



AMMATTI-  
KASVATUKSEN  
AIKAKAUS-  
KIRJA

3.2012

---

ALUEVAIKUTTAVUUS JA  
ENNAKOINTI

# Ammattikasvatuksen aikakauskirja

---

**3.2012**

## Päätoimittaja

Petri Nokelainen  
puh. 040 557 4994, petri.nokelainen@uta.fi

## Toimitussihteeri

Taina Lundén  
puh. 020 748 9679, taina.lunden@oaj.fi

## Toimituskunta

### Puheenjohtaja

Petri Nokelainen, FT, professori,  
Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden yksikkö

### Sihteeri

Tuulikki Similä-Lehtinen, KL, säätiönjohtaja  
OKKA-säätiö

### Jäsenet

Eeva-Liisa Antikainen, KL, vararehtori  
Humanistinen ammattikorkeakoulu

Antti Kauppi, KL, projektijohtaja  
FUAS-liittouma

Jari Laukia, KL, johtaja  
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Timo Luopajarvi, KT, dosentti, toiminnanjohtaja  
Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto, ARENE ry.

Seija Mahlamäki-Kultanen, FT, dosentti, johtaja  
Hämeen ammattikorkeakoulu

Pentti Nikkanen, KT, dosentti  
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Katariina Rajj, KT, johtaja  
Laurea ammattikorkeakoulu

Hannu Sirén, johtaja  
Opetus- ja kulttuuriministeriö

Marja-Leena Stenström, YTT, professori  
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Risto Sääntti, FT, tuntiopettaja  
Vaasan yliopisto/Johtamisen laitos

Marja-Liisa Tenhunen, KTT

## Julkaisija

Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry.  
www.ottu.fi  
Puheenjohtaja Seija Mahlamäki-Kultanen  
Hämeen ammattikorkeakoulu,  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Korkeakoulunkatu 6, 13101 Hämeenlinna  
seija-mahlamaki-kultanen@hamk.fi

Sihteeri Marianne Teräs  
Helsingin yliopisto  
PL 9, 00014 Helsingin yliopisto  
mteras@helsinki.fi

## Kustantaja

Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-  
säätiö [www.okka-saatio.com](http://www.okka-saatio.com)

## Toimituksen osoite:

OKKA-säätiö  
Rautatieäisenkatu 6 A, 00520 Helsinki  
puh. 020 748 9521, fax (09) 150 2418  
email: tuulikki.simila-lehtinen@okka-saatio.com

## Tilaukset ja osoitteenmuutokset:

taina.lunden@oaj.fi tai puh. 020 748 9679

## Tilauhinta

1—4/2012 kotimaahan yhteensä 30 €

**Ilmoitukset:** taina.lunden@oaj.fi

## Ilmoitushinnat

Koko sivu 370 €, 1/2 sivua 185 €,  
1/4 sivua 93 €

## Ulkoasu/taitto

Nalle Ritvola, Osakeyhtiö Nallellaan, Tampere

## Painopaikka

Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi

Ammattikasvatuksen aikakauskirjaa  
ilmestyy vuonna 2012 neljä numeroa

ISSN 1456-7989

© OKKA-säätiö



# Sisältö

## Pääkirjoitus

Kari Nyssölä Ennakointi, alueellinen vaikuttavuus ja Foucault .....	4
--	---

## Artikkelit

Kirsi Mukkala & Timo Tohmo Työvoiman siirtyminen korkeakouluista yksityiselle ja julkiselle sektorille .....	11
--	----

Laura Pylväs & Hilikka Roisko Kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeet .....	26
--	----

Jari Hautamäki Alueiden varautuminen äkillisiin rakennemuutoksiin .....	40
--	----

Aila Paaso Osaava ammatillinen opettaja 2020 .....	46
---	----

Hanna-Kaisa Aalto Havaintoja ammatillisen koulutuksen ennakointihaasteista 2010-luvulla .....	57
---	----

Ulla Taipale-Lehto VOSE-projektista toimintamalli osaamistarpeiden ennakointiin .....	72
--	----

## Haastattelut

Koulutustarpeiden ennakointi on tulevaisuuden tekemistä Ville Heinosen ja Matti Kimarin haastattelu .....	83
Markku Tasala	

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tulevat syrjäyttämään nykyisenlaisen tutkintojärjestelmän Pekka Ruohotien haastattelu .....	90
Markku Tasala	

Ohjeita kirjoittajille .....	106
------------------------------	-----

# Ennakointi, alueellinen vaikuttavuus ja Foucault

---

Kari Nyssölä

Opetusneuvos, VTT

Opetushallitus

kari.nyssola@oph.fi

**T**ämän Ammattikasvatuksen aikakauskirjan teemana on aluevaikutavuus ja ennakointi. Kumpikin aihe on noussemassa yhä merkittävämpään asemaan koulutuspoliittisessa päätöksenteossa, ja kummankin taustalta on erotettavissa samantyyppisiä ilmiöitä ja kehityskulkuja. Aluevaikuttavuus ja ennakointi kytkeytyvät myös yhteiskunnalliseen ohjaukseen ja vallankäyttöön, jolloin tarkastelunäkökulma voidaan kiinnittää ranskalaisfilosofi Michel Foucault'n näkemyksiin vallasta ja tiedosta.

Lähdetään liikkeelle ennakoinnista, jota voidaan määritellä monella tavalla. Yleisellä tasolla ennakointi pitää sisälleen muun muassa tulevaisuuden kuvaamisen, analysointijärjestelmien kehittämisen sekä tulevaisuutta koskevan tiedon tuottamisen ja analysoinnin (OPH 2012a). Koulutussektorilla painopiste on sekä koulutus- että osaamistarpeiden ennakoinnissa. Koulutustarpeiden ennakoinnilla tuotetaan pitkän aikavälin työllisyysennusteiden perusteella tietoa ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen määrällisistä tarpeista. Osaamistarpeiden ennakoinnin, jota voidaan kutsua myös laadulliseksi enna-

koinniksi, keskeisiä tuloksia ovat puolestaan tulevaisuudessa tarvittavien osaamisten kuvaukset (OPH 2012b; OPH 2012c).

Nykymuotoista koulutustarpeiden ennakkointia lähdettiin kehittämään 1990-luvun puolivälissä. Painopisteenä on ollut määrällinen ennakkointi, mutta viime vuosina huomiota on kiinnitetty yhä enemmän myös laadulliseen ennakkointiin.

Ennakkointi nyky muodossaan on korvannut aiemman koulutuksen suunnittelujärjestelmän. Lehtisalonen ja Raivolantien (1999) mukaan suunnittelun avulla haluttiin aikaansaada hallittuja muutoksia. Lisäksi koulutuksen suunnittelu haluttiin integroida muuhun yhteiskuntapolitiikkaan. Tarkoituksena oli näin edistää koulutusjärjestelmän kehitystä rakenteellisesti, määrällisesti ja laadullisesti sekä suhteuttaa koulutus yhteiskunnallisiin muutostavoitteisiin, jotka nousivat demokraattisesta, taloudellisesta ja yhteiskunnallisesta kehityksestä (mt., 226).

1980-luvun lopussa koulutuksessa ja kouluhallinnossa alkoi voimistua visioille, skenaarioille ja strategioille pohjautuva tulevaisuus- ja kehittämisajattelu (mt., 225). Ennakkoinnin kehittyminen osuu ajallisesti suurin piirtein tähän hallinnollisen ajattelun uuteen vaiheeseen.

Kun kuvaa edelleen laajentaa, kytkeytyvät ennakkointi ja suunnittelu vieläkin kauempaa periytyviin erilaisiin yhteiskunnallisiin ohjaus- ja sääntelyjärjestelmiin. Michel Foucault'n ajattelu luo tähän historiaan mielenkiintoisen näkökulman (vrt. Nyssölä 2011).

Foucault'n tutkimuksen keskeistä antia ovat olleet käsitykset vallasta, ja sen suhteesta tietoon ja ruumiiseen

(Helén 1994, 274). Foucault on kutsunut tutkimuskohdettaan myös biovalaksi, johon liittyy kaksi kehityslinjaa. Niistä ensimmäisessä ruumis ymmärretään koneena, joka pitää kesyttää, voimistaa ja ottaa mahdollisimman suureen hyötykäyttöön sekä kytkeä se tehokkaasiin ja taloudellisiin kontrollijärjestelmiin kurinpidollisilla menetelmillä. Toisena kehityslinjana biovaltaan liittyy ”elämän mekaniikka”, joka toimii perustana biologisille prosesseille, joita ovat muun muassa lisääntyminen, syntymä, kuolema, terveydentila, elämänskaaren pituus, pitkäikäisyys sekä kaikki näihin liittyvät ehdot. Foucault käyttää tässä yhteydessä termiä ”väestön biopolitiikka”, jota ohjataan erilaisilla väliintuloilla ja sääntelymenetelmillä. 1700-luvulla nämä kaksi kehityslinjaa olivat vielä erillään toisistaan, mutta 1800-luvulla ne yhtyivät ja niistä rakentui mahdettava valtateknologia (Foucault 1999, 99-100).

Kaiken kaikkiaan Foucault'n ajatukset vallan, tiedon ja ruumiin punoksista luo viitekehyksen sille, mitä tietopohjaisella suunnittelulla, sääntelyllä ja ohjauksella modernissa yhteiskunnassa ymmärretään. Tähän liittyen hän toteaa, että kyse on ”ennakkoinnista, tilastollisista arvioista ja yleistason mittauksista”. Tavoitteena on luoda mekanismi, jonka avulla voidaan vakiinnuttaa tasapaino, ylläpitää keskiarvo sekä taata väestölle kompensatiot. Lyhyesti ilmaistuna kyseessä on turvallisuusmekanismin rakentamisesta satunnaisuudesta juontuvan tilan ympärille. (Foucault 2006, 269.) Tästä näkökulmasta voidaan määrittää esimerkiksi indikaattoreiden, benchmarkkausten ja erilaisten raja-arvojen merkitystä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Foucault'n ajatukset osoittavat – ehkä hieman raadollisestikin – miten modernin yhteiskunnan hallinta on tullut riippuvaiseksi erilaisista ohjaus- ja suunnittelujärjestelmistä. Ilman tulevaisuuden suuntaava ja ennakoivaa näkökulmaa yhteiskunta ajautuu kaaokseen, näin voitaneen Foucault'ta tulkita.



Michel Foucault 1926-1984

Tarvitsemme siis järjestelmän, jonka avulla kykenemme näkemään pidemmälle, jotta poliittiset päättäjät voivat tehdä yhteiskuntapoliittisia linjavalintoja ja päätöksiä. Tulevaisuuteen näkeminen on kuitenkin tunnetusti vaikeaa. Tätä hankaloittaa varsinkin yhteiskuntien ja yhteiskunnallisten ilmiöiden monimutkaistuminen sekä kiihtyvä globalisoituminen: asioiden väliset syy-yhteydet tulevat yhä vaikeammin tulkittaviksi, samalla kun vaikuttamismahdollisuudet niihin etääntyvät. Toisaalta tulevaisuudentutkimukseen ja ennakointiin liittyvät menetelmät kehittyvät; vaikka kohde muuttaa jatkuvasti muotoaan, niin näemme sen paremmin.

Parantuneista menetelmistä huolimatta vältymme tuskin virhearvioineilta. Voimme kuitenkin kehittää ennakointityötä ja sitouttaa siihen mahdollisimman laajan joukon koulutuspoliittisia toimijoita. Viime vuosina huomiota on kiinnitetty varsinkin alueellisen ennakoinnin kehittämiseen. Tästä rakentuu myös linkki ennakoinnin ja alueellisen vaikuttavuuden välille.

Suomalaista koulutuspoliittista päätöksentekoa ryhdyttiin 1990-luvulla dezentralisoimaan eli päätöksenteko siirrettiin keskushallinnolta paljolti koulutuksen järjestäjille. Ennakoinnin osalta on nyt toteutumassa samantyyppinen kehityskulku kohti paikallista tasoa. Lähtökohta on päätöksenteossa ja enna-

koinnissa sama: paikallisella tasolla tiedetään parhaiten alueelliset erityispiirteet ja sitä kautta kyetään tekemään tarvittavat koulutuspoliittiset päätökset.

Alueista on tullut yhä tärkeämpiä toimijoita, mutta samalla alueiden erilaisuus ja eriarvoistuminen nostaa esiin uusia haasteita. Taustalla vaikuttaa myös edessä häämöttävä kuntauudistus, mikä epäilemättä tulee vaikuttamaan myös koulutuksen järjestämiseen. Ennakoinnin kehittäminen ja koulutuksen alueellisten vaikutusten arviointi vahvistavat omalta osaltaan sitä tietoperustaa, jonka turvin voimme tehdä järkeviä koulutuspoliittisia ratkaisuja alueellisten haasteiden ratkaisemiseksi.

Unohtaa ei myöskään sovi sitä, että viime kädessä ratkaisut ovat poliittisia ja sitä kautta ne kytkeytyvät valtaan ja valtakäyttöön. Valta on keskeinen elementti myös Foucault'n ajattelussa. Foucault'lle valta on peliä, jossa kamppailujen ja loputtomien ristiriitojen kautta muutetaan, vahvistetaan ja käännetään voimasuhteita vastakkaisiksi (Foucault 1999, 69).

Foucault korostaa vallan muotoutumisessa mikrotason intiimejä vuorovaikutussuhteita, joissa toimintapyrkimykset, subjektit ja taktiset asetelmat saavat muotonsa. Näiden mikrotason valta- muodostelmien punoutuessa yhteen –

tai toisistaan irtaantuessaan – muotoutuu makrotasolla yhteiskunnallisen vallan kokonaisuus (Helén 1999, 500–501).

Näin myös ennakoitiin ja muuhun tietoon perustuva päätöksenteko kiteytyy valtaan ja siihen sisältyviin jännitteisiin. Tietoa tarvitaan ja sitä käytetään, mutta poliittiset päätökset korostavat usein tiedon relatiivisuutta ja katkoksellisuutta. Esimerkiksi ennakoititieto on lähtökohtaisesti tulkinnanvarainen näkemys tulevaisuudesta, joka muotoutuu Foucault’laisittain poliittishallinnolliseksi päätöksiksi erilaisten diskurssien kautta valtamuodostelmien sisällä.

Foucault’n tulkinnoissa korostuu näin vallan pisteettömyys ja pirstaleisuus. Toisin sanoen, mitään absoluuttista vallan lähdeä tai totuutta ei ole, vaan tilalla on loputtomien diskurssien muodostama jonkinlainen yhteinen tahtotila. Toisaalta asiaa voidaan lähestyä toisestakin näkökulmasta: koska ehdottomia totuuksia tuskin löytyy miltään alalta, niin laaja vuoropuhelu ja keskustelu ovat sitäkin tärkeämpää kaikilla elämänalueilla, myös koulutuksessa ja ennakkoinnissa.

Teemanumeron artikkelit käsittelevät ennakoitintä ja alueellista vaikuttavuutta eri näkökulmista. Tieto, osaaminen ja innovaatiot ovat tulevaisuudessa yhä tärkeämmässä osassa hyvinvoinnin turvaamisen kannalta. Kirsi Mukkala ja Timo Tohmo tarkastelevat artikkelissaan tiedon siirtymistä liikkuvuuden näkökulmasta. He analysoivat laajan yksilöntason aineiston perusteella siirtymistä korkeakoulusektorilta yksityiselle ja julkiselle sektorille. Tulosten perusteella yksityiselle sektorille siirrytään herkemmin työuran alkuvaiheessa, kun taas julkiselle

puolelle siirrytään enemmänkin myöhemmässä työuran vaiheessa. Tuloksissa nousi myös aluetekijä mielenkiintoisella tavalla esille: korkeakouluista lähtevä työvoima siirtyy vain harvoin pieniin kaupunkeihin tai maaseudulle. Suuret kaupungit, varsinkin pääkaupunkiseutu, hyötyvät eniten korkeakoulusektorilta virtaavasta osaamis pääomasta. Pääkaupunkiseudun yrityksiin siirrytään erityisen paljon, julkiselle sektorille siirtymisen on hieman alueellisesti laajalaisempaa.

---

*Mitään  
absoluuttista  
vallan lähdeä  
tai totuutta ei ole.*

---

Hilkka Roisko ja Laura Pylväs luovat yleiskatsauksen vähän tutkittuun aiheeseen eli kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Kyseessä on kirjallisuuden perusteella laadittu meta-analyysi. Kirjoittavat päätyvät toteamaan, että alan keskeinen osaaminen tulee jatkossakin koostumaan vahvoista perustaidoista ja substanssiosaamisesta. Toisaalta esille nousi myös tarvetta erikoisosaamiselle, joka juontuu yritysten monipuolistuvasta tarjonnasta sekä ammattialojen välisten rajojen hämärtymisestä. Lisäksi tarvitaan yleisempiä työelämän taitoja, kuten verkosto-osaamista, liiketoimintaosaamista, kieli-taito- ja monikulttuurisuustaitoja sekä teknologian osaamista ja medialukutaitoja. Mielenkiintoinen alue on myös rajankäynnit muiden alojen kanssa, jotka liittyvät erityisesti terveysalaan sekä hyvinvointi-, vapaa-aika-, ja elämyspalveluihin.



Jari Hautamäen artikkelissa tarkastellaan ennakkoinnin roolia äkillisen rakennemuutoksen tilanteessa. Aihe on ajankohtainen ja esillä jatkossakin globaalien markkinahäiriöiden lisääntyessä sekä alueiden elinkeinotoimintojen kaventuessa työntekijöiden vähentyessä. Hautamäki rakentaa ennakkoinnille kokonaisvaltaista tulkintakehystä, jolloin ennakointi voidaan ymmärtää varautumisena. Varautuminen on luonteeltaan evolutionääristä ja siinä tarvitaan ensinnäkin tietämystä alueen kehityshistoriasta keskipitkältä ja pitkältä aikaväliltä. Toiseksi tulee luoda tietämystä alueen vaihtoehtoisista tulevaisuuden näkymistä. Kolmanneksi tarvitaan tilastollista ennakointitietoa, joka palvelee rakennemuutoksen vaikutusten helposti tulkittavana mittarina. Hautamäki korostaa myös verkostomaisen ja alueellisen yhteistoiminnan merkitystä itseuudistuksen edellytysten vahvistamisessa ja rakennemuutokseen varautumisessa.

Aila Paaso käy läpi väitöskirjatutkimuksensa pohjalta ”Osaava ammattillinen opettaja 2020”-tutkimuksen tuloksia. Sen keskiössä ovat tulevaisuutta koskevat asiantuntijänäkemykset ammattillisen opettajien osaamisesta, jotka kerättiin asiantuntijaverkostossa Delfoi-menetelmällä. Paason artikkeli piirtää esille joitakin huolestuttavia näkymiä. Vaikka koulutuksen ja työelämän yhteistyö nähtiin tärkeänä osana ammattillista koulutusta, niin yhteistyö nähtiin paljolti vain opiskelijoiden työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen näkökulmista. Aluenäkökulman ja verkostomaisen toimintatavan vahvistaminen opettajien täydennyskoulutuksessa nähtiin ratkaisuksi tähän haasteeseen. Lisäksi tuloksissa nousi esille muun muassa opettajien vähäinen osallistuminen opiskelijoiden oppimista ja elämänhal-

lintaa tukeviin moniammatillisiin verkostoihin. Tulosten perusteella Paaso rakentaa mallit, joiden pohjalta voidaan yhtäältä ennakoida, määrittää ja arvioida osaamista sekä toisaalta suunnitella osaamisen kehittämistä ja täydennyskoulusta.

---

## *Ennako- luulottomuus, rajojen ylittäminen ja yhteistyö ovat tärkeitä.*

---

Hanna-Kaisa Aalto luo yleiskatsauksen ennakkoinnin lähtökohtiin ja erilaisiin koulukuntiin. Hänen mukaansa ennakkoinnissa on parhaiten onnistuttu silloin, kun on oltu tietoisia tulevasta muutoksesta ennen muutoksen tapahtumista. Hän myös nostaa esille erilaisia lähtökohtia ennakkoinnille, joista voidaan mainita muun muassa ennakkoinnin motiivi. Siihen liittyen tulee pohtia, että onko ennakkoinnille aito tarve, vai tehdäänkö sitä vain sen vuoksi koska se on yleinen toimintamalli. Ennakkoinnissa erotetaan usein erilaisia yleisiä ja yleisesti tunnettuja muutosajureita, kuten huoltosuhteen heikkeneminen, tietotekniikan kehitys tai ilmastonmuutos. Vahvimpana muutosvoimana pidetään globalisaatiota. Aalto kuitenkin korostaa, että globalisaation rinnalla kulkee myös paikallinen taso, koska esimerkiksi oppiminen ja muut sosiaaliset prosessit ovat luonteeltaan nimenomaan paikallisia. Artikkelissa raportoidaan myös TUTKE-työhön liittyneestä kiinteistöalan ennakointihankkeesta, jonka tuloksissa muun muassa painottuvat eri-

laisten klustereiden rajapinnat keskeisimpinä innovaatioympäristöinä.

Ulla Taipale-Lehto esittelee artikkelissaan Valtakunnallinen osaamistarpeiden ennakointi (VOSE)-projektia, joka oli käynnissä Euroopan sosiaalirahaston tuella 2008 – 2012. Projektissa keskityttiin laadullisen ennakoinnin kehittämiseen luomalla toimintamalli tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointiin. Tuloksena syntyi prosessimalli, jonka vaiheet koostuivat alan rajaamisesta, taustaselvitysten teosta, skenaarioista ja osaamistarvealoitteista sekä näiden laatimiseen liittyvästä työpajapajavaiheesta sekä tiedon levityksestä. Mallia sovellettiin kolmelle alalle ja sen toimivuutta myös arvioitiin. Ennakointiprosessi on tarkoitus juurruttaa vakinaiseksi toiminnaksi. Keskeisenä toimijana tulevat olemaan koulutustoimikunnat sekä Opetushallitus. Alustavana tavoitteena on toteuttaa ennakointiprosessi muutamalla alalla vuosittain.

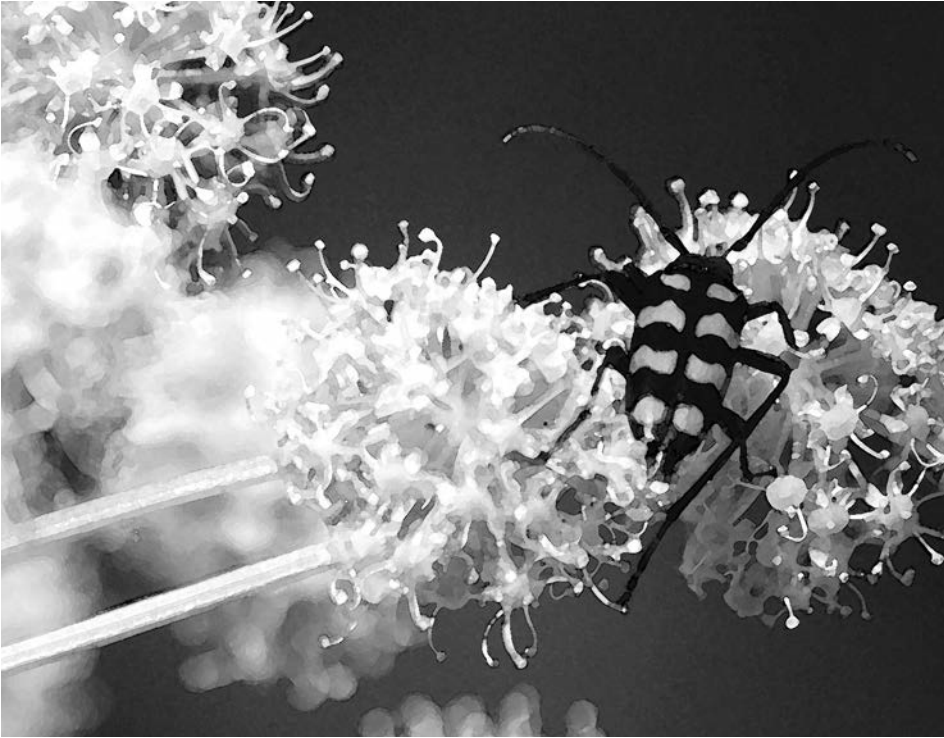
Markku Tasalan tekemissä haastateluisissa neuvotteleva virkamies Ville Heinonen opetus- ja kulttuuriministeriöstä sekä opetusneuvos Matti Kimari Opetushallituksesta pohtivat tahoillaan ennakoinnin kehitystä ja tulevaisuuden haasteita. Heinonen kertoo ennakointijärjestelmän uudistamisesta, jossa toimialaennakointi on siirtynyt työ- ja elinkeinoministeristöä Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen (VATT) vastuulle. Riippumattomalle toimijalle siirtymään ennakointi on ottanut etäisyyttä poliittisesta ohjauksesta. Tulevaisuuden haasteena Heinonen näkee erityisesti sen, miten määrällinen ennakointi ja vähäisemmälle huomiolle jäänyt laadullinen ennakointi saataisiin keskustelemaan toistensa kanssa. Kimari puolestaan muistelee, miten ennakointi käyn-

nystyi EU-rahoitteisena hankkeena vuonna 1996 ja kuinka valtakunnallinen työvoima- ja koulutustarpeiden onnistummin jatkunut Opetushallituksen pysyvänä toimintana. Nykyään tähän tehtävään kuuluu myös alueellisen ennakoinnin tukeminen. Lisäksi Kimari tuo esille, että vuosien varrella ennakointiin liittyvä verkosto muodostunut hyvin laajaksi.

Käsillä olevan numeron lopussa on joulukuussa eläkkeelle jäävän, Tampereen yliopiston Kasvatustieteiden yksikön Professori Pekka Ruohotien haastattelu. Professori Ruohotie on toiminut professorina vuodesta 1977 lähtien ja hoitanut tällä hetkellä maamme ainoaa ammattikasvatuksen professuuria yhtäjaksoisesti vuodesta 1983 lähtien.

Hänen mittava elämäntyönsä ammattikasvatuksen tutkimuksen alueella on saanut niin kotimaista kuin kansainvälistäkin tunnustusta. Professori Ruohotie on kouluttanut uransa aikana merkittävän määrän eri tehtäviin sijoittuneita asiantuntijoita ammattikasvatuksen kentälle. Hän on julkaissut yli neljäkymmentä kirjaa ja kolmesataa tieteellistä artikkelia aikakauslehdissä, kirjoissa ja konferenssien proceedingseissä. Hän toimi Ammattikasvatuksen aikakauskirjan päätoimittajana kymmenen vuotta sen perustamisesta lähtien vuoteen 2009 saakka.

Kokonaisuudessaan artikkelit kertovat omaa tarinaansa ennakoinnin ja siihen liittyvän alueellisen ulottuvuuden mahdollisuuksista ja haasteista. Globalisaatio ja muutostahdin kiihtyminen koettelevat ennakointimallien toimivuutta, kun taas verkostot ja erilaisten toimijoiden kohtaamiset luovat uusia mahdollisuuksia tulevaisuuden ennakoinnil-



le ja tietoperustaiselle päätöksenteolle. Tähän liittyy laajemmalla tasolla myös haaste siitä, miten voisimme vahvistaa ammattikasvatuksen tutkimuksen ja amatillisen koulutuksen kehittämisen vuorovaikutusta. Ennakkoluulottomuus, rajojen ylittäminen ja yhteistyö ovat tärkeitä niin ennakoinnin kehittämisessä kuin elämässä yleensä.

## Lähteet

Lehtisalo, L. & Raivola, R. (1999). Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle. Porvoo - Helsinki - Juva: WSOY.

Foucault, M. 1999. Seksuaalisuuden historia. Tiedontahto, Nautintojen Käyttö, Huoli itsestä. Suom. K. Sivenius. Helsinki: Gaudeamus.

Foucault, M. 2006. Vaalia elämää ja antaa kuolla: rasismien synty. Suom. M. Himanen, J. Könönen & A. Paakkari. Tiede ja edistys 31 (4), 265–280.

Helén, I. 1994. Michel Foucault'n valta-analytiikka. Teoksessa R. Heiskala (toim.) Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Helsinki: Gaudeamus, 270–315.

Helén, I. 1999. Elämää seksuaalisuudessa. Jälkisanat. Teoksessa M. Foucault: Seksuaalisuuden historia. Tiedontahto, Nautintojen Käyttö, Huoli itsestä. Suom. K. Sivenius. Helsinki: Gaudeamus, 493-512.

Nyysölä, K. 2011. Yhteiskuntapoliittinen ohjaus ja medialähtöinen oppiminen. Foucault'lainen näkökulma. Teoksessa S. Ahola, P. Kaipainen, O. Koistinen & K. Nyysölä (toim.) Tiedosta toimintaan. Kirjoituksia korkeakoulutuksesta, filosofiasta ja yhteiskunnasta. Osmo Kivisen juhlaKirja. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turun yliopisto, 192-210.

OPH (2012a). Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu ENSTI. Mitä on ennakointi? Luettu 5.9.2012 osoitteesta [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/ennakoinnin\\_sahkoinen\\_tietopalvelu\\_ensti/mita\\_on\\_ennakointi](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/ennakoinnin_sahkoinen_tietopalvelu_ensti/mita_on_ennakointi).

OPH (2012b). Ennakointi. Koulutustarpeiden määrällinen ennakointi. Luettu 5.9.2012 osoitteesta [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutustarpeiden\\_maarallinen\\_ennakointi](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutustarpeiden_maarallinen_ennakointi).

OPH (2012c). Ennakointi. Osaamistarpeiden ennakointi eli laadullinen ennakointi. Luettu 5.9.2012 osoitteesta [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden\\_ennakointi](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden_ennakointi).

# Työvoiman siirtymien korkeakouluista yksityiselle ja julkiselle sektorille

Kirsi Mukkala

Tutkimuskoordinaattori, KTT  
Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu  
kirsi.mukkala@juu.fi

Timo Tohmo

Yliassistentti, KTT  
Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu  
timo.j.tohmo@juu.fi

*Artikkeli on läpikäynyt referee -menettelyn*

## Tiivistelmä

Tiedon ja osaamisen merkitys kansallisen ja alueellisen talouskasvun ja kehityksen edistäjänä korostuu yhä enemmän. Tämä on asettanut kasvavia vaatimuksia korkeakoulujen ja muun yhteiskunnan tiivistyvälle yhteistyölle ja tehokkaalle tiedon siirrolle. Korkeakoulujen, muun julkisen sektorin ja yksityisen sektorin väliset raja-aidat ovat madaltuneet. Työvoiman liikkuvuus voidaan nähdä yhtenä olennaisena kanavana tiedon ja osaamisen siirrossa. Tässä tutkimuksessa keskitymme tarkastelemaan työntekijöiden liikkuvuutta korkeakouluista yrityksiin ja julkiselle sektorille. Kuvailevassa tarkastelussa hyödynnämme laajaa yksi-

lötason aineistoa vuosilta 2004-2006. Tulokset osoittavat yksilön iällä ja koulutusalalla olevan olennainen vaikutus siirtymiseen korkeakoulusta julkiselle tai yksityiselle sektorille. Julkiselle sektorille siirtyvät työntekijät hajaantuvat tasaisemmin eri alueille, kun taas erityisesti pääkaupunkiseudun yritykset houkuttelevat suurimman osan yksityiselle sektorille vaihtajista. Toimialavirtojen tarkastelu osoittaa, että osaamisintensiiviset liike-elämän palvelut ja korkean teknologian teollisuus tarjoavat paljon työmahdollisuuksia korkeakoulujen asiantuntijuudelle.

**Avainsanat:** korkeakoulut, yksityinen sektori, julkinen sektori, työntekijöiden liikkuvuus

## Johdanto

**T**iedon ja teknologian merkitys kansallisen ja alueellisen talouskasvun lähteenä korostuu yhä voimakkaammin. Korkeatasoinen koulutus, kyky uuden tiedon ja osaamisen tuottamiseen ja soveltamiseen, innovaatioaktiivisuus, huipputeknologiaa tehokkaasti hyödyntävä tuotanto ja kauppa sekä verkostoituminen ovat yhteydessä elinkeinoelämän uudistumiseen sekä työllisyyden ja hyvinvoinnin kasvuun. Väestön ja työvoiman osaamisen ja tietotaidon merkityksen kasvun katsotaan edistävän alueellista keskittymistä. Korkeakoulut, yliopistot erityisesti, houkuttelevat osaamisintensiivistä yritystoimintaa läheisyyteensä. Yrityskeskittymä tarjoaa puolestaan työmahdollisuuksia osaavalle työvoimalle, joka hakeutuu mielellään suurille työmarkkinoille. Seurauksena syntyy itse itseään ruokkiva alueellinen keskittymisen kehä, jossa työvoiman liikkuvuudella on tärkeä rooli.

Yksilöiden liikkumisella alueellisten työmarkkinoiden, sektoreiden tai yritysten ja organisaatioiden välillä on merkittävä vaikutus tiedon siirtymiseen ja verkostoitumiseen (Aslesen ym. 2008; Hommen & Doloreux 2003; Power & Lundmark 2004). Aiempien tutkimusten mukaan pelkästään osaavan työvoiman olemassaolo ei tee alueesta tai yrityksestä menestyvää ja tiedon siirtymisestä tehokasta. Tämän lisäksi tarvitaan yksilöiden sekä eri yksityisen ja julkisen sektorin toimijoiden välistä vuorovaikutusta (Simmie 2001; Cooke & Morgan 2002). Uusien tuotteiden, palvelujen,

toimintatapojen ja tuotantomenetelmien kehittämiseen osallistuvien organisaatioiden ja ihmisten verkostoista muodostuu innovaatiojärjestelmiä, jotka voivat olla toimialakohtaisia (Breschi & Malerba 1997; Malerba 2002), alueellisia (Braczyk ym. 1998) tai kansallisia (Lundvall 1992, OECD 1999). Luoville ja innovatiivisille ympäristöille on tunnusomaista mm. luovat ja aktiiviset ihmiset, monipuolinen toisiaan tukeva osaaminen sekä verkostoitumisen ja yhteistyön helppous (Mukkala & Tohmo 2012; Sotarauta ym. 2011).

Perinteisesti kolme kansallisen innovaatiojärjestelmän toimijaa – tiedemaailma, julkinen sektori ja elinkeinoelämä – ovat toimineet etäällä toisistaan (vrt. triple helix -käsite). Muutokset toimintaympäristössä ovat kuitenkin johtaneet näiden kolmen sektorin merkittävään lähentymiseen ja perinteisten roolien uudistumiseen. Ulkoisen rahoituksen merkityksen kasvu korkeakouluissa, koulutuksen työelämäyhteyksien korostuminen sekä korkeaa osaamista vaativien alojen (korkean teknologian teollisuus ja osaamisintensiiviset liike-elämän palvelut - KIBS) kasvu edellyttävät lisääntyvää yhteistyötä eri sektoreiden välillä madaltaen samalla sektoreiden välistä raja-aitoja.

Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita siitä, mitkä eri tekijät ovat yhteydessä työntekijän päätökseen siirtäytyä korkeakoulusta/tutkimuslaitoksesta<sup>1</sup> yksityiselle tai julkiselle sektorille. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet työvoiman alueellisiin, toimialoittaisiin tai ammatillisiin siirtymiin. Korkeakouluista lähteviä työntekijävirtoja on aiem-

<sup>1</sup> Jatkossa termillä korkeakoulu viittaamme sekä yliopistoihin, ammattikorkeakouluihin että tutkimustuloksiin.

min tutkittu lähinnä huippuasiantuntijoiden ('star scientist') liikkuvuutena yrityksiin (esim. Herrera ym. 2010; Zellner 2003; Zucker ym. 2002). Sen sijaan sektoreiden välinen liikkuvuus triple helix -asetelmaan pohjautuen on jäänyt vähäisemmälle huomiolle.

Seuraavassa luvussa kuvailemme työmarkkinoita ja työvoiman liikkuvuutta eri sektoreilla. Sivulta 16 alkava luku esittelee aineiston ja käytetyt luokitukset. Sivulta 18 alkaen keskitymme tulosten erittelyyn ja loppupäätelmät on koottu viimeiseen lukuun sivuille 22 ja 23.

### **Työmarkkinat eri sektoreilla: työllisyys ja liikkuvuus**

Tässä luvussa käsittelemme lyhyesti työmarkkinoita kolmella kiinnostuksen kohteena olevalla sektorilla: 1) julkinen sektori, 2) yksityinen sektori ja 3) korkeakoulut. Tutkimuksen empiirinen osuus keskittyy vuosiin 2004-2006, joten taustatiedot on koottu vuodelta 2005.

#### **Julkisen ja yksityisen sektorin työlliset**

Suomessa oli noin 2,3 miljoonaa työssäkäyvää henkilöä vuonna 2005<sup>2</sup>. Heistä yli kaksi miljoonaa oli palkansaajia ja noin 237 000 yrittäjiä. Julkisella sektorilla työskenteli yhteensä 637 173 henkilöä eli 28 % kaikista työllisistä (705 334 työntekijää, mikäli valtiomenemmistöiset osakeyhtiöt lasketaan mukaan). Julkisen sektorin työntekijät jakaantuvat kuntien ja valtion työntekijöihin. Kunnat työllistivät suurimman osan eli noin 77 % julkisen sektorin pal-

kansaajista vuonna 2005. Lisäksi valtiomenemmistöisissä osakeyhtiöissä työskenteli noin 68 000 henkilöä.

Lähes 70 % työssäkäyvistä työskentelee yksityisellä sektorilla (noin 1,6 miljoonaa henkilöä). Teollisuuden osuus yksityisen sektorin työpaikoista on noin neljännes. Muita merkittävimpiä toimialoja ovat kaupan ala (lähes viidennes työntekijöistä) sekä kiinteistö-, vuokraus- ja muut liike-elämän palvelut (noin 15 %). Yritysten henkilöstöstä noin 34 % työskenteli Uudenmaan maakunnassa vuonna 2005.

#### **Suomen yliopistot, ammattikorkeakoulut ja tutkimuslaitokset**

Tässä tutkimuksessa yliopistot, ammattikorkeakoulut ja tutkimuslaitokset on koottu omaksi ryhmäkseen, josta käytetään nimeä korkeakoulut. Valtion budjettitaloudessa suurin valtion henkilöstöryhmä on yliopistoissa työskentelevät, jotka muodostavat valtion palkansaajista noin viidenneksen. Yliopistojen palveluksessa oli vuonna 2005 lähes 31 000 opettajaa, tutkijaa, jatko-opiskelijaa ja muuta henkilökuntaa, joista noin 40 % työskenteli Helsingissä sijaitsevilla yliopistoissa (Opetusministeriö 2006a). Vaikka Suomen yliopistoverkko on hajautettu, niin silti maassa oli kymmenen maakuntaa vuonna 2005<sup>3</sup>, joissa ei sijaitse yliopistoa. Yliopistot ovat kuitenkin ulottaneet yliopistokoulutusta ja tutkimusta myös varsinaisten yliopistojen sijaintimaakuntien ulkopuolelle, sillä vuoden 2004 alusta lähtien Suomessa on toiminut kuusi ns. yliopistokeskusta eli Kajaanin, Kokkolan, Lahden, Mikkelin, Porin ja Seinäjoen yliopistokeskukset.

<sup>2</sup> Tilastokeskus: Työpaikat työnantajasektorin ja ammattiaseman mukaan alueittain 1990-2009.

<sup>3</sup> Tämän jälkeen yliopistoverkosto on osin muuttunut lakkautusten ja fuusioitumisten seurauksena.

Vuonna 2005 Suomessa toimi Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla 29 ammattikorkeakoulua<sup>4</sup>, joissa työskenteli lähes 11 000 päätoimisia tuntiopettajaa ja muuta henkilökuntaa (Opetusministeriö 2006b). Lisäksi sisäasiainministeriön alaisuudessa toimii Poliisiammattikorkeakoulu ja Ahvenanmaalla Högskolan på Åland. Ammattikorkeakoulut ovat hajaantuneet ympäri maata jokaiseen maakuntaan ja niitä sijaitsee myös pienemmissä kaupungeissa.

Valtion budjetista rahoitetaan useita tutkimuslaitoksia<sup>5</sup> (ns. sektoritutkimuslaitoksia) eri hallinnonaloilla. Esimerkiksi Valtiovarainministeriön hallinnonalalla toimii Valtion taloudellinen tutkimuslaitos (VATT), Opetusministeriön hallinnonalalla Museovirasto ja Kotimaisten kielten tutkimuskeskus (Kotus), Liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalalla Ilmatieteen laitos ja Merentutkimuslaitos sekä Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes), Kansanterveyslaitos (KTL), Työterveyslaitos (TTL) ja Säteilyturvakeskus (Stuk). Tutkimuslaitoksista suurin osa sijaitsee pääkaupunkiseudulla.

### Liikkuvuus korkeakouluista yksityiselle ja julkiselle sektorille

Osaamisperusteisen talouden kehittymisen myötä tiedosta on muodostunut yksi organisaatioiden merkittävimmistä strategisista resursseista. Vaatimukset tiedon ja asiantuntijuuden tehokkaammasta siirtymisestä korostavat korkeakoulujen roolia työmarkkinoilla.

Korkeakoulujen henkilökunnan oletetaan vaikuttavan tiedon siirtymiseen kolmella tavalla: 1) kouluttamalla opiskelijoita, 2) verkostoitumalla eri organisaatioiden työntekijöiden kanssa ja 3) vaihtamalla työpaikkaa. Työvoiman liikkuvuus voidaan nähdä tärkeänä osana korkeakoulujen, julkisen sektorin ja yksityisen sektorin vuorovaikutusta. Työpaikkaa vaihtaessaan korkeakoulujen työntekijät vievät uuteen työpaikkaan mukanaan niin hiljaista (ks. Nonaka 1994; Nonaka & Takeuchi 1995) kuin kodifioitua (ks. esim. Garavelli ym. 2002; Rajaniemi 2005) tietoa sekä verkostojaan.

Yritysten ja korkeakoulujen yhteiset tutkimus- ja kehittämishankkeet (T&K) sekä yhteistyöverkostot toimivat tiedon ja osaamisen siirron keskiössä. Lisäksi osa korkeakoulujen henkilökunnasta toimii yritysten hallituksissa, jolloin tietoa välittyy hallitustyöskentelyn kautta. Korkeakouluista yksityiselle sektorille siirtyvän työntekijän odotetaan koulutuksensa ja T&K-kokemuksensa kautta tukevan yritysten innovaatiotoimintaa. Liikkuvuuden myötä korkeakouluista siirtyvän työntekijän osaaminen yhdistyy yrityksen osaamiseen. Osaamisalueet voivat olla lähellä toisiaan (esim. teknikan alan ihmisten siirtyessä alan yritykseen), jolloin korkeakouluista siirtyvä työntekijä todennäköisesti tuo mukanaan jotakin alaan liittyvää spesifiä huippuosaamista (tutkimustietoa). Toisaalta korkeakoulusta siirtyvä humanistisen alan asiantuntija voi tuoda yritykseen täysin uudenlaista osaamista, joka tukee esimerkiksi tuotekehitystä merkittävällä tavalla (muotoilu, viestintä, jne.).

<sup>4</sup> Tämän jälkeen ammattikorkeakouluverkosto on osin muuttunut lakkautusten ja fuusioitumisten seurauksena.

<sup>5</sup> Valtion tutkimuslaitosjärjestelmän rakenteesta katso esim. Huttunen (2004).

Ejsing ym. (2011) ovat osoittaneet, että yliopistoista palkatut työntekijät, joilla on tieteellinen tai insinöörin tutkinto, edistävät innovaatioiden syntymistä enemmän kuin muista yrityksistä rekrytoidut työntekijät. Aiemmissä tutkimuksissa on saatu viitteitä myös siitä, että julkisen sektorin tutkimusinstituutioissa tuotettu tieto johtaa todennäköisemmin radikaaleihin innovaatioihin kuin yksityisellä sektorilla tuotettu tieto (Czarnitzki ym. 2008; Zucker & Darby 1998). Yliopistotyöntekijöillä on hallussaan viimeisin tieteellinen tietämys ja nämä työntekijät tuovat mukanaan olennaista, mahdollisesti jopa huipputasoa, tutkimustietoa uuteen työpaikkaansa. Voidaan ajatella, että nykyisessä innovaatio- ja osaamisvetoisessa taloudessa asiantuntijoiden liikkuvuus korkeakouluista ja tutkimuslaitoksista yrityksiin on toivottavaa, koska se edistää innovatiivisuutta (panos) ja johtaa edelleen uusiin tuotteisiin ja teknologisiin parannuksiin (Herrera ym. 2010; Zellner 2003). Korkeakouluissa tuotetun tiedon soveltaminen yksityisen sektorin innovaatioprosesseihin on tärkeää myös taloudellisen kasvun näkökulmasta.

