



Parasta osaamista

**Tervetuloa muutosten
lukuvuoteen 2017-2018!**

Opetus- ja
kulttuuriministeriö



Osa 1: Parasta osaamista –hanke- esittely



Opetus- ja
kulttuuriministeriö



Jyväskylän
koulutuskuntayhtymä



Yrkesakademin
i Österbotten



Haaga-Helia



TAMPEREEN SEUDUN AMMATTIOPISTO



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



pkky.fi



Jyväskylän ammattikorkeakoulu



LAPPIA

VALIDIA
AMMATTIOPISTO



OULUN AMMATTIKORKEAKOULU



WINNOVA

LÄNSIRANNIKON KOULUTUS OY



Koulutuskeskus
Further Education

Viisi Parasta osaamista – verkostohankkeen pää tavoitetta:

1. Keskeisten osaamisvaatimusten ja tarpeiden kartoittaminen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämiseksi
2. Modulaaristen osaamiskokonaisuuksien laatiminen kartoitettujen vaatimusten ja tarpeiden pohjalta
3. Koulutuksen järjestäjien käyttöön opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämisen välineitä
4. Koulutuksen järjestäjien käyttöön työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimintamalleja ja materiaaleja
5. Koulutuksen järjestäjien käyttöön työpaikkaohjaajien perehdyttämisen toimintamalleja ja materiaaleja

Tavoiteltavat tulokset:

Tavoite 1

- Kooste uudistuvan opettajuuden ja ohjauksen keskeisistä osaamistarpeista.

Tavoite 2

- Modulaariset koulutuskokonaisuuden teemoittain (esim. henkilökohtaistaminen, osaamisen arviointi, työpaikalla järjestettävä koulutus, digitalisaation hyödyntäminen ohjauksessa)
- Koulutusten pilottitoteutuksia 20-30 kpl (menettelytapoja koulutuksista erilaisiin toiminnallisiin täydennyskoulutus- ja muihin osaamisen kehittämisen menetelmiin).

Tavoite 3

- Sähköisellä alustalla avoimesti ja helposti kaikkien koulutuksen järjestäjien saatavilla teemoittain vaiheessa (tavoite 2.) suunniteltuja ja pilotoituja koulutuksia sekä hyväksi havaittuja toimintamalleja ja tukimateriaaleja.
- Toteutettuja koulutuksia kattavasti ympäri Suomen.

Tavoite 4

- Alueellisia työelämäfoorumeja 25-35 kpl.
- Oppilaitosten ja työelämän yhteinen näkemys työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimintamalleista.
- Prosessikuvaus työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta (koulutussopimus ja oppisopimus).
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen laadun varmistamisen muistilista.
- Koulutussopimuksen mallipohja.
- Näin arvioit osaamista – opas opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle ja opettajalle.

Tavoite 5

- Työelämän tarpeita vastaavat työpaikkaohjaajien perehdyttämisen ja kouluttamisen toteutusmallit ja niiden tukimateriaalit.
- Toteutettuja työpaikkaohjaajakoulutuksia 20-30 kpl.
- Koulutettuja työpaikkaohjaajia 300-400 kpl.
- Perehdytettyjä koulutuksen järjestäjiä 40-50 kpl.



Parasta osaamista

**Tavoitteen 1 valtakunnallinen
väliyhteen veto 6/2017**

Opetus- ja
kulttuuriministeriö




Parasta osaamista –verkostohankkeen 1. tavoitteen tuloksia

Tavoite 1:

Keskeisten osaamisvaatimusten ja tarpeiden kartoittaminen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämiseksi




Taustaa

- 5 alueellista työryhmää on tehnyt opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeiden selvityksiä erilaisilla menetelmillä; eDelfoi, teemahaastattelu, tulevaisuustyöpaja, varjostaminen (taltioitiin ja purettiin varjostaen)
 - Tässä vaiheessa tavoitettu verkostohankkeen kaikki koulutuksen järjestäjät ja lisäksi muutamia muita
 - Tavoitettu n. 500 opetus- ja ohjaushenkilöstön jäsentä eri aloilta ja eri toimenkuvista (eDelfoissa mukana myös oppilaitos johtoa, opiskelijoita, työelämäedustajia ja kuusi OAMK ammatillisen opettajakorkeakoulun kouluttajaa)
- 




Taustaa

- Kaikki selvitykset ovat pohjanneet ammatillisen koulutuksen reformiin
 - Kaikki aluetyöryhmät tekivät alustavat analysoinnit ja ovat todenneet, että käytössä olleet menetelmät ovat osoittautuneet toimiviksi tällaisen tiedon hankkimisessa
 - Kuulluksi tuleminen on koettu merkittävänä
 - Useita selvityksiä tehneet huomasivat, että saturaatiopiste saavutettiin nopeasti
- 




Taustaa

- 13.6.2017 kokoonnuttiin selvitysten äärelle Jyväskylään
 - Tarkasteltiin tuloksia ja todettiin, että samoja osaamistarpeita on kuultu pitkin Suomen
 - Tehtiin yhteenveto, mutta taustalle halutaan jättää yksittäiset osaamistarpeet
- 



Tulosten analysointia

Listasimme osaamistarpeet viiteen osioon:

- 1) Henkilökohtaistaminen/ HOKS-prosessit (osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, puuttuvan osaamisen hankkiminen, dokumentointi)
 - 2) Työelämä- ja verkosto-osaaminen
 - 3) Koulutuksen järjestäjän prosessit/ laadunhallinta ja lakituntemus
 - 4) Oman työn johtaminen ja kehittäminen
 - 5) Yksilö- ja ryhmäohjaus/ Puuttuvan osaamisen hankkiminen ja digitalisaatio
- 



Tuloksia

1) Henkilökohtaistaminen/ HOKS-prosessit (osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, puuttuvan osaamisen hankkiminen, dokumentointi)

- Henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelu, aikataulutus ja organisointi
- Oman alan tutkintojen perusteiden perusteellinen tuntemus
- Muiden tutkintojen perusteiden tunteminen -> tutkintojen joustava rakentelu
- Rohkeutta tunnistaa ja tunnustaa osaamista sekä kertoa opiskelijalle puutteet osaamisessa
- Vastuunkantaminen osaamisen varmistamisesta (vs. suoritustehtäily)
- Arviointi digiympäristöissä
- Arviointi yksilöllisillä opinpoluilla
- Ohjauksen tarpeiden tunnistaminen ja tasapuolisuus yksilöllisten oppimispolkujen mahdollistamisessa
- Pedagoginen osaaminen: opetusmenetelmät, didaktiikka
- Monipuolisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen ja rakentaminen
- Ohjaus tilanteissa, joissa opiskelija on tehnyt opinnoissa ”väärä” valintoja
- HOKSiin liittyvä dokumentointiosaaminen – tehokkuus ja merkityksellisyys
- Työllistämisen tukeminen
- Uraohjausosaaminen

Tuloksia

2) Työelämä- ja verkosto-osaaminen


- Työllisyystilanteen tunteminen alueellisesti
- Yhteistyön vahvistaminen paikallisen työelämän kanssa
- Työpaikkojen ja yritysten toiminnan syvällisempi tuntemus
- Oman alan työprosessien hallinta (opettajien työelämäjaksot, sivutoimityö, työelämälähtöiset projektit jne.)
- Alan viimeisimmän osaamisen hallitseminen, substanssiosaamisen korkea laatu
- Y-aineiden opettajien työelämäosaaminen, kun opetusta järjestään työpaikoilla ja yhteistyössä työelämän kanssa
- Opettajien yrittäjäyysosaaminen, jotta osaa ohjata opiskelijaa yrittäjäyden polulle (myös tuntemus osuuskuntatoiminnasta)
- Oman alan työturvallisuus, siihen liittyvät muutokset ja vaikutukset koulutuksen järjestämiseen
- Kasvatusvastuu ja yhteistyö kotien kanssa
- Verkostotyö ml. opiskelijahuolto, työvoimahallinto
- Työpaikkojen ohjaus ja työkaluja työpaikkaohjaajien kouluttamiseen



Tuloksia

3) Koulutuksen järjestäjän prosessit/ laadunhallinta ja lakituntemus

Yhteistyömahdollisuuksien hahmottaminen ja yhteistyön tekeminen omassa organisaatiossa yli alojen

