

Aikuiskoulutuksen kunnianpalautus: SAK:n 10+1 keinoa lisätä osaamista ja tuottavuutta

Suomalainen koulutusjärjestelmä on ollut maailman huippua. SAK haluaa, että tästä pidetään kiinni jatkossakin.

Viime vuosina erityisesti aikuiskoulutusta on rapautettu: rahoitusta on leikattu, aikuiskoulutustuki on poistettu ja muita koulutuksen kannusteita on vähennetty. Samaan aikaan työelämä muuttuu yhä nopeampaa vauhtia. Teknologinen kehitys ja toimialojen muutokset tekevät työntekijöiden osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä entistä tärkeämpää. Korkea työllisyys ja tuottavuuden kasvu perustuvat vahvasti osaaviin ammattilaisiin työelämässä.

Koulutus on investointi, ei menoerä. SAK esittää 10+1 keinoa, joilla aikuiskoulutuksen kunnianpalautus toteutetaan.

1. Joustavat koulutuspolut elämän eri tilanteisiin

Työuran varrella tarvitaan joustavia koulutusmahdollisuuksia eri elämänvaiheissa, esimerkiksi kun työpaikka tai ammatti katoaa, työtehtävissä tarvittava osaaminen muuttuu tai työkyky vaatii tehtävien tai ammatin vaihtamista. Koulutuksen järjestämisessä tulee huomioida myös erilaisia työaikoja tekevät ja työuran loppupäässä olevat.

2. Tavoitteena ajantasainen vähintään toisen asteen koulutus kaikille työkäisille

Suomessa on edelleen noin 400 000 työkäistä, joilla ei ole ammatillista tutkintoa. Heidän työllisyysasteensa on matala ja työn kadotessa uudelleentyöllistyminen on erittäin vaikeaa.

- Toteutetaan pelkän perusasteen koulutuksen varassa oleville suunnattava Noste2-koulutusohjelma, johon varataan erillinen rahoitus. 2000-luvun alussa toteutettuun Noste-ohjelman koulutuksiin osallistui yli 25 000 aikuista.
- Ilman tutkintoa olevien aikuisten koulutus tulee rinnastaa oppivelvollisten koulutukseen, jolloin koulutuksenjärjestäjä voi aina ottaa ilman tutkintoa olevan opiskelemaan ja saa siihen rahoituksen.

3. Aikuiskoulutustuen tilalle luodaan jatkuvan oppimisen tuki

SAK:n jatkuvan oppimisen -malli korvaa lopetetun aikuiskoulutustuen. Malli tukee aiempaa paremmin työn ja opiskelun yhdistämistä sekä kohdentuu vähemmän koulutetuille henkilöille ja työvoimapulasta kärsiville aloille. Malli mahdollistaa myös kokoaikaisen opiskelun tarvittaessa.

- Tavoitteena on, että 80 prosenttia käyttäjistä opiskelee työn ohessa. Tukea on työuran aikana käytettävissä 20 kuukautta, jos työntekijä tähtää koulutustason nostamiseen tai hän kouluttautuu työvoimapulalle.
- Lue lisää jatkuvan oppimisen tuesta:
<https://www.sak.fi/aineistot/muut-julkaisut/sakn-jatkuvan-oppimisen-malli/>

4. Työnantajille velvoite tehdä osaamiskartoituksia ja niiden perusteella tarjota henkilöstökoulutusta

Työntekijöiden osaamisen jättäminen hyödyntämättä hidastaa tuottavuuden kasvua. Työpaikoilla ei toisaalta myöskään riittävästi tunnisteta mahdollisia puutteita osaamisessa. Työelämän murroksesta huolimatta henkilöstökoulutukseen osallistuvien määrä ei ole lisääntynyt ja koulutusten kestot ovat jopa lyhentyneet.

- Säännöllisesti tehtävien osaamiskartoitusten avulla työntekijä ja työnantaja saavat tietoa olemassa olevasta osaamisesta ja sen puutteista. Ajantasainen tieto auttaa järjestämään suunnitelmallista henkilöstökoulutusta ja kannustaa työntekijöitä myös omaehtoiseen opiskeluun.

