

Ohjelma klo 9.00-12.30 osuudesta vastaa Parasta osaamista -verkostohanke

9.00	Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa? <i>Seija Rasku, opetusneuvos, Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Anni Miettunen, ammatillisen koulutuksen osastonjohtaja, Opetushallitus</i>
9.45	Opiskelijat tuovat virkistystä
10.15	Paneelikeskustelu: Ammatillisen osaamisen tulevaisuus <i>Puheenjohtajana Pia Tolonen, projektipäällikkö, Parasta osaamista -verkostohanke</i> <i>Matti Mäkinen, kunnanjohtaja, Hankasalmen kunta</i> <i>Anni Miettunen, ammatillisen koulutuksen osastonjohtaja, Opetushallitus</i> <i>Seija Rasku, opetusneuvos, Opetus- ja kulttuuriministeriö</i> <i>Sanna-Mari Hynninen, toimitusjohtaja, Keski-Suomen yrittäjät ry</i> <i>Milla Ristikangas, opiskelija, varapuheenjohtaja Jamo ry</i> <i>Kaisamaria Thusberg, henkilöstöjohtaja, Osuuskauppa Keskimaa</i> <i>Markku Tiihonen, painoviestinnän opettaja, Jyväskylän ammattiopisto</i> <i>Matti Virtala, apulaisrehtori, Jyväskylän kristillinen opisto</i>
11.30	Muutokset opettajan työssä: mitä vaaditaan, mihin pystytään, miten selvittää? <i>Antti Maunu, tutkijatohtori, Turun yliopisto, Tmi Antti Maunu</i>
12.45	Ammatillisen koulutuksen reformi <i>Nina Lahtinen, koulutusasiainpäällikkö, OAJ</i>
13.30	Uudistuvan lukiokoulutuksen suunta: <i>Millaista yleissivistystä lukion pitää tarjota? Arno Kotro, opettaja</i> <i>"Lukiouudistus tehdään yhdessä". Tiina Silander, projektipäällikkö, Opetus- ja kulttuuriministeriö</i>
14.00	Lukiokoulutuksen uudistus: kosmetiikkaa vai aitoa rakenteiden uudistamista? <i>Paneelin puheenjohtajana Ari Pokka, rehtori, Schildtin lukio, Jyväskylä</i> <i>Carita Järvi, opiskelija</i> <i>Erkki Luoma-aho, opettaja</i> <i>Kyösti Värri, rehtori, Kiteen lukio</i> <i>Arno Kotro, opettaja</i> <i>Tiina Silander, projektipäällikkö, OKM</i> <i>Anitta Rasi, sivistysjohtaja, Karstula</i>



Mikä muuttuu ammattillisessa koulutuksessa?

