston työskentelyn lopputuloksia ja sen laatimia suosituksia, jotka koskevat tieto- ja viestintäteknologisen osaamisen vahvistamisen merkitystä. Verkoston mukaan on tärkeää säilyttää painopiste edelleen työelämätaidoissa, esimerkiksi luovuudessa ja muutoksenhallinnassa, joiden merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Lisäksi on kehitettävä menetelmiä, joiden avulla voidaan paremmin tunnistaa työelämätaitoja ja varmistaa niiden taso.

Verkosto päätti työskentelynsä käynnissä olevan koronapandemian aikana kesällä 2020. Kriisi konkretisoi nopeasti monet näkökulmat, jotka liittyvät työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja joiden parissa verkosto työskenteli kahden vuoden ajan. Kriisi osoitti monella tavalla tietoisen osaamispolitiikan merkityksen ja sen, että sekä yhteiskunnan, yritysten että yksilöiden on nopeasti mukautettava osaamisensa ympäröivän maailman muuttuviin vaatimuksiin.

Verkosto toteaa, että kriisiaikoina niin yksilön, yritysten kuin yhteiskunnankin tasolla kyky mukauttaa kulloistakin osaamista on tärkeää. Kun pohja omalta työskentelyltä äkkiä putoaa, kuten nyt on käynyt esimerkiksi matkailuelinkeinon osalta, on tärkeää kyetä tunnistamaan yksilötason osaaminen. Tällöin kartoitetun ja validoidun osaamisen merkitys korostuu. Yksilön on myös kyettävä tunnistamaan ne muut työelämän osa-alueet, joilla on kysyntää omasta osaamisesta, esimerkiksi täsmällisen uraohjauksen avulla. Se vaatii koulutusta, jonka turvin on mahdollista täydentää ja kehittää edelleen niitä osaamisen osa-alueita, joita työelämässä nyt tarvitaan.

Digitaalinen siirtymä sai myös nopean sysäyksen eteenpäin koronapandemian myötä. Monet koulutuksista, jotka aikaisemmin oli järjestetty fyysisesti, jouduttiin nopeasti järjestämään erilaisten digitaalisten välineiden avulla. Tässä yhteydessä tarjoutuu tilaisuus oppia lisää siitä, miten digitaalisesta koulutuksesta saadaan korkealaatuista ja millaisia alustoja ja työkaluja vaaditaan, jotta se voidaan järjestää onnistuneesti. Muutoksen ja mukautumisen vaatimus toi lisäksi esiin yhteiskunnan heikot kohdat. Ihmisten, joilla ei ole perustason tieto- ja viestintäteknologista osaamista tai mahdollisuuksia käyttää digitaalista infrastruktuuria, on vaikeampaa sopeutua sähköiseen työskentelytapaan.

Verkoston jäsenet ovat yksimielisiä siitä, millainen rooli työmarkkinaosapuolten ja valtion välisellä vakiintuneella yhteistyöllä on ollut kriisiaikoina. Se luo ainutlaatuisia edellytyksiä nopeille, täsmällisille toimille kunkin toimijan osaamisalueilla.

Pandemia on lisäksi osoittanut, kuinka pohjoismaisen vahvan kolmikantayhteistyön turvin on helpompaa mukautua muutoksiin nopeasti.

Verkosto haluaa lopuksi todeta, että on ollut antoisaa työmarkkinaosapuolten rooleissa jakaa kokemuksia ja tietoja pohjoismaisella tasolla kysymyksissä, jotka liittyvät työelämässä ja sitä varten tarvittavan osaamisen kehittämiseen. Se myös toivoo uusia mahdollisuuksia aiheeseen liittyvälle pohjoismaiselle kokemustenvaihdolle. Ryhmän osallistujien mukaan on erityisen tärkeää seurata yhdessä kehitystä ja ottaa opiksi työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämisestä pandemian aikana ja sen jälkeen.

