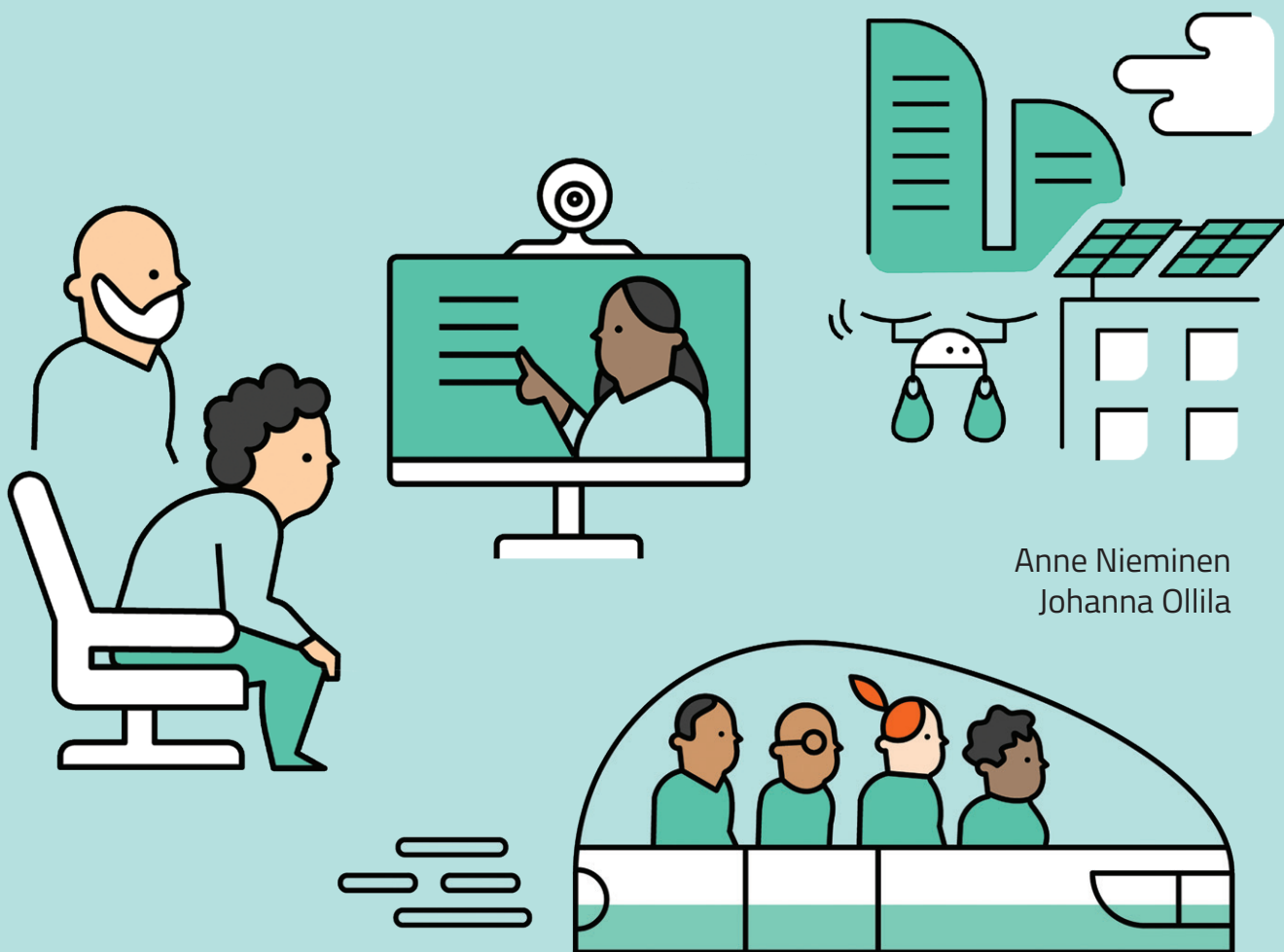


# TURUN OSAAMISEN VISIO

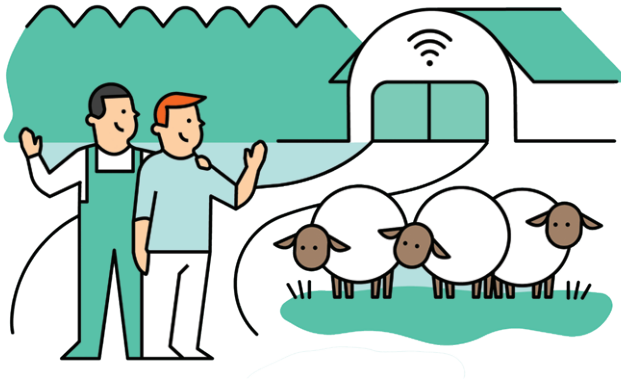
## Visioproessin loppuraportti



Anne Nieminen  
Johanna Ollila

Tutu eJulkaisuja 1/2021

Tulevaisuuden tutkimuskeskus  
Turun yliopisto



Copyright © 2021 Kirjoittajat & Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto

Julkaistu verkossa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-551-8>

ISBN 978-952-249-551-8 (pdf)

ISBN 978-952-249-552-5 (painettu)

ISSN 1797-1322

Kuvitus Iida Parkkinen

Taitto Anne Arvonen

Tulevaisuuden tutkimuskeskus

Turun kauppakorkeakoulu

20014 Turun yliopisto

Rehtorinpellonkatu 3, 20500 Turku

Korkeavuorenkatu 25 A 2, 00130 Helsinki

Åkerlundinkatu 2, 33100 Tampere

[utu.fi/tutu](http://utu.fi/tutu)

[tutu-info@utu.fi](mailto:tutu-info@utu.fi)

# SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe 4

Yhteenveto 5

Johdanto 6

Turun osaamisen visio vuodelle 2040 7

Visiotyön vaiheet 10

Tulevaisuusprosessista visioksi 12

Jatkoaskeleita visiotyölle 16

Lähteet 17

Liitteet

Visioproessin toteuttamissuunnitelma 19

Osaamisen tulevaisuus Varsinais-Suomessa: globaalit, kansalliset ja paikalliset muutostekijät 21

Tulevaisuuskuukysely ja sen tulokset 27

Kehittämistoiveita sekä havaintoja ja uskomuksia visioprocessista ja raporteista 40

Prosessin toteuttajat 43

Kymmenen kokoavaa johtopäätöstä Turun seudun kansallisista ja kansainvälisistä osaajavirroista 45



# ESIPUHE

Turku on vahva, pohjoismainen tieteen ja kulttuurin kaupunki. Turussa koulutus ja osaaminen ovat jatkuvasti ja näkyvästi läsnä korkeakoulujemme, monipuolisen elinkeinoelämän sekä vilkkaan opiskelijakulttuurin kautta. Olemme halunneet jatkuvasti panostaa osaamisen ja koulutuksen lisäämiseen sekä määrällisesti että laadullisesti, ja onnistumisistamme kertovat muun muassa Åbo Akademin uudet koulutusvastuut lääketieteiden ja farmasian koulutuslalla, Turun yliopiston uudet vastuut tekniikan alalla ja myös turkulaisten korkeakoulujen vetovoima viimeisimmissä yhteishauissa.

Osaamis- ja koulutustasolla on suora vaikutus ihmisen hyvinvointiin ja tulotasoon. Mikäli pystymme nostamaan kaupunkilaisten osaamistasoa, voimme odottaa, että myös kaupunkilaisten hyvinvointi kohoaa. Osavan työvoiman saatavuus on puolestaan tärkeimpiä kriteerejä yritysten sijoittumISRatkaisuissa. Turku on jo houkutteleva kaupunki osaajille ja yrityksille, mutta voimme tehdä vielä paremmin.

Haluamme rakentaa Turusta ympäristön, joka tunnetaan vieläkin paremmin laadukkaasta osaamisesta ja koulutuksesta kaikilla koulutusasteilla, aina varhaiskasvatuksesta korkeakouluihin. Haluamme olla tässä asiassa maailman parhaimmistoa. Haluamme, että nuoret perheet voivat valita asuinpaikakseen Turun tietäen, että täällä koulutusmahdollisuudet ovat huippuluokkaa. Haluamme, että yritykset voivat investoida Turkuun tietäen, että osaajat löytyvät ja että tutkimus- ja kehittämissyhteistyö korkeakoulujen kanssa on sujuvaa ja tuloksekasta. Haluamme, että ammattilaiset voivat valita Turun tietäen, että osaamisen päivittämiseen on Turussa hyvät mahdollisuudet ja että osaamista arvostetaan.

Visionamme edellytys on saumaton yhteistyö koulutuksen järjestäjien, tiedeyhteisön, elinkeinoelämän ja kaupungin sekä muiden julkisten toimijoiden kesken. Yhteistyön tekemisessä me olemme jo maailman huippuluokkaa. Kun me päätämme yhdessä tavoitteemme ja työskentelemme määrätietoisesti tavoitteen eteen, me onnistumme.

Haluan kiittää selvitysmies, rehtori emeritus Kalervo Väänästä hänen jälleen antamastaan panoksesta Turun ja turkulaisten eteen. Osoitan kiitoksen myös Johanna Ollilalle ja Anne Niemiselle Tulevaisuuden tutkimuskeskuksesta, jotka ovat ohjanneet tätä tulevaisuustyötä. Työ on ollut laajasti osallistavaa, ja siihen ovat osallistuneet kaupungin omien toimijoiden lisäksi alueen muita koulutustoimijoita, elinkeinolämää ja kaupunkilaisia. Kiitos kaikille teille.

Jatkamme työtä edelleen yhdessä ja teemme vision todeksi.

*Minna Arve*

Kaupunginjohtaja  
Turun kaupunki

## YHTEENVETO

Osaamisen monipuolisuus on tulevaisuuden keskeinen menestystekijä niin kansainvälisellä, kansallisella kuin alueellisella tasolla. Osaamisen monipuolisuudesta tulee läpileikkaava tekijä kaikilla koulutusasteilla, peruskoulusta yliopistoihin. Monipuolisen osaamisen vaatimus ylittää myös yksilöihin. Erityisesti osaamisen päivitys työuran eri vaiheissa tulee aikaisempaa tärkeämmäksi.

Monipuolisuuden lisäksi osaamisen hankkimisen joustavuus nousee tärkeäksi yhteiskunnalliseksi tekijäksi. Työurien muuntumisen mahdollisuudet pitää pystyä takaamaan kattavasti, jotta yhteiskunta ei ajautuisi vahvemman eriarvoistumisen tielle. Ne valtiot, joiden koulutusjärjestelmä pystyy joustavasti reagoimaan maailman nykyisten ja uusien megatrendien vaatimuksiin sekä uusiin teknologioihin tulevat olemaan vahvoja.

Hyvä esimerkki uuden osaamisen vaatimuksesta liittyy merkitykseltään nopeasti kasvavaan kiertotalouteen. Tarvitsemme lähivuosina runsaasti uutta osaamista ja tietoa, jotta voimme sopeuttaa elämäämme entistä enemmän raaka-aineiden uudelleen käyttöön ja jo kertaalleen käytetyn raaka-aineen uudelleen jalostamiseen neitseellisten raaka-aineiden käytön sijasta.

Eri koulutusasteiden yhteistyön tiivistäminen on välttämätöntä, jotta eri osaamiskapeikat voidaan luotettavasti tunnistaa ja suunnitella toimenpiteet niiden parantamiseksi. On varsin todennäköistä, että erityisesti korkeakoulujen tutkintopohjainen rakenne kokee lähivuosina merkittäviä muutoksia. Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta tutkintojen merkitys tulee vähenemään ja yhä useampi työnantaja on kiinnostunut enemmän työntekijän osaamisesta kuin tutkinnon suorittamisesta. Tämän suuntainen kehitys on jo varsin pitkällä esimerkiksi Ruotsissa.

Vaikka eri koulutusta tarjoavilla toimijoilla on eri omistajat, se ei saisi olla esteenä aikaisempaa tiiviimmän yhteistyön kehittämisessä. Tässä yhteistyössä alueellisten toimijoiden yhteistyö ja toistensa toimintojen mahdollisimman hyvä tunteminen on eduksi. Erityisesti silloin, kun suunnitellaan aikuiskoulutuksen kokonaisuuksia. Tiedon ja taidon yhdistäminen on tulevaisuuden osaamisen valtavirtaa.

Elinkeinoelämän, julkisen sektorin ja koulutusta tuottavien yksiköiden saumaton yhteistyö on välttämätöntä, jotta kaikilla toimijoilla on ajantasainen käsitys esimerkiksi alueellisten osaamistarpeiden muutoksista. Tämä yhteistyö on erityisen tärkeää silloin, kun kyseessä on muualta maailmasta Suomeen muuttavien ihmisten integrointi suomalaisen yhteiskuntaan. Alueelliset lähestymistavat ovat erilaisista elinkeinorakenteista johtuen myös tässä avainasemassa.

Turun kaupungin sivistystoimi on lähtenyt rohkeasti liikkeelle ja pyrkinyt asiantuntijoiden kanssa hahmottamaan osaamisen tulevaisuuden tarpeita ja luomaan visiota siitä mihin tulisi pyrkiä. Tämän työn tavoitteena on ollut luoda visiota tulevaisuuteen ja muodostaa pohjaa kaupungin osaamisen strategiatyölle.

Työn kuluessa on useissa taustakeskusteluissa noussut esiin ajatus, että osaaminen ja sen kehittäminen voisi olla yksi kaupungin kärkihankkeista. Tämä sopisi vallan hyvin "koulukaupunki Turun" tulevaisuuden imagoon.

### *Kalervo Väänänen*

Turun osaamisen visio -hankkeen selvityshenkilö  
Rehtori emeritus, professori, Turun yliopisto

# JOHDANTO

Syksyllä 2019 Turun kaupunki käynnisti laaja-alaisen ja pitkälle tulevaisuuteen katsovan visiotyön, joka jatkuu syksyyn 2020. Osaamisen visiotyön tavoitteeksi asetettiin turkulaisten osaamisen vahvistaminen, uusien osaajien houkuttelevuus sekä alueella olevan osaamisen tunnistaminen. Pitkälle tulevaisuuteen suuntautuvan vision tarkoitus on myös luoda suuntaviivoja koulutuksen kehittämiseksi. Kokonaisvaltaisen visiotyön jatkotoimenpiteineen on tarkoitus olla kaupunkikehityksen kaltainen ja lisätä alueen osaamista ja hyvinvointia sekä henkistä pääomaa. Visioproessi katsoo vuoteen 2040 asti: millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan? Turku on ensimmäinen suomalainen kaupunki, joka miettii tässä mittakaavassa tulevaisuuden osaamistarpeita ja osaamisen puitteita.

Visiotyön tavoite on kauaskantoinen: nostaa osaamisen merkitystä kaupungin kehittämisessä sekä nostaa Turku suunnannäyttäjäksi alueellisesti sekä valtakunnallisesti. Tavoitteena on myös Turun seudun alueellisen kilpailukyvyyn vahvistaminen pitkäjänteisesti osaamisen kehittämiseen panostamalla sekä vastata megatrendeihin, kuten digitalisaatioon, kaupungistumiseen sekä ilmastomuutokseen. Visioproessi on pohja tiekartalle, joka puolestaan ohjaa koulutuksen kehittämistä. Ajatuksena on kääntää ajatus kouluttautumisesta osaamisen kehittämiseen ja tuoda näkyväksi monipuolisesti sitä osaamista, mitä kaupunkilaisilla on. Visiotyön tavoitteena on laajentaa osaaminen koskemaan myös virallisen koulutuksen ulkopuolella hankittua osaamista, jota kertyy esimerkiksi harrastuksista, järjestötoiminnasta ja opistoista. Tavoitteena on auttaa kaupunkilaisia tunnistamaan omaa osaamistaan ja hyödyntämään sitä entistä laajemmin. Visiotyön merkitystä korostaa se, että vaikka koulutuspolitiikan linjaukset ja rahoituskehikset määritellään pääosin kansallisella tasolla, koulutuksen järjestäminen on pääosin alueellista ja paikallista. Tämä merkitsee alueen omaa kehittämisvastuuta ja toimintavaltuuksia sekä alueellisten painotusten muodostamista omien lähtökohtien ja ominaispiirteiden pohjalta.

Aloite hankkeeseen tuli alueen elinkeinoelämältä ja sen käynnistivät kaupungin konsernihallinto yhdessä sivistystoimialan kanssa. Prosessia johti sivistystoimialan kokoama projektiryhmä, johon kuuluivat kaupungin edustajina sivistystoimialalta johtaja Timo Jalonen sekä konsernihallinnosta kehittämispäällikkö Anu Parantainen, johtava asiantuntija Esa Tuomisto ja yhteyspäällikkö Anna Kivinen. Projektiryhmään kuuluivat myös prosessin selvityshenkilö Turun yliopiston rehtori emeritus Kalervo Väänänen sekä tulevaisuustyötä fasilitoineet Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen Johanna Ollila ja Anne Nieminen. Kaupungin avaintoimijoita prosessissa olivat myös sivistystoimialan palvelualuejohtajat Vesa Kulmala, Tommi Tuominen, Esko Heikkonen, Hannu Immonen ja Liliane Kjellman.

Visiotyö toteutettiin laajasti osallistavana prosessina, jossa oli mukana kaupungin toimijoita eri palvelualueilta, alueen muiden koulutustoimijoiden ja elinkeinoelämän edustajia, kaupunkilaisia sekä sidosryhmiä myös alueellisesti. Vision pohjaksi tuotettiin tulevaisuuskuvia, joilla hahmoteltiin erilaisia tulevaisuuden mahdollisuuksia. Tulevaisuuskuvien rikastamisen jälkeen muotoiltiin sidosryhmät osallistaen visiolausekkeen luonnos, joka viimeisteltiin sivistystoimialan toimesta.

# TURUN OSAAMISEN VISIO VUODELLE 2040



*Vuonna 2040 vetovoimainen ja monimuotoinen Turku on globaali edelläkävijä oppimis- ja osaamisympäristönä.*

*Kaupunki tarjoaa erinomaiset puitteet monialaiseen osaamisten uudistamiseen ja niiden kestävään hyödyntämiseen.*

Vision tehtävänä on kuvata tavoitetila, johon toiminta suunnataan. Jotta visio olisi perusteltu ja tavoittelemisen arvoinen, sen tulee olla:

Tarpeellinen: Vastaa nyt nähtävissä oleviin haasteisiin.

Kunnianhimoinen: Oppimisen ja osaamisen systeemien yhdistäminen.

Inspiroiva: Tarjoaa haastetta koko kaupunkiorganisaatiolle ja sen kumppaneille.

Kilpailukykyä parantava: Muuttuva osaaminen kilpailukyvyyn vahvistajana.

Merkitseellinen: Osaamisen edistäminen on kaikkien asia ja menestymisen edellytys.

Suunta strategialle: Visioproessin tulokset strategiatyön perustaksi.

Turun osaamisen visio sijoittuu vuoteen 2040, joten sen toteutuminen vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä. Tässä visiolauseke on purettu osatekijöihin ja kullekin niistä on kirjattu nykyhetkestä poimittuja esimerkkejä, jotka antavat signaaleja niiden mahdollisesta toteutumisesta. Kuvauksiin on liitetty myös esimerkkejä investoinneista ja toimenpiteistä, joilla vision toteutumista voisi edistää.

## Vetovoimaisuus

Turun yliopisto ja Turun ammattikorkeakoulu olivat vuoden 2020 yhteishaussa Suomen kolmanneksi suosituimmat korkeakoulu omissa kategorioissaan. Myös Åbo Akademi teki hakijaennätyksensä vuonna 2020. Turun yliopistoon oli suurin hakijamäärä aloituspaikkaa kohden Suomessa (YLE uutiset 15.7.2020). Vetovoimaisuuteen panostetaan mm. opiskelijakaupunki Turku / Study in Turku -konseptin ja Talent Boost -hankkeen kautta. Turun kaupunkistrategiassa Turku on 2029 Suomen paras opiskelijakaupunki.

## Monimuotoisuus

Turun alueella toimii 6 korkeakoulua, joissa on yhteensä yli 170 opintolinjaa, toisella asteella arvostettuja ammatillisia oppilaitoksia ja lukioita sekä useita vapaan sivistystyön toimijoita. Tutkintoon johtavaa koulutus-

ta on tarjolla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Alueella on 24 600 yritystä ja 213 000 työntekijää (2017) ja merkittäviä toimialoja ovat teollisuuden lisäksi kauppa, rakentaminen, tieteellinen ja tekninen toiminta sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminta (Keskuskauppakamari 2019). Alueen koulutustoiminnan ja elinkeinoelämän monimuotoisuus ovat alueen erottautumis-, menestys- ja selviytymistekijöitä.

## Oppimisympäristö

Turku on aktiivisesti itse mukana sekä mahdollistamassa mm. tulevaisuuden älykkäiden oppimisympäristöjen kehittämistä erilaisten hankekokonaisuuksien ja pilottien kautta (Osaamisen aika).

Maailman yliopistoista (yli 26 000) Turun yliopisto on ylimmän prosentin joukossa sijallaan 287 ja hoitotieteessä peräti 30 parhaan joukossa (QS Global World Rankings 2021).

Turun ammattikorkeakoulu on yksi Suomen suurimmista ammattikorkeakouluista yli 10 000 opiskelijallaan. Se on keskeinen tekijä Turun alueen oppimisen ja osaamisen systeemissä vahvan työelämäyhteyden kautta: Tuamk:lla on yli 20 eri aloja yhdistävää tutkimusryhmää ja vuosittain lähes 200 tutkimus- ja tuotekehitysprojektiä työelämän ja kumppaniverkostojen kanssa

## Osaamisympäristö

Keskuskauppakamarin tuottamassa kyselyssä alueen kilpailukykyyn merkittävin vaikuttava tekijä on yritysjohtajien (yli 1000 vastaajaa) mielestä peruskoulutuksen taso, toiseksi osajien ja työpaikkojen kohtaamisen varmistaminen. Tärkein yrityksen sijoittumiseen vaikuttava tekijä on osaavan työvoiman saatavuus. Seuraavaksi tärkeimmät tekijät olivat liikenneyhteydet, markkinoiden ja kasvukeskuksen läheisyys sekä turvallinen ja viihtyisä elinympäristö. Muita merkityksellisiä tekijöitä olivat alueen hyvä imago, elinkeinorakenteen monipuolisuus sekä yritysten väliset yhteistyömahdollisuudet. (Kauppakamarin tuottama Alueiden kilpailukyky -raportti 2016)

## Globaali edelläkävijä

Maailman yliopistojen vertailussa (Times Higher Education 2020) Turun yliopisto sijoittuu korkealle vaikuttavuusarvioinneissa: sijalle 35 kategoriassa Kestävät kaupungit ja yhteisöt, sijalle 13 kategoriassa Rauha, oikeudenmukaisuus ja vahvat instituutiot, jossa tarkastellaan yliopiston vaikutusta ympäröiviin instituutioihin ja päätöksentekoon (THE World University Rankings 2020). Suomalaisen koulutuksen korkeataso luo mahdollisuudet edelläkävijyydelle, mutta se vaatii panostuksia puitteisiin: osaamisen ekosysteemin rakentamiseen.

## Puitteet

Keskeistä visiossa on oppimis- ja osaamisympäristöjen näkeminen systeeminä, joka kehittyy ja jota kehitetään julkisen sektorin, koulutustoimijoiden ja elinkeinoelämän vuorovaikutuksessa. Kumppanuuksien ja sujuvan yhteistyön vahvistaminen sekä uusien rakenteiden luominen mm. joustaviin koulutusmalleihin sekä osaamisten ja osaamistarpeiden kohtaamiseen (esim. älykäs rekrytointisysteemi, työelämäagentit) tuottaa uudenlaisen osaamisen ekosysteemiä, joka on tulevaisuuden menestystekijä.



Turussa panostuksia on tehty 6Aika-kokonaisuuden kautta (mm. Avoimet innovaatioalustat, Avoin data ja rajapinnat), kehittämällä yritys- ja innovaatiotoimintaa kokoavia rakenteita (Turku Business Region, Turku Science Park, yrityskehittäjä Bastu).

## Osaamisten uudistaminen ja niiden kestävä hyödyntäminen

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen (2018) myötä toisen asteen ammatillinen koulutus on saanut resursseja ja rakenteita, jotka mahdollistavat uuden oppimisen ja osaamisen täydentämisen yksilöllisesti elämän eri vaiheissa (mm. jatkuva haku ja opintojen henkilökohtaistaminen). Panostamalla yhteistyöhön ammatilliset oppilaitokset ja työnantajat voivat yhdessä tuottaa joustavia opintomahdollisuuksia sekä työssäkäyville että työnhakijoille. Turun alueella toimivilla korkeakouluilla on puolestaan rahoitusuudistusten (yliopisto) ja uusien koulutusalojen (mm. tekniikan alat, farmasia) myötä aiempaa paremmat mahdollisuudet kehittää uudenlaisia ja joustavia täydennys- ja täsmäkoulutusten muotoja yhdessä kaupungin koulutustoimijoiden ja elinkeinoelämän kanssa.

Osaamisten kestävä hyödyntäminen edellyttää mahdollisuutta 1) opintojen ja työnteon joustaviin siirtymiin sekä samanaikaisuuteen ja 2) osaamisten siirtoon työtehtävästä ja jopa toimialalta toiselle. Näiden onnistunut mahdollistaminen on koulutuksen järjestäjien ja työnantajien tilaisuus tuottaa edelläkävijyyttä sekä kilpailukyvyä että hyvinvoinnin edistämistä.

## Mikä tekee Turun osaamisen visiosta ainutlaatuisen?

- Kaupungin toimijoiden ja kumppaneiden sitoutuminen strategiaan valintoihin.
- Oppimis- ja osaamisympäristön näkeminen systeeminä, jossa paljon muitakin kuin koulutustoimijoita ja työnantajia.
- Alueellinen yhteistyö (mm. Turku Business Region).
- Laajan ja osallistavan prosessin tulos.
- Painopisteet, tavoitteet ja toimenpiteet strategiatyön kulmakivinä.

# VISIOTYÖN VAIHEET

Visiotyö aloitettiin syyskuussa 2019, jolloin pidettiin ensimmäiset tapaamiset kaupungin ja selvitysmieheksi valitun rehtori emeritus Kalervo Väänänen sekä prosessia toteuttamaan valitun Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen kesken. Tapaamisissa hahmoteltiin visiotyön tavoitteita, aikataulua ja toimenpiteitä. Heti alkuvaiheessa aktivoitui myös prosessia ohjaava sivistystoimialan johtoryhmä aloitustyöpajassa, jossa kartoitettiin sidosryhmiä ja niiden roolia visiotyön osana. Visioprosessin tavoitteeksi tuli osallistaa eri toimijoita laajasti työpajojen ja muiden tilaisuuksien sekä tulevaisuuskyselyn avulla.

Lokakuussa 2019 visioprosessia esiteltiin kasvatus- ja opetuslautakunnassa. Lisäksi aloitettiin taustatietojen ja tilastojen koostaminen. Visiotyön tueksi tilattiin aluekehittämisen konsulttitoimisto MDlltä selvitys Turun alueen kehityksestä tilastojen valossa. Marraskuussa toteutettiin jo opettajatyöpajoja, joissa pohdittiin tulevaisuudessa tarvittavia osaamisia. Joulukuussa järjestettiin korkeakoulurehtoreiden tapaaminen, johon osallistui Turun yliopiston rehtori Jukka Kola, Turun ammattikorkeakoulun rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila, Åbo Akademin vararehtori Mikael Lindfelt sekä vetäjänä rehtori emeritus Kalervo Väänänen. Keskustelussa pohdittiin mm. koulutuksen ja tutkintojen sekä osaamisen ja työn tekemisen tulevaisuutta.

Tammikuussa Turun kaupungin visioprosessia esiteltiin Opetus- ja kulttuuriministeriössä. Lisäksi 22.1.2020 Turun messukeskuksessa järjestettiin elinkeinoelämälle keskustelutilaisuus osana NaviGate-tapahtumaa. Keskustelussa korostui koulutuksen ja työelämän yhteys erityisesti osaamisen ja osaamistarpeiden kohtaamisen näkökulmasta.

Helmikuussa 7.2.2020 julkaistiin aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI:n koostama selvitys Turun seudun kansalliset ja kansainväliset osaajavirrat. Selvityksessä esiteltiin, millaisia ovat Turun kaupungin ja Turun seudun kansalliset ja kansainväliset muuttovirrat ja mitä tämä tarkoittaa osaamisen näkökulmasta. Selvityksen mukaan Turun alue on neljänneksi vetovoimaisin alue koko maassa, ja Turku kerää muuttovoittoa koko maasta pääkaupunkiseutua lukuun ottamatta. Koko maata koskeva väestön ikääntyminen ja syntyvien ikäluokkien pieneneminen vaikuttaa myös Turun seudulla, mikä lisää painetta osaajien houkutteluun sekä Suomesta että muualta. Tiivistelmä selvityksestä löytyy liitteestä 6.

Kevään aikana järjestettiin myös useita keskusteluja ja työpajoja, joihin osallistui laajasti koulutuksen ja osaamisen asiantuntijoita. Keskustelua visioon vaikuttavista tekijöistä käytiin sivistystoimialan palvelualueilla rehtorien, yksikönjohtajien ja johtoryhmien kokouksissa tammi-helmikuun aikana. Kaikille turkulaisille avoin työpaja pidettiin Nuorten taide- ja toimintatalo Vimmassa 13.2.2020. Työpajassa pohdittiin tulevaisuuden muutostekijöitä, sekä mietittiin mitä nämä muutostekijät tarkoittavat 10 ja 20 vuoden aikajänteellä. Tämän lisäksi helmikuussa toteutettiin työpajat 26.2. ja 27.2. sivistystoimialan koollekutsumana.

Työpajoissa pohdittiin laajemmin sitä, mitä muuta osaaminen voi olla kuin koulusta saatavaa osaamista ja mistä muualta osaamista kertyy. Ensimmäisessä työpajassa pohdittiin tulevaisuuden osaamisia ja muutostekijöitä, jotka vaikuttavat tulevaisuuteen. Tämän jälkeen ryhmissä arvioitiin, mitä muutostekijät tarkoittavat Turun alueen kontekstissa. Toisessa työpajassa ryhmät tekivät neljä tulevaisuustaulukkoa, joiden pohjalta muodostettiin erilaisia tulevaisuuskuvia kuvauksineen. Tämän jälkeen tulevaisuuskuvat annettiin kaupunkilaisille avoimesti arvioitavaksi ja kommentoitavaksi.

Tulevaisuuskuvien arviointi toteutettiin verkkokyselynä, joka oli auki kaikille kaupunkilaisille. Kyselyssä oli esiteltynä neljä erilaista tulevaisuuskuvaa sekä 11 väittämää tulevaisuudesta. Tulevaisuuskuvaukset oli muo-

toiltu aiemmin järjestettyjen visiotyöpajojen pohjalta ja niiden kuvituksesta vastasi Turun kaupungin viestintä. Tulevaisuuskuvakyselyssä vastaajat saivat ottaa kantaa tulevaisuuskuvien ja väitteiden toivottavuuteen ja todennäköisyyteen, sekä kertoa visiokuvien kohdalla mikä tulevaisuuskuvassa oli erityisen toivottavaa ja minkä asioiden ei haluaisi toteutuvan.

Kevään pandemiasta johtunut poikkeustilanne sekoitti hieman visioprosessin aikatauluja ja viivästytti työskentelyä. Osa sovituista työpajoista jouduttiin perumaan ja sovittuja kokouksia siirtämään. Visiotyön valtuusto- ja lautakuntakäsittelyä päätettiin siirtää loppukesään ja syksyyn.

Viimeinen visiotyöpaja järjestettiin 17.6.2020. Työpajassa hahmoteltiin visioelementtejä sekä muotoiltiin visiolausekkeen sisällöt. Vision muodostamiseen haluttiin osallistaa asiantuntijoita myös kaupunkiorganisaation ulkopuolelta, kuten elinkeinoelämää, koulutuksen järjestäjiä ja järjestöjä. Visiota lähdettiin muodostamaan työpajatyöskentelynä, johon osallistui parikymmentä sivistystoimialan ja sidosryhmien edustajaa. Työtä tehtiin neljässä pienryhmässä, joista jokaisessa pohdittiin vision muodostamisen kannalta tärkeitä kysymyksiä ja muotoiltiin visioelementtejä omistajuuden näkökulmasta. Visiolauseke viimeisteltiin sivistystoimialan strategiatyöpajassa elokuussa 2020. Visioehdotus esiteltiin Turun kaupungin kasvatus- ja sivistyslautakunnalle 19.8.2020 ja sitä kautta se siirtyi kaupungin päätöksentekijöiden käsiteltäväksi.

# TULEVAISUUSPROSESSISTA VISIOKSI

Vision taustaksi toteutettiin muutostekijäkartoitus sekä osallistava tulevaisuusprosessi, jonka keskiössä on neljä erilaista tulevaisuuskuva. Taustatyötä on esitelty laajemmin raportin liitteissä.

## Tulevaisuuskuvat ja visiotyö tulevaisuusajattelun jäsentäjinä

**Tämän päivän päätöksillä muokataan tulevaisuutta. Tulevaisuus ei tapahdu itsekseen, vaan voimme vaikuttaa tulevaisuutteen omalla toiminnallamme. Se mitä ajattelemme tulevaisuudesta, vaikuttaa myös tämän hetken päätöksiin.**

Usein kuvittelemme tulevaisuuden olevan suhteellisen tasaista jatkumoa nykyisyydelle, mahdollisesti muutamia muutoksia lukuun ottamatta. Tulevaisuus voi kuitenkin yllättää, kuten tämän raportin kirjoittamisen aikana on käynyt. Koronavirus on sulkenut yhteiskunnan ja sen toiminnot, sekä eristänyt monet ihmiset omiin koteihinsa. Monille virus tuli täytenä yllätyksenä, ja harva olisi vielä vuosi sitten voinut kuvitella kuinka paljon virus vaikuttaa tähän päivään. Koronavirus on hyvä esimerkki yllättävästä muutoksesta, jota harva osasi odottaa ja joka vaikuttaa moniin yhteiskunnan toimintoihin enemmän kuin osasimme ajatella.

Tulevaisuuskuviin tarkoituksena on havainnollistaa ja näyttää mahdollisia tulevaisuuksia ja laajentaa ajattelua siitä, millainen tulevaisuus voisi olla ja mitkä eri tekijät tulevaisuuteen vaikuttavat. Tulevaisuuskuvat eivät ole kuvauksia toivottavista tulevaisuuksista, vaan niiden tarkoituksena on herättää keskustelua, sekä näyttää kehityksen suuntia, joita emme heti tulisi ajatelleeksi. Tulevaisuuskuvat heijastavat sitä, mitä nyt ajattelemme tulevaisuudesta, mutta niissä on pyritty tuomaan esiin epäjatkuvuuksia ja kärjistämään erilaisia kehityskulkuja. Tulevaisuuskuviin tarkoituksena on laittaa meidät pohtimaan sitä, millaista tulevaisuutta haluamme ja miten sitä muokataan tämän päivän päätöksillä. Erilaisiin tulevaisuuskuviin ja skenaarioihin on hyvä suhtautua ennakkoluulottomasti ja pohtia, mitkä ovat tulevaisuuskuviin taustalla vaikuttavia perususkomuksia.

## Tulevaisuuskuviin laatiminen ja tulevaisuuskuviin kysely

Visiotyön osana laadittiin kaikille alueen asukkaille avoin tulevaisuuskuviin kysely. Tulevaisuuskuviin luomisessa hyödynnettiin eri sidosryhmien osaamista ja materiaalia tulevaisuuskuviin koottiin taustaselvityksellä sekä työpajoissa. Tulevaisuuskuviin tarkoitus avartaa käsitystä siitä, millainen tulevaisuus voisi olla sekä toimia arvokeskustelun pohjana toivottavia tulevaisuuksia hahmoteltaessa. Tulevaisuuskuviin tavoitteena ei ole kertoa, mitä tulevaisuudessa tapahtuu, vaan tarkoitus on hahmotella tulevaisuuden monia mahdollisuuksia – sekä hyviä että huonoja puolia. Siten voidaan löytää niitä asioita, joita pidetään tärkeinä ja joko toivottavina tai ei-toivottavina.

Tulevaisuuskuviin kyselyssä oli esitettyinä neljä erilaista tulevaisuuskuva vuodesta 2040 alueen osaamiseen liittyen. Vastaajat arvioivat jokaisen tulevaisuuskuviin toteutumisen toivottavuutta ja kertoivat mielipiteensä tulevaisuuskuviin. Lisäksi kyselyssä oli 11 erilaista tulevaisuusväittämää, joiden toteutumisen todennäköisyyteen ja toivottavuuteen vastaaja sai ottaa kantaa.

Tulevaisuuskuvat (piirros ja kuvausteksti) löytyvät liitteestä 4. Kyselyyn liittyvät väittämät ja niiden vastaukset on esitetty tulevaisuuskuvioiden jälkeen.

Ensimmäisessä tulevaisuuskuvaissa ilmastonmuutos on muuttanut useita töitä ilmastoneutraaleiksi, toisessa kuvassa kaupungistuminen on kääntynyt laskuun ja kädentaidot ovat nousseet uuteen arvoon, kolmannessa tulevaisuuskuvaissa oman osaamisen päivittäminen nousee keskeiseksi kysymykseksi ja neljännessä kuvassa väestön osaaminen on jakaantunut.

**Toivottavimpana pidettiin ensimmäistä tulevaisuuskuva, jossa useimman työt ovat muuttuneet ilmastoneutraaleiksi ja nuorten aloittama keskustelu arvoista on muuttanut koko yhteiskuntaa. Lisäksi digitalisaatio on lisännyt kouluttautumista uusille aloille. Positiivisena kuvassa nähtiin ilmastonmuutokseen reagoiminen sekä elinikäisen oppimisen lisääntyminen.**

Toiseksi toivotuimpana pidetyssä tulevaisuuskuvaissa kaupungistuminen on hidastunut, uusiutuvan energian käyttö lisääntynyt, ja käsillä tekemisen arvostus on noussut. Tekoälyyn suhtaudutaan kriittisesti tietoturvaongelmista johtuen. Tässä kuvassa positiivisena nähtiin kaupungistumisen hidastuminen, kädentaitojen lisääntyminen sekä se, että se että tekoälyyn suhtaudutaan aiempaa kriittisemmin.

Kolmannessa tulevaisuuskuvaissa monen koulutus on jäänyt jälkeen työelämän kehityksestä ja moni kaipaisi kipeästi koulutuksen päivittämistä. Työn tekeminen monelle työnantajalle on tavallisempaa kuin nykyisin. Lisäksi nuorten osaaminen ja koulutus ovat nostaneet monia nuoria vaikuttajapaikoille. Tämä kuva oli hieman epäsuosituimpi kuin tulevaisuuskuva 2. Negatiivisena nähtiin se, että monen osaaminen on vanhentunut ja moni toikin esiin huoltaan työntekijöiden oikeuksien säilymisestä kovenevassa työilmapiirissä.

Neljännessä kuvassa osaaminen on jakaantunut: hyvin toimeentulevat päivittävät osaamistaan jatkuvasti, mutta muiden on hankala pysyä kehityksen mukana. Ikääntyvän väestön köyhyys on noussut, ja väestön vanhetessa kestävyysvaje on kasvanut ja peruspalveluja on pitänyt supistaa. Tämä kuva oli ymmärrettävästi epätoivotuin, mutta moni piti tätä myös realistisena kuvauksena, jos nykyistä linjaa ei muuteta. Moni kaipasi-kin lisää toimia eriarvoisuuden poistamiseen.

## Perususkomusten tunnistaminen

Visioprosessiin ja tulevaisuuskuvioiden muodostamiseen kuuluu perususkomusten tunnistaminen ja tarkastelu. Tulevaisuuskuvia muodostettaessa perususkomusten kirjaaminen on toimiva aloituspiste. Perususkomuksilla tarkoitetaan asioita, joiden oletetaan pysyvän suhteellisen muuttumattomina myös tulevaisuudessa.

Ensimmäisessä visiotyöpajassa esiin nostettiin seuraavia perususkomuksia:

- Yhteisöllisyys, vuorovaikutus ja tunnereaktiot ihmisten kesken säilyvät.
- Koulutus ja sen perusrakenteet säilyvät jossakin muodossa. Varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa fyysinen läsnäolo ja kiinteä vuorovaikutus jatkuvat edelleen.
- Taloudelliset seikat määrittävät palveluita ja asettavat reunaehdot. Koulutus on poliittisesti ohjailtua.
- Informaatiotulva jatkuu, mutta tekninen kehitys luo myös uusia mahdollisuuksia.
- Ihmisten perustarpeet eivät muutu: ihmiset pyrkivät edelleen hyvään ja pohtivat elämän tarkoitusta.
- Työn tekeminen säilyy jossain muodossa ja kädentaitajia tarvitaan.

# Muutostekijöiden tunnistaminen

Tulevaisuuskuvien ja muun taustatyön pohjalta osaamisen visio laadittiin kesäkuussa 2020. Visiota laadittaessa tunnistettiin muutostekijöitä ja haasteita sekä niitä ratkaisuja, joita visiotyön ja sitä seuraavan strategiaprosessin avulla on mahdollista tuottaa. Turun kaupunki on määritellyt vision tarpeellisuuden seuraavasti:

## Turku tekee osaamisen vision vuoteen 2040, koska:

- haluamme vankistaa kaupunkilaisten osaamista,
- tarvitsemme uusia uusia osaajia Suomesta ja maailmalta,
- kilpailemme osaajista muiden kaupunkien kanssa,
- osaamiseen panostaminen lisää Turun pito- ja vetovoimaa.

Visioprosessissa käytetty käsitys osaamisesta määrittyy osin sen merkityksestä yhteiskunnassa. Osaaminen nähdään yhteisenä ja yksilöllisenä henkisen pääoman varantona sekä yksilön hyvinvoinnin ja toimeentulon lähteenä. Koska tulevaisuuden osaamiset eivät ole tiedossa, muuttuvien osaamistarpeiden ennakkointia ja jatkuvan oppimisen kokonaisuutta ei voi ulkoistaa yksilölle. Yhteiskunnalta ja sen toimijoilta tämä edellyttää osaamisen tukirakenteiden ja -prosessien jatkuvaa kehittämistä. Lähitulevaisuudessa huomioitavaa on, että vaikka valtion, kuntien ja alueiden työnjakoa ollaan ainakin sosiaali- ja terveyspalveluiden osalta uudelleenjärjestämässä, vastuu koulutuksesta ja osaamisen kehittämisestä varhaiskasvatuksesta korkeakoulutasolle asti tulee säilymään kuntapohjaisessa toteutuksessa ja ohjauksessa. Muutosten toteutuessa luultavaa on, että tämän tehtävän painoarvo kuntien toiminnassa entisestään kasvaa ja organisaattiorakenteen kehittäminen voi tässä toimia tulevaisuuden pohjustajana. Kehittämisessä olennaista on myös toimintaympäristön muutosten tarkkailu uusien työn ja toimeliaisuuden muotojen sekä työn organisoitumisen muotojen tunnistamiseksi: osaaminen uudistaa työelämää, ei vain uusina sitä.

## Muutostekijöitä

- **Demografia:** lasten ja työikäisten vaje koko maassa ja Varsinais-Suomessa
  - kansainvälisiä osaajia ja heidän perheitään tarvitaan
  - kaikkien ikäluokkien osaaminen tarvitaan käyttöön
- **Segregaatio:** Suomen tilanne pistää silmään myös Euroopan mittakaavassa
  - työmarkkinoilla osaamisen kohtaanto-ongelmia
  - näkyvä toimialojen yksipuolisuutena ja tuloeroissa
- **Jatkuva oppiminen:** osaamisen kehittämisen välttämättömyys
  - rakenteita ja rahoitusta ollaan uudistamassa ministeriötasolta lähtien
  - yhteistyön monipuolistaminen koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä
- **Polarisaatio:** osaamisen tason varmistaminen
  - puolella 25–34 -vuotiaiden ikäluokasta on korkeakoulututkinto vuonna 2030 (OKM:n tavoite)
  - osaamisen kehittämisen ja täydentämisen mahdollisuudet kaikille ikäluokille

## Haasteita

**Työvoiman riittävyys:** Eläköityminen, syntyvyyden lasku, osaamisvajeet

**Koulutustason nosto:** Opetus- ja kulttuuriministeriön tavoitteena korkea-asteen tutkinto yli puolelle nuorista

**Osaamisvaatimusten ja -tarpeiden muutokset:** Kokonaisten toimialojen hauraus, perhostalous sekä poliittinen ohjaus (strategiat, lainsäädäntö, verotus) ja niiden vaikutus työelämään, logistiikkaan, liikkuvuuteen

**Kansallinen ja kansainvälinen pitovoima:** Koulutettujen nettomuutto Turun alueelle vähäistä

## Ratkaisuja

**Jatkuva oppiminen:** Turku haluaa huolehtia nykyisistä kaupunkilaisista kaikissa ikäluokissa, kaupunkiin vastikään muuttaneista ja houkutella koko ajan lisää osaajia. Kilpailu kaupunkien kesken on kovaa.

**Osaamisten hyödyntäminen:** Kaikkien osaamispotentialiaali käyttöön koulutus- ja kotoutustoimien avulla.

**Pitovoiman vahvistaminen:** Ratkaisuja ja palveluja systemisesti koko alueella: asumisviihtyvyys, palvelut, monipuolinen elinkeinoelämä ja positiivinen imago (esim. hiilineutraalius, elinvoimaisuus)

# JATKOASKELEITA VISIOTYÖLLE

Visioprosessin tuloksena on syntynyt visiolauseke, joka toimii pohjana strategiatyölle ja toimenpidesuunnitelman eli tiekartan laatimiselle. Prosessin aikana tuotettua materiaalia voidaan hyödyntää strategiatyössä ja tavoitteiden asettamisessa. Erityisesti visioelementtien tarkastelu strategian laatimisen yhteydessä auttaa suuntaamaan tavoitteita ja määrittämään painopisteitä ja toimenpiteitä.

Vision aikajänne on pitkä eikä sen toteutuminen ole välttämättä mahdollinen toiminta- tai toimijaympäristön – tai arvojen muuttuessa. Se on arvopohjainen tahtotila, jonka toteutumista tavoitellaan strategian avulla. Strategia on keskipitkän aikavälin (5–10 v.) toimintasuunnitelma, jota voidaan tarkistaa ja suunnata tarvittaessa. Strategiaprosesseja ehtii siten vision toteuttamiseksi olla useita. Strategian tarkastelussa ja arvioinnissa voidaan hyödyntää tulevaisuuskuvia: Mikä puitteistaa strategian toteutumista? Mikä on se tulevaisuus, jota haluamme? Mitä emme missään nimessä halua? Aika ajoin kannattaa pohtia myös sitä, ovatko tulevaisuuskuvien keskeiset muutostekijät edelleen samoja, vai ovatko ne muuttuneet ja tilalle on tullut jotain merkittävämpää.

## Visiolausekkeen taustaversiot strategiatyön tukena

Visiolausekkeen luonnos koostettiin ryhmien muodostamien visioehdotusten pohjalta. Vision taustaversiot avaavat tavoitteita ja puitteistavat myös keskipitkän aikavälin suunnittelua. Taustaversiot on esitetty tässä:

**I:** Turku on tasa-arvoinen ja monimuotoinen globaali edelläkävijä osaamis- ja osaajaympäristönä. Turkulaisten osaaminen on maailman huippua.

**II:** Turku mahdollistaa ja kannustaa jatkuvaan osaamisen kehittämiseen vuorovaikutteisissa oppimisekosysteemeissä. Tavoitteena tarvelähtöinen resilientti toimintaympäristö.

**III:** Opiskelijaystävällisen ympäristön luominen niin koti- kuin ulkomaisille opiskelijoille. Vetovoimainen Turku edesauttaa ratkaisullaan oppimisen, opiskelun ja osaamisen hyödyntämisen edellytyksiä.

**IV:** Turku tarjoaa jatkuvan oppimisen monialaisen ja yhteisöllisen toimintaympäristön, joka tuottaa kestäviä ratkaisuja 2030-luvun ympäristöä, taloutta ja yhteisöjä koskeviin haasteisiin.

## Ideoita toimenpiteiksi

Visioprosessin aikana on noussut esiin kehittämisideoita, joista on valittu tähän muutamia esimerkkejä. Lisää esimerkkejä kehittämistoiveista ja havainnoista on koottu liitteeseen 5.

**Osaamistarpeisiin vastaaminen:** Säännöllinen arviointi kaupungin, korkeakoulujen ja elinkeinoelämän kanssa, täsmäkoulutukset eri koulutusasteilla

**Osaamisen hyödyntäminen:** Osaamisten ja osaamistarpeiden yhdistäminen tekoälyn avulla, henkilökohtaiset osaamiskartoitukset ja koulutusratkaisut

**Tasa-arvo:** Syrjäytyminen nollaan -pilotti

**Integraatio:** Kaupunki ja korkeakoulut maahanmuuttajien 'portteina' suomalaiseen työelämään, tarkistetaan kelpoisuusvaatimuksia kielitaidon osalta



# LÄHTEET

Bialik, Maya & Fadel, Charles (2018) Knowledge for the Age of Artificial Intelligence: What Should Students Learn? Center for Curriculum Redesign. [https://curriculumredesign.org/wp-content/uploads/CCR\\_Knowledge\\_FINAL\\_January\\_2018.pdf](https://curriculumredesign.org/wp-content/uploads/CCR_Knowledge_FINAL_January_2018.pdf)

Dufva, Mikko – Halonen, Minna – Kari, Mika – Koivisto, Tapio – Koivisto, Raija & Myllyoja, Jouko (2017) Koh-ti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Raportti. <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18301>

EK (2020) Uudistuminen lähtee osaamisesta. Jatkuva oppiminen on yritysten arkea. Kuusi yritystä, kuusi näkökulmaa osaamisen kehittämiseen. Elinkeinoelämän keskusliitto 2020. [www.ek.fi/julkaisut](http://www.ek.fi/julkaisut)

Ennakointiakatemia.fi (2020) Etätyö ja etäylläpito. <https://ennakointiakatemia.fi/signaalit/>

Hietanen, Olli (2010) Onnellinen Varsinais-Suomi: eli visio ekologisesti, taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävästä Varsinais-Suomesta. TUTU-elulkaisuja 2/2010. <https://www.utupub.fi/handle/10024/147574>

Jokinen, Leena & Nieminen, Anne (2019) Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040 Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tulevaisuustyön raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:30 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161799>

Kansallinen etätyöpäivä (2020) Faktaa etätyöstä. <http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa> (haettu 8.9.2020)

Kauppakamari (2016) Alueiden kilpailukyky 2016. Keskuskauppakamari, syyskuu 2016. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2020/06/alueiden-kilpailukyky-2016-1.pdf>

Keskuskauppakamari (2019) Suuri veroselvitys. Keskuskauppakamari, tammikuu 2019. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2020/04/Suuri-veroselvitys-2019-web.pdf>

Kettunen et al. (2020) Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle. Elinvoimaa alueelle 1/2020. Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-823-939-0>

Koponen, Johannes (2020) Haastattelu artikkelissa Ovatko he yrittäjiä? HS Viikko 05/2020.

Korkeakoulurehtorit (2019) Turkulaisten korkeakoulujen rehtorien keskustelutilaisuus 18.12.2019.

Linturi, Risto & Kuusi, Osmo (2018) Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037 Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia, 2018. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_1+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2018.pdf)

MDI (2020) Turun seudun kansalliset ja kansainväliset osaajavirrat. MDI aluekehittämisen konsulttitoimisto.

The Millenium Project (2019) Work/Technology 2050. Scenarios and actions. <http://www.millennium-project.org/projects/workshops-on-future-of-worktechnology-2050-scenarios/>

Navigate (2020) Elinkeinoelämän keskustelutilaisuus Navigate-tapahtumassa 22.1.2020.

OECD Trends (2019) Trends Shaping Education 2019, OECD Publishing, Paris. [https://doi.org/10.1787/trends\\_edu-2019-en](https://doi.org/10.1787/trends_edu-2019-en)

OECD Learning (2019) Future of Education and Skills 2030. OECD Learning Compass 2030 A Series of Concept Notes. [http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD\\_Learning\\_Compass\\_2030\\_Concept\\_Note\\_Series.pdf](http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf)

OKM (2019a) Jatkuvan oppimisen kehittäminen Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:19. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-641-6>

OKM (2019b) Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen asettaminen. Päivämäärä 25.9.2019, diaarinro OKM/35/040/2019.

OKM (2019c) Katse korkealle ja horisontti laajaksi. Näkökulmia ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen yhteistyöhön. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:26. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-652-2>

OKM (2019d) Kohti huippulaatua: Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:29. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-657-7>

OKM (2017) Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. <https://minedu.fi/documents/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf/>

Perlacon (2020) Eero Laesterä – Tuomas Hanhela – Juha Koskinen – Aki Viitasaari: Väestömuutosten vaikutukset kuntien selviytymiseen – voiko kaikilla kunnilla olla kasvun strategia? Perlacon. Tilaja: Kuntaliitto ja maakuntien liitot.

Petäjäjärvi, Krista & Huntus, Antti (2018) Suomen luova potentiaali – ratkaisuja ilmastokriisin aikakaudelle. Helsinki, Tulevaisuusvaliokunta, 2019. 44 s. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 11/2018. <https://www.eduskunta.fi/FI/valiokunnat/tulevaisuusvaliokunta/julkaisut/Sivut/suomen-luova-potentiaali.aspx>

QS (2020) QS World University Rankings 2021. Quacquarelli Symonds. [www.topuniversities.com](http://www.topuniversities.com)

Sitra (2019) Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutosaasteet. Sitran selvityksiä 150. Maaliskuu 2019.

Times Higher Education (2020) World University Rankings, Impact Rankings. Times Higher Education. <https://www.timeshighereducation.com/>

Tulevaisuusvaliokunta (2018) Jakamistalous ja alustatyö. Raportti. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2018. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2018.pdf)

Turku (2017) Turun kaupungin keskustavisio. Turun kaupunki 2017. [https://issuu.com/turunviestinta/docs/20171017\\_turku\\_visiokirja\\_web\\_singl](https://issuu.com/turunviestinta/docs/20171017_turku_visiokirja_web_singl)

Turku (2018) Turun kaupunkistrategia. Turun kaupunki 2018. <https://www.turku.fi/kaupunkistrategia>

VST (2019) Varsinais-Suomen vapaa sivistystyö voimakkaana tulevaisuuteen. Varsinais-Suomen vapaan sivistystyön toimijoiden pamfletti, maaliskuu 2019. <https://www.bildningsalliansen.fi/Site/Data/1681/Files/VSTpamfletti.pdf>

# VISIOPROSESSIN TOTEUTTAMISSUUNNITELMA

<i>Työvaihe</i>	<i>Sisältö</i>	<i>Ajankohta</i>
<b>Vaihe 1.</b>	<b>Visioprosessin suunnittelu ja toimintaympäristön kartoitus</b>	<b>9/2019 →</b>
	Prosessin eteneminen: projektiryhmän tapaamiset	
	Nykytilan kartoitus ja ennusteiden analyysi	11/2019 →
	Asianomistajaryhmien kuuleminen: koulutus, elinkeinoelämä, järjestöt, päättäjät	11/2019 →
	Prosessiin sitouttaminen/kaupunki:	9–12/2019
	1. Sivistystoimen palvelualueet	
	2. Henkisen pääoman hanke: kaupunginjohtaja, kilpailukyvyn ohjausryhmä, hyvinvointialan ohjausryhmä	
	3. Muut kaupunkiorganisaation tahot: kaupungin johtoryhmä	
	Tietojen kerääminen, analyysi ja koostaminen	1/2020
	Työpajojen suunnittelu ja osallistujien päättäminen	1/2020
	Erillinen asiantuntijakysely → korvataan täsmätiedolla	
<b>Vaihe 2.</b>	<b>Oletusten ravistelu -työpajat + Tulevaisuuskuvat -työpaja</b>	<b>1–2/2020</b>
	Taustamateriaalina: vaiheen 1 tulokset:	2/2020
	1. kierroksen työpajat (max. 3 kpl) avoimina	11.2. ja 13.2.
	2. kierroksen työpaja (visioryhmä) → tulevaisuuskuvat	27.2.
<b>Vaihe 3.</b>	<b>Osallistaminen: visioaiheiden testaaminen ja rikastaminen</b>	<b>5–6/2020</b>
	Oppilaitokset, korkeakoulut, asukkaat	
	Toteutus: visioelementtien/tulevaisuuskuvioiden arviointi	

<b>Vaihe 4.</b>	<b>Vision rakentaminen (työpaja 3.)</b>	<b>6/2020</b>
	Yhteisen vision muodostaminen aiempien materiaalien pohjalta	17.6.
<b>Vaihe 5.</b>	<b>Vision hyväksyminen ja jalkauttaminen</b>	<b>8/2020 →</b>
	Esittely ja päätöksenteko: Kasvatus- ja opetuslautakunta, Kaupunginhallitus, Kaupunginvaltuusto	8–10/2020
	Tiekarttaprosessin käynnistys	8–12/2020
<b>Vaihe 6.</b>	<b>Tulosten koonti ja materiaalien julkaisu</b>	<b>7–12/2020 →</b>
	Tulosten koonti	7–8/2020
	Visualisointi + esittelymateriaalit	5/2020
	Loppuraportin työstö	7–9/2020
	Vision ja loppuraportin julkaisu ja esittelyt:	10–12/2020
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ministerit, valiokunnat, Opetus- ja kulttuuriministeriö</li> <li>▪ Kaupungin järjestämät tilaisuudet</li> </ul>	

# OSAAMISEN TULEVAISUUS VARSINAIS-SUOMESSA: GLOBAALIT, KANSALLISET JA PAIKALLISET MUUTOS- TEKIJÄT

## MEGATRENDI: Väestönkehitys/ikä rakenne

<b>Muutosvoima</b>	<b>Muutostekijä</b>	<b>Esimerkki muutoksesta (suluissa lähde)</b>
<i>Sosiaalinen/ kulttuurinen</i>	Nuorten ikäluokkien pieneneminen	Suomessa ja Varsinais-Suomessa alakoululaisten ja nuorempien määrä vähenee n. 20 % välillä 2018–2030. (Perlacon 2020)
	Eläkeiän ohittaneiden määrän kasvu	64+ -vuotiaiden määrä V-S alueella kasvaa 21 600 hengellä 2018–2030. (Perlacon 2020)
	Työikäisten määrä vähenee	Tilastokeskuksen vuosia 2018–2070 koskevan väestöennusteen mukaan Suomessa on vuonna 2030 alle 15-vuotiaita nuoria 760 000. (OKM Kohti huippulaatua 2019)
	Ikäluokkien pieneneminen	Kilpailu opiskelijoista kovenee – oppilaitosten yhteistyön merkitys korostuu. (OKM Kohti huippulaatua 2019)
	Ikärakenteen muutos koulutuksen rahoitukseen	Eläkeläisten ja eläkemaksujen kasvu voi johtaa siihen, että koulutuksen rahoitus pitää miettiä uudella tavalla. Yhteistyössä yritysten ja työnantajien kanssa? (OECD Trends 2019)
	Kilpailu osaaajista maan sisällä kasvaa	Eri alueet kilpailevat osaaajista keskenään epäreilulla tavalla. Osajakato osassa maata. (Navigate 2020)
	Osaajien houkuttelu ulkomailta kasvaa	Tarvitaan lisää työntekijöitä, osaaajia pitäisi houkuttaa maailmanlaajuisesti lisää. Maahanmuuttajien omat yrityshautomot. (Navigate 2020, Onnellinen Varsinais-Suomi 2010)
	Ikäyrjintä	Miten saada 50+ työntekijöitä yrityksiin. Töitä voi olla hankala saada, vaikka osaamista olisi paljon. (Navigate 2020)
	län vaikutus kouluttautumiseen	Mitä nuorempi ikäryhmä, sitä useampi vastaaja kertoi kehittäneensä osaamistaan myös uusia tehtäviä silmällä pitäen. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)
	<i>Politiikka/ päättökseen- teko</i>	Korkeakoulutusasteen nostaminen
Eliniän pidentymisen vaikutus elinikäiseen oppimiseen		Miten koulutusjärjestelmä huomioi yhä vanhemmat opiskelijat? Eliniän kasvaessa yhä vanhemmat kouluttautuvat. Miten huomioidaan esim. yli 80-vuotiaat oppijat? (OECD Trends 2019)
<i>Toiminta- ympäristö</i>	Globaali kilpailu osaaajista kasvaa	Maat kilpailevat osaaajista keskenään. (OKM Ehdotus Suomelle 2017)

# MEGATRENDI: Digitalisaatio/automaatio

<i>Teknologinen</i>	Jakamis-/alustatalous	Suomessa toimii vain muutama globaali alustatalouden yritys (kuten Airbnb, Uber). Suomessa jakamis-/alustatalous pienten yritysten toimintaa. (Tulevaisuusvaliokunta 2018)
	Työelämän muutos johtuen digitalisaatiosta	Digitalisaatio, robotiikka, teollinen internet ja muu teknologian kehitys antavat mahdollisuuden tuotannon ja työn uudistamiseen -> vaikutukset ammattien osaamisvaatimusten muuttumiseen ja ammatilliseen koulutukseen. (OKM Kohti huippulaatua 2019)
	Työmarkkinoiden tehostaminen	Osaamisen ja osaamistarpeiden yhdistäminen tekoälyn avulla (esim. rekrytoinnissa). (Korkeakouluohjelmat 2019)
	Big data/My data	Datalouhinnan hyödyntäminen esim. opintojen suoritusten ja ohjauksen seurannassa ja tukena.
	Uudistuva korkeakoulutus sekä digitaalinen palveluympäristö	Rakennetaan korkeakoulutuksen digitaalinen palveluympäristö. Koulutus digitalisoituu, modulaarisuus lisääntyy ja opetus uudistuu. (OKM Katse korkealle 2019)
	Kyberhyökkäykset	Mitä taitoja koulutuksen pitäisi kansalaisille tuottaa liittyen kyberturvallisuuteen ja oman datan käyttöön/suojeluun? (OECD Trends 2019)
<i>Toimintaympäristö</i>	Digitalisaation/ICT:n kehitysnopeus	ICT-kehittyä niin nopeasti, että opetettavat taidot muuttuvat koko ajan. Mitä jää opetettavaksi koulussa ja mikä taas opetetaan/opitaan työssä/yrityksissä? (OECD Trends 2019)
	(Ammatillisen) koulutuksen muuttuminen osaamispe-rusteiseksi	tekoälyn, virtuaalimaailman, simulaatioiden, oppimisanalytiikan ja digitaalisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen. (Linturi et al. 2018)
	Käänteinen oppiminen ja osaamisen näyttö	Ajasta ja paikasta riippumattomaan verkko-opetukseen panostaminen mahdollistaa yksilöllisen etenemisen sekä asiantuntijoiden käytön ja opetustyön jakautumisen globaalisti. (Linturi et al. 2018)
	Manuaalisen rutiinityön väheneminen	Teknologian kehityksen tuottama muutos työmarkkinoilla 1980-luvulta lähtien. Rutiinityöt ja suorittavat tehtävät vähentyneet. (Biyalik et al. 2018)
	Manuaalisen rutiinityön vähentyminen länsimaissa	Mikä rooli jää kouluttamattomille tai niille, jotka eivät pysty omaksumaan uuden työelämän vaatimia taitoja? (OECD Learning 2019)
	Teko-/koneäly ymmärretään kapeasti	Uusien teknologioiden kirjo sisältää mm. synteettisen biologian, 3D/4D- ja biotulostuksen, esineiden internetin (IoT), lisätyn ihmisälykkyyden, nanoteknologian, lisätyn ja virtuaalitodellisuuden, lennokit, lohkoketjut, kvanttietokoneet jne. sekä niiden yhdistelmät ja synergiat. (Millenium Project 2019)
	Etättyö ja etäylläpito lisääntyvät	Etättyötä tekee jo n. 28 % palkansaajista. (Kansallinen etättyöpäivä 2020)
	<i>Sosiaalinen/ kulttuurinen</i>	Kyvykkyys siirtyä tehtävistä toiseen

## MEGATRENDI: Kaupungistuminen/muuttoliike

<i>Toiminta- ympäristö</i>	Keskukset kasvavat	Maakunnissa keskuskaupungit kasvavat. (Perlacon 2020)
	Koulutuksen jakautuminen keskusten ja maaseudun kesken	Koulutuksellinen tasa-arvo: maaseudun koulutustarjonta ja opettajien houkuttelemine maaseudulle. Digitalisaation hyödyntäminen. (OECD Trends 2019)
	Monipuolisuus valttina	Turun valtteina sekä koulutuksen että elinkeinoelämän monialaisuus. (Korkeakoulurehtorit 2019)
<i>Sosiaalinen/ kulttuurinen</i>	Radikalisoituminen	Muuttoliike aiheuttaa radikalisoitumista niin muuttajissa kuin kantaväestössäkin. (OECD Trends 2019)
	Perheiden rooli houkutteluvoimana	Asukkaiden ja työntekijöiden houkuttelu perheen avulla, laadukkaat palvelut koko perheelle. (Navigate 2020)

## MEGATRENDI: Kestävä kehitys

<i>Politiikka/ päättökseen- teko</i>	Koulutustakuun lisäksi nuorella "työpaikkatakuu"	Nuorelle järjestettäisiin yhteistyöllä ensimmäinen kesätyöpaikka ja ensimmäinen työpaikka koulun jälkeen. (Onnellinen Varsinais-Suomi 2010)
	Hiilineutraali Turku 2029	Miten hiilineutraalius näkyy koulutuksen toteutuksessa ja sisällöissä. (Turku 2018)
<i>Toiminta- ympäristö</i>	Ilmastonmuutos ja ekokatastrofit	Koulutukseen tulee sisällyttää kestävä kehitystä tukevia sisältöjä. Millaisia taitoja tarvitaan mm. luonnonkatastrofitilanteista selviämiseksi? (OECD/Trends 2019)
	Koulutuksen eriarvoistuminen	Alueellinen sekä koulujen sisällä oleva ja siihen liittyvät koulutuksen kehittämistarpeet. (OECD/Trends 2019)
	Taloustaitojen rapautuminen	Koulutuksen merkitys oman talouden suunnittelussa sekä yrittämiseen liittyen – mitä taitoja tarvitaan ja missä opetetaan? (OECD/Trends 2019)
<i>Sosiaalinen/ kulttuurinen</i>	Täydennyskoulutuksen sukupuolittuminen ja eriytyminen	Miehet ja tiettyjen alojen toimijat osallistuvat täydennys/aikuiskoulutukseen vähiten. Eriytymistä myös opiskelualojen suhteen. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)
	Täydennyskoulutuksen keskittyminen	Ylemmistä toimihenkilöistä lisäkoulutusta oli hankkinut liki puolet (49 %), alemmista toimihenkilöistä 35 % ja työntekijöistä 31 %. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)
	Kulttuuri ja palvelut vetovoimatekijöinä	Historian museo Turkuun, kulttuurin ja tapahtumien merkitys kaupungin vetovoimatekijänä kasvaa. (Turku 2017)

# MEGATRENDI: Osaamistarpeiden muutos

## Politiikka/ päättökseen- teko

Jatkuvan oppimisen pakko	Rakenteiden, kannustimien ja rahoituksen järjestelyt. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)
Tutkinnoton tulevaisuus	Koulutuksen koostaminen moduuleista ja näytöillä perusasteelta alkaen. (Korkeakoulurehtorit 2019)
Yrittäjyys/palkkatyö	Yhteiskunnan lopetettava erottelu ja mahdollistettava työn tekeminen joustavasti eri rooleissa. (Tulevaisuusvaliokunta 2018)
Yrittäjyys/palkkatyö	Kolmas kategoria palkkatyön ja yrittäjyyden väliin. (Koponen 2020)
Teknologisen kehityksen ennakointi	Suomen tutkimus- ja koulutusjärjestelmän tulisi luoda jo hyvissä ajoin osaamista niissä teknologioissa, joiden ennakoidaan yleistyvän vasta 20–30 vuoden kuluttua. (Linturi et al. 2018)
Korkeakoulutusasteen nostaminen 42 %	Toisen asteen ja korkeakoulujen välisen yhteistyön vahvistaminen, joustavat opintopolut ja ohjaus, jatkuvan oppimisen malli. (OKM Katse korkealle 2019)
Jatkuvasta oppimisesta tulee keskeinen tekijä yhteiskunnan kehitykselle	Julkisen koulutusjärjestelmän on luotava kaikille kestävä pohja työelämässä toimimiselle ja osaamisen myöhemmälle kehittämiselle. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)

## Sosiaalinen/ kulttuurinen

Työssäolevien oppiminen	Varmassa 3-vuotinen kehityssuunnitelma työntekijöille. (EK 2020)
Työssäoppiminen	Esimiehillä työpaikkaohjaajan koulutus (SOI Palvelut). (EK 2020)
Oppimiskulttuurin tukeminen	Työpäivän hallinnan pilotti (DNA, Kone Oyj). (EK 2020)
Vapaaehtoistyön merkitys	Harrastus- ja seuratoimintaosaaminen, taide- ja kulttuuriosaaminen -> Islannin malli, pehmeät vetovoimatekijät. (Onnellinen Varsinais-Suomi 2010)
Kansalaisuus ja demokratia muutoksessa	Osallisuus- ja vaikuttamistaitojen sekä medialuku- ja digitaitojen opetuksen merkitys. (OECD Trends 2019)
Perhesuhteiden muutos	Perheet erilaistuvat. Miten tämä otetaan huomioon koulutuksen järjestelyissä sekä sisällöissä? (OECD Trends 2019)
Työelämän muutos, työn merkityksen väheneminen	Vapaa-ajan merkitys kasvaa, työstä enemmän irtiottoja. Työnantajien sopeuduttava siihen, että osaajat tekevät töitä vain 7 kk vuodessa. (Navigate 2020)
Suomen profiloituminen leppoisan työelämän maaksi	Turku houkuttelee osaajia etenkin Aasiasta leppoisalla ja paljon lomaa sisältävällä työkulttuurilla. (Navigate 2020)
Käsitys osaamisesta muuttuu	Osaamisen painopisteiden muuttuminen kerta- ja jatkuvaan koulutukseksi ja yksilötasolta yhteisötasolle edellyttää muutoksia myös koulutusjärjestelmältä. (Dufva et al. 2017)

## Toiminta- ympäristö

Osaamisen akkreditointi	Mahdollista myös muille toimijoille (esim. yrityksille)? (Korkeakoulurehtorit 2019)
Uudistuva korkeakoulutus ja digipalveluympäristö	Huomiota pedagogiseen kehittämiseen ja ohjausosaamiseen. (OKM Katse korkealle 2019)



Koulutuksen moduulisuus	Koulutusta käydään 1–2 vuotta, ja sen jälkeen voi jo tehdä joitakin alan töitä. Työelämässä ollessa käydään koulutusta loppuun: työn ja koulutuksen suurempi sekoittuminen keskenään. (Navigate 2020)
Työn sirpaloituminen	Miten alustatalous sekä työsuhteiden ja työn sirpaloituminen vaikuttavat osaamisvaatimuksiin sekä jatkuvaan oppimiseen? (Tulevaisuusvaliokunta 2018)
Työmuotojen muutos	Yrittäjyyskoulusta tulisi koulutuksen eri tasoilla lisätä ja laajentaa niin, että siinä käsitellään myös jakamistalouden työtä ja osuuskunnissa tehtyä työtä. (Tulevaisuusvaliokunta 2018)
Taloustaitojen rapautuminen	Koulutuksen merkitys ja rooli oman talouden suunnittelussa sekä yritystoimintaan liittyen – mitä taitoja tarvitaan ja missä opitaan? (OECD Trends 2019)
(Ammatillisen) koulutuksen muuttuminen osaamisperusteiseksi	Osaamisen tunnistaminen ja sen moninaisen hankkimisen tukeminen oppilaitoksissa ja työnantajien toimesta. Esim. tutkintojen vaatima osaamisen näyttö tulisi irrottaa opetuksesta ja oppilaitoksien pääsykokeista. (Linturi et al. 2018)
Epätäydelliset työsuhteet ja työn tekeminen	Vaikutus esim. työssäoppimiseen ja perehdyttämiseen: jos yrityksessä ei ole vakituisia työntekijöitä, kuka vastaa opettamisesta ja ohjaamisesta? (OECD Trends 2019)
Kehityksen nopeus	Osaamistarpeiden ennakointi muuttuu entistä vaikeammaksi tulevaisuudessa. Työssä olevien osaamistarpeen päivitys korostuu. (OKM Kohti huippulaatua 2019)
Ammatillisen koulutuksen uudistus	Opettajan rooli muuttuu opettajasta oppimisen ohjaajaksi ja osaamisen kehittämisestä tulee koko työuran kestävä prosessi. (OKM Kohti huippulaatua 2019)
Asiakaslähtöisyys korostuu	Työn muutosten takia asiakaslähtöisyys ja joustavuus tulevat tärkeiksi taidoiksi. (OKM Kohti huippulaatua 2019)
Kestävän kehityksen osaaminen	Koulutamme monisyisten tieteellisten ja yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisijoita ja kestävän maailman rakentajia. (Turun yliopiston strategia 2030)
Tulevaisuuden kielivaatimukset	Nyt suuntauduttu länteen, idän mahdollisuus kaupassa ja matkailussa. Millaisia kielipalveluita ei-englanninkielisistä maista tuleville osaajille ja heidän perheilleen? (Navigate 2020)
Geneeristen taitojen merkitys kasvaa	Taidealojen merkitys empatian, luovuuden, lukutaidon, kuvittelun ja utopioiden vahvistamisessa, miten tukea luovaa ajattelua? (Petäjäjärvi et al. 2018)
Opettajien osaamisen kehittämisen merkitys kasvaa	Miten pitää yllä opettajien osaamista ja saada koulutuksiin mukaan myös ne, joita ei kiinnosta? Koulussa voidaan opettaa jo vanhentuneita tietoja. (Navigate 2020)
Manuaalisen rutiinityön vähentyminen länsimaissa	Avaintaitoja 2030-luvulle: 1) kognitiiviset ja metakognitiiviset taidot (kriittinen ja luova ajattelu, oppimaan oppiminen ja itsesääätelytaidot), 2) sosio-emotionaaliset taidot (empatia, toimijuus, vastuullisuus, yhteistyötaidot) sekä 3) käytännön taidot (mm. it-taidot). (OECD Learning 2019)

	Suomalaiset elinkeinot rakennemuutoksessa	Ennakointitulosten mukaan uusista syntyvistä työpaikoista 80 % edellyttää korkea-astetasoista osaamista: vain nuorten ikäluokkien koulutuksella uuden osaamisen tarvetta ei kyetä tyydyttämään. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)
	Ohjauksen tarpeiden muutos	Koulutus- ja uraohjauksen palveluita eikä ennakoivaa ohjausta muutostilanteissa ole kattavasti saatavilla työikäisille aikuisille. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)
	'Ihmisyys'taitojen merkitys korostuu	Miten huolehditaan tunne-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen omaksumisesta? Mikä on virallisen koulutusjärjestelmän rooli? (OECD, OKM)
	Hyvinvoinnin merkitys kasvaa	Tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät hyvinvointiin sekä muille tuotettavina palveluina että oman työkyvyn ylläpitoon liittyen. (Dufva et al. 2017)
	Työelämän monipuolistuminen	Murros ei tuo mukanaan siirtymistä yhdestä työn tekemisen tavasta toiseen, vaan yhdestä moneen. Lisäksi muutos etenee eri aloilla ja alueilla eri tahtiin ja eri tavalla. (Dufva et al. 2017)
<i>Taloudellinen</i>	Täydennyskoulutuksen rahoitus	Valtion/kunnan/työnantajan/yksilön roolin muutos jatkuvan oppimisen rahoittamisessa: nykyjärjestelmä yhä liian kankea. (OKM Jatkuva oppiminen 2019)
	Silver Economy	Ikääntyvä väestö on iso kuluttajasegmentti: millaisia taitoja, palveluita ja tuotteita tarvitaan? (OECD Trends 2019)
<i>Teknologinen</i>	Virtuaalisuuden (somen ja netin) merkityksen kasvu	Millaisia taitoja koulutuksen tulisi tuottaa? Miten koulutuksen tulisi muuttua? Missä koulutuksen tulisi tapahtua? (OECD Trends 2019)
	(Ammatillisen) koulutuksen muuttuminen osaamisperusteiseksi	Tekoäly, simulaatiot, käänteinen oppiminen ja ilmiöoppiminen, vertaisarviointi, kontekstisidonnaisuus sekä mikrotutkinnot ja -suoritteet lisääntyvät opetuksessa ja osaamisen hankkimisessa. (Linturi et al. 2018)
	Uusien teknologioiden nousu	Esimerkiksi synteettinen biologia voi olla tulevaisuudessa yhtä merkittävä innovaatio kuin höyrykone aikanaan. (Millenium Project 2019)



## TULEVAISUUSKUVA 1: Arvokeskustelu muokkaa ammatteja

Ilmaston ja ympäristön muutokset ovat aiheuttaneet ristiriitoja ja konflikteja eri puolilla maailmaa. Niiden seurauksena erityisesti nuoret käynnistävät uudenlaista arvokeskustelua, joka laajenee vähitellen koko yhteiskuntaan. Keskustelun myötä koulutus ja työelämä ovat muutoksessa ja uudet, ilmastoneutraalit työt yleistyessä samalla kun vanhoja ammatteja uudistetaan kestävä kehityksen mukaisiksi. Digitalisaatio ja tiedon saavutettavuus monipuolistavat oppimista myös muualla kuin oppilaitoksissa sekä lisäävät elinikäistä opiskelua ja kouluttautumista uusille aloille.

### Tulevaisuuskuvan toivottavuus: 8.12

(asteikolla 1–10, jossa 10 toivotuin)

#### Kommentteja tulevaisuuskuvaan:

*Yhteiskunnan tulee uusiutua, mieluummin proaktiivisesti kuin pakon edessä. (vastaaja ikäryhmästä 50–65 v.)*

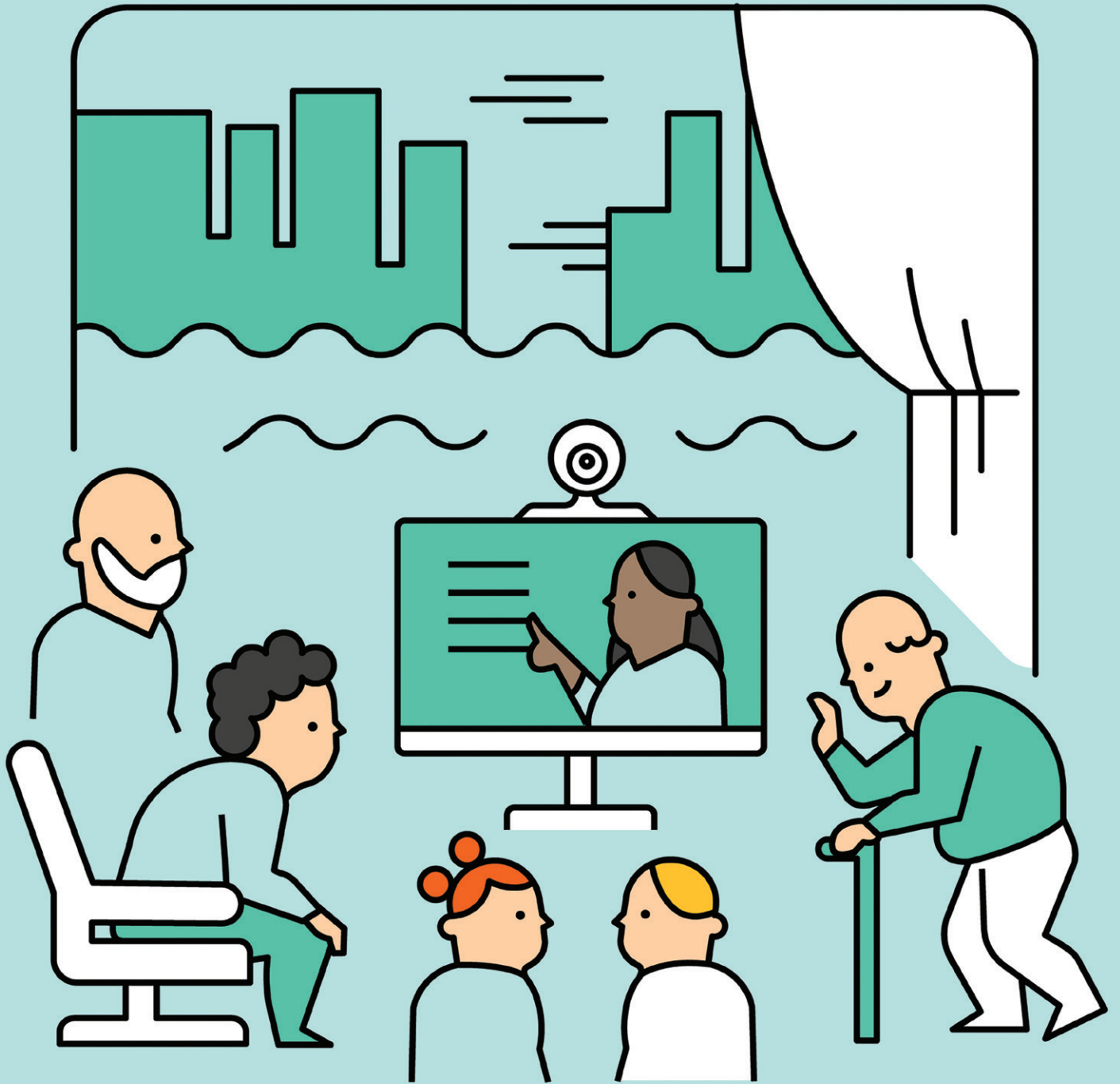
*Jos ilmastoneutraalius ja ympäristöarvot vasta yleistyvät vuonna 2040, olemme liian myöhässä. (vastaaja 15–24 v.)*

*Ilmasto on yksinkertaisesti huomioitava kaikessa tekemisessä ja siihen pitää yhteiskunnassa kannustaa ja ohjata. Pelkona skenaariossa, jossa digitaalinen oppiminen lisääntyy, on ryhmäänkuulumisen ja yhteisöjen tuen puuttuminen opiskelusta. (vastaaja 35–49 v.)*

*Mutta uudenlainen arvokeskustelu ja ympäristön huomioon ottaminen sekä koulutuksen monipuolistuminen on positiivista. Toivottavasti jatkuva kouluttautuminen tapahtuu yhteistyössä työpaikkojen ja kunnan kanssa, ei pelkää yksilön vastuulla. (vastaaja 25–34 v.)*

*Ilmastonmuutos on yksi suurimmista uhista tällä hetkellä ja se tulee ottaa huomioon tulevaisuutta mietittäessä. Olisi suotavaa tukea elinikäistä oppimista jopa niin että korkeammallakin iällä (50+) olisi mahdollisuus kouluttautua uuteen ammattiin. (vastaaja 15–24 v.)*

*Elinikäinen oppiminen on paras malli osaamisen varmistamiseksi nyt ja tulevaisuudessa. Ammatteja opiskellaan ja vaihdetaan työuran aikana jo nyt useammin, kuin aiempien sukupolvien työurissa. Työllistyminen pitäisi mahdollistaa jo alemmalla koulutuksella, jonka jälkeen voi jatkaa opintoja tai vaihtaa alaa. (vastaaja 39–45 v.)*



## TULEVAISUUSKUVA 2: Kädentaidot haastavat tekoälyn

Kaupungistuminen hidastuu ja yhä useammat etsivät väljyyttä elämiseen osaksi kulkutautien yleistymisen takia. Uusiutuvan energian käyttö on arkipäivää ja peruspalvelut on järjestetty kattavasti myös keskusten ulkopuolella. Oppimisen arvioinnissa on jo pitkään hyödynnetty tekoälyä, mutta nyt kriittisyys on kasvussa ja keskustelua käydään tekoälyn eettisyydestä ja sen tekemistä päätöksistä. Lisäksi tietovuodot ja hakkerointi ovat lisänneet ihmisten epäluuloisuutta tietojärjestelmiä kohtaan. Tieto- ja taito-osaamisten yhdistäminen sekä osaamisen jakaminen on tärkeää ja käsillä tekemisen arvostus on kasvussa.

### Tulevaisuuskuvan toivottavuus: 6.6

(asteikolla 1–10, jossa 10 toivotuin)

#### Kommentteja tulevaisuuskuvaan:

*Toivon, että ihmiset luottaisivat omaan älyynsä enemmän kuin tekoölyyn. (vastaaja 35–49 v.)*

*Ihmisen täytyy aina pystyä hallitsemaan tekoälyä, ei päinvastoin". (vastaajai 35–49 v.)*

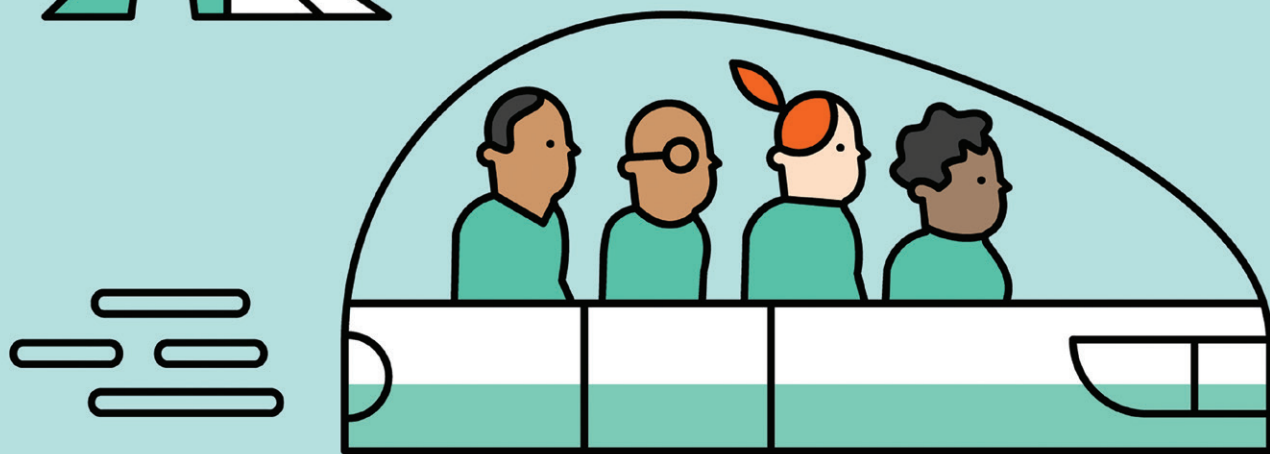
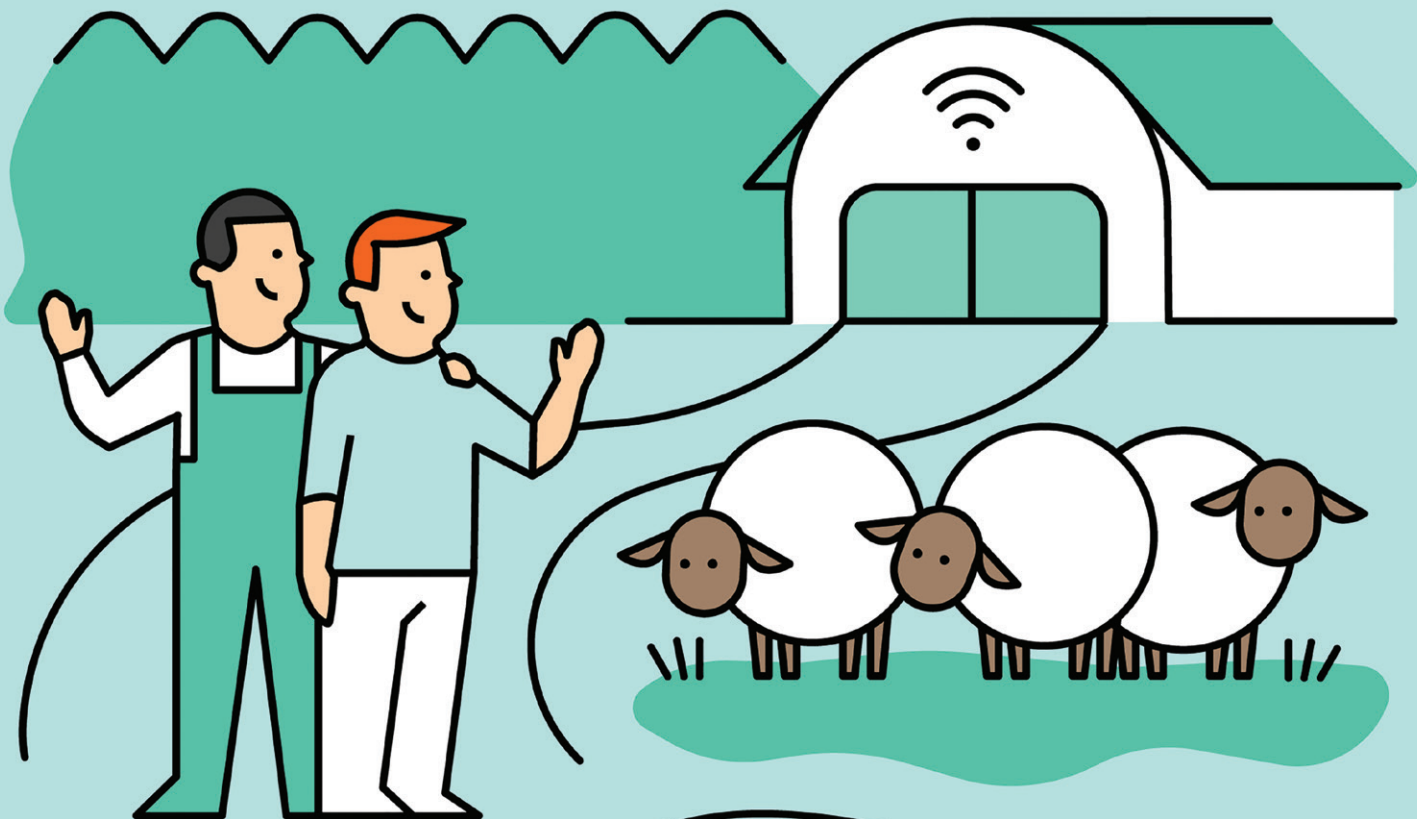
*Kädentaidot, itse tekeminen ja bonuksena vielä näihin yhdistetyt luontokokemukset ovat mielenterveyden kannalta äärimmäisen tärkeitä. (vastaaja 25–34 v.)*

*Väljyys ja kaupungistumisen hidastuminen ovat positiivisia. (vastaaja 25–34 v.)*

*Toivottavaa, että yhteiskunnan monimuotoisuus myös asutuksen ja osaamisen osalta säilyisi. Yhteiskunnallinen keskustelu ja ohjaus ovat tällä hetkellä tätä vastaan. (vastaaja 50–65 v.)*

*Tekoälyllä on tulevaisuudessakin paikkansa tukiälynä ja rutiinitoimien tehokkaana hoitajana, mutta tarvitaan myös ihmisen kyvykkyyksiä ja voidaan ehkä ajatella, että kun rutiineista päästään, niin kulttuuri ja taide sekä ajattelun taito kohentuvat roimasti. (vastaaja 50–65 v.)*

*Bubling under: Toivottavasti mikään tästä ei toteudu, en varmaan pärjäisi tässä skenaariossa, minulla ei ole edes ajokorttia. Kulkutaudit (toistaiseksi kokemusta vain koronaviruksesta) estävät minusta kaiken hauskan elämässä. Tykkään asua kaupungissa muiden ihmisten ja harrastusten lähellä, käsillä tekemisessä olen huono. (vastaaja 35–49 v.)*



## TULEVAISUUSKUVA 3: Osaamista useissa tehtävissä

Osaaminen vanhenee yhä useammalla eikä koulutustarjontaa ole uudistettu ajoissa vastaamaan työelämässä olevien tarpeisiin. Oman osaamisen täydentäminen olisi välttämätöntä, sillä muuten työmahdollisuuksia on yhä vähemmän. Työtä on kuitenkin mahdollista tehdä monin eri tavoin ja eri paikoissa, osan voi vaikka hoitaa virtuaalisesti kotisohvalta. On tavallista, että yhdellä ihmisellä on monta työnantajaa: joillekin se on oma valinta ja toisten on pakko tehdä useaa työtä selvitäkseen. Nuoremmista ikäluokista nousee uudenlaisia vaikuttajia ja nuorten ääni pääseeikin esille päätöksenteossa ja tulevaisuuden tekemisessä. Nuorilla on sekä koulutuksesta että muualta hankittuja uudenlaisia osaamisia, joilla he hyödyttävät yhteiskuntaa ja lähiyhteisöään.

### Tulevaisuuskuuvan toivottavuus: 6.0

(asteikolla 1–10, jossa 10 toivotuin)

#### Kommentteja tulevaisuuskuvaan:

*Yhteiskunta jakautuu amerikan tyyliin, osa tekee suorittavaa työtä pienellä palkalla, jolloin työpaikkoja tulee olla monta, toiset erikoistuvat etätöihin hyvällä palkalla, Kulkutaudit niinkuin nyt kohtelevat eri yhteiskuntakuokkia eri avoin. (vastaaja 50–65 v.)*

*Nuorten äänen saaminen esiin sekä työn joustavuus olisivat positiivisia muutoksia. Koulutusala toivon mukaan kykenee uudistumaan, jottei kuvattua tilannetta synny. (vastaaja 35–49 v.)*

*Ajattelen, että tämä on väistämätön kehityskulku ja koulutuksen pitää tähän vastata. Oppilaitosten on hyväksyttävä, että oppimista tapahtuu muualla ja muulla tavalla kuin heidän määrittelemillään tavoilla. Tällaista mallia tukemaan tarvitaan kansalaispalkkaa tmv. (vastaaja 39–45 v.)*

*Jos tulevaisuudessa halutaan, että yksi henkilö tekee työtä monelle työnantajalle, se pitäisi tehdä todella helpoksi ja niin että työehtoja noudatetaan tarkasti. Nyt ovat liikaa oman onnensa nojassa. (vastaaja 50-65 v.)*

*Uskon vakaasti työterveysjärjestelmään, työsuojeleluun, työsopimukseen ja siihen, että yksilöllä on hyvä olla, kun hän kuuluu yhteisöön. Kaikenlainen puhe siitä, että näille "tulevaisuuden työntekijöille" on palkkaa tärkeämpää saada tehdä motivoivaa työtä, on Boomer-sukupolven toisilleen hokema seminaarivalhe. (vastaaja 35–49 v.)*

*Minusta on houkuttelevaa ajatella, että pystyisi toteuttamaan useampaa "uraa" ettei tarvitse lokeroida itseään tiettyyn tehtävään ja voisi tehdä tällä hetkellä ns. radikaalejakin muutoksia työuransa suhteen joustavasti. Isona ongelmana on kuitenkin nykyisten yhteiskuntarakenteiden joustamattomuus liittyen työn määrittelyyn, lakeihin, säästöksiin sekä asioihin joita ammattiliitotkin edelleen ajavat. Kaikki tuntuu vielä pyörivän yhden organisaation kanssa solmitun toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen ympärillä. Jos maailmaa muuttuu kuvattuun suuntaan, mutta rakenteet eivät pysy perässä voi useat työntekijät joutua todella epäedullisiin tilanteisiin. (vastaaja 35–49 v.)*

*Kuulostaa "juostava kovemmin pysyäkseen paikallaan" -tyyppiseltä setiltä. Ei hyvä. (vastaaja 50–65 v.)*





## TULEVAISUUSKUVA 4: Jakautunut osaaminen

Ilmastonmuutokseen liittyvien ratkaisujen kehittäminen tuo alueelle lisää korkean osaamisen työpaikkoja. Uutta teknologiaa ei osata käyttää yhteiseksi hyväksi. Osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen on jakautunut: hyvin toimeentulevat työntekijät pystyvät myös täydentämään osaamistaan tarpeen mukaan, mutta joidenkin ryhmien, kuten ikääntyneiden ja siirtolaisten osaamista ei osata hyödyntää eikä tarvittavaa koulutusta ole tarjolla. Tämä johtaa ikääntyneiden lisääntyvään köyhyyteen ja moni joutuu turvautumaan työssäkäyvien lastensa apuun. Väestön vanhetessa kestävyysvaje kasvaa suuremmaksi ja peruspalveluja joudutaan supistamaan. Alueiden eriytyminen lisääntyy, kun hyvätuloiset osaajat valikoivat asuinpaikkojaan.

### Tulevaisuuskuvan toivottavuus: 2.8

(asteikolla 1–10, jossa 10 toivotuin)

#### Kommentteja tulevaisuuskuvaan:

*Tämä alkaa olemaan jo nykypäivää. osaaminen tulisi huomioida ikään ja siirtolaisuuteen katsomatta. (vastaaja 35–49 v.)*

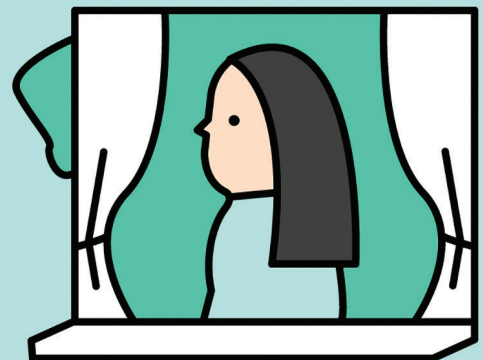
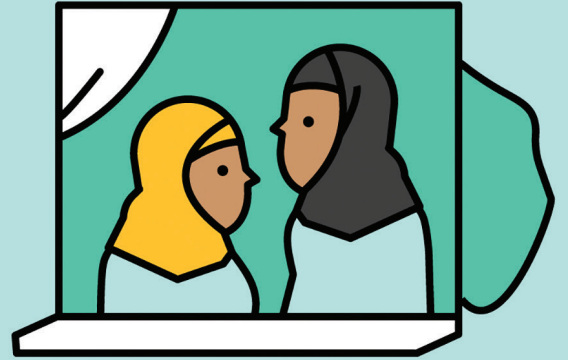
*On hyvää, että uusia korkean osaamisen työpaikkoja syntyy, mutta kaikilla tulisi säilyä mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan tulevaisuuden tarpeiden mukaiseksi. Eriarvoisuuden lisääntyminen tulisi saada pysäytettyä. (vastaaja 35–49 v.)*

*Eriytyminen on erittäin negatiivinen skenaario. Toisaalta uskon, että koulutusta vaatimattomat työt eivät katoa vaan lähes kaikkia tarvitaan. Verotuksellisilla toimilla tulee tasata eriarvoisuutta. (vastaaja 35–49 v.)*

*Tämä tulevaisuuden kuva on seurauksena, jos ei tunnisteta tapahtuvaa muutosta ja muokata järjestelmää sekä arvomaailmaa vastaavasti. (vastaaja 50–65 v.)*

*Pitää pitää huolta kaikista kansalaista ja osallistumismahdollisuuksista. Edelleen myös ns. duunareita tarvitaan ja heillä yhtä arvokas panos yhteiskunnan toimintaan kuin korkean osaamisen tekijöillä. (vastaaja 50–65 v.)*

*Tämän tulevaisuuskuvan sisältämien asioiden en haluaisi toteutuvan. Hyvää on toki, että ilmastonmuutokseen liittyvien ratkaisujen kehittäminen tuo alueelle lisää korkean osaamisen työpaikkoja. (vastaaja 35–49 v.)*



# Tulevaisuusväitteiden arviointia

Osana tulevaisuuskuvaselvitystä vastaajat ottivat kantaa 11 eri väittämään tulevaisuudesta. Väittämät olivat seuraavat:

1. Työnantajat tarjoavat joustavia opiskelu- ja työmahdollisuuksia erityisesti 15–20 -vuotiaille ja yli 60-vuotiaille.
2. Työn tekemisen muodot muuttuvat: yrittäjyyden ja palkkatyön yhdistäminen on tavallista.
3. Robottien hoitaessa raskaat työt fyysisen voiman käyttöön perustuvat työtehtävät ovat yhä pienempi osa työtehtäviä.
4. Työnantajat ovat sopeutuneet siihen, että osaajat tekevät vuodessa töitä 7 kuukautta ja käyttävät muun ajan itsensä kehittämiseen ja lomailuun.
5. Lähes kaikille työssäkäyville laaditaan monivuotinen suunnitelma oman osaamisen kehittämiseksi. Opinnot ja työnteko vuorottelevat.
6. Osaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja erot osaamisessa ovat kärjistyneet. Eroja pyritään tasoittamaan täsmäkoulutuksilla ja opintoseteleillä.
7. Yhteistyö-, hyvinvointi- ja tunnetaidot ovat oppiaineena korkeakouluissa.
8. Turun alueen elinkeinorakenne nojaa muutamaan isoon työnantajaan.
9. Työikäisen väestön määrä on vähentynyt selvästi ja Turkuun houkuttelee ulkomaalaisia osaajia hyvien palveluiden ja vihreän kaupungin maineen avulla.
10. Uudet innovaatiot tulevat länsimaiden ulkopuolelta, Euroopan osaaminen ei pysy kehityksen mukana.
11. Turun alueella on kiertotalouteen perustuvaa huipputaustamista vaihteleviin sääolosuhteisiin sopeutumisessa. Uusiomateriaaleista valmistetut tuotteet ovat alueen uusi vientivaltti.

Kyselyn vastaajat määrittivät liukuasteikoilla a) kuinka todennäköisenä tai epätodennäköisenä ja b) kuinka toivottavana tai ei-toivottavana he pitivät väittämää. Asteikossa 1 oli hyvin epätodennäköinen/ei-toivottava ja 5 hyvin todennäköinen/toivottava.

## **Todennäköisimpinä väitteinä pidettiin (todennäköisin ensin):**

- Työn tekemisen muodot muuttuvat: yrittäjyyden ja palkkatyön yhdistäminen on tavallista. (3,99)
- Robottien hoitaessa raskaat työt fyysisen voiman käyttöön perustuvat työtehtävät ovat yhä pienempi osa työtehtäviä. (3,92)
- Osaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja erot osaamisessa ovat kärjistyneet. Eroja pyritään tasoittamaan täsmäkoulutuksilla ja opintoseteleillä. (3,8)

## **Epätodennäköisimpinä väitteinä pidettiin (epätodennäköisin ensin):**

- Turun alueella on kiertotalouteen perustuvaa huipputaustamista vaihteleviin sääolosuhteisiin sopeutumisessa. Uusiomateriaaleista valmistetut tuotteet ovat alueen uusi vientivaltti. (3,22)
- Työnantajat tarjoavat joustavia opiskelu- ja työmahdollisuuksia erityisesti 15–20 -vuotiaille ja yli 60-vuotiaille. (3,09)
- Työnantajat ovat sopeutuneet siihen, että osaajat tekevät vuodessa töitä 7 kuukautta ja käyttävät muun ajan itsensä kehittämiseen ja lomailuun. (2,35)

### Toivottavimpina väitteinä pidettiin (toivottavin ensin):

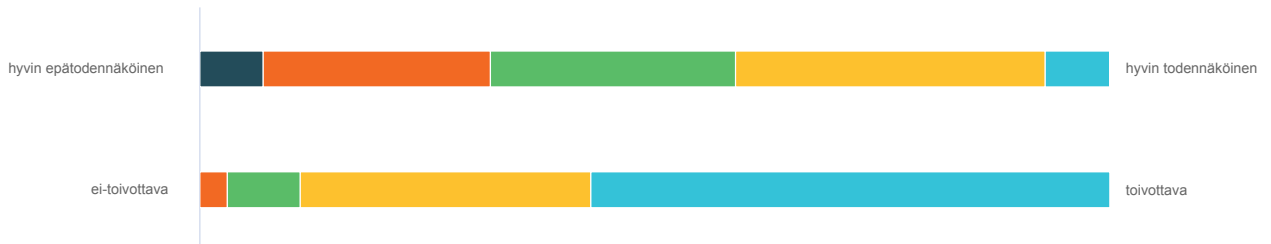
- Työnantajat tarjoavat joustavia opiskelu- ja työmahdollisuuksia erityisesti 15–20 -vuotiaille ja yli 60-vuotiaille. (4,42)
- Turun alueella on kiertotalouteen perustuvaa huippuosaamista vaihteleviin sääolosuhteisiin sopeutumisessa. Uusiomateriaaleista valmistetut tuotteet ovat alueen uusi vientivaltti. (4,3)
- Lähes kaikille työssäkäyville laaditaan monivuotinen suunnitelma oman osaamisen kehittämiseksi. Opinnot ja työnteko vuorottelevat. (4,17)

### Epätoivottavimpina väitteinä pidettiin (epätoivottavin ensin):

- Turun alueen elinkeinorakenne nojaa muutamaan isoon työnantajaan (1,95)
- Uudet innovaatiot tulevat länsimaiden ulkopuolelta, Euroopan osaaminen ei pysy kehityksen mukana. (1,78)

#### 9. Työnantajat tarjoavat joustavia opiskelu- ja työmahdollisuuksia erityisesti 15–20 -vuotiaille ja yli 60-vuotiaille.

Vastaajien määrä: 116



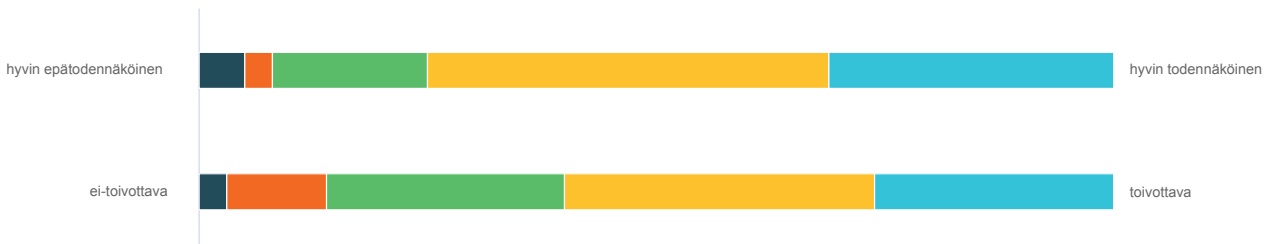
#### 10. Työn tekemisen muodot muuttuvat: yrittäjyyden ja palkkatyön yhdistäminen on tavallista.

Vastaajien määrä: 116



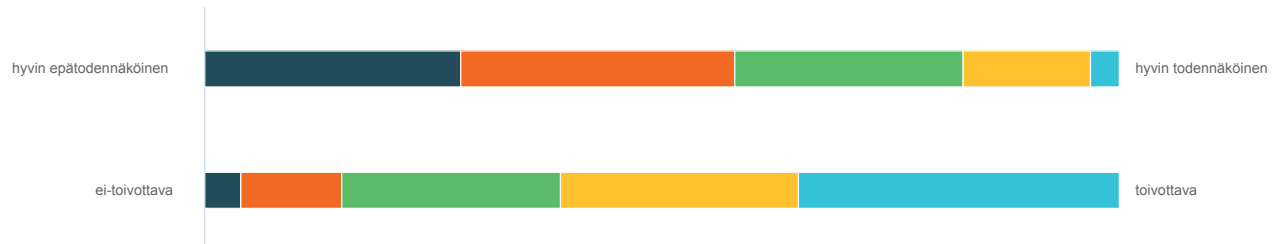
#### 11. Robottien hoitaessa raskaat työt fyysisen voiman käyttöön perustuvat työtehtävät ovat yhä pienempi osa työtehtäviä.

Vastaajien määrä: 115



**12. Työnantajat ovat sopeutuneet siihen, että osaajat tekevät vuodessa töitä 7 kuukautta ja käyttävät muun ajan itsensä kehittämiseen ja lomailuun.**

Vastaajien määrä: 116



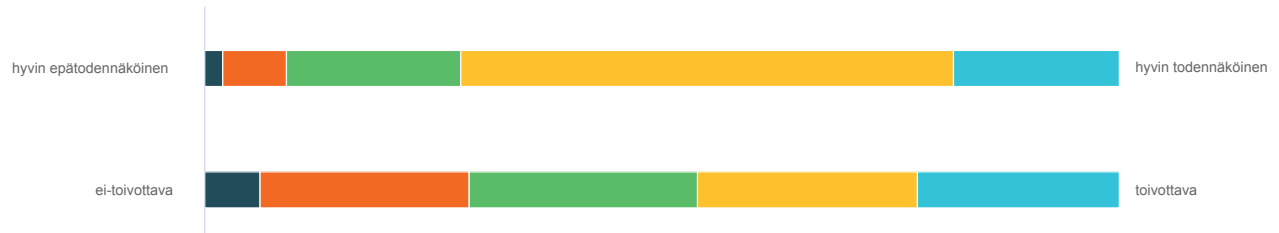
**13. Lähes kaikille työssäkäyville laaditaan monivuotinen suunnitelma oman osaamisen kehittämiseksi. Opinnot ja työnteko vuorottelevat.**

Vastaajien määrä: 116



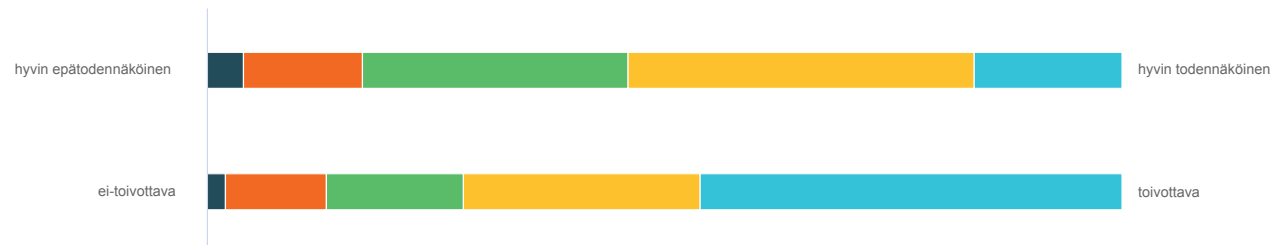
**14. Osaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja erot osaamisessa ovat kärjistyneet. Eroja pyritään tasoittamaan täsmäkoulutuksilla ja opintoseleillä.**

Vastaajien määrä: 116



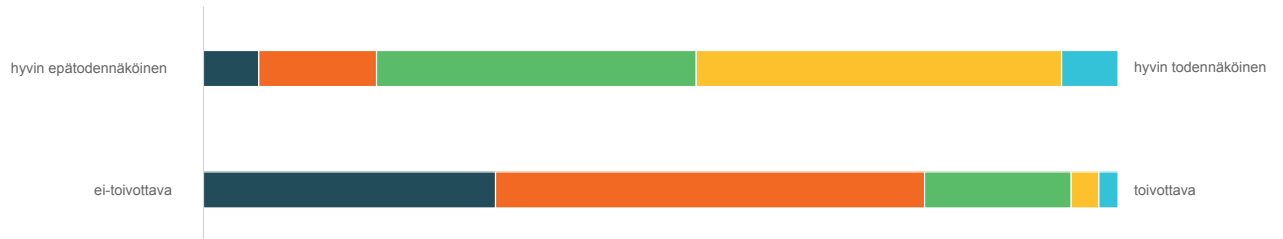
**15. Yhteistyö-, hyvinvointi- ja tunnetaidot ovat oppiaineena korkeakouluissa.**

Vastaajien määrä: 116



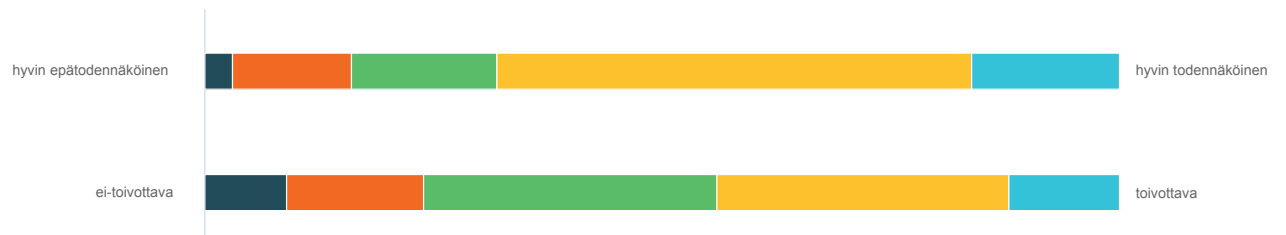
**16. Turun alueen elinkeinorakenne nojaa muutamaan isoon työnantajaan.**

Vastaajien määrä: 116



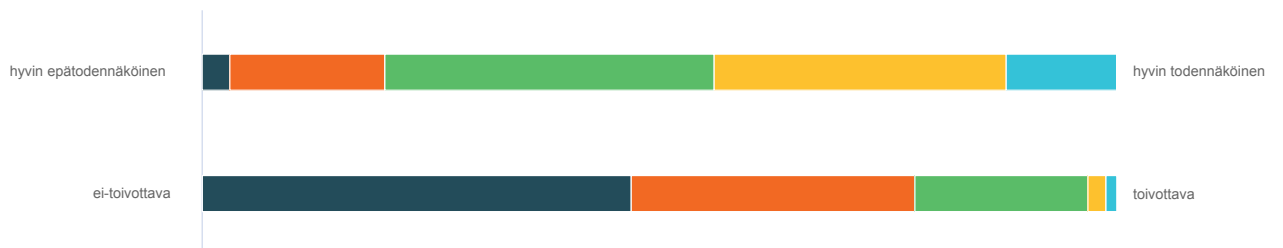
**17. Työkäisen väestön määrä on vähentynyt selvästi ja alueelle houkutellaan ulkomaalaisia osaajia hyvien palveluiden ja vihreän kaupungin maineen avulla.**

Vastaajien määrä: 116



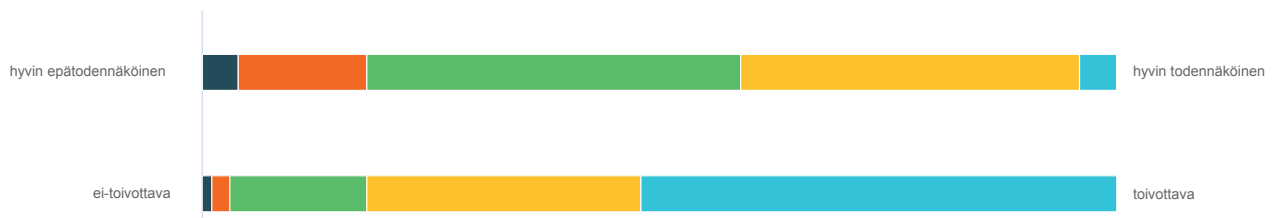
**18. Uudet innovaatiot tulevat länsimaiden ulkopuolelta, Euroopan osaaminen ei pysy kehityksen mukana.**

Vastaajien määrä: 116



**19. Turun alueella on kiertotalouteen perustuvaa huippuosaamista vaihteleviin sääolosuhteisiin sopeutumisessa. Uusiomateriaaleista valmistetut tuotteet ovat alueen uusi vientivaltti.**

Vastaajien määrä: 116



# KEHITTÄMISTOIVEITA SEKÄ HAVAINTOJA JA USKOMUKSIA VISIOPROSESSISTA JA RAPORTEISTA

## KEHITTÄMISTOIVEITA

### *Toive/ehdotus*

Englanninkielinen lukio Turkuun.

Korkeakoulujen joustava tarjonta työelämässä oleville.

Edullisia, relevantteja, helposti löydettäviä ja saavutettavia koulutuksia.

Osaamisen kasvun osoittaminen työnantajalle.

Syrjäytyminen nolnaan -pilotti Turkuun.

Kokeet ja vaatimukset selkokielisiä.

Osaamisturva: ansiosidonnaista muistuttava vakuutus.

V-S -maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen, työnantajien tarvekartoitus + koulutusratkaisut.

Lisätään palvelutarjontaa maahanmuuttajille: neuvonta, lapsiperheet, kieli, vapaa-aika, verkostot.

Tarkistetaan kelpoisuusvaatimuksia kielitaidon osalta.

Keskeltä aloittavien joustavat opinto- ja osaamispolut (esim. maahanmuuttava 15-vuotias ilman perusasteen opintoja).

Kokonaisvaltainen hyvinvointi keskiöön – ei osaamista ilman hyvinvointia.

Osaamissisältöjen yhdistämisestä tehdään mahdollista yli koulutus- ja oppilaitosrajojen.

Tarvitaan menetelmiä jatkuvan oppimisen toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointiin.

### *Esittäjä/lähde*

Kansalaisaloite kaupungille /  
Visiotyöpaja 13.2.2020

EK, SOL / EK 2020

Sanoma Media Finland,  
SOL / EK 2020

Kone Oyj / EK 2020

Visiotyöpaja 13.2.2020

SOL Palvelut / EK 2020

EK/ EK 2020

Varsinais-Suomen maahan-  
muuttostrategia 2020-luvulle

Varsinais-Suomen maahan-  
muuttostrategia 2020-luvulle

Varhaiskasvatuksen johtoryhmä  
20.2.2020

Perusasteen aluerehtorikokous  
28.1.2020

Risto Linturi, siteerattu TAI:n  
laajennetussa johtoryhmässä  
25.2.2020

Sitra 2019

Sitra 2019



Tuki- ja ohjauspalveluita tuotetaan sujuvassa yhteistyössä yli sektori- ja hallinnonalarajojen.	Sitra 2019
Myös aikuisväestölle on oltava tarjolla työhön ja vapaa-aikaan limittyviä monipuolisia mahdollisuuksia perustaitojen vahvistamiseen.	Sitra 2019
Työkulttuurissa on mahdollistettava oppiminen ja hyödynnettävä pienetkin oppimisen hetket.	Sitra 2019
On kehitettävä erityisesti pienten yritysten liiketoimintaosaamista ja työntekijöiden monipuolista osaamista, jotta niillä on kykyä liittyä ekosysteemeihin ja hyötyä niistä.	Sitra 2019
On kehitettävä tutkintojen viitekehystä tai muita tapoja, joilla kyetään yhtenäisesti tunnistamaan muualla hankittu osaaminen.	Sitra 2019
Suomi nostaa koko väestön ja organisaatioiden osaamistasoa.	Sitra 2019
Osaamisen riittävyys on varmistettava mm. kestäväällä perhe- ja maahanmuuttopolitiikalla sekä mahdollistamalla pidemmät ja kestävät työurat.	Sitra 2019
Koulutuksella ja ohjauksella on aktiivisesti pyrittävä vähentämään opiskeluun liittyvien valintojen ja työelämän segregatiota.	Sitra 2019
Tavoitteena on mahdollisimman kattava ja ajantasainen tilannekuva kansallisesta osaamispääomasta.	Sitra 2019
Koulutuksen varmistaminen kaikille, ei vain hyväosaisille.	VST 2019

## ILMIÖITÄ, HAVAINTOJA, PERUSUSKOMUKSIA

Monissa yrityksissä käytössä 70–20–10 -malli oppimiseen: 70 % työssä, 20 % työyhteisöstä ja ulkopuolelta ja 10 % formaalissa koulutuksessa.	EK-raportti 14.2.2020
Osaaminen kehittyy parhaiten haastavissa tehtävissä, työkierrossa, mentoroinnissa, kollegoilta ja sparrauksella.	Kone Oyj / EK-raportti 14.2.2020
Mobiilioppiminen, pelit, lisätty ja virtuaalinen todellisuus, oppiminen pitkissä moduuleissa 20–30 min. kerrallaan.	Kone Oyj / EK-raportti 14.2.2020
Tutkinto korkeakoulusta ilman opinnäytettä.	Korkeakoulurehtorien keskustelu 18.12.2019
Tulevaisuudessa osaamista tuotetaan ja tunnustetaan entistä enemmän koulutusjärjestelmän ulkopuolella.	Sitra 2019
Suomessa siirrytään ennakoivien rakenneuudistusten aikaan.	Sitra 2019

Jokaisella tulee olla pohjana vähintään toisen asteen tutkinnon tasoinen perusosaaminen.	Timo Kietäväinen, Keva / Sitra 2019
Mitä tehokkaammin tieto, innovaatiot ja osaaminen leviävät yhteiskunnan osa-alueiden ja yksilöiden välillä, sitä vahvempi on koko yhteiskunnan kilpailu- ja päätöksentekokyky.	Sitra 2019
Suomalaisen elinkeinoelämän on haettava edelläkävijän roolia valitsemillaan osa-alueilla globaalissa maailmantaloudessa. Se vaatii sellaista osaamista ja ketteryyttä, mitä muilla ei ole.	Jyri Häkämies, EK / Sitra 2019
Tulevaisuudessa osaamista tuotetaan ja tunnustetaan entistä enemmän koulutusjärjestelmän ulkopuolella.	Sitra 2019
Suomessa siirrytään ennakoivien rakenneuudistusten aikaan.	Sitra 2019
Vapaalla sivistystyöllä on selvä yhteys kuntien hyvinvointitehtävään yksilöiden mielekkäiden kokemusten ja hyvinvoinnin lisääntymisen kautta.	VST 2019
Vapaa sivistystyön merkitys maahanmuuttajien kotouttajana kasvaa.	VST 2019

# PROSESSIN TOTEUTTAJAT

## Projektiryhmä

**Turun kaupunki:** Anu Parantainen, Timo Jalonen, Esa Tuomisto ja Anna Kivinen

**Selvityshenkilö:** Kalervo Väänänen (rehtori emeritus, Turun yliopisto)

**Asiantuntijat:** Johanna Ollila ja Anne Nieminen (Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus)

## Prosessin työpajat ja keskustelutilaisuudet

### Sivistystoimialan johtoryhmän työpaja 25.9.2019

Osallistujat: Timo Jalonen, Esko Heikkinen, Hannu Immonen, Liliane Kjellman, Tommi Tuominen, Anu Parantainen, Esa Tuomisto ja Pentti Merta

### Yrittäjyyskasvatuksen opetus- ja kehittämishenkilöstön työpajat 21.11.2019

Osallistujamäärä: 47

Fasilitoija: Johanna Ollila (Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto)

### Korkeakoulurehtoreiden keskustelutilaisuus 18.12.2019

Osallistujat: Jukka Kola (rehtori, Turun yliopisto), Mikael Lindfelt (prorektor, Åbo Akademi) ja Vesa Taatila (rehtori, Turun ammattikorkeakoulu)

Fasilitoijat: Kalervo Väänänen (rehtori emeritus, Turun yliopisto) ja Johanna Ollila (Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto)

### Elinkeinoelämän keskustelutilaisuus Navigate-tapahtumassa 22.1.2020

Osallistujamäärä: 12

Fasilitoijat: Kalervo Väänänen (rehtori emeritus, Turun yliopisto) sekä Leena Jokinen, Johanna Ollila ja Anne Nieminen (Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto)

### Lukio-opettajien opetussuunnitelmatyöpaja 10.2.2020

Osallistujamäärä: 200

Fasilitoija: Johanna Levola-Lyytinen (Turun kaupunki)

### **Avoin tulevaisuustyöpaja 13.2.2020**

Osallistujamäärä: 16

Fasilitoijat: Johanna Ollila ja Anne Nieminen (Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto)

### **Tulevaisuustyöpaja 26.2.2020 / Suunnittelu- ja kehittämisryhmä, Turun kaupunki**

Osallistujamäärä: 40

Fasilitoijat: Johanna Ollila ja Anne Nieminen (Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto)

### **Visiotyöpaja I, 27.2.2020 / Visioryhmä**

Osallistujamäärä: 22

Fasilitoijat: Johanna Ollila ja Anne Nieminen (Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto)

### **Visiotyöpaja II, 17.6.2020 / Visioryhmä**

Osallistujamäärä: 21

Fasilitoijat: Johanna Ollila ja Anne Nieminen (Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto)

## **Prosessin esittelyt ja keskustelut**

### **Opetus- ja kulttuuriministeriö**

Ylijohtaja Tapani Kosunen 23.1.2020

### **Turun kaupunki**

- Kasvatus- ja opetuslautakunnan kokous 9.10.2019
- Sivistystoimialan johtoryhmän kokous 10.1.2020
- Perusasteen aluerehtorit 28.1.2020
- Media-aamiainen 7.2.2020
- Varhaiskasvatuksen johtoryhmä 20.2.2020
- Lukioirehtorien tapaaminen 25.2.2020
- Ammatillisen koulutuksen laajennettu johtoryhmä 25.2.2020
- Hattu-ryhmän kokous 1.6.2020

### **Turun kaupungin järjestämät tilaisuudet**

- TSO-foorumi 25.10.2019
- Porin kaupungin sivistystoimialan vierailu Turussa 5.2.2020

# KYMMENEN KOKOAVAA JOHTOPÄÄTÖSTÄ TURUN SEUDUN KANSALLISISTA JA KANSAINVÄLISISTÄ OSAAJAVIRROISTA

- 1. Turun seutu on yksi suurimmista voittajista 2010-luvun alue- ja väestönkehityksen perusteella.**  
Turun seudun positio alueiden välisessä kilpailussa on vahvistunut 2010-luvun kuluessa kaikilla keskeisillä elinvoimaisuuteen ja vetovoimaisuuteen liittyvillä mittareilla muihin suuriin ja keskisuuriin kaupunkiseutuihin verrattuna lukuun ottamatta Helsingin seutua.
- 2. Turun seudun kunnista Turku, Kaarina ja Lieto kuuluvat 20 eniten määrällistä ja suhteellista muuttovoittoa saaneiden kuntien joukkoon maan sisäisessä muuttoliikkeessä 2010-luvulla. Nettomaahanmuutossa Turku sai määrällisesti neljänneksi eniten muuttovoittoa pääkaupunkiseudun jälkeen 2010-luvulla. Turun seutu kasvoi yhteensä noin 23 200 henkilöllä 2010-luvulla eli neljänneksi eniten kaikista kaupunkiseuduista Helsingin, Tampereen ja Oulun jälkeen.**
- 3. Turusta 60 minuutin vyöhykkeellä asuu 440 000 ja 90 minuutin vyöhykkeellä noin 900 000 asukasta.**  
Turun vaikutusalue ulottuu pendelöinnin näkökulmasta noin 100 kilometrin etäisyydelle Turusta. Turkuun pendelöi päivittäin noin 33 000 työllistä henkilöä muista kunnista.
- 4. Turun seutu saa maan sisältä muuttovoittoa de facto kaikilta seuduilta lukuun ottamatta Helsingin seutua.** Turun seutu kerää määrällisesti eniten muuttovoittoa muusta Varsinais-Suomesta sekä Rauman, Porin ja Raaseporin seuduilta. **Turun seudun tulo- ja lähtömuuttovirroista noin kolmannes tapahtuu Uudenmaan kanssa, viidennes muun Varsinais-Suomen ja viidennes Satakunnan ja Pirkanmaan kanssa. Muiden alueiden osuus on marginaalinen.**
- 5. Turun seutu saa maan sisältä muuttovoittoa kansallisena korkeakoulukeskittymänä pääosin nuorista 15–24 -vuotiaista ja vähäisessä määrin yli 50-vuotiaista.** Turun seutu saa nuorista muuttovoittoa kaikilta seuduilta ml. Helsingin seutu. Huomionarvoista on, että nuorten muuttovoitosta puolet tulee opiskelijoista, mutta yli kolmannes työllisistä. **Turun seudun muuttotappiot painottuvat täysin 25–34 -vuotiaisiin nuoriin aikuisiin ja työllisiin.** Nuorten aikuisten muuttotappiot kohdistuvat pääosin Helsingin seudulle. Ilman Helsingin seudulle kärsittyjä tappioita Turun seudun tilanne olisi muuttovoittonen myös 25–34 -vuotiaiden ikäryhmässä.
- 6. Turun seudun työikäisestä väestöstä (15–64 -vuotiaat) saadut työllisten muuttovoitot ovat kasvaneet merkittävästi vuoden 2015 jälkeen.** Tämä on seudun muuttoliikkeen kannalta yksi tärkeimmistä positiivisista käänteistä pitkään jatkuneiden yhtäjaksoisten tappioiden jälkeen.

7. **Turku saa koulutusasteen mukaan tarkasteltuna ylivoimaisesti eniten muuttovoittoa keski-asteen suorittaneista ja vähäisessä määrin alemman korkea-asteen suorittaneista.** Turun seudun muuttotappiot painottuvat alemman (ammattikorkeakoulututkinnot) sekä ylemmän korkeakoulututkinnon (maisteritutkinnot) ja tutkijakoulutuksen suorittaneisiin
8. **Turun seutu sai kansainvälisestä muuttoliikkeestä lähes yhtä paljon muuttovoittoa kuin maan sisäisestä muuttoliikkeestä 2010-luvulla.** Tosin muuttovoitot ovat alentuneet vuoden 2013 jälkeen. Turun seutu saa ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten muuttovoittoa 25–34 -vuotiaista nuorista aikuisista ja toiseksi eniten nuorista 15–24 -vuotiaista. Noin puolet maahanmuutosta tulee muista EU-maista ja maastamuutosta noin kaksi kolmasosaa suuntautuu muihin EU-maihin
9. Turun seudun kansainvälisen muuttoliikkeen työikäisten nettomuutosta hieman yli kolmannes on työmarkkina-asemaltaan työllisiä, joka on enemmän kuin maan sisäisessä muuttoliikkeessä. **Muuttovoitot painottuvat vahvasti vain perusasteen suorittaneisiin ja muuttotappiot koulutettuihin.**
10. Turun seudun koulutettujen "aivovuoto" kohdistuu käytännössä vain pääkaupunkiseudulle ja vähäisissä määrin ulkomaille. Pääkaupunkiseutu on kriittinen tekijä Turun osaajavirtojen näkökulmasta tulevaisuudessa. Jos vastavalmistuneiden vuoto pienenee Helsingin seudulle, se kohentaa Turun seudun positiota. Vaikka Turun seutu kärsii koulutetuista muuttotappiota, se hyötyy kuitenkin alueen vahvasta osaamis- ja koulutusrakenteesta. **Noin 50 prosenttia yliopistosta ja 75 prosenttia ammattikorkeakoulusta valmistuneesta asui yhä Varsinais-Suomessa viisi vuotta valmistumisen jälkeen.**

Lähde: MDI (2020) Turun seudun kansalliset ja kansainväliset osaajavirrat. MDI aluekehittämisen konsultti-toimisto.



# TURUN OSAAMISEN VISIO

## Visioprosessin loppuraportti

Turun kaupunki käynnisti syksyllä 2019 laaja-alaisen ja pitkälle tulevaisuuteen katsovan visiotyön. Osaamisen visiotyön tavoitteena on vahvistaa turkulaisten osaamista, houkutella uusia osaajia Turkuun sekä paremmin tunnistaa kaikkea sitä osaamista, mitä alueella on. Visioprosessi katsoo vuoteen 2040 asti: millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan?

Visioprosessi on pohja tiekarttaprosessille, joka ohjaa koulutuksen kehittämistä. Tiekartta kääntää ajatukset kouluttautumisesta osaamisen kehittämiseen ja tuo näkyväksi myös virallisen koulutuksen ulkopuolella hankittua osaamista. Tulevaisuudessa turkulaiset tunnistavat paremmin oman osaamisensa ja osaavat hyödyntää sitä entistä laajemmin.

Kokonaisvaltainen visio nostaa osaamisen merkitystä myös kaupungin kehittämisessä sekä nostaa Turun alueelliseksi ja valtakunnalliseksi suunnannäyttäjäksi. Tavoitteena on vastata jatkossa paremmin megatrendeihin, kuten digitalisaatioon sekä ikärakenteen ja ilmaston muuttumiseen. Turku on ensimmäinen suomalainen kaupunki, joka miettii tässä mittakaavassa tulevaisuuden osaamistarpeita ja osaamisen puitteita.

Tutu eJulkaisuja 1/2021

Tulevaisuuden tutkimuskeskus  
Turun yliopisto

ISBN 978-952-249-551-8 (pdf)  
ISBN 978-952-249-552-5 (painettu)  
ISSN 1797-1322

