

PIRKKO MÄKELÄ & LEA SALMINEN*"Education is an unique product."***Oppivan työvoiman kehittäminen**

Leedsin yliopiston jatko- ja täydennyskoulutuskeskukseen kokoontui heinäkuussa 95 osallistujaa 15 eri maasta kolmen päivän ajaksi oppimaan ja jakamaan kokemuksia asiantuntijaluentojen ja pienryhmätöiden avulla "Oppivan työvoiman kehittämisestä". Työvoiman kehittämisellä tarkoitettiin koulutusta, jonka työnantaja järjestää tai jota se muutoin tukee.

Suomalaisena tuntui lähes luvattomalta osallistua seminaariin, jossa puhutaan työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta; meillä kun niin moni on vailla työpaikkaa. Luennot ja keskustelut kuitenkin paljastivat, että monessa Euroopan maassa työttömyys on ollut hyvin korkea jo vuosikausia, ja keskeisenä selviytymiskeinona pidettiin juuri koulutusta ja kouluttautumista.

Osallistujista suurin osa oli koulutus- ja tutkimusväkeä yliopistoista, collegeista tai muista koulutusorganisaatiosta. Paikalla oli myös työntekijäjärjestöjen edustajia. Huomiota kiinnitti, että yritysten edustajilla, mm. autotehdas Peugeotista, Brititish Airways:sta, Baxi Heatingista, oli aikaa olla koko seminaarin ajan mukana.

Työvoimaa kehittävä koulutus voi liittyä työtehtävään tai kehittää muuten ammatillisesti tai

se voi olla jopa harrastuksiin liittyvää vapaa-ajan opiskelua. Tällaisen koulutuksen katsottiin parantavan työelämän laatua sekä lisäävän yksilön ja perheen hyvinvointia.

**Autotehtaan ja yliopiston yhteistyö**

Esimerkkejä työvoiman kehittämis- ja koulutusohjelmista kuultiin USA:sta, Euroopasta ja Pohjoismaista. Koulutussisällöt vaihtelivat perustaitojen opetuksesta, ts. lukeminen, kirjoittaminen, laskeminen ja atk-perustaidot, viimeisimpien huipputietojen ja taitojen opetukseen.

Massiivisin oli Michiganin yliopiston ja Ford Motor Companyn projekti. Tehdas rahoitti sen kokonaan yksin. Yliopisto valitsi opintojen ohjaajat eri Fordin tehtaisiin, ohjasi heitä, järjesti koulutuksen sekä seurasi ja arvioi ohjelman etenemistä. Ohjelma käynnistyi kymmenen vuotta sitten ensi sijassa irtisanottujen - 100 000 - kouluttamiseksi. Myöhemmin ohjelma on kohdistunut autotehtaiden aktiiviseen työvoimaan. Viimeisten kahdeksan vuoden aikana koulutukseen on osallistunut 162 038 henkilöä.

Osallistujien seurantatutkimus paljastaa mm. seuraavaa: 95 prosenttia vastanneista ilmoitti koulutuksen parantaneen heidän elämäänsä, 93 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että koulutuksen pitää jatkua läpi elämän, 93 prosentille ohjelma oli antanut mahdollisuuden työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun, 70 prosenttia vastanneista sanoi lastensa ottaneen koulunkäynnin vakavammin.

## Ei NVQ vaan LEA

Englantilaiset toivat Ford Motor Companyn idean omaan maahansa, ”käänsivät sen englanniksi” - **EDAP-ohjelmaksi** (Employee Development Assistant Programme) ja sovelsivat teollisuuden työpaikkakoulutukseen.

Englannissa ohjelma on käynnissä nyt neljättä vuotta. Koulutuksesta 43 prosenttia pidetään työpaikalla työaikana, loput oppilaitoksissa. Työnantaja tukee myös omalla ajalla ja kotona tapahtuvaa opiskelua (200 puntaa vuosittain). Koulutukseen osallistumiskiinnostus on lisääntynyt projektin edetessä. Monet ovat aloittaneet yliopisto-opinnot, monet ovat suorittaneet loppuun kesken jääneet tutkintonsa. Hyvin suosittuja aiheita ovat olleet myös urheilu, aerobic, laihdutusryhmät ja kielet. Oman henkisen ja fyysisen kunnon kohottaminen on lisännyt itse-tuntoa ja ammattitaitoa.

Projektin vaikutuksia tähän mennessä on ollut myös se, että paikalliset opetusviranomaiset ovat joutuneet tarkistamaan kantaansa työnantajan koulutuksesta. Aikaisemmat tilastotiedot nimittäin kertovat, että yleensä työpaikoilla järjestettävään koulutukseen osallistuvat nuoret, miehet ja johtoasemassa olevat. EDAP-projektiin osallistuu eri asemassa työpaikoilla olevia miehiä ja naisia. Lisäksi on havaittu, ettei mikään koulutusjärjestelmä - parhain mahdollinenkaan - sinällään nosta ihmisten koulutustasoa - sen tekevät vain ihmiset itse. Kysymys on kulttuuri- ja asennetekijästä sekä siitä, miten ihmiset mieltävät koulutuksen.

On käynyt myös ilmi, että jo kaksi vuotta voimassa ollut NVQ (National Vocational Qualifications) -systeemi oli monelle työntajalle täysin tuntematon. Ilman paikallisten ja alueellisten opintoneuvojien (Local Educational Advisers -LEA) panosta näihin tuloksiin ei olisi päästy.

## Akateemiset naisryrittäjät

Akateemisten työttömien aloitteellisuuden tukemisesta kuultiin esimerkki Berliinistä. *Victor Gollancz* Folk High School on vuosien ajan kou-

luttanut naisia palaamaan takaisin työelämään. Idän ja lännen yhdistymisen jälkeen enää ei ollut pulaa työvoimasta vaan päin vastoin. Työmarkkinoille tuli runsaasti korkeasti koulutettuja naisia, joille ei ollut näköpiirissäkään työpaikkaa. Jos olikin, heitä pyrittiin sijoittamaan tyypillisiin naisten töihin - sihteereiksi, hoitajiksi siitäkkin huolimatta, että heidän pohjakoulutuksensa saattoi olla vaikkapa insinööri.

Näin Victor Gollancz School sai määrärahat ja tehtäväkseen tukea korkeasti koulutettujen naisten työllistymistä koulutuksen ja muun ohjauksen keinoin. Kohderyhmäksi valittiin paitsi itäberliiniläisiä myös maahanmuuttajia. Järjestettiin mm. eko-asiantuntijakurssi ja yrittäjäkurssi.

Molempien tulokset olivat myönteisiä. Kiinnostava yksityiskohta viimeksi mainitulta jäi mieleen: naisryrittäjään on helpompi luottaa ainakin sisustusbusineksessa. Kodeissa sisustus-suunnitelmia normaalin työpäivän aikana yleensä ovat tekemässä äidit. Naisedustaja uskalletaan päästää kotiin ja hänen suosittelemansa väri verhoihin tai muihin tekstiileihin on uskottavampi.

## Työelämä ja jatkuva kasvat

UNESCO:n *Ettore Gelpi* tarkasteli omassa puheenvuorossaan seminaarin teemaa elinikäisen oppimisen (life long learning), nykyisin myös elinikäisen kasvatuksen (life long education) viitekehystä. Periaate hyväksyttiin 1970-luvulla maailmanlaajuisesti, mutta Gelpin harmiksi seuraavalla vuosikymmenellä se ikäänkuin hävisi ammatillisten kvalifikaatioiden korostamisen jalkoihin. Mutta nyt 1990-luvulla periaate on taas poliittisesti esillä.

Luennoijan mielestä sellaiset koko maailman ilmiöt, kuten köyhän etelän ja rikkaan pohjoisen välisten erojen pieneneminen, maahanmuutto, työn nopea muuttuminen, identiteetin ja kansallisuusaatteen voimistuminen, ovat nos-taneet periaatteen jälleen keskusteluaiheeksi. Työelämän ja jatkuvan kasvatuksen suhdetta hän perusteli mm. sillä, että on luotava kokonaan uusia professionia. Työssä tapahtuu entistä nopeampia ja radikaalimpia muutoksia. Entistä

enemmän huolta olisi pidettävä työssä olevista. Taloudellisesti olisi edullisempaa pitää ihmiset työssä kuin työttömänä. Investoinnit tulisi suunnata työpaikkojen säilyttämiseen - ei niiden loppettamiseen. Osa-aikatyökään ei ratkaise työttömyysongelmaa.

Entisillä ammatillisilla ja asenteellisilla valmiuksilla lamasta ei selvitä. Gelpi oli pannut huolestuneena merkille, että eräillä aloilla työntekijöiden rekrytoinnissa on ruvettu suosimaan mahdollisimman matalaa koulutustasoa, minkä perusteella on voitu maksaa matalampaa palkkaa. Tämä on hänen mielestään kuitenkin lyhytnäköinen ratkaisu. Tulevaisuuden työssä tarvitaan hyvän ammatillisen osaamisen ohella sosiaalisia, kulttuurisia ja psykologisia kvalifikaatioita. Työssä kehittyminen ja kehittäminen ovat tulevaisuudessa jokaista koskeva jatkuva tapahtuma. Itsestään selvää on, että tutkinnot vanhevat nopeasti.

Selvää on myös, etteivät koulutuslaitokset pysty entisin eväin näihin vaatimuksiin vastamaan - uudistumista tarvitaan, myös yliopistoissa. Monipuolisen keskustelun ylläpitäminen työvoiman kehittämisestä on yliopistojen tärkeä tehtävä. Pelkästään hyvänä uudistuksena Gelpi ei pitänyt koulutuksen privatisoitumista. Hän päätti puheenvuoronsa toteamalla : Education is an unique product!

## **Laatu- ja tutkimuspiirit**

Pohjoismaista työelämän kehittämisenäkemyksiä edustivat apulaisprofessori Urpo Saralan laatu- ja tutkimuspiirit ja Lundin yliopiston tutkijoiden tutkimuspiiriesimerkit. Näistä ja muistakin seminaarissa kuulluista esitelmistä julkaistaan aikanaan seminaariraportti, jota voi tilata Leedsin yliopistosta.

## **Työnantajien suhtautuminen perustaitojen opetukseen**

Seminaari työskenteli kansainväliseen tapaan. Osa päivästä kului yleisluentoja kuuntelemalla ja loppupäivä keskusteltiin pienryhmissä lyhyehkön alustuksen pohjalta. Pirteän poikkeuk-

sen tarjosi aihe: työnantajien käsityksiä työpaikoilla annettavasta perustaitojen opetuksesta. Lancasterin yliopiston tutkijat selostivat aluksi tutkimuksensa perusrakenteet, muodostivat pienryhmän osallistujista kahden firman henkilökunnan ja antoivat näille tehtäväksi ratkaista samat kysymykset, joita he olivat tutkimuksessaan kysyneet ”oikeilta” työnantajilta. Vaikka kysymyksessä olikin roolileikki, se havainnollisti erittäin konkreettisesti, miten työnantajat voivat suhtautua henkilökuntansa koulutustarpeisiin, millaisin perustein koulutus päätöksistä joskus joudutaan tekemään, mistä rahat koulutus- ja kehittämisprojekteihin voidaan saada jne.

Seminaari oli lyhyt ja siksi monilta osin pinnallinen. Se tarjosi kuitenkin valmiita viittauksia niille, jotka haluavat aiheisiin myöhemmin syventyä. Kannatti käydä.