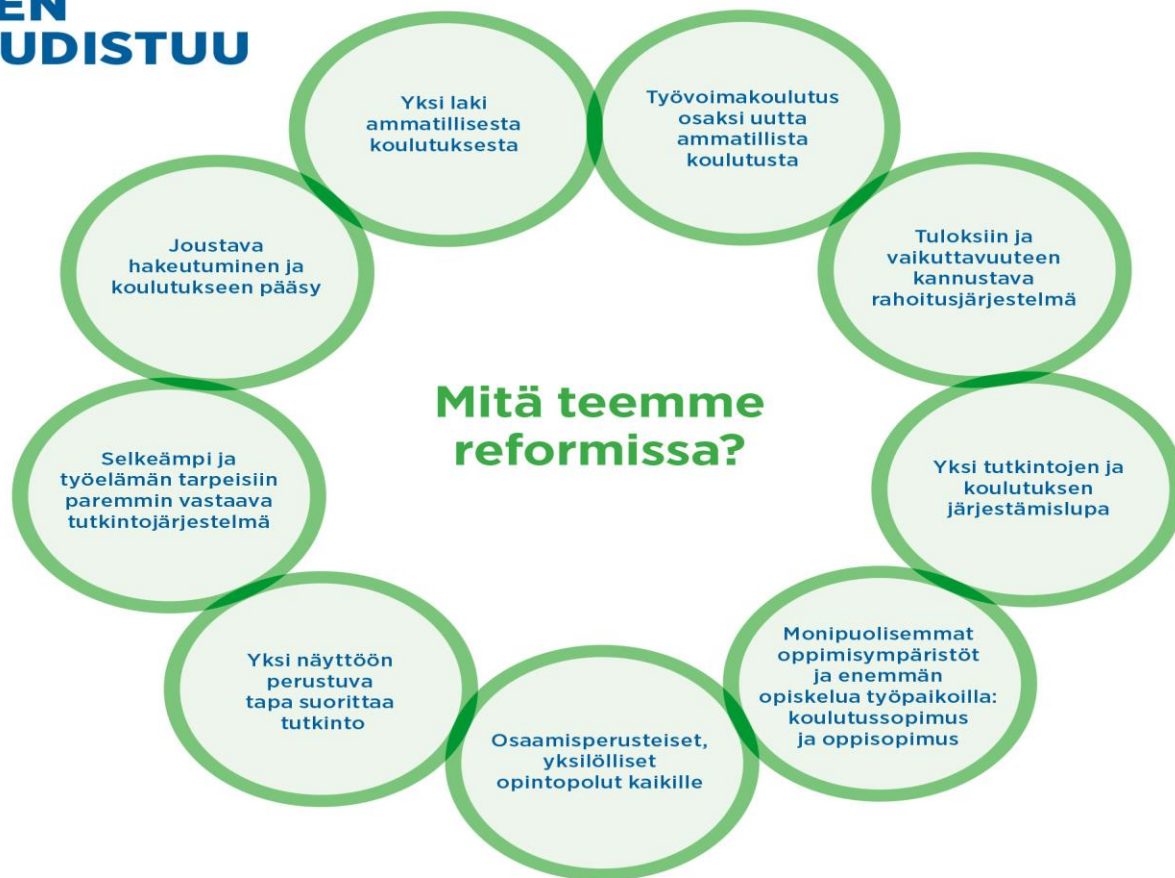
KEOS 2017 –foorumi

Jyväskylä 25.11.2017

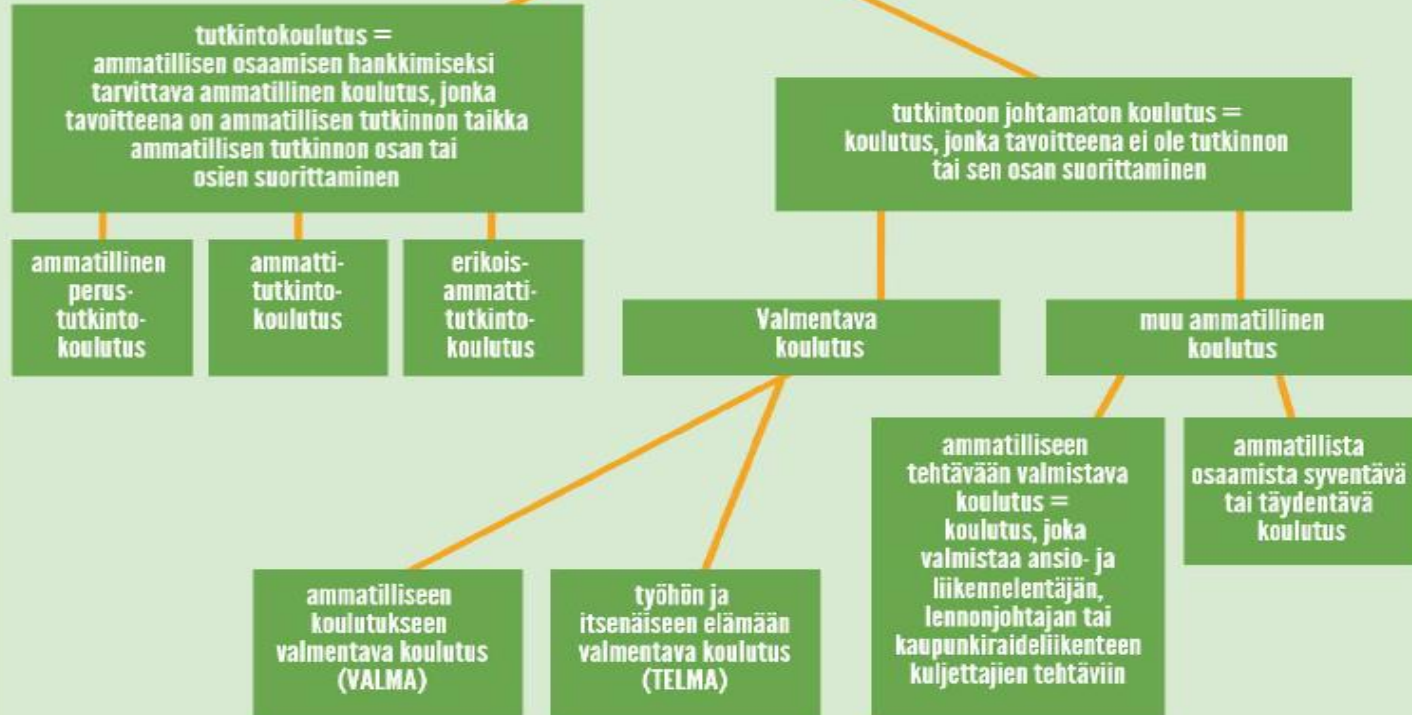
johtaja Anni Miettunen, Opetushallitus

opetusneuvos Seija Rasku, opetus- ja kulttuuriministeriö

AMMATILLINEN KOULUTUS UUDISTUU



Ammatillinen koulutus



**SELVITETÄÄN JA TUNNISTETAAN
AIEMMIN HANKITTU OSAAMINEN
SEKÄ KARTOITETAAN
PUUTTUVA OSAAMINEN**

1.

Esimerkiksi:

- Työkokemus
- Harrastukset
- Varusmies- tai siviilipalvelu
- Ulkomailla suoritetut opinnot
- Tutkinnoissa vaadittavat erillispätevyydet
- Aiemmat tutkinnot ja tutkintojen osat
- Opinnot lukiossa, kansanopistoissa, kansalais- ja työväenopistoissa, korkeakouluissa
- Muu aiempi osaaminen



2.

**OPISKELLAAN SELLAISTA,
JOSTA EI VIELÄ OLE
OSAAMISTA**

- Yksilölliset ja joustavat opintopolut
- Monipuoliset oppimisympäristöt

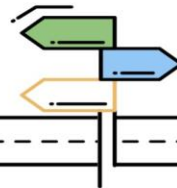


3.

**OPETTAJA OHJAA
JA TUKEE SEKÄ ARVIOI JA
TUNNUSTAA AIEMMIN HANKITUN
OSAAMISEN**



**OSAAMIS-
PERUSTEISUUS
ON ASIAKAS-
LÄHTÖISYYTTÄ**



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI
#AMISREFORMI

Ammatillisen koulutuksen uudistussuuntia 1/2

- Koulutuksen järjestäjälle valtaa ja vastuuta lähellä asiakasyhdyspintaa
- Koulutuksen järjestäjistä osaamisen ja ammattitaidon kehittämissyhteisöjä – työelämä saa tarvitsemiaan ammattiosaajia
- Koulutuksen järjestäjällä vahva rooli työ- ja elinkeinoelämän kehittämisessä ja innovaatiotoiminnan tukemisessa
- Asiakas- ja työelämälähtöisyys uudelle toimintatasolle: tunnettava asiakkaat ja työelämä
- Verkostojen ja yhteistyön merkitys kasvaa tarve- ja kysyntälähtöisessä ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen koulutuksen uudistussuuntia

2/2

- Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman merkitys korostuu – opiskelija nopeammin työelämään
- Ohjaus ennen koulutusta, koulutuksessa ja työhön siirtymisessä/työssä kehittämisessä korostuu – opettajan työstä ohjaavampaa
- Erilaisten oppimisympäristöjen ja oppimisratkaisujen, ml. digitaalisten oppimisympäristöjen ja –ratkaisujen laaja hyödyntäminen yksilöllisissä opintopoluissa
- Tavoitteina tehokkaampi, tuloksellisempi ja vaikuttavampi koulutus

⇒ **Kehittyy laatujärjestelmän suuntaan – vapauttaa toimintaan**

⇒ **Toteutetaan #yhdessä**

Ajankohtaista opetus- ja kulttuuriministeriössä

KEOS 2017 –foorumi

Jyväskylä 25.11.2017

opetusneuvos Seija Rasku, opetus- ja kulttuuriministeriö

seija.rasku@minedu.fi

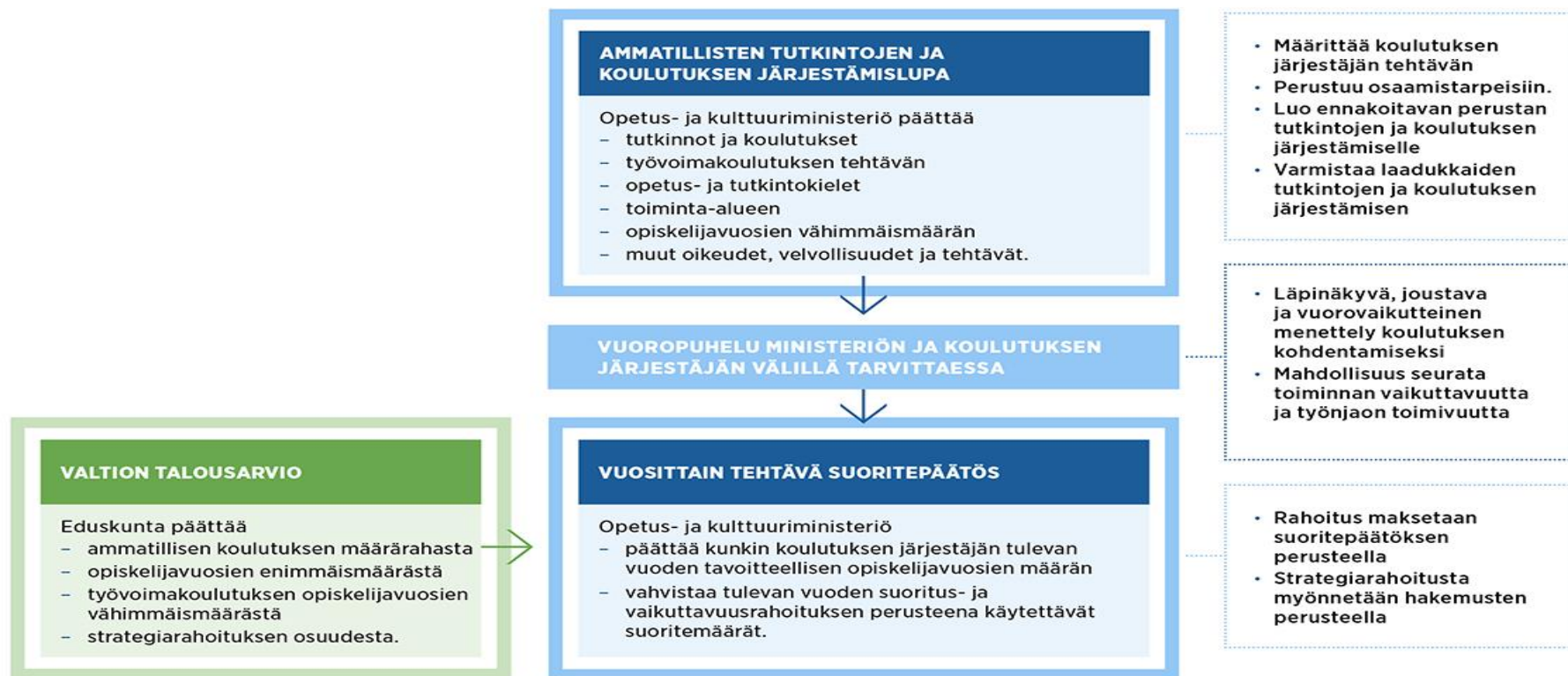
Lainsäädäntöperusta kunnossa

- Uusi lainsäädäntö annettu 11.8.2017, ja se tulee voimaan 1.1.2018:
 - Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)
 - Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain muuttamisesta (rahoituslaki, 532/2017)
 - Lukuisia liitelakeja



- Suurin osa asetuksista annettu 10/2017, ja ne tulevat voimaan 1.1.2018:
 - Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017, 5.10.2017)
 - Valtioneuvoston asetus ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja perusopetuksen jälkeisen valmistavan koulutuksen hakumenettelystä annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta (yhteishakuasetus, 685/2017, 12.10.2017)
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa (valintaperusteasetus, 699/2017, 6.10.2017)
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta (tutkintorakenneasetus, 680/2017, 2.10.2017)
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista (rahoitusasetus, 682/2017, 6.10.2017)
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus eräiden oppilailta ja opiskelijoilta perittävien maksujen perusteista annetun asetuksen muuttamisesta (maksuperusteasetus, 681/2017, 5.10.2017)
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista (679/2017, 5.10.2017)

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN UUSI OHJAUS- JA SÄÄTELYJÄRJESTELMÄ



Järjestämisluvat myönnetty, suoritepäätökset valmistelussa

- Myönteiset päätökset koulutuksen järjestämisluvista on annettu 6.10.2017, kielteiset päätökset lokakuun loppuun mennessä.
 - **Lupia myönnettiin** yhteensä **149** koulutuksen järjestäjälle, joista kolme oli uutta hakijaa.
 - **Työvoimakoulutuksen tehtävä** myönnettiin **63** hakijalle.
 - **Laajennetun oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävää** myönnettiin **40** hakijalle.
 - **Vankilaopetuksen järjestämistehtävä** myönnettiin **14** hakijalle.
- Uudet järjestämisluvat tulevat voimaan vuoden 2018 alusta.
- Suoritepäätökset tehdään **8.12.2017** mennessä.
- Rahoitus maksetaan suoritepäätöksen perusteella.



AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄ

STRATEGIARAHOITUS

(enintään 4 %
kokonaisrahoituksesta)

LASKENNALLINEN- RAHOITUS

(vähintään 96 %
kokonaisrahoituksesta)

50 %

PERUSRAHOITUS

- opiskelijavuodet

Luo

- edellytykset sille, että koulutusta on saatavissa kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille
- ennakoitavan perustan tutkintojen ja koulutuksen järjestämiselle

35 %

SUORITUSRAHOITUS

- tutkinnot ja niiden osat

Ohjaa ja kannustaa

- suuntaamaan koulutusta ja tutkintoja osaamistarpeiden mukaisesti
- tehostamaan opintoprosesseja
- suorittamaan tutkintoja ja niiden osia asetettujen tavoitteiden mukaisesti

15 %

VAIKUTTAVUUSRAHOITUS

- työllistyminen, jatko-opinnot, palaute

Kannustaa

- kohdentamaan koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta
- huolehtimaan koulutuksen työelämävastaavuudesta ja laadusta
- tarjoamaan edellytyksiä jatko-opintoihin

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN TUKIOHJELMA



KEHITTÄMISHANKKEILLA TOIMINTAKULTTUURIIN PYSYVÄ MUUTOS

- **yhtenäiset toimintamallit ja digitaaliset työvälineet**
 - opintojen henkilökohtaistamiseen (eHOKS)
 - osaamisen osoittamiseen ja arviointiin
 - oppisopimukseen ja koulutussopimukseen
- **kehitetään osaamisperusteisia ja asiakaslähtöisiä toimintamalleja**
 - koulutuksen järjestämisen ydinprosesseihin
 - muutosjohtamiseen
 - yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistämiseen
- **parannetaan koulutuksen läpäisyä**
- **uudistetaan koulutukseen hakeutumisen prosesseja**
- **kehitetään mm. digitaalisia oppimisympäristöjä**
- **tuetaan kehittämistä tukevaa tutkimustoimintaa**
- **vahvistetaan turvallisuuskulttuuria**
tuetaan nuorten koulutukseen pääsyä pilotoimalla innovatiivisia yhteistyömalleja



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN

Ajankohtaista OPH:ssa

KEOS2017

25.11.2017

Anni Miettunen
johtaja, ammatillinen koulutus

@MiettunenAnni



Uudet tutkinnon perusteet, käytettävissä 12/2017

Tutkintojen perusteet, joissa ns. reformitekhnisten muutosten lisäksi sisällöllisiä muutoksia

- 24 tutkinnon perustetta

Tutkintojen perusteet, joissa ns. reformitekhniset muutokset

- 61 tutkinnon perustetta

Valmentavien koulutusten perusteet

- Ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen perusteet
- Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen perusteet

Opetushallituksen muut määräykset

- todistuksiin ja niiden liitteisiin merkittävistä tiedoista.
- osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteista sekä arvosanojen muuntamisesta.
- tiettyihin tutkintoihin (asetusmuutos valmisteilla) liittyvistä terveydentilaa koskevista vaatimuksista.
- opiskelijahuollon keskeisistä periaatteista sekä opiskelijahuollon tavoitteista. Koulutuksen järjestäjä päättää opiskelijahuollon järjestämistavoista Opetushallituksen määräykseen perustuen.
- suunnitelmasta kurinpitokeinojen käyttämisestä ja niihin liittyvistä menettelytavoista.

Opetushallitus antaa määräykset joulukuussa 2017.

Osaamisen ennakointifoorumi

- Ohjausryhmä
 - Suunnittelee, kehittää ja ohjaa foorumin toimintaa
 - Koordinoi osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia yhteistyössä OKM:n ja OPH:n kanssa
 - Ottaa kantaa ennakkoinnin toimintasuunnitelmaan ja ennakointihankkeisiin
 - Seuraa ja tukee OPH:ta ja ennakointiryhmiä ennakointityössä
 - Toimii asiantuntijaryhmänä
- Ennakointiryhmät (9)
 - Osallistuvat laadulliseen ja määrälliseen ennakointiin, ennakointihankkeisiin sekä ennakointitiedon analysointiin osaamis- ja toimialoillaan
 - Tekevät aloitteita, suosituksia ja/tai kehittämisehdotuksia tutkintorakenteeseen, koulutuksen sisällön kehittämiseen sekä koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön kehittämiseen
 - Kehittävät ammatillisen ja korkeakoulutuksen välisiä toimintatapoja
- Asiantuntijaverkostot täydentävät tarpeen mukaan ennakointiryhmien asiantuntemusta

Työelämätoimikunnat



Toimikunnat valitsevat itse puheenjohtajansa työelämän edustajista
Toimikunnat valitsevat itse pysyvät asiantuntijansa (OPH nimittää)

Näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadun varmistus
Osallistuminen tutkintorakenteen, tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen
Opiskelijan osaamisen arviointia koskevien oikaisupyyntöjen käsittely

#Reformintuki

Reformi haastaa toimijaverkoston uuteen toimintaan

Reformin toimeenpanon tuki – RETU –projekti (OPH:n sisäinen)

- valmistaa ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon
- kirkastaa tehtävät ja niiden lisäarvon toimeenpanossa
- tehostaa toimintatapoja OPH:ssa
- lisää tehokkuutta ja tuottavuutta reformin toteutuksessa ja sen tukemisessa
- uudistaa ja vahvistaa sisäistä ja ulkoista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa

⇒ Toimeenpano on merkityksellistä ja vaikuttavaa reformin toimijat ja kohderyhmät huomioiden

⇒ Toimijat ansaitsevat paikkansa uuden yhteisen ammatillisen koulutuksen kokonaisuudessa

Vaikuttava julkinen palvelu

**Vaikuttava
julkinen
palvelu**

Keskitytään oppijan tarpeisiin ja prosesseihin, ei organisaatorakenteisiin

Ollaan ketterä adaptoitumaan toimintaympäristön muutoksiin

Rakennetaan systemisia kyvykkyyksiä, eri osapuolten yhteistä omistajuutta ja avointa dialogia

Toimitaan kokonaisuus ymmärtäen, ei osaoptimoida

Nojataan näyttöön ja tietoon uudistamisessa ja päätöksenteon tuessa



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN

Kiitos!

#reformintuki - www.oph.fi/reformintuki

Ammatillisen koulutuksen uutiskirje

- tilaa: <http://uutiskirje.oph.fi/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen yhteinen

Ammatillisen koulutuksen uutiskirje

<http://minedu.fi/amisreformi>

- Ajankohtaiset tiedot seminaareista, koulutuksista ja webinaareista
- Paljon tukimateriaalia viestintään, mm.
 - [Taulukko: Mikä muuttuu opiskelijalle?](#)
 - [Taulukko: Mikä muuttuu koulutuksen järjestäjälle?](#)
 - [Taulukko: Mikä muuttuu työelämälle?](#)
 - [Taulukko: Siirtymäsäännökset](#)
 - [Reformisanasto](#) - yli sata termiä ammatillisesta koulutuksesta
- [Usein kysyttyjä kysymyksiä](#) -palsta
- Viestit ja kysymykset osoitteeseen reformi@minedu.fi





Parasta osaamista

**Muuttuva työ – tulevaisuuden
osaamisen haasteet ja
mahdollisuudet**

Opetus- ja
kulttuuriministeriö





Opetus- ja
kulttuuriministeriö

OMNIA



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



WINNOVA

LÄNSIRANNIKON KOULUTUS OY



OULUN AMMATTIKORKEAKOULU



Koulutuskeskus
Further Education



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)





Parasta osaamista -verkostohanke

Hanke on merkittävä osa ministeriön ammatillisen koulutuksen reformin toteuttamiseen tähtäävää opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpideohjelmää.

