



Osaava **Suomi**

**STTK:n tavoitteet
osaamistason nostamiseksi**

sttk.fi



Osaava Suomi

STTK:n tavoitteet osaamistason nostamiseksi

Taitto: Luova toimisto Pilke

Paino: Aksidenssi

@ 2023 STTK ry

Sisältö

Johdanto	4
1. Koulutus- ja osaamistason nosto	6
2. Osaajapula ja muuttuvat osaamistarpeet	10
3. Koulutuksen laatu ja yhdenvertaisuus	12
4. Oikeudenmukainen siirtymä osaamista kehittämällä	14
5. Rahoitus	16

Johdanto

STTK:n strategisena tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden osaamista ja hyvinvointia. 2020-luvun työntekijä kohtaa työurallaan useita samanaikaisia ja vaikeasti ennustettavia muutoksia. Toimet digitalisaation ja vihreän siirtymän vauhdittamiseksi muuttavat työn sisältöjä ja toimintatapoja. Työelämän osaamistarpeet ja -vaatimukset muuttuvat, ja muutokset näkyvät myös STTK:n edustamien toimihenkilö- ja asiantuntijatyötä tekevien arjessa.

Muutosten nopeus ja yhtäaikaisuus vahvistavat jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen merkitystä. Osaamisesta huolehtiminen on myös keskeinen keino vahvistaa kykyä sopeutua muuttuvaan työelämään. STTK:n tavoitteita osaamisen ja koulutuksen kehittämiseksi ohjaa vahvasti näkemys jokaisen oikeudesta oppia läpi elämän ja työuran. Laadukas ja kaikille saavutettavissa oleva koulutus muodostaa sivistisyhteiskunnan tukipilarin ja vahvistaa tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua työelämään.

Kokosimme 4+1 näkökulmaa, jotka on huomioitava koulutusta ja osaamisen kehittämistä koskevassa kehittämistyössä ja päätöksenteossa. Keskeisintä on vahvistaa yhteiskunnassa ymmärrystä siitä, että panostukset osaamiseen ja koulutukseen ovat investointeja tulevaisuuteen. Tulevina vuosina koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen tehtävät investoinnit rakentavat pohjan sille, millä osaamisella ratkaisemme koko yhteiskunnan kiperiä ongelmia tulevien kymmenen tai kahdenkymmenen vuoden kuluttua.

4+1 näkökulmaa

huomioitavaksi kehittämistyössä ja päätöksenteossa



**Koulutus- ja
osaamistason
nosto**



**Osaajapula
ja muuttuvat
osaamistarpeet**

Resurssit



**Koulutuksen
laatu ja
yhdenvertaisuus**



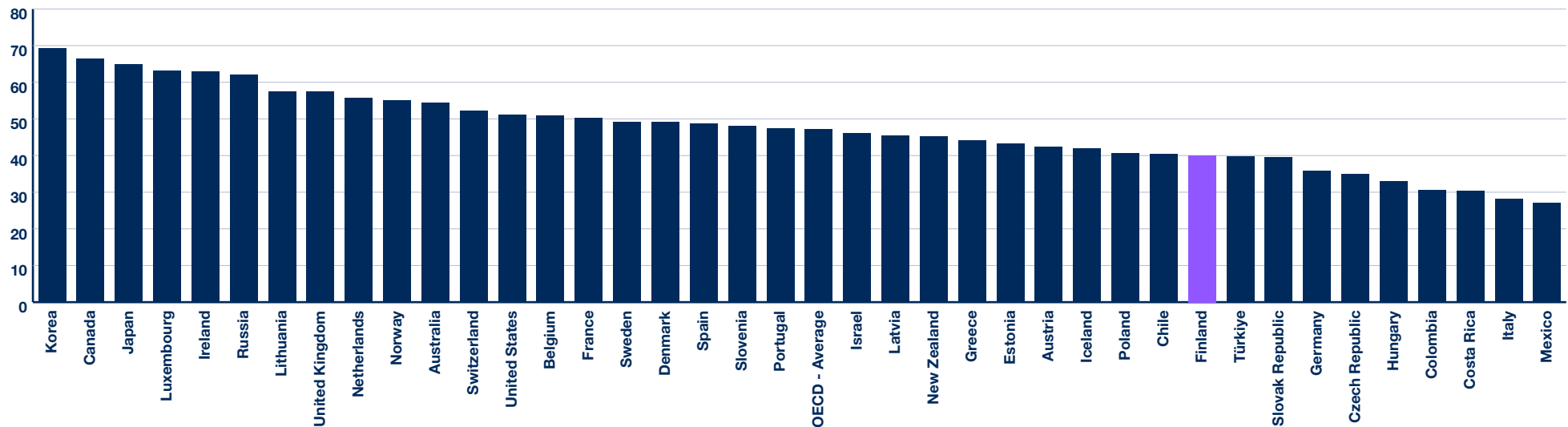
**Oikeudenmukainen
siirtymä osaamista
kehittämällä**

1

Koulutus- ja osaamistason nosto

Suomalaisten koulutustaso on jäänyt huolestuttavasti jälkeen kansainvälisestä kehityksestä. Suomi on 29. OECD:n koulutustasoverailussa, joka mittaa korkeasti koulutettujen osuutta nuorista ikäluokista. Kamppailemme ikääntyvän väestön ja voimakkaasti laskevan syntyvyyden kanssa. Ikäluokat pienenevät vauhdilla, mikä aiheuttaa haasteita osaavan työvoiman saatavuudelle.

Kuvio 1: Korkeasti koulutettujen osuus 25–34-vuotiaista.
OECD Education at a Glance 2022



Osaajapula on noussut nopeasti koko työelämää koskevaksi keskeiseksi haasteeksi ja kasvun rajoitteeksi. Jatkuva oppiminen haastaa koko koulutusjärjestelmää uudistumaan.

Osaajapula on noussut nopeasti koko työelämää koskevaksi keskeiseksi haasteeksi ja kasvun rajoitteeksi. Korkeasti koulutettujen osaajien lisäksi pulaa on eri alojen ammattiosaajista. Osaajien saatavuuden lisäämiseksi on pyrittävä määrätietoisesti lisäämään työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa, mutta sen ohella on välttämätöntä vahvistaa suomalaisten osaamista.

Jatkuva oppiminen haastaa koko koulutusjärjestelmää uudistumaan. Järjestelmä perustuu vahvasti ajatukseen siitä, että nuorena hankittu osaaminen ja tutkinto antavat valmiudet ja osaamisen työelämään ja turvaavat työllisyyttä läpi työuran. Jatkuva oppiminen haastaa tunnistamaan työelämän ja yhteiskunnan muutoksen ja kehittämään uusia ratkaisuja, joilla rakennetaan ja vahvistetaan osaamista läpi työurien. Koulutustason noston ohella on vahvistettava yksilön mahdollisuuksia nostaa omaa osaamistasoaan työuran aikana.

Ratkaisuja

1

Hallitusten on sitouduttava investoimaan koulutus- ja osaamistason nostamiseen yli vaalikausien. Koulutuspaikkojen laadukas lisääminen edellyttää lisärahoitusta.

2

Koko ikäluokalle on varmistettava vähintään toisen asteen tutkinto. Oppivelvollisuuden laajentamiselle on varmistettava resurssit, jotka mahdollistavat myös riittävän tuen tarjoamisen kaikille tarvitseville.

3

Tutkintojen on jatkossakin tuotettava jatko-opintokelpoisuus. Ammatillisen tutkinnon ja ylioppilastutkinnon suorittaneiden yhdenvertaista asemaa jatko-opintoihin hakeuduttaessa on vahvistettava.

4

Tutkintojärjestelmää on kehitettävä duaalimallin pohjalta. Työelämässä tarvitaan myös tulevaisuudessa sekä vahvaa ammattiosaamista että yleissivistäviin ja akateemisiin opintoihin suuntautunutta osaamista.

5

Koulutus- ja osaamistason nostamisen on oltava yksilölle mahdollista työuran aikana. Koulutuksen kasautumisen vähentämiseksi on lisättävä työikäisille tarkoitettuja ohjaus- ja uraohjauspalveluita.

2

Osaajapula ja muuttuvat osaamistarpeet

Työnantajat yli toimialarajojen kilpailevat osaavasta työvoimasta ja väestön ikääntyminen todennäköisesti lisää painetta ratkaista osaajapulaa. Toisaalta digitaalinen ja vihreä kaksoissiirtymä tuottavat jatkuvasti uusia osaamistarpeita ja vaade jatkuvalla osaamisen uudistumiselle kasvaa. Siksi oppimisenkin on kuljettava aiempaa vahvemmin mukana läpi työurien. Jotta tämä olisi mahdollista, uuden oppimisen on kytkeydyttävä vahvemmin osaksi työtä.

Työelämän osaajapulan ratkaiseminen edellyttää koulutusjärjestelmältä kykyä vastata moninaistuvien asiakasryhmien tarpeisiin. Tutkintoon johtavan koulutuksen rinnalla on tarve uudentilaisille jatkuvan oppimisen ratkaisuille. Jatkuva oppiminen on kytkettävä osaksi kaikkea oppilaitosten ja korkeakoulujen toimintaa. Asiakaslähtöisyyden ja osaamisperusteisuuden vahvistaminen koulutuksessa ovat avainasemassa osaajapulan ratkaisuisissa.