Julkisen sektorin työmarkkinoilla koroostuvat osin erilaiset asiat kuin yksityisellä sektorilla, mutta osaamisvaatimusten kasvu on tunnusomaista molemmilla sektoreilla. Julkinen sektori on kiinnostunut osaamisesta, jota voidaan hyödyntää julkisen hallinnon ja palveluinnovaatioiden kehittämisessä (esim. osa yhteiskuntatieteellistä tutkimusta) (Ritsilä ym. 2007; Sotarauta ym. 2011). Julkisella sektorilla osaamisvaatimukset ovat kasvaneet mm. tuloksellisuus ja tehostamisvaatimusten seurauksena. Johtajuus ja hallintotehtävät edellyttävät laajaa osaamista johtamisen eri osaluilla sekä verkostoitumisen ja yhteis-

työn taitoja. Myös esimerkiksi opetuksen alalla oman ydinosaamisen (substanssi) lisäksi tarvitaan vahvaa pedagogista ja jopa psykologista osaamista. Korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten henkilökunta toimii asiantuntijoina alueellisille kehittämisorganisaatioille ja viranomaisille sekä valtakunnallisesti ministeriöille ja kehittämisorganisaatioille, mitä voidaan pitää merkittävänä tiedon ja osaamisen siirron väylänä.

---

## *Liikkuvuuden myötä korkeakouluista siirtyvän työntekijän osaaminen yhdistyy yrityksen osaamiseen.*

---

Julkinen sektori on perinteisesti vakaa ja turvallinen työnantaja, ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on pientä. Julkinen työnantaja arvostaa koulutusta ja julkisen sektorin koulutustaso onkin muuhun työvoimaan verrattuna korkea sekä valtio- että kuntasektorilla. Asiantuntijatehtäviin vaaditaan usein ylempi korkeakoulututkinto, minkä lisäksi on myös tehtäviä joihin valittavalta henkilöltä vaaditaan jokin määrätty tutkinto, esim. oikeustieteen kandidaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto. Mo-niin julkisen sektorin (erityisesti kunta-alalla) tehtäviin on lakiin perustuvat kelpoisuusvaatimukset, jotka edellyttävät määrättyä koulutusta. Mm. terveydenhuollon ammattihenkilöstön toimintaa



säätelee ammatinharjoittamislainsäädäntö (Valtiovarainministeriö 2006). Ammattikorkeakouluissa annettava opetus pyrkii täyttämään työmarkkinoiden tarpeita ja ammatillisia vaatimuksia. Yliopistoissa puolestaan tiettyjen alojen koulutus on ammatillisesti suuntautunutta (esim. opettajankoulutus, lääketiede), kun taas toisilta tieteenoilta vastaava ammatillinen orientaatio puuttuu.

## **Aineisto ja luokitukset**

**K**orkeakouluista yksityiselle sektorille ja julkiselle sektorille muuttajien profiloimiseksi olemme analysoineet muuttajien yksilökohtaisia ominaisuuksia sekä toimialoittaista ja alueellista jakaantumista. Tarkastelu perustuu laajaan Tilastokeskuksen toimitamaan yksilötason aineistoon, joka kattaa 7 %:n otoksen suomalaisista. Aineisto on muodostettu Tilastokeskuksen väestölaskentojen pitkittäistiedostosta ja se kattaa kokonaisuudessaan vuodet 1985-2006. Tässä tutkimuksessa keskitytään vuosiin 2004-2006. Aineistoon on yhdistetty työssäkäyntitilaston, asuminen- ja työskentelyalueesta. Taulukoon 1 on koottu kuvaukset tässä tutkimuksessa käytetyistä muuttajista.

Työntekijävirtojen analysoimiseksi olemme erotelleet kolme sektoria: (1) korkeakoulut, (2) muu julkinen sektori ja (3) yksityinen sektori. Korkeakoulusektori sisältää yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen työntekijät sekä varsi-

naiset tutkimuslaitokset ja erilaisten yhteisöjen itsenäiset tutkimusyksiköt (toimialaluokka 73<sup>6</sup> kokonaisuudessaan vuoden 2002 Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaisesti). Muu julkinen sektori on luokiteltu omistusmuototiedon pohjalta ja luokkaan kuuluvat myös valtioenemmistöiset osakeyhtiöt. Täten yksityinen sektori kattaa yritykset, joissa valtiolla ei ole enemmistöomistusta. Aineistossa korkeakoulujen henkilöstön osuus kaikista työllisistä vuonna 2005 on noin 2 %, muu julkinen sektori työllistää 30 % ja yritykset 68 %. Tämä vastaa hyvin työllisyyden kokonaisjakaumaa kyseisenä vuonna, mikä tukee 7 %:n otoksen edustavuutta. Ammattiaseman mukaisesti lähempään tarkasteluun on otettu asiantuntijat, erityisasiantuntijat sekä johtajat. Esimerkiksi korkeakoulujen toimistohenkilökunta on jätetty tarkastelun ulkopuolelle, koska heidän katsotaan edustavan erilaista osaamisen siirtoa kuin varsinaisen opetus- ja T&K-henkilöstön. Lisäksi tarkasteltavasta otoksesta on poistettu ne pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneet, jotka eivät ole työskennelleet korkeakouluissa kahtena peräkkäisenä vuonna (lähtövuosi ja sitä edeltävä vuosi). Heidän roolinsa korkeatasoisen tiedon siirtämisessä oletetaan vähäiseksi.

<sup>6</sup> Tämän tutkimuksen otoksessa tutkimuslaitosten henkilöstön osuus korkeakoulusektorin työllisistä on noin 30%.

Taulukko 1. Muuttujien kuvaukset.

MUUTTUJA	KUVAUS
<b>YKSILÖN OMINAISUUDET</b>	
<p><b>Sukupuoli</b> Ikä (lähtövuosi)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle 30-vuotias</li> <li>• 30-39-vuotias</li> <li>• 40-54-vuotias</li> <li>• Yli 54-vuotias</li> </ul> <p><b>Tutkintoala (lähtövuosi)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Luonnontieteiden ja tekniikan ala</li> <li>• Kasvatustieteellinen, humanistinen ja taideala</li> <li>• Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen, palvelu</li> <li>• Sosiaali- ja terveysala</li> <li>• Maa- ja metsätalousala</li> <li>• Yleissivistävä</li> </ul> <p><b>Tutkintoaste (lähtövuosi)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keskiaste</li> <li>• Alin korkea-aste</li> <li>• Alempi korkeakouluaste</li> <li>• Ylempi korkeakouluaste</li> <li>• Tohtorin tutkinto</li> </ul> <p><b>Vastavalmistunut (lähtövuosi)</b></p> <p><b>Tulot (lähtövuosi)</b> <b>Tulojen muutos</b></p> <p><b>Työkokemuskorkeakouluissa/tutkimuslaitoksissa</b></p>	<p>1= nainen; 0= mies</p> <p>1= alle 30-vuotias; 0= muutoin 1= 30-39-vuotias; 0= muutoin 1= 40-54-vuotias; 0= muutoin 1= 55-vuotias tai vanhempi; 0= muutoin</p> <p>1= luonnontieteellinen, tekniikka; 0= muutoin 1= kasvatustieteellinen, humanistinen; 0= muutoin 1= kaupallinen, yhteiskuntatieteellinen; 0= muutoin 1= sosiaali- ja terveysala; 0= muutoin 1= maa- ja metsätalousala; 0= muutoin 1= yleissivistävä; 0= muutoin</p> <p>1= keskiasteen tutkinto; 0= muutoin 1= alin korkea-asteen tutkinto; 0= muutoin 1= alempi korkeakouluasteen tutkinto; 0= muutoin 1= ylempi korkeakouluasteen tutkinto; 0= muutoin 1= tohtorin tutkinto; 0= muutoin</p> <p>1= valmistunut enintään 2 vuotta ennen tarkasteluajankohtaa; 0= muutoin Valtionveronalaiset vuositulot (euroa) Valtionveronalaisten tulojen lähtö- ja tulovuoden erotus</p> <p>1= töissä korkeakoulussa/ tutkimuslaitoksessa vähintään 2 peräkkäistä vuotta; 0= muutoin</p>
<b>ALUE JA TOIMIALA</b>	
<p><b>Toimiala: yksityinen sektori (tulovuosi)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Korkean teknologian alat (KT-alat)<sup>a</sup></li> <li>• KIBS-alat<sup>a</sup></li> <li>• Tukkukauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta ja muut palvelut (pl. KIBS-alat)</li> <li>• Alkutuotanto (maa-, metsä-, kalatalous, kaivostoiminta)</li> <li>• Muu teollisuus (pl. KT-alat)</li> <li>• Muut toimialat</li> </ul> <p><b>Toimiala: julkinen sektori (tulovuosi)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terveys- ja sosiaaliala</li> <li>• Koulutus</li> <li>• Julkinen hallinto ja maanpuolustus</li> </ul> <p><b>Työpaikan sijainti (lähtövuosi ja tulovuosi)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pääkaupunkiseutu<sup>b</sup></li> <li>• Monipuoliset yliopistoseudut<sup>b</sup></li> <li>• Alueelliset keskukset<sup>b</sup></li> <li>• Teolliset keskukset<sup>b</sup></li> <li>• Maaseutumaiset ja harvaan asutut seudut<sup>b</sup></li> </ul> <p><b>Työpaikan sijaintikunnan muutos</b></p>	<p>1= töissä KT-alalla; 0= muutoin 1= töissä KIBS-alalla; 0= muutoin 1= kauppa ja palvelut (pl. KIBS-alat); 0= muutoin</p> <p>1= alkutuotanto; 0= muutoin</p> <p>1= muu teollisuus (pl. KT-alat); 0= muutoin 1= muut toimialat; 0= muutoin</p> <p>1= terveys- ja sosiaalipalvelut; 0= muutoin 1= koulutus; 0= muutoin 1= julkinen hallinto, maanpuolustus; 0= muutoin</p> <p>1= pääkaupunkiseutu; 0=muutoin 1= monipuoliset yliopistoseudut; 0= muutoin 1= alueelliset keskukset; 0=muutoin 1= teolliset keskukset; 0=muutoin 1= maaseutumaiset ja harvaan asutut seudut; 0=muutoin</p> <p>1= työpaikan sijaintikunta on eri lähtövuonna kuin tulovuonna; 0=muutoin</p>

<sup>a</sup>Korkean teknologian ja KIBS -alojen luokitukset on esitetty liitteessä 1.<sup>b</sup>Alueluokitus on esitetty liitteessä 2.

## Tulokset

Taulukossa 2 on esitetty muuttujien painotetut keskiarvot kahdelta tarkasteluajanjaksolta vuodelta 2004-2005 sekä 2005-2006 (painotettu kunkin vuoden osuudella koko ryhmästä) eri ominaisuuksien osalta.

### Yksityiselle sektorille vaihtajat

Tulosten mukaan korkeakouluista yksityiselle sektorille työllistyvät ovat usein miehiä ja nuoria. Lähes 40 % heistä on alle 30-vuotiaita. Myös aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet nuorten olevan aktiivisia liikkujia työmarkkinoilla (Mukkala & Tohmo 2012; Parrado ym. 2007; Virjo ym. 2007). Yksityiselle sektorille siirtyvien ikärakenne poikkeaa selvästi korkeakouluissa työskentelevien ikärakenteesta.

Suurimmalla osalla (noin 40 %) yrityksiin työllistyvistä on luonnontieteiden tai tekniikan koulutus, mikä viestii siitä, että nämä alat ovat lähellä yksityisen sektorin asiantuntijuustarpeita. Näiden alojen osajilla katsotaan olevan tärkeä merkitys teknisten innovaatioiden edistäjinä (Almeida & Kogut 1999; Huovari ym. 2001). Korkeakouluissa myös työskentelee paljon luonnontieteiden ja tekniikan alan asiantuntijoita, mikä osaltaan näkyy siirtyjämäärissä. Vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita on lähes 60 % yksityiselle sektorille siirtyvien joukossa, ja näistä neljänneksellä on tohtorintutkinto. Melko yllättävää on, että pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneita, mutta vähintään kaksi peräkkäistä vuotta korkeakoulussa työskennelleitä on jopa kymmenesosa yrityksiin siirtyvistä. Tämä tulos voi viitata siihen, että korkeakouluissa työskentelee vielä opiske-

luvaiheessa olevia henkilöitä (esimerkiksi viimeistelemässä lopputyötään T&K-projektissa), jotka työllistyvät yksityiselle sektorille ennen valmistumistaan. Tällaista liikettä oli havaittavissa esimerkiksi IT-sektorin voimakkaan kasvun vuosi-2000-luvun taitteessa. Näistä pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneista henkilöistä kolmasosa suoritti kuitenkin ylemmän tai alemman korkeakoulututkinnon jo samana vuonna, kun he aloittivat työnsä yksityisellä sektorilla. Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että yksityiselle sektorille virtaa kahdenlaisia työntekijöitä: vastavalmistuneita tai valmistuvassa olevia opiskelijoita sekä kokeneempia vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita henkilöitä. Tiedon siirtymisen näkökulmasta tämä voisi tarkoittaa sitä, että ensin mainitut vievät mukanaan juuri oppimaansa ajantasaista enimmäkseen kodifioitua tietoa, kun taas jälkimmäiset voivat olla jonkin alan kokeneita huipuasiantuntijoita, joilla on puolestaan paljon myös hiljaista tietoa sekä verkostoja.

Yksityisellä sektorilla erityisesti osamisintensiiviset liike-elämän palvelut (KIBS) houkuttelevat osajia korkeakouluista. KIBS-aloista houkuttelevimpia ovat tietojenkäsittelypalvelut ja tekniset palvelut. Myös korkean teknologian teollisuuteen siirtyä työntekijöitä korkeakouluista. KIBS- ja korkean teknologian aloille siirtyvien osuus on yli puolet kaikista yksityiselle sektorille siirtyvistä, vaikka kokonaisuutena näiden alojen osuus yksityisen sektorin aloista on vain viidennes.

Työntekijöiden tulojen tarkastelu osoittaa, että lähtövuonna yksityiselle sektorille siirtyvien keskimääräiset vuositulot ovat alhaisemmat kuin korkea-

kouluissa työskentelevien keskimäärin. Aiemmissä tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että matala tulotaso lisää liikkuvuutta työmarkkinoilla, kun taas korkea tulotaso hillitsee sitä (Muffels & Luijkx 2004; Parrado ym. 2007; Virjo ym. 2007). Siirtyminen yksityiselle sektorille näyttäisi kuitenkin nostavan tulotasoa selvästi. Tulotiedot heijastelevat todennäköisesti nuorten ja ilman tutkintoa olevien suurta osuutta yksityiselle sektorille siirtyvien joukossa.

Alueelliset työntekijävirratt osoittavat, että pääkaupunkiseudulla sijaitsevat yritykset työllistävät noin puolet kaikista korkeakouluista yksityiselle sektorille siirtyvistä. Pääkaupunkiseudun ulkopuolisilla yliopistoalueilla yritykset eivät kykene työllistämään korkeakoulutyöntekijöitä yhtä hyvin, vaan pääkaupunkiseutu houkuttelee työntekijöitä myös muilta yliopistoalueilta. Pääkaupunkiseudun korkeakouluista siirrytään harvemmin työskentelemään muiden alueiden yrityksiin, sillä lähes 90 % vaihtajista pysyy pääkaupunkiseudulla. Muilla monipuolisilla yliopistoalueilla tämä ns. omavaraisuusaste on noin 70 %. Työpaikan kunta vaihtuu noin puolella korkeakouluista yksityiselle sektorille siirtyvistä.

### Julkiselle sektorille vaihtajat

Yksityiselle sektorille siirtyvistä poiketen korkeakouluista julkiselle sektorille siirtyvien joukossa enemmistö on naisia. Myös ikärakenne on erilainen. Julkiselle sektorille siirtyvät ovat keskimäärin vanhempia kuin yksityiselle sektorille siirtyvät ja heidän ikärakenteensa on paljolti samanlainen kuin korkeakouluissa pysyvillä.

Neljänneksellä julkiselle sektorille

siirtyvistä on tohtorintutkinto, mikä kuvaa julkisen sektorin korkeiden osaamisvaatimusten lisäksi julkisen ja yksityisen sektorin välisiä eroja toimialarakenteissa. Eri koulutusalat ovat melko tasaisesti edustettuina julkiselle sektorille vaihtavien joukossa, mutta sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneiden joukko korostuu selvästi verrattuna yksityiselle sektorille siirtyviin ja korkeakouluissa työtään jatkaviin. Sosiaali- ja terveysalalle työllistyy viidennes, ja koulutuksen sekä julkisen hallinnon tehtäviin molempiin kolmannes korkeakouluista siirtyvistä.

Noin 70 % julkiselle sektorille työllistyvistä on työskennellyt korkeakoulussa vähintään kaksi edeltävää vuotta, eli heillä voi olettaa olevan ns. kasautunutta tietoa. Lähtötilanteessa julkiselle sektorille siirtyvien keskimääräiset tulot ylittävät sekä korkeakouluihin jäävien että yksityiselle sektorille siirtyvien tulot. Tulot myös nousevat vaihdon myötä enemmän kuin niillä, jotka jäävät korkeakouluun. Tulojen nousu näyttäisi kuitenkin olevan pienempi kuin siirryttäessä korkeakoulusta yksityiselle sektorille.

Yksityiselle sektorille suuntautuviissa muutoissa havaittiin, että pääkaupunkiseudun suuret työmarkkinat tarjoavat hyvät mahdollisuudet työvoiman liikkuvuuteen. Tämä pätee myös julkista sektoria tarkasteltaessa. Puolet vaihtajista työskentelee lähtötilanteessa pääkaupunkiseudun korkeakoulussa ja 90 % näistä vaihtajista löytää työn pääkaupunkiseudun julkiselta sektorilta. Yksityisen sektorin työpaikoista poiketen, julkinen sektori työllistää korkeakouluista siirtyviä myös alueellisissa keskukissa. Siellä 70 % korkeakouluista julkiselle sektorille siirtyvistä löytää työn sa-

malta tai samantyyppiseltä alueelta. Omavaraisuusaste on alueellisissa keskuksissa samalla tasolla kuin pääkaupungin ulkopuolisilla monipuolisilla yli-

opistoalueilla. Tästä kertoo myös se, että kaksi kolmesta korkeakouluista julkiselle sektorille työllistyvästä löytää työpaikan samasta kunnasta.

Taulukko. 2 Työntekijöiden liikkuvuus korkeakouluista:  
Painotetut keskiarvot vuosilta 2004-2005 ja 2005-2006.

	Pysyjät	Yksityiselle sektorille siirtyvät	Julkiselle sektorille siirtyvät
N (04-05/05-06)	2 189/2 311	102/137	149/115
Nainen	0.51	0.42	0.59
Alle 30-vuotias	0.15	0.39	0.15
30-39-vuotias	0.27	0.30	0.29
40-54-vuotias	0.40	0.28	0.43
Yli 54-vuotias	0.18	0.04	0.13
<b>Koulutusala:</b>			
Luonnontieteet; tekniikka	0.43	0.42	0.26
Kasv.tiet; humanistinen	0.18	0.14	0.20
Kaupall.; yhteiskuntatiet.	0.22	0.16	0.21
Sosiaali ja terveys	0.09	0.12	0.24
Maa- ja metsätalous	0.04	0.01	0.03
Yleissivistävä	0.05	0.12	0.05
Keskiaste	0.12	0.23	0.12
Alin korkea-aste	0.10	0.07	0.08
Alempi korkeakouluaste	0.08	0.11	0.11
Ylempi korkeakouluaste	0.43	0.44	0.43
Tohtorin tutkinto	0.27	0.14	0.25
Vastavalmistunut	0.12	0.20	0.12
<b>Toimiala:</b>			
Korkea teknologia		0.19	
KIBS		0.34	
Kauppa ja palvelut		0.13	
Alkutuotanto		0.01	
Muu teollisuus ja rakentaminen		0.07	
Muut toimialat		0.27	
Sosiaali- ja terveys			0.21
Koulutus			0.34
Julkinen hallinto			0.31
Työkokemus k-koulussa	0.87	0.65	0.70
Tulojen muutos	1 873	5 139	2 693
Tulot (lähtövuonna)	39 895	35 295	43 971
<b>Lähtöalue/tuloalue:</b>			
Pääkaupunkiseutu	0.45	0.47 / 0.51	0.50 / 0.49
Monip. yliopistoalue	0.44	0.43 / 0.33	0.30 / 0.24
Alueellinen keskus	0.07	0.06 / 0.08	0.17 / 0.20
Teollinen keskus	0.01	0.02 / 0.03	0.03 / 0.06
Maaseutualue	0.03	0.02 / 0.04	0.01 / 0.01
Työn sijaintikunnan muutos		0.47	0.33

## Mitä tulokset kertovat?

Verrattaessa yksityiselle ja julkiselle sektorille siirtyvien määriä kahtena tarkasteluvuonna (2004-2005 ja 2005-2006) havaitaan, että sektoreiden kokonaistyöllisyyteen suhteutettuna julkinen sektori työllistää korkeakouluista siirtyviä selvästi enemmän kuin yksityinen sektori. Tulokset osoittavat, että yksilön ikä ja koulutusala määrittävät työpaikan vaihdoksia korkeakouluista yksityiselle ja julkiselle sektorille. Nuoret muodostavat liikkuvaisimman ryhmän korkeakouluista yksityiselle sektorille. Heillä ei tyypillisesti ole vielä vahvoja työpaikka-kohtaisia sidoksia verrattuna vanhempiin työntekijöihin. Lisäksi suuret muutokset työmarkkinoilla ovat usein helpompia nuoremmille kuin vanhemmille. On myös huomioitava, että tietyissä työtehtävissä yritysten rekrytointistrategiat voivat suosia nuoria työntekijöitä. Työuransa alussa olevat nuoret etsivät paikkaansa työmarkkinoilla, ja yksityinen sektori voi nuorten näkökulmasta tarjota kiinnostavampia työtehtäviä kuin julkinen sektori. Lähivuosina julkisen sektorin haasteena onkin työnantajakuvan kirkastaminen niin, että se myös jatkossa pystyy kilpailemaan osavasta työvoimasta (Valtiovarainministeriö, 2006). Tiedon siirtymisen näkökulmasta nuorimmat eivät välttämättä ole potentiaalisimpia tiedon siirtäjiä, ainakaan työtehtäviin liittyvän spesifin kasautuneen tiedon ja osaamisen näkökulmasta.

Julkisen sektorin työtehtävät vaativat usein vahvaa ammatillista osaamista (lääkärit, opettajat, hallintohenkilöstö), mikä osaltaan selittää julkiselle sektorille siirtyvien ikärakenteen erilaisuuden verrattuna yksityiselle sektorille siirtymiin. Julkinen sektori myös tietyiltä osin

muistuttaa korkeakoulusektoria enemmän kuin yksityinen sektori (esim. samantyyppinen työkuultuuri), mikä voi osaltaan helpottaa vanhempien työntekijöiden siirtymiä.

---

## *Yksityisen sektorin rooli tohtorien työllistäjänä on korostumassa.*

---

Koulutusalan valinnalla on selvä yhteys mahdollisuuksiin edetä työuralla yksityiselle tai julkiselle sektorille. Usein jo nuorena tehty päätös ohjaa siis merkittävästi myöhempää urakehitystä. Kasvava tohtoreiden koulutus on nostanut esille kysymyksen työpaikkojen riittäväyydestä ja yksityisen sektorin rooli tohtoreiden työllistäjänä on korostumassa. Tällöin korkeakoulujen ja yksityisen sektorin yhteistyön merkitys kasvaa tohtorikoulutuksen organisoinnissa. Tuloksemme työvoimavirroista osoittavat, että yksityisen sektorin rooli tohtoreiden työllistäjänä oli tarkastellulla ajanjaksolla pienempi kuin julkisen sektorin rooli. Yksityiselle sektorille siirtyvien joukossa alhaisempi koulutustaso painottuu selvästi enemmän.

Iän ja koulutusalan lisäksi myös sukupuoli on yhteydessä sektorikohtaisiin siirtymiin. Koulutusala, sukupuoli ja työpaikan toimiala liittyvät kiinteästi toisiinsa. Naiset ja miehet hakeutuvat osin eri koulutusaloille, mikä määrittää edelleen alakohtaista työllistymistä. Julkisella sektorilla on useita perinteisesti naisvaltaisia aloja mm. sosiaali- ja tervey-

denhuollossa sekä opetuksessa. Sen sijaan yksityisellä sektorilla esimerkiksi teollisuus ja rakentamisen toimiala ovat perinteisesti olleet miesvaltaista. Myös tietyillä KIBS-aloilla kuten tietojenkäsittelypalveluissa ja teknisissä palveluissa on enemmän miehiä kuin naisia.

Pääkaupunkiseutu tarjoaa parhaimmat mahdollisuudet sektoreiden välisiin työmarkkinasiirtymiin. Yllättävää on se, että muilla monipuolisilla yliopistoalueilla yksityinen ja julkinen sektori eivät pysty tarjoamaan riittävästi kilpailukyisiä työpaikkoja korkeakouluista lähteville työntekijöille, vaan pääkaupunkiseutu koetaan houkuttelevampana. Syitä tähän voivat olla esimerkiksi pääkonttoriluonteisten toimintojen ja KIBS-yritysten suurempi osuus pääkaupunkiseudulla sekä suuren työmarkkinan tarjoamat paremmat uralla etenemismahdollisuudet.

## Loppupäätelmät

Tämä tutkimus keskittyi kuvailemaan korkeakouluista ja tutkimuslaitoksista yksityiselle ja julkiselle sektorille siirtyvien yksilöiden piirteitä sekä toimialoittaisia ja alueellisia virtoja. Tutkimus tuottaa kuvailevaa tietoa aiheesta, jota ei ole aiemmin tässä asetelmassa tarkasteltu. Tulokset antavat myös hyvän pohjan aiheen jatkotarkasteluille.

Tiedon ja osaamisen tehokas tuottaminen, siirtäminen sekä hyödyntäminen innovaatio toiminnassa ovat tärkeässä roolissa nykyisessä osaamisvetoisessa taloudessa. Tämä asettaa erityisiä haasteita korkeakoulujen, julkisen sektorin sekä yksityisen sektorin yhteistyölle. Yksi olennainen vuorovaikutuksen väylä on työntekijöiden liikkuvuus.

Kuvaileva analyysimme paljastaa, että ikä ja koulutusala määrittävät työntekijöiden uran kehitystä eri sektoreiden välillä. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että korkeakouluista yksityiselle sektorille on helpointa siirtyä uran alkuvaiheessa, kun taas julkiselle sektorille siirtymään usein myöhemmin. Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle julkinen sektori tarvitsee jatkossa runsaasti uutta koulutettua työvoimaa. Keskeinen tehtävä onkin turvata osaavan työvoiman saatavuus työmarkkinoilta poistuvien tilalle esimerkiksi tukemalla eri sektoreiden ja toimialojen välistä liikkuvuutta.

Yksilöiden koulutusala suuntaa osaltaan hakeutumista eri sektoreille. Korkeakoulusektorilla erityisesti yliopistot muodostavat tieteenalaprofiileiltaan, toimintavoiltaan ja -kulttuureiltaan hyvin heterogeenisen toimijakentän. Tieteenalat poikkeavat toisistaan sekä tietosisällöltään, tutkimuskohteiltaan ja -tavoiltaan että myös sosiaalisilta toimintamalleiltaan ja arvoiltaan. Tieteenalojen välillä on merkittäviä eroja osaamisen hyödyntämismahdollisuuksissa, -tavoissa ja yhteiskunnallisissa vuorovaikutussuhteissa. Korkeakoulujen teollisuus- ja yritysyhteistyö keskittyy paljon aloille, joilla katsotaan olevan välitöntä hyötyä tuote- ja tuotantoprosessien kehittämisessä (tekniset alat, osa luonnon-tieteellistä tutkimusta, lääketieteet) (Ritsilä ym. 2007). Julkinen sektori on puolestaan kiinnostunut osaamisesta esim. hallintotieteiden tai terveydenhoidon alalta. Eri sektoreiden välinen yhteistyö on tärkeä tekijä sektoreiden välisten työvoimavirtojen mahdollistajana. Aiempi yhteistyö helpottaa työntekijöiden siirtymistä korkeakoulusta yrityksiin tai julkiselle sektorille. Tämä olisi olennaista huomioida myös tohtorikoulutuksen kehittämisessä ja tohtoreiden työllistymi-

sen edistämisessä korkeakoulusektorin ulkopuolelle. Alueellisesta näkökulmasta oppilaitosten painottuminen tietyille aloille voi joko vahvistaa tai heikentää työvoiman liikkuvuutta sektoreiden välillä.

Analyysimme osoitti, että vain tietyt alueet hyötyvät korkeakouluista muille sektoreille vaihtavasta työvoimasta ja samalla tiedon ja osaamisen siirtymisestä. Korkeakouluista lähtevä työvoima siirtyy vain harvoissa tapauksissa pieniin kaupunkeihin (teolliset keskukset) tai maaseutualueille. Julkiselle sektorille siirtyvä työvoima hajaantuu hieman laajemmin erityyppisille alueille, kun taas suurten kaupunkien ja erityisesti pääkaupunkiseudun yritykset houkuttelevat pääosan korkeakouluista siirtyvistä. KIBS- ja korkean teknologian alojen yritykset työllistävät yli puolet korkeakouluista tulijoista, eli näiden alojen kasvun sekä perinteisempien alojen uudistumisen osaamisintensiivisempään suuntaan voisi olettaa luovan edelleen lisää työllistymismahdollisuuksia korkeakouluista yksityiselle sektorille siirtyville. KIBS-alojen merkitys innovaatioprosesseissa on viime vuosina kasvanut merkittävästi. Toimiva innovaatioprosessi edellyttää tehokasta tiedonsiirtoa, jota voidaan edistää tukemalla eri sektoreiden välistä yhteistyötä ja työntekijöiden liikkuvuutta innovaatioprosessin eri vaiheissa.

### Kiitokset

Tämä tutkimus on toteutettu osana Suomen Akatemian hanketta 'Higher education and regional economies' (projektinumero 127049). Kiitämme myös Liikesivistysrahastoa tuesta.

### Lähteet

- Almeida, P., & Kogut, B. (1999). Localization of knowledge and the mobility of engineers in regional networks. *Management Science*, 45(7), 904-917.
- Aslesen, H. W., Isaksen, A., & Stambol, L. S. (2008). Knowledge-intensive business service as innovation agent through client interaction and labour mobility. *International Journal of Services Technology and Management*, 9(2), 138-153.
- Braczyk, H.-J., Cooke, P., & Heidenreich, M. (Toim.) (1998). *Regional innovation systems*. UCL Press, London.
- Breschi, S., & Malerba, F. (1997). Sectoral innovation systems, technological regimes, Schumpeterian dynamics and spatial boundaries. In C. Enquist (Ed.), *Systems of innovation* (pp. 130-156). London: Pinter.
- Cooke, P., & Morgan, K. (2002). *The associational economy. Firms, regions, and innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Czarnitzki, D., Hussinger, K., & Schneider, C. (2008). *Commercializing academic research: The quality of faculty patenting*. ZEW Discussion paper No. 08-069. Mannheim: Centre for European Economic Research.
- Ejsing, A.-K., Kaiser, U., & Kongsted, H. C. (2011). Unraveling the role of public researcher mobility for industrial innovation. IZA Discussion Paper No. 5691. Bonn: Institute of the Study of Labor.
- Garavelli, A. C., Gorgoglione, M., & Scozzi, B. (2002). Managing knowledge transfer by knowledge technologies. *Technovation*, 22, 269-279.
- Herrera, L., Muñoz-Doyague, M. F., & Nieto, M. (2010). Mobility of public researchers, scientific knowledge transfer, and the firm's innovation process. *Journal of Business Research*, 63, 510-518.
- Hommen, L., & Doloreux, D. (2003, May). *Is the regional innovation system concept at the end of its life cycle?* Paper presented at the Innovation in Europe: Dynamics, institutions and values conference, Denmark.
- Huovari, J., Kangasharju, A., & Alanen, A. (2001). *Alueiden kilpailukyky*. Reports 176. Helsinki: Pellervo Economic Research Institute.
- Huttunen, J. (2004). *Valtion sektoritutkimusjärjestelmän rakenteellinen ja toiminnallinen kehittäminen*. Selvitysmiesraportti.
- Lundvall, B.-Å. (1992). *National systems of innovation: Towards a theory of innovation and interactive learning*. London: Pinter.
- Malerba, F. (2002). Sectoral systems of innovation and production. *Research Policy*, 31, 247-264.



Muffels, R. J. A., & Luijckx, R. (2004). *Job mobility and employment patterns across European welfare states. Is there a 'trade-off' or a 'double bind' between flexibility and security?* Paper presented at the TLM.Net Conference 'Quality in Labour Market Transitions: A European Challenge', Amsterdam.

Mukkala, K., & Tohmo, T. (2012). Inter-industry job-mobility in the knowledge economy. *International Journal of Manpower*, forthcoming.

Nonaka, I. (2004). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5, 14-37.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford: Oxford University Press.

OECD (1999). *Managing National Innovation Systems*. Paris: OECD.

Opetusministeriö (2006a). *Yliopistot 2005, vuosikertomus*. Opetusministeriön julkaisuja 30. Helsinki: Opetusministeriö.

Opetusministeriö (2006b). *Ammattikorkeakoulut 2005, taulukoita AMKOTA-tietokannasta*. Opetusministeriön julkaisuja 42. Helsinki: Opetusministeriö.

Parrado, E., Caner, A., & Wolff, E. (2007). Occupational and industrial mobility in the United States. *Labour Economics*, 14(3), 435-455.

Power, D., & Lundmark, M. (2004). Working through knowledge pools: Labour market dynamics, the transference of knowledge and ideas, and industrial clusters. *Urban Studies*, 41(5 / 6), 1025-1044.

Rajaniemi, K. (2005). *Framework, methods and*

*tools for acquiring and sharing strategic knowledge of the competitive environment*. Acta Wasaensia No. 138. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Ritsilä, J., Nieminen, M., & Sotarauta, M. (2007). *Yliopistojen yhteiskunnallinen vuorovaikutus - Arviointimalli ja näkemyksiä yliopistojen rooleihin*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 22. Helsinki: Opetusministeriö.

Simmie, J. (2001). Introduction. In J. Simmie (Ed.), *Innovative cities* (pp. 1-8). London: Spon Press.

Sotarauta, M., Saarivirta, T., & Kolehmainen, J. (2011). *Mikä estää kuntien uudistumista?* Tutkimusjulkaisu nro 66. Helsinki: Kunnallisalan kehittämissäätiö.

Valtiovarainministeriö (2006). *Julkinen sektori työnantajana*. Helsinki: Valtiovarainministeriö.

Virjo I., Aho S., & Koponen H. (2007). *Työvoiman toimialaliikkuvuus Suomessa 1995-2003. Rekrytointiongelmia, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5. Helsinki: Valtioneuvosto.

Zellner, C. (2003). The economic effects of basic research: evidence for embodied knowledge transfer via scientists' migration. *Research Policy*, 32, 1881-1895.

Zucker, L. G., & Darby, M. R. (1998). Intellectual human capital and the birth of U.S. biotechnology enterprises. *The American Economic Review*, 88(1), 290-306.

Zucker, L. G., Darby, M. R., & Torero, M. (2002). Labor mobility from Academe to Commerce. *Journal of Labor Economics*, 20(3), 629-660.

---

## Liite 1 Toimialaluokitus: korkea teknologia ja KIBS

---

### Korkean teknologian toimialat (sis. korkean keskitason teknologian toimialat):

- Avaruus ja ilmaliikenne (353)
- Tieto- ja viestintätekniikka (30)
- Elektroniikka ja tietoliikennevälineet (321, 322)
- Lääkevalmisteet (244)
- Instrumentit ja hienomekaniikka (33)
- Sähkötekniikka ja laitteet (2971, 31, 323)
- Kulkuneuvot (34, 352)
- Kemialliset tuotteet (24 pl. 244)
- Koneet ja laitteet (29 pl. 2971)

### Osaamisintensiiviset liike-elämän palvelut (KIBS):

- Tietojenkäsittelypalvelut (721-724, 726)
- Lainopilliset ja taloudelliset palvelut (7411-7412, 74872)
- Mainos- ja markkinointipalvelut (7413, 744, 74873)
- Tekniset palvelut (742-743, 74871)
- Konsultti- ja henkilöstöpalvelut (7414, 745)

**Liite 2** Alueluokitus perustuen 1.1.2003 seutukuntajakoon

<b>Pääkaupunki-seutu</b>	<b>Monipuoliset yliopistoseudut</b>	<b>Alueelliset keskukset</b>	<b>Teolliset keskukset</b>	<b>Maaseutualueet</b>
Helsingin sk Lohjan sk Porvoon sk Riihimäen sk	Turun sk Tampereen sk Kuopion sk Joensuun sk Jyväskylän sk Vaasan sk Oulun sk	Salon sk Porin sk Hämeenlinnan sk Lahden sk Kouvolan sk Kotka-Haminan sk Lappeenrannan sk Mikkelin sk Savonlinnan sk Ylä-Savon sk Kajaanin sk Pohjoisten seinänaapurien sk Rovaniemen sk Mariehamns stad	Tammisaaren sk Vakka-Suomen sk Rauman sk Etelä-Pirkanmaan sk Imatran sk Varkauden sk Jämsän sk Äänekosken sk Jakobstadsregionen Kokkolan sk Raahen sk Kemi-Tornion sk	Loviisan sk Åboland-Turunmaan sk Loimaan sk Kaakkois-Satakunnan sk Pohjois-Satakunnan sk Forssan sk Luoteis-Pirkanmaan sk Kaakkois-Pirkanmaan sk Lounais-Pirkanmaan sk Ylä-Pirkanmaan sk Heinolan sk Kärkikuntien sk Pieksämäen sk Sisä-Savon sk Outokummun sk Keski-Karjalan sk Kaakkoisen Keski-Suomen sk Suupohjan sk Eteläisten seinänaapurien sk Kuusiokuntien sk Härmänmaan sk Järviseudun sk Kyrönmaan sk Sydösterbottens kustregionen Kaustisen sk Nivala-Haapajärven sk Ylivieskan sk Länsi-Saimaan sk Juvan sk Koillis-Savon sk Ilomantsin sk Pielisen-Karjalan sk Kehys-Kainuun sk Keuruun sk Saarijärven sk Viitasaaren sk Oulunkaaren sk Siikalatvan sk Koillismaan sk Torniolaakson sk Itä-Lapin sk Tunturi-Lapin sk Pohjois-Lapin sk Ålands landsbygd Ålands skärgård

# Kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeet

---

Laura Pylväs  
Tutkija, KM  
Tampereen yliopisto,  
Kasvatustieteiden yksikkö  
laur.pylvas@uta.fi

Hilkka Roisko  
Koulutuspäällikkö, KT  
Tampereen yliopisto,  
Kasvatustieteiden yksikkö  
hilkka.roisko@uta.fi

## Tiivistelmä

Tässä artikkelissa tarkastellaan kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeita laadullisen ennakoinnin näkökulmasta. Tutkimusotteena käytetään kirjallisuuskatsausta (*literature review*), jonka avulla tutkimuskysymyksiin haetaan vastausta jo olemassa olevien aineistojen pohjalta. Tavoitteena on luoda synteesi samaa tutkimusaihetta koskevista tutkimustuloksista, päästä tutkimuskysymysten avulla syvemmälle tutkittavaan aiheeseen sekä lisätä ymmärrystä tutkimusaiheen sijoittumisesta tutkimuskentälle (e.g. Aveyard, 2010).

Kauneudenhoitoalan ammattilaisen keskeinen osaaminen tulee jatkossakin koostumaan vahvoista ammatillista perustaidoista ja substanssiosaamisesta. Yritysten monipuolistaessa tarjontaansa ja ammattialojen

välisten rajapintojen hämärtyessä perusosaamisen rinnalle nousee myös yhä vahvemmin tarve erikoisosaamiselle. Uudellaisten kädentaitoihin liittyvien osaamiskombinaatioiden lisäksi alan ammatilliseen osaamiseen liitetään mm. liiketoimintaosaaminen, verkostoosaaminen, asiakaspalvelutaidot, kansainvälisyystaidot, ympäristöosaaminen sekä tietotekninen osaaminen (mm. medialukutaito). Palvelualoilla menestymisen nähdään myös kietoutuvan yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten motivaatioon, yritteliäisyyteen, luovuuteen, muutosvalmiuteen ja itsearviointitaitoihin, joiden kehittämiseen tulisi kiinnittää huomiota koulutuksessa muiden ammatillisten taitojen ohella.

**Avainsanat:** *kauneudenhoitoala, parturi-kampaaja, kosmetologi, estenomi, osaamistarpeet*

## Abstract

This article discusses the future needs of expertise in the beauty care trade from the qualitative point of view. The study method is based on literature review that seeks to answer the research questions by analyzing relevant literature relating to a research topic. The goal of a literature review is to synthesize an extensive and diverse data from a set of identical studies, broaden the base of studies and deepen the understanding of a research topic (e.g. Aveyard, 2010).

The central expertise of a beauty care professional will continue to consist of strong basic skills and competence for substance. Along with the basic skills, the need for the special skills will be increasing

in the future as the companies are diversifying their demand, and the interface between professions are obscuring. In addition to the combinations of new type of manual skills, vocational competency will be consisting of business-, network-, customer service-, multicultural-, environmental- and technological competencies (such as media reading skills). The success in the service sector is also seen to be related to one's personal characteristics such as motivation, initiative, creativity, readiness for change and self-reflection skills that needs be taken into consideration in education along with other vocational competencies.

**Keywords:** *beauty care, hairdresser, cosmetologist, bachelor of beauty and cosmetics, need for expertise*

## Johdanto

**T**oimintaympäristöjen muuttuessa on tulevaisuutta koskevan ennakointitiedon jakamisesta erilaisille asiakasryhmille tulossa entistä tärkeämpi tehtävä. Osaamistarpeiden ennakointi (laadullinen ennakointi) tuottaa tietoja tulevaisuuden osaamistarpeista ja osaamisen painopisteiden muutoksista kuten myös kokonaan uusista osaamisalueista ja työelämän tarvitsemista uudenlaisista osaamiskombinaatioista. Ennakoinnin tarkoituksena on tarjota perusteltuja näkemyksiä tulevaisuudesta, sen eri haasteista ja kehitysvaihtoehdoista suunnittelun, päätöksenteon ja toiminnan perustaksi. Tulevaisuuden haasteena on löytää toimivia ratkaisuja

soveltuvan ennakointitiedon levittämiseksi ja muokkaamiseksi paremmin eri kohderyhmille sopivaksi (Opetusministeriö [OPM], 2008).

Kauneudenhoitoalan osaamistarpeita koskevaa ennakointitietoa on tarjolla vielä hyvin rajallisesti. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen myötä nostaa esille keskeisiä kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeita, tarkastella niitä koulutuksen näkökulmasta sekä tehdä havaintoja kauneudenhoitoalan muihin aloihin liittyvistä laadullisen ennakkoinnin rajapinnoista.

## Ammatillinen osaaminen

**O**saamisesta on syntynyt Euroopan unionin (EU) talous- ja koulutuspolitiikkaa yhdistävä

käsite. Suomessa keskustelu osaamisesta alkoi nousta esille 1990-luvulla ammattikorkeakoulujen syntyvaiheessa. Työvoimapolitiisessa arkikielessä osaamisella usein tarkoitetaan ajantasaista työtehtävistä suoriutumista nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla, kun taas korkeakoulutuksen diskursseissa osaaminen kytkeytyy työelämän ja koulutuksen väliseen problemaattiseen suhteeseen. Tieteellisessä diskurssissa onkin usein keskitytty asiantuntijuuden määrittelyyn osaamisen sijasta. Euroopan unionin suomennetuissa asiakirjoissa osaamisen käsitteellä viitataan niin tietoon (*knowledge*), taitoon (*skill*), pätevyyteen (*competence*) kuin oppimistuloksiinkin (*learning outcome*). Myös kvalifikaatio (*qualification*) on yksi osaamisen peruskäsitteitä (Mäkinen & Annala, 2010). Tässä artikkelissa osaamista käsitellään pääosin kahdessa kategoriassa, joihin liitetään kauneudenhoitoalan kädentaitoihin ja muihin konkreettisiin taitoihin liittyvä osaaminen (*skill*) sekä yleiset valmiudet, asiantuntemus ja pätevyys (*competence/competency*) toimia alan työtehtävissä (ks. Dubois, 1993; Ruohotie, 2000; Helakorpi, 2008).

---

## Osaaminen muovautuu jatkuvasti ihmisen kokemusten kautta.

---

*Competence* on yksi käytetyimmistä ja moniulotteisimpia merkityksiä saaneista käsitteistä talous- ja työelämää sekä ammatillista kehittymistä ja koulutusta yhdistävissä diskursseissa englantilaisella

kielialueella. *Competence* määritelmien erot ja moni-ilmeisyys liittyvät ammatillisen kentän kirjaviin vaateisiin ja tieteenalojen toisistaan poikkeaviin epistemologisiin lähestymistapoihin käyttä käsitettä ja laatia koulutusmalleja (Mäkinen & Annala, 2010). UDACE:n (Unit for the Development of Adult Continuing Education, 1989) määritelmän mukaan *competence* viittaa siihen, mitä ihmiset osaavat tehdä ennemmin kuin siihen, mitä he tietävät. Dubois et al. (2004) viittaa *competencylla* yhtäläillä työntekijän kapasiteettiin (*knowledge and skills*) kohdata työn vaatimukset organisaation tarjoamissa olosuhteissa kuin työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten kärsivällisyyteen, pitkäjänteisyyteen, joustavuuteen ja itsevarmuuteen, saavuttaa mahdollisimman ansiokas tulos. Osaamisen tarkastelu perustuu näin ollen myös yksilön ominaisuuksien tarkasteluun sen sijaan, että osaamista tarkasteltaisiin yksipuolisesti vain työtehtävien näkökulmasta.