5. Työttömille oikeus opiskella vapaasti, kun he täyttävät työnhakuvelvoitteet

Työttömyysturvalla opiskelu on erittäin rajattua ja monimutkaista. Moni työtön ei uskalla opiskella, koska pelkää työttömyysturvan menettämistä. Työttömillä on nykyään paljon velvoitteita esimerkiksi työnhakuun liittyen. Työnhakeminen ja opiskelu ei kuitenkaan sulje toisiaan pois. Työn löytyessä opintoja tulee voida jatkaa joustavasti työn ohessa.

6. Ammatillisen kuntoutuksen kriteerejä kevennetään ja kuntoutukseen pääsyä helpotetaan

Ammatilliseen kuntoutukseen pääsy on vaikeutunut viime vuosina työeläkeyhtiöiden tiukentuneiden linjausten vuoksi. Työkyvyn palauttamisen on tapahduttava nykyistä ripeämmin, jotta työkyvyn ja jaksamisen haasteet eivät pitkity. Sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta olisi järkevää, että ammatilliseen kuntoutukseen pääsisi nopeasti ja sitä kautta paluu työelämään onnistuisi.

7. Maahan muuttaneiden kotouttaminen kuntoon

Toimiva kotoutuminen nopeuttaa maahan muuttaneiden työllistymistä ja luo pohjan vakaammalle työuralle. Se suojaa myös työperäiseltä hyväksikäytöltä.

- Maahan muuttaneille tulee tarjota riittävästi kotouttamiskoulutusta, jossa painotetaan erityisesti kotimaisten kielten osaamista. Tavoitteena on, että ammatilliset opinnot suoritetaan suomen tai ruotsin kielellä.

8. Lisää oppisopimuskoulutusta ja eri toimialoille sopivia malleja

Oppisopimuskoulutus on osoittanut toimivuutensa, se sitouttaa sekä työntekijää että työnantajaa. Oppisopimuksen mahdollisuuksia ei kuitenkaan tunneta työpaikoilla hyvin.

- Oppisopimuksen käyttö tulee laajentaa kaikille toimialoille ja luoda siihen sopivia malleja. Koulutuksen järjestäjien tukea työpaikoilla on lisättävä.

9. Työelämäyhteistyötä tarvitaan: työelämätoimikuntien toimintaa jatkettava

Työelämätoimikuntien rahoitus ja toiminta ollaan lopettamassa säästöihin vedoten. Toimikunnat ovat tehneet pienillä resursseilla tärkeää työtä kehittämällä ammatillista koulutusta työelämälähtöisemmäksi. Työelämätoimikuntien työtä tulee jatkaa ja kehittää kolmikantaisen työryhmän linjausten pohjalta.

10. Korkeakouluihin räätälöityjä opintopolkuja ammatillisesta koulutuksesta

Koulutustason nostamisessa keskeistä on kehittää väyliä ammatillisesta koulutuksesta korkeakouluihin. Jo nyt tarjolla on erilaisia polkuopintoja, mutta tarvitaan valtakunnallista kehittämistä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kanssa.

- Kaikkien ammatillisen väylän valinneiden pitää saada tiedot ja taidot, joilla voi edetä korkeakouluopintoihin.
- Korkeakoulutukseen hakeutumisen pitää olla mahdollista myös aikuisilla ammatillisen tutkinnon suorittaneilla.

10+1. Suomi tarvitsee jatkuvan oppimisen strategian

Aikuiskoulutuksen kehittämisestä puuttuu pitkäjänteinen suunnitelma. Jotta edellä esitellyt parannusehdotuksemme saadaan toteutettua, tarvitsemme seuraavalla vaalikaudella jatkuvan oppimisen strategian, johon puolueet ja myös muut toimijat sitoutuvat. Strategian tavoitteena tulee olla, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus oman osaamisensa kehittämiseen.