

Ratkaisuja osaamisvajeeseen

MITEN KUROA UMPEEN OSAAMISVAJETTA JA
ESTÄÄ SITÄ SYNTYMÄSTÄ

RATKAISU



KESKUS-
KAUPPAKAMARI



SISÄLTÖ

MIKÄ ON OSAAMISVAJE?	3
MIKSI OSAAMISVAJEESTA PITÄÄ PUHUA?.....	4
OSAAVAN TYÖVOIMAN TARVE.....	5
OPETUSHALLITUKSEN ENNAKOINTITYÖN TULOKSIA	9
VÄESTÖRAKENTEEEN KEHITYS.....	12
OSAAMISEEN PERUSTUVA MAAHANMUUTTO	14
YRITYKSET OSAAMISVAJEEN RATKAISIJOINA	15
YHTEISKUNNALLISIA RATKAISUJA OSAAMISVAJEESEEN.....	19
YHTEENVETO	38

MIKÄ ON OSAAMISVAJE?

Työn murros muuttaa kovaa vauhtia käytännössä lähes kaikkea työtä. Työn murroksesta aiheutuu tarve kokonaan uudentaiselle osaamiselle ja jo olemassa olevan osaamisen kehittämislle. Osaamisen niukkuus tulee olemaan yksi keskeisimmistä tulevaisuuden haasteista kilpailukyvyyn kehittämisessä.

Työnantajien johdon agendan ytimeen on nostettava osaamisen kehittäminen. Tarvitaan taitoa lukea tulevaisuutta, jotta osaamista voidaan kehittää ajoissa vastaamaan tuleviin tarpeisiin. Henkilöstön osaamisen kehittämisen pitää olla yksi toiminnan ydinprosesseista.

Työntekijöille tärkein työelämätaito tulevaisuudessa on valmius ja kyky oppia uutta. Ensisijainen vastuu kehittää osaamista on ihmisellä itsellään. Työnantajan pitää tukea osaamisen kehittämistä ja olla kartalla siitä, millaista osaamista tarvitaan. Myös yhteiskunnan tuki osaamisen kehittämiseen on olennainen.

Osaamisvaje tarkoittaa käytännössä sitä, että tarjolla oleva osaaminen (ja osajat) eivät kohta työantajien osaamistarpeen kanssa. Osaamisvajeksi katsotaan myös sellaisen osaamisen puute, jota voidaan olettaa tarvittavan tulevaisuudessa, mutta sen saaminen on epävarmaa tai epätodennäköistä.



Osaamisvaje = Tarjolla oleva osaaminen (ja osajat) eivät kohta työantajien osaamistarpeen kanssa

Osaamisvajeen hahmottaminen vaatii sitä, että ymmärtää millaista osaamista nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan ja millaisen osaamisen tuottamiseen yhteiskuntamme eri rakenteet on viritetty. On hallittava nykytila ja nähtävä tulevaisuuteen.

MIKSI OSAAMISVAJEESTA PITÄÄ PUHUA?

Osaaminen on Suomen tulevaisuuden kannalta erittäin tärkeä teema. Suomen kilpailukyky nojaa korkean osaamisen ja korkean osaamistason varaan. Osaaminen on käytännössä ainut kilpailukyvyyn osatekijä, johon Suomi voi omilla kansallisilla päätöksillään vaikuttaa.

Käytännössä olemme Suomessa tilanteessa, jossa tarjolla oleva osaaminen ja osaajat eivät kohtaa työntajien tarpeen kanssa. Samaan aikaan työntajilla on iso haaste olemassa olevan henkilöstön osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Toisin sanoen työntajia vaivaa osaajapulasta ja osaamisvajasta.

Osaajapulasta puhutaan jonkin verran julkisessa keskustelussa, mutta osaamisvajasta puhutaan aivan liian vähän. Osaamisvajeen muodostaman haasteen ymmärtäminen vaatii aktiivisempaa ja laajempaa julkista keskustelua. Julkisen keskustelun kautta luodaan painetta löytää aidosti toimivia ratkaisuja.



Osaamisvajeen huomiotta jättäminen heikentää Suomen mahdollisuuksia talouskasvuun sekä yritysten mahdollisuuksia liiketoiminnan kehittämiseen ja kasvuun.

Osaamisvajeen huomiotta jättäminen heikentää Suomen mahdollisuuksia talouskasvuun sekä yritysten mahdollisuuksia liiketoiminnan kehittämiseen ja kasvuun. Todellisen osaamisvajeen hahmottamiseksi tarvitaan enemmän ja parempaa tietoa, joka on koottu selkeään ja ymmärrettävään muotoon.

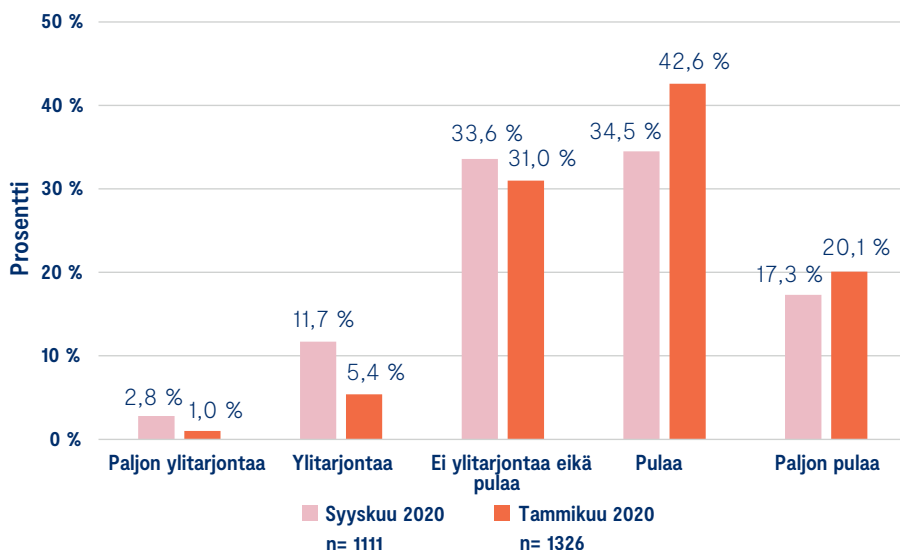
Jotta olemassa oleva osaamisvaje saadaan kurottua kiinni ja tulevaa voidaan estää syntymästä, tarvitaan konkreettisia ratkaisuja. Ratkaisujen pitää sisältää politiikkatoimia, mutta myös työntajien omia toimia. Juuri näitä konkreettisia toimia esitetään tässä julkaisussa.

OSAAVAN TYÖVOIMAN TARVE

KAUPPAKAMAREIDEN JÄSENYRITYS- KYSELYIDEN TULOKSIA

Kauppakamareiden tuoreimmat kyselyt jäsenyrityksille osoittavat selkeästi, että yrityksillä on pulaa osaavasta työvoimasta. Koronapandemia on vaikuttanut osaavan työvoiman tarpeeseen isossa kuvassa vain vähän. Tammikuussa 2020 kyselyyn vastanneista yrityksistä 62,7 prosenttia ilmoitti, että heillä on pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta. Saman vuoden syyskuussa vastaava luku oli 51,8 prosenttia. Koronapandemia näyttää aiheuttaneen vain noin 10 prosenttiyksikön pudotuksen yritysten kokemaan osaajapulaan. Tämä korostaa sitä, että koronapandemian vaikutukset yritysten toimintaan ovat hyvin erilaisia eri toimialoilla ja myös osittain maantieteellisesti. Vaikka koronapandemia kurittaa monia yrityksiä, ei vaikutus osaajapulaan ole isossa kuvassa kovin merkittävä.

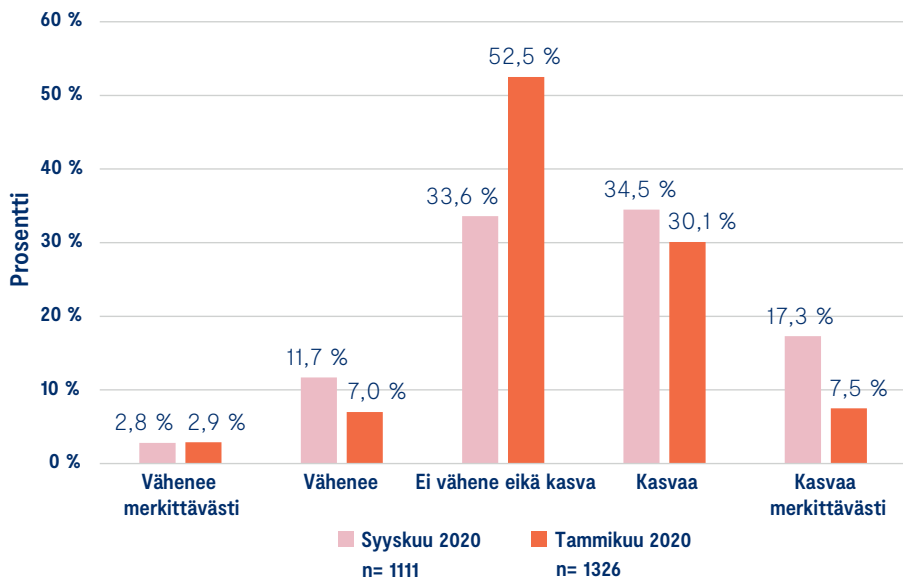
Kuvio 1. Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille: Onko osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?



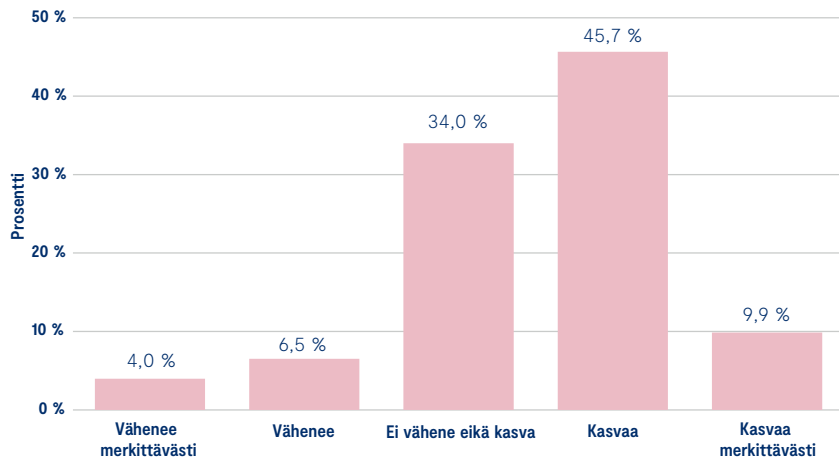
Vuoden 2020 jäsenyrityskyselyissä sekä tammikuussa että syyskuussa tiedusteltiin yritysten lähitulevaisuuden rekrytointitarvetta. Tammikuussa näytti siltä, että seuraavan kuuden kuukauden aikana rekrytointitarve kasvaa tai kasvaa merkittävästi 37,6 prosentilla vastanneista yrityksistä. Kun tilannetta katsotaan syyskuussa, huomataan koronapandemian vaikutus, koska vastaava luku on enää 25,5 prosenttia.

Kun syyskuussa tiedusteltiin yrityksiltä rekrytointitarvetta 2–3 vuoden aikajänteellä, muuttuivat tulokset merkittävästi. Muutaman vuoden päähän tulevaisuuteen katsottaessa 55,6 prosenttia vastanneista yrityksistä arvioi rekrytointitarpeensa kasvavan tai kasvavan merkittävästi. Tästä voidaan tulkita, että koronapandemian jälkeiseen aikaan katsottaessa monen yrityksen näkymät omasta tulevaisuudestaan ovat positiiviset.

