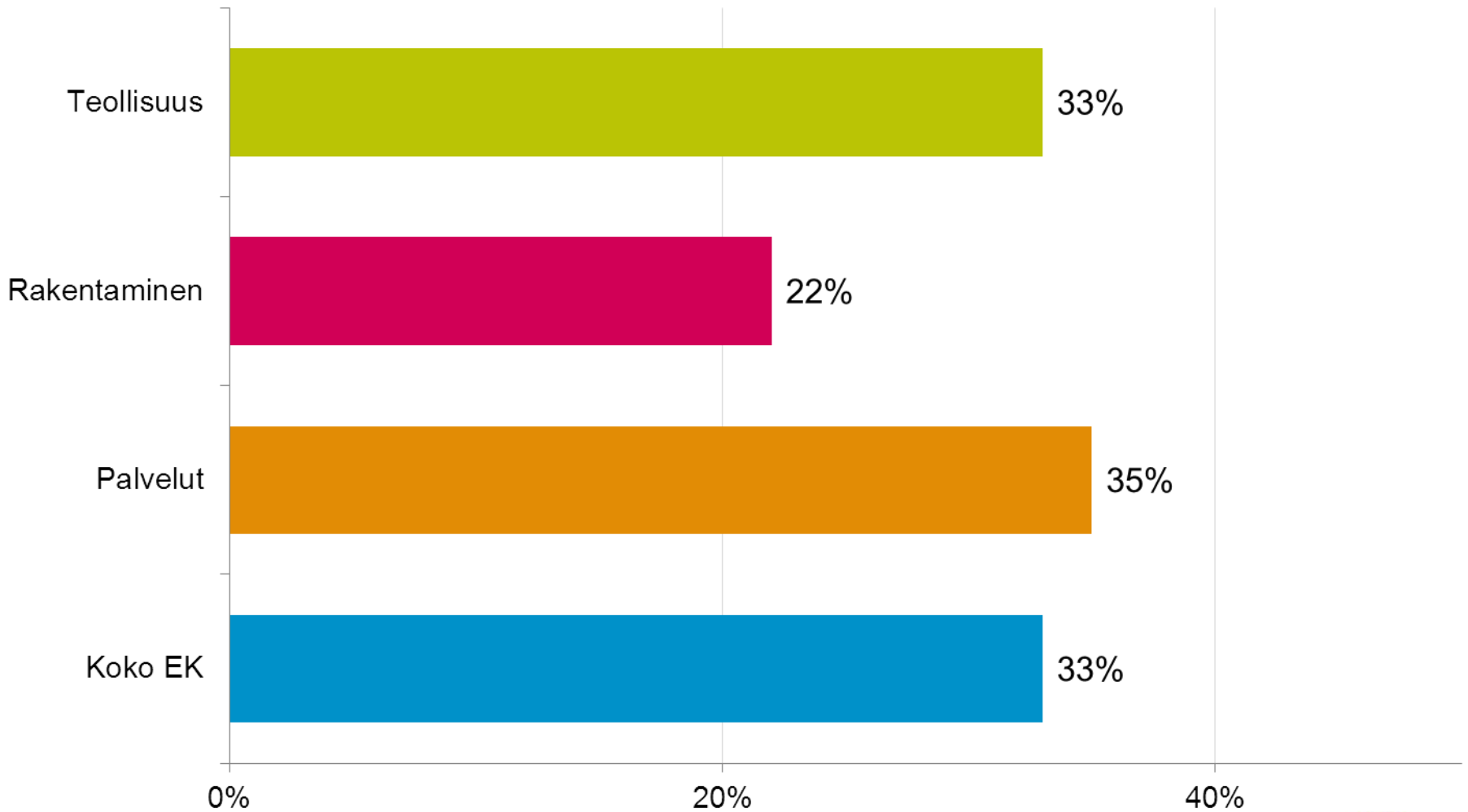


# Yritysten näkemyksiä työnjohto-osaamisen tarpeesta

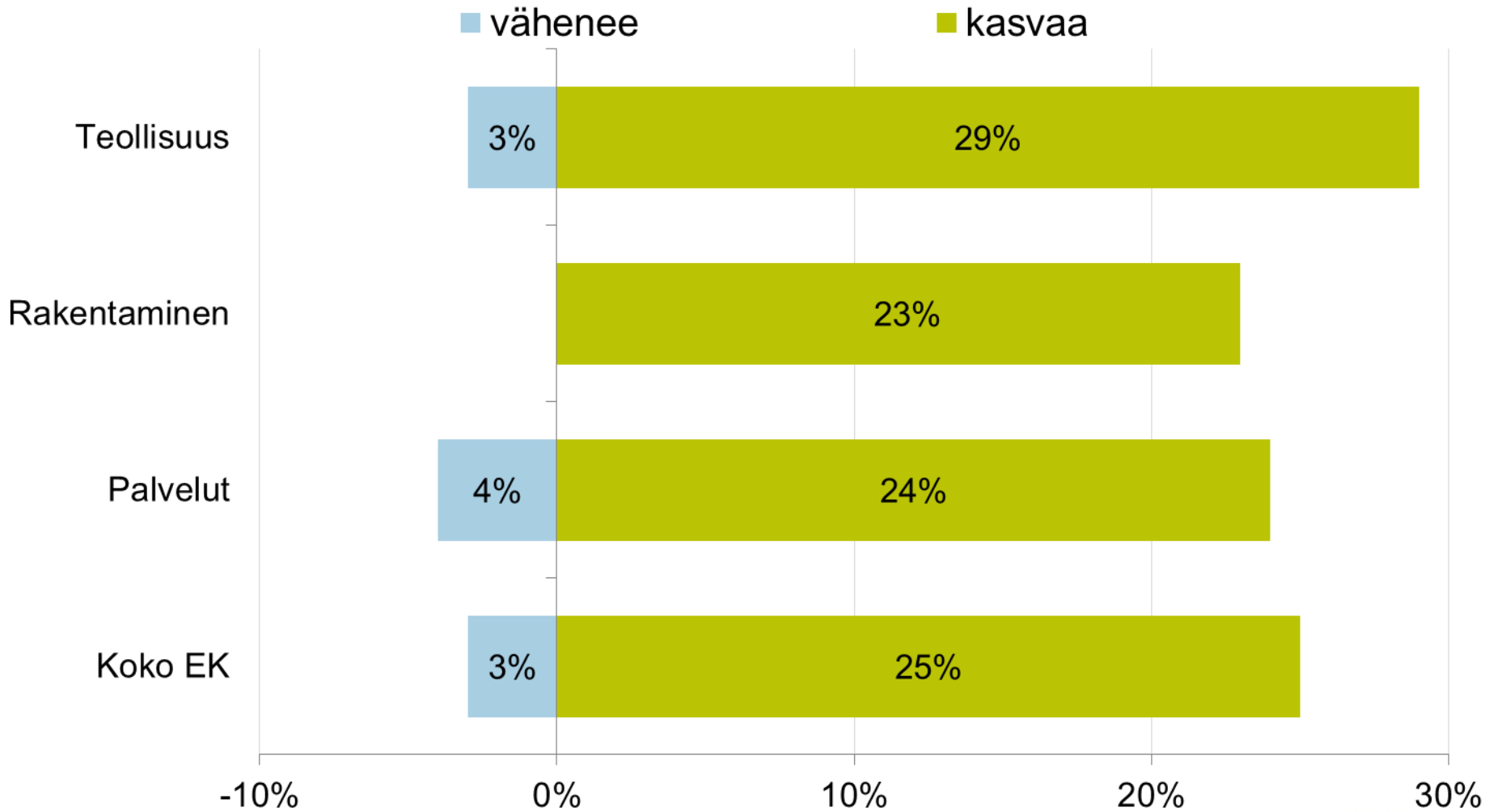
Työnjohtokoulutuskokeilun valtakunnallinen  
verkostotapaaminen 1.11.2012

Satu Ågren

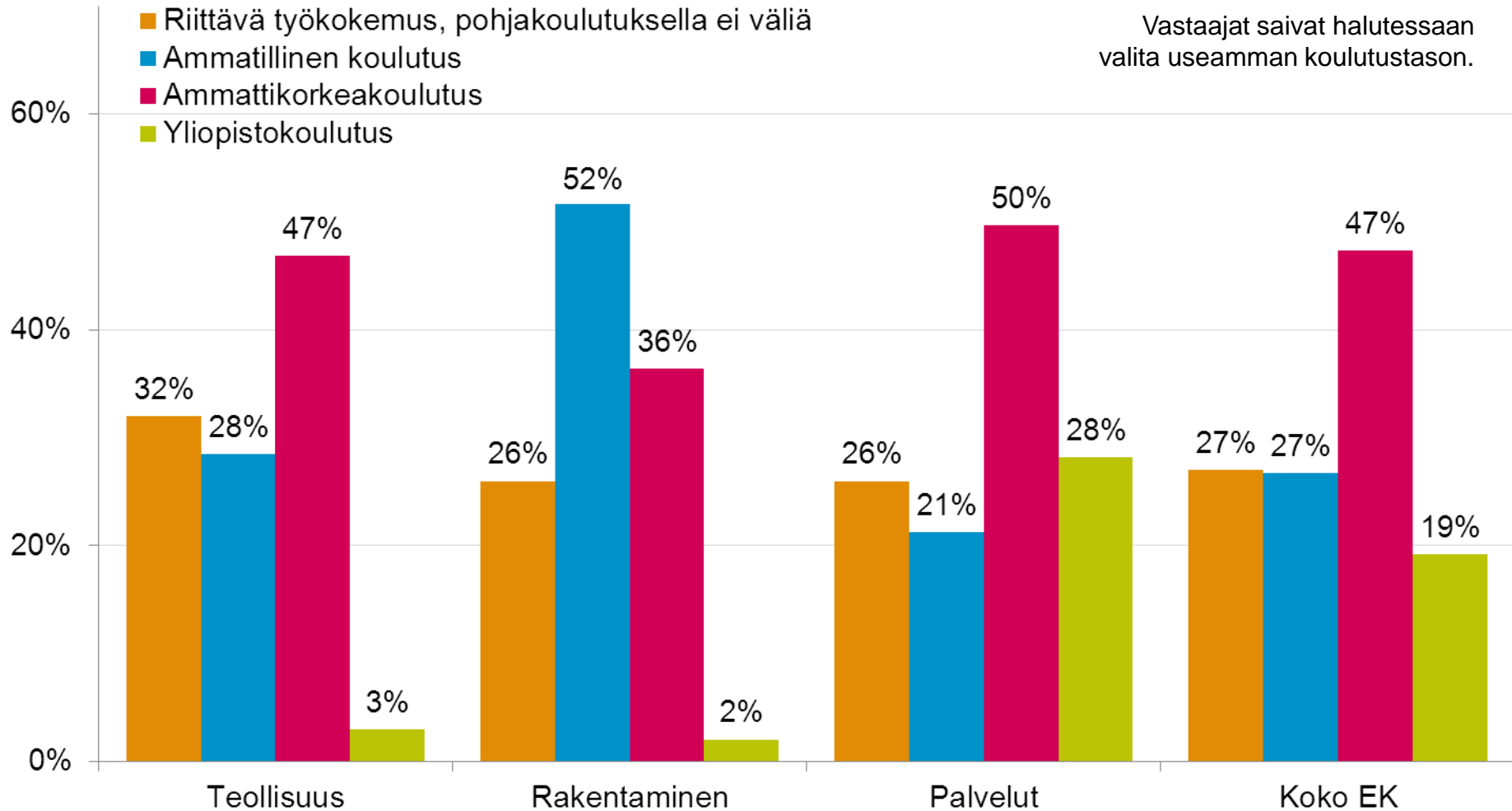
# EK:n jäsenyritykset, joissa tarvetta kouluttaa tai rekrytoida työnjohtotehtäviin 2011, %



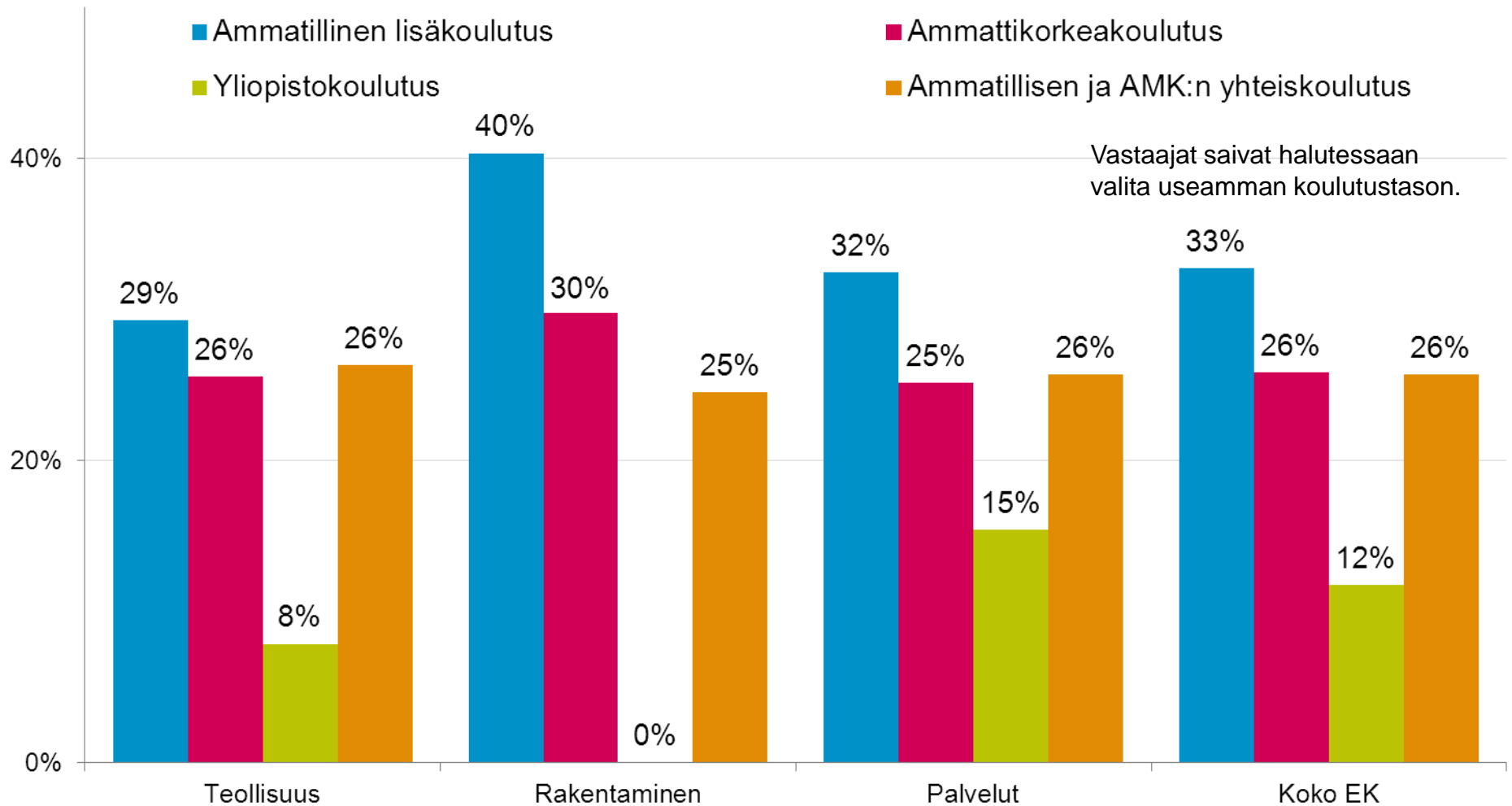
# Työnjohtotehtäviin kouluttamis- tai rekrytointitarpeen muutos EK:n jäsenyrityksissä 2012–2014, %



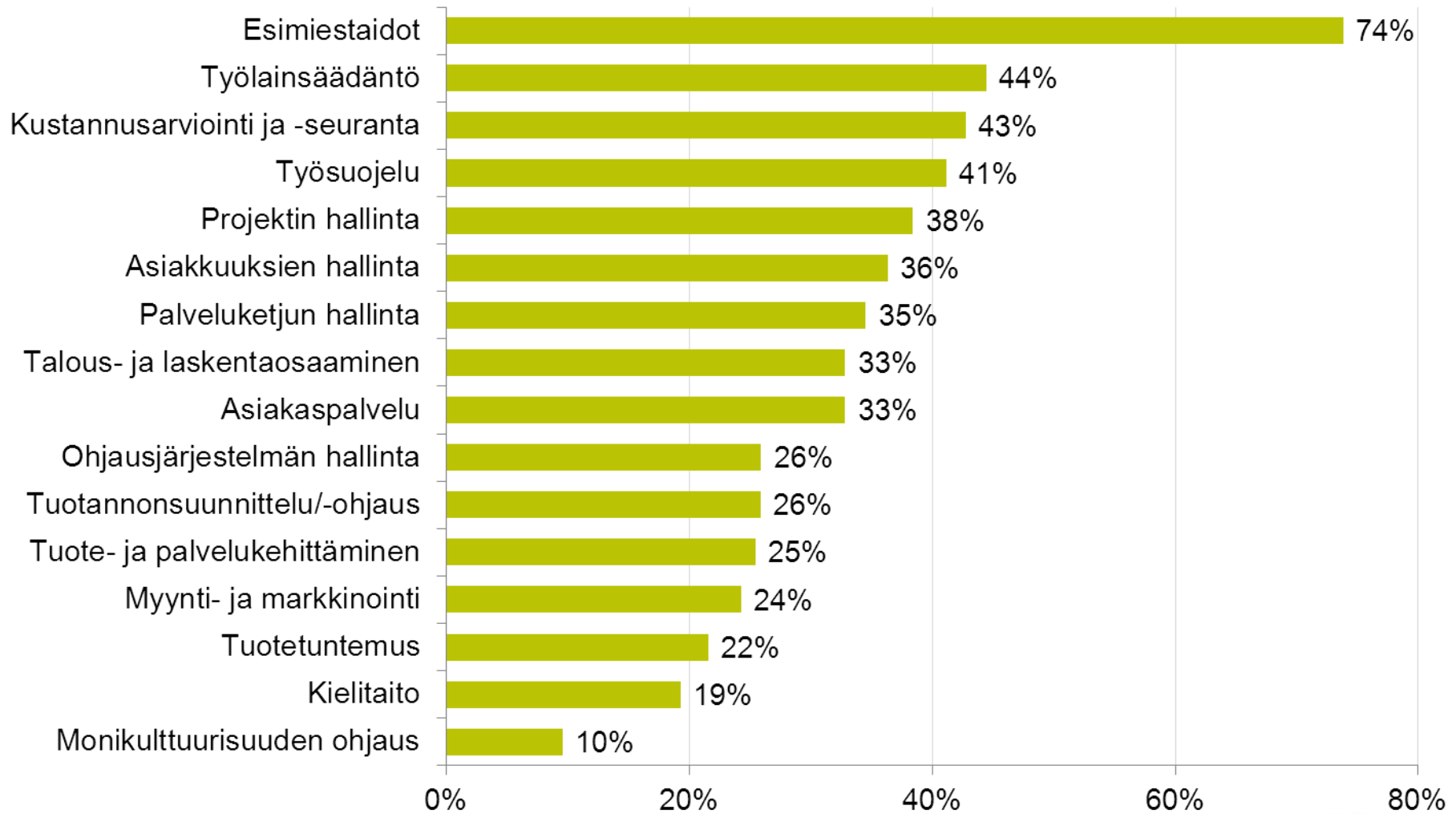
# EK:n jäsenyritysten näkemys työnjohtotehtäviin koulutettavan pohjakoulutuksesta 2011, %



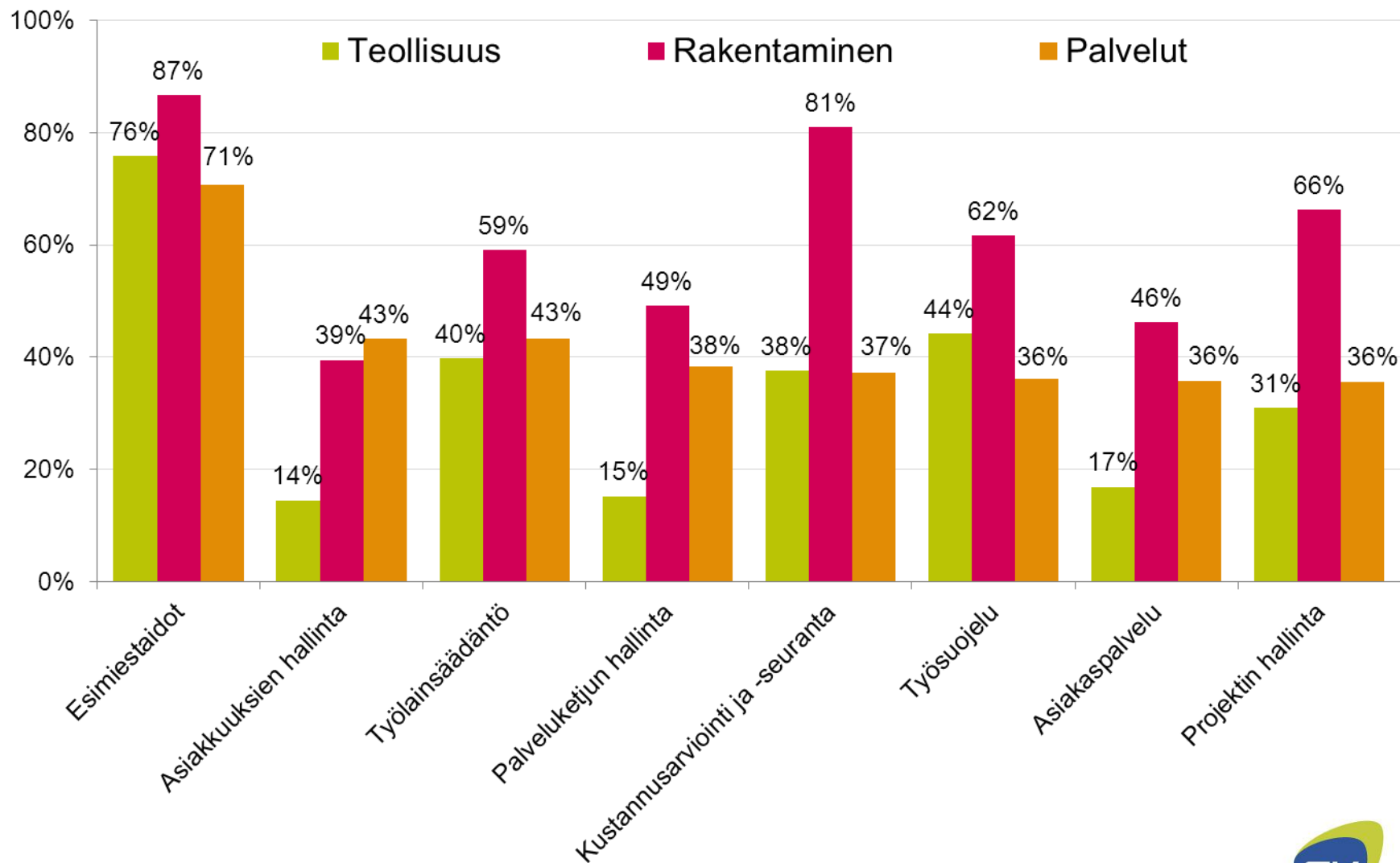
# EK:n jäsenyritysten tarpeita parhaiten vastaava työnjohtokoulutuksen taso 2011, %



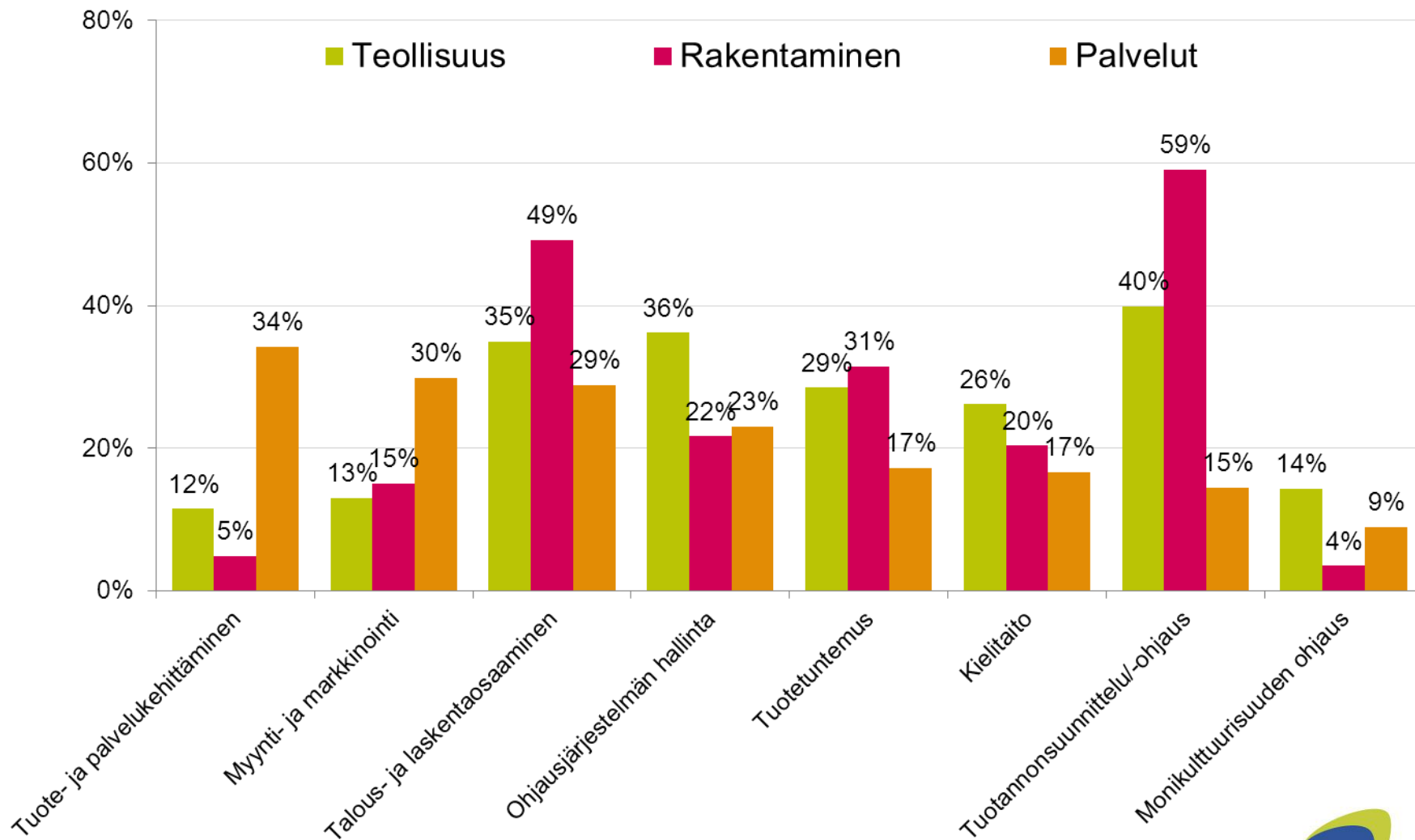
# Työnjohtajiksi koulutettavien lisäosaamistarpeet EK:n jäsenyrityksissä 2011, %



# Työnjohtajiksi koulutettavien lisäosaamistarpeet sektoreittain EK:n jäsenyrityksissä 2011, %



# Työnjohtajiksi koulutettavien lisäosaamistarpeet sektoreittain EK:n jäsenyrityksissä 2011, %





# EK:n lähtökohtia vakinaistamisvaihtoehtojen arviointiin

1. Koulutuksen tulee tuottaa tutkinto
2. Pidetään kiinni 3-portaisesta tutkintorakenteesta: perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto
3. Näyttötutkintojärjestelmän keskeisten periaatteiden toteutuminen
  - tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta
  - tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa
4. Osaaminen voidaan hankkia myös oppisopimuskoulutuksella
5. Kunkin toimialan lähtökohdista osana tutkintojärjestelmän kehittämistä