



POLICY BRIEF 2:2023

Syftet med NCU:s policy brief-serie är att stödja den utbildningspolitiska och samhällliga diskussionen och beslutsfattandet samt främja användningen av utvärderingsinformation som stöd för beslutsfattandet.

ÄR BEREDSKAP OCH RESILIENS UTBILDNINGSAKTÖRERNAS NYA SUPERKRAFTER?

Perspektiv på yrkesutbildningsanordnares och högskolors beredskap och förmåga att erbjuda utbildningstjänster för kontinuerligt lärande vid plötsliga strukturomvandlingar

Tarja Frisk, Kati Isoaho och Risto Hietala

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU)

De senaste åren har visat att utbildningsaktörers verksamhetsmiljö kan förändras väldigt snabbt. Anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna har snabbt tvingats anpassa sätten att anordna utbildning, utbildningens innehåll och antalet utbildningsplatser till de förändringsbehov som exempelvis pandemin, Rysslands anfallskrig mot Ukraina och migrationen har medfört. Även i arbetslivet och på arbetsmarknaden sker återkommande och allt snabbare plötsliga strukturomvandlingar, vilket utmanar utbildningsfältets förmåga att förbereda sig och vara resiliert inför nya behov (Frisk et al. 2022, 136).

I nuläget är agerandet vid plötsliga strukturomvandlingar ofta separat från yrkesutbildningsanordnarens eller högskolans grundläggande verksamhet. Detta är särskilt framträdande när det gäller högskolorna, där examensutbildningarna tar lång tid och möjligheterna att snabbt svara på behov genom dem är begränsade. Det är fråga om separat verksamhet som aktiveras i akuta situationer, lite som en frivillig brandkår. Ett centralt utvecklingsområde för båda utbildningsstadierna är att göra den separata verksamheten till en del av yrkesutbildningsanordnarnas och högskolornas grundläggande verksamhet. En verksamhet som är effektiv vid snabba strukturomvandlingar förutsätter en förändring i yrkesutbildningsanordnarnas och högskolornas verksamhetslogik så att genomförandet av utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder i förändringssituationer är en del av utbildningsorganisationernas grundläggande verksamhet (Frisk et al. 2022, 65).

Åren 2020–2022 utvärderade Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningar för kontinuerligt lärande vid snabba



strukturomvandlingar (Frisk et al. 2022). Utvärderingen gällde yrkesutbildning och högskoleutbildning. I den här policy brief -artikeln presenteras kortfattat de centrala resultaten av NCU:s utvärdering samt slutsatser och rekommendationer. De ger intressanta perspektiv på hurdan förmåga utbildningsaktörerna i nuläget har att utveckla sina utbildningstjänster för att svara på de behov som plötsliga strukturomvandlingar för med sig. I dessa situationer kan utbildningen främja arbetslösa personers möjligheter att hitta ny sysselsättning, samt främja utbildning av arbetskraft för branscher med arbetskraftsbrist och nya kompetensbehov. Resultaten ger också vidare möjligheter att reflektera över vilken betydelseförmågan att vara resiliert i olika förändringssituationer numera har bland utbildningsaktörerna.

Som en vidareutveckling av de observationer som gjorts i utvärderingen presenteras i slutet av artikeln en resiliensmätare, med vilken utbildningsaktörerna regelbundet kan utvärdera sina egen resiliens i förhållande till snabba förändringar i arbetslivet.

Begrepp som används i artikeln

Med utbildningsaktörer avses i artikeln anordnare av yrkesutbildning och högskolor. Med kontinuerligt lärande avses utbildningstjänster som är utformade för personer i arbetsför ålder, det vill säga i åldern 25–64 år, för att svara på målgruppens kompetensutvecklingsbehov vid plötsliga strukturomvandlingar. Till de centrala målen för utbildningen hör sysselsättning eller utveckling av kunnandet så att det svarar mot arbetslivets och arbetsgivarnas föränderliga krav.

Med plötsliga strukturomvandlingar avses situationer där ett områdes näringsstruktur förändras plötsligt på grund av exempelvis globalisering, förändringar i produktionsstrukturerna eller andra snabba förändringar. Förändringarna kan vara positiva, varvid behovet av arbetskraft ökar snabbt inom någon bransch eller något område, eller negativa, varvid behovet av arbetskraft minskar snabbt inom någon bransch eller något område. Det kan också ske förändringar i arbetskraftens kompetensbehov. I sådana situationer har utbildningsaktörerna vissa centrala sätt att ändra sitt utbildningsutbud: utveckla nya utbildningar, ändra innehållet i befintliga utbildningar samt öka eller minska antalet studieplatser i befintliga utbildningar.