Helakorpi (2008) näkee ammatillisen osaamisen koostuvan toisaalta ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista (ammattitaito ja asiantuntijuus) ja toisaalta henkilön eri persoonallisuuden eri puolia (kyvykkyys ja elämänhallinta), joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö muokkaavat. Osaaminen muovautuu jatkuvasti ihmisen kokemusten kautta ja on kiinteästi yhteydessä siihen toimintaympäristöön, jossa ihminen toimii. Ruohotie (2000) nostaa esille laajan kirjon ammatillisia perusvalmiuksia, joita työntekijältä tänä päivänä edellytetään erilaisista työtehtävistä suoriutuakseen. Ammattialakohtaisen substanssiosaamisen lisäksi ammatillinen osaaminen edellyttää yleisiä työelämävalmiuksia kuten oppimisvalmiuksia, kommunikointi- ja vuorovaikutustaitoja, elämän-

hallintataitoja, ongelmanratkaisutaitoja sekä oman työn suunnittelu- ja kehittämistaitoja. Usein työntekijän edellyttään olevan myös erityisosaaja, spesialisti, jollakin ammatin osa-alueella. Ammattirakenteiden ja työtehtävien muuttuessa myös työntekijöitä koskevat laatuvaatimukset ovat muutoksessa. Ammatillista osaamista tuotetaan erityisesti koulutuksella, joka toimii osaltaan muutosten aktiivisena muokkaajana (Ruohotie, 2000).

Kauneudenhoitoalan ammatillisen osaamisen määrittelyn ytimeen liittyy erityispiirteenä myös esteettinen näkökulma. Alan ammattilaisella odotetaan olevan esteettistä silmää; kykyjä ja osaamista luoda kauneutta. Estetiikan peruskysymyksiin kuuluu: mitä on kauneus? Entä miten kauneuden luomista koskevaa osaamista voidaan mitata tai arvioida? Kattava esteettisen ulottuvuuden avaaminen nostaa esille lukuisia filosofisia kysymyksiä ja sen määrittely on hyvin polveilevaa lähtien aina arvofilosofiasta ja taiteentutkimukseen. Ammatillisen kehittymisen kannalta estetiikan löytäminen ja tiedostaminen voi avata uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia, mikä tulisi huomioida koulutuksessa ja työelämässä (Tuominen & Wihersaari, 2006).

## **Kauneudenhoitoala**

**T**ämä tutkimus koskee kauneudenhoitoalan ammatteja (kosmetologi, kosmetiikkaneuvoja, estenomi) ja hiusalan ammatteja (parturikampaaja), joihin Suomessa on mahdollista kouluttautua julkisissa koulutusorganisaatioissa. Kauneudenhoitoalan perustutkinto (kosmetologi ja kosmetiikkaneuvoja) ja hiusalan perustutkinto (parturikampaaja) ovat kauneu-

denhoitoalan toisen asteen ammatillisia perustutkintoja, jotka voidaan suorittaa alan ammatillisen toisen asteen koulutusta järjestävissä oppilaitoksissa tai vastaavasti oppisopimuskoulutuksena ja näyttötutkintoina; osoittamalla hyväksytysti tutkinnon perusteissa vaadittu osaaminen tutkintotilaisuuksissa käytännön työssä ja toiminnassa (Opetushallitus, 2009a; Opetushallitus, 2009b). Lisäksi kauneudenhoitoalalla voi suorittaa seuraavat kauneudenhoitoalan ammatilliset näyttötutkinnot: hiusalan ammattitutkinto, hiusalan erikoisammattitutkinto ja kauneudenhoitoalan erikoisammattitutkinto. Kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulututkinto on estenomi (OPM, 2002). Alalla toimii myös yksityisinä liikeyrityksinä toimivia oppilaitoksia (mm. maskeeraajien koulutus), joiden tutkintokohtaiset ja alueelliset koulutuksen ennakoititiedot puuttuvat.

Kauneudenhoitoalan tarkoituksena on edistää asiakkaiden hyvinvointia ja osaltaan vahvistaa heidän persoonallista identiteettiään tarjoamalla palveluita, joilla vaikutetaan ihmisen ulkoiseen olemukseen, hiuksiin ja ihoon. Alan ammattilaiset tekevät työtään joko toisen palveluksessa tai itsenäisinä ammatinharjoittajina tai yrittäjinä. Alan yrityksiä on yksittäisten liikkeiden lisäksi sijoittunut mm. kylpylöiden, hoitoloiden, sairaaloiden ja palvelutalojen yhteyteen sekä risteilyaluksiin ja tavarataloihin. Palveluja viedään myös suoraan asiakkaiden kotiin. Lisäksi alan ammattilaisia työskentelee erilaisissa myynti-, konsultointi- ja koulutustehtävissä, viestintä- ja toimittajatyössä sekä teatteri-, valokuvaus-, televisio- ja elokuva-alalla (Työhallinnon www-sivut, 2012; OPM, 2002).

## Tutkimusasetelma

Tämän tutkimuksen tehtävänä on ollut laatia kokoava selvitys kauneudenhoitoalan laadullisen ennakoinnin ajankohtaisista tutkimuksista, julkaisuista, raporteista ja viranomaislinjauksista jne. sekä analysoida edellä mainittujen aineistojen pohjalta kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeita tarkastellen niitä myös koulutuksen näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on ollut tehdä havaintoja muihin aloihin liittyvistä laadullisen ennakoinnin rajapinnoista. Tutkimusotteena käytettiin kirjallisuuskatsausta (*literature review*), jonka avulla tutkimuskysymyksiin haetaan vastausta jo olemassa olevien aineistojen pohjalta. Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan tutkimusotetta, jossa tutkimuksen kohteena olevasta teemasta kerätään systemaattisesti mahdollisimman laaja ja monipuolinen kirjallinen aineisto, ja jonka sisältöä analysoidaan tutkimuskysymyksiin nojautuen. Katsauksen myötä tutkittavaan aiheeseen voidaan löytää uudenlaisia näkökulmia; kokonaisuus muodostuu yksittäisistä aineistoista, jotka kirjallisuuskatsaukseen on harkitusti valittu tarkasteltavaksi. Tavoitteena on luoda synteesi samaa tutkimusaihetta koskevista tutkimustuloksista, päästä syvälle tutkittavaan aiheeseen sekä lisätä ymmärrystä tutkimusaiheen sijoittumisesta tutkimuskentälle (Aveyard, 2010).

Tällä hetkellä keskeisiä suomalaista yhteiskuntaa koskevia ennakoitietiedon tuottajia ovat valtionhallinto, tutkimuslaitokset, työ- ja elinkeinoelämän järjestöt, työmarkkinajärjestöt, yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Viime vuosien aikana myös alueellinen ennakointi on kehittänyt nopeasti. Maakuntien liitot, ELY-keskukset ja ammatillisen koulu-

tuksen järjestäjät sekä korkeakoulut ovat yhä merkittävämpiä toimijoita alueennakoinnissa. Kysyntä on luonut markkinoita myös ennakoitintialan yrityksille, jotka myyvät konsultti- ja asiantuntijapalveluja sekä yrityksille että julkisen sektorin organisaatioille (OPM, 2008). Ennakointiselvityksissä kauneudenhoitoalan kehitystä ja toimintaympäristön muutoksia on tarkasteltu lähinnä yleisemmällä tasolla, mm. palvelualojen tai elinkeinoelämän kehityksen näkökulmasta (esim. EK, 2006; EK, 2011). Määrällisiä mittareita alan kehityksestä on sen sijaan jonkin verran nähtävillä ennakoitintiraporteissa ja erilaisissa työelämää ja koulutusta koskevista tietokannoissa (mm. OPM, 2008).

Kauneudenhoitoalan ammattialakohtainen osaamisen tutkimus on toistaiseksi ollut rajallista; alakohtaisia ennakoitint selvityksiä on Suomessa tehty vain muutamia. Kauneudenhoitoalaa koskeva kirjallisuus käsittelee usein alan käytännöntyötä kuten työmenetelmiä ja sanastoa. Kauneuteen liittyviä ajankohtaisia teemoja, joita tieteenkin kentällä käsitellään, ovat mm. kauneuskirurgia (kauneus ja ruumiillisuus), estetiikka (ihminen, ympäristö, taide) ja yleisesti kauneus (kauneuden määrittely, sukupuoli, naiseus). Kansainvälisellä tutkimuskentällä kauneudenhoitoalaa on tarkasteltu myös ammatillisesta näkökulmasta, mm. asiakassuhteiden lähtökohdista käsin (valtasuhteet, luottamus, sitoutuminen, asiakaspalaute, sukupuolten väliset erot asiakaskohtamisessa) (esim. Eayrs, 2011; Lawson, 1999; Robertson & Bove, 2003; Toerien & Kitzinger, 2007).

Kirjallisuuskatsauksen tueksi ja tutkimustulosten luotettavuuden vahvistamiseksi toteutettiin lisäksi kauneudenhoi-

---

## *Kauneudenhoitoalan naisvaltaisuus on murenemassa.*

---

toalan tulevaisuuden tarpeita koskeva kysely. Kyselyyn vastasi yhteensä viisi kauneudenhoitoalan ammattilaista, joista kaksi luokittelivat edustavansa hiusalaa ja kolme kauneudenhoitoalaa. Kyselyyn vastanneet ammattilaiset ovat toimineet kansainvälisen WorldSkills -ammattitaitokisan kauneudenhoitoalan ekspertteinä, valmentajina tai lajipäällikköinä Suomen ammattitaito-maa-joukkueessa (WorldSkills-[www-sivut](http://www.sivut) 2012).

### **Ammattialakohtaiset osaamistarpeet**

**K**auneudenhoitoalan palveluiden uskotaan tulevaisuudessa lisääntyvän ja monipuolistuvan, minkä nähdään tuovan alalle uusia osaamistarpeita. Kansainvälinen hoitamis- ja hoidattamiskulttuuri ja media ovat lisänneet ihmisten tietoisuutta itsensä hoidattamisesta. Edustavuuden ja henkisen hyvinvoinnin merkitys on kasvanut ja ihmiset ovat entistä halukkaampia ja valmiimpia maksamaan hoidoista ja hemmottelusta. (Työhallinnon [www-sivut](http://www.sivut)). Erityisesti väestön ikääntymisen uskotaan näkyvän palvelujen kysynnän lisääntymisenä; Ikääntyneillä on tulevaisuudessa enemmän varallisuutta, halua ja tottumusta hyödyntää kauneudenhoitopalveluja (EK, 2006). Myös kauneudenhoitoalan naisvaltaisuus on murenemassa miesten osuuden kasvaessa niin

asiakkaiden kuin ammattilaistenkin keskuudessa. Tämä muuttaa osaltaan työympäristöä ja alan ammatillista keskustelua sukupuolittuneesta profissiosta neutraalimpaan suuntaan (esim. Ojala, 2009; Lawson, 1999).

Kauneudenhoitoalan ammattilaisen keskeinen osaaminen koostuu jatkossakin vahvoista ammatillista perustaidoista ja substanssiosaamisesta. Estenomin työssä keskeisinä perusosaamisalueina nähdään substanssihallinnan lisäksi myös vahva organisaatio- ja palveluosaminen (mm. palvelujen ja palvelukonseptien kehittäminen ja liiketoimintaosaaminen), alan teoriataustan hallitseminen ja soveltaminen käytäntöön sekä alan kehittäminen ja profiilin nostaminen (Kainu, 2010; Harila & Tuovinen, 2007; Parkkonen, 2008).

Tämän hetkisistä osaamisalueista tärkeimmiksi hiusalalla nousevat tulevaisuudessa perustekniikoiden hallinta ja yleisesti hyvä perusammattitaito, johon hiusalalla kuuluvat hiusten leikkaaminen, kampaaminen, värjääminen, permanenttaus, pesu- ja hoitokäsittelyt, partakäsittely sekä ripsien ja kulmien muotoilu- ja värjäystaidot (Harila & Tuovinen, 2007; Kainu, 2010). Mainittuihin perustaitoihin liittyvät kehälinjan ja mitasuhteiden hahmottamistaidot, suunnittelun muoto-opilliset taidot, hiusten kotihoidon ohjaustaidot sekä muotitietouden; muodin ja trendien seuraamisen taidot. Hiusalalan osaaminen edellyttää vastaajien mukaan lisäksi tuotetietoutta (mm. allergisten asiakkaiden huomioiminen), johon lukeutuvat raaka-ainetuntemus, tuotesuunnittelu, hiusalalan materiaalituntemus sekä hoitotuotteiden- ja viimeistelyaineiden tuntemus (Kainu, 2010).



Erikoistekniikoihin kuuluvat taidot, joilla uskotaan myös olevan tärkeä rooli osana tulevaisuuden ammatillista osaamista, sijoittuvat hiusten leikkaamisen ja kampaamisen, värjäämisen, permanenttauksen sekä hoitokäsittelyjen alueelle. Lisäksi kokonaisvaltaisen hiustyylin suunnittelun hallinta, hiusten pidennystaidot, hiuslisän ja peruukkien käsittely- ja huoltotaidot, ehostukseen liittyvä osaaminen sekä hiusalan kilpailutoiminta kokonaisuudessaan tunnustetaan hiusalan erikoisosaamiseksi (Kainu, 2010).

Tyypillisin kauneudenhoitoalan yrityksen tarjoama ihonhoito on tulevina vuosina kasvohoito. Myös käsihoitojen ja vartalohoitojen uskotaan olevan jatkossa suosittuja. Toisaalta jalka- ja käsihoitojen saatetaan nähdä keskittyvän myös jalkaterapeuteille ja kynsitekniikoille tai toimivan kosmetologien erikoistumismahdollisuuksina. Vaikka käden kosketuksen uskotaan pysyvän jatkossakin tärkeänä osana erilaisia hoitoja, arvioidaan myös ultraäänilaitteiden, pehmeän laserin, kestopigmentointi- ja valoimpulssilaitteiden olevan tulevaisuuden hoitolaitteita. Laitteiden turvallinen käyttö edellyttää uudenlaista teknologista asiantuntemusta ja asettaa näin ollen myös uudenlaisia vaatimuksia koulutukselle (Halsas-Lehto & Nevalainen, 2007).

Kosmetologin työssä tarvitaan tietoa ihon rakenteesta ja toiminnasta sekä vahvaa tuotetuntemusta. Erityisesti ennaltaehkäisevän ihonhoidon merkityksen uskotaan lisääntyvän. Myös ihomuutosten ja ihotautilien tuntemus, ihmisen elimistön toiminnan tuntemus, ainesosatuntemus, terveystietous sekä väri- ja tyyliopillinen tietous korostuvat kosmetologin työssä. Kosmetologien en-

nustetaan lisäksi tarvitsevan taitoja arvioida asiakkaan elinympäristön vaikutuksia ihoon ja ihonhoitoon sekä uskallusta kyseenalaistaa asioita. Kosmetologin tulee osata etsiä tietoa ja edelleen soveltaa tutkimustietoa työssään.

## **Yleiset työelämän osaamistarpeet**

Asiakaslähtöisyys ja sosiaaliset taidot nähdään tulevaisuudessa ehdottoman tärkeinä osaamisalueina kauneudenhoitoloilla ja yleisesti palvelualoilla. Asiakkaiden vaatimukset kasvavat; tuotteiden ja palveluiden laatu, brändi ja asiakaspalvelu ovat yritykselle tärkeimpiä kilpailuvaltteja. Asiakaspalvelutaidot nostetaan teknisten taitojen rinnalle osaksi vahvaa perusammattitaitoa, joiden avulla voidaan erottautua kilpailuun perustuvilla markkinoilla tai jopa korjata puutteita palvelujen laadussa. Asiakaspalvelutaitoihin liitetään mm. asiakkaan kohtaaminen, ihmissuhdetaidot, palveluallttius, kuunteleminen kuten myös asiakassuhteen luominen ja palveluiden suunnittelu- ja myyntitaidot. Vaikka taidot kehittyvät luonnostaan työn ohella, toivotaan niiden vahvistamiseen panostusta myös oppilaitoksilta (esim. EK, 2006; Harila & Tuovinen, 2007; Kainu, 2010; Kiikeri, 2007; Kivimäki & Pouru-Rajala, 2010).

Asiakkaan kohtaaminen kauneudenhoitoalan työssä on noussut esille myös kansainvälisissä tutkimuksissa. Toerien & Kitzinger (2007) erottavat asiakkaan kohtaamisessa kaksi erillistä tehtävää; työntekijän tulee toteuttaa palvelutoiminto, josta asiakas maksaa, ja samalla suoriutua ns. tunneperäisestä tehtävästä (*emotional labour*), joka liittyy asiakkaan kohtaamiseen palvelutilanteessa. Asiakkaan yksilöllinen palveleminen ja koh-

---

## *Luottamukseen perustuvat keskustelut asiakkaan kanssa voivat olla myös merkityksellisiä työntekijälle.*

---

taaminen kauneudenhoitoalalla vaativat huomattavasti enemmän osaamista kuin usein ymmärretään, sillä näitä ammatillisia ja inhimillisiä valmiuksia on tavallista vaikeampi nostaa esille tai eritellä.

Kansainvälisissä tutkimuksissa tarkastellaan mm. luottamusta, sitoutumista ja valta-asemia asiakaspalvelutyössä. Kauneudenhoitoala on toiminut usein yhtenä palvelualojen esimerkialana näiden ilmiöiden toteutumisessa (esim. Bove & Robertson, 2004; Robertson & Bove, 2003; Brown, 2001). Työntekijä voi olla työssään tärkeässä roolissa asiakkaaseen nähden uuden tiedon jakajana tai vaikka henkilökohtaisten huolien kuuntelijana ja ymmärtäjänä, vaikka asiakassuhde ei olekaan verrattavissa esim. ystävyys-suhteeseen. Luottamukseen perustuvat keskustelut asiakkaan kanssa voivat olla myös merkityksellisiä työntekijälle. Ymmärryksen laajentaminen asiakkaan kohtaamisesta lisää parhaimmillaan työn merkitystä ja ennustettavuutta niin ammatillaisen kuin asiakkaidenkin kannalta (Brown, 2001).

Palautteen merkitys on nostettu tutkimuksissa esille osana alan ammatillista kehittymistä. Asiakkaiden kokeman luottamuksen työntekijää kohtaan ja työntekijän osoittaman ystävällisyyden (kysymyksiin vastaaminen, erityistoiveiden huomioiminen ja avoimuus) nähdään olevan läheisesti yhteydessä siihen, miten asiakkaat uskaltavat antaa palautetta saamastaan palvelusta. Myös työntekijän ammatillinen kokemus- ja osaamistausta (koulutukset, näytökset, kilpailut jne.) näyttäytyvät asiakkaalle yhtenä luottamusta herättävänä tekijänä. Toisaalta palautteen saaminen saatetaan kokea kiusallisena todisteena tai jopa rangaistuksena huonosti tehdystä työstä, mikä tekee sen myös sen vastaanottamisesta haasteellista. Tärkeää olisikin laajentaa ammatillaisen ymmärrystä palautteen tärkeästä merkityksestä henkilökohtaisen ja organisaation kehityksen kannalta. Työntekijälle voidaan tarjota esimerkiksi mahdollisuus itse osallistua palautteen antamiseen organisaatiossa ja vastaavasti ottaa vastuuta ongelmalanteista tekemällä asiakkaiden vaatimuksia koskevia päätöksiä sen sijaan, että hän ainoastaan toimisi standardiohjeistusten mukaisesti (Bove & Robertson, 2004; Hansen, 2003; Robertson & Bove, 2003).

**Erikoisosaaminen ja verkosto-osaaminen.** Palvelujen lisääntyessä ja kilpailun kiristyessä alan perusosaamisen rinnalle nousevat myös erikoisosaaminen sekä verkosto-osaaminen. Asiakkaille pyritään tulevaisuudessa tarjoamaan yhä useampia palveluita ns. ”saman katon alla” asiakkaiden tarpeista lähtien. Verkostoitumalla yritykset pystyvät tarjoamaan yhä erikoistuneempia ja korkeatasoisempia palveluja asiakkaalle. Suomalaisen palveluyritysten ennakoidaan tulevaisuudessa toimivan tiiviissä verkos-

toissa, jolloin myös palvelualuejen rajapinnat tulevat hämärtymään. Työntekijöiltä verkostoituminen edellyttää erikoisosaamisen lisäksi joustavuutta (mm. työmäärän lisääntyessä) ja sosiaalisia verkostointitaitoja. Lisäksi alan ammattilaiselta edellytetään verkostoituneessa ympäristössä laaja-alaisuutta, kokonaisuuksien hallintaa sekä monialaista liiketoimintaosaamista (EK, 2006; Työhallinnon www-sivut 2012).

Oppilaitosten tulisi tarjota opiskelijoilleen uudenlaisia mahdollisuuksia laajentaa ammatillista ydinosaamistaan verkostoituneen toimialan tarpeiden mukaisella ammattiosaamisella. Monialayhteistyö voidaan nähdä hedelmällisenä mm. uusien innovaatioiden kannalta; erilaisissa osaamiskombinaatioissa osaaminen tiivistyy ja ideat jalostuvat. Ryhmässä oppiminen ja ideoiden jalostaminen kuitenkin vaativat harjoittelua. Projektiluontoisen koulutustyön ja oppilaitosten (ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja yliopistot) välisen yhteistyön lisäämisen nykyistä systematisemmin koulu- ja opiskelutyökentelyyn uskotaan vahvistavan näitä taitoja. Myös muualla suoritettujen tutkintojen ja hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen entistä nousee tärkeämmäksi (EK, 2006; EK, 2011).

**Eettisyys, ekologisuus, allergisuus ja kuluttajasuojaosaaminen.** Asiakkaiden lisääntyviä vaatimuksia luonnehtivat kuluttajasuojatoiminta, eettiset vallinnat, ekologisuus ja allergisuus. Alan ammattilaisten uskotaan myös kiinnittävän enemmän huomiota omaan terveyteensä ja itsensä suojaamiseen kemikaaleilta (EK, 2006; Kainu, 2010). Tuotetuntemus, ympäristöosaaminen ja kuluttajasuojaosaaminen nousevat yhä keskeisempään asemaan, mikä edellyttää

alalta aktiivista tutkimus- ja kehitystyötä sekä työntekijöiden mahdollisuuksia jatko- ja täydennyskoulutukseen (Halsas-Lehto & Nevalainen, 2007; Kainu, 2010; Linnamäki, 2009).

**Liiketoimintaosaaminen.** Palvelualueiden yritykset pyrkivät vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin ja markkinoille tuodaan jatkuvasti uusia ja innovatiivisia palveluratkaisuja. Yritysten kannalta keskeistä tulevaisuudessa on pitkän aikavälin strateginen suunnittelu, ennakointi ja muutosherkkyys (esim. EK, 2006). Liiketoimintaosaaminen nousee yhdeksi keskeisimmäksi osaamistarpeeksi niin kauneudenhoitoalalla kuin yleisesti palvelualoillakin. Markkinoilla toimiminen ja markkinavoimien ymmärtäminen edellyttää työntekijältä liiketoimintaosaamista huolimatta siitä, työskenteleekö hän itsenäisenä yrittäjänä vai toisen yrityksen palveluksessa. Liiketoimintaosaamiseen yhdistetään mm. myyntitaidot, taloudellinen ajattelu, sisäinen yrittäjäisyys, laskentatoimi, johtamistaidot, työntekijänä toimiminen, päätöksentekokyky, vuorovaikutustaidot, asiakassuhteen luominen ja palvelusuunnittelu (esim. EK, 2006; Kainu, 2010; Harila & Tuovinen, 2007; Kiikeri, 2007; Kivimäki & Pouri-Rajala, 2010; Parkkonen, 2008).

Erityisenä haasteena kauneudenhoitoaloilla nähtiin yrittäjänä toimiminen, mihin pääosa alan toiminnasta keskittyy. Opiskelijoiden valmentaminen yritystoiminnan haasteisiin nähtiin tärkeänä osana koulutusta (mm. vierailut alan yrityksiin). Toisaalta liiketoimintaosaamisen opinnoille nähtiin tarvetta myös opintojen jälkeen, kun yrityksen perustamisesta tai alalla toimimisesta on jo saatu jonkin verran kokemusta (Harila & Tuovinen, 2007; Kainu, 2010).

**Kielitaito ja monikulttuurisuustaidot.** Kansainvälisten verkostojen merkitys lisääntyy tulevaisuudessa, mm. ketjuliiketoiminnan lisääntyessä. Kauneudenhoitoalan toimintaympäristöt (toimintatavat, tuotteet, tavarantoimittajasuhteet ja hankintakanavat) kansainvälistyvät ja kansainvälinen kohtaaminen asiakaspalvelussa lisääntyy. Kielitaidon ja monikulttuurisuustaitojen merkitys asiakaspalvelussa tulee näin ollen kasvamaan. Myös erilaisten hius- ja ihotyypien käsittely tulee osaksi kauneudenhoitoalan ammattilaisten perusammattivalmiuksia (EK, 2006).

---

## *Digitaalisen lukutaidon ja medialukutaidon merkitys korostuu.*

---

**Teknologinen osaaminen ja medialukutaito.** Tietotekninen ja teknologinen osaaminen on vahvasti läsnä tulevaisuuden palveluilla (tiedon nopea siirtyminen, asiakaspalveluprosessit, markkinoinnin ja myynnin kohdentaminen, markkinoiden ja ostokäyttäytymisen seuraaminen, hyvinvointiteknologia jne.). Kehitys edellyttää muutosvalmiutta palvelujen digitalisointiin ja uudenlaisten ja innovatiivisten palvelujen synnyttämiseen. Digitaalisen lukutaidon ja medialukutaidon merkitys korostuu; alan ammattilainen tarvitsee valmiuksia toimia virtuaalisesti erilaisia tietoverkkoja ja teknologisia laitteistoja hyödyntäen sekä valmiuksia erottaa suuresta tietomäärästä olennainen tieto pysyäkseen hyödyntämään erilaisia me-

odioita ja tietolähteitä omassa työssään (EK, 2006; Kainu, 2010).

**Henkilökohtaiset ominaisuudet.** Myös luovuus, yritteliäisyys, elämänhallintataidot, itsearviointitaidot, elinikäinen oppiminen ja motivaatio nousevat keskeisiksi palvelualan ammattilaisen vahvuusalueiksi. Luovuudella viitataan ennakkoluulottomaan ajatteluun, ongelmien ratkaisukykyyn; kykyyn ajatella asioita eri näkökulmista ja nähdä asioille vaihtoehtoisia ratkaisutapoja, omaperäisyyteen, erilaisuuteen sekä yllätyksellisyyteen. Yrittäjyydellä sen sijaan viitataan uskallukseen, kokeilemiseen, luovuuteen ja toisilta oppimiseen (EK, 2011). Ennen kaikkea ammatillisen kehityksen ylläpitäminen ja työssä menestyminen edellyttää realistista kuvaa alan työstä jo opiskeluvaiheessa, jotta yrittäjämönenteinen asenne säilyisi vielä työelämässäkin (Kivimäki & Pouru-Rajala, 2010). Nämä teemat nähdään koulutuksen kulmakivinä, joiden tulisi leikata kaikkien koulutusten läpi korostaen samalla yhdessä tekemistä yksilösuorittamisen sijasta (EK, 2011).

### **Kauneudenhoitoalan rajapintoja**

**T**utkimuksen tarkoituksena on myös ollut tehdä havaintoja muihin aloihin liittyvistä rajapinnoista. Kauneudenhoitoalalla nähdään tulevaisuudessa olevan rajapintoja erityisesti terveysalojen sekä hyvinvointi-, vapaa-aika- ja elämyspalveluiden kanssa. Yhteyksiä löytyi myös myynti- ja matkailualojen, luontaisalojen (mm. aroma- ja vyöhyketerapia) sekä nutrikosmetiikan kanssa. Lisäksi hius- ja kauneudenhoitoalalla uskotaan tulevaisuudessa olevan yhä enemmän rajapintoja mediateollisuuden sekä vaatetus- ja muotiteollisuu-

den kanssa (esim. EK, 2006; Kinnunen, 2010; Männistö, 2011; OPM, 2002; Peltonen, 2010; Työhallinnon www-sivut 2012).

Hyvin ajankohtainen ja keskusteluaikin herättävä yhteys kauneudenhoitoalalla on esteettiseen kirurgiaan, jonka suosio on kasvanut huomattavasti viime vuosina. Varsinkin esteettisen kirurgian markkinoinnissa alan palvelut yhdistetään usein hyvin lähelle kauneudenhoitoalan kenttää (Männistö, 2011). Tieteen kehitys ja markkinavoimien paine ovat edesauttaneet uusien hoitomenetelmien keksimistä jo käytössä olevien rinnalle, joissa trendinä näyttäisi olevan lisääntyvä kevyiden toimenpiteiden käyttö, mikä voi puolestaan avata uusia ovia mm. kosmetiikan tuotekehittelylle (Peltonen, 2010). Toisaalta esteettinen kirurgia saatetaan myös liittää kauneudenhoitoalan kentälle lääketieteellisen toimialan sijasta, jotta palveluiden markkinoinnissa onnistutaan välttämään terveystarpeiden korostuminen (Männistö, 2011).

## Johtopäätökset

**K**auneudenhoitoalan ammattilaisen keskeinen osaaminen tulee jatkossakin koostumaan vahvoista ammatillista perustaidoista ja substanssiosaamisesta, joiden rinnalle nousee myös yhä vahvemmin tarve erikoisosaamiselle yritysten monipuolistaessa tarjontaansa (ks. taulukko 1 sivulla 38). Liiketoiminnan verkostoituminen edellyttää työntekijältä verkosto-osaamista (laaja-alaisuutta, kokonaisuuksien hallintaa ja monialaista liiketoimintaosaamista) sekä hyviä yhteistyötaitoja. Asiakaiden tarpeet ohjaavat yritysten toimintaa, mikä nostaa asiakaslähtöisyyden yhdeksi tärkeimmäksi perusosa-

misalueeksi kauneudenhoitoalalla. Keskeisinä tulevaisuuden osaamistarpeina erottuvat myös kieli- ja monikulttuurisuustaidot, ympäristöosaaminen, eettisyys, tuotetuntemus ja teknologinen osaaminen (mm. digitaalinen lukutaito). Menestymisen nähdään myös kietoutuvan yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten motivaatioon, yritteliäisyyteen, luovuuteen, muutosvalmiuteen ja itsearviointitaitoihin, joiden kehittämiseen tulisi kiinnittää huomiota koulutuksessa muiden ammatillisten tietojen ja taitojen ohella.

Oppilaitosten tehtävänä on ottaa huomioon uudenlaiset valmiudet ja osaamistarpeet, joita työelämä tulevaisuudessa ammattien harjoittajilta edellyttää. Opetustarjonnan laajentamiseksi ehdotetaan yhdessä tekemisen lisäämistä opetuksessa sekä oppilaitosten välisen yhteistyön vahvistamista (esim. EK, 2006; Kainu, 2010). Opetus voisi tulevaisuudessa olla esimerkiksi moduuli/projektipohjaista, jolloin opiskelijan on mahdollista rakentaa ammatillista osaamistaan entistä vapaammin ja monipuolisemmin kauneudenhoitoalojen eri osa-alueita ja muiden alojen rajapintoja hyödyntäen (esim. EK, 2011; Työhallinnon www-sivut, 2012). On myös tärkeää, että kauneudenhoitoalantutkinnoista saatavaa osaamista voitaisiin lähestyä jatkumona aina perustutkinnoista, erikoisammattitutkintojen kautta ammattikorkeakoulututkintoihin ja edelleen jatkokoulutukseen, joka mahdollistaisi elinikäisen oppimisen tavoitteen saavuttamisen. Lisäksi opetuksessa on tärkeää työelämälähtöisyyden huomioiminen, jotta opiskelijan on mahdollista saada kontaktipintaa työhön ja yrittäjyyteen käytännössä (mm. vierailut alan yritykseen) jo opintojen aikana (esim. EK, 2006; Kainu, 2010).

Kauneudenhoitoalan (ennakointi) pohtijoita ja tutkijoita on vähän, vaikka tutkimustarve on ilmeinen muuttuvien toimintaympäristöjen edessä. Hiusalan ammattilaisten mukaan, vähäisen tutkimuksen uskotaan johtuvan osin alan ammattilaisten koulutustaustasta sekä alan naisvaltaisuudesta. Toisaalta alaan tyytymättömät ammattilaiset saattavat myös ennemmin vaihtaa alaa kuin etsiä uusia vaihtoehtoja ja ratkaisuja toimintaansa. Hiusalan edustajien mukaan ammatillisen osaamisen osalta puoli vuotta-vuosi on maksimi aika ennakoitavaksi tulevaa; muoti määrittelee tulevaisuutta puolesta vuodesta vuoteen kerrallaan. Yrittämisen ja liiketoiminnan näkökulmasta tulevaisuuden suunnittelun uskottiin sen sijaan onnistuvan vuosi tai kaksi vuotta eteenpäin tai jopa pidemmällekin tulevaisuuteen. Eniten tietoa alalla tapahtuvista muutoksista saadaan koti- ja ulkomaalaisista lehdistä sekä ammattilehdistä, netistä, televisiossa ja ulkomaanmatkoilta. Alan tiedonlähteitä ovat myös mm. yhdistykset ja järjestöt, kollegat, alan opiskelijat ja opettajat, tavarantoimittajat ja erikoisasiantuntijat (Kainu, 2010). Alaa koskevan tutkimustiedon määrä on edelleen hyvin vähäinen, vaikka osaamistarpeet muuttuvat ja monimuotoistuvat jatkuvasti. Onkin aiheellista tarkastella, onko tulevaisuudessa myös kauneudenhoitoalan koulutuksen opintopolkuun tarve lisätä mahdollisuus yliopistotasoiseen koulutukseen, mikä mahdollistaisi alan tieteellisen tutkimustiedon lisääntymisen ja tutkimusperinteen kehittämisen.

## Lähteet

- Aveyard, H. (2010). *Doing a Literature Review in Health and Social Care: A Practical Guide (2nd Edition)*. Berkshire: Open University Press.
- Bove, L., & Robertson, N. (2005). *Exploring the role of relationship variables in predicting customer voice to a service worker*. 12(2), 83–97.
- Brown, C. (2001). *Information Encounters in the Beauty Salon*. Luettu heinäkuussa 2012 osoitteesta [http://www.cgrowth.com/rb\\_biolog.html](http://www.cgrowth.com/rb_biolog.html).
- Dubois, D., Rothwell, W., Jo King Stern, D., & Kemp, K. (2004). *Competency-based human resource management illustrated edition*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Dubois, D., (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change*. Amherst, US: HPR Press.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2006). *Palvelut 2020 – Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa*. Loppuraportti. Helsinki: MP-Keskus/Julkaisujakelu.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2011). *Oivallus. Loppuraportti*. Julkaistu toukokuussa 2011 osoitteella [www.ek.fi/oivallus](http://www.ek.fi/oivallus).
- Eyars, M. (1993). Time, Trust and Hazard: Hairdressers' Symbolic Roles. *Symbolic Interaction*. 16(1), 19–37.
- Halsas-Lehto, A., & Nevalainen, M. (2007). *Kauneudenhoitoalan perustutkinnon osaamistarvekartoitus*. Suomen Kosmetologien Yhdistyksen Opisto.
- Hansen, H. (2003). Antecedents to consumers' disclosing intimacy with service employees. *Journal of Services Marketing*. 17(6), 573 – 588.
- Harila, I., & Tuominen, A. (2007). *Hiusalan perustutkinnon osaamistarvekartoitus. Loppuraportti*. Opetushallitus ja Kemi-Tornion ammattiopisto.
- Helakorpi, S. (2008). Ammattikasvatuksen teoreettista pohjaa ja uudistuvaa käsitemaailmaa. Teoksessa Helakorpi, S. (toim.), *Postmoderni ammattikasvatus – haasteena ubiikkiyhteiskunta* (ss. 11-27). Hämeenlinna: HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja1/2008.
- Kainu, O. (2010). *Osaamisen tunnistaminen ja ennakointi hiusalalla 2020*. Turun ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö.
- Kiikeri, P. (2007). *Parturi-kampaajan kompetensiprofiili*. Tampereen yliopisto: Pro gradu -opinnäytetyö.
- Kinnunen, N. (2010). *Nutrikosmetiikka – kauneudenhoitoalan tulevaisuutta vai ohimenevä ilmiö?* Laurea-ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö.
- Kivimäki, M., & Pouri-Rajala, E. (2010). *Työvoimatarpeen ja työelämän ammattitaitovaatimusten selvittäminen hiusalalan koulutuksen kehittämiseksi*.

Taulukko 1. Keskeiset kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeet; ammattialaosaaaminen, yleiset työelämävalmiudet ja yksilön ominaisuudet.

AMMATTIALAOSAAMINEN

**Ammatilliset perustaidot:** kädentaidot (erilaisten hius- ja ihotyypin käsittely), alan substanssiosaaminen, terveyden, hyvinvoinnin ja tyylin kokonaisvaltainen asiantuntemus

**Tuotetuntemus ja -suunnittelu:** raaka-ainetuntemus; mm. allergiat ja itsensä suojaaminen, ympäristöosaaminen; ekologisuus ja eettisyys

**Erikoisosaaminen;** osaamiskombinaatiot (mm. monialayhteistyö)

**Ymmärrys alan luonteesta ja toimintatavoista:** teorian hallinta ja soveltaminen käytäntöön, vahva ammatti-identiteetti ja sitoutuneisuus, tahto kehittää alaa; alan profiilin ja arvostuksen nostaminen

YLEISET TYÖELÄMÄVALMIUDET

**Asiakaspalveluosaaminen:** asiakassuhteen luominen, asiakkaan kohtaaminen; vuorovaikutus-, kommunikaatio- ja viestintätaidot, asiakkaan tarpeiden tunnistaminen, palvelusuunnittelu, ideoiden ja osaamisen myyminen, kuluttajasuojaosaaminen

**Tietotekninen ja teknologinen osaaminen:** muutosvalmius palvelujen digitalisointiin, innovatiivisuus uusien palvelukonseptien synnyttämiseen, digitaalinen lukutaito, medialukutaito, sosiaalisen median käyttö

**Monikulttuurisuustaidot:** kielitaito, kyky kansainväliseen kanssakäymiseen

**Opiskeluvaikeudet:** opiskelutaidot, halu kehittyä (mm. jatko- ja täydennyskoulutus), itsearviointitaidot

**Liiketoimintaosaaminen:** työntekijänä toimiminen, (sisäinen) yrittäjäyys, strateginen suunnittelu; ennakointi, realistiset odotukset, muutosherkkyys ja pitkäjännittäisyys, taloudellinen ajattelu; kustannustietous, myyntitaidot, palvelujen laadukkuus, yrityksen perustaminen, laskentatoimi, neuvottelutaidot, logistiikan hallinta, kirjanpito

**Verkosto-osaaminen:** laaja-alaisuus; kyky ymmärtää toimialojen välisiä synergieitoja, verkostojen rakentaminen; kyky hankkia ja säilyttää asiakaskunta, kyky hallita kokonaispalveluketjuja, yhteistyötaitot ja kyky yhteisölliseen oppimiseen

**Johtamistaidot:** liiketoimintaprosessien ymmärtäminen, markkinatuntemus, palveluiden konseptointi- ja tuotteistamisosaaminen sekä palveluketjujen kokonaisuuden hallinta, asiakasprosessien kokonaisuusien hallinta ja ennakointi, strategiaosaaminen, innovaatiojohtaminen, ihmisten ja osaamisen johtaminen, verkostoitumisosaaminen, päätöksentekotaito, kouluttamistaidot

YKSILÖN OMINAISUUDET

**Elämänhallintataidot:** motivaatio, aktiivisuus, dynaamisuus, tavoitteellisuus, visiointikyky, neuvokkuus, itsensä johtaminen, kyky itsenäiseen työskentelyyn

**Luovuus:** ongelmanratkaisukykyt, ennakkoluulottomuus, innovatiivisuus, design-ajattelu

**Muutosvalmius:** uskallus; riskinotto- ja aloitekyky, halu kokeilla ja ratkaista asioita, aloitekyky

si. Koulutustarveselvitys - Case Hiusala Pirkanmaa. Opettajankoulutuksen kehittämishanke. Tampereen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu: Opinnäytetyö.

Lawson, M. (1999). Working on Hair. *Qualitative Sociology*. 22(3), 235-257.

Linnamäki, M. (2009). *Eettisyys osana kosmetiikkayritysten arkea*. Laurea-ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö.

Männistö, S. (2011). *Lääketiedettä vai kauneudenhoitoa? Esteettisen kirurgian markkinointiretoriiikka yksityisten terveydenhuollon toimijoiden internetsivuilla*. Tampereen yliopisto: Pro gradu -opinnäytetyö.

Mäkinen, M., & Annala, J. (2010). Osaamisperustaisen opetus suunnitelman monet merkitykset korkeakoulutuksessa. *Kasvatus & Aika* 4(4), 41-61.

Ojala, S. (2009). *Miehet hyvinvointipalveluiden käyttäjinä*. Satakunnan ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö.

Opetushallitus (2009a). *Hiusalan perustutkinto, parturi-kampaaja 2009. Ammatillisen perustutkinnon perusteet*. Määräys 27/011/2009.

Opetushallitus (2009b). *Kauneudenhoitoalan perustutkinto 2009. Ammatillisen perustutkinnon perusteet*. Määräys 26/011/2009.

Opetusministeriö (2002). *Koulutustoimikuntien katsaukset. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 2002:90*.

Opetusministeriö (2008). *Selvitys koulutus- ja osaamistarpeiden kehittymisestä sekä ennakoinnin tilasta ja kehittämistarpeista. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:5*.

Parkkonen, P. (2008). *Estenomit työelämässä*. Tampereen yliopisto: Pro gradu -opinnäytetyö.

Peltonen, O. (2010). *Veitsenterävää kauneutta - ikääntymisen merkkien hoito ja esteettinen kirurgia Suomessa*. Laurea-ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö.

Robertson, N., & Bove, L. (2003). Assessing the effects of trust, commitment and power on the likelihood of customer voice behavior in customer and service worker relationships. Teoksessa *SERVSIG Services Research Conference : proceedings, American Marketing Association, Chicago, III*.

Ruohotie, P. (2000). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Porvoo: WSOY

Toerien, M. & Kitzinger, C. (2007). Emotional Labour in the Beauty Salon: Turn Design of Task-directed Talk. *Feminism & Psychology* 17(2), 162-172.

Tuominen, M., & Wihersaari, J. (2006). *Ammattikasvatusfilosofia*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Työhallinnon www-sivut. *AVO ammatinvalinta -ohjelma*. Luettu huhtikuussa 2012 osoitteesta <http://www.mol.fi/avo/ammatit/95130.htm>.

UDACE (1989). *Understanding competence: A development paper*. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.

WorldSkills International www-sivut. *WorldSkills Competition - Ammattitaidon MM-kilpailu*. Luettu huhtikuussa 2012 osoitteesta <http://www.skillsfinland.fi/fi/worldskills>.





# Alueiden varautuminen äkillisiin rakenne- muutoksiin

---

Jari Hautamäki

Yhteyspäällikkö, KM

Lahden ammattikorkeakoulu

jari.hautamaki@lamk.fi

## Äkillisten rakennemuutosten vaikutuksia

**Y**hä kiihtyvällä rakenne-  
muutoksella on suuri  
vaikutus monien eu-  
rooppalaisten alueiden  
väestöön, työvoimaan,  
elinkeinoinhin, talou-  
teen ja osaamiseen.  
Työkäinen väestö tulee  
väheneään tulevina vuosikymmeninä  
lähes kaikilla alueilla. Tämä muuttaa  
mm. työvoiman tarjontaa ja saatavuut-  
ta, aluetaloudellisia edellytyksiä, elinkei-

no- ja yritystoiminnan kasvunäkymiä ja  
julkisten menojen rahoittamista. Muut-  
toliike kasvukeskuksiin näyttää jatku-  
van, minkä johdosta monien alueiden  
ikä rakenne ja elinkeinorakenne saatta-  
vat kaventua merkittävästi (Hytönen &  
Mella, 2011).

Martinin (2012) mukaan tällaiset alu-  
eet ovat herkkiä maailmanmarkkinoi-  
den ja talouden suhdanteiden nopeille  
muutoksille. Muutoksien johdosta alu-  
eella toimivat yritykset voivat joutua  
äkillisesti supistamaan toimintaansa ja  
vähentämään työvoimaansa merkittä-  
västi. Äkillisestä rakennemuutoksesta

syntyvän shokin vaikutukset voivat hidastaa ja heikentää pysyvästi alueen kehitymistä. Shokin jälkeen mm. työvoiman uudelleen kouluttaminen ja työllistämisen asettavat suuria alueellisia haasteita, joiden voittaminen on erittäin kallista ja voimia kuluttavaa. Tämän vuoksi alueellisten viranomaisten, yritysten sekä koulutuksen ja tutkimuksen kannattaa varautua äkillisen rakennemuutoksen vaikutuksiin ennalta ehkäisevällä yhteistoiminnalla, sillä parhaimmillaan alue kykenee suuntaamaan vapautuvat resurssit uudelleen ja käyttämään niitä aikaisempaa tehokkaammin.

### **Varautuminen muuttaa ennakoinnin luonnetta**

**A**luellisen ennakoinnin luonne on muuttumassa kokonaisvaltaisemmaksi. Toimijoiden yhteistoiminta on tiivistymässä, jolloin ennakointia voidaan tarkastella samanaikaisesti erilaisista näkökulmista. Toisaalta alueiden kehittämisessä on vahvistumassa evolutionaarinen lähestymistapa (vrt. Sotarauta & Srinivas, 2006; Boschma & Martin, 2007), jossa uusien kehityspolkujen hahmottamiseksi alueelliset toimijat analysoivat alueen lähi- ja kaukaisen tulevaisuutta, tuottavat yhteisiä näkemyksiä tulevaisuudesta ja arvioivat, kannattaako aiemmasta kehityshistoriasta pyrkiä irrottautumaan ja miten olemassa olevia, yhä pieneneviä resursseja kannattaisi mahdollisesti suunnata uudelleen. Kysymys on proaktiivisesta toiminnasta, missä toimintaympäristön muutosta ei voida ennustaa, mutta mihin voidaan varautua ennakoimalla alueen tulevaisuutta sekä panostamalla ennalta ehkäisevään toimintaan (vrt. Hamel, 2000, 119).

Kun ennakointi muuttuu varautumiseksi, niin se sulautuu osaksi alueellisen innovaatioympäristön toimintaa. Samalla ennakointi liittyy luontevaksi osaksi alueen strategista päätöksentekoa ja suunnittelua. Alueilla on tyypillisesti monien eri toimijoiden ja verkostojen tuottamia strategioita, ohjelmia ja suunnitelmia, joissa käsitellään osittain samoja asioita käyttäen erilaisia ja jopa uusia käsitteitä, termejä ja näkökulmia. Tämän vuoksi alueellisessa ennakointiyhteistyöhön liittyvässä keskustelussa on ajoittain vaikea löytää yhteisiä käsityksiä ja merkityksiä. Keskustelun ajoittaisen sumeutumisen (vrt. Markusen, 2003) vuoksi yhteisten käsitysten luominen alueiden tulevaisuuksista edellyttää yhä tiiviimpää osapuolten johdon ja asiantuntijoiden yhteistoimintaa, vuorovaikutusta ja erilaisten vaihtoehtojen punnintaa. Varautumisessa on kysymys ”tutkimusmatkailusta” (ks. Sotarauta et al., 2006), missä osapuolet luovat yhdessä alueen tulevaisuuden kannalta strategisia merkityksiä ja menestystekijöitä sekä visioita ja uusia kehityspolkuja.

### **Äkillisiin rakennemuutoksiin sopuminen**

**A**killisen rakennemuutoksen tapahtuminen jollakin alueella on vaikeasti ennakoitavissa (Hytönen et al., 2011). Shokin vaikuttavuus on riippuvainen alueen sopeutumiskyvystä, minkä vuoksi äkilliseen rakennemuutokseen varautumisen pitkän aikavälin suunnittelussa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, miten alueet kykenevät vastustamaan shokkien vaikutuksia, toipumaan niistä ja suuntaamaan vapautuvia resursseja uudelleen (Martin, 2012; Hytönen et al., 2011).

Alueen vastustuskykyä voidaan kasvattaa uudistamalla ja monipuolistamalla kapenevaa elinkeinorakennetta. Käytännössä tämä tarkoittaa enemmän yrittäjiä ja kasvuyrityksiä, jotka toimivat kansainvälisillä markkinoilla ja tarjoavat alueelle työpaikkoja. Kasvuyrittäjyyden tueksi tarvitaan toimivaa infrastruktuuria (esim. liikenneyhteyksiä, yrityshautomoja ym.), rahoitusta sekä innovaatioympäristöjä, mitkä auttavat yrityksiä hyödyntämään alueen muita voimavaroja, edistämään tuotteiden ja palvelujen kehittämistä ja turvaamaan osaavan työvoiman saatavuuden.

---

## *Kasvuyrittäjyyden tueksi tarvitaan toimivaa infrastruktuuria.*

---

Alueen toipumiskykyä voidaan parantaa tehostamalla työmarkkinoiden toimivuutta. Liiketoiminnan kansainvälistyminen muuttaa työ- ja kulutusmarkkinoita voimakkaasti, joten kilpailukyvyn kasvattamiseksi alueilla tulee panostaa yritysten sekä koulutuksen ja tutkimuksen väliseen yhteistoimintaan työvoiman osaamisen ja hyvinvoinnin parantamiseksi, ammatillisen liikkuvuuden edistämiseksi sekä työurien pidentämiseksi.

Alueen uudelleensuuntautumiskykyä voidaan nostaa parantamalla alueen valmiuksia syvällisempiin uudistuksiin. Tällaiset uudistukset voivat liittyä mm. innovaatioympäristöjen kehittämiseen, uuteen lupaavaan elinkeinotoimintaan

panostamiseen, elinkeinoelämää tukevan infrastruktuurin investointeihin sekä osaamispalvelujen parantamiseen. Resurssien uudelleensuuntaaminen edellyttää alueellisten yritysverkostojen, viranomaisten ja TKI-toimijoiden kiinteää yhteistoimintaa.

## **Varautumiseen liittyvän kehittämistyön luonne**

**V**arautumisen luonne ohjaa kehittämistyön sisältöä. Evoluutionaarisen luonteensa mukaisesti varautumisen tueksi tulee tuottaa alueellista tietämystä kolmella eri tavalla. Ensinnäkin tarvitaan tietämystä alueen kehityshistoriasta pitkältä ja keskipitkältä aikaväliltä. Tietämys muodostaa ikään kuin skenaariomaisen, historiallisen kehityspolun, mikä osoittaa alueen aikaisemman kehityksen suunnan ja sisällön erityisesti (1) väestön ja työvoiman muutoksissa, (2) elinkeinotoiminnan ja sitä tukevan infrastruktuurin kehittämisessä, (3) alueen osaamisrakenneiden vahvistumisessa sekä (4) alueellisen yhteistoiminnan muotoutumisessa. Tietämystä kannattaa täydentää lähi-alueilla tapahtuneiden, samantapaisten äkillisten rakennemuutostilanteiden analysoinnilla.

Toiseksi varautumisen tueksi tulee luoda tietämystä alueen vaihtoehtoisista tulevaisuuksista. Äkilliseen rakennemuutokseen varautumisen näkökulmasta kehittämisen tueksi tulee luoda strategista tietämystä (1) alueeseen kohdistuvista muutosvoimista, (2) muutosvoimien synnyttämistä positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista sekä näiden vaikutusten (3) alueelle muodostamista riskeistä ja niiden realisoitumista ennalta ehkäisevistä tekijöistä. Tällaisen tulevai-

suustyön lopputuloksena voidaan esittää mm. vaihtoehtoisia alueellisia tulevaisuuskuvia.

Kolmanneksi varautumisen tueksi tulee tuottaa tilastollista ennakointitietoa. Kysymys on tällöin helposti tulkittavasta mittarista, mikä voi osoittaa alueen herkkyyden äkillisen rakennemuutoksen vaikutuksille. Tällaisen mittarin kehittäminen tapahtuu yhdistämällä rakennemuutoksen kannalta merkittävien ennusteiden tietoja toisiinsa. Monia tällaisia ennusteita on saatavissa valtakunnallisesti, mutta koska kaikki alueet ovat jossain määrin erilaisia, niin mittarin tarkentamiseen tarvitaan myös alueellista näkökulmaa. Tarkentaminen tapahtuu korjaamalla tai arvioimalla mittaria vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvien ja alueen kehityshistoriaa kuvaavien tilastojen ja kuvausten avulla.

### **Alueellisen varautumisen yhteistoiminnan prosessit**

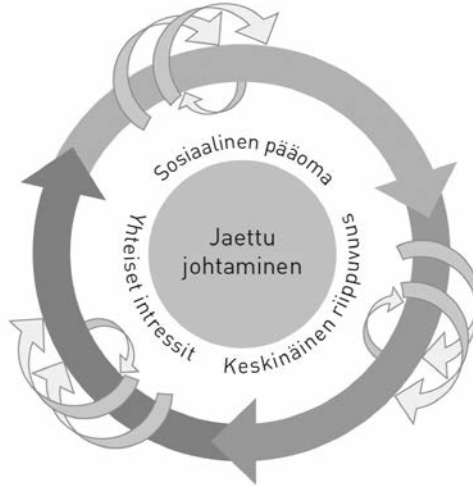
**V**arautumiseen liittyvä ennakointityö voidaan yhdistää laajempaan aluestrategiseen kehittämiseen (1) alueellisten viranomaisten ja toimijoiden välisellä yhteistoiminnalla, (2) huomioimalla ennakointitulokset alueellisten strategioiden tavoitteissa sekä (3) kokoamalla ennakointi, erilaiset menetelmät ja ennusteet alueelliseksi varautumismalliksi. Yhteistoiminnan tavoitteena on kasvattaa alueellista itseuudistumisen kapasiteettia (Sotarauta et al., 2006; Saarivirta, 2007), mikä tapahtuu hyödyntämällä olemassa olevaa tietämystä ja yhdistämällä siihen uutta tietämystä, johtamalla prosessia haluttuun suuntaan ja hakemalla tietoisesti uusia alueellisia ratkaisuja varautumiskyvyn kasvattamiseksi.

Itseuudistumisen kapasiteetin kasvattaminen ja äkilliseen rakennemuutokseen varautuminen edellyttävät uudenlaisia muotoja verkostomaisen yhteistoiminnan toteuttamiseksi. Se edellyttää yritysten ja alueellisten toimijoiden välistä yhteistyötä (1) varautumiseen liittyvän ennakointitiedon tuottamisessa, (2) alueen tulevaisuuden kannalta merkityksellisimpien tekijöiden tunnistamisessa sekä (3) strategisten varautumis- ja toimenpideohjelmien luomisessa. Yhteistyön tuloksellisuus perustuu alueelliseen oppimiseen (Morgan, 1997), mikä toteutuu kaikissa näissä yhteistoiminnan muodoissa ja prosesseissa.

Ennakointitieto on usein piiloutunut hiljaiseksi tiedoksi, minkä näkyväksi tekeminen tapahtuu yleensä johdon ja asiantuntijoiden keskinäisessä alueellisen tulevaisuustiedon luomisen prosessissa (Nonaka, Takeuchi & Umemoto, 1996). Näkyväksi tehdystä ennakointitiedosta on yleensä ristiriitaisia näkemyksiä. Tämän vuoksi alueen kannalta merkityksellisimmän tiedon ja tekijöiden tunnistaminen edellyttää yhteisöllistä oppimista, missä on hyvin usein ekspansiivisen yhteiskehittelyn piirteitä (Fenwick, 2008). Uusien varautumista tukevien strategisten suunnitelmien ja ratkaisujen luominen ja hiominen tapahtuu yleensä prosessissa, missä on havaittavissa palvelun muotoilulle tyypillisiä konseptoinnin, suunnittelun ja tuoteistamisen piirteitä (Sanders & Simons, 2009). Kehämäinen ja syklinen tiedon luomisen, oppimisen ja uusien ratkaisujen luomisen prosessi on jatkuva ja tuottaa hyvin hoidettuna yhä konkreettisempia ja jalostuneempia ratkaisuja alueen käyttöön (kuvio 1 sivulla 44).

Alueellisen historia- ja  
tulevaisuustiedon  
luominen

Strategisten  
varautumissuunnitel-  
mien laatiminen ja  
toimenpiteiden  
toteuttaminen



Alueen  
tulevaisuuden  
kannalta merkityksel-  
lisimpien tekijöiden  
tunnistaminen

Kuvio 1. Alueellisen yhteistoiminnan prosessit varautumisessa äkillisiin rakennemuutoksiin.

Varautumisprosessien johtaminen edellyttää alueellisten toimijoiden keskinäistä jaettua johtamista, missä avoimen vuorovaikutuksen ja keskinäisen luottamuksen hengessä muutetaan yhteisiä intressejä konkreettiseksi yhteistyöksi ja teoiksi. Tämä vaatii pitkäjänteisyyttä, ihmisten kohtaamisia, erilaisuuden yhteensovittamista, toisten ajatuksiin vaikuttamista, yhteistä visiointia, neuvottelemista ja sopimista. Yhteistyön perusedellytyksenä on alueellisten toimijoiden keskinäisen riippuvuuden ja sen merkityksen oivaltaminen.

Alueellisen varautumisprosessin johtaminen on erittäin vaativaa. Taitavat ja etun johtamisen osaajat kykenevät voimistamaan em. prosesseja vuorovaikutuksen, osallistumisen ja oikein kohdennettujen keskustelujen keinoin. Vuorovaikutuksen tulee olla pitkäjänteistä ja jatkuvaa, sillä toimintaympäristön nopea muutos muuttaa jatkuvasti toimijoiden välistä keskinäistä riippuvuutta, mikä vastaavasti muuttaa yhteisten intressien sisältöä ja luonnetta. Kaikkein taitavimmat johtajat ja asiantuntijat ymmärtävät varautumisprosessin eri

osien luonteen ja kykenevät vahvistamaan kehittämissyklejä oikeaan aikaan ja oikealla tavalla toteutetuilla johtamisteoilla. Nämä johtamisteot yleensä voimaannuttavat osapuolia ja asiantuntijoita, millä on varautumisprosessia kiihdyttävä ja voimistava vaikutus (vrt. Doz & Baburoglu, 2000).

## Yhteenveto

**T**yökäinen väestö tulee vähene-  
mään tulevina vuosikymmeninä  
lähes kaikilla alueilla. Tämä saattaa  
kaventaa alueiden elinkeinotoiminnan  
mahdollisuuksia. Samalla globaalit  
markkinahäiriöt lisääntyvät, mitkä saatta-  
vat herkistää alueet äkillisille rakenne-  
muutoksille. Niiden ennakoiminen on  
erittäin vaikeaa, mutta alueilla kannatta-  
taa kuitenkin varautua niiden toteutu-  
miseen. Varautumisessa tulee huomioida  
alueen aikaisempi kehityshistoria sekä  
alueeseen tulevaisuudessa kohdistuvia  
muutosvoimia ja niiden vaikutuksesta  
syntyviä riskejä. Varautumisen tueksi  
kannattaa analysoida myös tiettyjen  
tilastollisten ennusteiden tuottamaa  
yhteisnäkemyttä.

Äkilliseen rakennemuutokseen varautuminen perustuu alueelliseen yhteistointintaan, missä korostuu oppiminen sen eri muodoissa. Yhteistoinnissa yritykset ja alueelliset toimijat etsivät yhteistä näkemystä halutusta kehityspolusta. Kehityspolun löytämiseksi on hahmotettava toimijoiden keskinäistä riippuvuutta ja sovitettava yhteen erilaisia intressejä. Tämän tueksi tarvitaan yhteistoinnissa luotua uutta alueellista tietoa, alueen kehittymisen kannalta merkityksellisten tekijöiden tunnistamista ja äkilliseen rakennemuutokseen varautumiseksi luotuja uusia ratkaisuja. Monimuotoisen alueellisen yhteistoinnin keskeisimpiä menestystekijöitä ovat jaetussa johtamisessa onnistuminen sekä vahvan vuorovaikutuksen ja keskinäisen luottamuksen saavuttaminen.

## Lähteet

- Boschma, R., & Martin, R.L. (2007). Constructing an Evolutionary Economic Geography. *Journal of Economic Geography*, 7(5), 537-548.
- Doz, Y.L., & Baburoglu, O. (2000). From competition to collaboration: the emergence and evolution of R&D cooperatives. In Faulkner, A. & De Rond, M (Eds.), *Cooperative Strategy* (pp. 173-192). New York: Oxford University Press.
- Fenwick, T. (2008). Understanding Relations of Individual-Collective Learning in Work: A Review of Research, *Management Learning*, 39(3), 227-243.
- Hamel, G. (2000). *Leading the Revolution*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Hytönen, J., & Mella, I. (2011). Alueiden rakennemuutos syvenee 2010-luvulla. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2011.
- Martin, R. (2012). Regional Economic Resilience, Hysteresis and Recessionary Shocks. *Journal of Economic Geography*, 12(1), 1-32.
- Markusen, A. (2003). Fuzzy Concepts, Scanty Evidence, Policy Distance: The Case for Rigour and Policy Relevance in Critical Regional Studies. *Regional Studies*, 37(6-7), 701-717.
- Morgan, K. (1997). The Learning Region: Institutions, Innovation and Regional Renewal. *Regional Studies*, 31(5), 491-503.
- Nonaka, I., Takeuchi, H., & Umemoto, K. (1996). A theory of organizational knowledge creation. *International Journal of Technology Management*, 11(7-8), 833-845.
- Saarivirta, T. (2007). *In Search of Self-Renewal Capacity - defining concept and its theoretical framework*. Tampere University. SENTE Working Papers 10/2007.
- Sanders, L., & Simons, G. (2009). *A Social Vision for Value Co-creation in Design*. Open Source Business Resource 12/2009.
- Sotarauta, M. (2005). Tales of resilience from two Finnish cities: Self-renewal capacity at the heart of strategic adaptation. In Duke, C., Osborne, M. & Wilson, B. (Eds.), *Rebalancing the social and economic learning, partnership and place*. Niace. Leicester.
- Sotarauta, M., & Srinivas, S. (2006). Co-evolutionary Policy Processes: Understanding Innovative Economies and Future Resilience. *Futures*, 38(3), 312-336.



# Osaava ammattillinen opettaja 2020

---

Aila Paaso

Koulutuspäällikkö, KT

Oulun seudun ammattikorkeakoulu,

Ammattillinen opettajakorkeakoulu

aila.paaso@oamk.fi

## Abstrakti

Artikkeli pohjautuu väitöstutkimukseen ”Osaava ammatillinen opettaja 2020”, jossa käsitellään ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvaa. Tutkimusaineisto tulevaisuutta koskevista käsityksistä toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisesta kerättiin asiantuntijaverkostossa delfoi-menetelmällä ja eDelfoi verkko-ohjelman avulla. Osaavan ammatillisen opettajan työnkuva muodostettiin heikkojen signaalien, tulevaisuuskuvien, työskenaarioiden ja osaamisen kehityssuuntien perusteella.

Artikkelissa käsitellään ammatillisten opettajien tulevaisuuden osaamisen haasteita ammatillisen koulutuksen, työelämän, koulutuksen ja työelämän yhteistyön, sekä

opiskelijoiden osallisuuden lisäämisen ja oppimisympäristöjen näkökulmista. Lisäksi tarkastellaan tutkimustulosten sovelluksena toimintamallia, jolla voidaan ennakoida ja johtaa ammatillisen opettajan osaamista ja kehittämistä koulutusorganisaatiossa.

**Avainsanat;** ammatillinen opettaja, tulevaisuus, ennakointi, osaamisen johtaminen, koulutusorganisaatio

## Opettajan työn ja ammatin reunaehdot tavoiteviidakossa

Suomessa ammatillisten opettajien ammatti on kehittynyt koulumaisen ammattikasvatuksen yhteydessä. Ominaista on ollut opettajakeskeinen toiminta ja etäisyys työ- ja yritysälästä. Opettaja on ollut vahva auktoriteetti ja ammatillisuuden edustaja. Opettajan työ on mielletty professioksi, ja opettajien ammatillisuuden on katsottu perustuvan autonomiaan. Mutta voiko tulevaisuuden ammatillinen opettaja olla autonominen toimija?

Opettajan työlle asettavat reunaehdot ja sekä kansallinen koulutuspolitiikka että Euroopan unioni (The European Centre for the Development of Vocational Training - Cedefop 2009a; 2009b). Taitotarpeiden ennakoititutkimus (Skills needs in Europe: Fokus 2020) ja tulevaisuuden taitojen tarjontatutkimus (Future skill supply in Europe) viittaavat siihen, että Euroopassa tarvitaan korkea-asteen ja keskitason tutkintojen suorittajia, ja matalan pätevyystason omaavien henkilöiden osuus tulee selkeästi supistumaan. Ammatillisen opettajuuden haasteet on kirjattu valtakunnallisten opetussuunnitelmien perusteisiin, työelämän ammattitaitovaatimukseen, ja ammatillisen osaamisen uusiin vaateisiin. Oman lisänsä tuovat koko ikäluokan kouluttaminen, opiskelijoiden yksilöllinen oppimisen oikeutus ja suurten kuntayhtymien strategiat sekä laatujärjestelmät.

Näiden kysymysten virittämänä syntyi tutkimushanke ”Osaava opettaja 2010–2020” toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osamisaalueiden ennakoimiseksi. Oulun seudun ammattiopisto käynnisti tämän

tutkimuksen Opetushallituksen rahoituksella, mukana olivat myös Mikkelin ammattiopisto ja Koulutuskeskus Sedu. Hankkeessa tutkittiin opetushenkilöstön tämänhetkisen osaamisen vahvuuksia ja mahdollisia kehittämiskohteita sekä työelämän edustajien, opettajien, opiskelijoiden ja asiantuntijoiden käsityksiä opettajien tulevaisuuden osaamisalueista (Paaso & Korento 2010). Mukaan kutsuttiin koulutus- ja tutkintotoimikuntien jäseniä, opetushallituksen edustajia, eri alojen työelämäedustajia ja sidosryhmiä, koulutusorganisaatioiden johtohenkilöitä, suunnittelijoita, tutkijoita, opettajankouluttajia, erityisopettajia, opinto-ohjaajia sekä ammatillisia opettajia ja opiskelijoita. Nykytila- ja tulevaisuuskyselyjen tiedonkeruuta hyödynnettiin väitöstutkimuksessa ”Osaava ammatillinen opettaja 2020 ” (Paaso 2010).

### Tulevaisuustutkimusta toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisesta

Väitöstutkimuksessa kuvattiin asiantuntijoiden (n = 134) tulevaisuutta koskevia käsityksiä toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisesta. Tutkimusaineisto kerättiin asiantuntijaverkostossa delfoi-menettelmällä ja eDelfoi verkko-ohjelmalla. Asiantuntijoista käytetään artikkelissa myös nimitystä ”panelisti”. Osaavan ammatillisen opettajan työnkuva muodostettiin heikkojen signaalien, tulevaisuuskuvioiden, työskenaarioiden ja osaamisen kehityssuuntien avulla.

”Osaava ammatillinen opettaja 2020” tutkimuksen tulokset osoittavat, että ammatillisissa koulutusorganisaatioissa ei ole riittävän selkeästi määritelty ammatillisten opettajien ydinosaamista



eikä huomioitu työelämän tarpeiden ja oppimiskäsitysten sekä opetuskulttuurin muutosten vaatimuksia. Tulokset viittasivat myös siihen, että ammatillisen koulutuksen opettajan professio on muuttumassa. Tulevaisuudessa voidaan puhua ammatillisen opettajan työnkuvasta, joka on dynaaminen, verkostoissa vuorovaikutuksen seurauksena joustava ja kehittyvä. Tulevaisuuden ammatillinen opettaja on (1) ammattialan vastuullinen kehittäjä, (2) koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja, (3) opiskelijan kohtaaja ja kuuntelija, (4) opiskelijan oppimisprosessin tukija ja ohjaaja sekä (5) työyhteisöllinen osaaja.

### **Ratkaisuesityksiä työelämän osaamistarpeiden ennakoimiseksi**

Väitöstutkimuksen kyselyihin vastanneet opettajat pitivät tärkeänä alueellista ja alakohtaista ennakointia. Työelämän tarpeiden huomioiminen ja osaavan työvoiman saataavuuden turvaaminen edellyttää ennakointimenetelmien kehittämistä, koulutuksen työelämä-vastaavuutta sekä osaamisen kehittämistä koulutuksen ja työelämän yhteistyönä. Työelämän muutossuunnat ja osaamistarpeet haastavat ammatillisen koulutuksen ennakoinnin kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö nähtiin tärkeänä osana ammatillisen koulutuksen todellisuutta. Vastauksissa yhteistyö painottui työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen verkostoihin, tutkinnon kehittämistyöryhmiin ja näyttötutkintojen toimintaverkostoihin. Huomattavaa on, että vastanneista ammatillisista opettajista neljäsosa (24 %) ilmoitti, eivät he toimi missään koulu-

tuksen ja työelämän yhteistyöverkostoissa. Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö nähtiin lähes pelkästään opiskelijoiden työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen näkökulmasta. Tulokset osoittavat, ettei koulutusjärjestelmä ole kyennyt vastaamaan sille asetettuihin haasteisiin työelämän palvelu- ja kehittämistehtävästä, työelämän osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoinnista eikä työelämän tarpeisiin suunnatussa ammatillisesta koulutuksesta.

---

*Tarvitaan  
verkostoitumista  
eri koulutus-  
tasojen kesken.*

---

Tutkimusaineistosta oli löydettävissä ratkaisuehdotuksia, ”toivottavia tulevaisuuksia” työelämän ja ammatillisen koulutuksen paremmaksi kohtaamiseksi. Keskeinen asema nähtiin olevan opettajien täydennyskoulutuksella. Työelämä-lähtöinen, opiskelijoiden oppimista tukeva opettajien täydennyskoulutuksen järjestäminen on mahdollista alueellisen osaamisen kehittämisen verkostomaisen toimintamallin avulla. Perinteinen täydennyskoulutusta järjestävän organisaation ja yhden koulutuksenjärjestäjän välinen yhteistyömalli jää nykyisin alueellisesti tarkasteltuna sirpaleiseksi, eikä takaa riittävää työelämä-lähtöisyyttä, saavutettavuutta ja kattavuutta. Alueellinen toimintamalli edellyttää ammatillista koulutusta ja täydennyskoulutusta järjestävien verkoston tarkoituksen ja kontaktimuotojen määrittämistä, asiantuntijaryhmien, vastuualueiden ja kool-

lekutsujien nimeämistä sekä yhteistä toimintafoorumia esim. sosiaalisen median yhteisössä. Verkostomainen toiminta lisää alueen opettajien koulutustarjonnan suunnitelmallisuutta ja poistaa alueellisten koulutusten päällekkäisyyttä. Alueellinen, alakohtainen koulutussuunnittelijoiden yhteistyöverkosto mahdollistaa kattavan työelämän osaamistarpeiden ennakoinnin ja osaamisen alueellisen kehittämisen sekä tulevaisuuteen suuntaavan ammatillisten opettajien täydennyskoulutuksen.

Työvoiman kohtaanto-ongelmiin vastaaminen edellyttää uudenlaista innovatiivista yhteistyötä sekä toimintaverkostojen ja -järjestelmien rakentamista ja parempien yhteyksien luomista Kööpenhaminan ja Bolognan prosessien välille. Tällöin tarvitaan verkostoitumista eri koulutustasojen kesken, kuten ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulujen kesken.

### **Opiskelijoiden osallisuus ammatinoppimisessa**

**O**piskelijoiden osallisuuden lisääminen ammatin oppimisessa ja ammattikasvatuksessa on haasteellinen tehtävä erityisesti nyt, kun toisen asteen ammatillinen koulutus on lisännyt vetovoimaansa nuorison keskuudessa ja on suositumpaa kuin koskaan. Opetusministeriön kehittämissuunnitelman (2007-2012) mukaisesti opiskelijoiden syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja koulutusjärjestelmän tehokkuuden kasvattamiseksi tulee parantaa opiskelijoiden suoriutumista ja kehittää mm. opinto-ohjausta ja opiskelun henkilökohtaistamista. Henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien lisäksi tarvitaan kuitenkin myös ryhmädynamiikkaa ja

opiskelijan ja opettajan välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

Väitöstutkimuksessa kysyttiin, mihin opiskelijan oppimista ja elämänhallintaa tukeviin moniammatillisiin yhteistyöverkostoihin opettajat kuuluivat. Tulokset osoittivat että opettajat toimivat aktiivisemmin pedagogisen kehittämisen (15 %), opiskelijahuollon (13 %) ja erityisopetuksen (12 %) verkostoissa. Vastanneista opettajista (n = 134) peräti 56 % ilmoitti, ettei toimi missään opiskelijoiden oppimista ja elämänhallintaa tukevassa verkostossa. Tulokset antavat osaltaan aihetta ammatillisen opettajan työnkuvan ja osaamisen uudelleen arviointiin opiskelijoiden osallisuuden lisäämiseksi. Opiskelijoiden yksilöllisyyden kohtaaminen on koko oppimisyhteisön haaste ja edellyttää opettajilta toisenlaista osaamista kuin perinteinen ammatillisen opettajan työkuva on korostanut.

### **Sosiaalisen muutoksen tarve ammatillisissa oppilaitoksissa**

**S**osiaalisen muutoksen tarve ammatillisissa oppilaitoksissa foku-soituu keskusteluun oppimisympäristöistä. Uusi koulutusteknologia on nähty pedagogisten innovaatioiden mahdollistajana ja innovatiivisiin autenttisiin verkkopohjaisiin oppimisympäristöihin viejänä. Painopisteen siirtymässä yhä enemmän opettajan toimintaa korostavasta pedagogiikasta oppijälähtöisyyteen, on myös opettajien tietoisuus oppimisympäristöjen monimuotoisuudesta lisääntynyt.

Opettajat tiedostavat, miten tärkeää oppimisympäristöjen laadunhallinnan kannalta on, että koulutuksenjärjestäjät

tunnistavat ammatillisen koulutuksen oppimisympäristön nykytilan sekä oppimisympäristön kehittämisen kriittiset menestystekijät. Kokonaisvaltaisen oppimisympäristölähtöisen ajattelun merkitys ja haasteet kouluorganisaation toiminnan sekä johdon ja ammatillisten opettajien osaamisen kannalta tulivat esille opettajien vastauksissa.

Opettajat katsoivat arvioinneissaan oppimisympäristöistä, että koulutusorganisaatiot ovat myös heidän osaamisensa mahdollistajia. Tulevaisuuden osaamisvaatimukset haastavat ammatillisen koulutuksen, opettajakoulutuksen ja täydennyskoulutuksen toimijat seuraamaan entistä monipuolisemmin ammatillisen koulutuksen, työelämän ja yhteiskunnan kehitystä. Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja parantaminen on jokaisen opettajan oikeus ja velvollisuus. Ammatillisten opettajien osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa toivottiin otettavan huomioon opettajan henkilökohtaisten kehittymistarpeiden lisäksi työelämän, koulutusorganisaation, koulutuksen ja työelämän yhteistyön ja opiskelijoiden tarpeet.

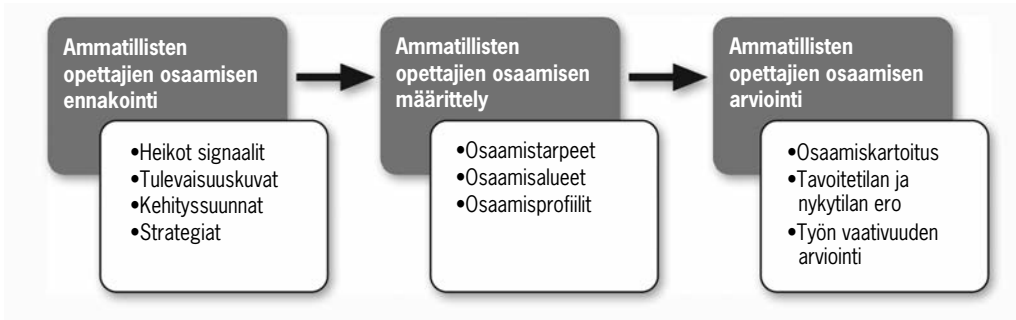
Opettajien ammatillinen hyvinvointi on tulevaisuuskeskustelujen keskiössä. Kouluyhteisön toimintakulttuurilla on suuri merkitys opettajien ammatilliselle hyvinvoinnille. Kollegiaalinen yhteistyö, vuorovaikutus sekä yhdessä tekeminen auttavat opettajaa hänen työssään ja opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukemisessa. Koulutusorganisaatioiden ja oppilaitosten yhdistymiset ovat suuri haaste oppilaitosten henkilöstölle. Monessa koulutusorganisaatiossa eletään muutoksen keskellä ja ihmissuhteet ovat koetuksella.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä että ammatillisissa oppilaitoksissa on sosiaalisen muutoksen tarve. Kollegiaalisuus, työyhteisöllinen osaaminen ja vastuullinen työntekijyys haastavat opettajan perinteisen professionaalisen autonomian. Yksin tekemisen kulttuurista tulee siirtyä kohti yhdessä tekemistä. Tutkimuksessa opettajien yhteistyö perustuu sekä individualistiseen että sosiaaliseen tulkintaan: yksilötason osaamisen kehittyminen yhdistyy yhteisötason kehittämiseksi osaamisen ennakkoinnin, määrittämisen, arvioinnin, kehittämisen ja täydennyskoulutuksen avulla. Ammatilliset opettajat muodostavat yksilöinä kouluyhteisön. Opettaja oppii yksilönä ja yhteistyö edesauttaa oppimista. Opettajien tulevaisuuskuvin heillä on tilaa ja aikaa reflektoida ja täydentää osaamistaan koko työuran ajan.

### **Avaimet osaamisen ennakointiin, määrittämiseen ja arviointi**

**T**utkimusaineisto tarjosi runsaasti viitteitä ammatillisten opettajien osaamisen johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen koulutusorganisaation strategisten tavoitteiden näkökulmasta ja asiantuntijuuden kehittymiseen yksilön näkökulmasta. Tältä pohjalta luotiin toimintamalli, johon kytkettiin tutkimusaineiston sisältämiä heikkoja signaaleja, tulevaisuuskuvia ja todennäköisiä ja toivottavia kehitysuuntia.

Kuvio 1 havainnollistaa, miten voidaan kasvattaa organisaation osaamista edistävää strategista johtajuutta. Hahmotelmassa koulutusorganisaation johdossa yhdessä opettajan kanssa selkiyttää osaamisen kehittymisen suuntaa, luo



Kuvio 1. Ammatillisten opettajien osaamisen ennakointi, osaamisen määrittely ja arviointi koulutusorganisaatiossa.

oppimista edistävää ilmapiiriä yhteisönsään sekä tukee ryhmä- ja yksilötason oppimisprosesseja.

Kuviossa 1 prosessin vaiheita ja toteutuskeinoja on tarkennettu seuraavassa:

**Ammatillisten opettajien osaamisen ennakointi.** Koulutuksen järjestäjät ennakoivat opetushenkilöstön osaamisen tulevaisuuden tavoitetilaa ja siitä nousevia osaamistarpeita strategisten tavoitteiden, asiakkaiden ja palvelujen osaamistarpeiden, ympäristön osaamistarpeiden ja organisaation omien, yhteisöllisten tarpeiden näkökulmista. Ennakoinnissa voidaan käyttää erilaisia tulevaisuustutkimuksen menetelmiä, kuten heikkoja signaaleja, tulevaisuuskuvia tai skenaarioita. Tulevaisuuden osaamisen tavoitetila pyritään konkretisoimaan ja hahmottelemaan osaamistarpeet organisaatio-, toimiala-, yksikkö- ja tiimikohtaisesti. Tehokkaaksi ennakoitien tiedonkeruumenetelmäksi on osoittautunut e-Delfoi.

**Ammatillisten opettajien osaamisen määrittely.** Koulutusorganisaation osaamistarpeiden pohjalta määritellään alan, organisaation ja opetushenkilöstön kvalifikaatiot eli osaamisalueet, sisällöt ja tasot sekä opettajakohtaiset

osaamisprofiilit eli kompetenssit. Osaamisalueet koostuvat konkreettisista osaamisista, ja niissä ennakoitaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Osaamisalueille on syytä laatia yleispätevät määritelmät, jotta kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. Määrittely kannattaa tehdä karkealla tasolla.

Osaamisalueista yksityiskohtaisiin osaamisprofiileihin päästään konkreettoimalla osaaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että tietylle opettajaryhmälle, tiimille tai yksittäiselle opettajalle määritellään työssä tarvittavat yksittäiset osaamiset, joille asetetaan tietty osaamistaso. Tavoitteina olevia osaamistasoja tarkistetaan aika ajoin, koska ne muuttuvat. Kuntaosaaja 2012 mukaan osaamistasojen peruskuvaukset voivat olla esimerkiksi seuraavat: 1) tietää asiasta, 2) osaa asian, 3) hallitsee asian ja 4) on specialisti asiassa. Kustakin tasosta voidaan laatia myös yksityiskohtaiset kuvaukset konkreettisesti eri osaamisalueiden osalta. Toisena vaihtoehtona voidaan laatia kullekin osaamisen tasolle edellytettävä koulutus- ja kokemuskuvaukset. Osaamisprofiilien ja -tasojen määrittämisessä voidaan hyödyntää Paason & Korennon (2009) tutkimuksen tuloksia ammatillisten opettajien osaamisen määrittämisestä (<http://www.edelfoi.fi/fi/kirjasto/osaavaopettaja>).

Koulutusorganisaation ammatillisten opettajien osaamisalueiden ja tasojen määrittämisen jälkeen työyhteisössä käydään keskustelu eri osaamisen tavoiteloista, ja työyhteisö asettaa itselleen tavoitetason. Keskustelu voidaan toteuttaa pienemmissä ryhmissä tai koko yhteisön kesken. Työyhteisötilaisuuksissa on olennaista osaamisajattelun kiinnittäminen työyhteisön omaan viitekehykseen, jotta laadittuja osaamiskuvauksia on mahdollista hyödyntää tuloksellisesti.

**Ammatillisten opettajien osaamisen arviointi.** Osaamisen arvioinnissa selvitetään opetushenkilöstön nykyosaaminen suhteessa laadittuun tavoiteosaamiseen. Osaamisen arviointia voidaan tehdä monin eri tavoin, yleisimmin puhutaan osaamiskartoituksista, joilla tarkoitetaan organisaation nykyisen osaamistason ja määrän systemaattista selvittämistä. Henkilöstön tulee tietää kartoituksen tavoitteet ja se, että kartoitus antaa pohjatiedot tuleville kehitystoimenpiteille. Jokainen työyhteisön opettaja arvioi oman osaamisensa nykytilan. Koulutusorganisaatiossa on syytä miettiä, mitä ja minkälaista tietoa osaamisen tilasta halutaan ja mikä on osaamiskartoitukseen parhaiten soveltuva menetelmä. Kuntaosaaja 2012 suosittelee, että jokainen organisaatio luo omat lomakkeensa omista strategioista lähtien. Muutoin osaamiskartoituksista tulee irrallisia eikä niillä ole siten yhteyttä organisaation tavoitteisiin.

Osaamiskartoitusten lisäksi arvioinnissa käytetään myös monia menetelmiä, jotka antavat tietoa osaamiseen liittyvistä kehitystarpeista ja koulutusorganisaation toiminnan ja opetushenkilöstön kehittämistarpeista. Menetelmiä ovat esimerkiksi kehityskeskustelut,

haastattelut, kyselyt, tutkimukset sekä asiakaspalautteet. Kehityskeskustelut ovat hyvä menetelmä osaamisen nykytilan kartoituksessa ja tavoitetason asettamisessa. Keskustelussa arvioidaan opettajan osaamisen nykytila ja asetetaan tulevaisuuden tavoitetaso. Kukin valmistautuu keskusteluun arvioimalla oman nykyosaamisensa, mikä toimii kehityskeskustelun pohjana. Tavoitetaso asetetaan yhdessä esimiehen kanssa ja samalla mietitään keinoja, joilla tavoitteen saavuttaminen on mahdollista.

Ammatillisen opettajan henkilökohtainen osaamisprofiili muodostuu kullekin henkilölle oman arvioinnin ja esimiehen arvioinnin pohjalta. Profiili auttaa arvioinnin tehnyttä henkilöä näkemään kehittämistarpeensa, ja esimiestä se auttaa tekemään oikeita valintoja kehittämisen suhteen.

## **Osaaminen, täydennyskoulutus ja arviointi**

**A**mmatillisten opettajien osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa pyritään huomioimaan työelämän, koulutusorganisaation, koulutuksen ja työelämän yhteistyön ja opiskelijoiden tarpeet osana opettajien osaamista. Opettajien osaamisen arvioinnin pohjalta saadaan selville opettajan ja yhteisön kehittämistarpeet. Kehittämistarpeiden pohjalta rakennetaan kehittämissuunnitelmat. Koulutuksenjärjestäjä luo opetushenkilöstölle mahdollisuudet kasvattaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. Syntyviin koulutustarpeisiin luodaan kokonaisvaltaiset koulutussuunnitelmat sekä tarkennetut koulutusohjelmat. Kuviossa 2 on kuvattu ammatillisten opettajien osaamisen kehittämisen, täydennyskou-



Kuvio 2. Ammatillisen opettajan osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus.

lutuksen ja seurannan prosessi koulutusorganisaation osaamisessa.

Seuraavassa on tarkennettu osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen toteutusta:

**Ammatillisten opettajien osaamisen kehittäminen.** Opettajan kehittämistarpeisiin voi sisältyä sekä ammatillisen osaamisen, pedagogisen osaamisen, työyhteisöosaamisen, koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaamisen että persoonallisuuden kehittämiseen liittyviä tarpeita. Osaamisen tarpeisiin voidaan vastata kehittämällä henkilöstön osaamista tai hankkimalla tarvittava osaaminen muualta. Osaamisen kehittämisen keinoja ovat perehdytys, työnopastus, työkummit, työohjeet, benchmarking, kehittämisprojektit, tiimityö, mentorointi, mestari-kisällitoiminta, rekrytointi, työssä oppiminen, työkierto ja sijaisuudet, verkosto-oppiminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta.

Osaamisen kehittämissuunnitelmissa etsitään kartoitustulosten pohjalta kriittiset osaamisalueet sekä opetushenkilöstön kehittämisen painopisteet. Suunnitelma voi sisältää koko opetushenkilöstön kehitystarpeita, alan opettajien ryhmäkohtaisia kehitystarpeita, asiantuntijatehtävien edellyttämiä kehitystarpeita, henkilökohtaisia kehitystarpeita. Suun-

nitelma voi olla koko opetushenkilöstön kehittämissuunnitelma, opettajatiimi- tai tehtäväkohtainen tai opettajan henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Suunnitelma voi sisältää esimerkiksi seuraavat tiedot: opettajan perustiedot, aiemman työkokemuksen, opiskelut, omat kiinnostuksen kohteet ja urasuunnitelmat, omat valmiudet, motivaatio ja mahdollisuudet uuden oppimiseen. Suunnitelma voi sisältää myös seuraavia tietoja, jotka ovat tärkeitä itsensä kehittämisen näkökulmasta ajateltuna: itselle parhaiten sopivat oppimistavat, osaamisprofiilin mukaiset osaamisvajheet, nykyisten tehtävien kehitystarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet, kouluyhteisön voimavarat, resurssit ja verkostot, kehittämissuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja toteutusaikataulu, seurannan ja arvioinnin sekä kehittämisen suunnittelun ja toteutuksen vastuhenkilöt.

Opettajien henkilökohtaisissa kehityssuunnitelmissa tulisi yhdistyä sekä kouluorganisaation kehittämistavoitteet että opettajan kehitystavoitteet. Kehityssuunnitelmat koskevat sekä nykyistä että tulevaa osaamista. Pohjana ovat ryhmäkohtaiset kehityssuunnitelmat, joiden taustalla on koko organisaation toivottavan tulevaisuuden skenaario. Henkilökohtainen kehityssuunnitelma mahdollistaa työssä kehittymisen, työn tekemisen ja opiskelun yksilöllisen suunnittelun.

**Ammatillisten opettajien täydennyskoulutus.** Ammatillisten opettajien osaamistarve voi johtaa koulutustarpeeseen, jolloin siihen vastataan koulutusta järjestämällä. Koulutuksen järjestäjällä työnantajana ja opetushenkilöstöllä itsellään on vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Väitöstutkimuksen tulokset ammatillisen opettajan tulleisuuden dynaamisesta työnkuvasta ja ammatillista osaamista luovasta ammatillisesta koulutuksesta ovat samansuuntaisia opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan (2008) täydennyskoulutusten sisällön painotusten kanssa. Opiskelijan kohtaajan ja kuuntelijan ja oppimisprosessin tukijan ja ohjaajan työnkuvat tukevat opiskelijan yksilöllisen huomioimisen sisältöalueen tavoitteita. Työyhteisöllisen osajan työnkuva on läheisesti sidoksissa yhteisöllisen pedagogiikan painopistealueen jaetun asiantuntijuuden tavoitteisiin. Koulutuksen ja työelämän verkosto-osajan ja ammattialan vastuullisen kehittäjän työnkuviissa korostuu jatkuvan oppimisen tukeminen ja työelämäntuntemuksen lisääminen erilaisissa verkostoissa.

Laadullinen täydennyskoulutus edellyttää koulutuksen järjestäjän ja opetushenkilöstön kanssa yhdessä tehtyjen kehittämissuunnitelmien pohjalta laadittuja koulutussuunnitelmia ja täydennyskoulutusohjelmia. Koulutussuunnittelussa tulisi huomioida opettajan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat ja opettajatiimin, koulutusalan, osaston, yksikön ja ammattiopiston kehittämissuunnitelmien tavoitteet ja tarpeet.

**Osaamisen kehittämisen seuranta ja arviointi.** Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (Opetushallitus 2008) mukaisesti koulutuksen jär-

jestäjä arvioi henkilöstöstrategiassa ja henkilöstösuunnitelmissa esitettyjen tavoitteiden toteutumista seuranta- ja palautetiedon, muun tulostiedon ja hyvien käytäntöjen perusteella. Koulutuksen järjestäjä kehittää toimintaansa seuranta- ja arviointitietojen pohjalta.

Koulutusorganisaatioiden strategioiden toteutumista voidaan arvioida erilaisilla menetelmillä, BSC-tuloskorkeilla tai esimerkiksi EFQM-Euroopan laatumallin mukaisesti. Opetusalan henkilöstövoimavarojen hallinnan ja kehittämisen arvioinnin perusajatuksena on selvittää, miten koulutusorganisaatiossa hallitaan ja kehitetään henkilöstön kaikkia voimavaroja niin yksilö-, ryhmä- kuin organisaatiotasolla sekä miten nämä toimet suunnitellaan tukemaan toimintaperiaatteita, strategiaa ja prosessien tehokasta toimintaa. Osaamisen johtamisen kehittäminen kannattaa kytkeä osaksi normaalia vuosisuunnittelua. Kouluyhteisössä on syytä päättää yhteisesti seurantamittareista jo osaamisen kehittämisprosessin alkuvaiheessa.

Opettajana kasvamiseen liittyy koko työuran aikainen oppiminen ja osaamisen kehittyminen erilaisissa oppimisympäristöissä. Ammatillisten opettajien osaamisen kehittäminen on välttämätöntä yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa jatkuvasti ja johdon sitoutuminen ja tuki on opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen laadun tae. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta on kehittänyt vuoden 2009 aikana opetushenkilöstön elinikäisen oppimisen polkumallin perusopetuksen ja lukiokoulutuksen henkilöstön elinikäisen oppimisen kuvaamiseen. Myös ammatillisten opettajien koko työuran aikaisen osaamisen kehittämiseksi tulee luoda malli, jossa otetaan huomioon

---

# Heikkojen signaalien paljous viittaa koulu- organisaatioiden sosiaalisen luonteen muuttumiseen.

---

ammattillisten opettajien uran kehitysvaiheet, työelämäyhteydet, osaamisen ennakointi ja kehittäminen sekä perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumo. Ammatillisten opettajien tulevaisuuden osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisen malli yhdistää näin toteutuessaan ammatillisen opettajan yksilöosaamisen, asiantuntijuuden kehittymisen ja koulutusorganisaation strategisen tavoitteiden toteutumisen koulutusorganisaatiossa ja esteettömissä oppimisympäristöissä.

## Pohdinta

Tutkimuksessa ilmeni, että panelistien kiinnostus laajeni perinteisestä opetus-oppimistapahtumasta koko ammatillisen koulutusorganisaation toiminnan eri elementtien tarkasteluun. Tulevaisuusajattelun systemisyys näkyi siinä, miten pätevyyden kehitysuria ennakoitiin samanaikaisesti organisaation eri tasoilla.

Ammatillisen koulutuksen opettajien työnkuvassa oli havaittavissa ”vahvoja virtauksia” eli tehtäviä, joita tulevaisuudessa toteutetaan erilaisin ja uusin tavoin, mikä kuvaa muutoksen ensioirei-

den vahvuutta. Työyhteisöosaaminen ennakotiin vahvimaksi muutosten alueeksi. Tähän teemaan sisältyi koulutusorganisaation strategiatyöosaaminen, toiminnan suunnittelu, kehittäminen ja arviointi, koulutusorganisaation toimintajärjestelmän mukainen osaaminen, talousosaaminen, resurssit, yhteisöllisyys, työhyvinvointi, alueyhteistyöosaaminen, kansallinen ja globaalisosaaminen, työyhteisöosaamisen kehittäminen sekä täydennyskoulutus.

Tulevaisuustutkimuksen validiteetti-arvioinnissa kysytään, millä perusteella heikkoja signaaleja voidaan pitää uutuuksina, ja miten ne voidaan erottaa tiedetyistä itsestäänselvyyksistä. Yksi heikko signaali ei itsessään kerro mahdollisesta muutoksesta, mutta yhdistämällä useita heikkoja signaaleja toisiinsa voidaan löytää tulevaisuuskuvia ja nousuvia trendejä.

Kun tarkastellaan työyhteisöosaamiseen kertyneitä erilaisia heikkoja signaaleja, niiden paljous viittaa tässä tutkimuksessa *koulutusorganisaatioiden sosiaalisen luonteen muuttumiseen*. Yksittäisen opettajan professionaalinen autonomia on vähenemässä ja vastuu työyhteisön jäsenenä on laajentumassa. Opettajan työidentiteetti muotoutuu persoonallisen ja sosiaalisen välisissä suhteissa. Yhteisöllisen kehittymisen odotukset ja toisaalta koulutusorganisaation vastuullisen työntekijän vaatimukset muuttavat tulevaisuuden koulutusorganisaatiota työyhteisönä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että vastaajat enakoivat muutosta, ja että he reagoivat tähän tuottamalla runsaasti puhetta työyhteisöosaamisen alueella. Siksi oli tarpeen ”kääntää” väitöstutkimuksen tulokset myös malliksi opettajien osaamisen kehittämisestä.



## Lähteet

Cedefop. 2008a. Future skills need in Europe 2008 b. Medium term forecast. Synthesis report. Luettu 22.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/485/4078\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf).

Cedefop. 2008b. Skill needs in Europe: Fokus 2020 2008a. Luettu 22.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/Bookshop/publication\\_details.asp?pub\\_id=498236](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=498236).

Cedefop. 2009a. Vocational Education and Training (VET) systems and their development. Luettu 27.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/NationalVet/default.asp](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/NationalVet/default.asp).

Cedefop. 2009b. In the finishing straight: From Coopenahagen to Bordeaux. Luettu 19.07.2009 osoitteesta [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/515/8027\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/515/8027_en.pdf).

European Commission. 2009. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Commu-

nities. Luettu 18.07.2009 osoitteesta <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>.

Hätönen, H. 2000. Osaava henkilöstö – nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa: Metalliteollisuuden kustannus Oy.

Opetushallitus. 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. Helsinki.

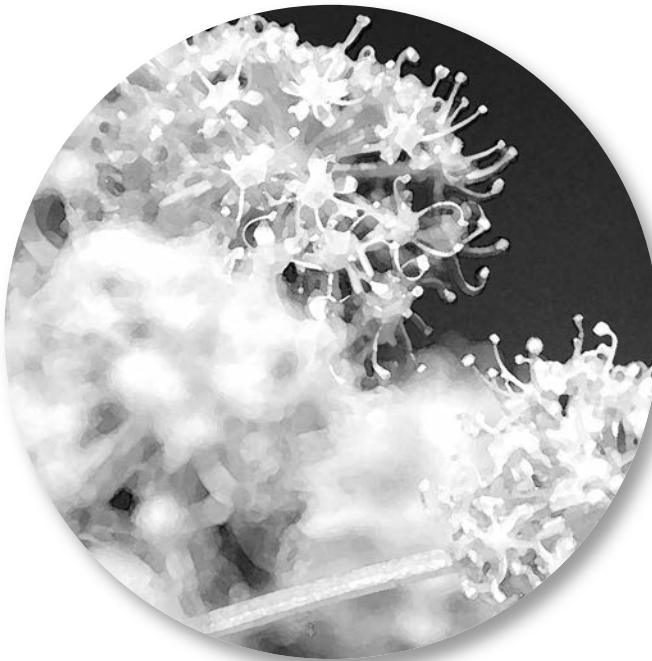
Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta. 2008. Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämisen periaatteita ja painoalueita vuosina 2009-2011. Luettu 30.12.2009 osoitteesta

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/lomakkeet\\_ja\\_paaetoekset/lomakkeet/Tk\\_suunnitelma\\_neuvottelukunta2008.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/lomakkeet_ja_paaetoekset/lomakkeet/Tk_suunnitelma_neuvottelukunta2008.pdf).

Opetusministeriö. 2008. Koulutus ja tutkimus 2007-2012. Kehittämissuunnitelma. Helsinki.

Paaso, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.

Paaso, A. & Korento, K. 2010. Osaava Opettaja 2010-2020. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. Loppuraportti. Opetushallitus.



# Havainnot ja ammatillisen koulutuksen ennakointihaasteista 2010-luvulla

---

Hanna-Kaisa Aalto

Projektipäällikkö, KTM

Turun yliopisto, Tulevaisuuden tutkimuskeskus

[hanna-kaisa.aalto@utu.fi](mailto:hanna-kaisa.aalto@utu.fi)

## Tiivistelmä

Ennakointimallia ja -järjestelmää rakennettaessa voidaan hyödyntää mallinnuksen peruseriaatteita ja tunnistettuja ongelmia. Kun mietitään ammatillisen koulutuksen ennakointiä, onko kyseessä kompleksinen sosiaalinen systeemi vai teknistaloudellinen infrastruktuuri, onko kyseessä liiallinen yksinkertaistus isomman koulutusjärjestelmän osasta, ovatko systeemin ”tarkastelu-rajojen” määrittelyt vanhanaikaisia, tarkistellaanko koulutusta osana kansallista tai paikallista innovaatiojärjestelmää vai elinkeinoelämän keino-tekoisia klustereita? Voiko järjestelmä rakentua emergentisti vai tarvitaanko vahva julkisen vallan asianomis-

tajuus? Jos ennakointi ei ole projekti vaan tarvitaan ennakoivaa asennetta ja jatkuvaa visiointiä, mitä se tarkoittaa?

Tässä artikkelissa kirjoittaja kuvaa omia kokemuksiaan ennakointityön haasteista. Ongelmana suomalaisessa yhteiskunnassa ei välttämättä ole ennakointitiedon puute vaan ymmärrys tulevaisuuden tekemisestä strategisina valintoina. Erilaisista strategia-maailmoista tulevina keskustelemme toistemme ohi ja ennakointitiedon hyödynnettävyys jää vähäiseksi.

**Avainsanat:** Ennakointiosaaminen, ennakointijärjestelmä, ennakointitieto, strateginen suunnittelu, tutkintorakenne

## Abstract

Some personal remarks on challenges anticipating work life changes and their influences on vocational training and educational system in Finland in the coming decade

Future is a powerful tool and it is not a trivial detail how we interpret the futures knowledge and the influence of relevant drivers, driving forces and trends on our educational system and vocational training. Finnish institutions and Finnish foresight system are quite efficient and produce high

quality futures information for the society. The challenge is more on strategic side. How do we learn to appreciate different strategic world views and understand the challenges when improving, reforming and remodeling our educational system. A case example of one foresight exercise is presented. And the article is based on writers personal experience.

**Keywords:** Foresight knowledge, Foresight system, Futures literacy, strategy schools, vocational education models for future

**E**nnakointimallia ja -järjestelmää rakennettaessa voidaan hyödyntää mallinnuksen peruseräitä ja tunnistettuja ongelmia. Kun mietitään ammatillisen koulutuksen ennakointia, onko kyseessä kompleksinen sosiaalinen systeemi vai teknistaloudellinen infrastruktuuri, onko kyseessä liiallinen yksinkertaistus isomman koulutusjärjestelmän osasta, ovatko systeemin ”tarkastelurajojen” määrittelyt vanhanaikaisia, tarkistellaanko koulutusta osana kansallista tai paikallista innovaatiojärjestelmää vai elinkeinoelämän keinoeläisiä klustereita? Onko koulutusjärjestelmän oltava reaktiivinen, aktiivinen vai jopa proaktiivinen? Voiko järjestelmä rakentua emergentisti vai tarvitaanko vahva julkisen vallan asianomistajuus? Jos ennakointi ei ole projekti vaan tarvitaan ennakoivaa asennetta ja jatkuvaa visiointia, mitä se tarkoittaa?

Työelämän muutos on nopeaa ja ammattien sisällä tapahtuvat muutokset voivat myös olla isoja. Tulevaisuuden

tutkimuskeskuksessa on viimeisten vuosien aikana toteutettu useita hankkeita, jossa on selvitetty elinkeinorakenteen, työn, osaamisen ja koulutuksen välistä vuorovaikutusta ja muutosta sekä ennakoitu näihin liittyviä erilaisia mahdollisia tulevaisuusnäkyviä. Artikkelin pohjautuu kirjoittajan havaintoihin ja tulkintoihin näissä hankkeissa työskennelleinä. Vaikka Suomessa on aukikirjattu ennakointijärjestelmä, sen toimijat voisivat silti hyötyä ennakoinnin perusteista. Raporttiähky ei välttämättä ole muuttunut osaamiseksi. Aluksi mietitään toimivan ennakointityöskentelyn elementtejä, myöhemmin ennakoinnin ja suunnittelun/politiikkojen yhdistämisen haasteita ja lopussa on kuvattu esimerkkinä yhden ennakointiprojektin tuloksia ennakoinnin näkökulmasta.

## Ennakoinnin elementit

**H**yvään ennakointimalliin ja -prosessiin pyritään tyyppillisesti sisällyttämään niin filosofisesti kuin metodologisesti evidenssipohjaista työskentelyä, näkemyksellistä asiantuntijatietoa, osallistavuutta ja luovia mene-

telmiä. Ennakoinnin tarkoituksena on tarjota perusteltuja näkemyksiä tulevaisuudesta ja sen eri kehitysvaihtoehtoja suunnittelun, päätöksenteon ja toiminnan perustaksi. Ennakoinnin lähtökohta perustuu tarpeeseemme pyrkiä laajentamaan näkyvissä olevien valintojen määrää ja antamaan merkityksen nykyhetkessä tekemillemme valinnoille. Nämä valinnat ovat kuitenkin myös aina riippuvaisia menneestä kehityksestä ja aikaisemmista valinnoistamme. Nyt tekemämme valinnat ovat lisäksi myös aina sidoksissa kunakin hetkellä käytettävissä olevaan tietoon samoin kuin niihin kuviin tulevaisuudesta, joita meillä on. Tulevaisuuden ennakoinnissa tarkastellaan erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja. Tällainen tarkastelu vaatii tietoa tutkittavan asiantilan itsensä sekä siihen liittyvien muiden asioiden historiasta, kehityssuunnista ja tavoitteista, toiveista, peloista ja odotuksista, joita asian tulevaisuuteen liitetään. Lisäksi tarvitaan mielikuvitusta, rohkeutta, oivalluskykyä ja näkemyksellisyyttä sekä kykyä hahmottaa ajassa liikkuvia pieniä asioita tai ilmiöitä, joilla saattaakin olla suuri merkitys pohdittavan asian kehityksen kannalta (Rubin 2007).

Parhaimmillaan ennakoitityön tuloksena päästään tilanteeseen, jossa on tultu tietoisiksi tulevasta muutoksesta ennen kuin se on nykyisyyttä. Toisinaan tulevaisuusprosessi voi olla hätkähdyttävä, kivuliaskin, koska siinä joudutaan toisinaan haastamaan nykyiset arvot, peruskomukset tai todellisuus ja tuomaan esille poikkeamia, anomaliaita. Usein tulevaisuuden ennakointi ei ole kuitenkaan näin dramaattinen prosessi, vaan se tuo perusteltua tulevaisuustietoa päätöksenteon ja kehityksen tueksi sekä toimintastrategioiden laadintaa varten. Tulevaisuudentutkimuksessa tulevai-

suuden tekeminen on perinteisesti yhdistetty erilaisten ennakoitimenetelmien systemaattiseen käyttöön organisaatioissa tai yksilötasolla. Perusajatukseksi on yleensä se, että ennakoitimenetelmien avulla voidaan luoda perusteltu suunnitelma, miten tulevaisuuden uhkien ja haasteiden suhteen toimitaan (Aalto 2011).

Foren-hanke loi osana eurooppalaista ennakoitijärjestelmää myös Suomeen oman maakohtaisen Alueellisen ennakoinnin käytännön oppaan, josta löytyy edelleen hyvää perusohjeistusta taustakysymyksineen. Kokemukseni mukaan näiden kysymysten puutteellinen käsittely kumuloituu myöhemmin tuloksissa (Foren 2002).

### **Miksi ennakointiä, mitä sillä tavoitellaan?**

**E**nnakointiin ryhdyttäessä on hyvä miettiä onko kyseessä jokin yksittäinen hanke vai aletaanko ennakointiä rakentamaan osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa. Ennen aloitusta on esitettävä muutamia kriittisiä kysymyksiä:

- a) Ennakointi lähtee yleensä liikkeelle ongelmanasettelusta tai päätöksentekokysymyksestä. Ongelmanmäärittely määrittää usein ratkaisun. Mitä ennakoidaan? Vrt. raaka-aineen hinnankehitys, kuluttajakäyttäytyminen, teknologiset kehityskäsitteet, jne. Mitä ennakoinnilla tavoitellaan? Millaisiin kysymyksiin ollaan etsimässä näkemystä?

b) Kun tarpeet on määritelty, aletaan miettiä kuka toteuttaa ja mistä voi saada tarvittavaa tietoa.

Ketkä toteuttavat ennakkoinnin (vastuhenkilöt)? Ketkä osallistuvat ennakkointiin (esim. asiantuntijoina)? Paljonko ja millaisia resursseja on käytettävissä (aikaa, rahaa, osaamista)?

Minkä verran tarvitaan tietoa ja ymmärrystä historiasta, nykytilasta ja tulevaisuudesta?

Millaisia määrällisiä ja laadullisia materiaaleja on jo olemassa?

Mitä joudutaan hankkimaan itse? Tietolähteet?

c) Tiedonhaun yhteydessä aletaan myös miettiä millaisia menetelmiä ennakkoinnissa voidaan hyödyntää. Millaiset asiat vaikuttavat menetelmän/metelmien valintaan?

Moniako menetelmiä tarvitaan?

Miten yhdistetään määrällisiä ja laadullisia menetelmiä?

d) Mikä on ennakkoinnin motiivi: tehdäänkö aidosta tarpeesta vai vain sen takia kun se näyttää yleisesti olevan tapana?

e) Minkälaista vaikutusta ennakkoinnilla tavoitellaan; onko ennakkointi olemassa olevan tilanteen jäsentämistä ja vakiinnuttamista vai syvällisen toimintatilan tai organisaation muutoksen ennakoimista ja tavoittelelu?

f) Kuinka pitkälle aikajänteelle ennakkointi ulottuu (vrt. strateginen suunnittelu)?

g) Kenelle ennakkointia tehdään?

h) Onko ennakkointi sisäinen työkalu vai onko sillä tarkoitus myös vakuuttaa ja sitouttaa myös ulkopuolisia sidosryhmiä? (Toivonen ym. 2002).

Ennakkointihankkeissa on pääsääntöisesti normatiivinen näkökulma. Ohjauva (eli normatiivinen) tarkastelu on mielekäs silloin, kun tulevaan kehitykseen ajatellaan voitavan vaikuttaa. Useinkin on jo olemassa käsitys siitä, millainen tilanne tulevaisuudessa pitäisi saada aikaan, mutta ei ole varmaa tietoa siitä, miten tähän tilaan päästäisiin. Usein ennakkointi muuttuu ennustettavuudeksi ja käytöksemme jatkuu ikään kuin maailmassa olisi ennustettavuutta. Hankkeissa hyödynnetään teknisesti oikeaoppisesti toteutettuja skenaarioita ”haastamaan” ajattelua. Skenaariot ovat BAU (business as usual, jatkuva kasvu), romahdus (lama), kurinalaisuus ja muutos. Lopputulemana tyyppillisesti on pienin muutoksin maustettu filosofia; ”*Jos vaan nyt teemme oikeat päätökset, pääsemme takaisin tutulle kasvu-uralle*” (ks. lisää esim. Dator).

Erikoinen ominaisuus ennusteissa on niiden taipumus toteuttaa itseään. Jos ennuste tulee laajalti tunnetuksi, se voi vaikuttaa kehitykseen, sillä ne ihmiset, jotka uskovat sen toteutuvan, usein myös pyrkivät sopeutumaan tähän väistämättömältä näyttävään tulevaisuuteen, esimerkiksi äänestämällä vaaleissa ennustettua voittajaa (Routio 2007). Tällaisista prosesseista hyvänä esimerkkinä on erilaiset toimialojen omat visiot. Niiden tarkoituksena on saada ihmisiä sitoutumaan mukaan. Nämä voivat toimia parhaimmillaan todellisina alan uudistajina ja pienemmillään tuloksilla lisäävät alan keskinäistä ymmärrystä ja

uudenlaista yhteistoimintaa perinteisten kapeiden sektorien yli. Yhden alan visio ei voi määrittää ennakointijärjestelmän kehittämistä ja siinä hyödynnettävää tietoa?

Tulevaisuus muotoutuu kuitenkin yhteiskunnan eri puolilla tapahtuvan ajattelun, suunnittelun, päätöksenteon ja niitä seuraavien, mutta toisaalta myös niistä riippumattomien tiedostamattomienkin tekojen, jopa suoranaisten sattumien kautta. Osa näistä prosesseista on rationaalisia, mutta osa myös irratiionaalisia ja erityisen ennakoimattomia. Lisäksi osa tapahtumista on tietyn toimijan - esimerkiksi suomalaisen viranomaisen tai oppilaitoksen ja yksittäisten kansalaisen kannalta - ympäristössä tapahtuvia muutoksia, joihin voidaan vaikuttaa vain vähän tai ei lainkaan. Osa muutoksesta tapahtuu lyhyellä aikavälillä ja näyttävästi, kun taas trendinomaisen muutos tapahtuu hitaammin pitkällä aikavälillä - jopa huomaamattomasti.

Ennakoinnissa pyritään tuomaan näkyväksi se, että yleisesti tunnetun takana on usein muita ilmiöitä, jotka kertovat mahdollisista ja vaihtoehtoisista tulevista todellisuuksista. Suurin ja aiheellisin kritiikki kohdistuu taustamateriaaleina hyödynnettäviin yhteiskunnallisen muutoksen ja pysyvyyden teorioihin ja niiden tutkimusmenetelmiin. Kontingenttien tapahtumien ennustaminen ja suunnittelu ovat mutkikkaampia kuin muiden, koska niiden seuraus ei ole itsestään selvä. Tällöin myös ennusteiden tekeminen on vaikeampaa. Kontingenssia ei kuitenkaan pidä sekoittaa pelkkään seurausten ennakoimisen vaikeuteen. Todennäköisyysilmiöt ovat täysin laskettavissa. Yksittäiset satunnaiset tapahtumat sen sijaan ovat ongelmallisia.

Tällöinkin niitä voidaan kuitenkin ennakoida ja niihin voidaan varautua. Tällainen varautumissääntö on esimerkiksi Murphyn laki, joka ennustaa, että lukuisista eri mahdollisista vaihtoehdoista kannattaa varautua tilanteen kannalta haitallisimpaan vaihtoehtoon. Tässä onnistuminen vaatii varovaisuutta ja mahdollisten vaihtoehtojen rajaaman pelivaran tunnistamista (Juti 2001). Ratkaisuna tausta-aineistojen laadun lisäämiseen on tarjottu sekä yhä parempia laskelmia ja optimointiteorioiden hyödyntämistä, tulevaisuudentuvien laatu-analyysejä sekä parempitasoista asiantuntijatiedon hyödyntämistä. Vaikka joudumme nykyään antautumaan sille faktalle, että emme pysty tietämään mitä toimintaympäristössä tapahtuu, siitä huolimatta on olemassa systemaattisia suunnittelumenetelmiä ja työkaluja, joiden avulla päättäjät voivat tehdä jokseenkin järkeviä päätöksiä muuttuvissakin tilanteissa (ks. esim. Game Changers, Casti ym. 2011).

### **Näkemyksellisestä tiedosta suunnitteluun ja toimeenpanoon**

Tässä osiossa pyrin korostamaan ennakointitiedon soveltamisen ja päätöksenteon haasteita pysyvän epävarmuuden vallitessa ja ennakointiroolin vankina.

”Suomalaisen teollisuuden ja teollisen tuotantotyön” näkökulmasta erityisen iso kysymys juuri nyt, on oman toiminnan asema arvonmuodostusta suhteessa muihin toimijoihin. Toimintamalli missä isot investoinnit ja osaaminen on hajautettu globaaleihin verkostoihin muutoksen nopeus ja yllättävyys kohdistuu erityisesti niihin toimintoihin ja toimijoihin, jotka ovat kau-

kana sopivista raaka-aineista tai markkinoista, ja joidenka siirtämiseen riittää ”töpselin irrotus”. Teollisuustuotanto tulee tulevaisuudessa repeilemään edelleen niin fyysisesti kuin henkisesti. Fyysisessä jakautumisessa tuotannon alkupää tulee sijoittumaan entistä voimakkaammin suhteessa raaka-aineisiin. Esimerkiksi synteettisten materiaalien osalta on todennäköistä, että perinteinen fossiilinen muoviteollisuus tulee siirtymään Lähi-itään, jossa raaka-ainetta poltetaan tällä hetkellä jalostamon piippujen päässä. Metsäpuolella ja lyhyellä aikavälillä jalostusarvon nousu on todennäköisintä ehkä mekaanisissa puutuotteissa (esim. puurakentaminen) kun samaan aikaan perinteinen selluteollisuus tulee integroitumaan tavalla tai toisella energiatuotantoon. Henkisellä puolella teollisuuden repeämistä on edustanut kehityslinja missä kädet ovat erkaantuneet päästä. Tämä on seurausta siitä, että perusteellisuus on tuottavuuden nimissä ulosmarsittanut omaa osaamista toimitusketjuihin. Teollisuus jatkaa kasvuaan supistumalla (Ahvenainen 2010).

---

## *Erilaisista muutosvoimista vahvimpana pidetään globalisaatiota.*

---

Tyypillisiä tunnustettuja muutosajureita ovat; pienenevät ikäluokat, väestön ikääntymisestä johtuva huoltosuhteen heikkeneminen, ikäihmisten kasvavat

palvelutarpeet mm. kiinteistöhuollon, asumispalveluiden, kodinhoidon, huolenpidon ja hoivan saralla, tietoteknologian vielä hyödyntämättömät potentiaalit, yleiset työelämämuutokset ja uudet osaamistarpeet esim. moniosaaminen, hybridiammatit ja yrittäjäyys, nuorten arvomaailman muutokset, lisääntyvä maahanmuuttajien osuus työvoiman kasvussa, ympäristön sietokyvyn rajallisuuden tiedostaminen ja erityisesti ilmastomuutos, energian hinnan nousu eli kasvava resurssiniukkuus, jne.

Erilaisista muutosvoimista vahvimpana pidetään globalisaatiota. Tavaroiden, palvelujen, ihmisten ja pääomien vapautunut liikkuvuus ja tieto- ja viestintäteknologioiden nopea kehitys on muokannut ja tulee muokkaamaan työelämäämme hyvin monella tavalla. Vaikka globalisaatiokehitys synnyttäisi anti-trendejä kuten maltillinen talouskasvu, blokkiutuneet maailmanmarkkinat, rajoitettu työvoimanliikkuvuus, kasvava protektionismi ja erilaiset uudet kaupan esteet, laskeva tuotannon tehokkuus, lisääntyneet ääri-ilmiöt ja kulttuuriset yhteentörmäykset on oletettavissa, että sekä globalisaation että ICT:n vaikutukset organisaatioihin, toimintatapoihin sekä esimerkiksi ICT:n mahdollistamiin uusiin tuotteisiin ovat vielä edessäpäin.

Globalisaation aikakaudella paikallisuus ”lokaalisuus” on nähty merkittävänä asiana. Vaikka yritykset ovat globaaleja ja raaka-aineiden saatavuus ja markkinoiden sijainti ovat merkittäviä tekijöitä, pidetään paikallisia, yksilöiden muodostamia tavaroihin, palveluihin ja tuotantoprosesseihin sitoutuvia osamis- ja kompetenssikeskittymiä vieläkin merkittävämpinä. Jotta tällaisia osamiskeskittymiä syntyy, vaaditaan oppimiseen, uusien kompetenssien syntymi-

seen ja ideoiden ja kokemusten vaihtoon sosiaalista ja kulttuurista kanssakäymistä. Sosiaaliset prosessit ovat edelleen mitä suurimmassa määrin paikallisia. Paikallisten yhteisöjen moninaisuus lisääntyy, ja kaikkien yhteiskunnan osaluokkien on opittava hyödyntämään tätä moninaisuutta.

Lapset tottuvat varhain digiteknologiaan ja se ohjaa heidän oppimistaan. Nykyiset lapset ja nuoret tulevat aikuisina hyödyntämään tekniikkaa luontevasti osana jokapäiväistä elämäänsä. Yhtenä trendinä työn muutos merkitsee sitä, että työpaikkoja ja tuotannonaloja syntyy ja katoaa entistä nopeammin. Kokonaiset tuotannonalat voivat kadota muutamassa vuodessa Suomesta, mutta samaan aikaan nousee uusia toimialoja, joiden työvoima ja resurssitarpeisiin pitäisi kyetä vastaamaan (Aalto ym 2008).

Tällaisia listauksia ja tulevaisuudenkuvia löytyy runsaasti ennakointimateriaaleissa. Tavallisimmin yksilöt ja organisaatiot hyödyntävät muualla tuotettua näkemystä ja miettivät mitä tällaiset ilmiöt vahvistuessaan voisivat tarkoittaa ja millaisia vaikutuksia niillä on omaan toimintaamme. Monille tämä taso on riittävä ja tällä tavalla työskentelevä organisaatio kykenee vastaamaan ajan haasteisiin. On olemassa useita erilaisia tapoja toimia tulevaisuutta tehtäessä. Ihmiset kiinnittävät huomionsa erilaisiin asioihin, tallettavat erilaista informaatiota toimintansa tueksi ja sosiaalistuvat erilaisiin organisaatioihin. Tästä joh-tuen heidän toimintansakin on laadullisesti ja määrällisesti hyvin erilaista, vaikka heillä periaatteessa olisi käytettävissä samat tulevaisuutta koskevat (tieteellisetkin) analyysit. Tarvitsemme asennemuokkauksen lisäksi uusia käytännönläheisiä työkaluja arjen suunnit-

teluun ja strategisten valintojen tekemiseen.

Alvin Toffler esitteli jo vuonna 1970 käsitteen ”Future Shock”. Hänen mukaansa kyseessä on psykologinen tila, jolloin ihminen tai jopa kokonainen yhteiskunta kokee, että tarjolla on liikaa muutosta liian nopeassa tahdissa (Toffler 1970). Ihminen on myös erehtyväinen ja rajoitetusti rationaalinen olio (ks. esim. Makridakis 1990), koska ihminen

- etsii mielellään omia ennakkokäsityksiä tukevaa informaatiota ja tästä aiheutuu harhoja päätöksentekotilanteisiin,
- ihminen ei kykene käyttämään jatkuvasti ja johdonmukaisesti samoja päätöksentekokriteereitä, vaan muuttaa niitä satunnaisesti, mikä jatkuvana käyttäytymismallina muodostuu usein esteeksi rationaaliselle päätöksenteolle,
- ihminen on usein konservatiivinen ja ei kykene muuttamaan käyttäytymistään, vaikka hän saisi uutta tärkeää tietoa toimintansa pohjaksi,
- ihmisen käyttäytymistä dominoi viimeksi tapahtuneet asiat ja hetkelliset tapahtumat, mitkä estävät osaksi tai täydellisesti ihmistä muistamasta kauempia historiallisia tapahtumia; ihmisen muisti on tästä joh-tuen rajoitettu päätöksentekotilanteessa,
- ihmisen muisti on valikoiva, koska ihminen on taipuvainen muistamaan vain tiettyjä erityistapahtumia, muistista valikoituu tietoisuuteen päätöksentekotilanteessa vain tiettyjä asioita,
- ihmisen ajattelulla on taipumus ”ankkuroitua” tiettyihin alkuperäisiin perusajatuksiin, jotka haittaavat



ennustamista ja ennakointia,

- ihmisen kyky yhdistellä erilaisia asioita toisiinsa on periaatteessa rajallinen, ihminen ei voi laskea eri ilmiöiden korrelaatiokertoimia luotettavasti, eikä kausaalisuhteita koskevat arviot ole useinkaan oikeita,
- ihmisten ongelmanratkaisukyky on rajoittunut ja valikoiva, ihmiset määrittelevät ongelmia usein sen perusteella, mikä on heidän taustansa ja aikaisempi kokemusmaailmansa,
- tilastolliset satunnaistekijät vaikuttavat ihmisen toimintaan,
- ihminen mieltää onnistumisen usein johtuvan taidokkaasta toiminnasta, mutta epäonnistumisen ihminen mieltää usein johtuvaksi huonosta tuurista, mikä yleisenä omaksuttuna käyttäytymismallina estää johdonmukaista ajattelua ja oppimista päätöksentekotilanteissa,
- ihmiset ovat perusteettomasti optimistisia ja osa ihmisistä jopa rakastaa toiveajattelua, mikä estää ainakin osaa ihmisistä laatimasta luotettavia ennusteita ja tekemään viisaita päätöksiä, ja
- ylioptimismi, illuusiot kokonaisuuksien ymmärtämisestä sekä tarve vähentää levottomuutta laajemmissa toimijaryhmissä johtavat usein siihen, että todellisuuden epävarmuustekijöitä aliarvioidaan systemaattisesti (Kaivo-oja 2002, 236).

Strategian käsitteellinen ymmärtäminen voi olla yksi tapa jäsentää sekä nykyistä että tulevaa toimintaa. Strategia-kirjallisuudessa strategia on nähty intentionaalisenä tulevaisuushakuisena suunnitelmana. Toisaalta strategia on nähty historiallisena jo toteutuneena toimintamallina, jota arvioidaan ja josta voidaan pyrkiä oppimaan. Strategia voidaan myös ymmärtää emergenttinä pro-

sessina, jossa aiottu strategia harvoin on todellisuudessa toteutuva strategia johtuen strategiaprosessiin liittyvistä emergenteistä muutosvoimista. Strategia on myös nähty asemana jossakin analysoidussa tilassa kuten markkinoilla. Strategia on myös jossakin yhteyksissä ymmärretty perspektiivinä tulevaisuuteen (Mintzberg 1998).

Kuulen usein ennakointiammattilaisilta kysymyksen ”Mitä tällaiset itseymmärrystä lisäävät ajatusmallit auttavat mitenkään osaamisen ennakoinnissa tai ennakointijärjestelmän kehittämisessä?” (Ja yhä edelleen menen joka kerta sanattomaksi.) Tulevaisuuden tekemisen kannalta kaikki nämä edellä esitetyt strategiakäsitteet voivat vaikuttaa siihen, miten eri toimijat ryhtyvät tekemään tulevaisuutta. Jos strategia nähdään suunnitelmana, se merkitsee sitä, että tulevaisuuden tekeminen nähdään jonkun, tietyllä tavalla harkitun suunnitelman toteuttamisena. Jos strategia taas nähdään jo toteutuneena toimintatapana, tulevaisuuden tekeminen voidaan ymmärtää lähinnä menneeseen historiaan liittyvänä oppimisprosessina. Jos strategia ymmärretään emergenttinä oppimisprosessina, tulevaisuuden tekeminen näyttäytyy yritysten ja erehdysten loppumattomana ketjuna, jossa opitaan aina jotain uutta ja yllättävää asiaa, mitä ei ole edes osattu kuvitella laadittaessa strategiaa lähtötilanteessa. Tämän ajattelumallin mukaan tulevaisuuden tekemiseen liittyy aina epäonnistumisen mahdollisuus, koska osa alkuperäisestä strategiasta jää aina toteutumatta. Jos strategia nähdään perspektiivinä, tämä merkitsee sitä, tulevaisuuden tekeminen on toimimista tietyn tulevaisuuteen liittyvän perspektiivin mukaisesti (Mintzberg em.).

*Malliajattelun koulukunta on nähnyt*

---

## Tulevaisuuden tekemiseen liittyy aina epäonnistumisen mahdollisuus.

---

tulevaisuuden tekemisen konseptien ja uusien käsitteiden muodostamisen prosessina. Tämän ajattelumallin mukaan tulevaisuutta ei voi tehdä, jos erilaiset toimijat eivät puhu “samaa kieltä”. Tästä näkökulmasta katsottuna tulevaisuuden tekemisen perusedellytys on se, että erilaiset toimijat ymmärtävät riittävässä määrin toisiaan ja pystyvät muodostamaan yhteisen käsitteistön ja yhteiset konseptit, joita käytetään kurinalaisesti tulevaisuutta tehtäessä. Koulukunnan anti tulevaisuuden tekemiselle on ollut se, että niiden perusteella voidaan perustellusti kertoa ja kuvata, miten strategioita tulisi laatia.

*Suunnittelukoulukunnan* edustajat lähtevät ajattelussaan siitä, että tarvitaan formaali suunnitteluprosessi, jota noudatetaan tarkasti. Ilman harkittua suunnitelmaa strategiaprosessi ja siihen perustuva tulevaisuuden tekeminen ei voi tämän koulukunnan edustajien mukaan onnistua. Koulukunta painottaa ajattelussaan suunnitelmien ja strategioiden tosiasiallista sisältöä.

*Asemointikoulukunta* taas lähtee ajattelussaan siitä, että strategiaprosessi ja siihen elimellisesti kytkeytyvä tulevaisuuden tekeminen edellyttävät erilaisten analyysien tekoa. Yrity maailmassa ase-

mointiteknikoiden avulla voidaan pyrkiä tunnistamaan tulevaisuuden “menestystarinoita” ja menestystuotteita. Usein yrityksissä käytetään erilaisia asemointiteknikoita osana strategian ja vision laadintaa. Näistä erilaisista asemointiteknikoista voidaan laatia sovelutuksia myös julkisen sektorin organisaatioiden ja kansalaisjärjestöjen käyttöön.

*Yrittäjyysajattelun koulukunta* korostaa ajattelussaan voimakkaasti vision luomisen merkitystä osana tulevaisuuden tekemistä. Visionaarisessa johtamisessa tulisi nähdä asioita hyvin erilaisista näkökulmista. Toimijan tulisi ensinnäkin “nähdä eteenpäin” eli tulevaisuuteen. Toisaalta ei tulisi unohtaa historian oppeja eli hänen tulisi “nähdä taaksepäin”. Toisaalta toimijan tulisi nähdä alaspäin eli ymmärtää rakentaa “isoja kuvia” ja nähdä “metsä puilta”, jos halutaan käyttää kuluneita kansanviisauksia. Lisäksi visioita rakentelevan tulevaisuuden tekijän olisi hyvä nähdä asioita “alhaalta käsin”, jolloin voi huomata mielenkiintoisia yksityiskohtia ja mahdollisesti tarttua niihin tulevaisuutta tehdessään. Olisi hyvä “nähdä myös sivuille”, koska kukaan ei toimi vakuuimissa ympäristössä, vaan useiden toimijoiden joukossa. “Sivussa” voi törmätä mielenkiintoisiin ilmiöihin. Visioiva toimija voi myös pyrkiä ajattelemaan toimintaa itsensä ulkopuolella ja nykyisten puitteiden ulottumattomissa. Tässä näkemisen tavassa voi rakentaa utopioita tai kuvitella yllättäviä vaikutuksia heikkojen signaalien vahvistuessa vahvoiksi signaaleiksi. Lisäksi voidaan ajatella, että toimija näkee kehitettävän systeemin lävitse. Taitava strategi ja tulevaisuuden tekijä omaa myös tämän ominaisuuden.

*Kognitiivisen ajattelun koulukunta* taas

korostaa kognitiopsykologian merkitystä strategisen ajattelun välineenä. Jos jokainen toimija olisi täydellisen rationaalinen toimija automaattisesti ja luonnostaan, ei tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä edes tarvittaisi. Ihmiset elävät laajassa ja kompleksissa maailmassa, jonka hallitseminen täydellisesti on mahdotonta ihmisen rajoitetun informaatiokäsittelykyvyn vuoksi. Nämä tulokset eivät suinkaan tarkoita sitä, etteikö ihmisten käyttäytymisessä olisi mitään rationaalisuuteen viittaavia piirteitä. Kyse on nimenomaisesti rajoitetusti rationaalisesta käyttäytymisestä. Tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä käyttäen voidaan järjestelmällisesti lisätä päätöksenteon rationaalisuutta.

*Oppimiskoulukunnan* mukaan strategisen suunnitelman tai vision toteuttaminen ei voi onnistua “kertarysäyksellä”, vaan tarvitaan asteittain etenevää oppimisprosessia. Oppimisprosessiin liitty myös se mahdollisuus, että oppivat oliot eli ihmiset taantuvat oppimisprosessissaan. Strategia- ja muutosprosessit tapahtuvat vaiheittaisesti ja polveilevasti eivätkä kertarysäyksellä. He korostivat myös sitä, että strategiaproseesseissa on syytä kiinnittää huomiota ajallisten viiveiden mahdollisuuteen, monitorointiin, auktorisointiin, toimijoiden valmentamiseen, kyseenalaistamiseen, neuvotteluiden käymiseen, uskottavuuden vahvistamiseen, laajemman tuen hakemiseen ideoille sekä yhteistyöryhmien kokoamiseen. Viime vuosina on tulevaisuudentutkimuksen kannalta tehty mielenkiintoista tutkimusta siitä, miten uuden tiedon tuottaminen vaikuttaa organisaatioiden toimintaan ja menestykseen.

*Vallan käytön koulukunta* näkee strategiaproessin alati jatkuvana neuvottelu-

---

## *Tulevaisuuden tekeminen on aina organisaatiokulttuurin muuttamista.*

---

prosessina, jossa neuvottelijoiden erilaiset valtapositiot kohtaavat. Tulevaisuuden tekeminen on jatkuvia neuvotteluita, joiden yhteydessä valtasuhteita ja toimintatapoja määritellään uudelleen. Strategiaproseessissa on syytä kiinnittää huomiota erilaisiin instituutioihin ja sopimusten laadintaan eri toimijoiden välillä. Koulukunnan edustajat painottavat voimakkaasti sitä, että yhteiskunnassa on aina olemassa jonkinlainen poliittinen valtajärjestelmä, joka vaikuttaa sekä suoraan että välillisesti organisaatioiden toimintaan ja strategioihin. Toiminta vallan käytön koulukunnan mukaan voi olla joko (1) hyökkäävää (tehdään jokin valtaa lisäävä operaatio), (2) puolustavaa (tehdään jokin valta-asemia turvaava toimenpide), (3) säilyttävää (yläpidetään hyväksi koettua pysyvyyttä, status quota) tai (4) pelisääntöjä muutettavaa. Tulevaisuutta voidaan tehdä toteuttamalla erilaisia strategisia siirtoja.

*Kulttuurijattelun koulukunnan* mukaan strategiaproseessissa on pystyttävä luomaan kollektiivinen liike, joka toteuttaa tiettyä strategista linjausta. Organisaatiokulttuuri on keskeinen tekijä toteutettaessa erilaisia strategioita. Esimerkiksi muutosvalmius tai passiivisuus erilaisten muutostekijöiden suhteen liittyy voimakkaasti organisaatiokulttuu-

riin ja kehitykseen. Koulukunnan mukaan strateginen muutos on aina muutos organisaatiokulttuurissa. Näistä lähtökohdista arvioituna tulevaisuuden tekeminen on aina organisaatiokulttuurin muuttamista. Kulttuurilla on yleensä vaikutusta päätöksentekotapoihin, muutoshalukkuuteen, muutosnopeuteen, arvoihin ja eettisiin toimintaperiaatteisiin.

*Ympäristöanalyysin koulukunta* näkee strategian lähinnä reagoitina ympäristön muutoksiin. Tämän koulukunnan mukaan strategiaprosessi ei lähde koskaan organisaation sisältä vaan organisaation ulkopuolelta, jossa havaitaan strategisia haasteita tai impulsseja, joihin organisaatio reagoi. Tulevaisuuden tekeminen on ympäristön tarkkaa seuraamista ja reagoimista organisaation tai toimijan ulkopuolelta tuleviin haasteisiin. Tärkeää on huolehtia riittävästä sopeutumiskyvystä suhteessa muuttuvan ympäristön vaatimuksiin. Koulukunnan ajatusten mukaan hyvä tulevaisuuden tekijä on aina jossakin mielessä taitava sopeutuja, joka käyttää moninaisia sopeutumiskeinoja kuten sovittujen normien tarkkaa seuraamista, kompromissien etsimistä, hankalien tilanteiden välttämistä, hienovaraista manipulaatiota ja “pienien askelten” strategioita.

*Konfiguraation eli uudelleen organisoitumisen koulukunta* edustaa lähinnä synteisiä kaikista edellä esitetyistä strategia-koulukunnista. Sen mukaan strategioiden laadinta on aina integroitu prosessi, johon liittyy hyvin monia ilmiöitä ja huomioitavia asioita. Toimiva strategia-prosessi on tämän koulukunnan mukaan sellainen, jossa luodaan strategiaa monilla eri ulottuvuuksissa (Kaivo-oja 2002, 226-245).

## **Case: Ammatillisen koulutuksen koulutusala- ja tutkinto- malliuudistus**

**N**ykytodellisuus kuitenkin kyseenalaistaa perinteisen lineaarisen maailmankuvan, kausaalisuhteet, ennalta suunnittelun (puhutaan jopa strategian kuolemasta), asioiden ennustettavuuden ja ulkoapäin tulevan kontrollin ja panee pääpainon vuorovaikutukselle. Monimutkaisessa toimintaympäristössä esim. oppilaitos toimii tavoitteellisesti henkilöstönsä ja asiakkaittensa vuorovaikutuksessa kehittyen ja muuttuen koko ajan. Pyrkimyksenä on löytää uusia mahdollisuuksia ja yhteistyömuotoja sekä kehittää ajatusmalleja, jotka antavat kysymyksiin uudenlaisia vastauksia. Myös erilaisuus, erimielisyys ja ristiriidat voivat olla luovan ajattelun lähde. Tavoitteena ei ole olla samaa mieltä. Mutta miten huomioida erilaiset koulukunnat työstettäessä asiaa yhdessä.

Yhtenä harjoituksena keväällä 2012 laadittiin nykyisten koulutustoimikuntarajojen yli menevä ehdotus uudesta mahdollisesta koulutusala- ja tutkintomallikartasta (Aalto ym. 2012). Kiinteistöalan määräaikainen asiantuntijaryhmän kutsuman tukiryhmän työ lähti liikkeelle alan ennakointiraporteista. Itse työryhmässä oli erilaista näkemystä ja tulkintaa siitä, millainen on tulevaisuuden kiinteistöala ja millaiseen isompaan ammatillisen koulutuksen muutokseen olisi valmistauduttava. Iso järjestelmä joutuu tyypillisesti rakentamaan näkemyksensä tunnistetuille ja tunnustetuille muutosvoimille ja jättämään mikro- ja makrotason sinänsä merkittävät kasvussa olevat trendit ja muutosvoimat vähemmälle huomiolle.

Niin tälläkin kertaa. Laadullisen ennakoinnin maailmassa on kuitenkin voimistumassa tällaisen liian lineaarisen maailmankuvan kyseenalaistaminen; sen sijaan, että arvioidaan tulevat muutokset ja sopeutetaan toimintaa niihin, mietitään myös täysin uusia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja ja näin omalta

osaltaan tehdään tulevaisuutta reagoimisen sijaan. Nykyinen koulutusjärjestelmä mielletään jäykkänä tai ainakaan sen mahdollisuuksia ei osata hyödyntää ja tuntuisi, että tarvitaan aika pikaisesti toimintatapojen muutoksia, innovaatioita – myös sosiaalisia innovaatioita ja konseptien uudistamista.

## Vahvat toimialat

### HUMANISTINEN JA KASVATUSALA

#### Kielitieteet

- Viittomakielisen ohjauksen pt,
- Viittomakielien ohjaaja
- Viittomakielisen ohjauksen ko

#### Opetus- ja kasvatustyö

- Lapsi- ja perhetyön pt, Lastenohjaaja
- Lapsi- ja perhetyön ko

#### Vapaa-aika- ja nuorisotyö

- Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen pt,
- Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja
- Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen ko

### KULTTUURIALA

#### Käsi- ja taideteollisuus

- Käsi- ja taideteollisuusalan pt, Artesaani
- Tuotteen suunnittelun ja valmistuksen ko
- Ympäristön suunnittelun ja rakentamisen ko

#### Viestintä- ja informaatiotieteet

- Audiovisuaalisen viestinnän pt, Media-assistentti
- Audiovisuaalisen viestinnän ko

Kuvallisen ilmaisun pt, Kuva-artsaani

- Graafisen suunnittelun ko
- Kuva- ja mediataiteen ko
- Valokuvauksen ko

#### Teatteri ja tanssi

- Tanssialan pt, Tanssija
- Tanssin ko

Sirkusalan pt, Sirkusartisti

- Sirkusalan ko

#### Musiikki

- Musiikkialan pt
- Musiikin ko, Muusikko
- Musiikkiteknologian ko, Musiikkiteknologia
- Pianovirityksen ko, Pianovirittäjä

### YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

#### Liiketalous ja kauppa

- Liiketalouden pt, Merkonomi
- Asiakaspalvelun ja myynnin ko
- Talous- ja toimistopalvelujen ko
- Tieto- ja kirjastopalvelujen ko

#### LUONNONTIEDEIDEN ALA

#### Tietojenkäsittely

- Tieto- ja viestintäteknikan pt, Datanomi
- Käytön tuen ko
- Ohjelmistotuotannon ko

#### TEKNIKAN JA LIIKENTEEN ALA

#### Arkkitehtuuri ja rakentaminen

- Maanmittausalan pt, Kartoittaja
- Maanmittaustekniikan ko

Rakennusalan pt

- Maarakennuksen ko, Maarakentaja
- Maarakennuskoneenkuljetuksen ko, Maarakennuskoneenkuljettaja
- Talonrakennuksen ko, Talonrakentaja
- Kivialan ko, Kivirakentaja

Talotekniikan pt

- Putkiasennuksen ko, Putkiasentaja, Lämmityslaitteasentaja
- Ilmanvaihtoasennuksen ko, Ilmanvaihtoasentaja
- Kylmäasennuksen ko, Kylmäasentaja
- Eristyksen ja rakennuspeltiasennuksen ko, Tekninen eristäjä, Rakennuspeltiseppä

Kiinteistöpalvelujen pt

- Kiinteistönhoidon ko, Kiinteistönhoitaja
- Toimitilapalvelujen ko, Toimitilahuoltaja

### Kone-, metalli- ja energiategniikka

Kone- ja metallialan pt

- Automaatiotekniikan ja kunnossapidon ko, Automaatioasentaja, Kunnossapitoasentaja
- Valimotekniikan ko, Valaja, Valumallinvalmistaja
- Valmistustekniikan ko, Hienomekaanikko, Koneenasentaja, Koneistaja, Levyseppä-hitsaaja, Työvälinevalmistaja

Kaivosalan pt

- Kaivosalan ko, Kaivosmies, Rikastaja

### Sähkö- ja automaatiotekniikka

Sähkö- ja automaatiotekniikan pt

- Sähkö- ja automaatiotekniikan ko, Sähköasentaja, Automaatioasentaja

### Tieto- ja tietoliikennetekniikka

Tieto- ja tietoliikennetekniikan pt

- Tieto- ja tietoliikennetekniikan ko, ICT-asentaja, Elektroniikka-asentaja

### Graafinen ja viestintäteknikka

Painoviestinnän pt, Painotuotantoassistentti

- Ulkoasun toteuttajan ko
- Painotekniikan ko

### Elintarvikeala ja biotekniikka

Elintarvikealan pt

- Elintarviketeknologian ko, Elintarvikkeiden valmistaja
- Leipomoalan ko, Leipuri-kondiittori
- Liha-alan ko, Lihatuotteiden valmistaja
- Meijerialan ko, Meijeristi

### Prosessi-, kemian- ja materiaalitekniikka

Prosessiteollisuuden pt, Prosessinhoitaja

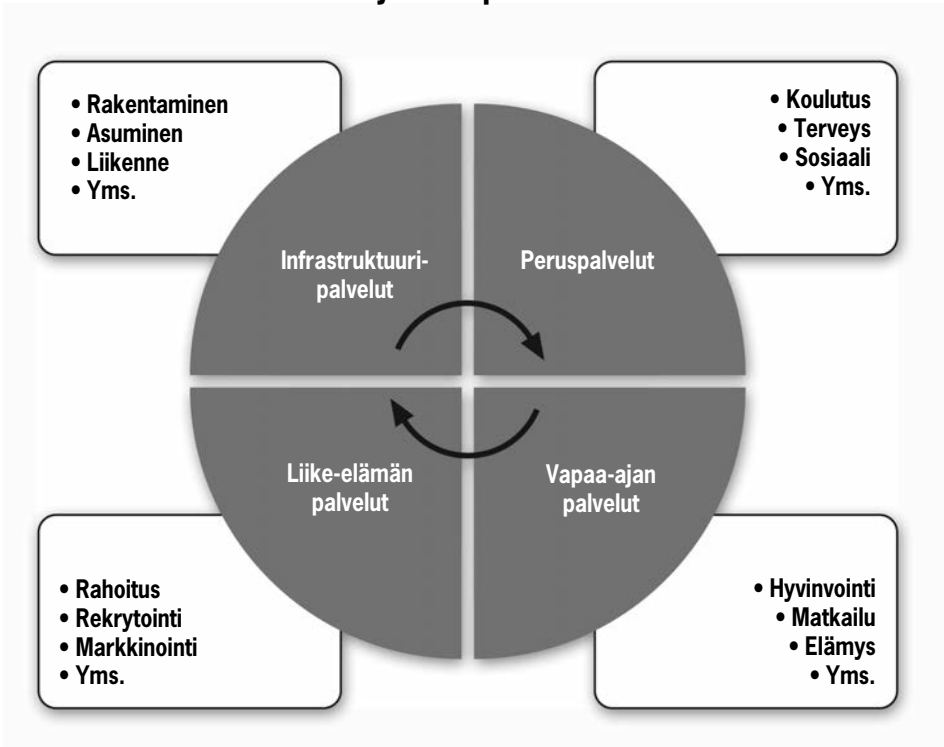
- Levyteollisuuden ko
- Sahateollisuuden ko
- Kemianteknikan ko
- Biotekniikan ko
- Paperiteollisuuden ko

Laboratorioalan pt, Laborantti

- Laboratorioalan ko

Taulukko 1. Vahvat toimialat.

## Ajurina palvelu

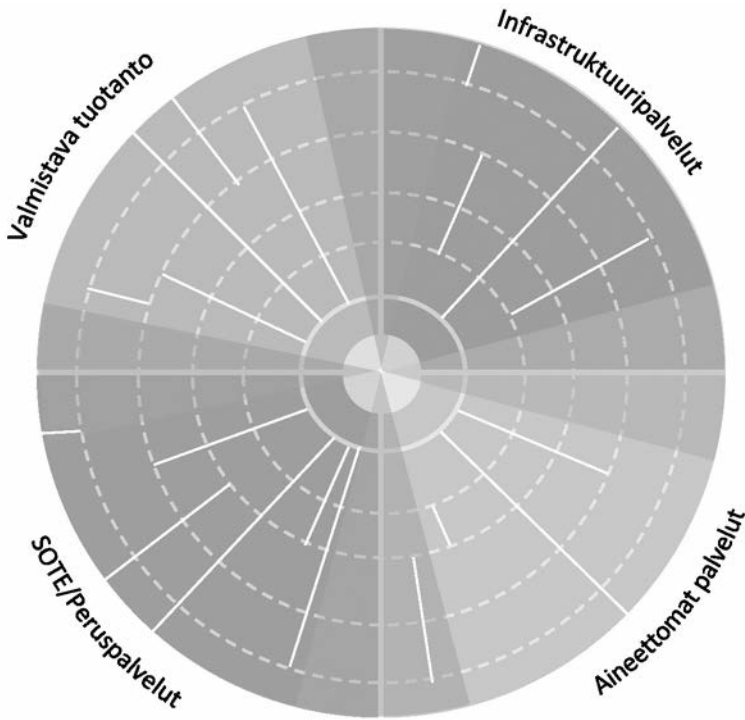


Kuvio 1. Jaottelu perustana palvelu.

Lähtökohtana oli, että nykyisen mallin (taulukko 1) ylläpitäminen vaatii enemmän ponnisteluja kuin sen alasajo. Tätä uudistustyötä oli jo tehty TUTKE -työryhmän ensimmäisessä vaiheessa ja työssä tutuksi tullutta klusteriajattelua yritettiin hyödyntää, mutta elinkeinoelämässä on nousemassa kokonaan uusia teollisuuden, osaamisen ja yrittämisen aloja. Emme osaa vielä edes kunnolla kuvitella mitkä kaikki arkielämän toimintatavat ja periaatteet tulevat muuttumaan perusteellisesti. Perinteisten (vertikaalisten) menestysklustereiden rinnalle on kehittynyt (horisontaalisia) poikkisektoriaalisia ja soveltavia uudempia menestysklustereita, jotka ovat palveluvaltaisia ja soveltavat useamman perinteisen menestysklusterin tu-

loksia ja tuotteita omassa toiminnassaan. Juuri näissä klustereissa ovat merkittävimmät kasvunäkymät tietoyhteiskunnan kehittyessä palvelu- tms. vuorovaikutusyhteiskunnan suuntaan. Tärkeimpiä innovaatioympäristöjä ovatkin näiden klustereiden rajapinnat, jotka ovat soveltamisen ja uuden keksimisen ”hot spotteja”. Koulutus- ja tutkintojärjestelmä ei saisi estää tällaisen uuden osaamisen syntymistä.

Tulevaisuuden ennakoinnissa tarkastellaan aina erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja. Keskustelujen pohjalta luotiin vielä uusia potentiaalisia malleja. Matriisipohjainen modulaarinen malli koettiin helpoimmaksi toteuttaa, vaikka vastustustakin löytyi.



Kuvio 2. Matriisipohjainen tutkintomalli.

Mallissa (kuvio 2) pidettiin edelleen kiinni ”tutkinnoista” ja oppilaitoskeskeisestä oppimisesta. Ehdotuksessa korostui modulaarisuuden ja lähialojen voimakkaan yhteistyön lisäksi yksilöllisten monialatutkintojen mahdollisuus. Kirjoittajan mielestä uudenlaisen ja rakenteita uudistavan ajattelun tueksi ja jatkotyöskentelyyn asioita on jatkossa kuitenkin tarkasteltava ennakkoluulottomasti ja useista, uusistakin näkökulmista. Ja uskaltaa kyseenalaistaa tuttuja perususkomuksia muuttuvan maailman edessä. Harjoitus muistutti taas elävästi mieleen yhden ennakkoinnin yhteistyössä tunnistetuista perusviisauksista; Joukkojen edellä kulkiessa ei saa olla liian edellä, jottei näköyhteys katoa.

## Lähteet

- Aalto, H-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 -menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti.
- Aalto, H-K. 2011. Miten tutkimme tulevaisuutta? Turku: Tulevaisuudentutkimuksen Verkosto Akatemia.
- Aalto, H-K. & Kess, J. 2012. Kiinteistöalan määräaikaisen asiantuntijaryhmän tukiryhmän näkemyksiä kiinteistöalan tulevaisuuden osaamistarpeista ja alan sijoittumisesta koulutusjärjestelmään. Selvitys.
- Ahvenainen, M. & Hietanen, O. 2010. Matkalla biokauteen - Miten verkottunut bioketju punotaan? Case Varsinais-Suomi. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus.
- Dator, J. 1996. Futures Studies as Applied Knowledge. In Slaughter, R. (Ed.) *New Thinking for a New Millennium*. London & New York: Routledge, 103-115.
- FOREN -projekti. 2002. Euroopan komissio. Luettu 14.8.2012 osoitteesta <http://foren.jrc.es>.
- Juti, R. 2001. Johdatus metafysiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.

Kaivo-Oja, J. 2002. Tulevaisuuden tekeminen strategisen ajattelun valossa. Teoksessa Kampainen, M., Kuusi, O. & Söderlund, S. 2002. (toim.) Tulevaisuudentutkimus: Perusteet ja sovelluksia. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Makridakis, S. P. 1990. Forecasting, Planning and Strategy for the 21st Century. London: The Free Press, Collier Macmillan Publishers.

Mintzberg, H., Ahlstrand, B. & Lampel, J. 1998. Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management. New York: Free press.

Routio, P. 2007. Tieteellisten menetelmien oppimateriaalia. Luettu 14.8.2012 osoitteesta <http://www2.uiah.fi/projects/metodi/090.htm#stat>.

Rubin, A. 2007. Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalia TOPI-portaalissa. Luettu 14.8.2012 osoitteesta: <http://www.tulevaisuus.fi/topi>.

Toffler, A. 1970. Future shock. New York: Random House.

Toivonen, M. & Nieminen, J. 2002. Alueellisen ennakoinnin käytännön opas. Euroopan komissio. Luettu 14.8.2012 osoitteesta [http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/cgrf-finland\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/cgrf-finland_fi.pdf).





# VOSE-projektista toimintamalli osaamistarpeiden ennakointiin

---

Ulla Taipale-Lehto

Erityisasiantuntija, VTM

Opetushallitus, Ennakointi-asiantuntijayksikkö

ulla.taipale-lehto@oph.fi

**K**esällä 2008 Opetushallituksessa käynnistettiin Valtakunnallinen ammatillisten osaamistarpeiden ennakointi (VOSE) -projekti. Projektin tavoitteena oli kehittää tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointiin sellainen toimintamalli, jonka avulla laadullisestakin ennakoinnista saataisiin pysyvää toimintaa, mitä koulutustarpeiden ennakointi eli niin sanottu määrällinen ennakointi on jo pitkään ollut. Osaamistarpeita koskevaa ennakointitietoa on toki tuotettu ja hyödynnetty aiemminkin, mutta kyse on useimmiten ollut yksittäisistä, jotain tiettyä alaa koskevista projekteista. VOSE-hankkeen avulla pyrittiin siis löytämään toimintatapa, jonka avulla ennakointitietoa voi-

taisiin tuottaa suhteellisen samanlaisin metodein eri aloilta ja toimintaan saataisiin jatkuvuutta sekä järjestelmällisyyttä.

Tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista eli niin sanottua laadullista ennakointitietoa tarvitaan ammatillisessa koulutuksessa tutkintojen perusteiden kehittämiseen ja kaikilla koulutusasteilla - niin ammatillisessa kuin korkeakoulutuksessakin - opetussuunnitelmien, opetuksen sisältöjen sekä tutkintokenteiden muokkaamiseen työelämän tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi. Ennakointitietoa siis hyödynnetään kehittämistyössä, jonka avulla koulutuksen sisällöt pyritään saamaan vastaamaan mahdollisimman hyvin tulevaisuuden työelämän tarpeita. VOSE-hankkeen ja siinä kehitetyn osaamistarpeiden enna-

kointimallin keskeisimpiä hyödynsajia ovat opetushallinto, koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset, ammattikorkeakoulut sekä yliopistot. Myös esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla voidaan hyödyntää ennakoitintyön tuloksia. VOSE-projekti toteutettiin Opetushallituksessa sen rahoittamana Euroopan sosiaalirahaston tuella 1.6.2008–31.5.2012.

### **Kehittämistyö käyntiin tilannekartoituksella**

**P**rojektin alussa teetettiin kartoitukset Suomessa sekä eräissä EU-maissa käytetyistä osaamistarpeiden ennakoinnin malleista<sup>1</sup>. VOSE-projektin tavoitteisiin suoraan sopivaa toimintamallia ei selvityksestä löytynyt, mutta kuitenkin runsaasti ideoita sovellettavaksi.

Projektin kuluessa järjestettiin useita ennakoinnista kiinnostuneille henkilöille tarkoitettuja avoimia työseminareja, joissa käsiteltiin ennakoitintalliin liittyviä yksityiskohtia. Työseminaarien avulla pyrittiin saamaan kehitystyön tueksi mahdollisimman laajasti näkemyksiä niin ennakoitintiedon tuottajilta kuin sen tarvitsijoilta ja hyödyntäjiltäkin.

Osaamistarpeiden ennakointiin soveltuva toimintamallia hahmotettiin hyödyntäen olemassa olevaa tietoa ja kertynyttä kokemusta. Kokeiltavaksi valikoitui skenaariopohjainen työskentelytapa. Mallia testattiin kahdella alalla, jotka olivat kiinteistö- ja rakentamisala

sekä lasten päivähoito, joista jälkimmäinen pilotti toteutettiin ruotsinkielisenä. Ennakoitintyö toteutettiin asiantuntijaryhmissä, joissa oli edustettuna monipuolinen alan työelämän ja koulutuksen asiantuntemus. Ryhmät tuottivat tietoa alansa tulevaisuuden osaamistarpeista ja samalla arvioivat kehitettyä toimintamallia.

Piloteissa muotoutunut toimintamalli todettiin lähtökohdiltaan toimivaksi ja niinpä sitä päädyttiinkin hieman vielä työstämään saadun palautteen ja kokemusten perusteella sekä toteuttamaan kolmas ennakoitintiprosessi. Vuoden 2011 alusta alkaen osaamistarpeiden ennakointi oli asetuksella määrätty koulutustoimikuntien<sup>2</sup> erääksi keskeisimmäksi tehtäväksi. Niinpä VOSE-projektissa päädyttiin toteuttamaan kolmas ennakoitintiprosessi yhteistyössä koulutustoimikuntien kanssa. Ennakoinnin kohteeksi valittiin matkailu- ja ravitsemisala ja keskeiseksi toimijaksi matkailu- ja ravitsemispalveluiden koulutustoimikunta, jota täydennettiin muilla alan asiantuntijoilla. Ennakoitintyötä koordinoivat Opetushallituksen asiantuntijat.

### **Ennakoinnin prosessimalli**

**K**ehitetty ennakoitintiprosessi alkaa alan rajaamisella, jolloin päätetään ennakoinnin kohde. Itse ennakoitintyötä varten kootaan asiantuntijaryhmä, joka edustaa monipuolisesti alan koulutusta, työelämää, tutkimusta ja tarpeellisilta osin myös hallintoa. Ennen varsinaisen ennakoitintyön alkamista ennakoitavasta alasta laadi-

<sup>1</sup> Selvitys ammatillisten osaamistarpeiden ennakoitintalleista löytyy VOSE-projektin Internet-sivuilta [http://www.opi.fi/download/117282\\_VOSEselvitys\\_Ammatillisten\\_osaamistarpeiden\\_ennakoitintallit.pdf](http://www.opi.fi/download/117282_VOSEselvitys_Ammatillisten_osaamistarpeiden_ennakoitintallit.pdf).

<sup>2</sup> Koulutustoimikuntajärjestelmä muodostuu 26 eri aloja edustavasta koulutustoimikunnasta sekä koulutustoimikuntajärjestelmän ohjausryhmästä. Lisätietoa koulutustoimikuntajärjestelmästä Opetushallituksen Internet-sivuilla [www.opi.fi](http://www.opi.fi) > Koulutus ja tutkinnot > Ammattikoulutus > Koulutustoimikunnat.

taan taustaselvitys, johon kootaan tietoa muun muassa alan nykytilanteesta, alaan liittyvästä koulutuksesta ja alaa koskevasta aiemmin tuotetusta ennakoititiedosta. Ennakointityön tueksi on hyvä olla koottuna myös tietoa yleisempien yhteiskuntaa ja työelämää koskevien tulevaisuushankkeiden tuloksista.

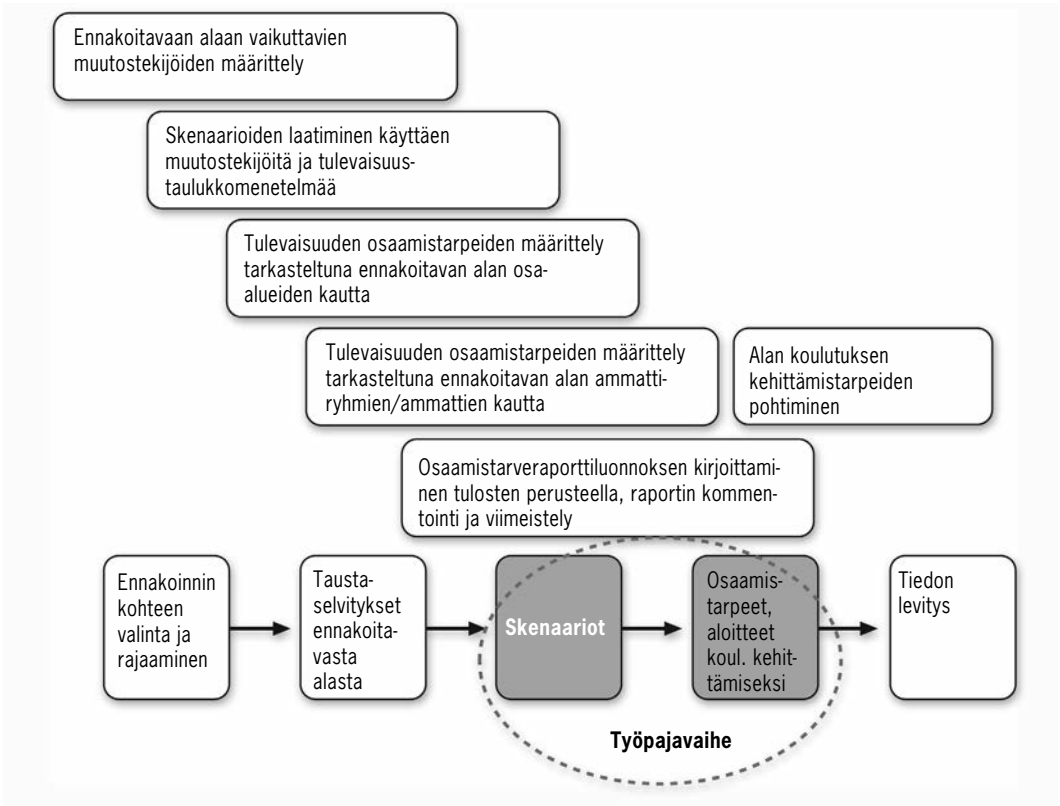
Varsinainen ennakointityö tapahtuu ennakointityöpajoissa, joissa asiantuntijaryhmä eli ennakointiryhmä valitsee ensin alan tulevaisuuteen vaikuttavat keskeisimmät muutosvoimat, laatii tulevaisuustaulukkomenetelmää hyödyntäen alaa koskevia vaihtoehtoisia skenaarioita ja johtaa sitten näistä skenaarioista tulevaisuuden osaamistarpeita sekä ehdotuksia koulutuksen kehittämiseksi. Ennakointityön aikajänteenä on 10 – 15 vuotta nykyhetkestä tulevaisuuteen.

Toteutettujen ennakointiprosessien yhteydessä VOSE-projektissa testattiin ennakointityöpajoissa tapahtuvan asiantuntijatyön tueksi kahta tietojärjestelmää, TrendWikiä sekä C&Q-profession -järjestelmää. Ensimmäinen mainittu on TEM-konsernin käytössä oleva järjestelmä, johon on mahdollista koota erilaisia (heikkoja) signaaleja ja analysoida niitä asiantuntijatyönä. C&Q-profession -järjestelmään puolestaan kootaan työorganisaatioihin tehtyjen puolistrukturoitujen haastattelujen tuloksia, jotka koskevat mm. organisaation nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita. TrendWikin käyttö VOSE-projektissa jäi melko pintapuoliseksi, pitkälti aikapulan vuoksi. TrendWikissä on kuitenkin paljon potentiaalia osaamistarpeiden ennakoinnin apuvälineeksi. C&Q-profession -järjestelmää ehdittiin projektissa hyödyntää jo hieman paremmin. VOSE-projektilla oli yhteistyökumppaneina 13 kou-

lutusorganisaatiota, jotka kokosivat haastatteluja yhteiseen tietokantaan. Sen lisäksi, että tuloksia päästiin hyödyntämään VOSE-projektin viimeisessä ennakointiprosessissa, voivat mukana olevat koulutusorganisaatiot hyödyntää niitä omassa toiminnassaan, kuten koulutustarjonnan suuntaamisen suunnittelussa. Molemmilla järjestelmillä näyttäisi olevan perusteltu paikkansa valtakunnan tasolla tehtävässä osaamistarpeiden ennakoinnissa.

Ennakointiprosessin ajallista kestoa ja sen osallistujilta vaatimaa työpanosta on pidetty eräänä merkittävänä kriteerinä toiminnan juurruttamisen kannalta. VOSE-projektissa saatujen kokemusten perusteella sopiva kesto prosessille eli aika siitä, kun alan rajauksesta on alustavasti päätetty siihen, kun työn tulosten raportointiin tarvittava materiaali on koossa, on noin 4 – 6 kuukautta. Prosessin kesto riippuu tietenkin myös siitä, miten intensiivisesti työtä koordinoivien henkilöiden on mahdollista kohdistaa työpanostaan kulloinkin toteutettavaan ennakointiprosessiin, tehdä taustatyötä, valmistella ennakointityöpajoja sekä toteuttaa loppuraportointi. Työpajojen välillä on kuitenkin syytä olla vähintään kaksi viikkoa aikaa, jotta ehditään raportoida edellisen työpajan tuotokset, koota tarvittava palaute ja valmistella taustamateriaali seuraavaa työpajaa varten. Ennakointiprosessi pelkistettynä on esitetty kuviossa 1.

Seuraavaksi on kuvattu VOSE-projektissa kehitetty ja testattu ennakoinnin toimintamalli vaiheittain. Ennakointimallin eri vaiheita on luonnollisesti mahdollista muokata tilanteen ja tarpeiden mukaan ja ennakointityöpajoissa voidaan käyttää erilaisia osallistavia ryhmätyömenetelmiä.



Kuvio 1. VOSE-ennakointiprosessi.

## Ennakoitavan alan rajaaminen ja ennakointiryhmän kokoaminen

Ennen kuin varsinainen ennakointityö alkaa, on syytä rajata ennakoitava ala. Tämä helpottaa jatkossa sitä, että osaamistarpeissa päästään mahdollisimman konkreettisiin osaamisiin. Esimerkiksi VOSE-projektin kiinteistö- ja rakentamisalaa koskevassa ennakointipilotissa sovittiin muun muassa kiinteistönvälittäminen ja rakennustuoteollisuus jätettäväksi pois tarkastelusta. Rajaaminen helpottaa myös taustatiedon kokoamista.

Alan rajaamisella on hyvät ja huonot puolensa. Jos ennakkoinnin kohde pidetään hyvin laajana, tulevat ennakkoinnin

kohteena olevan alan rajapinnat muihin aloihin ehkä monipuolisemmin huomioitua. Toisaalta hyvin väljä alan rajaaminen edellyttää erittäin laajan taustaineiston kokoamista ja analysointia, työskentelyn kannalta ehkä jopa liiankin suuren asiantuntijajoukon (ennakointiryhmän) kokoamista, minkä lisäksi, kuten edellä on mainittu, hyvin väljästi rajatun ennakkoinnin kohteen käsittely johtaa helposti siihen, että ennakoituvat osaamistarpeet jäävät varsin yleiselle tasolle.

Varsinainen ennakointityö tapahtuu ennakoitavan alan asiantuntijoista koostussa ennakointiryhmässä. Ennakointiryhmässä tulee olla edustettuna mahdollisimman laaja alan asiantuntemus. Optimaalinen koko ennakointiryhmäl-

le on 20 – 30 henkilöä. Ennakointiryhmässä tulee olla mukana alan työnantajien ja työntekijöiden (toimiala- ja henkilöstöjärjestöt), kaikkien koulutusasteiden (ammattillinen, ammattikorkea- ja yliopistokoulutus) sekä alan tutkimuksen edustus. Lisäksi ennakoitavaan alaan liittyvä hallinnon edustus<sup>3</sup> tulee myös huomioida kokoonpanossa ja keskushallinnon osalta mukana tulee myös olla ennakoitavan alan tutkintojen perusteista vastaava henkilö (OPH). Mukaan olisi hyvä saada alan yrittäjiä ja mahdollisuuksien mukaan myös opiskelijoita. Alan asiakkuusnäkökulmakin tulisi saada edustetuksi ennakointiryhmään.

VOSE-projektin kahdessa ensimmäisessä ennakointiprosessissa ennakointiryhmät koottiin asiantuntijoiden avustuksella ikään kuin ”lumipallo-otantana”. Matkailu- ja ravitsemisalalan ennakointiprosessissa ennakointiryhmä muodostettiin matkailu- ja ravitsemis- palveluiden koulutustoimikunnasta, jota täydennettiin muilla alan asiantuntijoilla<sup>4</sup>.

### **Taustaselvityksen laatiminen ennakoitavasta alasta**

**E**nnakointityön tausta-aineistoksi VOSE-projektissa koottiin tietopakettit kulloinkin ennakoinnin

kohteena olleesta alasta ja asiantuntijat saivat perehtyä niihin ennen varsinaisen ennakointityön alkamista. Selvityksiin koottiin muun muassa alaa koskevaa tilastotietoa, tietoa alan toimijoista sekä alaa koskevien, aiemmin toteutettujen ennakointihankkeiden tuloksia<sup>5</sup>.

Käytössä on hyvä olla myös tietoa tuoreimpien, yleisempien yhteiskuntaa ja työelämää koskevien tulevaisuusaiheisten hankkeiden keskeisistä tuloksista, kuten niissä esitetyistä tulevaisuuden kannalta keskeisistä muutosvoimista. VOSE:n kiinteistö- ja rakentamisalaa sekä lasten päivähoitoa käsittelevissä ennakointipiloteissa kuultiin asiantuntijaalustuksia tällaisten ajankohtaisten hankkeiden tuloksista ensimmäisessä ennakointityöpajassa. Matkailu- ja ravitsemisalalan ennakointia varten aiheesta laadittiin kirjallinen kooste, joka on nyt myös muiden kyseistä tietoa tarvitsevien käytössä<sup>6</sup>.

### **Ensimmäinen ennakointityöpaja: Tulevaisuuden muutosvoimien valitseminen**

**E**nsimmäisen varsinaisen ennakointityöpajan tavoitteena on löytää vähintään 10 keskeistä muutostekijää<sup>7</sup>, jotka tulevat vaikuttamaan alan tulevaisuuteen. VOSE-projektin matkailu- ja ravitsemisalalan ensimmäi-

<sup>3</sup> Esimerkiksi VOSE-projektin kiinteistö- ja rakentamisalan ennakoinnissa hallintoa edusti asiantuntija ympäristöministeriöstä ja matkailu- ja ravitsemisalalan ennakoinnissa työ- ja elinkeinoministeriön edustaja.

<sup>4</sup> Joskin myös kiinteistö- ja rakentamisalan ennakointiryhmässä oli mukana useita henkilöitä, jotka toimivat myös koulutustoimikunnissa.

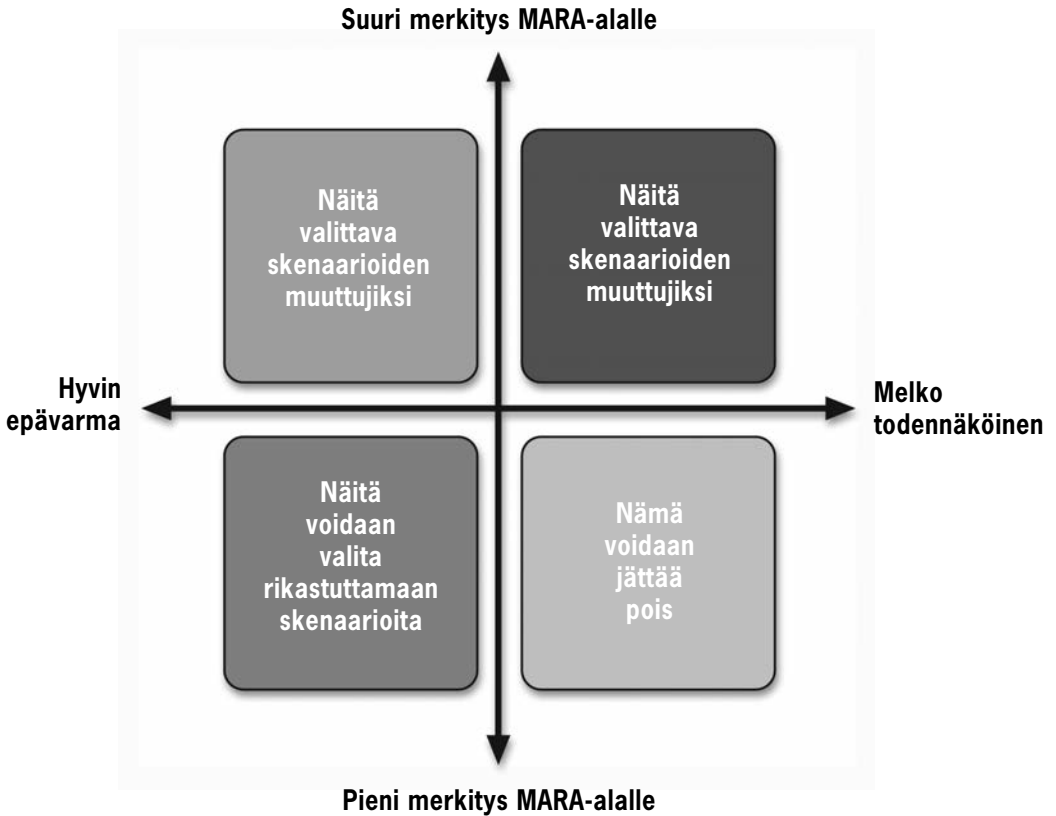
<sup>5</sup> Laaditut taustaselvitykset ovat ladattavissa Internetistä [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden\\_ennakointi/vose-projekti/julkaisut](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden_ennakointi/vose-projekti/julkaisut).

<sup>6</sup> Selvitys keskeisistä tulevaisuuden muutostekijöistä [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden\\_ennakointi/vose-projekti/julkaisut](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden_ennakointi/vose-projekti/julkaisut).

<sup>7</sup> Muutostekijä on VOSE-projektissa määritely seuraavalla tavalla:

- Muutostekijällä tarkoitetaan merkittävää asiaa/tekijää, joka tulee käynnistämään jonkin tapahtumaketjun tai yksittäisen ison tapahtuman tutkittavalla aikavälillä ja antamaan sille kehityssuunnan.
- Muutostekijä laittaa asiat liikkeelle. Muutostekijä voi olla yksittäinen seikka, mutta yleensä se sisältää runsaasti muitakin tekijöitä.

- Lähteissä saatetaan muutostekijä-sanan synonyyminä käyttää myös ilmaisuja muutosvoima, muutosajuri, ajuri, driveri, draiveri, driver, driving force.



Kuvio 2. Muutostekijöiden nelikenttä.

sessä ennakoitityöpajassa ennakoitiryhmä ensin listasi alan kannalta keskeisimpiä muutosvoimia. Sen jälkeen muutostekijöille suoritettiin nk. PESTE-tarkastelu, jossa varmistettiin se, että poliittiset, taloudelliset, sosiaaliset, teknologiset ja ekologiset tekijät on huomioitu muutostekijöitä valittaessa. Seuraavaksi muutostekijät sijoitettiin nelikenttään sen mukaan kuinka merkittäviä muutostekijät ovat alan kannalta sekä kuinka todennäköisenä tai epävarmana muutostekijä nähtiin.

Kahteen ylimpään neljännekseen sijoitetut muutostekijät valittiin skenaarioiden muuttujiksi, alhaalle oikealle sijoittuneet muutostekijät hylättiin jatko-

työskentelystä ja vasemmalle alas sijoittuneet ”otettiin talteen” jatkotyöskentelyä varten.

### Toinen ennakoitityöpaja: Tulevaisuustaulukko ja skenaariot

Toisen ennakoitityöpajan tavoitteena oli edellisessä työpajassa tunnistettujen keskeisten muutostekijöiden tarkentaminen ja niiden vaihtoehtoisten tilojen ideointi sekä neljän<sup>8</sup> vaihtoehtoisen skenaarion ensimmäisten versioiden laatiminen. Laaditut skenaariot kuvasivat matkailu- ja ravitsemisalan kannalta tavoiteltavaa eli kasvun ja kukoistuksen tilaa, ei-toivottua eli

<sup>8</sup> Skenaarioita voi olla useampikin, miniminä kuitenkin usein pidetään kolmea skenaariota.

taantumisen tilaa sekä yllätyksellistä tilaa ja niin sanottua business as usual (BAU) -tilaa, jossa kehityksen oletetaan jatkuvan pitkälti nykyisenlaisena. Työsään ennakointiryhmä hyödynsi muun muassa muita aloja edustaville koulutustoimikunnille lähetetystä kyselystä saatuja tuloksia<sup>9</sup>.

Skenaarioiden laadinta aloitettiin hyödyntämällä tulevaisuustaulukkometelmää. Edellisessä työpajassa tuotetut

muutostekijät muodostivat taulukon riviotit ja sarakkeet muodostuivat neljästä eri maailmantilasta eli edellä mainitusta skenaariosta. Muutostekijöille määriteltiin sitten pienryhmissä taulukon erilaisia vaihtoehtoisia tiloja eri skenaarioissa. Tämän jälkeen ryhmät kirjoittivat skenaariot hyödyntäen tulevaisuustaulukkoa niin, että taulukon kukin sarake muodosti aina oman skenaarionsa. Kuviossa 3 on esitetty tulevaisuustaulukon idea.

Muutostekijä	Skenaario 1 Kasvu ja kukoistus	Skenaario 2 Taantuminen	Skenaario 3 Yllä- tyksellinen	Skenaario 4 BAU
1. Globalisaatio (Aasian merkitys, Venäjä...)	Muutostekijän 1 tila kasvun ja kukois- tuksen maailman- tilassa	Muutostekijän 1 tila taantumisen maailmantilassa	Muutostekijän 1 tila yllätyksellisessä maailmantilassa	Muutostekijän 1 tila business as usual -maailman- tilassa
2. Turvallisuus (ruoka/terveys, luonnonilmiöt, ih- misten aiheuttamat uhat)	Muutostekijän 2 tila...	Muutostekijän 2 tila...	Muutostekijän 2 tila...	Muutostekijän 2 tila...
3. jne. . . .	jne. . . .	jne. . . .	jne. . . .	jne. . . .

Kuvio 3. Esimerkki tulevaisuustaulukon rakenteesta.

<sup>9</sup> Kysely oli lähetetty muiden koulutustoimikuntien puheenjohtajille ja varapuheenjohtajille sekä sihteerille. Kysymykset olivat seuraavat:

1. Mitä rajapintoja tunnistat edustamasi toimialan ja matkailu- ja ravitsemisalalan toimialan välillä? Muutuuko tilanne tulevaisuudessa, jos kyllä, miten?
2. Miten edustamallasi toimialalla hyödynnetään matkailu- ja ravitsemisalalan osaamista?
3. Mitä lisäarvoa matkailu- ja ravitsemisalalan osaaminen ja palvelut tuovat edustamallesi toimialalle?
4. Tuleeko edustamasi alan kehitys vaikuttamaan tulevaisuudessa matkailu- ja ravitsemisalalan kehitykseen ja osaamistarpeisiin?
5. Muita terveisiä matkailu- ja ravitsemisalalan ennakointiryhmälle?

### **Kolmas ennakoitutyöpaja: Skenaarioiden täydentäminen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittely matkailu- ja ravitsemisalan osa-alueittain**

**M**atkailu- ja ravitsemisalan kolmannen ennakoitutyöpajan tavoitteena oli edellisessä työpajassa alustavasti työstettyjen neljän skenaarion täydentäminen, täsmentäminen ja rikastaminen sekä tulevaisuuden osaamistarpeiden johtaminen skenaarioista alan eri osa-alueille.

Ryhmää pyydettiin myös kirjoittamaan skenaarioihin sisään tarinoita, joiden tarkoituksena oli sekä konkretisoida skenaarioita että tuoda niihin mukaan lisää asiakasnäkökulmaa. Tarinat kirjoitettiin jonkin kohderyhmän/asiakkaan näkökulmasta. Tarkoituksena oli kuvata millainen on kyseisen kohderyhmän tyypillinen päivä, matka tai loma Suomessa kunkin skenaarion mukaisessa maailmassa. Ryhmää pyydettiin kuvailemaan, minkälaisia tarinan (esim. eläkeläispariskunnan matka Suomessa) matkailijat/asiakkaat ovat ja millaisia ovat palvelut ja palvelutapahtumat.

Skenaarioiden täydentämisen jälkeen siirryttiin osaamistarpeiden määrittelyyn. Osaamistarpeiden määrittely aloitettiin matkailu- ja ravitsemisalan osa-alueittain<sup>10</sup>, joita olivat ruoka ravintolapalvelut, majoituspalvelut, ohjelma-, viihde-, festivaali-, hiihtokeskuspalvelut sekä myynti-, markkinointi- ja kokouspalvelut.

Osaamistarpeita määriteltiin kaikille osa-alueille ja kaikille skenaarioille. Löydettyt osaamistarpeet pyrittiin sijoittamaan kuuden osaamiskokonaisuutta kuvaavan pääotsikon<sup>11</sup> alle. Nämä osaamiskategoriat olivat:

A Toimialariippumattomat tuotannon yleistiedot ja taidot  
B+ C Tuotteiden ja palveluiden tuotanto-osaaminen  
D Liiketoimintaosaaminen, hallinto- ja talous-osaaminen  
E Asiakkuuden, asiakassuhteiden hallinta  
F Työyhteisöosaaminen  
G Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet  
H Tutkimus- ja kehitysosaaminen.

### **Neljäs ennakoitutyöpaja: Osaamistarpeiden määrittely ammattiryhmittäin**

**N**eljännessä ennakoitutyöpajassa keskityttiin ammattiryhmäkohtaiseen analyysiin. Ammattiryhmittäisiä osaamistarpeita tarkasteltiin nyt ainoastaan tavoiteskenaariossa. Lisäksi pohdittiin alan koulutuksen muutostarpeita ja keinoja koulutuksen kehittämiseksi. Tämän ennakoitutyöpajan keskeisenä tavoitteena oli syventää alan tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittelyä. Ryhmä päätyi seuraavanlaiseen ryhmittelyyn:

<sup>10</sup> Osa-alueen voidaan ajatella vastaavan tavallaan esimerkiksi toimialaluokittelun ala-toimialoja. Kyseessä ei siis ole vaikkapa ammattiluokittelu vaan kyseisen alan esimerkiksi liiketoiminta-alueisiin perustuva jako, joka on vapaamuotoinen eikä sen tarvitse perustua mihinkään viralliseen luokitteluun. Vertailun vuoksi mainittakoon, että kiinteistö- ja rakentamisalan ennakoituryhmä puolestaan valitsi omassa työssään osa-alueiksi rakentamisen, suunnittelupalvelut sekä käyttäjä- ja kohdepalvelut.

<sup>11</sup> Ryhmittely mukaili C&Q-järjestelmässä käytettyä osaamiskvalifikaatioiden luokittelua. Lisää osaamisten luokitusjärjestelmästä Taina Hanhisen väitöskirjassa Työelämäosaaminen – Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. 2010. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8290-8.pdf>.



### 1. Ravitsemisalan palveluiden ammatit

- Kokit
- Asiakaspalvelu ja myyntihenkilöstö (sis. tarjoiluhenkilöstö)
- Työnjohto (vuoroesimiehet, ravintolapäälliköt ja muut esimiehet)
- Ravitsemisalan yritysten johtajat ja yrittäjät
- Ravitsemisalan asiantuntijat

### 2. Matkailupalveluiden ammattilaiset

- Matkailuasiantuntijat (sis. mm. matkailupäälliköt, matkailusihteerit, projektipäälliköt)
- Ohjelmapalvelut, matkailupalvelujen tuottaja
- Työnjohto
- Matkatoimistovirkailijat, matkaopas
- Tapahtumatuottaja, kongressipalvelut
- Matkailupalveluyritysten johtajat ja yrittäjät

### 3. Majointuspalveluiden ammatit

- Majointuspalveluyritysten johtajat ja yrittäjät
- Vastaanottovirkailija, asiakaspalvelija (myynti- ja markkinointihenkilöstö)
- Työnjohto

Lähtökohtana oli pohtia, millaisilla osaamisilla tavoiteskenaarion mukaiseen matkailu- ja ravitsemisalan tulevaisuuteen päästäisiin ja millaista osaamista tarvitaan, jotta kyseisenlaista alan kukoistuksen tilaa voidaan ylläpitää.<sup>12</sup> Myös tässä vaiheessa osaamistarpeet py-

rittiin luokittelemaan kuuteen osaamisen pääluokkaan, kuten edellisessäkin vaiheessa. Taustatiedoksi ja tukimateriaaliksi ennakoitiryhmälle jaettiin haastatteluin koottuja tietoja alalla toimivien työorganisaatioiden näkemyksistä tulevaisuuden osaamistarpeista. Haastattelutiedot oli koottu C&Q-profession -järjestelmän avulla.

Työpajan päätteeksi käytiin yhteinen keskustelu siitä, miten alan koulutusta tulisi kehittää ja ehdotukset kirjattiin ylös.

## Raportointi ja tiedon levittäminen

Ennakointityön tulokset raportoitiin osaamistarveraportissa. Raporttiin koottiin ennakoitiprosessin alussa valitut muutostekijät, laaditut skenaariot, osa-alueittaiset osaamistarpeet eri skenaarioissa, ammattiryhmittäiset osaamistarpeet tavoiteskenaariossa, ehdotukset koulutuksen kehittämiseksi, ennakoitiprosessin kuvaus ja sen arviointia sekä C&Q-profession -järjestelmän avulla haastatteluin kootut tiedot työorganisaatioiden näkemyksistä liittyen tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Ennakointiryhmän tuottamat osaamistarpeet myös muunnettiin C&Q -järjestelmässä käytetyn osaamiskvalifikaatioluokituksen mukaisiksi osaamisiksi, jotta niiden vertailu haastatteluin koottuihin tietoihin helpottui.

<sup>12</sup> Tavoiteskenaariossa kuvattuun tilanteeseen ei kaikilta osin voida päästä vain matkailu- ja ravitsemisalan tietyllä osaamisen tasolla ja kirjolla, vaan kyse on luonnollisesti myös alan ulkopuolisista tekijöistä, kuten yhteiskunnallisista päätöksistä, globaalin talouden vaikutuksista jne. Ennakointityössä on kuitenkin mietitty sitä, miten osaamisella voidaan vaikuttaa alan tulevaisuuteen.

## Ennakointiprosessin arviointia

**E**nnakointiryhmä arvioi prosessia koko sen keston ajan. VOSE-projektille on lisäksi toteutettu kaksi ulkoista väliarviointia sekä loppuarviointi. Näiden arviointien tulokset on huomioitu projektin edetessä ja ne tulee huomioida myös jatkossa tapahtuvassa kehittämistyössä.

Arviointien perusteella koulutustoimikunnassa on monipuolinen oman alansa edustus ja se toimiikin hyvin ennakointityötä tekevän ennakointiryhmän ytimenä. Ryhmää tulee vielä täydentää muilla alan asiantuntijoilla ja varmistaa, että muun muassa korkeakoulu- ja tutkimussektori ovat riittävän hyvin edustettuina ryhmässä. Kun koulutustoimikuntien tehtäväksi on määritelty osaamistarpeiden ennakointi, on tärkeää, että ne myös itse tekevät ennakointityötä, saavat näkemyksensä työn tuloksissa julki ja näin ollen myös sitoutuvat tuloksiin ja voivat niiden pohjalta laatia esityksiä koulutuksen kehittämiseksi.

Ennakointiryhmät pitivät hyvinä ja hyödyllisinä työn tueksi tuotettuja taustaselvityksiä. Matkailu- ja ravitsemisalan ennakointiryhmä, jonka kanssa C&Q-profession -järjestelmän tuottamia tietoja päästiin hyödyntämään, piti tietoja tarpeellisina ja näki tärkeänä, että ne liitettiin myös lopputuotoksena laadittuun osaamistarveraporttiin. Mikäli C&Q-profession -järjestelmästä muotoutuu riittävän kattava ja pysyvä toimintatapa, voidaan sen avulla tuottaa jatkuvasti tietoa eri aloille.

TrendWiki-järjestelmän hyödyntämi-

selle ei projektin aikana ollut riittävästi aikaa, mutta sen käyttö helpotti projektihenkilöstön taustatiedon tuottamista työpajoihin. On todettava, että järjestelmää ei tässä prosessissa hyödynnetty sen tarjoamien kaikkien mahdollisuuksien osalta, vaan lähinnä aineistopankkina. TrendWiki mahdollistaisi kuitenkin nyt toteutettua paljon paremman mahdollisuuden koota aineistoa ja analysoida sitä. Järjestelmä voisi jatkossa toimia oivana aineistopankkina ja sen lisäksi myös työkaluna, jonka avulla voidaan hahmottaa ja analysoida osaamistarpeisiin vaikuttavia trendejä sekä heikkoja signaaleja.

Matkailu- ja ravitsemisalan ennakointiprosessissa lähetettiin kysely muille koulutustoimikunnille. Tätä eri alojen koulutustoimikuntien puheenjohtajille ja sihtereille tehtyä Internetkyselyä, jossa kysyttiin muun muassa näiden alojen edustajien näkemyksiä heidän oman alansa tulevaisuuden kehityksen vaikutuksista matkailu- ja ravitsemisalan tulevaisuuteen, pidettiin onnistuneena. Matkailu- ja ravitsemisalan ennakointiryhmä suositteli vastaavaa menettelyä käytettävän jatkossakin, kun ennakointiprosessia toteutetaan muilla aloilla.

Ennakointiryhmä piti tärkeänä myös prosessista tapahtunutta viestintää, ennen kaikkea jokaisesta työpajasta laadittua muistiota ja sen toimittamista kaikille ennakointityöhön mukaan kutsutuille.

Prosessin ajoitusta, sen kestoja ja kokoontumisten määrää pidettiin matkailu- ja ravitsemisalan ennakointiprosessissa sopivana. Työskentelytahtia oli tiivistetty aiemmista prosesseista saadun palautteen perusteella. Jatkossakin on

tärkeää huomioida se, että prosessiin liittyvän ajan käyttö pidetään mahdollisimman tehokkaana.

Prosessiin osallistuneet olisivat toivoneet saavansa tutustuttavaksi enemmän ennakkomateriaalia ja ennakotehtäviä ennen ennakoitintyöpajoja. Tähän tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Se, että ennakkomateriaaleihin ei ole aikaa tutustua ei saa kuitenkaan muodostaa estettä ennakoitintyöpajoihin osallistumiselle.

Yritysten edustajia toivottiin enemmän mukaan ennakoitintyöhön. Lisäksi asiakuusnäkökulma tulee olla ennakoitintyöpajoissa edustettuna. Matkailu- ja ravitsemisalalan ennakoitintyöprosessissa tämä jo toteutuikin. C&Q-profession -järjestelmään kootuilla haastatteluilla saadaan myös yritysnäkökulmaa ennakoitintyöhön. Puutteita on vielä opiskelijoiden näkemysten tuomisessa ennakoitintyöhön ja sen ratkaisemiseksi tulisi kehittää menettelytapa.

### **Projektista pysyväksi toimintatavaksi**

**N**yt VOSE-projektin päättymisen jälkeen tavoitteena on juurruttaa osaamistarpeiden ennakoitintyö vakinaiseksi toiminnaksi. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (KESU) todetaan, että pitkän aikavälin osaamistarpeiden ennakoitintyöstä vastaavat koulutustoimikunnat ja Opetushallitus tukee niitä tässä tehtävässä. Osaamistarpeiden ennakoitintyö jatkuu Opetushallituksessa myös VOSE-projektin jälkeen. Alustavana päämääränä on toteuttaa ennakoitintyöprosessi muutamalla alalla vuosittain tiiviissä yhteistyössä koulutustoimikuntajärjestelmän ja muiden asiantuntijoiden

kanssa. Toteutettavien ennakoitintyöprosessien määrä on luonnollisesti riippuvainen siitä, paljonko työn koordinointiin voidaan osoittaa resursseja.

Ennakoitintyölle hyödyllistä olisi jatkaa TrendWikin tiimoilta yhteistyötä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa ja opetella hyödyntämään tätä monipuolista järjestelmää täysipainoisemmin osaamistarpeiden ennakoinnissa. Lisäksi C&Q-profession -järjestelmän tuottama tieto täydentää ennakoitintyöpajoissa tuotettua tietoa. VOSE-projekti suosittelee, että mahdollisuutta järjestelmän käytön laajentamiseen ja valtakunnallisen tietokannan kokoamiseen selvitetään edelleen ja pyritään löytämään toimintamalli, jonka avulla järjestelmään koottu tieto saataisiin mahdollisimman laajasti myös alueellisesti ja paikallisesti hyödynnettäväksi.

Projektiin osallistui useita kymmeniä yhteistyötahoja, jotka toimivat hankkeen ohjausryhmässä, yhteistyöryhmässä, alakohtaisissa ennakoitintyöryhmässä, C&Q-profession -pilotoitintyöryhmässä tai muulla tavoin tukivat ennakoitintyöprosessin kehittämistä ja edesauttoivat projektin tavoitteiden toteuttamista. Yhteistyö oli erittäin antoisaa ja näille sidosryhmille kuuluu suuri kiitos. Laaja sidosryhmäyhteistyö tulee olemaan myös jatkossa tärkeää sekä itse ennakoitintyötä tehtäessä kuin myös toimintamallin edelleen kehittämässä.

# Koulutustarpeiden ennakointi on tulevaisuuden tekemistä

---

*Neuvotteleva virkamies Ville Heinonen opetusministeriöstä kuvaa koulutustarpeiden ennakointia tulevaisuuden tekemiseksi, sillä kyseisessä työssä joudutaan ottamaan kantaa ja jossain määrin vaikuttamaan siihen, millaista Suomea tavoitellaan parinkymmenen vuoden kuluttua.*

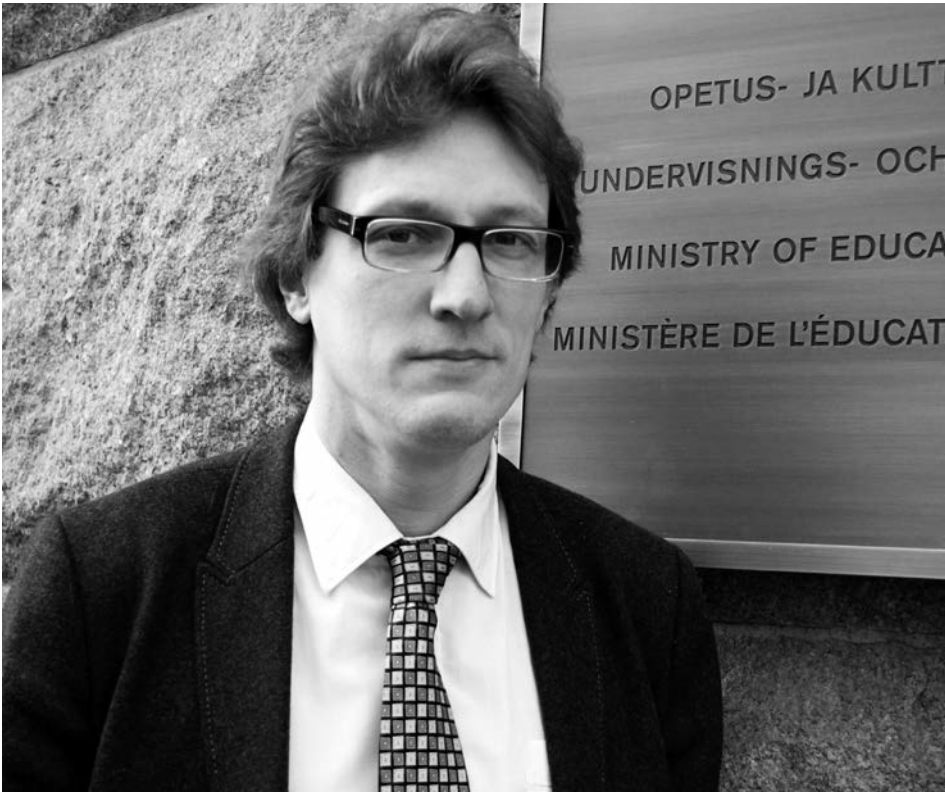
**T**yövoima- ja koulutustarpeiden ennakoinnin lähtökohta on työvoiman kysyntä toimialoitain pitkällä aikavälillä, noin 15 vuoden ajanjaksossa. Kun ennakointitietoa kerättiin viimeisimmän koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman (KESU) 2011–2016 pohjaksi, työllisten määrän kehitystä arvioitiin vuoteen 2025 saakka.

Ennakointijärjestelmää uudistettiin viime hallituskaudella. Toimialaennakointi siirtyi työ- ja elinkeinoministe-

riöstä Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen (VATT) hoidettavaksi vuonna 2009. Tällä muutoksella pyrittiin muun muassa suurempaan objektiivisuuteen.

- Ennakointi oli etäämpänä poliittisesta ohjauksesta, kun se siirrettiin riippumattomalle tutkimuslaitokselle, Heinonen toteaa.

Tilaajana toimii kuitenkin samana vuonna perustettu, työ- ja elinkeinoministeriön vetämä Pitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarve-ennakoinnin tilaajakonsortio (PATKET), johon kuulu-



– Keskipitkän ja pitkän aikavälin ennakoinnissa me yritämme katsoa suhdannevaihteluiden yli. Niillä on merkitystä vain, jos ne vaikuttavat toimialarakenteiden muutokseen, Ville Heinonen toteaa.

vat myös opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä valtiovarainministeriö.

VATT julkaisi vuonna 2010 kaksi toimialaennustetta, helmikuussa perusruran ja joulukuussa tavoiteskenaariota. Niiden pohjalta Opetushallitus jatkoi työtä ennakoimalla toimialojen ammatirakenteen ja työllisten poistumat sekä aloittajatarpeet.

VATT:n tavoiteskenaariota ja Opetushallituksen laskelmia Koulutustarjonta 2016 -ryhmä (KT 2016) käytti laatiessaan viime keväänä valtioneuvostolle ehdotuksen koulutustarjonnan tavoitteiksi vuodelle 2016. Hallitus teki esitykseen lausuntojen pohjalta vain vähäisiä viilauksia.

KT 2016 -ryhmässä, jonka puheenjohtajana Heinonen toimi, oli edustajia muiden muassa opetusministeriöstä, Opetushallituksesta ja Kuntaliitosta. Kyseisen suppeamman ryhmän tueksi oli muodostettu myös laajempi yhteistyöryhmä, jossa oli mukana esimerkiksi työelämän järjestöjä, koulutuksen järjestäjiä, korkeakouluja ja tutkimuslaitoksia.

– Tämä oli mielestäni hyvä tapa organisoida yhteistyö. Mukaan saatiin laaja yhteiskunnallinen näkemys, jolla oli myös asianosaisia sitouttava vaikutus. Päätöksenteko oli sen pohjalta helppompaa, Heinonen painottaa.

## Sosiaali- ja terveysala jyrää vientiteollisuuden

VATT:n laatima perusuraennuste, josta kävi ilmi toimialojen ja niiden tuottaman arvonlisän kärkeä trendi tulevaisuudessa, herätti paljon keskustelua. Ennusteen mukaan vientiteollisuuden työllisten määrä olisi romahtanut kahdesta syystä: tuottavuuden kasvun ja teollisuuden volyymin laskemisen takia.

- Ja sosiaali- ja terveysalan työllisten määrä olisi ennusteen mukaan räjähtänyt, koska hyvinvointipalvelujen tarve kasvaa väestön ikääntymisen takia, Heironen jatkaa.

Samalla tiedettiin, etteivät työmarkkinoille tulevat nuoret ikäluokat riittäneet korvaamaan edes työvoiman poistumaa. Suomen kansantaloudelle tilanne olisi ollut kestävämpi.

- Suuri osa uusista työmarkkinoille tulevista ikäluokista olisi ohjattu sosiaali- ja terveysalalle, joka on pääasiassa julkisesti rahoitettu. Samaan aikaan vientiteollisuuden pääomavirrat Suomeen olisivat vähentyneet dramaattisesti ja työllisten määrä siellä olisi vähentynyt jyrkästi.

- Jos perusuraennustetta olisi tulkittu suoraviivaisesti, koulutusjärjestelmässä olisi jouduttu toteuttamaan aivan liian rajuja muutoksia, kun aikaa tavoitevuoteen oli vain puolenkymmentä vuotta.

Tämän keskustelun pohjalta VATT laati tavoiteskenaarion, jossa tehtiin mallin ulkopuolelta korjaavia oletuksia. Näin muun muassa vientiteollisuuden tuotteiden menekki arvioitiin korkeammaksi ja tuottavuutta laskettiin. Sosiaali-

ja terveysalan tuottavuutta puolestaan kasvatettiin, mikä loivensi työllisten määrän kasvua.

- Kaikille muutoksille olivat perusteet olemassa. Tavoiteskenaarion loppu-tulema oli näiden sektoreiden osalta aika erilainen verrattuna perusuraan. Siitä huolimatta iso tarve työvoimasta sosiaali- ja terveysalalla säilyi ja teollisuuden työllisten määrä väheni.

KT 2016 -ryhmä teki ehdotuksensa koulutustarjonnan tavoitteiksi alueittain ja koulutusasteittain tiukan realismin pohjalta. Silti luvut olivat kohtuullistetuinkin huomattavia. Esimerkiksi lähihoitajien aloituspaikkoja lisättiin yli tuhannella, kun taas kulttuurialojen aloituspaikkoja vähennettiin sadoilla.

- Realismia oli myös pitää mielessä, minne nuoret yleensä hakeutuivat. Muun muassa puhdistuspalvelualalla aloitti vuonna 2009 vain 126 nuorta, vaikka tarve siellä olisi ollut 3 400. Niinpä ehdotimme nyt alalle 500 aloituspaikkaa, mikä oli reilusti alle ennusteen, mutta vähän lähempänä toteutumaa.

### Ennakointia tehdään myös alueellisesti

Koulutus- ja osaamistarpeiden ennakoinnin kehittyminen nyky-muotoonsa alkoi 1990-luvun lopulla. Opetushallitus lähti kehitystyöhön Euroopan sosiaalirahaston tueman hankkeen avulla 1996. Opetusneuvos **Matti Kimari** kertoo EU:n korostaneen voimakkaasti tarvetta entistä nopeamman, luotettavamman ja jatkuviin prosesseihin perustuvan ennakointijärjestelmän luomista.

- ESR-hankkeen tavoitteena oli ke-

hittää ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen määrällistä ennakointia. Opetusministeriö oli aikaisemmin tehnyt vastaavanlaista työtä, Kimari toteaa.

Opetushallitukseen perustettiin ennakointia varten oma yksikkö. Kimari on toiminut ennakointiyksikön päällikkönä vuodesta 1999. ESR-hankkeen avulla kehitettiin ennakointimenetelmää, ennakointiosaamista ja luotiin laaja ennakointiverkosto.

- Hankkeen jälkeen valtakunnallinen työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointi jatkui Opetushallituksen pysyvänä toimintana, Kimari muistuttaa.

Ennakointiyksikön tehtäviin kuuluu tätä nykyä myös alueellisen ennakkoinnin tuki, johon tukemiseen VATT:kin osallistuu. Viime hallituskaudella annettussa alueiden kehittämislaisissa veloitettiin maakunnan liitot koulutustarpeiden ennakointiin. Yhteistyö aloitettiin noin 10 vuotta sitten.

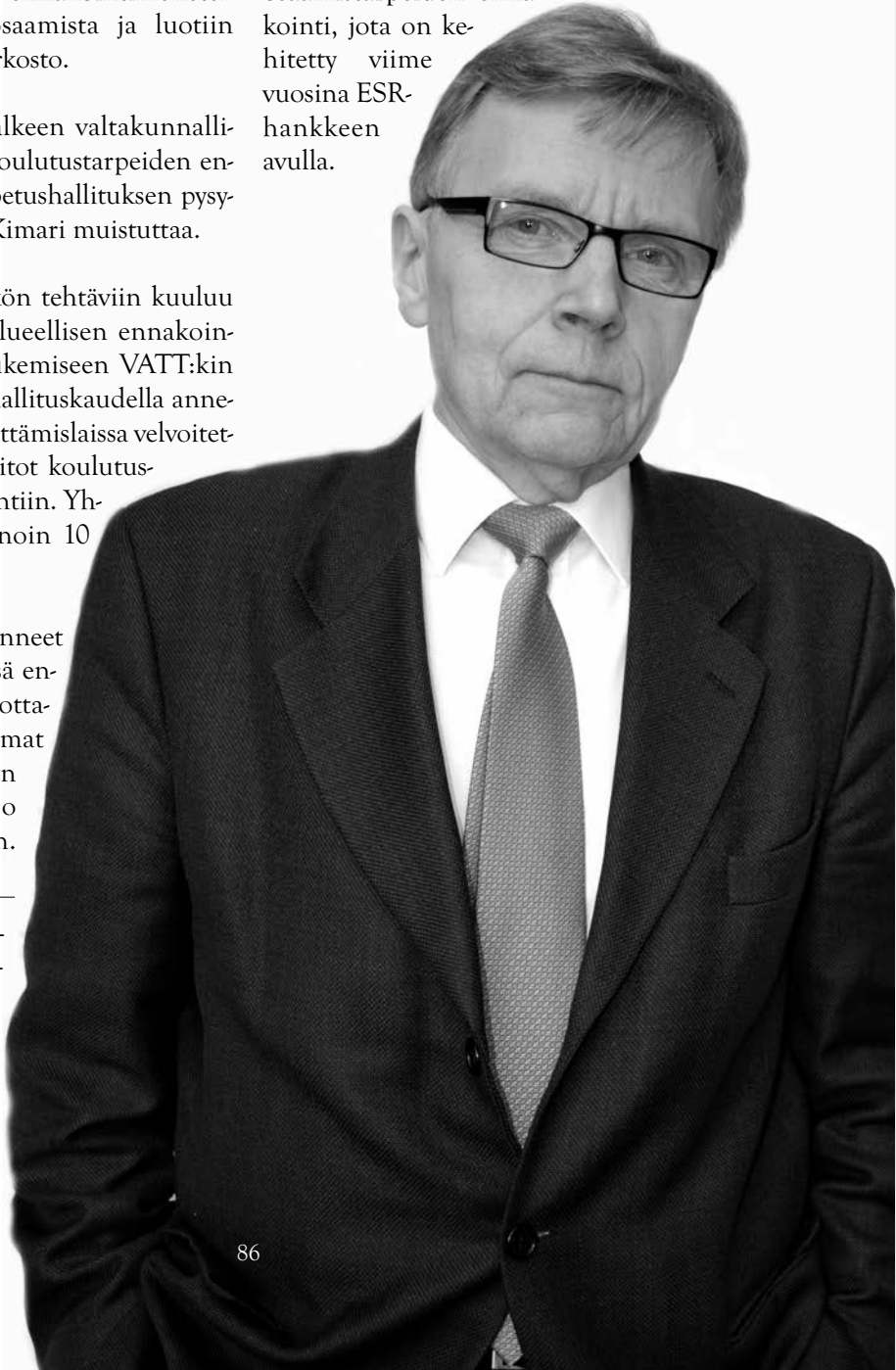
- Olemme ohjanneet liittoja määrällisessä ennakoinnissa ja tuottaneet niille laskelmat pitkän aikavälin koulutustarpeista jo useamman kerran.

---

- On myös aloja, joissa ei selvistä vähentämistarpeista huolimatta ole lähdetty vähentämään aloittajamääriä, koska kyseiset alat ovat erityisen suosittuja, Matti Kimari muistuttaa.

Alueelliset koulutustarpeet ovat perustuneet maakunnissa laadittuihin toimialojen ammattirakenne-ennusteisiin.

Valtakunnallista ja alueellista ennakointia on toteutettu samanaikaisesti, samoilla menetelmillä ja luokituksilla sekä yhdenmukaisilla pohja-aineistoilla. Uutena haasteena yksikölle on tullut osaamistarpeiden ennakointi, jota on kehitetty viime vuosina ESR-hankkeen avulla.



## Opetushallituksessa ennakoidaan koulutus- ja osaamistarpeita

Opetushallitus ennakoi valtakunnallisia pitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarpeita sekä kehittää osaamistarpeiden ennakointia. Edellistä kutsutaan määrälliseksi ja jälkimmäistä laadulliseksi ennakoinniksi.

Ennakointiyksikön päällikön Matti Kimarin mukaan määrällisellä ennakoinnilla tuotetaan tietoa siitä, miten eri alojen työvoiman kysyntä muuttuu ja miten kysyntään vastataan koulutustarjonnalla, esimerkiksi asettamalla aloittajamääriä kyseisille aloille.

– Ennakoinnissa tarkastellaan nuorten ammatillisen peruskoulutuksen, ammattikorkeakoulutuksen sekä yliopistojen aloittajatarpeita, Kimari toteaa.

Laadullisella ennakoinnilla saadaan tietoa työelämän osaamistarpeista. Tiedon avulla pyritään kehittämään opetusta ja opetussisältöjä työelämän ammattitaitovaatimuksia vastaaviksi. Ennakointi tuottaa tietoa tutkintorakenteiden muutostarpeista sekä opetussuunnitelman perusteiden ja opetussuunnitelmien sisältöjen kehittämistarpeista.

– Laadullisella ennakoinnilla tuemme sekä ammatillisen peruskoulutuksen että korkeakoulutuksen kehittämistä. Se tuottaa tietoa määrälliseen ennakointiin ja päinvastoin.

Opetushallituksen ennakointitietoa on aikaisemmin käytetty ensisijaisesti koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmien tavoitteita asetettaessa. Vähitellen tietoa on hyödynnetty ammatillisen peruskoulutuksen järjestämislupia koskeissa päätöksissä sekä korkeakoulujen ja opetus- ja kulttuuriministeriön välisten tulos- ja tavoitesopimusten valmistelussa.

– Ennakointituloksia voidaan käyttää myös suunnattaessa vuosittaista koulutustarjontaa sekä tietolähteenä koulutukseen hakeuduttaessa, Kimari muistuttaa.

Koulutustarpeiden ennakointituloksissa on tärkeintä se, mihin suuntaan koulutustarjontaa tulisi suunnata, eivät niinkään tarkat luvut. Ennakoinnin vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että ennakointitietoa on saatavissa, se on helposti löydettävissä ja tulokset on ymmärrettävästi kerrottu.



## **Ennakkoinnin taustalla on laaja yhteistyöverkosto**

**K**imari kertoo ennakkoinnin taustalla toimivan yhteistyöverkoston muodostuneen 15 vuoden aikana hyvin laajaksi. Aluksi mukana olivat vain opetusministeriö, Tilastokeskus ja työministeriö.

- Työministeriöstä saatiin käyttöön pitkän aikavälin työvoiman kysyntäennusteet, Kimari kertoo.

Tilastokeskukselta tilattiin tarvittavat lähtöaineistot kuten toimialojen ja ammattiryhmien työllisten määrät sekä erilaista koulutukseen liittyvää tilastoaineistoa. Toimialaennusteita lukuun ottamatta ennakkoinnin eri vaiheista on vastannut Opetushallituksen ennakointiyksikkö.

- Alkuvaiheen jälkeen yhteistyöverkosto on laajentunut huomattavasti. Työstä ovat voineet antaa palautetta jo valmisteluvaiheessa työmarkkinajärjestöt, keskeiset ministeriöt ja tutkimuslaitokset.

Kun 10 vuotta sitten ryhdyttiin tekemään yhteistyötä alue-ennakoijien kanssa, tulivat mukaan 19 maakuntien liittoa omine alueellisine yhteistyöverkostoihin. Verkostojen kokoonpanot vaihtelevat jonkin verran maakunnittain, mutta yleensä niihin kuuluvat elykeskukset, koulutuksen järjestäjät, alueen korkeakoulu ja eri alojen työelämän edustajat.

## **Laadullisen ennakkoinnin kehittäminen on tarpeen**

**V**ille Heinosen mielestä yksi tärkeimpiä haasteita ennakkoinnin kehittämisen kannalta on se, miten tulevaisuudessa saadaan hyvin toimiva määrällinen ennakointi ja hieman lapsipuolen asemaan jäänyt laadullinen ennakointi keskustelemaan keskenään.

- Miten vastataan osaan siitä määrällisen tarjonnan muutoksen tarpeesta sillä, että muutetaan koulutuksen sisältöä? Miten työn sisäinen muutos vaikuttaisi opetussuunnitelman perusteisiin tai tutkintorakenteisiin?

Heinonen muistuttaa, että tärkeä rooli ennakointityössä on 26:lla eri aloja edustavalla koulutustoimikunnalla. Pari vuotta sitten toimikuntien tehtäviä muutettiin asetuksella. Ne keskittyvät nykyään vain laadulliseen ennakointiin, mikä onkin lähempänä niiden asiantuntemusta.

- Ajatuksena on, että yhteistyössä koulutustoimikuntien kanssa pystyttäisiin juurruttamaan käytäntöön ammattilisten osaamistarpeiden ennakkoinnin kehittämisprojektissa luotu malli. Opetushallituksen neljä vuotta käynnissä ollut VOSE-projekti päättyi tänä vuonna.

Määrällistä ennakointia on toteutettu vähintään neljän-viiden vuoden välein, koska työ on rytmitetty KESU:n laadinnan aikataulujen mukaan. Matti Kimarin mukaan ennakointitietoa on jatkossa tarkoitus päivittää aikaisempaa useammin.

- Uskon ennakkoinnin saavan entistä enemmän jalansijaa koulutuksen kehittämistyössä. Näin näyttää tapahtuvan myös koko EU:n alueella. Analyttinen ennakkointitieto on mielestäni aina parempi kuin pelkkä asiantuntijatieto, Kimari pohtii.

- Ennakointitietoa tulee aktiivisesti levittää ja nostaa keskusteluun, vaikka kritiikki ennakkointia kohtaan on ajoittain kovaakin. Monipuolinen ennakkointiedon hyödyntäminen uskoakseni parantaa työmarkkinoiden toimivuutta tulevaisuudessa.

*Markku Tasala*



*Eläköityvä professori Pekka Ruohotie:*

# ”Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tule- vat syrjäyttämään nykyisenlaisen tutkintojärjestelmän”

---

*Tampereen yliopiston ammattikasvatuksen professori Pekka Ruohotie ennustaa jäädessään eläkkeelle, että 2030-luvulle tultaessa nykyisenlainen tutkintojärjestelmä on jäänyt historiaan. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen merkitys korostuu tulevaisuudessa entisestään, mutta tunnustettavaa osaamista ei hankita enää pelkästään kouluttautumalla jossakin oppilaitoksessa, vaan ammatillista pätevöitymistä voi tapahtua yhtä hyvin erilaisissa työtehtävissä, virtuaalisissa vertaisverkostoissa kuin järjestö- ja kansalaistoiminnassakin.*

**R**uohotien mukaan jatkossa ei välttämättä ole enää olemassa nykyisessä muodossa sellaisia kiinteitä tutkintoja, joita on totuttu suorittamaan ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa tai yliopistoissa.

Niiden sijaan meillä on järjestelmä, joka mahdollistaa elinikäisen oppimisen erilaisissa paikoissa. Yhteisöllinen

tiedon rakentaminen ja taito toimia verkostoissa ovat hallitsevassa asemassa. Ammatillinen ura rakentuu moduuleista, jotka voivat lähtökohdiltaan poiketa toisistaan huomattavasti.

- Siellä on toki tutkinnon osia ja sisältöjä, joita on pakko hoitaa teoreettisemmassa osaamisympäristössä. Se jää kenties yliopistojen tehtäväksi, Ruohotie pohtii.

- Titteleitä ei samalla tavalla painoteta. Se, missä osaaminen on hankittu, ei ole enää olennaista vaan se, onko sitä osaamista ylipäätään.

Jo tällä hetkellä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat nousseet koulutuspoliittisen keskustelun keskiöön. Ruohotie korostaa kuitenkin muutoksen verkkaisuutta. Erityisesti yliopistoissa aiheesta tullaan käymään pitkään asenteellista vääntöä.

- Yhteiskunnalliset asenteet ovat jäykkiä. Opintojen hyväksi lukeminen on kovin nihkeätä. Vaativathan monet yliopistot vielä opiskelijoiltaan jossakin toisessa yliopistossa läpäistyt metodiopinnot suoritettaviksi niiden omien kou-

---

- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat nousseet koulutuspoliittisen keskustelun keskiöön, Pekka Ruohotie toteaa.

lutusohjelmien mukaisesti uudestaan.

Ruohotie olisi toivonut, että korkeakoulut olisivat lähteneet paljon rohkeammin lukemaan opiskelijoidensa aiempia suorituksia hyväksi kuin sitten lopulta on tapahtunut. Tai että teknillisessä opistossa aikoinaan hankitulle insinööritutkinnolle olisi annettu sille kuuluva arvo ja hyöty.

- Kukaan meistä ei osaa ennakoida, minkälaista osaamista tarvitaan 10 vuoden päästä. Koko ajan on rakennettava uudestaan arviota siitä, millaisia taitoja tarvitaan erilais-



sa työtehtävissä. Työntekijän on oltava valmis uusiutumaan ja paikkaamaan tarvittaessa omaa osaamistaan.

## **Ensimmäinen alan professori maassa**

**P**ekka Ruohotie jää eläkkeelle virastaan joulukuussa 65-vuotiaana. Tampereen yliopistoon perustettu ammattikasvatuksen professorin virka, johon hän tuli valituksi jo vuonna 1983, oli ensimmäinen laatuaan Suomessa. Perustamisen mahdollisti Hämeenlinnan kaupungin tekemä lahjoitus.

Ruohotie on toiminut virassaan kaiken aikaa Hämeenlinnasta käsin. Hän johti vuonna 1991 perustettua Ammattikasvatuksen tutkimuskeskusta, myöhemmin Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskusta (AKTKK). Keskus lunasti pian perustamisensa jälkeen itselleen itsenäisen tulosityksikön aseman.

- Meillä työskenteli parhaimmillaan 2000-luvun alkupuolella noin 35 työntekijää, joista vain 4 toimi budjettivirassa. Kaikki muut olivat talossa ulkopuolisen rahoituksen turvin, Ruohotie ker-  
too.

AKTKK koulutti pieneen kokoonsa nähden uskomattoman määrän maistereita, lisensiaatteja ja tohtoreita. Koulutuksen vaikuttavuus ulottui laajalle, koska opiskelijat olivat aktiivisia työ- ja elinkeinoelämän toimijoita ja usein merkittävässä asemassa yrityksissä tai erilaisissa koulutusorganisaatioissa.

Yksi AKTKK:n suurimmista menestystarinoista oli ammatilliseen aikuis-  
koulutukseen liittyvä TUKEVA-hanke (1998-2007), joka edisti elinkeinoelä-

män ja aikuisoppilaitosten yhteistyötä parantamalla henkilöstön ja organisaatioiden valmiuksia. TUKEVA-opinnoissa oli mukana yhteensä 1 600 opiskelijaa. Yliopistollisista koulutuksista kasvatustieteen alalla vastanneessa AKTKK:ssa suoritettiin hankkeeseen liittyen yhteensä lähes 150 akateemista tutkintoa.

Ruohotie on hyvin ylpeä siitä työstä, joka hänen johtamassaan tutkimuskeskuksessa tehtiin epälineaaristen tutkimusmenetelmien kehittämisen ja mallinnuksen hyväksi. Tänä päivänä tieteellistä tutkimusta halutaan tehdä yhä enemmän tutkittavan ilmiön ehdoin, jottei virheellisillä menetelmällisillä välinnoilla vääristetä tutkimustulosta.

- Erikseen on mainittava 2000-luvun alussa käynnistämämme huippuosaamisen tutkimus, johon on hankittu mittava tutkimusaineisto. Se on herättänyt paljon kansainvälistä kiinnostusta ja on myös laajentunut kansainväliseksi projektiksi.

- Ammatillisen huippuosaamisen mallintamisesta on edetty tutkimuksen nykyvaiheeseen, jossa haetaan huippuosaamiseen johtavia kehityspolkuja, Ruohotie täsmentää.

## **Teoriaa ja käytäntöä on nivottava yhteen**

**R**uohotie oli perustamassa käsillä olevaa, Ammattikoulutuksen tutkimusseuran OTTU:n julkaisemaa Ammattikasvatuksen aikakauskirjaa. Aikakauskirjan tarkoitus oli palvella erityisesti ammattikasvatuksen tutkijoita, ammattikorkeakouluja ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten opettajia.

## Pekka Ruohotien pitkä yliopistoura

**S**euuraavassa käydään Pekka Ruohotien harvinaisen pitkää yliopistouraa läpi lyhyesti. Hän aloitti empiirisen kasvatustieteen apulaisprofessorina Tampereen yliopistossa 1977. Ruohotie valittiin ammattikasvatuksen professoriksi jo 1983, mutta pitkäksi venyneen valitusprosessin takia hän astui pysyvään virkaan vasta vuoden 1987 alussa.

Ruohotie on ollut vierailevana professorina Simon Fraser Universityssä Kanadassa 1992–1993. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan dekaanina hän työskenteli 1995–1998. Vuodet 2006–2007 hän toimi Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitoksen johtajana. Hänet nimitettiin 2006 myös Tallinnan yliopistoon ammattikasvatuksen professoriksi, mistä tehtävästä hän on luopunut tänä vuonna.

Suomen Akatemian kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen toimikunnan jäsen Ruohotie on ollut kaksi kautta vuosina 2007–2012. Hän on toiminut myös puheenjohtajana toimikunnan omassa työvaliokunnassa, missä tutkimushankkeiden rahoituspäätökset valmistellaan hyvin pitkälle.

Ruohotielle on myönnetty Suomen Kulttuurirahaston Hämeen rahaston palkinto ammattikasvatuksen ja sen tutkimuksen kehittämisestä vuonna 2005. Hänelle luovutettiin Suomen Valkoisen Ruusun I luokan ritarimerkki 1997.

Ruohotien johtama AKTKK valittiin kansainväliseksi ammattikasvatuksen UNESCO-UNEVOC-keskukseksi vuonna 2007.

Pekka Ruohotie on toiminut Ammattikasvatuksen aikakauskirjan päätoimittajana vuosina 1999–2009. Hänen kirjallinen tuotantonsa on laaja ja käsittää noin 300 tieteellistä julkaisua.

---

Professori Pekka Ruohotien kiireelliset aikataulut hellittävät eläkepäivien myötä.



Ruohotie toimi aikakauskirjan päätoimittajana vuosina 1999–2009. Hänen mielestään julkaisu on onnistunut hyvin tärkeimmässä tavoitteessaan: ajankohtaisen tutkimustiedon saattamisessa tietoa tarvitseville. Julkaisu on myös löytänyt paikkansa alan tutkijoiden ja kehittäjien keskuudessa.

Aikakauskirjassa on seurattu alusta lähtien aktiivisesti ammattikorkeakoulu-uudistusta, johon myös Ruohotie oli keskeisesti vaikuttamassa. Hän oli Korkeakoulujen arviointineuvoston jäsen vuosina 1996–1999 ja toimi ammattikorkeakoulujen toimilupajaoston puheenjohtajana. AKTKK osallistui ammattikorkeakoulujen rehtoreiden ja muun henkilökunnan jatkokoulutukseen.

Ruohotien mielestä ammattikorkeakoulu on vakiinnuttanut hyvin asemansa. Hän pitää tärkeänä sitä, että ammattikorkeakoulut säilyttäisivät oman profiilinsa eivätkä pyrkisi suuremmassa määrin jakamaan koulutustehtävänsä yliopistojen kanssa.

- Ammatillinen osaaminen tarvitsee aina vahvaa ammatillista kytkentää. Samoin vaaditaan teorian ja käytännön kovaa nivomista yhteen. Siinä ammattikorkeakoulut ovat tähän asti onnistuneet erinomaisesti.

- Kun olin hoitamassa heidän jatkotutkintojaan ja otin vastaan opinnäytteitä, huomasin, että painottaessaan tutkimuksissaan voimakkaasti soveltavaa näkökulmaa he kykenivät parhaiten rikastamaan koulutusjärjestelmäämme.

## **Kyseenalaistamisen taito ja avoimuus muutoksille**

**K**un Tampereen yliopisto strategisen linjauksensa mukaisesti siirsi Hämeenlinnasta omat toimintonsa pois viime kesänä, opettajankoulutuslaitoksen lisäksi Tampereelle muutti myös AKTKK:n henkilökunta. Vaikka AKTKK lakkasikin olemasta fyysisenä laitoksena, ammattikasvatuspainotteen tutkimus tulee jatkumaan kasvatustieteiden yksikössä.

- Ammattikasvatuksen professuuri säilyy samansisältöisenä kuin ennenkin. Virka laitetaankin hakuun ensi vuoden alussa.

Ruohotie toivoo, että ammattikasvatusta näkyisi myös yliopiston opetustarjonnassa enemmän. Sen tulisi näkyä maisteriohjelman nimessä jatkossakin. Tampereella on haluttu profiloitua elinikäisen oppimisen idealla, jossa myös ammattiosaamisella on keskeinen rooli.

- Ammattikasvatusta viedään eteenpäin luonnollisesti toisenlaisella konseptilla kuin aiemmin. Se, että sellainen on mahdollista, on vain osoitus ammatikasvatuksen elinvoimaisuudesta ja muuntautumiskyvystä.

Ruohotie ei halua lähteä ohjeistamaan seuraajaansa. Hän on itse kuitenkin pyrkinyt uransa aikana toimimaan tavalla, jossa on ollut hyvin vähän sellaista kiinnilyötyä, mitä ei olisi voinut muuttaa tai kyseenalaistaa.

- Toivonkin, että seuraajani noudattaisivat toiminnassaan sitä vahvaa kyseenalaistamisen halua ja avoimuutta lähteä uusille urille, mitä itse olen työssäni pitänyt tärkeänä.



Ruohotie on korostanut aina elämäntietoa, jossa koulutus on osa elämäntietä oppimista ja kasvua ihmisenä. Hänen mielestään ammattien sijaan voisi puhua elämäntietä.

- Elämäntieto on enemmän kuin ammattiin sitoutuminen. Toivottavasti voisimme olla mahdollisimman pitkään aktiivisia toteuttaessamme omaa elämäntietä.

Pekka Ruohotie jää eläkkeelle hyvällä mielin. Hän ei toistaiseksi sitoudu koulutustehtäviin, mutta teroittaa kynänsä kirjoituspöydälle valmiiksi sitä hetkeä varten, kun tulee kirjoittamisen aika. Juuri nyt hän kuitenkin haluaa antaa aikaansa omille lastenlapsilleen, joiden kasvamisen seuraaminen on rikastanut hänen elämäntietä tavattomasti. Se on juuri nyt hänen tärkein elämäntietä.

*Markku Tasala*



# Koulutuksen tutkimuslaitoksen uutuusjulkaisuja

*Sakari Ahola, David M. Hoffman (Eds.)*

## Higher education research in Finland

EMERGING STRUCTURES AND CONTEMPORARY ISSUES

What does a closer look reveal about Finnish higher education? In the CHERIF yearbook, higher education specialists inside Finland focus on its' lesser reported higher education landscape. In terms of well known global phenomena and research traditions, the authors shed light on the inner workings of the most researched issues and trends in contemporary Finnish higher education research.

2012. 442 s. 32 e. D103.



*Kari Nissinen, Jouni Välijärvi*

## Opettaja- ja opettajankoulutustarpeiden ennakoinnin tuloksia

Kirjassa esitetään laskelmat, joilla ennakoidaan vuoden 2025 opettajatarvetta maassamme ja arvioidaan tämän opettajatarpeen tyydyttämisen vaatimaa opettajankoulutuksen volyyymiä. Laskelmat perustuvat tuoreimpiin väestö-, opettaja- ja koulutustilastoihin sekä arvioihin opettajien eläköitymisestä, opettajan työssä pysymisestä, uusien opettajien valmistumisesta ja työhön sijoittumisesta. Ennakointi kattaa peruskoulun ja lukion sekä ammatillisen toisen asteen koulutuksen opettajatarpeen.

2011. 137 s. G043. Saatavilla vain verkosta osoitteesta: <http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/2011/g043>



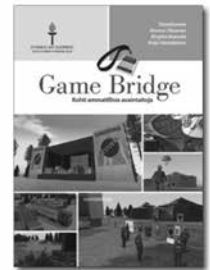
*Kimmo Oksanen, Birgitta Mannila,  
Raija Hämäläinen (toim.)*

## Game Bridge

KOHTI AMMATILLISIA AVAINTAITOJA

Game Bridge -hankkeessa toteutettu 3D-oppimisympäristö mahdollistaa abstraktin asian harjoittelun työelämävalmiuksien parantamiseksi. Julkaisu valaisee teknologisten ratkaisujen hyötykäytön mahdollisuuksia ja haasteita opetuksen näkökulmasta erityisesti ammatillisen oppilaitoksen ja työelämän rajapinnassa.

2011. 86 s. D099. Saatavilla vain verkosta osoitteesta: <http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/2011/d099>



*Anne Kouvo, Marja-Leena Stenström,  
Maarit Virolainen, Päivi Vuorinen-Lampila*

## Opintopoluilta opintourille

KATS AUS TUTKIMUKSEEN

Julkaisussa kuvataan opintouriin vaikuttavia tekijöitä yksilön, siirtymäjärjestelmän ja oppilaitoksen tasolla kirjallisuuden pohjalta työstetyn mallin avulla. Julkaisua voivat hyödyntää kehittämistyössään toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät, ammattikorkeakoulu ja yliopistot sekä muut koulutuksen asiantuntija-, ohjaus- ja suunnittelutehtävissä toimivat.

2011. 87 s. G042. Saatavilla vain verkosta osoitteesta: <http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/2011/g042>



## ”Mun kompassin neula vaan pyörii”

KESKEYTTÄMISKOKEMUKSIA AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA

Miten nuoret löytävät toiveammattinsa ja millaisin valmiuksin he tekevät toisen asteen koulutusvalintojaan? Miten syntyvät keskeyttämisajatukset ammatillisessa koulutuksessa ja millaisia syitä keskeyttämisten takaa paljastuu? Onko oppilaitoksilla keskeyttämistä puskuroivia keinoja ja mahdollisuuksia tukea pitkittyneissä opinnoissa?

2011. 89 s. 25 e. G041.



### muita uusia ja aiempia julkaisuja

**Seija Nykänen:** Towards leadership and management in guidance and counselling networks in Finland. 2011. 92 s. 25 e. D096.

**Seija Nykänen, Merja Karjalainen, Raimo Vuorinen, Lea Pöyliö:** The Networked Guidance Service Provision (NEGSEP) Model. 2011. 50 s. 25 e. D095.

**Kari Itkonen, Marja-Leena Stenström, Pentti Nikkanen:** Yritysten osaamisen kehittämisen verkostot ja vaikuttavuus Keski-Suomessa. 2011. 46 s. Saatavilla vain verkosta: <http://ktl.jyu.fi/img/portal/19745/F027-netti.pdf>

**Marja-Leena Stenström, Pentti Nikkanen, Kari Itkonen:** Osaamisen itsearviointityökalun kehittäminen yhteistyössä kyttytysten kanssa. 2011. 50 s. Saatavilla vain verkostosta: <http://ktl.jyu.fi/img/portal/19744/F026-netti.pdf>

**Raimo Vuorinen, Anthony G. Watts (Eds.):** Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10. 2010. 141 s. Saatavilla vain verkostosta: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/18649/ELGPN\\_report\\_2008-10.pdf](http://ktl.jyu.fi/img/portal/18649/ELGPN_report_2008-10.pdf)

**Ilpo Kuronen:** Peruskoulusta elämäkouluun. Ammatillisesta koulutuksesta syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten tarinoita peruskoulusuhteesta ja elämäkoulusta peruskoulun jälkeen. 2010. 362 s. 30 e. T026.

**Seija Nykänen:** Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitteet johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen? 2010. 348 s. 30 e. T025.

**Kari Törmäkangas & Timo Törmäkangas:** Osioanalyysi testien arvioinnissa. 2009. 288 sivua. 29 e. Tilauuskoodi D091.

**Martti Siisiäinen & Leena Alanen (toim.):** Erot ja eriarvoisuudet. Paikallisen elämän rakentuminen. 2009. 309 sivua. 29 e. Tilauuskoodi D090.

**Timo Arrevaara & Taina Saarinen (toim.):** Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymposiumista 25.–26.8.2008. 2009. 238 sivua. 27 e. Tilauuskoodi D089.

**Raija Hämäläinen:** Designing and Investigating Pedagogical Scripts to Facilitate Computer-Supported Collaborative Learning. 2008. 88 s. Julkaisu on saatavissa vain verkosta: <http://ktl.jyu.fi/img/portal/13820/t024.pdf>

#### TILAUKSET:

puh. 040 805 4276

e-mail: [ktl-asiakaspalvelu@jyu.fi](mailto:ktl-asiakaspalvelu@jyu.fi)

[www.ktl-julkaisukauppa.fi](http://www.ktl-julkaisukauppa.fi)

Toimituskulut: 5,00 – 8,00 e / tilaus. Hinnat sis. alv:n (julkaisut 9 %).

**Birgitta Mannila, Raija Hämäläinen, Kimmo Oksanen (toim.):** Pelaa ja opi. Räättälöityjä verkkopelejä ammatilliseen oppimiseen. 2007. 88 s. Julkaisu on saatavissa verkosta [http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/vuosi\\_2007/d086](http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/vuosi_2007/d086). Saatavilla rajoitettusti myös painettuna toimituskulujen hinnalla. Tilauuskoodi D086.

**Marja Kankaanranta, Anna Grant, Pirjo Linnakylä (toim.):** e-Portfolio. Adding Value to Lifelong Learning. 2007. 303 s. 29 e. Tilauuskoodi D082.

**Leena Alanen, Veli-Matti Salminen, Martti Siisiäinen (toim.):** Sosiaalinen pääoma ja paikalliset kentät. 2007. 249 s. 27 e. Tilauuskoodi D081.

**Maarit Virolainen, Sakari Valkonen:** Kiireavusta innovatiivisten tietoyhteisöjen vahvistamiseen. Ammattikorkeakoulujen työelämäkumppanit ja yhteistyö harjoittelujen järjestämiseksi. 2007. 117 s. 23 e. Tilauuskoodi G039.

**Pasi Savonmäki:** Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen. 2007. 200 s. 26 e. Tilauuskoodi T023.

**Ellen Piesanen, Ulla Kiviniemi, Sakari Valkonen:** Opettajan koulutuksen kehittämissuunnitelman seuranta ja arviointi. Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja seuranta 1998–2005 oppiaineittain ja oppialoittain eri oppilaitosmuodoissa. 2007. 244 s. 26 e. Tilauuskoodi G038.

**Päivi Vuorinen, Sakari Valkonen:** Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. 2007. 182 s. 25 e. Tilauuskoodi G037.

**Seija Nykänen, Merja Karjalainen, Raimo Vuorinen, Lea Pöyliö:** Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – poikkiallinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. 2007. 280 s. Saatavana vain verkosta osoitteesta: [http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/vuosi\\_2007/g034](http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/vuosi_2007/g034).

**Jani Ursin, Jussi Välimaa (toim.):** Korkeakoulutus teoriassa. Näkökulmia ja keskustelua. 2006. 252 s. 27 e. Tilauuskoodi D080.

**Raimo Vuorinen, Sakari Saukkonen (Eds.):** Guidance Services in Higher Education. Strategies, Design and Implementation. 2006. 187 s. 26 e. Tilauuskoodi D079.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

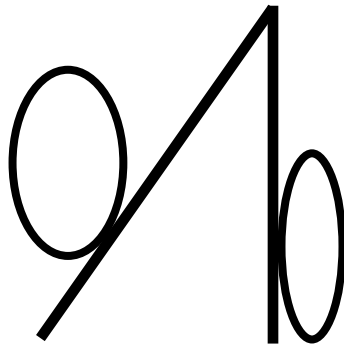
# Hyvää työtä.

Asiantuntijuutta ja  
tehokasta palvelua.

**VARMA**  
ELÄKKEIDEN TURVAAJA

[www.varma.fi](http://www.varma.fi)

OAJ:n Ammatilliset Opettajat - OAO ry.



[www.oao.fi](http://www.oao.fi)

# OKKA-SÄÄTIÖN HYVÄT KIRJAT

**Voit tilata** julkaisuja OKKA-säätiöstä, puhelin 020 748 9679 tai email: okka-saatio@oaj.fi



**20 €**

Raïli Gothónin ja Arja Kosken toimittaman kirjan kirjoittajat kertovat artikkeleissaan työnohjauksesta sosiaali-, terveys-, kasvatusta- ja kirkon alan työstä. Työnohjaus hahmottuu kirjassa keskeiseksi yhdessä oppimisen paikaksi ja ammattikorkeakoulun aluekehitystyön menetelmäksi muuttuvissa organisaatioissa ja työyhteisöissä. Se luo rakenteen ja tilan reflektoinnille ja kehittämiselle. Työnohjauksen hyödyntäminen näytetty kirjassa myös eettisenä valintana, joka mahdollistaa koko työyhteisön oppimisen ja kehittämisen.

Kirja on tarkoitettu kaikille työnohjauksesta ja sen kehittämisestä kiinnostuneille ammattilaisille. Kirjaa voidaan hyödyntää korkeakouluissa työnohjaukseen, työyhteisöjen kehittämiseen ja johtamiseen liittyvässä opetuksessa. Työyhteisöjen kehittäjille ja johtajille kirja tarjoaa välineitä kokemuksellisuuden ja dialogisuuden, moniäänisyyden ja eettisen pohdinnan mahdollistamiseen arjen työssä – tilan luomiseksi työnohjaukselle.

**Theoretical Understandings of Learning in the Virtual University** nostaa esille tärkeän kysymyksen, kuinka ohjata virtuaaliyliopiston opiskelijoita kehittymään aktiivisiksi ja itseohjautuviksi oppijoiksi. Kirjan pääpaino on oppimisen teoreettisessa ymmärtämisessä oppijan ja teknologisen ympäristön vuorovaikutuksen näkökulmasta.

**25 €**



## Ammattikasvatuksen aikakauskirja.

Vaikka lehti perustuu tutkimustietoon, se ei ole perinteinen tieteellinen aikakauskirja. Sen tarkoituksena on toimia ammattikasvatuksen tutkijoiden foorumina ja tarjota alan tutkimustieto ammattikasvatuksen kentän käyttöön, opettajille, elinkeinoelämän ja henkilöstöhallinnan edustajille.

Päätoimittaja: Professori Petri Nokelainen.  
Julkaisija: Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry.

**30 €**  
4nroa (2012)



**20 €**  
4nroa (11)

**10 €**  
4nroa (10)



**10 €**  
4nroa (09)



**10 €**  
4nroa (08)

Ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhdessä toimittamassa ja OKKA-säätiön kustantamassa kirjassa paneudutaan sosiaalisen median ja mobiilin teknologian avaamiin mahdollisuuksiin oppimisessa ja oppimiseen liittyvässä verkostomaisessa yhteistyössä. Julkaisun kirjoittajat ovat opettajia ja opettajakouluttajia sekä kokeneita verkko-opetuksen asiantuntijoita.

Artikkeleissa käsitellään sosiaalisen median, mobiilin ohjauksen ja oppimisen sekä verkostoyhteistyön merkitystä erityisesti ammatillisen oppimisen ja ammatillisen opettajakoulutuksen kontekstissa, mutta myös laajemmin koulutukseen ja yhteiskuntaan liittyvänä ilmiönä.

**25 €**



Raija Meriläisen ja Minna Vuorio-Lehden toimittama kirja on säätiön vuosikirja 2011. Sen kattavana teemana on toisen asteen koulutuspolitiikka siten, että lukiokoulutus ja ammatillinen koulutus ovat molemmat esillä ja tarkastelun kohteena. Kirjan tarkoitus on olla mahdollisimman luettava ja monipuolinen ja luoda edellytyksiä toisen asteen koulutuksen kehittämiselle.

Artikkelikokoelmassa kukin artikkeli muodostaa oman kokonaisuuden.

Teoksessa on kaksi osaa: Ensimmäisessä osassa toisen asteen koulutusta tarkastellaan koulutushistoriallisesta näkökulmasta ja toinen osa painottuu koulutuksen laadun arviointiin.

**15 €**



**Piirrä mulle minut** – kuvia ja kertomuksia koulusta. Mikä tuo eka-luokkalaisten mielestä iloa elämään? Millaista on opettajahuomori kevätuupumuksen aikaan? Mitä piirtäjä saa lapsilta läksyksi? Kuvataiteilija Antti Huovinen hakeutui lukuvuodeksi vironlahtelaiseen runsaan sadan oppilaan kouluun elämään vuorovaikutuksessa lasten ja opettajien kanssa ja toteuttamaan taiteilijan kutsumustaan. Piirustuslehtiöt täyttyivät ala-asteen elämänsattumuksista, arjesta ja juhlasta. **10 €**

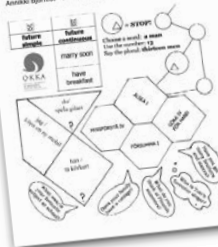


Professori Soili Kesiksen toimittama kirja 'Valta, kilpailu ja kiusaaminen opettajan työssä' on artikkelisarja, jonka tavoitteena on herättää pohtimaan opettajan työtä tunnetyön näkökulmasta. Kirjan avulla haluamme olla jäsentämässä osaa moninaisista opettajan ja oppilaan välisistä tunteista ja sillä tavalla olla auttamassa opettajia jäsentämään omaa työtään entistä monipuolisemmin. Siinä käytetyt artikkelit on muokattu Turun yliopiston Rauman opettajan koulutuslaitoksessa tehtyjen laadukkaiden opinnyytetöiden pohjalta. Kirja myös paljastaa, miten monipuolisista ja erilaisista viitekehysistä käsin valmistuvat opettajat haluavat hahmottaa tulevaa työtään opettajina ja näin valmistautua kohtaamaan kaikki työn mukanaan tuomat mahdollisuudet ja uhat, riskit ja haasteet. **10 €**



### Aktivoi kieltenopetusta rakennepelein

Annikki Björnfot - Elizabeth Lattu



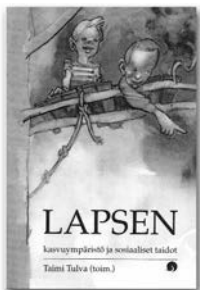
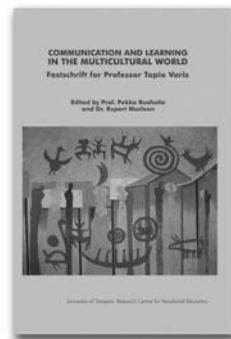
### Aktivoi kieltenopetusta rakennepelein

Kirja, joka sisältää noin 70 erilaista kopioitavaa peliä englannin ja ruotsin kielen opetukseen eri tasoilla. Niitä voidaan soveltaa myös useiden muiden kielten opetukseen. Peliä avulla opettajat ja kouluttajat saavat vaihtelua opetukseensa ja opiskelijat kokemuksen siitä, että kieliopin opiskelu voi olla paitsi motivoivaa ja innostavaa myös haastavaa ja hauskaa. Kirjan pelit

ovat helposti ja nopeasti toteutettavissa ja ne toimivat hyvin oppimisen välineinä.

Kirjan tekijät FK, suggestopedian opettajakouluttaja Annikki Björnfot ja BA, suggestopediakouluttaja Elizabeth Lattu ovat pitkään työskennelleet suggestopedisen ja suggestiopohjaisen kielten opetuksen parissa eri oppilaitoksissa ja ovat erikoistuneet kehittämään puhevalmiuksia harjoitettavia aktiviteetteja. **60 €**

Pekka Ruohotien ja Rupert Macleanin toimittama professori Tapio Variksen juhlaKirja **Communication and Learning in the Multicultural World** rakentuu asiantuntija-artikkeleille, joiden kirjoittajat ovat eri puolilta maailmaa. Kirjan artikkelit on ryhmitelty kolmeen pääteemaan: 'Communication and Learning in the Multicultural World', 'Global University' ja 'Intercultural Communication and literacies'. Teoksen kirjoittajat valottavat kommunikointia ja oppimista monikulttuurisessa maailmassa oman tutkimustyönsä näkökulmasta. **12,50 €**



Professori Taimi Tulvan toimittaman kirjan **Lapsen kasvuympäristö ja sosiaaliset taidot** aiheena on pohtia Suomen ja Viron kasvatuskulttuurisia eroja, jotka liittyvät lasten ja heidän perheittensä kasvuun kohdistuviin ongelmiin. Kirjan tavoite on tukea ajatusta perheistä, jossa aikuiset kuuluvat lasten ja lapset aikuisten maailmaan, sekä edistää lasten ja nuorten myönteistä kanssakäymistä ja sosiaalisia taitoja ja estää syrjäytymistä. Keskeiseksi tavoitteeksi muodostuu myös toisesta ihmisestä välittäminen. **10 €**

101

**Aivot, maailmankuva, informaatiotulva – opettajuus** on säätiön toinen vuosikirja, jonka kirjoittajina on viisi asiantuntijaa: Juhani Juntunen, Erkki Lahdes, Risto Näätänen, Lauri Rauhala ja Veli-Matti Värri. Kirjan tehtävänä on antaa opetus-alalla työskenteleville tarpeellista taustatietoa alan uusista suuntauksista ja tutkimustuloksista. **3 €**

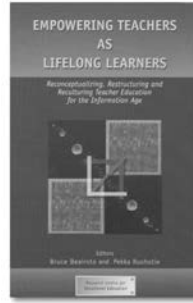


3 €



**Opettajan professiosta** on OKKAsäätiön ensimmäinen vuosikirja. Artikkelisarjan kirjoittajina on yhdeksän opetuksen ja ammattikasvatuksen suomalaista asiantuntijaa: Sven-Erik Hansén, Hannu L. T. Heikkinen, Viljo Kohonen, Anneli Lauriala, Sinikka Ojanen, Risto Patrikainen, Arto Willman, Seija Mahlamäki-Kultanen ja Pekka Ruohotie.

**4 €**



### Empowering teachers as lifelong learners.

Reconceptualizing, restructuring and reculturing teacher education for the information age. Editors Bruce Beirsto and Pekka Ruohotie.

**3 €**

**Äly ja tunne** on Anneli Kalajoen toimittama kirja Jukka Sarjalan puheista ja kirjoituksista viideltä vuosikymmeneltä. Puheiden ja kirjoitusten aiheet liittyvät Jukka Sarjalan erityisalaan, suomalaiseen koulutukseen, jonka keskiössä hän on ollut kolme vuosikymmentä eli suomalaisen koulun kiihkeimmät kehityksen vuodet, sekä rakkaaseen harrastukseen kirjallisuuteen. Hän on kirjoittanut perinteisiä kirja-arvosteluja ja –analyysjä, tutkinut kansanedustajien kirjallista tuotantoa, käsitellyt laajasti nimimerkillä kirjoittavia henkilöitä presidentti Urho Kekkosesta Mika Waltariin ja Pentti Saarikoskeen.

**7,50 €**



### Suomalais-saksalaista yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen hyväksi

esittelee monipuolisesti ja havainnollisesti ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen erityispiirteitä kummassakin maassa sekä erityisesti viime vuosikymmeninä tapahtunutta yhteistyön muotojen ja määrän nopeaa kehitystä maidemme välillä. Kirjan ovat toimittaneet yli-insinööri, diplomi-insinööri Teuvo Ellonen ja tekniikan tohtori, diplomi-insinööri Keijo Nivala.

**3 €**



### Historiallinen teatteripuku (uusintapainos)

Historiallisten näyttämöpukujen toteuttamisesta on runsaasti ulkomaista kirjallisuutta, mutta vain vähän suomenkielisiä julkaisuja. Terttu Pykälän kirjoittama Historiallinen teatteripuku -oppikirja pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen. Kirjan kaikki puvet on valmistettu eri teattereiden ja television tuotantoja varten sekä vanhojentanssipukuina tai päätöteinä Näyttämöpukujen valmistajien koulutuslinjalla, jonka opetuksesta kirjoittaja on vastannut linjan perustamisesta 1980-luvun lopulta alkaen. Kaikki mukana olevat pukuluonnokset, jotka on saatu maamme kokeneimpiin kuuluville pukusuunnittelijoilta, on toteutettu oikeita käyttötilanteita varten. Pukukokonaisuudet ovat eri aikakausien tyyppisiä naisten pukuja, joita paljon käytetään näytelmissä. Kirja on tarkoitettu vaatetusalan ammatillisten oppilaitosten avuksi mm. vanhojentanssipukuja valmistettaessa. Myös teatteripukuja toteuttavat ammattilaiset voivat hyödyntää sitä työssään. Kirjan käyttö edellyttää perustietoja kaavoituksesta, kuositelusta ja ompelusta. Niitä ei ole tilanpuutteen vuoksi voitu sisällyttää mukaan.

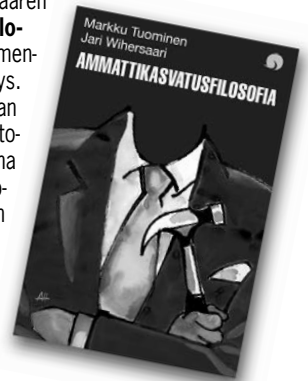
**30 €**

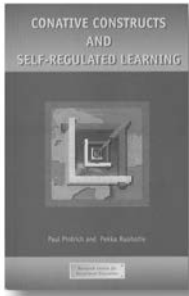


Markku Tuomisen ja Jari Wihersaaren kirjoittama **Ammattikasvatustieteiden filosofia** on alan ensimmäinen suomenkielinen filosofinen kokonaisuus. Lähtökohtana on yleisen filosofian klassinen jaottelu: ontologia, tietoppi, estetiikka ja etiikka. Mukana on siten sekä teoreettisen filosofian että käytännöllisen filosofian näkökulma. Ammattikasvatustieteeseen kuuluu myös tieteenfilosofia. Näin tavoitellaan kattavaa systemaattista filosofista tarkastelua.

Teoksen kohderyhmänä ovat erityisesti opettajat, tutkijat, eri asiantuntijatehtävissä toimivat ammattilaiset sekä tulevat ammattikasvatuksen ammattilaiset opinnoissaan ammattikorkeakouluissa ja ammatillisessa koulutuksessa. Kasvatustieteiden filosofia teoksena kirja soveltuu laajasti koko kasvatustieteen kentälle käsikirjaksi ja oppikirjaksi. Se sisältää uusia avauksia kasvatustieteen ja koulutuspolitiikan keskusteluun ja soveltuu käytettäväksi laajasti kasvatustieteen tutkimuksessa ja opinnoissa sekä poliittisella ja hallinnollisella sektorilla.

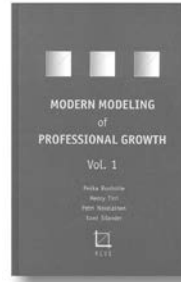
**12,50 €**





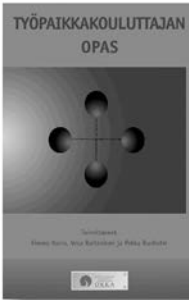
Kirjassa **Conative Constructs and Self-Regulated Learning** Paul R. Pintrich (Michiganin yliopisto) ja Pekka Ruohotie (Tampereen yliopisto) tarkastelevat mm. oppimisen konaatiivisia rakenteita eli impulsseja, halua, tahtoa ja määrätietoista pyrkimistä, motivaation ja tavoiteorientaation roolia oppimisen itsesäätelyssä.

**3 €**



**Modern Modeling of Professional Growth** kuvaa uusia kasvatustieteen tutkimusmenetelmiä ja esittelee niiden käyttöä tutkijalle käytännön sovelluksin ja esimerkein. Kirjassa esitellään sekä lineaaristen että nonlineaaristen menetelmien käyttöä, joita voidaan hyödyntää ammattikasvatuksen tutkimuksessa. Tekijät: prof. Pekka Ruohotie (TaY) ja Henry Tirri (HY) sekä Petri Nokelainen ja Toni Silander. Paketti sisältää kirjan + CD-rom:n.

**7,50 €**



**Työpaikkakouluttajan opas** on OKKA-säätiön ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen yhteistyötä. Aineisto on koottu Työpaikkakoulutuksen kehittämisprojektin pinnäytetöistä, joiden kirjoittajat ovat kokeneita ammatillisia opettajia. Muina kirjoittajina oppaassa ovat rehtori Vesa Raitaniemi, varat. Heikki Suomalainen ja prof. Pekka Ruohotie.

**3 €**



**Elinikäinen oppija - Livsläring lärande** on suomalaisten opettajien selviytymistarina. Se perustuu laajaan Itämeren alueen opettajamuistojen keräys- ja tutkimushankkeeseen.

**3 €**

**Suomalaisen ammattikasvatuksen historia** on tehty yhteistyössä OAJ:n, OAO:n ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen kanssa. Sen toimittanut FM Anneli Rajaniemi. Kirja koostuu lähes 30 asiantuntijan artikkeleista, joiden lisäksi toimittaja Markku Tasala on haastatellut kirjaa varien pariakymmentä ammattikasvattajaa ja virkamiestä. Runsaas reportaasikuvitus.



**12,50 €**

Mediakasvatuksen professori Tapio Variksen toimittamassa kirjassa **Uusrensanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen** mediakasvatuksen, ammattikasvatuksen, hypermedian, kulttuurienvälisen viestinnän ja koulutuksen suomalaiset asiantuntijat kirjoittavat näistä kysymyksistä oman tutkimustyönsä näkökulmasta. Kirjan artikkelit valottavat mediakasvatuksen tilaa Euroopassa, teknologian roolia opettajan työn, e-oppimisen, arvioinnin ja teorian kannalta. Lisäksi teoksessa paneudutaan kulttuurienvälisen viestinnän olemukseen sekä kasvatuksen ja mediapsykologian ongelmiin Suomessa ja kansainvälisellä tasolla.



**10 €**

### Isä Salmela - ihminen ja koulunuudistaja

Olli Salmelan kirjoittama teos kertoo professori Alfred Salmelan (1897-1979) poikkeuksellisen elämäntarinan. Alfred Salmela johti suomalaista kansanopetusta vuosina 1937-1964, jolloin luotiin tärkeimmät koulujärjestelmämme peruspilarit. Näihin kuuluivat muun muassa koulutuksellinen tasa-arvo sekä opetuksen korkea taso. Monet Salmelan ajamat uudistukset toteutuivat hänen elinajanaan, mutta esimerkiksi ammattikorkeakoulujärjestelmä käynnistettiin vasta 30 vuotta alkuperäisen idean esittämisen jälkeen. Linjajakoinen peruskoulu on osoittautunut toimivaksi järjestelmäksi, jossa oppilaat viihtyvät ja menestyvät. Tämäkin koulutyyppi tuli mahdolliseksi vasta peruskoululainsäädännön uudistusten myötä. Kirjassa kuvataan myös 1960 ja 1970 -lukujen koulunuudistustaistelua, jossa keinot olivat kovia. Myös presidentti



Kekkonen kanta yhtenäiskoulun vastustajasta peruskoulun kannattajaksi tuodaan esille. Vaikka Salmela oli ensimmäisiä yhtenäiskoulun kannattajia, hän kritisoi voimakkaasti toteutunutta peruskoulu-uudistusta. Kirjassa arvioidaan myös sitä, kuka oli oikeassa voimakkaasti politisoituneessa koulunuudistuskeskustelussa. Onko peruskoulu sittenkään paras mahdollinen koulujärjestelmä, vaikka Pisa-tulokset joidenkin mielestä sitä todistavat? Oppilaat viihtyvät suomalaisessa peruskoulussa huonosti, ja osa syrjäytyi. Olisiko ollut sittenkin mahdollista, että Salmelalla oli parempi koulujärjestelmä tekeillä, mutta kiirehtimällä uudistusta poliitikot estivät toisenlaisen koulun - sen paremman - toteutumisen?

**30 €**





**Vanhuuden monet kasvot** on toimittanut Taimi Tulva, Ilkka Uusitalo ja Kimmo Harra. Kirjassa käsitellään vanhuutta ja vanhenemisen kokemuksia, ikäihmisten ja senioriopettajien hyvinvoinnin kysymyksiä, gerontologista sosiaalityötä palvelutaloissa ja vanhainkodeissa, vanhusten käsitteitä elinikäisestä

oppimisesta, muistisairauksia sekä sosiokulttuurisen innostamisen ideaa vanhustyössä. Se toteutettiin Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiön, Tallinnan yliopiston sosiaalityön laitoksen ja Suomen Viron-instituutin yhteistyönä. Kirjan artikkeleiden kirjoittajina ovat Raili Gothóni, Simo Koskinen, Tiina Kujala, Reet Velberg, Ilkka Uusitalo, Ülle Kasepalu, Taimi Tulva, Inge Paju, Taina Semi ja Sirpa Granö. Artikkeleiden kommentoijina olivat emeritaprofessori Marjatta Marin ja yliopettaja Raili Gothóni. Kirja on tarkoitettu oppikirjaksi alan oppilaitoksiin. Lisäksi sen tarkoituksena on lisätä vanhuuden ymmärtämistä ja vanhusten arvostamista yhteiskunnan arvokkaana voimavarana.

10 €



Raija Meriläinen (toim.)

### **Suomalaisen koulutuspolitiikan murros 1990-luvulla**

Kirjan kantavana teemana on koulutuspolitiikka 1990-luvun Suomessa. Koulutuspoliittista todellisuutta tarkastellaan sekä järjestelmän että yksilön kautta.

Vuosikirjan kirjoittajina ovat Sirkka Ahonen, Jukka Rantala, Jouni Välijärvi, Minna Vuorio-Lehti, Janne Varjo ja Raija Meriläinen.

7 €

**O**petus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö on vuonna 1997 toimintansa aloittanut itsenäinen organisaatio, joka nimensä mukaisesti toimii opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen hyväksi varhaiskasvatuksesta korkeakoulutasolle. Säätiön taustayhteisönä on ammatillisia opettajayhdistyksiä ja OAJ. OKKA-säätiö julkaisee myös alan kirjallisuutta, josta tässä joitakin edustavia esimerkkejä.

Ossi Naukkarinen  
**Art of the Environment** explores one of the most vital areas in contemporary art: environmental art and adjacent fields, something that escapes traditional categorisation, instead seeking new frontiers. It provides conceptual tools for making, teaching and receiving contemporary art.



12,50 €



Kristiina Huhtasen ja Soili Keskinen toimittaman **Rehtorius peliäkö?** -kirjan tarkoituksena on toimia rehtorin apuna ja tuoda erilaisia näkökulmia koulun kehittämiseen. Kirja on saanut alkunsa rehtoriksi kouluttautuvien mielenkiintoisista pohdintatehtävistä ja tarpeista hahmottaa heille itselleen, mitä kaikkea rehtorin työ voi olla.

tä kaikkea rehtorin työ voi olla.

Rehtorius pelin rakentajan postina on vaativa ja arvotettu. Onhan rehtorius uralla etenemisen vaihtoehto opettajille varsinkin peruskoulussa. Peli rakentuu paitsi oppilaitoksen toiminnallisena ohjauksena myös verkostoitumisena oman johdettavan yksikön ulkopuolelle.

Kirjan tavoitteena on pohtia oppilaitoksen johtamista monesta eri näkökulmasta, niin rehtorin roolin kautta kuin yhteisön kehittämisen, koulusta ulospäin tapahtuvan verkottumisen kuin laajemman koulutuspoliittisen näkökulmankin kannalta.

10 €

### **Tutkiva oppiminen ja pedagoginen**

**asiatuntijuus.** Tutkivan oppimisen ajattelutapa opetuksen ja oppimisen lähtökohdanta yhdessä ryhmadynaamisen ohjauksen kanssa rakentaa tilan pedagogisen asiantuntijuiden kehittymiselle.

Henna Heinilän, Pekka Kallin ja Kaarina Ranteen toimittama kirja syntyi ammatillisessa opettajankoulutuksessa toteutetun opetuksen kehittämishankkeen (TOPAKKA) tuloksena. Hankkeen aikana ja kirjan toimituksen prosessissa elettiin todeksi jaetun ja syvenevän pedagogisen asiantuntijuus. Tutkivan oppimisen ajattelutapa muotoutui toimivaksi ja käyttökelpoiseksi malliksi toteuttaa ammatillista opettajankoulutusta.

Artikkelin kirjoittajat ovat ammatillisen opettajankoulutuksen asiantuntijoita, hankkeen toteutuksen aikana pedagogisia pintojaan suorittaneita opiskelijoita sekä muita opetuksen ja kasvatuksen asiantuntijoita.



12 €

## ***Kasvatus-lehti tarjoaa ajankohtaista tutkimustietoa kasvatuksen ja koulutuksen ilmiöistä***

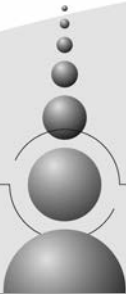
KASVATUS tarjoaa uusia tuloksia, ajankohtaista keskustelua ja mielenkiintoisia arvioita! Viisi kertaa vuodessa ilmestyvä lehti kattaa kasvatuksen ja koulutuksen eri alueet. Lisäksi teemanumerot tuovat mielenkiintoisen lisän aihevalikoimaan:

- Perhe ja vanhemmuus -teemanumero 2/2011
- Kasvatuksen ja koulutuksen kulttuurit -teemanumero 5/2011
- Taideaineiden teemanumero 2/2012
- Koulutuspolitiikan teemanumero 5/2012

### TILAUSHINNAT (2012):

Kotimaahan .....	40 e
Kotimaahan kestopilauksena ..	37 e
Opiskelijoille .....	26 e
Opiskelijoille ulkomaille .....	40 e
Ulkomaille .....	50 e
Irtonumero .....	10 e

Kasvatus-lehti sisältyy Suomen kasvatustieteellisen seuran jäsenmaksuun.



# **kasvatus**

<http://ktl.jyu.fi/kasvatus>

**TILAUKSET** sähköpostitse julkaisusihteeri Kaija Mannströmille:  
kaija.mannstrom@jyu.fi • puh: 040 805 4264

# OHJEITA KIRJOITTAJILLE

## 1. Artikkeleita, katsauksia ym.

Ammattikasvatuksen aikakauskirja julkaisee ammattikasvatuksen ja koulutuksen teoriaa ja käytäntöä käsitteleviä artikkeleita ja katsauksia, alan uutisia, puheenvuoroja, kirjallisuusarvioita ja ammattikasvatuksen kenttää koskevia ilmoituksia. Kirjoitukset ovat suomeksi ja ruotsiksi.

## 2. Aikataulu

Vuosittain ilmestyy neljä numeroa: **maalis-, kesä-, syys- ja joulukuussa**. Ensimmäistä numeroa lukuun ottamatta muut ovat teemanumeroita, mutta niissäkin voidaan julkaista muitakin kuin teemaan liittyviä kirjoituksia harkinnan mukaan.

### Vuoden 2012 teemat ja toimittajat:

- 1) Ajankohtaista ammattikasvatuksesta/Petri Nokelainen
- 2) Läpäisyn edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen/Marja-Liisa Stenström ja Petri Nokelainen
- 3) Aluevaikuttavuus ja ennakointi/Kari Nyssölä
- 4) Koulutuksen vienti/Marja-Liisa Tenhunen ja Heljä Misukka

## 3. Aineiston toimitus

Kirjoitukset ja niihin liittyvät kuvat ja kuvat tulee lähettää **4 viikkoa ennen ilmestymiskuukauden alkua** sähköpostilla lehden vastaavalle toimittajalle. Kuviin pitää kirjoittajalla olla kirjallisesti osoitettu julkaisulupa. Kirjoittajan/kirjoittajien tulee ilmoittaa yhteystietonsa (nimi, virkanime, oppiarvo, toimipaikka, sähköposti, puhelin ja osoite). Kirjoittajan tulee huolehtia artikkelinsa kielenhuollosta ja tarvittaessa luottaa se kielenhuollon asiantuntijalla. Jos artikkelin kieli on heikkoa, niin se voidaan jättää julkaisematta.

## 4. Kirjoitusten pituus

Kirjoitusten pituus on korkeintaan **30000 merkkiä** eli noin 10 liuskaa, jotka on kirjoitettu **1,5-rivinvälillä, fonttikoolla 12 ja ilman asetuksia** (kappaleet tulee jakaa kahdella rivinvaihdolla). Jokaiseen artikkeliin on liitettävä suomenkielinen tiivistelmä (enintään 150 sanaa) ja 3-5 artikkelin sisältöä kuvaavaa avainsanaa (esim. toisen asteen ammatillinen oppilaitos, ammatillinen kasvu, motivaatio, henkilöstö). Referee-artikkeleissa tulee lisäksi olla vastaava englannin kielellä kirjoitettu tiivistelmä avainsanoineen. Muiden kuin artikkelien ja katsausten enimmäispituus on neljä liuskaa. On toivottavaa, että kirjoittajat kiinnittävät **huomiota tekstinsä luettavuuteen** niin, että se olisi laajemmaltikin koko lukijakunnan ymmärrettävissä.

## 5. Lähdeviitteet

Tekstissä lähdeviitteet merkitään sulkuihin seuraavasti: (Ruohotie 1996, 15-21), (Nikkanen & Lyytinen 1996), (Kananoja ym. 1999).

Artikkelin loppuun sijoitetaan lähdeluettelo otsikon "Lähteet" alle seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Kantola, J., Nikkanen, P., Kari, J. & Kananoja, T. 1999. Through education into the world of work. Uno Cygnaeus, the father of technology education. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research.

Mutka, U. 2000. Ammatillinen opettajakoulutus Jyväskylässä - yhteistyötä ja jaettava asiantuntijuutta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2 (4), 23-28.

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.

Väljärvi, J. 2000. Kohti avointa opettajuutta. Teoksessa J. Väljärvi (toim.) Koulu maailmassa - maailma koulussa. Helsinki: Opetushallitus. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakoitihankkeen (OPEPRO) selvitys 9, 157-181.

## APA -tyyli

Toivomme, että *referee*-artikkeleissa noudatetaan kirjoitustyylin ja lähteisiin viittaamisen osalta APA -tyyliä, jonka on kehittänyt American Psychological Association (APA 2001). Tyylin kotisivut ovat osoitteessa: <http://www.apastyle.org>. Lisäksi Internet tarjoaa yksityiskohtaista tietoa ja esimerkkejä APA -tyylin soveltamisesta, esim. <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01>. Ns. normaalityylin käyttö ei estä julkaisemista.

APA -tyylin soveltaminen lähdeviittausten osalta on yksiselitteistä, seuraavassa on kuvattu joitakin yleisimpiä tapauksia.

### Viittaus tiedelehtiartikkeliin (*periodical*)

Hypoteettiset dilemmat voidaan kokea liian abstrakteina, ne eivät enää liity ihmisten arkielämän kokemuksiin (Straughan, 1975).

Straughan, R. (1975). Hypothetical moral situations. *Journal of Moral Education*, 4(3), 183-189.

Suora lainaus tiedelehtiartikkelista (sivunumero mainitaan, samoin toimitaan kuvien ja taulukoiden kanssa)

"DIT -pisteet kuvaavat latenttia muuttujaa, joka poikkeaa verbaalisesta suorituskyvystä" (Thoma, Rest, Narváez & Derryberry, 1999, p. 325).

Thoma, S. J., Rest, J., Narváez, D., & Derryberry, P. (1999). Does moral judgment development reduce to political attitudes or verbal ability: Evidence using the Defining Issues Test. *Review of Educational Psychology*, 11(4), 325-342.

Viittaus kirjassa olevaan artikkeliin (book chapter): Boekaerts, M., & Niemivirta, M. (2000). Self-regulation in learning: finding a balance between learning and ego-protective goals. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-regulation* (pp. 417-450). San Diego, CA: Academic Press.

Viittaus kirjaan (book) Wellington, J. (2003). *Getting published. A guide for lecturers and researchers*. London: RoutledgeFalmer.

Viittaus suulliseen konferenssiesitykseen (oral presentation) Nokelainen, P., & Ruohotie, P. (2009, April). *Characteristics that typify successful Finnish World Skills Competition participants*. Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA.

Viittaus Internetissä julkaistuun artikkeliin (electronic media) EQ Symposium (2004). *About Reuven BarOn's involvement in emotional intelligence*. Retrieved April 13, 2007, from [http://www.cgrowth.com/rb\\_biolrg.html](http://www.cgrowth.com/rb_biolrg.html).

APA -tyyli on myös artikkelien kirjoitustyyliä omat ohjeistuksensa, keskeisimpinä tutkimusaineiston ja sen analyysin luotettavuuden arviointiin liittyvät kohdat. Tutkimusaineisto on kuvattava kattavasti, raportista on käytävä ilmi osallistujien ikä- ja sukupuolijakaumat, tulosten yleistettävyyden populaatioon (kvantitatiiviset menetelmät) ja osallistujien edustavuus (kvalitatiiviset menetelmät). Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettävät menetelmät ja itse menetelmän käyttöprosessi on kuvattava selkeästi ja valitun lähestymistavan soveltavuus

tutkittavan ilmiön tarkasteluun on perusteltava. Keskiarvon yhteydessä on ilmoitettava keskihajonta ja laadullisen aineiston yhteenvedossa luokkien frekvenssit on ilmoitettava prosenttien lisäksi. APA -tyyli kiinnittää erityistä huomiota myös tutkimusetiikkaan. Kaikkien tutkimusprosessiin merkittävällä tavalla osallistuneiden henkilöiden nimet on mainittava joko kirjoittajina tai tekstissä. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetin suojaaminen on myös tärkeää, yksittäistä vastaajaa ei pidä kyetä tunnistamaan raportista. Tekstin on oltava sukupuolta, vähemmistöryhmää tai kansallisuutta loukkaamatonta.

## Lähteet

APA 2001. *Publication Manual of the American Psychological Association*. Viides painos. Washington, DC: American Psychological Association.

## 6. Taulukot ja kuvat

Taulukot, kuvat ja kuvat numeroidaan juoksevasti. Niiden paikka osoitetaan tekstin lomaan selvästi (esim. "Kuvio 1 tähän"). **Taulukoiden, kuvien ja kuvien tulee olla painovalmiita.** Taulukon otsikko tulee taulukon yläpuolelle ja kuvion otsikko kuvion alapuolelle.

## 7. Artikkeleiden ja katsausten arviointi

Arvioidessaan kirjallisia tuotoksia toimituskunta käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita. Kirjoitus lähetetään arvioitsijoille nimettömänä. Refereerinnän jälkeen kirjoittajalla on mahdollisuus viimeistellä kirjoituksensa saamiensa kommentteja avuksi käyttäen. Viimeistely versio lähetetään sähköpostilla takaisin toimittajalle. **Jos kirjoittaja haluaa artikkelilleen referee-menettelyn, hänen on pyydettävä sitä kirjallisesti samalla, kun hän jättää artikkelinsa.** Referee-menettelyä tarvitseva artikkeli tulee lähettää vastaavalle toimittajalle **8 viikkoa ennen ilmestymiskauden alkua.**

## 8. Ehdot

**Artikkelien ja katsausten kirjoittajille lähetetään 5 vapaakappaletta** ao. lehden numeroa. Muiden osastojen kirjoittajat saavat yhden vapaakappaleen. **Eripainoksia ei toimiteta eikä kirjoituspalkkioita makseta.** Lehden mahdollinen tuotto käytetään Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry:n ja OKKA-säätiön toimintojen edistämiseen.



