

AIKUISKOULUTUKSELLA MENEET HYVIN?

Aikuiskoulutus on Suomessa sellaisessa nousussa, ettei ole ennen nähty. Poliitikot, etujärjestöt sekä koulutuksen järjestäjät ja käytännön toteuttajat tuntuvat vannovan aikuiskoulutuksen lisäämisen, laajentamisen ja kehittämisen nimeen. Toivottavasti aikuisetkin saadaan mukaan.

Aikuiskoulutusviikon avajaisissa arkkipiispa Jukka Paarma kysyi, onko koulutus ihmistä vai ihminen koulutusta varten. Kun miettii aikuiskoulutuksen ympärillä käytyä keskustelua, on vastaus selvä. Ihmisen on koulutauduttava, jotta hän pysyy elinkeinoelämän rattaana nykyistä pidempään ja tehokkaammin.

Koulutus tuntuu olevan ratkaisu työelämän ellei peräti koko yhteiskunnan kaikkiin ongelmiin. No osaamisen puutteita koulutuksella varmasti paikataan, mutta esimerkiksi työssä uupumisen hoitamisessa koulutus on vain yksi keino monien joukossa.

Jos työpaikalla pelätään tulevaisuuden puolesta, niin lähtökohta koulutukselle ei ole hyvä. Jos kouluttautuminen tuntuu pakolta työn säilyttämiseksi, kyseessä ei ole motivointi vaan kiristys.

Pelon ilmapiiiri ei kannusta yksittäistä palkansaajaa esittämään työnantajalle koulutuksen järjestämistä tai hakeutumaan itse koulutukseen. Ei ainakaan, kun kyse on vain vähän koulutetuista palkansaajista. Akateemisesti koulutettu asian tuntijaporukka on asia erikseen. Heidän osaamisesta työnantajat pitävät jo nyt huolta. Ja he osaavat itsekin arvostaa ja vaatia koulutusta. Mutta kuka on kiinnostunut vuonna 1983 valmistuneen merkonomien tai tekniikon kouluttamisesta? Eihän hän tutkinnon suorittaneena pääse edes osalliseksi Noste-ohjelman toimenpiteistä.

On selvää, että työn huono hallinta lisää väsymystä ja turhautumista. Samalla se vähentää kiinnostusta työhön ja koulutukseen osallistumiseen. Tällainen alavireinen kehä on purettava työpaikoilla. Ratkaisuna on suunnitelmallinen osaamisen ja henkilöstön kehittäminen.

Palkansaajien kannustaminen koulutukseen edellyttää työnantajalta määrätietoisia toimia. Koulutus on osa suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä ja siten sen on oltava keskeinen osa

yrityksen strategiaa. Tämä edellyttää koulutustarpeiden selvittämistä esimerkiksi kehittämiskeskusteluissa. Työpaikalla on myös ennakoitava osaamistarpeita, joten pelkät yksilölliset koulutussuunnitelmat eivät riitä.

Kaikilla palkansaajilla on oltava mahdollisuus osaamisensa ja itsensä kehittämiseen. Tämä oli myös parlamentaarisen aikuiskoulutusryhmän tavoite, kun ryhmä esitti 1-2 viikon vuosittaista kehittämisjaksoa. Tämän perusteella Toimihenkilökeskusjärjestö STTK tavoitteli vuoden takaisella TUPO-kierroksella 10 päivän koulutusmahdollisuutta kaikille palkansaajille. Aika ei vielä ollut kypsä asialle, vaikka sopimuksessa keskusjärjestöt suosittelivat jäsenliitoille suunnitelmallisen osaamisen ja koulutuksen kehittämisen edistämistä.

Kiire ja sijaisten puute ovat esteitä henkilöstö- tai lisäkoulutukseen osallistumiselle. Jos koulutuksen aikana muut työt kasaantuvat ylitöinä tehtäväksi, alenee halu irrottautua työpaikalta koulutusta varten olennaisesti. Vastaavasti koulutuksessa olevan töiden kaatuminen työkalvereiden niskaan voi luoda koulutuskielteistä ilmapiiiriä työpaikalle. Työt on organisoitava ja henkilöstö mitoitettava siten, että koulutuksen osallistuminen ei kohtuuttomasti rasita henkilöstöä.

Motivaatiota mietittäessä on syytä kurkistaa myös palkkapussin puolelle. Jos työnantajan tavoitteena on lisätä tuottavuutta koulutuksen avulla, merkitsee se lisää tuloa ja yleensä parempaa tulosta yritykselle. Kun kannattavuuden parantuminen on seurausta lisääntyneestä henkilöstön osaamisesta, tulee sen näkyä myös henkilöstön palkkauksessa.



Petri Lempinen

Petri Lempinen