Den parlamentariska reformen av det kontinuerliga lärandet har gett riktlinjer för utvecklingsarbetet

Den parlamentariska reformen av det kontinuerliga lärandet har varit en av regeringen statsminister Sanna Marins viktigaste utbildningsreformer (Statsminister Sanna Marins regeringsprogram, 174). Enligt regeringsprogrammet är målet för reformen att verksamheten, handledningen och finansieringen inom de olika utbildningsstadierna ska utvecklas så att Finland kan erbjuda ett omfattande utbud av mångsidiga och arbetslivsorienterade utbildningshelheter med inriktning på det kontinuerliga lärandet. Ett mål har också varit att skapa övergripande tjänster för livslång handledning. Inom den parlamentariska reformen av det kontinuerliga lärandet har man styrt statsunderstöd till olika utvecklingsåtgärder.

NCU:s utvärdering gjordes i ett skede där de centrala åtgärdsförslagen gällande strukturerna för styrning av utbildningsförvaltningen inom den parlamentariska reformen av det kontinuerliga lärandet hade getts. För frågorna om kontinuerligt lärande på styrsystemnivån fanns redan mycket utrednings- och utvärderingsinformation, som ministerierna och berörda parter tagit fram som bakgrund till den parlamentariska reformen.

Utvecklingen av kontinuerligt lärande och svarandet på plötsliga strukturomvandlingar har under de senaste åren understötts genom statsunderstöd och tilläggsfinansiering för yrkesutbildningsanordnare och högskolor.

År 2018 beviljade undervisnings- och kulturministeriet finansiering till sammanlagt 40 anordnare av yrkesutbildning, för att de snabbt skulle kunna svara på rekryteringsbehov och lindra problemen med tillgången till kunnig arbetskraft samt utveckla yrkesutbildningen för att stödja branschbyten. Finansieringen uppgick till totalt 26 miljoner euro. De utbildningar som genomfördes med finansieringen kallades för pilotprojekt inom yrkeskompetens, och de genomfördes huvudsakligen år 2019. År 2018 finansierade UKM projekt för examensinriktad fortbildning inom högskoleutbildningen med 10 miljoner euro. På detta sätt försökte man svara på den brist på kompetent arbetskraft som strukturomvandlingar orsakat bland annat inom ICT-branschen och byggbranschen. År 2018 beviljade UKM också statsunderstöd på omkring 19 miljoner euro till högskolor för projekt vars syfte var att svara på bristen på kodare på arbetsmarknaden, och 11 miljoner euro för projekt inom olika branscher där det råder brist på kunnig arbetskraft. Åren 2020–2021 beviljade UKM statsunderstöd för projekt för kontinuerligt lärande och kompetensutveckling vars mål var att förnya arbets- och näringslivet. Ett mål var också att svara på utmaningar i samhället och ekonomin samt nya kompetensbehov som uppstår på grund av omvälvningen. Understöd beviljades både till anordnare av yrkesutbildning och till högskolor. Under två år delades understöd på sammanlagt omkring 43 miljoner euro ut.

Som en del av den parlamentariska reformen inledde Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning (Jotpa) sin verksamhet som en separat enhet inom Utbildningsstyrelsen hösten 2021 (UKM 2020). Servicecentrets lagstadgade uppgift är att främja den arbetsföra befolkningens kompetensutveckling och tillgången till kompetent arbetskraft. Servicecentret finansierar utbildningar och utvecklingsåtgärder inom sitt verksamhetsområde på två olika sätt. Med statsunderstöd kan man bland annat stödja genomförandet av examina och examensdelar inom yrkesutbildning samt examensutbildningar, specialiseringsutbildningar och examensdelar vid högskolor. Statsunderstöd för ordnande av utbildning som leder till avläggande av en hel yrkes- eller högskoleexamen kan beviljas endast av särskilda skäl. Statsunderstöd kan också användas för att stödja exempelvis verksamhet som främjar ansökandet till och deltagandet i utbildning. Servicecentret kan också anskaffa utbildningar och andra kompetenstjänster.

Redan under regeringen Sipiläs tid utfördes åtgärder med tanke på positiva plötsliga strukturomvandlingar. Man utförde utrednings- och utvecklingsarbete i synnerhet för utveckling av näringsstrukturen i sydvästra Finland. Utgångspunkten var en observation om att det i Finland höll på att uppstå nya strukturella problem, då tillväxten i näringslivet och sysselsättningsutsikterna inom något specifikt område var exceptionellt goda. I arbets- och näringsministeriets utredningsmannarapport (Aho 2017) konstaterades det att nya särskilda statliga åtgärder behövs för att tillväxtpotentialen i sydvästra Finland ska kunna utnyttjas fullt ut. I UKM:s

utredningsmannarapport (Jokinen 2017) föreslogs åtgärder för att främja en positiv strukturomvandling i sydvästra Finland, med betoning på utvecklingsåtgärder inom det tekniska området inom yrkes- och högskoleutbildningen.

Behov av ett skifte från separat verksamhet till en del av den grundläggande verksamheten

De utbildningsaktörer som har god beredskap för förändringar i arbetslivet använder sig av tillvägagångssätt, utbildningsformer och utbildningsinnehåll som är kopplade till den grundläggande verksamheten i föränderliga situationer. Som tidigare konstaterats är utbildningsaktörernas verksamhet vid plötsliga strukturomvandlingar i nuläget dock ofta någon form av separat verksamhet, som inleds när situationen förändras (Frisk et al. 2022, 65). Målet bör vara att och beredskap är en del av utbildningsaktörernas grundläggande verksamhet. Det faktum att det redan i nuläget finns färdiga regionala och nationella verksamhetsmodeller som kan användas i synnerhet vid negativa strukturomvandlingar skapar en god grund för utvecklingen. För positiva strukturomvandlingar finns det tills vidare färre etablerade modeller och finansieringsformer. (Frisk et al. 2022, 91; 119 och 199)

Utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningar för kontinuerligt lärande vid negativa strukturomvandlingar är ganska god.

Utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningar för kontinuerligt lärande vid positiva strukturomvandlingar är nöjaktig.

Yrkesutbildningsanordnarnas och högskolornas förmåga att svara på utmaningar för kontinuerligt lärande vid plötsliga strukturomvandlingar är i genomsnitt god. Förmågan varierar mellan utbildningsstadierna, RFV-områdena, undervisningsgrupper med olika språk och utbildningsaktörernas olika funktioner. (Frisk et al. 2022, 198)

Förmågan varierar dock till viss del till och med märkbart mellan enskilda yrkesutbildningsanordnare och högskolor (Frisk et al. 2022, 199). När man ser på undervisningsspråket finns utvecklingsbehov i synnerhet i de svenskspråkiga utbildningsaktörernas beredskap och samarbete i förändringar på arbetsmarknaden (Frisk et al. 2022, 202). Både yrkesutbildningsaktörernas och högskolornas samarbete med arbetsgivarna kring genomförandet av utbildningar behöver utvecklas (Frisk et al. 2022, 143 och 207–208)

Det är inte nödvändigt eller möjligt att utveckla en enda beredskapsmodell som lämpar sig för alla utbildningsaktörer. Anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna bör utreda särdragen i sina egna organisationer och verksamhetsmiljöer samt hurdan beredskap och hurdana utvecklingsåtgärder som krävs av dem vid plötsliga strukturomvandlingar. Utbildningsaktörernas beredskapsbehov och rutiner påverkas av hurdana andra utbildningsorganisationer som finns i området, vilka utbildningsansvar utbildningsaktörerna har och hur näringsstrukturen i området ser ut. (Frisk et al. 2022, 213)

Betydelsen av utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder kommer att öka och behovet av kompetensutveckling kommer att vara kontinuerligt. Det är viktigt att utbildningsaktörerna i sina strategier ställer upp riktlinjer för genomförandet av utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder och utbildningsutbudet som helhet. Det är också strategiskt viktigt att fastställa riktlinjer för rekryteringen av undervisande personal och kompetensutveckling vid plötsliga strukturomvandlingar.

Det behövs mer skräddarsydd utbildning för arbetslivets behov, och ansvaret för finansieringen behöver förtydligas

Förutsättningarna för utbildningsaktörerna att erbjuda små kompetenshelheter behöver utvecklas genom att förtydliga den offentliga finansieringen för dem och arbetsgivarnas finansieringsansvar. Arbetslivets och de enskilda arbetsgivarnas önskemål vid plötsliga strukturomvandlingar gäller ofta skräddarsydda utbildningar som svarar mot specifika kompetensbehov. I nuläget uppmuntrar styrsystemet för utbildningen dock användning av examina, examensdelar och andra sådana utbildningar som kan finansieras med den offentliga finansiering som utbildningsanordnarna och högskolorna får. (Frisk et al. 2022, 143; 148–151 och 204–205)

Den offentliga finansieringen för examensutbildningar är etablerad inom båda utbildningsstadierna, medan finansieringen för små kompetenshelheter behöver förtydligas. Tolkningarna av möjligheterna att använda offentlig finansiering vid plötsliga strukturomvandlingar varierar mellan utbildningsaktörerna. Även utbildningsaktörerna och undervisnings- och kulturministeriet måste sträva efter ett bättre samförstånd gällande vilka finansieringsformer som bör användas för finansiering av små kompetenshelheter. (Frisk et al. 2022, 185 och 212)

