

Jatkuvan oppimisen haasteet ja oppisopimuskoulutus

Suomen oppisopimuskouluttajat ry:n kevätwebinaari 17.3.2022

Markku Lahtinen

Helsingin seudun kauppakamari
markku.lahtinen@chamber.fi

Twitter @Fondeo

@k2hel

+358 50 571 3564

KAUPPAKAMARI



Sisällys

- Palanen tulevaisuutta
- Työmarkkinatilanne
- Osaavan työvoiman ratkaisuja ja tarpeita
- Jatkuvan oppimisen haasteita

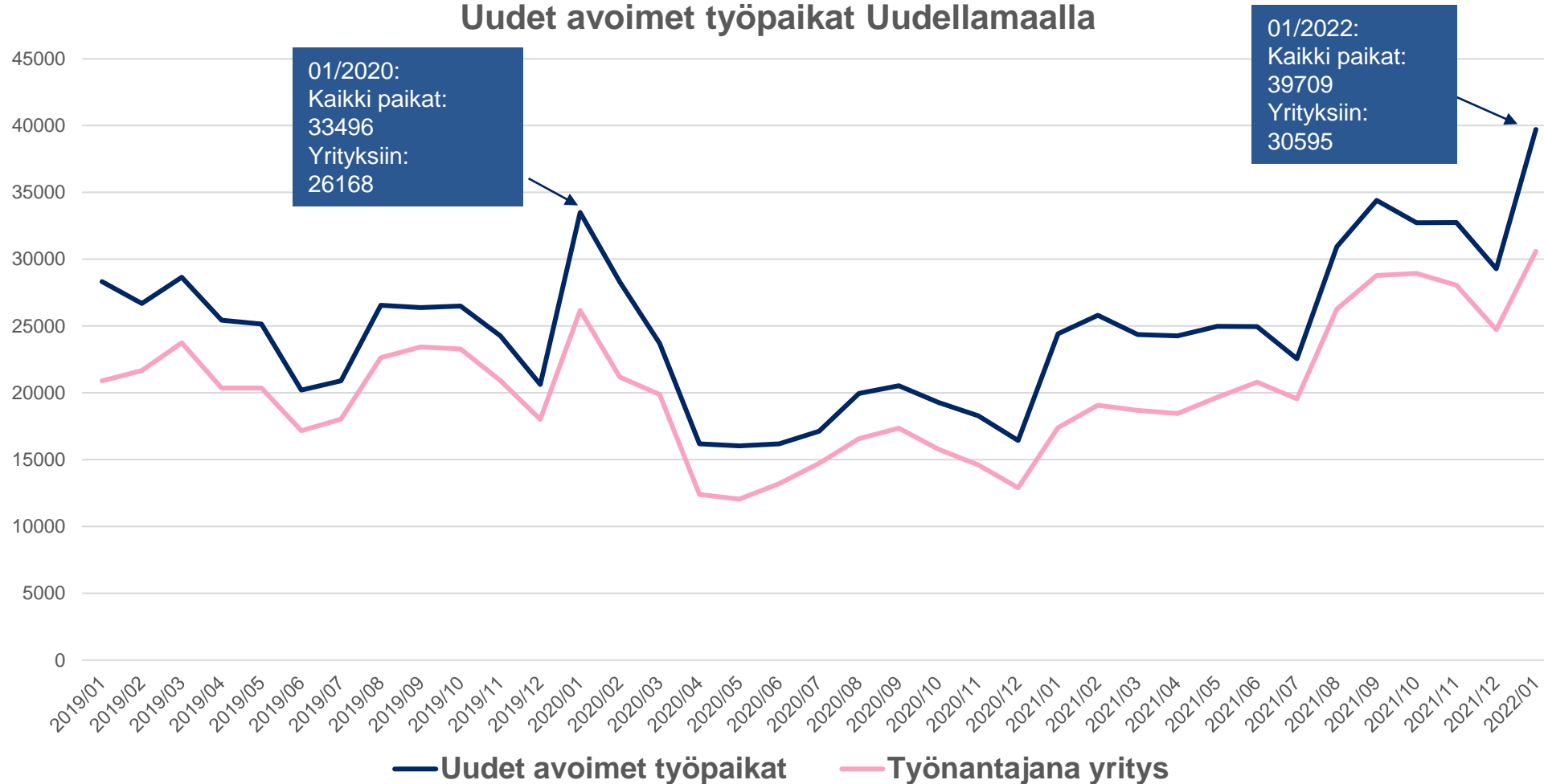
Tulevaisuutta: Millä toimilla osaavan työvoiman saatavuuteen voidaan tehokkaimmin vaikuttaa Helsingin seudulla?



