



## **Kansallinen raportti - Suomi**

**Kirjoittajat:** Aki Ojakangas, Jouko Reijonen, Jouko Havunen

### **Sisältö:**

- 1 Yleistä/Yleissilmäys
- 2 Aikuiskoulutus
- 3 Tulevaisuuden trendit
- 4 Koulutus työelämässä
- 5 Ammattiyhdistyskoulutus
- 6 Yliopiston ja ammattiyhdistyksen välinen yhteistyö elinikäisessä oppimisessa työpaikoilla
- 7 Päätelmät

### **1. Yleistä**

Koulutusta arvostetaan Suomessa suuresti ja koulutuksen korkea taso muodostaa yhden Suomen kansallisen strategian kulmakivistä. Suomessa on sitouduttu poliittisesti vahvasti luomaan kaikille yhtäläiset mahdollisuudet osallistua aikuiskoulutukseen. Niinpä Suomi kuuluu niiden maiden joukkoon, joissa elinikäiseen oppimiseen osallistuvien määrä on korkea. Suomen opetusministeriön mukaan avainsanoja suomalaissa koulutuspolitiikassa ovat laatu, tehokkuus, oikeudenmukaisuus ja kansainvälistyminen. Koulutus on yksi kilpailukyvyn tekijä ja noin 6 % Suomen BKT:sta käytetään vuosittain koulutukseen. ([www.minedu.fi/](http://www.minedu.fi/))

Suomalainen koulutusjärjestelmä koostuu esikoulusta, peruskoulusta, peruskoulun jälkeisistä lukio- tai ammatillisista opinnoista, korkeakoulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta. Peruskoulu on yhdeksänvuotinen koulutusohjelma (lisäksi vapaaehtoinen kymmenes vuosi) kaikille kouluikäisille lapsille, seitsemänvuotiaista alkaen. Peruskoulun jälkeistä koulutusta tarjotaan lukioissa, (noin

kolme vuotta, päättyen ylioppilaskirjoituksiin) ja ammattikouluissa. (2-3 v, päättyen ammattitutkintoon).

Oppimistulokset suomalaisissa peruskouluissa on todettu erinomaisiksi kansainvälisissä, OECD:n jäsenvaltioissa tehtävissä PISA (Programme for International Students Assessment) tutkimuksissa. PISA kokoaa tietoa koulutuksen tilasta ja tuloksista, sekä koulujen ulkopuolisesta oppimisesta. PISA ohjelma testaa 15-vuotiaiden koululaisten taitoja matematiikassa, luonnontieteissä, lukemisessa ja ongelmanratkaisukyvyssä. (<http://www.pisa2006.helsinki.fi/>)

Korkeamman koulutuksen tarkoitus on tarjota opiskelupaikka kahdelle kolmasosalle joka ikäluokasta. Korkeakoulutusta tarjoaa 20 yliopistoa ja 29 ammattikorkeakoulua. Yliopistojen täydennyskoulutuskeskukset tarjoavat ammatillista pätevöitymiskoulutusta yliopistosta valmistuneille sekä järjestävät avointa yliopistokoulutusta ja harjoittelua työpaikoilla. (<http://www.avoinyliopisto.fi/>)

## **2. Aikuiskoulutus**

Suomen aikuiskoulutuskomitean mukaan tulevaisuuden aikuiskoulutusstrategia rakentuu neljän periaatteen mukaisesti.

1. Yhä useammille kansalaisille itsensä kehittäminen tulee osaksi elämää, kun työyhteisöt kehittyvät oppimisorganisaatioiksi.
2. Aikuiskoulutus tarjoaa koulutettua työvoimaa kaikille palkkatyön sektoreille ja kaikkiin ammatteihin ja työtehtäviin.
3. Aikuiskoulutus kehittää opetus- ja opiskelumenetelmiä ja – sisältöjä, tarjoamalla laadukkaita mahdollisuuksia ihmisille, jotta he voisivat kehittää itseään niin tutkintotavoitteellisessa kuin vapaassa sivistystyössäkin.
4. Aikuiskoulutus säilyttää ja vahvistaa osallistuvaa demokratiaa, ehkäisee syrjäytymistä ja tukee aktiivista kansalaisuutta.