Arbetslivets behov beaktas bäst när arbetslivets samarbetsparter deltar i planeringen av utbildningstjänsternas innehåll. Inom utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder borde man sträva efter att redan under utbildningen skapa en naturlig väg för de studerande till nya uppgifter på arbetsmarknaden. Det här förutsätter att arbetslivets samarbetsparter är starkt involverade i planeringen av utbildningar och i möjligaste mån även i genomförandet. Deltagandet i planeringen förverkligas redan i genomsnitt väl på nationell nivå, men det finns utvecklingsbehov i fråga om deltagandet i genomförandet av utbildningen. (Frisk et al. 2022, 110–111 och 141)

Kunskapen om läroavtalsutbildning inom yrkesutbildning på andra stadiet behöver stärkas. Då den används som kompetensutveckling erbjuder den många möjligheter att utveckla kompetensen hos personer i arbetsför ålder, och den kan snabbt svara på arbetsgivarnas behov av kompetensutveckling. (Frisk et al. 2022, 201) Inom yrkesutbildningen finns också möjlighet att bygga lokala examensdelar som motsvarar arbetsgivarnas lokala behov. Där utformas examensdelar så att de passar för lokala krav på yrkesskicklighet. (Frisk et al. 2022, 31)

Tillgången till undervisande personal i förändringssituationer behöver förbättras exempelvis genom gemensamma personalpooler

Brist på undervisande personal med lämplig kompetens och svårigheter med rekryteringen utgör en central flaskhals i snabba förändringssituationer. Bristerna försvagar yrkesutbildningsanordnarnas och i synnerhet högskolornas resiliens. Situationen är utmanande i synnerhet när arbetslivet behöver kompetens som inte ännu finns i Finland. När det inte ännu finns kompetens i Finland kan man behöva utbilda kunniga utbildare utomlands. Utbildningsorganisationer och företag konkurrerar i dessa situationer om samma experter, exempelvis processexperter, ingenjörer och diplomingenjörer. Läroanstalter och högskolor förlorar ofta i rekryteringar på grund av lönesättningen. (Frisk et al. 2022, 137–138)

Inom utbildningsfältet behövs åtgärder för att förbättra tillgången till lärare och utbildare i olika snabba förändringssituationer. Utbildningsaktörerna kunde exempelvis grunda branschspecifika, regionala, nationella eller internationella personalpooler för att främja tillgången till personal enligt behov för kortvarig utbildning. (Frisk et al. 2022, 214)

Fungerande nätverk är centrala i förändringssituationer

En av de mest centrala förutsättningarna för utbildningsaktörernas beredskap för förändringar i arbetslivet är att utbildningsaktörerna skapar nätverk och har verksamhet i fungerande och förutseende nätverk. Nätverken byggs upp genom att man delar med sig av fungerande verksamhetsmodeller såväl regionalt och nationellt som internationellt. Anordnare av yrkesutbildning och högskolor bör bygga upp de nätverk som behövs vid snabba förändringar i arbetslivet och agera i dem på ett skickligt sätt för att främja gemensamma mål. I etablerade samarbetsnätverk känner aktörerna varandras verksamhet och är vana vid att arbeta tillsammans. (Frisk et al. 2022, 66; 118)

Det är viktigt med kontinuitet i samarbetsrelationerna mellan utbildningsaktörer, företag och andra arbetsgivare, eftersom det även för arbetsgivarna är en utmaning att förutse kommande förändringar i näringsstrukturen och anpassa personalens kompetens till dem. En förutsättning för samarbete med arbetslivet är att anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna har tydliga strukturer och ansvar i sina organisationer för samarbetet med samarbetsparter i arbetslivet. (Frisk et al. 2022, 205)

Vid snabba förändringar i arbetslivet kan kompetensutvecklingsbehoven vara nationella, regionala eller branschspecifika, eller gälla enskilda arbetsgivare. Arbetsgivarnas behov bör förutses på lång sikt och flexibelt samt snabbt på lokal nivå. Anordnare av yrkesutbildning och högskolor bör använda sig av information från arbetsgivarna om branschspecifika trender och signaler. När det gäller omfattande nationella och branschspecifika kompetensutvecklingsbehov bör utbildningstjänsterna planeras som ett samarbete mellan utbildningsorganisationerna.

Planeringen av utbildningar är alltför stel och personalens arbetsplaner borde bli mer dynamiska

Utbildningsaktörernas nuvarande sätt att planera sitt utbildningsutbud och rikta den undervisande personalens arbetstid till olika arbetsuppgifter stöder i nuläget inte alltid en dynamisk verksamhet som krävs vid snabba förändringar. Personalens arbetsplaner görs ofta upp för långa perioder och är knutna till den grundläggande verksamheten. Det kan vara utmanande att snabbt rekrytera ny personal, i synnerhet till undervisningsuppgifter som kräver väldigt specialiserat kunnande. Man behöver också överväga om man ska rekrytera ny personal för permanent långvarig utbildning och flytta erfaren personal till utbildningar som inrättats i samband med förändringssituationer, eller tvärtom. I idealfallet finns det redan från början spelrum i arbetsplanerna, som kan användas för att svara på kortvariga utbildningsbehov, såväl offentligt finansierad utbildning som beställningsutbildning. (Frisk et al. 2022, 67).

Det skulle sannolikt också förbättra verksamhetens resiliens om anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna systematiskt skulle beakta skalbarheten hos de examensdelar och kurser som hör till deras utbildningsutbud för snabba förändringar i arbetslivet i processerna och anvisningarna för läroplansarbetet och planeringen av undervisningen. Detta skulle skapa en grund för att flexibelt öka antalet studerande i snabba förändringssituationer, om det i utbudet redan ingår små kompetenshelheter som svarar mot behoven. (Frisk et al. 2022, 141 och 213)

Det faktum att många utbildningsaktörer redan har erfarenhet från de senaste åren av genomförande av utbildningstjänster vid snabba förändringar i arbetslivet ger en god grund för utvecklingen av yrkesutbildningsanordnarnas och högskolornas resiliens (Frisk et al. 2022, 76). På nationell nivå finns många goda exempel på bland annat utbildningar som genomförts med projektfinansiering, vars mål har varit att svara på utmanande situationer på arbetsmarknaden som orsakats av minskningar eller öknings i arbetskraftsbehoven (Frisk et al. 2022, 169 och 252–259)

Till en del handlar utbildningsutbudets resiliens också om organisationernas och deras nyckelpersoners vilja att lyckas i olika snabba förändringssituationer. Det är uppenbart att agerande i snabba förändringssituationer ofta inte lyckas utan ansträngningar, kreativa lösningar och smidigt beslutsfattande.

I utbildningsutbudet måste man ta hänsyn till att befolkningen i arbetsför ålder inte är en homogen grupp

Personer i arbetsför ålder har många olika sorters målsättningar och behov för utvecklingen av sin kompetens. En del vill komplettera sin kompetens, en del behöver ny kompetens för att hitta sysselsättning och en del siktar på att byta bransch.

En del studerande har inte så mycket tidigare studier bakom sig, eller så kan det vara länge sedan de senast studerat. Det är viktigt att utbildningsorganisationerna ser till att de studerande får handledningstjänster enligt sina behov i början av studierna, under studierna och i slutet av studierna. Även studerande i arbetsför ålder kan ha utmaningar med att hitta en lämplig och högklassig praktikplats eller plats för lärande i arbetslivet. Utbildningsorganisationen behöver säkerställa och stödja att de studerande har möjlighet till lärande i arbetslivet eller praktik i enlighet med målen för studierna. (Frisk et al. 2022, 70–73)

För personer i arbetsför ålder utgör svårigheter med att kombinera arbete, det övriga livet, försörjning och deltagande i utbildning ofta ett hinder för utbildning. I fungerande utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder utformas utbildningsformerna, undervisningsmetoderna samt tiden och platsen för studierna så att personer i arbetsför ålder som arbetar har möjlighet att studera. (Frisk et al. 2022, 163–164)

De önskemål som riktas mot utbildningsaktörerna är inte alltid realistiska

Det är ofta svårt att få information i förväg om att behovet av arbetskraft kommer att minska regionalt. Detta utmanar anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna. I synnerhet privata börsbolag kan inte i förväg informera andra aktörer i området om kommande förändringar med tanke på sekretesskyldigheter och -begränsningar. Det här innebär att planeringen och genomförandet av nödvändiga handlednings- och utbildningstjänster vanligen inleds i det skede när det kommer information om uppsägningar. Ibland kan önskemålen gällande utbildningsaktörernas flexibilitet vara överdimensionerade i förhållande till den tidtabell enligt vilken de har möjlighet att få information om de behov i fråga om utbildningstjänster som förändringarna medför. (Frisk et al. 2022, 137)

Skapandet av lyckade utbildningslösningar främjas också av att alla aktörer har tillräcklig information om hur finansieringsansvaret fördelar sig i olika utbildningar för personer i arbetsför ålder. Arbetsgivare kan ibland ha orealistiska förväntningar på möjligheterna att skräddarsy offentligt finansierade utbildningar för enskilda arbetsgivares behov. Branschspecifika utbildningstjänster betjänar i regel arbetslivet i allmänhet, och i planeringen av utbildningar används branschspecifik, regional och nationell information om hurdana kompetensbehov som behöver beaktas. (Frisk et al. 2022, 206).

I vissa fall betjänar utbildningarna också mer specifikt enskilda arbetsgivare genom exempelvis praktik, lärande på arbetsplatser, läroavtalsutbildning, lärdomsprov eller exempelvis lokala examensdelar inom yrkesutbildning. Även exempelvis i projektfinansierade försök samarbetar man direkt med enskilda arbetsgivare och grupper av arbetsgivare. En utbildning som beställs av en enskild arbetsgivare är däremot i första hand avgiftsbelagd serviceverksamhet, vars kostnader arbetsgivaren ska täcka i sin helhet.

Resiliens i förändringssituationer har blivit en central konkurrensfaktor för utbildningsaktörer

Beredskap för plötsliga förändringar tycks ha blivit en sorts allmän färdighet som anordnare av yrkesutbildning och högskolor behöver ha. Resiliensen kan också ses som en konkurrensfaktor, som ger fördelar för utbildningsaktörerna vid snabba förändringar.

Utvärderingen, som gjordes inom referensramen för plötsliga strukturomvandlingar i arbetslivet, visade att väldigt exakt beredskap för specifika förändringar på arbetsmarknaden, inom en bransch eller i ett område inte är möjlig eller ekonomiskt förnuftig. Det blir därför särskilt för anordnarna av yrkesutbildning och högskolorna att ha en allmän förmåga att agera i snabba förändringssituationer. Även om den nationella styrningen och dess finansieringsmekanismer ställer upp vissa villkor för beredskapen, finns det i nuläget också skillnader mellan utbildningsorganisationerna i deras förmåga att agera dynamiskt med sina samarbetsparter vid förändringar på arbetsmarknaden. Skillnaderna beror t.ex. på strategiska tyngdpunkter, verksamhetskultur och organisationsstruktur.

Samarbetet mellan utbildningsaktörerna kan ses som en del av deras konkurrenskraft i olika förändringssituationer, på samma sätt som samarbetet med arbetsgivare och andra berörda parter. Förmågan till samarbete kan också vara en faktor som skiljer en utbildningsaktör från mängden på ett positivt sätt.

Resultaten kan även i ett bredare perspektiv tillämpas på den nuvarande verksamhetsmiljön, där kontinuerliga stora förändringar har varit typiska under de senaste åren. Beredskap och resiliens bör beaktas inom yrkesutbildningsanordnarnas och högskolornas ledning och beslutsfattande, inom kvalitetssystemen och i sätten att förbereda sig ekonomiskt för snabba förändringsbehov exempelvis med egna buffertresurser. Utbildningsaktörernas regionala, nationella och internationella samarbetsstrukturer bör också vara sådana att de gör det möjligt att skapa en gemensam lägesbild tillräckligt snabbt vid plötsliga förändringar. I nuläget reagerar man ofta på plötsliga förändringsbehov genom separat verksamhet som påminner om frivillig brandkårsverksamhet, som aktiveras först när olika situationer är akuta.

NCU:s genomförande av utvärderingen om plötsliga strukturomvandlingar i arbetslivet och kontinuerligt lärande

I NCU:s utvärdering strävade man efter att genom flera olika metoder säkerställa att de berörda parter som är centrala när det gäller kontinuerligt lärande och plötsliga strukturomvandlingar deltog i planeringen och genomförandet av utvärderingen. Myndigheter och berörda parter intervjuades i samband med planeringen av utvärderingen för att skapa en lägesbild och precisera objekten för utvärderingen. För utvärderingen utsågs en utvärderingsgrupp, med sakkunskap om båda utbildningsstadierna, kontinuerligt lärande i form av utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder, regionutveckling och särskilda frågor som gäller arbetslösa arbetssökande. I utvärderingsgruppen ingick också representanter för studerande.

I utvärderingen gjordes två omfattande datainsamlingar. En nationell bild av yrkesutbildningsanordnarnas och högskolornas verksamhet skapades genom en självvärderingsenkät för alla utbildningsorganisationer. För att få preciserande information om utbildningsorganisationernas och andra centrala aktörers agerande vid plötsliga strukturomvandlingar valdes två fall exempel, och aktörer som anknyter till dem intervjuades. Som fall exempel valdes plötsliga strukturomvandlingar inom träförädlingsindustrin och plötsliga strukturomvandlingar inom batteriindustrin. Aktörer inom träförädlingsindustrin i Mellersta Finland, Uleåborgsregionen och Lappland intervjuades. Man intervjuade också aktörer inom batteriindustrin i Vasaregionen, Egentliga Finland och Satakunta. Som intervjuobjekt valdes flera aktörer som arbetar med plötsliga strukturomvandlingar, såsom kommuner, kommunala näringsbolag, företag, utbildningsorganisationer, landskapsförbund, arbets- och näringsbyråer samt NTM-centraler. Studerande som tillhör den arbetsföra befolkningen hördes i en separat studerandepanel.

Resiliensmätaren ger utbildningsaktörerna stöd för systematisk utveckling av beredskapen

NCU har utvecklat en självvärderingsmätare som utbildningsaktörer kan använda för att utvärdera sin beredskap för snabba förändringar i arbetslivet. Med mätarens hjälp kan utbildningsaktören utvärdera sin flexibilitet i snabba förändringar i arbetslivet.

Ur utbildningsaktörernas och hela utbildningssystemets perspektiv handlar det om systematisk och planerad beredskap för snabba och oförutsedda förändringar i arbetslivet. Utbildningsaktörens resiliens innebär en allmän beredskap för snabba förändringar i arbetslivet. Man kan identifiera allmänna drag i utbildningsaktörernas resiliens. Dit hör bland annat kunskap om den egna verksamhetsmiljön samt samarbete med både arbetslivet och andra utbildningsaktörer. Förmågan att dynamiskt utveckla utbildningstjänster som motsvarar arbetslivets och enskilda personers behov är också viktig.

Resiliensmätaren är avsedd för utbildningsaktörernas självvärdering. Med mätaren kan man få fram information för utbildningsaktörerna själva som stöd för utvecklingsverksamheten samt även en nationell bild av hur utbildningsaktörerna bedömer sin egen resiliens och beredskapsnivå.

Resiliensmätaren baserar sig på NCU:s utvärdering av utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningar för kontinuerligt lärande vid plötsliga strukturomvandlingar. En utbildningsaktör kan gå igenom alla mätarens delområden för att utvärdera sin verksamhet. Utbildningsaktören kan också

välja ut vissa delområden för utvärderingen. Med hjälp av informationen från självvärderingen kan utbildningsaktören ställa upp mål för sin egen resiliens.

Tabell 1. Delområden i resiliensmätaren

Delområde	Påståenden för delområdet
Hur planeringen av utbildningstjänsterna motsvarar behoven, utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder	
	Planeringen av utbildningstjänsterna baserar sig på identifiering och definiering av kunder och partnerskap.
	Planeringen av utbildningstjänsterna baserar sig på arbetslivets behov i området.
	Utbildningstjänsterna möjliggör individuella lösningar för arbetsgivare.
	Utbildningstjänsterna möjliggör individuella lösningar för enskilda personer.
Förutseende, utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder	
	Förhandsuppgifter används mångsidigt och systematiskt i vår utbildningsorganisation.
	Responsinformation används mångsidigt och systematiskt i vår utbildningsorganisation.
	Förutseende på kort och medellång sikt är en del av vår utbildningsorganisations kvalitetssystem.
	Vår utbildningsorganisation följer utvecklingen av kompetensbehoven i olika branscher och yrken.
Samarbete i planeringen av utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder	
	Vår utbildningsorganisation samarbetar mångsidigt och systematiskt med andra utbildningsaktörer.
	Vår utbildningsorganisation samarbetar mångsidigt och systematiskt med arbetsgivare.
Organisationens beredskap att reagera vid snabba strukturomvandlingar	
	Ledningsstrukturerna, processerna och rutinerna möjliggör vid behov förutseende av förändringsbehov inom den närmaste framtiden och snabba reaktioner på dem.
	Vår utbildningsorganisation använder aktuell information om de behov som områdets arbetsgivare har av utvecklingen av arbetskraftens kompetens.
	Vår utbildningsorganisation använder aktuell information om behov av kompetensutveckling hos personer i arbetsför ålder.
Personalresursernas beredskap vid plötsliga strukturomvandlingar	
	Vår utbildningsorganisation säkerställer att personalmängden stöder genomförandet av utbildningstjänsterna.
	Vår utbildningsorganisation säkerställer att personalen har tillräcklig och aktuell kompetens för genomförande av utbildningstjänsterna.
	Vår utbildningsorganisation säkerställer att personalen vid behov får handledning och utbildning för genomförandet av utbildningstjänsterna.
Samarbete i genomförandet av utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder	

	Utbildningstjänsterna genomförs i samarbete med andra utbildningsaktörer.
	Utbildningstjänsterna genomförs i samarbete med arbetslivet.
	Utbildningstjänsterna genomförs i samarbete med andra aktörer.
Utbildningsutbudets överensstämmelse med arbetslivet, utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder	
	Vi erbjuder utbildningstjänster för områdets arbetsgivare i enlighet med deras behov.
	Vi erbjuder utbildningstjänster för enskilda personer i enlighet med deras behov.
	Enskilda personer kan flexibelt söka till våra utbildningstjänster.
	Enskilda personer har möjlighet att framskrida i studierna i enlighet med sina behov.
Utveckling av utbildningstjänsterna, utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder	
	Responsuppgifter används systematiskt i utvecklingen av utbildningstjänsterna för personer i arbetsför ålder.
	Uppföljningsuppgifter används systematiskt i utvecklingen av utbildningstjänsterna för personer i arbetsför ålder.
	Vår utbildningsorganisation utvärderar hur utbildningstjänsterna motsvarar den arbetsföra befolkningens behov.
	Vår utbildningsorganisation utvärderar effekterna av utbildningstjänsterna för personer i arbetsför ålder (t.ex. sysselsättning).
	Den utvärderingsinformation som vi producerar används i utvecklingen av utbildningstjänster för personer i arbetsför ålder.
	Förbättring av utbildningar och tjänster för befolkningen i arbetsför ålder beaktas i utbildningsorganisationens strategi.

TABELL 2. Bedömningskala för resiliensmätaren, nivåer och delområden

	Saknas	Påbörjad	Under utveckling	Avancerad
Tillvägagångssätt	Det finns inget fastställt tillvägagångssätt för detta. Saken har diskuterats, men konkreta åtgärder saknas.	Tillvägagångssättet, ansvaret, befogenheterna och riktlinjerna har delvis definierats.	Tillvägagångssättet, ansvaret, befogenheterna och riktlinjerna har i huvudsak definierats. Det behövs närmare definitioner för vissa funktioner.	Tillvägagångssättet, ansvaret, befogenheterna och riktlinjerna har genomgående definierats.
Genomförande av tillvägagångssättet i praktiken (t.ex. inom olika ansvarsområden, i olika situationer, i olika personal- och kundgrupper)	Inget tillvägagångssätt som skulle kunna genomföras.	Tillvägagångssättet genomförs i varierande grad i praktiken.	Tillvägagångssättet genomförs rätt så genomgående i praktiken.	Tillvägagångssättet genomförs genomgående i praktiken.

Utvärdering och förbättring	Inget tillvägagångssätt eller genomförande som skulle kunna utvärderas och förbättras.	Tillvägagångssättet och genomförandet av det utvärderas och förbättras sporadiskt.	Tillvägagångssättet och genomförandet av det utvärderas och förbättras delvis systematiskt utifrån bland annat förhandsinformation, uppföljnings-, utvärderings- och resultatinformation, övrig information, projektverksamhet, nätverkssamarbete och lärande från andra.	Tillvägagångssättet och genomförandet av det utvärderas och förbättras systematiskt utifrån bland annat förhandsinformation, uppföljnings-, utvärderings- och resultatinformation, övrig information, projektverksamhet, nätverkssamarbete och lärande från andra. Utvecklingsarbetet definieras av strategiska riktlinjer. Innovativa lösningar används i utvecklingsarbetet.
------------------------------------	--	--	---	--

Mätaren gör det också möjligt att jämföra utbildningsaktörer med varandra, och den kan också användas som kriterier för kollegial granskning. Den information som fås med hjälp av verktygen kan också användas för regionala och nationella syften. Utbildningsaktörer i samma område kan exempelvis göra en gemensam lägesanalys vid snabba förändringar i arbetslivet.

Källor

Aho, E. (2017) Kasvun mahdollisuudet – positiivisen rakennemuutoksen hyödyntäminen Lounais-Suomessa 24.8.2017. Selvitysmiesraportti. Arbets- och näringsministeriet. (Aho 2017).

Frisk, T; Isoaho K; Hietala, R; Kotiranta, L; Hirsjärvi, I; Huttula, T; Kankare, P; Löytänen, O; Myllykangas, P; Mäki, M; Stenback, Å; Suomala, P: Utbildningssystemets förmåga att svara på utmaningar för kontinuerligt lärande. Nationella centret för utbildningsutvärdering 8:2022. Helsingfors. (Frisk & al. 2022).

Jokinen, J. (2017). Positiivisen rakennemuutokset osaajatarpeet. Selvitysmiesraportti. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2017:54. (Jokinen 2017).

Undervisnings- och kulturministeriet. (2020). Selvitys jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta. Undervisnings- och kulturministeriet 23.6.2020. (UKM 2020).

Statsminister Sanna Marins regeringsprogram 10.12.2019: Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle. (Statsminister Sanna Marins regeringsprogram 2019).

Mer information

Tarja Frisk, tarja.frisk@karvi.fi, 029 5533 5504

Kati Isoaho, kati.isoaho@karvi.fi, 029 533 5501

Risto Hietala, risto.hietala@karvi.fi, 029 533 5507