- Opintojen järjestäminen niin, että varmistetaan opiskelijoiden oppimisvalmiudet
 - Muun tuki- ja ohjaushenkilöstön mukaan ottaminen työelämään
 - Tuotteistaminen, koulutustarjonnan paketointi ja räätälöinti asiakaslähtöisesti
 - Markkinointi
 - Asiakkuuksista huolehtiminen
 - Laatuosaaminen
 - Reformituntemus, lainsäädäntö ja asetus
 - Kokeilukulttuuri
 - Rahoituksen tuntemus, miten olisi parasta tehdä kannattavaa työtä
- 

Tuloksia

4) Oman työn johtaminen ja kehittäminen

- Oman työn johtaminen: ennakointi, suunnitelmallisuus, organisointikyky
- Ajanhallinta ja itsensä johtamisen taidot
- Oman elämän hallinta, työn kuormittavuuden sääntely
- työn rajaaminen ja moniammatillinen verkostoyhteistyö
- Opettaja oppimisen prosessinjohtajana
- Opettajan työnkuvan muutos -> opettajan uusi identiteetti, kun opettaja mukana työelämässä
- Opiskelijoiden motivointi, opettaja motivaattorina
- Ammatti-identiteetin vahvistaminen
- Opettajan/ ohjaajan oman osaamisen tunnistaminen ja henkilökohtainen kehittämissuunnitelma
- Oman osaamisen kehittäminen ja tiedon hankkiminen (mm. alan kehityksen seuraaminen, lisä- ja täydennyskoulutukset) → Opettajan HOKS
- Poisoppiminen vanhoista käytänteistä

Tuloksia

5) Yksilö- ja ryhmäohjaus/ Puuttuvan osaamisen hankkiminen ja digitalisaatio

- Kohtaamisen taidot (siirryttäessä luokan edestä yksilölliseen kohtamiseen)
- Tunnetaidot ja psykologinen silmä
- Erityisryhmien ja erityistä tukea tarvitsevien ohjaustaitoja kaikille
- Opiskelijoiden mielenterveys- ja elämänhallintaan liittyvät aiheet
- Sosiokulttuuristen taustojen ymmärtäminen ja periytyvän työttömyyden katkaiseminen
- Tilannetaju, opettajan pitää tunnistaa paremmin opiskelijan vahvuudet ja heikkoudet
- Tilannetietoisuutta esim. haastaa osaajia, ja pysähtyä heidän kohdallaan, jotka tarvitsevat tukea
- Nuorten erilaisten maailmojen tuntemus
- Sitouttaminen koulunkäyntiin
- Tsemppausosaaminen
- Valmennusosaaminen
- Opettajan positio suhteessa opiskelijaan muuttuu
- Ryhmädynaamiset taidot muuttuvissa ryhmissä

Tuloksia

5) Yksilö- ja ryhmäohjaus/ Puuttuvan osaamisen hankkiminen ja digitalisaatio

- Opiskelijan vertaisoppimisen vahvistaminen muuttuvissa ryhmissä
- Digitalisaation didaktiikka (miten ohjataan, todennetaan osaamista, motivoidaan, ryhmäydytään verkossa)
- Opiskelijan ammatti-identiteetin rakentaminen
- Opiskelijan valmentaminen itsearviointiin ja reflektointiin
- Opiskelijan ohjaaminen osaamisensa tunnistamiseen ja näkyväksi tekemiseen, oman osaamisen markkinointiin
- Kehityopsykologia, miten eri ikäiset oppivat
- Kielitaito



Parasta osaamista

**Osa 2:
Ammatillisen koulutuksen
reformin tilannekatsaus
8/2017**



Ammatillisen koulutuksen reformi

”Ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä.”

-Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi (2015)





Reformi pähkinäkuoressa

- Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta voimaan 1.1.2018
- Yksi näyttöön perustuva ja osaamisen hankkimistavasta riippumaton tapa suorittaa tutkinto
- Yksi järjestämislupa, joka kattaa tutkintoon johtavan ammatillisen, oppisopimus- ja työvoimakoulutuksen
- Jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota päivitetään tutkinnon suorittamisen aikana, aiemman osaamisen tunnustaminen koulutuksen järjestäjä velvollisuudeksi
- Yhteiset tutkinnon osat jokaiselle ammatillisen perustutkinnon suorittajalle
- Työpaikalla tapahtuvat oppiminen koulutus- tai oppisopimuksena, työssäoppiminen poistuu
- Rahoituksesta puolet tulee opiskelijamäärän sekä puolet suoritusten ja vaikuttavuuden mukaan

(Amke 30.6.2017)



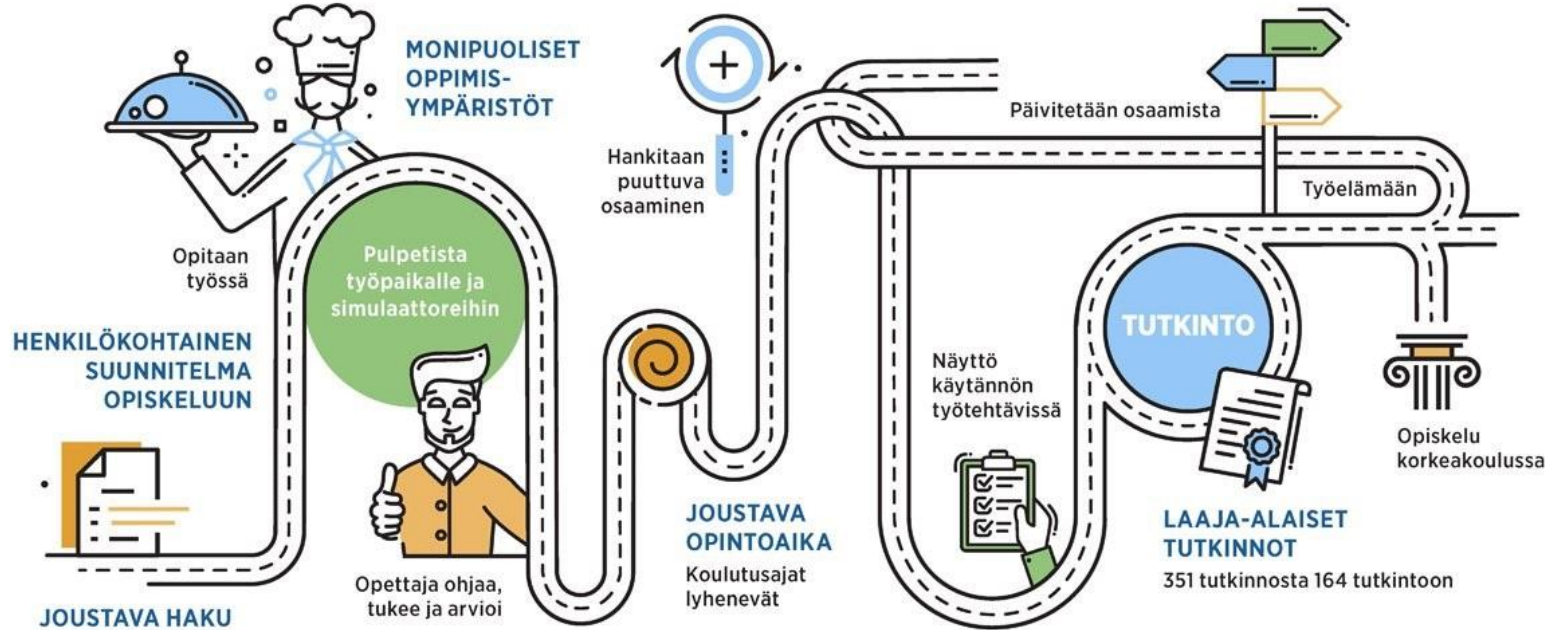
AMMATILLINEN KOULUTUS UUDISTUU

MITÄ TEEMME?



UUSI AMMATILLINEN KOULUTUS 1.1.2018 alkaen

Työelämä muuttuu. Ammatteja syntyy ja katoaa. Teknologia kehittyi. Ansaintalogiikat uudistuvat. Opiskelijoiden tarpeet yksilöllistyvät. Osaamista uudistetaan läpi työuran.



VAIKUTTAVUUTEEN KANNUSTAVAA RAHOITUSTA
Opiskelijat pysyvät mukana, suorittavat opintoja, valmistuvat, saavat töitä tai jatkavat opintojaan



YKSI LAINSÄÄDÄNTÖ, YKSI JÄRJESTÄMISLUPA
Ei raja-aitoja nuorten ja aikuisten välillä



VÄHEMMÄN BYROKRATIAA JA ENEMMÄN TOIMIVALTAA
koulutuksen järjestäjälle

MIKÄ MUUTTUU AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA OPISKELIJALLE?

Hallituksen esitys 2017

Nykytila

→ ammatillisessa peruskoulutuksessa kaikki opiskelevat 3 vuotta ja etenevät samaan tahtiin

→ yhteensä 351 ammatillista tutkintoa

→ yhteishaku peruskoulun päättävälle
→ jatkuva haku aikuisille

→ opintopolku suunnitellaan eri tavoin ammatillisessa peruskoulutuksessa, näyttötutkinnoissa ja oppisopimuskoulutuksessa

Uusi ammatillinen koulutus 2018

JOUSTAVUUTTA OPISKELUUN

→ osaaminen ratkaisee - opiskeluun käytetyllä ajalla ei merkitystä
→ jokainen opiskelija etenee joustavasti omaan tahtiinsa

VÄHEMMÄN JA LAAJA-ALAISEMPIA TUTKINTOJA

→ yhteensä 164 ammatillista tutkintoa
→ valinnaisuus lisääntyy
→ erikoistutaan tutkinnon sisällä

KOULUTUKSEEN JOUSTAVASTI LÄPI VUODEN

→ pääväylänä jatkuva haku läpi vuoden
→ yhteishaku keväällä peruskoulunsa päättäneille ja ilman toisen asteen tutkintoa oleville

YKSILÖLLINEN OPINTOPOLKU

→ kaikille opiskelijoille henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOS), jossa mukana myös ohjaus- ja tukipalvelut

| | |
|---|--|
| <p>→ kaikkiin osaamistarpeisiin vastataan pääosin tutkinnolla</p> | <p>OSAAMISTA TARPEEN MUKAAN</p> <p>→ peruskoulunsa päättäneille ja ilman tutkintoa oleville koko tutkinto</p> <p>→ muihin osaamistarpeisiin vastataan tutkinnon ohella yhä enemmän tutkinnon osilla</p> |
| <p>→ kaikki opiskelevat pääosin samansisältöisesti</p> | <p>PAINOPISTE PUUTTUVAN OSAAMISEN HANKKIMISEEN</p> <p>→ kukin opiskelija opiskelee vain sellaista, mistä hänellä ei vielä ole osaamista</p> |
| <p>→ opiskelua oppilaitoksessa ja työpaikalla</p> | <p>MONIPUOLISEMMAT OPPIMISYMPÄRISTÖT</p> <p>→ opiskelua joustavasti työpaikalla, oppilaitoksessa ja aiempaa enemmän myös virtuaalisissa ympäristöissä</p> |
| <p>→ oppisopimus</p> <p>→ työssäoppiminen</p> | <p>ENEMMÄN OPPIMISTA TYÖPAIKOILLA – TYÖLLISTYMISEN KYNYS LASKEE</p> <p>→ oppisopimus</p> <p>→ koulutussopimus</p> <p>→ koulutussopimuksen ja oppisopimuksen joustava yhdistäminen</p> |
| <p>→ ammatillinen peruskoulutus: näytöt, muu arviointi ja opetukseen osallistuminen</p> <p>→ näyttötutkinnot: tutkintotilaisuudet</p> | <p>YKSI TAPA SUORITTAÄ TUTKINTO – NÄYTTÖ</p> <p>→ näytöt – ammattitaito osoitetaan käytännön työtehtävissä pääosin työpaikoilla</p> |
| <p>→ ammatillisessa peruskoulutuksessa opettaja ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen</p> <p>→ näyttötutkinnoissa työnantajien, työntekijöiden ja opetusalan edustajat yhdessä</p> | <p>AMMATILLISEN OSAAMISEN ARVIOINNISSA TYÖELÄMÄ VAHVASTI MUKANA</p> <p>→ opettaja ja työelämän edustaja yhdessä</p> |

MIKÄ MUUTTUU AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLLE

Nykytila

- laki ammatillisesta peruskoulutuksesta
- laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta

- kaksi opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää järjestämislupaa
- tutkinto-toimikunnan kanssa solmittava näyttötutkintojen järjestämissopimus

- eri rahoitusväyliä ja erilliset kiintiöt ammatillisessa peruskoulutuksessa, ammatillisessa lisäkoulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa

- laskennallinen rahoitus, joka perustuu opiskelijamäärään
- pieni tuloksellisuusrahoitus

Uusi ammatillinen koulutus 2018

YKSI LAINSÄÄDÄNTÖ

- laki ammatillisesta koulutuksesta
 - lisää vapautta ja joustavuutta vastata osaamistarpeisiin
 - ei raja-aitoja nuorten ja aikuisten koulutuksen välillä

YKSI JÄRJESTÄMISLUPA

- yksi yhtenäinen ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupa

YKSI RAHOITUSJÄRJESTELMÄ

- yksi yhtenäinen ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä
 - tukee keskeyttämisen vähentämistä, kannustaa pitämään huolta jokaisesta opiskelijasta
 - lyhentää opiskeluaikoja ja suuntaa koulutusta aloille, joilla on työvoiman tarvetta
 - enemmän valtaa päättää koulutuksesta

TUTKINNOT JA TYÖLLISTYMINEN RAHOITUKSEN PERUSTEIKSI

- perusrahoitus (50%) takaa koulutuksen kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille
- suoritetuista tutkinnoista ja tutkinnon osista 35 % kokonaisrahoituksesta
- työllistymisen ja jatko-opintoihin siirtymisen perusteella 15 % rahoituksesta

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> → yhteensä 351 ammatillista tutkintoa → jäykkä järjestelmä, jossa jokaista osaamistarvetta varten luodaan uusi tutkinto | <p>VÄHEMMÄN JA LAAJA-ALAISEMPIA TUTKINTOJA</p> <ul style="list-style-type: none"> → yhteensä 164 ammatillista tutkintoa → valinnaisuus lisääntyy → erikoistutaan tutkinnon sisällä |
| <ul style="list-style-type: none"> → kolme koulutuksen suunnitelmaa → neljä erilaista henkilökohtaistamissuunnitelmaa | <p>VÄHEMMÄN LAKISÄÄTEISIÄ SUUNNITELMIA</p> <ul style="list-style-type: none"> → suunnitelma osaamisen arvioinnin toteuttamisesta (osana laadunhallintajärjestelmää) → henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOS) |
| <ul style="list-style-type: none"> → 91 valtakunnallista tutkintotoimikuntaa → lukuisia koulutuksen järjestäjän asettamia ammattiosaamisen näyttöjen toimielimiä | <p>VÄHEMMÄN TOIMIELIMIÄ – VÄHEMMÄN HALLINTOA</p> <ul style="list-style-type: none"> → noin 40 valtakunnallista työelämätoimikuntaa |
| <ul style="list-style-type: none"> → opettaja vastaa omasta osuudestaan, omasta luokastaan jne. → opettaminen tapahtuu pääosin oppilaitoksessa | <p>OPETTAJIEN TYÖ MONIPUOLISTUU</p> <ul style="list-style-type: none"> → jaettu asiantuntijuus, enemmän yhteistyötä → työtä tehdään useissa oppimisympäristöissä ja jalkaudutaan työpaikoille ohjaamaan → työssä painottuu ohjaava ja valmentava ote |
| <ul style="list-style-type: none"> → tutkinnot myöntää näyttötutkinnoissa tutkinto toimikunta, ammatillisessa peruskoulutuksessa koulutuksen järjestäjä | <p>TUTKINTOJEN MYÖNTÄMINEN KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLLE</p> <ul style="list-style-type: none"> → tutkinnot myöntää ja todistukset antaa koulutuksen järjestäjä → vähemmän päällekkäistä työtä |
| <ul style="list-style-type: none"> → rajoitetut mahdollisuudet myydä koulutusta ja tutkintoja EU- ja ETA-alueen ulkopuolelle | <p>KOULUTUSVIENNIN ESTEITÄ PURETAAN</p> <ul style="list-style-type: none"> → kaikkia ammatillisia tutkintoja ja tutkintojen osia ja koulutusta voi myydä EU- ja ETA-alueen ulkopuolelle |

Mikä muuttuu – työelämän näkökulma

- Selkeämpi ja osaamistarpeisiin paremmin vastaava ammatillisen koulutuksen järjestelmä
- Työelämän tarpeet ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen lähtökohtana
- Enemmän valinnaisuutta, osaamistarpeisiin vastaavat tutkinnot, osaamistarpeisiin vastaaminen tutkinnon osilla...
- Yhdenmukaiset prosessit ja toimintaperiaatteet kaikessa ammatillisessa koulutuksessa – tavoitteena selkeys ja sujuvuus käytännön toteutuksessa
- Työelämä vahvemmin mukana varmistamassa ammatillisen koulutuksen laatua ja työelämälähtöisyyttä

Miten muutokset näkyvät käytännössä työelämässä?

