



Miten yritykset voivat edistää jatkuvaa oppimista ja osallisuutta sekä yrityksen että henkilöstön näkökulmista? Mitä toiveita yrityksillä on niiden jatkuvan oppimisen kehittämiseksi?

Teppo Leinonen
toimitusjohtaja
Etelä-Savon Kauppakamari



KAUPPAKAMARI

Suomen ainoa pysyvä kilpailuetu on osaaminen

- Osaamisen kehittäminen on jatkuva prosessi
- Digitalisaatio ja teknologian kehittyminen luo vaatimuksia jatkuvaan kehittämiseen ja oppimiseen -> vauhti kiihtyy
- Osaamisen jatkuva kehittäminen on välttämätöntä kilpailukyvyn ylläpitämiseksi
- Kolmitahoinen prosessi yritysten kannalta
 - 1) Työntekijän on oltava valmis kehittymään ja oppimaan uutta
 - 2) Työnantajalla on oltava halu ja valmius tarjota mahdollisuus kehittyä ja sitoutuminen osaamisen kehittämiseen.
 - 3) Yhteiskunta sitoutuu tukemaan jatkuvaa oppimista

Osaamiseen panostaminen on keskeisimpiä ratkaisuja kasvuun ja työvoiman saatavuuteen

- Sukupolvierot huomioitava työpaikoilla
- Koko koulutusjärjestelmän keskiössä on oltava osaamisen jatkuva kehittäminen tutkinto antaa pohjan kehittyä
- Jatkuva oppiminen on nähtävä myös koulutusasterajojen yli
- Yritysten osaamistarve on tunnistettava aktiivisesti. Tiivis yhteistyö koulutuksen tarjoajien ja yritysten välillä

Havainnot ja osaamisen kehittämistä ja jatkuvasta oppimisesta

- Kaupparikamarit selvittivät alkuvuodesta
- Yli puolet yrityksistä on sitä mieltä, että yritykset käyttävät jo nyt riittävästi resursseja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Vain noin 20 prosenttia vastanneista olisi valmis kattamaan nykyistä suuremman osan kustannuksista.
- Moni yritys kokee, että jatkuvan oppimisen yleisessä keskustelussa unohtuu usein jo nyt yrityksissä tapahtuva kouluttaminen, tämä on huomioitava kokonaisuudessa.
- Yritykset käyttävät nyt noin 1,1 Mrd € (SITRA) – 1,5 Mrd € (ETLA). Osa ei näy luvuissa
- Oppisopimuskoulutus on suosittu malli. Yrityksistä 40 % käyttänyt osaamisen lisäämiseen. Mikroyrityksistä 24 % Suuryrityksistä 70 %

Ratkaisuja jatkuvan osaamisen kehittämisen parantamiseksi

- Palkkaporrastus oppisopimukseen
 - Ammattitaidottoman henkilön aloittaessa hänen palkkansa ei olisi työehtosopimuksen mukainen vaan huomattavasti pienempi. Osaamisen karttuessa palkka nousee ja päättyy työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan valmistumishetkellä.
 - Yrityksen kustannus on suhteessa saatuun hyötyyn ja kynnys ottaa oppisopimusopiskelijoita laskee merkittävästi.
- Koulutusseteli jatkuvan oppimisen lisäämiseksi
 - Valtion tarjoama etuus yli 25 vuotiaille tai ammatillisen tutkinnon jälkeen
 - Käytettävä osaamisen kehittämiseen jatkuvan oppimisen ajatuksella
 - Koulutussetelillä luotaisiin oppilaitoksille ja opetuksen tarjoajille koulutusmarkkinat, jotka reagoisivat reaaliaikaisesti työvoiman osaamistarpeiden muutoksiin