

# Osaamisen kehittämisen merkitys työllistämisen edistämisessä ja kehitystyön jatkuvuus

THINK

# Osaamisen kehittämisen merkitys työllistämisen edistämisessä ja kehitystyön jatkuvuus

*KT, kehitysjohtaja Tuija Arola  
Kouvolan Ammattiopisto Oy, Eduko*

Tässä artikkelissa tarkastellaan Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen osana kehitettyä Edukompassi-palvelua, jonka tavoitteita ovat asiakkaan aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen, yksilölliset osaamisen kehittämisen polut sekä työllistymisen edistäminen. Edukompassin ohjauksellisina lähtökohtina ovat ohjattavan arvostava kohtaaminen, tavoitteiden ja tarpeiden kuuleminen, motivointi sekä ratkaisukeskeisyys. Lisäksi keskeisessä roolissa on tiivis yhteistyö työelämän sekä työllisyyden hoidon, koulutuksen ja kolmannen sektorin yhteistyöverkoston kanssa. Artikkelin aluksi määritellään keskeiset käsitteet: osaaminen, osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen sekä uraohjaus. Sen jälkeen esitellään Edukompassi-palvelun sisältö ja siitä saatua palautetta. Artikkelin lopuksi hahmotellaan Kouvolan työllisyydenhoidon ja Edukompassin jatkokehittämiseen liittyviä ideoita huomioiden mm. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen, työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön linjaukset.

## Osaaminen vahvistaa yksilön identiteettiä ja yhteiskunnan tulevaisuutta

Tarkasteltaessa työllisyyttä, kohtaantoa, työelämän vaatimuksia tai kansantalouden tilannekuvaa ja kehitysnäkymiä, työvoiman ja yksilöiden inhimillinen pääoma eli osaaminen nousee usein keskiöön. Yksilön näkökulmasta osaaminen ja mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen liittyvät myös hyvinvointiin, työ- ja toimintakykyyn sekä muutoksessa pärjäämiseen. Osaaminen on moniulotteinen käsite, joka muodostuu yksilön tiedoista, taidoista sekä erilaisista pätevyyksistä. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF (European Qualifications Framework) ja eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) antavat oheisen määrittelyn (KEHA-keskus, 2018, 12–13):

**Tiedot** muodostuvat työ- tai opiskelualaan liittyvien faktojen, periaatteiden, teorioiden ja käytäntöjen kokonaisuudesta.

**Taito** on kykyä soveltaa ja käyttää tietoja tehtävien suorittamiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi. Taidot voidaan luokitella kognitiivisiin ja käytännön taitoihin. Kognitiiviset taidot ovat mm. loogista, intuitiivista ja luovaa ajattelua. Käytännön taitoja ovat esim. kädentaidot sekä työkalujen, materiaalien ja välineiden käyttö.

**Osaaminen** on todistettua kykyä käyttää tietoja, taitoja sekä henkilökohtaisia, sosiaalisia ja/tai menetelmällisiä kykyjä työ- tai opiskelutilanteissa sekä ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kehityksessä. Osaamiseen kuuluu myös sopeutumis- ja harkintakyky.

Edellä esitetyssä jaottelussa korostuu, että taidot ovat enemmän tehtäväkohtaisia, kun pätevyys kuvastaa laajempaa, kokonaisvaltaista kykyä toimia tehokkaasti monimuutkaisissa yhteyksissä. Osaaminen on käsitteenä laaja-alaisin ja kattaa myös kyvyn toimia uusissa, monimuutkaisissa tai ennalta arvaamattomissa tilanteissa. (KEHA-keskus, 2018, 12–13.)

## Osaamisen tunnistaminen – avain yksilölliseen urasuunnitteluun ja tavoitteelliseen toimintaan

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatiminen on yksi ydinprosesseista, jonka lähtökohtana on aina aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen. Tämä toimintatapa vahvistaa yksilön ymmärrystä omasta osaamisestaan suhteessa työelämän osaamisvaatimuksiin, tukee oppimisidentiteettiä ja luo pohjan resurssitehokkaalle osaamisen lisäämiselle. Myös Kouvolan Ammattiopisto Oy, Edukon kehittämä, kaikille koulutus- ja uravaihtoehtoja miettiville avoin Edukompassi-palvelu perustuu tähän ajatteluun. Keskeistä on asiakkaan kuuleminen ja arvostava kohtaaminen, joiden avulla tuetaan sekä motivaatiota että sitoutumista.

