

Työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ja yritysten pätevyyksien ylläpitämisen haasteet erityisesti Lapissa

Tomi Virkki



Esiselvitys autoalan osaamisen kehittämisen uudesta toimintamallista ja verkko-osaamiskeskuksen toteutuksesta

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 **Euroopan unioni**
Euroopan sosiaalirahasto



SISÄLLYS

1. Tiivistelmä
2. Tausta, tavoitteet ja lähtökohdat
3. Nykytilanne
4. Kyselyn suorittaminen
5. Havaitut haasteet Suomessa ja erityisesti Lapissa
6. Autoalan koulutuksen uuden toimintamallin ja verkko-osaamiskeskuksen mahdollisuudet

1. Tiivistelmä

Työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ja yritysten pätevyyksien ylläpitämisen haasteet erityisesti Lapissa

Suomen Autoteknillinen Liitto ry (SATL) on autoalan ammattilaisten ja asiantuntijoiden yhteistyö- ja koulutusjärjestö, jonka yhtenä keskeisenä tavoitteena on ylläpitää koko autoalan osaamista. Laajan jäsenverkoston ja autoalan kentän viestien mukaan ala on jo muutaman vuoden ollut vahvassa murroksessa, joka johtuu pääasiallisesti digitaalisen teknologian ja uusien energiamuotojen vahvasta esiinmarssista. Nopeasti uudistuva tekniikka ja uudet voimanlähteet laajentavat alan osaamisen tarvetta vauhdilla, jossa perinteisillä menetelmillä ja tahdilla alan ammattilaiset eivät enää pysy kehityksen mukana.

Edellä mainitusta johtuen SATL päätti lähteä selvittämään tarkemmin, olisiko uuden tiedon tulvan hallitsemiseen olemassa ratkaisua, jossa teknisen kehityksen ja erilaisten määräysten seuraaminen olisi helpompaa, ja jossa koulutuksia, lupia ja sertifikaatteja voitaisiin hallinnoida selkeästi ja joustavasti. Hankkeen esiselvitykseen saatiin Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen EU:n Euroopan sosiaalirahaston tukipäätös, joka on myönnetty Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta. Kyselyn painotus oli erityisesti Lapissa, koska oletus oli, että harvaan asuttuna alueena siellä alan ongelmat tulevat selkeimmin esille.

Esiselvitykseen liittyvä vallitsevan tilanteen kartoitus suoritettiin sähköpostilla lähetetyllä kyselyllä, joka sisälsi linkin sähköiseen vastauskaavakkeeseen. Vastauksia saatiin hieman alle 500, ja niiden mukaan analysoitiin vallitsevaa tilannetta. Vastaukset vahvistivat SATL:n aiemmat päätelmät oikean suuntaiseksi, ja ongelmakohdiksi osoittautuivat mm. tekniikan kehityksessä mukana pysyminen, sääntöjen ja määräysten vaatima pätevyyksien kirjo sekä osaamisen kehittämiseen vaadittava ajankäyttö ja kustannukset. Lapissa nämä ongelmat korostuvat ja työnantajat tarjoavat muuta maata vähemmän lisäkoulutusta. Siksi työntekijät joutuvat päivittämään osaamistaan omatoimisesti.

Ratkaisuksi työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ja yritysten pätevyyksien helpompaan ylläpitämiseen SATL ehdottaa verkko-osaamiskeskusta, johon olisi koottu autoalan ammattilaisten tarvitsemia koulutuksia ja informaatiota mm. lainsäädännön ja määräysten muutoksista ja vaikutuksista. Verkko-osaamiskeskuksen ajatuksena olisi toimia solmukohdana, jossa eri toimijat voivat tarjota joko maksutonta tai maksullista koulutustaan.

2. Tausta, tavoitteet ja lähtökohdat

Tässä selvityksessä kerrotaan esiselvityksen tuloksia autoalan ammattilaisten oman osaamisen ylläpitämisen haasteista sekä yritysten osaamisen ja pätevyyksien hallinnan ja johtamisen haasteista.

Suomen Autoteknillinen Liitto ry (SATL) on autoalan ammattilaisten ja asiantuntijoiden yhteistyö- ja koulutusjärjestö. SATL toimii jäsenyhdistystensä kattojärjestönä, jonka tavoitteena on ylläpitää ja kehittää koko autoalan osaamista ja ammattitaitoa. SATL:n toiminta on puolueetonta ja riippumatonta. Se ei ole ammatti- tai etujärjestö, vaan autoalan vastuu-

ja asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden verkostoitumisorganisaatio ja yhdysside. SATL:lla on jäsenyhdistystensä kautta koko maan kattava asiantuntijaverkosto.

SATL:ssa on noteerattu nykyinen autotekniikan nopea kehitys ja seurattu kentältä saatuja viestejä. Uusien teknisten ratkaisujen myötä osaamisvaade on kasvanut ja oman osaamisen ylläpito vaikeutunut. Myös yrityksen osaamisen ja pätevyyksien hallinta on hankaloitunut. Samanaikaisesti koulutuksen tarjonta on harventunut ja pirstaloitunut eri automaahan-tuojien ja muiden alan toimijoiden kesken. Näiden tahojen keskinäinen kilpailuasetelma rajoittaa myös koulutusyhteistyötä.

Edellä mainituista seikoista johtuen SATL päätti lähteä kartoittamaan nykytilannetta ja hakemaan uudenlaisia ratkaisuja autoalan osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on selvittää autoalan ammattilaisten ja yritysten osaamisen kehittämisen, ylläpitämisen ja hallinnan ongelmakohdat ja löytää malli, jolla voitaisiin paremmin edistää osaamisen kehittämistä ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämistä.

Kehityshankkeen esiselvityksen tekemiseksi Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus on päättänyt myöntää Suomen Autoteknillinen Liitto ry:lle EU:n Euroopan sosiaalirahaston tukea. Se on myönnetty Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta. Hanke alkoi 1.1.2018 ja päättyy 30.9.2018.

Erityistarkastelun alueena Lappi

Lapissa pitkät välimatkat ja vaihtelevat keliolosuhteet asettavat omat erityisvaatimuksensa autokalustolle ja huoltopalveluille. Autoalan yritysten pienempi koko ja ammattilaisten vanheneva ikärakenne asettavat myös toiminnalle omat haasteensa ja rajoitteensa.

Lapissa moottoriajoneuvojen tukku- ja vähittäiskauppa sekä moottoriajoneuvojen korjaus-toiminta työllisti tuoreimman tilaston (Tilastokeskus 2016) mukaan Lapin alueella 1227 henkilöä, 375:ssä toimipaikassa, liikevaihdon ollessa 417 miljoonaa euroa.