- Uudenlaiset tutkinnon osien kombinaatiot yli koulutusalojen, monialaosaajat
- Täsmäkoulutusta yksittäisillä tutkinnon osilla
- Yhdenmukainen prosessi toteuttaa työpaikalla järjestettävää koulutusta ja näyttöjä
- Osaamisen arviointi työpaikalla (näytöt) kevenee
- Joustavat ja yksilölliset opiskelupolut myös työpaikoilla: oppisopimus, koulutussopimus ja muu työssäoppiminen
- Työpaikkojen ja opettajien monipuolinen yhteistyö korostuu
- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen korvaukset muuttuvat
- Työelämätoimikunnat: työelämä vahvasti mukana kehittämässä tutkintoja ja laadunhallinnassa

Osa 3: Lehdistökatsaus

Digitalisaatio alkaa näkyä - liikevaihdon kasvu ei enää tue työllisyyttä kaupan alalla

Digitalisaation vaikutukset alkavat nousta näkyviin entistä selvemmin.



Itsepalvelukassa Seppälän Citymarketissa. Kuva: Risto Aalto

Kaupan liitto arvioi, ettei liikevaihdon kasvu riitä enää jatkossa pitämään alan työllisyyttä nykyisellä tasolla. Syynä on digitalisaation eteneminen.

– Digitaalinen murros on ollut tähän saakka pinnan alla, mutta nyt se on tulossa näkyviin, kertoo Kaupan liiton toimitusjohtaja Juhani Pekkala.

Murros näkyy etenkin tukkukaupassa. Varastot ovat yhä useammin automatisoituja, mikä vähentää työllisyyttä. Suuryritykset pystyvät hankkimaan tavarat suoraan ulkomaisilta tehtailta ja tavarantoimittajilta käyttämättä lainkaan suomalaisia tukkukauppoja.

– Pienet ja keski-suuret yritykset tarvitsevat tukkukauppoja, mutta ovatko ne suomalaisia vai ruotsalaisia tai puolalaisia, kysyy Kaupan liiton pääekonomisti Jaana Kurjenoja.

Ulkomainen kilpailu ja asiakkaiden pyrkimys tehostaa toimintojaan ovat näin tosiasia tukkukaupassa.

Kauppa on elinkeinoelämän ylivoimaisesti suurin työllistäjä, joten sen työllisyyskehityksellä on suuri vaikutus koko maan työllisyyteen. Kauppa työllisti viime vuonna 290 000 henkilöä.

Kaupan liitto ennustaa, että työllisten määrä supistuu tänä vuonna 1,5 prosenttia ja ensi vuonna yhden prosentin. Tukkukaupassa vähennys on prosentti kumpanakin vuonna.

Samaan aikaan vähittäiskaupan liikevaihto kasvaa Kaupan liiton ennusteen mukaan tänä vuonna lähes kaksi prosenttia ja ensi vuonna prosentin. Tukkukaupassa liikevaihdon ennakoidaan kohoavan kaksi prosenttia sekä tänä että ensi vuonna.

– Nyt ovat ohi ne ajat, että liikevaihdon kasvu generoi työllisyyttä, Kurjenoja sanoo.

Työtehtävien luonne muuttumassa

Vähittäiskaupassa myös työtehtävien luonne on muuttumassa. Myyjien määrä on supistumassa. Samaan aikaan erilaisia asiantuntijoita kuten tietotekniikan ammattilaisia haetaan entistä enemmän.

– Vaikka kehitys on hidasta, tulevaisuudessa vähittäiskaupassa rekrytoidaan työntekijöitä yhä useammin muihin kuin myyjän tehtäviin, Kurjenoja ennustaa.

Vuoden 2009 alkupuoliskolla avoimena olevien myyjien tehtävien määrä oli 73 prosenttia kaikista vähittäiskaupan avoimista työpaikoista. Tämän vuoden alkupuoliskolla osuus oli enää 67 prosenttia.

Kurjenojan mukaan asiantuntijatehtäviin on ollut parin viime vuoden aikana vaikeuksia löytää henkilökuntaa.

Yritysten määrä supistumassa

Kaupan alan yritysten määrä on Tilastokeskuksen mukaan vähentymässä. Viime vuonna tukkukaupan yrityksiä oli lähes 1 200 vähemmän kuin vuonna 2013. Vähittäiskaupassa luku oli yli 900.

Aloittaneita yrityksiä oli viime vuonna vähittäiskaupassa 15 prosenttia ja tukkukaupassa 22 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2013.

– Uusien yritysten luominen on vähentynyt trendinomaisesti. Se on huolestuttavaa, Kurjenoja arvioi.

”On harhaanjohtavaa keskittyä pohtimaan ammattien katoamista”



Julkaisu: 1.6. 12:24

Jaa 20

Twiiittaa

in



Työn häviämisen lisäksi keskustelua tulisi käydä myös muista tulevaisuuden työelämän muutokseen liittyvistä tekijöistä, tuore selvitys kertoo.

Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan kykyä nähdä mahdollisuuksia ja rohkeutta tarttua niihin sekä kykyä päätellä, mitä osaamista tarvitaan, tänään julkaistusta *Välähdyksiä tulevast*a -raportissa sanotaan.

MindMill Networkin senior advisor **Marjaana Toiminen** haastatteli raporttia varten lähes 30 asiantuntijaa, tutkijaa ja yritysjohtajaa eri toimialoilta.

Selvitys pohtii, miten työ todennäköisesti muuttuu, millaista uutta työtä syntyy ja mitä murros tarkoittaa yksittäisen työntekijän kannalta.

Raportin ovat rahoittaneet Työeläkevakuuttajat Tela ja Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra.

Ihmistyön merkitys korostuu

Toimisen mukaan asiantuntijoiden ja yritysjohtajien näkemykset työn tulevaisuudesta ovat optimistisia.

Ihmistyön merkitys näyttää korostuvan samalla, kun automaatio ja digitaaliset ratkaisut yleistyvät.

– Osaamisen ja kysynnän yhteensovittaminen ja uudenlainen täydennyskoulutuksen tarve tuli usein esille, samoin lainsäädännön ja tulevaisuuden työn yhteensovittaminen. Osaajapula näyttää vielä pitkään suuremmalta uhalta kuin robotisaation aiheuttama työttömyys, sanoo Toiminen tiedotteessa.

Vallalla olevan käsityksen mukaan automaatio ja tekoäly lisäävät ihmisen kyvykkyyttä ja muuttavat työtehtäviä.

– Työtehtäviä ja ammatteja kyllä katoaa, useammin kuitenkin työtehtävät ja niissä tarvittavat taidot muuttuvat. On harhaanjohtavaa keskittyä pohtimaan ammattien katoamista, koska arviointi on vaikeaa. Keskustelu vie huomion pois sekä mahdollisuuksista että tavoista vastata muutokseen.

Moni selvitykseen vastanneista korosti yksilön oman vastuun kasvamista.

– Yksi haastatelluista totesi osuvasti, että työntekijä voi ikään kuin huomaamattaan ajautua ulos työmarkkinalta, koska muutokset eivät ole usein nopeita eivätkä dramaattisia.

Osaajapula näkyy jo yrityksissä

Toimisen mukaan työtehtävien ja ammattien muutos sekä osaajapula näkyvät jo lähes kaikissa yrityksissä, joiden toimijoita haastateltiin raporttia varten.

– Asiantuntija- ja toimistotyössä olevien ammattitaito ei vastaa kysyntään ja toisaalta huippuosaajien tarve kasvaa nopeasti. Samalla kun työttömyysaste on pysynyt korkealla, työvoimapula on levinnyt yhä useampiin ammattiryhmiin.

Taloussanomat

Rakennusalan työvoimapulan kasvot: "On varmasti sellaisiakin tilanteita, että eläköityneitä mestareita kosiskellaan töihin"

Keskiviikko 2.8.2017 klo 06.00 (päivitetty klo 07.00)



Etukäteen hehkutettu 6 euron kokeilu on kokenut täydellisen epäonnistumisen, vaikka rakennuksilla podetaan työvoimapulaa.

- ▶ EK:n mukaan lähes 40 prosenttia rakennusalan yrityksistä kärsii työvoimapulasta.
- ▶ Rakennusliiton varapuheenjohtajan mielestä rakennusala ryöstöviljelee Euroopan vapaata työmarkkinaa.
- ▶ Rakennusteollisuuden mukaan työvoimapula ei koske niinkään "suorittavaa porrasta".



Rakennusteollisuuden pääekonomistin mukaan pahin pula on työvoimajohdosta ja osin kustannuslaskijoista. (INKA SOVERI)

Samaan aikaan, kun työnantajien EK uutisoi, että lähes 40 prosenttia rakennusalan yrityksistä kärsii työvoimapulasta, työntekijöitä edustavan rakennusliiton työttömyyskassa kertoo kotisivuillaan, että heinäkuussa 10,2 prosenttia liiton jäsenistä oli työttömänä.

Rakennusliiton varapuheenjohtajan **Kyösti Suokkaan** syyttävä sormi osoittaa suomalaisiin firmoihin.

- Rakennusalan yritysten pitäisi katsoa pari kolme vuotta eteenpäin niin kuin ennen vanhaan tehtiin, että alalle riittää työvoimaa

Suokas puhuu ryöstöviljelystä. Hänen mukaansa rakennusala ryöstöviljelee Euroopan vapaata työmarkkinaa.

- Yritykset katsovat, että pitäisi olla valmis mies kirjainnoin. Ja sitten kun ei ole töitä, kaveri potkaistaan ulos kuin kuoriämpäri. Mutta eihän näin mikään muukaan elinkeino toimi. Ei metalliteollisuudessakaan pystymetsästä tuleva kaveri tule tietokonesorvin ääreen ja osaa heti sitä hommaa. Ja sitten kun ei ole töitä, se pannaan pihalle.

- Väitän, että Suomessa olisi kymmeniä tuhansia ihmisiä, jotka olisivat valmiita siirtymään rakennusosalalle töihin, jos siihen olisi mahdollisuus.

Myös alan sääntely saa Suokkaalta satikutia.

- Itse olen päässyt rakennustyömaalle 15-vuotiaana. Nykyään ei alle 18-vuotias pääse ollenkaan. Eli tämä on suuri ongelma Suomessa.

Eli itämaiset alaa ja palkat ylös?

Useimmat työntantajat mielestään ulkomaisia rakentajia

- En minä sitä halua sanoa. He odottavat, että tulee valmiita tekijöitä ja näillä meidän taulukkokopioilla. Kuuden euron kokeilu on hyvä esimerkki siitä, että vaikka hintaa tiputettiin, niin yksikään ei ole päässyt töihin, kun pitäisi antaa koulutusta ja pikkusen sitoutua kaveriin.

Suokas sanoo, että rakennusliiton jäsenistön työttömyysaste on todellisuudessa pienempi kuin heinäkuun lopun 10,2 prosenttia.

- Kassan tilastoissa näkyy sellainenkin henkilö, joka on ollut vain päivän työttömänä. Ei siellä hirveän isoa työvoimareservää ole, jos työttömänä on reilu 6000 liiton jäsentä (5161 heinäkuun lopussa).

Työnantaja: Pulaa mestareista

Rakennusteollisuuden pääekonomisti **Sami Pakarinen** sanoo, että alan työvoimapula ei koske niinkään "suorittavaa porrasta".

- Keskeisin kapeikko, joka meillä on, kohdistuu työnjohtoon, pahin pula on työmaamestareista, projektinjohdosta ja osin kustannuslaskijoista. Työmaita lähtee nyt hyvin paljon käyntiin, ja voi sanoa, että yritykset palkkaavat hyvin paljon mestareita toisiltaan, kun muualta ei löydy. Maksetaan enemmän ja otetaan toiselta pois, Pakarinen kertoo.

Pakarisen mukaan nyt maksetaan kovaa hintaa 90-luvun virheistä.

- Tilanne on kärjistynyt, koska rakennusmestarikoulutus ajettiin alas 90-luvun laman jälkeen. Nyt kärsitään yhtä aikaa siitä, että kokenutta johtoa on lähtenyt työmailta pois ja samaan aikaan on koulutetuista mestareista vaje.

- Ja on varmasti sellaisiakin tilanteita, että eläköityneitä mestareita kosiskellaan töihin.

Pakarisen mukaan suoraan koulun penkiltä tuleva ei kelpaa mes

- Siinä pitää olla kokemusta alalta.

Pakarisen mukaan ulkomaisen työvoiman suhteellinen osuus ras on kääntynyt laskuun.

- Kysyimme asiaa jäsenyrityksiltämme. On käynyt niin, että ulko työvoiman osuus väheni. Eli rakentamisen nousuuhdanne on si

LUEN

Rakennusalan työvoimapulan kasvot: "On varmasti sellaisiakin tilanteita, että eläköityneitä mestareita kosiskellaan töihin"

Moni suomaleisyritys kärsii nyt työvoimapulasta - "Tällaista tilannetta ei ole ollut aikoihin"

Kuuden euron kokeilu epäonnistui

Rakennusalan työmarkkinaosapuolet sopivat 6 euron työkoekellusta 1.3.2017 alkaen. Työkoekellulla oli määrä tarjota rakennuslalle ensimmäistä kertaa tuleville mahdollisuus oppia alaa työtä tekemällä.

Työkoekellusopimuksen tekeminen työntekijän kanssa edellyttää, että yrityksessä on luottamusmiehen kanssa sovittu, että työkoekellusopimusta voidaan tehdä. Työkoekellu voidaan tehdä vain sellaisen henkilön kanssa, joka ei ole aiemmin työskennellyt alalla.

Työkoekellusta voidaan sopia kuudeksi kuukaudeksi ja palkka sillä ajalla on työntekijällä vähintään kuusi euroa tunnilta. Työkoekellijalle on nimettävä työn ohjaaja.

Pieleen kuitenkin meni.

- Yhdessä ja tosissaan tämä tehtiin työnantajien kanssa, mutta yksikään ei ole päässyt töihin, vaikka se on ollut jo monta kuukautta voimassa ja itketään työvoimapulaa. Edes tällaista satsausta ei olla valmiita tekemään, Suokas lataa.

Rakennusliiton Pakarinen sanoo Suokkaan tavoin, että kokeilu on ollut pettymys.

- Ei se herättänyt mielenkiintoa eikä johtanut niihin tuloksiin, joita mekin ajateltiin. Se on sääli, koska mekin ajattelimme, että se olisi hyvä reitti alalle ja hyvä sopimus.

Sami Pakarinen, miksi kokeilu epäonnistui?

- Kait siinä kävi niin, että yritykset miettivät, onko aidosti minkälaisia työtehtäviä tarjolla kuuden euron kokeiluun. Ja en tiedä, onko sitten sellainen yleinen suomalainen jähmeys, että kun jotain testataan, niin kuinka hyvin sitten lähdetään oikeasti pilotoimaan (testaamaan). Varmaan voisi ennakkoluulottomammin lähteä kokeilemaan.

