




TSL

Työväen Sivistysliitto

Välineitä osaamisen
kehittämiseen työpaikoilla



Sisältö

Osaamisen kehittäminen työpaikoilla	4
Työntekijäosapuolen osallistuminen koulutussuunnitelman laatimiseen työpaikoilla	5
Koulutustarpeiden ja osallistumisen seuranta	6
Erityisryhmien tarpeita ei tunnisteta suomalaisilla työpaikoilla	6
Miten työpaikoilla arvioidaan osaamista?	8
Osaamisen kehittäminen työpaikalla	9
Koulutuksen tukeminen ja kannustaminen	11
Koulutuksen hyödyt, vaikutukset ja esteet	12
Työelämän koulutusneuvojan tuki työpaikoilla	14
Työelämän muutokset	15
Laki osaamisen kehittämisestä	16
Tulosten yhteenvetona	18

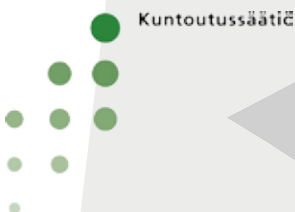
Työväen Sivistysliitto TSL toteutti ESR-rahoituksella selvityshankkeen Välineitä osaamisen kehittämiseen työpaikoilla. Hankkeen tavoitteena oli selvittää, miten yhteistoimintalain mukaista osaamisen kehittämisen toimintamallia on työpaikoilla lähdetty toteuttamaan. Lisäksi selvitettiin, miten hyviä käytäntöjä työpaikoilla kehitetään ja miten eri koulutusmahdollisuuksia hyödynnetään.

Selvitystä varten tehtiin sähköinen kysely Uudenmaan, Kymenlaakson, Kanta-Hämeen ja Varsinais-Suomen alueilla keväällä 2014, jolloin uusi yhteistoimintalaki oli ollut voimassa vasta muutamia kuukausia. Kyselyyn vastasi 358 henkilöä, heistä 39 oli työnantajan edustajia. Vastajat olivat pääasiassa pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä sekä työsuojeluvaltuutettuja. Osa vastaajista ilmoitti toimivansa työelämän koulutusneuvoina.

Kyselyn lisäksi syksyllä 2014 tehtiin täydentäviä haastatteluja, joiden tulokset pitkälti noudattavat kyselyssä saatuja tuloksia. Myös työnantajan edustajia kutsuttiin haastatteluun, mutta alustavasta lupauksesta huolimatta he lopulta kieltäytyivät haastatteluista kiireisiin vedoten.

Selvityksen tuloksia arvioi SAK:laisten ammattiliittojen edustaman työryhmän lisäksi Kuntoutussäätiö, jonka arviointiraporttiin tämän julkaisun esittämät väittämät nojaavat.

Tämän julkaisun tarkoitus on avata keskustelu työpaikoilla osaamisen kehittämisen välineistä ja niiden käyttöönotosta sekä nostaa esiin kysymyksiä ja tarpeita jatkoselvityksiä varten.



TSL

Työväen Sivistysliitto

Osaamisen kehittäminen työpaikoilla

Osaamisen kehittämisen toimintamallin ja ns. kolmen päivän koulutusoi-
keuden nimellä valmisteltuun lakipakettiin kuului muutoksia verolakeihin
ja yhteistoimintalakeihin sekä kaksi uutta lakia: laki taloudellisesti tuetusta
ammattillisen osaamisen kehittämisestä ja laki koulutuksen korvaamisesta.
Käytännössä nämä muutokset tarkoittavat mm. sitä, että työntekijällä on
oikeus keskustella koulutustoiveista työnantajan kanssa ja työnantajalla on
oikeus saada verovähennyksiä järjestetystä koulutuksesta, kunhan ne on kir-
jattu koulutussuunnitelmaan. Lakipaketin tavoitteena on suunnata koulutusta
aiempaa useammille työntekijöille ja kaikille henkilöstöryhmille sekä lisätä
koulutusta niille työntekijäryhmille, jotka ovat jääneet vähemmälle koulutuk-
selle.

Kyselyn aikaan keväällä 2014 suurimmassa osassa työpaikoista oli henkilös-
tö- ja koulutussuunnitelmaa ainakin jollain tasolla alettu työstämään, mutta
vain runsas 20 % oli sen jo ottanut käyttöön. Kolmannes organisaatioista ei
kyselyn perusteella ollut tehnyt vielä mitään asian eteen. SAK toteutti valta-
kunnallisen luottamushenkilöpaneelikyselyn (n=920) lokakuussa 2014, jonka
tulokset olivat samansuuntaiset.

Keväällä 2014 erityisesti kuljetusalalla 44 % vastaajien työpaikoista ei suunni-
telmasta ollut edes keskusteltu. Suurissa yrityksissä koulutus- ja henkilöstö-
suunnitelmat on tehtynä, mutta pienemmissä yrityksissä niissä on puutteita.
Toisaalta pienissä alle 20 hengen yrityksissä ei ole lain vaatimaa velvollisuutta
koulutussuunnitelman tekemiseen.