Myös muualla kuin virallisissa koulutuksissa syntyy tunnistettavaa osaamista. Työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat toimikaudelle 1.7.2021–31.1.2025 osaamisen tunnistamisen työryhmän, jonka tehtävänä oli edistää ja ohjata työpaikoilla ja muualla kuin virallisessa koulutusjärjestelmässä hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen kehittämistä. Valtakunnalliset periaatteet laadittiin erityisesti työelämän ja työllistymisen näkökulmasta, ja ne on tarkoitettu sekä yksilöiden että yhteisöjen hyödynnettäväksi osaamisen tunnistamisen eri tilanteissa. Tavoitteena on korostaa osaamisen tunnistamisen merkitystä yhteiskunnassa. Työryhmä esittää loppuraportissaan seuraavia valtakunnallisia osaamisen tunnistamisen periaatteita (Valtioneuvosto, 2025, 29–30.)

## **1. Kaikki osaaminen on arvokasta.**

- Osaamista kertyy ja voidaan tunnistaa monenlaisissa tilanteissa ja ympäristöissä.
- Osaamisen näkyväksi tekeminen tuo esiin oppimisen monimuotoisuutta.
- Osaamista hankitaan ja kehitetään paitsi opinnoissa, myös esimerkiksi työelämässä, harrastuksissa, arjessa, järjestö- tai vapaaehtoistoiminnassa ja työhaussa.

## **2. Oppimismyönteisen kulttuurin tulee vahvistaa yksilöiden kokemusta osallisuudesta, hyvinvoinnista ja kehittymismahdollisuuksista.**

- Osaamisen tunnistamiseen osallistuvia tulee tukea oppimismyönteisen kulttuurin rakentamisessa.
- Osaamisen tunnistamiseen liittyvien menetelmien ja välineiden tulee perustua kannustaviin ja myönteisiin lähtökohtiin.

## **3. Yksilön aloitteellisuudella on suuri merkitys oman osaamisen tunnistamisessa.**

- Osaamisen tunnistamisen prosessiin kuuluvat oman osaamisen havaitseminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen.
- Oman osaamisen tunnistaminen on työelämä- ja urasuunnittelutaito, jota voi oppia ja kehittää koko elämänkaaren ajan. Tämän kansalaistaidon kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota esim. työpaikoilla, oppilaitoksissa ja vapaa-ajan toiminnassa kuten harrastuksissa.

## **4. Yksilön osaamisen tunnistamista edistetään tarjoamalla yhdenvertaisesti ja saavutettavasti tukea ja ohjausta eri tilanteissa.**

- Tuen ja ohjauksen tarve sekä niiden tarjoamisen tapa vaihtelevat yksilön tarpeiden ja tilanteen mukaan.
- Tukea ja ohjausta tulee tarjota esim. työpaikoilla, opinnoissa, työllisyyspalveluissa ja vapaa-ajan toiminnassa.
- Tuki voi olla esimerkiksi uraohjausta tai -valmennusta, muuta asiantuntijapalvelua, palveluun ohjausta, digitaalisia palveluita, tavoitteellisia osaamiskeskusteluita, vertaisoppimista, mentorointia, osaamismerkkien tarjoamista tai osaamistodistuksen myöntämistä.

## **5. Osaamisen näkyväksi tekemiseksi on tarjolla avoimesti ja saavutettavasti eri tilanteisiin sopivia työkaluja, jotka muodostavat johdonmukaisen ja helposti hyödynnettävän kokonaisuuden.**

- Digitaaliset työkalut ovat henkilökohtaisten palveluiden ohella keskeisiä osaamisen tunnistamisessa.
- Digitaalisia työkaluja tulee kehittää myös julkisena palveluna kaikkien yksilöiden ja yhteisöjen käyttöön.
- Julkisten osaamisen tunnistamisen digitaalisten palveluiden tulee olla kaikille avoimia ja niiden tavoitteena tulee olla jatkuvan oppimisen ja työllisyyden edistäminen.

## **6. Osaamisen tunnistamisen parissa työskenteleville tulee olla tarjolla mahdollisuuksia kehittää osaamistaan.**

- Osaamisen tunnistaminen on kaikkien asia.
- Yksilöiden lisäksi siitä ovat vastuussa erityisesti työpaikat, oppilaitokset ja työllisyyspalvelut sekä eri sektoreiden tieto-, neuvonta ja ohjauspalvelut.
- Toimijoiden hyviä käytäntöjä tulee kehittää ja levittää. Tarvitaan myös avointa vuoropuhelua eri toimijoiden kesken ja yhteisiä foorumeita, joilla käytänteitä kehitetään.  
(Valtioneuvosto, 2025, 29–30.)

Edukompassi-palvelu sekä osaamisperustainen ammatillinen koulutus toteuttavat vahvasti edellä kuvattuja osaamisen tunnistamisen periaatteita. Sekä yksilön että työelämän kannalta on tärkeää, että osaamisen tunnistamiseen on olemassa systemaattinen toimintamalli sekä dokumentoitavat, jotka mahdollistavat osaamisen objektiivisen arvioinnin ja vertailun esimerkiksi rekrytointitilanteissa. Lisäksi on tärkeää, että prosessissa huomioidaan kansalliset ja eurooppalaiset viitekehykset, kun osaamista luokitellaan, kuvataan, todennetaan ja dokumentoidaan. Tästä näkökulmasta oppilaitoksilla, jotka ovat oppimisen, ohjauksen ja arvioinnin asiantuntijoita, on tärkeä rooli myös osana työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista.

## Osaamisen kehittäminen parantaa työllistymistä

OECD:n (2023, 119) kansainvälisen vertailututkimuksen mukaan Suomessa työttömille työnhakijoille tarjottavat työvoimakoulutukset sekä omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella parantavat mahdollisuuksia työllistyä. Kouvolan Ammattiopisto Oy Edukossa osaamista voi kehittää hyvin monipuolisilla tavoilla: lähiopetuksessa, verkko- ja etäopetuksessa, monimuoto-opetuksessa, itseopiskeluna tai koulutus- tai oppisopimukseen perustuvana työelämässä tapahtuvana oppimisena. Tyypillisesti osaamisen kehittäminen muodostuu näiden oppimisen tapojen yhdistelmistä yksilön tavoitteiden mukaisesti.

Työllistyminen ei aina edellytä kokonaisen tutkinnon suorittamista, vaan osaamista voidaan myös päivittää tai täydentää jonkin työelämän näkökulmasta tarpeellisen tutkinnon osan tai sitä pienemmän kokonaisuuden suorittamisena. Pienimmillään tämä voi olla ns. mikrokredentiaalin, osaamismerkkin tai osaamiskortin suorittamista. Mikäli asiakkaan aiemmista opinnoista on kauan, koulutustausta on alhainen tai oppimisidentiteetti kaipaava vahvistamista, juuri pienemmät osaamiskokonaisuudet tarjoavat mahdollisuuden onnistumisen kokemuksiin ja motivoivat laajempienkin opintojen suorittamiseen. Pienempien kokonaisuuksien suorittamisesta on saatu hyviä tuloksia myös esimerkiksi täsmätyökykyisten ja pitkään työttömänä olleiden osalta, kun pienempi oppimiskokonaisuus on opinnollistettu osaksi kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeilua tai työpajatoimintaa.

YLE uutisoi 14.7.2025 KEHA-keskuksen julkaisemaan työllisyystilastoon perustuen, että työttömän työnhakijan työnhaku oli toukokuussa 2025 kestänyt keskimäärin 70 viikkoa, mikä on korkein lukema vuoteen 2007 ulottuvassa tilastointihistoriassa. Ikäryhmien välillä on suuria eroja: 20–24-vuotiailla työnhakuun kului keskimäärin 34 viikkoa, kun 60–64-vuotiailla aikaa kului yli 100 viikkoa. Yli kaksi vuotta töitä hakeneiden työttömien määrä oli korkeimmillaan kahdeksaan vuoteen, ja yli viisi vuotta töitä hakeneiden osuus oli tilastohistorian korkein. Esimerkiksi OECD:n havaintojen mukaan koulutuksen työllistymistä edistävät vaikutukset Suomessa korostuvat etenkin niiden henkilöiden kohdalla, joiden työttömyysjaksot ovat vaarassa pitkittyä. Heille osaamisen lisäämiseen liittyvät palvelut ovat erityisen tärkeitä ja niiden tarjoaminen on investointi, joka kannattaa sekä inhimillisestä että yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Osaamisen ja työllistyvyyden parantumisen lisäksi palveluihin ja/tai koulutukseen osallistuminen tukee yksilön osallisuutta sekä työ- ja toimintakykyä, estää syrjäytymistä ja ylläpitää työllistymistä tukevia verkostoja.

## Uraohjaus on jatkuvaan oppimiseen ja toimintaan kannustamista

Edukompassin ytimessä on moniammatillisuutta ja verkostoyhteistyötä hyödyntävä, asiakkaan toimijuutta vahvistava uraohjaus. Ohjaustilanteessa ohjattava ei saa kokea olevansa ongelma tai jollakin tavalla puutteellinen esimerkiksi työttömyyden, työ- ja toimintakyvyn haasteiden tai koulutustaustansa vuoksi. Viitaten Aliin ja Grahamiin (1996) Parkkinen (2024, 81) kuvaa uraohjausta prosessiksi, jonka tarkoituksena on auttaa ohjattavaa ymmärtämään paremmin itseään sekä mahdollisuuksiaan ammatillisen uransa rakentamisessa. Parkkinen mukaan päämääränä on auttaa ohjattavaa tekemään uraa ja koulutusta koskevia mielekkäitä ja onnistuneita valintoja. Poutanen (2014, 12) toteaa uran olevan yksilön näkökulmasta läpi elämän jatkuva, vaihteleva ja monisuuntainen oppimisen ja ammatillisen identiteetin kehittymisen prosessi. Viitaten Penttiseen (2011) Poutanen korostaa, että yksilön näkökulmasta on oleellista määritellä uran käsite niin, että se on avoin oppimiselle ja kehitykselle, ja kannustaa omien voimavarojen kasvattamiseen sekä uusien mahdollisuuksien etsimiseen.

Ohjaukseen hakeutuvat toivovat ohjauksen tuottavan tuloksia ja antavan vastauksia koettuihin pulmiin. Heille on tärkeää, että ohjaus johtaa seuraavan askeleen ottamiseen. Erilaisten vaihtoehtojen innovatiivinen tarkastelu sekä toimintaan rohkaiseminen ovat Edukompassin keskeisiä ohjauksellisia periaatteita, ja ratkaisukeskeisellä työotteella vahvistetaan ohjattavan toiveikkautta ja aktiivisuutta. Viitaten Nilesiin, Amundsoniin, Neaultiin ja Joon Yoon Hyungiin (2021), toivon luominen ja aktiivinen toiminta toivon synnyttämiseksi on Pelkosen, Rantasen ja Vihtarin (2025, 78) mukaan tärkeää. Korkea toivo on heidän mukaansa yhdistetty moniin positiivisiin seurauksiin, kuten urapäätöksen selkeyteen, sitoutumiseen sekä opintomenestykseen.

Vaikka ohjauksessa korostetaan ohjattavan toiveiden kuulemistä, ohjaajan on tärkeää myös tiedostaa ohjaustyön tavoitteisiin vaikuttavat ulkoiset tekijät. Viitaten Wattsin (2013) Harjula, Kalalahti ja Varjo (2021, 279) toteavat, että ohjaus nähdään edelleen osana kysyntää mukailevaa kykyjärjestelmää (demand-led skills system), jossa ohjauksen tavoitteet määrittävät yhteiskunnallisten tavoitteiden kuten väestön osaamistason nostamisen tai kulloistenkin työvoimatarpeiden kautta. Yhteiskunnan näkökulmasta elinikäisellä ohjauksella vaikutetaan työllistymisen kannalta tärkeän osaamisen hankkimiseen sekä koulutus- ja työurien rakentamiseen. Ohjauksella parannetaan koulutuksen ja työn kohtaantoa tukemalla osuvia koulutus- ja uravalintoja. Osuvat koulutusvalinnat vähentävät koulutuksen keskeyttämisistä ja yksilöiden kehittyneet urasuunnittelutaidot luovat elämänsä jatkuvuutta, mielekkyyttä ja hallinnan tunnetta. Työhön siirtymisen nopeutuu, työurat pitenevät ja osallisuus yhteiskunnassa paranee. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024, 13.)

