

# Aikuiskoulutus vuonna 2025



Asiantuntijat kertovat, mikä aikuiskoulutusjärjestelmässä kaippaa muutosta ja mitä seuraavan kymmenen vuoden aikana tapahtuu.

MILMA AROLA

## Tulevaisuuden aikuiskoulutus muuttaa muotoaan



PITKÄÄN TYÖELÄMÄSSÄ ollut hyvä ystäväni valmistuu pian uuteen ammattiin ammattikorkeakoulusta. Toinen jatkaa parhaillaan yliopisto-opintojaan. Tämä on mahdollista, koska he saivat opintovapaata ja aikuiskoulutustukea ainakin osaksi ajaksi opintojaan.

Eräs tuttavani sai uuden ammatin työvoimapolitiitisen koulutuksen avulla ja maahan muualta muuttanut perheystävä pääsi suomalaiseen työelämään kiinni oppisopimuskoulutuksella. Moni on täydentänyt ja laajentanut osaamistaan avoimessa yliopistossa ja käy mitä erilaisimmilla kursseilla työväen- ja kansalaisopistoissa joko tavoitteellisesti tai ihan vaan huiiksi ja harrastukseksi.

Ja kysyitpä lähes keneltä tahansa työelämässä olevalta, kaikki ovat ainakin jossain vaiheessa saaneet työnantajan kustantamaa koulutusta, osallistuneet seminaareihin, konferensseihin tai pidempiin kou-

lutusohjelmiin. Nopea katsaus omaan lähipiiriin kertoo suomalaisen varsin kattavan aikuiskoulutusjärjestelmän hyvistä puolista. Ja kiitos suomalaisen systeemin, koulutusta tuetaan julkisin varoin ja työnantajatkin osallistuvat kustannuksiin.

### ENNALTA MÄÄRÄTTYÄ VAI KOHDENNETTUA?

Viime vuosina moni on silti ollut huolissaan siitä, että työnantajat käyttävät koulutukseen entistä vähemmän rahaa. Huolestuttavaa toki on, jos tämä on merkki säästöbudjetista tai haluttomuudesta satsata henkilöstön kehittämiseen. Talon ulkopuolelta ostettu koulutus ei kuitenkaan aina (tai joillain aloilla edes usein) ole ratkaisu organisaation osaamisen kehittämiseen. Monesti työnantaja löytää parhaat keinot kehittämiseen talon sisältä – kyse on vain siitä, miten osaaminen saadaan valjastettua käyttöön ja leviämään.

Monet työssäoppimista tukevat mallit, kuten perehdytys, kummi- ja mentorointiparit, jakamiseen ja avoimuuteen perustuva kulttuuri ja jakamisen alustat, erilaisten ihmisten yhteen tuominen, ja ihan vaan se yhdessä tekeminen ovat usein kaikista tuloksellisimpia satsauksia.

Lisäksi tuntuu, että tarjolla olevat koulutukset ovat kovin valmiiksi pureksittuja ja irrallisia organisaation osaamistarpeisiin nähden. HR-ihmisen mailiin tulvii mainoksia seminaareista, kursseista, valmennuksista ja valmiista koulutuspaketeista, jotka vastaavat oletettuun osaamistarpeeseen. Tarveoletus saattaa osua oikeaan, tausta-ajatus olla hyvä ja formaattikin kohdillaan. Silti kokemukseni on, että jotta koulutus saadaan oikeasti vaikuttavaksi – sellaiseksi, joka näkyy organisaation arjessa – tarvitaan lähes poikkeuksetta sitä kuuluisaa räätälöintiä. Sama sisältö ja toteutus harvoin sopivat sellaisenaan kaikille. Pahimmillaan koulutus jää täysin irralliseksi organisaation tekemisestä.

Samaan sarjaan valmiiksi pureksittujen koulutusohjelmien kanssa lipsahtavat joskus jopa aikuisten ammatilliset näyttötutkinnot ja niihin valmistava koulutus. Näin siitäkkin huolimatta, että niissä lähtökohtaisesti hopsataan, topsataan ja hensuillaan eli henkilökohtaistetaan, ja oppiminen näyttöineen pyritään sitomaan tiiviisti työhön.