Jatkuvan oppimisen tarjonnan monipuolistaminen on koulutusjärjestelmän näkökulmasta tärkein ratkaisu osaajapulaan. Tarjonnan ohella on vahvistettava työikäisille tarkoitettuja ohjaus-, neuvonta- ja tukipalveluita, jotta yhä useampi löytäisi jatkuvan oppimisen palvelut. Vetovoimaisen ja laadukkaan jatkuvan oppimisen tarjonnan lisääminen on myös paras keino karsia turhaa päällekkäistä kouluttautumista eli usean samantasaisen tutkinnon suorittamista.

Tarvitsemme eettisesti kestävä koulutus- ja työperäistä maahanmuuttoa, jossa lähtökohtana on työllistyminen koulutusta vastaaviin työtehtäviin. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnistamiseen ja tunnustamiseen tarvitaan selkeät polut. Kansainvälisten opiskelijoiden Suomeen työllistymisen kannalta riittävä kielenopetus ja tuki harjoittelu- ja työpaikkojen löytämiseen ovat olennaisia.

Ratkaisuja

1

Tutkintoa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarjontaa koulutuksessa on lisättävä ja kokonaisuuksia on voitava yhdistää aina tutkinnoiksi saakka. Osaamiskokonaisuuksissa on oltava vahva työelämäkytkös, joka mahdollistaa uuden osaamisen hankkimisen työn rinnalla (muun muassa työn opinnollistaminen, oppisopimus).

2

Jatkuvan oppimisen tarjonnan on oltava kohtuuhintaista ja eri kohderyhmille helposti saavutettavaa. Tutkintoon johtavan koulutuksen on oltava osallistujille maksutonta, mutta järjestelmää on kehitettävä suuntaan, joka karsii turhaa päällekkäistä kouluttautumista.

3

Eri kohderyhmille suunnattuja jatkuvan oppimisen palveluita on kehitettävä ennakointitiedon pohjalta ja huomioimalla erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat työikäiset, kuten maahanmuuttajataustaiset, ikääntyvät ja pienissä yrityksissä työskentelevät. Uuden palvelutarjonnan kehittämisessä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) kautta kanavoitavalla rahoituksella on keskeinen rooli.

3

Koulutuksen laatu ja yhdenvertaisuus

Useat kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset (muun muassa PISA, TIMMS, Karvin arvioinnit) kertovat oppimistulosten laskusta Suomessa. Erot oppimistuloksissa ovat kasvaneet ja ne ovat yhteydessä muun muassa perheiden ja alueiden sosiokulttuuriseen eriytymiseen. Koulutuksen laatu ei ole itsestäänselvyys, vaan sitä toteutetaan ja kehitetään koulutuksen arjessa joka päivä. Osaavat opettajat ja muu henkilöstö, riittävät resurssit, hyvät työolosuhteet ja johtaminen ovat tärkeitä laadukkaan koulutuksen mahdollistajia. Tulevaisuudessa koulutuksessa on pystyttävä vastaamaan paremmin oppilaiden ja opiskelijoiden yksilöllisiin tuen ja ohjauksen tarpeisiin.

Koulutusjärjestelmä on merkittävä työelämän segregaatiota eli sukupuolen mukaista eriytymistä tuottava instituutio. Naisten ja miesten väliset erot koulutukseen osallistumisessa Suomessa ovat suurempia kuin Euroopan maissa keskimäärin. Sukupuolittuneet valinnat näkyvät selvästi siirtymävaiheessa perusopetuksesta toiselle asteelle ja koulutusalaavaloissa ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulutuksessa.

Opiskelijoiden ja nuorten mielenterveyden ongelmat ovat kasvaneet ja koronapandemia lisäsi esimerkiksi yksinäisyyden kokemuksia. Kun maailma ympärillä jatkuvasti muuttuu, koulutuksessa on vahvistettava yhteisöllistä toimintakulttuuria, osallistavia toimintatapoja ja oppijälhtöisyyttä.

Ratkaisuja

1

Koulutuksen tasalaatuisuutta on parannettava varmistamalla riittävät resurssit ja vahvistamalla opiskelijoiden oikeutta opetukseen ja ohjaukseen sekä yksilölliseen tukeen toisella asteella ja korkeakoulutuksessa. Työelämäyhteistyössä on kiinnitettävä erityistä huomiota työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja ohjauksen laatuun ja resursseihin.

2

Korkeakoulujen rahoitusta on vahvistettava tukemaan tavoitetta, että vähintään puolet nuorista aikuisista suorittaisi korkeakoulututkinnon. Aloituspaikkojen lisääminen edellyttää lisärahoitusta korkeakouluille.

3

Koulutuksen laatu ja saavutettavuus eri puolilla maata on varmistettava koulutuksen järjestäjien yhteistyön ja digitalisaation avulla.

4

Koulutusjärjestelmän on mahdollistettava opiskelijan joustava siirtyminen ja eteneminen koulutusasteiden ja tutkinto-ohjelmien välillä.

5

Jokaisen lapsen oikeutta yksilölliseen tukeen ja ohjaukseen varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa on vahvistettava muun muassa lisäämällä tukeen tarkoitettuja resursseja.

6

Jokaisen oikeutta monipuoliseen ja laadukkaaseen työelämä-tietoon on vahvistettava keinona lieventää sukupuolittuneita koulutusvalintoja. Erityisesti lapsille ja nuorille on tarjottava koulutusvalintojen tueksi monipuolisesti tietoa eri työtehtävistä ja ammateista ja niihin johtavista koulutuspoluista.

4

Oikeudenmukainen siirtymä osaamista kehittämällä

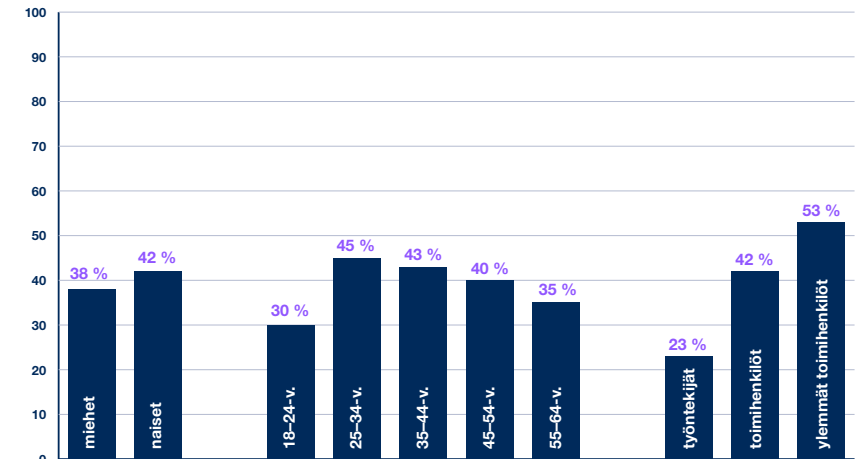
Koulutus Suomessa kasaantuu eivätkä osaamisen kehittämisen mahdollisuudet toteudu yhdenvertaisesti myöskään työpaikoilla. Työelämässä vähiten jatkuvaan oppimiseen osallistuvat he, joiden työmarkkina-asemaa osaamisen kehittäminen hyödyttäisi eniten. Nuorena suoritettu tutkinto ei enää muodosta riittävän vahvaa osaamispohjaa koko työuralle. Työuran varrella on tarve välipysäkeille, joissa osaamista voi päivittää, lisätä ja suunnata uudelleen.

Työpaikoilla on vahvistettava osaamisen johtamista ja muotoiltava työtä uudelleen niin, että se tukee kaikkien henkilöstöryhmien jatkuvaa osaamisen kehittymistä. Ennakointitulosten mukaan jopa 60 prosenttia uusista työpaikoista perustuu korkeakoulutasoiselle osaamiselle. Jatkuva oppiminen läpi työuran on keino ylläpitää ja vahvistaa työikäisten osaamista ja vastata tarvittaessa nopeasti toimialoja koskevaan tai alueelliseen osaajapulaan. On huolestuttavaa, että työnantajan maksamaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen on työpäivissä mitattuna laskenut lähes koko 2000-luvun (Työolobarometri).

Kansantalouden näkökulmasta osaaminen on keskeinen tuottavuustekijä. Tuottavuutta voidaan parantaa ottamalla käyttöön uusia teknologioita, jotka mahdollistavat työn tekemisen aiempaa pienemmillä resursseilla. Teknologioiden kehittäminen taas edellyttää usein uutta osaamista. Osaamisen kehittäminen kytkettynä tiiviisti osaksi innovaatiotoimintaa auttaisi ennakoimaan osaamistarpeita ja varautumaan niihin. Osaamisen kehittäminen julkisten TKI-kannustimien ehtona parantaisi myös alalla työskentelevien muutosturvaa ja auttaisi sopeutumaan uuteen hiilineutraaliin tuotanto- ja palvelutapaan.

Kuvio 2: Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana, 2021 (%).

Tilastokeskus: Työolobarometri.



Ratkaisuja

1

Osaamisen suunnitelmallista kehittämistä on vahvistettava ottamalla työpaikoilla käyttöön osaamiskartoitukset. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet eivät toteudu työpaikoilla yhdenvertaisesti. Suunnitelmallinen osaamisen johtaminen on keino parantaa tuottavuutta ja toteuttaa hallittuja muutoksia.

2

TKI-kannustimien ehdoksi on määriteltävä henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä elementti, kuten osaamiskartoitukset ja niiden pohjalta toteutettu koulutussuunnitelma. Panostukset osaamiseen jäävät työpaikan pääomaksi, vaikka kehitetyt tuotteet ja innovaatiot eivät muuttuisikaan suoraan toiminnaksi.

5

Rahoitus

Suomi on sitoutunut tavoitteeseen, jonka mukaan 60 prosenttia työikäisistä tulisi osallistua vuosittain jatkuvaan oppimiseen. Jo nyt merkittävä osa työikäisistä kehittää omaa osaamistaan joko työnantajan maksamana tai omaehtoisesti. Jatkuva oppiminen kuitenkin kasaantuu voimakkaasti korkeimmin koulutetuille sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskenteleville. Samat ryhmät osallistuvat myös useimmin työnantajan maksamaan henkilöstökoulutukseen. Toimihenkilöistä noin puolet osallistuu vuosittain työnantajan kustantamaan henkilöstökoulutukseen. Nykytilanne jättää osan työntekijöistä osattomaksi jatkuvasta oppimisesta, eikä tilanne ole oikeudenmukaisen siirtymän kannalta toivottava.

Euroopan neuvosto hyväksyi vuonna 2022 yksilöllisiä oppimistilejä koskevan suosituksen. Sen tavoitteena on tukea työntekijöitä digitaalisessa ja vihreässä siirtymässä tarvittavan osaamisen hankkimisessa ja parantaa eri työntekijäasemassa toimivien pääsyä koulutukseen. Suositus ei ole herättänyt Suomessa juurikaan keskustelua, vaikka sen tavoitteille on laajasti kannatusta. Aikuiskoulutustuki turvaa työikäisten toimeentuloa opiskelun aikana, mutta meiltä puuttuvat muut kannusteet, joilla tuettaisiin yksilöitä kehittämään omaa osaamista työuran aikana.

Ratkaisuja

Työmarkkinoille tarvitaan osaamissopimus, jolla vahvistetaan kaikkien työntekijöiden mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen:

1

Käynnistetään yksilöllisten oppimistilien kokeilu, jonka tavoitteena olisi vahvistaa kaikkien työntekijöiden osaamista tukemaan oikeudenmukaista siirtymää. Sovitaan tilien rahoitusvastuun jakautumisesta oikeudenmukaisesti työnantajien, työntekijöiden ja valtion välillä. Valtio vastaisi täysimääräisesti haavoittuviin kohderyhmiin kuuluvien oppimistilien rahoituksesta tavoitteena lisätä näiden ryhmien osallistumista jatkuvaan oppimiseen.

2

Kohdennetaan työnantajalle maksettava koulutusvähennys ja -korvaus niihin työyhteisöihin, joiden henkilöstöön digitaalisen ja vihreän siirtymän toimilla on suurin vaikutus.

3

Käynnistetään kokeilu, jossa aikuiskoulutustuen työssäoloehdot madalletaan sellaisten henkilöiden osalta, joilla on enintään perusasteen koulutus. Kokeiluun sisällytetään tehostettu ohjaus ja matalan kynnyksen koulutustarjonta. Kokeilu valmistellaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.

4

Työttömillä työnhakijoilla on oltava laajat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työttömyyden aikana. Työttömät ovat muita heikommassa asemassa osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien suhteen, ja etenkin pitkittyvän työttömyyden riskinä on osaamisen vanheneminen suhteessa työmarkkinoiden osaamistarpeisiin ja -vaatimuksiin.

**Jäsenliitot:**

Ammattiliitto Jyty

Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt

Ammattiliitto Pro

Kirkon alat

Meijerialan Ammattilaiset MVL

METO – Metsäalan Asiantuntijat

Rakennusinsinöörit ja –arkkitehdit RIA

Suomen Konepäälystöliitto

Suomen Laivanpäälystöliitto

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL

Tehy

Toimihenkilöliitto ERTO

Yhteistyöjäsen:

LUVA - Luonnonvarat ry (Agrologien Liitto)

**Keskusteleva
keskusjärjestö**