1. Elinvoima ja vetovoima kiristyvässä kilpailussa
2. Suurkaupungistuminen ja seutuistuminen samanaikaisesti
3. Kansainvälistyminen ja vieraskielistyminen
4. Osaamisintensiivisen kasvun varmistaminen
5. Väestön ikääntymiseen varautuminen
6. Monimuotoistuminen vs. segregoituminen
7. Osaaja- ja työvoimapulan hallinta

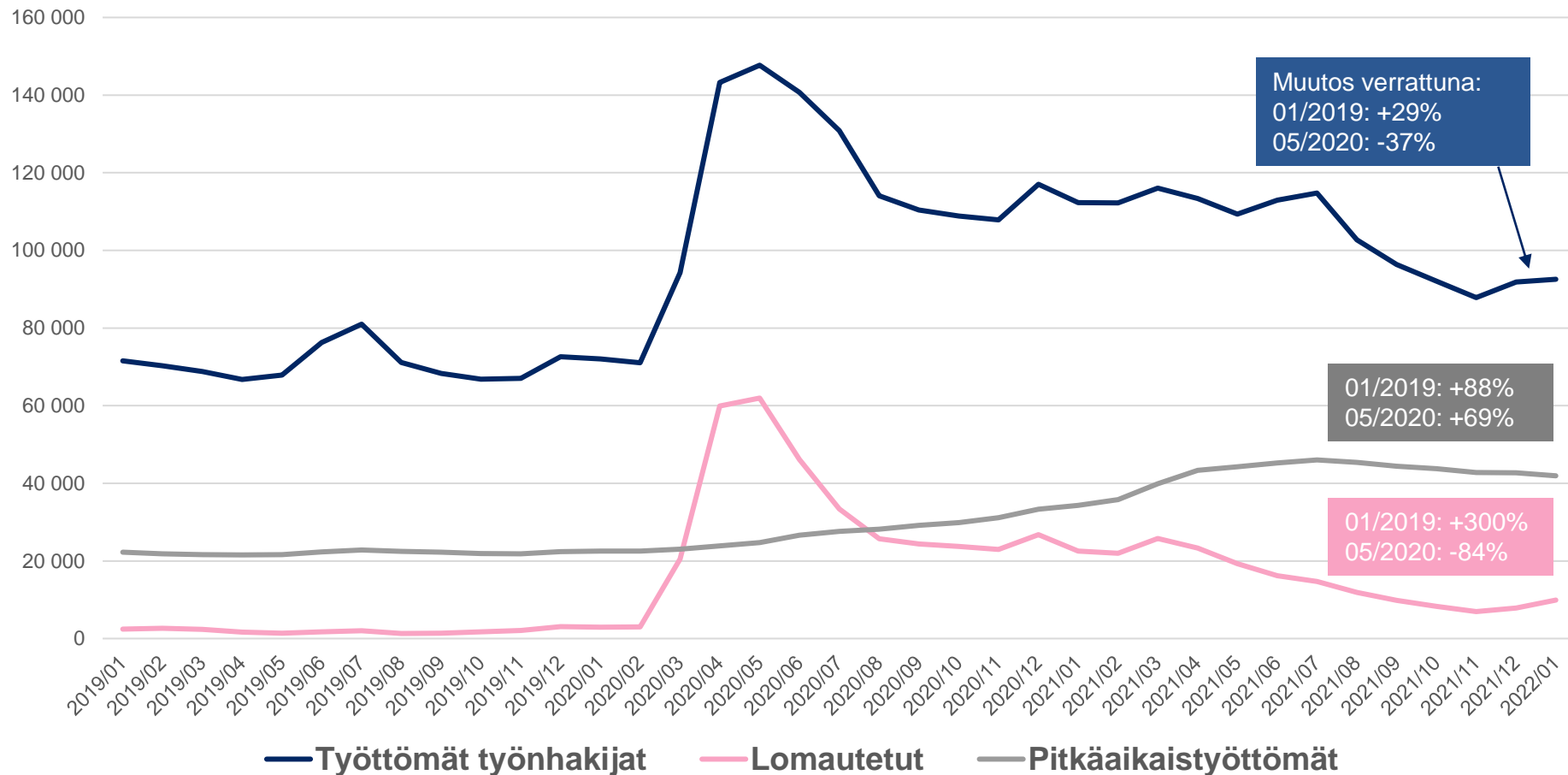
Lähde: Timo Aro MDI ja kauppakamarin visioselvitykset