Kuva 1. Onko työpaikallanne vuoden 2014 alusta voimaan tulleen lakimuutoksen jälkeen aloitettu henkilöstö- ja koulutussuunnitelman valmistelu?



Työntekijäosapuolen osallistuminen koulutussuunnitelman laatimiseen työpaikoilla

Kyselystä selviää, että työntekijöiden edustajia, pääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua ei aina oteta mukaan laatimaan suunnitelmaa: 30 prosentissa vastaajien organisaatioista kukaan työntekijöiden edustajia ei ole mukana prosessissa riippumatta työpaikan koosta. Muutamalla työpaikalla koulutussuunnitelman laatimiseen osallistuneista työntekijöiden edustajista mainitaan työelämän koulutusneuvoja. Työntekijöiden ehdotuksia otetaan huomioon parhaiten teollisuuden aloilla.

Koulutustarpeiden ja osallistumisen seuranta

Kehityskeskustelut ovat keskeinen tapa seurata työntekijöiden koulutustarpeita. Seurantatiedot tallennetaan joko rekisteriin tai merkitään muistioon. Sen lisäksi osaamisasioita käsitellään tiimipalavereissa tai muissa erillisissä palavereissa. Koulutukseen osallistumista seurataan lähinnä toteuman tunnistamiseksi: luottamusmiehet palavereissaan, esimiehet koulutusportaalin koulutusindeksinä, työpaikoilla käytössä olevilla koulutuskorteilla. Suurin osa koulutussuunnitelmaan kirjatusta koulutuksesta on ammatillista koulutusta ja korttikoulutuksia, joita monissa teollisuuden, palvelu- ja kuljetusalan työtehtävissä edellytetään lakiin perustuvana velvoitteena.

Määriä seurataan; entä koulutusten vaikuttavuutta?

Erityisryhmien tarpeita ei työpaikoilla tunnisteta

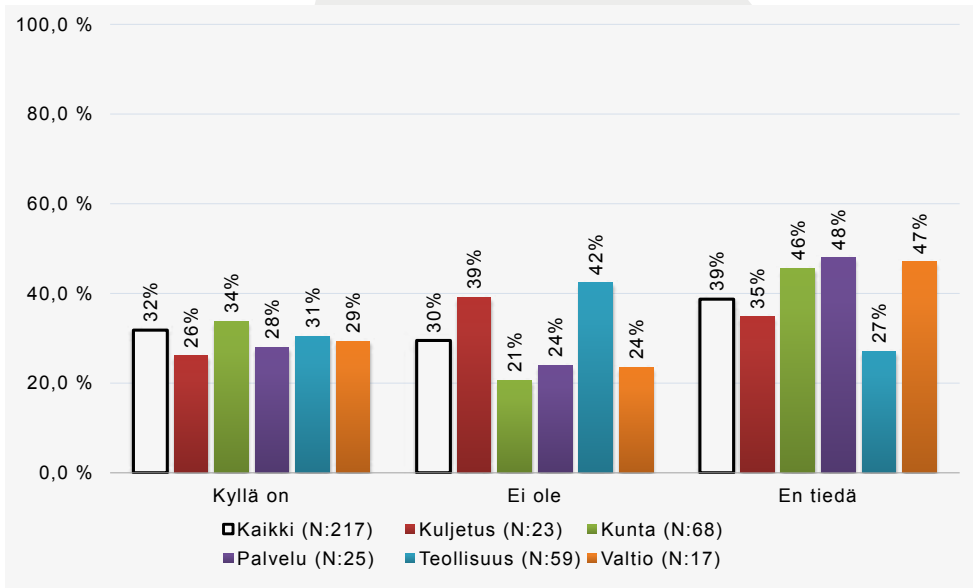
Yhteistoimintalain mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee erikseen ottaa huomioon erityisryhmien koulutustarpeet. Erityisryhmiä ovat työtömyysuhan alla olevat nuoret, ikääntyneet, osatyökykyiset, vajaakuntoiset, maahanmuuttajat. Erityistarpeena tulee myös ottaa huomioon työn ja perheen yhteensovittaminen.

Vain keskimäärin kolmannes vastaajien organisaatioista oli lainmukaisesti ottanut erityisryhmät huomioon. Yksittäisillä työpaikoilla on perustettu kehittämisryhmiä nuorten ja ikääntyneiden tarpeista lähtien. Joillakin työpaikoilla maahanmuuttajien erityistarpeet on huomioitu, ja esimiehille järjestetty valmennusta monikulttuurisuudesta. Osatyökykyisten tarpeet huomioidaan joidenkin työpaikkojen koulutussuunnitelmassa.

