Resultatanalys

Den 16 december 2025

Diskussionsrundor i sysselsättnings- och välfärdsområden

2025

FRIS 2
STRAPETS II
ETEKA

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET

Sysselsättningsområdena har under 2025 med tre projekt som finansieras av undervisnings- och kulturministeriet diskuterat förväntningar som riktas mot yrkesutbildningen.

Två av projekten, FRIS 2 och Strapets 2 verkar med strategifinansiering, med vilken anordnare av yrkesutbildning styrs i förnyandet av sin verksamhet i enlighet med de utbildningspolitiska målsättningarna.

FRIS-projektet har fört diskussioner även med några välfärdsområden.

- FRIS utvecklar utbildningen på främmande språk, utbildningsutbudet i inhemska språk och utbildningens kvalitet.
- Strapets 2 utvecklar ledningen av yrkesutbildning: för att stärka verksamhetens genomslagskraft, resultat och kvalitet, och främjar därmed studerandenas studieframsteg, utexaminering, sysselsättning samt övergång till fortsatta studier.
- Eteka förstärker strategiska partnerskap mellan anordnare av yrkesutbildning och stöder därmed studerandenas sysselsättning och övergång till fortsatta studier.

DISKUSSIONSRUNDANS FÖRLOPP

SYSSELSÄTTNINGSOMRÅDEN

- 17.3.2025 Satakunta
- 21.3.2025 Mellersta Nyland
- 4.4.2025 Åbo
- 2.5.2025 Uleåborgsregionen
- 5.5.2025 Västra Birkaland
- 8.5.2025 Kymppi
- 8.5.2025 Österbotten
- 13.5.2025 Kajanaland-Nordostlandet
- 26.5.2025 Södra Satakunta
- 26.5.2025Fjäll-Lappland - Pello
- 27.5.2025Helsingfors
- 2.6.2025Hangö-Ingå-Raseborg (Raseborgsregionen)
- 5.6.2025Jakobstadsregioonen
- 19.8.2025 Södra Mellersta Finland
- 20.8.2025 Norra Mellersta Finland
- 22.8.2025 Jyväskylä-Muurame
- 26.8.2025 Södra Karelen
- 26.8.2025 Kyrkslätt-Vichtis-Sjundeå
- 26.8.2025 Rovaniemiregionen
- 27.8.2025 Södra Kymmenedalen
- 27.8.2025 Kouvola
- 28.8.2025 Lahtis
- 28.8.2025 Päijänne-Tavastland
- 29.8.2025 Nyslott
- 1.9.2025 Brahestad
- 1.9.2025 Vanda
- 4.9.2025 Södra Tavastland
- 8.9.2025 Salo
- 9.9.2025TyöHäme
- 12.9.2025 Kervo-Sibbo
- 15.9.2025 S:t Michel regionen
- 16.9.2025 Mellersta Savolax
- 16.9.2025 Kuopio
- 17.9.2025 Övre Savolax
- 19.9.2025 Norra Karelen
- 22.9.2025 Tammerforsregionen
- 26.9.2025 Borgå
- 6.10.2025 Norra och Östra Lappland
- 7.10.2025 Ylivieska-Kalajoki-Nivala
- 8.10.2025 Meri-Lappi
- 14.11.2025 Mellersta Österbotten
- 17.11.2025 Seinäjoki-Storkyro-Ilmajoki
- 24.11.2025 Suupohja sysselsättn.område
- 27.11.2025 Lojo-Karkkila
- 28.11.2025 Esbo-Grankulla

VÄLFÄRDSOMRÅDEN

- 25.10.2024 Mellersta Nylands välfärdsområde (2 x 2024 + 1 träff 2025)
- 22.8.2025 Mellersta Finlands välfärdsområde
- 1.9.2025 Egentliga Tavastlands välfärdsområde
- 1.9.2025 Kymmenedalens välfärdsområde
- 5.9.2025 Västra Nylands välfärdsområde
- 9.9.2025 Vanda och Kervo välfärdsområde
- 12.9.2025 Birkalands välfärdsområde
- 16.9.2025 Norra Savolax välfärdsområde
- 19.9.2025 Norra Karelens välfärdsområde
- 27.11.2025 Österbottens välfärdsområde

- FRIS 2-projektet har varit med i alla diskussioner
- Strapets 2 har varit med i 83 % av sysselsättningsområdesdiskussionerna
- Eteka-projektet har deltagit i sysselsättnings- områdesdiskussioner från hösten 2025

DRIVERS

UTGÅNGSPUNKTER FÖR RUNDAN

Krossa myter

Antagande är inte information.
Under rundan ville vi granska om förhandsantagandena var riktiga, väga upp hur allmänna olika smärtpunkter var och kartlägga gemensamma förnyelsebehov för alla.

För att man i projekten ska kunna inrikta åtgärderna rätt, var det viktigt att få en lägesbild av läroanstaltssamarbetet i områdena och med förväntningar gällande det.

Samarbete

Olika aktörers förmåga att utveckla sin egen organisation förstärks vid interaktion i ett ekosystem, det vill säga i ett sammanhållet nätverk som bygger på ömsesidiga beroende-förhållanden (Arola 2022, 19).

Under rundan ville vi utreda hur det nätverksbaserade samarbetet ser ut i olika delar av Finland eller vad sysselsättnings- och välfärdsområden tänker om samarbetets nuläge.

En ny verksamhetsmiljö

Finansieringsmodellen för yrkesutbildningen förändras. En del av utbildningsanordnarna deltar dessutom i verksamhetsstyrningen, där det regionala samarbetet får en större betydelse. Sysselsättningsområdena har en alldeles ny verksamhet, och också de har skyldighet att delta i det samarbete som ska ske med utbildningsanordnarna.

Fokusering på efterfrågan

Det finns bransch- och områdesvisa skillnader i matchningen. Områdena har också olika lösningar för hur man kan främja matchningen mellan utbildning och arbetslivets kompetensbehov.

Under rundan strävade vi efter att få en vy för användning av information för planering av ett efterfrågebaserat utbud.

Språkkunskapsfrågor

Språk är makt
Rundan fick fart av viljan att lära sig om tjänster för personer med främmande språk ur läroanstaltssamarbetets synvinkel. Vi ville också få en vy över sysselsättningen av studerande med annat språk och deras övergång till fortsatta studier och utveckling av språkkunskaperna på olika håll i Finland.

BEAKTA DETTA NÄR DU LÄSER RESULTATEN:

Tidpunkt och plats för diskussionerna

•Under rundan på våren var igångsättningen av sysselsättnings-områdena en rätt så ny sak och arbetet höll då ännu bara på att startas upp.

•En del träffar har hållits i Teams, en del har varit närträffar. Den på förhand överenskomna tidslängden för diskussionerna har varierat från 30 minuter till 90 minuter (för det mesta 55-60 min).

Deltagare i diskussionen

•Från sysselsättningsområdena har olika antal personer med olika uppgifter och olika bakgrund deltagit.

2025	Våren	%	Hösten	%	Hela året
Sysselsättningsområden					
st.	13	30 %	32	60 %	45 st. 100 % av alla
Närträffar	4	30 %	13	40 %	17 st. 37 %
Teams	9	70 %	19	60 %	28 st. 63 %

Hösten 2025	st.	%
Välfärdsområden		
st.	10	48 % av alla
Närträffar	4	40 %
Teams	6	60 %

INNEHÅLL

1 FÖRÄNDRAD VERKSAMHETSMILJÖ 7
1.1 Reform av yrkesutbildningen s 7
1.2 Verkningar för kommunerna 8

2 RESULTAT UR FRIS 2 -PROJEKTETS SYNVINKEL 9
2.1 Bakgrund 9
2.2 TOP-10 omnämnanden under sysselsättningsområdesrundan 10
2.3 Utbildning på främmande språk 11
2.4 Utbildningens kvalitet 12
2.5 Förbättring av utbildningsutbudet 16
2.6 Sysselsättning 17

3 FRIS 2 OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA 19
3.1 K–arbetspaketets rapport från välfärdsområdesrundan 19
3.2 Centrala utmaningar utgående från diskussionerna 20
3.3 Centrala utvecklingspunkter för yrkesutbildningen 21
3.4 Sammandrag från välfärdsområdesrundan 22

4 RESULTAT UR STRAPETS 2 SYNVINKEL 23
4.1 Bakgrund 23
4.2 Kompetens och matchning 24
4.3 Informationsledning 26

5 RESULTAT UR ETEKAS SYNVINKEL 30
5.1 Effektivitet med samarbete 30
5.2 Om samarbetsstrukturer mellan sysselsättningsområden och läroanstalter 30
5.3 Fungerande praxis och utvecklingspunkter 31
5.4 Om modeller för företagssamarbete 32
5.5 Sätt, modeller och behov vid främjande av sysselsättning 32

6 SLUTORD 33

KÄLLOR 38

1. FÖRÄNDRAD VERKSAMHETSMILJÖ

1.1 Reform av yrkesutbildningen

Från början av år 2026 inleds ett försök med verksamhetsstyrning. Det är fråga om en del av en reform av yrkesutbildningen och med den strävar man efter att förbättra utbildningens genomslagskraft och öka den regionala dialogen, i vilken förutom utbildningsanordnarna även arbets- och näringslivet, regionens aktörer och förvaltning deltar. Försöket med verksamhetsstyrning utgör en del av reformen av yrkesutbildningen i regeringsprogrammet för den sittande regeringen.

Försöket genomförs under åtta år 2026-2033. Försöket gäller knappt en tredjedel av läroanstalterna i Finland som erbjuder yrkesutbildning. För drygt två tredjedelar av läroanstalterna fortsätter verksamheten i regel som tidigare, enligt den lagstiftning som redan tidigare varit gällande. I Finland finns det 134 anordnare av yrkesutbildning

I försöket utvidgas anordnartillstånden för utbildning. De utbildningsanordnare som valts till försöket har beviljats försökstillstånd som ger dem möjlighet att friare än för närvarande ordna nästan alla yrkesinriktade examina och utbildningar. En central reform gäller undervisnings- och examensspråket. De som fått försökstillstånd har redan från tidigare på basis av sitt gällande anordnartillstånd fastställda undervisnings- och examensspråk, och undervisningen ska också i fortsättningen ges på detta/dessa språk. De som deltar i försöket kan utöver det/de undervisnings- och examensspråk som angetts i deras anordnartillstånd dessutom som examensspråk välja också engelska.

Källor:
Lagen om ett försök med verksamhetsstyrning inom yrkesutbildningen 2024/1077 § 3; Kommunförbundet 2025; Statsrådet 2025; Undervisnings- och kulturministeriet 2025.

Det är viktigt att alla utbildningsanordnare deltar i den regionala dialogen, oberoende om de deltar i försöket med verksamhetsstyrning eller inte gör det!

1.2 VERKNINGAR FÖR KOMMUNERNA

Kommunens roll som finansiär

Tillsammans med utbildningsanordnare med kommunbakgrund har Kommunförbundet påverkat sättet att genomföra försöket med verksamhetsstyrning. Kommunerna är finansiärer av yrkesutbildningen och även i fortsättningen bygger finansieringen av yrkesutbildningen på kommunernas och statens finansieringsandelar. (Kuntaliitto 2025.) Finansieringen förnyas från början av 2026 (Opetushallitus 2025). I finansieringsreformen som börjar 2026 eftersträvar man bättre genomströmning, utexaminering, sysselsättning eller inledande av fortsatta studier. Med hjälp av exempelvis mindre kompetenshelheter än hela examina vill man svara på behoven av kontinuerligt lärande och regionala arbetskraftsbehov (Valtiovarainministeriö 2025).