Kuvio 2. Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille: Millainen on yrityksenne näkömä lähitulevaisuuden rekrytointitarpeesta (seuraavat 6 kk)?

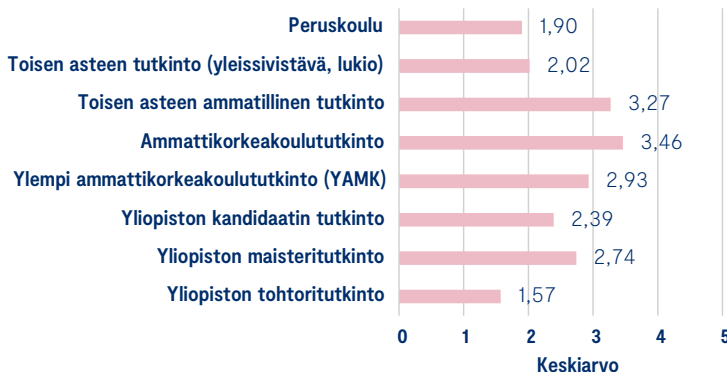


Kuvio 3. Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille syyskuussa 2020: Millainen on yrityksenne näkymä tulevaisuuden rekrytointitarpeesta (2–3 vuoden aikajänne)? (n = 1111)



Tammikuussa toteutetussa jäsenyrityskyselyssä myös tiedusteltiin sitä, mille koulutusaloille ja -asteille yritysten osaajatarve kohdistuu. Koulutusasteittain tarkasteltuna merkittävin tarve oli toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneille ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille. Kun tarkastelua tehdään koulutusaloittain, painottuu ilmoitettu tarve selkeästi kolmelle eri koulutusalueelle: tekniikan alat, tietojenkäsittely ja tietoliikenne sekä kauppa, hallinto ja oikeustieteet. Erityisesti tekniikan alan ja ICT-alan osalta tulokset ovat saman suuntaisia kuin jäljempänä käsiteltävässä Opetushallituksen ennakointityössä on tullut ilmi.

Kuvio 4. Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille tammikuussa 2020: Miltä koulutusasteelta valmistuneita osaajia yrityksenne tarvitsee? (1 = ei tarvitse ollenkaan, 5 = tarvitsee paljon)



Kuvio 5. Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille tammikuussa 2020: Miltä koulutusalueelta valmistuneita osaajia yrityksenne tarvitsee? (1 = ei tarvitse ollenkaan, 5 = tarvitsee paljon)



OPETUSHALLITUKSEN ENNAKOINTITYÖN TULOKSIA

Opetushallituksen osaamisen ennakointifoorumi on tehnyt vuosien 2017–2020 aikana mittavan ennakointityön. Osaamisen ennakointifoorumin työ on pitkän aikavälin ennakointia ja tähtää vuoteen 2035. Ennakointiprosessi on ollut laajasti osallistava. Siihen on osallistunut yhteensä lähes 500 asiantuntijaa. Osaamisen ennakointifoorumin työ jatkuu kehitetyllä mallilla uudella kaudella 2021–2024.

Osaamistarpeiden ennakointia varten on luotu kvalifikaatioluokitus, jonka avulla osaamisia voidaan jaotella kolmeen osaan. Geneerisillä osaamisilla viitataan oppimisen ja osaamisen perustana oleviin kognitiivisiin taitoihin, metataitoihin sekä ominaisuuksiin, joita tarvitaan työssä. Yleiset työelämäosaamiset ovat luonteeltaan toimialarajat ylittäviä ja työelämässä tarvittavia osaamisia, jotka voivat olla luonteeltaan sekä kovia että pehmeitä tietoja ja taitoja. Ammattialakohtaiset osaamiset ovat kooste osaamisista, jotka ovat luonteeltaan spesifejä ja kovia ammattialakohtaisia tietoja ja taitoja.

Ennakointiprosessissa on pyritty hahmottamaan vuoden 2035 elinkeinoelämää ja työmarkkinoita erilaisten skenaarioiden kautta. Keskeisimmiksi muutostekijöiksi on tunnistettu digitalisaatio ja teknologian kehitys. Myös tekoälyn ja analytiikan nousu on nostettu tärkeiksi tulevaisuuden muutostekijöiksi.

Työmarkkinoista ennustetaan, että uusia työpaikkoja syntyy erityisesti korkean teknologian yrityksiin ja pitkälle jalostettujen tuotteiden tuottamiseen ja markkinointiin. Tulevaisuudessa tulee myös tapahtumaan työehtojen polarisoitumista ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä. Lisäksi työvoimaa tulee merkittävästi nykyistä enemmän ulkomailta.

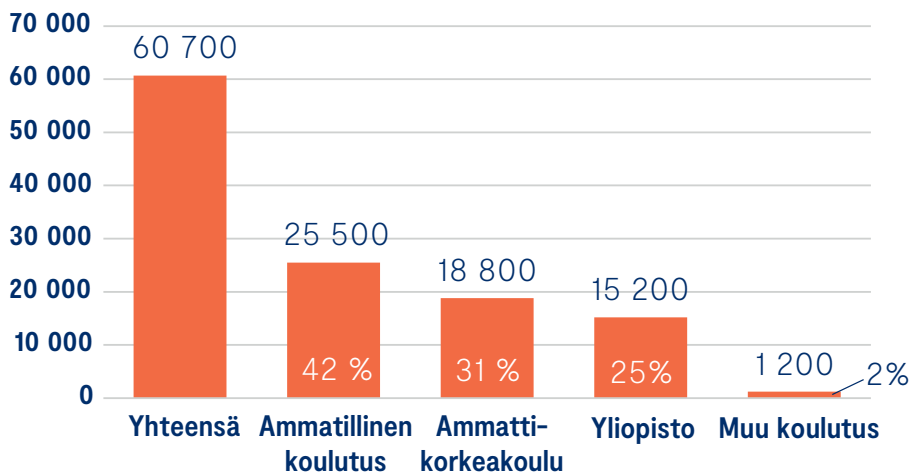
Osaamisen ennakointifoorumin ennakointityössä on tarkasteltu erilaisia osaamisia niiden merkityksen muutoksen kautta (kasvaa, pysyy ennallaan, vähenee). Ennakoinnin tuloksissa korostuivat ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen sekä tiedon arviointitaidot. Käytännössä kaikki nämä taidot edistävät pärjäämistä työn ja työmarkkinoiden murroksessa. Nousussa ovat myös digitalisaatioon liittyvät osaamiset, kuten digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisosaaminen. Enna-

koinnin perusteella laskussa puolestaan ovat tarkkuus, kädentaidot ja fyysinen vahvuus. Ennakointiprosessin yhteydessä eri toimialoille on tehty osaamiskortit, jotka kertovat keskeiset ennakointitulokset kyseessä olevan toimialan osalta.

Osaamisen ennakointifoorumin työhön kuului osaamistarpeiden ennakkoinnin lisäksi myös koulutustarpeen määrällinen ennakointi. Määrällisessä ennakkoinnissa on arvioitu eri toimialojen poistumaa ja uuden työvoiman tarvetta. Ennakoinnin perusteella näyttää siltä, että tekniikan ja palvelualojen koulutustarve kasvaa. Sitä vastoin kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden sekä humanististen ja taidealojen koulutustarve vähenee.

Määrällisen ennakkoinnin tuloksena havaittiin, että uudesta työvoimasta 56 prosentilla tulisi olla korkeakoulututkinto ja 42 prosentilla ammatillisen koulutuksen tutkinto. Uusissa syntyvissä työpaikoissa jopa 75 prosenttia työntekijöistä tarvitsee korkeakoulututkinnon. Kun tutkintotarvetta tarkastellaan koulutusasteittain, näyttää tulos siltä, että ammatillisen koulutuksen tutkintotarve laskee hieman, kun taas korkeakoulutuksen nousee.

Kuvio 6. Uuden työvoiman tarve 2017–2035 keskimäärin vuodessa koulutusasteittain.

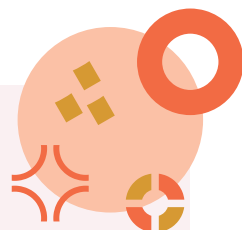


Lähde: Opetushallitus, osaamisen ennakointifoorumi.

Poistuma työvoimasta tulee olemaan suuri seuraavan 15 vuoden aikana. Vuoden 2016 työllisistä poistuu eläkkeelle vuoteen 2035 mennessä 46 prosenttia. Ennakoinnin mukaan poistuman korvaamiseen ja uusiin työpaikkoihin tarvitaan 1,15 miljoonaa työntekijää vuosina 2017–2035. Toisin sanoen vuositasolla tarvitaan keskimäärin 61 000 uutta työntekijää.



Opetushallituksen ennakkoinnin tuloksia:

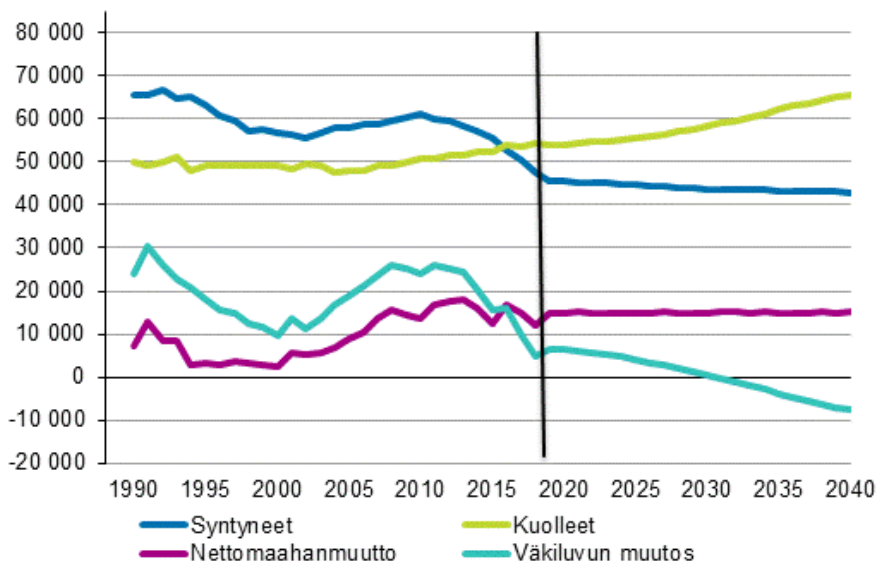


- 46 % vuoden 2016 työllisistä poistuu eläkkeelle 2035 mennessä.
- Poistuman korvaamiseen ja uusiin työpaikkoihin tarvitaan 1,15 miljoonaa työntekijää vuosina 2017–2035.
- Uudesta työvoimasta 56 % tulisi olla korkeakoulututkinto ja 42 % ammatillisen koulutuksen tutkinto.
- Uusissa syntyvissä työpaikoissa jopa 75 % työntekijöistä tarvitsee korkeakoulututkinnon.