Uudet avoimet työpaikat Uudellamaalla



- Työvoiman kokonaiskysyntä ylittänyt selvästi jo vuoden 2020 tason! Yritysten jättämät työpaikkailmoitukset korkeammalla kuin kertaakaan vuoden 2006 jälkeen
- Työpaikkoja eniten auki: 1) palvelu- ja myyntityöntekijät, 2) asiantuntijat, 3) muut työntekijät, 4) rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät, 5) erityisasiantuntijat

Työttömät työnhakijat Uudellamaalla



- Pahimmasta koronanoususta eli toukokuusta 2020 laskua 55 000 henkilöä. Merkittävässä määrin työttömien työnhakijoiden määrän lasku = lomautettujen määrän lasku (52 000 henkilöä). Pitkäaikaistyöttömyys merkittävässä kasvussa!
- Työttömiä eniten seuraavissa ryhmissä: 1) ammatteihin luokittelemattomat ryhmät, 2) palvelu- ja myyntityöntekijät (suuresta laskusta huolimatta), 3) erityisasiantuntijat, 4) rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä 5) asiantuntijat – **Samat ryhmät kuin joissa työpaikkoja eniten avoinna!**

Osaavan työvoiman saatavuuden moninaiset haasteet

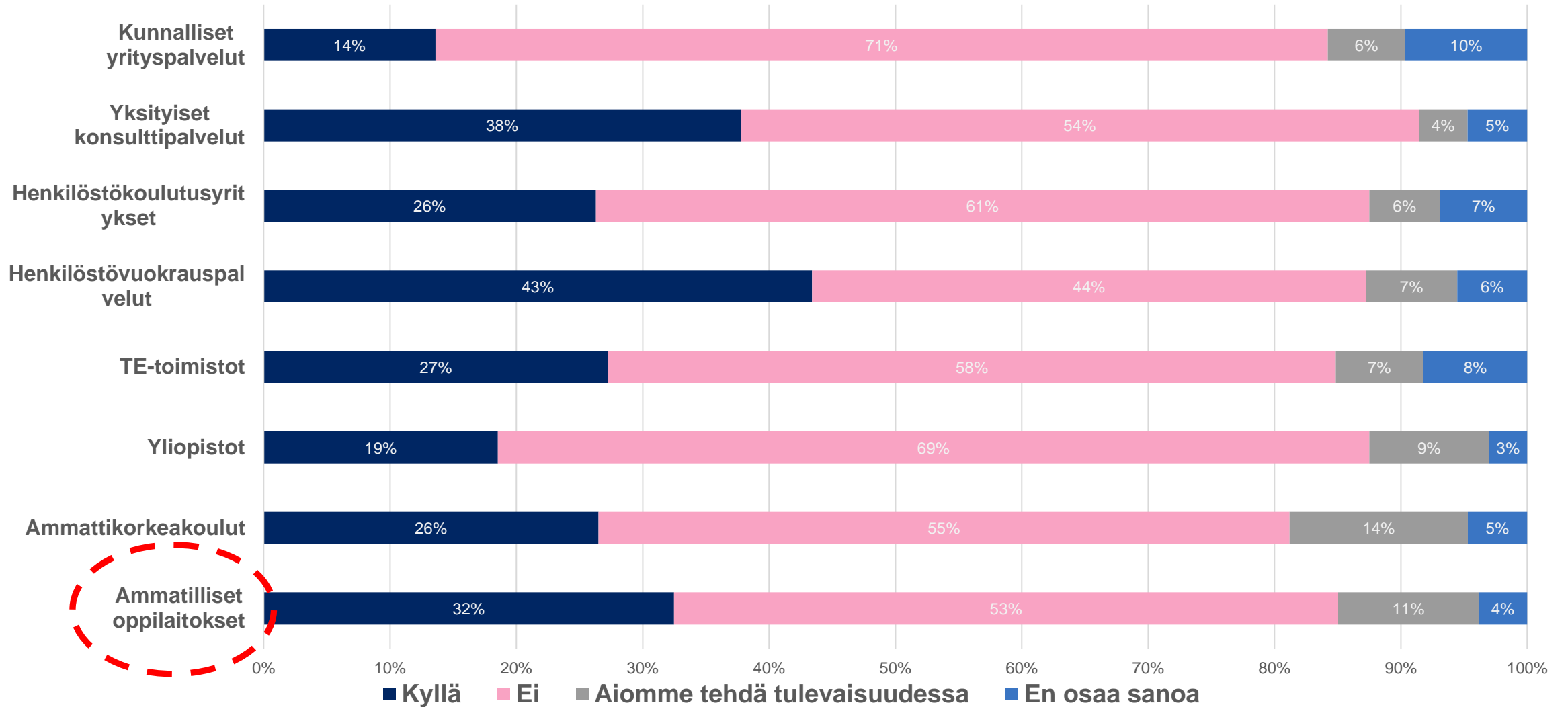
- Tammikuun 2022 top 15 kysytyimmissä ammattinimikkeissä ja työttömien työnhakijoiden yleisimmissä ammateissa 7 tismalleen samaa + 2 hyvin toisiaan vastaavaa ammattinimikettä. Ts. kohtaanto-ongelma on yhä vahvasti voimissaan.
- Osaavan työvoiman saatavuus alkuvuodesta 2022 yritysten suurin kasvun este Uudenmaan yrityksissä, pulaa melkein kaikilla toimialoilla. (Kauppakamarin toimialakatsaus, EK:n suhdannebarometri 1/2022: ammattityövoiman puute kasvun esteenä 33 prosentilla maakunnan yrityksistä).
- Myös pandemiasta kovasta kärsineiden palvelu- ja myyntityöntekijöiden kysyntä ylittää jo aikaisemmat huipputasot. Heittely kysynnässä ja työttömien määrässä ollut suurta. Työttömissä työnhakijoissa yhä paljon näiden alojen tekijöitä – toisaalta osa vaihtanut alaa pandemian vietyä työmahdollisuudet.
- Olennaista on muistaa, että avoimien työpaikkojen määrällä mitattu työvoiman kysyntä on kasvanut selvästi jo vuosia ennen pandemiaa – kyse ei pelkästään ”pandemian loppukiristä” tai muusta vastaavasta ilmiöstä.
 - Valitettavasti myös rekrytointivaikeuksista raportoivien työnantajien osuus on ollut kasvussa vuodesta 2014 lähtien
 - Ukrainan sodan vaikutukset työvoiman kysyntään ja saatavuuteen näkyvät myöhemmin, mutta olisi erikoista jos tällä ei olisi ainakin työvoiman kokonaiskysynnän kasvua hillitsevää vaikutusta. Kysynnän väliaikainen puute ei kuitenkaan vaikuta suureen kuvaan?

Osaajapulaan tarvitaan myös ripeitä ratkaisuja

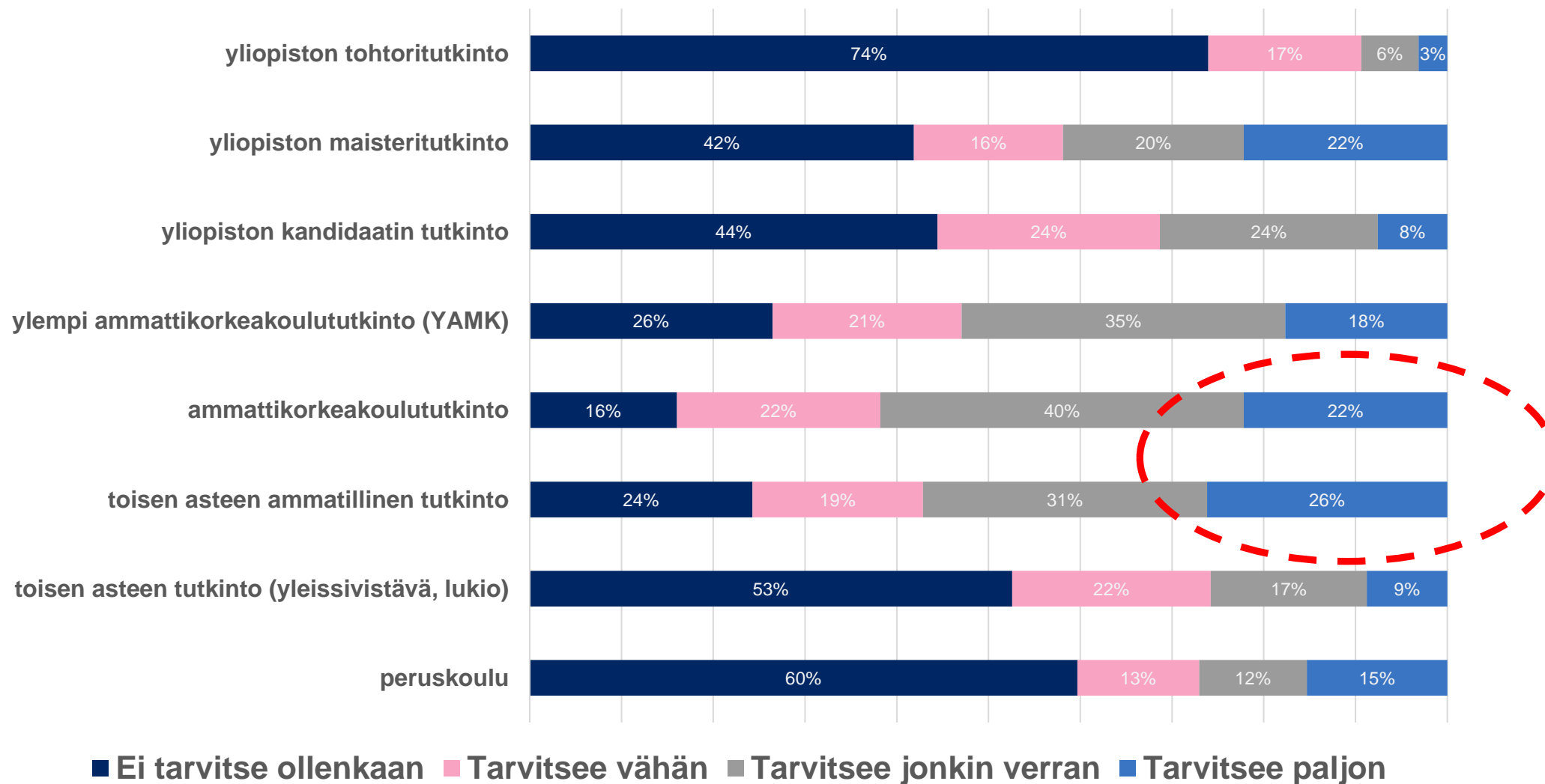
- Osaajapula on pahentunut myös pandemian aikana ja jatkuvan oppimisen onnistunut toteuttaminen on yrityksille erittäin tärkeää
- Ratkaisuja etsittäessä panostettava myös nopeavaikutteisiin keinoihin
- Yritykset eivät tunne ammatillisen koulutuksen, korkeakoulujen ja TE-hallinnon osaamisen kehittämisen- ja rekrytointipalveluja (Helsingin seudun kauppakamarin selvitys syksy 2021)

→ Helsingin seudulla Ennakointikamarin kampanja palvelujen nykyistä tehokkaamman hyödyntämisen edistämiseksi

