

mah

dolli

suuk

sien

aika

#mahikset

SAK

UUSI AIKUISKOULUTUS

Mikko Koskinen

1. kesäkuuta 2017



Miksi koulutus ja osaaminen?

- Työelämän muutoksessa osaamisen merkitys korostuu.
- Koulutus ja osaaminen nousivat esille myös viime syksynä Mahdollisuuksien aika -hankkeen aloitusseminaarissa ”Robotistako työpaikan luottamushenkilö?”.
- Jotta voisi olla osaamista, täytyy olla mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen.
- Työuraa edeltävä koulutus ei riitä. Tarvitaan koulutusta työuran aikana: aikuiskoulutusta, elinikäistä oppimista!



TYÖELÄMÄN MURROS ON JO TÄÄLLÄ!

Projekti 1

KATOAVAT TYÖPAIKAT

Työllisten määrän ja rakenteen kehitys
Suomessa 1987-2015

Tilastotutkija Pekka Myrskylä



Mitä selvisi?

- Viime 28 vuoden aikana Suomessa on tapahtunut raju rakennemuutos.
- Väkiluku on kasvanut puolella miljoonalla, mutta työpaikkojen määrässä ei juuri muutosta.
- Suomi on jakautunut kahteen osaan. Työpaikkojen määrä kasvaa Helsingin, Tampereen ja Oulun seuduilla. Kaikkialla muualla työpaikat vähenevät.
 - Varsinais-Suomen nousu ei vielä näy!
- Kolmen viime vuosikymmenen aikana Suomesta on kadonnut yli 600 000 työpaikkaa, joihin on riittänyt perusasteen koulutus.
- Peruskoulun varassa olevien työllisyys on tippunut samaan aikaan yli 20 prosenttiyksikköä vajaaseen 43 prosenttiin.

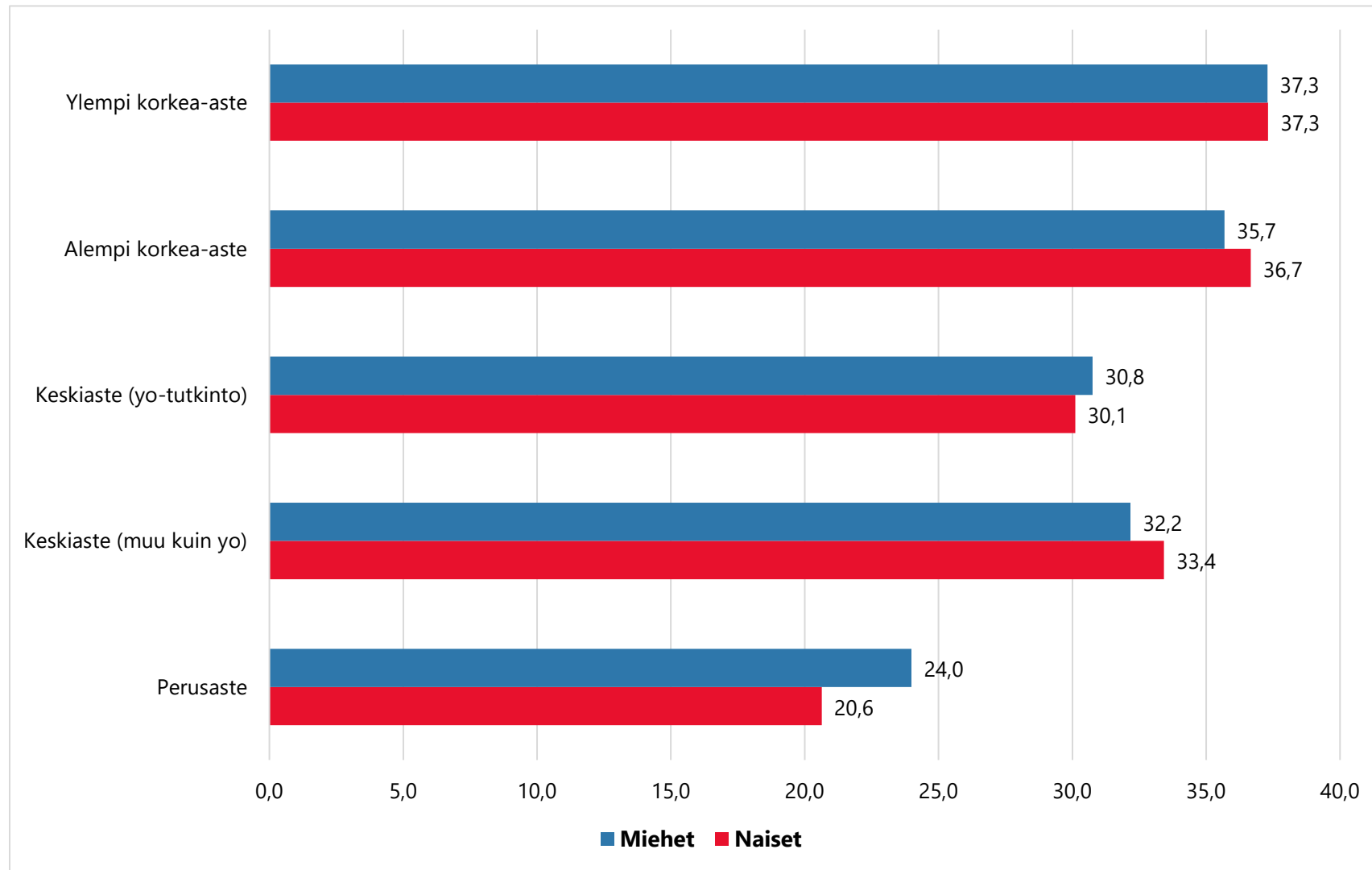


Tilastot kertovat

- Mitä korkeampi koulutus, sitä
 - pidempi työura
 - korkeampi työllisyysaste
 - paremmat mahdollisuudet työllistyä työttömänä
 - paremmat mahdollisuudet läpi työuran nousevaan palkkaan.

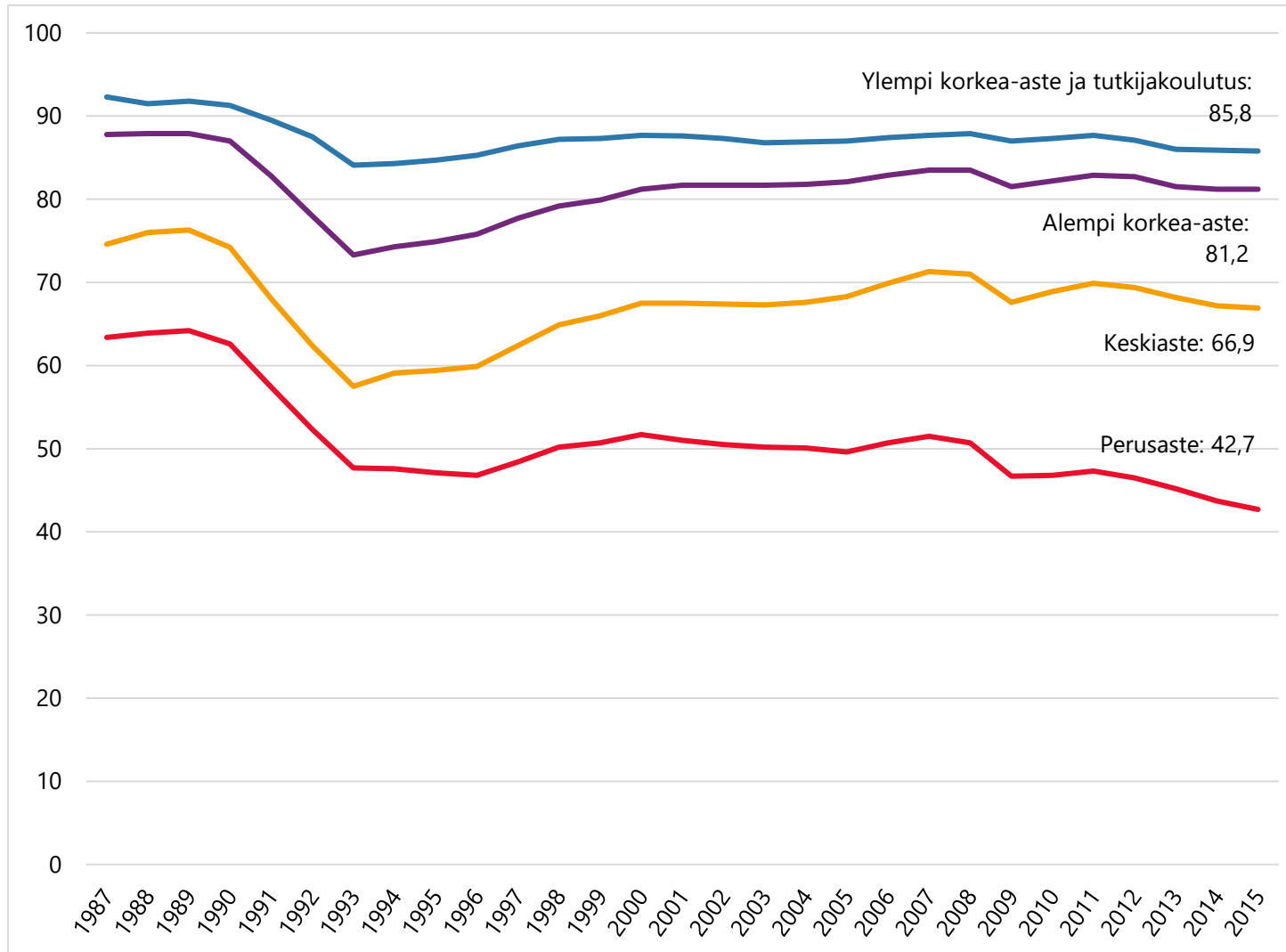
Työvuosien määrät

Elinaikaisten työvuosien odotearvot sukupuolen ja koulutustason mukaan 2014



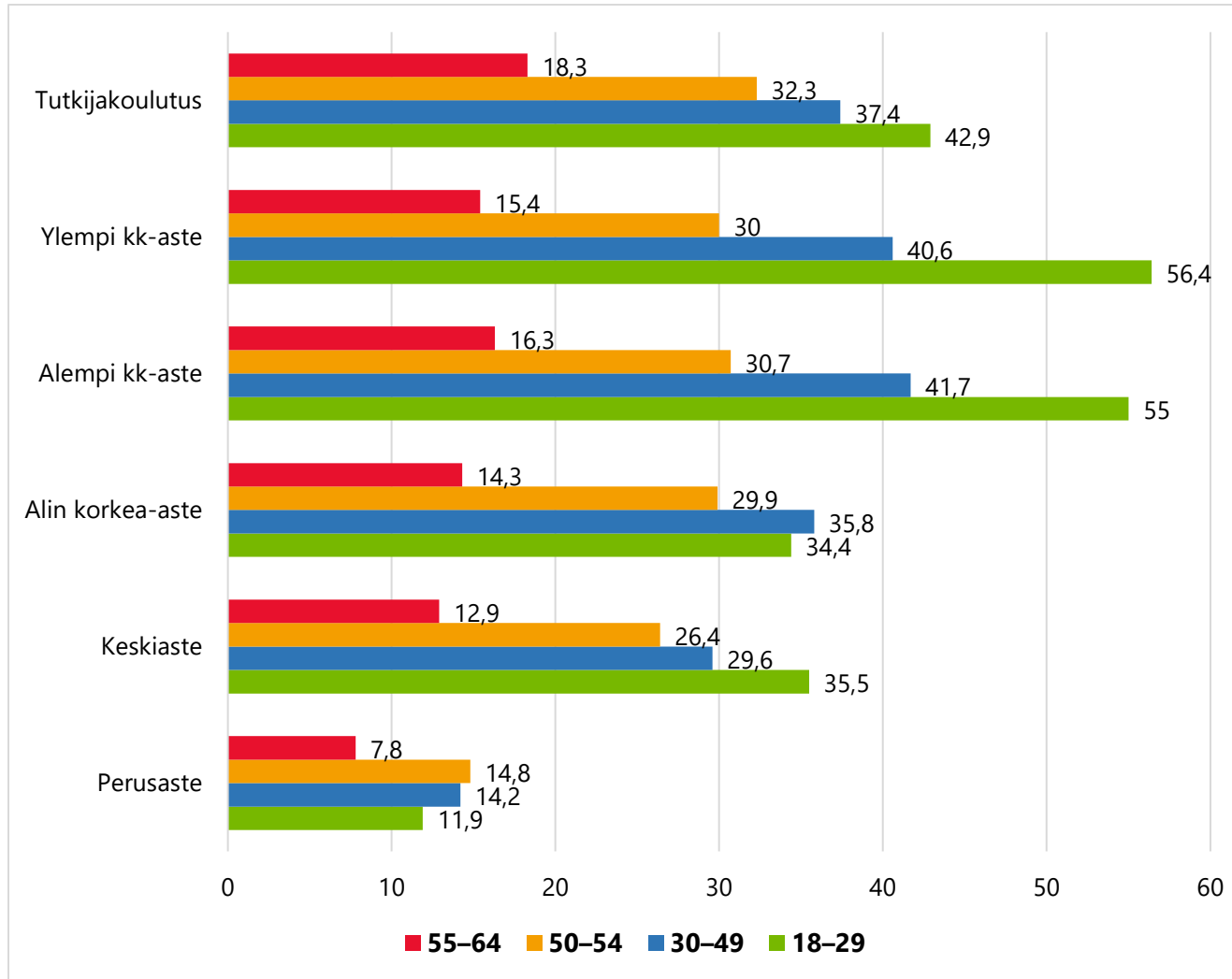
Työllisyysasteiden kehitys

Työllisyyden kehitys eri koulutustasoilla 1987-2015



Todennäköisyys työllistyä

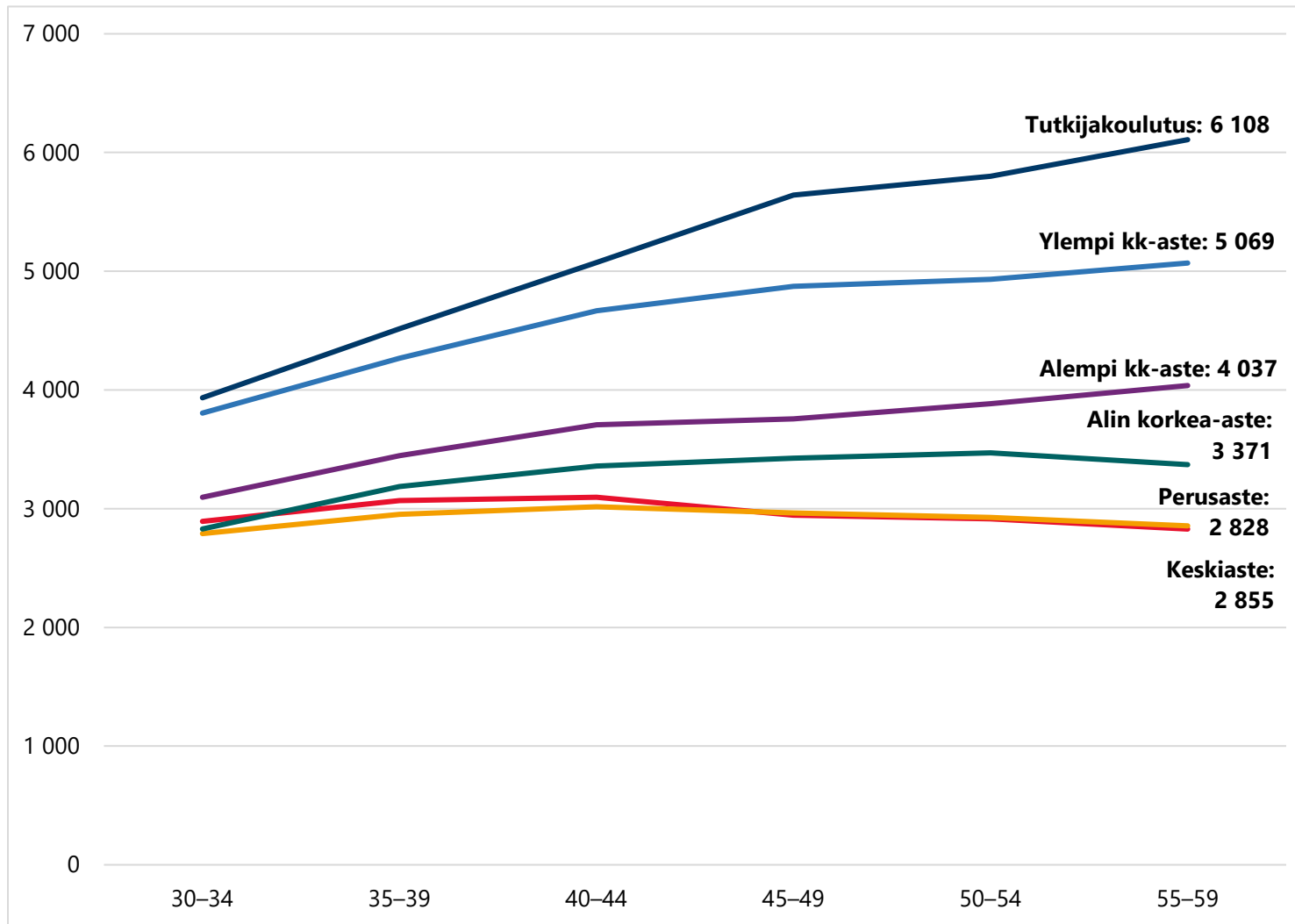
Työttömän naisen todennäköisyys työllistyä ensimmäisen työttömyysvuoden aikana iän ja koulutuksen mukaan 2014 (%)





Koulutus ja palkka

Koulutustason ja iän vaikutus palkkatasoon 2015





Alustavia johtopäätöksiä

1. Oppivelvollisuusiikää pidennettävä 18 vuoteen, jotta kaikilla nuorilla olisi mahdollisuus päästä töihin.
2. Matalasti koulutetut työkäiset tarvitsevat osaamisohjelman. Aloitettava useampivuotisen hanke, jonka tavoitteena on nostaa yli 30-vuotiaiden työkäisten osaamis- ja koulutustasoa.



Projekti 2

DIGIAJAN TYÖELÄMÄVALMIUDET

Projektissa Sovelto ja SAK hakivat ratkaisuja, joilla työelämän uudet perustaidot saataisiin kaikkien työikäisten ulottuville. Raportti julkaistiin maaliskuun lopussa 2017.



Keskeisimmät havainnot

- Arvioiden mukaan jopa kolmannes suomalaisista työpaikoista tulee katoamaan digitalisaation myötä lähitulevaisuudessa. Tätäkin useampi työpaikka ja -tehtävä muuttuu merkittäväällä tavalla.
- Syntyy uusia työpaikkoja, mutta niihin työllistyminen edellyttää uusia valmiuksia ja taitoja, jotka liittyvät digitaalisen teknologian käyttöön ja hyödyntämiseen työssä.
- Näiden taitojen omaksuminen ei välttämättä vaadi perinteistä tutkinto-opiskelua, vaan **joustavaa ja jatkuvaa osaamisen täydentämistä.**



Alustavia johtopäätöksiä

1. Digitaitojen osaaminen työikäisten keskuudessa kartoitettava, jotta puutteet havaitaan.
2. Tulevaisuuden työelämässä tarvittavat digitaidot määriteltävä.
3. Digitaitojen opetusta peruskoulussa, toisella asteella ja korkeakoulussa vahvistettava.
4. Digitaitoja parantavien digitaalisten koulutus- ja valmennuspalveluiden kehittämiseen panostettava ja niitä otettava laajasti käyttöön.
5. Markkinaehtoisista koulutuspalveluista on saatava riittävän edullisia, jotta niiden käyttö on mahdollista kaikille kansalaisille maksukykyyn katsomatta.
6. Luotava helppo ja joustava tapa täydentää omaa osaamistaan työn ohessa, omaan tahtiin. Ratkaisun oltava verkkopohjainen ja skaalautuva.
 - Kustannukset opiskelijalle maltilliset tai parhaimmassa tapauksessa lähes olemattomat.
 - Opintoja voi suorittaa aikaan ja paikkaan katsomatta – niin kotona kuin työpaikalla.

A man with a bald head and black-rimmed glasses is smiling slightly. He is wearing a grey jacket over a black t-shirt with a red globe logo. The background is a busy workshop or factory floor with various people, equipment, and materials. There are stacks of white plastic containers, a green table with yellow and green items, and a person in a blue cap working in the background.

Projekti 3

UUSIIN SAAPPAISIIN

Mitä uudelle alalle kouluttautuminen ihmiseltä vaatii?

SAK & Sitra

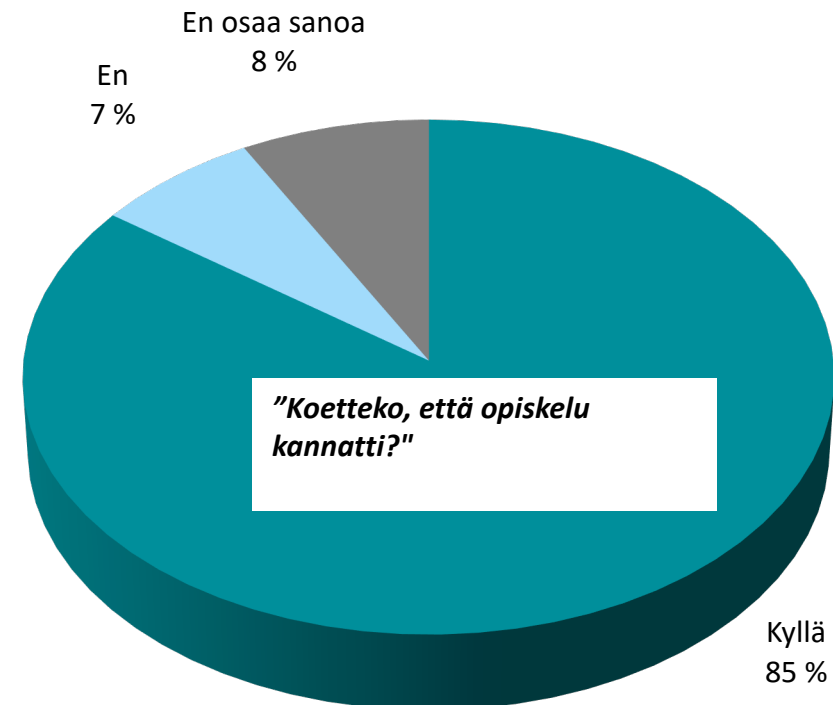


Tutkimuksen peruskysymykset ja tausta

- Sitra toteutti tammi–helmikuussa 2017 toistamiseen laajan työelämä tutkimuksen, johon vastasi 5 000 työkäistä suomalaista.
- Sitra ja SAK syvensivät tutkimusta aikuiskoulutusnäkökulmasta toteuttamalla laadullisen haastattelututkimuksen huhti–toukokuussa 2017.
- Tutkimukseen haastateltiin 20 henkilöä, jotka olivat uudelleenkouluttuneet ammattiin viime vuosina. Molemmista tutkimuksista vastasi IROResearch Oy.

Sitran työelämä tutkimus 2017 (N5000)

- Noin **kaksi kolmasosaa** ollut työttömänä työnuransa aikana **vähintään kerran**, viidennes kolme kertaa tai enemmän.
- Ammattia tai uraa vaihtaneita (työaikanaan) **yhden kerran n. 25 % ja 2–3 kertaa n. 30 %**.





Sitran työelämätkimimus 2017 (N5000)

- **Yli puolet työntekijöistä** on opiskelut työuransa aikana uuden tutkinnon tai ammatin.
- **Joka neljäs suomalainen** on vaihtanut ammattia tai alaa yhden kerran ja 30 prosenttia 2–4 kertaa.
- Alaa tai ammattia vaihtaneista joka toinen on opiskellut uuden ammatin. Heistä 85 prosenttia koki, että opiskelu kannatti.

→ Alan tai ammatin vaihtaminen ei ole enää poikkeus vaan sääntö!



Laadullinen haastattelututkimus (N20)

Haastateltavat poimittiin kolmesta ryhmästä

1. terveydellisistä syistä ammattia vaihtaneet
2. työllisyysistä ammattia vaihtaneet
3. omasta halustaan ammattia vaihtaneet.

Haastateltavat olivat lähiaikoina kouluttautuneet alalta toiselle, työntekijäammattista toiseen.



Alustavia johtopäätöksiä

1. Opiskeluaikaisen toimeentulon varmistaminen on edellytys kaikelle muulle. Nyt toimeentulo sirpaleista → tarttisko jottain tehdä?
2. Uraohjauksen (sparraus, valmennus) merkitys korostuu ammatin vaihtamista pohtivien vastauksissa → pitäisikö uraohjausta olla kattavasti tarjolla?
3. Työharjoittelut koettiin mielekkäiksi ja niiden kautta työllistyminen onnistui pääsääntöisesti hyvin. Mutta harjoittelupaikan etsintää ei voi sysätä ammatin vaihtoa suunnittelevan harteille → kouluillakin on siinä tehtävää!
4. Haastateltavat olivat kaikki onnistuneet opiskeluissaan eli tutkimusraportti on näin ollen onnistujien raportti → edellä kuvatut seikat ovat saattaneet siis olla monelle ammatinvaihtajalle kompastuskiviä.

Tutkimus julkaistaan kokonaisuudessaan kesäkuussa 2017!



Projekti 4

TAITEKOHTATURVA

Uudenlainen tapa rakentaa
elinikäistä oppimista?

SAK & Sitra



#mahikset

Ovatko aikuiskoulutuksen rakenteet kunnossa?

- Digitalisaatio ja globalisaatio ovat muuttaneet ja muuttavat työelämää.
 - Muutokset eivät ehkä vie töitä, mutta haastavat **muutosnopeudellaan** ja luomalla **epätietoisuutta** uudesta tulevasta.
- Peräkkäisten ja ehkä rinnakkaistenkin työurien nykyistä suurempi määrä **haastaa** ja **hyyydyttää**.
 - Mistä löytyy riittävän turvallinen alusta, jonka varassa uskalletaan ja on inhimillisesti mielekästä luotsata läpi työelämän?
 - Taitekohtiin tarvittaisiin valmiita toimintamalleja ja ennakoivia ratkaisuja.
- Osaamisen jatkuva kehittäminen luo paremmat edellytykset myönteisiin taitekohtiin ja ehkäisee kielteisiä.
 - Eryistä huomioita vaativat työelämässä **heikommassa oman osaamisen kehittymisen asemassa** sekä **uudistuvien alojen parissa** työskentelevät.



Nykyisin haasteena on...

- **Syyperusteisuus**
Koulutusta on tarjolla vasta, kun yksilön elämässä on murros päällä (työttömyys, työkyvyttömyys). Kuitenkin jatkuva ja ennaltaehkäisevä kouluttautuminen olisi työllisyyden näkökulmasta tuloksekkaampaa.
- **Sirpaleisuus**
Muutosturva, aikuiskoulutustuki, omaehtoinen kouluttautuminen työttömänä, työvoimakoulutus jne. → kaikissa on omat ehtonsa.
- **Epätasainen jakautuminen**
Naiset ja korkeammin koulutetut saavat ja käyttävät aikuiskoulutusta enemmän kuin miehet ja matalasti koulutetut.
- **Alanvaihtajien tarpeiden palveleminen ei ole kenenkään intresseissä,** vaikka se lisäisi joustavuutta työmarkkinoilla.



#mahikset

Millaisista elementeistä tulevaisuuden työelämää palvelevan koulutusjärjestelmän tulisi rakentua?

1. Muutoksia ennakoiva

Tavoitteena ehkäistä työttömyyttä tai työkyvyttömyyttä → tarjotaan mahdollisuus uuteen työuraan koulutuksen kautta, ennen kuin on ihan pakko.

2. Työsuhteesta riippumaton

Oikeus koulutukseen ja opiskelun aikaiseen toimeentuloon tulisi säilyä työsuhteen ”yli” ja rakentua vakuutusluonteisesti.

3. Osittain rahastoiva

Kaikilla tulee työurallaan taitekohtia → varautumisen niihin pitäisi tapahtua samalla tavalla kuin työttömyyteen tai sairauteen varaudutaan.

4. Yksilölähtöinen

Järjestelmän pitää tukea yksilöiden omaa mahdollisuutta rakentaa työuraa, joustavuutta ja yksilöiden muutosvalmiutta.

5. Yksilöä ohjaava

Yksilö tarvitsee tukea ja ohjausta työurallaan, jotta tehdyt koulutukselliset ja muut valinnat johtavat hyvään lopputulokseen.

**MITÄ SIIS
TULISI TEHDÄ?**





Ranskan henkilökohtainen uratili

- Ranskan työsuhdelainsäädännön viimeisin remontti lähti ajatuksesta, että työpaikka ei ole enää elinikäinen.
- Rikkonaisten urapolkujen ongelmana on se, että osa työvuosien aikana kertyneistä oikeuksista häviää työsuhteen päättyessä
→ oikeus esimerkiksi koulutukseen ja opintovapaaseen on Ranskassa vastedes sidottu työntekijään eikä enää työsuhteeseen.
- Työsuhteen myötä karttavat oikeudet kertyvät työntekijän henkilökohtaiselle uratilille (*CPA, Compte personnel d'activité*), jonka karttumista voi seurata internetistä.
- Uusi järjestelmä astui voimaan vuoden 2017 alusta. Jo tammikuun aikana avattiin sata tuhatta uratiliä.
- Työsuhteen aikana kertyneet koulutusoikeudet voi käyttää myöhemmin seuraavassa työsuhteessa tai vaikka työttömyysaikana.
- Lue lisää SAK:n sivuilta: www.sak.fi/aineistot/uutiset/ranskan-tyosuhderemontti-erottaa-uran-ja-tyosuhteen.



#mahikset

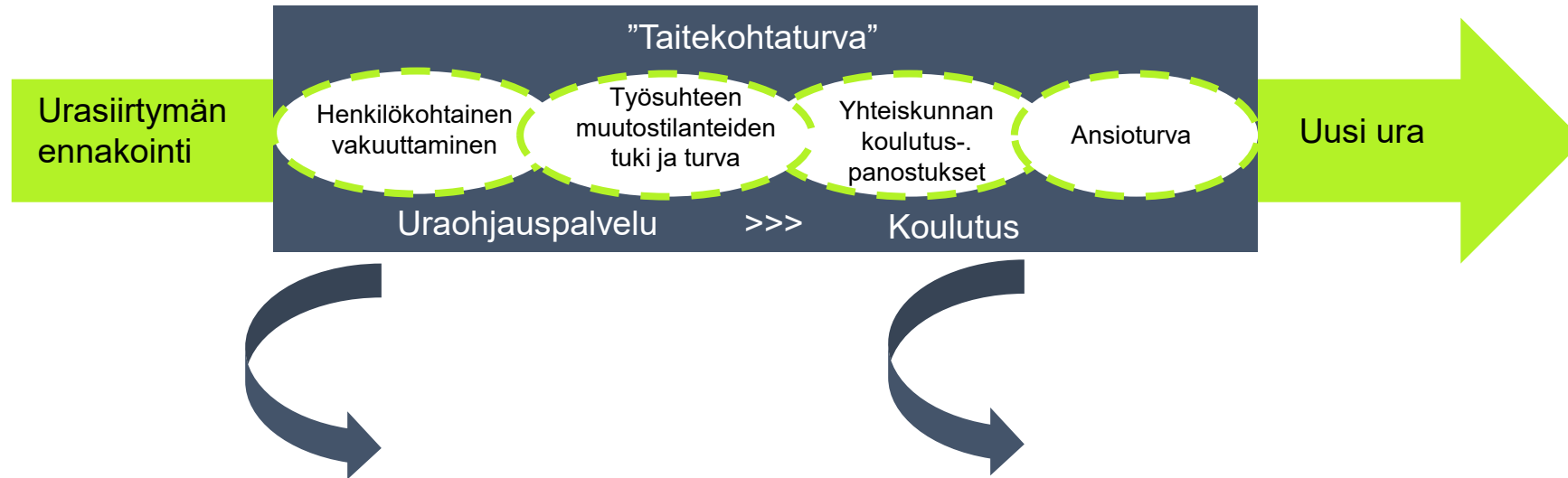
Koulutus on edelleen kolmesta kiinni!

1. Useiden työurien maailmassa **työnantajalla** ei voi olla kaikkea vastuuta työntekijän kouluttamisesta. Direktiovalta rajoittuu työaikaan ja henkilöstökoulutuksena tarjottavaan koulutukseen.
2. **Työntekijällä/yksilöllä** on viime kädessä vastuu oman osaamisensa ylläpitämisestä. Työnantajan on kuitenkin tarjottava työntekijälle mahdollisuus osaamisen kehittymiseen työssä.
3. **Yhteiskunnan** tavoitteena tulee olla lisätä työmarkkinoiden joustavuutta ja työntekijöiden mahdollisuutta mukautua muutoksiin. Tämä tehdään rakentamalla tulevaisuuden tarpeisiin vastaava koulutusjärjestelmä.

→ Tulevan järjestelmän tulisi yhdistää aikuiskoulutuksessa yksilön vastuu, työnantajan vastuu sekä yhteinen vastuu oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Taitekohtaturva

- yhdistetään uraohjaus, koulutus ja muutosturva uudeksi kokonaisuudeksi



Uraohjaus

- + oma työura (ohjaus ja tuki tähän)
- + kansallinen ennakointitieto (työmarkkinat, tarve)
- + henkilökohtaisen ennakoinnin käytännön työkalut
- + tieto palveluista ja vaihtoehdoista

Koulutus

- + tietoa koulutusvaihtoehdoista
- + oikeus käyttää aikaa kouluttautumiseen
- + rahoitus koulutuksen hankkimiseen
- + toimeentulo koulutuksen ajaksi

Millainen taitekohtaturva voisi olla?

Esimerkki: Matti Möttösen taitekohtaturva

Tietoa työmarkkina-
näköyistä
(vaihta paikkakunta
tästä)

**Varaa tästä aika
uraohjaukseen!**

Katso yhdessä
asiantuntijan
kanssa, mille
alalle
kouluttautuminen
sopisi sinulle

Henkilön koulutustiedot

Xxxx euroa
taitekohtaturva-
koulutusrahaa

Turku tarvitsee
metallialan
osaajia! Tutustu
räätelöityihin
paketteihin tästä.

Oikeutta koulutukseen X päivää

Selaa koulutuksen
tarjoajia

Lue palautetta ja arvioita
koulutuksen tarjoajista



Alustavia johtopäätöksiä

1. Sama työelämän murros haastaa aikuiskoulutuksen myös Suomessa. Olisiko Ranskan mallista jotain opittavaa Suomelle?
2. Voisiko henkilökohtainen uratili / taitekohtaturva lisätä aikuiskoulutusta?
3. Motivoisiko tällainen malli kouluttautumaan myös niitä, jotka eivät nyt lähde aikuiskoulutukseen?
4. Jos tällaista mallia lähdetään valmistelemaan, saadaanko työnantajat ja valtiovalta mukaan?



dolli

sien

mah

suuk

aika

www.facebook.com/groups/mahikset