

**POLICY BRIEF**

---

# **OSALLISUUS JA AIKUISTEN OPPIMINEN**

**– tavoitteena  
aktiivinen  
osallistuminen  
yhteiskuntaan  
ja työelämään**



Nordic Network for  
Adult Learning



## YDINVIESTIT

- Osallistamis- ja kotouttamistyön haasteena on, että sitä säätelevät ylätason poliittiset rakenteet eivät ole keskenään koordinoituja
- On olemassa laaja yhteisymmärrys siitä, että aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) on tärkeä osallistamisen ja kotouttamisen väline. Silti AHOT-työn haasteena on, että politiikan tasolla ei vielä ole kehitetty selkeitä järjestelmiä ja välineitä osaamisen kuvailemiseen ja arviointiin
- AHOT-työntekijöiden ammatillistuminen on tärkeä osa AHOT-rakenteiden parantamista
- Organisaation muotojen kehittäminen johdon osaamisen kehittämisen kautta tukee aikuisopettajia ja edistää innovatiivisuutta
- Osallistamisen ja kotouttamisen alalla tehtävää monialaista yhteistyötä on yleisesti tarpeen vahvistaa
- Nämä haasteet koskevat koko Pohjolaa, ja Pohjoismaiden ministerineuvosto voi tarjota tukeaan edistämällä jatkossakin systemaattista kokemusten vaihtoa ja käynnistämällä konkreettisia pilottihankkeita.

## TAUSTAA

**Vuonna 2016** Pohjoismaiden ministerineuvosto laati kotouttamista ja pakolaisia koskevan pohjoismaisen yhteistyöohjelman. Tavoitteena oli

*"tukea Pohjoismaissa tehtävää kotouttamistyötä vahvistamalla pohjoismaista yhteistyötä pakolaisten ja maahanmuuttajien kotouttamiseksi kokemustenvaihdon ja uuden tiedon kehittämisen avulla".*

Tuossa yhteydessä ministerineuvosto käynnisti useita pohjoismaisia kehityshankkeita, joiden tarkoituksena oli edistää osallistamista ja kotouttamista. Tätä taustaa vasten koulutus- ja tutkimusvirkamieskomitea (ÄK-U) käynnisti hankkeen "Lärande för arbetsliv och aktivt deltagande i samhälle" (Oppiminen työelämään ja aktiivista yhteiskuntaan osallistumista varten), johon tämä policy brief perustuu. Hankkeen tarkoituksena oli tutkia, onko kansallisia ja pohjoismaisia hankkeista saaduissa kokemuksissa ja tutkimustuloksissa ilmennyt erityisiä tekijöitä, joilla on merkitystä osallistamisen ja kotouttamisen onnistumiselle. Tällaisia tekijöitä tulikin analyysissa esiin. Tässä policy briefissä esitellään osa niistä sekä lisäksi suosituksia, jotka voivat edistää osallistamista ja kotouttamista eri sektoreilla ympäri Pohjoismaita.

*"Johtajien tulee pohtia ja kehittää sitä, MITEN työryhmää johdetaan tasavertaisuuden ja ymmärryksen saavuttamiseksi."*

## JOHTAJIEN MERKITYS

**Organisaatiolla ja johdolla** on ratkaiseva merkitys siinä, onnistuuko uusien osallistamistoimien ja muiden toimenpiteiden toteutus. Siksi johtajien on tunnettava ja ymmärrettävä osallistamisen, käytännön kokemuksen kunnioittamisen ja yhteistoiminnallisuuden merkitys voidakseen edistää työntekijöiden käytännönläheisiä osaamis- ja kehitysprosesseja. Jotta työntekijät uskaltaisivat ottaa riskejä, kokeilla uusia, arvaamattomia toimintamuuotoja ja panna alttiiksi oman roolinsa ja käytänteensä, organisaation ja johtamisen puitteiden on tuettava heitä tässä. Tämä voidaan toteuttaa tiimiyhteistyön organisoinnilla, mahdollisuudella jatkuvaan palautteenantoon ja innoitukseen sekä rahoituksella.

- **Tässä yhteydessä tarvitaan suurempaa pohjoismaista johtajatasoista oppimis- ja osallistamisanostusta, jolla voidaan tukea tätä prosessia.**

## KOTOUTTAMIS- JA OSALLISTAMIS-TOIMIEN KOORDINOINTI POLITIIKAN JA KÄYTÄNNÖN TASOLLA

**Ylätason poliittiset rakenteet,** joita ei ole suunniteltu yhtenäisiksi ja joissa eri ministeriöillä ja viranomaisilla on erilaisia tavoitteita ja toimintaperusteita, luovat konkreettisia haasteita ja hankaloittavat käytännön osallistamis- ja kotouttamistyötä. Lisäksi toimenpiteiden puutteellinen koordinointi ja eri toimijoiden välisen yhteistyön puutteet muodostavat merkittävän esteen osallistamisen ja kotouttamisen onnistumiselle. Niinpä eri toimenpiteet voivat lopulta sotia toisiaan vastaan. Tämä huonontaa kotouttamistoimenpiteiden

tuloksia ja vaikuttaa siten sekä yksilöihin että yhteiskuntiin. Siksi osallistamis- ja kotouttamistoimenpiteisiin kaivataan politiikan ja käytännön tason välistä yhteistyötä sekä tiiviimpää yhteyttä poliittisten aloitteiden ja konkreettisen käytännön työn välille. On käynyt ilmi, että puutteellisen koordinoinnin vuoksi yritykset ja työpaikat ovat haluttomia tulemaan mukaan osallistamis- ja kotouttamisyhteistyöhön. Perusteluna on usein se, että siihen liittyy sekavia menettelytapoja ja pitkäjäisiä hallinnollisia prosesseja. Tästä saattaa seurata, että

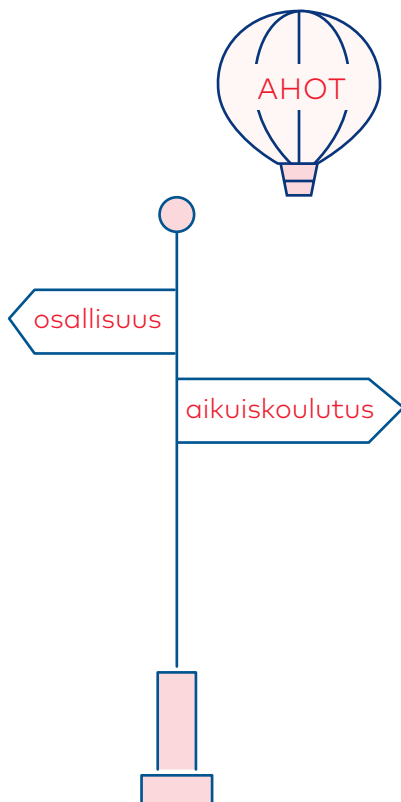
"Responsibility for coordination must be mandated – and put into plans and budgets."

yritykset eivät saa tarvitsemaansa työvoimaa eivätkä maahanmuuttajat pääse työelämään. Poliittisten puitteiden, rakenteiden ja järjestelmien osalta tarvitaan uudenlaista ajattelua, jotta ne voivat tukea konkreettista työtä ja siten edistää myönteisiä tuloksia.

**Yhteistyön koordinointia on edellytettävä ja siihen on annettava valtuudet. Samalla koordinointiin on osoitettava resursseja, ja se on sisällytettävä sekä suunnitelmiin että budjetteihin.**

"Kotouttamista eniten tukeva rakenteellinen toimenpide olisi koordinoida kielikoulutuksen järjestäjien, työvoimaviranomaisten ja yritysten välinen "villin lännen" tyylinen yhteistyö."

## AIEMMIN HANKITUN OSAAMISEN TUNNUSTAMINEN



**Nopea ja viipymättä** aloitettu aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) arvioidaan hyvin tärkeäksi välineeksi uusien maahanmuuttajien työmarkkinaosallisuuden ja sopivien koulutustoimien suunnittelun kannalta. Monin paikoin Pohjoismaissa kerrotaan olevan pulaa pätevistä ja ammattitaitoisesta työvoimasta. AHOT voi edistää oikein kohdenetun täydennyskoulutuksen antamista niin työttömille, työllisille, maahanmuuttajille kuin muille erityisryhmille. AHOT-aiheista kehitystyötä tehdään paljon niin pohjoismaisella kuin kansallisellakin tasolla. NVL:n pohjoismainen AHOT-asiantuntijaverkosto on vuodesta 2005 lähtien kerännyt, systematisoinut ja kehittänyt pohjoismaisesta

AHOT-työstä saatuja kokemuksia ja tietoa.

Siitä huolimatta AHOT-työssä käytettäviin järjestelmiin ja menetelmiin kerrotaan liittyvän monia ratkaisemattomia haasteita. Erityisesti peräenkuulutetaan poliittisen tason puitteiden luomista sille, että osaamisen kuvailuun ja arviointiin kehitetään selkeät järjestelmät ja välineet yhteistyössä yritysten ja oppilaitosten kanssa.

**Lisäksi eri ammattialojen, organisaatioiden ja yritysten halutaan kuvailevan ja erittelevän tarvittavaa osaamista suhteessa konkreettisiin työtehtäviin sellaisessa muodossa, joka mahdollistaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen.**

# VAHVISTETAAN POHJOISMAISTA FOORUMIA OSALLISTAMISEEN JA AIKUISTEN OPPIMISEEN LIITTYVÄN TIEDON JAKAMISEKSI

**Pohjoismainen yhteistyö** koetaan hyvin myönteisenä: Se antaa mahdollisuuden osallistua pohjoismaisiin, monialaisiin hankkeisiin, seminaareihin ja yhteistyöhön, jotka liittyvät osallistamiseen, kotouttamiseen ja muihin ajankohtaisiin aiheisiin. Maiden ja sektorien väliset rajat ylittävä yhteistyö antaa lisäarvoa. Yhteiset perusarvot, demokraattiset johtamismuodot ja vuoropuhelua painottavat yhdessäolon muodot mahdollistavat yhteistyön, kokemusten vaihdon ja toisten ideoiden sekä innoituksen lähteiden soveltamisen omassa työssä. Kansalliset eroavaisuudet antavat ideoita alueelliseen kehittämiseen ja kvalifioivat järjestelmiä, rakenteita sekä käytännön menettelytapoja. Pohjoismaiset tapaamiset, seminaarit ja konferenssit sekä pohjoismaisiin verkostoihin osallistuminen edistävät ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä. Erityisen arvostettuja ovat yhteistoinnillisiin työskentelymuotoihin perustuvat kohtaamiset, joissa osallistujat itse työskentelevät oppien sekä toisiltaan että yhdessä toistensa kanssa.

**Systemaattista kokemusten kehittämistä pohjoismaisella tasolla ja eri sektorien välillä tarvitaan jatkossakin.**

Poliittisia ja rakenteellisia toimenpiteitä, joissa koordinaatio ja yhteistyö ovat keskiössä

- Norjalainen osaamispoliittinen strategia ja osaamistarpeiden toimikunta keskittyvät siihen, miten viranomaisten, yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä vahvistetaan.
- IGU on tanskalainen kaksivuotinen koulutusmuoto, jonka yhteyttä työelämään tiivistää se, että yritykset ovat mukana sekä työssäoppimisen että ammattikoulutuksen järjestämisessä.
- Ruotsalaisen Professional Academyn koulutus on nopea tapa kotoutua. Koulutus on yksilöllisesti räätälöityä ja sopii esimerkiksi maahan vastikään saapuneille maahanmuuttajille. Vaikka koulutus kestää uusien maahanmuuttajien osalta pidemmän ajan, se kannattaa, sillä se lyhentää kotoutumisaikaa huomattavasti.



## MITÄ VOIDAAN TEHDÄ POHJOISMAISELLA TASOLLA?

**Eri Pohjoismaissa** esiintyy sekä poliitiikan että käytänteiden osalta samansuuntaisia haasteita, ja joitakin ratkaisuehdotuksia voidaan esittää pohjoismaisella tasolla.

Hankeraportin suositusten ja tämänhetkisen pohjoismaisen aikuisten oppimisen yhteistyön perusteella suositetaan, että:

- 1 Pohjoismaiden ministerineuvosto takaa vastaisuudessaakin puitteet ja mahdollisuudet pohjoismaisiin ja monialaisiin tapaamisiin, joissa käsitellään osallistamista ja muita ajankohtaisia aikuisten oppimiseen liittyviä aiheita
- 2 Ylätason organisaatiot, kuten pohjoismaisten organisaatioiden ja ohjelmien kautta toimiva Pohjoismaiden ministerineuvosto, tekevät aloitteita pohjoismaisten ja monialaisten tapaamispaikkojen järjestämiseksi. Näissä voidaan jakaa kokemuksia osallistamiseen ja aikuisten oppimiseen liittyvistä rakenteellisista ja poliittisista toimenpiteistä. Tapaamiset voidaan toteuttaa

puhtaasti pohjoismaisina aloitteina, tai sitten pohjoismaisten ohjelmien ja organisaatioiden osallistujatahot voivat perustaa monialaisia ryhmiä, jotka luovat yhdessä pohjoismaisia, alueellisia tai paikallisia toimintamuotoja. Toimintaa on parhaillaan menossa, ja on tärkeää, että uusia toimintamuotoja seurataan jatkuvasti ja niistä saatuja kokemuksia jaetaan.

- 3 Käynnistetään pohjoismainen pilottihanke, jossa kehitetään käytännönläheinen, monialainen, orgaaninen täydennyskoulutusmalli aikuisten oppimisen alalla toimiville johtajille. Tällaisen pilottihankkeen tarkoituksena on jatkokehittää NVL:n aikuisten oppimisen opintopiireistä ja ajankohtaisista Nordplus Aikuis-koulutus -hankkeista saatuja kokemuksia.
- 4 Jatkokehitetään pohjoismaisella tasolla AHOT-järjestelmiä, jotka ovat osallistavia ja korkeatasoisia. Eri ammattialat ja yritykset

määrittelevät ja kuvailevat alalla tarvittavat kompetenssit, jotka voidaan arvioida AHOT-menettelyssä, ja kehittävät oppilaitosten kanssa keskustellen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja materiaalia AHOT-käyttöön.

### Levitys ja käyttö

Aikuisten oppimisen pohjoismainen verkosto (NVL) on lähettänyt tämän policy briefin Pohjoismaiden ministerineuvostolle ja koulutus- ja tutkimusvirkamieskomitealle (ÄK-U). Tämä asiakirja voidaan kääntää muille pohjoismaisille kielille ja sitä voidaan soveltaa kunkin maan olosuhteisiin, jotta aikuisten oppimista ja osallisuutta koskeva keskustelu voi jatkua ja osallisuutta tukevia rakenteita ja käytänteitä voidaan kehittää. NVL vastaanottaa erittäin mielellään palautetta tämän asiakirjan hyödyntämisestä ja ehdotuksia mahdollisesta yhteistyöstä. [www.nvl.org](http://www.nvl.org)