Osallistuva kansalaisuus ja yrittäjäyys ovat kansallisessa opetussuunnitelmassa mukana kattavasti opetuksena, opetussuunnitelmatasolla, koulutuksen yhteisissä tapahtumissa ja koko oppimiskulttuurissa. Tavoitteena on syventää aikuisopiskelijoiden omia taitoja, jotta heistä tulee aktiivisia, aloitteellisia, vastuullisia ja itsenäisiä kansalaisia. Kesterin ja Pinaudin (1997) mukaan demokratia on oppimisprosessi ja dynaaminen ilmiö, mikä vaatii jatkuvaa toimintajärjestelmän valvontaa ja arviointia. Tämä huomio on yksi peruste osallistumisellemme TULIP-hankkeeseen, jossa kehitämme luottamusmiesten liiketaloustaitoja. Mielestämme talous on työpaikoilla jaettava asia, ei vain työnantajan edustajan ilmoitus.

Aikuiskoulutukseen osallistuu Suomessa vuosittain 1,7 miljoonaa henkilöä, mikä on puolet työikäisestä väestöstä. Kansainvälisesti tämä luku on hyvin korkea. Työpaikoilla koulutus myös synnyttää lisää koulutusta. Yleisesti nähdyn aikuiskoulutuksen lumipalloilmiön mukaan ne työntekijät, joilla on pidempi peruskoulutus saavat enemmän työnantajan maksamaa lisäkoulutusta (Erkkilä 2001). Ammatillinen koulutus näyttää olevan yhteydessä myös työnantajaan sitoutumisen kanssa. Mitä sitoutuneempi työntekijä on työnantajaansa kohtaan, sitä enemmän he ovat saaneet ammatillista koulutusta (Antila, 2002).

Aikuiskoulutukseen osallistumisessa on yhä suuria eroja väestön keskuudessa. Ammatin mukaan tarkasteltuna johtajat, akateemisesti koulutetut ja teknisellä alalla toimivat saivat enemmän koulutusta kuin muut: ammatillisen koulutuksen taso on muita aloja alhaisempi teollisuuden ja palveluiden työtehtävissä. Myös työllisyys ja osa-aika työn tekeminen ovat huomattavia erottavia tekijöitä: osa-aika- ja määräaikaiset työntekijät eivät saa koulutusta yhtä todennäköisesti kuin heidän täysiaikaiset, pysyvässä työsuhteessa olevat työtoverinsa (EIRO 2007).

Aikuiskoulutusta tarjoaa Suomessa noin 800 oppilaitosta, jotkut niistä ovat erikoistuneita aikuiskoulutuksen tarjoajia. Aikuiskoulutusta on tarjolla virallisen koulutusjärjestelmän sisällä aikuislukioissa ja ammattikouluissa, ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, kansallisissa ja yksityisissä ammattiopistoissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, joissa kaikissa on täydennyskoulutuskeskus. Aikuiskoulutusta tarjotaan myös erityisissä aikuiskoulutuskeskuksissa.

Vapaan sivistystyön puolella kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, opintokeskukset ja urheiluopistot tarjoavat laajan valikoiman koulutusta. Suomalaiset kansanliikkeet kuten esim. ammattiyhdistysliike, ovat olleet avainasemassa tällä alalla. Tämä koulutus on niin tutkintoon johtavaa kuin tutkintotavoitteetonta ja se voi olla opiskelijan polku ammatilliseen tai yliopistotutkintoon. Aikuiskoulutus sisältää myös työntekijöiden muun koulutuksen, jonka työnantaja tarjoaa tai kustantaa. Työvoimakoulutus rahoitetaan työvoimahallinnosta ja pääasiassa se kohdistuu työttömiin, sekä yli 20 vuotiaisiin työttömyysuhanalaisiin henkilöihin.

Eri koulutuslohkojen välillä on yhteistoimintaa ja yhteistyötä. Yhteistyötä on myös opetuksen kehittämiseksi eri tasoilla, hallinnossa, koulujen välillä sekä koulujen ja yhteiskunnallisten toimijoiden välillä. Yhteistyö yliopistojen ja ammattiyhdistysliikkeen välillä on osa tätä kansallista kehitystä.

### **3. Tulevaisuuden trendejä**

Aikuiskoulutuksen tulevaisuuden haasteisiin kuuluu, kuinka vastataan väestön ikääntymisen ja monikulttuuristumisen mukaan tuomiin haasteisiin, miten motivoidaan aikuisia opiskelemaan. Tärkeää on myös parantaa vähänkoulutettujen opiskelutaitoja ja erityisesti varmistaa oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus.