Toisaalta selvityksestä käy ilmi, että osa luottamusmiehistä ei näe tarpeelliseksi juuri erityisryhmien tarpeista lähtevän koulutuksen järjestämistä työpaikoilla, vaan riittää, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua koulutuksiin.

Kuva 2.

Ovatko erityisryhmien koulustarpeet otettu huomioon koulutussuunnitelmassa?



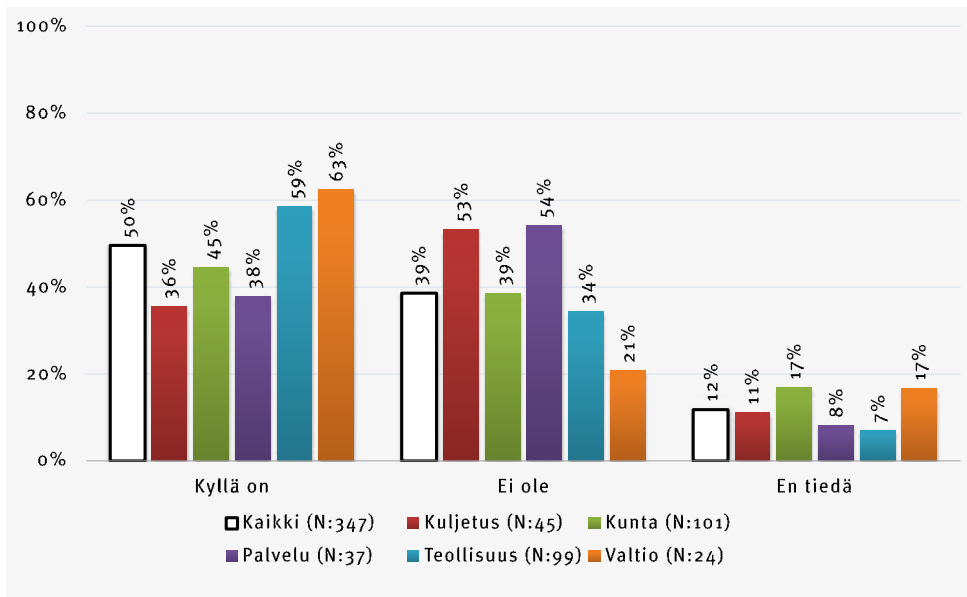
Lähes kolmannes työpaikoista ei koulutussuunnitelmassaan ole huomioinut yhteistoimintalain mukaisesti erityisryhmien tarpeita. Kun kysyttiin, mille henkilöstöryhmille työnantajan tukemaa koulutusta suunnataan, eniten vastauksia, 74 %, sai vaihtoehto ”eri henkilöstöryhmille tarpeiden mukaan”. Sen sijaan erityisryhmille ei koulutusta erikseen juurikaan järjestetä, esimerkiksi osatyökykyiset ja ikääntyvät oli vastausten perusteella huomioitu koulutuksella vain n. 5 prosentissa yrityksissä.

Erityisryhmät, niiden tarpeiden tunnistaminen sekä positiiviset keinot vastata tarpeisiin näyttävät jäävän vielä huomioimatta työpaikan osaamisen kehittämisessä.

Miten työpaikoilla arvioidaan osaamista?

Osaamisen arviointi tehdään useimmiten kehityskeskustelussa. Osaamisen arviointia tehdään myös erillisellä lomakkeella ja työnantajan haastatteluilla. Kuljetusalalla arviointeja dokumentoidaan vain 25 % vastaajien yrityksistä, kun taas teollisuudessa yli 70 prosentissa arvioinnit kirjataan ylös.

Kuva 3.
Onko työpaikallasi tehty työntekijöiden osaamisen arviointi?



Osaamisen kehittäminen työpaikalla

Jotta osaamisen arviointi ei jäisi irralliseksi, pitäisi sen perusteella ryhtyä osaamisen kehittämiseen käytännössä. Selkeästi suurimmassa osassa työpaikkoja työntekijät ohjataan työnantajan sisäisesti järjestämään koulutukseen. Koulutuksen kestossa tämä näkyy 1-2 päivän koulutuksina.

