



Työntekijöiden koulutus on keino ja mahdollisuus saada aikaan haluttuja muutoksia tuotannossa eikä vain sopeutua ulkoa annettuihin muutospaineesiin. Erityisesti teolliset yritykset joutuvat rakentamaan tulevaisuuttaan entistä enemmän sen työvoiman osaamiseen, joka jo on yritysten palveluksessa.

JARI-PEKKA JYRKÄNNE

Ammatillinen aikuiskoulutus ja työelämä

— näkökulmia työn ja koulutuksen suhteeseen

Koulutuksen merkitys yhteiskunnassa kasvaa: Monimutkaistuvat, vaikeammin ymmärrettävät ja hallittavat prosessit niin työssä kuin arkielämässäkin edellyttävät ihmisiltä jatkuvaa uuden oppimista. Muutostilassa oleva riskialtis kansalaisyhteiskuntakin tarvitsee yhteisestä tulevaisuudestamme aidosti ja tietoisesti kiinnostuneita jäseniä, jotka myös haluavat vaikuttaa kehityksen suuntaan.

Työelämässä koulutus saa uutta merkitystä: työhön tulevan uuden työvoiman ammattitaidon ohella koulutuksen odotetaan tuottavan uusia valmiuksia jo työelämässä oleville. Kun työvoiman keski-ikä kohoaa, määrä vakiintuu ja muutokset työprosessissa jatkuvat, odotukset vain kasvavat.

Koulutuksesta muodostuu tärkeä tuotannon strateginen ohjauskeino: ilman uutta osaamista ei

ole myöskään teknistä tai organisatorista uusiutumista, laadullista uudistumista.

Työntekijöiden näkökulmasta keskeistä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Koulutuksen kohdistumisella ja sisällöllä vaikutetaan työpaikan tulevaisuuteen. Henkilöstön intressissä on, että mm. työn mielekkäys ja kaikinpuolinen turvallisuus kasvavat.

Mahdollisuus koulutuksen avulla vaikuttaa sekä omaan että työpaikan tulevaisuuteen on myös tärkeä motivaation vahvistaja. Tätä alleviivaavat monet uudet johtamiskulttuurit. Työntekijä ei ole sidottu työpaikkaansa. Omaehtoisen koulutuksen avulla hän voi rakentaa omaa uraansa, suuntautua uusiin tehtäviin tai kokonaan uudelle alalle.

Yhteiskunnan intressi aikuiskoulutukseen on

— tai ainakin sen pitäisi olla — erityisen vahva nykyisissä olosuhteissa. Ennätystyöttömyyden voittaminen voi rakentua vain taloudellista toimintaa elvyttävälle kansalliselle politiikalle, jossa keskeistä osaa näyttelee uusi ja parempi osaaminen. Edullista koulutuksessa on yhteiskunnan kannalta myös sen välttömästi avointa työttömyyttä pienentävä vaikutus.

Aikuiskoulutus kiinnostaa myös kansainvälisesti

Kansainvälisissä yhteyksissä aikuiskoulutus saa kasvavaa huomiota. OECD:ssä aikuiskoulutus on yksi kuudesta toiminnan painopisteestä. OECD:n hahmottelemassa ”aktiivisen yhteiskunnan” konseptiossa pitkäjänteisellä koulutuksella ja henkisten voimavarojen kehittämisellä on keskeinen merkitys siinä sosiaalitaloudellisessa strategiassa, jonka avulla vireytetään taloudellista kehitystä ja hallitaan teknisen kehityksen aiheuttamia epätasapainotiloja. Uusi painotus näkyy mm. järjestön kesällä -91 hyväksymissä uusissa työvoimapolitiisissa suosituksissa.

EY:n tutkimuslaitokset (CREATE, CEDEFOP) selvittävät koulutuksen ja työllisyyden yhteyttä ja laativat yhdentyvälle Euroopalle uutta koulutusstrategiaa. Keskeistä siinä on rakenteellisten muutosten kiinteä ja syklinen kytkeytyminen tehostuvaan koulutukseen ja toimintatapojen uusiutumiseen.

EY:n ns. sosiaalista vuoropuhelua koulutusasioissa käyvä työryhmä hyväksyi tammikuussa -92 yhteisen kannanoton aikuiskoulutuksen kehittämislinjoista. Työryhmässä ovat edustettuina EY-maiden ay-liikkeet Euroopan Ammatillisen Yhteisjärjestön kautta. SAK:illa ja Ruotsin TCO:lla on työryhmässä tarkkailijan asema. Keskustelun osapuolina on komission lisäksi teollisuutta edustava työnantajajärjestö UNICE. Kannanotossa korostetaan voimakkaasti aikuiskoulutuksen merkitystä ja työmarkkinajärjestöjen omaa aktiivisuutta yhteiskunnan toimenpiteiden ohella.