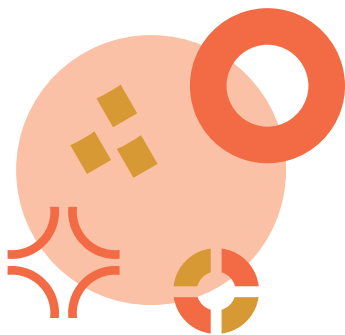
VÄESTÖRAKENTEEEN KEHITYS

Suomen demografiaan liittyvät haasteet ovat valtavat. Tilastokeskuksen vuoden 2019 väestöennuste puhuu karua kieltä. Syntyvyys laskee odotettua nopeammin, Suomen väkiluku kääntyy laskuun 2031 ja ikääntyneen väestön määrä suhteessa muuhun väestöön kasvaa kovaa vauhtia. Jos kehitys jatkuu samalla uralla, vuonna 2040 Suomessa on vuoteen 2019 verrattuna 183 000 alle 15-vuotiaasta lasta vähemmän, 103 000 työikäistä (15–64-vuotiaat) vähemmän ja 287 000 yli 64-vuotiaasta senioria enemmän. Jos syntyvyys pysyy havaitulla tasolla, ei 15 vuoden kuluttua ole enää yhtään maakuntaa, jossa syntyy enemmän ihmisiä kuin kuolee.

Kuvio 7. Syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuutto ja väkiluvun muutos.



Lähde: Tilastokeskus, väestöennuste 2019.



Työikäisen väestön määrä oli Suomessa suurimmillaan vuonna 2009. Silloin työikäisiä oli 3,55 miljoonaa henkilöä. 2010-luvun aikana työikäisten määrä on vähentynyt noin 120 000 henkilöllä. Seuraavan kahden vuosikymmenen aikana työikäisen väestön ennustetaan vähenevän edelleen, vaikka ei ihan yhtä rajusti. Syntyvyyden lasku kuitenkin johtaa siihen, että työikäisen väestön määrän väheneminen kiihtyy uudestaan 2040-luvulla.

Suomen väestökehityksestä ja -rakenteesta kumpuava viesti on selvä: jotain on tehtävä tai hyvinvointiyhteiskunta ei kestä kasassa. Keskeisiä ratkaisuja on kaksi. Ensimmäinen on saada syntyvyys taas kasvuun ja toinen on kasvattaa nettomääräistä maahanmuuttoa. Joka tapauksessa tilanne on sellainen, että ratkaisuja pitää tehdä nopeasti. Kaikki isot yhteiskunnalliset muutokset vaativat 10–15 vuotta vaikuttaakseen täysillä.

Töille tarvitaan tekijöitä jatkossakin. Väestökehitys aiheuttaa suuren haasteen osaavan työvoiman saatavuuteen. Työikäisen väestön vähentyessä on pystyttävä nostamaan aidosti työmarkkinoiden käytössä olevien ihmisten määrää. Siihen on kaksi keskeistä keinoa: auttaa työmarkkinoiden ulkopuolella olevia takaisin työmarkkinoille ja kasvattaa osaamiseen perustuvaa maahanmuuttoa.

On tärkeää valmistautua siihen, että osaavaa työvoimaa on aina riittävästi saatavilla. Osaavan työvoiman tarve kasvaa erityisesti talouskasvun kiihtyessä. Talouskasvun laukatessa on liian myöhäistä miettiä mistä ja miten osaajia saadaan riittävästi. Osaajapolusta ei saa tulla pullonkaulaa tulevaisuudessa. Yritysten menestyminen ja kasvu takkuaa, jos tarvittavia osaajia ei saada palkattua.

OSAAMISEEN PERUSTUVA MAAHANMUUTTO

Vuonna 2019 työ nousi ensimmäistä kertaa yleisimmäksi oleskeluluvan hakupe-
rusteeksi. Maahanmuuttoviraston 2019 tilastojen mukaan Suomeen muutti töiden
tai opiskelun takia noin 19 600 henkilöä. Työn perusteella oleskelulupia haettiin
noin 12 500. Myönteisen päätöksen sai 9 500 hakijaa. Opiskelun perusteella
lupaa haki noin 6 000 henkilöä ja heistä myönteisen päätöksen sai noin 5 200
hakijaa. EU-kansalaisten rekisteröintejä oli työn perusteella noin 3 900 ja opiske-
lun perusteella noin 1 000. EU-kansalaisten on rekisteröidyttävä, jos he oleskele-
vat maassa yli kolme kuukautta.

Ulkomaalaisia opiskelijoita oli Opetushallituksen tilastopalvelu Vipusen mukaan
Suomen korkeakouluissa vuonna 2018 noin 22 000. Viime vuosina uusia ulko-
maalaisia opiskelijoita on tullut Suomeen 4 500–5 000 vuosittain. Vuonna 2018
noin 5 000 ulkomaalaista opiskelijaa suoritti korkeakoulututkinnon suomalaisessa
korkeakoulussa. Ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä ei ole kasvanut juuri ollen-
kaan viimeisen seitsemän vuoden aikana. Sitä ennen vallinnut hyvä kehitys on
pysähtynyt. Vuonna 2020 koronapandemian vaikutus tulee olemaan dramaatti-
nen ja romahduttamaan ulkomaalaisten opiskelijoiden määrän.

Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan vuonna 2019 haettiin 12 537 ensim-
mäistä oleskelulupaa työn perusteella. Näistä 6 435 edellytti osaratkaisua eli oli
saatavuusharkinnan piirissä. Saatavuusharkinnan perusteella kielteinen päätös
annettiin yhteensä 2 608 oleskelulupahakemukseen. Määrä on iso ja aiheuttaa
hankalan tilanteen monelle työnantajalle. Saatavuusharkinnasta tulisikin luopua
kokonaan.

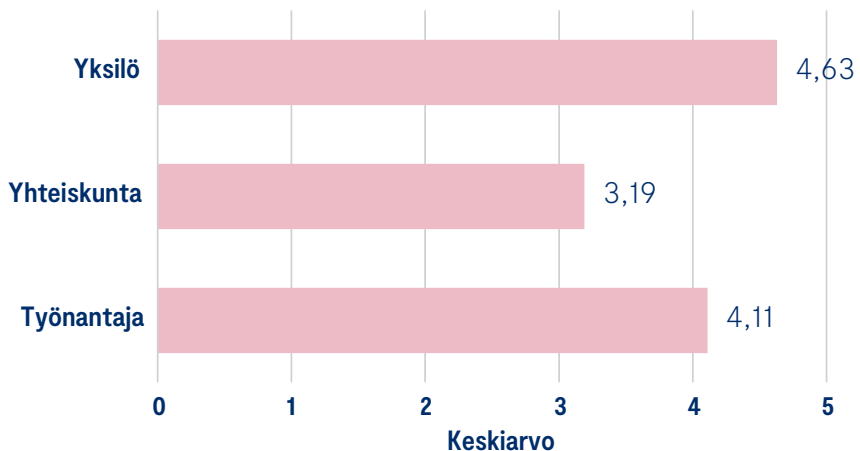
Nopein ratkaisu osaajapulan lievittämiseen, työllisyysasteen parantamiseen sekä
Suomen väestörakenteen korjaamiseen on tavoitteellisesti lisätä työhön ja opis-
keluun perustuvaa maahanmuuttoa. Tästä on hyviä esimerkkejä muista maista.
Esimerkiksi Kanadassa pyritään vastaanottamaan noin 300 000 työperäistä
maahanmuuttajaa vuosittain. Kanadassa maahanmuuton nähdään rikastuttavan
maata taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti. Suomen nykyinen maahan-
muuttopolitiikka on kaikkea muuta kuin tavoitteellista eikä keskeinen lähtökohta
ole osaavan työvoiman turvaaminen. Tähän on saatava nopeasti muutos.

YRITYKSET OSAAMISVAJEEN RATKAISIJOINA

YRITYKSILLÄ ON ISO VASTUU OSAAMISEN KEHITTÄMISESTÄ

Yritykset kokevat vahvasti omana vastuunaan henkilöstön osaamisen kehittämisen. Toisaalta yksilön oma vastuu nähdään kaikkein suurimpana. Ilman yksilön omaa kiinnostusta osaamisen kehittämiseen on vaikea saada merkittäviä tuloksia aikaan. Yritykset eivät näe yhteiskunnan vastuuta jatkuvaan oppimiseen liittyen niin suurena kuin omaansa tai yksilön vastuuta. Tämä todennäköisesti johtuu siitä, että yhteiskunnan rooli nähdään jatkuvan oppimisen mahdollistajana ja tukijana. Osaamisen kehittämisen tarve ja sen sisällöt taas tulevat suoraan yrityksiltä itseltään, eikä niitä voi tai pidä ulkopuolelta ohjata.

Kuvio 8. Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille tammikuussa 2020: Kuinka suuri vastuu mielestänne eri tahoilla on henkilön osaamisen kehittämisestä läpi työuran? (1 = hyvin vähäinen, 5 = hyvin suuri).



Yritykset ottavat henkilöstönsä osaamisen kehittämisen tosissaan. Kauppakamareiden jäsenyrityksille tekemän kyselyn mukaan yli 85 prosentilla osaamisen kehittäminen on osa yrityksen liiketoimintastrategiaa. Vajaa 80 prosenttia taas ilmoittaa, että yrityksen johto käsittelee säännöllisesti henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä.

Oman henkilöstön tämänhetkinen osaaminen ja tulevaisuuden osaamistarpeet ovat varsin hyvin yritysten tiedossa. 85 prosenttia yrityksistä on kartoittanut henkilöstönsä osaamisen ja tunnistaa millaista osaamista henkilöstöllä on nyt. Suunnilleen sama osuus yrityksistä kertoo pääsääntöisesti tietävänsä, minkälaista osaamista yrityksen henkilöstö tarvitsee tulevaisuudessa.

Tietoisuus yrityksen osaamistaseesta on keskeinen lähtökohta sille, että osaamista voidaan johtaa, kehittää ja uudistaa. Pitää tietää missä ollaan nyt, jotta voidaan määrittää, mihin pitäisi päästä tulevaisuudessa.

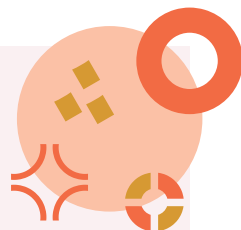
TARVITAAN VAHVA OSAAMISTASE

Osaamisvajeen selättäminen vaatii olemassa olevan osaamisen tunnistamista ja kykyä ennustaa tulevaisuuden osaamistarpeita. Toisin sanoen yrityksen osaamistaseen pitää olla tasapainossa. Jokaisen yrityksen tulisi hyödyntää osaamistaseajattelua selvittääkseen itselleen, onko olemassa oleva osaaminen tasapainossa nyt ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen kanssa.

Yrityksen osaamistase on vahva silloin, kun ei ole akuutteja osaamisvajeita, osaavasta henkilöstöstä ei ole pulaa, yrityksellä on hyvä työnantajakuva, yrityksellä on osajien näkökulmasta pitovoimaa ja imua sekä seuraajasuunnittelu on laadukasta. Osaamistasetta vahvistaa pitkälle tulevaisuuteen se, että yrityksellä on riittävästi tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista tai uskottava suunnitelma tarvittavan osaamisen hankkimiseksi.

Yrityksen vahva osaamistase =

- Ei akuutteja osaamisvajeita
- Ei pulaa osaavasta henkilöstöstä
- Hyvä työnantajakuva
- Pitovoimaa ja imua
- Laadukas seuraajasuunnittelu



UUDENLAINEN KULTTUURI JA JOHTAMINEN

Osaamisen uudistaminen ja osaamisen onnistunut johtaminen vaatii monilta yrityksiltä uudenlaista kulttuuria ja myös asennemuutosta monella rintamalla. Keskeistä on siirtyä koulutuksen tuottamisesta oppimisen tukemiseen. Osaavan työvoiman tarpeen iskiessä pitää olla valmius kasvattaa ja muuttaa olemassa olevaa osaamista, ei pelkästään rekrytoida uusia osaajia ulkopuolelta. On hyvä huomioida se, että jatkuva osaamisen uudistaminen ei ole tehostamisprosessi vaan iso kulttuurimuutos.