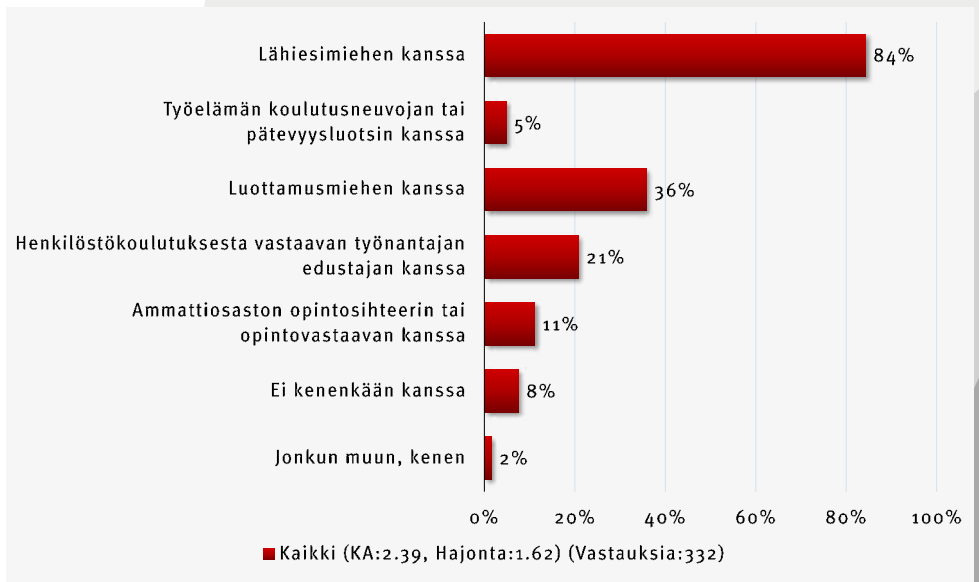
Kunnalla, valtiolla ja palvelualoilla työskentelevät ottavat itse puheeksi koulutusmahdollisuuden työnantajan kanssa. Luottamusmies tai työelämän koulutusneuvoja osallistuvat vain harvoin henkilöstön koulutusmahdollisuuksien selvittämiseen.

Luottamushenkilöt kritisoivat sitä, että työnantaja ei ryhdy minkäänlaisiin toimiin. Ja jos ryhtyy, niin koulutukset ovat osan vastaajien mielestä epäoikeudenmukaisesti jaettu.

”Työnantaja tarjoaa koulutusta parhaaksi näkemilleen työntekijöille, kaikilla ei tasapuolista mahdollisuutta koulutukseen, koska koulutuksen tarve ei tule ilmi, koska kehityskeskusteluja ei ole käyty vuosiin.”

Parhaiten omia osaamisasioita pystyi ottamaan käsittelyyn lähiesimiehen kanssa (kuva 4). Lähiesimiehellä voidaan olettaa olevan paras tieto henkilön työstä ja siihen vaadittavasta osaamisesta. Erot toimialoittain näkyvät niin, että teollisuudessa ja kuljetuksessa keskustellaan enemmän luottamusmiehen kanssa (molemmissa lähes 50 %) ja julkisen sektorin tehtävissä keskusteluhyteys esimieheen on keskimääräistä parempi.

Kuva 4. Kenen kanssa työntekijällä on mahdollisuus ottaa puheeksi omia koulutustarpeita ja osaamisen kehittämistarpeita?



Luottamusmiehillä ei näytä olevan keskeistä roolia työpaikan osaamisen kehittämässä sen enempää työnantajan kuin työntekijänkään suuntaan. Osaamiseen liittyvät kysymykset eivät ole luottamusmiesten tai työsuojeluvaltuutettujen keskeistä toimenkuvaa. Kuitenkin työelämän muutokset haastavat myös työntekijöiden edunvalvoja uudella tavalla. Osaamisen kehittäminen on noussut yhä merkittävämmäksi työntekijöiden edunvalvonta-asiaksi, kun työpaikoilla kohdataan jatkuvia kehittämis- ja muutoshasteita.

Luottamusmiehiltä ei myöskään juuri kysytä koulutukseen liittyvistä asioista, vaikka he jakavatkin tietoa ja erilaisia koulutusesitteitä sekä toisaalta kertovat työnantajalle työntekijöiden koulutustarpeista. Työntekijöiden kysymykset liittyvät lähinnä opintovapaisiin, koulutuksen palkkavaikutuksiin ja luottamusmieskoulutuksiin. Luottamusmiehen rooli on koulutusasioissa vielä pienempi, jos työpaikalla on jo koulutusasioista vastaava henkilö.

Luottamusmiehet tarvitsevat lisää voimavaroja ja osaamista valvoa työntekijöiden etua osaamisen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä koulutussuunnitelman laatimisesta koulutusmahdollisuuksien tuntemiseen ja työntekijöiden rohkaisemiseen hankkia lisää osaamista. Työelämän koulutusneuvojan tuki niissä tapauksissa, joissa se on ollut käytettävissä, on edistänyt koulutusmyönteisyyttä ja motivaatiota tarttua mahdollisuuksiin.