Asiaa selvitettiin kyselyllä. Se painottuu autoalan jälkimarkkinointiin, johon kuuluvat mm:

- korjaamotoiminnot
- yleiskorjaamotoiminnot (huollot ja muu korjaustyö)
- kolarikorjaus (korikorjaustyöt ja automaalaus)
- varaosatoiminnot
- ruosteenestokäsittelyt
- autojen katsastustoiminta
- sijais- ja vuokra-autopalvelut

Autoalan jälkimarkkinointi on lisäksi jakautunut kahteen eri "leiriin" eli automaahantuo- jien valtuuttamiin merkkiliikkeisiin ja ns. vapaisiin autokorjaamoihin. Koska nämä kilpailevat keskenään, on myös niiden tiedottaminen hieman eri tavalla painotettua ja yhteistyöhalukkuutta ei välttämättä löydy.

Puolueettomana ja sitoutumattomana järjestönä Suomen Autoteknillinen liitto toimii yhteistyössä näiden kummankin kanssa.

Lapin alueella jälkimarkkinoinnin tehtävissä toimii n. 700 henkilöä (arvio, n. 55% koko autoalan henkilöstöstä, Autoalan Tiedotuskeskus).

Autoala ja siihen liittyvä huolto- ja korjaamotoiminta on aidossa murrostilanteessa. Uudistuva digitaalinen teknologia tuo autoiluun monia käyttöä helpottavia toimintoja. Samalla uusi teknologia vaatii aivan erilaista ja uutta osaamista autojen toimivuuden ja liikkuvuuden ylläpitämiseen. Auton käyttäminen on muuttunut siten, että sen sijaan että se orjallisesti noudattaisi kuljettajan käskyjä, se tarkkailee ajotilannetta ja ympäristöään ja toteuttaa kuljettajan toiveita näiden rajausten puitteissa.

Työntekijöiden selviytyminen työelämässä vaadittavista tehtävistä on aiempaa vaikeampaa juuri tekniikan nopean kehityksen ansiosta. Kymmeniä vuosia samantapaisina pysyneet työtehtävät vaativat nyt perustietojen ja taitojen lisäksi erityisosaamista, kuten erilaisten koodaamien yhteensovittamista ajoneuvoyksilön ja muiden toimilaitteiden kanssa. Tästä hyvänä esimerkkinä on tuulilasinyrkijän moottori, joka saa tietoa mm. satteen voimakkuudesta ja ajonopeudesta. Lisäksi nykyautoissa on paljon erilaisia tutka-antureita ja kamerateknologiaa, jotka vaativat aivan uudenlaista osaamista.

Uusien käyttövoimateknologioiden huolto- ja korjaustyöt vaativat työntekijöiltä sertifikaatteja ja lupia, jotka on suoritettava ennen kuin niiden alaisia toimenpiteitä voidaan tehdä. Esimerkiksi sähköautojen korkeajännitteiset komponentit voivat aiheuttaa kuolemaan johtavan sähköiskun, joten ne on saatava jännitteettömäksi ennen huoltoa. Vastaavasti autojen kaasusäiliöt ja -putkistot mahdollistavat riskin räjähdysuonnettomuuteen. Nämä seikat korostuvat kolarikorjauksia tehtäessä.

Autojen laajasta mallikirjosta johtuen nykyisin ns. yleispäteviä ohjeita ja työtapoja on todella vähän.

3. Nykytilanne

Suomen autokannan keski-ikä on tällä hetkellä 12 vuotta. Lapin alueella se on vielä korkeampi eli 13.2 vuotta (Autoalan Tiedotuskeskus 2018). Tämä tarkoittaa, että korjaamoilla siirtyminen uusiin tekniisiin toteutuksiin ei tapahdu kerralla, vaan työkohteina on erilaisia rinnakkaisia autoteknisiä uusia ja vanhoja toteutuksia eri kehitysvaiheissaan. Tarvittavan osaamisen laajuus on merkittävä, kun on voitava ylläpitää autokalustoa vähintäänkin parin vuosikymmenen ikäskaalalla.

Tekniikan nopea kehitys asettaa siis kovia haasteita ammattilaiselle. Sen lisäksi, että aiemmin opitut asiat on hallittava, tulee uutta opittavaa kovalla tahdilla lähes joka päivä. Ilman osaamisen jatkuvaa päivittämistä ei työtehtävistä suoriutuminen ole mahdollista ja tarjottuja tehtäviä ei voida ottaa vastaan. Esimerkkinä mm. luvanvaraiset sähkö- ja kaasuautojen korjaukset. Lisäksi avoimesti tarjolla oleva koulutus ei pysy vauhdissa mukana ja automerkkikohtainen koulutus on rajoittunut selkeästi automaahantuujiin valtuuttamiin merkkiorganisaatioihin. Koulutusta on pääasiallisesti tarjolla eteläisessä Suomessa, joten

osaamisen ylläpitämiseen kuluu myös työaikaa ja se aiheuttaa merkittäviä matka- ja majoituskustannuksia.

Lainsäädännölliset toimenpiteet ja sertifioidut työtavat ovat myös oma haasteensa. Pienessä yrityksessä kaikkien tarvittavien lupien ja niihin liittyvien koulutusten määrä voi osoittautua suureksikin taakaksi.

4. Kyselyn suorittaminen

Kysely tehtiin sähköisellä Webropol-järjestelmällä. Se osoitettiin koko Suomeen, sekä erityisesti Lapin alueen autoalan huolto- ja korjaamotoimintaa harjoittaville yrityksille sekä Lapin alueen autoteknillisten yhdistysten (Rovaniemi ja Länsi-Pohja) työikäisille jäsenille.

Kysely toteutettiin alun perin sähköpostitse lähetetyllä linkillä 27.3.-8.4. välisenä aikana. Lapin alueelta saatujen vastausten vähyys vuoksi tehtiin Lapin alueelle vielä tarkennettu kysely toukokuun alussa. Saatut vastaukset koottiin yhteen raporttiin.

Kyselyssä oli yhteensä 48 kysymystä, jotka ensimmäisten demografisten kartoituskysymysten mukaan jaoteltiin vastaajan iän, sukupuolen, paikkakunnan ja työtilanteen mukaisesti vastaajaryhmiin. Vastaajien määrä N=26 Lapin alueella ja koko Suomen alueen vastaajamäärä on N=497. Vastattavaksi tuli ryhmittäin n. 20 kysymystä. Kyselyssä oli n. 70 % monivalintakysymyksiä ja n. 30% omin sanoin vastattavia kohtia. Autoalan osaamisen kehittämiseen liittyvien kysymysten lisäksi kartoitettiin mielipiteitä naisten ja miesten tasa-arvosta autoalalla.

Lapin alueen vastaajien määrä oli 26 henkilöä ja vastaajien ikä painottui vahvasti (80%) 30-54-vuotiaiden ikäryhmään. Naisia vastanneista oli 4, mikä kertoo teknisille aloille tyypillisestä sukupuolijakaumasta. Suoraan autoalaa koskevaa ajantasaista tilastotietoa henkilöstön sukupuolijakaumasta Lapista ei ollut tarjolla, mutta Tilastokeskuksen ”Työlliset muuttujina ” kertoo ryhmän ”723 Koneasentajat ja korjaajat” jakauman olevan 1723 miestä ja 42 naista.

Vakituisessa työsuhteessa olevia oli 56% (N=15) ja yrittäjiä 36% N=9). Lisäksi vastaajissa oli 1 opiskelija ja 1 työtön.

Työlliset muuttujina Alue, Vuosi, Ammattiryhmä ja Sukupuoli

		723 Koneasentajat ja -korjaajat (Taso 3)		
		Sukupuolet yhteensä	Miehet	Naiset
Lappi	2010	1 696	1 661	35
	2011	1 604	1 575	29
	2012	1 597	1 564	33
	2013	1 689	1 651	38
	2014	1 694	1 659	35
	2015	1 765	1 723	42

5. Havaitut haasteet Suomessa ja erityisesti Lapissa.

Vallitsevan tilanteen kokonaiskuvan tarkentamiseksi on vastauksia vertailtu kolmen ryhmän kesken. 1. Muu Suomi (Suomi pois lukien Lappi, Pohjois-Pohjanmaa ja Kainuu), 2. Pohjoinen Suomi (Lappi, Pohjois-Pohjanmaa ja Kainuu yhdessä) ja 3. Lappi erikseen. Pohjoisen Suomen vastauksien pelkkää Lappia laajemmalla otoksella saadaan varmentua ruuhka-Suomen ulkopuolisten vastauksien oikeellisuutta. Tämä jaottelu aiheuttaa poikkeaman grafiikan yhteydessä oleviin taulukoihin yhteenlaskusarakkeessa verrattaessa sitä vastaajien määrään (Lapin luku on siis kahteen kertaan).

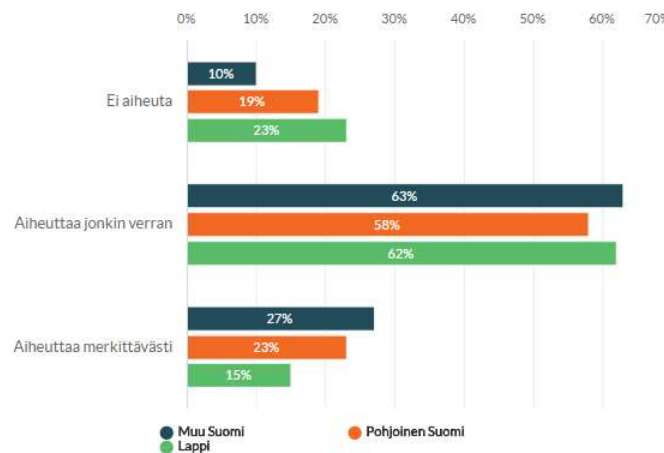
Tekniikan nopean kehityksen tuoma lisäkoulutuksen tarve (kuvat 1 ja 2)

Kyselyssä neljä viidesosaa kaikista yksityishenkilönä vastaavista koki ajoneuvotekniikan nopean uudistumisen aiheuttavan koulutustarvetta. Lapissa näin vastanneiden määrä on muuta Suomea jonkin verran pienempi, mikä voi johtua autokannan vanhemmasta rakenteesta ja uusien autojen myynnin mallistorakenteesta, ts. kalliita autoja myydään pohjoisessa vähemmän, ja autojen varustelukin on vähäisempää. Myös sähkö- ja kaasuauto ovat keskittyneet eteläiseen Suomeen, mutta niiden levittäytyminen koko maan laajuudelle on vain ajan kysymys. Vastaavasti myös Lapin lisääntyvä turismi tuo alueelle paikallisesta autokannasta poikkeavia uusia automalleja, jotka myös voivat tarvita huoltopalveluja. Joka tapauksessa Lapissa alan 700:n henkilön kokonaismäärästä noin 525 henkilöä kokee tarvitsevänsä lisäkoulutusta autotekniikan kehittyessä.

Kuva 1

7. Aiheuttaako ajoneuvotekniikan nopea uudistuminen sinulle kouluttautumistarvetta?

Vastaajien määrä: 305

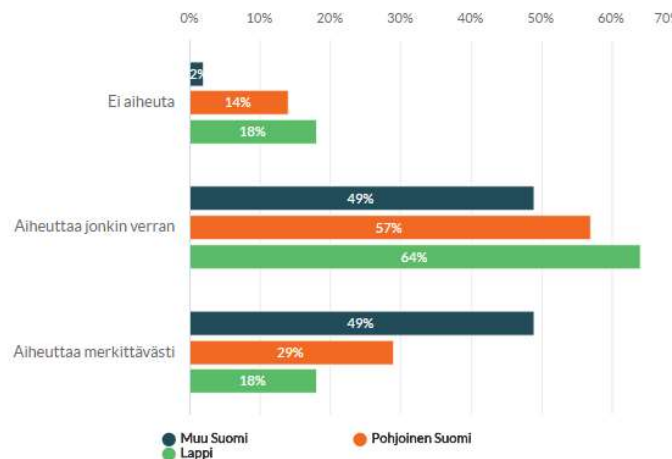


	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei aiheuta	26	8	3	37
Aiheuttaa jonkin verran	164	25	8	197
Aiheuttaa merkittävästi	70	10	2	82
Yhteensä	260	43	13	316

Organisaatioiden edustajilla nämä henkilöstön kouluttautumista puoltavat luvut ovat saman suuntaiset. Koulutuksen tarve on suuri. Lapissa merkittävää koulutustarvetta on hieman pohjoista Suomea vähemmän, mutta koulutustarvetta kokee sielläkin yli 80% vastaajista. Henkilömääränä siis n. 560. Todella iso ero on nähtävissä niiden kesken, joiden mielestä kouluttautumiseen ei ole tarvetta. Muun Suomen ja pohjoisen Suomen vastaajien erilainen käsitys johtunee siitä, että varsinaista ongelmaa ei pohjoisessa ole vielä havaittu juuri edellä mainitun autokannan erilaisuuden takia. Joka tapauksessa lähivuosina uusi tekniikka tulee levittäytymään eri muodoissaan koko Suomen alueelle, ja silloin osaaminen ja nopea tiedon päivittäminen voivat olla yrityksen ratkaiseva elinehto.

Kuva 2

8. Aiheuttaako ajoneuvotekniikan nopea uudistuminen edustamasi organisaation henkilöstölle kouluttautumistarvetta?
Vastaajien määrä: 129



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei aiheuta	2	5	2	9
Aiheuttaa jonkin verran	46	20	7	73
Aiheuttaa merkittävästi	46	10	2	58
Yhteensä	94	35	11	140

Omatoiminen kouluttautuminen (kuva 3)

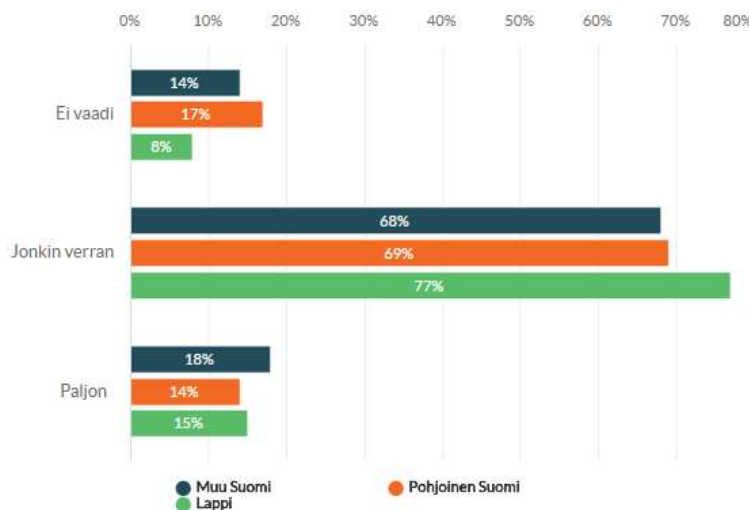
Omatoimisen koulutuksen tarve on todettavissa koko maassa suureksi. Lapin vastaajista 77 % ilmoitti, että omatoimista lisäkoulutusta tarvitaan jonkin verran ja 15 %:n mielestä sitä vaaditaan paljon. Luvuissa näkyy Lapin omatoimisen osaamisenkehittämisen korostunut tarve.

Edelliseen kysymykseen verrattuna on nähtävissä, että jollei organisaatio tarjoa koulutusta, on sitä hankittava itse, jotta pärjäisi työssään.

Kuva 3

9. Vaatiiko työsi omatoimista ammatillista lisäkouluttautumista?

Vastaajien määrä: 303



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei vaadi	36	7	1	44
Jonkin verran	177	29	10	216
Paljon	46	6	2	54
Yhteensä	259	42	13	314

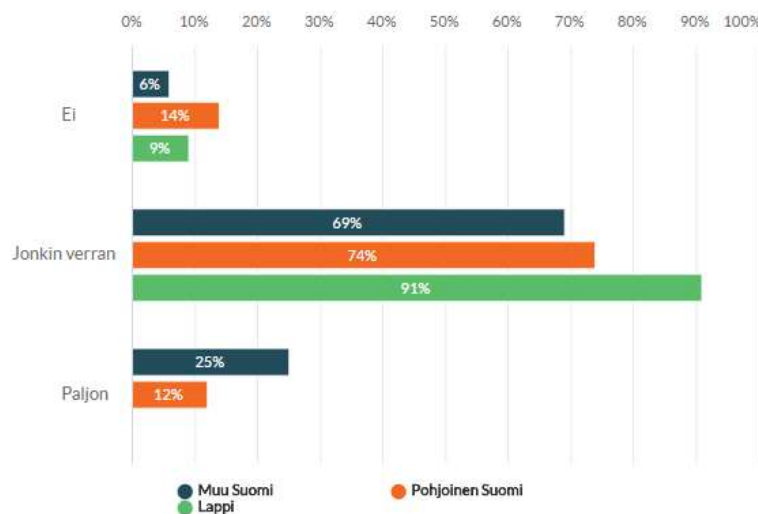
Lupien ja sertifikaattien tarve (kuva 4)

Luvanvaraisten töiden vaatimat näytöt ja todistukset ovat nykyisin tärkeässä roolissa. Yli 90% organisaatioiden kaikista vastaajista kertoi joidenkin tehtävien vaativan lupia ja sertifikaatteja. Lapin vastaajat olivat hieman varovaisempia arvioissaan, mutta suunta oli sielläkin sama.

Kuva 4

10. Liittykö edustamasi organisaation toimintaan tehtäviä, jotka vaativat erityisiä lupia ja sertifikaatteja?

Vastaajien määrä: 128



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei	6	5	1	12
Jonkin verran	64	26	10	100
Paljon	23	4	0	27
Yhteensä	93	35	11	139

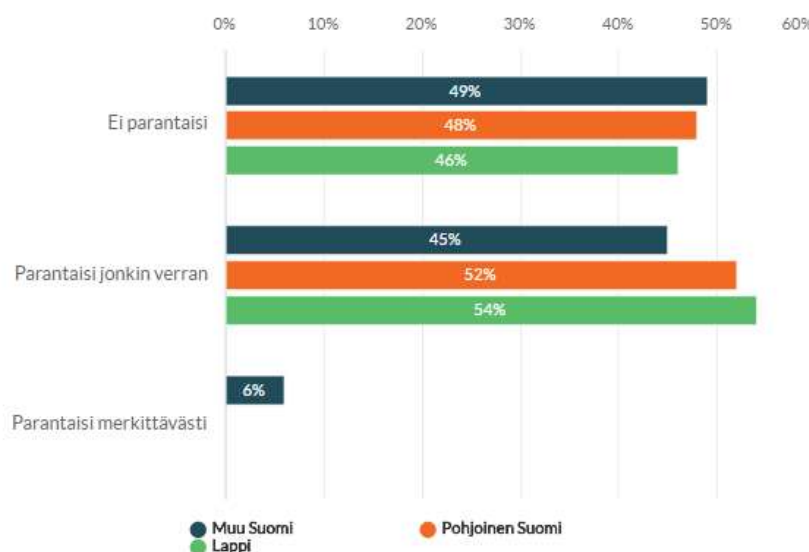
Lisäkoulutuksen vaikutus (kuvat 5 ja 6)

Noin puolet yksityisistä vastaajista on sitä mieltä, että lisäkoulutus parantaisi omaa asemaa tai etenemismahdollisuuksia työpaikalla ja vastaavasti organisaation edustajista yli 70% näkee lisäkoulutuksen parantavan organisaation toimintaedellytyksiä. Toisin sanoen lisäkoulutus mahdollistaa organisaatiolle toiminnan jatkuvuuden ja laajemman toimintakentän ja sitä kautta myös lisämyyntiä ja enemmän potentiaalisia asiakkaita. Lisäksi erikoisosaamista vaativista töistä voidaan asiakkaalta veloittaa enemmän. Lapissa organisaation edustajien suhtautuminen lisäkoulutukseen on pohjoista ja muuta Suomea negatiivisempi. Se voi johtua koulutukseen käytettävän rahallisen ja ajallisen panostuksen oletetusta suuruudesta, sekä myös siitä, että ei uskota uuden tekniikan osaamisen olevan vielä ajankohtaista.

Kuva 5

18. Parantaisiko lisäkoulutus asemaasi tai etenemismahdollisuuksiasi toimipaikassasi?

Vastaajien määrä: 299

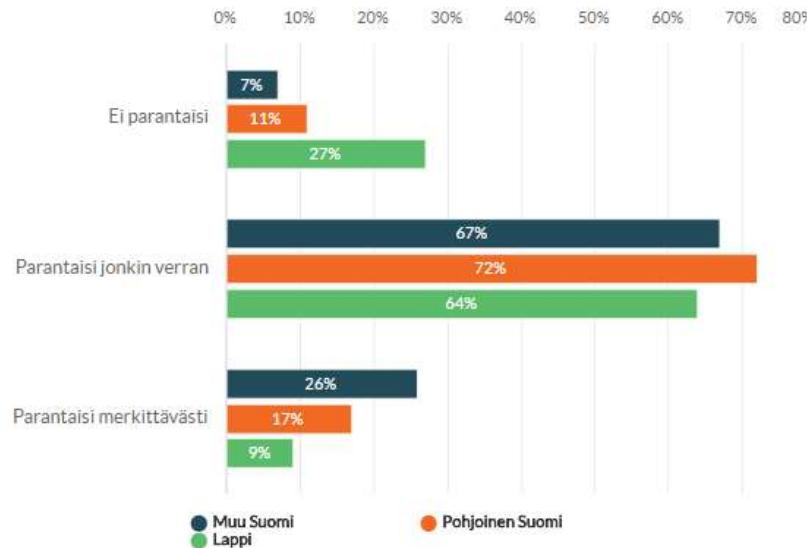


	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei parantaisi	125	20	6	151
Parantaisi jonkin verran	114	22	7	143
Parantaisi merkittävästi	16	0	0	16
Yhteensä	255	42	13	310

Kuva 6

19. Parantaisiko lisäkoulutus edustamasi organisaation toimintaedellytyksiä?

Vastaajien määrä: 127



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei parantaisi	6	4	3	13
Parantaisi jonkin verran	62	25	7	94
Parantaisi merkittävästi	24	6	1	31
Yhteensä	92	35	11	138

Yritysten pätevyyksien ylläpitämisen haasteet

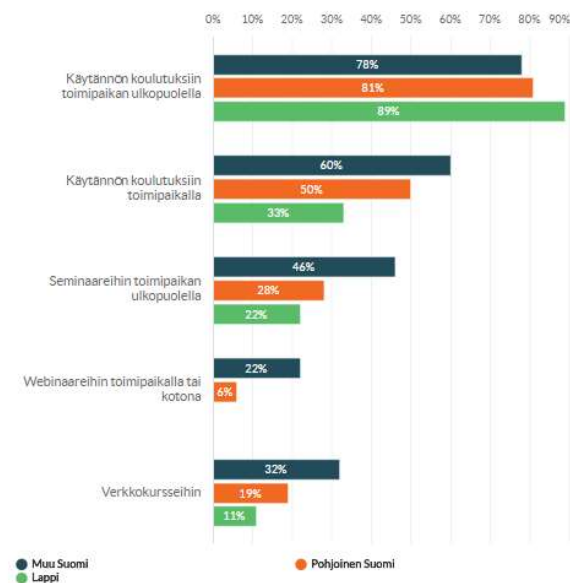
Koulutusten toteutustapa (kuva 7)

Organisaatioiden vastaajien mukaan työntekijöiden pätevyys- ja lisäkoulutukset ovat painotuneet koko Suomessa toimipaikan ulkopuolella suoritettaviin käytännön koulutuksiin ja seminaareihin. Käytännön koulutukset toimipaikalla ovat yleisempiä eteläisessä Suomessa.

Lapissa koulutus tapahtuu pääasiassa toimipaikan ulkopuolella. Muiden vaihtoehtojen, varsinkin webinaarien ja verkkokoulutusten osuus on selkeästi eteläistä ja myös pohjoista Suomea pienempi, vaikka niistä saatavissa oleva hyöty olisi matkustamisen kuluista johtuen Lapissa suurin. Yksi syy webinaarien vähäiseen suosioon on varmasti suomenkielisen autoalan webinaaritarjonnan suppeus. Myös kynnys kokeilla sähköisiä ratkaisuja on vanhemmilla autoalan ammattilaisilla korkea. Jonkinlainen yllyke verkkokoulutukseen tutustumiseen olisi tarpeen. Tarjolla on paljon ilmaisia yleishyödyllisiä webinaareja ja lyhyitä verkkokursseja, joilla verkossa tapahtuvan koulutuksen toimintoja voisi helposti testata.

Kuva 7

17. Minkä tyyppisiin ammatillisiin lisäkoulutuksiin edustamasi organisaation työntekijät ovat osallistuneet?
Vastaajien määrä: 126, valittujen vastausten lukumäärä: 282



	Muut Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Käytännön koulutuksiin toimipaikan ulkopuolella	73	26	8	107
Käytännön koulutuksiin toimipaikalla	56	16	3	75
Seminaareihin toimipaikan ulkopuolella	43	9	2	54
Webinaareihin toimipaikalla tai kotona	21	2	0	23
Verkkokursseihin	30	6	1	37
Yhteensä	223	59	14	296

Koulutusten kustannusten vaikutus (kuva 8)

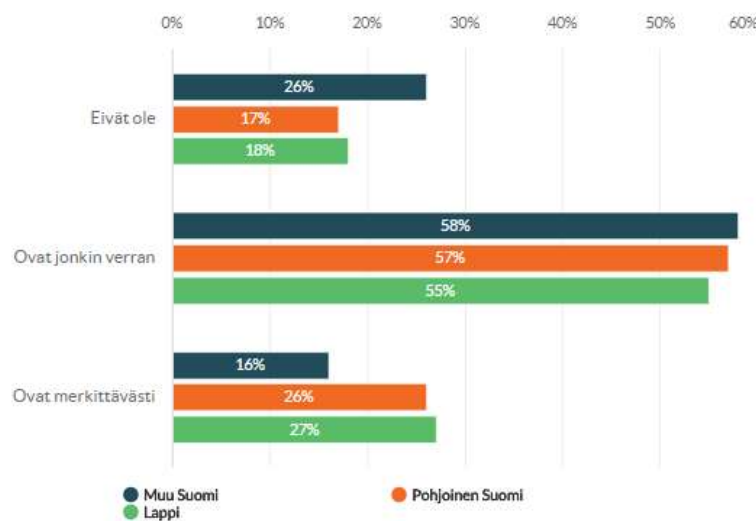
Eteläisessä Suomessa neljäsosa organisaatioiden vastaajista ei pidä matkakustannuksia ja menetettyä työaika työntekijöiden lisäkoulutuksien esteenä. Kuitenkin yli puolet vastaajista on sitä mieltä, että sillä on jonkin verran merkitystä ja 16:n prosentin mielestä ne ovat merkittävä este.

Pohjoisen Suomen ja Lapin organisaatioiden edustajien vastauksissa tilanne korostuu ja yli puolet heistä vastaavat toisella paikkakunnalla tapahtuvan koulutuksen kokonaiskustannusten ja työajan menetyksen olevan jonkin verran esteenä työntekijöiden koulutukselle. Yli neljännes pitää niitä merkittävänä esteenä. Tämä voi johtaa siihen, että kustannussäästöjä haettaessa joudutaan tinkimään koulutuksesta ja ammatillisesta osaamisesta, mikä taas helposti heikentää yrityksen toiminta- ja kilpailukykyä.

Kuva 8

21. Ovatko matkustamisen kustannukset ja menetetty työaika esteenä edustamasi organisaation työntekijöiden lisäkoulutukselle?

Vastaajien määrä: 129



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Eivät ole	24	6	2	32
Ovat jonkin verran	55	20	6	81
Ovat merkittävästi	15	9	3	27
Yhteensä	94	35	11	140

Työnantajan tarjoama ammatillinen lisäkoulutus (kuvat 9 ja 10)

Kolme neljäsosaa eteläisen Suomen vastaajista kertoo, että työnantajat tarjoavat ammatillista lisäkoulutusta jonkin verran tai paljon.

Lapissa ja pohjoisessa Suomessa työnantajat tarjoavat koulutusta vähemmän kuin muussa Suomessa. Yli kolmannes (38 %) Lapin vastaajista ilmoittaa, että koulutusta ei tarjota ollenkaan. Pohjoisen Suomen lukema on vain hieman Lappia parempi.

Tämä vaikuttaisi olevan yksi syy Lapissa tarvittavan omatoimisen kouluttautumisen muuta maata suurempaan tarpeeseen. Jos haluaa pärjätä työssään, on tieto hankittava jostain, koska työssä menestyminen ja työpaikan säilyminen voivat olla siitä kiinni. Siksi tarvittavan koulutuksen helpolla ja joustavalla saavutettavuudella on suuri merkitys.

Kuva 9

11. Tarjoaako työnantajasi ammatillista lisäkoulutusta?

Vastaajien määrä: 305



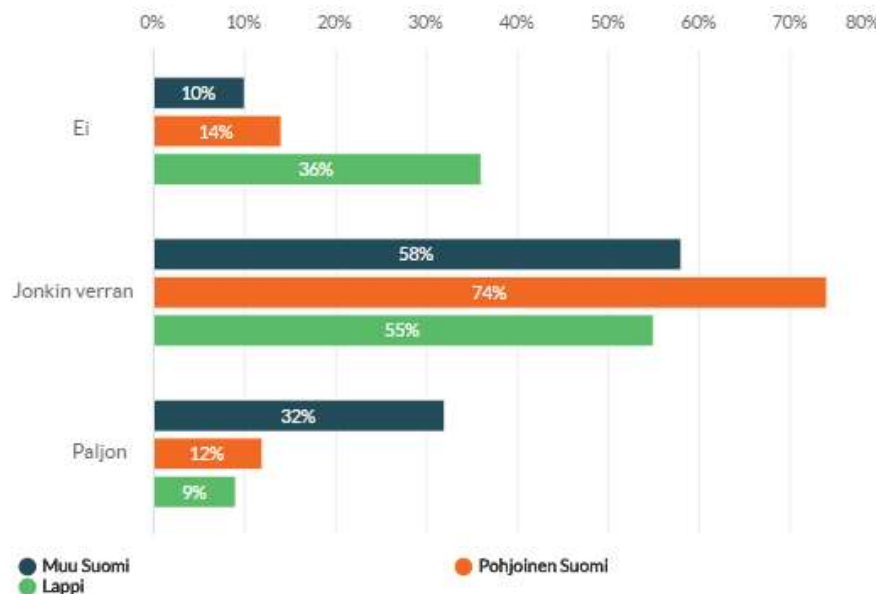
	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei	61	15	5	81
Jonkin verran	170	24	7	201
Paljon	29	4	1	34
Yhteensä	260	43	13	316

Organisaation edustajien kertomana eteläisen Suomen vastaukset erottuvat huomattavasti Lapin vastauksista. Etelässä organisaatioiden panostus työntekijöiden koulutukseen vaikuttaisi olevan hyvällä tasolla, mutta Lapissa yli kolmannes jää ilman lisäkoulutusta. Täydennyskoulutuksen merkitystä muuttuvassa nykytilanteessa ei ehkä osata arvioida. On myös mahdollista, että Lapissa organisaatiot ovat tunnistaneet, että työntekijät huolehtivat itse osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä, koska työpaikkojen tarjonta on vähäisempi kuin eteläisessä Suomessa.

Kuva 10

15. Tarjoaako edustamasi organisaatio työntekijöilleen ammatillista lisäkoulutusta?

Vastaajien määrä: 129



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei	9	5	4	18
Jonkin verran	55	26	6	87
Paljon	30	4	1	35
Yhteensä	94	35	11	140

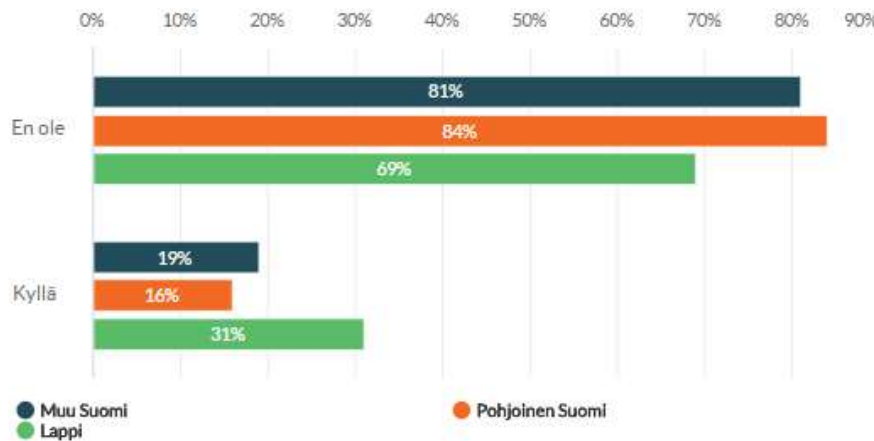
Sertifiointin puuttuminen (kuvat 11 ja 12)

Lähes kolmasosa Lapin vastaajista ilmoittaa sertifiointin puutteen olleen esteenä omissa työtehtävissä. Luku on muuhun Suomen ja pohjoiseenkin Suomeen verrattuna lähes kaksinkertainen. Jos osasta tarjolla olevista työtehtävistä on kieltäydyttävä tarvittavien lupien puuttuessa, voi sillä olla ratkaiseva merkitys työntekijän työpaikan säilymiselle tai koko yrityksen elinkelpoisuudelle.

Kuva 11

13. Oletko ollut tilanteessa, jossa työtehtävän hoitaminen tai uralla eteneminen on estynyt työhön tarvittavien lupien tai sertifiointin puutteesta johtuen?

Vastaajien määrä: 305



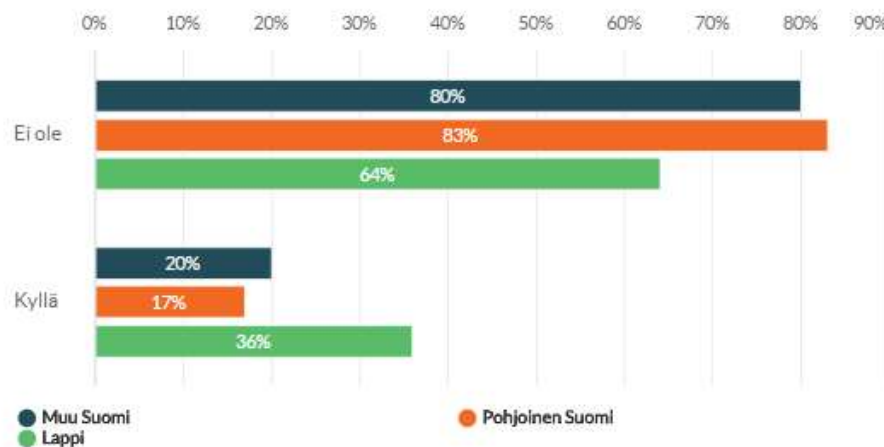
	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
En ole	211	36	9	256
Kyllä	49	7	4	60
Yhteensä	260	43	13	316

Tilanne on Lapin kannalta edellä mainitun kaltainen myös organisaatioiden näkökulmasta. Jos yli kolmannes vastaajista ilmoittaa joidenkin työtehtävien jääneen tekemättä pätevyyden puuttuessa, on kyseessä aito ongelma. Lupien hankkimisen ja hallinnoimisen helpottaminen on siis selkeä kehityskohde. Oletettavasti liiketoimintojen menestyminen on jo nyt kärsinyt osaamisen, lupien ja pätevyyksien puuttumisesta johtuvista ongelmista. Varsinkin niillä alueilla, joissa työn tarjonta on rajallista, olisi syytä suhtautua osaamisen ajantasaisuuteen riittävällä vakavuudella, koska autoalan jälkimarkkinoinnin liiketoiminnan perusta on nimenomaan erityisosaamista vaativissa palveluissa.

Kuva 12

14. Onko edustamasi organisaatio ollut tilanteessa, jossa työtehtävän hoitaminen on estynyt työhön tarvittavien lupien tai sertifiointin puutteesta johtuen?

Vastaajien määrä: 129



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei ole	75	29	7	111
Kyllä	19	6	4	29
Yhteensä	94	35	11	140

Vapaat kommentit ammattitaidon ylläpitämisen haasteisiin

Alla on muutamia vapaita kommentteja kysymykseen ”**Mitkä ovat oman ammattitaidon ylläpitämisen suurimmat haasteet?**”

Vapaissa kommenteissa haasteet osaamisen, sertifikaattien ja pätevyyksien ylläpitämiseen keskittyvät lähes kokonaan kahteen asiaan: muutoksen nopeuteen ja uuden autotekniikan koulutuksen saatavuuteen sekä koulutukseen kulutettavaan aikaan ja yleiseen kiireeseen.

Tekniikka

”Jatkuvasti muuttuva ja uudistuva autojen tekniikka, erityisesti hybridi- ja sähköautojen osalta / Oikeasti ammattitaitoisen ja asiantuntevan koulutuksen puute / Lainsäädännön nopea muuttuminen / Jatkuva muutos ”

Aika

”Ajan puute / aika / Aika, työnantajan suhtautuminen/ Aikataulut / Perheellisellä ajan puute / Matkustaminen pidentää työpäiviä”

Yhteenveto vastauksista

Tulokset ovat koko Suomen vastaajilla monelta osin yhteneviä, ja esiin nousseet ongelmat samoja, kuten tekniikan nopean uudistumisen tuoman koulutustarpeen ja koulutustarjonnan synkronoimattomuus. Tekniikan kehityksen seuraamisen vaativuus ja luvanvaraisten töiden pätevyyksien päivittäminen yhdistettynä ajankäytöllisiin rajoitteisiin ovat työmarkkinakelpoisuuden ja osaamisen kehittämisen haasteiden keskiössä. Vaikuttaa myös siltä, että viestintä uusista määräyksistä ja normeista ei välttämättä tavoita tarvitsijaansa, jolloin koulutuksia ja sertifikaatteja ei ennakoida ajoissa. On myös mahdollista, että organisaatiossa ajatellaan, ettei tämän tyyppisiä uuteen tekniikkaan perustuvia tapauksia vielä tois- taiseksi tule asiakkaiksi, ja siksi asia jätetään odottamaan, kunnes tilanne on edessä.

Lapin ja Pohjoisen Suomen alueella nousevat korostuneesti esille pitkien etäisyyksien ja pienten toimintayksiköiden aiheuttamat rajoitteet. Lapissa organisaatioiden on siis panostettava enemmän sekä matkustamisen ja koulutuksen kustannuksiin, että työajan järjesty- lyihin. Pienissä yksiköissä, joissa henkilöstön määrä on rajallinen, ei erikoistumista voi ja- kaa usean henkilön kesken. Toisaalta erikoisosaamisen keskittyminen lisää myös organi- saation haavoittuvuutta esimerkiksi sairaustapauksissa.

On mahdollista, että varsinkin Lapissa osaamisen ja pätevyyksien puuttuminen on jo nyt aiheuttanut työpaikkojen menetyksiä ja yritysten toimintakyvyn heikentymisiä tai lopettami- sia.

6. Autoalan koulutuksen uuden toimintamallin ja verkko-osaamiskeskuksen mahdollisuudet

Osaamiskeskuksen vaikutus osaamisen kehittämiseen

Osaamiskeskuksen perusajatuksena on koota yhteen osaamiseen kehittämiseen tarvittavaa tietoa. Seuraamalla osaamiskeskuksen tarjoamaa uutisinformaatiota, jonka päivityksistä tulisi otsikkotason viestintää sähköpostiin, tekniikan ja määräysten kehityksestä olisi autoalan ammattilaisen helpompaa arvioida, millaista lisäkoulutusta oman osaamisen kehittäminen vaatisi. Samassa paikassa olisi myös tarjolla eri toimijoilta tietoiskuja, webinaareja ja verkkokursseja, mikä helpottaisi huomattavasti osaamisen ylläpitämiseen tarvittavan uuden tiedon saamista. Oman koulutushistorian tallentaminen helpottaisi myös erilaisien sertifikaattien ja lupien voimassaolon seuraamista ja päivittämistä.

Koulutuksen on nopeammin pystyttävä vastaamaan osaamistarpeen muutokseen

Kyselyssä nousi esille selkeä tarve osaamisen joustavampaan ja ketterämpään päivittämiseen, koska koulutuksen tarve ja tarjonta eivät täsmää. Tekniikka kehittyä, mallikohtaisuus lisääntyy, lainsäädäntö asettaa lisääntyvästi vaatimuksia ja ohjeet toimenpiteitä varten voivat vaihdella esimerkiksi ajoneuvon EU-päästöluokituksen mukaan. Tälläkin hetkellä odotetaan muutoksia moneen autoalaa koskevaan asiaan tulevan uuden tieliikennelain myötä.

Autoalan ammattilaisille on tärkeää löytää helposti alaan liittyvät säännökset ja pätevyysvaatimukset

Autojen korjaamisessa on usein kyse liikenneturvallisuudesta, lainmukaisuudesta tai työtehtävän suorittamiseen vaadittavasta työturvallisuustietämyksestä. Siksi niihin liittyvän tiedon pitäisi olla joustavasti ja helposti saatavilla.

Jatkuva koulutus vaatii kustannustehokkaampia ratkaisuja osaamisen ylläpitämiseen

Kyselyssä kävi selkeästi ilmi, että yksi kouluttamisen ja kouluttautumisen este on koulutuksen vaatima matkustaminen. Erityisesti toistuvien pätevyyksien päivittäminen tuntuu vaativan turhaa ja usein päällekkäistä koulutusta. Lapissa juuri nämä seikat vaikeuttavat työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ja yritysten pätevyyksien ylläpitämistä. Toteuttaminen verkon välityksellä sallisi koulutuksen tarkemman kohdentamisen ja voisi tuoda alalle suuria ajallisia ja taloudellisia säästöjä.

SATL:n toimintamalliehdotus

Kysely nosti esille tarpeen osaamisen joustavampaan ja ketterämpään päivittämiseen, koska koulutuksen tarve ja tarjonta eivät täsmää. Uudenlaisena toimintamallina verkossa tapahtuva koulutus olisi nopeasti saatavilla ja samalla myös kustannustehokas. Ajasta ja paikasta riippumaton koulutus mahdollistaa kurssien ja tutkintojen paremman opiskelija-kohtaisen räätälöinnin ja syventymisen opiskeluun esimerkiksi kausiluontoisina hiljaisempina ajankohtina. Sopivasti teemoittain paloiteltuna tarjolla oleva koulutus tekee

mahdolliseksi myös keskittymisen juuri niihin asioihin, jotka ovat omassa työssä tai työurassa tärkeitä. Samalla tavalla voidaan myös välttää mahdollisia turhia pätevyyksien päällekkäisyyksiä. Myös erilaisten säädösten ja normien muutoksiin voidaan reagoida nopeammin eli tarvittaessa heti, kun tietoa on tarjolla. Omaehtoisessa osaamisenkehittämisessä voi myös keskittyä johonkin erityisosaamisen alaan tai toisaalta pyrkiä hankkimaan tietoa mahdollisimman laajalta sektorilta.

Oman työmarkkinakelpoisuuden ja yrityksen työntekijöiden pätevyyden ylläpitämiseksi verkko-osaamiskeskus, jota SATL suunnittelee toteutettavaksi, olisi toimiva ratkaisu näihin haasteisiin. Keskitetty verkko-osaamiskeskus, jossa olisi tarjolla autotekniikan verkkokursseja, webinaareja, tietoiskuja ja tärkeitä ajankohtaisia uutisia, mahdollistaisi opiskelun ja ajan tasalla pysymisen aikaan ja paikkaan sitoutumatta.

Verkko-osaamiskeskuksen ja sen kautta tarjolla olevan verkkokoulutuksen etuja olisivat:

- Uutissyötteen kautta tapahtuva helpompi tekniikan ja lainsäädännön kehittämisen ja siihen liittyvän koulutuksen seuraaminen

- Selkeämpi koulutustarjonnan löytyminen

- Oman työmarkkinakelpoisuuden helpompi päivittäminen

- Oman koulutushistorian/opintopolun tallentaminen ja hallinta

- Lupien ja sertifikaattien voimassaolon seuraaminen

- Parempi ajankäytön hallinta

- Kustannustehokkuus, kun matkustamisen ja majoituksen tuomat kustannukset vähenevät. Lisäksi matkustamisen väheneminen vähentää osaltaan myös liikenteestä aiheutuvia päästöjä

- Digitaalisuuden tuttuuden lisääminen vanhemmille ammattilaisille ts. tietotekniikan kynnyksen ylittäminen

Suurin osa kyselyyn vastanneista näkee **verkko-osaamiskeskuksen** oman lisäkoulutuksen hankkimista helpottavana mahdollisuutena (kuva 13).

Kuva 13

31. Helpottaisiko lisäkoulutuksen hankkimisessa erityinen verkossa sijaitseva Autoalan Osaamiskeskus, johon olisi koottu mm. erilaisia sähköisiä koulutuksia ja webinaareja eri toimittajilta?

Vastaajien määrä: 493



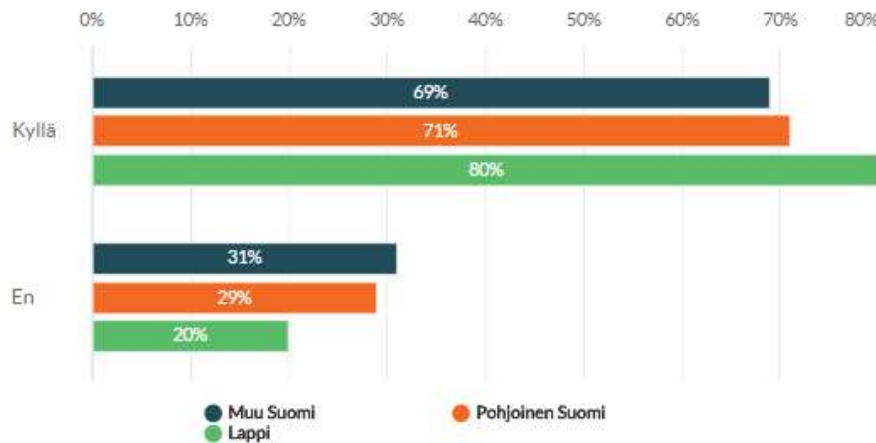
	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Ei	29	12	2	43
Jonkin verran	238	41	16	295
Merkittävästi	135	36	8	179
Yhteensä	402	89	26	517

Oman opintopolun tallentamisen ja ylläpidon hyödyllisyys korostui Lapissa (Kuva 14).

Kuva 14

33. Pitäisikö hyödyllisenä, että Autolalan Osaamiskeskus sisältäisi ajan tasalla olevan yhteenvedon ammatillisesta opintopolustasi, ts. käymistäsi koulutuksista ja sertifikaateista?

Vastaajien määrä: 493



	Muu Suomi	Pohjoinen Suomi	Lappi	Yhteensä
Kyllä	277	62	20	359
En	127	25	5	157
Yhteensä	404	87	25	516

SATL:n kentältä saatujen kokemusten tuoman käsityksen ja tämän kyselyn tulosten tuke-
mana autoalan keskitetty verkko-osaamiskeskus edesauttaisi tekniikan ja lainsäädännön
uudistumisen seuraamista ja samalla se myös helpottaisi yksittäisten työntekijöiden ja yri-
tysten menestymistä. Osaamisen ja pätevyyksien ylläpitäminen helpottuisi ja niihin liittyvät
kustannukset keventyisivät.

Sitoutumattomana ja puolueettomana organisaationa Suomen Autoteknillinen Liitto ry olisi
sovelias toteuttaja tälle projektille jatkaen näin autoalan ammattilaisten osaamista tukevaa
toimintaansa, jota se on tehnyt jo 1930-luvulta alkaen.



Uusi toimintamalli ja sen mukaisesti toteutettu verkko-osaamiskeskus voisi parantaa työnantajien mielenkiintoa ja aktiivisuutta työntekijöidensä kouluttamiseen. Näin myös työntekijöiden asema työmarkkinoilla paranee ja omatoimisen kouluttautumisen tarve vähenee.

Koulutuksen saatavuuden ja oman osaamisen kehittämisen helpottuminen tuo mukanaan myös laajemmalle ulottuvia välillisiä positiivisia vaikutuksia, joita ovat mm. parantunut työtyytyväisyys, parantunut asiakastyytyväisyys, paremmat menestymismahdollisuudet yrityksille, palvelujen säilyminen, työpaikkojen pysyvyys ja työllistymismahdollisuudet nuorille. Näillä on merkitystä varsinkin pienillä paikkakunnilla.