Yritysten on johdettava suunnitelmallisesti osaamistasettaan ja kehitettävä järjestelmällisesti osaamisen johtamisosaamista. Menestyminen tulevaisuudessa vaatii sitä, että yrityksessä ollaan kiinnostuneita työntekijöiden työmarkkina-arvosta ja osaamisesta sekä näiden molempien kehittämistä. Yrityksissä on rakennettava edistysellisiä osaamisen uudistamisen toimintamalleja, jotka arkipäiväistävät osaamisen uudistamista. Suuntana pitää olla vähemmän kursseja ja enemmän oppimista työssä.

Tärkeää on myös se, että yritys on jatkuvasti valmis uudistumaan. Uudistumisen johtaminen on tasapainoilua uuden ja vanhan välillä. Se kumpaan todella käytetään aikaa, ratkaisee sen, menestyäänkö tulevaisuudessa. On tunnistettava, että etenkin etabloituneiden, pitkään samalla alalla toimineiden yritysten kyky uudistua saattaa olla hidas, koska suurin osa ajasta ja resursseista käytetään nykyisen toiminnan ylläpitämiseen.



**On oltava jatkuvasti valmis uudistumaan.
Uudistumisen johtaminen on tasapainoilua
uuden ja vanhan välillä. Se, kumpaan
todella käytetään aikaa, ratkaisee
lopputuloksen.**

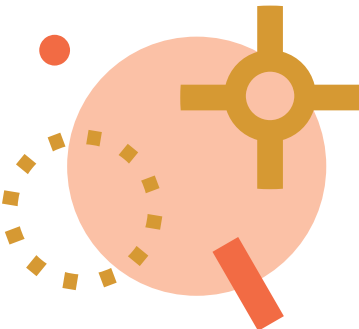
OSAAMINEN OSANA LIIKETOIMINTASTRATEGIAA

Osaamisen pitää olla osa yrityksen liiketoimintastrategiaa, ei pelkästään irrallinen prosessi henkilöstöasioiden alla. Osaamisen kehittäminen ja uudistaminen pitää asettaa strategian ”must win battle” -kategoriaan ja sille pitää asettaa selkeät tavoitteet. Osaamisen johtaminen pitää tapahtua arjessa tiimi- ja yksilötasolla, ei vain kehityskeskusteluissa.

Lopulta kyse on siitä, että osaamisen kehittäminen ja uudistaminen on nostettava yhdeksi yrityksen ydinprosesseista ja vietävä suoraan johdon agendan ytimeen. Osaamisen uudistamisen tulevaisuuden haasteisiin voidaan vastata vain antamalla asialle riittävästi painoarvoa ja aikaa sekä käsittelemällä osaamisen uudistamiseen liittyviä kysymyksiä säännöllisesti.



Osaamisen pitää olla osa yrityksen liiketoimintastrategiaa. Osaamisen kehittämisestä ja uudistamisesta pitää tehdä yrityksen ”must win battle”.



YHTEISKUNNALLISIA RATKAISUJA OSAAMISVAJEESEEN

OSAAMISTARPEITA VASTAAVAA KOULUTUSTA

Osaamistarpeet muuttuvat ajassa. Se, millaisia osaamisia työelämässä tarvitaan nyt, on muuttunut merkittävästi vaikkapa 2000-luvun alusta. Keskeinen kehityssuunta on, että työelämään halutaan laaja-alaisia moniosaajia. Geneeristen osaamisten ja yleisten työelämäosaamisten tarve näyttää korostuvan. Osaajien odotetaan omaavan laajat luontaiset taidot ("soft skills").

Luontaisilla taidoilla tarkoitetaan muun muassa ihmissuhdetaitoja, sosiaalisia taitoja, kommunikointitaitoja, asennetta, sosiaalista älykkyyttä ja tunnetaitoja. Nämä taidot antavat ihmiselle hyvät valmiudet pärjätä työyhteisössä, toimia toisten ihmisten kanssa, työskennellä tehokkaasti ja saavuttaa tavoitteita. Luontaisia taitoja täydentämään tarvitaan oman työn kannalta olennaiset kovat taidot ("hard skills").

STEM-osaamisten tärkeys korostuu entistä vahvemmin. STEM-aloilla tarkoitetaan luonnontieteiden ja insinöörityön aloja – toisin sanoen teknistieteellisiä aloja. Suomessa puhutaan usein LUMA-taidoista eli luonnontieteiden ja matematiikan osaamisesta, vaikka STEM on hieman laajempi käsite, joka kattaa myös teknologiataidot ja insinööritaidot. STEM-taitoihin liittyen muun muassa matematiikan osaaminen on suomalaisten nuorten keskuudessa ollut selkeässä laskusuunnassa (katso kohta "Perustiedot ja -taidot kuntoon").

Yksi tulevaisuuden tärkeimpiä työelämätaitoja työntekijälle on valmius ja kyky oppia uutta. Työelämän osaamistarpeet muuttuvat lähes alalla kuin alalla entistä kovempaa vauhtia. Oman työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen vaatii valmiutta ja kykyä kehittää omaa osaamista läpi työuran.

Tulevaisuudessa tarvittavia työelämätaitoja ja osaamisia ennakoi esimerkiksi Opetushallituksen osaamisen ennakointifoorumi. Ennakointifoorumin ennakointituloksissa osaamistarpeet on jaettu kolmeen osaan: geneeriset osaamiset, yle-

set työelämäosaamiset ja ammattialakohtaiset osaamiset. Osaamisen ennakointifoorumin tuloksia on käyty tiiviisti läpi aiemmin tässä julkaisussa (katso kohta ”Opetushallituksen ennakointityön tuloksia”).

Kauppakamareiden yrityksille suunnatuissa kyselyissä ja tilaisuuksissa on noussut esiin monia yritysten nyt ja tulevaisuudessa tarvitsemia osaamistarpeita. Keskeisimpinä näyttävät korostuvan itsensä johtaminen, muutosresilienssi, vuorovaikutustaidot, tunnetaidot, tulevaisuudenlukutaito, luovuus, ongelmanratkaisutaito, ryhmätyötaidot, laajat digitaidot ja tiedonhallintataidot. Käytännössä kaikki nämä taidot ovat muita kuin kovia ammattialakohtaisia osaamisia.

Jotta työ- ja elinkeinoelämä saa käyttöönsä tarvitsemansa osaamisen, pitää koulutusjärjestelmän pystyä tuottamaan vallitsevassa tilanteessa tarvittavia keskeisimpiä taitoja. Sen lisäksi on pystyttävä ennakoimaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja kehitettävä osaamista myös niiden osalta. Koulutusjärjestelmä pystyy vastaamaan varsin hyvin yleisiin ja ammattialakohtaisiin työelämäosaamisiin. Haasteita tulee luontaisten taitojen kehittämisessä, joiden tärkeys työelämässä korostuu entisestään.

Alla olevasta kuvasta hahmottaa hyvin sen, miten henkilön osaamisprofiili rakentuu valtaosin luontaisten taitojen päälle. Nämä taidot on kuvattu kolmion laajana pohjana. Kovat taidot, eli yleiset työelämäosaamiset ja ammattialakohtaiset työelämäosaamiset, taas ovat kolmion kapeassa kärjessä. Osaamisen kokonaisuuden rakentuminen pitää hahmottaa esimerkiksi alla kuvatulla tavalla, jotta osaamista voi tehokkaasti johtaa, kehittää ja uudistaa.

Kuvio 9. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön.

Lähde: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. (Viitala, R. 2005).



ENNAKOINNIN KEHITTÄMINEN

Suomen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointijärjestelmä kaipaa kehittämistä. Keskeisin ongelma liittyy siihen, että keskipitkän aikavälin (5–8 vuotta) ennakointi puuttuu suomalaisesta ennakointijärjestelmästä käytännössä kokonaan. Ja juuri keskipitkän aikavälin ennakointi on elinkeinoelämän näkökulmasta erittäin tärkeä.

Lyhyen aikavälin ennakointia tehdään pääasiassa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla ammattibarometrin, alueellisten kehitysnäkymien, työmarkkinaennusteiden ja toimialaraporttien muodossa. Pitkän aikavälin ennakointia taas tehdään opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla lähinnä Opetushallituksen alaisessa osaamisen ennakointifoorumissa.

Tämän julkaisun lopussa on kattava listaus Suomessa tehtävästä ennakointityöstä.

Ennakoinnin kehittämisen keskeiset tarpeet on tuotu hyvin esiin ”Vaikuttavaan ennakointiin – Valtakunnallisen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointijärjestelmän kehittäminen” –julkaisussa (Valtioneuvoston julkaisuja 20:2020). Julkaisun keskeiset kehittämis ehdotukset toteuttamalla voidaan merkittävästi parantaa suomalaista ennakointijärjestelmää.

Jatkuvan oppimisen tueksi tarvitaan parempaa ennakointitietoa. Työikäiselle väestölle tarjottavat nopeat ja lyhytkestoiset tutkintoon johtamattomat jatko- ja täydennyskoulutukset ovat entistä tärkeämpiä jatkuvan oppimisen työkaluja, mutta tarpeen tunnistamista varten ei ole olemassa yhtenäistä ennakointimallia.

Elinkeinoelämän tarpeiden näkökulmasta olisi olennaista saada nykyistä enemmän tietoa keskipitkän aikavälin työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeista. Koska keskipitkän aikavälin ennakointia ei tällä hetkellä käytännössä tehdä, ei meillä ole näkymää siihen, millaista osaamista tarvitaan 2020-luvun lopulla. Keskipitkän aikavälin ennakointiin on kehitettävä mahdollisimman nopeasti valtakunnallinen ennakointimalli.

Ennakointitiedon tuottamisessa tarvitaan parempaa ja systemaattisempaa yhteistyötä valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden välillä. Nykyisellään ennakointitiedon tuottaminen on liian hajautettua ja siiloutunutta. Hierarkkisista ennakointirakenteista tulee siirtyä keskitetyksi tehtyyn ennakointiin tai kumppa-

nuusmalliin, jossa ennakkointia tehdään yhdessä ja saman päämäärän saavuttamiseksi.

Keskeistä olisi myös kehittää ennakkointitiedon hyödyntämistä. Pitkän aikavälin, keskipitkän aikavälin ja lyhyen aikavälin ennakkointi täydentävät toisiaan. Hajanaisesti tuotettu ennakkointitieto on pystyttävä kokoamaan yhteen, jotta se on mahdollisimman hyvin ja laajasti hyödynnettävissä. Tarvitaan digitaalinen ennakkointialusta, joka kokoaa yhteen kaiken ennakkointitiedon ja on käytettävissä sekä valtakunnallisesti että alueellisesti. Tekoälyn avulla voidaan tehostaa ennakkointitiedon käyttöä ja hyödynnettävyyttä.

Ennakoinnissa pitäisi vahvemmin nähdä myös yksilötaso. Jokaisella yksilöllä on vastuu oman urapolun ja tulevaisuuden ennakoinnista. Työuraa pitäisi ajatella enemmän samalla tavalla kuin terveyttä – hoidetaan asioita ennalta, jotta vältetään suuremmilta ongelmilta. Yksilöiden tulisi pureutua enemmän oman tulevaisuutensa näkyymiin ja varauduttava sitä kautta ajoissa tuleviin osaamistarpeisiin. Jotta tämä olisi mahdollista, tarvitaan toimivat jatkuvan oppimisen ohjauksen palvelut työikäisen väestön käyttöön.