- Toisaalta luotan siihen, että yritykset osaat itse arvioida tilanteensa, että onko tarvetta tämän tyyppiselle kokeilulle ja auttaako se yritystä. Jos ei vedä, niin ei vedä. Sinällään hyvä, että se tehtiin eikä heti alussa tyrmäty.

MIKA KOSKINEN
mika.koskinen@iltalehti.fi

[Iltalehti 2.8.2017](#)

IL-analyysi: Tällä vauhdilla suurtyöttömyydestä kärsivä Suomi saavuttaa siedettävän työttömyyden rajan vuonna 2032

Torstai 27.7.2017 klo 07:29



Suomen tulevat hallitukset saavat vetää kanilaumoa hatsuistaan, mikäli suurtyöttömyys halutaan nujertaa, kirjoittaa Iltalehden toimittaja Marko-Oskari Lehtonen.

Työ- ja elinkeinoministeriön [tiistaina](#) julkaiseman työllisyyskatsauksen mukaan Suomessa oli kesäkuussa 320 100 työttöntä työnhakijaa.

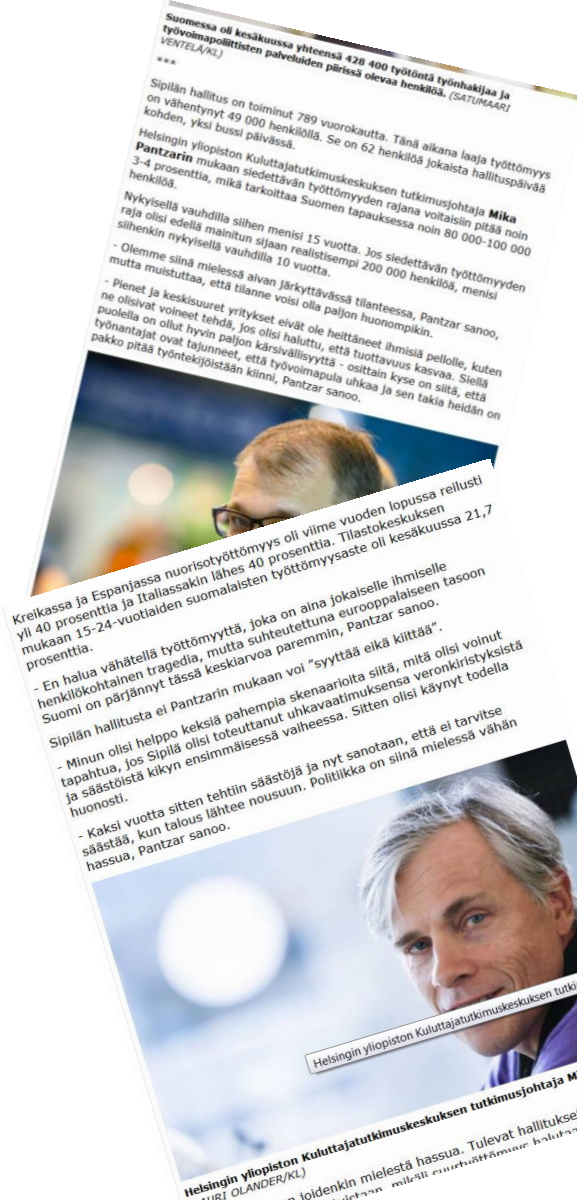
Työvoimapolittisten palveluiden (esimerkiksi palkkatuki, työvoimakoulutus, työkokeilu ja omaehtoinen opiskelu) piirissä oli lisäksi 108 300 henkilöä, joten laaja työttömyys oli kesäkuussa 428 400 henkilöä.

Se on 11,4 prosenttia vähemmän kuin kesäkuussa 2015, jolloin **Juha Sipilän** (kesk) hallitus alkoi laittaa Suomea kuntoon. Onko se paljon vai vähän?

Riippuu vähän, keneltä kysyy.



[Iltalehti 27.7.2017](#)



Lappeenranta klo 18



ETELÄ-SAIMAA

ETUSIVU | MEDIAMYyntI | ASIAKASPALVELU | PALAUTE | YHTEYSTIEDOT

Etusivu | Uutiset | **Mielipide** | Kulttuuri | Sää | Tapahtumakalenteri | Vaalit | Laivat | Lentokoneet | Videot

Robotti lisää työvoimapulaa

9.7.2017 4:00

Yleisradion vastikään julkaisemassa uutisessa kerrotaan alkuvuoden vähäisen syntyvyyden allistytäneen jopa tutkijat. Syntyvyys on kuulemma laskenut alkuvuonna poikkeuksellisesti. Asia on ymmärrettävästi vakava ja ikäluokkien pienenemisen katkaisu tärkeää. Suurimmat syyt ovat tietysti huoltosuhteen vinoutuminen ja meitä uhkaava työvoimapula.

Tätä kehitystä vauhdittaa osaltaan myös robotisaatio. Toisin kuin yleisesti luullaan, robotiikka ei suinkaan vähennä työpaikkoja, vaan se itse asiassa luo niitä enemmän kuin hävittää. Näin ainakin lyhyellä aikavälillä. Tällainen kehitys on ollut nähtävissä muun muassa Tanskassa, joka on robotisaatiossa maailman kärkimaita (Helsingin Sanomat, 27.6).

Onkin mielenkiintoista nähdä, miten nämä seikat vaikuttavat jatkossa maahanmuuttopolitiikkaan ja yleiseen ilmapiiriin aiheen ympärillä.

Joona Klemi, Lappeenranta

ESPRIT

Lasten
kellot
25,-
(39,90)



Mallit vaihtelevat myymälöittäin.

 **TIMANTTISET**
Kultakello

PÄÄKIRJOITUKSET

- ▶ Selvä viesti tyttöjen puolesta 2.8.
- ▶ Sopulikalitelu näkee lämmöllä 1.8.

[Etelä-Saimaa 9.7.2017](#)



Pois syrjäseuduilta. Alan yrityksiä kuulee pois pienemmillä paikkakunnilla. KUVA: KARI MANKONEN

Kaupan liitto arvioi, että kaupan alan työllisyys vähenee, mutta liikevaihdon määrä kasvaa.

Kaupan liitto ennustaa, että vähittäiskaupan työllisyys pienenee tänä vuonna 1,5 prosenttia ja ensi vuonna prosentin. Tukkukaupan työllisyyden liitto povaa vähenevän prosentilla.

Kaupan liiton pääekonomisti Jaana Kurjenoja kertoi keskiviikkona lehdistötilaisuudessa, että alkuvuoden aikana vähittäiskaupan työpaikkoja on menetetty 6 500.

Liitto arvioi vähittäiskaupan liikevaihdon määrän eli hintavaihteluista puhdistetun liikevaihdon kasvavan tänä vuonna lähes kaksi prosenttia ja ensi vuonna prosentin. Kurjenoja arvioi kasvun saavuttaneen todennäköisesti huippunsa.

”Velkaantuminen ja veronkevennykset tukevat tällä hetkellä kotitalouksen kulutusta. Ensi vuonna ostovoima kasvaa vain työllisyyden kautta.”

Työllisyyteen vaikuttavat kaupassa muun muassa piristynyt talous, kaupungistuminen ja digitalisaatio. Vähittäiskaupan työpaikkoja riittää suurissa kasvukeskuksissa, mutta vähäväkisiltä syrjäseuduilta alan yrityksiä kuulee pois. Tukkukaupassa työntekijöiden tarvetta vähentävät automatisoidut varastot.

Vaikka Tilastokeskuksen mukaan palkansaajien määrä vähittäiskaupassa vähenee, TEM:n mukaan avoimien työpaikkojen määrä kuitenkin kasvaa. Uusien työntekijöiden löytäminen kuitenkin kestää aiempaa kauemmin.

vaikka Tilastokeskuksen mukaan palkansaajien määrä vähittäiskaupassa vähenee, TEM:n mukaan avoimien työpaikkojen määrä kuitenkin kasvaa. Uusien työntekijöiden löytäminen kuitenkin kestää aiempaa kauemmin.

Myyjien avoimet työpaikat ovat vähentyneet vuoden alusta asti, mutta ammattiryhmän työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut jo viime marraskuusta.

”Nyt haetaan tekijöitä asiantuntijatehtäviin”, Kurjenoja sanoi.

Kurjenoja mukaan kaupan alalle haetaan niin hallinnon, liike-elämän, luonnontieteiden ja terveydenhuollon osajia sekä it-asiantuntijoita.

Esimerkiksi Kesko kertoi keskiviikkona rekrytoivansa lääkeyhtiö Oriolan kanssa perustamaansa syksyllä avattavaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kauppaketjuun liki sata hyvinvoinnin ammattilaista.

Rekrytointi on Kurjenoja mukaan vaikeaa, koska sopivia ammattitaitoisia työntekijöitä ei ole tarpeeksi.

Yritysten mukaan ongelmia ovat muun muassa asuntojen löytyminen, julkinen liikenne ja se, että työntekijöiden mielestä työllistyminen ei kannata. Kaupan alalla palkat ovatkin melko alhaiset, ja maaliskuussa Palvelualojen ammattiliitto PAM kertoi monen alan työntekijän joutuvan turvautumaan palkan lisäksi sosiaaliturkiaan.

Ratkaisuna alan kipukohtiin Kaupan liitto ehdottaa muun muassa koulutusta ja helpotusta kaksinkertaiseen verotukseen. Palkkatyön sijaan yhä useampi työllistää itse itsensä, minkä vuoksi liitto esittää, että arvonlisäverollisen liikevaihdon alaraja nostettaisiin 35 000 euroon ja alv-velvollisuuteen liittyviä hallinnollisia kustannuksia vähennettäisiin.

Kaupan lukuja

Kauppa työllisti viime vuonna 290 000 henkilöä, joista noin puolet työskenteli vähittäiskaupassa.

Vähittäiskaupassa avoimia työpaikkoja oli vuoden 2017 alkupuoliskolla keskimäärin reilut 5 000 kuukaudessa, kun vuonna 2015 määrä oli lähempänä 4 000:ta.

Tukkukaupan liikevaihdon määrän kasvuksi povataan noin kaksi prosenttia ja työllisyyden laskuksi prosentti.

Lähteet: Kaupan liitto, Tilastokeskus, TEM

Ennuste: vähittäiskaupan työllisyys vuonna 1,5 prosenttia - "Nyt haetaan asiantuntijatehtäviin"

2.8.2017 17:30 | Päivitetty 2.8.2017 17:32

Kauppa Digitalisuus Kansantalous Palvelus Työlläisyys



Postitalon Kauppariimarkissa Helsingissä itsepalvelukasat ovat olleet pitkiään käytössä.
KATA LAURI OJAJARVI

Kaupassa työllisyyteen vaikuttavat niin digitalisaatio, pirstunut talous kuin kaupungistuminenkin. Kaupan alalle haetaan yhä useammin asiantuntijoita.

Vähittäiskaupan työllisyys pienenee Kaupan liiton ennusteen mukaan tänä vuonna 1,5 prosenttia ja ensi vuonna prosenttiin. Tukkukaupan työllisyyden liitto povaa työllisyyden vähenemän prosentilla.

Kaupan liiton pääekonomisti Jaana Kurjenoja kertoi lehdistötilaisuudessa, että alkuvuoden aikana vähittäiskaupan työpaikkoja on hävinnyt 6 500.

Kauppa on elinkeinoelämän suurimpia työnantajia, ja viime vuonna se työllisti 290 000 henkilöä. Heistä yli puolet työskenteli vähittäiskaupassa ja noin kolmannes tukkukaupassa.

Myyjien sijaan haetaan asiantuntijoita

Kaupan alalla työllisyyteen vaikuttavat muun muassa pirstunut talous, kaupungistuminen ja digitalisaatio. Vähittäiskaupan työpaikkoja riittää suurissa kasvukeskuksissa, mutta vähäviksiltilä syrjäseuduilta alan yrityksiä kuolee pois.

Tukkukaupassa työntekijöiden tarvetta vähentävät muun muassa täysin automatisoidut varastot. Lisäksi uusia yrityksiä syntyy sekä tukkukauppaan että vähittäiskauppaan aiempaa vähemmän.

Vaikka Tilastokeskuksen mukaan palkansaajien määrä vähittäiskaupassa vähenee, TEM:n mukaan avoimien työpaikkojen määrä kuitenkin kasvaa ja uusien työntekijöiden löytäminen kestää aiempaa kauemmin.

Vähittäiskaupassa tammi-kesäkuussa avoimia työpaikkoja oli kuluvan vuoden alkupuoliskolla keskimäärin reilut 5 000 kuukaudessa, kun vielä vuonna 2015 määrä oli lähempänä 4 000:ta.

Avoimet myyjien paikat ovat vähentyneet vuoden alusta asti, mutta ammattiryhmän työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut jo viime marraskuusta asti.

Avoimet myyjien paikat ovat vähentyneet vuoden alusta asti, mutta ammattiryhmän työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut jo viime marraskuusta asti.

"Nyt haetaan tekijöitä asiantuntijatehtäviin. Avoimien olevien työpaikkojen täyttäminen on pitkittynyt ja vaikeutunut sekä vähittäis- että tukkukaupassa", Kurjenoja sanoi lehdistötilaisuudessa.

Kesko kertoikin keskiviikkona rekrytoivansa lääkeyhtiö Oriolan kanssa perustamaansa, syksyllä avattavaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kauppaketjuun liki sata hyvinvoinnin ammattilaista.

Kurjenojan mukaan kaupanalalle haetaan niin hallinnon ja liike-elämään osaajia, luonnontieteiden ja terveydenhuollon osaajia sekä it-asiantuntijoita.

"Rekrytointi on vaikeaa, koska sopivia ammattitaitoisia työntekijöitä ei ole tarpeeksi", Kurjenoja sanoi.

Kaupan liiton jäsenyritysten mukaan ongelmia ovat muun muassa myös asuntojen löytäminen, julkinen liikenne ja se, että työntekijöiden mielestä työllistyminen ei kannata. Kaupan alalla palkat ovat melko matalat, ja maaliskuussa Palvelualojen ammattiliitto PAM kertoi [selvityksestään](#), jonka mukaan moni alan työntekijä joutuu turvautumaan palkan lisäksi sosiaaliturkiin.

Lisää yliopistokoulutusta kuluttajaymmäryksestä

Kaupan liiton ratkaisuehdotukset kaupan haasteisiin löytyvät muun muassa koulutuksesta ja verotuksesta.

"Korkeakouluissa pitäisi olla enemmän kuluttajaymmärykseen perustuvia kansainvälisiä koulutusohjelmia. Vaikka opiskeltaisiin matematiikkaa ja insinööritieteitä, olennaista on myös tuotteiden myynti. Jos ei ymmärrtä kuluttajaa eikä osata myydä, jäädään jatkuvasti jälkeen esimerkiksi Ruotsista", Kurjenoja sanoi lehdistötilaisuudessa.

Koska työn tekeminen on muuttunut ja palkkatyön sijaan yhä useampi työllistää itse itsensä, Kaupan liitto ehdottaa myös helpotuksia yksinyrittäjien toimimiseen. Liitto ehdottaa, että arvonlisäverollisen liikevaihdon alaraja nostettaisiin 35 000 euroon ja alv-velvollisuuteen liittyvien hallinnollisten kustannusten vähentämistä.

[Kauppa-lehti 3.8.2017](#)

Ammattibarometrin työvoimapulan tilanne 1/2017 koko maa







Suomi (2017 / I)

TOP 15 PULAA

-  [Kuulontulkijat ja puheterapeutit - \(2266\)](#)
-  [Yliääkärit ja erikoisääkärit - \(2212\)](#)
-  [Hammaslääkärit - \(2261\)](#)
-  [Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät - \(5244\)](#)
-  [Yleislääkärit - \(2211\)](#)
-  [Sosiaalityön erityisasiantuntijat - \(2635\)](#)
-  [Myyntiedustajat - \(3322\)](#)
-  [Rakennusalan työnohtajat - \(3123\)](#)
-  [Kodinhoitajat \(kotipalvelutoiminta\) - \(5322\)](#)
-  [Betonirakentajat ja raudoittajat - \(7114\)](#)
-  [Rakennusinsinööri - \(2142\)](#)
-  [Lastentarhanopettajat - \(2342\)](#)
-  [Sairaanhoidtaja ja terveydenhoitaja - \(3221\)](#)
-  [Kattoasentajat ja -korjaajat - \(7121\)](#)
-  [Maansiirtokoneiden ym. kuljettajat - \(8342\)](#)


TOP 15 YLITARJONTAA

-  [Yleissihteerit - \(4120\)](#)
-  [Vaatturit, pukuompelijat, turkkurit, hatunteki... - \(7531\)](#)
-  [Johdon sihteerit ja osastosihteerit - \(3343\)](#)
-  [Huonekalupuusepät ym. - \(7522\)](#)
-  [Tieto- ja viestintäteknologian asentajat, korja... - \(7422\)](#)
-  [Elektr- ja autom.laitteiden asentajat, korjaa... - \(7421\)](#)
-  [Kuvataiteilijat - \(2651\)](#)
-  [Toimittajat - \(2642\)](#)
-  [Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntija... - \(2431\)](#)
-  [Muusikot, laulajat ja säveltäjät - \(2652\)](#)
-  [Myyjät - \(5223\)](#)
-  [Valokuvaajat - \(3431\)](#)
-  [Graafiset ja multim mediasuunnittelijat - \(2166\)](#)
-  [Painajat - \(7322\)](#)
-  [Painopinnanvalmistajat - \(7321\)](#)

-  Paljon pulaa hakijoista
-  Pulaa hakijoista
-  Tasapaino
-  Liikaa hakijoita
-  Paljon liikaa hakijoita
-  Vajaat tiedot



Pohdittavaa

- Miten voimme vastata nopeasti alati muuttuviin työelämän tarpeisiin?
 - ?
 - ?
 - ?
 - ?
- 

Osa 4:

Toiminnallinen osuus



Johdanto

Ammatillisen koulutuksen reformissa yksi keskeinen tavoite on laskea työllistymisen kynnystä työpaikalla tapahtuvan oppimisen avulla.

Jyväskylän **Työelämäfoorumi pohti** 7.6.2017 oppilaitosten ja työelämän tulevaisuuden yhteistyön suuntaviivoja. Mukana oli ammatillisten oppilaitosten yhteistyöverkoston keskeisten työelämäyhteistyökumppaneiden edustajat.

Työelämältä nousi paljon ajatuksia, ideoita ja toiveita.

Miten me vastaamme työelämän toiveisiin yhteistyön rakentamiseksi?




Pohditaanpa yhdessä

1. Jakaannutaan 10 ryhmään numerolappujen avulla (1-10 → etsi oma ryhmäsi)
2. Yksi ryhmästä hakee työelämän toiveet korttipinkan.
3. Voitte ryhmänä valita käyttekö kaikki kortit läpi keskustellen, vai valitsetteko teille keskeisimmät teemat.
4. Aikaa keskustelulle on ??.
5. Laittakaa keskeisimmät huomiot ylös, jotta saadaan evästystä oman toiminnan kehittämiseen.
6. Palataan takaisin klo ???
7. Palauttakaa kortit takaisin, kiitos




Mistä keskustellaan?

- Saatte 10 työelämän toivekorttia, jossa jokaisessa on aitoja työelämältä nousseita toivomuksia yhteistyön tekemiseksi.
 - Käykää vapaata keskustelua työelämän toiveista.
 - Miten me vastaamme työelämän toiveisiin yhteistyön rakentamiseksi?
 - Onko joihinkin toiveisiin jo vastattu alallanne, miten? Kertokaa toisillenne konkreettisia esimerkkejä.
 - Miten voisimme edelleen kehittää yhteistyötä?
 - Nouseeko toiveista uusia näkökulmia/ ajatuksia?
- 




**Parasta
osaamista**


Työelämän toivekortit



Työpaikat haluaisivat tietää pidemmällä aikavälillä (luku- tai kalenterivuositain), missä vaiheessa vuotta ja minkä verran opiskelijoita työpaikalle olisi tulossa. Suunnittelua olisi hyvä tehdä yhteistyössä entistä enemmän työpaikan kanssa.




Työpaikat toivoisivat saavansa riittävästi etukäteistietoa työpaikalle tulevasta opiskelijasta, hänen opintojen vaiheesta, osaamisesta ja työssäoppimisen tavoitteista sekä tarvittaessa myös monikulttuurisuuden näkökulmista tai erityisen tuen tarpeesta. (Esim. opiskelijan CV)




**Työpaikat toivoisivat,
että heti työssäoppimisen
alussa opettaja, opiskelija ja
työpaikkaohjaaja pitävät ns.
aloituspalaverin.**

**Työssäoppimisen alussa on
tarkennettava opiskelijan
tavoitteet ja työtehtävät (vaikka
näistä olisi sovittu jo ennen
jaksoa esim. sähköisesti/
puhelimitse).**



**Opettajan olisi hyvä tuntea
työpaikka ja sen työtehtävät,
jotta hän voi ohjata opiskelijan
oikeaan työpaikkaan.
Opettajan tulisi varmistaa
työympäristön soveltuvuus
oppimiseen
sekä osaamisen osoittamiseen.**




Työelämä toivoisi, että erityisesti yleiset työelämätaidot olisi opetettu opiskelijoille ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista esim. kännykän käyttö työaikana, ulkoinen olemus, pukeutuminen ja siisteys, työaikojen noudattaminen ja toimiminen mm. sairaustapauksissa, käyttäytyminen, puhekielen käyttö, yms.




**Oppilaitoksen olisi hyvä nimetä
työssäoppimiselle ohjaava
opettaja, joka olisi sama koko
työssäoppimisen ajan.**

**Ohjaavan opettajan olisi hyvä
olla tavoitettavissa joustavasti.
Tällöin työyhteisöllä olisi tieto
kenen kanssa opiskelijan asioita
hoidetaan.**



**Työpaikalla tapahtuva
työpaikkaan ja työtehtäviin
tehtävä alkuperehdytys koetaan
työssäoppimisen onnistumisen
kannalta merkittävänä.
Konkreettisina ehdotuksina mm.
opettaja voisi osallistua
työpaikan perehdytyspäivään
ja näin hän tietäisi miten
perehdytys työpaikalla
hoidetaan.**




**Työelämä koee digitaalisuuden
hyvänä lisänä yhteistyön ja
ohjauksen toteuttamisessa
(mm. lomakkeet, materiaalit,
oppimispäiväkirjat,
oppimistehtävät),
mutta tapaamiset ja kasvokkain
käytävä keskustelu ei
kuitenkaan saa jäädä pois.**



**Työelämä pitää
näyttösunnitelmaa
merkittävänä.**

**Suunnitelma pitäisi tehdä
ennen osaamisen osoittamista
yhteistyössä työelämän kanssa
(ongelmia esim. kielitaidon
kanssa).**



Työelämän mukaan opettajan rooli on tärkeä opiskelijan oppimisprosessin ohjaamisessa: oppimisen varmistamisessa, opiskelijan vahvuuksien löytämisessä ja oppimiseen kannustamisessa sekä motivoimisessa.

Opettajan on oltava opiskelijan tavoitettavissa tarvittaessa. Opettaja toimii työpaikkaohjaajan tukena ja tukee näin häntä ohjausvastuun kantamisessa.

Opettajan rooli on erityisen tärkeä alussa ja arvioinnissa.

Yhteenveto



Lisätietoja reformista:

#amisreformi

- Opetus- ja kulttuuriministeriö: <http://minedu.fi/amisreformi>
- OKM, reformisanasto: <http://minedu.fi/documents/1410845/4586835/Reformisanasto>
- Ammatillinen koulutus ajassa -seminaarin materiaalit: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/103/0/tilaisuudet_ja_koulutukset_ammattikoulutuksessa
- Opetushallitus: http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/ammattillisen_koulutuksen_reformi
- Parasta osaamista -verkostohanke: <http://blogit.jao.fi/parastaosaamista/>

Kiitos!

Parasta osaamista –verkostohanke

<http://blogit.jao.fi/parastaosaamista/>



Pia Tolonen, projektipäällikkö

Krista Hanski, projektiasiantuntija

Katriina Huttunen, projektiasiantuntija

Antti Honkonen, projektiasiantuntija

Jorma Perälä, projektiasiantuntija

Opetus- ja
kulttuuriministeriö

