

SP 5 Keski-ikäisten työntekijöiden uranhallinta ja osaaminen

Salla Toppinen-Tanner, Jukka Vuori, Marjo Wallin, Työterveyslaitos

Minna Hiillos, Niina Jallinoja, Teemu Ruohonen, Johanna Vuori, Haaga-
Helia



Tausta

- ”Koulutuksen kehittämishaasteena on tunnistaa, millaista osaamista tarvitaan edistämään työmarkkinoiden muutosta sekä millaisilla elinikäisen oppimisen malleilla ja rakenteilla tähän muutokseen vastataan” *
- Työelämässä kehittymismahdollisuudet jakautuvat epätasaisesti siten, että vähiten koulutusta saavat vähemmän koulutetut ja ikääntyvät työntekijät (mm. Työolobarometri). Ikääntyvillä työntekijöillä on osaamisen puutteita erityisesti digitaalisissa taidoissa ja perustaidoissa (OECD 2015)
- Keskimäärin työura on n. 36 vuoden pituinen. Tutkintojen sisällöt vanhenevat työiän aikana eikä niitä usein päivitetä. Ei ole olemassa hyvin toimivia järjestelmiä elinikäisen oppimisen toteuttamiseksi, ja työntekijöiden työelämään ja osaamiseen liittyvät tavoitteet eivät ole aina selviä.
- Jos työntekijä ei itse ole aktiivinen oman uransa ja osaamisensa suhteen, työllistymiskyvyn säilyttäminen voi olla tuurista kiinni.
- Työntekijät tarvitsevat ammatillisten taitojensa rinnalle yleisempiä, työuralla selviytymisen metataitoja, jotka auttavat epävarmoilla työmarkkinoilla uramuutoksiin sopeutumisessa, ammatillisessa kehittämisessä ja oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä.
- Aiemmat tutkimukset osoittavat, että ryhmämuotoisella uravalmennuksella voidaan vahvistaa työntekijöiden uranhallintaa ja parantaa tulevaa työuraa ja hyvinvointia.

Tavoitteet

- Kehitetään Taidot työhön –valmennusohjelma oppilaitoksiin ja työpaikoille, jolla voidaan parantaa työntekijöiden valmiuksia ja motivaatiota ammatillisen osaamisen kehittämiseen sekä ohjata työntekijöitä omien kompetenssien kartoituksen, valmennuksen ja ammatillisen kehityssuunnitelman kautta ammatillisen osaamisen, työllistymiskyvyn ja hyvinvoinnin paranemiseen
- Tutkia valmennusohjelman vaikutuksia valmistautuneisuuteen, oppimispystyvyyteen ja työllistymisuskoon sekä kehityssuunnitelmiin, ts. valmennusohjelman vaikuttavuutta -> näyttöön pohjautuva toimintamalli

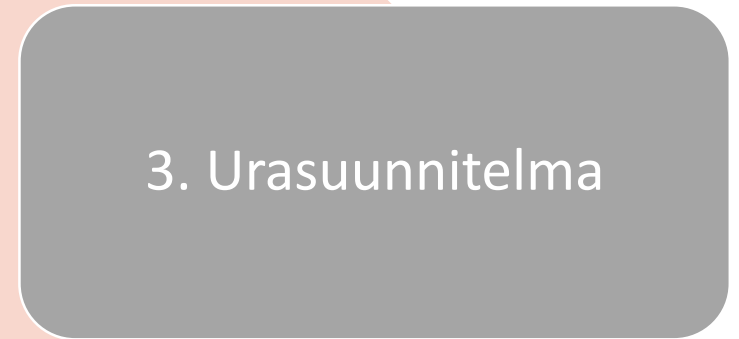
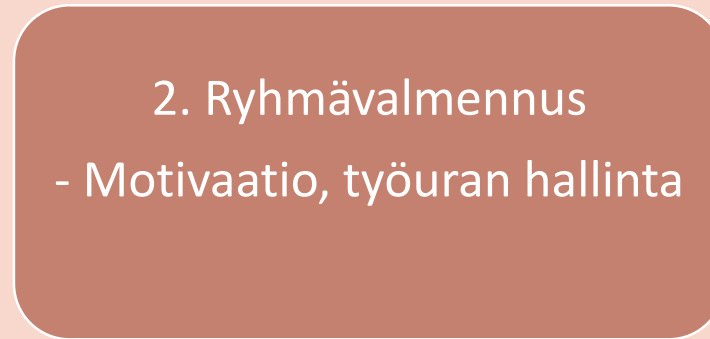
Interventio: Taidot työhön -valmennus

Vuoden 2017 alussa

Osallistujien rekrytointi

Noin 30-40 valmennusryhmää

Vuoden 2017 lopussa tutkimusaineisto valmis



Alkukysely



Tutkimusryhmien
muodostaminen



Kenttäkoe



2. kysely

Tutkimuksen toteutus (RCT)

- Toteutetaan satunnaistettu kontrolloitu kenttäkoe (N=n. 750), jossa puolet tutkimukseen ilmoittautuneista osallistuu valmennusohjelmaan ja puolet ei.
 - Osallistujat rekrytoidaan Haaga-Helian alumnista ja Insinööriliiton jäsenistä
 - Osallistujat (sekä koe-että kontrolliryhmä) vastaavat sähköiseen alkukyselyyn ennen arvontaa tutkimusryhmiin sekä kyselyyn välittömästi intervention päätyttyä
 - Tutkimukseen suunnitellaan jatkoseuranta rekistereistä (työssäolo, kouluttautuminen) pitkäaikaisvaikutusten arvioimiseksi
- > saadaan tieto valmennusohjelman vaikuttavuudesta

Tulokset

- Tutkimuksesta valmistuu Taidot työhön –ohjelma, jonka materiaalit levitetään
 - a) oppilaitokseen koulutusmateriaaliksi
 - b) työpaikoille organisaation muutostilanteisiin varautumiseksi (henkilöstön osaaminen korkeammalla tasolla; muutostilanteissa työllistymiskykyinen henkilöstö)
- Tutkimuksesta valmistuu tieteellisiä vertaisarvioituja artikkeleita
- Tuloksista kirjoitetaan yleistajuisia artikkeleita ja blogeja ym.

Lisätietoja

Salla Toppinen-Tanner, osahankejohtaja, Työterveyslaitos

salla.toppinen-tanner@ttl.fi

p. 046 851 2517

www.taidottyohon.fi

@taidottyohon

#taidottyohon