TIEDON HYÖDYNTÄMINEN OSAAMISTARPEIDEN ENNAKOINNISSA

Osaamisen kehittämiseen liittyvä tietopohja on jo nykyisellään varsin laaja, mutta hajanainen ja alihyödynnetty. Uuden tiedon luomisen rinnalla pitäisi vahvemmin kehittää olemassa olevan tiedon hyödyntämistä. Tiedon louhinta, oppimisanalytiikka ja tekoäly avaavat uusia mahdollisuuksia tiedon hyödyntämiseen.

Osaamisen kehittämisen kannalta olennaista tietoa löytyy työnantajilta esimerkiksi HR-järjestelmistä. Julkisella puolella on myös useita osaamisen kehittämisen kannalta keskeisiä tietovarantoja. Esimerkiksi Koski-tietovaranto sisältää valtakunnallisia perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietoja, Opintopolusta löytyy valtavasti koulutustarjontaan liittyvää tietoa ja TE-palveluilla on laajasti työnhakijoihin ja avoimiin työpaikkoihin liittyviä tietoja.

Tietosuojaavaatimukset huomioiden on pyrittävä yhdistelemään nykyisissä tietovarannoissa olevia tietoja ja hyödyntämään niitä huomattavasti nykyistä paremmin. Tulevia osaamistarpeita voidaan ennakoida esimerkiksi työpaikkailmoitusten

osaamistarpeiden muutosten kautta. Osaavan työvoiman riittävyyttä voidaan ennustaa yhdistämällä edellä mainittuja tietoja opintosuoritus- ja tutkintotietoihin sekä työhakijoiden osaamisprofiileihin.

Keskeistä on käyttää tekoälyn tuomia mahdollisuuksia tiedon automaattiseen ja tehokkaaseen hyödyntämiseen.

PERUSTIEDOT JA -TAIDOT KUNTOON



Pohja tulevaisuuden osaamiselle luodaan varhaiskasvatuksessa ja peruskoulussa. Jos aiempi koulupolku ei ole varmistanut nuorelle riittävää osaamista toisen asteen koulutuksessa pärjäämiseen, ei esimerkiksi mekaaninen oppivelvollisuuden pidentäminen tarjoa suurta apua. Haasteet, joihin nuori ei ole valmis, voivat nousta ylitsepääsemättömäksi esteeksi ja johtaa jopa syrjäytymiseen. Perustietoihin ja -taitoihin liittyvien ongelmien korjaaminen on sitä vaikeampaa, mitä myöhemmin koulupolulla niitä yritetään korjata.

Peruskoulun päättävien perustaidoissa on havaittu vakavia puutteita ja osaamistason lasku näkyy jo monessa tutkimuksessa. Jokaisen nuoren on opittava riittävä luku- ja laskutaito. Menestys PISA- ja TIMMS-tutkimuksissa on kääntynyt laskuun ja Suomi on tippunut pois maailman kärjestä. Esimerkiksi uusimman PISA-tutkimuksen mukaan 13,5 prosenttia peruskoulun päättäneistä ei osaa lukea jatko-opintojen edellyttämällä tavalla.

Useammassa tutkimuksessa on havaittu matematiikan osaamisen laskevan. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen matematiikan oppimistulosten pitkätaisseurannan mukaan toisella asteella ainoastaan pitkän matematiikan opiskelu lukiossa takaa matematiikan osaamistason nousun peruskoulun 9. luokkaan verrattuna. Monilla toisen asteen päättävillä nuorilla matematiikan osaaminen on peruskoulun yhdeksännen luokan tasolla tai jopa taantunut siitä alemmalle tasolle.

Perustiedot- ja taidot rakennetaan jo koulupolun varhaisessa vaiheessa. Siksi havaittujen ongelmien korjaamiseen on panostettava nimenomaan koulupolun alkupäässä. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen riittävästä resursseista on huolehdittava, jotta jokaiselle lapselle ja nuorelle voidaan varmistaa riittävät pe-

rustiedot ja -taidot. Näiden tietojen ja taitojen lisäksi pitää huolehtia fyysisestä ja psyykkisestä opiskelukyvystä. Ilman riittävää opiskelukykä eivät opinnot etene. Perusosaamiseen ja opiskelukykyn panostaminen on aito tulevaisuusinvestointi ja välttämätön toimenpide osaamistason nostamiseksi.

OIKEIN MITOITETUT KOULUTUSMÄÄRÄT

Keskeisimpiä keinoja vastata osaavan työvoiman saatavuuteen ja estää osamisvajetta on koulutusmäärien mitoittaminen työmarkkinoiden tarpeita vastavaksi. Jotta tämä onnistuu, pitää ennakointijärjestelmän olla kunnossa. Erityisen tärkeää on tehdä tiivistä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa tosiasiallisen tarpeen määrittämiseksi. Koulutustarve on pystyttävä näkemään vähintään 5–10 vuoden päähän, koska muutokset koulutusmäärissä näkyvät valmistuneina ammatillisina aikaisintaan 4–5 vuoden kuluttua tehdystä muutoksesta.

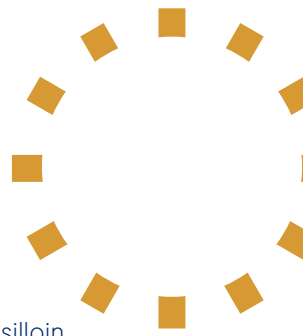
Koulutusmäärien mitoittamisessa on huomioitava ennakkoinnin avulla havaittu tarve, eläköityminen, työn murros, toimialojen muutos ja tavoite koulutustason nostamisesta. Ammattialojen ja -ryhmien harjoittamasta protektionismista on päästävä eroon. Koulutusmäärien mitoittamista havaitun tarpeen tasolle ei saa estää ammattiliittojen palkkaedunvalvonta.

Korkeakoulutetun työvoiman tarve kasvaa merkittävästi 2030-luvulle mentäessä. Jotta kasvavaan tarpeeseen voidaan vastata ajoissa, pitää korkeakoulutusta lisätä jo nyt. Ennakointiedon valossa näyttää siltä, että 2030-luvulla uusiin syntyviin työpaikkoihin jopa 75 prosentilla pitää olla korkeakoulututkinto. Myös eläköitymistä korvaamaan tarvitaan nykyistä enemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita.



Koulutusmäärien muutosten on tarkoitettava myös vastaavia muutoksia rahoituksessa. Mikäli koulutusmääriä nostetaan, on rahoitusta nostettava vastaavassa suhteessa. Koulutusmäärien kasvattaminen rahoitusta kasvattamatta johtaa väistämättä tilanteeseen, jossa koulutuksen laatu vaarantuu, kun alimitoitetuilla resursseilla yritetään kouluttaa enemmän osajia.

ENTISTÄ TIIVIIMPI YRITYSTEN JA OPPILAITOSTEN YHTEISTYÖ



Työmarkkinoille tarvitaan jatkuvasti uusia osaajia ja uutta osaamista. Osaamissisältöjen ja koulutusmäärien pitää vastata olemassa olevaa tunnistettua tarvetta. Paras kohtaanto syntyy silloin, kun sisällöt ja määrät on määritetty yhdessä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Tarpeet voivat olla hyvin erilaisia eri puolella Suomea. Siksi on tärkeää, että jokaisella ammattioppilaitoksella, ammattikorkeakoululla ja yliopistolla on tiiviit suhteet oman alueensa työ- ja elinkeinoelämään.

Laki ammatillisesta koulutuksesta lähtee siitä, että tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Laista tulee myös vaatimus tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Ammattikorkeakoululain mukaan ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta. Lisäksi ammattikorkeakouluilla on vahva tehtävä TKI-toiminnan kautta palvella alueen työelämää, edistää aluekehitystä ja alueen elinkeinorakenteen uudistumista. Yliopistolain kautta ei yliopistoille ole määritelty vastaavia tehtäviä.

Oppilaitosten ja elinkeinoelämän yhteistyötä pitää tiivistää entisestään. Yhteistyötä pitää tehdä monella eri tasolla. Lähtökohdan tulee olla se, että oppilaitosten hallintoon otetaan riittävä määrä alueen työ- ja elinkeinoelämän edustajia, eikä esimerkiksi pelkästään kuntapoliitikkoja. Jokaiseen oppilaitokseen on luotava rakenne, jonka avulla koulutusohjelmien tavoitteita ja sisältöjä määritellään yhdessä alueen työ- ja elinkeinoelämän edustajien kanssa.

Vain pysyväksi sovitulla ja koko oppilaitoksen kattavilla yhteistyörakenteilla saadaan aikaan tiivis ja molempia osapuolia palveleva yhteistyö oppilaitoksen ja alueen elinkeinoelämän välille.

AMMATILLISET OPPILAITOKSET OSAKEYHTIÖIKSI



Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvut tulisi uudistaa ammattikorkeakoulu- ja koskevaa lainsäädäntöä vastaavaksi ja myöntää toimiluvat vain ammatillisen koulutuksen osakeyhtiöille. Tämä velvoittaa jokaisen koulutuksen järjestäjän muuttamaan toimintansa osakeyhtiömuotoiseksi. Muutoksella voitaisiin turvata se, että rahoitus kohdentuisi täysimääräisesti toimintaan, johon se on tarkoitettu. Samalla oikeudellisesta asemasta johtuvat verotukseen liittyvät erilaiset tulkinnat ja käytännöt voidaan yhdenmukaistaa.

Ammatillisen koulutuksen osakeyhtiöistä säädettäisiin osin osakeyhtiölaista poiketen. Julkisesti rahoitettujen lakisääteisten tehtävien takia osakeyhtiöiden tulee olla voittoa tavoittelemattomia, jolloin ne eivät voisi jakaa voittoa omistajilleen tai tuottaa muuta taloudellista etua. Yhtiötä purettaessa varat tulee käyttää vastaavaan toimintaan.

Osakeyhtiömuoto vahvistaisi nykytilanteeseen verrattuna työ- ja elinkeinoelämän roolia ammatillisen koulutuksen ohjauksessa. Ammattikorkeakouluja vastaavasti tulee säätää työ- ja elinkeinoelämälle merkittävä edustus osakeyhtiön hallintoelimissä. Osakeyhtiömalli mahdollistaa myös työelämälähtöisyyden edellyttämän nopean päätöksentekokyvyn.

OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN UUDISTAMINEN

Oppisopimuskoulutusjärjestelmä kaipaa päivittämistä. Vuoden 2018 alusta voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi vei oppisopimuskoulutusta oikeaan suuntaan. Tehdyistä muutoksista huolimatta pitkien (tutkintoon johtavien) oppisopimusten määrä ei ole juurikaan kasvanut. Erityisesti nuoret ovat aliedustettuja oppisopimuskoulutuksessa. Valtaosa oppisopimuskoulutuksen volyyminä on aikuisten ammatillisen peruskoulutuksen omaavien jo työelämässä olevien kouluttamista.

Oppisopimuskoulutuspaikkojen tarjonta muodostuu työnantajien osaavan työvoiman tarpeen kautta. Määrällistä kasvua hidastaa työnantajien näkökulmasta oppisopimuskoulutuksen heikko houkuttelevuus silloin, kun oppisopimuskoulutukseen ollaan ottamassa vailla ammattitaitoa tai työkokemusta oleva henkilö.

Käytännössä valtaosa näistä henkilöistä on nuoria vailla ammatillista peruskoulutusta olevia. Keskeisimmäksi ongelmaksi tämän ryhmän osalta muodostuu henkilön alhainen tuottavuus suhteessa työnantajalle aiheutuviin kustannuksiin.

