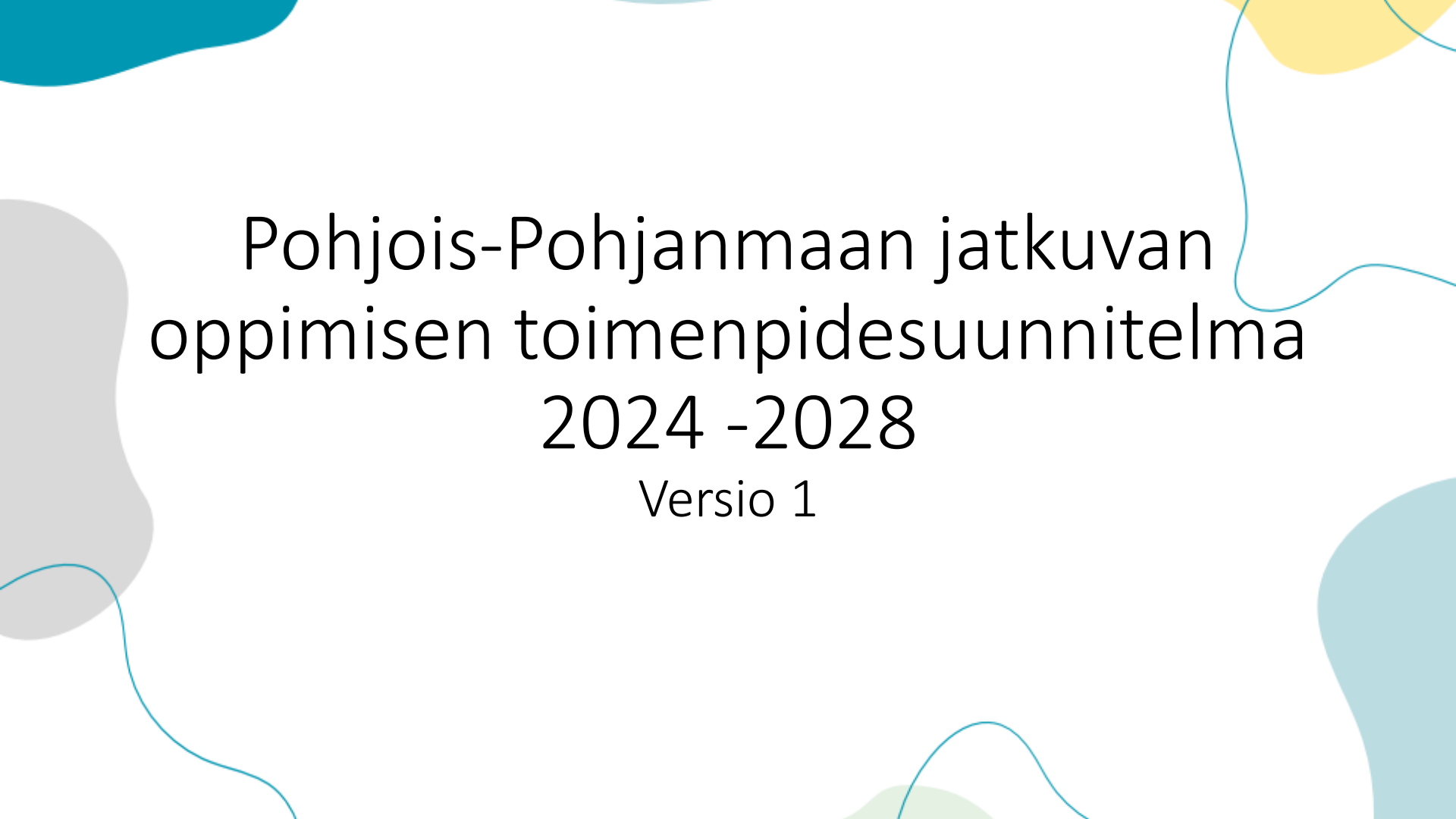




Pohjois-Pohjanmaan jatkuvan oppimisen toimenpidesuunnitelma 2024 -2028

Versio 1

Pohjois-Pohjanmaan jatkuvan oppimisen toimenpidesuunnitelma 2024-2028

Osa 1

- Ilmiöitä, jotka vaikuttavat jatkuvan oppimisen tulevaisuuteen

Ilmiöitä, jotka vaikuttavat jatkuvan oppimisen tulevaisuuteen

- Väestön ikääntyminen ja syntyvyyden lasku
- Teknologinen kehitys
 - Tekoäly työvälineenä
 - Medialukutaito
- Maahanmuuttajien integroituminen
 - Maahanmuuttajien osaamispotentiaalin hyödyntäminen
- Jatkuvan oppimisen valmiudet ja mahdollisuudet
 - Jatkuvan oppimisen rahoitus
 - Osaamisperustaisuus
 - Laaja-alainen jatkuva oppiminen eri toimintaympäristöissä
 - Moniosaajuus
 - Työelämän taidot (resilienssi)
- Arvomaailman muutokset
 - Uuden sukupolven erilaiset arvot ja ajatukset työelämästä

Pohjois-Pohjanmaan jatkuvan oppimisen toimenpidesuunnitelma 2024-2028

Osa 2

- Nykytilan kuvaus, vahvuuksia ja hyviä käytäntöjä
- Jatkuvan oppimisen kehittämiskohteet ja konkreettiset toimenpiteet

Pohjois-Pohjanmaan jatkuvan oppimisen toimenpidesuunnitelman teemakokonaisuudet

1) Osaamisperustaisuuden edistäminen eri toimintaympäristöissä

2) Työelämän osaamis- ja työvoimatarpeiden kartoittaminen ja tiedon soveltaminen yhteistyössä

3) Osaamispalveluiden koordinaation ja jatkuvan oppimisen verkostojen yhteistyön kehittäminen

4) Joustavien osaamispolkujen rakentaminen kansainvälisille osaajille

1) Osaamisperusteisuuden edistäminen eri toimintaympäristöissä -kokonaisuuden nykytila ja vahvuudet

Nykytilan kuvaus (2024):

- Osaamisperustainen lähestymistapa on vahvistunut erityisesti koulutuksessa ja TE-hallinnossa. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ydinprosessit toimivat hyvin koulutuksen kentällä. Ammatillisen koulutuksen rahoitus ei kaikilta osin tue osaamistarpeiden tunnistamista esimerkiksi niiden asiakkaiden osalta, jotka eivät vielä ole oppilaitoksen kirjoilla. Jatkuvaan oppimiseen mm. rahoitukseen liittyvät muutoksien ennakoidaan vahvistavan myös jatkossa osaamisperusteisuuden merkitystä.
- Valtakunnallisia digitaalisia välineitä osaamisen tunnistamiseen on kehitetty ja otettu käyttöön aktiivisesti alueella esim. työmarkkinatorin osaamisprofiili ja ForeAmmatti ja osaamismerkit esim. kansallisten perustaitojen osaamismerkit.
- Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseja, toimintamalleja ja välineitä on kehitetty ja otettu käyttöön eri tahoilla esim. opinnollistaminen.
- Työelämän osaamisen kartoittamisen suunnitelmallisia käytäntöjä ja verkostoyhteistyötä on kehitetty.
- Osaamisen tunnistamisen toimivia välineitä ja tehokkaita työkaluja ei tunneta riittävästi ja osaamisen tunnistamisessa ja työkalujen käytön osaamisessa on puutteita. Työelämällä ei ole riittävästi osaamista/menettelytapoja/välineitä työntekijöiden/työpaikan osaamisen tunnistamiseen tai sanoittamiseen ja osaamistarpeiden määrittämiseen.

Vahvuuksia, hyviä käytäntöjä:

- Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sujuvat ydinprosessit koulutuksen kentällä
- Osaamisperusteinen opetussuunnitelmatyö, OAMK, vapaa sivistystyö
- Voimakehä ammatillisessa opettajakoulutuksessa, OAMK
- Opinnollistamisen hyvät toimintamallit ja käytännöt, osaamistodistus on hyvä dokumentointiväline
- Työelämäauditoinnit
- Työssäoppimisen monityönantajamalli
- Jatkuvan oppimisen tarpeiden kartoittaminen OIA-yritysklustereissa (BO)
- Päiväkirjanomainen opinnäytetyö
- Työpaikkaohjaajien kouluttaminen
- Maahanmuuttajien ohjaus- neuvonta ja osaamisen tunnistaminen: OSKE-osaamiskeskus, International house, OSAO ovi, SIMHE (korkeasti koulutetut)
- Kestävän matkailualan osaamismerkit (OAMK), kansalliset perustaitojen osaamismerkit

1) Osaamisperusteisuuden edistäminen eri toimintaympäristöissä -kokonaisuuden kehittämiskohteita

- Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen edelleen kehittäminen:
 - Prosessien, toimintamallien ja välineiden jakaminen ja levittäminen eri toimintaympäristöihin esim. opinnollistaminen (erityisesti työelämä ja työllisyyspalvelut)
 - Erilaisten kohderyhmien erityistarpeiden vahvempi huomioiminen (esim. maahanmuuttajat, täsmätyökykyiset ja nuoret)
 - Selkeä prosessi myös työelämässä tapahtuvaan osaamisen tunnistamiseen
 - Keventäminen ja laajentaminen: kaikkien osaamismuotojen ja eri koulutusasteissa hankitun osaamisen huomioiminen (erityisesti korkea-aste)
 - Uusien työkalujen hyödyntäminen: osaamisen tunnistamisen digitaaliset välineet mm. jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden ohjauksen ja osaamisen tunnistamisen välineet, tekoälyn soveltaminen, osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen työkalupakin rakentaminen ja jalkauttaminen (erityisesti työelämä)
- Pienten osaamiskokonaisuuksien määrittelytyö ja aktiivinen kokeilu asiakaslähtöisesti:
 - Yhteisen suunnittelun ja toteutuksen periaatteet
 - Pienten osaamiskokonaisuuksien yhteys laajempiin osaamisen kokonaisuuksiin sekä monialainen/eri koulutusasteiden välinen yhteistyö
 - Osaamiskokonaisuuksien lisääminen digitaaliselle alustalle
 - Sisältöjen rakentamisen monimuotoisuus: mukana myös mm. kädentaidot, yhdessä tekemisen idea ja kierrätyksen ja uusiokäytön taidot
 - Pienten osaamiskokonaisuuksien hyödyntäminen työelämään siirtymävaiheissa (esim. vastavalmistuneiden kiinnittyminen työelämään, alanvaihtajat)
- Matalan kynnyksen ohjauspalvelujen saatavuuden kehittäminen:
 - Esim. aikuisten ohjaamot (työssä olevat, eläkeläiset), kiertävä ohjaamo pienemmillä paikkakunnilla
- Eri kohderyhmien osaamisperusteisuuteen ja osaamisen tunnistamiseen liittyvän osaamisen kehittäminen:
 - Asiakkaat: osaamisen tunnistamisen digitaalisten välineiden käyttö, oman osaamisen sanoittamisen taidot työnhaussa
 - Kouluttajat/ohjaajat: ohjausosaaminen, osaamisperustaisuusosaaminen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessien yhteiset toimintamallit, työelämäosaaminen, erityisryhmien osaamisen tunnistaminen, oppimismuotoilu, pienten osaamiskokonaisuuksien palvelutarjonnan prosessit, opinnollistaminen
 - Työelämä: osaaminen työntekijöiden ja työpaikan osaamisen tunnistamiseen sekä osaamistarpeiden määrittämiseen, osaamisperusteisuus rekrytoinnissa esim. työpaikkailmoituksissa, opinnollistaminen
- Osaamisen tahojen ja työelämän osaamiskeskusteluvuoropuhelun ja oppimismuotoiluyhteistyön tiivistäminen - jatkuvan oppimisen työpaikkaohjaajat?, yhteisen kielen löytäminen

1) Osaamisperusteisuuden edistäminen työelämässä ja muissa oppimisympäristöissä –kokonaisuuden kehittämistoimintaa

- **Työpajoilta työelämään.** Hankkeessa kehitetään palvelua osallistujien yksilöllisten työ- ja opiskelupolkujen rakentumiseksi sekä näihin liittyvää työnantajayhteistyötä. Lisäksi kehitetään muualla, kuin oppilaitosympäristössä tapahtuvaa oppimista ja osaamisen tunnistamista opinnollistamisen prosessia hyödyntäen sekä kehittäen. Hankkeessa kehitetään myös uudenlaista Green Care -työpajaa. 1.4.2023-31.1.2026. ESR+ Oulun Diakonissalaitoksen säätiö.
- **Kestävän matkailun osaamismerkkit.** Kestävän matkailun osaamismerkkien kehittäminen matkailualan tehtävissä työskenteleville ja työvoiman ulkopuolella oleville, kevät 2022 - 31.12.2024. JOTPA. Valtakunnallinen hanke, OAMK mukana
- **Jatkuva oppiminen digitalisoituvassa yhteiskunnassa - JODY.** Hankkeessa lisätään ja vahvistetaan kaikkien kansalaisopistotoimintaan osallistuvien digitaitoja, sekä tarjotaan tasapuoliset mahdollisuudet medialukutaidon ja tietoturvan kehittämiseen. Hankkeen koulutusten kautta edistetään myös opetushenkilöstön tasa-arvoista osaamisen levittämistä. Hankeen toteutuksessa painottuu vahvasti osaamisperusteisen lähestymistapa. kevät 2022- syksy 2024. JOTPA. Meri-Pohjolan opisyopiiri. Oulun kaupunki.
- **SIMHE.** Ohjaus-, neuvonta- ja koulutuspalveluja sekä osaamisen tunnistamista KV-opiskelijoille. OAMK
- **OSKE- Oulun osaamiskeskus.** Ohjaus-, neuvonta- ja koulutuspalveluja sekä osaamisen tunnistamista työttömille maahanmuuttajille. Vuoden 2024 loppuun saakka. Oulun kaupunki. TEM ja OKM valtionavustus.

2) Työelämän osaamis- ja työvoimatarpeiden kartoittaminen ja tiedon soveltaminen yhteistyössä – kokonaisuuden nykytila ja vahvuudet

Nykytilan kuvaus (2024):

- Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen ja Pohjois-Pohjanmaan liiton ennakkointityö ja –materiaalit, ennakkoinnin ja työmarkkinatiedon työkalut pääosin tuttuja esim. työllisyyskatsaus, alueelliset kehitysnäkymät, suhdanneseuranta, maakuntakortti.
- Yleisen tason ennakkointitietoa ja välineitä on aiempaa paremmin saatavilla esim. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto –raportti, osaamistarvekompassi, OPH:n keskipitkän ja pitkän aikavälin ennakkointitieto, työvoimabarometri, mutta niitä ei vielä osata hyödyntää riittävästi.
- Toimialakohtaisen ja alueellisen ennakkointitiedon saatavuudessa ja laadussa on vielä parantamisen varaa
- Alueella on aktiivisia ennakkointiin kytkeytyviä verkostoja ja toimijoita. Olemassa olevien verkostojen ja toimijoiden sekä työelämän välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua on tärkeä aktiivisesti kehittää. Alueellisia toimialakohtaisia verkostoja tarvittaisiin enemmän.
- Alueellista ennakkointia on kehitetty aktiivisesti myös hankkeissa.
- Ennakkointitiedon aktiivista ja suunnitelmallista hyödyntämistä päätöksenteon tukena on tarpeellista vahvistaa esim. koulutussuunnittelussa, osaamispalveluiden hankinnassa ja uraohjauksessa

Vahvuuksia, hyviä käytäntöjä:

- Valtakunnallisia ennakkoinnin välineitä on kehitetty ja kehitystyö jatkuu esim. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto –raportti, osaamistarvekompassi, OPH.N keskipitkän ja pitkän aikavälin ennakkointitieto
- Työvoimabarometrin kehittäminen
- Työnantajien signaalien järjestelmällinen seuraaminen, CRM (OSAO)
- Yritysten osaamistarvekysely yhteistyössä vuosittain (koordinoi OSAO)
- Työelämäauditoinnit
- POP ennakkointiryhmä
- OIA-yritysklusterit

2) Työelämän osaamis- ja työvoimatarpeiden kartoittaminen ja tiedon soveltaminen yhteistyössä – kokonaisuuden kehittämiskohteita

- Valtakunnallisten ennakointivälineiden laajempi käyttöönotto alueella esim. urasuunnitteluun, päätöksentekoon, koulutussuunnitteluun
- Ennakointityön kehittäminen osana tiedolla johtamista:
 - Tiedonhankinta, hallinta ja tiedon jakaminen; modernin teknologian, tekoälyn mahdollisuuksien tarkastelua ja arviointia ennakointityössä, ehdotukset yhteisiksi työkaluiksi.
 - Tiedon jakamisen mallit ja käytännöt, ennakointitiedon kokoaminen toimivaksi paketiksi esim. hankkeissa koottu tieto
 - Tiedon hyödyntämisen, soveltamisen, analysoinnin ja tulkinnan osaaminen
 - Yhteiset menettelyt ennakoinnissa eri toiminnan tasoilla, olemassa olevien rakenteiden hyödyntäminen
- Työllisyysaluekohtaisen ennakointitiedon tuottaminen
- Pidemmän aikavälin skenaariotyö
- Työelämä tiiviimmin mukaan ennakointityöhön, hiljaisen tiedon hyödyntäminen (yrityskenttä, toimialatietämys), toimialakohtaisten klustereiden kehittäminen
- Yritysten osaamistarpeiden kartoittaminen yhteistyössä
- Ohjauksen ammattilaisille lisää osaamista ja työvälineitä ennakointitiedon soveltamiseen uraohjauksessa

2) Työelämän osaamis- ja työvoimatarpeiden kartoittaminen ja tiedon soveltaminen yhteistyössä –kokonaisuuden kehittämistoimintaa

- **OIA Yritysklustereiden kehittäminen.** Hankkeen tavoitteena on tukea yritysclusterien ja -ekosysteemin muodostumista ja niiden yritysvetoista toimintaa. Tavoitteena on yritysälähtöisyyden lisääntyminen OIA-toiminnassa siten, että klusteritoiminta vastaa paremmin yritysten tarpeisiin. Lisäksi tavoitteena on OIA-yhteistyön vaikuttavuuden lisääminen ja näkyväksi tekeminen sekä jatkuvan oppimisen palveluiden ja klusteritoiminnan välisen yhteyden vahvistaminen. 1.2.2023-31.12.2024. EAKR. Oulun kaupunki/BusinessOulu. OSAO. Oulun yliopisto, VTT oy.
- **Tulevaisuusloikka - Toiselta asteelta tulevaisuuteen.** Tavoitteena vahvistaa toiminta-alueen opetus- ja ohjaushenkilöstön: 1) ohjausosaamista nuorten tulevaisuushorisontin sekä osaamis- ja vahvuuskäsityksen kehittymisen tukemiseen, 2) valmiuksia hahmottaa ja ennakoida alueen osaamistarpeita ja työmarkkinoiden mahdollisuuksia myös pidemmälle tulevaisuuteen, 3) monialaista yhteistyötä alueen oppilaitosten, ohjaustoimijoiden ja elinkeinoelämän välillä. 1.6.2023-31.5.2026. ESR+ OAMK (koordinaattori). Kajaanin AMK, Lapin yliopisto, Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus.
- **Rekryopo - yritysten rekrytointiosaamisen kehittäminen.** Rekryopo-hanke auttaa yrityksiä käytännön rekrytointihaasteissa sekä työnantajamielikuvan kehittämisessä Kalajoella, Ylivieskassa, Alavieskassa ja Merijärvellä. Hankkeessa ohjataan yrityksiä käytännönläheisesti onnistuneeseen rekrytointiprosessiin ja samalla kartoitetaan työntekijätarpeita, piilotyöpaikkoja sekä kehitetään positiivista työnantajamielikuvaa. Toiminnan avulla vahvistetaan työpaikkojen näkyvyyttä, lisätään kohtaamisia ja kehitetään alueille sopivia toimintamalleja. 1.3.2023-30.6.2025. ESR+. Kalajoen ja Ylivieskan kaupunki.
- **Uula- uutta osaamista vihreän siirtymän aloille.** Tavoitteena on tuoda uusia työvälineitä ja palveluita työllisyyden kasvuun sekä uuden osaamisen hankkimismahdollisuuksia vihreän siirtymän aloille, erityisesti turvetoimialan toimijoiden murrokseen Pohjois-Pohjanmaalla. Hankkeessa edistetään kohderyhmän työllistymis- ja liiketoimintamahdollisuuksia yksilöllisen uraohjauksen ja sosiaalisen osallisuuden tukemisen toimintamalleilla. Hankkeessa kartoitetaan vihreän siirtymän alojen koulutus- ja osaamistarpeita. Kartoitusten pohjalta kehitetään ja pilotoidaan erilaisia vihreän siirtymän koulutuksia, jotka jalostetaan hankkeen aikana toteutettaviksi koulutuskokonaisuuksiksi.
- **YPOP - Yhdistelmäosaamista Pohjois-Pohjanmaalla.** Pilottikoulutus valmentaa puhtauspalvelualan yhdistelmäosaajuuteen. Työelämän yhteistyötarpeita, -mahdollisuuksia ja työvoimatarvetta kartoitetaan läpi hankkeen. Esim. työelämälle järjestetään 1-2 tilaisuutta teemoista monikulttuurisen työyhteisön ohjaaminen sekä esimiehenä ja ohjaajana toimiminen (2-4 h/teema). 28.2.2025 saakka. JOTPA. Marttayhdistysten liitto ry ja KSAK Oy, Koillis-Suomen Aikuiskoulutus
- **Tulevaisuuden työmarkkinat.** Parantaa kohtaanto -teeman toimien vaikuttavuutta. Hankkeen tavoitteena on lisätä työmarkkinoiden kohtaanto -teemakokonaisuuden valtakunnallisen toiminnan ja siihen kuuluvien hankkeiden vaikuttavuutta. Tämä tapahtuu suunnittelemalla, koordinoimalla ja tukemalla teemakokonaisuuden alaisia toimintoja ja alahakkeita sekä fasilitoimalla toimijoiden välistä vuorovaikutusta. Valtakunnallinen ESR+ koordinaatiohanke. 1.1.2023-31.12.2027. Uudenmaan ELY-keskus

3) Osaamispalveluiden koordinaation ja jatkuvan oppimisen verkostojen yhteistyön kehittäminen –kokonaisuuden nykytila ja vahvuudet

Nykytilan kuvaus (2024):

- Alueella on paljon aktiivisia jatkuvaan oppimiseen kytkeytyviä verkostoja ja vahvaa verkostoyhteistyön osaamista
- Alueen jatkuvaan oppimiseen kytkeytyvissä verkostoissa eletään muutoksen aikaa: verkostojen tilanteeseen ja kehitykseen vaikuttavat vahvasti meneillään olevat ja tulevat uudistukset esim. hyvinvointialueet, TE 2024 uudistus, valtion aluehallinnon uudistus ja jatkuvaan oppimiseen vaikuttavat koulutuspoliittiset muutokset esim. aikuiskoulutustuen lakkauttaminen, aikuisten koko tutkintoon johtavan koulutusten suuntaaminen koulutustasoa nostavaan tai työmarkkina-asemaa parantavaan koulutukseen sekä tutkintoja pienempiin osaamiskokonaisuuksien suorittamiseen.
- Työllisyysalueille on rakentumassa myös uusia jatkuvaan oppimiseen kytkeytyviä verkostoja
- Alueen jatkuvan oppimisen kehittämistoiminnan kokonaiskuva ei ole selkeä ja siinä on päällekkäisyyksiä
- Jatkuvan oppimisen osaamispalvelujen koordinoitua kehitetään aktiivisesti valtakunnallisesti ja alueella, esim. JOD, opintopolku kokoaa koulutustarjontaa aikaisempaa laajemmin, jatkuvan ja joustavan oppimisen tarjotin (kokoaa suomalaisten korkeakoulujen JO-tarjontaa), JOY
- Alueen jatkuvan oppimisen osaamispalveluiden tarjonta on monipuolista, mutta tarjonnan kokonaiskuva on hatara. Alueen osaamispalveluiden tarjonnassa on päällekkäisyyksiä. Asiakkailla erityisesti työelämän edustajilla on edelleen vaikeuksia löytää tietoa osaamisen kehittämismahdollisuuksista ja TNO-palveluista

Vahvuuksia, hyviä käytäntöjä:

- Aktiivisia jatkuvaan oppimiseen kytkeytyviä verkostoja on paljon esim. Koulutuksen ja tutkimuksen yhteistyöryhmä, POP JO koordinaatioryhmä, POP ELO yhteistyöryhmä, POP KV-verkosto, POP työelämäverkosto, OIA-yrittäjäklusterit ja -ekosysteemit, OIA-oppilaitosverkosto (OSAO, OY, OAMK ja BO), SIMHE (valtakunnallinen verkosto)
- Laaja-alaista, monialaista ja asiakaslähtöistä palvelua tarjotaan ja kehitetään esim. OSAO ovi (laaja-alaista palvelua eri asteen opintoihin, myös työelämän edustajille), JOY, BusinessAsema, alueen ohjaamot, International house, työllisyysalueiden monipalvelupisteet
- Toimivia verkostomaisen yhteistyön malleja on kehitetty esim. Byströmin ohjaamo ja BusinessAsema
- Alueelta löytyy hyviä esimerkkejä onnistuneesta hankkeiden tiedonsiirrosta Optimum -hankkeen (Momentum uranoste ja urasampo) tiedon siirto

3) Osaamispalveluiden koordinaation ja JO verkostojen yhteistyön kehittäminen -kokonaisuuden kehittämiskohteita

- Alueen olemassa olevien jatkuvan oppimisen verkostojen uudelleen tarkastelu ja arviointi: jatkuvan oppimisen määritelmä ja rooli, verkoston tavoitteet, tehtävät, osallistujat, yhteistyö ja mahdollisuudet päällekkäisyydet suhteessa muihin lähiverkostoihin, verkostojen mahdollinen yhdistäminen, uusien JO-verkostojen tarve esim. työllisyysalueiden JO verkostoyhteistyöhön
- ”Eriyksen tervetulleet ryhmät” JO verkostoyhteistyöhön mukaan laajemmin mm. työelämän edustajat, pienet toimijat, kolmas sektori
- Alueen jatkuvan oppimisen kehittämistoiminnan kokonaiskuvan rakentaminen säännöllisesti ja siitä tiedottaminen
- Jatkuvan oppimisen vaikuttavuuden arvioinnin kehittäminen alueella, esim. mittarit, alueen osaamispalveluiden tarjonnan kokonaisuuden tarkastelu suhteessa osaamistarpeisiin – katvealueet
- Alueen osaamispalveluiden koordinoinnin kehittäminen ja osaamispalveluista tiedottaminen asiakaslähtöisesti, JOD?
- Työelämän ohjaus osaamistarpeiden määrittelyssä ja oikean osaamispalvelun löytämisessä
- Hankkeiden tiedonsiirron kehittäminen
- Eri verkostoista saadun tiedon hyödyntäminen laajemmin

3) Osaamispalveluiden koordinaation ja jatkuvan oppimisen verkostojen yhteistyön kehittäminen –kokonaisuuden kehittämistoimintaa

- **Tulevaisuusloikka - Toiselta asteelta tulevaisuuteen.** Tavoitteena vahvistaa toiminta-alueen opetus- ja ohjaushenkilöstön: 1) ohjausosaamista nuorten tulevaisuushorisontin sekä osaamis- ja vahvuuskäsityksen kehittymisen tukemiseen, 2) valmiuksia hahmottaa ja ennakoida alueen osaamistarpeita ja työmarkkinoiden mahdollisuuksia myös pidemmälle tulevaisuuteen, monialaista yhteistyötä alueen oppilaitosten, ohjaustoimijoiden ja elinkeinoelämän välillä.
1.6.2023-31.5.2026. ESR+ OAMK (koordinaattori). Kajaanin AMK, Lapin yliopisto, Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus.
- **JATKOT-Jatkuvan oppimisen kehittäminen.** Hankkeella tuetaan Oulun ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön osaamista jatkuvan oppimisen palvelujen tuottamiseen ja työelämälähtöisiin pedagogisiin ratkaisuihin. Lisäksi hankkeessa kootaan ja jaetaan hyviä käytänteitä ja siten tuetaan sidosryhmien jatkuvan oppimisen suunnitelmallista kehittämistä. 01.11.2023-31.10.2025. ESR+ Oulun ammattikorkeakoulu Oy
- **OSAAJAVERKKO - Osaamisella ja verkostoilla hiilineutraaliin tulevaisuuteen.** Tavoitteena on lisätä Pohjois-Pohjanmaan yritysten ja luonnonvara-alan oppilaitosten henkilöstön osaamista ilmastonmuutokseen reagoimisessa ja tuotannon hiilineutraalisuudessa, bio- ja kiertotaloudessa sekä digitalisaation hyödyntämisessä. Lisäksi pyritään lisäämään oppilaitosten ja yritysten välisiä verkostoja ja yhteistyötä sekä kehittää toimintamallin käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan edistämiseksi näissä verkostoissa. 1.8.2023-ESR+ Oulun ammattikorkeakoulu Oy

4) Joustavien osaamispolkujen rakentaminen kansainvälisille osaajille

-kokonaisuuden nykytila ja vahvuudet

Nykytilan kuvaus (2024):

- Tavoiteasetannan näkökulmasta alueelle laadittu Työperäisen maahanmuuton alueellinen tiekartta. Kansainvälisten osaajien osuus työvoimasta on kasvanut, mutta se on edelleen melko pieni verrattuna Etelä-Suomeen. Ulkomaalaisia työllisiä on Pohjois-Pohjanmaalla noin 5 000 henkilöä, joista suurin osa on Euroopasta ja Aasiasta (Tilastokeskus). Kansainvälisten osaajien painoarvon odotetaan kasvavan lähivuosina kansainvälisten opiskelijoiden määrän lisääntyessä.
- Kansainvälisten osaajien työllistyminen on edelleen haasteellista. Pohjois-Pohjanmaalla on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden ulkomaisten työnhakijoiden suhteellinen osuus työttömistä ulkomaalaisista suurempi kuin muissa maakunnissa.
- Maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisen toimenpiteitä on kehitetty useissa hankkeissa. Kotoutumisen edistämiseen liittyvät toimintaympäristöjen muutokset (hyvinvointialueen rooli kotoutumisessa 2023 alkaen, työllisyyspalveluiden siirto kunnille 2025 alkaen) asettavat haasteita kotoutumista tukevien palveluiden saatavuudelle ja toimijoiden välisen yhteistyön sujuvuudelle.
- Työelämän monimuotoisuudessa, vastaanottavuudessa ja työssäoppimisen käytännöissä on edelleen kehitettävää. KV-osaajien osaamistaso ja työpaikan osaamisvaatimukset eivät aina kohtaa.
- Kansainvälisten osaajien parissa toimivien yhteistyö alueella toimii hyvin ja sitä kehitetään aktiivisesti. Kansainvälisille osaajille/maahanmuuttajille on aktiivisesti kehitetty yhden luokun ja matalankynnyksen palvelumalleja sekä ohjaus- ja neuvontapalveluja erityisesti Oulun seudulla ja myös seutukunnan kasvukeskuksissa.
- KV-osaajille on tarjolla monipuolisesti osaamispalveluja erityisesti Oulun seudulla ja niitä kehitetään aktiivisesti. Tarjonta on edelleen hajanaista ja osaamispolun varrella on ”pullonkauloja”
- Maakunnassa merkittäviä eroja kielikoulutuksen tarjonnassa

Vahvuuksia, hyviä käytäntöjä:

- Työperäisen maahanmuuton alueellinen tiekartta on laadittu
- Eri toimijoiden välinen yhteistyö kehittynyt hyvin, tehty yhteistä kehittämistä pilotoinnin kautta, kansainväliseen osaamiseen keskittyvä POPKOV-verkosto (=Pohjois-Pohjanmaan kansainvälisen osaamisen verkosto) on luotu
- Oulun yliopistossa kehitetty kansainvälisten osaajien palvelupakettia osana Talent Boost -ohjelmaa
- Ohjaus- neuvonta ja osaamisen tunnistaminen: OSKE-osaamiskeskus, International house, OSAO ovi, SIMHE (korkeasti koulutetut)
- Tarjolla sekä AMK- että jatkossa myös yliopisto-opintoihin valmistavaa koulutusta. OSAOlla on tarjolla kolme englanninkielistä koulutusohjelmaa (liiketoiminnan, ravintola- ja catering-alan ja matkailualan perustutkinnot)
- Hankkeessa kehitetään terveydenhuollon opintojen tutkinnon päivittämistä Suomeen sopivaksi (OAMK)
- Suomen kielen oppimisen mahdollisuuksia työpaikoilla on tarjolla: Työpaikkasuomi -koulutus, Villa Victorin yritys yhteistyö, yliopiston kehittämät yrityksille myytävät palvelut
- Apurahojen saamisen perusteita muokattu -> esim. kannustaa opettelemaan suomen kielen perusteet (OAMK)

4) Joustavien osaamispolkujen rakentaminen kansainvälisille osaajille -kokonaisuuden kehittämiskohteita

- Alueen kotoutumisen edistämiseen liittyvien tahojen yhteistyön kehittäminen muutostilanteessa mm. kunnat, työllisyysalueet, POHDE, kolmas sektori, osaamisen tahot (vastuut, yhteistyökäytännöt, tiedonkulku, palvelut ja palveluprosessit), ELY
- Työyhteisöjen monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen
 - KV-osaajien ja työelämän kohtaannon edistäminen
 - Konkreettista käytännön tukea ja infoja työnantajille, rekrytointiosaamisen kehittäminen
 - Myönteisen asenneilmapiirin tukeminen työpaikoilla, esim. kielikoulutusta alkuvaiheeseen
 - KV-osaajien työssäoppimisen kehittäminen: kannustus KV-harjoittelijoiden ottamiseen, työpaikkaohjaajien osaaminen, perehdyttäminen, tavoitteellinen työtehtäviin ja ammattiin liittyvän sanaston oppiminen työssä
- Opiskelijoiden ja opetushenkilöstön KV- ja moninaisuusosaamisen kehittäminen, oppimisympäristöjen kehittäminen
- Matalan kynnyksen tieto-, ohjaus- ja neuvontapalveluiden laadun ja saatavuuden parantaminen edelleen
 - KV-osaajien ja maahanmuuttajien yksilöllisen ja kokonaisvaltaisen elämäntilanteen huomioivan uraohjauksen kehittäminen
 - Maahanmuuttajille soveltuvien ohjauksen digitaalisten palveluiden kehittäminen ja käyttöönotto -> Palveluiden saatavuus kasvukeskusten ulkopuolella
- KV-osaajien/maahanmuuttajien osaamisen kehittäminen (ml. myös kielen oppimisen tukeminen)
 - KV-opiskelijoiden integroiminen ja osallistaminen yleisiin osaamispalveluihin -> Kokoaikainen kielikylpy
 - Maahanmuuttajien työelämälähtöisten opintojen tarjonnan laajentaminen esim. My oppis
 - Lyhyempien ammatillisten osaamiskokonaisuuksien tarjonnan laajentaminen
 - Korkea-asteen ammatillisten pätevöitymiskoulutusten tarjonnan laajentaminen
 - Intensivisten kieliopintojen tarjonnan lisääminen esim. työvoimapolitiittisena koulutuksena
 - Englanninkielisten tutkinto-ohjelmien lisääminen ja niiden kehittäminen huomioiden suomen kielen oppimisen tukeminen ja mahdollisuudet
 - Kotoutumiskoulutusten ammatillisuuden edelleen kehittäminen esim. työharjoittelujen vahvemman tuen, ammatillisesti suuntautuneiden pienryhmien ja mentoriohjelman kehittämisen kautta, mahdollisuus osallistua kansalaisopiston opintoihin kotoutumiskoulutuksen yhteydessä

4) Joustavien osaamispolkujen rakentaminen kansainvälisille osaajille –kokonaisuuden kehittämistoimintaa

- **OSKE- Oulun osaamiskeskus.** Ohjaus-, neuvonta- ja koulutuspalveluja sekä osaamisen tunnistamista työttömille maahanmuuttajille. Vuoden 2024 loppuun. TEM ja OKM valtionavustus. Oulun kaupunki.
- **Talent Boost ohjelma.** Ohjelma tukee kansainvälisten korkeakoulutettujen työllistymistä ja työnantajien kykyä ja halua palkata kansainvälisiä osaajia. Sen toimintakenttää on myös kouluttaa kansainvälisiä osaajia ja heidän puolisoitaan sekä parantaa palveluita maassa jo oleville korkeakoulutetuille. 2021-2024. OKM:n strategiarahoitus. Oulun yliopisto.
- **Sairaanhoitajaksi Suomessa - EU- ja ETA-maiden ulkopuolella, ei-Bachelor -tasaisen sairaanhoitajan pätevytyminen työelämään.** Hanke tehostaa EU- ja ETA-maiden ulkopuolella ei-Bachelor -tasaisen maahanmuuttajataustaisen sairaanhoitajan edellytyksiä saada ammatinharjoittamisoikeus Suomessa ja integroitua suomalaiseen työelämään. Kevät2022-31.12.2024. JOTPA. Valtakunnallinen. OAMK mukana.
- **Duuniportti -hanke.** Yhtenä hankkeen tavoitteena on kehittää ja käynnistää International House Kalajoki -toiminta, joka on kv-osaajien ja maahanmuuttajien matalan kynnyksen palvelupiste, joka tukee työllistymistä, asettautumista ja integroitumista alueelle. 1.1.2024-31.5.2026. ESR+, Kalajoen kaupunki, Koulutuskuntayhtymä JEDU, Kalajoen Kristillinen Opisto.
- **SOMPA - Ulkomaalaisten työntekijöiden keskitetyt palvelut.** Hankkeen tavoitteena on ulkomaalaistaustaisen työvoiman siirtyminen suoraan tai mahdollisimman nopeasti työelämään. Hankkeen tehtävänä on helpottaa työvoima- ja osaajapulaa aktiivisella rekrytoinnilla maassa olevien maahanmuuttajien keskuudessa. Hanke tarjoaa keskitetyt yhden luukun palvelut, joiden kautta työnantajat ja työtä vailla olevat autetaan löytämään toisensa.1.3.2023-28.2.2026. ESR+ Haapaveden-Siikalatvan seudun kuntayhtymä, Haapaveden Opiston Kannatusyhdistys ry
- **Kotoa työelämään - maahanmuuttajien toimiva arki, -hanke.** Edistää perhevapaalta työelämään tähtäävien maahan muuttaneiden työllistymistä. Tavoitteena on kehittää kohderyhmälle soveltuva koulutusmalli, joka edesauttaa työllistymistä joko suoraan tai osaamista hankkimalla. Osallistujien tavoittamiseksi hankkeessa kehitetään hakevaa toimintaa, jolla tavoitetaan ja saadaan kotona lapsia hoitavia vanhempia kotoutumista, koulutusta, työllistymistä ja arjen hallintaa edistävien palvelujen piiriin. Hakevan toiminnan kehittämisessä keskeistä on yhteistyö alueen jo olemassa olevien palveluiden, yhdistysten ja kehittämistoimijoiden kanssa. 1.9.2023–31.3.2026. ESR+. OSAO.

4) Joustavien osaamispolkujen rakentaminen kansainvälisille osaajille -kokonaisuuden kehittämistoimintaa

- **Motio- Mukaan opiskeluun ja töihin iisisti Oulussa.** Auttaa töihin tai opintojen pariin 300 työtöntä tai työelämän ulkopuolella olevaa henkilöä. Jaksottaa ja parittaa kausitöitä niin, että kausien välinen työttömyysaika lyhenee. Muuttaa yritysten asenteita myönteisimmiksi maahanmuuttajataustaisten henkilöiden rekrytointikysymyksissä. 1.1.2023-31.12.2025. ESR+ Tervarit Juniorit ry
- **SIMHE.** Ohjaus-, neuvonta- ja koulutuspalveluja sekä osaamisen tunnistamista KV-opiskelijoille. OAMK
- **Vieraskielinen korkeakouluopintoihin valmentava koulutus.** Luodaan korkeakoulujen välisenä yhteistyönä vieraskielinen korkeakouluopintoihin valmentava koulutus. OKM erityisavustus. Mukana 10 korkeakoulua. 1.9.2022-31.8.2024. Valtakunnallinen
- **Work Force.** Työttömien työnhakijoiden työnhaun tukeminen, yrittäjäyskurssien järjestäminen. 1.1.2023-30.6.2025. ESR+ Phoenix ry/Startup Refugees.
- **POIJU - Maahanmuuttajat luonamme.** Poiju- maahanmuuttajat luonamme -hanke tukee alueemme maahanmuuttajia kotoutumisessa ja työelämään sijoittumisessa. Toiminnassa hyödynnetään RKO:n maahanmuuttajatyön erityisosaamista ja kehitetään asiantuntijapalveluita yhteistyössä alueen kotoutumis- työelämätoimijoiden ja järjestöjen kanssa. 2023-2025. STEA. Raudaskylän Kristillinen Opisto
- **Work & Stay - kokonainen elämä Koillismaalla.** Tavoitteena parantaa heikosti työmarkkinoille kiinnittyvien, kuten täsmätyökykyisten ja maahanmuuttajien, kestävää työllistymistä (työelämätulkkimalli, työllisyyspalveluiden kehittäminen, asettautumispalveluiden rakentaminen, työssäkäyntialueen mahdollisuudet). ESR+ Kuusamon kaupunki, Naturpolis Oy, Ksaksi ry, Posion kunta, Pudasjärven kaupunki, Puolangan kunta, Taivalkoski.
- **Luonnosta työtä ja toimintakykyä.** Hankkeen tavoitteena on osallistaa ja työllistää haavoittuvassa, heikoimmassa ja syrjäytymisvaarassa olevia pitkäaikaistyöttömiä, kuten osatyökykyisiä, maahanmuuttajia, romaneja ja rikostaustaisia henkilöitä. Tavoitteena on kehittää ja vahvistaa kohderyhmän työ- ja toimintakykyä, osallisuutta, terveyttä sekä resilienssiä ja voimaantumista Green Care ja Blue Care menetelmien, työn, työpaikkojen ja koulutusten avulla. Hankkeen asiakkaat sijoittuvat Kestävän kehityksen keskuksen pajoille ja Green Care painotteisiin töihin Hietasaareen ja luontokohteisiin. 1.10.2023-30.9.2026. ESR+ Yritetään Yhdessä ry
- **YPOP - Yhdistelmäosaamista Pohjois-Pohjanmaalla.** Pilottikoulutus valmentaa puhtauspalvelualan yhdistelmäosaajuuteen. Työelämän yhteistyötarpeita, -mahdollisuuksia ja työvoimatarvetta kartoitetaan läpi hankkeen. Esim. työelämälle järjestetään 1-2 tilaisuutta teemoista monikulttuurisen työyhteisön ohjaaminen sekä esimiehenä ja ohjaajana toimiminen (2-4 h/teema). 28.2.2025 saakka. JOTPA. Marttayhdistysten liitto ry ja KSAK Oy, Koillis-Suomen Aikuiskoulutus

4) Joustavien osaamispolkujen rakentaminen kansainvälisille osaajille -kokonaisuuden kehittämistoimintaa

- **Kotoa kouluun ja työelämään -koulutus.** 8/2023-12/2024. OKM. Vuolle opisto.
- **Toisto koulutus.** Luetaan yhdessä -verkosto. Yhteisöllinen ja saavutettava menetelmä, jonka avulla voidaan opettaa suomen kieltä maahan muuttaneille vapaaehtoisena. SPR. Kuusamon kaupunki. Alkamassa.