Ammatillisen koulutuksen reformi on yksi Sipilän hallituksen kärkihankkeista, jossa uudistetaan koko ammatillinen koulutus vuodesta 2018 alkaen.

Nykyiset lait yhdistetään uudeksi sekä nuoria että aikuisia koskevaksi lainsäädännöksi.

Lisäksi uudistetaan koulutuksen rahoitus, ohjaus, tutkintorakenne, koulutuksen toteuttamismuotoja sekä järjestäjäjärakennetta.





Parasta osaamista -verkostohanke

Miten hanke edistää ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa ja tavoitteita:

- Parasta osaamista -hankkeen avulla tuetaan opetus- ja ohjaushenkilöstön työ- ja toimintatapojen uudistumista toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa
 - Hankkeessa kehitetään ja varmistetaan ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteiden mukaista toimien valtakunnallista ja yhdenmukaista laatua sekä luodaan yhtenäisiä käytäntöjä
 - Lisäksi hankkeen avulla tuetaan erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämistä osaamisperusteisen ja asiakaskeskeisen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä ja toteuttamisessa yhdessä työelämän kanssa
 - Hanke tukee ja valmentaa työpaikkoja toimimaan uudistuvan ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöinä
 - Hankkeella varmistetaan työelämän osallistumista ammatillisen koulutuksen reformin suunnitteluun ja toteuttamiseen
- 

Viisi Parasta osaamista -verkostohankkeen päätavoitetta:

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



Millaiset asiat ohjaavat työn muutosta?

- Digitalisaatio, robotisaatio, automatisaatio
 - Tekoälyn kehittyminen
 - Nanoteknologia, geenit
 - Globalisaatio
 - Ilmastomuutos
 - Ilmastopakolaiset, työmarkkinat
 - Ikääntyvä väestö
 - Yli 65-vuotiaiden määrä lisääntyy
 - Eläkkeellä olevat
 - Hoito- ja terveyshenkilöstön tarve lisääntyy
 - Uudet sukupolvet
 - Erilainen tapa tehdä työtä
 - Työn merkityksellisyys on erilainen
- 



Työelämän muutos on jo tätä päivää

- Työn tekemiseen liittyvät rajat ovat hämärtyneet
 - Työntekijä – työnantaja
 - Yrittäjä – palkkatyö
 - Työ- ja vapaa-aika
 - 24/7-yhteiskunta
 - Etätyö
 - Palveluita aina tarjolla
 - Monimuotoinen työ ja työpaikka
 - Moniosaajat
- 



Tulevaisuuden ammatit

- Niitä ei ole vielä olemassa
 - Niiden ennakointia voidaan tehdä
 - Tehdään sitä, mitä kukaan muu ei osaa tehdä
 - inhimillisuus
- 

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 tavaran 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 avoinna 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

f Jaa 20

Twitter Twiittaa

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 tulevista* -raportissa sanotaan.

MindMill Networkin senior advisor **Marjaana Toimin**en 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 Toimin

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.

Taloussanom

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 työvoimapolua.

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



Rakennusteollisuuden pääekonomistin mukaan pahin polu on työprojekti johdosta ja osin kustannuslaskijoista. (INKA SOVERI)

Samaan aikaan, kun työnantajien EK uutisoi, että lähes 40 prosenttia rakennusalan yrityksistä kärsii työvoimapolusta, 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 kirjahinnoin. 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.

- Vaitän, että Suomessa olisi kymmeniä tuhansia ihmisiä, jotka olisivat valmiita siirtymään rakennuslalle 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 ikkainat alas ja palkat ylös?

Useimmat työnantajat mielestämme ulkomaisia rakentajia

- En minä sitä halua sanoa. He odottavat, että tulee valmiita tekijöitä ja näillä meidän taulukkopalkkoilla. 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 työvoimareservääriä ole, jos työttömänä on reilu 6000 liiton jäsentä (5161 heinäkuun lopussa).

Työnantaja: Pulaa mestareista

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

- Keskeisin kapeikko, joka meillä on, kohdistuu työnjohtoon, pahin polu 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 rakennusmestari koulutus 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 mestareiksi.

- Siinä pitää olla kokemusta alalta.

Pakarisen mukaan ulkomaisen työvoiman suhteellinen osuus rakennusteollisuuden laskuun on kääntynyt laskuun.

- Kysyimme asiaa jäsenyrityksiltämme. On käynyt niin, että ulkomaisen työvoiman osuus väheni. Eli rakentamisen noususuhdanne on siirtänyt ulkomaisen työvoiman osuutta laskuun.

LUEN

Rakennusalan työvoimapulan kasvot: "On varmasti sellaisiakin tilanteita, että eläköityneitä mestareita kosiskellaan töihin"
Moni suomalaistryöskärsii nyt työvoimapolusta - "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 sovitut, 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 työntekijöillä 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 työvoimapolua. 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 osaavat 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 tyrmätty.

Mika Koskinen
mika.koskinen@iltalehti.fi

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 kanilaumojia hatuistaan, mikäli suurtyöttömyys halutaan nujertaa, kirjoittaa Iltalehden toimittaja Marko-Oskari Lehtonen.

Työ- ja elinkeinoministeriön tiistaina julkaiseman työllisyyskatsauksen mukaan Suomessa oli kesäkuussa 320 100 työttöntä työnhakijaa.

Työvoimapolitiittisten 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](#)



Tasavallan presidentti **Sauli Niinistö** piti virkakautensa ensimmäisen uudenvuodenpuheen tammikuussa 2013.

Puheessaan Niinistö korosti työn tärkeyttä niin toimeentulon lähteenä kuin elämän arvona. Niinistön käyttämä uudissana "oleskeluyhteiskunta" oli varsin osuva.

- Kaikki työ on arvokasta, ja arvokasta on myös työn tavoittelu. Sen sijaan vaikeaa on ymmärtää sitä ajattelua, että tämä olisi oleskeluyhteiskunta, jossa tietoisesti jätetään omat mahdollisuudet käyttämättä ja odotetaan muiden kattavan pöydän, Niinistö sanoi puheessaan.



Tasavallan presidentti Sauli Niinistö. (KIMMO HAAPALA)

Niinistö ei osoittanut syyttävällä sormellaan nuorisoa, mutta julkisessa keskustelussa Suomen nuoria on syytetty laiskoiksi. Tämä pitää varmasti joidenkin kohdalla paikkansa.

Varmaa on, että nykyiset nuoret ovat tottuneet ihan erilaiseen elintasaan kuin sodan jälkeisessä Suomessa kasvaneet sukupolvet. Elintason nousu vaikuttaa väistämättä myös arvoihin.

Yhteiskuntapolitiikka-lehdessä vuonna 2016 julkaistussa tutkimuksessa pureuduttiin 15-29-vuotiaiden suomalaisnuorten eli niin sanotun Y-sukupolven työasenteisiin.

Tutkimuksen mukaan nuoret eivät ole sen enempää laiskoja kuin

Lappeenranta klo 18



ETELÄ-SAIMAA

ETUSIVU | MEDIAMYynti | ASIAKASPALVELU | PALAUTE | YHTEYSTIEDOT

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

Robottiikka lisää työvoimapulaa

9.7.2017 4:00

Yleisradion vastikään julkaisemassa uutisessa kerrotaan alkuvuoden vähäisen syntyvyyden ällistyneen 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

ESP RIT

Lasten
kellot

25,-
(39,90)



Mallit vaihtelevat myymälöittäin.



TIMANTTISET
Kultakello

PÄÄKIRJOITUKSET

- Selvä viesti tyttöjen puolesta 2.8.
- Sanelukilpailu näkee ikämerkillä 1.8.

[Etelä-Saimaa 9.7.2017](#)



Pois syrjäseuduilta. Alan yrityksiä kuulee pois pienemmiltä paikkakunnilta. 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 hintavaihtelusta puhdistetun liikevaihdon kasvavan tänä vuonna lähes kaksi prosenttia ja ensi vuonna prosentin. Kurjenoja arvioi kasvun saavuttaneen todennäköisesti huippunsa.