Oppisopimuskoulutuksen määrän lisäämiseksi pitää luoda tuki työnantajan palkkauskustannusten porrastamiseksi. Tuki tulisi työnantajalle automaattisesti, jos hän ottaa oppisopimuskoulutukseen alle 30-vuotiaan vailla ammatillista peruskoulutusta olevan henkilön, joka opiskelee ammatillista perustutkintoa. Tuki olisi oppisopimuskoulutuksen alkuvaiheessa suurempi ja pieneneisi porrastetusti opintojen edetessä.

Oppisopimuskoulutuksessa oleva henkilö saisi edelleen nykyisen käytännön mukaisesti työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Oppisopimuskoulutuksesta työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen minimitaso pitää määrittellä lainsäädännöllä. Minimitason määrittely koskisi vain ammatillista perustutkintoa. Minimitason määrittelyn lisäksi on luotava selkeä ohjeistus, jonka mukaan koulutuskorvauksen taso määräytyy tapauskohtaisesti oikean suuruiseksi. Nykyinen lainsäädäntö jättää koulutuskorvauksen maksamisen osapuolten väliseen sopimukseen perustuvaksi. Näin on siitäkin huolimatta, että oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa työnantaja kantaa pääosin vastuun opiskelijan oppimisesta ja jokaisesta oppisopimuskoulutettavasta aiheutuu työnantajalle kustannuksia mm. ohjauksen järjestämisestä ja tuottavuuden laskusta.

Koulutuskorvausten arvioidaan yleisesti laskeneen niin maksettujen korvausten suuruuden kuin korvattavien tapausten lukumäärän osalta. On aiempaa yleisempää, että koulutuskorvausta ei makseta ollenkaan tai sen suuruus on pienentynyt merkittävästi. Tämä on pääsääntöisesti tapahtunut samaan aikaan, kun ammatillisen koulutuksen rahoitusta on leikattu. Näin ollen ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkaukset ovat välillisesti siirtyneet myös yrityksiin kohdistuviksi. Tässä yhteydessä on myös huomioitava se, että ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä koulutuksen järjestäjien saama rahoitus oppisopimuskoulutuksena tuotetuista tutkinnoista nousi merkittävästi.

AMMATILLISIA TUTKINTOJA ENGLANNIKSI

Englanninkielisten ammatillisten tutkintojen tarve on kasvanut. Laajempi englanninkielinen tutkintotarjonta ammatillisessa koulutuksessa lisäisi Suomen houkuttelevuutta kansainvälisten osaajien silmissä sekä tukisi jo maassa olevien maahanmuuttajien työllistymispolkuja. Silti järjestämislupia englanninkieliseen ammatilliseen tutkintoon on vain harvalla ammatillisen koulutuksen järjestäjällä, eikä opetus- ja kulttuuriministeriö juurikaan suostu myöntämään lisää järjestämislupia.

Englanninkielisten ammatillisten tutkintojen järjestäminen on vapautettava opetus- ja kulttuuriministeriön lupamenettelystä. Englanninkielisiä tutkintoja pitää saada antaa ilman erillistä lupamenettelyä silloin, kun oppilaitos ja alueen työ- ja elinkeinoelämä yhdessä toteavat tarpeen. Tällä hetkellä ammattikorkeakoulut saavat itse päättää tutkintokielestä ja sama menettely pitää ulottaa myös ammatilliseen koulutukseen. Keskeistä on antaa oppilaitoksille mahdollisuus vastata elinkeinoelämän tarpeisiin ilman turhaa byrokratiaa.

TUTKINTOA LYHYEMPÄÄ AMMATILLISTA KOULUTUSTA ON TUETTAVA

Ammatillisella koulutuksella on iso rooli jatkuvan oppimisen edistäjänä. Erityisesti ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot ovat pääsääntöisesti suunnattu jo työelämässä olevien osaamisen kehittämiseen. Tämän lisäksi ammatillisessa koulutuksessa tarjotaan tutkintoa lyhyempiä osaamiskokonaisuuksia.

OECD totesi arvioidessaan Suomen jatkuvan oppimisen järjestelmää, että Suomessa pitäisi olla enemmän lyhyiden tutkintoon johtamattomien osaamiskokonaisuuksien tarjontaa. Osaamiskokonaisuuksien pitää olla yritysten ja yksilöiden tarpeiden mukaan joustavia. Jotta tarjontaa syntyisi lisää, pitää oppilaitosten ohjauksen olla kunnossa. Tämä tarkoittaa erityisesti järjestämislupiin ja rahoitukseen liittyvää ohjausta.

Suomessa on edelleen paljon yksityisiä ja elinkeinoelämän ammatillisia oppilaitoksia, jotka vastaavat suoraan työ- ja elinkeinoelämästä nousevaan koulutus-tarpeeseen. Iso osa koulutusvolymista on tutkintoa lyhyempiä osaamiskokonaisuuksia, jotka on luotu tiettyyn tarpeeseen. Oppilaitokset keskittyvät erityisesti

työssä olevien osaamisen kehittämiseen ja yksilöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseen tutkintoa lyhyemmillä täsmäkoulutuksilla.

Yksityisten ja elinkeinoelämän oppilaitosten toimintakyky pitää turvata myös tulevaisuudessa. Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvien ehtona ei voi olla vain kokonaisten tutkintojen kouluttaminen. Tämä ei ole jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaista. Ammatillisten oppilaitosten on halutessaan voitava keskittyä tarjoamaan työ- ja elinkeinoelämän tarpeeseen vastaavia lyhyempiä osaamiskokonaisuuksia. Jatkuvan oppimisen tarjonnan kasvattamista on tuettava koulutuksenjärjestäjien rahoituksen kautta.

LISÄÄ TUTKINTOA LYHYEMPIÄ OSAAMISKOKONAISUUKSIA

Jatkuvan oppimisen haasteeseen vastaaminen vaatii rakenteellista muutosta, joka muuttaa työikäisen väestön käyttäytymistä ja käytännössä koko koulutusjärjestelmää. Tarvitaan kulttuurin muutos, joka siirtää meidät tutkintokeskeisyydestä osaamiskeskeisyyteen.

Eli siihen, että työuran aikana hankintaan siinä tilanteessa tarvittavia osaamiskokonaisuuksia, ei automaattisesti kokonaista uutta tutkintoa. Tämän mahdollistamiseksi on koulutustarjontaa tutkintoa lyhyempien osaamiskokonaisuuksien osalta lisättävä.

Työntekijöiden on voitava kasvattaa, päivittää ja muuntaa osaamistaan muuttuvan työelämän tarpeiden mukaan läpi työuran. Erilaisia tutkintoja, osaamiskokonaisuuksia, työssäoppimista ja työntekoa on pystyttävä yhdistelemään joustavasti ja niiden tuottama osaaminen on saatava näkyväksi. Tämä vaatii uudenlaisen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen järjestelmän, jotta myös formaalin koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuva osaamisen kehittäminen saadaan näkyväksi.

Koulutustarjontaan voidaan vaikuttaa ohjaamalla nykyisiä koulutuksenjärjestäjiä tuomaan lisää jatkuvan oppimisen tarjontaa perinteisen tutkintokoulutuksen rinnalle. Tämä tarkoittaa erilaisia osaamiskokonaisuuksia tai moduuleita sekä räätälöityjä opintoja, joissa opiskellaan vain tarvittava osaaminen nopeasti ja tehokkaasti. Koulutuksenjärjestäjien ohjaaminen tapahtuu pääsääntöisesti rahoituksen kautta.



KOULUTUKSEEN LIITTYVÄÄ SÄÄNTELYÄ ON PURETTAVA

Koulutustarjonnan tulisi vastata entistä nopeammin ja paremmin työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Työn murros on kiihdyttänyt osaamistarpeiden muutosta. Tämä haastaa koulutusjärjestelmää, jonka reagointinopeus ei nykyisellään riitä. Uusien osaamistarpeiden ilmetessä pitää koulutusjärjestelmällä olla kykyä reagoida tarpeeseen lisäämällä koulutusmääriä, muuttamalla olemassa olevien koulutusohjelmien sisältöjä, perustamalla uusia koulutusohjelmia tai tarjoamalla lyhyempiä osaamiskokonaisuuksia. On huomioitava, että tarpeet ovat hyvin vahvasti alueellisia ja erilaisia eri puolella Suomea.

Koulutuksenjärjestäjien reagointikykyä heikentää tiukka kansallinen sääntely. Opetus- ja kulttuuriministeriö ohjaa varsin tiukasti, mitä saa kouluttaa ja mitä ei. Ohjaus tapahtuu pääosin koulutusmäärien ja koulutusvastuiden määrittelyn kautta. Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen osalta koulutusvastuut määritellään järjestämisluvuissa, yliopistojen osalta puolestaan valtioneuvoston asetuksessa. Käytännössä koulutuksenjärjestäjillä ei ole mahdollisuutta toteuttaa sellaista koulutusta, johon ei ole annettu koulutusvastuuta.

Koulutusvastuisiin liittyvää sääntelyä tulisi keventää. Koulutuksenjärjestäjille olisi mahdollistettava parempi kyky reagoida toiminta-alueen työ- ja elinkeinoelämästä nouseviin tarpeisiin. Koulutusvastuut tulisi määritellä joustavammin sen mukaan, mikä on koulutuksenjärjestäjän ja alueen työ- ja elinkeinoelämän yhdessä määrittelemä tarve. Joustavat koulutusvastuut vaativat muutoksia myös muihin koulutuksenjärjestäjien ohjausmekanismeihin, kuten rahoitukseen.

Koulutusmääriin liittyvä sääntely tapahtuu ammatillisen koulutuksen järjestäjien osalta suoritepäätoksella, jossa päätetään tulevan vuoden tavoitteellinen opiskelijavuosien määrä. Korkeakoulujen osalta sääntely tapahtuu tavoitesopimuksessa sovittujen tutkintotavoitteiden kautta. Nykyistä koulutusmäärien sääntelyä pitäisi vapauttaa. Koulutusmäärien pitää pystyä elämään joustavammin alueilla työ- ja elinkeinoelämän kanssa määriteltyjen tarpeiden mukaisesti.

MUUNTO- JA TÄYDENNYSKOULUTUKSEN JOUSTAVA TOTEUTUS

Korkeakoulujen muunto- ja täydennyskoulutukset ovat erinomainen keino vastata työ- ja elinkeinoelämän nopeaan osaamistarpeeseen. Kaikkien näiden koulutusmuotojen tarkoituksena on lisätä jo tutkinnon omaavan henkilön osaamista työ- ja elinkeinoelämän tarpeista lähtien. Koulutukset ovat normaalia tutkintokoulutusta lyhyempiä, muutamasta kuukaudesta muutamaan vuoteen. Osa tuottaa tutkinnon ja osa vain tietyn osaamiskokonaisuuden. Pääperiaatteena on opiskella nopeasti juuri se osaamiskokonaisuus, jota tarvitaan.

Muunto- ja täydennyskoulutusten järjestäminen on kuitenkin tällä hetkellä liian byrokraattista ja usein sidottu opetus- ja kulttuuriministeriön tai työvoimaviranomaisen rahoitushakuihin. Hakujen aikataulu ja painopisteet eivät kuitenkaan läheskään aina kohtaa työ- ja elinkeinoelämän tarpeen kanssa. Ilman rahoitusta koulutukset jäävät käynnistymättä ja osaajapula ratkaisematta. Tämä on ongelma myös kilpailukyvyn kannalta.