Toukokuussa -92 valmistui yhteinen kannanotto tutkintojen vastavuoroisesta tunnustamisesta ja heinäkuussa Euroopan komission asiaa koskeva direktiivi.

Yritysten sisäisen koulutuksen strateginen merkitys

Tuotannollisissa organisaatioissa koulutus saa yhä enemmän arvoa, koska sillä on välitöntä merkitystä keskeisiin tuotannon tulostekijöihin. Koulutuksen avulla kehitettäviä tekijöitä ovat ainakin:

- työvoiman saatavuus;
- työvoiman ammattitaitotaso;
- työn laajentaminen;
- työolosuhteet ja työympäristö;
- työn kokeminen mielekkäänä;
- työorganisaation toimivuus;
- henkilöstön sitoutuneisuus tavoitteisiin;
- sisäisten rakennemuutosten hallinta;
- ulkoisten mahdollisuuksien hyväksikäyttö;

Koulutusta on viime vuosina enenevästi tarkasteltu juuri pitemmän aikavälin muutostavoitteita palvelevana toimintana. Koulutus on siis keino — tai mahdollisuus — aikaansaada haluttuja muutoksia tuotannossa eikä vain sopeutua ulkoa annettuihin muutospainaisiin.

Käytännöllisesti katsoen kaikki merkittävät muutokset tuotantoprosessissa toteutetaan käyttämällä hyväksi koulutusta. Tämä koskee yhtä lailla automatisoidun paperiprosessin rakentamista kuin atk-järjestelmän käyttöönottoa tai palvelu-yrityksen tuotevalikoiman laajentamista.

Mahdollisuus kehittyä työssä muodostuu työntekijöille yhä tärkeämmäksi motivaatiotekijäksi. Koulutukseen panostavat yritykset ja alat menestyvät ”dynaamisuuden” imagollaan työvoimakilpailussa. Erityisesti tämä näkyy, kun työelämään valmentautuvat nuoret, jotka asettavat työlleen entistä suurempia vaatimuksia, tekevät suuntautumisvalintojaan.

Ennusteet vuosisadan lopun työvoimakehityksestä viittaavat siihen, että uuden työvoiman työmarkkinoille tulo hidastuu ja em. syistä nuoret hakeutuvat epätasaisesti eri aloille. Tällöin erityisesti teolliset yritykset joutuvat rakentamaan tulevaisuuttaan entistä enemmän sen työvoiman osaamisen kehittämiseen, joka jo on yritysten palveluksessa.

Tämä kehityssuunta alleviivaa työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen keskeistä merkitystä aikuiskoulutuksessa. Mutta myös työelämään tulevien

nuorten tarpeet saada työprosessiin erikoistavaa koulutusta kasvavat.

Aikuiskoulutuksen yhteiskunnallisista vaikutuksista

Kasvava aikuiskoulutus on koko yhteiskunnan kannalta hyödyllistä. Hieman kärjistäen voisi väittää, että mitä enemmän (työ)aikaa käytetään koulutukseen, sitä paremmin työllisyys voi. Paitsi kasvava osaaminen, useimmiten työvoimaa tarvitsemissa tehtävissä, ja siitä seuraava taloudellinen kasvu, myös tilapäinen poissaolo tuotannosta helpottaa työllisyyttä. Tämä näkökulma on jälleen ajan-kohtainen takavuosien työvoimapolun" jälkeen.

Meillä ei kenties riittävän selvästi nähdä työelämän rakenneongelmien kärjistymistä. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapaino kasvaa koko ajan. Työllisyyden parhaina vuosinakin (1989) meillä oli enemmän työnhakijoita kuin avoimia työpaikkoja. Tuolloin alueelliset tekijät vaikuttivat epätasapainoon voimakkaimmin: vain Uudenmaan työvoimapiirissä avoimet työpaikat ylittivät työnhakijoiden määrän. Nyt alueellinen ongelma on yhteinen kaikille — ja rakenneongelma kärjistyy.

Kyynisimmät epäilevät nykyisen suurtyöttömyyden jäljiltä jäävän hyvissäkin taloudellisissa olosuhteissa noin 10 % pysyvä työttömyys. Ongelmana on pitkälti juuri rakennetyöttömyys: työttömien työnhakijoiden työkokemus ja koulutus eivät kohtaa työmarkkinoilla avautuvia työtilaisuuksia.

Vieläkin kuulee julkista huolta kannettavan alenevasta syntyvyydestä ja sen ensi vuosituhanella aiheuttamasta työvoiman tarjonnan väheneemisestä. Huoli on keinotekoinen. Muutokset työvoiman kysynnässä ovat moninkertaiset tarjontaan nähden. Nykyisissä 400 000 työttömässä meillä on kansallinen voimavara, jonka määrä on miltei sama kuin vielä 90-luvulla työmarkkinoille tulevan uuden työvoiman määrä!

Rakennemuutoksen koulutusväylät

Aikuiskoulutuksessa tarvitaan useampia väyliä. Työttömille suunnattu työvoimakoulutus tyydyt-

tää useimmiten välittömiä koulutus- ja työvoimatarpeita ja muodostaa yhteiskunnallisesti järkevän vaihtoehdon työttömyydelle. Yritysten henkilöstökoulutuksen ydin on sisäisten muutosten toteuttaminen.

Omaehtoinen aikuiskoulutus taas lähtee voimakkaimmin yksilön tarpeista ja odotuksista, jotka useimmiten suuntautuvat oman työuran pitkäjänteiseen turvaamiseen. Työllisyyden kannalta omaehtoisen ammatillisen aikuiskoulutuksen merkitys on suuri. Koulutukseen hakeutuva jättää avoimen työtilaisuuden ja valmistautuu koulutuksen kautta useimmiten tehtäviin, joissa tarvitaan pitkälle koulutettua työvoimaa.

On masentavaa kokea, että kaikista aikuiskoulutuksen taloudellista, tuotannollista ja sosiaalista merkitystä korostavista juhlapuheista huolimatta taloudellinen lama koettelee rajusti aikuiskoulutusta. Viimevuosien tuntuivat edistysaskeleet ammatillisen aikuiskoulutuksen tarjonnan lisäämisessä, joustavuuden kehittämisessä, opintojen taloudellisessa tukemisessa sekä ohjauksen tehostamisessa on muutamilla päätöksillä mitätöity.

Yritysten koulutuspanokset raksitaan budjetista ensimmäisinä, kun tulos lähtee alamäkeen. Valtion säästöt leikkaavat opintotukea ja aikuisten aloituspaikkoja, vaikka kokonaistaloudellisesti koulutus olisikin säästävämpi vaihtoehto. Onhan ilmeistä, että koulutuksen keskeyttäminen maksetaan työttömyysturvan menoissa ja toisaalta koulutukseen lähtemättä jättävä ei avaa tilapäistä työmahdollisuutta työttömälle. Opetusta ohennetaan, ohjausta karsitaan ja opintoihin liittyviä palveluja vähennetään.

Työhallinnon koulutusmäärärahat ovat ainoana kasvaneet: vajaat parikymmentä prosenttia tilanteessa, jossa työttömyyden kasvu on ollut satoja prosentteja. Tämäkin koulutusvarojen kasvu mitätöidään vuonna 1993 pienentämällä aikuiskasvatuskusten toiminta-avustusta.

Työelämän muutosten ja koulutuksen tarkastelukehikko

Työelämän rakennemuutosten hallintaa suuntaamalla toimenpiteitä vaihtoehtoisesti ihmisiin tai työpaikkoihin voi karkeasti hahmottaa esimerkiksi seuraavasti:

Ongelman luonne	Toimenpiteiden kohteena:	
	Ihminen (työvoima)	Työ (työpaikat)
Työelämän muutosten ennakointi	peruskoulutus	tutkiva työn kehittäminen
	lisäkoulutus	ammattien laajentaminen
	(opintojen ohjaus opintoneuvonta)	
Työpaikkojen sisäinen rakennemuutos	henkilöstökoulutus	tehtäväsiirrot
	(yhteistoimintamenettely)	uudet kvalifikaatiot
Työpaikan ulkoinen rakennemuutos	työvoimakoulutus	uusien työpaikkojen luominen
	(alueellinen laaja yhteistyö)	

Pitemmällä aikavälillä tarvittavat uudet valmiudet tulevat työelämään pääosin uuden nuoren työvoiman kautta. Heidän koulutuksensa perustuu myös uusiin aikaisempaa laajempiin tai erikoistuneempiin ammattikuviiin. Mutta samaa väylää tulee työelämään kasvava määrä uudelleen- tai lisäkoulutettuja aikuisia omaehtoisesta ammatillisesta koulutuksesta. Tulevaisuudessa tämän väylän laajentaminen on entistä tärkeämpää.

Välittömästi työpaikalla tarvittavat uudet valmiudet — esimerkiksi investoinneista tai tuotannon uudelleenjärjestelyistä johtuvat — tuotetaan pääosin henkilöstökoulutuksen avulla. Henkilös-

tön laajan osallistumisen avulla koulutuksen tuotavuutta voidaan tuntuvasti parantaa.

Vanhentuneen tuotannon, ratkaisevasti muuttuneen markkinatilanteen — tai vaikkapa loppuvan valtion tuen — takia työttömäksi joutuneiden työntekijöiden koulutuksesta päävastuun kantaa työhallinto. Kokemukset Euroopasta viittaavat siihen, että tällaisissa, usein alueellisesti painottuneissa tapauksissa tarvitaan koulutuksen lisäksi aktiivisia toimia työpaikkojen luomiseksi. Parhaita tuloksia tuottavat projektit, joissa koulutus ja uudet työpaikat nivelyvät kiinteästi toisiinsa.