”Velkaantuminen ja veronkevennykset tukevat tällä hetkellä kotitalouksien 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 osaajia 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 löytäminen, julkinen liikenne ja se, että työntekijöiden mielestä työllistyminen ei kannata. Kaupan alalla palkat ovatkin melko alaiset, ja maaliskuussa Palvelualojen ammattiliitto PAM kertoi monen alan työntekijän joutuvan turvautumaan palkan lisäksi sosiaalituikiin.

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 laskuiksi prosentti.

Lähteet: Kaupan liitto, Tilastokeskus, TEM

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

2.8.2017 17:10 | Päivitetty 2.8.2017 17:12

Kauppa Digitalisuus Kansantalous Päiväly Työelämä



Postitalon Kauppariikassa Helsingissä itsepalvelukassat ovat olleet pitkään käytössä.
KATJA LAURI OULUNEN

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 vähäviksilä syrjäseuduilla 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 kuvan 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 kertoi keski viikolla rekrytoivansa lääkeyhtiö Oriolan kanssa perustamaansa, syksyllä avattavaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kauppaketjuun liki sata hyvinvoinnin ammattilaista.

Kurjenojan mukaan kaupanalalle haetaan niin hallinnon ja liike-elämään osajia, luonnontieteiden ja terveydenhuollon osajia 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, julkisen 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 sosiaalituikiin.

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 ymmärrä 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.

Matkailu kasvaa ja samalla myös asiakkaiden odotukset - "Luvan pyytäminen esimieheltä ei ole tätä päivää"

1.11.2017 17.30 | Päivitetty 1.11.2017 18.47



Suomi houkuttelee. Scandic Suomen Riikka Mattila kertoo, että Suomi on ulkomailta houkutteleva matkailumaa. KUVA: ANTTI NIKKANEN

Matkailuala kasvaa. Scandic Suomi kehittää johtamista parantaakseen houkuttelevuuttaan työnantajana.

Mikä on matkailualan työvoimatilanne, Scandic Suomen henkilöstöjohtaja Riikka Mattila?

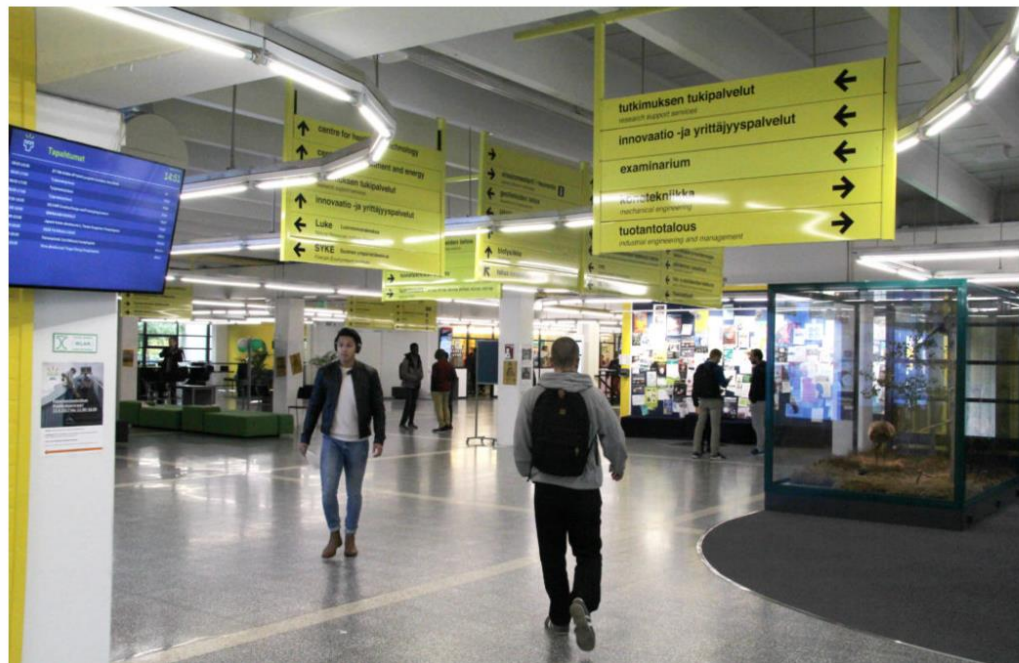
Matkailualalla on paljon mahdollisuuksia palvelua rakastaville osaajille. Työvoiman saatavuushaasteet voidaan nähdä jopa riskinä kasvulle. Alan oppilaitoksissa on vaikeuksia saada aloituspaikkoja täytettyä. Suurimmat haasteet ovat juuri nyt pääkaupunkiseudulla ja Lapissa, mutta myös muualla on pulaa tekijöistä.

Miten Scandic vastaa haasteisiin?

Haluamme kehittää toimintaamme jatkuvasti koko henkilöstön kanssa. Näin varmistamme henkilöstön sitoutumisen ja houkuttelevuutemme työnantajana. Kun olemme kehittäneet yrityskulttuuriamme, työntekijöiden vaihtuvuus on vähentynyt ja tunnettuutemme alalla ja opiskelijoiden keskuudessa on parantunut. Kokeilemme kumppaneidemme kanssa uusia tapoja houkutella ja kasvattaa alalle tekijöitä. Tänä vuonna olimme mukana yhteistyössä

Rakennusalan aloitusmäärät laahaavat jäljessä – alalla krooninen osaajapula

Rakennusalan koulutus ei ole pystynyt vastaamaan alan voimakkaasti kasvaneisiin koulutustarpeisiin. Ainakin lyhyellä tähtämellä jopa VATT:n arvio 53 prosentin kasvutarpeesta aloitusmäärissä, on liian pieni, todetaan valtiovarainministeriön Raksu-raportissa.





Millainen on työn tulevaisuus?

- Mahdollisuuksia tuodaan vähemmän esiin kuin uhkia
- Miten vaikuttaisi, jos tuotaisiin positiivisia näkymiä esiin enemmän?

Elämystohtori

Hoivarobotin
huoltaja

Paleoviljelijä

Tulostus-
koordinaattori

3D-räätäli

Drone-
koordinaattori



**Ammatillisen koulutuksen täytyy
uudistua, ja siksi meillä on
ammattillisen koulutuksen
reformi!**



Kiitos!

Parasta osaamista -verkostohanke
<http://blogit.jao.fi/parastaosaamista/>
Twitter: @Posaaja_

Pia Tolonen, projektipäällikkö

Opetus- ja
kulttuuriministeriö





Paneelikeskustelu: Ammatillisen osaamisen tulevaisuus

Panelistit

- *Matti Mäkinen, kunnanjohtaja*
Hankasalmen kunta
 - *Anni Mieltunen, ammatillisen koulutuksen osastonjohtaja*
Opetushallitus
 - *Seija Rasku, opetusneuvos*
Opetus- ja kulttuuriministeriö
 - *Sanna-Mari Hynninen, toimitusjohtaja*
Keski-Suomen yrittäjät ry
 - *Milla Ristikangas, opiskelija, varapuheenjohtaja opiskelijayhdistys*
Jamo ry
 - *Kaisamaria Thusberg, henkilöstöjohtaja*
Osuuskauppa Keskimaa
 - *Markku Tiuhonen, painoviestinnän opettaja*
Jyväskylän ammattiopisto
 - *Matti Virtala, apulaisrehtori*
Jyväskylän kristillinen opisto
- 

MUUTOKSET OPETTAJAN TYÖSSÄ

MITÄ VAADITAAN, MIHIN PYSTYTÄÄN, MITEN SELVITÄÄN?