Muunto- ja täydennyskoulutusten joustavaa järjestämistä voidaan vauhdittaa luomalla niille jatkuva rahoitushaku. Tämä tarkoittaa sitä, että valtion talousarvion laadinnan yhteydessä on vuosittain varattava suuntaa antavan ennakkoinnin perusteella riittävät resurssit muunto- ja täydennyskoulutuksen jatkuvan haun järjestämiseksi. Rahoituksen tasoa on tarvittaessa tarkasteltava vuoden aikana lisätalousarvioiden laadinnan yhteydessä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön on luotava jatkuvan haun prosessi muunto- ja täydennyskoulutuksen rahoitukselle. Tavoitteena on, että korkeakoulut voivat hakea rahoitusta aina, kun alueen työ- ja elinkeinoelämästä nousee esiin tarve. Hakuprosessin tulee olla hallinnollisesti mahdollisimman kevyt korkeakouluille ja opetus- ja kulttuuriministeriöllä pitää olla valmius käsitellä hakemukset kuukauden sisällä niiden saapumisesta.

KORKEAKOULUJEN LYHYTTUTKINNOT OTETTAVA KÄYTTÖÖN

Suomen korkeakoulujärjestelmässä on tällä hetkellä ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja, alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja. Suomalaisesta korkeakoulujärjestelmästä puuttuu kuitenkin kokonaan alimmat korkeakoulututkinnot (ns. ”short-cycle tertiary”, korkeakouludiplomit). Tämä osittain vääristää Suomen sijoitusta esimerkiksi OECD:n tekemässä koulutustasovertailussa, jossa tarkastellaan korkeasti koulutettujen määrää eri ikäluokissa.

Suomessa tulee ottaa käyttöön korkeakoulujen lyhyttutkinnot eli korkeakouludiplomit. Korkeakouludiplomit tarjoavat nopean väylän saada korkeakoulutasoista osaamista. Korkeakouludiplomit ovat etukäteen määriteltäviä nykyisiä korkeakoulututkintoja suppeampia osaamiskokonaisuuksia. Niiden laajuus on enintään 120 opintopistettä. Korkeakouludiplomit tarjoavat vailla korkeakoulutusta oleville väylän korkeakoulutuksen piiriin ja työelämässä oleville mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen omaa osaamistaan täydentämällä. Korkeakouludiplomin omaavan on helppo jatkaa halutessaan seuraaville korkeakoulutuksen tasoille, ja aiemmin suoritettu saman tai läheisen alan korkeakouludiplomi lyhentää tulevaa opiskeluaikaa.

Oikeus kouluttaa korkeakouludiplomeita pitää antaa laajasti kaikille korkea- kouluille heidän koulutusvastuidensa mukaan. Koulutusmäärien, -sisältöjen ja -laajuuksien määrittely pitää jättää korkeakoulujen tehtäväksi tiiviissä yhteistyössä alueen yritysten kanssa. Koulutustarjonnan pitää vastata mahdollisimman tarkasti alueen työ- ja elinkeinoelämän tarpeita.

OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PALVELUT DIGITAALISIKSI

Yksi jatkuvan oppimisen uudistuksen tärkeimmistä osista on digitalisoida osaamisen kehittämisen palvelut. Oppijan näkökulmasta on erittäin olennaista, että palvelut saa yhdeltä luukulta ilman tiukkaa sidontaa tiettyyn aikaan ja paikkaan. Digitaalisuus myös mahdollistaa automatisaation ja tekoälyn hyödyntämisen.

Jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden tulee käsittää osaamisen kartoitus- ja tunnistamispalvelut, ohjauspalvelut, koulutuksen hakupalvelut ja tarjontapalvelut sekä näihin liittyvät tietovarannot. Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus pitää rakentaa tiiviissä yhteistyössä korkeakoulujen Digivisio 2030 -hankkeen kanssa.

Jatkuvan oppimisen uudistuksen pohja luodaan digitaalisen palvelukokonaisuuden kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että digitaalisen palvelukokonaisuuden luominen pitää olla jatkuvan oppimisen uudistuksen kärkitavoite, ja se on toteutettava ennen muita uudistuksia. Digitaalisen palvelukokonaisuuden kehittämiseen on osoitettava riittävät resurssit.

KOULUTUSSETELIT KÄYTTÖÖN TYÖIKÄISELLE VÄESTÖLLE

Työelämän muutosvauhti kiihtyy ja samalla nopeutuu työntekijöiden tarve kehittää omaa osaamistaan. Yhteiskunnassa on oltava sellaiset jatkuvan oppimisen rakenteet, jotka kannustavat ja mahdollistavat osaamisen kehittämisen työuran aikana.

Yhtenä kannustimena osaamisen kehittämiseen toimisi jokaiselle työikäiselle vuosittain myönnettävä koulutusseteli. Koulutusseteli mahdollistaisi yksilölle palveluiden hankkimisen osaamisen kehittämiseksi. Koulutusseteleiden tulee olla valtion tarjoamia. Ennen koulutusseteleiden käyttöönottoa pitää tehdä selvitys koulutusseteleiden käyttöönoton reunaehdoista ja edellytyksistä.

Koulutusseteleitä koskevassa selvityksessä tulee huomioida koulutussetelin suuruus ja taloudelliset reunaehdot, koulutusseteleiden erääntymisaika ja koulutusseteleiden käyttöön kannustavat elementit kuten koulutuskustannusten verovähennysoikeus. Koulutussetelijärjestelmän hyödyt pitäisi saada laajasti käyttöön koko työikäiselle väestölle.

Yliopistot, ammattikorkeakoulut sekä ammatilliset oppilaitokset tulisi vapauttaa myymään jatkuvaan oppimiseen soveltuvaa täydentävää ja muuntokoulutusta koulutusseteleitä vastaan. Koulutusseteleiden käyttö varmistaisi osaamisen päivittämisen markkinaehtoisesti ja reaaliaikaisesti työelämän tarpeiden mukaan. Koulutussetelit vahvistaisivat samalla myös oppilaitosten omia tulovirtoja ja mahdollistaisivat lisäpanostukset koulutustarjontaan.

Jatkuvan oppimisen mahdollistamisessa vastuu jakautuu yksilöille, työnantajille ja yhteiskunnalle. Yksilön on oltava motivoitunut jatkuvasti oppimaan uutta ja käyttämään myös omia resurssejaan siihen, niin rahallisia kuin ajallisiakin. Työnantajat panostavat merkittävästi työntekijöiden kouluttamiseen jo nyt – Etlan arvion mukaan vuositasolla ainakin 1,5 miljardia euroa. Yhteiskunnan vahva panostus jatkuvaan oppimiseen on panostus yritysten menestymismahdollisuuksiin ja yksilöiden hyvinvointiin.

VAUHTIA OSAAMISEEN PERUSTUVAAN MAAHANMUUTTOON

Nopein ratkaisu osaajapulan lievittämiseen, työllisyysasteen parantamiseen sekä Suomen väestörakenteen oikaisemiseen on tavoitteellisesti lisätä osaamisperusteista maahanmuuttoa. Tämä käsittää sekä opiskeluun että työhön perustuvan maahanmuuton.

Suomi voi omilla toimillaan vaikuttaa siihen, kuinka houkutteleva maa Suomi on kansainvälisille osaajille. Osaamiseen perustuvaa maahanmuuttoa ei kannata jättää sattuman varaan. Oikeilla politiikkatoimilla osaamiseen perustuva nettomääräinen maahanmuutto saadaan kasvuun. Suomen houkuttelevuuteen kohdemaana ja tänne tulevien kansainvälisten osaajien määrään vaikuttaa erityisesti kaksi asiaa:

- 1. Suomeen tuleminen pitää olla osaajille joka tilanteessa helppoa ja sujuvaa.**
- 2. Suomen pitää tehdä aktiivista osaajien houkuttelua valituissa kohdemaissa ja -ryhmissä.**



Suomessa pitää siirtyä osaamiseen perustuvan tavoitteellisen maahanmuuton malliin. Tämä tarkoittaa sitä, että valtioneuvoston on asetettava määrällinen vuosittainen tavoite työhön ja opiskeluun perustuvalla maahanmuutolle aina hallituskauden alussa. Määrällinen tavoite voisi alkuvaiheessa olla vastaanottaa vuosittain 30 000 työn tai opiskelun perusteella Suomeen muuttavaa. Tavoitteessa olisi kasvua nykytilanteeseen verrattuna noin kolmannes.

Oleskelulupaprosessit on saatava kuntoon pikimmiten. Liian hitaat oleskelulupaprosessit laskevat Suomen houkuttelevuutta ulkomaalaisten osaajien silmissä sekä tekevät ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista vähemmän houkuttelevaa yritysten näkökulmasta. Keskeistä oleskelulupaprosessien nopeuttamisessa on hyödyntää digitalisaatiota ja automatisaatiota sekä turvata riittävät resurssit käsittelylle. Tavoitteena pitää olla nostaa sähköisesti jätettyjen oleskelulupahakemusten määrää lähelle sataa prosenttia kaikista haetuista oleskeluluvista ja automatisoida mahdollisimman suuri osa käsittelyprosesseista.

Työhön perustuvien oleskelulupien käsittelyajan maksimiksi on asetettava yksi kuukausi ja niissä on pyrittävä keskimäärin 1–2 viikon käsittelyaikaan. Mikäli käsittelyaikaan ei päästä viranomaisista johtuvista syistä, pitää oleskelulupa lähtökohdaisesti tulkita myönnettyksi.

Keskuskauppakamarin julkaisu ”Osaajia Suomen rajojen ulkopuolelta” sisältää kattavan paketin toimia, joilla osaamiseen perustuvaa maahanmuuttoa saadaan lisättyä ja sujuvoitettua.

OSAAMISEN KEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUDET TUTUIKSI YRITYKSILLE

Osaamisen kehittämiseen tähtääviä koulutuksia on jo nyt tarjolla paljon erilaisia ja eri tarkoitukseen sopivia. Ongelmaksi on muodostunut se, että läheskään kaikki työnantajat eivät tiedä mitä koulutuspalveluita heillä olisi käytettävissään henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Työntajien näkökulmasta olisi selkeämpää, jos kaikki tarjonta saataisiin koottua yhteen portaaliin helposti löydettäväksi.

Osaamisen kehittämisen palveluita tarjoavat muun muassa ammatilliset oppilaitokset, korkeakoulut, TE-palvelut, vapaa sivistystyö ja yksityiset toimijat. Näiden koulutuspalveluita tarjoavien tahojen sisällä on paljon erilaisia koulutuksia aina tutkinnoista lyhyisiin osaamiskokonaisuuksiin.

Osa koulutuspalveluista on räätälöitävissä täsmällisesti työnantajan tarpeisiin vastaavaksi. Tällaisia ovat muun muassa TE-palveluiden yhteishankintakoulutukset. RekryKoulutuksella voi etsiä ammattitaitoisia työntekijöitä silloin, kun tarvittavia osaajia ei valmistu muusta koulutuksesta. TäsmäKoulutuksen avulla voi räätälöidä henkilöstölle ammatillista koulutusta. MuutosKoulutus puolestaan auttaa taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanottuja työntekijöitä löytämään uuden ammatin tai työpaikan tai tarjoaa tukea toistaiseksi lomautetuille työntekijöille. Yhteishankintakoulutuksissa työnantaja osallistuu opiskelijavalintaan ja koulutuksen kustannuksiin.

Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet on tehtävä tutuiksi yrityksille. Käytännössä tarvitaan ajoittain pyöriviä monipuolisia viestintäkampanjoita, joiden avulla tavoitellaan työnantajien tietouden lisäämistä. Työnantajia edustavat järjestöt ja koulutuspalveluita tarjoavat tahot on otettava kiinteästi mukaan viestintäkampanjojen suunnitteluun ja toteuttamiseen.



