

MUISTIO
15.2.2006

TYÖELÄMÄOSAAMISEN EDISTÄMINEN PIRKANMAALLA TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN OSAAMISTARPEET - SEMINAARI

Paikka: E1-06, Tampereen ammattikorkeakoulu , Teiskontie 33, Tampere

Aika: 14.2.2006 kello 12.00 - 17.00

Johdanto

Tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet ovat olleet polttava puheenaihe jo pitkään. Elinkeinoelämän keskusliitto on puhunut osaajapulasta, ja rekrytointivaikeudet ovat totta jo useilla yrityksillä. Ammattikorkeakouluja ja yliopistoja on arvosteltu väärinsuunnatusta ja osin huonostakin opetuksesta. Melko voimakkaitakin näkemyseroja löytyy. Elinkeinoelämän edustajat puhuvat tilannekohtaisesta koulutustarpeesta ja teknikkokoulutuksen uudelleen käynnistämisestä, kun taas ammattikorkeakoulut haaveilevat ja tähtäävät mieluummin tutkintotavoitteiseen yleissivistävään koulutukseen, kuten AMK jatkotutkintoon. Tätä taustaa vasten myös Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla – verkostohankkeessa nähtiin tärkeäksi työorganisaatioiden osaamistarpeita ennakoivan asiantuntijaryhmän työn käynnistäminen ja aihetta käsittelevän seminaarin pitäminen. Verkostohankeen erinomaisuus ja kyky ennakoida ja vaikuttaa tulevaisuuden osaamistarpeiden täyttämiseksi selittyy sen luonteesta olla ”nelilehtiapila verkosto” jossa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, yritysten, viranomaisten ja koulutus- ja tutkimus yksiköiden edustajat ovat mukana toiminnassa.

Yhteenveto valmistelluista puheenvuoroista

Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla – hankkeen projektijohtaja Dosentti Olavi Manninen kävi seminaarin avauspuheessaan läpi työelämän kehittymisen mukanaan tuomia haasteita. Hän kysyi millaisena työelämän tulevaisuus osaamistarpeiden osalta aukeaa ja miten vuoropuhelua ja yhteistyötä tulevien osaamistarpeiden tyydyttämiseksi voitaisiin lisätä. Olavi totesi, että tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoiminen auttaa työorganisaatioita tulevan menestyksen rakentamisessa, vaikkakin pitkän aikavälin

ennusteet ovat vielä epätarkkoja jatkuvasta menetelmäkehityksestä huolimatta. Olavi huomautti, että osaamistarve ei ole yhtä kuin koulutustarve vaikkakin osaamistarpeeseen yleensä vastataan koulutuksella. Muita osaamistarpeen täyttäjiä ovat rekrytointi, fuusiot yms. Olavi osoitti hyvin paljon etuja ja lisäarvoa mitä verkoston yhteistyöllä voidaan saavuttaa.

Erikoistutkija Olli Poropudas Opetusministeriöstä kävi läpi työelämän muuttuvia koulutus- ja osaamistarpeita. Hänen tutkimuksensa mukaan vuosina 2000 – 2015 tulee Suomessa avautumaan yhteensä noin miljoona työpaikkaa. Näistä työpaikoista hoitotyöhön avautuu noin 200 000, josta 125 000 johtuu eläköitymisestä ja 75 000 alan kasvavasta työvoimatarpeesta. Muita runsaasti työvoimaa tarvitsevia aloja Poropudaksen mukaan ovat tekniikan ja talouden asiantuntijatyö sekä opetustyö. Yleistäin voitaisiin sanoa, että korkeaa koulutusta vaativiin töihin aukeaa paljon työpaikkoja. Erityisesti työvoimamäärän suhteen kasvavia aloja ovat johto- ja asiantuntijatyö sekä palvelutyö.

Tietoenator Oyj:n liiketoiminnan kehitysjohtaja Ville Volanen kuvasi nykyistä liike-elämää nopeasti muuttuvaksi. Se vaatii hänen mielestään yrityksiltä tehokkuuden lisäämistä, palveluiden tuottavuuden kasvattamista ja organisatorista ketteryyttä. On keskityttävä ydinosaamiseen ja ostettava muu osaaminen alihankkijoilta. Yksilöiden osaamisvaateisiin tämä heijastuu laaja-alaisena osaamistarpeena. Oman perusosaamisen on oltava kunnossa, mutta sen lisäksi on oltava myös business osaamista ja palveluosaamista. Strateginen työ on kaikkien tehtävä ja heikkoja signaaleja on viestittävä organisaatiossa ylöspäin. Uusilta työntekijöiltä toivotaan enemmän sosiaalisia taitoja. Myös liiketalouden opiskelijoiden olisi saatava teknistä ymmärrystä ja prosessiosaamista. Ville korosti luennossaan kansainvälisyyden ja vaihto-oppilasvuoden tärkeyttä.

Henkilöstöjohtaja Annamaija Mäki – Ventelä Insta – Group Oy:stä korosti hyvän peruskoulutuksen lisäksi monitaitoisuutta ja laaja-alaisuutta. Asentajankin olisi ymmärrettävä laatu- ja kustannuskysymykset sekä huomioitava asiakasnäkökulma. Projektipäälliköiltä odotetaan oman erikoisosaamisensa lisäksi johtamistaitoa ja kykyä verkottua muiden osaajien kanssa. On oltava kokonaisyymmärrystä ja kansainvälisyyttä. Oman alansa tuntemisen lisäksi on tunnettava toimittajien tuotteet ja asiakkaiden tarpeet. Tämä tarkoittaa pitkää sisäänajovaihetta, jolloin henkilöstön pysyvyys korostuu. Lähiesimiestaitoa, työnsuunnittelua ja –ohjausta ei osata. Muutoskyky ja muutoksen

johtaminen ovat haasteita. Projektijohtamisen pitää olla myös perusvalmius korkeakoulusta valmistuneelle.

Toimitusjohtaja Eero Tomi Sisu Diesel Oy:stä puhui nuorten työelämävalmiuksien opettamistarpeesta. Nuorille työntekijöille ei välttämättä ole itsestään selvyys, että joka päivä on käytävä töissä. Sisu Diesel Oy:llä on ollut ongelmana löytää riittävästi diesel-, sarjavalmistus-, työstö- ja koneistusosaamista. Eeron mukaan on turha kuvitelma, että tuotekehitys ja tuotanto voisivat toimia eri maissa. Työelämä on muuttunut voimakkaasti niin, että nykyään työ ei ole enää elämän keskipiste. Tämä asettaa haasteen parantaa työssä viihtyvyyttä ja työn haasteellisuutta. On tarjottava myös mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Sisu Diesel Oy on pyrkinyt kehittämään uusia työaikamalleja, jotka tarjoaisivat joustoja työntekijöille olematta liian vaativia työntajalle. Töihin otettaessa aktiivisuus ja oppimishalukkuus ovat tärkeämpiä, kuin tiedollinen osaaminen. Suomalaisen osaamisen markkinoinnissa on muistettava, että asiat ovat sitä miltä ne näyttävät, eli on opittava amerikkalaista markkinointiosaamista.

Javasko Oy:n Hallituksen puheenjohtajan Jaakko Vastamäen puheenvuorossa painottui kansainvälisyys. Hän kertoi, että Javaskon tavoitteena on tehdä Itämerestä heidän sisäjärvensä. Suomalaisen yritysten laajentuminen ulkomaille on hänen mielestään myös mahdollisuus suomalaisille. Se saattaa tuoda jopa lisätyöpaikkoja Suomeen, mutta ainakin turvaa nykyiset työpaikat. Suomeen on jäämässä erityisesti vaikea ja räätälöity valmistus, sekä valmistus joka sisältää merkittävää tuotekehitystä. Jaakko totesi, että suomalaisten menestyminen on kiinni tahdosta. Suomalaisen on parannettava tuottavuutta ja innovatiivisuutta. Palveluosuutta myös tuotantoyrityksissä on kasvatettava. Ongelmana Jaakko piti sitä, että insinöörit eivät ole halukkaita esimiestehtäviin. Ne koetaan liian koviksi tehtäviksi. Ei uskalleta ottaa johtajuutta ja vastuuta.

Hallituksen puheenjohtaja Seppo Suuriniemi Vammalan Konepaja Oy:stä kertoi, että pääosa työvoimasta tulee ammattikoulutuksesta ja jonkin verran aikuiskoulutuksesta. Uusia työntekijöitä koulutetaan yrityksessä lisää. Myös oppisopimuskoulutusta on hyödynnetty. Seppo kertoi myös CAMILLA projektista, jolla on tarkoitus täyttää seudun koneistuskoulutusaukkoa. Projektissa myös yritykset ovat laittaneet rahaa. Projektin koulutus on ollut hyvin käytännönläheistä. Yritykset ovat itse olleet suunnittelemassa koulutusta. Koulutukseen on sisällytetty myös strategisia elementtejä kuten sisäistä

yrittäjyyttä. Tärkeä koulutusosa-alue on myös asenteen ja henkilökohtaisen elämän hallinnan koulutus. Maaseutu yritykset ovat tärkeä kehittämiskohde. Kiinnostusta yrittäjyyteen on, mutta tarjouspyyntöihin ei enää osatakaan vastata. Maaseutuyrittäjillä on usein kädentaitoja, joita voitaisiin hyödyntää.

Suomen Postin Oyj:n Aluepäällikkö Jukka Tihinen puhui osaamisen peruspilareista, joiden tulee olla kunnossa kaikilla työntekijöillä lehden jakajasta strategiseen johtoon. Nämä peruspilarit olivat Jukan mukaan yhteistyö, asiakaslähtöisyys, kehittyminen ja luotettavuus, jotka yhdistyvät loppujen lopuksi liiketoiminnan tulokseksi.

Insinöörieverstiluutnantti Juha Hakulinen Lentotekniikkalaitokselta korosti laaja-alaista osaamista ja oppimiskykyä. Hänen mielestään olisi tärkeitä, että liiketalouden osaajat ymmärtäisivät myös tekniikkaa ja toisinpäin. Tulevien osaajien tulisi olla myös kansainvälisiä ja sopeutuvaisia.

Kehittämisojohtaja Raimo Ranta Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen Esikunnasta kertoi kehittyvistä osaamistarpeista. Enää ei riitä vain oman alansa osaaminen vaan on ymmärrettävä asiakasnäkökulma ja hallittava projektinhallinnan ja johtamisen menetelmiä. Puolustusvoimissa korostuu myös riskienhallinnan ja ympäristöturvallisuuden kehittämistarpeet. Myös laadun- ja konfiguraation hallintaa olisi opetettava opiskelijoille. Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen Esikunta näyttäisi myös jatkossa tukeutuvan osaamistarpeiden tyydyttämisessä vahvasti paikallisiin ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin.

Johtaja Maarit Hirvonen Tampereen Validia - palveluista kävi läpi heidän tulevia osaamistarpeitaan. Hän koki tärkeäksi inhimillisten voimavarojen kehittämisen ja muutoksen hallinnan. Sosiaalisen osaamisen kehittäminen nykyistä vahvemmaksi ja sitä kautta tuleva kokonaisvaltainen asiakkaan huomioiminen on tärkeämpää, kuin vain hoidollisen työn mekaanisen suorittamisen osaaminen. Nuorten osalta on vahvistettava työelämäosaamista, kuinka olla osana työyhteisöä. Myös hiljaisen tiedon siirtäminen olisi tärkeää. Tehokkuuden ja tuottavuuden ymmärtäminen vaatii kehittämistä yhtäläillä kuin kumppanuus ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Mahanmuuttajien koulutuksessa olisi erittäin tärkeitä kielellisten valmiuksien parantaminen. Hoitotyössä on ymmärrettävää potilasta hänen omalla äidinkielellään. Tietotekniikan lisääntyessä myös hoitotyössä on sen

osaamista lisättävä. Johtamisen kehittäminen ja taloudellisuuden ymmärtäminen on koettava myös tärkeäksi.

Toimialajohtaja Maarit Lähteenniemi – Pekkinen Pirkanmaan sosiaalipalveluiden kuntayhtymästä kertoi uuden lainsäädännön mukanaan tuomista kelpoisuusvaatimuksista sosiaalialan töihin. Toinen lainsäädännön tuoma muutos on sosiaalialalla toimiville asetettu täydennyskoulutusvelvoite, joka on 2 – 10 päivää vuodessa. Maarit kaipasi lisää osaamista itsenäiseen työhön. Hänen mielestään heidän yhteistyönsä oppilaitosten kanssa toimii mallikkaasti.

Rehtori Arto Pylvänäinen Mäntän Seudun koulutuskeskuksesta kävi läpi tulevaisuuden koulutustarjontaan vaikuttavista tekijöistä. Ikäluokkien pienentyessä kilpailu hyvistä oppilaista kiristyy. Asenteet ja mielikuvat vaikuttavat opiskelijoiden koulutuslavalintoihin. Opiskelijoiden valinnat vaikuttavat koulutustarjontaan, kun niiden alojen koulutuspaikat, jotka eivät kiinnosta, pyritään siirtämään muille enemmän kiinnostaville aloille. Koulutustarjontaan vaikuttavat myös koulutus- ja aluepolitiikka. Yritysten ja elinkeinoelämän olisi pyrittävä markkinoimaan voimakkaammin alaa tulevaisuuden osaajille riittävän osaamisresurssin saamiseksi. Vastuu osaamisen kehittämisestä on niin yksilön, oppilaitoksen, työnantajan kuin yhteiskunnankin vastuulla.

Akavan Pirkanmaan aluetoimikunnan puheenjohtaja Hanna Ahonen oli estynyt tulemaan paikanpäälle, mutta hän oli lähettänyt esityksensä luettavaksi. Hanna olisi painottanut puheessaan Asiantuntijoiden ja korkeasti koulutettujen täydennyskoulutuksen kehittämistarpeita. Tällä hetkellä ei ole itsestään selvää, että järkevää täydennyskoulutusta korkeasti koulutetuille ja asiantuntijoille olisi tarjolla. Ongelmaa lisää se, että laki velvoittaa tietyillä aloilla täydennyskoulutukseen.

Johtopäätökset

Seminaarin puheenvuoroissa toistuivat hyvin usein samat kehittämistarpeet osaamiselle. Perusosaamisen koettiin pääsääntöisesti olevan kohdallaan, mutta tulevaisuuden osaajilta toivottiin laaja-alaisempaa ja kansainvälisempää näkemystä. Tulevaisuuden osaajan olisi oltava sosiaalinen ja kyettävä verkottumaan muiden osaajien kanssa.

Suurimpana huolena nähtiin nuorten huono työelämäosaaminen, johon toivottiin myös oppilaitosten kiinnostävän aikaisempaa enemmän huomiota. Nykynuorelle kun ei välttämättä ole enää itsestään selvää, että joka päivä tullaan töihin. Koulutusorganisaatioilta toivottiin myös nykyistä enemmän yritysten tarpeisiin räätälöityä koulutusta ja esimieskoulutusta. Esillä oli vahvasti myös teknikkokoulutuksen uudelleen aloittaminen, kun tällä hetkellä ei halukkaita työnjohto tehtäviin tunnu löytyvän. Samalla toivottiin entistä enemmän panostusta teknisen ja tuotannollisen alan osaajien koulutukseen erityisesti koneenrakennusalalla ja asennustyössä.

Tilaisuudessa nähtiin tärkeäksi pitää vastaavanlainen tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita käsittelevä seminaari vuosittain. Koettiin, että tulevaisuuden työelämän osaamistarpeiden esillä pitäminen ja sitä kautta myös koulutuksen kehittäminen on edellytys Suomen kilpailukyvyn säilymiselle ja kehittymiselle. Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla – verkostohanke päätti järjestää vastaavan tilaisuuden vuosittain.

Muistion vakuudeksi

15.2.2006

Dosentti Olavi Manninen
Projektijohtaja

DI Markus Kautto
Vastuullinen koordinaattori