Kaikesta henkilökohtaistamisesta huolimatta osallistujat käyvät usein saman sisältöisen valmistavan koulutukseen, ja monikymmensivuiset tutkinnon perusteet pyrkivät varmistamaan, että jokainen tutkinnon suorittanut hallitsee samat asiat.

Tämä on vain yksi esimerkki koko koulutuskenttäämmä koskevasta ilmiöstä: ennalta määrättyjen sisältöjen ja suunnitelmien, tutkintojen ja muodollisten pätevyysien arvostamisesta.

On varmasti aloja, joilla tutkinto on laatusertifikaatti osaamisesta: esimerkiksi sähköasentajan ammattitutkinto lienee työnantajalle ja asiakkaalle tae siitä, että kaveri osaa laittaa piuhat oikeaan järjestykseen. Mutta väittäisinpä, että monissa tutkinnoissa samalle kohdejoukolla jokin ihan aidosti tarpeeseen räätälöity kehittämisen muoto olisi tarkoituksenmukaisempaa. Mehukkaat esimerkit saisin esimerkiksi johtamisen erikoisammattitutkinnosta tai yrittäjän ammattitutkinnosta. Mutta eipä mennä nyt siihen.

## TARVITSEMME KOULUTUKSEN VERKOSTOITUMISTA

Koulutus itsessään saa kuitenkin aikaan usein paljon hyvää. Vaikka sisältö ja menetelmät eivät olisi täydessä mätsissä osaamistarpeeseen, laadukkaan kouluttajan ohjauksesta, teoriapohjan vahvistumisesta ja muiden samaa aihetta opiskelevien kanssa opiskelusta on usein äärettömästi iloa ja hyötyä. Olipa kyse nyt sitten työnantajan kustantamasta koulutuksesta, omaehtoisesta tutkinto-opiskelusta tai vaikkapa työväenopiston kursseista, koulutuksen ja etenkin aikuiskoulutuksen suuri etu on erilaisten ihmisten tuominen yhteen.

Aikuiskoulutuksen parissa työskennellessäni opiskelijapalautteissa oli lähes poikkeuksetta kiitosta verkostoitumisen, kokemusten jakamisen ja toisilta oivaltamisen tuomasta hyödystä. Näissä kohtaamisissa syntyy usein kylkiäisenä myös ystävyysuhteita, liikekumppanuuksia ja työsuhteitakin.

Tulevaisuudessa tulemme tarvitsemaan koulutuksen verkostoivaa puolta yhä enemmän – mitä moniammatillisempaa sen hyödyllisempää. Ja jo nyt merkityksellisempää monessa työssä on, mitä ihmiset oikeasti osaavat, millaisissa projekteissa he ovat olleet mukana ja mitä niissä tehneet ja ennen kaikkea, mitä saaneet aikaiseksi yhdessä muiden kanssa.

## TYÖ MUUTTUU, OSAAMISENKIN ON MUUTUTTAVA

Muun muassa Sitran Uusi koulutus -foorumilla työelämän muutosta ja sen haasteita koulutuskentälle on pohdittu poikkiyhteiskunnallisen koulutuskehittäjäryhmän voimin. Esille on noussut etenkin työelämän murroksen uudet vaatimukset koulutuskentälle kokonaisuudessaan.

Työelämä muuttuu kiihtyvään tahtiin. Ammatteja syntyy ja kuolee. Suurten työnantajien uskotaan menettävän markkinaa, ja moni ennustaa keskipalkkaisen työn vähenemistä ja työttömyyden kasvua. Nykyinen työllisyysjärjestelmämme uhkaa murtua ja ikävimpien skenaarioiden mukaan työ karkaa korkeimman eliitin etuoikeudeksi.

Toivon, että tilanne ei ole ihan näin surkea, mutta varmaa on, että työn kenttä jatkaa muutostaan. Monen tulevaisuuden työelämän visionäärin mukaan

työurat tulevat olemaan monikerroksisempia, vaiheikkaimpia ja nykyistäkin muuttuvampia.

Tulevaisuudessa on yleistä, että elanto hankitaan useista eri tulonlähteistä samanaikaisesti: palkkatyöstä, projekteista ja kertaluontoisista työsuoritteista. Myös harrastuksista ja intohimoista saatetaan valjastaa tavalla tai toisella yksi tulonlähde. Logiikka on, että palkkaa maksetaan nykyistä selkeämmin toteutuneista ratkaisuista, ja moni työllistää itsensä tekemällä useita projekteja samaan aikaan.

Myös asiantuntijayrittäjyys yleistyy. Tämä ei kuitenkaan tarkoita yksin tekemisen lisääntymistä vaan päinvastoin asiantuntija- ja osaajaverkoston syntyä. Yhden organisaation sijaan ihmiset kuuluvat monenlaisiin ja moniammatillisiin verkostoihin ja tiimeihin, ja yhdessä tekeminen korostuu.

Työelämän muutokset näkyvät eri aloilla eri tahtiin ja se, mikä on toiselle tulevaisuutta, on toiselle tänään jo todellisuutta. Jatkuva kehittyminen, uuden oppiminen, joustavuus, muutos- ja uudistumiskyky ja paljon puhuttu oppimaan oppiminen alkavat olla jo kaikilta vaadittavia kansalais- ja työelämätaitoja. Tulevaisuudessa tämä vain korostuu.

Oman osaamisen tunnistaminen, kyky soveltaa ja löytää ratkaisuja, tarttua toimeen ja ennen kaikkea kyky valjastaa oma osaaminen yhteiseen käyttöön ovat entistäkin tärkeämpiä. Tulevaisuuden työelämätaitoja ovat myös yritteliäisyys, yrittäjämäisyys ja kyky saada aikaan muiden kanssa. Verkostomainen itseohjautuva tiimityöskentely usein globaalissakin ympäristössä nostaa myös vuorovaikutus- ja kommunikointitaidot ja niin sanotun itsensä johtamisen arvoonsa.

Vaikka lista tulevaisuuden osaamistarpeista on jo pitkä, nostaisin yhden asian ylitse muiden. Kyky oppia uutta, työskennellä muiden kanssa ja uudistua kumpuavat kaikki ihmisyiden ja onnellisuuden ytimistä: itsetuntemuksesta.

## ONKO AIKUISKOULUTUS KYDDISSÄ?

Elinikäisestä oppimisesta on puhuttu vuosikymmeniä, ja aikuiskoulutuksen tarve tulee uskoakseni tulevaisuudessa kasvamaan. Uskon, että muodolliset pätevydet menettävät merkitystään, ja osaaminen ja aikaansaaminen ratkaisevat. Tämä tarkoittaa, että aikuiskoulutuksen muotojen, sisältöjen ja toteutusta-

pojen on muututtava entistä ketterämmiksi ja aidosti tarvelähtöisiksi.

Jos ajattelen yksilön näkökulmasta, on aikuiskoulutuksen kietouduttava elämänpolkuun täydentävänä, kokoavana ja joskus jopa ohjaavana kumppanina. Tämä kumppani on kuin barbababa, joka muotoutuu tilanteeseen sopivaksi. Joskus tarvitaan täsmäkoulutusta määrättyyn tarpeeseen, jolloin toteutusmuoto voi olla vaikkapa webinaari. Joskus taas tarvitaan kokonaan uutta tai juuri minulle tai minun verkostolleni räätälöityä.

Kun työ muuttuu läpi elämän, alaa vaihdetaan, entisen osaamisen rinnalle hankitaan uutta, osaamista täydennetään ja syvennetään, on aikuiskoulutus parhaimmillaan jokaisen elinikäinen kumppani ja rinnalla kulkija. Tällä kulkijalla on paikkansa paitsi osaamisen kehittäjänä, myös henkilökohtaisen osaamiskartan hahmottamisessa, työuran ohjaamisessa ja itsetuntemuksen rakentamisessa.

Lisäksi jos ihmiset tekevät tulevaisuudessa monia erilaisia projekteja ja asioita samanaikaisesti, käyttävät osaamistaan monipuolisesti ja moninaisesti, etsivät, perustavat ja laajentavat verkostoja, soisi aikuiskoulutuksen toteutustapojen olevan lähellä yhdessä tekemistä ja osaamisen yhdistämistä. Aikuiskoulutuksella on oiva paikka hakea roolinsa ihmisten ja alojen yhdistäjänä ja kohtaamisten luojana.

Parhaimmillaan aikuiskoulutus sekä kokoa yhteen että kehittää verkostoja. Ehkäpä myös oppimisen tavat alkavat entistä enemmän muistuttaa ongelmien ratkaisua, sovellusten ja ratkaisujen löytämistä ja uuden luomista yhdessä.

## NELJÄ TOIVETTA TULVAISUUDEN AIKUISKOULUTUKSELLE

Mitä sitten toivoisin aikuiskoulutukselta vaikkapa kymmenen vuoden päästä ja siitä eteenpäin? Yhteen toiveeseen en ajatuksiani pysty kiteyttämään, enkä ehkä satujen maagiseen kolmeenkaan, mutta jospa neljällä pääsisin alkuun.

Ensinnäkin säilyttäisin ja tukisin entisestään ihmisten mahdollisuutta kouluttautua ja uudistua läpi elämän. Tähän tarvitaan paitsi koulutusta, myös rakenteita ja yhteiskunnan tukea. Toinen toiveeni on, että aikuiskoulutuksessa lähdetäisiin aina ajatuk-

sesta, että osaamistarpeet sisältöineen ovat harvoin ennalta määritettävissä ja kirjattavissa opetussuunnitelmiin, tutkintovaatimuksiin, valmiisiin kurssi-sisältöihin tai konsepteihin. Suuntia ja runkoja varmasti tarvitaan, mutta koska tarpeet muuttuvat ja elävät ajassa, erityisesti aikuiskoulutuksessa tarvitaan enemmän joustavuutta, ketteryyttä, kokeilevuutta ja yhdessä rakentelua.

Kolmanneksi toivoisin, että jokaisella ihmisellä olisi sisäänrakennettu palo omasta osaamisestaan huolehtimiseen. Pohja oppimishalulle luodaan jo varhemmin, mutta aikuiskoulutuksesta tarvitaan kumppani tukemaan elinikäistä kasvua. Toivon kumppanuutta, joka auttaa jokaista aikuista osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisessa, suunnan hakemisessa ja seuraavien steppien ottamisessa.

Aikuiskoulutuksella, vai pitäisikö puhua aikuisohjauksella, olisi paikansa myös, kun ihmiset etsivät keinoja itsensä työllistämiseen oman osaamisensa avulla. Nykymaailmassa uraohjausta saavat lähinnä työttömäksi jo jääneet tai työttömyysuhan alaiset jonkinlaisen *outplacement*-prosessin kautta, ja yritysjyyden aloittamiseenkin on riittämätöntä tukea saatavilla. Jatkossa tällaisen ohjauksen soisi olevan itsestään selvä osa työuraa ja elämää. Seuraava kysymys tietenkin on, kuka tämän ohjaamisen maksaa, kun me suomalaiset olemme tottuneet ilmaiseen koulu-

tukseen. Mutta nyt keskityn tähän helppoon osuuteen eli toivomiseen.

Neljäs toiveeni kaiken tämän tarveajattelun päätteeksi on, että niin aikuisilla, nuorilla, lapsilla kuin ikäihmisilläkin olisi jatkossakin mahdollisuus täysin tavoitteettomaan ja jopa tyhjänpäiväisen kuuloiseen opiskeluun.

Tämän mahdollistaa nyt, ja toivottavasti jatkossakin, vapaa sivistystyö, jonka kentällä lähes kaikilla on mahdollisuus toteuttaa intohimojaan oppimalla tai opettamalla muita. Oppisisältönä voi olla melkein mitä vain. Tätä toivon, en vain siksi, että tänään hyödytön voi olla huomenna hyödyllistä, vaan myös siksi, että itsensä toteuttaminen ja hauskanpito ovat itsessään tärkeitä.

Kun luovuus kukkii, uusia ideoita syntyy ja vaikei syntyisikään, olemme onnellisempia saadessamme tehdä asioita, joista pidämme.



Milma Arola  
VTM, henkilöstön kehittämisen  
asiantuntija  
Sitra