YHTEENVETO

Osaamisvajeen ratkaiseminen ei ole helppo tehtävä eikä siihen ole olemassa yhtä yksittäistä ratkaisua. Ratkaisu osaamisvajeeseen on itseasiassa kokoelma erilaisia toimia, jotka yhdessä muodostavat vaikuttavan kokonaisuuden. Merkittävää muutosta tapahtuu vain, jos yksilöt, yritykset ja yhteiskunta yhdessä panostavat muutoksen syntymiseen ja ovat valmiita kehittymään.

Osaamisvajeeseen liittyvien haasteiden ratkaiseminen lähtee toimivasta osaamisen ennakkointijärjestelmästä. Yhteiskunnalla ja yrityksillä pitää olla sellaiset rakenteet ja toimintamallit, jotka mahdollistavat tulevien osaamistarpeiden ennakoinnin. Ilman luotettavaa ennakkointitietoa on tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittely pelkkää arvailua.

Olemassa olevan osaamisvajeen umpeen kurominen vaatii yhteiskunnalta merkittäviä uusia panostuksia. Osaamisen kehittämisen palveluihin pitää satsata nykyistä enemmän. Lyhyiden osaamiskokonaisuuksien tarjontaa pitää lisätä eri koulutusasteilla. Koulutukseen liittyvää sääntelyä pitää purkaa ja antaa järjestelmän ohjautua vahvemmin työ- ja elinkeinoelämän tarpeen mukaan.

Yksilöillä on oltava halu ja valmius kehittää osaamistaan. Yksilöiden osaamisen kehittämisen tukijärjestelmien pitää olla kunnossa. Yksilöiden osalta on keskeistä tukea osaamisen kehittämisen palveluiden hankintaa esimerkiksi koulutusseteleiden avulla. Tämän lisäksi on huolehdittava, että yksilöillä on aikaa ja mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan työn ohessa. Työntäjän tuella on tähän iso merkitys.

Yritysten on kyettävä tunnistamaan olemassa oleva osaaminen ja puutteet osaamisessa. Yritysten on tunnettava oma osaamistaseensa ja pyrittävä määrittäen vahvistamaan sitä. Osaamisen kehittäminen on nähtävä yrityksen liiketoimintastrategian keskeisenä osana. Henkilöstön osaamiseen panostaminen on panostamista yrityksen kilpailukykyyn ja tulevaisuuden menestykseen.

Olemassa olevan osaamisen kehittämisen lisäksi työkaluvalikoimassa pitää olla osaajien hankkiminen Suomen rajojen ulkopuolelta. Tämä tarkoittaa käytännössä työhön ja koulutukseen perustuvan maahanmuuton nykyistä huomattavasti merkittävämpää hyödyntämistä. Suomi on maa, joka ei pärjää käpertymällä omien rajojensa sisäpuolelle.

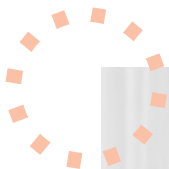
Tämä julkaisu ei ole tyhjentävä ratkaisu osaamisvajeen tuomaan monimutkaiseen haasteeseen. Tämä julkaisu kuitenkin luo tilannekuvaa siitä missä ollaan ja tarjoaa monia konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, joiden avulla osaamisvajeeseen liittyvä haastetta voidaan ratkoa. Tärkeintä on nostaa osaamisvaje kaikkien tietoisuuteen ja lähteä ratkomaan sitä suunnitelmallisesti ja määrätietoisesti pala kerrallaan.

Lisätietoa:

Mikko Valtonen

Johtava asiantuntija, osaaminen, työelämä
ja maahanmuutto

mikko.valtonen@chamber.fi



MISTÄ LÖYTYY ENNAKOINTITIETOA?

VALTAKUNNALLISEN TASON ENNAKOINTI

Alueelliset kehitysnäkymät

Alueelliset kehitysnäkymät on ELY-keskusten yhdessä muiden aluekehittäjien kanssa muodostama näkemys maakuntien ja seutukuntien nykytilasta ja lähiajan näkymistä. Arviointikohteita ovat elinkeinoelämä ja yritystoiminta, työttömyyden määrä ja rakenne sekä osaavan työvoiman saatavuus. Katsaus tehdään kaksi kertaa vuodessa.

<https://tem.fi/alueelliset-kehitysnakymat>

Työmarkkinaennusteet

Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste perustuu tilastolliseen aikasarja-analyysiin, jossa hyödynnetään suhdanneindikaattoreiden, työmarkkinatilastojen ja politiikkainformaation lisäksi valtiovarainministeriön bruttokansantuote-ennustetta sekä Tilastokeskuksen väestöennusteita. Ennuste julkaistaan kahdesti vuodessa.

<https://tem.fi/julkaisulista?subject=TEM-analyysit>

Toimialaraportit

Työ- ja elinkeinoministeriön toimialapalvelu tuottaa toimiala- ja teemaraaportteja. Toimialaraportit-sarja on analyttinen julkaisusarja eri toimialojen liiketoiminnan kehityksestä ja tulevaisuuden näkymistä. Raportit ovat kunkin toimialan toimialapäällikön kokoamia. Teemaraaportit pureutuvat puolestaan syvällisemmin toimialaa tai useampaa toimialaa koskevaan ajankohtaiseen aiheeseen.

<http://tem.fi/toimialapalvelu>

Ammattibarometri

Ammattibarometri kertoo työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksen keskeisten ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa. Ammattibarometri laaditaan kaksi kertaa vuodessa. Ammattien työmarkkinanäkymien arvio tehdään TE-toimistoissa. TE-toimiston virkailijat arvioivat asiantuntemuksensa perusteella noin 200 ammatin työvoiman kysytänäkymiä ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon kehitystä puoleksi vuodeksi eteenpäin. Työ- ja elinkeinotoimistot perustavat arvionsa työnantajilta

ja työnhakijoilta haastattelujen ja työnantajäkäyntien kautta saamiinsa tietoihin sekä mm. barometrien ja seurantajärjestelmien tietoihin.

<https://www.ammattibarometri.fi>

Opetushallitus ja osaamisen ennakointifoorumi

Opetushallitus ennakoi osaamis- ja koulutustarpeita yhdessä sidosryhmiensä kanssa. Ennakoinnilla pyritään selvittämään, minkälaista osaamista työelämä tulevaisuudessa tarvitsee. Lisäksi selvitetään sitä, kuinka paljon ja minkälaista koulutusta tarvitaan. Ennakointitieto tukee koulutuksen kehittämistä. Osaamisen ennakointifoorumi puolestaan tuottaa toimialakohtaista tietoa koulutuksen ja osaamisen ennakointiin.

<https://www.oph.fi/fi/palvelut/tietopalvelut/ennakointi>

<https://www.oph.fi/fi/palvelut/osaamisen-ennakointifoorumi-oef>

Kansallinen ennakointiverkosto ja ennakointiluotsi

Kansallinen ennakointiverkosto tunnistaa ja analysoi Suomen yhteiskunnan ja kansantalouden kannalta merkittäviä muutosvoimia, -trendejä ja -signaaleja. Kansallinen ennakointiverkosto kokoaa yhteen suomalaiset ennakointitiedon tuottajat. Ennakointiluotsi tukee kansallista ennakointiyhteistyötä, yhteisiä ennakointiprosesseja ja kansallisen ennakoinnin kehittämistä.

<https://vnk.fi/ennakointi>

Sitra

Sitran tehtävänä on tuottaa pitkäjänteisesti tulevaisuuteen luotaavaa ennakointitietoa. Ennakointityön tavoitteena ei ole ennustaa täsmällisesti tulevaisuutta, vaan tuottaa käsityksiä erilaisista mahdollisista tulevaisuuksista pitkäjänteisesti ja dialogisesti. Ennakointitoimintansa kautta Sitra osallistuu aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun, korostaen erityisesti tulevaisuuden kehityssuuntien huomioimista kulloinkin käsillä olevissa päätöksissä.

<https://www.sitra.fi/teemat/ennakointi>

Työnantajajärjestöt

Työnantajajärjestöt keräävät laajasti tietoa oman toimialansa tilanteesta ja kehitysnäkyvistä. Tietoja päivitetään ja kootaan järjestöjen sivuille ja joissain tapauksissa myös erillisten julkaisujen muotoon. Alla joitain esimerkkejä työnantajajärjestöjen tekemästä tilannekuva- ja ennakointi-

työstä.

Teknologiateollisuus ry:

<https://teknologiateollisuus.fi/fi/talous-ja-toimiala/talousnakymat>

MaRa ry:

<https://www.mara.fi/toimiala/suhdanteet/suhdannekatsaus.html>

Logistiikkayritysten liitto ry:

<http://www.logistiikkayritykset.fi/projekteja-ja-materiaaleja/barometri.html>

SKAL ry:

<https://www.skali.fi/fi/julkinen-sivusto/ uutishuone/skal-kuljetusbarometri>

Rakennusteollisuus ry:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/suhdanteet>

Palta ry:

<https://www.palta.fi/category/suhdannekatsaukset>

ALUEELLISEN TASON ENNAKOINTI

Maakunnallinen ennakointi

Maakuntatasolla tehdään aktiivista ennakointityötä mm. maakuntaliittojen, ELY-keskusten ja TE-toimistojen toimesta. Ennakointiin osallistuvat myös oppilaitokset, kauppakamarit ja muut elinkeinoelämän järjestöt. Maakuntaliitoilla on lakiin perustuva tehtävä vastata alueellisen lyhyen, pitkän ja keskipitkän aikavälin koulutustarpeiden ennakoinnista ja alueellisten koulutustavoitteiden valmistelusta. Monen maakunnan alueella ylläpidetään alueellista ennakoinnin verkostoa, jonka puitteissa tuotetaan alueellista osaamistarvetietoa. Ennakointityötä tehdään eri maakunnissa hyvin eri tavalla.

Etelä-Pohjanmaa: Etelä-Pohjanmaan liitto https://www.epliitto.fi/maakunnan_tietopankki

Etelä-Savo: Etelä-Savo ennakoi <https://www.esavoennakoi.fi>

Kaakkois-Suomi: Aavistus <http://www.aavistus.fi>

Kainuu: Kuiskintaa <http://www.kuiskintaa.fi>

Kanta-Häme: Hämeen liitto <https://www.hameenliitto.fi/ennakointi-ja-tietopalvelut>

Keski-Pohjanmaa: Kase <http://www.kase.fi/tilastot>

Lappi: Lapin Luotsi <https://lapinluotsi.fi>

Pirkanmaa: Pilkahdus <http://pilkahdus.fi>

Pohjanmaa: Pohjanmaa lukuina <http://www.pohjanmaalukuina.fi>

Pohjois-Karjala: Pohjois-Karjalan maakuntaliitto <https://www.pohjois-karjala.fi/tilastot>

Pohjois-Pohjanmaa: Pohjois-Pohjanmaan liitto <https://www.pohjois-pohjanmaa.fi/kehittaminen/ennakointi-ja-tilastotieto>

Pohjois-Savo: foreSavo <https://foresavo.fi>

Päijät-Häme: Päijät-Hämeen liitto <https://paijat-hame.fi/maakunnan-kehitys-ja-tilastot>

Satakunta: Satamittari <http://www.satamittari.fi>

Uusimaa: Ennakointikamari <https://ennakointikamari.fi>

Varsinais-Suomi: Ennakointiakatemia <https://ennakointiakatemia.fi>



KESKUS- KAUPPAKAMARI

Keskuskauppamari, World Trade Center Helsinki,
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200
keskuskauppamari@chamber.fi |  @K3FIN
[kauppamari.fi](https://www.kauppamari.fi)