Yhteiskunta ja työelämä ovat siirtyneet jatkuvan muutoksen tilaan, jossa mm. teknologinen kehitys, demografiset tekijät, ilmastomuutos, globalisaatio ja geopolitiikka muovaavat työmarkkinoita nopeammin kuin koskaan ennen. Monitulkintaisessa muutoksessa yksilön ei enää ole kaikilta osin mahdollista hallita omaa uraansa ja tehdä lineaarisesti eteneviä pitkän aikavälin suunnitelmia. Tässä ajassa ratkaisevaa on yksilön resilienssi, joka ilmenee psyykkisenä joustavuutena, stressinsietokykyinä ja kykyinä säilyttää toimintakyky paineen alla. Järvesivu ja Pulkki (2019, 52) toteavat, että kun työuraa ja sen muotoa tarkastellaan kontekstissaan kehkeytyväksi sen sijaan, että ura perustuisi ihmisen pitkäjänteiseen ja suunnitelmalliseen tavoitteellisuuteen ja kykyyn hallita ympäristönsä tapahtumia, myös työuraa tukevat toimet alkavat näyttää toisenlaisilta. Proaktiivinen vaihtoehtojen rakentaminen, avautuvien mahdollisuuksien huomaaminen ja niihin tarttuminen tulevat tärkeiksi. Ohjauksella tuotetaan koulutus- ja työmahdollisuuksien välillä sujuvasti liikkuvia yksilöitä, jotka tunnistavat osaamisensa ja kehittymistarpeensa. (Harjula, Kalalahti & Varjo, 2021, 279).

## Edukompassi näyttää suuntaa työelämään

Edukompassi-palvelu käynnistyy osaamiskeskustelulla, jossa asiakkaalle tehdään osaamiskartoitus. Osaamiskartoituksessa selvitetään ammatillinen osaaminen, työelämätaidot, muu hankittu tieto/taito, koulutushistoria, tarvittaessa suomen kielen taito, motivaatio sekä mahdolliset työllistymisen tai opiskelun esteet. Pelkosen, Rantasen ja Vihtarin (2025, 75–76) mukaan varsinkin aikuisten urasiirtymissä suunta ei ole pelkästään koulutuksesta työhön, vaan uravalintoihin linkittyy monenlaisia elämän rooleja, joissa perhe, työ, koulutus, työttömyys ja uudet elämäntilanteet kulkevat mukana. Uraohjauksessa on heidän mukaansa mielekästä tarkastella, miten elämä kokonaisuudessaan vaikuttaa urasiirtymiin ja miten ohjattavan omat toiveet ja ajatukset vaikuttavat esimerkiksi taloudellisiin tai maantieteellisiin realiteetteihin. Elinikäisen ohjauksen käsikirjan mukaisesti Edukompassissa ohjaus lähtee aina liikkeelle yksilön tarpeista ja luottamuksellinen ja avoin suhde on tärkeä, jotta yksilö voi kokea aitoa hyötyä ohjauksesta ja kertoa elämäntilanteeseensa ja valintoihin vaikuttavista tekijöistä. Yksi ohjauksen keskeisistä tavoitteista on tukea yksilöä tekemään päätöksiä omassa elämässään, asettamaan tavoitteita ja valmistautumaan tuleviin elämän siirtymävaiheisiin hänen omista lähtökohdistaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024, 13.)

Edukompassin toisessa vaiheessa on tunnistettavissa kolme pääpolkua: työllistymisen polku, koulutuksen polku sekä kotoutumisen polku. Kukin polku sisältää asiakkaan urasuunnittelua ja osaamisen kehittämistä tukevia, yksilöllisesti valittavia toimintoja.

- tutustuminen kiinnostavan alan opintoihin 1– 5 päivän ajan esim. Tutkinto tutuksi -jaksolla
- koulutuskokeilut kiinnostavan alan opintoihin 5–20 päivän ajan
- erilaiset valmennuspalvelut yksilö- tai ryhmätoteutuksina joko yleisinä tai tietyille kohderyhmälle suunnattuna
- työelämä tietouden lisääminen sekä työelämä- ja työnhakuvalmiuksien tukeminen (esim. simulaatiot, työelämän edustajien puheenvuorot, työelämäkäynnit, Eetu-peli, digit2- tärpit työelämään)
- elämänhallinnan tukeminen
- oppimisvalmiuksien tukeminen
- suomi toisena kielenä -tuki
- aiemmin hankitun osaamisen osoittaminen näytössä
- ammatilliset tutkinnon osat tai tutkinnon osaa pienemmät kokonaisuudet
- hybridiosaamisen tuottaminen yhdistelemällä eri tutkintojen osia työllistymistä edistävällä tavalla
- työvaltainen oppiminen koulutus- tai oppisopimuksella
- ei-tutkintotavoitteiset lisä- ja täydennyskoulutukset
- osaamiskorttikoulutukset ja sertifikaatit
- mikrokredentiaalit ja osaamismerkit

Toisen vaiheen kesto määräytyy yksilöllisen suunnitelman mukaisesti, ja siinä hyödynnetään monipuolisesti erilaisia työskentely- ja oppimismenetelmiä. Tärkeänä osana toisen vaiheen toimintoja on myös asiakkaan urasuunnittelmaa tukevien työelämä- ja muiden verkostojen rakentaminen ohjaajien, ammatillisten opettajien ja vertaisverkoston tukemana. Tavoitteena on sopivan henkilön ja työnantajan yhteen saattaminen, jossa hyödynnetään Edukon laajoja ja monilaisia työelämäyhteistyöverkostoja.

Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen aikana Edukompassi -palveluun on 1.8.2025 mennessä osallistunut 196 henkilöä. Yksilöllisen neuvonnan ja ohjauksen lisäksi palveluun sisällytettiin erilaisia urasuunnittelua tukevia toimenpiteitä, kuten tutustumista kiinnostavaan koulutukseen, ammatillisten opettajien ja opinto-ohjaajien ohjaustapaamisia ja koulutushakemusten täyttämistä. Palveluun osallistuneista 84 aloitti ammatillisen koulutuksen tavoitteena tutkinnon osien tai koko tutkinnon suorittaminen.

Kolmannen sektorin yhteistyökumppaneilta saadun palautteen mukaan Edukompassin kaltaiselle ohjauspalvelulle on ollut erityisesti tarvetta täsmätyökykyisten ja haastavammin työllistettävien henkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Edukompassi on matalan kynnyksen palvelu, jonne on helppo tulla. Ajatuksena on, että Edukompassi menee sinne, missä asiakkaat ovat ja siksi palvelua toteutettiin monipaikkaisesti asiakkaan ja verkostokumppaneiden tarpeiden mukaan. Erityisesti Synergiakeskus Kohoan päivystyspiste koettiin hyväksi ja helposti saavutettavaksi.

Edukompassin ohjaajina toimineet hanketyöntekijät kuvasivat toimintaperiaatteitaan:

*”Meidän periaatteenamme on asiakkaiden tavoitteiden kuuleminen ja vauhdittaminen. Kohtaamme asiakkaan aina ilman ennakkواسenteita. Meille asiakkaan asia on ykkösenä, olipa sitten tavoitteena opiskeluun hakeutuminen tai työllistyminen. Yhdessä asiakkaan kanssa on täytetty koulutushakemuksia ja soiteltu työnantajille. Meidän tavoitteenamme on ikään kuin syöttää asiakas oikeaan kanavaan jatkopolun varmistamiseksi. Aika usein siinä tarvitaan sitkeyttä ja aktiivista verkostoyhteistyötä.”*

Koulutuksen näkökulmasta Edukompassi on täydentävä ohjaus- ja neuvontapalvelu, jonka tavoitteena on tukea asiakasta eri koulutusvaihtoehtojen pohdinnassa ja hakeutumisvaiheessa. Kun koulutustavoite täsmentyy, Edukompassin työntekijä voi ohjata asiakkaan opinto-ohjaajan palveluihin ja tarvittaessa toimia opinto-ohjaajan tukena erilaisten selvittelyiden tekemisessä. Edukompassin kehittäneet ja siellä asiakkaita kohdanneet hanketyöntekijät havaitsivat myös, että ohjaajan sukupuolella on merkitystä. Osalle asiakkaista näytti olevan tärkeää, että sai valita itselleen nais- tai miespuolisen ohjaajan.

## Jatkotoimenpiteet osana työllisyyden hoidon kehittämistä Kouvolassa

Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeessa verkostoyhteistyönä tehty kehittäminen loi vahvan pohjan työllisyyden hoidon palveluekosysteemin syntymiselle Kouvolassa. Ekosysteemissä eri toimijoiden roolit määrittivät niiden vahvuuksien ja ydintehtävän mukaisen palvelutarjooman perusteella. Perustuen mm. työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuden visioihin näyttää kuitenkin siltä, että palveluekosysteemin toimijoiden tulee myös löytää uusia rooleja ja toimintamalleja, jotta esimerkiksi työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen menettelyjä voidaan kehittää ja osaamista voidaan hankkia mahdollisimman joustavasti sekä yksilön että työelämän tarpeisiin perustuen. Jotta työllisyyden hoidon palvelut Kouvolassa kehittyvät edelleen, olisi Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportissa (Valtioneuvosto, 2025, 29–30) esitettyjen periaatteiden mukaisesti tarpeen edelleen kehittää Kouvolan työllisyyden hoidon palveluekosysteemin toimijoiden osaamista, vahvistaa avointa vuoropuhelua ja luoda yhteisiä foorumeita, joilla käytänteitä kehitetään.

Työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen järjestäjänä Edukon yhtenä kaikkein tärkeimpänä kehittämiskohteena on oppilaitoksen ja työelämän yhteistyön sekä työelämäpedagogiikan uudistaminen ja vahvistaminen. Julkisessa keskustelussa ja myös oppilaitoksia koskevassa ohjauksessa ja regulaatiossa tuodaan voimakkaasti esiin työelämän roolin vahvistaminen oppimisessa, mutta selkeä työn ja vastuiden jako on edelleen selkiintymätön. Jatkuvan oppimisen hengessä olisi Lemmetyn (2024, 272) mukaan tärkeää hahmottaa koulutuksen rooli käsitteiden, teorioiden ja laajan ymmärryksen näkökulmasta samalla, kun työpaikkoja kehitetään tarkoituksenmukaisiksi ympäristöiksi opitun soveltamiselle, hyödyntämiselle ja syventämiselle kokemuksellisen oppimisprosessin kautta. Tämä ei hänen mukaansa tarkoita työpaikkojen muuttamista koulutusorganisaatioiksi, vaan oppimista tukevien rakenteiden ja kulttuurien kehittämistä osaksi työtilanteita. Ammatillisen koulutuksen osaamisperustaisuus sekä henkilökohtaistamisen ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessit luovat hyvän pohjan kehittämistyölle. Työelämän vahvistaminen oppimisympäristönä edellyttää koulutusorganisaation ja työelämän toteuttamaa yhteiskehittämistä, jossa kumpikin osapuoli vahvistaa kokonaisuutta omien erityispiirteidensä ja osaamisensa pohjalta. Eduko opetuksen, oppimisen, ohjauksen ja arvioinnin asiantuntijana voi tukea työelämää näillä osa-alueilla. Työelämän rooli kokonaisuudessa liittyy erityisesti eri aloilla ja työympäristöissä tarvittavan osaamisen määrittelyyn sekä osaamisen hankkimisen ja osoittamisen menetelmiin ja ympäristöihin. Yhteiskehittämisen avulla löydetään sekä yksilön että työllisyyden hoidon ekosysteemin kannalta tarkoituksenmukaisia ja oikea-aikaisesti reagoivia tapoja tuottaa kulloinkin tarvittavaa osaamista ja luodaan yhteisiä työelämäpedagogisia toimintamalleja. Kuten Lemmetty (2024, 261) toteaa, työelämän tehostuessa yhteiskunnassa tarvitaan vahvaa koulutusta ja tukirakenteita koulutukseen osallistumiseksi, mutta myös työpaikoilla tarkoituksenmukaista työpaikkapedagogiikkaa, jossa vastuuta oppimisesta ei sälytetä yksin työntekijöille.

Osaamisen tunnistamisen työryhmä nostaa loppuraportissaan yhdeksi tärkeäksi periaatteeksi tuen ja ohjauksen yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden (Valtioneuvosto, 2025, 29 – 30). Kouvolan työllisyyden hoidon kehittämisessä tämä edellyttää palveluekosysteemin toimijoiden saumatonta yhteistyötä ja myös uudenlaisia palvelukokonaisuuksia,



jotka vastaavat esim. maahanmuuttajataustaisten tai täsmätyökykyisten erityistarpeisiin. Palveluiden kehittämisen ohella olisi hyödyllistä suorittaa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi eri asiakasryhmien näkökulmasta sekä varmistaa palveluiden monikanavainen saavutettavuus.

Osana Edukompassia ja työllisyyden hoidon palveluekosysteemiä olisi myös tärkeää ottaa käyttöön kehitteillä olevia uusia, tekoälypohjaisia teknologioita ja valtakunnallisia digitaalisia palveluita. Yhtenä keskeisimpänä on vuonna 2026 käyttöön otettava digitaalinen Osaamispolku-palvelukokonaisuus, jota opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö toteuttavat osana JOD-hanketta. Ministeriöiden lisäksi hankkeessa ovat mukana Opetushallitus, KEHA-keskus, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa sekä korkeakoulut Digivisio 2030-ohjelman kautta. Osaamispolku on tarkoitettu tukemaan sujuvia siirtymiä koulutuksen ja työelämän välillä yksilöiden eri elämänvaiheissa sekä vahvistamaan työllistymisen ja työssä pysymisen edellytyksiä ja yksilöiden osallisuutta yhteiskunnassa. Palvelu on suunnattu ura- ja koulutusvalintoja tekeville, ohjaajille, koulutusorganisaatioille, työelämätoimijoille ja eri hallinnonalojen asiantuntijoille.

## Lähteet

Harjula, S., Kalalahti, M. & Varjo, J. (2021) Ääniä opinto- ja uraohjauksen kansallisella kentällä – ohjauksen kehittämistä koskevien argumenttien analyysi. *Kasvatus* (3) 2021. 269–281.

Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2019) Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus* vol. 27 (1) 2019, 38–54.

KEHA-keskus. Toiminnan kehittämisyksikkö. (2018) ESCO-käsikirja. Eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammatti-luokitus. Alkuperäinen ESCO-kirja: ESCO handbook | European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Euroopan komissio. [https://doria.fi/bitstream/handle/10024/163479/Esco-kasikirja\\_s.pdf](https://doria.fi/bitstream/handle/10024/163479/Esco-kasikirja_s.pdf). Luettu 1.7.2025

Lemmetty, S. (2024) Kuka vastaa ja kuka maksaa, kun oppimisvaatimukset työelämässä kasvavat? *Työelämän tutkimus* 22 (2) 2024. 261–276.

OECD. (2023) Evaluation of Active Labour Market Policies in Finland. Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/115b186e-en>

Pelkonen, J., Rantanen, O. & Vihtari, K. (2025) Teoreettisia ja toiminnallisia näkymiä toivokeskeisyydestä uraohjaukseen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2/2025: 72–79. OKKA-Säätiö.

Poutanen, T. (2014) Työuran näkymiä historiasta tulevaisuuteen. Teoksessa S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J.-M. Ritvanen & S. Viitaniemi (toim.) *Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä*, 10–12. Turun ammattikorkeakoulu oppimateriaaleja 88.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024) Elinikäisen ohjauksen käsikirja. Katsaus elinikäisen ohjauksen valtakunnalliseen kehittämiseen 2020–2024 ja uusiin ohjaustyötä tukeviin työkaluihin. TEM oppaat ja muut julkaisut 2024:4 FI. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166049/2024\\_4\\_Elinikaisen\\_ohjauksen\\_kasikirja\\_22012025.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166049/2024_4_Elinikaisen_ohjauksen_kasikirja_22012025.pdf)

Valtioneuvosto. (2025) Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2025:4. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-849-9> Luettu 1.6.2025.

