

Osaamisen ennakointifoorumin ulkoisen arviointi

II loppuraportti (21.12.2020)

Esipuhe

Osaamisen ennakointifoorumin (Oef) ulkoinen arviointi aloitti työnsä syksyllä 2018, kun foorumin toiminta oli jo käynnistynyt. Arvioinnin ensimmäisenä tehtävänä oli tuottaa arviointisuunnitelma, jonka perusteella on toteutettu Oef:n ulkoista arviointia kehittävän arvioinnin periaatteella. Ulkoisen arvioinnin näkökulmasta ympyrä sulkeutuu: arvioinnin tehtävänä on ollut tuottaa ehdotus tulevalle Oef:n kauden itsearviointille.

Ulkoisen arvioinnin väliarviointivaiheessa painopiste oli Oef:n tavoitteenasettelussa ja organisoimisessa, ja arvioinnin ensimmäisessä väliraportissa keväällä 2019 tuotettiin syötteitä toiminnan kehittämiseen Oef:n kauden aikana. Ennakointifoorumin ja ennakointiprosessin edetessä arvioinnin painopiste siirtyi tulosten ja vaikutusten arviointiin ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen seuraavaa kautta suunniteltaessa. Keväällä 2020 tuotettiin ulkoisen arvioinnin ensimmäinen loppuraportti, jossa esitettiin kehittämissuhteita tulevan kauden valmisteluun.

Kaksi ja puoli vuotta erittäin mielenkiintoisen kohteen parissa on kulunut siivillä. Yhteistyö Osaamisen ennakointifoorumin eri toimijoiden kanssa on ollut antoisaa ja hedelmällistä. Arvioinnin havainnot toiminnan kehittämiseksi on hyödynnetty Oef:n toiminnan suuntaamisessa ja kauden 2021–2024 valmistelussa, ja foorumin toimijoiden ääntä on kuultu myös arvioinnin kautta. Haluamme kiittää lämpimästi kaikkia, jotka ovat mahdollistaneet arvioinnin toteutumisen ja tiedonkeruun. Kiitos kaikille, jotka käytitte aikaanne tiedonkeruuseen osallistumiseen. Erityinen kiitos ohjausryhmälle, sen sihteereille ja Opetushallituksen ennakointiyksilölle hyvästä yhteistyöstä. Toivotamme menestystä uuteen kauteen!

Owal Group Oy:n arviointitiimi

Laura Jauhola

Olli Oosi

Risto Karinen

Helsingissä 21.12.2020

Sisältö

1 JOHDANTO	4
1.1 ULKOISEN ARVIOINNIN TAUSTA JA TAVOITTEET	4
1.2 OSAAMISEN ENNAKOINTIFOORUMI ARVIOINNIN KOHTEENA	4
2 YHTEENVETO ENNAKOINTIRYHMIEN LOPPURAPORTEISTA.....	9
2.1 ENNAKOINTIRYHMIEN LOPPURAPORTOINNIN TOTEUTUS	9
2.2 ENNAKOINTIRYHMIEN ARVIOT TOIMINNASTA	10
2.2.1 Ennakointiryhmien tehtävien toteutus.....	10
2.2.2 Ennakointiryhmän työsuunnitelmien ja tavoitteiden toteutumien	11
2.2.3 Ennakointiryhmien arviot toiminnan tuloksista ja tiedon tarpeisiin vastaavuudesta	12
2.3 HYVÄT KÄYTÄNNÖT JA TUEN TARPEET TULEVAA KAUTTA SILMÄLLÄ PITÄEN	14
3. KATSE TULEVAAN KAUTEEN JA SEN ARVIOINTIIN	16
3.1 JOHDANTO	16
3.2 ITSEARVIOINNIN KOHDENTUMINEN JA TIETOLÄHTEET	18
3.2.1 Toiminnan arviointi.....	18
3.2.2 Tulokset, laatu ja vaikuttavuus.....	21
3.3 TIEDONKERUUN LÄHTEET KOOTUSTI	22
LIITE 1. ULKOISESSA ARVIOINMISSA KÄYTETYT MENETELMÄT JA AINEISTOT	25

1 Johdanto

Osaamisen ennakointifoorumin (Oef) ulkoisen arvioinnin ensimmäinen loppuraportti valmistui huhtikuussa 2020. Loppuraporttia on täydennetty ennakointiryhmien loppuraporttien tuloksilla. Lisäksi esitetään ehdotus itsearviointisuunnitelmaksi seuraavalle kaudelle 2021–2024. Johdannossa kuvataan ensin tiiviisti ulkoisen arvioinnin kokonaisuutta suhteessa Osaamisen ennakointifoorumiin.

1.1 Ulkoisen arvioinnin tausta ja tavoitteet

Osaamisen ennakointifoorumin (Oef) ulkoinen arviointi käynnistyi elokuussa 2018 ja on jatkunut koko ennakointifoorumin kuluvan toimikauden eli vuoden 2020 loppuun. Ulkoisen arvioinnin on toteuttanut Owal Group Oy. Arvioinnin tehtävänä on ollut arvioida Osaamisen ennakointifoorumin työn tuloksia suhteessa sille annettuihin tehtäviin, työskentelyn tehokkuutta, taloudellisuutta ja laatua suhteessa tuloksiin sekä ennakointiprosessin käytännön toteutusta. Arvioinnin tehtävänä on ollut tuottaa Osaamisen ennakointifoorumin arviointisuunnitelma ja toteuttaa Oef:n ulkoinen arviointi kehittävän arvioinnin periaatteella. Tehtävänä on myös tuottaa arvioinnin tulosten perusteella ehdotuksia siitä, miten toimintaa voitaisiin kehittää.

Ulkoisen arvioinnin väliraportti valmistui maaliskuussa 2019¹ ja loppuraportin ensimmäinen osa julkaistiin huhtikuussa 2020². Käsillä oleva raportti täydentää ensimmäistä raporttia: Käsillä oleva raportti sisältää yhteenvedon ennakointiryhmien marraskuussa 2020 jättämistä loppuraporteista. Tuloksia peilataan aikaisempiin arvioinnin havaintoihin ja Oef:n kauden 2021–2024 valmisteluun. Raporttiin on kuvattu pääpiirteet ehdotuksesta Osaamisen ennakointifoorumin itsearviointisuunnitelmaksi, jota ennakointifoorumi voi soveltaa seuraavan kauden alusta alkaen itsenäisesti. Tähän raporttiin ei ole tuotettu uusia kehittämissuhteita.

1.2 Osaamisen ennakointifoorumi arvioinnin kohteena

Seuraavaksi kuvataan tiiviisti Osaamisen ennakointifoorumin toimijoita, tehtäviä ja organisoitumista. Osaamisen ennakointifoorumi on opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen organisoima ja koordinoima ennakoinnin asiantuntijajelin. Osaamisen ennakointifoorumi asetettiin opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksellä (OKM/43/040/2016). Foorumi edistää koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen kanssa. Osaamisen ennakointifoorumi muodostuu ohjausryhmästä (ENFO) ja yhdeksästä eri aloja

¹ https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/oef_valiraportti_lopullinen.pdf

² https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/oef_arvioinnin_1loppuraportti_2104.pdf

edustavasta ennakointiryhmästä³. Lisäksi ohjausryhmän sihteereinä toimivat opetus- ja kulttuuriministeriön määräämät ministeriön ja Opetushallituksen virkamiehet. Ennakointiryhmät ovat halutesaan voineet koota asiantuntijaverkostoja. Ohjausryhmä ja ennakointiryhmät asetettiin ajalle 1.1.2017–31.12.2020.

Osaamisen ennakointifoorumin toimintaa ovat ohjanneet ennakointisuunnitelma sekä vuosittain päivitettävä toimintasuunnitelma ja vuosisuunnitelma. Ennakointiryhmien toimintaa ovat ohjanneet edellä mainittujen dokumenttien pohjalta vuosittain päivitettävät työsuunnitelmat. Työtä on rytmittänyt ennakoinnin perusprosessi, joka on sisältänyt työpajatyöskentelyä sekä sähköisten työskentelyalustojen käyttöä, mihin ennakointiryhmät ja niitä tukevat asiantuntijaverkostot ovat osallistuneet. Toimintaa on suunnitellut, ohjannut ja koordinoinut Opetushallitus, jolle on kuulunut prosessin tuottamien aineistojen analyysi ja raportointi.

Opetus- ja kulttuuriministeriön päätöskirjeessä 30.08.2016 (OKM/43/040/2016) on määritelty, että kunkin ryhmän jäsenmäärä on enintään 16 jäsentä ja jokaiselle jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Ennakointiryhmän kokoonpanossa on tullut olla edustettuna työnantajat, työntekijät ja yrittäjät sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut, opetushenkilöstö, alan tutkimuksen edustajat ja opetushallinto (jäsen ja samalla sihteeri). Ennakointiryhmässä on tullut olla yhtä paljon työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajia. Työelämän edustajia on tullut olla yhteensä vähintään yhtä paljon tai enemmän kuin muita edustettuja tahoja yhteensä. Pyrkimyksenä on ollut, että opetushenkilöstön edustajat saadaan sekä ammatillisesta koulutuksesta että korkeakoulutuksesta. Ennakointiryhmien puheenjohtajina ja varapuheenjohtajina ovat toimineet työelämän edustajat, jotka Opetushallitus on nimennyt ryhmän jäsenten keskuudesta. Ryhmien sihteereinä ja ennakointiasiantuntijoina ovat toimineet Opetushallituksen virkamiehet. Ennakointiryhmien jäsen ehdokailta on edellytetty sitoutumista ennakointityöhön, ennakointiryhmän osaamis- ja toimialan hyvää tuntemusta sekä perustietoja osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoinnista.

Osaamisen ennakointifoorumin ohjausryhmän tehtävät kaudella 2017–2020

1. Suunnitella, johtaa, kehittää ja ohjata osaamisen ennakointifoorumin toimintaa.
2. Koordinoida osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen kanssa.
3. Ottaa kantaa toimikautensa alussa Opetushallituksen laatimaan kaikkia aloja koskevaan ennakoinnin toimintasuunnitelmaan ja erillisiin ennakointihankkeisiin.
4. Seurata ennakoinnin etenemistä ja tukea Opetushallitusta ja ennakointiryhmiä ennakointityössä.
5. Toimia asiantuntijaryhmänä laadullisen ja määrällisen ennakoinnin yhteensovittamisessa sekä ennakointiprosessin eri vaiheissa analysoitaessa ennakoinnin tuloksia ja johtopäätöksiä.

³ Osaamisen ennakointifoorumin ennakointiryhmät ovat (1) luonnonvarat, elintarviketuotanto ja ympäristö, (2) liiketoiminta ja hallinto, (3) koulutus, kulttuuri ja viestintä, (4) liikenne ja logistiikka, (5) majoitus, ravitsemis- ja matkailupalvelut, (6) rakennettu ympäristö, (7) sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala, (8) teknologiateollisuus ja -palvelut ja (9) prosessiteollisuus ja -tuotanto.

Ennakointiryhmien tehtävät kaudella 2017–2020

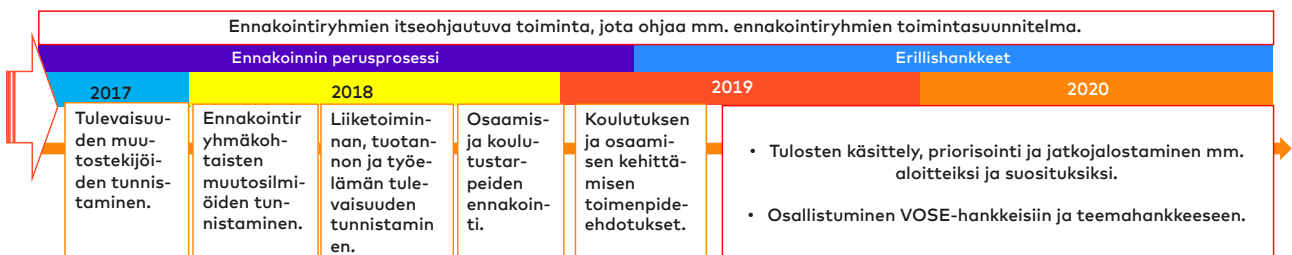
Ennakointiryhmien tehtävänä on omilla osaamis- ja toimialoillaan sekä keskenään että yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen, työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa

1. Osallistua laadulliseen ja määrälliseen ennakointiin ja mahdollisiin erillisiin ennakointihankkeisiin, jotka liittyvät ennakointiryhmän tehtävään.
2. Analysoida ennakointitiedon pohjalta työelämän muuttuvia ja uusia osaamistarpeita ja niiden vaikutuksia koulutuksen kehittämiseen eri koulutusasteilla sekä varmistaa, että koulutusjärjestelmä tarjoaa kattavan mahdollisuuden hankkia työelämän erilaisissa tehtävissä tarvittavan osaamisen.
3. Tehdä aloitteita tai suosituksia opetus- ja kulttuuriministeriölle ja Opetushallitukselle ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen ja koulutuksen sisältöjen kehittämiseksi sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjille ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämiseksi.
4. Kehittää ammatillisen ja korkeakoulutuksen välisiä toimintatapoja, joissa vuoropuhelun avulla ennakoidaan ja tunnistetaan työelämän tarpeet sekä niiden edellyttämät koulutusjatkumot.
5. Tuoda havaitut kehittämiskohteet keskusteluun ja tehdä niihin liittyviä tutkimus- ja kehittämis ehdotuksia.

Osaamisen ennakointifoorumin toimintasuunnitelmaan (13.5.2019) tehtäväksi päivitettiin, että lisäksi ennakointiryhmät viestivät aktiivisesti taustayhteisöilleen ja sidosryhmilleen Osaamisen ennakointifoorumin tuottamista ennakointituloksista.

Ennakointiprosessi

Oef:n toimintaa viitoittaa ennakointisuunnitelma. Osaamisen ennakointifoorumin ennakointisuunnitelmaan sisältyviä keskeisiä osia ovat ennakoinnin perusprosessi, VOSE-ennakoinnit, synteasihankkeet sekä teema- ja ilmiöhankkeet. Ennakointisuunnitelmassa on kuvattu Osaamisen ennakointifoorumin laajemmat tavoitteet ennakointiryhmien tehtäviä mukaillen, ja koko Oef:n tavoitteena on tuottaa tietoa koulutuksen kehittämiseksi ja koulutuspoliittisen päätöksenteon tueksi. Osaamisen ennakointifoorumin ennakointisuunnitelmassa (14.6.2017) on kirjattu tehtävien lisäksi tarkemmin ennakointisuunnitelman lähtökohtia. Kuvassa 1 alla on tiivistetty ennakoinnin perusprosessin kokonaisuus.



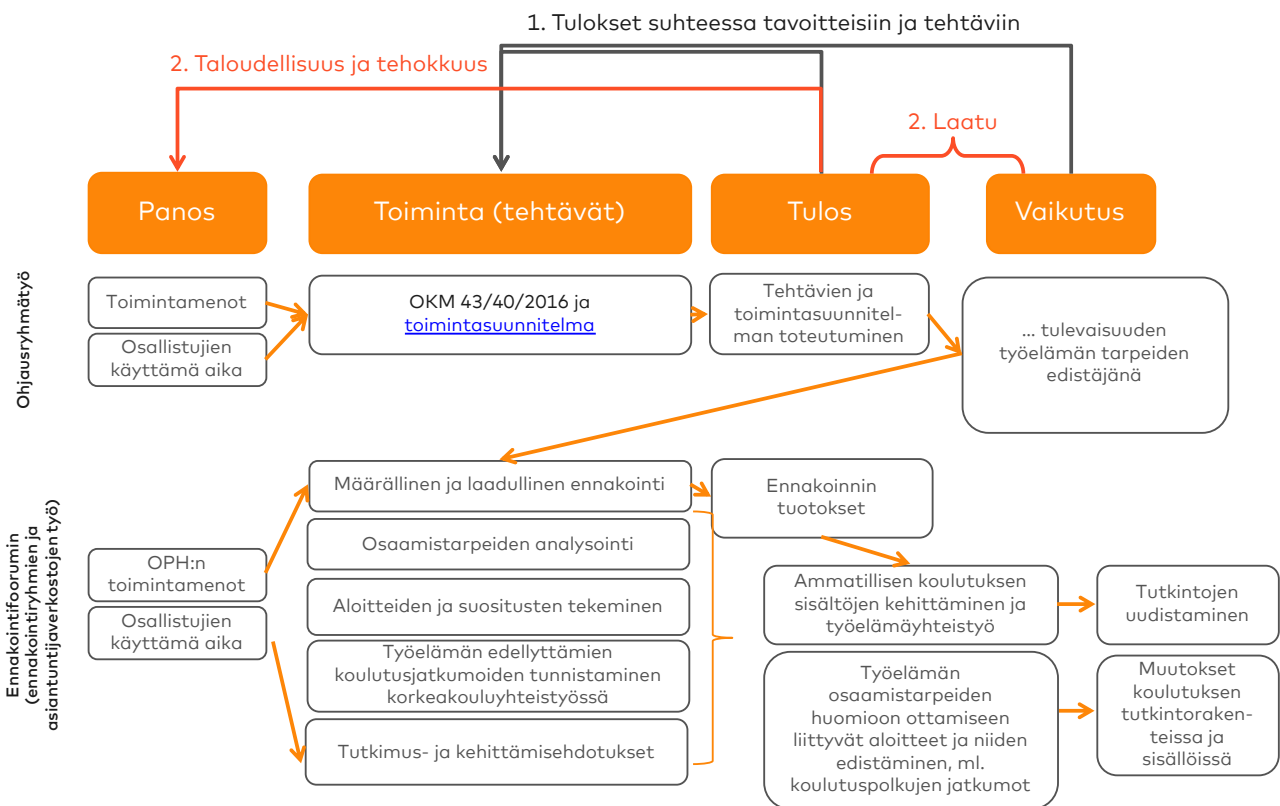
Kuva 1. Tiivistelmä Osaamisen ennakointifoorumin ennakoinnin kokonaisuudesta.

Ennakointifoorumin viestintä

Opetushallituksen viestintä on ollut tukena Oef:n viestintäsuunnitelman laatimisessa. Viestinnän tavoitteena on varmistaa, että tiedonkulku ennakointiryhmien ja ohjausryhmän jäsenten, Opetushallituksen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kesken toimii. Oef:n ulkoisen viestinnän tärkein tavoite on ollut levittää ennakointifoorumin tuloksia, jotta tulokset saadaan päätöksenteon käyttöön eri tasoilla. Lisäksi ylätavoitteena on tehdä Osaamisen ennakointifoorumia tunnetuksi ja kertoa toiminnasta, jotta tahot, joille toiminnassa tuotettu ennakointitieto on tarkoitettu, osaavat seurata Osaamisen ennakointifoorumin toimintaa ja löytävät tiedon. Tavoitteena on, että tuotettua tietoa hyödynnetään päätöksenteon ja valintojen tukena, ja että tuotettu tieto esitetään helposti omaksuttavassa ja houkuttelevassa muodossa. Suunnitelmassa viitataan ennakointiryhmien omaan rooliin tiedon viestijöinä, mutta käytännössä merkittävin Oef:sta ja sen tuloksista ulospäin viestivä taho on OPH. Suunnitelma on pitänyt sisällään sisäiset ja ulkoiset kohderyhmät. Suunnitelmaan oli aikataulutettu viestitettävät kokonaisuudet/aiheet, tunnistetut kanavat, kohderyhmät, viestinnän vastuut sekä toimenpiteiden seuranta.

Arvioinnin viitekehys

Kuvassa 2 on esitetty arvioinnin viitekehys. Lähtökohtana on peilata arvioinnin tehtäviä ja Osaamisen ennakointifoorumin odotettuja tuloksia ja vaikutuksia.



Kuva 2. Arvioinnin viitekehys.

Ulkoisen arvioinnin aikaisemmat vaiheet: Ulkoisen arvioinnin työ käynnistyi arviointisuunnitelman laatimisella. Suunnitelmaa käsiteltiin vaiheittain syys-marraskuun 2018 aikana. Oef:n toiminnan ja ennakointiprosessin vaiheen vuoksi arviointisuunnitelma on rakentunut kahdesta päävaiheesta: Ensimmäisessä eli väliarviointivaiheessa selvitettiin Oef:n organisoitumista, sitoutumista, tehtäväksiannon sisäistämistä ja odotuksia tuloksille. Tällöin ennakointiprosessin osalta arvioitiin toteutetun prosessin kulkua ja toteutusta. Varsinainen koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointi käynnistyi ennakointifoorumissa syksyllä 2018. Vuoden 2019 aikana ja vuoden 2020 keväällä foorumin painopiste on ollut ennakointitulosten työstämisessä, kehittämiskohteiden tunnistamisessa ja tulosten viestinnässä. Arvioinnin toisessa vaiheessa, väliraportin jälkeen, painopisteenä oli Oef:n työn tulosten sekä ennakointiprosessin kokonaisuuden arviointi ja kehittämistarpeiden tunnistaminen seuraavaa kautta suunniteltaessa. Painopisteenä on ollut myös vaikuttavuuden arviointi sidosryhmien näkökulmasta. Arvioinnin menetelmät ja aineistot on kuvattu liitteessä 1.

2 Yhteenveto ennakointiryhmien loppuraporteista

Luvussa esitetään yhteenveto ennakointiryhmien marraskuussa 2020 jättämistä loppuraporteista. Tuloksia peilataan soveltuvin osin tiedonkeruun aikaisempiin havaintoihin.

2.1 Ennakointiryhmien loppuraportoinnin toteutus

Osaamisen ennakointifoorumin ennakointiryhmien tuli jättää Oef:n toimintasuunnitelman mukaisesti ohjausryhmälle loppuraportit 11.11.2020 mennessä. Osana ulkoista arviointia toteutettiin ennakointiryhmien loppuraportoinnin tueksi itsearviointikyselyä, joka suunnattiin kaikille ennakointiryhmien jäsenille ja varajäsenille. Ennakointiryhmäkohtaiset tulosten yhteenvedot toimitettiin ennakointiryhmien puheenjohtajille, sihteereille ja asiantuntijoille kyselyn päätyttyä. Ennakointiryhmiä pyydettiin käsittelemään tuloksia yhdessä ennakointiryhmän kanssa ennen varsinaisten loppuraporttien jättämistä.

Itsearviointikyselyn toteutus ja vastaajat: Kysely toimitettiin ulkoisen arvioinnin toimesta kaikille jäsenille. Vastausaikaa oli 30.9–16.10.2020. Itsearviointikyselyyn saatiin yhteensä 111 vastausta (39 %)⁴. Ennakointiryhmittäin saatiin 8–16 vastausta. Vastaajista yli puolet oli jäseniä (59 hlö, 55 %). Jäsenistä vastasi 41 %. Vastaajista 29 % oli varajäseniä (31 hlö). Varajäsenistä vastasi 22 %. Eniten vastaajia on työnantajista ja yrittäjistä (28 %) ja työntekijöistä (24 %). Suuri osa vastaajista (85 %) on ollut ennakointiryhmässä koko kauden ajan.

Valitse ennakointiryhmä, johon kuulut: (n=111)



Kuva 3. Vastaajat ennakointiryhmittäin.

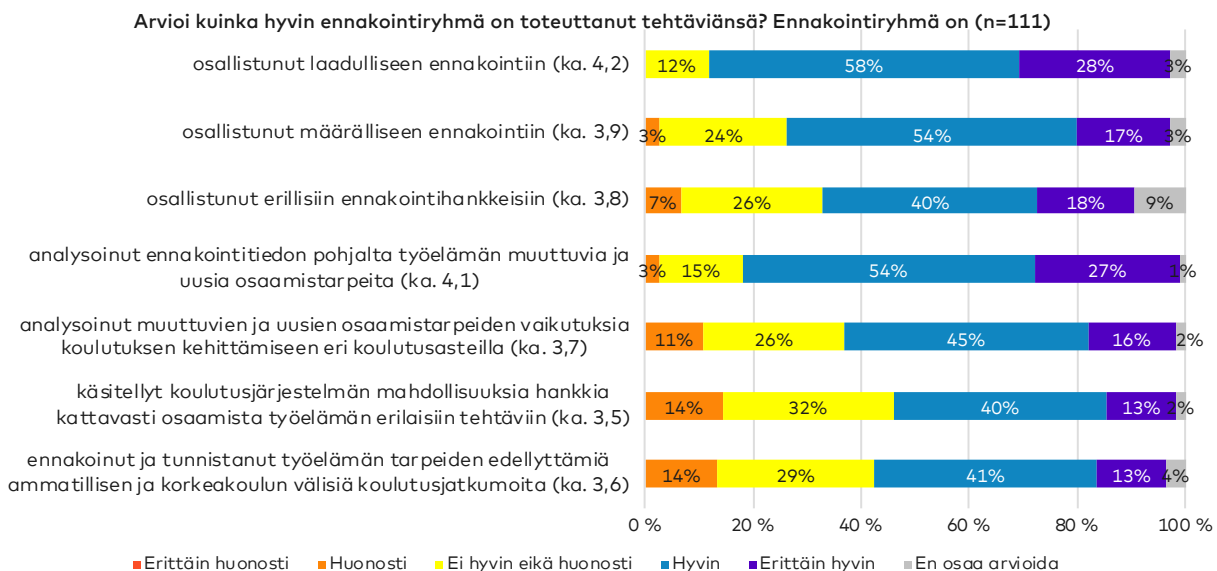
⁴ Vastausten kokonaismäärä oli hieman väliraportoinnin ajankohtana toteutettua itsearviointikyselyä suurempi. Tuolloin vastauksia saatiin 93.

2.2 Ennakointiryhmien arviot toiminnasta

Seuraavaksi on kuvattu ennakointiryhmien vastauksia itsearviointikyselyn ja valmiiden loppuraporttien perusteella. Ennakointiryhmien omat arviot (kyselyn väittämiin) loppuraporteissa vastaa pitkälti kyselystä saatua kuvaa. Siksi raportissa käytetään kokoavana tietolähteenä itsearviointikyselyn vastauksia. Suuressa osassa raportteja teemoja on pohdittu laajemmin kuin mitä on nostettu itsearviointikyselyn avovastauksissa. Siten itsearviointikyselyn tuloksia on tulkittu ryhmissä toivotulla tavalla.

2.2.1 Ennakointiryhmien tehtävien toteutus

Ennakointiryhmissä tehtävä työ on ollut laajojen tavoitteiden mukaista (kuva 4). Ennakointiryhmät ovat osallistuneet laadulliseen ja määrälliseen ennakointiin, analysoineet ennakointitiedon pohjalta työelämän muuttuvia ja uusia osaamistarpeita ja analysoineet näiden vaikutuksia koulutuksen kehittämiseen eri koulutusasteilla. Ennakointiryhmät ovat arvioineet osallistuneensa laadulliseen ennakointiin *hyvin*, yksi ryhmä antoi arvioksi *erittäin hyvin*. Määrälliseen ennakointiin osallistumisen arviot asettuvat saman suuntaisesti. Tässä yhteydessä muutamassa ryhmässä nostettiin kritiikkiä käytettyihin määrällisen ennakoinnin menetelmiin⁵. Erillisiin VOSE- ja ILO-teemahanke -ennakointihankkeisiin osallistuminen on vaihdellut ryhmittäin: Kaikkia ryhmiä ei myöskään ole kutsuttu kaikkiin erillisiin ennakointihankkeisiin, mikä nostettiin yhdessä loppuraportissa esiin puutteena.



Kuva 4. Arviot ennakointiryhmien tehtävien toteutuksesta. Keskiarvot asteikolla 1–5, ilman "en osaa sanoa" -vaihtoehtoa.

Ryhmissä on analysoitu ennakointitiedon pohjalta työelämän muuttuvia ja uusia osaamistarpeita, mutta osa ryhmistä näkee, ettei tehtävän osalta ole päästy tarpeeksi syvälle. Siten arviot vaihtelevat

⁵ Ennakointiprosessia ja siihen liittyviä menetelmiä koskevia arvioita on avattu enemmän arvioinnin ensimmäisessä loppuraportissa.

"ei hyvin eikä huonosti" ja "hyvin" välillä. Sama havainto koskee arvioita siitä, onko ryhmässä analysoitu koulutusjärjestelmän mahdollisuuksia hankkia kattavasti osaamista työelämän erilaisiin tehtäviin. Näkemykset siitä, onko ryhmässä analysoitu muuttuvien ja uusien osaamistarpeiden vaikutuksia koulutuksen kehittämiseen eri koulutusasteilla, vaihtelevat myös jonkin verran. Ammatillisen ja korkeakoulun koulutusjatkumojen näkökulman huomioimisesta erityisiä mainintoja onnistumisista oli vain muutamassa ryhmässä. Kaikki ryhmät ovat tunnistaneeet ja nostaneet ennakoitiedon ja vuoropuhelun pohjalta toimialojen keskeisiä kehittämiskohtia aloitteiksi tai kannanotoiksi tehtäviensä mukaisesti⁶.

Arvioissa on nostettu esiin, että tulosten jatkoanalyysit ovat paikoin jääneet toivottua vähemmälle ja osa ennakoitalueista jäänyt liian kevyiksi tai pintapuolisiksi. Tiedon hyödyntämistä kuvataan lisää luvussa 2.2.3. Seuraavat sitaatit eri raporteista tiivistävät varsin hyvin raporteista välittyvää kuvaa:

- ” Ryhmä on toiminut ja osallistunut hyvin suhteessa siihen, että tehtävänanto on ollut sekava ja ennakoitiprosessi on ollut työllistävä.”
- ” Ennakointiryhmä on analysoinut hyvin ennakoitiedon pohjalta työelämän muuttuvia ja uusia osaamistarpeita osana ennakoitiprosessia. Tuloksista on keskusteltu myös ennakoitiryhmän kokouksissa, joskin keskustelua olisi joidenkin mielestä pitänyt syventää kapeidenkin toimialojen osalta. Suunnitelmallisuutta, pitkäjänteisempään työskentelyä ja tehdyn työn arvostamista olisi kaivattu enemmän.”

2.2.2 Ennakointiryhmän työsuunnitelmien ja tavoitteiden toteutumien

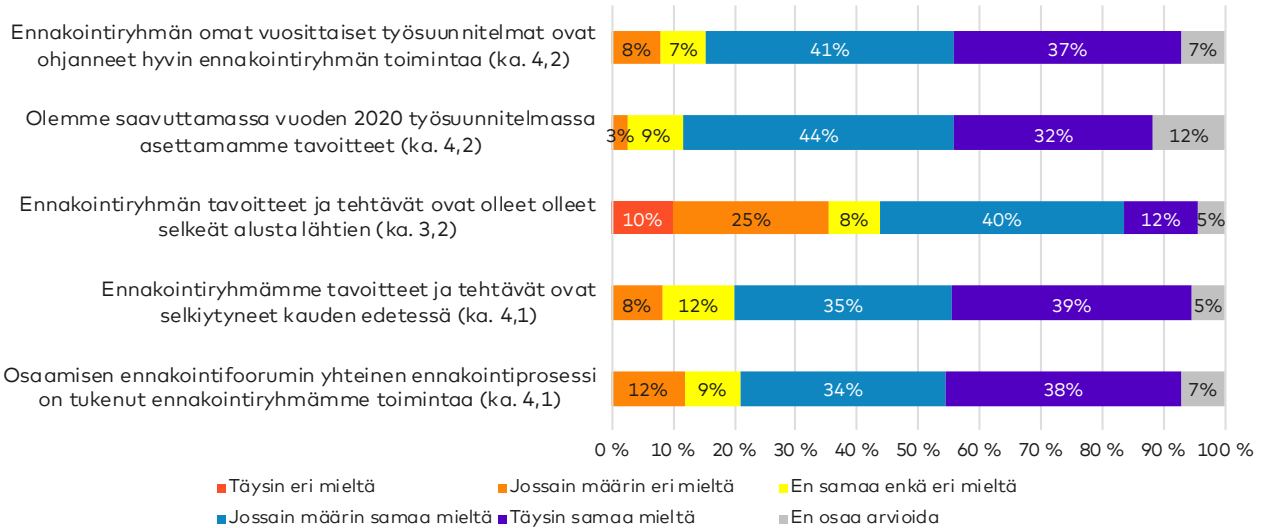
Koko kauden 2017–2020 ajan on toistunut näkemys siitä, että ennakoitiryhmille asetetut tehtävät eivät ole olleet riittävän selkeitä, konkreettisia ja ohjaavia. Tätä puutetta on korjannut ennakoitiprosessi, joka on rytmittänyt tehtävien toteutusta. Ennakointiryhmien tavoitteiden ja tehtävien on koettu selkiytyneen kauden edetessä⁷. Jo ennen loppuraportointia on tullut esiin, että tavoitteiden selkeytyminen on toteutunut ns. tekemisen kautta, kun prosessin mukaisia tuloksia on syntynyt, ja tehty työ on tullut näkyväksi.

Osaamisen ennakoitifoorumien ennakoitiprosessi on ohjannut kauden toimintaa tavoitteen mukaisesti. Toiminta on edennyt pääsääntöisesti suunnitellussa aikataulussa prosessin mukaisesti. Ennakointiprosessi ja ennakoitiryhmien omat vuosittaiset työsuunnitelmat ovat ennakoitiryhmien loppuarviointien perusteella ohjanneet toimintaa varsin onnistuneesti (kuva 5).

⁶ Aloitteet ja suositukset on koottu Opetushallituksen verkkosivuille <https://www.oph.fi/fi/palvelut/osaamisen-ennakoitifoorumi-oef>.

⁷ Arviot toiminnan kehittymisestä ovat ennen ennakoitiryhmien loppuraportointia perustuneet ulkoisen arvioinnin loppuraportin ensimmäisessä vaiheessa ennakoitiryhmien toimijoiden haastatteluihin ja muun muassa arvioihin tulosten hyödynnettävyydestä. Ennakointiryhmien väliraportointikyselyn perusteella reilu viidennes vastaajista koki ennakoitifoorumien ohjauksen, organisointimallin ja vastuut vielä epäselviksi ja vajaa kolmannes ei kokenut foorumin tavoitteita riittävän selkeiksi. Kriittisten arvioiden takana oli näkemys siitä, etteivät odotukset ja tavoitteet ennakoitiryhmille olleet riittävän selkeitä.

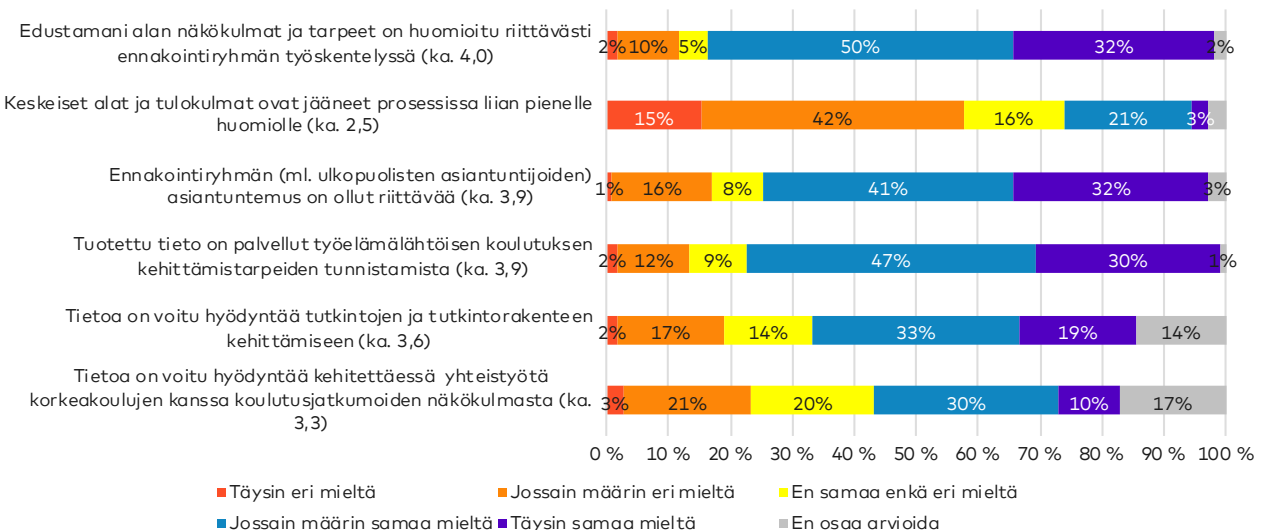
Arvioi seuraavaksi oman ennakointiryhmän työsuunnitelman toimivuutta ja asetettujen tavoitteiden toteutumista (n=111)



Kuva 5. Arviot ennakointiryhmien työsuunnitelman toimivuudesta ja tavoitteiden toteutumisesta. Keskiarvot asteikolla 1–5, ilman "en osaa sanoa" -vaihtoehtoa.

2.2.3 Ennakointiryhmien arviot toiminnan tuloksista ja tiedon tarpeisiin vastaavuudesta

Arvioi ennakointiprosessissa ja ennakointiryhmässä tuotetun tiedon osuvuutta ja vastaavuutta tarpeisiin (n=111)



Kuva 6. Arviot ennakointiprosessissa ja ennakointiryhmissä tuotetun tiedon osuvuudesta ja tarpeisiin vastaavuudesta (asteikolla 1–5, ilman "en osaa sanoa" -vaihtoehtoa).

Ennakointiryhmät ovat arvioineet, että Oef:n työssä tuotettu tieto on palvellut hyvin työelämälähtöisen koulutuksen kehittämistarpeiden tunnistamista. Sen sijaan arviot siitä, miten hyvin tietoa on voinut hyödyntää tutkintojen ja tutkintorakenteen kehittämiseen, vaihtelevat hieman enemmän.

Arviot liittyen tiedon hyödyntämiseen kehitettäessä yhteistyötä korkeakoulujen kanssa koulutusjatkumojen näkökulmasta, vaihtelevat myös ryhmissä. Kuten edellä tuotiin esiin, korkeakoulujatkumojen näkökulmaa on käsitelty osassa ryhmissä vähemmän.

Osassa tuotetun tiedon osuvuutta ja hyödyntämistä koskevissa arvioissa nostetaan esiin, että tulosten jatkoanalyysit ovat paikoin jääneet toivottua vähemmälle, tai osa ennakoitietä on jäänyt liian kevyiksi tai pintapuolisiksi. Joitain kriittisiä ääniä esitettiin myös sen suhteen, ettei tieto ja johtopäätökset ole olleet tarpeeksi rohkeita, tai että tulokset heijastavat enemmän nykyistä tilannetta, tai sen jatkumoa, tulevaisuuden osaamistarpeiden sijaan. Osassa ennakointiryhmien raporteissa nostettiin myös arvioinnin aikaisemmissa vaiheissa esiin noussut kysymys siitä, kuinka objektiivisiä tulokset ovat ryhmän kokoonpanon ja edustuksellisuuden vuoksi. Tällöin tuloksissa nähdään heijastumia myös jäsenten edustuksellisesta edunvalvonnasta. Toisaalta on myös tuotu joissain ryhmissä erikseen esiin, että rakentavaa keskustelua eri intressiryhmien välillä on käyty.

Keskeinen haaste tiedon hyödynnettävyyden näkökulmasta liittyy tiedon strategiseen luonteeseen (pitkä aikaväli) ja siihen tosiasiaan, että ennakointiryhmien vastuulla on hyvin laaja kokonaisuus toimialoja ja iso kirjo eri koulutusasteiden koulutuksia. Näistä tekijöistä johtuen tulokset eivät ole kovin konkreettisia, ja edellyttää jatkojalostamista. Kuten yksi ennakointiryhmä ilmaisi, johtopäätösten tekeminen on tärkein vaihe, jossa systemaattisempi keskustelu eri toimijoiden kanssa on oleellista, jotta muutostarpeet voidaan tunnistaa. Seuraava sitaatti yhden ennakointiryhmän raportista kuvaa hyvin raporteista välittyvää kuvaa:

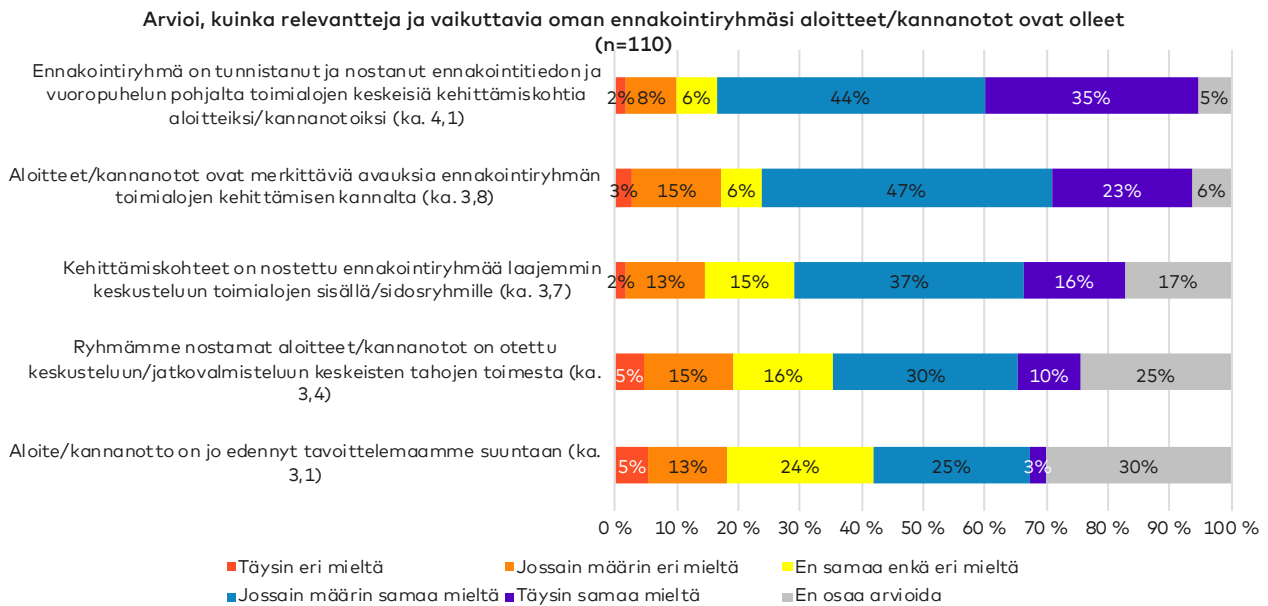
” Tulosten hyödynnettävyys koetaan kahdella tapaa. Toisaalta koetaan vaikeaksi arvioida ennakoititulosten jalkauttamista ja niiden toteuttamista käytännössä. Hyödyllistä ennakoitietoa ja taustamateriaalia on tuotettu kauden aikana paljon, mutta sen hyödynnettävyys ja käytettävyys esimerkiksi koulutussuunnittelun valmistelussa on vaikeasti arvioitavissa. Toisaalta koetaan, että omassa työssä on voitu jakaa ja hyödyntää saatuja tuloksia. Eräin osin tulokset ovat jääneet niin yleiselle tasolle, ettei niitä ole voitu täysin hyödyntää.”

Toimialoiltaan laajojen ennakointiryhmien ongelmana on koettu, ettei kaikkia toimialoja ole huomioitu riittäväällä tavalla. Vaikka loppuraporttien perusteella suuri osa kokee, että omien alojen näkökulmat on huomioitu, on mukana yhä niitä, jotka kokevat tämän puutteena. Toisaalta on nostettu esiin alakohtaisia tarpeita, joita voidaan huomioida mahdollisesti tulevalla kaudella, toisaalta kritiikkiä kohdentuu tiedon prosessointiin ja tiedon luonteeseen. Tämä kiinnittyy siihen, että laajoissa toimialaryhmissä ennakoitietä jää helposti pinnalliseksi tai siitä on vaikea tehdä konkreettisia johtopäätöksiä. Osa tärkeistäkin arvioista ja tuloksista on voinut karsiutua prosessissa pois. Yhtä lailla alojen näkymiä on täydennetty useissa ryhmissä asiantuntijoilla ja pyritty varmistamaan ennakointiryhmän työskentelyssä, että eri alat tulevat huomioiduksi mahdollisimman hyvin.

Ennakointiryhmissä on varsin yhteneväinen näkemys siitä, että ryhmien aloitteet tai kannanotot ovat olleet alan kannalta tärkeitä avauksia, mutta ei varauksetta merkittäviä. Raporteissa nostetaan esiin muun muassa näkemyksiä siitä, että ennakoitietä systemaattinen hyödyntäminen olisi voinut olla tehokkaampaa suosituksia tehdessä, tai että aloitteiden kohdentamista olisi voinut arvioida tarkemmin: halutaanko nostaa esiin kapeita kokonaisuuksia vai tehdä ”merkittäviä

avauksia". Myös aloitteiden osalta on näkemyksiä siitä, että joidenkin alojen näkökulma ei ole tullut riittävästi kuuluviin.

Aloitteiden vaikutuksia tai vaikuttavuutta ei vielä osata arvioida. Aloitteista ei usein ole myöskään saatu palautetta. Perusteluissa esitetään, että tässä vaiheessa on vielä liian varhaista arvioida aloitteiden tai kannanottojen todellisia vaikutuksia (kuva 7).



Kuva 7. Arviot aloitteiden ja kannanottojen osuvuudesta ja vaikuttavuudesta (asteikolla 1–5, ilman "en osaa sanoa" -vaihtoehtoa).

Aloitteiden kohdentaminen ja käsittelyprosessi ei ole ollut riittävän selkeää käynnissä olleen kauden aikana. Tämä nousi kauden edetessä esiin myös ohjausryhmässä ja ulkoisen arvioinnin ensimmäisen loppuraportin suosituksissa, ja prosessia on lähdetty kehittämään osana uuden kauden valmistelua. Aloiteprosessin selkiyttäminen nostettu positiivisessa valossa esiin. Samalla tulee kuitenkin varoa, ettei siitä tule liian raskasta.

2.3 Hyvät käytännöt ja tuen tarpeet tulevaa kautta silmällä pitäen

Loppuraporteissa kuvattiin hyviä käytäntöjä, kehittämisen kohteita ja tuen tarpeita, joista voidaan oppia tulevaa kautta valmisteltaessa. Useita ennakointiryhmiä yhdistävänä hyvänä käytäntönä tunnistetaan vierailukäynnit yhdistettynä kokouksen aiheeseen. Vierailujen myötä on verkostoiduttu ja hyödynnetty paikallista asiantuntijuutta. Esimerkiksi työelämävierailujen kautta on saatu viestejä työelämän tarpeista suoraan työnantajilta. Ylipäänsä eri asiantuntija-alustajien käyttö nousee hyväksi käytännöksi: asiantuntijoiden kuvataan avanneen keskusteluja ja tuoneen lisäarvoa asioiden käsittelyyn. Raporteissa ei kuvattu kovin yksityiskohtaisesti asiantuntijoiden ja asiantuntijaverkostojen käyttöä. Aikaisempien tiedonkeruiden perusteella käytännöt ovat vaihdelleet, ja osassa ryhmissä on asiantuntijaverkostoa hyödynnetty ennakoinnissa myös tietopohjan täydentämiseen.

Laajoissa ennakointiryhmissä työskentely alakohtaisissa pien- tai teemaryhmissä ja niiden syötteen tuominen laajempaan keskusteluun nousee esiin hyvänä käytäntönä. Tietyn teeman mukainen keskustelu kokouksissa on esimerkiksi auttanut jäsentämään ennakointitiedon tuomaa näkökulmaa käytäntöön. Kokonaisuuksien teemoittelu ja palastelu ei ole vastaavasti onnistunut kaikissa ryhmissä yhtä hyvin, ja nousee siten osin myös kehittämisen kohteena, jotta osallistujat kokevat pääsevänsä osalliseksi ja kuulluiksi. Hyvänä käytäntönä on nostettu esiin myös ryhmien monipuolinen osaaaminen, ja yhdessä tekeminen aktiivisten jäsenten kanssa. Varjopuolena ja kehittämisen kohteena taas nostetaan se, ettei kaikki jäsenet ole osallistuneet aktiivisesti.

Useat hyvät käytännöt ja tuen tarpeet palautuvat siihen, miten hyvin kokousvalmistelu on onnistunut ja miten kokouksia on johdettu. Hyvin valmistellut ja johdetut kokoukset on tarkoittanut usein yhteisvalmistelua puheenjohtajien, sihteerin ja ennakointiasiantuntijan kanssa. Tätä yhteistyön tärkeyttä korostettiin monessa ryhmässä, ja nostettiin myös erityiseksi onnistumiseksi. Yhdessä raportissa laajempaa yhteisvalmistelun tavoitetilaa kuvattiin siten, että *”asiat tulisi käsitellä jo valmisteluvaiheesta lähtien (kokoukset, ennakointiprosessi jne.) ja tasapuolisesti eri intressiryhmien näkemykset huomioiden”*.

Yksi ennakointiraporteissa nousseista tuen tarpeista liittyy resursseihin ja niiden tarpeeseen koskien vierailukäyntejä ja sihteerityötä: Osa tuen tarpeesta voi liittyä siihen, miten asioita voidaan ratkaista esimerkiksi vastuiden selkeämmällä jakamisella kokousten valmistelussa. Toisaalta tulevalla kaudella tulee ratkaistavaksi myös, missä määrin toteutetaan kokouksia lähi-, etäkokouksina tai hybridimallina.

Tulevalla kaudella ennakointiryhmien tehtäväksi on tulossa viestintä: Ennakointiryhmien tulee edistää ennakointitiedon hyödyntämistä sekä vaikuttavuutta ja tehdä omalta osaltaan Osaamisen ennakointifoorumia tunnetuksi sekä viestiä sen tuottamista ennakointituloksista. Muutamassa ryhmässä on jo kuluneella kaudella paneuduttu tavoitteellisemmin viestintään ja sen seurantaan. Pisimmälle vietynä tavoitetta on edistetty siten, että palautteita on koottu erikseen eri käyttäjäryhmiltä.

Myös ohjausryhmälle esitettiin ohjauksen näkökulmasta odotuksia tulevalle kaudelle. Ohjausryhmän vuorovaikutusta ja muun muassa viestinnän lisäämistä ennakointiryhmille odotetaan liittyen esimerkiksi merkittäviin koulutus- ja työllisyyspoliittisiin uudistuksiin, mutta myös jalkautumalla kokouksiin.

3. Katse tulevaan kauteen ja sen arviointiin

Ulkoisen arvioinnin osana esitetään ehdotus itsearviointille tulevalle kaudelle 2021–2024. Tässä kuvataan itsearviointin lähtökohtia, tarpeita ja tiedonkeruun tapoja suhteessa edellisen kauden kokemuksiin. Tarkempi ehdotus mm. itsearviointin aika-aulusta ja tietolähteistä toimitetaan erikseen ENFOLle ja Opetushallituksen ennakoointiyksikölle.

3.1 Johdanto

Osaamisen ennakoointifoorumi toteuttaa itsearviointia kaudella 2021–2024. Itsearviointin seurataan ja arvioidaan tehtävien ja tavoitteiden mukaisen toiminnan toteutusta, mutta myös prosessin aikana syntyneen tiedon hyödyntämistä ja toiminnan laajempaa vaikuttavuutta. Lähtökohtana on, että itsearviointin ja siinä tarvittavien tietojen kokoamisen tulee integroitua mahdollisimman kiinteästi Oef:n rakenteisiin ja toimintaan, eikä se saa aiheuttaa merkittävästi lisätyötä. Tämä asettaa rajoitteita tiedonkeruun tavoille verrattuna vuosina 2018–2020 toteutettuun ulkoisen arvioinnin toteutukseen.

Arviointitietoa tulee tuottaa siitä, olemmeko tekemässä sitä mitä lupasimme, saammeko tekemiselämme aikaan haluttua muutosta ja teemmekö oikeita asioita muutoksen aikaansaamiseksi. Tämä edellyttää jaettavaa ymmärrystä tavoitteista, sitoutumista, kykyä ja resursseja yhteiseen toimintaan. Keskeistä on tuottaa tietoa siitä, ovatko tavoitteet realistisia, onko ohjeistusta ja tukea annettu riittävästi, tai onko tarve arvioida uudelleenjärjestelyjä toiminnan ja tai esimerkiksi jäsenten tasolla. Arvioinnissa tuotetaan tietoa siitä, miten eri toiminnot ja toimintatavat tukevat tavoitteeseen pääsemistä:

- Toteuttaako Oef sille kirjattuja tehtäviä?
- Toteuttaako Oef laajempaa kokonaistavoitetta saattaa koulutus ja työelämä vuoropuheluun keskustelemaan tulevaisuudesta ennakoinnin avulla?
- Miten eri tekijät edesauttavat sitä, että järjestelmä edesauttaa työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen kehittämistä?
- Edesauttaako tieto muutoksia koulutuspoliittisessa päätöksenteossa ja sitä, että koulutus vastaa työelämän tarpeisiin?

Onnistumiselle voidaan asettaa selkeät mittarit ja tavoitetasot: esimerkiksi mittarina tyytyväisyys ja tavoitetaso 90 % jakaa näkemyksen/ ovat tyytyväisiä. Osaamisen ennakoointifoorumin ulkoisen arvioinnin aikana ei muodostettu yksiselitteisiä tavoitetasoja. Kysymyksenasettelusta riippuen

näkemykset ovat jakautuneet, ja esimerkiksi toimintaan osallistumisen kokonaisyötyarvioinneissa tyytyväisten osuus on asettunut n. 70 % kohdalle⁸. Uuden kauden tavoitteet voi nostaa tätä korkeammiksi. Toisaalta mittarien asettamisen voi nähdä auttavan itsearviointia, toisaalta useat ulottuvuudet ovat sellaisia, ettei niihin saada yksiselitteisesti mitattavia tuloksia.

Itsearvioinnin aikaväli

Oef:n toimintakauden aikana voidaan pureutua tarkemmin lyhyen aikavälin tavoitteiden toteutumiseen. Itsearvioinnin kautta tuotetaan tietoa tavoitteiden mukaisesta toiminnasta sekä tietoa osallistujien ja sidosryhmien arvioista ennakoitiedon hyödyntämisestä⁹. Lyhyemmän aikavälin tulosten ja vaikutusten lisäksi on tarkoituksenmukaista tarkastella pidemmän aikavälin odotuksia vaikutuksille: Tällöin kysytään, miten esille nostetut tulokset ja koulutuksen ja osaamisen kehittämistarpeet näkyvät koulutuspoliittisessa päätöksenteossa ja sidosryhmien toiminnassa. Onko ennakoitiedon ja työelämän ja koulutuksen vuoropuhelun kautta tehtyjä avauksia hyödynnetty osana päätöksentekoa, mm. OKM:n ja TEM:n hallinnonaloilla, työelämäosapuolten edunvalvonnassa, alueilla ja koulutuksen järjestäjien tahoilla? Onko tietoa tuotettu ja viestitty myös siten, että ohjaushenkilöstö, ja loppukädessä myös yksilöt voivat hyödyntää tietoa oman koulutustarpeen suunnittelussa. Vastauksia tähän voidaan saada pääosin Oef:n rakenteisiin integroitavan seurannan ja tiedonkeruun kautta. Lisäksi tiedonkeruu edellyttää täydentävän sidosryhmäkuulemisen elementin.

Pidemmän aikavälin toivottujen vaikutusten tulisi ohjata arvioinnin tausta-ajatuksena. Arvioinnin kautta tulisi tuottaa tietoa siitä, miten Oef:n toiminta edesauttaa sitä, että työelämän tarpeita vastaavan koulutuksen tarjonta ja kohtaanto paranee. Pitkän aikavälin arvioinnissa on vaikea erottaa Oef:n vaikutus osana kokonaisuutta, jossa on muitakin toimijoita. Tällöin toimintakauden aikana tarkastellaan sitä, miten Oef integroituu osaksi laajempaa ennakoinnin tietotuotantoa ja rakenteita. Koska Oef on osa laajempaa kokonaisuutta, vaikuttavuustavoite, johon Oef:n tulee omalta osalta vastata, tulee muodostaa kansallisen/suunnitellun ennakoitijärjestelmän tavoitteista: Ennakoinnin tulee vastata (nykyistä paremmin) työelämän muutoksiin ja tuottaa relevanttia tietoa osaavan työvoiman tarpeesta työmarkkinoiden dynamiikan edistämiseksi ja työllisyysasteen nostamiseksi.

Toimijat

Itsearvioinnin toteutumisesta ja toiminnan suuntaamisesta vastaa ohjausryhmä (ENFO). Itsearvioinnin toimeenpanosta vastaa pitkälti foorumia koordinoiva Opetushallitus. Opetushallitukseen

⁸ Ulkoisen arvioinnin aikana on toteutettu haastatteluita ja kyselyitä, joiden kautta on tuotettu näkemyksellistä tietoa toiminnasta sekä tuotetun tiedon laadusta ja hyödyntämisestä. Itsearvioinnissa tietoa voidaan tuottaa resurssien rajoissa rajallemmin. Vertailua toteutuneeseen kauteen voidaan tehdä esimerkiksi arvioitaessa koettua hyötyä. Ennakoitiprosessiin osallistumisen ja foorumin toimintaan osallistumisen kokonaisyödyn arvioinnin osalta asteikolla 1–100, 70 % vastaajista on antanut positiivisen arvion (arviona 50 tai yli) (ks. Arvioinnin loppuraportti 4/2020, kuvat 9 ja 10). Kokonaisyödyn arvioiden voi odottaa nousevan uudella kaudella. Tiedon hyödyntämisen osalta arviot ovat niin ikään vaihdelleet vastaajan positiosta riippuen. Oef:n toimintaan osallistuneista n. 90 % arvioi hyödyntävänsä tuloksia ja aineistoja osaamistarpeiden arvioinnissa, lähes yhtä suuri joukko asiantuntijaverkoston toimijoista. Sen sijaan pienempi joukko arvioi tietoa hyödynnettävän muihin tietotarpeisiin.

⁹ Mm. Tiedon tulee olla laadukasta: Tiedon hyödyntäjillä on luottamus käytettyihin menetelmiin sekä aineisto- ja osallistujapohjaan, jolla tietoa on tuotettu. Tiedon tulee olla saavutettavaa, eli tieto on löydettävissä ja tieto on muotoiltu siten, että se on käyttäjärühmien eri tarpeet huomioiden omaksuttavissa. Tiedon tulee tuoda lisäarvoa työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen kehittämiseen.

sijoittuu myös viestinnän tuki. Viestinnän seuranta korostuu tulevalla kaudella, ja siten myös OPH:n viestintäasiantuntijat ovat mukana toimijoissa. Ennakointiryhmät ovat keskeisessä roolissa arvioi-
dessaan omaa toimintaansa, mutta yhtä lailla kuin ENFO, myös ennakointiryhmien kautta saadaan tietoa toiminnan vaikutuksista ja syötteitä sidosryhmien näkemyksistä.

3.2 Itsearviointin kohdentuminen ja tietolähteet

Seuraavaksi kuvataan itsearviointin kohteet, joita taustoitetaan aikaisemman arvioinnin havaintojen kautta. Lisäksi kuvataan tiedonkeruun tapoja ja lähteitä. Kuvaukset on tarkoitettu itsearviointia taustoittavaan tarkoitukseen. Dokumentaatio ei siten itsessään toimi itsearviointin käyttöönoton oppaana. Muun muassa itsearviointin konkreettiset kysymykset muotoillaan erikseen. Seuraavaksi esitellään arvioinnin kohteet, jotka ovat 1) toiminnan arviointi (sisältäen tavoitteenasettelun ja organisoinnin sekä tehtävät ja tavoitteet) sekä 2) tulosten laatu ja vaikuttavuus. Kokonaisuudet ovat keskenään risteäviä, ja sisältävät siten yhteisiä elementtejä.

3.2.1 Toiminnan arviointi

3.2.1.1 Tavoitteenasettelu ja organisointi

- Ovatko asetettu tavoitteet selkeitä ja riittävän konkreettisia? Onko Oef:n jäsenillä jaettu näkemys tavoitteista?
- Tukeeko ennakointifoorumin ohjaus- ja organisointi tavoitteiden saavuttamista?
- Onko tiedon hyödyntämisen kohderyhmät määritelty selvästi?
- Onko Oef:n johtaminen ja ohjaus resursoitu sekä asiantuntemukseltaan että määrältään riittävästi suhteessa sisältöön ja tavoitteisiin? Tukeeko osallistujapohja tavoitteiden saavuttamista? (erikseen ennakointiprosessi, ennakointiryhmät, ENFO ja tukiprosessit)
- Onko toiminta hyödyllistä suhteessa siihen käytettyyn aikaan ja resursseihin?

Peilaus arviointiin edellisen kauden kokemusten perusteella

Päätyvällä kaudella ennakointiryhmien toiminnan työskentelyn tehostamiseksi ja yhtenäistämiseksi sekä vaikuttavuuden lisäämiseksi on noussut tarve ennakointiryhmien selkeämmälle ohjaukselle ja seurannalle. Tämä tarkoittaa erityisesti tavoitteiden kautta ohjaamista ja sen seuranta, että kaikilla on (riittävän) yhtenäinen näkemys tehtävistä ja tavoitteista.

Ulkoisessa arvioinnissa nousi esiin seuraavia osallistujien aktiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä:

- Yksilön käytössä oleva aika ja mahdollisuus irtaantua perustyöstä (myös se, onko tarvittava aika ollut tiedossa etukäteen toimintaan lupautuessaan).
- Keskeisenä vaikuttimena on ollut kokemus hyödyistä. Kokemukseen on linkittynyt teemat, joita käsitellään (onko itselle relevantteja, ml. myös, onko niistä viestitty selkeästi etukäteen)

sekä menetelmät ja tavat, joilla teemoja käsitellään (mielekkäät työskentelytavat, tarvittaessa myös etäosallistumismahdollisuus).

Aktiivisuuteen – mutta myös tavoitteiden mukaisiin tuloksiin – vaikuttaviin tekijöihin voidaan lisätä myös osallistujien valmiudet ennakkointiin tai yleisemmin koulutus- ja ohjausjärjestelmään liittyvien teemojen jäsentelyyn. Vaikka tiettyjen perustietojen voidaan olettaa olevan kunnossa, tulisi foorumissa varmistaa, että osallistujat saavat sopivassa määrin perehdytystä.

Ennen kaikkea jäsenten aktiiviseen osallistumisen voidaan nähdä olevan yhteydessä siihen, miten mielekkääksi ja motivoivaksi työskentely nähdään. Osaamisen ennakkointifoorumiin käytettyä aikaa vastaan tulee olla kokemus siitä, että työskentely hyödyttää myös osallistujia. Tämä tarkoittaa sitä, että osallistujat jakavat yhteisen näkemyksen työskentelyn tavoitteista, tehtävistä ja siitä, mihin suurempaan kokonaisuuteen työ linkittyy ja mitä vaikutusta työllä on. Kaikki palautuu foorumin ohjaukseen, ENFO:n rooliin ja ennakkointiryhmien johtamiseen, jotta niissä työestetään mielekkäitä kokonaisuuksia mielekkäin työtavoin.

Seurannan ja tiedonkeruun tavat

- Kokemuksia ohjauksesta, jaetuista näkemyksistä tavoitteista sekä osallistumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä voidaan seurata vuorovaikutuksellisesti ENFO:n, Opetushallituksen ja taustaorganisaatioiden kanssa. Tämä edellyttää, että sitä, että "kuulumiset" ovat myös osa ENFO:n kokousten agenda, mutta myös muun muassa yhteisten tiedonvaihdon tilaisuuksien jatkamista ennakkointiryhmien puheenjohtajien ja sihteeristön kanssa sekä mahdollisia jalkautumisia ennakkointiryhmien kokouksiin.
- Toimintaan linkittyvissä vuosisuunnitelmissa sekä väli- ja loppuraporteissa voidaan koota ennakkointiryhmien jaettua näkemystä.
- Itsearviointiin voitaisiin sisällyttää toiminnan käynnistyttyä Opetushallituksesta käsin ns. pulssikysely, jolla saadaan kevyellä tavalla koottua jäsenistön tunnelmia ja mahdollisia tuen tarpeita.
- Ennakkointiprosessiin liittyvien toimien jälkeen itsearviointiin olisi hyvä sisällyttää välittömän palautteen mahdollisuus sen lisäksi, että ennakkointihankkeista koottaisiin omat arviot.
- Jäsenten osallistumisaktiivisuuden seurantaan on tulevalle kaudelle suunniteltu myös systemaattista seuranta Opetushallituksesta, josta käsin kulkee tietoa taustaorganisaatioille, jotka tarvittaessa voivat ehdottaa myös jäsenmuutoksia.

3.2.1.2 Tehtävät ja tavoitteet

- Toteuttavatko ennakkointiryhmät niille annettuja tehtäviä tavoitteiden mukaisesti?
- Toteuttaako ENFO sille annettuja tehtäviä tavoitteiden mukaisesti?
- Eteneekö ennakkointiprosessi suunnitellusti aikataulussaan?
- Toteuttaako Oef laajempaa kokonaistavoitetta saattaa koulutus ja työelämä vuoropuheluun keskustelemaan tulevaisuudesta ennakkoinnin avulla?

ENFO:n tehtävänä on (1) suunnitella, ohjata, koordinoida ja kehittää Oef:n toimintaa yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa, (2) tukea opetus- ja kulttuuriministeriötä sekä Opetushallitusta Osaamisen ennakointifoorumin ennakointityön koordinoimisessa, (3) seurata ennakointiryhmien ennakointityötä ja muuta työskentelyä sekä (4) työskennellä vuorovaikutteisesti ennakointiryhmien kanssa sekä tukea ja ohjata ennakointiryhmiä niiden tehtävien toteuttamisessa ja antaa ryhmien työskentelystä niille palautetta. Lisäksi omalla tehtävänä on (5) edistää ennakointitiedon hyödyntämistä sekä vaikuttavuutta ja tehdä omalta osaltaan Osaamisen ennakointifoorumia tunnetuksi sekä viestiä sen tuottamista ennakointituloksista.

Ennakointiryhmien tehtävät tukevat koko Osaamisen ennakointifoorumin tavoitteita. Ennakointiryhmien tehtävänä on (1) osallistua osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiin sekä ennakointitiedon tuottamiseen (laadullinen ja määrällinen ennakointi) Opetushallituksen laatiman ennakointisuunnitelman mukaisesti ja (2) analysoida tuotetun ennakointitiedon perusteella työelämän muuttuvia ja uusia osaamistarpeita. Ennakointiryhmien tehtävä (3) tehdä ennakointitulosten pohjalta asianmukaisille tahoille aloitteita, suosituksia ja ehdotuksia koulutuksen kehittämiseksi eri koulutusasteilla sisältää myös tehtävän seurata niiden etenemistä. Tehtävänä on myös (4) edistää ennakointitiedon hyödyntämistä ja tehdä Opetushallituksen tuella Osaamisen ennakointifoorumia tunnetuksi sekä viestiä sen tuottamista ennakointituloksista.

Peilaus arviointiin edellisen kauden kokemusten perusteella

Kuluneella kaudella ennakointiryhmissä tehtävä työ on ollut laajojen tavoitteiden mukaista. Ennakointiprosessi on tukenut toimintaa, samoin ennakointiryhmien vuosisuunnitelmat. Kipukohtat ovat liittyneet enemmän tavoitteenasetteluun ja organisointiin sekä niihin liittyen myös ennakointiryhmien eri tapoihin organisoitua ja työskennellä tehtävien sisällä. Sisältöjä avataan siten enemmän laatua ja vaikuttavuutta koskevassa alaluvussa (3.2.2).

Seurannan ja tiedonkeruun tavat (linkittyy muihin teemoihin)

- Ennakointiryhmien tavoitteiden etenemisen seurannassa tietoa tuotetaan kootusti ennakointiryhmien vuosittaisten työsuunnitelmien seurannassa ja siinä tehtävässä itsearviointissa ryhmän tehtäviä ja suunnitelmia vasten.
- Seuranta ja arviointia tehdään ennakointiryhmien väliraportoinnin ja loppuraportoinnin yhteydessä.
- Uutena elementtinä edelliseen kauteen nähden ennakointiryhmät muodostavat viestintäsuunnitelman, jonka seuranta olisi hyvä kytkeä vuosisuunnitelmiin.
- Lisäksi uutena tehtävänä on seurata aloitteiden ja suositusten seuranta, joka niin ikään nivoutuisi vuosisuunnitelmien seurantaan.

- ENFO:n toiminnan ja tavoitteiden arviointi tulisi tapahtua etenkin vuosisuunnitelmien tavoitteenasettelun ja seurannan kautta, mutta myös vuorovaikutuksellisemmin ennakointiryhmien toiminnan seurannan ja kuulemisten kautta.
- ENFO:n ja ennakointiryhmien tehtäviä liittyen ennakointitiedon hyödyntämisen edistämiseen ja viestintään avataan myöhemmin alla.

3.2.2 Tulokset, laatu ja vaikuttavuus

- Onko saavutettu tavoitteiden mukaisia tuloksia?
- Palvelevatko tulokset/ tuotettu tieto tavoitteiden saavuttamista?
- Kokevatko tiedon hyödyntäjät tulokset hyödyllisiksi?
- Tukeeko Oef:n toiminnan ja tulosten viestintä tulosten hyödyntämistä?
- Tukevatko kumppanuudet ja yhteistyö eri sidosryhmien kanssa tavoitteiden saavuttamista?
- Edesauttaako järjestelmä työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen kehittämistä?
- Palveleeko tieto muutoksia koulutuspoliittisessa päätöksenteossa ja sitä, että koulutus vastaa työelämän tarpeisiin?

Peilaus arviointiin edellisen kauden kokemusten perusteella

Yksi Oef:n vaikuttavuuden keskeinen jalka nojaa siinä mukana oleviin toimijoihin. Verkostoa tulee tarkastella tiedon tuottamisen kannalta, mutta myös viestinnän näkökulmasta.

Viestintä toimijoiden kesken: Tiedonkulun tulisi olla jouhevaa ennakointiryhmien jäsenten ja taustaorganisaatioiden välillä: Taustaorganisaatiot ovat edustettuina ohjausryhmässä, ja ohjausryhmän jäsenten tulisi välittää jäseniltä tulevia viestejä. Arvioinnissa tämä kytkeytyy jatkuvaan seurantaan liittyen mm. organisointiin ja tehtävien toteutukseen. Tiedonvaihtoa olisi hyvä tapahtua myös ennakoitietoa tuottaessa, mutta myös jalostettaessa tietoa aloitteiksi, suosituksiksi tai vaikuttamalla muuten omia kanavia pitkin koulutuksen kehittämiseen vaikuttavuustavoitteiden mukaisesti.

Tiedon laatu: Prosessissa tulisi arvioida, tuoko osallistujapohja riittävää osaamista ja asiantuntemusta, ja miltä osin mahdollisia ennakointitulosten aukkopohjia tulee täydentää.

Tiedon välittäjät (mm. ennakointitiedon käytön edistäminen ja viestintä): ENFO:n ja ennakointiryhmien jäsenten tulisi hyödyntää omia ja taustaorganisaation verkostoja ennakointitiedon välittämiseksi ja vaikuttavuuden lisäämiseksi. Yksittäisiltä jäseniltä voidaan arvioinnin osana kysyä viestinnän onnistumisesta, mutta arvioinnissa korostuu pikemminkin ennakointiryhmäkohtaisen viestinnän seuranta.

Eri tyyppistä tietoa omaksutaan eri tavoin. Prosessin eri vaiheita koskeva ennakointitieto siirtyi kuluella kaudella vuorovaikutuksessa jaettuna tehokkaammin. Helposti viestittävät kokonaisuudet, kuten infograafit, ovat helpommin hyödynnettävissä ilman erillistä viestintäviejää. Siten arvioinnissa tulee tarkastella myös sitä, minkä tyyppistä tietoa ja mihin tarkoitukseen levitetään ja keiden tulisi olla aktiivisia toimijoita.

Sektoraalisen poikkileikkauksen lisäksi toiminnan ja viestinnän tulisi kattaa muita verkostoja, kuten alueelliset ennakointielimet ja toimijat, jotka tuottavat ennakointitietoa, mutta myös viestivät ja käsittelevät sitä eri alojen ja toimijoiden yhteistyössä¹⁰. Näistä oleellinen osa todennäköisesti tulee katuksi Oef:n toimijoiden kautta, mutta sen toteutumista tulisi seurata, arvioida aukkoja ja suunnata toimenpiteitä sen mukaisesti. Päättyvällä kaudella esimerkiksi eri koulutusasteiden johdon ja kehittäjien verkostojen tehokkaampi hyödyntäminen nousi esiin kehittämisen kohteena. Eri sidosryhmäyhteyksien tunnistaminen ja tulosten jatkotyöstö myös ennakointiryhmissä on tärkeää toiminnan jatkuessa, jotta vaikuttavuutta saadaan aikaan. Päättyvän Oef:n kaudella erilaisia pullonkauloja on tunnistettavissa eri kohdissa jo sen takia, että ennakointiryhmillä on useita vastuualoja, eikä eri alojen toimijoiden verkostot ulottuneet kattavasti ympäri Suomen. Siten Opetushallituksen ja ENFO:n oma rooli ja rakenteet, joilla toimintaa viestitään, korostuvat. Opetushallituksen rooli korostuu tulosten hyödyntäjinä tutkinnon perustetyössä, mutta myös yhteistyössä työelämätoimikuntiin päin.

Seurannan ja tiedonkeruun tavat (linkittyy muihin teemoihin)

- Vuosisuunnitelmat, väli- ja loppuraportointi.
- Aloitteiden ja suositusten vaikuttavuuden seuranta ennakointiryhmien sekä ENFO:n kautta.
- Tiedon laadun ja hyödynnettävyyden arviointi osana ennakointiprosessin arviointia (ml. erillishankkeiden omat arvioinnit).
- Verkostoanalyysi: voidaan tehdä 1) ennakointiryhmissä viestintäsuunnitelman laatimisen ja seurannan yhteydessä, 2) Opetushallituksen viestintäsuunnitelmatyössä ja seurannassa sekä 3) ennakointiyksikön ja ENFO:n taholta, joiden roolissa korostuu koulutus-, työ- ja elinkeinohallinnon sekä kansallisen ennakoinnin valtakunnallisten toimijoiden tavoittaminen.
- Sidoryhmien kuuleminen ennakointiryhmien, ENFO:n sekä Opetushallituksen ennakointiyksikön kautta, ja omana elementtinä aloitteiden seurannan kautta. Lisäksi ehdotetaan, että itsearviointiin sisällytetään laajempi sidoryhmäkysely.

3.3 Tiedonkeruun lähteet kootusti

Seuraavaksi esitetään yhteenveto tiedonkeruun lähteistä. Tiedonkeruun integroituu kiinteästi Oef:n toimintaan, minkä lisäksi esitetään joitain lisäelementtejä. Suunnitelmaa tulee tarkentaa ENFO:ssa uuden kauden suunnitelmien edetessä ja aikataulujen täsmentyessä.

Jatkuva seuranta

- ENFO:n kokoukset ja niihin tulevien syötteiden kautta reagointi.

¹⁰ Koulutusasteittain tarkasteltuna vaikutuslogiikka poikkeaa hieman eri koulutusasteilla: ammatillisessa koulutuksessa on valtakunnalliset tutkinnon perusteet, joita hyödynnetään pohjana, vaikka koulutusta kohdennetaankin alueellisten osaamistarpeiden mukaan ja tarjotaan työelämän tarvitsemaa koulutusta. Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on omat toimielimet ja toimintatavat, joilla pyritään varmistamaan koulutuksen työelämävastavuus. Autonomisen korkeakoulusektorin näkökulmasta alakohteisilla ja alueellisilla verkostoilla voidaan nähdä olevan ammatillisesta koulutuksesta suurempi merkitys tiedon jakamisessa.

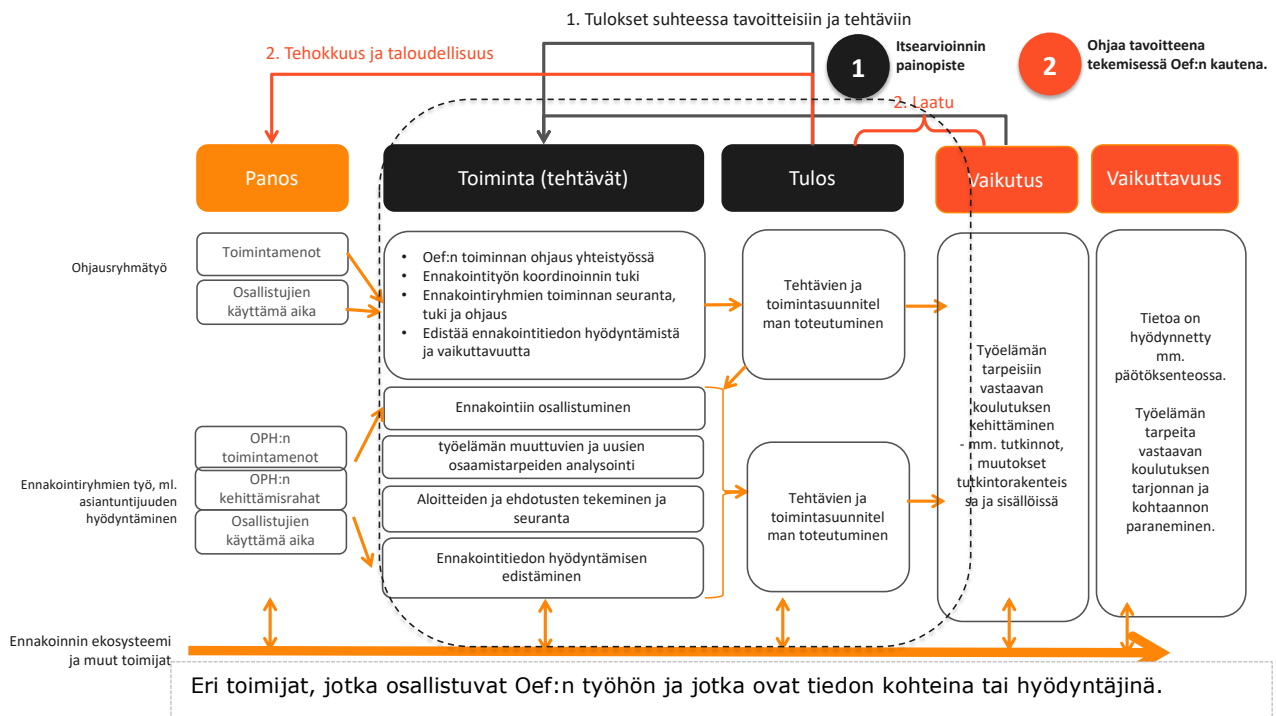
- Ennakointiryhmien oma (jatkuva) seuranta toiminnassaan: Työskentelyä suunniteltaessa pidetään johtoajatus mukana; mihin ennakointiryhmän tavoitteeseen tekeminen liittyy.

Tiedonkeruu ja seuranta sidottuna "rakenteisiin"

- Ennakointiryhmien vuosittaiset työsuunnitelmat ja siinä tehtävä itsearviointi ryhmän tehtäviä ja suunnitelmia vasten.
- ENFO:n vuosittaiset työsuunnitelmat ja siinä tehtävä itsearviointi ryhmän tehtäviä ja suunnitelmia vasten.
- Ennakointiryhmien väliraportointi ja loppuraportointi.
- ENFO:n väli- ja loppuraportointi.
- Osallistujien aktiivisuuden seuranta (kevät/syyskaudet) OPH:ssa.
- ENFO:n ja puheenjohtajiston (ml. sihteeri ja ennakointiasiantuntijat) yhteiskokoukset.
- Mahdolliset OPH:n laajennetut kokoukset sihteeristö + puheenjohtajat + ENFO:n sihteerit.
- Viestintäsuunnitelman seuranta OPH:ssa.
- Ennakointiryhmien omien viestintäsuunnitelmien seuranta (kytkettynä työsuunnitelmien raportointiin).
- Ennakointiryhmien tekemä aloitteiden seuranta (kytkettynä työsuunnitelmien raportointiin).
- Ennakointihankkeisiin ja tiedonkeruusiin kytketty välitön palaute.

Lisätiedonkeruut

- Ns. pulssikysely toiminnan käynnistyessä ennakointiryhmille. Mahdollisesti myös kauden muissa vaiheissa.
- Ennakointihankkeiden omat arvioinnit.
- Väliraportointiin ja loppuraportointiin ennakointiryhmille itsearviointikyselyt ja niiden koosteet ennakointiryhmien käyttöön (Opetushallitus).
- Sidosryhmille suunnattu kysely kauden edetessä: tiedon hyödynnettävyys ja hyödyntäminen (kytkös viestintäsuunnitelman seurantaan). Kattaisi asiantuntijaverkoston jäsenet, mutta myös laajemman kohdejoukon.



Kuva 8: Yhteenvedo karkealla tasolla vaikutusmekanismista. Arviointi kohdistuu Oef:n toimintakauden aikana lyhyen aikavälin tavoitteiden toteutumiseen. Pidemmän aikavälin tavoitteet kulkevat mukana, ja toimivat peilauspisteinä tekemiselle.

Liite 1. Ulkoisessa arvioinnissa käytetyt menetelmät ja aineistot

Arviointia ohjaavina periaatteina oli, että ulkoisen arvioinnin tiedonkeruu integroituu mahdollisimman kiinteästi ennakoitifoorumien työskentelyyn, arvioinnissa hyödynnetään mahdollisimman paljon foorumin itse tuottamaa dokumentaatiota, eikä itsearviointiin käytetty aika saa aiheuttaa merkittävää lisätyötä Oef:n jäsenille.¹¹

Arvioinnissa on hyödynnetty Osaamisen ennakoitifoorumien toiminnasta syntyviä aineistoja ja dokumentaatiota, joita on täydennetty haastattelu- ja kyselyaineistoilla. Ulkoisen arvioinnin osana on toteutettu yhteensä 86 haastattelua ja toteutettu kahdeksan eri kyselyä. Arviointi on mm. osallistunut tiedon keruun näkökulmasta muun muassa ENFO:n, puheenjohtajien, sihteerien ja ennakoitiasiantuntijoiden työpajoihin.

Väliraportissa hyödynnetyt aineistot (9/2018–3/2019)

Aineistoja on kuvattu tarkemmin arvioinnin väliraportissa (16.4.2019).

- Osana ulkoista arviointia on toteutettu ennakoitiryhmien väliraportointia tukeva kysely lokakuussa 2018. Kysely kohdennettiin ennakoitiryhmien puheenjohtajille, sihteeille, jäsenille, varajäsenille ja ennakoitiasiantuntijoille. Kyselyyn saatiin 97 vastausta (34 %).
- Ennakoinnin perusprosessin arviointikysely joulukuussa 2018. Kyselyyn saatiin 134 vastausta. Kohderyhmittäin tarkasteltuna kyselyyn vastasi 37 % ennakoitiryhmien jäsenistä, 26 % varajäsenistä ja 19 % asiantuntijaverkoston jäsenistä.
- Ohjausryhmälle on toteutettu oma kysely maaliskuun 2019 alussa. Vastauksia saatiin 10 kpl.
- Väliraportointivaihetta edeltäviä haastatteluja toteutettiin 27, pitäen sisällään ennakoitiryhmien sihteerien, puheenjohtajien, Opetushallituksen ennakoitiryhmien jäsenten ja ohjausryhmän sihteerien ja ohjausryhmän jäsenten haastatteluja.
- Osana ulkoista arviointia on lisäksi fasilitoitu ohjausryhmän, puheenjohtajien, sihteerien ja ennakoitiasiantuntijoiden yhteiskokous 8.2.2019. Työpajassa käsiteltiin tiedonkeruun tuloksia ja pohdittiin ratkaisuja toiminnan kehittämiseksi.
- Tiedonkeruuseen ja osana arviointisuunnitelmaa on hyödynnetty eri tilaisuuksia ohjausryhmäkeskusteluiden lisäksi: ohjausryhmän, puheenjohtajien, sihteerien ja ennakoitiasiantuntijoiden yhteiskokous (arviointisuunnitelma ja väliraportin tiedonkeruun suunnittelu). Osallistuminen 22.2. pidettyyn ennakoitiryhmäkohtaiseen viidenteen työpajaan.
- Arvioinnin käyttöön on saatu mm. ennakoitityöpajojen palautekyselyt ja osallistujatiedot, Oef:n toiminnan suunnittelua ja raportointia koskevat aineistot.

Hyödynnetyt aineistot loppuraportin I osaan (4/2019–3/2020)

Aineistoja on kuvattu tarkemmin arvioinnin ensimmäisessä loppuraportissa (4/2020).

¹¹ Arvioinnin etenemisestä on kerrottu osoitteessa <https://owalgroup.com/oef/>. Sivulla on myös nähtävissä lähes kaikki ulkoisen arvioinnin tiedonkeruuseen kuuluneet kyselyt pdf-muodossa.

- Syksy 2019 ja alkuvuosi 2020: Edustukselliset ennakointiryhmien (27) ja ohjausryhmän jäsenten (5) sekä sidosryhmien haastattelut (30): Erillisiä haastatteluja toteutettiin yhteensä 59 kpl¹².
- Työpajat ja tilaisuudet: Puheenjohtajia, sihteereitä, ennakointiasiantuntijoita ja ohjausryhmän jäseniä on kuultu erillisissä työpajoissa (24.9.2019, 28.12.2019). Arviointi on osallistunut ohjausryhmäkeskusteluihin sekä 2/2020 pidetyn OPH:n sisäisen ennakointiryhmien sihteerien ja ennakointiasiantuntijoiden yhteiskokoukseen.
- Ennakointiryhmille ja ohjausryhmälle suunnattu kysely tammi-helmikuussa 2020. Kyselyyn saatiin 94 vastausta, joka on noin 30 % vastaanottajista.
- Asiantuntijaverkostolle suunnattu kysely helmikuussa 2020: Kyselyyn vastasi 45 henkilöä, vastausprosentti 27.
- Erillinen kysely ohjausryhmälle helmi-maaliskuussa 2020: Kyselyyn saatiin neljä vastausta. Kyselyn vastaajien lisäksi viittä ohjausryhmän jäsentä kuultiin haastatteluissa, joten vastauksia käsiteltiin laadullisesti kokonaisanalyysissä.
- Sekundäärilähteet: Arvioinnin käytössä on ollut Oef:n verkkoyhteistyötilan (Eduuni) aineistot. Aineisto piti sisällään mm. ennakointiryhmien ja ohjausryhmän toimintasuunnitelmat ja kokousdokumentaatiota. Lisäksi arvioinnin käyttöön on annettu OPH:n toimittamia seurattatietoja.

Päivitetty loppuraportti (12/2020)

Ensimmäistä loppuraporttia on täydennetty tähän raporttiin seuraavilla aineistoilla:

- Ennakointiryhmille suunnattu itsearviointikysely toteutettiin syys-lokakuussa 2020 (n=111)
- Ennakointiryhmien loppuraportit (9 kpl), marraskuu 2020.
- Ennakointihankkeille toteutettu palautekysely, loka-joulukuu 2020. Kyselyyn saatiin 42 vastausta (toimitettu erillinen yhteenveto).
- Lisäksi arviointi on osallistunut syksyllä 2020 pidettyihin ENFO:n, puheenjohtajien, sihteerien, ennakointiasiantuntijoiden yhteistapaamisiin.

Arvio aineistosta

Oef:n toimijoilla on ollut mahdollisuuksia osallistua tiedonkeruuseen eri tavoin. Kokonaistarkastelussa koottua aineistoa voidaan pitää hyvänä. Koska aineisto vinoutuu osallistujien aktiivisuusasteen mukaan, arvioinnissa on pyritty tavoittamaan mm. yksittäisiä jäseniä, jotka eivät ole osallistuneet kokouksiin heidän näkökulmien kuulemiseksi. Silti esimerkiksi vaikuttavuutta kuvaavia havaintoja ei voi luonnollisesti yleistää koskemaan henkilöitä, jotka eivät syystä tai toisesta ole osallistuneet tiedonkeruuseen. Arvioinnin kautta ei saada tietoa koko laajan sidosryhmän näkemyksiä tiedon hyödyntämisestä ja hyödynnettävyydestä. Arvioinnin aikaperspektiivin huomioiden arvioinnissa ei saada tietoa pitkän aikavälin vaikuttavuudesta.

¹² Kokonaismäärä kuvaa toteutettujen haastattelujen määrää, vaikka osalla haastateltavalla olisi ollut päällekkäisiä rooleja. Luvusta puuttuu arvioinnin aikana tehdyt täydentävät tietopyynnöt, joihin on saatu kirjallisia vastauksia.

owalggroup