Antti Maunu

Valt. tri, tutkijatohtori

Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimuskeskus RUSE

MUUTOKSET OPETTAJAN TYÖSSÄ

1. **Mitä vaaditaan?** Paljon – lisäksi viralliset vaatimukset ja ruohonjuuritason tarpeet usein erillään. Asiakaslähtöisyys perustelee opiskelijoiden eli ruohonjuuritason laittamista keskiöön
2. **Mihin pystytään?** Opettajien valmiudet hoitaa arkityönsä ruohonjuuritasolla ovat varsin hyvät, mutta työn puitteet kuormittavat
3. **Miten selvittää?** Keskiössä arkityön organisoinnin parantaminen niin organisaatioiden kuin työntekijöiden osalta

Oma tausta ja tutkimus

- Valt. tri (sosiologia), 3-v. etnografinen tutkimushanke ammatillisen koulutuksen arjesta (Turun yliopiston riippumaton rahoitus)
- 27 viikkoa, 7 yksikköä, 3 kaupunkia, 3 alaa
- N. 100 opiskelijahaastattelua, n. 150 opettajan, ohjaajan, opiskelijahuollon työntekijän sekä johtajan/ päällikön haastattelua
- Mitä ammatillinen koulutus tekee sen piirissä oleville opiskelijoille ja työntekijöille? Millaiset valmiudet se antaa kiinnittyä yhteiskuntaan ja työelämään?
- Ei puoltenuvalintaa, sillä kaikki toimijat pyrkivät parhaimpaansa omista lähtökohdistaan. Pikemminkin tulkki tai diplomaatti eri osapuolten välillä
- Maailmaa pitää tutkia, jotta sitä voidaan muuttaa paremmaksi

1. MITÄ VAADITAAN?

- Millaisia vaatimuksia ja paineita ammatillisen koulutuksen reformi asettaa opettajille ja opettajuudelle?
- Mitä toisaalta opiskelijat toivovat ja tarvitsevat opettajilta?
- 3 tapaustutkimusta opiskelijoiden ja työelämän tarpeista

1. MITÄ VAADITAAN – hallinnon ja kehittämisen näkökulma

- Osaamisperusteisuus
 - Arvioinnin kriteerit muuttuvat
 - Osaamista voi saada mistä vain: tuottamisesta tunnistamiseen
- Henkilökohtaistaminen
 - Opiskelijoita tulee ja menee
 - HOKS-prosessi kaikille
 - Kuinka yhdistää henkilökohtaiset polut ja ryhmämuotoinen opetus?
- Asiakaslähtöisyys – ilman tarve- tm. kartoituksia??
- ”Opettajan työ pirstaloituu, muuttuu yhä enemmän kasvatukselliseen suuntaan ja yhteistyön tarve lisääntyy” (Tapani 2017) – arkityö ja sen organisointi muuttuu

1. MITÄ VAADITAAN – opiskelija-asiakkaat

EEVA: No mie oisin siellä lastentarhassa töissä ja mulla olis hienot omakotitalot, ja ei tarttis pennii venyttää... Ihan perusjutut (*Itä-Suomi, hyvinvointi*)

PATRIK: Viis vuotta... No mä olisin intin käyny, sen jälkeen mul ois oma kämppä, työpaikka, sitte ois oma auto ja... nii (*Länsi-Suomi, tekniikka*)

PEPPI: Kymmenen vuoden päästä mä oisin sairaanhoitaja. Ja mul ois oma perhe jo silloin, emmä halua olla tietsä sellanen mummomamma. Ja mä asuisin semmoses hienos kartanos. No eihän sellasel palkal sinne mennä, mut... Ja sit mä toivoisin et mun vanhemmat ois viel elossa. (*Etelä-Suomi, hyvinvointi*)

Ammattiin opiskelevien hyvä tulevaisuus

Tulevaisuus 1 v	Mainin toja	Tulevaisuus 5 v	Mainin toja	Tulevaisuus 10 v	Mainin toja
Opiskelu jatkuu ja sujuu hyvin	30	Töissä omalla tai millä tahansa alalla	28	Oma perhe	24
Töissä	14	Jatko-opinnoissa tai valmistunut niistä	22	Oma asunto, talo, koti	11
Valmistunut	5	Oma asunto, talo, koti	13	Töissä uudella alalla tai erikoistuneena	10
Ihmissuhteet kunnossa	5	Oma yritys	5	Oma yritys	8
		Armeijassa tai armeija käyty	5	Lapsia	8
		Valmistunut	5	Opiskelee uutta alaa tai jatko-opinnoissa	7
				Töissä omalla alalla	7
				Talous kunnossa, hyväpalkkainen työ	5

Mitä opiskelijat koulutukselta haluavat?

- **He haluavat valmiudet täyttää oman paikkansa maailmassa**
- He eivät halua kohota tähtiin, erottautua toisista tms. individualistista, mitä hyväosaiset keski-ikäiset usein määrittelevät nuorten toiveiksi
 - Henkilökohtaistamisessa paradoksin makua. Osaamisen rekisteröinnissä se on hyvä, mutta osaamisen hankkimisessa tarvitaan opettajien/ ohjaajien apua ja tukea
 - Koska sosiaaliset tekijät korostuvat, ne on syytä huomioida myös arjen opetuksessa: puhuu ryhmämuotoisen opetuksen puolesta. Se on järkevää, koska varsinkin aloittavien opiskelijoiden osaamistarpeet ovat yleensä samanlaisia (lähtö nollapisteestä)
 - Eivätkä mitkään resurssit riitä yksityisopetukseen
- **Kuinka ammatillinen koulutus voi täyttää tämän toiveen?**

Vastaus: hyvillä opettajilla

ERIKA: Semmonen, mikä ymmärtää just opiskelijoita ja on pätevä tietysti... Ja ottaa huomioon opiskelijoitten mielipiteet (17 v., *hyvinvointiala, Itä-Suomi*)

MARKKU: Osaa kattoo sitä niinku opiskelijan silmin, sen pitää niinku ymmärtää nuorempia opiskelijoita opettajana. Ja pitkät hermot pitää olla, et jaksaa kattoo (27 v., *palveluala, Etelä-Suomi*)

MANTA: Se pitää niinku jöön siellä. Se ei kumminkaa oo semmonen, niinku pikkuasioista heti kauhee metakka. Semmonen on aika kauhee, semmosiaki mä oon tavannu joskus. Semmone jalat maassa -tyyppinen, että rento, mutta hyvällä tavalla myös tiukka (17 v., *palveluala, Länsi-Suomi*)

Hyvä opettaja on ohjaava ja opiskelijalähtöinen

	Määrä	%
Huomioi, kohtaa, osallistaa, kannustaa, innostaa	21	23
Rento, ei suutu, kärsivällinen	16	18
Ohjaa, neuvoo, auttaa, tukee	14	15
Hyvä kertomaan, 'osaa selittää'	10	11
Pitää rajat ja työrauhan	7	8
Ammattitaitoinen, pätevä, osaa asiansa	5	6
Huomioi erilaiset oppimistavat	5	6
On paikalla (eikä esim. kirjoittamassa raportteja)	2	2
Huolehtii koko ihmisestä, yksityiselämästä jne.	2	2
Kiinnittää huomion, saa oppilaat kuuntelemaan	2	2

Hyvä opettaja antaa valmiudet täyttää oman paikkansa

- Hyvä opettaja luo vuorovaikutuksellaan kentän, jossa opiskelijat rohkaistuvat opettelemaan ja harjoittelemaan
 1. Ammatillisia valmiuksia = osaamista
 2. Oman toiminnan itsenäistä ohjaamista
 3. Työskentelyä ja toimimista toisten kanssa
- Huono opettaja on kaavamainen ja tiukka: vaatii ulkoisia suoritteita kaikilta samalla tavalla eikä huomioi tai ohjaa prosessia, jonka varassa osaaminen, motivaatio ja valmiudet kehittyvät

1. MITÄ VAADITAAN – työelämä

”Sietokyky, hyväksyminen, joustavuus, vuorovaikutus ja itsehillintä =
työyhteisötaitoja”

”Tilannetaju, vuorovaikutusvalmiudet”

”Ammattitaito ja ammatti-identiteetti sekä ammatillisuus”

”Tutustutaan omaan itseensä, kykyihin ja taitoihin sekä heikkouksiin”

Vuorovaikutustaidot	153	43 %
Substanssiosaaminen	74	21 %
Toimijataidot: oman työskentelyn ja toiminnan ohjaaminen	71	20 %
Kontekstiosaaminen, 'työelämän pelisäännöt'	58	16 %

Hyvä opettaja antaa paljolti samoja valmiuksia joita työelämä edellyttää

Case closed – ainakin asiakaslähtöisyyden osalta

Vielä jäävät osaamisperusteisuus, henkilökohtaistaminen sekä työnkuvan
pirstaloituminen, kasvatuksellisuus ja monialainen yhteistyö

Nekin ovat ok, jos ne palvelevat asiakkaiden tarpeita

Ne eivät ole ok, jos ne eivät palvele asiakkaiden tarpeita

2. MIHIN PYSTYTÄÄN?

- Millaisista lähtökohdista opettajat tekevät työtään nyt? Mitkä ovat opettajien vahvuuksia ja kuinka niillä voidaan vastata muuttuvan opettajuuden tarpeisiin?
- Mitkä ovat keskeisiä koettuja haasteita ja ongelmia opettajan työssä?
- 2 tapaustutkimusta

2. MIHIN PYSTYTÄÄN – Opettaja vai kasvattaja?

- Ryhmäkeskustelut: **Kuinka monta % olet opettaja/ kasvattaja?**
- 14 fokusryhmähaastattelua, yht. 87 haastateltavaa
 - Pääosin ammattiaineiden opettajia. Joitakin opiskeluhuollon työntekijöitä, YTO-opettajia sekä ammatillisia ohjaajia
 - 8 yksikköä, 6 kaupunkia, 6 koulutuksen järjestäjää
 - 8 ryhmää yksialaisia (3 x tekniikka; 3 x sote; 2 x palvelut)
 - 6 ryhmää monialaisia
- Keskeistä se, mitä opettajan ja kasvattajan rooleihin keskusteluissa määrittyy ja kuinka ne liittyvät toisiinsa

Kuinka monta % opettaja/ kasvattaja?

