

## Pääkirjoitus

# Työelämä ja koulutus – kysymyksiä ja käsitteitä

---

Lena Siikaniemi

Henkilöstöjohtaja, KT

Päijät-Hämeen koulutuskonserni

lena.siikaniemi@phkk.fi

### Johdanto

**T**yön, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma korostaa tuottavuuden ja työelämän laadun parantamista seuraavien vuosikymmenten aikana. Keskeinen linjaus politiikkaohjelmassa on mm, että koulutuspaikkojen tarjontaa saatetaan vastaamaan työvoiman kysyntää. Toimipiteinä tämä tarkoittaa, että käynnistetään selvitys toimialoista, jotka kärsivät ammattitaitoisen työvoiman puutteesta. Ohjelmassa tuetaan myös eri toimijoiden

yhteisinä hankkeina toteutettuja pyrkimyksiä helpottaa tilannetta. Lisäksi lisätään ja tehostetaan työvoimatarpeen ennakointia sekä ennakkoinnin vaikutusta koulutukseen (Valtioneuvosto 2007a).

Yhteistyö työelämän ja koulutuksen välillä tulee entistä merkittävämmäksi. Tämä ei ole kuitenkaan yksinkertaista, sillä työelämässä tapahtuvat muutokset herättävät lukuisia kysymyksiä: Mikä on tulevaisuuden työelämä? Missä ovat työt? Millaisia ovat työt? Millaista osaamista tulevaisuuden työt edellyttävät? Yhtälailla myös työelämän ja koulutuksen väliseen yhteistoimintaan liittyvät käsitteet herättä-

vät kysymyksiä ja edellyttävät tarkempaa määrittelyä. Mitä tarkoittavat mm. käsitteet työelämävastaavuus, työelämälähtöisyys ja työelämävaatimukset?

Artikkeli jakaantuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tuodaan esille joitakin muuttuvan työelämän ratkaisemattomia kysymyksiä ja teemoja. Näistä kysymyksistä liikkuu arkipäivässä paljon stereotyyppioita, mutta ei juurikaan tutkimukseen perustuvaa tietoa. Artikkelin toisessa osassa esitetään työelämä -alkuisia käsitteitä ja esimerkkejä näiden käsitteiden käytöstä koulutukseen liittyvien dokumenttien yhteydessä. Millaisia käsitteitä käytetään ja miten ne määritellään? Käsitteitä on koottu mm. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmasta 2003-2008 ja kehittämissuunnitelman luonnoksesta 2007-2012 (Opetusministeriö 2004; 2007a).

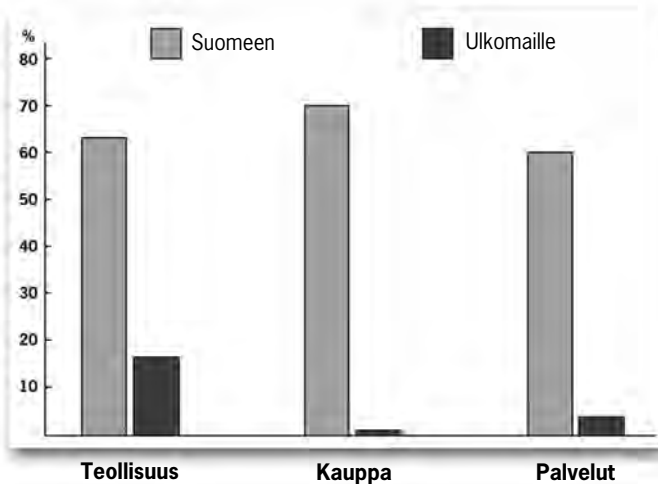
### Kysymyksiä työelämästä

Missä ovat työt tulevaisuudessa?

**K**eskeisiä ratkaistavia kysymyksiä lähitulevaisuudessa ovat: Missä ovat työt? ja Millaisia ovat työt? Toden-

näköistä kuitenkin on, että kysymyksiin ei löydetä vastauksia. ETLA:n julkaisu 'Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille - katsaus 2000-luvun alun tilanteesta' tarkastelee molempia yllä esitettyjä kysymyksiä (Ali-Yrkkö 2006). Ali-Yrkkö tarkastelee katsauksessa ulkoistusta, joka on yleinen puheenaihe erityisesti, kun uutisoidaan teollisuusorganisaatioiden muutoksista. Ulkoistuksesta todetaan katsauksessa, että suurin osa suomalaisyritysten ulkoistuksista on suuntautunut Suomeen. Vastoin yleistä käsitystä ulkoistetut toiminnot eivät yleensä ole siirtyneet Suomesta pois vaan ne ovat vain siirtyneet eri yrityksen tehtäväksi Suomessa. Myös Kasvio (2007, 27) korostaa sitä, että tarkemmat tutkimukset osoittavat kansainvälisten ulkoistustoimien tosiasiallisten työllisyysvaikutusten jääneen teollisuusmaissa suhteellisen vähäisiksi.

Kuviossa 1. nähdään, että teollisuudessa kansainvälinen ulkoistus on ollut selvästi yleisempää kuin kaupassa ja palvelu-aloilla. Noin 15 prosenttia teollisuusyrityksistä on toimintojaan ulkoistanut ulkomaille. Kaupan alalla ja palvelu-aloilla kansainvälinen ulkoistus on selvästi tätä harvinaisempaa. Tosin kaupan alalla ulkois-



Kuvio 1. Ulkoistuksen yleisyys eri sektoreilla, %-osuus sektorin yrityksistä (Ali-Yrkkö 2006, 5).

tus Suomeen on jonkin verran suurempaa kuin teollisuuden ja palvelun ulkoistaminen, noin 70 % kaupan alan yrityksistä on ulkoistanut toimintaansa kotimaassa (Ali-Yrkkö 2006, 5).

Ali-Yrkön (emt., 6) mukaan suomalaisyritysten ulkoistukset eivät rajoitu vain valmistustoimintaan, vaan lähes neljännes tutkimus ja kehitys-toimintaa (t&k) harjoittavista yrityksistä on ulkoistanut myös tutkimukseen tai tuotekehitykseen liittyviä tehtäviä. Käytännössä kaikki ulkomaille t&k-toimintaa ulkoistaneet yritykset ovat ulkoistaneet osan tästä toiminnasta myös Suomeen. Tuotantotoiminnan ulkoistuksissa yrityksillä on tärkeimpänä tavoitteena ollut lisäkapasiteetin hankkiminen. Iso osa ulkoistajayrityksistä on käyttänyt ulkoistusta lisätäkseen myös joustavuuttaan. T&k-toimintaa on ulkoistettu osin samoista syistä kuin valmistusta. Teknologian tai osaamisen hankkiminen on kuitenkin ollut tärkein tekijä t&k-toiminnan ulkoistuksessa. Yritykset käyttävät ulkoistusta saadakseen muiden yritysten ja tutkimuslaitosten/korkeakoulujen teknologista osaamista käyttöönsä.

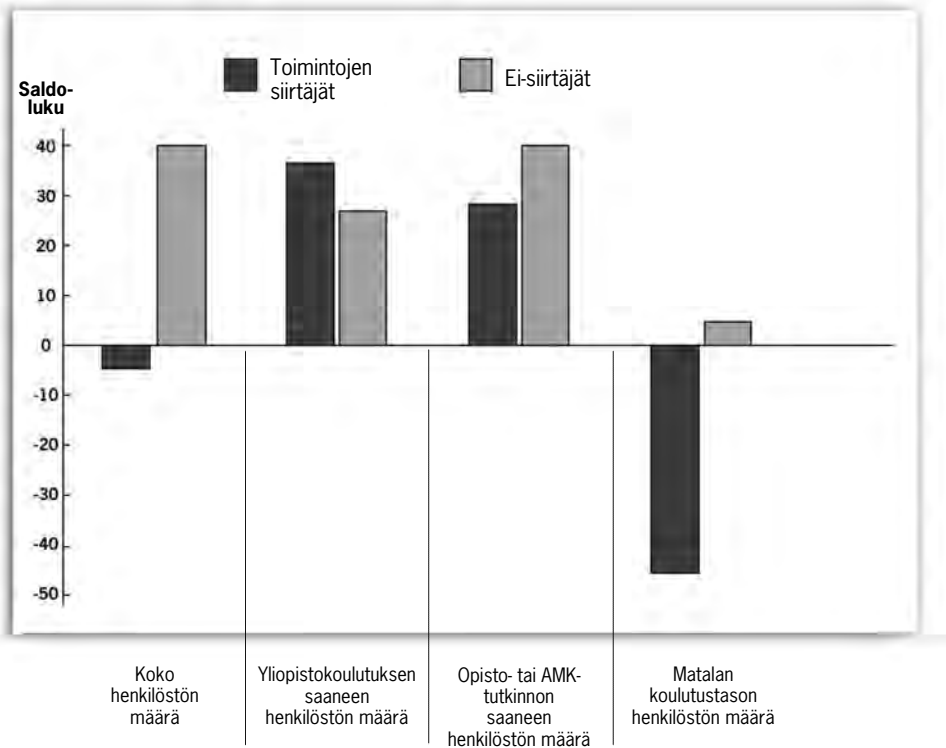
Suomesta pois siirtyneiden työpaikkojen määrä on yleisessä keskustelussa suuri, mutta tutkimus antaa erilaisen kuvan todellisuudesta. Ali-Yrkön mukaan (emt.) suhteessa Suomen kansantaloudessa tapahtuvaan jatkuvaan työpaikkojen syntymiseen ja poistumiseen, ulkomaille siirtyneiden työpaikkojen määrä on vähäinen. Runsaan kuuden vuoden (tammikuusta 2000 - heinäkuu 2006) aikana ulkoistusten ja konsernin sisäisten järjestelyjen myötä Suomesta siirtyi ulkomaille siis 10 000 - 23 000 työpaikkaa, mikä vuositasolla vastaa 14 500 - 3 500 työpaikkaa. Tämä on noin 1.0 - 2.5 prosenttia Suomessa vuosittain

häviävästä (ja myös syntyvästä) työpaikasta. Vaikka edellä esitetyt luvut työpaikkojen siirtymisestä ulkomaille ovat pieniä, työmarkkinoiden muuttuminen maailmanlaajuisiksi on jo tapahtunut tosiasia (mm. Kasvio 2007).

## Millaista koulutusta tarvitaan?

Millaisia ovat työt ja minkä tason koulutusta niihin tarvitaan? -kysymystä voidaan tarkastella kuvion 2. avulla. Kuviossa on esitetty yritysten kotimaisen henkilöstön kasvuodotukset toimintajaan siirtäneissä yrityksissä ja muissa yrityksissä. Tarkastelu kohdistuu Suomeen syntyviin uusiin työpaikkoihin eikä olemassa olevien työpaikkojen uudelleentäyttämiseen, kun aiemmat työntekijät vaihtavat työpaikkaa tai lähtevät eläkkeelle. Kuvion 2. mukaan henkilöstömäärän muutokset tulevat olemaan hyvin erilaisia riippuen siitä, minkälaisen koulutuksen omaavasta henkilöstöstä on kyse. Matalan koulutustason omaava henkilöstö tulee vähenemään erityisesti toimintojaan siirtäneissä yrityksissä. Sen sijaan opisto- ja ammatti-korkeakoulutasoisen henkilöstön kysyntä tulee kasvamaan. Sekä toimintojaan siirtäneet yritykset että muut yritykset aikovat palkata lisää keskitason koulutuksen saanutta henkilöstöä. Myös yliopistokoulutuksen saanutta henkilöstöä tullaan lisäämään molemmissa yritysryhmissä Ali-Yrkkö (2006).

Baldwin (2006) esittää ulkoistamisesta ja sen seurauksista erisuuntaisia näkemyksiä kuin Ali-Yrkkö. Baldwinin mukaan jakoa ei voi tehdä koulutustason perusteella, vaan palvelujen tuoteistamisen ja niiden ulkoistamisen perusteella. Ne palvelut, joita voidaan tuottaa etätyönä, tullaan ulkoistamaan. Aikaisemmin etätyö tarkoitti sitä, että esi-

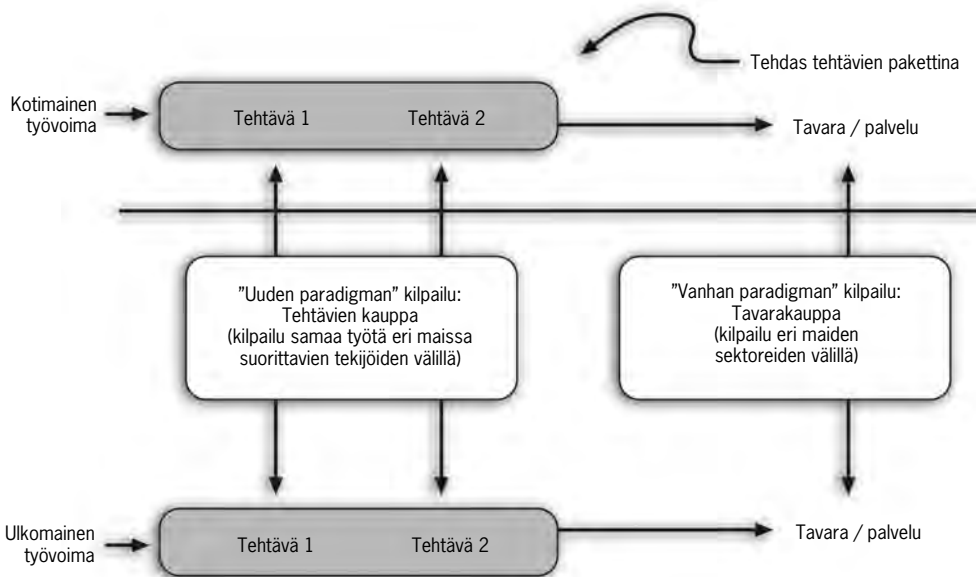


Kuvio 2. Henkilöstömäärän odotettu muutos Suomessa seuraavien kolmen vuoden aikana (Ali-Yrkkö 2006, 14).

merkiksi yrityksen IT-tuki sijaitsi samassa rakennuksessa, sitten siirryttiin aika-kauteen, jossa tuki sijaitsi toisessa kaupungissa. Tänä päivänä 'etänä' saattaa tarkoittaa, että palvelu sijaitsee Bangladeshissa. Kuviossa 3. Baldwin (emt, 25) kuvaa, miten uuden globalisaation paradigman myötä kilpailu käydään työpaikoista eri maissa. Hän korostaa, että kilpailua ja valintoja työmarkkinoilla tehdään tulevaisuudessa yhä enemmän yksilöiden kuin yritysten, sektoreiden tai tietyn koulutustason omaavien ryhmien välillä.

Kilpailu globaalisti toimivien yritysten tekemistä investoinneista ja niiden mukanaan tuomista korkeatasoisista työpaikoista tulee olemaan erittäin ankaraa, eivätkä länsimaat tule selviämään

kilpailussa itsestään selvinä voittajina (Kasvio 2007, 33). Korkeakoulutuksen näkökulmasta Ali-Yrkkön esittämä t&k-toiminnan ulkoistaminen on mielenkiintoinen kysymys. Miten suomalaiset korkeakoulut pysyvät tässä kilpailussa mukana niin, että ne pystyvät tarjoamaan suomalaiselle elinkeinoelämälle riittävän vahvaa t&k -osaamista ja miten korkeakoulut pystyvät houkuttelemaan ulkomaisia yrityksiä Suomeen korkean t&k -osaamisen turvin? Innovaatioyliopistohankkeella (Opetusministeriö 2007b) tavoitellaan korkeakoulua, jolla tutkimus ja opetus ovat avainaloilla kansainvälistä huipputasoa ja joka tukee toiminnallaan Suomen kilpailukyyn vahvistamista globaaleilla markkinoilla.



Kuvio 3. Globalisaation uusi ja vanha paradigma (Baldwin 2006, 25).

Ammatillisen peruskoulutuksen saaneista osaajista tullaan myös kilpailemaan. Siksi on tärkeää vahvistaa suomalaisen ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta. Baldwinin (2006) mukaan kilpailua globaaleilla työmarkkinoilla käydään työpaikoista joissa vaaditaan sekä korkea että matalaa koulutustasoa. Miten nuoret ovat halukkaista siirtymään työpaikkojen perässä ulkomaille? Tätä kysyttiin tutkimuksessa ammatillisten oppilaitosten opiskelijoilta kone- ja metallialalla ja sosiaali- ja terveysalalla (Siikaniemi 2007). Tutkimuksen tulosten mukaan nuoret opiskelijat eivät ole kovinkaan halukkaita työskentelemään ulkomaille. Opiskelijoista (n=129) 47 prosenttia piti erittäin tärkeänä, että he voisivat koulutuksen jälkeen työskennellä Suomessa, tärkeänä sitä piti 28 prosenttia opiskelijoista. 34 prosenttia opiskelijoista piti erittäin tärkeänä työskennellä Euroopassa ja 17 prosenttia opiskelijoista halusi työskennellä Euroopan ulkopuolella.

Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoiden mielipiteitä globalisatiosta ja sen mukanaan tuomista uhkista ja mahdollisuuksista kysyttiin samassa tutkimuksessa. Mahdollisuuksina nuoret kokivat ulkomailla olevat työskentelymahdollisuudet, yleensä hyvän työllistymisen ja hyvän palkkauksen. Opiskelijat totesivat mahdollisuuksina, että *"Töitä riittää myös Suomen ulkopuolella vanhusten parissa."* ja *"Enemmän mahdollisuuksia työskennellä ulkomaille. Se ei kiinnostakaan kovin itseäni, koska haluan työskennellä kotimaassani."* Uhkina nuoret kokivat sen, että ulkomaalaiset vievät heidän työnsä, työt siirtyvät ulkomaille ja että seuraa työttömyyttä. Nuoret arvioivat realistisesti, että *"Kielitaitoinen työväki on aina haluttua yrityksiin! Töiden siirtyminen ulkomaille on aina uhka."* ja *"Työpaikkoja menee helpommin, kun on ulkomaalaisillaikin mahdollisuus."* (Siikaniemi 2007, 76-77). Turvallinen Suomi kiinnostaa. Maailmanlaajuiset työmarkkinat tulevat kuitenkin koskettamaan myös tätä ikä-

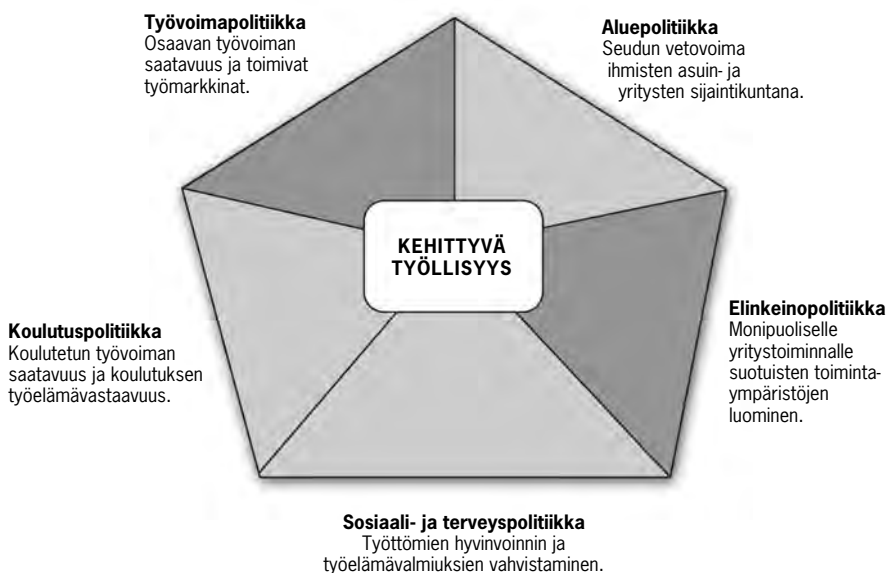
luokkaa, joka on työelämässä vielä lähes vuoteen 2050 saakka.

### Missä ovat työpaikat Suomessa?

Suomessa eri alueiden ongelmat työvoiman tarjonnassa ja kysynnässä ovat luonteeltaan erilaisia. Räisäsen ja Tuomalan (2007, 24-25) mukaan alueet Suomessa voidaan luokitella työttömyysasteen mukaan neljään eri alueryhmään: hyvän kohtaannon alueiksi, ylikysyntä-alueiksi, heikon kohtaannon alueiksi ja ylitarjonta-alueiksi. Hyvän kohtaannon alueilla on sekä matala työttömyys että vähän ammatteja, joissa on korkea vakanssi-työttömyys-suhte (V/U-suhte). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hyvän kohtaannon alueilla työmarkkinat toimivat melko hyvin. Näitä alueita ovat Uusimaa, Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa ja Kaakkois-Suomi. Ylikysyntä-alueilla on matala työttömyys ja paljon korkean V/U -suhteen ammatteja, eli paljon vakansseja suhteessa ammattiryhmän työttömien lukumäärään.

Alueisiin kuuluvat Varsinais-Suomi ja Häme. Heikon kohtaannon alueilla on korkea työttömyys ja paljon ammatteja, joissa on runsaasti vakansseja suhteessa ammattiryhmän työttömiin. Nämä alueet ovat ongelmallisia, koska alueilla on paljon työttömyyttä ja toisaalta paljon paikkoja ammateissa, joita on vaikea täyttää. Heikon kohtaannon alueita ovat Satakunta, Pohjois-Pohjanmaa, Pohjois-Savo, Etelä-Savo, Keski-Suomi ja Pohjois-Karjala. Ylitarjonta-alueilla on korkea työttömyysaste, mutta matala V/U -suhte. Näillä alueilla (Lappi ja Kainuu) on paljon työttömiä, mutta toisaalta myös vähän ammatteja, joissa vakansseja on paljon suhteessa työttömien määrään.

Tarkastelua tehdään ja tulee tehdä myös ammattiryhmittäin, jolloin päästään lähemmäksi alueen työelämän tarpeen ja koulutuksen kohtaamista. Tätä ei kuitenkaan voida tarkastella ainoastaan työvoimapolitiikan ja koulutuspolitiikan näkökulmasta, vaan alueellisella



Kuvio 4. Kehittyvän työelämän ulottuvuudet (Pohjois-Savon liitto 2005, 7).

tasolla aktiiviseen vuoropuheluun tulisi ottaa mukana myös elinkeinopolitiikka, aluepolitiikka ja sosiaali- ja terveystaloudellinen politiikka. Tarkastelu monesta näkökulmasta on tärkeää kun määritellään nuorten koulutusta, mutta erityisen tärkeää silloin, kun tarkastellaan aikuiskoulutuksen tarpeiden ja tarjonnan kohtaamista.

Kuopion seudun työllisyysohjelma (Pohjois-Savon liitto 2005) esittää, että työllisyysohjelmatyö ei voi onnistua muusta yhteiskuntakehityksestä irrallaan, vaan sillä on oltava kiinteä yhteys muihin toimijoihin. Kehittyvän työllisyyden kuviota (kuvio 4.) voidaan soveltaa myös koulutuksen ja työelämän tarpeiden vuoropuheluun. Haasteisiin vastaaminen perustuu vahvaan kumppanuuteen, joka on sekä kunta- ja hallintoalat että julkisen ja yksityisen sektorin rajat ylittävää vuoropuhelua.

Edellä kuvatuista työelämästä ja sen muutoksista koskevista kysymyksistä sekä työelämän että koulutuksen tutkijat saavat mittaamattoman määrän haasteita. Valtakunnan tasolla Valtioneuvoston kanslia ja valtiovarainministeriö ovat asettaneet työryhmän, jonka tehtävänä on seurata eri hallinnonaloilla tapahtuvaa työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman lieventämiseen tähtäävää työtä (Valtioneuvosto 2007b). Tämän työryhmän työn tuloksista voidaan odottaa uutta tietoa myös koulutuksen ja työelämän yhteistyön, kehittyvän ennakointityön ja yhteisen vuoropuhelun pohjaksi.

### **Työelämän ja koulutuksen vuoropuhelu edellyttää yhteisiä käsitteitä**

**A**ktiivinen vuoropuhelu edellyttää aina yhteisiä käsitteitä. Työelämä -alkuisia käsitteitä käytetään

työelämän ja koulutuksen yhteistyötä ja sen eri toimintamuotoja käsittelevässä kirjallisuudessa hyvin kirjavasti. Useimmiten käsitteitä ei ole määritelty. Olen poiminut artikkeliin työelämä -alkuisia käsitteitä Google-hakukoneella lokakuussa 2007. Lähtökohtana käsitteiden kokoamiseen ovat olleet Koulutus ja tutkimus kehittämissuunnitelman luonnos vuosille 2007–2012 (Opetusministeriö 2007) ja Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma vuosille 2003–2008 (Opetusministeriö 2004).

Koulutus ja tutkimus kehittämissuunnitelman luonnoksessa 2007–2012 (Kesu 2) ja Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2003–2008 (Kesu 1) esiintyy työelämä -käsite molemmissa noin 80 kertaa. Työelämä -alkuisia käsitteitä esiintyy molemmissa lähes kymmenen erilaista. Olen koonnut ja luokitellut em. käsitteet neljään eri käsiteluoikkaan: työelämän tarpeet huomioon ottava koulutus, työelämäyhteydet ja yhteistyö, työelämässä tapahtuva koulutus/opiskelu ja työelämän kehittäminen. Luokittelu on esitetty taulukossa 1. Eniten yksittäisiä käsitteitä on kehittämissuunnitelmissa työelämäyhteydet ja yhteistyö käsiteryhmässä sekä työelämän tarpeet huomioon ottavaa koulutus/opiskelu käsiteryhmässä. Tosin nämä käsitteet voivat sisältää hyvinkin erilaisia ja eritasoisia toimintoja ja toimenpiteitä. Työelämän kehittämiseen liittyvät käsitteet esiintyvät pääasiassa uudessa Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2007-2012 luonnoksessa.

Taulukoon 1. koottujen käsitteiden jälkeen on suluisia esitetty osuimien lukumäärä Google-hakukoneella tehdyssä haussa lokakuussa 2007 (15.10.2007). Eniten osumia saivat työelämän kehittä-

minen (967 000), koulutuksen ja työelämän (välinen) yhteistyö (618 000/301 000) ja koulutuksen ja työelämän (välinen) vuorovaikutus (249 000/163 000). Työelämän kehittäminen -käsite esiintyy useimmin, koska

hakua ei ole rajattu ainoastaan koulutusta ja työelämää käsitteleviin dokumentteihin. Haun tulokset osoittavat, että erilaisia aktiiviteetteja käsittelevät käsitteet ovat eniten käytössä.

Taulukko 1. Työelämäkäsitteiden luokittelu 1.

<b>Työelämän tarpeet huomioon ottava koulutus</b>	<b>Työelämäyhteydet ja yhteistyö</b>
Työelämäläheinen, -läheisyys (279/310)	Koulutuksen ja työelämän (välinen) vuorovaikutus (249 000/163 000)
Työelämälähtöinen. -lähtöisyys (18 100/923)	Koulutuksen ja työelämän (välinen) yhteistyö (618 000/301 000)
Työelämän osaamistarpeet (44 100)	Työelämäkytkentä, -kytkennät (204/50)
Työelämäosaaminen (942)	Työelämäsuhteet (366)
Työelämätarpeet (93)	Työelämävuorovaikutus (2)
Työelämävastaavuus (322)	Työelämäyhteistyö (56 300)
	Työelämäyhteys, -yhteydet (219/17 600)
	Työelämän yhteistyöverkosto (58 600)
<b>Työelämän kehittäminen</b>	<b>Työelämässä tapahtuva koulutus/opiskelu</b>
Työelämän kehittäminen (967 000)	Työelämäjakso (610)
Työelämän (palvelu- ja) kehittämistehtävä (25 900)	
Työelämän toimintakokonaisuus (606)	

Taulukossa esitettyjä käsitteitä ei määritellä Kesu-dokumenteissa, eikä juuri muissakaan asiakirjoissa. Jossakin asiakirjoissa kerrotaan kuitenkin miten esimerkiksi työelämävastaavuutta vahvistetaan tai mitä työelämälähtöisyys tarkoittaa toimenpiteinä. Seuraavaan on koottu joitakin taulukon 1. käsitteitä selventäviä esimerkkejä. Esimerkeissä ei ole käsitettä määritelty, vaan on kerrottu mitä se tarkoittaa, tuottaa tai edellyttää.

- Vahvistetaan ammatillisten perustutkintojen **työelämävastaavuutta** kehittämällä niitä siten, että ne tuottavat työelämän eri toimialojen edellyttämän alakohdaisen ammattipätevyyden sekä laaja-alaisia ammatillisia valmiuksia ja jatko-opiskeluvaihtoehtoja (Kesu 2).
- **Työelämälähtöisyys** tarkoittaa oppimisen suunnittelu, toteutus ja arviointi yhdessä työelämän edustajien kanssa (Kauppiaitten kauppaoppilaitos 2004).



- Koulutuksen **työelämälähtöisyys** työvoimapoliittista aikuiskoulutusta hankittaessa tarkoittaa ammatillisen koulutuksen välittömiä työhönsijoitustuloksia (Etelä-Savon TE-keskus 2007).

Asiayhteys yleensä avaa myös käsitettä. Alla on esimerkkejä Koulutus ja tutkimus kehittämissuunnitelma -asiakirjoista (Kesu 1 ja Kesu 2).

- Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintoja kehitetään aikuisille soveltuvina **työelämäläheisinä** tutkintoina (Kesu 1).
- Koulutuksen ja **työelämän yhteistyön** avulla voidaan varmistaa, että koulutus vastaa sisällöllisesti **työelämän** ja yksilöiden **tarpeita** ja edistää tutkinnon suorittaneiden työllistymistä (Kesu 2).
- Ammatillisen **koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön** avulla kehitetään koulutustarpeiden ennakointia sekä koulutuksen suunnittelua ja arviointia, parannetaan ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen toimeenpanoa, erityisesti työssäoppimisesta ja näyttöjärjestelmää sekä tehostetaan opiskelijoiden siirtymistä koulutuksesta työelämään (Kesu 1).
- Korkeakoulujen **työelämän vuorovaikutusta** vahvistetaan. Tavoitteena on, että opiskelijat jo opintojensa aikana voivat orientoitua tuleviin työtehtäviinsä ja että koulutuksen sisällöissä voidaan riittävästi ennakoita **työelämän tulevia osaamistarpeita**, joille osaltaan luovat pohjaa korkeakoulujen ja työelämän väliset tutkimus- ja kehitystyöhankkeet (Kesu 2).
- Varmistetaan ammatillisten opettajien ammatti- ja **työelämäosaaminen** sekä huolehditaan sen jatkuvasta uu-

distamisesta **työelämäjaksojen**, täydennyskoulutuksen ja kehittämishankkeiden avulla (Kesu 2).

Taulukkoon 2. on koottu taulukossa 1. olevien käsiteluoikkien alle muita kuin Koulutus ja tutkimus kehittämissuunnitelma -asiakirjoissa esiintyviä työelämä -alkuisia käsitteitä. Käsitteet on haettu Google -hakukoneella lokakuussa 2007. Suluissa käsitteen perässä on osumien lukumäärä/käsite. Taulukossa 2. on lisäksi kolme uutta käsiteluoikkaa: työelämässä tarvittava osaaminen, työelämän ja koulutuksen yhteistyön toimijat sekä yksittäisiä työelämä-alkuisia käsitteitä. Käsitteet, jotka saivat eniten osumia ovat: työelämä(n) asiantuntija (460 000), työelämän edustaja/edustajat (360 000/393 000) ja työelämän odotukset (280 000).

Työelämän edustaja ja asiantuntija -käsitteet ovat mielenkiintoisia, koska niiden takana on yleensä anonyymi toimija. Hyvin usein työelämän edustajalla ja työelämäyhteyksillä tarkoitetaan yritysten palveluksessa olevaa henkilöstöä ja yhteyksiä yrityksiin Julkishallinto työnantaja jää yrityselämän varjoon. Seuraavien kymmenen vuoden aikana kunnat tarjoavat työpaikan 140 000 uudelle osaajalle, kun henkilöstöstä (428 000) yli kolmasosa siirtyy eläkkeelle (Kuntaliitto 2007). Suomen valtiolla työskentelee runsaat 124 000 henkilöä. Valtiolla arvioidaan lähivuosina rekrytoitavan noin 20 000 uutta henkilöä (Valtiovarainministeriö 2007). Työllisiä oli Suomessa vuonna 2006 keskimäärin 2 444 000 henkilöä (Työministeriö 2007), joka tarkoittaa, että valtion ja kuntien työntekijöitä on noin 23 prosenttia työvoimasta.

Taulukko 2. Työelämäkäsitteiden luokittelu 2.

<p><b>Työelämän tarpeet huomioon ottava koulutus</b></p> <p>Työelämävaatimukset (53)</p> <p>Työelämänäkökulma (142)</p> <p>Työelämän odotukset (280 000)</p>	<p><b>Työelämäyhteydet ja yhteistyö</b></p> <p>Työelämäorientaatio (574)</p> <p>Työelämäverkosto (33)</p>
<p><b>Työelämän kehittäminen</b></p> <p>Työelämäprojekti (344)</p> <p>Työelämähanke (37)</p>	<p><b>Työelämässä tapahtuva koulutus/opiskelu</b></p> <p>Työelämätilanne (9)</p> <p>Työelämäkokemus (299)</p> <p>Työelämäkonteksti (9)</p>
<p><b>Työelämässä tarvittava osaaminen</b></p> <p>Työelämän osaamisvaatimukset (20 600)</p> <p>Työelämävalmiudet (12 000)</p> <p>Työelämätaidot (527)</p> <p>Työelämäkvalifikaatiot (5)</p> <p>Työelämä tieto (47 800)</p> <p>Työelämä tietous (13 500)</p> <p>Työelämärelevanssi (156)</p>	<p><b>Työelämän ja koulutuksen yhteistyön toimijat</b></p> <p>Työelämän edustaja, -edustajat (360 000/393 000)</p> <p>Työelämäohjaaja (102)</p> <p>Työelämä(n)asiantuntija (460 000)</p> <p>Työelämäkumppani (4)</p> <p>Työelämäverkosto (35)</p> <p>Työelämätoimija (2)</p> <p>Työelämäorganisaatio (3)</p>

**Yksittäisiä työelämä -alkuisia käsitteitä**

Työelämän kehittämisareena (25), työelämäkehitys (2), työelämätilaus (2), työelämäpalaute (930), työelämäulottuvuus (9).

Seuraavaan on koottu taulukon 2. käsitteitä selventäviä määrittelyjä ja asia-yhteyksiä.

• **Työelämäorientaatiolla** tarkoitetaan opintoja, joiden kohteena on akateemisen opiskelun ja työelämän keskinäissuhteet. **Työelämäorientaa-**

**tion** tavoitteena on saada käsitys valtio-opin opiskelun myötä syntyvistä tiedoista, taidoista ja arvopohjaisista asenteista, joilla on arvoa sijoittumisessa työelämään: työmarkkinoiden eri osa-alueilla ja erilaisissa ammattikäytännöissä (Helsingin yliopisto 2005).

- Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa ovat mukana koulutuksen järjestäjä, koulutuksen järjestäjän nimeämä toimielin, opettajat, **työelämän edustajat** ja opiskelijat (Opetushallitus. 2005).

- **Työelämäyhteydet** tarkoittavat opettajien mukaan muun muassa opiskelijoiden pakollista työharjoittelua, opinnäytetöiden tekemistä yritykseen, erilaisia projektitöitä ja yritysmaailmassa vierailevia luennoitsijoita sekä opettajien kontakteja **työelämän edustajiin** (Tiilikkala 2004).

- Tässä tutkimuksessa tarkoitamme **työelämän edustajalla** henkilöä, joka toimiessaan jonkin organisaation palveluksessa, on osallistunut ammattikorkeakouluopiskelijan **työelämälähtöiseen** opinnäytetyöhön (Below & Lakovaara 2005).

- Ammattikorkeakoulujen jatkokutkinto on **työelämälähtöinen**. Koulutusohjelman keskeinen osa on ammatillinen opinnäytetyö. Se on luonteeltaan **työelämän kehittämistehtävä**, joka perustuu **työelämän** todellisen ongelman tutkimiseen ja **työelämän kehittämiseen**. Kehittämistehtävä toteutetaan **yhdessä työelämän**, ensisijaisesti oman työpaikan kanssa (Kekäle & al. 2004)

Työelämä ja koulutus -keskustelu ja siihen liittyvät käsitteet ovat viime vuosikymmenellä kehittyneet lähinnä ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden käytössä. Koulutuksen ja työelämän yhteydet ja niiden kehittämistarve on noussut esiin koulutuksen määrän ja laadun kohtaannon ongelmana yleisessä keskustelussa. Elinkeinoelämän keskusliiton (2005) tiedustelun koonnissa todetaan, että jäsenyritysten uusissa rekrytoinneissa näkyy erityisesti toisen asteen

ammattillisen koulutuksen saaneiden suuri rekrytointitarve. Lähes puolelta rekrytoitavista edellytetään tämän koulutustason ammattiosaamista ja lähi-vuosina määrä on edelleen kasvussa. Ongelman ratkaiseminen edellyttää edelleenkin vahvoja työelämän ja koulutuksen välisiä yhteyksiä ja yhteisiä ennakointihankkeita.

Työelämän ja koulutuksen yhteistyöhön liittyvät käsitteet ja käsitteiden avaaminen näkyväksi toiminnan taustalle eivät ole itsestään selvyyksiä korkeakoulutuksessakaan. Tätä osoittaa mm se, että ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto (Hämeen ammattikorkeakoulu 2006) on perustanut teematyöryhmän pohtimaan työelämäyhteistyötä ja työelämälähtöisyyttä. Työryhmän kehittämisteemoihin liittyviä kysymyksiä ovat mm: Millainen on opinnäytetöiden kytkeä työelämään? Miten työelämäläheisyys toteutuu opintojaksoissa? Miten työelämä osallistuu koulutusohjelmien suunnitteluun ja ohjaukseen? Ammattikorkeakoulut ovat perustaneet myös 'Opiskelijan ja työelämän yhteistyön kehittämisverkostossa' -hankkeen, jossa vuosina 2007-2009 toimivat työelämäyhteistyön ja työelämäläheisen oppimisen kehittämisryhmät Verkoston tavoitteena on etsiä keinoja saattaa entistä paremmin ammattikorkeakouluopiskelijat ja työelämä yhteen (Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto 2007).

Myös yliopistot käyvät keskustelua työelämän ja koulutuksen kohtaamisesta eri tutkintojen näkökulmasta. Turun yliopiston tekemään kyselyyn vastanneiden työnantajien mukaan oikeustieteen lisensiaatin tutkinnon kuva työmarkkinoilla on työelämäläheisempi kuin tohtoreiden. Kandidaattitutkinnosta on

mahdollista luoda itsenäinen ja mielekäs, työelämäläheinen tutkinto, joka antaa pohjan opintojen jatkamiselle maisteritutkintoon asti. Kandidaatin-tutkinnon työelämäläheisyys ei kuitenkaan tarkoita vain teknisluonteisten taitojen korostamista, vaan sitä voidaan kehittää myös yliopistollisista lähtökohdista käsin, kokonaisvaltaista osaamista korostaen (Turun yliopisto 2003, 27).

Innovatiivisia uusia käsitteitä löytyy erityisesti ammattikorkeakouluympäristössä. Näistä esimerkkeinä seuraavat. Oppimisstudio on *koulutuksen ja työelämän välisen siirtovaikutuksen tuottamiseksi organisoitu rajanylityspaikka* (Salminen & Kajaste 2005, 27). Perinteisellä koulu-maisella opetuksella ja harjoittelulla ei saavuteta työelämän edellyttämää osaamista, vaan tarvitaan uusia *koulutusta ja dynaamisia työelämän toimintaympäristöjä integroivia pedagogisia ratkaisuja* (emt., 30). Taulukossa 2. olevat yksittäiset käsitteet työelämätilaus ja työelämän kehittämisisareena osoittavat myös innovatiivisuutta käsitteiden luomisessa. Ta-voiteltavaa ei kuitenkaan ole käsitteiden määrän kasvattaminen, vaan käsitteiden yhteinen ymmärtäminen tavoitteiden mukainen toiminta.

## Lopuksi

**B**aldwin (2006, 45) esittää kaksi oletusta tulevaisuuden työelämän tarkastelun pohjaksi. Ensinnäkin globalisaatio jatkuu ja se luo edelleen paineita sijoittaa uudelleen resursseja eri sektoreiden, yritysten ja työpaikkojen välillä. Globalisaatio merkitsee uudessa paradigmassa eriyttämistä (unbundling), eli prosessia, jossa kokonaisuudet erotetaan pienemmiksi osiksi. Toiseksi, muutosten suuntaa on mahdotonta ennustaa millään tarkkuudella. Erityisesti ul-

koistaminen kotimaassa (outsourcing) tai ulkomaille (offshoring) ovat muutoksia, joita ei voi ennakoida. Mitä työtehtäviä voidaan siirtää ulkomaille ja mitä ei, on yksi niistä työelämän tulevaisuutta koskevista kysymyksistä, joihin ei löydy helposti vastauksia.

Työelämän muutoksia ei siis pystytä tarkasti ennakoimaan. Kasvio (2007, 34) toteaa, että kuva globaalin kehityksen haasteista on esimerkiksi työpaikkakilpailun tulevan kehittymisen ja ihmisen toiminnan aiheuttamien ympäristömuutosten osalta muuttunut viime aikoina niin nopeasti ja kokonaisvaltaisesti, että myös työelämää koskevat analyysit vanhenevat nopeasti. Kasvio korostaa, että tässä yhteydessä ei ole edellytyksiä eikä järkevää lähteä pohtimaan yksityiskohtaisesti sitä, millä tavoin työelämän nykyisiä rakenteita ja toimintatapoja tulisi käytännössä pyrkiä uudistamaan.

Työelämän ennakoimattomat muutokset huomioon ottaen koulutuksen järjestäjien rooli ja tehtävä järjestää oikeansisältöistä ja myös määrällisesti työelämän tarpeet kohtaavaa koulutusta on vaikea. Voisimme kuitenkin pyrkiä ymmärtämään muutosta ja sen edellyttämiä toimenpiteitä yhdessä työelämän kanssa muodostamalla yhteisiä käsitteitä ja käsitteiden määrittelyjä, niin että vuoropuhelu vaikeasti hahmotettavasta työelämän ja koulutuksen tulevaisuudesta olisi entistä joustavampaa, monipuolisempaa ja syvempää.

## Lähteet

Ali-Yrkkö, J. 2006. Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille – katsaus 2000-luvun alun tilanteesta. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.

Baldwin, R. 2006. Globalisation: the great unbundling(s). Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. www-dokumentti: <http://www.vnk.fi/>. Luettu 24.9.2006. Luettu 15.10.2007.

Below, S. & Lakovaara, H-L. 2005. Työelämän edustajien näkemyksiä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöistä. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu. www-dokumentti: <http://www.oamk.fi/>. Luettu 15.10.2007.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2005. Työelämän murros heijastuu osaamistarpeisiin. Osaavaa henkiöstöä yrityksiin. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto.

Etelä-Savon TE-keskus. 2007. Tarjouspyyntö 1/2007. www-dokumentti: <http://www2.te-keskus.fi/new/esa/Palvelut/Tyovoimapalvelut/1am2007.pdf>. Luettu 15.10.2007.

Helsingin yliopisto. 2005. Instituutiovierailut. Yleisen Valtio-opin laitos. www-dokumentti: <http://www.valt.helsinki.fi/blogs/vol-vierailut-2005/post11.htm>. Luettu 15.10.2007.

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2006. Työelämälaheisyys teematyöryhmä. www-dokumentti: [http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus\\_ja\\_kehitys/YlempiAMK\\_kehittamisverkosto/Tyoelamalaheisyys\\_teemaryhma\\_0.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ja_kehitys/YlempiAMK_kehittamisverkosto/Tyoelamalaheisyys_teemaryhma_0.pdf). Luettu 15.10.2007.

Kasvio, A. 2007. Ison kuvan hahmottelua. Millaista haastetta ihmisten lisääntyvä virta työmarkkinoille merkitsee teollisuudelle ja niiden työelämäinstituutioiden kehittämiselle? Työpoliittinen aikakauskirja 1/2007. Helsinki: Työministeriö. 26-37.

Kauppiaitten kauppaoppilaitos 2004. Retail-merkonomin tutkinto. www-dokumentti: <http://virtual.mbs.fi/kkol/ajankohtaista/>. Luettu 15.10.2007.

Kekäle, T., Heikkilä, J., Jaatinen, P., Mylly, H., Piihonen, A-R., Savola, J., Tynjälä, P. & Holm, K. 2004. Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilu – käynnistysvaiheen arviointi. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto. 1/2004.

Kuntaliitto. 2007. Faktaa. www-dokumentti: <http://www.kuntatyo.fi/>. Luettu 15.10.2007.

Salminen, H. & Kajaste, M. (toim.). 2005. Laatu, innovatiivisuutta ja proaktiivisuutta. Ammattikorkeakoulujen koulutuksen laatuyskiköt 2005-2006. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.

Opetushallitus. 2005. Kansallinen ammattiosaamisen näyttöaineisto. Kauneudenhoitoalan perustutkinto. Helsinki: Opetushallitus.

Opetusministeriö. 2004. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2003-2008. Helsinki: Opetusministeriö.

Opetusministeriö 2007a. Koulutus ja tutkimus 2007-2012. Luonnos 29.6.2007. www-dokumentti: <http://www.minedu.fi/>. Luettu 15.10.2007.

Opetusministeriö. 2007b. Teknillisen korkeakoulun, Helsingin kauppakorkeakoulun ja Taideteollisen korkeakoulun yhdistyminen uudeksi yliopistoksi. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:16. Helsinki: Opetusministeriö.

Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto. 2007. www-dokumentti: <http://into.cou.fi/index.asp>. Luettu 15.10.2007.

Siikaniemi, L. 2007. Vocational Education Meets Globalization. Lahti: Lahti University of Applied Sciences.

Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi., Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Turun yliopisto. 2003. Tutkimusraportti. Oikeustieteellisen koulutusalan koulutustarpeet ennakointihanke. www-dokumentti: [http://rekryointi.utu.fi/yliopistoille/oiko\\_raportti.pdf](http://rekryointi.utu.fi/yliopistoille/oiko_raportti.pdf). Luettu 15.10.2007.

Työministeriö. 2007. Työllisyyskertomus vuodelta 2006. Työhallinnon julkaisu 376. Helsinki: Työministeriö.

Valtioneuvosto .2007a. Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma. www-dokumentti: [http://www.vn.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/tyo\\_yrittaminen\\_tyolama/fi.jsp](http://www.vn.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/tyo_yrittaminen_tyolama/fi.jsp). Luettu 15.10.2007.

Valtioneuvosto. 2007b. Työmarkkinoiden kohtaan-to-ongelman lievittäminen. Tiedote 212/2007 Helsinki: Valtioneuvoston viestintäyksikkö. www-dokumentti: <http://www.vnk.fi/>. Luettu 15.10.2007.

Valtiovarainministeriö. 2007. Valtion työmarkkinalaitos. www-dokumentti: [www.vm.fi/](http://www.vm.fi/). Luettu 15.10.2007.