Lähitulevaisuudessa on tarkoitus rakentaa parempia ja joustavampia mahdollisuuksia aikuisille opiskella osia korkeakoulututkinnoista tekemättä koko tutkintoa. Tulee olla mahdollista opiskella osia yliopisto- tai ammattikorkeakoulututkinnosta ylimääräisenä opiskelijana (non-degree)

avoimessa yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Lisäksi jatkuva lisäkoulutus voisi sisältää opintojaksoja henkilöstökoulutuksena, jonka sisältö olisi korkeakoulujen tutkintomoduuleita vastaavaa. Täytäntöönpanon jälkeen tämä auttaisi ammattiyhdistysliikkeen ja korkeamman koulutuksen yhteistyötä. Se myös tukisi työelämässä olevan henkilön mahdollisuuksia jatkaa opintoja hänelle sopivaan tahtiin.

Osana koko aikuiskoulutuksen uudistusta opetusministeriön nimittämä työryhmä (2008) ehdottaa oppisopimus-tyyppisen mahdollisuuden luomista aikuiskoulutukseen yliopistotasolla niille, joilla on jo korkeakoulututkinto. Työssäoppiminen ja opiskelu olisivat keskipisteessä tässä koulutuksessa. Oppisopimus-tyyppisen jatkokoulutuksen rahoitus pitäisi järjestää samalla tavalla kuin oppisopimuskoulutus ammattikoulutustasoisena harjoitteluna.

Tutkinnon suorittanut työvoima osallistuu laajasti lyhytkestoiseen jatkokoulutukseen, mutta sillä ei ole vielä riittävästi mahdollisuuksia saavuttaa uusia taitoja työuransa aikana, tai syventää osaamistaan tai jatkaa opintoja.

#### **4. Koulutus työelämässä**

Vuodesta 1992 vuosittain julkaistu työolobarometri on suomalaisen työelämän laadun seurantatutkimus. Vuotuisen tutkimuksen mukaan vuonna 2008 yli puolet palkansaajista on osallistunut työnantajan maksamaan työhön liittyvään koulutukseen. Naiset saavat useammin työhön liittyvää koulutusta kuin miehet, mutta miehet käyttävät työnantajan maksamaan koulutukseen hieman enemmän aikaa kuin naiset. Keskimääräinen työnantajan kustantamaan koulutukseen käytetty aika on noin 5,4 päivää/ palkansaaja. ([http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008\\_ennakkotiedot.pdf](http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008_ennakkotiedot.pdf))

Suomessa aikuiskoulutuksen tutkimus- ja kehitystyötä rahoitetaan hyvin. Prosentuaalisesti se on kasvanut viime vuosina nopeammin kuin tutkimus- ja kehitystyön kokonaisrahoitus. Tämä voidaan tulkita heijastumana kasvavasta painotuksesta työelämän tutkimus- ja kehitystyöhön suomalaisessa politiikassa. Itse asiassa Suomi on saanut kansainvälistä tunnustusta lisääntyneistä ponnistuksista työorganisaatioiden kehittämisessä viime vuosina. (Alasoini et.al. 2008).

Yhteiskunnallinen innovaation aikuiskoulutuksen alalla on Työelämän Kehittämishjelma TYKES (Tykes 2004–2009). Se tukee työkäytäntöjen kehittämistä työpaikoilla tutkimuksen ja kehittämisprojektien avulla. Ohjelman rahoittamissa projekteissa yrityksen johto ja työntekijät kehittävät työtä yhdessä. Ammattiyhdistysliike osallistuu ohjelmaan niin kansallisella kuin työpaikkatasollakin.

Ohjelmalla on tieteellinen asiantuntijafoorumi, joka on koottu erilaisista tutkimus- ja kehitysyksiköistä. Foorumi seuraa ohjelman toteutusta, toimii neuvonantajana ohjelman päätöksenteossa, tekee ohjelman kehityssuunnitelmia, ja toimii kansallisena asiantuntijaverkostona tutkimusavusteisessa työpaikkakehityksessä. ([http://www.mol.fi/mol/en/01\\_ministry/05\\_tykes/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp))

Alueellisella tasolla mainitsemme Pirkanmaan työelämäosaamisen verkoston, mikä pohjautuu osin TYKES-rahoitukseen (<http://www.worklifeability.fi/hankeen.shtml>). Se on monialainen ja monenlaisen asiantuntemuksen verkosto. Se on Suomen olosuhteissa erikoisen laaja ja keskittyy aktiiviseen työosaamisen parantamiseen työyhteisöissä. Verkosto on jaettu kahteen osaan: opiskeluverkostoon ja liiketoimintaverkostoon. Toimijoita verkostossa on yli 80. He edustavat kaupallisia yrityksiä, teollisuuslaitoksia, yliopistoja, ammattikorkeakouluja, kehityskonsultteja, työelämän viranomaisia ja yhteiskunnallisia partnereita. Toimijat sekä kansallinen työelämän kehitysohjelma rahoittavat ohjelmaa.

”Tämän ohjelman puitteissa työkyky viittaa kykyyn ja halukkuuteen oppia, hakea ja soveltaa uutta tietoa tai uusia taitoja, jotka liittyvät tuotteisiin, työhön, työkuuntoon, työorganisaatioon työympäristöön ja yrityksen liiketaloudellisiin toimenpiteisiin (ja niiden seurauksiin) luovilla tavoilla, jotka ovat hyödyllisiä henkilökohtaisesti, yrityksissä ja yhteiskunnassa.” (prof.Olavi Manninen 2004).

Verkoston päätarkoitus on löytää ja testata kehitysmalleja, jotka yhdistävät työyhteisöjen toiminnallisuuden ja organisaatiot läheisesti itse työn kehittämiseen, mikä rohkaisee henkilökuntaa tekemään aloitteita ja saamaan vastuuta kehityksestä. Tämä mahdollistaa organisaation kykyjen täyden hyväksikäytön, oppimisen ja uuden, rohkaisevan ja luottamuksellisen työkuulttuurin luomisen työorganisaatioissa.

## **5. Ammattiyhdistyskoulutus**

Ammattiyhdistysliike on vastannut viime vuosikymmeninä työnantajien henkilöstöjohtamispolitiikkaan uusilla avauksilla, jotka painottavat yhteistyötä ja osallistumista yrityksen kehitykseen (Kalliola 2005; Legge 1995). Osallistuminen vaatii etukäteistietoa mm. yritystaloudesta ja tuotekehittelystä. Ammattiyhdistyskoulutuksella on vahva osuus jäsentensä taloustietämyksen vahvistamisessa.

Ay-koulutuksen mallit, ammattiyhdistyskoulutuksen sisällöt ja käytännöt, on sidottu ay-liikkeen jäseniä, työnantajia ja valtiovaltaa koskevaan toimintastrategiaan. Eri yhteiskunnallisissa olosuhteissa ammattiyhdistysliike seuraa eri strategioita puolustaessaan jäsenistönsä etuja ja toimintatapoihin vaikuttaa esimerkiksi historiallinen kehitys ja yksittäisen ammattiliiton asema.

Ammattiyhdistyskoulutuksen vaikutus suuntautuu ulospäin työnantajiin ja hallitukseen sekä sisäänpäin sisäiseen vahvistumiseen ja kehitykseen (Taylor 2001; Tuomisto 1996). Koulutuksella on kaksinkertainen vaikutus toisaalta suhteessa organisaatioon ja yksilöön, kuten myös itse liikkeeseen ja voimaan sen ulkopuolella.

Ammattiyhdistyskoulutukseen vaikuttaa myös se tosiasia, että teollisuustyöntekijät ovat suhtautuneet epäilevästi henkiseen työhön ja koulutusta kohtaan on piirretty kulttuuriaitoja (Alasuutari, 1997; Willis, 1977). Ammattiyhdistyskoulutuksen tulee ylittää myös tämä este, mikä on häviämässä, mutta jolla vielä on vaikutusta. Alhainen rivi- ja arkistojäsenten (koulutuksen osalta) osallistuminen

on huomattu tosiasiana mikä erottaa kulttuurisesti aktiivit, rivi- ja arkistojäsenet toisistaan (Tuomisto, 1996).

Koulutuksella on yhä tärkeämpi rooli liikkeen yhteiskunnallisen yhteenkuuluvuuden säilyttämisessä ja erilaisten yhteiskunnallisten realiteettien yhteensovittamisessa. Tämä on syy miksi ammattiyhdistysliike painottaa tosiasiaa, että eri oppimisympäristöjen pitäisi tukea solidaarisuutta, yhteistyötä, suoraa vuorovaikutusta ja sosiaalisten taitojen kehitystä. Ay-koulutus luo, ylläpitää ja helpottaa jäsenistön yhteistyötä toiminnan eri tasoilla, niin paikallisesti, alueellisesti kuin valtakunnallisestikin.

Ammattiyhdistyskoulutus näyttää tuottavan metapätevyyttä. Tällä pätevyydellä ei ole rajattua käyttöaluetta, vaan se tukee työnantajan ja työntekijän yhteistyötä eri aloilla. Todellisuus syntyy jännitteisestä prosessista, jossa korostuvat eri strategiat, jotka sulautuvat yhteen opetussisällöiksi ja työntekijän ammatilliseksi ja kulttuuriseksi pätevyydeksi. (Ojakangas 2003)

Noin 15% keskusjärjestö SAK:n jäsenistä on osallistunut ammattiyhdistyskoulutukseen. Se tarkoittaa, että noin 150 000 jäsentä on jossain vaiheessa osallistunut SAK:n järjestämään koulutukseen. Osallistuminen seuraa koulutustarjontaa, joka kohdistuu pääasiassa aktiivisiin jäseniin, joilla on luottamustoimia. Koulutusta, joka suunnataan rivijäsenille, on vain vähän koulutustarjonnassa. Koulutusta järjestetään kansallisesti ammattiyhdistysopistoissa, alueellisesti ja paikallisesti ammattiosastoissa. Murikka-opistossa ([www.murikka-opisto.fi](http://www.murikka-opisto.fi)) opiskelee vuosittain noin 3000 opiskelijaa, pääsääntöisesti lyhytkursseilla.

## **6. Yhteistyö yliopistojen ja ay-liikkeen välillä elinikäisessä oppimisessa**

Suomalainen elinikäisen oppimisen komitea (1997) painotti, että elinikäinen oppiminen on monitasoinen periaate, mikä on otettava huomioon ei vain yksilötasolla vaan myös yhteisöjen ohjatessa yksilöiden opiskelu-uraa, aktiivista kansalaisuutta, aktiivisia yhteisöjä. Sen tulee edistää laajaa ja jatkuvaa opiskelua yhteiskunnassa. Elinikäisen oppimisen tavoitteet voidaan jakaa kolmeen kategoriaan:

- Yksilölle: ammatillinen kilpailukyky muuttuvilla työmarkkinoilla, rikas elämä niin työelämässä kuin sen ulkopuolella ja lisääntynyt kapasiteetti oppia.
- Yrityksille: uudenlainen kilpailukykyinen strategia, uusia työ- ja oppimismalleja, työorganisaatioiden kehitysyhteistyötä, työntekijöiden taitojen parempi käyttö
- organisaatioille ja valtioille (esim. EU, kansalliset valitot ja niiden alueet, ammattiliitot): uutta tietoa, joka perustuu kilpailustrategioihin, elinikäiseen oppimiseen kytketyt koulutusjärjestelmät, yhteiskunnallinen yhteenkuuluvuus ja hyvinvointistrategia (vrt. Tikkanen et al. 2008).

Koulutus ja tutkimus ovat tärkeitä keinoja vaikuttaa yhteiskunnan ja työpaikkojen kehitykseen. Yhä kiihtyvät muutokset toimintaympäristöissä tuovat mukanaan lisääntyvää vuorovaikutusta koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän välillä (Kester & Pinault 1997). Koulutusinstituutioiden

täytyy selkeästi tehostaa kontaktejaan työnantajiin ja työelämään mukaan lukien ammattiyhdistysliike. Yhteistyötä tarvitaan koulutustarvearvioinnissa ja koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja jälkiarvioinnissa. Ammattiyhdistykset voivat olla ydintekijöitä tällä alalla, edistäessään jäsentensä opiskelutaitoja ja tukiessaan heidän mahdollisuuksiaan opiskella aikuisiässä. Ammattiyhdistys voi toimia sillanrakentajana jäsentensä ja yliopistojen välillä. On huomattava, että koulutusinstituutioiden rooli työelämän kehittäjinä on kasvanut Suomessa viimeisen viidentoista vuoden aikana

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ([www.sak.fi](http://www.sak.fi)) on viimeisen 30 vuoden aikana ajanut vahvasti työntekijöiden oikeutta koulutukseen, aikuiskoulutuksen rahoituksen kehittämistä ja aikuiskoulutuksen tarjonnan lisäämistä. SAK:n koulutuslinja painottaa myös koulutusta välineenä demokratian ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen vahvistamiseksi. Tämä perinteinen tavoitteenasettelu on saanut rinnalleen uusia näkökulmia: ammatillinen kasvu ja kilpailukyky. Vuosikymmenten myötä SAK:n koulutuspoliittisissa tavoitteissa on siirrytty rakennekeskeisistä vaatimuksista korostamaan yksilön opiskelua ja hänen mahdollisuuksiaan opiskella.

Tutkimus ja koulutusta ovat ammattiyhdistysliikkeen tärkeimpiä välineitä ja tiedonlähteitä kehitettäessä työelämää ja jäsenten edunvalvontaa. Metalliliiton päätöksentekijöitä koskevassa tutkimuksessa (Kalliola 2000; 2005) liiton tutkimusosasto nimettiin tärkeimmäksi tietolähteeksi, kun etsittiin tietoa teollisuuden muutoksista. Liiton tutkimusosasto on saanut tunnustusta yksikkönä joka kerää ja analysoi tietoa metalliteollisuudesta ja muutoksista ympäröivässä maailmassa. Murikka-opistoa pidettiin toiseksi tärkeimpänä tietoa tarjoavana kanavana työyhteisöjen kehityksessä. Koulutus myös tuo ajankohtaisia viestejä eri yritysten tilanteista opetushenkilöstölle, joka soveltaa saamaansa uutta tietoa opetuksessaan ja organisaatioiden kehittämisessä.

Yliopistotasolla Vaasan yliopiston Levón Instituutti (<http://www.uwasa.fi/levon/english>) on hyvin organisoitu tutkimus- ja kehitysorganisaatio, joka tarjoaa laajasti käytännön pätevyyttä, soveltavia tutkimuspalveluita ja kyvyn tunnistaa koulutus, tutkimus ja kehitystarpeita. Sen palveluissa tieteellinen osaaminen yhdistyy käytännölliseen lähestymistapaan. Sen vahvimpia tieto-taitoalueita ovat organisaatioiden johtaminen ja kehitys, yrittäjäyys, yhteiskuntajohtaminen, monikielisyys ja viestintä, arviointitutkimus, alueellinen kehitys, energia ja ympäristö. Levón Instituutti tekee läheisesti yhteistyötä yksityisen sektorin, kunnallisten ja alueellisten virkamiesten kanssa Vaasan alueella. Instituutti on aktiivinen kansallinen ja kansainvälinen toimija, jonka yhteistyöverkosto kasvaa jatkuvasti.

## **7. Päätelmät**

Yhteistyötä yliopistojen ja ammattiyhdistysten välillä pidetään tällä hetkellä tärkeämpänä kuin koskaan, johtuen nopeista muutoksista ja epävarmuudesta yhteiskunnassa, teollisuudessa ja työpaikoilla. Suomalaisessa metalliteollisuudessa yliopisto-ammattiyhdistys -yhteistyö perustuu ennen kaikkea konkreettisiin aiheisiin, kuten työpaikkojen kehitysprojekteihin, joissa keskitytään yhteistyöhön ja tutkimusprojekteihin. (Reijonen 1997; Koivisto 1997). Se voi perustua myös

tietojen vaihtoon ja uusien tutkimusaiheiden esiin nostamiseen. Seuraavassa kuvassa yhteistyö on teoreettisesti mallinnettu kuvaamaan yhteistyön eri alueita:

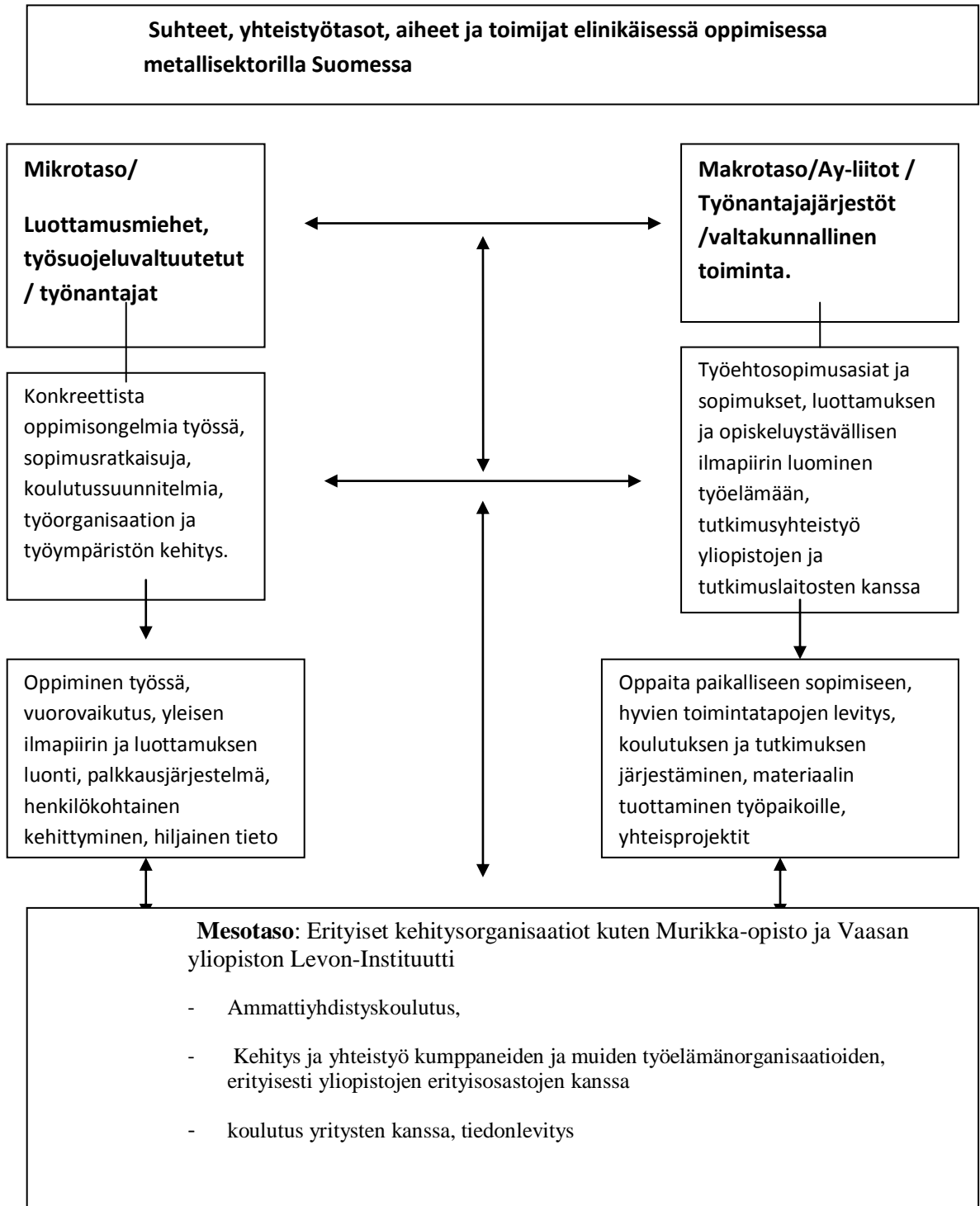


Hankkeessamme olevien toimijoiden kokemusten perusteella on löydettävissä joitakin ihmislähtöisiä perusteita tälle yhteistytölle.. Ensinnäkin akateemisen koulutuksen saanut asiantuntija ammattiyhdistysliikkeen sisällä voi toimia resurssina rakentamassa siltaa yliopistoon ja tiedemaailmaan. Henkilökohtaiset kontaktit ovat usein tärkeitä kuten myös heidän kokemuksensa akateemisesta opiskelusta ja tutkimuksesta. Toisaalta me korostamme niiden yliopistoasiantuntijoiden merkitystä, joilla on yliopistojen ulkopuolista työkokemusta. Kokemuksemme mukaan, yhteistyö heidän kanssaan on helpompaa kuin sellaisten henkilöiden kanssa, joiden työkokemus on ainoastaan yliopistomaailmasta.

Kolmas peruste on löytää ne areenat, mitkä saattavat yhdistää ay-liikettä ja yliopistoja. Eurooppalaiset yhteistyöprojektit voivat olla yksi väylä löytää niin eurooppalaisia kuin kansallisiakin yhteistyöareenoja. Konkreettisia yhteyksiä luodaan työelämän tutkimusprojekteissa ja konferensseissa.

Ammattiyhdistyksen koulutus- ja tutkimusyhteistyön täytyy liittyä normaaliin ammattiyhdistystoimintaan. Tämä työ voidaan jakaa kolmeen tasoon: **työpaikan taso (mikrotaso)** **valtakunnan taso (makrotaso)** ja **mesotaso, johon kuuluvat organisaatiot**, kuten ammattiyhdistysopistot, tutkimuslaitokset, konsultit. Yliopistojen ja ay-liikkeen yhteistyö voi muodostaa sillan kansalliselta tasolta työpaikkatasolle ja toisinpäin. Molempipuolinen tieto-taito ja luottamus voi johtaa työpaikkakehitysprojekteihin, jotka edistävät niin organisaation kuin yksilönkin oppimista. **Mesotason** organisaatiot ovat välittävässä asemassa ja voivat siirtää hyviä käytäntöjä tapauksesta toiseen. Tapausraportit kansalliselle tasolle voivat auttaa liittoja

muokkaamaan ay-liittojen tavoitteita ja toimintatapoja. Samaan aikaan **mesotason** organisaatiot voivat tukea työnantajien organisaatioita etsimään yhteistyötä liittojen ja luottamusmiesten kanssa.



(Ojakangas 2008)

Päätelmänä esitämme, että elinikäisen oppimisen edistämässä suhteet, roolit ja yhteistyö näiden organisaatioiden välillä ovat ratkaisevia. Tässä yhteistyössä voidaan rakentaa siltoja eri työelämän

tasojen välille ja yhdistää toimijoita samaan kehitysprosessiin, ilman että he menettävät asemansa ja päämääränsä. Ammattiyhdistysliike ja yliopistot yhdessä!

### **Kirjallisuus ja www-lähteet**

*Alasoini, T, Ramstad, E & Rouhiainen, N (2008):* The Finnish Workplace Development Programme as an expanding activity. Results, challenges, opportunities.

[http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/01\\_ministry/05\\_tykes/raportti47.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/01_ministry/05_tykes/raportti47.pdf)

*Alasuutari, P. (1997):* Kulttuuripääoma summamuuttujien valossa. Sosiologia 1/1997, 3 -14.

*Antila, J. (2002):* Sitoutumista ja kriittisyyttä. Raportti metallityöläisen työstä. Metallityöväen Liiton tutkimustoiminnan julkaisuja. Kehityksen kirjapaino Oy.

*European Commission, DG Employment, social affairs and equal opportunities (2008):* Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2008 compendium.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/2008compendium\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2008compendium_en.pdf)

*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions EIRO (2007):* Fourth European Working Conditions Survey.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

*Erkkilä M. (2001):* Erilaisuus arjessa. Raportti SAK:laisista naisista ja miehistä. SAK:n järjestötutkimus 2000. SAK: Jyväskylä.

*Finnish Metal Workers Union:* <http://www.metalliliitto.fi/portal/>

*Kalliola, S. (2000):* Työelämän kehittäminen ja yhteistoimintakäytännöt – ammattiyhdistysliike muutoksessa. SAK:n jäsentutkimus 2000 aineistoa. Julkaisematon tutkimus. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus 19.6.2000.

*Kalliola, S. (2005):* Confronting a Changing Economy: Union Responses in Finland. Economic and Industrial Democracy. Vol. 26(2), 257–287.

*Kauppinen, T. (2005):* Suomen työmarkkinamalli. WSOY. Helsinki.

*Kester, G & Pinaud, H. (1997):* The Trade Union challenge of democratic participation.

[www.newunionism.net](http://www.newunionism.net)

*Koivisto, T. (1997):* Uudistuva metallialan tutkimuslaitos. Osallistuva uudelleensuunnittelu mahdollisuuksien areenana. Tampereen yliopisto, Acta Universitatis Tampereensis 558. Tampere.

*Legge, K. (1995):* Human Resource Management. Rhetorics and Realities. Chippenham, Wiltshire: Palgrave.

- Ojakangas, A. (2003): New Strategy of Trade Union: the Challenge for Trade Union Education and Workers' Learning. Presentation in 3rd Conference in Researching work and learning. Tampere.*
- Open University: (<http://www.avoinyliopisto.fi/en-GB/>)*
- PISA-research (2008):(<http://www.pisa2006.helsinki.fi/>)*
- Promotion of Worklife Ability in Pirkanmaa-Programme. (<http://www.worklifeability.fi/hankeen.shtml>)*
- Reijonen, J. (1997): Equal dialogue as educational instrument and as a goal in the development of work organisations. Metal Workers' Murikka-institute.*
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK: [www.sak.fi/english](http://www.sak.fi/english)*
- Taylor, J. (2001): Union Learning. Canadian labour education in the twentieth century. Toronto: Thompson.*
- Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L-E., Paloniemi, S., Randle, H. & Sandvik, J (2008): Active Learning and Ageing at Work: New visions and opportunities for older workers in the Nordic countries. Older workers in the Nordic countries (OWN) Network. [http://www.vsy.fi/doc/Active\\_learning\\_and\\_ageing\\_at\\_work\\_OWN.pdf](http://www.vsy.fi/doc/Active_learning_and_ageing_at_work_OWN.pdf)*
- Ylöstalo et.al (2008): Working Life Barometer 2008 [http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008\\_ennakkotiedot.pdf](http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008_ennakkotiedot.pdf)*
- Tuomisto, J. (1996) Ammattiyhdistyskoulutuksen yleisiä lähtökohtia. Teoksessa Tuomisto, J., Heikkilä, K., Juhela, A., Poikela, E. & Vuorikoski, M. Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, julkaisusarja A/59. Tampere. 31 – 52.*
- Willis, P. (1978): Learning to labour. How working class Kids get Working Class Jobs. Hampshire: Gower.*