- Opettaja 51 % - kasvattaja 55 %
→ **106 % aikuinen**
- Molempia puolia tarvitaan, kietoutuvat yhteen
- 1. vuonna ja ylipäänsä nuorten kanssa korostuu kasvattaminen
 - Kuitenkin yksilö-, ryhmä- ja tilannekohtaista vaihtelua
- Kokemus ohjaa kasvattajaksi:

SANNA: Nuori opettajahan keskittyy siihen tiedon antamiseen. Tää kasvattajajuttu on siellä taka-alalla. Mut sitten ku ikää tulee ja kokemusta, niin sitä monesti sortuu tähän kasvattajaksi (naurua). Et kun haluais ohjata oikeelle polulle, niitä ongelmia selvittää, jotta opiskelijaki pystyis opiskelemaan (*Etelä-Suomi, palveluala*)

”Opettaja” tarjoaa tietoa omista lähtökohdistaan

- Kasvattamisesta puhutaan keskusteluissa runsaasti, opettamisesta varsin vähän
- Opettaminen määrittyy tarkasti rajattuna ja ongelmattomana oman ammattiaineen tai -aineen viemisenä opiskelijoille
 - ”Huonoina päivinä saatan nytki ajatella että ounou, minä en oo mikään kasvattaja, vaan minä oon se opettaja. **Kun vois keskittyä siihen opettamiseen, mihin ne pilkut laitetaan**”
 - ”Kyllä mää ainakin toivon enemmän olevani aineopettaja ku kasvattaja. Totta himputissa, **helpommallahan mä pääsen**”
 - ”Jos nyt ihan oon avoin, niin inhoan sitä kasvattamista ihan oikeesti”

Huom. opiskelijoiden näkökulmasta ”huono opettaja”

”Kasvattaja” toimii opiskelijälähtöisesti, huolehtii oppimisen edellytyksistä ja tekee muutakin kuin opettaa

- Äiti/ isä: Kasvattaja huolehtii opiskelijan elämänhallinnasta, kasvusta, terveydestä jne. kokonaisvaltaisesti, mutta epämääräisesti. **Tämä kuitenkin vain yksi osa**
- Rajoja ja rakkautta: kasvattaja ohjaa opiskelun ja yhteistyön pelisääntöihin
 - ”Saadaan ne remuamiset pois ja aamulla ihmiset ylös”
- Kasvattaja integroi yhteiskuntaan ja työelämään
 - ”Siihen aikataulujen noudattamiseen, sovittujen asioitten noudattamiseen...”
- Kasvattaja kohtaa ja huomioi opiskelijat
 - ”Se on kuitenkin tämmöstä ihmisten välistä vuorovaikutusta, voidaan puhua ihan vaan siitä, että mitä sulle kuuluu tai muuta tämmöstä, miten meni loma tai viikonloppu...”
- Kasvattaja tekee opiskelijoiden kanssa muutakin kuin opettaa
 - ”Myö muutama ensimmäinen tunti piettiin silleesti, että mentiin ruokalaan, otettiin puurot ja käytiin siinä se tunti. Niin siitä lähti hyvin rullaan...”

Kapeasti opettaja

- Opetetaan opetettavaa ainetta tai aihetta
- "Työt käyntiin", "pilkut paikalleen"

"UUSI OPETTAJUUS" Valmentaja, luotsi, ohjaava opettaja...

- Huolehtii oppimisen edellytyksistä
- Vuorovaikuttaa opiskelijoiden kanssa
- Orientaatio opiskelijoissa, ei omassa toiminnassa tai organisaatiossa

Kapeasti kasvattaja

- Äiti tai isä: Elämänhallinnasta, kasvusta, terveydestä jne. huolehtiminen
- Usein henkilökohtaisella otteella ja tunteella

Opettajat näkevät itsensä opiskelijälähtöisinä ja ohjaavina

- He ohjaavat paitsi ammattisisältöjä, myös oppimisen ja oman toiminnan ohjaamisen edellytyksiä
- He toimivat (ainakin ajatuksissaan) paljolti samoin kuin opiskelijat kuvaavat hyvän opettajan toimintaa
- Jatkossakin tämä olkoon opettajan tärkein tehtävä – eikä sen tarvitse olla epämääräistä ”kasvatusta”, vaan opettajan ammattitaidon tarkoin määritelty ydin

Case closed myös näiltä osin?

Valitettavasti ei. Mikä työssäsi kuormittaa?

TUULIA: Me ollaan mukana jossakin, missä me ei olla mukana.
Mä koen vahvasti, että meidän johtamisessa ei kuulla henkilöstöä, ei kuulla ihmisiä, ei kuulla näitä tekijöitä, jotka täällä kentällä tekee sen työn. Nyt aika pitkälle suunnitellaan sitten työpöydällä, mikä ei oo mikään uusi ilmiö. Mut joku tässä vipuvarressa on jumissa. *(Etelä-Suomi, tekniikka)*

JUTTA: Vähennetään tunteja, tulee uudet systeemit... Kokoajan on jotakin mitä pitäis huomioida, jotain uutta, mikään ei pysy sellasena, että vois kolmekaan vuotta tehdä edes vähän samalla tyylillä. Ei kukaan ihminen pysty sillai tekeen työtä, et mä kokoajan joudun miettiin että onko tää nyt ja mitä mä nyt teen. Meilläki on sellanen osasto tässä, nää opettajat tekee ihan kaikkensa saadakseen nää opiskelijat täällä pysymään, vaihtoehtoja on ja mietitään polkuja, mietitään yhteistyötä. Ja me kokoajan eletään sitä uutta ja mietitään että no mitäs, kokeillaan tota ja kokeillaan tota. Ja sitte tulee se, et nyt mä en enää tiä mitä mä teen. *(Länsi-Suomi, palvelut)*

44 työntekijää, 181 kuormittavaa tekijää

	Määrä	%
<i>Organisaation/ esimiesten etäisyys arjesta</i>	31	17
<i>Organisaation jäykkyys, kankeus, sanelupolitiikka</i>	16	9
Opettajien yhteistyön puute, tonttiajattelu	14	8
<i>Hallinnon, byrokratian lisääntyminen</i>	10	6
Opiskelijoiden haasteet, niihin vastaaminen	8	4
<i>Muutostahti liian kova, heikentää toimintaedellytyksiä</i>	7	4
<i>Arkityön organisoinnin/ prosessien ongelmat</i>	7	4
<i>Hanketoiminnan ongelmat</i>	6	3
Alojen/ yksiköiden etäisyys/ toimintakulttuurien erot	6	3
<i>Lähiopetuksen väheneminen</i>	6	3
<i>Työkuorma kova tai epätasainen, ei jaksa, taso laskee</i>	6	3
<i>Talouden kiristytminen, toimintaedellytysten heikkeneminen</i>	5	3
<i>Arvostuksen puute, epäluottamus opettajia kohtaan</i>	5	3

Tavoitteet eivät aina kohtaa realiteetteja

MARJA: Tässä on vallalla se, että mennään niinkun ääripäästä ääripäähän. Että nyt on niinku digiloikka, että **yhtäkkiä kaikki oppii ku laitetaan ipadit käteen**. Taikka se, että nyt osaamista voi kartuttaa missä tahansa ja näyttää näin. Se on hieno ajatus, mut sitten tää todellisuus, että kun meillä on paljon opiskelijoita, vaikka ne olis joka tunnilla läsnä, niin ei ne pääse niihin tavoitteisiin. Että mitäs sitte kun sitä osaamista ei kartukaan. Toisilla menee kyllä parhaiten se ihan niinsanottu perinteinen opetus ja tarvitsevat sitä. **Ei se, että menkää leijuun tonne johonkin, ja teillä vaan karttuu sitä osaamista.** *(Etelä-Suomi, palvelut)*