Liite 1

Seminaarin ohjelma ja osallistujat

PROGRAM – Oslo den 25 november 2018

08.00 Frokost

08.30 Velkommen v/ NVL-nettverket Kompetanseutvikling i og for arbeidslivet

Sykehuset Østfold – Fagutviklingsrådgiver Christine Paus Bjørnstad om overgangen til nytt sykehus og intern kompetanseheving

University of Helsinki – Chief Digital Officer Jaakoo Kurhila om MOOCs og universitetets rolle i det digitaliserte samfunnet

NTNU og SR-Bank – Universitetslektor Leif Erik Opland og HR-direktør Karen Elisabeth Ramsland om etterutdanning innen digitalisering

3F og Dansk Industri – Utdanningspolitisk konsulent Claus Eskesen og sjefkonsulent Christine Bernt Henriksen om nytt digitalt fag i Danmark som løfter grunnleggende ferdigheter i arbeidsstyrken

10.30 Kaffepause

10.40 Diskusjoner på bordene

11.10 Oppsummering i plenum og avslutning

PROGRAM – Helsingfors den 26 februari 2019

08.30 Kaffe

09.00 Åpning ved Riikka Heikinheimo, Director, Confederation of Finnish Industries

09.15 VET Reform i Finland: Ulla-Jill Karlsson, Ministry of Education and Culture

09.45 Case Rubber Master: How Does the Industry Respond to the Change?
Arja Sarkanen, HR Director, Teknikum Oy and Trainee

10.30 ause

10.45 Cases from other Nordic countries. Discussion

12.30–13.30 End of Seminar and lunch

PROGRAM – Reykjavik den 4 oktober 2019

09.00–09.15 Registration and coffee

09.15–09.30 ROI revisited
Sveinn Aðalsteinsson, Managing Director, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins ehf

09.30–09.45 Revenues and sustainability in tourism
Ásta Kristín Sigurjónsdóttir, Manager, Iceland Tourism Cluster

09.45–10.00 Profitability and company environmental strategy
Guðlaugur Sæmundsson, Purchasing Manager, Íslandshótel

10.00–10.15 Benefits of result-orientated training
Kristján Jóhann Kristjánsson, Hotel Manager, Hótel Klettur

10.15–10.30	Coffee
10.30–11.00	The link between excellent employees and excellent workplace Guðný Björg Hauksdóttir, HR Manager, Alcoa Aluminium Iceland
11.00–11.30	Panel discussions with presentation Moderator: Sveinn Aðalsteinsson
11.30	End of workshop

Program – Köpenhamn 25–26 november 2019

DAG 1

12.30–14.00	Møtet starter. Virksomhetsplan og møteplan for 2020 Hvordan jobber vi videre med nettverkets rapport på dette møtet? Vi starter diskusjonen, som styres av Ida. Anne noterer.
14.00–14.45	Presentation av ny analyse: "Faglærtes motivation for efteruddannelse" ved økonom Signe Koch fra DEA (http://dea.nu/publikationer/faglaertes-motivation-efteruddannelse)
15.00–15.45	Presentation af e-veiledning og hotline til virksomheter og medarbeidere ved Teamleder Elsa Lücking, STIL (www.voksenuddannelse.dk/evejledning)
15.45–16.15	Refleksjon over presentasjonene
16.15–17.00	Videre arbeid med rapporten

DAG 2

09.00	Oppmøte, registrering
09.10–09.50	"Virksomheders drivere og motivation for VEU", presentasjon ved Christian Fischer Vestergaard, Senior manager, Head of Polls and Politics, inkl. mulighet for spørsmål og kommentarer
09.50–10.30	Refleksjon over det vi har hørt i nettverket
10.30–10.40	Kort pause
10.40–12.00	Arbeidsmøte/gruppearbeid
12.00–13.00	Lunsj (samme lokaler, hos 3F)
13.00–15.30	Arbeidsmøte fortsetter
15.30–16.00	Avrunding/oppsummering

Liite 2

Verkoston jäsenet

TANSKA

Christine Bernt Henriksen, www.danskindustri.dk (2018–2020)

Claus Eskesen, www.3f.dk (2018–2020)

SUOMI

Anni Siltanen, www.kemianteollisuus.fi (2018–2020)

Riina Nousiainen, www.sttk.fi (2018–2020)

ISLANTI

Sveinn Adalsteinsson, www.frae.is (2018–2020)

Maria Gudmundsdottir, www.saf.is (2018–2020)

NORJA

Anna Folkvord, www.akademikerne.no (2018)

Christine Meling, www.akademikerne.no (2019)

Bente Søgaard, www.ys.no (2020)

Kari Hoff-Okstad, www.spekter.no (2018–2020)

RUOTSI

Helen Rönnholm, www.svensknaringsliv.se (2018)

Mattias Samuelsson, www.lo.se (2018–2019)

Maria Bernhardsen, www.svensknaringsliv.se (2019–2020)

Josefine Larsson, www.ifmetall.se (2020)