Kommunens roll i ägarstyrningen

Verksamhetsstyrningen av yrkesutbildningen har återverkningar på kommunerna, för en del kommuner är också utbildningsanordnare. Våren 2026 inleds förhandlingar, där fyrtio anordnare av yrkesutbildning som valts till försöket kommer överens om åtgärderna för att säkerställa matchningen mellan arbetslivets behov och utbildningsutbudet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2025). Utbildningsanordnarna dryftar sin strategi, sina mål och sina mätare vid förhandlingsförfaranden som förs med undervisnings- och kulturministeriet. Vid dessa kommer man för en avtalsperiod på fyra år överens om utbildningsanordnarnas mål med tanke på examina, sysselsättning och fortsatta studier, samt om uppföljningen och eventuella andra utvecklingsuppgifter för utbildningsanordnaren (Kuntaliitto 2025; Laki ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilusta 2024/1077 § 10).

Kommunens roll i skötseln av sysselsättningsfrågor

Kommunerna ansvarar också för sysselsättningsområdena, när ansvaret för sysselsättnings- och integrationstjänster överfördes på kommunerna från början av 2025 (Kuntaliitto 2025; Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380). Yrkesutbildningens roll med tanke på den kommunala ekonomin och kommunernas livskraft betonas i förändringssituationen, eftersom yrkesutbildningen är en viktig aktör för höjandet av kompetens- och utbildningsnivån (Kuntaliitto 2025). Enligt lagen är sysselsättningsområdena skyldiga att samarbeta bl.a. med yrkesutbildningsanordnare (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380 § 9). Ordalydelsen i samarbetsskyldighetsparagrafen har ändrat och den uppdaterade paragrafen träder i kraft 1.1.2026. Den innehåller samma skyldighet att samarbeta med utbildningsanordnare som tidigare. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta 2025/733 § 9.)

2 RESULTAT UR FRIS 2 -PROJEKTETS SYNVINKEL

2.1 Bakgrund

FRIS 2-projektets motiv vid genomförandet av diskussionsrundan är
1. utveckling av utbildningen på främmande språk,
2. förbättring av kvaliteten på undervisningen i inhemska språk
3. förbättring av utbildningsutbudet på inhemska språk.

I FRIS 2 -projektet deltar sjuttioen utbildningsanordnare, som verkar i olika verksamhetsmiljöer.

Bilden och rätt att använda den i rapporten har fåtts av landskapsanalytiker Jukka Lidman från Hämeen liitto (Tavastlands förbund)

Gemensamt för alla områden är att antalet personer med främmande språk har ökat. Det finns regionala skillnader i andelen personer med främmande språk (se kartbilden).

Diskussionsrundan visade att förutom mängden påverkar tidsdimensionen områdenas verksamhetssätt att producera tjänster för personer med främmande språk. I områden, dit personer med främmande språk har flyttat först under de senaste åren, är tjänsterna delvis ännu under utveckling. Det här inverkar också på samarbetet som sker med läroanstalterna, vilket söker sina former. I vissa områden har samarbetet och serviceproduktionen redan längre traditioner.

Även skillnaderna i befolkningsunderlaget betonar invandringens betydelse för att fylla arbetskraftsbehovet i framtiden.

I alla områden är inte behovet av arbetskraft med främmande språk lika starkt och samtidigt finns det inget alternativ till utländsk arbetskraft för en del områden.

2.2 TOP 10 -omnämnanden under sysselsättningsområdesrundan

TOP 10 omnämnanden, dvs. svar på frågan "Vilka hälsningar eller vilket önskemål skulle du vilja framföra till yrkesutbildningen så att vardagen i ditt arbete skulle löpa smidigare?"

1 Alltför höga språkkunskapskrav är ett hinder för inträde till en yrkeslläroanstalt (42 %)
1 Utbildningen är för lång/tar för lång tid (42 %)
1 Arbetsplatserna borde bli bättre på att ta emot arbetstagare (42 %)
4 Språkundervisningen borde vara mer funktionell
5 Det är viktigt med individuella utbildningsvägar/skräddarsydda anpassningar
5 Mer identifiering och erkännande av kunnande (29 %)
7 Utbildningen ger inte tillräckliga språkkunskaper åt alla
7 Utbildningen ska föras ut till arbetsplatsen
9 Arbetsplatserna saknar språkligt stöd/det behövs mer språkligt stöd
10 Stödmoduler för studerande med främmande språk i övergångsskeden (22 %)

Dessa lyft finns inne i rapporten i rubriker i det här kapitlet eller i brödtexten märkta med grön färg, så det framgår hur dessa hör ihop med helheten.

Bild. De tre mest omnämnda teman delar första platsen. 42 % har nämnt den saken.

2.3 Utbildning på främmande språk

Utbildningen på främmande språk, i regel på engelska, och behovet av sådan utbildning har visat sig vara ett tudelat tema.

> "Cirka två av tre finländare byter gärna språk till exempel till engelska, om försäljaren inte kan svararens modersmål så bra" (Pitkänen & al 2025, s. 39)

I områden och branscher, där det behövs mycket arbetskraft (t.ex. säsongarbete) är det inte något hinder att använda engelska. Från några områden kom det rentav önskemål om utveckling av personalens språkkunskaper i engelska. Även behov av stödmaterial på engelska producerat för arbetsplatserna nämndes.

Det anses också finnas beställning på utbildning på engelska, eftersom man tänker att den kan medföra att man fortare blir klar med utbildningen, särskilt om personen redan har kunnande från tidigare och avläggandet av gemensamma examensdelar (modersmålet o.d.) blir smidigare. Utbildning på engelska tänker man att passar bättre för sådana som avlagt utbildning på högskolenivå eller övergår till högskolenivå än för yrkesutbildningen.

Å andra sidan uppfattas fördelarna med utbildning på engelska vara obetydliga, eftersom man tänker att det i företagen inte finns möjligheter att använda engelska. Kunskaper i de inhemska språken upplevs vara viktiga i mötessituationer och avsaknad av språkkunskaper är ett hinder för att få jobb. I några områden finns det i den regionala näringsstrukturen behov även av andra främmande språk än engelska, eller utöver engelska.

Bild: Engelska eller inte ?
Motiveringar för och emotn

2.4 Utbildningens kvalitet

Alltför höga språkkunskapskrav är ett hinder för inträde till en yrkesläroanstalt

I yrkesinriktade studier avläggs examen och yrkesprov på examensspråket, som i allmänhet är finska eller svenska. Därför förutsätts det allmänt i läroanstalterna praktiska grundläggande språkkunskaper, dvs. vi rör oss på den europeiska referensramens B1.1-nivå. Beroende på läroanstalt kan även grundläggande språkkunskaper i utveckling (A2.2) eller rentav en lägre nivå komma ifråga för avläggande av examina i en del branscher eller examensdelar.

Hälsningarna från sysselsättningsområdena till yrkesutbildningens fält gäller en ökning av flexibiliteten, språktesternas ställning och utbildningsvägen som riktas till personer med främmande språk.

- Läroanstalterna låter göra sina egna tester, som gallrar de sökande, fastän de skulle ha ett gällande språkintyg, t.ex. YKI. Hur likställda testerna som godkänns är kan inte alltid förutses och det är svårt att jämföra testerna. Det kan försätta de sökande i en ojämlik ställning. Kunde AI vara till hjälp? Även integrationsutbildningens sluttestning borde nyttjas.

- Flexibilitet när det gäller inträde och individuella studier hoppas man på. Med mindre språkkunskaper borde man också få börja studera. Det är viktigt med individuella utbildningsvägar/skräddarsydda anpassningar.

- Man hoppas på egna läroplaner för personer med främmande språk eller rentav en egen examen/examensled, där utvecklingen av språkkunskaper bättre skulle beaktas. Särskilt för de unga borde det vara möjligt att snabbt bli antagen till yrkesutbildning med tanke på delaktighet och etablering.

Utbildningen är för lång/tar för lång tid

I sysselsättningsområdena identifierar man behovet av utbildningar som har väldigt olika former och kan genomföras på olika sätt för personer som kommer från olika bakgrunder. De som kommer från olika språkområden har sina egna utmaningar att lära sig ett språk, olika erfarenheter av att studera och skillnader i grundutbildningen.

Om personen redan har ett yrke, hoppas man på bättre identifiering av kunnandet, individuell anpassning och utnyttjande av olika kortare studiehelheter. Utbildningen och språkundervisningen som är förenad med den borde kopplas till arbetslivet.

Om personen inte har någon examen, är utmaningen större. Om man först förvärvar språkkunskaper och först efter det ett yrke, tar utbildningsvägen alltför lång tid Kompetenser borde förvärvas samtidigt. Undervisningen av språk borde kopplas till en del av arbetet, läroavtalet eller annat lärande som sker på arbetsplatsen.

En minskning av examenscentreringen anses också vara viktigt. Examensdelar och mindre helheter än det önskar man också kunna förena från olika examina (t.o.m. från olika utbildningsanordnare), så att kompetensen kan uppdateras för arbetsplatsens kompetensbehov. Undervisningen av språk borde kopplas till en del av den övriga undervisningen.

Bild: Sätt att göra utbildningen snabbare

Att få jobb skulle vara det primära, särskilt om personen har utbildning i en bransch, där språket inte är så betydelsefullt. Språket kunde följa vid sidan av arbetet. Språkets betydelse och vikten av språk-kunskaper framhävs starkare när arbetskarriären framskrider och det är en kvarhållningsfaktor.

Utbildningen ger inte tillräckliga språkkunskaper

Den som utexamineras från yrkesutbildningen borde ha kunskaper i ett inhemskt språk som är tillräckliga för arbetslivet och fortsatta studier. Under sysselsättningsområdesrundan framgick det att språkkunskaperna hos alla utexaminerade inte skulle vara tillräckliga till exempel ur sysselsättningssynvinkel.

Bristfälliga språkkunskaper ses som en riskfaktor, som utgör ett hinder för att få jobb, för fortsatta studier och de kan också försvaga kvarhållningskraften. Svaga eller bristfälliga språkkunskaper kan leda till att en kund flyttas från en tjänst till en annan. Alltid vet man inte ens, vad som sker med språkkunskaperna i följande steg. I flera diskussioner efterlystes ansvar hos de olika aktörerna och effektivitet i servicen, så att kunderna inte fastnar mellan tjänsterna eller i en oviss situation mellan dem. Även uppmuntran och skapande av möjligheter för en person med främmande språk att ta eget ansvar för att utveckla språkkunskaperna lyftes upp som en utvecklingspunkt.

Språkundervisningen borde vara mer funktionell. Språkkunskaperna som man får i utbildningen ger inter tillräckliga språkkunskaper i vardagen, vilka till exempel i arbetet skulle vara tillräckliga eller så är språket lösryckt från det praktiska görandet. Funktionella språkstudier anses vara viktiga och språkets utveckling borde bindas till andra studier i äkta praktiska arbeten till exempel på arbetsplatsen.

Det borde säkerställas att de språktestningar som görs i övergångsskedena är jämförbara och pålitliga. Nu kan samma person få olika resultat från olika tester. Språktestningens jämna kvalitet borde förbättras och bedömningskompetensen höjas.

"För, när vi tar emot en utlänning eller en ung kollega, har det en stor betydelse vilka slags arbetskamrater, vänner eller grannar vi är" (Niemi 2025, 29)

Utveckling av språkkunskaperna borde ske under hela utbildningstiden. Exempelvis ledighetstiderna är punkter, där språkkunskaperna kan sjunka, om personen inte har målspråksnätverk och tiden går åt i den egna språkgruppen. Det skulle vara viktigt med nätverk och att ge stöd i dem. Sociala nätverk ökar delaktigheten och minskar ensamheten, vilket också främjar kvarhållningskraften (Niemi 2025, 29) och stöder en utveckling av språkkunskaperna.

Lähes kaikki suomalaiset toivovat, että maahanmuuttajat opettelevat kielen

Kielitaito | Yli puolet hyväksyisi hoitoa lääkäriltä, joka vasta opettelee suomea.

Helsingin Sanomat 19.8.2025

Förutom från yrkesutbildningen hoppas man på bättre resultat från integrations-utbildningarna och från utbildning som handleder för examen (Hux).

Flera sysselsättningsområden upphandlar integrationsutbildning bl.a. från yrkesläroanstalter eller folkhögskolor. Förkortningen av integrationsutbildningstiden tror man att kommer att märkas i form av en försvagning av resultaten på lång sikt. För närvarande finns det skillnader i integrationsutbildningarnas kvalitet och det finns variationer mellan regionerna hur språkkunskaperna uppnås. Det finns regionala skillnader i om befolkningsunderlaget räcker till för att bilda grupper, om det finns tillräckligt medintegrationsutbildningar och om svenskspråkig integrationsutbildning finns. Även den fortsatta vägen efter integrations-utbildningen är osäker, och leder lätt till att man flyttas från en tjänst till en annan.

- I integrationsutbildningarna hoppas man på mer differentiering för personer med olika bakgrund av kunnande.
- Integrationsutbildningen kunde innehålla yrkesinriktade studier som kan tillgodoräknas (också på webben)
- I integrationsutbildningen kunde arbetspraktik ingå
- Integrationsutbildningen borde få en nationell webbversion

Även när det gäller Hux blev det under rundan mycket tal om Hux-utbildningens svaga kvalitet eller att kvaliteten är ojämn mellan olika aktörer. Saken framgick bl.a. om sysselsättningsområdet samarbetade med flera utbildningsanordnare eller andra serviceproducenter. Även Hux-utbildningsplatsernas tillräcklighet togs upp i diskussionerna.

- Individualitet och differentierat stöd för personer med olika bakgrund i Hux-utbildningen.
- Högklassiga arbetsplatser med i Hux-utbildningen, mer arbetspraktik
- Efter Hux (t.ex. en arbetslivsorienterad) tilläggsmodul (för utveckling av språkkunskaperna) före examen, om man inte kommer in dit.)

Innehållet i samhällsorientering ledde också till diskussion. I samhällsorientering önskades flerspråkiga versioner och möjligheter till självständiga studier och studier på distans. Man diskuterade också en svenskspråkig version. Situationen gällande språkversioner förbättrades mot hösten. Även innehållets lämplighet i glesbygdsområden och i landsbygdsliknande miljöer blev det tal om. Nu har innehållet byggts stadscentrerat upp.

Även i läroanstalterna på högskole-nivå önskade man sig mer undervisning och studiemöjligheter i de inhemska språken. För närvarande väckte sysselsättnings-situationen för utexaminerade från utbildningar på engelska bekymmer, liksom sysselsättningen i uppgifter som kräver lägre utbildning.

2.5 Förbättring av utbildningsutbudet

I utbildningsutbudet gäller utvecklingsförslagen i första hand sådan utbildning som stöder en höjning av kunskaperna i finska eller svenska. Man hoppas på kontinuitet för språkutbildningen och rentav nya moduler som stöder en utveckling av språkkunskaperna i olika övergångsskeden. Det finns behov av sådana särskilt i sådana situationer, där kundens språkkunskaper inte ännu räcker till för att komma in till läroanstalten. Man hoppas även på åtgärder som stöder sysselsättning.

Förslag till förbättring av utbudet i läroanstalterna

För studerande och intressentgrupper

- Mer utbildningsutbud i finska språket
- Mer utbildning på engelska
- Individuella lösningar, precisionsutbildning

- Utbildning som sker på arbetsplatserna, i autentiska uppgifter
- Arbetslivsfärdigheter, jobbsökningsförmåga

- Moduler i övergångsskedena som stöder en utveckling av språkkunskaperna och
- är arbetslivsorienterad
- S2-stödda utbildningsvägar
- Egen S2-betonad examen eller läroplan för studerande med främmande språk eller
- för internationella studerande

- Ökning av Hux-utbildningsplatser (regionspecifikt)
- Distans- och hybridlösningar för att betjäna glesbygdsområden
- Korta utbildningar (små kompetenshelheter)
- Möjligheter att inleda studierna enligt non-stop principen
- Läroanstalternas gemensamma utbud (t.ex. integrationsutbildningar, samhällsorientering)
- Koordinering av regionala studiemöjligheter i S2-språk

För personalen:

- AI-baserad utveckling och bedömning av språkkunskaperna
- Kompetens i bedömning av språkkunskaperna
- Klarspråk
- Lagstiftningen gällande invandring

Produktion av utbildning till arbetsplatserna

- Klarspråk
- Mångkulturalism
- Engelska (eller annat språk)
- Flerspråkigt agerande, i en flerspråkig miljö
- Lagstiftning gällande invandring

2.6 Sysselsättning

Under sysselsättningsområdesrundan diskuterades det vilka möjligheter och vilken förmåga företagen och andra arbetsplatser har för att emot arbetskraft med främmande språk. Arbetsmarknadssituationen och den politiska atmosfären påverkar sysselsättningen av personer med främmande språk. På arbetsmarknaden i Finland har en utmanande situation varit rådande när diskussionsrundan hölls och sysselsättningsområdenas inledande verksamhetsskede inföll. Arbetslösheten är hög. Arbetskraftsbristen 2023 har förbytts i ett överutbud på arbetskraft (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025). Det finns regionala och branschspecifika skillnader i matchningen av tillgången på arbetskraft och kompetens. Till exempel i Lappland är matchningsproblemet allvarligt och på Åland är matchningsutmaningarna lindriga. I landets övriga delar prognostiseras inget matchningsproblem år 2026 (Työvoimabarometri 2025.)

Arbetsplatserna borde bli bättre på att ta emot arbetstagare

Arbetslivets röst med

Sysselsättningsområdenas uppfattningar om arbetsplatsernas möjligheter och förmåga att rekrytera personer med främmande språk avviker just inte alls från varandra. De branschspecifika skillnaderna och branscherna med brist på arbetskraft är de samma runtom i Finland. Säsongarbetenas betydelse märks i en del områden, och arbetskraftens språkkunskaper har mindre betydelse i dessa. Arbetslivets röst borde få höras bättre, och man önskar även att företagen skulle vara aktiva till att samarbeta. Med företagen och arbetsplatserna borde man ha mera samarbete, även med mindre företag.

Ukrainarna framträder som en särskild grupp överallt i Finland, och det har funnits en positiv vilja att anställa dem. Utgående från det som vi fick höra under syssel-sättningsområdesrundan är en förändring också i sysselsättningen av ukrainare förnimbar när undantagssituationen fortsätter och arbetsmarknadsläget försvagats. Sysselsättningen av även andra nationaliteter är svårare, ju mer annorlunda kulturer de kommer från.

Engelska språket i användning

Utgående från vad vi fick höra under sysselsättningsområdesrundan är arbetslivets förmåga att ta emot arbetskraft som talar endast engelska begränsad. Budskapet från sysselsättningsområdena är att företagens personal inte nödvändigtvis har beredskap att använda engelska i sitt arbete. På arbetsplatserna behöver man ha mera mod för en flerspråkig verksamhet, och till exempel för att använda engelska språket som mellanspråk. Personalen kunde uppmuntras att studera engelska. Enligt E2 Forskning har exempelvis kunderna redan färdigheter att använda engelska och en majoritet av finländarna accepterar betjäning på ett annat språk än sitt modersmål i en kundbetjäningssituation. I Nyland är siffran till och med över två tredjedelar av befolkningen. Svenskspråkiga är mer beredda än finskspråkiga att byta språk i kundbetjäningssituationer. (Pitkänen & al 2025, s. 39)

Mer mångkulturalismkompetens

En del arbetsplatser har långa traditioner i mångkulturell verksamhet och att arbeta flerspråkigt hör till vardagen. En del behöver mer färdigheter. När det gäller viljan att rekrytera personer med främmande språk har det enligt vad som hördes under sysselsättningsområdesrundan skett en förändring, och på arbetsplatserna vill man undvika att belasta den personal man har med språk- och kulturutmaningar och man tror att kunderna önskar att man använder de inhemska språken. Å andra sidan hördes också budskap om att arbetsplatser har framfört att de som har ett främmande språk är motiverade och arbetar med gott resultat. I varje fall behöver en stor del av företagen mer mångkulturalismkompetens, behärskande av tillståndsförfaranden och annan beredskap, så att personer med främmande språk kan identifieras som en resurs och som potentiellt kompetenta för framtidens arbetskraftsbehov.

Utbildningen ska föras ut till arbetsplatsen

Sysselsättningsområdenas budskap om vikten av lärande i arbetslivet är starkt. Det här gäller såväl yrkesutbildningen som integrationsutbildningen och Hux-utbildningen. Såväl förvärvandet av språkkunskaper som förvärvandet av arbetslivsfärdigheter borde kopplas till arbetsplatserna. Språkkunskaperna tänker man att utvecklas bättre i en äkta miljö. Även utbildningstiden och övergången till arbete skulle förkortas, om man lär sig dessa saker samtidigt i en arbetsmiljö.

Sysselsättningsområdena efterlyser en ökning av läroavtalsutbildningen för dem som har främmande språk och kvalitativa arbetspraktikplatser. På en kvalitativ arbetsplats skulle det finnas en äkta möjlighet att få jobb efter att utbildningen tagit slut.

- Utbildning i anslutning till arbetet
- Mer läroavtal
- Arbetslivs-perioder i integrations-utbildningen
- Arbets-praktik med i Hux
- Kvalitativa platser för lärande i arbetet

Arbetsplatserna saknar språkligt stöd/det behövs mer språkligt stöd

Om man önskar att utbildningen ska ske på arbetsplatserna, måste man fästa uppmärksamhet vid att det finns tillräckligt med handledning och stöd. Stöd innebär undervisningspersonal (S2) till arbetsplatserna, produktion av stödmaterial och instruktioner och höjning av klarspråkskompetensen.

- Språkstöd till arbets-platserna

De utvecklingspunkter som togs upp under sysselsättningsområdesrundan bekräftade de utredningar som FRIS gjorde 2024

1. Tyonantaja-kyselyn-perusraportti-VIERKO
2. Tyonantajille-suunnatun-kyselyn-vastausten-tekoalyanalyysi
3. Monimuotoinen-tyollistaminen-ja-tyollistymisen-esteiden-kartoitus
4. Opiskelijan-taitojen-kehittäminen-vastaamaan-työelämän-tarpeita
5. Opiskelijavastaukset-perusraportti
6. Työpaikkaohjaajan-tukeminen-kyselyn-perusraportti
7. Työelämän-edustajien-taitojen-kehittäminen-vastaamaan-monikulttuurisen-ja-kielisen-työ-ja-opiskelijatiimin-tarpeita

3 FRIS 2 OCH VÄL-FÄRDSOMRÅDENA

3.1 K – arbetspaketets rapport från välfärdsområdesrundan

Mångsidiga arbetsgivare

- Välfärdsområdena är arbetskraftsintensiva organisationer och därför är de betydelsefulla arbetsgivare i sina regioner.
- Välfärdsområdena är multiprofessionella aktörer och de har behov av kompetenta personer i nästan alla branscher
- I välfärdsområdesyrken har arbetstagare med främmande språk länge rekryterats (inkl. riktade rekryteringar från utlandet)
- Rekryterade med främmande språk och internationellt rekryterade personer är en viktig resurs också i framtiden

Viktig partner

Det finns ingen direkt motsvarighet i historien till sysselsättningsområdesreformen, yrkesutbildningens verksamhetsstyrningsförsök och till motsvarande reformer, men för välfärdsområdesreformens del hittas en del element av liknande typ.

Vid sidan av arbetskraftsbehovet är välfärdsområdena med i läroanstaltssamarbetet via studerandevården, och för det behövs det samarbetsstrukturer för ett multiprofessionellt samarbete. En del av studerande-vårdens aktörer arbetar i kommunerna och en del i välfärdsområdena, varför det för samarbets-strukturernas del har behövt och fortfarande behöver föras en diskussion om bland annat rollerna och uppgifts-beskrivningarna i de olika organisationerna. (Rantamäki & Jalonen 2025, 31.) Den här erfarenheten kan vara till nytta också vid planering av samarbetet mellan ett välfärdsområde och läroanstalterna.

3.2 Centrala utmaningar utgående från diskussionerna

Utgående från de diskussioner som fördes med välfärdsområdena kan det konstateras att de utmaningar som är förknippade med utbildnings- och arbetslivsvägar för studerande och arbetstagare med främmande språk är samstämmiga och strukturella. Även om det finns skillnader mellan områdena, upprepas samma teman i alla välfärdsområden.

Språkkunskaperna stiger upp som en central faktor och särskilt utvecklingen av yrkesinriktade språkkunskaper. Studerande och arbetstagare med främmande språk uppnår ofta en fungerande vardagsspråksnivå, men yrkesspråket som krävs i arbetslivet utvecklas långsamt och ojämnt. Det här framträder i registreringar av vårdarbetet, tester i läkemedelskunnande, situationer förknippade med patientsäkerhet samt i interaktionen med klienter och arbetsgemenskapen. Bristfälliga språkkunskaper blir ofta ett hinder för avancemang i karriären, fastän yrkeskunnandet annars skulle vara tillräckligt. Det här kommer särskilt fram i situationer, där man ska klara ett test på finska för att få arbeta i en arbetsuppgift som motsvarar utbildningen. Situationen försvåras av att det är svårt att få komma till tester som intygar språkkunskaperna, särskilt till YKI-tester, vilket också bidrar till att det tar längre tid att bli klar med examen och få jobb.

En annan betydande utmaning är förknippad med osammanhängande utbildnings- och introduktionsvägar. Det språkstöd som läroanstalterna erbjuder varierar betydligt, och undervisningen i finska och svenska har inte systematiskt integrerats i de yrkesinriktade studierna så att praktiska situationer i arbetslivet skulle vara i centrum i språkundervisningen. Lärande i arbetslivet och läroavtalsvägarna är centrala, men de belastar arbetsplatserna, eftersom handledarna inte har tillräckligt med tid, utbildning eller färdiga material för en språk- och kulturmedveten handledning. Introduktionen genomförs ofta mitt i brådskan, och ansvaret för att stödja dem som har ett främmande språk får bäras av enskilda mellanchefer eller medlemmar i arbetsgemenskapen.

En tredje central utmaning har att göra med skillnader som har att göra med arbetslivsfärdigheter och kulturella handlingssätt. Enligt erfarenheter från välfärdsområdena leder olika uppfattningar om ansvar, att ta egna initiativ, information och hierarkier till missförstånd i arbetsgemenskaperna. Rutiner i det finländska arbetslivet, såsom ett självständigt arbetssätt, direkt respons och skriftlig dokumentation är inte självklara för alla arbetstagare med ett främmande språk. Dessutom kan kulturella skillnader till exempel i hur man förhåller sig till fel och i icke-verbal kommunikation försvåra byggandet av en trygg och öppen arbetsatmosfär, om arbetsgemenskapen inte medvetet stöds i mångkulturellt arbete.

En fjärde utmaning har att göra med fördelningen av ansvar. Välfärdsområdena, läroanstalterna och andra aktörer delar ansvaret för utveckling av språkkunskaper, arbetslivsfärdigheter och introduktion, men helhetsansvaret blir splittrat. Till följd av det är goda praxis ofta regionala eller projektrelaterade, och de slår inte rot som bestående verksamhetsmodeller. Välfärdsområdena upplever att de tvingas korrigera utbild-ningssystemets brister med sina egna resurser, vilket ökar belastningen av personalen och försvårar långsiktigt utvecklande.

3.3 Centrala utvecklingspunkter för yrkesutbildningen

Diskussionerna som fördes med välfärdsområdena för fram ett tydligt och enhetligt budskap om yrkesutbildningens utvecklingsbehov. Utbildningens roll vid säkrandet av tillgången på och kunnandet hos arbetskraft med främmande språk är central, men de nuvarande strukturerna svarar inte tillräckligt på de förändrade krav som arbetslivet har. Särskilt yrkesutbildningen inom social- och hälsovårdsbranschen fungerar som en avgörande övergångspunkt vid de studerandes förankring i arbetslivet, och just på den här punkten riktas flera strukturella utvecklingsbehov.

Den centrala utvecklingspunkten har att göra med att språkstödet och yrkesstudierna nu är avskilda. Ur välfärdsområdenas synvinkel kan de studerandes yrkeskompetens vara på en tillräcklig nivå, men språkfärdigheterna utvecklas inte i samma takt. Det här leder till situationer där de studerande utexamineras som formellt behöriga, men inte klarar av att agera fullvärdigt i arbetslivet. Utgående från diskussionerna är det uppenbart att lärandet av finska och svenska borde integreras närmare till en del av yrkesstudierna och lärandet i arbetslivet. Lärandet av språket uppfattas framförallt som en yrkesskicklighet, inte som en särskild stödtjänst.

En annan central utvecklingspunkt gäller strukturerna för arbetslivssamarbetet och kvaliteten på lärande som sker på arbetsplatsen. Välfärdsområdena upplever att ansvarsfördelningen mellan läroanstalterna och arbetsgivarna för utveckling av språkkunskaperna och arbetslivsfärdigheterna är diffus. Lärandet som sker på arbetsplatserna belastar handledarna, för det har inte reserverats tillräckligt med tid för introduktion och handledarna har inte beredskap för en språk- och kulturmedveten handledning. Vid utveckling av yrkesutbildningen betonas behovet av att förstärka arbetsplatshandledarnas kunnande och bygga gemensamma handlingsmodeller, där läroanstalterna aktivt stöder arbetslivet till exempel med studiematerial som är på lätt språk och visuella.

Ett tredje betydelsefullt utvecklingsbehov har att göra med bedömningen av språkkunskaper och intygandet av kunnande. Välfärdsområdena framför att den nuvarande bedömningen av språkkunskaper inte tillräckligt betjänar arbetslivets behov. Den begränsade tillgången på YKI-tester gör att studerandena framskrider långsammare och det skapar osäkerhet för arbetsgivarna. I diskussionerna upprepas behovet att utveckla mer arbetslivsorienterade och lättare bedömningsmetoder, med hjälp av vilka man kan identifiera den studerandes verkliga kunskaper i yrkesspråket och lämplighet för olika uppgifter redan under utbildningstiden. Yrkesutbildningens roll i detta anses vara central, för läroanstalterna har de bästa förutsättningarna att förena språkkunskaperna och yrkeskunnandet på ett ändamålsenligt sätt.

Dessutom lyfter diskussionerna upp behovet av att förstärka studerandenas arbetslivsfärdig-heter och kulturförståelse som en del av yrkesutbildningen. Enligt välfärdsområdena är utmaningarna inte förknippade enbart med språket, utan också med förståelse av det finländska arbetslivets verksamhetssätt, ansvarsfördelning och interaktionspraxis. Vid utveckling av yrkesutbildningen ser man ett behov av att göra dessa arbetslivs-färdigheter till en synlig och systematisk del av studierna, särskilt för studerande med främmande språk, men till nytta även för hela gruppen av studerande.

3.4 Sammandrag från välfärdområdesrundan

Främmande språk är vardag

- Arbetskraft med främmande språk är redan nu en centrad del av serviceproduktionen, inte en reservplan för framtiden.
- Arbetslivets mångformighet framskrider snabbare än utbildnings-, språk- och introduktionsstrukturerna.
- Utan tillräckliga yrkesinriktade språkkunskaper kommer kompetensen inte att synas eller användas.

Utmaningar på tre fronter

1.Språkkunskaperna

- Språkkunskaperna en flaskhals i arbetslivet
- Problem med YKI-tester och språktestning
- Behov av material på lätt språk och av visuella material

2. Arbetslivet

- Belastningen från introduktion och handledning
- Arbetslivsfärdigheternas och kulturskillnadernas inverkan i vardagen
- Beständigheten och framtiden för arbetskraft med främmande språk

3. Samarbetet

- Samarbetet med läroanstalter är splittrat

Utvecklingspunkter

- Samarbetet med välfärdsområdena behöver förstärkas, så att språk- och kompetenskraven svarar på arbetslivets verkliga behov.
- Lärandet av finska och av yrkesspråket ska integreras tätt i examensdelar och lärande i arbetslivet.
- Språkstödet ska fortsätta under hela studievägen.
- Läroanstalterna ska utveckla studie- och introduktionsmaterial som är på lätt språk och visuella, vilka kan användas också på arbetsplatserna.

4 RESULTAT UR STRAPETS II SYNVINKEL

Strapetsi II

4.1 BAKGRUND

Utvecklandet av matchningen mellan yrkesutbildningen och arbetslivet har stigit upp som ett centralt tema i den finlänska utbildnings- och sysselsättnigspolitiken. Diskussionsrundan i sysselsättningsområdena som genomfördes under år 2025 samt Strapets 2-projektets omfattande organisationssamarbete erbjöd en unik möjlighet att kartlägga nuläget och identifiera utvecklingsbehov på olika håll i Finland. Utöver dessa fördes i Strapets 2-projektet diskussioner med 90 organisationer om de viktigaste utvecklingspunkterna fram till år 2027.

I diskussionerna identifierades både enhetliga teman och regionala skillnader. Överallt betonades behovet av att reagera snabbt på förändrade kompetensbehov, effektivera sysselsättningen av dem som är i en svag ställning på arbetsmarknaden samt att använda data i beslutsfattandet. Utgående från diskussionerna kan man få en uppfattning om både gemensamma utmaningar och regionala skillnader. Överallt understryks behovet av att utveckla kompetensen att svara på snabbt förändrade behov i arbetslivet, effektivt främja sysselsättningen, särskilt av unga och invandrare samt att använda data i beslutsfattandet. Samarbetet mellan sysselsättningsområdena och läroanstalterna har blivit intensivare, men strukturer, roller och ansvar behöver ännu göras tydligare. Som nycklar till framgång betonas teamarbete, att hitta rätta partners samt kontinuerlig utveckling.

I materialet upprepas vissa teman: kompetens, matchning (dvs. hur arbetssökandenas kompetens och arbetsplatsernas behov passar ihop), utbildningens smidighet, språkkunskaper, arbetslivskontakter, informationsledning och delning av goda praxis.

I sysselsättningsområdena betonas arbetskrafts-behovet och flexibilitet i strukturerna, när åter pedagogiska lösningar och studerandeorientering betonas i läroanstalterna.

4.2 KOMPETENS OCH MATCHNING

Många faktorer inverkar på framtidens kompetensstruktur, såsom den teknologiska utvecklingen och hållbar utveckling. Det kan förväntas att det med nya tjänster och produktionsprocesser behövs ny kompetens och en del kompetens förlorar också sin betydelse. Även befolkningsantalet påverkar. För utveckling av matchningen och utbildningen är det därför viktigt att utöver kvaliteteten också uppmärksamma den kvantitativa aspekten. På arbetsplatserna och på individnivån ska uppdateringen, utvidgningen och förnyandet av kompetensen tidsanpassas och dimensioneras rätt. (Opetushallitus 2019, 9.)

För läroanstalterna är kompetens ett begrepp med flera aspekter: studerandenas kompetens, personalens och organisationens kompetens. Många läroanstalter söker sätt att göra sina utbildningar alltmer arbetslivsorienterade utan att ändå pruta på den pedagogiska kvaliteten. Målet är flexiblare examensstrukturer, mer individuella studievägar och snabbare rutter för att påvisa kompetens och slutligen för sysselsättning. Utvidgningen av läroplikten och det ökade antalet studerande med invandrarbakgrund märks i vardagen i många läroanstalter. Organiserandet av stödtjänster för de studerande och personlig tillämpning är viktiga rutiner, som kontinuerligt utvecklas.

Matchningen av arbetskraften har blivit en central utmaning i nästan alla sysselsättningsområden, regionala skillnader finns ändå. Samarbetet mellan sysselsättningsområdena och utbildningsanordnarna har under de senaste åren blivit intensivare, men strukturer, roller och ansvar behöver ännu göras tydligare. Framgången avgörs av teamarbete, rätta partner och kontinuerlig utveckling. Vid utveckling av samarbetet framhävs gemensamma mål, en öppen interaktion och förmåga att reagera på förändringar i verksamhetsmiljön. När sysselsättningsområdena och utbildnings-anordnarna har en gemensam uppfattning om hur arbetslivet förändras är det till hjälp vid regional inriktning av tjänsterna. Utbildningsanordnarna ska ha förmåga att identifiera förändringar och kompetensbehov. De borde motsvaras av ett efterfrågebaserat utbildningsutbud. Kompetensinnehållen borde motsvara prognosinformation och inriktas på behov. (Ojala, Kantola, Högblom, & Frantti 2022, 61.)

I många områden är det samtidigt överutbud på arbetssökande på en del områden men på andra är det brist på personer med viss yrkeskompetens. Företagens behov förändras snabbt till exempel genom den gröna omställningen och digitaliseringen, och utbildningsutbudet är inte alltid tillräckligt smidigt för att svara på det här. I sysselsättningsområdena tog man upp att utbildningsorganisationernas “stora vagnar svänger långsamt”. Exempelvis för att reagera på kompetensbehov i vissa branscher krävs det snabbare beslut än nu om att starta utbildningarna. Även utbildningar som leder till examen upplevdes vara alltför styva för akuta arbetskraftsbehov. Det finns ett behov av kortare och smidiga kombinationer av olika examensdelar. I små områden såg man flexibla, non-stop-utbildningar som ett sätt att svara på bristen på kompetenta personer. Exempelvis i Suupohja sysselsättningsområde verkade utbildningssamkommunen och arbetskraftsservicen under samma tak, och det möjliggör planering av flexibla, korta utbildningsvägar i nära samarbete. Sysselsättningsområdena upplever ett behov av att prognostisera förändringar i arbetslivet och kontinuerligt inrikta utbildningen i samarbete med utbildningsorganisationerna och arbetslivet.

Flexibla utbildningsvägar och språkstöd

I sysselsättningsområdesdiskussionerna tog 93 % av sysselsättningsområdena upp att de studerandes utbildningsvägar borde vara alltmer individuella. Utbildningsanordnarna ska utveckla utbildningsvägar med låg tröskel, vilka förenar förkovrandet av kunnande och lärande i arbetet. Exempelvis läroavtal och korta utbildningar kunde nyttjas mer än för närvarande även vid sysselsättning av invandrare och unga.

Samtidigt ska man innovativt satsa på språkkunskaperna: språkutbildning som förläggs till arbetsplatserna, undervisningsmaterial på lätt språk och nationellt mer enhetliga språktester skulle vara till hjälp för att avlägsna hinder. En bra målsättning är att språkstödet hela tiden följer med den studerande ända till övergången till arbetsplatsen och efter det på nytt vid en eventuell sysselsättning. På lång sikt behöver arbetslivet som förnyas även mer allmänt kompetens, som det nu finns litet eller inget utbud alls av på arbetsmarknaden. Ur individens synvinkel är kompetensen i förändring genom hela livet, eftersom förändringarna i verksamhetsmiljön är kontinuerliga och snabba. Det här gäller också den kompetens som behövs i arbetslivet. (Arola m.fl. 2022, 17; KARVI 2025).

Av sysselsättningsområdena tog 22 % upp behovet av stöd för de studerande att uttrycka sin kompetens i ord. Det behövs mer samarbete och stöd för att de studerande ska kunna uttrycka sin kompetens i ord. Utvidgningen av läroplikten och det ökade antalet studerande med invandrarbakgrund märks i vardagen i läroanstalterna. Att ordna med stödtjänster för unga och personlig tillämpning är viktiga rutiner, som har skapats i organisationerna.

Främjandet av sysselsättningen har varit det centrala för sysselsättningsområdena i och med reformen. Det räcker inte bara med att få jobb, det är också viktigt att få hållas kvar i arbetet och att karriärvägen leder vidare. Sysselsättningsområdena rapporterar om konkreta sätt och utmaningar, med vilka man strävar till att hjälpa arbetssökande, särskilt de som är i en svagare ställning att komma in på arbetsmarknaden. Av sysselsättningsområdena tog 22 % upp utvecklandet av arbetssökandenas och studerandenas arbetslivsfärdigheter. Å andra sidan fick man i diskussionerna höra att en del lyckats lösa matchningsproblem med lokala lösningar. På flera mindre orter har ett nära samarbete mellan läroanstalterna och sysselsättningstjänsterna möjliggjort välinriktade precisionsutbildningar. Dessa goda praxis kunde nyttjas också mer omfattande för att svara på utmaningar med brist på arbetskraft.

Sysselsättningen av invandrare stiger upp som en utmaning i nästan alla områden. Bristfälliga kunskaper i finska fördröjer antagningen till studier och sysselsättningen, fastän man i arbetet skulle klara sig med mindre. Lösningar som föreslås är bl.a. integrering av språkstöd med lärande i arbetet, enhetliga tester och språkutbildning som sker på arbetsplatserna.

Kollegialt lärande och spridning av goda praxis

Samarbetet mellan läroanstalterna och sysselsättningsområdena i övergångsskedet fungerar inte ännu i alla områden som det förväntas. Aktörerna uppmuntras att skapa nätverksliknande träffar, där områdenas ledare lär sig av varandra. Såsom diskussionsrundan visade har det på olika håll i Finland utvecklats framgångsrika modeller (t.ex. den integrerade modellen i Suupohja, Uleåborgs integrationsvägar, Esbos digitala lösningar).

Systematisk benchmarking och dokumentation av goda modeller hjälper andra områden att ta dem i bruk. Det rekommenderas att aktörerna uppgör komprimerade sammandrag och ”verktygsbackar” med lösningar som fungerat bäst så andra kan dra nytta av dem. För dessa är det bra att ha kontakt med andra för spridning av goda praxis i organisationerna. Det viktigaste är ändå att komma fram med alla pilotförsök, de som lyckades och de som misslyckades. Vi kan lära oss av alla och tillsammans kan vi föra sakerna framåt.

4.3 INFORMATIONSLEDNING

Finland är föregångare i prognostisering och i Finland produceras det mycket kvalitativ prognosinformation. Utmaningen är att de organisationer som utför prognostisering inte alltid har kunnande att kommunicera resultaten så det blir intressant och heltäckande. Organisationerna har kanske inte resurser för kommunikationsdesign av informationen och prognosinformation används främst i den egna organisationen. Ibland kan man eller vill man inte använda prognosinformation (Pouru m.fl. 2020, 50).

Ett gemensamt budskap från alla områden var att prognostiseringen och dialogen med arbetslivet ska förstärkas: nuförtiden produceras det mycket prognosinformation i Finland, men den blir inte alltid använd i beslutsfattandet. I områdena saknar man konkreta forum, där näringslivets behov tas med i planering av utbildningen.

Nätverksbaserad verksamhet och delning av information är centrala förutsättningar för ett framgångsrikt samarbete. Informationen ska vara rättidig, lätt att använda och en del av organisationernas vardag. Informationsledning och gemensamma mätare intar en nyckelställning. I sysselsättningsområdena anknyter utmaningen med informationsledning till en del med den nya organisationsmodellens halvfärdighet: i början av 2025 tog kommunerna över ansvaret för AN-tjänster, och på många ställen hänvisade man till att kundinformationssystemen och mätarna inte ännu producerar allt som behövs. I en del områden har man börjat med prognostiseringssamarbete (forum, prognostiserings-kammare), men delade informationssystem saknas. Önskemålet är nationellt stöd och gemensamma mätare, så att det egna arbetet kan utvärderas och utvecklas.

Exempelvis insamling av respons från arbetslivet är viktigt, men utmaningen är att få tillräckligt detaljerad och aktuell information. Förutseende stöd till studerandena innebär tidiga varningssystem och snabba interventioner. En förstärkning av arbetslivskontakterna förutsätter intensiva kontakter till företagen och ett gemensamt nationellt studie-administrativt system.

Yrkesläroanstalternas verksamhetsområden är olika: många anordnare verkar på flera sysselsättningsområdens områden och tvärtom, vilket försvårar bildandet av nätverk och förutsätter deltagande i flera olika nätverk. Olika tolkningar hos ledningen i olika organisationer kan leda till motsägelsefullheter i serviceprocesserna, och därför är gemensam tolkning och att man förbinder sig viktigt. Rantamäkis och Jalonens forskningsresultat visar att en framgångsfaktor i samband med en strukturförändring är att ledarna har en växelverkan som överskrider organisationsgränserna. Det behövs delad förståelse av de gemensamma målen, verksamhetsmodellerna och fördelningen av ansvar (Rantamäki & Jalonen 2025, 38).

Det behövs tydliga forum och ansvarspersoner för samarbetet mellan läroanstalterna och sysselsättningsområdena. Regelbundna träffar, gemensamma arbetsgrupper och delad planering hjälper för säkerställande av att utbildningsutbudet verkligen är efterfrågebaserat och att sysselsättningstjänsterna känner till de möjligheter som utbildningsfältet har. I den gemensamma planeringen ska roller och ansvar definieras (vem gör vad), för att samarbetet inte ska stanna blott som en god avsikt. I läroanstalterna har utvecklandet av informationsledning till en del kommit längre: många har redan egna Power BI -rapporter och informationslager till exempel för uppföljning av studeranderespons-, genomströmnings och sysselsättningsdata. Ändå är utmaningen av samma typ, informationen finns, men att föra den in i beslutsfattandet i vardagen är ännu på hälft för många.

Det är viktigt att informationen används bättre. I början av 2025 har utvecklingen av informationsledning fått ny fart både inom den privata och offentliga sektorn. Fastän trycket på ekonomin och osäkerheten bromsade upp utvecklingen 2024, är investeringarna och utvecklingspositivismen nu tydligt i stigande. Informationsledning uppfattas fortfarande som central för höjning av produktionen, konkurrensfördelen och effektiviteten samt för prognostisering av framtiden. (Listenmaa 2025.)

En del av utbildningsanordnarna agerar redan i olika ekosystem för kompetens och sysselsättning, och i dem finns det färdiga interaktionskanaler och nätverk för dialog mellan utbildningsanordnarna och sysselsättningsområdena. Redan före verksamhetsstyrningsreformen har yrkesutbildningen haft i uppgift att svara på arbetslivets behov, som beror på den förändrade verksamhetsmiljön och utvecklingsgången i samhället. Företrädare för arbetslivet är därför med och utvecklar utbildningen och examensgrunderna. (Opetushallitus 2025.)

Olika aktörer för ekosystem och nätverk har olika slags plattformar för insamling av data. Myndigheterna har sina egna databaser och -plattformar, och öppen data samlas på olika plattformar. Genom att förena myndighetsinformation och annan information skapas informationsunderlag för gemensam informationsledning. Det kunde vara motiverat att ta i bruk enhetliga mätare och dela information öppet i ett nätverk. Exempelvis nationellt centrala nyckeltal både för yrkesutbildningsanordnarna och för sysselsättningsområdena, med vilka man följer upp sysselsättningen av utexaminerade och utbildningens träffsäkerhet, det här skulle skapa en tydlig gemensam målsättning för alla aktörer. Det behövs beslut om utveckling av gemensamma informationssystemlösningar, så att sysselsättningsområdena och läroanstalterna kan granska samma och aktuella data sinsemellan. Information måste överföras i realtid och i rätt form till dem som behöver den (till exempel lärare, karriärhandledare, företagsrådgivare).

I sysselsättningsområdesdiskussionerna tog 71 % upp samarbetet och delningen av information med läroanstalterna. I diskussionerna kom det också fram ett behov av att förena information från olika parter. I samarbetet mellan sysselsättningsområdena och läroanstalterna samlas data in från många olika källor, kommunernas kundregister för sysselssättningstjänster, AN-förvaltningens statistikuppgifter, läroanstalternas studie-administrativa system, nationella informationslager (t.ex. Koski, Vipunen). För närvarande granskas de här uppgifterna i huvudsak separat. För att informationsledningen verkligen skulle genomföras, skulle det vara nyttigt att skapa gemensamma lägesbildsrapporter, i vilka man samlar till exempel områdets ansökningar till utbildning, avbrott och sysselsättning i samma vy. I en del regioner, som i Egentliga Finland och i huvudstads-regionen finns det redan nätverk av typen prognostiseringsakademier eller -kammare, som för samman prognosuppgifter och diskuterar dessa. Dessa praxis lönar det sig att sprida också till andra områden.

1: Fungerar
2: Fungerar delvis
3: inget svar

Förändringen behöver stödas av en kompetent ledning och personal. Det rekommenderas att man satsar på gemensam utbildning, till exempel att ordna gemensamma workshops för sysselsättningsområdenas och läroanstalternas ledning, så en delad förståelse av målen och mätarna bildas. På samma sätt kan man för studiehandledare, lärare och arbetsrådgivare erbjuda gemensam utbildning i mångkulturalismkompetens och i nätverksarbete.

Informationsledning är till för alla och är hela organisationens sak. Förändringsresan mot en organisation som styrs med information kräver att personalen inkluderas, en gemensam strävan och entusiasm. Förstärkningen av en informationsledningskultur har blivit ett centralt tema, vid sidan av teknologi framhålls mjuka färdigheter, såsom analytiskt tänkande, resiliens och motivation. Informationsledningskulturen möjliggör användning av information i vardagen och den stöder organisationens förändrings-förmåga. (Listenmaa 2025.)

Personalens dataläsningsförmåga och kultur behöver förstärkas: ledningen kan se stora trender i rapporterna, men på utbildningsområdes- och teamnivån behöver lärarna och handledarna verktyg som är lätta att använda och utbildning i att läsa rapporter. Till exempel Esedu har skapat en roadshow om informationsledning, i vilken man instruerar lärarna att dra nytta av rapporter.

Informationsledning togs upp som en nyckelterm som upprepades i diskussionerna både på sysselsättningsområdenas och läroanstalternas sida. Överallt betonades det att besluten borde fattas så att de grundar sig på data, men praxis och färdigheterna varierar i hög grad.

En gemensam förståelse hos parterna av varandras verksamhetssätt, mål och synvinklar bygger upp samarbetet på förtroende och en gemensam målsättning. Just i en sådan atmosfär uppstår hållbara och effektiva lösningar av framtidens utmaningar.

5 RESULTAT UR ETEKAS SYNVINKEL

5.1 EFFEKTIVITET MED SAMARBETE

I diskussionerna togs det ofta upp att regionalt samarbete är centralt för att man snabbt ska kunna svara på förändrade behov i arbetslivet, dra nytta av lokalkännedom och dela goda praxis.

- Samarbetsstrukturerna bör utvecklas särskilt när det gäller förenhetligande av språkkunskapskraven, informationsledning och företagssamarbete.
- I framtiden borde tyngdpunkten ligga på flexibla utbildningslösningar, kraftigare informationsledning och främjande av mångkulturism.

I diskussionerna framfördes det att non-stop- och mångformiga utbildningsmodeller samt korta precisionsutbildningar möjliggör individuella vägar och snabbt reagerande på arbetslivets behov. Dessa modeller borde utvidgas och vidareutvecklas i olika regioner Den nya finansieringsmodellen betonar en snabb sysselsättning av arbetssökande.

5.2 OM SAMARBETSSTRUKTURER MELLAN SYSSELSÄTTNINGSOMRÅDEN OCH LÄROANSTALTER

Samarbetet mellan sysselsättningsområdena och läroanstalterna har intensifierats i många regioner. Strukturerna för samarbetet varierar i de olika områdena, men allmänt taget är en nätverksbaserad verksamhet och regelbundna möten redan en del av vardagen i många områden. I en del områden, som i Södra Savolax, känner aktörerna varandra väl och samlas regelbundet, vilket möjliggör informationsutbyte och flexibelt reagerande på förändrade behov. I stora områden åter är samarbetet ofta mer formellt och strukturerna styvare, vilket kan göra beslutsfattandet och reagerandet på förändringar långsammare.

I samarbetsstrukturerna betonas gemensamma upphandlingar och involverande av serviceproducenter i samma palavrer. Exempelvis i områdena Kuopio, Mellersta Savolax, S:t Michel regionen och Nyslott upphandlas integrationsutbildningarna gemensamt, och serviceproducenterna är aktivt med i planeringen och genomförandet. I huvudstads-regionen har testpoäng utvecklats för bedömningen av språkkunskaper, men överföringen av information från ett system till ett annat är ännu en utmaning. I en del regioner, som i Vuoksi har tjänster producerats smidigt för lokala behov, vilket kan ses till exempel som non-stop-genomföranden och mångformiga grupper.

När strukturerna utvecklas har man också identifierat utmaningar. Läroanstalternas språkkunskapskrav varierar från område till område , vilket gör det svårare för studerande att bli antagna till utbildningar och det kan leda till att sökandena bemöts på olika sätt i olika områden. Vidare är informationsledning och användning av kunddatabaser inte på en tillräcklig nivå i alla områden, vilket försvagar kvaliteten på den information som ligger till grund för beslutsfattandet och användningen av information.

5.3 FUNGERANDE PRAXIS OCH UTVECKLINGSPUNKTER

Särskilt non-stop- och mångformiga genomförandemodeller för utbildningar har blivit fungerande praxis. I dessa kan utbildningar inledas flexibelt och grupper förenas och utbildningarnas innehåll genomföras enligt arbetssökandenas eller arbetsgivarnas behov. Det möjliggör byggande av individuella vägar och snabbt reagerande på arbetslivets förändrade behov. Serviceproducenternas sampalavrer har gett effektiva resultat, och utbildningar som grundar sig på examensdelar tillsammans med arbetsgivarna har gjort övergången till arbetslivet snabbare.

Utvecklingspunkter som framhävs är förenhetligande av språkkunskapskraven och användning av nationell sluttestning vid antagning till yrkesutbildningen. För närvarande har läroanstalterna egna tester med varierande kravnivåer, vilket leder till ojämställdhet för de sökande och gör framskridandet långsammare. Stöd för lärande i arbetslivet, såsom lärarnas deltagande i lärandet på arbetsplatsen och förstärkning av handledningen, har identifierats som viktiga utvecklingspunkter. Handledningen i övergångsskedet, särskilt i övergången från utexaminering till arbetslivet, behöver utvecklas. Det behövs också delvis parallella tjänster, inte enbart sådana som följer på varandra.

Förstärkning av informationsledningen och utveckling av prognostiseringsforum är centrala mål för att utbildningsutbudet och arbetslivets behov skulle matcha varandra ännu bättre än nu. Vidare har snabbare och kortare utbildningslösningar, som precisionsutbildningar och delexamensvägar, lyfts upp särskilt för segment med svagare språkkunskaper.

5.4 OM MODELLER FÖR FÖRETAGSSAMARBETE

Företagssamarbete i sysselsättningsområdena sker på många olika sätt. Gemensamma företagsbesök och direkta kontakter är centrala sätt för läroanstalterna och sysselsättningsområdena att få information om företagens kompetensbehov. Exempelvis i Seinäjoki–Ilmajoki-området styr företagsbesök, läroavtal och direkt respons från arbetslivet hur utbildningar skräddarsys och examendelar kombineras. I Vuoksi ger näringslivspalavrer varje vecka aktuell företagsinformation, och man besöker aktivt företagen.

Branschvisa enkäter och snabba reaktionsutbildningar används till exempel i Joensuu, där Riveria ja Business Joensuus enkät om industriarbete styr utbildningsutbudet och utbildningar startas enligt företagsbehov. Vidare håller prognostiseringsforum och sammanställande på landskapsnivå på att utvecklas till verksamhetsmodeller, med hjälp av vilka branschernas behov kan preciseras och förmedlas till läroanstalterna.

En utmaning som identifierats vid utveckling av företagssamarbetet är oklarheten när det gäller språkkunskapskraven och till en del också fördomar som försvagar utbildningens och arbetslivets matchning. Arbetslivets språkkunskapskrav borde anpassas enligt uppgift. Vidare borde man se till att arbetstagarna har tillräckligt med resurser att genomföra kvalitativt företagssamarbete, så att information om kompetensbehoven förmedlas förutom till sysselsättningsområdenas sakkunniga även till utbildningsanordnarna.

5.5 SÄTT, MODELLER OCH BEHOV VID FRÄMJANDE AV SYSSELSÄTTNING

Vid främjande av sysselsättning har flera fungerande sätt och modeller identifierats. Integrering av stöd för jobbsökning med arbetskraftsutbildningar har ändå från början visat sig vara effektivt, såsom i Kuopios och Sakkys modell, där jobbsökningen pågår vid sidan av studierna och gör att övergången till arbetslivet går snabbare. Ett kvalitativt lärande på arbetsplatsen och arbetsförsök med språkstöd stöder de studerandes sysselsättning och förstärker arbetsgivarens ansvar.

Snabba och kort precisionsutbildningar samt examensdelar på engelska för sådana branscher, där finska språket inte är kritiskt, har förbättrat sysselsättningsmöjligheterna särskilt för internationella kompetenta personer. Non-stop- och flerformsvägar samt genomföranden av delar av en examen har möjliggjort individuella lösningar och en snabb övergång till arbetslivet.

Vid främjande av sysselsättning finns det ändå fortfarande behov, såsom utveckling av språkstöd och enhetlig testning, förstärkning av språkstöd på arbetsplatsen, förbättring av handledningen i övergångsskedet samt utveckling av prognostiseringen och informationsledningen. Design av utbildningar för vuxna och vid svaga språkkunskaper, tillgängligheten på GEM-ämnen och förstärkning av lärandefärdigheter är centrala utvecklingspunkter. Definiering av språkkunskapsnivån realistiskt enligt uppgift i arbetslivet är viktigt för att inte sysselsättningsmöjligheterna i onödan skulle begränsas.

6 SLUTORD

Redan före verksamhetstyrningsreformen har yrkesutbildningen haft i uppgift att svara på arbetslivets behov, som beror på den förändrade verksamhetsmiljön och utvecklingsgången i samhället. Företrädare för arbetslivet är därför med och utvecklar utbildningen och examensgrunderna. (Opetushallitus 2025.) Sysselsättningstjänsterna och företagsfältet har långa traditioner av läroanstaltssamarbete och samarbetet har utvecklats systematiskt. En del av utbildningsanordnarna agerar redan nu i olika ekosystem för kompetens och sysselsättning, och i och med dem finns det färdiga interaktionskanaler och nätverk för dialog mellan utbildningsanordnarna och sysselsättningsområdena.

Yrkesutbildningsanordnarnas verksamhetsområden är olika. Många utbildningsanordnare har verksamhet på ett område med många sysselsättningsområden. På motsvarande sätt kan flera utbildningsanordnare operera på ett område för ett sysselsättningsområde Det här försvårar bildandet av nätverk eller förutsätter deltagande i flera olika nätverk. Eftersom yrkesläroanstalterna har en central roll i att erbjuda kompetenstjänster på sina områden, producera upphandlingsutbildningar och även i integration av personer som kommer från olika språkbakgrund och träning av dem för arbetslivet, finns det ett äkta behov av samarbete och prognostisering av kompetensbehov.

När sysselsättningsområdena och utbildningsanordnarna har en gemensam uppfattning om hur arbetslivet förändras är det till hjälp vid regional inriktning av tjänsterna. Utbildningsanordnarna ska ha förmåga att identifiera förändringar och kompetensbehov. De borde motsvaras av ett efterfrågebaserat utbildningsutbud. Kompetensinnehållen borde motsvara prognosinformation och inriktas på behov. (Ojala, Kantola, Högblom, & Frantti 2022, 61.) När en utbildning som motsvarar arbetslivets krav produceras som resultat av en prognostisering av kompetensbehov, kan man positivt påverka utbildningens attraktionskraft. Om utbildningarna är välriktade höjer det genomslagskraften och erbjuder de studerande examina eller delar av dem som det finns efterfrågan på i arbetslivet. (Ojala & Kantola 2023, 179). För att lyckas i den uppgiften behöver anordnarna av yrkesutbildning stöd från sysselsättningsområdena. För arbetskraftsutbildningens del har lagen en sådan samarbetsskyldighet att när utbudet av arbetskraftsutbildning planeras ska utbildnings-anordnarna samarbeta med arbetskraftsmyndigheterna (Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 2024/1078 § 124).

Till stöd för prognostisering av kompetensbehov behövs information. Olika aktörer för ekosystem och nätverk har olika plattformar för insamling av data. Myndigheterna har sina egna databaser och -plattformar. Öppen data samlas på olika plattformar. Genom att förena myndighetsinformation och information som kommer från andra källor skapas informationsunderlag för gemensam informationsledning. En förutsättning för en effektiv användning av information till stöd för ledningen är ett förvaltningsövergripande samarbete. När utbildningsanordnare, företag och andra aktörer (t.ex. arbetskraftsförvaltningen)samarbetar, preciseras prognostiseringen av arbetskraftsbehoven och kompetensbehoven (Arola m.fl. 2020, 26). Kvalitativ information hjälper utbildningsanordnarna att utveckla efterfrågebaserad utbildning. Förenandet av nationell och lokal information kräver gemensam diskussion.

Det här är till hjälp för att skapa och sprida fungerande lösningar, där områdenas olika verksamhetsmiljöer och behov framträder och där man inte glömmer den lokala kontextens betydelse. Vid delning av information är de befintliga kanalerna ett bra underlag för lansering av samarbetet. Till det regionala samarbetet hör också tolkning av nationella direktiv. Med tanke på samarbetet är det viktigt hur ledningen för olika organisationer tolkar direktiv. Tolkningar som avviker får varandra leder till motsägelser i serviceprocesserna. Därför förväntas det att ledarna har gemensamma tolkningar av riktlinjerna regionalt och förbinder sig att följa dem. (Rantamäki & Jalonen 2025, 37.)

Människorna eller organisationerna har kanske inte ensamma sådant kunnande som förståelsen av nya fenomen och problem förutsätter. Dem lönar det sig att bearbeta tillsammans och att skapa en gemensam lägesbild via växelverkan. (Arola m.fl. 2022, 18.) Nätverksbaserad verksamhet och tolkning av information tillsammans hjälper olika serviceproducenter att förstå sin egen service och verksamhetsmiljö. Med samarbete kan man få samma slags fördelar som vid jämförelseanalys (benchmarking). Deltagandet i ett nätverk kan användas till lärande av andra och information som producerats eller tolkats tillsammans kan användas för utveckling av den egna verksamheten, så att de egna tjänsterna kunde ha ännu större framgång (Tuulaniemi 2013, 138.) I ett nätverk hittas troligen en organisation från en annan bransch att jämföra sig med, och då kan man skapa nya, också kreativa utvecklingsidéer och mål för utveckling i den egna verksamheten (Ojasalo m.fl. 2015, 43), och varför inte också av samarbetsformerna. Vid en jämförelseanalys kan man kanske bekanta sig med olika organisationers nyckeltal och mätningar (Ojasalo m.fl. 2015, 44). Mätare och data som föds i dem är centrala verktyg till exempel i prognos-tiseringsnätverk och de betjänar också vid utveckling av tjänsterna. Prognostiseringen borde utvecklas i sådan riktning, där kommunikationsansvaret för prognosinformation och rutterna för data i ekosystemet eller i ett annat nätverk är avtalade. Med kommunikation kan man inverka på att prognosinformation och annan data rättidigt kan fås till beslutsfattarna, så att de kan använda dem i beslutsfattandet, i processerna. (Pouru m.fl. 2020, 50) och i rätt inriktade tjänster.

FEM BUDSKAP TILL UTBLDNINGSANORDNARNA

1

Budskap 1 från sysselsättningsområdena till utbildningsanordnarna är att utbildningsanordnarna är centrala partners, men samarbetet förutsätter gemensam planering, regional koordination och regionalt engagemang, för att man ska få tjänsterna att inriktas rätt och vara lönsamma för alla parter. Aktörerna behöver förstå vad som är det viktigaste i de andra aktörernas verksamhet, så man vet, på vilka punkter deras sakkunskap eller hjälp behövs. Även om aktörerna skulle ha förståelse för de andras arbete, behövs det också utåtriktad ledning. Förutom att ledningen riktas mot det dagliga operativa arbetet i den egna organisationen, ska den också säkerställa möjligheter till samarbete i praktiken. Ledning behövs för samordning av funktioner och för samarbete mellan organisationerna. Det här innebär till exempel att avtala om samarbetets strukturer, i vilka informationsöverföring och en förtroendefull atmosfär blir möjligt. När samarbetsstrukturerna utvecklas, ska de som arbetar i förvaltningsstrukturerna ha ett gemensamt mål, för att man inte i den nya verksamhetsmiljön skulle skapa nya klyftor som hindrar samarbete. Yrkesutbildningen är viktig för regionernas livskraft och invånarnas välfärd. Den är en aktör i ett samarbete, där resultatet inverkar på framgången för regionen och dess aktörer. Den har en roll också när det gäller verksamhetsförutsättningar för företagen. Tack vare demuppstår arbete, lockar regionen kompe-tenta personer och ökar regionens attraktionskraft. (Rantamäki & Jalonen 2025, 36–38; Arola m.fl. 2022, 20.)

2 **Budskap 2** från sysselsättningsområdena till utbildningsanordnarna är att delningen av information (gällande utbildningar, de studerandes övergångar och kompetensbehov) behöver utvecklas och informationen ska vara i rätt form, i rätta kanaler och rätt tajmad, om man vill att informationen används. Informationen får inte lämnas lösryckt, utan den ska förankras till en del av organisationens vardag och till stöd för människorna. I praktiken ska man tänka igenom hur information överförs till en del av de processer som redan finns i organisationen eller i nätverket. Rantamäkis och Jalonens forskningsresultat visar att en framgångsfaktor i samband med en strukturförändring är att ledarna har en växelverkan som överskrider organisations-gränserna, enbart ett mångprofessionellt samarbete räcker inte till. Det behövs delad förståelse av de gemensamma målen, verksamhetsmodellerna och fördelningen av ansvar (Rantamäki & Jalonen 2025, 38.). Det möjliggör samarbete och växelverkanrelationer, och informationsproduktionen kan även säkrare fås att stödja även mångprofessionellt arbete och gemensam utveckling av tjänster.

Enligt Rantamäki och Jalonen är till exempel ett tips från aktörerna inom studerandevården, som är känt från samarbetet med välfärdsområdena, att det viktigaste i samarbetet är att tydligt definiera roller, arbetsfördelningen och ansvar. Det näst viktigaste är att hålla studerandevårdens klienter, dvs. de ungai verksamhetens centrum. Det tredje viktigaste anser studerandevårdens aktörer att en tydlig och sakkunnig ledning av samarbetet är. Det fjärde viktigaste enligt dem är att ta med arbetstagarna i utvecklingsarbetet. Det femte viktigaste elementet anknyter till informationsledning, dvs. samarbetet behöver bygga på förtroende och en friktionsfri informationsöverföring. (Rantamäki & Jalonen 2025, 35.)

3 **Budskap 3** gäller utbildningar och utbildningsvägar med låg tröskel, i vilka språkstöd anknyts vid sidan av förvärvande av annat kunnande ända till arbetsplatsen. Utbildningsanordnarna kunde möjliggöra alternativa sätt för personer med främmande språk att förvärva kunnande. Utöver traditionella examensinriktade studier kan kunnande förvärvas med mikroexamina, kompetensmärken eller andra motsvarande små kompetenshelheter (se Tuomi & Varmola 2022, 179), alltså helt i samma riktning som idén med sysselsättningsområdena och den anda som finansieringsreformen har.

4 **Budskap 4** har att göra med bekymmer för att det är så utmanande för personer med främmande språk att komma in på en utbildning. Enligt diskussionerna ställs språkkunskapskraven ofta alltför högt och språktestningen upplevs som oelastisk, särskilt om den sökande från tidigare skulle ha den kompetens som behövs för att arbeta i arbetslivet. Det skulle löna sig att underlätta antagningen och dra nytta av de språktestningsresultat som redan finns, till exempel sluttestningen i integrations-utbildningsskedet. Det att en studerande med ett främmande språk inte får komma till utbildning trots sitt tidigare kunnande eller på grund av bristfälliga språkkunskaper styrs till en lägre utbildningsnivå än sitt kunnande, strider kraftigt mot de nationella målen, för utbildning på andra stadiet är en kanal till högskolenivån. Undervisnings- och kulturministeriets visionsgrupp har nämligen uppställt som mål att till 2030 borde andelen högskoleutbildade unga höjas till 50 % (Niiniluoto 2024, 10).

5 **Budskap 5** är ett tema som gemensamt ska främjas, dvs. sysselsättningen av studerande med främmande språk. Sysselsättningsområdena lyfter upp fördomar och återhållsamhet i rekryteringen av personer med främmande språk. Sysselsättningsområdenas uppfattningar om attitydklimatet i företagen är inte exceptionella. En av de bildningsutmaningar som hänför sig till den här tiden eller till ogynnsamma utvecklingsförlopp globalt med tanke på en hållbar framtid är att förståelsen till exempel för mångkulturalism har försvagats och att attityderna har blivit avoga. Det märks i en försvagning av demokratin och i att invandringen kritiseras. (Niiniluoto 2024, 9.) För att få en ändring till stånd behövs utbildning i mångkulturalism, kunskap om språkmedvetenhet och förståelse för realiteterna i Finlands befolkningsstruktur. Dessa teman ska börja redan i tidig barndom och fortsätta hela karriärvägen ända till arbetsplatserna.

Yrkesutbildningens verksamhetsmodeller och strukturer är när de är som bäst flexibla och de reagerar på förändringssituationer som arbetslivet för med sig (Ojala, Kantola, Högblom, & Frantti 2022, 68) och så kan det också vara inom ramen för ett framgångsrikt samarbete med sysselsättnings- och välfärdsområden. Flexibiliteten i utbildningens genomförande kunde ökas också med samarbete mellan olika läroanstalter och läroanstaltsnivåer. Samarbetet kunde anknyta till prognostisering av lärarbehov och till samarbete i utrymmes- och upphandlingsfrågor. Beröringspunkter kunde hittas i undervisningssamarbete och i gemensam utveckling av ett modulärt undervisningsutbud. Samarbetet kunde även inriktas på planering av utbildningsinnehåll (Pylväs & Roisko 2012.) Även avtal om arbetsfördelning eller deltagande i konkurrens-utsättning av tjänster i samarbete kunde betjäna regionernas kompetensbehov, tillgång på arbetskraft och förstärka regionernas attraktionskraft.

Enligt sysselsättnings- och välfärdsområdesrundan förefaller läroanstalterna ha en starkare roll än tidigare när det gäller att erbjuda utbildning, men också som central aktör vid främjande av integration och sysselsättning. Därför förväntas läroanstalterna aktivare vara med vid planering och genomförande av utbildningsvägar tillsammans med sysselsättningsområdena och vice versa. En del av utbildningsanordnarna agerar redan i ekosystem för kompetens och sysselsättning, i vilka kanaler för växelverkan och nätverk finns färdigt, och även näringslivets röst kan höras.

Till sist kan det konstateras att år 2025 har lämnat minnesspår av en stor och meningsfull gemensam kraftansträngning. Såväl sysselsättningsområdena, välfärds-områdena och läroanstalterna delar en vision av ett Finland som har kompetens, sysselsätter och leds med hjälp av information.

RAPPORTENS RESULTAT SOM VERKSAMHETSANVISNINGAR

1. Förstärkning av samarbetsstrukturer

- Bilda regionala samarbetsforum, i vilka läroanstalter, sysselsättnings- och välfärdsområden och andra aktörer kommer överens om roller, ansvar och informationsöverföring.
- Uppgör gemensamma verksamhetsmodeller för övergångsskedena (antagning till utbildning, utexaminering, sysselsättning).
- Dra nytta av benchmarking: och dela goda praxis (t.ex. läroavtalsmodeller).

2. Integrering av språkstöd i utbildningsvägarna

- Gör språkkunskapskraven flexiblare: dra nytta av testresultat som redan finns (t.ex. sluttestningen i integrationsutbildning).
- Utveckla material som är på lätt språk och visuella samt språkutbildning som förs till arbetsplatserna.
- Säkerställ att språkstödet fortsätter hela studievägen och utsträcks till arbetsplatsen.

3. Smidighet i utbildningen och individuella vägar

- Inför mer non-stop- och korta utbildningar samt lösningar baserade på examensdelar.
- Dra nytta av läroavtal och lärande på arbetsplatsen särskilt för dem som har främmande språk.
- Skapa modulära utbildningslösningar som förenar språk- och yrkeskompetens.

4. Förstärkning av arbetslivssamarbetet

- Genomför regelbundna företagsbesök och näringslivspalavrer för kartläggning av kompetensbehov.
- Uppmuntra företagen till mångkulturalismkompetens och användning av engelska som mellanspråk.
- Erbjud arbetsplatsspråkstöd och utbildning av handledarna i språk- och kulturmedveten introduktion.

5. Informationsledning och prognostisering

- Ta i bruk enhetliga mätare och lägesbildsrapporter (t.ex. sysselsättning, avbrott, utveckling av språkkunskaper).
- Utveckla gemensamma informationssystem och informationsutbyte i realtid mellan läroanstalterna och sysselsättningsområdena.
- Ordna utbildning om dataläsningsförmåga och praxis för informationsledning för personalen.

6. Utveckling av attityder och kompetens

- Satsa på utbildning i mångkulturalism och språkmedvetenhet redan ända från småbarnspedagogik till arbetsplatserna.
- Kommunicera aktivt om betydelsen av arbetskraft med främmande språk för regionenens livskraft och företagens konkurrensförmåga.

Verktyg: Copilot

KÄLLOR

Arola, M., Huttula, T., Jämsén, P., Kirjavainen, A., Mustikainen, H., Ranki, S., Santamäki, I., Vesa, A. & Villanen, J. 2022. Tulevaisuuden osaaminen syntyy
ekosysteemeissä. Uuden osaamisjärjestelmän kuvaus. Sitran selvityksiä 204.
https://www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa/

Karvi 2025. Työllistyminen ammatillisesta koulutuksesta. viitattu 11.12.2025
https://www.karvi.fi/fi/arvioinnit/ammatillinen-koulutus/teema-ja-jarjestelmaarvioinnit/tyollistyminen-ammatillisesta-koulutuksesta

Kuntaliitto 2025. Ammatillisen koulutuksen toiminnanohjausta, rahoitusjärjestelmää ja oppimisen tukea uudistetaan. 30.1.2025. Viitattu 29.10.2025 https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2025/ammatillisen-koulutuksen-toiminnanohjausta-rahoitusjarjestelmaa-ja-oppimisen

Laki ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilusta 30.12.2024/1077 Viitattu 29.10.2025
https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskokoelma/2024/1077

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta. 31.12.2024/1078. Viitattu 15.11.2025.
https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskokoelma/2024/1078

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 23.3.2023/380. Viitattu 29.10.2025
https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2023/380

Listenmaa, J. 2025. Tiedolla johtamisen trendit 2025. Viitattu 15.12.2025
https://www.creatido.fi/2025/02/17/tiedolla-johtamisen-trendit-2025/

Niemi, M. K. 2025. Koko ajan haku päällä. Alueellisen yhteistyön malli tarjoaa ratkaisuja veturi- ja verkostoyritysten osaajapulaan. E2 Tutkimus Viitattu 8.12.2025 https://www.e2.fi/media/alueellisen-yhteistyon-malli-ratkaisuna-veturi-ja-verkostoyritysten-osaajapulaan-raportti-2.12.2025.pdf

Niiniluoto, I. 2024. Sivistys vaatii jatkuvaa huolenpitoa. Referee artikkeli. Futura: Tulevaisuuden sivistys, Nro 3 (2024), 4–12. Helsinki. Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry.

Ojala, K., Kantola, M., Högblom, E. & Frantti, A. 2022 Ilmiöavaruuksista skenaarioihin—kuinka alueellisia osaamis- ja koulutustarpeita ennakoidaan verkostoyhteistyönä? Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 24 (2), 60–70. Viitattu 1.11.2025 https://doi.org/10.54329/akakk.120732

Ojala, K. and Kantola, M. (2023) ’Osaaminen haltuun ammatillisessa koulutuksessa. Osaamistarpeiden ennakoinnin profilointia verkostoyhteistyönä’, Aikuiskasvatus, 43(3), pp. 173–181. doi:10.33336/aik.130396.

Ojala, K. & Kantola, M. 2023. Osaaminen haltuun ammatillisessa koulutuksessa. Osaamistarpeiden ennakoinnin profilointia verkostoyhteistyönä. Aikuiskasvatus 43 (3), s.173–181. Viitattu 1.11.2025.
https://doi.org/10.33336/aik.130396

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Raportit ja selvitykset, 2019:3. Viitattu 15.11.2035.
https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035

Opetushallitus 2025. Ammatillinen koulutus Suomessa. Viitattu 29.10.2025 https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammatillinen-koulutus-suomessa

Pitkänen, V., Väyrynen, T., Niemi, M. K. & Alho, R. 2025. Uskalla puhua, malta kuunnella – tutkimus suomalaisten kieliasenteista ja identiteeteistä. Våga tala, ha tålamod att lyssna – en undersökning om finländarnas språkattityder och identiteter. E2 Tutkimus. Viitattu 28.11.2025
https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/raportti-rapport-uskalla-puhua-malta-kuunnella-tutkimus-suomalaisten-kieliasenteista-ja-identiteeteista.pdf

Pouru, L., Minkkinen, M., Auffermann, B., Rowley, C., Malho, M. & Neuvonen, A. 2020. Kansallinen ennakointi Suomessa 2020. Viitattu 15.11.2025 Valtioneuvoston kanslia. Helsinki 2020.
http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-948-6

Pylväs, L., & Roisko, H. 2012. Kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeet. Ammattikasvatuksen Aikakauskirja, 14(3), 26–39. https://journal.fi/akakk/article/view/114472

Rantamäki, A. & Jalonen, H. 2025. ”Olisi tärkeää vetää köyttä samaan suuntaan yhdessä” Delfoi menetelmä opiskeluhuollon moniammatillisen yhteistyön toivotun tulevaisuuden hahmottajana. Referee artikkeli. Futura: Nuoret ja tulevaisuus—uusia maailmoja, tulevia tekijöitä. Nro 1 (2025), 31–40. Helsinki. Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry.

Tuomi, L. & Varmola, T. 2022. Keskustelu taidoista ja osaamisesta kaipaa sivistyksen näkökulmaa. Aikuiskasvatus 42(4) Viitattu 14.11.2025 https://www.researchgate.net/publication/366376785_Keskustelu_taidoista_ja_osaamisesta_kaipaa_sivistyksen_nakokulmaa/fulltext/63c59a66d7e5841e0bd30f12/Keskustelu-taidoista-ja-osaamisesta-kaipaa-sivistyksen-naekoekulmaa.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbiJ9fQ&__cf_chl_tk=4uHrUzVtsapPDx9tc1yX1PXN3Q22AS9yrSaFnqPCvOQ-1765829425-1.0.1.1-o4qdlYsFdQ6PLSiMHuAvjO6kM5rQQAXfSmTQrdmmZAA

Tuulaniemi, J. (2013) Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2025. Työmarkkinatori. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 09/2025. Viitattu 15.11.2025 Https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNjgxZGJjMDMtZjZiMi00MDJmLTkyOTItNGY0ZmJhYmZiYjFhIiwidCI6ImQ5NTk1MWE2LWRmZDMtNGE3NC05YWJiLWYyYjJjYjg5ZDY3MSIsImMiOjh9

Työvoimabarometri 2025. Viitattu 15.11.2025 https://tyovoimabarometri.fi/#osaamiset

Valtioneuvosto 2025. Ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeiluun 40 koulutuksen järjestäjää. Tiedote 23.10.2025. Viitattu 28.10.2025. https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/ammatillisen-koulutuksen-toiminnanohjauksen-kokeiluun-40-koulutuksen-jarjestajaa

Valtiovarainministeriö 2025. Valtion talousarvioesitykset. 2026. Viitattu 15.11.2025 https://budjetti.vm.fi/sisalto.jsp?year=2026&lang=fi&maindoc=/2026/tae/valtiovarainministerionKanta/valtiovarainministerionKanta.xml&opennode=0:1:247:687:749:

FÖRFATTARE

16.12.2025

Henna Hyytiä
koordinationschef FRIS 2
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

Piret Kinnunen
projektledare Strapets 2
Åbo stad

Pirita Niemi
projektledare, VIERKO-FRIS 2:
arbetspaket K
Työtehoseura

Sari Aarnio,
projektledare. ETEKA
Sivista

TACK!

Tack till er alla som har delat erfarenheter och synpunkter med oss.

Det har inspirerat och dragit upp riktlinjer för vårt fortsatta utvecklingsarbete.

Mer info

Keuda

VIERKO 2

Åbo stad

Strapetsi II

STRAPETSI II

Sivista

ETEKA

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET