Tulosanalyysi

16 Joulukuuta 2025

Keskustelukierros työllisyysalueilla ja hyvinvointialueilla

2025

VIERKO 2
STRAPETSI II
ETEKA

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET

Työllisyysalueet ovat vuoden 2025 aikana keskustelleet ammatilliseen koulutukseen kohdistuvista odotuksista kolmen opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman hankkeen kanssa.

Kaksi hankkeista, VIERKO 2 ja Strapetsi II toimivat strategiarahoituksella, jolla ohjataan ammatillisen koulutuksen järjestäjiä toimintansa uudistamisessa koulutuspoliittisten tavoitteiden mukaisesti.

VIERKO-hanke on käynyt keskusteluja myös muutamien hyvinvointialueiden kanssa.

- VIERKO kehittää vieraskielistä koulutusta, kotimaisten kielten koulutustarjontaa ja koulutuksen laatua.

- Strapetsi II kehittää ammatillisen koulutuksen johtamista: toiminnan vaikuttavuuden, tuloksellisuuden ja laadun vahvistamiseksi, edistäen opiskelijoiden opintojen suorittamista, valmistumista, työllistymistä sekä jatko-opintoihin siirtymistä.

- Eteka vahvistaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien strategisia kumppanuuksia ja siten tukee opiskelijoiden työllistymistä ja siirtymiä jatko-opintoihin.

KIERROKSEN KULKU

TYÖLLISYYSALUEET

- 17.3.2025 **Satakunta**
- 21.3.2025 **Keski-Uusimaa**
- 4.4.2025 **Turku**
- 2.5.2025 **Oulun seutu**
- 5.5.2025 **Läntinen Pirkanmaa**
- 8.5.2025 **Kymppi**
- 8.5.2025 **Pohjanmaa**
- 13.5.2025 **Kainuu-Koillismaa**
- 26.5.2025 **Etelä-Satakunta**
- 26.5.2025 **Tunturi-Lappi - Pello**
- 27.5.2025 **Helsinki**
- 2.6.2025 **Hanko-Inkoo-Raasepori**
- 5.6.2025 **Pietarsaaren seutu**
- 19.8.2025 **Eteläinen Keski-Suomi**
- 20.8.2025 **Pohjoinen Keski-Suomi**
- 22.8.2025 **Jyväskylä-Muurame**
- 26.8.2025 **Etelä-Karjala**
- 26.8.2025 **Kirkkonummi-Vihti-Siuntio**
- 26.8.2025 **Rovaseutu**
- 27.8.2025 **Etelä-Kymenlaakso**
- 27.8.2025 **Kouvola**
- 28.8.2025 **Lahti**
- 28.8.2025 **Päijät-Häme**
- 29.8.2025 **Savonlinna**
- 1.9.2025 **Raahe**
- 1.9.2025 **Vantaa**
- 4.9.2025 **Etelä-Häme**
- 8.9.2025 **Salo**
- 9.9.2025 **TyöHäme**
- 12.9.2025 **Kerava-Sipoo**
- 15.9.2025 **Mikkelin seutu**
- 16.9.2025 **Keski-Savo**
- 16.9.2025 **Kuopio**
- 17.9.2025 **Ylä-Savo**
- 19.9.2025 **Pohjois-Karjala**
- 22.9.2025 **Tampereen seutu**
- 26.9.2025 **Porvoo**
- 6.10.2025 **Pohjois- ja Itä-Lappi**
- 7.10.2025 **Ylivieska-Kalajoki-Nivala**
- 8.10.2025 **Meri-Lappi**
- 14.11.2025 **Keski-Pohjanmaa**
- 17.11.2025 **Seinäjoki-Isokyrö-Ilmajoki**
- 24.11.2025 **Suupohjan työllisyysalue**
- 27.11.2025 **Lohja-Karkkila**
- 28.11.2025 **Espoo-Kauniainen**

HYVINVOINTIALUEET

- 25.10.2024 **Keski-Uudenmaan hyvinvointialue** (2 x 2024 + 1 tapaaminen 2025)
- 22.8.2025 **Keski-Suomen hyvinvointialue**
- 1.9.2025 **Kanta-Hämeen hyvinvointialue**
- 1.9.2025 **Kymenlaakson hyvinvointialue**
- 5.9.2025 **Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue**
- 9.9.2025 **Vantaan ja Keravan hyvinvointialue**
- 12.9.2025 **Pirkanmaan hyvinvointialue**
- 16.9.2025 **Pohjois-Savon hyvinvointialue**
- 19.9.2025 **Pohjois-Karjalan hyvinvointialue**
- 27.11.2025 **Pohjanmaan hyvinvointialue**

- VIERKO 2-hanke on ollut mukana kaikissa keskusteluissa
- Strapetsi II on ollut mukana 83% työllisyysalue-keskusteluista
- Eteka-hanke on osallistunut työllisyysalue-keskusteluihin syksystä 2025 alkaen

DRIVERIT

LÄHTÖKOHDAT KIERROKSELLE

Myyttien murtaminen

Luulo ei ole tiedon väärti.
Kierroksella haluttiin tarkistaa ennakko-olettamien paikkansapitävyyttä, punnita eri kipukohtien yleisyyttä ja kartoittaa kaikille yhteisiä uudistumistarpeita.

Jotta hankkeissa osataan suunnata toimenpiteet oikein, oli tärkeää saada tilannekuva oppilaitosyhteistyöstä alueilla ja siihen liittyvistä odotuksista.

Uusi toimintaympäristö

Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli muuttuu. Lisäksi osa koulutuksenjärjestäjistä osallistuu toiminnanohjaukseen, jossa alueellisen yhteistyön merkitys kasvaa. Työllisyysalueiden toiminta on tuoretta, ja myös niiltä on velvoite osallistua koulutuksen järjestäjien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Kysyntälähtöisyys

Kohtaannossa on ala- ja aluekohtaisia eroja. Alueilla on myös erilaisia ratkaisuja, joilla voidaan edistää koulutuksen ja työelämän osaamistarpeiden kohtaantoa.

Kierroksella tavoittelimme näkymää tiedon hyödyntämisestä kysyntälähtöisen tarjonnan suunnitteluun.

Yhteistyö

Eri toimijoiden kyvykkyys kehittää omaa organisaatiotaan vahvistuu ekosysteemisessä vuorovaikutuksessa, eli tiiviissä ja keskinäisiin riippuvuussuhteisiin perustuvassa verkostossa (Arola 2022, 19).

Kierroksella halusimme selvittää, millaiselta verkostomainen yhteistyö näyttää eri puolella Suomea tai mitä työllisyys- ja hyvinvointialueet ajattelevat yhteistyön nykytilanteesta.

Kielitaitokysymykset

Kieli on valtaa.
Kierrosta vauhditti halu oppia vieraskielisten palveluista oppilaitosyhteistyön näkökulmasta. Halusimme myös näkymää vieraskielisten opiskelijoiden työllistymiseen ja kielitaidon kehittämiseen eri puolilla Suomea.

HUOMIOI, KUN LUET TULOKSIA:

Keskustelujen ajankohta ja paikka

- Kevään kierroksella työllisyysalueiden käynnistyminen on ollut suhteellisen tuore asia ja työ vasta ylösajovaiheessa
- Osa tapaamisista on ollut Teamsissa, osa lähitapaamisia. Keskustelujen ennalta sovittu pituus on vaihdellut 30 minuutista 90 minuuttiin (yleisimmin 55-60 min).

Keskusteluun osallistujat

- Työllisyysalueilta keskusteluihin on osallistunut eri määriä, eri tehtävistä ja eri taustoista tulevia henkilöitä

2025	Kevät	%	Syksy	%	Koko vuosi
Työllisyysalueet					
Kpl	13	30 %	32	60 %	45 kpl, 100 % kaikista
Lähi-tapaaminen	4	30 %	13	40 %	17 kpl, 37 %
Teams	9	70 %	19	60 %	28 kpl, 63 %

Syksy 2025	kpl	%
Hyvinvointialueet		
Kpl	10	48 % kaikista
Lähi-tapaaminen	4	40%
Teams	6	60%

SISÄLTÖ

1 MUUTTUVA TOIMINTAYMPÄRISTÖ 7
1.1 Ammatillisen koulutuksen uudistuminen 7
1.2 Vaikutus kuntiin 8

2 TULOKSET VIERKO 2-HANKKEEN NÄKÖKULMASTA 9
2.1 Taustoitus 9
2.2 Työllisyysaluekierroksen TOP-10 maininnat 10
2.3 Vieraskielinen koulutus 11
2.4 Koulutuksen laatu 12
2.5 Koulutustarjonnan parantaminen 16
2.6 Työllistyminen 17

3 VIERKO 2 JA HYVINVOINTI-ALUEET 19
3.1 K–työpaketin raportti hyvinvointialuekierrokselta 19
3.2 Keskeiset haasteet keskustelujen perusteella 20
3.3 Ammatillisen koulutuksen keskeiset kehittämiskohteet 21
3.4 Yhteenveto hyvinvointialuekierrokselta 22

4 TULOKSET STRAPETSI II NÄKÖKULMASTA 23
4.1 Taustoitus 23
4.2 Osaaminen ja kohtaanto 24
4.3 Tiedolla johtaminen 26

5 TULOKSET ETEKAN NÄKÖKULMASTA 30
5.1 Yhteistyöllä vaikuttavuutta 30
5.2 Työllisyysalueiden ja oppilaitosten yhteistyörakenteista 30
5.3 Toimivat käytänteet ja kehittämiskohteet 31
5.4 Yritysyhteistyön malleista 32
5.5 Työllistymisen edistämisen keinot, mallit ja tarpeet 32

6 LOPUKSI 33

LÄHTEET 38

1. MUUTTUVA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

1.1 Ammatillisen koulutuksen uudistuminen

Vuoden 2026 alusta alkaa toiminnanohjauskokeilu. Kyseessä on osa ammatillisen koulutuksen uudistamista, jolla tavoitellaan koulutuksen vaikuttavuuden lisäksi myös alueellista vuoropuhelua, johon osallistuvat koulutuksenjärjestäjien lisäksi työ- ja elinkeinoelämä, alueen toimijoita ja hallintoa. Toiminnanohjauksen kokeilu kuuluu istuvan hallituksen hallitusohjelman mukaiseen tavoitteeseen uudistaa ammatillista koulutusta.

Kyseessä kahdeksanvuotinen kokeilu vuosina 2026-2033. Kokeilu koskee vajaata kolmasosaa Suomessa toimivista ammatillista koulutusta tarjoavista oppilaitoksista. Reilulla kahdella kolmasosalla oppilaitoksista toiminta jatkuu pääsääntöisesti entisen, jo aiemmin voimassa olleen lainsäädännön mukaisesti. Suomessa on 134 ammatillisen koulutuksen järjestäjää

Kokeilussa laajennetaan koulutuksen järjestämislupia. Käytännössä tämä antaa kokeiluun valituille oppilaitoksille nykyistä vapaammat mahdollisuudet lähes kaikkien ammatillisten tutkintojen järjestämiseen. Yksi keskeinen uudistus koskee opetus- ja tutkintokieltä. Kokeiluluvan saaneilla on jo aiemmin voimassa olevan järjestämislupansa pohjalta määritelty opetus- ja tutkintokieli/-kielet, ja opetusta on jatkossakin annettava näillä kielillä. Kokeiluun osallistuvat voivat järjestämislupansa pohjalta määritellyn opetus- ja tutkintokielen/-kieliensä lisäksi valita tutkintokieleksi myös englannin kielen.

Lähteitä:
Laki ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilusta 2024/1077 § 3; Kuntaliitto 2025; Valtioneuvosto 2025; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2025.

On tärkeää, että kaikki koulutuksenjärjestäjät osallistuvat alueelliseen vuoropuheluun, olivat he mukana toiminnanohjauskokeilussa tai eivät!

1.2 Vaikutus kuntiin

Kunnan rooli rahoittajana

Kuntaliitto on yhdessä kuntataustaisten koulutuksen järjestäjien kanssa vaikuttanut toiminnanohjauskokeilun toteutustapaan. Kunnat ovat ammatillisen koulutuksen rahoittajia ja myös jatkossa ammatillisen koulutuksen rahoitus koostuu kuntien ja valtion rahoitusosuuksista. (Kuntaliitto 2025.) Rahoitus uudistuu vuoden 2026 alusta (Opetushallitus 2025). Vuoden 2026 alkavan alkavasta rahoitusuudistuksessa tavoitellaan parempaa läpäisyä, valmistumista, työllistymistä tai jatko-opintojen aloittamista. Esimerkiksi tutkintoja pienempien osaamiskokonaisuuksien avulla halutaan vastata jatkuvan oppimisen tarpeisiin ja alueelliseen työvoimatarpeeseen (Valtiovarainministeriö 2025).

Kunnan rooli omistajaohjauksessa

Ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksella on heijastusvaikutuksensa kuntiin, sillä osa kunnista on myös koulutuksen järjestäjiä. Keväällä 2026 alkaa neuvottelut, joissa neljäkymmentä kokeiluun valittua ammatillisen koulutuksen järjestäjää sopii toimista, joilla varmistetaan kohtaantoa työelämän tarpeiden ja koulutustarjonnan välillä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2025). Koulutuksen järjestäjät pohtivat strategiaansa, tavoitteitaan ja mittareitaan opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa käytävässä neuvottelumenettelyssä, jossa sovitaan koulutuksen järjestäjien tutkinnoista, työllistymistavoitteista, jatko-opintotavoitteista, seurannasta ja mahdollisista muista kehittämistehtävistä neljän vuoden sopimuskaudelle (Kuntaliitto 2025; Laki ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilusta 2024/1077 § 10).

Kunnan rooli työllisyydenhoidossa

Kunnat vastaavat myös työllisyysalueista, kun työllisyys- ja kotoutumispalvelut siirtyivät kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta (Kuntaliitto 2025; Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380). Ammatillisen koulutuksen rooli kuntatalouden ja kuntien elinvoiman kannalta korostuu muutostilanteessa, koska ammatillinen koulutus on yksi tärkeä toimija osaamis- ja koulutustason nostamisessa (Kuntaliitto 2025). Laissa työllisyysalueet velvoitetaan yhteistyöhön mm. koulutuksen järjestäjien kanssa (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380 § 9). Yhteistyövelvollisuus-pykälän sanamuotoa on muutettu ja päivitetty pykälä astuu voimaan 1.1.2026. Se sisältää yhteistyövelvoitteen koulutuksen järjestäjien kanssa entisellään. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain muuttamisesta 2025/733 § 9.)

2 TULOKSET VIERKO 2 -HANKKEEN NÄKÖKULMASTA

2.1 Taustoitus

VIERKO 2-hankkeen motiivi keskustelukierroksen toteuttamisessa on
1. vieraskielisen koulutuksen kehittäminen,
2. kotimaisten kielten opetuksen laadun ja
3. kotimaisten kielten koulutustarjonnan parantaminen.

VIERKO 2 -hankkeessa on mukana seitsemänkymmentäyksi koulutuksenjärjestäjää, jotka toimivat erilaisissa toimintaympäristöissä.

Kuva ja sen käyttöoikeus raporttiin on saatu maakunta-analyytikko Jukka Lidmanilta Hämeen liitosta

Kaikille on yhteistä, että vieraskielisten määrä alueilla on kasvanut. Vieraskielisten osuudessa on alueellisia on eroja (kts. karttakuva).

Keskustelukierros osoitti, että määrän lisäksi ajallinen ulottuvuus vaikuttaa alueiden toimintatapoihin palveluiden tuottamisessa vieraskielisille. Alueilla, joihin vieraskielisiä on muuttanut vasta viime vuosina, ovat palvelut osin vielä kehittyviä. Tämä vaikuttaa myös oppilaitoksien kanssa tehtävään yhteistyöhön, joka hakee muotoaan. Paikoin yhteistyölle ja palvelutuotannolle on jo pidemmät perinteet.

Myös olemassa olevan väestöpohjan erot korostavat maahanmuuton merkitystä työ-voimatarpeen täyttämisessä tulevaisuudessa.

Kaikilla alueilla vieraskielisen työvoiman tarve ei ole yhtä voimakasta ja samalla osalle alueista vierasperäiselle työvoimalle ei ole vaihtoehtoa.

2.2 Työllisyysaluekierroksen TOP 10 -maininnat

TOP 10 maininnat, eli vastaukset kysymykseen "Mitä terveisiä tai minkä toivomuksen esittäisit ammatilliselle koulutukselle, jotta oman työsi arki soljuisi sujuvammin?"

1 Liian kova kielitaitovaatimus estää pääsyn ammatilliseen oppilaitokseen (42 %)
1 Koulutus on liian pitkä/kestää liian kauan (42 %)
1 Työpaikkojen vastaanottavuudessa parannettavaa (42 %)
4 Kielen opetuksen pitäisi olla toiminnallisempaa
5 Yksilölliset koulutuspolut/räätälöinti tärkeää
5 Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista lisää (29 %)
7 Koulutus ei tuo kaikille riittävää kielitaitoa
7 Koulutus vietävä työpaikalle
9 Työpaikoilta puuttuu kielellinen tuki/tarvitaan lisää kielellistä tukea
10 Vieraskielisille tukimoduuleita nivelvaiheisiin (22 %)

Nämä nostot löytyvät raportin sisältä tämän luvun otsikoissa tai leipätekstissä vihreällä värillä merkittynä, jotta näkyy, miten ne liittyvät kokonaisuuteen.

Kuva. Kolme eniten mainittua teemaa jakavat ensimmäisen sijan. 42 % maininnut asian.

2.3 Vieraskielinen koulutus

Vieraskielinen, pääsääntöisesti englannin kielinen, koulutus ja sen tarve on osoittautunut kahtiajakoiseksi teemaksi.

> “Noin kaksi kolmesta suomalaisesta vaihtaa mielellään kielen esimerkiksi englantiin, mikäli asiakaspalvelija ei osaa vastaajan äidinkieltä hyvin” (Pitkänen & al 2025, s. 39)

Alueilla ja aloilla, joissa tarvitaan paljon työvoimaa (esim. sesonkityö) englannin kielen käyttö ei ole este. Muutamalta alueelta tuli jopa toive henkilöstön englannin kielitaidon kehittämiselle. Myös työpaikoille tuotetun englannin kielisen tukimateriaalin tarve mainittiin.

Englannin kieliselle koulutukselle nähdään myös olevan tilausta, koska sen ajatellaan nopeuttavan koulutusta, etenkin jos henkilöllä on jo aiempaa osaamista ja yhteisten tutkinnon osien (äidinkieli yms.) suorittaminen sujuvoituu. Englannin kielisen koulutuksen ajatellaan soveltuvan paremmin korkea-asteen suorittaneille tai korkea-asteelle siirtyville kuin ammatilliseen koulutukseen.

Toisaalta englannin kielisen koulutuksen hyödyt nähdään vähäisiksi, koska yrityksissä ei ajatella olevan mahdollisuuksia englannin kielen käyttöön. Kotimaisten kielten osaaminen kohtaamistilanteissa koetaan tärkeäksi ja kielitaidon puute on este työllistymiselle. Muutamilla alueilla on alueellinen elinkeinorakenteen tarvetta myös muille vieraille kielille englannin sijaan, tai lisäksi.

Kuva: Englantia vai ei? Perusteluja puolesta ja vastaan

2.4 Koulutuksen laatu

Liian kova kielitaitovaatimus estää pääsyn ammatilliseen oppilaitokseen

Ammatillisissa opinnoissa tutkinto suoritetaan ja näytöt annetaan tutkintokielellä, joka on yleisesti suomi tai ruotsi. Tästä syystä oppilaitoksissa edellytetään yleisesti toimivaa peruskielitaitoa, eli liikutaan eurooppalaisen viitekehyksen B1.1-tasolla. Osaan aloista tai tutkinnon osien suorittamiseen saattaa oppilaitoksesta riippuen riittää myös kehittyvä peruskielitaito (A2.2) tai jopa alempi taso.

Työllisyysalueilta saadut terveiset ammatillisen koulutuksen kentälle koskevat joustavuuden lisäämistä, kielitestien asemaa ja vieraskielisille suunnattua koulutuspolkua.

- Oppilaitokset teettävät omia testejään, jotka karsivat hakijoita, vaikka näillä olisi olemassa oleva kielitodistus esim. YKI. Hyväksyttävien testien rinnastettavuus ei ole aina ennakoitavissa ja testien vertailtavuus on vaikeaa. Tämä saattaa laittaa hakijat eriarvoiseen asemaan. Olisiko tekoälystä apua? Myös KOTO-koulutuksen päättötestausta pitäisi hyödyntää.

- Sisään pääsyyn ja opintojen yksilöllisyyteen toivotaan joustavuutta. Vähemmälläkin kielitaidolla pitäisi päästä opintoihin kiinni. Yksilölliset koulutuspolut/räätälöinti on tärkeää.

- Vieraskielisille toivotaan omia opetussuunnitelmia tai jopa omaa tutkintoa/tutkintoväylää, jossa kielitaidon kehittyminen huomioitaisiin paremmin. Erityisesti nuorille pitäisi olla nopea pääsy ammatilliseen koulutukseen osallisuuden ja asettautumisen näkökulmasta.

Koulutus on liian pitkä/kestää liian kauan

Työllisyysalueilla tunnistetaan hyvin eri muotoisten ja eri tavoin toteutettujen koulutusten tarve eri taustoista tuleville. Eri kielialueilta saapuvilla on omat haasteensa kielen oppimisessa, eri kokemus opiskelusta ja eroja pohjakoulutuksessa.

Jos henkilöllä on jo ammatti, toivotaan parempaa osaamisen tunnistamista, räätälöintiä ja erilaisten lyhyempien opintokokonaisuuksien hyödyntämistä. Koulutus ja siihen liittyvä kielten opetus pitäisi kytkeä työelämään.

Jos henkilöllä ei olet tutkintoa, on haaste suurempi. Jos ensin hankitaan kielitaito ja sitten vasta ammatti, kestää koulutuspolku liian pitkään. Osaamisia pitäisi hankkia samanaikaisesti. Kielten opetus pitäisi kytkeä osaksi työtä, oppisopimusta tai muuta työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Tutkintokeskeisyyden vähentämistä pidetään myös tärkeänä. Tutkinnonosia ja sitä pienempiä kokonaisuuksia toivotaan yhdisteltävän myös eri tutkinnoista (jopa eri koulutuksen järjestäjiltä), jotta osaaminen saadaan päivitettyä työpaikan osaamistarpeeseen. Kielten opetus pitäisi kytkeä osaksi muuta opetusta.

Kuva: Keinoja koulutuksen nopeuttamiseen

Työhön pääsy olisi ensisijaista, erityisesti, jos henkilöllä koulutus alalta, jossa kieli ei niin merkitsevää. Kieli voisi seurata työn ohessa. Kielen merkitys ja kielitaidon tärkeys korostuu vahvemmin työuran edetessä ja on pitovoimatekijä.

Koulutus ei tuo riittävää kielitaitoa

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvalla pitäisi olla työelämään ja jatko-opintoihin riittävä kotimaisen kielen taito. Työllisyysaluekierroksella nousi esiin, että kaikilla valmistuvilla kielitaito ei olisi riittävä esimerkiksi työllistymisen näkökulmasta.

Puutteellinen kielitaito nähdään riskitekijänä, joka estää työhön pääsyn, jatko-opintoihin pääsyn ja voi heikentää myös pitovoimaa. Heikko tai puuttuva kielitaito saattaa johtaa asiakkaan siirtelyyn palvelusta toiseen. Aina ei edes tiedetä, mitä kielitaidolle tapahtuu seuraavassa portaassa. Useammassa keskustelussa peräänkuulutettiin eri toimijoiden vastuuta ja palvelun vaikuttavuutta, jotta asiakkaat eivät jää jumiin palveluiden väliin tai limboon niiden välillä. Myös kannustaminen ja mahdollisuuksien luominen vieraskielisen oman vastuun ottamiseen kielitaidon kehittämiseksi nousi yhdeksi kehittämiskohteeksi.

Kielen opetuksen pitäisi olla toiminnallisempaa. Koulutuksessa saatava kielitaito ei tuo riittävää arjen kielitaitoa, joka olisi esimerkiksi töissä riittävää tai kieli on irrallaan tekemisestä. Kielen opiskelun toiminnallisuutta pidetään tärkeänä ja kielen kehitys pitäisi sitoa muuhun opiskeluun aitoon tekemiseen esimerkiksi työpaikalla.

Nivelvaiheissa mahdollisesti tehtävien kielitestien vertailtavuus ja luotettavuus täytyisi varmistaa. Nyt sama henkilö saattaa saada eri testeistä eri tuloksia. Kielitestauksen tasalaatuisuutta pitäisi parantaa ja arviointiosaamista lisätä.

Kielitaidon kehittämistä pitäisi tapahtua koko koulutuksen ajan. Esimerkiksi loma-ajat ovat kohtia, joissa kielitaito voi laskea, jos henkilöllä ei ole kohdekielisiä verkostoja ja aika kuluu oman kieliryhmän parissa. Verkostojen merkitys ja niissä tukeminen olisi tärkeää. Sosiaaliset verkostot lisäävät osallisuutta ja vähentävät yksinäisyyttä, mikä edistää myös pitovoimaa (Niemi 2025, 29) ja tukee myös kielitaidon kehittymistä.

> “Sillä, kuinka otamme vastaan ulkomaalaisen tai nuoren kollegan, millaisia työkavereita, ystäviä tai naapureita olemme, on merkitystä” (Niemi 2025, 29)

Lähes kaikki suomalaiset toivovat, että maahanmuuttajat opettelevat kielen

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

Helsingin Sanomat 19.8.2025

Ammatillisen koulutuksen lisäksi kotoutumiskoulutuksista (KOTO) ja tutkintoon valmentavasta (TUVA) koulutuksesta toivotaan parempaa tuloksellisuutta.

Useat työllisyysalueet hankkivat KOTO-koulutusta mm. ammatilliselta oppilaitoksilta tai kansanopistoilta. KOTO-ajan lyhentymisen uskotaan näkyvän tulosten heikkenemisenä pidemmällä aikavälillä. Tällä hetkellä KOTO-koulutusten laadussa on eroja ja kielitaidon saavuttamisessa on vaihtelua alueittain. Asiakaspohjan riittävyydessä ryhmien perustamiseksi, kotokoulutusten riittävässä määrässä ja ruotsin kielisen KOTO-koulutuksen saatavuudessa on alueellisia eroja. Myös jatkopolku KOTO:n jälkeen on epävarma, ja johtaa helposti siirtelyyn palvelusta toiseen.

- KOTO-koulutuksiin toivotaan enemmän eriyttämistä eri osaamistaustaisille henkilöille.
- KOTO-koulutukseen mukaan hyväksiluettavia ammatillisia opintoja (myös verkossa)
- KOTO-koulutukseen työharjoittelu mukaan
- KOTO-koulutuksesta pitäisi saada kansallinen verkkoversio

Myös tuvan osalta kierroksella puhututti paikoin heikko TUVA-koulutuksen laatu tai laadun epätasaisuus eri toimijoiden kesken. Asia näkyi mm. jos työllisyys alue teki yhteistyötä useamman koulutuksenjärjestäjän tai muun palvelutuottajan kanssa. Myös TUVA-koulutuspaikkojen riittävyys nousi esiin keskusteluissa.

- TUVA-koulutukseen yksilöllisyyttä ja eriytyvä tuki eri taustoista tuleville.
- TUVA-koulutukseen mukaan laadukkaita työpaikkoja, enemmän työharjoittelua
- TUVA- jälkeen (esim. työelämäorientoitunut) lisämoduuli (kielitaidon kehittämiseksi) ennen tutkintoa, jos sinne ei pääse)

Yhteiskuntaorientaatioon liittyvät sisällöt keskusteluttivat myös. Yhteiskuntaorientaatioon toivottiin monikielisiä versioita ja mahdollisuuksia itsenäiseen ja etänä tapahtuvaan opiskeluun. Myös ruotsin kielisestä versiosta keskusteltiin. Tilanne kieliversioiden osalta parani syksyä kohti. Myös sisällön soveltuvuus haja-asutusalueille ja maaseutumaisiin ympäristöihin puhututti. Nyt sisältö on rakennettu kaupunkikeskeisesti.

Myös korkea-asteen oppilaitoksiin toivottiin lisää kotimaistenkielten opetusta ja opiskelumahdollisuuksia. Tällä hetkellä englannin kielisistä koulutuksista valmistuvien työllisyys-tilanne herätti huolta samoin kuin työllistyminen alempaa koulutusta vaativiin tehtäviin.

2.5 Koulutustarjonnan parantaminen

Koulutustarjontaan kehittämisehdotukset liittyvät ensisijaisesti suomen tai ruotsin kielen taidon lisäämistä tukevaan koulutukseen. Kielikoulutukselle toivotaan jatkuvuutta ja jopa uusia kielitaidon kehittymistä tukevia moduuleita eri nivelvaiheisiin. Niille on tarvetta erityisesti tilanteissa, joissa asiakkaan kielitaito ei ole vielä riittävä oppilaitokseen pääsemiseksi. Myös työllistymistä tukevia toimenpiteitä toivotaan.

Ehdotuksia tarjonnan parantamiseen oppilaitoksissa

Opiskelijoille ja sidosryhmille

- Suomen kielen koulutustarjontaa lisää
- Englannin kielistä koulutusta lisää
- Yksilöllisiä ratkaisuja, täsmäkoulutusta

- Työpaikoilla, aidoissa tehtävissä tapahtuva koulutus
- Työelämätaitoja, työnhakutaitoja

- Kielitaidon kehittymistä tukevia ja työelämäorientoituneita moduuleita nivelvaiheisiin
- S2-tuetut koulutuspolut
- Vieraskielisille tai KV-opiskelijoille oma S2-painotteinen tutkinto tai opetussuunnitelma

- TUVA-koulutuspaikkojen lisääminen (aluekohtaista)
- Etä- ja hybridiratkaisuja palvelemaan haja-asutusalueita
- Lyhyitä koulutuksia (pieniä osaamiskokonaisuuksia)
- Aloitusmahdollisuuksia non-stop periaatteella
- Oppilaitosten yhteistarjontaa (esim. KOTO-koulutukset, yhteiskuntaorientaatio)
- Alueellisten S2-kielten opiskelumahdollisuuksien koordinointi

Henkilöstölle:

- Tekoälypohjaisuus kielitaidon kehittämisessä ja arvioinnissa
- Kielitaidon arviointiosaaminen
- Selkeäkielisyys
- Maahanmuuttoon liittyvä lainsäädäntö

Koulutuksen tuottaminen työpaikoille

- Selkeäkielisyys
- Monikulttuurisuus
- Englannin kieli (tai muu kieli)
- Toimiminen monikielisesti, monikielisessä ympäristössä
- Maahanmuuttoon liittyvä lainsäädäntö

2.6 Työllistyminen

Työllisyysaluekierroksella keskusteltiin yritysten ja muiden työpaikkojen mahdollisuuksista ja kyvykkyydestä ottaa vastaan vieraskielistä työvoimaa. Työmarkkinatilanne ja poliittinen ilmapiiri vaikuttaa vieraskielisten työllistymiseen. Suomen työmarkkinoilla on keskustelunkierroksen ajankohtana ja työllisyysalueiden toiminnan alkuviaheessa vallinnut haastava tilanne. Työttömyys on korkealla. Vuoden 2023 työvoimapulasta on siirrytty työvoiman ylitarjontaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025). Työvoiman saatavuuden ja osaamisen kohtaannossa on alueellisia ja alakohtaisia eroja. Esimerkiksi Lapissa kohtaanto-ongelma on vakava ja Ahvenanmaalla kohtaannossa on lieviä haasteita. Muualle maahan sen sijaan ei ennakoida kohtaanto-ongelmaa vuodelle 2026 (Työvoimabarometri 2025.)

Työpaikkojen vastaanottavuudessa parannettavaa

Työelämän ääni mukaan

Työllisyysalueiden näkemykset työpaikkojen mahdollisuudesta ja kyvykkyydestä rekrytoida vieraskielisiä eivät juuri poikkea toisistaan. Alakohtaiset erot ja työvoimapula-alat ovat samoja ympäri Suomen. Sesonkitöiden merkitys näkyy osassa alueita, ja työvoiman kielitaidolla on niissä vähemmän merkitystä. Työelämän ääni pitäisi saada paremmin kuuluviin, ja myös yritysten aktiivisuutta yhteistyöhön toivotaan. Yritysten ja työpaikkojen kanssa pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä, myös pienempien yritysten.

Ukrainalaiset näyttäytyvät erityisryhmänä kaikkialla Suomessa, ja tahtotila heidän palkkaamiseensa on ollut myönteistä. työllisyysaluekierroksella kuullun perusteella myös ukrainalaisten työllistymisen osalta on aistittavissa muutosta poikkeustilanteen pitkittyessä ja työmarkkinatilanteen heikennyttyä. Myös muiden kansallisuuksien työllistyminen on sitä hankalampaa, mitä erilaisemmista kulttuureista he tulevat.

Englannin kieli käyttöön

Työllisyysaluekierroksella kuullun perusteella työelämän kyvykkyys ottaa esimerkiksi pelkästään englantia puhuvaa työvoimaa on rajallista. Työllisyysalueilta tuleva viesti on, että yritysten henkilöstöllä ei välttämättä ole valmiuksia käyttää englannin kieltä työssään. Työpaikoilla tarvitaan lisää rohkeutta monikieliseen toimintaan, ja esimerkiksi englannin kielen hyödyntämiseen välikielenä. Henkilöstölle voisi kannustaa esimerkiksi englannin opiskeluun. E2 Tutkimuksen mukaan esimerkiksi asiakkailla on jo valmiuksia englannin kielen käyttöön ja enemmistö suomalaista hyväksyy asiakaspalvelutilanteessa palvelun muulla kuin äidinkielellään. Uudellamaalla luku on jopa yli kaksi kolmasosaa väestöstä. Ruotsinkielisten valmius vaihtaa kieltä asiakaspalvelutilanteissa on suomenkielisiä korkeampi. (Pitkänen & al 2025, s. 39)

Moni-kulttuurisuus-osaamista lisää

Osalla työpaikoista on pitkät perinteet monikulttuurisessa toiminnassa ja monikielinen työskentely on arkipäivää. Osassa tarvitaan valmiuksia lisää. Halukkuudessa rekrytoida vieraskielisiä on työllisyysaluekierroksella kuullun perusteella tapahtunut muutosta, ja työpaikoilla halutaan välttyä kuormittamasta olemassa olevaa henkilöstöä kieli- ja kulttuurihaasteilla ja uskotaan asiakkaiden toivovan kotimaistenkielten käyttöä. Toisaalta kuului myös viestiä työpaikkojen esiin nostamasta vieraskielisten motivaatiosta ja tuloksekkaasta työskentelystä. Joka tapauksessa suuressa osassa yrityksiä tarvitaan lisää monikulttuurisuusosaamista, lupakäytänteiden hallintaa ja muita valmiuksia, jotta vieraskieliset tunnistetaan voimavarana ja potentiaalisena osaajina tulevaisuuden työvoimatarpeisiin.

Koulutus vietävä työpaikalle

Työllisyysalueiden viesti työelämässä tapahtuvan oppimisen tärkeydestä on vahva. Tämä koskee niin ammatillista koulutusta kuin KOTO-koulutusta ja TUVA-koulutusta. Niin kielitaidon hankkiminen kuin työelämätaitojen hankkiminen pitäisi kytkeä työpaikkoihin. Kielitaidon ajatellaan kehittyvän paremmin aidossa ympäristössä. Myös koulutusaika ja siirtymä työhön lyhenisi, kun asiat opitaan samanaikaisesti työympäristössä.

Työllisyysalueet peräänkuuluttavat oppisopimuskoulutuksen lisäämistä vieraskielisille ja laadukkaitta työharjoittelupaikkoja. Laadukkaassa työpaikassa olisi aito mahdollisuus työllistymiseen koulutuksen päättyttyä.

- Koulutus työn yhteyteen
- Enemmän oppi-sopimuksia
- KOTOon työelämä-jaksoja
- TUVAan työ-harjoittelua
- Laadukkaat työssä-oppimis-paikat

Työpaikoilta puuttuu kielellinen tuki/tarvitaan lisää kielellistä tukea

Jos koulutuksen toivotaan tapahtuvan työpaikoilla, täytyy kiinnittää huomiota myös riittävään ohjaukseen ja tukeen. Tuki tarkoittaa opetushenkilöstön (S2) jalkautumista työpaikoille, tukimateriaalin ja ohjeistuksen tuottamista ja selkeäkielisyysosaamisen lisäämistä.

- Kielellinen tuki työpaikoille

Työllisyysaluekierroksella esiin nousseet kehittämiskohteet vahvistivat VIERKOn vuonna 2024 tekemiä selvityksiä

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 VIERKO 2 JA HYVINVOINTI-ALUEET

3.1 K – työpaketin raportti hyvinvointialuekierrokselta

Monipuolisia työllistäjiä

- Hyvinvointialueet ovat työvoimavaltaisina organisaatioina merkittäviä työllistäjiä alueillaan
- Hyvinvointialueet ovat monialaisia toimijoita ja niillä on tarvetta lähes kaikkien alojen osaajille
- Hyvinvointialueen ammateissa vieraskielisiä työntekjiöitä on rekrytoitu pitkään (ml. täsmärekrytoinnit ulkomailta)
- Vieraskieliset ja kansainvälisesti rekrytoitavat tärkeä voimavara myös tulevaisuudessa

Tärkeä kumppani

Työllisyysalueuudistukselle, ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilulle ja vastaaville uudistuksille ei löydy suoraa vastinetta historiasta, mutta hyvinvointialue-uudistuksesta löytyy joitakin saman tyyppisiä elementtejä.

Työvoimatarpeen lisäksi hyvinvointialueet liittyvät oppilaitosyhteistyöhön opiskeluhuollon kautta, johon tarvitaan yhteistyörakenteita moniammatilliselle yhteistyölle. Osa opiskeluhuollon toimijoista työskentelee kunnissa ja osa hyvinvointialueilla, joten yhteistyön rakenteiden osalta on tarvittu ja täytyy edelleen ylläpitää keskustelua muun muassa rooleista ja tehtävänkuvista eri organisaatioissa. (Rantamäki & Jalonen 2025, 31.) Tästä kokemuksesta voi olla hyötyä myös työllisyysalueen ja jaoppilaitosten välisen yhteistyön suunnitteluun.

3.2 Keskeiset haasteet keskustelujen perusteella

Hyvinvointialueiden kanssa käytyjen keskustelujen perusteella voidaan todeta, että vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden koulutus- ja työelämäpolkuihin liittyvät haasteet ovat yhteneväisiä ja rakenteellisia. Vaikka alueellisia eroja esiintyy, toistuvat samat teemat kaikilla hyvinvointialueilla.

Keskeisimmäksi tekijäksi nousee kielitaito ja erityisesti ammatillisen kielitaidon kehittyminen. Vieraskieliset opiskelijat ja työntekijät saavuttavat usein toimivan arkikielen tason, mutta työelämässä vaadittava ammatillinen kieli kehittyy hitaasti ja epätasaisesti. Tämä näkyy hoitotyön kirjauksissa, lääkeosaamisen testeissä, potilasturvallisuuteen liittyvissä tilanteissa sekä vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja työyhteisön kanssa. Kielitaidon puutteet muodostuvat usein esteeksi uralla etenemiselle, vaikka ammatillinen osaaminen olisi muuten riittävää. Tämä korostuu erityisesti tilanteissa, jossa on läpäistävä jokin testi suomen kielellä, jotta voi toimia koulutusta vastaavassa työtehtävässä. Tilannetta vaikeuttaa se, että kielitaitoa todentaviin testeihin, erityisesti YKI-testeihin, on vaikea päästä, mikä osaltaan myös hidastaa valmistumista ja työllistymistä.

Toinen merkittävä haaste liittyy koulutus- ja perehdytyspolkujen katkonaisuuteen. Oppilaitosten tarjoama kielituki vaihtelee huomattavasti, eikä suomen ja ruotsin kielen opetus ole systemaattisesti integroitunut ammatillisiin opintoihin siten, että käytännön työelämän tilanteet olivat kieliopetuksen keskiössä. Työelämässä oppiminen ja oppisopimuspolut ovat keskeisiä, mutta ne kuormittavat työpaikkoja, koska ohjaajilla ei ole riittävästi aikaa, koulutusta tai valmiita materiaaleja kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Perehdytys toteutuu usein kiireen keskellä, ja vastuu vieraskielisten tukemisesta jää yksittäisten esihenkilöiden tai työyhteisön jäsenten varaan.

Kolmas keskeinen haaste liittyy työelämätaidoissa ja kulttuurisissa toimintatavoissa ilmeneviin eroihin. Hyvinvointialueiden kokemusten mukaan erilaiset käsitykset vastuusta, oma-aloitteisuudesta, viestinnästä ja hierarkioista aiheuttavat väärinymmärryksiä työyhteisöissä. Suomalaisen työelämän käytännöt, kuten itsenäinen työskentely, suora palaute ja kirjallinen dokumentointi, eivät ole kaikille vieraskielisille työntekijöille itsestään selviä. Lisäksi kulttuuriset erot esimerkiksi virheisiin suhtautumisessa ja sanattomassa viestinnässä voivat vaikeuttaa turvallisen ja avoimen työilmapiirin rakentumista, ellei työyhteisöä tueta tietoisesti monikulttuurisessa työskentelyssä.

Neljäs haaste koskee vastuiden jakautumista. Hyvinvointialueet, oppilaitokset ja muut toimijat jakavat vastuuta kielitaidon, työelämävalmiuksien ja perehdytyksen kehittämisestä, mutta kokonaisvastuu jää hajanaiseksi. Tämän seurauksena hyvät käytännöt ovat usein alueellisia tai hankekohtaisia, eivätkä ne juurru pysyviksi toimintamalleiksi. Hyvinvointialueet kokevat, että ne joutuvat paikkaamaan koulutusjärjestelmän puutteita omilla resursseillaan, mikä lisää henkilöstön kuormitusta ja vaikeuttaa pitkäjänteistä kehittämistä.

3.3 Ammatillisen koulutuksen keskeiset kehittämiskohteet

Hyvinvointialueiden kanssa käydyt keskustelut tuovat esiin selkeän ja yhtenäisen viestin ammatillisen koulutuksen kehittämistarpeista. Koulutuksen rooli vieraskielisen työvoiman saatavuuden ja osaamisen varmistamisessa on keskeinen, mutta nykyiset rakenteet eivät vastaa riittävästi työelämän muuttuviin vaatimuksiin. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla ammatillinen koulutus toimii ratkaisevana nivelkohtana opiskelijoiden työelämään kiinnittymisessä, ja juuri tähän kohtaan kohdistuu useita rakenteellisia kehittämistarpeita.

Keskeisin kehittämiskohde liittyy kielituen ja ammatillisten opintojen nykyiseen eriytymiseen. Hyvinvointialueiden näkökulmasta opiskelijoiden ammatillinen osaaminen voi olla riittävällä tasolla, mutta kielelliset valmiudet eivät kehity samassa tahdissa. Tämä johtaa tilanteisiin, joissa opiskelijat valmistuvat muodollisesti pätevinä, mutta eivät kykene toimimaan täysipainoisesti työelämässä. Keskustelujen perusteella on ilmeistä, että suomen ja ruotsin kielen oppiminen tulisi integroida tiiviimmin osaksi ammatillisia opintoja ja työelämässä tapahtuvaa oppimista. Kielen oppiminen nähdään ennen kaikkea ammatillisena taitona, ei erillisenä tukipalveluna.

Toinen keskeinen kehittämiskohde koskee työelämäyhteistyön rakenteita ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatua. Hyvinvointialueet kokevat, että oppilaitosten ja työnantajien välinen vastuunjako kielitaidon kehittymisestä ja työelämävalmiuksista on epäselvä. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen kuormittaa ohjaajia, sillä perehdyttämiseen ei ole varattu riittävästi aikaa eikä ohjaajilla ole aina valmiuksia kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Ammatillisen koulutuksen kehittämisessä korostuu tarve vahvistaa työpaikkaohjaajien osaamista ja rakentaa yhteisiä toimintamalleja, joissa oppilaitokset tukevat aktiivisesti työelämää esimerkiksi selkokielisten ja visuaalisten oppimateriaalien avulla.

Kolmas merkittävä kehittämistarve liittyy kielitaidon arviointiin ja osaamisen todentamiseen. Hyvinvointialueet nostavat esiin sen, että nykyinen kielitaitojen arviointi ei palvele riittävästi työelämän tarpeita. YKI-testien rajallinen saatavuus hidastaa opiskelijoiden etenemistä ja luo epävarmuutta työnantajille. Keskusteluissa toistuu tarve kehittää työelämälähtöisempiä ja kevyempiä arviointimenetelmiä, joiden avulla voidaan tunnistaa opiskelijan todellinen ammatillinen kielitaito ja soveltuvuus eri tehtäviin jo koulutuksen aikana. Ammatillisen koulutuksen roolia tässä pidetään keskeisenä, sillä oppilaitoksilla on parhaat edellytykset yhdistää kielitaito ja ammattiosaaminen tarkoituksenmukaisella tavalla.

Lisäksi keskustelut nostavat esiin tarpeen vahvistaa opiskelijoiden työelämätaitoja ja kulttuurista ymmärrystä osana ammatillista koulutusta. Hyvinvointialueiden mukaan haasteet eivät liity ainoastaan kieleen, vaan myös suomalaisen työelämän toimintatapojen, vastuunjaon ja vuorovaikutuskäytäntöjen ymmärtämiseen. Ammatillisen koulutuksen kehittämisessä nähdään tarve tehdä nämä työelämävalmiudet näkyväksi ja systemaattiseksi osaksi opintoja, erityisesti vieraskielisille opiskelijoille, mutta hyödyksi koko opiskelijajoukolle.

3.4 Yhteenveto hyvinvointialuekierrokselta

Vieraskielisyys on arkea

- Vieraskielinen työvoima on jo nyt keskeinen osa palvelutuotantoa, ei tulevaisuuden varasuunnitelma.
- Työelämän monimuotoistuminen etenee nopeammin kuin koulutus-, kieli- ja perehdytysrakenteet.
- Ilman riittävää ammatillista kielitaitoa osaaminen ei pääse näkyviin eikä käyttöön.

Haasteita kolmella rintamalla

1. Kielitaito
- Kielitaito työelämän pullonkaulana
- YKI-testien ja kielitestauksen ongelmat
- Selkokielen ja visuaalisten materiaalien tarve

2. Työelämä
- Perehdytyksen ja ohjauksen kuormittavuus
- Työelämätaitojen ja kulttuurierojen vaikutus arkeen
- Vieraskielisten työvoiman pysyvyys ja tulevaisuus

3. Yhteistyö
- Oppilaitosyhteistyö on hajanaista

Kehittämiskohteet

- Yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa on vahvistettava, jotta kieli- ja osaamisvaatimukset vastaavat työelämän todellisia tarpeita.
- Suomen kielen ja ammatillisen kielen oppiminen tulee integroida tiiviisti tutkinnon osiin ja työelämässä oppimiseen.
- Kielituen on jatkuttava koko opintopolun ajan.
- Oppilaitosten tulee kehittää selkokielisiä ja visuaalisia oppimis- ja perehdytysmateriaaleja, joita voidaan hyödyntää myös työpaikoilla.

4 TULOKSET STRAPETSI II NÄKÖKULMASTA

Strapetsi II

4.1 TAUSTOITUS

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän kohtaannon kehittäminen on noussut keskeiseksi teemaksi suomalaisessa koulutus- ja työllisyyspolitiikassa. Vuoden 2025 aikana toteutettu työllisyysalueiden keskustelukierros sekä Strapetsi II -hankkeen laaja organisaatioyhteistyö tarjosivat ainutlaatuisen mahdollisuuden kartoittaa nykytilaa ja tunnistaa kehittämistarpeita eri puolilla Suomea. Näiden lisäksi Strapetsi II -hankkeessa käytiin 90 organisaation kanssa keskustelut tärkeimmistä kehittymiskohteista vuoteen 2027 mennessä.

Keskusteluissa tunnistettiin sekä yhtenäisiä teemoja että alueellisia eroja. Kaikkialla korostuivat tarve vastata nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin, tehostaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä sekä hyödyntää dataa päätöksenteossa.
Keskustelujen pohjalta voidaan hahmottaa sekä yhteisiä haasteita että alueellisia eroja. Kaikkialla korostuu tarve kehittää osaamista vastaamaan nopeasti muuttuvia työelämän tarpeita, edistää tehokkaasti työllistymistä, erityisesti nuorten ja maahanmuuttajien kohdalla sekä hyödyntää dataa päätöksenteossa. Työllisyysalueiden ja oppilaitosten yhteistyö on tiivistynyt, mutta rakenteet, roolit ja vastuut kaipaavat edelleen selkeyttämistä. Menestyksen avaimina korostuvat tiimityö, oikeiden kumppanien löytäminen sekä jatkuva kehittäminen.

Aineistossa toistuvat tietyt teemat: osaaminen, kohtaanto (eli työnhakijoiden osaamisen ja työpaikkojen tarpeiden yhteensopivuus), koulutuksen ketteryys, kielitaito, työelämäyhteydet, tiedolla johtaminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen.

Työllisyysalueilla korostuu työvoimatarve ja rakenteiden joustavuus, kun taas oppilaitoksissa painottuvat pedagogiset ratkaisut ja opiskelijalähtöisyys.

4.2 OSAAMINEN JA KOHTAANTO

Tulevaisuuden osaamisrakenteeseen vaikuttaa moni muuttuja, kuten teknologinen kehitys ja kestävä kehitys. On odotettavissa, että uusien palveluiden ja tuotantoprosessien myötä tarvitaan uutta osaamista ja osa osaamisesta myös menettää merkitystään. Vaikutusta on myös väestön määrällä. Kohtaannon ja koulutuksen kehittämiseen on siten tärkeä kiinnittää huomiota laadullisen lisäksi myös määrällisestä näkökulmasta. Työpaikoilla ja yksilötasolla osaamisen päivittäminen, laajentaminen ja uusintamiseen on ajoitettava ja mitoitettava oikein. (Opetushallitus 2019, 9.)

Oppilaitoksille osaaminen on monitahoinen käsite: opiskelijoiden osaaminen, henkilöstön ja organisaation osaaminen. Monet oppilaitokset etsivät keinoja tehdä koulutuksistaan entistä työelämälähtöisempiä kuitenkaan tinkimättä pedagogisesta laadusta. Tavoitteena on joustavammat tutkintorakenteet, yksilöllisemmät opintopolut ja nopeammat reitit osaamisen osoittamiseen ja lopulta työllistymiseen. Oppivelvollisuuden laajentuminen ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden lisääntyminen näkyvät monen oppilaitoksen arjessa. Tukipalveluiden järjestäminen opiskelijoille ja henkilökohtaistaminen ovat tärkeitä käytäntöjä, joita kehitetään jatkuvasti.

Työvoiman kohtaanto on noussut keskeiseksi haasteeksi lähes kaikilla työllisyysalueilla, alueellisia eroja on. Työllisyysalueiden ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö on viime vuosina tiivistynyt, mutta edelleen rakenteet, roolit ja vastuut kaipaavat selkeyttämistä. Menestyksen ratkaisevat tiimityö, oikeat kumppanit ja jatkuva kehittäminen. Yhteistyön kehittämisessä korostuvat yhteiset tavoitteet, avoin vuorovaikutus ja kyky reagoida toimintaympäristön muutoksiin. Työllisyysalueiden ja koulutuksenjärjestäjien yhteinen käsitys siitä, miten työelämä muuttuu, auttaa palveluiden kohdentamisessa alueellisesti. Koulutuksen järjestäjillä pitää olla kyvykkyyttä tunnistaa muutokset ja osaamistarpeet. Niiden vastineeksi koulutustarjonnan olisi oltava kysyntälähtöistä. Osaamissisältöjen pitäisi vastata ennakointitietoa ja kohdentua tarpeeseen. (Ojala, Kantola, Högblom, & Frantti 2022, 61.)

Monilla alueilla samaan aikaan osa-alueilla on ylitarjontaa työnhakijoista, mutta toisaalla pulaa tietyistä ammattiosaajista. Yritysten tarpeet muuttuvat nopeasti esimerkiksi vihreän siirtymän ja digitalisaation myötä, ja koulutustarjonnan ketteryys ei aina riitä vastaamaan tähän. Työllisyysalueilla nostettiin esiin, että koulutusorganisaatioiden “suuret rattaat kääntyvät hitaasti” esimerkiksi tiettyjen alojen osaajatarpeisiin reagointi vaatii nykyistä nopeampia päätöksiä koulutusten käynnistämisestä. Myös tutkintoon johtavat koulutukset koettiin liian jähmeiksi äkillisiin työvoimatarpeisiin. Tarve olisi lyhyempiin ja eri tutkinnonosien ketteriin yhdistelmiin. Pienillä alueilla joustavat, non-stop- koulutukset nähtiin keinona vastata osaajapulaan. Esimerkiksi Suupohjan työllisyysalueella koulutuskuntayhtymä ja työllisyyspalvelut toimivat saman katon alla, mikä mahdollistaa joustavien, lyhyiden koulutuspolkujen suunnittelua tiiviissä yhteistyössä. Työllisyysalueet kokevat tarvetta ennakoida työelämän muutoksia ja kohdentaa koulutusta jatkuvasti yhteistyössä koulutusorganisaatioiden ja työelämän kanssa.

Joustavat koulutuspolut ja kielellinen tuki

Työllisyysaluekeskusteluissa 93 % työllisyysalueista nosti esille, että opiskelijoiden koulutuspolkujen tulisi olla entistä yksilöllisempiä. Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää matalan kynnyksen koulutuspolkuja, jotka yhdistävät osaamisen kartuttamisen ja työssä oppimisen. Esimerkiksi oppisopimusta ja lyhytkoulutuksia voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän myös maahanmuuttajien ja nuorten työllistymisessä.

Samalla kielitaitoon on panostettava innovatiivisesti: työpaikoille jalkautuva kielikoulutus, selkokieliset opetusmateriaalit ja kansallisesti yhtenäisemmät kielitestit auttaisivat poistamaan esteitä. Hyvä tavoite on, että kielituki kulkee koko ajan opiskelijan mukana aina työpaikalle siirtymiseen saakka ja sen jälkeen mahdollisen uudelleen työllistymisen kohdalla. Pidemmällä aikavälillä uudistuva työelämä tarvitsee myös yleisemmin osaamista, jota työmarkkinoilla on tällä hetkellä tarjolla vähän tai ei ole tarjolla ollenkaan. Yksilön kannalta osaaminen on muutoksessa läpi elämän, koska muutokset toimintaympäristössä ovat jatkuvia ja nopeita. Tämä koskee myös työelämässä tarvittavaa osaamista. (Arola ym 2022, 17; KARVI 2025).

Työllisyysalueista 22 % nosti esille tarpeen tukea opiskelijoiden oman osaamisen sanoittamista. Yhteistyötä ja tukea tarvitaan opiskelijoiden oman osaamisen sanoittamiseen enemmän. Oppivelvollisuuden laajentuminen ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden lisääntyminen näkyvät oppilaitosten arjessa. Tukipalveluiden järjestäminen nuorille ja henkilökohtaistaminen ovat tärkeitä käytäntöjä, joita on luotu organisaatioissa.

Työllistymisen edistäminen on ollut työllisyysalueiden ytimessä uudistuksen myötä. Pelkkä työllistyminen ei riitä, tärkeää on myös työssä pysyminen ja urapolun jatkuvuus. Työllisyysalueet raportoivat useita konkreettisia keinoja ja haasteita, joilla pyritään auttamaan työnhakijoita, erityisesti heikommassa asemassa olevia, kiinnittymään työmarkkinoille. Työllisyysalueista 22 % nosti esille työnhakijoiden sekä opiskelijoiden työelämätaitojen kehittämisen. Toisaalta keskusteluissa kuultiin onnistumisista, joissa kohtaanto-ongelmia on ratkottu paikallisin ratkaisuin. Useilla pienemmillä paikkakunnilla oppilaitosten ja työllisyyspalveluiden tiivis yhteistyö on mahdollistanut hyvin kohdennettuja täsmäkoulutuksia. Näitä hyviä käytäntöjä voisi hyödyntää laajemminkin vastaamaan työvoimapulan haasteisiin.

Maahanmuuttajien työllistyminen nousee haasteena esiin lähes kaikilla alueilla. Suomen kielen puutteellinen taito hidastaa koulutukseen pääsyä ja työllistymistä, vaikka työssä selviäisi vähemmälläkin. Ratkaisuksi ehdotetaan mm. kielituen integrointia työssäoppimiseen, yhtenäisiä testejä ja työpaikoilla tapahtuvaa kielikoulutusta.

Vertaisoppiminen ja hyvien käytäntöjen levittäminen

Oppilaitosten ja työllisyysalueiden nivelvaiheen yhteistyö ei vielä toimi kaikilla alueilla toivotulla tavalla. Toimijoita kannustetaan luomaan verkostomaisia tapaamisia, joissa alueiden toimijat oppivat toisiltaan. Kuten keskustelukierros osoitti, eri puolilla Suomea on kehitetty onnistuneita malleja (esim. Suupohjan integroitu malli, Oulun kotoutumispolut, Espoon digitaaliset ratkaisut).

Järjestelmällinen benchmarkkaus ja hyvien mallien dokumentointi auttavat muita alueita ottamaan ne käyttöön. Toimijoiden on hyvä laatia tiiviitä yhteenvetoja ja “työkalupakkeja” parhaiten toimineista ratkaisuista muiden hyödynnettäväksi. Näitä varten on hyvä olla yhteydessä toisiin organisaatioiden hyvien käytäntöjen levittämiseksi. Tärkeintä on kuitenkin tuoda julki kaikki pilotit onnistuneet ja epäonnistuneet. Kaikista pystymme oppimaan ja yhdessä viemään asioita eteenpäin.

4.3 TIEDOLLA JOHTAMINEN

Suomi on ennakoinnin edelläkävijä ja Suomessa tuotetaan paljon laadukasta ennakointitietoa. Haasteena on, että ennakointia tekevillä organisaatioilla ei aina ole osaamista viestiä tuloksista kiinnostavasti ja kattavasti. Organisaatioilla ei ehkä ole resursseja tiedon viestinnälliseen muotoiluun ja ennakointitietoa hyödynnetään lähinnä omassa organisaatiossa. Toisinaan ennakointitietoa ei osata tai haluta käyttää (Pouru ym. 2020, 50).

Yhteinen viesti kaikilta alueilta oli, että ennakointia ja vuoropuhelua työelämän kanssa on vahvistettava: nykyisin Suomessa tuotetaan paljon ennakointitietoa, mutta sitä ei aina saada hyödynnettyä päätöksenteossa. Alueilla kaivataan konkreettisia foorumeita, joilla elinkeinoelämän tarpeet tuodaan koulutuksen suunnitteluun.

Verkostomainen toiminta ja tiedon jakaminen ovat keskeisiä onnistuneen yhteistyön edellytyksiä. Tiedon tulee olla oikea-aikaista, helposti hyödynnettävää ja osa organisaatioiden arkea. Tiedolla johtaminen ja yhteiset mittarit ovat avainasemassa. Työllisyysalueilla tiedolla johtamisen haaste liittyy osin uuden organisaatiomallin keskeneräisyyteen: vuoden 2025 alussa kunnat ottivat vastuulleen TE-palvelut, ja monessa kohtaa viitattiin siihen, että asiakastietojärjestelmät ja mittarit eivät vielä tuota kaikkea tarvittavaa. Joillakin alueilla on aloitettu ennakointiyhteistyö (foorumit, ennakointikamari), mutta jaetut tietojärjestelmät puuttuvat. Toiveena on valtakunnallinen tuki ja yhteiset mittarit, jotta omaa työtä voi arvioida ja kehittää.

Esimerkiksi palautteen keruu työelämästä on tärkeää, mutta haasteena on saada riittävän yksityiskohtaista ja ajantasaista tietoa. Ennakoiva tuki opiskelijoille tarkoittaa varhaisia varoitusjärjestelmiä ja nopeita interventioita. Työelämäyhteyksien vahvistaminen edellyttää tiiviitä yhteyksiä yrityksiin ja yhteistä opiskelijahallintojärjestelmää valtakunnallisesti.

Ammatillisten oppilaitosten toiminta-alueet ovat erilaisia: moni järjestäjä toimii useamman työllisyysalueen alueella ja päinvastoin, mikä mutkistaa verkostojen muodostamista ja edellyttää mukana oloa useammassa verkostossa. Eri organisaatioiden johdon erilaiset tulkinnat voivat johtaa epäjohdonmukaisuuksiin palveluprosesseissa, joten yhteistulkinta ja sitoutuminen ovat tärkeitä. Rantamäen ja Jalosen tutkimustulokset osoittavat, että rakennemuutoksen yhteydessä menestystekijä on organisaatiorajat ylittävä johtajien välinen vuorovaikutus. Tarvitaan jaettua ymmärrystä yhteisistä tavoitteista, toimintamalleista ja vastuun jakamisesta (Rantamäki & Jalonen 2025, 38).

Tarvitaan selkeät foorumit ja vastuuhenkilöt oppilaitosten ja työllisyysalueiden yhteistyölle. Säännölliset tapaamiset, yhteiset työryhmät ja jaettu suunnittelu auttavat varmistamaan, että koulutustarjonta on aidosti kysyntälähtöistä ja että työllisyyspalvelut tuntevat koulutus kentän mahdollisuudet. Yhteisessä suunnittelussa on määriteltävä roolit ja vastuut selkeästi (kuka tekee mitä), jottei yhteistyö jää hyväksi aikomukseksi. Oppilaitoksissa tiedolla johtamisen kehittäminen on osin pidemmällä: monella on jo omia Power BI -raportteja ja tietovarastoja esimerkiksi opiskelijapalaute-, läpäisy- ja työllistymisdatan seurantaan. Kuitenkin haaste on saman tyyppinen, tieto on olemassa, mutta sen vieminen arjen päätöksentekoon on monilla kesken.

Tiedon parempi hyödyntäminen on tärkeää. Vuoden 2025 alussa tiedolla johtamisen kehittäminen on saanut uutta vauhtia sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Vaikka talouspaineet ja epävarmuus hidastivat kehitystä vuonna 2024, nyt investoinnit ja kehitysmyönteisyys ovat selvästi kasvussa. Tiedolla johtaminen nähdään edelleen keskeisenä tuottavuuden, kilpailuedun ja vaikuttavuuden lisääjänä sekä tulevaisuuden ennakoinnin mahdollistajana. (Listenmaa 2025.)

Osa koulutuksenjärjestäjistä toimii jo erilaisissa osaamisen ja työllisyyden ekosysteemeissä, joiden myötä on olemassa valmiita vuorovaikutuskanavia ja verkostoja koulutuksen järjestäjien ja työllisyysalueiden vuoropuhelulle. Jo ennen toiminnanohjauksen uudistamista ammatillisen koulutuksen tehtävänä on ollut vastata työelämän tarpeisiin, jotka johtuvat muuttuvasta toimintaympäristöstä ja yhteiskunnallisista kehityskuluista. Työelämän edustus on tästä syystä mukana kehittämässä koulutusta ja tutkinnon perusteita. (Opetushallitus 2025.)

Ekosysteemien ja verkostojen toimijoilla on erilaisia alustoja datan keräämiseen. Viranomaisilla on omat tietokantansa ja -alustansa, ja avointa dataa kertyy eri alustoille. Viranomaistiedon ja muun tiedon yhdistäminen luo tietopohjan yhteiselle tiedolla johtamiselle. Voisi olla perusteltua ottaan käyttöön yhtenäiset mittarit ja jakaa tietoa avoimesti verkostossa. Esimerkiksi valtakunnallisesti keskeiset tunnusluvut niin ammatillisen koulutuksen järjestäjille kuin työllisyysalueille, joilla seurataan valmistuneiden työllistymistä ja koulutuksen osuvuutta, tämä loisi selkeän yhteisen tavoitteen kaikille toimijoille. Tarvitaan myös päätöksiä yhteisten tietojärjestelmäratkaisujen kehittämisestä, jotta työllisyysalueet ja oppilaitokset voivat tarkastella samaa ja ajantasaista dataa keskenään. Tiedon täytyy liikkua reaaliaikaisesti ja oikeassa muodossa niille, jotka sitä tarvitsevat (esimerkiksi opettajille, uraohjaajille, yritysneuvojille).

Työllisyysaluekeskusteluissa 71% nosti esille yhteistyö ja tiedon jakaminen sujuu oppilaitoksien kanssa. Keskusteluissa nousi esiin myös tarve yhdistää eri tahojen tiedot. Työllisyysalueiden ja oppilaitosten yhteistyössä dataa kertyy monesta lähteestä, kuntien työllisyyspalveluiden asiakasrekisterit, TE-hallinnon tilastot, oppilaitosten opiskelijahallintojärjestelmät, valtakunnalliset tietovarannot (esim. Koski, Vipunen). Tällä hetkellä näitä tietoja tarkastellaan pääosin erillään. Jotta tiedolla johtaminen toteutuisi aidosti, olisi hyödyllistä luoda yhteisiä tilannekuvaraportteja, joissa kootaan esimerkiksi alueen koulutukseen hakeutuminen, keskeyttämiset ja työllistymiset samaan näkymään. Joillakin seuduilla, kuten Varsinais-Suomessa ja pääkaupunkiseudulla, on jo ennakointiakatemia- tai ennakointikamari-tyyppisiä verkostoja, jotka kokoavat ennakointi tietoja yhteen ja keskustelevat niistä. Näitä käytäntöjä kannattaa levittää myös muille alueille.

1: Sujuu
2: Sujuu osittain
3: ei vastausta

Muutokset vaativat tuekseen osaavaa johtamista ja henkilöstöä. Suosituksena on panostaa yhteiseen koulutukseen, esimerkiksi järjestää työllisyysalueiden ja oppilaitosten johdolle yhteisiä työpajoja, jotta syntyy jaettu ymmärrys tavoitteista ja mittareista. Samoin opinto-ohjaajille, opettajille ja työllisyysohjaajille voidaan tarjota yhteiskoulutusta monikulttuurisuusosaamisesta ja verkostotyöstä.

Tiedolla johtaminen kuuluu kaikille ja on koko organisaation asia. Muutosmatka kohti tiedolla ohjautuvaa organisaatiota vaatii henkilöstön osallistamista, yhteistä tahtotilaa ja innostusta. Tiedolla johtamisen kulttuurin vahvistaminen on noussut keskeiseksi teemaksi, teknologian rinnalla korostuvat pehmeät taidot, kuten analyyttinen ajattelu, resilienssi ja motivointi. Tiedolla johtamisen kulttuuri mahdollistaa tiedon hyödyntämisen arjessa ja tukee organisaation muutoskyvykkyyttä. (Listenmaa 2025.)

Henkilöstön datalukutaitoa ja kulttuuria on tarve vahvistaa: johto voi nähdä raporteista isoja trendejä, mutta koulutusala- tai tiimitasolla opettajat ja ohjaajat tarvitsevat helppokäyttöisiä työkaluja ja koulutusta raporttien lukuun. Esimerkiksi Esedu on luonut tietojohtamisen roadshown, jossa opastetaan opettajia raporttien hyödyntämiseen.

Tiedolla johtaminen nousi keskusteluissa sekä työllisyysalueiden että oppilaitosten puolella toistuvaksi avaintermiksi. Kaikkialla painotettiin, että päätöksiä tulisi tehdä dataan perustuen, mutta käytännöt ja valmiudet vaihtelevat suuresti.

Osapuolten yhteinen ymmärrys toistensa toimintatavoista, tavoitteista ja näkökulmista rakentaa yhteistyön luottamukselle ja yhteiselle päämäärälle. Juuri tällaisessa ilmapiirissä syntyvät kestävät ja vaikuttavat ratkaisut tulevaisuuden haasteisiin.

5 TULOKSET ETEKAN NÄKÖKULMASTA

5.1 YHTEISTYÖLLÄ VAIKUTTAVUUTTA

Keskusteluissa nousi esille usein se, että alueellinen yhteistyö on keskeistä, jotta voidaan vastata nopeasti muuttuviin työelämän tarpeisiin, hyödyntää paikallistuntemusta ja jakaa hyviä käytäntöjä.

- Yhteistyön rakenteita tulee kehittää erityisesti kielitaitovaatimusten yhtenäistämisessä, tiedolla johtamisessa ja yritysyhteistyössä.
- Tulevaisuudessa painopiste tulisi olla joustavissa koulutusratkaisuissa, vahvemmassa tiedolla johtamisessa ja monikulttuurisuuden edistämisessä.

Keskusteluissa tuotiin esille, että non-stop- ja monimuotoiset koulutusmallit sekä lyhyet täsmäkoulutukset mahdollistavat yksilölliset polut ja nopean reagoinnin työelämän tarpeisiin. Näitä malleja tulisi laajentaa ja kehittää edelleen eri alueilla. Uusi rahoitusmalli korostaa työnhakijoiden ripeää työllistymistä.

5.2 TYÖLLISYYSALUEIDEN JA OPPILAITOSTEN YHTEISTYÖRAKENTEISTA

Työllisyysalueiden ja oppilaitosten välinen yhteistyö on tiivistynyt monilla alueilla. Yhteistyön rakenteet vaihtelevat alueittain, mutta yleisesti ottaen verkostomainen toiminta ja säännölliset kokoontumiset ovat jo monilla alueilla osa arkea. Toisilla alueilla, kuten Etelä-Savossa, toimijat tuntevat toisensa hyvin ja kokoontuvat säännöllisesti, mikä mahdollistaa nopean tiedonvaihdon ja joustavan reagoinnin muuttuviin tarpeisiin. Toisaalta esimerkiksi isoilla alueilla yhteistyö on usein muodollisempaa ja rakenteet jäykempiä, mikä voi hidastaa päätöksentekoa ja reagointia muutoksiin.

Yhteistyön rakenteissa korostuvat yhteishankinnat ja palveluntuottajien osallistaminen samoihin palavereihin. Esimerkiksi Kuopion, Keski-Savon, Mikkelin ja Savonlinnan alueilla kotoutumiskoulutuksia hankitaan yhdessä, ja palveluntuottajat ovat aktiivisesti mukana suunnittelussa ja toteutuksessa. Pääkaupunkiseudulla on kehitetty testipisteitä kielitaitojen arviointiin, mutta tiedon siirtyminen järjestelmästä toiseen on edelleen haaste. Joillakin alueilla, kuten Vuoksessa on saatu tuotettua palveluja ketterästi paikallisiin tarpeisiin, mikä näkyy esimerkiksi non-stop-toteutuksina ja monimuotoisina ryhminä.

Rakenteiden kehittämisessä on kuitenkin tunnistettu myös haasteita. Oppilaitosten kielitaitovaatimukset vaihtelevat alueittain, mikä vaikeuttaa opiskelijoiden pääsyä koulutuksiin ja voi johtaa siihen, että hakijoita kohdellaan eri tavoin eri alueilla. Lisäksi tiedolla johtaminen ja asiakastietokantojen hyödyntäminen eivät ole kaikilla alueilla riittävällä tasolla, mikä heikentää päätöksenteon pohjana olevan tiedon laatua ja tiedon hyödyntämistä.

5.3 TOIMIVAT KÄYTÄNTEET JA KEHITTÄMISKOHTEET

Toimiviksi käytännöiksi on noussut erityisesti non-stop- ja monimuotoiset koulutusten toteuttamismallit, joissa koulutuksia voidaan aloittaa joustavasti ja ryhmiä yhdistellä ja koulutusten sisältöä toteuttaa työnhakijoiden ja työnantajien tarpeiden mukaan. Tämä mahdollistaa yksilöllisten polkujen rakentamisen ja nopean reagoinnin työelämän muuttuviin tarpeisiin. Palveluntuottajien yhteispalaverit ovat tuottaneet vaikuttavia tuloksia, ja tutkinnon osiin perustuvat koulutukset työnantajien kanssa ovat nopeuttaneet siirtymää työelämään.

Kehittämiskohteina korostuvat kielitaitovaatimusten yhtenäistäminen ja valtakunnallisen päättötestin hyödyntäminen ammatillisen koulutuksen sisäänotossa. Tällä hetkellä oppilaitoksilla on omia testejä, joiden vaatimustasot vaihtelevat, mikä aiheuttaa hakijoille epäyhdenvertaisuutta ja hidastaa etenemistä. Työelämässä oppimisen tuki, kuten opettajien osallistuminen työpaikalla oppimiseen ja ohjauksen vahvistaminen, on tunnistettu tärkeäksi kehittämiskohteeksi. Nivelvaiheen ohjaus, erityisesti valmistumisesta työelämään siirtymässä, vaatii kehittämistä. Tarvitaan osin myös rinnakkaisia, eikä pelkästään peräkkäisiä palveluita.

Tiedolla johtamisen vahvistaminen ja ennakointifoorumien kehittäminen ovat keskeisiä tavoitteita, jotta koulutustarjonta ja työelämän tarpeet kohtaisivat nykyistäkin paremmin. Lisäksi nopeammat ja lyhyemmät koulutusratkaisut, kuten täsmäkoulutukset ja osatutkintopolut, ovat nousseet esiin erityisesti heikomman kielitaidon segmenteille.

5.4 YRITYSYHTEISTYÖN MALLEISTA

Yritysyhteistyö työllisyysalueilla toteutuu monin eri tavoin. Yhteiset yrityskäynnit ja suorat kontaktit ovat keskeisiä keinoja, joilla oppilaitokset ja työllisyysalueet saavat tietoa yritysten osaamistarpeista. Esimerkiksi Seinäjoki–Ilmajoki-alueella yrityskäynnit, oppisopimukset ja suora palaute työelämästä ohjaavat koulutusten räätälöintiä ja tutkinnon osien yhdistelyä. Vuoksessa viikoittaiset elinkeinopalaverit tuovat ajantasaista yritystietoa, ja yrityksiä kierretään aktiivisesti.

Alakohtaiset kyselyt ja nopeat reagointikoulutukset ovat käytössä esimerkiksi Joensuussa, jossa Riverian ja Business Joensuun teollisuustyön kysely ohjaa koulutustarjontaa ja koulutukset käynnistetään yritystarpeista. Lisäksi ennakointifoorumit ja maakuntatason koonti ovat kehittymässä toimintamalleiksi, joiden avulla toimialojen tarpeet voidaan määritellä ja välittää oppilaitoksille.

Yritysyhteistyön kehittämisessä haasteeksi on tunnistettu kielitaitovaatimusten epäselvyys ja osin myös ennakkoluulot, jotka heikentävät koulutuksen ja työelämän kohtaantoa. Työelämän kielitaitovaatimukset tulisi sovittaa tehtäväkohtaisesti. Lisäksi olisi huolehdittava siitä, että työntekijöillä on riittävästi resurssia toteuttaa laadukasta yritysyhteistyötä, jotta tieto osaamistarpeista välittyy paitsi työllisyysalueiden asiantuntijoille myös koulutuksen järjestäjille.

5.5 TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEN KEINOT, MALLIT JA TARPEET

Työllistymisen edistämisessä on tunnistettu useita toimivia keinoja ja malleja. Työnhaun tuen integrointi työvoimakoulutuksiin alusta alkaen on osoittautunut tehokkaaksi, kuten Kuopion ja Sakkyn mallissa, jossa työnhaku kulkee opintojen rinnalla ja nopeuttaa siirtymää työelämään. Laadukas työpaikalla oppiminen ja kielituettu työkokeilu tukevat opiskelijoiden työllistymistä ja vahvistavat työnantajan vastuuta.

Nopeat ja lyhyet täsmäkoulutukset sekä englanninkieliset tutkinnon osat niille aloille, joissa suomen kieli ei ole kriittinen, ovat parantaneet työllistymismahdollisuuksia erityisesti kansainvälisille osaajille. Non-stop- ja monimuotoiset polut sekä tutkinnon osa toteutukset ovat mahdollistaneet yksilölliset ratkaisut ja nopean siirtymän työelämään.

Työllistymisen edistämisessä on kuitenkin edelleen tarpeita, kuten kielellisen tuen ja yhtenäisen testauksen kehittäminen, työpaikkakielituen vahvistaminen, nivelvaiheen ohjauksen parantaminen sekä ennakoinnin ja tiedolla johtamisen kehittäminen. Koulutusten muotoilu aikuisille ja heikolle kielitaidolle, YTO-aineiden saavutettavuus ja oppimisvalmiuksien vahvistaminen ovat keskeisiä kehittämiskohteita.
Työelämän realistisen kielitaitotason määrittely tehtäväkohtaisesti on tärkeää, jotta työllistymismahdollisuudet eivät rajoitu tarpeettomasti.

6 LOPUKSI

Jo ennen toiminnanohjauksen uudistamista ammatillisen koulutuksen tehtävänä on ollut vastata työelämän tarpeisiin, jotka johtuvat muuttuvasta toimintaympäristöstä ja yhteiskunnallisista kehityskuluista. Työelämän edustus on tästä syystä mukana kehittämässä koulutusta ja tutkinnon perusteita. (Opetushallitus 2025.) Työllisyydenhoidolla ja yrityskentällä on pitkät perinteet oppilaitosyhteistyölle ja yhteistyötä on kehitetty systemaattisesti. Osa koulutuksenjärjestäjistä toimii jo nyt erilaisissa osaamisen ja työllisyyden ekosysteemeissä, joiden myötä on olemassa valmiita vuorovaikutuskanavia ja verkostoja koulutuksen järjestäjien ja työllisyysalueiden vuoropuhelulle.

Ammatillisten oppilaitosten toiminta-alueet ovat erilaisia. Moni koulutuksenjärjestäjä toimii useamman työllisyysalueen alueella. Vastaavasti yhden työllisyysalueen alueella operoi useampia koulutuksenjärjestäjiä Tämä mutkistaa verkostojen muodostamista tai edellyttää mukana oloa useammassa verkostossa. Koska ammatillisilla oppilaitoksilla on keskeinen rooli osaamispalvelujen tarjoajana alueillaan, hankintakoulutusten tuottajana ja myös eri kielitaustoista tulevien kotouttamisessa ja valmentamisessa työelämään, yhteistyölle ja osaamistarpeiden ennakoinnille on aitoa tarvetta.

Työllisyysalueiden ja koulutuksenjärjestäjien yhteinen käsitys siitä, miten työelämä muuttuu, auttaa palveluiden kohdentamisessa alueellisesti. Koulutuksen järjestäjillä pitää olla kyvykkyyttä tunnistaa muutokset ja osaamistarpeet. Niiden vastineeksi koulutustarjonnan olisi oltava kysyntälähtöistä. Osaamissisältöjen pitäisi vastata ennakointitietoa ja kohdentua tarpeeseen. (Ojala, Kantola, Högblom, & Frantti 2022, 61.) Kun osaamistarpeiden ennakoinnin tuloksena tuotetaan työelämän vaatimuksiin vastaavaa koulutusta, voidaan vaikuttaa positiivisesti koulutuksen vetovoimaan. Koulutusten osuvuus lisää vaikuttavuutta ja tarjoaa opiskelijoille tutkintoja tai niiden osia, joilla on kysyntää työelämässä. (Ojala & Kantola 2023, 179). Tässä tehtävässä onnistumiseksi koulutuksen järjestäjät tarvitsevat tukea työllisyysalueilta. Työvoimakoulutuksen osalta yhteistyöhön velvoittaa myös laki, jonka mukaan koulutuksen järjestäjän on tehtävä yhteistyötä työvoimaviranomaisten kanssa tarjontaa suunniteltaessa (Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 2024/1078 § 124).

Osaamistarpeiden ennakoinnin tueksi tarvitaan tietoa. Ekosysteemien ja verkostojen toimijoilla on erilaisia alustoja datan keräämiseen. Viranomaisilla on omat tietokantansa ja -alustansa. Avointa dataa kertyy eri alustoille. Viranomaistiedon ja muista lähteistä tulevan tiedon yhdistäminen luo tietopohjan yhteiselle tiedolla johtamiselle. Edellytys johtamista tukevan laadukkaan tiedon hyödyntämiselle on poikkihallinnollinen yhteistyö. Kun koulutuksen järjestäjät, yritykset ja muut toimijat (esim. työvoimahallinto) tekevät yhteistyötä, työvoimatarpeiden ja osaamistarpeiden ennakointi tarkentuu (Arola ym. 2020, 26). Laadukas tieto auttaa koulutuksenjärjestäjiä kehittämään kysyntälähtöistä koulutusta. Kansallisen ja paikallisen tiedon yhdistäminen vaatii keskustelua yhdessä.

Tämä auttaa luomaan ja levittämään toimivia ratkaisuja, joissa näkyy alueiden erilaiset toimintaympäristöt ja tarpeet eikä unohdeta paikallisen kontekstin merkitystä. Tiedon jakamisessa olemassa olevia verkostot ovat hyvä pohja yhteistyön lanseeraamiselle. Alueelliseen yhteistyöhön liittyy myös kansallisten ohjeistusten tulkintaa. Yhteistyön kannalta on merkityksellistä, miten eri organisaatioiden johto tulkitsee ohjeistuksia. Erilaiset tulkinnat johtavat epäjohdonmukaisuuksiin palveluprosesseissa. Siksi johtajilta edellytetään linjausten yhteistulkintaa alueellisesti ja sitoutumista niihin. (Rantamäki & Jalonen 2025, 37.)

Ihmisillä tai organisaatioilla ei ehkä itsellään ole yksin sellaista osaamista, jota uusien ilmiöiden ja ongelmien ymmärtäminen edellyttää. Niitä kannattaa työstää yhdessä ja luoda yhteistä tilannekuvaa vuorovaikutuksen kautta. (Arola ym. 2022, 18.) Verkostomainen toiminta ja tiedon tulkinta yhdessä auttaa eri palveluntuottajia ymmärtämään omaa palveluaan ja toimintaympäristöään. Yhteistyön kautta voidaan saada samantyyppisiä hyötyjä kuin vertailuanalyysista (benchmarking). Verkostossa mukana oloa voi käyttää toisilta oppimiseen ja yhdessä tuotettua ja tulkittua tietoa oman toiminnan kehittämiseen, jotta oma palvelu voisi menestyä paremmin (Tuulaniemi 2013, 138.) Verkostossa vertailtava organisaatio todennäköisesti löytyy toiselta alalta, jolloin saadaan luotua uusia, myös luovia, kehitysideoita ja kehittämiseen tähtääviä tavoitteita oman toimintaan (Ojasalo ym. 2015, 43), ja miksi ei yhteistyömuotoihinkin. Vertailuanalyysissa saatetaan tutustua eri organisaatioiden tunnuslukuihin ja mittaamiseen (Ojasalo ym. 2015, 44). Mittarit ja niistä syntyvä data ovat keskeisiä työkaluja esimerkiksi ennakointiverkostoissa ja palvelevat myös palveluiden kehittämisessä. Ennakointia pitäisi kehittää suuntaan, jossa ennakointitiedon viestintävastuut ja datan reitit ekosysteemissä tai muussa verkostossa on sovittu. Viestinnällä voidaan vaikuttaa siihen, että ennakointitieto ja muu data saadaan oikea-aikaisesti päätöksentekijöille, jotta niitä voidaan hyödyntää päätöksentekoon, prosesseihin (Pouru ym. 2020, 50) ja oikein kohdentuviin palveluihin.

VIISI VIESTIÄ KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJILLE

1

Viesti 1 työllisyysalueilta koulutuksen järjestäjille on, että koulutuksen järjestäjät ovat keskeisiä kumppaneita, mutta yhteistyö edellyttää yhteistä suunnittelua, alueellista koordinaatiota ja sitoutumista, jotta palvelut saadaan kohdentumaan oikein ja kannattaviksi kaikille tahoille. Toimijoiden pitää ymmärtää muiden toimijoiden toiminnan kärki, jotta tiedetään, missä kohdissa niiden asiantuntemusta tai apua tarvitaan. Vaikka toimijoilla olisi ymmärrys toisten työstä, tarvitaan myös ulos suuntautuvaa johtamista. Sen lisäksi, että johtaminen kohdentuu päivittäiseen operatiiviseen työhön omassa organisaatioissa, sen on myös varmistettava mahdollisuudet yhteistyön tekemiseen käytännössä. Johtamista tarvitaan toimintojen yhteensovittamiseen ja organisaatioiden väliseen yhteistyöhön. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sopimista yhteistyön rakenteista, joissa tiedonkulku ja luottamuksellinen ilmapiirin mahdollistetaan. Kun yhteistyörakenteita kehitetään, eri hallintorakenteissa työskentelevillä pitää olla yhteinen tavoite, jotta uudessa toimintaympäristössä ei synnytetä uusia kuiluja yhteistyön tielle. Ammatillinen koulutus on tärkeää alueiden elinvoimalle ja asukkaiden hyvinvoinnille. Se on yksi toimija yhteistyössä, jonka tulos vaikuttaa alueen ja sen toimijoiden menestykseen. Sillä on roolinsa myös yritysten toimintaedellytyksille. Niiden myötä alueelle syntyy työtä, alue houkuttelee osaajia ja alueen vetovoima kasvaa. (Rantamäki & Jalonen 2025, 36–38; Arola ym. 2022, 20.)

2 Työllisyysalueilta tuleva **viesti 2** koulutuksen järjestäjille on, että (koulutuksia, opiskelijoiden siirtymiä ja osaamistarpeisiin liiittyvän) tiedon jakamista pitää kehittää ja tiedon on oltava oikeassa muodossa, oikeissa kanavissa ja oikein ajoitettua, jos halutaan, että tietoa hyödynnetään. Tieto ei voi jäädä irralliseksi, vaan se ankkuroitava osaksi organisaatioiden arkea ja ihmisten tueksi. Käytännössä pitää pohtia, miten tieto viedään osaksi organisaatiossa tai verkostossa jo olemassa olevia prosesseja. Rantamäen ja Jalosen tutkimustulokset osoittavat, että rakennemuutoksen yhteydessä menestystekijä on organisaatiorajat ylittävä johtajien välinen vuorovaikutus, pelkkä moniammatillinen yhteistyö ei riitä. Tarvitaan jaettua ymmärrystä yhteisistä tavoitteista, toimintamalleista ja vastuun jakamisesta (Rantamäki & Jalonen 2025, 38.). Tämä mahdollistaa yhteistyön tekemisen ja vuorovaikutussuhteet, ja myös tiedontuotanto saadaan varmemmin tukemaan myös moniammatillista työtä ja yhteistä palvelujen kehittämistä.

Esimerkiksi hyvinvointialueyhteistyöstä tutun opiskeluhuollon toimijoiden vinkki Rantamäen ja Jalosen mukaan on, että tärkeintä yhteistyössä on määrittää selkeästi roolit, työnjako ja vastuut. Toiseksi tärkeintä on pitää toiminnan keskiössä opiskeluhuollon asiakkaat, eli nuoret. Kolmanneksi tärkeimpänä tekijänä opiskeluhuollon toimijat pitävät yhteistyön selkeää ja asiantuntevaa johtamista. Neljänneksi tärkeintä heidän mielestään on ottaa työntekijät mukaan kehittämistyöhön. Viidenneksi tärkein elementti liittyy tiedolla johtamiseen, eli yhteistyön pitää perustua luottamukseen ja saumattomaan tiedon kulkuun. (Rantamäki & Jalonen 2025, 35.)

3 **Viesti 3** koskee matalan kynnyksen koulutuksia ja koulutuspolkuja, joissa kielituki liittyy muun osaamisen hankkimisen oheen aina työpaikalle asti. Koulutuksen järjestäjät voisivat mahdollistaa vieraskielisille vaihtoestoisia tapoja hankkia osaamista. Perinteisen tutkintotavoitteisen opiskelun lisäksi osaamista voi hankkia mikrotutkinnoilla, osaamismerkeillä tai muilla vastaavilla pienillä osaamiskokonaisuuksilla (ks. Tuomi & Varmola 2022, 179), eli täysin työllisyysalueiden ajatusten suuntaisesti ja myös rahoitusuudistuksen hengessä

4 **Viesti 4** liittyy huoleen vieraskielisten koulutukseen pääsyn haasteellisuudesta. Keskustelujen mukaan kielitaitovaatimukset asetetaan usein liian korkealle ja kielitestaus koetaan joustamattomiksi erityisesti, jos hakijalla olisi ennestään työelämässä toimimiseen tarvittavaa osaamista. Sisäänpääsyä kannattaisi helpottaa ja hyödyntää jo olemassa olevia kielitestaustuloksia, esimerkiksi KOTO-vaiheen päättötestausta. Se, että vieraskielinen opiskelija ei pääse koulutukseen aiemmasta osaamisestaan huolimatta tai kielitaidon puutteen takia ohjautuu osaamistaustaansa alemmalle koulutusasteelle, on vahvasti ristiriidassa kansallisten tavoitteiden kanssa, sillä toisen asteen koulutus toimii väylänä korkea-asteelle. Opetus- ja kulttuuriministeriön visioryhmä on nimittäin asettanut tavoitteen, jossa vuoteen 2030 mennessä korkeakoulutettujen nuorten osuus pitäisi nostaa 50 % (Niiniluoto 2024, 10).

5 **Viesti 5** on yhteisesti edistettävä teema eli vieraskielisten opiskelijoiden työllistyminen. Työllisyysalueet nostavat esiin ennakkoluulot ja varauksellisuuden vieraskielisten rekrytoinnissa. Työllisyysalueiden näkemykset yritysten asenneilmastosta eivät ole poikkeuksellisia. Yksi tähän ajan hetkeen liittyvistä sivistyksellisistä haasteista tai kestävän tulevaisuuden kannalta epäsuotuisista kehityskuluista globaalisti on, että ymmärrys esimerkiksi monikulttuurisuuteen on heikentynyt ja asenteet nihkeytyneet. Tämä näkyy demokratian heikkenemisenä ja maahanmuuton arvosteluna. (Niiniluoto 2024, 9.) Tämän asian muuttamiseksi tarvitaan monikulttuuriskoulutusta, tietoa kielitietoisuudesta ja ymmärrystä Suomen väestörakenteen realiteeteista. Näiden teemojen pitää alkaa jo varhaislapsuudessa ja jatkua koko urapolun aina työpaikoille asti.

Ammatillisen koulutuksen toimintamallit ja rakenteet ovat parhaimmillaan joustavia ja reagoivat toimintaympäristön ja työelämän tuomiin muutostilanteisiin (Ojala, Kantola, Högblom, & Frantti 2022, 68) ja näin voi olla myös onnistuneen työllisyys- ja hyvinvointialueyhteistyön puitteissa. Joustavuutta koulutuksen toteuttamiseen voisi lisätä myös eri oppilaitosten ja oppilaitosasteiden välinen yhteistyö. Yhteistyö voisi liittyä opettajatarpeiden ennakointiin ja tila- ja hankintayhteistyöhön. Yhtymäkohtia saattaisi löytyä opetusyhteistyöstä ja yhteisen modulaariseen opetustarjonnan kehittämisestä. Yhteistyötä voisi kohdentaa myös koulutussisältöjen suunnitteluun (Pylväs & Roisko 2012.) Myös työnjaosta sopiminen tai osallistuminen palvelukilpailutuksiin yhteistyössä voisi palvella alueiden osaamistarpeita, työvoimansaatavuutta ja vahvistaa alueiden vetovoimaisuutta.

Oppilaitoksilla vaikuttaa työllisyys- ja hyvinvointialuekierroksen perusteella olevan aiempaa vahvempi alueellinen rooli koulutuksen tarjoajana, mutta myös keskeisenä toimijana kotoutumisen ja työllistymisen edistämisessä. Siksi oppilaitosten toivotaan olevan aktiivisemmin mukana koulutuspolkujen suunnittelussa ja toteutuksessa työllisyysalueiden kanssa ja toisin päin. Osa koulutuksen järjestäjistä toimii jo osaamisen ja työllisyyden ekosysteemeissä, joissa vuorovaikutuskanavat ja verkostot ovat valmiina, ja myös elinkeinoelämän ääni saadaan kuuluviin.

Lopuksi voidaan todeta, että vuosi 2025 jättää muistijäljen suuresta ja mielekkäästä yhteisestä ponnistuksesta. Sekä työllisyysalueet, hyvinvointialueet ja oppilaitokset jakavat vision osaavasta, työllistyvästä ja tiedon avulla johdetusta Suomesta.

RAPORTIN TULOKSET TOIMINTAOHJEINA

1. Yhteistyörakenteiden vahvistaminen

- Perusta alueelliset yhteistyöfoorumit, joissa oppilaitokset, työllisyysalueet ja hyvinvointialueet ja muut toimijat sopivat rooleista, vastuista ja tiedonkulusta.
- Laadi yhteiset toimintamallit nivelvaiheisiin (koulutukseen pääsy, valmistuminen, työllistyminen).
- Hyödynnä benchmarkkausta: jaa hyviä käytäntöjä (esim. oppisopimusmallit).

2. Kielituen integrointi koulutuspolkuihin

- Joustavoita kielitaitovaatimuksia: hyödynnä olemassa olevia testituloksia (esim. KOTO-päättötesti).
- Kehitä selkokielisiä ja visuaalisia materiaaleja sekä työpaikoille vietävää kielikoulutusta.
- Varmista, että kielituki jatkuu koko opintopolun ajan ja ulottuu työpaikalle.

3. Koulutuksen ketteryys ja yksilölliset polut

- Lisää non-stop- ja lyhytkoulutuksia sekä tutkinnon osiin perustuvia ratkaisuja.
- Hyödynnä oppisopimuksia ja työpaikalla oppimista erityisesti vieraskielisille.
- Luo modulaarisia koulutusratkaisuja, jotka yhdistävät kieli- ja ammattiosaamisen.

4. Työelämäyhteistyön vahvistaminen

- Toteuta säännöllisiä yrityskäyntejä ja elinkeinopalavereita osaamistarpeiden kartoittamiseksi.
- Kannusta yrityksiä monikulttuurisuusosaamiseen ja englannin kielen hyödyntämiseen välikielenä.
- Tarjoa työpaikkakielitukea ja ohjaajien koulutusta kieli- ja kulttuuritietoiseen perehdytykseen.

5. Tiedolla johtaminen ja ennakointi

- Ota käyttöön yhtenäiset mittarit ja tilannekuvaraportit (esim. työllistyminen, keskeyttämiset, kielitaidon kehittyminen).
- Kehitä yhteisiä tietojärjestelmiä ja reaaliaikaista tiedonvaihtoa oppilaitosten ja työllisyysalueiden välillä.
- Järjestä koulutusta datalukutaidosta ja tiedolla johtamisen käytännöistä henkilöstölle.

6. Asenteiden ja osaamisen kehittäminen

- Panosta monikulttuurisuuskoulutukseen ja kielitietoisuuteen jo varhaiskasvatuksesta työpaikoille asti.
- Viesti aktiivisesti vieraskielisen työvoiman merkityksestä alueen elinvoimalle ja yritysten kilpailukyvylle.

LÄHTEET

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:

KIRJOITTAJAT

16.12.2025

Henna Hyytiä
koordinaatiopäällikkö VIERKO 2
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

Piret Kinnunen
projektipäällikkö Strapetsi II
Turun kaupunki

Pirita Niemi
projektipäällikkö, VIERKO 2: työpaketti K
Työtehoseura

Sari Aarnio,
projektipäällikkö. ETEKA
Sivista

KIITOS!

Kiitos kaikille, jotka ovat jakaneet kokemuksia ja näkemyksiään kanssamme.

Niiden innoittamana ja viitoittamana jatkamme kehitystyötämme eteenpäin.

Lisätietoa

Keuda

VIERKO 2

Turun Kaupunki

Strapetsi II

STRAPETSI II

Sivista

ETEKA

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET