



Jatkuvan oppimisen Satakunta



ESIPUHE

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan ihmisen koko elämänkaaren aikaista ja monelle elämänalueelle kohdistuvaa oppimista. Jatkuva oppiminen kattaa sekä formaalin koulutusjärjestelmän mukaisen oppimisen että koulutusjärjestelmän ulkopuolella ja siitä täysin riippumatta tapahtuvan oppimisen. Työssä oppiminen on yksi merkittävimmistä koulutusjärjestelmän ulkopuolisista oppimisen muodoista.

Osana Sanna Marinin hallituksen käynnistämää parlamentaarista jatkuvan oppimisen uudistustyötä on opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön toimesta perustettu valtakunnallisesti toimiva jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Palvelukeskuksen tarkoituksena on vastata erityisesti työikäisen väestön osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen haasteeseen työelämän ja osaamisvaateiden murroksessa. Osaamisen merkitys, uudistaminen ja osaajien saatavuus ovat keskeisiä kysymyksiä sekä toimivien työmarkkinoiden että alueiden elinvoiman kannalta.

Satakunnan ELY-keskus käynnisti loppuvuodesta 2020 selvitystyön, jonka tavoitteeksi asetettiin tilannekuvan luominen Satakunnasta koulutusmaakuntana ja jatkuvan oppimisen toimintaympäristönä. Halusimme selvittää, miten Satakunnassa tuotettava koulutus vastaa tällä hetkellä maakunnan tarpeisiin tarkastellen oppilaitoksista ja korkeakouluista valmistuvien alueellista sijoittumista. Halusimme myös koota näkemyksiä siitä, millaisia odotuksia ja kehittämistarpeita koulutukseen ja jatkuvan oppimisen ekosysteemiin Satakunnassa kohdistuu.

Tilastodataan perustuvaa numeerista tietoa täydennettiin kyselyillä ja haastatteluilla, joiden kohteena olivat alueen jatkuvan oppimisen kannalta keskeiset toimijat eli koulutus- ja kehittäjäorganisaatiot, kunnat ja yritykset. Haastatteluiden avulla kerättiin toimijoiden näkemyksiä jatkuvan oppimisen toimintaympäristön liittyvistä ajankohtaisista haasteista, kuten työvoiman saannista, työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannosta, osaamisen ennakkoinnin kehittämistarpeista sekä kansainvälisten osaajien rekrytoinnista.

Selvitystyön keskeiset tulokset on koottu käsillä olevaan raporttiin. Raporttia ovat työstäneet kehittämisasiantuntija Olli Forstén ja yksikön päällikkö Maija Saari sekä ohjaus- ja sparrausryhmä, johon kuuluivat ELY-keskuksen ylijohtaja Marja Karvonen, TE-toimiston johtaja Juhani Sundell, ELY-keskuksen työmarkkina-asiantuntija Hannu Ahvenjärvi sekä erityisasiantuntija Katja Laitinen Satakuntaliitosta.

Selvityksen valmistuneiden sijoittumiseen liittyvät tilastotiedot perustuvat pääosin Tilastokeskuksen Sijoittumispalvelu-tietokantaan. Tilastojen analysointi sekä raportin stilisointi ja visualisointi hankittiin Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI:ltä. Selvityksen laadullinen aineisto, kyselyt ja haastattelut on tehty ELY-keskuksen asiantuntijatyönä samoin kuin johtopäätökset ja tulkinnot.

Haluamme kiittää kaikkia osallisia arvokkaasta työpanoksesta ja näkemyksistä. Osaamista voidaan tulevaisuudessa tukea nykyistä laajapohjaisemmin tuomalla koulutuksen järjestäjät, työnantajat, teknologian kehittäjät sekä muut osaamispalveluiden tuottajat eri tavoilla yhteen. Tätä kehitystyötä haluamme ELY-keskuksessa olla kaikin tavoin edistämässä.

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN HAASTEET JA ENNAKOINTI	4
2.1 Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelma	5
2.2 Osaamisen ennakointi	5
2.3 Rekrytointihaasteet Satakunnassa	7
3 SATAKUNNAN ELINKEINO-, TOIMIALA- JA VÄESTÖRAKENNE.....	10
3.1 Satakunnan elinkeino- ja toimialarakenne pähkinänkuoressa	11
3.2 Satakunnan väestökehityksen ja -rakenteen vaikutukset työvoiman saatavuuteen	13
4 KOULUTUSRAKENNE KOKO MAASSA JA SATAKUNNASSA 2020-LUVUN VAIHTEESSA	15
4.1 Alueelle kasvu- ja kilpailuetua tuottavat tekijät	16
4.2 Satakunnan väestö rakenne ja koulutusprofiili pähkinänkuoressa	18
4.3 Satakunnan koulutus- ja osaamistaso keskeisten tunnuslukujen perusteella.....	19
5 SATAKUNNAN AMMATILLISEN TOISEN ASTEEN JA KORKEA-ASTEEN SJOITTUMISTIEDOT	26
5.1 Satakunnan ammatillisen toisen asteen tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen	27
5.2 Satakunnan ammattikorkeakouluissa tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen	34
5.3 Satakunnassa yliopistokoulutuksen suorittaneiden sijoittuminen.....	39
6 JATKUVAN OPPIMISEN PALVELUTARJONTA SATAKUNNASSA	44
6.1 Jatkuvan oppimisen palvelut ammatillisen toisen asteen opintojen näkökulmasta	46
6.2 Jatkuvan oppimisen palvelut ammattikorkeakouluopintojen näkökulmasta.....	48
6.3 Jatkuvan oppimisen palvelut yliopisto-opintojen näkökulmasta.....	50
6.4 Jatkuvan oppimisen palvelut vapaan sivistystyön opintojen näkökulmasta	50
7 ASIAANTUNTIJA- JA ORGANISAATIO-HAASTATTELUIDEN TULOKSET.....	53
7.1 Haastattelut oppilaitoksille ja koulutuksen järjestäjille työvoiman tarpeen muutoksesta ja jatkuvasta oppimisesta	54
7.1.1 Osaamistarpeiden ennakointi	54
7.1.2 Yhteistyö.....	56
7.1.3 Jatkuvan oppimisen toimintamalli	57
7.1.4 Kansainväliset opiskelijat	58
7.2 Haastattelu kehittäjäorganisaatioille ja kunnille työvoiman tarpeen muutoksesta, yhteistyöstä ja jatkuvasta oppimisesta	59
7.2.1 Koulutuksen ja osaamisen kehittäminen.....	59
7.2.2 Työvoiman kysynnän ja tarjonnan haasteet	60
7.2.3 Osaamisen ja osaamistarpeiden ennakointi.....	62
7.2.4 Yhteistyö	62
7.3 Haastattelu yrityksille osaamis-, kehitys- ja rekrytointitarpeista	63
7.3.1 Osaamis- ja lisäkoulutustarpeet sekä ajankohtaiset rekrytointitarpeet	63
7.3.2 Yhteistyö	65
8 YHTEENVETO JA TULKINNAT.....	66
8.1 Johtopäätökset koulutus rakenteen ja valmistuneiden sijoittumisen osalta.....	68
8.2 Johtopäätökset haastatteluiden perusteella	70
8.3 Satakunnan korkeakoulutusta ja sen kehittämismahdollisuuksia pohtineen selvityksen keskeisiä ehdotuksia.....	72
LÄHDELUETTELO.....	75
LIITTEET.....	76



1 JOHDANTO

Marinin hallitus käynnisti syksyllä 2019 parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistuksen, jonka tavoitteena on helpottaa työvoiman osaajapolua ja sujuvoittaa työikäisten osaamisen päivittämistä. Uudistuksen tavoitteena on lisäksi vastata sekä työelämän muutoksista aiheutuviin koulutustarpeisiin että hakea ratkaisuja työn ja opiskelun yhteensovittamiseen. Laajan uudistuksen toteutus jatkuu yli hallituskauden. Hallitusohjelman mukaan jatkuvalla oppimisella vastataan tarpeeseen kehittää osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Osaavan työvoiman saatavuus on myös edellytys työllisyysasteen nostamisessa.¹

Koulutusjärjestelmää ja sen rahoitusta halutaan kehittää, jotta se tukisi paremmin työelämässä tapahtuvaa oppimista. Muualla kuin koulutuksessa hankitun osaamisen tunnustamiselle sovitaan yhteiset periaatteet. Elinikäiselle oppimiselle luodaan palvelut ja niitä ohjataan tukemaan myös ali-edustettujen ryhmien osallistumista aikuiskoulutukseen. Työvoima- ja osaamistarpeisiin vaikuttavaa rakennemuutosten ennakointia kehitetään ja työntekijöiden osaamista ja työllistymistä parannetaan uudistetulla muutosturvalla.

Valtioneuvosto nimesi jatkuvan oppimisen parlamentaarisen työryhmän, joka valmisti ehdotuksen jatkuvan oppimisen uudistuksen linjaukset ja tiekartan vuoden 2020 lopussa. Työryhmän yhtenä tehtävänä valmistelussa oli käytettävän ennakointitiedon hyödyntäminen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden suunnittelussa, josta haluttiin aiempaa vaikuttavampaa, yhtenäisempää ja helpommin hyödynnettävää.

Jatkuvan oppimisen uudistuksen tavoitteena on vastata ulkoisen toimintaympäristön muutoshäasteisiin. Työelämä muuttuu ja osaaminen vanhenee sekä vaatimukset osaamiselle kasvavat lähes alalla kuin alalla. On arvioitu, että jopa joka neljäs työtehtävä muuttuu vuoteen 2040 mennessä. Tämän vuoksi tarvitaan isoja muutoksia työssä olevien osaamiseen sekä aikuisväestön koulutustason nostoa. Työtä häviää ja työtehtävät muuttuvat erityisesti teknologian kehityksen ja automatisaation myötä.

Jatkuvaan oppimiseen liittyy kiinteästi ennakointi, jonka avulla selvitetään muun muassa sitä, millaista osaamista työelämä tulevaisuudessa tarvitsee, jotta koulutuksen sisällöt ja koulutettavien määrät eri koulutusaloilta ja -asteilta vastaisivat siihen mahdollisimman hyvin. Ennakoinnilla voidaan myös vaikuttaa rekrytointiongelmien ja edistää kohtaantoa työmarkkinoilla.

Ennen Covid-19-pandemiaa Suomen bruttokansantuotteen kasvu asettui 1,5 prosentin tasolle ja työttömyysaste oli 9,5 prosenttia (02/2020). Työttömyysaste on syksyllä 2021 palautunut korona-kriisiä edeltävälle tasolle. Työttömyyden laskusta huolimatta rakenteellinen työttömyys, erityisesti pitkäaikaistyöttömyys on noussut. Tämän vuoksi tuottavuuden parantamiseksi tarvitaan uudistuksia, joilla voidaan parantaa työllistymisen edellytyksiä. Rakenteellisena haasteena ovat alueelliset ja ammatilliset kohtaanto-ongelmat. Työmarkkinoiden rakenteellisiin haasteisiin viittaa myös tilanne, jossa avoimia työpaikkoja on paljon, yrityksillä on yhä enemmän rekrytointivaikeuksia ja samaan aikaan työllisyyden kasvu ja työttömyyden lasku ovat hidastuneet. Määrällisen ja laadullisen työvoi-

¹ Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote 25.9.2019

matarpeen paremmalla ennakkoinnilla sekä kohtaanto-ongelmien ratkaisulla voidaan parantaa työn tuottavuutta.²

Suomen yrittäjien syksyn PK-yritysbarometrin (2/2021) mukaan työvoiman saatavuus on yksi suurimmista esteistä yritystoiminnan kehittämiseksi ja kasvulle Suomessa.³ Työvoimaa ei ole saatavissa riittävästi. Työpaikkoja olisi tarjolla, mutta työvoimasta on pulaa. Syksyn 2021 yritysbarometri perustui 4592 pk-yrityksen edustajan vastauksiin ja kuvaa kattavasti yritysten toimintaympäristöön, liiketoimintaan ja kehitysnäkymiin vaikuttavia tekijöitä. Työvoiman saatavuusongelmat koetaan toimialoittain tarkasteltuna haastavimmiksi rakentamisessa ja teollisuudessa.

Tulokset ovat samankaltaisia Keskuskauppakamarin syksyllä 2021 jäsenyrityksilleen suuntaaman osaajakyselyn mukaan. Kauppakamarin jäsenkyselyyn vastanneista 1300 yrityksestä lähes 75 prosenttia ilmoitti kokevansa pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta. Jopa 68 prosenttia yrityksistä arvioi, että pula on rajoittanut yritysten kasvua ja liiketoimintaa. Osaavan työvoiman tarve kohdistuu Kauppakamarin kyselyn mukaan erityisesti kaupan ja hallinnon, tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen, tekniikan sekä palvelualoille.⁴

Osaajapula ei rajoitu pelkästään nopean kasvun yrityksiin. Merkittävät rekrytointivaikeudet ovat jopa yleisempiä aseman säilyttämiseen tai kohtalaiseen kasvuun tähtäävissä yrityksissä. Vastoin yleistä käsitystä rekrytointiongelmia ovat vahvasti esillä myös maaseudulla: kaupunkien läheisellä maaseudulla suuri osa yrityksistä kärsii merkittävästä rekrytointivaikeuksista.

Tämän Satakunnan ELY-keskuksen selvityksen tavoitteena on tuottaa kokonaisvaltainen näkemys työelämän kohtaantoon vaikuttavista tekijöistä Satakunnassa. Selvityksessä tarkastellaan tilastojen ja tietokantojen avulla alueen oppilaitoksista tutkinnon suorittaneiden sijoittumista työmarkkina- ja aluenäkökulmasta. Valmistuneiden sijoittumista työmarkkinoille tarkastellaan pääasiallisen toiminnan mukaan 1–5 vuotta valmistumisen jälkeen. Alueellisessa sijoittumisessa tarkastellaan, kuinka suuri osa tutkinnon suorittaneista on jäänyt koulutusmaakuntaan eli Satakuntaan tai sijoittunut Satakunnan ulkopuolelle. Selvityksen tilastotietoa syvennetään asiantuntija- ja organisaatiohaastatteluilta, joiden kohteena oli maakunnan valikoidut yritykset, koulutus- ja kehittäjäorganisaatiot.

² Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:9; Elinkeinopoliittinen tilannekuva 2020

³ https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_pk_barometri_syksy2021.pdf

⁴ <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2021/09/Kauppakamareiden-osaajapulakysely.pdf>



2 OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN HAASTEET JA ENNAKOINTI

2.1 Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelma

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työpaikat ja työnhakijat eivät kohtaa: samanaikaisesti voi olla paljon avoimia työpaikkoja ja paljon työnhakijoita. Kohtaanto-ongelmiin on useita syitä kuten esimerkiksi eduskunnan asiantuntijalausunnossa todetaan:

- avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat ovat maantieteellisesti eri alueilla
- työttömän koulutus ei vastaa työnantajan vaatimuksia tai toiveita
- työnhakija ei ole persoonansa ym. ominaisuuksiensa takia sopiva työtehtävään
- työttömän osaaminen on vanhentunut pitkän työttömyyden aikana
- ammattirakenteen muutokset⁵ (esim. erilainen provisiopohjainen työ yleistynyt).⁶

Yritysten ja työnantajien suurimmat huolenaiheet liittyvät osaavan työvoiman saatavuuteen. Tilastokeskuksen Yritysrekisteri 2018 mukaan Suomessa yrityskannasta on 98,8 prosenttia mikro- ja pienyrityksiä. Keskisuuria ja suuria yrityksiä on vain 1,2 prosenttia koko yrityskannasta. Mikro- ja pienyrityksillä on rajalliset mahdollisuudet panostaa laajamittaiseen suunnitelmalliseen henkilöstöpolitiikkaan. Nopeiden täsmärekrytointien vaikeutuessa monet yritykset ovat turvautuneet alihankinta- ja toimittajaverkostojen käyttöön. Tämä suuntaus voi vahvistua, mikäli jotain muuta kestävämpää vaihtoehtoa ei kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi kyetä kehittämään. Ratkaisuvaihtoehtoksi on esitetty muun muassa täsmäkoulutusta ja työvoiman liikkuvuuden edistämistä. Työntekijän näkökulmasta taloudelliset, perhe-, asunto- ynnä muut inhimilliset tekijät hidastavat työvoiman liikkuvuutta ja osaamisen kohdentamista.

Sitran Mille väestölle? -selvityksessä on nostettu esiin kohtaannon alueellisen ja alakohtaisen luonteen merkitys. Uutena alue- ja väestönkehityksen piirteenä on ensimmäistä kertaa nähtävissä viitteitä väestö- ja työpaikkakehityksen keskinäisriippuvuuden murtumisesta. Alueella voi samanaikaisesti olla positiivinen talous-, työllisyys- ja investointikehityksen rakennemuutos ja se voi silti kärsiä negatiivisesta väestölisäyksen, vetovoiman ja liikkuvuuden negatiivisesta väestöllisestä rakennemuutoksesta.⁷ Osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet ovat nousseet kasvukeskusten ulkopuolella yhdeksi kasvun pullonkaulaksi. Tämän raportin tarkoituksena on selvittää, miten työllistymiseen liittyviä palveluja kehitetään, miten koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta tiivistetään ja parannetaan sen osuvuutta työelämän tarpeisiin.

2.2 Osaamisen ennakointi

Ennakoinnilla pyritään selvittämään, minkälaista osaamista työelämä tulevaisuudessa tarvitsee. Osaamistarpeiden ennakoinnilla tuotetaan tietoa tulevaisuuden työelämässä tarvittavasta osaamisesta, jotta koulutuksen sisällöt vastaisivat mahdollisimman hyvin työelämän osaamistarpeita. Kou-

⁵ Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018

⁶ Eduskunnan asiantuntijalausunto <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-90327.pdf>

⁷ <https://www.sitra.fi/julkaisut/mille-vaestolle/>

lutustarpeiden ennakointi puolestaan tuottaa tietoa koulutuksen määrällisistä tarpeista eli siitä, minkä verran työelämä tarvitsee tulevaisuudessa työvoimaa eri koulutusaloilta ja -asteilta.

Koulutustarpeiden ennakointi pohjautuu pitkän aikavälin työllisyysennusteisiin. Siinä otetaan huomioon myös tulevaisuuden osaamistarpeet sekä koulutuksen tehokkuus- ja vaikuttavuustekijät. Työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeen ennakointitietoa tuotetaan tällä hetkellä sekä opetus- ja kulttuuriministeriön että työ- ja elinkeinoministeriöiden hallinnonaloilla. Lisäksi muun muassa valtionvarainministeriössä laaditaan erilaisia talouden tulevaan kehitykseen liittyviä analyyseja ja maakunnat toteuttavat ennakointia alueellisista lähtökohdista.

Lyhyen aikavälin ennakkoinnin aikajänteenä pidetään yleisesti 1–3 vuoden aikajännettä. Olennainen elementti lyhyen aikavälin ennakkoinnissa on yritysten tarpeiden tunnistaminen esimerkiksi haastattelujen tai kyselyjen avulla. Lyhyen aikavälin työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointikäytäntöjä ovat TEM:n hallinnonalalla Ammattibarometri, Alueelliset kehitysnäkymät sekä PK-yritysbarometri. Nämä ennakointimenetelmät työstetään alueellisesti ja hyödyntävät parhaiten maakuntien työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointia. Näiden lisäksi toteutetaan erilaisia kyselyjä ja barometreja työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointiin kuten esimerkiksi Tilastokeskuksen Työntantajahaastattelut ja EK:n suhdannebarometri.

Keskeisin lyhyen aikavälin työvoimatarpeiden ja kysynnän kohtaannon ennakointimenetelmä on Ammattibarometri, joka kertoo työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksen keskeisistä työmarkkinanäkemyksistä sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon kehitystä puoleksi vuodeksi eteenpäin. TE-toimistot perustavat arvionsa työnantajilta ja työnhakijoilta haastattelujen ja työnantajakäyntien kautta saamiinsa tietoihin.

Alueelliset kehitysnäkymät -katsaus on ELY-keskusten yhdessä muiden aluekehittäjien kanssa muodostama näkemys maakuntien ja seutukuntien nykytilasta ja lähiajan näkymistä. Arviointikohteita ovat elinkeinoelämä ja yritystoiminta, työttömyyden määrä ja rakenne sekä osaavan työvoiman saatavuus.

Pitkän aikavälin määrällisestä ja laadullisesta työvoima- ja koulutustarpeen ennakkoinnista vastaa Opetushallitus. Viimeisin Opetushallituksen määrällinen työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointi on toteutettu yhteistyössä Osaamisen ennakointifoorumin asiantuntijoiden kanssa vuosina 2017–2020 ja se on toteutettu tilattuna työnä ulkopuolisilta tutkimuslaitoksilta. Laadullisen työvoima- ja koulutustarpeen ennakkoinnin toteuttaa Osaamisen ennakointifoorumi.

Alueellisesti työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointi jakautuu siten, että maakuntien liitot vastaavat koulutustarpeiden pitkän ja keskipitkän aikavälin ennakkoinnista. ELY-keskusten ja TE-toimistojen tehtävänä on lyhyen aikavälin ennakointi elinkeinoihin ja työvoimaan liittyen.

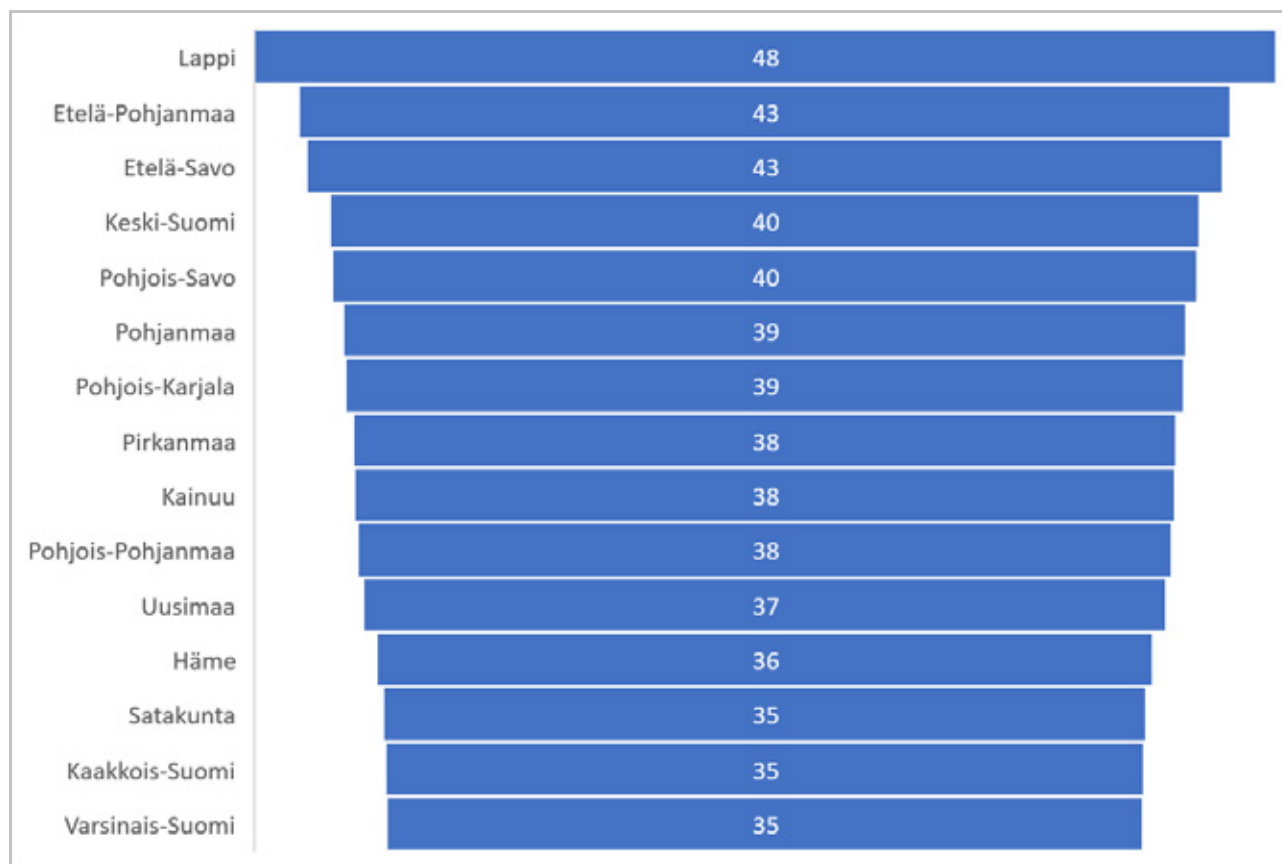
Selvityksissä ja julkaisuissa esiin nousseet keskeiset kehittämistarpeet liittyvät muun muassa työelämän ja eri koulutusasteiden välisen vuoropuhelun ja yhteistyön lisäämiseen, koulutuksen rakenteiden, sisältöjen ja toimintamallien kriittiseen tarkasteluun, ennakointitulosten vaikuttavuuteen, ennakkoinnin kytkemiseen osaksi eri koulutusasteiden opetussisältöihin ja painopisteen siirtämiseen toimintaympäristön muutosten tunnistamiseen sekä työelämän muuttuvien osaamistarpeiden en-

nakointiin. Ylipäättään ennakointi- ja arviointitietoa tulisi hyödyntää nykyistä monipuolisemmin koulutus-, tutkimus-, innovaatio- ja työvoimapolitiikan päätöksenteossa ja organisaatioiden toiminnan kehittämisessä.⁸

Keskeinen tavoite alueellisessa ennakkoinnissa on alueen erityispiirteiden, elinkeinorakenteen ja strategioiden hahmottaminen ja huomioiminen. Alueellisen ennakkoinnin tavoitteena on tukea alueellista kilpailukykyä ja edistää kasvua. Ennakointi vaatii päätöksenteon pohjaksi riittävää ja luotettavaa valtakunnallista ja alueellista tietoa. Tiedon tuottamisen ohella ennakkoinnin tärkeä tavoite on alueen toimijoiden verkostoituminen ja yhteistyön lisääminen sekä koordinoinnista sopiminen.

2.3 Rekrytointihaasteet Satakunnassa

Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluihin pohjautuvan analyysin (TEM-analyyseja 106/2021) perusteella 53 % haastatelluista yrityksistä oli hakenut vakituista tai määräaikaista työntekijää viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vuonna 2020. Näistä yrityksistä neljä kymmenestä kertoi kokeneensa rekrytointiongelmia työvoimaa haettaessa. Hieman yli puolet vastaajista ilmoitti, että heidän rekrytointitarpeensa kasvaa tai kasvaa merkittävästi 2–3 vuoden aikajänteellä. Oheisesta taulukosta käy ilmi maakunnalliset luvut rekrytointiongelmia kohdanneista yrityksistä.



Kuvio 1. Rekrytointiongelmat (%-osuus) työvoimaa etsineissä toimipaikoista ELY-keskuksittain (keskiarvo viimeisestä neljästä vuosineljänneksestä).

⁸ Valtioneuvoston julkaisuja 2020:20

Ammattibarometri kertoo työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksen keskeisten ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa. Ammattien työmarkkinanäkymien arvio tehdään TE-toimistoissa, joissa virkailijat arvioivat noin 200 ammatin työvoiman kysyntänäkymiä ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon kehitystä puoleksi vuodeksi eteenpäin. Katsaus julkistetaan kaksi kertaa vuodessa. Ohessa on vuoden 2021 toisen vuosipuoliskon arvion tiivistelmä niin sanotuista pula- ja tasapaino-ammateista.

SATAKUNNAN AMMATTIBAROMETRI, II / 2021

PULAA			* paljon pulaa
Erityisopettajat Farmaseutit Hammaslääkärit Kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta) Koneenasentajat ja koneistajat Kuulontutkijat ja puheterapeutit * Lähihoitajat Maansiirtokoneiden ym. kuljettajat	Muut luokittelemattomat terveydenhuollon asiant. Muut sähköasentajat * Psykologit Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät Rakennussähköasentajat Sairaanhoidajat ja terveydenhoitajat * Sanomalehtien jakajat, lähetit ja kantajat Sosiaalialan ohjaajat ja neuvojat ym.	Sosiaalityön erityisasiantuntijat Suuhygienistit Toimisto- ja laitossiivoajat ym. Vartijat Yleislääkärit Yllilääkärit ja erikoislääkärit	
TASAPAINOSSA			
Ahtaajat ja trukinkuljettajat ym. Ammatillisen koulutuksen opettajat Arkistinhoitajat ja museoalan erityisasiantuntijat Arviointijat ja vahinkotarkastajat Asianajajat Avustavat keittiötyöntekijät Avustavat puutarhatyöntekijät Baarimestarit Betonirakentajat ja raudoittajat Bioanalytikot (terveydenhuolto) Biologit, kasvi- ja eläintiet. ym. erityisasiant. Ekonomistit Elektr.- ja autom.laitteiden asentajat, korjaajat Elektroniikan asiantuntijat Elektroniikan erityisasiantuntijat Elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät Eristäjät Fysioterapeutit ym. Hallinnon ja elinkeinojen kehittäm. erityisasiant. Henkilö-, taksi- ja pakettiautonkuljettajat	Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat Kutoma- ja neulekoneiden hoitajat Käsinpakkajaat Käytön operaattorit Kääntäjät, tulkit ja muut kielitieteilijät Lainopilliset avustajat ja järjestöalan asiantunt. Lasi- ja keramiikkateollisuuden uunienhoitajat Lasinasentajat Laskentatoimen erityisasiant. ja tilintarkastajat Lastenhoitotyöntekijät Lastentarhanopettajat Lattianpäällystystyöntekijät Leipurit ja kondiittorit Lentoemännät, purserit ym. Liha- ja lypsukarjan, kotieläinten kasvattajat Lihanleikkaajat, kalankäsittelijät ym. Liikunnan ja vapaa-ajan ohjaajat Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat Lähetys- ja audiovisuaalitekniikot Maa- ja metsätaloustyökoneiden kuljettajat	Prosessinhoitaja, paperiteollisuus Puhelinvaihteenhoitajat Putkiasentajat Puu- ja sahatavaran prosessityöntekijät Puunjalost. ja kemian prosessitekn. erityisasiant. Puutarhurit, kasvihuoneviljelijät ja -työntekijät Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym. Rahoitus- ja sijoitusneuvojat Rakennusalan avustavat työntekijät Rakennusalan työnohtajat Rakennusinsinööri Rakentamisen asiantuntijat Rappaajat Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät Ruiskumaalajaat ja -lakkaajat Röntgenhoitaja Sairaanhoitajien ensihoitajat Satunnaistoiden tekijät Siivoustyön esimiehet toimistot, hotellit jne. Sisustussuunnittelijat ym.	

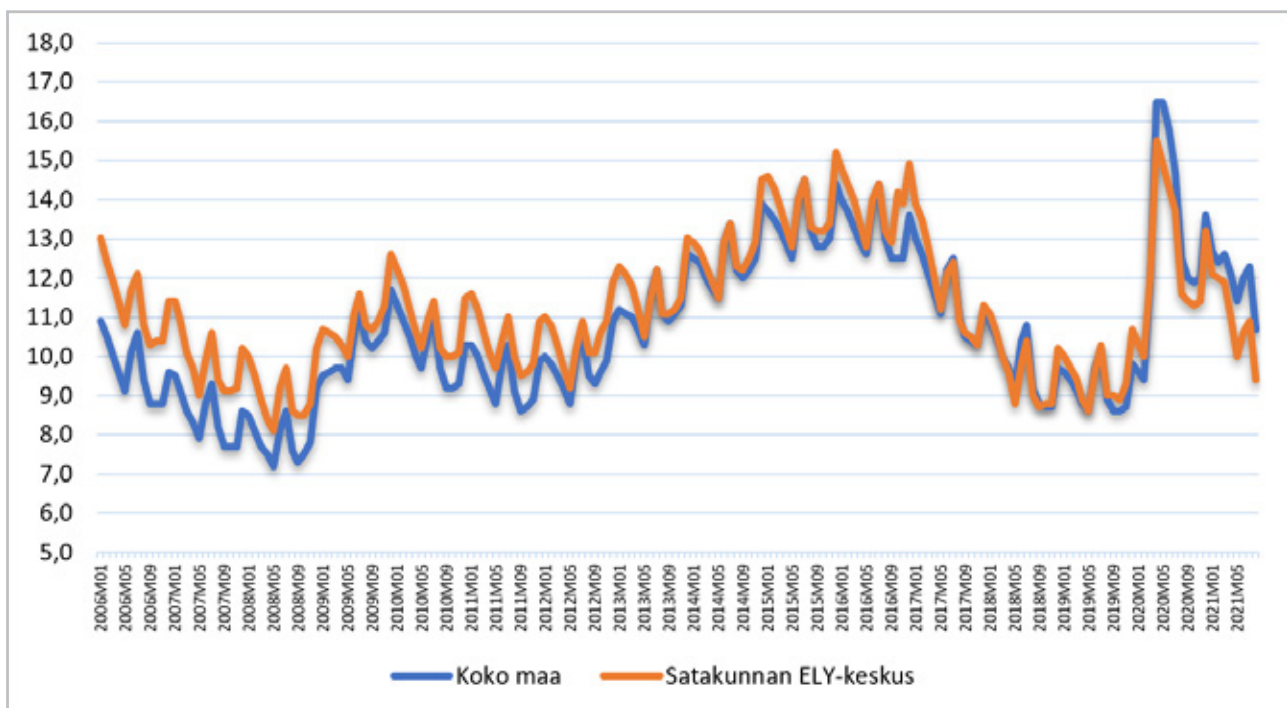
Taulukko 1. Ammattibarometriin perustuva arvio työllistymisen näkymistä eri ammateissa (osa ammateista) Satakunnassa syyskuussa 2021. Koko taulukko: www.ely-keskus.fi/ely-satakunta-ammattibarometri

Koronakriisi vaikutti Satakunnan työmarkkinoihin muiden alueiden tavoin, mutta työmarkkinatilanne on useimpien mittarien mukaan palautumassa kriisiä edeltävälle tasolle. Työvoiman kysyntä on voimakkaasti kasvanut vuoden 2021 aikana. Lomautukset ovat vähentyneet ja myös muiden työttömien määrä alenee. Useimmilla ammattialoilla työttömien työnhakijoiden määrä on palautunut vuoden 2019 tasolle.

Suuremmista ammattialoista lähinnä vain kuljetusallalla on enemmän työttömiä kuin ennen koronakriisiä. Alle 30-vuotiaiden työttömien määrä on jo laskenut alle vuoden 2019 tason, mutta myös useimmissa muissa ikäryhmissä lähestytään koronakriisiä edeltävää tasoa. Toisaalta kaikkein vanhimmissa ikäryhmissä työttömyys laskee hitaasti.

TE-toimistoon ilmoitettujen uusien avoimien työpaikkojen määrä on ollut vuonna 2021 selvästi suurempi kuin vuonna 2020 ja ylittää myös vuosien 2019 ja 2018 tason. Uusien avoimien työpaikkojen määrä on kasvanut etenkin työntekijätason ammateissa teollisuuden ja rakentamisen ammattialoilla sekä kaupan ja muiden palvelualojen ammateissa. Myös esimerkiksi teollisuuden asiantuntija- ja erityisasiantuntijatehtävissä työvoiman kysyntä on palautumassa koronavirusta edeltävälle tasolle. Rekrytointiongelmia kokeneiden työnantajien osuus Satakunnassa aleni 36 prosenttiin vuonna 2020 edellisen vuoden 42 prosentista. On odotettavissa, että rekrytointiongelmien kasvavat koronavirukseen liittämällä.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 2) on kuvattu Satakunnan ELY-keskuksen työttömyysasteen kehitystä kuukausittain verrattuna koko maan kehitykseen vuosien 2006-2021/M8 välisenä aikana työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystietojen mukaan. Satakunnan työttömyysaste oli 2,1 prosenttiyksikköä korkeampi kuin koko maan keskiarvo lähtökohtatilanteessa vuonna 2006 ja 1,3 prosenttiyksikköä alempi kuin koko maan keskiarvo elokuun lopussa 2021. Satakunnan työttömyysaste oli koko ajanjakson vuodesta 2006 koronavirukseen saakka koko maan työttömyysastetta korkeampi tai samalla tasolla. Selvä käänne on tapahtunut koronavirukseen aikana maaliskuusta 2020 lähtien, minkä jälkeen Satakunnan työttömyysaste on jäänyt alhaisemmaksi kuin koko maan keskiarvo.



Kuvio 2. Työttömyysasteen kehitys Satakunnassa ja koko maassa kuukausittain vuosina 2006-2021/M8.



3 SATAKUNNAN ELINKEINO-, TOIMIALA- JA VÄESTÖRAKENNE

Satakunnan vahvuudet liittyvät elinkeino- ja toimialarakenteen monipuolisuuteen, vahvaan aluelouteen, hyvään työllisyys- ja yrittäjyysdynamiikkaan ja kompaktiin kokoon. Satakunnan tilannekuva on kuitenkin kaksijakoinen.

Satakunta on aluelouden keskeisten tunnuslukujen näkökulmasta vahvan positiivisen rakennemuutoksen aluetta, jossa aluelouden, viennin, työllisyys- ja työpaikkakehityksen ja investointien määrään liittyvät tunnusluvut ovat maan kärkiluokkaa asukasta kohden laskettuna.

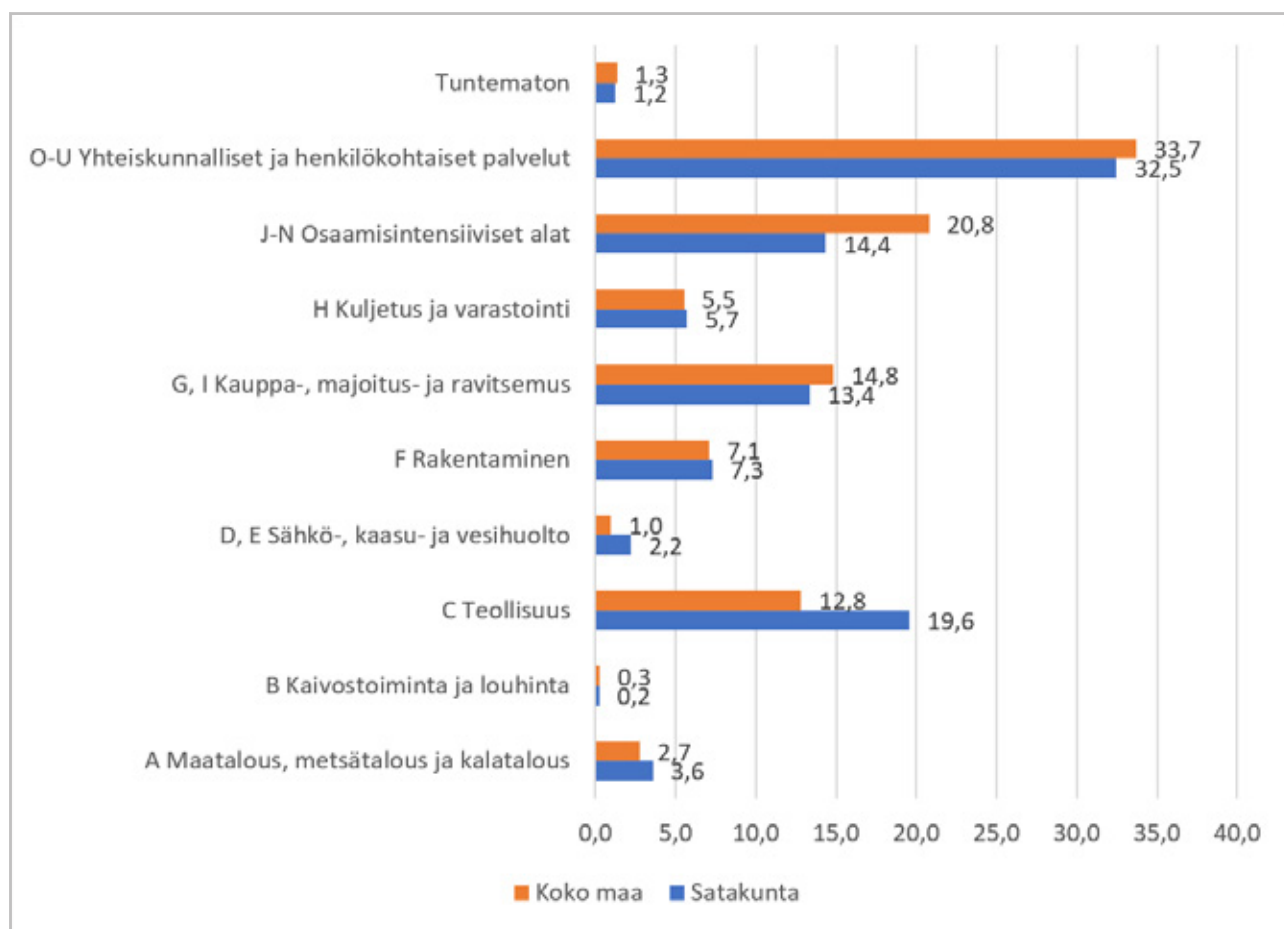
Satakunta on samanaikaisesti väestö- ja ikärakenteeseen, väestönkehitykseen, huoltosuhteisiin ja vetovoimaan liittyvien tunnuslukujen osalta negatiivisen rakennemuutoksen aluetta. Satakunnan erityispiirteinä on jatkuva uusiutuminen rakennemuutosten seurauksena.

3.1 Satakunnan elinkeino- ja toimialarakenne pähkinänkuoressa

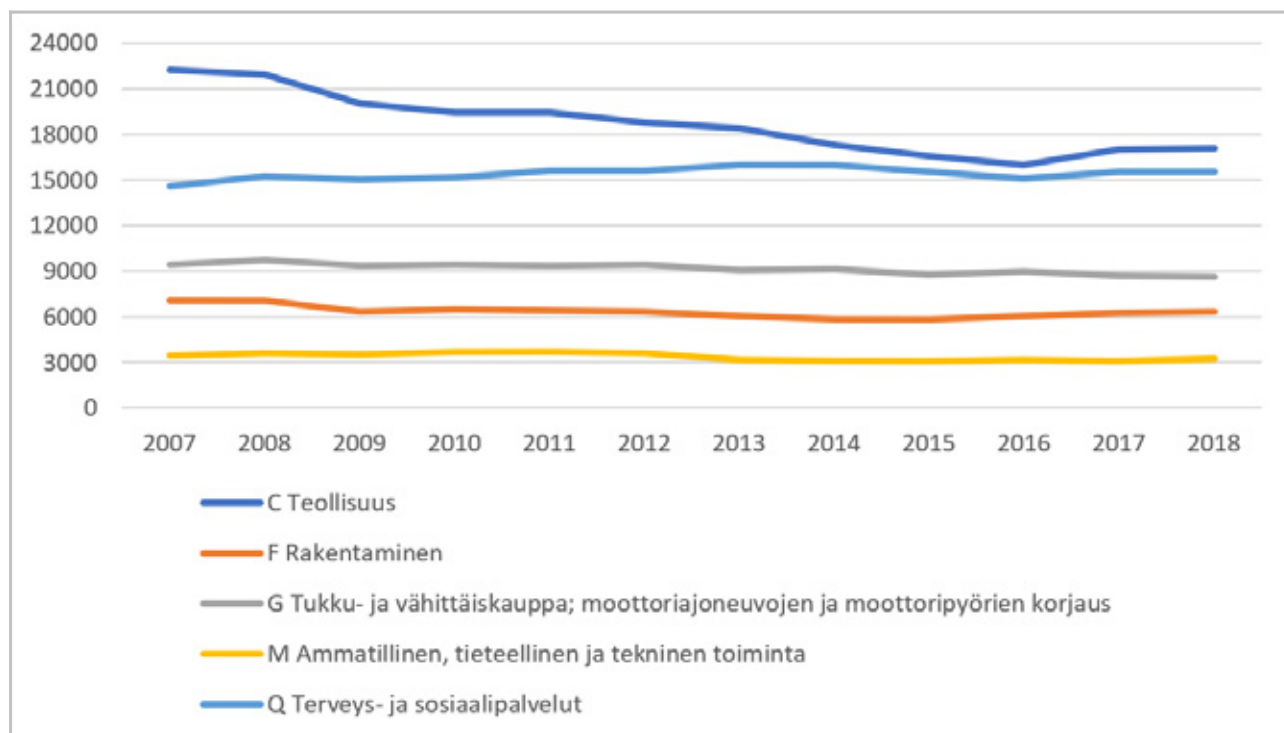
Satakunnan elinkeinorakenne poikkeaa koko maan profiilista jalostusvaltaisuudellaan. Satakunnan kaikista työpaikoista lähes kolmannes (29,1 %) on jalostuksessa eli teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla, kun taas koko maassa vastaava osuus on noin viidennes (21,1 %). Satakunnassa vastaavasti palvelujen työpaikkaosuus (65,9 %) on selvästi koko maan tasoa (74,8 %) alhaisempi. Alkutuotannon osuus Satakunnan työpaikoista (3,6 %) on vähäinen koko maan (2,6 %) tavoin. Satakunnan työpaikkaomavaraisuusaste on 99,5 prosenttia (koko maa 100 %), mutta erot alueen sisällä ovat suuret. Manner-Suomen kunnista Harjavallan työpaikkaomavaraisuusaste (147,7 %) on koko maan korkein. Lisäksi työpaikkaomavaraisuusaste ylittää raja-arvon 100 prosenttia muun muassa Säkössä (112,5 %), Kankaanpäässä (110,5 %), Porissa (104,1 %) ja Raumalla (101,2 %).

Satakunnan toimialaprofiili on työ- ja elinkeinoministeriön (2017) tuottaman alueellisten vahvuuksien analyysin mukaan vahvan teollinen. Satakunnan teollinen toimialarakenne näkyy korkeana työn tuottavuutena. Telakkateollisuus, vientipainotteinen metalliteollisuus sekä energiateollisuus ovat muita maakuntia vahvempia. Satakunnan toimialarakenne on kaikista maakunnista viidenneksi monipuolisin. Alueellisen erikoistumisen näkökulmasta keskeisiä toimialoja ovat meritekninen teollisuus sekä erikoistuneet teollisuuden palvelut. Satakunnan toimialakohtaisia nousutrendejä ovat olleet viime vuosina muun muassa automaatio- ja robotiikkaklusteri, yksityiset sosiaali- ja terveysterveystoimet ja liikeläimen palvelut.

Työpaikkojen määrällä mitattuna Satakunnan suurimmat toimialat ovat teollisuus (19,6 %), sosiaali- ja terveystoimet (17,8 %) sekä tukku- ja vähittäiskauppa (9,9 %), joiden yhteenlaskettu osuus on lähes puolet (47,3 %) kaikista maakunnan työpaikoista. Satakunnassa teollisuuden työpaikkojen osuus on selvästi korkeampi kuin keskimäärin koko maassa ja vastaavasti osaamisintensiivisten toimialojen osuus selvästi alhaisempi (kuvio 3).



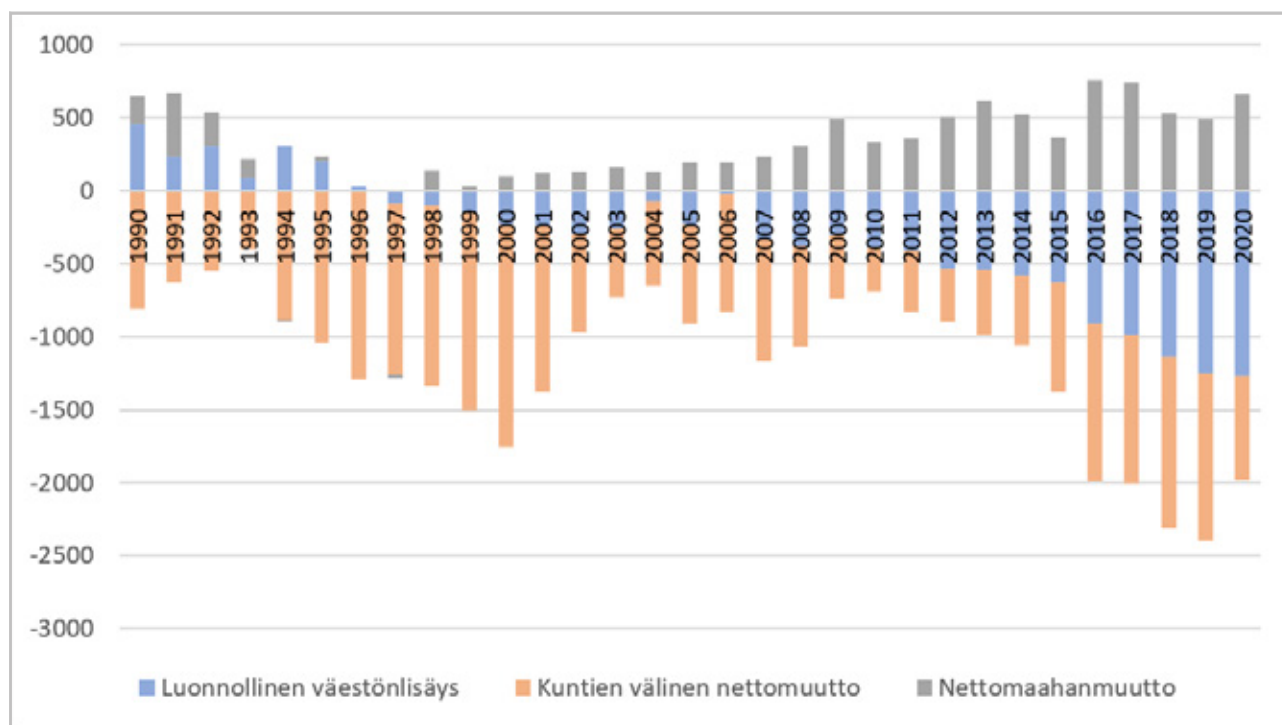
Kuvio 3. Työpaikkojen toimialarakenne vuonna 2018.



Kuvio 4. Satakunnan työpaikkojen määrän kehitys päätoimialoilla vuosina.

3.2 Satakunnan väestökehityksen ja -rakenteen vaikutukset työvoiman saatavuuteen

Satakunnan haasteena on negatiivinen demografinen rakennemuutos. Satakunnan väestö on vähentynyt yhtäjaksoisesti vuodesta 1991 alkaen keskimäärin 827 henkilöllä vuodessa vuosien 1990–2020 välisenä aikana. Väestön väheneminen on perustunut sekä luonnolliseen väestönlisäykseen että muuttotappioihin maan sisäisessä muuttoliikkeessä. Sen sijaan nettomaahanmuutosta Satakunta on saanut muiden maakuntien tavoin muuttovoittoa.



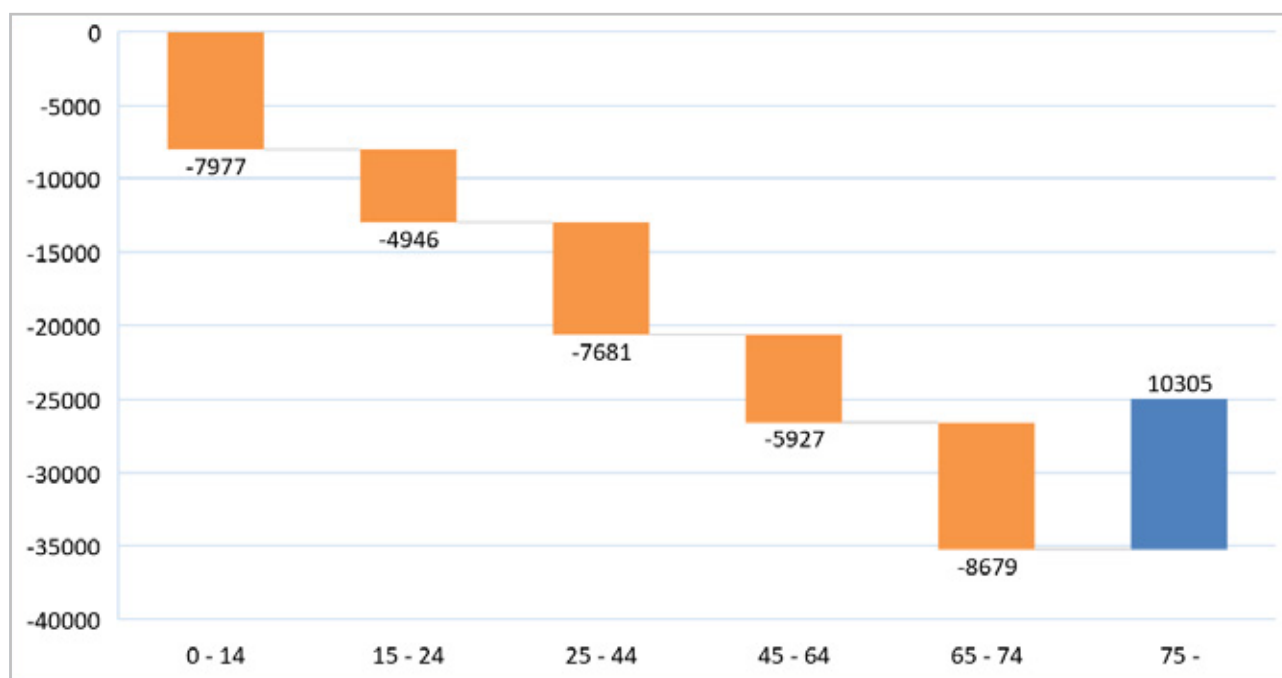
Kuvio 5. Satakunnan väestönkehitys osatekijöittäin vuosina 1990–2020.

Satakunnan väestö- ja ikärakenne on haavoittuvaisempi kuin useimmissa muissa maakunnissa. Työikäisen 15–64-vuotiaan väestön osuus (58 %) on alhaisempi ja iäkkäiden yli 64-vuotiaiden (27,7 %) on korkeampi kuin keskimäärin maakunnissa. Satakunnan väestön keski-ikä oli 46,3 vuotta vuoden 2020 lopussa, joka on noin kolme vuotta korkeampi kuin koko maassa keskimäärin. Satakunnan väestöllinen huoltosuhde (72,5) ylittää selvästi koko maan keskiarvon (61,9). Väestöllinen huoltosuhde osoittaa, kuinka paljon alueella on alle 15-vuotiaita lapsia ja yli 64-vuotiaita iäkkäitä suhteessa 15–64-vuotiaaseen työikäiseen väestöön. Satakunnan taloudellinen huoltosuhde (150,8) on myös koholla hyvästä työllisyys- ja yrittäjyysdynamiikasta huolimatta suhteessa koko maan tasoon (132,8). Taloudellinen huoltosuhde kuvaa alueen ei-työllisten henkilöiden määrää suhteessa työllisiin. Satakunnan demografinen kilpailukyky ei ole toisin sanoen paras mahdollinen alueiden välisessä kilpailussa.

Tilastokeskuksen alueellisen väestöennusteen (2021) mukaan Satakunnan väestö vähenee noin 25 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä, jos kaikki jatkuu väestökehityksen ja siihen liittyvien olettamien mukaan samalla tavalla kuin 2010-luvun jälkipuoliskolla. Satakunnan väestö vähenisi

kaikista maakunnista määrällisesti toiseksi eniten Kymenlaakson jälkeen ja suhteellisesti viidenneksi eniten. Satakunnan väestö vähenisi ennusteen mukaan kaikissa alueen kunnissa. Satakunnan tulevan väestönkehityksen kannalta keskeinen merkitys on syntyvyyden tulevalla kehityksellä sekä maan sisäisellä ja ulkomaisella muuttoliikkeellä. Jos Satakunnan syntyvyyteen liittyvä kokonaishelelmällisyysaste palautuisi 2010-luvun keskimääräiselle tasolle ja nettomaahanmuutto kaksinkertaistuisi vuositasolla nykyiseen verrattuna, Satakunnan väestön väheneminen olisi noin 15 000 henkilöä.

Satakunnan väestön keski-ikä nousee muiden maakuntien tavoin vuoteen 2040 mennessä. Lasten ja työikäisten määrä vähenee samanaikaisesti kuin iäkkäiden, erityisesti yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa. Tuleva väestönkehitys sekä väestö- ja ikärakenteen muutos johtavat väistämättä työvoiman saatavuuteen liittyvien haasteiden korostumiseen useimmilla toimialoilla. Yhä useampi toimiala kohtaa työvoimapulaan liittyviä haasteita. Syntyvyyden aleneminen vaikuttaa jatkuessaan koulutuksen aloituspaikkojen määrän vähenemiseen kaikilla koulutusasteilla, mikä taas vastaavasti vähentää omalta osaltaan edelleen osaavan työvoiman saatavuutta. Tämä taas lisää osaamisperustaisen maahanmuuton tarvetta.



Kuvio 6. Satakunnan ennakoitu väestönkehitys Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan ikäryhmittäin vuosina 2021–2040.



4 KOULUTUSRAKENNE KOKO MAASSA JA SATAKUNNASSA 2020-LUVUN VAIHTEESSA

4.1 Alueelle kasvu- ja kilpailuetua tuottavat tekijät

Inhimillisellä pääomalla (human capital) on keskeinen merkitys alueen koulutusrakenteen ja väestön osaamistason nostamisen näkökulmasta. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan yksilön näkökulmasta tietojen, taitojen, pätevyyksien ja muiden yksilöllisten ominaisuuksien kokonaissummaa sekä alueen näkökulmasta tietoon, tutkimukseen ja tuotekehitykseen, innovaatioihin, osaamiseen ja kyvykkyyteen liittyviä sijaintietua vahvistavia tekijöitä. Inhimillisen pääoman merkitys korostuu alueiden välisessä kilpailussa. Alueiden talouskasvu perustuu inhimillisen pääoman kerryttämiseen ja hyödyntämiseen. Alueen menestyminen tai menestymättömyys perustuu yhä enemmän sen asemaan suhteessa verkostojen solmupisteisiin (väestö, tieto, osaaminen, pääoma, liikenne, logistiikka jne.). Inhimillisen pääoman merkitys korostuu osaamis- ja tietointensiivisessä kehityksessä.

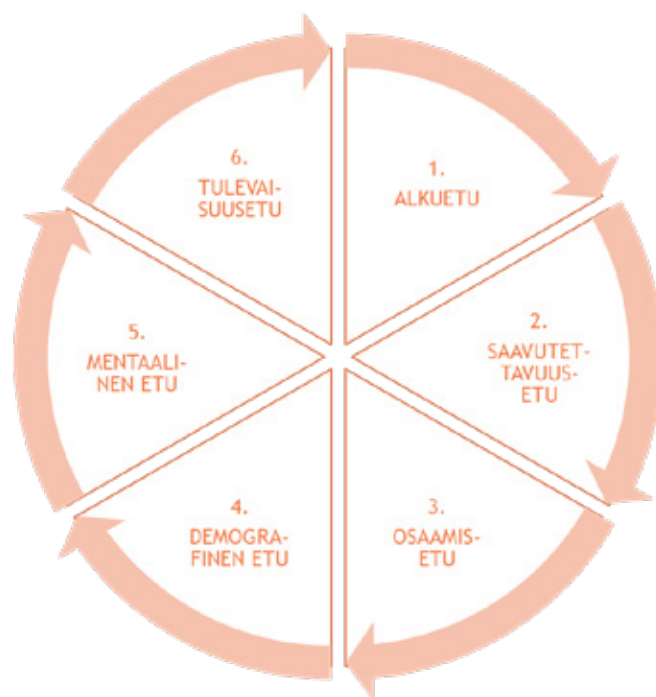
Alueen kilpailukyky muodostuu usean tekijän yhteisvaikutuksesta. Tärkeimpiä alueellisia kilpailukykytekijöitä ovat muun muassa työpaikka- ja väestökehitys, toimivien yritysten määrä ja yritysperspektiivi, sijainti ja saavutettavuus, väestön koulutustaso ja osaamisrakenne, inhimillisen pääoman kertyminen jne. Analyttisesti voidaan erottaa kuusi alueelle suhteellista kasvu- ja kilpailuetua tuottavaa tekijää: aluetu, sijainti- ja saavutettavuusetu, osaamisetu, demografinen etu ja mentaalinen etu.

Alkuedulla tarkoitetaan historiallisen kehityksen, tapahtumien ja sattumien tulosta, jossa alue saa hyvät lähtökohdat tulevalle menestymiselle. Kun väestön, työpaikkojen, osaamisen ja yritysten keskittyminen on kerran käynnistynyt, niin se todennäköisesti ajan mittaan laajenee ja vahvistaa alueen positiivista hyvän kierrettä. Sijainti- ja saavutettavuusetu perustuu hyvään maantieteelliseen tai logistiseen sijaintiin, hyvään saavutettavuuteen, toimiviin liikenneväyliin ja -yhteyksiin ja hyötymiseen käytävä- ja vyöhykekehityksestä.

Osaamisedulla tarkoitetaan alueen väestön koulutustasoa, alueen työllisyys- ja yritysdynamiikkaa sekä alueelle muodostunutta osaamis- ja TKI-rakennetta, kuten eri koulutusasteiden aloituspaikkoja, korkeakouluja ja TKI-yksiköitä.

Demografinen etu liittyy alueen väestönkehitykseen, huoltosuhteisiin, vetovoimaan sekä väestö- ja ikärakenteen nykyiseen ja ennakoituun kehitykseen. Mentaalinen etu liittyy alueen kykyyn tehdä strategisia valintoja ja päätöksiä, kykyä resursoida valittuja tavoitteita, sopeutumis-, toipumis- ja uusiutumiskykyä, alueen keskinäistä luottamuspääomaa ja yhtenäisyyttä. Tulevaisuusetu tarkoittaa alueen tekemää omaehtoista ja aktiivista tulevaisuustyötä, jolla vaikutetaan tilannekuvaan ja varaudutaan toimintaympäristön muutosilmiöihin.

Satakunnalla on puolellaan useita suhteellista kasvuetua tuottavia tekijöitä suhteessa koko maahan, mutta suurimmat haasteet liittyvät demografiseen etuun.



Kuvio 7. Alueelle kasvu- ja kilpailuetua tuottavat tekijät.

Tutkimusten ja tilastojen perusteella on todennettavissa, että koulutustaso vaikuttaa muuttoalttiuteen eli muuttojen todennäköisyyteen: yksinkertaistettuna mitä korkeampi koulutus on muuttajalla, sitä todennäköisemmin ja useammin muutetaan. Investoiminen koulutuksen kaltaiseen inhimilliseen pääomaan parantaa mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja kasvattaa tuloja tulevaisuudessa. Muuttopäätökseen vaikuttavat inhimillisten tekijöiden lisäksi esimerkiksi alueen työmarkkinat, potentiaaliset työllisyysmahdollisuudet, taloudelliset tekijät, asuin- ja elinympäristöön viihtyvyyteen liittyvät tekijät, palvelutarjonta, alueen maine kuva ja niin edelleen. Perusoletus on se, että yksilö hankkii ensin inhimillistä pääomaa ja valitsee sen jälkeen, missä tulee asumaan.

Muutot alueelta toiselle merkitsevät siis inhimillisen pääoman siirtymistä alueiden välillä. Muuttoliikkeen inhimillistä pääomaa uudelleenjakava vaikutus on todettu myös Suomessa: pienemmät maakunnat, joissa on niin sanottu maakuntayliopisto, menettävät suuren osan valmistuneista kuntien välisessä muuttoliikkeessä. Heikoin tilanne on kuitenkin niillä alueilla, joissa ei ole lainkaan merkittävää korkeakoulutustoimintaa tai korkeakoulujen aloituspaikkojen määrä on vähäinen. Kotavaara ym. (2018) tutkimukset osoittavat, että jos alueilla ei valmistu korkeakoulutettuja tai heitä valmistuu hyvin vähän, korkeakoulutettujen houkuttelu muilta alueilta rajoittuneiden työmarkkinoiden alueelle on haastavaa.

Tämän raportin tilastoluvussa hyödynnetään Tilastokeskuksen sijoittumispalvelu-tietokantaan ja Opetushallituksen Vipunen-tilastotietokantaan liittyviä tietoja tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä, jatko-opinnoista sekä alueellisesta sijoittumisesta. **Sijoittumista tarkastellaan kahdesta toisistaan täydentävästä näkökulmasta valmistumisen jälkeen: työmarkkina-aseman ja asuinpaikan mukaan.** Työmarkkina-asemalla tarkoitetaan valmistuneen pääasiallista toimintaa 1–5 vuotta tutkin-

non suorittamisen jälkeen, jolloin valmistunut voi olla työllinen, työllinen opiskelija, työtön työnhakija tai työvoiman ulkopuolella (esimerkiksi opiskelija). Asuinpaikalla tarkoitetaan valmistuneen asuin- maakuntaa tai -seutukuntaa 1–5 vuotta valmistumisen jälkeen. Tällöin koulutuspaikkaa verrataan asuinkuntaan.

4.2 Satakunnan väestörakenne ja koulutusprofiili pähkinänkuoressa

Satakunnan maakunnassa asui 214 679 asukasta syyskuun lopussa 2021. Väestöstä alle 15-vuotiaita lapsia on 14,4 prosenttia, 15–64-vuotiaita työikäisiä 58 prosenttia ja yli 64-vuotiaita 27,7 prosenttia (2020). Ulkomaan kansalaisten osuus oli 3,1 prosenttia maakunnan väestöstä (2020). Maakunnan työllisyysaste oli 71,2 prosenttia (2019). Työpaikkaomavaraisuusaste oli 99,5 prosenttia (2018). Elinkeinorakenteessa palvelujen työpaikkaosuus oli 65,9 prosenttia, jalostuksen 29,3 prosenttia ja alkutuotannon 3,6 prosenttia (2018).

Satakunnassa ammatillista koulutusta järjestävät Eurajoen kristillinen opisto, Huittisten ammatti- ja yrittäjäpisto, Kankaanpään opisto, Satakunnan koulutuskuntayhtymä SataEdu, Palmgren-konservatorio, Suomen ilmailuopisto, Länsirannikon Koulutus Oy Winnova. Ammattikorkeakoulutusta järjestävät Satakunnan ammattikorkeakoulu ja Diakonia-ammattikorkeakoulu. Satakunnassa ei ole omaa yliopistoa, mutta yliopistollista koulutusta järjestetään Rauman OKL:ssä (Turun yliopisto) ja Porin yliopistokeskuksessa (Tampereen ja Turun yliopistot).

Satakunnassa oli v. 2019 yhteensä 21 418 opiskelijaa toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa, ammattikorkeakoulutuksessa tai yliopistokoulutuksessa. Kaikista opiskelijoista noin 60 prosenttia oli ammatillisessa koulutuksessa, noin 30 prosenttia ammattikorkeakoulutuksessa ja noin 10 prosenttia yliopistokoulutuksessa. Ammatillisen toisen asteen ja kolmannen asteen opiskelijoiden määrä oli 10 prosenttia koko maakunnan väestöstä.

Satakunnan väestön koulutustaso on alhaisempi kuin koko maassa keskimäärin. Maakunnan väestöstä lähes kolmannes on ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa. Sen sijaan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus, noin 44 %, ylittää koko maan keskiarvon. Satakunnan koulutustasoon liittyvänä haasteena on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden alhainen osuus. Satakunnan korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli kuudenneksi alhaisin kaikkien maakuntien joukossa.

Satakunnan yli 20-vuotiaan väestön koulutustasoindeksi oli 330 vuoden 2019 lopussa. Koulutustasoindeksi jäi selvästi koko maan keskiarvoa alhaisemmaksi (380). Satakunnan koulutustasoindeksi oli kolmanneksi alhaisin kaikkien maakuntien joukossa. Satakuntaa heikompi koulutustasoindeksi oli vain Etelä-Savossa ja Kymenlaaksossa.

4.3 Satakunnan koulutus- ja osaamistaso keskeisten tunnuslukujen perusteella

Väestön koulutus- ja osaamistasoa voidaan tarkastella useilla muuttujilla sekä yksilöiden että alueiden näkökulmasta. Väestön koulutustasoa tarkastellaan kuvaamalla väestön koulutusrakennetta ja -tasoa. Koulutusrakenne kertoo alueen 15 vuotta täyttäneen väestön peruskoulun, keskikoulun tai kansakoulun jälkeen suorittamia tutkintoja. Koulutusrakenteen avulla päästään kiinni tutkinnon suorittaneiden tai perusasteen, keskiasteen tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuuteen alueen väestöstä.

Useiden koulutusta kuvaavien tietojen lisäksi tilastossa on tietoja tutkinnon suorittaneiden iästä, kuten esimerkiksi sukupuolesta, äidinkielestä, kansalaisuudesta ja muuttoliikkeestä. Koulutustasoa voidaan tarkastella myös Tilastokeskuksen kehittämän niin sanotun koulutustasoindeksin (VKTM-indeksi), joka kuvaa väestön koulutustasoa perusasteen jälkeen suoritetun korkeimman koulutuksen keskimääräisellä pituudella henkeä kohti (mitä korkeampi on indeksi, sitä korkeampi koulutustaso). Alueen koulutusrakennetta ja -tasoa voidaan tarkastella edellä mainittujen muuttujien lisäksi alueella olevien eri koulutusasteiden opiskelijoiden tai aloituspaikkojen määrällä.

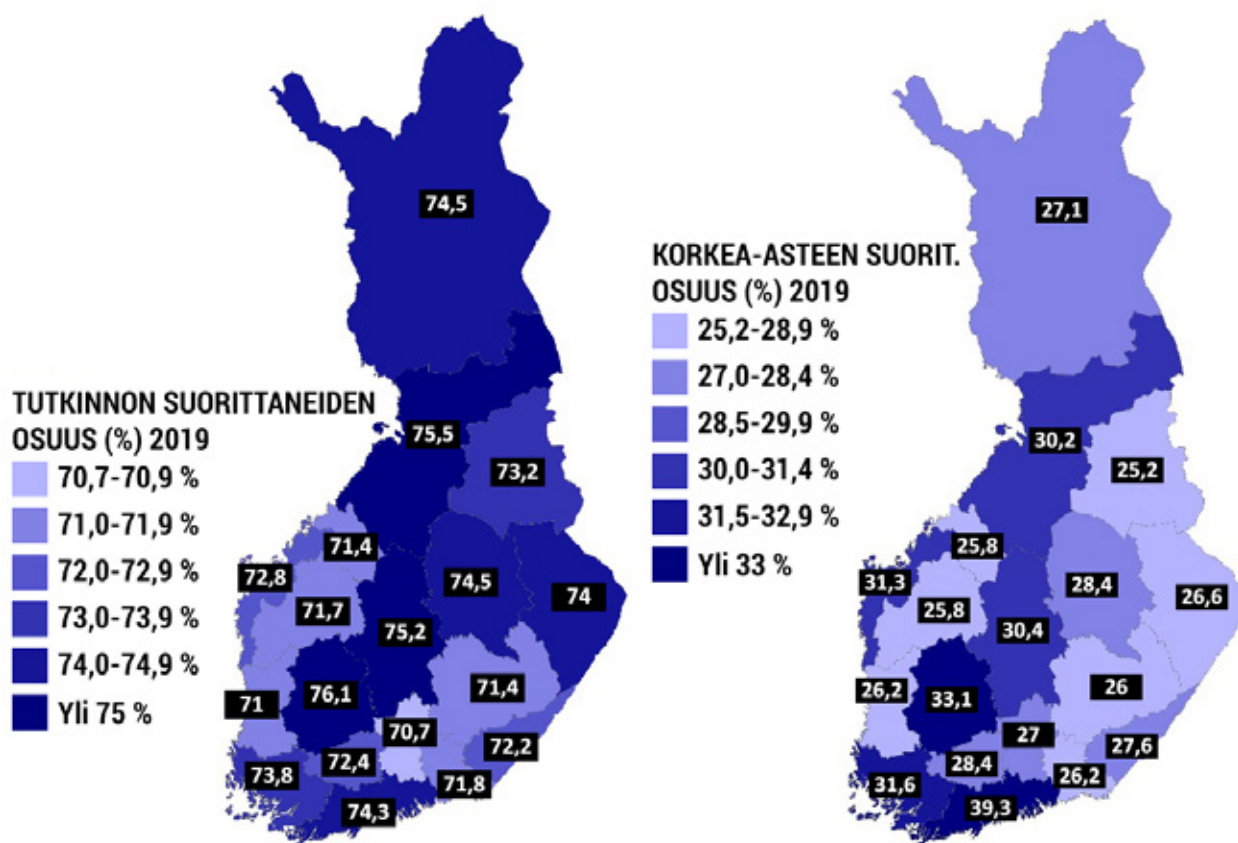
Satakunnan väestön koulutustaso on alhaisempi kuin koko maassa keskimäärin. Satakunnan väestöstä 29 prosenttia (koko maa 26,2 %) on ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa. Sen sijaan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 43,7 prosenttia ylittää koko maan keskiarvon (40,7 %). **Satakunnan koulutustasoon liittyvänä haasteena on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden alhainen osuus: korkea-asteen tutkinnon on suorittanut 26,2 prosenttia väestöstä, joka on selvästi koko maan keskiarvoa alhaisempi (32,2 %).**

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus jää 6 prosenttiyksikköä alhaisemmaksi kuin koko maan keskiarvo ja 13,1 prosenttiyksikköä alhaisemmaksi kuin Uudellamaalla. Alueelliset erot melko suuret, sillä vaihteluväli vaihtelee Uudenmaan 39,3 prosentista Kainuun 25,2 prosenttiin. Satakunnassa korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli kuudenneksi alhaisin kaikkien maakuntien joukossa.

Satakunnassa toisen tai kolmannen asteen tutkinnon on suorittanut 71 prosenttia väestöstä (koko maa 74 %) vuoden 2019 lopussa. Koko maan keskiarvon ylittää seitsemän maakuntaa ja sen alle jää 12 maakuntaa. Koko maan keskiarvon ylittivät paremmuusjärjestyksessä Pirkanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pohjois-Savo, Lappi, Uusimaa ja Pohjois-Karjala. Satakunnassa tutkinnon suorittaneen väestön osuus jää kolmanneksi alhaisemmaksi Ahvenanmaan ja Päijät-Hämeen jälkeen.

Tilastokeskuksen koulutustilastojen mukaan koko maassa korkeimmin koulutettuja olivat 40–44-vuotiaat, joista tutkinnon oli suorittanut 88 prosenttia ja korkea-asteen tutkinnon 47 prosenttia. Koulutuserot ovat merkittävät sukupuolten välillä. Kaikista 15 vuotta täyttäneistä naisista korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut 36 prosenttia ja perusasteen tutkinnon varassa oli 25 prosenttia. Miehistä

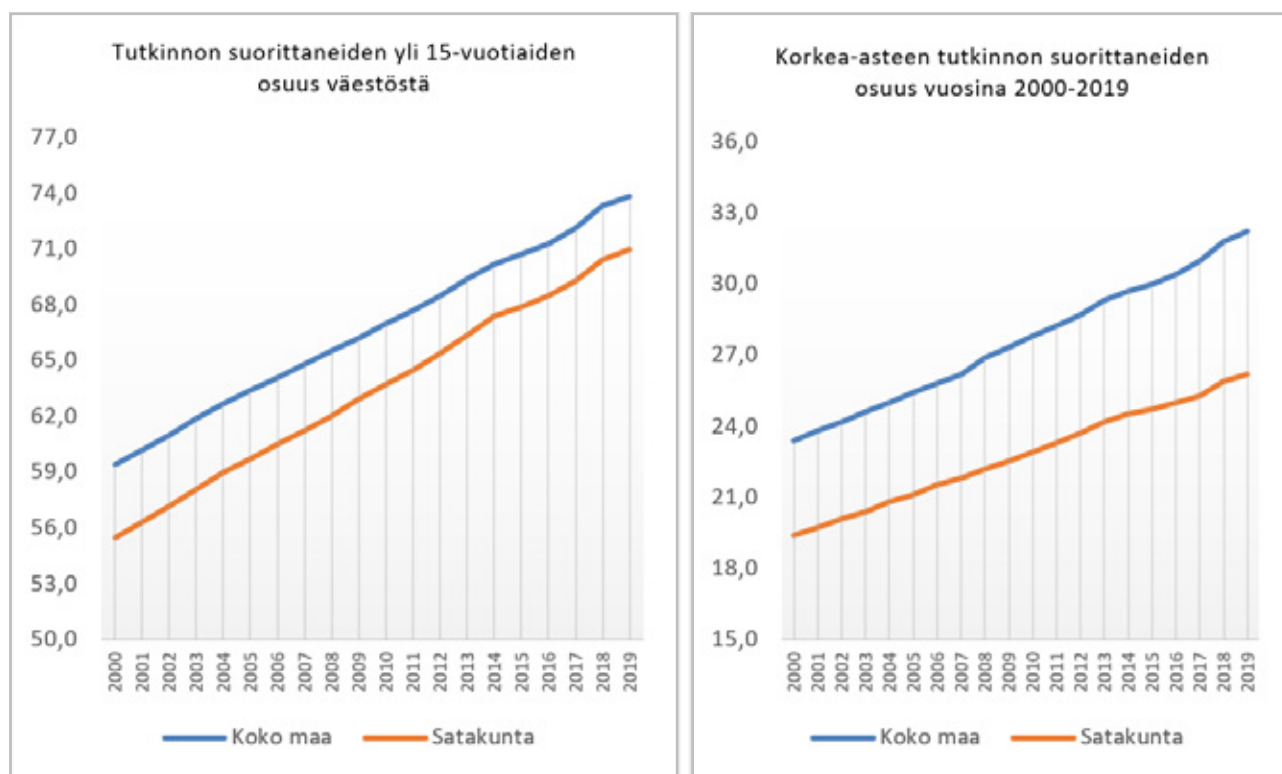
korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut 28 prosenttia ja ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa oli 28 prosenttia. Nuoremmissa ikäluokissa erot sukupuolten välillä olivat vielä suurempia, sillä 30–34-vuotiaista naisista korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut 48 prosenttia ja ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa oli 12 prosenttia, kun miesten vastaavat osuudet olivat 33 ja 18 prosenttia. Seuraavissa kartoissa on kuvattu maakunnittain tutkinnon suorittaneiden ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuutta väestöstä vuonna 2019. Maakuntien arvot on kuvattu sinisen värisävyillä: mitä korkeampi on maakunnan arvo, sitä tummempi sininen väri ja päinvastoin.



Kartat 1 ja 2. Tutkinnon suorittaneiden ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus koko maassa vuonna 2019.

Alueiden väliset koulutuserot ovat varsin pysyviä. Satakunnan koulutustaso on noussut muun maan tavoin tasaisesti koko 2000-luvun ajan, mutta alue ei ole onnistunut kuroma eroa kiinni suhteessa koko maahan. Satakunnan yli 15-vuotiaan tutkinnon suorittaneen väestön osuus nousi kahdessa vuosikymmenessä 55,5 prosentista (2000) 71 prosenttiin (2019) eli 15,5 prosenttiyksikköä. Koko maan yli 15-vuotiaan tutkinnon suorittaneen väestön osuus oli 59,4 prosenttia vuonna 2000 ja 72,8 prosenttia vuonna 2019. Koko maan tutkinnon suorittaneen väestön osuus kasvoi toisin sanoen 13,4 prosenttia. Vaikka Satakunnan suhteellinen kehitys oli nopeampaa kuin koko maassa vuosina 2000–2019, tutkinnon suorittaneiden osuus oli ajanjakson aikana edelleen 2,8–3,9 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin koko maassa. Satakunta on tutkinnon suorittaneiden osalta noin viisi vuotta jäljessä koko maan kehitystä.

Tilanne on samankaltainen korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuuden kehityksessä vuosien 2000–2019 välisenä aikana. Satakunnassa yli 15-vuotiaiden korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus nousi 19,4 prosentista 26,2 prosenttiin vuosina 2000–2019 eli 6,8 prosenttiyksikköä. Koko maassa korkea-asteen suorittaneiden osuus kasvoi 23,4 prosentista 32,2 prosenttiin eli 8,8 prosenttiyksikköä. Satakunnan suhteellinen ero suhteessa koko maan keskitasoon kasvoi korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osalta 2000-luvun aikana. Satakunta on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuudessa 13 vuotta jäljessä koko maan kehitystä. Seuraavissa graafeissa on kuvattu tutkinnon suorittaneen yli 15-vuotiaan väestön ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneen yli 20-vuotiaan väestön osuutta Satakunnassa ja koko maassa vuosien 2000–2019 välisenä aikana.

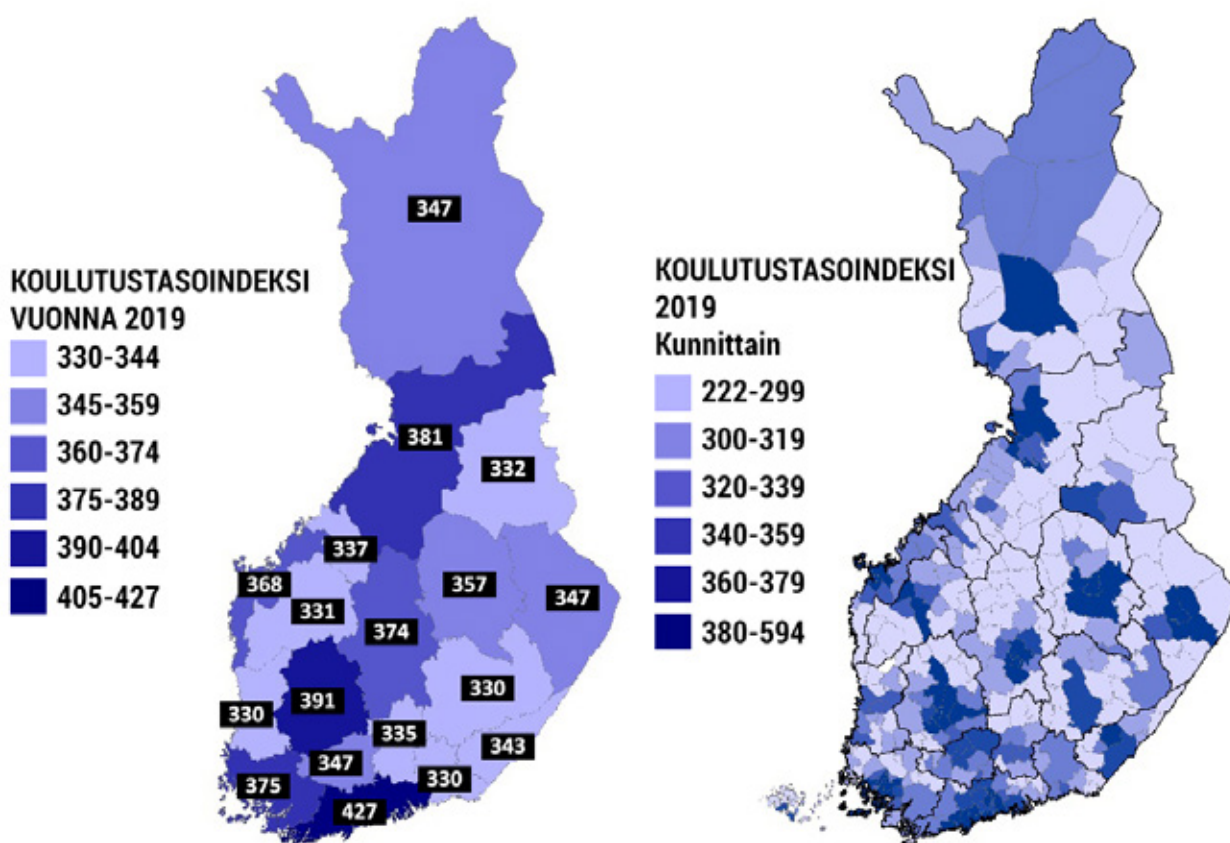


Kuvio 8 ja 9. Tutkinnon suorittaneen ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneen väestön osuus Satakunnassa ja koko maassa vuosina 2000–2019.

Alueelliset koulutuserot ovat merkittävät maakuntien ja kuntien välillä. Väestön koulutustasomittain (VKTM-indeksi) osoittaa perusasteen jälkeen suoritettua korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden henkeä kohti. Jokaiselle koulutusasteella on laskettu tutkinnon suorittamisen pituus keskimääräinen pituus kuukausina. Logiikka on yksinkertainen: mitä korkeampi on indeksiarvo, sitä enemmän alueella on koulutettuja yli 20-vuotiaasta väestöstä. Koulutustasoindeksi oli koko maassa keskimäärin 380 vuonna 2019. Koko maan keskiarvon ylitti vain kolme väkirikasta maakuntaa eli Uusimaa, Pirkanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa. **Satakunnan koulutustasoindeksi oli 330, joka oli Etelä-Savon ja Kymenlaakson ohella alhaisin koko maassa.** Koulutustasoindeksi osoittaa hyvin sen, että ”yliopistottomissa maakunnissa” väestön koulutustaso on jäänyt jälkeen muista maakunnista. Indeksien kärki- ja alhaisimmat maakunnissa on laaja-alaista koulutustarjontaa kaikilla koulutusasteilla. Laaja koulutustarjonta tarkoittaa suurta aloituspaikkojen määrää eri koulutusasteilla, mikä taas tuo alueelle uusia opiskelijoita alueen ulkopuolelta. Se taas mahdollistaa ja lisää todennäköisyyttä, että eri kou-

lutusasteiden valmistuneita jää tutkinnon suorittamisen jälkeen koulutusmaakuntaan. Tämä edellä kuvattu negatiivinen koulutuksen kaksoisvaikutus lisää tai ylläpitää alueiden välisiä suhteellisia koulutuseroja.

Koulutustasoindeksiä voi tarkastella maakuntien lisäksi kuntatasolla. Indeksi on korkein, kuten olettaa saattaa, suurimmissa korkeakoulukaupungeissa ja niiden välittömässä läheisyydessä olevissa kehyskunnissa. Koulutustasoindeksin kärkikunnat olivat Kauniainen (594), Espoo (489), Helsinki (465), Pirkkala (455), Oulu (436), Muurame (435), Lempäälä (433), Kirkkonummi (430), Tampere (428) ja Jyväskylä (426) vuoden 2019 lopussa. Satakunnan kunnista indeksi oli korkein Ulvilassa (350), Porissa (349) ja Raumalla (345). Satakuntalaiset kärkikunnat sijoittuivat indeksissä sijoille 64–71 kaikkien kuntien (309) joukossa. Koko massa kuntien vaihteluväli oli Kauniaisten 594:stä Keski-Suomen Kivijärven 222:een eli ääripäiden välillä oli lähes kolminkertaiset erot 2019.

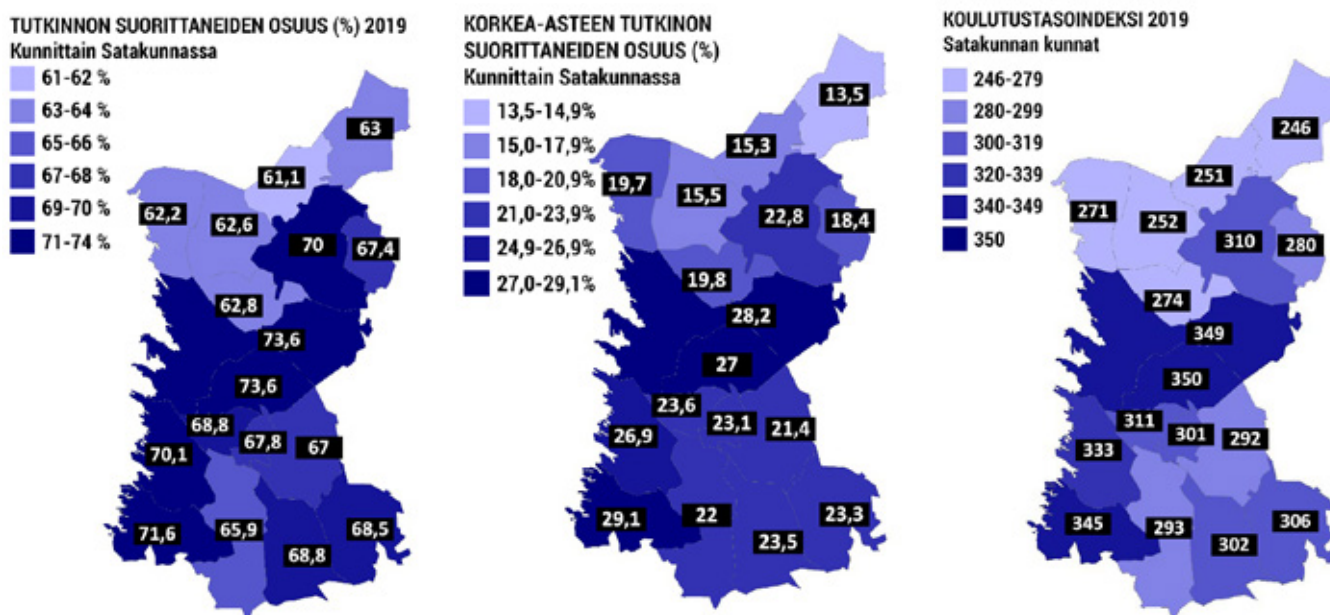


Kartat 3 ja 4. Koulutustasoindeksi maakunnittain ja kunnittain koko maassa vuonna 2019.

Satakunnan sisäiset koulutustasoerot ovat myös melko suuret. Tutkinnon suorittaneiden osuus oli korkein Porissa ja Ulvilassa (73,6 %) ja alhaisin Honkajoella, Merikarvialla, Siikaisissa ja Pomarkussa, joissa tutkinnon suorittaneita oli alle 63 prosenttia väestöstä. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli korkein Raumalla (29,1 %), Porissa (28,2 %) ja Ulvilassa (27,8 %). Poriin ja Raumalle on keskittynyt runsaasti eri koulutusasteiden koulutustarjontaa, mikä heijastuu maakunnan muita kuntia korkeampaan koulutustasoon. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus jäi alle 20 prosentin viidessä satakuntalaisessa kunnassa: Karviassa, Siikaisissa, Jämijärvellä, Merikarvialla ja

Pomarkussa. Karvian korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus (13,5 %) oli koko maan kunnista viidenneksi alhaisin vuonna 2019.

Satakunnan kuntien koulutustasoindeksi oli korkein Ulvilassa (350), Porissa (349) ja Raumalla (345). Koulutusindeksi oli alhaisin Karviassa (246), Honkajoella (251) ja Siikaisissa (252), joiden indeksit jäivät koko maan kymmenen alhaisimman kunnan joukkoon. Seuraavissa kartoissa on kuvattu Satakunnan kuntien tutkinnon suorittaneiden ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuutta väestöstä sekä koulutustasoindeksi kunnittain vuonna 2019.

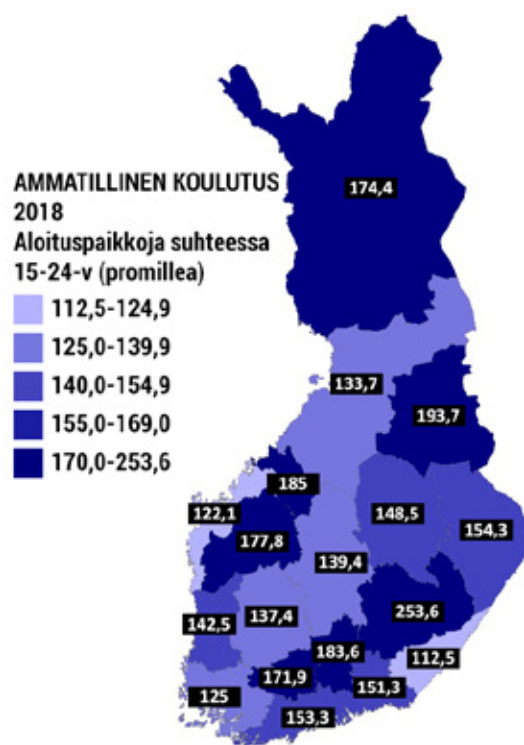


Kartat 5, 6 ja 7. Tutkinnon suorittaneiden ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus väestöstä Satakunnan kunnissa sekä koulutustasoindeksi vuonna 2019.

Koulutuksen maantiede eli koulutuksen alueellinen tasa-arvo ei toteudu tasaisesti alueiden välillä yhdelläkään koulutusasteella. Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen aloituspaikkojen jakautumisessa on melko isoja eroja maan eri osien ja maakuntien välillä. Aloituspaikkojen määrää tarkasteltiin maakunnittain koulutusmaakunnan mukaan suhteessa nuorisoiäluokan kokoon eli 15–24-vuotiaiden määrään. Tulokset ilmaistaan promilleina (1000 asukasta kohden) suhteessa maakunnan 15–24-vuotiaiden määrään.

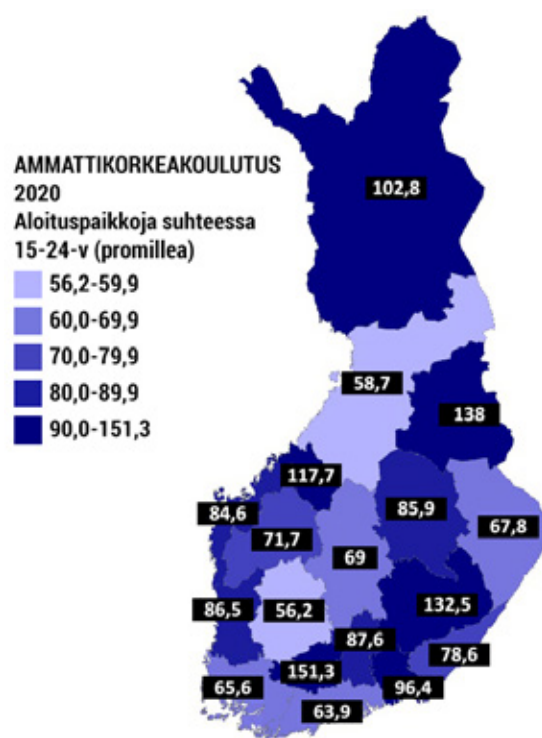
Ammatillisen koulutuksen kohdalla tarkasteltiin uusien opiskelijoiden (tai aloituspaikkojen) määrää ammatillisissa perustutkinnoissa ja ammattitutkinnoissa vuonna 2018. Ammattikorkeakoulutuksen kohdalla tarkasteltiin ammattikorkeakoulututkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden uusien opiskelijoiden määrää vuonna 2020. Yliopistokoulutuksen kohdalla tarkasteltiin alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden uusien opiskelijoiden määrää.

Satakunnassa oli 142,5 ammatillisen toisen asteen aloituspaikkaa suhteessa 15–24-vuotiaan nuorisoiäluokan kokoon, joka oli maakunnittain tarkasteltuna seitsemänneksi vähiten. Ammatillisen toisen asteen aloituspaikkoja oli eniten Etelä-Savossa ja vähiten Etelä-Karjalassa vuonna 2019.



Kartta 8. Ammatillisen koulutuksen aloituspaikkojen määrä maakunnittain suhteessa 15–24-vuotiaan nuorisoikäluokan kokoon vuonna 2018.

Satakunnassa oli 86,5 ammattikorkeakoulujen aloituspaikkaa suhteessa nuorisoikäluokan kokoon, joka oli maakunnittain 12. eniten. Ammattikorkeakoulun aloituspaikkoja oli suhteessa eniten Kanta-Hämeessä ja vähiten Pirkanmaalla.



Kartta 9. Ammattikorkeakoulutuksen aloituspaikkojen määrä maakunnittain suhteessa 15–24-vuotiaan nuorisoikäluokan kokoon vuonna 2020.

YLIOPISTOTUTKINNOT 2020
Aloituspaikkojen määrä
suhteessa 15-24-v (promillea)

0,0
 0,1-19,9
 20,0-39,9
 40,0-59,9
 60,0-90,8

39,1
 42,2
 0,8
 12
 67
 0
 36,7
 78,9
 64,9
 18,7
 54,2
 5,9
 8,3
 90,8
 0
 54,7
 41,5

25



5 SATAKUNNAN AMMATILLISEN TOISEN ASTEEN JA KORKEA- ASTEEN SIJOITTUMISTIEDOT

Selvityksen tulokset liittyvät ammatillisen toisen asteen, ammattikorkeakoulutuksen ja yliopistokoulutuksen tutkinnon suorittaneiden sijoittumiseen pääasiallisen toiminnan ja alueen mukaan. Koulutusasteet käsitellään erikseen, mutta rakenteeltaan yhtenevällä tavalla. Tutkinnon suorittaneiden määrää ja sen jakautumista tarkastellaan sekä valmistuneiden että koulutusaloittain ja tutkinnoittain. Keskeiset tulokset on tiivistetty kokoaviin taulukoihin ja kuviin.

5.1 Satakunnan ammatillisen toisen asteen tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen

Satakunnassa toisen asteen ammatillista koulutusta järjestävät Satakunnan koulutuskuntayhtymän omistama Sataedu Oy, Porin, Rauman ja Laitilan kaupunkien sekä Porin Aikuiskoulutussäätiön omistama Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, Eurajoen kristillinen opisto, Palmgren-konservatorio, Suomen Ilmailuopisto Oy, Kankaanpään Opisto, SASKY koulutuskuntayhtymään kuuluva Huittisten ammatti- ja yrittäjäopisto.

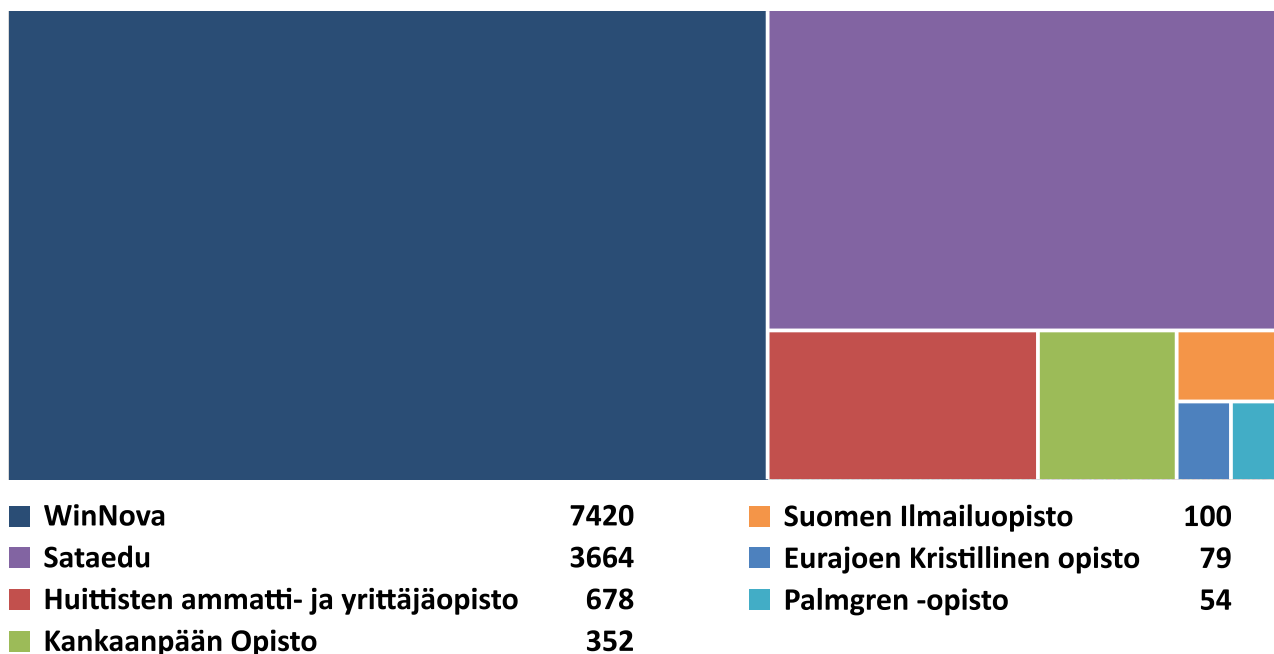
Sataedu Oy:n järjestää koulutusta Harjavallassa, Huittisissa, Kankaanpäässä, Kokemäellä, Nakkilassa, Parkanossa, Raumalla, Tampereella ja Ulvilassa. Sataedulla on lähes 2500 opiskelijaa ja henkilöstöä noin 300.⁹ WinNova Oy järjestää koulutusta Raumalla, Porissa, Laitilassa, Ulvilassa ja Uudessakaupungissa. WinNovalla on noin 5000 opiskelijaa ja henkilökuntaan noin 600. Eurajoen kristillinen opisto järjestää Eurajoella eri alojen ammatillista koulutusta. Porissa toimiva Palmgren-konservatorio järjestää musiikkialan toisen asteen ammatillista koulutusta sekä taiteen perusopetusta. Suomen Ilmailuopisto Oy on Porissa toimiva ammatillinen erikoisoppilaitos, joka tarjoaa lain 531/2017 mukaista ammatillista koulutusta Suomen liikenneilmailun tarpeisiin. SASKY koulutuskuntayhtymään kuuluva Huittisten ammatti- ja yrittäjäopisto tarjoaa koulutusta Huittisissa ja Kokemäellä.

Ammatillisen perustutkinnon koulutus järjestetään joko kolmivuotisen ammatillisena koulutuksena ammatillisessa oppilaitoksessa (ns. nuorisoasteen koulutus) tai tutkintoon valmentavana aikuiskoulutuksena. Aikuiskoulutuksessa ammatillinen osaaminen osoitetaan näyttötutkintona. Ammatillisissa perustutkinnoissa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen ja alalle työllistymisen edellyttämät tiedot ja taidot. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot tehdään aina näyttötutkintoina, eli osaaminen osoitetaan alan työtehtävissä. Ammattitutkinnossa osoitetaan tietyn alan ammattityöntekijän taitojen hallinta.

Satakunnassa suoritettiin yhteensä 12 347 ammatillista tutkintoa vuosina 2016–2019 eli keskimäärin 3 087 tutkintoa vuodessa. Kaikista tutkinnoista yli seitsemän kymmenestä (71,2 %) oli ammatillista peruskoulutusta, hieman yli viidennes (20,4 %) ammattitutkintoja ja alle joka kymmenes (8,4 %) erikoisammattitutkintoja. Suoritetut tutkinnot jakoutuivat epätasaisesti koulutuksen järjestäjien välillä, sillä WinNovan ja Sataedun osuus kaikista Satakunnan alueella suoritetuista ammattitutkinnoista oli lähes 90 prosenttia vuosina 2016–2019. Winnovan osuus kaikista maakunnan ammatillisen toisen asteen tutkinnoista oli 60 prosenttia ja Sataedun osuus 30 prosenttia vuosina

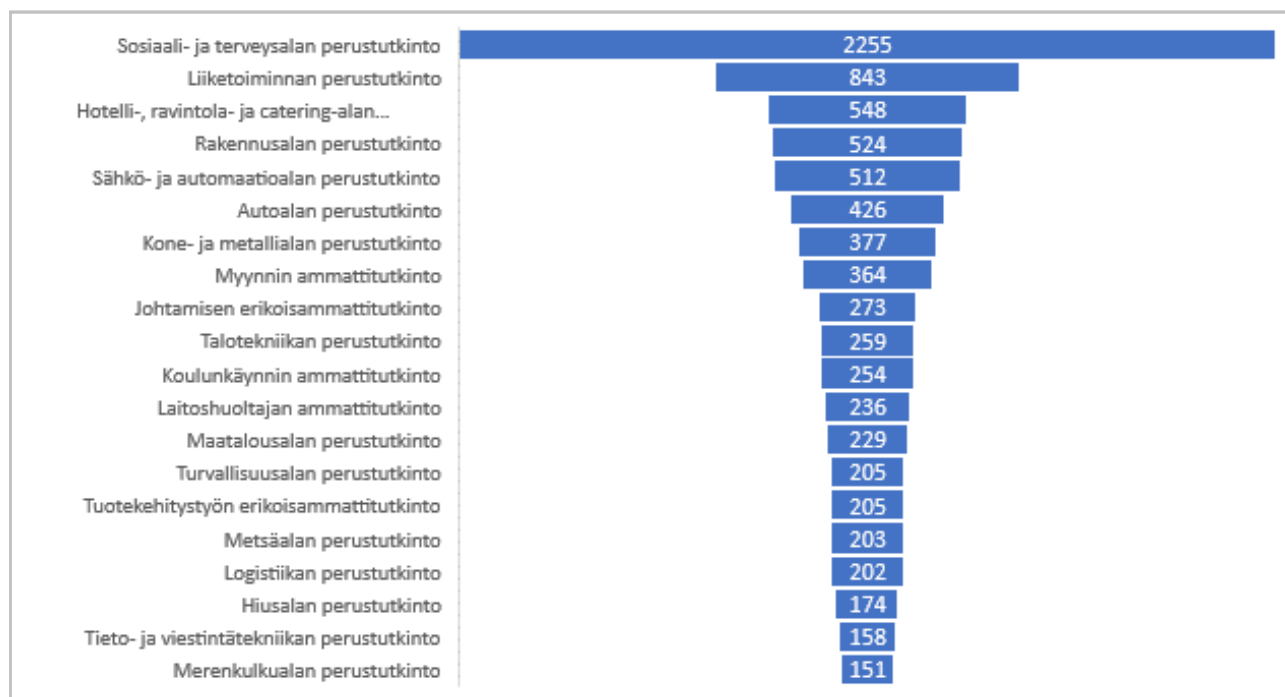
⁹ opiskelija- ja henkilöstötietojen lähde on oppilaitosten verkkosivut

2016–2019. Huittisten ammatti- ja yrittäjäopiston osuus oli 5,5 prosenttia, Kankaanpään opiston 2,9 prosenttia, Suomen Ilmailuopiston 0,8 prosenttia, Eurajoen kristillisen opiston 0,6 prosenttia ja Palmgren-Konservatorion 0,4 prosenttia. Seuraavassa puugraafissa on kuvattu Satakunnassa toimivien koulutuksen järjestäjien osuus kaikista suoritetuista ammatillisista tutkinnoista vuosina 2016–2019.



Kuvio 10. Satakunnan ammatillisissa oppilaitoksissa suoritettut ammattitutkinnot koulutuksen järjestäjien mukaan vuosina 2016–2019.

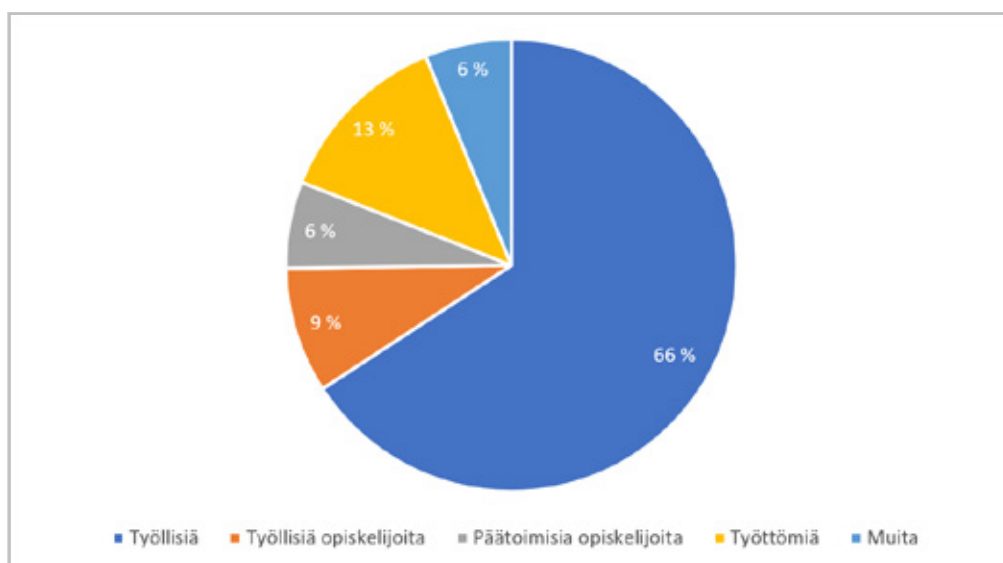
Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksissa suoritettiin yhteensä 175 erilaista ammattitutkintoa vuosina 2016–2019. Suoritettujen ammattitutkintojen määrä vaihteli 1–2 255 suoritettua tutkintoa välillä. Satakunnan koulutuksen järjestäjien toimesta suoritettiin ylivoimaisesti eniten sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja (2 255 tutkintoa), joita oli noin joka viides maakunnassa suoritettuista tutkinnoista. Seuraavaksi suurimmat ammattitutkintojen määrät olivat liiketoiminnan (843), hotelli-, ravintola- ja cateringin (548), rakennusalan (524), sähkö- ja automaatioalan (512), autoalan (426) ja kone- ja metallialan (377) perustutkinnot. Seuraavassa graafissa on listattu TOP 20 ammatillisen koulutuksen tutkinnot Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista vuosina 2016–2019.



Kuvio 11. Satakunnan ammatillisissa oppilaitoksissa suoritettut 20 yleisintä ammattitutkintoa vuosina 2016-2019.

Satakunnan ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden sijoittumista voidaan tarkastella erikseen pääasiallisen toiminnan ja valmistumisen jälkeisen asuinmaakunnan mukaan. Pääasiallinen toiminta perustuu Tilastokeskuksen määrittelyyn, jossa henkilön työmarkkina-asema voi olla valmistumisen jälkeen joko työllinen (työssä oleva), työtön työnhakija tai työvoiman ulkopuolella oleva. Alueellista sijoittumista voidaan verrata valmistuneen koulutus- ja asuinmaakunnan välillä 1–5 vuotta valmistumisen jälkeen.

Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista valmistuneista lähes kaksi kolmesta valmistuneesta (65,8 %) oli työllisiä vuoden 2019 lopussa ja yli seitsemän kymmenestä (74,8 %) joko työllisiä tai työllisiä opiskelijoita. Työttömiä oli hieman enemmän kuin joka kymmenes (12,8 %) valmistuneista. Opintoja jatkoi päätoimisesti 6,2 prosenttia valmistuneista. Satakunnasta valmistuneista 6,2 prosenttia oli ryhmässä muut eli varusmiehiä, maastamuuttaneita tai tuntemattomia. Huomionarvoista on, että kaikista Satakunnan toisen asteen oppilaitoksista tutkinnon suorittaneista 99,7 prosenttia asui valmistumisen jälkeen Suomessa ja vain 0,3 prosenttia (33 hlöä) ulkomailla.

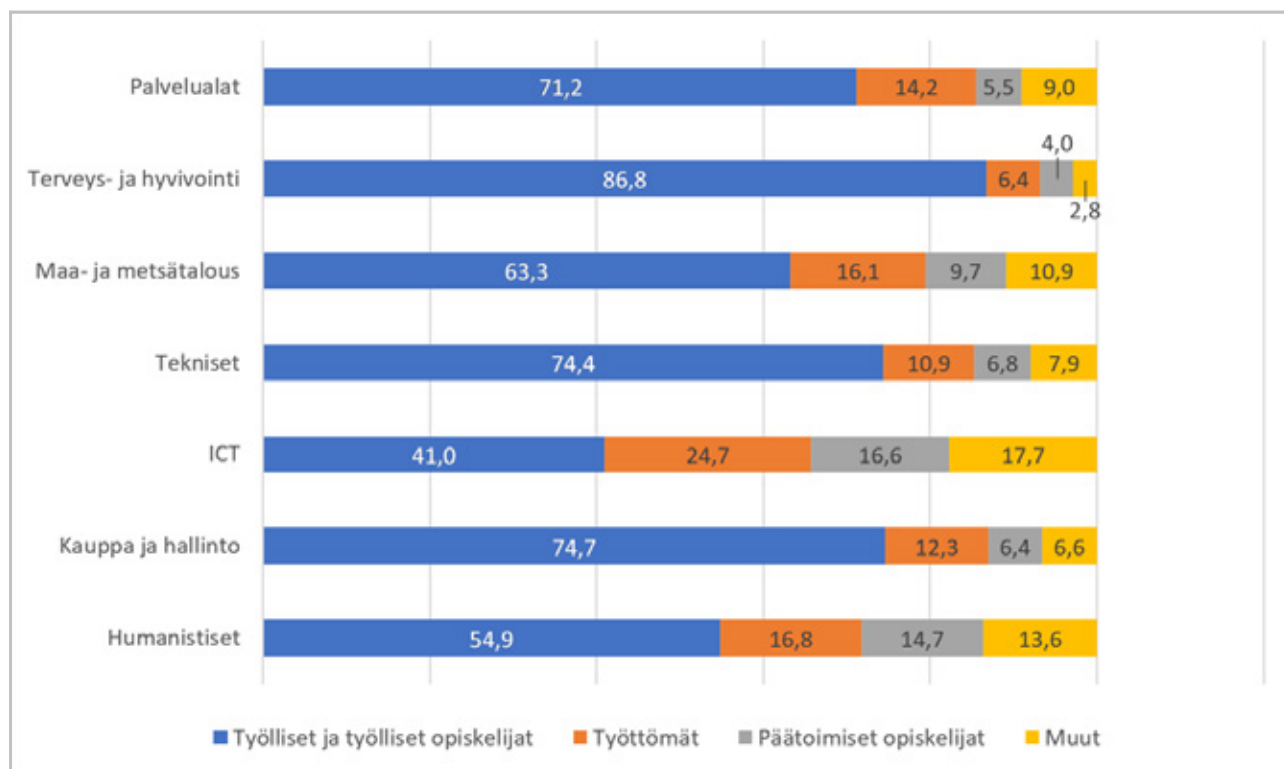


Kuvio 12. Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista vuosina 2016–2019/7 valmistuneiden sijoittuminen pääasiallisen toiminnan mukaan vuoden 2019 lopussa.

Tutkinnon suorittaneiden työllistymisessä oli merkittävät erot ammatillisen toisen asteen tutkinnon keston mukaan. Ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon suorittaneista työllisiä oli 65,8 prosenttia valmistumisen jälkeen vuoden 2019 lopussa, mutta ammatillisen perustutkinnon suorittaneista 73 prosenttia ja erikoisammattitutkinnon suorittaneista peräti 84 prosenttia. Ammatillisen peruskoulutuksen ja ammattitutkinnon suorittaneista työttömiä oli hieman yli joka kymmenes (12,8 ja 11,7 %) valmistumisen jälkeen, kun erikoisammatti-tutkinnon suorittaneista työttömiä oli vain 1,6 prosenttia valmistuneista vuoden 2019 lopussa.

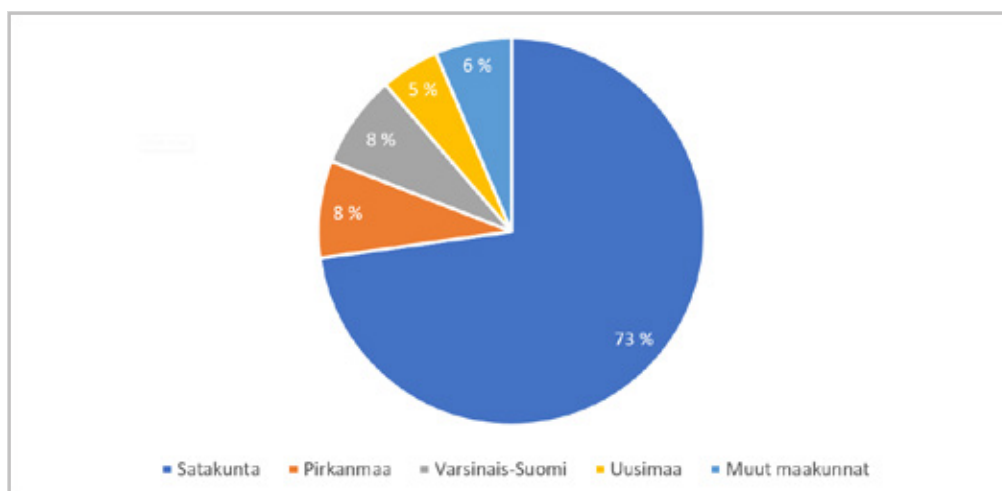
Valmistuneiden sijoittumisessa on selviä eroja myös koulutusaloittain tarkasteltuna. Vertailuun otettiin ne opintoalat, joissa tutkinnon suorittaneita oli vähintään 100 neljän vuoden ajanjakson aikana. Työllisten ja työllisten opiskelijoiden osuus valmistumisen jälkeen on ylivoimaisesti korkein terveys- ja hyvinvoinnin opintoalan valmistuneilla: työllisten tai työllisten opiskelijoiden osuus oli 86,8 prosenttia vuoden 2018 lopussa. Työllisten osuus nousi korkealle yli 70 prosentin tasolla myös kaupan ja hallinnon, teknisten ja palvelualojen valmistuneiden osalta.

Heikoin sijoittumisaste oli tietoliikenteen (ICT) sekä humanististen ja taidealojen valmistuneiden osalta. Työttömien osuus valmistumisen jälkeen oli selvästi korkein ICT-toimialalla, jossa joka neljäs oli työttömänä valmistumisen jälkeen. Päätoimisten opiskelijoiden osuus vaihteli tutkinnon suorittamisen jälkeen terveys- ja hyvinvoinnin 4 prosentista ICT-toimialan 16,6 prosenttiin.

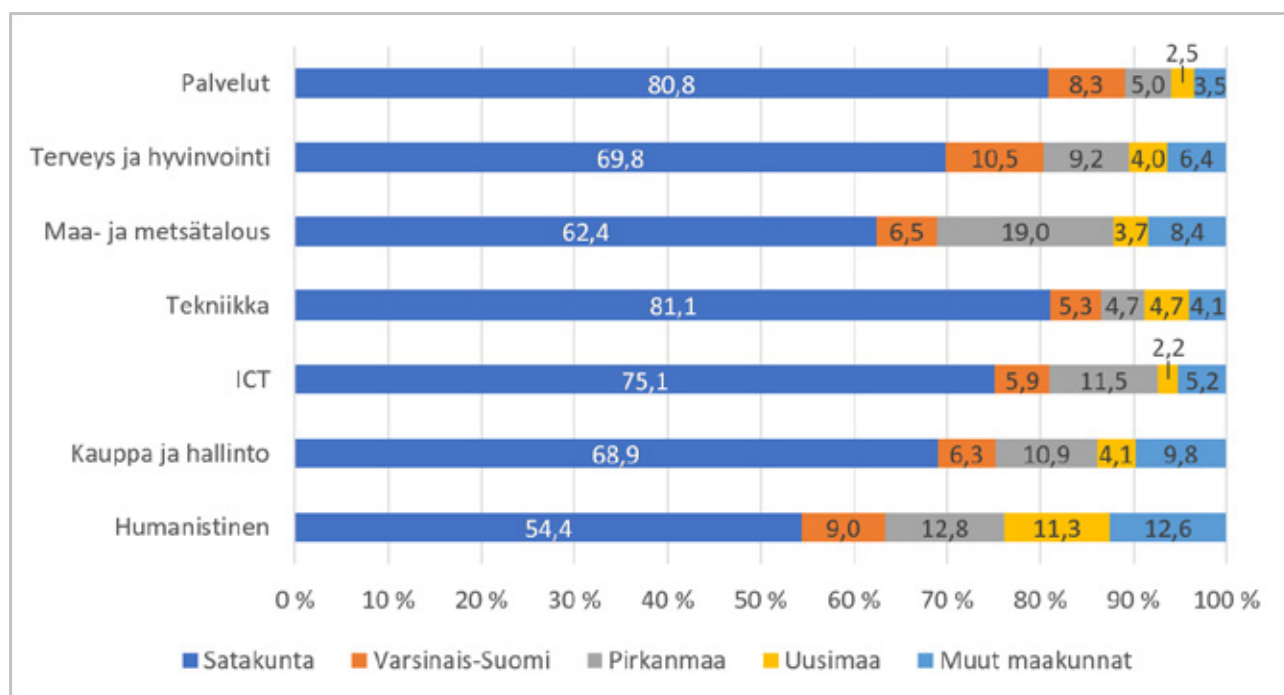


Kuvio 13. Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista vuosina 2015–2018/7 valmistuneiden (N=7 646) sijoittuminen pääasiallisen toiminnan mukaan ja koulutusaloittain vuoden 2018 lopussa.

Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista valmistuneiden alueellista sijoittumista voidaan tarkastella asuinpaikan mukaan valmistumisen jälkeen. **Ammatilliselta toiselta asteelta valmistuneista yli seitsemän kymmenestä (72,8 %) asui koulutusmaakunnassa eli Satakunnassa valmistumisen jälkeen.** Koulutusmaakunnan ulkopuolelle suuntautuneiden muuttovirrat kohdistuivat ensisijaisesti Pirkanmaalle (8,1 %), Varsinais-Suomeen (7,8 %) ja Uudellemaalle (4,9 %). Vain 6,4 prosenttia valmistuneiden liikkuvuudesta suuntautui muualle kuin Satakuntaan, Pirkanmaalle, Varsinais-Suomeen tai Uudellemaalle.



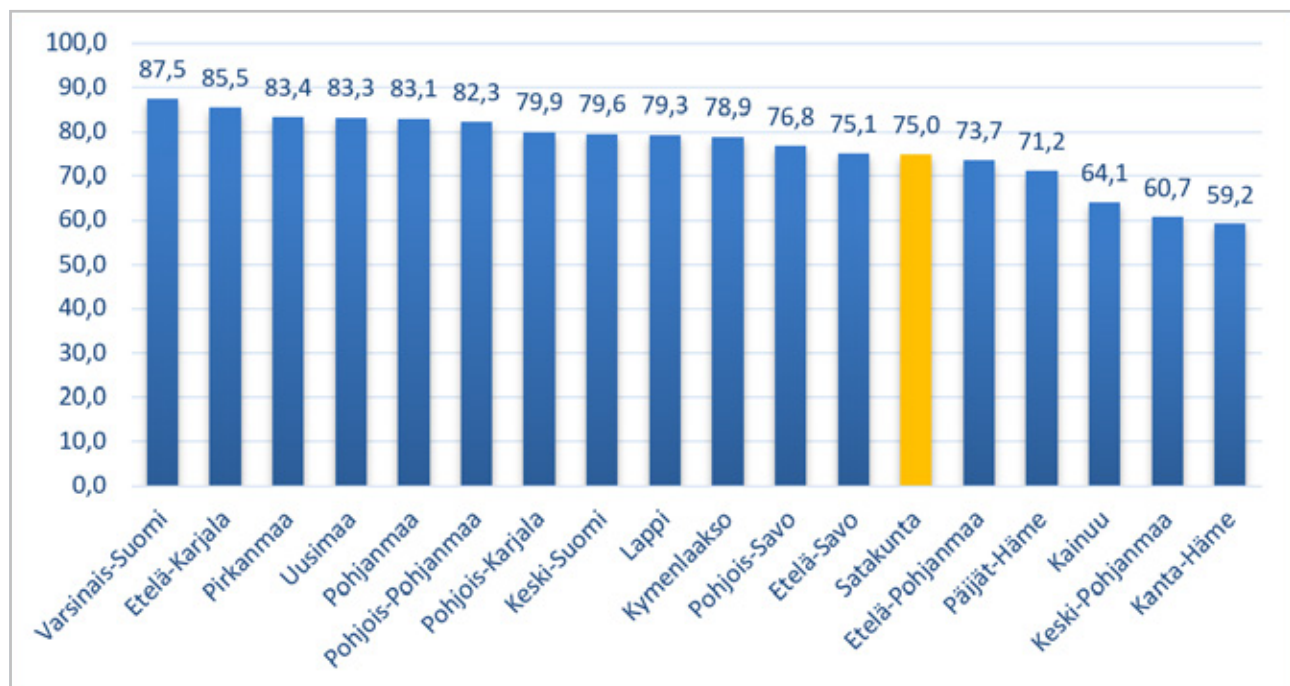
Kuvio 14. Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista vuosina 2016–2019/7 valmistuneiden sijoittuminen asuinmaakunnan mukaan vuoden 2019 lopussa.



Kuvio 15. Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista vuosina 2016–2019/7 valmistuneiden sijoittuminen alueittain ja koulutusaloittain vuoden 2019 lopussa (luvuista puuttuvat kasvatusalat ja ympäristöalat valmistuneiden vähäisen määrän vuoksi).

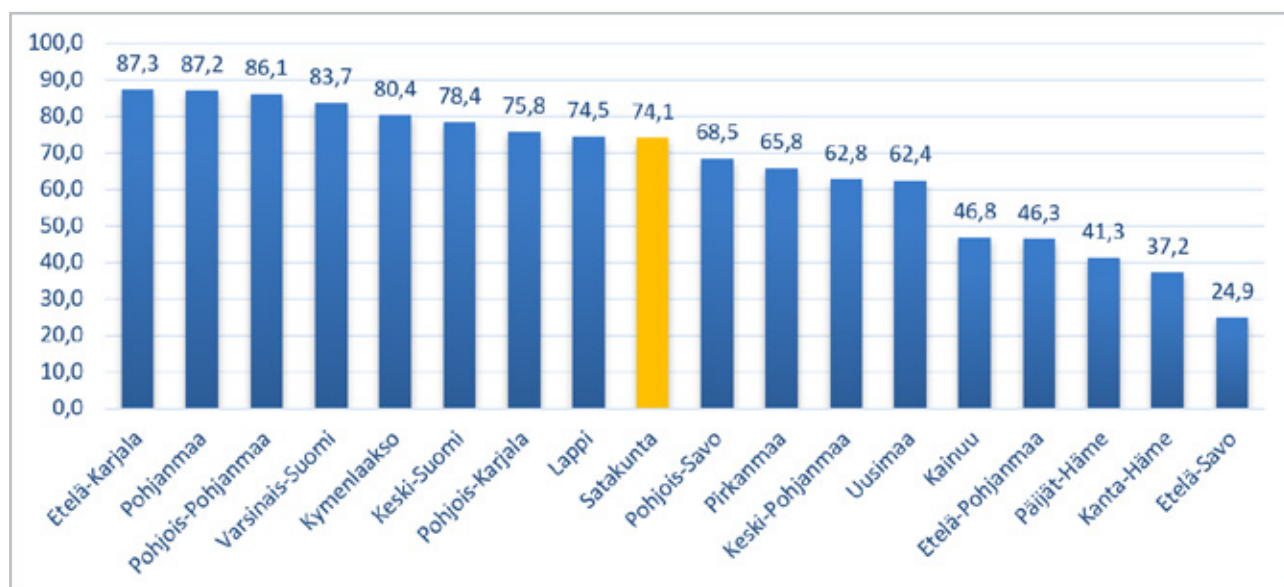
Ammatilliselta toiselta asteelta Satakunnan oppilaitoksista valmistuneista noin 75 prosenttia oli jäänyt koulutusmaakuntaan ja noin 25 prosenttia valmistuneista oli hakeutunut muihin maakuntiin. Alueellisessa sijoittumisessa on melko suuret erot koulutusaloittain tarkasteltuna. Tutkinnon suorittaneista Satakuntaan jääneiden osuus oli korkein tekniikan aloilla (81,1 %), palvelualoilla (80,8 %) ja ICT-aloilla (75,1 %). Satakuntaan jääneiden osuus valmistumisen jälkeen oli alhaisin humanistilla aloilla, jossa hieman yli puolet (54,4 %) valmistuneista oli hakeutunut muihin maakuntiin. Satakunnan ulkopuolisista maakunnista Pirkanmaa oli houkuttelevin humanistisen, maa- ja metsätalouden, kaupan ja hallinnon sekä ICT-alojen osalta sekä Varsinais-Suomi terveys- ja hyvinvoinnin, palveluiden ja tekniikan koulutusalojen osalta.

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneet työllistyvät pääosin koulutusmaakuntaansa toisin kuin esimerkiksi yliopistotutkinnon suorittaneet. Satakunnan ammatillisen perustutkinnon suorittaneista 75 prosenttia jäi Satakuntaan valmistumisen jälkeen. Koulutusmaakuntaan työllistyneiden tai jääneiden osuudessa oli melko suuria eroja maakuntien välillä. Enemmän kuin neljä viidestä ammatillisen perustutkinnon suorittaneesta jäi koulutusmaakuntaansa Varsinais-Suomessa, Etelä-Karjalassa, Pirkanmaalla, Uudellamaalla ja Pohjois-Pohjanmaalla. Koulutusmaakuntaan jääneiden osuus oli alhaisin Kanta-Hämeessä, Keski-Pohjanmaalla ja Kainuussa.



Kuvio 16. Ammatillisen perustutkinnon vuosina 2016–2019/7 suorittaneiden koulutusmaakuntaan jääneiden osuus (%) vuoden 2019 lopussa.

Seuraavassa kuviossa kuvataan samalla periaatteella vuosien 2016–2019/7 aikana ammattitutkinnon suorittaneita. Perustutkinnon suorittaneisiin verrattuna ammattitutkinnon suorittaneista pienempi osuus työllistyi koulutusmaakuntaan, minkä lisäksi hajonta koulutusmaakuntaan työllistyneiden osuudessa oli maakuntien välillä suurempaa kuin perustutkinnon suorittaneiden ryhmässä. Satakunnassa ammattitutkinnon suorittaneista 74,1 prosenttia jäi Satakuntaan valmistumisen jälkeen. Ammattitutkinnon suorittaneista koulutusmaakuntaan jääneiden osuus oli korkein Etelä-Karjalassa, Pohjanmaalla ja Pohjois-Pohjanmaalla. Enemmän kuin neljä viidestä jäi koulutusmaakuntaan edellisten lisäksi Varsinais-Suomessa ja Kymenlaaksossa. Koulutusmaakuntaan jääneiden osuus oli alhaisin Etelä-Savossa, Kanta-Hämeessä ja Päijät-Hämeessä. Erot olivat suuret jopa naapurimaakuntien välillä: Etelä-Karjalan valmistuneista yhdeksän kymmenestä jäi koulutusmaakuntaan ja Etelä-Savossa vain joka neljäs.



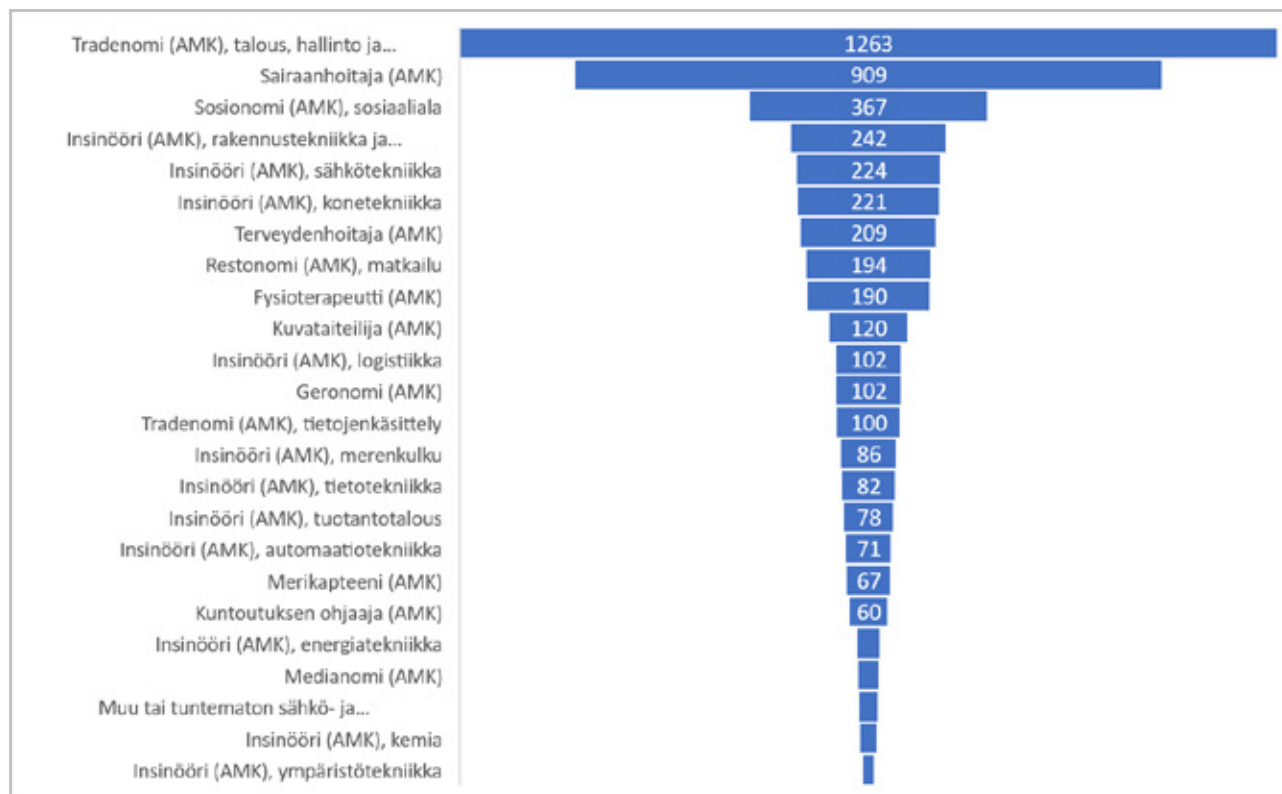
Kuvio 17. Ammattitutkinnon vuosina 2015–2019/7 suorittaneiden koulutusmaakuntaan jääneiden osuus (%) vuoden 2019 lopussa.

5.2 Satakunnan ammattikorkeakouluissa tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen

Satakunnassa ammattikorkeakoulutusta järjestävät Satakunnan ammattikorkeakoulu (SAMK) ja Diakonia-Ammattikorkeakoulu (DIAK). Molemmissa ammattikorkeakouluissa on mahdollista suorittaa ammattikorkeakoulututkinto ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Satakunnan ammattikorkeakoulussa voi opiskella ammattikorkeakoulututkinnon joko päätoimisesti päiväopiskeluna tai työn ohessa monimuoto-opiskeluna, suomeksi tai englanniksi. SAMKin tutkintoja ovat insinööri, fysioterapeutti, restonomi, kuvataiteilija, merikapteeni, sairaanhoitaja, sosionomi ja tradenomi. Opiskelupaikkakuntia ovat Pori, Rauma ja Kankaanpää. Diak on valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, jolla on kampukset Helsingissä, Pieksämäellä, Porissa, Oulussa ja Turussa. Porin Diakissa voi suorittaa sosionomin, diakoniatyön sosionomin, sairaanhoitajan, diakonisen hoitotyön sairaanhoitajan ja tulkin ammattikorkeakoulututkinnon. a kansainvälisesti suuntautunut korkeakoulu.

Satakunnan ammattikorkeakoulu on noin 6000 opiskelijan ja 400 työntekijän monialainen ja kansainvälisesti suuntautunut korkeakoulu. **Satakunnan ammattikorkeakoulussa suoritettiin yhteensä 5 327 tutkintoa vuosina 2015–2019 eli keskimäärin runsas 1000 tutkintoa vuodessa.** Kaikista tutkinnoista noin yhdeksän kymmenestä (90,8 %) oli ammattikorkeakoulututkintoja ja noin yksi kymmenestä (9,2 %) ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Suoritetut tutkinnot jakautuivat kuudelle koulutusalueelle, jotka olivat suuruusjärjestyksessä terveys- ja hyvinvointialat (38,6 %), kauppa ja hallinto (27,5 %), tekniikan alat (21,9 %), palvelualat (5,4 %), tietojenkäsittely ja tietoliikenne (3,7 %) sekä humanistiset ja taidealat (3,1 %). Ylempistä ammattikorkeakoulututkinnoista enemmän kuin neljä viidestä painottui terveys- ja hyvinvointi- sekä kaupan ja hallinnon koulutusaloille. Satakunnan ammattikorkeakoulussa suoritettut tutkinnot jakautuivat 24 tutkintoon. Tutkintonimikkeittäin eniten valmistui talouden, hallinnon ja markkinoinnin tradenomeja (26,4 %), sairaanhoitajia (18,8 %), so-

sionomeja (7,6 %), rakennustekniikan insinöörejä (5 %), sähkötekniikan insinöörejä (4,6 %) ja kone-
tekniikan insinöörejä. Seuraavassa kuviossa on kuvattu kaikkien SAMK:in suoritettujen tutkintojen
määrä vuosina 2015–2019.

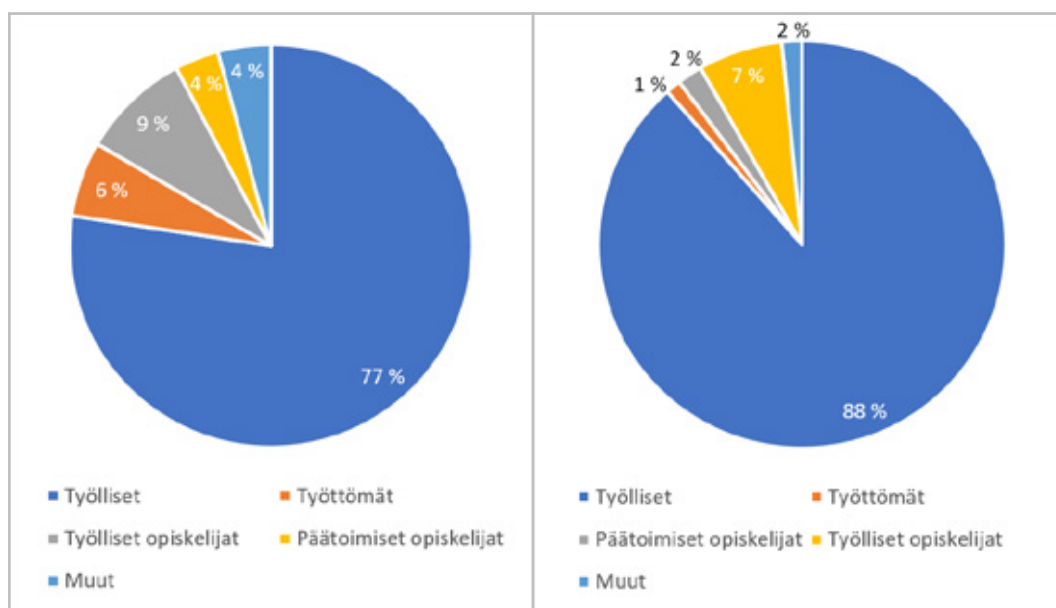


Kuvio 18. Satakunnan ammattikorkeakoulussa suoritettujen ammattikorkeakoulututkintojen (N=4 831) määrä tutkintonimikkeittäin vuosina 2015–2019.

Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin yksikössä valmistui yhteensä 273 tutkinnon suorittanutta vuosien 2017-2020/11 välisenä aikana. Valmistuneet jakautuivat koulutuksittain neljään tutkintoon eli sosionomeihin (37 %), sairaanhoitajiin (34,1 %), sosionomi-diakoneihin (22 %) ja sairaanhoitaja-diakonissoihin (7 %).

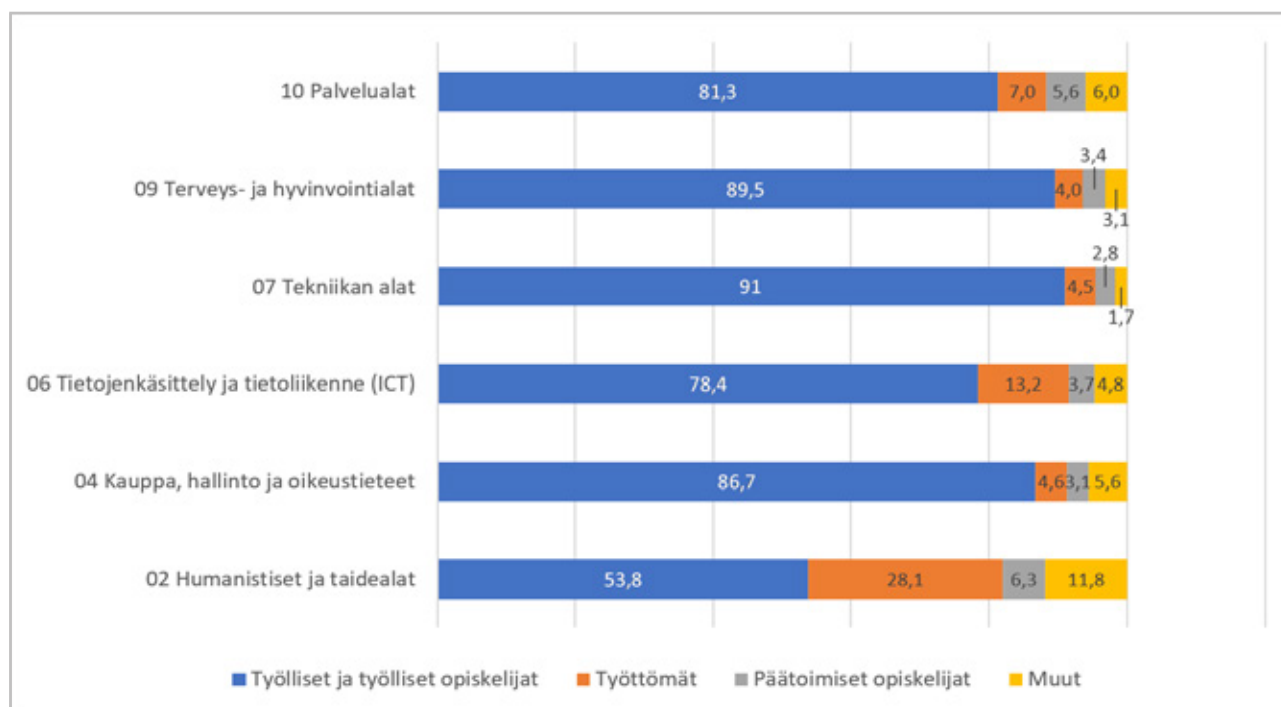
Satakunnan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sijoittumista voidaan tarkastella ammatillisen toisen asteen tavoin erikseen pääasiallisen toiminnan ja valmistumisen jälkeisen asuinmaakunnan mukaan. **SAMK:sta ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 77,4 prosenttia oli työllisiä vuoden 2019 lopussa ja 8,8 prosenttia työllisiä opiskelijoita.** Työttömiä oli valmistumisen jälkeen 6,1 prosenttia ja päätoimisia opiskelijoita 3,5 prosenttia. SAMK:sta valmistuneista. Kaikista tutkinnon suorittaneista 98,5 prosenttia asui valmistumisen jälkeen Suomessa ja vain 1,5 prosenttia ulkomailla.

Satakunnan ammattikorkeakoulussa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vuosina 2015–2019 suorittaneista (N=489) lähes yhdeksän kymmenestä (88,5 %) oli työllisiä ja 6,7 prosenttia työllisiä opiskelijoita vuoden 2019 lopussa. Päätoimisten opiskelijoiden osuus oli 2 prosenttia ja työttömien vain 1,2 prosenttia. Ylemmän amk-tutkinnon suorittaneista 99,6 prosenttia asui Suomessa valmistumisen jälkeen ja vain 0,4 prosenttia ulkomailla.



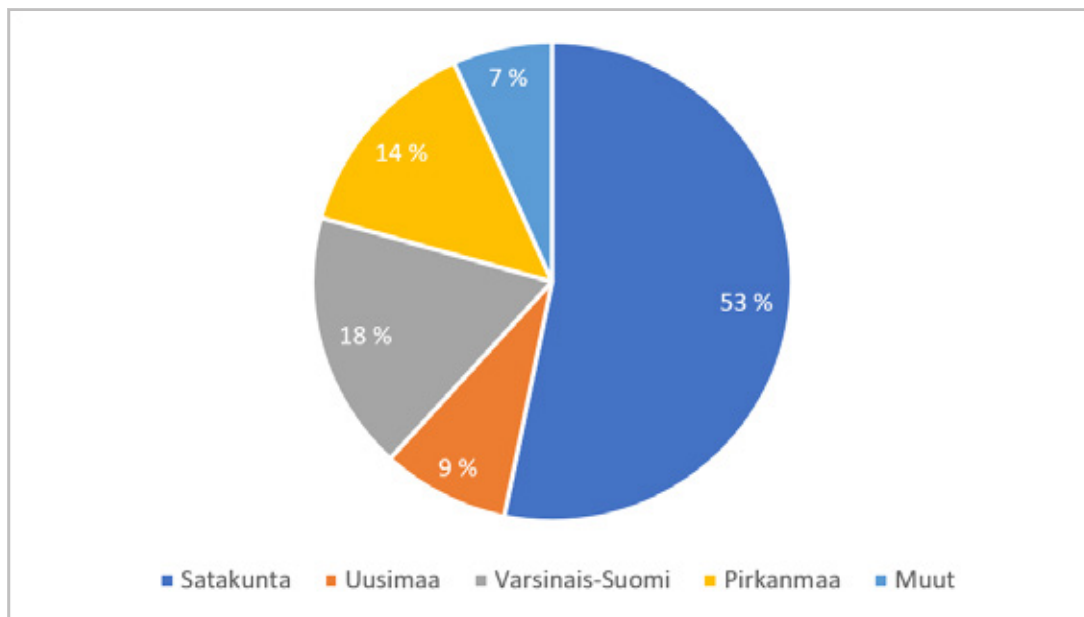
Kuvio 19 ja 20. Satakunnan ammattikorkeakoulussa ammattikorkeakoulututkinnon (N=4 560) ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (N=489) vuosina 2015–2019 suorittaneiden sijoittuminen pääasiallisen toiminnan mukaan vuoden 2019 lopussa.

Satakunnan ammattikorkeakoulussa voi suorittaa ammattikorkeakoulututkinnon tai ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kuudella koulutusaloilla. Työllisten tai työllisten opiskelijoiden osuus oli koulutusaloittain korkein valmistumisen jälkeen tekniikan (91 %), terveys ja hyvinvoinnin (89,5 %) sekä kaupan ja hallinnon (86,7 %) aloilla. Sijoittuminen työlliseksi tai työlliseksi opiskelijaksi oli selvästi alhaisin humanistisilla ja taidealoilla (53,8 %). Työttömien osuus valmistumisen jälkeen oli alhaisin terveys ja hyvinvoinnin (4 %) ja tekniikan (4,5 %) aloilla sekä vastaavasti korkein humanistisilla ja taidealoilla (28,1 %) ja tietojenkäsittely ja tietoliikenteen (13,2 %) koulutusaloilla.



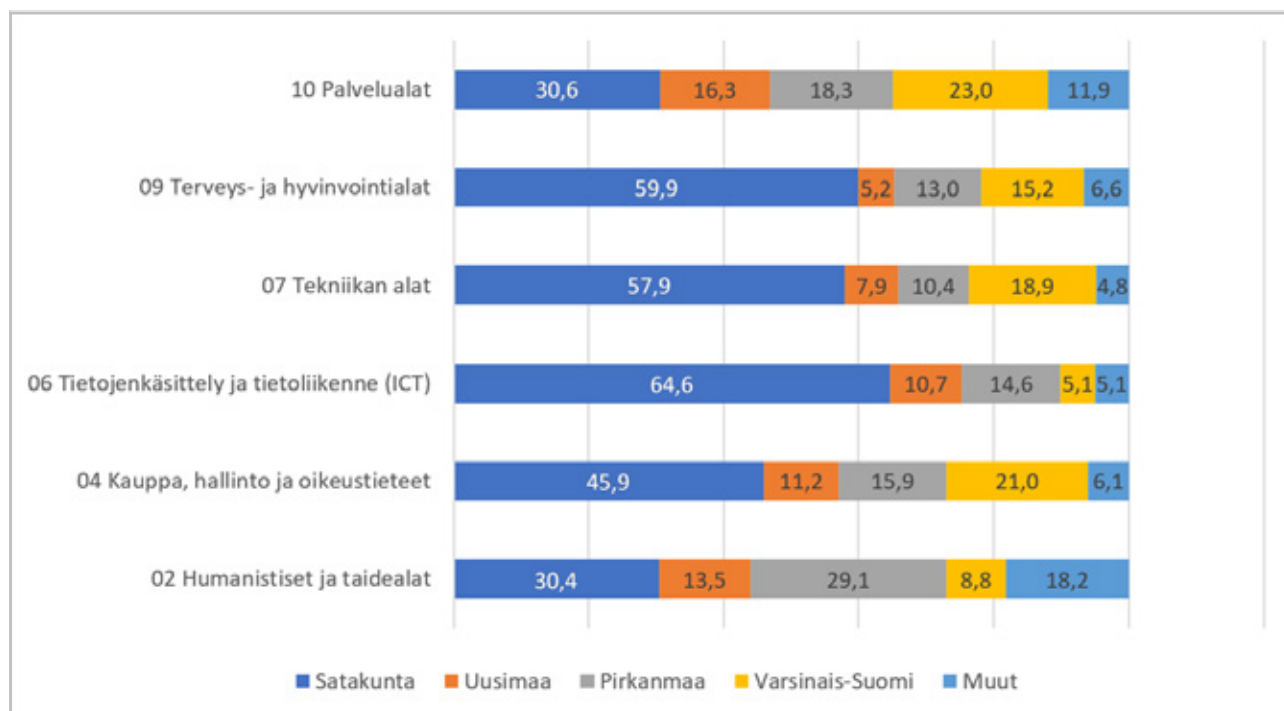
Kuvio 21. Satakunnan ammattikorkeakoulusta 2015–2019 valmistuneiden (N=5 051) sijoittuminen pääasiallisen toiminnan ja koulutusalan mukaan vuoden 2019 lopussa.

Satakunnan ammattikorkeakoulussa suoritettiin 4 492 ammattikorkeakoulututkintoa vuosina 2015–2019. **Hieman yli puolet (53,2 %) tutkinnon suorittaneista asui Satakunnassa vuoden 2019 lopussa.** Satakunnan ulkopuolelle oli valmistuneista sijoittunut 46,8 prosenttia. Varsinais-Suomi ja Pirkanmaa olivat muista maakunnista vetovoimaisimmat: Varsinais-Suomeen oli hakeutunut 17,5 prosenttia ja Pirkanmaalle 14 prosenttia valmistuneista. Uudellemaalle oli hakeutunut 8,6 prosenttia ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista. Muiden maakuntien osuus jäi marginaaliseksi (6,7 %).



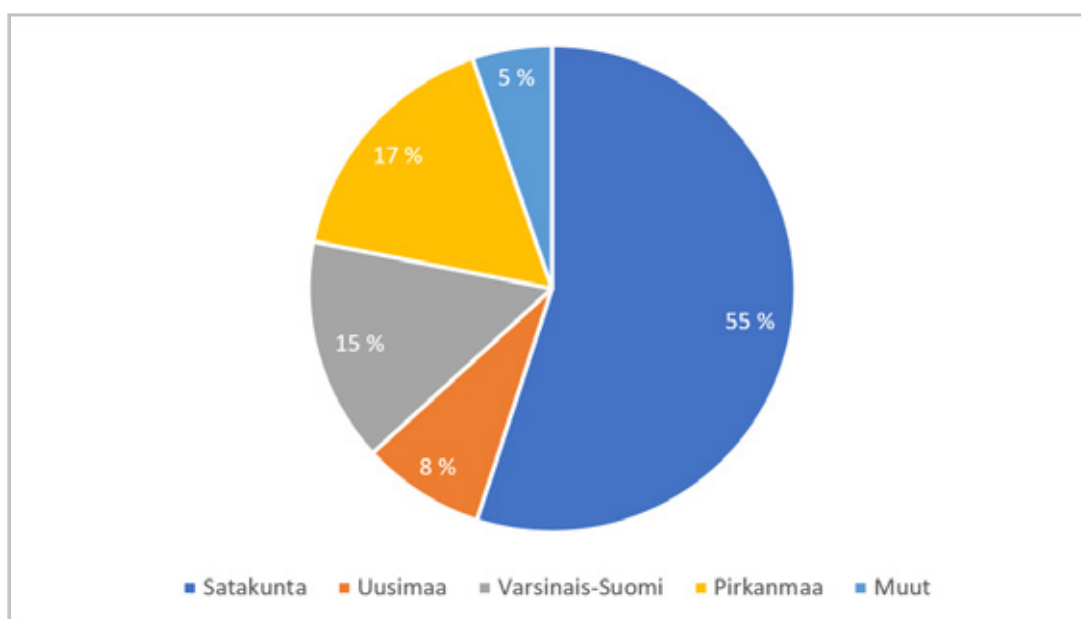
Kuvio 22. Satakunnan ammattikorkeakoulussa vuosina 2015–2019 ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden alueellinen sijoittuminen asuinmaakunnan mukaan vuoden 2019 lopussa.

Valmistuneiden sijoittumisessa Satakuntaan ja muihin maakuntiin oli selviä eroja koulutusaloittain tarkasteltuna. Satakuntaan jäi eniten tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (64,6 %), terveyden ja hyvinvoinnin (59,9 %) sekä tekniikan (57,9 %) alojen valmistuneista. Muiden koulutusalojen valmistuneista jäi alle puolet Satakuntaan. Heikointa Satakuntaan kiinnittyminen oli humanististen ja taidealojen sekä palvelualojen valmistuneilla, joista hieman alle joka kolmas jäi Satakuntaan. Muista maakunnista Varsinais-Suomi oli houkuttelevin kohde neljällä koulutusallalla.



Kuvio 23. Satakunnan ammattikorkeakoulusta vuosina 2015–2019 ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden alueellinen sijoittuminen asuinmaakunnan ja koulutusalan mukaan vuoden 2019 lopussa.

Satakunnan ammattikorkeakoulussa suoritettiin 489 ylemmää ammattikorkeakoulututkintoa vuosina 2015–2019. Ylemmän amk-tutkinnon suorittaneista hieman yli puolet (55 %) oli jäänyt koulutusmaakuntaan vuoden 2019 lopussa ja 45 prosenttia hakeutunut muihin maakuntiin. Muista maakunnista erottuvat Pirkanmaa (16,6 %) ja Varsinais-Suomi (14,9 %), joihin oli hakeutunut hieman alle joka kolmas ylemmän AMK-tutkinnon suorittanut. Uudellemaalle oli hakeutunut hieman alle joka kymmenes (8,8 %) valmistunut. Muiden maakuntien osuus oli marginaalinen.



Kuvio 24. Satakunnan ammattikorkeakoulussa vuosina 2015–2019 ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden (N=489) alueellinen sijoittuminen asuinmaakunnan mukaan vuoden 2019 lopussa.

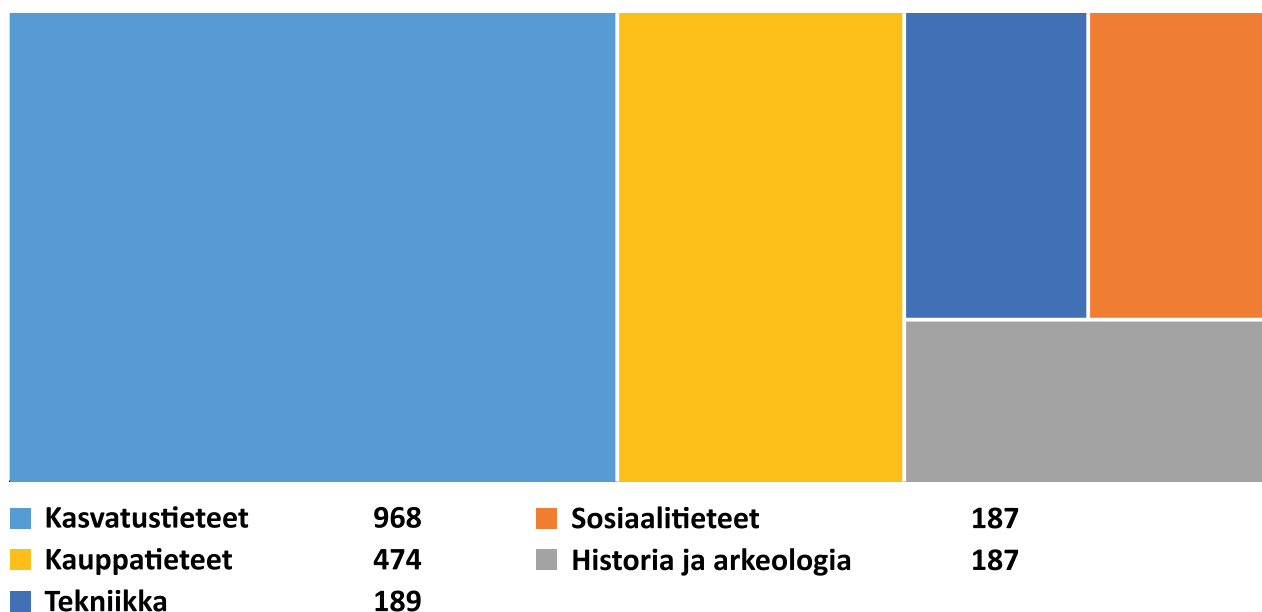
5.3 Satakunnassa yliopistokoulutuksen suorittaneiden sijoittuminen

Satakunnassa ei ole omaa yliopistoa, mutta Satakunnassa voi suorittaa yliopistotasosta koulutusta Turun ja Tampereen yliopiston koulutusohjelmissa. Porin yliopistokeskuksessa tarjotaan Tampereen ja Turun yliopistojen alaista koulutusta sekä Raumalla Turun yliopiston alaista koulutusta. Porin yliopistokeskuksen Tampereen yliopiston alaisen koulutuksen tieteenalat liittyvät tekniikkaan sekä talous- ja yhteiskuntatieteisiin ja Turun yliopiston alainen koulutus kauppatieteisiin sekä kulttuuri- ja kasvatustieteisiin. Lisäksi Turun yliopiston alaista kasvatustieteen koulutusta järjestetään Raumalla.

Suomessa on kuusi yliopistokeskusta, jotka toimivat Kajaanissa, Kokkolassa, Lahdessa, Mikkeliissä, Porissa ja Seinäjoella. Porin yliopistokeskus on yksi Suomen kuudesta yliopistokeskuksesta. Porin yliopistokeskus on kahden yliopiston verkostomaisesti toimiva monitieteinen yhteisö, jossa on noin 1 400 opiskelijaa ja 150 asiantuntijaa. Porin yliopistokeskus aloitti toimintansa nykyisessä muodossaan 1.1.2004, mutta juuret juontavat kauemmaksi vuoteen 1983 saakka, jolloin Tampereen teknillinen korkeakoulu aloitti täydennyskoulutuksen Porin koulutus- ja tutkimuskeskuksessa.

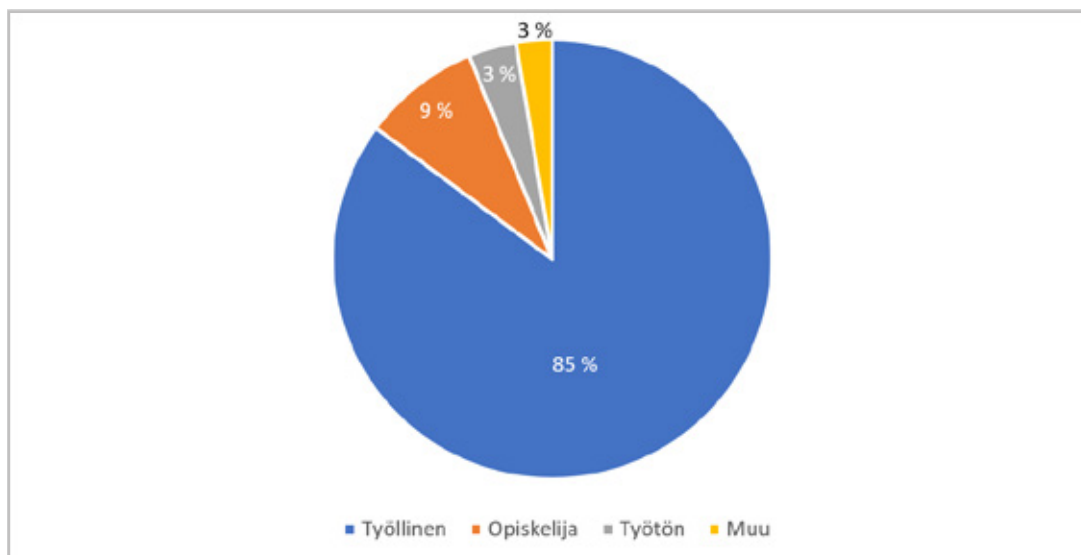
Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opettajankoulutuslaitos toimii sekä Turussa että Rauman kampuksella. Rauman kampuksella (OKL) on noin 1 000 opiskelijaa sekä 70 opettajaa ja tutkijaa. Raumalla toimii lisäksi Turun yliopiston alainen Merenkulkualan koulutus- ja tutkimuskeskuksen Rauman yksikkö.

Satakunnassa suoritettiin yhteensä noin 2 000 yliopistotutkintoa vuosina 2014–2018, joista hieman yli puolet Porin yliopistokeskuksessa (51,7 %) ja hieman alle puolet Rauman opettajankoulutuslaitoksessa (48,3 %). Tiedealoittain tarkasteltuna eniten tutkintoja suoritettiin kasvatustieteissä (968 ja kauppatieteissä (474). Muut tieteenalat olivat tutkintomäärällä mitattuna samankokoisia: tekniikka (189), sosiaalitieteet (187) sekä historia ja arkeologia (187). Seuraavassa puukartassa on visualisoitu suoritettujen yliopistotutkintojen määrä tieteenaloittain.



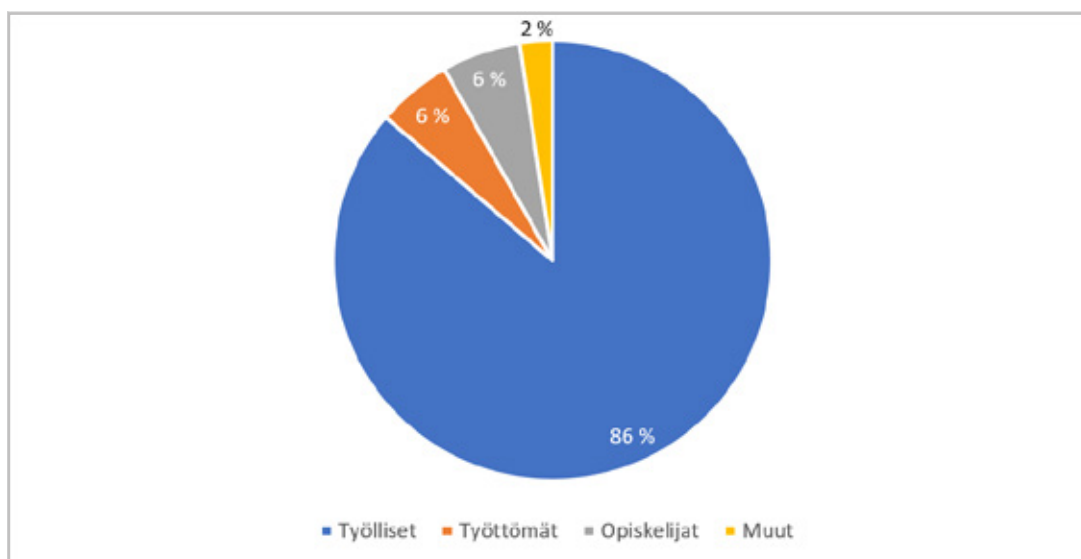
Kuvio 25. Satakunnassa suoritettut yliopistotutkinnot (N=2005) tieteenaloittain vuosina 2014–2018.

Satakunnassa yliopistotutkinnon suorittaneet ovat sijoittuneet erittäin hyvin työmarkkinoille valmistumisen jälkeen. Kaikista vuosina 2014–2018 valmistuneista enemmän kuin neljä viidestä (85,2 %) oli työllisiä vuoden 2018 lopussa. Lähes yksi kymmenestä (8,6 %) jatkoi opiskelijana valmistumisen jälkeen. Työttömien osuus jäi vain 3,5 prosenttiin kaikista valmistuneista.



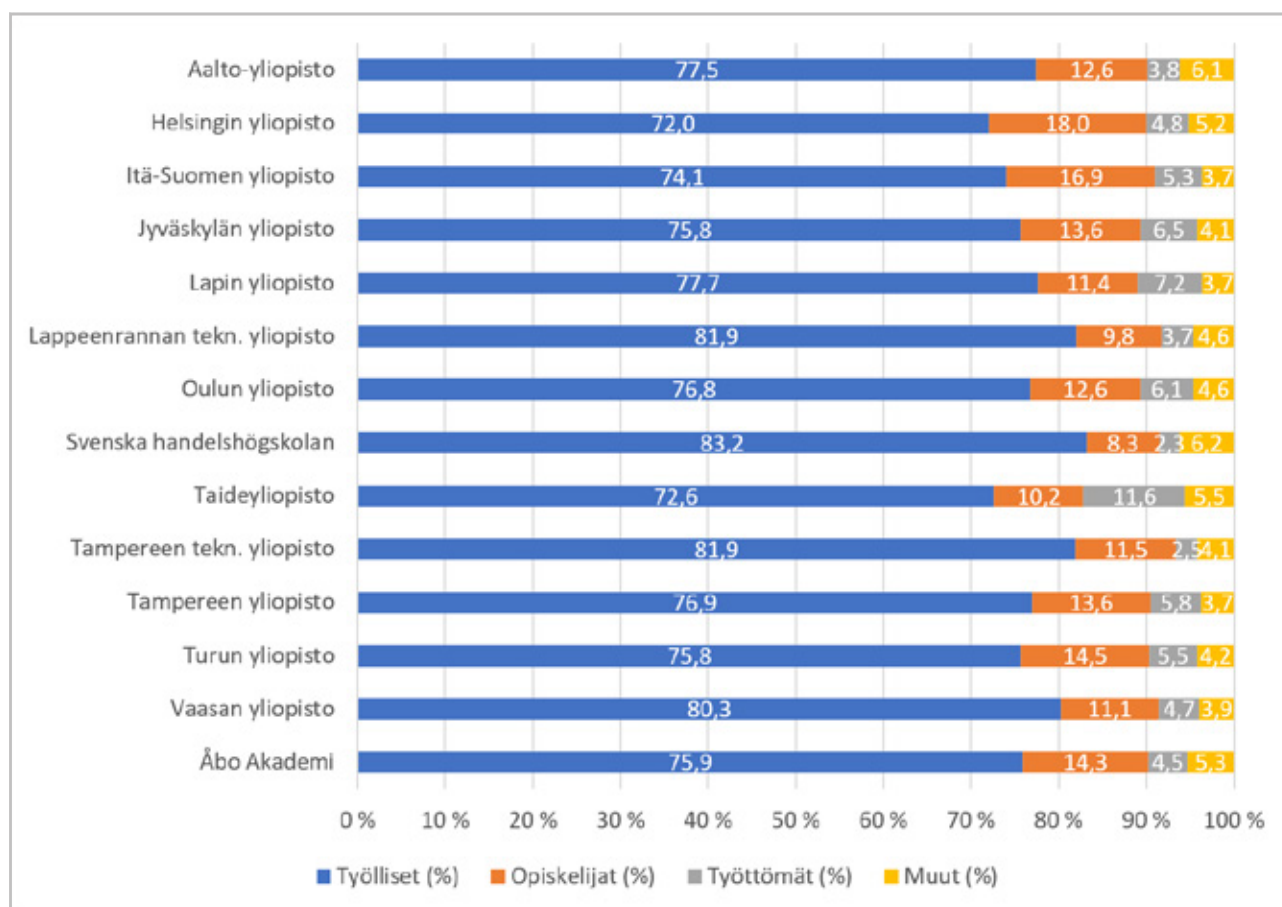
Kuvio 26. Satakunnassa yliopistotutkinnon vuosina 2014–2018 suorittaneiden (N=2005) sijoittuminen pääasiallisen toiminnan mukaan vuoden 2018 lopussa.

Porin yliopistokeskuksessa suoritettiin 1 029 akateemista tutkintoa vuosien 2015–2019 välisenä aikana, joista kaksi kolmesta oli Turun yliopiston ja yksi kolmesta Tampereen yliopiston tutkintoja. Jos tarkastellaan vain Porin yliopistokeskuksesta vuosina 2015–2019 valmistuneiden sijoittumista työmarkkinoille pääasiallisen toiminnan mukaan, on tilanne jopa hieman vaikuttavampi kuin kaikkien Satakunnassa yliopistotutkinnon suorittaneiden sijoittuminen. Porin yliopistokeskuksesta valmistuneista 86,2 prosenttia oli työllisiä tai työllisiä opiskelijoita vuoden 2019 lopussa. Työttömien osuus oli 5,5 prosenttia kaikista valmistuneista.



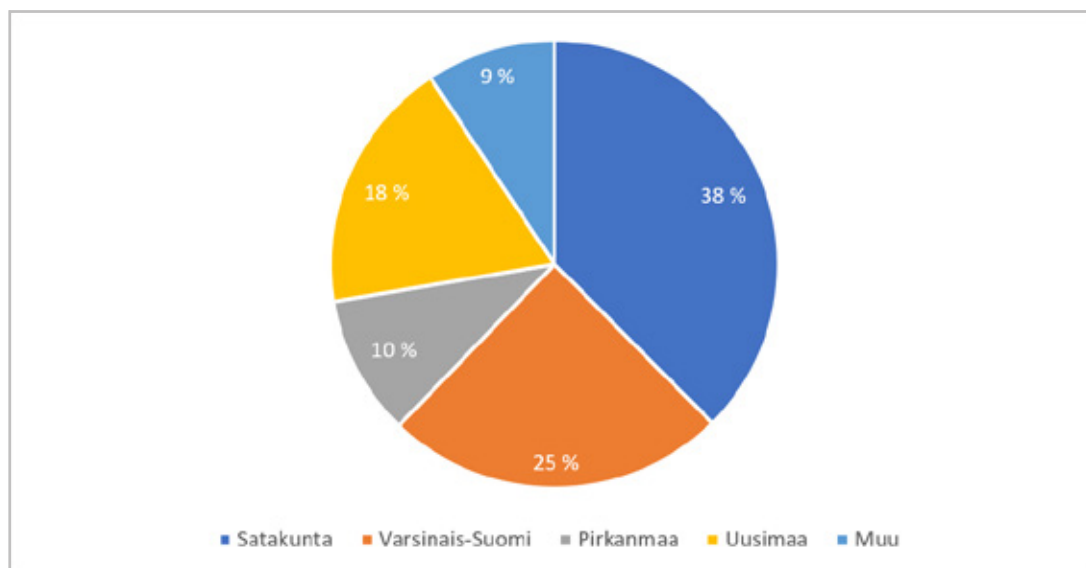
Kuvio 27. Porin yliopistokeskuksesta vuosina 2015–2019 valmistuneiden (N=1029) sijoittuminen työmarkkinoille pääasiallisen toiminnan mukaan vuoden 2019 lopussa.

Satakunnassa yliopistotutkinnon suorittaneita ei voi suoraan verrata oman yliopiston puuttumisen ja tiedealojen rajallisuuden vuoksi niin sanottuihin emoyliopistoihin, mutta työllisten korkea osuus valmistumisen jälkeen erottuu edukseen. Seuraavassa graafissa on verrattu perspektiivin vuoksi samalla ajanjaksolla vuosina 2014–2018 kaikkien yliopistojen valmistuneiden sijoittumista työmarkkinoille vuoden 2018 lopussa. Työllisten osuus valmistumisen jälkeen on korkein Svenska Handelshögskolanissa (83,2 %), Tampereen teknillisessä yliopistossa (81,9 %), Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa (81,9 %) ja Vaasan yliopistossa (80,3 %). Yliopistoissa opiskelijoiden osuus valmistumisen jälkeen on selvästi suurempi kuin Porissa tai Raumalla yliopistotutkinnon suorittaneista eli useat valmistuneet joko jatkavat jatko-opiskelijoina tai suorittavat jotain muuta tutkintoa. Lisäksi opiskelijarakenne saattaa poiketa varsinkin yliopistojen ja yliopistokeskusten välillä tutkintorakenteen vuoksi.



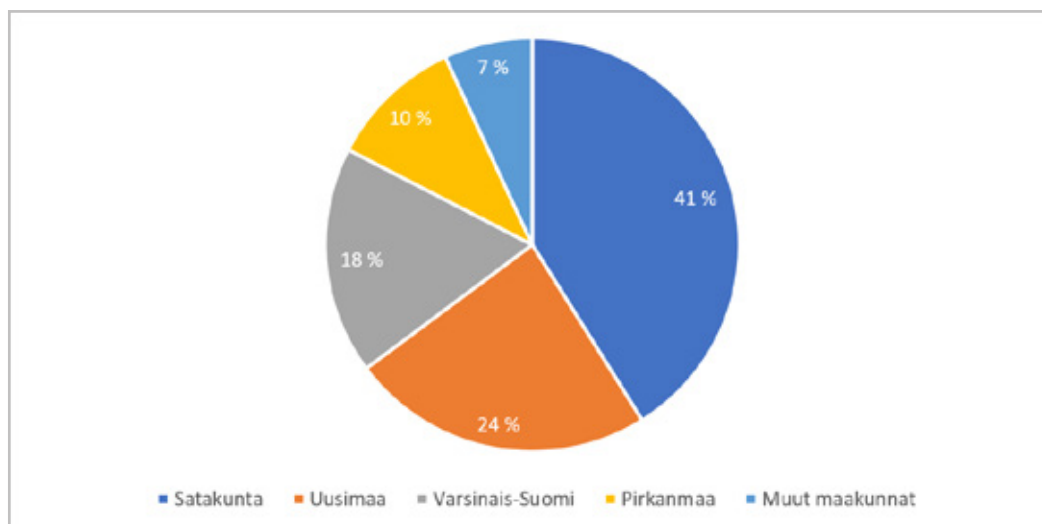
Kuvio 28. Yliopistotutkinnon vuosina 2014–2018 suorittaneiden sijoittuminen työmarkkinoille pääasiallisen toiminnan mukaan vuoden 2018 lopussa.

Satakunnassa yliopistotutkinnon suorittaneista noin neljä kymmenestä (37,6 %) asui koulutusmaakunnassaan vuoden 2018 lopussa. Joka neljännen yliopistotutkinnon suorittaneen asuinmaakunta oli Varsinais-Suomi (24,6 %), noin joka viidennen Uusimaa (18,4 %) ja noin joka kymmenennen opiskelijan Pirkanmaa (10,1 %) tai jokin muu maakunta (9,3 %). **Satakuntaan jääneiden osuus on varsin alhainen kaikkien opiskelijoiden suhteen.** Tärkein selittävä tekijä on Rauman opettajankoulutuslaitos, jonka valmistuneista suurin osa hajautuu koulutuksen luonteen vuoksi joko naapurimaakuntiin tai muualle maahan.



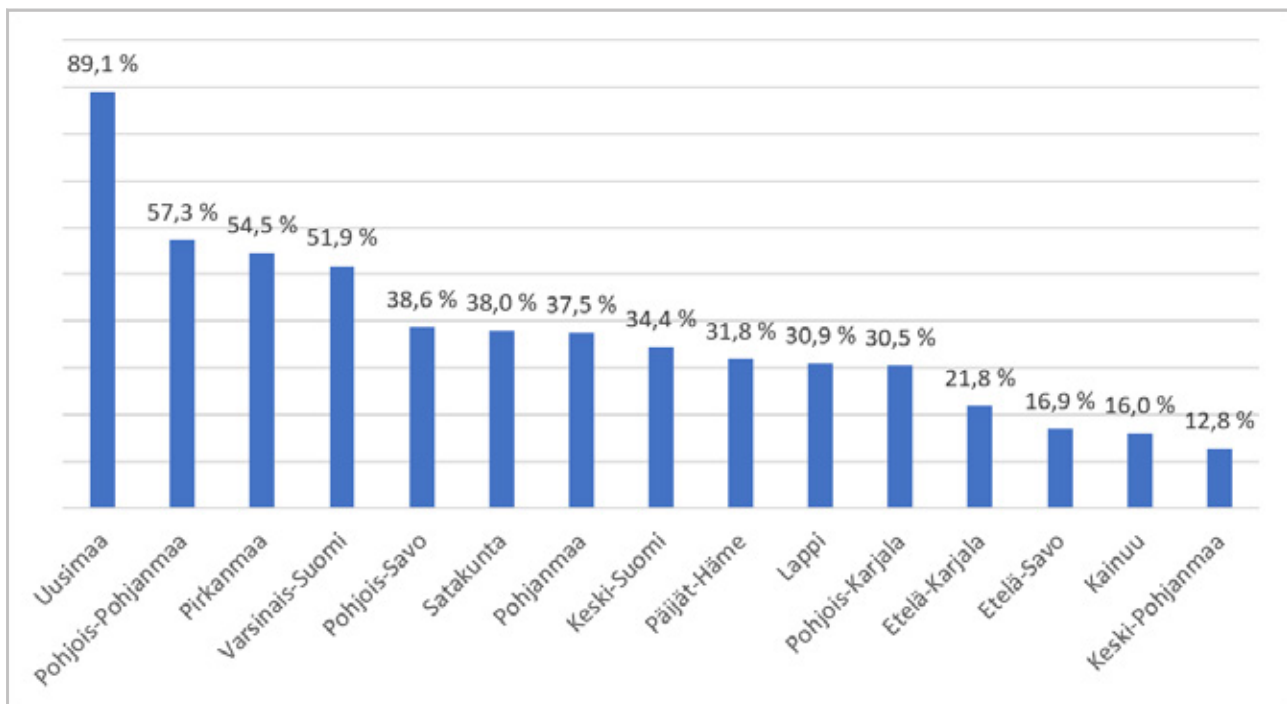
Kuvio 29. Satakunnassa yliopistotutkinnon vuosina 2014–2018 (N=2 005) suorittaneiden asuinmaakunta vuoden 2018 lopussa.

Jos jälleen tarkastellaan erikseen Porin yliopistokeskuksesta valmistuneiden sijoittumista asuinmaakunnan mukaan, havaitaan Satakuntaan jääneiden osuuden olevan korkeampi kuin kaikkien Satakunnassa suoritettujen yliopistotutkintojen osalta. **Kaikista valmistuneista hieman yli neljä kymmenestä (41,1 %) on jäänyt Satakuntaan.** Lähes joka neljännän valmistuneen asuinmaakunta on Uusimaa (23,7 %), alle joka neljännän Varsinais-Suomi (17,8 %), joka kymmenennen Pirkanmaa (10,5 %) ja vielä harvemman jokin muu maakunta (6,9 %) vuoden 2019 lopussa.



Kuvio 30. Porin yliopistokeskuksesta vuosina 2014–2019 valmistuneiden (N=1029) sijoittuminen asuinmaakunnan mukaan vuoden 2019 lopussa.

Satakunnassa kaikista yliopistotutkinnon suorittaneista jäi hieman yli joka kolmas (38 %) koulutusmaakuntaan. Koulutusmaakuntaan jääneiden osuus on keskitasoa parempi kaikkiin yliopistokoulutusta järjestäviin maakuntiin verrattuna. Koulutusmaakuntaan jääneiden osuus vaihteli Uudenmaan lähes 90 prosentista Keski-Pohjanmaan 12,8 prosenttiin. Satakuntaan jääneiden osuus oli korkeampi kuin esimerkiksi Pohjanmaalla tai Keski-Suomessa valmistuneista. Seuraavassa graafissa on vuosina 2014–2018 yliopistotutkinnon suorittaneiden sijoittuminen koulutusmaakuntaan vuoden 2018 lopussa.



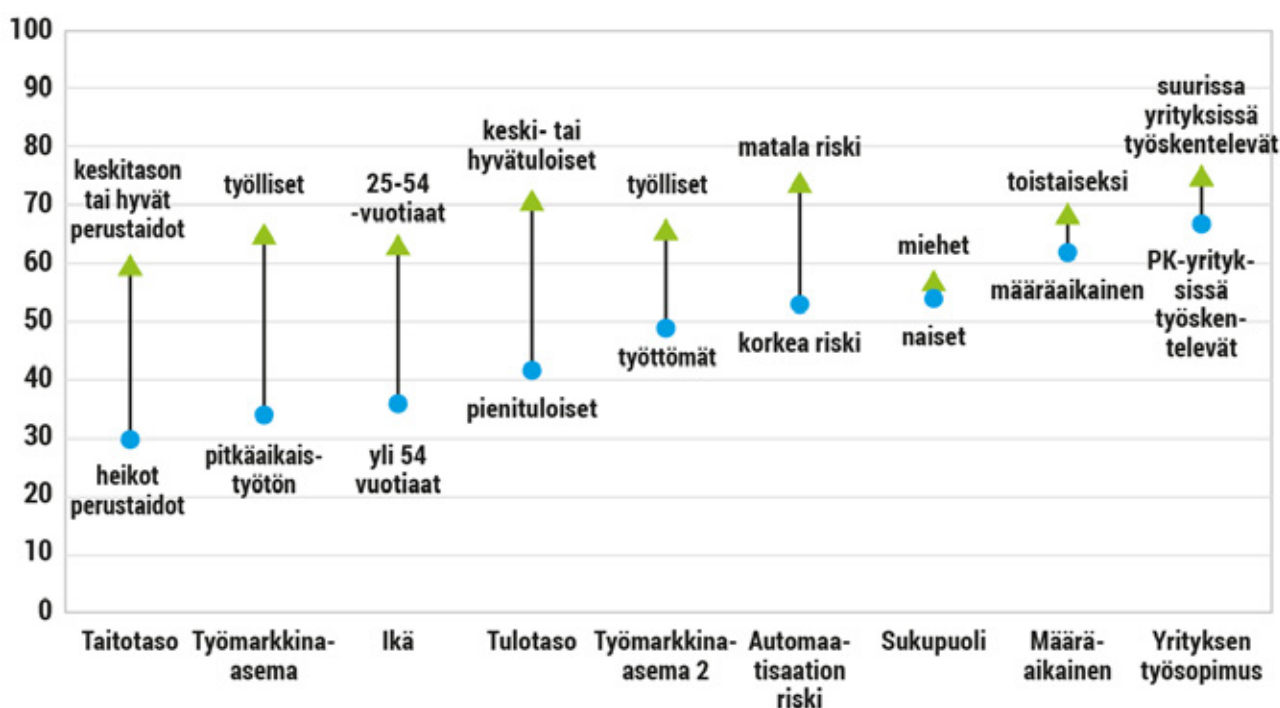
Kuvio 31. Koulutusmaakuntaan jääneiden osuus (%) yliopistotutkinnon vuosina 2014–2018 suorittaneista vuoden 2018 lopussa.



6 JATKUVAN OPPIMISEN PALVELUTARJONTA SATAKUNNASSA

Suomen panostus aikuiskoulutukseen sekä aikuisten osaaminen ja osallistuminen ovat hyvällä tasolla¹⁰. Työikäisille on tarjolla monipuolisesti koulutusmahdollisuuksia ja aikuisten osallistuminen koulutukseen on Suomessa maailman korkeimpia: esimerkiksi joka toinen aikuinen osallistuu työhönsä liittyvään osaamisen kehittämiseen vuosittain. On kuitenkin huomattava, että 35 prosenttia aikuista ei osallistu työhön liittyvään koulutukseen lainkaan eikä edes halua osallistua¹¹.

Suomessa erot heikon osaamistason ja keskitason tai vahvemman osaamistason omaavien aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimpia. Haasteena on, että koulutus kasautuu, ja eniten tarvitsevat jäävät helposti sen ulkopuolelle. Työttömät ja erityisesti pitkäaikaistyöttömät, yli 55 vuotta täyttäneet ja alemmaa palkkaa saavat osallistuvat koulutukseen harvemmin kuin työssä olevat, 25–54-vuotiaat ja parempaa palkkaa saavat¹².



Kuvio 32. Elinikäinen oppiminen ja riskit aikuiskoulutukseen osallistuvissa ryhmissä (Continuous Learning in Working Life in Finland, 19.2.2020).

Työikäisille soveltuvaa kulutustarjontaa on kaikilla koulutusasteilla. Pääosin työikäisille tarkoitettuihin koulutusmuotoihin kohdentui vuonna 2020 yhteensä noin 460 miljoonaa euroa. Tämä pitää sisällään yleissivistävässä koulutuksessa aikuisten perusopinnot ja lukiokoulutuksen sekä aineopinnot, ja korkeakouluissa avoimet korkeakouluopinnot, erikoistumiskoulutukset ja aineopinnot. Pääasiassa työikäisiä palvelevat tutkintoon johtamaton työvoimakoulutus ja vapaan sivistystyön koulutustarjonta¹³.

¹⁰ OECD:n julkaisu: Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, 2/2019

¹¹ Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset

¹² Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2013:19. PIAAC 2012 Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia

¹³ Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset

Osaamistason nostaminen voi edellyttää uuden tutkinnon suorittamista. Tämä voi olla tarpeen, jos esimerkiksi terveydellisistä syistä, työtehtävien häviämisen vuoksi tai muusta syystä on hankittava kokonaan uusi tutkinnon laajuinen osaaminen. **Merkittävä osa työikäisistä päivittää, täydentää tai uudistaa osaamistaan hyödyntämällä julkisesti rahoitettua tutkintoon johtavaa koulutusta tai sen osia.** Kun työssä oleville tarkoitettua tarkoituksenmukaista koulutustarjontaa ei riittävästi ole ja kun tutkintokoulutus on maksutonta, hakeutuvat tutkinnon jo kertaalleen suorittaneet uudestaan tutkintokoulutukseen. Myös OECD on nostanut Suomen keskeiseksi haasteeksi vaihtoehtoisten ja työelämärelevanttien koulutusten tarjonnan riittämättömyyden¹⁴.

Parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistuksen keskeisten toimenpiteiden mukaan tullaan muun muassa uudistamaan korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeilu- ja työelämän ja koulutuksen järjestävien välisenä yhteistyönä, luodaan uusia, joustavia, lyhytkestoisia, räätälöityjä ja työelämän tarpeisiin vastaavia osaamispalveluita sekä räätälöidään ja kehitetään koulutustarjontaa erilaisten aliedustettujen ryhmien tarpeisiin.

Osana tätä selvitystä Satakunnassa toimiville oppilaitoksille lähetettiin kysely jatkuvaan oppimiseen liittyvän, ei tutkintoon johtavan opiskelun, järjestämisestä, opiskelun määristä ja opiskelun joustavuudesta. Kyselyt lähetettiin eri koulutusasteita edustaville koulutusorganisaatioille. Kyselyiden keskeinen sisältö on tiivistetty oheisiin alalukuihin¹⁵.

6.1 Jatkuvan oppimisen palvelut ammatillisen toisen asteen opintojen näkökulmasta

Toisen asteen ei-tutkintotavoitteista koulutusta Satakunnassa järjestävät Satakunnan koulutuskuntayhtymän tytäryhtiö Sataedu Oy, Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, Sasky koulutuskuntayhtymän tytäryhtiö Aiko Academy Oy, Palmgren konservatorio ja Suomen Ilmailuopisto Oy. Lähes kaikki ei-tutkintotavoitteinen koulutus on markkinaehtoista koulutusta, joka sisältää liikesalaisuuden piiriin kuuluvia asioita eivätkä tiedot näin ollen ole käytettävissä.

Sataedu Oy:n koulustoitominnan tavoitteena on se, että koulutus olisi osaamista parantavaa ja hyödyttäisi työntekijää tai työnantajaa. Koulutusten sisällöt laaditaan aina yhteistyössä koulutuksen tilaajan, TE-toimiston, tilaajayrityksen, ynnä muun toimijan kanssa eri tavoitteet huomioiden. Ei-tutkintotavoitteinen koulutus mahdollistaa tämän toisin kuin tutkintotavoitteinen koulutus, jossa on määritelty valtakunnalliset tutkinnon perusteet ja ammattitaitovaatimukset. Sataedu Oy järjestää tutkinnon osakoulutuksia kaikilla järjestettävillä koulutusaloilla. Näihin koulutuksiin osallistuu opiskelijoita mm. oppisopimuskoulutuksella. Järjestettävät osakoulutukset palvelevat koulutusalan ja työ-

¹⁴ Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset

¹⁵ Porin yliopistokeskus (Turun ja Tampereen yliopistot), Turun yliopiston Rauman opettajankoulutuslaitos, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Diakonia ammattikorkeakoulu, Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu, Eurajoen kristillinen opisto, Palmgren-konservatorio, Suomen Ilmailuopisto Oy, Kankaanpään opisto, SASKY koulutuskuntayhtymä Huittisten ammatti- ja yrittäjäopisto & Aiko Academy Oy, Rauman kansalaisopisto, Porin seudun kansalaisopisto ja Otsolan kansalaisopisto. Lisäksi tietolähteinä käytettiin opetushallinnon tietopalvelu Vipusen tietokantoja sekä Opetushallituksen opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmän raportteja.

paikan sen hetkistä tarvetta ja niiden avulla pystytään vastaamaan nopeasti ennakkoinnin mukanaan tuomaan tietoon. Tutkintojen täydentäminen tutkinnon osilla heti valmistumisen jälkeen on yleistä erityisesti terveydenhuolto- ja teknologia-aloilla.

Sataedu Oy järjestää vuosina 2020 ja 2021 maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksia Eurassa, Huitisissa, Kankaanpäässä ja Raumalla. Koulutukset vahvistavat Sataedun maahanmuuttajille kohdennettua koulutustarjontaa ja tarjoavat heille joustavan polun ammatilliseen tutkintotavoitteiseen koulutukseen. Sataedu Oy toteuttaa kone- ja tuotantotekniikan ja rakennusalan kapasiteettikoulutuksia Kankaanpäässä ja Kokemäellä sekä erilaisia valmennuspalveluita TE-toimiston asiakkaille. Useiden yritysten kanssa neuvotellaan irtisanomis- tai rekrytilanteissa auttavista Täsmä-, Muutos- ja Rekry-Koulutuksista. Muita ei-tutkintotavoitteisia koulutuksia yrityksille ja monille muille organisaatioille, joissa tilaaja on kustannusten maksajana, järjestetään useilta eri aloilta. Tällaisia koulutuksia ovat mm. kortti-, lupa- ja passikoulutukset, johtamis- ja esimiestyökoulutukset, yritysten kansainvälistymistä tukevat koulutukset ja yritysten tilaamat täsmäkoulutukset.

Länsirannikon Koulutus Oy WinNova tarjoaa yrityksille ja työyhteisöille koulutus- ja kehittämispalveluja. Käytettävissä ovat yritys- ja työyhteisökohtaisesti räätälöitävien palvelujen lisäksi myös niin sanottuja peruspalveluita. WinNovaan on perustettu vuonna 2019 työelämäpalveluiden yksikkö, jonka tehtävänä on työelämäyhteistyön kehittäminen, yritysysteistyön tiivistäminen ja alueen osaamisen varmistaminen. Jatkuvan oppimisen tueksi toteutetaan lukuisia koulutuksia, valmennuksia, esimieskoulutuksia, tiimipäiviä, osaamiskartoituksia, työnohjauspalveluita ja kriisitilanteisiin työyhteisösovitteluita. Kaikki koulutustarjonta lähtee työelämän tarpeista ja räätälöidään yhdessä yritysten kanssa. Ei tutkintoon johtavia koulutuksia on WinNovassa useita ja niitä on tarjolla kaikilla koulutusaloilla. Koulutusten kesto ja sisältö vaihtelevat muutamasta tunnista useampaan kuukauteen.

WinNova tekee tiivistä yhteistyötä alueen työvoimahallinnon kanssa. WinNovalla on sekä Vakka-Suomen että Satakunnan alueella koulutustarjontaa mm. aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksiin, uravalmennuksiin ja ohjauspalveluihin. Lisäksi WinNova tarjoaa maahanmuuttajille Suomen kielen opintoja integroitumisen tueksi.

WinNovan hankkeiden avulla vahvistetaan yritysten työntekijöiden lisä- ja täydennysosaamista. Hankkeissa on toteutettu mm. elintarvike-, muoviteollisuus- ja hyvinvointialoille. Myös kone- ja metallialalla on tarjolla työvoimakoulutuksina ei tutkintoon johtavia lyhytkoulutuksia. WinNova on toteuttanut yhteistyössä ELY-keskuksen ja TE-palveluiden kanssa yhteishankintakoulutuksiin kuuluvia Täsmä-, Rekry- ja MuutosKoulutuksia. WinNovassa on mahdollisuus suorittaa useilla eri aloilla vaa-dittavia lupakortteja- ja koulutuksia, jotka toteutetaan joustavilla aikatauluilla ja -hauilla.

Tutkintojen osakoulutuksia on WinNovassa mahdollista suorittaa mm. oppisopimuskoulutuksella. Yritykset ja työelämä hyödyntävät tutkinnon osien suorittamiseen liittyviä lyhytkoulutuksia yhä enemmän esimerkiksi kesäaikana, jolloin yritykset palkkaavat kesätyöntekijöitä. WinNovan toteuttamaa oppisopimustoimintaa on laajennettu merkittävästi ja oppisopimusvirtauma on tällä hetkellä 1524.

Aiko Academy Oy on SASKY-koulutuskuntayhtymään kuuluva koulutusorganisaatio, joka toteuttaa Satakunnan alueella tutkintoon johtamatonta koulutusta. Satakunnassa koulutus kohdistuu ensisijaisesti Huittisten ja Kokemäen alueelle. Koulutusorganisaatio toteuttaa yhteishankintakoulutuksia yhdessä ELY-keskuksen ja yritysten kanssa sekä suoraan yrityksille myytyjä koulutuksia kysynnän ja tarpeen mukaan. Lisäksi Aiko Academy järjestää säännöllisesti työturvallisuus-, tulityö- ja hygieniapassikoulutuksia. Koulutusorganisaatio toteuttaa myös täsmä- ja rekrykoulutuksia alueen yrityksiltä tulleiden tarpeiden mukaan. Lyhytkestoisia, työntekijöiden osaamista ja uudelleen työllistämistä edistäviä koulutuksia on toteutettu Rekry-, Täsmä- ja Muutosturvakoulutuksina.

Palmgren-konservatorio on Porin kaupungin konserniin kuuluva musiikkioppilaitos, joka järjestää musiikkialan toisen asteen ammatillista koulutusta ja taiteen perusopetusta. Konservatorio järjestää osaamista parantavaa ei-tutkintoon johtavaa koulutusta oppilaitoksen avoimella osastolla, jossa on noin 20 aikuista opiskelijaa. Konservatoriossa on myös mahdollisuus suorittaa ammatillisen koulutuksen tutkinnon osia.

Suomen Ilmailuopisto Oy on ammatillinen erikoisoppilaitos, joka kouluttaa ammattilentäjiä Suomen liikenneilmailun tarpeisiin ja jonka koulutus ei tähtää tutkintoon vaan kaikki koulutus on ei tutkintoon johtavaa koulutusta. Valmistuville opiskelijoille ilmailuviranomainen myöntää lupakirjoja ja kelpuuksia koulutuksen ansiosta. Suomen Ilmailuopisto Oy:n toteuttaman koulutuksen tavoitteena on turvata Suomen liikenneilmailun tarvitsema ammattilentäjätarve. Suomen Ilmailuopisto Oy järjestää vuosittain lentäjien osaamista ja ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta. Lisäksi Suomen Ilmailuopisto Oy järjestää tyypikoulutuksia tiettyihin lentokonetyyppeihin, jonka ansiosta lentäjät voivat työllistyä lentämään kyseisiä lentokonetyyppejä työnantajille, joilla ne ovat käytössä.

6.2 Jatkuvan oppimisen palvelut ammattikorkeakouluopintojen näkökulmasta

Satakunnan ammattikorkeakoulussa on mahdollisuus täydentää osaamistaan useilla ei tutkintoon johtavilla vaihtoehdoilla, kuten avoimilla ammattikorkeakouluopinnoilla, erikoistumiskoulutuksilla, työelämälähtöisillä täydennyskoulutuksilla, lyhytkursseilla ja -koulutuksilla sekä seminaareilla, räätälöidyillä yrityskohtaisilla koulutuksilla sekä työvoima- ja yhteishankintakoulutuksilla.

Koulutustarjonnan painopistealoina ovat erityisesti SAMK:n strategian mukaiset alat (automaatio, robotiikka, tekoäly, matkailu- ja elämysteollisuus) ja nousevat alat (älykäs merenkulku ja logistiikka, resurssiviisaus, hyvinvointi- ja terveysteknologia). Koulutusten suunnittelussa huomioidaan ja ennakoidaan työelämän muuttuvia osaamistarpeita sekä rakennetaan kohdennettuun koulutustarpeeseen työelämälähtöisiä ja monimuotoisia koulutuskokonaisuuksia.

Avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa on jokaisella koulutusosalalla ja lähes jokaisessa koulutusohjelmassa ja opintoihin pääsee ilmoittautumaan pitkin vuotta opintojaksojen toteutusaikataulujen

mukaisesti. Vuonna 2019 avoimessa ammattikorkeakoulussa oli 1 851 opiskelijaa, jotka suorittivat yhteensä 14 291 opintopistettä (Vipunen).

Erikoistumiskoulutusten yhteisistä tavoitteista ja vähimmäislaajuudesta säädetään valtioneuvoston asetuksella. Erikoistumiskoulutukset ovat korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettavaksi tarkoitettuja, jo työelämässä toimineille suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä pitkäkestoisia koulutuksia. Opintojen laajuus on vähintään 30 opintopistettä ja ne voidaan suorittaa työn ohessa. Erikoistumiskoulutusta SAMK:ssa on pääsääntöisesti sote-alalla ja yksittäisiä erikoistumiskoulutuksia on toteutettu myös liiketaloudessa, tekniikan alalla sekä merenkulussa. Vuonna 2019 erikoistumiskoulutuksessa oli 52 opiskelijaa, jotka suorittivat yhteensä 1 697 opintopistettä Opetushallituksen Vipunen -tilastopalvelun mukaan.

Täydennyskoulutukset ja lyhytkurssit sekä organisaatioille räätälöidyt tilauskoulutukset ovat tärkeä osa ammattikorkeakoulun aluekehitystehtävää ja koulutuksilla pyritään osaltaan vastaamaan työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tarjoamaan mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Täydennyskoulutuksilla pystytään nopeasti, joustavasti ja räätälöidysti vastaamaan asiakkaan, työelämän ja yhteiskunnan muuttuviin osaamistarpeisiin. Tarjoamalla työikäisille mahdollisuuksia osaamisensa kehittämiseen ja uudistamiseen tuetaan heidän työllistymistään sekä työuriansa jatkuvuutta ja kehittymistä, ja yritykset saavat osaavaa työvoimaa. Koulutusten suunnittelussa pystytään joustavasti huomioimaan/ennakoimaan työelämän muuttuvia työvoima- ja osaamistarpeita sekä rakentamaan kohdennettuun koulutustarpeeseen työelämälähtöisiä ja monimuotoisia koulutuskokonaisuuksia.

Täydennyskoulutus- ja lyhytkoulutustarjontaa on SAMK:ssa lähinnä sote-alalla ja merenkulussa. Vuonna 2019 järjestettyjen täydennyskoulutuksien määrä (pl. koulutusvienti) oli 43 joista työnantajien tilaamien koulutusten määrä oli 34. Koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden määrä oli Vipusen mukaan 499.

Vuonna 2018 SAMK:ssa käynnistettiin automaation, robotiikan ja konetekniikan muuntokoulutus 40 henkilölle ja vuonna 2019 käynnistyi rakennustuotannon ja koodarien muuntokoulutukset 20 henkilölle/koulutus. Lisäksi vuosina 2017–2019 SAMK toteutti yhteistyössä Satakunnan ELY-keskuksen kanssa työvoimakoulutuksena muuntokoulutuksen, jonka tavoitteena oli vastata robotiikka- ja automaatioalan työvoimapulaan Satakunnassa. Koulutuksessa suoritettiin kohderyhmälle räätälöity sähkö- ja automaatiotekniikan insinöörin (AMK) tutkinto. Työvoimakoulutukseen valittiin 35 opiskelijaa.

Diakonia-ammattikorkeakoulun jatkuvaan oppimiseen liittyvä koulutustarjonta on pääsääntöisesti valtakunnallista, minkä vuoksi täsmällisiä oppilaitoskohtaisia ja alueellisia täydennyskoulutustietoja ei ole käytettävissä. Lähes kaikkia Diakin AMK- ja YAMK-tutkintojen opintosuunnitelmiin kuuluvia opintoja, lukukausi- ja osaamiskokonaisuuksia voi suorittaa avoimen ammattikorkeakoulun kautta. Opintojen avulla voi päivittää tai laajentaa omaa osaamistaan. Opintoja voi suorittaa paljon verkko-opintoina, jolloin osallistuminen ei ole sidottu tiettyyn paikkaan.

Diak toteuttaa lisäksi täydennyskoulutuksia työelämälle räätälöitynä tarpeen mukaan maksullisena palvelutoimintana. Näiden teemat nousevat työelämän tarpeista. Porin seudulla on toteutettu/to-
teutetaan täsmäkoulutuksina mm. päihtyneen potilaan akuuttihoitotyön ja Turvallisen lääkehoidon
koulutukset avoimen amk:n opintoina. Tulevaan sote-uudistukseen varaudutaan käynnistämällä Mo-
nialaisen ja yhteensovittavan johtamisen ylempi amk-tutkinto, joka toteutetaan pelkästään verkko-
opetuksena ja se antaa valmiuden sotekeskusten monialaisiin johtotehtäviin. Diakin kaikki tutkintoon
johtava koulutus on monimuotokoulutusta, jonka vuoksi kaikille ns. muuntokoulutushakijoille tehdään
henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jossa otetaan aiempi osaaminen ja koulutus huomioon. Dia-
kin erikoistumiskoulutustarjonta vaihtelee vuosittain esille tulleiden tarpeiden mukaan.

6.3 Jatkuvan oppimisen palvelut yliopisto-opintojen näkökulmasta

Porin yliopistokeskuksessa toimivat Tampereen yliopiston ja Turun yliopiston yksiköt järjestävät
avoimen yliopiston opetusta Porissa. Avoimessa yliopistossa opiskelemalla voi suorittaa yksittäisiä
kursseja tai laajempia opintokokonaisuuksia. Opiskelun tavoitteet liittyvät muun muassa tutkintoon
tähtäämiseen, ammatillisen osaamisen tai yleissivistyksen lisäämiseen. Yliopistot voivat määritellä
kurssikohtaisia kiintiöitä avoimessa yliopistossa opiskeleville. Tampereen ja Turun yliopistot tarjoavat
laajan kurssivalikoiman ammatillisen osaamisen lisäämiseksi.

Avoimen yliopiston opiskelijoiksi ilmoittautui yhteensä 160 opiskelijaa vuonna 2019, jotka suorittivat
yhteensä 284 opintoviikkoa. Avoimen yliopisto-opiskelun lisäksi Tampereen yliopiston Porin yksikös-
sä on mahdollista suorittaa täydennyskoulutuksena sekä JOKO-johtamiskoulutuksen että General
Executive MBA-ohjelman. Molemmat tutkinnot vahvistavat opiskelijoiden esimiestaitoja, kehittävät
strategista ajattelua sekä täydentävät liikkeenjohdollisia tietoja ja taitoja. Vuonna 2019 johtamiskou-
lutuksia suoritettiin yhteensä 62.

Turun yliopiston Rauman opettajankoulutuslaitos järjestää opettajan kelpoisuutta lisääviä opintoja,
kuten erityisopintoja varhaiskasvatuksen opettajille, luokanopettajan kelpoisuuden antavia opintoja
jo valmistuneille aineenopettajille, käsityökasvatuksen perus- ja aineopintoja, jotka antavat kelpoi-
suuden opettaa käsityötä perusopetuksessa. Lisäksi eri hankkeiden avulla voidaan tarjota lyhyt-
kestoista täsmäkoulutusta kasvatustieteiden tutkintojen suorittaneille. Varaiskasvatuksen opettajien
pulan helpottamiseksi tutkintoon johtavia opiskelupaikkojen määrä on kasvatettu vuonna 2020 n. 50
aloituspaikalla.

6.4 Jatkuvan oppimisen palvelut vapaan sivistystyön opintojen näkökulmasta

Kansanopistot sekä kansalaisopistot kuuluvat vapaan sivistystyön lainsäädännön piiriin. Niihin ei
vaadita aiempia opintoja, vaan halu oppia on riittävä peruste opiskelulle.

Kansanopistoissa annetaan yleissivistävää koulutusta, mutta tarjolla voi olla myös tutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta. Kansanopistolinjoilla hankitaan tietyn alan osaamista, selkeytetään omaa opiskelupolkua ja parannetaan mahdollisuuksia jatko-opintoihin. Kansanopistot tarjoavat työelämän tarpeisiin soveltuvia opintokokonaisuuksia, joissa voidaan kehittää sekä yksilön että työyhteisön osaamista. Koulutusten avulla vastataan työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Opintokokonaisuuksilla palvellaan alan vaihtajia tai niitä, jotka tarvitsevat tukea työssä jaksamiseen. Työelämän osaamiseen erikoistuneiden kansanopistojen koulutuksilla myös syvennetään työelämässä olevien ja työtehtäviin valittujen osaamista sekä tuetaan valittua uraa. Näitä koulutuksia voi suorittaa työssäkäynnin ohessa.

Satakunnassa toimii kolme kansanopistoa: Eurajoen kristillinen opisto, Kankaanpään opisto ja Länsi-Suomen opisto. Vuonna 2019 Satakunnan kansanopistoissa suoritettujen opintoviikkojen määrä oli yhteensä noin 6 000.

Kankaanpään opisto on taide- ja musiikkipainotteinen kansanopisto, jolle Kankaanpään musiikkiopiston toiminta siirtyi järjestettäväksi 1.1.2021 alkaen. Kankaanpään opisto on järjestänyt tutkintoon johtamatonta muistihoidajakoulutusta. Lisäksi opisto järjestää 14 opiskeluviikkoa kestävän hyvinvointiavustajan lyhytkurssin, jonka taustalla on varautuminen vanhustyön hoitajamitoituksen tulevaan muutokseen ja osaavan työvoiman saatavuuteen.

Eurajoen kristillinen opisto järjestää pääsääntöisesti tutkintoon johtamatonta ja osaamista parantavaa koulutusta. Tällaisia koulutuskokonaisuuksia ovat mm. fysioterapian ja hieronnan, musiikki- ja veneenrakennuslinjan opinnot, jotka valmentavat ammattitutkinnon suorittamiseen ja jatko-opintoihin sekä parantavat oppilaiden osaamista. Opisto järjestää lyhytkursseja, jotka soveltuvat täydennyskoulutukseksi hyvinvointi-, kädentaidot-, musiikki- ja taidealoille.

Länsi-Suomen opisto on Suomen suurimpia vapaaseen sivistystyöhön keskittyneitä opistoja, jossa opiskelee vuosittain yli 1 000 opiskelijaa. Länsi-Suomen opisto panostaa koulutuksessaan kansainvälisyyteen, ja on yksi Suomen kansainvälisimmistä kansanopistoista. Opistossa voi suorittaa lyhyitä, muutaman päivän pituisia kursseja ja usean kuukauden pituisia pitkiä kursseja. Lyhyillä kursseilla perehdytään eri tansseihin ja kehonhallintaan. Pitkät kurssit ovat pääosin kielellisiä kursseja ja ne ovat suunnattu henkilöille, jotka haluavat parantaa kielellisiä kommunikaatiotaitoja tai opetella suomen kieltä. Suomen kielen kurssit on suunnattu erityisesti ulkomaalaisille opiskelijoille ja maahanmuuttajille.

Kansalaisopistojen suosituimmat kurssit keskittyvät taiteeseen, käsityöhön, musiikkiin, kieliin, kirjallisuuteen, kotitalouteen, liikuntaan ja tietotekniikkaan. Kielellisten sekä tieto- ja viestintätekniisten kurssien avulla voi täydentää työssä tarvittavia taitoja. Kansalaisopistoissa ei voi suorittaa tutkintoja, vaan opinnot perustuvat elinikäisen oppimisen periaatteeseen ja haluun oppia. Joissain kansalaisopistoissa järjestetään myös avoimen yliopiston opintoja. Kansalaisopistot ovat osa vapaan sivistystyön koulutusta. Satakunnassa toimii seitsemän kansalaisopistoa: Kokemäen kansalaisopisto, Merikarvia-Siikaisten kansalaisopisto, Otsolan kansalaisopisto, Porin seudun kansalaisopisto, Pyhäjärvisen seudun aikuisopisto, Rauman kansalaisopisto ja Sataopisto. Vuonna 2019 kansalaisopistojen

opintotuntien määrä oli yhteensä noin 80 000 opintotuntia. Satakunnan kansalaisopistojen opintotarjonta noudattaa yleistä kansalaisopistojen tarjontavalikoimaa. Merkittävin ero tarjottavien kurssien osalta muodostuu kielten osalta. Isommilla kansalaisopistoilla (Porin seutu, Rauma, Otsola ja Sata-opisto) on paremmat resurssit toteuttaa monipuolisia kielioopintoja.



7 ASIAANTUNTIJA- JA ORGANISAATIO- HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Jatkuvan oppimisen tilannekuvan syventämiseksi tehtiin ELY-keskuksen toimesta keväällä 2021 laaja haastattelukierros. Haastatteluilla kartoitettiin Satakunnassa toimivien eri organisaatioiden ja yritysten näkemyksiä jatkuvan oppimisen kokonaisuuteen liittyvistä haasteista. Näitä ovat muun muassa työvoiman osaamistarpeiden ennakointi, rekrytointiin, koulutustarjontaan ja kansainvälistymiseen liittyvät haasteet sekä eri organisaatioiden välinen yhteistyö ja sen merkitys.

Haastattelut toteutettiin maalis-huhtikuun 2021 aikana ja niitä tehtiin yhteensä 34 kappaletta. Haastateltavat organisaatiot jaettiin kolmeen ryhmään:

1. Oppilaitokset ja koulutuksen järjestäjät (11 haastattelua)
2. Elinkeinoelämän kehittäjäorganisaatiot ja kunnat (12 haastattelua)
3. Yritykset (11 haastattelua)

Jokaiselle kohderyhmälle laadittiin erikseen räätälöidyt kysymykset, joihin organisaatioiden edustajien pyydettiin vastaamaan.

7.1 Haastattelut oppilaitoksille ja koulutuksen järjestäjille työvoiman tarpeen muutoksesta ja jatkuvasta oppimisesta

Oppilaitoksille ja koulutuksen järjestäjille toteutetussa haastattelussa kartoitettiin viittä eri asiakokonaisuutta:

1. Osaamistarpeiden ennakointi
2. Yhteistyö yritysten, yrittäjäjärjestöjen ja julkisen sektorin toimijoiden kanssa
3. Jatkuvan oppimisen aiheuttama muutos koulutusorganisaatiolle
4. Jatkuvan oppimisen nykyinen toimintamalli
5. Kansainväliset opiskelijat

7.1.1 Osaamistarpeiden ennakointi

Maakunnan oppilaitoksilla ei ole erillisiä organisaatioita, jotka toteuttaisivat elinkeinoelämän osaamistarpeiden ennakointia. Ennakoinnissa hyödynnetään alueellisia ja valtakunnallisia verkostoja. Näihin yhteistyöverkostoihin kuuluvia organisaatioita ovat mm. eri yrittäjäjärjestöt, julkisen sektorin toimijat ja koulutuksen valtakunnalliset organisaatiot. Porin yliopistokeskuksella on mahdollisuus hyödyntää Turun ja Tampereen yliopistojen laajaa tiedekunta-kohtaista osaamistarpeiden ennakointiresurssia oman toimintansa suunnittelussa. Myös muilla oppilaitoksilla on mahdollisuus hyödyntää eri yliopistojen ennakointitoimintaa.

Oppilaitosten ja yritysten yhteisten kehityshankkeiden avulla saadaan näkemys yritysten osaamistarpeiden kehittämisestä. Myös opiskelijoiden harjoitus- ja lopputöiden tekeminen yrityksille tuo oppilaitoksille tietoa yritysten osaamiseen liittyvistä kehitystarpeista, joita voidaan hyödyntää oppilaitosten koulutustarjonnan suunnittelussa. Oppilaitosten saamaa ennakointitietoa hyödynnetään koulutuksen

suunnittelussa eri tavoin riippuen oppilaitoksesta ja koulutusasteesta. Esimerkiksi Porin yliopistokeskuksessa ennakointi nojautuu pitkälti emoyliopistojen ja OKM:n valtakunnalliseen ennakointityöhön.

”Emoyliopistot päättävät tutkintojen rakenteiden yksityiskohdat, mutta alueen näkemykset otetaan huomioon” (Johtaja Tarmo Lipping Porin yliopistokeskus 5.3.2021).

Turun yliopiston kauppatieteellinen yksikkö on 2019 myönnetyn akkreditoinnin ansiosta uudistanut koulutuksen rakennetta paremmin tulevaisuuden osaamista ennakoivaksi. Akkreditoinnin myöntäminen on vaikuttanut kauppatieteellisen koulutuksen ja tutkimuksen uudistamiseen. Koulutuksessa otetaan huomioon työelämätarpeet, yritysten tulevaisuuden näkemykset sekä ulkoiset tiedot ja tutkimukset.

Ammattikorkeakoulut ja toisen asteen oppilaitokset hyödyntävät yrityksiltä saatua tietoa ja toiveita koulutuksen suunnittelussa. Yritysyhteistyöllä pyritään kehittämään tutkintoja ja tulevia koulutusohjelmia vastaamaan paremmin elinkeinoelämän tarpeisiin. Täydennys- ja erikoistumiskoulutukset suunnitellaan siten, että niillä on kysyntää ja että ne auttavat maakunnallisten tavoitteiden saavuttamisessa ja tukevat nousevia elinkeinoelämän tarpeita.

Yritysten osaamistarpeiden hahmottaminen koetaan haasteelliseksi. Harvassa organisaatiossa ehditään kartoittaa syvällisesti ja systemaattisesti osaamiseen liittyviä asioita, eikä siihen ole välttämättä taloudellisia ja henkisiä resurssejakaan. Usein osaamisen tärkeys ja merkitys nousevat esille uusien haasteiden kautta, joihin ei löydy valmiita ratkaisuja. Usein ratkaisu löytyy koulutuksen avulla.

Yrityksen koolla, yrittäjän näkemyksellä ja suhtautumisella koulutukseen on merkitystä henkilöstön kehittämiseen ja kouluttautumiseen tehtävissä panostuksissa. Isoissa yrityksissä osataan paremmin hahmottaa nykyhetken ja tulevaisuuden tarvittava osaaminen. Vastaavasti kaikilla pienillä yrityksillä ei ole mahdollisuuksia kohdistaa voimavaroja ennakointiin ja tulevaisuuden haasteisiin, vaan niissä toimitaan monesti vakiintuneiden ja totuttujen toimintamallien mukaisesti. Tällaisilla yrityksillä on riski jäädä kehityksen jalkoihin.

”Mitä pienempi yritys, sitä vähemmän osataan ennakoida. Mitä aikaisemmin ymmärrät digitalisuuden merkityksen sitä paremmin kasvat ja kehityt” (Vararehtori Cimmo Nurmi SAMK 5.3.2021).

Yritysten etujärjestöillä ja julkisella sektorilla onkin merkittävä rooli tulevaisuuden osaamistarpeiden ja trendien hahmottamisessa ja viestinnässä yrityksille. Elinkeinoelämän muuttuneet ja jatkuvasti muuttuvat osaamistarpeet ovat heijastuneet myös opintovaatimuksiin. Yliopistotasaisen tutkinnon suorittaneet sijoittuvat työelämässä pääosin asiantuntija- ja johtotehtäviin. Tällaisissa tehtävissä edellytetään muun muassa analyyttistä ajattelua, hyviä vuorovaikutustaitoja, vastuullisuutta, viestintätaitoja, tulevaisuussuuntautuneisuutta ja oman substanssialan osaamista. Lisäksi yliopistotasoi-

sen teknisen opiskelun suorittaneilta edellytetään enenevässä määrin data-analyttista osaamista. Tällaiset työelämän vaatimukset näkyvät yliopistollisen koulutuksen tutkintovaatimuksissa.

Työn murros on muuttanut merkittävästi työntekijöiltä edellytettäviä valmiuksia, tietoja ja taitoja.

***”Työelämässä vaaditaan aiempaa enemmän joustavuutta, geneerisiä ja oman osaamisen kehittämisen taitoja. Uuden tiedon hankkimisen osaamista tarvitaan, koska substanssitieto vanhenee nopeasti”
(Kehityspäällikkö Ilse Vogt Diak 31.3.2021).***

Yritysten yksinkertaiset rutiinitehtävät tulevat automaation ja robotisaation sekä tekoälyn hyödyntämisen seurauksena vähenemään ja digitalisaation tuomat muutokset ovat muuttaneet ja tulevat entistä enemmän muuttamaan työntekijöiltä edellytettäviä valmiuksia. Tämä korostaa valmiutta uuden oppimiseen ja opiskeluun koko työuran ajan. **Työtehtävien vaatimusten kasvaminen edellyttää digitaalista osaamista, uusien teknologioiden ymmärtämistä ja kielitaidon vahvistamista.**

Ammattikorkeakouluopinnoissa ja toisen asteen opinnoissa muuttuvat koulutustarpeet otetaan huomioon oppilaitosten opintotarjonnassa. Koulutuksella voidaan pätevöityä uudentyyppisiin tehtäviin, joissa on mahdollisuus työllistyä paremmin. Tämä vaikuttaa positiivisesti opiskelijoiden opiskelumotivaatioon. **Muutokoulutuksen tarve tulee kasvamaan** ja oppilaitosten pitää tuottaa sellaisia palveluita, jotka tulevat tuottamaan lisäarvoa yrityksille. Koulutuksen tuotteistaminen lähtee tulevaisuudessa yhä enemmän siitä, mitä elinkeinoelämä tarvitsee kuin siitä mitä oppilaitoksella on tarjottavana.

7.1.2 Yhteistyö

Oppilaitokset ovat hyvin verkottuneita muiden oppilaitosten, yrittäjäjärjestöjen ja eri julkisen sektorin toimijoiden kanssa. Yhteistyö muodostuu erilaisista säännöllisistä maakunnallisista yhteistyötaapaamisista ja saman asteen oppilaitosten alueellisista ja kansallisista yhteistyöfoorumeista. Tällaisia kansallisia foorumeita, ovat mm. ammatillisen osaamisen kehittämissyhteistyö AMKE, OPH:n ja OKM:n eri työryhmät. Eri hankkeissa toteutettava yhteistyö oppilaitosten ja työelämän organisaatioiden kanssa on säännöllistä ja vakiintunutta. Yhteistyö muiden organisaatioiden kanssa on välttämätöntä sen tuottaman lisäarvon vuoksi.

Eri organisaatioiden näkemykset laajentavat kokonaisvaltaista ymmärrystä muiden organisaatioiden toiminnasta ja yhteistyömahdollisuuksista. Hyvä yhteistyö parantaa keskinäistä luottamusta ja helpottaa yhteisten asioiden toteuttamista. Yhteiset alueelliset hankkeet parantavat toiminnallista tehokkuutta ja auttavat ymmärtämään paremmin muiden yhteistyökumppaneiden toimintatapoja. Oppilaitosten, julkisen sektorin ja yrittäjien välinen säännöllinen vuorovaikutus edistää seudullista ja maakunnallista elinvoimaisuutta.

7.1.3 Jatkuvan oppimisen toimintamalli

Porin yliopistokeskuksessa toimivat Turun ja Tampereen yliopistot noudattavat jatkuvassa oppimisessä samankaltaista toimintamallia. Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia on tarjolla eri tieteenaloilta kaikille kiinnostuneille täydennyskoulutuksina ja erikoistumiskoulutuksina, avoimina kursseina ja avoimena yliopisto-opetuksena. Turun yliopistosta valmistuneilla on mahdollisuus täydentää opin-tojaan maksutta kahden vuoden ajan valmistumisen jälkeen. Tampereen yliopisto toteuttaa Porin yliopistokeskuksessa esimies-, päällikkö-, asiantuntija- tai johtotehtävissä toimiville avainhenkilöille Porin JOKO-koulutusohjelman ja General Executive MBA-täydennyskoulutuksen, jotka kehittävät organisaatioiden avainhenkilöitä itsensä ja organisaationsa johtamisessa.

Satakunnan ammattikorkeakouluun on vuonna 2016 perustettu erillinen koulutuspalveluyksikkö, jatkuvan oppimisen palvelut. Yksikkö koordinoi koko oppilaitoksen jatkuvan oppimisen koulutuksen toimintaa. Toimintaa on suunnattu avoimeen ammattikorkeakoulutoimintaan ja erikoiskoulutuksiin. Toiminnan keskittäminen on koettu onnistuneeksi toimenpiteeksi.

Diak-ammattikorkeakoulussa on valtakunnan tasolla jatkuvan oppimisen asiantuntija, jonka työ painottuu pelkästään jatkuvan oppimisen koordinointiin. Jatkuvan oppimisen asiantuntija ja tulosalueiden edustajat muodostavat organisaation yhteisen koordinaatioryhmän, jossa suunnitellaan jatkuvaan oppimiseen liittyviä asiakokonaisuuksia. Diak-ammattikorkeakoulussa jatkuva oppiminen on läpileikkaavana toimintona eri toiminnoissa.

Länsirannikon Koulutus Oy WinNovassa on mahdollisuus täydentää osaamista eri tutkinnoilla ja tutkinnon osilla. Jatkuvan haun mahdollisuus edesauttaa jatkuvaa oppimista ja kolmiportainen tutkintomalli sopii hyvin jatkuvan oppimisen toimintamalliin. Satakunnan koulutuskuntayhtymällä Sataedulla on oma organisaatio Sataedu Oy, jolla on mahdollisuus toimia kilpailuilla markkinoilla jatkuvan oppimisen koulutuksen järjestämisessä.

Oppilaitoksissa koetaan pääsääntöisesti, että organisaatioiden välillä käydään keskustelua jatkuvasta oppimisesta, mutta konkreettista yhteistyötä pitäisi pystyä tiivistämään. Yritykset ja oppilaitokset tekevät yhteistyötä ja yritykset ovat kiinnostuneita osallistumaan jatkuvan oppimisen kehittämiseen ja osaamisen ennakointiin.

Yksi osaamistarpeiden ennakkoinnin haaste liittyy siihen, että oppilaitokset tekevät ennakointityötä toisistaan irrallaan. Yhteistyön tiivistäminen olisi kaikkien edun mukaista. Jatkuvan oppimisen haasteeksi koetaan myös se, että eri organisaatioilla ei ole samanlaista näkemystä siitä, mitä jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan. Toimintaan kaivattaisiin enemmän systemaattisuutta ja koordinoitua.

”Valtakunnallisesta viestinnästä ja perusteista jatkuvalle oppimiselle tuli alussa hämmentynyt olo maakunnissa. Hallinnonalojen yhteistyö näyttäytyi osin ristiriitaiselta. Matkan aikana tilanne on onneksi selkiytynyt merkittävästi.” (Kuntayhtymän johtaja Matti Isokallio Sataedu 10.3.2021).

7.1.4 Kansainväliset opiskelijat

Porin yliopistokeskuksessa kansainvälisten opiskelijoiden määrä on melko vähäinen: noin 25 opiskelijaa vuosittain osallistuu opiskeluun. Kansainvälinen opiskelijaryhmä on hyvin itsenäinen ja on integroitunut hyvin yliopiston muiden opiskelijoiden kanssa yhteisillä kursseilla.

Satakunnan ammattikorkeakoululle kansainvälisyys on tärkeä asia. Kansainvälisiä opiskelijoita on noin 350 joista noin 175 on lukuvuosimaksuvelvollisia opiskelijoita. Oppilaitoksen strategiassa tavoitteena on, että 25 % koulutustarjonnasta on englanninkielisiä koulutusohjelmia, ja tavoitteena on juurruttaa kansainväliset opiskelijat maakuntaan. Juurruttamista auttavat maakunnan yritysten tarjoamat koulutusta vastaavat työpaikat. Kansainvälisiä tutkintokoulutuksia on lisätty merkittävästi ja tavoitteena on edelleen kasvattaa kansainvälisten opiskelijoiden, tutkijoiden ja opettajien määrää.

Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan organisaatioon on rekrytoitu työntekijä, joka vastaa kansainvälisestä opiskelijatoiminnasta. Oppilaitoksessa on muutama sata kansainvälistä opiskelijaa tutkinto- tai kielikoulutuksessa. WinNova ja Sataedu kumpikin panostavat lisäksi vahvasti maahanmuuttajien kotoutumis- ja kielikoulutukseen.

Turun yliopiston entisen rehtorin Kalervo Väänäsen toimeksiantona laatimaa selvitystä ¹⁶ Satakunnan korkeakoulutuksen kehittämisestä pidetään tärkeänä. Väänäsen mielestä Porin yliopistokeskusta pitäisi vahvasti kehittää Satakunnan korkeakoulutuksen tason nostamiseksi. Yliopistokeskuksella pitäisi olla enemmän joustavuutta ja ketteryyttä. Nykyisessä toimintamallissa emoyliopisto päättää asioista, joita yliopistokeskuksen pitää toteuttaa. Turun ja Tampereen yliopistojen laajempi yhteistyö olisi koko maakunnan etu.

”Työpaikka houkuttelee! Pidetään huolta maakunnan omista nuorista ja hoidetaan opiskeluperäinen maahanmuutto! Ilman jatkuvan oppimisen muunto- ja täydennyskoulutusta Satakunta on pulassa!” (Vararehtori Cimmo Nurmi SAMK 5.3.2021).

¹⁶ Satakuntaliiton toimeksiannosta 2021 laadittu selvitys: Satakunnan korkeakoulutus ja sen kehittämismahdollisuudet

7.2 Haastattelu kehittäjäorganisaatioille ja kunnille työvoiman tarpeen muutoksesta, yhteistyöstä ja jatkuvasta oppimisesta

Julkisen sektorin toimijoille ja elinkeinoelämän edistäjille toteutetussa kyselyssä kartoitettiin neljää eri asiakokonaisuutta:

1. Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tarjonta Satakunnassa
2. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan haasteet
3. Osaamisen ja osaamistarpeiden ennakointi
4. Yhteistyö yritysten, yrittäjäjärjestöjen ja julkisen sektorin toimijoiden kanssa

7.2.1 Koulutuksen ja osaamisen kehittäminen

Oppilaitosten tarjoaman koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien koetaan pääsääntöisesti vastaavan hyvin työelämän tarpeisiin. Toimialojen ja koulutusasteiden osalta esiintyi erilaisia näkemyksiä ja painotuseroja vastaajien keskuudessa.

Toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista koetaan valmistuvan riittävästi tutkinnon suorittaneita henkilöitä elinkeinoelämän tarpeisiin. Haasteena on se, että valmistuneilta puuttuu riittävä työelämäkokemus. Yrityksissä joudutaankin monesti antamaan lisäkoulutusta uusille työntekijöille, ja tämä sitoo yritysten resursseja. Teollisuuden ammatillisen koulutuksen saaneelta voi viedä yhdestä kahteen vuoteen ammattityöntekijän pätevyyden saavuttamiseksi.

Satakunnan ammattikorkeakoulu on merkittävässä asemassa, kun teollisuuteen ja isoihin yrityksiin tarvitaan työvoimaa eri asiantuntijatehtäviin. Ammattikorkeakoulut ovat merkittävästi kehittäneet koulutustaan vastaamaan maakunnan kärkitoimialojen osaamistarpeisiin. Digitaalisuuteen, automaatioon, tekoälyyn ja robotiikkaan liittyvällä osaamisella on kasvava tarve kaikessa työssä. Myös sote-ala tarjoaa tulevaisuudessakin merkittävän määrän työpaikkoja ja koulutuksen kehittäminen nähdään Satakunnassa hyvin tärkeänä.

Yliopistokeskuksen tutkimusulottuvuus ja tutkijakoulutus ovat erittäin tärkeitä mutta resurssit koetaan rajallisiksi. Laajemmat tutkimusresurssit toisivat maakuntaan lisää elinvoimaa, vetovoimaa ja pitovoimaa.

Oppilaitosten yrityksille tarjoaman koulutuksen joustavuus on kehittynyt parempaan suuntaan ja oppilaitoksissa ymmärretään joustavuuden merkitys, mutta parannettavaakin vielä löytyy. Monet eri tekijät vaikuttavat koulutustarjonnan joustamattomuuteen. Elinkeinoelämän ja koulutusorganisaatioiden syklisyydellä on iso ero. Koulutusorganisaatiot havaitsevat muutokset hitaammin ja kykenevät vaikuttamaan niihin verkkaisemmin kuin elinkeinoelämä toivoisi. Syklisyyden hallinnan ymmärtäminen on tärkeää ja haasteellista. Koulutusorganisaatioiden ja yritysten välillä ei ole tiivistä dialogia, mikä heikentää keskinäistä yhteistyötä. Yritysten taholta on tullut palautetta siitä, että oppilaitosten edustajat eivät viesti yrityksille riittävästi tarjolla olevista koulutusmahdollisuuksista. Aktiivisella koulutustarjonnan viestinnällä on iso merkitys.

Uuden osaamisen hahmottaminen vaatii nykyistä enemmän tulevaisuuden ennakkointia, mikä tulisi voida ottaa huomioon koulutuksen suunnittelussa ja tarjonnassa. Tulevaisuuden ennakkointiin tulisi sisältyä sekä lyhyen että pitkän aikavälin trendit, syklit ja muutosihtit. Uudenlaisen koulutuksen ja osaamisen kehittäminen on haasteellista ja se vaatii elinkeinoelämän, koulutusorganisaatioiden ja julkisen sektorin laajaa yhteistyötä ja vuoropuhelua. Yhteistyön ja vuoropuhelun pitää olla säännöllistä ja jatkuvaa.

7.2.2 Työvoiman kysynnän ja tarjonnan haasteet

Yrityksille tarjottavan koulutuksen tulisi ensisijaisesti olla lyhytkestoista ja nopeaan tarpeeseen perustuvaa täsmäkoulutusta, joka parantaa työntekijöiden henkilökohtaista osaamista ja auttaa yrityksiä osaamiskapeikoissa. Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi pitäisi työperäisten maahanmuuttajien kouluttamiseen panostaa merkittävästi nykyistä enemmän. Koulutusrakenteen muutosehdotuksena nousi esille toimintamalli, jossa oppilaat työskentelisivät opiskeluaikana enemmän työharjoittelussa yrityksissä ja näin parantaisivat tulevaisuuden osaamisvalmiuksiaan.

Yrityksillä on useita haasteita osaavan työvoiman rekrytoinnissa. Rekrytointiongelmien taustalta löytyy yritykseen ja yrityksen toimialaan liittyviä tekijöitä, yrityksen sijaintiin ja alueen elinvoimaisuuteen liittyviä tekijöitä sekä muita toiminnallisia ongelmia. Yrityksen ja yrityksen toimialan imagolla on iso merkitys osaavan työvoiman saatavuuteen. Työntekijöiden arvomaailma on viime vuosikymmenten aikana muuttunut merkittävästi. Pelkän jokapäiväisen toimeentulon saaminen ei enää riitä, vaan työltä odotetaan myös muita arvoja, joista työntekijät voivat olla ylpeitä. Tällaisia tekijöitä voivat olla mm. yrityksen kulttuuri, työntekijöiden arvostus, kouluttautumismahdollisuudet, vastuullisuus, työn merkityksellisyys ja eettisyys. Näitä tekijöitä arvostavat tutkimusten mukaan erityisesti nuoret ja korkeasti koulutetut työntekijät.

Monilla työnhakijoilla on vanhentunut ja vinoutunut mielikuva toimialoista, mikä vaikuttaa työn houkuttelevuuteen. Esimerkiksi rakennus-, metalli- ja teknologiateollisuusalojen työtehtävät ovat monen mielestä raskaita, likaisia ja huonosti palkattuja. Tällaisen ajatusmaailman ja asenteiden muuttaminen vie pitkään. Tiettyjen toimialojen haluttavuus ja imago työpaikkana on keskimäärin muita parempia. Tällaisia toimialoja ovat esimerkiksi it-alat, tekniset alat ja tietyt kaupalliset alat.

Yrityksen sijainnilla on ratkaiseva merkitys työvoiman saatavuudessa. Kasvukeskuksissa toimivien yritysten on helpompi saada osaavaa työvoimaa kuin haja-asutusalueella toimivien yritysten. Suuret kaupungit ja kasvukeskukset vetävät puoleensa uusia asukkaita, osaajia ja työvoimaa koko maassa. Niissä on tarjolla monipuolisesti työpaikkoja, koulutusta ja vapaa-ajan mahdollisuuksia. Perheiden muuttamisen yhdeksi haasteeksi saattaa muodostua molempien vanhempien koulutusta vastaavan työpaikan saaminen. Osaavan työvoiman saatavuuden haaste voi syntyä siitä, että tulevaa osaamistarvetta ei ole osattu riittävän ajoissa ennakoida. Tämä voi olla sekä yritys- että toimialakohtainen ongelma. Osaamisen tarve voi olla myös hyvin spesiaali mikä hankaloittaa rekrytointia.

Rekrytointiongelmien osalta voi olla kyse myös siitä, että työvoiman osaaminen ei kohtaa yritysten tarpeita. Rekrytointiongelmien toistuvat monesti samojen yritysten kohdalla. Tällöin herää kysymys, onko osaamisen tarve niin erityinen, että sitä ei ole saatavilla, vai eikö yritys ole tuonut omia tarpeitaan julki riittävän selvästi. Yritysten rekrytointiosaamisessa on niin ikään monesti puutteita eikä välttämättä aina tiedetä, minkälaista osaamista tarkalleen ottaen halutaan. Satakuntalaisten yritysten rekrytointihaasteet ovat moninaisia. Julkisen sektorin tehtävänä on huolehtia kuntien ja koko maakunnan positiivisesta imagosta, viestinnästä, alueen elinvoimaisuudesta ja hyvästä infrastruktuurista. Maakunnan teollisuuden ja viennin merkityksen korostamisen viestinnässä parantaa yritysten mahdollisuuksia rekrytoida osaavaa työvoimaa.

Yritysten pitää olla samoissa sosiaalisen median kanavissa kuin opiskelijatkin. Keskinäinen yhteydenpito helpottuu ja nuoret saavat viestiä yritysten tarjoamista työmahdollisuuksista. Yritysten tulee pitää yhteyttä opiskelijoihin säännöllisesti opiskelujen aikana ja tarjota heille kesätyömahdollisuuksia. Tämä mahdollistaa koulutetun työvoiman saannin myös opiskelujen jälkeen. **Yritysten tulee pitää yhteyttä oppilaitoksiin ja markkinoida työmahdollisuuksiaan. Yritysten ja oppilaitosten entistä tiiviimpi yhteistyö mahdollistaa oikean kuvan saamisen yritysten toiminnasta ja työtehtävistä.**

TE-palveluiden ja yritysten välisellä yhteistyöllä on iso merkitys yritysten rekrytointiongelmien ratkaisemisessa. Yrityksillä ei välttämättä ole riittävästi tietoa TE-palveluista, toimintatavoista ja mitkä ovat palveluiden ehdot. Palvelut voivat tuntua monimutkaisilta minkä vuoksi palveluilta toivotaan enemmän ketteryyttä.

Työperäinen maahanmuutto on Satakunnassa useimpiin alueisiin verrattuna vielä vähäistä. Ilman työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton kasvua maakunnan yrittäjien työvoiman saatavuuden haasteet voivat tulevaisuudessa muodostua kestävämmiksi. Yrityksissä koetaankin kansainvälisten osaajien hyödyntäminen ensiarvoisen tärkeäksi ja asenteet työperäistä maahanmuuttoa kohtaan ovat muuttuneet hyväksyvämmiksi. Asenteissa on kuitenkin vielä korjattavaa. Merkittävin asenteellinen haaste kansainvälisiä työntekijöitä kohtaan on yrityksessä puhuttu kieli. Suomalaisen yrityksen työntekijät eivät juurikaan ole valmiita käyttämään työpaikan kielenä muuta kuin suomen kieltä. Vain harvan yrityksen esimies tai työntekijä on valmis käyttämään työkielenä englantia tai jotain muuta vierasta kieltä. Suomen kielen käyttöä perustellaan myös turvallisuustekijänä, sillä pääsääntöisesti kaikki työpaikan ohjeistukset ja turvallisuusohjeet ovat annettu suomen kielellä. Yhtenä ratkaisuvaihtoehtona kieliongelmaan on julkisen sektorin kielikoulutuksen lisääminen työperäisille maahanmuuttajille ja heidän perheilleen. Tämä ei välttämättä ole nopeasti tuloksia aikaansaava toimintamalli, mutta se voisi vaikuttaa myönteisesti työperäisten maahanmuuttajien sitoutumiseen uuteen työpaikkaan, paikkakuntaan ja Suomeen. Toinen merkittävä työperäisen maahanmuuton hidaste on EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työlupakäsittelyprosessi, joka koetaan byrokraattiseksi ja hitaaksi.

Hyvinä toimintamalleina korkeasti koulutettujen saamiseksi Satakuntaan pidetään Eures-palvelujärjestelmän hyödyntämistä sekä Talent Boost -toimintaa.

Lisäksi Satakunnan oppilaitoksissa opiskeleville kansainvälisille opiskelijoille tulisi järjestää säännöllisiä yritysesittelyjä yritysten toiminnasta ja työmahdollisuuksista. Yritykset voisivat houkutella ja rekrytoida kansainvälisiä opiskelijoita kesätöihin ja opinnäytetöiden tekemiseen. Tällaiset kokemukset voisivat avata työmahdollisuuksia vakituiseen työsuhteeseen.

7.2.3 Osaamisen ja osaamistarpeiden ennakointi

Merkittävimpänä yksittäisenä tekijänä työntekijöiden osaamisen ylläpidossa nähdään yrityksen koko. Isommissa yrityksissä on pääsääntöisesti työntekijöiden kehittämisohjelmat, joiden avulla pidetään yllä osaamisen kehittämistä. Pienissä yrityksissä resurssit osaamisen kehittämiseen ovat merkittävästi ohuempat, minkä seurauksena on haasteita osaamisen ajan tasalla pitämisessä. Myös yrityksen elinkaaren vaiheella on merkitystä työntekijöiden osaamisen kehittämisessä. Kasuvat ja kehittyvät yritykset pitävät tärkeänä osaamisen kehittämiseen panostamisen mutta vakiintuneilla markkinoilla tasaisesti toimivat yritykset eivät välttämättä näe osaamisen kehittämiseen panostamisen merkitystä yhtä tärkeänä.

Uusien toimintatapojen käyttöönotto vaikuttaa merkittävästi koulutustarpeisiin ja työntekijöiden ominaisuuksiin. Digitalisaatio, automaatio ja robotisaatio vaikuttavat yritysten nykyisten ja tulevien työntekijöiden osaamisvaatimuksiin. Yrityksillä on hyvä olla saumatonta yhteistyötä paikallisten oppilaitosten kanssa työntekijöidensä osaamisen turvaamiseksi. Työelämän murros vaatii myös työntekijöiltä myönteistä suhtautumista elinkeinoelämässä tapahtuviin muutoksiin. Työntekijöiden pitää olla aktiivisia tarjolla oleviin koulutuksiin ja seurata muutosten kehitystä ja olla vastaanottavaisia työnantajan järjestämiin koulutusmahdollisuuksiin. Kyselyyn vastaajat kokivat, että Satakunnan TE-toimiston tarjoamat koulutuspalvelut toimivat hyvin.

Elinkeinoelämässä tapahtuviin osaamisen nopeisiin muutoksiin varautuminen on haasteellista. Ennakoivalla skenaariotyöllä yritykset voivat varautua nopeisiin muutostilanteisiin. Ennakointityötä pitää tehdä yhdessä oppilaitosten ja elinkeinoelämää edistävien organisaatioiden kanssa. Yhteisellä organisaatioiden välisellä dialogilla voidaan paremmin varautua nousevien toimialojen tarvitsemaan täsmäkoulutukseen, sillä perinteiset oppilaitosten tarjoamat tutkintokoulutukset koetaan hitaiksi.

Työnantajan viestinnällä on iso merkitys työntekijän omaehtoiseen kehittämiseen liittyvässä päätöksenteossa. Työnantajan viesti yrityksen tulevaisuuden suunnitelmista ja niiden vaatimista työntekijöiden osaamistarpeista antavat työntekijöille signaalin oman osaamisensa kehittämiseen.

7.2.4 Yhteistyö

Eri organisaatioiden välistä yhteistyötä koulutuksen ja osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa on aktiivista ja sitä tehdään erittäin paljon julkisten organisaatioiden kesken. Organisaatioiden välisiä suhteita pidetään luontevina ja joustavina. Yhteistyötä pidetään asioiden eteenpäin vievänä moottorina. Vaikka organisaatioiden välinen yhteistyö koetaan hyväksi ja hedelmälliseksi, parannettavaakin

löytyy. Erilaiset näkökannat ja intressit voivat aiheuttaa ristiriitaisuutta eri organisaatioiden välillä. Yhteistyön lisäarvona pidetään kokonaisuuksien parempaa hallintaa, jonka avulla voidaan tarjota tehokkaasti yrityksille ratkaisuja ongelmiin.

Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen toimijoiden roolien selkeys koetaan eri tavoin. Osa vastaajista kokee roolit selkeinä, osa kohtuullisen selkeinä ja osa niin, että ”kenttä on aika levällään”. Roolien selkeyttämistä olisi hyvä miettiä, koska roolituksen selkeyttäminen auttaisi myös yhteistyön edistämistä. Pitäisi myös miettiä, onko kaikissa yrityksissä selkeä kuva julkisen sektorin organisaatioiden tarjoamista palveluista. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että koulutuksen ja osaamisen kehittämisen toimijoiden roolit ovat kohtuullisen selkeitä ja ne ovat selkeytyneet merkittävästi viimeisen viiden vuoden aikana. Perustoiminnoissa roolitukset ovat selkeitä mutta kehittämishanketoiminnassa on parantamisen varaa.

7.3 Haastattelu yrityksille osaamis-, kehitys- ja rekrytointitarpeista

Yrityksille kohdistettuun kyselyyn vastasi yhteensä 11 yritystä, joista kolme oli isoja yrityksiä ja kahdeksan pk-yrityksiä. Yritysten kohdalla kartoitettiin viittä eri asiakokonaisuutta:

1. Osaamis- ja lisäkoulutustarpeet
2. Ajankohtaiset rekrytointitarpeet
3. Yrityksen yhteistyö oppilaitosten ja julkisen sektorin kanssa

7.3.1 Osaamis- ja lisäkoulutustarpeet sekä ajankohtaiset rekrytointitarpeet

Haastateltujen yritysten työvoiman tarve ei ollut haastatteluhetkellä erityisen voimakasta. Tämä johtui ensisijaisesti koronapandemian aiheuttamasta varovaisuudesta investoinneissa. Tulevaisuuden työvoiman kasvusuunnitelmat suuntautuvat 1–3 vuoden aikajanelle.

Teollisuuden työvoimatarpeet kohdistuvat ammattihenkilöihin, joilla on osaamista mm. automaatio- ja kunnossapitotehtävissä, alumiinihitsauksessa, suunnittelu- ja valvontatehtävissä sekä prosessitehtävissä. Ammatillisen ja teknisen toimialan työvoimatarpeet kohdistuvat korkean insinööriosamisen työtehtäviin, jotka edellyttävät hyvää ohjelmisto-, automaatio-, projektinjohto- ja sähkösuunnittelun kokemusta ja osaamista. Tukku- ja vähittäiskaupan toimialan välitön 20 työntekijän työvoiman lisäystarve kohdistuu myyjien ja palveluvastaavien työtehtäviin. Pidemmän aikavälin työvoiman kasvutarpeet perustuvat palveluverkoston kasvulle. Terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialalla on jatkuva tarve hoitotyön ammattihenkilöistä, koska työntekijöiden vaihtuvuus on korkea. Myös majoitus- ja ravitsemusalalla työvoiman vaihtuvuus on korkea, minkä vuoksi toimialalla tarvitaan jatkuvasti ammattitaitoisia, palveluhenkisiä työntekijöitä.

Yritysten henkilöstön osaamis- ja lisäkoulutustarpeita selvitettiin kahdesta eri näkökulmasta. Ensiksi kartoitettiin yritysten käyttämiä koulutuspalveluja, joita yrityksen ulkopuolinen oppilaitos, kouluttaja tai konsultti toteuttaa. Lisäkoulutus suunnitellaan ja toteutetaan ulkopuolisen toimijan, kuten koulu-

tusorganisaation tai muun ulkopuolisen toimijan kanssa. Toisessa vaiheessa kartoitettiin yritysten sisäisiä koulutuksia ja omia toimintoja, joita toteutetaan työntekijöiden kanssa tavoitteena varmistaa yrityksen nykyhetken ja tulevaisuuden kilpailukykyinen osaaminen.

Lähes kaikki haastatteluun osallistuvat yritykset ilmoittivat käyttävänsä yrityksen ulkopuolisia koulutuspalveluita henkilöstönsä osaamisen kehittämiseksi välittömästi tai vuoden kuluessa. Kehittämiskohteet vaihtelivat toimialan, henkilöstömäärän ja yrityksen koon suhteen. Koulutuksen kohderyhminä olivat esimiehet, asiantuntijat ja henkilöstö. Koulutettavia asiakokonaisuuksia olivat mm. johtaminen ja esimiestyön kehitys, digitaaliset asiat, myynti ja asiakaspalvelu, prosessin hallinta ja laatu sekä kielikoulutus.

Yritysten sisäiseen koulutukseen kohdistuvissa kysymyksissä haastatteluun osallistuvien yritysten edustajien mielestä yritysten sisäinen koulutus on jatkuvaa ja suunnitelmallista. Vain kahdessa yrityksessä koettiin puutteita sisäisen koulutuksen suunnitelmallisuudessa. Työntekijöiden kanssa kartoitetaan osaamistarpeita säännöllisesti pidettävissä kehityskeskusteluissa sekä useammin pidettävissä esimiehen ja alaisen välillä käytävissä kahdenkeskisissä keskusteluissa. Keskusteluissa sovitaan työntekijän osaamisen kehittämiseen liittyvistä koulutuksista. Kaikissa yrityksissä käytiin työntekijöiden kanssa säännölliset kehityskeskustelut.

Kuudella yhdestätoista yrityksestä oli käytössä sisäinen koulutusjärjestelmä ja mentorointitoiminta. Nämä järjestelmät ovat käytössä pääsääntöisesti yrityksissä, joissa työntekijämäärät ovat isoja ja mahdollistavat yrityksen sisäisten koulutusjärjestelmien paremman hyödyntämisen.

Työkierto on yksi monista keinoista kehittää osaamista. Työkierrossa työntekijällä on mahdollisuus siirtyä työnantajan toisiin työtehtäviin, jotka tuovat vaihtelua arjen rutiineihin ja laajentavat työntekijän osaamista. Organisaatiolle työkierto on hyvä keino kehittää ja sitouttaa henkilöstöä. Kyselyyn osallistuvilla yrityksillä kymmenellä yhdestätoista oli käytössä työkiertotoiminta. Työkierron haasteena voi olla yrityksen pieni henkilökuntamäärä tai liiketoiminnassa käytettävä runsas alihankinta.

Työntekijöiden omaehtoista kouluttautumista ja kehittämistä pidetään myönteisenä asiana. Osa yrityksistä ilmoitti panostavansa taloudellisesti merkittävästi työntekijöiden omaehtoiseen kouluttautumiseen. Yritysten tarjoaman taloudellisen tuen edellytyksenä on, että työntekijöiden omaehtoinen kouluttautuminen edesauttaa työntekijän kehittymistä työtehtävissä.

Noin puolelle yrityksistä ELY-keskuksen palvelut olivat tuttuja ja neljä yhdestätoista yrityksestä oli hyödyntänyt osaamisen kehittämispalveluita tai yhteishankintakoulutusta.

Ajankohtaisten rekryointitarpeiden kohdalla kartoitettiin kansainvälisten osaajien merkitystä yritykselle ja rekrytoinnissa tarvittavaa tukea sekä yleisiä yritysten kokemia rekryointihaasteita. Kansainväliset osaajat ja työperäiset maahanmuuttajat ovat tärkeitä työntekijöitä yrityksille, joilla on tai jotka suunnittelevat kansainvälistä liiketoimintaa. Myös yritykset, joilla on tytäryhtiöitä ulkomailla kokevat kansainvälisten osaajien merkityksen tärkeäksi. Muille yrityksille kansainvälisyydellä tai työperäiselle maahanmuutolle ei ollut oleellista merkitystä. Työntekijöiden kansallisuudella ei ole merkitystä rekrytoitaessa työvoimaa. Tärkeintä on työntekijän asenne, osaaminen ja motivaatio työntekoon. Yrityk-

sissä ei koettu tarvetta ulkopuoliselle tuelle kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa vaan yrityksillä on omaa osaamista tai valmiit kanavat kansainvälisten osaajien hankkimiseksi.

Yritysten kokemat rekrytointiongelmat voidaan jakaa työntekijöistä johtuviin tai yrityksestä ja työtehtävistä johtuviin rekrytointiongelmiin. Merkittävin työntekijöihin liittyvä rekrytointiongelma on riittämätön koulutus, osaamisen ja kokemuksen puute. Haasteiksi koettiin myös riittämättömät asiakaspalvelutaidot, valmiudet omatoimiseen työskentelyyn ja sitoutumisen epäsäännölliseen työaikaan. Yrityksistä ja työtehtävistä johtuviksi rekrytointiongelmaksi koettiin työtehtävän raskaus ja aliarvostus, työpaikan sijainti sekä työtehtävän liian suuret vaatimukset. Erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelualalla osa työntekijöistä haluaa vaihtaa työtehtäviä työn raskauden ja arvostuksen puutteen vuoksi.

7.3.2 Yhteistyö

Yritysten yhteistyö alueen koulutusorganisaatioiden kanssa on jatkuvaa ja tiivistä. Koulutuksen määrään ja laatuun ollaan pääosin tyytyväisiä. Parannusehdotuksena toisen asteen oppilaitosten toiminnan kehittämiseksi nousi esille oppilaiden näyttötöiden valvonnan toteuttaminen yritysten toimitiloissa.



8

YHTEENVETO JA TULKINNAT

Alueiden kilpailukyky on moniulotteinen, laaja-alainen ja kompleksinen kokonaisuus. Kilpailukykyä voidaan tutkia useasta eri näkökulmasta, jotka voivat liittyä esimerkiksi alue-, väestö- tai työllisyyskehitykseen, sijaintiin ja saavutettavuuteen, liikenteeseen ja liikkumiseen, tutkimukseen ja tuotekehitykseen, koulutukseen ja osaamiseen. Jokaisen alueen kilpailukyky muodostuu usean eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Koulutus ja osaaminen eli inhimillinen pääoma on jokaisen alueen kehityksen ja kehittämisen kannalta keskeisimpiä kilpailukykytekijöitä.

Koko maan koulutus- ja osaamistaso on useimmilla vakiintuneilla tunnusluvuilla maailman kärkiluokkaa, mutta alueiden välillä on melko pysyvältä vaikuttavia ja suuria alueellisia koulutuseroja. Koulutuseroja onkin mahdollista eritellä tarkemmin alueiden, ikäryhmien ja sukupuolten välillä. **Satakunnan haasteena on koko maata alhaisempi väestön koulutustaso ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus. Sen sijaan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus on korkeampi kuin koko maassa keskimäärin.**

Koulutuserot ovat pitkän aikavälin kehityksen tulos, jonka juuret liittyvät eri koulutusasteiden oppilaitosten maantieteelliseen sijaintiin, aloituspaikkojen määrään eri koulutusasteilla, koulutus- ja aluepoliittisiin päätöksiin ja varsinkin yliopiston fyysisiin sijaintipaikkoihin. Alueiden välisiä koulutuseroja ylläpitää ja lisää muuttoliike, joka on perusluonteeltaan valikoivaa, polarisoivaa ja keskittävää. Muuttajat ovat pääosin nuoria tai nuoria aikuisia, jolloin heidän paikkaan liittyvillä valinnoillaan on suuri merkitys sekä lähtö- että tuloalueiden tulevan kehityksen kannalta.

Inhimillinen pääoma tai osaamispääoma on jo lähtökohtaisesti jakautunut alueiden, seutujen ja kuntien välillä epätasaisesti. Muuttoliike, ja varsinkin muuttoliikkeen valikoivat piirteet, polarisoivat entisestään kehitystä. Satakunnalla on rajallinen korkea-asteen tarjonta yliopistotasoisessa koulutuksessa, joka heijastuu Satakuntaa koskeviin koulutuksen ja osaamisen tunnuslukuihin. Alueen saama hyöty koulutustoiminnasta riippuu pitkälti alueen kyvystä työllistää maakunnassa valmistuneet koulutusmaakuntaansa ja kyvystä houkutella muista maakunnista muuttavia opiskelijoita.

Satakunnan väestön alhaisen koulutustason lisäksi toinen rakenteellinen haaste liittyy alueen demografiseen kilpailukykyyn. Satakunnan väestö on vähentynyt yhtäjaksoisesti melko pitkään ja väestömäärän ennakkoidaan edelleen vähenevän noin 25 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä. Väestönkehitykseen liittyvät tekijät vaikuttavat suoraan ja epäsuorasti tulevan koulutustarjontaan kaikilla koulutusasteilla Satakunnassa muun maan tavoin. Koulutuspoliittisen selonteon (2021) mukaan väestörakenteen muutos vaikuttaa tulevaisuudessa kuntien, koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintaedellytyksiin ja kehitysnäkymiin.

Jatkuvan oppimisen Satakunta -selvitystyön tavoitteena oli tuottaa kokonaisvaltainen näkemys Satakunnan ammatilliselta toiselta asteelta ja korkea-asteelta valmistuneiden sijoittumisesta työmarkkinoille (pääasiallinen toiminta) ja alueille (koulutusmaakunta versus asuinmaakunta). Lisäksi selvitystyön tavoitteena oli muodostaa tilannekuva Satakunnan työelämän kohtaantoon liittyvistä keskeisistä haasteista.

Selvitysaineiston muodostivat aihepiiriin liittyvät dokumentaatioaineistot, valmistuneiden sijoittumistietoihin perustuva tilastodata sekä alueen toimijoille tehty haastattelut ja kyselyt. Selvitystyön johtopäätökset ja tulokset perustuvat em. aineistojen tulosten analysointiin. Lisäksi korkeakoulutukseen liittyvissä johtopäätöksissä ja kehittämisohjelmassa on hyödynnetty Kalervo Väänänen selvitystyön tuloksia.¹⁷

8.1 Johtopäätökset koulutusrakenteen ja valmistuneiden sijoittumisen osalta

Väestönkehitykseen liittyvät tekijät vaikuttavat suoraan ja epäsuorasti tulevaan koulutustarjontaan kaikilla koulutusasteilla ja kaikilla alueilla. Koulutuspoliittisen selonteon (2021) mukaan väestörakenteen muutos vaikuttaa tulevaisuudessa kuntien, koulutuksen järjestäjien ja eri koulutusasteiden toimintaedellytyksiin ja kehitysnäkymiin kaikilla alueissa sijaintiin ja kokoon katsomatta. Satakunnan kehityskuva on yleisen kehityksen ja koulutusrakenteen näkökulmasta kaksijakoinen. Alue on vahvan positiivisen rakennemuutoksen aluetta, jossa aluetalouteen, työllisyyteen, työpaikkakehitykseen, yritysdynamiikkaan ja investointeihin liittyvät tekijät ovat hyvällä kehitysuralla. Samanaikaisesti alue kärsii kuitenkin koulutuspoliittiseen selontekoon kirjatusta negatiivisesta demografisesta rakennemuutoksesta, jossa väestönkehitykseen, väestö- ja ikärakenteeseen, huoltosuhteisiin ja vetovoimaan liittyvät tekijät ovat haasteellisia. Pitkään jatkuneen negatiivisen demografisen rakennemuutoksen seurauksena alueen väestön koulutustaso, korkea-asteen aloituspaikkojen määrä suhteessa väestöpohjaan sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiomenojen osuus on keskimääräistä heikompi maakuntien vertailussa.

Satakunnan kannalta positiivinen merkki on, että väestön koulutustaso on noussut muun maan tavoin tasaisesti tutkinnon ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osalta. Haasteena on se, että koulutuserot eivät ole kaventuneet suhteessa korkean koulutustason alueisiin. Satakunnan väestön koulutustasoon liittyvänä haasteena on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden alhainen osuus: korkea-asteen tutkinnon on suorittanut 26,2 prosenttia väestöstä, joka on selvästi koko maan keskiarvoa alhaisempi (32,2 %). **Satakunta on tutkinnon suorittaneiden osalta noin 5 vuotta jäljessä koko maan kehitystä ja on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuudessa 13 vuotta jäljessä koko maan keskiarvoa.** Tässä selvityksessä tutkinnon suorittaneiden sijoittumista tarkasteltiin koulutusasteittain kahdesta toisiaan täydentävästä näkökulmasta valmistumisen jälkeen: työmarkkina-aseman ja asuinpaikan mukaan.

Satakunnan elinkeino- ja toimialarakenteessa korostuu muuhun maahan verrattuna teollisuus- ja vientipainotteisuus sekä monipuolisuus. Teollisuuden osuus on selvästi maakunnan väestöosuutta korkeampi teollisuuden yritystoimipaikkojen henkilötyövuosien määrässä ja toimipaikkojen liikevaihdossa. Teollisuuden BKT-osuus ylittää myös selvästi koko maan keskiarvon. Ulkomaankaupan tavaravienti on asukasta kohden laskettuna selvästi maakuntien keskiarvon yläpuolella. **Satakunnan kaikista työpaikoista lähes kolmannes (29,1 %) on jalostuksessa eli**

¹⁷ Satakuntaliiton toimeksiannosta tehty selvitys Satakunnan korkeakoulutus ja sen kehittämismahdollisuudet

teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla, kun taas koko maassa vastaava osuus on noin viidennes (21,1 %). Satakunnan palvelujen työpaikkaosuus (65,9 %) on selvästi koko maan tasoa (74,8 %) alhaisempi. Alkutuotannon osuus Satakunnan työpaikoista (3,6 %) on vähäinen koko maan (2,6 %) tavoin. Satakunnan työpaikkaomavaraisuusaste on 99,5 prosenttia (koko maa 100 %), mutta erot alueen sisällä ovat suuret.

Satakunnan suurimmat toimialat ovat työpaikkamääriltään teollisuus (19,6 %), sosiaali- ja terveysalat (17,8 %) sekä tukku- ja vähittäiskauppa (9,9 %), joiden yhteenlaskettu osuus on lähes puolet (47,3 %) kaikista maakunnan työpaikoista. **Satakunnan koulutusrakenne ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulutuksen osalta vastaa varsin hyvin keskeisten toimialojen työpaikkajakaumaa.** Ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulutuksen aloituspaikkojen määrällä on melko hyvä vaste suhteessa eniten työllistäviin toimialoihin. Valmistuneiden sijoittuminen omaan maakuntaan on kohtalaisen hyvä Satakunnan kannalta suhteessa relevantteihin maakuntiin. Koulutusmaakuntaan jääneiden osuus alenee koulutustason noustessa Satakunnassa muun maan tavoin. Kotiseutu-uskollisimpia ovat ammatillisen perustutkinnon tai ammattitutkinnon suorittaneet, jotka sijoittuvat ja työllistyvät pääosin omalle alueelleen tai lähimaakuntiin. Tilastollisesti tarkasteltuna kotiseutu-uskollisuus vähenee ja alueellinen liikkuvuus lisääntyy koulutustason noustessa. Satakunnan toimialarakenteen erityispiirteiden vuoksi varsinkin ammatillisen toisen asteen valmistuneiden sijoittumiselle tai jäämiselle koulutusmaakuntaan on alueen elinkeinoelämän työvoimatarpeiden kannalta keskimääräistä suurempi merkitys.

Työmarkkinoille sijoittuminen seuraa pitkälti koulutustasoa. Sijoittumisluvut ovat koko maassa korkeimmat erikoisammattitutkinnon ja ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneilla sekä koulutusaloittain tarkasteltuna terveyden ja hyvinvoinnin, tekniikan ja kaupan ja hallinnon suorittaneilla. Tilanne on samankaltainen Satakunnassa. Satakunnan toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa suoritettiin yhteensä 12 347 ammatillista tutkintoa vuosina 2016–2019 eli keskimäärin 3 087 tutkintoa vuodessa. Suoritetut tutkinnot jakautuivat epätasaisesti koulutuksen järjestäjien välillä, sillä WinNovan ja Sataedun osuus kaikista Satakunnan alueella suoritetuista ammattitutkinnoista oli lähes 90 prosenttia vuosina 2016–2019. Ammatillisen toisen asteen oppilaitoksissa suoritettiin yhteensä 175 erilaista ammattitutkintoa vuosina 2016–2019.

Alueen saama hyöty koulutuksesta riippuu alueen kyvystä työllistää maakunnassa valmistuneet opiskelijat koulutusmaakuntaansa ja kyvystä houkutella muista maakunnista muuttavia opiskelijoita. Satakunnan pitovoima on kohtuullisen hyvä valmistuneiden opiskelijoiden suhteen, mutta vetovoima uusien opiskelijoiden suhteen on vain tyydyttävällä tasolla. Ammatillisen toisen asteen tutkinnon suorittaneet työllistyvät useimmin koulutusmaakuntaansa kuin korkea-asteelta valmistuneet. Satakunnan ammatillisen toisen asteen oppilaitoksista valmistuneista lähes kaksi kolmesta valmistuneesta (65,8 %) oli työllisiä vuoden 2019 lopussa ja yli seitsemän kymmenestä (74,8 %) joko työllisiä tai työllisiä opiskelijoita. **Ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon suorittaneista työllisiä oli kaksi kolmesta (65,8 %) valmistumisen jälkeen, mutta ammatillisen perustutkinnon suorittaneista jo 73 prosenttia ja erikoisammattitutkinnon suorittaneista peräti 84 prosenttia vuoden 2019 lopussa.** Satakunnan ammatillisen toisen asteen sijoittumisluvut

ovat linjassa koko maan sijoittumislukujen kanssa. Sijoittumisluvut olivat Satakunnassa muun maan tavoin korkeimmat terveyden ja hyvinvoinnin koulutusosalta valmistuneista. **Ammatilliselta toiselta asteelta valmistuneista noin 75 prosenttia oli jäänyt koulutusmaakuntaan ja noin 25 prosenttia hakeutunut muihin maakuntiin.** Satakunnan ulkopuolelle suuntautuneet muutot kohdistuivat ensisijaisesti Pirkanmaalle, Varsinais-Suomeen ja Uudellemaalle.

Satakunnassa korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden sijoittumisluvut olivat myös erittäin korkeat. Satakunnan ammattikorkeakoulussa suoritettiin yhteensä 5 327 tutkintoa vuosina 2015–2019. Kaikista tutkinnoista noin yhdeksän kymmenestä (90,8 %) oli ammattikorkeakoulututkintoja ja noin yksi kymmenestä (9,2 %) ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Satakunnan ammattikorkeakoulussa suoritettut tutkinnot jakoutuivat 24 tutkintoon. Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin yksikössä valmistui yhteensä 273 tutkinnon suorittanutta vuosien 2017–2020/11 välisenä aikana. **Satakunnan ammattikorkeakoulussa tutkinnon suorittaneista lähes neljä viidestä (77,4 %) ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista lähes yhdeksän kymmenestä (88,5 %) oli työllisiä vuoden 2019 lopussa.** Valmistuneista noin yhdeksän kymmenestä oli työllisiä tekniikan, terveyden ja hyvinvoinnin sekä kaupan ja hallinnon koulutusaloilta valmistuneista. **Ammattikorkeakoulu- ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista hieman yli puolet (53,2 % ja 55 %) jäi valmistumisen jälkeen Satakuntaan.** Satakuntaan jäi eniten tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (64,6 %), terveyden ja hyvinvoinnin (59,9 %) sekä tekniikan (57,9 %) alojen valmistuneita. **Satakunnan koulutettujen ”aivovuoto” kohdistuu pääosin Varsinais-Suomeen, Pirkanmaalle ja Uudellemaalle.**

Satakunnassa voi yliopistotutkinnon suorittaa Porin yliopistokeskuksessa tai Rauman OKL:ssä. Porin yliopistokeskuksessa tarjotaan Tampereen ja Turun yliopistojen alaista koulutusta sekä Raumalla Turun yliopiston alaista koulutusta. Satakunnassa suoritettiin yhteensä noin 2 000 yliopistotutkintoa vuosina 2014–2018, joista hieman yli puolet Porin yliopistokeskuksessa (51,7 %) ja hieman alle puolet Rauman opettajankoulutuslaitoksessa (48,3 %). **Yliopistotutkinnon suorittaneet sijoittuivat myös erittäin hyvin työmarkkinoille valmistumisen jälkeen, sillä enemmän kuin neljä viidestä (85,2 %) oli työllisiä vuoden 2018 lopussa. Yliopistotutkinnon suorittaneista noin neljä kymmenestä (37,6 %) jäi valmistumisen jälkeen Satakuntaan.** Satakunnan ulkopuolelle muuttaneiden yliopistotutkinnon suorittaneiden koulutettujen aivovuoto kohdistui samoihin maakuntiin kuin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden: joka neljännen (24,6 %) asuinmaakunta oli Varsinais-Suomi (24,6 %), noin joka viidennen Uusimaa (18,4 %) ja noin joka kymmenennen opiskelijan Pirkanmaa (10,1 %) tai jokin muu maakunta (9,3 %). **Porin yliopistokeskuksen kaikista valmistuneista hieman yli neljä kymmenestä (41,1 %) jäi Satakuntaan.**

8.2 Johtopäätökset haastatteluiden perusteella

Selvityksen haastatteluissa nousi vahvasti esille työntekijöiden osaamisen kehittämiseen liittyvä haasteellisuus. Harvalla yrityksellä on resursseja järjestelmälliseen ja pitkäjänteiseen henkilöstön osaamisen kehitystyöhön. Tämän vuoksi yrityksissä luotetaan maakunnallisten ja valtakunnallisten verkostojen näkemyksiin, joiden perusteella tehdään työvoiman oppimiseen ja kouluttamiseen liit-

tyviä päätöksiä. Toimialakohtaista syvällistä näkemystä työntekijöiden osaamisen kehittämisessä pidetään tärkeänä mutta etenkin pienissä yrityksissä se koetaan haasteellisenä.

Haastateltavissa yrityksissä toteutettiin henkilöstön koulutusta sekä sisäisesti että jonkin ulkopuolisen koulutusorganisaation toimesta. Ulkopuolisten koulutusorganisaatioiden toiminnan laadusta, joustavuudesta ja osaamisesta oli hyvät ja pitkäaikaiset kokemukset. Yrittäjäjärjestöt, oppilaitokset ja eri julkisen sektorin toimijat ovat hyvin verkostoituneita ja yhteistyö koetaan helpoksi ja hyödylliseksi. Oppilaitokset kokivat saavansa yrityksiltä arvokasta tietoa koulutustarjonnan suunnitteluun. Haasteena on oppilaitosten koulutustarjonnan viestintä koko yrityskentälle.

Satakunnassa osa nuorten ikäluokasta hakeutuu opiskelemaan muihin opiskelu- ja korkeakoulu-kaupunkeihin. Tämän seurauksena side entiseen kotimaakuntaan tulee löyhemmäksi ja kesä- ja harjoittelutyöpaikat haetaan opiskelupaikkakunnalta. Lisäksi Satakunnassa yliopistotutkinnon suorittaneista noin kuusi kymmenestä jättää koulutusmaakunnan. **Maakunnasta muuttaneista ja muualla opintoja suorittavissa on suuri työvoimapotentiaali, jota olisi mahdollisuus hyödyntää alueen työvoimana.** Näillä nuorilla on jo hyvä maakunnan tuntemus mikä helpottaa sijoittumista Satakuntaan.

Yleisellä tasolla työvoiman saatavuuden osalta ei koettu olevan suuria ongelmia mutta erityistä osaamista vaativiin työtehtäviin ei ollut tarjolla riittävästi ammattitaitoisia työntekijöitä. Haastateltavissa yrityksissä oli töissä melko vähän työperäisiä maahanmuuttajia eikä yrityksissä koettu työperäisellä maahanmuutolla olevan isoa merkitystä. Kansainvälistä työvoimaa tarvitsivat ne yritykset, joilla oli ulkomaankauppaa tai tytäryhtiöitä ulkomailla. Muissa tapauksissa työntekijöiden kansallisuudella ei ollut merkitystä. Tärkeintä oli työntekijän osaaminen, asenne ja motivaatio.

Satakunnassa tulisi panostaa Satakuntaliiton selvityshenkilö Kalervo Väänäsen näkemyksen mukaisesti koulutusperäiseen maahanmuuton lisäämiseen eri asteille sekä työperäiseen maahanmuuttoon työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Satakunnan ammattikorkeakoulun strategiassa tavoitteena on kasvattaa englanninkielisiä koulutusohjelmia ja juurruttaa kansainväliset opiskelijat maakuntaan.

Oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö koetaan avoimeksi ja rakentavaksi. Organisaatioiden edustajat tapaavat toisiaan eri foorumeissa, joissa vaihdetaan näkemyksiä yhteistyön kehittämiseksi. Kaikilla opiskelijoilla ei kuitenkaan ole riittävää kuvaa maakunnan yritysten toiminnasta ja niiden tarjoamista työmahdollisuuksista, jonka seurauksena valmistuvat opiskelijat voivat hakea töitä maakunnan ulkopuolelta.

Suoritettujen haastattelujen perusteella voidaan todeta, että oppilaitokset, elinkeinoelämää edistävät organisaatiot ja yritykset tekevät jatkuvaan oppimiseen kohdistuvaa alueellista yhteistyötä hyvässä hengessä. Yhteistyötä edesauttaa organisaatioiden työntekijöiden hyvät suhteet ja yhdessä tekemisen pitkät perinteet. Jatkuvan oppimisen haasteiksi on muodostunut yhtäläisen näkemyksen puute eli mitä jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan. Haasteena voidaan pitää myös sitä, että oppilaitokset toteuttavat jatkuvaan oppimiseen liittyvää toimintaa hyvin itsenäisesti.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle “laiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksesta” palvelukeskuksen tehtäväksi on kirjattu koota relevantti työikäisen väestön osaamisen kehittämistä ja työnantajien tarvetta koskeva ennakkotieto ja hyödyntää tietoa muiden tehtäviensä toteuttamisen tukena sekä raportoida tuloksia laajasti. On selvää, että valtakunnallista osaamistarpeiden ennakointitietoa kannattaa hyödyntää kaikin tavoin Satakunnassa. Yksi mahdollinen keino voisi olla koota maakuntatason yhteistyöfoorumi, jossa käsitellään, jalostetaan ja hyödynnetään sekä valtakunnallista että maakunnallista osaamiseen liittyvää ennakkotietoa. Yhteistyöfoorumissa voisivat olla laajasti edustettuina alueen keskeiset koulutuksen ja osaamisen kanssa tekemisissä olevat toimijat.

Osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet muodostavat keskeisen pullonkaulan Satakunnan tulevan kehityksen ja kehittämisen sekä investointien saamisen kannalta. Alueen koulutus- ja kehittäjäorganisaatioiden, elinkeinoelämän ja julkisten toimijoiden keskinäisen yhteistyön lisääminen ja vuorovaikutus korostuvat työvoiman kohtaantoon liittyvien haasteiden purussa. Satakunnan kannalta on keskeistä vaikuttaa sekä alueella jo opiskelevien jäämiseen koulutusmaakuntaan että olla aktiivisessa yhteydessä Satakunnasta lähtöisiin oleviin korkeakouluopiskelijoihin, jotka opiskelevat muissa korkeakouluissa Satakunnan ulkopuolella. Työmahdollisuuksien lisääminen liittyy sekä valmistuneiden jäämiseen alueelle että opiskeluvaiheessa oleville tarjottaviin kesä- ja harjoittelutyöpaikkoihin, opinnäyteyhteistyöhön ja muihin keskinäistä vuorovaikutusta lisääviin toimenpiteisiin, jolloin voidaan omaehtoisesti vaikuttaa valmistuneiden suurempaan jäämiseen alueen työmarkkinoille.

Jatkuvan oppimisen haasteisiin vastaamiseksi Satakuntaan voitaisiin perustaa yhteinen foorumi, jonka tehtävänä olisi koordinoita maakunnan osaamistarpeiden ennakoinnin ja jatkuvan oppimisen tarjontaa ja muodostaa yhteinen näkemys ennakoinnin ja jatkuvan oppimisen tavoitteista. Foorumissa olisivat edustettuina alueen keskeiset organisaatiot, jotka ovat tekemisissä ennakoinnin ja jatkuvan oppimisen toimintojen kanssa. Yhteinen foorumi lisäisi toiminnan systemaattisuutta, tiivistäisi toimijoiden välistä keskinäistä yhteistyötä ja mahdollistaisi yhtenäisen viestinnän.

8.3 Satakunnan korkeakoulutusta ja sen kehittämismahdollisuuksia pohtineen selvityksen keskeisiä ehdotuksia

Lopuksi haluamme lyhyesti nostaa muutaman keskeisen asian Satakunnan korkeakoulutuksen kehittämismahdollisuuksia selvittäneen Kalervo Väänäsen havainnoista ja toimenpide-ehdotuksista, sillä osa raportin viidestätoista toimenpide-ehdotuksesta liittyy läheisesti myös ELY-keskuksen toteuttaman selvityksen havaintoihin ja johtopäätöksiin.

Väänäsen selvityksen Satakunnassa on vuosittain tarjolla noin 500 yliopistotasosta aloituspaikkaa, joista 330 on ylioppilaspohjaisia ja 185 maisteriohjelmien aloituspaikkoja. Yli 70 % yliopistotason ylioppilaspohjaisista aloituspaikoista (240) on Turun yliopiston opettajankoulutuslaitoksessa Raumalla. Valmistuneista suuri osa hajautuu koulutuksen luonteen vuoksi muualle maahan selittäen havaintoa siitä, että yliopistotutkinnon suorittaneista alle 40 % jää Satakuntaan, kun vastaava luku ammattikor-

keakoulututkinnon suorittaneista on yli 50 %. Jotta korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus saataisiin kohoamaan merkittävästi, Satakunnassa tulisi lisätä erityisesti sellaisten koulutusalojen aloituspaikkoja, jotka työllistävät hyvin nyt ja tulevaisuudessa, kuten yhtenä vahvana kasvualana oleva teknologiametalli ja akkuklusteri.

Väänänen ehdottaa selvityksessään, että tekniikan alueellisen koulutusvajeen poistamiseksi tulisi aloittaa ylioppilas pohjainen tekniikan alan kandidaattikoulutus tukeutuen mahdollisilta osin Satakunnan ammattikorkeakoulun infrastruktuuriin sekä ja perustaa toinen maisteriohjelma nykyisen tietotekniikan ohjelman lisäksi. Esitys on varsin perusteltu, sillä Satakunta on erittäin teollisuusvaltainen maakunta ja koulutetun henkilöstön puute koetaan teollisuudessa merkittävänä kasvun ja uudistumisen rajoitteena.

Aivovuodon näkökulmasta sillä, että Satakunnassa olisi nykyistä laajemmin ylioppilas pohjaisia yliopistotason aloituspaikkoja, on merkitystä. Porin yliopistokeskuksessa on Väänäsen selvityksen mukaan tällä hetkellä vuositasolla 90 ylioppilas pohjaista aloituspaikkaa eli selvästi vähemmän kuin kandidaattipohjaisten maisteriohjelmien aloituspaikkoja, joita on 145. Yliopistotason koulutusta voi Satakunnassa ylioppilas pohjalta saada vain muutamilla koulutusaloilla eli Raumalla kasvatustieteessä ja Porissa kauppatieteissä sekä humanistisissa tieteissä.

Monipuolinen ja maakunnan tarpeita palveleva yliopistotasoinen koulutustarjonta houkuttaisi sekä oman maakunnan nuoria jäämään että muualta Satakuntaan muuttavia kouluttautumaan ja työllistymään Satakuntaan. Samalla se kohottaisi maakunnan profiilia ja imagoa, ja helpottaisi korkeasti koulutetun työvoiman saatavuutta. Maisteriohjelmatkin ovat Satakunnalle tärkeitä, mutta maisteriopintoihin hakeutuvat usein jo työelämässä olevat henkilöt, jotka ovat kiinnittyneet esim. työ- tai perhesyistä muualle kuin Satakuntaan. He myös usein myös palaavat valmistuttuaan kotimaakuntiinsa. Näin ollen maisterikoulutuksilla ei välttämättä ole samanlaista vaikutusta Satakunnan väestön koulutustason kohoamiseen kuin ylioppilas pohjaisten yliopistotasoisten aloituspaikkojen lisäyksellä.

Tilastokeskuksen alueellisen väestöennusteen (2021) mukaan Satakunnan väestö vähenee noin 25 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä, mikäli nykyiseen väestöpohjaan nojaavat ennusteet toteutuvat. Ennusteen mukaan 7-15 -vuotiaiden lasten määrä Satakunnassa vähenee nykyisestä noin 20 000 lapsesta vuoteen 2040 mennessä runsaaseen 14 000:een. 16-18 -vuotiaiden määrä pysyy likipitään ennallaan, noin 7000:ssa vuoteen 2030 saakka, kunnes määrä painuu alle 5000 nuoren. Väänänen ehdottaa, että Satakunnassa tulisi laatia maakunnallinen strategia koulutusperäisen maahanmuuton lisäämiseksi toiselle asteelle, ammattikorkeakoulutukseen ja yliopistokoulutukseen. Koulutusperäisen maahanmuuton lisäämiseksi tarvitaan sekä lisää englanninkielistä koulutustarjontaa että tehostettua suomen kielen opetusta kaikille koulutuksen asteille.

Ehdotus on hyvin kannatettava. ELY-keskus haluaa laajentaa maakunnallisen strategian tarpeen koskemaan laajemmin työ- että koulutusperäistä maahanmuuttoa. Satakunnan tulevan väestökehityksen kannalta keskeinen merkitys on syntyvyyden kehityksen ohella maan sisäisellä ja ulkomaisella muuttoliikkeellä. Työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton edistäminen ja maassa jo olevan maahanmuuttajien työvoimapotentialin täysimääräinen hyödyntäminen edellyttää monen toimijan

yhteistyötä sekä kansainvälisille opiskelijoille ja muille maahanmuuttajille suunnattavien palvelujen kehittämistä myös perheiden tarpeet huomioiden. Myös pakolaistaustaisten maahanmuutto tulee tunnistaa elinvoimaa vahvistavana teemana ja maakunnassa jo asuvien maahanmuuttajien taitoja ja osaamista tulee kehittää. Satakunnan ELY-keskuksen näkemyksen mukaan luontevin taho koordinoimaan työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton strategian laadintaa voisi olla maakunnan liitto.

Jatkuvasta oppimisesta Kalervo Väänänen toteaa selvityksessään näin: “Työelämän osaamisen tason nosto ja jatkuva uudistamisen tarve luo maakuntaan voimakkaan jatkokoulutuksen tarpeen, niin toisen asteen ammattikoulutukselle kuin ammattikorkeakoulu- ja yliopistotasoiselle korkeakoulutukselle. Tämä vaatii aikaisempaa voimakkaampaa jatkokoulutuksen paikallista koordinaatiota ja etäoppimisen mahdollisuuksien täysimittaista hyväksikäyttöä”.

Väänänen ehdottaa, että yliopistokeskus profiloituisi jatkokoulutustoiminnan koordinaattoriksi ja kaikki koulutuksen toteuttajat SAMK, DIAK, Turun yliopisto, Tampereen yliopisto ja mahdolliset muut koulutuksen tuottajat pyrkisivät tiiviiseen yhteistyöhön kurssimuotoisen jatko- ja täydennyskoulutuksen järjestämisessä. Lisäksi ehdotetaan perustettavaksi jatkokoulutustarpeen maakunnallinen suunnitteluryhmä, jossa olisivat mukana eri koulutusta tarjoavat oppilaitokset, yritykset ja instituutiot. Ryhmän tulisi pystyä mahdollisimman hyvin ennakoimaan erilaiset jatko/uudelleen koulutuksen tarpeet. Selvityksessä ehdotetaan myös, että Porin yliopistokeskus ja SAMK muodostavat yhdessä maakunnan yritysten kanssa yhteiset keskustelufoorumin, jonka tavoitteena on ajantasainen tiedonvaihto koskien yritysten ja korkeakoulujen kehittämistarpeita ja niihin vastaamista. Yritysten edustus voitaisiin kanavoida esimerkiksi alueen kauppakamarien kautta.

Myös ELY-keskuksen selvityksessä nostettiin edellisessä luvussa esiin yhteisen keskustelufoorumin tarve jatkuvan oppimisen haasteisiin vastaamiseksi. Foorumin tehtävänä voisi olla koordinoida maakunnan osaamistarpeiden ennakkoinnin ja jatkuvan oppimisen tarjontaa ja muodostaa yhteinen näkemys ennakkoinnin ja jatkuvan oppimisen tavoitteista. Foorumissa olisivat edustettuina alueen keskeiset organisaatiot, jotka ovat tekemisissä ennakkoinnin ja jatkuvan oppimisen kanssa. Yksi vaihtoehto maakunnan koulutus- ja osaamistarpeiden ennakkoinnin ja jatkuvan oppimisen palvelutarjonnan koordinoimiseksi ja vuoropuhelun varmistamiseksi palvelujen tuottajien ja asiakkaiden kesken on rakentaa toimijoiden välinen yhteistyö siten, että verkostotyön veturina ja fasilitoijana toimii joku koulutuksen tuottajista riippumaton taho. Joissakin maakunnissa ennakkointia ja jatkuvan oppimisen haasteita käsitellään maakunnan yhteistyöryhmän alaisissa jaostoissa tai neuvottelukunnissa.

LÄHDELUETTELO

- ¹ Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote 25.9.2019
- ² Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:9; Elinkeinopoliittinen tilannekuva 2020
- ³ https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_pk_barometri_syksy2021.pdf
- ⁴ <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2021/09/Kauppakamareiden-osaajapulakysely.pdf>
- ⁵ Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018
- ⁶ Eduskunnan asiantuntijalausunto <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-90327.pdf>
- ⁷ <https://www.sitra.fi/julkaisut/mille-vaestolle/>
- ⁸ Valtioneuvoston julkaisu 2020:20
- ⁹ opiskelija- ja henkilöstötietojen lähde on oppilaitosten verkkosivut
- ¹⁰ ECD:n julkaisu: Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, 2/2019
- ¹¹ Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset
- ¹² Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2013:19. PIAAC 2012 Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia
- ¹³ Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset
- ¹⁴ Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset
- ¹⁵ Porin yliopistokeskus (Turun ja Tampereen yliopistot), Turun yliopiston Rauman opettajankoulutuslaitos, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Diakonia ammattikorkeakoulu, Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu, Eurajoen kristillinen opisto, Palmgren-konservatorio, Suomen Ilmailuopisto Oy, Kankaanpään opisto, SASKY koulutuskuntayhtymä Huitisten ammatti- ja yrittäjäopisto & Aiko Academy Oy, Rauman kansalaisopisto, Porin seudun kansalaisopisto ja Otsolan kansalaisopisto. Lisäksi tietolähteinä käytettiin opetushallinnon tietopalvelu Vipusen tietokantoja sekä Opetushallituksen opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmän raportteja.
- ¹⁶ Satakuntaliiton toimeksiannosta 2021 laadittu selvitys: Satakunnan korkeakoulutus ja sen kehittämismahdollisuudet
- ¹⁷ Satakuntaliiton toimeksiannosta tehty selvitys Satakunnan korkeakoulutus ja sen kehittämismahdollisuudet

Liite 1: Kyselylomakkeet

Kysely oppilaitoksille ja koulutuksen järjestäjille työvoiman tarpeen muutoksesta ja jatkuvasta oppimisesta

Taustatiedot

Oppilaitos / koulutuksen järjestäjä:

Yhteyshenkilö:

Päivämäärä:

Osaamistarpeiden ennakointi

- Miten teette elinkeinoelämän osaamistarpeiden ennakointia?
- Miten tätä ennakointitietoa hyödynnetään koulutuksen suunnittelussa ja toimeenpanossa?
- Miten työn murros on muuttanut osaamisen vaatimuksia?
- Miten hyvin työnantajat osaavat hahmottaa yrityksen osaamisen tilannetta ja nykyisiä sekä tulevia tarpeita?
- Muuntokoulutuksen nykytilanne ja tulevaisuuden tarpeet?

Yhteistyö yritysten, yrittäjäjärjestöjen ja julkisen sektorin toimijoiden kanssa

- Mitä yhteistyötä teette osaamisen kehittämiseen liittyen muiden oppilaitosten, yrittäjäjärjestöjen ja muiden julkisen sektorin toimijoiden (ELY-keskus, TE-toimisto) kanssa?
- Mikäli yhteistyö muiden organisaatioiden kanssa on säännöllistä, mikä lisäarvo siitä on saatu?

Jatkuvan oppimisen aiheuttama muutos koulutusorganisaatiolle

- Miten jatkuva oppiminen näkyy organisaationne rakenteessa ja koulutustarjonnassa?

Jatkuvan oppimisen nykyinen toimintamalli

- Ovatko eri koulutusorganisaatiot, yrittäjätoimijat ja julkisen sektorin edustajat riittävästi yhteistyössä jatkuvan oppimisen ja ennakkoinnin edistämiseksi?
- Mitä kehitettävää nykyisessä toimintamallissa näkemyksenne mukaan on ja miten kehittäisitte sitä?

Kansainväliset opiskelijat

- Miten näette kansainvälisten opiskelijoiden merkityksen oppilaitoksessanne?
- Ovatko kansainväliset opiskelijat vaikuttaneet koulutustarjontaan (sisällöt ym.)?

Vapaita ajatuksia:

Kysely julkisen sektorin toimijoille ja elinkeinoelämän edunvalvojille ja edistäjille työvoiman tarpeen muutoksesta, yhteistyöstä ja jatkuvasta oppimisesta sekä siihen liittyvästä koulutuksesta ja yhteistyömahdollisuuksista

Taustatiedot

Haastateltava organisaatio:

Yhteyshenkilö:

Päivämäärä:

Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tarjonta Satakunnassa edustamasi organisaation näkökulmasta:

- Miten Satakunnassa tarjolla oleva koulutus ja osaamisen kehittämisen palvelutarjonta vastaa mielestäsi tämän hetken työelämän tarpeita?
- Onko nykyinen koulutustarjonta riittävän joustavaa työssä olevien koulutustason ja ammattiosaamisen parantamiseksi?
- Miten kehittäisit osaamisen kehittämisen tarjontaa Satakunnassa, ts. minkälaista uudenlaista koulutusta tai osaamisen kehittämistä yrityksissä tarvitaan, mitä puuttuu, miten pitäisi toteuttaa?
- Miten yritysten osaamisen ennakointia olisi järkevintä tehdä? Kuka tekee, miten tietoa hyödynnetään?

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan haasteet:

- Mitkä oman näkemyksesi mukaan ovat keskeisimmät syyt sille, että yritykset eivät löydä osaa-vaa työvoimaa, vaan kokevat rekrytointiongelmia?
- Millä tavoin yritysten kokemia rekrytointihaasteita voitaisiin mielestäsi Satakunnassa helpottaa? Mikä on yritysten rooli, mikä oppilaitosten, mikä työnhakijoiden, mikä esim. TE-palveluiden?
- Miten työperäistä maahanmuuttoa voitaisiin Satakunnassa edistää muunkin kuin vuokratyövoiman osalta, esim. korkeasti koulutetut. Ovatko yritykset tähän valmiita?

Osaamisen ja osaamistarpeiden ylläpito ja ennakointi:

- Miten mielestäsi yritysten työntekijöiden osaamista ylläpidetään ja kehitetään yrityksissä? Miten hyvin työnantajat osaavat hahmottaa yrityksen osaamisen tilannetta ja nykyisiä sekä tulevia kehittämistarpeita?
- Miten työelämän murros ja teknologian kehitys mielestäsi vaikuttavat työntekijöiden koulutustarpeisiin ja vaatimuksiin?
- Miten elinkeinoelämän nopeisiin osaamisen muutoksiin pitäisi varautua? Miten uusien, nousevien toimialojen edellyttämä osaaminen tulisi huomioida koulutuksessa?
- Millä keinoilla kannustaisit kaikkia työntekijöitä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen?
- Muuntokoulutuksen nykytilanne ja tulevaisuuteen varautuminen?

Yhteistyö yritysten, yrittäjäjärjestöjen ja julkisen sektorin toimijoiden kanssa:

- Miten paljon teette koulutuksen ja osaamisen kehittämiseen liittyvää yhteistyötä eri oppilaitosten, yrittäjäjärjestöjen ja muiden julkisen sektorin toimijoiden (ELY-keskus, TE-toimisto) kanssa?
- Mikäli yhteistyö muiden organisaatioiden kanssa on säännöllistä, mitä lisäarvoa se on tuottanut?
- Ovatko eri toimijoiden (elinkeinoelämän järjestäjät ja kuntien elinkeinotoimijat, oppilaitokset ja korkeakoulut, ELY-keskus ja TE-toimisto, Satakuntaliitto) roolit koulutuksen ja osaamisen kehittämisessä selkeät? Jos ei miten yhteistyötä pitäisi kehittää?

Vapaita ajatuksia:



Kysely yrityksille osaamis-, kehitys- ja rekrytointitarpeista

I Yritys- ja toimialatiedot

Yksilöivät tiedot

1 Yrityksen virallinen nimi _____

2 Y-tunnus _____

3 Yrityksen toimiala _____

4 Yrityksen liikevaihto (m €) _____

5 Yrityksen yhteyshenkilö: _____

6 Haastattelija _____

II Henkilöstörakenne- ja kehitys

7 Yrityksen henkilöstömäärä nyt _____

tavoite vuoden kuluttua _____

tavoite kolmen vuoden kuluttua _____

8 Arvio eläkkeelle siirtävistä 3 vuoden sisällä (henkilöä) _____

9. Arvio työntekijöiden määrästä ikäryhmittäin:

alle 30-v _____ työntekijää

30–49-v _____ työntekijää

50–54-v _____ työntekijää

yli 55-v _____ työntekijää

10. Ulkomaisen työvoiman määrä (henkilöä) _____

11. Tärkeimmät ammattinimikkeet (1-5 tärkeintä)

12. Suunnitellut muutokset (lisäys/vähennys) ammattinimikkeittäin

Ammattinimike on todellinen, tekemistä kuvaava nimike (ei välttämättä ammattiluokitus-kirjasta).

Ammatti nimike	Ajankohta-arvio, milloin tarvitaan (anna henkilömäärä arviona)		Määrä (yht.)	Lisätietoja (Tärkeimmät osaamistarpeet)
	heti	vuoden kuluessa		

Millaiset ovat yrityksesi pidemmän aikavälin työvoimatarpeet (määrä/osaaminen)?

III A Osaamis- ja lisäkoulutustarpeet (ei sisäiset koulutukset)

13 Nykyisen henkilöstön lisä- tai jatkuvan kouluttautumisen tarpeet ammattinimikkeittäin

Osaamis- ja lisäkoulutustarpeilla tässä viitataan sellaisiin koulutustarpeisiin, joita yrityksen ulkopuolinen oppilaitos, kouluttaja tai konsultti voi tehdä. Lisäkoulutus suunnitellaan ja toteutetaan ulkopuolisen toimijan, kuten koulutusorganisaation kanssa.

Ammattinimike	Ajankohta-arvio, milloin tarvitaan (anna lukumäärä arviona)		Määrä (yht)	Osaamistarve (ks.luokitus alla)	Lisätietoja (esim. tuotannon tai toiminnan muutos, työtehtävän lakkaaminen, projektiluonteisuus tai muita täsmentäviä asioita)
	heti	vuoden kuluessa			

Luokitus (osaamistarve):

- | | |
|---|---|
| 1. Tuotteet ja palvelut, tuotekehitys | 6. Työhyvinvointi, työssä jaksaminen |
| 2. Markkinointi, myynti ja asiakaspalvelu | 7. Kansainvälinen osaaminen |
| 3. Tuotteiden ja palveluiden tuotanto, prosessit, laatu | 8. Yleiset työelämävalmiudet (mm. käytöstavat, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, atk ja dokumentointitaidot, kielet) |
| 4. Talousasiat, rahoitus | 9. Muu, mikä? |
| 5. Johtaminen ja esimiestyö | |

III B Osaamis- ja koulutustarpeet (sisäiset koulutukset)

14 Organisaation omat sisäiset koulutukset työntekijöille

Yrityksen tarjoamalla sisäisellä koulutuksella tässä tarkoitetaan sellaisia yrityksen omia toimintoja, joita yrityksessä toteutetaan työntekijöiden kanssa varmistamalla yrityksen nykyhetken ja tulevaisuuden kilpailukykyinen osaaminen.

Yrityksen työntekijöiden sisäinen osaamisen kehittäminen	Kyllä	Ei
1. Onko yrityksen sisäinen koulutus työntekijöille jatkuvaa ja suunnitelmallista?		
2. Kartoitetaanko kehityskeskusteluissa työntekijän osaaminen ja sen kehittäminen?		
3. Onko yrityksessä käytössä sisäinen koulutusjärjestelmä ja mentorointi?		
4. Toteutetaanko yrityksessä työnkiertoa työntekijän osaamisen kehittämiseksi?		
5. Tukeeko työnantaja taloudellisesti työntekijän omaehtoista kehitystä?		
Yhteenveto yrityksen sisäisestä työntekijöiden kehittämisestä:		

15 Tunnetteko ja oletteko käyttäneet seuraavia ELY-keskuksen osaamisen kehittämisen palveluja henkilöstönne ja liikkeenjohdon kouluttamiseen: yhteishankintakoulutus (RekryKoulutus, Täsmä-Koulutus, MuutosKoulutus) tai osaamisen kehittämispalveluja (analyysi, konsultointi, liikkeenjohdon valmennusohjelmat)?

IV Ajankohtaiset rekryointitarpeet

16 Mikä on kv-osaajien merkitys yrityksellesi ja tarvitsetko tukea kv-osaajien rekryoinnissa?

17 Millaisia rekryointihaasteita on ammattinimikkeittäin?

Tarkoituksena on, että työnantaja kuvaa mahdollisia rekryointihaasteita. Tallennusvaiheessa käytät alla olevaa luetteloa. Voi merkitä useampiakin syitä.

Ammattinimike	Määrä	Syy (ks. ao. vaihtoeht ot ja ilmoita koodit)	Lisätietoja rekryointihaasteista

Syyt:

- | | |
|---|---|
| A. Hakijan riittämätön koulutus | I. Riittämättömät johtamis- ja projektinhallintataidot |
| B. Riittämätön työkokemus | J. Riittämätön aloitekyky, omatoimisuus ja kyky itsenäiseen työskentelyyn |
| C. Riittämätön kielitaito, lisätietoihin kieli | K. Riittämättömät ongelmaratkaisu- ja oppimiskyvyt |
| D. Riittämättömät tietotekniikkataidot | L. Muu riittämätön osaaminen/ammattitaito, lisätietoihin mikä |
| E. Riittämättömät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot | M. Työaikaan liittyvä syy |
| F. Riittämättömät asiakaspalvelutaidot | N. Muut syyt |
| G. Sijaintiin liittyvä syy | |
| H. Palkkaukseen liittyvät syyt | |

V Yrityksen yhteistyö oppilaitosten ja julkisen sektorin kanssa

Haastateltavan näkemys yhteistyöstä maakunnan oppilaitosten (toisen asteen, amk:n ja yliopistokeskuksen) ja julkisen sektorin (Satakunnan ely-keskus, TE-toimisto, kuntien elinkeinotoimet) kanssa liittyen osaavan työvoiman saatavuuteen, koulutukseen ja määrälliseen ennakkointiin.

18 Miten aktiivista yhteistyönne on ollut paikallisten oppilaitosten ja muiden julkisen sektorin edustajien kanssa työvoiman saatavuuteen, koulutukseen ja määrälliseen ennakkointiin (kokemukset ja kehitysehdotukset)?

19 Mitä muuta haluat sanoa? (Esim. osaamisen muutoksen sykleihin, osaamistarpeiden yleiset pullonkaulat jne.) (Kysymys työnantajan edustajalle kohdistettuna.)

TOIMIALA (TOL 2008)

- 1 A** Maatalous, metsätalous ja kalatalous (01-03)
- 2 C** Teollisuus (10-33)
- 3 F** Rakentaminen (41-43)
- 4 G** Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45-47)

Palvelualat

- 5 H** Kuljetus ja varastointi (49-53)
- 6 I** Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55-56)
- 7 J** Informaatio ja viestintä (58-63)
- 8 K** Rahoitus- ja vakuutustoiminta (64-66)
- 9 L** Kiinteistöalan toiminta (68)
- 10 M** Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (69-75)
- 11 N** Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (77-82)
- 12 R** Taiteet, viihde ja virkistys (90-93)
- 13 S** Muu palvelutoiminta (94-96)

Muut toimialat

- 14 B** Kaivostoiminta ja louhinta (05-09)
- 15 D** Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta (35)
- 16 E** Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito (36-39)
- 17 O** Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (84)
- 18 P** Koulutus (85)
- 19 Q** Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)
- 20 T** Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön (97-98)
- 21 U** Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta (99)
- 22** Toimiala tuntematon, mikä?

Liite 2: Haastateltavat henkilöt ja haastattelujen aikataulut

- Cimmo Nurmi, vararehtori, Satakunnan ammattikorkeakoulu 5.3.2021
- Tarmo Lipping, yliopistokeskuksen johtaja, Porin Yliopistokeskus 5.3.2021
- Satu Remmer, palvelujohtaja, Satakunnan TE-toimisto, 8.3.2021
- Matti Isokallio, kuntayhtymän johtaja, Sataedu, 10.3.2021
- Ari Eklund, toimitusjohtaja, Prizztech Oy, 11.3.2021
- Kirsi-Marjo Halonen, koulutusjohtaja, Sataedu, 11.3.2021
- Kirsi Liikamaa, yliopiston lehtori, Turun kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö, 12.3.2021
- Minna Nore, toimitusjohtaja, Satakunnan kauppakamari, 15.3.2021
- Heikki Nurmi, yritysasiantuntija, Rauman kaupunki, 16.3.2021
- Jari-Pekka Niemi, johtaja, Prizztech Oy, 16.3.2021
- Terhi Rajala, kehityspäällikkö, Satakunnan kauppakamari, 17.3.2021
- Pia Lamminen, koulutuspäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu, 18.3.2021
- Riikka Peippo, elinvoimajohtaja, Huittisten kaupunki, 19.3.2021
- Katja Laitinen, erityisasiantuntija, Satakuntaliitto, 24.3.2021
- Jouko Hautamäki, kasvupalvelut ja kaupunkisuunnitteluyksikön päällikkö, Porin kaupunki 25.5.2021
- Marko Rajamäki, elinkeinojohtaja, Kankaanpään kaupunki, 30.3.2021
- Markku Kivinen, toimitusjohtaja, Satakunnan Yrittäjät ry, 31.3.2021
- Pirjo Hakala, vararehtori, Diak-ammattikorkeakoulu, 31.3.2021
- Ilse Vogt, kehityspäällikkö, Diak-ammattikorkeakoulu, 31.3.2021
- Kati Kauppila, opiskelijapalveluiden asiantuntija, Diak-ammattikorkeakoulu, 31.3.2021
- Riikka Piispa, toimitusjohtaja, Rauman kauppakamari, 1.4.2021
- Juha Vasama, rehtori, Länsirannikon koulutus Oy WinNova, 6.4.2021
- Teija Harju, työelämäpalveluiden johtaja, Länsirannikon koulutus Oy WinNova, 6.4.2021
- Pekka Ekberg, toimitusjohtaja, Oy Fiblon Ab, 15.4.2021
- Kati Lukkari, hr- ja verkkokaupakoordinaattori, Sinituote Oy, 20.4.2021
- Laura Avikainen, markkinointi- ja viestintäpäällikkö, Fresco Ravintolat Oy, 20.4.2021
- Taru Anttila, toimitusjohtaja, Dementiahoitokoti Dagmaaria, 21.4.2021
- Sari Valonen, henkilöstöjohtaja, Apetit Ruoka Oy, 21.4.2021
- Päivi Huhtamaa, henkilöstöjohtaja, Satakunnan Osuuskauppa, 25.4.2021
- Tomi Ojanen, toimitusjohtaja, Notra Oy, 28.4.2021

Liite 3: Taulukkoja Satakunnassa toisen asteen suoritetuista ammatillisista tutkinnoista ja ammatillisista koulutuspaikoista

Satakunnassa toisen asteen suoritettut ammatilliset tutkinnot oppilaitoksittain ajalta 1.1.2015-31.7.2018 jakautuvat seuraavasti:

Vuosina 2015–2018 suoritettut ammatilliset tutkinnot				
2015 - 2018 yhteensä	Tutkintotyyppi yhteensä	Ammatillinen peruskoulutus	Ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto
Satakunta	12575	9247	2433	895
Eurajoen kristill.opisto	78	0	78	0
Huittisten Amm. ja yritt.opisto	672	639	33	0
Kankaanpään opisto	359	136	185	38
SATAEDU	3749	2891	683	175
Palmgren-konservatorio	71	71	0	0
Suomen Ilmailuopisto	115	115	0	0
WinNova	7531	5395	1454	682

Satakunnassa toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelupaikat 2014–2020 koulutusaloittain yhteensä (WinNova ja Sataedu).

Satakunnassa toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelupaikat 2014-2020 koulutusaloittain yhteensä								
Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Aloituspaiikat yhteensä	Opiskelupaikan vastaanottaneet yhteensä
	Sataedu			WinNova				
Humanistiset ja taidealat		288	264		174	16	462	280
Kauppa, hallinto ja okeustieteet		137	96		892	765	1029	861
Tietojen käsittely ja tietoliikenne		135	129		271	264	406	393
Tekniikan alat		1 775	1 338		2 824	2 370	4599	3708
Maa- ja metsätalousalat		0	0		370	249	370	249
Teveys ja hyvinvointi		285	267		1158	981	1443	1248
Palvelualat		767	528		2625	1983	3392	2511
Tieto puuttuu		0	0		20	4	20	4
Yhteensä		3387	2622		8334	6632	11721	9254

Satakunnassa Sataedun ja WinNovan koulutuksen aloituspaikat ja opiskelupaikkojen vastaanottaneet koulutusaloittain vuosittain ajalta 2014–2020.

Vuosi	Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Aloituspaikat yhteensä	Opiskelupaikan vastaanottaneet yhteensä
2014		Sataedu			WinNova				
	Humanistiset ja taideala		44	42		35	4	79	46
	Kauppa, hallinto ja okeustieteet		19	18		132	117	151	135
	Tietojen käsittely ja tietoliikenne		19	21		37	39	56	60
	Tekniikan alat		268	204		465	387	733	591
	Maa- ja metsätalousalat		0	0		64	39	64	39
	Teveys ja hyvinvointi		60	48		172	147	232	195
	Palvelualat		89	72		402	312	491	384
	Tieto puuttuu					20	4	20	4
	Yhteensä		499	405		1327	1049	1826	1454

Vuosi	Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Aloituspaikat yhteensä	Opiskelupaikan vastaanottaneet yhteensä
2015		Sataedu			WinNova				
	Humanistiset ja taideala		46	45		16	0	62	45
	Kauppa, hallinto ja okeustieteet		22	21		132	129	154	150
	Tietojen käsittely ja tietoliikenne		20	21		40	39	60	60
	Tekniikan alat		295	192		415	339	710	531
	Maa- ja metsätalousalat		0	0		65	51	65	51
	Teveys ja hyvinvointi		45	45		176	159	221	204
	Palvelualat		106	60		375	309	481	369
	Yhteensä		534	384		1219	1026	1753	1410

Vuosi	Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Aloituspaikat yhteensä	Opiskelupaikan vastaanottaneet yhteensä
2016		Sataedu			WinNova				
	Humanistiset ja taideala		50	42		42	12	92	54
	Kauppa, hallinto ja okeustieteet		22	15		132	117	154	132
	Tietojen käsittely ja tietoliikenne		20	18		40	36	60	54
	Tekniikan alat		266	201		397	357	663	558
	Maa- ja metsätalousalat		0	0		65	39	65	39
	Teveys ja hyvinvointi		40	39		176	162	216	201
	Palvelualat		106	69		382	291	488	360
	Yhteensä		504	384		1234	1014	1738	1398

Vuosi	Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Aloituspaiikat yhteensä	Opiskelupaikan vastaanottaneet yhteensä
2017		Sataedu			WinNova				
	Humanistiset ja taideala		41	36		21	0	62	36
	Kauppa, hallinto ja okeustieteet		20	15		132	114	152	129
	Tietojen käsittely ja tietoliikenne		20	30		40	36	60	66
	Tekniikan alat		260	207		384	306	644	513
	Maa- ja metsätalousalat		0	0		54	30	54	30
	Teveys ja hyvinvointi		40	39		176	141	216	180
	Palvelualat		134	84		388	282	522	366
	Yhteensä		515	411		1195	909	1710	1320

Vuosi	Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Aloituspaiikat yhteensä	Opiskelupaikan vastaanottaneet yhteensä
2018		Sataedu			WinNova				
	Humanistiset ja taideala		41	39		21	0	62	39
	Kauppa, hallinto ja okeustieteet		20	9		122	99	142	108
	Tietojen käsittely ja tietoliikenne		18	12		40	39	58	51
	Tekniikan alat		224	186		387	315	611	501
	Maa- ja metsätalousalat		0	0		44	45	44	45
	Teveys ja hyvinvointi		30	30		176	138	206	168
	Palvelualat		81	60		405	270	486	330
	Yhteensä		414	336		1195	906	1609	1242

Vuosi	Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupaikan vastaanottaneet	Aloituspaiikat yhteensä	Opiskelupaikan vastaanottaneet yhteensä
2019		Sataedu			WinNova				
	Humanistiset ja taideala		35	33		21	0	56	33
	Kauppa, hallinto ja okeustieteet		20	6		122	93	142	99
	Tietojen käsittely ja tietoliikenne		14	12		38	39	52	51
	Tekniikan alat		237	165		402	360	639	525
	Maa- ja metsätalousalat		0	0		44	30	44	30
	Teveys ja hyvinvointi		40	39		138	108	178	147
	Palvelualat		119	84		343	261	462	345
	Yhteensä		465	339		1108	891	1573	1230

Vuosi	Koulutusala	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupalkan vastaanottaneet	Oppilaitos	Aloituspaiikat	Opiskelupalkan vastaanottaneet	Aloituspalkat yhteensä	Opiskelupalkan vastaanottaneet yhteensä
2020		Sataedu			WinNova				
	Humanistiset ja taideala		31	27		18	15	49	42
	Kauppa, hallinto ja oikeustieteet		14	12		120	96	134	108
	Tietojen käsittely ja tietoliikenne		16	15		36	36	52	51
	Tekniikan alat		225	183		374	306	599	489
	Maa- ja metsätalousalat		0	0		34	15	34	15
	Teveys ja hyvinvointi		30	27		144	126	174	153
	Palvelualat		132	99		330	258	462	357
	Yhteensä		448	363		1056	852	1504	1215

RAPORTTEJA 2022

JATKUVAN OPPIMISEN SATAKUNTA

Satakunnan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

www.ely-keskus.fi



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus