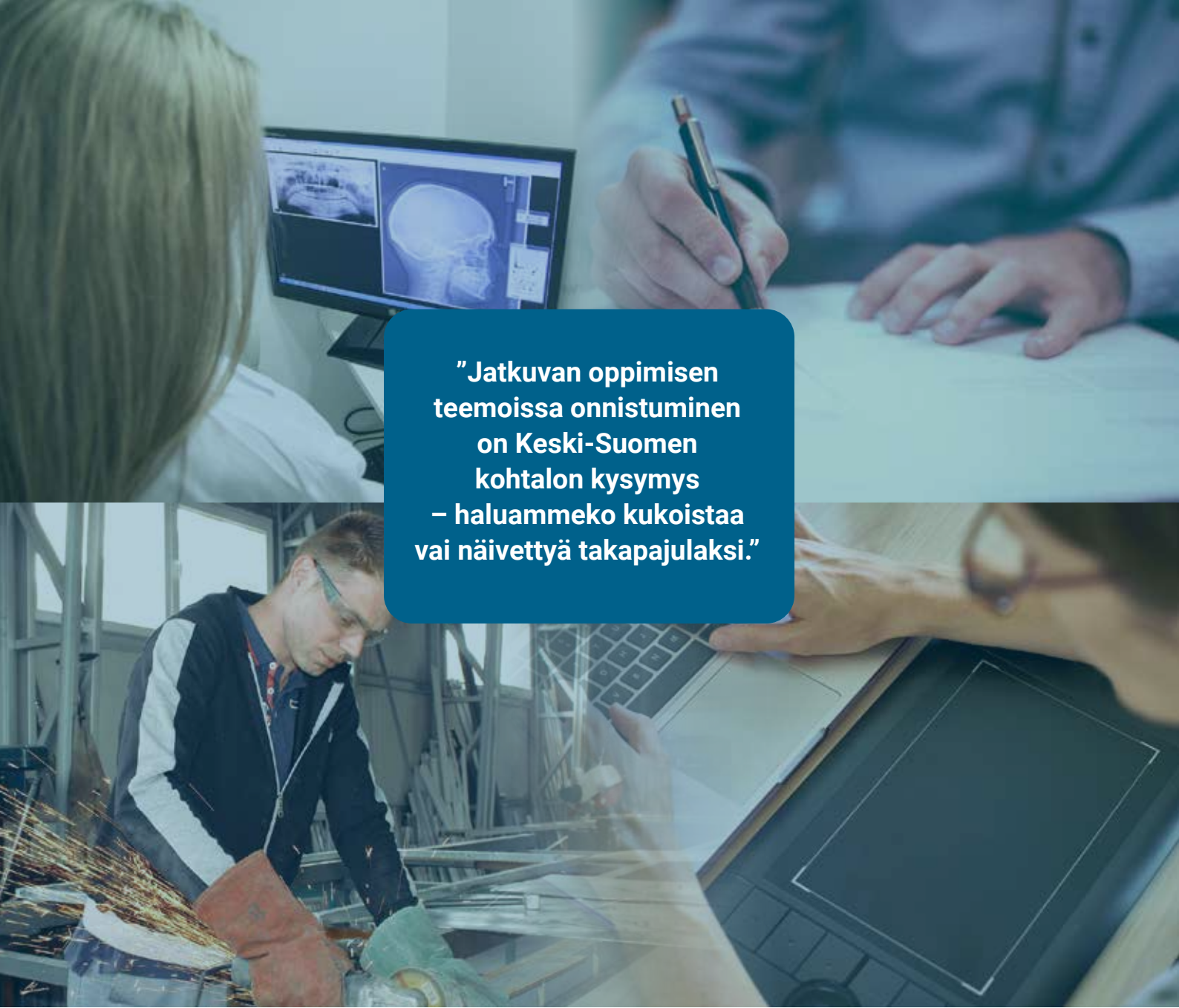


RAPORTTI JATKUVAN OPPIMISEN KYSELYSTÄ KESKI-SUOMESSA

tammikuu 2021

Keski-Suomen ELY-keskus, TOK-yksikkö, Kehittämisasiantuntija Marianna Raivio



**”Jatkuvan oppimisen
teemoissa onnistuminen
on Keski-Suomen
kohtalon kysymys
– haluammeko kukoistaa
vai näivettyä takapajulaksi.”**

RAPORTTI JATKUVAN OPPIMISEN KYSELYSTÄ KESKI-SUOMESSA

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	3
Taustaa jatkuvan oppimisen uudistukselle	4
OECD:n tilannekatsaus ja parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus.....	4
Jatkuva oppiminen tiivistettynä	6
Jatkuvan oppimisen kyselyn tarkoitus	8
Jatkuvan oppimisen kyselyn toteutus	9
Jatkuvan oppimisen kyselyn vastaukset ja niihin liittyvät havainnot ja nostot.....	10
Taustakysymykset	10
Parlamentaaristen linjausten mukaisiin toimenpidekokonaisuuksiin liittyvät vastaukset.....	12
TOIMENPIDEKOKONAISUUS 1	12
Huomiot ja nostot toimenpidekokonaisuus 1 vastauksista.....	12
Toimenpidekokonaisuus 1, yhteenvetoa vastauksista:	13
TOIMENPIDEKOKONAISUUS 2.....	14
Huomiot ja nostot toimenpidekokonaisuus 2 vastauksista.....	14
Toimenpidekokonaisuus 2, yhteenvetoa vastauksista:	15
TOIMENPIDEKOKONAISUUS 3.....	16
Huomiot ja nostot toimenpidekokonaisuus 3 vastauksista.....	16
Yhteenveto toimenpidekokonaisuus 3 vastauksista:	17
JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	20
WEBROPOL-KYSELYN VASTAUKSET	22
Kysymyskohtaiset vastaukset taustakysymyksiin:.....	22
Kysymyskohtaiset vastaukset Toimenpidekokonaisuus 1:.....	23
Kysymyskohtaiset vastaukset Toimenpidekokonaisuus 2:.....	31
Kysymyskohtaiset vastaukset Toimenpidekokonaisuus 3:.....	39

RAPORTTI JATKUVAN OPPIMISEN KYSELYSTÄ KESKI-SUOMESSA

TIIVISTELMÄ

Keski-Suomessa toteutettiin tammikuussa 2021 laaja-alainen kysely jatkuvan oppimisen tilanteesta Keski-Suomessa. Kyselyn avulla haluttiin selvittää jatkuvan oppimisen teeman tunnettavuutta, tämän hetkistä tilannetta, kehittämistarpeita ja esteitä jatkuvan oppimisen kehittämiselle. Lisäksi haluttiin selvittää tavoitetilaa, mihin suuntaan alueen eri toimijat haluaisivat jatkuvan oppimisen kehittämisellä pyrkiä. Kyelyssä selvitettiin myös jo toimivia jatkuvan oppimisen verkostoja ja alueellisen laajemman verkoston ja yhteisen tiedotus-/viestintäkanavan tarvetta.

Eniten vastauksia saatiin erilaisten koulutuksen järjestäjien ja kuntien edustajilta. Myös alueen julkishallinnon edustajilta saatiin vastauksia. Huomionarvoista on, että yrityksiltä eikä muilta yritystahoilta saatu vastauksia. Myöskään työpajat eivät kyselyyn vastanneet. Jatkuvan oppimisen kehittämisessä on yksi keskeinen tavoite ja edellytys työelämän mukaan saaminen, joten tähän on eri toimijoiden kiinnitettävä jatkossa huomiota. On mietittävä tapoja, joilla erityisesti pk-yritykset saadaan aktivoitua organisaation osaamisen kehittämiseen ja henkilöstön kouluttautumisen mahdollistamiseen.

Jatkuvan oppimisen teema on jo varsin tuttu ja alueella on jo nyt aktiivista jatkuvaan oppimiseen liittyvää kehittämistoimintaa ja esim. erilaisia hankkeita tukemassa organisaatioiden kehittämistyötä. Jatkuvan oppimisen teemoista erityisesti erilainen osaamisen kehittäminen, koulutukset ja valmennukset ovat keskeistä toimintaa. Lisäksi tarjotaan erilaisille kohderyhmille myös erilaista tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja. Myös aliedustetut ryhmät ovat useimmilla vastaajilla toiminnan kohderyhmänä. Ennaintietoa, osaamiskartoituksia ja erilaista tulevaisuustietoa hyödynnetään toiminnan suunnittelussa. Selkeä puute on vastausten mukaan keskipitkän aikavälin ennakkotiedon vähäisyys.

Jatkuvan oppimisen verkostoja alueen toimijoilla on sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. Nämä kuitenkin painottuvat pitkälti oman organisaation kannalta olennaisiin verkostoihin. Siksi myös alueellisen laajemmalle jatkuvan oppimisen ”verkostojen verkostolle” olisi tarvetta. Tällä tavoin voitaisiin varmistaa systemaattinen alueellinen kehittämistyö, erilaisten asiakkaiden palveluiden sujuva poluttaminen ja eri teemoihin liittyvän alueellisen ja valtakunnallisen tiedon ja viestinnän osuvuus ja saatavuus kaikille toimijoille. Myös yhteiselle viestintäkanavalle voisi olla tarvetta.

Suunnitteilla olevan työllisyyden ja jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen käynnistymisen myötä sen käytännön vaikutukset alueelliseen toimintaan selkenevät. Esim. valtakunnallisen digitaalisen alustan tarve on ilmeinen. Toisaalta vastauksista nousi esiin myös alueellisen digitaalisen alustan tarve, josta tiedot saataisiin linkitettyä valtakunnalliselle alustalle.

Ihannetilassa kaikki erilaisia jatkuvan oppimisen palveluja tarjoavat tahot muodostavat toisiaan täydentävän kokonaisuuden, jossa jokainen toimija tuo käyttöön oman erityisen lisän jatkuvan oppimisen kokonaisuuteen. Osaamispalveluja on helposti saatavissa ja tarjolla kaikille kohderyhmille joustavasti ja räätälöitävsti. Etuusjärjestelmät mahdollistavat taloudellisesti osallistumisen osaamisen kehittämiseen työn ohessa ja eri töiden välisellä ajalla. Eri asiakkaille on tarjolla helposti saatavat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut. Asiakkaat saavat tarvittavaa tukea ja motivointia osaamisen kehittämiseen. Ihannetilassa toimijaverkosto muodostaa monipuolisen ekosysteemin, joka toimii yhdessä tekemällä jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen mahdollistajana Keski-Suomessa!

TAUSTAA JATKUVAN OPPIMISEN UUDISTUKSELLE

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren aikaista, eri elämäntilanteille ulottuvaa oppimista. Käytännössä **pääpaino jatkuvan oppimisen uudistuksessa on työikäisessä väestössä**. Jatkuvan oppimisen uudistus on 2020-luvun tärkeimpiä uudistuksia, jossa tarkastellaan kokonaisuutena työikäisten osaamista, koulutus- ja työelämän tarpeita.

Koronakriisi kiihdyttää talouden rakennemuutosta ja tämä edellyttää myös aikuisväestöltä uutta osaamista. Ammatteja häviää ja uusia korkeamman koulutustason osaamista vaativia ammatteja syntyy. Myös digitalisaatio muuttaa työelämää.

Toisaalta työikäisten osuus väestöstä on vähenemässä merkittävästi ja myös alueellinen polarisaatio vahvistuu. Siksi työllisyysastetta olisi nostettava ja esim. maahanmuuttajien panosta työelämässä lisättävä. Osaamisen puute ei saa olla este rakennemuutoksiin vastaamiseen ja tuottavuuden kasvulle.

Osaamisen kulttuuri on Suomessa vahva, mutta usein **osaaminen kasautuu** ja keskittyy niille aikuisille, joilla on jo valmiiksi hyvä perustaso osaamisessa ja jotka muutenkin päivittävät osaamistaan. Myös tutkintotavoitteisen koulutuksen painottuminen koulutustarjonnassa ja esim. koulutusaikainen etuusjärjestelmä kangistaa kehitystä eikä koulutusjärjestelmä siksi pysty kaikilta osin vastaamaan työelämän nopeasti muuttuviin tarpeisiin. Tarvitaan enemmän mahdollisuuksia koulutusten räätälöintiin ja joustaviin, työelämälähtöisiin sisältöihin.

OECD:n tilannekatsaus ja parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus

OECD:n tilannekatsauksessaan (19.2.2020) antamat suositukset Suomelle koskevat aikuiskoulutustarjonnan monipuolistamista ja räätälöintiä erilaisille ryhmille ja niin, että koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin. Taloudellisten kannusteiden avulla tulisi mahdollistaa osaamisen päivittäminen tarkoituksenmukaisissa koulutuksissa. Erityisen tärkeää olisi tavoittaa esim. hakevaa toimintaa kehittämällä aliedustetut ryhmät (esim. perustaidoltaan heikommat aikuiset). Suomessa tarvitaan kokonaisvaltaisia tieto- ja ohjauspalveluja, jotka olisivat tarjolla erilaisten asiakkaiden näkökulmasta ”yhdessä luokun periaatteella”.

Suomi on lähtenyt OECD:n suositusten mukaan kehittämään ja parantamaan jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia ja järjestelmää. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset julkaistiin 17.12.2020 (Valtioneuvoston julkaisu 2020: 38).

OKM:n ja TEM:n tavoitteena on uudistaa työikäisten palvelujärjestelmää, parantaa kohtaantoa työn ja osaamisen liitolla, kouluttaa koko ikäluokkaa pitkäjänteisesti ja vahvistaa osaamisen alueellista ekosysteemiä. Tavoitteena on kumppanuuteen perustuva alueellinen, alueiden välinen ja valtakunnallinen ekosysteemi. Lisäksi suunnitteilla on osaamisen ja työllisyyden palveluorganisaation perustaminen syksyllä 2021.

Jatkuvan oppimisen toimintaa Keski-Suomessa

Keski-Suomessa on jatkuvaan oppimiseen liittyvä kehittämistyö käynnistynyt jo aktiivisesti. Jyväskylän yliopistolla on Jatkuvan oppimisen hanke, jossa rakennetaan yliopistolle jatkuvan oppimisen toimintamallia. EduFuturan toiminnassa oppimisen uudistaminen on kärkihanke, jossa koordinoidaan EduFutura-oppilaitosten yhteistä opetussuunnitelmatyötä. EduFutura mahdollistaa ristiinopiskelun oppilaitosten välillä sekä tarjoaa yksilöllisiä ja joustavia opintopolkua. Monialaisena yhteistyönä toteutetaan Keski-Suomessa myös OKM:n rahoituksella esim. **Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju -projekti ja siihen liittyvä OsaajaKS..** Hanketta koordinoi Jyväskylän yliopisto (avoin yliopisto) ja siinä keskeisinä toimijoina lisäksi JAMK ja Koulutuskuntayhtymä Gradia. Alueella on myös toinen OKM:n rahoituksella toteutettava yhteisprojekti **Osaamisella töihin -projekti**, jota koordinoi Gradia Koulutuskuntayhtymä. Paikko-hankkeen kehittämä ja Keski-Suomessa koordinoitu toiminta työpajoilla tapahtuvan osaamisen tunnistamiseksi ja tunnistamiseksi on osa jatkuvan oppimisen kehittämistä – koulutuspolun ”esikoulu”. Myös vapaan sivistystyön kenttä (esim. kansanopistot, kesäyliopisto) ovat osaltaan mukana kehittämässä ja toteuttamassa jatkuvan oppimisen toimintaa.

OKM:n on lisäksi myöntänyt helmikuussa 2021 työikäisten osaamisen kehittämiseen lähes 20 miljoonan euroa uusia avustuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi avustuksia jatkuvan oppimisen uudistusta tukeville 79 hankkeelle. Hankkeet vastaavat työelämän murrokseen, helpottavat koronaviruksesta toipumista ja tukevat osaan työvoiman saatavuutta alueilla. Hankkeet jakautui-

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren aikaista, eri elämänalueille ulottuvaa oppimista.

vat ammatillisten koulutusten järjestäjille, korkeakouluille ja vapaan sivistystyön oppilaitoksille. Avustuksista päätettäessä hankehakemuksia arvioivat opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö, mutta arvioinnissa kuultiin myös alueiden ELY-keskuksia. Osaa-mistarpeisiin vastaamiseksi toteutetaan lyhytkestoisia koulutuksia, joilla vastataan erityisesti ohjelmisto- ja teknologia-alan osaajapulaan. Lisäksi avustuksia myönnettiin koulutuksiin, jotka liittyivät ilmaston kannalta kestävän rakennemuutoksen ”vihreään siirtymään” sekä digitalisaation, teköälyn ja robotiikan hyödyntämiseen. Myös Keski-Suomesta on kolme hanketta saanut tämän rahoituksen (**JAMK: Digiosaaja ja Kiinteistöjohtaminen muuttuvassa toimitilaympäristössä; Jyväskylän koulutuskuntayhtymä: Joustavia ja yksilöllisiä osaamispolkuja työllistymisen tueksi alueellisiin kohtaanto-ongelmiin**). Koulutukseen vähemmän osallistuvien ns. aliedustettujen ryhmien osallistumisen lisäämiseksi kehitetään ja toteutetaan muun muassa palveluihin ohjaavaa hakevaa toimintaa, työ- ja opiskeluvalmiuksia edistäviä opintoja sekä koulutuksen tukitoimia. Myös työllisyyden kuntakokeiluja tuetaan seitsemässätoista

hankkeessa, joissa järjestetään työllistymistä tukevia opintoja sekä sujuvoitetaan palveluja ja työllistymistä.

Jatkuva oppiminen ja Keski-Suomen ELY-keskuksen rooli

Keski-Suomen ELY-keskuksessa käynnistyi syyskuussa 2020 TEM:n rahoittamana jatkuvan oppimisen koordinaatiotyö kehittämisasiantuntijan tehtävällä. Tehtävään kuuluu mm. alueellinen verkostotyö ko. hankkeisiin ja palveluntuottajiin sekä jatkuvan oppimisen erilaisiin toimiin liittyen (ennakointi, ELO).

Alueellisten tahojen lisäksi ELY-keskuksilla on valtakunnallinen jatkuvan oppimisen koordinaatioverkosto, jossa käsitellään ja pohditaan erilaisia jatkuvaan oppimiseen liittyviä teemoja, mm. tiedotusta ja viestintää. Koordinaatioverkosto on myös yksi kanava hoitaa tiedotusta molempiin suuntiin (alueellinen tiedottaminen valtakunnan tasolle, esim. ministeriöille ja valtakunnallisen tiedon välittäminen alueille).



JATKUVA OPPIMINEN TIIVISTETTYNÄ

MITÄ JATKUVA OPPIMINEN ON?

- Eri alueille ulottuvaa oppimista, jossa painotus on erityisesti **työikäisten oppimisen kehittämisessä**.
- Kattaa virallisen koulutusjärjestelmän mukaisen oppimisen, esim. tutkintotavoitteiset koulutukset. Jatkovaa oppimista voi tapahtua perinteisten ja pitkäkestoisten tutkintotavoitteisten koulutuksen ulkopuolella, esim. osallistumalla lyhyisiin lisä- ja täydennyskoulutuksiin tai hankkimalla osaamista muuta kautta (esim. harrastusten kautta). Tällöin on **tärkeää, että tämä eri tavoin hankittu osaaminen pystytään tunnistamaan ja tunnustamaan**.
- Työssäoppiminen** on yksi merkittävimmistä koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvista oppimisen muodoista. Käytännössä tämä tarkoittaa työpaikoilla ja varsinaisessa työssä tapahtuvaa oppimista, esim. jatkuvaa tekemällä oppimista työtehtävissä.
 - Työssäoppimista on myös **työn ohessa opiskelu ja kouluttautuminen**. Esimerkiksi erilaista lisä- ja täydennyskoulutusta voidaan tarvita syventämään ja parantamaan osaamista nykyisissä työtehtävissä ja se voi olla työnantajan tarjoamaa tai työntekijän itsensä hankkimaa koulutusta. Kouluttautua voi myös nykyisiä työtehtäviä tukevaan, uusia sisältöjä tarjoavaan lisäkoulutukseen.
 - Koska työelämä muuttuu jatkuvasti, on mahdollista, että tarvitaankin kouluttautumista ja osaamista aivan **uusiin tehtäviin tai uudelle alalle**.

MIKSI JATKUVAA OPPIMISTA?

- Työelämän muutokset haastavat osaamisen:
 - Uusi työ, uudet työtehtävät edellyttävät korkeampaa osaamista
 - Ammatteja katoaa, mutta uutta työtä syntyy uusille toimialoille ja toimintojen rajapinnoille
-> *erilaisen osaamisen ja taitojen yhdistäminen, monialainen ja yleisten työelämätaitojen osaminen korostuu: työelämän vaatimat digitaidot, vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot, oman työn johtaminen, yrittäjyyshaidot, kestävä kehitys...*
 - Työn tekemisen tapa muuttuu, työn sidonnaisuus aikaan ja paikkaan vähenee
- Kohtaanto-ongelma:** samaan aikaan voi olla työttömyyttä ja silti yrityksillä on pulaa osaavista työntekijöistä.
- Osaamisen kehittäminen keskittyy; esim. erilaisiin jatko-, lisä- ja täydennyskoulutuksiin osallistuvat eniten ne, joilla on jo valmiiksi koulutustaustaa ja motivaatiota osaamisen kehittämiseen

- Erilaisten työelämässä aliedustettujen ryhmien mukaan saaminen mukaan kouluttautumaan ja oman osaamisen kehittämiseen tärkeää, jotta jatkossakin meillä riittää työntekijöitä!
- Osaaminen turvaa tulevaisuuden!
 - Oman osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen on tärkeää yksilöille oman työllistymisen varmistamiseksi.
 - Yritykset varmistavat kilpailukykynsä huolehtimalla siitä, että niillä on riittävästi osaavia tekijöitä!

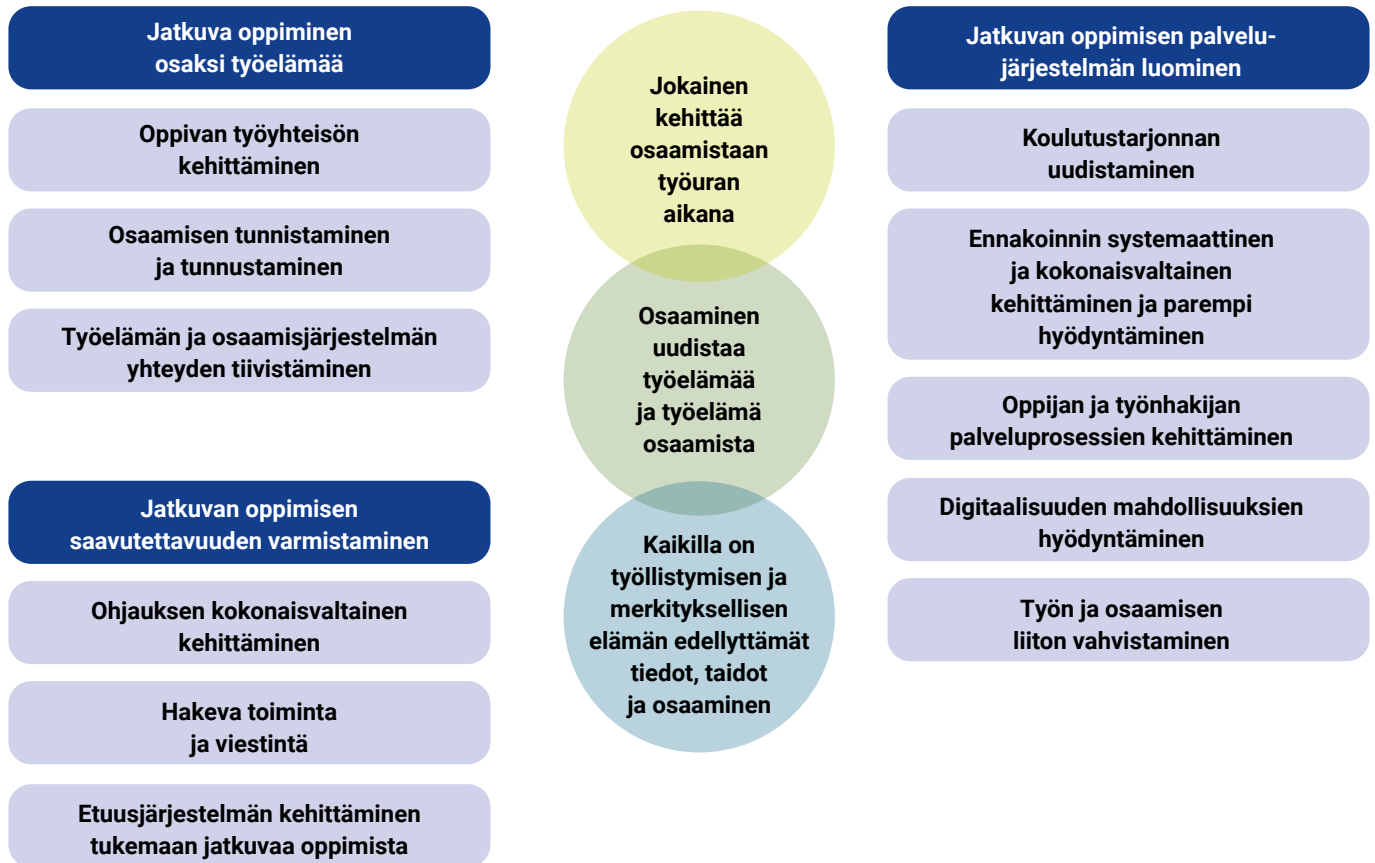
Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistus – keskeiset linjaukset ja toimenpidekokonaisuudet

- Jatkuva oppiminen osaksi työelämää**
- Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen**
- Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen**

TAVOITTEET JA KEHITTÄMISEN SUUNTAVIIVAT

- Suomalaisten **osaamistason nostaminen**:
 - Perusasteen jälkeistä tutkintoa vailla olevien 25-64-vuotiaiden määrä ja osuus vähenee
- Osaamistaso paranee ja osallistuminen lisääntyy etenkin seuraavissa ryhmissä (työelämässä aliedustetut ryhmät):
 - heikon taitotason omaavat
 - työttömät ja pitkäaikaistyöttömät, lomautetut
 - 55-vuotta täyttäneet
 - matalapalkkaiset
 - pk- ja mikroyrityksissä työskentelevät
 - rakennemuutosaloilla/-tehtävissä työskentelevät
 - maahanmuuttajat ja maahanmuuttajataustaiset
 - Jos varsinaiseen työllistymiseen on matkaa, tarvitaan erilaisia palveluita, ohjausta ja tukea oikeanlaiseen polutukseen, jotta asiakkaita voidaan auttaa sujuvasti eteenpäin kohti työelämää!
- Luodaan jatkuvan oppimisen (valtakunnallinen ja alueellinen) palvelumalli** varmistamaan, että yksilöiden osaamisen kehittämisen ja työnantajien tarvitseman osaamisen tarpeet kohtaavat.
- Vahvistetaan koordinaatiota**, jolla eri koulutusmuodoista ja erilaisista palveluista koostuvat osaamisen

TOIMENPIDEKOKONAISUUDET



kehittämispalvelut vastaavat tehokkaasti, joustavasti tarpeisiin ja ovat helposti ja oikea-aikaisesti saatavissa. Eri toimijatahojen on tiedettävä riittävästi toisistaan ja tarjolla olevista palveluista. Näin palveluja voidaan suunnitella tehokkaasti ja esim. erilaisissa nivel-(siirtymä)vaiheissa tarvittavat palvelut varmistetaan. Myös palveluiden onnistuneessa poluttamisessa tarvitaan yhteistyötä ja yhteistä suunnittelua. Tällöin henkilö- tai yritysasiakkaat eivät jää tyhjän päälle, jos jonkun palvelun päättyessä on vielä tarvetta osaamisen ja jatkuvan oppimisen kehittämiseen.

MITEN JATKUVA OPPIMINEN MAHDOLLISTETAAN?

- Yhteistyöllä, yhteisellä suunnittelulla monialaisesti verkostoissa, ratkaisukeskeisesti
 - Kartoittamalla jatkuvan oppimisen toimijakentän Keski-Suomessa
 - **Kartoittamalla olevassa olevat jatkuvan oppimisen palvelut:** tunnistamalla olemassa olevat ja puuttuvat palvelut
 - **Tunnistamalla nivelkohdat:** milloin siirrytään palvelusta eteenpäin ja siirtymäkohdissa tarjolla siinä tarvittavia, siihen sopivia palveluita
 - Kartoittamalla asiakkaiden tarpeet: sekä yksilöiden että yritysten ja työelämän tarpeet siitä, minkälaista koulutusta ja palveluja tarvitaan
 - **Hahmottamalla jatkuvan oppimisen kokonaisuuden:** osaamisen kehittäminen, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut
- > yhteiskehittäminen

JATKUVAN OPPIMISEN KYSELYN TARKOITUS

Kyselyn tarkoituksen oli luoda saatujen vastausten perusteella kuvaa **jatkuvan oppimisen nykytilasta Keski-Suomessa**, nostaa esiin **tarpeet ja toiveet** eri tahojen näkökulmasta sekä **peilata ja asemoida vastauksia jatkuvan oppimisen uudistuksen linjausten toimenpidekokonaisuuksiin** ja toimijoiden omaan toimintaan.

Mikä olisi jatkuvan oppimisen ihannetila Keski-Suomessa ja miten siihen päästäisiin?



JATKUVAN OPPIMISEN KYSELYN TOTEUTUS

Jatkuvan oppimisen kysely suunniteltiin kattamaan valtakunnallisten linjausten **kolme toimenpidekokonaisuuden teemaa**. Painotus kyselyssä oli erityisesti työelämäyhteistyössä, ennakoinnissa ja tulevaisuustiedon hyödyntämisessä, neuvonta- ja ohjauspalveluissa sekä työelämän aliedustettujen ryhmien palveluissa, verkostoyhteistyössä ja sen tarpeessa.

Koulutusaikaisiin etuuksia ei tässä kyselyssä erikseen huomioitu, koska niiden kehittäminen liittyy pitkälti valtakunnallisesti tapahtuvaa kokonaisvaltaista ja esim. koulutuspoliittiseen päätöksentekoon. Kyselyssä ei keskitytty myöskään digitaalisiin palveluihin, koska myös niiden kehittäminen on osittain osa valtakunnallista laajempaa ja kokonaisvaltaista digitaalisten palvelujen kehittämistyötä. Toisaalta digitaalisiin palveluihin liittyy toiveita ja tarpeita myös alueellisesta näkökulmasta. Tässä ovat esim. erilaiset hankkeet ja toisaalta esim. oppilaitokset omassa toiminnassaan aktiivisia. Myös maaliskuussa 2021 käynnistyvät työllisyyden kuntakoikeiluissa osaltaan mietitään erilaisia digitaalisia palveluratkaisuja.

Kysely haluttiin toteuttaa **laaja-alaisesti**, joten se lähetettiin varsin erilaisille toimijatahoille, esim. tiedossa olevien jatkuvan oppimisen alueellisten verkostojen edustajille sekä muille teemaan liittyvien jo olemassa olevien verkostojen edustajille. Oppilaitoksilla ja muilla koulutuspalvelujen ja muiden osaamisen palvelujen tuottajilla on iso rooli osaamisen kehittämisen tarjoajina. Jatkuvan oppimisen käsite on kuitenkin laajempi kuin pelkkä kouluttajakenttä ja alueellisen elinvoiman ja kilpailukyvyn varmistamiseksi tarvitaan yhteistyötä mahdollisimman laaja-alaisesti. Kysely lähetettiin siksi myös yritysten edustajille, kunnille, julkisille toimijoille, vapaan sivistystyön ja työpajojen edustajille, erilaisille järjestöille ja alueella toimiville hankkeille. Kyselyä varten kerättiin sähköpostiosoitteet Google-haulla eri tahojen verkkosivuilta. Kysely lähetettiin organisaation/toimijan koosta riippuen joko yhdelle tai useammalle henkilölle. Tätä kautta kerätyistä sähköpostiosoitteista ei ollut mahdollista varmistaa, olivatko ne kaikki vielä käytössä. Webropol-kysely lähetettiin **242 sähköpostiosoitteeseen**.

Kysely lähetettiin automaattisena **webropol-kyselynä** Keski-Suomen ELY-keskuksen viestinnän kautta **11.1. ja siihen oli mahdollista vastata 26.1.2021 asti**. Lisäksi kyselystä lähti muistutusviesti ei vastanneille 21.1.2020. Kyselyajan päättymisen jälkeen lähetettiin kysely jälkikäteen suoraan sähköpostilla vielä muutamalle taholle, joilta ei tullut vastauksia. Tämän täydennyskierroksen avulla saatiin vielä vastaukset muutamalta vastaajalta.

Kohdassa Jatkuvan oppimisen kyselyn vastaukset ja niihin liittyvät havainnot ja nostot ilmenee vastaajien määrän kysymyskohtaisesti. Vastajat eivät välttämättä ole vastannut kaikkiin kysymyksiin, mikäli kysymyksen ei ole koettu liittyvän omaan toimintaan tai organisaatioon. Kyselyn kysymykset olivat eri muodoissa; osa kysymyksistä oli monivalinta-muodossa, osassa oli mahdollista vastata kyllä/ei ja osassa kysymyksiä oli asteikko, josta piti valita sopiva vaihtoehto. Lisäksi useimpiin kysymyksiin sisältyi mahdollisuus antaa avoimia vastauksia ja osa kysymyksistä oli kokonaan avoimia kysymyksiä. Kyselyssä painotettiin mahdollisuutta avoimiin vastauksiin, jotta saataisiin tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa vastaajan näkemyksistä ja mielipiteistä kysyttyihin asioihin.

Havaintoja ja kommentteja vastauksista on raportoijan lisäksi saatu **5.2.2021 järjestetystä vastausten esittely- ja analysointipalaverista** eri tahoja edustavilta osallistujilta: *Sanna-Mari Jyräkoski* (Keski-Suomen Yrittäjät), *Antti Laitinen* (JY, jatkuvan oppimisen -hanke) *Kari Pirinen* (Keski-Suomen Liitto), *Merja Salminen* (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia), *Maarit Viljakainen* (JY/Avoin yliopisto, UJOPK-hanke), *Susanna Uusitalo* (Paikko-hanke), *Lea Goyal* (Keski-Suomen ELY-keskus). Kutsutuista mukaan eivät päässeet *Tiina Sivonen* (Paikko-hanke) ja *Satu Tuimala* (Keski-Suomen ELY-keskus). Kehittämisasiantuntija Marianna Raivio esitteli palaverissa osallistujille kyselystä saatuja vastauksia ja Lea Goyal kirjasi käydyn keskustelun ja esiin nousseet huomiot.

JATKUVAN OPPIMISEN KYSELYN VASTAUKSET JA NIIHIN LIITTYVÄT HAVAINNOT JA NOSTOT

Tässä raportissa esitellään saadut vastaukset ensin taustakysymysten osalta ja sitten toimenpidekokonaisuuskohtaisesti. Ensin käydään läpi **huomiot ja nostot vastauksista**. Toimenpidekokonaisuuksista on tämän jälkeen tehty kyselyn tavoitteiden pohjalta tehty **yhteenvetotaulukot**, joissa on koottuna tämänhetkinen tilanne, toimijat, kehittämiskohteet, esteet ja pullonkaulat sekä tavoitetila. Toimenpidekokonaisuuksittain viimeisenä on koonti kaikista kysymyksistä ja niihin saadut vastaukset. Sanallisia vastauksia ei ole stilisoitu kuin siltä osin, mikäli niissä on ollut liian selkeästi yksilöitävissä olevaa tietoa. Toisaalta kuitenkin vastauksista voi ilmetä vastaajataho, koska vastusten olennainen sisältö olisi tekstejä poistamalla hävinnyt.

Taustakysymykset

Taustakysymykset koskivat vastaajien taustaorganisaatioita sekä toiminnan/palvelun kohderyhmää.

Huomiot ja nostot vastaajatahoista

Kysely lähetettiin laaja-alaisesti erilaisille keskisuo-
laisille toimijoille ja organisaatioille. Vastausmäärä jäi
pieneksi suhteessa kyselyn kokonaismäärään. Toisaalta
vastaajilta saatiin kuitenkin runsaasti tietoa jatkuvan
oppimisen tilasta esimerkiksi sanallisten palautteiden
muodossa. Siinä mielessä kyselyn teettäminen oli kuitenkin
hyödyllistä. Vastanneille tahoille jatkuvan oppimisen
termi näyttää olevan jossain määrin tuttuja ja siihen
sisältyvät teemat liittyvät organisaation omaan toimintaan.

Selkeästi eniten vastauksia saatiin **koulutuksen järjestäjiltä** (julkiset ja yksityiset palveluntuottajat). Tämä on ymmärrettävää, koska jatkuvan oppimisen teema, erityisesti osaamisen kehittämiseen liittyen on koulutusorganisaatioille tuttua ja osa jo nykyistä toimintaa. **Vapaan sivistystyön** oppilaitoksilta saatiin myös hyvin vastauksia. Vastauksia tuli myös erilaisilta **kehittämishankkeilta**, jotka usein linkittyvätkin koulutuksen järjestäjiin. Osa hankkeista liittyy suoranaisesti jatkuvan oppimisen teemaan ja osa oli muuta kehittämistyötä alueella tekeviä hankkeita. Uusien hankkeiden osalta ilahduttavaa on se, että ne on jo lähtökohtaisesti suunniteltu laaja-alaisesti niin, että mukana on esim. koulutuksen järjestäjiä eri koulutusasteilta (korkeakoulu, ammatillinen koulutus, vapaa sivistystyö) ja mukana on muitakin tahoja (esim. kuntakokeilut). Tässä toimijakentässä on jo huomattu, että jatkuvan oppimisen kehittämistyötä ei voi eikä kannata yrittää tehdä yksin, vaan verkostoitumalla sekä

alueellisesti että valtakunnallisesti erilaisten tahojen kanssa.

Koulutuskentän jälkeen seuraavaksi eniten vastauksia saatiin **kuntien** edustajilta. Kuntiin kyselyä oli lähetetty esim. työllisyyden kuntakokeilun yhteyshenkilöille, elinkeino-, työllisyys-, sivistys- ja sote-yksiköille. Oli positii-
vista huomata, että kuntakentällä kysely herätti kiinnostusta ja sieltä saatiin vastauksia. Yksittäisiä vastauksia saatiin muilta tahoilta, esim. yhdistysten ja järjestöjen edustajilta sekä myös **julkishallinnon edustajilta** (AVI, maakuntaliitto, TE-toimisto).

Erityinen huomio kyselyssä liittyy siihen, että **yrittäjä tai muilta yritystahojen edustajilta ei saatu lainkaan vastauksia**. Tätä asiaa pohdittiin jo kyselyn jälkeen kokoontuneessa vastausten analysointitilaisuudessa, jonne oli kutsuttu mukaan eri tahojen edustajia. Syitä voi olla monia. Yksi syy vastaamattomuuteen muistutus-
viesteistä huolimatta, saattaa olla jatkuvan oppimisen teeman ja termin epäselvyys yrittäjille. Jatkuva oppiminen terminä ei kenties herättänyt kiinnostusta tai sen ei ajateltu koskevan omaa toimintaa. Vaikka jatkuva oppiminen terminä ei ole vaikea, niin käytännössä se on kuitenkin hallinnollinen määritelmä, joka ei sellaisenaan välttämättä avaudu. Myöskään kyselyt eivät välttämättä ole oikea tapa lähestyä yrityksiä asiassa. Kiireen keskellä ei kyselyihin tule vastattua, varsinkaan jos kyselyn aihe ei herätä kiinnostusta. Erilaisten yritysten edustajat eivät ehkä koe, että pystyisivät vastamaan esim. koko "yrittäjäkentän äänellä".

Yritysten ja yritystahojen vastaamattomuus ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että jatkuvan oppimisen teemat eivät koskettaisi tai kiinnostaisi yrityksiä. Jatkossa onkin hyvä miettiä, **missä muodossa yrityksiä ja yritystahoja halutaan lähestyä**, kun on kyse jatkuvasta oppimisesta. Yritysten näkökulmasta vaaditaan **enemmän konkretiaa**. Yrityksille pitää antaa konkreettista tietoa, mitä hyötyä jatkuvan oppimisen kehittämisestä yrityksille on, minkälaista palvelua/toimintaa on tarjolla ja mistä sitä saa ja mitä se vaatii/maksaa. Asiasta pitää osata viestiä ytimekkäästi perusasiat esiin nostoen. Jatkuvas-
ta oppimisesta voi kertoa esimerkiksi erilaisten toimivien ja mieluiten toisilta yrityksiltä saatujen case-esimerk-
kien ja kokemuksen avulla. Tällöin avautuu paremmin jatkuvan oppimisen todellinen merkitys yritysten käytännön toimintaan, kehittämiseen ja tulevaisuuteen. Kyse on mm. siitä, mikä merkitys on osaavalla henkilöstöllä (osaamisen kehittäminen, koulutukset), miten yritys varautuu tulevaan kilpailukykyensä varmistamiseksi (esim. erilaisen ennakoitiedon hyödyntäminen) ja mistä yri-

tys tulevaisuudessa saa tarvittavan työvoiman (esim. aliedustettujen ryhmien mukaan saaminen, jotta jatkosakin on riittävä määrä työikäistä väestöä). Joten **se, että vastauksia yrityksiltä ei saatu, on sinänsä sellainen tulos, johon on kiinnitettävä jatkossa huomiota**. Jatkuva oppiminen on teema, joka koskettaa erityisen vahvasti yrityksiä, vaikka sitä ei vielä terminä tunnistettaisi tai asian laaja-alaista merkitystä ymmärrettäisi. Tässä on kaikilla jo nyt **jatkuvan oppimisen kehittämistyötä tehtävillä tahoilla iso rooli ja vastuu esim. tiedottamisen suhteen!**

Myöskään alueen **ammattijärjestöjen ja -yhdistysten** edustajilta ei saatu vastauksia. Tähän on myös hyvä kiinnittää huomiota, koska ne kuitenkin **edustavat jäsenistönsä kautta varsin suurta osaa esim. työntekijä- tai työnantajatahoista ja osaltaan tarjoavat erilaisia koulutus- ja muita palveluja jäsenilleen**. Jatkuvan oppimisen teema liittyy siis niiden toimintaan ja toisaalta alueellisilla ammattijärjestöillä ja -yhdistyksillä on paikallistuntemusta alueen tarpeista ja tilanteista. Siksi myös tämä toimijakenttä olisi hyvä saada mukaan alueellisiin jatkuvan oppimisen verkostoihin ja yhteiseen kehittämistyöhön.

Huomioitavaa on, että **työpajojen** edustajilta ei saatu kyselyssä vastauksia. Tosin osa mahdollisista työpajojen vastauksista on voinut sijoittua esim. kuntien tai yhdistysten vastauksiin riippuen siitä, mihin organisaatioon vastaaja on kokenut oman toiminnan sijoittuvan. Silti myös tähän pitää kiinnittää huomiota; **työpajoilla tehdään tärkeää työtä esim. aliedustettujen ryhmien kanssa ja erilainen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen myös ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen ulkopuolella ja muun osaamisen kehittämistoiminnan kentällä on merkityksellistä**. Erityisesti erilaisten palveluiden **polutus-näkökulmasta pitää jatkuvan oppimisen kehittämiseen saada mukaan myös varsinaisen koulutusjärjestelmän ulkopuoliset tahot**. Työpajoissa ja yhdistyksissä tehdään tärkeää työtä, jotta erilaiset polut ja väylät esim. jatko-opintoihin mahdollistuvat myös niillä, joille vaikkapa tutkintotavoitteinen opiskelu on ainakin vielä liian haasteellista. Työpajojen ja yhdistysten mukaan saamisessa voisi esim. alueen uusilla jatkuvan oppimisen kehittämishankkeilla olla iso rooli. Näin varmistettaisiin, että erilaisille asiakkaille ja ryhmille olisi tarjolla palveluita myös koulutusjärjestelmän välivaiheissa tai koulutusten ulkopuolella. Toisaalta työpajoilla ja yhdistyksillä on myös omat kontaktinsa työelämään. Joskushan osaamisen kehittäminen ei tarvitse varsinaista koulutusjärjestelmää. Silti eri tavoin hankitun osaamisen tunnistaminen ja varsinkin sen tunnustaminen on merkityksellistä, jotta kaikki hankittu osaaminen saadaan hyödynnettyä sekä yksilötasolla että yritysten ja työelämän näkökulmasta.

Huomiot jatkuvan oppimisen palvelujen/toiminnan kohderyhmät ja käyttäjät

Kyselyssä haluttiin selvittää, minkälaisille kohderyhmille/käyttäjille vastaajien jatkuvaan oppimiseen liittyvä

toiminta on suunnattu. Kyselyssä haluttiin myös selvittää, toteuttavatko ja suuntaavatko toimijat/organisaatiot jatkuvaan oppimiseen liittyvää toimintaansa/palveluaan ulkopuolisten asiakkaiden/kohderyhmien lisäksi myös organisaation sisällä esim. omalle henkilöstölleen. Tätä kysyttiin siksi, että haluttiin myös vastaajien tarkastelevan jatkuvaa osaamisen kehittämistä myös organisaation omassa toiminnassa, ei vain ulospäin suunnattuna erillisenä toimintana tai palveluna.

Kysymykset koskivat sekä toimijatahon/organisaation sisäistä ja ulkoista jatkuvan oppimisen toimintaa, esim. omaan henkilöstöön tai henkilö- tai yritysasiakkaisiin liittyen. Tämä saattoi myös vaikuttaa vastausten määrään, osa vastaajista ajatteli jatkuvan oppimisen toiminnan kohdistuvan vain ulkoisiin asiakkaisiin. Toisaalta sanallisissa vastauksissa ilmenee kuitenkin vastaajien pohdintaa ja näkemyksiä jatkuvasta oppimisesta sekä sisäiseen toimintaan että ulkoisiin asiakkaisiin liittyen. Vastaajista muutama kommentoi sitä, että osassa kysymyksiä oli vaikea tietää, koskivatko ne sisäisiä vai ulkoisia asiakkaita. Tätä olisi voinut selkeämmin kyselyssä avata. Kyselyllä haluttiin selvittää toimijatahojen ja organisaatioiden yleiskuvaa jatkuvan oppimisen asiasta ja toiminnasta. Välttämättä kokonaisnäkemyksessä ei ollut merkitystä, keskittykö vastaajan organisaation toiminta sisäisiin ja/vai ulkoisiin asiakkaisiin, vaan tärkeämpää oli se, tunnustettiinko jatkuvaan oppimiseen liittyvä toiminta osaksi oman organisaation tekemistä ja toimintaa.

Koska vastaajista valtaosa edusti erilaista koulutuskenttää, on ymmärrettävää, että eniten toimintaa on suunnattu **henkilöasiakkaille**. Toisaalta toimintaa on tarjolla kuitenkin myös **yritysasiakkaille**. Jatkuvan oppimisen kehittämisessä yritysasiakkaille on jatkossa entistä isompi rooli, esim. palvelujen yhteiskehittämisessä. Tällöin saadaan huomioitua entistä paremmin räätälöivät ja joustavat palvelut yritysten ja työelämän tarpeisiin. Myös **organisaatioiden omalle henkilöstölle** löytyy vastaajilta jatkuvaan oppimiseen liittyvää toimintaa. Mielenkiintoista ja ilahduttavaa on sanalliset maininnat **muista mahdollisista kohderyhmistä**. Tässä ilmenee, että jatkuvan oppiminen ymmärretään jo nyt laaja-alaisesti ja palveluja ja tarjontaa on monenlaisille kohderyhmille, esim. osaamisen kehittämisessä mahdollisille aliedustetuille ryhmille (esim. maahanmuuttajat). Keski-Suomesta löytyy siis jo nyt jatkuvan oppimisen palveluja ja tarjontaa varsin laaja-alaisesti erilaisille kohderyhmille ja käyttäjille.

Tärkeätä on jatkossa huomioida entistä vahvemmin **erilaiset kohderyhmät ja käyttäjät**, ei vain esim. koulutuspalveluihin osallistuvat asiakkaat. Erityisesti **tieto-, neuvonta-, ja ohjauspalvelujen käyttäjäjoukko** voi tulevaisuudessa olla entistä laajempi ja palvelun tarpeet hyvinkin erilaisia. Kuitenkin kaikki ohjauspalvelut pitäisi pystyä löytämään helposti ja saamaan mahdollisimman sujuvasti erilaisissa elämäntilanteissa tai yritysten ja muiden organisaatioiden erilaisissa tarpeissa.

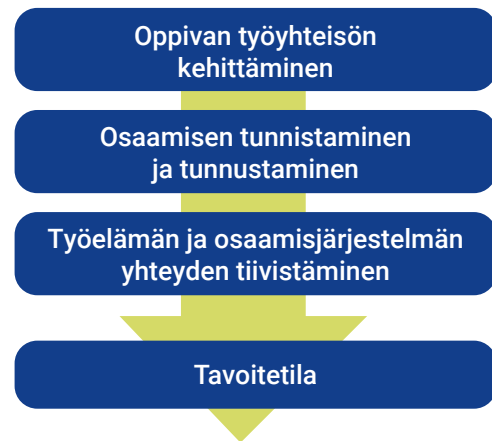
Parlamentaaristen linjausten mukaisiin toimenpidekokonaisuuksiin liittyvät vastaukset

Varsinaisten kysymysten vastaukset luokiteltiin jatkuvan oppimisen parlamentaaristen linjausten mukaisesti **kolmen eri toimenpidekokonaisuuden alle**. Koska webpropol-kysely suunniteltiin jo ennen kuin linjaukset julkistettiin joulukuussa, ei kysymysten järjestystä siinä vaiheessa tehty toimenpidekokonaisuuksiin jaoteltuna. Tässä raportissa kysymykset esitetään eri toimenpidekokonaisuuksien alle järjestettyinä.

Toimenpidekokonaisuuksia koskevien kysymys/vastauksien kohdalla on huomiot ja nostot saatuihin vastauksiin tehty erityisesti kyselyn tarkoituksen näkökulmasta:

- Luoda kuvaa **jatkuvan oppimisen nykytilasta Keski-Suomessa**
- **Peilata ja asemoida vastauksia jatkuvan oppimisen uudistuksen linjausten toimenpidekokonaisuuksiin ja toimijoiden omaan toimintaan.**
- Nostaa esiin eri tahojen näkökulmasta **kehittämistarpeita, joihin voimme/pitäisi yhdessä vaikuttaa niiden eteenpäin viemiseksi/kehittämiseksi ja jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi ja varmistamiseksi Keski-Suomessa?**
 - **Millä toimenpiteillä** voimme vastata esiin nousseisiin tarpeisiin?
 - **Mitkä tahot** voisivat ottaa vastuuta mahdollisista jatkotoimenpiteistä?
- Mitkä ovat vastausten perusteella **esteitä, ”kipupisteitä”,** jotka vaikeuttavat jatkuvaa oppimista?
- Mihin suuntaan haluamme Keski-Suomessa edetä, **mitkä ovat jatkuvan oppimisen tavoitteet Keski-Suomessa? Mikä olisi jatkuvan oppimisen ihannetila ja miten sinne päästäisiin?**

TOIMENPIDEKOKONAISUUS 1 Jatkuva oppiminen osaksi työelämää



Huomiot ja nostot toimenpidekokonaisuus 1 vastauksista

Jatkuvan oppimisen termi ja teema ovat vastausten mukaan jo tunnettuja erityisesti koulutuskentällä. Vastaajat kuvailivat toimintaansa selkeästi jatkuvan oppimisen näkökulmasta ja se myös oli vahvasti osa vastaajatahojen toimintaa.

Näyttäisi kuitenkin siltä, että **jatkuva oppiminen ei terminä avaudu yrittäjille** ja todennäköisesti ei myöskään kansalaisille. Eri toimijoiden pitäisi avata jatkuvan oppimisen termiä erilaisille asiakkailleen. Avaamalla termiä jatkuva oppiminen ymmärrettäisiin tarkoittavan taitojen ja osaamisen ylläpitämistä, kehittämistä ja uudistumista (yritykset) ja olennaiseksi osaksi sitä toimintaa, mitä tekevät (esim. työpajat). Yrittäjille tulee kertoa asia lyhyesti ja konkreettisesti: mistä on kyse, mitä jatkuvan oppimisen kehittäminen vaatii yritykseltä, mitä hyötyä tästä on ja paljonko vaatii aikaa ja rahaa se vie. Kyselyyn vastaamattomuus saattoi johtua myös käsityksestä, että kaikesta pitää olla näkemys ja edustamansa tahon puolesta. Tarkoitus oli kuitenkin, että jokainen vastaisi kyselyyn omalta kannaltaan. Jokaisen toimijan pitäisi nostaa asian tärkeyttä esille omassa verkostoissaan.

Pääosa vastaajatahoista tekee jo nyt yhteistyötä yritysten ja työelämän kanssa. Toisaalta vastauksista ilmeni myös, että kaikilla tahoilla ei yhteistyötä tehdä. Vastauksista ei selvinnyt, johtuiko se kenties esim. siitä, että oma työ ei suoranaisesti liity yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön vai siitä, ettei yhteistyötä organisaatiossa tehtäisi. Vaikka jatkuvan oppimisen teemoissa on monenlaisia painotuksia (osaamisen kehittäminen, ohjaus, ennakointi ym.), niin osaamisen kehittämistä tulisi silti mieltä kokonaisuutena eli esim. henkilöasiakkaiden, oman organisaation henkilöstön ja yritysten osaamisen kehittämistarpeiden näkökulmasta. Sellaisetkin tahot, jotka eivät suoranaisesti koe tekevänsä yhteistyötä yritysten kanssa, ovat kuitenkin mukana alueen elinvoiman ja osaamisen kehittämisessä, joka heijastuu sekä yksilöihin että yrityksiin ja työelämään.

Yhteistyöt työelämän suuntaan tehdään vastausten perusteella eri tavoin. Erilaiset yhteistyöryhmät, -tapaamiset ja -sopimukset ovat tavallisia. Osa on suoria kontakteja yrityksiin, osa yhteistyöstä tapahtuu esim. erilaisten yhteistyöverkostojen ja -tahojen kautta. Useimmiten yhteistyö on suunniteltua ja säännöllistä. Useimmat vastaajat arvioivat, ettei työssäolevien osaamisen kehittämiseen löydy tarpeeksi mahdollisuuksia työpaikoilla tai työn ohessa. Tämä on huomion arvoinen asia, vaikka tämän raportin vastauksissa ei ole mukana yritysten ja työelämän omia näkemyksiä asiasta.

Vastausten perusteella yrityksille ja työelämän tarpeisiin pyritään vastaamaan konkreettisesti tarjoamalla erilaisia osaamisen kehittämiseen liittyviä palveluja (tarjotaan koulutusta, uravalmennuksia, osaamistodistuksia ym.). Osalla vastaajista koko toiminta perustuu työelämän tarpeisiin vastaamiseen. Kohtaanto-ongelmaan kiinnitettiin myös huomiota. Myös yritykset haluavat itse ovat mukana suunnittelemassa ja kehittämässä heille räätälöitäviä palveluja. Myös muiden tahojen (esim. TE-palvelu, kunnan työllisyyspalvelut) kanssa tehdään yhteistyötä työelämärelevanttien palvelujen tuottamiseksi. Suorat kontaktit ja säännöllinen, jatkuva yhteistyö, vuoropuhelu ja toimivat verkostot koetaan tärkeäksi, samoin tiedonvaihto ja tiedotus. Palveluita pyritään saamaan mahdollisimman helposti saavutettaviksi ja niitä pyritään poluttamaan. Palvelumuotoilua on myös käytetty apuna.

Vastaajilla oli myös näkemyksiä **työelämän uusista osaamistarpeista**. Työelämä tarvitsee monialaista ”hybridiosaamista”, kapea-alainen osaaminen ei enää riitä. Vastauksissa ilmeni, ettei yrityksillä ole välttämättä resurssia (aikaa, varaa) ottaa kokemattomia työntekijöitä kasvamaan yritykseen, vaan yritykset haluavat valmiita ammattilaisia. Toisaalta kuitenkin todettiin, että työn oppii sitten työtä tekemällä. *Digiosaaminen* ja tällä hetkellä konkreettisesti esiinnoussut *etätyöosaaminen* nousi esiin useissa vastauksissa. Tähän liittyy myös resilienssitaidot. Hyvät vuorovaikutustaidot ja erilaiset muut *työelämätaidot* ovat myös olennaisia. Ja *oppimiseen oppimistaidot* ovat myös tarpeen, koska työelämä muuttuu jatkuvasti eikä pelkästään vanhoilla taidoilla tai koulutuksella enää pärjää. *Luova ongelmanratkaisukyky*, systemaattinen analysointikyky, ympäristö- ja kestävä kehityksen teemat (*”digivihreät”* teemat) nousivat esiin. Myös riittävä *suomen kielen taito* mainittiin ja osaamisen kehittämisessä aliedustettujen ryhmien osalta myös riittävät digitaidot.

Vastaajista suurin osa koki, että heidän edustamansa organisaatio/taho **pystyy vastaamaan nopeasti yritysten erilaisiin osaamistarpeisiin**. Koska useat vastaajat edustivat erilaisia koulutuksen järjestäjiä, näkyy tässä todennäköisesti erityisesti koulutuksen järjestäjien näkemys. Toki tiivistä yhteistyötä yritysten ja työelämän kanssa tehdään myös esim. kunnissa. On positiivista, että yritysten osaamistarpeisiin pystytään vastaamaan ja vielä varsin nopeasti. Työelämän tarpeet muuttuvat

nopeasti ja esim. koronatilanne on osoittanut, että uudenlaisia palveluita voidaan tarvita hyvinkin nopeasti.

Vastauksista ilmeni, että **työssä olevien henkilöiden** osaamisen kehittämiseen ei ole riittävästi palveluita. Tämä voi olla yksi **pullonkaula ja este** osaamisen kehittämiseksi. Tähän vaikuttavat myös työntajien halukkuus tarjota/tukea osaamisen kehittämismahdollisuuksia työn ohessa. Toisaalta myös erilaiset etuudet liittyvät tähän eli, onko työssä olevan mahdollisuus esim. taloudellisesti ottaa opintovapaata työstään. Työssä olevien osaamispalvelujen kehittämisessä vastaajat näkivät tarvetta kehittämiseen eri toimijoiden kesken.

Toimenpidekokonaisuus 1, yhteenvetoa vastauksista:

Oppivan työyhteisön kehittäminen

Nykytila Yhteistyötä yritysten kanssa erityisesti koulutuskentällä jo tehdään. Esim. nopeisiin koulutustarpeisiin voidaan jo nyt vastata varsin hyvin. Toisaalta vastauksissa oli myös tahoja, jotka eivät tee yhteistyötä yritysten kanssa.

Toimijatahoja Erilaiset koulutuksen järjestäjät mukana aktiivisesti, kunnilta myös hyvin vastauksia. Myös julkishallinnon vastaajat tekevät erilaista yhteistyötä suoraan työelämän kanssa. Huomioitavaa, ettei yrityksistä eikä työpajoilta saatu vastauksia, joten niiden näkemystä tässä kyselyssä ei saatu selvitettyä.

Kehittämistarpeita Työssä olevien osaamisen kehittämispalveluihin tarvitaan enemmän palveluita. Uusia työelämätaitoja tunnistetaan jo nyt (esim. työelämän digi- ja etätyötaidot, monialainen osaaminen, kiertotalouteen ja kestäväan kehitykseen liittyvät taidot, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, jatkuvan oppiminen ja oppimisen osaamistaidot, resilienssitaidot jne. korostuvat entisestään).

Kipupisteet, esteet Työssä olevien palveluissa on epäselvintä opintojen aikainen rahoitus; kuka/mikä taho maksaa työssä olevien osaamisen kehittämisen. Myös muut resurssit olisi huomioitava; työssä olevien mahdollisuuksiin osallistua esim. koulutuksiin vaikuttavat rahallisten resurssien lisäksi myös aika. Ehtiikö työn ohessa opiskella? Tunnistavatko yritykset/työelämä uudet osaamistarpeet, joita tarvitaan kilpailukyvyyn ja elinvoiman varmistamiseksi? Ja onko yrityksillä lisäksi resurssia vastata osaltaan osaamistarpeiden kehittämiseen, esim. tarjoamalla henkilöstölleen mahdollisuuksia kehittää osaamista? Kuinka valmiita/ halukkaita yrityksissä ollaan palkkaamaan esim. aliedustettuja ryhmiä?

Tavoitetila Osaamisen kehittämiseen liittyvää palvelutarjontaa myös työssä oleville siten, että osallistumisen mahdollistetaan esim. koulutusaikaisilla etuuksilla. Opiskelu mahdollistetaan työn ohessa sekä ajankäytön että opintojen aikaisten etuuksien osalta. Erilaiset osaamisen kehittämisessä aliedustetut ryhmät saavat riittä-

västi ohjausta ja tukea osaamisen kehittämiseensä ja sitä kautta sujuva polutus työelämään on heille mahdollista.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Nykytila Tätä tehdään jo nyt erilaisissa organisaatioissa, esim. erilaiset osaamiskartoitukset

Toimijatahoja Esim. koulutusorganisaatiot, Paikko-hanke

Kehittämistarpeita Varsinaista koulutusta edeltävien palveluiden (esim. työpajat) nivominen sujuvaksi ”esi-kouluksi” opintoihin.

Kipupisteet, esteet Koulutusorganisaatioiden ulkopuolisen toiminnan ja kehittämisen rahoitus, työpajat eivät esim. voi hakea erilaisia OKM:n JO-kehittämisrahoituksia

Tavoitetila Erilainen ja eri tavoin hankittu osaaminen (ei vain virallisen koulutusjärjestelmän mukainen) pystytään tunnistamaan ja se voidaan tunnustaa osaksi yksilöiden osaamista. Myös erilaisten aliedustettujen ryhmien, esim. maahanmuuttajien aiempi osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa, jotta saadaan heidän olemassa oleva osaaminen käyttöön.

Työelämän ja osaamisjärjestelmän tiivistäminen

Nykytila Nyt jo tehdään varsin laajasti ja säännöllisesti erilaista yhteistyötä. Perustuu esim. sopimuksiin.

Toimijatahoja Erilaiset koulutuspalveluntuottajat (erityisesti oppilaitokset, yksityiset koulutuksen järjestäjät), työpajat, kunnat ja julkiset toimijat. Vapaan sivistystyön tekemä yhteistyö työelämän kanssa?

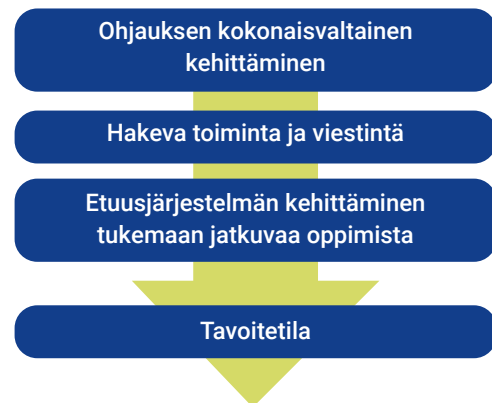
Kehittämistarpeita Yhteistyön lisääminen esim. erilaisen palveluntuottajien kesken, jotta työelämälle olisi tarjolla sopivia osaamisen kehittämisen ja ohjauspalveluja erilaisiin tarpeisiin.

Kipupisteet, esteet Erilaiset siirtymät, palveluiden joustavuus ja räätälöitävyys? Etuudet osaamisen kehittämiseen osallistumiseksi. Digitaaliset palvelut, tiedotus?

Tavoitetila Yrityksille ja henkilöasiakkaille on tarjolla monipuolisia ja räätälöitäviä palveluita nopeasti ja joustavasti erilaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin. Myös erilaisia osaamispalveluita tarjoavat tahot ovat mukana tarjoamassa omia palvelujaan yritysten ja työelämän tarpeisiin, ei vain virallisen koulutusjärjestelmää edustavat tahot. Samoin hyödynnetään osaamispalveluiden kokonaisuudessa myös esim. julkisten tahojen tarjoamia palveluita. Osaamispalvelut nähdään kokonaisuutena! Tietoa palveluista saa helposti ”yhden luukun periaate”. Työnantajat ovat entistä vahvemmin mukana osaamisen palveluiden suunnittelussa.

TOIMENPIDEKOKONAISUUS 2

Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen



Huomiot ja nostot toimenpidetekonaisuus 2 vastauksista

Vastausten perusteella on selvää, että tukea tarvitaan hakeutumisvaiheeseen. Aliedustettuihin ryhmiin kuuluvilla valtaosalla puuttuu usko omaan osaamiseensa ja kykyynsä oppia. Monilla on myös väärä käsitys koulutusmaailmasta ja esimerkiksi aikaisemmat huonot opiskelukokemukset painavat. Henkilöitä voi olla vaikea motivoida ja saada osallistumaan palveluun. Aiempi osaaminen pitäisi voida tunnistaa ja tunnustaa. Sitä kautta voidaan valaa uskoa, että jokainen voi oppia ja oppimista tapahtuu eri tavoin.

Näyttäisi siltä, että **osaamisen tunnistaminen ennen koulutukseen hakeutumista on aukko palvelukokonaisuudessa**. Tähän pitäisi kiinnittää erityistä huomiota ja eri tahojen tulisi pyrkiä yhteistyöhön tämän pullonkaulan ja opiskelun esteen poistamiseksi.

Työpaikalla yksikin innostunut työn ohessa opiskeleva työntekijä voi innostaa muitakin opintoihin ja näkemään sen, että kouluttautuminen kannattaa. Myös aktiivinen viestintä ja tiedotus koulutusmahdollisuuksista hyödyntäen asiakastarinoita ja -referenssejä voivat rohkaista sekä henkilö- että yritysasiakkaita mukaan osaamisen kehittämiseen. Koulutusten kohdentaminen, kysyntälähtöiset ja ketterät koulutukset ovat keino vastata koulutus-tarpeisiin. Esim. eOpintopalvelut ja verkkotarjonta ovat keinoja tarjota oppimisen kehittämismahdollisuuksia.

Suurin osa vastaajista katsoo, että heidän toimintaansa osallistuu erilaisia **aliedustettuja ryhmiä**. Tämä on varsin luonnollista vastaajien taustaorganisaatiot ja toisaalta aliedustettujen ryhmien heterogeenisuus huomioiden. Vastaajista valtaosa oli koulutusalan ja kuntien toimijoita. Ja toisaalta esim. TE-hallinnolla on runsaasti asiakkaita aliedustetuista ryhmistä. Maahanmuuttajat, ikääntyvät, pitkäaikaistyöttömät ja asiakkaat, joilla on erilaisia oppimisvaikeuksia saivat selkeästi eniten mainintoja, mutta vastauksissa todettiin myös, että kaikki aliedustetut ryhmät voivat osallistua palveluun.

Kyselyssä kysyttiin myös vastaajien **organisaatioiden omalle henkilöstölle** tarjoamista osaamisen kehittämismahdollisuuksista (sisäiset asiakkaat). Osalla vastaajista oli selkeästi myös erilaista omaa tarjontaa omalle henkilöstölle osaamisen kehittämiseen. Näidenkin osalta nähtiin, että osaamisen kehittämiseen on mahdollista osallistua ja osa omasta henkilöstöstä osallistuu aktiivisesti. Kuitenkin todettiin, että kaikkia ei oman osaamisen kehittäminen kiinnostanut. Tällöin syytä saattoi olla kiire ja muut resursseihin liittyvät esteet. Osa taas ei vastaajien mielestä tunnista omia kehittämistarpeita. Syytä ovat esimerkiksi luutuneet käsitykset, usko oman osaamisen riittämiseen eli ei nähdä oman osaamisen kapeikkoja tai motivaation puute.

Toimenpidekokonaisuus 2, yhteenveto vastauksista:

Ohjauksen kokonaisvaltainen kehittäminen

Nykytila Neuvontaa ja ohjausta kohdistuu eri kohderyhmille: esim. aliedustetuille ryhmille (maahanmuuttajat, nuoret, pitkäaikaistyöttömät). Neuvonta- tieto- ja ohjauspalvelun asiakkaille annetaan ohjausta. Neuvontaa kohdistuu yrityksille. Työntekijöille, joilla on työkykyyn liittyviä haasteita, esim. terveyden, osaamisen ja motivaation osalta (esim. työkykykoordinaattorit). Tarve oman alan organisaatioiden edustajille (esim. työvalmennusorganisaatiot) ja kaikille ammatillisesta osaamisesta ja osaamisen kehittämistä tarvitseville. Ura- ja opinto-ohjausta, tno-palveluja. Vertaisohjausta on pilotoitu maahanmuuttajille.

Ohjausta annetaan esim. henkilökohtaisena, verkossa, sähköpostille ja pienryhmille. Myös muiden tarjoamia ohjauspalveluja hyödynnetään, esim. TE-palvelut, kuntien työllisyyspalvelut, hankkeiden tuottamat palvelut. Yrittäjäyhdistysten, viranomaisten esim. AVI:n, ELY:n Finnveran, Team-Finlandin, KYT ym. palveluja hyödynnetään.

Esim. aliedustettuja ryhmiä on pyritty tukemaan resursoimalla ohjaukseen. Esim. eOpintopalvelut, verkkotarjontaa.

Toimijat Koulutuksen järjestäjät, hankkeet, kunnat, PAIKKO, julkishallinto, yrityspalvelut

Kehittämistarpeet Digitaaliset palvelut, palvelujen polutus sujuvasti. Alueellinen ohjauksen kokonaisuus, joka linkittyy myös valtakunnallisiin digitaalisiin palveluihin, niin että ne toimivat erilaisten asiakkaiden näkökulmasta yhden luukun periaatteella ja ovat helposti saavutettavissa. Asiakkaila on hyvin erilaisia ohjaustarpeita. Osa liittyy uraohjaukseen, erilaisen opiskeluun liittyvän tiedon saamiseen ja esim. opintososiaalisten etuuk-sien selvittämiseen. Osa on esim oppimisvaikeuksiin liittyvää ohjaustarvetta, esim. luki-vaikeuksiin. Esim. ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy nykyisin luki- ja matemaattiset opinnot, jotka voivat vaikeuttaa koko tut-

kinnon suorittamista. Toisaalta ohjausta tarvitaan myös erilaisiin motivaatio-ongelmiin, jotta ei tulisi esim. turhia opintojen keskeyttämisä.

Kipupisteet, esteet Ohjausta osaavan henkilöstön puute. Onko saatavilla riittävästi tietoa koko osaamisen kehittämisen kentästä, osataanko ohjata oikeaan suuntaan ja oikeille tahoille?

Tavoitetila Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut ovat kiinteä osa osaamisen kehittämispalveluja. Erilaista ohjausta eri kohderyhmille on tarjolla ns. yhden luukun periaatteella kaikille tarvitseville. Ohjausta on tarjolla sekä henkilökohtaisena palveluna että digitaalisina palveluina sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. Alueelliset palvelut linkittyvät valtakunnalliseen digitaaliseen alustaan.

Hakeva toiminta ja viestintä

Nykytila Hakevasta toiminnasta ei tässä kyselyssä ollut kysymyksiä. Joissain vastauksissa tätä kuitenkin sivuttiin, esim. viittaamalla Etsivä-nuorisotyöhön ja Ohjaamo-toimintaan.

Toimijat Esim. Etsivä-nuorisotyö, Ohjaamot

Kehittämistarpeet Hakevan toiminnalla on oltava vahva linkitys esim. tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluihin, jotta polutus koulutusten ja osaamisen kehittämisen alkuvaiheessa olisi sujuvaa. Tarvitaanko hakevaa toimintaa nuorten lisäksi, esim. maahanmuuttajille ja muille aliedustetuille ryhmille?

Kipupisteet, esteet Onko hakevaa toimintaa riittävästi resurssoitu, koska esim. nuorten ”pudokkaiden” hakeminen vaatii paljon henkilöresursseja. Miten alueellisuus näkyy hakevassa toiminnassa ja resurssoinnissa?

Tavoitetila Hakeva toiminta on tukemassa ohjausta ja osaamisen kehittämistä koulutus- ja osaamispolun alkuvaiheessa. Hakevassa toiminnassa on käytössä erilaisia toimintatapoja aktivoimaan ja innostamaan esim. koulunsa keskeyttäneitä nuoria jatkamaan opintojaan.

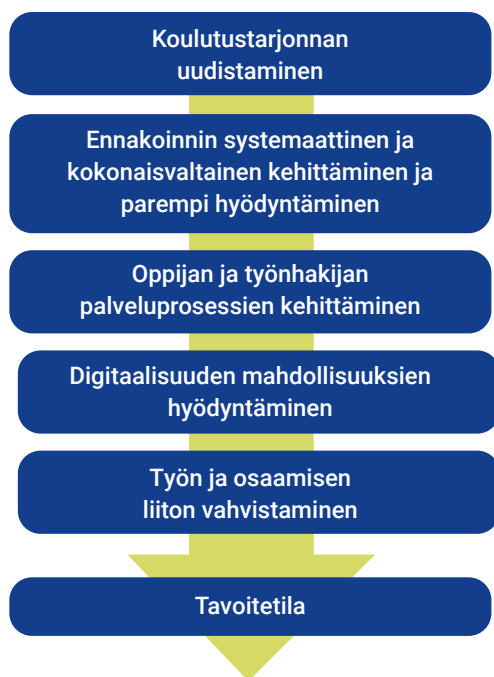
Etuusjärjestelmän kehittäminen tukemaan jatkuvaa oppimista

Nykytila Etuuksista ei tässä kyselyssä ollut erikseen kysymyksiä, mutta vastauksista ilmeni kuitenkin esim. opintososiaalisten etuuk-sien merkitys osallistumiselle. Yksittäisillä vastaajilla on kuitenkin toiminnassaan etuutena esim. opintoseteleitä, tai opintojen maksuttomuutta esim. työttömille.

Toimijat Valtakunnallista kehittämistä tarvitaan. Esim. koulutuksen järjestäjillä on tarjota omia etuuksia opiskelijoille.

Kipupisteet, esteet Rahoitus, taloudelliset resurssit estävät osallistumisen. Tiedonpuute, esim. opintososiaalisista etuuksista, opiskelumahdollisuuksista. Aikapula.

TOIMENPIDEKOKONAISUUS 3 Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen



Huomiot ja nostot toimenpidekokonaisuus 3 vastauksista

Työhönvalmennus on kuin jatkuvan oppimisen esikoulu, jossa tunnistetaan olemassa olevaa osaamista ja osaamisen puutteita sekä luodaan uskoa oppimiseen. Yksilö ei yleensä tunnista omaa osaamistaan, etenkin ei-formaalisti kertynyttä. Palveluiden poluttaminen askel kerrallaan on hyvä. Polut voivat tuntua asiakkaasta liian pitkältä ja haastavalta, jos koko polku otetaan näköpiiriin. Parhailla ohjaajilla on kyky vainuta, että oppijalla on nyt esteitä. Otetaan opiskelija "vierihoitoon" ja palastellaan ongelma, jotta voi selättää sen tehtävä kerrallaan. **UJOPK – hankkeessa laaditaan OsaajaKS palvelupolkuja.** Muodostaisiko tämä Jatkuvan Oppimisen verkoston aloitusjoukon?

Gradiassa on tehty aikoinaan pieni tutkimuksen näyttötutkintojen merkityksestä koko työyhteisön toimintaa kehittävänä toimintana. Vastaukset olivat tosi kannustavia: todettiin, että sekä työssä oppimassa olevien opiskelijoiden että etenkin oman henkilökunnan jäsenen suorittama tutkinto kehittää koko työyhteisön toimintaa. Ko. tutkintojärjestelmään sisältyy osaamisen näyttämisen ja arvioinnin työpaikalla, arvioinnissa on mukana aina myös työpaikan edustaja, joko kollega tai esimies.

Hyvät esimerkit kannustaisivat oppijoita. Erityisesti aliedustetuissa ryhmissä tarvittaisiin onnistuneita esimerkkejä vertaisoppijoiden poluista ja onnistumisista osaamisen kehittämisen saralla.

Huolta kannetaan pienistä ja keskisuurista yrityksistä. Näillä ei ole resursseja oman toimialan kehittämiseen. Ongelmana on, miten yrityksiä ja henkilöstöä voidaan

herätellä jatkuvaan oppimiseen. Motivointia ja kannustusta sekä kannusteita tarvitaan.

Koska kysely lähetettiin laajalle toimijaverkostolle, myös vastausten perusteella selvisi, että **toimijat tarjoavat laaja-alaisesti erilaisia jatkuvan oppimisen palveluja.** Nämä liittyvät monipuolisesti mm. erilaisiin koulutuksiin (tutkintotavoitteiset, ei-tutkintotavoitteiset, perusopetus, avoin yliopisto-opetus, työvoimakoulutus, erilaiset lyhyet koulutukset, henkilöstökoulutukset, vapaan sivistystyön tarjonta, erilaiset jatkuvan oppimisen palvelut), neuvontaan, ohjaukseen ja urasuunnitteluun, erilaisiin infoihin, työllistymistä edistäviin palveluihin (TE-toimisto, kunnat, hankkeet) ja maakunnalliseen tulevaisuustyöhön. Toimintaa ja palveluita on tarjolla **ulkopuolisille asiakkaille (henkilö- ja yritysasiakkaat), esim. muille kunnille ja toimijoille sekä organisaatioiden/toimijoiden omalle henkilöstölle.**

Vastaajat kuvailevat **omaa rooliaan ja tavoitteitaan jatkuvan oppimisen näkökulmasta mm. mahdollistajina:** esim. PAIKKO-hankkeen osaamisen tunnistamisen työkalu; Mahdollistaa tutkinnon suorittamisen työelämässä toimimisen yhteydessä. Omassa roolissa korostui erilaiset jatkuvan oppimisen palvelut; valmennukset, koulutukset esim. aliedustetuille ryhmille, henkilöstökoulutukset, jotta henkilöstö pysyy mukana jatkuvassa muutoksessa. Omassa roolissa mm. vahvistetaan yksilöiden jatkuvan oppimisen taitoja, jotta nämä pärjäävät yhteiskunnan ja yritysten muuttuvien vaatimuksissa. Tämä liittyy sekä yksilön osaamisen kehittämiseen sekä henkilökohtaisen kehittymisen että työllistymisen näkökulmasta. Myös työelämän vaatimuksiin vastataan tarjoamalla näille palveluja ja toimintaa. Vastauksista ilmenee, että eri tahot pystyvät tarjoamaan palveluja hyvin erilaisille asiakasryhmille (henkilö- ja/tai yritysasiakkaat), mm. eri ikäisille osallistujille, aliedustetuille ryhmille, tietyille ammattiryhmille jne. Palveluita tarjotaan myös muille organisaatioille, ei vain yritysasiakkaille (esim. kunnat, oppilaitokset ym.). Suurimmalla osalla vastaajia osaamisen kehittämisessä aliedustetut ryhmät on huomioitu toiminnassa/palveluissa ja erilaisia aliedustettuja ryhmiä varten on tarjolla monenlaista toimintaa/palveluja. **Erilainen ohjaus ja neuvonta sekä valmennukset ovat keskeisiä palvelun muotoja aliedustetuille ryhmille.** Vain alle 10 % vastaajista ilmoitti, että oma toiminta/palvelut eivät liity aliedustettuihin ryhmiin.

Vastaajat ovat mukana tai tekevät aktiivisesti yhteistyötä myös erilaisissa **alueellisissa ja valtakunnallisissa hankkeissa ja projekteissa.** Esim. UJOPK/OsaajaKS- ja Osaamisella töihin-hankkeet mainittiin useissa vastauksissa, PAIKKO-hanke, LUOTSI-projekti. Valtakunnallisesti mainittiin mm. OKM:n ja OPH:n hankkeita/kehittämishankkeita, jotka liittyvät koulutuksiin tai ohjaukseen.

Ennakointi- ja tulevaisuustietoa hyödynnetään jo nyt varsin paljon. Tätä tietoa saadaan sekä organisaation sisäisen toiminnan kautta että ulkopuolisilta tahoilta, esim. TE-hallinnon (TE-toimisto, ELY, TEM) tilasto- ym.

tiedot, maakunnallinen ennakointi- ja tulevaisuustyö (esim. Keski-Suomen liitto), OKM:n ja OPH:n tilastotiedot, alueellisten ja valtakunnallisten yrittäjäjärjestöjen ja erilaisten ammatillisten toimijoiden tiedot, valtakunnalliset ennakointifoorumit jne. Ennakointi- ja tulevaisuustietoa haetaan sekä alueellisesti ja alueellisilta toimijoilta että valtakunnallisesti ja valtakunnallisilta toimijoilta. Selkänä **puutteena pidettiin erityisesti keskipitkän aikavälin** (yli 2 vuotta) ennakointitiedon puuttumista.

Keski-Suomessa on jo nyt **aktiivista jatkuvan oppimisen toimintaa ja verkostoja**, esim. koulutuksen järjestäjillä ja hankkeiden kautta. Silti vastaajat kaipaavat yhteistyön tiivistämistä ja systeemistä kehittämistä toiminnalle. Esimerkiksi alueellinen jatkuvan oppimisen ”verkostojen verkosto” sai kannatusta. Vetovastuu sopi vastaajien mielestä eri tahoille esim. ELY, AVI, Keski-Suomen liitto, EduFutura. Julkishallinnolle vetovastuuta ehdottavat korostivat sitä, että vetovastuu olisi hyvä olla ns. neutraalilla taholla. Toisaalta ehdotettiin myös esim. kiertävää vetovastuuta, useamman tahon yhteistä vetämisvastuuta tai vetäjää tilanteen mukaan.

Kiertävä vetovastuu voisi olla toimiva tapa organisoida **alueellinen jatkuvan oppimisen laaja-alainen verkosto**. Se voisi lisätä eri toimijoiden sitoutumista jatkuvan oppimisen alueellisen kehittämistoimintaan, jos eri organisaatioilla olisi esim. vuoden ajan vetovastuu alueellisesta toiminnasta. Tällöin ko. taho voisi oman vetovastuunsa aikana nostaa esiin omasta näkökulmastaan ja toimintansa kannalta tärkeitä teemoja. Toisaalta vuosittain vaihtuva vetovastuu ei rasittaisi yksittäistä organisaatiota liikaa tai suuntaisi toimintaa vain tiettyyn suuntaan.

Alueen verkostolle toivottiin myös yhteistä viestintäkanavaa. Toisaalta ehdotettiin esim. nettisivuja, mutta myös oma Teams-ryhmä sai kannatusta. Lisäksi todettiin, että jo nyt on eri tahoilla käytössä omia kanavia, joita voisi kenties hyödyntää. Sopiva kanava saadaan varmasti valittua, kunhan yhteisen verkoston toiminta saadaan käyntiin.

Myös laaja-alaisempaa **digitaalista alustaa toivottiin** kuten toimenpidekokonaisuus 2 vastauksissa jo ilmeni. Tässäkin voitaneen hyödyntää esim. käytössä olevia tai suunnitteilla olevia alustoja.

Jatkuvan oppimisen ihannetilassa kahden-kolmen vuoden päästä olisi eri toimijoiden palvelut tarjolla osana laajempaa alueellista ja valtakunnallista osaamisen kehittämisen kokonaisuutta ja jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmää. Tällöin **huomioitaisiin kaikki eri toimijat ja sektorit**, ei vain koulutuksen järjestäjiä. **Työelämän/yritysten vahva mukaan saaminen** yhteiskehittämiseen koettiin tärkeäksi, samoin kuntien ja TE-palvelujen nivominen mukaan. Osaamista tulisi jakaa myös yli kunta-rajoiden. Palvelut olisivat saatavilla helppokäyttöisesti digitaalisesti verkosta eikä asiakkaiden tarvitsisi tietää, keneltä kysyä. Osaamista voisi täydentää tarpeen mu-

kaan ja nopeasti ilman turhia viiveitä ja esteitä. **Ennakointitietoa hyödynnettäisiin erilaisia osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen palveluja suunniteltaessa. Palvelut olisivat joustavia, räätälöitävissä ja poluttuisivat sujuvasti esim. eri toimijoiden tarjonta ja mahdollisuudet tarjota palveluita huomioiden.** Rahoitusmalli sallisi erilaisen joustavan osaamisen kehittämisen eri tilanteissa sekä yksilöille että yrityksille. Rahoitusmalli ja resurssointi huomioisi myös eri toimijatahot ja resursssia olisi myös koordinoituihin ja palvelujen tarjoamiseen. Jatkuva oppiminen olisi osa arkipäivän toimintaa.

Yhteenveto toimenpidekokonaisuus 3 vastauksista:

Koulutustarjonnan uudistaminen

Nykytila Koulutustarjontaa on paljon jo nyt ja se on monipuolista. Esim. lyhytkestoisia koulutuksia pystytään tarjoamaan jo nyt varsin hyvin yritysten tarpeisiin.

Toimijat Tässä painottuvat erityisesti erilaiset koulutuksen järjestäjät, mutta myös hankkeet, TE-palvelut ja kunnat jne.

Kehittämistarpeet Koulutustarjonta on hajanaista eikä eri toimijat välttämättä tunne riittävästi muiden tahojen toimintaa ja palveluja. Tämä vaikeuttaa palvelujen poluttamista.

Kipupisteet, esteet Suunnitellaanko erilaisia koulutuksia (esim. lyhytkestoiset koulutukset, tutkintotavoitteiset koulutukset) riittävästi ennakointitiedon varassa ja toisaalta aidosti yhdessä yritysten kanssa näiden tarpeisiin? Tukeeko ja mahdollistaako nykyiset etuudet/etuusjärjestelmä yksilöiden ja yritysten jatkuvaa oppimista? Kuinka hyvin ohjaus- ja neuvontapalvelut toimivat, jotta tarjolla olevat koulutuspalvelut löydetään? Tarjotaanko koulutusten aikana riittävästi myös tukea esim. oppimisvaikeuksista kärsiville tai muille aliedustetuille ryhmille, jotta koulutukset saadaan suoritettua eikä tule koulutuksen aikaisia keskeyttämisistä?

Tavoitetila Koulutustarjonta on monipuolista ja räätälöitävissä joustavasti erilaisiin tarpeisiin. Koulutuksia suunnitellaan hyödynnetään monipuolista ennakointi- ja tulevaisuustietoa. Koulutuksia suunnitellaan yhteistyössä yritysten ja työelämän kanssa. Koulutustarjontaa tukee hyvin toimivat ja helposti saatavissa olevat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut. Erilaiset palveluntuottajat tuntevat toistensa toiminnan ja palvelut ja koulutustarjonta on polutettavissa helposti. Tulevaisuudessa alueella on entistä vahvempi ja laaja-alaisempi jatkuvan oppimisen verkosto, jossa systemaattisen yhteiskehittämisen avulla pystytään vastaamaan oppimisen kehittämisen haasteisiin. Näin pystytään yhteisesti auttamaan ja tukemaan alueen yrityksiä ja työelämä sekä erilaisia henkilöasiakkaita.

Ennakoinnin kokonaisvaltainen ja systemaattinen kehittäminen ja parempi hyödyntäminen

Nykytila Eri tahot käyttävät jo nyt erilaista tietoa, jota on saatavilla joko organisaatioiden oman tuotannon tai muiden tahojen tuottaman ennakointi- ja tulevaisuustiedon avulla. Tietoa käytetään esim. koulutusten ja palvelujen suunnittelun tueksi. Tietoa haetaan/käytetään alueellisesti, yliaalueellisesti ja valtakunnallisesti.

Ennakointitietoon liittyen osa toimijoista toteuttaa tai hyödyntää myös erilaisia osaamiskartoituksia. Näistä saadaan yleensä alakohontaista tietoa alueelta, joko henkilöasiakkaiden tai yritysasiakkaiden kautta.

Toimijat Eri tahot käyttävät; kunnat, koulutuksen järjestäjät, julkishallinnon toimijat, hankkeet. Käytössä on sekä alueellista, yliaalueellista että valtakunnallista tietoa. Käytetään esim. osaamisen kehittämiseen, työelämän muutoksiin ja työllistymiseen sekä väestökehitykseen liittyviä ennakointitietoja ja toisaalta esim. ammattialakohtaisia tietoja.

Kehittämistarpeet Keskipitkän aikavälin ennakointitietoa tarvitaan.

Kipupisteet, esteet Keskipitkän aikavälin tulevaisuustietoa ei ole riittävästi saatavilla. Kokonaiskuvaa ja analysoitua tietoa ei välttämättä saa, vaikka paljon tietoja ja tilastoja on jo nyt saatavilla. Tarvitaan tiedon systemaattista analysointia.

Tavoitetila Erilainen ennakointi- ja tulevaisuustieto olisi helposti saatavilla niin, että eri lähteistä saatava tieto löytyisi mahdollisimman helposti yhden kanavan kautta. Tietoa olisi saatavilla myös analysoituna tai muodossa, josta sen saisi helposti analysoitua.

Oppijan ja työnhakijan palveluprosessin kehittäminen

Nykytila Erilaista ohjausta ja neuvontaa on jo saatavilla, mutta se on usein organisaatio-/toimijakohtaista, joten kokonaiskuvaa palveluprosessista (esim. alkuvaihe ennen opiskelua) ei välttämättä pysty muodostamaan.

Toimijat Palveluprosesseja kehitetään erilaisissa organisaatioissa/eri toimijoiden palveluissa: koulutuksen järjestäjät ja muut palveluntuottajat, kunnat, TE-palvelut, hankkeet, yrityspalvelut jne.

Kehittämistarpeet Tarvitaan systemaattista ja yhteistyötä alueellisen jatkuvan oppimisen toiminnan kehittämiseksi. Erilaiset palvelut tulee pystyä räätälöimään ja poluttamaan yksilöiden kannalta joustavasti. Myös yritysten näkökulmasta palveluiden tulee olla räätälöityjä tukemaan yritysten kasvua ja elinvoimaa. Vain näin voidaan vastata yritysten osaamisen kehittämistarpeisiin ja työelämän/yläsektorin erilaisiin muutoksiin.

Kipupisteet, esteet Palveluiden hajanaisuus, eri toimijat eivät riittävästi tunne muita toimijoita. Palveluiden

polutus vaikeaa, samoin yritysten ja yksilöiden näkökulmasta palveluiden saatavuus. Palveluprosessin kehittämisessä on myös huomioitava esim. etuusjärjestelmän kehittämistarve joustavia ja jatkuvia oppimisen kehittämistarpeita.

Tavoitetila Alueellisesti eri toimijat tuntevat alueen eri toimijoiden palvelut ja käytettävissä on esim. yhteinen digitaalinen alusta ja viestintäkanava jatkuvan oppimisen toimintaan. Toimijoilla on riittävästi ennakointitietoa ja tulvaisuusosaamista, jotta ne pystyvät tukemaan ja vastaamaan palveluillaan yritysten ja työelämän erilaisia muutostarpeisiin. Alueelliset palvelut huomioivat erilaiset kohderyhmät (mm. aliedustetut ryhmät), jotta ne pystyvät tarjoamaan joustavia ja räätälöitäviä osaamisen kehittämispalveluita ja toisaalta helposti saatavilla olevia ohjauspalveluita palveluprosessin sujuvoittamiseksi.

Digitaalisuuden mahdollisuuksien hyödyntäminen

Nykytila Eri toimijoilla (organisaatiot, hankkeet ym.) on käytössään erilaisia ja erillisiä digitaalisia alustoja.

Toimijat Kuntien, julkisten tahojen, koulutuksen järjestäjien, hankkeiden ym. omat digitaaliset alustat.

Kehittämistarpeet Tarvitaan valtakunnallinen ja siihen linkittyvä alueellinen digitaalinen jatkuvan oppimisen alusta.

Kipupisteet, esteet Eri toimijoilla on käytössä omia ja erillisiä digitaalisia palveluita, jotka eivät linkity yhteen. Asiakkaiden on vaikea löytää tarvitsemaansa tietoa ja toisaalta toimijoiden on vaikea ohjata asiakkaita eteenpäin, jos omat palvelut eivät riitä.

Tavoitetila Käytettävissä on yhden luukun periaatteella toimiva valtakunnallinen ja alueellinen digitaalinen jatkuvan oppimisen alusta, josta erilaiset asiakkaat saavat helposti ja nopeasti koulutuksiin, valmennuksiin ja erilaiseen ohjaukseen ja neuvontaan liittyvää palvelua. Digitaalisten palveluiden lisäksi toimijat mahdollistavat tarvittaessa henkilökohtaiset palvelut asiakkaille.

Työn ja osaamisen liiton vahvistaminen

Nykytila Työelämän kanssa tehdään jo nyt yhteistyötä, esim. säännölliset kokoukset, sopimukset ym.

Toimijat Eri toimijoilla on paljon erilaista yhteistyötä työelämän ja yritysten kanssa. Kuitenkin kyselyssä oli myös tahoja, jotka eivät tee yhteistyötä yritysten kanssa.

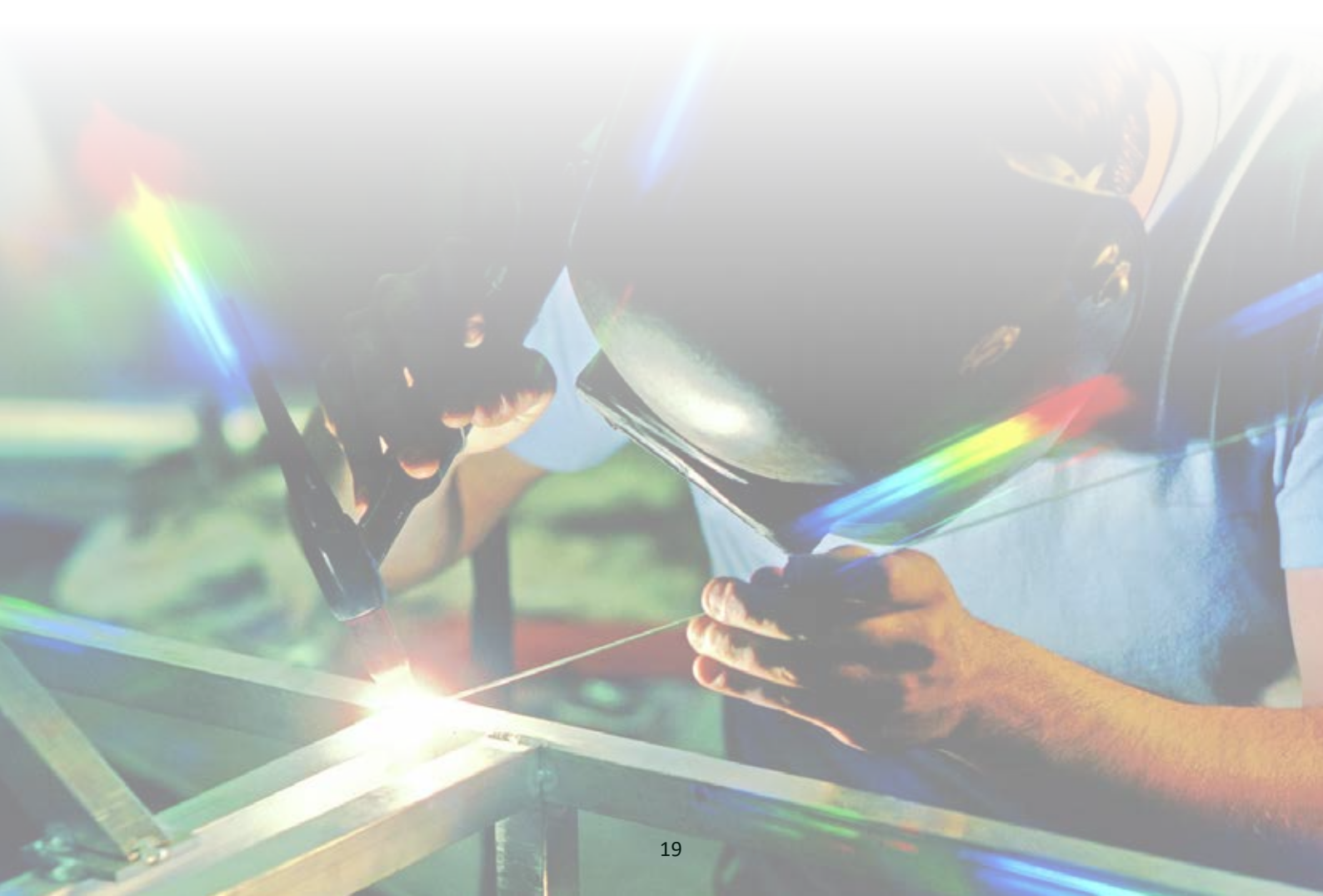
Kehittämistarpeet Yhteistyön tekemistä yritysten ja työelämän kanssa on vahvistettava edelleen. Myös niiden tahojen, jotka eivät vielä tee toiminnassaan yhteistyötä, olisi tarpeellista miettiä jatkuvan oppimisen teemoista niitä sisältöjä, joissa yhteistyötä olisi tarpeen jossain muodossa tehdä.

Kipupisteet, esteet Yhteistyötä ei ehkä tehdä vielä jatkuvan oppimisen kaikkia teemoja (esim. ennakointi,

aliedustetut ryhmät jne.) huomioiden. Välttämättä kaikki teemat eivät liitykään jokaisen toimijan omaan toimintaan, mutta esim. poluttamalla omia palveluita muiden toimijoiden toimintaan ja palveluihin, voi yhteistyön paikkoja myös työelämään ilmetä.

Tavoitetila Alueen toimijoilla on kokonaiskuva ja näkemys työelämän ja osaamisen kehittämisestä yhteistyössä ja poluttamalla eri toimijoiden palveluita. Tällä tavoin voidaan parantaa tiedottamista, saatavuutta, ohjausta ja neuvontaa sekä itse osaamisen kehittämisen palveluita. Näin voidaan varmistaa systemaattinen jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen toiminta alueella ja sitä kautta parantaa ja varmistaa alueen elinvoimaa.

Osaamisen kehittämisen rahoitus ja opintososiaaliset etuudet toimivat joustavasti tukien yksilöiden ja yritysten jatkuvaa oppimista.



JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Keski-Suomessa jatkuvan oppimisen toiminta on jo aktiivista erityisesti kouluttajakentällä. Yhteistyötä tehdään, mistä hyvänä esimerkkinä ovat mm. alueella toimivat erilaiset yhteistyössä toteutettavat jatkuvan oppimisen kehittämishankkeet. Systemaattisuutta kuitenkin yhteiseen tekemiseen kaivataan, koska toiminta on osittain hajanaista ja jatkuvan oppimiseen liittyvää toimintaa tehdään eri organisaatioiden ja tahojen näkökulmasta. Jatkuvan oppimisen teeman laaja-alaisuus vaatisi alueella priorisointia tiettyihin teemoihin, jotta toimintaa saadaan kohdennettua ja sillä saadaan todellista vaikutavuutta. Jatkuvan oppimisen kokonaisuutta voidaan yhteiskehittää systemaattisesti kokonaisuutta, kun tunnetaan jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämispalveluiden **järjestäjät** ja niiden **tarjonta** sekä käytettävissä olevat **ohjaus- ja neuvontapalvelut** Keski-Suomessa. **Tahtotilaa ja valmiutta yhteistyön tekemiseen on!**

Osaamisen kehittämispalveluita tarjotaan Keski-Suomessa laaja-alaisesti lyhyistä koulutuksista tutkintavoitteisiin, pitkiin koulutusohjelmiin. Tarjonta perustuu kuitenkin pitkälti eri organisaatioiden omaan toimintaan ja lähtökohtiin. Yhteistyötä osaamispalveluiden tarjonnan monipuolistamiseksi tarvitaan, jotta esim. erilaisten palveluiden polutus on mahdollisimman sujuvaa. **Polutuksella** tarkoitetaan esim. asiakkaiden auttamista siirtymään eri palveluista toiseen niin, ettei eri palvelut ovat tarjolla asiakkaalle sujuvasti ja räätälöidysti aina tarpeen mukaan. Osaamisen kehittämiseen liittyviä palveluita on tarjolla jo nyt sekä henkilö- että yritysasiakkaille sekä myös useissa organisaatioissa myös omalle henkilöstölle. Kohderyhmän moninaisuus on yksi syy siihen, miksi polutusta eri palveluiden kesken tarvitaan. Yksi taho ei välttämättä pysty omassa tarjonnassaan vastaamaan kaikkien erilaisten kohderyhmien tarpeisiin. **Suosituksena on, että eri tahot tekevät yhteistyötä osaamisen palveluiden tarjonnan osalta siten, että Keski-Suomessa saadaan muodostettua jatkuvan oppimisen palveluista kokonaisuus** (palvelutarjotin). Tällöin eri palvelut tai palveluntarjoajat löytyvät esim. yhteiseltä alueelliselta digitaaliselta alustalta. niin, että ne kattavat erilaiset osaamistarpeet laaja-alaisesti koko Keski-Suomessa. Tällöin erilaiset palvelut pystytään tarvittaessa myös sujuvasti poluttamaan, kun erilaiset palvelut on helposti löydettävissä. Kyselyssä esiin nostettiin hyvänä esimerkkinä eri tahojen välisestä yhteistyöstä **EduFutura**. Sen puitteissa esim. eri oppilaitostasojen opiskelijoiden on mahdollista ristiinopiskella eri koulutuksen järjestäjien tarjoamia opintoja. Tämä parantaa opintojen monialaisuutta, joka on yksi tulevaisuuden työelämän keskeisistä osaamisista.

Yritysten ja työelämän huomioiminen (työelämän ja osaamisen liiton vahvistaminen) ja mukaan saaminen on keskeistä jatkuvan oppimisen kehittämistyössä. Erilaiset alueella yrityksille toteutetut osaamis- ja toimialakartoitukset antavat osaltaan hyvin tietoa esim. eri toimialojen konkreettisista osaamisen kehittämis-tarpeista. Konkreettisen osaamisen kehittämistoiminnan pitää olla erityisesti yritysten näkökulmasta räätälöitävissä esim. kestoaltaan ja sisällöltään. Koulutusten ja muiden osaamisen kehittämispalveluiden on oltava tarvittaessa nopeasti saavutettavissa ja toteutettavissa esim. erilaisten verkkoratkaisujen avulla. Erilaiset toimivat case-esimerkit todellisista koulutuksista voivat toimia innostajina ja kannustajina yrityksille lähteä mukaan osaamisen kehittämiseen. Alueen eri jatkuvan oppimisen toimijatahojen yhteistyössä voidaan yrittää myös löytää **mahdolliset osaamisen kehittämispalvelujen katvealueet** ja niihin yrittää löytää eri toimijoilta tarvittavat palvelut. Tällöin yrityksille on tarjolla osaamispalveluita mahdollisimman laajasti ja joustavasti eri tilanteissa. **Suosituksena on**, että yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön ja viestintään kiinnitetään erityistä huomiota niin, että jatkuvan oppimisen ja **osaamisen kehittämistoiminta on mahdollisimman yrityslähtöistä ja yritysystävällistä**. Selkeä, tiivistetty viestintä ilman hallinnollista ”kapulakieltä”, **mitä konkreettista hyötyä osaamisen kehittämisestä yrityksille on, mitä se vaatii ja maksaa** (aika- ja rahalliset resurssit) **ja mistä tietoa tarvittavista palveluista helposti löytyy**. Myös konkreettiset esimerkit ja caset ovat suositeltavia keinoja esitellä jatkuvaa oppimista käytännössä.

Ennakointi- ja tulevaisuustiedon pitäisi jatkossa olla entistä systemaattisemmin osana osaamisen kehittämispalveluita suunniteltaessa. Ko. tietoa hyödynnetään jo nyt ja eri tahot käyttävät laajasti esim. maakunnallista ennakointitietoa, TE-hallinnolta saatavia työllisyysym. tilastoja ja eri ministeriöiden tuottamaa tilasto- ja ennakointimateriaalia. Jatkossa **tarvitaan erityisesti keskipitkän aikavälin ennakointitietoa**, joka olisi myös helposti analysoitavissa ja hyödynnettävissä toiminnassa. **Suosituksena on, että erilaista ennakointi-, tulevaisuus- ja tilastotietoa tuottavat tahot kiinnittävät huomiota ko. tiedon esittämismuotoon**; tiedon pitäisi olla helposti tulkittavaa ja analysoitavaa. Mikäli tietojen tulkinta vaatii tiedon/datan analysointia ja ”raakadatan” jatkokäsittelyä, se on hyvä tehdä jo ennen kuin tietoja esitellään esim. yrityksille. Erilaisten ”heikkojen signaalien” esiin nostaminen auttaisi suunnittelemaan koulutuksia tulevaisuuden erilaisia osaamistarpeita ennakoivasti. Suuri osa ennakointi- ja tulevaisuustiedosta saadaan

valtakunnallisesti, mutta tietoa on kuitenkin mahdollista saada myös alueellisella ja maakunnallisella tasolla.

Näitä kaikkia edellä mainittuja teemoja yhdistää osaltaan ja ne vaativat hyvin toimivia **ohjaus- ja neuvontapalveluita**. Ohjauksen ja neuvonnan on palveltava sekä henkilöasiakkaita että yritysasiakkaita ja työelämää. Toisaalta ohjauksen merkitys on suuri myös organisaatioiden oman sisäisen osaamisen kehittämisen näkökulmasta; oma henkilöstökin tarvitsee tukea ja ohjausta, jotta osaamisen kehittämisestä halutaan pitää huolta myös työuran aikana, ei vain töiden välissä. Ohjaus- ja neuvontapalveluilla on myös keskeinen rooli **erilaisten aliedustettujen ryhmien mukaan saamisessa** osaamisen kehittämiseen ja aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden tukeminen myös opintojen aikana esim. erilaisten oppimisvaikeuksien voittamiseksi ja keskeyttämisen välttämiseksi. Ohjaus- ja neuvontapalveluissa on keskeistä myös niihin liittyvä valtakunnallinen kehittämistyö, esim. valtakunnallisen digitaalisen alustan osalta. Kuitenkin myös alueellista ohjaus- ja neuvontapalveluita tarvitaan sekä face-to face -palveluissa että digitaalisesti. **Suosituksena on, että Keski-Suomessa eri tahot tekevät yhteistyötä alueellisten ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittämisessä ja kokoamisessa ns. yhden luukun periaatteella.** Tässä esim. Keski-Suomessa suunnitteilla olevalla Silta-hankkeella voi olla keskeinen rooli.

Vaikka erilaisia jatkuvaan oppimiseen liittyviä verkostoja eri toimijatahoilla on jo nyt sekä alueellisesti että maakunnallisesti, yhteistä **maakunnallista jatkuvan oppimisen eri toimijatahoja yhdistävää verkostoa tarvitaan ja suosituksena on, että Keski-Suomessa käynnistetään alueellinen jatkuvan oppimisen laajempi yhteistyöverkosto.** Tämän verkoston avulla voitaisiin jatkuvan oppimisen kehittämistoimintaa Keski-Suomessa systematisoida ja koota eri tahojen tekemä toiminta kokonaiskuvan ja **"jatkuvan oppimisen keski-suomalaisen palvelutarjottimen"** luomiseksi. Verkoston vetovastuusta nousi esiin erilaisia ehdotuksia, mutta todennäköisesti ainakin käynnistämisyhteistyössä jonkun alueen julkishallinnon tahon toimiminen vetäjänä voisi olla tarpeen. Tällöin tämän laajemman verkoston toiminta olisi ns. neutraalin toimijan vetämää ja todennäköisesti mukaan saataisiin eri toimijat Keski-Suomesta laaja-alaisesti.

Jatkuvan oppimisen kyselyn vastausten ja niiden analysoinnin perusteella saatiin luotua ja Lea Goyalin avustuksella kiteytettyä myös kuvaus **"jatkuvan oppimisen ihannetilasta Keski-Suomessa"** (kysymykset 17 ja 38).



WEBROPOL-KYSELYN VASTAUKSET

Kysymyskohtaiset vastaukset Taustakysymyksiin:

Vastaajien taustaorganisaatiot

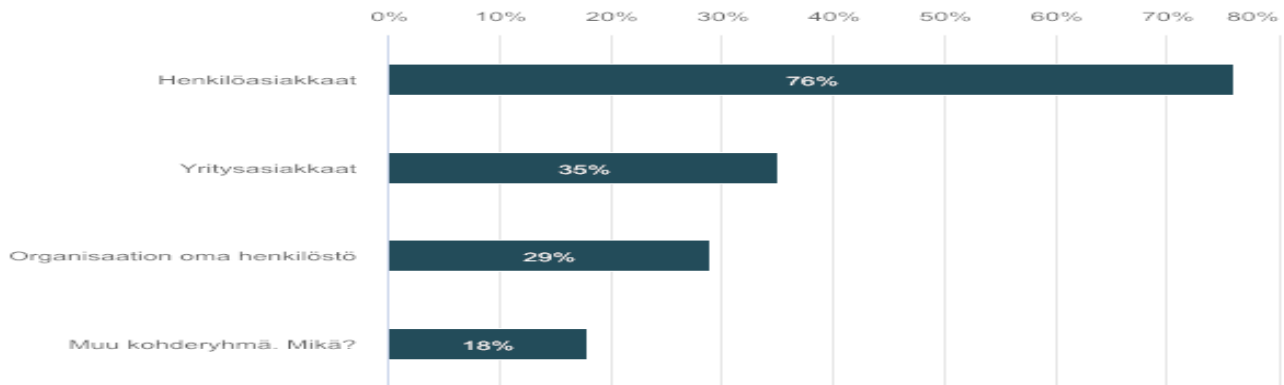
(kysymys 3, vastausten määrä 34)

Vastaajien taustaorganisaatio	Vastausprosentti kaikista vastanneista
Julkiset oppilaitokset	32,35%
Yksityiset koulutuksen järjestäjät	8,83%
Vapaa sivistystyö (kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopisto ym.)	11,77%
Hankkeet tai projektit. Mikä?	8,82%
Kunnat	23,53%
ELY-keskus	0%
TE-toimisto	2,94%
Keski-Suomen liitto	2,94%
Aluehallintovirasto	2,94%
Kansaneläkelaitos	0%
Yritykset	0%
Yrittäjäjärjestöt	0%
Kauppakamari	0%
Ammattijärjestöt, -yhdistykset	0%
Työpajat	0%
Muu taho. Mikä?	5,88%
Vastausvaihtoehdot	Avoimen tekstikentän vastausten yhteenveto:
Muu taho. Mikä?	järjestö, yhdistys, Puolustusvoimat/ilmavoimat/Ilmasotakoulu
Hankkeet tai projektit. Mikä?	Koutsamo2 -hanke, UJOPK, LUOTSI-työllisyysprojekti



Toiminnan/palvelun kohderyhmä/käyttäjät:

(Kysymys 4, Vastaajien määrä: 34)



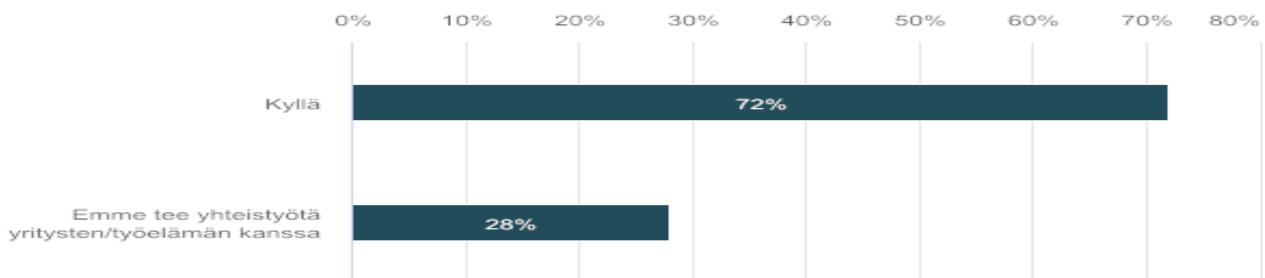
Muu kohderyhmä:	Työvalmennusorganisaatiot; maahanmuuttajataustaiset työttömät työnhakijat; varusmiehet reserviläiset; mm. kunnat, oppilaitokset, maakunnan kehittäjäorganisaatiot, KV-asiakkaat, opetus- ja kasvatustalan henkilöstö
-----------------	--

Kysymyskohtaiset vastaukset Toimenpidekokonaisuus 1:

(kysymykset 16-23)

16. Teettekö toiminnassanne yhteistyötä yritysten/työelämän (=muiden työnantajien) kanssa jatkuvaan oppimiseen/ sen teemoihin, esim. osaamisen kehittämiseen liittyen?

(Vastaajien määrä: 32)





17. Millaista yhteistyötä teette yritysten/työnantajien kanssa? (esim. koordinoitut tapaamiset, yhteistyöryhmät, kumppanuussopimukset jne.)

(Vastaajien määrä: 23)

Vastaukset
Tunnistamme myös yritysten ja kuntien toimintaympäristöjen oppimismahdollisuuksia. Useissa yrityksissä ja kunnissa on myös käytössä osaamistodistus ja tavoitteena on laajentaa toimintaa edelleen.
Yhteistyö iltapäivät
Hankeyhteistyö työnantajien kanssa.
Tytäryhtiömme henkilöstöpalveluiden kautta meillä on jatkuva yhteys työnantajakenttään ja saamme tätä kautta tietoa työnantajakentältä ammattitaitovaatimusten muutoksista.
Koulutus-, kumppanuus-, yhteistyösopimuksia eri aiheista. Koulutustoimintaan liittyy kiinteästi koulutuksellinen yhteistyä eri yritysten ja organisaatioiden kanssa.
Yhteistyöryhmiä satunnaisesti
Ammatilliset neuvottelukunnat ja eri alojen erilaisissa toimijaryhmissä, oppisopimuksia tehdessämme yritysten kanssa, työpaikalla kouluttautumisen osalla - ilman yhteistyön tekestä olisimme tuuliajolla
Lähinnä tapaamiset ja yhteistyöryhmien kautta tapahtuva tiedonvälitys.
Säännölliset tapaamiset K-S seutukuntakaupungit, K-S shp
Teemme yhteistyötä jatkuvasti opinnoissa. Erityinen fokus on oppilaitoksen vahvuusaloissa: Oppilaitos on määritellyt strategiaansa kuusi vahvuusala: biotalous, monialainen kuntoutus, sovellettu kyberturvallisuus, automaatio ja robotiikka, matkailu sekä uudistuva oppiminen. Vahvuusalat ovat kasvavia ja kansallisella sekä osin kansainvälisellä tasolla tunnettuja. Jokaisella vahvuusallalla on merkittävä koulutustehtävä, fokusoitu TKI-toiminta ja ammattimainen palvelutoiminta. Vahvuusalat ovat yhteensopivia myös Jyväskylän kaupungin kasvusopimuksen ja Keski-Suomen maakuntastrategian kanssa.
Meillä on sopimuksia ja aiesopimuksia eri yhteistyötahojen ja yritysten kanssa eri paikkakunnilla myös maakunnan rajojen ulkopuolella.
Tarkoitus on luoda toimiva verkosto työnantajien kanssa.
Esim. Osaava Jämsä -hankkeen toimenpiteet ja kartoitukset
Työllisyys- ja elinkeinopalvelut.
Rakennamme parhaillaan systemaattista toimintatapaa jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan kehittämiseen liittyen
yhteistyöryhmät, työelämätoimikunnat, ohjausryhmät
X oppilaitos osallistuu Gradian toimintaan ja joihinkin koordinoituihin tapahtumiin. Lisäksi jonkin verran eri tason yhteistyötä alueiden oppilaitosten kanssa (ktn. JYU ja JAMK).
mm. koulutusopimukseen ja oppisopimukseen liittyvä yhteistyö, kumppanuussopimukset isojen työnantajien kanssa, yritysten henkilöstön kehittämiseen liittyvä yhteissuunnittelu ja koulutusten toteutus, hankeyhteistyö, yritysten perustamisneuvonta
Mm. osaamistarpeiden kartoittamista , ratkaisuvaihtoehtojen esittelyä ja toteutusten yhteissuunnittelua, yhteistyöneuvotteluja ja rahoitusvaihtoehtojen esittelyä, palautteiden käsittelyä ja jatkotoimista suunnittelua, säännöllistä yhteydenpitoa (asiakkaiden hoitoa). Koulutusten yhteistoteutuksia, osaamisen osoittamisen eli näyttöjen arviointiyhteistyötä, oppimisympäristöjen rakentamiseen liittyvää kehittämistoimintaa, opettajien työelämäjaksojen toteutuksia, työelämän oppilaitosvierailuja , koulutuksen järjestäjän arviointiprosesseihin liittyvää yhteistyötä, hankeyhteistyötä, oppilaitoksen työelämävaltuuskunta- työelämäyhteistyön arviointiyhteistyötä.
Joitakin yhteistyö- ja kumppanuussopimuksia.
Tapaamiset
Monenlaisia; yhteistyöryhmät, valtuuskunnat, neuvottelukunnat, kumppanuussopimukset, projektiyhteistyö, TK-yhteistyö , koulutusyhteistyö jne



- Työelämävaltuuskunta
- Alakohtaiset yhteistyötapaamiset
- Kumppanuussopimukset isompien toimijoiden kanssa.

TE-toimiston yritysneuvojat ja ylipäättään työnantajapalvelu tekee työnantaja-asiakkaiden kanssa yhteistyötä työvoiman hankintaan liittyen

18. Miten otatte työelämän/yritysten tarpeet huomioon toiminnassanne/palveluissa jatkuvan oppimisen näkökulmasta?
(esim. osaamisen kehittäminen, aliedustetut ryhmät, kohtaanto-ongelma)

(Vastaajien määrä: 22)

Vastaukset
Osaamisen tunnistaminen ja sen dokumentointi osaamistodistuksin auttaa myös työnantajan rekrytoinnissa. Yksilöidyn osaamistodistuksen avulla päätöksen tekeminen rekrytoinnin osalta on huomattavasti selkeämpää - ja todistuksessa osaaminen ilmaistaan alan yleisen osaamiskehyksen (tutkintojen perusteet) avulla, jolloin sen soveltaminen toimintaan on helppoa.
Yhteistyö iltapäivissä käydään yhdessä lävitse työelämän näköpiirissä olevia tarpeita. Johtokuntamme jäsenet tulevat kouluttamiltamme aloilta ja he linjaavat toimintaamme työelämän tarpeiden mukaisesti.
Tarjoamalla osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia niissä kohdin, jotka voivat vaikuttaa erityisesti työllistymiseen (esim. suoritettu tutkinto, kielitaito, työnhakuosaaminen).
Pyrimme uravalmennuksissa ohjaamaan asiakkaita hankkimaan koulutusta, joka parantaa heidän henkilökohtaista työmarkkina-asemaansa tulevaisuudessa.
Terveystenhuollon organisaationa koko koulutustoimintamme perustuu työelämän (KSSH:n) osaamisen kehittämisen tarpeisiin . Eli se on toimintamme perusta ja lähtökohta.
Osaamisen kehittäminen tv-taidoissa kohdennettu erityisesti työttömille, jotta työllistymisvalmiudet kohenisivat.
Koetamme tarjota koulutusta jo koulutetuille tai niille joilla ei ole yrityksissä koulutusta ja kun rekrytoidaan niin koetamme osoittaa, että aliedustetuista ryhmistäkin saadaan koulutuksella ammattitaitoisia tekijöitä kun oikein valitaan ja koulutetaan
Rakennamme yrityksille sopivia ja heidän koulutustarpeesta lähteviä kokonaisuuksia tilanteen mukaisesti.
Kohtaanto-ongelma, osaamistarpeet
Tarjoamalla hankkeessamme työtehtäviä, työkokemusta sellaisista aloista ja työtehtävistä, jotka työllistävät nyt ja tulevaisuudessa. Valitsemalla/järjestämällä sellaisia koulutuksia kohderyhmälle, että se hyödyttää heitä tulevaisuudessa .
Kyselymme tuloksia hyödynnetään syötteinä koulutusten suunnittelussa.
Pyrimme jakamaan tietoa yrittäjyyteen liittyvistä koulutusmahdollisuuksista , tietoa yritysten henkilöstön osaamiseen liittyvistä koulutusmahdollisuuksista
Kaikissa perustoiminnoissa.
Pyritään kehittämään työelämärelevanttia jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa
Konkreettisiin tapa on käydä tiivistä vuoropuhelua yritysten ja työyhteisöjen edustajien sekä TE toimijoiden ja Ely -keskusten edustajien kanssa .
Emme keskity luonnollisesti tähän tehtävämme on maanpuolustus. Toki varusmieskoulutukseen on sisällytetty kotiutukseen liittyen kurssi jossa sisältönä varusmiespalveluksen jälkeinen aika ja työllistyminen , yhteistyössä mm. TE-keskuksen kanssa.
Tiivis yhteistyö ja säännölliset tapaamiset työelämän ja yritysten edustajien kanssa, työelämä- ja yrityspalvelujen keskitetty hoitaminen (yhden luokun periaate) , tiedolla johtamisen menetelmien ja mittareiden kehittäminen, muutoksia, yhteistyö verkostojen ja sidosryhmien kanssa (mm. Ely-keskukset, TE-palvelut kanssa, Ohjaamotoiminta, valtakunnallisen oppilaitosten verkostot mm. maahanmuuttajien kouluttajien kesken, EduFutura -yhteistyö)
Osaamisen kehittämisen palvelut ja operaatiot suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä työelämän/yritysten kanssa . Palvelut tuotetaan asiakkaan kanssa sovitun aikataulun mukaisesti. Osaamispalveluja polutetaan eli hyödynnetään erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja tarvelähtöisesti. Myös henkilöasiakkaan palvelupolku voi koostua useammasta osaamisen kehittämisen palvelusta kohti työllistymistä. Aloille valmistavat koulutukset ja amm. kapasiteetikoulutukset tukevat mm. aliedustettujen ryhmien koulutukseen pääsyä ja hakeutumista sekä työllistymistä (kohtaanto).



Tapaamiset, tiedotteet ja uutiskirjeet

Palveluita suunnitellaan ja toteutetaan **palvelumuotoilun menetelmin ja asiakaslähtöisin periaattein**

osaamisen kehittäminen

keskeistä toiminnassa

19. Mitkä asiat edistävät yhteistyötä työelämän/yritysten kanssa?

(Vastaajien määrä: 20)

Vastaukset
Hankalaa yksilöidä. Parhaita kokemuksia on saatu toimimisesta yhteistyössä kunnan työllisyyspalveluiden ja yritysten kanssa.
Toimintamme päämäärä on kouluttaa opiskelijoita työelämän tarpeisiin. Myöskin rahoituksemme tietyt elementit ohjaavat suuntaamaan koulutusta työelämän tarpeiden mukaisesti.
Oma tytäryhtiö, X Henkilöstöpalvelut, työvoiman vuokraus ja rekrytointi.
Yhteiset aiheet ja intressit, yhteiset resurssit ja verkostot. Yhteistyötä edistävät henkilöt, joilla on laajat verkostot ja hyvät vuorovaikutustaidot, visionääristä ajattelua.
Suora vuoropuhelu ja koulutuksella osoitetut saavutukset - kaikki yritykset eivät ole saaneet aina koulutuksessa hyötyjä. He luottavat kun homma toimii
Jatkuva vuoropuhelu, tapaamiset ja yhteistyöverkosto.
Myönteinen asenne molemmin puolin.
Toimiva CRM ja selkeät vastuut ja kontaktit
Yhteiset tilaisuudet, tapaamiset, yritys yhteistyö ja tiedottamisesta huolehtiminen. Hankkeen näkyväksi tekeminen alueellisesti.
Toimivat henkilösuhteet.
Toimivat verkostot
Jatkuvat tapaamiset ja kartoitukset.
Digitaaliset ratkaisut voisivat edistää paljonkin
jatkuva vuoropuhelu ja tapaamiset
Palvelujen helppo saatavuus , yhteydenpidon ja tapaamisten säännöllisyys, systemaattinen palautteen kerääminen , yhteistyö koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa, opiskelijoiden työelämässä oppimisen kautta saatu tieto ja kontaktit
Jatkuva vuorovaikutus ja yhteydenpito, yhteiskehittäminen ja laadukkaat, sujuvat osaamisen kehittämisen palvelut. Toimivat prosessit ja helppo palvelujen saatavuus.
Tapaamiset yrittäjien ja yritys yhdistyksen kanssa
Laajat yritysverkostot
-Henkilökohtaiset kontaktit -Olemassa olevat foorumit
saumaton yhteydenpito, kontaktit, verkosto



20. Millaisia uusia osaamistarpeita olette havainneet työmarkkinoilla?

(Vastaajien määrä: 18)

Vastaukset
Hybridiosaaminen - monialaosaajien tarve, ammattialoja yhdistelevät osaamisalat
Ympäristöosaamisen tarve lisääntyy
Yhteistyötaitojen osaaminen korostuu työelämässä. Myös digitaitoja tarvitaan jatkuvasti enemmän työelämässä selviämiseen.
Myyntiosaamista ja hieman pintaa syvempiä digitaitoja tarvitaan hyvin monessa ammatissa. Pärjätäkseen työelämässä, työntekijällä tulee olla kriittinen itsearviointikyky, luova ongelmanratkaisukyky sekä elinikäinen oppimiskyky ja -into .
Digitaalisuus tulee laajenemaan ja syvenemään. Sen osalta tarvitaan sekä sisällöllistä että teknistä osaamista lisää. Palvelut ja koulutukset digitaalistuvat koko ajan.
Monialaisuus ja monitoimijaisuus yleistyy myös. Miten tukea koulutuksellisesti tällaista työtettä ja vuorovaikutusta.
Kielitaito - englanti ei kaikilta suju edes auttavasti, mikä vaikeuttaa työelämässä tarvittavien tvt-taitojen omaksumista.
Nyt on paha: Uusia osaamistarpeita on ollut jo pitkään - mutta oma-aloitteisuus, ongelmanratkaisukyky, ohjeiden noudattaminen, työajoissa pysyminen on edelleen tärkeitä: Sosiaaliset taidot ovat tärkeitä, tietotekniset valmiudet nykyään ehdottomia joka paikassa. Ammatillisiin asioihin liittyy yhä enemmän myös kestävän kehityksen osaaminen - sillä tavalla että oikein hoide- tut asiat ovat taloudellisestikin hyviä yrityksille, eikä pelkästään viherpiiperöintiä.
Osaamistarpeet ovat monialaisia.
Etävalmennus, etäopiskelu , digitaidot ja netissä työskenteleminen.
Etätyökulttuurin rakentaminen ja vakiinnuttaminen
Jatkuva osaamisen kehittäminen työ ohessa , mutta myös valmiiksi koulutettuja ammattialaisia.
Esim. digivihreät teemat - systemaattinen analyysi edelleen organisaatitasolla ohutta
moniammatillisuus entisestään korostuu ja jatkuva oppiminen ja osaamisen uudistamisen tarve
Järjestelmät teknistyvät ja vaativat usein spesifiä osaamista, jota yksittäisen henkilön on laaja-alaisesti vaikeaa tai mahdotonta hallita. Asiantuntijuus ja verkottuminen sekä yhteistyö ovat keskiössä.
Vähän koulutetun aikuisväestön perustaidot mm. digiosaaminen, työssä ja opinnoissa olevien maahanmuuttajien suomen kielen osaamisen taso , teknologiaan muuttumiseen liittyvät osaamisen päivittämisen tarpeet, kv- ja monikulttuurisuusosaaminen
Kasvava digiosaamisen tarve
Resilienssi ja muutoskyvykyys
Tiedonkäsittelyyn liittyvä osaaminen jne
Digiosaaminen, mentorointi, osaamisen kehittämisen johtaminen ja ohjaaminen, oppimisen ohjaus yli organisaatorajojen
-Jokaisella alalla on omat erityistarpeet.
-Yhteinen osaamistarve liittyy yleisiin työelämätaitoihin ja uusien asioiden oppimiskykyyn/motivaatioon .
yhä kasvava vaatimus hallita digityövälineet ja ottaa haltuun uusia ohjelmistoja, ehkä sekin, että uuden rekrytoitavan työntekijän odotetaan tuovan osaamista organisaatioon (ei ehkä ole aivan yleispätevä odotus/vaatimus, mutta ainakin pienemmissä organisaatioissa voi olla merkittäväkin rekrytoinnin näkökulma)

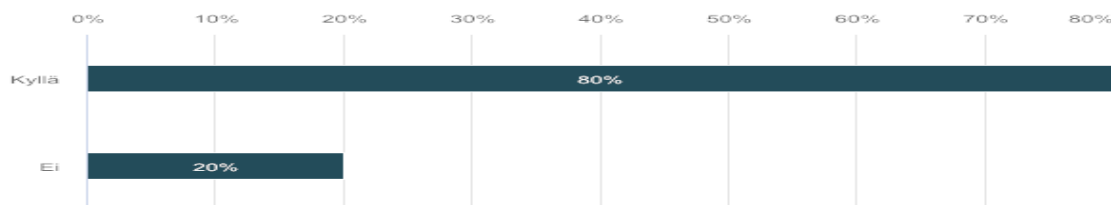
21. Miten työnantajien/yritysten osaamisvaatimukset ovat mielestänne muuttuneet/muuttumassa?

(Vastaajien määrä: 14)

Vastaukset
Yritysten osaamisvaatimukset ovat muuttumassa entistä konkreettisemmiksi , mikä on hyvä muutos siihen aiempaan "haemme vain hyviä tyyppejä" vaatimukseen verrattuna.
Työnantajat haluavat valmiita ammattilaisia , oppityöille ja -pojille ei valitettavasti ole enää tarpeeksi paikkoja, matalan tuottavuuden työpaikkoja on liian vähän.
Vaatimukset ovat laajentuneet. Enää ei riitä kapea-alainen osaaminen . Monenlaiset kokemukset ja useat tutkinnot ovat eduksi työnhakutilanteessa. Myös oppimistaidot ovat tärkeitä, olennaiset. Työelämässä korostuu entisestään se, että uuteen tehtävään opitaan vasta työssä . Työ siis monipuolistuu sinällään, ainakin asiantuntijatehtävissä.
Edelliseen viitaten: kova ammatillinen osaaminen, sosiaaliset taidot, tietotekniset taidot, keke-asiat (vaikka eivät kestäväön kehityksen tai ilmastonmuutoksen estämisen nimessä - ne ovat silti tärkeitä osaamisia yrityksissä laadun, maineen ja turvallisuuden takia). Yhä vähemmän ihmisiä tekee käytännössä työt ja osaajien on oltava osaavia . Oppimiskykyä huomisen muutokseen on oltava enemmän - nyt ei pärjätä 40 vuoden työuraa yksillä taidoilla.
Työssä tapahtuva oppiminen korostuu.
Korona paljastanut uusia tarpeita, syntykö uusia verkkotyöskentelyyn liittyviä ammatteja?
Asiantuntijuustehtävät korostuvat muuttuvassa maailmassa. Digitaidot ovat ensiarvoisen tärkeitä.
Lyhytkestoista koulutusta kaivataan.
Tarvitaan laaja-alaista osaamista
Koko ajan lisääntyneet.
Jatkuvasti nousee nopeammin uusia kehitystarpeita
kts. edellinen
Yritykset haluavat olla mukana koulutusten suunnittelussa ja haluavat osaamisen kehittämistoimilta yhä selkeämmin vaikuttavuutta . Osaamispalveluita on räätälöitävä yrityskohtaisesti jotta tähän päästään. Edelleen arvostetaan hyvää perusosaamista, asenne ja kyky oppia ovat merkityksellisiä.
ks. edellä, osaajia haetaan (onko jo jäämässä taka-alalle, että otetaan pelkästään 'kasvamaan' yritykseen, koska toisaalta haetaan myös nykytyövälineet ja nykytyötavat hyvin hallitsevia tyyppejä)

22. Voitteko järjestää yritysten/työnantajien tarvitsemaa koulutusta nopealla aikataululla?

(Vastaajien määrä: 30)



23. Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa? (arvioikaa asteikolla 1-5; 5 = olen täysin samaa mieltä ja 1 = olen täysin eri mieltä ja voitte antaa tarkentavia kommentteja vastauksiinne)

(Vastaajien määrä: 30)



Työnantajat tarjoavat työntekijöille mahdollisuuksia osaamisen ylläpitämiseen ja uudistamiseen = "oppiva työpaikka".



Työnantajat osaavat hahmottaa organisaatiossaan osaamisen tilannetta ja koulutustarpeita.



Työssäolevien osaamisen kehittämiseen löytyy tarpeeksi mahdollisuuksia työpaikoilla tai työn ohessa.



Työnantajat ja koulutuksen järjestäjät/ muut osaamisen kehittämistä tarjoavat tahot tekevät yhteistyötä koulutusten suunnittelussa, jotta niiden sisällöt muuttuvat työelämälähtöisemmiksi.



Työssäolevien osaamistason pitämiseksi ajan tasalla/ kehittämiseksi tarvitaan uusia keinoja koulutuksen järjestäjien ja/ tai muiden toimijoiden toimesta. Moniosaaminen ja osaamisen kehittämisen (esim. koulutusten) uudenlaiset sisällöt ja toteutustavat kasvattavat merkitystään työelämässä (esim. ei-formaali/ tutkintotavoitteinen koulutus).



1 2 3 4 5

	Yhteensä	Keskiarvo	Medi-aani
Työnantajat tarjoavat työntekijöille mahdollisuuksia osaamisen ylläpitämiseen ja uudistamiseen = "oppiva työpaikka".	30	3,23	3
Työnantajat osaavat hahmottaa organisaatiossaan osaamisen tilannetta ja koulutustarpeita.	30	3,47	4
Työssäolevien osaamisen kehittämiseen löytyy tarpeeksi mahdollisuuksia työpaikoilla tai työn ohessa.	30	2,87	3
Työnantajat ja koulutuksen järjestäjät/ muut osaamisen kehittämistä tarjoavat tahot tekevät yhteistyötä koulutusten suunnittelussa, jotta niiden sisällöt muuttuvat työelämälähtöisemmiksi.	30	3,52	4
Työssäolevien osaamistason pitämiseksi ajan tasalla/ kehittämiseksi tarvitaan uusia keinoja koulutuksen järjestäjien ja/ tai muiden toimijoiden toimesta.	30	4,26	4
Moniosaaminen ja osaamisen kehittämisen (esim. koulutusten) uudenlaiset sisällöt ja toteutustavat kasvattavat merkitystään työelämässä (esim. ei-formaali/ tutkintotavoitteinen koulutus).	30	4,4	4
Yhteensä	30	3,62	4

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset:

Vastausvaihtoehdot	Teksti
--------------------	--------



Työssäolevien osaamistason pitämiseksi ajan tasalla/ kehittämiseksi tarvitaan uusia keinoja koulutuksen järjestäjien ja/ tai muiden toimijoiden toimesta.	<i>Koulutuksen tulisi olla usein vain oleellisiin asioihin keskittyvää, osittain valmiiksi pureskeltua ja tehokkaasti paketoitua sekä monikanavaista.</i>
Työnantajat tarjoavat työntekijöille mahdollisuuksia osaamisen ylläpitämiseen ja uudistamiseen = "oppiva työpaikka".	<i>riippuu työnantajasta - useissa paikoissa ei joudeta koulutuksiin kun ei nähdä siitä saatavaa taloudellista hyötyä - vaan kuluja = Syy : huonot aiemmat koulutukset ja niiden kokemukset</i>
	<i>Kuntasektorilla tätä kehitetään tällä hetkellä</i>
	<i>Usein työ on niin hektistä, että koulutukseen ei ole aikaa. Pelätään myös, että työntekijä vie osaamisen mennessään eikä hankittu osaaminen jää taloon.</i>
	<i>Kuulostaa ihanteelliselta, mutta toteutuuko käytännössä?</i>
Työnantajat ja koulutuksen järjestäjät/ muut osaamisen kehittämistä tarjoavat tahot tekevät yhteistyötä koulutusten suunnittelussa, jotta niiden sisällöt muuttuvat työelämälähtöisemmiksi.	<i>Yritetään ainakin - turhia höpötyksiä ei työelämän ihmiset kaipaa</i>
	<i>AMKissa tämä on elinehto.</i>
	<i>Omasta näkökulmasta näin on.</i>
Työssäolevien osaamisen kehittämiseen löytyy tarpeeksi mahdollisuuksia työpaikoilla tai työn ohessa.	<i>Jos tahtoa on niin löytyy</i>
	<i>Kiire ja kuormitus esteinä</i>
Työnantajat osaavat hahmottaa organisaatiossaan osaamisen tilannetta ja koulutustarpeita.	<i>Tässä paljon vaihtelua yritysten mukaan. Osalla henkilöstön kehittäminen on osa liiketoimintastrategiaa, osa yrityksistä elää niin hektisesti ettei osaamisasioihin pysähdytä tai tunnu olevan aikaa.</i>
	<i>ehditäänkö yrityksissä paneutua tällaiseen?</i>

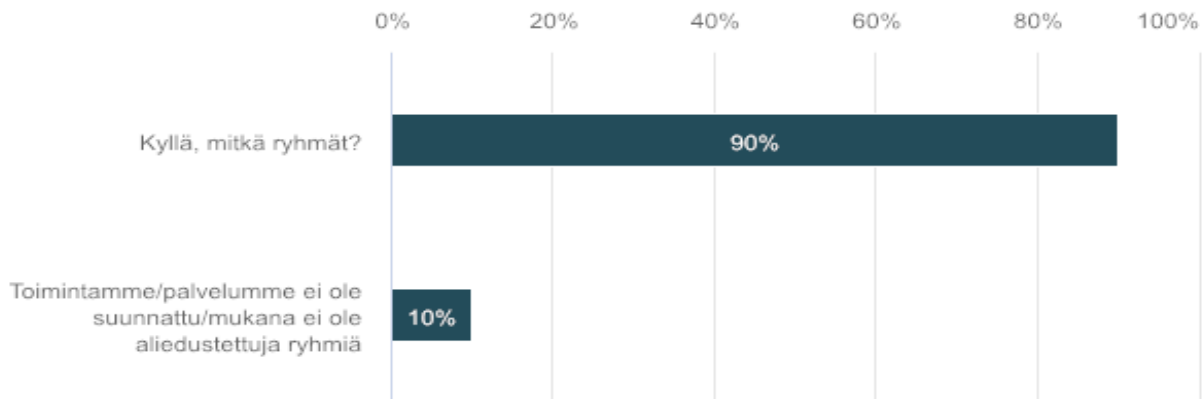
Kysymyskohtaiset vastaukset Toimenpidekokonaisuus 2:

(kysymykset 8, 9, 24-29)



8. Osallistuuko toimintaanne/palveluunne aliedustettuja ryhmiä (esim. ikääntyvät, maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät, oppimisvaikeuksia omaavat henkilöt)?

(Vastaajien määrä: 31)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset:

Vastausvaihtoehto	Teksti
Kyllä, mitkä ryhmät?	kaikki: suurin osa työvalmennuksen asiakkaista kuuluu johonkin (tai useaan) näistä ryhmistä
	Maahanmuuttajat
	omassa organisaatiossa ikääntyvät, ja oppimisvaikeuksia omaavia.
	Ikääntyvät, työttömät, maahanmuuttajat.
	maahanmuuttajat
	pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat
	pitkäaikaistyöttömät, oppimisvaikeuksissa olevia henkilöitä
	Isossa organisaatiossa on varmasti yllä mainittuja ryhmiä kattavasti, paitsi pitkäaikaistyöttömät.
	ikääntyvät, työttömät, maahanmuuttajat
	pitkäaikaistyöttömät, oppimisvaikeuksia omaavat henkilöt, ikääntyvät sekä maahanmuuttajat
	Ikääntyvät, pitkäaikaistyöttömät
	Kaikka kysymyksessä mainitut
	Työttömät ja lomautetut
	Kaikki
	Ikääntyvät
	Maahanmuuttajat, päihde- ja mielenterveysasiakkaat, nuoret , pitkäaikaistyöttömät, vankeusrangaistusta suorittavat/koevapaudessa olevat, osatyökykyiset , oppimisvaikeuksia omaavat henkilöt sekä seniorit.
	Maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät, jne.
	ikääntyvät, pitkäaikaistyöttömät ja oppisvaikeudet



esim. maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät,
maahanmuuttajat ja erilaisia oppimisvaikeuksia omaavat, omaa koulutusalaan etsivät , vuosittain myös muutama yli 55-vuotias.
Läpileikkaus ikäluokasta varusmiehinä ja reserviläisinä pl. ikääntyvät.
työttömät, maahanmuuttajat, ilman 2. asteen tutkintoa olevat nuoret aikuiset , henkilöt, joilla on oppimisvaikeuksia
mm. kaikki edellä kysymyksessä mainitut
pitkäaikaistyöttömät
työttömiä ja työttömyysuhan alla olevia asiakkaita, maahanmuuttajia
ikäntyvät, maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät, oppimisvaikeuksia omaavat henkilöt
kaikki nuo

9. Miten huomioitte toiminnassanne aliedustetut ryhmät?

(Vastaajien määrä: 25)

Vastaukset
Osaamisen tunnistamisesta ja osaamistodistuksesta on erityisesti hyötyä ns. aliedustettuihin ryhmiin kuuluville. Useilla ongelmana osaamisen kehittämisen osalta on nimenomaan se, ettei omaa osaamista tunnisteta. Näin ei ole myöskään mahdollisuutta miettiä sen kehittämistarvetta. Osaamisen tunnistaminen ja osaamistodistus palvelee nimenomaan näitä ryhmiä.
Opiskelijoistamme n. 80% on maahanmuuttajia
Ikääntyville on tarjolla sisällöltään erityisesti heille suunniteltuja kursseja. Työttömillä ja maahanmuuttajilla on mahdollisuus hakea opintotukialennusta kurssimaksuihin.
Tarjoamalla tehostettua, yksilöllistä ohjausta ja neuvontaa, nivelvaiheen koulutusta, verkostoitumalla ko. ryhmien (maahanmuuttajat ovat heterogeeninen kohderyhmä) kanssa toimivien tahojen kanssa, jotta tuki olisi mielekästä ja tehokasta.
kuty (=kuntouttava työtoiminta?), työkokeilu, palkkatukityöllistäminen
Valmennuksissa pyritään huomioimaan erityisryhmän tarpeita ja annetaan apua ja lisäohjausta oppimisvaikeuksista kärsiville.
Heitä ei kohdella omana ryhmänään. Heidän oppimistarpeensa huomioidaan esimiesten avulla henkilökohtaisesti. Heillä on samat mahdollisuudet ylläpitää omaa ammatillista osaamistaan kuin muillakin. Oppimisprosessia tuetaan tarpeiden mukaan (esim. kielikoulutusta, lisää aikaa)
Opintotukialennus kurssimaksusta, sovitellut kurssiaikataulut, kurssien sisältö kohdennettu tietyille osallistujaryhmälle.
Jokaiselle laaditaan HOKS, jossa selvitetään tarvittavat tukitoimet, tukipetuksen ja opetusjärjestelyiden osalta, jos tarpeen. Opetusta pyritään toteuttamaan yksilöllisesti, jos tarpeen. Osa em ryhmän jäsenistä myös pärjää ilman tukitoimia.
Kursseja ikääntyville ja pitkäaikaistyöttömille.
Asiakkaat muodostuvat pääasiassa aliedustetuista ryhmistä, joten huomiointi on normaalia työkäytäntöä.
Opintotarjonta, maksuttomuus, ohjaus.
Saavutettavuuskriteeristö huomioitu ja esim. hankkeilla parannetaan aliedustettujen ryhmien saamista mukaan jatkuvaan oppimiseen.
Järjestämme viikonloppu- ja kesäkursseja
Järjestämällä koulutuksen esimerkiksi maahanmuuttajan äidinkielellä, käyttämällä tulkkipalveluja, viittomakielentaitajia, järjestämällä lukihäiriöstä kärsivälle testin/tentin suullisesti, valitsemalla koulutuksiin kouluttajat, jotka huomioivat kohde-ryhmän vaikeudet oppimisessa sekä lukuisilla muilla tavoilla,
Heille järjestetään koulutusta, luodaan osaajaprofiileita.

Kukin omissa palveluissaan.
Ohjauspalveluihin panostaminen
tarjoamalla heille eri tilanteisiin soveltuvia palveluita kuten koulutusta, ohjausta, neuvontaa.
Maahanmuuttajakoulutuksessa olemme profiloituneet korkeakouluun valmentaviin koulutuksiin ja kotokoulutukseen, jossa opiskelija suuntautuu korkeakouluopintoihin. Suomen kielen opetus on vaativammalla tasolla ja oman tulevan alan sanastossa , jolloin opiskelijan mahdollisuudet saada korkeakouluopiskelupaikka vahvistuu. Oppimisvaikeuksia omaaville on tällä hetkellä erillisrahoitteinen koulutus. Riittävän ohjaustyön resurssointi.
Tasa-arvo on lähtökohta ja toiminnan edellytys. Sen toteutumista valvotaan ja seurataan palautteen avulla. Epäkohtiin puututaan esimiesten toimesta.
Kehittämällä heille soveltuvia koulutuksia, koulutuspolkuja ja opiskelumuotoja sekä ohjausta, tukea ja erityistä tukea.
Avoimen korkeakouluopetuksen tarjonta on maksutonta tietyn rajaehdoin
Annamme heille enemmän henkilökohtaista tukea ja ohjausta.
koulutusta suunnitellaan ja tarjotaan kaikille työhallinnon asiakasryhmille

24. Minkälaisia jatkuvan oppimisen esteitä on henkilö- ja yritysasiakkaillanne?

(Vastaajien määrä: 23)

Vastaukset
Suurin este ovat huonot koulukokemukset, jotka kumuloituvat nimenomaan aliedustettujen ryhmien kohdalla. Siellä puuttuu motivaatiota ja halua kouluttautua, usko omaan oppimiskykyyn on nolla eikä omaa osaamista tai sen merkitystä tunnista.
Henkilöasiakkailla voi olla haasteita järjestää rahoitus opiskelun ajaksi.
pitkäaikaistyöttömillä haluttomuus kouluttautua
Työllistymistä tukevien verkostojen puute (verkostoja ei ole ehtinyt muodostaa tai niiden muodostamiselle on esteitä siinä, että esim. yhteydenottoopyyntöihin ei vastata tai verkostojen muodostamista tukevaa 'välittävää tahoa' ei ole), vielä riittämättömäksi katsottu tai kehittynyt kielitaito (joka saatetaan nähdä puutteena esim. koulutukseen pääsyle), rakenteellisen rasismien ongelmat (syrijintää työelämässä tai rasismien kohtaamattomuutta koulutusmaailmassa).
Aikuisopiskelijan arki täyttyy monesta asiasta. Töissä akuutit asiat täyttävät ajatukset ja ajan. Kotona taas kotihommat vievät ajan. Monesti motivaatio on hukassa, jos koulutuksen välitöntä hyötyä ei nähdä. Työnantajan näkökulmasta usein työ on niin hektistä, että koulutukseen ei ole aikaa. Pelätään myös, että työntekijä vie osaamisen mennessään eikä hankittu osaaminen jää taloon.
Työn kiire, hektisyys. Oman elämäntilanteen kiireisyys. Sitoutumattomuus omaan tehtävään. Rahoituksen puute.
Perustaitojen hallinnassa puutteita (peruskoulutasoinen luku- ja kirjoitustaito ei riittävästi hallinnassa).
Omasta työstä on vaikea päästä koulutukseen. Oma-aloitteisuus oman itsensä kehittämiseen puuttuu - osa kylläkin seuraa aikaansa ja pysyy kehityksessä
Koulutuksen sisällyttäminen arkikiireen keskelle, varataanko riittävästi aikaa koulutukselle.
Oppimisvaikeudet ja huonot kokemukset kouluajoista ovat suurimpia (koulukiusaaminen nousee usein). Motivaation puuttuminen, vähäinen työkokemus.
Aikapula



Aikataulut, kiire, rahoitus
Oppimisvaikeudet, terveysongelmat, päihteidenkäyttö , heikko kielitaito, erilaiset rajoitukset ja vähäosaisuus (ei omisteta tietokonetta tai älypuhelinia).
Resurssi- ja henkilöstöpula.
Rajallinen aika ja taloudellinen resurssi
Resurssi- ja aikapula, osittain myös tiedon puute eri mahdollisuuksista jatkuvaan oppimiseen
Koulutuksen maksullisuus, opinnoille tulisi löytää rahoittaja, edellisistä opinnoista on voinut olla pitkä aika ja opiskelutaidot ovat puutteelliset
Tiedon puute mahdollisuuksista, rahoituksen ja opintososiaalisten etuisuuksien taso, yritysten tilanne ei aina mahdollista henkilöstön kouluttautumista, epävarmuus työmarkkinoilla
Aika/Kiire Raha/Toimeentulo Tieto/Tiedonpuute Oppimisen/osaamisen päivittämisen merkitystä ei tunnusteta Pelot ja huonot kokemukset jne
Resurssit ja kiire
Aika ja raha, ohjausta osaavan henkilöstön puute
Lisäkoulutus johtaa joillakin aloilla palkankorotusvaatimuksiin.
Rakenteelliset ja hallinnolliset esteet (esim. sijaisjärjestelyt, koulutuspaikka ja -aika, käytettävissä olevat resurssit).

25. Minkälaisia jatkuvan oppimisen esteitä on organisaationne omalla henkilöstöllä?

(Vastaajien määrä: 24)

Vastaukset
Omassa organisaatiossamme ei samanlaisia esteitä ole ja jatkuva oppimista tuetaan aktiivisesti.
Motivaatio kouluttautumiseen on heikkoa , ei halua liikkua pitkiä matkoja koulutuksiin
Oman henkilöstön jatkuva oppimisen esteet on pyritty poistamaan ja jatkuvaan oppimiseen kannustetaan. Ajan puute on yleisin haaste jatkuvalla oppimiselle.
Henkilöstömme ict-osaaminen vaatii päivittämistä, iso osa henkilöstöstä ei ole halukas osallistumaan koulutuksiin.
Aikatauluongelmat.
Saatetaan nähdä, että yhdenvertaisuudella taataan tasa-arvoisuutta tai mahdollisuuksien tasa-arvoa. Näin ei kuitenkaan useinkaan ole, jos esimerkiksi taustakoulutus on toisesta maasta tai koulutusjärjestelmästä, jota ei meillä laajemmin tunneta tai joka herättää ennakkoluuloja . Voi olla myös kielteisiä tai kangistuneita asenteita tai juurtuneita hallinnollisia käytänteitä , joihin on vaikea/työlästä etsiä muutosta.
Samat mitä ed.
Luutuneet käsitykset ammattitehtävistä ja rutiinin tuoman osaamisen riittävydestä.
Ei nähdä oman osaamisen kapeikkoja , luotetaan 100 vuotta sitten saatuun koulutukseen vaikka aika on ajanut ohi, ei huomata työelämän muutostarpeita - viitsimys lähteä koulutukseen. Ja työn hektisyys - aina ei ole mahdollisuus lähteäkään
Tällä hetkellä koronan ja sen tuomien rajoitteiden vuoksi täydennyskoulutukset ovat minimissään . Kaikilla ei välttämättä ole riittävästi intoa osallistua täydennyskoulutukseen



Työ on tänä päivänä hektistä. Työntekijät vaihtuvat kuntasektorilla.
Aikapula
Aikataulut, kiire, rahoitus
Suuri työmäärä, kiire, voimavarojen tai resurssien puute.
Aikapula.
Rajallinen aika ja taloudellinen resurssi
Resurssi- ja aikapula, tahtotilan puute
Osa työntekijöistä on erittäin osaamisen kehittämiseen myönteisesti suhtautuvia ja osaa työntekijöistä on vaikea motivoida koulutukseen.
Opetus- ja ohjaushenkilöstö on pääsääntöisesti motivoitunut oman osaamisensa kehittämiseen ja työnantajalla on monipuoliset mahdollisuudet tukea henkilöstöään siinä. Jonkin verran haasteena ovat alakohtaiset ja henkilöstöryhmien väliset erot oman osaamisen kehittämisessä. Opetus- ja ohjaushenkilöstön työelämäosaamisen ajantasaisuuteen kiinnitettävä edelleen huomioita
Aika/Kiire
Aika ja raha
Ei koeta kaikkia nykyajan perustaitoja/vaatimuksia tarpeelliseksi eli motivaatio-ongelma.
Meillä näitä esteitä ei juurikaan ole.
liikaa päivittäistä työtä, josta pitää selviytyä, ei ole aikaa aidosti tarjota kehittymisen mahdollisuuksia henkilökunnalle

26. Mitä olette tehneet jatkuvaan oppimiseen liittyvien toiminnan esteiden vähentämiseksi?

(Vastaajien määrä: 20)

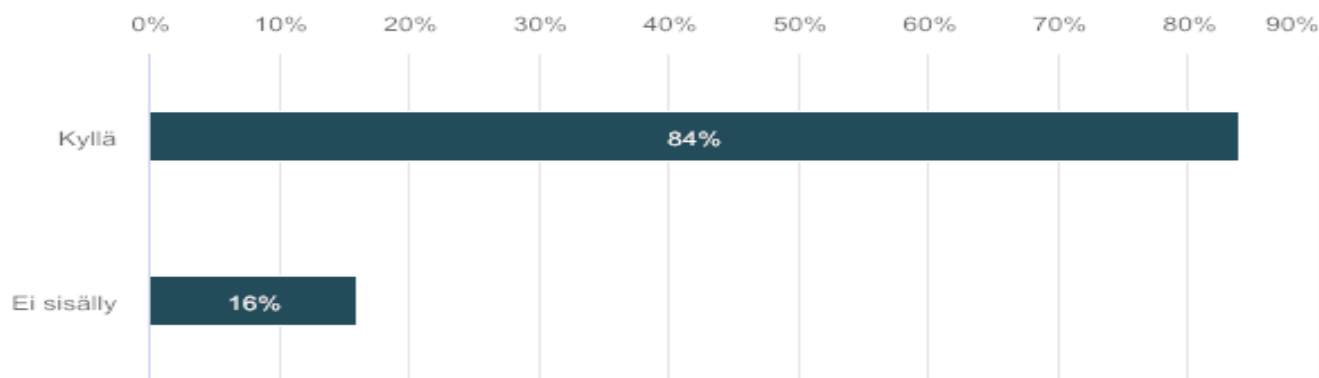
Vastaukset
Koko PAIKKO-järjestelmä osaamisen tunnistamisen työkaluineen on yritys vähentää jatkuvaan oppimiseen liittyviä toiminnan esteitä. Jos osaaminen tunnistetaan, sitä voidaan myös kehittää ja sen pohjalta oppia uutta.
Olemme lisänneet etäkoulutusta ja erilaisia koulutusmahdollisuuksia
Jatkuvaan oppimiseen kannustetaan ja osaamiskeskusteluissa pyrimme kartoittamaan mitä osaamista organisaatiossamme tarvitaan, jotta koulutustarpeet pystytään suuntaamaan oikein.
Pyritty järjestämään kaikille soveltuvia koulutuksia omalla paikkakunnalla sekä hyödynnetty osaamisen jakamista oman organisaation sisällä.
Tiedotusta, verkostoitumista, kouluttamista, tilanteiden ja tarpeiden kuvaamista ja avaamista yksilöllisemmästä näkökulmasta.
Jos valmentajamme ei pysty osallistumaan koulutukseen, on hänellä mahdollisuus katsoa koulutus tallenteena.
Järjestämme joustavia verkkokoulutustoteutuksia, edullisemmalla hinnalla, vaihtoehtoisilla suoritustavoilla.
Kurssien kohdentaminen tv-taidoissa erityisesti kansalaisen perustaitoja täydentävästi.
Eri hankkeitten kautta sisäistä koulutusta, tiedotetaan tarjolla olevista koulutuksista laajasti
Koronaa ennen täydennyskoulutus oli säännöllistä ja henkilöstö pystyi osallistumaan koulutuksiin. Sitä myös suosittiin ja kannustettiin.
Olemme pyrkineet rakentamaan koulutukseen osallistumisen mahdollisimman joustavaksi.



eOpintopalvelut, verkkotarjonta, kysyntälähtöisyys, ketteryys
Järjestäneet koulutuksia työajalla, digitaitojen opiskelua oppimisen helpottamiseksi.
Koulutussuunnitelma.
Tiedon jakamista eri mahdollisuuksista jatkuvaan oppimiseen
Osaamista lisäävää koulutusta on järjestetty työnantajan toimesta työpaikalle. Osaamisen kehittämisestä keskustellaan säännöllisesti työntekijöiden kanssa vähintään kerran vuodessa. Työntekijöitä kannustetaan etsimään omaa osaamista lisääviä koulutuksia. Koulutukseen osallistumiseen kannustetaan. Koulutuksiin voi käyttää työaika jne.
Aktiivinen viestintä ja tiedotus erilaisista mahdollisuuksista, asiakastarinat ja referenssit -rohkaisemaan mukaan, aktiiviset ohjaus ja neuvontapalvelut , Jatkuva oppimista tukevan koulutustarjonnan rakentamista jne
Palvelumuotoilu
Pyrittä tuomaan esille positiivisia näkökulmia.
Emme osaa vastata tähän. (Koskeeko kysymys omaa organisaatiota vai muille toteuttamaamme.)

27. Sisältyykö toimintanne koulutusasioihin liittyvää neuvontaa tai ohjausta?

(Vastaajien määrä: 31)



28. Mille kohderyhmälle, minkälaisista ja millä tavoin tarjoatte neuvontaa tai ohjausta?

(Vastaajien määrä: 26)

Vastaukset
Neuvontamme kohdistuu erityisesti työvalmennusorganisaatioiden valmentajiin, jotka ohjaavat osaamistodistusten saajia eteenpäin. Siellä pitää tunnistaa jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ja pystyä ohjaamaan aliedustettuihin ryhmiin kuuluvia kehittämään omaa osaamistaan. PAIKKOjärjestelmään sisältyy paljon ammatilliseen koulutukseen, tutkintoihin jne liittyvää koulutusta nimenomaan näille valmentajille, jotta ohjautuminen voitaisiin varmistaa ja sitä kautta parantaa työllistymisedellytyksiä.
Opiskelijoille ja hakijoille annamme neuvontaa mahdollisuuksista opiskella meillä. Opinto-ohjauksessa on myös jatko-ohjaus velvollisuus
Niille työntekijöille, joilla on työkykyyn liittyviä haasteita terveyden, osaamisen tai motivaation osalta; neuvontaa ja ohjausta annetaan osana työkyvyn tukea oman työkykykoordinaattorin toimesta.
pitkäaikaistyöttömille
Maahanmuuttajien tukemiseksi korkeakoulutukseen ja akateemisille työurille. Ohjausta ja neuvontaa tarjotaan henkilökohtaisena ohjauksena (erityisesti myös verkossa / videopuheluna jne.), sähköpostineuvontana ja pienryhmille. Myös vertaisohjausta on pilotoitu.

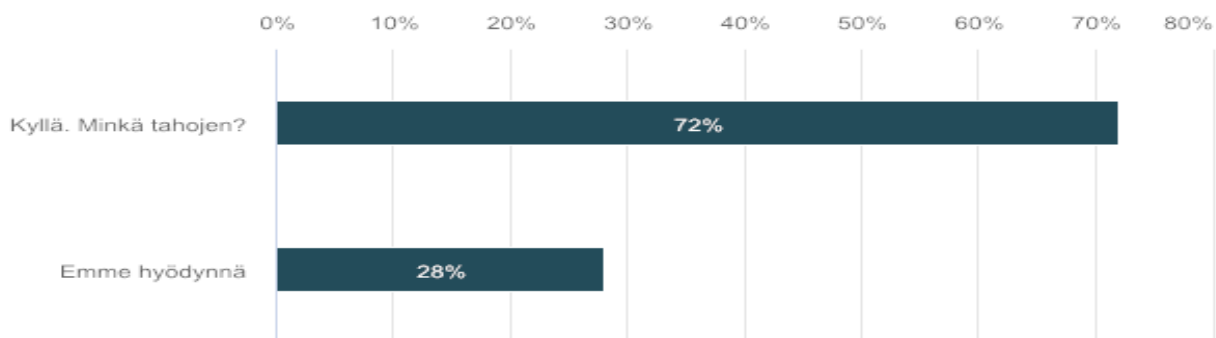


Valmennuspalvelut sisältävät henkilökohtaista ohjausta. Koulutuksessa ohjaava opettaja ohjaa opintojen etenemistä.
Esimiehille, kouluttajille, koulutettaville. Yhteisissä suunnittelukeskusteluissa, vuosisuunnittelussa, yksittäisten koulutusten ja kurssien toteutuksessa jne.
yrittäjille, nuorille, aikuisille, työttömille, maahanmuuttajille yms: kaikille, jotka tarvitsevat ammatillista osaamista tai osaamisen kehittämisen apua
Palvelutarpeen arvio tehdään kaikille asiakkaille. Ura- ja opinto-ohjausta saatavilla kaikille asiakkaille.
Kaikilla opiskelijoillamme on käytössään tno-palvelut , jotka on määritelty Avoimen yliopiston ohjauksen toteuttamissuunnitelmassa.
Palvelulupauksemme mukaan kaikille. Chat, sähköposti, puhelin, F2F, webinaarit, messut...
Nuorille pitkän kansanopistolinjamme opiskelijoille ohjausta seuraavaan oppilaitokseen
Kaikille tarvitsijoille tällä hetkellä digitaitoja .
Hankkeen kohderyhmille tno-palvelua
Jaamme tietoa kumppaneiden järjestämästä koulutuksesta
Ikäihmiset ja työttömät.
Opintojen ja uraohjausta opiskelijoille
koulutukseen hakeutujille neuvontaa ja ohjausta eri mahdollisuuksista jatkuvaan oppimiseen
Opiston pitkien linjojen opiskelijoita ohjataan yhteisvalinnassa, oman alan etsimisessä, uraohjauksessa, opintojen valinnoissa, opinnoissa, opiskelutavoissa, eri järjestelmissä jne. Ohjaus on kasvokkaista ja myös eri kanavissa tarjottavaa. Opistolla ohjataan myös muita kuin opiston omia opiskelijoita opintopolulla etenemiseen, uraohjaukseen, järjestelmiin jne. Ohjausta annetaan ulkopuolisille, jos sitä kysytään.
Oma henkilöstö saa tarvittaessa neuvontaa koulutusalan edustajilta . Ohjausta annetaan määritettyjen osaamisvaatimusten perusteella.
Ohjausta ja neuvontaa tarjotaan kaikille asiakas- ja opiskelijaryhmille (koulutukseen hakeutumisen neuvonta, opintoihin liittyvä ohjaus ja opinto-ohjaus, uraohjaus, erilaiset tuen ja erityisen tuen muodot, Ohjaamon opinto-ohjaus, yrityksen henkilöstön kehittämiseen liittyvä neuvonta ja ohjaus, yrityksen perustamisneuvonta)
Kaikille opiskelijaryhmille, HOKS -ohjausta , tuki ja ohjaus tarpeen kartoittamista, kielitaidon ja oppimisvaikeuksien arviointia + tukitoimia näihin. Oppilaitoksen ohjaus- ja urapalvelut koordinoivat opinto-ohjauksen ja uraohjauksen palveluita. Hakupalvelut tarjoavat hakeutumisvaiheen ohjausta.
Työelämä- ja yrityspalvelut auttavat yrityksiä osaamisen kehittämisen palvelujen suhteen. Myös koulutusalat ja jokaisen opettajan tehtävään kuuluu ohjaus ja työelämäasiakkaan palvelu.
Aikuisasiakkaiden ohjaus ja neuvontapalvelut
-Hakeutumisen ja opintojen ohjaus -Työelämä- ja yrityspalvelut
Kaikki koulutus- ja kasvatusalalla työskentelevät ovat kohderyhmäämme. Painotus varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja toisen asteen henkilöstössä.
TE-toimiston henkilökunta, välillisesti myös työnhakija-asiakkaat



29. Hyödynnättekö toiminnassanne muiden tuottamia neuvonta- tai ohjauspalveluja?

(Vastaajien määrä: 29)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

työvalmennusorganisaatiot, te-palvelut, oppilaitokset ym
TE-Toimisto, Etsivä Jyväskylä
Käytämme tarvittaessa
Kuntatoimijan (Jyväskylän kaupunki), TE-palveluiden, kolmannen sektorin (monikulttuurisuuskeskus, järjestöt)
Valtakunnalliset ja eri oppilaitosten ohjeet huomioidaan ja niitä tulkitaan yhdessä.
Kunnan työllisyysneuvoja, TE-toimisto
kaupunkien neuvontaa, työvoimapalveluita, muita koulutuksen järjestäjiä, eri hankkeita alueella
Te-palvelut lähinnä
Ohjaamo, TE-palvelut
Koulutusverkostomme, TE-palvelujen
ELY, AVI, KYT, KOSKE, Sininauhaliitto, Valtakunnallinen työpajayhdistys esimerkiksi.
Hankkeen partnereiden
Ely, Finnvera, Suomen Yrittäjät, Team Finland
Gradia ja Ely:n palvelut
digitaaliset ratkaisut
Te -palvelut, hankkeet ja projektit, jotka liittyvät osaamisen kehittämisen palveluihin ja/tai niiden kehittämiseen
Opintopolku
TE-palvelut, Ohjaamo, muut oppilaitokset
TE-toimisto, kunnat (mm. nuoriso etsivä työ), ohjaamo, hankkeet, kolmas sektori jne.
esim. K-S yrittäjäyhdistys
ohjaamme kumppaneiden ja viranomaisten palveluihin

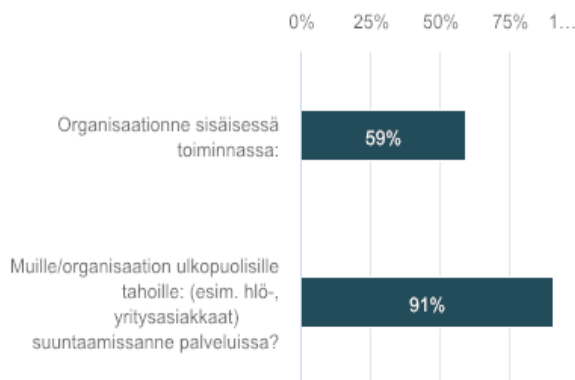


Kysymyskohtaiset vastaukset Toimenpidekokonaisuus 3:

(kysymykset 5-7, 10-15, 30-37)

5. Minkälaisia jatkuvaan oppimiseen liittyvää toimintaa/palveluja tarjoatte?

(Vastaajien määrä: 32)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	
Muille/organisaation ulkopuolisille tahoille: (esim. hlö-/yritysasiakkaat) suuntaamissanne palveluissa?	osaamisen tunnistamisen työkalut
	Perusopetus, kansalaisopisto
	Tutkinnot ja tutkinnon osat
	tarjoamme omalle henkilöstöllemme järjestettäviä koulutuksia mahdollisuuksien mukaan myös naapurikunnille
	Lyhyitä ja pidempiä koulutuksia
	Ohjausta ja neuvontaa koulutus- ja urakysymyksissä.
	Urasuunnittelua ja ammatillista koulutusta.
	Keski-Suomen kunnille klinisiin hoitoketjuihin ja prosesseihin liittyviä moniammatillisia koulutuksia, verkostoyhteistyötä ja kehittämishankkeita
	Kursseja kädentaitoihin, kieliin, tvt-taitoihin, historiaan ja paikalliskulttuuriin liittyen yksityishenkilöille.
	koulutusta
	Vapaan sivistystyön oppilaitosten järjestämät räätälöidyt täydennyskoulutukset yrityksille
	Avoim yliopisto-opetus
	Yksi perustehtävämme on vastata jatkuvan oppimisen tarpeisiin. Avoin ammattikorkeakoulu, erikoistumiskoulutukset, YAMK, tilauskoulutukset, TKI-toiminta, seminaarit, webinaarit - tarjonta on laajaa
	Lyhytkurssit
	Hankkeemme tarjoaa työllistymistä edistäviä koulutuksia ja kursseja.
	UJOPK:n kautta työllisyyden kuntakokeilussa oleville asiakkaille monipuolisesti tietoa koulutustarjonnasta.
	Tietoiskutyypistä valistusta, esim. rahoitusinfot yhteistyökumppaneiden kanssa ikääntyvät, pitkäaikaistyöttömät ja oppisvaikeudet
	Jatkuvan oppimisen koulutustarjonta

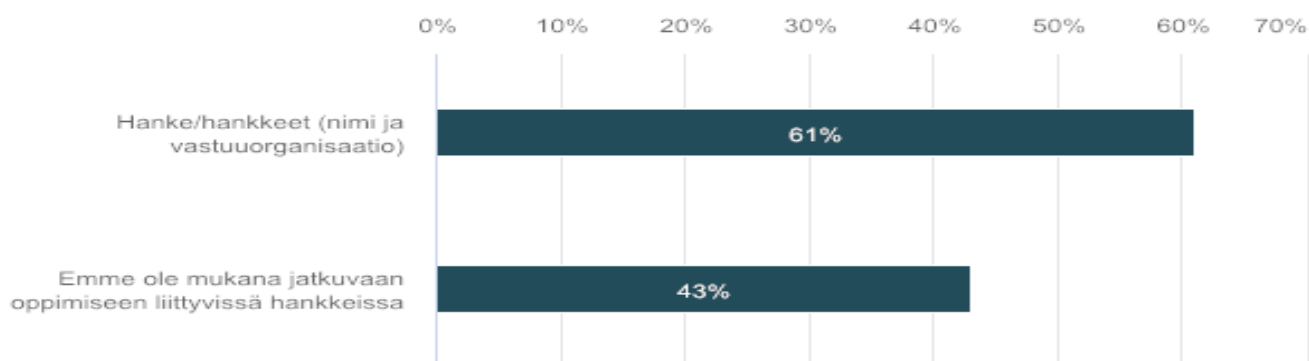
	kilpailutettua työvoimakoulutusta, lisä- ja täydennyskoulutusta, lupakorttikoulutuksia, konsultointia
	Maakunnallisen tulevaisuus-/ennakointityön koordinointi, tiedon kokoaminen ja analysointi.
	Tuemme sidosryhmiä (esim. muut viranomaiset/oppilaitokset) puolustusvoimaspesifillä koulutusosaamisella.
	Opiskelijat: tutkinto-opiskelijoiden henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmat (sis. myös opinto- ja uraohjauksen), lisä- ja täydennyskoulutukset (mm. ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot) nivelvaiheen koulutuksissa olevien alan valintaan ja koulutukseen hakeutumisen ohjaus, aikuisten perusopetus aikuisille maahan muuttaneille, lyhytkoulutustarjontaa työssä oleville ja työttömille yritysasiakkaat: henkilöstön kehittämispalvelut ja yritysten kanssa yhdessä suunnitellut koulutuskokonaisuudet
	Laaja räätälöitävissä oleva koulutustarjonta; ammatilliset perustutkinnot (alan vaihto, uudelleen koulutus), ammatti- ja erikoisammattitutkinnot (lisä- ja täydennyskoulutus), tutkintojen osat (osaamisen päivittäminen, täsmäosaaminen jne) Palveluja eri-ikäisille ja erilaisissa elämäntilanteissa oleville henkilöille ja yrityksille räätälöityjä tarvelähtöisiä koulutuksia ja rahoitusratkaisuja osaamisen kehittämiseen. Osaamistarvekartoituksia ja yrityskohtaisia henkilöstön (=työikäisen väestön) koulutuksia. Työpaikkaohjaajien valmennuksia ja työpaikkakohtaisia perehdytyksiä (tuki työelämässä oppimiseen ja ohjaukseen, ja näkökulmasta oppivan organisaation kehittymisen tuki). Työvoimakoulutustarjonta (VOS- ja ammatilliset kapasiteetit) suunnitellaan yhdessä TE-toimiston ja tänä vuonna myös kuntakokeilun edustajien kanssa. Lisäksi laaja lupa- ja lyhyt koulutusten tarjonta niin henkilöasiakkaille kuin yritys/yhteisöasiakkaille, myös yritysten tilauskoulutuksia. Ky:n tytäryhtiön kautta ed .lisäksi yhteishankintakoulutukset mm. rekrykoulutukset helpottamaan yritysten osaajapulaa ja päivittämään työttömien osaaminen vastaamaan yrityksen täsmätyövoimatarvetta. Ohjaus- ja uraohjauspalvelut kuuluvat kaikille opiskelijoille HOKS -prosessien kautta - tuki opintojen aikana ja jatkosuunnitelmat opintojen loppuvaiheessa. Tukitoimet S2 ja oppimisvaikeuksien kohdalla, erityisen tuen palvelut. Opiskelijapalvelut tukevat opintotuki ym. asioissa. Hakupalvelut tarjoavat hakeutumisen vaiheen ohjaus ja neuvontapalveluita ja järjestävät infoja ja hakeutumista tukevia tilaisuuksia. Jatkuva haku mahdollistaa ympärivuotiset hakumahdollisuudet ja joustavat opintojen aloitukset henkilöasiakkaan tarpeen/elämäntilanteen mukaan
	Koulutusta, kehittämis- ja tutkimustoimintaa
	Ammatillista koulutusta ja osaamisen kehittämistä.
	Täydennyskoulutus, informaatio-ohjaus
	osaamisen kehittämisen ratkaisuja; työvoimakoulutusta TE-palvelujen asiakkaille
	Organisaationne sisäisessä toiminnassa:
	Organisaation koulutuslisenssi, koulutuksiin kannustetaan
	henkilöstön täydennyskoulutus
	Lyhytkursseja
	Tietoa ja koulutusta (esim. osana henkilöstötilaisuuksia) kohderyhmien tarpeista ja heille tarjottavista palveluista.
	Paikko-osaamistodistus, korttikoulutukset
	Henkilöstön täydennyskoulutusta, lähiopetuksen lisäksi verkkokursseja, taito- ja simulaatiokoulutuksia, perehdytystä, oppisopimuskoulutusta, työkiertoa, työnohjausta, esimiesvalmennusta, ammatillisten pätevyyksien hallintaa. Osaamisen kehittäminen kielletään toiminnan kehittämiseen ja toisin päin.
	koulutusta
	Perinteiset täydennyskoulutukset ja koulutusohjelmat



	Pääasiassa neuvonta, ohjaus
	Avoin yliopisto-opetus
	Täsmällistä henkilöstökoulutusta ajankohtaisista asioista, esim. järjestelmistä
	Jatkuva koulutus henkilöstölle
	Oman henkilöstön osaamisen kehittäminen
	Täydennyskoulutamme omaa henkilöstöämme urasuunnittelun asettamien vaatimusten mukaisesti
	Oppilaitoksen henkilöstön kehittäminen (mm. henkilöstökoulutukset, työyhteisön kehittämispäivät, kehityskeskustelut)
	Oma henkilöstö: laaja sisäinen koulutustarjonta, sisäisesti mahdollisuus tehtäväkiertoon : esim. avoimet työpaikat ja kehittämishankkeiden eri asiantuntijatehtävähaut, vertaismentorointi/tutortoiminta
	Sisäisiä koulutuksia
	Henkilöstön osaamisen kehittämistä koulutuksin, työpajoin ymv.
	neuvontaa, yhteissuunnittelua

6. Missä jatkuvan oppimisen teemaan liittyvissä hankkeissa olette mukana?

(Vastaajien määrä: 28)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset:

Hanke/hankkeet (nimi ja vastuuorganisaatio)	PAIKKO/KYT ry, työvalmennuksessa toteutettavat kehittämishankkeet, joita useita
	Simhe (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) ja INTEGRA - yliopistokoulutus osana kotoutumisen polkua (45 op) -koulutus
	Tarkoitetaanko tässä ministeriön hankkeita? Niistä en valitettavasti tiedä tällä hetkellä. Omana hankkeena olemme mm. kehittämässä ICT taitoja teemaan liittyen.
	Useita: esim. OPH:n Ydinprosessien kehittäminen, Oikeus osata yms. opetusalan hankkeita ja opiskelijoiden tukemiseen liittyvissä hankkeissa
	UJOPK, Jyväskylän avoin yliopisto
	UJOPK (OsaajaKS)
	Itse olen mukana UJOPK-hankkeessa, mutta JAMKin hanketoiminta on todella laajaa
	LUOTSI -projekti, työllisyyspoliittinen hanke, Keski-Suomen TE-toimisto ja Väentupa ry
	Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju Keski-Suomen työllisyyden kokeilukuntiin, JYU

	Yhteistyökumppaneiden hallinnoimat yrittäjille suunnatut hankkeet , esim yliopisto, Jamk, K-S Yrittäjät ry
	Hubittaako, UJOPK, yliopiston sisäinen jatkuvan oppimisen kehittämisprojekti
	UJOP- Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju Keski-Suomeen
	OKM: Osaamisella töihin , Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju. OPH:n Oikeus osata -kehittämishjelma (erityisesti Pitävää ohjausta -hanke uraohjauksen kehittämisen osalta ja Osaajaksi - alla kan! -hanke kaikenikäisten perustaitojen vahvistamisen osalta)
	mm. Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju -verkostohanke, Osaamisella töihin -hanke, Oikeus osata hankkeet (ohjaus, johtaminen) Hankevalmistelussa mm. ESR hanke jatkuvan oppimisen painotuksiin.
	OsaajaKS yms., monia hankkeita
	Osaamisella töihin ja Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju
	AVIen yhteinen (OKT:t) KAIKU-hanke , jossa kehitetään täydennyskoulutusta työajatussella "maailman parasta täydennyskoulutusta".

7. Miten näette oman organisaationne roolin/tavoitteet jatkuvan oppimisen näkökulmasta?

(Vastaajien määrä: 30)

Vastaukset
Tarjoamme aktiivisesti valmennusorganisaatioille ja hankkeille mahdollisuutta ottaa käyttöön PAIKKO-osaamisen tunnistamisen työkalut. Olemme valtakunnallinen toimija, järjestelmällämme on käyttäjiä 13 maakunnassa ympäri maata.
Mahdollistaa helpommin tutkinnon osien suorittaminen työelämässä toimimisen yhteydessä. Lisätä yhteistyötä TE-toimiston kanssa, esim. työvoimakoulutuksissa
Vapaa sivistystyö tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia sellaisten taitojen hankkimiseen, millä voi kartuttaa omaa ammattitaitoaan tai harrastusluonteisen opiskelun kautta vahvistaa työssäjaksamistaan. Vapaan sivistystyön koulutukset ovat hinnaltaan edullisia matalan kynnyksen palveluja.
Yliopisto on keskeinen toimija jatkuvan oppimisen edistämässä ja toimeenpanossa erilaisten kohderyhmien (työssä täydennyskoulutusta tarvitsevat, työllistymistä varten täydennys- tai tutkintokoulutusta tarvitsevat, osaamistaan kehittävät, ml. kielitaito ja oman alan osaaminen tai alan vaihtaminen Suomessa maahanmuuttajilla ja kv-kohderyhmillä, omaa oppimispolkuaan vahvistavat ja vielä etsivät henkilöt / esim. avoimen yliopiston tarjoamat opinnot, oppilaitosten välisessä yhteistyössä osana yliopistokurssit jne. Lisäksi studia generalia ja lapsille suunnattu tarjonta yliopistolla). Jatkuvassa oppimisessa tulisi puhutella erilaisia kohderyhmiä ja pyrkiä vastaamaan yksilön ja yhteiskunnan ajankohtaisiin tarpeisiin.
tärkeä jotta pitkäaikaistyöttömät pääsisivät töihin avoimille työmarkkinoille
Valmennamme aikuisväestölle urasuunnittelun taitoja ja annamme valmiuksia hyödyntää omaa osaamista yrittäjävetoisesti omana liiketoimintana.
Terveystenhuollon toimintaympäristöt ja organisaatorakenteet kuten myös asiakkaiden tarpeet muuttuvat kovaa vauhtia. Henkilöstön osaamisesta tulee pitää huolta koko ajan, osaamisen pitää olla ajan tasalla. Hoitotyössä osaamisesta tulee antaa myös näyttöjä ja ylläpitää pätevyyskysymyksiä. Jatkuva oppiminen on siis osa työtämme ja sen toteuttaminen on jokaisen työntekijän ja esimiesten vastuulla..
Kansalaisopiston tavoitteisiin kuuluu sekä työikäisen että työelämästä poistuneen väestön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen harrastustoiminnan kautta.
Erittäin tärkeä - pyrimme vahvistamaan yksilöiden jatkuvan oppimisen taitoja, koska yhteiskunnan ja yritysten kehittyminen ja pärjääminen on siitä kiinni. Samalla yksilö selviytyy helpommalla elämässään.

Pitämällä jatkuvan oppimisen edellytyksiä yllä tarjoamalla koulutusta tarpeen mukaisesti.
Neuvonta, ohjaus, motivointi. Osaamisvajeiden kartoitus
Tavoitteena on lisätä lyhyttä monialaista koulutusta työelämän osaamistarpeisiin ja lisätä orientoivia opintoja kaikille kansalaisille.
JAMKin perustehtävä: - Työelämän vaatimukseen perustuva korkeakouluopetus. - Ammattikorkeakouluopetusta palveleva ja työelämää ja aluekehitystä tukeva soveltava tutkimus- ja kehitystyö. - Aikuskoulutus työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. Jatkuvan oppimisen palvelulupaus: Pidämme huolta osaamisestasi elämän eri vaiheissa.
Olemme yhtenä toimijana tukemassa jatkuvaa oppimista järjestämällä lyhytkursseja.
Roolimme on tärkeä X kunnassa ja myös koko Keski-Suomen maakunnassa, koska hankkeessa on ollut asiakkaita ympäri Keski-Suomea. Oppisopimusopiskelupaikkamme antavat ammattitaidottomille ammatin ja koulutus ja kurssit edistävät merkittävästi työllistymistä.
Edistää työvoimaa kaipaavien työnantajien ja työttömien työnhakijoiden kohtaamista, tunnistaa työelämän osaamistarpeita ja analysoida työnhakijoiden osaamisen kehittämisen tarpeita. Tarjolla olevan koulutuksen selkeyttäminen ja oppimisen ja opintojen aloituksen kynnyksen madaltaminen.
Jatkuva oppiminen on keskeistä nopeasti muuttuvassa globaalissa toimintaympäristössä ja digitalisaatiossa
Jatkuva oppiminen on keskeinen osa organisaatiokulttuuria.
Kasvamassa yliopistojen rahoitusmallin muututtua ja jatkuvan oppimisen painopisteen kasvaessa
Erittäin tärkeänä. Tavoitteenamme on tarjota ja järjestää osaamisen kehittämisen palveluita joustavasti ja kysyntälähtöisesti eri asiakaskohderyhmille
Ylätason toimijana. Maakunnallisena ennakointitoiminnan koordinoijana ja tiedon kokoajana.
X-opisto on jatkuvan oppimisen organisaatio ja koen, että tulevaisuudessa opiston rooli eri-ikäisten kouluttajana ja eri kohderyhmien kouluttajana vahvistuu. Tarjoamme yleissivistäviä opintoja ja avoimia korkeakouluopintoja lukion ja korkeakoulun nivelvaiheen opiskelijoille, mutta meillä opiskelee vuosittain myös työelämässä pitkään olleita aikuisia alan vaihtajia, vuorotteluvapaalla olevia oman osaamisen täydentäjiä ym. Opistolla on nyt jo koulutusta omille opiskelijoille viikonloppuisin. Opistolla on valmius toteuttaa läsnäolevaa koulutusta työssä käyville iltaisin ja viikonloppuisin sekä etänä toteutettavaa koulutusta. Näen roolimme geneeristen opiskelutaitojen vahvistajana ja digitaalisten taitojen vahvistajana.
Merkittävä osa suomalaisista käy edelleen varusmiespalveluksen ja muodostavat tämän jälkeen reserviläisen. Puolustusvoimat vastaa osaltaan omien reserviläistensä osaamisen ylläpidosta läpi reserviläisuran.
Omalla organisaatiolla isona ammatillisen koulutuksen järjestäjänä on keskeinen rooli aikuisväestön osaamisen kehittäjänä ja jatkuvan oppimisen palvelun tarjoajana henkilöasiakkaille ja yritysasiakkaille. Etuna on monipuolinen ja laaja-alainen osaamisen kehittämisen palvelujen kokonaisuus ja tutkintotarjonta. Voimme huomioida hyvin erilaiset asiakas- ja opiskelijaryhmät.
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiolla on keskeinen rooli jatkuvan oppimisen palvelujen rakentumisessa ja tarjonnassa sekä yritysten kilpailukykyyn ja elinvoimaisuuden kehittämisessä. Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien edistäminen kuuluu Gradian perustehtävän piiriin ja on strategisten päätavoitteiden mukaista toimintaa. Jatkovaa oppimista tukevaa palvelutarjontaa ja yhteisiä toimintatapoja rakennetaan EduFutura yhteistyössä (ml. jatkuvan oppimisen hankkeet).
Organisaation sisäistä tavoitteet oppimisessa kunnassa
Keskeinen toimija jatkuvan oppimisen kehittämisessä ja koulutuspalveluiden tuottajana yhdessä muiden oppilaitosten kanssa



Gradia on suurin ammatillinen oppilaitos Keski-Suomessa, joten olemme keskeisessä asemassa tarjoamassa opinto-
polkuja.

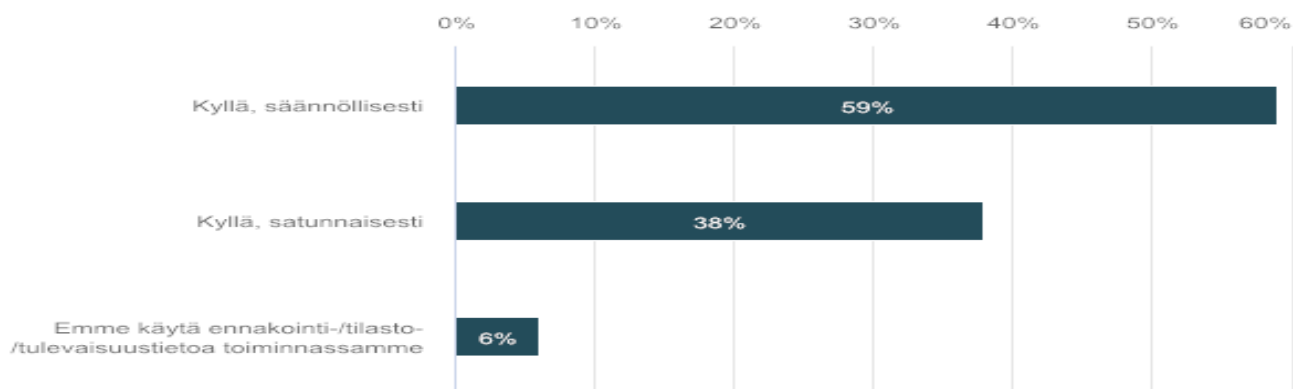
Organisaatiomme rooli on merkittävä oman substanssimme henkilöstön työuran aikaisen osaamisen kehittämi-
sessä: tarjoamme laadukkaita ja maksuttomia matalan kynnyksen täydennyskoulutuksia. Asiantuntijuutemme
avulla tunnistamme
ja ennakoidemme olemassa olevia ja nousevia täydennyskoulutustarpeita. Tavoitteenamme on tuottaa maailman
parasta, monipuolista ja osaamista vahvistavaa täydennyskoulutusta koulutusalan työntekijöiden erilaisiin osaami-
sen kehittämistarpeisiin.

suunnittelemiemme koulutusten ja yhteistyön koulutusorganisaatioiden kanssa on oltava ajanmukaista ja kehityt-
tävä jatkuvasti työelämän vaatimusten tahdissa

Ennakointi- ja tulevaisuustieto:

10. Hyödynnättekö toiminnassanne ennakointi-, tilasto- ja tulevaisuustietoa?

(Vastaajien määrä: 30)



11.

Miten hyödynnätte, voitteko kertoa esimerkkejä?

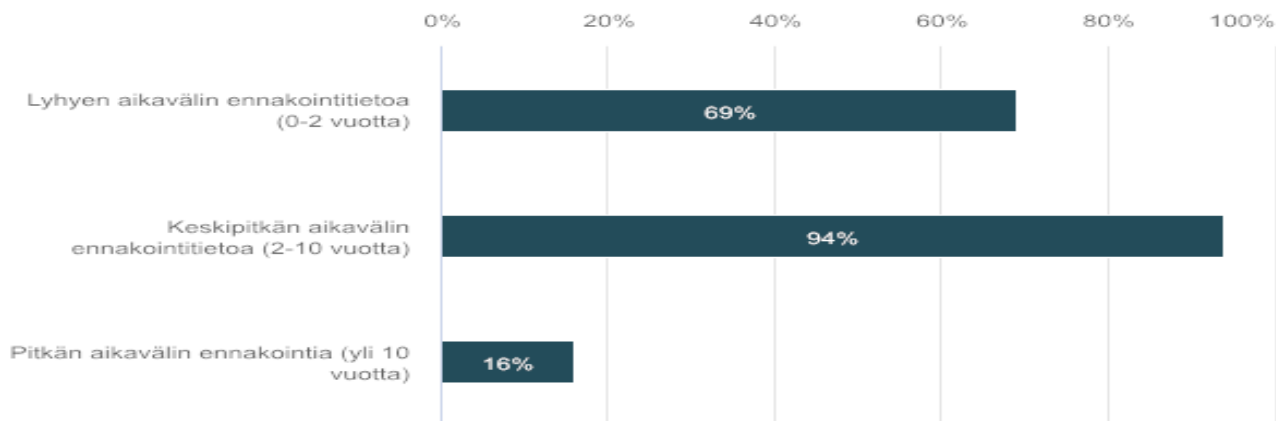
(Vastaajien määrä: 28)

Vastaukset
Ennakointitieto on työvalmennuksessa ja meillä yksi toimintaa ohjaavista elementeistä .
Seuraamme kansallisia ja alueellisia indikaattoreita esim. työllisyydestä . Osallistumme alueellisiin ennakointifoorumeihin .
osaamistarve kartoitukset
Tilastoimme ohjauksessa käyneiden maahanmuuttajien määrää ja raportoimme siitä OKM:lle. Osallistumme säännöllisesti koulutuksiin, joissa käsitellään ennakointi- ja tulevaisuustietoa (esim. ministeriöiden ja tutkimuslaitosten esitykset) .
tilastotietoja kerätään tuloksellisuuden toteamiseen
Johtoryhmätyöskentelyssä tutustumme ko. tietoihin. Näitä tietoja pyritään hyödyntämään myös valmennusten ja koulutusten toteutussuunnitelmien laadinnassa. Hyödynnämme myös Foreammatin tuottamaan lähivuosien työmarkkinaennustetta asiakkaisen työnhaku- ja uravalmennuksessa.
Suunnittelupalavereissa tietoja esitellään ja niiden pohjalta keskustellaan sekä orientoidutaan tulevaan, kehitetään omaa toimintaa.

Väestön ikärakennetiedot, työllisyystiedot yms. kurssien kohderyhmien määrittelyn taustatukena.
Väestö- ja työllisyystilastot , arvioita työllistymisestä, työvoimatarpeesta, nuorten ikäluokista, koulutettujen määrästä eri ikäluokissa, muuttomäärät - kuntien väkimäärät - suunniteltaessa koulutusta, koulutuksen painopistettä ja määrää ja aloja
K-S skenaariot, säännölliset keskustelut (TE-palvelut) kanssa avoimen korkeakoulutuksen yhteistyöryhmässä.
Opetussuunnitelmatyössä, hanketyössä , sisäisissä koulutuksissa ja keskusteluissa, julkaisutyössä
Seuraamme ikäryhmien kehittymistä valtakunnallisesti
Keräämme itse säännöllisesti tilastotietoja järjestetyistä koulutuksista sekä kohderyhmistä. Vertaamme vuosia keskenään ja teemme visiointi- ja strategiatyötä , jonka hyödynnämme käytännössä asiakkaiden kanssa. Esimerkiksi Covid-19 pandemiaa ennen suunnittelimme etävalmennusta ja etätyöskentelyä, joka toteutuikin sitten täysimääräisesti keväällä 2020. Ennakointityömme kannatti!
TE-palveluiden tilastojen perusteella on valittu hankkeen kohderyhmät eli osaajia kaipaavat toimialat.
Haemme tilastotietoa yritysten toimintaympäristön muutoksiin liittyen, haemme ennakointitietoa esim. Vainuohjelmaa hyödyntäen
Yleinen tutkimustieto esim. pitkäaikaistyöttömistä ja ikääntymisestä.
Hyödynnetään koulutusten suunnittelussa mutta ei systemaattisesti ja säännönmukaisesti
haemme ennakointitietoa eri tutkimuksista, julkaisuista sekä tekemällä tiivistä yhteistyötä yritysten ja eri sidosryhmien kanssa . Lisäksi meillä on omassa organisaatiossa ennakointi- ja tulevaisuustyöryhmä , jossa teemme ennakointityötä hyödyntäen erilaisia työkaluja ja alustoja
Maakunnan tilanne- ja tulevaisuuskuvan muodostamisessa (ml. skenaariotyö). Aluekehittämistoimien suuntaamisessa, strategisen ajattelun vahvistamisessa.
Esim. Osaaminen 2035 raporttia ja jatkuvan oppimisen kehittämistyön taustamateriaaleja olen hyödyntänyt hankkehakun valmistelussa ja uusien koulutusten suunnittelussa.
Organisaation strategia määrittää pitkän aikavälin suunnittelun lähtökohdat . Tämän pohjalta johdetaan suunnitteluperusteet organisaation muulle suunnittelulle ja aikanaan alemmille tasoille.
Hyödynnämme systemaattisesti valtakunnallista ja alueellista tilasto- ja tutkimustietoa mm. elinkeinorakenteesta , ikäluokista, työllisyystilanteesta.
Erilaisten julkaisujen ja katsauksien kautta saatu tieto mm. teknologiateollisuuden tulevaisuuskatsaukset, K-S Ennakoi/aikajana, Tulevaisuusfoorumi, pk-barometri, Sitran julkaisut jne
Vipunen Jatkossa enemmän systemaattisesti Osaamisen ennakkoinnin foorumin ryhmän työskentelyn kautta (ky sisäinen ryhmä) Työkaluna mm. FuturesPlatform
esim. väestötietotilastoja ja liikennetilastoja (Väylä)
Alakohtaiset ennakointiaineistot, koulutuspoliittiset ennakointiaineistot, tutkimukset , ennakkoinnit
Teemme säännöllistä yhteistyötä työvoimaviranomaisten kanssa ja suunnittelemme siltä pohjalta koulutustarjontaa.
Seuraamme ko. asioista koulutuksen kohdentamiseksi eri kohderyhmille ja alueellisiin tarpeisiin vastaamiseksi.
tilastoja seurataan, suhdanteita seurataan, ajankohtaisia uutisia työmarkkinoilta seurataan, toimialaraportteja ja muita katsauksia käytetään hyväksi, ammattibarometriä ja foreammattia seurataan ainakin ajoittain, jos ei aivan säännöllisesti

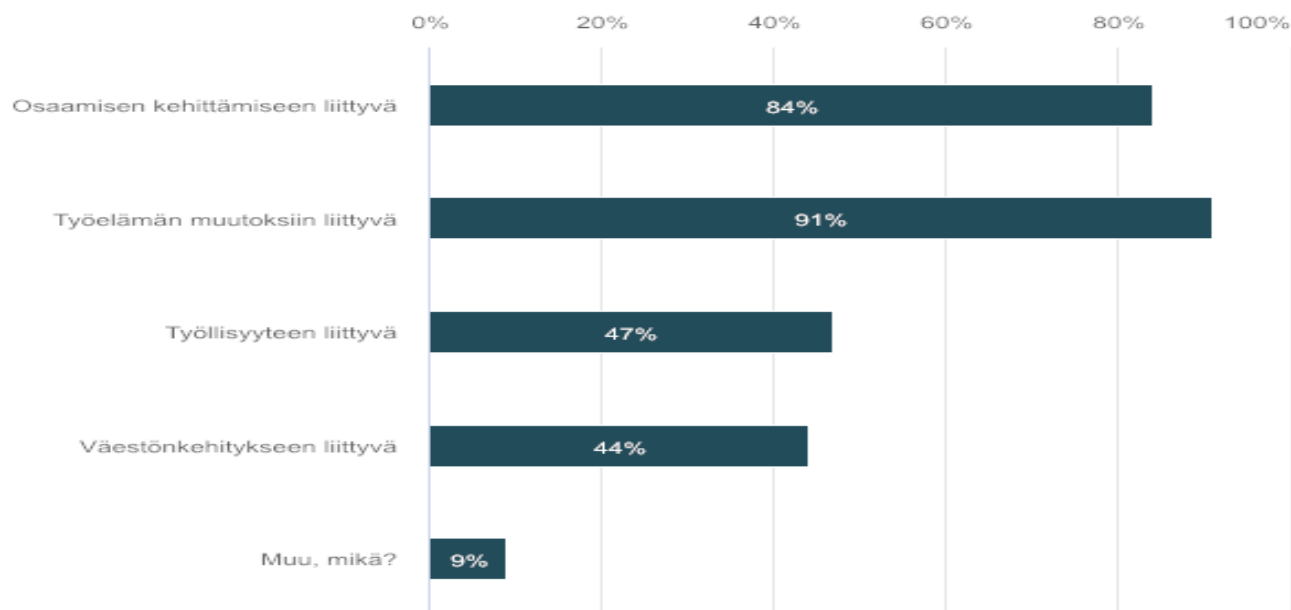


12. Minkälaista ennakointi- ja tulevaisuustietoa tarvitsette/toivoisitte jatkuvan oppimisen teemoihin liittyen? (valitse 1-2 kohtaa) (Vastaajien määrä: 32)



13. Mistä asioista tarvitsette/kaipaisitte ennakointitietoa? (valitse 1-3 kohtaa)

(Vastaajien määrä: 32)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset:

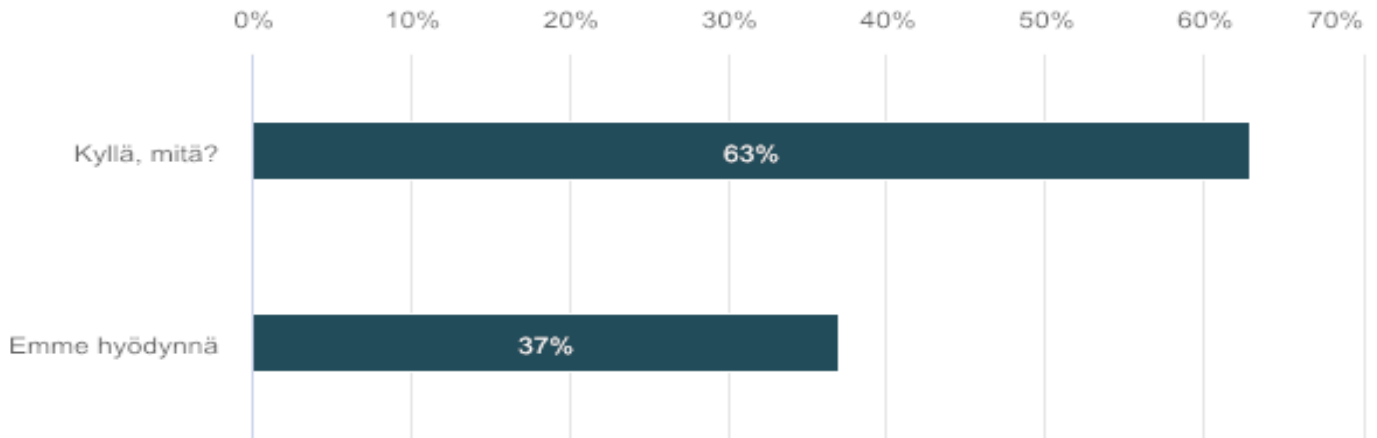
Muu, mikä?	Opetusmenetelmiin liittyen
	Niistä aloista, joita viralliset tilastot eivät kerro - esim raskaskonealan työvoimatarve - tällaisia entisten alojen välissä olevia uusia aloja on aika paljon, jotka eivät näy työvoimatarpeessa
	Fyysinen ja psyykkiseen kuntoon liittyvä



Osaamis- ja toimialakartoitukset:

14. Hyödynnättekö toiminnassanne muiden tahojen tekemiä alueellisia ja/tai valtakunnallisia osaamis-/toimialakartoituksia?

(Vastaaajien määrä: 30)



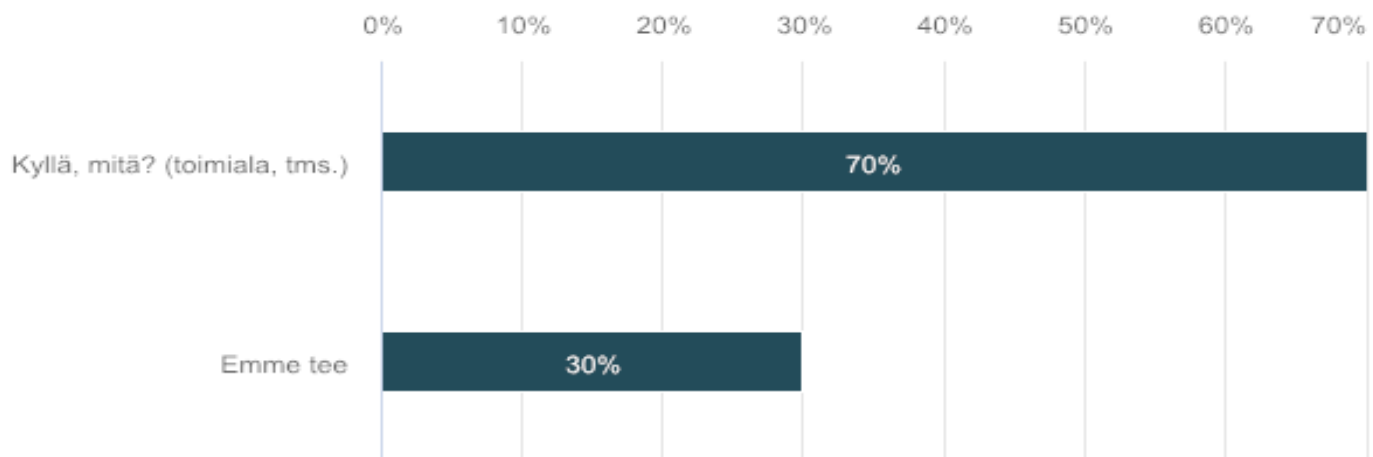
Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Kyllä, mitä?	te-palvelut, yrittäjäjärjestöt, OKM
	OPH
	esim. Foreammatti ja Ammattibarometri
	Yrittäjäjärjestöjen selvitykset
	OPH: tekemät kartoitukset, elinkeinoelämän , metsäteollisuuden palvelualojen, sote-alan, kuljetusalan yms. Kaikki, joita vaan löydetään
	Hankkeiden tuloksia
	Tähän on omat asiantuntijat JAMKissa, jotka seuraavat ja tuottavat tietoa käyttöömmme
	Kattojärjestömme tarjoamia kartoituksia , tietoa ja ministeriöiden laatimia kartoituksia.
	TE-palveluiden tilastoja
	satunnaisesti muiden seutujen tekemiä selvityksiä ym.
	Alueellinen ennakointityö, valtakunnallinen osaamisen ennakkoinnin foorumi
	toimialakohtaisia sekä alueellisia ennakointitietoja esim. Elyt, maakunnan liitot
	Muiden maakuntien ennakointituotoksia / -sivustoja. OPH:n ennakointityötä.
	Osaaminen 2035, UJOPK hankkeessa tekeillä olevaa
	pk barometri , alueelliset kehitysnäkymät (ely)
	Keski-Suomen alueen kartoituksia, valtakunnallisia tilastoaineistoja
	Karvin, OKMn, OPHn selvitykset ja raportit, muut koulutusalan tutkimukset



15. Teettekö itse osaamiskartoituksia/toimialakartoituksia?

(Vastaajien määrä: 30)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Kyllä, mitä? (toimiala, tms.)	Organisaation sisäiset kartoitukset, esim. digivalmiudet
	paikko
	Teemme asiakaskohtaisia osaamiskartoituksia
	Ammattialakohtaisia osaamiskartoituksia
	Toimialoittain keräämme koulutustarpeesta yrityksistä
	Alueella toimivat hankkeet kartoittavat
	Ennen uuden koulutuksen suunnittelun käynnistämistä teemme tarvekartoituksen hyödyntäen laajaa asiakasrekisteriämme.
	Liian laaja kysymys vastattavakseni, tähän on omat asiantuntijat talossamme
	Työttömyyteen ja työllistämiseen liittyviä.
	Hankkeen kohderyhmien toimialoille tehtävät kyselyt
	kartoitamme muutamien työllistävien avainyritysten tarpeita säännöllisin väliajoin
	Sivistystoimi ja sosiaalitoimi
	Pyrimme parhaillaan systematisoimaan osaamiskartoitusten mallia jatkuvan oppimisen koulutuksia kehitettäessä
	toimialakohtaisia kartoituksia
	Seuraamme / ennakoimme eri toimialojen kehitystä ja muutoksia.
	Puolustusvoimien prosessien mukaisesti suorituskykyvaatimukset asettavat osaamisvaatimukset, joiden suhteen tehdään osaamiskartoitukset.
	Jokaisella oppilaitoksen koulutusosalalla tehdään osaamiskartoituksia, hanke/kehittämistyön puitteissa laajempia osaamiskartoituksia
	alakohtaisia analyyseja ja tutkimuksia
	Omalle henkilöstölle tulossa vuoden 2021 aikana.

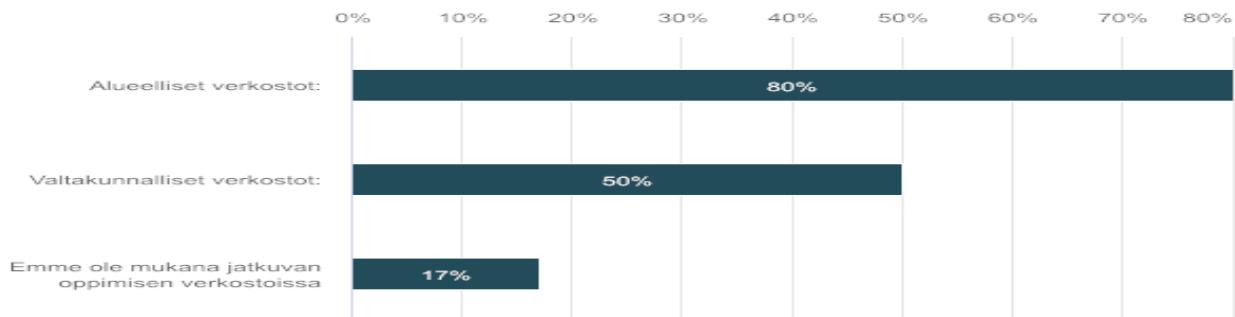


työnhakija-asiakkaille voidaan tehdä osaamiskartoituksia

Verkostot:

30. Mihin jatkuvan oppimisen verkostoihin organisaationne kuuluu?

(Vastaajien määrä: 30)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

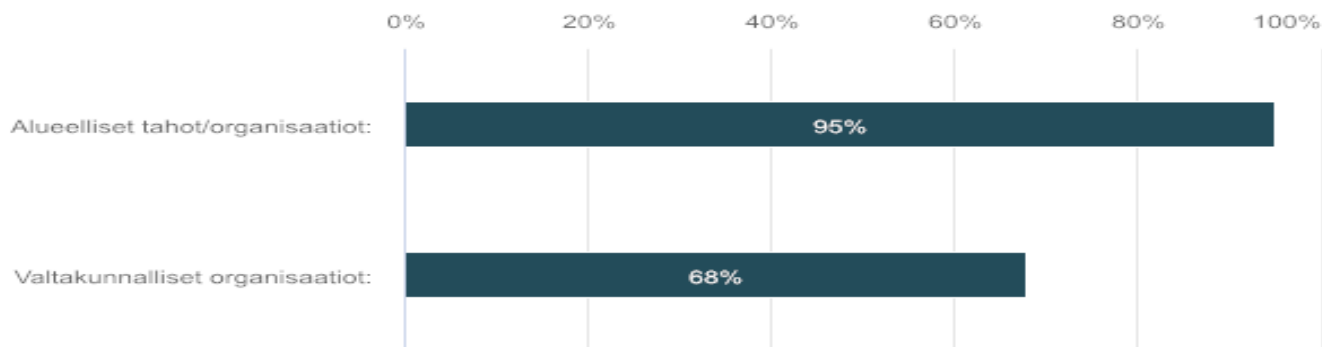
Valtakunnalliset verkostot:	INTO ry:n synergiaverkosto, ELO
	STM, OKM (en osaa nimetä)
	Kansalaisopistojen liitto
	Laadun kehittämisen verkostot - Samassa veneessä, koulutusalojen verkostot, Parasta osaamista verkosto, eri koulutuksen järjestäjien kanssa toteutettavat yhteishankkeet (OPH), työvoimapalvelut, muut rahoittajien hankkeet - on useita, TAT, AMKE – ylläjäjestönä
	Avoimen yliopiston Foorumi
	Korkeakoulujen verkostot
	Sininauhaliitto, Valtakunnallinen työpajayhdistys, ELY, AVI
	Yliopistojen JO koordinaattoreiden verkosto, teema esillä myös monissa muissa kk-verkostoissa kuten kk-digivisio
	esim. AMKE:n eri työryhmät
	esim. AMKE
	AMKE, Kuntaliiton jatkuvan oppimisen ryhmä, koulutuksen järjestäjän omat verkostot
	ARENE ja ammattikorkeakoulut
	Suomen kansanopistot
Alueelliset verkostot:	ELO, työpajojen yhteistyöverkosto, 3. sektorin työvoimapolitiittinen työryhmä
	Keski-Suomen Vapaan sivistystyön piiri
	Maakunnan oppilaitokset, terveydenhuollon organisaatiot,
	Jyväskylän kesäyliopisto/Ikääntyvien yliopisto
	Työvoimapalvelut, alueen koulutuksen järjestäjät ja yhteishankkeet, eri koulutusalojen verkostot
	Vapaan sivistystyön verkosto, opettajien täydennyskoulutusyhteistyöverkosto O3
	Alueen oppilaitosten kanssa tehdään yhteistyötä
	Avoimen korkeakoulutuksen yhteistyöryhmä, EduFutura



EduFutura, avoin korkeakoulutus, hankkeet
Keski-Suomen kansanopistot
KYT, KOSKE, Gradia, POKE, JAMK
Maakunnallinen katsaus jatkuvaan oppimiseen
gradia
Alueellinen ennakointiryhmä ja K-S tulevaisuustyö
Maakunnallinen osaamisen ennakointiryhmä
avoimen koulutuksen verkosto, vapaan sivistystyön oppilaitosten verkosto, UJOPK hankerverkosto, Keski-Suomen kansanopistojen verkosto, esim. EduFutura -yhteistyö
EduFutura
KYT, maahanmuuttajatoimijoiden yhteisverkostot, Uraverkosto ja sen ylläpitämä Kahvihuone
EduFutura
ELO-verkostot
sidosryhmäyhteistyö

31. Minkä tahojen/organisaatioiden kanssa haluaisitte verkostoitua jatkuvaan oppimiseen liittyen?

(Vastaajien määrä: 19)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

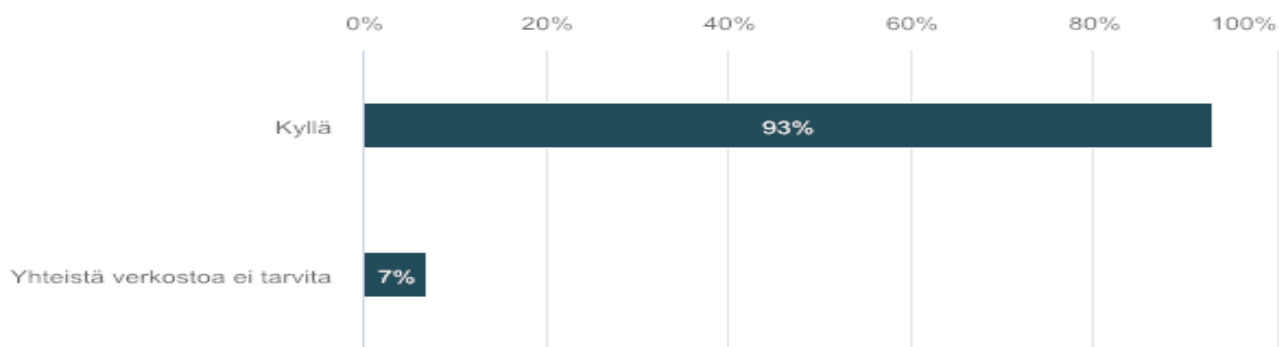
Alueelliset tahot/organisaatiot:	kuntakokeilut
	TE-toimisto, kuntakokeilu
	Työvoimapaalveluiden kanssa vielä avoimempaa keskustelua - mitkä alat ja osaamiset tarvitsisivat tukea
	Uusien alueellisten organisaatioiden kanssa.
	Keski-Suomen Yrittäjät
	Ely
	Elinkeinoelämän verkostot
	Keski-Suomen oppilaitosten kanssa olemme verkostoituneet jo tiiviisti aiemmin ja nyt erityisesti UJOPK hankkeen puitteissa.
	Keski-Suomen jatkuvan oppimisen verkosto - kun se on luotu :)



Valtakunnalliset organisaatiot:	maahanmuuttajien kanssa toimivien tahojen kanssa
	Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmä
	Kunnat
	VATES yms
	Ehkä vahvemmin lisää yhteistyötä saman alan oppilaitosten kanssa, yrityksiä edustavien tahojen kanssa
	Ohjaavien ministeriöiden kanssa.
	OKM, TEM, Kuntaliitto, Suomen Yrittäjät
	Elinkeinoelämän verkostot
	Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmä
	OPH, korkeakoulut

32. Tarvitaanko Keski-Suomessa jatkossa alueellista jatkuvan oppimisen eri tahoja yhdistävää "verkostojen verkostoa"?

(Vastaajien määrä: 29)



33. Mikä olisi alueellisen jatkuvan oppimisen tahoja yhdistävän verkoston päätarkoitus ja tehtävä käytännössä?

(Vastaajien määrä: 24)

Vastaukset
Näen, että ELO verkosto on toiminut juuri tällä saralla : huolehtinut eri osapuolten välisestä tiedon kulusta, tiedottanut, kouluttanut, auttanut ajankohtaisten asioiden seuraamisessa ja luonut vaikutuskanavia, joiden kautta on ollut mahdollisuus viedä ajatuksia valtakunnalliselle tasolle. Käytännön toiminnan organisoiminen ja luottamuksen rakentaminen ovat tärkeitä myös.
Suunnata yhteisesti jatkuvan oppimisen kehitystä alueella ja varmistaa vaikuttavuus
yhteinen tavoitetilä
Kutsua ja koota yhteen keskeiset toimijat ja myös avoimemmin keskustelijat, koordinoida jatkuvan oppimisen toimeenpanon suunnitelmaa alueella, tiedottaa rahoituksista ja edustaa verkostoa jatkuvan oppimisen valtakunnallisissa tilaisuuksissa .
Eri tahojen keskinäinen verkosto, mukana olevien tahojen toisistaan tietäminen

Tukea oppilaitoksia ja yrityksiä kohtaamaan ja saamaan sellaisia koulutuksia, joissa työssä olijat saisivat paremmin ylläpidettyä osaamistaan. Verkosyto työvoimapalvelujen kanssa , että löydettäisiin ne tilastojen vieressä olevat alat ja niille voitaisiin suunnata koulutustarpeita -
Yhteydenpito ja koulutuksen koordinointi alueen toimijoiden kesken. Koulutustarpeiden kartoitus ja yhteydenpito yrittäjien suuntaan. Tulevaisuuden ennakointi .
Olisi hyvä jos joku kokoaisi alueen tarjontaa niin, että tieto olisi saatavissa yhdestä paikasta .
Koordinointi ja kokoava työ sekä verkostoitumisen mahdollisuuden tarjoaminen
Tällainen verkosto on ehkä syntymässä UJOPK-hankkeen myötä. OsaajaKS-verkosto .
Tiedon välittäminen
Kokoava ja tiedottava tehtävä.
Koordinoida maakunnallista jatkuvan oppimisen kenttää, verkottaa toimijoita keskenään ja olla ajan tasalla siitä, mitä kentällä on meneillään, jotta vältetään päällekkäiseltä työltä .
Yhdistää ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulu ja yliopisto
Yhteydet sosiaalipalveluihin, kunnan elinkeinopalveluihin ja suoraan yrityksiin.
Osaamisen alueellisen ekosysteemin systemaattinen ja koordinoitu kehittäminen. Yhteinen strategia ja visio ja sen jalkautus. Hankkeiden "ripustaminen" tähän ohjausrakenteeseen ja irrallisten vetojen välttäminen. Kytkeytyminen valtakunnalliseen jatkuvan oppimisen organisaatioon. Aluekehityksen vieminen uudelle tasolle
Mahdollistaa nykyistä paremmat mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen ja niiden esteiden purkamiseen
Koota verkostojen verkosto ja varmistaa, että jatkuvan oppimisen eteen tehtävä työ olisi kaikkien osapuolten hyödynnettävissä.
Luoda ekosysteemi joka varmistaa, että Keski-Suomessa on parhaat edellytykset jatkuvaan oppimiseen.
Päätarkoituksena olisi ottaa laajasti huomioon jatkuvan oppimisen eri näkökulmat, koulutusasteet ja jatkuvaa oppimista edistävät toimijat , kuten 3. sektori, verkoston työskentelyssä ja kehittämistyössä.
Koordinointi, tiedonsiirto, kehittämisprosessien käynnistäminen
Työelämän tarpeiden palveleminen. Etsitään ratkaisuja alueellisiin ongelmiin.
Tiedonvaihto
hallita kokonaisuus ja tarjota tietoa ja yhteisiä foorumeita

34. Mille taholle alueellisen jatkuvan oppimisen tahoja yhdistävän verkoston vetovastuu sopisi?

(Vastaajien määrä: 20)

Vastaukset
ELY on ollut hyvä, koska se on neutraali toimija eikä sillä ole omaa etua valvottavana koulutusten ja palvelujen järjestämisessä niin konkreettisesti kuin esim. koulutuksen järjestäjillä.
ELY-keskukselle
koulut
ELY-keskus tai 'konsortio' joka koostuisi alueen korkeakouluista ja toisen asteen oppilaitosten ja vapaan sivistystyön sekä työelämän edustajista.
Opettajakorkeakoulu



Tavallaan puolueeton taho - ehkä maakuntaliitto - ei se joka toteuttaa eikä rahoittaa
Koko maakunnan alueella toimiva koulutusorganisaatio. Myös ELY-keskus ja Keski-Suomen liitto voisi olla mahdollinen.
ELY
ELY:lle tai AVI:lle .
Elylle
Keski-Suomen liitto
ELY
Pitäisi luoda uudet alueelliset (maakunnalliset) osaamisen ja työllisyyden palvelukeskuksen alueyksiköt ja siirtää keskeiset toiminnot nykyisistä organisaatioista näihin tai vahvistaa Keski-Suomen liiton roolia näissä kysymyksissä.
ELY-keskuksen rooli ylipäättään epäselvä kun toimii yksittäistä maakuntaa suuremmalla alueella.
esim. Ely-keskus
ELY
Mahdollisesti kiertävä vetovastuu?
ELY-keskus
EduFutura , ELY ja KS liitto
Neuvoteltavissa osallistujien kesken.
Työ- ja elinkeinohallinto

35. Mikä olisi paras jatkuvaan oppimiseen liittyvän verkoston yhteinen viestintäkanava tiedonvaihtoon ja yhteistyöhön? (esim. Teams-alusta)

(Vastaajien määrä: 19)

Vastaukset
EOS
Teams
teams
Teams tällä hetkellä kätevin ja 'nopein'.
Nettisivu ja sen keskustelualusta
Interaktiivinen verkkosivusto - johon yhdistyisi teams: teamsiq alkaa olla niin paljon että kansioihin hukkuu
Teams-alusta on hyvä, uutiskirjeet ja sähköpostilistat .
Teams
Jokin helposti haltuun otettava, toimiva ja sellainen kanava, jonne ei olisi helppo ulkopuolisen tahon "hyökätä".

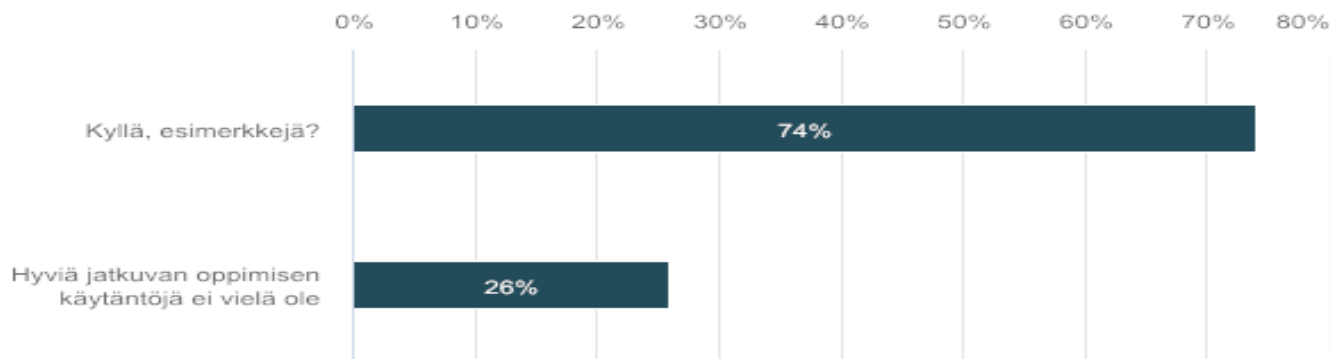


Teams ja kunhan korona hellittää niin livetapahtumia, joissa vapaamuotoista verkostoitumista tapahtuu
Teams.
Verkostotyössä varmasti aluksi Teamsin kaltaiset työkalut. Pidemmällä tähtäimellä luotava uudenlaisia alustaratkaisuja osaamisen ekosysteemin työhön vrt . Pirkanmaan Bazaar
Teams olisi toimiva
Vähintäänkin sähköposti, valtakunnallinen verkkosivusta, jossa alueellinen oma sivusto.
?
Sähköposti ja Teams
www ja sen extranet sisältäen digikokoustyökalut
Teams varmaan yleisimmin käytössä, voisi toimia.
paremman puutteessa Teams-alusta, mahdollisesti Teams on ihan riittävä ja hyvä (paremmista ei tietoa)

Hyvät käytännöt:

36. Onko organisaatiollanne jo jatkuvaan oppimiseen liittyviä hyviä käytäntöjä?

(Vastaajien määrä: 2)



Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset:

Kyllä, esimerkkejä?	PAIKKO osaamisen tunnistaminen ja sen erilaiset sovellukset eri kohderyhmille
	Säännölliset koulutukset, johtoryhmän alustusvuorot, valmentajien palaverit ja vertaistuki
	Verkostoja on jo paljon, niiden yhdistämistä ja koordinaatiota tarvitaan
	tarjoamme työvoimakoulutuksen käyneille perus- tai ammattitutkintoja, esitellään yrityksille koulutustarjontaa ja pyritään räätälöimään koulutuksen juuri tarpeeseen, hyödynnetään malleina itsensä ajan tasalla pitäneitä ammattilaisia ymws. mutta kehittämistä on! Opettajien osalla pitäisi näyttää enemmän mallia miten ajan tasalla pysytään
	Tädyennyskoulutusyhteistyö Keski-Suomen kuntien kanssa toimii varsin hyvin yhteisen hankkeen kautta (O3 ja Jyväskylän kesäyliopisto)
	Koko työmme on jatkuvaa oppimista :-)

JAMKissa on toiminut jo kymmenisen vuotta ryhmiä, viimeisimpänä Elinikäisen oppimisen kehittämisryhmä. Nyt kun jatkuva oppiminen on osa kaikkea toimintaamme, erillisiä verkostoja ei ehkä enää tarvita.
Henkilöstön ja kohderyhmien osaamisen, opiskelun, tietojen päivittämisen ym. tarpeet selvitetään ja kirjataan muistiin säännöllisin väliajoin.
Lyhytkestoisten koulutusten tarjonta täsmätarpeisiin myös alueellisesti
Koulutussuunnitelmat
Jatkuvan oppimisen toimintamallia kehitetään alati
jatkuva haku osaamisen kehittämiseen
Olemme mukana alueellisissa verkostoissa ja tekemäämme työtä tunnetaan.
Tehtäväkohtaiset suorituskyky/osaamisvaatimukset määrittävät henkilön koulutustarpeet.
Paikko-toiminta, organisaatiossamme on tunnistettuja oppimisympäristöjä, Uraverkosto, laajaa valmennustoimintaa esim. Koutsamo2 -hankkeessa maahanmuuttajien uravalmennusta, KYT-järjestöpalveluiden ohjaus ja neuvonta yhdistystoimijoille,
Runsaasti, ei mahdu tähän
Jatkuvan (kehitys)keskustelun malli, joka mahdollistaa ja tukee omassa tehtävässä kehittymistä ja/tai uudelleen suuntautumista.

Tavoitella tulevaisuudessa:

37. Mikä olisi jatkuvan oppimisen uudistuksen aikaansaama ihannetila kahden-kolmen vuoden päästä omassa toiminnassanne/omissa palveluissanne?

(Vastaajien määrä: 20)

Vastaukset
Omien palvelujemme osalta ihannetila olisi se, että voisimme olla osa jatkuvan oppimisen palveluja valtakunnallisesti . Ongelmana järjestötoimijana on, että kaikki alan avustukset ja rahoitus suuntautuu koulutuksen järjestäjien kautta, jolloin esim. kaltaisemme projektitoiminnan kautta toimintamallinsa rakentanut toiminta ei voi rahoitusta pysyvään toimintaan saada. Meillä on kuitenkin selkeästi skaalattava ja monenlaisissa toimintaympäristöissä toimiva osaamisen tunnistamisen menetelmä ja työkalut, jotka voisivat hyvinkin olla käytössä laajemmin yhdistäen työvalmennuksen ja työllisyyspalvelut ammatillisen koulutuksen palveluihin.
Yhteistyö työllisyyskoulutuksissa olisi toimivaa.
Toivon kuntatyöhön omaa osaamisen kehittämisen toimintamallia ja osaamisen jakamista yli kuntarajojen.
vakiintuneet käytännöt ja verkosto
Toimivia harjoittelujaksoja ja mentorointisuhteita alueen / alan työantajien kanssa , koulutukseen ja työelämään pääsyn helpottuminen henkilöillä, joiden taustat ovat Suomen ulkopuolella, lisää myönteisiä ja mielekkäitä uratarinoita jaettavaksi korkeakoulutettujen maahanmuuttajien taholta.
Jos otettaisiin enemmän vapauksia järjestää tutkintomuotoisia koulutuksia tai tutkintoon johtamattomia - ammatillisen koulutuksen uudistamisen hengessä - niin kaikille tarvitsijoille pitäisi löytyä se oikea väylä ja tapa kouluttautua . Ja että tarve pystyttäisiin toteuttamaan nopeasti . Vaatii uudistamista oppilaitosten käytännöissä, yrityksille halukkuutta kouluttaa ja väljyyttä opetushallinnon kiemuroihin (tutkinnon perusteista lähtien)

Koulutukseen osallistuvat kohderyhmät laajenevat, K-S maakunnan menestys paranee, työttömyys laskee K-S:ssa.
Kaikki palvelut saatavilla verkosta. Asiakkaan ei tarvitse tietää, keneltä kysyä. Osaamista voi täydentää tarpeen mukaan ja ilman viiveitä. Osaamme ohjata asiakasta laajasti jatkuvan oppimisen palveluissa, sen mukaan kuin hänen tarpeensa on. Ks. häiriökysyntä ja siihen pureutuminen.
Oikeaa, tarpeellista tietoa aiheesta säännöllisesti oikealle kohderyhmälle ja/tai henkilöstölle. Työn ohessa tapahtuva opiskelu, lyhytkestoinen kouluttautuminen ja tarpeellisten kurssien suorittaminen säännöllisesti ja joustavasti esimerkiksi virtuaalisesti.
UJOPK on lunastanut paikkansa siten, että sen toimintamallit on monistettu myös muualle Suomeen ja käytänteet ovat osana jatkuvaa työtä.
Helppokäyttöinen digitaalinen alusta josta löytyvät eri koulutustuotteita aihealueittain. Koulutukset vakituisesti verkkoon tarjolle.
On osa arkipäivän toimintaa.
Jatkuvan oppimisen rahoitus on päivitetty sellaiseksi että eri toimijoilla eri elämänvaiheissa on nykyistä helpompaa osallistua täydentävään yliopistokoulutukseen. Verkostoyhteistyö jatkuvan oppimisen teemoissa on alueella systemaattista, tavoitteellista ja ohjattua ja hyödyntää aktiivisesti digitaalisia työkalujen tiedolla johtamisessa
X-opistolla on selkeä rooli alueellisessa jatkuvan oppimisen palveluketjussa. Opistoa osattaisiin hyödyntää kettenä koulutuksen järjestäjänä, joka pystyy tuottamaan koulutuspalveluita eri kohderyhmille läsnäolevalla koulutuksella ja etätoteutuksella. Maakunnallisissa verkostoissa ohjattaisiin opiskelijoita nykyistä enemmän X-opiston koulutuksiin. Opiston vahvaa yhteisöpedagogista lähestymistapaa osattaisiin hyödyntää laajasti eri verkostoissa.
- joustavat ja kohdennetut sekä helposti saavutettavat palvelut jatkuvan oppimisen eri asiakasryhmille - työssä olevien jatkuvan oppimisen palvelut käytössä kattavasti kaikilla aloilla - riittävä neuvonta- ja ohjaus jatkuvan oppimisen eri asiakasryhmille, erityisesti uraohjauksen kehittäminen henkilöasiakkaille/opiskelijoille
Jatkuvan oppimisen palvelut (koulutukset ja ohjaus, tukitoimet, uraohjaus) ovat helposti saatavissa ja vastaavat asiakkaiden ja yritysten (tulevaisuuden) tarpeita. Verkoston toiminta on tiivistä ja palvelut poluttuvat yhteistarjonnasta asiakkaan jatkuvan oppimisen tarpeita tukien.
Toimintomme ovat osa jatkuvan oppimisen valtakunnallista palvelujärjestelmää.
Alueella on kehitetty digitaalinen yhteinen jatkuvan oppimisen alusta joka on osa kansallista digitaalista jatkuvan oppimisen palvelualustaa
Kysymys on siinä määrin laaja, että siihen vastaaminen edellyttäisi sisäistä keskustelua organisaatiossamme kehittämishankkeen ollessa vasta alkumetreillä.
Että jatkuvasta oppimisesta keskusteltaisiin monipuolisesti, jatkuva oppiminen voi olla myös stressitekijä työelämässä, on vaativaa, että on jatkuvasti opittava uutta - tietoa syntyy valtavasti koko ajan ja sitä säilötään koko ajan lisää, jatkuva uuden tiedon hallinnointi ja omaksuminen on kuormittavaa. Eri ikäiset työntekijät tulisi ottaa huomioon, nuori työntekijä voi omaksua nopeasti uutta ja käsitellä tietoa nopeasti, vanhempi työntekijä voi edellisten taitojen suhteen olla hitaampi, mutta huomaa ehkä paremmin mikä tieto on tärkeää.

38. Miten tulevaisuuden ihannetilaan mielestänne parhaiten päästäisiin? (esim. mitkä asiat olisi erityisesti huomioitava uudistuksessa?)

(Vastaajien määrä: 15)

Vastaukset
Vastasin vain omalta kohdaltamme, mutta erityisesti pidän tärkeänä sitä, ettei jatkuvan oppimisen uudistuksessa keskityttäisi vain oppilaitosten kehittämiin toimintamalleihin, vaan toimintoja voitaisiin ottaa käyttöön myös muilta sektoreilta (järjestöt, yritykset).
Toimijoiden välisen yhteistyön lisääminen, joka voisi myös lisätä joustavuutta ja innovaatioita. Keskusteluihin tulee kutsua tasavertaisina aliedustetuista kohderyhmistä henkilöitä ideoimaan ja kertomaan kokemuksistaan, osallistumaan päätöksentekoon ja toteutuksiin.
Opettajien osaaminen, yritysten halu lähteä kouluttamaan, opetushallinnon järjestelmä (opetussuunnitelmiin mahdollisuus enemmän räätälöidä tutkintoa), rahoituksen tarkistusta osittain - lyhytaikaisiin koulutuksiin voi joutua panostamaan yllättävän paljon ja maksajaa ei tahdo aina löytyä (tutkintoon johtamattomat) eli rahoituksen selvittelyä. Ja tahtotilaa järjestää laadukasta huomiseen ja ylihuomiseen tähtäävää koulutusta yksilöiden ja yritysten tarpeeseen.
Avataan koulutuksia uusille kohderyhmille , parannamme osaamista K-S työpaikoilla, UJOPK ja (JOPO) hankkeet onnistuvat tavoitteissaan.
Riittävät resurssit sekä taloudelliset että henkiset. Koulutuksen ja jatkuvan oppimisen mahdollistaminen heille, jotka sitä haluavat ja kynnyksen madaltaminen heille, joille se on vaikeampaa. Elinikäinen oppiminen kuuluu ihan kaikille.
Pois siilomaisesta ajattelusta ja kaikenlaisista raja-aidoista kohti yhdessä kehittämistä asiakkaan tarpeet kirkkaina mielessä pitäen.
Kokeiluhanke
Resursointi koordinoitiin ja palvelujen tarjoamiseen.
Alueellinen ohjausrakenne ja tavoitteisto (strategia) luotava pikimmiten ja sen toteutumista systemaattisesti seurattava. Alueellisen osaamisen ekosysteemin rakentamisessa tarvitaan selkeää johtajuutta aluekehittämisen näkökulmasta
Jatkuvan oppimisen resursointi olisi riittävän vahvaa ja resurssien jaossa huomioitaisiin nykyistä enemmän myös pienet koulutuksen tarjoajat ja heidän yhdessä muodostamansa verkostot.
- aikuisten jatkuvan oppimisen palvelujen monimuotoisuus - rahoitus ja opintososiaaliset etuisuudet kannustaisivat/mahdollistaisivat jatkuvan oppimisen palvelujen käytön - palvelujen kehittämisessä huomioitava jatkuvan oppimisen pitkäaikainen vaikuttavuus siten, että turvataan työelämässä tarvittavien perustaitojen kehittyminen ja elinikäisen oppimisen avaintaidot - nopeisiin suhdannetilanteisiin soveltuvien palvelujen edelleen kehittäminen
Jatkuvan oppimisen kehittämisyavustusten haku avataan myös järjestötoimijoille. Kehittämistyössä huomioidaan jatkossa myös aliedustetut ryhmät (esim. he, joilla ei ole koulutustaustaa), jotka tällä hetkellä eivät osallistu koulutukseen eri syistä mm. maahanmuuttajat. Järjestöt tarjoavat pudokkaille ja aliedustetuille ryhmille sellaisia palveluja, joita oppilaitokset eivät pysty tarjoamaan.
Digitaalinen teknologia, alustatalous , oppilaitosten ja työorganisaatioiden/yritysten yhteistyö ja ennakointitiedon hyödyntäminen
Jaettu visio, päämäärätietoinen toiminta, sitoutuminen ja sitouttaminen , lienevät avainasemassa.
Siten, että määriteltäisiin jatkuva oppiminen ei vain jatkuvan oppimisen vaatimuksena , vaan ymmärrettäisiin se myös tietyllä tavalla uhkana työkyvylle - jos sitä hoetaan yksipuolisesti. Jatkovaa oppimista pitää olla, mutta se olisi määriteltävä niin, että työelämässä ei vaadittaisi 'hokemalla' jatkuvasta oppimisesta, vaan puhuttaisiin oikeudesta oppia työelämässä riittävästi ja kohtuudella



39. Muita kommentteja, huomioita?

(Vastaajien määrä: 7)

Vastaukset
Jos ja kun tavoitteena on väestön koulutustason nostaminen , se on helpointa aloittaa siitä väestönosasta, jolla koulutusta on vähiten . Suuri osa heistä, jotka ovat vailla toisen asteen tutkintoa on jo palvelujärjestelmän asiakkaita (te-palvelut, TYP, työvalmennus tms) ja sen kautta he ovat esim. osaamisen tunnistamisen osalta tavoitettavissa. Jos edes jokin osuus näistä aikuiskoulutuksessa aliedustetuista voidaan osaamisen tunnistamisen kautta saada mukaan kehittämään omaa osaamistaan, tuloksia saadaan varmasti. Yhdistämällä osaamisen tunnistaminen muutoinkin käytettäviin palveluihin, toimitaan resurssiviisaasti ja vähennetään päällekkäisiä toimintoja työllisyyden hoidossa, te-palveluissa ja ammatillisessa koulutuksessa. Samalla on nähtävissä, että kasvatetaan myös niiden henkilöiden motivaatiota, joiden osaamista tunnustetaan. Koska järjestelmä tähän olisi olemassa (ja se on kehitetty julkisin varoin) eikä sitä olisi hyvä myös käyttää kattavasti?
Meni enemmän kuin 10-15 min..
Erinomainen kysely ja hienoa, että jatkuvaan oppimiseen kiinnitetään nyt huomiota. Aihe on äärimmäisen tärkeä muuttuvassa työelämässä. Kiitos!
Olen erittäin kiinnostunut toimimaan kaikissa jatkuvaan oppimiseen liittyvissä verkostoissa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti.
Jatkuvan oppimisen teemoissa onnistuminen on Keski-Suomen kohtalon kysymys - haluammeko kukoistaa vai näivettyä takapajulaksi
Maahanmuuttajatoimijoiden huomioiminen jatkossa jatkuvan oppimisen näkökulmasta on tärkeää maahanmuuttajien erityiskysymysten vuoksi
Aika laaja ja monitahoinen kysely. Toivotaan, että kysely on toimitettu x-organisaatiossa muillekin, jotta kokonaiskuva muodostuu todellisemmaksi koko organisaation toiminnasta,
Kyselyyn haastava vastata toimintamme puitteissa kysymysten kohdentuessa vaihtelevasti sisäiseen ja ulkoiseen toimintaan. Ajoittain epäselvää kumpaa tarkoitettiin. :)