



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

KOULUTUSJÄRJESTELMÄN KYKY VASTATA JATKUVAN OPPIMISEN HAASTEISIIN ÄKILLISISSÄ RAKENNEMUUTOSTILANTEISSA

Frisk, T. | Isoaho, K. | Hietala, R. | Kotiranta, L. | Hirsjärvi, I.
Huttula, T. | Kankare, P. | Löytänen, O. | Myllykangas, P.
Mäki, M. | Stenbacka, Å. | Suomala, P.

JULKAISUT 8:2022

KOULUTUSJÄRJESTELMÄN KYKY VASTATA JATKUVAN OPPIMISEN HAASTEISIIN ÄKILLISISSÄ RAKENNEMUUTOSTILANTEISSA

Frisk, T.
Isoaho, K.
Hietala, R.
Kotiranta, L.
Hirsjärvi, I.
Huttula, T.
Kankare, P.
Löytänen, O.
Myllykangas, P.
Mäki, M.
Stenbacka, Å.
Suomala, P.



JULKAISIJA Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

KANSI JA ULKOASU Juha Juvonen (org.) & Ahoy, Jussi Aho (edit)

TAITTO PunaMusta

ISBN 978-952-206-727-2 pdf

ISSN 2324-4184 (verkkójulkaisu)

PAINATUS PunaMusta Oy, Helsinki

© Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI)

Julkaisun nimi

Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa

Tekijät

Frisk, T., Isoaho, K., Hietala, R., Kotiranta, L., Hirsjärvi, I., Huttula, T., Kankare, P., Löytänen, O., Myllykangas, P., Mäki, M., Stenbacka, Å. & Suomala, P.

Karvi toteutti vuosina 2020–2022 arvioinnin, jossa tarkasteltiin koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Arviointi oli osa Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) Koulutuksen arviointisuunnitelmaa vuosille 2020–2023. Arviointi kohdistui ammatilliseen koulutukseen ja korkeakoulutukseen. Tarkastelun kohteena olivat sekä positiiviset että negatiiviset äkilliset rakennemuutostilanteet.

Arvioinnissa kuultiin suunnitteluvaiheessa jatkuvaan oppimiseen liittyviä viranomaisia ja sidosryhmiä. Toteuttamisvaiheessa arvioinnille nimettiin arviointiryhmä, jossa oli mukana asiantuntemusta molemmilta koulutusasteilta, jatkuvasta oppimisesta työikäisen väestön koulutuspalveluina, työvoimahallinnosta, aluekehittämisestä ja työttömien työnhakijoiden erityiskysymyksistä. Arviointiryhmässä oli myös opiskelijoiden edustus.

Arvioinnissa tehtiin kaksi laajaa tiedonkeruuta. Kansallinen kuva ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toiminnasta muodostettiin kaikille koulutusorganisaatioille suunnatulla itsearviointikyselyllä. Tarkentavan tiedon saamiseksi koulutusorganisaatioiden ja muiden keskeisten toimijoiden toiminnasta äkillisissä rakennemuutostilanteissa valittiin kaksi tapausesimerkkiä, joihin liittyviä toimijoita haastateltiin. Tapausesimerkeiksi valittiin puunjalostusteollisuuden äkilliset rakennemuutokset ja akkuteollisuuden äkilliset rakennemuutokset.

Arvioinnin keskeiset tulokset olivat seuraavat:

- Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa on keskimäärin hyvä. Kyvyssä on kuitenkin vaihtelua koulutusasteiden ja koulutusorganisaatioiden eri toimintojen välillä. Myös AVI-alueiden välillä on vaihtelua.
- Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin negatiivisissa rakennemuutostilanteissa on melko hyvä.

- Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin positiivisissa rakennemuutostilanteissa on tyydyttävä.

Koko koulutusjärjestelmän kehittämiskohteita ovat muun muassa äkillisiin rakennemuutostilanteisiin liittyvät yhteistyömallit, ennakointi ja pienten osaamiskokonaisuuksien rahoitus. Erityisesti positiivisiin äkillisiin rakennemuutostilanteisiin tarvitaan uusia kansallisia ja alueellisia toimintamalleja.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on jo paljon toimiviksi osoittautuneita koulutusmalleja, joita on kokeiltu työelämän nopeissa muutostilanteissa. Erityisesti negatiivisissa äkillisissä rakennemuutostilanteissa on jo vakiintuneita kansallisia ja alueellisia yhteistyömalleja, joissa koulutusorganisaatiot ovat mukana toimijoina.

Jo hankittu kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa on useissa tapauksissa kytköksissä koulutusorganisaatioiden kykyyn varautua äkillisiin rakennemuutoksiin ja toimia niissä yhtenä alue- ja toimialakohtaisen kehittämistyön osapuolena. Kokemuksen ja itsearvioinnin tulosten kytkös näkyy hieman selkeämmin ammatillisessa koulutuksessa kuin korkeakoulutuksessa.

Kansallisesti keskeisimmät kehittämiskohteet ammatillisen koulutuksen järjestäjien toiminnassa liittyvät yhteistyön määrään sidosryhmien kanssa koulutusten toteuttamisvaiheessa sekä kykyyn kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Keskeisimmät kehittämiskohteet korkeakouluissa liittyvät opetushenkilöstön saatavuuteen ja osaamiseen työelämän nopeissa muutostilanteissa. Lisäksi kehittämiskohteita on yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa erityisesti koulutusten toteuttamisvaiheessa. Opetushenkilöstöä on vaikea saada toimialoilta, joilla on työvoimapulaa ja samoista henkilöistä kilpailevat koulutusorganisaatiot ja yritykset. Sama ilmiö näkyy myös ammatillisessa koulutuksessa esimerkiksi tekniikan aloilla.

Arvioinnissa tarkasteltiin erikseen sitä, miten koulutusjärjestelmä vastaa työnantajien tarpeisiin ja yksilöiden tarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Tulosten perusteella koulutusjärjestelmä vastaa nykyisellään paremmin yksilöiden tarpeisiin kuin työnantajien tarpeisiin.

Arviointiraporttiin on koottu omaksi luvukseen kuvaukset työelämän muutoksiin hyvin varautuneen koulutusorganisaation piirteistä sekä toimivan koulutuspalvelun piirteet. Toimivan koulutuspalvelun piirteet on kuvattu sekä työnantajien että yksilöiden näkökulmasta.

Arvioinnissa annettiin myös kehittämissuosituksia opetus- ja kulttuuriministeriölle, työ- ja elinkeinoministeriölle, Opetushallitukselle, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuskelle, ELY-keskuksille, TE-toimistoille, maakuntaliitoille, ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille.

Opetus- ja kulttuuriministeriölle annetuissa kehittämissuosituksissa painotettiin muun muassa sitä, että tulevissa ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen uudistuksissa varmistettaisiin jatkuvan oppimisen ja äkillisten rakennemuutosten näkökulmien huomiointi riittäväällä tavalla. Työ- ja elinkeinoministeriölle suositeltiin omien alueellisten ja kansallisten toimintamallien kehittämistä positiivisiin rakennemuutostilanteisiin.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suositeltiin muuan muassa sitä, että koulutusorganisaatiot arvioisivat oman organisaationsa ja toimintaympäristönsä erityispiirteet ja määrittelisivät, millaista varautumista ja kehittämistoimia äkillisissä rakennemuutoksissa toimiminen niiltä edellyttää. Äkillisiin rakennemuutostilanteisiin varautuminen ja työikäiselle aikuisväestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittäminen suositellaan kytkettäväksi koulutusorganisaatioiden strategioihin ja laatujärjestelmiin. Lisäksi suosituksissa kiinnitettiin huomiota siihen, että ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla tulisi olla toimivat sisäiset rakenteet ja prosessit työelämän nopeissa muutostilanteissa toimimiseksi eri yhteistyökumppanien kanssa. Työelämän nopeissa muutostilanteissa koulutuspalveluita toteuttaneiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tärkeää jakaa muille koulutusorganisaatioille toimiviksi osoittautuneita toimintamallejaan koulutusten suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä.

Avainsanat: jatkuva oppiminen, äkillinen rakennemuutos, ammatillisen koulutuksen järjestäjä, korkeakoulu, negatiivinen rakennemuutos, positiivinen rakennemuutos, koulutuspalvelu, työllisyys, työikäinen väestö, ennakointi

Publicerad av

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU)

Publikationens namn

Utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningar för kontinuerligt lärande vid plötsliga strukturomvandlingar

Författare

Frisk, T., Isoaho, K., Hietala, R., Kotiranta, L., Hirsjärvi, I., Huttula, T., Kankare, P., Löytänen, O., Myllykangas, P., Mäki, M., Stenbacka, Å. & Suomala, P.

Under åren 2020–2022 genomförde Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) en utvärdering där man granskade utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningarna med kontinuerligt lärande i plötsliga strukturomvandlingar. Utvärderingen ingick i NCU:s plan för utbildningsutvärderingar 2020–2023, och fokuserade på yrkesutbildning och högskoleutbildning. I utvärderingen granskades både positiva och negativa plötsliga strukturomvandlingar.

Då utvärderingen planerades hördes myndigheter och intressentgrupper med anknytning till kontinuerligt lärande. I genomförandeskedet utsågs en utvärderingsgrupp med sakkunskap från yrkesutbildning och högskoleutbildning, kontinuerligt lärande inom utbildningstjänsterna för befolkningen i arbetsför ålder, arbetskraftsförvaltning, regional utveckling och specialfrågor om arbetslösa arbetssökande. I utvärderingsgruppen ingick också studeranderepresentanter.

I utvärderingen genomfördes två omfattande datainsamlingar. Den nationella bilden av yrkesutbildningsanordnarnas och högskolornas verksamhet bildades utifrån en självutvärderingsenkät riktad till alla utbildningsorganisationer. Två konkreta exempelfall valdes för att få preciserande information om utbildningsorganisationernas och andra centrala aktörers agerande i situationer med plötsliga strukturomvandlingar. Personer med anknytning till de två fallen intervjuades. Som exempel på fall valdes plötsliga strukturomvandlingar inom träförädlingsindustrin och plötsliga strukturomvandlingar inom batteriindustrin.

De viktigaste resultaten av utvärderingen var följande:

- Anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna har i genomsnitt god förmåga att svara på utmaningarna med kontinuerligt lärande vid plötsliga strukturomvandlingar. Förmågan varierar dock mellan olika utbildningsstadier och beroende på utbildningsorganisationernas olika funktioner. Det förekommer också variation mellan RFV-områdena.

- Utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningarna med kontinuerligt lärande vid plötsliga negativa strukturomvandlingar är ganska god.
- Utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningar med kontinuerligt lärande vid plötsliga positiva strukturomvandlingar är nöjaktig.

Inom utbildningssystemet i sin helhet identifierades bland annat utvecklingsområdena: samarbetsmodeller vid plötsliga strukturomvandlingar, prognostisering och finansiering av små kompetenshelheter. I synnerhet vid positiva plötsliga strukturomvandlingar behövs nya nationella och regionala verksamhetsmodeller.

Anordnarna av yrkesutbildning och högskoleutbildning har redan många fungerande utbildningsmodeller som har prövats i samband med snabba förändringar i arbetslivet. I synnerhet vid negativa plötsliga strukturomvandlingar finns redan etablerade nationella och regionala samarbetsmodeller där utbildningsorganisationerna deltar som aktörer.

Den redan tidigare förvärvade erfarenheten av att genomföra utbildningstjänster i samband med snabba förändringar i arbetslivet är i många fall kopplad till utbildningsorganisationernas förmåga att förbereda sig för plötsliga strukturomvandlingar och fungera som en part i det region- och branschspecifika utvecklingsarbetet. Kopplingen mellan resultaten av erfarenheten och självutvärderingen syns något tydligare i yrkesutbildningen än i högskoleutbildningen.

De nationellt sett mest centrala utvecklingsområdena inom yrkesutbildningsanordnarnas verksamhet hänför sig till mängden samarbete med intressentgrupperna i genomförandet av utbildningarna samt till förmågan att utveckla utbildningstjänster riktade till vuxenbefolkningen i arbetsför ålder. De viktigaste utvecklingsområdena vid högskolorna är kopplade till tillgången på undervisningspersonal och kompetensen i situationer där arbetslivet förändras snabbt. Dessutom finns det utvecklingsområden som gäller samarbetet med andra aktörer särskilt i det skede då utbildningarna genomförs. Det är svårt att få undervisningspersonal inom branscher där det råder brist på arbetskraft, och i sådana fall där utbildningsorganisationer och företag konkurrerar om samma personer. Samma fenomen syns också inom yrkesutbildningen, till exempel inom de tekniska branscherna.

I utvärderingen granskades separat hur utbildningssystemet svarar mot arbetsgivarnas behov och individernas behov vid plötsliga strukturomvandlingar. Resultaten visar att utbildningssystemet för närvarande bättre motsvarar individernas behov än arbetsgivarnas.

Utvärderingsrapporten innehåller ett separat kapitel med beskrivningar av särdragen hos en utbildningsorganisation som är väl förberedd på förändringar i arbetslivet, samt drag hos en fungerande utbildningstjänst. Kännetecknen för en fungerande utbildningstjänst beskrivs ur både arbetsgivarnas och individernas synvinklar.

I utvärderingen gavs också utvecklingsrekommendationer till undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet, Utbildningsstyrelsen, Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning, NTM-centralerna, arbets- och näringsbyråerna, landskapsförbunden, anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna.

I utvecklingsrekommendationerna till undervisnings- och kulturministeriet betonades bland annat att man i de kommande reformerna av yrkesutbildningen och högskoleutbildningen ska säkerställa att perspektiven för kontinuerligt lärande och plötsliga strukturomvandlingar beaktas i tillräckligt hög grad. Arbets- och näringsministeriet rekommenderades att utveckla egna regionala och nationella verksamhetsmodeller för positiva strukturomvandlingar.

För anordnare av yrkesutbildning och högskolor rekommenderades bland annat att utbildningsorganisationerna ska bedöma särdragen i sin egen organisation och verksamhetsmiljö och definiera vilken beredskap och vilka utvecklingsåtgärder som krävs för att agera vid plötsliga strukturomvandlingar. Det rekommenderas att beredskapen inför plötsliga strukturomvandlingar och utvecklingen av utbildningstjänster för vuxna i arbetsför ålder kopplas till utbildningsorganisationernas strategier och kvalitetssystem. I rekommendationerna fästes dessutom uppmärksamhet vid att anordnare av yrkesutbildning och högskolor borde ha fungerande interna strukturer och processer för att agera i snabba förändringssituationer i arbetslivet tillsammans med olika samarbetspartner. Vid snabba förändringar i arbetslivet är det viktigt att de anordnare av yrkesutbildning och högskolor som tillhandahållit utbildningstjänster delar med sig av sina verksamhetsmodeller som visat sig fungera för andra utbildningsorganisationer i planeringen, genomförandet och utvecklingen av utbildningarna.

Nyckelord: kontinuerligt lärande, plötslig strukturomvandling, anordnare av yrkesutbildning, högskola, negativ strukturomvandling, positiv strukturomvandling, utbildningstjänst, sysselsättning, befolkningen i arbetsför ålder, prognostisering

Publisher

Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)

Name of publication

Ability of the education system to respond to challenges of continuous learning in sudden structural changes

Authors

Frisk, T., Isoaho, K., Hietala, R., Kotiranta, L., Hirsjärvi, I., Huttula, T., Kankare, P., Löytänen, O., Myllykangas, P., Mäki, M., Stenbacka, Å. & Suomala, P.

Between 2020 and 2022, the Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC) implemented an evaluation examining the ability of the education system to respond to the challenges of continuous learning in situations in which sudden structural changes occur. The evaluation was part of FINEEC's National education evaluation plan for the period 2020–2023 and it focused on vocational education and training (VET) and higher education. The focus of the evaluation was on both positive and negative sudden structural changes.

In the planning stage of the evaluation, authorities and stakeholders associated with continuous learning were consulted. In the implementation stage, an evaluation team was appointed whose members had expertise in both levels of education, labour administration, regional development, continuous learning as an education and training service for the working-age population and special issues concerning unemployed jobseekers. Students were also represented in the evaluation team.

Two extensive collections of information were carried out in the evaluation. A self-evaluation survey targeted at all of the educational institutions was used to create a national overview of the activities of VET providers and higher education institutions. To obtain more specific information on the activities of educational institutions in situations where sudden structural changes occur, two example cases were selected and the relevant actors were interviewed. The example cases selected were sudden structural changes in the wood processing industry and sudden structural changes in the battery industry.

The key evaluation results were the following:

- The ability of VET providers and higher education institutions to respond to the challenges sudden structural changes pose on continuous learning is on average good. However, there is variation in this ability between the levels of education and the different functions of educational institutions. There is also variation between the areas of the regional state administrative agencies.

- The ability of the education system to respond to the challenges negative structural changes pose to continuous learning is fairly good.
- The ability of the education system to respond to the challenges positive structural changes pose to continuous learning is satisfactory.

Areas in need of development in the entire education system included anticipation, financing of small competence modules and cooperation models related to sudden structural changes. New national and regional operating models are required especially for situations in which sudden positive structural changes occur.

VET providers and higher education institutions already have proven education and training models that have been tested in situations in which rapid changes have taken place in the world of work. Established national and regional cooperation models involving educational institutions already exist especially for situations in which sudden negative structural changes occur.

In many cases, experience already acquired in implementing education and training services in sudden structural changes in the world of work is linked to the educational institutions' ability to prepare for sudden structural changes and act in them as one of the parties involved in regional and industry-specific development work. The link between experience and the results of the self-evaluation is slightly more clearly visible in VET than in higher education.

At the national level, the key areas in need of development in the operation of VET providers are related to the amount of cooperation with stakeholders at the implementation stage of the education and training and the ability to develop education and training services targeted at the working-age adult population. In higher education, the key areas in need of development are related to the availability and competence of staff in situations in which rapid changes occur in the world of work. In addition, there are areas in need of development in the cooperation with other actors, especially in the implementation stage of the education and training. It is difficult to obtain teaching staff from sectors that suffer from a shortage of workforce and in which educational institutions and companies compete for the same people. The same phenomenon is visible in VET, for example, in the fields of technology.

In the evaluation, a separate examination was conducted on how the education system responds to the needs of employers and individuals in sudden structural changes. Based on the results, the education system in its current state responds better to the needs of individuals than to those of employers.

The evaluation report contains a separate chapter describing the characteristics of an educational institution that is well prepared for changes in the world of work and the characteristics of a well-functioning education and training service. The characteristics of a well-functioning education and training service are described from the perspective of both employers and individuals.

In the evaluation, development recommendations were also given to the Ministry of Education and Culture, the Ministry of Economic Affairs and Employment, the Finnish National Agency for Education, the Service Centre for Continuous Learning and Employment, ELY Centres (centres for economic development, transport and the environment), TE Offices (public employment and business services), regional councils, VET providers and higher education institutions.

In the development recommendations given to the Ministry of Education and Culture, the evaluation team emphasised matters such as ensuring that sufficient attention will be paid to the perspectives of continuous learning and sudden structural changes in future reforms of VET and higher education. The recommendations to the Ministry of Economic Affairs and Employment included the development of regional and national operating models for situations in which positive structural changes occur.

In its recommendations to VET providers and higher education institutions, the team proposed that the educational institutions should evaluate the special features of their organisation and operating environment and define what kind of preparedness and enhancement measures acting in sudden structural changes requires of them. It is recommended that the preparation for sudden structural changes and the development of education and training services aimed at the working-age adult population be linked to the strategies and quality systems of the educational institutions. In addition, the recommendations pay attention to the need for VET providers and higher education institutions to have functioning internal structures and processes for acting with the different collaboration partners in sudden structural changes. It is important that those VET providers and higher education institutions that have implemented education and training services during sudden changes in the world of work share their proven operating models for the planning, implementation and development of the education and training with other educational institutions.

Keywords: continuous learning, sudden structural change, VET provider, higher education institution, negative structural change, positive structural change, education and training service, employment, working-age population, anticipation

Tiivistelmä	3
Sammanfattning.....	7
Abstract.....	11
1 Johdanto	19
2 Arvioinnin tausta	25
2.1 Poliittikkatoimet arvioinnin taustalla.....	26
2.2 Äkilliset rakennemuutokset ja kansalliset toimenpiteet koulutuksessa	29
2.3 Lainsäädännöllinen viitekehys	30
2.3.1 Ammatillinen koulutus.....	30
2.3.2 Korkeakoulutus	35
2.4 Äkillisissä rakennemuutostilanteissa käytössä olevat rahoitusinstrumentit ja -kanavat.....	40
2.5 Jatkuvan oppimisen kustannukset ja koulutuksen kohdentuminen.....	41
2.6 Jatkuvan oppimisen koulutusten vaikuttavuus työllistymisenä.....	43
2.7 Arvioinnin suunnitteluvaiheen haastatteluiden tulokset.....	45
3 Arvioinnin toteuttaminen	49
3.1 Arvioinnin tehtävä ja arviointikysymykset	50
3.2 Arvioinnin organisointi	51
3.3 Arviointiprosessi.....	52
3.4 Aineistonkeruu: menetelmät, analyysit ja luotettavuus.....	53
3.4.1 Kyselyaineisto	53
3.4.2 Fokuserhmähaastattelut	54
3.4.3 Opiskelijapaneeli	54
3.4.4 Aineiston analyysi sekä arvioinnin luotettavuus ja edustavuus	55

Tulokset

4	Työelämän muutokseen hyvin varautuneen koulutusorganisaation ja toimivan koulutuspalvelun piirteet äkillisissä rakennemuutostilanteissa	63
4.1	Työelämän muutokseen hyvin varautuneen koulutusorganisaation piirteet.....	64
4.2	Toimivan koulutuspalvelun piirteet	68
4.2.1	Toimivien koulutuspalvelujen piirteitä työnantajien näkökulmasta	68
4.2.2	Toimivien koulutuspalvelujen piirteitä koulutukseen hakeutuvien ja koulutuksissa opiskelevien henkilöiden näkökulmasta	71
5	Kyselyn yleisiä tuloksia	75
5.1	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kokemus koulutuspalvelujen toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa	76
5.2	Kyselyn tulokset arviointialueittain.....	77
5.3	Työikäisen väestön koulutustarpeisiin vastaamista estävät tekijät.....	83
5.4	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen tunnistamia vahvuuksia ja kehittämiskohteita koulutustarpeiden muutokseen varautumisessa ja koulutuspalveluiden toteuttamisessa	86
6	Koulutuspalveluiden suunnittelu.....	89
6.1	Johtopäätökset: koulutuspalveluiden suunnittelu	91
6.2	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyky vastata eri toimijaryhmien tarpeisiin koulutuspalveluiden suunnittelussa.....	92
6.3	Ennakointi ja tietolähteiden käyttökelpoisuus.....	98
6.3.1	Ennakoinnin arviointi	98
6.3.2	Tietolähteiden käyttökelpoisuuden arviointi.....	102
6.4	Koulutusorganisaatioiden tekemän yhteistyön monipuolisuus, systemaattisuus ja hyödyllisyys	109
6.4.1	Yhteistyön monipuolisuuden ja systemaattisuuden arviointi	110
6.4.2	Yhteistyötahojen hyödyllisyyden arviointi.....	114
6.5	Koulutuspalveluiden suunnitteluun liittyvän yhteistyön vahvuuksia ja kehittämiskohteita.....	118
7	Varautuminen työelämän nopeisiin muutostilanteisiin.....	123
7.1	Johtopäätökset: ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen varautuminen ja henkilöstöressurssien valmius työelämän nopeissa muutostilanteissa.....	125

7.2	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen varautuminen työelämän nopeisiin muutostilanteisiin.....	126
7.3	Henkilöstöressurssien valmius koulutuspalvelujen toteuttamisessa.....	131
7.4	Koulutusorganisaatioiden varautumiseen vaikuttavia tekijöitä ja kehittämiskohteita.....	136
8	Koulutuspalveluiden toteuttaminen työelämän nopeissa muutostilanteissa	141
8.1	Johtopäätökset: koulutuspalveluiden toteuttaminen.....	143
8.2	Koulutuspalveluiden painottuminen eri koulutusaloille ja koulutusmuotoihin.....	143
8.3	Yhteistyön määrä koulutuspalvelujen toteuttamisessa	154
8.4	Koulutuspalveluiden vastaavuus työnantajien ja yksittäisten henkilöiden tarpeisiin.....	158
9	Koulutuspalveluiden arviointi ja kehittäminen	167
9.1	Johtopäätökset: työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavien koulutuspalveluiden arviointi ja kehittäminen	169
9.2	Työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavien koulutuspalveluiden kehittäminen	170
9.3	Hankerahoituksen käyttö ja kyky vastata työikäisen väestön koulustarpeisiin.....	176
9.4	Koulutuspalveluiden arviointiin ja kehittämiseen osallistuminen.....	180
10	Työelämän nopeissa muutostilanteissa toteutettavan koulutuksen ohjaus ja rahoitus	183
10.1	Johtopäätökset: työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavan koulutuksen ohjaus ja rahoitus.....	185
10.2	Ohjaus ja rahoitus äkillisissä rakennemuutostilanteissa.....	185
10.3	Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutusten rahoituksen kehittämiskohteet.....	190

Arvioinnin johtopäätökset ja kehittämissuositukset

11	Koko arviointia koskevat johtopäätökset.....	197
12	Kehittämissuositukset eri toimijaryhmille.....	211
	Lähteet	217
	Liitteet	223

Johdanto

1

Tämän arvioinnin tehtävänä oli arvioida koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Arviointi oli osa Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) Koulutuksen arviointisuunnitelmaa vuosille 2020–2023¹. Arviointi kohdistui ammatilliseen koulutukseen ja korkeakoulutukseen. Arvioinnissa ammatillisen koulutuksen järjestäjiin ja korkeakouluihin viitataan yhdessä koulutusorganisaatioina.

Karvi on määritellyt arviointisuunnitelmassa arviointitiedolle painopisteet, joista arviointihankkeet tuottavat tietoa. Tämä arvioinnin tavoitteena oli tuottaa tietoa seuraavista painopisteistä: koulutusjärjestelmän toimivuuden lisääminen sekä oppimisen ja osaamisen kehittäminen.

Arvioinnin teema on kokonaisuudessaan ollut hyvin ajankohtainen monilla yhteiskunnan sektoreilla viime vuosina. OECD:n Education at a Glance -julkaisussa vuodelta 2020 todetaan, että jatkuvasta oppimisesta on tullut koulutuksen uusi visio. Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan yleisesti ihmisen koko elämänkaaren aikaista monelle elämäalueelle ulottuvaa oppimista (OECD 2020b). Tässä arvioinnissa jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita, joiden tavoitteena on osaamisen kehittäminen muuttuvien työmarkkinoiden tarpeita vastaavasti äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Työikäiseksi väestöksi rajattiin 25–64-vuotiaat henkilöt. Koulutuspalvelulla tarkoitetaan tässä arvioinnissa koulutuksia ja palveluita, jotka on muotoiltu työikäiselle väestölle sopiviksi.

Työikäisten kouluttautuminen koskettaa Suomessa laajaa joukkoa ihmisiä. Sitran selvityksen (Aho & Ranki 2018) mukaan työikäiset kouluttautujat ovat pääasiassa 25–64-vuotiaita aikuisia. Työvoimasta (yht. 2,5 miljoonaa) vajaa puolet ilmoitti Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen tiedonkeruussa osallistuneensa työhön tai ammattiin liittyvään aikuiskoulutukseen. Palkansaajista (yht. 2,1 miljoonaa) reilu puolet on osallistunut henkilöstökoulutukseen. Viidennes työttömistä eli noin 44 000 henkilöä oli vuonna 2017 suorittanut työllistymistä edistäviä opintoja.

¹ Koulutuksen arviointisuunnitelma vuosille 2020–2023. Päivitetty versio. Opetus- ja kulttuuriministeriö hyväksynyt 11.2.2021. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2021/04/KARVI_arviointisuunnitelma-2020-2023_paivitetty_2021.pdf (haettu 24.2.2022)

Jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämisessä on Suomessa hyödynnetty erityisesti OECD:n vuonna 2019 laatimaa raporttia jatkuvan oppimisen tilasta Suomessa (OECD 2020a). OECD:n tekemän arvioinnin keskeisimpänä tavoitteena oli arvioida Suomen nykyistä jatkuvan oppimisen järjestelmää aikuisopiskelijoiden kannalta sekä nostaa esiin merkittävimmät haasteet ja tarjota suosituksia niiden ratkaisuun. OECD:n raportissa jatkuvan oppimisen järjestelmän tarkastelu keskittyi erityisesti kahteen näkökulmaan. Ensimmäinen näkökulma keskittyi aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen järjestelmän rakenteeseen sekä aikuisopiskelijoiden oppimismahdollisuuksien kokonaisuuden sisältöön ja niiden sovittamiseen työmarkkinoiden tarpeisiin. Toinen näkökulma taas painottui jatkuvan oppimisen järjestelmän kattavuuden tarkasteluun matalan osaamistason aikuisten kannalta.

Jatkuvan oppimisen rinnalla toinen arvioinnin peruskäsitteistä oli äkillinen rakennemuutos. Rakennemuutoksilla tarkoitetaan tilanteita, joissa alueiden elinkeinorakenne muuttuu joko äkillisesti tai pidemmän ajan kuluessa esimerkiksi globalisaation ja tuotantorakenteiden muutoksen seurauksena. Pidemmän ajan kuluessa tapahtuva rakennemuutos on osa normaalia aluetalouden kehitystä ja liiketoiminnan uudistumista. Rakennemuutoksen yhteydessä puhutaan äkillisestä rakennemuutoksesta (ÄRM), ennakoidusta rakennemuutoksesta (ERM). Äkilliset rakennemuutokset voivat olla joko positiivisia, jolloin työvoiman tarve kasvaa äkillisesti jollakin toimialalla tai alueella, tai negatiivisia, jolloin työvoiman tarve vähenee äkillisesti jollakin toimialalla tai alueella.²

Tässä arvioinnissa tarkastelun kohteena ovat olleet sekä positiiviset että negatiiviset äkilliset rakennemuutokset. Äkillisiin rakennemuutostilanteisiin viitataan jäljempänä raportissa myös työelämän nopeina muutostilanteina.

Arviointi toteutettiin vaiheessa, jossa jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen keskeiset opetushallinnon ohjausrakenteita koskevat toimenpide-ehdotukset oli annettu. Jatkuvan oppimisen ohjausjärjestelmätason kysymyksistä oli jo olemassa runsaasti selvitys- ja arviointitietoa, jota ministeriöt ja sidosryhmät olivat tuottaneet parlamentaarisen uudistuksen taustaksi.

Uuden tiedon tarve kohdistui erityisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintaan äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Jatkuvan oppimisen kehittämistä työelämälähtöisesti oli jo pohjustettu hankerahoitteisilla kehittämistoimilla ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa ja korkeakouluissa. Uudistusten jalkauttamisen tueksi tarvittiin tietoa siitä, millaisia kehittämistarpeita koulutusorganisaatioiden toiminnassa on äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamisen näkökulmasta ja millaisia ovat profiililtaan toimivat koulutuspalvelut äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Lisäksi tarvittiin tietoa siitä, miten ammatillisen koulutuksen järjestäjät, korkeakoulut, työnantajat, ohjausjärjestelmän toimijat ja muut sidosryhmät toimivat yhdessä äkillisissä rakennemuutostilanteissa.

Arvioinnin näkökulma oli ilmiölähtöinen. Ammatillista koulutusta ja korkeakoulutusta tarkasteltiin yhdessä sen hahmottamiseksi, millaisen kokonaisuuden ne muodostavat äkillisissä rakennemuutostilanteissa kansallisesti ja alueellisesti yhdessä ohjausjärjestelmätoimijoiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Samanaikaisesti tarkastelussa huomioitiin ammatillisen koulu-

² Äkillisen rakennemuutoksen määritelmistä, kts. <https://tem.fi/akillinen-rakennemuutos-arm> (haettu 23.2.2022)

tuksen järjestäjien, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen laissa säädetyt perustehtävät. Osittain tulokset ja johtopäätökset koskevat molempia koulutusasteita, osin vain jompaakumpaa niistä. Kehittämissuositukset on suunnattu pääosin molemmille koulutusasteille sovellettaviksi.

Arvioinnissa pyrittiin varmistamaan useilla eri keinoilla, että jatkuvan oppimisen ja äkillisten rakennemuutosten kannalta keskeiset sidosryhmät olivat mukana arvioinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa. Viranomaisia ja sidosryhmiä haastateltiin arvioinnin suunnitteluvaiheessa tilannekuvan muodostamiseksi ja arvioinnin kohteiden täsmentämiseksi. Arvioinnille nimettiin arviointiryhmä, jossa oli asiantuntemusta molemmilta koulutusasteilta, jatkuvasta oppimisesta työikäiselle väestölle suunnattuina koulutuspalveluina, työvoimahallinnosta, aluekehittämisestä ja työttömien työnhakijoiden erityiskysymyksistä. Arviointiryhmässä oli myös opiskelijoiden edustus.

Arvioinnissa tehtiin kaksi laajaa tiedonkeruuta. Kansallinen kuva ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toiminnasta muodostettiin kaikille koulutusorganisaatioille suunnatulla itsearviointikyselyllä. Tarkentavan tiedon saamiseksi koulutusorganisaatioiden ja muiden keskeisten toimijoiden toiminnasta äkillisissä rakennemuutostilanteissa valittiin kaksi tapausesimerkkiä, joihin liittyviä toimijoita haastateltiin. Tapausesimerkeiksi valittiin puunjalostusteollisuuden äkilliset rakennemuutokset ja akkuteollisuuden äkilliset rakennemuutokset. Puunjalostusteollisuuden toimijoita haastateltiin Keski-Suomen, Oulun seudun ja Lapin alueilla. Akkuteollisuuden toimijoita haastateltiin Vaasan seudun, Varsinais-Suomen ja Satakunnan alueilla. Haastateltaviksi valittiin useita äkillisten rakennemuutosten kanssa toimivia tahoja, kuten kuntia, kuntien elinkeinoyhtiöitä, yrityksiä, koulutusorganisaatioita, maakuntaliittoja, TE-toimistoja ja ELY-keskuksia. Työikäiseen väestöön kuuluvia opiskelijoita kuultiin erillisessä opiskelijajaneelissa.

Raportin luvussa kaksi on kuvattu tiiviissä muodossa molempien koulutusasteiden osalta jatkuvaa oppimista koskettava koulutuksen lainsäädäntö sekä keskeiset jatkuvaan oppimiseen liittyvät viime vuosien politiikkatoimet opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla. Lisäksi on kuvattu niitä työ- ja elinkeinoministeriön rakenteita, joilla nykyisin toimitaan äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Luvussa on myös katsaukset työikäisen väestön koulutukseen ohjatuista resursseista tehtyihin selvityksiin sekä niihin rahoitusmekanismeihin- ja instrumentteihin, joita nykyisellään käytetään koulutuksessa työelämän nopeissa muutostilanteissa. Lisäksi luvussa on katsaukset siihen, miten työikäiselle väestölle suunnatut koulutuspalvelut kohdistuvat eri väestöryhmille ja millainen on ollut erilaisissa hankkeissa toteutettujen koulutusten ja työvoimakoulutusten työllistymisenä arvioitu vaikuttavuus.

Raportin luvussa kolme on kuvattu arviointikysymykset, arviointiprosessi, arviointiryhmän kokoonpano, arviointiaineisto sekä arviointiaineiston analyysimenetelmät. Luvussa tarkastellaan myös arvioinnin luotettavuutta.

Raportin tulososio alkaa luvulla, jossa kuvataan työelämän nopeisiin muutostilanteisiin hyvin varautuneen koulutusorganisaation ja toimivan työikäiselle väestölle suunnatun koulutuspalvelun piirteitä. Luku tiivistää ja konkretisoi monia arvioinnin keskeisiä johtopäätöksiä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toiminnan näkökulmasta. Luku on myös kehittävän arvioinnin mukainen katsaus hyviin toimintamalleihin, joita koulutusorganisaatiot voivat soveltaa omassa toiminnassaan.

Tulosten yksityiskohtainen esittely alkaa luvulla, jossa on kuvattu yleisellä tasolla itsearviointikyselyn tuloksia. Sen jälkeen käsitellään tuloksia siten, että mukana ovat myös arvioinnissa tehtyjen haastatteluiden tulokset sekä arviointiryhmän havainnot ja johtopäätökset. Keskeiset yksityiskohtaiset johtopäätökset on koottu päälukujen alkuun. Raportin luvussa 11 vastataan arviointikysymyksiin ja esitetään koko arviointia koskevat johtopäätökset. Raportin luvussa 12 esitetään arvioinnissa eri toimijaryhmille annetut kehittämissuositukset.

Arvioinnin tausta

2

2.1 Politiikkatoimet arvioinnin taustalla

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus on luonut kehyksen työikäisten aikuisten koulutuspalvelujen kehittämiseksi

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus on ollut pääministeri Sanna Marinin hallituksen yksi keskeisimmistä koulutuksen uudistuksista³. Hallitusohjelmassa uudistuksen tavoitteeksi asetettiin eri koulutusasteiden toiminnan, ohjauksen ja rahoituksen kehittäminen siten, että Suomeen syntyy kattava tarjonta työelämälähtöisiä, monimuotoisia jatkuvan oppimisen koulutuskokonaisuuksia. Lisäksi tavoitteeksi asetettiin kattavien elinikäisen ohjauksen palveluiden luominen.⁴

Uudistusta pohjustettiin opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2019 asettamalla jatkuvaa oppimista käsitelleellä työryhmällä. Työryhmän tehtävänä oli laatia kuvaus jatkuvan oppimisen toimintamallista ja periaatteista sekä tehdä ehdotukset, joilla a) vahvistetaan kannusteita työuran aikaiseen opiskeluun b) lisätään osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta c) parannetaan työn ja opiskelun yhteensovittamista sekä d) kohdennetaan koulutusta digitalisaation ja työn murroksen aloille. Lisäksi tehtävänä oli luoda ennakoiva toimintamalli akuutteihin uudelleen koulutustarpeisiin. Työryhmän toimikausi päättyi 31.12.2019. Työryhmä esitti kansallisen jatkuvan oppimisen uudistuksen toteuttamista.

OKM asetti Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen syksyllä 2019⁵. Hanketta ohjasi parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistusryhmä. Työtä tukemaan asetettiin laaja-alainen seurantaryhmä.

3 Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931> (haettu 24.2.2022)

4 Hallitusohjelman koulutusta koskevat tavoitteet ja toimenpiteet, kts. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/osaamisen-sivistyksen-ja-innovaatioiden-suomi> (haettu 24.2.2022)

5 Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen kuvaus ja aineistot OKM:n sivuilla, kts. <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM033:00/2019> (haettu 22.2.2022)

Uudistusryhmän ja seurantaryhmän toimikausi oli 1.9.2019–31.12.2020. Uudistusryhmä antoi lopulliset esityksensä 17.12.2021.

Osana parlamentaarisen uudistusryhmän työtä OKM julkaisi 23.6.2020 selvityksen jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta (OKM 2020). Selvityksessä esitettiin, että vuodesta 2021 voimaan tulevana rakenteellisena uudistuksena Opetushallituksen yhteyteen perustettaisiin Osaamisen ja työllisyyden palvelukeskus, joka järjestettäisiin hallinnollisesti erillisyyksiköksi.

Esityksen pohjalta aloitettiin lainsäädännöllinen valmistelu ja Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus aloitti toimintansa syksyllä 2021 Opetushallituksen erillisyyksikkönä. Palvelukeskuksen laissa määriteltynä tehtävänä on edistää työikäisen väestön osaamisen kehittymistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö vastaavat yhdessä palvelukeskuksen toimialaan liittyvästä ohjauksesta. Palvelukeskuksen tehtävänä on toimialaansa liittyen 1) tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen ja koordinointi, 2) osaamis- ja työvoimatarpeen ennakoititiedon analysointi, 3) erityisesti työssä oleville ja työvoiman ulkopuolella oleville suunnatun ja muuta julkisesti tuettua koulutustarjontaa täydentävän koulutuksen ja muiden osaamispalveluiden rahoittaminen sekä 4) alueellisten ja muiden yhteistyöverkostojen tuki ja vaikuttavuuden edistäminen. (VN 682/2021, § 1–2).

Palvelukeskus rahoittaa kahdella tavalla toimialaansa kuuluvia koulutuksia ja kehittämistoimia. Valtionavustuksilla voidaan tukea muun muassa ammatillisen koulutuksen tutkintojen ja tutkintojen osien toteuttamista sekä korkeakouluissa järjestettävää tutkintokoulutusta, erikoistumis- koulutuksia ja tutkintojen osia. Kokonaisen ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon suorittamiseen johtavan koulutuksen järjestämiseen valtionavustusta voidaan myöntää vain erityisestä syystä. Lisäksi valtionavustuksilla voidaan tukea esimerkiksi koulutukseen hakeutumista ja osallistumista tukevaa toimintaa. (VN 682/2021, § 8). Tavoitteena on, että erotuksena perusrahoitteeseen koulutustoimintaan palvelukeskus rahoittaisi pääasiassa koko tutkintoa lyhyempiä kokonaisuuksia, jotka olisivat suunnattuja tietyn palvelukeskuksen toimialan mukaisen kohderyhmän tarpeisiin (HE 76/2021).

Palvelukeskus voi myös hankkia koulutusta ja muita osaamispalveluita (VN 682/2021, § 9). Kilpailuttamalla on tarkoitus hankkia pääosin muuta kuin säänneltyä koulutusta. Hankintoihin voivat osallistua myös yksityiset palveluntuottajat. Hankintatoiminnan on tarkoitus mahdollistaa myös sellaisiin uusiin osaamistarpeisiin vastaaminen, jotka eivät välttämättä sijoitu tietylle koulutusteelle tai -aloille, vaan niiden rajapinnoille. Kyseisiin tarpeisiin on tarkoitus vastata tutkintoon johtamattomilla, lyhytkestoisilla ja räätälöidyillä osaamiskokonaisuuksilla. (HE 76/2021).

[Valtionavustuksilla on tuettu jatkuvan oppimisen kehittämistä ja työelämän uudistamista uusien osaamistarpeiden mukaisesti](#)

Jatkuvan oppimisen kehittämistä ja äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamista on tuettu viime vuosina ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnatuilla valtionavustuksilla ja lisärahoituksilla.

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi vuonna 2018 rahoitusta⁶ yhteensä 40:lle ammatillisen koulutuksen järjestäjälle, jotta ne voivat vastata nopeasti rekrytointitarpeisiin ja helpottaa osaavan työvoiman saatavuusongelmia sekä kehittää ammatillista koulutusta tukemaan alanvaihtotilanteita. Rahoituksella toteutettuja koulutuksia kutsuttiin ammatillisen osaamisen piloteiksi, ja ne toteutettiin pääosin vuonna 2019.

OKM rahoitti vuonna 2018 10 miljoonalla eurolla korkeakoulutuksen muuntokoulutushankkeita, joilla pyrittiin vastaamaan äkillisen rakennemuutoksen tuomaan osaajapulaan muun muassa ICT-alalla ja rakennusallalla⁷. Lisäksi OKM myönsi vuonna 2018 korkeakouluille noin 19 miljoonaa euroa valtionavustuksia hankkeisiin, joiden tarkoitus oli vastata työmarkkinoiden koodaripulaan ja 11 miljoonaa euroa eri osaajapula-alojen hankkeisiin⁸.

OKM myönsi vuosina 2020–2021 valtionavustuksia⁹ jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen hankkeisiin, joiden tavoitteena oli uudistaa työ- ja elinkeinoelämää. Lisäksi tavoitteena oli vastata yhteiskunnan ja talouden haasteisiin sekä murroksesta syntyviin uusiin osaamistarpeisiin. Avustuksia myönnettiin sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjille että korkeakouluille. Avustuksia jaettiin yhteensä kahtena vuonna noin 43 miljoonaa euroa.

Lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakkoinnin kehittäminen nähtiin kehittämiskohteena jo vuonna 2020

Työvoiman ja koulutuksen tarpeen ennakointi on kansallisena toimintona tällä hetkellä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä ja työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla. OKM vastaa pitkän aikavälin ennakkoinnista, TEM lyhyen aikavälin ennakkoinnista. OKM ja TEM asettivat 2019 työ-, koulutus- ja elinkeinoneuvoston aloitteesta ennakkoinnin kehittämistyöryhmän¹⁰ kehittämään ennakointijärjestelmää vastaamaan nykyistä paremmin työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutokseen. Ennakointijärjestelmän kehittämisen tavoitteena oli ennakointitiedon käytettävyyden ja vaikuttavuuden parantaminen.

Ennakkoinnin kehittämistyöryhmä esitti keväällä 2020 toimenpide-ehdotuksia niin ennakointijärjestelmän yleiseen kehittämiseen kuin tietyn aikavälin ennakkoinnin kehittämiseen (VN 2020). Työryhmä katsoi, että yleisesti ottaen ennakointijärjestelmää tulisi kehittää tunnistamaan nopeita muutostilanteita ja vastaamaan niihin aiempaa paremmin. Ennakkoinnilla tulisi varmistaa osaavan työvoiman saatavuus eri alueilla ja toimialoilla tarpeen mukaan. Lisäksi ennakointitiedon tuottamisessa tulisi lisätä valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden yhteistyötä. Ennakointijärjestel-

6 Lisäsuoritepäätöksenä 23.11.2018 myönnetty rahoitus, kts. <https://okm.fi/lisasuoritepaatokset> (haettu 22.2.2022)

7 Hankkeiden rahoituksesta ja tavoitteista, kts. <https://okm.fi/-/osaavan-tyovoiman-saatavuutta-turvataan-uusilla-10-miljoonan-euron-muuntokoulutuksilla> (haettu 24.2.2022)

8 Hankkeiden rahoituksesta ja tavoitteista, kts. <https://okm.fi/-/erityisavustus-korkeakouluille-osaajapulaan-vastaamiseksi-nopeavaikutteisten-toimenpiteiden-kautta> (haettu 22.2.2022).

9 Hankkeiden rahoituksesta ja tavoitteista, kts. <https://okm.fi/-/erityisavustus-jatkuvan-oppimisen-ja-osaamisen-kehittamiseen> (haettu 22.2.2022)

10 Työryhmän raportti, kts. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/ennakointia-kehitetaan-vastaamaan-tyoelaman-ja-osaamisen-muutoksiin> (haettu 22.2.2022)

män tulisi myös tukea paremmin kansainvälistä liikkuvuutta ja maahanmuuttajien työllistymistä väestörakenteen kehityksestä seuranneen osaajapulan ratkaisemiseksi niin valtakunnan tasolla kuin alueellisesti.

Eri aikavälien ennakointia tarkasteltaessa erityisesti keskipitkän aikavälin (noin 5–8 vuotta) ennakoinnin kehittäminen oli ennakoinnin kehittämistyöryhmän mukaan tärkeää, sillä tällä hetkellä ei ole olemassa valtakunnallisella tasolla tuotettua keskipitkän aikavälin ennakointitietoa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon kehittymisestä. Työryhmä esitti, että tulisi luoda lyhyen ja pitkän aikavälin tietoja hyödyntämällä keskipitkän aikavälin ennakointimalli työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmien tunnistamiseksi ja niihin reagoimiseksi.

Työryhmän mukaan lyhyen aikavälin (0–3 vuotta) ennakoinnin kehittämisessä keskeistä oli alueellinen toiminta, erityisesti alueellisten kohtaanto-ongelmien kehityksen seuranta ja työnantajien työvoimatarpeiden tunnistaminen. Alueellisten ennakointiverkostojen yhteistyötä ja niiden yhteyttä valtakunnalliseen ennakointiin tulisi tiivistää esimerkiksi tiedonvaihdon myötä. Lisäksi valtakunnallista ja alueellista ennakointitietoa tulisi koota yhteen ja ennakoinnin tietopohjassa tulisi hyödyntää myös tekoälyä ja muiden kuin viranomaisten tuottamaa tietoa. Työryhmä katsoi myös, että lyhyen aikavälin ennakoinnin kehittämisen tulisi kohdistua myös nykyisten ennakointimenetelmien kehittämiseen sekä osaamisperusteiseen ennakointiin ammatti- ja toimialakohtaisen ennakoinnin rinnalla.

2.2 Äkilliset rakennemuutokset ja kansalliset toimenpiteet koulutuksessa

Työ- ja elinkeinoministeriö tukee alueita elinkeinotoiminnan kehittämisessä negatiivisissa äkillisissä rakennemuutostilanteissa

Rakennemuutos on ilmiönä valtionhallinnossa ensisijaisesti työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla, mutta se koskettaa keskeisesti myös muita hallinnonaloja, kuten koulutusta, sosiaali- ja terveyssektoria sekä liikenteen ja viestinnän toimintoja kansallisesti ja alueellisesti. Koulutuksen osalta keskeisiä näkökulmia ovat koulutusjärjestelmän alueellinen ja paikallinen kyky vastata erilaisten rakennemuutosten tuomiin haasteisiin sekä rakennemuutoksiin liittyvän koulutuksen ja ohjauksen asema laajemmassa jatkuvan oppimisen palvelukokonaisuudessa.

Valtioneuvosto voi nimetä alueen tai toimialan äkillisen rakennemuutoksen alueeksi tai toimialaksi silloin, kun työvoiman tarve jollakin toimialalla äkillisesti muuttuu. Käytännössä menettelyä hyödynnetään negatiivisissa rakennemuutostilanteissa. Alueelle tai toimialalle valmistellaan alueen kuntien, elinkeinoelämän, ELY-keskuksen ja maakunnan liiton yhteistyönä äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen tähtäävä kasvusuunnitelma. Koordinoivana ministeriönä on työ- ja elinkeinoministeriö. Suunnitelmaan kirjataan keskeisimmät toimenpide-ehdotukset uusien työpaikkojen luomiseksi ja vanhojen uudistamiseksi sekä muut tilannetta korjaavat toimet eri hallinnonaloilla. Koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut voivat toimia kumppaneina alueellisissa äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen tähtäävissä toimenpiteissä.

Edellisellä hallituskaudella Lounais-Suomeen kohdistettiin kehittämistoimia positiivisiin rakennemuutoksiin vastaamiseksi

Sipilän hallituksen aikana tehtiin toimenpiteitä positiivisten äkillisten rakennemuutosten osalta. Erityisesti Lounais-Suomen alueen elinkeinorakenteen kehittämiseksi tehtiin selvitys- ja kehittämistyötä, jossa myös opetus- ja kulttuuriministeriö oli mukana. Työ- ja elinkeinoministeriön asettama selvitysmies Esko Aho jätti vuonna 2017 raporttinsa positiivisen rakennemuutoksen mahdollisuuksista Lounais-Suomessa (Aho 2017). Lähtökohtana oli havainto siitä, että Suomeen oli syntymässä uudenlaisia rakenteellisia ongelmia, kun jonkin alueen elinkeinoelämän kasvu ja työllisyysnäkymät olivat poikkeuksellisen hyvät. Selvitysmiesraportissa katsottiin, että uudenlaiset valtion erityistoimet olivat tarpeen, jotta kasvupotentiaali voitaisiin hyödyntää täysimääräisesti. Selvityksen mukaan äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen kehitetyt toimenpiteet ja rahoitusinstrumentit eivät vastanneet positiivisen rakennemuutoksen tarpeisiin, vaan niiden hoitamiseksi ehdotettiin mm. uudenlaisia yhteistyömalleja ja julkisen tuen rahoitusmuotoja.

Samanaikaisesti TEM:n Lounais-Suomea koskevan selvitystyön kanssa OKM asetti selvitysmies Jari Jokisen selvittämään positiivisen rakennemuutoksen osaamistarpeita Lounais-Suomessa tekniikan alan koulutuksen näkökulmasta (Jokinen 2017). Raportissa ehdotettiin toimenpiteitä positiivisen rakennemuutoksen edistämiseksi painottuen tekniikan alan kehittämistöimiin ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulutuksessa. Ehdotettuihin kehittämistöimiin kuuluivat muun muassa ammattikorkeakoulutuksen vahvistaminen positiivisen rakennemuutoksen alueilla, muuntokoulutuksen laajentaminen ja joustavoittaminen korkeakoulutuksessa sekä ammatillisen koulutuksen reformin kasvupilottien toteuttaminen Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa. Lisäksi ehdotettiin parannuksia yksilöiden mahdollisuuksiin kehittää osaamistaan työttömänä.

2.3 Lainsäädännöllinen viitekehys

2.3.1 Ammatillinen koulutus

Työ- ja elinkeinoelämän kehittäminen, sen osaamistarpeisiin vastaaminen ja elinikäisen oppimisen tukeminen ovat keskeisiä ammatillisen koulutuksen tavoitteita

Ammatillisen koulutuksen tutkintojen ja koulutuksen tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua (VN 531/2017, § 2).

Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä. Lain mukaan tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä sekä osaamistarpeita ennakoidessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa (VN 531/2017, § 4).

Ammatillisen koulutuksen muotoja ovat henkilöstökoulutus, tutkintokoulutus ja työvoimakoulutus

Ammatillisen koulutuksen muotoja ovat henkilöstökoulutus, tutkintokoulutus ja työvoimakoulutus (VN 531/2017, §3). Henkilöstökoulutus on tietyn työnantajan henkilöstölle järjestettävää koulutusta, joka on osin työnantajan rahoittamaa ja osin opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) mukaisesti rahoitettua. Tutkintokoulutus on ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavaa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillisen tutkinnon taikka ammatillisen tutkinnon osan tai osien suorittaminen. (VN 531/2017). Työvoimakoulutus on koulutusta, johon opiskelijat valitaan työ- ja elinkeinoviranomaisen toteaman koulutustarpeen perusteella siten kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta lain (916/2012) 5 luvun 3 §:ssä säädetään. Työvoimakoulutuksessa henkilöstökoulutuksena voidaan järjestää myös ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta (VN 531/2017, §3).

Ammatillisen koulutuksen tutkinnot ja tutkinnon osat työikäisen väestön osaamisen kehittämisessä

Ammatillisia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Ammatillinen tutkinto muodostuu pääosin ammatillisista tutkinnon osista. Ammatillinen tutkinnon osa perustuu työelämän toiminta- tai tehtäväkokonaisuuteen ja siinä tarvittavaan osaamiseen. Tutkintoja on yhteensä 161. Tutkintorakenteessa on 1.1.2022 alkaen voimassa olevia ammatillisia perustutkintoja 42, ammattitutkintoja 64 ja erikoisammattitutkintoja 54. Ammatillisissa perustutkinnoissa hankitaan alalla vaadittavat perustaidot. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot mahdollistavat osaamisen kehittämisen työuran eri vaiheissa. Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämän ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella. Ammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustasoa syvällisempää. Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää. (VN 531/2017, §5).

Ammattitutkinnoilla ja erikoisammattitutkinnoilla vastataan erityisesti toimialan tarpeisiin ja paikallisilla tutkinnon osilla paikallisen työelämän tarpeisiin. Ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen tutkinnon osat laaditaan vastaamaan toimialan kohdennettuihin tarpeisiin ja ovat siten pääsääntöisesti tutkintokohtaisia. Koulutuksen järjestäjä voi laatia omia tutkinnon osia, joilla vastataan paikallisen työelämän osaamistarpeisiin. Paikallisen tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset vastaavat tasoltaan perustutkinnon muita osia. Ne sisältävät osaamista, joka on hyödynnettävissä useammassa työpaikassa.

Ammatillisten tutkintojen perusteet ohjaavat koulutuksen järjestämistä sekä opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelua ja toteuttamista. Opetushallitus päättää tutkinnon perusteista. Perusteet valmistellaan yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän, koulutuksen järjestäjien ja muiden sidosryhmien kanssa. Ammatillisessa koulutuksessa järjestettävät tutkinnot on määritelty tutkintorakenteessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella säädetään ammatillisen koulu-

tuksen tutkintorakenteessa olevista tutkinnoista. Opetushallitus päättää jokaiselle tutkinnolle tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteissa kuvataan kussakin tutkinnossa vaadittava osaaminen ja sen arviointi. Tutkinnon perusteiden valmistelussa korostetaan yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Tutkinnon perusteissa määrätään tutkintonimikkeet, tutkinnon osaamisalat, tutkinnon muodostuminen pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista sekä tutkinnon osien ja yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden laajuus osaamispisteinä, tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet sekä osaamisen arviointi (VN 531/2017, §15).

Tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvat työikäisten osaamistarpeisiin vastaamisessa

Tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvat ovat osa niitä reunaehtoja, jotka vaikuttavat siihen, miten mitä tutkintoja ja koulutuksia koulutuksen järjestäjät voivat tarjota äkillisissä rakenne- muutostilanteissa.

Työelämän nopeissa muutostilanteissa voi ammatillisen koulutuksen järjestäjien koulutustarjontaan kohdistua nopeita muutostarpeita, esimerkiksi joidenkin tutkintojen tai koulutuksen tarjoaminen koulutuspalveluna, ammatillista osaamista syventävän ja täydentävän koulutuksen tarve tai työvoimakoulutuksen tarvetta. Tutkintojen, koulutuksen ja ammatillista osaamista syventävän ja täydentävän koulutuksen tarjoamista mahdollistavat ja rajoittavat tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvat. Ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen edellyttää opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupaa. Järjestämisluvissa määrätään tutkinnot, joita koulutuksen järjestäjällä on oikeus myöntää ja joihin se voi järjestää tutkintokoulutusta. Koulutuksen järjestäjä voi järjestää myös järjestämisluvan mukaisesti tutkintoihin tarkoitettua ammatillista osaamista syventävää ja täydentävää koulutusta. Järjestämisluvassa määrätään myös työvoimakoulutuksen järjestämisestä ja järjestämislupa voidaan rajata koskemaan vain työvoimakoulutusta. (VN 531/2017). Järjestämisluvassa määrätään myös toiminta-alueesta, jonka osaamistarpeisiin koulutuksen järjestäjän toiminta erityisesti vastaa (VN/531 25 §). Järjestämisluvan myöntämisessä on edellytyksenä, että tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen on tarpeellista ottaen huomioon valtakunnalliset ja alueelliset osaamistarpeet sekä tutkintojen ja koulutuksen tarjonta (VN/531, 28 §).

Työikäinen väestö voi hakeutua ammatillisiin opintoihin joustavasti

Työikäiset voivat hakeutua ammatillisiin opintoihin jatkuvassa haussa, jossa koulutukseen voi hakeutua vapaasti suorittamaan tutkintoa tai koulutusta joustavasti ympäri vuoden tai yhteishaun kautta (VN 531/2017, 37 §). Yhteishaku on tarkoitettu ensisijaisesti perusopetuksen tai valmentavan koulutuksen päättävälle nuorille. Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä päättää hakuajoista ja -menettelyistä ja opiskelijaksi ottamisen periaatteista (VN 531/2017).

Hakeutumisen yhteydessä koulutuksen järjestäjän tehtävänä on selvittää yhdessä hakijan kanssa tämän suoritettavaksi soveltuva tutkinto, tutkinnon osa tai koulutus ja tarpeen mukaan ohjata hakija hakeutumaan muun tarkoituksenmukaisen palvelun piiriin, jos koulutuksen järjestäjä ei ota tätä opiskelijaksi. Koulutuksen järjestäjä päättää opiskelijaksi ottamisesta (VN 531/2017, § 43).

Opiskelijoiden valitsemisesta henkilöstökoulutukseen päättää työnantaja yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa (VN 531/2017, § 37). Työvoimapoliittiseen koulutukseen opiskelijat valitsee valintaryhmä, johon kuuluu TE-palvelujen asiantuntijoita ja koulutuksen järjestäjän edustaja. Kun työnantaja on mukana koulutuksen suunnittelussa ja rahoittamisessa, osallistuu valintoihin myös työnantajan edustaja. Tarvittaessa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita¹¹.

Ammatillisessa koulutuksessa laaditaan jokaiselle opiskelijalle henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma

Ammatillisessa koulutuksessa työikäisen väestön osaaminen ja taustat ovat hyvin moninaisia, osalla on jo olemassa oleva tutkinto, osa on tutkintoa vaille ja osalla on tarpeita osaamisen kehittämiseen. Ammatillisessa koulutuksessa painotetaan ammatillisen osaamisen tarjoamista kullekin opiskelijalle hänen tarpeensa mukaan. Painopiste on puuttuvan osaamisen hankkimisessa. Työikäisillä opiskelijoilla voi olla erilaisia tavoitteita: osa opiskelijoista suorittaa vain tutkinnon osan tai osia ja toisella tavoitteena voi olla koko tutkinnon suorittaminen. Opiskelupaikat sekä tavat hankkia osaamista esimerkiksi oppilaitosympäristössä, tai työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa tai verkkoympäristöissä vaihtelevat eri opiskelijoilla. Työikäisillä opiskelijoilla tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamiseen tarvittava aika vaihtelee opiskelijasta toiseen. Tähän vaikuttavat useat tekijät, kuten opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, oppimisvalmiudet ja mahdollisuudet opiskella.

Henkilökohtaistaminen on opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työpaikan toimijoiden yhteistyötä. Henkilökohtaistamisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on selvittää ja tunnistaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen tämän esittämien asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella (VN 531/2017, 46 §). Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on myös tunnistaa opiskelijan aiemmin hankittu osaaminen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. Valtioneuvoston asetuksella (VN 673/2017) säädetään tarkemmin osaamisen tunnustamisen menettelytavoista.

Koulutuksen järjestäjä laatii henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa. Työnantaja tai työpaikan edustaja osallistuu HOKSin laadintaan, jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena (VN 531/2017,45 §).

Lain mukaan opiskelijoilla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen. Opiskelijoilla on oikeus saada myös henkilökohtaista ohjausta ja muuta tarpeellista opinto-ohjausta (VN 531/2017, 61§, 63§).

¹¹ Työvoimakoulutukseen valinnasta, kts. <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta-koulutus/tyovoimakoulutus/haku-ja-valinta> (haettu 24.2.2022)

Työikäisen väestön osaamisen kehittäminen työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä – oppisopimuskoulutus ja koulutusoppisopimus

Käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta voi järjestää oppisopimuksella tai koulutusoppisopimuksella. Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella (VN 531/2017, § 70).

Oppisopimus perustuu määräaikaiseen työoppisopimukseen. Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla. Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa koko ammatillinen tutkinto tai tutkinnon osa tai osia tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus. Viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle maksetaan palkkaa. Palkkauksen perusteet määräytyvät alan työ- tai virkaehtosopimusten perusteella ja siitä sovitaan työnantajan ja opiskelijan kesken. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä katsotaan aiheutuvan työnantajalle kustannuksia. Koulutuskorvauksen maksamisesta sovitaan koulutuksen järjestäjän ja työnantajan kesken. Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessä, jolloin sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä. Tällöin koulutuskorvaus voidaan maksaa toiselle yrittäjälle tai muulle henkilölle, joka toimii opiskelevan yrittäjän ohjaajana neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä

Jatkuvan oppimisen koulutuksia rahoitetaan useista eri rahoituslähteistä ammatillisessa koulutuksessa. Osa koulutuksista rahoitetaan ammatillisen koulutuksen järjestäjien saamalla valtionosuusrahoituksella. Koulutuksia voidaan rahoittaa myös hankerahoituksilla, opiskelijamaksuilla ja liiketoiminnallisena palveluna järjestettävänä koulutuksesta perittävillä maksuilla. Tutkintoon johtamattoman työvoimakoulutuksen kustannukset katetaan työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella.

Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää vuosittain koulutuksen järjestäjälle ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitusta laskennallisin perustein¹². Koulutuksen järjestäjä päättää rahoituksen käyttämisestä tehokkaimmalla tavalla tavoitteidensa saavuttamiseksi ja toimintansa kehittämiseksi.

Perusrahoituksen osuus on 70 % ja sen tarkoituksena on luoda edellytykset sille, että koulutusta on saatavilla kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille. Lisäksi se luo ennakoitavan perustan koulutuksen järjestämiselle. Suoritusrahoituksen osuus on 20 prosenttia ja sen tarkoituksena on suunnata tutkintoja ja koulutusta osaamistarpeiden suuntaisesti, tehostamaan prosesseja ja suorittamaan tutkintoja ja niiden osia asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Vaikuttavuusrahoituksen osuus on 10 prosenttia ja sen tarkoitus on kohdentaa koulutusta niille aloille, joille on työvoimatarvetta,

¹² Ammatillisen koulutuksen rahoitusmallista, kts. <https://okm.fi/amatillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus> (haettu 28.2.2022)

huolehtimaan koulutuksen työelämävastaavuudesta ja laadusta ja tarjoamaan edellytyksiä jatko-opintoihin. Suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksessa käytetyillä kertoimilla painotetaan esimerkiksi vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien opiskelijoiden tutkintoja tai aikaisemmin työttömänä olleiden työllistymistä. Laskennallisen rahoituksen lisäksi koulutuksen järjestäjät voivat hakemuksesta saada strategiarahoitusta, jota ministeriö myöntää harkintaan perustuen.

Koulutusten kustannuksia voidaan kattaa myös opiskelijamaksuilla. Ammatillinen perustutkintokoulutus on opiskelijalle maksutonta. Oppimateriaaleista ja tarvikkeista, jotka koulutuksen päätyttyä jäävät opiskelijalle, voidaan kuitenkin periä maksu. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista voi koulutuksen järjestäjä periä opiskelijalta kohtuullisen opiskelumaksun kattamaan osittain koulutuksen järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. (VN 531/2017, §105). Myös ammatillista osaamista syventävässä tai täydentävässä koulutuksessa, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen, voi koulutuksen järjestäjät periä maksun kattamaan kustannuksiaan.

Liiketaloudellisena toimintana järjestettävässä koulutuksessa maksuja voidaan periä joko opiskelijoilta tai koulutuksen tilanneelta työnantajalta tai muulta taholta. Laissa säädetyssä henkilöstökoulutuksessa työnantaja maksaa koulutuksesta puolet laskennallisen valtionosuusrahoituksen perustana olevista kustannuksista.

2.3.2 Korkeakoulutus

Yhteiskunnallinen vuorovaikutus ja jatkuva oppiminen ovat korkeakoulujen tehtäviä

Korkeakoulutuksen lainsäädäntö on keskeisiltä osiltaan sektorikohtaista. Sektorikohtaisissa säädöksissä on sekä samankaltaisuuksia että eroja. Yksi keskeisistä eroista liittyy ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tehtäviin. Korkeakoulujen tehtävistä on säädetty Ammattikorkeakoululaissa (VN 932/2014) ja Yliopistolaissa (VN 558/2009).

Sekä ammattikorkeakouluilla että yliopistoilla on lakisääteinen velvollisuus yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen ympäröivän yhteiskunnan kanssa: ammattikorkeakoulujen osalta velvoite koskee työelämää ja alueellisia yhteistyökumppaneita, yliopistojen kohdalla velvoite on ilmaistu yleisemmällä tasolla.

Ammattikorkeakoulujen tehtävät on määritelty Ammattikorkeakoululaissa seuraavasti (§ 4):

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua.

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.

Yliopistojen tehtävät on määritelty Yliopistolaissa seuraavasti (2§):

Yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Tehtäviään hoitaessaan yliopistojen tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Yliopistojen tulee järjestää toimintansa siten, että tutkimuksessa, taiteellisessa toiminnassa, koulutuksessa ja opetuksessa varmistetaan korkea kansainvälinen taso eettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

Sekä ammattikorkeakouluilla että yliopistoilla on lakisääteinen velvollisuus tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen perustehtäviään hoitaessaan. Velvoite kirjattiin lakeihin vuonna 2019. Säädöksissä ei ole määritelty, mitkä koulutukset kuuluvat jatkuvan oppimisen piiriin, vaan korkeakoulut suunnittelevat ja toteuttavat itse korkeakoulukohtaisesti työikäisten aikuisten osaamisen kehittämiseen tähtäävän koulutustarjontansa ja muut kokonaisuuteen kuuluvat palvelut, kuten ohjauspalvelut.

Koulutusvastuut raamittavat korkeakoulujen toimintaa myös äkillisissä rakennemuutostilanteissa

Koulutusvastuut ovat osa niitä reunaehtoja, jotka vaikuttavat siihen, miten korkeakoulut toimivat alueellisesti ja kansallisesti äkillisten rakennemuutosten aiheuttamissa tilanteissa.

Yliopistojen koulutusvastuista säädetään valtioneuvoston asetuksella yliopistojen tutkinnoista (VN 794/2004 muutoksineen) ja OKM:n asetuksella koulutusvastuun täsmentämisestä (OKM 1451/2014 muutoksineen). Ammattikorkeakoulujen koulutusvastuista määrätään ammattikorkeakoulujen toimiluvissa¹³. Yliopistojen koulutusvastuiden sääntely uudistettiin edellisen kerran vuonna 2014, jolloin hajanaiseksi muodostunutta sääntelyä yhdenmukaistettiin ja koulutusvastuiden täsmentäminen koottiin samaan asetukseen. Toimiluvissa ja asetuksessa määritellyt koulutusvastuut ovat korkeakouluille velvoittavia. Työvoimakoulutuksen järjestämisestä korkeakoulut päättävät itse koulutusvastuidensa puitteissa. Erikoistumiskoulutuksen järjestäminen edellyttää korkeakoulun sitoutumista sopimukseen, jonka kyseistä koulutusta tarjoavat korkeakoulut ovat laatineet yhdessä. Sopimuksesta on säädetty säädöksissä. (VN 1173/2014, § 11 a; VN 1295/2019, § 20 c)

Korkeakoulut päättävät tutkintojen ja muiden koulutusten opetussuunnitelmista – aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen käytännöissä on vaihtelua

Ammattikorkeakouluissa voidaan suorittaa ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Yliopistoissa voidaan suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä, taiteellisia ja ammatillisia jatkotutkintoja Korkeakoulut voivat tarjota myös eri-

¹³ Ammattikorkeakoulujen toimiluvat, kts. <https://okm.fi/toimiluvat> (haettu 24.2.2022)

koistumiskoulutusta, tutkintojen osia sisältävää koulutusta avoimena korkeakouluopetuksena tai muutoin erillisinä opintoina sekä täydennyskoulutusta. (VN 932/2014, § 11; VN 1367/2018, § 7). Täydennyskoulutusta toteutetaan liiketaloudellisin perustein tai työvoimakoulutuksena ilman opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan valtion rahoitusta.

Jatkuvaan oppimiseen ja työikäisten aikuisten osaamisen kehittämiseen sisältyviä korkeakoulutuksen tutkintoja ja koulutuksia ei ole yksiselitteisesti määritelty säädöksissä. Nykyisellään jatkuvan oppimisen koulutuksiksi voidaan lukea ainakin seuraavat tutkinnot ja muut koulutukset: tutkintokoulutus muuntokoulutuksena, ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot, tutkintojen osat avoimena korkeakouluopetuksena, tutkintojen osat liiketoiminnallisena täydennyskoulutuksena, erikoistumiskoulutukset, diplomikoulutukset, tutkintoon johtava työvoimakoulutus, tutkintoon johtamaton työvoimakoulutus sekä muu liiketoiminnallinen täydennyskoulutus avoimena tarjontana tai työnantajien tilaamana koulutuksena.

Korkeakoulujen tutkinnoista on säädetty Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (VN 932/2014) sekä Valtioneuvoston asetuksessa yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista (VN 794/2004). Lisäksi tutkintojen tasosta on säädetty Valtioneuvoston asetuksessa korkeakoulututkintojen järjestelmästä (VN 464/1998) sekä Laissa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (VN 93/2017) ja Valtioneuvoston asetuksessa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä. (VN 123/2017).

Korkeakoulututkinnoille on sektorikohtaisissa säädöksissä asetettu yleiset, kaikkia koulutusaloja koskevat tavoitteet (VN 1129/2014, § 4–5; VN 1039/2013, § 7 ja § 12). Lisäksi säädöksissä on joitakin yksittäisiä aloja koskevia yksityiskohtaisempia määräyksiä, kuten opettajankoulutusta koskevat määräykset (VN 1129/2014, § 6; VN 794/2004, § 18–20). Joidenkin alojen (kuten lääkäri- ja kättilökoulutukset) kohdalla on myös säädetty, että niiden osalta noudatetaan myös Euroopan yhteisön lainsäädäntöä (VN 1129/2014, § 9; VN 1136/2009, § 17).

Kokonaisuutena korkeakoulututkintojen säätely on Suomessa suhteellisen väljää, puitelainsäädännön omaista. Vastuu opetussuunnitelmista ja niiden kehittämisestä on korkeakouluilla. Saman alan opetussuunnitelmat voivat olla erilaisia eri korkeakouluissa. Muodollisiin kelpoisuuksiin johtavilla aloilla, kuten esimerkiksi hyvinvointi- ja terveysalalla tai rakennussuunnittelun alalla, muiden hallinnonalojen säädökset kelpoisuuksien perustana olevista koulutuksista ja koulutusten tavoitteista vaikuttavat myös korkeakoulujen opetussuunnitelmiin (esim. VN 817/2015, § 7–8; VN 214/2015, § 4).

Korkeakoulut tekevät opetussuunnitelmatyössään yhteistyötä itse määrittelemiensä yhteistyökumppanien kanssa alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Korkeakoulut päättävät itse sisäisestä organisaatiostaan, ja niillä voi olla koulutusten suunnitteluun liittyviä toimielimiä, joissa työelämän edustajat ja sidosryhmät ovat edustettuina.

Korkeakoulut tekevät koulutuksiin liittyvää yhteistyötä Ammattikorkeakoulujen rehtorien neuvoston (Arene) ja Yliopistojen rehtorien neuvoston (UNIFI) toimielimissä. Arenella on koulutus- alakohtaiset kehittämissuunnitelmat¹⁴, joissa tehdään tutkintoihin ja esimerkiksi opiskelijavalintoihin liittyviä suosituksia. Korkeakoulut päättävät itse sitoutumisestaan Arenen ja UNIFIn suosituksiin.

¹⁴ Arenen kehittämissuunnitelmista, ks. <https://www.arene.fi/arene/yhteystiedot/tyoryhmat/> (haettu 23.2.2022)

Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta on säädetty yleisellä tasolla molempien korkeakoulusektorien säädöksissä siten, että opiskelijalla on oikeus aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen osana tutkintokoulutusta ja erikoistumiskoulutuksia (VN 1173/2014, § 37; VN 1172/2014, § 44). Vastuu tunnistamisesta ja tunnustamisesta on korkeakouluilla.

Korkeakoulukohtaiset säädökset, ohjeet ja prosessit tunnistamisessa ja tunnustamisessa vaihtelevat. Opetus- ja kulttuuriministeriö toteutti vuonna 2019 selvityksen (Mikkola & Haltia 2019) korkeakoulujen käytännöistä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Selvityksessä suositeltiin muun muassa tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvän tiedottamisen parantamista sekä kustannustehokkaiden menettelyiden kehittämistä osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi. Lisäksi selvityksessä todettiin, että koska osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tulee perustua osaamiseen, on osaamistavoitteiden ja osaamisen arvioinnin kehittäminen korkeakouluissa yleisesti tärkeää.

Työ- ja elinkeinoministeriö kartoitti vuonna 2020 osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen menettelyitä Suomessa ja muutamissa verrokkimaissa (Oosi & al. 2020). Selvityksessä todettiin, että ammattikorkeakouluilla on Suomessa monipuolisempia ratkaisuja osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kuin yliopistoissa. Muutoin kuin muodollisessa koulutuksessa hankitun osaamisen osoittamisessa korkeakouluilla on vaihtelevia käytäntöjä. Selvityksen mukaan hyväksiluvun käytäntöjä on integroitu myös koulutukseen hakeutuessa väyläopintoihin ja siirto-opiskelijoiden hakukäytäntöihin.

[Korkeakoulutukseen hakeutumisiksi on useita reittejä – osassa on opiskelijavalinta, osassa opiskelijaksi voi hakeutua ilmoittautumalla](#)

Äkillisissä rakennemuutostilanteissa opiskelijat voivat hakeutua korkeakouluopintoihin useita eri reittejä, joiden opiskelijavalintoja säädellään eri tavoin koulutusmuodoista riippuen.

Opiskelijaksi ottaminen ja opiskelijavalinnan perusteista päättäminen on säädetty ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tehtäviksi (VN 1368/2018, § 28; VN 1367/2018, § 36). Tutkintokoulutuksen opiskelijavalinnat järjestetään joko yhteisvalintoina tai erillisvalintoina. Ammattikorkeakoululaissa ja yliopistolaisissa on säädetty tutkintokohtaisesti hakukelpoisuuksista. Myös erikoistumiskoulutuksille on määriteltä hakukelpoisuudet. Hakukelpoisuuden tuottavien tutkintojen lisäksi on säädetty, että ammattikorkeakoulu tai yliopisto voi ottaa opiskelijaksi henkilön, jolla on muutoin todettu olevan opintoja varten riittävät tiedot ja valmiudet. (VN 932/2014, § 25; VN 1172/2014, § 38). Hakukelpoisuuden määrittely laeissa jättää paljon harkintavaltaa korkeakouluille, kun ne määrittelevät yksityiskohtaisia valintaperusteita.

Ammattikorkeakoulut ja yliopistot voivat ottaa myös siirto-opiskelijoita joko toisista korkeakouluista tai korkeakoulun sisällä (VN 1368/2018, § 28; VN 1367/2018, § 36).

Hakijat voidaan erilaisen koulutustaustan perusteella jakaa valinnoissa erillisiin ryhmiin. Samaan ryhmään kuuluviin hakijoihin on sovellettava yhdenmukaisia valintaperusteita. Yliopistoissa

tietyn kieliryhmän koulutustarpeen turvaamiseksi voidaan yhdenmukaisista valintaperusteista rajoitetusti poiketa. (VN 1368/2018, § 28; VN 1367/2018, § 36).

Ammattikorkeakoulu tai yliopisto voi järjestää erillisvalinnan joustavana valintana siten, että opiskelijaksi ottamista koskeva päätös tehdään hakemuskohtaisesti, ja valinta päättyy, kun hakukohteeseen on valittu riittävä määrä opiskelijoita. (VN 1368, § 28 a; VN 1367/2018, § 36 a).

Avoimessa korkeakouluopetuksessa ei pääsääntöisesti ole opiskelijavalintaa, vaan opiskelijat otetaan ilmoittautumisjärjestyksessä. Tämä koskee myös avoimessa korkeakouluopetuksessa suoritettavia tutkinnon osia. Joissakin opinnoissa voidaan edellyttää tiettyjen aikaisempien opintojen suorittamista.¹⁵

Yksi avoimen korkeakouluopetuksen tehtävistä on tukea korkeakoulutukseen pääsyä ja tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijavalinnan monipuolistamista¹⁶. Ammattikorkeakouluilla on tarjonnassaan erillisinä opintoina suoritettavia polkuopintoja, joiden hyväksytyt suorittaminen mahdollistaa tutkinto-opiskelijaksi hakeutumisen. Polkuopinnot ovat tyypillisesti 60 opintopisteen laajuisia kokonaisuuksia.¹⁷ Yliopistoissa on tarjonnassaan avoimessa korkeakouluopetuksessa suoritettavia väyläopintoja, joiden avulla on mahdollista hakeutua tutkinto-opiskelijaksi¹⁸.

Liiketaloudellisin perustein järjestettävässä täydennyskoulutuksessa ei ole opiskelijavalintaa, vaan opiskelijat otetaan yleensä ilmoittautumisjärjestyksessä, jos kyseessä on korkeakoulun järjestämä avoin tarjonta. Työnantajien maksamissa tilauskoulutuksissa valinnan tekee koulutuksen maksava työnantaja.

Korkeakoulututkintoon johtavassa työvoimakoulutuksessa korkeakoulu valitsee ensin opiskelijat, ja TE-toimisto tekee sen jälkeen lopullisen päätöksen valinnasta työvoimakoulutukseen. Muussa korkeakoulujen järjestämässä työvoimakoulutuksessa valinnan tekevät korkeakoulu ja TE-toimisto yhdessä.¹⁹

Jatkuvan oppimisen koulutusten rahoittaminen korkeakoulutuksessa

Jatkuvan oppimisen koulutuksia rahoitetaan useista eri rahoituslähteistä korkeakoulutuksessa. Osa koulutuksista rahoitetaan korkeakoulujen saamalla perusrahoituksella. Koulutuksia voidaan rahoittaa myös hankerahoituksilla, opiskelijamaksuilla ja liiketoiminnallisena palveluna järjestettävänä koulutuksesta perittävillä maksuilla. Tutkintoon johtamattoman työvoimakoulutuksen kustannukset katetaan työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella.

¹⁵ Avoimesta korkeakouluopetuksesta, kts. <https://opintopolku.fi/wp/yliopisto/avoin-yliopisto/> ja <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/avoin-ammattikorkeakoulu/> (haettu 25.2.2022)

¹⁶ Avoimen korkeakouluopetuksen tehtävistä, kts. <https://okm.fi/korkeakoulutus> (haettu 25.2.2022)

¹⁷ Esimerkkejä polkuopinnoista, kts. esim. <https://www.tuni.fi/tule-opiskelemaan/avoimet-korkeakouluopinnot/avoimen-amin-polkuopinnot> tai <https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/Avoin-AMK/Tahtaimessa-AMK-tutkinto> (haettu 23.2.2022)

¹⁸ Yliopistojen väyläopinnoista, kts. esim. <https://www.avoin.jyu.fi/avoin-yliopisto/hankeet/try> (haettu 25.2.2022)

¹⁹ Työvoimakoulutukseen valinnasta, kts. <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta-koulutus/tyovoimakoulutus/haku-ja-valinta> (haettu 24.2.2022)

Korkeakoulujen perusrahoitus määritellään laskennallisten mallien avulla, joista on säädetty erikseen molemmille korkeakoulusektoreille. Nykyiset mallit tulivat voimaan 1.1.2021. Laskennallisissa malleissa pääpaino on korkeakoulujen tutkintokoulutuksella ja yliopistoissa lisäksi tutkimuksen tuloksiin perustuvilla osuuksilla. Molemmilla sektoreilla rahoitusmalleihin sisältyy viiden prosentin strategiaperustainen rahoitusosuus. Molemmilla sektoreilla laskennalliseen malliin sisältyy myös jatkuvan oppimisen tulosten perusteella laskettava osuus. Ammattikorkeakoulujen kohdalla osuus on yhdeksän prosenttia. Se sisältää avoimessa ammattikorkeakouluopetuksessa, erillisinä opintoina, maahanmuuttajien valmentavassa koulutuksessa ja erikoistumiskoulutuksessa suoritettavat opinnot sekä yhteistyöopinnot. Yliopistojen kohdalla osuus on viisi prosenttia. Se sisältää avoimessa yliopisto-opetuksessa, erillisinä opintoina ja erikoistumiskoulutuksessa suoritettavat opinnot sekä yhteistyöopinnot.

Myös ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot (YAMK) ja ammatillinen opettajankoulutus voidaan määritellä työikäiselle väestölle suunnatuiksi koulutuksiksi. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa YAMK-tutkintojen osuus on kuusi prosenttia ja ammatillisen opettajankoulutuksen opintojen osuus kaksi prosenttia.²⁰

Korkeakoulutuksessa tutkintoon johtava koulutus on laeissa säädetty maksuttomaksi opiskelijoille. Myös ammatillisen opettajakoulutuksen opinnot ovat maksuttomia. (VN 415/2016, § 12; VN 414/2016, § 8). Maksuttomuus koskee myös tutkintoon johtavia muuntokoulutuksia. Poikkeuksena ovat vieraskieliset tutkinto-ohjelmat, joista voidaan periä maksuja EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevilta opiskelijoilta (VN 1601/2015, § 13 a; VN 1600/2015, § 10).

Muiden koulutusten kustannuksia voidaan kattaa myös opiskelijamaksuilla tai liiketoiminnallisesta koulutuksesta tilaajan tai opiskelijan maksamilla maksuilla. Erikoistumiskoulutuksista, erillisistä opinnoista ja avoimesta korkeakouluopetuksesta opiskelijoilta voidaan periä maksuasetuksissa (VN 932/2014, § 1; VN 1436/2014, § 2) säädettyjä maksuja, joilla katetaan osa koulutuksen kustannuksista. Liiketoiminnallisessa täydennyskoulutuksessa maksulla katetaan kaikki koulutuksen kustannukset.

2.4 Äkillisissä rakennemuutostilanteissa käytössä olevat rahoitusinstrumentit ja -kanavat

Äkillisissä rakennemuutostilanteissa voidaan käyttää useita eri rahoitusinstrumentteja tilanteen hoitamiseksi ja koulutuspalveluiden kehittämiseksi. Kuten edellisessä aluvuossa on kuvattu, ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut voivat käyttää budjettirahoitustaan (VOS/perusrahoitus) työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulevien opiskelijoiden tutkintokoulutukseen ja muihin sellaisiin koulutusmuotoihin, joihin voidaan säädösten perusteella käyttää julkista rahoitusta, kuten avoin korkeakouluopetus, tutkintojen osat, korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset ja ammatillisen koulutuksen henkilöstökoulutus. Lisäksi kyseistä rahoitusta voidaan käyttää esimerkiksi ohjauksen ja hakupalveluiden järjestämiseen äkillisissä rakennemuutostilanteissa työttömiksi jääneille henkilöille.

²⁰ Korkeakoulujen rahoitusmallit, kts. <https://okm.fi/ohjaus-rahoitus-ja-sopimukset> (haettu 24.2.2022)

Äkillisissä rakennemuutostilanteissa voidaan järjestää työvoimakoulutusta, jonka kustannuksista vastaavat opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö. TEM:n rahoittama työvoimakoulutus toteutetaan hankintoina, joissa tarjouskilpailut ovat avoimia julkisille ja yksityisille toimijoille. OKM, TEM, ELY-keskukset, maakuntaliitot ja useat muut tahot myöntävät koulutusorganisaatioille hankerahoitusta, jota voidaan haun sisällön niin mahdollistaessa hyödyntää äkillisissä rakennemuutostilanteissa. OKM:n valtionavustukset ovat tyypillisesti hallituskausittain määrittyviä temaattisia erityisavustuksia, jotka ovat kertaluonteisia²¹. OKM:n viime vuosina myöntämistä valtionavustuksista osa on kohdentunut esimerkiksi työvoimapulan aloihin, kuten koodarikoulutukseen. ELY-keskukset ja maakuntaliitot vastaavat EU-hankerahoitusten hakuprosesseista ja myöntämisestä sellaisten hankkeiden osalta, joiden teema liittyy työ- ja elinkeinoelämään tai alueiden kehittämiseen²².

Työnantajat voivat hankkia tilauskoulutuksena täydennyskoulutusta ja osaamisen kehittämisen palveluita henkilöstölleen. Tällöin kustannukset maksaa kokonaan työnantaja.

Työikäisen väestön opintojen aikaisen toimeentulon kustannukset katetaan useita eri lähteistä, joita ovat OKM, STM, työttömyyskassat, Työllisyysrahasto, työeläkeyhtiöt ja yksityishenkilöt²³.

Valtioneuvosto myöntää negatiivisen äkillisen rakennemuutoksen ÄRM-alueille tapauskohtaisesti rahoitusta, joka on suunnattu ensisijaisesti yritysten toimintaedellytysten ja toimintaympäristön kehittämiseen uusien työpaikkojen luomiseksi²⁴. Valtioneuvostossa koordinoinnista vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Rahoituksen saamiseksi alueelliset toimijat valmistelevat yhdessä ehdotuksen toimenpiteistä ja haettavasta valtion rahoituksesta. Rahoitus kootaan tapauskohtaisesti eri rahoituslähteistä. Rahoituksessa hyödynnetään ensisijaisesti alueille jo kohdennettua rahoitusta. Ministeriöt voivat kohdentaa mahdollista lisärahoitusta lisäbudjettien kautta. Toimenpiteiden käytännön valmistelu ja toteutus kestävät tavallisesti useita vuosia.

2.5 Jatkuvan oppimisen kustannukset ja koulutuksen kohdentuminen

Jatkuvan oppimisen nykyisistä kustannuksista on tehty viime vuosina laskelmia, joissa on huomioitu vaihtelevasti erilaisia koulutukseen liittyviä kustannuksia. Jatkuvan oppimisen kustannuksia voidaan tarkastella joko koko koulutuspolun kustannuksina varhaiskasvatuksesta lähtien, tai vaihtoehtoisesti aikuisten kouluttautumiseen suunnattujen koulutusten kustannuksina. Lisäksi voidaan tarkastella koulutuksen aikaisen toimeentulon kustannuksia ja esimerkiksi yksilöiden

21 OKM:n jakamista valtionavustuksista, kts. <https://okm.fi/avustukset> (haettu 24.2.2022)

22 Maakuntaliittojen ja ELY-keskusten roolista EU-rahoitusten jakamisessa, kts. <https://www.kuntaliitto.fi/kunnat-ja-kuntayhtymat/maakuntien-liitot/aluekehitysvastuu> ja <https://www.ely-keskus.fi/eu-rahoitus> (haettu 24.2.2022)

23 Aikuisopiskelijoiden tukimuodoista, kts. <https://www.tyollisyysrahasto.fi/aikuisopiskelijan-etuudet/tuen-saamisehdot/>
<https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/ammafinvalinta-koulutus/omaehtoinen-opiskelu>
<https://opintopolku.fi/wp/valintojen-tuki/opintojen-rahoitus/tuet-tyossa-kayvalle/>
<https://www.kela.fi/opintolaina-aikuisopiskelijoille>
<https://www.kela.fi/opintotuki>
<https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/kuntoutus-reitti-takaisin-tyoelamaan/>
<https://www.kela.fi/koulutus-kuntoutuksena>

24 ÄRM-prosessista, kts. <https://tem.fi/akillinen-rakennemuutos-arm> (haettu 23.2.2022)

tekemiä investointeja koulutuksen kustannuksiin (materiaalit, opiskeluvälineet jne.). Julkisesta rahoituksesta on saatavilla suhteellisen kattavia tilastoja. Eri toimijoiden tuottamissa laskelmissa varsinkin tutkintokoulutuksen kustannusten laskeminen osaksi työikäisille aikuisille suunnattua koulutusta vaihtelee.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tekemän jatkuvan oppimisen palvelukeskusta koskevan selvityksen (OKM 2020) mukaan pääosin työikäisille tarkoitettuihin koulutusmuotoihin kohdentuu vuonna 2020 yhteensä noin 460 miljoonaa euroa. OKM:n mukaan summa on kuitenkin merkittävästi pienempi kuin työikäisille todellisuudessa kohdentuvat julkisen koulutusjärjestelmän resurssit. Yli 25-vuotiaiden ammatillisiin opintoihin ja yli 25-vuotiaana aloittaneiden korkeakouluopintoihin, pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, käytetään julkista rahaa yhteensä laskennallisesti arvioituna noin 1,35 miljardia euroa. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoista (265 000) 46 % ja korkeakouluopintojen uusista opiskelijoista (63 500) 46 % on 25–59-vuotiaita.

OKM on myös selvittänyt, miten edellä kuvattu 25–59-vuotiaiden koulutusresurssi tällä hetkellä kohdentuu. Noin 900 miljoonaa euroa eli lähes 70 % ammatillisen ja korkeakoulujen tutkintokoulutuksen resurssista kohdentuu henkilöille, jotka olivat ennen koulutuksen aloittamista työllisiä. Eniten kohdentuu opiskelijoille, jotka ovat olleet työllisinä ennen koulutuksen aloittamista ja joilla jo on korkea-asteen tutkinto. Heidän koulutukseensa kohdentuu noin kolmasosa resurssista, noin 430 miljoonaa euroa. Ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa opiskelijoiden taustat vaihtelevat enemmän.

Sitra toteutti vuonna 2018 selvityksen elinikäisen oppimisen rahoituksesta Suomessa (Aho & Ranki 2018). Sitran selvityksen mukaan elinikäisen oppimisen rahavirtojen kokonaissumman suurusluokaksi vuositasolla hahmottuu 18,9 miljardia euroa (16,6 miljardia euroa koulutuksen rahoittamiseen ja 2,3 miljardia euroa oppijoiden toimeentulon rahoittamiseen). Saatavilla olleiden tietojen valossa rahoitus painottuu selkeästi osaamispuhjan rakentamiseen eli julkisrahoitteiseen lapsille ja nuorille suunnattuun tutkintokoulutukseen. Selvityksessä todetaan, että työuran aikainen kouluttautuminen kokonaisuudessaan on pääosin työnantajien ja opiskelijoiden itsensä rahoittamaa.

OKM:n ja Sitran tekemien selvitysten valossa jatkuvan oppimisen kustannuksista ja työikäisiin aikuisiin kohdistuvien koulutusten kustannusten laskutavasta ei ole tällä hetkellä yksiselitteistä määritelmää. Julkisrahoitteinen toisen ja korkea-asteen tutkintokoulutus ymmärretään eri toimijoiden piirissä eri tavoin; joko määritelmällisesti nuorille suunnattuna koulutuksena tai myös työikäiselle väestölle kohdentuvana koulutuksena.

Kuten aiempana raportissa on todettu, mm. OECD:n selvityksissä (OECD 2020) on todettu työuran aikaisen koulutuksen kasaantuvan kokonaisuutena niille, joilla on valmiiksi korkea pohjakoulutus. Lisäksi, kuten aiempana on todettu, monet aikuisten opiskelun tukimuodot ovat ansiosidonnaisia, mikä osaltaan vaikuttaa siihen, ketkä koulutukseen hakeutuvat (työura ja työpaikka tuen saamisen edellytyksenä, ansiotason vaikutus tuen suuruuteen). Suomessa erot heikon osaamistason ja keskitason tai vahvemman osaamistason omaavien aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimpia. Työttömien, erityisesti pitkäaikaistyöttömien, 55 vuotta täyttäneiden ja pienempää palkkaa saavien osallistuminen on vähäisempää kuin työllisten, 25–54-vuotiaiden ja suurempipalkkaisten.

Osana Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoimintaa on selvitetty eri väestöryhmien osallistumista työvoimapolitiittisiin palveluihin (Aho & al. 2018). Selvityksen tavoitteena oli selvittää työvoimapolitiittisten palveluiden kohdistumista erilaisiin kohderyhmiin sekä esittää arvioita niiden työllisyysvaikutuksia vuodesta 2010 vuoteen 2014. Selvityksen mukaan työttömien omaehtoinen opiskelu oli lisääntynyt voimakkaasti. Alle 26-vuotiailla osallistuminen työvoimapolitiittisiin palveluihin oli lisääntynyt enintään perusasteen suorittaneiden kohdalla, parhaassa työiässä (26–54-vuotiaat) olevien osallistuminen oli lisääntynyt kaikilla koulutustasoilla ja ikääntyvien osallistuminen oli lisääntynyt vähän. Nuorilla aikuisilla omaehtoisen opiskelun osuus kasvoi koulutustason nousun myötä. Parhaassa työiässä olevat osallistuivat nuorempia useammin ammatilliseen koulutukseen ja erityisesti omaehtoiseen koulutukseen. Koulutuksen osuus aleni sen mukaan, mitä heikompi työhistoria työttömällä oli, ja ammatillinen työvoimakoulutus ja omaehtoinen opiskelu yleistyivät koulutustason noustessa.

2.6 Jatkuvan oppimisen koulutusten vaikuttavuus työllistymisenä

Tässä alaluvussa on tarkasteltu valtionavustuksilla rahoitettujen viime vuosien koulutushankkeiden tuloksia työllistymisen näkökulmasta. Hankkeet ovat kohdistuneet korkeakoulutuksessa tutkintokoulutukseen ja ammatillisessa koulutuksessa tutkinnon osiin. Lisäksi on tarkasteltu työvoimakoulutusten työllistymisvaikutuksia.

Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamien korkeakoulutuksen lyhytkestoisten työvoimakoulutusten arvioinnin (Nyman & al. 2020) perusteella niiden työllistymisellä mitattu vaikuttavuus onnistui vaihtelevasti. Hankkeita oli yhteensä kuusi ja ne sijoittuivat kaikki tekniikan alalle. Yksi koulutuksista toteutettiin yliopistossa, viisi ammattikorkeakouluissa. TEM:n arvioinnin mukaan kolme toteutetuista hankkeista oli onnistuneita työllistämisaikutuksiltaan. Kyseiset hankkeet toteutettiin ammattikorkeakouluissa. Arvioinnissa todettiin myös, että työssäoppimisjakson aikainen työsuhte ja palkka olivat vaikuttaneet myönteisesti tutkinnon suorittamisen jälkeiseen työllistymiseen. Muissa hankkeissa tutkintojen suorittaminen, työssäoppimisjaksojen onnistuminen ja tutkinnon suorittamisen jälkeinen työllistyminen oli ollut heikompaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamat koulutushankkeet olivat TEM:n selvityksen valmistamisajankohtana vielä kesken, joten niiden työllistymisaikutuksista ei ollut mahdollisuutta tehdä kattavaa arviota. Hankkeista viisi oli toiseen tutkintoon johtavia muuntokoulutuksia. Koulutuksista neljä sijoittui ammattikorkeakouluihin ja yksi yliopistoon. Muita OKM:n rahoittamia lyhytkestoisia koulutuksia oli kolme, ja ne kaikki toteutettiin ammattikorkeakouluissa. Selvitystä varten tehdyn opiskelijakyselyn mukaan keskeiset opiskelijoiden esille nostamat koulutusten hyödyt olivat seuraavat: tietojen päivittäminen ja yleiskäsityksen lisääminen alasta, tutkinto ja pätevyys saaminen, työllistymis- ja alanvaihtomahdollisuuksien paraneminen sekä työllistyminen tai alan vaihto.

Ammatillisen osaamisen pilottikoulutusten vaikuttavuusselvityksen (Owal Group 2020) perusteella pilottien tavoitteet olivat pääsääntöisesti toteutuneet, kun niitä tarkasteltiin työllistymisen näkökulmasta. Pilotteja toteutettiin koulutuksen järjestäjien ja yritysten yhteistyönä useilla koulutusaloilla hyödyntäen nykyisten ammatillisten tutkintojen osia. Koulutuksen kohderyhmänä

olivat pääasiassa työttömät työnhakijat ja omaa osaamistaan päivittävät alanvaihtajat. Pilottien tavoitteena oli helpottaa osaavan työvoiman alueellisia ja ammattialakohtaisia saatavuusongelmia, sujuvoittaa työvoiman rekrytointia sekä kehittää ammatillista koulutusta tukemaan alanvaihtotilanteita luomalla malli, jonka avulla mahdollistetaan alan vaihto koulutuksilla, jotka koostuvat yksittäistä tutkinnon osista tai niitä pienemmistä kokonaisuuksista.

Selvityksen mukaan työnantajilta saatu palaute koulutusten tulosten ja toteutusten osalta oli pääsääntöisesti positiivista. Arvioinnissa nostettiin esille myös seuraavat haasteet: opiskelijatyövuosissa mitattuna pilottien toteutus ei vastannut tavoiteltua volyyymiä, koulutusten kohderyhmän tavoittamisessa ei onnistuttu odotetulla tavalla, eikä aloittaneiden määrä vastannut tavoiteltua. Syinä oli mainittu muun muassa työnantajien odotettua suuremmat osaamistarpeet, lyhyt pilottien toteutus aika sekä kriteereihin sopivien hakijoiden puute. Opintojen keskeyttämisen syissä korostuivat henkilökohtaiset syyt ja muihin töihin siirtyminen.

Koulutuksen järjestäjistä suuri osa arvioi pilottien olleen keskeisiä koulutustarjonnan kehittämisen kannalta. Toisaalta tutkinnon osia pienempiä kokonaisuuksia toteutettiin odotettua vähemmän. Pilottien perusteella työelämän tarpeet kohdistuvat tutkintojen osiin ja koko tutkintoihin.

Edellä kuvattujen tulosten valossa rakennemuutosten haasteisiin vastaamiseksi tehdyt valtionavustuksin rahoitetut korkeakoulutuksen koulutushankkeet olivat kiinnostaneet erityisesti ammattikorkeakouluja. Koulutusten työllistymisvaikutukset olivat olleet vaihtelevia. Ammatillisten koulutusten pilotit olivat kohdistuneet useille koulutusaloille ja niiden työllistymisvaikutusten oli arvioitu olleen hyviä. Sekä korkeakoulutuksen että ammatillisen koulutuksen kokeiluissa ja piloteissa oli korostunut koulutuksen aikaisen työelämäsuhteen merkitys koulutuksen jälkeiselle työllistymiselle.

Työ- ja elinkeinoministeriö tekee vuosittain selvityksen työvoimapolitiittisten palveluiden jälkeisestä työllistymisestä. Arvioinnin suunnitteluvaiheessa viimeisin selvitys koski vuotta 2018 (Tuomaala 2020). Arvioinnin kannalta keskeistä vaikuttavuustietoa oli työvoimakoulutusten sekä omaehtoisen opiskelun jälkeinen työllistyminen. Osa työvoimakoulutuksista toteutetaan ammattioppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuuksilla tapahtuu tyypillisesti myös ammattioppilaitoksissa ja korkeakouluissa.

Ammatillinen työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisilla, jotka ovat suorittaneet oppivelvollisuutensa. Tavoitteena on usein suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai tutkinnon osa. Selvityksen mukaan puolen vuoden kuluttua koulutuksen päättymisestä avoimilla työmarkkinoilla oli jo lähes 50 prosenttia koulutuksen suorittaneista

Omaehtoisen opiskelun avulla pyritään parantamaan henkilöiden ammattitaitoa ja tätä kautta mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka. Selvityksessä arvioitiin, että omaehtoisen opiskelun jälkeen oli työllistytty hyvin; kolmen kuukauden jälkeen opiskelun päättymisestä lähes puolet oli työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Yli puolet opiskelun päättäneistä oli puolen vuoden kuluttua ollut avoimilla työmarkkinoilla. Korkeammin koulutetut sijoittuivat työvoimapaalveluiden jälkeen useammin avoimille työmarkkinoille kuin vähemmän koulutusta saaneet.

Valtioneuvoston selvityksessä (VN 19/2018) on tarkasteltu ammatillisen työvoimakoulutuksen ja omaehtoisen opiskelun jälkeistä työllistymistä henkilöprofiileina. Omaehtoisesti opiskelevat erosivat taustaominaisuuksiltaan muista työttömistä: enemmistö opiskelijoista oli naisia, nuorehkoja ja myös koulutustaso oli selvästi muita työttömiä parempi. Omaehtoisesti opiskelevat olivat olleet työssä avoimilla työmarkkinoilla muita työttömiä enemmän, ja vastaavasti työttömyys aiempina vuosina ei ollut ollut yhtä yleistä kuin vertailutyöttömillä. Heistä yli puolet oli sijoittunut avoimille työmarkkinoille kuusi kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen. Ammatillinen työvoimakoulutus edellyttää usein pohjakoulutusta, joka vaikuttaa työvoimakoulutukseen pääsyyn. Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneiden työllisyys kehittyi yleensä myönteisesti verrattuna muihin vastaavassa asemassa oleviin työttömiin.

2.7 Arvioinnin suunnitteluvaiheen haastatteluiden tulokset

Arvioinnin suunnitteluvaiheessa elo-syyskuussa vuonna 2020 toteutetuilla fokusryhmähaastatteluilla kartoitettiin viranomaisten ja sidosryhmien näkemyksiä koulutusjärjestelmän nykyisestä kyvystä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Lisäksi kartoitettiin haastateltujen näkemyksiä keskeisistä arviointikohteista tulevassa arvioinnissa. Tavoitteena oli kerätä monipuolisesti tietoa arvioinnin hankesuunnitelman valmistelua varten, koska arvioinnin teema oli monimuotoinen ja koskettaa useita toimijaryhmiä koulutuksen, työelämän sekä työvoimahallinnon alueella. Haastatteluiden tuloksia hyödynnettiin myös arvioinnin tiedonkeruiden suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Haastatteluissa kuultiin seuraavia tahoja: työ- ja elinkeinoministeriö, Opetushallitus, Ammat-tiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ry, Elinkeinoelämän keskusliitto ry, Akava ry, STTK ry, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry, Työttömien keskusjärjestö ry, Suomen yrittäjät ry, Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry, Suomen ammattiin opiskelevien liitto Sakki ry, Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK ry sekä Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL ry.

Fokusryhmähaastattelujen yksityiskohtainen yhteenveto on raportin liitteenä (liite 1). Haastatteluissa tuli esille, että viranomaisilla ja sidosryhmillä oli jaettu kansallinen tahtotila koulutusjärjestelmän kehittämiseksi toimimaan tehokkaasti erilaisissa muutostilanteissa, kuten äkillisissä rakennemuutoksissa. Jatkuvan oppimisen nykytilanteesta oli olemassa jo paljon tietoa, joka tunnettiin hyvin eri toimijoiden piirissä. Keskeiset sidosryhmät olivat mukana jatkuvan oppimisen parlamentarisessa uudistuksessa. Monilla keskeisillä sidosryhmillä oli viime vuosina ollut omia työryhmiä tai vastaavia projekteja, joissa oli tuotettu toimenpide-ehdotuksia jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämiseksi. Haastatellut tahot olivat yhtä mieltä myös siitä, että jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämiseen ja toteuttamiseen on olemassa mahdollisuuksia, mutta niitä ei tunneta, hyödynnetä tai ne eivät nykyisessä muodossaan toimi.

Lisäksi fokusryhmähaastatteluissa tuli esille, että viranomaiset, poliittiset toimijat ja sidosryhmät eivät jakaneet yhteistä näkemystä joistakin keskeisistä jatkuvan oppimisen toimeenpanoon liittyvistä asioista, kuten työikäisen väestön osaamisen kehittämisen ja tutkintojen jälkeisen koulu-

tuksen kustannusten jakamisesta valtion, eri sektoreiden työnantajien ja yksilöiden kesken. Myös tarvittavan säätelyn ja normiohjauksen määrästä sekä yksilöihin kohdistettavista kannusteista tai sanktioista oli eriäviä näkemyksiä toimijoiden välillä. Myös siitä, onko Suomessa olemassa varsinaista jatkuvan oppimisen järjestelmää, oli vaihtelevia näkemyksiä. Monet toimijat katsoivat, että jatkuvan oppimisen järjestelmästä oli arvioinnin suunnitteluvaiheessa syksyllä 2020 olemassa yksittäisiä osia, mutta ei toimivaa kokonaisuutta.

Fokusryhmähaastatteluissa monet asiat nähtiin samanaikaisesti sekä jatkuvaa oppimista edistävinä että estävinä tekijöinä. Yleisimmät maininnat edistävästä tekijöistä liittyvät ammatillisen koulutuksen joustavuuteen, lyhytkestoisten koulutusten ja tutkinnon osien suorittamisen mahdollisuuksiin sekä ennakoitiedon olemassaoloon. Yleisimmin esiin nousseet estävät tekijät liittyvät koulutusorganisaatioiden ja työelämän toimijoiden välisen vuoropuhelun ja yhteistyön puutteeseen sekä ohjausjärjestelmätason esteisiin. Ohjausjärjestelmätason esteinä nähtiin rahoituskysymykset sekä työnjaon haasteet opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön välillä.

Arvioinnin toteuttaminen

3

3.1 Arvioinnin tehtävä ja arviointikysymykset

Arvioinnin tehtävänä oli tuottaa tietoa koulutusjärjestelmän kyvystä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Arvioinnissa koulutusjärjestelmällä tarkoitettiin kokonaisuutta, joka muodostuu ammatillisen koulutuksen järjestäjästä, korkeakouluista ja ohjausjärjestelmästä. Yhtäältä selvitettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyä toimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa, toisaalta sitä, miten ohjausjärjestelmä mahdollistaa ja tukee äkillisissä rakennemuutostilanteissa toimimista.

Pääarviointikysymyksiä olivat

1. Miten ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen jatkuvan oppimisen palvelut ja osaamisen kehittämisen palvelut toimivat äkillisissä rakennemuutostilanteissa?
2. Miten korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien jatkuvan oppimisen palvelut ja osaamisen kehittämispalvelut vastaavat työikäisen väestön osaamisen kehittämisen tarpeisiin äkillisissä rakennemuutoksissa?
3. Mitkä tekijät edistävät ja estävät työ- ja elinkeinoelämän ja yksilöiden osaamistarpeisiin vastaamista äkillisissä rakennemuutostilanteissa?
4. Millaisia piirteitä toimivilla jatkuvan oppimisen kehittämispalveluilla on?

Pääarviointikysymyksiä tarkentaneet yksityiskohtaisemmat arviointikysymykset ovat raportin liitteenä 2. Yksityiskohtaisemmat arviointikysymykset määriteltiin erikseen koulutusorganisaatioiden, ohjausjärjestelmän, työnantajien ja yksilöiden näkökulmista.

3.2 Arvioinnin organisointi

Arvioinnin toteutuksesta vastasi Karvissa hanketiimi, johon kuuluivat johtava arviointiasiantuntija Tarja Frisk (ammattillinen koulutus), arviointiasiantuntija Kati Isoaho (korkeakoulutus) ja arviointiasiantuntija Risto Hietala (tilastolliset menetelmät). Frisk ja Isoaho toimivat yhdessä arvioinnin projektipäälliköinä. Arvioinnin suunnitteluvaiheessa syksyllä 2020 hanketiimissä oli mukana korkeakouluharjoittelija Laura Kotiranta, joka osallistui hankesuunnitelman laadintaan ja teki analyysin suunnitteluvaiheen fokusryhmähaastatteluista. Lisäksi Kotiranta laati yhteenvedoja kirjallisista tausta-aineistoista hankesuunnitelmaa varten.

Arvioinnille nimettiin joulukuussa 2020 arviointiryhmä, johon kuuluivat seuraavat henkilöt:

- Hallituksen puheenjohtaja Irma Hirsjärvi, Työttömien keskusjärjestö ry
- Vanhempi neuvonantaja Tapio Huttula, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra
- Toimitusjohtaja Pasi Kankare, ammattiopisto Careeria
- Opiskelija Iivari Korkala; Osku ry 31.12.2020 saakka ja opiskelija Juho Malinen (18.3.2021) alkaen
- Opiskelija Oona Löytänen, Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK ry
- Innovaatio- ja tulevaisuusjohtaja Päivi Myllykangas, Pirkanmaan liitto
- Johtaja Maire Mäki, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto
- Rehtori Åsa Stenbacka, ammattiopisto Vamia
- Vararehtori Petri Suomala, Aalto-yliopisto

Arviointiryhmän kokouksia oli yhteensä seitsemän. Arviointiryhmän kokousten puheenjohtajana ja sihteerinä vuorottelivat Karvin projektipäälliköt. Arviointiryhmä työskenteli kokousten välillä pienryhmissä itsearviointikyselyn laadinnan ja tiedonkeruisiin kuuluneiden haastatteluiden osalta. Ensimmäisen kokouksen jälkeen arviointiryhmän jäsenillä oli mahdollisuus esittää toiveita ja näkemyksiä suunnitteilla olleen itsearviointikyselyn teemoista vastaamalla Karvin toteuttamaan sähköiseen kyselyyn. Lisäksi raportin kirjoittamisvaiheessa järjestettiin teemoittain pienryhmätapaamisia, joihin arviointiryhmän jäsenet osallistuivat kiinnostuksensa mukaisesti.

Arviointiryhmän kokouksissa työskentelymenetelminä käytettiin pienryhmäkeskusteluita, koko arviointiryhmän keskusteluita sekä etukäteen toimitetun aineiston kommentointia. Arviointiryhmällä oli myös mahdollisuus kommentoida sähköisessä työtilassa tiedonkeruiden valmisteluaineistoja ja raporttiluonnoksia arvioinnin eri vaiheissa.

Arvioinnissa oli myös opiskelijapaneeli, jonka tehtävänä oli tukea arviointiryhmää ja Karvin hanketiimiä opiskelijoiden näkökulmien ja kokemusten esiin tuomisessa arvioinnissa. Opiskelijapaneelissa oli viisi jäsentä, joista kaksi oli ammattillisen koulutuksen opiskelijoita ja kolme korkeakouluopiskelijoita. Tapaamiset järjestettiin verkossa ja niitä oli kaksi vuoden 2021 aikana.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin nimeämään arvioinnille yhteyshenkilöt. Yhteyshenkilöt vastasivat itsearviointikyselyyn vastaamisen organisoinnista ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa ja korkeakouluissa.

3.3 Arviointiprosessi

Taulukossa 1 on kuvattu arvioinnin keskeiset vaiheet.

TAULUKKO 1. Arvioinnin keskeiset vaiheet vuosina 2020–2022

Arvioinnin vaihe	Aikajakso	Vastuutaho
<i>Hankesuunnitelman valmistelu</i> <i>Viranomaisten ja sidosryhmien fokusryhmähaastattelut</i> <i>Tausta-aineiston kartoittaminen</i>	06–11/2020	Karvi
<i>Arviointiryhmän nimeäminen</i>	12/2020	Karvi
<i>Ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnatun itsearviointikyselyn suunnittelu</i>	12/2020–03/2021	Arviointiryhmä ja Karvi
<i>Itsearviointikyselyn toteuttaminen</i>	04–05/2021	Karvi
<i>Alueellisten ja toimialakohtaisten haastatteluesimerkkien valinta</i>	04–05/2021	Arviointiryhmä ja Karvi
<i>Fokusryhmähaastatteluiden toteuttaminen</i> <i>Puunjalostusteollisuus (Keski-Suomi, Oulun seutu ja Lappi)</i> <i>Akkuteollisuus (Vaasan seutu, Varsinais-Suomi, Satakunta)</i>	06–09/2021	Arviointiryhmä ja Karvi
<i>Itsearviointikyselyn tulosten analysointi</i>	06–09/2021	Karvi
<i>Webinaarit ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille itsearviointikyselyn alustavista tuloksista (2 kpl)</i>	09/2021	Karvi, arviointiryhmä
<i>Itsearviointikyselyn tulosten 1. käsittely arviointiryhmässä</i>	10/2021	Arviointiryhmä, Karvi
<i>Haastatteluiden tulosten analysointi</i>	10/2021	Karvi
<i>Teemoittaiset pienryhmätapaamiset itsearviointikyselyn ja haastatteluaineiston tuloksista</i>	10–11/2021	Arviointiryhmä, Karvi
<i>Arviointiraportin laatiminen</i>	10/2021–02/2022	Arviointiryhmä, Karvi
<i>Arvioinnin julkistamiswebinaari</i>	03/2022	Arviointiryhmä, Karvi

3.4 Aineistonkeruu: menetelmät, analyysit ja luotettavuus

3.4.1 Kyselyaineisto

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta kerättiin tietoa itsearviointikyselyllä keväällä 2021 seuraavista pääteemoista:

- Koulutuspalvelujen suunnittelu ja äkillisiin rakennemuutostilanteisiin varautuminen,
- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden toteuttaminen äkillisissä rakennemuutostilanteissa,
- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalvelujen arviointi ja kehittäminen,
- Koulutuksen lainsäädäntö, ohjaus ja rahoitus,
- Ruotsinkielisten ja kaksikielisten koulutusorganisaatioiden erityiskysymykset.

Kyselyssä oli itsearviointikysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja avokysymyksiä. Itsearvioinnissa käytettiin neliportaisia asteikoita. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen omaa toimintaa koskevassa itsearvioinnissa käytettiin monitahoisen itsearvioinnin asteikkoa (liite 3). Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla, onko koulutusorganisaatiolla sovittua toimintatapaa väittämässä kuvatun asian hoitamiseksi, miten toimintatapa toteutuu käytännössä ja miten toimintatapaa ja sen käytännön toteutumista arvioidaan ja parannetaan jatkuvasti seuranta-, tulos- tai muuhun tietoon perustuen. Lisäksi kyselyssä käytettiin muutamia muita asteikoita, joilla vastaajat arvioivat esimerkiksi tietolähteiden käyttökelpoisuutta tai yhteistyön hyödyllisyyttä eri tahojen kanssa.

Kukin ammatillisen koulutuksen järjestäjä ja korkeakoulu palautti yhden vastauslomakkeen. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan pienryhmässä, johon toivottiin edustus seuraavista ryhmistä: koulutusorganisaation johto, opetus- ja ohjaushenkilöstö, koordinointi- ja tukipalveluhenkilöstö, keskeiset työelämäkumppanit ja työikäiseen väestöön kuuluvia opiskelijoita. Vastaajilla oli mahdollisuus muokata ryhmän kokoonpanoa siten, että se sopi kunkin vastaajan organisaatioon ja henkilöstörakenteeseen.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen nimeämille yhteyshenkilöille järjestettiin huhtikuussa 2021 kaksi verkkoklinikkaa, joissa oli mahdollista kysyä ja keskustella itsearviointikyselyyn vastaamiseen liittyvistä asioista.

3.4.2 Fokusryhmähaastattelut

Fokusryhmähaastatteluilla kerättiin tietoa positiivisista ja negatiivisista rakennemuutostilanteista kahden esimerkitapauksen avulla. Karvin hanketiimi ja arviointiryhmä määrittivät pienryhmätapaamisissa valittavat teollisuuden alat ja alueet, joilta haastateltavat tahot valittiin. Positiivisten rakennemuutosten haastattelut päätettiin kohdistaa akkuteollisuuden toimijoihin ja negatiivisten rakennemuutosten haastattelut puunjalostusteollisuuden toimijoihin. Ilmiön kannalta keskeisiksi haastateltaviksi tahoiksi valittiin TE-toimistot, kunnat, yritykset, kuntien elinkeinoyhtiöt, ELY-keskukset, maakuntaliitot, ammatillisen koulutuksen järjestäjät, korkeakoulut, Business Finland, työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö. Akkuteollisuuden ja puunjalostusteollisuuden fokusryhmähaastatteluihin osallistui haastateltavia yhteensä 59 eri organisaatiosta. Haastateltuja henkilöitä oli yhteensä 85 (liite 4).

Tiedot kerättiin temaattisilla fokusryhmähaastatteluilla. Karvin hanketiimi lähetti valituille tahoille ryhmähaastattelukutsut. Haastateltaviksi valitut tahot saivat itse päättää haastatteluihin osallistuvista henkilöistä. Haastattelut toteutettiin etäyhteyksin kesä-syyskuussa 2021. Haastattelukutsun yhteydessä hanketiimi lähetti valituille tahoille etukäteen haastatteluteemat ja -kysymykset sekä tietopaketin arvioinnista.

Haastatteluille laadittiin arviointiryhmän ja Karvin hanketiimin yhteistyönä teemarunko. Teemojen sisällä haastattelukysymyksiä muotoiltiin haastatteluryhmien taustaan ja toimintaan sopiviksi. Haastattelun teemoja olivat kuvaus äkillisen rakennemuutoksen tilanteesta haastateltavan tahon näkökulmasta, tiedonsaanti äkillisissä rakennemuutoksissa, yhteistyö eri toimijoiden kesken, tiedonsaanti äkillisistä rakennemuutoksista ja niihin liittyvistä osaamistarpeista, näkemykset koulutusorganisaatioiden toiminnasta, odotukset koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden toiminnasta äkillisissä rakennemuutoksissa sekä toimivan työikäiselle väestölle suunnatun koulutuspalvelun piirteet.

Haastattelijoina toimivat Karvin hanketiimin ja arviointiryhmän jäsenet. Arviointiryhmän jäsenet valitsivat kiinnostuksensa perusteella, mihin haastatteluihin osallistuivat. Kaikki haastattelut alkoivat yhteisellä osiolla, jossa esiteltiin lyhyesti arviointia ja sen tavoitteita. Haastatteluiden lopussa oli myös osio, jossa haastateltavilla oli mahdollisuus tuoda esille sellaisia asioita ja näkökulmia, joita haastattelussa ei ollut erikseen kysytty. Haastatteluista tehtiin muistiinpanot, joita käytettiin arviointiaineistona. Haastattelut olivat luottamuksellisia ja niiden tulokset on raportoitu toimijatasolla.

3.4.3 Opiskelijapaneeli

Aikuisopiskelijoista koottu opiskelijapaneeli kokoontui arvioinnin aikana kaksi kertaa. Tapaamiset järjestettiin etäyhteyksin. Haastatteluissa käsiteltiin opiskelijapaneelin jäsenten koulutus- ja opiskelukokemuksia. Haastatteluista tehtiin muistiinpanot, joita käytettiin arviointiaineistona. Haastattelut olivat luottamuksellisia ja niiden tulokset on raportoitu toimijatasolla.

3.4.4 Aineiston analyysi sekä arvioinnin luotettavuus ja edustavuus

Aineiston analyysi ja tulosten arvottaminen

Ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattu kysely sisälsi kaikkiaan 190 yksittäistä kysymystä. Kysymyksissä sovellettiin teeman tai asian mukaan vaihtuvia asteikkoja.

Arvioinnin kannalta keskeisimpiin asioihin sovelletulla asteikkotyypillä vastaajat arvioivat kysytyn asian toimivuutta neliportaisella asteikolla: puuttuva (1), alkava (2), kehittyvä (3) ja edistynyt (4). Asteikon eri luokista oli lisäksi kuvattu sanallisesti seuraavat kolme eri ulottuvuutta: toimintatavan olemassaolo, toimintatavan käytännön toteutuminen sekä toimintatavan arviointi ja parantaminen. (liite 3). Asteikkoa käytettiin kysymyksissä, joissa vastaajat arvioivat omaa toimintaansa.

Tietolähteiden käyttökelpoisuuteen liittyvä asteikko oli neliportainen: ei käyttökelpoista (1), osittain käyttökelpoista (2), enimmäkseen käyttökelpoista (3), täysin käyttökelpoista (4). Lisäksi oli mahdollista valita vaihtoehto ”emme käytä kyseistä tietoa”.

Yhteistyön hyödyllisyyttä mitattiin neliportaisella asteikolla: hyödytöntä (1), osittain hyödyllistä (2), enimmäkseen hyödyllistä (3), täysin hyödyllistä (4). Lisäksi oli mahdollista valita vaihtoehdot ”suunnittelussa ei relevantti yhteistyökumppani” tai ”ei saatavilla”.

Vastaajien määrittellessä heille merkittävimpiä koulutukseen hakeutumisväyliä, kohderyhmiä ja koulutusten yleisimpiä keskeyttämissyitä, he valitsivat kummastakin näistä kolme organisatiolleen merkittävintä väylää ja ryhmää.

Kysymyksissä, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan sellaisten opiskelijoiden osuutta, jotka olivat äkillisten työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi osallistuneet tiettyjen alojen tai koulutuspalvelujen piiriin, sovellettiin seuraavaa kuusiportaista asteikkoa: ei lainkaan, enintään 25% koko opiskelijamäärästä, enintään 50% koko opiskelijamäärästä, enintään 75% koko opiskelijamäärästä, kaikki, ei sisälly tarjontaamme.

Kohdassa, jossa vastaajat arvioivat koulutustarjontansa työelämän tarpeiden vastaavuutta eri tilanteissa, neliportainen asteikko oli: ei lainkaan (1), jonkin verran (2), enimmäkseen (3), täysin (4).

Työelämän nopeisiin muutostilanteisiin vastaamista haittaavia tekijöitä arvioitaessa neliportainen asteikko oli: ei lainkaan merkittävästi (1), vähän merkittävästi (2), melko merkittävästi (3), erittäin merkittävästi (4). Lisäksi oli mahdollista valita vaihtoehto ”emme osaa sanoa”.

Kun vastaajilta kysyttiin käsitystä eri asioiden tilasta, jotka liittyvä työikäisen väestön koulutuspalveluihin työelämän nopeissa muutostilanteissa, sovellettiin seuraavaa neliportaista asteikkoa: täysin eri mieltä (1), jonkin verran eri mieltä (2), jonkin verran samaa mieltä (3), täysin samaa mieltä (4). Lisäksi oli mahdollista valita vaihtoehto ”emme osaa sanoa”.

Lisäksi kyselyssä oli joitakin kaksiluokkaisia, kyllä-ei – tyyppisiä asteikkoja.

Osasta kysymyksiä muodostettiin keskiarvosummamuuttujia, jossa tiettyyn aihepiiriin kuuluvien kysymysten arvot laskettiin yhteen ja jaettiin kysymysten määrällä. Summauksen tarkoituksena oli muodostaa yksittäistä kysymystä sisällöllisesti ja tulkinnallisesti laajempi ja monipuolisempi sekä laskennallisesti vakaampi yhdistelmäkokonaisuus. Yhteensä näitä keskiarvosummamuuttujia muodostettiin 10 kappaletta:

- Koulutuspalvelujen suunnittelun tarvevastaavuus
- Ennakointi
- Tietolähteiden käyttökelpoisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa
- Yhteistyön systemaattisuus ja monipuolisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa
- Yhteistyötahojen hyödyllisyys suunnittelussa
- Koulutusorganisaation varautuminen
- Henkilöstöressurssien valmius
- Yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa
- Koulutustarjonnan tarvevastaavuus
- Koulutuspalvelujen kehittäminen

Kyselyaineistoa tarkasteltiin sekä yleisellä että taustamuuttujakohtaisella tasolla, jolloin niistä analysoitiin sekä jakauma- että tunnuslukutietoja. Jakaumatarkastelu perustui sekä absoluuttisiin havaintomääriin että suhteellisiin osuuksiin. Tunnuslukutarkasteluissa hyödynnettiin keskiarvo- ja hajontatietoja sekä näistä johdettuja variaatiokertoimia. Tuloksia havainnollistetaan sekä kuvioin että taulukoin. Avokysymysten vastaukset teemoiteltiin jäsentämällä ja luokittelemalla niiden sisältöä.

Analyysien keskiarvoeroja tulkittaessa sovellettiin kahta erilaista arvottamisperustetta sen mukaan, mikä on järjestäjien ja korkeakoulujen vaikuttamismahdollisuus kyseiseen asiaan. Niissä asioissa, joihin koulutusorganisaatio voi itse vaikuttaa, arvoitettiin pienemmät keskiarvoerot merkittävämiksi kuin asioissa, joihin organisaatioilla ei ole kovinkaan suuria vaikuttamismahdollisuuksia.

Tässä arvioinnissa suuremman vaikuttamismahdollisuuden kokonaisuuteen, jossa merkittäväksi keskiarvoeroksi tulkittiin vähintään 0,3-yksikköä olevat erot, kuuluivat seuraavat keskiarvosummamuuttujat:

- Koulutuspalvelujen suunnittelun tarvevastaavuus
- Ennakointi
- Yhteistyön systemaattisuus ja monipuolisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa
- Koulutusorganisaation varautuminen
- Henkilöstöressurssien valmius
- Yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa
- Koulutustarjonnan tarvevastaavuus
- Koulutuspalvelujen kehittäminen

Ja vastaavasti pienemmän vaikuttamismahdollisuuden kokonaisuuteen, jossa merkittävänä keskiarvoeron rajana pidettiin 0,5-yksikköä olevaa eroa, kuuluivat seuraavat keskiarvosummamuuttujat:

- Tietolähteiden käyttökelpoisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa
- Yhteistyötaojen hyödyllisyys suunnittelussa

Tulokset on raportoitu ilman tilastollista merkitsevyyttä, koska vastaukset edustavat käytännössä lähes koko perusjoukkoa. Tällaisen kokonaispoimintaa vastaavan tilanteen osalta otantaan muutoin liittyvä satunnaisvirhe käytännössä poistuu, jolloin tilastolliset testaukset sen huomiointia varten eivät ole tarpeen.

Edustavuuden tarkastelua

Arvioinnin keskeisin tiedonkeruun menetelmä oli edellä kuvattu itsearviointikysely. Kohderyhmään sisältyivät alustavasti kaikki opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla toimivat, ammatillisia tutkintoja järjestävät ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja ammattikorkeakoulut, joilla oli toimilupa 1.1.2021, ja yliopistot, jotka oli mainittu säädöksissä 1.1.2021. Lisäksi kohderyhmään sisältyivät myös yksi puolustusministeriön hallinnonalalla toimiva yliopisto, yksi sisäministeriön hallinnonalalla toimiva ammattikorkeakoulu ja yksi Ahvenanmaan maakuntahallituksen alaisuudessa toimiva korkeakoulu. Näin määriteltynä kohderyhmään sisältyi 142 ammatillisen koulutuksen järjestäjää ja 38 korkeakoulua.

Kaikille kohderyhmään kuuluville tarjottiin mahdollisuus vastata kyselyyn. Joitakin tiettyjä oppilaitostyyppisiä sekä korkeakouluja rajattiin koulutustehtävänsä vuoksi pois kohderyhmästä. Keskeisenä rajauskriteerinä sovellettiin koulutuksen järjestäjän tai korkeakoulun mahdollisuutta käytännössä kohdata sellaisia äkillisiä työelämässä tapahtuvia muutoksia, jotka oleellisesti vaikuttaisivat niiden nykyiseen opiskelijamäärään, -rakenteeseen tai koulutustarjontaan. Näin määriteltynä se tarkoitti ammatillisen koulutuksen järjestäjistä erityisoppilaitoksia ja korkeakouluista sekä kansallisen sisäisen että ulkoisen turvallisuuden parissa toimivia korkeakouluja. Lisäksi osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista jätti muista kuin edellä mainituista syistä vastaamatta kyselyyn. Kohderyhmästä kyselyyn vastasi 108 ammatillisen koulutuksen järjestäjää ja 34 korkeakoulua. Korkeakouluista 21 oli ammattikorkeakouluja ja 13 yliopistoa.

Kyselyn lisäksi tietoa kerättiin fokusryhmähaastatteluilla kahden eri teollisuudenalan äkillisestä rakennemuutostilanteesta. Äkillistä negatiivista rakennemuutostilannetta tarkasteltiin puunjalostusteollisuuden toimijoiden näkökulmasta. Alueiksi valittiin Keski-Suomi, Oulun seutu ja Lappi. Positiivisena rakennemuutostapauksena tarkasteltiin akkuteollisuutta. Alueiksi valittiin Vaasan seutu, Varsinais-Suomi ja Satakunta.

Edustavuudella tarkoitetaan vastanneiden ja perusjoukon suhteellisten osuuksien keskinäisiä vastaavuuksia eri taustatekijöiden osalta. Tätä tarkasteltiin seuraavien taustatekijöiden osalta: järjestäjän oppilaitosten opetuskieli, omistus, koulutusalojen määrä, oppilaitostyyppi, kuntaryhmä, suuralue, maakunta ja AVI. Kyselyyn vastanneet edustivat keskeisiltä ominaisuuksiltaan varsin

hyvin kohderyhmää. Mainittavia poikkeamia esiintyi lähinnä alojen määrän ja omistuksen suhteen, sillä yksialaisten järjestäjien ja korkeakoulujen suhteellinen osuus jää lähes kuusi ja yksityisesti omistettujen vajaa neljä prosenttiyksikköä alle kohderyhmän vastaavien osuuksien. Ammatti-korkeakoulut tosin kuuluvat omistusluokituksessa yksityisiin toimijoihin, jolloin omistukseen liittyvä tulkinta koskee vain ammatillisen koulutuksen järjestäjiä. Todennäköisesti arviointiin osallistumattomat ammatillisten koulutuksen järjestäjät ovat juuri niitä, jotka eivät arvioitavan ilmiön kannalta muutenkaan edusta keskeisintä kohderyhmää.

Kun analysoidaan taustamuuttujittain luokkakohtaisia osallistumisprosentteja (vastanneiden määrä/ko. taustamuuttujan luokassa olevien määrä), havaitaan niissä selvästi edellistä tarkastelua suurempia poikkeamia. Yleisimmin kyselyn osallistumisprosentti eri luokissa vaihteli 60 prosentin ja 100 prosentin välillä, ja jäi vain kolmessa luokassa alle 60 prosentin. Suurilta näyttävät luokkakohtaiset poikkeamat selittyvät perusjoukon vähäisellä määrällä kyseisessä luokassa, jolloin jo hyvin pieni muutos osallistujamäärässä aiheuttaa prosenttiluvussa merkittävältä vaikuttavan muutoksen.

Arvioinnissa toteutettujen fokusryhmähaastatteluiden, kuten usein laadullisen aineiston osalta, edustavuuden määrittely ei ole todennettavissa samoilla periaatteilla ja kriteereillä kuin määrällisessä lähestymistavassa. Myös tavoitteet ovat usein toisenlaiset, jolloin aineiston taustamuuttujakohtainen edustavuus ei ole ensisijainen tavoite. Myös laadulliseen lähestymistapaan sisältyy aineiston ja niistä tehtyjen tulkintojen pätevyyteen ja uskottavuuteen liittyviä seikkoja, jotka voidaan todentaa ja perustella tehdyillä toimilla.

Fokusryhmähaastattelut toteutettiin järjestelmällisesti siten, että haastatteluille määritettiin tiedonkeruun tavoitteet sekä käytettävät haastatteluvälineet ja -asetelmat. Lisäksi selvitettiin valituilla teollisuuden aloilla ja alueilla toimivat keskeiset organisaatiot. Haastatteluihin osallistui 59 eri organisaatiosta 85 henkilöä. Varsinaiset henkilövalinnat haastatteluihin jätettiin organisaatioiden itsensä päätettäväksi. Ohjeena oli valita henkilöitä, joilla on kokemusta äkillisten rakennemuutostilanteiden kanssa työskentelystä.

Haastattelutilanteessa puheen määrään ja tapaan vaikuttavat ryhmän kokoonpano ja siinä vallitseva dynamiikka (esim. henkilöiden erilaiset valta-asetat). Näitä keskustelua rajoittavia tekijöitä pyrittiin minimoimaan monin keinoin: tilaisuuksien henkilökokoonpanolla, keskusteluaiheiden teemoittamisella ja strukturoinnilla sekä keskustelun fasilitoinnilla.

Validiteetin ja reliabiliteetin tarkastelua

Seuraavaksi tarkastellaan arvioinnin luotettavuutta eri näkökulmista niin arvioinnin toteuttamisen kuin tiedonkeruun suhteen. Luotettavuudesta puhuttaessa tarkoitetaan silloin kahta keskeistä ominaisuutta, arvioinnin osuvuutta (validiteettia) ja tarkkuutta (reliabiliteettia).

Arvioinnin osuvuuden ja tarkkuuden varmistamiseksi hyödynnettiin erilaisia keinoja arviointiprosessin eri vaiheissa. Tarkkuuden määrittäminen subjektiivisista arvioista, mielipiteistä tai käsityksistä, jollaisia monet tässä arvioinnissa käsitellyt asiat olivat, on hankalaa ja usein jopa

mahdotonta, koska yksiselitteistä vertailupintaa ei ole käytettävissä. Silloin kaikki vastaukset ovat aina oikein annetusta arvosta riippumatta. Tämän vuoksi arvioinnissa on noudatettu kehittävän arvioinnin periaatteita (Kansallinen Koulutuksen arviointikeskus 2020). Keskeisinä periaatteina ovat olleet arviointiprosessin osallistavuus ja vuorovaikutteisuus, sopivien menetelmien käyttö ja palautteen kehittävyys. Tällaisessa monitahoisessa itsearvioinnissa saatu informaatio palvelee ja hyödyttää silloin sekä arvioinnin tekijää että arviointiin osallistuvaa. Koulutusorganisaation saadessa toiminnastaan mahdollisimman oikeaa ja käyttökelpoista tietoa, palvelee se sekä itsearviointia suorittavaa koulutustoimijaa että Karvia.

Arvioinnin osuvuuden eli arvioitavaan ilmiöön liittyvien keskeisten ominaisuuksien hahmottamiseksi tehtiin monia toimenpiteitä. Arvioinnin suunnitteluvaiheessa haastateltiin laajalti viranomaisia ja sidosryhmiä (kts. luku 2.7.). Haastatteluiden perusteella määriteltiin ilmiön laajuutta, siihen liittyviä keskeisiä käsitteitä ja lähestymisnäkökulmia. Myös arvioinnin toteutusvaiheessa hyödynnettiin suunnitteluvaiheessa kerättyä ja jäsenneltyä tietoa.

Arvioinnin toteutusvaiheen alussa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin nimeämään arviointia varten yhteyshenkilö, jonka tehtävänä oli hoitaa arvioinnin eri vaiheisiin liittyvää viestintää ja välittää kyselylomakkeet vastaajille sekä ja koordinoida itsearvioinnin toteutus omassa organisaatiossaan. Tällä varmistettiin sujuva kommunikointi niin järjestäjätason sisällä kuin myös Karvin suuntaan. Myöhemmin itsearviointikyselyyn vastaamisen tueksi yhteyshenkilöille järjestettiin myös verkkoklinikkaa, jossa heidän oli mahdollista kysyä ja keskustella kyselyn vastaamiseen liittyvistä ongelmista ja ratkaisuksista.

Itsearvioinnin kyselylomakkeen ja haastatteluiden teemoittelu, rakenne ja kysymysten muotoilu tehtiin Karvin hanketiimin ja arviointiryhmän yhteistyönä. Näin pyrittiin varmistamaan mahdollisimman hyvä ja ajantasainen osuvuus arvioitavan kohteen oleellisista piirteistä ja asioista sekä niiden välisistä suhteista.

Tulokset

Työelämän
muutokseen hyvin
varautuneen
koulutus-
organisaation
ja toimivan
koulutuspalvelun
piirteet äkillisissä
rakennemuutos-
tilanteissa

4

Tässä pääluvussa kuvataan työelämän muutoksiin hyvin varautuneen koulutusorganisaation ja toimivan koulutuspalvelun piirteitä äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnatun itsearviointikyselyn tuloksia ja eri toimijoiden haastatteluita. Lisäksi aineistona on käytetty opiskelijapaneelin tapaamisissa kerättyjä aineistoja. Tavoitteena on konkretisoida niitä tekijöitä, jotka edistävät koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Kuvaukset eivät perustu minkään yksittäisen koulutusorganisaation toimintaan tai yksittäisen koulutuspalvelun toteuttamiseen. Kuvaukset toimivat tavoitetilana, jossa yhdistyy useiden nykyisten koulutusorganisaatioiden toiminnan piirteitä, vahvuuksia ja hyviä käytänteitä. Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät että korkeakoulut voivat soveltaa kuvauksia toiminnassaan, huomioiden molempien koulutusasteiden ja korkeakoulusektorien erityispiirteet.

4.1 Työelämän muutoksiin hyvin varautuneen koulutusorganisaation piirteet

Tässä alaluvussa kuvataan sellaisia ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja, jotka ovat varautuneet hyvin työelämän muutoksiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Kuvatut piirteet perustuvat raportissa esitettyihin arvioinnin tuloksiin, johtopäätöksiin ja arviointiryhmän keskusteluihin. Kuvatut piirteet konkretisoivat sitä, mitkä tekijät yksittäisten koulutusorganisaatioiden toiminnassa edistävät koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimiseen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa.

Palokuntatoiminnasta runkonopeuden kasvattamiseen

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat käyneet lävitse oman organisaationsa ja toimintaympäristönsä erityispiirteet sen arvioimiseksi, millaista varautumista ja kehittämistoimia äkillisissä rakennemuutoksissa toimiminen edellyttää

koulutusorganisaatiolta. Varautumisen tarve voi vaihdella sen mukaan, millaisia muita koulutusorganisaatioita alueella sijaitsee, millaisia koulutusvastuita koulutusorganisaatiolla on ja millainen on alueen elinkeinorakenne. Varautumisen tulisi ensisijaisesti tarkoittaa koulutusorganisaation perustoimintaan kytkettyjä toimintatapoja, koulutusmuotoja ja koulutussisältöjä, joita voidaan hyödyntää muuttuvissa tilanteissa.

Arvioinnissa tuli esille, että nykyisin äkillisissä rakennemuutostilanteissa toimiminen on usein erillään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen perustoiminnasta. Tämä korostuu korkeakoulujen kohdalla, joissa tutkintokoulutus on pitkäkestoista ja sitä voidaan käyttää rajallisesti nopeisiin tarpeisiin vastaamisessa. Arviointiryhmä kuvasi nykyistä toimintaa vapaa-ajokuntatyypiksi, akuuteissa tilanteissa aktivoitavaksi erillistoiminnaksi. Keskeisenä kehittämiskohteenä nähtiin erillistoiminnan muuttaminen osaksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen perustoimintaa. Vaikuttava toiminta äkillisissä rakennemuutostilanteissa edellyttää ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintalogiikan muutosta siten, että työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden toteuttaminen muutostilanteissa on osa koulutusorganisaatioiden perustoimintaa. Arviointiryhmä kuvasi muutosta runkonopeuden kasvattamisena.

Arvioinnissa tuli laajalti esille, että äkillisten rakennemuutostilanteiden luonne vaihtelee alueittain ja toimialoittain. Lisäksi samoilla alueilla voi olla vaihdellen sekä positiivisia että negatiivisia rakennemuutostilanteita. Myös ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyky vastata työelämän nopeisiin muutostilanteisiin vaihtelee, ja taustalla on monia eri tekijöitä. Kokemus työelämän nopeista muutostilanteista on monissa tapauksissa ollut kytköksissä koulutusorganisaatioiden itsearvioituun kykyyn vastata äkillisiin rakennemuutoksiin.

Lisäksi taustalla vaikuttavat muun muassa koulutusorganisaation opetuskieli tai -kielet, laissa erilaisille koulutusorganisaatioille säädetyt tehtävät ja erityisesti työelämäyhteistyön laissa säädetty velvoittavuus, äkillisten rakennemuutosten kohdistuminen voimakkaasti tietyille alueille sekä koulutusorganisaatioiden toimintakulttuuriset erot.

Työikäisen aikuisväestön koulutuspalveluiden tulisi olla strategisesti merkittäviä

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat sisällyttäneet strategiaansa työikäisen väestön koulutuspalveluiden kehittämisen ja valmiuden toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa. Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden merkitys on kasvava. Strategiassa tulisi määritellä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden ja ohjauksen asema osana koulutusorganisaation kokonaistarjontaa. Strategian tulisi sisältää myös koulutusorganisaation keskeiset linjaukset opetushenkilöstön rekrytoinnista ja osaamisen kehittämisestä äkillisten rakennemuutosten tuomien haasteiden ja mahdollisuuksien mukaisesti.

Taloudellinen varautuminen mahdollistaa nopean reagoinnin äkillisissä rakennemuutostilanteissa

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut varautuvat myös budjettirahoituksellaan työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Taloudellisella varautumisella varmistetaan se, ettei kehittämistoimien aloittamista tarvitse siirtää taloudellisten resurssien puutteen vuoksi. Muilla rahoitusmekanismeilla (valtionavustukset, hankinnat, muu hankerahoitus, liiketoiminnallisten palveluiden tuotot ja opiskelijamaksut) voidaan täydentää varautumisen resursseja ja mahdollistaa esimerkiksi täysin uusien koulutusmuotojen suunnittelu ja toteuttaminen kohdennetusti tietyille väestö- ja työntekijäryhmille.

Oman alueellisen roolin tunnistaminen ja kehittäminen on tärkeää

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat tunnistaneet oman alueellisen roolinsa työelämän nopeissa muutostilanteissa ja äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Arviointiryhmä katsoi, että alueiden eriytyminen on yksi keskeisistä kansallisista kehityssuunnista, joka koskee elinkeinorakennetta, työmarkkinoita, väestörakennetta ja koulutusta. Eriytymisen vaikutukset koulutukseen ovat osin välillisiä ja johtuvat muiden tekijöiden muutoksista. Toisaalta koulutuksella voidaan myös kehittää alueen elinkeinoja ja työmarkkinoita merkittävästi, jolloin koulutus toimii keskeisenä muutoksen mahdollistajana. Koulutusorganisaatioiden määrä eri alueilla vaihtelee Suomessa merkittävästi, ja työelämän nopeissa muutostilanteissa tarvitaan koulutusorganisaatioiden yhteistyötä, niin koulutusasteiden sisällä kuin välilläkin.

Toimivat ja tarkoituksenmukaiset verkostot ovat varautumisen keskiössä

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut osaa- vat rakentaa työelämän nopeissa muutostilanteissa tarvittavia verkostoja ja toimia niissä taitavasti yhteisten tavoitteiden edistämiseksi. Verkostoissa toimiminen on hyvin varautuneilla koulutusorganisaatioilla huomioitu johtamisen rakenteissa. Yhteistyön tulisi olla jatkuvaa ja ennakoivaa siten, että äkillisissä rakennemuutostilanteissa yhteistyöverkosto on valmiina, tuntee toistensa toimintaa ja tavoitteita ja on tottunut työskentelemään yhdessä. Yritysten ja työnantajien kanssa toimimisessa yhteistyösuhteen jatkuvuus on tärkeää, koska myös yrityksillä on haasteena ennakoida tulevia elinkeinorakenteen muutoksia ja sovittaa oman henkilöstönsä osaamista niihin. Pitkäkestoisilla yhteistyösuhteilla varmistetaan sitä, että koulutusorganisaatiot ja työnantajat voivat yhdessä varautua tuleviin muutoksiin.

Työelämäyhteistyössä tärkeitä ovat rakenteet ja yhteyshenkilöt

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on organisaatioissaan selkeät rakenteet ja vastuut yhteistyölle työelämäkumppanien kanssa toimimiseksi. Äkillisten rakennemuutostilanteiden ja työelämän nopeiden muutostilanteiden hoitamiseksi on nimetyt yhteyshenkilöt. Arvioinnissa tuli esille, että työelämäkumppaneille on tärkeää, että koulutus-

organisaatiossa on yhteyshenkilö, jonka kanssa koulutustarpeisiin liittyviä asioita voidaan hoitaa. Tämä oli kehittämiskohde erityisesti korkeakouluissa. Yhteistyötä on vaikeaa rakentaa, jos yhteyshenkilöä ei ole tai vastuut koulutusorganisaatiossa eivät ole selvät. Työnantajakumppaneille on tärkeää, että yhteyshenkilöt osaavat kertoa tarjolla olevista koulutus- ja ohjauspalveluista. Lisäksi koulutusorganisaatioissa pitäisi olla yhteyshenkilöitä, joiden kanssa on mahdollista keskustella uusista koulutustarpeista ja selvittää esimerkiksi niihin liittyviä rahoitusmahdollisuuksia.

Työelämäyhteydet ovat keskeinen tekijä koulutusten onnistumisessa työelämän nopeissa muutostilanteissa

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut huolehtivat koulutuksen työelämäyhteyksistä äkillisissä rakennemuutostilanteissa ja työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavissa koulutuksissa. Koulutusten tulee perustua työnantajien ja työikäisen väestön tarpeisiin ja ne pitää suunnitella yhdessä työelämäkumppanien kanssa. Koulutukset on hyvä toteuttaa yhdessä työelämäkumppanien kanssa siten, että koulutuksen aikana opiskelijoille muodostuu luonteva polku uusiin tehtäviin työmarkkinoilla. Koulutuksen työelämäyhteyksiä on tuettava myös henkilöstön osaamisen kehittämällä siten, että henkilöstöllä on mahdollisuus päivittää työelämään liittyvää osaamistaan. Tätä voidaan toteuttaa esimerkiksi opettajien työelämäjaksoilla ja yhteisillä projekteilla työelämäkumppanien kanssa. Myös esimerkiksi vierailevat työelämässä toimivat opettajat ja yliopistojen saamat lahjoitusprofessorit voivat tukea opetushenkilöstön työelämäosaamista.

Työelämäkumppanien on tärkeää osallistua soveltuvin osin myös koulutuspalveluiden kehittämiseen ja arviointiin. Arviointi osoittaa, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut hyödyntävät jo nykyisellään suhteellisen laajalti työelämäkumppaneilta kerättyä palautetta. Ammatillisessa koulutuksessa myös opettajien työpaikkakäynnit tuottavat tietoa työelämän tarpeista. Korkeakoulutuksessa voidaan hyödyntää tutkimus- ja kehittämistoiminnassa työelämäkumppaneilta saatavaa tietoa myös työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämisessä.

Opetuksen suunnittelussa on varauduttava työelämän nopeisiin muutostilanteisiin

Työelämän muutoksiin hyvin varautuneiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen opetussuunnitelmatyön ja opetuksen suunnittelun prosesseissa ja -ohjeissa on huomioitu koulutuksen skaalattavuus äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Työelämän nopeissa muutostilanteissa olisi tärkeää voida nostaa yksittäisten tutkintojen osien ja muiden pienten osaamiskokonaisuuksien opiskelijamäärää tarveperustaisesti esimerkiksi avoimena korkeakouluopetuksena tai liiketoiminnallisena koulutuksena. Siksi on tärkeää, että mahdollisuus skaalattavuuteen huomioidaan koko koulutusorganisaatiota ohjaavissa opetussuunnitelmatyön ja opetuksen suunnittelun prosesseissa ja ohjeissa.

4.2 Toimivan koulutuspalvelun piirteet

Tässä alaluvussa kuvataan toimivien koulutuspalvelujen piirteitä työelämän nopeissa muutostilanteissa. Koulutuspalveluilla tarkoitetaan koulutuksia ja palveluita, jotka on muotoiltu työikäisen väestön tarpeisiin vastaaviksi. Koulutuspalvelu voi ammatillisessa koulutuksessa²⁵ olla esimerkiksi ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto, tutkinnon osa, tai tarpeiden mukaan räätälöity osaamiskokonaisuus. Korkeakouluissa koulutuspalvelu²⁶ voi olla esimerkiksi tutkinto, tutkinnon osa, avointa korkeakouluopetusta tai tarpeiden mukaan muodostettu osaamiskokonaisuus.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin kyselyssä kuvaamaan esimerkkejä hyvistä työikäisen väestön koulutuspalveluista. Kuvaukset esitetään liitteissä 12 ja 13. Esimerkkejä on käytetty aineistona toimivan koulutuspalvelun piirteiden kuvaamisessa.

4.2.1 Toimivien koulutuspalvelujen piirteitä työnantajien näkökulmasta

Työnantajien tarpeet ovat koulutuspalvelujen suunnittelun perustana

Toimiva koulutuspalvelu perustuu työnantajien tarpeiden tunnistamiseen. Työelämän nopeissa muutostilanteissa osaamisen kehittämisen tarpeet voivat olla kansallisia, alueellisia, toimialakohtaisia tai koskea yksittäisiä työnantajia. On tärkeää vahvistaa työnantajien tulevaisuussuuntautuneisuutta ja varautumista tulevaisuuteen. Teknologian nopea kehitys voi tuoda isolle joukolle yrityksiä nopeasti uusia osaamis- ja rekrytointitarpeita ja osaajapulaa, johon tarvitaan nopeasti suuria määriä työntekijöitä. Esimerkkinä kansallisesti tunnistetusta osaamisen kehittämisen tarpeesta on pula koodareista ja ohjelmistoalan asiantuntijoista. Todellisten tarpeiden selvittäminen koulutuspalvelujen suunnittelua varten edellyttää osaamisen ennakoinnista saatuun tietoon perehtymistä ja vuoropuhelua työnantajien kanssa. Työnantajien tarpeiden tunnistaminen perustuu toisaalta pitkäjänteiseen ennakointiin ja toisaalta koulutusorganisaatioiden kykyyn toimia paikallisesti sekä nopeasti että joustavasti. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tärkeää osata hyödyntää työnantajilta saatavaa tietoa toimialakohtaisista trendeistä ja signaaleista.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut pitivät alueellisten ja toimialakohtaisten osaamistarpeiden selvittämisessä tärkeänä alueen, toimialan työnantajien, yritysten ja muiden toimijoiden kanssa käytävää jatkuvaa vuoropuhelua. Alueellisiin tai toimialakohtaisiin osaamistarpeisiin liittyvä vuoropuhelu voi toteutua esimerkiksi alueen tai toimialan yhteisissä työryhmissä tai se voi toteutua muun muassa kumppanuuksista sopimalla. Laajempiin kansallisiin ja toimialakohtaisiin osaamistarpeisiin on tarkoituksenmukaista suunnitella koulutuspalveluita, joita useampi koulutusorganisaatio voi ottaa koulutustarjontaansa. Esimerkki kansalliseen osaamistarpeeseen vastaamisesta on AMKoodari-koulutus, jossa viiden ammattikorkeakoulun

²⁵ Ks. luku 8.2 ammatillisen koulutuksen koulutusmuodoista

²⁶ Ks. luku 8.2 korkeakoulutuksen koulutusmuodoista

verkosto tarjoaa maksutonta hankerahoitteista koulutusta koodaamisen osaamisen täydentämiseksi. Opintojaksoja tarjotaan vuoden ympäri, ja opiskelija voi valita vapaasti yhden tai useamman opintojakson.

Yksittäiset työnantajat toivovat koulutusorganisaatioilta myös täsmäkoulutusta tarpeisiinsa. Toimivassa työnantajan henkilöstölle suunnatussa koulutuspalvelussa selvitetään työnantajan henkilöstön osaamistarpeet ja tarkennetaan sekä koulutuspalvelun sisällöt että toteutustavat yhteistyössä työnantajan edustajien kanssa. Koulutusorganisaatioiden on tärkeää varmistaa, että niillä on keinoja ja työkaluja työnantajien osaamisen tarpeiden selvittämiseen ja vuoropuheluun tarpeista. Yksi koulutusorganisaatioiden käyttämä keino selvittää yritysten tarpeita ovat tarvekartoitukset. Haastatteluissa tuli esille myös korkeakoulujen tekemiä alueellisia osaamistarvekartoituksia.

Ammatillisessa koulutuksessa selvitetään työnantajien tarpeita myös opettajien henkilökoh- taisten kontaktien avulla. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät olivat kuvanneet esimerkkejä, joissa koulutuspalveluita suunniteltiin ja toteutettiin yhdessä työnantajan kanssa. Esimerkiksi yrityksessä tarvittavien komponenttien valmistuslinja oli rakennettu oppilaitoksen metallisaliin. Oppimisympäristössä valmistetaan yritykseltä saatujen kuvien ja laatustandardien mukaisia tuotannon kappaleita. Opiskelijat valmistavat itsenäisesti kappaleita. Yritys saa samalla valmiita osajia suoraan omalle tuotantolinjastolleen.

Osaamistarpeiden selvittämisessä myös työpaikkakäynnit on havaittu toimivaksi keinoksi. Työ- paikkakäynneillä koulutusorganisaatiot selvittävät osaamistarpeita menemällä alueen työpaikkojen luo keskustelemaan koulutuspalveluista sen sijaan, että odotettaisiin työpaikkojen tai kuntien henkilöstön yhteydenottoja. Esimerkiksi maakuntakorkeakoulutoiminnassa koulutuspalveluita markkinoidaan maakunta-asiamiehen toimesta aktiivisesti ja osin myös räätälöidään alueen tarpeen mukaiseksi. Esimerkiksi Pirkanmaalla koulutuspalveluita markkinoidaan Tampereen ympäristökuntien työnantajatahoille menemällä alueen toimijoiden luo kertomaan ja keskuste- lemaan niistä. Samalla käydään vuoropuhelua työnantajien tarpeista pienemmillä paikkakunnilla.

Koulutusmuodot ja toteutustavat muotoillaan työnantajien tarpeisiin sopiviksi

Toimivassa koulutuspalvelussa koulutusmuodot, opetusmenetelmät sekä opiskelun aika ja paikka muotoillaan sellaisiksi, että työssäkäyvillä työikäiseen väestöön kuuluvilla henkilöillä on mahdollisuus opiskella.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on käytössään monipuolisia koulutus- muotoja, joilla ne voivat vastata työnantajien tarpeisiin. Arvioinnissa tuli esille, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat tarjonneet työelämän nopeissa muutostilanteissa pääosin tutkintoja tai tutkinnon osia. Niiden ensisijaiseen tarjoamiseen vaikuttavat koulutusten rahoitusjärjestelmät. Koulutusorganisaatiot voivat tarjota koulutuspalveluja julkisella rahoituk- sella tai osittain tai kokonaan liiketoiminnallisena palveluna. Rahoituslähde vaikuttaa siihen, kuinka pitkälle koulutuspalveluja voidaan räätälöidä. Koulutusorganisaatioiden haastatteluissa ilmeni, että työnantajilla on joskus epärealistisia odotuksia eri koulutusmuotojen tarjonnasta ja räätälöinnistä tai koulutuspalveluiden toteutuksen nopeudesta. Joskus työnantajien tarpeisiin

vastattaisiin parhaiten pienillä osaamiskokonaisuuksilla, mutta niiden rahoitusmahdollisuudet kaipaavat selkeyttämistä ja niitä tarjotaan sen vuoksi vähemmän.

Koulutusorganisaatioiden hyvien koulutuspalvelujen esimerkeissä korostui se, että koulutukset on suunniteltu työn ohessa opiskeltaviksi. Koulutusten toteutustavat on suunniteltu yhteistyössä työnantajien kanssa. Toteutustapoina toimiviksi oli havaittu monimuotokoulutukset ja verkko-koulutukset.

Esimerkeistä ilmeni, että oppisopimuskoulutus on ammatillisen koulutuksen järjestäjien mielestä toimiva koulutuspalvelun toteutustapa, jolla voidaan vastata nopeasti työnantajien osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Oppisopimuskoulutuksen vahvuutena on sen toteutus työpaikalla, jolloin on mahdollista rakentaa sen vastaavuus työnantajien tarpeisiin. Oppisopimuskoulutusta voi hyödyntää sekä tutkintojen että yksittäisten tutkinnon osien opinnoissa. Oppisopimuskoulutusta voi hyödyntää myös eri laajuisissa osaamistarpeissa. Esimerkiksi lyhyet oppisopimuskoulutukset mainittiin esimerkeissä hyvänä koulutusmuotona työnantajien nopeisiin osaamistarpeisiin. Oppisopimuskoulutusta voi hyödyntää myös rekrytoinnissa. Rekrytoivia oppisopimuskoulutuksia onkin hyödynnetty alueen tai toimialan osaamistarpeisiin vastaamisessa, esimerkiksi autoalan yrityksillä oli tarvetta osaamisen kehittämiseen sähköautoihin liittyen ja täydennyskoulutus toteutettiin oppisopimuskoulutuksena.

Alueellisiin tarpeisiin on ammatillisessa koulutuksessa mahdollista rakentaa paikallisia tutkinnon osia vastaamaan paikallisiin työnantajien tarpeisiin. Niissä tutkinnon osat muotoillaan paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin sopiviksi. Paikalliset tutkinnon osat mahdollistavat siten täsmäkoulutuksen alueellisiin tarpeisiin. Esimerkkinä paikallisista tutkinnon osista oli koulutuspalvelu, jossa vastattiin sairaanhoitopiiriin osaamistarpeisiin.

Laajemmin toimialakohtaisia työnantajien tarpeisiin suunniteltuja koulutuspalveluja on suunniteltu ja toteutettu korkeakouluissa myös opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustuksilla. Esimerkkinä yritysten kanssa yhteistyössä suunnitellusta koulutuspalvelusta on ohjelmistosuunnittelun 60 opintopisteen laajuinen koulutus, jolla vastattiin alueen yritysten ohjelmistoalan osaajatarpeeseen. Sisältö suunniteltiin yhteistyössä yritysten kanssa. Suunnittelun tueksi toteutettiin tarvekartoitus ja työpaja, joiden pohjalta laadittiin koulutuksen opetussuunnitelma. Opiskelijoiden ohjauksessa tehtiin tiivistä yhteistyötä TE-toimiston ja ELY-keskuksen kanssa. Työnantajien palaute oli ollut myönteistä ja yritykset olivat myös rekrytoineet koulutukseen osallistuneita.

Koulutusorganisaatioiden yhteistyöllä turvataan työnantajien tarpeisiin vastaaminen alueellisesti ja toimialakohtaisesti

Toimivassa työikäiselle väestölle suunnatussa koulutuspalvelussa hyödynnetään alueellisesti ja koulutusalaakohtaisesti eri koulutusorganisaatioiden osaamista ja koulutuspalveluja. Työelämän nopeissa muutostilanteissa osaamisen kehittämisen tarpeet voivat ylittää yhden koulutusorganisaation mahdollisuudet tarjota työnantajille tarpeenmukaisia koulutuspalveluja. Koulutusorganisaatioiden yhteistyö muiden toimijoiden kanssa koulutusten toteuttamisessa on vielä melko vähäistä ja sitä on tarpeen tiivistää työelämän nopeissa muutostilanteissa. Koulutusorganisaatiot voivat yhdessä

tarjota monipuolisia koulutuspalveluja ja vastata alueen tai toimialan työnantajien tarpeisiin. Koulutusorganisaatioiden kuvaamien esimerkkien perusteella ne ovat kehittäneet toimivia yhteistyömalleja koulutusten yhteistarjontaan. Toimialakohtainen yhteistyö näyttäytyi korkeakoulujen vahvuutena, esimerkiksi FITech-verkostoyliopisto, jossa voi opiskella suomalaisten tekniikan alan yliopistojen kursseja maksutta. Kurssit soveltuvat aikuisille työn ohessa suoritettavaksi, tutkinto-opiskelijoille sekä lukiolaisille. Tarjonnassa on opintoja perustasolta aina syventäviin opintoihin, joten opinnoissa voi opiskella uutta alaa tai päivittää aiempaa osaamista.

4.2.2 Toimivien koulutuspalvelujen piirteitä koulutuksiin hakeutuvien ja koulutuksissa opiskelevien henkilöiden näkökulmasta

Työikäiselle väestölle on tarjolla helposti saatavaa tietoa opiskelumahdollisuuksista ja opintojen rahoittamisesta

Toimivissa koulutuspalveluissa huolehditaan siitä, että työikäisellä väestöllä on työn ja koulutuksen nivelkohdissa saatavilla ohjauspalveluja ja tietoa opintojen rahoittamisesta. Kyselyn esimerkeissä tuli esille, että työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden markkinointi kohderyhmille koetaan haasteeksi koulutusorganisaatioissa.

Arvioinnissa tuli esille, että tiedonsaanti opiskelumahdollisuuksista ja uramahdollisuuksista on olennaisen tärkeää turvata silloin, kun yksittäinen henkilö kohtaa työelämän nopean muutoksen. Opiskelijoiden ohjaamiseen tarvitaan palveluita, joissa työikäiseen väestöön kuuluva henkilö voisi keskustella opinto- ja uraohjaajien kanssa osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista. Myös TE-toimistoissa tulisi varmistaa, että työelämän nopeissa muutostilanteissa työttömiksi jääneisiin oltaisiin nopeasti yhteydessä työttömyyden alkaessa. Tärkeää on myös varmistaa, että työttömiksi jääneillä henkilöillä olisi aina mahdollisuus TE-toimistoista saatavaa neuvontaan ja ohjaukseen työttömyyden alkuvaiheessa. Arvioinnissa tuli esille viitteitä siitä, että opiskelijoilla oli ollut haasteita saada TE-toimistoista tietoa rahoitusmahdollisuuksien ja työttömänä opiskelun mahdollisuuksista.

Koulutuspalvelujen suunnittelussa otetaan huomioon työikäisen väestön tarpeet

Toimivassa koulutuspalvelussa tunnistetaan työikäisen väestön osaamisen kehittämisen tarpeet. Työikäisellä väestöllä on monenlaisia tavoitteita ja tarpeita osaamisen kehittämiseksi. Osa hakee täydennystä osaamiseensa, osa tarvitsee uutta osaamista työllistymistä varten ja osalla on tavoitteena alanvaihto. Esimerkiksi FITech-verkostoyliopiston ICT-hankkeessa yliopisto tarjoaa eri tavoin yhdisteltäviä opintokokonaisuuksia. Kurssseja voi aloittaa joko jatkuvasti tai useasti vuoden aikana, opiskeluaikatauluun on lisätty joustavuutta ja kurssseja voi suorittaa rinnakkain.

Koulutuspalveluihin hakeutuminen on joustavaa

Toimivissa koulutuspalveluissa yksittäisten henkilöiden on mahdollista hakeutua opintoihin jatkuvasti ja joustavasti. Työelämän nopeissa muutostilanteissa on tärkeää, että yksittäiset henkilöt voivat aloittaa opintonsa joustavasti. Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on jo monia keinoja käytössään joustavaan hakeutumiseen. Ammatillisessa koulutuksessa on säädetty jatkuvasta hausta, jolloin henkilö voi hakeutua opiskelemaan ammatillisen koulutuksen tutkintoja ja tutkinnon osia joustavasti. Ammattikorkeakoulujen täydentävät haut mahdollistavat opintoihin hakeutumisen useita kertoja vuodessa. Myös korkeakoulujen polkuopinnot tarjoavat mahdollisuuksia joustavaan hakeutumiseen. Avoimessa korkeakouluopetuksessa voi suorittaa työllistymistä edistäviä opintoja esimerkiksi tutkintojen osina.

Koulutuspalvelujen toteutuksessa otetaan huomioon opiskelijoiden lähtötaso ja valmiudet opiskeluun

Toimivissa työikäiselle väestölle suunnatuissa koulutuspalveluissa otetaan huomioon opiskelijoiden erilaiset lähtötasot ja valmiudet opiskeluun sekä aiemmin hankittu osaaminen. Kyselyssä tuli esille, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut pitivät henkilökohtaistamista sekä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista ja yksilöllisiä opintopolkuja keskeisenä keinona osaa- mistarpeiden huomioimisesta koulutuspalveluissa. Opinnot tulee henkilökohtaistaa ja aiemmin hankittu osaaminen tunnistaa ja tunnustaa. Henkilökohtaistamisen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen avulla voidaan varmistaa, että opiskelupolku on riittävän henkilökohtainen. Henkilökohtaistamisessa opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (ammatillisen koulutuksen järjestäjät) tai henkilökohtainen opintosuunnitelma (korkeakoulut). Suunnitelmien toteutumista tulee systemaattisesti seurata. On tärkeää, että aiemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelyjen toimivuus varmistetaan molemmilla koulutusasteilla. Koulutusorganisaatiot ovat tiedostaneet opiskelijoiden lähtötason ja valmiuksien selvittämisen olevan tärkeä asia.

Koulutusorganisaatiot ovat kehittäneet toimintatapoja osaamisen ja ohjaustarpeen tunnistamiseen. Korkeakoulujen toimivan koulutuspalvelujen esimerkeissä tuli esiin ohjauksen tarpeen ja osaamisen tunnistamisen palvelut, joissa räätälöidään osallistujalle hänen tarpeisiinsa yksilöllisesti sopivia kokonaisuuksia. Tähän oli yhdistetty tiimityön ja ryhmämentoroinnin elementtejä, jotka tukevat opitun soveltamista, verkostoitumista sekä resilienssiä esimerkiksi silloin, kun työnhaku oli pitkittänyt.

Ohjauspalvelujen saatavuus on varmistettu

Toimivassa koulutuspalvelussa varmistetaan, että opiskelijat saavat tarpeidensa mukaisesti ohjauspalveluita opintojen alussa, aikana ja lopussa. Työikäiset opiskelijat ovat monimuotoinen ryhmä. Osalla opiskelijoista on vähän aikaisempia opintoja takana tai edellisistä opinnoista voi olla pitkä aika. Opinnot voivat keskeytyä tai opinnoissa eteneminen voi hidastua, jos opiskelija jää yksin suunnittelemaan opintojaan.

Opiskelijoita tuetaan työssäoppimispaikkojen ja työharjoittelupaikkojen etsimisessä

Toimivassa työikäiselle väestölle suunnatussa koulutuspalvelussa huolehditaan siitä, että opiskelijat saavat riittävästi tukea työssäoppimispaikkojen ja harjoittelupaikkojen hankkimiseen. Myös työikäisillä opiskelijoilla voi olla haasteita sopivan ja laadukkaan työssäoppimispaikan tai harjoittelupaikan löytämisessä. Koulutusorganisaation on tarpeen varmistaa ja tukea sitä, että opiskelijoilla on mahdollisuus opiskelun tavoitteiden mukaiseen työssäoppimiseen tai harjoitteluun.

Työikäisen väestön koulutuspalvelut tukevat työllistymistä

Toimiva koulutuspalvelu parantaa työllistymismahdollisuuksia ja johtaa uudelleentyöllistymiseen. Koulutuspalvelujen sisällöissä ja toteutuksessa tulisi varmistaa se, että ne tukevat työllistymistä. Nykyiset koulutuspalvelut eivät aina tue työllistymistä riittävästi, vaan koulutuspalvelujen suunnittelu saattaa lähteä koulutusorganisaatiolla jo valmiina olevasta koulutustarjonnasta. Toimivassa työikäiselle väestölle suunnatussa koulutuspalvelussa varmistetaan, että opiskelijat saavat tukea työllistymiseensä.

Kyselyn yleisiä tuloksia

5

Tässä pääluvussa kuvataan arvioinnissa toteutetun itsearviointikyselyn yleisiä tuloksia siten, että ne luovat pohjaa tulosten yksityiskohtaisemmalle tulkinnalle myöhemmissä pääluvuissa. Aineistona on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnatun itsearviointikyselyn tuloksia arviointialueittain. Raportin myöhemmissä pääluvuissa arviointialueita käsitellään yksityiskohtaisemmin ja tulosten tarkastelussa ovat mukana haastatteluista saatu aineisto, opiskelija-paneelin tapaamisista saatu aineisto sekä arviointiryhmän tekemät havainnot ja johtopäätökset.

Kyselyyn vastasi yhteensä 142 koulutusorganisaatiota. Vastaajista 108 oli ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja 34 korkeakouluja. Korkeakouluista ammattikorkeakouluja oli 21 ja yliopistoja 13. Liitteenä olevassa taulukossa (liite 5) on kuvattu kyselyyn vastanneiden koulutusorganisaatioiden perustietoja. Vastanneiden perustiedot esitetään kahdella tavalla, ensin suhteessa perusjoukkoon ja toiseksi suhteessa siihen, miten ne ovat toteuttaneet koulutuspalveluja työelämän nopeissa muutostilanteissa. Kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa oli analyyseissä käytetty keskeinen taustamuuttuja, joka muodostettiin itsearviointikyselyn vastausten perusteella. Jäljempänä raportissa kyseiseen taustamuuttuun viitataan kokemuksena työelämän nopeista muutostilanteista. Itsearviointikyselyssä pyydettiin niitä vastaajia, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, vastaamaan kyselyyn kokemukseensa perustuen. Niitä, vastaajia, joilla kokemusta ei ollut ollut, pyydettiin vastaamaan työelämän nopeisiin muutostilanteisiin varautumisen näkökulmasta.

5.1 Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kokemus koulutuspalvelujen toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa

Kyselyssä ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta kysyttiin, olivatko ne kokeneet koulutuspalvelujen toteuttamiseen vaikuttaneita työelämän nopeita muutoksia alueellaan. Koulutuspalvelujen toteuttamiseen vaikuttaneita muutoksia oli kokenut 58 prosenttia kaikista vastaajista. Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä kokemusta oli 49 prosentilla ja korkeakouluista 79 prosentilla vastaajista.

Niiltä ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta, joilla oli ollut kokemusta koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa, kysyttiin vielä tarkemmin, miten työelämän muutokset olivat vaikuttaneet koulutuspalvelujen toteuttamiseen. Useimmiten muutokset koulutuspalvelujen toteuttamiseen olivat enemmän moni- kuin yksisuuntaisia ja vaikutukset olivat esiintyneet erilaisina yhdistelminä (taulukko 2). Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä 30 prosenttia oli sekä lisännyt, muuttanut sisällöllisesti, että kehittänyt uusia koulutuspalveluja. Korkeakouluista 42 prosenttia oli sekä lisännyt, muuttanut sisällöllisesti, että kehittänyt uusia koulutuspalveluja.

TAULUKKO 2. Koulutuspalveluita työelämän nopeissa muutostilanteissa toteuttaneiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot muutostilanteiden yleisimmistä vaikutuksista koulutuspalveluihin. Kolme yleisintä yhdistelmää molemmilla koulutusasteilla.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot yleisimmistä vaikutuksista: 3 yleisintä yhdistelmää (n = 55)	Korkeakoulujen arviot yleisimmistä vaikutuksista: 3 yleisintä yhdistelmää (n = 26)
30 % vastaajista oli lisännyt, muuttanut sisällöllisesti ja kehittänyt uusia koulutuspalveluja	42 % vastaajista oli sekä lisännyt, muuttanut sisällöllisesti ja kehittänyt uusia koulutuspalveluja
16 % vastaajista oli sekä muuttanut koulutuspalvelujaan sisällöllisesti että kehittänyt uusia	15 % vastaajista oli sekä lisännyt että kehittänyt uusia koulutuspalveluja
11 % vastaajista oli muuttanut koulutuspalvelujaan sisällöllisesti	15 % vastaajista oli kehittänyt uusia koulutuspalveluja

5.2 Kyselyn tulokset arviointialueittain

Tässä luvussa tarkastellaan kyselyn tuloksia arviointialueittain. Ensinnä esitellään tulokset ilman koulutusastejakoa ja jäljempänä koulutusastekohtaiset tulokset. Toisena taustamuuttujana on käytetty kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioinnit sijoittuvat useimmiten eri arviointialueilla keskimäärin tasolle kolme neliportaisella asteikolla. Taso kolme tarkoittaa kehittyvää tasoa niillä arviointialueilla, joilla itsearvioinnin kohteena oli ammatillisen koulutuksen järjestäjän tai korkeakoulun oma toiminta²⁷. Niillä arviointialueilla, joilla arvioinnin kohteena oli esimerkiksi yhteistyötahojen kanssa tehtävän yhteistyön hyödyllisyys tai tietolähteiden käytökelpoisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa, taso kolme viittaa enimmäkseen hyödylliseen²⁸ yhteistyöhön tai enimmäkseen käyttökelpoiseen²⁹ tietolähteeseen³⁰.

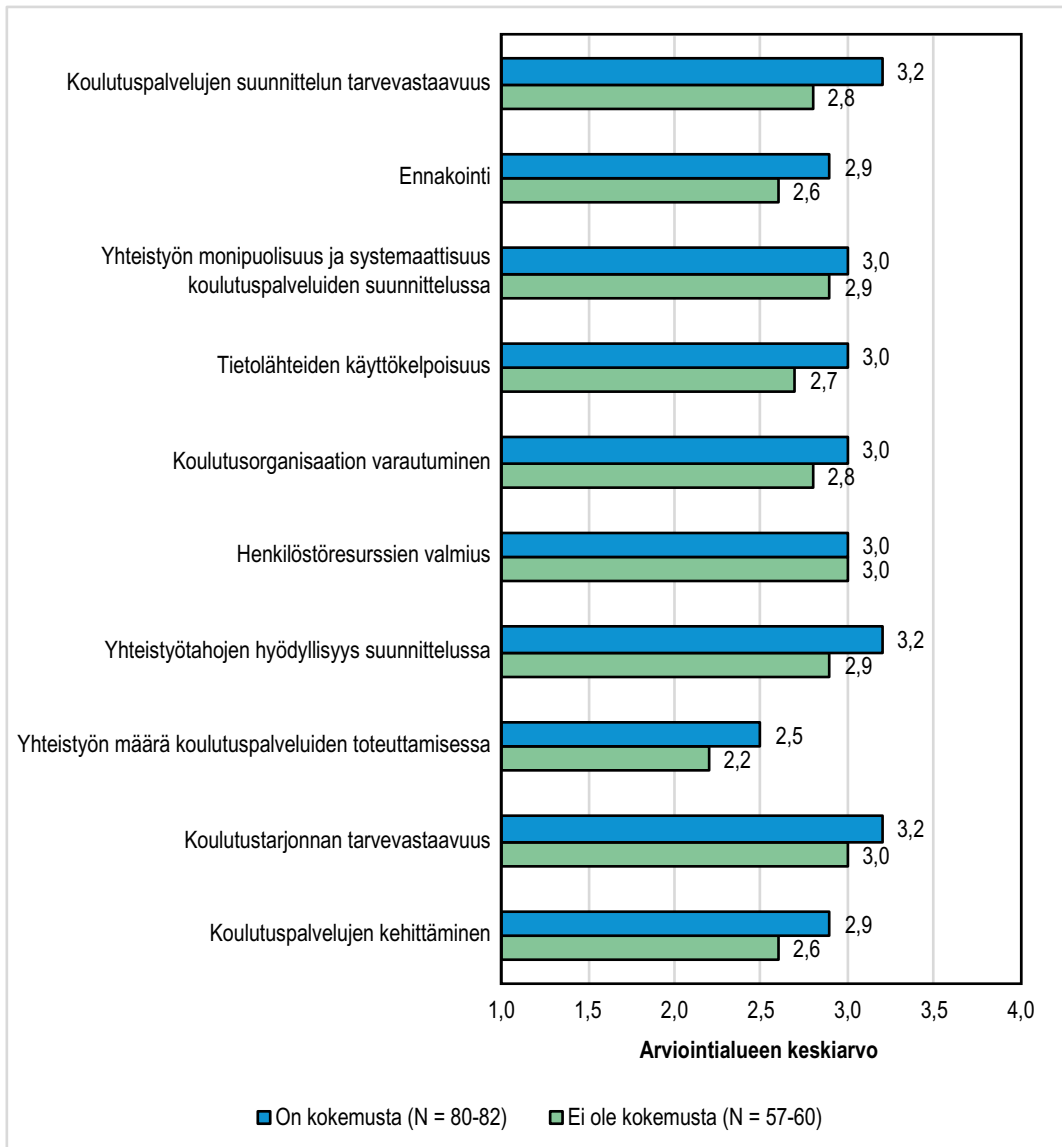
27 Koko asteikko: puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4)

28 Koko asteikko: hyödytöntä (1) – osittain hyödyllistä (2) – enimmäkseen hyödyllistä (3) – täysin hyödyllistä (4)

29 Koko asteikko: ei käyttökelpoista (1) – osittain käyttökelpoista (2) – enimmäkseen käyttökelpoista (3) – täysin käyttökelpoista (4)

30 Kts. raportin luku 3.3., jossa on kuvattu kaikki kyselyssä käytetyt neliportaiset asteikot.

Ne koulutusorganisaatiot, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, olivat arvioineet parhaimmiksi koulutuspalvelujen suunnittelun tarvestaavuuden, yhteistyötahtojen hyödyllisyyden suunnittelussa ja koulutustarjonnan tarvestaavuuden. Heikoimmaksi sama vastaajaryhmä oli arvioinut yhteistyön määrän koulutuspalvelujen toteuttamisessa, ennakoinnin ja koulutuspalvelujen kehittämisen.



KUVIO 1. Arviointialueiden keskiarvot, taustamuuttujana kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

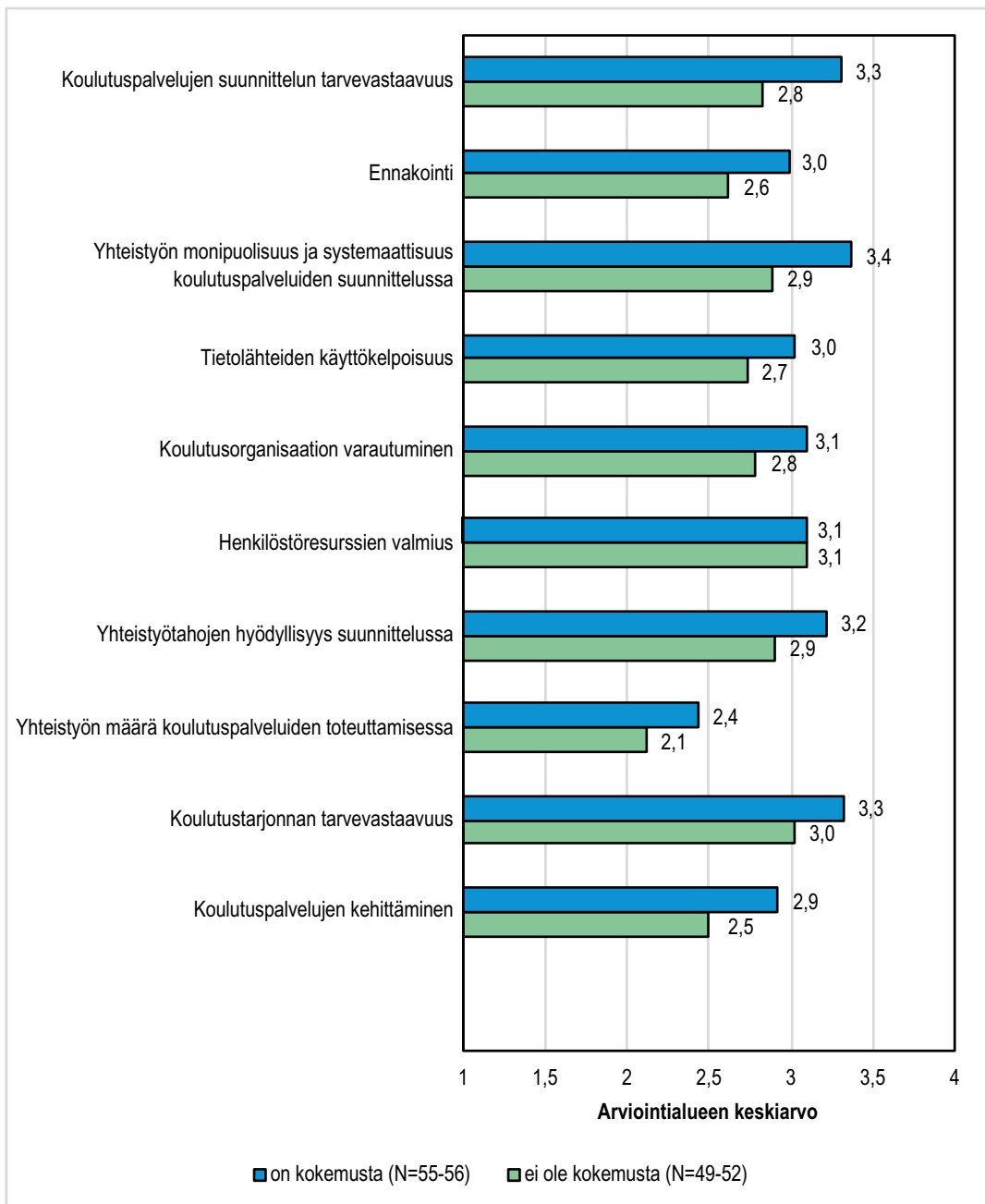
Ammatillisen koulutuksen järjestäjien tulokset arviointialueittain

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskimääräiset arviot eri arviointialueilla sijoittuivat neliportaisella asteikolla pääosin tasolle kolme (kuvio 2). Yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa -arviointialueella arviot sijoittuivat neliportaisella asteikolla keskimäärin tasolle kaksi. Taso kaksi viittaa alkavaan tasoon ja taso kolme kehittyvään tasoon niillä arviointialueilla, joissa itsearvioinnin kohteena oli ammatillisen koulutuksen järjestäjän oman toiminta³¹. Niillä arviointialueilla, joilla arvioinnin kohteina oli esimerkiksi yhteistyötahojen kanssa tehtävän suunnittelun hyödyllisyys tai tietolähteiden käyttökelpoisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa, taso kolme viittaa enimmäkseen hyödylliseen yhteistyöhön tai enimmäkseen käyttökelpoiseen tietolähteeseen.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot olivat korkeimmat seuraavilla arviointialueilla: koulutuspalveluiden suunnittelun tarvestaavuus, yhteistyön monipuolisuus ja systemaattisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa ja koulutustarjonnan tarvestaavuus. Arviot olivat matalimmat seuraavilla arviointialueilla: koulutuspalvelujen toteuttamiseen liittyvän yhteistyön määrä ja koulutuspalvelujen kehittäminen.

Arvioissa oli eroja sen mukaan, oliko vastaajilla ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Arviot olivat keskimäärin korkeampia niillä vastaajilla, joilla oli ollut kyseistä kokemusta. Suurimmat erot vastaajaryhmien välillä olivat seuraavilla arviointialueilla: koulutuspalvelujen suunnittelun tarvestaavuus, yhteistyön systemaattisuus ja monipuolisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa, ennakointi ja koulutuspalvelujen kehittäminen.

31 puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4).



KUVIO 2. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskiarvot arviointialueittain, taustamuuttujana kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

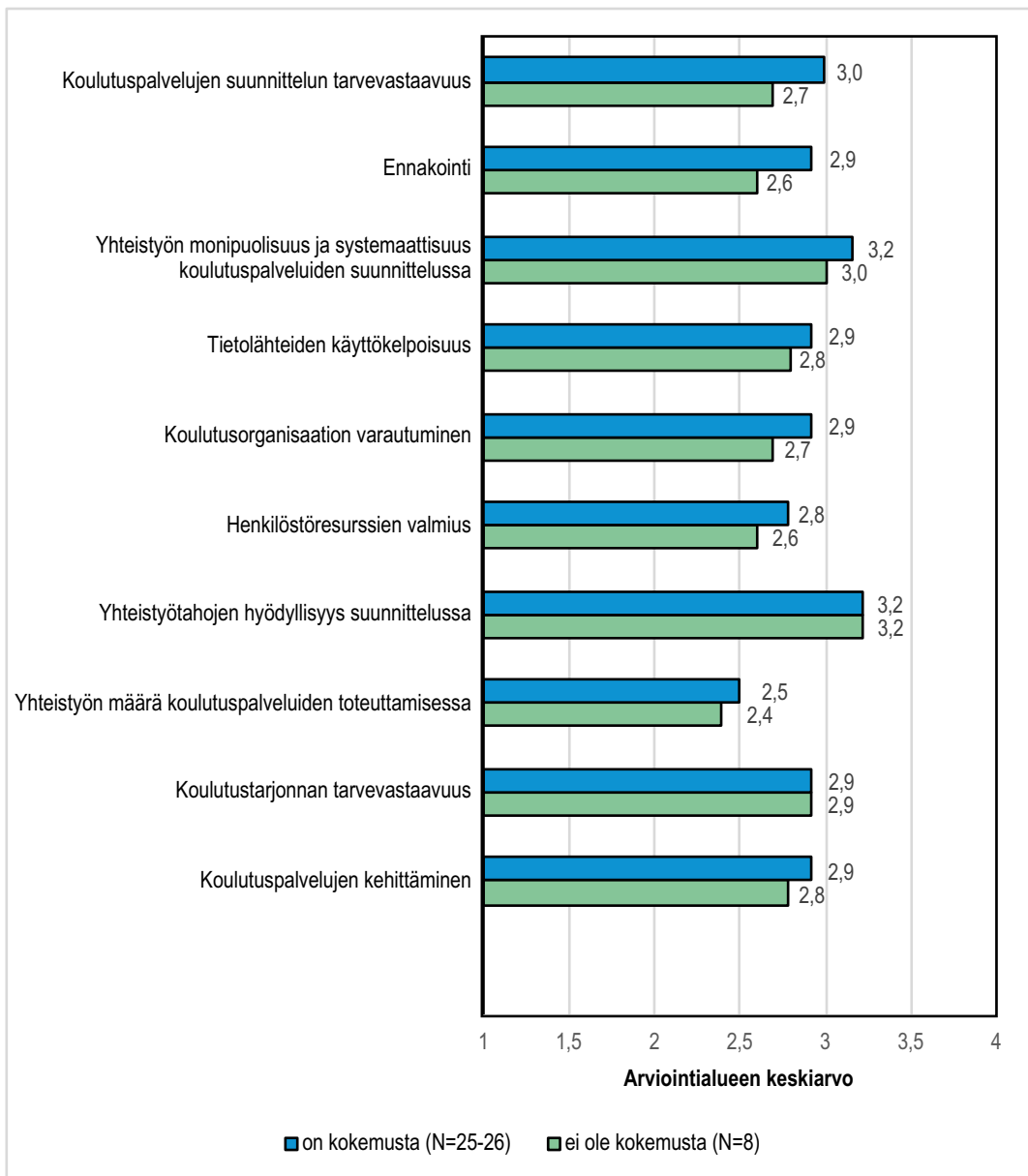
Korkeakoulujen tulokset arviointialueittain

Korkeakoulujen keskimääräiset arviot eri arviointialueilla sijoittuivat pääosin tasolle kolme neliportaisella asteikolla (kuvio 2). Yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa -arviointialueella arviot sijoittuivat keskimäärin tasojen kaksi ja kolme välille neliportaisella asteikolla. Taso kaksi viittaa alkavaan tasoon ja taso kolme kehittyvään tasoon niillä arviointialueilla, joissa itsearviointin kohteena oli korkeakoulun oman toiminta³². Niillä arviointialueilla, joilla arvioinnin kohteena oli esimerkiksi yhteistyötahojen hyödyllisyys tai tietolähteiden käyttökelpoisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa, taso kolme viittaa enimmäkseen hyödylliseen yhteistyöhön tai enimmäkseen käyttökelpoiseen tietolähteeseen.

Korkeakoulujen arviot olivat korkeimmat seuraavilla arviointialueilla: yhteistyön monipuolisuus ja systemaattisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa, yhteistyötahojen hyödyllisyys suunnittelussa ja koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuus. Korkeakoulujen keskiarvot olivat kokonaisuutena matalimmat ennakkoinnissa, henkilöstöressurssien valmiudessa ja koulutuspalveluiden toteuttamiseen liittyvän yhteistyön määrässä.

Vastaajaryhmien välillä oli pieniä eroja sen mukaan, oliko vastaajilla ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Erot olivat suurimpia seuraavilla arviointialueilla: koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuus ja ennakointi. Kokonaisuutena vastaajaryhmien erot olivat pienempiä kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjillä.

32 puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4).



KUVIO 3. Korkeakoulujen arvioiden keskiarvot arviointialueittain, taustamuuttujana kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Niillä ammatillisen koulutuksen järjestäjillä, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, oli korkeammat arviointialueittaiset keskiarvot verrattuna niihin ammatillisen koulutuksen järjestäjiin, joilla ei ollut vastaavaa kokemusta. Korkeakoulujen arviointialueittaisissa keskiarvoissa ei ollut havaittavissa niin selviä eroja kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjillä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskiarvot arviointialueilla olivat pääosin hieman paremmat kuin korkeakoulujen. Korkeakoulujen keskiarvot olivat hieman ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskiarvoja paremmat yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa -arviointialueella.

Arviointialueilla ei ilmennyt merkittäviä eroja koulutusorganisaatioiden välillä sen mukaan, kuinka monen maakunnan tai kunnan alueella koulutusorganisaatiot toimivat. Myöskään koulutusorganisaation pieni tai suuri koko ei selittänyt tuloksia.

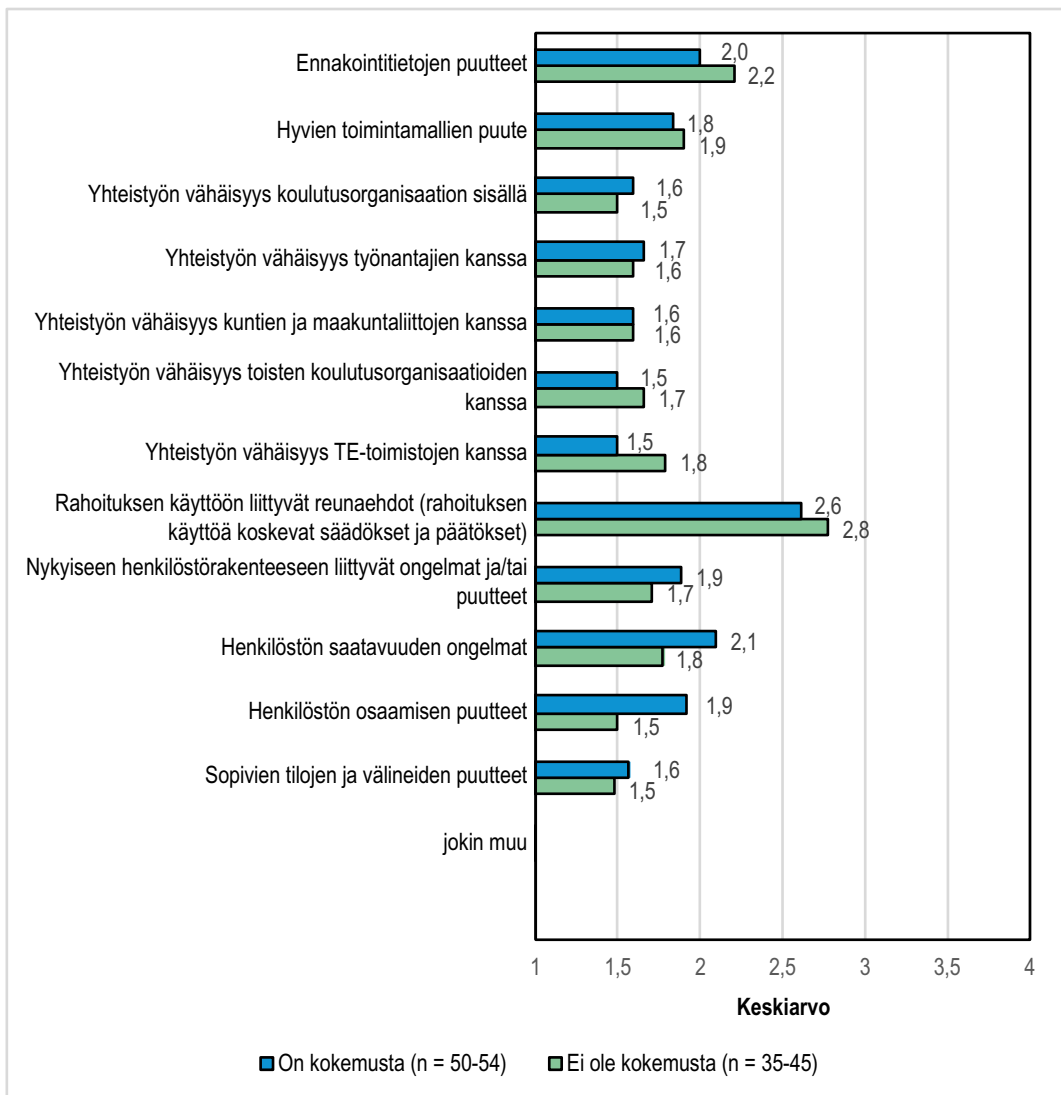
5.3 Työikäisen väestön koulutustarpeisiin vastaamista estävät tekijät

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin kyselyssä arvioimaan työnantajille ja yksittäisille henkilöille tarjottavien koulutuspalvelujen toteuttamiseen liittyvien esteiden merkittävyyttä neliportaisella asteikolla³³.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskimääräiset arviot koulutustarpeisiin vastaamista estävien tekijöiden merkittävydestä vaihtelivat neliportaisella asteikolla³⁴ ”vähän merkittävän” ja ”melko merkittävän välillä” (kuvio 4). Mitään tekijää ei ollut arvioitu keskimäärin erittäin merkittäväksi. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja sen mukaan, oliko niillä kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat ”rahoituksen käyttöön liittyvät reunaehdot” merkittävimmäksi estäväksi tekijäksi. Vähiten merkittäviksi esteiksi arvioitiin yhteistyön vähäisyys muiden koulutusorganisaatioiden kanssa, yhteistyön vähäisyys koulutusorganisaation sisällä, yhteistyön vähäisyys TE-toimistojen kanssa sekä sopivien tilojen ja laitteiden puutteet.

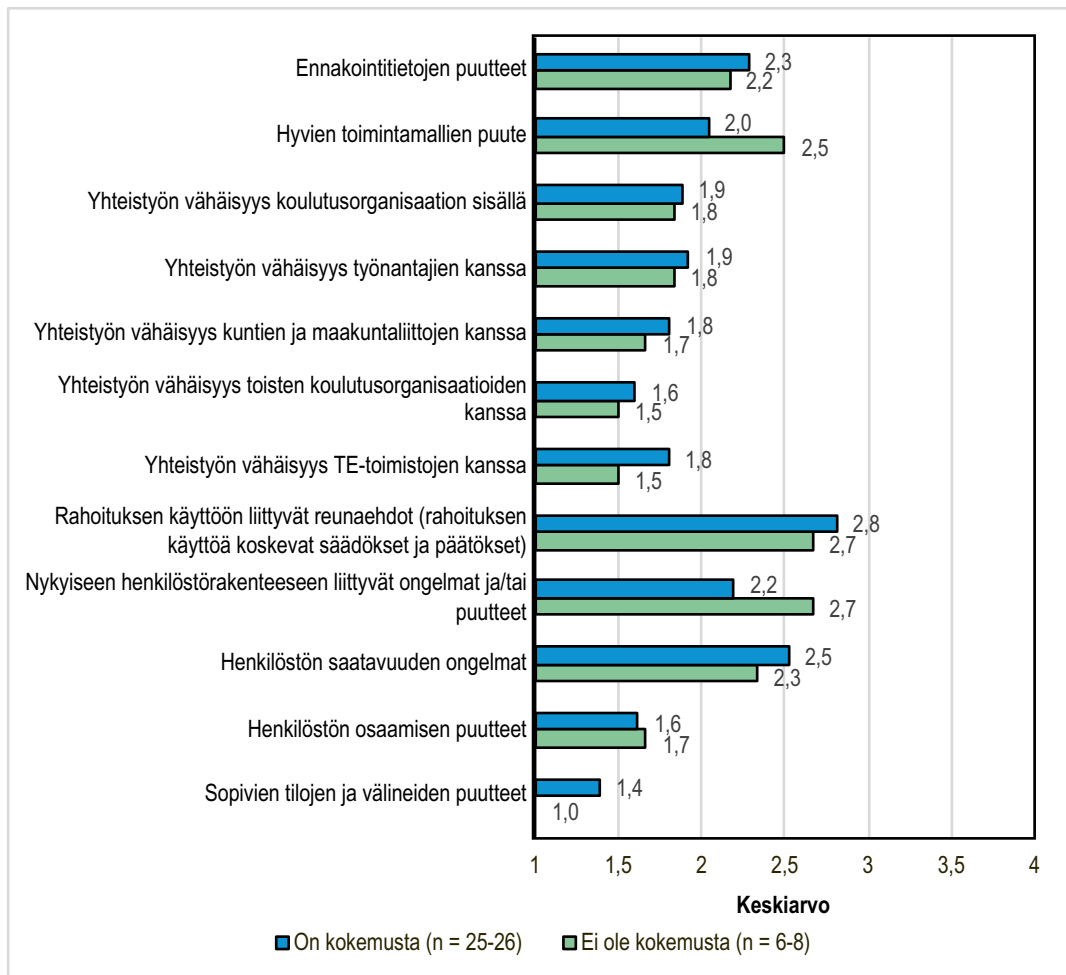
33 ei lainkaan merkittävästi (1) – vähän merkittävästi (2) – melko merkittävästi (3) – erittäin merkittävästi (4)

34



KUVIO 4. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arvioiden keskiarvot estävien tekijöiden merkittävydestä, taustamuuttujana kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Myös korkeakoulujen arviot estävien tekijöiden merkittävydestä vaihtelivat ”vähän merkittävän” ja ”melko merkittävän” välillä (kuvio 5). Mitään tekijää ei oltu arvioitu erittäin merkittäväksi esteeksi. Ne korkeakoulut, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat rahoitukseen liittyvät reunaehdot ja henkilöstön saatavuuden ”melko merkittäviksi” esteiksi. Kyseinen vastaajaryhmä arvioi vähiten merkittäviksi esteiksi sopivien tilojen ja laitteiden puutteet, yhteistyön vähäisyyden TE-toimistojen kanssa ja yhteistyön vähäisyyden muiden koulutusorganisaatioiden kanssa. Ne korkeakoulut, joilla ei ollut ollut kyseistä kokemusta, arvioivat melko merkittäviksi esteiksi sopivien toimintamallien puutteen sekä nykyiseen henkilöstörakenteeseen liittyvät ongelmat ja puutteet.



KUVIO 5. Korkeakoulujen arvioiden keskiarvojen jakaumat estävien tekijöiden merkittävydestä, taustamuuttujana kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

5.4 Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen tunnistamia vahvuuksia ja kehittämiskohteita koulutustarpeiden muutoksiin varautumisessa ja koulutuspalveluiden toteuttamisessa

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin kyselyssä arvioimaan avokysymyksessä vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan työikäisen väestön koulutustarpeiden muutoksiin varautumisessa. Lisäksi vastaajia pyydettiin kuvaamaan vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Tässä alaluvussa kuvataan koulutusorganisaatioiden arvioita vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan edellä mainituissa asioissa.

Koulutusorganisaatioiden arvioimat vahvuudet ja kehittämiskohteet vaihtelivat, toisten mainitsemat vahvuudet olivat joillakin organisaatioilla kehittämiskohteita

Varautumiseen liittyvät vahvuudet ja kehittämiskohteet

Koulutusorganisaatioiden arviot varautumisen vahvuuksista vaihtelivat (liite 6). Viidesosa koulutusorganisaatioiden vahvuuksinaan pitämistä asioista liittyi siihen, että koulutuspalvelujen prosessit mahdollistavat nopean reagoinnin muutostilanteessa. Lähes yhtä suuri osuus maininnoista liittyi siihen, että henkilöstö on osaavaa ja riittävää koulutuspalvelujen tuottamiseen. Muita vahvuuksia olivat muun muassa taloudellisten voimavarojen riittävyys ja toimiva työelämäyhteistyö.

Myös koulutusorganisaatioiden näkemykset kehittämiskohteistaan vaihtelivat vastaajittain (liite 7). Viidesosa koulutusorganisaatioiden kehittämiskohteiden maininnoista liittyi henkilöstöressurssien puutteeseen ja henkilöstön osaamisen tai rekrytoinnin haasteisiin. Toiseksi eniten mainintoja oli ajankohtaisen tiedon puutteesta työnantajien tarpeista ja tiedon hyödyntämisestä koulutuspalvelujen suunnittelussa. Alle viidesosa maininnoista kohdistui koulutuspalvelujen prosessien joustamattomuuteen.

Koulutuspalvelujen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja kehittämiseen liittyvät vahvuudet ja kehittämiskohteet

Kolmasosa koulutusorganisaatioiden mainitsemista vahvuuksista liittyi joustavaan organisaatio-rakenteeseen ja toimivien koulutuspalvelujen tuottamisen toimintamalleihin, jotka mahdollistavat koulutuspalvelujen tuottamisen nopeissa muutostilanteissa (liite 8). Viidesosa vahvuuksiin liittyvistä maininnoista kohdistui koulutusorganisaatioilla oleviin toimiviin työelämäyhteyksiin, yhteistyömalleihin ja laajoihin yhteysverkostoihin. Alle viidennes oli maininnut vahvuudekseen henkilöstön vahvan osaamisen aikuisen työikäisen väestön koulutuspalvelujen tuottamisessa. Lisäksi muita vahvuuksia olivat muun muassa monialaisuuden, monitieteellisyyden tai erikoistumisen hyödyntäminen koulutuspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Myös koulutusorganisaation tunnettuus alalla, alueella tai aikuiskoulutuksen toteuttajana mainittiin.

Noin viidesosa koulutusorganisaatioiden mainitsemista kehittämiskohteista liittyi henkilöstöresurssien määrään sekä osaamisen ennakkointiin tai ennakoinnin lisäämiseen (liite 9). Muita vähemmän mainintoja saaneita kehittämiskohteita olivat resurssit, johon liittyi mainintoja rahoituksen ennakoinnin haasteista, rahoituksen ehtojen vaikeasta ymmärrettävyydestä, rahoituksen hakemisen raskaudesta sekä tilojen, laitteiden ja välineiden puutteista. Mainintoja oli myös puutteista koulutuspalvelujen toteutustapojen räätälöinnissä työikäiselle väestölle ja ja puutteista tiedonsaannissa työnantajien ajankohtaisista tarpeista. Lisäksi mainintoja oli koulutuspalveluiden prosessien toimimattomuudesta muutostilanteissa.

Koulutus- palveluiden suunnittelu

6

Tässä pääluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyä suunnitella työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita työelämän nopeissa muutostilanteissa ja ennakoita äkillisiä rakennemuutoksia omalla toimialueellaan.

Koulutuspalveluilla tarkoitetaan tässä yhteydessä työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluja, joita toteutetaan työelämän nopeissa muutostilanteissa. Koulutuspalvelut voivat olla erilaisia tutkintokoulutuksia, tutkinnon osia, korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia tai diplomikoulutuksia, ammatillisessa koulutuksessa järjestettävää oppisopimuskoulutusta tai henkilöstökoulutusta, erilaisia työvoimakoulutuksia, liiketoiminnallista täydennyskoulutusta sekä muita pieniä osaamiskokonaisuuksia.

Lisäksi pääluvussa käsitellään koulutusorganisaatioiden arvioita yhteistyön hyödyllisyydestä koulutuspalveluiden suunnittelussa.

Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä sekä eri toimijaryhmien haastatteluita.

6.1 Johtopäätökset: koulutuspalveluiden suunnittelu

- Negatiivisissa rakennemuutostilanteissa syntyneet alueelliset yhteistyön toimintamallit ovat edistäneet työnantajien ja yksittäisten henkilöiden tarpeita vastaavien koulutuspalveluiden suunnittelua.
- Positiivisissa rakennemuutostilanteissa, kuten nopeissa teollisuudenalojen muutoksissa, ei ole vielä riittävästi vakiintuneita toimintamalleja koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden väliseen yhteistyöhön.
- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa vastataan paremmin yksittäisten henkilöiden tarpeisiin kuin työnantajien tarpeisiin.
- Niillä koulutusorganisaatioilla, joilla on ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, on toimintamalleja koulutuspalveluiden suunnitteluun työelämän nopeissa muutostilanteissa. Toimintamallien kansalliseen ja alueiden väliseen jakamiseen sekä toisilta oppimiseen tarvitaan foorumeita ja toimintatapoja.
- Koulutusorganisaatioiden kyvyssä suunnitella työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluista yksittäisten henkilöiden ja työnantajien tarpeita vastaavasti on koulutusasteiden ja AVI-alueiden välisiä eroja.
- Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden kyvyssä suunnitella koulutuspalveluita eri toimijaryhmien tarpeita vastaavasti on enemmän vaihtelua kuin muiden opetuskieliryhmien keskuudessa.
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on hyvät valmiudet tehdä yhteistyötä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa työnantajien ja muiden toimijoiden kanssa työelämän nopeissa muutostilanteissa.
- Korkeakouluilla on paljon yhteistyötä työnantajien kanssa, mutta valmiudet yhteistyön koordinointiin sekä toimintatavat ja rakenteet koulutuspalveluiden suunnittelussa työelämän nopeissa muutostilanteissa työnantajien ja muiden toimijoiden kanssa kaipaavat kehittämistä osassa korkeakouluja.
- Kansalliset ennakkoinnin kehittämiskohteet ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat koulutusorganisaatioiden edellytyksiin toteuttaa omaa ennakkointiaan. Niitä ovat tiedon saatavuuden parantaminen yksikanavaisuutta kehittämällä ja pirstaleisuutta vähentämällä, synteestitiedon saatavuuden parantaminen, toimialakohtaisen tiedon saatavuuden parantaminen sekä ennakkointitiedon ajantasaisuuden parantaminen.
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen laadunhallinnassa on tarpeen vahvistaa lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakkointia.
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut pitävät arviointi-, palaute- ja seurantatietoa hyvin käyttökelpoisena työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa.
- Varsinaisen ennakkointitiedon käyttökelpoisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa koetaan vähäisemmäksi. Ennakkoinnin haasteet kohdistuvat osittain alueellisen ja ruotsinkielisen ennakkointitiedon käyttökelpoisuuteen.

6.2 Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyky vastata eri toimijaryhmien tarpeisiin koulutuspalveluiden suunnittelussa

Tässä aluvussa käsitellään sitä, millainen kyky ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on vastata eri toimijaryhmien tarpeisiin koulutuspalveluiden suunnittelussa.

Koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuuden arviointialue muodostettiin seuraavista väittämistä:

- Koulutuspalvelujen suunnittelu perustuu asiakkaiden ja kumppanuuksien tunnistamiseen ja määrittelyyn.
- Koulutuspalvelujen suunnittelu perustuu alueen työelämän tarpeisiin.
- Koulutuspalvelut mahdollistavat yksilölliset ratkaisut työnantajille.
- Koulutuspalvelumme mahdollistavat yksilölliset ratkaisut yksittäisille henkilöille.

Itsearvioinnissa käytettiin neliportaista asteikkoa³⁵.

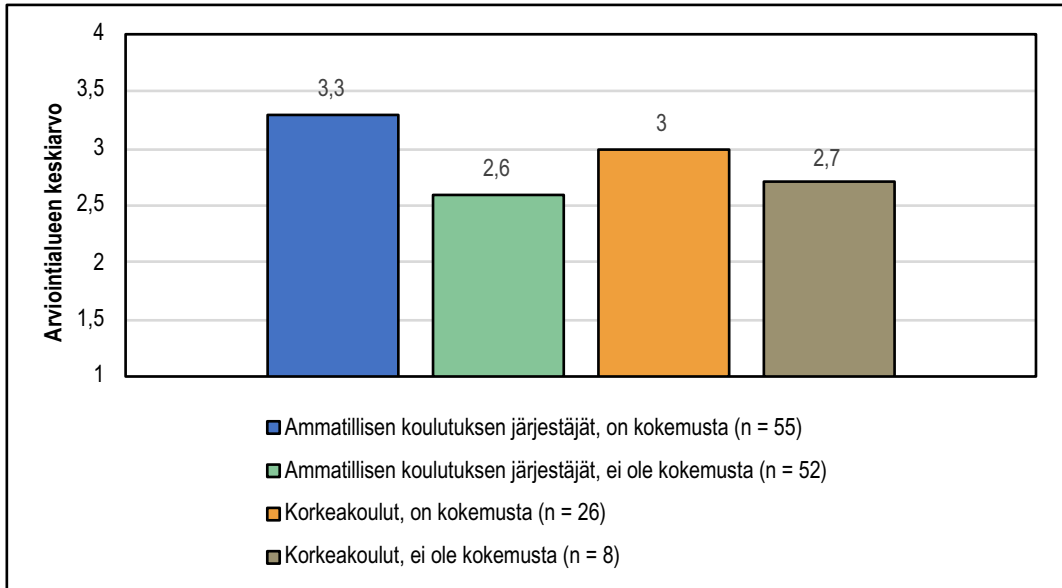
Kokemus työelämän nopeista muutostilanteista on kytköksissä kykyyn suunnitella koulutuspalveluita – ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot ovat hieman parempia kuin korkeakoulujen

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot kyvystään suunnitella koulutuksia eri toimijaryhmien tarpeita vastaavasti olivat keskimäärin hieman parempia kuin korkeakoulujen, kun taustalla oli kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Ero oli merkittävä. Molemmilla koulutusasteilla arviot sijoituivat keskimäärin kehittyvälle tasolle, kun vastaajilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Kehittyvällä tasolla suunnittelun vastuut ja toimintatavat on pääosin määritelty ja toimintatapoja toteutetaan melko kattavasti käytännössä. Suunnittelun toimintatapoja myös kehitetään ja parannetaan.

Kokemus työelämän nopeista muutostilanteista oli kytköksissä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyyn suunnitella koulutuspalveluita työnantajien ja yksittäisten henkilöiden tarpeita vastaavasti (kuvio 6). Ne koulutusorganisaatiot, joilla oli ollut kyseistä kokemusta, arvioivat kykynsä koulutuspalveluiden suunnittelussa keskimäärin paremmaksi kuin ne, joilla vastaavaa kokemusta ei ollut ollut. Erot olivat merkittäviä ja erityisen suuria ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien välillä.

35 puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4)

Ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut, joilla ei ollut ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat kykynsä suunnitteluun keskimäärin alkavan ja kehittyvän tason välille sijoittuvaksi. Alkavalla tasolla suunnittelun vastuut ja toimintatavat on määritelty osittain ja toimintatapoja toteutetaan vaihtelevasti käytännössä. Suunnittelun toimintatapojen parantaminen on satunnaista.



KUVIO 6. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuudesta. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Suomenkielisten koulutusorganisaatioiden kyky suunnitella koulutuspalveluita eri toimijaryhmien tarpeita vastaavasti on tasaisempaa kuin ruotsinkielisten

Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden arvioissa kyvystään suunnitella koulutuspalveluita eri toimijaryhmien tarpeita vastaavasti oli keskimäärin suurempia eroja kuin suomenkielisten (kts. liite 10, taulukko 1).

Myös vaihtelu kyvyssä suunnitella koulutuspalveluita eri toimijaryhmien tarpeita vastaavasti oli suurinta ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa. Ne ruotsinkieliset ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat koulutuspalveluidensa suunnittelun keskimäärin kehittyvän ja edistyneen tason välillä olevaksi. Edistyneellä tasolla suunnittelun toimintatapoja toteutetaan kattavasti käytännössä

ja niitä myös parannetaan systemaattisesti. Arviot olivat keskimäärin alkavan ja kehittyvän tason välissä niillä ruotsinkielisillä ammatillisen koulutuksen järjestäjillä, joilla ei ollut ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista.

Lounais-Suomessa on suuria eroja koulutusasteiden välillä kyvyssä suunnitella koulutuspalveluita tarpeiden mukaisesti

Lounais-Suomen AVI-alueella oli eroja koulutusasteiden välillä kyvyssä suunnitella koulutuspalveluita eri toimijaryhmien tarpeita vastaavasti (kts. liite 10, taulukko 2). Erot olivat merkittäviä ja erityisen suuria. Niiden vastaajien ryhmässä, jolla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, ammatillisen koulutuksen järjestäjien³⁶ keskiarvo oli huomattavasti korkeampi kuin korkeakoulujen³⁷. Kyseiseen vastaajaryhmään kuuluvien ammatillisen koulutuksen arviot olivat keskimäärin kehittyvän ja edistyneen tason välillä. Samaan vastaajaryhmään kuuluvien korkeakoulujen arviot olivat keskimäärin alkavan ja kehittyvän tason välillä.³⁸ Lounais-Suomen alueen korkeakoulujen keskuudessa myös itsearviointitulosten vaihtelu oli verrattain voimakasta eli 40 %.

Ero ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen itsearvioinneissa ei selity esimerkiksi koulutusorganisaatioiden moni- tai yksialaisuudella, koska molemmilla koulutusasteilla työelämän nopeissa muutostilanteissa koulutuspalveluita toteuttaneet koulutusorganisaatiot Lounais-Suomessa ovat monialaisia toimijoita.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut vastaavat hyvin yksilöiden tarpeisiin koulutusten suunnittelussa

Kuvioissa 7 ja 8 on kuvattu vastaajien koulutusastekohtaiset jakaumat väittämittäin. Kaikissa väittämässä kehittyvälle tasolle toimintansa arvioineiden vastaajien osuus oli suurin sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa että korkeakouluissa.

Alkavalle tasolle ja edistyneelle tasolle toimintansa arvioineiden vastaajien osuuksissa oli kuitenkin eroja sekä koulutusasteiden välillä että väittämittäin. Puuttuvalle tasolle toimintansa arvioineiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen määrä oli kaikissa väittämässä pieni.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arvio omasta toiminnastaan oli korkein väittämässä, jossa arvioitiin koulutusorganisaation kykyä tarjota koulutuspalveluissa yksilöllisiä ratkaisuita yksittäisille henkilöille. Lähes kuusi kymmenestä vastaajasta arvioi olevansa kyseisessä asiassa kehittyvällä tasolla ja noin kolmannes edistyneellä tasolla. Arviointiryhmän mukaan tätä selittää todennäköisimmin se, että ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö edellyttää koulutuksen järjestäjiltä kaikkien opiskelijoiden opintojen henkilökohtaistamista, mikä luo perustan räätälöityjen

36 Kyseiseen vastaajaryhmään kuului 10 ammatillisen koulutuksen järjestäjää Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa.

37 Kyseiseen vastaajaryhmään kuului kaksi yliopistoa ja kaksi ammattikorkeakoulua Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa.

38 Sama ilmiö näkyi tuloksissa myös Itä-Suomen AVI-alueella koulutusasteiden välillä. On kuitenkin huomattava, että Itä-Suomen alueella oli vain yksi korkeakoulu, jolla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä oli kolme.

koulutuspolkujen tarjoamiselle yksittäisille henkilöille myös työelämän nopeissa muutostilanteissa. Lisäksi ammatillisen koulutuksessa käytössä oleva jatkuva haku mahdollistaa opintoihin hakeutumisen joustavasti eri vaiheissa lukuvuotta.

Korkeakouluista noin kaksi kolmannesta arvioi kykynsä tarjota yksilöllisiä ratkaisuita yksittäisille henkilöille vähintään kehittyvällä tasolla olevaksi. Arviointiryhmän mukaan tälle oli korkeakoulujen toiminnasta löydettävissä useita mahdollisia selittäviä tekijöitä. Myös korkeakouluissa voidaan tunnistaa ja tunnustaa aiemmin hankittua osaamista osaksi opintoja. Lakisääteinen velvoite on yleisluontoinen ja käytännöt nykyisellään vaihtelevia (kts. luku 2.2.3). Korkeakouluopinnot mahdollistavat usein opintojen suorittamisen useilla vaihtoehtoisilla tavoilla ja osalla aloista myös tutkintojen sisällöt voivat olla hyvinkin yksilöllisiä sivuainevalinnoista johtuen. Korkeakouluopinnoissa voidaan useilla aloilla hyödyntää myös laajasti verkko-opetuksen ja -oppimisen mahdollisuuksia. Ammattikorkeakoulut tarjoavat osan tutkinto-ohjelmistaan monimuotototeutuksina, jotka mahdollistavat myös työssäkäyvien aikuisten opiskelun. Työssä käyville aikuisille suunnatut ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot on suunniteltu siten, että opintoihin kuuluva oppinäyte tai kehittämistehtävä kytkeytyy suoraan opiskelijan olemassa oleviin työtehtäviin.

Työnantajien tarpeisiin koulutusten suunnittelussa vastaavat parhaiten ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja ammattikorkeakoulut

Väittämistä kaksi liittyi koulutusorganisaatioiden kykyyn huomioida työnantajien tarpeita työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa. Tulosten valossa ammatillisen koulutuksen järjestäjissä on korkeakouluja enemmän sellaisia toimijoita, joilla on edistynyt kyky vastata alueen työelämän ja yksittäisten työnantajien tarpeisiin. Korkeakouluissa alkavalle tasolle kykynsä arvioineiden vastaajien määrä oli molemmissa väittämissä hieman korkeampi kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa. Kaikkiaan koulutusorganisaatioiden kyvyssä suunnitella koulutuspalveluita alueen työnantajien tarpeita vastaavasti oli vaihtelua, joskin puuttuvalle tasolle itsensä arvioineiden koulutusorganisaatioiden määrä oli molemmilla koulutusasteilla pieni. Vastaavaa vaihtelua oli myös koulutusorganisaatioiden itsearvioidussa kyvyssä tarjota yksilöllisiä ratkaisuita alueen työnantajille.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kyky tarjota alueen työelämää palvelevia koulutuspalveluita työelämän nopeissa muutostilanteissa oli keskimäärin hieman parempi kuin kyky tarjota koulutuspalveluita yksittäisten työnantajien tarpeisiin. Kahdeksan kymmenestä ammatillisen koulutuksen järjestäjästä arvioi kykynsä tuottaa koulutuspalveluita alueen työelämän tarpeita vastaavasti vähintään kehittyvällä tasolla olevaksi. Noin 75 prosenttia ammatillisen koulutuksen järjestäjistä arvioi kykynsä tuottaa koulutuspalveluita yksittäisten työnantajien tarpeita vastaavasti vähintään kehittyvällä tasolla olevaksi.

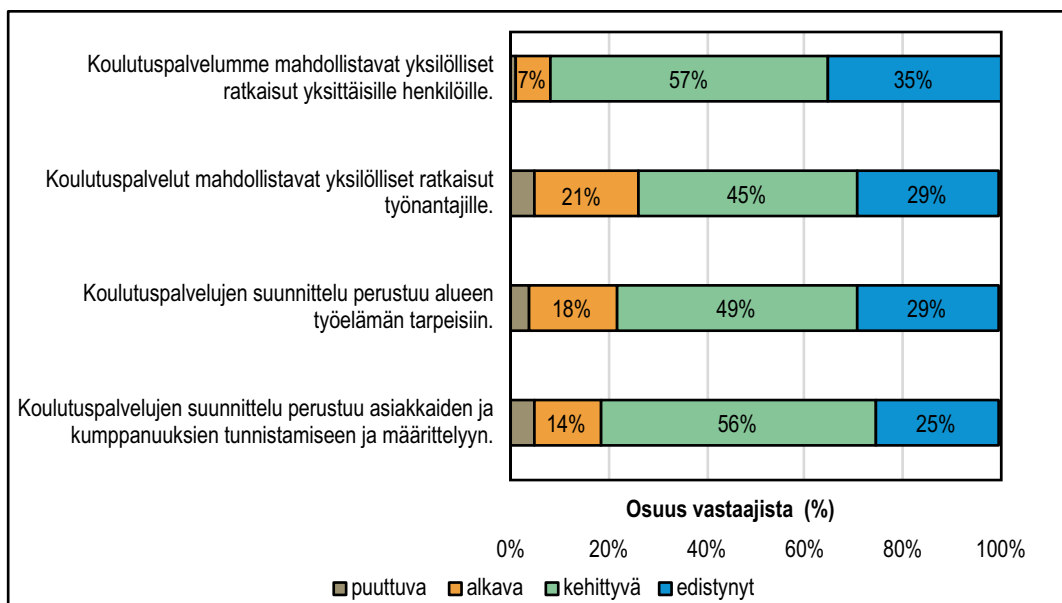
Arviointiryhmä katsoi, että koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuuden arvioihin eri koulutusasteilla ja korkeakoulusektoreilla on voinut vaikuttaa se, millaiset ovat ammatillisen koulutuksen järjestäjien, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen laissa säädetyt perustehtävät, ohjausmallit ja koulutuksen toteuttamistavat.

Arviointiryhmän mukaan ammatillisen koulutuksen reformissa lakiin kirjattu vahva velvoite yhteistyöstä työnantajien kanssa ohjaa koulutuksen järjestäjien toimintaa myös äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Lisäksi arviointiryhmä katsoi, että ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanossa on ollut eroja ammatillisen koulutuksen järjestäjien kesken, mikä voi näkyä myös itsearviointien tuloksissa.

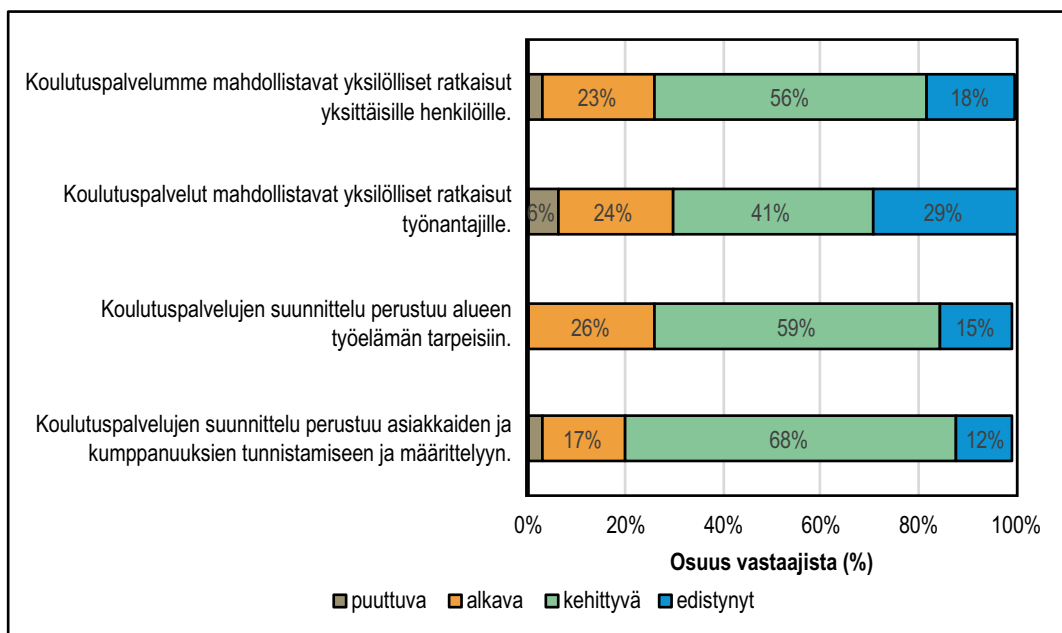
Korkeakouluista parhaiten yksittäisille työnantajille sopivia ratkaisuita olivat kyenneet tarjoamaan koulutuspalveluiden suunnittelussa ne ammattikorkeakoulut, joilla on ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Myös yksittäisissä yliopistoissa oli kehittyneitä käytäntöjä ratkaisujen tarjoamisessa yksittäisille työnantajille, mutta ne eivät olleet kytköksissä kokemukseen työelämän nopeista muutostilanteista.

Noin neljännes korkeakouluista arvioi olevansa alkavalla tasolla koulutuspalveluiden suunnittelun perustamisessa alueen työnantajien tarpeisiin sekä kyvyssä suunnitella koulutuspalveluita, jotka mahdollistavat yksilölliset ratkaisut alueen työnantajien tarpeisiin. Jälkimmäinen väittämä analysoitiin myös siten, että taustamuuttujina käytettiin jakoa ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin sekä kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen niiden vastajaajaryhmien välillä, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, oli merkittävä ero sen suhteen miten ne arvioivat kykynsä suunnitella koulutuspalveluita yksittäisten työnantajien tarpeisiin. Kyseisessä vastaajaryhmässä ammattikorkeakoulut arvioivat olevansa keskimäärin kehittyvällä tasolla ja yliopistot keskimäärin alkavan ja kehittyvän tason välillä. Vastaava ero havaittiin myös ammattikorkeakoulujen ryhmässä sen mukaan, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei.

Arvioinnissa tuli esille viitteitä siitä, että koulutusorganisaatioiden erilaiset tavat tulkita ja toteuttaa perustehtäviään voivat vaikuttaa siihen, miten työelämän alueelliset tarpeet ja yksittäisten työnantajien tarpeet huomioidaan niiden toiminnassa. Kyselyssä pyydettiin niitä vastaajia, jotka olivat arvioineet koulutusorganisaationsa varautumisen ja henkilöstöresurssien valmiuden tasolle puuttuva tai alkava yhdessä tai useammassa väittämässä (kts. luku 7.1.), kuvaamaan tarkemmin syitä tähän. Syitä kuvasi vajaa kolmannes kaikista vastaajista. Muutamissa vastauksissa tuli esille, että koulutusorganisaatioiden perustehtävät vaikuttavat siihen, kuinka keskeiseksi ne ovat nähneet varautumisen työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Osalla ammatillisen koulutuksen järjestäjistä koulutustehtävä kattaa vain yhden tutkinnon tarjoamisen. Tällöin varautumista työelämän nopeisiin muutostilanteisiin ei ole nähty kovin keskeisenä. Yliopistoissa syinä vähäiseen alueelliseen varautumiseen voivat olla esimerkiksi toiminnan painottuminen alueen sijasta kansallisesti ja kansainvälisesti, tai tutkimuksen ja tutkintokoulutuksen pitäminen yliopiston ensisijaisina tehtävinä.



KUVIO 7. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuudesta. Jakaumat väittämittäin. (N = 108)



KUVIO 8. Korkeakoulujen arviot koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuudesta. Jakaumat väittämittäin. (N =34)

6.3 Ennakointi ja tietolähteiden käyttökelpoisuus

Tässä alaluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioita omasta ennakointikyvystään. Lisäksi käsitellään sitä, millaiseksi koulutusorganisaatiot ovat arvioineet työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa käytettävien tietolähteiden käyttökelpoisuutta.

6.3.1 Ennakoinnin arviointi

Tässä alaluvussa käsitellään koulutusorganisaatioiden itsearvioitua ennakointikykyä. Aineistona on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä.

Ennakoinnin arviointialue muodostettiin seuraavista väittämistä:

- Ennakointitietoa hyödynnetään koulutusorganisaatioissamme monipuolisesti ja systemaattisesti
- Palautetietoa hyödynnetään koulutusorganisaatioissamme monipuolisesti ja systemaattisesti.
- Lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakointi on osa koulutusorganisaatiomme laatu järjestelmää.
- Koulutusorganisaatiomme seuraa eri alojen ja ammattien osaamistarpeiden kehittymistä

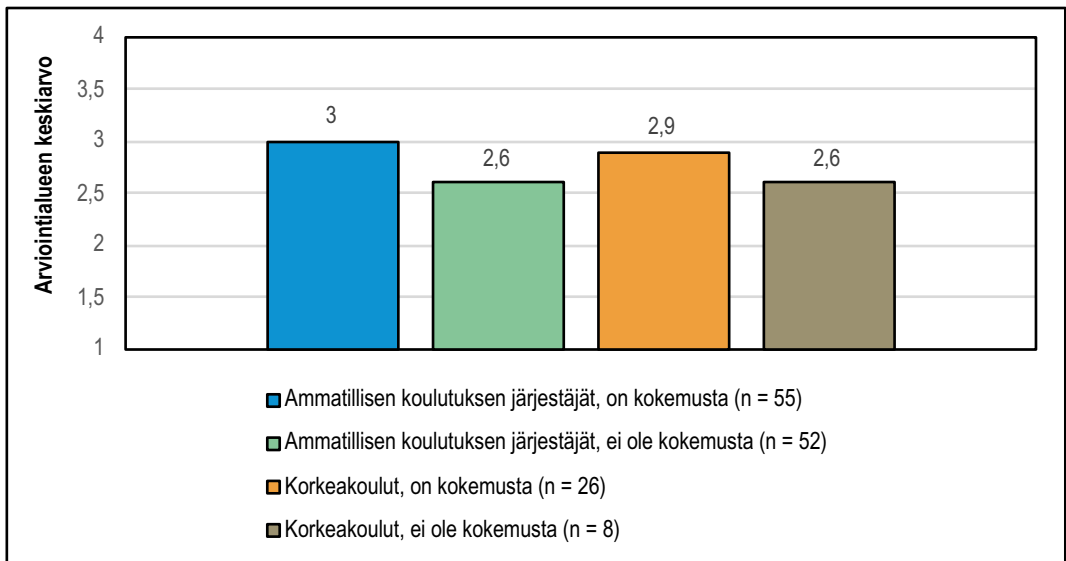
Arvioinnissa käytettiin neliportaista asteikkoa³⁹.

Ennakointikyky on kytköksissä kokemukseen koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa

Ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat ennakointikykyänsä paremmaksi kuin ne, joilla kyseistä kokemusta ei ollut ollut (kuvio 9). Erot olivat merkittäviä. Tuloksista ei voida päätellä, onko kokemus työelämän nopeista muutostilanteista parantanut koulutusorganisaatioiden ennakointikykyä, vai ovatko ennakointikyvyltään parhaat koulutusorganisaatiot valikoituneet koulutuspalveluiden toteuttajiksi työelämän nopeissa muutostilanteissa.

Molemmilla koulutusasteilla kokemusta omaavien vastaajien arviot olivat keskimäärin kehittyvällä tasolla. Kehittyvällä tasolla ennakoinnille on olemassa toimintatavat ja niitä toteutetaan melko kattavasti käytännössä. Ennakoinnin toimintatapoja parannetaan osin systemaattisesti.

³⁹ puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4).



KUVIO 9. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot ennakoinnista. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Opetuskielen mukainen tarkastelu ei tuonut esille eroja suomenkielisten vastaajaryhmien välillä (kts. liite 10, taulukko 3). Ennakointikykyä parhaaksi kaikista opetuskieliryhmistä olivat arvioineet ne kaksikieliset korkeakoulut, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Kaikki kaksikieliset korkeakoulut ovat pääkaupunkiseudulla sijaitsevia monialaisia yliopistoja, mikä voi selittää niiden ennakointikykyä työelämän nopeista muutostilanteista saatua kokemusta enemmän.

Tulokset viittaavat siihen, että opetuskieleltään ruotsinkielisissä koulutusorganisaatioissa on sekä niitä, joilla on hyvä ennakointikyky, että niitä, joiden ennakointikyvyssä on kehittämistarpeita. Kokonaisuutena ennakointikykyä heikoimmaksi olivat arvioineet ruotsinkieliset koulutusorganisaatiot. Suurinta vaihtelu oli ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa. Ruotsinkielisten korkeakoulujen keskiarvot olivat keskimääräistä matalampia riippumatta siitä oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei⁴⁰.

⁴⁰ Niitä ruotsinkielisiä korkeakouluja, joilla ei ollut ollut kokemusta koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa, oli yksi.

Kahdella AVI-alueella on merkittäviä koulutusasteiden välisiä eroja ennakointikyvyssä

Lounais-Suomessa ja Pohjois-Suomessa koulutusasteiden väliset erot ennakointikyvyssä olivat suuria niiden vastaajien ryhmässä, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista (kts. liite 10, taulukko 4). Erot olivat molemmilla AVI-alueilla merkittäviä ja erityisen suuria.

Ennakointikykyä parhaaksi kaikista vastaajaryhmistä olivat arvioineet ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, jotka sijoittuivat Lounais-Suomen AVI-alueelle ja joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Keskiarvo oli myös korkeampi kuin kaikkien niiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista.

Korkeakoulujen kohdalla tilanne oli päinvastainen. Ne korkeakoulut, jotka sijaitsivat Lounais-Suomen AVI-alueella ja joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, olivat arvioineet ennakointikykyä keskimäärin heikommaksi kuin kaikki ne korkeakoulut, joilla oli ollut vastaavaa kokemusta.

Myös Pohjois-Suomen AVI-alueella oli samanlainen ero kuin Lounais-Suomessa ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen välillä

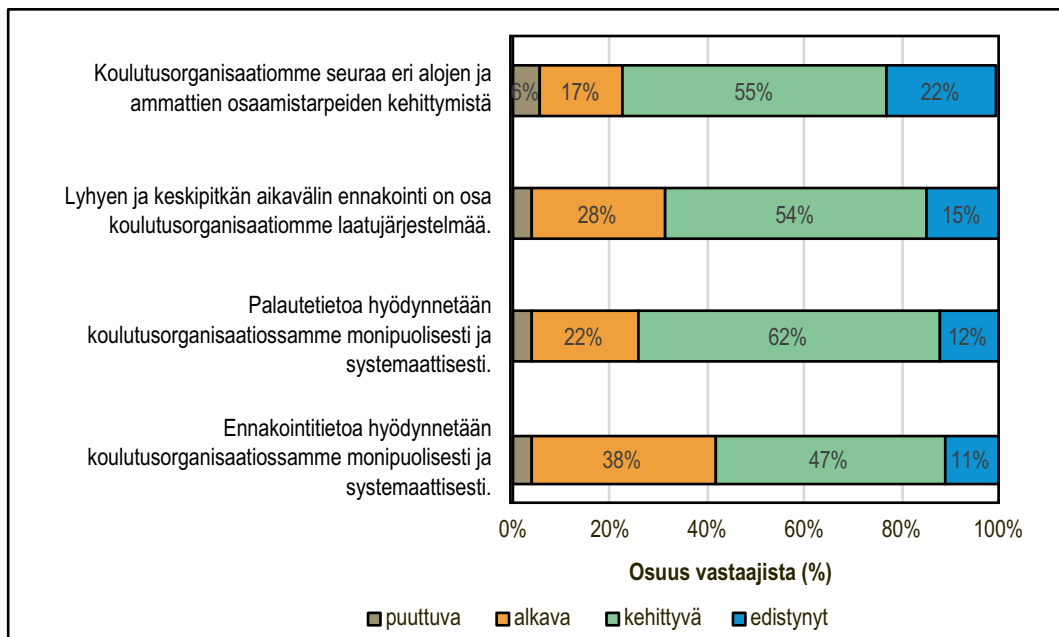
Lounais-Suomen alueella korkeakoulujen arvioissa ennakointikyvystään oli myös paljon keskinäistä vaihtelua. Vaihtelu oli 35 prosenttia. Pohjois-Suomessa sijaitsevien korkeakoulujen keskuudessa vaihtelu oli vähäisempää, 13 prosenttia.

Ennakoinnin ja koulutusorganisaatioiden laatujärjestelmien kytköksessä on kehittämistarpeita

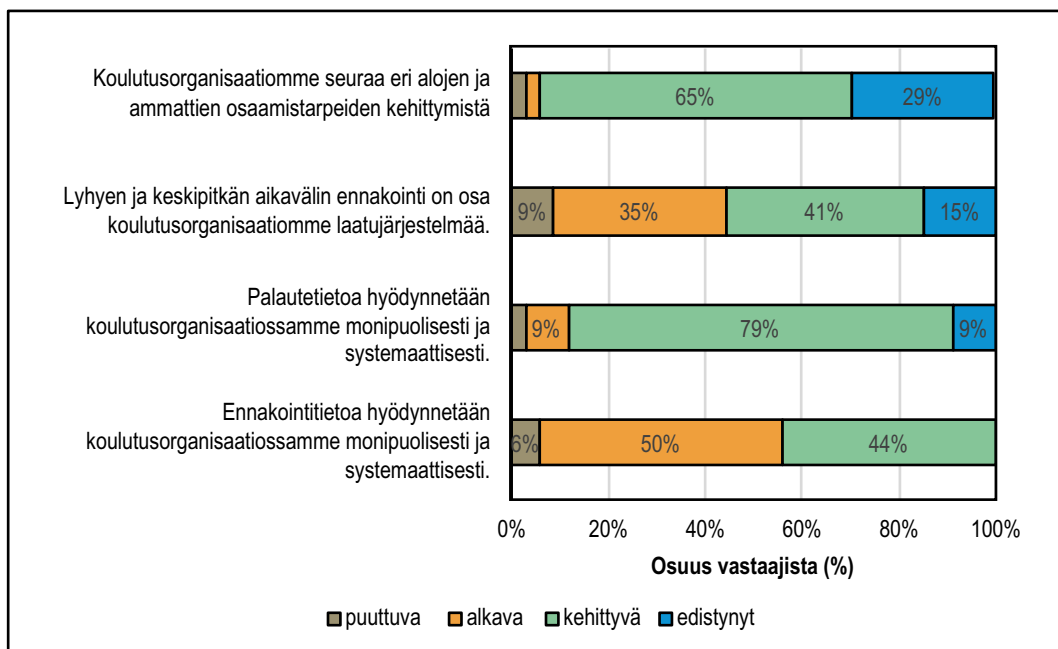
Koulutusorganisaatioiden arvioita omasta ennakointikyvystään työelämän nopeissa muutostilanteissa tarkasteltiin myös yksityiskohtaisemmin väittämittäin. Väittämien vastausjakaumat on kuvattu koulutusasteittain (kuvat 10 ja 11).

Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä noin puolet tai enemmän vastaajista oli arvioinut toimintansa vähintään kehittyvälle tasolle kaikissa väittämissä. Korkeakoulujen jakaumissa oli voimakkaampaa vaihtelua väittämittäin. Puuttuvalle tasolle toimintansa arvioineiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen määrä oli kaikissa väittämissä pieni tai melko pieni.

Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien että korkeakoulujen arvioissa ennakoinnin keskeisenä vahvuutena näyttäytyy ammattien ja alojen osaamistarpeiden kehittymisen seuraaminen. Noin viidennes ammatillisen koulutuksen järjestäjistä oli arvioinut, että ammattien ja alakohtaisten osaamistarpeiden kehittymisen seuraaminen on kyseisessä koulutusorganisaatiossa edistyneellä tasolla. Korkeakoulujen kohdalla kyseisten vastaajien osuus oli vajaa kolmannes. Edistyneellä tasolla ammattien ja alojen osaamistarpeiden seuraamiselle on menettelyt ja ne toteutuvat kattavasti käytännössä. Menettelyitä myös parannetaan systemaattisesti.



KUVIO 10. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot ennakoinnista. Jakaumat väittämittäin. (N =108)



KUVIO 11. Korkeakoulujen arviot ennakoinnista. Jakaumat väittämittäin. (N = 34)

Tulokset viittaavat siihen, että palautetietoa hyödynnetään koulutusorganisaatioissa hyvin työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa. Palautetiedon hyödyntäminen oli erityisesti korkeakoulujen vahvuus. Yli kuusi kymmenestä ammatillisen koulutuksen järjestäjästä oli arvioinut olevansa palautetiedon hyödyntämisessä kehittyvällä tasolla ja reilu kymmenesosa edistyneellä tasolla. Lähes kahdeksan kymmenestä korkeakoulusta oli arvioinut olevansa palautetiedon hyödyntämisessä kehittyvällä tasolla ja lähes kymmenesosa edistyneellä tasolla.

Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät että korkeakoulut olivat arvioineet hyödyntävänsä nykyisellään palautetietoa enemmän kuin ennakoitietoa. Erityisesti korkeakouluissa alkavalle tasolle ennakoitiedon hyödyntämisessä itsensä arvioineiden vastaajien määrä oli korkea eli puolet vastaajista. Alkavalla tasolla ennakoitiedon hyödyntämisen toimintatapoja toteutetaan vaihtelevasti käytännössä ja toimintatapojen parantaminen on satunnaista. Myös lähes neljä kymmenestä ammatillisen koulutuksen järjestäjästä oli arvioinut olevansa ennakoitiedon hyödyntämisessä alkavalla tasolla⁴¹.

Arviointiryhmä katsoi, että ennakkoinnin ja koulutusorganisaatioiden laatujärjestelmien kytköksissä on kehittämistarpeita. Noin kolmannes ammatillisen koulutuksen järjestäjistä oli arvioinut, että lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakointi osana koulutuksen järjestäjän laatujärjestelmää oli puuttuvalla tai alkavalla tasolla. Noin neljä kymmenestä korkeakoulusta oli arvioinut, että lyhyen ja keskipitkän ennakkoinnin asema osana korkeakoulun laatujärjestelmää oli puuttuvalla tai alkavalla tasolla. Puuttuvalla tasolla ennakkoinnille osana laatujärjestelmää ei ole toimintatapoja. Alkavalla tasolla toimintatapoja on jonkin verran, mutta ne toteutuvat vaihtelevasti käytännössä ja niiden parantaminen on satunnaista.

Ennakkoinnin ja laatujärjestelmän kytköksiä koskeva väittäjä analysoitiin myös taustamuuttujalla, joka koski kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Tuloksia tarkasteltiin koulutusasteittain. Tuloksista ilmeni, että kokemus työelämän nopeista muutostilanteista ei ollut merkittävästi yhteydessä ennakkoinnin ja laatujärjestelmän kytköksiin kummallakaan koulutusasteella. Tämä viittaa siihen, että laatujärjestelmän kehittyneisyys itsessään selittää tuloksia enemmän kuin kyseinen kokemus.

6.3.2 Tietolähteiden käyttökelpoisuuden arviointi

Tässä alaluvussa käsitellään koulutusorganisaatioiden arvioita tarjolla olevien koulutuksen suunnittelussa käytettävien tietolähteiden käyttökelpoisuudesta. Aineistona on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat kyselyssä listattujen tietolähteiden käyttökelpoisuutta työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa. Käyttökelpoisuutta arvioitiin 4-portaisella asteikolla⁴². Kyselyssä oli myös mahdollista valita vaihtoehto ”emme käytä kyseistä tietoa”.

41 Jäljempänä tässä luvussa on kuvattu sitä, kuinka käyttökelpoiseksi ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat arvioineet eri tietolähteitä työikäiselle aikuisväestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa. Tulosten mukaan monet ennakoitiedon lähteistä koettiin vain osittain käyttökelpoisiksi.

42 ei käyttökelpoista (1) – osittain käyttökelpoista (2) – enimmäkseen käyttökelpoista (3) – täysin käyttökelpoista (4)

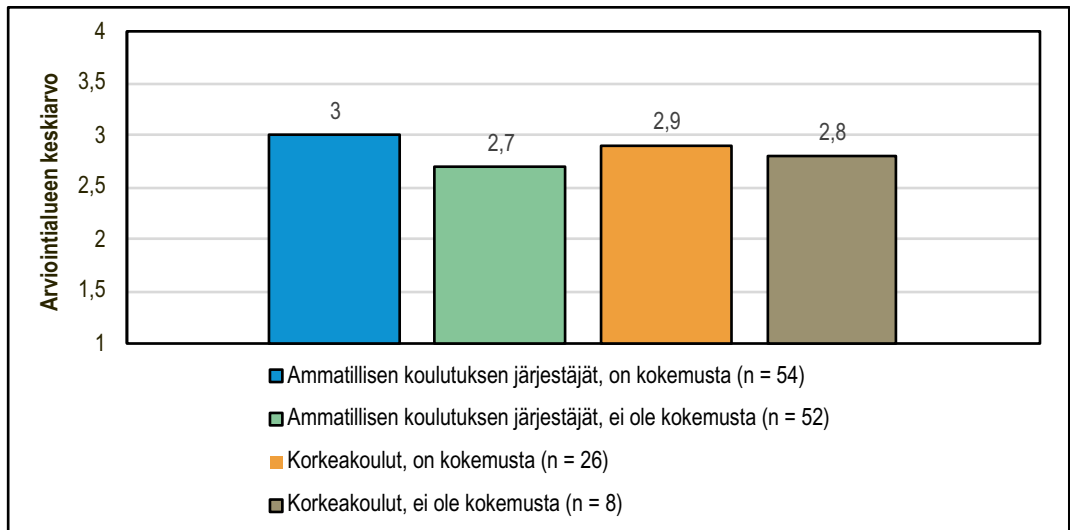
Tietolähteiden käyttökelpoisuudesta muodostettiin arviointialue, joka kuvaa vastaajien arvioita olemassa olevien tietolähteiden käyttökelpoisuudesta kokonaisuutena. Lisäksi vastaajien arviot analysoitiin tietolähteittäin ja erikseen koulutusasteittain.

Arvioitavat tietolähteet olivat seuraavat:

- Opetushallituksen tuottama ennakointitieto
- Työ- ja elinkeinoministeriön tuottama ennakointitieto
- Työ-, elinkeino- ja ympäristökeskusten tuottama ennakointitieto
- Maakuntaliittojen tuottama ennakointitieto
- Työmarkkinajärjestöjen tuottama ennakointitieto
- Opiskelijapalautekyselyistä saatava tieto
- Koulutuksia suorittaneiden työllistymisseurannasta saatava tieto
- TE-toimistoista saatava tieto
- Työnantajakumppaneille suunnatuista palautekyselyistä saatava tieto
- Kauppakamareilta saatava tieto
- Mediasta saatava tieto (ammatti- ja alakohtaiset painetut ja sähköiset mediat, painetut ja sähköiset yleismediat, sosiaalinen media jne.)
- Opintojen etenemisen ja koulutusten suorittamisen seurannasta saatava tieto
- Koulutusorganisaation toteuttamasta säännöllisestä itsearvioinnista saatava tieto (voi olla myös osa laajempaa koulutuksen tai koulutusorganisaation itsearviointia)
- Koulutusorganisaation toteuttamasta säännöllisestä ulkoisesta arvioinnista saatava tieto (voi olla myös osa laajempaa koulutuksen tai koulutusorganisaation ulkoista arviointia)
- Henkilöstön kehityskeskusteluista saatava tieto
- Muu, mikä?

Tietolähteet palvelevat vaihtelevasti ruotsinkielisiä ja kaksikielisiä toimijoita

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat saatavilla olevien tietolähteiden käyttökelpoisuuden työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa keskimäärin enimmäkseen käyttökelpoiseksi (kuvio 12). Ne koulutusorganisaatiot, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, olivat arvioineet saatavilla olevien tietolähteiden käyttökelpoisuuden kokonaisuutena hieman paremmaksi kuin ne, joilla ei ollut ollut vastaavaa kokemusta. Erot eivät olleet merkittäviä. Koulutusasteiden välillä ei ollut merkittäviä eroja.



KUVIO 12. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot tietolähteiden käyttökelpoisuudesta koulutuspalveluiden suunnittelussa. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Tulokset viittaavat siihen, että saatavilla olevat tietolähteet palvelevat vaihtelevasti ruotsinkielisiä ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja. Ilmiö näkyy myös kaksikielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskiarvoissa (kts. liite 10, taulukko 5). Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden keskuudessa oli melko suurta vaihtelua siinä, kuinka käyttökelpoisiksi ne arvioivat saatavilla olevat tietolähteet. Parhaimmaksi tietolähteiden käyttökelpoisuuden työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa olivat arvioineet ne ruotsinkieliset ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Vaihtelu vastaajaryhmän sisällä oli suurinta ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa. Kaksikieliset ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat tietolähteiden käyttökelpoisuuden heikommaksi kuin muut vastaajaryhmät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista.

Koulutuspalveluiden suunnittelussa käytettävien tietolähteiden käyttökelpoisuudessa on vaihtelua alueittain

Kahdella AVI-alueella ammatillisen koulutuksen järjestäjät olivat arvioineet nykyisin saatavilla olevat tietolähteet paljon käyttökelpoisemmiksi työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa kuin korkeakoulut (kts. liite 10, taulukko 6). Nämä alueet olivat Lappi ja Lounais-Suomi. Erot olivat merkittäviä ja erityisen suuria.

Erot näkyivät vastaajaryhmissä, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Mainituilla AVI-alueilla työelämän nopeita muutostilanteita kokeneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat tietolähteiden käyttökelpoisuuden keskimäärin paremmaksi kuin muut vastaavaa

kokemusta omaavat ammatilliset järjestäjät. Korkeakoulujen kohdalla tilanne oli päinvastainen. Kokemusta omaavien ryhmään kuuluvat korkeakoulut olivat arvioineet tietolähteiden käyttökelpoisuuden heikommaksi kuin kaikki ne korkeakoulut, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista.

Pohjois-Suomen AVIn ja Itä-Suomen AVIn alueilla erot ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen välillä olivat vastakkaisia kuin Lounais-Suomessa ja Lapissa, kun taustalla oli kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Näillä alueilla korkeakoulujen arviot olivat keskimäärin parempia kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien. Erot olivat merkittäviä, mutta pienempiä kuin Lounais-Suomessa ja Lapissa.

Osa koulutuksen suunnittelussa käytettävästä ennakointitiedosta tuotetaan alueellisesti. Kyseistä tietoa on esimerkiksi maakuntaliittojen, ELY-keskusten ja kauppakamarien tuottama tieto. On mahdollista, että alueelliset erot arvioissa tiedon käyttökelpoisuudesta liittyvät osaltaan eroihin alueellisissa tavoissa tuottaa ennakointitietoa.

Arviointi-, seuranta ja palautetieto koetaan koulutuksen suunnittelussa käyttökelpoisemmaksi kuin varsinainen ennakointitieto

Alla olevassa taulukossa (taulukko 3) on kuvattu, miten ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat kyselyssä listattujen tietolähteiden käyttökelpoisuutta tietolähteittäin. Taulukossa tietolähteet on asetettu järjestykseen sen mukaan, kuinka suuri yhteenlaskettu prosenttisuus vastauksista sijoittui asteikon kahteen ylimpään luokkaan.

Tarkastelu toi esille sekä yhtäläisyyksiä että eroja koulutusasteiden välillä. Tarkastelu toi esille myös eroja koulutusorganisaatioiden itse tuottaman tiedon ja muiden tahojen tuottaman ennakointitiedon koetussa käyttökelpoisuudessa. Koulutusorganisaatioiden itse tuottama tieto koettiin keskimäärin käyttökelpoisemmaksi kuin muiden tahojen tuottama ennakointitieto ja muu tieto.

Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien että korkeakoulujen arvioissa käyttökelpoisimmiksi tietolähteiksi työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa oli arvioitu opiskelijapalautekyselyistä, opintojen etenemisen ja koulutusten suorittamisen seurannasta sekä koulutusorganisaation säännöllisestä itsearvioinnista saatava tieto. Koulutusorganisaatiot vastaavat itse kyseisten tietojen tuottamisesta ja tietojen käsittely kuuluu tyypillisesti laadunhallinnan menettelyihin.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät pitivät myös henkilöstön kehityskeskusteluista saatavaa tietoa yhtenä käyttökelpoisimmista tietolähteistä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa. Korkeakouluista sen sijaan viidennes oli vastannut, ettei käytä lainkaan henkilöstön kehityskeskusteluista saatavaa tietoa työikäisen väestön koulutuspalveluiden suunnittelussa. Henkilöstön kehityskeskusteluista saatava tieto myös koettiin korkeakouluissa keskimäärin vähiten käyttökelpoiseksi tietolähteeksi.

Työnantajakumppaneille suunnatuista palautekyselyistä saatava tieto koettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjien parissa käyttökelpoisemmaksi kuin korkeakouluissa, joskin molemmilla koulutusasteilla niiden koettu käyttökelpoisuus oli verrattain korkeaa. Koulutusorganisaation säännöllisestä ulkoisesta arvioinnista saatavaa tietoa pidetään lähes yhtä käyttökelpoisena molemmilla koulutusasteilla.

Varsinainen ennakointitieto koettiin vastaajien parissa keskimäärin vähemmän käyttökelpoiseksi työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa kuin koulutusorganisaatioiden kokonaan tai osittain itse tuottama seuranta- ja palaute- ja arviointitieto. Työ- ja elinkeinoministeriön tuottama ennakointitieto koettiin korkeakouluissa keskimäärin käyttökelpoisemmaksi kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien parissa. Koulutusorganisaatioiden haastattelussa tuli esille, että ministeriöiden tuottama tieto äkillisistä rakennemuutostilanteista ei aina välity koulutuskentälle kovin tehokkaasti.

TE-toimistoista saatava tieto koettiin keskimäärin yhtä käyttökelpoiseksi molemmilla koulutusasteilla, samoin koulutuksia suorittaneiden työllistymisseurannoista saatava tieto. Korkeakoulut pitivät ELY-keskusten ja maakuntaliittojen tuottamaa ennakointitietoa keskimäärin käyttökelpoisempina kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjät. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät pitivät Opetushallituksen tuottamaa ennakointitietoa keskimäärin käyttökelpoisempina kuin korkeakoulut, joskaan kummallakaan koulutusasteella se ei ollut käyttökelpoisimpinä pidettyjen tietolähteiden joukossa.

TAULUKKO 3. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen käyttökelpoisimmiksi ja vähiten käyttökelpoisiksi arvioimat tietolähteet koulutuspalveluiden suunnittelussa. Vastajien yhteenlaskettu osuus kahdessa asteikon ylimmässä luokassa (%). Asteikko: ei käyttökelpoista (1) – osittain käyttökelpoista (2) – enimmäkseen käyttökelpoista (3) – täysin käyttökelpoista (4).

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät (N=86–106)	Korkeakoulut (N=27–34)
Opintojen etenemisen ja koulutusten suorittamisen seurannasta saatava tieto 82 %	Opiskelijapalautteista saatava tieto 80 %
Koulutusorganisaation säännöllisestä itsearvioinnista saatava tieto 82 %	Opintojen etenemisen ja koulutusten suorittamisen seurannasta saatava tieto 77 %
Opiskelijapalautteista saatava tieto 77 %	Koulutusorganisaation säännöllisestä itsearvioinnista saatava tieto 74 %
Henkilöstön kehityskeskusteluista saatava tieto 76 %	TEM:n tuottama ennakointitieto 69 %
Työnantajakumppaneille suunnatuista palautekyselyistä saatava tieto 75 %	Työnantajakumppaneille suunnatuista palautekyselyistä saatava tieto 65 %
TE-toimistoista saatava tieto 63 %	Koulutusorganisaation säännöllisestä ulkoisesta arvioinnista saatava tieto 65 %
Koulutusorganisaation säännöllisestä ulkoisesta arvioinnista saatava tieto 63 %	TE-toimistoista saatava tieto 63 %
TEM:n tuottama ennakointitieto 62 %	ELY-keskusten tuottama ennakointitieto 63 %
Koulutuksia suorittaneiden työllistymisseurannoista saatava tieto 61 %	Koulutuksia suorittaneiden työllistymisseurannoista saatava tieto 62 %
Opetushallituksen tuottama ennakointitieto 58 %	Maakuntaliittojen tuottama ennakointitieto 60 %
Työmarkkinajärjestöjen tuottama ennakointitieto 50 %	Työmarkkinajärjestöjen tuottama ennakointitieto 56 %
ELY-keskusten tuottama ennakointitieto 45 %	Kauppakamarien tuottama ennakointitieto 55 %
Maakuntaliittojen tuottama ennakointitieto 45 %	Mediasta saatava tieto 49 %
Kauppakamarien tuottama ennakointitieto 43 %	Opetushallituksen tuottama ennakointitieto 47 %
Mediasta saatava tieto 43 %	Henkilöstön kehityskeskusteluista saatava tieto 41 %

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät kokivat keskimäärin vähiten käyttökelpoiseksi ELY-keskusten, maakuntaliittojen ja kauppakamarien tuottaman tiedon sekä mediasta saatavan tiedon. Korkeakoulut kokivat keskimäärin vähiten käyttökelpoiseksi mediasta saatavan tiedon, Opetushallituksen tuottaman ennakointitiedon sekä henkilöstön kehityskeskusteluista saatavan tiedon.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä lähes viidennes ja korkeakouluista 15 % oli vastannut, ettei käytä lainkaan kauppakamarien tuottamaa tietoa koulutuspalveluiden suunnittelussa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastauksista tuli esille myös useita muita tietolähteitä, joita vähintään kymmenesosa vastaajista ei käyttänyt lainkaan. Kyseiset tietolähteet olivat maakuntaliittojen tuottama ennakointitieto (15 % vastaajista), ELY-keskusten tuottama ennakointitieto (15 % vastaajista), TE-toimistoista saatava ennakointitieto (11 % vastaajista), työmarkkinajärjestöjen tuottama ennakointitieto (10 % vastaajista) ja kehityskeskusteluista saatava tieto (noin 10 % vastaajista).

Kehittämiskohteita ovat synteesitiedon saatavuus ja ennakointitiedon keskittäminen yhteen kanavaan

Näkemykset ennakkoinnin kehittämiskohteista vaihtelivat melko paljon ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskuudessa. Kyselyssä vastaajia pyydettiin nimeämään keskeiset kehittämiskohteet ennakointitiedon sisällöissä ja raportoinnissa, jotta tieto palvelisi työikäisen väestön koulutuspalveluiden suunnittelua tulevaisuudessa. Vastaukset luokiteltiin ja tulokset on kuvattu taulukossa 4. Tuloksissa ovat mukana sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien että korkeakoulujen vastaukset.

TAULUKKO 4. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen tunnistamat ennakkoinnin kehittämiskohteet. Mainintoja yhteensä 243. N = 143

Kehittämiskohde	Osuus maininnoista (%)
Ennakointitiedon keskittäminen yhteen kanavaan	17
Synteesitiedon saatavuuden parantaminen	14,5
Muut kehittämiskohteet (sisältää yksittäiset maininnat, jotka eivät sijoittuneet mihinkään luokkaan)	14
Ennakointitiedon ajantasaisuuden ja nopean saatavuuden parantaminen	10
Alueellisen tiedon saatavuuden parantaminen	7,5
Ammatillisen koulutuksen järjestäjän tai korkeakoulun oman ennakkoinnin kehittäminen	5
Työnantajien saaminen enemmän mukaan ennakoitiin	5
Signaalien, ilmiöiden ja megatrendien ennakointi	5
Ennakointitiedon tuottaminen aloista, joilla on yrittäjiä ja freelancereita	3
Ennakointitiedon vaikuttavuuden lisääminen	2,5
Vastaaja ei nähnyt ennakkoinnissa kehittämiskohteita	2,5
Ennakointitiedon aikasyklin muokkaaminen	2
Yhteensä	100

Mikään yksittäinen tekijä ei noussut luokittelussa esille siten, että sitä olisi pidetty ennakkoinnin kehittämiskohteena erittäin laajalti koulutusorganisaatioiden keskuudessa. Eniten mainintoja saaneeseen luokkaan kuului vajaa viidennes maininnoista. 14 prosenttia maininnoista oli yksittäisiä mainintoja, jotka eivät sijoittuneet mihinkään luokkaan. Kyselyssä ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin arvioimaan listattujen esteiden (kts. luku 5.3.) merkittävyyttä työelämän nopeisiin muutostilanteisiin vastaamisessa. Koulutusorganisaatioiden arviot ennakointitiedon puutteiden merkittävyydestä estävänä tekijänä olivat keskimäärin tasolla ”vähän merkittävä”. Myös tämä viittaa siihen, että osa koulutusorganisaatioista pitää nykyistä ennakointia melko toimivana äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamisen kannalta, osa ei.

Kyselyssä pyydettiin niitä vastaajia, jotka olivat arvioineet koulutusorganisaationsa varautumisen ja henkilöstöresurssien valmiuden tasolle puuttuva tai alkava yhdessä tai useammassa väittämässä (kts. luku 7.1), kuvaamaan tarkemmin syitä tähän. Syitä kuvasi vajaa kolmannes kaikista vastaajista. Vastauksissa tuli esille, että kaikilla toimijoilla ei nykyisellään ole käytössään riittäviä tietoja oman alueensa työikäisen väestön tai toimialojen osaamistarpeista. Yksittäisissä vastauksissa tuli myös esille, että muutostilanteet voivat joillain koulutusaloilla olla uusi ilmiö, joita ei ole ollut ennen koronapandemiaa tai että toimialakohtaisten muutosten vauhti itsessään haastaa varautumista muutostilanteisiin. Muutamissa vastauksissa tuli myös esille, että resurssien ollessa rajallisia esimerkiksi pienten koulutusorganisaatioiden ei ole ollut mahdollista kehittää varautumistaan.

Arviointi antaa viitteitä siitä, että ennakoititiedon puutteet näyttävät eri tavoin koulutus-kentällä esimerkiksi alakohtaisten syiden vuoksi tai sen mukaan, kuinka suuret resurssit kullakin koulutusorganisaatiolla on käytettävissään omaan ennakoititoimintaansa. Kyselyn perusteella myös opetuskieli ja alue vaikuttavat jonkin verran siihen, miten käyttökelpoiseksi nykyinen ennakointitieto koetaan (kts. luku 7.3.2.). Koulutusorganisaatioiden haastatteluissa tuli myös esille, että ennakoititietoa on nykyisellään paljon.

Ennakoinnin kehittämiskohteita ovat tiedon pirstaleisuuden vähentäminen ja keskittäminen saataville yhteen kanavaan, synteesitiedon tuottaminen kansallisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen käyttöön, toimialakohtaisen tiedon saatavuuden parantaminen sekä ennakoititiedon ajantasaisuuden ja nopean saatavuuden parantaminen.

6.4 Koulutusorganisaatioiden tekemän yhteistyön monipuolisuus, systemaattisuus ja hyödyllisyys

Tässä aluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioita yhteistyön monipuolisuudesta ja systemaattisuudesta työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalvelujen suunnittelussa. Lisäksi käsitellään koulutusorganisaatioiden kokemuksia yhteistyötahojen hyödyllisyydestä koulutuspalveluiden suunnittelussa. Luvussa käsitellään myös koulutuspalveluiden suunnittelun vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä sekä eri toimijaryhmien haastatteluita.

6.4.1 Yhteistyön monipuolisuuden ja systemaattisuuden arviointi

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat kyselyssä yhteistyön monipuolisuutta ja systemaattisuutta eri toimijoiden kanssa koulutuspalvelujen suunnittelussa. Arviointialue muodostettiin seuraavista väittämistä:

- Koulutusorganisaatiomme tekee monipuolisesti ja systemaattisesti yhteistyötä muiden koulutustoimijoiden kanssa.
- Koulutusorganisaatiomme tekee monipuolisesti ja systemaattisesti yhteistyötä työnantajien kanssa.

Arvioinnissa käytettiin neliportaista asteikkoa⁴³.

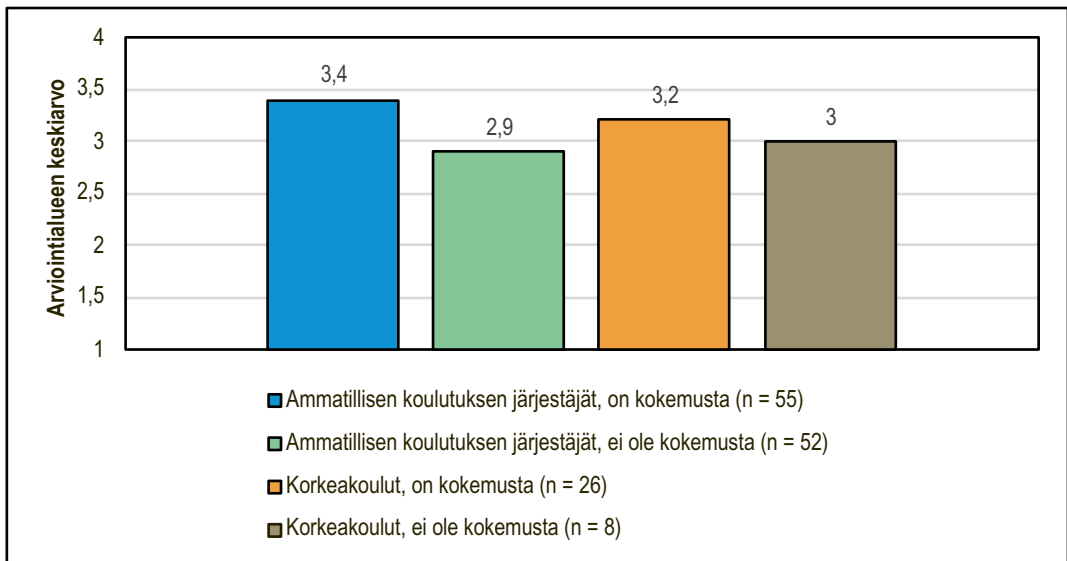
Yhteistyö on monipuolisinta ja systemaattisinta niillä, joilla on kokemusta koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa

Työelämän nopeissa muutostilanteissa koulutuspalveluita toteuttaneiden koulutusorganisaatioiden arviot yhteistyön monipuolisuudesta ja systemaattisuudesta olivat keskimäärin parempia kuin niiden koulutusorganisaatioiden, joilla kokemusta ei ollut ollut (kuvio 13). Ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien välillä ero oli merkittävä.

Yhteistyön monipuolisuudessa ja systemaattisuudessa oli eroja koulutusasteiden välillä. Niiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arviot yhteistyöstä olivat keskimäärin hieman parempia kuin niiden korkeakoulujen, joilla oli ollut vastaavaa kokemusta. Ero ei ollut merkittävä.

Vastaajaryhmien arviot sijoittuivat pääosin kehittyvälle tasolle. Kehittyvällä tasolla koulutusorganisaation yhteistyölle on määritelty toimintatavat ja niitä toteutetaan käytännössä melko kattavasti. Lisäksi niitä parannetaan osin systemaattisesti. Niiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvio sijoittui kehittyvän ja edistyneen tason välille.

43 puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4)



KUVIO 13. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot yhteistyönsä monipuolisuudesta ja systemaattisuudesta koulutuspalveluiden suunnittelussa. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Suomenkieliset ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat yhteistyönsä monipuolisemmaksi ja systemaattisemmaksi kuin ruotsinkieliset

Suomenkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien tulokset noudattivat samaa linjaa kuin kaikkien vastaajien tulokset (kts. liite 10, taulukko 7). Ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmissä tulokset olivat merkittävästi heikompia.

Tuloksista ei voida päätellä, onko pelkkä kokemus työelämän nopeista muutostilanteista lisännyt koulutusorganisaatioiden tekemän yhteistyön monipuolisuutta ja systemaattisuutta. On myös mahdollista, että koulutuspalveluiden tarjoajiksi ovat valikoituneet ne koulutusorganisaatiot, joiden yhteistyö on ollut valmiiksi systemaattista ja monipuolista. On myös mahdollista, että eri yhteistyötahojen mahdollisuudet toimia ruotsin kielellä tai tarjota ruotsinkielistä palvelua ovat vaikuttaneet siihen, miten monipuolista ja systemaattista ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden yhteistyö eri tahojen kanssa on ollut.

Yhteistyön monipuolisuudessa ja systemaattisuudessa on alueellisia eroja

Sekä Lounais-Suomen AVI:n että Lapin AVI:n alueilla niiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutoksista, arvioit yhteistyöstä olivat keskimäärin merkittävästi parempia kuin korkeakoulujen vastaavat arviot (kts. liite 10, taulukko 8). Selvimmin kyseinen ero koulutusasteiden välillä näkyi Lounais-Suomessa. Lounais-Suomessa ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat olevansa yhteistyön monipuolisuudessa ja systemaattisuudessa keskimäärin edistyneellä tasolla. Edistyneellä tasolla yhteistyölle on toimintatavat ja niitä toteutetaan käytännössä kattavasti. Lisäksi toimintatapoja parannetaan systemaattisesti.

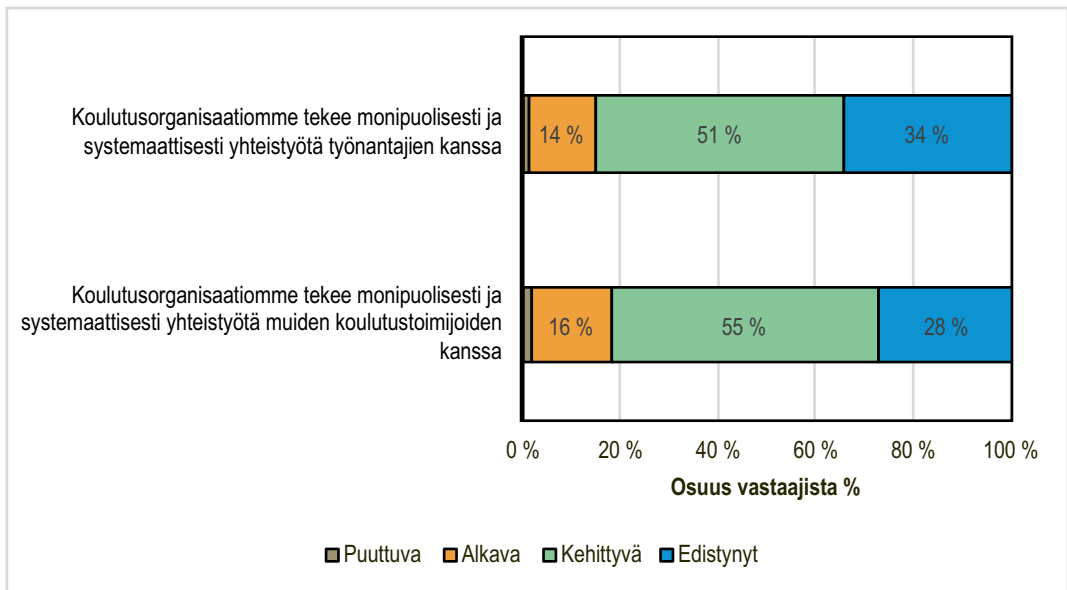
Lisäksi Lounais-Suomen, Lapin ja Itä-Suomen alueilla ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat tasonsa merkittävästi paremmaksi kuin ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla ei ollut ollut vastaavaa kokemusta. Samanlainen ero näkyi korkeakoulujen vastaajaryhmissä Pohjois-Suomen AVIn alueella.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat työelämäyhteistyönsä olevan keskimäärin hyvällä tasolla

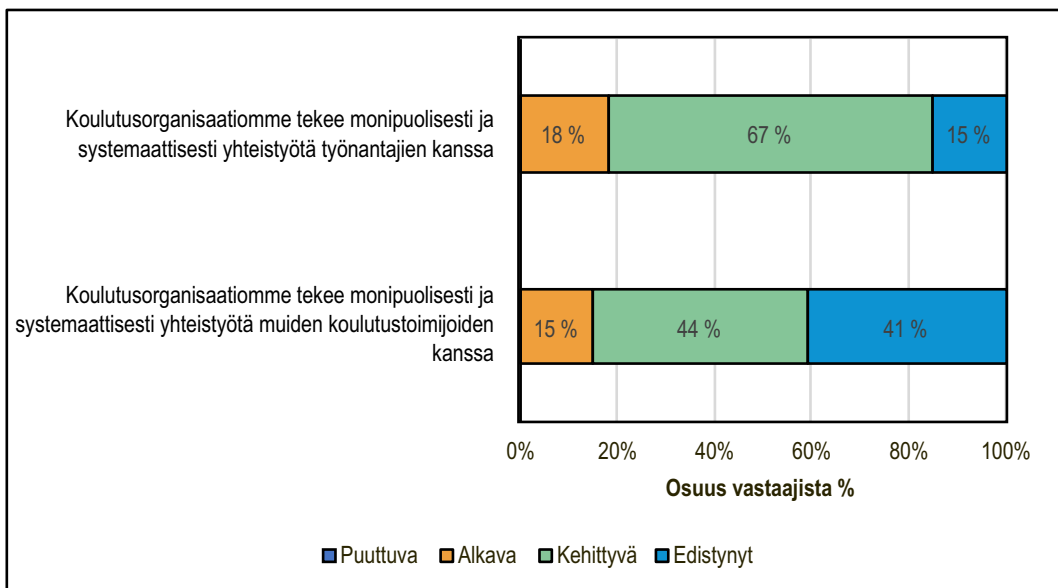
Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioita yhteistyön monipuolisuudesta ja systemaattisuudesta muiden toimijoiden kanssa tarkasteltiin tarkemmin väittämätasolla. Ja-kaumat on kuvattu koulutusasteittain (kuviot 14 ja 15).

Enemmistö ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista arvioi monipuolisen ja systemaattisen yhteistyön tekemisen työnantajien kanssa vähintään kehittyvälle tasolle. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot olivat samansuuntaiset, mutta ammatillisen koulutuksen järjestäjistä suurempi osa arvioi monipuolisen ja systemaattisen yhteistyön työnantajien kanssa edistyneelle tasolle kuin korkeakouluista. Alkavalle tasolle kummankin koulutusasteen arvioinneista sijoittui yli kymmenesosa.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista pääosa oli arvioinut toimintansa muiden koulutustoimijoiden kanssa tehtävässä yhteistyössä vähintään kehittyvälle tasolle. Korkeakouluissa edistyneelle tasolle yhteistyönsä arvioineiden osuus oli suurempi kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa. Alkavan tason arvioiden osuus oli kummallakin koulutusasteella alle viidennes. Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä pieni osa oli arvioinut yhteistyönsä muiden koulutustoimijoiden puuttuvalle tasolle.



KUVIO 14. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot yhteistyönsä monipuolisuudesta ja systemaattisuudesta koulutuspalveluiden suunnittelussa. Jakaumat väittämittäin. (N =108)



KUVIO 15. Korkeakoulujen arviot yhteistyön monipuolisuudesta ja systemaattisuudesta koulutuspalveluiden suunnittelussa. Jakaumat väittämittäin. (N = 34)

6.4.2 Yhteistyötahojen hyödyllisyyden arviointi

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin kyselyssä arvioimaan sitä, kuinka hyödyllisenä ne ovat kokeneet eri tahojen kanssa tehtävän yhteistyön koulutuspalvelujen suunnittelussa seuraavien yhteistyötahojen kanssa:

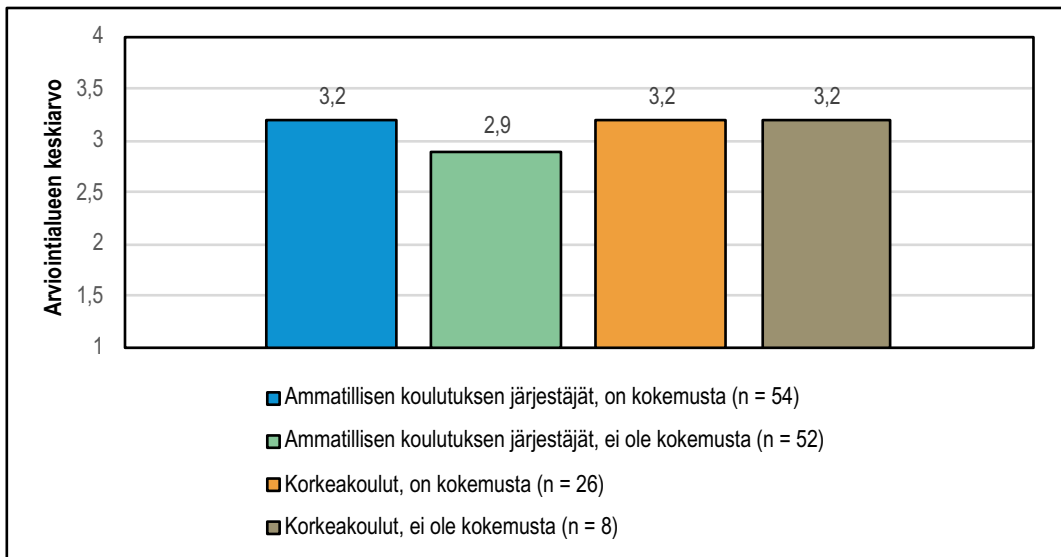
- Isot työnantajat (yli 250 työntekijää)
- Pienet ja keski-suuret työnantajat (alle 250 työntekijää)
- Yksinyrittäjät ja ammatinharjoittajat
- Opiskelijat
- TE-toimistot
- Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskukset
- Maakuntaliitot
- Kunnat
- Ammattikorkeakoulut
- Yliopistot
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjät
- Vapaan sivistystyön järjestäjät
- Muut sidosryhmät (mm. järjestöt ja kauppakamarit)
- Muu, mikä?

Vastauksista muodostettiin yhteistyötahojen hyödyllisyys suunnittelussa -arviointialue. Arvioinnissa käytettiin neliportaista asteikkoa⁴⁴.

Ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien arvioissa yhteistyön hyödyllisyydestä on suuria eroja

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot eri yhteistyötahojen hyödyllisyydestä koulutuspalveluiden suunnittelussa sijoittuivat keskimäärin tasolle ”melko hyödyllistä” riippumatta siitä, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei (kuvio 16). Erot vastaajaryhmien välillä eivät olleet merkittäviä.

⁴⁴ hyödytöntä (1) – osin hyödyllistä (2) – melko hyödyllistä (3) – täysin hyödyllistä (4)



KUVIO 16. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot yhteistyön hyödyllisyydestä eri toimijoiden kanssa koulutuspalveluiden suunnittelussa. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien arvioissa yhteistyön hyödyllisyydestä oli merkittävä ero sen mukaan, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Vastaava ero näkyi myös ruotsinkielisten korkeakoulujen arvioissa⁴⁵ (kts. liite 10, taulukko 9). Ne ruotsinkieliset ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat yhteistyön hyödyllisyyden keskimäärille tasolle ”täysin hyödyllistä”.

Suomenkielisten koulutusorganisaatioiden vastaajaryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja.

Kaksikielisistä ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ne, joilla ei ollut ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat yhteistyön suunnittelussa keskimäärin hyödyllisemmäksi kuin ne, joilla oli ollut kyseistä kokemusta. Ero näiden kahden ryhmän välillä oli merkittävä.

⁴⁵ Niitä ruotsinkielisiä korkeakouluja, joilla ei ollut ollut kokemusta koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa, oli yksi.

Useilla AVI-alueilla vaihtelua arvioissa yhteistyötahojen hyödyllisyydestä

Lounais-Suomen AVIn ja Itä-Suomen AVin alueilla ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat yhteistyötahot keskimäärin merkittävästi hyödyllisemmiksi kuin ne, joilla kyseistä kokemusta ei ollut ollut (kts. liite 10, taulukko 10). Ero näkyi erityisesti Lounais-Suomessa, jossa ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla ei ollut ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat hyödyllisyyden keskimäärin tasolle ”osin hyödyllistä”.

Vastaava merkittävä ero havaittiin myös Etelä-Suomen korkeakoulujen osalta.

Tuloksista ei voida suoraan päätellä, mitkä tekijät tai seikat selittävät kokemusta yhteistyötahojen hyödyllisyydestä. On mahdollista, että kokemus työelämän nopeista muutostilanteista itsessään selittää eroja: kun koulutusorganisaatioilla on tuoretta kokemusta yhteistyöstä, myös yhteistyökumppanien tuomat hyödyt tunnistetaan selkeämmin.

Työnantajayhteistyö koetaan hyödylliseksi – yksityrittäjien ja ammatinharjoittajien sekä vapaan sivistystyön toimijoiden kanssa yhteistyötä ei koeta kovin hyödylliseksi

Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät että korkeakoulut kokivat työnantajien kanssa tehtävän yhteistyön hyödyllisenä suunnitellessaan työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Korkeakoulut kokivat maakuntaliittojen kanssa tehtävän yhteistyön hyödyllisemmäksi kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjät. Kummallakaan koulutusasteella vapaan sivistystyön toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä ei nykyisellään koettu hyödylliseksi.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat työikäisen väestön koulutuspalveluja suunnitellessaan hyödyllisimmäksi yhteistyön toisten koulutuksen järjestäjien kanssa, isojen työnantajien kanssa, pienten ja keskisuurten yritysten kanssa, opiskelijoiden kanssa, TE-toimistojen kanssa, ELY-keskusten kanssa, kuntien kanssa sekä muiden sidosryhmien kanssa. Vähiten hyödylliseksi ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat yhteistyön maakuntaliittojen, yliopistojen ja vapaan sivistystyön toimijoiden kanssa (taulukko 5).

Korkeakoulut arvioivat työikäisen väestön koulutuspalveluja suunnitellessaan hyödyllisimmäksi yhteistyön isojen työnantajien kanssa, pienten ja keskisuurten yritysten kanssa, opiskelijoiden kanssa, TE-toimistojen kanssa, ELY-keskusten, maakuntaliittojen, kuntien, ammattikorkeakoulujen, yliopistojen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja muiden sidosryhmien kanssa. Vähiten hyödylliseksi korkeakoulut arvioivat yhteistyön vapaan sivistystyön toimijoiden kanssa.

TAULUKKO 5. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen hyödyllisimmäksi arvioimat yhteistyötahot koulutuspalvelujen suunnittelussa. Vastaaajien yhteenlaskettu osuus asteikon kahdessa ylimmässä luokassa (%). Asteikko: Hyödytöntä (1) – Osittain hyödyllistä (2) – Enimmäkseen hyödyllistä (3) – Täysin hyödyllistä (4).

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät (n = 108)	Korkeakoulut (n = 34)
Ammatillisen koulutuksen järjestäjät 86 %	Isot työnantajat 90 %
Pienet ja keskiuuret työnantajat 80 %	Pienet ja keskiuuret työnantajat 87 %
Opiskelijat 74 %	Yliopistot 79 %
Isot työnantajat 68 %	TE-toimistot 76 %
Kunnat 65 %	ELY-keskukset 74 %
TE-toimistot 67 %	Opiskelijat 73 %
ELY-keskukset 58 %	Ammatillisen koulutuksen järjestäjät 73 %
Ammattikorkeakoulut 57 %	Maakuntaliitot 68 %
Vapaan sivistystyön toimijat 48 %	Kunnat 61 %
Yksinyrittäjät ja ammatinharjoittajat 45 %	Vapaan sivistystyön toimijat 61 %
Maakuntaliitot 38 %	Yksinyrittäjät ja ammatinharjoittajat 59 %
Yliopistot 31 %	Vapaan sivistystyön toimijat 38 %

Kyselyn avo-osiossa, jossa selvitettiin työikäisen väestön koulutustarpeiden muutoksiin varautumista, esiintyi myös yhteistyöhön liittyviä asioita. Yhteistyö tuli esille vastauksissa sekä vahvuutena että kehittämiskohteenä. Pieni osa koulutusorganisaatioista mainitsi vastauksissa vahvuudekseen työelämäyhteistyön koulutuspalvelujen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvissä asioissa (10 prosenttia maininnoista) ja yhteistyön alueen eri toimijoiden kesken ja verkostoissa (7 prosenttia maininnoista). Osa koulutusorganisaatioista mainitsi kehittämiskohteekseen yhteistyön lisäämisen toisten toimijoiden ja muiden koulutusorganisaatioiden kanssa (10 prosenttia maininnoista).

6.5 Koulutuspalveluiden suunnitteluun liittyvän yhteistyön vahvuuksia ja kehittämiskohteita

Yhteisen tilannekuvan tulisi olla yhteistyön lähtökohtana työelämän nopeissa muutostilanteissa

Arviointiryhmä katsoi, että ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on äkillisissä rakennemuutostilanteissa tärkeää pystyä muodostamaan yhteinen tilannekuva alueen muiden toimijoiden kanssa. Tämä koskee sekä negatiivisia että positiivisia äkillisiä rakennemuutoksia. TE-toimistojen ja kuntien haastatteluissa tuli esille, että yhteisen tilannekuvan muodostamiseen tarvitaan vakiintuneita yhteistyörakenteita. Yhteisen tilannekuvan luominen ei liity vain äkillisiin rakennemuutostilanteisiin, vaan se on osa lyhyen ja pitkän aikavälin ennakkointia. Tilannekuvan luominen vaatii jatkuvaa vuoropuhelua alueellisista tilanteista. Arvioinnissa löydettyjä esimerkkejä tällaisesta vuorovaikutuksesta olivat erilaiset kumppanuusmallit, kuten innovaatioallianssit ja alakohtaiset klusterit. Esimerkiksi Oulun seudulla on innovaatioallianssi, jossa Oulun seudun koulutuskuntayhtymä, Oulun yliopisto ja Oulun seudun ammattikorkeakoulu ovat mukana. Muita kumppaneita ovat Oulun kaupunki, paikallinen sairaanhoitopiiri, Luonnonvarakeskus LUKE, VTT ja Technopolis Oy. Vaasan seudulla toimii yritysten ja paikallisen kuntien elinkeinoyhtiö VASEKin EnergyVaasa -klusteri, jonka kanssa ammattiopisto Vamia, Vaasan ammattikorkeakoulu ja Vaasan yliopisto tekevät yhteistyötä.

Ilman aikaisempaa kokemusta, on yhteistyökoneistoa hankalaa saada käyntiin tilanteen ratkaisemiseksi, kun äkilliset rakennemuutokset edellyttävät toimia koulutuksen kehittämiseksi. Silloin kun alueella on vakiintuneet rakenteet ja toimintamallit, on toimintavalmius parempi työelämän nopeissa muutostilanteissa.

Arviointiryhmän mukaan tilannekuvan hahmottamiseen kuuluu myös sen arviointi, miten riippuvainen alue on tietystä työnantajasta tai toimialasta ja mitä tapahtuu, jos yritys tai toimiala lähtee alueelta rakennemuutostilanteessa. Olisi tärkeää, että alueilla ja toimialoilla varauduttaisiin ennalta tällaisiin työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Arviointiryhmä katsoi, että alueilla olisi tarpeen olla valmiussuunnitelmat, jotka voidaan tarvittaessa ottaa käyttöön. Arviointiryhmä katsoi myös, että koulutuspalvelujen tarjoamista nopeissa muutostilanteissa edistäisi myös se, että alueen tai toimialan toimijoiden yhteinen tilannekuva vaikuttaisi jo ennakoivasti koulutusorganisaatioiden opetussuunnitelmiin sekä tutkimus- ja kehityshankkeisiin.

Arviointiryhmä näki myös, että yhteistyön onnistumisen kannalta on tärkeää saada siihen eri organisaatioista sellaisia henkilöitä, joilla on mahdollisuus tehdä päätöksiä resurssien suuntaamisesta omassa organisaatiossaan. Arviointiryhmän mukaan äkillisiin negatiivisiin rakennemuutoksiin liittyvässä yhteistyössä on havaittu, että jokaisen avaintoimijan johdon on tärkeää olla mukana yhteistyöelimissä, jotta päätöksiä voidaan tehdä.

ÄRM-ryhmät edistävät alueellisia yhteistyötä – toimintamalleja ja työkaluja tarvitaan myös positiivisiin rakennemuutoksiin

Haastatteluiden perusteella yhteistyörakenteiden muodostaminen on negatiivisissa äkillisissä rakennemuutostilanteissa ollut yleensä helppoa ja eri toimijat ovat olleet halukkaita olemaan mukana yhteistyössä. Valtioneuvoston alueille kohdentama ÄRM-rahoitus myös edellyttää yhteistyötä, jotta rahoitusta voidaan hakea ja käyttää alueellisen elinkeinoelämän kehittämiseen ja uusien työpaikkojen luomiseen.

Myös ammatillisen koulutuksen järjestäjät, ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat yleensä mukana yhteistyössä. TE-toimistojen ja kuntien edustajat toivat haastatteluissa esille, että negatiivisissa rakennemuutoksissa perustettavat ÄRM-ryhmät ovat tukeneet alueen yhteistyömallien ja -rakenteiden syntymistä myös siten, että tarvittavien koulutuspalveluiden suunnittelu ja toteuttaminen on ollut mahdollista. Haastatteluissa tuli esille, että aiemmin koetuissa rakennemuutoksissa luodut toimintamallit helpottavat alueen toimijoita uusiin rakennemuutoksiin liittyvän yhteistyön aloittamisessa. Alueiden ja toimijoiden kokemuksia ja toimintamalleja olisi tärkeää jakaa kansallisesti ja eri alueiden välillä.

Arviointiryhmän keskusteluissa tuli esille, että eri toimijoiden välinen luottamus on keskeisessä roolissa ÄRM-ryhmien yhteistyössä. Luottamuksen puute tai sen menettäminen voivat olla yhteistyön jatkumisen este. Luottamukseen liittyy myös se, että eri toimijat saavat yhdessä tehdystä työstä saman julkisuushyödyn. Haastatteluissa tuli esille viitteitä siitä, että joissain tapauksissa ÄRM-tilanteen sujuvasta hoitamisesta saatu julkisuushyöty on kanavoitunut voimakkaasti yhdelle toimijalle riippumatta siitä, mikä eri toimijoiden panos on yhteistyössä ollut.

Koulutusorganisaatioiden haastatteluissa tuli esille, että positiivisissa rakennemuutoksissa yhteistyöhön ei ole yhtä paljon vakiintuneita toimintamalleja ja -rakenteita kuin negatiivisissa rakennemuutoksissa. Arviointiryhmä katsoi, että positiivisissa rakennemuutoksissa tehtävään yhteistyöhön tarvitaan vastaavia toimintamalleja kuin negatiivisissa rakennemuutoksissa.

Työnantajat odottavat tasalaatuisuutta ja saavutettavuutta koulutusorganisaatioiden palveluilta

Työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö on keskeisessä roolissa äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Haastatteluissa tuli esille, että erityisesti työnantajien edustajat pitivät tärkeänä koulutusorganisaatioiden palvelujen organisoinnin riittävää tasalaatuisuutta ja saavutettavuutta. Myös arviointiryhmä piti asiaa tärkeänä. Käytännössä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen organisaatiot ja palveluiden organisointi voivat olla hyvin erilaisia, koska jokainen toimija päättää niistä itse.

Haastatteluissa tuli esille viitteitä siitä, että yritykset ja työnantajat kokevat sujuvaa yhteistyötä haittavaksi asioiksi koulutusorganisaatioiden erilaiset toimintatavat ja -kulttuurit. Erityisesti silloin tämä korostuu silloin, kun on kyseessä yritys, jolla on toimipisteitä usealla alueella tai yritys on kansainvälinen. Haastatteluissa tuli myös esille, että kansainvälisillä yrityksillä voi olla haasteita

hahmottaa suomalaisen koulutusjärjestelmän toimintaa. Myös TE-toimistojen palvelut voivat vaihdella alueittain. Koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden onkin tärkeää löytää keinoja siihen, miten ulkomaisille ja kotimaisille työnantajille voidaan kuvata suomalaisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien, korkeakoulujen ja viranomaisten työnantajille suunnattuja palveluita.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on hyvät valmiudet tehdä yhteistyötä koulutuspalveluiden suunnittelussa – osalla korkeakouluista on haasteita yhteistyön koordinoinnissa

Haastatteluiden perusteella ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on hyvät valmiudet tehdä yhteistyötä työnantajien ja muiden toimijoiden kanssa. Haastatteluissa tuli esille muun muassa ammatillisen koulutuksen järjestäjien tarvelähtöisiä toimintamalleja työnantajien osaamistarpeiden selvittämiseen sekä koulutuspalveluiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Toimivaksi koettiin muun muassa yhteistyön koordinointi ja asiakaspalvelu. Käytännössä tämä näkyi esimerkiksi yhteyshenkilöiden tavoittamisen ja tapaamisten sopimisen sujuvuutena.

Työnantajien ja kuntien haastatteluissa tuli esille viitteitä siitä, että osalla korkeakouluista on tarvetta kehittää toimintatapojaan ja rakenteitaan koulutuspalveluiden suunnittelussa työelämän nopeissa muutostilanteissa. Yksi esimerkki koordinoinnin kehittämistarpeesta oli työelämä-yhteistyön yhteyshenkilön löytyminen. Haastateltavien antamissa esimerkeissä yhteyshenkilöiden tietoja ei ollut löytynyt korkeakoulujen sivuilta tai yhteyshenkilöitä oli ollut vaikea tavoittaa.

Arviointiryhmä katsoi myös, että työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön voi vaikuttaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen erilainen aikajänne koulutuspalveluiden suunnittelussa. Haastatellut työnantajat pitivät ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintamalleja nopeaan reagointiin työelämän kanssa tehtävässä yhteistyössä hyvinä. Lisäksi haastatteluissa tuli esille viitteitä siitä, että korkeakouluissa yhteistyössä korostuu enemmän perustehtävänä tarjottava koulutus kuin suoraan työnantajien tarpeisiin räätälöity koulutus.

Varautuminen
työelämän
nopeisiin
muutos-
tilanteisiin



Tässä pääluvussa käsitellään koulutusorganisaatioiden kykyä varautua työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Luku jakautuu koulutusorganisaatioiden varautumisen ja henkilöstöresurssien valmiuden tarkasteluun työelämän nopeissa muutostilanteissa. Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä ja eri toimijaryhmien haastatteluita.

7.1 Johtopäätökset: ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen varautuminen ja henkilöstöressurssien valmius työelämän nopeissa muutostilanteissa

- Kokemus työelämän nopeista muutostilanteista on kytköksissä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyyn varautua jatkuvan oppimisen haasteisiin vastaamiseen äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Kytkös näkyy voimakkaammin ammatillisessa koulutuksessa kuin korkeakoulutuksessa.
- Työvoiman tarpeen alueellisesta vähentymisestä on usein vaikea saada tietoa etukäteen. Tämä haastaa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja. Ajoittain toiveet koulutusorganisaatioiden reagointinopeudesta voivat olla ylimitoitettuja siihen nähden, millaisessa aikataulussa niiden on mahdollista saada tietoa muutosten mukanaan tuomista koulutuspalveluihin liittyvistä tarpeista.
- Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden varautumisessa työelämän nopeisiin muutostilanteisiin on suurempaa keskinäistä vaihtelua kuin muiden opetuskieliryhmien keskuudessa. Lisäksi ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden keskinäinen kilpailu ja sijoittuminen samalle maantieteelliselle alueelle heikentää niiden varautumista rakennemuutostilanteisiin.
- Koulutusorganisaatioiden on haastavaa ennakoida ja varmistaa riittävä henkilöstön määrä silloin, kun koulutuspalveluja tarvitaan työelämän nopeissa muutostilanteissa. Eriyisesti korkeakouluissa henkilöstön määrän varmistaminen koetaan näissä tilanteissa haasteeksi.
- Positiivisissa rakennemuutostilanteissa voi koulutusorganisaatioilla olla haasteena tietää, mitä osaamista erityisesti tarvitaan. Osaamistarpeet eivät aina ole tiedossa kansallisesti tai kansainvälisestikään. Samasta syystä myös opetushenkilöstöstä on pulaa. Pulaa opetushenkilöstöstä lisää myös se, että koulutusorganisaatiot ja yritykset kilpailevat samoista asiantuntijoista.
- Koulutusorganisaatiot ovat itse pääosin tyytyväisiä henkilöstönsä osaamistasoon työikäisen väestön koulutuspalveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Pääosa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista varmistaa henkilöstönsä osaamisen ajantasaisuuden koulutuspalvelujen toteuttamista tukevaksi.

7.2 Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen varautuminen työelämän nopeisiin muutostilanteisiin

Tässä alaluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen varautumista työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä sekä eri toimijaryhmien haastatteluita.

Koulutusorganisaation varautumisen arviointialue muodostettiin seuraavista väittämistä:

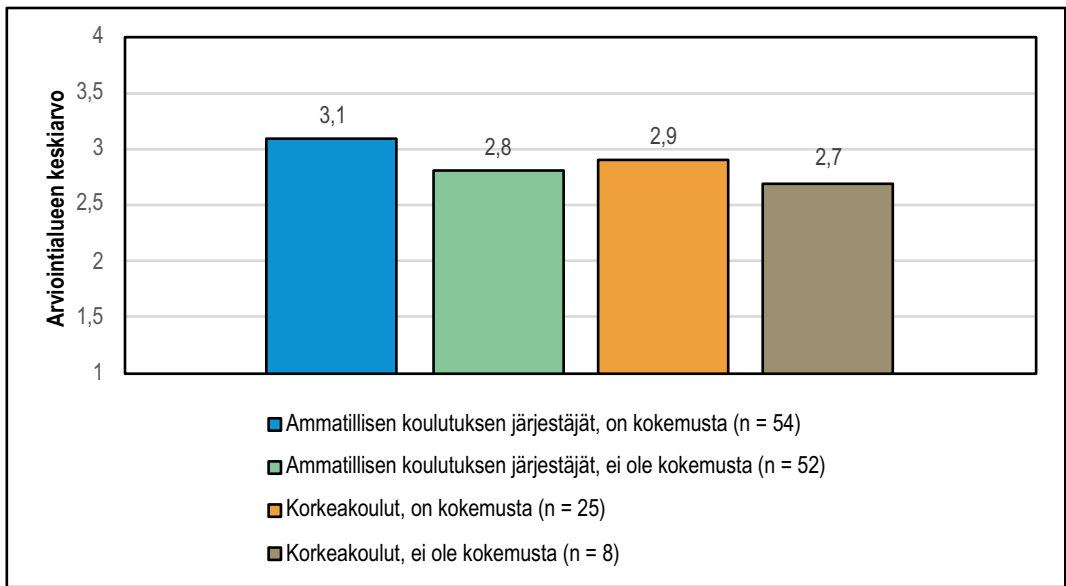
- Johtamisen rakenteet, prosessit ja toimintatavat mahdollistavat tarvittaessa lähiajan muutostarpeiden ennakoinnin ja nopean reagoinnin.
- Koulutusorganisaatiomme käyttää ajantasaista tietoa alueen työnantajien tarpeista työvoiman osaamisen kehittämisessä.
- Koulutusorganisaatiomme käyttää ajantasaista tietoa alueen työikäisen väestön osaamisen kehittämistarpeista.

Arvioinnissa käytettiin neliportaista asteikkoa⁴⁶.

Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden varautuminen työelämän nopeisiin muutostilanteisiin vaihtelee suuresti

Ne koulutusorganisaatiot, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, olivat arvioineet varautumisensa keskimäärin hieman paremmaksi kuin ne, joilla ei ollut vastaavaa kokemusta (kuvio 17). Erityisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjien joukossa kyseinen ero oli merkittävä. Koulutusasteiden välillä ei ollut merkittäviä eroja. Kaikkien vastaajaryhmien keskiarvot sijoittuivat lähelle kehittyvää tasoa. Kehittyvällä tasolla varautumisen ylläpitämiseksi on rakenteita ja toimintatapoja, joita toteutetaan melko kattavasti käytännössä. Toimintatapoja ja rakenteita parannetaan osin systemaattisesti.

⁴⁶ puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4)



KUVIO 17. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot oman koulutusorganisaationsa varautumisesta työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Ruotsinkieliset koulutusorganisaatiot ovat varautuneet työelämän nopeisiin muutostilanteisiin hyvin eritasoisesti (kts. liite 10, taulukko 11). Opetuskielittäin tarkasteltaessa ammatillisen koulutuksen järjestäjien parissa oli merkittävä ero ruotsinkielisten vastaajaryhmien välillä sen mukaan, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Sama koski ruotsinkielisiä korkeakouluja⁴⁷.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien parissa koulutusorganisaation varautumista koskevien itsearviointien vaihtelu oli lähes kaksinkertaista ruotsinkielisten järjestäjien kohdalla verrattuna suomenkielisiin. Ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa vaihtelu oli 41 prosenttia ja suomenkielisten 24 prosenttia. Ruotsinkielisten korkeakoulujen kohdalla vaihtelu oli vielä suurempaa, yli 2,5-kertaista verrattuna suomenkielisiin korkeakouluihin. Ruotsinkielisten korkeakoulujen vaihtelu oli 49 prosenttia ja suomenkielisten 17 prosenttia.

Arviointiryhmän mukaan tulosten tulkinnassa on otettava huomioon, että opetuskieleltään ruotsinkieliset koulutusorganisaatiot sijaitsevat pääosin samalla maantieteellisellä alueella. On mahdollista, että tämä vaikuttaa äkillisiin rakennemuutostilanteisiin varautumiseen esimerkiksi kilpailuna yhteistyökumppaneista ja mahdollisuuksista toimia koulutuspalveluiden toteuttajana äkillisissä rakennemuutostilanteissa.

⁴⁷ Kyseiseen vastaajaryhmään kuului yksi korkeakoulu.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot varautumisestaan ovat kahdella AVI-alueella merkittävästi parempia kuin korkeakoulujen arviot

Itsearviointien tulokset viittaavat siihen, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat olleet korkeakouluja paremmin varautuneita työelämän nopeisiin muutostilanteisiin Lounais-Suomen AVIn alueella ja Pohjois-Suomen AVIn alueella. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat varautumisensa keskimäärin paremmaksi kuin korkeakoulut, kun taustalla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista (kts. liite 10, taulukko 12). Erot olivat merkittäviä ja erityisen suuria. Kyseiseen vastaajaryhmään kuuluvat ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat varautumisensa keskimäärin kehittyvällä tasolla olevaksi. Samaan vastaajaryhmään kuuluvat korkeakoulut taas arvioivat varautumisensa keskimäärin alkavan ja kehittyvän tason välillä olevaksi. Alkavalla tasolla varautumiseen liittyvien toimintatapojen määrittely on satunnaista ja niitä toteutetaan vaihtelevasti käytännössä. Toimintatapojen parantaminen on satunnaista.

Lounais-Suomen korkeakoulujen koulutusorganisaation varautumista koskevien itsearviointien tuloksissa oli myös melko suurta vaihtelua. Vaihtelu oli 33 prosenttia. Vaihtelu oli noin 1,5-kertaista verrattuna samalla alueella sijaitseviin ammatillisen koulutuksen järjestäjiin, joiden vaihtelu oli 17 prosenttia. Pohjois-Suomessa sen sijaan ammatillisen koulutuksen järjestäjien varautumiseen liittyvien tulosten vaihtelu oli lähes kaksinkertaista verrattuna korkeakoulujen vaihteluun. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa vaihtelu oli 21 prosenttia ja korkeakoulujen 13 prosenttia.

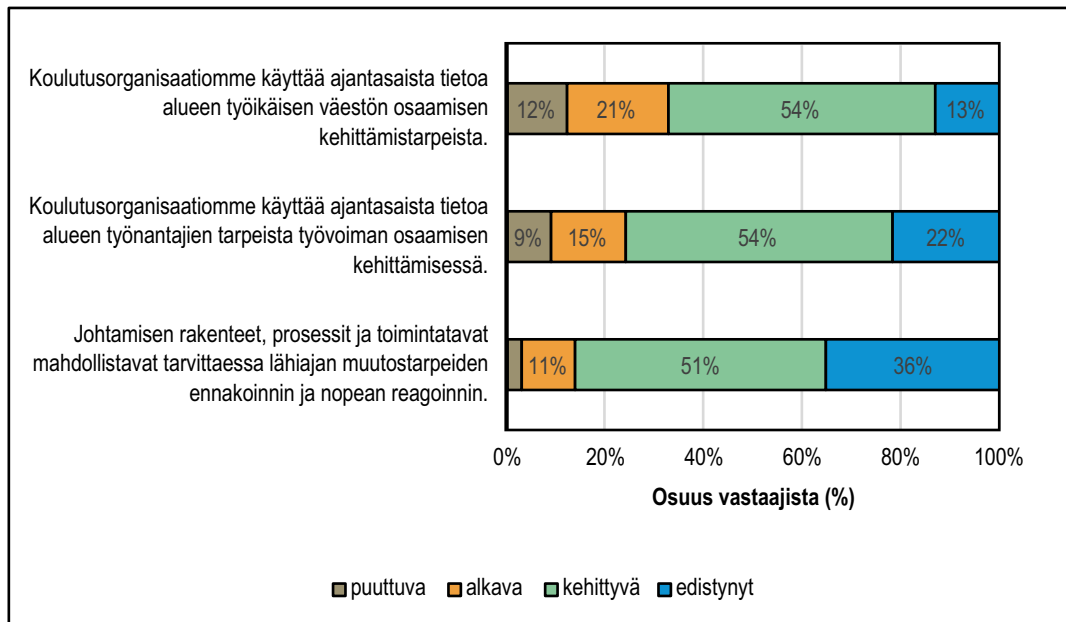
Lounais-Suomen AVI-alueella on ollut toistuvasti äkillisiä rakennemuutoksia, sekä positiivisia että negatiivisia. Tausta-aineiston sekä TE-toimistojen, ELY-keskusten ja koulutusorganisaatioiden haastatteluiden perusteella esimerkiksi telakkateollisuuden, auto- ja akkuteollisuuden sekä elintarviketeollisuuden muutokset ovat vaikuttaneet alueen kehitykseen ja myös koulutusorganisaatioihin.

Osa Lounais-Suomen AVI-alueen rakennemuutostilanteista on voinut vaikuttaa voimakkaammin ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden kysyntään ja osaamisvaatimukseen, mikä arviointiryhmän mukaan osaltaan voi selittää sitä, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat arvioineet varautumisensa työelämän nopeisiin muutostilanteisiin keskimäärin paljon paremmaksi kuin korkeakoulut. Koska korkeakoulujen tuloksissa oli myös keskinäistä vaihtelua, on myös mahdollista, että koulutuspalveluiden toteuttaminen työelämän nopeissa muutostilanteissa on painottunut eri tavoin korkeakoulujen kesken alueen sisällä. Lounais-Suomessa haasteena on myös tarjota korkeakoulujen koulutuspalveluita sekä suomenkieliselle että ruotsinkieliselle työikäiselle väestölle.

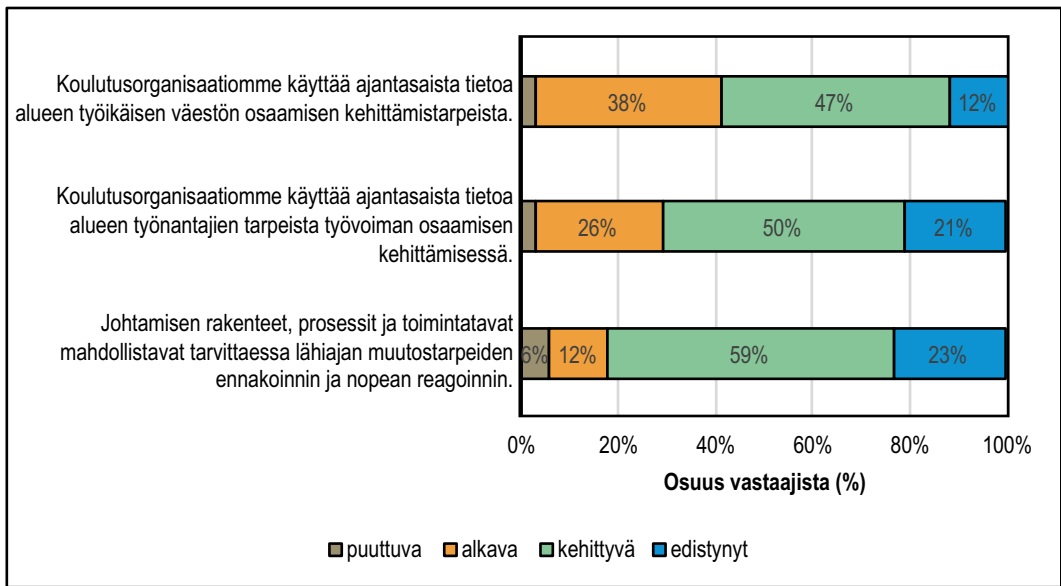
Koulutusorganisaatiot arvioivat johtamisen, prosessien ja toimintatapojen tukevan äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamista

Koulutusorganisaatioiden arvioita omasta varautumisestaan työelämän muutostilanteisiin tarkasteltiin myös yksityiskohtaisemmin väittämittäin. Jakaumat on kuvattu koulutusasteittain (kuviot 18 ja 19).

Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien että korkeakoulujen arvio omasta toiminnastaan oli keskimäärin paras väittämässä, jossa arvioitiin johtamisen rakenteiden, prosessien ja toimintatapojen kykyä mahdollistaa tarvittaessa lähiajan muutostarpeiden ennakointi ja nopea reagointi. Myös kyselyn kohdassa, jossa selvitettiin avokysymyksellä koulutusorganisaatioiden näkemyksiä oman toimintansa vahvuuksista työelämän nopeisiin muutostilanteisiin varautumisessa, viidennes maininnoista liittyi siihen, että koulutuspalvelujen prosessit mahdollistavat nopean reagoinnin muutostilanteessa. Samassa yhteydessä tuli esille, että osassa koulutusorganisaatioita joustamattomuus hankaloittaa varautumista (kts. luku 5.3.).



KUVIO 18. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot koulutusorganisaatioidensa varautumisesta. Jakaumat väittämittäin. (N =107)



KUVIO 19. Korkeakoulujen arviot koulutusorganisaatioidensa varautumisesta. Jakaumat väittämittäin. (N =34)

Arviointiryhmä katsoi, että koulutusorganisaation koko voi vaikuttaa kahdella tavalla sen varautumiseen äkillisiin rakennemuutostilanteisiin. Henkilöstömäärältään suuremmissa koulutusorganisaatioissa on paremmat mahdollisuudet rekrytoida henkilöstöä huolehtimaan kokopäivätoimisesti sidosryhmäsuhteista, asiakkuuksista, jatkuvan oppimisen palveluiden koordinoinnista ja koulutuspalveluiden räätälöinnistä. Suurten organisaatioiden heikkoutena voi kuitenkin joissain tapauksissa olla hidas päätöksenteko. Pienemmissä organisaatioissa päätöksenteko voi olla ketterämpää, mikä voi parhaimmillaan tarkoittaa nopeaa tarttumista rakennemuutostilanteiden tarjoamiin mahdollisuuksiin. Pienten organisaatioiden haasteena voi olla henkilöstöressurssien puute, kun henkilöstöä ei voi irrottaa perustehtävistään uusien koulutuspalvelujen tuottamiseen nopeasti.

Kehittämiskohteenä on työikäisen väestön tarpeita koskevan tiedon hyödyntäminen

Koulutusorganisaatiot käyttävät tällä hetkellä koulutuspalveluiden suunnittelussa enemmän työnantajien osaamistarpeisiin liittyvää ajantasaista tietoa kuin alueiden työikäisen väestön osaamisen kehittämistarpeisiin liittyvää tietoa. Arviointiryhmä piti tätä kehittämiskohteenä, johon voitaisiin vastata muun muassa koulutusorganisaatioiden ja TE-toimistojen yhteistyöllä. Työikäisen väestön osaamistarpeista voi olla haastavaa muodostaa alueellista kokonaiskuva, koska ryhmä pitää sisällään hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä. TE-toimistoilla on ajantasaista alueellista ja kansallista tietoa muun muassa työttömien työnhakijoiden, lomautettujen ja työttömyysuhan alaisten henkilöiden osaamistarpeista. Alueellinen elinkeinoelämä tuottaa usein aktiivisesti koulutusorganisaatioille suunnattua tietoa omista tulevaisuuden tarpeistaan, mutta kyseinen tieto ei kata kaikilta osin edellä mainittujen väestöryhmiä.

Kuten aiempaan on todettu (kts. luku 6.3.1), ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on jo nykyisellään hyvät yleiset valmiudet vastata yksittäisten henkilöiden tarpeisiin työikäisen väestön koulutusten suunnittelussa. Lisäämällä työikäisen väestön tarpeita koskevan tiedon hyödyntämistä voitaisiin edelleen kehittää yksittäisten henkilöiden tarpeisiin vastaamista koulutuksen suunnittelussa.

Koulutusorganisaatioiden haastatteluissa tuli esille joitakin esimerkkejä siitä, miten jalkautuvalla toiminnalla⁴⁸ voidaan tavoittaa uusia kohderyhmiä koulutukselle. Esimerkiksi Jyväskylän yliopiston avointa korkeakouluopetusta on markkinoitu jalkautuvalla toiminnalla Jyväskylän ympäryskunnissa. Haastatteluissa tuli myös esille, että korkeakoulutuksessa tarvittaisiin paradigman muutosta, kun tarkastellaan työikäisen väestön hakeutumista koulutukseen. Korkeakoulujen tulisi hakeutua entistä voimakkaammin opiskelijoidensa luo sen sijaan, että opiskelijoiden oletetaan hakeutuvan korkeakouluihin. Jalkautuvaa toimintaa voitaisiin käyttää myös tiedonkeruutarkoituksiin. Arviointiryhmä katsoi, että monet muutkin niin kutsuttujen maakuntakorkeakoulujen toimintamalleista eri kohderyhmien tavoittamisessa voisivat toimia hyvin myös äkillisissä rakennemuutostilanteissa ja niiden edellyttämien toimien ennakoinnissa.

7.3 Henkilöstöressurssien valmius koulutuspalvelujen toteuttamisessa

Tässä alaluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioita henkilöstöressurssien valmiuksista koulutuspalvelujen toteuttamiseen vaikuttaneissa työelämän nopeissa muutostilanteissa. Aineistona käytettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä sekä eri toimijaryhmien haastatteluita.

Henkilöstöressurssien valmiuden arviointialue muodostettiin seuraavista väittämistä:

- Koulutusorganisaatiomme varmistaa, että henkilöstö osaa tarvittaessa ohjausta ja koulutusta koulutuspalveluiden toteuttamisessa.
- Koulutusorganisaatiomme varmistaa, että henkilöstöllä on riittävä ja ajantasainen osaaminen koulutuspalveluiden toteuttamiseen.
- Koulutusorganisaatiomme varmistaa, että henkilöstön määrä tukee koulutuspalveluiden toteuttamista.

Arviointi tehtiin neliportaisella asteikolla⁴⁹.

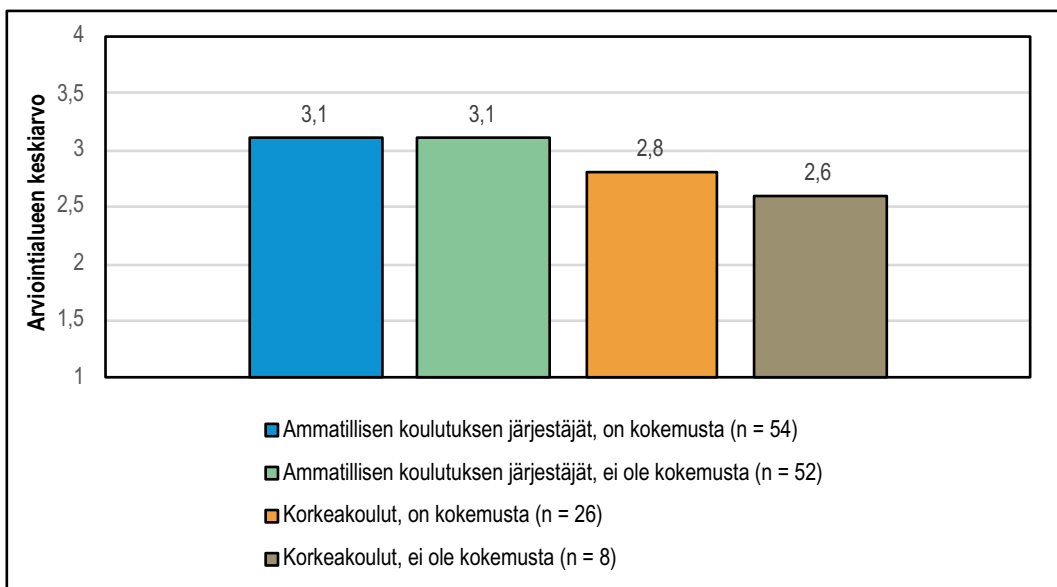
⁴⁸ Jalkautuvalla toiminnalla tarkoitetaan tässä yhteydessä toimintamalleja, joissa koulutusorganisaatiot menevät asiakasryhmien luo kertomaan toiminnastaan esimerkiksi työpaikoille.

⁴⁹ puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4).

Henkilöstön määrän ja osaamisen varmistamisessa on jonkin verran haasteita erityisesti korkeakoulutuksessa

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat henkilöstöresurssien valmiuden olevan keskimäärin kehittyvällä tasolla. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa arviot henkilöstöresurssinsa valmiudesta työelämän nopeissa muutostilanteissa olivat yhtenevät riippumatta siitä, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei (kuvio 20). Kehittyvällä tasolla koulutusorganisaatiolla on henkilöstöresurssien valmiuden ylläpitoon liittyviä toimintatapoja ja niitä toteutetaan melko kattavasti käytännössä. Toimintatapoja parannetaan osin systemaattisesti.

Korkeakoulujen arviot olivat keskimäärin hieman matalampia kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot.



KUVIO 20. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot henkilöstöresurssinsa valmiudesta työelämän nopeissa muutostilanteissa. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden henkilöstöressurssien valmiudessa on eniten vaihtelua

Suurinta vaihtelu koulutusorganisaatioiden henkilöstöressurssien valmiudessa oli opetuskieleltään ruotsinkielisten toimijoiden keskuudessa. Erot olivat suurimmat ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden vastaajaryhmien välillä (kts. liite 10, taulukko 12). Ero oli suurempi ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmässä kuin korkeakoulujen vastaajaryhmässä.

Suomenkielisten ja kaksikielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioissa henkilöstöressurssien valmiudesta ei ollut merkittäviä eroja verrattuna tarkasteluun, joka oli tehty käyttämällä taustamuuttujina vain koulutusastetta ja kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista.

Lounais-Suomessa ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat henkilöstöressurssiensa valmiuden paremmaksi kuin muiden alueiden koulutusorganisaatiot

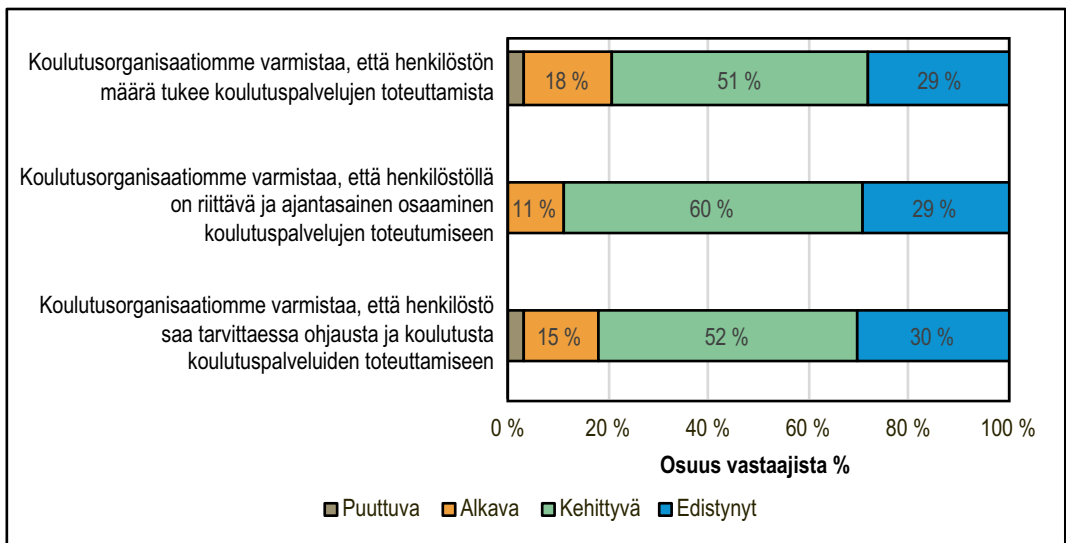
Lounais-Suomessa ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot henkilöstöressurssien valmiudesta olivat keskimäärin korkeammat kuin muilla alueilla riippumatta siitä, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Osa eroista oli merkittäviä. Heikoimmaksi henkilöstöressurssiensa valmiuden arvioivat Lounais-Suomen AVI-alueen korkeakoulut, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista (kts. liite 10, taulukko 13).

Sekä Lounais-Suomen AVIn että Lapin AVIn alueella oli merkittävä ero koulutusasteiden välillä vastaajaryhmässä, jolla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Ero oli suurempi Lounais-Suomessa.

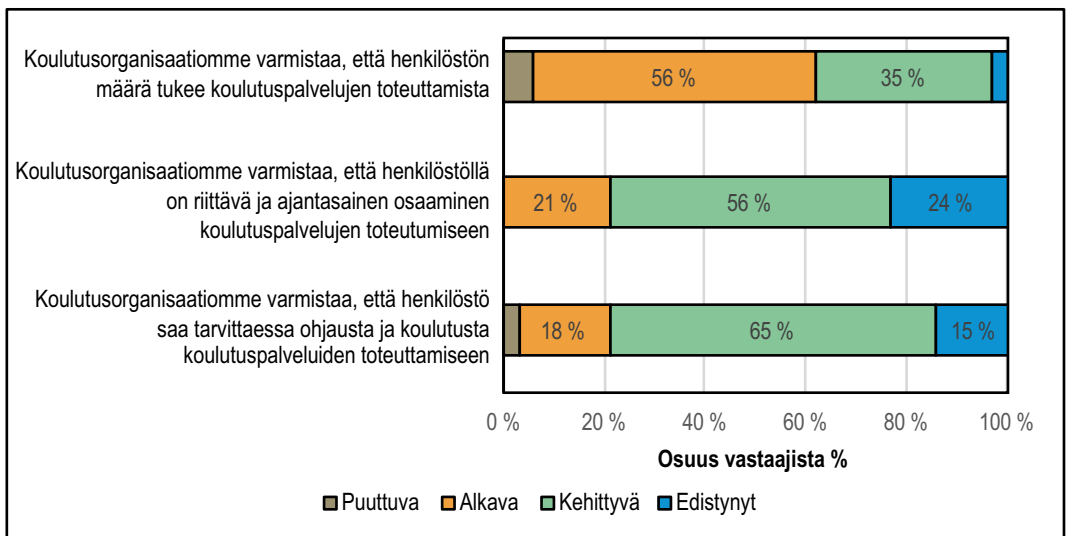
Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista suurin osa varmistaa, että henkilöstö saa tarvittaessa ohjausta ja koulutusta koulutuspalveluiden toteuttamiseen

Tuloksia tarkasteltiin myös väittämittäin. Jakaumat on kuvattu koulutusasteittain (kuviot 21 ja 22).

Suurin osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista arvioi olevansa vähintään kehittyvällä tasolla sen varmistamisessa, että henkilöstö saa tarvittaessa ohjausta ja koulutusta koulutuspalveluiden toteuttamisessa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä suurempi osa kuin korkeakouluista arvioi olevansa tässä asiassa edistyneellä tasolla. Alkavalle tasolle toimintansa arvioineiden osuus oli kummallakin koulutusasteella alle viidennes. Puuttuvalle tasolle oli toimintansa arvioinut pieni osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista.



KUVIO 21. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot organisaationsa henkilöstöresurssien valmiudesta. Jakaumat väittämittäin. (N =107)



KUVIO 22. Korkeakoulujen arviot organisaationsa henkilöstöresurssien valmiudesta. Jakaumat väittämittäin. (N =34)

Suurin osa koulutusorganisaatioista varmistaa henkilöstönsä riittävän ja ajantasaisen osaamisen

Valtaosa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista arvioi henkilöstön ajantasaisen ja riittävän osaamisen varmistamisen koulutuspalvelujen toteuttamisessa vähintään kehittyvälle tasolle. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot olivat samansuuntaiset. Mikään koulutusorganisaatio ei ollut arvioinut toimintaansa puuttuvalle tasolle. Alkavalle tasolle toimintansa oli arvioinut noin kymmenesosa koulutuksen järjestäjistä ja viidenes korkeakouluista.

Korkeakoulujen on haastavaa varmistaa riittävää henkilöstömäärää koulutusten toteuttamiseksi työelämän nopeissa muutostilanteissa

Yli puolet korkeakouluista arvioi olevansa alkavalla tasolla siinä, miten on varmistettu, että henkilöstön määrä tukee koulutuspalvelujen toteuttamista. Alkavalla tasolla henkilöstöresurssien toimintatavat, vastuut ja linjaukset on osittain määritelty ja niitä toteutetaan vaihtelevasti. Korkeakouluista kuusi prosenttia oli arvioinut toimintansa puuttuvalle tasolle. Puuttuvalla tasolla ei ole määriteltyjä toimintatapoja henkilöstöresurssien varmistamiselle.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä pääosa arvioi koulutuspalvelujen toteuttamista tukevan henkilöstön määrän varmistamisen kehittyvälle tai edistyneelle tasolle.

Henkilöstöresurssien riittävän määrän varmistaminen on edellytys koulutuspalvelujen toteuttamiselle työelämän nopeissa muutostilanteissa

Koulutuspalvelujen toteuttamisen haasteena työelämän nopeissa muutostilanteissa on henkilöstöresurssien ennakointi ja rekrytointi. Kyselyssä pyydettiin niitä vastaajia, jotka olivat arvioineet koulutusorganisaationsa varautumisen tai henkilöstöresurssien valmiuden tasolle puuttuva tai alkava yhdessä tai useammassa väittämässä (kts. luku 7.1.), kuvaamaan tarkemmin syitä tähän. Syitä kuvasi vajaa kolmannes kaikista vastaajista. Keskeisimmät koulutusorganisaatioiden mainitsemat syyt arvioille varautumisensa heikkoudesta liittyivät henkilöstöön. Tutkintokoulutukseen kiinnitettyä henkilöstöä ei ole ollut mahdollista irrottaa muihin koulutuksiin työelämän nopeissa muutostilanteissa. Vastauksissa kuvattiin muun muassa sitä, että opettajien työsuunnitelmat tehdään jopa vuodeksi eteenpäin. Vastauksissa tuli myös esille, että osalla koulutusaloista henkilöstöresurssija on kokonaisuudessaan liian vähän tai opettajien rekrytointi on haasteellista, koska samoista asiantuntijoista kilpailevat myös muut työnantajat.

Haastatteluissa ja arviointiryhmän keskusteluissa tuli esille, että osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista on ratkaissut henkilöstöresursseihin liittyviä haasteita organisaation sisäisillä henkilöstöjärjestelyillä. Ulkopuolista henkilöstöä rekrytoidaan usein perustehtävien toteuttamiseen. Koulutuspalvelujen toteuttamisessa järjestäjän isompi koko mahdollistaa resurssien joustavamman ja organisoidumman käytön. Isoilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on usein erillinen työelämäpalveluja tarjoava yksikkö, joka organisoii koulutuspalveluja työnan-

tajille tai työikäiselle väestölle. Myös korkeakouluilla on täydennyskoulutukseen ja jatkuvaan oppimiseen erikoistuneita yksiköitä. Niissä hoidetaan tyypillisesti myös liiketoiminnallisesti hinnoiteltuja koulutuspalveluita.

7.4 Koulutusorganisaatioiden varautumiseen vaikuttavia tekijöitä ja kehittämiskohteita

Negatiiviset ja positiiviset rakennemuutokset seuraavat toisiaan – tilanne on pysyvä haaste koulutusorganisaatioille

Haastatteluiden ja arviointiryhmän keskusteluiden perusteella negatiiviset ja positiiviset äkilliset rakennemuutokset haastavat eri tavoin koulutusorganisaatioiden varautumista ja toimintaa. Negatiivisissa rakennemuutoksissa tilanteet ja niihin liittyvät vaikutukset ilmenevät tavoilla, joita on useimmiten vaikea – tai jopa mahdotonta – ennakoida. Positiivisissa rakennemuutoksissa taas korostuu työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän muutosten ennakointi, aktiivinen uusien toimialojen kehittämiseen osallistuminen ja pitkäjänteinen yhteistyö elinkeinotoimijoiden kanssa. Arvioinnissa tuli esille, että positiivisia ja negatiivisia rakennemuutoksia voi ilmetä samanaikaisesti samalla alueella ja toimialalla. Toimialakohtaisten äkillisten rakennemuutosten luonne voi myös vaihdella monista tekijöistä johtuen⁵⁰. Äkillisistä rakennemuutostilanteista on tullut normaali tila, joka koskettaa suurta osaa koulutusorganisaatioista.

Arviointiprosessin aikana tapahtuneet alueelliset ja toimialakohtaiset muutokset konkretisoivat hyvin sitä toimintaympäristöä, jossa ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut nykyisellään toimivat. Fokuseriymähaastatteluiden esimerkkitapauksiksi valitut puunjalostusteollisuus ja akkuteollisuus ovat molemmat toimialoja, joissa kehitys Suomessa on sidoksissa globaaleihin trendeihin ja useissa maissa toimivien suurten yritysten investointipäätöksiin.

Esimerkkinä voidaan käyttää akkuteollisuuden kehittymistä Suomessa. Akkuteollisuuden toimijoita ja sidosryhmiä haastateltiin Vaasan seudulla ja Varsinais-Suomen seudulla. Haastatteluiden ajankohtana keväällä 2021 oli tiedossa, että kansainvälinen akkumateriaalien jalostukseen erikoistunut yritys suunnittelee uuden tehtaan rakentamista Vaasaan. Alueella on laaja energiaklusteri, joka on toiminut jo pitkään ja luonut pohjaa myös akkuteollisuuden laajentamiselle. Tehtaan rakentamiseen oli varauduttu kaavoituksessa alueen kuntien yhteistyönä. Alueen koulutusorganisaatiot olivat jo muutamien vuosien ajan varautuneet akkuteollisuuden laajentumiseen. Näkymät muuttuivat kuitenkin äkillisesti marraskuussa 2021, kun tehdasta suunnitellut yritys ilmoitti, että se myy akkumateriaaliliiketoimintansa. Tässä vaiheessa ei vielä ollut tiedossa, vaikuttaisiko tämä myös Vaasaan suunnitellun tehtaan perustamiseen.

⁵⁰ Arviointiaineiston perusteella näitä ovat esimerkiksi yleiset talouden suhdanteet, Suomen ja sen eri alueiden kiinnostavuus investointikohteena (esim. toimintaympäristön vakaus, koulutetun työvoiman saatavuus, työvoimakustannukset, yrityksille tarjolla olevat tukimuodot), teollisuuden raaka-aineiden saatavuus Suomessa ja muualla maailmassa sekä suurten yritysten päätökset investointien keskittämisestä tai hajauttamisesta.

Heikot tiedonsaantimahdollisuudet haastavat koulutusorganisaatioita negatiivisissa rakennemuutostilanteissa

Tiedonsaannin puutteet muodostavat keskeisen haasteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen mahdollisuuksille toimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa nopeasti sekä yksilöiden että työelämän tarpeita vastaavasti. Tämä tuli esille sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien että korkeakoulujen haastatteluissa. Erityisesti tämä koskee negatiivisia rakennemuutostilanteita, joissa joukko yksittäisen ison yrityksen palveluksessa olleita henkilöitä tulee irtisanomisen vuoksi työmarkkinoille samanaikaisesti ja samalla toimialalla.

Etenkin yksityiset pörssiyritykset eivät liiketoimintaansa liittyviin salausvelvoitteisiin ja -rajauksiin vedoten voi informoida muita alueellisia toimijoita etukäteen tulevista muutostilanteista. Tämä tarkoittaa sitä, että tarvittavien ohjaus- ja koulutuspalveluiden suunnittelu ja toteuttaminen käynnistyy tavallisesti siinä vaiheessa, kun tieto irtisanomisista tulee. Haastatteluiden perusteella esimerkiksi ammatillisen oppilaitosten jatkuvaa hakua ja avointa korkeakouluopetusta voidaan hyödyntää näissä tilanteissa. Yleensä yritys- tai alakohtaisesti sovitettut koulutuspalvelut edellyttävät suunnittelu-aikaa sekä toteuttamiseen tarvittavan henkilöstöresurssin varaamista tai rekrytointia. Haastatteluissa tuli esille, että ajoittain toiveet koulutusorganisaatioiden reagointinopeudesta ovat epärealistisia siihen nähden, ettei tietoa tulevista tarpeista ole mahdollista kaikissa tapauksissa saada etukäteen. Lisäksi haastatteluissa ilmeni, että työnantajat eivät aina kykene kovinkaan tarkkaan kuvailemaan tai täsmentämään omia osaamis- tai kehittämistarpeitaan.

Positiivisissa rakennemuutoksissa haasteena on löytää kouluttajia sellaisen osaamisen kouluttamiseen, mitä ei vielä ole laajalti työelämässä

Osaavien kouluttajien puute ja rekrytointivaikeudet tulivat esiin erityisesti koulutusorganisaatioiden haastatteluissa. Tilanne on haastava erityisesti silloin, kun työelämä tarvitsee osaamista, jota ei vielä löydy Suomesta. Silloin kun osaamista Suomessa ei vielä ole, osaavia kouluttajia voi olla tarpeen kouluttaa ulkomailla. Tästä esimerkkinä on akkuteollisuus, jossa tarvitaan osaamista, jota alueellisilla koulutusorganisaatioilla ei välttämättä ole. Koulutusorganisaatiot ja yritykset kilpailevat näissä tilanteissa samoista osaajista, esimerkiksi koulutusorganisaatiot ja yritykset rekrytoivat samoja osaajia, kuten insinöörejä ja diplomi-insinöörejä. Oppilaitokset häviävät rekrytoinneissa usein palkkauksen vuoksi. Esimerkiksi akkuteollisuuden toimialalla koulutusorganisaatiot tekevät yhteistyötä EU-tason ALBATTs-hankkeessa⁵¹, jossa määritellään akkuteollisuudessa tarvittavaa osaamista. Arviointiryhmän mukaan isojen ammatillisen koulutuksen järjestäjien voi olla helpompaa rekrytoida organisaatioon monipuolisia osaajia, jotka voivat tehdä muutakin kuin perustyötä. Pienillä toimijoilla koulutuspalveluiden kehittämistoimet jäävät usein johdon vastuulle tai niitä varten palkataan ulkopuolinen henkilö projektirahoituksella.

Haastatteluissa sekä koulutusorganisaatioiden edustajat että työelämän edustajat korostivat sitä, että ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen henkilöstön osaamista on jatkuvasti kehitettävä ja sen on oltava ajantasaista. Haastatteluissa tuli esille, että opettajien työelämäjaksoja on käytetty yhtenä kouluttajien rekrytointikeinona. Ongelmana on ollut se, että tietyillä aloilla,

51 Hankkeen tiedot, kts. <https://www.project-albatts.eu/en/home> (haettu 23.2.2022)

esim. teknologia-aloilla työvoimapula koskee sekä yrityksiä että koulutusorganisaatioita. Sekä ammatillisessa koulutuksessa että ammattikorkeakouluissa on ollut haasteita saada opettajia työelämäjaksoille, vaikka siihen olisi ollut mahdollisuuksiakin.

Koulutusorganisaatioiden keskinäinen kilpailu työnjaosta ja työelämäkumppaneista voi haitata työelämän nopeissa muutostilanteissa toimimista – haaste näkyy erityisesti ruotsinkielisillä toimijoilla

Koulutusorganisaatioiden ja TE-toimistojen haastatteluissa tuli esille, että koulutusorganisaatioiden kilpailu voi ajoittain haitata alueellista yhteistyötä koulutuspalveluiden toteuttamisessa työelämän nopeissa muutostilanteissa. Koulutusorganisaatiot voivat kilpailla siitä, kuka valikoituu koulutuspalveluiden toteuttajaksi esimerkiksi negatiivisten rakennemuutosten irtisanomistilanteissa, vaikka yhteistyö koulutusorganisaatioiden kesken koulutuspalvelujen tarjonnassa vastaisi paremmin alueiden tai toimialan tarpeisiin.

Kyselyn perusteella osa ruotsinkielisistä ammatillisen koulutuksen järjestäjistä piti tärkeänä koulutuksen järjestämisvastuuta opetuskielen mukaan. Ruotsinkielisten ja kaksikielisten koulutusorganisaatioiden kyselyvastauksista ei kuitenkaan ilmennyt selviä näkemyksiä ruotsinkielisten ja kaksikielisten koulutusorganisaatioiden työnjaosta. Vastauksissa oli viitteitä siitä, että erityisesti ruotsinkielisten ja kaksikielisten koulutusorganisaatioiden välillä on kilpailua. Lisäksi kyselyssä tuli esille, että yhteistyötä ruotsin kielellä kouluttavien toimijoiden kesken toivottaisiin lisää. On mahdollista, että ruotsinkielisten ja kaksikielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskinäistä kilpailua ovat lisänneet opiskelijamäärien väheneminen ja suunnitelmat mahdollisista koulutuksen järjestäjien fuusioista.

Arviointiryhmä kiinnitti huomiota myös siihen, että ruotsinkieliset koulutusorganisaatiot sijaitsevat pääosin samalla maantieteellisellä alueella. Tämä voi vaikuttaa koulutusorganisaatioiden tekemään keskinäiseen yhteistyöhön sekä yhteistyöhön muiden tahojen kanssa. On mahdollista, että samalle alueelle keskittyminen voimistaa koulutusorganisaatioiden keskinäistä kilpailua esimerkiksi yhteistyökumppaneista, hankerahoituksista ja mahdollisuuksista toimia koulutuspalveluiden toteuttajina työelämän nopeissa muutostilanteissa.

Arviointiryhmä katsoi, että työelämän äkilliset rakennemuutokset eivät rajaudu ensisijaisesti työelämässä käytettävän kielen mukaan, vaan ne ovat enemmän alueellisia tai toimialakoh-
taisia. Äkillisissä rakennemuutostilanteissa tarvitaan koulutusorganisaatioiden yhteistyötä yli opetuskielirajojen työnantajien, toisten koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden kanssa. Opetuskielirajoja ylittävistä koulutuksesta on arviointiryhmän mukaan saatu hyviä kokemuksia. Esimerkiksi jos opiskelijaryhmiä ei ole saatu täyteen, on voitu yhdistää ruotsinkielisten ja suomenkielisten opiskelijoiden ryhmät yhdeksi ryhmäksi. Kyselyn tulokset viittaavat siihen, että ruotsinkielisten ja kaksikielisten koulutusorganisaatioiden keskuudessa kilpailu ja yhteistyön puute voivat hankaloittaa vastaamista työelämän nopeisiin muutostilanteisiin.

Arviointiryhmä katsoi, että korkeakouluissa haasteena on löytää tasapaino kielilain vaatimusten ja yleistyvän englanninkielisen opetuksen välillä silloin, kun suunnitellaan ja toteutetaan työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuksia työelämän nopeissa muutostilanteissa. Englannin kielen käyttäminen opetuskielenä on yleistynyt ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa erityisesti ylempään korkeakoulututkintoon ja ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavissa opinnoissa. Kaksikieliset korkeakoulut toimivat siten käytännössä kolmikielisesti.

Tekniikan ja kauppatieteiden aloilla kouluttaminen sekä fuusiotausta ovat korkeakouluissa kytköksissä kykyyn toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa

Arvioinnissa tuli esille joitakin ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen erityispiirteitä liittyen kykyyn toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa. Itsearvioinnissa parhaimmaksi kykynsä toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa arvioineiden yliopistojen joukossa painottuivat sellaiset toimijat, joiden koulutustarjonta keskittyy tekniikkaan ja kauppatieteisiin, tai jompaankumpaan niistä. Ammattikorkeakouluissa korostuivat sellaiset ammattikorkeakoulut, joilla on tarjonnassaan laajalti tekniikan alojen koulutusta. Kolmas painottunut ryhmä olivat sellaiset ammattikorkeakoulut ja yliopistot, joilla on fuusiotausta.

Tekniikan alalle painottuneiden korkeakoulujen hyviä itsearviointituloksia selittänee se, että tekniikan ja tietoliikenteen aloille kouluttaminen on korkeakoulutuksessa ollut kansallinen painopiste erilaisilla valtionavustuksilla toteutetuissa jatkuvan oppimisen koulutuksissa ja osaajapulaan vastaamisen toimissa. Lisäksi, kuten toisaalla raportissa on kuvattu, äkilliset rakennemuutokset ovat tyypillisesti kohdistuneet teollisuuden eri aloille (kts. luvut 2.2, 4.3.2 ja 8.2).

Sellaiset monialayliopistot, joilla on erityisen pitkä toimintahistoria, painottuivat ryhmässä, joka oli arvioinut kykynsä toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa alkavalla tasolla tai alkavan ja kehittyvän tason välillä olevaksi. Maakuntayliopistoiksi profiloituneet monialayliopistot olivat arvioineet oman kykynsä kehittyväksi ja tulokset olivat keskinäisesti melko tasaisia kyseisessä ryhmässä. Opetuskieleltään ruotsinkielisten korkeakoulujen tuloksissa oli keskinäistä vaihtelua.

Koulutus-
palveluiden
toteuttaminen
työelämän
nopeissa muutos-
tilanteissa

8

Tässä pääluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyä toteuttaa työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita työelämän nopeissa muutostilanteissa ja vastata äkillisissä rakennemuutostilanteissa esille tuleviin koulutustarpeisiin. Koulutuspalvelut voivat olla erilaisia tutkintokoulutuksia, tutkintojen osia, korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia tai diplomikoulutuksia, ammatillisessa koulutuksessa järjestettävää oppisopimuskoulutusta tai henkilöstökoulutusta, erilaisia työvoimakoulutuksia, liiketoiminnallista täydennyskoulutusta sekä muita pieniä osaamiskokonaisuuksia.

Aineistoina olivat ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattu itsearviointikysely ja eri toimijaryhmien haastattelut.

8.1 Johtopäätökset: koulutuspalveluiden toteuttaminen

- Työikäiselle väestölle suunnatut koulutuspalvelut vastaavat paremmin yksittäisten henkilöiden tarpeisiin kuin työnantajien tarpeisiin. Koulutuspalvelut on rakennettu vastaamaan yksittäisten henkilöiden tarpeita esimerkiksi joustavien hakeutumismenettelyiden, erilaisten opintojen suorittamismenettelyiden, opintojen henkilökohtaistamisen sekä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen avulla.
- Yhteistyö koulutusten toteuttamisessa työelämän nopeissa muutostilanteissa yhdessä työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa on kehittämiskohde molemmilla koulutusasteilla.
- Koulutuspalveluiden toteuttamista edistää opetuksen suunnittelu sellaiseksi, että samoja sisältöjä voi työelämän nopeissa muutostilanteissa toteuttaa eri tavoin.
- Koulutustarjonta perustuu työelämän nopeissa muutostilanteissa pitkälti jo olemassa olevan koulutustarjonnan hyödyntämiseen. Erityisesti tämä näkyy korkeakoulutuksessa. Koulutuspalvelujen työnantajakohtaista räätälöintiä tai yksilöllisiä opintopolkuja toteutetaan vähemmän kuin ammatillisessa koulutuksessa. Ammatillisessa koulutuksessa on painottunut tutkintojen opiskelu, korkeakoulutuksessa tutkintojen osien ja muuntokoulutusten opiskelu.
- Työnantajat ja yritykset tarvitsevat koulutusorganisaatioiden osaamista osaamistarpeiden yhteismitalliseen tunnistamiseen.
- Äkillisissä rakennemuutostilanteissa opiskelijoiksi hakeutuvilla on useimmiten taustallaan aikaisempaa tutkintokoulutusta. Haasteena on kehittää koulutuksia, jotka mahdollistaisivat myös vailla muodollista koulutusta olevien, pitkän työkokemuksen omaavien tai opiskelutaidoissaan tukea tarvitsevien kouluttautumisen.
- Keskeisiä syitä opintojen keskeyttämiseen työikäiselle väestölle suunnatuissa koulutuksissa ovat työllistyminen sekä opintojen aikaiseen toimeentuloon liittyvät ongelmat.

8.2 Koulutuspalveluiden painottuminen eri koulutusaloille ja koulutusmuotoihin

Tässä aluvussa käsitellään sitä, miten työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjotut koulutuspalvelut ovat painottuneet eri koulutusaloille ja eri koulutusmuotoihin vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021. Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä ja eri toimijaryhmien haastatteluita.

Työikäisen väestön opiskelusta äkillisissä rakennemuutostilanteissa ei ole valmiita kattavia tilastoja

Äkillisiin rakennemuutoksiin liittyvissä tilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden ala- ja koulutusmuotokohtaisista määristä ei ole valmiita opetushallinnon tilastoja. Tarkka tilastointi ei onnistu nykykäytännöllä, koska esimerkiksi yhteishaussa opiskelijoiden syytä hakeutua opiskelemaan ei tilastoida. Sama koskee esimerkiksi yksittäisten henkilöiden itselleen hankkimaa maksullista täydennyskoulutusta tai avoimessa korkeakouluopetuksessa suoritettuja opintoja. Työvoimahallinto tilastoi työvoimakoulutusten osallistujia myös hakeutumissyyn perusteella, mikä kattaa osan äkillisissä rakennemuutostilanteissa tarjottavista koulutuksista.

Suuntaa antavan tiedon saamiseksi kyselyssä pyydettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja arvioimaan 5-portaisella asteikolla (0 % / enintään 25 % / enintään 50 % / enintään 75 % / 100 %) sitä, kuinka suuri suhteellinen osuus eri koulutusalojen ja eri koulutusmuotojen kaikista opiskelijoista oli sellaisia, jotka osallistuivat koulutukseen äkillisten rakennemuutosten vuoksi vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021. Koulutusalat ja koulutusmuodot oli listattu kyselyyn.

Koulutusalamuotoisen ja koulutusmuotokohtaisen vastaajajoukon määrä vaihteli sen mukaan, kuinka monella vastaajasta oli ollut koulutuksen järjestämislupa kyseisellä koulutusosalalla tai koulutusvastuu kyseisellä alalla tai tarjonnassaan kyselyssä listattuja koulutusmuotoja. Tulokset analysoitiin koulutusasteittain. Kullekin eri opiskelijaosuuden luokalle määriteltiin ohessa esitetty painokerroin. Näiden avulla laskettiin sekä koulutusala- että -muotokohtainen suhteellisuuden osuuden painotettu keskiarvo, jota jatkossa kutsutaan rakmu-indikaattoriksi.

Rakmu-indikaattorin muodostamisessa käytettiin seuraavia arvoja:

- 0 % opiskelijoista = 0
- enintään 25 % opiskelijoista = 1
- enintään 50 % opiskelijoista = 2
- enintään 75 % opiskelijoista = 3
- 100 % opiskelijoista = 4

Rakmu-indikaattorin lisäksi on tarkasteltu myös sitä, kuinka monella ammatillisen koulutuksen järjestäjällä tai korkeakoululla oli ollut opiskelijoita kullakin koulutusosalalla tai kussakin koulutusmuodossa työelämän nopeissa muutostilanteissa.

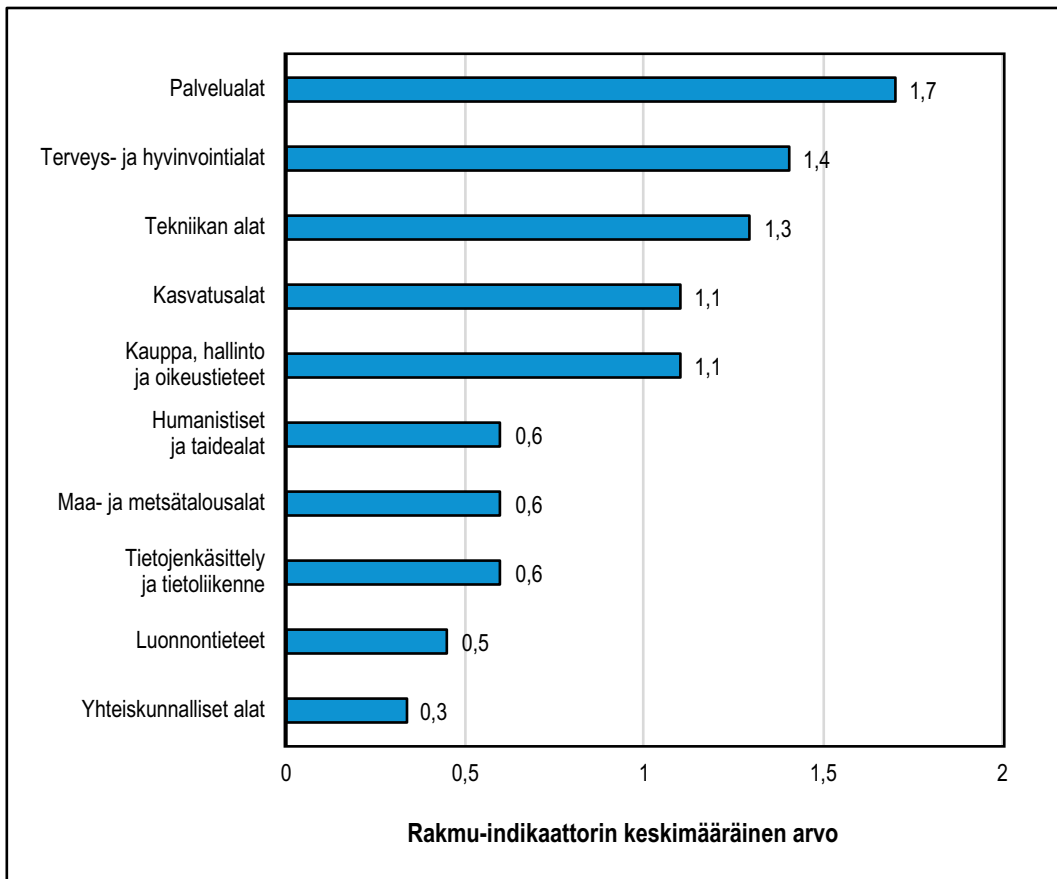
Ammatillisessa koulutuksessa on opiskeltu useilla aloilla työelämän nopeissa muutostilanteissa – esimerkiksi tekniikan alojen, palvelualojen sekä hyvinvointi- ja terveystieteiden opiskelu on painottunut

Kuviossa 23 on kuvattu koulutusaloittain rakmu-indikaattorin avulla, miten työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden suhteelliset osuudet ovat painottuneet vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021 ammatillisessa koulutuksessa

Rakmu-indikaattorin perusteella kyseisissä tilanteissa opiskelussa olivat painottuneet palveluala, terveys- ja hyvinvointialat, tekniikan alat sekä kasvatustieteiden ala. Vähiten opiskelussa olivat painottuneet humanistinen ja taideala, yhteiskunnallinen ala, luonnontieteiden ala sekä maa- ja metsätalousala.

Terveys- ja hyvinvointialoilla 47 prosentilla kaikista vastanneista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä oli ollut äkillisten rakennemuutostilanteiden vuoksi opiskelijoiksi tulleita opiskelijoita. Tekniikan aloilla vastaava luku oli 46 prosenttia. Kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden aloilla vastaava luku oli 43 prosenttia. Kasvatustieteiden alalla vastaava luku oli 22 prosenttia.

Kaikilla vastanneilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä, joilla oli ollut koulutuksen järjestämislupa palvelualoilla, oli ollut äkillisiin rakennemuutostilanteisiin liittyviä opiskelijoita vuosina 2018–2021 kyseisellä alalla. Kaikkiaan näitä ammatillisen koulutuksen järjestäjiä oli yhteensä kymmenen. Noin yhdeksän kymmenestä vastaajasta oli arvioinut, että palvelualojen opiskelijoista enintään 25 prosenttia tai enintään 50 prosenttia oli tullut opiskelijoiksi työelämän nopeissa muutostilanteissa.



KUVIO 23. Työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden painottuminen koulutusaloittain ammatillisessa koulutuksessa vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021. (N = 27–62)

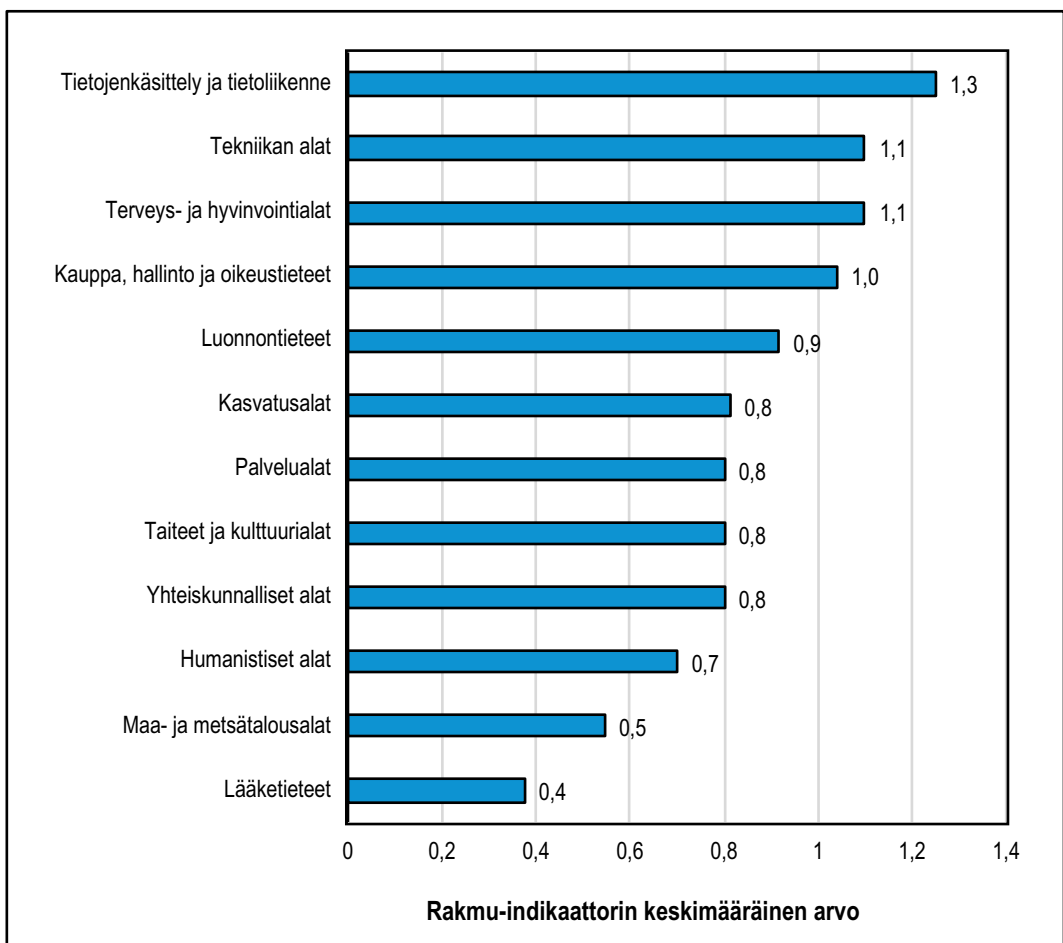
Tekniikan, tietoliikenteen sekä terveys- ja hyvinvointialojen opiskelu on painottunut korkeakouluissa työelämän nopeissa muutostilanteissa

Kuviossa 24 on kuvattu koulutusaloittain rakmu-indikaattorin avulla, miten työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden suhteelliset osuudet ovat painottuneet vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021 korkeakouluissa.

Rakmu-indikaattorin perusteella kyseisissä tilanteissa opiskelussa olivat painottuneet tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen ala, tekniikan alat, terveys- ja hyvinvointialat sekä kauppa, hallinto ja oikeustiede. Vähiten työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelussa olivat painottuneet lääketieteiden ala sekä maa- ja metsätaloustieteiden ala.

Tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla kaikista vastanneista korkeakouluista 68 prosentilla oli ollut äkillisten rakennemuutostilanteiden vuoksi opiskelijoiksi tulleita opiskelijoita. Terveys- ja hyvinvointialoilla vastaava luku oli 62 prosenttia. Kaupan, hallinnon ja oikeustieteen aloilla vastaava luku oli 62 prosenttia. Tekniikan aloilla vastaava luku oli 56 prosenttia.

Kokonaisuutena opiskelijoiden suhteelliset osuudet eri aloilla eivät ole olleet kovin suuria. Pääosalla vastaajista ei ollut ollut lainkaan tai oli ollut enintään 25 prosenttia opiskelijoista eri koulutusaloilla johtuen työelämän nopeista muutostilanteista vuosina 2018–2021. Lähes kaikki vastaajien raportoimat rakennemuutosten vuoksi eri aloille tulleiden opiskelijoiden suhteelliset osuudet sijoittuvat luokkiin ”enintään 25 prosenttia opiskelijoista” tai ”enintään 50 prosenttia opiskelijoista”.



KUVIO 24. Työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden painottuminen koulutusaloittain korkeakoulutuksessa vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021. (N = 9–25)

Tutkintojen opiskelu on painottunut ammatillisessa koulutuksessa työelämän nopeissa muutostilanteissa

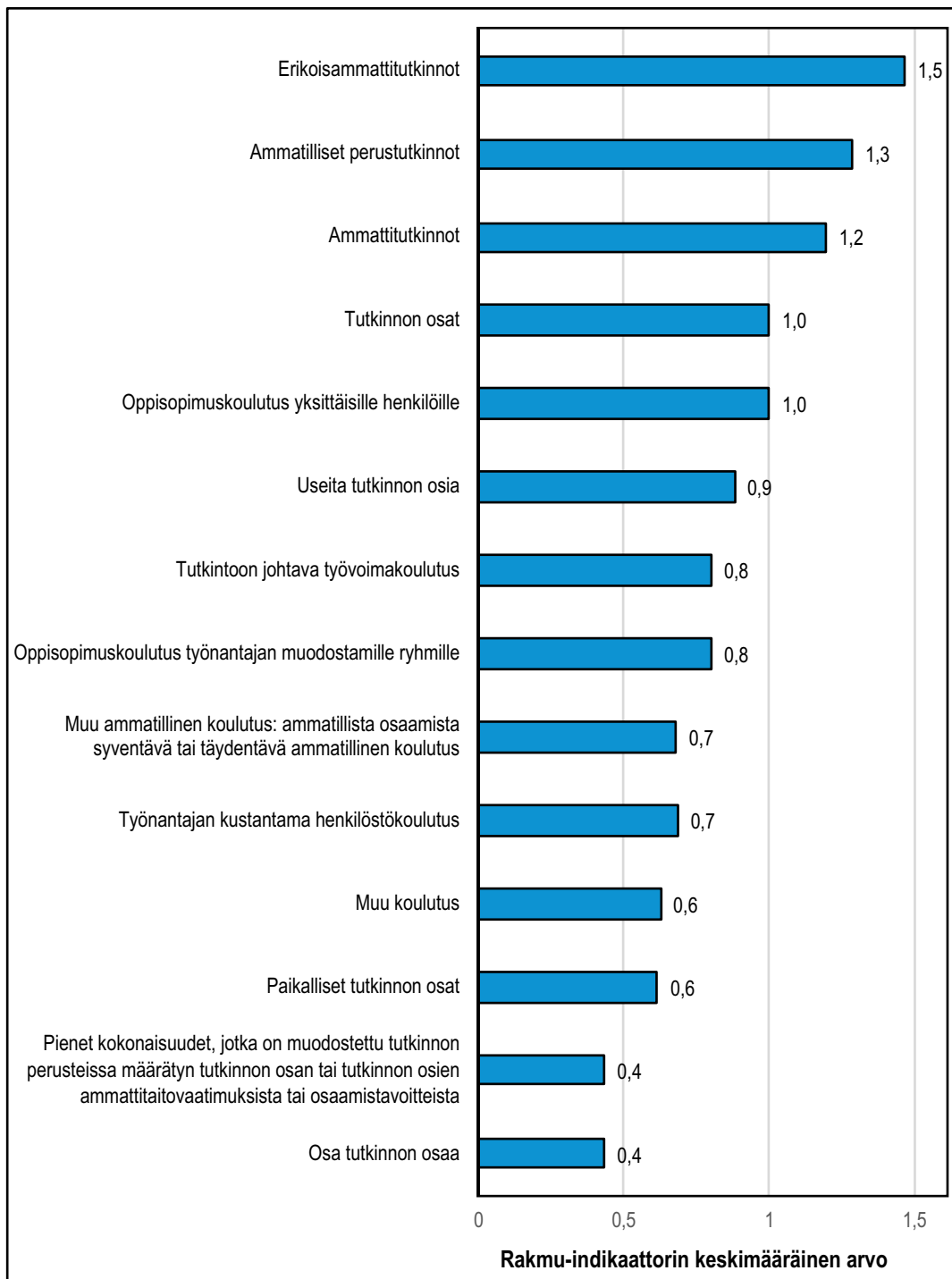
Kuviossa 25 on kuvattu koulutusmuodoittain rakmu-indikaattorin avulla, miten työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden suhteelliset osuudet ovat painottuneet vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021 ammatillisessa koulutuksessa.

Rakmu-indikaattorin perusteella työelämän nopeissa muutostilanteissa oli painottunut ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen opiskelu. Eniten oli painottunut erikoisammattitutkintojen opiskelu.

Kaikista vastanneista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä 71 prosentilla oli ollut äkillisissä rakennemuutostilanteissa opiskelijoiksi tulleita opiskelijoita ammatilliseen perustutkintoon johdettavissa opinnoissa. Tutkinnon osien kohdalla vastaava luku oli 70 prosenttia. Ammattitutkintojen kohdalla vastaava luku oli 68 prosenttia. Ammatillisen koulutuksen toteutusmuodoista pyydettiin arvioimaan myös oppisopimuskoulutusta. Yksittäisille henkilöille tarjottavan oppisopimuskoulutuksen kohdalla luku oli 62 prosenttia. Useiden tutkinnon osien kohdalla vastaava luku oli 59 prosenttia. Erikoisammattitutkintojen kohdalla vastaava luku oli 45 prosenttia.

Työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden arvioidut osuudet eivät ole olleet kaikkiaan kovin suuria. Pääosalla ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ei ollut ollut lainkaan opiskelijoita eri koulutusmuodoissa tai kyseisten opiskelijoiden osuus oli ollut enintään 25 prosenttia kaikista kunkin koulutusmuodon opiskelijoista. Tämä koski sekä tutkintokoulutuksia että muita kyselyssä listattuja koulutuksia.

Poikkeuksena olivat erikoisammattitutkinnot, joissa opiskelijoiden suhteellinen osuus oli ollut suurempi. Noin puolella vastanneista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä enintään 50 prosenttia kyseisen koulutusmuodon opiskelijoista oli tullut opiskelijaksi työelämän nopeissa muutostilanteissa.



KUVIO 25. Työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden painottuminen koulutusmuodoittain ammatillisessa koulutuksessa vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021. (N = 8–89)

Tutkintojen osien ja muuntokoulutusten opiskelu on painottunut korkeakouluissa työelämän nopeissa muutostilanteissa

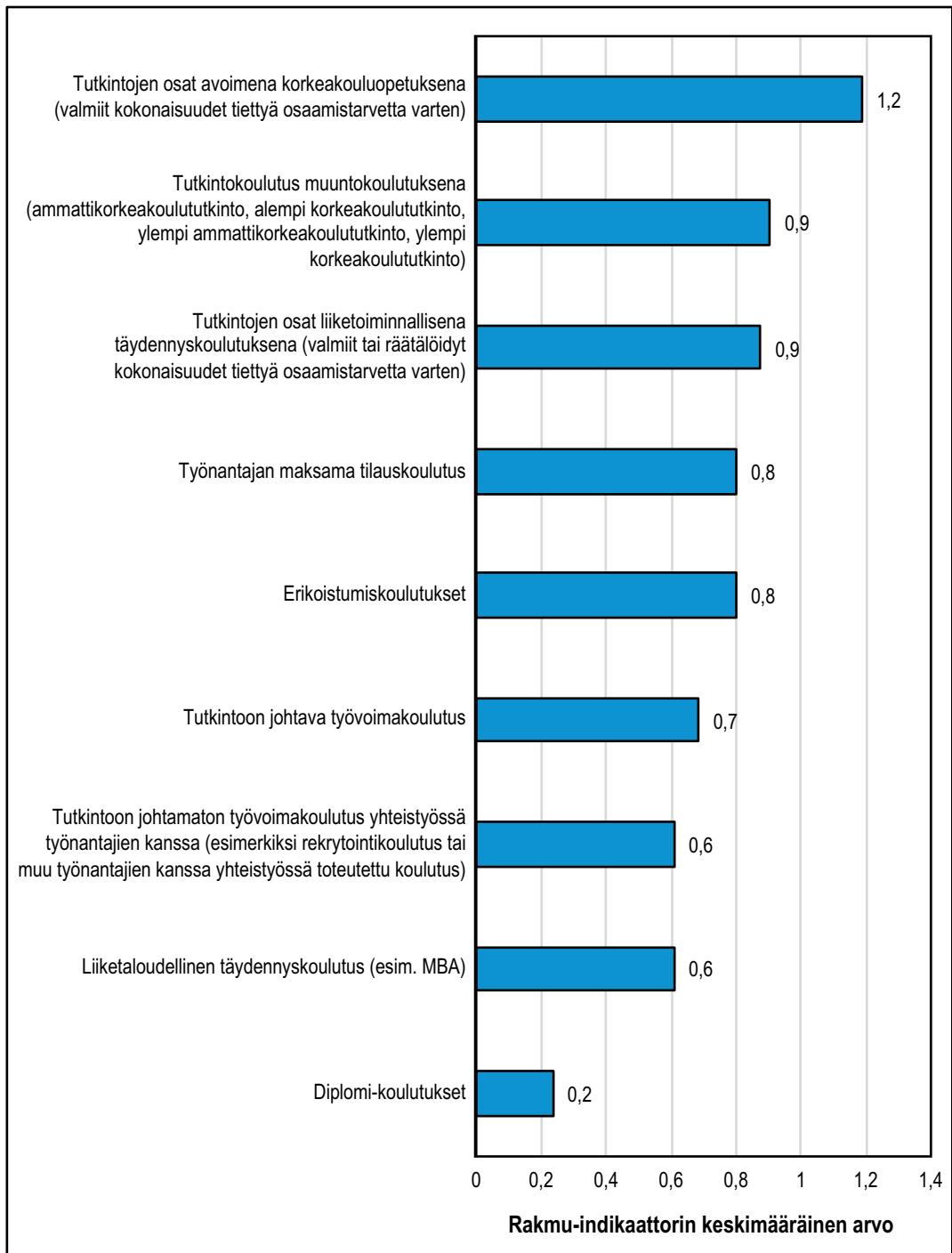
Kuviossa 26 on kuvattu koulutusmuodoittain rakmu-indikaattorin avulla, miten työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden suhteelliset osuudet olivat painottuneet vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021.

Rakmu-indikaattorin perusteella tutkintojen osien opiskelu avoimessa korkeakouluopetuksessa oli painottunut työelämän nopeissa muutostilanteissa. Lisäksi tutkintojen osia oli opiskeltu myös liiketaloudellisena täydennyskoulutuksena. Lisäksi olivat painottuneet tutkintoon johtavat muuntokoulutukset.

Kaikista vastanneista korkeakouluista noin 88 prosentilla oli ollut avoimessa korkeakouluopetuksessa tutkintojen osia opiskelevia opiskelijoita, jotka olivat tulleet opiskelijoiksi äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Erikoistumiskoulutuksissa ja työnantajan maksamassa tilauskoulutuksessa vastaava luku oli molemmissa 79 prosenttia. Liiketaloudellisena koulutuksena toteutettavissa tutkintojen osissa vastaava luku oli 59 prosenttia. Tutkintoon johtavassa muuntokoulutuksessa vastaava luku oli 50 prosenttia.

Myös muut, kyselyssä luokittelemattomat koulutukset olivat indikaattorin perusteella painottuneet työelämän nopeissa muutostilanteissa. Avovastausten perusteella tähän luokkaan kuului muun muassa maahanmuuttajille suunnattuja koulutuksia. Luokassa ”Muut koulutukset” koulutuksia raportoineiden korkeakoulujen määrä ei kuitenkaan ollut kaikkiaan kovin suuri eli kyseisiä korkeakouluja oli kuusi.

Kokonaisuutena työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden osuudet olivat melko pieniä. Pääosalla korkeakouluista ei ollut vuosina 2018–2021 ollut lainkaan opiskelijoita työelämän nopeista muutostilanteista johtuen eri koulutusmuodoissa tai kyseisten opiskelijoiden osuus oli ollut enintään 25 prosenttia kaikista kunkin koulutusmuodon opiskelijoista.



KUVIO 26. Työelämän nopeissa muutostilanteissa opiskelijoiksi tulleiden opiskelijoiden painottuminen koulutusmuodoittain korkeakoulutuksessa vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021. (N = 6–32).

Tekniikan aloilla sekä terveys- ja hyvinvointialalla koulutuksen kysyntää on työelämän nopeissa muutostilanteissa ollut hieman enemmän kuin tarjontaa

Kyselyssä selvitettiin myös, oliko ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla ollut joillain koulutusaloilla työelämän nopeissa muutostilanteissa sellaista koulutuskysyntää, johon ei ollut pystytty vastaamaan. Vajaa kolmannes kaikista vastaajista⁵² nimesi koulutusaloja, joilla tarjonnan ylittävää koulutuskysyntää oli ollut. Neljällä kymmenestä vastaajasta kysyntä oli kohdistunut tekniikan, tietoliikennetekniikan tai rakentamisen⁵³ koulutuksiin. Noin viidennes vastauksista koski terveys- ja hyvinvointialan koulutuksia. Vajaalla kymmenesosalla vastaajista kysyntä oli kohdistunut logistiikan alan koulutuksiin. Muita sellaisia aloja, joilla tarjonnan ylittävää kysyntää oli ollut useammalla vastaajalla, olivat varhaiskasvatus ja sekä kasvatuksen ja ohjauksen koulutukset, liiketoiminnan tai liiketalouden koulutukset, hallinnon ja oikeustieteen koulutukset sekä humanististen ja taidealojen koulutukset. Vastauksista ei voida päätellä, kuinka suurta tarjonnan ylittävä kysyntä oli ollut. Siten tulokset ovat lähinnä suuntaa antavia.

On mahdollista, että terveys- ja hyvinvointialaan kohdistuu koulutuskysyntää negatiivisissa rakennemuutostilanteissa, koska teollisuudesta vapautuu työvoimaa työmarkkinoille. Tulosten perusteella ei voida yksiselitteisesti päätellä, mikä koulutuskysynnästä on johtunut suoraan työelämän nopeista muutostilanteista ja mikä muusta yksittäisten henkilöiden kasvaneesta kiinnostuksesta tiettyjä koulutusaloja kohtaan.

Nykyisen koulutustarjonnan hyödyntäminen painottuu tällä hetkellä usein työelämän nopeissa muutostilanteissa

Arviointiryhmä katsoi, että valmiiksi tarjolla olevan koulutustarjonnan hyödyntäminen on painottunut viime vuosina työelämän nopeissa muutostilanteissa. Myös koulutusorganisaatioiden haastatteluissa tuli esille, että työelämän nopeissa muutostilanteissa tarvittavaa koulutusta ei aina löydy varsinkaan yliopistojen valmiista koulutustarjonnasta. Koulutusaloja ja koulutusmuotoja koskevat tulokset viittaavat siihen, että nykyisellään ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut vastaavat äkillisiin rakennemuutoksiin usein tutkintokoulutuksen tai tutkinnon osien tarjoamalla ratkaisulla. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioissa nykyisten koulutuksen rahoitusmallien kehittämisestä tuli esille, että pienten osaamiskokonaisuuksien rahoittaminen kaipaa selkeyttämistä kansallisella tasolla. Olemassa oleva koulutustarjonta perustuu yleensä pidemmän aikavälin arvioon siitä, millaiselle koulutukselle on kysyntää. Arviointiryhmä katsoi, että tämä lähestymistapa edistää usein työllistymistä negatiivisissa rakennemuutostilanteissa, joissa irtisanottavilla henkilöillä on tarve etsiä uusi työpaikka alalta, jossa työpaikkoja on jo valmiiksi olemassa.

Äkillisissä rakennemuutostilanteissa opiskelijoiden määrään eri koulutusaloilla ja koulutusmuodoissa vaikuttaa myös se, miten työvoimahallinto suuntaa työvoimakoulutusta. Lisäksi vaikuttaa se, millaisia koulutuksia on mahdollista opiskella työttömän omaehtoisina opintoina työttömyysturvalla.

52 Yhteensä 41 ammatillisen koulutuksen järjestäjää ja korkeakoulua.

53 Sis. rakentaminen ja maanrakennus

Arviointiryhmä katsoi, että työelämän nopeissa muutostilanteissa voidaan tarvita myös sellaista koulutusta, joka ei sisälly valmiiseen koulutustarjontaan. Myös esimerkiksi ELY-keskusten haastattelussa tuli esille, että koulutusorganisaatioiden toiminnan kysyntälähtöisyyttä pitäisi kehittää. Positiivisissa rakennemuutostilanteissa tarvittavan koulutuksen ennakointi on pitkäjänteistä ja edellyttää myös kansainvälisen toimialakehityksen seuraamista. Arviointiryhmä katsoi myös, että ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tärkeää osata hyödyntää työnantajilta saatavaa tietoa toimialakohtaisista treندهistä ja signaaleista. Koulutusjärjestelmän kyky toimia positiivisissa rakennemuutostilanteissa perustuu toisaalta pitkäjänteiseen ennakointiin ja sen rinnalla kykyyn toimia paikallisesti sekä nopeasti että joustavasti.

Haastatteluissa tuli esille muutamia esimerkkejä siitä, miten alueellisella yhteistyöllä on ennakoivasti voitu vastata positiivisten rakennemuutosten mukanaan tuomiin osaamistarpeisiin ja kehittää koulutustarjontaa. Esimerkiksi Keski-Suomessa Äänekoskella on yhteistyöfoorumi, jossa Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Satakunnan ammattikorkeakoulu ovat olleet mukana. Yhteistyön tuloksena on kehitetty automaatiotekniikan ja robotiikan korkeakoulutusta alueellisen elinkeinoelämän tarpeiden mukaisesti. Vaasan seudulla ammattiopisto Vamia, Vaasan ammattikorkeakoulu ja Vaasan yliopisto ovat jo useiden vuosien ajan valmistautuneet vastaamaan akkuteollisuuden uusiin koulutustarpeisiin sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulutuksessa. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen haastatteluissa tuli esille, että akkuteollisuuden kehittyminen on ollut kytköksissä myös tutkimus- ja kehitystoimintaan sekä opinnäytteiden laadintaan korkeakouluissa. Osin tutkimus- ja kehitystoiminta on kansainvälistä. Lisäksi kyseisen teollisuudenalan kehittyminen on tarkoittanut myös esimerkiksi uusien professuurien ja muiden uusien tehtävien perustamista alan ympärille korkeakouluissa. Koulutusorganisaatioiden yhteistyö työnantajien, viranomaisten, kuntien ja kuntien elinkeinoyhtiöiden kanssa on haastatteluiden perusteella ollut monipuolista positiivisissa rakennemuutostilanteissa. Näiden esimerkkien mukaista toimintaa olisi tärkeää kehittää edelleen ja jakaa hyviä toimintamalleja uusille alueille ja toimialoille.

ELY-keskusten haastattelussa ja arviointiryhmän keskusteluissa tuli myös esille, että työmarkkina-
lähtöisesti suunniteltu koulutustarjonta ja negatiivisissa rakennemuutostilanteissa työttömiksi joutuneiden yksittäisten henkilöiden tarpeet eivät aina kohtaa. Tällöin koulutuksiin ei saada riittävästi osallistujia. Arvioinnissa tuli esille useita mahdollisia syitä tähän. Haasteet voivat liittyä esimerkiksi koulutusten ajoittamiseen. On mahdollista, että kaikki työttömiksi jääneet henkilöt eivät halua hakeutua heti työttömyyden alkaessa koulutukseen. Erityisesti korkeakoulutettujen kohdalla työnantajien tarjoamat irtisanomispaketit voivat mahdollistaa tilanteen, jossa yksittäisillä henkilöillä ei ole välitöntä tarvetta hakeutua koulutukseen heti työttömyyden alkaessa. Osaltaan tämä voi liittyä myös yksittäisten henkilöiden haluun harkita erilaisia ura- ja kouluttautumisvaihtoehtoja, jos taustalla on jo pitkä ura asiantuntijatehtävissä.

Arviointiryhmän keskusteluissa ja kyselyssä tuli myös esille, että nykyisellään äkillisissä rakennemuutostilanteissa painottuvat usein teollisuuden eri toimialat⁵⁴. Tämä koskee sekä negatiivisia että positiivisia äkillisiä rakennemuutoksia. Arviointiryhmän mukaan olisi hyvä laajentaa kansallista keskustelua äkillisistä rakennemuutostilanteista siten, että tarkastelussa olisivat mukana myös

⁵⁴ Kts. myös liitteet 13 ja 14, jossa kuvataan ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen itsearviointikyselyssä antamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista työelämän nopeissa muutostilanteissa. Korkeakoulujen esimerkeissä painottui voimakkaasti teknologiateollisuuden asiantuntijatehtäviin kouluttaminen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien esimerkit jakaantuivat useille eri koulutusaloille.

esimerkiksi luovat alat ja korkeakoulujen generalistialat. Myös teollisuuden tehtäviin voidaan korkeakouluista työllistyä hyvin monenlaisilla koulutustaustoilla. Äkilliset rakennemuutostilanteet tarjoavat hyvän mahdollisuuden tarkastella myös sitä, millaisilla koulutus- ja osaamistaustoilla nykyisellään työllistytään erilaisiin tehtäviin, ja miten nykyiset käytännöt tukevat työvoiman joustavaa liikkuvuutta alueiden ja toimialojen välillä.

Korkeakoulujen haastatteluissa tuli esille, että korkeakoulujen tehtävät työelämän nopeissa muutostilanteissa voivat liittyä myös eri toimialojen kehitystä vauhdittavaan tutkimus- ja kehitystoimintaan.

Lisäksi haastatteluissa tuli esille myös muutamia esimerkkejä siitä, miten yliopistot ovat voineet tutkimuksella osallistua äkillisten rakennemuutosten aiheuttamien tilanteiden ratkaisemiseen laajemminkin kuin koulutuspalveluiden tarjoajina ja toimialoihin liittyvän tutkimuksen toteuttajina. Lapin yliopistossa oli käynnistetty sosiaalitieteiden alan tutkimus, jossa selvitettiin Kemijärven alueen puunjalostusteollisuuden muutosten sosiaalisia vaikutuksia. Jyväskylän yliopistossa oli myös käynnistetty yhteiskuntatieteellisen alan tutkimus Jämsän alueen puunjalostusteollisuuden muutosten vaikutuksista alueeseen.

8.3 Yhteistyön määrä koulutuspalvelujen toteuttamisessa

Tässä aluvuossa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioita yhteistyön määrästä eri toimijoiden kanssa koulutuspalvelujen toteuttamisessa työelämän nopeissa muutostilanteissa. Aineistona on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon ne tekevät yhteistyötä eri toimijoiden kanssa koulutuspalvelujen toteuttamisessa työelämän nopeissa muutostilanteissa. Kyselyssä oli listattu seuraavat toimijat:

- Isot työnantajat (yli 250 työntekijää)
- Pienet ja keski-suuret työnantajat (alle 250 työntekijää)
- Yksinyrittäjät ja ammatinharjoittajat
- TE-toimistot
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY)
- Maakuntaliitot
- Kunnat
- Saman alueen ammatillisen koulutuksen järjestäjät
- Muiden alueiden ammatillisen koulutuksen järjestäjät
- Saman alueen ammattikorkeakoulut
- Muiden alueiden ammattikorkeakoulut
- Saman alueen yliopistot

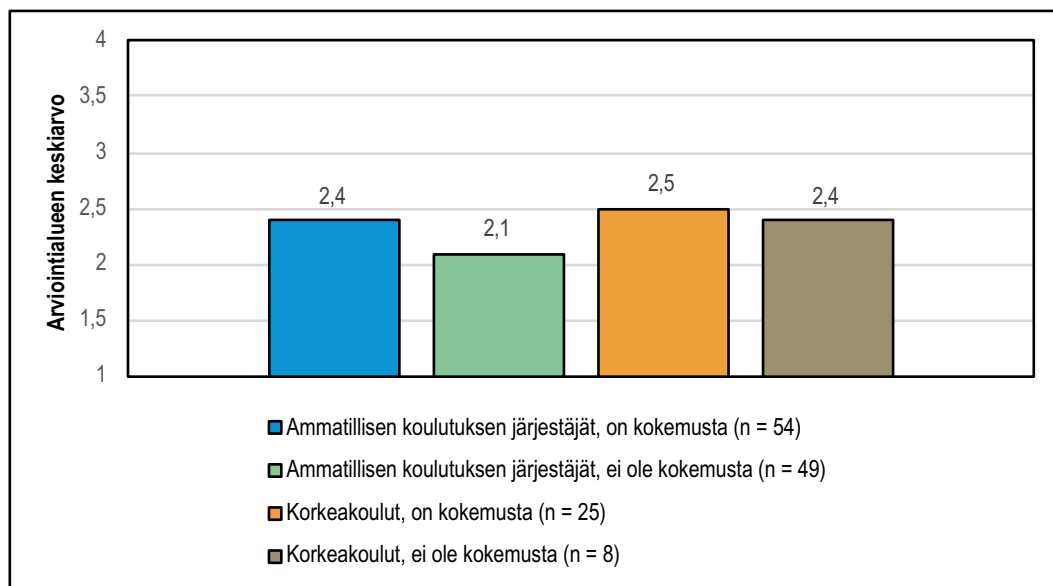
- Muiden alueiden yliopistot
- Saman alueen vapaan sivistystyön järjestäjät
- Muiden alueiden vapaan sivistystyön järjestäjät
- Järjestöt
- Muu, mikä?

Kysymyksestä muodostettiin yhteistyön määrä koulutuspalvelujen toteuttamisessa -arviointialue. Arviointialue kuvaa kokonaisuudessaan vastaajien yhteistyön määrää kyseisten toimijoiden kanssa. Lisäksi vastauksia tarkasteltiin erikseen kunkin listatun toimijan osalta.

Arviointi tehtiin neliportaisella asteikolla⁵⁵.

Koulutusorganisaatioiden yhteistyö muiden toimijoiden kanssa koulutusten toteuttamisessa on melko vähäistä

Yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa -arviointialueella vastaajaryhmien keskiarvot olivat kokonaisuutena kaikista arviointialueista matalimmat, kun taustamuuttujina käytettiin koulutusastetta ja kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista (kuvio 27).



KUVIO 27. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot yhteistyön määrästä eri toimijoiden kanssa koulutuspalveluiden toteuttamisessa. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

⁵⁵ ei lainkaan (1) – vähän (2) – melko paljon (3) – paljon (4).

Ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, arvioivat tekevänsä yhteistyötä koulutuspalveluiden toteuttamisessa siten, että arvio sijoittui keskimäärin vaihtoehtojen ”vähän” ja ”jonkin verran” välille. Korkeakoulujen tekemän yhteistyön määrään kokemus työelämän nopeista muutostilanteista ei ollut vaikuttanut merkittävästi. Sen sijaan ammatillisen koulutuksen järjestäjien joukossa kokemuksella oli merkittävä vaikutus. Niillä järjestäjillä, joilla oli kokemusta työelämän nopeista muutoksista, olivat arvioineet koulutuspalveluihin liittyvän yhteistyön määrän selvästi suuremmaksi, kuin ne järjestäjät, joilla ei tätä kokemusta ollut.

Opetuskielen mukaisessa tarkastelussa ilmeni joitakin eroja vastaajaryhmien välillä (kts. liite 10, taulukko 15).

Suomenkielisillä korkeakouluilla oli ollut eniten yhteistyötä koulutusten toteuttamisessa riippumatta siitä, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei.

Ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien välillä ei ollut merkittävää eroa sen mukaan, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei.

Kaksikielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien arviot olivat yhtenevät riippumatta siitä, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Arvioiden perusteella yhteistyötä listattujen tahojen kanssa tehtiin keskimäärin vähän.

Kaksikieliset korkeakoulut, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, olivat tehneet vähän yhteistyötä listattujen tahojen kanssa. Kaksikieliset korkeakoulut olivat kaikki pääkaupunkiseudulla sijaitsevia yliopistoja. On mahdollista, että ne tekevät enemmän yhteistyötä koulutuspalveluiden toteuttamisessa esimerkiksi ulkomaisten korkeakoulujen ja muiden sidosryhmien kanssa kuin kyselyssä lueteltujen tahojen kanssa.

Kolmella AVI-alueella on merkittäviä eroja yhteistyön määrässä

Kahdella AVI-alueella ilmeni merkittäviä eroja yhteistyön määrässä sen mukaan, oliko näiden alueiden ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista (kts. liite 10, taulukko 16). Alueet olivat Itä-Suomi ja Lounais-Suomi. Yhteistyötä olivat tehneet keskimäärin enemmän ne, joilla oli ollut kyseistä kokemusta. Etelä-Suomen AVI-alueella oli merkittävä ero korkeakoulujen vastaajaryhmien välillä riippuen siitä, oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei.

Erot selittynevät juuri kyseisellä kokemuksella, koska kyselyssä listatut yhteistyötahot olivat sellaisia, joiden kanssa tyypillisesti tehdään yhteistyötä äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Etelä-Suomen alueella on myös runsaasti korkeakouluja, mikä voi lisätä kilpailua yhteistyökumppaneista eri tavoin kuin alueilla, joissa korkeakouluja on vain muutamia. Sama koskee Itä-Suomen ja Lounais-Suomen alueilla ammatillisen koulutuksen järjestäjiä.

Kokonaisuutena keskiarvot olivat matalimmat Etelä-Suomessa, mitä selittänee koulutusorganisaatioiden suuri määrä alueella. Kun toimijoita on paljon, kilpailua on enemmän ja yhteistyö koulutusten toteuttamisessa jakaantuu useiden toimijoiden kesken.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut tekevät koulutuspalvelujen toteutuksessa eniten yhteistyötä isojen työnantajien, pienten ja keskisuurten työnantajien kanssa sekä TE-toimistojen kanssa

Koulutuspalvelujen toteutukseen liittyvää yhteistyötä tarkasteltiin myös yksittäisten toimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön määrinä (taulukko 6). Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat tekevänsä paljon tai melko paljon yhteistyötä pienten ja keskisuurten työnantajien, TE-toimistojen, isojen työnantajien, ELY-keskusten ja saman alueen ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa.

Korkeakoulut arvioivat tekevänsä yhteistyötä paljon tai melko paljon isojen työnantajien, keskisuurten työnantajien, TE-toimistojen ja ELY-keskusten kanssa.

TAULUKKO 6. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot yhteistyön määrästä koulutuspalvelujen toteuttamisessa eri toimijaryhmien kanssa. Vastaaajien yhteenlaskettu osuus asteikon kahdessa ylimmässä luokassa. Asteikko: Ei lainkaan (1) – Vähän (2) – Melko paljon (3) – Paljon (4)

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät (n = 103–104)	Korkeakoulut (n = 33–34)
Pienet ja keskisuuret työnantajat 67 %	Isot työnantajat 70 %
TE-toimistot 63 %	Pienet ja keskisuuret työnantajat 73 %
Isot työnantajat 54 %	TE-toimistot 70 %
ELY-keskukset 54 %	Saman alueen yliopistot 42 %
Saman alueen ammatillisen koulutuksen järjestäjät 52 %	ELY-keskukset 67 %
Kunnat 47 %	Kunnat 59 %
Yksinyrittäjät ja ammatinharjoittajat 45 %	Saman alueen ammattikorkeakoulut 58 %
Järjestöt 34 %	Saman alueen ammatillisen koulutuksen järjestäjät 53 %
Saman alueen ammattikorkeakoulut 32 %	Maakuntaliitot 49 %
Muiden alueiden ammatillisen koulutuksen järjestäjät 26 %	Muiden alueiden yliopistot 44 %
Saman alueen vapaan sivistystyön toimijat 16 %	Järjestöt 39 %
Maakuntaliitot 15 %	Saman alueen vapaan sivistystyön toimijat 25 %
Muiden alueiden vapaan sivistystyön toimijat 12 %	Muiden alueiden ammattikorkeakoulut 16 %
Saman alueen yliopistot 5 %	Muiden alueiden ammatillisen koulutuksen järjestäjät 16 %
Muiden alueiden ammattikorkeakoulut 4 %	Yksinyrittäjät ja ammatinharjoittajat 15 %
Muiden alueiden yliopistot 2 %	Muiden alueiden vapaan sivistystyön toimijat 9 %

8.4 Koulutuspalveluiden vastaavuus työnantajien ja yksittäisten henkilöiden tarpeisiin

Tässä alaluvussa käsitellään koulutuspalvelujen vastaavuutta työnantajien ja yksittäisten henkilöiden tarpeisiin. Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä sekä eri toimijaryhmien haastatteluita.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin arvioimaan kyselyssä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden tarvevastaavuutta seuraavilla väittämillä, joista muodostettiin arviointialue:

- Tarjoamme alueen työnantajille koulutuspalveluita niiden tarpeiden mukaisesti nopeissa muutostilanteissa.
- Tarjoamme yksittäisille henkilöille koulutuspalveluita heidän tarpeidensa mukaisesti nopeissa muutostilanteissa.
- Yksittäisten henkilöiden on mahdollista hakeutua koulutuspalvelujemme piiriin joustavasti nopeissa muutostilanteissa.
- Yksittäisten henkilöiden on mahdollista edetä opinnoissaan tarpeidensa mukaisesti.

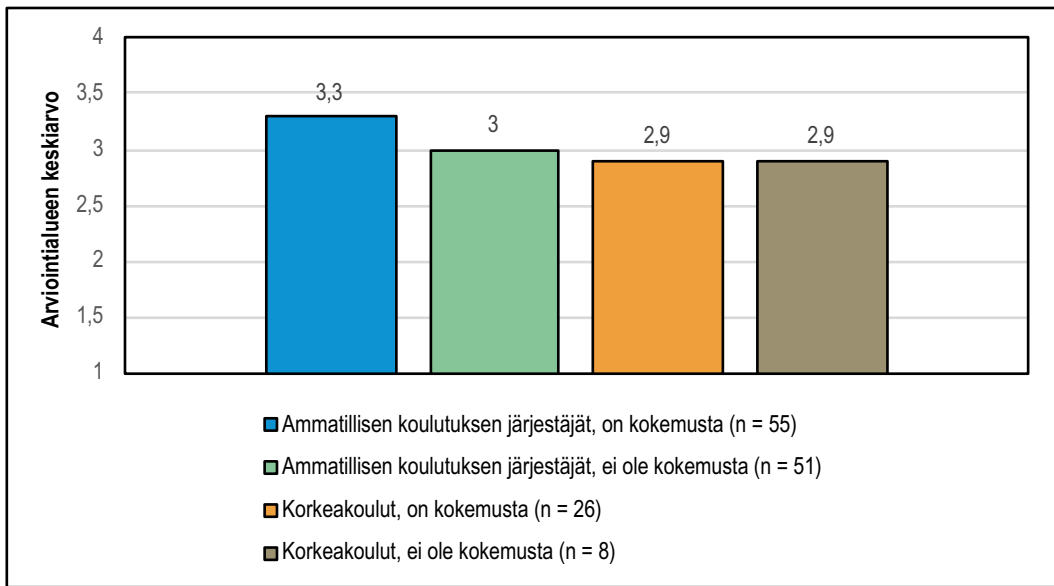
Arviointi tehtiin neliportaisella asteikolla⁵⁶.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat useimmiten vastaavansa työnantajien ja yksittäisten henkilöiden tarpeisiin

Molemmilla koulutusasteilla vastaajat arvioivat, että kykenevät enimmäkseen tarjoamaan koulutuspalveluita, jotka vastaavat työnantajien ja yksilöiden tarpeisiin (kuvio 28).

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat koulutuspalveluidensa tarvevastaavuuden hieman paremmaksi kuin korkeakoulut. Erityisesti tämä koski niitä ammatillisen koulutuksen järjestäjiä, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Vastaavaa eroa ei ilmennyt korkeakoulujen joukossa.

⁵⁶ ei lainkaan (1) – jonkin verran (2) – enimmäkseen (3) – täysin (4)



KUVIO 28. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjoamiensa koulutuspalveluiden tarvevastaavuudesta. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Koulutuspalvelujen tarvevastaavuuden suhteen ei suomenkielisten organisaatioiden välillä havaittu mainittavia eroja sen mukaan oliko niillä ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei (kts. liite 10, taulukko 17).

Ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien vastaajaryhmien välillä oli merkittävä ja erityisen suuri ero sen mukaan, oliko vastaajilla ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei. Ruotsinkielisten korkeakoulujen vastaajaryhmien arviot sen sijaan olivat yhtenevät, mutta kaikkien vastaajien keskiarvoja matalammat. Vastaajaryhmän sisäinen vaihtelu oli suurinta ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjillä.

Arvioissa koulutuspalveluiden tarvevastaavuudesta on merkittäviä eroja koulutusasteiden välillä useilla AVI-alueilla

Useilla AVI-alueilla oli merkittäviä eroja koulutuspalveluiden tarvevastaavuuden arvioissa ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen välillä (kts. liite 10, taulukko 18). Etelä-Suomessa, Itä-Suomessa, Lapissa ja Lounais-Suomessa ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat koulutuspalveluiden tarvevastaavuuden paremmaksi kuin korkeakoulut niiden vastaajien ryhmässä, jolla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Erot koulutusasteiden välillä olivat erityisen suuria Itä-Suomessa, Lapissa ja Lounais-Suomessa.

Pohjois-Suomessa ero koulutusasteiden välillä oli päinvastainen, eli korkeakoulut arvioivat koulutuspalveluidensa tarvevastaavuuden paremmaksi kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjät, kun taustalla oli kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Ero oli merkittävä, mutta pienempi kuin Itä-Suomessa, Lapissa ja Lounais-Suomessa.

Koulutuspalvelut vastaavat paremmin yksittäisten henkilöiden tarpeisiin kuin työnantajien tarpeisiin

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arvioita koulutuspalveluiden tarvevastaavuudesta tarkasteltiin myös väittämittäin. Jakaumat on esitetty koulutusasteittain (kuviot 29 ja 30.)

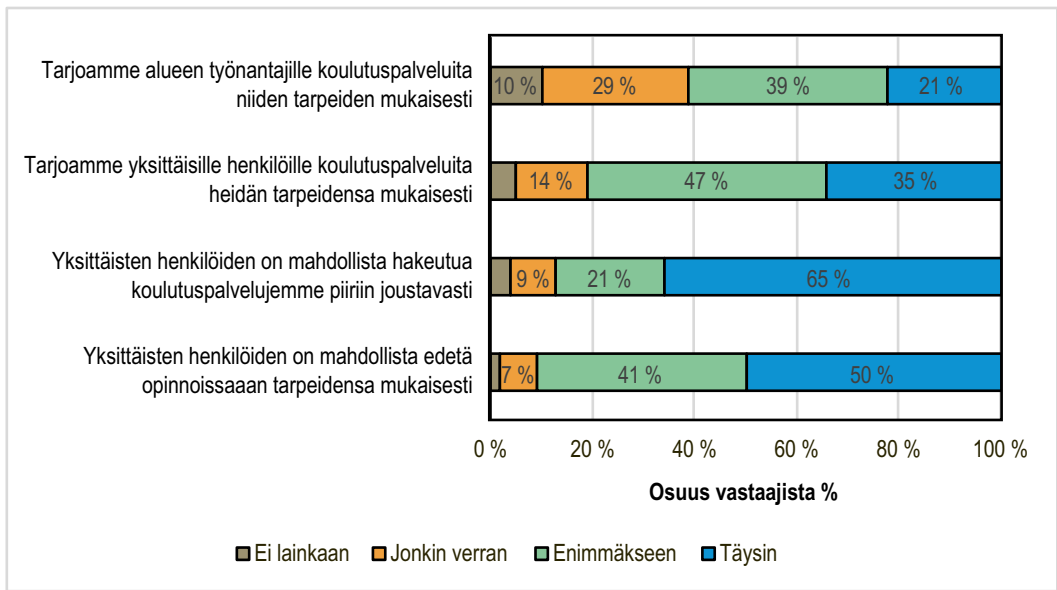
Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä lähes kaikki ja korkeakouluista suurin osa arvioi, että yksittäisten henkilöiden on enimmäkseen tai täysin mahdollista edetä opinnoissaan tarpeidensa mukaisesti.

Suurin osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä arvioi, että yksittäisten henkilöiden on enimmäkseen tai täysin mahdollista hakeutua koulutuspalvelujen piiriin joustavasti. Samansuuntaisesti seitsemän kymmenestä korkeakoulusta arvioi, että yksittäisten henkilöiden on mahdollista hakeutua koulutuspalvelujen piiriin joustavasti.

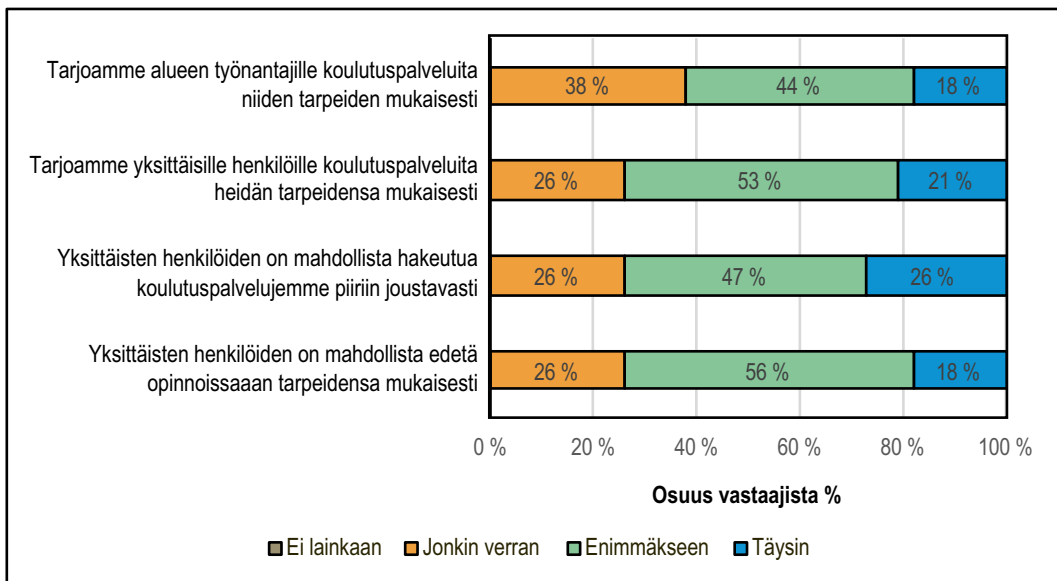
Pääosa eli kahdeksan kymmenestä ammatillisen koulutuksen järjestäjästä arvioi tarjoavansa yksittäisille henkilöille koulutuspalveluita heidän tarpeidensa mukaisesti. Korkeakouluista seitsemän kymmenestä arvioi tarjoavansa yksittäisille henkilöille koulutuspalveluita enimmäkseen tai täysin heidän tarpeidensa mukaisesti.

Enemmän kuin kuusi kymmenestä ammatillisen koulutuksen järjestäjistä arvioi tarjoavansa koulutuspalveluita alueen työnantajille enimmäkseen tai täysin niiden tarpeiden mukaisesti. Kymmenesosa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä arvioi, ettei tarjoa lainkaan koulutuspalveluita alueen työnantajille niiden tarpeiden mukaisesti.

Yli kuusi kymmenestä korkeakoulusta arvioi tarjoavansa alueen työnantajille koulutuspalveluita enimmäkseen tai täysin niiden tarpeiden mukaisesti. Korkeakouluista lähes neljä kymmenestä arvioi tarjoavansa alueen työnantajille koulutuspalveluita jonkin verran niiden tarpeiden mukaisesti.



KUVIO 29. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot organisaationsa tarjoamien koulutuspalveluiden tarpeevastaavuudesta. Jakaumat väittämittäin. (N = 107–108)



KUVIO 30. Korkeakoulujen arviot organisaationsa tarjoamien koulutuspalveluiden tarpeevastaavuudesta. Jakaumat väittämittäin. (N = 34)

Koulutusorganisaatiot vastaavat työnantajien osaamisen kehittämisen tarpeisiin selvittämällä osaamistarpeita ja muotoilemalla koulutuspalveluja

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin kyselyssä avokysymyksessä kuvaamaan, miten ne varmistavat, että työelämän ja työikäiseen väestöön kuuluvien yksilöiden osaamistarpeet huomioidaan koulutuspalveluissa. Yleisimmin koulutusorganisaatiot kertoivat varmistavansa ne opintojen henkilökohtaistamisella, aiemman osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella sekä yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamisella (liite 11). Muita vähemmän mainittuja keinoja olivat vuoropuhelun käyminen alueen ja eri toimialojen työnantajien, yritysten ja muiden toimijoiden kanssa. Myös työnantajien ja yritysten osaamistarpeiden selvittäminen sekä koulutuspalvelujen tarvelähtöinen suunnittelu oli tuotu esille.

Positiiviset rakennemuutokset edellyttävät koulutusorganisaatioilta toisenlaista toimintatapaa kuin negatiiviset rakennemuutokset

Akkuteollisuuden toimijoiden haastateltavat toivat esille, että työnantajien tarpeisiin vastaaminen positiivisissa rakennemuutoksissa edellyttää koulutusorganisaatioilta erilaista toimintatapaa kuin negatiivisissa rakennemuutoksissa. Positiivisissa rakennemuutoksissa koulutusorganisaatioilla on enemmän aikaa koota yhteistyökumppaneita ja käydä keskustelua alueen tai toimialan tarpeista. Esimerkiksi akkuteollisuuden tapausesimerkissä tuli esille, että ulkomainen yritys oli suunnitellut perustavansa tehtaan Suomeen ja koulutusorganisaatioilla oli ollut vuosia aikaa solmia akkuteollisuuden arvoketjun mukaisia kumppanuuksia eri toimijoiden välille sekä alueella että kansallisesti. Negatiivisissa rakennemuutostilanteissa puolestaan korostuu tilanteiden äkillisyys ja informaation heikko saatavuus tulevista muutoksista.

Työnantajien ja koulutusorganisaatioiden on lisättävä keskustelua työikäisen väestön osaamistarpeista

Haastatteluissa ja arviointiryhmän keskusteluissa tuli esille, että työnantajilla ja koulutusorganisaatioilla ei aina ole yhteistä käsitystä tulevaisuuden osaamistarpeista. Arviointiryhmä katsoi, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat tärkeässä roolissa osaamistarpeiden tulkinnassa ja niiden muotoilemisessa koulutuspalveluiksi. Koulutusorganisaatiot voivat auttaa työnantajia tarkentamaan osaamisen kehittämisen tarpeitaan yhteisillä keskusteluilla ja tuomalla esiin koulutuspalveluiden mahdollisuuksia osaamisen kehittämisessä. Jatkuva vuoropuhelu koulutusorganisaatioiden ja työnantajien välillä mahdollistaa työnantajien tarpeisiin vastaamisen nopeallakin aikataululla. Kun työelämän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyö kehittyy, myös osaamistarpeiden ennakointi paranee.

Aikaisemman tutkinnon suorittaneet ovat merkittävin työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden hakijaryhmä

Koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin kyselyssä valitsemaan kolme merkittävintä hakijaryhmää, joista työikäiseen väestöön kuuluvia opiskelijoita oli tullut niiden koulutuspalvelujen piiriin työelämän nopeissa muutostilanteissa vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021.

Kyselyssä listattuja hakijaryhmiä olivat:

- Korkeakoulutuksen suorittaneet henkilöt
- Ammatillisen koulutuksen suorittaneet henkilöt
- Yrittäjät
- Vailla perusopetuksen jälkeistä tutkintoa olevat työttömät, joilla ei ole aiempaa työkokemusta
- Vailla perusopetuksen jälkeistä tutkintoa olevat työttömät, joilla on vahva työssä hankittu ammattiosaaminen (osaamista ei ole tunnustettu formaalissa koulutusjärjestelmässä)
- Työttömät, joilla on aikaisempi tutkinto
- Muu, mikä?

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat merkittävimmiten koulutuspalveluiden hakijaryhmiksi ammatillisen koulutuksen suorittaneet, aiemman tutkinnon suorittaneet työttömät ja vailla perusopetuksen jälkeistä tutkintoa olevat henkilöt, joilla on vahva työssä hankittu ammattiosaaminen. Korkeakoulut arvioivat merkittävimmiten hakijaryhmiksi korkeakoulutuksen suorittaneet, aiemman tutkinnon suorittaneet työttömät ja ammatillisen koulutuksen suorittaneet.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin kyselyssä arvioimaan myös kolme yleisintä syytä, joiden vuoksi työikäiseen väestöön kuuluvien opiskelijoiden opinnot ovat keskeytyneet vuosina ja keväällä 2021. Kyselyssä listattuja syitä olivat:

- Viranomaispäätöksiin liittyvät syyt (toimeentulon tukimuotojen ja opiskelun yhteensovittaminen ei ole onnistunut)
- Opintojen ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät syyt
- Työllistyminen
- Vaihtaminen toiseen koulutukseen
- Oppimisvaikeudet
- Elämänhallintaan liittyvät vaikeudet
- Terveydelliset syyt
- Muu, mikä?

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat yleisimmiksi keskeyttämisen syiksi elämänhallintaan liittyvät vaikeudet, työllistymisen sekä viranomaispäätöksiin liittyvät syyt. Korkeakoulut arvioivat yleisimmiksi syiksi opintojen ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät syyt, työllistymisen sekä viranomaispäätöksiin liittyvät syyt. Viranomaispäätöksillä tarkoitetaan tässä yhteydessä opiskelun aikaiseen toimeentuloon liittyviä päätöksiä.

Arviointiryhmän mielestä työllistyminen on sellainen opintojen keskeyttämisen syy, jota on syytä tarkastella lähemmin molemmilla koulutusasteilla. Työllistyminen on yksilötasolla ja lyhyellä aikavälillä työikäisen väestön opintojen keskeinen tavoite. Työllistyminen on siten positiivinen keskeyttämisyys. On tärkeää huolehtia siitä, että jos opinnot keskeytyvät työllistymisen vuoksi, opiskelija saa todistuksen suoritetuista opinnoista ja voi tarpeen mukaan jatkaa opintojaan. Arviointiryhmä katsoi, että näissä tilanteissa esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen ja digitaalisten opiskelumahdollisuuksien hyödyntäminen on tärkeää. Opintojen suorittaminen työssä käyville on tärkeää mahdollistaa joustamalla opintojen suorittamisen tavoissa.

Arviointiryhmä halusi kiinnittää huomiota siihen, mahdollistaako henkilökohtaistaminen todellisuudessa työn ja opiskelun yhteensovittamisen. Toinen pohdittava asia työn ja opintojen yhteensovittamisessa on se, tuodaanko vaihtoehtoisia opintojen suorittamisen tapoja yksittäisille henkilöille riittävästi esille. Opintojen henkilökohtaistaminen, aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ja yksilölliset opintopolut ovat edellytyksiä työikäisen väestön opinnoille, ja ne tulee mahdollistaa työikäiseen väestöön kuuluville opiskelijoille. Työikäisellä aikuisväestöllä on usein sekä työssä, koulutuksessa että muulla tavoin hankittua osaamista. Arviointiryhmä piti tärkeänä, että työelämän nopeissa muutostilanteissa järjestettävässä koulutuksessa osataan huomioida tämän osaamisen tunnistaminen.

Kyselyssä ja haastatteluissa tuli esiin, että viranomaispäätökset voivat olla syynä opintojen keskeyttämiseen tai estää opintojen aloittamisen. Työvoimahallinnon tarveharkinta ohjaa sitä, millaisille aloille työvoimakoulutusta suunnataan tai millaisia opintoja on mahdollista suorittaa työttömän omaehtoisina opintoina työttömyysetuudella. Myös opiskelijapaneelin haastatteluissa tuli esille viitteitä siitä, että työikäiseen väestöön kuuluville henkilöille opintojen aikaisen toimeentulon kysymykset ovat keskeisiä. Haastatteluiden perusteella ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on ajantasainen käsitys siitä, miten toimeentulon mahdollistavien etuuksien ja opiskelun yhteensovittaminen vaikuttaa yksittäisten henkilöiden mahdollisuuksiin opiskella työikäiselle aikuisväestölle suunnatuissa koulutuksissa.

Koulutusorganisaatiot ja TE-toimistot toivat haastatteluissa esille, että iäkkäiden, pitkään samalla alalla työskennelleiden ja vähän muodollista koulutusta omaavien henkilöiden on usein vaikeinta hakeutua koulutukseen osaamisen päivittämistä varten. Haastatteluissa tuli esille, että rakenteellisten seikkojen lisäksi kouluttautumisen esteenä voivat olla myös yksilöiden asenteisiin ja osaamiseen liittyvät tekijät, kuten haluttomuus alan vaihtoon, haluttomuus aiempaa alemman palkkatason työtehtäviin tai opiskelutaitojen puute. Erityisesti digitaitojen puute voi hankaloittaa opintoihin hakeutumista. Palkkatason liittyvät kysymykset koskivat haastatteluiden perusteella sekä korkeakoulutettuja että ammatillisen koulutuksen suorittaneita henkilöitä tilanteissa, joissa työpaikat vähenevät teollisuudessa, ja työvoiman tarvetta olisi esimerkiksi terveys- ja hyvinvointialalla tai logistiikan tehtävissä.

Arvioinnin opiskelijapaneelin haastattelussa saatiin viitteitä siitä, että opiskelijat olivat kokonaisuutena melko tyytyväisiä opintoihinsa ja koulutusorganisaatioiden toimintaan. Erityisen tärkeänä koettiin mahdollisuus opiskeluun myös aikuisiällä. Haasteeksi koettiin muun muassa se, että koulutuksen aikainen opinto-ohjaus voi olla suunniteltu enemmän nuorten aikuisten tarpeisiin kuin työikäiseen väestöön kuuluville opiskelijoille. Opiskelijoiden haastattelussa tuli esille viitteitä myös siitä, että tiedon ja ohjauksen puute koulutuksen hakeutumisvaiheessa on keskeinen haaste työikäisen väestön hakeutumisessa koulutukseen. Työttömäksi jääminen tai alan vaihto aikuisena voi tuoda epävarmuutta elämään. Yksittäiset henkilöt voivat kokea jäävänsä yksin jäädessään työttömäksi ja alkaessaan suunnitella tulevaisuuttaan. Viitteitä tuli myös siitä, että opintojen rahoitusmahdollisuuksista ja etuuksista ja niiden rajoitteista on ajoittain vaikeaa saada tietoa.

Työikäiselle väestölle tulee olla tarjolla helposti saatavaa tietoa opiskelumahdollisuuksista ja opintojen rahoittamisesta

Työikäisen väestön osaamisen kehittämisessä on tärkeää, että työn ja koulutuksen nivelkohdissa on saatavilla ohjauspalveluita. Opiskelijapaneelin keskusteluissa tuli esille viitteitä siitä, että sekä TE-toimistojen että ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen tarjoamat palvelut vaihtelevat paljon eri alueilla ja organisaatioittain. Lisäksi tuli esille, että työikäiseen väestöön kuuluvat henkilöt tarvitsevat ohjauspalveluja, joissa he voivat keskustella opinto- ja uraohjaajien kanssa osaamisensa kehittämisen mahdollisuuksista. Työelämän nopeita muutoksia kokeneet opiskelijat olivat kokeneet, että tietoa opiskelumahdollisuuksista on vaikeaa saada ja moni on kokenut jäävänsä yksin pohdinnoissaan. TE-toimistoissa tulisi varmistaa, että työelämän nopeissa muutostilanteissa työttömiksi jääneisiin oltaisiin aina nopeasti yhteydessä työttömyyden alkaessa. Lisäksi pitäisi varmistaa, että työttömiksi jääneillä henkilöillä olisi aina mahdollisuus TE-toimistoista saatavaan neuvontaan ja ohjaukseen työttömyyden alkuvaiheessa.

Koulutus- palveluiden arviointi ja kehittäminen

9

Tässä pääluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyä kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Lisäksi pääluvussa käsitellään hanke-toiminnan tilaa ja merkitystä äkillisiin rakennemuutostilanteisiin vastaamisessa. Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä ja eri toimijaryhmien haastatteluita.

9.1 Johtopäätökset: työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavien koulutuspalveluiden arviointi ja kehittäminen

- Korkeakoulujen kyky kehittää työikäiselle suunnattuja koulutuspalveluita vaihtelee vähemmän kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien. Suurinta kehittämistoiminnan vaihtelu on ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden keskuudessa.
- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden parantaminen näkyy hyvin koulutusorganisaatioiden strategioissa. Kehittämistarpeita on laadunhallinnan menettelyissä, kuten vaikuttavuuden arvioinnissa ja tietojohdamisessa.
- Tietojohdamisen käytännöt koulutusorganisaatioissa ovat yksi kehittämiskohteista. Lisäksi olisi selvitettävä lisää sitä, miten nykyisin käytettävissä olevan koulutuksen indikaattorit tukevat alueellista työikäisen väestön tarpeiden seuraamista ja kartoittamista.
- Palautetietoa hyödynnetään systemaattisesti työikäisen väestön koulutuspalveluiden kehittämisessä suurimmassa osassa koulutusorganisaatioita. Seurantatiedon hyödyntämisessä on kehittämistarpeita.
- Työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavien koulutusten vaikuttavuuden arviointi on kehittämiskohde molemmilla koulutusasteilla. Erityistä huomiota pitäisi kiinnittää työllistymisvaikutusten arviointiin ja irtisanomistilanteissa kouluttautuneiden henkilöiden työllistymispolkujen arviointiin.
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on nykyisellään erilaiset lähestymistavat työnantajien, aikuisväestöön kuuluvien opiskelijoiden, yrittäjien, muiden sidosryhmien ja koulutusorganisaatioiden henkilöstön osallistumisesta työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämiseen tarvitaan lisätietoa. Olisi tärkeää selvittää, millainen vaikutus kehittämistoimintaan on laajalla osallistamisella ja toisaalta valikoivalla osallistamisella.
- Hankerahoitusta on käytetty koulutusorganisaatioissa suhteellisen laajalti viime vuosina koulutuspalveluiden kehittämiseksi työelämän nopeissa muutostilanteissa.
- Kokemus hankerahoituksesta toiminnasta on monissa tapauksissa kytköksissä koulutusorganisaatioiden kykyyn toimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Kytkös on selvempi ammatillisessa koulutuksessa kuin korkeakoulutuksessa.
- Työikäisen väestön koulutuspalveluiden kehittämiseksi rahoitettavien hankkeiden tulisi mahdollistaa monipuolinen, alueellisesti tarkoituksenmukainen ja joustava kehittämis-toiminta ammatillisen koulutuksen järjestäjien parissa ja korkeakouluissa.

9.2 Työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavien koulutuspalveluiden kehittäminen

Koulutuspalvelujen kehittämisen arviointi

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat kykyään kehittää koulutuspalveluitaan työelämän nopeissa muutostilanteissa kyselyssä olleilla itsearviointiväittämillä.

Koulutuspalveluiden kehittämisen arviointialue muodostettiin seuraavista väittämistä:

- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämisessä hyödynnetään systemaattisesti palautetietoa.
- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämisessä hyödynnetään systemaattisesti seurantatietoa.
- Koulutuspalveluiden ja työikäisen väestön tarpeiden vastaavuutta arvioidaan koulutusorganisaatiossamme.
- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden vaikutuksia (esim. työllistyminen) arvioidaan koulutusorganisaatiossamme.
- Tuottamaamme arviointitietoa hyödynnetään työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalvelujen kehittämisessä.
- Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutusten ja palveluiden parantaminen huomioidaan koulutusorganisaatiomme strategiassa.

Arvioinnissa käytettiin neliportaista asteikkoa⁵⁷.

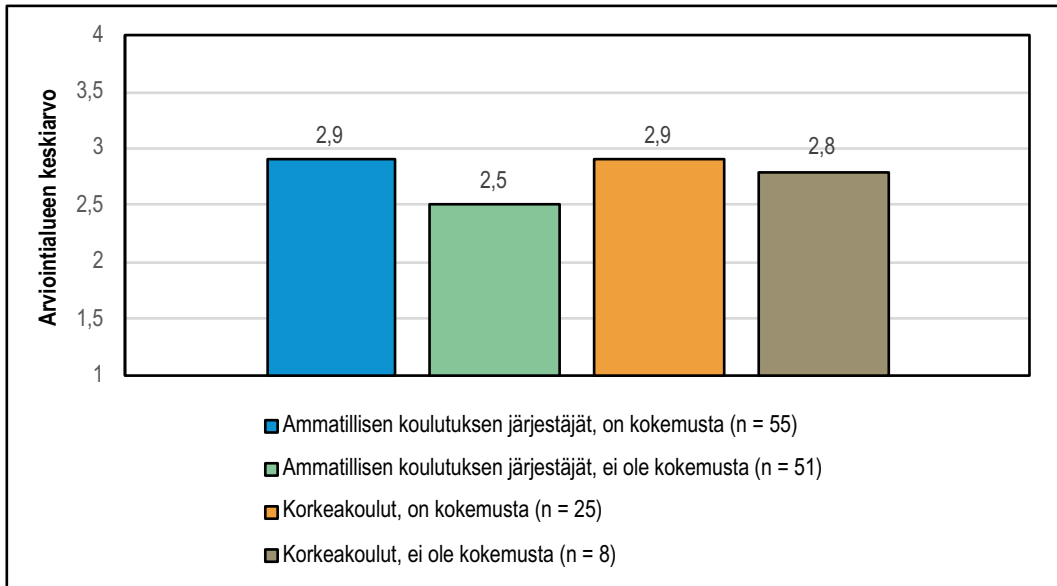
Korkeakouluissa kehittämistoiminta on tasaisempaa kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa

Itsearviointien perusteella korkeakoulujen kyky kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita oli vaihtelultaan tasaisempaa kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien. Itsearviointien perusteella kokemus työelämän nopeista muutostilanteista ei ollut vaikuttanut kehittämistoiminnan tasoon korkeakouluissa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa taas arviot kehittämistoiminnasta olivat keskimäärin parempia silloin, kun taustalla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista (kuvio 31). Ero oli merkittävä.

Tilanteessa, jossa koulutusorganisaatioilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, ei ollut merkittävää eroa ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen välillisen suhteen, miten nämä arvioivat kykynsä arvioida ja kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluja. Kyseiset vastaajaryhmät arvioivat kykynsä kehittämiseen keskimäärin kehitty-

⁵⁷ puuttuva (1) – alkava (2) – kehittyvä (3) – edistynyt (4)

vällä tasolla olevaksi. Kehittyvällä tasolla työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämisen vastuut ja toimintatavat on pääosin määritelty. Toimintatapoja toteutetaan melko kattavasti käytännössä. Kehittämisen toimintatapoja myös kehitetään ja parannetaan.



KUVIO 31. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen keskimääräiset arviot kyvystään kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Taustamuuttujina koulutusaste ja kokemus työelämän nopeista muutostilanteista.

Kehittämistoiminnan vaihtelu näkyy eniten ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden keskuudessa

Suomenkielisten ammatillisten koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot, siitä miten ne kykenevät kehittämään työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita, olivat samalla tasolla, kun taustalla oli kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista (kts. liite 11, taulukko 19).

Suomenkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien ryhmässä oli merkittävä ero vastaajaryhmien keskiarvoissa sen mukaan, oliko vastaajilla ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista vai ei.

Vaihtelu vastaajaryhmien sisällä oli suurinta ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden keskuudessa. Ne ruotsinkieliset ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut, joilla ei ollut ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, olivat arvioineet kykynsä kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita muita vastaajaryhmiä heikommaksi⁵⁸. Keskiarvot sijoit-

⁵⁸ Kyseisiin vastaajaryhmiin kuului kolme ammatillisen koulutuksen järjestäjää ja yksi korkeakoulu.

tuivat alkavalle tasolle. Alkavalla tasolla työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämisen vastuut ja toimintatavat on määritelty osittain. Toimintatapoja toteutetaan vaihtelevasti käytännössä. Kehittämisen toimintatapojen parantaminen on satunnaista.

Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden parantaminen näkyy koulutusorganisaatioiden strategioissa

Koulutuspalveluiden kehittämisen väittämiä tarkasteltiin myös väittämittäin. Jakaumat on kuvattu koulutusasteittain (kuviot 32 ja 33).

Lähes kaikissa väittämissä vähintään puolet ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista oli arvioinut olevansa kehittyvällä tasolla.

Vastaajien arvio omasta toiminnastaan oli molemmilla koulutusasteilla keskimäärin korkein väittämässä, jossa arvioitiin sitä, miten työikäiselle väestölle suunnattujen koulutusta ja palveluiden parantaminen on huomioitu koulutusorganisaation strategiassa. On kuitenkin huomattava, että ammatillisen koulutuksen kohdalla kyseisessä väittämässä vastaukset jakautuvat verrattain voimakkaasti: neljännes vastaajista arvioi olevansa edistyneellä tasolla ja reilu neljännes puuttuvalla tai alkavalla tasolla. Korkeakouluista noin neljä kymmenestä vastaajasta oli arvioinut kyseisessä väittämässä sijoittuvansa edistyneelle tasolle ja yli neljä kymmenestä kehittyvälle tasolle. Puuttuvalle tasolle oli arvioinut sijoittuvansa yksi korkeakoulu.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot omasta kyvystään kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita jakautuivat kaikkiaan verrattain voimakkaasti väittämittäin. Kuten taustamuuttujatarkastelukin osoittaa, koulutusorganisaatioiden keskuudessa oli vaihtelua siinä, miten ne nykyisellään arvioivat ja kehittävät työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Alkavan tason osuus oli useissa väittämissä noin kolmannes molemmilla koulutusasteilla. Puuttuvalle tasolle toimintansa arvioineiden vastaajien määrä vaihteli väittämittäin ammatillisen koulutuksen järjestäjien piirissä 5–11 prosentin välillä ja korkeakouluissa 3–12 prosentin välillä. Tämä tarkoittaa enintään 11 ammatillisen koulutuksen järjestäjää ja enintään neljää korkeakoulua.

Palautetietoa hyödynnetään työikäiselle väestölle suunnattujen koulutusten kehittämisessä

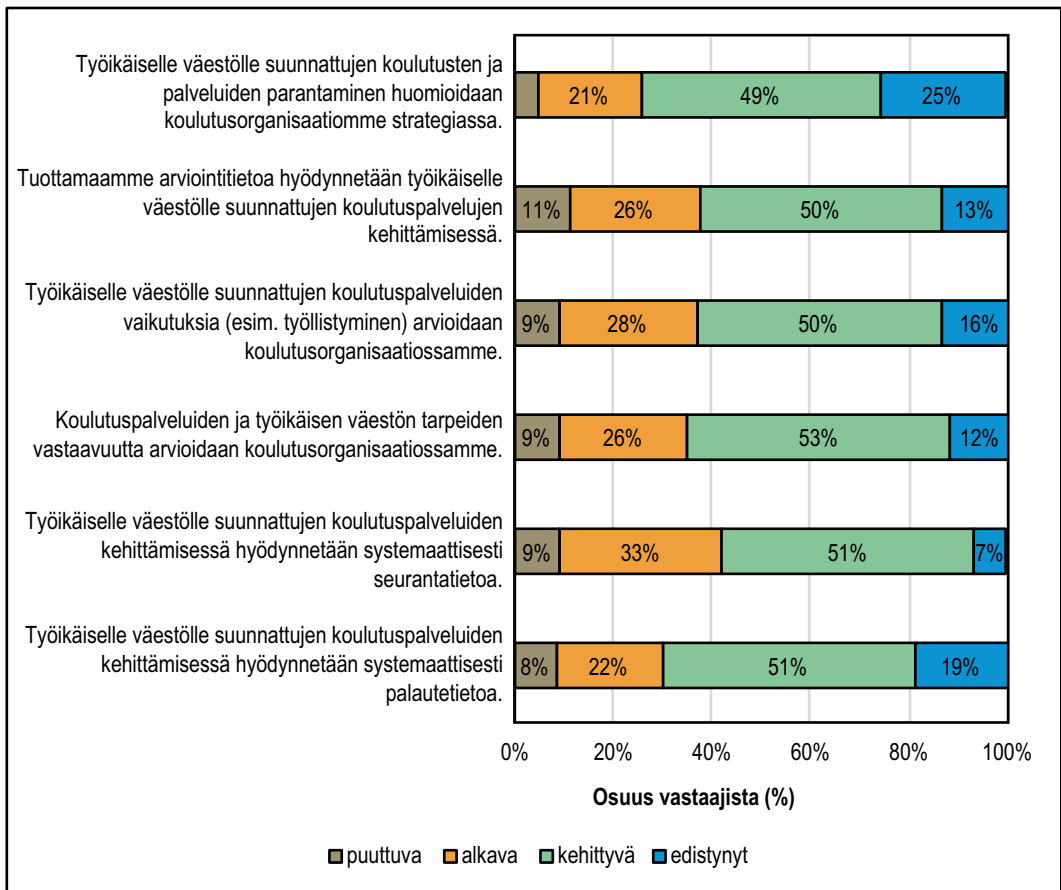
Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät että korkeakoulut arvioivat hyödyntävänsä työikäiselle väestölle suunnatun koulutuksen kehittämisessä nykyisellään jonkin verran enemmän palautetietoa kuin seurantatietoa⁵⁹. Arviointiryhmä katsoi, että työnantajien tarpeiden kartoittamisessa ja seuraamisessa koulutusorganisaatioiden keräämällä palautetiedolla on keskeinen tehtävä. Lisäksi arviointiryhmä katsoi, että suurilla työnantajilla on usein toimintatavat tarpeidensa viestimiseksi tehokkaasti itse, mutta esimerkiksi pienten ja keskisuurten toimijoiden tarpeita on kartoitettava ja koottava kokonaiskuvaksi aktiivisesti koulutusorganisaatioissa. Pk-yritykset voivat tarvita myös koulutusorganisaatioiden tukea osaamistarpeiden kuvaamisessa tavalla, joka mahdollistaa koulutusten kehittämistä.

Yli puolet sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjistä että korkeakouluista arvioi olevansa vähintään kehittyvällä tasolla siinä, miten ne arvioivat työikäiselle väestölle tarjottavien koulutuspalveluiden vastaavuutta alueen työikäisen väestön tarpeisiin. Arviointiryhmä piti koulutusten vaikuttavuuden ja erityisesti työllistymisvaikutusten arviointia kehittämiskohteena molemmilla koulutusasteilla. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat jonkin verran korkeakouluja kehittyneemmin työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden vaikuttavuutta, kuten työllistymistä. Korkeakouluista lähes puolet on arvioinut olevansa enintään alkavalla tasolla vaikuttavuuden arvioinnissa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä alkavalla tasolla oli noin kolmannes. Arviointiryhmä katsoi myös, että erityisesti irtisanomisten jälkeen koulutukseen hakeutuneiden henkilöiden työllistymispolkujen arviointi olisi tärkeää.

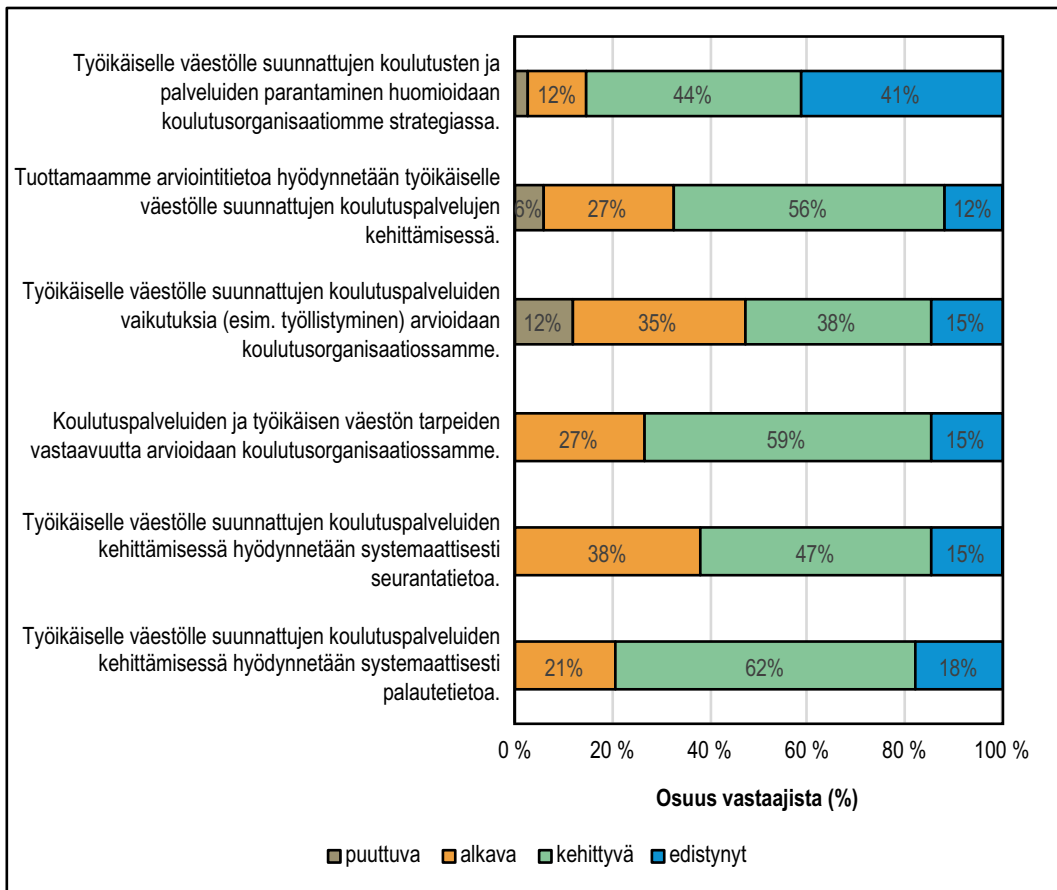
Ennakoinnin ja koulutuspalveluiden kehittämisen arviointialueiden tulokset yhdessä viittaavat siihen, että työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden laadunhallinnassa on vaihtelua sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa että korkeakouluissa. Ennakointia käsittelevässä luvussa (kts. luku 6.2) on todettu, että lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakkoinnin kytkös ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen laatujärjestelmiin edellyttää kehittämistä. Koulutusorganisaatioiden omat koulutusten arvioinnin ja kehittämisen menettelyt ovat yleensä myös osa laadunhallintajärjestelmää tai laatujärjestelmää.

Arviointiryhmä katsoi, että itsearviointien perusteella tietojohtamisen käytännöt ovat yksi konkreettisista kehittämiskohteista koulutusorganisaatioissa. Lisäksi olisi selvitettävä lisää sitä, miten nykyisin käytettävissä olevan koulutuksen indikaattorit tukevat alueellista työikäisen väestön tarpeiden seuraamista ja kartoittamista. Myös koulutusorganisaatioiden alueellinen yhteistyö seurantatiedon kehittämisessä ja hyödyntämisessä voisi edesauttaa vastaamista työikäisen väestön koulutustarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Vastikään perustetulla Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksella on kansallinen tehtävä ennakkointiin ja seurantatietoon perustuvan tilannekuvan luomisessa yhdessä alueellisten toimijoiden kanssa. Ennakoinnilla ja kansallisella tilannekuvalla voidaan tukea koulutusorganisaatioiden tekemää työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden arviointia ja kehittämistä.

⁵⁹ Kts. myös luku 6.2., jossa käsitellään vastaajien arvioita eri tietolähteiden käyttökelpoisuudesta koulutuspalveluiden suunnittelussa työikäiselle väestölle työelämän nopeissa muutostilanteissa. Vastausten perusteella palautetieto koettiin laajalti käyttökelpoiseksi tietolähteeksi myös koulutuspalveluiden suunnittelussa.



KUVIO 32. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot kyvystään kehittää työkäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Jakaumat väittämittäin. (N = 107)



KUVIO 33. Korkeakoulujen arviot kyvystään kehittää työkäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Jakaumat väittämittäin. (N =34)

Äkillisiä negatiivisia rakennemuutoksia kokeneiden alueiden hyvien toiminta- ja ratkaisumallien jakamisesta ja vertaisoppimisesta on hyötyä

TE-toimistojen ja kuntien haastatteluissa tuli esille, että negatiivisissa äkillisissä rakennemuutos-tilanteissa aiemmista kokemuksista ja toimintamalleista on ollut paljon hyötyä sekä työnantajien että yksittäisten henkilöiden tarpeisiin vastaamisessa. Vaikka tilanteet ovat hyvin ikäviä laajalle joukolle ihmisiä, helpottavat aiemmin kokeillut toimintamallit tilanteen ratkaisemista. Muun muassa TE-toimistojen, työnantajien, alueellisten elinkeinotoimijoiden ja koulutusorganisaatioiden haastatteluissa tuli esille, että äkillisiä negatiivisia rakennemuutoksia kokeneiden alueiden toimijat ovat jakaneet toimintamalleja keskenään ja vertaisoppineet toisten alueiden kokemuksista.

9.3 Hankerahoituksen käyttö ja kyky vastata työikäisen väestön koulutustarpeisiin

Seitsemän kymmenestä ammatillisen koulutuksen järjestäjästä ja korkeakoulusta on käyttänyt hankerahoitusta työikäisen väestön koulutuspalveluiden kehittämiseen

Kyselyssä selvitettiin, kuinka suuri osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista oli toteuttanut hankerahoituksella kehittämishankkeita työikäisen väestön koulutuspalvelujen kehittämiseksi vuosina 2018–2020 ja keväällä 2021 työelämän nopeissa muutostilanteissa. Lisäksi selvitettiin monivalintakysymyksellä, mistä lähteistä rahoitusta oli saatu.

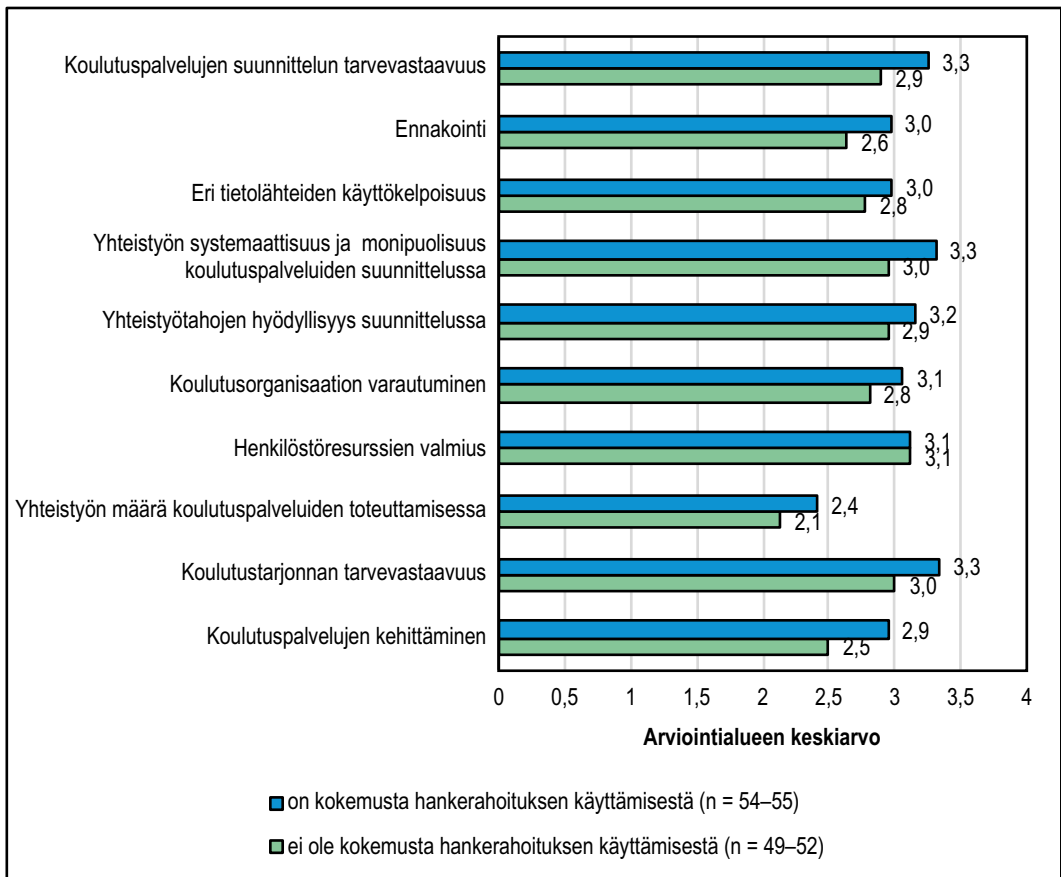
Kaikista vastaajista noin seitsemän kymmenestä oli käyttänyt hankerahoitusta työikäisen väestön koulutuspalveluiden kehittämiseksi työelämän nopeissa muutostilanteissa. Hankerahoitusta käyttäneistä 90 prosenttia oli saanut OKM:n rahoitusta, 69 prosenttia ELY-keskusten jakamaa EU-hankerahoitusta, 37 prosenttia TEM:n rahoitusta ja 33 prosenttia maakuntaliittojen jakamaa EU-hankerahoitusta.

Kyky toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa on kytköksissä hankerahoituksen käyttöön – kytkös näkyy selkeämmin ammatillisessa koulutuksessa kuin korkeakoulutuksessa

Arviointialueita tarkasteltiin molemmilla koulutusasteilla siten, että taustamuuttujana käytettiin hankerahoituksen käyttämistä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämiseen vuosina 2018–2021. Alla olevissa kuvioissa (kuviot 34 ja 35) on kuvattu ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen arviot toiminnastaan eri arviointialueilla kyseisellä taustamuuttujalla tarkasteltuna.

Koulutusorganisaatioiden arviointialueittaisissa tuloksissa ei ilmennyt merkittäviä eroja, kun vertailtavina taustamuuttujina olivat hankerahoituksen käyttäminen ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

Tulokset viittaavat siihen, että erityisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjien arvioissa hankerahoitus liittyy läheisesti kykyyn toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa. Tarkastelun perusteella arviot olivat pääsääntöisesti keskimäärin parempia niillä ammatillisen koulutuksen järjestäjillä, jotka ovat käyttäneet hankerahoitusta toimintansa kehittämiseen. Sen sijaan henkilöstöressurssien valmiuden arviointialueella ei vastaavaa eroa ilmennyt. Suurimmat erot olivat koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuudessa, ennakoinnissa sekä koulutuspalveluiden kehittämisessä. Erot olivat merkittäviä valtaosassa arviointialueita.



KUVIO 34. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskimääräiset arviot arviointialueittain. Taustamuuttujana kokemus hankerahoituksen käyttämisestä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämiseen.

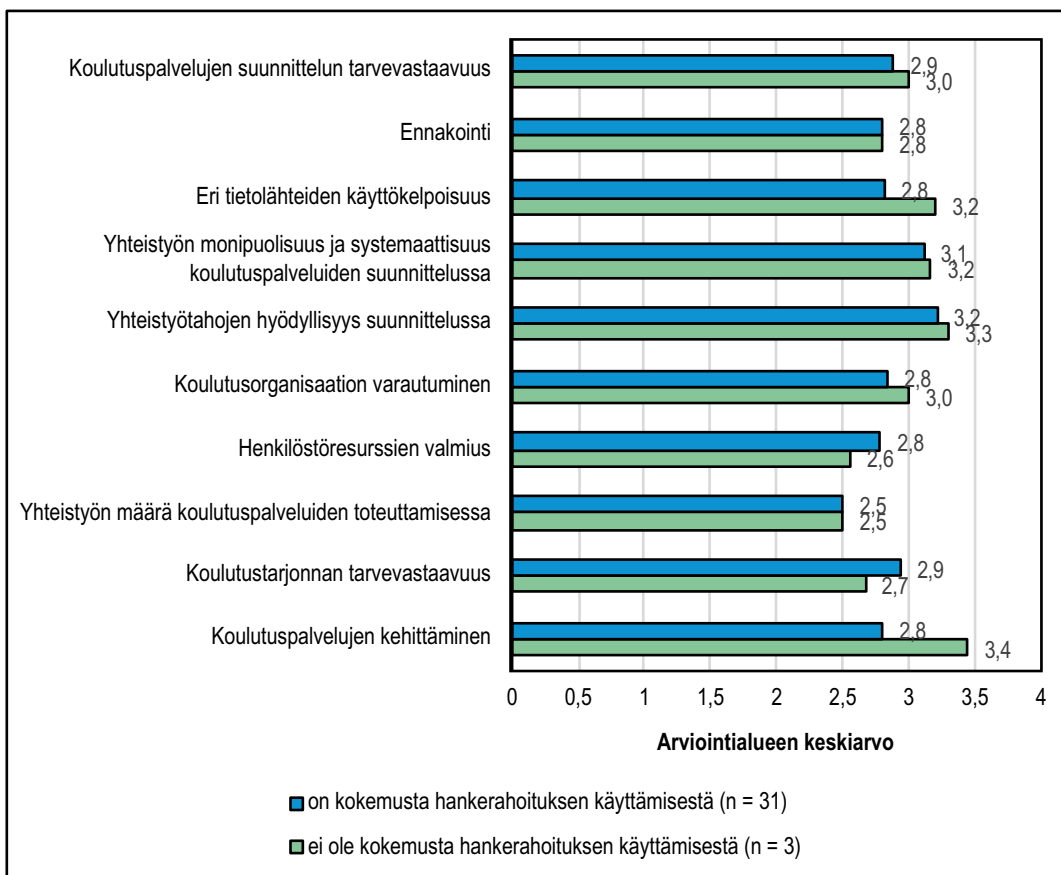
Tulosten perusteella ei voida yksiselitteisesti arvioida, onko hankerahoitteinen toiminta itsessään parantanut ammatillisen koulutuksen järjestäjien kykyä vastata jatkuvan oppimisen keinoin äkillisiin rakennemuutostilanteisiin, vai ovatko rahoitusta hakeneet ne koulutusorganisaatiot, joilla on valmiiksi ollut hyvät valmiudet äkillisissä rakennemuutostilanteissa toimimiseen.

Korkeakouluissa hankerahoituksen yhteys itsearvioituun kykyyn toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa ei ollut kokonaisuutena kovin selkeää. Osalla arviointialueista hankerahoitusta käyttäneiden korkeakoulujen arviot olivat keskimäärin parempia kuin niiden, jotka eivät olleet käyttäneet hankerahoitusta, osalla arviointialueista taas päinvastoin.

Tietolähteiden käyttökelpoisuus oli arvioitu paremmaksi niissä korkeakouluissa, joilla ei ollut ollut käytössään hankerahoitusta. On mahdollista, että kokemus hanketyöstä on konkretisoitunut tietolähteiden puutteita korkeakouluille, jos hanketyössä tarvittavaa tietoa ei ole ollut saatavilla.

Lisäksi on mahdollista, että saatavilla olevat tietolähteet eivät ole vastanneet kovin hyvin rahoitettujen hankkeiden tarpeisiin. Yhteistyötä koskevat arviointialueet oli arvioitu lähes samalle tasolle riippumatta siitä, oliko vastaajilla ollut käytössään hankerahoitusta vai ei.

Ne korkeakoulut, joilla ei ollut ollut käytössään hankerahoitusta, arvioivat kykynsä kehittää työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita selvästi paremmaksi kuin ne, joilla on ollut käytössään hankerahoitusta. Selittävä tekijänä voi olla esimerkiksi se, että hanketoiminta on konkretisoitunut korkeakouluille kehittämistyön haasteita. Arviointiryhmän mukaan on myös mahdollista, että hankerahoitus raamittaa liikaa nykyisellään kehittämistä. Tällöin ne korkeakoulut, joilla työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämistä on tehty perusrahoituksen puitteissa, ovat voineet olla vapaampia edistämään kyseisten koulutuspalveluiden arviointia ja kehittämistä. Omaehtoinen kehittäminen voi olla kiinteämmin kytköksissä korkeakoulun strategiaan. Lisäksi se voi olla pitkäjänteisempää verrattuna ajallisesti rajattuihin hankerahoituksilla toteutettuihin kehittämistoimiin.



KUVIO 35. Korkeakoulujen keskimääräiset arviot arviointialueittain. Taustamuuttujana kokemus hankerahoituksen käyttämisestä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämiseen.

Molemmilla koulutusasteilla hankerahoitusta käyttäneet koulutusorganisaatiot arvioivat koulutuspalveluidensa tarvestaavuuden keskimäärin paremmaksi kuin ne, jotka eivät olleet käyttäneet rahoitusta.

Arviointiryhmä katsoi, että hankerahoituksen kytköksissä itsearviointien tuloksiin näkyy ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen kansallisessa ohjauksessa oleva ero. Ammatillista koulutusta ohjataan korkeakoulutusta yksityiskohtaisemmin, mikä voi vaikuttaa myös suhtautumiseen hankerahoituksella ohjaamiseen.

9.4 Koulutuspalveluiden arviointiin ja kehittämiseen osallistuminen

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat kyselyssä eri toimijaryhmien osallistumista työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittämiseen.

Kyselyssä listatut osallistujatahot olivat seuraavat:

- Työnantajat
- Työikäiseen väestöön kuuluvat opiskelijat
- Yrittäjät
- Muut sidosryhmät (esim. ELY-keskukset, TE-toimistot, järjestöt, kauppakamarit)
- Koulutusorganisaation henkilöstö

Kyselyssä listatut osallistumisen tavat olivat seuraavat:

- Työikäisen väestön koulutuspalvelujen arviointiin osallistumalla (esim. palautekyselyt).
- Koulutusorganisaation järjestämiin osaamisen kehittämistä koskeviin tilaisuuksiin osallistumalla.
- Työikäisen väestön koulutuspalvelujen sisältöjen ja toteutustapojen kehittämiseen osallistumalla.
- Koulutusten toteuttamiseen osallistumalla.
- Työikäisen väestön koulutuspalveluita kehittävään hanketoimintaan osallistumalla.
- Alueellisten työryhmien toimintaan osallistumalla (esim. maakuntaliittojen työryhmät tai ELO-verkostot).
- Muuten, miten?

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on erilaiset lähestymistavat sidosryhmien osallistamisessa

Tulokset osoittavat, että ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on nykyisellään erilaiset lähestymistavat sidosryhmien osallistamisessa työikäisen väestön koulutuspalveluiden kehittämiseen. Korkeakoulut olivat osallistaneet valikoivammin eri toimijatahoja työikäisen väestön koulutuspalveluiden kehittämiseen kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjät. Erityisesti tämä koski niitä korkeakouluja, joilla oli ollut kokemusta koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

Ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista, olivat osallistaneet kaikkia kyselyssä listattuja tahoja kaikkiiin kyselyssä listattuihin toimintoihin enemmän kuin ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla vastaavaa kokemusta ei ollut ollut. Erot kyseisten vastaajaryhmien välillä olivat suurimpia työnantajien osallistamisessa työikäisen väestön koulutuspalveluita kehittävään hanketoimintaan sekä muiden sidosryhmien (esim. ELY-keskukset ja TE-toimistot) osallistamisessa koulutusten sisältöjen ja toteutustapojen kehittämiseen.

Kokemus työelämän nopeista muutostilanteista on voinut lisätä eri toimijaryhmien osallistamista koulutuspalveluiden kehittämiseen ammatillisen koulutuksen järjestäjien parissa. Toinen tulkintamahdollisuus on se, että parhaat edellytykset tarjota koulutuspalveluita työelämän nopeissa muutostilanteissa on ollut niillä ammatillisen koulutuksen järjestäjillä, jotka ovat valmiiksi toimineet laajalti eri toimijaryhmien kanssa koulutuspalveluiden kehittämisessä.

Korkeakouluissa eri toimijatahojen laaja osallistaminen ei liittynyt yhtä selvästi kokemukseen työelämän nopeista muutostilanteista kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien joukossa. Poikkeuksia oli muutamia. Yksi niistä oli työnantajien ja muiden sidosryhmien (esimerkiksi ELY-keskukset ja TE-toimistot) osallistuminen työikäisen väestön koulutuspalveluihin liittyvään kehittämiseen osallistaminen oli ollut yleisempää niissä korkeakouluissa, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Vastaava poikkeus löytyi myös koulutusorganisaation henkilöstön osallistumisessa alueellisiin työryhmiin. Työnantajien ja sidosryhmien laajaa osallistamista selittänee kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa, koska niissä työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö on keskeistä.

Itsearviointien perusteella molemmilla koulutusasteilla kokemus työelämän nopeista muutostilanteista on ollut useilla arviointialueilla kytköksissä kykyyn vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa (kts. luku 5). Eri toimijaryhmien osallistamista koskevien tulosten perusteella ei voidakaan yksiselitteisesti päätellä, kuinka hyödyllistä laaja tai valikoiva eri toimijatahojen osallistaminen koulutuspalveluiden kehittämiseen on ollut.

Työelämän
nopeissa muutos-
tilanteissa
toteutettavan
koulutuksen
ohjaus ja rahoitus

10

Tässä pääluvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen ohjausta ja rahoitusta äkillisiin rakennemuutostilanteisiin vastaamisen näkökulmasta. Lisäksi käsitellään rahoituksen kehittämiskohteita. Aineistoina on käytetty koulutusorganisaatioille suunnattua itsearviointikyselyä ja eri toimijaryhmien haastatteluita.

10.1 Johtopäätökset: työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavan koulutuksen ohjaus ja rahoitus

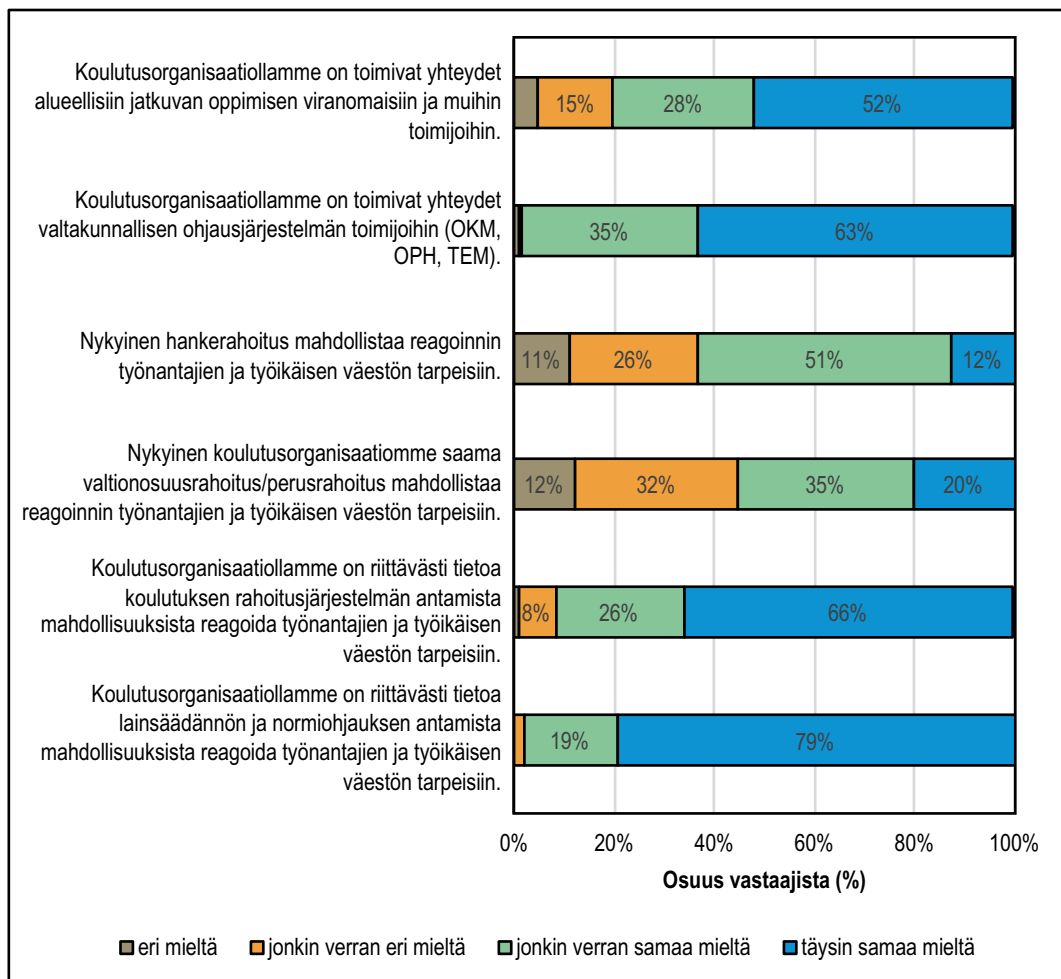
- Rahoitus reunaehtoineen koetaan monissa koulutusorganisaatioissa haasteeksi äkillisiin rakennemuutoksiin vastaamisessa ja niihin liittyvien koulutuspalveluiden toteuttamisessa. Koulutusorganisaatioiden välillä on eroja siinä, kuinka toimiviksi nykyiset rahoitusinstrumentit koetaan.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön ja koulutusorganisaatioiden välillä ei ole riittävän yhtenäistä näkemystä siitä, missä määrin koulutusorganisaatioille suunnattua budjettirahoitusta voidaan tai pitäisi käyttää koulutuspalveluiden toteuttamiseen äkillisissä rakennemuutostilanteissa.
- Osa koulutusorganisaatioista kokee, ettei pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamiselle ole tarjolla sopivaa julkista rahoitusmuotoa tai tarjolla olevaa rahoitusta on liian vähän.
- Koulutuspalvelujen rahoituksen oikea-aikaisuus koetaan haasteeksi alueellisesti ja toimialakohtaisesti työelämän nopeissa muutostilanteissa. Nykyisten hankerahoitusten rinnalle tarvitaan sellaisia rahoitusinstrumentteja, joilla voidaan reagoida nopeasti alueellisiin ja toimialakohtaisiin muutoksiin.
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat käyttäneet paljon hankerahoitusta äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Hankerahoitusta pitäisi tulevaisuudessa kehittää siten, että se mahdollistaa nykyistä enemmän alueellisia ratkaisuita ja vaikuttavuus kasvaa.
- Osa koulutusorganisaatioista kokee, että hankerahoituksen hakeminen ja hallinnointi vievät liikaa henkilöstöresursseja.

10.2 Ohjaus ja rahoitus äkillisissä rakennemuutostilanteissa

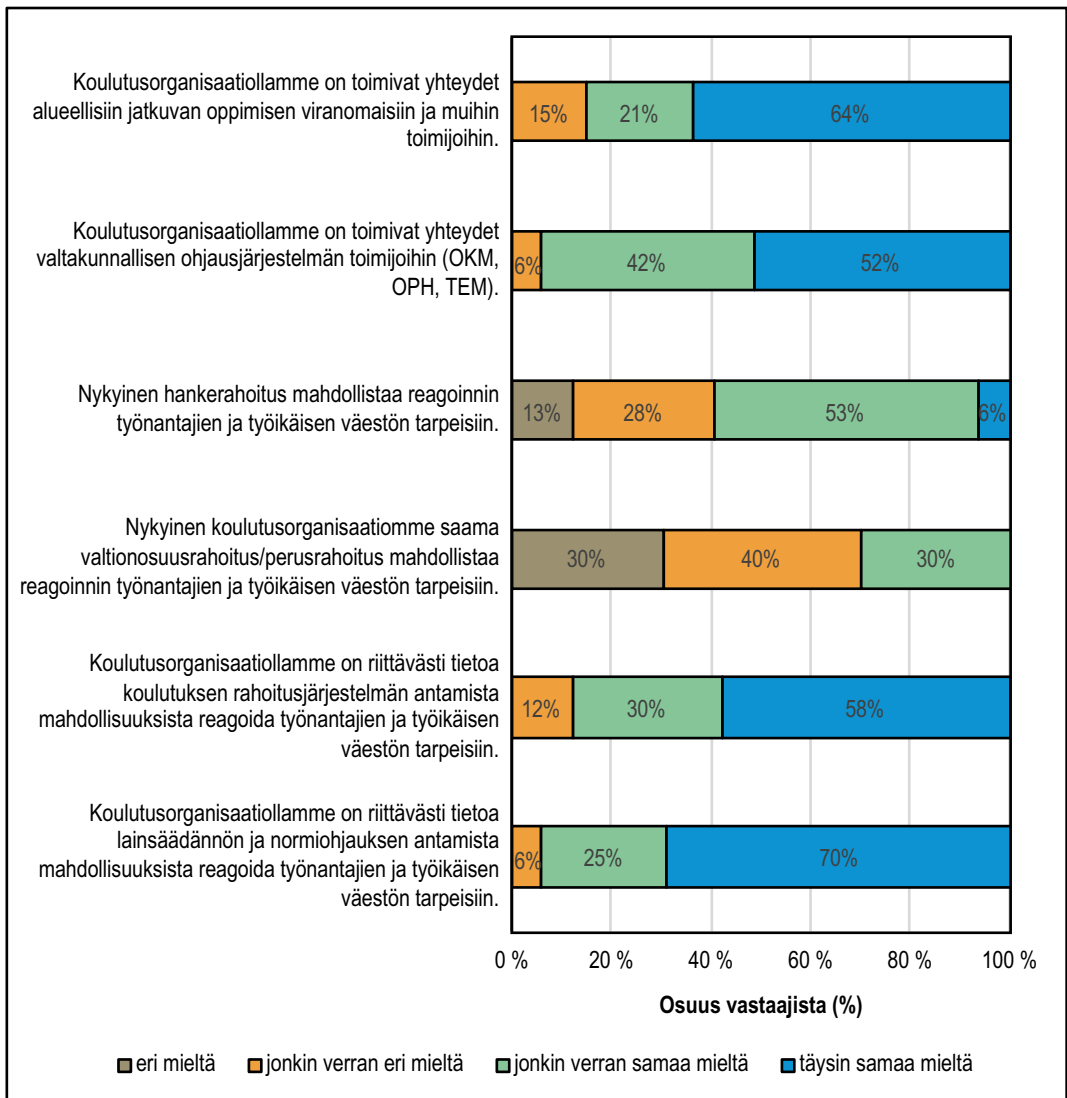
Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin arvioimaan kyselyssä koulutuksen ohjausjärjestelmää ja rahoitusta koskevia väittämiä nopeisiin työelämän muutostilanteisiin vastaamisen näkökulmasta 4-portaisella asteikolla⁶⁰.

Kuvioissa 36 ja 37 on kuvattu ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen vastaukset jakaumittain.

60 täysin eri mieltä (1) – jonkin verran eri mieltä (2) – jonkin verran samaa mieltä (3) – täysin samaa mieltä (4)



KUVIO 36. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot koulutuksen ohjausjärjestelmästä ja rahoituksesta. Jakaumat väittämittäin. (N = 89–106)



KUVIO 37. Korkeakoulujen arviot koulutuksen ohjausjärjestelmästä ja rahoituksesta. Jakaumat väittämittäin. (N = 32–33)

Koulutusorganisaatioilla on riittävästi tietoa lainsäädännöstä ja normiohjauksesta

Pääosalla ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista on riittävästi tietoa lainsäädännön ja normiohjauksen antamista mahdollisuuksista reagoida työnantajien ja työikäisen väestön tarpeisiin. Molemmilla koulutusasteilla ”Jonkin verran samaa mieltä” olevien vastaajien ja ”täysin samaa mieltä” olevien vastaajien yhteenlaskettu osuus oli suurin väittämässä, jossa arvioitiin kyseistä asiaa. Samalla väittämällä oli myös korkein keskiarvo ohjauksen ja rahoituksen väittämistä.

Lisäksi pääosalla koulutusorganisaatioista on riittävästi tietoa koulutuksen rahoitusjärjestelmän antamista mahdollisuuksista reagoida työnantajien ja työikäisen väestön tarpeisiin. Molemmilla koulutusasteilla noin yhdeksän kymmenestä vastaajasta sijoittui kyseisen väittämän kohdalla luokkaan ”jonkin verran samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”. Tulosten perusteella pääosalla koulutusorganisaatioista on toimivat yhteydet niin alueellisiin jatkuvan oppimisen toimijoihin kuin valtakunnallisen ohjausjärjestelmän toimijoihinkin.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät olivat arvioineet yhteytensä valtakunnallisiin toimijoihin keskimäärin hieman toimivimmiksi kuin yhteytensä alueellisiin jatkuvan oppimisen toimijoihin ja viranomaisiin (esim. TE-toimistot, maakuntaliitot). Arviointiryhmän mukaan taustalla on opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusohjauksesta syntyvä kiinteä yhteys ja vuoropuhelu valtakunnallisten ohjaustoimijoiden kanssa. Ammatillisessa koulutuksessa myös tutkintojen perusteita säädellään valtakunnallisesti (kts. luku 2.4). Opetushallituksen työelämätoimikunnilla on keskeinen rooli sääntelyssä, mikä osaltaan vahvistaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteyttä valtakunnalliseen ohjaukseen.

Valtionosuusrahoituksen käyttämisestä jatkuvan oppimisen koulutuksiin ei ole kansallisesti jaettava näkemystä

Molemmilla koulutusasteilla rahoitusta koskevien kahden väittämän kohdalla ”jonkin verran samaa mieltä” olevien ja ”täysin samaa mieltä” olevien vastaajien yhteenlasketut osuudet olivat pienimmät ohjauksen ja rahoituksen väittämistä. Sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät että korkeakoulut olivat arvioineet, että nykyisellään hankerahoitus mahdollistaa keskimäärin paremmin työnantajien ja työikäisen väestön tarpeisiin vastaamisen kuin valtionosuusrahoitus/perusrahoitus. Korkeakoulut arvioivat perusrahoituksen käyttömahdollisuudet heikommiksi kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjät valtionosuusrahoituksen. Myös kyselyn avovastauksissa tuli esille, että ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on vaihtelevia näkemyksiä siitä, miten hyvin nykyiset rahoitusinstrumentit mahdollistavat ei-tutkintoon johtavien, pienten osaamiskokonaisuuksien tarjoamisen.

Esteiden merkittävyyden arvioinnissa (kts. luku 5.2) sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät että korkeakoulut pitivät ”rahoituksen käyttöön liittyviä reunaehdoja” kaikista listatuista tekijöistä merkittävimpänä esteenä työelämän nopeisiin muutostilanteisiin vastaamisessa. Arviot sijoittuivat keskimäärin vaihtoehtojen ”vähän merkittävästi” ja ”melko merkittävästi” välille⁶¹. Kyselyssä pyydettiin myös vastaajia kuvaamaan avovastauksella omia vahvuuksiaan työelämän

61 Kyseiset vaihtoehdot viittaavat asteikon tasoihin kaksi ja kolme.

nopeisiin muutostilanteisiin varautumisessa. Osa vastaajista totesi vahvuudekseen taloudellisten voimavarojen riittävyyden. Osalla vastaajista taas henkilöstöresurssien puute oli mainittu varautumisen haasteena (kts. luku 5.3.).

Haastatteluissa ja arviointiryhmän keskusteluissa tuli esille, että koulutuksen valtakunnallisesta rahoitusohjauksesta vastaavalla OKM:llä ja koulutusorganisaatioilla ei ole laajalti jaettua näkemystä siitä, millaiset mahdollisuudet nykyiset valtionosuusrahoituksen/perusrahoituksen jakamisen mallit antavat jatkuvan oppimisen koulutusten rahoittamiseen äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Haastatteluissa tuli myös esille, että tilanne koetaan ajoittain epäselvänä. Tulosperustaisiin rahoitusmalleihin sisältyy ajatus ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen omasta vastuusta kussakin koulutusorganisaatioissa tarjottavista koulutuksista ja niiden vastaavuudesta erilaisten asiakasryhmien ja tilanteiden tarpeisiin. Korkeakoulujen rahoitusmalleihin sisältyy myös jatkuvan oppimisen osuus, jonka perusteella myös esimerkiksi avoimessa korkeakouluopetuksessa suoritettavat opinnot ja maahanmuuttajien valmentavat koulutukset huomioidaan rahoituksen määräytymisessä. Ammatillisen koulutuksen rahoitusmallissa huomioidaan muun muassa aikaisemmin työttömänä olleiden opiskelijoiden työllistyminen.

Budjettirahoitusta voidaan nykyisellään käyttää tietyin reunaehdoin ei-tutkintoon johtavan koulutuksen tarjoamiseen äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Myös osa tutkintokoulutuksesta kohdistuu jatkuvan oppimisen tarpeisiin. Kyselyn perusteella työelämän nopeissa muutostilanteissa ovat painottuneet ammatillisessa koulutuksessa esimerkiksi erikoisammattitutkinnot ja korkeakoulutuksessa muuntokoulutukset ja tutkinnon osat avoimena korkeakouluopetuksena (kts. luku 7.1). Mikäli budjettirahoitus kattaa osan koulutuksen kustannuksista, kuten korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksissa ja avoimessa korkeakouluopetuksessa, jää osa koulutuksen kustannuksista kouluttautujan tai hänen työnantajansa katettavaksi. Valtion budjettirahoitusta ei saa käyttää sellaisen täydennyskoulutuksen tarjoamiseen, joka kilpailee muun markkinoilla tarjolla olevan liiketoiminnallisen täydennyskoulutuksen kanssa. Työnantajat voivat hankkia ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta jatkuvan oppimisen palveluita liiketoiminnallisesti hinnoiteltuina palveluina.

Haastatteluiden ja arviointiryhmän keskusteluiden perusteella työnantajien osallistumisesta koulutuksen kustannuksiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa ei ole riittävästi kansallista tietoa. Osa toimijoista katsoo, että työnantajat osallistuvat nykyisellään liian vähän koulutuksen kustannuksiin erityisesti silloin, kun kyse on yksittäisen työnantajan tarpeista. Toisaalta haastatteluissa ja arviointiryhmän keskusteluissa tuli esille toimivia yhteisrahoittamisen malleja, kuten työvoimakoulutuksena järjestettävät yhteishankintakoulutukset. Arviointiryhmä katsoi, ettei työnantajia voi rahoituskysymyksissä tarkastella yhtenäisenä ryhmänä. Suurilla työnantajilla on paremmat mahdollisuudet resursoida HRD-toimintoja ja hankkia täydennyskoulutusta henkilöstölleen kuin pienillä ja keskisuurilla toimijoilla. Yksinyrittäjiä ja ammatinharjoittajia on myös kohtuullisen paljon. Kansallisessa keskustelussa työnantajien roolista tutkintojen jälkeisen koulutuksen rahoittamisessa ei ole toistaiseksi löydetty kovin paljon toimivia, laajalti jaettuja malleja. Sama koskee muiden ministeriöiden kuin OKM:n ja TEM:n mahdollisuuksia rahoittaa työikäisen väestön koulutusta omilla toimialoillaan. Mahdollisia rahoittajia voisivat olla esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä ympäristöministeriö.

Arviointiryhmän keskusteluissa tuli esille, että on myös ajoittain epäselvää, missä tapauksissa koulutusorganisaatioiden toiminta yksityisen sektorin työnantajien kanssa on laeissa edellytettyä työelämäyhteistyötä, ja missä tapauksissa yhteistyö ja siitä kanavoituva hyöty voidaan katsoa yritystueksi.

10.3 Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutusten rahoituksen kehittämiskohteet

Tässä alaluvussa käsitellään koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden näkemyksiä rahoituksen kehittämiskohteista, kun rahoitetaan työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita työelämän nopeissa muutostilanteissa. Aineistoina on käytetty ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua itsearviointikyselyä ja eri toimijaryhmien haastatteluita.

Rahoitusmekanismeja pitää kehittää strategisempaan suuntaan

Kyselyssä ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja pyydettiin nimeämään keskeiset kehittämiskohteet koulutuksen rahoituksessa työelämän nopeissa muutostilanteissa.

Karkealla jaottelulla vastaukset jakaantuivat kahteen luokkaan, jotka on kuvattu taulukossa 7.

TAULUKKO 7. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen näkemykset työikäiselle aikuisväestölle suunnattujen koulutusten rahoituksen kehittämiskohteista. Yleinen luokittelu. Mainintojen määrä 209. N =140

Kehittämiskohte	Osuus maininnoista (%)
Rahoitusmalleja ja -prosesseja koskevat kehittämiskohteet (sis. hankerahoitusmenettelyt)	74
Rahoituksen määrää koskevat kehittämiskohteet	26
Yhteensä	100

Yksityiskohtaisemmassa luokittelussa maininnat jakaantuivat useisiin eri luokkiin, joiden osuudet on kuvattu taulukossa 8.

TAULUKKO 8. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen näkemykset työikäiselle aikuisväestölle suunnattujen koulutusten rahoituksen kehittämiskohteista. Yksityiskohtainen luokittelu. Mainintojen määrä 209. N = 140

Kehittämiskohde	Osuus maininnoista (%)
Nopeus ja joustavuus rahoituksen hakemisessa ja rahoituspäätöksissä	14
Pienten osaamiskokonaisuuksien rahoituksen parantaminen	13
Muut kehittämiskohteet (maininnat, jotka eivät sijoittuneet mihinkään luokittelun luokkaan)	13
Rahoituksen ennakoitavuuden parantaminen	11
Rahoituksen kokonaismäärän kasvattaminen	11
Ammatillisen koulutuksen valtionosuusjärjestelmän kehittäminen	10
Hankerahoituksen lyhytjänteisyyden ja työläyden vähentäminen	7
Opiskelijoiden toimeentulomahdollisuuksien parantaminen	6
Rahoitusjärjestelmän pirstaleisuuden vähentäminen	6
Korkeakoulujen rahoitusmallien kehittäminen	3
Ammatillisen koulutuksen ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen rahoituksen kehittäminen	3
Työnantajayhteistyön rahoituksen parantaminen	2
Ruotsinkielisen koulutuksen rahoituksen parantaminen	1
Yhteensä	100

Tulosten perusteella rahoituksen haasteet kohdistuvat enemmän rahoitusmekanismeihin kuin puhtaasti rahoituksen määrään. On kuitenkin huomattava, että mikäli rahoitukseen valtion budjetissa vuosittain varattava kokonaismäärä ei muutu, ei rahoitusmallien muuttamisella ole automaattista vaikutusta mahdollisuuksiin ohjata yksittäisen koulutusorganisaation tasolla enemmän rahoitusta jatkuvan oppimisen koulutuspalveluihin. Jos indikaattoreissa painotettaisiin nykyistä enemmän jatkuvan oppimisen koulutuksia tutkintoon johtavan koulutuksen sijasta, saattaisi se toki muuttaa rahoituksen jakautumista eri koulutusorganisaatioiden kesken. Arviointiryhmä katsoi, että ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen rahoituksen kasvattaminen ei sinällään automaattisesti edistä niiden mahdollisuuksia toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa. Myös koulutusorganisaatioilta edellytetään kykyä ennakoivaan ja strategiseen toimintaa resurssien käyttämisessä ja äkillisiin rakennemuutostilanteisiin varautumisessa. Arviointiryhmä katsoi, että yksi vaihtoehto voisivat olla koulutusorganisaatioiden omat puskuriresurssit, joilla varauduttaisiin ennakoivasti tuleviin nopean reagoinnin tarpeisiin.

Koulutusorganisaatioiden näkemykset rahoituksen yksityiskohtaisista kehittämiskohteista jakautuivat kyselyssä melko voimakkaasti. Voidaan päätellä, että rahoitushaasteiden luonne ja määrä vaihtelee koulutusorganisaatioiden välillä. Taustatekijöinä voivat olla esimerkiksi koulutusaste, koulutusorganisaation koko, sijainti, koulutusalat sekä se, kuinka paljon koulutusorganisaatiossa on kokemusta työnantajien rahoittamista koulutuksista tai esimerkiksi yhteisrahoitteisista koulutuksista yhdessä työnantajien kanssa.

Myös ammatillisen koulutuksen järjestäjien, korkeakoulujen ja työnantajien haastatteluissa tuli esille, että työikäisen väestön koulutusten rahoittaminen työelämän nopeissa muutostilanteissa ei näyttäydä selkeänä kaikille toimijoille. Julkista rahoitusta pidettiin esimerkiksi pirstaleisena tai hitaasti saatavilla olevana.

Arviointiaineiston ja arviointiryhmän keskusteluiden perusteella koulutuksen rahoituksen keskeinen kehittämiskohde on sekä budjettirahoituksen että hankerahoituksen strategisuuden kasvattaminen siten, että koulutusorganisaatioilla olisi nykyistä suuremmat mahdollisuudet suunnata rahoitusta alueellisten tarpeiden mukaisesti. Alueilla tarvittaisiin kokonaiskartoitusta osaamisen kehittämisen rahoitustarpeista ja nykyisistä katvealueista. Hankerahoituskokonaisuudet voisivat myös olla suurempia, jolloin niiden strateginen ulottuvuus olisi vahvempi. Myös ELY-keskusten haastattelussa tuli esille, että koulutuksen ja elinkeinoelämän kehittämiseksi toteutettujen hankkeiden vaikuttavuutta tulisi arvioida kokonaisuutena. Tällä voitaisiin parantaa hankeressurssien kohdentamista ja vähentää päällekkäistä kehittämistyötä.

Arviointiryhmä katsoi, että hankerahoituksen toimivuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseksi on tärkeää panostaa aitoon ja kaikkia osapuolia hyödyttävään yhteistyöhön jo ennen hankerahoituksen hakemista ja hankkeiden käynnistämistä. Eri toimijoilla tulisi olla riittävästi tietoa toistensa toiminnan painopisteistä, strategisista tavoitteista ja resursseista ennen hankeyhteistyön käynnistämistä.

Avovastausten perusteella osalle koulutusorganisaatioista nykyiset hankerahoituksen haun ja raportoinnin menettelyt ovat kuormittavia. Tämä olisi hyvä huomioida, kun myöntäjätahot (ministeriöt, palvelukeskus, ELY-keskukset, maakuntaliitot) kehittävät omia prosessejaan. Koulutusorganisaatioiden mahdollisuudet ohjata henkilöstöresursseja hankehallintoon vaihtelevat. Myös hankehallinto-osaamisessa on vaihtelua.

Pienten osaamiskokonaisuuksien rahoitus kaipaa selkiyttämistä

Haastatteluiden perusteella työelämän nopeissa muutostilanteissa tarvitaan usein lyhytkestoista, tiettyihin osaamistarpeisiin painottuvaa koulutusta. Yksi syksyllä 2021 Opetushallituksen yhteyteen perustetun Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen tehtävistä on rahoittaa kyseisiä koulutuksia työelämälähtöisesti. Pienten, ei-tutkintoon johtavien osaamiskokonaisuuksien rahoittamisesta olisi tärkeää luoda kansallisia malleja opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, palvelukeskuksen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen yhteistyönä. Palvelukeskuksella on uutena viranomaisena mahdollisuus luoda uusia malleja osaamisen kehittämiseksi suunnattujen koulutusten rahoittamisessa.

Resurssien ja normiohjauksen yhteys reagointivalmiuteen jakaa näkemyksiä

Resurssien ja normiohjauksen vaikutus koulutusorganisaatioiden reagointivalmiuteen näyttää kahtalaisena aineiston ja arviointiryhmän keskusteluiden valossa. Toisaalta osa koulutusorganisaatioista katsoo, että koulutuksen järjestämisluvat, säädetyt koulutusvastuut ja budjetti-

rahoituksen perustana olevien indikaattorien painottuminen tutkintokoulutukseen vaikeuttavat tarkoituksenmukaista vastaamista alueellisiin tarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Toisaalta arviointiryhmän keskusteluissa tuli esille, että samalla alueella toimivat ja saman resurssi- ja normiohjauksen piirissä olevat koulutusorganisaatiot voivat olla toimintakulttuuriltaan hyvin erilaisia. Tämä näkyy myös niiden tavassa toimia yhteistyössä työelämän kanssa ja kyvyssä vastata joustavasti työelämän tarpeisiin.

Arviointiryhmän mukaan rahoitus vaikuttaa yhteistyön perustan rakentamiseen työelämän nopeissa muutostilanteissa. Rahoitus kohdistuu pääasiassa hankkeisiin ja kokeiluihin, vaikka lisäksi tarvittaisiin resursseja myös yhteistyön edellytysten luomiseen.

Arvioinnin
johto-
päätökset ja
kehittämisen-
suositukset

Koko arviointia
koskevat
johtopäätökset

11

Tässä pääluvussa vastataan arviointikysymyksiin ja esitetään koko arviointia koskevat johtopäätökset koulutusjärjestelmän kyvystä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa.

- Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa on keskimäärin hyvä⁶². Kyvyssä on kuitenkin vaihtelua koulutusasteiden ja arviointialueiden välillä. Myös AVI-alueiden välillä on vaihtelua.
- Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin negatiivisissa rakennemuutostilanteissa on melko hyvä.
- Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin positiivisissa rakennemuutostilanteissa on tyydyttävä.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyky toimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa on hyvä – koko koulutusjärjestelmän haasteina yhteistyömallit, ennakointi ja rahoitus

Tässä arvioinnissa kokonaiskuva koulutusjärjestelmän kyvystä vastata jatkuvan oppimiseen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa muodostuu sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen että ohjausjärjestelmän toiminnan tarkastelusta. Lisäksi keskiössä on koulutusorganisaatioiden kyky toimia yhteistyössä viranomaisten, muiden koulutusorganisaatioiden, työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa työelämän nopeissa muutostilanteissa.

⁶² Koko arviointia koskevissa johtopäätöksissä on käytetty neliportaista asteikkoa heikko (1) – tyydyttävä (2) – hyvä (3) – erinomainen (4)

Koulutusorganisaatioiden kyky toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa rakentuu varautumisesta työelämän nopeisiin muutostilanteisiin, henkilöstöresursseista ja yhteistyöstä eri toimijaryhmien kanssa. Lisäksi kyky muodostuu koulutusorganisaatioiden prosesseista ja toimintatavoista, joilla ne suunnittelevat, toteuttavat ja kehittävät työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita. Myös ennakkoinnilla ja eri tietolähteiden käyttökelpoisuudella koulutuspalveluiden suunnittelussa on keskeinen rooli työelämän nopeissa muutostilanteissa toimimisessa. Osaltaan kyky toimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa muodostuu myös siitä, kuinka hyvin ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut pystyvät huomioimaan toiminnassaan työnantajien ja erilaisten väestöryhmien tarpeita.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen jatkuvan oppimisen palvelut toimivat keskimäärin hyvin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Äkillisiin rakennemuutostilanteisiin heikosti varautuneiden koulutusorganisaatioiden määrät ovat molemmilla koulutusasteilla melko pieniä. AVI-alueiden ja opetuskielten välillä on joitakin eroja, joita on kuvattu tarkemmin jäljempänä tässä pääluvussa. Ohjausjärjestelmään liittyvät tekijät, erityisesti suhteellisen voimakkaasti näkemyksiä jakavat rahoituskysymykset, vaikuttavat koko koulutusjärjestelmän toimintakykyyn jonkin verran heikentävästi. Kansallisesti ja alueellisesti tuotetussa ennakkointitiedossa on puutteita, eivätkä koulutusorganisaatiot koe sitä kaikilta osin käyttökelpoiseksi työelämän nopeissa muutostilanteissa. Lisäksi kehittämiskohteena on toimintamallien vakiinnuttaminen ja jakaminen erityisesti positiivisissa rakennemuutostilanteissa.

Koulutusjärjestelmän kyky vastata negatiivisiin äkillisiin rakennemuutoksiin on melko hyvä – positiivisissa rakennemuutoksissa tarvitaan uusien toimintamallien ja ennakkoinnin kehittämistä

Koulutusjärjestelmän kyky vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa on melko hyvä silloin, kun kyseessä on negatiivinen rakennemuutos. Negatiivisissa rakennemuutostilanteissa työvoimaa vapautuu äkillisesti usein suuria määriä. Irtisanomisten vaikutukset ovat toimialakohtaisesti erilaisia muun muassa sen mukaan, millainen koulustausta irtisanottavilla on. Esimerkiksi ICT-alan äkillisissä rakennemuutostilanteissa suuri osa irtisanottavista on ollut korkeakoulutettuja, kun taas puunjalostusteollisuuden rakennemuutostilanteissa pääosalla henkilöstöstä on ollut ammatillinen koulutus tai vahva työssä hankittu osaaminen.

Negatiivisissa rakennemuutostilanteissa työ- ja elinkeinoministeriön koordinoima ÄRM-prosessi rahoituksineen muodostaa alueelliselle yhteistyölle kehyksen. ÄRM-rahoituksella tuetaan alueellisen toimintaympäristön ja elinkeinoelämän kehittämistä sekä uusien työpaikkojen syntymistä. ÄRM-prosessi on edistänyt alueellisten yhteistyömallien syntymistä. Negatiivisissa rakennemuutostilanteissa on vakiintuneita alueellisia malleja kuntien, työnantajien, koulutusorganisaatioiden, TE-toimistojen ja ELY-keskusten yhteistyölle. Malleja hyödynnetään alueellisesti ja kehitetään edelleen uusissa muutostilanteissa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on vakiintunut rooli yhteistyössä. Kehittämiskohteena on korkeakoulujen entistä vahvempi osallistuminen yhteistyöhön ja räätälöityjen koulutuspalveluiden tarjoamiseen. ÄRM-tilanteissa

koulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen tarvittava rahoitus täytyy kanavoida joko koulutusorganisaatioiden valtionosuuksista, tarjolla olevista hankerahoituksista, työvoimakoulutuksen rahoituksesta tai liiketoiminnallisin perustein järjestettävän koulutuksen tuloista.

Positiivisissa rakennemuutostilanteissa koulutusjärjestelmän kyky vastata tilanteeseen on tyydyttävällä tasolla. Positiivisten rakennemuutosten hoitamiseksi on jo hyviä esimerkkejä toimintamalleista, mutta ne ovat vakiintumattomia ja edellyttävät kehittämistä. Positiivisilla rakennemuutoksilla ei ole vastaavaa kansallista toimintamallia kuin negatiivisilla rakennemuutoksilla, joissa valtioneuvoston päätöksellä voidaan ohjata rahoitusta tietyn alueen kehittämiseksi rakennemuutostilanteessa.

Toimintamalleja voitaisiin myös jakaa tehokkaammin kansallisesti. Ennakointia voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän positiivisten rakennemuutosten havaitsemiseksi ja niihin reagoimiseksi riittävän ajoissa. Ennakointitiedon pitäisi palvella nykyistä paremmin positiivisten rakennemuutosten ennakointia ja varautumista koulutusorganisaatioissa. Ennakoinnin tulee kohdistua sekä kansallisiin että maailmanlaajuisiin toimialojen muutoksiin. Ministeriöiden, maakuntaliittojen, ELY-keskusten ja Opetushallituksen tuottamaa ennakointitietoa tulee kehittää käytettävämpään muotoon. Myös Business Finlandin osaamista voitaisiin hyödyntää positiivisissa rakennemuutostilanteissa. Ennakoinnin kytkeminen nykyistä vahvemmin osaksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen laadunhallintaa edellyttää myös kehittämistä ja voisi osaltaan parantaa niiden kykyä toimia positiivisissa äkillisissä rakennemuutostilanteissa.

Kaikissa äkillisissä rakennemuutostilanteissa koulutuksen rahoittaminen edellyttää kehittämistoimia kansallisesti ja paikallisesti. Arviointi osoittaa, että äkilliset rakennemuutokset ovat toistuva ilmiö, johon tulisi varautua koulutusorganisaatioissa myös resurssein, esimerkiksi puskurirahastoilla. Lisäksi tarvitaan kansallisia resursseja, joita voidaan kohdentaa tarveharkintaisesti koulutusten ja ohjauspalveluiden järjestämiseen. Erityisesti pienten osaamiskokonaisuuksien rahoitus on vakiintumatonta. Rahoitusta pitäisi olla tarjolla sekä negatiivisiin että positiivisiin rakennemuutostilanteisiin.

Osaavan henkilöstön saatavuus, yhteistyömallit ja kehittämistoiminta ovat koulutusorganisaatioiden haasteita

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on jo paljon toimiviksi osoittautuneita koulutusmalleja, joita on kokeiltu työelämän nopeissa muutostilanteissa. Jo hankittu kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa on useissa tapauksissa kytköksissä koulutusorganisaatioiden kykyyn varautua äkillisiin rakennemuutoksiin ja toimia niissä yhtenä alue- ja toimialakohtaisen kehittämistyön osapuolena. Kokemuksen ja itsearvioinnin tulosten kytkös näkyy hieman selkeämmin ammatillisessa koulutuksessa kuin korkeakoulutuksessa.

Kansallisesti keskeisimmät kehittämiskohteet ammatillisen koulutuksen järjestäjien toiminnassa liittyvät yhteistyön määrään sidosryhmien kanssa koulutusten toteuttamisvaiheessa sekä kykyyn kehittää työikäiselle aikuisväestölle suunnattuja koulutuspalveluita.

Keskeisimmät kehittämiskohteet korkeakouluissa liittyvät opetushenkilöstön saatavuuteen ja osaamiseen työelämän nopeissa muutostilanteissa. Lisäksi kehittämiskohteita on yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa erityisesti koulutusten toteuttamisvaiheessa. Sopivan opetushenkilöstön löytäminen ja rekrytointi on haastavaa tilanteissa, joissa uutta koulutusta tarvitaan nopeasti ja työvoimapulan toimiala on pitkälle erikoistunut. Opetushenkilöstöä on vaikea saada toimialoilta, joilla on työvoimapulaa ja samoista henkilöistä kilpailevat koulutusorganisaatiot ja yritykset. Sama ilmiö näkyy myös ammatillisessa koulutuksessa esimerkiksi tekniikan aloilla.

Koulutusorganisaatioiden ja ohjaustoimijoiden vuoropuhelu on kiinteää – rahoitus jakaa näkemyksiä

Arviointi antaa kahtalaisen kuvan vuorovaikutuksesta koulutusorganisaatioiden ja ohjausjärjestelmän välillä jatkuvan oppimisen ja äkillisten rakennemuutosten kysymyksissä. Yhtäältä valtaosalla ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluista on riittävä tietämys jatkuvaan oppimiseen liittyvästä normiohjauksesta ja lainsäädännöstä. Myös koulutusorganisaatioiden suhteet kansallisiin ohjaustoimijoihin ovat kiinteitä. Kiinteän suhteen taustalla on muun muassa ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen tulosperustainen rahoitusohjaus.

Toisaalta arviointi osoittaa, ettei työikäiselle väestölle äkillisissä rakennemuutostilanteissa suunnattavien koulutusten rahoittamisesta ole riittävää kansallista yhteisymmärrystä opetus- ja kulttuuriministeriön, työnantajien sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kesken. Arvioinnissa tuli esille viitteitä siitä, että tämä heikentää joissain tapauksissa ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyä reagoida työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Erityisesti pienten osaamiskokonaisuuksien rahoittaminen kaipaa arvioinnin perusteella selkeyttämistä.

Arviointiaineiston perusteella ei voida kovin kattavasti päätellä, mitkä kaikki tekijät estävät yhteisymmärryksen rakentumista jatkuvan oppimisen koulutusten rahoittamisesta. Mahdollisia tekijöitä ovat ainakin erilaiset näkemykset budjettirahoituksen kohdentamisesta eri-ikäisille opiskelijaryhmille tarkoitettuihin koulutuksiin, erilaiset näkemykset eri koulutusmuotojen painottamisesta budjettirahoituksen perustana olevissa rahoitusmalleissa, erilaiset näkemykset hankerahoituksen toimivuudesta koulutuspalveluiden kehittämisen ja tarjoamisen rahoitusmuotona, erilaiset näkemykset työnantajien rahoitusvastuusta koulutuspalveluiden osalta äkillisissä rakennemuutostilanteissa sekä erilaiset näkemykset yksittäisten henkilöiden rahoitusmahdollisuuksista ja -vastuista työikäisen väestön kouluttautumisessa.

Työvoimakoulutuksena järjestettävät yhteisrahoitteiset rekrykoulutukset on koettu toimiviksi koulutuspalvelujen toteuttamisessa. Myös oppisopimuskoulutus on koettu toimivaksi ja joustavaksi koulutusmuodoksi vastaamaan työnantajien osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Työnantajat odottavat usein saavansa koulutusjärjestelmästä maksutonta koulutusta tarpeisiinsa. Tämä voi liittyä yleiseen mielikuvaan koulutusjärjestelmän tarjoamasta maksuttomasta koulutuksesta. Henkilöstökoulutuksessa työnantajat rahoittavat osan koulutuksen kustannuksista. Myös oppisopimuskoulutuksessa työnantajat osallistuvat kustannuksiin ohjauksen ja opiskelijalle maksettavan palkan muodossa.

Arviointiryhmä katsoi, että keskustelua jatkuvan oppimisen ja työikäisen väestön koulutuksen kustannusten jakautumisesta on tärkeää jatkaa eri toimijoiden välillä.

Työnantajien tietoisuus tarjolla olevista koulutuspalveluista ja niiden rahoitusmuodoista vaihtelee. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tärkeää kehittää edelleen työnantajille suunnattua viestintäänsä palvelumuotoilun keinoin, tavoitteena yritysten ja muiden työnantajien toimintaympäristöön soveltuva tapa esitellä koulutusjärjestelmän tarjoamia mahdollisuuksia äkillisissä rakennemuutostilanteissa.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiin ja korkeakouluihin kohdistuu ajoittain epärealistisia odotuksia työelämän nopeissa muutostilanteissa

Heikko tiedonsaanti muodostaa ajoittain keskeisen haasteen koulutusorganisaatioiden toiminnalle äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Erityisesti negatiivisissa äkillisissä rakennemuutostilanteissa ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut eivät saa etukäteen tietoa yritysten lakkautus- ja irtisanomis päätösten kohdentumisesta alueellisesti ja määrällisesti. Arvioinnissa tuli esille, että ajoittain koulutusorganisaatioihin kohdistetaan epärealistisia odotuksia toiminnan nopeudesta tilanteissa, joissa tietoa tulevista koulutustarpeista ei ole mahdollista saada etukäteen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla ei käytännössä ole mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, että ylikansalliset pörssiyhtiöt tiedottaisivat alueellisia koulutustoimijoista aikaisemmin tilanteissa, joissa työikäisen väestön koulutuspalveluille on tarvetta työvoimantarpeen toimialakohtaisen vähenemisen vuoksi.

Arvioinnissa tuli esille, että työnantajat toivovat työelämän nopeissa muutostilanteissa ensisijaisesti lyhytkestoista ja täsmällisesti työnantajien tarpeisiin räätälöityä koulutusta ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta. Myös monet muut toimijat pitivät kyseisiä asioita tärkeinä. Työnantajien toiveena voi olla myös se, että koulutus rahoitettaisiin pääosin tai kokonaisuudessaan julkisista varoista.

Pitkälle yksittäisten työnantajien tarpeisiin räätälöity lyhytkestoinen koulutus edellyttää yleensä sitä, että työnantaja osallistuu koulutuksen kustannuksiin. Arvioinnissa tuli esille viitteitä siitä, että on vaihtelevaa, kuinka hyvin työnantajat tunnistavat työelämän nopeissa muutostilanteissa eri toimijoiden mahdollisuudet ja vastuut koulutuksen rahoittamisessa. On mahdollista, että tämä hankaloittaa koulutusorganisaatioiden toimintaa äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Arvioinnissa tuli esille myös viitteitä siitä, että työnantajien toive ensisijaisesti julkisista varoista rahoitetusta koulutuksesta voi ajoittain vaikuttaa siihen, miten toimivaksi tai toimimattomaksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kyky vastata työnantajien tarpeisiin koetaan.

Lounais-Suomen alue erottuu alueellisessa tarkastelussa – korkeakoulujen toiminnassa vaihtelua

Arvioinnin tuloksissa erottuu alueellisessa tarkastelussa Lounais-Suomen AVI-alue. Alueen tuloksista ilmeni merkittäviä koulutusasteiden välisiä eroja. Erot näkyivät erityisesti niillä koulutusorganisaatioilla, joilla oli ollut kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista. Työelämän nopeita muutostilanteita kokeneiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien arviot toiminnastaan olivat keskimäärin merkittävästi saman alueen korkeakoulujen arvioita korkeampia seuraavilla arviointialueilla: koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuus, ennakointi, yhteistyön monipuolisuus ja systemaattisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa, koulutusorganisaation varautuminen, henkilöstöresurssien valmius sekä koulutuspalveluiden tarvevastaavuus.

Lounais-Suomen alueen korkeakoulujen tuloksissa oli myös vaihtelua. Tämä tarkoittaa sitä, että alueen korkeakoulujen kyky toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa on epätasaista. Joukossa on sekä kehittyvällä että alkavalla tasolla olevia koulutusorganisaatioita. On myös mahdollista, että koulutuspalveluiden toteuttaminen työelämän nopeissa muutostilanteissa on painottunut eri tavoin korkeakoulujen kesken alueen sisällä. Lounais-Suomessa haasteena on myös tarjota korkeakoulujen koulutuspalveluita sekä suomenkieliselle että ruotsinkieliselle työikäiselle väestölle.

Lisäksi Lounais-Suomessa ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat tarjolla olevien tietolähteiden käyttökelpoisuuden koulutuspalveluiden suunnittelussa huomattavasti paremmaksi kuin saman alueen korkeakoulut. Sama koski arviota yhteistyökumppanien hyödyllisyydestä työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelussa.

Vastaava ilmiö koulutusasteiden välisissä eroissa näkyi muutamilla arviointialueilla myös Lapin AVIn, Pohjois-Suomen AVIn ja Itä-Suomen AVIn alueilla. Vain Lounais-Suomen AVI-alueella koulutusasteen kytkös arvioihin oli nähtävissä kattavasti useimmilla tarkastelluilla arviointialueilla⁶³.

Osa Lounais-Suomen AVI-alueen rakennemuutostilanteista on voinut vaikuttaa voimakkaammin ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden kysyntään ja osaamisvaatimukseen, mikä arviointiryhmän mukaan voi selittää sitä, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat arvioineet kykynsä toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa keskimäärin paljon paremmaksi kuin korkeakoulut.

Osittain eroa koulutusasteiden välillä voi selittää myös se, että ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on perustehtävänsä ja ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä tehdyn kehittämistyön vuoksi lähtökohtaisesti paremmat valmiudet toimia työelämän nopeissa muutostilanteissa.

Tekniikan alan korkeakoulutusta on kehitetty Lounais-Suomen AVI-alueella voimakkaasti viime vuosina (kts. luku 2.2). Yhtenä kehittämisen vauhdittajana on ollut tarve vastata tehokkaasti alueellisen elinkeinoelämän työvoimantarpeeseen erilaisissa muutostilanteissa. Tämä on voinut näkyä alueen korkeakouluille koulutuspalveluiden lisäämistä ja kehittämistä koskevana paineena.

⁶³ Arviointialueilla tarkoitetaan itsearviointikyselyn tuloksista muodostettuja keskiarvosummamuuttujia, joita oli kymmenen. Kts. liite 4.

Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden yhteistyö työelämän nopeissa muutostilanteissa vaatii kehittämistä

Ruotsinkielisten koulutusorganisaatioiden keskuudessa yhteistyön puute hankaloittaa vastaa- mista työelämän nopeisiin muutostilanteisiin. Ruotsinkielisillä ja kaksikielisillä ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ei ole yhteistä näkemystä keskinäisestä työnjaostaan työikäiselle väestölle tarjottavien koulutuspalveluiden tarjoamisessa. Arvioinnissa tuli myös esille viitteitä siitä, että kyseisten koulutusorganisaatioiden välillä on kilpailua. Yhteistyön kehittymättömyyteen viittaa myös se, että tulosten perusteella ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien valmiudet vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa ovat hyvin erilaisia.

Työelämän äkilliset rakennemuutokset eivät rajaudu ensisijaisesti työelämässä käytettävän kielen mukaan, vaan ne ovat enemmän alueellisia tai toimialakohtaisia. Äkillisissä rakennemuutos- tilanteissa tarvitaan koulutusorganisaatioiden yhteistyötä yli kielirajojen työnantajien, toisten koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden kanssa. Jos tarvitaan osaavaa työvoimaa alueelle, on tärkeää olla joustava ja suunnitella koulutustarjontaa työelämän tarpeista lähtien.

Korkeakouluissa haasteena on löytää tasapaino kielilain vaatimusten ja yleistyvän englanninkie- lisen opetuksen välillä, kun suunnitellaan ja toteutetaan työikäiselle aikuisväestölle suunnattuja koulutuksia työelämän nopeissa muutostilanteissa. Englannin kielen käyttäminen opetuskielenä on yleistynyt ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa erityisesti ylempään korkeakoulututkintoon johtavissa opinnoissa. Kaksikieliset korkeakoulut toimivat käytännössä kolmikielisesti.

Työelämän nopeissa muutostilanteissa hyödynnetään usein olemassa olevaa koulutustarjontaa

Vuosina 2018–2021 työelämän nopeissa muutostilanteissa ammatillisessa koulutuksessa on painottunut ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen opiskelu. Korkeakoulutuksessa on painottunut tutkintojen osien opiskelu sekä avoimena kor- keakouluopetuksena että liiketoiminnallisena koulutuksena. Lisäksi on painottunut tutkintoon johtava muuntokoulutus. Tulokset viittaavat siihen, että tutkintokoulutuksella on nykyisellään keskeinen rooli työelämän nopeissa muutostilanteissa kouluttautumisessa. Ammatillisessa kou- lutuksessa on opiskeltu melko vähän pieniä osaamiskokonaisuuksia, esimerkiksi tutkinnon osaa pienempiä koulutuksia.

Molemmilla koulutusasteilla opiskelu oli työelämän nopeissa muutostilanteissa painottunut pää- osin samoille aloille. Ammatillisessa koulutuksessa oli opiskeltu useilla aloilla työelämän nopeissa muutostilanteissa. Esimerkiksi tekniikan alojen, palvelualojen sekä hyvinvointi- ja terveysalojen opiskelu oli painottunut. Korkeakoulutuksessa oli painottunut tekniikan ja tietoliikenteen alojen sekä terveys- ja hyvinvointialojen opiskelu.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kuvaamat esimerkit toimivista koulutuspalveluista suuntautuivat eri aloille. Korkeakoulujen esimerkit toimivista koulutuksista olivat voittopuolisesti tekniikan ja ICT-alojen koulutuksia. Esimerkit antavat viitteitä siitä, että ammatillisen koulutuksen koulutuksilla on vastattu ensisijaisesti alueellisiin tarpeisiin ja korkeakoulutuksen koulutuksilla teknologiateollisuuden toimialakohtaisiin kansallisiin tarpeisiin. Lisäksi voidaan päätellä, että alueellisiin tarpeisiin ja ICT-alan tarpeisiin vastanneet koulutukset ovat olleet onnistuneimpia, koska koulutusorganisaatiot ovat maininneet niitä esimerkkeinä toimivista koulutuspalveluista. On myös mahdollista, että koulutusten toimivuus on osaltaan perustunut onnistuneeseen tarvekohdennukseen, joskaan tätä ei voida suoraan arviointiaineistosta päätellä.

Työnantajien tarpeet kohdistuvat usein lyhytkestoiseen, suoraan työelämän osaamistarpeisiin vastaavaan koulutukseen. Siksi on tärkeää vahvistaa koulutusorganisaatioiden mahdollisuuksia toteuttaa työelämän nopeissa muutostilanteissa myös sellaista koulutusta, jota vielä ei ole tarjolla. Koulutuksissa voitaisiin myös yhdistellä eri koulutusorganisaatioiden tarjontaa samalla alueella tai toimialalla.

Positiivisissa rakennemuutostilanteissa tarvittavan koulutuksen ennakointi on pitkäjänteistä ja edellyttää myös kansainvälisen toimialakehityksen seuraamista. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tärkeää osata hyödyntää työnantajilta saatavaa tietoa toimialakohtaisista trendeistä ja signaaleista. Koulutusjärjestelmän kyky toimia positiivisissa rakennemuutostilanteissa perustuu toisaalta pitkäjänteiseen ennakointiin ja sen rinnalla kykyyn toimia paikallisesti sekä nopeasti että joustavasti.

Työnantajien tarpeisiin vastaamista pitää edistää esimerkiksi kohdennettujen osaamiskokonaisuuksien ja monipuolisemman yhteistyön kehittämällä

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat nykyisellään vastaavansa paremmin yksilöiden kuin työnantajien tarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Koulutusorganisaatioiden toiminnassa monet nykyiset käytännöt on suunniteltu ja toteutettu yksittäisten opiskelemaan hakeutuvien henkilöiden tarpeista lähtien. Työelämän nopeat muutostilanteet koskettavat alueita, toimialoja ja yksittäisiä työnantajia; tällöin koulutusjärjestelmän vaikuttava toiminta kyseisissä tilanteissa edellyttää myös työelämä- ja työnantajalähtöisen lähestymistavan kehittämistä edelleen. Jotta myös työelämän ja yksittäisten työnantajien tarpeet voidaan huomioida entistä paremmin työelämän nopeissa muutostilanteissa, tarvitaan yhteistyötä ja kehittämistoimia sekä koulutusorganisaatioilta että työnantajilta.

Nykyisin äkillisissä rakennemuutostilanteissa toimiminen on usein erillään ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen perustoiminnasta. Keskeisenä kehittämiskohteena on erillistoiminnan muuttaminen osaksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen perustoimintaa. Vaikuttava toiminta äkillisissä rakennemuutostilanteissa edellyttää ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintalogiikan muutosta siten, että työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden toteuttaminen muutostilanteissa on osa koulutusorganisaatioiden perustoimintaa.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut arvioivat keskimäärin vastaavansa nykyisellään hieman paremmin yleisesti työelämän tarpeisiin kuin yksittäisten työnantajien tarpeisiin koulutuspalveluiden suunnittelussa. Yleisillä työelämän tarpeilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi toimialakohtaisia tarpeita, jotka koskettavat useita työnantajia. Yksittäisten työnantajien tarpeilla taas tarkoitetaan sellaisia osaamistarpeita, jotka koskettavat täsmällisesti yhtä työnantajaa. Koulutusorganisaatioiden kesken on myös melko paljon eroja siinä, miten hyvin työelämän ja yksittäisten työnantajien tarpeisiin vastataan. Joukossa on sekä edistyneellä että alkavalla tasolla olevia toimijoita.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja ammattikorkeakoulujen arviot kyvystään vastata yksittäisten työnantajien tarpeisiin olivat keskimäärin parempia kuin yliopistojen. Osaltaan tämä selittyy toimijoiden erilaisilla lakisääteillä tehtävillä. On kuitenkin huomattava, että myös yksittäiset yliopistot olivat arvioineet kykynsä vastata yksittäisten työnantajien tarpeisiin hyväksi.

Työelämän ja yksittäisten työnantajien toiveet kohdistuvat äkillisissä rakennemuutostilanteissa usein tiettyyn osaamistarpeeseen täsmällisesti vastaaviin kohdennettuihin osaamiskokonaisuuksiin. Nykyisellään koulutuksen ohjausjärjestelmä kannustaa kuitenkin tutkintojen, tutkinnon osien ja muiden sellaisten koulutusten hyödyntämiseen, joita on mahdollista rahoittaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen saamalla julkisella rahoituksella. Kyseiset koulutukset voivat olla myös työnantajien näkökulmasta houkuttelevia julkisen rahoituksen vuoksi. Työnantajat ovat viime vuosina hankkineet jonkin verran maksullista tilauskoulutusta tai ammatillisen koulutuksen henkilöstökoulutusta omille työntekijöilleen äkillisissä rakennemuutostilanteissa ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta, mutta kyseiset koulutukset eivät ole arvioinnissa kerätyn tiedon mukaan painottuneet kovin paljon. Varsinkin korkeakoulutuksessa on rahoitettu valtionavustuksilla kasvavan työvoimantarpeen toimialoille - kuten tekniikka sekä tietoliikenne - kohdistuvia työikäisen väestön koulutuksia, joiden voidaan ajatella hyödyttäneen välillisesti useita saman toimialan työnantajia.

Arvioinnin perusteella oppisopimuskoulutus on yksi keskeisistä ammatillisen koulutuksen keinoista vastata työnantajien tarpeisiin. Oppisopimuskoulutuksia voidaan toteuttaa siten, että ne vastaavat suoraan yksittäisten työnantajien tarpeisiin. Oppisopimuskoulutukset mahdollistavat myös esimerkiksi sen, että ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet voivat hankkia yksittäisen työnantajan tarvitsemää lisäosaamista voidakseen työllistyä sen palvelukseen. Arvioinnin perusteella oppisopimusta on hyödynnetty jonkin verran äkillisissä rakennemuutostilanteissa.

Pienten osaamiskokonaisuuksien rahoituksen selkeyttäminen ja vakiinnuttaminen on avainasemassa, kun kehitetään koulutusjärjestelmää vastaamaan entistä paremmin työnantajien tarpeita äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Kansallisesti olisi löydettävä pysyväisluonteisia tapoja rahoittaa kyseisiä koulutuksia, joko budjettirahoituksen osana tai muilla rahoitusinstrumenteilla. Myös työnantajien rahoitusvastuuta olisi tärkeää selkeyttää edelleen erityisesti tapauksissa, joissa koulutus kohdistuu yhden työnantajan tarpeisiin.

Työnantajilla on tarve saada tietoa koulutuspalveluista nopeasti ja yhdestä paikasta työelämän nopeissa muutostilanteissa. Erityisesti negatiivisissa rakennemuutostilanteissa työnantajilla oli ollut kokemuksia siitä, että tietoa koulutuspalveluista oli ollut ajoittain vaikeaa saada. Arvioinnissa

tuli esille viitteitä siitä, että ammatillisessa koulutuksessa vastataan nykyisellään keskimäärin paremmin kuin korkeakouluissa työntajien koulutustarpeisiin liittyviin yhteydenottoihin. Kaikissa koulutusorganisaatioissa tulisi varmistaa, että työntajien yhteydenottoja varten on nimetyt yhteyshenkilöt, yhteistyöhön liittyviä asioita hoidetaan systemaattisesti ja yhteistyö koulutuspalveluiden suunnittelussa käynnistyy joustavasti. Yhteistyölle on myös varattava riittävät resurssit.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut kokevat isot, keskisuuret ja pienet työntajat hyödyllisiksi yhteistyökumppaneiksi työikäiselle väestölle suunnattujen koulutusten suunnittelussa. Tämä muodostaa hyvän pohjan yhteistyön kehittämiseksi edelleen. Arvioinnin perusteella työntajat ja yritykset odottavat koulutusorganisaatioiden ja TE-toimistojen palveluilta tasalaatuisuutta. Tämä korostuu silloin, kun kyseessä on kansainvälinen yritys, jolle suomalainen koulutusjärjestelmä ei ole tuttu. Koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden onkin tärkeää löytää keinoja siihen, miten ulkomaisille ja kotimaisille työntajille voidaan kuvata suomalaisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien, korkeakoulujen ja viranomaisten työntajille suunnattuja palveluita ja koulutusten rahoitusmahdollisuuksia. On myös tärkeää edelleen lisätä eri toimijoiden tietoisuutta toistensa toiminnan mahdollisuuksista ja reunaehdoista. Työntajien keskuudessa on tärkeää kehittää viestintää tulevista koulutustarpeista siten, että koulutusorganisaatioilla on riittävästi aikaa uusien koulutusten suunnitteluun ja käynnistämiseen. Erityisesti nousevilla aloilla osaavan opetushenkilökunnan rekrytointi voi olla haastavaa ja edellyttää aikaa, ja sitä voidaan joutua etsimään myös kansainvälisistä verkostoista.

Arvioinnissa tuli esille, että ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut tekevät nykyisellään vähän yhteistyötä yksinyrittäjien ja ammatinharjoittajien kanssa työikäiselle väestölle suunnattujen koulutusten suunnittelussa. Tähän voi olla monia syitä. On mahdollista, että työelämän nopeissa muutostilanteissa koulutusorganisaatioiden puoleen kääntyvät pääasiassa suuret työntajat tai yritykset tai keskisuuret työntajat. Yksinyrittäjien ja ammatinharjoittajien voi olla myös vaikeampaa irrottautua työstään koulutuspalvelujen suunnittelua varten yhdessä koulutusorganisaatioiden kanssa.

Yksi mahdollinen yhteistyön muoto työntajien kanssa ovat koulutusorganisaatioiden tekemät osaamistarvekartoitukset työelämän ja yksittäisten työntajien tarpeista. Arvioinnin perusteella koulutusorganisaatioilla on tähän jo toimivia malleja, joita voitaisiin levittää eteenpäin muille toimijoille. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut voivat tukea työntajia alueellisten, toimialakohtaisten ja työntajakohtaisten tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistamista yhtenä yhteistyön muotona. Osaamistarpeiden tunnistaminen on jatkuvan muutoksen olosuhteissa haastavaa ja yhteistyöllä voidaan lisätä tunnistettujen osaamistarpeiden osuvuutta.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen yhteistyö työntajien kanssa koulutusten toteuttamisessa työelämän nopeissa muutostilanteissa kaipaavaa kehittämistä. Molemmilla koulutusasteilla on jonkin verran toimijoita, jotka ovat tehneet vain vähän tai eivät lainkaan yhteistyötä pienten ja keskisuurten työntajien kanssa toteuttamisvaiheessa. Sama koski isojen työntajien kanssa tehtävää yhteistyötä. Korkeakouluissa isojen työntajien kanssa yhteistyötä toteutusvaiheessa melko paljon tai paljon tekevien vastaajien osuus on suurempi kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa, mikä selittyy ammatillisen koulutuksen järjestäjien

heterogeenisyydellä koon ja tehtävien suhteen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä suurempi osa kuin korkeakouluista tekee melko paljon tai paljon yhteistyötä yksityisyrityksien ja ammatinharjoittajien kanssa koulutuspalveluiden toteuttamisessa.

Arvioinnissa tuli esille lupaavia esimerkkejä siitä, miten koulutusorganisaatiot ja työnantajat voivat tehdä molempia hyödyttävää yhteistyötä koulutuspalveluiden toteuttamisessa työelämän nopeissa muutostilanteissa. Yhteistyö voi tarkoittaa esimerkiksi tilojen ja laitteiden yhteiskäyttöä, työnantajien henkilöstön osallistumista koulutusten toteuttamiseen tai erilaisia harjoittelun ja työpaikalla tapahtuvan opettamisen ja oppimisen muotoja.

Opintoihin hakeutumiseen vaikuttavat useat eri tekijät – henkilökohtaiset syyt, työllistyminen ja toimeentulovaikkeudet aiheuttavat opintojen keskeyttämistä

Pääosalla ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ja korkeakouluilla on vähintään hyvä kyky vastata työikäisen väestön osaamistarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Ammatillisessa koulutuksessa on valmiudet vastata yksilöiden tarpeisiin koulutukseen hakeutumisessa, opintojen etenemisen joustavuudessa ja koulutustarjonnassa. Korkeakouluilla on melko hyvät valmiudet vastata yksittäisten henkilöiden tarpeisiin, mutta kehittämistarpeita on opintojen opintoihin hakeutumisessa, etenemisessä ja koulutustarjonnassa.

Tutkinnon suorittaneet ovat merkittävin työikäisen väestön koulutuspalveluihin hakeutuva ryhmä äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Nykyisellään työikäiselle väestölle suunnatut koulutuspalvelut vastaavatkin parhaiten korkeasti koulutettujen ja ammatillisen koulutuksen suorittaneiden henkilöiden tarpeisiin, kun näkökulmana käytetään koulutukseen hakeutumista ja pääsyä.

Matalasti koulutetut, ikääntyvät ja heikosti koulutushalukkaat henkilöt ovat heikommassa asemassa koulutukseen hakeutumisessa äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Taustalla voi olla monia syitä. Ilmiö voi liittyä aiempiin kielteisiin kokemuksiin kouluttautumisesta ja opiskelusta. Myös opiskelutaidot ovat usein heikommalla edellä kuvatuissa ryhmissä. Erityisesti digiosaaminen korostuu nykyisellään perustaitona opiskelussa. Koulutushalukkuuteen voi vaikuttaa myös se, että monilla rakennemuutosaloilla palkkataso on ollut suhteellisen hyvä, eikä uusien tarjolla olevien koulutusvaihtoehtojen tuottama palkkataso vastaa työttömiksi jääneiden henkilöiden aiempaa tulotasoa. Tämä korostuu ikääntyneiden henkilöiden kohdalla. Teollisuuden asiantuntija-aloilla irtisanomispaketit voivat vaikuttaa siihen, etteivät yksittäiset henkilöt koe tarvetta hakeutua koulutukseen välittömästi työttömyyden alkaessa.

Koulutusjärjestelmän haasteena on kehittää myös sellaisia työelämän nopeissa muutostilanteissa tarjottavia koulutuspalveluita, joissa huomioidaan matalasti koulutettujen henkilöiden tarpeita ja opiskelussa tarvittavien perustaitojen vahvistamista osana opiskelua. Kyselyssä tuli myös esille, että henkilökohtaiset syyt – kuten elämänhallinnan tai perheen ja opintojen yhteensovittamisen haasteet – aiheuttavat opintojen keskeyttämistä työelämän nopeissa muutostilanteissa. Myös tämä on tärkeää huomioida koulutusten ja ohjauspalveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Yksi opintojen keskeyttämissyistä on työllistyminen opintojen aikana. Työllistyminen on keskeinen tavoite niille opiskelijoille, jotka ovat aloittaneet opintonsa äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen olisi tärkeää etsiä sellaisia ratkaisuita, jotka mahdollistaisivat opintojen loppuun saattamisen myös työn rinnalla. Näitä ratkaisuja voisivat olla esimerkiksi ammatillisen koulutuksen oppisopimuskoulutus ja opiskelumahdollisuuksien tarjoaminen verkkototeutuksina.

Työikäiseen väestöön kuuluvien opiskelijoiden ohjauspalveluissa on kehittämistarpeita, erityisesti vaiheessa, jossa työttömäksi jääneet henkilöt etsivät itselleen sopivaa koulutusta. Koulutusta etsivä henkilö voi jäädä yksin tilanteessa, jossa työttömäksi jääminen edellyttää osaamisen kehittämistä tai alan vaihtoa koulutuksen avulla. Aiemmista opinnoista voi olla aikaa tai koulutukseen hakeutuminen ja koulutustarjonta on muuttunut. Näissä tilanteissa tarvittaisiin nykyistä helpommin saatavaa tietoa eri vaihtoehtoista. Tiedonsaanti erilaisista vaihtoehtoista koetaan haastavaksi ja usein on epäselvää, mistä kanavista tiedon hankkiminen tulisi aloittaa. Arvioinnissa tuli viitteitä siitä, että työikäisen väestön voi olla ajoittain vaikea hahmottaa erilaisia uraan ja opintoihin liittyviä mahdollisuuksia.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on ajantasainen käsitys siitä, miten toimeentulon mahdollistavien etuuksien ja opiskelun yhteensovittaminen vaikuttaa yksittäisten henkilöiden mahdollisuuksiin opiskella työikäiselle aikuisväestölle suunnatuissa koulutuksissa. Molemmilla koulutusasteilla opintojen aikaisen toimeentulon vaikeudet olivat yksi yleisimmistä opintojen keskeyttämissyistä äkillisissä rakennemuutostilanteissa. On tärkeää, että koulutusorganisaatioilla on jatkossakin hyvä käsitys eri kanavista, joista opiskelijan toimeentuloa opintojen aikana voidaan rahoittaa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut eivät kuitenkaan voi suoraan vaikuttaa siihen, millaisia toimeentulon tukimuotoja on tarjolla tai miten eri viranomaiset tulkitsevat säädöksiä toimeentuloon liittyviä päätöksiä tehdessään.

Kehittämis- suositukset eri toimijaryhmille

12

Tässä pääluvussa esitellään eri toimijaryhmille suunnatut kehittämissuosituksat. Suositukset perustuvat sekä yksityiskohtaisiin, pääluvuissa 5–10 esitettyihin johtopäätöksiin, että pääluvussa 11 esitettyihin koko arviointia koskeviin johtopäätöksiin.

Opetus- ja kulttuuriministeriölle suunnatut kehittämissuosituksat

1. **Tulevissa ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen uudistuksissa tulee varmistaa, että jatkuvan oppimisen ja äkillisten rakennemuutosten näkökulmat huomioidaan riittäväällä tavalla.** Näitä uudistuksia ovat esimerkiksi rahoitusmalleihin sekä koulutuksen järjestämislupiin ja koulutusvastuihin liittyvät uudistukset.
2. **Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi varmistaa työ- ja elinkeinoministeriön kanssa, että jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittäminen jatkuu yli hallituskausien.**
3. **Opetus- ja kulttuuriministeriön on yhteistyössä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kanssa pyrittävä nykyistä vahvempaan yhteiseen näkemykseen siitä, millaisilla rahoitusmuodoilla vastataan äkillisissä rakennemuutostilanteissa esille tuleviin jatkuvan oppimisen koulutustarpeisiin.** Rahoitusmuotojen on mahdollistettava ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen strateginen ja alueelliset erityispiirteet huomioiva toiminta.
4. **Tiedolla johtamista tulee kehittää erityisesti hankerahoituksen ohjauksessa siten, että alueilla voidaan kohdentaa rahoitusta alueen tarpeisiin nopeissa muutostilanteissa.** Rahoituskriteerien tulee mahdollistaa alueellisten tarpeiden huomiointi.
5. **Opetus- ja kulttuuriministeriön on tarpeen selvittää, onko äkillisissä rakennemuutostilanteissa mahdollista jakaa nopeasti harkinnanvaraista rahoitusta jatkuvan oppimisen palvelujen tuottamiseksi.**
6. **Pienten osaamiskokonaisuuksien rahoitusta on vahvistettava siten, että ammatillisen koulutuksen järjestäjillä ja korkeakouluilla on hyvät mahdollisuudet vastata lyhytkestoisiin ja nopeasti ilmeneviin työikäisen väestön koulutustarpeisiin.**

Työ- ja elinkeinoministeriölle suunnatut kehittämissuosituks

- 7. Positiivisiin äkillisiin rakennemuutoksiin on kehitettävä omia alueellisia ja kansallisia toimintamalleja yhteistyössä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen, muiden ministeriöiden, koulutusorganisaatioiden, kuntien, kuntien elinkeinotoimijoiden, ELY-keskusten, TE-toimistojen, maakuntaliittojen, työnantajien, Business Finlandin ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Jatkuvaan oppimiseen liittyvää tiedolla johtamisen prosessia on tarpeen kehittää. Myös ennakkointia voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän positiivisissa rakennemuutoksissa. Ennakoinnissa tulisi hyödyntää nykyistä enemmän ajantasaista avointa dataa ja tekoälyä.**

Opetushallitukselle sekä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskukselle suunnatut kehittämissuosituks

- 8. Opetushallituksen yhteyteen perustetun Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen on tärkeää panostaa toimintansa alussa sellaisten tiedontuotannon ja yhteistyömallien luomiseen, joilla edistetään tilannekuvien muodostamista äkillisissä rakennemuutostilanteissa sekä alueellisesti että kansallisesti.**
- 9. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittamissa koulutuksissa on tarpeen varautua rahoittamaan äkillisistä rakennemuutostilanteista aiheutuvia osaamisen kehittämisen tarpeita. Erityistä huomiota pitää kiinnittää ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen tarjoamien pienten osaamiskokonaisuuksien rahoittamiseen.**
- 10. Työikäisen väestön koulutustarpeita koskevan ennakkointitiedon saatavuutta ja käytettävyyttä on parannettava. Lisäksi tietoa on tarpeen jakaa nykyistä tehokkaammin eri toimijoiden kesken. Saatavuutta tulee parantaa kokoamalla alueellista kansallista ja kansainvälistä ennakkointitietoa yhteen kanavaan, esimerkiksi sähköiseen portaaliin. Käytettävyyttä tulee parantaa kehittämällä synteetitietoa, esimerkiksi laatimalla säännöllisesti synteesejä ennakkointitiedosta ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen käyttöön. Ennakointitiedon saatavuuden ja käytettävyyden parantaminen on tärkeää ottaa huomioon jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden kehittämisessä.**
- 11. Työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalvelujen vaikuttavuutta on tarpeen arvioida nykyistä laajemmin ja systemaattisemmin. Keskeistä on työllistymisvaikutusten arviointi.**
- 12. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen tulisi kehittää toimintamalli ja indikaattoreita aikuisten koulutuspalvelujen tiedolla johtamiseen yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Palvelukeskuksen on tärkeää varmistaa, että nykyisin käytettävät indikaattorit tukevat alueellista työikäisen väestön tarpeiden seuraamista ja kartoittamista. Tiedolla johtamista ja indikaattoreita tulee kehittää edelleen siten, että se vahvistaa koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa.**

Ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnatut kehittämissuosituksen

13. **Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tärkeää arvioida oman organisaationsa ja toimintaympäristönsä erityispiirteet ja määrittellä, millaista varautumista ja kehittämistoimia äkillisissä rakennemuutoksissa toimiminen niiltä edellyttää.** Äkillisiin rakennemuutostilanteisiin varautuminen ja työikäiselle aikuisväestölle suunnattujen koulutuspalveluiden kehittäminen on kytkettävä koulutusorganisaatioiden strategioihin ja laatujärjestelmiin.
14. **Korkeakoulujen ja työnantajien välistä vuorovaikutusta on tarpeen vahvistaa työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalvelujen suunnittelussa ja toteuttamisessa.**
15. **Koulutusorganisaatioiden on tärkeää vahvistaa rooliaan työelämän kehittäjinä äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Yhteistyötä eri koulutusasteiden välillä on tarpeen lisätä ja laajentaa.**
16. **Työelämän nopeissa muutostilanteissa koulutuspalveluita toteuttaneiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tärkeää jakaa muille koulutusorganisaatioille toimiviksi osoittautuneita toimintamallejaan koulutusten suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä.** Erityistä huomiota on kiinnitettävä tutkinnon osien ja muiden pienten osaamiskokonaisuuksien toimiviin malleihin sekä niiden työelämäyhteyksiin. Yhteistyökumppaneina toimivien mallien jakamisessa voivat olla esimerkiksi Opetushallitus, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, AMKE ry, UNIFI ry ja Arene ry.
17. **Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tarpeen varmistaa, että niillä on toimivat sisäiset rakenteet ja prosessit työelämän nopeissa muutostilanteissa toimimiseksi eri yhteistyökumppanien kanssa.**
18. **Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on tarpeen luoda alueellisia ja toimialakohtaisia toimintamalleja opetushenkilöstön riittävyuden turvaamiseksi työelämän nopeissa muutostilanteissa.** Yhtenä toimintatapana voisivat olla alueelliset tai toimialakohtaiset osaajapoolit. Osaajapoolien tavoitteena on parantaa opetushenkilökunnan saatavuutta tilanteissa, joissa työelämän nopeiden muutosten vuoksi käynnistetään uusia koulutuksia tai lisätään olemassa olevien koulutusten opiskelijamääriä. Korkeakoulut ja ammatillisen koulutuksen järjestäjät voisivat hyödyntää nykyisiä yhteistyösopimuksiaan opetushenkilöstön yhteiskäytössä alueellaan tai toimialallaan. Koulutusorganisaatioiden on tärkeää vahvistaa opetushenkilöstön mahdollisuuksia toimia joustavasti opettajina työikäiselle aikuisväestölle suunnatuissa koulutuksissa. Mahdollisuuksia voidaan parantaa esimerkiksi oman osaamisen kehittämismahdollisuuksilla ja palkkausjärjestelyillä. Uusilla ja nopeasti muuttuvilla toimialoilla osaajapoolit voisivat kattaa myös ulkomaisia asiantuntijoita.
19. **Ruotsinkielisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kykyyn toimia äkillisissä rakennemuutostilanteissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota.** Tavoitteena tulisi olla nykyistä vahvempi koulutusorganisaatioiden yhteistyö. Lisäksi tavoitteena tulisi olla tasapainon löytäminen kielilain mukaisen ruotsinkielisen väestön koulustarpeiden palvelemisen ja työelämän nopeiden muutostilanteiden esille tuomiin tarpeisiin vastaamisen välillä.

- 20. Korkeakoulujen tulisi kehittää sekä tutkintokoulutusten että erikoistumiskoulutusten suunnittelua, toteutustapoja ja pedagogiikkaa siten, että ne mahdollistavat koulutusten osien tarjoamisen joustavasti työelämän nopeissa muutostilanteissa. Tavoitteena on nostaa koulutusten osien skaalattavuutta jo suunnitteluvaiheessa, jotta äkillisissä rakennemuutostilanteissa opiskelijamäärien kasvattaminen on mahdollista tarveperustaisesti.**

ELY-keskuksille, TE-toimistoille ja maakuntaliitoille suunnatut kehittämissuositukset

- 21. ELY-keskusten ja TE-toimistojen tulisi kehittää ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattua tiedontuotantoa ja tiedottamista alueiden työikäisen väestön koulutustarpeista työelämän nopeissa muutostilanteissa ja äkillisissä rakennemuutostilanteissa.**
- 22. ELY-keskusten ja maakuntaliittojen tulisi kehittää alueellista ennakointitiedon tuottamista yhteistyössä ammatillisen koulutuksen järjestäjien, korkeakoulujen, työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa siten, että ennakointitieto palvelee nykyistä paremmin työikäiselle väestölle suunnattujen koulutuspalveluiden suunnittelua ja toteutusta äkillisissä rakennemuutostilanteissa.**

Lähteet

Säädökset

Ammattikorkeakoululaki (VN 932/2014 muutoksineen)
Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä (VN 464/1998)
Laki ammatillisesta koulutuksesta (VN 531/2017)
Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (VN 1705/2009)
Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (VN 93/2017)
Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (VN 817/2015)
Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus koulutusvastuun täsmentämisestä (OKM 1451/2014 muutoksineen)
Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (VN 1129/2014)
Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulujen toiminnasta perittävistä maksuista (VN 1440/2014)
Valtioneuvoston asetus rakentamisen suunnittelun vaativuusluokkien määräytymisestä (VN 214/2015)
Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (VN 120/2017)
Valtioneuvoston asetus yliopistoista (VN 770/2009)
Valtioneuvoston asetus yliopistojen toiminnassa perittävistä maksuista (VN 1082/2009)
Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista (VN 794/2004 muutoksineen)
Yliopistolaki (VN 558/2009)

Raportit ja selvitykset

Aho, E. (2017) Kasvun mahdollisuudet – positiivisen rakennemuutoksen hyödyntäminen Lounais-Suomessa 24.8.2017. Selvitysmiesraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Aho, M. Ranki, S. (2018). Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitran selvityksiä 134.

Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. & Mäkiäho, A. (2018), Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018.

Jokinen, J. (2017). Positiivisen rakennemuutokset osaajatarpeet. Selvitysmiesraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:54.

- Mikkola, P. & Haltia, P (2019). Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa. Selvitys aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen periaatteista ja käytänteistä korkeakouluissa. Opetus- ja kulttuuriministeriö 31.5.2019.
- Nyman, J.; Sillanpää, K.; Mayer, M.; Valtakari, M. & Ålander, T (2020). Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:26.
- OECD. (2020a). Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Pariisi.
- OECD. (2020b). Education at a Glance 2020. OECD Indicators, OECD Publishing, Pariisi.
- Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa, S., Haila, K. (2020). Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). Selvitys jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta. Opetus- ja kulttuuriministeriö 23.6.2020.
- Owal Group Oy. (2020). Selvitys ammatillisen osaamisen piloteista. Loppuraportti 26.6.2020. Owal Group Oy.
- Tuomaala, M. (2020). Aktiivisilta työvoimapolitiisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2018. TEM-analyysija 101/2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta. MDI Public Oy ja TK-Eval. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:26.
- Valtioneuvosto (2020). Vaikuttavaan ennakointiin. Valtakunnallisen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointijärjestelmän kehittäminen. Työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvoston kehittämistyöryhmän raportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:20.

Verkkolähteet

- Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) Koulutuksen arviointisuunnitelma vuosille 2020-2023. Päivitetty versio. Opetus- ja kulttuuriministeriö hyväksynyt 11.2.2021. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2021/04/KARVI_arviointisuunnitelma-2020-2023_paivitetty_2021.pdf (haettu 24.2.2022)
- Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931> (haettu 24.2.2022)
- Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman koulutusta koskevat tavoitteet ja toimenpiteet <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/osaamisen-sivistyksen-ja-innovaatioiden-suomi> (haettu 24.2.2022)
- Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen kuvaus ja aineistot opetus- ja kulttuuriministeriön sivuilla <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM033:00/2019> (haettu 22.2.2022)
- Työ- ja elinkeinoministeriön kuvaus äkillisen rakennemuutoksen määritelmistä ja ÄRM-prosessista <https://tem.fi/akillinen-rakennemuutos-arm> (haettu 23.2.2022)
- Kuvaus opetus- ja kulttuuriministeriön ammatillisen koulutuksen järjestäjille lisäsuoritepäätöksenä vuonna 2018 myöntämästä rahoituksesta ammatillisen koulutuksen kasvupilotteihin <https://okm.fi/lisasuoritepaatokset> (haettu 22.2.2022)
- Kuvaus opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2017 korkeakouluille muuntokoulutuksiin myöntämistä valtionavustuksista <https://okm.fi/-/osaavan-tyovoiman-saatavuutta-turvataan-uusilla-10-miljoonan-euron-muuntokoulutuksilla> (haettu 24.2.2022)
- Kuvaus opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2018 korkeakouluille osaajapulaan vastaamiseksi myöntämistä valtionavustuksista <https://okm.fi/-/erityisavustus-korkeakouluille-osaajapulaan-vastaamiseksi-nopeavaikutteisten-toimenpiteiden-kautta> (haettu 22.2.2022).

Kuvaus opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2020-2021 ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille myöntämistä valtionavustuksista jatkuvan oppimisen kehittämiseksi <https://okm.fi/-/erityisavustus-jatkuvan-oppimisen-ja-osaamisen-kehittamiseen> (haettu 22.2.2022)

Opetus- ja kulttuuriministeriön kuvaus ammatillisen koulutuksen rahoitusmallista <https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus> (haettu 28.2.2022)

Opetus- ja kulttuuriministeriön kuvaus korkeakoulujen rahoitusmalleista <https://okm.fi/ohjaus-rahoitus-ja-sopimukset> (haettu 24.2.2022)

Luettelo ammattikorkeakoulujen toimiluvista <https://okm.fi/toimiluvat> (haettu 24.2.2022)

Kuvaus Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston (Arene) kehittämissyryhmistä <https://www.arene.fi/arene/yhteystiedot/tyoryhmat/> (haettu 23.2.2022)

Opintopolku-palvelun kuvaus avoimesta korkeakouluopetuksesta
<https://opintopolku.fi/wp/yliopisto/avoin-yliopisto/> ja
<https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/avoin-ammattikorkeakoulu/> (haettu 25.2.2022)

Opetus- ja kulttuuriministeriön kuvaus avoimen korkeakouluopetuksen tehtävistä <https://okm.fi/korkeakou-lutus> (haettu 25.2.2022)

Esimerkkejä ammattikorkeakoulujen polkuopinnoista Tampereen ammattikorkeakoulun ja Lapin ammatti-korkeakoulun verkkosivuilla
<https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/avoimet-korkeakouluopinnot/avoimen-amkin-polkuopinnot>
<https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/Avoin-AMK/Tahtaimessa-AMK-tutkinto> (haettu 23.2.2022)

Kuvaus yliopistojen väyläopinnoista Jyväskylän yliopiston verkkosivuilla <https://www.avoin.jyu.fi/fi/avoin-yliopisto/hankkeet/try> (haettu 25.2.2022)

Kuvaus työvoimakoulutuksen opiskelijavalinnasta TE-toimistojen verkkosivuilla <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta-koulutus/tyovoimakoulutus/haku-ja-valinta> (haettu 24.2.2022)

Kuvaukset maakuntaliittojen ja ELY-keskusten roolista EU:n hankerahoitusten jakamisessa Kuntaliiton ja ELY-keskusten verkkosivuilla
<https://www.kuntaliitto.fi/kunnat-ja-kuntayhtymat/maakuntien-liitot/aluekehitysvastuu> ja
<https://www.ely-keskus.fi/eu-rahoitus> (haettu 24.2.2022)

Kuvaukset aikuisopiskelijoiden opintojen tukimuodoista Työllisyysrahaston, TE-toimistojen, Opintopolku-palvelun, Kansaneläkelaitoksen ja Eläketurvakeskuksen verkkosivuilla
<https://www.tyollisyysrahasto.fi/aikuisopiskelijan-etuudet/tuen-saamisedot/>
<https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta-koulutus/omaehtoinen-opiskelu>
<https://opintopolku.fi/wp/valintojen-tuki/opintojen-rahoitus/tuet-tyossa-kayvalle/>
<https://www.kela.fi/opintolaina-aikuisopiskelijoille>
<https://www.kela.fi/opintotuki>
<https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/kuntoutus-reitti-takaisin-tyoelamaan/>
<https://www.kela.fi/koulutus-kuntoutuksena>

Liitteet

LIITE 1. Arvioinnin suunnitteluvaiheessa toteutettujen fokusryhmähaastattelujen yhteenveto

Jatkuvaa oppimista ja rakennemuutoksiin vastaamista edistävät nykyiset tekijät	Jatkuvaa oppimista ja rakennemuutoksiin vastaamista estävät nykyiset tekijät
Ohjausjärjestelmän taso	
Lainsäädäntö (esim. ammatillisen koulutuksen reformi) luo mahdollisuuksia jatkuvan oppimisen järjestelmälle ja koulutusjärjestelmän kykyyn vastata rakennemuutoksiin.	Rahoitukseen liittyvät esteet: rahoituksen sirpaleisuus ja hankkeistaminen, rahoitusvastuista on epäselvyyksiä eri toimijoiden välillä, rahoituksen tulisi olla joustavampaa lyhytkestoisten koulutusten kannalta, yksilön toimeentulon tukemuodot eivät kannusta riittävästi kouluttautumiseen aikuisiällä.
Julkisrahoitteisuus, erillisrahoituksella toteutetut koulutukset sekä omaehtoinen opiskelu ja oppisopimuskoulutus rahoitusmuotoina.	TEM/OKM-jako: ministeriöiden hallinnonalojen erillisyyt, yhteistyössä kehitettävää ja vastuista epäselvyyksiä.
Mahdollisuuksia koulutusorganisaatioille tutkintojen perusteiden muokkaamisen ja uudistamiseen (ammatillinen koulutus).	Poliittiset päätökset ja painotukset eri hallituskausina (vaihtelu).
Ohjaustoiminnan kehittäminen.	Lainsäädäntöön liittyvät haasteet: tutkintojen perusteet, opetussuunnitelmat, koulutusvastuut. Ohjauksen kehittämistarpeet.
Koulutusorganisaatioiden taso	
Ammatillisen koulutuksen joustavuus: oppisopimuskoulutukset, tutkinnon osien suorittaminen, tutkintojen uudistaminen, aikuiskoulutustarjonta, jatkuva haku.	Koulutusorganisaatioiden resurssit ja valmiudet kehittää jatkuvan oppimisen järjestelmää ja vastata rakennemuutoksiin vaihtelevat.
Korkeakoulutuksen joustavuus: avoin korkeakoulutus, jatkuvaa hakua hyödynnetään, opetussisältö relevanttia myös muille kohderyhmille nykyisten lisäksi.	Vuoropuhelu koulutusorganisaatioiden ja työelämän toimijoiden välillä ei ole riittävä: kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa, koulutukset eivät ole riittävän työelämälähtöisiä.
Sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulutuksessa on tarjolla täsmäkoulutusta ja lyhytkestoista koulutusta, ja tutkinnon osien suorittaminen on mahdollista. Koulutustarjonta on parantunut ja sen kehittämisessä on onnistuttu.	Tutkintokeskeisyys jäykistää koulutusorganisaatioiden toimintaa: tarvittaisiin lisää pienempiä oppimiskokonaisuuksia, lyhytkestoista koulutusta ja täsmäkoulutusta, koulutustarjonta ei aina kohtaa yksilöiden tarpeita.
Työelämäyhteistyötä tehdään ja kehitetään.	
Digitalisaatioita hyödynnetään joustavien opintomahdollisuuksien toteuttamisessa.	
Työnantajien ja työpaikkojen taso	
Monet työelämän toimijat tekevät yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kanssa.	Koulutusjärjestelmän lisäksi työelämässä on esteitä jatkuvan oppimisen kehittämisessä ja rakennemuutoksiin vastaamisessa, mikä johtuu mm. työelämän toimijoiden erilaisista resursseista.
Työelämän osaamistarpeet ovat jossain määrin välittyneet koulutusorganisaatioiden toimintaan.	
Yksilöiden taso	
Ohjausta on kehitetty.	Yksilöillä on erilaiset resurssit, motivaatio ja valmiudet etsiä tietoa koulutuksista, tunnistaa ja kehittää omaa osaamistaan sekä osallistua koulutuksiin.
Yksilöiden koulutustarpeita on tunnistettu ja niihin on pyritty vastaamaan. Yksilöille on olemassa monenlaisia vaihtoehtoja ja laaja koulutustarjonta oman osaamisen kehittämiseen elämän eri vaiheissa	Aliedustetut ryhmät osallistuvat muita epätodennäköisemmin koulutuksiin, ohjausta tulisi kehittää. Koulutuksiin osallistumiseen ja oman osaamisen kehittämiseen vaikuttavat myös koulutusjärjestelmän ulkopuoliset tekijät, esim. perheasiat, toimeentulo koulutuksen aikana, alueelliset erot.

Jatkuvaa oppimista ja rakennemuutoksiin vastaamista edistävät nykyiset tekijät	Jatkuvaa oppimista ja rakennemuutoksiin vastaamista estävät nykyiset tekijät
Kaikkia tasoja koskevat havainnot	
Eri toimijoilla on jaettu tahtotila mm. jatkuvan oppimisen kehittämistarpeista ja kehittämisen suunnasta. Kaiken kaikkiaan tunnustetaan, että koulutusjärjestelmällä on olemassa edellytyksiä toteuttaa jatkuvan oppimisen järjestelmää ja vastata rakennemuutoksiin.	Haastatellut tahot ovat yhtä mieltä siitä, että vaikka edellytyksiä ja mahdollisuuksia jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämiseen ja toteuttamiseen on, niitä ei joko tunneta, hyödynnetä tai ne eivät toimi.
Ennakointitietoa on olemassa ja sitä pyritään hyödyntämään rakennemuutoksiin vastaamisessa.	Ennakoinnissa ja ennakointitiedon hyödyntämisessä on kehitettävää.
	Jatkuva oppiminen ja koulutus ylipäättään kasaantuu.
	Alueelliset erot: eri toimijoiden (mm. koulutusorganisaatiot, yritykset) resurssit vaihtelevat ja painottuvat eri tavalla alueittain.

LIITE 2. Arvioinnin yksityiskohtaiset arviointikysymykset

TASO JA ARVIOINTIKOHTTEET	ARVIOINTIKYSYMYKSET
1. Ohjausjärjestelmän taso Rahoitusjärjestelmä Koulutusjärjestelmän ja muiden yhteiskunnan osa-alueiden rajapinnat	<ul style="list-style-type: none"> Miten jatkuvan oppimisen kustannusten jakaminen pitäisi eri toimijoiden näkökulmasta ratkaista? Mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät yhteisymmärryksen rakentumista? Mihin haasteisiin koulutusjärjestelmä voi vastata äkillisissä rakennemuutostilanteissa? Mihin haasteisiin tarvitaan muita toimenpiteitä? Miten ohjausjärjestelmä toimii vuorovaikutuksessa koulutusorganisaatioiden kanssa jatkuvan oppimisen ja äkillisten rakennemuutosten kysymyksissä?
2. Koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen taso Suunnittelu Toteuttaminen Arviointi Kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät suunnittelevat jatkuvan oppimisen palveluita ja osaamisen kehittämispalveluita vastatakseen äkillisiin rakennemuutostilanteisiin? Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät toteuttavat jatkuvan oppimisen palveluita äkillisissä rakennemuutostilanteissa? Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät arvioivat ja seuraavat jatkuvan oppimisen palveluitaan ja osaamisen kehittämisen palveluitaan ja hyödyntävät arviointitietoa kehittämisessä? Miten korkeakoulut ja koulutuksen järjestäjät kehittävät jatkuvan oppimisen palveluitaan ja osaamisen kehittämisen palveluitaan?
3. Työpaikat ja työnantajat koulutusjärjestelmän palveluiden hyödyntäjinä ja asiakkaina	<ul style="list-style-type: none"> Miten koulutusjärjestelmä palvelee eri kokoisia ja erilaisia työpaikkoja ja työnantajia rakennemuutostilanteissa? Millaisiin jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa voidaan vastata työnantajien, koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen yhteistyöllä, millaisiin tarvitaan muita toimenpiteitä?
4. Yksilöt koulutusjärjestelmän palveluiden asiakkaina	<ul style="list-style-type: none"> Millainen kyky korkeakouluilla ja koulutuksen järjestäjillä on vastata yksittäisten henkilöiden tarpeisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa? Mikä on koulutusjärjestelmän ja ohjauspalveluiden kyky äkillisissä rakennemuutostilanteissa vastata eri työtekijäryhmien tarpeisiin? Esimerkiksi <ul style="list-style-type: none"> – korkeasti koulutettujen henkilöiden tarpeisiin? – ammatillisen koulutuksen suorittaneiden tarpeisiin? – matalasti koulutettujen ja heikosti koulutushalukkaiden ryhmien tarpeisiin? – yksin-/pienyrittäjien tarpeisiin

LIITE 3. Arviointiasteikko

	PUUTTUVA	ALKAVA	KEHITTYVÄ	EDISTYNYT
Toimintatapa	Ei ole määriteltyä toimintatapaa asian hoitamiseksi. Asiasta on puhuttu, mutta konkreettiset toimet puuttuvat.	Toimintatapa, vastuut, valtuudet ja linjaukset on osittain määritelty.	Toimintatapa, vastuut, valtuudet ja linjaukset on pääosin määritelty. Joidenkin toimintojen osalta tarvitaan tarkempia määrittelyjä.	Toimintatapa, vastuut, valtuudet ja linjaukset on kattavasti määritelty.
Toimintatavan toteutuminen käytännössä (esim. eri vastuualueilla, eri tilanteissa, eri henkilöstö- ja asiakasryhmissä)	Ei toimintatapaa, jota voisi toteuttaa.	Toimintatapaa toteutetaan vaihtelevasti käytännössä.	Toimintatapaa toteutetaan melko kattavasti käytännössä.	Toimintatapaa toteutetaan kattavasti käytännössä.
Arviointi ja parantaminen	Ei toimintatapaa eikä sen toteuttamista, joita voisi arvioida ja parantaa.	Toimintatavan ja sen toteuttamisen arviointi ja parantaminen on satunnaista	Toimintatapaa ja sen toteuttamista arvioidaan ja parannetaan osin systemaattisesti mm. ennakoitietiedon, seuranta-, arviointi- ja tulostiedon, muun tiedon, hanketoiminnan, verkostoyhteistyön ja toisilta oppimisen perusteella.	Toimintatapaa ja sen toteuttamista arvioidaan ja parannetaan systemaattisesti mm. ennakoitietiedon, seuranta-, arviointi- ja tulostiedon, muun tiedon, hanketoiminnan, verkostoyhteistyön ja toisilta oppimisen perusteella. Strategiset linjaukset määrittelevät kehittämistyötä. Kehittämistyössä hyödynnetään innovatiivisia ratkaisuja.

LIITE 4. Akkuteollisuuden ja puunjalostusteollisuuden tapausesimerkkien haastatteluihin osallistuneiden organisaatioiden ja haastateltujen henkilöiden määrät

Toimijaryhmä	Haastatteluihin osallistuneiden organisaatioiden määrä	Haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden määrä
Ammatillisen koulutuksen järjestäjät	13	24
Korkeakoulut	13	16
Kunnat	6	8
TE-toimistot	5	8
ELY-keskukset	5	6
Maakuntaliitot	6	9
Yritykset	4	4
Kuntien elinkeinoyhtiöt	4	4
Business Finland Oy	1	1
opetus- ja kulttuuriministeriö	1	3
työ- ja elinkeinoministeriö	1	2
Yhteensä	59	85

LIITE 5. Ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja korkeakouluille suunnattuun kyselyyn vastanneiden perustietoja taustatekijöiden mukaan

Perusjoukko: Kaikki				Vastanneet		Ryhmäkohtaisesti	
		N	%	n	%	%	
Koulutus-organisaatio	Ammatillisen koulutuksen järjestäjä	142	78,9 %	108	76,6 %	76,1 %	
	Korkeakoulu	38	21,1 %	33	23,4 %	86,8 %	
Järjestäjän oppilaitosten opetuskielet	suomi	161	89,4 %	125	88,7 %	77,6 %	
	ruotsi	12	6,7 %	9	6,4 %	75,0 %	
	suomi/ruotsi	7	3,9 %	7	5,0 %	100,0 %	
Omistus	Yksityinen	120	66,7 %	89	63,1 %	74,2 %	
	Valtio	18	10,0 %	15	10,6 %	83,3 %	
	Kunta	9	5,0 %	9	6,4 %	100,0 %	
	Kuntayhtymä	33	18,3 %	28	19,9 %	84,8 %	
Alojen määrä	Yksialainen	68	37,8 %	45	31,9 %	66,2 %	
	Monialainen	112	62,2 %	96	68,1 %	85,7 %	
Oppilaitostyyppi	Ammatillinen oppilaitos	80	44,4 %	64	45,4 %	80,0 %	
	Kansanopisto	28	15,6 %	21	14,9 %	75,0 %	
	Liikunnan koulutuskeskus	10	5,6 %	6	4,3 %	60,0 %	
	Erytisoppilaitos	5	2,8 %	3	2,1 %	60,0 %	
	Erikoisoppilaitos	12	6,7 %	8	5,7 %	66,7 %	
	Musiikin oppilaitos	7	3,9 %	6	4,3 %	85,7 %	
	Ammattikorkeakoulu	24	13,3 %	21	14,9 %	87,5 %	
	Yliopisto	14	7,8 %	12	8,5 %	85,7 %	
	Kuntaryhmä	Kaupunkimainen	150	83,3 %	117	83,0 %	78,0 %
		Taajaan asuttu	16	8,9 %	13	9,2 %	81,3 %
Maaseutumainen		14	7,8 %	11	7,8 %	78,6 %	
Suuralue	Helsinki-Uusimaa	53	29,4 %	43	30,5 %	81,1 %	
	Etelä-Suomi	38	21,1 %	30	21,3 %	78,9 %	
	Länsi-Suomi	42	23,3 %	31	22,0 %	73,8 %	
	Pohjois- ja Itä-Suomi	47	26,1 %	37	26,2 %	78,7 %	

Perusjoukko: Kaikki			Vastanneet		Ryhmäkohtaisesti	
		N	%	n	%	%
Maakunta	Helsinki-Uusimaa	53	29,4 %	43	30,5 %	81,1 %
	Varsinais-Suomi	16	8,9 %	13	9,2 %	81,3 %
	Satakunta	6	3,3 %	6	4,3 %	100,0 %
	Kanta-Häme	8	4,4 %	5	3,5 %	62,5 %
	Pirkanmaa	13	7,2 %	9	6,4 %	69,2 %
	Päijät-Häme	7	3,9 %	6	4,3 %	85,7 %
	Kymenlaakso	5	2,8 %	5	3,5 %	100,0 %
	Etelä-Karjala	2	1,1 %	1	0,7 %	50,0 %
	Etelä-Savo	6	3,3 %	4	2,8 %	66,7 %
	Pohjois-Savo	10	5,6 %	8	5,7 %	80,0 %
	Pohjois-Karjala	5	2,8 %	3	2,1 %	60,0 %
	Keski-Suomi	7	3,9 %	6	4,3 %	85,7 %
	Etelä-Pohjanmaa	7	3,9 %	5	3,5 %	71,4 %
	Pohjanmaa	9	5,0 %	5	3,5 %	55,6 %
	Keski-Pohjanmaa	3	1,7 %	2	1,4 %	66,7 %
	Pohjois-Pohjanmaa	14	7,8 %	12	8,5 %	85,7 %
	Kainuu	2	1,1 %	2	1,4 %	100,0 %
	Lappi	7	3,9 %	6	4,3 %	85,7 %
AVI	Etelä-Suomi	77	42,8 %	61	43,3 %	79,2 %
	Lounais-Suomi	23	12,8 %	20	14,2 %	87,0 %
	Itä-Suomi	19	10,6 %	13	9,2 %	68,4 %
	Länsi- ja Sisä-Suomi	37	20,6 %	26	18,4 %	70,3 %
	Pohjois-Suomi	17	9,4 %	15	10,6 %	88,2 %
	Lappi	7	3,9 %	6	4,3 %	85,7 %
Yhteensä		180	100,0	141	100,0	100,0
		Vastausprosentti			78,3 %	

				Osallistuminen			
Perusjoukko: Ammatillisen koulutuksen järjestäjät				Vastanneet		Ryhmäkohtaisesti	
		N	%	n	%	%	
Järjestäjän oppilaitosten opetuskielet	suomi	134	94,4 %	102	94,4 %	76,1 %	
	ruotsi	7	4,9 %	5	4,6 %	71,4 %	
	suomi/ruotsi	1	0,7 %	1	0,9 %	100,0 %	
Omistus	Yksityinen	98	69,0 %	69	63,9 %	70,4 %	
	Valtio	2	1,4 %	2	1,9 %	100,0 %	
	Kunta	9	6,3 %	9	8,3 %	100,0 %	
	Kuntayhtymä	33	23,2 %	28	25,9 %	84,8 %	
Alojen määrä	Yksialainen	63	44,4 %	42	38,9 %	66,7 %	
	Monialainen	79	55,6 %	66	61,1 %	83,5 %	
Oppilaitostyyppi	Ammatillinen oppilaitos	80	56,3 %	64	59,3 %	80,0 %	
	Kansanopisto	28	19,7 %	21	19,4 %	75,0 %	
	Liikunnan koulutuskeskus	10	7,0 %	6	5,6 %	60,0 %	
	Erytisoppilaitos	5	3,5 %	3	2,8 %	60,0 %	
	Erikoisoppilaitos	12	8,5 %	8	7,4 %	66,7 %	
	Musiikin oppilaitos	7	4,9 %	6	5,6 %	85,7 %	
	Kuntaryhmä	Kaupunkimainen	112	78,9 %	84	77,8 %	75,0 %
		Taajaan asuttu	16	11,3 %	13	12,0 %	81,3 %
Maaseutumainen		14	9,9 %	11	10,2 %	78,6 %	
Suuralue	Helsinki-Uusimaa	41	28,9 %	32	29,6 %	78,0 %	
	Etelä-Suomi	32	22,5 %	24	22,2 %	75,0 %	
	Länsi-Suomi	32	22,5 %	24	22,2 %	75,0 %	
	Pohjois- ja Itä-Suomi	37	26,1 %	28	25,9 %	75,7 %	

				Osallistuminen		
Perusjoukko: Ammatillisen koulutuksen järjestäjät				Vastanneet		Ryhmäkohtaisesti
		N	%	n	%	%
Maakunta	Helsinki-Uusimaa	41	28,9 %	32	29,6 %	78,0 %
	Varsinais-Suomi	13	9,2 %	10	9,3 %	76,9 %
	Satakunta	5	3,5 %	5	4,6 %	100,0 %
	Kanta-Häme	7	4,9 %	4	3,7 %	57,1 %
	Pirkanmaa	10	7,0 %	7	6,5 %	70,0 %
	Päijät-Häme	6	4,2 %	5	4,6 %	83,3 %
	Kymenlaakso	5	3,5 %	5	4,6 %	100,0 %
	Etelä-Karjala	1	0,7 %	0	0,0 %	0,0 %
	Etelä-Savo	5	3,5 %	3	2,8 %	60,0 %
	Pohjois-Savo	8	5,6 %	6	5,6 %	75,0 %
	Pohjois-Karjala	4	2,8 %	2	1,9 %	50,0 %
	Keski-Suomi	5	3,5 %	4	3,7 %	80,0 %
	Etelä-Pohjanmaa	6	4,2 %	4	3,7 %	66,7 %
	Pohjanmaa	6	4,2 %	4	3,7 %	66,7 %
	Keski-Pohjanmaa	2	1,4 %	2	1,9 %	100,0 %
	Pohjois-Pohjanmaa	12	8,5 %	10	9,3 %	83,3 %
	Kainuu	1	0,7 %	1	0,9 %	100,0 %
	Lappi	5	3,5 %	4	3,7 %	80,0 %
AVI	Etelä-Suomi	62	43,7 %	47	43,5 %	75,8 %
	Lounais-Suomi	18	12,7 %	15	13,9 %	83,3 %
	Itä-Suomi	16	11,3 %	10	9,3 %	62,5 %
	Länsi- ja Sisä-Suomi	28	19,7 %	21	19,4 %	75,0 %
	Pohjois-Suomi	13	9,2 %	11	10,2 %	84,6 %
	Lappi	5	3,5 %	4	3,7 %	80,0 %
Yhteensä		142	100,0	108	100,0	100,0
		Vastausprosentti			76,1 %	

				Osallistuminen			
Perusjoukko: Korkeakoulut				Vastanneet		Ryhmäkohtaisesti	
		N	%	n	%	%	
Järjestäjän oppilaitosten opetuskielet	suomi	27	71,1 %	23	69,7 %	85,2 %	
	ruotsi	5	13,2 %	4	12,1 %	80,0 %	
	suomi/ruotsi	6	15,8 %	6	18,2 %	100,0 %	
Omistus	Yksityinen	22	57,9 %	20	60,6 %	90,9 %	
	Valtio	16	42,1 %	13	39,4 %	81,3 %	
Alojen määrä	Yksialainen	5	13,2 %	3	9,1 %	60,0 %	
	Monialainen	33	86,8 %	30	90,9 %	90,9 %	
Oppilaitostyyppi	Ammattikorkeakoulu	24	63,2 %	21	63,6 %	87,5 %	
	Yliopisto	14	36,8 %	12	36,4 %	85,7 %	
Kuntaryhmä	Kaupunkimainen	38	100,0 %	33	100,0 %	86,8 %	
Suuralue	Helsinki-Uusimaa	12	31,6 %	11	33,3 %	91,7 %	
	Etelä-Suomi	6	15,8 %	6	18,2 %	100,0 %	
	Länsi-Suomi	10	26,3 %	7	21,2 %	70,0 %	
	Pohjois- ja Itä-Suomi	10	26,3 %	9	27,3 %	90,0 %	
Maakunta	Helsinki-Uusimaa	12	31,6 %	11	33,3 %	91,7 %	
	Varsinais-Suomi	3	7,9 %	3	9,1 %	100,0 %	
	Satakunta	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Kanta-Häme	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Pirkanmaa	3	7,9 %	2	6,1 %	66,7 %	
	Päijät-Häme	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Kymenlaakso	0	0,0 %	0	0,0 %		
	Etelä-Karjala	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Etelä-Savo	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Pohjois-Savo	2	5,3 %	2	6,1 %	100,0 %	
	Pohjois-Karjala	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Keski-Suomi	2	5,3 %	2	6,1 %	100,0 %	
	Etelä-Pohjanmaa	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Pohjanmaa	3	7,9 %	1	3,0 %	33,3 %	
	Keski-Pohjanmaa	1	2,6 %	0	0,0 %	0,0 %	
	Pohjois-Pohjanmaa	2	5,3 %	2	6,1 %	100,0 %	
	Kainuu	1	2,6 %	1	3,0 %	100,0 %	
	Lappi	2	5,3 %	2	6,1 %	100,0 %	
	AVI	Etelä-Suomi	15	39,5 %	14	42,4 %	93,3 %
		Lounais-Suomi	5	13,2 %	5	15,2 %	100,0 %
Itä-Suomi		3	7,9 %	3	9,1 %	100,0 %	
Länsi- ja Sisä-Suomi		9	23,7 %	5	15,2 %	55,6 %	
Pohjois-Suomi		4	10,5 %	4	12,1 %	100,0 %	
Lappi		2	5,3 %	2	6,1 %	100,0 %	
Yhteensä		38	100,0	33	100,0	100,0	
				Vastausprosentti		86,8 %	

Taustamuuttujana kokemus työelämän nopeista muutostilanteista

Taustatekijät		Kaikki		joilla on kokemusta työelämän nopeista muutostilanteissa		joilla ei ole kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista	
		N	%-osuus vastaajista	n	rivi-%	n	rivi-%
Koulutus-organisaatio	Ammatillisen koulutuksen järjestäjä	108	77 %	56	51,9 %	52	48,1 %
	Korkeakoulu	33	23 %	26	78,8 %	8	24,2 %
Järjestäjän oppilaitosten opetuskielet	suomi	125	89 %	70	56,0 %	55	44,0 %
	ruotsi	9	6 %	5	55,6 %	4	44,4 %
	suomi/ruotsi	7	5 %	7	100,0 %	0	0,0 %
Omistus	Yksityinen	89	63 %	43	48,3 %	46	51,7 %
	Valtio	15	11 %	12	80,0 %	3	20,0 %
	Kunta	9	6 %	7	77,8 %	2	22,2 %
	Kuntayhtymä	28	20 %	20	71,4 %	8	28,6 %
Alojen määrä	Yksialainen	45	32 %	13	28,9 %	32	71,1 %
	Monialainen	96	68 %	69	71,9 %	27	28,1 %
Oppilaitostyyppi	Ammatillinen oppilaitos	64	45 %	44	68,8 %	20	31,3 %
	Kansanopisto	21	15 %	7	33,3 %	14	66,7 %
	Liikunnan koulutuskeskus	6	4 %	0	0,0 %	6	100,0 %
	Erytisoppilaitos	3	2 %	2	66,7 %	1	33,3 %
	Erikoisoppilaitos	8	6 %	2	25,0 %	6	75,0 %
	Musiikin oppilaitos	6	4 %	1	16,7 %	5	83,3 %
	Ammattikorkeakoulu	21	15 %	15	71,4 %	6	28,6 %
	Yliopisto	12	9 %	11	91,7 %	1	8,3 %
Kuntaryhmä	Kaupunkimainen	117	83 %	71	60,7 %	46	39,3 %
	Taajaan asuttu	13	9 %	8	61,5 %	5	38,5 %
	Maaseutumainen	11	8 %	3	27,3 %	8	72,7 %
Suuralue	Helsinki-Uusimaa	43	30 %	28	65,1 %	15	34,9 %
	Etelä-Suomi	30	21 %	17	56,7 %	13	43,3 %
	Länsi-Suomi	31	22 %	17	54,8 %	14	45,2 %
	Pohjois- ja Itä-Suomi	37	26 %	20	54,1 %	17	45,9 %

Taustatekijät		Kaikki		joilla on kokemusta työelämän nopeista muutostilanteissa		joilla ei ole kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista	
		N	%-osuus vastaajista	n	rivi-%	n	rivi-%
Maakunta	Helsinki-Uusimaa	43	30 %	28	65,1 %	15	34,9 %
	Varsinais-Suomi	13	9 %	10	76,9 %	3	23,1 %
	Satakunta	6	4 %	4	66,7 %	2	33,3 %
	Kanta-Häme	5	4 %	1	20,0 %	4	80,0 %
	Pirkanmaa	9	6 %	4	44,4 %	5	55,6 %
	Päijät-Häme	6	4 %	2	33,3 %	4	66,7 %
	Kymenlaakso	5	4 %	3	60,0 %	2	40,0 %
	Etelä-Karjala	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
	Etelä-Savo	4	3 %	2	50,0 %	2	50,0 %
	Pohjois-Savo	8	6 %	4	50,0 %	4	50,0 %
	Pohjois-Karjala	3	2 %	0	0,0 %	3	100,0 %
	Keski-Suomi	6	4 %	3	50,0 %	3	50,0 %
	Etelä-Pohjanmaa	5	4 %	3	60,0 %	2	40,0 %
	Pohjanmaa	5	4 %	3	60,0 %	2	40,0 %
	Keski-Pohjanmaa	2	1 %	1	50,0 %	1	50,0 %
	Pohjois-Pohjanmaa	12	9 %	6	50,0 %	6	50,0 %
	Kainuu	2	1 %	1	50,0 %	1	50,0 %
	Lappi	6	4 %	6	100,0 %	0	0,0 %
AVI	Etelä-Suomi	61	43 %	36	59,0 %	25	41,0 %
	Lounais-Suomi	20	14 %	15	75,0 %	5	25,0 %
	Itä-Suomi	13	9 %	4	30,8 %	9	69,2 %
	Länsi- ja Sisä-Suomi	26	18 %	13	50,0 %	13	50,0 %
	Pohjois-Suomi	15	11 %	8	53,3 %	7	46,7 %
	Lappi	6	4 %	6	100,0 %	0	0,0 %
Koulutuksen tarjoajan kokonais-opiskelijamäärä	alle 500 opiskelijaa	56	40 %	15	26,8 %	41	73,2 %
	5001–1500 opiskelijaa	17	12 %	10	58,8 %	7	41,2 %
	1501–2500 opiskelijaa	17	12 %	15	88,2 %	2	11,8 %
	2501–3500 opiskelijaa	12	9 %	8	66,7 %	4	33,3 %
	yli 3500 opiskelijaa	40	28 %	34	85,0 %	5	12,5 %
Yhteensä		141	100,0	82	58,2 %	59	41,8 %

Taustatekijät		Ammatillisen koulutuksen järjestäjät		joilla on kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista		joilla ei ole kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista	
		N	%-osuus vastaajista	n	rivi-%	n	rivi-%
Järjestäjän oppilaitosten opetuskielet	suomi	102	72 %	53	52,0 %	49	48,0 %
	ruotsi	5	4 %	2	40,0 %	3	60,0 %
	suomi/ruotsi	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
Omistus	Yksityinen	69	49 %	28	40,6 %	41	59,4 %
	Valtio	2	1 %	1	50,0 %	1	50,0 %
	Kunta	9	6 %	7	77,8 %	2	22,2 %
	Kuntayhtymä	28	20 %	20	71,4 %	8	28,6 %
Alojen määrä	Yksialainen	42	30 %	13	31,0 %	32	76,2 %
	Monialainen	66	47 %	69	104,5 %	27	40,9 %
Oppilaitostyyppi	Ammatillinen oppilaitos	64	45 %	44	68,8 %	20	31,3 %
	Kansanopisto	21	15 %	7	33,3 %	14	66,7 %
	Liikunnan koulutuskeskus	6	4 %	0	0,0 %	6	100,0 %
	Erityisoppilaitos	3	2 %	2	66,7 %	1	33,3 %
	Erikoisoppilaitos	8	6 %	2	25,0 %	6	75,0 %
	Musiikin oppilaitos	6	4 %	1	16,7 %	5	83,3 %
Kuntaryhmä	Kaupunkimainen	84	60 %	71	84,5 %	46	54,8 %
	Taajaan asuttu	13	9 %	8	61,5 %	5	38,5 %
	Maaseutumainen	11	8 %	3	27,3 %	8	72,7 %
Suuralue	Helsinki-Uusimaa	32	23 %	28	87,5 %	15	46,9 %
	Etelä-Suomi	24	17 %	17	70,8 %	13	54,2 %
	Länsi-Suomi	24	17 %	17	70,8 %	14	58,3 %
	Pohjois- ja Itä-Suomi	28	20 %	20	71,4 %	17	60,7 %

Taustatekijät		Ammatillisen koulutuksen järjestäjät		joilla on kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista		joilla ei ole kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista	
		N	%-osuus vastaajista	n	rivi-%	n	rivi-%
Maakunta	Helsinki-Uusimaa	32	23 %	28	87,5 %	15	46,9 %
	Varsinais-Suomi	10	7 %	10	100,0 %	3	30,0 %
	Satakunta	5	4 %	4	80,0 %	2	40,0 %
	Kanta-Häme	4	3 %	1	25,0 %	4	100,0 %
	Pirkanmaa	7	5 %	4	57,1 %	5	71,4 %
	Päijät-Häme	5	4 %	2	40,0 %	4	80,0 %
	Kymenlaakso	5	4 %	3	60,0 %	2	40,0 %
	Etelä-Karjala	0	0 %	0		0	
	Etelä-Savo	3	2 %	2	66,7 %	2	66,7 %
	Pohjois-Savo	6	4 %	4	66,7 %	4	66,7 %
	Pohjois-Karjala	2	1 %	0	0,0 %	3	150,0 %
	Keski-Suomi	4	3 %	3	75,0 %	3	75,0 %
	Etelä-Pohjanmaa	4	3 %	3	75,0 %	2	50,0 %
	Pohjanmaa	4	3 %	3	75,0 %	2	50,0 %
	Keski-Pohjanmaa	2	1 %	1	50,0 %	1	50,0 %
	Pohjois-Pohjanmaa	10	7 %	6	60,0 %	6	60,0 %
	Kainuu	1	1 %	1	100,0 %	1	100,0 %
	Lappi	4	3 %	6	150,0 %	0	0,0 %
AVI	Etelä-Suomi	47	33 %	36	76,6 %	25	53,2 %
	Lounais-Suomi	15	11 %	15	100,0 %	5	33,3 %
	Itä-Suomi	10	7 %	4	40,0 %	9	90,0 %
	Länsi- ja Sisä-Suomi	21	15 %	13	61,9 %	13	61,9 %
	Pohjois-Suomi	11	8 %	8	72,7 %	7	63,6 %
	Lappi	4	3 %	6	150,0 %	0	0,0 %
Koulutuksen tarjoajan kokonais-opiskelijamäärä	alle 500 opiskelijaa	56	40 %	15	26,8 %	41	73,2 %
	5001–1500 opiskelijaa	16	11 %	10	62,5 %	7	43,8 %
	1501–2500 opiskelijaa	15	11 %	15	100,0 %	2	13,3 %
	2501–3500 opiskelijaa	7	5 %	8	114,3 %	4	57,1 %
	yli 3500 opiskelijaa	14	10 %	34	242,9 %	5	35,7 %
Yhteensä		108	100,0	82	75,9 %	59	54,6 %

Taustatekijät		Korkeakoulut		joilla on kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista		joilla ei ole kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista	
		N	%-osuus vastaajista	n	rivi-%	n	rivi-%
Järjestäjän oppilaitosten opetuskielet	suomi	23	16 %	17	73,9 %	6	26,1 %
	ruotsi	4	3 %	3	75,0 %	1	25,0 %
	suomi/ruotsi	6	4 %	6	100,0 %	0	0,0 %
Omistus	Yksityinen	20	14 %	15	75,0 %	5	25,0 %
	Valtio	13	9 %	11	84,6 %	2	15,4 %
Alojen määrä	Yksialainen	3	2 %	2	66,7 %	1	33,3 %
	Monialainen	30	21 %	24	80,0 %	6	20,0 %
Oppilaitostyyppi	Ammattikorkeakoulu	21	15 %	15	71,4 %	6	28,6 %
	Yliopisto	12	9 %	11	91,7 %	1	8,3 %
Kuntaryhmä	Kaupunkimainen	33	23 %	26	78,8 %	7	21,2 %
Suuralue	Helsinki-Uusimaa	11	8 %	9	81,8 %	2	18,2 %
	Etelä-Suomi	6	4 %	6	100,0 %	0	0,0 %
	Länsi-Suomi	7	5 %	6	85,7 %	1	14,3 %
	Pohjois- ja Itä-Suomi	9	6 %	5	55,6 %	4	44,4 %
Maakunta	Helsinki-Uusimaa	11	8 %	9	81,8 %	2	18,2 %
	Varsinais-Suomi	3	2 %	3	100,0 %	0	0,0 %
	Satakunta	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
	Kanta-Häme	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
	Pirkanmaa	2	1 %	2	100,0 %	0	0,0 %
	Päijät-Häme	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
	Kymenlaakso	0	0 %	0		0	
	Etelä-Karjala	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
	Etelä-Savo	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
	Pohjois-Savo	2	1 %	1	50,0 %	1	50,0 %
	Pohjois-Karjala	1	1 %	0	0,0 %	1	100,0 %
	Keski-Suomi	2	1 %	2	100,0 %	0	0,0 %
	Etelä-Pohjanmaa	1	1 %	0	0,0 %	1	100,0 %
	Pohjanmaa	1	1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
	Keski-Pohjanmaa	0	0 %	0		0	
	Pohjois-Pohjanmaa	2	1 %	1	50,0 %	1	50,0 %
	Kainuu	1	1 %	0	0,0 %	1	100,0 %
	Lappi	2	1 %	2	100,0 %	0	0,0 %

Taustatekijät		Korkeakoulut		joilla on kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista		joilla ei ole kokemusta työelämän nopeista muutostilanteista	
		N	%-osuus vastaajista	n	rivi-%	n	rivi-%
AVI	Etelä-Suomi	14	10 %	12	85,7 %	2	14,3 %
	Lounais-Suomi	5	4 %	5	100,0 %	0	0,0 %
	Itä-Suomi	3	2 %	1	33,3 %	2	66,7 %
	Länsi- ja Sisä-Suomi	5	4 %	4	80,0 %	1	20,0 %
	Pohjois-Suomi	4	3 %	2	50,0 %	2	50,0 %
	Lappi	2	1 %	2	100,0 %	0	0,0 %
Koulutuksen tarjoajan kokonais-opiskelijamäärä	alle 500 opiskelijaa	1	1 %	0	0,0 %	1	100,0 %
	501–1500 opiskelijaa	0	0 %	0		0	
	1501–2500 opiskelijaa	2	1 %	2	100,0 %	0	0,0 %
	2501–3500 opiskelijaa	5	4 %	3	60,0 %	2	40,0 %
	yli 3500 opiskelijaa	25	18 %	21	84,0 %	4	16,0 %
Yhteensä		33	100,0	26	78,8 %	7	21,2 %

LIITE 6. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen omassa toiminnassaan tunnistamat vahvuudet: varautuminen koulutustarpeiden muutoksiin työelämän nopeissa muutostilanteissa (n = 142), mainintojen kokonaismäärä 324

Koulutusorganisaatioiden vahvuuksia koskevista maininnoista kootut teemat	Osuus maininnoista (%)
Koulutuspalvelujen tuottamisen prosessit kokonaisuutena mahdollistavat nopean reagoinnin muutostilanteissa ml. päätöksenteko	20
Koulutuspalvelujen toteuttamiseen on riittävät henkilöstöresurssit: osaava ja riittävä henkilöstö	19
Taloudelliset voimavarat ovat riittävät ml. hankerahoituksen hyödyntäminen	12
Työelämäyhteistyö koulutuspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa mahdollistaa tarpeisiin vastaamisen	10
Koulutuspalvelut ovat monialaisia, laaja-alaisia tai mahdollistavat erikoistumisen	10
Koulutuspalvelujen toteutustavat ja toimintamallit ovat monipuolisia, mm. tutkintojen ja tutkinnon osien erilaiset käyttömahdollisuudet, laajennettu oppisopimuskoulutus ja erikoistumiskoulutukset	7
Yhteistyö alueen eri toimijoiden kesken ja verkostoissa tukee varautumista	7
Ennakointitietoa, tutkimustietoa tai muuta ajankohtaista tietoa seurataan systemaattisesti	7
Koulutusorganisaatio voi hyödyntää oppimisympäristöjä, tiloja ja digitaalisuutta koulutuspalvelujen toteutuksessa	4
Koulutusorganisaatiolla on Valmiudet toteuttaa opiskelijoiden yksilöllisiä polkuja	2
Jatkuva oppiminen on linjattu koulutusorganisaation strategiaan	2
Yhteensä	100

LIITE 7. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen omassa toiminnassaan tunnistamat kehittämiskohteet: varautuminen koulutustarpeiden muutoksiin työelämän nopeissa muutostilanteissa (n = 141), mainintojen määrä 226

Koulutusorganisaatioiden kehittämiskohteita koskevista maininnoista kootut teemat	Osuus maininnoista (%)
Henkilöstöresurssien puute, henkilöstön osaamisen ja rekrytoinnin haasteet	21
Ennakointi-, tutkimus- tai ajankohtaisen tiedon puute työnantajien tarpeista	18
Koulutuspalvelujen tuottamisen prosessit eivät mahdollista nopeaa reagoitua työelämän muutostilanteisiin	16
Rahoituksen ennakoimattomuus ja resurssien puute	15
Yhteistyön puute toisten toimijoiden ja muiden koulutusorganisaatioiden kanssa	10
Koulutuspalvelujen monipuolisten toteutustapojen vähäisyys tai puute ja työn opinnollistamisen haasteet	8
Työelämän tarpeiden tunnistamisen toimintatapojen puute koulutuspalveluiden kehittämistä varten	8
Koulutusorganisaation jatkuvan oppimisen koulutuspalveluita koskevien linjausten puute	2
Järjestämislupien rajoittavuus koulutuspalvelujen tarjonnassa	1
Yhteensä	100 %

LIITE 8. Koulutusorganisaatioiden omassa toiminnassaan tunnistamat vahvuudet koulutuspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä arvioinnissa ja kehittämisessä (N = 142), mainintojen kokonaismäärä 293

Koulutusorganisaatioiden vahvuuksia koskevista maininnoista kootut teemat	Osuus maininnoista (%)
Joustava organisaatorakenne ja toimivat koulutuspalvelujen tuottamisen toimintamallit, jotka mahdollistavat koulutuspalvelujen tuottamisen nopeissa muutostilanteissa.	30
Toimivat työelämäyhteydet, yhteistyömallit ja laajat yhteistyöverkostot edistävät koulutuspalvelujen vastaavuutta työelämän tarpeisiin	22
Henkilöstön vahva osaaminen aikuisen työikäisen väestön koulutuspalvelujen tuottamisessa	16
Koulutuspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnetään monialaisuutta tai monitieteellisyttä tai erikoistumista. Koulutustarjonta mahdollistaa koulutuspalvelujen räätälöinnin	9
Koulutusorganisaatio on laajasti tunnettu ja arvostettu toimija kyseisellä alalla, alueella tai aikuiskoulutuksen toteuttajana	5
Riittävät taloudelliset voimavarat, tieto rahoitusmahdollisuuksista	4
Koulutusorganisaatio käyttää monipuolisia oppimisympäristöjä, tiloja ja digitaalisia ratkaisuja koulutuspalvelujen toteutuksessa	3
Alueellista ja/tai alakohtaista ennakointitietoa, tutkimustietoa tai muuta ajankohtaista tietoa seurataan ja hyödynnetään koulutuspalvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä	2
Työnantajien osaamistarpeita kartoitetaan ja koulutuspalveluja suunnitellaan yhteissuunnitteluna	2
Koulutuspalvelujen toteutustavat ja toimintamallit ovat monipuolisia, mm. Tutkintojen ja tutkinnon osien erilaiset käyttömahdollisuudet, laajennettu opso ja erikoistumiskoulutukset	2
Opiskelijoiden opintojen henkilökohtaistaminen ja ohjaus- ja neuvontapalvelut	2
Alueellinen tuntemus ja toiminta monella paikkakunnalla edistää alueen työelämän ja yksilöiden tarpeisiin vastaamista	2
Yhteensä	100 %

LIITE 9. Koulutusorganisaatioiden omassa toiminnassaan tunnistamat kehittämiskohteet koulutuspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä arvioinnissa ja kehittämisessä (n = 142), mainintojen kokonaismäärä 169

Koulutusorganisaatioiden vahvuuksia koskevista maininnoista kootut teemat	Osuus maininnoista (%)
Henkilöstöressurssien (ml. määrä ja osaaminen) ennakointi tai puutteet ml. aikuispedagogiikan osaaminen, henkilöstön asenne	18
Rahoitukseen liittyvä ennakointi, rahoituksen ehtojen tuntemus ja rahoituksen hakeminen: valtion rahoitus, hankerahoitus; tilat, laitteet ja välineet	14
Koulutuspalvelujen toteutustapojen monipuolistaminen ja kehittäminen työikäisen väestön tarpeita vastaavaksi ml. kokeilut ja kehittäminen	12
Riittävän ennakointi-, tutkimus- tai ajankohtaisen tiedon seuraaminen ja analysointi työnantajien tarpeista koulutuspalvelujen tuottamista varten	12
Koulutuspalvelujen tuottamisen prosessien toimimattomuus nopeissa muutostilanteissa ja niiden kehittäminen kokonaisuutena ml. kokonaisuuden selkeyttäminen	12
Yhteistyön lisääminen sekä organisaatioin sisällä että systematisointi toisten toimijoiden kanssa (esim. TE-toimistot) ja muiden koulutusorganisaatioiden	10
Työelämäyhteistyön lisääminen ja systematisointi koulutuspalvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä	8
Koulutusorganisaatiomme koulutuspalvelujen sisältöjen tarjonnan laajentaminen ja monipuolistaminen ml. suppea järjestämislupa	8
Koulutuspalvelujen seurannan ja arvioinnin mittareiden puuttuminen tai kehittämistarve ml. mittareihin liittyvät järjestelmät	6
Yhteensä	100 %

LIITE 10. Taulukot

Taulukoissa on kuvattu arvioinnissa toteutetun itsearviointikyselyn tuloksia vastaajaryhmien keskiarvoina arviointialueittain. Taustamuuttujina on käytetty koulutusastetta, opetuskieltä, AVI- aluetta sekä kokemusta koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

TAULUKKO 1. Koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,3 n=49	3,5 n=2	3,1 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,8 n= 48	2,4 n=3	3,8 n=1
korkeakoulut, kokemusta	3,0 n=20	2,8 n=3	2,8 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,8 n=7	2,0 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

TAULUKKO 2. Koulutuspalveluiden suunnittelun tarvevastaavuuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,2 n=24	3,9 n=3	3,0 n=4	3,6 n=10	3,3 n=9	3,3 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	3,0 n=23	2,5 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,6 n=5	2,7 n=12	3,2 n=5
korkeakoulut, kokemusta	3,1 n=12	2,5 n=1	2,9 n=2	2,6 n=4	3,0 n=5	3,1 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,4 n=2	2,9 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,9 n=2	2,5 n=2

TAULUKKO 3. Ennakoinnin arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,0 n=49	2,9 n=2	2,9 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,6 n=48	2,3 n=3	2,5 n=1
korkeakoulut, kokemusta	2,9 n=20	2,3 n=3	3,1 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,6 n=7	2,5 n=1	ei ko. luokkaan sijoittuvia vastaajia

TAULUKKO 4. Ennakoinnin arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	2,9 n=24	2,9 n=3	2,9 n=4	3,3 n=10	2,8 n=9	3,1 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,6 n=23	2,5 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,7 n=5	2,6 n=12	2,9 n=5
korkeakoulut, kokemusta	3,0 n=12	3,0 n=1	2,8 n=2	2,5 n=4	2,9 n=5	2,6 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,9 n=2	2,5 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,6 n=2	2,3 n=2

TAULUKKO 5. Tietolähteiden käyttökelpoisuuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,1 n=49	3,4 n=2	2,6 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,7 n=48	2,7 n=3	2,7 n=1
korkeakoulut, kokemusta	2,9 n=20	2,9 n=3	2,9 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,9 n=7	2,2 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

TAULUKKO 6. Tietolähteiden käyttökelpoisuuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,0 n=24	3,0 n=3	3,3 n=4	3,2 n=10	2,9 n=9	3,0 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,8 n=23	2,6 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,5 n=5	2,7 n=12	3,0 n=5
korkeakoulut, kokemusta	2,9 n=12	3,3 n=1	2,5 n=2	2,7 n=4	2,8 n=5	3,3 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,8 n=2	2,9 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	3,0 n=2	2,5 n=2

TAULUKKO 7. Yhteistyön monipuolisuus ja systemaattisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa -arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,4 n=49	2,8 n=2	3,3 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,9 n=48	2,3 n=3	3,5 n=1
korkeakoulut, kokemusta	3,2 n=20	3,0 n=3	2,8 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,2 n=7	2,5 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

TAULUKKO 8. Yhteistyön monipuolisuus ja systemaattisuus koulutuspalveluiden suunnittelussa -arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,1 n=24	3,7 n=3	3,3 n=4	3,6 n=10	3,3 n=9	3,3 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,9 n=23	2,7 n=7	ei. ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,5 n=5	2,9 n=12	3,4 n=5
korkeakoulut, kokemusta	3,1 n=12	3,5 n=1	2,8 n=2	2,9 n=4	3,4 n=5	3,5 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,8 n=2	3,5 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	3,3 n=2	2,5 n=2

TAULUKKO 9. Yhteistyötahojen hyödyllisyyden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,2 n=49	3,7 n=2	2,9 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,9 n=48	2,9 n=3	3,5 n=1
korkeakoulut, kokemusta	3,2 n=20	3,2 n=3	3,2 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	3,3 n=7	2,3 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

TAULUKKO 10. Yhteistyötahojen hyödyllisyyden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,3 n=24	3,1 n=3	3,5 n=4	3,0 n=10	3,1 n=9	3,1 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,9 n=23	2,7 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,2 n=5	3,1 n=12	3,2 n=5
korkeakoulut, kokemusta	3,2 n=12	3,2 n=1	3,2 n=2	3,2 n=4	3,3 n=5	3,3 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,6 n=2	3,8 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	3,3 n=2	3,1 n=2

TAULUKKO 11. Koulutusorganisaation varautumisen arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,1 n=49	3,2 n=2	2,9 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,8 n=48	1,9 n=3	3,0 n=1
korkeakoulut, kokemusta	3,0 n=20	2,8 n=3	2,8 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,8 n=7	1,7 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

TAULUKKO 12. Koulutusorganisaation varautumisen arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	2,9 n=24	3,2 n=3	3,0 n=4	3,3 n=10	3,1 n=9	3,2 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,8 n=23	2,9 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,9 n=5	2,6 n=12	3,1 n=5
korkeakoulut, kokemusta	3,1 n=12	2,7 n=1	2,8 n=2	2,5 n=4	3,1 n=5	2,3 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,2 n=2	3,2 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,7 n=2	2,7 n=2

TAULUKKO 13. Henkilöstöressurssien valmiuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,1 n=49	3,3 n=2	3,1 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,1 n=48	2,4 n=3	3,0 n=1
korkeakoulut, kokemusta	2,8 n=20	2,7 n=3	2,8 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,7 n=7	2,3 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia-

TAULUKKO 14. Henkilöstöressurssien valmiuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,1 n=24	2,9 n=3	3,0 n=4	3,4 n=10	3,1 n=9	3,2 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	3,1 n=23	2,9 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	3,4 n=5	3,0 n=12	3,3 n=5
korkeakoulut, kokemusta	2,9 n=12	2,7 n=1	2,5 n=2	2,3 n=4	3,0 n=5	3,3 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,3 n=2	2,5 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,8 n=2	2,8 n=2

TAULUKKO 15. Yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa -arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	2,4 n=49	2,5 n=2	2,2 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,1 n=48	2,4 n=3	2,2 n=1
korkeakoulut, kokemusta	2,6 n=20	2,5 n=3	1,9 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,6 n=7	1,6 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

TAULUKKO 16. Yhteistyön määrä koulutuspalveluiden toteuttamisessa -arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	2,2 n=24	2,6 n=3	2,7 n=4	2,5 n=10	2,5 n=9	2,7 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,0 n=23	1,9 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	1,6 n=5	2,4 n=12	2,6 n=5
korkeakoulut, kokemusta	2,4 n=12	2,8 n=1	2,9 n=2	2,4 n=4	2,8 n=5	2,6 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	1,8 n=2	3,2 n=2	ei ko.luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko.luokkaan kuuluvia vastaajia	2,3 n=2	2,5 n=2

TAULUKKO 17. Koulutuspalveluiden tarvevastaavuuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,3 n=49	3,6 n=2	3,5 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	3,0 n=48	2,8 n=3	4,0 n=1
korkeakoulut, kokemusta	2,9 n=20	2,5 n=3	3,3 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,9 n=7	2,5 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

TAULUKKO 18. Koulutuspalveluiden tarvestaavuuden arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, AVI-alue ja kokemus koulutuspalveluiden toteuttamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	Etelä-Suomen AVI	Itä-Suomen AVI	Lapin AVI	Lounais-Suomen AVI	Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	Pohjois-Suomen AVI
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	3,3 n=24	3,6 n=3	3,3 n=4	3,5 n=10	3,1 n=9	3,2 n=6
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	3,0 n=23	3,0 n=7	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	2,8 n=5	3,2 n=12	3,0 n=5
korkeakoulut, kokemusta	2,9 n=12	2,8 n=1	2,5 n=2	2,6 n=4	3,1 n=5	3,6 n=2
korkeakoulut, ei kokemusta	2,3 n=2	3,3 n=2	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia	3,3 n=2	2,8 n=2

TAULUKKO 19. Koulutuspalveluiden kehittämisen arviointialueen keskiarvot. Taustamuuttujina koulutusaste, opetuskieli ja kokemus koulutuspalveluiden tarjoamisesta työelämän nopeissa muutostilanteissa.

	suomi	ruotsi	suomi+ ruotsi
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, kokemusta	2,9 n=49	2,8 n=2	3,1 n=5
ammattillisen koulutuksen järjestäjät, ei kokemusta	2,5 n=48	2,1 n=3	2,8 n=1
korkeakoulut, kokemusta	2,9 n=20	3,1 n=3	2,9 n=3
korkeakoulut, ei kokemusta	2,9 n=1	1,7 n=1	ei ko. luokkaan kuuluvia vastaajia

LIITE 11. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen näkemyksiä työelämän ja työikäiseen väestöön kuuluvien yksilöiden osaamistarpeiden huomioimisesta koulutuspalveluissa (n = 141), mainintojen määrä 234

Koulutusorganisaatioiden tapoja osaamistarpeiden huomioimisesta koulutuspalveluissa	Osuus maininnoista (%)
Opinnot henkilökohtaistetaan, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta huolehditaan ja yksilölliset opintopolut mahdollistetaan	34
Alueen /alan työnantajien ja yritysten ja muiden toimijoiden kanssa käydään jatkuvaa vuoropuhelua ml. kumppanuuksien sopiminen ja opettajien henkilökohtaiset kontaktit	13
Työnantajien ja yritysten osaamistarpeita selvitetään ja koulutuspalveluja räätälöidään työnantajille ja opiskelijoille	12
Koulutuspalvelujen toteutustapoja räätälöidään ja yhdistellään monipuolisesti ja laajasti. Käytössä on esim. Monimuoto-oppiminen, työssä oppiminen, oppisopimuskoulutus, verkko-opiskelu, toisen koulutusorganisaation opintotarjonnan hyödyntäminen, yrityksille tehtävät projektit	12
Ohjauspalveluja tarjotaan opintoihin hakeutuville	7
Palautetta kerätään jatkuvasti ja hyödynnetään koulutuspalvelujen kehittämisessä ml. Työelämäpalaute, AMK-työharjoittelun palautteet	7
Ennakointi- , tutkimus- ja ajankohtaista tietoa seurataan ja hyödynnetään	6
Osallistumalla alueellisiin ja kansallisiin työelämän kehittämisryhmiin, verkostoihin ja hankkeisiin	6
Koulustarjonnan sisällöt ovat monipuolisia ja laajoja	2
Yhteensä	100 %

LIITE 12. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kyselyssä kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista (N = 51)

Koulutusmuoto	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista
<p>Tutkinnon osien räätälöinti ja oppisopimuskoulutus</p>	<p>Paikalliset tutkinnon osat</p> <p>Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvien tutkinnon osien räätälöinti sekä rekrytoivat oppisopimukset</p> <p>Paikallisten tutkinnon osien käyttö alueen tarpeisiin vastaamisessa. Paikalliset tutkinnon osat mahdollistavat täsmäkoulutuksen</p> <p>Paikallinen tutkinnon osa tulevaisuuden tarpeisiin alueen sairaanhoitopiirille</p> <p>Pilottikoulutukset, jotka vastasivat nopeaan teknologian kehityksen vaatimaan osaamistarpeeseen</p> <p>Oppisopimuskoulutukset</p> <p>Lyhyet oppisopimuskoulutukset työvälineenä nopeaan muutokseen vastaamiseen</p> <p>Oppisopimuskoulutukset rekrykoulutuksina: rekryryhmät=yhdessä yrityksen kanssa toteutetut rekryprosessit oppisopimuskoulutukseen</p> <p>Autoalan täydennyskoulutus oppisopimuksella. Yrityksillä oli tarve täydennyskoulutukseen mm. sähköautoihin liittyen</p> <p>Tutkinnon osien koulutus oppisopimuksena yhteistyössä työnantajien kanssa</p> <p>Oppisopimuskoulutuksena monenlaisia eri tarpeisiin räätälöityjä toteutuksia</p> <p>Muut</p> <p>Rekrykoulutukset, teollisuusmätsi</p> <p>Yli koulutusalojen rakennettavat yksilölliset opintopolut.</p> <p>Muuntokoulutukset, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen</p>

Koulutusmuoto	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista
<p>Alueiden, yritysten tai kuntien tarpeisiin yhteistyössä suunnitellut ja toteutettavat koulutukset</p>	<p>Osatutkintotavoitteiset kokonaisuudet esim. yritys yhteistyössä suunnittelut kokonaisuudet / kehitysyhteistyön tuloksena syntyneet koulutuspalvelut</p> <p>Valmistuslinjat oppilaitosympäristössä: Yrityksen asfalttiasemilla tarvittavien komponenttien valmistuslinja Turun AKK:n metallisissa. Oppimisympäristössä valmistetaan yritykseltä saatujen kuvien ja laatustandardien mukaisia tuotannon kappaleita. Opiskelijat valmistavat itsenäisesti yrityksen laitteisiin meneviä kappaleita. Yritys saa valmiita osajia suoraan omalle tuotantolinjastolle. Malli- ja harjoituskappaleet ovat jo tehty. Opiskelija pääsee nopeammin yrityksen toimintamalliin mukaan ja pystyy omaksumaan nopeammin uutta.</p> <p>Yhteistyössä koneteknologiakeskukseen kanssa on laadittu täsmä-koulutuspaketteja</p> <p>Yritys tarvitsee nopeasti paljon osaavaa työvoimaa, ja koulutusmalli suunnitellaan yhdessä yrityksen kanssa</p> <p>Linja-autojen valmistuksen loppumisen myötä käynnistettiin yhteistyö alueen eri toimijoiden kanssa</p> <p>Erilaiset jatkuvan oppimisen toteutukset (ohjaus ja kohtaanto – osaamisen varmistaminen)</p> <p>Seutukaupunki-hanke: Someron ja Paimion paikalliset koulutukset: TAHTI-hankkeessa tukipajoja, jossa mm. opiskelijoille opastusta digitaalisten välineiden käyttöön VOIMA-hankkeessa koulutusneuvontaa ja rekrytointikoulutusta Salon kaupungin työnhakijoiden palvelupisteessä Voimalassa OPPIVAT KUNNAT koulutuksen kokeilujaksoja ja uusia toimintamuotoja palkkatuella työllistävien yritysten ja kuntouttavan työtoiminnan kanssa (oppisopimus)</p> <p>Työvoitto-hankkeessa kehitetty Saattaen vaihtaan -toimintamalli</p> <p>Yrityskoulutusmallit (sähköala, kone- ja metalliala)</p> <p>Asiantuntijaryhmän eläköityminen työmarkkinoilla aiheutti tilanteen, jossa yritykset rekrytoivat toisiltaan ristiin koska osaavaa henkilöstöä ei ollut.</p> <p>Sote-alan yritysten kumppanuussopimukset: täydennyskoulutus, kuten oppisopimustyylinen koulutus, työvaltainen toteutus</p> <p>Muuntokoulutus varhaiskasvatuksesta vanhustyöhön</p> <p>Saamen kielten tulkkaus -hanke ja Työhyvinvointia saamelaisalueella -hanke</p> <p>Uuden palvelutuotannon luominen: Käsityö- ja matkailuyrittäjien yhteiset mahdollisuudet: luodaan uutta palvelutuotantoa liittyen Korona-tilanteeseen ja Utsjoen kunnan rakennemuutostarpeeseen</p>

Koulutusmuoto	Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista
Yhteishankintana toteutettavat Täsmä- ja Rekry-koulutukset	<p>Ammatillisen osaamisen lisääminen yrityksille / työnantajille täsmäkoulutuksina</p> <p>Täsmä- ja muutosrahoituksella koulutuksia rakentamisen ja logistiikan aloille</p> <p>Rekrykoulutukset, jotka on suunniteltu yhteistyössä työnantajien kanssa (pupa&raksa, infrarakentaja maarakennuspuolen koulutus, kuljetus & logistiikka)</p> <p>Rekrytoiva koulutus yhteistyössä yrityksen ja koulutuksen järjestäjän kanssa. Koulutus räätälöidään vastaamaan yrityksen tarpeita. Tutkinnosta voi suorittaa tietyt tutkinnon osat, jotka antavat valmiuden työskennellä työpaikalla. Koko ammattitutkinnon voi suorittaa työn ohessa oppisopimuskoulutuksena.</p>
Ajankohtaisia koulutustarpeita koskevat koulutukset	<p>Kuntakokeiluun liittyvät toimintamallit ja koulutukset: Winkari-hanke, ja siellä esim. työnhaun ohjauspalvelu, rekry pop up- tapahtumat ja duuniin WinNovasta sovellus, jonka avulla työnantajat voivat löytää työntekijän.</p> <p>JatkO- hankkeen ohjaaja mukana Työllisyyden kuntakokeilussa. Työparityöskentely kuntakokeilun virkailijan (työllisyysasiantuntija) kanssa.</p> <p>Hyvinvointiavustaja-koulutus</p> <p>Kasvomaskien valmistamisen koulutus, digi- ja markkinointiviestintä, lähiesimiestyön at verkon kautta</p> <p>Muuntokoulutus tekstinkäsittelijöistä osastosihteereiksi</p> <p>REDU Edu Oy:n lyhytkoulutukset, yrityskoulutukset, Koronajäljittäjä- ja testaaja koulutukset.</p>
Työvoimakoulutukset	<p>Uudelle uralle -koulustuote työvoimakoulutuksena</p> <p>Innovatiiviset työvoimakoulutukset nuorille luoville ja teollisuuden aloille, esimerkiksi FilmSkills –Metal Skills</p> <p>Työvoimakoulutuksen henkilökohtaistaminen</p>
Maahanmuuttajille tarjottavat koulutukset	<p>Live Polku on Invalidisäätiön tarjoama maahanmuuttajille suunnattu matalan kynnyksen palvelu. Tavoitteena on tarjota nopea, joustava väylä ammatilliseen koulutukseen, kuntouttaviin tai työllistäviin palveluihin tai työelämään asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaisesti.</p> <p>Englannin kielellä tuettu maahanmuuttajien perustutkintokoulutus</p> <p>Työnantajille räätälöidyt sosiaali- ja terveysalan koulutukset</p> <p>Maahanmuuttajien joustavat siirtymät koulutusaloille ja työelämään. Osatutkintotavoitteisuus myös maahanmuuttajataustaisille toimiva ratkaisu</p> <p>Osaamiskeskuksissa toteutuva ohjaus</p>

LIITE 13. Korkeakoulujen kyselyssä kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista (N = 31)

Koulutuspalvelu	Korkeakoulujen kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista
Muuntokoulutukset	<p>Rakennusmestari (amk) -tutkintoon johtava muuntokoulutus</p> <p>Muuntokoulutus ICT-alalla, muuntokoulutuksen tavoitteena oli antaa valmiuksia insinööriopiskelijoiden omaaville työnhakijoille muuntaa insinööriosaamistaan kohti sellaisia koulutusaloja, joilla työmarkkinoilla arvioidaan olevan suurta kysyntää lähivuosien aikana ja jota tarvetta ammattikorkeasteen koulutus ei määrällisesti muuten pysty täyttämään.</p> <p>Useat laajat muuntokoulutuskokonaisuudet, esimerkiksi SmartICT-ohjelmointikoulutus, palveluprosessien automatisoinnin ja robotisaation koulutus,</p> <p>Innovative Nurse -sairaanhoidajakoulutus väljästi asuttujen alueiden erityistarpeisiin.</p>
YAMK-tutkinnot	<p>Teollisuusrobotiikan YAMK-tutkinto</p> <p>Työn ohessa suoritettavat, sotealalla monimuotokoulutuksena ja verkkototeutuksena toteutettavat ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot.</p>
Lyhytkestoiset täydennyskoulutukset	<p>Lyhytkestoinen (6 kk) Full Stack -täydennyskoulutus (30 op), joka vastasi yritysten ohjelmistokehitystä koskevaan osaajapulaan. Opetus painottui käytännön harjoitteluun sekä ohjelmointi- ja työelämätaitojen kehittämiseen. Opetuksen soveltava osuus toteutettiin alueen yrityksissä, mikä mahdollisti työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamisen. Koulutuksen läpäisy varmistettiin käyttämällä monimuoto-opetusta ja panostamalla opiskelijoiden ohjaukseen</p> <p>Yhden luokun periaatteella jatkuvaa oppimista Kainuuseen ja Koillismaalle -hankkeessa tarjotaan mm. osaamiskartoitusten pohjalta täsmäkoulutuksia alueelle KAMKin ja Kainuun ammattiopiston yhteiseltä koulutustarjottimelta ja yritys yhteistyönä. Hankkeessa myös kehitetään ohjausmallia työllisyyden kuntakokeilun kohderyhmälle ja ohjaajille.</p>

Koulutuspalvelu	Korkeakoulujen kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista
Työn ohessa suoritettavat täydennyskoulutukset	<p>Erillisiä opintoja monimuotokoulutuksena työn ohella, jotka antavat varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden</p> <p>Työnantajan kanssa yhteistyössä suunniteltu ja toteutettu täydennyskoulutus hengitysvajauspotilaan hoitoon (COVID-pandemian alussa)</p> <p>IT-alan ohjelmointikoulutukset, joissa työnantaja rekrytoi koulutuksen suorittaneista koodareita</p> <p>Yrityskohtainen täydennyskoulutus ja täydennyskoulutuksen henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat, jotka olisivat hyödynnettävissä myös TE-keskusten tuella</p> <p>Työn oheen suunnitellut ohjelmat, mistä useita on toteutettu sotealalla monimuotokoulutuksena ja jatkossa verkkototeutuksena. Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta esimerkiksi sote-alan koulutus.</p> <p>Alueellinen rakennusmestari (amk) -tutkintoon johtava muuntokoulutus</p>
Erikoistumiskoulutukset	<p>Erikoistumiskoulutukset koulutuspalveluna. Korkeakouluilla on koulutustarjonnassaan useita erikoistumiskoulutuksia.</p> <p>Erikoistumiskoulutukset ja niiden kehittämiseen liittyvät toimintamallit</p>
Avoimen yliopiston ja ammattikorkeakoulun opinnot	<p>Työelämän nopeisiin muutoksiin on tarjolla koko Avoimen yliopiston monitieteinen tarjonta sisältäen opintoja esim. tekoälystä, kestävydestä ja sote-alasta</p> <p>Työttömille ja alumneille ilmaiset Avoimen yliopiston kurssit pandemian aikana, taidealojen erilliset pedagogiset opinnot</p> <p>Avoimen ammattikorkeakoulun opinnot</p> <p>Työelämälähtöinen avoin korkeakoulutus ja sen käytänteet (esim. AVOT-hanke) – työelämälähtöisen avoimen korkeakoulutuksen käsikirja</p>
Verkostoyliopisto	<p>FiTech-verkostoyliopiston ICT-hanke/ Aalto yliopisto tarjoaa eri tavoin yhdisteltäviä opintojaksoja. Kursseja voi aloittaa joko jatkuvasti tai useasti vuoden aikana, opiskeluaikatauluun on lisätty joustavuutta ja kursseja voi suorittaa rinnakkain</p> <p>FiTech -tarjonta. Erityisavustuksella tuotettu ARIT-kokonaisuus.</p> <p>Työn ohessa suoritettavat maisteriohjelmat 13 kpl (2021–22). Tausta kehitykselle löytyy 2000-luvun alun hankerahoituksella tehdyistä aikuismaisteriohjelmista alueiden tarpeisiin.</p> <p>Hajautetun organisaation johtaminen. EIT RM EU-rahoitteinen verkosto (Professional School).</p>

Koulutuspalvelu	Korkeakoulujen kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista
Koulutusta työvoimapula-aloille	<p>AMKoodari on viiden ammattikorkeakoulun verkosto, jossa tarjotaan veloituksetonta koulutusta koodaamisen osaamisen täydentämiseksi. Opintojaksoja tarjotaan vuoden ympäri, ja opiskelija voi valita vapaasti yhden tai useamman opintojakson.</p> <p>Mahdollisuudet hakea tutkinto-opiskelijaksi aiempien opintojen suorittamisen perusteella: Laurea on tarjonnut erillishaussa vähintään 30 op AMKoodari-opintoja suorittaneille mahdollisuuden hakea tutkinto-opiskelijaksi Laureaan. Lisäksi jokainen 30 op AMKoodari-opintoja suorittanut on oikeutettu osaamismerkkiin.</p> <p>Ohjelmistosuunnittelun 60 opintopisteen koulutus, joka toteutettuun opetus- ja kulttuuriministeriön eritysavustuksella Koulutuksella vastattiin alueen yritysten ohjelmistoalan osaajatarpeeseen. Sisältö suunniteltiin yhteistyössä yritysten kanssa. Suunnittelun tueksi toteutettiin tarvekartoitus ja työpaja, joiden pohjalta laadittiin koulutuksen opetussuunnitelma. Opiskelijoiden ohjauksessa tehtiin tiivistä yhteistyötä TE-toimiston ja Ely-keskuksen kanssa. Yritykset ovat rekrytoineet koulutukseen osallistuneita.</p> <p>AMKoodari-koulutustarjonta www.xamk.fi/amkoodari, aloille, joilla osaamistarve suurin, kehittäen korkeakoulujen yhteistä koulutusmallia. Opiskelu oli opiskelijoille maksutonta. Lähtökohtana oli opiskelijan tilanteen aito arviointi ja koulutustarjonnan ja työelämän osaamistarpeen kohtauttaminen. Kohtauttamisen tueksi kehitetään tekoälyä hyödyntävää alustaa, ehdotetaan opiskelijalle sopivimmat opintojaksot ja vaatimustason mukaan osaamista kehittävä opintopolku. Viisi ammattikorkeakoulua tuo tarjontaan oman profiilinsa mukaisen tarjonnan moduuleina.</p> <p>Inom regioner i Svenskfinland har bristen på småbarnspedagoger varit omfattande. ÅA har effektivt kunnat reagera på detta behov genom att ordna flexibla arrangemang för ex. barnskötare att skaffa kompetens som småbarnspedagoger.</p>
Verkkokoulutukset	<p>Verkkokoulutusten tarjoaminen yritysten tarvekartoitusten pohjalta: Nopsaa osaamista työpaikoille -hankkeessa tarjotaan yrityksille tehtyjen tarvekartoitusten pohjalta verkkokoulutuksia.</p> <p>Ammattikorkeakoulujen kehittämät toimintatavat: Uutta, avointa energiaa -hanke, jossa ammattikorkeakoulut kehittivät kaksi energia- ja rakennusalan ammattilaisille suunnattua MOOCia ja Agilemallin, joilla vastataan muuttuviin tarpeisiin.</p>
Rekrykoulutukset	<p>Rekrykoulutukset data-analytiikan ja digiturvallisuuden aloilla Aalto-yliopistossa. ELY-keskuksen tuella yrityskumppaneiden kanssa yhteistyössä ja rekrytointiin tähtäävät koulutukset saattavat yhteen yritykset ja osaavat työnhakijat.</p>
Neuvontapalvelut yrittäjille	<p>Toimintaympäristön muutokseen liittyvät yrittäjille suunnatut neuvontapalvelut ja niiden sitominen koulutuskokonaisuuksiksi</p>
Maahanmuuttajien koulutukset	<p>Då många immigranter kom till Finland 2015 reagerade Hanken snabbt med att starta utbildningen Hanken Business Lead som är en integrationsutbildning för högutbildade invandrare</p>

Koulutuspalvelu	Korkeakoulujen kuvaamia esimerkkejä toimivista koulutuspalveluista
Koronaan liittyvät koulutukset	Koronavirustartuntojen jäljityskoulutuksen järjestäminen nopealla reagoinnilla akuutisti ilmenneeseen tarpeeseen yhdessä TUNIn ja THL:n toimijoiden kanssa.
Hankerahoituksella toteutettavat koulutukset	<p>ESR-rahoitteiset koulutukset (esim. lohkoketjut, prosessiakatemia)</p> <p>Opetus- ja kulttuuriministeriön hankkeet (jatkuvan oppimisen rahoitus 2018, 2019, 2020): alueellinen osaamiskosysteemi, joustavat ratkaisut työelämään</p> <p>OsaajaKS-hanke (UJOPK); jatkuvan oppimisen palveluketju kuntakoikeilukuntiin jonka avulla voidaan tarjota monipuolisesti täydentävää koulutusta osaamistarvealoilla</p> <p>LUKILOKI-, IKI-, OpenDigi ja ULA -täydennyskoulutushankkeet</p> <p>Muutoksia ennakoivat hankkeet ja muutoksessa integratiivista oppimista hyödyntävä oppiminen.</p> <p>Oppilasarviointiin liittyvä täydennyskoulutushanke.</p> <p>Älykkäästi työuralle -projektiosaajavalmennus</p> <p>ELY-keskuksen rahoitusinstrumenttien käyttö ja soveltaminen alueen tarpeisiin. Esimerkkikonsepteja ovat Educoach, Piece of Work, HR KEKO</p> <p>Work & Study Fast Track: https://www.haaga-helia.fi/fi/ajankohtaista/hankkeet/workstudy-fast-track-nopeasti-tyoelamaan</p>
Maakuntakorkeakoulutoiminta	Maakuntakorkeakoulutoiminnassa koulutuspalveluita markkinoidaan maakunta-asiamiehen toimesta aktiivisesti ja osin räätälöidään myös Tampereen ympäristökunnissa ja niiden työnantajatahoille. Samalla päästään kiinni työnantajien todellisuuteen pienemmillä paikkakunnilla, ei odoteta, että pk-yritysten tai kuntien henkilöstö ottaa yhteyttä.
Ohjaus ja osaamisen tunnistamisen palvelut	Ohjaus ja osaamisen tunnistamisen palvelut, joissa räätälöidään osallistujalle hänen tarpeisiinsa yksilöllisesti sopivia kokonaisuuksia. Tähän yhdistetään tiimityön ja ryhmämentoroinnin elementtejä, jotka tukevat opitun soveltamista, verkostoitumista sekä resilienssiä (esimerkiksi pitkittynyt työnhaku). Työnantajien sitouttaminen koulutusprosessiin (harjoitustyöt, työajaksot koulutuksen aikana)
Työvoimapolitiittinen koulutus	Turismiin liittyvä täydennyskoulutus, joka suunnattiin työttömille, koulutusta vailla oleville ja osaamisen päivitystä tarvitseville. Koulutus toteutettiin samassa perustutkinnon opiskelijoiden koulutuksen kanssa.

Raportissa kuvataan koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Jatkuvalle oppimiselle tarkoitetaan työikäiselle väestölle suunnattuja koulutuspalveluita, joiden tavoitteena on osaamisen kehittäminen muuttuvien työmarkkinoiden tarpeita vastaavasti äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Tarkastelun kohteena ovat olleet sekä positiiviset että negatiiviset äkilliset rakennemuutokset. Raportissa painottuu ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toiminta, erityisesti koulutuspalvelujen suunnittelu, tietolähteiden käyttökelpoisuus, ennakointi, eri toimijoiden yhteistyö, koulutusorganisaatioiden varautuminen työelämän nopeisiin muutoksiin, henkilöstöresurssit, koulutustarjonnan tarpeestaavuus ja koulutuspalvelujen kehittäminen.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) on itsenäinen koulutuksen arviointiviranomainen. Se toteuttaa koulutukseen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestäjien toimintaan liittyviä arviointeja varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Lisäksi arviointikeskus toteuttaa perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen oppimistulosten arviointeja. Keskukseen tehtävänä on myös tukea opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja arviointia ja laadunhallintaa koskevissa asioissa sekä kehittää koulutuksen arviointia.