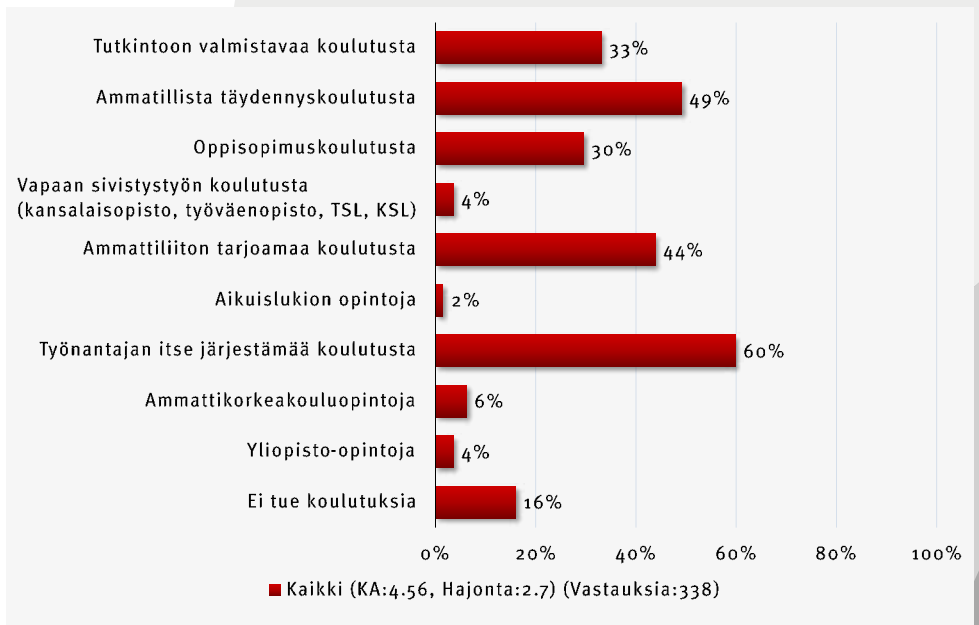
Koulutuksen tukeminen ja kannustaminen

Koulutuksen tukemiseen ja kannustamiseen liittyvissä vastauksissa näkyy, että eniten suosiossa ovat työnantajan itsensä järjestämät koulutukset: työmenetelmiin ja työturvallisuuteen liittyvät koulutukset sekä täsmäkoulutukset eri työtehtäviin ja asiakkaan kohtaamiseen. Lisäksi ammatillista täydennyskoulutusta tuetaan.

16 % vastaajien organisaatioista ei tue työajalla koulutusta mitenkään. Kuljetus- ja palvelualoilla luku nousee 30 %, joissa työnantaja ei tue lainkaan työntekijöiden työajalla kouluttautumista. Mistä tämä kertoo, kun varsinkin kuljetusalalla on lakiin perustuvia osaamisen ylläpitovaatimuksia eli ns. direktiivipäiviä, jotka pitää suorittaa viiden vuoden välein ammattipätevyden säilyttämiseksi? Onko mahdollisesti niin että läheisesti työhön liittyvää ”direktiivipäivää” ei lainkaan mielletä koulutukseksi, vaan lakisääteiseksi velvollisuudeksi?

Pienyrityksissä työajalla kouluttautumisen mahdollisuus oli isompia yrityksiä huonompi, 5-50 henkilön työpaikoista n. 25 prosentissa ei kouluttautumismahdollisuutta työajalla ollut.

Kuva 5. Työnantajan työajalla tukemat koulutukset

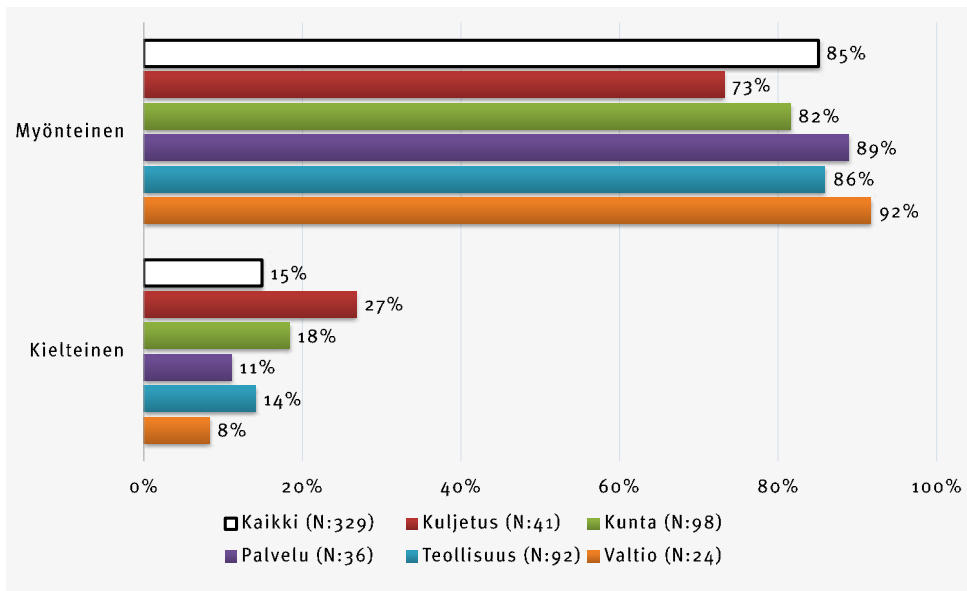


Koulutuksen hyödyt, vaikutukset ja esteet

Suurimmaksi koulutuksen hyödyksi koetaan se, että se tuo lisää mielekkyyttä työhön. Tämä tulos toistuu SAK:n toteuttamassa syksyn 2014 luottamushenkilöpaneelin vastauksissa. Työntekijän osaamistarpeet ovat monipuolistuneet työpaikoilla, työssä vaaditaan moniosaamista. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen edellyttävät ajantasaista osaamista, jota koulutuksella ylläpidetään. Koulutus tarjoaa myös väylän siirtyä tehtävästä toiseen, mikä myös nähdään hyötynä ja motivoi osallistumaan koulutuksiin.

85 prosenttia vastaajista arvioi henkilökunnan suhtautumisen koulutukseen myönteiseksi. Alhaisimmaksi (73 %) sen arvioivat kuljetusalan vastaajat ja suurimmaksi valtion vastaajat. Tätä voi peilata koulutuksista saatuihin hyötyihin, jotka koettiin juuri kuljetusalalla muita heikommiksi.

Kuva 6. Henkilökunnan yleinen suhtautuminen koulutukseen.



Luottamusmiehet ja työnantajat suhtautuvat koulutuksiin myönteisesti ja tarjoavat aktiivisesti koulutusmahdollisuuksia. Luottamusmiehet korostivat haastatteluissa koulutuksen merkitystä työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin. Työntekijät eivät kuitenkaan itse aina ole aktiivisia tai edes halukkaita lähtemään koulutuksiin. Yleisesti nuoret ovat kiinnostuneempia koulutusmahdollisuuksista, kun taas vanhemmat työntekijät näkevät ne helposti kannattamattomana rasitteena.

Koulutukseen osallistumisen esteiksi nousevat niin ajan ja rahan sekä tiedon puute että kielteinen suhtautuminen koulutukseen. Oikeanlaista koulutusta ei tunnu olevan saatavilla. Koulutuksesta ei nähty saatavan hyötyjä.

Saman työnantajan eri työntekijäryhmillä ei välttämättä ole samanlaisia mahdollisuuksia osallistua koulutukseen. Tämä voi johtua joissain tehtävissä vaikeaksi koetuista sijaisjärjestelyistä tai siitä, että juuri kyseisellä paikkakunnalla ei koulutusta järjestetä.

Asenteet ja uskomukset koulutuksen hyödyistä näyttävät vaikuttavan vahvasti suhtautumiseen. Tämä ongelma on SAK:ssa todettu jo pitkään. Osaamisen kehittämiseen ja työelämässä selviämiseen tarvitaan tukitoimenpiteitä. Asenteiden muuttamisella ja tiedon lisäämisellä on selkeä tarpeensa.

Työelämän koulutusneuvojan tuki työpaikoilla

Työelämän koulutusneuvojan vaikutukset työntekijöiden koulutukseen ovat vielä pienet. 80 prosentilla vastaajien organisaatioista ei ollut työelämän koulutusneuvojaa, mutta kuitenkin 20 prosenttia eli 63 vastaajaa kertoi, miten työelämän koulutusneuvoja on toiminut työpaikallaan.

Työelämän koulutusneuvojatoiminnan merkitys korostuu erityisesti juuri asenteiden muuttamisessa ja työntekijöiden koulutusmyönteisyyden ja mahdollisuuksiin tarttumisen tukemisessa. Yli kahdessakymmenessä prosentissa niistä työpaikoissa, joissa on työelämän koulutusneuvoja, he ovat myös pystyneet lisäämään myönteistä suhtautumista koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Kuvasta 7 nähdään, että työelämän koulutusneuvojat ovat jonkin verran päässeet myös vaikuttamaan koulutussasioihin työpaikallaan.

Työelämän koulutusneuvojan tehtävän kehittämisessä konkreettiseksi työntekijöiden tueksi on edelleen paljon työtä.

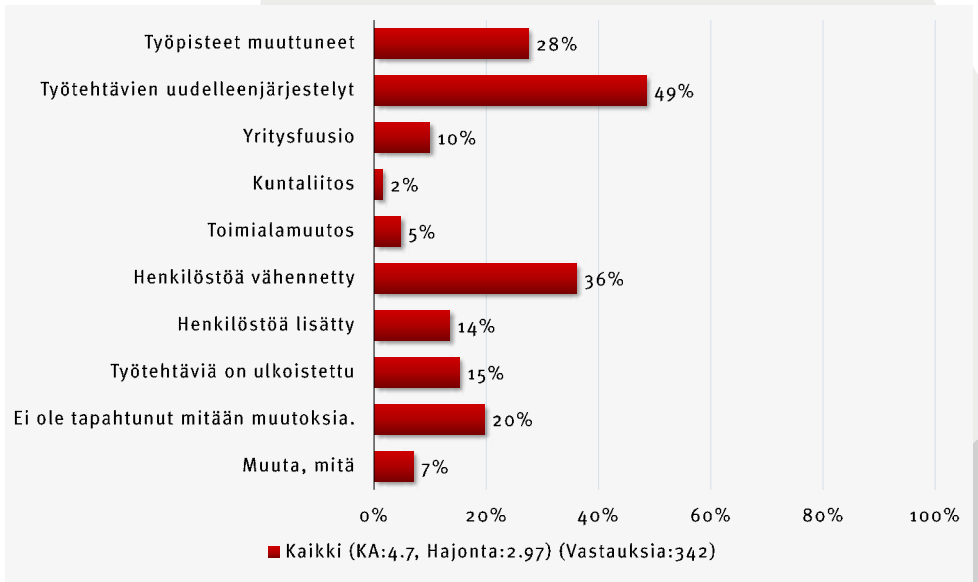
Kuva 7. Työelämän koulutusneuvojien vaikutukset osaamiseen



Työelämän muutokset

Muutokset vastaajien työpaikoilla ovat jatkuvia. Vain 20 prosentissa työpaikoista ei ollut tapahtunut jotain muutosta viimeisen kahden vuoden aikana. Toimialoittain valtiolla ja kuljetusalan työpaikoissa muutos oli ollut hieman muita vähäisempää (n. 27 prosentissa kummallakin alan työpaikoissa ei ollut tapahtunut muutosta). 58 prosenttia vastaajien työpaikoista ei ole tarjonnut muutostilanteessa mitään koulutusta.

Kuva 8. Onko työpaikallanne tapahtunut organisaatiomuutos viimeisen kahden vuoden aikana?



Koska työelämän muutos on jatkuvaa, keskeistä on se, miten muuttuviin osaamistarpeisiin pystytään vastaamaan.

Laki osaamisen kehittamisestä

30 prosenttia vastaajista uskoo lain lisäävän työntekijöiden koulutukseen osallistumista. Puolet vastaajista ei osaa sanoa näkemystään. Kriittisimmin asiaan suhtautuvat sekä pienten alle 20 henkilöä työllistävien työpaikkojen että 200-500 henkilön työpaikkojen vastaajat. Molemmissa ryhmissä kolmannes vastaajista ei usko lain lisäävän koulutusta.

Miten lakia pitäisi kehittää jatkossa? Suuri osa vastaajista kaipaa enemmän pakkoa ja velvoittavuutta työnantajaa kohtaan, esim. selkeää minimitasoa koulutukselle. Nähtiin, että nykyisellään laki ei juurikaan johda mihinkään, eikä sitä edes valvota. Seuraavat suora lainaukset kuvaavat hyvin vastaajien tunteuksia ja toiveita lain kehittämisestä:

”Laki velvoittaisi koulutuksen minimitason koulutuksen määrän ja valtion taholta valvotaan sen toteutumista tarkastuksilla.”

”Uusi laki on hyvä, pakottaa työnantajat toimimaan asian suhteen. Lakiin pitäisi kuitenkin saada muutos, joka pakottaisi työnantajat ottamaan keskusteluihin mukaan myös henkilöstön edustajat. Meilläkin kyseinen suunnitelma laaditaan työnantajan toimesta vain veroedun saamiseksi, eikä siksi täyty mielestäni lain tarkoitusta suunnitelman suhteen.”

”TA pitäisi velvoittaa kouluttamaan ainakin osatyökykyisiä tai kun ongelmia työn suorittamiseen alkaa ilmetä (esim. tuki ja liikunta-elin sairaudet). Velvollisuudella saadaan aikaan ennakointia, parempaa työhyvinvointia ja työsuojelua! Jotain koulutusta voisi pitää pakollisena, koulutusta josta hyötyy myös koko yhteiskunta esim. ensiapu-koulutukset.”

”Lakiin pitäisi selvemmin kirjoittaa auki velvoite työnantajaa kouluttamaan henkilöstöä. Tasapuolisesti eikä vain niitä jotka ovat jo työnantajan koulutusympyrässä. Velvoite kouluttaa aina kun työtehtävä muuttuu. Myös Koulutus aika täytyisi olla selvempi, ettei kolmessa viikossa olla ammattilaisia, myös korvaus työntekijälle opetuksesta selvemmin”.

Toinen selvä ongelma on yleinen tiedon puute laista ja sen sisällöstä. Tämä koskee työnantajia mutta myös työntekijöitä. Tässä muutama lainaus vastauksista:

”Tehdä ensin työnantajille että tämmöinenkin laki säädös löytyy ja sen jälkeen siirtää se ns. kentälle sekä valita keskuudesta koulutuksesta vastaava henkilö ketä todellakin hoitaa asian niin kuin kuuluu eikä esimies vasemalla kädellä muitten toimien lisäksi.”

”Kun ensin saisi tietoa tulevasta laista, niin voisi esitellä sitä työnantajalle ja henkilöstölle.”

”Ei osaa sanoa kun tämä tieto tuli vasta tämän kyselyn tiimoilta tiedoksi!”

”Lisätä tiedotusta siitä mitä laki edellyttää kaikille henkilöstöryhmille ja esimiehille.”


Miten työnantaja kannustaa koulutukseen ja kehittämiseen? Vastajat ovat kriittisiä, monen mielestä työnantaja ei kannustanut mitenkään työntekijöitä koulutukseen. Toisaalta kannusteena oli esimerkiksi tietyn koulutuksen läpikäyminen vakinaistamisen edellytyksenä. Työnantajan pitää ensin ymmärtää koulutuksen merkitys yrityksen menestystekijänä:

”Ei ainakaan tällä hetkellä mitenkään meillä, en pidä koulutusta mitenkään huonona asiana, mutta työnantaja tuntuu pitävän sitä pakkopullana ja vielä pahempana jos pitäisi asioita käydä läpi luottamus henkilöiden kanssa, eivät nämä asiat ole kuitenkaan politiikkaa vaan nimenomaan kehittämistä johon luulisi millä tahansa yrityksellä olevan halua. On aina huonoa jos työn sujuvuus kaatuu osaamattomuuteen, ei sitä kukaan työntekijäkään halua.”

Tulosten yhteenvetona:

- Koulutussuunnitelmien rakentaminen oli keväällä 2014 aloitettu 65 prosentin työpaikoista. Tietoisuus laista on kuitenkin osin varsin hataraa sekä työntekijöiden että työnantajien piirissä. Vastajaat olivat osin pettyneitä vuoden alussa tulleeeseen yhteistoimintalain muutokseen, joka ei sellaisenaan vastaa tarkoitukseensa, eli mm. kouluttamattomien ja erityisryhmien kouluttautumisen lisääntymiseen. He toivoivatkin lakiin enemmän velvoitavuutta ja sen valvontaa.
- Pienimmissä yrityksissä oli odotetusti vähiten dokumentoitua osaamisen kehittämistä. Työntekijöiden koulutus pienissä yrityksissä jää dokumentoimatta. Isoissa yrityksissä koulutukset kirjataan omiin järjestelmiin.
- Suurimmat esteet kouluttautumiselle olivat aineiston perusteella rahan ja ajan puute. Myös asenteeseen ja tiedon puutteeseen liittyviä syitä nousi esiin. Kaikki työnantajat eivät ymmärrä koulutuksen merkitystä. Toisaalta myös työntekijöiden parista nousi esiin koulutukseen kriittisesti suhtautuvia mielipiteitä, jos kouluttautumisesta ei saanut välitöntä hyötyä, kuten esimerkiksi palkankorotusta. Kielteiset kokemukset ja asenteet ovat este nähdä mahdollisuuksia. Tarvitaan kannustavaa otetta ja tukitoimenpiteitä nähdä osaamisen kehittäminen myönteisenä voimavarana.

- Luottamusmiesten koulutuksessa osaamisen kehittäminen työpaikkojen edunvalvonta-asiana on tärkeä osa koulutusohjelmaa.
- Luottamusmiesten rooli ei näyttäydy osaamisen kehittämisasioissa kovinkaan vahvana. Työelämän koulutusneuvojen rooli on edelleen varsin vähäinen. Toisaalta 20 prosentissa vastaajien yrityksissä oli työelämän koulutusneuvoja ja tulosten perusteella he pystyvät myös jonkin verran vaikuttamaan ja kannustamaan osaamisen kehittämiseen työpaikoilla.
- Erityisryhmiä ei aineiston perusteella huomioida koulutussuunnitelmissa läheskään riittävästi, vaikka laki niin vaatii. Myöskään aina luottamusmiehet eivät näe erityisryhmien koulutusten tarpeellisuutta, vaan riittää, että kaikilla on mahdollisuus osallistua koulutuksiin.
- Osaamisen kehittämisen toimintamallin jalkautumista työpaikoilla kannattaa edelleen seurata seurantakyselyillä.
- Kysely on seurannan lisäksi myös hyvä tiedottamisen ja sitouttamisen väline. Kun kysely ja sen tulokset saavat riittävästi julkisuutta, myös työnantajien motivaation vastaamiseen voisi olettaa nousevan.



Käsikirjoitus: Kuntoutussäätiö ja Mervi Ylitalo, TSL
Toimitus: Mervi Ylitalo, TSL
Taitto: Maarit Palén, TSL
Painotyöt: Kyriiri Oy 2014