AHTI: Tässä työn ohessa pitäis pitää näitä HOPS-keskustelujaki monta kertaa vuodessa. Suunnitella ja pähkii lasten kanssa yhdessä heijän tulevaisuutta, ja he ei ees ymmärrä mistä täs on kysymys. **Suunnittele siinä sitte henkilökohtasta opintopolkuu, ku eihän ne muksut ees tajua terminologiaa ku niille lyödään opetus-suunnitelmaa eteen**, tutkinnon perusteet, et mitä sä haluat, missä järjestyksessä, minkälainen sun opintopolkus on. Ni eihän se tajua siitä yhtään mitään. *(Itä-Suomi, tekniikka)*

2. MIHIN PYSTYTÄÄN – yhteenvetoa

- Opettajilla on osaamista ja valmiudet toimia asiakaslähtöisesti. Mutta
 - 1) Arkityön pirstoutuminen ja hallinnon/ organisaatioiden toimintatavat eivät salli sen tekemistä kovin hyvin
 - 2) Opettajat eivät sanoita toimintatapaansa ja osaamistaan johdon/ kehittäjien kielellä, jolloin opettajien osaamista ei tunnisteta, vaan vaaditaan usein epätarkoituksenmukaista muutosta
- Ilmiöllä pitkät perinteet: 1970-luvulta ja keskiasteen uudistuksesta alkaen hallinto on muodostanut oman tasonsa ja tarmokkaasti pyrkinyt muuttamaan koulutusta. Mutta muutokset eivät tavoita työn sisältöä, vaan sen puitteita (Tiilikkala 2004)
- 2000-luvulla keskushallinnon sijaan autonomiset koulutusorganisaatiot sekä asiantuntija-opettajuuden vaatimukset. Opettajien näkökulmasta muutokset vain lisääntyneet, kun organisaatiot etsivät linjojaan ja koittavat sopeutua keskushallinnon toiveisiin ja vaatimuksiin – samalla pysyneet etäällä opettajien työn arjesta

3. MITEN SELVITÄÄN?

- Vaatimuksia on monia, samoin haasteita
- Reformi tuottaa omansa, mutta on myös reformista riippumattomia ongelmia
- Onneksi myös paljon vahvuuksia

Mitä pitää tehdä, että selvittää seuraavista koitoksista?

3. MITEN SELVITÄÄN – Arkityön organisointi 1

- Opettajilla on jo varsin hyvät valmiudet toimia asiakaslähtöisesti, jos he voivat keskittyä siihen riittävän hyvin
- Opettajilla on paljolti kasvatuksellinen ote, joskaan se ei ole äitinä/ isänä toimimista, vaan ohjaavaa ja opiskelijälähtöistä työtettä. Reformin kannalta tärkeänä pidetty ”uusi opettajuus” toteutuu, jos sen on mahdollista toteutua
- Opettajien arkityön organisointi opiskelijaa palvelevaksi on reformin onnistumisen kannalta oleellisempaa kuin pedagogiset, teknologiset, sopimustekniset tms. seikat

3. MITEN SELVITÄÄN – Arkityön organisointi II

- Tiimi- tai solumuotoinen työn organisointi: opettajille mahdollisuudet järjestää työt yhdessä mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti
- Johtamisresurssien vähentyessä opettajat ym. henkilökunta saa toisiltaan tukea ja työnohjausta, mitä yhä etääntyvä organisaatio ei kykene tarjoamaan
- Vaikutusvallan ja vapauden tarjoaminen turvaa opettajille perinteisesti tärkeää autonomiaa ja sitä kautta työtyytyväisyyttä
 - Mikään määrä kontrollia ei riitä muuttamaan toimintatapoja, jos opettajilla ei ole vapautta ja visiota toiminnan parantamisesta

Toimiva arkityön organisointi

- Mahdollistaa monialaisen toiminnan osana arkea
- Mahdollistaa joustavan ryhmä-, solu- tai tiimiopetuksen jatkuvan sisänoton tilanteessa
- Avaa käytössä olevat resurssit ja osaamisen jakamisen myös uusissa hallinnollisissa tilanteissa (osaamisen tunnistaminen, HOKS-prosessit jne.)
- Toisaalta mahdollistaa tarkoituksenmukaisen toiminnan silloin, kun uudet ideat eivät olekaan asiakaslähtöisiä (perinteinen opetus on parasta, opiskelija ei osaa/ halua miettiä henkilökohtaista opintopolkua jne.)
- Kaikkien ei tarvitse osata ja tehdä kaikkea, jos työnjako organisaatiossa toimii

Pallo organisaatioille

1. Kirkasta henkilökunnalle koulutuksen perustehtävä: opiskelijan saamat valmiudet sekä oppimisen edellytyksistä vastaaminen
2. Tarjoa henkilökunnalle maksimaaliset resurssit ja tuki järjestää itse työnsä ja olosuhteensa tämän tavoitteen saavuttamiseksi
3. Luota ammattilaisiin: kontrolloi tuloksia, älä työprosesseja tai ihmisiä

Visio : Meillä on parhaat ja sitoutuneimmat opettajat – siksi myös opiskelijat

Mutta myös toimintakulttuurien on muututtava

- Pois tonttiajattelusta ja naapurin kyttämisestä
- Ammatillisen opettajan työ on kaksi työtä: ohjaamisen ja substanssin ammattilainen
- Luottamus koulutuksen järjestäjiin ja keskushallintoon on huono (ansaitusti?) – rohkaistava näkemään myös näiden tarjoamat mahdollisuudet (ansaitusti!)
- Muutos vaatii aikaa, tukea ja turvallisen ilmapiirin

Opettajien täydennyskoulutus

- Monialaisen yhteistyön, tiimityön harjoittelu
- Ohjaavan, opiskelijälähtöisen työotteen harjoittelu
- Ryhmänohjaamisen ja ryhmädynamiikan hallinnan harjoittelu
- On kouluttajien vastuulla silloittaa ajatukset ja kieli opettajien arkeen
- Suuri tarve omassa arjessa tapahtuvalle valmentamiselle ja mentoroinnille:

VUOKKO: Mennään tonne mun ryhmään, ja harjotellaan tätä hommaa (*Etelä-Suomi*)

SAMI: Tehdään vaikka semmonen case-tappaus, että kuinka toimit tämmösessä tilanteessa. Monesti se [koulutus] on vaan sitä, että lueppas nyt tuosta kirjasta, tee siitä joku raportti tai referaatti. Enemmän tykkäisin tehdä vaikka porukan kaa semmosia [esimerkki]tilanteita (*Itä-Suomi*)

Täydennyskoulutusta myös organisaatioille

- Kouluttajien vastuulla tulisi olla myös kytkeä opettajien koulutuksen anti oppilaitos-organisaatioiden arkeen ja toimintakulttuuriin. Kannettu vesi ei arjessa pysy
- Opettajien vastuu työn sisällöstä ei voi olla suurempi kuin koulutuksen järjestäjän vastuu työn puitteista ja resursseista

Koulutuksen järjestäjien näkemyksiä täydennyskoulutuksista

- Eri tasoisia paketteja eri tasoisille opettajille: alkeista mestariksi ja luontevat jatkumot
- Kokonaisten työyhteisöjen kouluttaminen yhdellä kertaa: monialaisen yhteistyön ja eri alojen toimintakulttuurien tunteminen
- Koulutuksen oltava "tuotteensa näköinen" eli oltava lähellä työelämän alakohtaisia käytäntöjä. Liika yleistasoisuus ei motivoi koulutuksen järjestäjiä
- Tiimioppimisen ja -opettamisen taitoja pidetty jopa tärkeämpinä kuin yksilökeskeisen erityisopetuksen tuomista koulutuksen kentälle (sitäkään väheksymättä)

MUUTOKSET OPETTAJAN TYÖSSÄ

1. **Mitä vaaditaan?** Paljon – lisäksi viralliset vaatimukset ja ruohonjuuritason tarpeet usein erillään. Asiakaslähtöisyys perustelee opiskelijoiden eli ruohonjuuritason laittamista keskiöön
2. **Mihin pystytään?** Opettajien valmiudet hoitaa arkityönsä ruohonjuuritasolla ovat varsin hyvät, mutta työn puitteet kuormittavat
3. **Miten selvittää?** Keskiössä arkityön organisoinnin parantaminen niin organisaatioiden kuin työntekijöiden osalta

KIITOS!

...KESKUSTELUA..

Antti Maunu

040 832 5057

maunuan@gmail.com

www.anttimaunu.fi