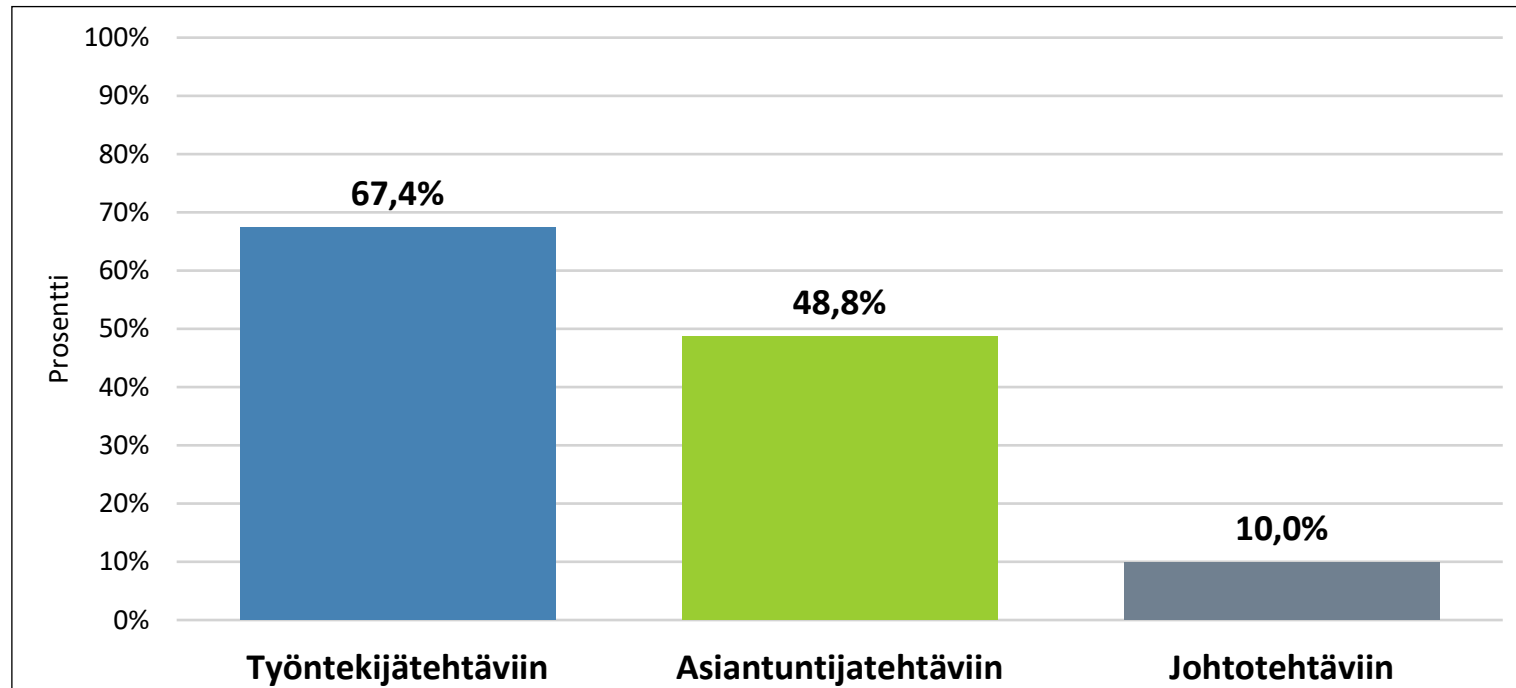
Tekeekö yrityksenne yhteistyötä osaavan työvoiman turvaamiseksi seuraavien tahojen kanssa?



Miltä koulutustasolta valmistuneita osajia yrityksenne tarvitsee?



Millaisiin tehtäviin haette ulkomaalaisia osaaajia?



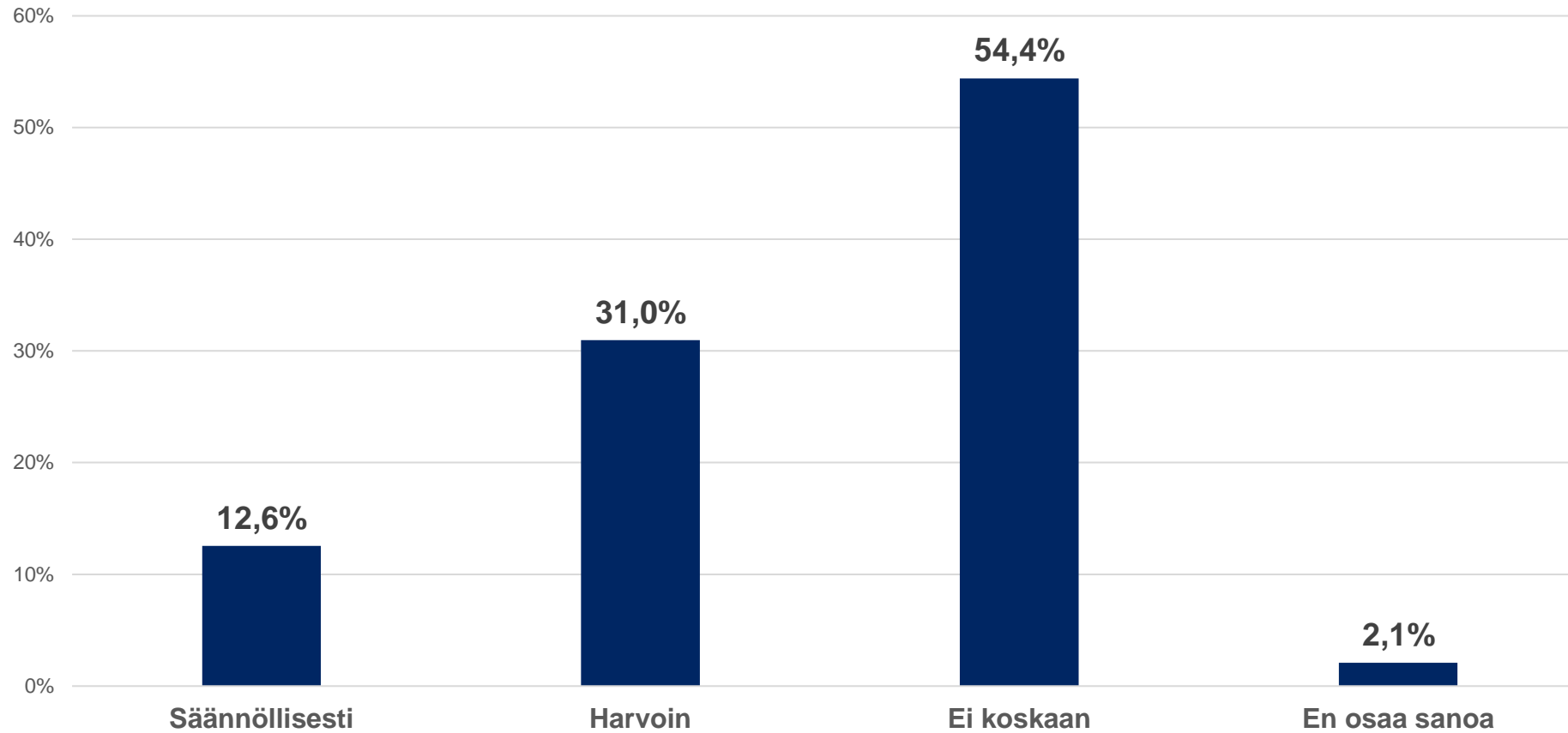
Ammatillisella koulutuksella jatkuvan oppimisen avaimet

- Yritykset pitävät yhteistyötä ammatillisen koulutuksen kanssa erittäin tärkeänä osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Samaan aikaan kuitenkin tyytyväisyys yhteistyön laatuun ja valmistuvien opiskelijoiden työelämävalmiuksiin ja ammattiosaamisen tasoon ovat laskeneet.
- Olennaista osaamiskeskeisyys yksinomaan tutkintojen/osatutkintojen sijaan
- Toisen asteen koulutuksen kehittämishanke
 - Jääkö ammatillisen koulutuksen kehittäminen yritysten osaajatarpeisiin vastaajana ja jatkuvan oppimisen toteuttajana?
 - Miten varmistetaan riittävä työelämäyhteys ja toimiva vuoropuhelu?

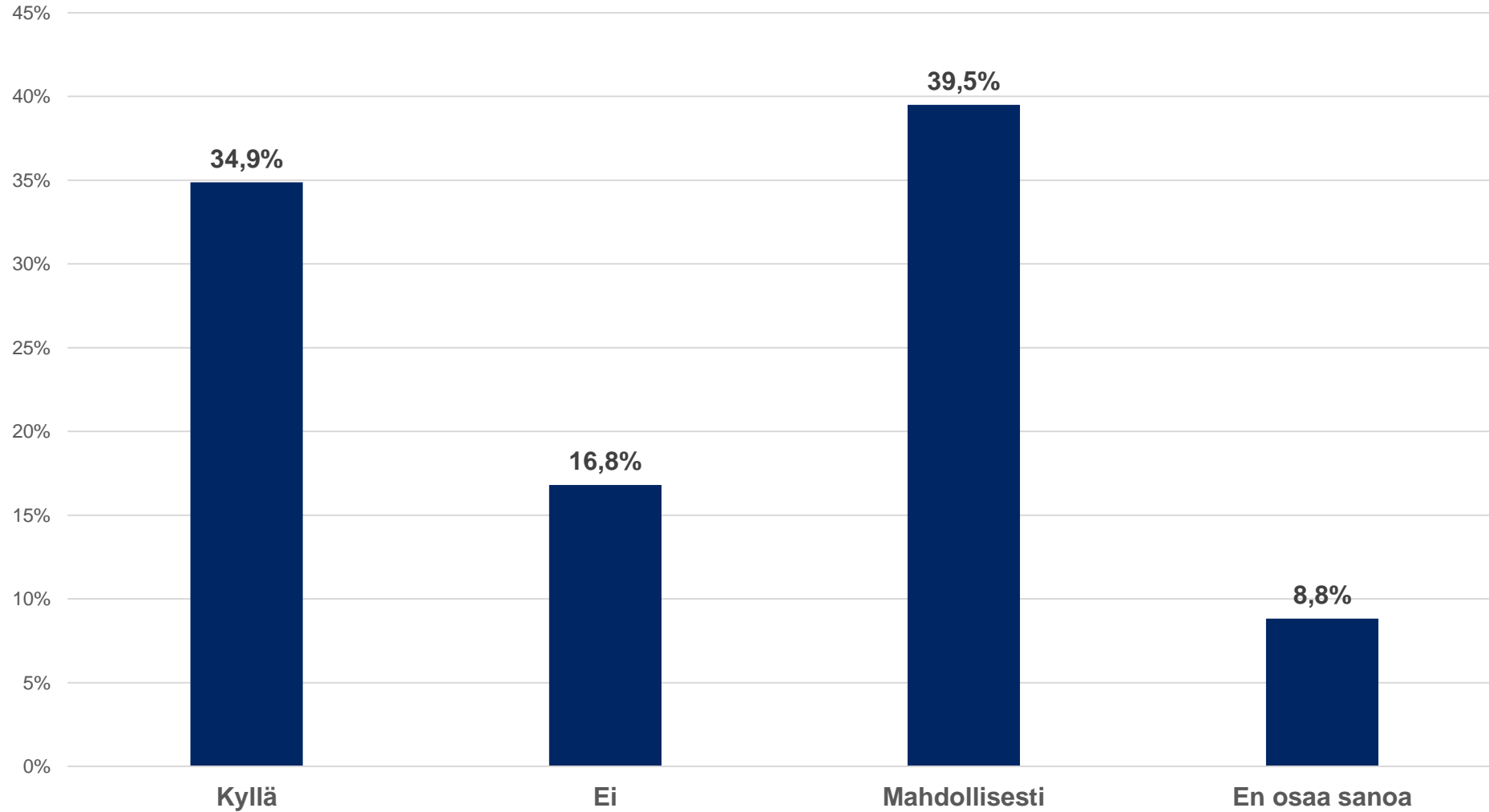
Oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet

- Yritysten tärkein peruste oppisopimuskoulutuksen käyttöön on yritysten halu tukea työntekijöiden osaamisen kehittämistä sekä halu varmistaa juuri oikea koulutus tiettyyn tehtävään.
- Yritysten esiin nostamat oppisopimuskoulutuksen kehityskohteet:
 - Opintojakson alkuvaiheen palkkataso on liian korkea
 - Oppilaitosten ja yritysten yhteistyö
- Erityisesti nuorten oppisopimuskoulutuksen esteeksi koetaan liian korkea alkuvaiheen palkkataso.

Onko yrityksessänne hyödynnetty oppisopimuskoulutusta (viimeisen 5 vuoden aikana)?



Hyödyntäisikö yrityksenne enemmän oppisopimuskoulutusta, mikäli sitä tuettaisiin taloudellisesti nykyistä enemmän?



Lopuksi

- Isojen jatkuvan oppimisen viitekehyksen uudistusten yhteensovittaminen ja toimijoiden keskinäinen roolitus tärkeää
 - TE-palveluiden siirto kunnille 2024
 - Toisen asteen koulutuksen kehittämishanke ja ammatillisen koulutuksen kyky vastata yritysten osaajatarpeisiin
 - Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus
- Mikä on jatkuvan oppimisen ekosysteemi?