

# **TOISEN ASTEEN KOULUTUS VETURINA TULEVAISUUDEN KUNNASSA**

Kaupunginjohtaja FT Reijo Siltala

Kokemäki 13.9.2017

# OMA TAUSTA JA KAUPUNKI

Kaupunginjohtajana Kokemäellä vuodesta 2014  
Aiemmin Köyliön hallintojohtajana,  
koulutuskuntayhtymän toimialajohtajana,  
asiantuntijana elinkeinotoimessa ja n. 10 vuotta  
yliopiston tehtävissä, mm. elinkeinoelämän ja  
opetuksen kehittämisen tutkijana



## KOKEMÄEN KAUPUNKI (per. 1869)

7470 asukasta

veroprosentti 21,75%

Perustettu 1869

531,27 neliökilometriä

kesk (8), sdp (7), vas (5), kok (4), ps (3)

Metalliteollisuus, kuljetusala,  
hyvinvointipalvelut, erikoisviljely

Kolme toisen asteen kouluttajaa  
(Sataedu, Sasky, Kokemäen lukio)

## REIJO SILTALA (s. 1978)

### Filosofian tohtori (2010)

Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen  
oppiminen liike-elämässä ja opetuksessa

### Kasvatustieteen maisteri (2003)

Lukiomenestyjän persoonallisuus  
tulevaisuuden suunnitelmat ja näiden väliset yhteydet

### eMBA (2017)

Kuntajohtajan johtoryhmän rooli ja ryhmän merkitys  
jäsenille



# SOTE- JA MAAKUNTAUUDISTUS

- Kuntiin jäämässä koulutus, kaavoitus ja kehitys  
-> sitäkö on elinvoimaisuus
- Ottaako kaupunginhallitus näistä enemmän otetta jatkossa, kasvatetaanko sivistystoimen roolia?
- Osa kunnista luonut jo uusia rakenteita, esimerkiksi elinvoimajaostoja tai –lautakuntia
- Ennaltaehkäisyn merkitys, pitäisikö jo alkaa huomioida?
- Rajapinnat siirtyvät – mihin raja esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisyssä, koulutuksessa ja toisen asteen kouluttajien välillä asettuu?

# MITÄ ON ELINVOIMAISUUS?

- Elinvoimaisuutta on tapana käyttää rakenteellisten ratkaisujen puolustamiseen tai tulevien rakenteiden oikeuttamiseen
- Elinvoimaisuutta määritellään alueen väestörakenteen kautta (riittävän suurelta osin työikäistä)
- Vahva paikallistalous ja elinkeinopolitiikka
- Palvelujen turvaaminen, yhdyskuntarakenteen tiivistäminen ja demokratian vahvistaminen
- **Suomessa yhdistelmä hallinnollista elinkelpoisuutta sekä yhteisöjen toimintakykyisyyttä ja elävyyttä eli sosiaalista pääomaa**

# AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMI

- Rahoituksen uudistus (=leikkaus)
- Tutkintojärjestelmän uudistus
- Järjestäjärakenteen uudistus
- Peruskoulutuksen ja ammattikoulutuksen lainsäädännön yhtenäistäminen
- Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen ja yksilöllisten mahdollisuuksien lisääminen
- Suuri merkitys seutukaupunkeihin ja muihin kakkoskaupunkeihin, joissa ei korkeakoulutusta, mutta vahvaa teollisuutta

# TYÖLLISYYDENHOITO

- Paljon limittäisiä toimijoita jo kuntaorganisaatioiden sisällä. Esimerkiksi:
  - Etsivä nuorisotyö
  - Pajat (nuoriso, vammaiset, aikuiset jne.)
  - Työllistävät yhtiöt
  - Sakkolistan siivoajat
  - Kuraattorit, opot
  - Lisäksi kuntaorganisaation ulkopuolella toimivat työllisyyden kanssa toimijat
  - **PALJON HYVIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ REKRYTOIDAAN TÄYSIN OHI VIRALLISTEN JÄRJESTELMIEN**

# ELINKEINOELÄMÄN JA TYÖNHAKIJAN KOHTAAMINEN

- Rekrytointi on aina iso haaste ja myös iso riski, väärä valinta tulee kalliiksi monin tavoin
- Työntekijöiden sitoutuminen yhteen työnantajaan pitkäksi aikaa on vähentynyt, sen sijaan aito sitoutuminen on jopa kasvanut
- Eteneminen, haasteellisuus ja joustavuus ovat usein tärkeämpiä kuin palkka
- Työnantajan arvoilla on työpaikkaa valittaessa merkitystä enemmän kuin aiemmin
- Sekä yrityksen että työntekijän on pidettävä huolta ”imagostaan”

# POHDINTAA

- Mihin keskitetään elinvoiman hoitaminen?
  - Ketkä ensisijaisesti ovat yhteistyössä elinkeinoelämän, 3. sektorin, 2. asteen kouluttajien ja opiskelijoiden kanssa?
- Pitäisikö esimerkiksi kaupungin ottaa tiiviimpi side 2. asteen kouluttajiin ja yrittäjiin, kuka yhdistää?
- Mitä tehdään vähemmän hyvälle työntekijöille, erot ovat jo nyt kasvaneet ääripäiden välillä
- Miten yritykset pystyvät houkuttelemaan työntekijöitä, miten vetovoima riittää esimerkiksi seutukaupungeissa?
- Milleniaalit ja Y-sukupolvi ovat haastavia houkuteltavia, mutta elävät vahvasti yrityksen mukana, mikäli hyvän osaajan saa rekrytoitua