2015

AMKE

Uudistua vai surkastua - ammatillinen koulutus säästökuurilla

AMKE

Sisällysluettelo

1 Johdanto
1.1 Selvityksen toteutus
1.2 Muutoksen ajurit
1.3 Koulutuksen järjestäjän tehokkuus
1.4 Juridinen muoto mahdollistaa ja haastaa

2 Ammatillisen koulutuksen suunta
2.1 Osaamisperustaisuus avaa mahdollisuuksia
2.2 Oppiminen siirtyy työpaikoille
2.3 Koulutuksen digitalisointi
2.4 Koulutusvienti

3 Ulkoinen vaikuttavuus
3.1 Työelämäasiakas
3.2 Opiskelija-asiakas
3.3 Aluevaikuttavuus ja alueellinen yhteistyö
3.4 Ennakoinnista suuntaa

4 Sisäinen tehokkuus
4.1 Talouden kantokyky
4.2 Työn tuottavuus ja henkilöstön kehittäminen
4.3 Toimitilat ja niiden käytön tehostaminen

5 Katse tulevaan

Lähteet ja liitteet

UUDISTUA VAI SURKASTUA

AMMATILLINEN KOULUTUS SÄÄSTÖKUURILLA

Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry on ammatillisen koulutuksen järjestäjien edunvalvonta- ja palveluorganisaatio. Tärkein tehtävämme on ammatillisen koulutuksen työelämälähtöinen kehittäminen – yhdessä jäsenistön kanssa.

AMKEn jäsenet edustavat kattavasti ammatillisen koulutuksen järjestäjiä monialaisista ammattiopistoista erikoistuneisiin oppilaitoksiin ja ammatillisiin aikuiskouluttajiin.

31.08.2015 Helsinki

Tekijät: Pekka Lampelto, Johan Hahkala, Petri Lempinen ja Riikka Reina

SISÄLTÖ

AMKE

1

1.1 Selvityksen toteutus

Tämä raportti on jatkoa helmikuussa 2015 julkaistulle Ammattiosaamisen barometri 2014:lle, jossa selvitettiin koulutuksen järjestäjien tulevaisuuden näkymiä ja toiminnan sopeuttamisen aikomuksia. Tässä raportissa tarkastellaan koulutuksen järjestäjien strategisia valintoja toimintaympäristön muuttuessa. Ammatillinen koulutus sopeutuu työ- ja elinkeinoelämän muutosten lisäksi väestörakenteen ja politiikan muutoksiin, kuten julkisen rahoituksen vähenemiseen.

Strategisten valintojen lisäksi selvityksessä kartoitetaan koulutuksen järjestäjien konkreettisia keinoja toiminnan sopeuttamisessa tai sen uudelleen suuntaamisessa. Tarkastelu jakautuu kolmeen teemaan, jotka ovat ammatillisen koulutuksen suunnat, ulkoinen vaikuttavuus ja sisäinen tehokkuus. Näiden avulla tarkastellaan koulutuksen järjestäjien toiminnan tehokkuutta. Organisaation tehokkuus määräytyy sen mukaan, kuinka hyvin se käyttää resurssejaan sille annetun tehtävän toteuttamisessa.

Ammatillisen koulutuksen tehokkuutta voi arvioida myös järjestelmätasolla, jolloin menestystekijänä on eri koulutuksen järjestäjien tasainen tehokkuus.

Lillrank (2015) arvioi, että sosiaali- ja terveyskuluihin saataisiin 1,5 miljardin euron säästö, jos huonoimmat sairaanhoitopiirit nousisivat tuottavuudeltaan nykyisen keskiarvon tasolle. Vuonna 2013 Suomen terveydenhuollon menot olivat noin 18,5 miljardia.

Aineisto on koottu haastattelemalla 26:tta suomalaisen ammatillisen koulutuksen järjestäjän johtajaa tai asiantuntijaa. Mukana oli ylimpiä johtajia yhdeksästä koulutuskuntayhtymästä, viidestä kunnasta, viidestä osakeyhtiöstä sekä viidestä säätiöstä tai yhdistyksestä. Kuntataustaisten koulutuksen järjestäjien määrä aineistossa on suuri, sillä ne kouluttivat vuonna 2014 noin 79 % kaikista valtionosuuteen oikeuttavista opiskelijoista ja erityisopiskelijoista ja noin 50 % ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijatyövuosista. Haastateltavien edustamista organisaatioista viisi on yksialaisia ja loput monialaisia. Aikuiskoulutukseen on keskittynyt viisi organisaatiota. Haastatelluista johtajista 11 on Etelä-Suomesta, seitsemän Länsi- ja Sisä-Suomesta, mukaan lukien Turun seutu, neljä Itä-Suomesta ja kaksi Pohjois-Suomesta. Asiantuntijahaastattelujen aiheina olivat ammatillisen koulutuksen digitalisointi ja koulutusvienti.

Selvityksen ovat rahoittaneet opetus- ja kulttuuriministeriö ja Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry.

1.2 Muutoksen ajurit

Vuoden 2007 finanssikriisin jälkeen Suomen bruttokansantuote on supistunut noin 5 % ja työttömyys on kasvanut. Kesällä 2015 työttömyysaste oli noin 10 %, mutta piilotyöttömyys huomioiden lähes 500 000 suomalaista on vailla työtä tai vajaatyöllistettynä.

Laskusuhdanteen lisäksi Suomi kärsii toimialarakenteiden ja arvoketjujen muutoksesta. Nykyiset toimialat ovat muodostuneet 1800- ja 1900-luvuilla teollisuuden ja palvelualojen noustessa. Nyt muutosta vauhdittaa nopeasti kehittyvät informaatioteknologia ja digitalisaatio, joka muuttavat toimialoja ja rikkovat niiden välisiä rajoja. Kehityksen myötä vanhoja toimialoja on hävinnyt ja uusia syntynyt. Nousevana trendinä Suomessa on tunnistettu biotalous, joka sekin ylittää perinteiset toimialarajat.

Työn kysynnän heikkeneminen ei pysäytä ammattien kehittymistä. Uudet teknologiat leviävät kaikkialle maailmaan muuttaen työelämän tarvitsemaa osaamista ja pätevyyksiä. Teknologiat ja myös työ muuttuvat aiempaa nopeammin (Lempinen 2015). Keväällä 2014 ETLA arvioi, että kolmannes nykyisistä ammateista on vaarassa kadota teknologisen kehityksen vuoksi vuoteen 2030 mennessä (Pajarinen & Rouvinen 2014).

Digitalisaatio on muuttanut työtä ja organisaatioiden prosesseja jo edellisen vuosituhannen lopulta alkaen kiihtyvällä tahdilla. Seuraavaksi teknologiseksi muutosajuriksi on ennustettu robotisaatiota, joka muuttaa digitaalista informaatiota fyysiseksi työksi.

Työn muutos ja suuri työttömyys korostavat aikuisten osaamisen kehittämistä nuorisotakuun rinnalla. Ennakoinnin ja työelämästä saatavan tiedon merkitys tulevat entistä tärkeämmäksi koulutuksen suuntaamisen kannalta.

” Kolme vuotta kestävät perustutkinnot eivät aina vastaa nykyajan tarpeisiin.”

Ammatit muuttuvat

Syntyvät toimialat, ammatit ja työtehtävät vaativat työntekijöiltä uutta osaamista, ja siihen koulutuksen tulee vastata. Kaiken koulutustarjonnan haasteena on muutoksen tahdissa pysyminen. Nykyisin ammatillisten tutkintojen kehittäminen työelämän aloitteen pohjalta kestää jopa viisi vuotta. Itse koulutus alkaa vasta sen jälkeen. Tämä on aivan liian pitkä aika kiihtyvällä tahdilla muuttuvilla työmarkkinoilla. Myöskään kolme vuotta kestävät perustutkinnot eivät aina vastaa nykyajan tarpeisiin.

Ammatilliselta koulutukselta, kehittäminen ja hallinto mukaan lukien, vaaditaan uudenlaista kykyä reagoida työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Koulutuksen järjestäjät tarvitsevat vapaammat kädet muodostaa koulutuksia ja tutkintoja yhdessä työelämän kanssa, jotta uudenlaista ammatillista erikoistumista voisi syntyä.
Ammatillisen koulutuksen järjestäjien on vastaanotettava muutos aloitteellisesti ja uudistettava ajatteluaan. Niiden on kysyttävä itseltään, mitä varten oma organisaatio on olemassa, miltä tulevaisuus näyttää ja millaisella strategialla tulevaisuutta kohti mennään.

Koulutuksen järjestäjän tuottamien palveluiden prosessit ja kustannusrakenteet ovat sisäisen tehokkuuden kannalta keskeisiä seikkoja. Henkilöstö- ja toimitilakustannukset ovat tällä hetkellä ammatillisen koulutuksen suurimmat menoerät.

Menestyvä koulutuksen järjestäjä tekee oikeita asioita tehokkaasti. Toimintaympäristön tuntemus ja strategia ovat elintärkeitä, sillä mikään ei ole suurempaa haaskausta, kuin tehdä vääriä asioita tehokkaasti.

”Vuosina 2014–2017 ammatillinen koulutus menettää yli 20 % vuoden 2013 julkisesta rahoituksesta.”

Ammatillinen koulutus ja julkisen talouden sopeutus

Pitkään jatkunut rahoituksen kasvu kääntyi vuonna 2013 leikkauksiksi, kun hallitus hyväksyi rakennepoliittisen ohjelman talouden kasvattamiseksi ja kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi. Ohjelmaan sisältyi 260 miljoonan euron leikkaukset ammatilliseen- ja lukiokoulutukseen. Tarkoitus oli uudistaa koulutuksen rahoitusjärjestelmä ja tiivistää järjestäjäverkkoa sekä parantaa vahvojen koulutuksen järjestäjien toiminnan edellytyksiä. Tavoitteena oli näin turvata jatko-opintoihin ja työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen alueellinen saavutettavuus. (Hallituksen esitys 306/2014 vp.) Rakennepoliittisen ohjelman toimeenpano keskeytyi keväällä 2015, kun eduskunta käytännössä hylkäsi asiaa koskevat lakiehdotukset.

Pääministeri Sipilän hallituksen ohjelmassa rahoituksen leikkaukset jatkuvat vuosikymmenen loppuun asti. Vuosina 2014–2017 ammatillinen koulutus menettää yli 20 % vuoden 2013 julkisesta rahoituksesta. Toukokuussa 2015 julkaistuun hallitusohjelmaan on kirjattu ammatillisen koulutuksen reformi, jonka tarkoitus on vahvistaa koulutuksen yhteiskunnallista merkitystä. Reformilla poistetaan koulutuksen päällekkäisyyksiä sekä raja-aidat nuorten ja aikuisten ammatillisesta koulutuksesta.

Koulutustarjonta, rahoitus ja ohjaus kootaan hallinnollisesti yhtenäiseksi kokonaisuudeksi opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) alle. Tämän seurauksena myös työvoimapoliittinen koulutus siirtynee OKM:n vastuulle työ- ja elinkeinoministeriöltä (TEM). Samalla koulutuksen järjestäjiä kannustetaan toiminnan tehostamiseen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisäämiseen.

OKM:n viesti on ollut, että nykyinen ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkko on liian hajanainen täyttääkseen sille asetetun tehtävän tehokkaasti ja laadukkaasti. Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon kokoaminen laajemmiksi kokonaisuuksiksi onkin ollut OKM:n pitkäaikainen tavoite: se on ohjannut vuosina 2006, 2007 ja 2009 annetuilla suosituksilla järjestäjäverkon kokoamista. Joulukuussa 2014 hallitus antoi lakiesityksen koulutuksen järjestäjäverkon kokoamisesta (Hallituksen esitys 306/2014 vp), mutta eduskunta ei hyväksynyt sitä.

Pääministeri Sipilän hallitusohjelman mukaisesti järjestäjäverkkoa kehitetään vapaaehtoisuuden pohjalta. Koulutuksen järjestäjät kykenevät itse parhaiten arvioimaan tarvittavat koulutustarjonnan ja organisaation muutokset asiakkaidensa palvelemiseksi tehokkaasti ja laadukkaasti, sillä ne ovat monin tavoin erikoistuneet vastaamaan erilaisten asiakkaiden tarpeisiin.

Nykyiset koulutuksen järjestäjät voidaan jakaa moni- ja yksialaisiin. Jaottelua voidaan tehdä myös toimialueen, organisaation koon ja juridisen muodon mukaan. Säädösten mukaan järjestämislupa voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, yksityiselle yhteisölle tai säätiölle taikka valtion liikelaitokselle.

”Vuonna 2013 ammatillisessa koulutuksessa oli 260 000 opiskelijaa, jotka suorittivat 70 000 tutkintoa. Yhteiskunta rahoitti koulutusta noin kahdella miljardilla eurolla.”

AMKE

Ammatillinen koulutus

· *muodostuu ammatillisesta peruskoulutuksesta, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, ammatillisesta työvoimakoulutuksesta, ammatilliseen peruskoulutukseen (VALMA) ja työhön ja itsenäiseen elämään valmentavista koulutuksista (TELMA).*

· *ylläpitää ja kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä tukee elinikäistä oppimista.*
· *ammatillinen koulutus tuottaa tutkinnon suorittaneille muodollisen kelpoisuuden hakeutua korkeakouluopintoihin. Ammatillinen koulutus kantaa suurta vastuuta nuorten ja aikuisten syrjäytymisen ehkäisemisestä.*

· *palvelee työ- ja elinkeinoelämää ja yksilöitä. Osaavan työvoiman kouluttajana ammatillisella koulutuksella on vahva rooli aluekehityksessä. Koulutus tähtää - ei kuitenkaan aina - tutkinnon suorittamiseen.*

· *järjestäminen perustuu OKM:n myöntämiin järjestämislupiin, joissa määrätään koulutuksen järjestäjien koulutustehtävät ja opiskelijamäärät. Ammatillisessa peruskoulutuksessa ja ammatillisessa lisäkoulutuksessa on käytössä erilliset järjestämisluvat. Järjestämislupa voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, yksityiselle yhteisölle tai säätiölle taikka valtion liikelaitokselle. Koulutuksen järjestäjiä on noin 180.*

· *järjestetään oppilaitosmuotoisena tai näyttötutkintona sekä oppisopimuskoulutuksena. Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa opetussuunnitelmaperusteisena tai näyttötutkintona. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto suoritetaan aina näyttötutkintona. Tutkintotoimikunnat tekevät sopimukset näyttötutkintojen tutkintotilaisuuksien järjestämisestä. Tutkintoja on kaikkiaan yli 380.*

· *Vuonna 2013 ammatillisessa koulutuksessa oli 260 000 opiskelijaa, jotka suorittivat 70 000 tutkintoa. Yhteiskunta rahoitti koulutusta noin kahdella miljardilla eurolla.*

1.3 Koulutuksen järjestäjän tehokkuus

Ammatillinen koulutus on valtaosin veronmaksajien rahoittamaa ja sen kehittämisen suunnasta linjataan hallitusohjelmassa. Koulutuksen tehtävät määrätään lainsäädännössä ja OKM:n ja TEM:n linjauksissa. Ammatillisen koulutuksen ohjausjärjestelmä perustuu valtion talousarvioon, koulutuksen järjestämislupiin, opiskelijamääriin perustuvaan rahoitusjärjestelmään sekä tutkintojen perusteisiin. Opetushallituksen (OPH) hyväksymät tutkintojen perusteet määrittävät oppimisen sisällölliset tavoitteet. Työvoimapoliittisen koulutuksen järjestäminen kilpailutetaan markkinaehtoisesti. Koulutuksen järjestäjät täsmentävät tehtäväänsä tarpeiden mukaan omistajien ja taustayhteisöjen kanssa.

Tulosrahoitus määrittää tehokkuutta

Ammatillisen koulutuksen rahoitus perustuu opiskelijamääriin ja aikuiskoulutuksesta opiskelijatyövuosiin. Vain kolme prosenttia rahoituksesta perustuu tuloksellisuuteen, jota arvioidaan vaikuttavuus- ja henkilöstömittareilla. Vaikuttavuusmittari huomioi valmistumisen jälkeisen työllistymisen, jatko-opintoihin siirtymisen, koulutuksen suorittamisen määräajassa sekä opintojen keskeyttämisen.

Järjestäjien vertailukelpoisuuden parantamiseksi huomioidaan sellaisia taustatekijöitä kuin järjestäjän sijainti, koulutusalan rakenne, koulutusmuoto ja opiskelijoiden ominaisuudet. Henkilöstömittaristo seuraa muodollisesti pätevien opettajien prosenttiosuutta kaikista opettajista ja henkilöstön kehittämismenojen osuutta kaikista henkilöstömenoista.

Osa koulutuksen järjestäjistä on kritisoinut tulosrahoituksen määrällisiä kriteereitä yksipuolisina. Ammatillisen koulutuksen laatupalkinnot toivat sen rinnalle laadullisen arvioinnin. OKM jakoi laatupalkintoja vuosittain vaihtuvien teemojen perusteella vuoteen 2014 asti. (OPH:n verkkosivu 2014.)

Joulukuussa 2014 hallitus antoi lakiesityksen, jossa esitettiin tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden painoarvon lisäämistä koulutuksen rahoituksessa. Ammatillisen peruskoulutuksen rahoituksesta 50 % ja lisäkoulutuksen rahoituksesta 65 % olisi perustunut opintosuorituksista ja koulutuksen vaikuttavuudesta. (Hallituksen esitys 310/2014 vp.) Ammattiosaamisen barometrin mukaan koulutuksen järjestäjät uskoivat, että toteutuessaan muutos olisi kannustanut tehostamaan toimintaa.

Eduskunta ei hyväksynyt lakiesitystä, mutta uusikin hallitus aikoo kannustaa koulutuksen järjestäjiä toiminnan tehostamiseen lisäämällä koulutuksen vaikuttavuuden, opiskelijoiden osaamisen kertymisen ja toiminnan tehokkuuden painoarvoa rahoituksessa. Kritiikistä huolimatta määrälliset mittarit ovat keskeisiä rahoituslain tulevassa uudistuksessa. Uutta on, että hallitusohjelman mukaisesti ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen sekä oppisopimuskoulutuksen erilliset rahoitusjärjestelmät uudistetaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.

Järjestäjän tehokkuus

Koulutuksen järjestäjää on arvioitava suhteessa koulutuksen ja muiden tehtävien hoitamiseen. Arviointi jakautuu haastateltavien mukaan ulkoiseen vaikuttavuuteen ja sisäiseen tehokkuuteen. Tehokkuutta voidaan arvioida määrällisesti ja laadullisesti joko asiakkaan tai hallinnon näkökulmasta. Koulutuksen järjestäjät arvioivat toimintaansa yleensä omista lähtökohdistaan.

Haastateltavien mukaan ulkoinen vaikuttavuus ja sisäinen tehokkuus eivät kasva koulutuksen järjestäjän koon mukaan, eivätkä fuusiot automaattisesti lisää tehokkuutta. Järjestäjän kokoa, sen liikevaihtoa ja opiskelijamäärää ohjaavat koulutuksen kysyntä, maantieteellinen sijainti ja järjestämisluvassa määrätty koulutustehtävä.

Myös Valtiontalouden tarkastusvirasto on todennut, että pelkkä koulutuksen järjestäjien lukumäärän väheneminen ei tarkoita toiminnan tehostumista (Valtiontalouden tarkastusvirasto 11/2012).

Haastateltavien mielestä ulkoinen vaikuttavuus liittyy koulutuksen asiakkaiden eli opiskelijan, työnantajan, toiminta-alueen ja koko yhteiskunnan saamaan hyötyyn. Haastateltavat mainitsivat ammatillisen koulutuksen tehtäviksi muun muassa työelämän tarvitseman osaamisen synnyttämisen ja kehittämisen, työllisyyden parantamisen, kansalaisten kasvattamisen sekä syrjäytymisen ehkäisemisen. Lisäksi haastatteluissa mainittiin alueen toimijoiden palveleminen ja alueyhteistyö.

Ulkoiseen vaikuttavuuteen kuuluu, että tehokas ammatillisen koulutuksen järjestäjä huolehtii toimialueen koko ikäluokan kouluttamisesta ammattiin ja syrjäytymisen ehkäisemisestä yhdessä muiden oppilaitosten kanssa. Syrjäytymisen ehkäisy edellyttää, että opiskelija pysyy koulutuksessa ja suorittaa tutkinnon loppuun, ilmeni haastatteluista. Alueen palvelemiseen kuuluu työllisyyden edistäminen, joka perustuu osaamistarpeiden ennakointiin ja koulutuksen määrälliseen ja laadulliseen suuntaamiseen.

Sisäinen tehokkuus tarkastelee koulutuksen järjestäjän tehokasta resurssien käyttöä. Resursseiksi luetaan ennen kaikkea henkilöstö ja toimitilat laitteineen. Haastateltavien mielestä tehokas koulutuksen järjestäjä reagoi nopeasti muutostarpeisiin ja tarjoaa riittävää yksilöllisyyttä. Tehokkuuden tunnusmerkkejä ovat vahva ja ennakoitu talous, tehokas resurssien käyttö, sujuvat prosessit sekä nopea päätöksenteko. Osa haastateltavista liitti tehokkuuteen lean managementin, jossa organisaatio karsii varsinaisen tehtävänsä kannalta tuottamatonta toimintaa asiakastyytyväisyyden ja laadun parantamiseksi sekä kustannusten vähentämiseksi. Haastateltavat mainitsivat tehokkaan koulutuksen järjestäjän olevan myös vetovoimainen, eli se saa opiskelijapaikat täyteen.

Haastateltavien mukaan koulutuksen järjestäjien yhteistyö alueen muiden koulutusorganisaatioiden ja toimijoiden kanssa on tärkeää osaamistarpeiden ennakoinnissa, resurssien käytössä ja syrjäytymisen ehkäisyssä.

Tässä selvityksessä järjestäjän tehokkuudella tarkoitetaan koulutuksen järjestäjän ulkoisen vaikuttavuuden synnyttämistä sisäisellä tehokkuudella. Ulkoisessa vaikuttavuudessa on paljon samaa kuin tulosrahoituksen vaikuttavuusmittarissa, mutta se sisältää myös laadullisia osia ja vastauksen toiminta-alueen tarpeisiin.

”Tehokkuuden tunnusmerkkejä ovat vahva ja ennakoitu talous, tehokas resurssien käyttö, sujuvat prosessit sekä nopea päätöksenteko.”

1.4 Juridinen muoto mahdollistaa ja haastaa

Kyky päätöksentekoon, omistajaohjauksen luonne ja niiden vaikutukset koulutuksen järjestämiseen vaihtelevat organisaatiomuodon mukaan, mutta juridisesta muodosta tai koulutuksen järjestäjän koosta ei voi päätellä toiminnan tehokkuutta. Haastatellut näkevät erilaisissa organisoitumisen malleissa erilaisia vahvuuksia. Juridiikan lisäksi kyse on toimintakulttuurista ja johtamisesta.

Säätiöt, yhdistykset ja osakeyhtiöt pitävät itseään nopeina päätöksentekijöinä, eikä niiden päätöksistä voi tehdä hallintovalitusta. Koulutuskuntayhtymissä päätöksentekoa edistää itsenäinen talous, joskin jäsenkuntien ristiriitaiset edut esimerkiksi toimipisteiden suhteen saattavat vaikeuttaa ratkaisujen tekemistä. Osa kuntajärjestäjistä hyötyy kunnan tai kaupungin keskitetyistä tukipalveluista ja laadunhallintajärjestelmistä. Kuntajärjestäjillä päätöksenteko voi olla kaupungin koosta ja monisyisistä intresseistä johtuen kankeampaa.

Koulutuksen järjestäjien hallituksilla on juridisesta muodosta riippumatta merkittävä rooli strategian määrittämisessä ja toteuttamisessa. Osa koulutuksen järjestäjistä on vähentänyt strategisia tavoitteitaan, kun taloudelliset näkymät ovat heikentyneet.

Omistajia tai taustayhteisöjä edustavilla päättäjillä ei ole ollut haastateltavien mukaan aina riittävän ajantasaista tietoa ammatillisesta koulutuksesta ja hallitustyöskentelystä. Omistajaohjaukseen tuleekin kiinnittää huomiota.

Kuntajärjestäjät

Kuntajärjestäjillä strategiset tavoitteet tulevat kunnalta. Esimerkiksi Vantaan kaupunginvaltuusto asettaa strategisia tavoitteita kaupungin kehittämiselle, jotka sitten jalkautuvat osaksi sivistystoimen lukio- ja ammatillisen koulutuksen tulosaluetta. Näin Vantaan kaupungin ylläpitämä Vantaan ammattiopisto Varia saa elinkeinopoliittiset tai taloudelliset tavoitteet sekä tavoitteen koulutustakuusta. Niiden on helppo tehdä yhteistyötä muiden hallinnonalojen kanssa esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisemisessä.

Suurten kaupunkien etu on, että suuriakin muutoksia voidaan toteuttaa. Toisaalta asioihin reagoiminen tai siirtyminen päätöksenteosta käytäntöön voi haastattelujen mielestä kestää liian kauan. Kunnallisessa koulutuksen järjestämisessä on tehokkuuden kannalta tärkeää, että opetusviraston ja oppilaitoksen työnjako on selkeää.

Kuntajärjestäjien taloudenpito on hoidettu joko netto- tai bruttobudjetoinnilla, liikelaitoksena tai taseyksikkönä. Varia käyttää nettobudjetointia, kun taas Tampereen seudun ammattiopisto Tredu toimii Tampereen kaupungin taseyksikkönä. Helsingin kaupungin ylläpitämälle Stadin ammattiopistolle kaupungin käyttämä bruttobudjetointi on kankea opiskelijamäärien lisääntyessä, koska tulo- ja menokehykset on sidottu.

Ammatillisen koulutuksen kuntajärjestäjät voivat järjestää koulutusta myös isäntäkuntamallilla. Isäntäkuntamallissa kaksi tai useampi kuntaa sopivat, että koulutustehtävä annetaan yhden kunnan hoidettavaksi (Kuntaliiton verkkosivu 2015). Näin on tehty Tredun tapauksessa. Isäntäkuntamallissa toimipisteitä koskevien päätösten teossa on haasteena toimipisteiden sijaintikuntien erilaisuus ja erilaiset painopisteet.

Koulutuskuntayhtymät

Koulutuskuntayhtymät huolehtivat itse taloudestaan. Itsenäinen talousohjaus on antanut vapauksia tehdä nopeita investointipäätöksiä. Koulutuskuntayhtymien etu suhteessa kuntajärjestäjiin on, ettei niiden tarvitse käyttää kaikkia saamiaan tuloja saman budjettivuoden aikana, vaan ne voivat säästää investointeja tai taloudellisesti vaikeampia aikoja varten.

Omistajat ovat olleet kiinnostuneita koulutuskuntayhtymistään, sillä niillä on merkittävä vaikutus alueilla. Arjen toiminnassa koulutuskuntayhtymän johdolla on merkittävä rooli. Osa haastateltavista sanoi, että päätöksenteko on ollut heillä parhaimmillaan yhtä nopeaa kuin yksityisillä säätiöillä ja osakeyhtiöillä.

Toimipisteiden lakkauttamisia ja koulutustarjonnan sijaintia koskeva päätöksenteko aiheuttaa kuntayhtymän jäsenkuntien välille joskus intressiristiriitoja, koska jäsenkunnat haluavat pitää toimipisteitä kunnissaan. Toimipiste- ja koulutustarjonnan sijoittelu perustuu selvityksiin paikkakuntien vetovoimaisuudesta, eri alojen työpaikkojen sijainnista, opiskeluikäisten asuinpaikkakunnista ja joukkoliikenteestä eli koulutuksen saavutettavuudesta.

Osakeyhtiöt

Ammatillista koulutusta järjestävillä osakeyhtiöillä on omistajinaan kuntia, kuntayhtymiä, säätiöitä ja muita yksityisiä yhteisöjä tai yksityishenkilöitä. Osa osakeyhtiöistä on yleishyödyllisiä, jolloin ne eivät tavoittele osakeyhtiölain mukaisesti voittoa omistajilleen.

Osakeyhtiöt toimivat arjessa kuten yritykset. Hallituksen rooli on strateginen, eikä se osallistu operatiiviseen johtamiseen, joka kuuluu toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle.

Osakeyhtiöt voivat halutessaan toimia muutostilanteissa nopeasti voimaan tulevilla päätöksillä, joihin on vähemmän valitusmahdollisuuksia. Paikallinen politiikka on myös etäisempää.

Osakeyhtiöiden johtaminen voi olla joustavaa ja tarvittaessa hallitus tarkistaa budjettia vaikka kuukausittain. Osakeyhtiöiden hallitukset ovat olleet haluttuja paikkoja. Joidenkin ammatillista koulutusta järjestävien osakeyhtiöiden heikkous on talouden rajallinen kantokyky ja heikko tase.

Säätiöt ja yhdistykset

Säätiöillä ja yhdistyksillä ei varsinaisesti ole omistajaa, vaan niillä on säädepääoman asettajat tai jäsenet. Strategian määrittämisessä yhdistyksen tai säätiön hallituksella on keskeinen rooli. Taustatahoilla voi olla erilaisia intressejä yhdistyksen ja säätiön toiminnan kokonaisuudesta. Näiden järjestäjien haasteena on ollut, että hallituksiin on valittu ihmisiä, joiden ammatillisen koulutuksen osaaminen ja kiinnostus on ollut puutteellista.

Parhaimmillaan taustayhteisöt ja hallitus avaavat suoran linkin työelämän koulutustarpeiden ymmärtämiseen ja mahdollistavat joustavan asiakaslähtöisen toiminnan. Säätiöt ja yhdistykset voivat olla joustavia ja nopeita päätöksentekijöitä osakeyhtiöiden tapaan.

”Parhaimmillaan taustayhteisöt ja hallitus avaavat suoran linkin työelämän koulutustarpeiden ymmärtämiseen ja mahdollistavat joustavan asiakaslähtöisen toiminnan.”

AMKE

2. Ammatillisen koulutuksen suunta

Eri suuntiin menevät poliittiset linjaukset ja niiden muutokset ovat vaikeuttaneet ammatillisen koulutuksen pitkäaikaista suunnittelua ja luoneet tehottomuutta. Esimerkkeinä linjausten erisuuntaisuudesta haastateltavat mainitsivat ammattiopistostrategian ja ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämishankkeet, jotka tähtäsivät eri suuntiin. Vuosina 2013-2014 valmisteltu järjestäjäverkon harventaminen kaatui eduskunnassa maaliskuussa 2015. (HE 306 / 2014vp.) Hankkeen pysähtyminen oli monelle helpotus, mutta moni piti hankkeen pysähtymistä poukkoilevana päätöksentekona. Osa haastateltavista toivoi tiiviimpää kumppanuutta ministeriön ja koulutuksen järjestäjien välille.

Ammatillisen koulutuksen kehityssuuntia ovat erityisesti osaamisperustaisuus, ja tahto siirtää oppimista työpaikoille. Näitä toteutetaan pienenevillä resursseilla. Lisäksi monet haastateltavat kannattivat ajatusta ammatillisesta koulutuksesta yhtenä kokonaisuutena, joka kattaa nuorten ja aikuisten koulutuksen. Asia on sisällytetty Sipilän hallituksen ohjelmaan ja muutoksen odotetaan tapahtuvan viimeistään vuonna 2018.

2.1 Osaamisperustaisuus avaa mahdollisuuksia

Ammatillinen koulutus on muuttunut 1.8.2015 alkaen vahvasti osaamisperustaiseksi. Koulutus tähtää osaamiseen ja ammattitaitoon, ei tiettyjen opintojaksojen suorittamiseen tai koulutuksen ajalliseen kestoon. Uudistus sai haastateltavilta paljon kiitosta. Osan mielestä osaamisperustaisuus on suurin muutos, mitä ammatillisessa koulutuksessa on kymmeniin vuosiin tehty. Opiskelija voi hankkia osaamisensa monin eri keinoin yksilöllistä oppimispolkua kulkien.

Osaamisperustaisuus mahdollistaa joustavamman ja tehokkaamman koulutuksen järjestämisen. Edellytyksenä sille on opetusalan virka- ja työehtosopimusten uudistaminen avaamalla opetusaikaan ankkuroitu sopimusrakenne.

Osaamisperustaisuus ei itsessään vähennä tai lisää koulutuksen vaatimaa resurssia, mutta se antaa mahdollisuuksia organisoida koulutusta monin eri tavoin. Usea haastateltava korosti, että kontaktiopetuksen määrä ei enää ole suunnittelun lähtökohta oppilaitosmuotoisessa peruskoulutuksessa eikä opintoviikoista pidä siirtyä osaamispisteisiin vain mekaanisesti muuntokertoimilla laskien. Tavoitteena on, että myös oppilaitosmuotoisen ammatillisen koulutuksen voi aloittaa ja opinnoista voi valmistua ympäri vuoden.

Stadin ammattiopisto järjestää koulutuksen neljässä jaksossa. Tutkinnon osat sisältyvät aina yhteen jaksoon. Stadin ammattiopisto on pyrkinyt siihen, että opinnot voi aloittaa jokaisen jakson alussa. Tämä helpottaa haasteellisempien nuorten saamista mukaan tutkintoon johtavaan koulutukseen ammatillisen peruskoulutukseen valmentavan koulutuksen (VALMA) ja työpajojen kautta.

Kaikkien opiskelijoiden elämänhallinta ei riitä riittävän vastuun ottamiseen omista opinnoista. Haasteena on opintojen loppuun suorittaminen. Tutkinnon osien suorittaminen auttaa kuitenkin tähän, sillä opiskelijoille on tarjolla mahdollisuus täydentää tutkinto valmiiksi myöhemmin.

2.2 Oppiminen siirtyy työpaikoille

Ammatilliseen koulutukseen sisältyy käytännön työtehtävien yhteydessä toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua oppimista. Myös opiskelijoiden arviointi tapahtuu työpaikoilla. Ammatillisen perustutkinnon suorittajilla on ollut työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa eli kuudesosa tutkinnon laajuudesta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittajat ovat tyypillisesti töissä opintojen ohessa. Oppisopimuksessa opitaan pääosin työtä tehden. Vuosina 2010—2013 kaikista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista 22,5 % oli oppisopimuksessa, joka on työsopimukseen perustuva koulutusmuoto.

Koulutuksen järjestäjät tarjoavat erilaisia tapoja työssäoppimisen laajentamiseen. Julkisessa keskustelussa esillä olleessa 2+1-mallissa kolmas opiskeluvuosi suoritetaan työssäoppien tai oppisopimuksella. Sitä mielekkäämpi vaihtoehto olisi X+Y, jossa opintojen jakautuminen oppilaitokseen ja työpaikalle on yksilöllinen ratkaisu. Vuodenkin mittainen työssäoppiminen voi tapahtua monin eri tavoin jaksotettuna. Ammattiopisto Tavastiassa tarjottiin rakennusalan, kiinteistöpalveluiden ja liiketalouden perustutkinnoissa 72 opintoviikkoa työssäoppimista (Opetushallitus 2015:4). Erityisesti pidemmät jaksot vaativat, että työpaikalla on tarve ja mahdollisuus rekrytoida uutta henkilöstöä.

Työssäoppimisessa koulutuksen järjestäjä on aidossa vuorovaikutuksessa työelämän edustajien kanssa. Suurempien työnantajien kanssa yhteistyö työelämään on ollut usein pitkäaikaista ja jopa syvällistä kumppanuutta, kun taas pienempien yritysten kanssa yhteydenpito on ollut enemmän tapauskohtaista. Työnantajat voivat kertoa osaamistarpeistaan oppilaitoksille. Haastateltavien mukaan työssäoppiminen ja oppisopimukset antavat työnantajille mahdollisuuden saada opiskelijoista työvoimaa ja muodostaa yhteyksiä ammattitaitoisiin tulevaisuuden työntekijöihin.

Haastateltavien mukaan työssäoppiminen tukee koulutuksen järjestäjän tulopohjan laajentamista, kun työnantajille voidaan markkinoida oppilaitoksen palveluita kuten henkilöstökoulutusta. Oppilaitokset kannustavat opettajia kertomaan työpaikoilla käydessään oppilaitoksen osaamisesta ja palveluista. Esimerkiksi Vaasan aikuiskoulutuskeskus on työssäoppimisen kautta markkinoinut työnantajille uusia tutkintoja ja suuntautumisvaihtoehtoja muun muassa uusiutuvassa energiassa. Erityisesti suurten työnantajien kanssa tämän kaltainen markkinointi on tuottanut tulosta, kertoi haastateltava.

Laajeneva työssäoppiminen vähentää toimitilojen tarvetta. Rajoittavana tekijänä ovat joillakin alueilla työssäoppimispaikkojen ja työpaikkaohjaajien valmiuksien puute. Työnantajan ja koulutuksen järjestäjän tulee ottaa vakavasti opiskelijan ohjaaminen työssäoppimisessa, jotta se synnyttää tarvittavaa osaamista, haastateltavat painottivat. Tästä huolimatta tähän pedagogiseen muutokseen sisältyy paljon odotuksia. Savon koulutuskuntayhtymä tavoittelee jopa 50 %:n työssäoppimisen määrää tutkinnoissaan.

Opiskelijalle työssäoppiminen antaa mahdollisuuden hankkia osaamista muualta kuin oppilaitoksen sijaintipaikkakunnalta. Työssäoppiminen vaatii opiskelijoilta hyvää asennetta, kertoivat haastateltavat. Osa vähemmän aktiivisista opiskelijoista ajattelee, että on helppoa istua luokassa ja kuunnella opettajan valmiiksi pureksima asia. Toisaalta osa haastateltavista sanoi, että heikommin motivoituneet opiskelijat haluavat työssäoppimaan, koska he eivät jaksa seurata teoriaopetusta. Isolle osalle nuorista opiskelijoista opiskelijaryhmän mahdollistama vertaisryhmä on tärkeä oppimisen mahdollistaja.

Opiskelijoita on työssäoppimassa tai oppisopimuksessa myös ulkomailla. Seinäjoen koulutuskuntayhtymän (Sedu) ulkomaan työssäoppimisjaksot ovat olleet 6—10 viikon pituisia. Yritykset arvostavat kielitaidon lisäksi työntekijöiden kulttuurillista osaamista.

Onnistuneet kansainväliset työssäoppimisjaksot heijastuvat positiivisesti koko oppilaitoksen toimintaan. Jos ulkomailla sijaitsevassa työssäoppimispaikassa ei ole ennen ollut Sedun opiskelijoita, jakson alkaessa oppilaitoksen henkilökunnan edustaja lähtee paikan päälle opiskelijan kanssa.

Esa Karvinen, Savon koulutuskuntayhtymä: Työssäoppimisen mallintamisen hanke muuttaa ja tehostaa ammatillista koulutusta.

Savon koulutuskuntayhtymä (Sakky) on monialainen ammatillisen koulutuksen järjestäjä Pohjois-Savossa. Koulutuskuntayhtymän toiminnasta saadut tuotot olivat noin 90 miljoonaa euroa vuonna 2014.

Sakkyn strateginen tavoite on, että puolet vuonna 2017 alkavista nuorten ammatillisista koulutuksista tapahtuu työpaikoilla. Työpaikalla tapahtuva oppiminen mallinnetaan ELY-keskuksen hankerahoituksella, johon kuuluvat pedagogiset toimintamallit, palautejärjestelmä ja yhteiset pelisäännöt työelämän kanssa. Mukana ovat alueen työelämä, yrittäjät, kauppakamari, SAK sekä opiskelijajärjestöt.

Osaamisperustaisuus mahdollistaa myös opiskeluaikojen lyhentämisen. Opiskelijan viikkoon voi sisältyä esimerkiksi kaksi päivää teoriaopetusta ja kolme päivää työssäoppimista. Läpäisyaste paranee ja keskeyttämiset vähenevät opiskelijoiden kokiessa opiskelun mielekkääksi.

Myös Pohjois-Savon elinkeinoelämä hyötyy, kun valmistuvat opiskelijat ovat entistä valmiimpia työelämään. Tavoitteena on parantaa työllisyyttä ja lisätä yrittäjyyttä. Strategian onnistumisen edellytys on alueen työelämän ja Kuopion alueen kauppakamarin mukana olo.

Työssäoppimiseen perustuvan strategiansa myötä Sakky tavoittelee toimitilojen vähentämistä 140 000 neliömetristä 75 000 neliömetriin. Kuopioon keskittämisen sijaan koulutusta on silti mahdollista hajauttaa paikkakunnille, joissa on työpaikkoja. Näin koulutuksen saavutettavuus lisääntyy ja nuoret voivat paremmin opiskella ammattiin kotiseudullaan.

Vastuu nuorten koulutuksesta ja ohjaamisesta pysyy Sakkyllä myös työssäoppimisen aikana. Osa opettajista on ollut huolissaan uusien toimintatapojen vaikutuksesta työhönsä, ja opettajien sitouttamisen vuoksi onkin tärkeä saada opettajajärjestö hankkeen ohjausryhmään mukaan.

Työpaikat eivät riitä opiskelijoille

Osa haastateltavista näki, että yhteiskunnallisessa keskustelussa työssäoppimiselle on ladattu liian paljon odotuksia. Haastateltavien mielestä 2+1-malli sopii osalle opiskelijoista, mutta sen toteuttaminen läpi koko ammatillisen koulutuksen ei ole mahdollista lyhyellä aikavälillä. Moni haastateltava epäili työpaikkojen riittävyyttä vuoden mittaisten työssäoppimisten toteuttamiseksi.

Myös työssäoppimisen ja oppisopimuksen jyrkkää rajaa toivottiin madallettavan. Työssäoppiminen on ensisijaisesti palkatonta, mutta oppisopimus on työsopimus, joten oppisopimuskoulutus on herkkä suhdanteille. Töiden loppuessa myös koulutus keskeytyy. Työssäoppimisen laajentamiseen voidaan kytkeä yhteistyö aluekehityksessä. Koulutuksen siirtyminen työpaikoille ei automaattisesti tuo säästöjä, koska ohjaus vaatii resursseja.

Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymän (Keuda) vuoden 2015 maltillinen tavoite on siirtää 40 opiskelijaa oppisopimuskoulutukseen. Etelä-Savon koulutus Oy (Esedu) on pyrkinyt sijoittamaan esimerkiksi rakennusalan koulutuksessa työssäoppijoita omille työmailleen, koska rakennusliikkeillä ei ole ollut oppimispaikkoja tarjottavana.

Oy Porvoo International College Ab:n (Point College) rehtori arvioi, että työssäoppimisen osuuden reiluun nostamiseen voi hyvinkin mennä kymmenen vuotta. Osa yrityksistä ei myöskään mielellään ota alle 18-vuotiaita opiskelijoita.

Yritysten ja muiden työpaikkojen mahdollisuus tarjota oppimispaikkoja vaihtelee maan eri osissa. Vuonna 2012 Uudellamaalla oppisopimusopiskelijoiden osuus oli 32 % kaikista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista, mutta Kanta-Hämeen maakunnassa 15 % ja Kainuussa vain 13 %.

Tarvitaan laaja-alaisia oppimisympäristöjä

Työssäoppimisen laajentamisen ongelmana on, että laaja-alaiset perustutkinnot edellyttävät laaja-alaisia oppimisympäristöjä. Helsinki Business College Oy:ssä (HBC) on havaittu, että harva työpaikka on niin monimuotoinen, että kaikki liiketalouden perustutkinnossa vaadittavat osaamisalat tulevat katetuksi. Osa haastateltavista toivoisi, että etenkin nuorten kohdalla lisääntyisivät monen työnantajan oppisopimukset. Tutkinto pitäisi voida suorittaa yhdessä työpaikassa osa kerrallaan, jos työpaikat eivät kykene tarjoamaan oppimisympäristöä koko tutkinnon suorittamiseen.

Työnantajien näkökulmasta tutustuminen tuleviin työntekijöihin työssäoppimisen kautta on ollut hyödyllistä. Työssäoppiminen on toteutettu pääsääntöisesti ilman koulutuskorvauksia. Koulutuskorvausten kysyntä voi kuitenkin työssäoppimisen lisääntyessä tulla esiin muuallakin kuin oppisopimuskoulutuksessa sekä sosiaali- ja terveysalalla. Sedu on sopinut SOTE-alan työnantajien kanssa, ettei opiskelijoiden työssäoppimisjaksoista enää makseta korvauksia. Neuvotteluissa työnantajat totesivat, että opiskelijoista on ollut heille enemmän hyötyä kuin haittaa.

Monille nuorille oma opiskelijaryhmä ja oppilaitosyhteisö ovat tärkeitä. Ammattiin opiskelevista nuorista 89 %:n mielestä laadukkaan koulutuksen edellytys on lähiopetus eli se, että opettaja on läsnä ohjaamassa ja opettamassa. Lähiopetus on tärkeää myös ryhmään kuulumisen tunteen vuoksi, selvisi Ehyt ry:n keväällä 2015 tekemässä Amisvaalit-kyselyssä.

Oppimista henkilökohtaistettaessa ja osaamisperusteisuutta rakennettaessa ei kaikkea koulutusta voida, eikä ole tarkoituskaan, toteuttaa työpaikoilla. Opiskelijoiden näkökulmasta katsottuna myös ryhmässä oppimista ja sosiaalistumista tarvitaan. Työpaikalla oppiminen on kuitenkin ammattitaidon saavuttamisen ydinasioita.

”Ammattiin opiskelevista nuorista 89 %:n mielestä laadukkaan koulutuksen edellytys on lähiopetus.”

2.3 Koulutuksen digitalisointi

Tieto- ja viestintäteknologia on talouskasvun merkittävin yksittäinen tekijä. Suomessa kaksi kolmasosaa teknologisen kehityksen luomasta kasvusta on vuoden 2000 jälkeen perustunut tieto- ja viestintäteknologian käyttöön. Suomen digivalmiudet ovat kansainvälisten vertailun mukaan erittäin hyvät ja EU-maiden huippua. (Pohjola 2015.) Verrattuna moniin muihin palveluihin, koulutus on digitalisoitumassa jälkijunassa. Koulutuksen digitalisoinnilla on nyt kiire, mikäli Suomi ei halua pudota kansainvälisestä kehityksestä.

Koulutuksen järjestäjät uskovat digitalisaation vapauttavan koulutuksen ja oppimisen ajasta ja paikasta. Virtuaalisten oppimisympäristöjen ja mobiililaitteiden ansiosta opiskelijan oppimista voidaan ohjata erilaisissa ympäristöissä. Tämä tukee yksilöllisiä oppimisen ratkaisuja ja mahdollistaa opettajan roolin kehittymisen oppimisen ohjaajaksi. Virtuaalitodellisuudet, pelit, simulaatiot, videot ja muut luodut oppimisympäristöt tukevat tekemällä, kokeilemalla ja näkemällä oppimista aiempaa paremmin. (Lampelto 2015.) Samoin ne laajentavat opiskelijoiden mahdollisuuksia harjoitella taitoja itsenäisesti. Rekkasimulaattorilla harjoittelu ei vaadi opettajan jatkuvaa läsnäoloa, toisin kun ajoharjoittelu rekalla.

Simulaattorien käyttökustannukset ja ympäristövaikutukset ovat myös pienemmät kuin raskaan kaluston käytöllä.

Laajennetun työssäoppimisen kokeiluissa sosiaalista mediaa ja tieto- ja viestintäteknologiaa ylipäänsä on hyödynnetty yhteydenpidossa opiskelijoiden kanssa, oppimisen dokumentoinnissa ja näkyväksi tekemisessä ja ohjauksessa. Teknologia tuo uusia mahdollisuuksia yhteisölliseen työskentelyyn ja vertaistukeen. Opettajat ja opiskelijat ovat molemmat saaneet käyttöönsä uusia työkaluja. (OPH 2015:4.)

Verkkokurssit ja sosiaalinen media opetuksen tukena ovat jo arkea, ja pelillisyyden lisääminen eri tavoin opetuksessa kasvaa. Seuraavien viiden vuoden aikana koulutuksen järjestäjien suunnitelmissa on verkko-opetuksen ja mobiililaitteiden käytön lisäämistä, pilvipalveluiden laajempaa käyttöä, digitaalisten oppimisympäristöjen kehittämistä. Tämä vaatii henkilöstön kouluttamista ja uusien asiantuntijoiden rekrytoimista. (Lampelto 2015.) Vähemmälle huomiolle ovat jääneet toiminnanohjausjärjestelmien kehittäminen ja tukipalveluiden automatisointi.

Koulutuksen järjestäjät näkevät, että digitalisoinnin etuja ovat joustavampi toiminta, kustannussäästöt ja parempi opiskelumotivaatio.

Moni uskoo tavoittavansa kokonaan uusia asiakasryhmiä. Ongelmana ovat kalliit alkuinvestoinnit sekä opetushenkilöstön osaaminen ja osittain epäileväinen asenne. Kone ei korvaa ihmisen läsnäoloa -tyyppinen ajattelu estää teknologian käyttöä silloinkin, kun se olisi järkevää. Opettajien osaamisen lisäksi myös opiskelijoiden digivalmiudet vaihtelevat. Molemmat ryhmät tarvitsevat koulutusta ja tukea, jotta uusien menetelmien hyödyntäminen onnistuu. (Lampelto 2015.)

Uusien oppimisen välineiden on tuettava ammattiin kasvamista, sanoivat haastateltavat. Lähtökohdiksi on otettava koulutuksen sisällöt ja pedagogiikka, ei laitteet.

Haastateltavien mukaan siirtyminen luokkaopiskelusta verkko-oppimiseen ei välttämättä lisää koulutuksen tehokkuutta, mutta se tarjoaa hyötyjä työnantajille ja opiskelijoille, kun opiskelu mahdollistuu etänä joustavasti ilman poissaoloja työstä tai matkustamista. Hyötyjä on arvioitava sekä asiakkaiden että koulutuksen järjestäjien näkökulmista.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymällä on eOppimisen tiimissä edustettuina sekä opettajia että ICT-palveluiden väkeä. Tiimi on edistänyt ja suunnitellut verkkopedagogiikan ratkaisuja yhdessä eri ammatillisen koulutuksen, aikuiskoulutuksen ja lukion tulosalueiden kanssa.

Projektipäällikkö Henry Paananen Jyväskylän koulutuskuntayhtymästä muistuttaa, että ammatillinen koulutus tarvitsee erilaisia ratkaisuja kuin lukio.

Keskeistä on käytännön taitojen oppiminen tekemällä. Tätä voidaan tukea esimerkiksi dokumentoimalla työskentelyvaiheita kuvaamalla ja sen jälkeen harjoitellun asiakokonaisuuden reflektoinnilla. Oppimateriaalin digitalisointi toisi oppimateriaaliin elävyyttä, ajantasaisuutta ja helppokäyttöisyyttä, kertoi haastateltava.

Paanasen mukaan digitaaliset oppimissisällöt tulisi saada avoimeen yhteiseen käyttöön, jolloin myös työelämä voisi varsinkin työssäoppimisen yhteydessä kommentoida ja kehittää niitä yhdessä opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Tämänhetkiset toimintatavat ja suljetut oppimisympäristöt ovat vaikeuttaneet digitaalisten oppimissisältöjen jakamista kollegoille ja muille toimijoille. Sen lisäksi haasteena on ollut se, ettei henkilöstö tunne teknologisia mahdollisuuksia ja osa pelkää teknologian vievän töitä. Jyväskylän koulutuskuntayhtymässä digitaalisen oppimisen kulttuuria on edistetty henkilöstökoulutuksella. Haastateltava uskoo, että osaamisperustaisuus auttaa kulttuuria muuttumaan digitaalista oppimista hyödyntäväksi.

Haastateltavan mielestä yhtenä vaihtoehtona olisi koulutuksen järjestäjien valtakunnallinen hanke, jonka myötä koulutuksen järjestäjät kehittäisivät yhteisen alustan digitaaliselle oppimiselle. Ensimmäisessä vaiheessa uudet oppisisällöt saataisiin yhteiseen tuotantoon ja jakoon. Tässä koulutuksen järjestäjien johdolla ja opettajilla olisi tärkeä rooli, sanoi haastateltava.

2.4 Koulutusvienti

Ammatillinen koulutus on viime vuosina ollut syrjässä keskustelussa koulutusviennistä, vaikka ammattiosaajista on pulaa ympäri maailmaa. Voimakkaasti laajentunut korkeakoulutus näkyy nuorisotyöttömyytenä monissa kehittyvissä maissa, sanoo Espoon seudun koulutuskuntayhtymän oppimiskumppanuuksien johtaja Mervi Jansson.

Janssonin mukaan vienti tarjoaa koulutuksen järjestäjille mahdollisuuksia laajentaa rahoituspohjaansa ja kansainvälistää toimintaansa. Onnistuminen edellyttää, että vientiin suhtaudutaan liiketoimintana, ei koulutuksen järjestämisenä. Koulutuksen vienti ei saa heikentää koulutuksen järjestäjien kykyä järjestää laadukasta ammatillista koulutusta Suomessa.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia koordinoi OPH:n rahoittamaa ammatillisen koulutuksen viennin kehittämishanketta, johon osallistuu 14 koulutuksen järjestäjää. Tavoite on kuvata ammatillisen koulutusviennin nykytilaa, toimijoita ja kumppanuuksia, toimintatapoja sekä liiketoiminnan vaatimia laatu- ja toteutusprosesseja. Hankkeessa analysoidaan liiketoimintaan liittyviä riskejä ja juridisia seikkoja, joita vieraassa kulttuuri- ja liiketoimintaympäristössä voi ilmetä.

Hanke tekee ehdotuksen ammatillisen koulutuksen viennin nopeuttamiseksi vuoden 2015 loppuun mennessä. (Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishankkeen verkkosivu 2015.)

Vientiä voidaan toteuttaa yhteistyössä muiden oppilaitosten tai yritysten kanssa. Koulutuksen järjestäisi kohdemaassa toimiva yritys tai oppilaitos suomalaisten vaatimusten mukaan ja tutkinnon myöntäisi suomalainen koulutuksen järjestäjä. Näyttötutkintojärjestelmä ja työssäoppiminen sopivat hyvin tällaiseen toimintaan, mutta ne ovat maailmalla pitkälti tuntemattomia. Koulutusta voidaan tarjota myös kohdemaissa toimiville suomalaisille yrityksille. Samalla yhteistyöllä rakennettaisiin Suomi-brändiä. Ammatillisen koulutuksen viennin logiikka on erilainen kuin korkeakouluilla, joiden liiketoiminta-ajatuksena on saada Suomeen opiskelijoita, jotka maksavat koulutuksestaan, Jansson selventää.

Nykyisin lainsäädäntö estää koulutuksen järjestäjiä myymästä tutkintoja Suomen ulkopuolella. Oppilaitoksissa esteenä ovat olleet taloudelliset edellytykset ja rahoituksen leikkauksista johtuneet sopeuttamistoimet.

Vienti on liiketoimintaa ja vaatii sijoituksia ennen kuin se tuottaa taloudellista tulosta. Esteenä on ollut myös kansainvälisen myynti- ja sopimusjuridiikan osaamisen puute.

Koulutuksen järjestäjillä ei ole koulutusviennin suhteen vielä määrällisiä tavoitteita, mutta laadullisia kylläkin. Haastateltavien mielestä koulutusviennin tulisi olla suomalaisen järjestelmän vientiä: tutkintojärjestelmä, osaamisperustaisuus, ammatillisten opettajien koulutus ja pedagogiikka. Koulutusjärjestelmää ei voi viedä sellaisenaan, vaan se on rakennettava paikallisista lähtökohdista.

Koulutusvienti on toistaiseksi suuntautunut muun muassa Kiinaan, Venäjälle, Baltian maihin ja Lähi-itään. Kyse on liiketoiminnasta, jossa myyntiosaaminen on keskeistä. Kohdemaissa on löydettävä oikeat henkilöt, jotta prosessit lähtevät liikkeelle. Myyntitaitojen lisäksi on osattava kieliä ja ymmärrettävä eri kulttuureja. Yhden haastateltavan mukaan ruotsalaiset ja norjalaiset ovat onnistuneet suomalaisia paremmin koulutusviennissä Baltian maihin.

Osa koulutuksen järjestäjistä tekee yhteistyötä ammattikorkeakoulujen, yliopistokeskusten ja yritysten kanssa viennin edistämiseksi. Osa koulutuksen järjestäjistä tarjoaa opiskelijoille ja henkilöstölle työssäoppimisjaksoja ulkomailla. Ne parantavat oppilaitosten kansainvälisiä valmiuksia ja tukevat koulutusviennin edistämistä.

”Vienti on liiketoimintaa ja vaatii sijoituksia ennen kuin se tuottaa taloudellista tulosta.”

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN SUUNTA

AMKE

3. Ulkoinen vaikuttavuus

Haastateltavien mukaan ammatillisen koulutuksen asiakkaita ovat työ- ja elinkeinoelämä sekä opiskelijat. Myös aluekehitysvaikutukset rinnastettiin asiakkuuksiin. Lisäksi valtiota koulutuksen rahoittajana ja säätelijänä voidaan pitää yhtenä asiakkaana.

Haastateltavat painottivat, että koulutukseen ja toiminnan järjestämiseen liittyviä ratkaisuja ei ole perusteltua tehdä vain koulutuksen järjestäjän olemassaolon turvaamiseksi, vaan lähtökohtana on oltava asiakkaiden tarpeet. Jokaisella asiakasryhmällä on omat odotuksensa, joiden välillä koulutuksen järjestäjä tasapainottelee.

Työelämän intressejä ovat ammattitaitoisen työvoiman saaminen ja henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutus. Opiskelijat hakeutuvat ammatilliseen koulutukseen parantaakseen asemaansa työmarkkinoilla. Alueille – kunnan tai maakunnan päättäjille – tärkeää on työllisyys, palveluiden tarjonta, hyvinvointi ja syrjäytymisen ehkäisy. Ministeriöiden intressit lähentelevät alueen tavoitteita. Koulutuksen järjestäjä tekee strategisia valintoja eri asiakasryhmien tarpeita painottaessaan ennakoitujen tarpeiden ja kysynnän mukaan.

3.1 Työelämän tarpeisiin

Lainsäädännössä ammatillisen koulutuksen tavoitteeksi on määritelty ammatillisen osaamisen lisääminen, työelämän kehittäminen ja työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen sekä työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen. Tarkoitus on siis vaikuttaa työelämään. Koulutuksen tuottama osaaminen ja opiskelijoiden suorittamat tutkinnot ovat välineitä tähän vaikuttamiseen. Vaikuttavuutta arvioidaan tai mitataan lähinnä opiskelijoiden työllistymisenä tai yrittäjyytenä sekä jatko-opintoihin sijoittumisena.

Työnantajia kiinnostaa tutkinnon suorittamisen lisäksi henkilön osaaminen. Koulutuksen järjestäjien saaman palautteen mukaan työnantajat arvostavat erityisesti yleisiä työelämätaitoja, joihin kuuluvat sosiaaliset taidot, itseohjautuvuus, ja ongelmanratkaisukyky. Oppilaitoksella yhteisönä on tärkeä rooli sosiaalisten taitojen ja työkulttuurin opettamisessa, haastateltavat sanoivat.

Työelämän palaute kertoo onnistumisesta

Koulutuksen järjestäjät mittaavat säännöllisesti onnistumistaan työelämän palvelemisessa. Työnantajilta kysytään, vastaavatko valmistuneiden osaaminen ja työelämävalmiudet työnantajan tarpeita, ja millaisia osaamistarpeita he kaipaavat tulevaisuudessa.

Myös suulliset haastattelut työnantajille ovat yleisiä, koska kyselyihin on haastateltavien mukaan hankala saada vastauksia sähköpostin kautta.

Koulutuksen järjestäjät velvoittavat usein koko henkilöstöä keräämään palautetta työnantajilta. Näyttötutkinnon arvioinnin palautekyselyssä voidaan kysyä laajasti alakohtaisia kehittämistarpeita. Palautteen käsittely auttaa toiminnan kehittämisessä ja osaamistarpeiden ennakoinnissa. Saatu palaute on tärkeää koulutuksen järjestäjän oman toiminnan kehittämisessä; lisäksi se auttaa paremmin mukautumaan työelämän toimintatapoihin, kertoivat haastateltavat. Palautteita käsitellään johdon keskuudessa, henkilöstön kanssa sekä erilaisissa yhteistyöelimissä.

Parhaimmassa tapauksessa koko henkilöstöllä on vastuullaan työelämäyhteyksiä, haastatteluista ilmeni. Esimerkiksi Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen ylläpitämän Kainuun ammattiopiston henkilökunnalla on vuosittain tuhansia kontakteja työelämään. Henkilöstöltä vaaditaan ymmärrystä, etteivät he ole ainoastaan opiskelijan työssäoppimisen ohjaajia vaan koko organisaation käyntikortteja.

Monilla koulutuksen järjestäjillä on alakohtaisia neuvottelukuntia, joissa käsitellään työelämän osaamistarpeita ja koulutustarjonnan suuntaamista. Haastateltavien mukaan neuvottelukuntien tarkoituksena on luoda oppilaitoksen ja työnantajien välille vuorovaikutussuhde, joka palvelee molempia osapuolia ja tukee opiskelijoiden työllistymistä. Neuvottelukunnat voivat olla myös ammattikorkeakoulujen kanssa yhteisiä. Yhteiset neuvottelukunnat ovat saaneet myönteistä palautetta työelämän edustajilta.

Alueen asukkailta ja elinkeinoelämältä saadaan tietoa koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen tunnettavuudesta ja maineesta imagotutkimuksilla.

Kumppanuudet ja sopimukset

Yksittäisen yrityksen kanssa tehty laaja, pitkän aikavälin kumppanuussopimus voi parhaimmassa tapauksessa tarkoittaa koko yrityksen henkilöstöosaston toimintojen ulkoistamista koulutuksen järjestäjälle. Näin toimii esimerkiksi Faktia Koulutus Oy, joka ottaa kumppaniyrityksen henkilöstökoulutuksen hoitoonsa kokonaisvaltaisesti. Myös yksittäisten koulutusten sisällöt suunnitellaan yrityksen edustajien kanssa.

Haastateltavat kertoivat, että työnantajille on suuri etu hankkia koulutusosaamista koulutuksen järjestäjältä, sillä tarvitun koulutuksen hankkimiseen ja järjestelyyn voi kokemattomalta työnantajalta kulua kauan, mutta oppilaitos hoitaa sen muutamassa päivässä.

Osalla koulutuksen järjestäjistä on työelämäsuhteita hoitamaan oma vastuuhenkilö, joka päätyönään kiertää työnantajien luona. Vastuuhenkilö suunnittelee uusien asiakkaiden hankintaa ja nykyisten hallintaa muun henkilöstön kanssa, kertoivat haastateltavat. Suurten julkisten organisaatioiden ja yritysten kanssa pohditaan useamman kerran vuodessa kumppanuuksien sisältöä ja toteuttamista. Myös ELY-keskuksen ja yrittäjien kanssa järjestetyt tapaamiset on koettu merkityksellisiksi.

Haastateltavat kertoivat, että kumppanuussopimuksia on myös erilaisten yhdistysten ja verkostojen kanssa. Osa oppilaitoksista kouluttaa esimerkiksi paikallisia yrittäjäyhdistysten jäseniä. Verkostoyhteistyö vaikuttaa positiivisesti koulutuksen järjestäjän imagoon, vaikka taloudellisesti se ei olisi yhtä kannattava kuin yrityskumppanuudet.

Haastatteluista ilmeni, että koulutuksen järjestäjät asettavat työelämäkumppanuuksille määrällisiä ja laadullisia tavoitteita. Esimerkiksi solmittujen sopimusten määrää voidaan pitää yhtenä määrällisistä kriteereistä.

Työnantajat tarvitsevat täsmäkoulutuksia

Osa koulutuksen järjestäjistä kykenee nopeasti järjestämään koulutuksia täsmälliseen työelämän tarpeeseen. Erityisesti aikuiskoulutukseen keskittyneet koulutusorganisaatiot ovat kehittäneet tällaista toimintaa, sillä on eri asia täsmäkouluttaa aikuista kuin 16-vuotiasta, joka vielä miettii tulevaisuuden suunnitelmiaan. Nuorten kouluttamiseen sisältyy myös aikuiseksi kasvamista. Haastateltavien mukaan erilaisten lupa-ja korttikoulutusten järjestäminen on toiminut hyvänä alkuna pidemmälle yrityskumppanuudelle.

Haastateltavien mukaan tutkintojärjestelmä on kankea, kun koulutusta tarvitaan työnantajan täsmälliseen tarpeeseen. Kapean erityisosaamisen omaksuminen vaatii pohjalle ammattitaidon, jonka tarjoaa laaja-alainen perustutkinto. Yritysten tarpeiden ja laaja-alaisen osaamisen yhdistäminen voi olla ongelmallista perustutkintoon tähtäävässä nuorten oppisopimuskoulutuksessa. Työssä oleville suunnattu aikuisten lisäkoulutus voi puolestaan olla sisällöltään kapea-alaisempaa ja työnantajan tarpeisiin kohdistettua, kertoivat haastateltavat.

Optima Samkommun on onnistunut tehokkaan täsmäkoulutuksen tuottamisessa. Oppilaitoksella ei ole aina opettajia omasta takaa, mutta tarvittaessa opettajia kutsutaan vaikkapa Ruotsista. Optima myös käyttää aikuiskoulutuksen ja nuorisokoulutuksen opettajia ristiin, mikä on mahdollistanut Optiman monipuoliset koulutukset, vaikka se onkin suhteellisen pieni koulutuksen järjestäjä.

Kuntataustaiset koulutuksen järjestäjät joutuvat yhtiöittämään toimintansa, jotta ne voivat kilpailla yksityisten yritysten kanssa. Tämä koskee tutkintoon johtamatonta henkilöstökoulutusta ja osittain myös työvoimakoulutusta. Osa haastateltavista koki kilpailuneutraliteetin vaatimukset epäselvinä.

Henkilöstön työelämäjaksot

Henkilöstön työelämäjaksot auttavat koulutuksen järjestäjiä mukautumaan työelämän tapoihin ja tarpeisiin, kertoivat haastateltavat. Lisäksi koulutuksen järjestäjä saa arvokasta palautetta omasta toiminnastaan ja sen vaikutuksista. Työelämäjaksojen tavoitteena on toki kehittää työntekijän osaamista, mutta myös saada tietoa alan näkymistä.

Osa koulutuksen järjestäjistä velvoittaa opettajiaan osallistumaan työelämäjaksoille tietyn vähimmäismäärän verran. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymällä (PKKY) on hyviä kokemuksia työelämäjaksoista: opettajat käyttävät työelämäjaksoihin vähintään viisi päivää neljän vuoden välein. Myös Faktia velvoittaa jokaista kouluttajaansa työelämäjaksolle, jolloin kouluttaja työskentelee viisi päivää jossakin yrityksessä. Työelämäjaksojen kokemukset hyödyttävät Faktiaa koulutustuotteiden kehittämisessä ja yrityskumppaneiden hankkimisessa, kertoi haastateltava.

3.2 Opiskelija asiakkaana

Hankittu osaaminen ja tutkinto parantavat opiskelijan mahdollisuuksia työllistyä ja nostavat ansiotasoa. Lisäksi hankittu osaaminen auttaa yrittäjiksi ryhtyviä palvelemaan asiakkaitaan paremmin. Opiskelijoiden tavoitteena on yleensä tutkinnon tai sen osan suorittaminen, mutta ammatillisesta erityisopetuksessa opiskelijan tavoitteena on työllistyminen.

Kouluttamalla opiskelijoita saadaan aikaan ulkoista vaikuttavuutta. Koulutuksen tehokkuutta mitattaessa opiskelijat ovat keskeinen osa tarkastelua, sillä koulutuksen avulla opiskelija kehittää itseään työelämää ja yhteiskuntaa varten. Opiskelija-asiakas sijoittuu näin ollen ulkoisen vaikuttavuuden ja sisäisen tehokkuuden välimaastoon.

Hakijoiden määrä määrittää olennaiselta osalta koulutuksen kannattavuutta, sillä vain täytetyt opiskelijapaikat mahdollistavat tuloksellisuuden. Oppilaitoksen näkökulmasta mahdolliset opiskelija-asiakkaat voidaankin jakaa kahteen ryhmään sen perusteella, ovatko he koulutuksen ulkopuolella vai jo koulutuksessa. Potentiaaliselle opiskelija-asiakkaalle tärkeitä kriteereitä koulutusta valittaessa ovat omat tarpeet ja tavoitteet koulutuksen aikana ja sen jälkeen. Näitä kriteerejä verrataan koulutuksen järjestäjän maineeseen ja koulutuksesta saatavaan tietoon.

Opiskelijan näkökulmasta olennaista on oppilaitoksen vetovoima, viihtyisä opiskeluympäristö ja laadukas, yksilön sekä työelämän tarpeet huomioiva koulutus. Koulutuksessa olevalle opiskelijalle puolestaan on tärkeää, että oppiminen on mielekästä ja tehokasta, ja että oppilaitoksen palvelut ja koulutuksen sisältö vastaavat odotuksia.

Mittaaminen apuna opiskelijoiden palvelemisessa

Koulutuksen järjestäjien tärkeimpiä opiskelija-asiakkaaseen liittyviä ulkoisen vaikuttavuuden mittareita ovat suoritetut tutkinnot, töihin tai jatko-opintoihin pääsy sekä läpäisy- ja keskeyttämisaste. Seurantaa tehdään eri ajankohtina kuukausia ja jopa vuosia valmistumisen jälkeen. Kyselyissä tiedustellaan myös, vastaako opittu osaaminen työelämän tarpeita.

Muita tärkeitä mittareita oppilaitoksessa ovat opiskelupaikkojen täyttöaste, oppilaitoksen ja koulutustarjonnan vetovoimaisuus hakijoille sekä opiskelijoiden tyytyväisyys opetukseen, koulutuksen sisältöön ja oppimisympäristöön.

Oppilaitoksen vetovoimaisuuden keskeinen tekijä on koulutusalojen tarjonnan lisäksi oppilaitoksen maine. Vetovoimaisuutta mitataan hakijamäärien lisäksi erilaisilla imagotutkimuksilla.

Maineeseen vaikuttavat esimerkiksi oppilaitoksen sijoittuminen hyvin tuloksellisuusrankingissa, opettajien hyvä maine sekä näkyvä kansainvälisyys. Niin kutsutun puskaradion rooli koulutukseen haettaessa on edelleen suuri. Joillekin opiskelijoille myös oppilaitoksen koko voi olla valintakriteeri. Kuopion Talouskoulun opiskelijoista moni on päätynyt valitsemaan kyseisen oppilaitoksen nimenomaan pienen ja tiiviin oppilaitosyhteisön ansiosta. Ääneen lausuttujen perusteiden lisäksi osa nuorista valitsee opiskelupaikkansa sen mukaan, minne kaverit menevät, mikä oppilaitos on lähellä kotia tai mihin vanhemmat käskevät mennä.

Osa koulutuksen järjestäjistä mittaa, kuinka paljon oppimisympäristö- ja henkilöstöresursseja ne tarvitsevat opiskelijan valmistumiseen eri arvosanoin. Tietojärjestelmistä ja opiskelijoiden antamasta palautteesta voidaan seurata suorituksia jopa ryhmätasolla, ja keskiarvosta poikkeavan opiskelijaryhmän suorituksiin puututaan.

Koulutuksen järjestäjät keräävät säännöllisesti palautetta opiskelijoilta. Palautejärjestelmänä käytetään viranomaisten edellyttämän järjestelmän lisäksi omia järjestelmiä. Palautteen keräämisen lisäksi oppilaskuntaa kuullaan erilaisissa tilanteissa. Opiskelijoilta kerätään palautetta opintojen alussa, keskivaiheessa ja päättyessä. Osa koulutuksen järjestäjistä käyttää opiskelijapalautteen tuloksia osana tulospalkkiojärjestelmäänsä.

Muita opiskelijoiden menestystä kuvaavia mittareita ovat kansainvälistymiseen ja ammattitaitokilpailuihin liittyvät mittarit. Kansainvälistymistä voidaan mitata kansainvälisessä vaihdossa olevien opiskelijoiden määrällä ja ulkomailla suoritetuilla opinnoilla. Ammattitaitokilpailuiden suhteen koulutuksen järjestäjät mittaavat omien osallistujiensa määrää ja menestystä.

”Ympärivuotisen opiskelun järjestämistä haittaavat kulttuuriset esteet.”

Ympärivuotinen opiskelu mahdollistaa nopeamman valmistumisen

Osa opiskelijoista pitää ympärivuotista opiskelua hyvänä, sillä se mahdollistaa nopeamman valmistumisen ja siirtymisen työelämään. Helsingin Diakoniaopisto kokeili opetuksessa kesäkauden käyttöä. Oppilaitoksen koulutuksiin osallistuu vuosittain noin 1500 opiskelijaa ja kesäopiskeluun noin sata opiskelijaa. Monet opiskelijoista pitivät kokeilua hyvänä ja sanoivat olevansa valmiita suorittamaan opintoja jopa joulun aikaan, kertoi oppilaitoksen rehtori. Ympärivuotisen opiskelun järjestämistä haittaavat kulttuuriset esteet.

Oppilaitos kannustaa hakeutumaan työvoimapulan aloille

Nuorilla on monesti vahva näkemys siitä, mille alalle he haluavat. Opiskelijoiden koulutukseen hakeutuminen ei näin aina vastaa alan työtilannetta. Esimerkiksi metallialalla on ollut enemmän työpaikkoja kuin hakijoita, kun taas audiovisuaalisen suunnittelun ja kosmetologin koulutukseen on ollut todella paljon hakijoita. Lähihoitajakoulutus on jo pitkään kasvattanut suosiotaan monella koulutuksen järjestäjällä, mutta osalla järjestäjistä sen suosio on jo tasaantumassa. Merkonomikoulutus on monen sellaisen nuoren valinta, jonka uran suunta on vielä hakusessa. Myös talouden suhdanteet vaikuttavat jossain määrin eri koulutusaloille hakeutumiseen.

Koulutuksen järjestäjät ohjaavat hakijoita aloille, joilla on kysyntää työmarkkinoilla. Aikuiskoulutukseen haetaan usein testien kautta tietynlaisia opiskelijoita. Hakijoiden rekrytoiminen korkean kysynnän aloille vaatii peruskoulun opinto-ohjauksen lisäksi markkinointia. Oppilaitosten satsaukset markkinointiin eivät yksinään ole riittävät, sillä markkinointi on kallista. Siksi osa haastateltavista toivoo myös työelämän osallistumista markkinointiin. Metsäala loi 2000-luvun alussa onnistuneen kampanjan, joka näkyi televisiossa ja urheilukisoissa. ”Metsässä on reilu meininki”-iskulauseella kulkenut kampanja nosti metsäalan houkuttelevuutta.

Jotkut haastateltavista pohtivat metallialan vetovoimaisuuden lisäämistä painottamalla markkinoinnissa alan kilpailukykyistä palkkatasoa. Yhtenä houkuttelukeinona on heikomman vetovoiman koulutusaloilla tarjottu kiinnostavia sisältöjä muilta koulutusaloilta.

Sähköisellä viestinnällä, ja etenkin sosiaalisella medialla, on kasvava merkitys hakijoiden rekrytoinnissa, kertoivat haastateltavat. Lehtimainonnan merkitys on vähentynyt, joskin aikuiskoulutuksessa sillä on edelleen vankka asema. Koulutuksen järjestäjät mittaavat nettisivujen kävijämääriä ja kysyvät verkkohakujen yhteydessä, mitä kautta hakija sai tiedon koulutuksesta.

Valmentavaan opettajuuteen

Valmentava opettajuus on tämän hetken vahvin suuntaus pedagogisessa kehittämisessä. Valmentavassa opettajuudessa pyritään aktivoimaan opiskelijaa: luennointia on vähemmän ja soveltavia harjoituksia enemmän. Opettajat myös keskustelevat entistä enemmän opiskelijoiden kanssa ja sopivat yhdessä oppimisen tavoitteista. Opettajia koulutetaan ja valmennetaan muuttamaan pedagogiaansa tähän suuntaan.

Osaamisperustaisuuteen kuuluu, että opiskelijoiden yksilöllinen opiskelu lisääntyy. Opiskelijoiden henkilökohtainen tausta, ominaisuudet ja tavoitteet otetaan huomioon. Samalla opettajan ja opiskelijan työaika erottuvat toisistaan.

Haastateltavien mukaan osaamisperustaisuus on mahdollistanut joustavamman pedagogiikan. Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia on vähentänyt kontaktiopetusta lisäämällä yksilöllisiä opintopolkuja. Oppimisympäristöjä Lappia kehittää erilasilla hankerahoituksilla — myös ammattikorkeakoulun kanssa. Faktia on luopunut ryhmäopetuksesta, eikä enää etukäteen määrittele koulutettavaa sisältöä kolmivuotiskaudeksi: opiskelija saa itse valita koulutustarjonnasta haluamansa kokonaisuudet ja kurssit. Heikosti motivoituneiden opiskelijoiden sitouttaminen asetettuihin tavoitteisiin on ollut haastavaa.

Kaikki opiskelijat eivät etene opinnoissaan yhtä nopeasti, eivätkä kaikki ole yhtä itseohjautuvia. Jos nopeammille opiskelijoille annettaisiin kiihdytyskaista, hitaammille oppijoille voitaisiin antaa enemmän heidän tarvitsemaansa ohjausta, sanoivat haastateltavat.

Opiskelijoiden erot on syytä huomioida etenkin koulutukseen tultaessa. Esimerkiksi Kainuun ammattiopisto antaa vaikeassa tilanteessa oleville uusille opiskelijoille kaksi päivää erityisohjausta ennen lukuvuoden alkua, jolloin heidät perehdytetään koulun käymiseen kädestä pitäen. Menettelytapa on todettu koulutusliikelaitoksessa hyväksi, sillä se lisää ryhmäytymistä ja sitoutumista.

Opiskelijahuollon järjestäminen vaikeutui

Vuonna 2014 voimaan tullut oppilas- ja opiskelijahuoltolaki siirsi vastuun lukion ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijahuollosta kunnille, joiden on tarjottava alueellaan sijaitsevien oppilaitosten opiskelijoille kuraattorin, vastaavan kuraattorin sekä opiskeluhuollon psykologipalvelut. Kunnan tulee järjestää lain mukaiset palvelut kaikille sen alueen oppilaitosten opiskelijoille riippumatta oppilaitoksen ylläpitäjästä. (Kuntaliiton verkkosivu 2015.)

Hyvin opiskelijahuoltonsa aiemmin hoitaneet ja siihen erityisiä panostuksia tehneet koulutuksen järjestäjät kokivat lain tulleen voimaan keskeneräisenä ja menneen käytännöissä takapakkia. Keudassa koetaan, että nykyinen laki vaikeutti opiskelijahuollon järjestämistä, sillä Keudalla on koulutuskuntayhtymässä seitsemän kuntaa, joilla kaikilla on erilaiset järjestelmät ja käytännöt opiskelijahuollon toteuttamisessa.

”Osaavan työvoiman saatavuus on edellytys elinkeinoelämän ja julkisten palveluiden menestymiselle maan kaikissa osissa.”

3.3 Alueellinen yhteistyö

Osa koulutuksen järjestäjistä on nimennyt toiminta-alueensa yhdeksi asiakkaakseen opiskelijan ja työelämän lisäksi. Aluetta edustavat esimerkiksi kunnat, maakuntaliitto, ELY-keskus, TE-toimisto tai paikalliset yrittäjäjärjestöt. Viime kädessä hyötyjiä ovat asukkaat, jotka saavat työtä ja palveluita alueen menestyessä. Koulutuksen järjestäjän tehokkuuteen liittyy haastateltavien mielestä keskeisesti koulutuksen oikea suuntaaminen alueellisesti.

Osaavan työvoiman saatavuus on edellytys elinkeinoelämän ja julkisten palveluiden menestymiselle maan kaikissa osissa. Ammatillisella koulutuksella on koko maassa tärkeä tehtävä myös syrjäytymisen ehkäisemisessä. Maakunnat ja seutukunnat ovat erilaisia väestön ja elinkeinorakenteen suhteen, mikä vaikuttaa koulutuksen järjestäjien toimintaan ja tulevaisuuden näkymiin. Ammatillisen koulutuksen näkymät koetaan Länsi- ja Etelä-Suomessa paremmiksi kuin Itä- ja Pohjois-Suomessa, joissa koulutuspaikkoja on leikattu nuorisoikäluokkien pienentyessä (Ammattiosaamisen barometri).

Haastateltavien mukaan koulutustarjonnan suunnittelun tulisi pohjautua kysyntään, mutta tarjontaa on ohjannut myös järjestämislupa. Osalla järjestäjistä lupien määrän säätely on aiheuttanut yli- tai alitarjontaa tietyillä aloilla. Järjestämisluvissa ei aina ole tarpeeksi otettu huomioon alueellisia tarpeita. Pääkaupunkiseudulla, jossa suurin osa työllistyy palvelualoille, on pula alan opiskelijapaikoista, kertoivat haastateltavat.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien kehittämissuunnitelma AmKesu

AmKesu on ammatillisen koulutuksen järjestäjien kehittämissuunnitelma vuosille 2013—2016 ja sen tehtävänä on auttaa koulutuksen järjestäjiä sitomaan valtakunnalliset tavoitteet vahvemmin yhteen paikallisista tarpeista nousevien kehittämiskohteiden kanssa. Koulutuksen järjestäjät tekevät suunnitelmat yhteistyössä työelämän sekä paikallis- ja aluehallinnon kanssa, koska näin koulutuksen järjestäjien mahdollisuudet vaikuttaa kansalliseen koulutuspolitiikkaan lisääntyvät. (OPH:n verkkosivu 2015.)

AmKesun avulla yhteistyö ja yhteinen keskustelu alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa painopisteistä ja työnjaosta on saanut rakenteen. Keskusteluja on käyty esimerkiksi siitä, mitä tutkinto-ohjelmia kukin koulutuksen järjestäjä aikoo lakkauttaa toimintansa sopeuttamiseksi. Alueen elinkeinoelämälle voi olla haitallista,

jos moni koulutuksen järjestäjä päätyy lakkauttamaan saman alan. Vastaavasti koulutuksen järjestäjiä on voinut houkutella järjestää koulutusta joillekin opiskelijoiden suosimille aloille, vaikka alueen uusien työntekijöiden tarve alalla olisi mitätön. Lopputuloksena alueelle voi tulla ali- tai ylitarjontaa joidenkin alojen koulutuksesta ja osaajista, kertoivat haastateltavat.

Alueellinen kumppanuus

Ammatillinen koulutuksen roolia tulisi kehittää alueellisissa innovaatioverkostoissa samalle tasolle yritysten, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kanssa. Maakuntien liitto voisi toimia eri alueiden parhaiden käytäntöjen levittäjänä käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan edistämisessä. Ammatillinen koulutus voi tukea innovaatiopedagogiikalla työpaikkojen kehitystoimintaa, koska 96 % innovaatioista syntyy käytännön tehtävissä asiakaslähtöisesti (Harmaakorpi 2008). Tuottavuuden kasvua tukee johtaminen, joka tunnistaa työntekijän oman työnsä kehittäjänä, ei vain suorittajana.

Haastateltavat ehdottivat, että työssäoppiminen ja ammattikorkeakoulujen harjoittelu, yritysten tukeminen, ohjaaminen ja konsultointi sekä soveltava tutkimus ja osaamisen kehittäminen olisivat seudullisen kehittämisyhtiön tehtäviä. Lähes kaikki kunnat ovat omistajina jossain seudullisessa kehittämisyhtiössä. Yhtiöt tarjoavat neuvontapalveluita vuosittain noin 35 000 asiakasyritykselle markkinoiden toiminta-aluettaan.

Yhteistyö lukioiden ja korkeakoulujen kanssa

Niukentuva rahoitus pakottaa koulutuksen järjestäjiä tekemään enemmän yhteistyötä lisätäkseen näin tehokkuutta. Yhteistyö mahdollistaa resurssien aktiivisen hyödyntämisen. Hyvin muodostettu koulutustarjonta ilmenee ensin opiskelijapaikkojen täyttymisenä ja opintojen jälkeen työllistymisenä ja jatko-opintoihin siirtymisenä. Äärimmilleen viety omavaraisuus ja erillisyys puolestaan synnyttävät alueella päällekkäistä työtä ja resurssien haaskausta.

Alueellisten verkostojen avulla erilaiset koulutusorganisaatiot voivat sopia keskinäisestä yhteistyöstä, sanoivat haastateltavat. Sedu hallinnoi Opinlakeus-oppilaitosverkostoa, jossa ovat mukana kaikki Etelä-Pohjanmaan lukiot, aikuiskoulutuskeskukset, ammatillisen koulutuksen järjestäjät sekä vapaan sivistystyön toimijat. Opinlakeus on edistänyt alueen näkemistä yhtenäisenä kokonaisuutena. Ohjaamopalvelu on verkoston tärkeimpiä saavutuksia; sen avulla yritetään löytää henkilökohtainen koulutuksen suunta palvelun asiakkaalle, nuorelle tai aikuiselle.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on ollut pitkään yhteistyötä lukioiden kanssa. Vuodesta 1991 on ollut mahdollistaa suorittaa kaksoistutkintona ammatillinen koulutus ja lukio. Tämän kaltaisten koulutusten opiskelijamäärät ovat olleet hyviä.

Yhteistyötä tehdään myös korkeakoulujen kanssa. Esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulu järjestää koulutusta yhdessä ammattiopistojen kanssa. Työelämän valmistuttua tulevat asentajat ja insinöörit työskentelevät yhdessä. Koulutusyhteistyö on säästänyt resursseja esimerkiksi luonnonvara-alalla.

PKKY on tehnyt yhteistä tarjontaa Itä-Suomen yliopiston ja Karelia-ammattikorkeakoulun kanssa. Yhteistyössä PKKY tuo maakuntaan korkeakouluopetusta eri aloilta. Avoimessa yliopisto-opetuksessa PKKY täydentää Itä-Suomen yliopiston tarjontaa tuomalla maakuntaan opetusta aloilta, jotka eivät kuulu yliopiston Joensuun kampuksen oppiainevalikoimaan. Optimalla on ollut yhteistyötä Åbo akademin ja ammattikorkeakoulu Novian elinikäisen oppimisen keskuksen Centret för livslångt läranden (CLL) kanssa. CLL on Suomen suurin ruotsinkielinen aikuiskouluttaja. Optima on työskennellyt yhteistyössä myös Helsingin yliopiston Palmenian kanssa, joka on suurin yliopistollisen täydennyskoulutuksen tarjoaja.

Ammattikorkeakoulujen kanssa voidaan lisätä yhteistä koulutusta, jolloin kummankin oppilaitoksen opiskelijat harjaantuvat työelämässä vaadittaviin yhteistyön käytäntöihin. Yhteistyötä voidaan tehdä myös laitehankinnoissa.

Koulutuksen saavutettavuus on kiinni julkisesta liikenteestä

Haastateltavat nostivat esiin, että koulutuksen saavutettavuus on keskeistä koulutuksen järjestäjän tehokkuudelle. Saavutettavuuden kannalta julkisen liikenteen puute on monilla alueilla kehityksen tulppa, kertoivat haastateltavat. Tredun Tampereen toimipisteet ovat muita vetovoimaisempia, koska ympäröivistä kunnista joukkoliikenne suuntautuu keskuskaupunkiin. Myös Keuda kärsii heikosta poikittaisliikenteestä. Nurmijärveläiset pääsevät Järvenpäähän vain Helsingin kautta. Viimeisten linja-autojen lähtöajat keskuskaupungin ulkopuolisiin taajamiin rajoittavat koulutuksen järjestämistä iltaisin.

Jos toimipisteitä lakkautetaan maakunnissa, on nuorten liikuttava opintojen perässä sinne, missä koulutusta järjestetään. Haastateltavien mukaan osa 16-vuotiaista ei halua tai pysty siirtymään toiselle paikkakunnalle opiskeluiden perässä, vaikka tarjolla olisi paikka oppilaitoksen asuntolassa. Haastateltavien mielestä on erikoista, että Suomessa monella paikkakunnalla on pyritty säilyttämään lukio, vaikka sen valitsee vain osa nuorista.

Koko ikäluokan kouluttaminen ja syrjäytymisen ehkäisy

Syrjäytynyt nuori maksaa joidenkin laskelmien mukaan yhteiskunnalle noin 1,2 miljoonaa euroa (Kärkkäinen 2011). Koulutus on yksi tehokkaimmista lääkkeistä syrjäytymisen ehkäisyyn. TEM:n raportin (2012) mukaan yhden henkilön kustannukset ovat koko puuttuvan 40 vuoden työhistorian ajalta yli 740 000 euroa. Tässä laskennassa ei ole huomioitu saamatta jäänyttä työpanosta, toimeentulotukia, eikä syrjäytymisen muita kustannuksia (TEM:n yrittäjyysosasto 2012). Toukokuun lopulla vuonna 2015 alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 40 100, joka oli noin 5,5 % enemmän kuin edellisenä vuonna samaan aikaan (TEM 2015).

Suomessa tuli voimaan vuoden 2013 alussa nuorisotakuu, jossa alle 25-vuotiaalle työttömälle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle taataan kolmen kuukauden kuluessa töitä, koulutusta tai muita työllistymistä auttavia tukitoimia (Nykänen 2013). Hallituksen tavoitteena oli, että kuluvan vuosikymmenen loppuun mennessä 20–24-vuotiaista yli 90 %:lla on perusasteen jälkeinen tutkinto (OKM:n verkkosivu 2015). Nuorisotakuu on haastateltavien mukaan yhteiskunnallisesti tärkeä.

Kunta koulutuksen järjestäjänä hyödyntää koulutustakuun hoitamisessa monialaista organisaatiotaan. Ammatillinen koulutus työskentelee peruskoulun ja lukion lisäksi nuoriso- ja sosiaalitoimen kanssa. Varialla on ollut vuodesta 2008 kaupunginvaltuuston asettamana tavoitteena, että jokaiselle nuorelle tarjotaan tutkintoon johtava koulutus tai perusopetuksen lisäopetus. Tavoitteen tueksi on perustettu ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava koulutus ja erilaisia työpajoja. Vantaalla peruskoulun päättävät on saatu jatkamaan opintojaan hyvin. Aiemmin koulutuksesta syrjäytyi vuosittain 20–40 nuorta.

Vuonna 2014 opiskelijavalintoja uudistettiin siten, että ensimmäistä peruskoulun jälkeistä opiskelupaikkaa hakevia ja vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa tai koulutuspaikkaa olevia suositaan valinnoissa. Uudistuksen jälkeen aloituspaikat ovat kohdentuneet paremmin näille ryhmille. Seuraavana haasteena on saada kaikki opintonsa aloittavat suorittamaan koulutus loppuun asti. Koulutuksen läpäisystä on tullut tärkeä onnistumisen mittari.

Kainuun ammattiopistossa on välittämisen ja yhteistyön kulttuurin avulla panostettu läpäisyprosenttiin, joka on nyt yli 80 %. Kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia nuoria perehdytetään opiskelemiseen kaksi päivää ennen virallista opintojen alkua. Tämä on koettu hyväksi nuorten ryhmäytymisen ja opintoihin sitoutumisen kannalta.

Toisaalta koulutuksen järjestäjällä on oltava rohkeutta todeta, ettei kaikkia moniongelmaisia opiskelijoita voida kouluttaa ammattiopistossa. Hyvään läpäisyprosenttiin vaikuttaa se, ettei Kajaanin seudulla ole juuri välityömarkkinoita, jonne nuoret pääsisivät helposti töihin. Oppilaitos voitti OKM:n laatupalkinnon vuonna 2014.

Nuorisotoimen ja etsivän nuorisotyön kanssa toimiminen tuo koulutuksen järjestäjille selkeitä säästöjä, tehostaa toimintaa ja parantaa yli organisaatioiden välillä tehtävää yhteistyötä. Työpajat ja nuorisoverstaat ovat hyvä vaihtoehto niille moniongelmaisille nuorille, jotka eivät ole vielä valmiita aloittamaan ammatillisen koulutusta. Optimalla on käytössään After Eight-nuorisoverstas Pietarsaaressa. Nuoret, jotka eivät pärjää vielä normaaleissa opetusryhmissä, mutta jotka eivät sovi myöskään erityisopetukseen, voivat mennä sinne. Nuoret voivat olla verstaalla puoli vuotta tai vuoden ja siirtyä tämän jälkeen ammatilliseen koulutukseen.

Stadin ammattiopiston siirryttyä nelijaksojärjestelmään he ovat ottaneet tavoitteekseen, että heille voi tulla opiskelemaan jokaisen jakson alussa. Ammattiopisto pyrkii siihen, että opiskelija voi suorittaa tutkinnon osa kerrallaan. Tämä helpottaa haasteellisempien nuorten saamista mukaan, koska usein koulutuksen aloituksen odottaminen seuraavaan syksyyn saakka voi tuntua liian pitkältä ajalta.

Maahanmuuttajien koulutus

Maahanmuuttajien kotoutumisen vastuu on TEM:llä, joka kilpailuttaa kotoutumiskoulutukset. Haastateltavien mukaan maahanmuuttajien VALMA- ja kielikoulutusten kilpailutuksissa hinta on ollut määräävä tekijä laadun kustannuksella. Koulutuksen järjestäjät eivät pysty kilpailemaan hinnalla, jos kilpailijoita eivät sido opetusalan työehtosopimukset. Oppilaitokset ovat kehittäneet maahanmuuttajien koulutusta Opetushallituksen tuella, mutta tämä työ valuu nyt hukkaan. Haastateltavien mielestä on lyhytnäköistä tuijottaa vain koulutuksen hintalappua laadun ja vaikuttavuuden sijaan.

”Koulutus on yksi tehokkaimmista lääkkeistä syrjäytymisen ehkäisyyn.”

Koulutustarjonta on valinta

Haastateltavien mukaan rahoituksen leikkaukset pakottavat koulutuksen järjestäjiä miettimään omaa koulutustarjontaansa ja erikoistumistaan. Koulutuksen järjestäjän taloudellinen tilanne ja kustannusrakenne vaikuttavat siihen, kuinka laajaa koulutustarjontaa sen kannattaa tarjota. Yksi haastateltava arvioi, että rahoituksen supistuessa koulutuksen järjestäjät vähentävät tutkintojen tarjontaa jopa neljäsosalla. Moni koulutuksen järjestäjä aikoo lisätä aikuiskoulutuksen volyymia nuorten hakijoiden määrä laskiessa. Aloja, jotka eivät kiinnostaa yhteishaussa nuoria, on myös siirretty aikuiskoulutukseen.

Koulutustarjontaa vähennetään valikoiden, ei juustohöylällä. PKKY ja Itä-Savon koulutuskuntayhtymän Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto (SAMI) asettivat opintoalansa järjestykseen läpäisyasteen, työllistymisen, jatko-opintoihin pääsyn, ensisijaisten hakijoiden määrän ja ennakointitiedon pohjalta. Vaikka alan koulutustarjonta kokonaisuudessaan ei muutu, voi esimerkiksi koulutuksen tarjoava toimipiste muuttua, sanoivat haastateltavat.

Yksityiset koulutuksen tarjoajat voivat tehdä nopeitakin muutoksia koulutuksen tarjonnassa, mutta myös osalla kuntataustaisilla järjestäjillä on vapautta suhteessa omistajiinsa. Esimerkiksi Varia saa päättää koulutustarjonnastaan varsin vapaasti, eikä Vantaan kaupunginvaltuusto puutu asiaan merkittävästi.

”Ammatilliset tutkinnot on yhä rakennettu alakohtaisiksi siiloiksi, vaikka valinnaisuutta onkin viime vuosina lisätty.”

3.4 Ennakoinnista suuntaa

Koulutusmääristä ja tutkintorakenteesta päätetään Suomessa valtakunnallisesti. Lisäksi OKM päättää koulutuksen järjestäjäkohtaisista opiskelijamääristä eli käytännössä rahoituksen määrästä. Myös ammatillisen koulutuksen tutkintojen perusteet ovat valtakunnalliset. Suomessa on yhdet työmarkkinat, joten sekä päätöksenteko että sitä tukeva ennakointi ovat valtakunnallisia. Koulutuksen mitoituksella voidaan tukea tiettyjen alueiden tai toimialojen kehittymistä.

Ennakointia ja koulutuksen suuntaamista tarvitaan myös aluetasolla, jossa koulutuksen järjestäjät päättävät tutkintojen tarjonnan vastaamisesta paikallisen työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Nuorille ja aikuisille suunnatun koulutuksen mitoituksessa on huomioitava myös väestörakenne. Alue- ja paikallistasolla ennakointi toimii perustana koulutustarjonnan suunnittelulle, kertoivat haastateltavat. Haastateltavien mielestä olisi tärkeää, että myös valtakunnallinen ennakointi jalkautuisi aina alueille.

”Koulutuksen järjestäjät kaipaavat selkeämpää mahdollisuutta yhdistellä osia eri tutkinnoista.”

Joustavampi tutkintorakenne

Haastateltavien näkemyksen mukaan koulutuksen järjestäjillä tai OKM:llä ei ole riittävän kattavaa ja selkeää kuvaa nykyisistä noin 370 tutkinnosta. Tutkintojen määrää pidetään yleisesti liian suurena. Rohkeimmat esittivät tutkintojen määrän puolittamista.

Ammatilliset tutkinnot on yhä rakennettu alakohtaisiksi siiloiksi, vaikka valinnaisuutta onkin viime vuosina lisätty. Valtakunnalliset tutkinnon perusteet eivät uudistu kovinkaan nopeasti työelämän muutosten mukana. Tutkintojen muodostamisessa tarvitaan osaamisperustaista joustavuutta, esittivät haastateltavat.

Koulutuksen järjestäjät kaipaavat selkeämpää mahdollisuutta yhdistellä osia eri tutkinnoista. Työmarkkinoilla tarvitaan erikoistumista, jota syntyy yhdistämällä esimerkiksi osia nykyisistä liiketalouden ja SOTE-alan tutkinnoista tai vaikkapa rakennus-, sähkö- ja LVI-alan tutkinnoista. Yhdistelemällä tutkintoja voitaisiin kouluttaa osaajia uusiin hybiridiammatteihin, joita syntyy nykyisten työtehtävien väliin. Uudenlaista osaamista tarvitaan kaikilla toimialoilla.

Asiakaspalvelun tai robotiikan osaaminen on yhtä tärkeää niin teollisuudessa kuin palveluissakin (Kaivo-oja 2014). Tutkintojen yhdistelyssä olisi hyvä hyödyntää useiden koulutuksen järjestäjien verkostoja.

Tutkintojen yhdistelyyn ongelmia aiheutuu myös tutkintotoimikunnista, jotka toimivat irrallaan toisistaan asettaen koulutuksen järjestäjille erilaisia vaatimuksia. Myös rahoitusjärjestelmän olisi tunnistettava osaamisperustaisuuteen siirtyminen sekä tarve yhdistää osaamista eri alojen tutkinnoista.

Työllistyminen mittarina

Koulutuksen järjestäjät tekevät sekä määrällistä että laadullista ennakointityötä. Valmistuvien työllistyminen on ennakoinnin onnistumisen keskeisin mittari. Koulutustarjonnan osuvuutta voidaan arvioida myös koulutuksen vetovoimalla eli aloituspaikkojen täyttämisellä. Koulutuspaikkojen mitoitettaessa on tärkeää ennakoida alueen väestökehitystä. Kajaanissa ikäryhmien kokoja on arvioitu aina 2020-luvulle asti, jotta opiskelijamäärien ennakointi helpottuu, sanoi haastateltava.

Haastateltavien mukaan osa koulutuksen järjestäjistä arvioi jopa yli vuosikymmenen päähän, miten opiskelijat todennäköisesti työllistyvät. Työllistymisen ennakoinnissa osalla koulutuksen järjestäjistä on erilaisia tunnuslukuja alueen osaamistarpeille.

Voidaan arvioida, että tuhat ihmistä tarvitsee yhden parturin, jolloin esimerkiksi Kainuussa tarvitaan noin 80 parturia. Työllistyminen ei ole kuitenkaan aina vertailukelpoinen mittari verrattaessa koulutuksen järjestäjiä keskenään, sillä alueelliset erot ovat suuria. Erityisesti Lapissa ja Itä-Suomessa nuorten työllistyminen on ollut heikkoa.

Työelämän tarpeet ohjaavat koulutuksen järjestäjiä valitsemaan tarjottavat tutkinnot ja suuntautumisvaihtoehdot. Haastateltavien mukaan koulutuksen suuntaaminen työelämän tarpeisiin edellyttää pitkäjänteistä ennakointityötä työnantajien kanssa, koska muutokset näkyvät työmarkkinoilla hitaasti. Ammatillisessa peruskoulutuksessa sisällölliset muutokset ovat osin näkyneet haastateltavien mukaan valmistuneiden osaamisessa vasta 3–5 vuoden kuluttua, vaikkakin tutkintojen perusteet ovat mahdollistaneet jouston työelämän tarpeiden mukaan.

Suurilla työnantajilla on resursseja ennakoida osaamistarpeita pidemmällä tähtäimellä. Sen sijaan mikro- ja pk-yrittäjien arkea ohjaavat usein lyhyen aikajänteen osaamistarpeet, jotka voivat muuttua nopeastikin. Tästä huolimatta pieniä työnantajia on palveltava yhtä hyvin kuin isoja, painottivat haastateltavat, sillä se on todellista käytännön työelämälähtöisyyttä.

Tampereen tilaaja-tuottaja-mallissa kaupunki ja Tredu suunnittelevat koulutustarjonnan ennakointitiedon pohjalta. Kummallakin on velvoite ennakoida osaamistarpeita. Seudun muut kunnat osallistuvat myös suunnitteluun. Tampereella koulutustarjonnan vahvistaa osaamis- ja elinkeinolautakunta ennakointityön perusteella, kertoi haastateltava.

Haastateltavien mukaan ennakointitieto vaikuttaa nopeammin aikuiskoulutukseen kuin nuorten peruskoulutukseen. Tiedot aikuiskoulutuksen kohdennukseen on tullut koulutuksen järjestäjille suurelta osin ELY-keskuksilta, jotka ovat hyödyntäneet maakuntaliittojen ja kauppakamarien tuottamaa ennakointitietoa työvoimapoliittisen koulutuksen suunnittelussa.

Verkostoituminen alueilla

Maakuntaliitot, ELY-keskukset ja kauppakamarit tuottavat osaamisen ja työvoiman tarpeista alueellisia selvityksiä, joita koulutuksen järjestäjät hyödyntävät. Työvoima- ja koulutustarpeista keskustellaan ennakointifoorumeissa ja -kamareissa. Tredu on suunnitellut rakentavansa Pirkanmaan yrittäjien kanssa työkalun laadulliselle ennakoinnille. Alueellisen ennakointityön tulee olla myös nykyistä yhtenäisempi: haastateltavien mukaan ammatillinen koulutus tekee vielä liian usein omaa ennakointia ja aluekehittämistä.

Haastateltavat kertoivat, että kumppanuudet työnantajien kanssa, työssäoppiminen ja oppisopimuskoulutus antavat alakohtaista tietoa suoraan koulutuksen järjestäjille. Haastateltavien mukaan tätä kautta saatava ennakointitieto on monesti hyödyllisempää kuin alueellisissa ennakointifoorumeissa työskentely. Opettajien, kouluttajien ja esimiesten työnantajavierailujen yhteydessä koulutuksen järjestäjät saavat tietoa osaamistarpeiden lisäksi muun muassa eri alojen lainsäädännön ja direktiivien muutoksista, sanoivat haastateltavat.

Koulutuksen järjestäjien johtajat keskustelevat myös omissa verkostoissaan alueellisista tarpeista. Erikoistuneilla koulutuksen järjestäjillä on omia koulutusalakohtaisia verkostoja, joissa myös ennakoidaan tulevaa. Esimerkiksi musiikkialan koulutustarpeita ennakoidaan Konservatorioliitossa.

”Työelämän tarpeet ohjaavat koulutuksen järjestäjiä valitsemaan tarjottavat tutkinnot ja suuntautumisvaihtoehdot.”

AMKE

4. Sisäinen tehokkuus

Koulutuksen järjestäjät organisoivat koulutustehtävänsä, omistajiensa tahdon ja rahoituksen mukaan. Erityisesti näyttötutkintoon valmistava koulutus vaatii joustavaa organisaatiota. Koulutuksen järjestäjän sisäinen tehokkuus perustuu johtamiseen ja päätöksentekoon.

Osa järjestäjistä asettaa tehokkuustavoitteet tuloskortti- ja yksikkötasolla. OKM:n jakamat laatupalkinnot ovat osaltaan ohjanneet koulutuksen järjestäjiä asettamaan tulostavoitteita tulosrahoituksen oheen. Haastateltavien mukaan mittarit ja tavoitteet eivät voi olla samanlaisia kaikilla aloilla, koska koulutuksen rakenne, tulovirta ja kehitysvaihe ovat erilaisia. Koulutuksen järjestäjät seuraavat henkilöstön ja toimitilojen käyttöä toiminnanohjausjärjestelmillä, jotta löydettäisiin käytännön keinoja toiminnan tehostamiseksi.

4.1 Talouden kantokyky

AMKE ry teki jäsenilleen taloustietoja koskevan kyselyn keväällä 2015. Kyselyyn vastasi 86 jäsenestä 61. Henkilöstökustannusten osuus liikevaihdosta tai toimintatuotoista ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on keskimäärin noin 60 % ja toimitilojen noin 20 %. Koulutuksen järjestäjien keskimääräinen liikevaihto tai toimintatuotto on alentunut noin 6 % vuodesta 2012 vuoteen 2014 ja tilikauden tulosten keskiarvo (ylijäämä) aleni noin 13 % samana aikana. (AMKEn talouskysely 2015.)

”Koulutuskuntayhtymien toimintatuotot ovat vähentyneet vuosien 2012 ja 2014 välillä keskimäärin 9 %, ja tilikauden ylijäämä on pudonnut kolmessa vuodessa keskimäärin 29 %”

Talouden tasapainottaminen

Koulutuksenjärjestäjäjoutuutekemäänvalintoja, kun ammatillisen koulutuksen ja työvoimapoliittisen koulutukseen rahoitus supistuu. Juustohöylä on usein hätäratkaisu, joka ei poista tarvetta toimintojen keskittämisestä. Historian kuluessa syntyneitä rakenteita on tarkasteltava kriittisesti. Koulutus- ja oppimisprosessien uudistaminen sai vauhtia osaamisperustaisuudesta.

Rahoituksen supistuessa koulutuksen järjestäjät ovat vähentäneet tai osa-aikaistaneet henkilöstöä, lakkauttaneet toimipisteitä tai vähentäneet toimitiloja, supistaneet tai keskittäneet koulutustarjontaa tiettyihin toimipisteisiin, kouluttaneet nuoria ja aikuisia samoissa tiloissa tai jopa samoissa ryhmissä.

Ammattiosaamisen barometrin mukaan suurin osa koulutuksen järjestäjistä uskoo henkilöstön vähentyvän lähitulevaisuudessa. Henkilöstön mitoitus on usealla koulutuksen järjestäjällä tärkein keino tehostaa toiminta ja lisätä työn tuottavuutta. Tulevista rahoituksen leikkauksista merkittävä osa tulee kohdistumaan henkilöstökustannuksiin, arvioivat haastateltavat.

Koulutuskuntayhtymien perussopimuksissa on pääsääntöisesti sovittu, että kuntayhtymä tulee omalla tulorahoituksellaan toimeen myös investointiensa osalta. Jäsenkunnat eivät siis osallistu rahoitukseen valtionosuusjärjestelmän asukaskohtaisen kuntaosuuden lisäksi. Tämä pätee myös niukkenevien rahoitusresurssien tilanteessa.

Koulutuskuntayhtymien toimintatuotot ovat vähentyneet vuosien 2012 ja 2014 välillä keskimäärin 9 %, ja tilikauden ylijäämä on pudonnut kolmessa vuodessa keskimäärin 29 % (AMKEn talouskysely 2015).

Koulutuskuntayhtymät ovat tasapainottaneet talouttaan monin eri keinoin. Lappiassa vakavaraisuus ja maksuvalmius ovat olleet hyviä, mutta Lappian taloustilanne heikkenee nopeasti leikkausten myötä, eikä jäsenkunnilta ole tiedossa lisärahoitusta. Lappia teki sopeuttamis- ja kehittämissuunnitelman vuosille 2014–2016. Sen tuloksena kevennettiin johtamisjärjestelmää ja vuosien 2013 ja 2014 aikana vähennettiin työntekijöitä yli 15 % eli yhteensä 74 henkilöä.

Peruskunnissa ammatillinen koulutus toteuttaa kunnan strategiaa myös talouden reunaehtojen osalta. Se vaikuttaa henkilöstöön, sillä moni kunta on linjannut, että vakinaista henkilöstöä ei irtisanota taloudellisin perustein. Lisäksi kuntaliitostilanteissa osana kuntakonsernia toimivat kunnalliset koulutusorganisaatiot kuuluvat henkilöstön viisivuotisen irtisanomissuojan piiriin.

Yhtiön taseen tulee olla riittävän vahva koulutuksen kysynnän ja rahoituksen vaihteluiden seurauksiin. Valtionosuuksien ja työvoimakoulutuksen tulojen vähenemisestä johtuen yhtiömuotoiset koulutuksen järjestäjät ovat irtisanoneet henkilöstöä, tehostaneet hallintoaan ja luopuneet toimipisteistään.
Omistajanvaihdos tai yhtiöittäminen ovat tuoneet joillekin koulutuksen järjestäjille taloudellista vakautta ja vahvistaneet toimintaedellytyksiä. Faktian toiminta saatiin aiempaa vakaammaksi, kun omistajaksi tuli vuonna 2014 kuntayhtymä, joka on mahdollistanut Faktian taloudellisen kantokyvyn edellyttämät ratkaisut. Tilannetta ovat parantaneet myös koulutusalojen yhteistyö sekä henkilöstön ristiinkäyttö.

Niin ikään säätiöt ja yhdistykset ovat yhtiömuotoisten organisaatioiden tavoin vähentäneet kulujaan supistamalla henkilöstöään ja toimitilojaan.

”Ammatillisen koulutuksen rahoitus supistuu vielä vuosina 2016 ja 2017.”

SISÄINEN TEHOKKUUS

Talouden kantokyvyn parantaminen jatkuu
Ammatillisen koulutuksen rahoitus supistuu vielä vuosina 2016 ja 2017. Koulutuksen järjestäjän nopeat keinot vastata rahoituksen vähenemiseen ovat henkilöstökustannusten, koulutustarjonnan ja toimitilojen vähentäminen. Rahoituksen vähentäminen mahdollistaa myös toiminnan ja organisaation uudistamisen, mutta rahoituksen supistuminen useita vuosia peräkkäin vähentää mahdollisuuksia valintojen tekemiseen.
Haastateltavien näkemyksen mukaan suurten leikkausten edessä tarjottavia tutkintoja priorisoidaan ja niiden määrää vähennetään. Alueilla, joissa on useita koulutuksen järjestäjiä, tarjonta on suunniteltava yhteistyössä, ettei minkään alan koulutus katoa. Työelämän tarpeista lähtevä koulutusaloista luopuminen saattaa kohdistua myös sellaisiin koulutuksiin, joissa koulutuksen järjestäjällä on ollut vahvaa osaamista.

Myös työvoimakoulutuksen kilpailutusten häviäminen rasittaa välittömästi ja kipeästi monen koulutuksen järjestäjien taloutta. Koska työvoimakoulutus on monelle järjestäjälle merkittävä osa tuottoa, varautuu osa koulutuksen järjestäjistä jopa 30 %:n leikkauksiin julkisen rahoituksen tuloista.

Ammatillisen koulutuksen rahoitus kasvoi kahdenkymmenen vuoden ajan ja koulutuksen järjestäjät laajensivat erilaista hanke- ja kehittämistoimintaa.

Nyt talouden kiristyessä on karsittava myös erillishankkeita. Sakkyssa toimii 70 erilaista projektia, joiden liikevaihto on yhteensä noin 6,5 miljoonaa euroa. Jatkossa Sakkyssa keskitytään perustehtävän eli koulutuksen kannalta keskeisiin hankkeisiin.

Helena Koskinen, Tampereen seudun ammattiopisto Tredu: Tehokkuutta toimipisteiden erikoistamisella, työelämäyhteistyöllä ja hallinnon kehittämisellä.

Tampereen seudun ammattiopisto Tredu aloitti toimintansa 1.1.2013, kun Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä lakkautettiin ja koulutustehtävä siirrettiin Tampereen kaupungin hoidettavaksi isäntäkuntamallilla. Tredussa aloitti ensimmäisellä lukukaudella noin 8000 nuorta ja lähes 10 000 aikuista yhteensä 20 toimipisteessä eri paikkakunnilla. Koulutuspalveluja tarjotaan Pirkanmaan lisäksi myös muualla Suomessa.

Tredun toiminta koostuu viidestä kriittisestä menestystekijästä:

· Koulutus vastaa nopeasti ja tehokkaasti työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin ja sen kohdentaminen tehdään yhteistyössä sidosryhmien kanssa.

· Pedagogiset ratkaisut ovat tarkoituksenmukaisia ja opiskelijalähtöisiä ja ne tehdään työelämä huomioiden.

· Osaamisen johtaminen on päämäärätietoista ja ennakoivaa.

· Oppilaitoksen toimiva ja selkeä organisaatiorakenne takaa sujuvat prosessit, joihin henkilöstö sitoutuu.

· Resurssien käyttö ja talous ovat vahvoja ja ennakoitavia.

Tredu on valmistautunut kiristyvään talouteen hallintoa kehittämällä ja lisäämällä työelämäyhteistyötä. Tredussa simuloidaan talouden kehitystä eri vaihtoehdoilla ja etsitään kustannustehokkaita ratkaisuja. Perinteisestä opetuksesta ollaan siirtymässä innovatiivisiin pedagogisiin ratkaisuihin.

Tredussakin palveluverkkoja koskevat päätökset vaikuttavat kannattavuuteen. Toimipisteiden erikoistuminen lisää tehokkuutta, mutta toimipisteiden sijainnin on vastattava työelämän tarpeita. Rakentamisen ja käyttökulujen kasvamisen vaikutus talouteen on ennakoitava mahdollisimman hyvin. Toimipisteitä koskevat päätökset on valmisteltava yhdessä sopimuskuntien kanssa.

Tulopohjan laajentaminen

Julkisen rahoituksen vähentyessä koulutuksen järjestäjät hakevat lisää tuloja työnantajien maksamasta henkilöstökoulutuksesta. Aikuiskoulutuksen osuus tuotoista on viime aikoina kasvanut eräillä monialaisilla koulutuksen järjestäjillä: esimerkiksi Lappia on nostanut aikuiskoulutuksen strategiseksi kärjekseen. Lisäksi erityyppisiin työelämän ja koulutuksen kehityshankkeisiin etsitään ulkopuolisia rahoittajia, vaikka hankkeet edellyttävät myös omarahoitusta.

Koulutuksen järjestäjien haasteena on tunnistaa kysyntä, jota työ- ja elinkeinoelämässä on vaikeasta taloustilanteesta huolimatta. Kysyntään vastaaminen vaatii opetusalalla uusia asenteita ja taitoja, jotka liittyvät myynnin ja markkinoinnin tehostamiseen. Jotkut koulutuksen järjestäjät ovat pitäneet henkilökunnalleen myyntivalmennusta tai luoneet tulospalkkioita.

4.2 Työn tuottavuus ja henkilöstön kehittäminen

Henkilöstökustannukset ovat ammatillisen koulutuksen suurin yksittäinen kustannuserä, joten talouden sopeuttaminen supistuvaan rahoitukseen ei onnistu ilman henkilöstöjärjestelyjä. AMKEn talouskysely 2015:n vastanneiden 61 koulutuksen järjestäjän henkilöstö väheni 2011–2014 keskimäärin noin 16 % samalla kun henkilöstökustannukset laskivat vastaavasti 8,2 %. Vastanneiden henkilöstön kokonaismäärä keväällä 2015 oli yli 27 000. (AMKEn talouskysely 2015.)

Haastateltavat olivat laajasti sitä mieltä, että nykyinen opetushenkilöstön kunnallinen virka- ja työehtosopimus on suuri este tehokkuuden lisäämiselle. Haastateltavat etsivät uutta mallia yhtenäisestä työaikajärjestelmästä, jonka lähtökohtana voitaisiin käyttää ammattikorkeakoulujen ja yksityisen opetusalan työehtosopimuksen tyyppisistä vuosityöaikaa. Yhden työehtosopimuksen soveltaminen samanlaisessa työssä helpottaisi tehokasta johtamista.

Henkilöstöjohtaminen ja sitä tukeva mittaaminen

Koulutusorganisaatio on asiantuntijaorganisaatio, jota nykyiset työehtosopimukset ja henkilöstöjohtamisen käytännöt eivät aina tue.

Henkilöstöjohtamisessa hyödynnetään määrällisiä ja laadullisia mittareita sekä niistä johdettuja toimintamalleja. Perusmittareita ovat henkilöstömäärä, henkilöstökustannukset ja henkilötyövuodet.

Parhaimmillaan johtaminen perustuu reaaliaikaiseen tietoon ja hyviin ennusteisiin. Osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä hyödyntää käytettävissä olevaa tietovarastoa laajasti suunnittelussa ja johtamisessa. Erityisen tärkeää tämä on ollut ammatillisen koulutuksen aloituspaikkoihin kohdistuneissa leikkauksissa ja palveluverkkoselvityksissä.

Osa koulutuksen järjestäjistä mittaa henkilöstön työn tuottavuutta suhteuttamalla opiskelijoiden määrää opettajiin tai koko henkilöstöön. Samanlaisia suhdelukuja on käytetty korkeakouluissa jo pitkään. Kainuun ammattiopiston tavoitteena on 13–15 opiskelijaa yhtä työntekijää kohden. Kaikki haastateltavat eivät nähneet mielekkääksi mitata opiskelijoiden määrää suhteessa henkilöstöön, koska koulutusalakohtaiset erot ovat suuria. Esimerkiksi erityisoppilaitoksissa opiskelijoiden vammaisuuden aste ja henkilökohtaisen avun tarve vaikuttaa suhdelukuun.

Osa koulutuksen järjestäjistä on asettanut tuottoon perustuvia numeerisia tehokkuustavoitteita. Yhdellä koulutuksen järjestäjällä on tavoitteena, että tuottoa tulee saada keskimäärin 100 000 euroa vuodessa henkilöstön jäsentä kohti. Toisen haastateltavan mukaan tehokkuusluku heillä on 120 000 euroa.

Mittarina on käytetty myös keskimääräistä ryhmäkokoa. Joillakin koulutuksen järjestäjillä on määritelty vaadittu ja tavoiteltava opetusryhmän koko.

Koulutuksen järjestäjät mittaavat myös kontaktiopetuksen määrää. Tässä on varmistettu vähimmäisvaatimuksen avulla se, että tutkinnoissa on riittävä määrä lähiopetusta. Tutkintojen uudistaminen on antanut koulutuksen järjestäjille jo nyt mahdollisuuden järjestää opetusta joustavammin työn tuottavuuden parantamiseksi. Lappia on vähentänyt kontaktiopetusta ja hakenut joustavia malleja opetukseen. Kontaktiopetuksen määrän alakohtaiset erot ovat suuria: esimerkiksi musiikinalan soitinopetus vaatii paljon henkilökohtaista ohjausta. Kontaktiopetuksen määrä kriteerinä vähenee tai poistuu osaamisperustaisuuden myötä.

Työhyvinvointi

Henkilöstöjohtaminen on avainasemassa tuottavuuden lisäämisessä, tunnustavat monet haastatelluista.

Pelkkä henkilöstön vähentäminen voi johtaa pahoinvointiin ja lisätä sairauspoissaoloja. Niiden sijaan tarvitaan työkykyjohtamista ja ongelmien ennaltaehkäisemistä.

Voimakkaasti laajentunut Omnia havahtui työyhteisökyselyn heikkoihin tuloksiin ja sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Ratkaisuksi Omnia haki johtajuuden kehittämistä. Käynnistyneen strategiatyön aikana johtoryhmä ymmärsi, että vuorovaikutteinen johtaminen on palvelutehtävä. Samalla selkiytettiin työnjako henkilöstöhallinnon ja lähiesimiesten kesken.

Omnia rakensi työterveyshuollon kanssa kumppanuuden, joka perustuu ajantasaiseen tietoon. Työterveydelle annettiin kaikki tarvittava tieto samalla, kun tietojen siirtoa koskevat järjestelmät laitettiin kuntoon. Omnia hyötyy ajantasaisesta tiedosta päätöksenteon tukena. Kaksi vuotta myöhemmin Omnia sai historiansa parhaat työyhteisökyselyn tulokset ja vastaajia oli enemmän kuin koskaan aiemmin. Samaan aikaan sairauspoissaolot mielenterveyssyistä vähenivät vuodessa 1054 päivällä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksia tai muita syitä on edelleen saman verran. Ennaltaehkäisevään työhön kului 100 000 euroa, mutta sairaanhoidon ja sairauspoissaolojen vähentyminen säästi noin 400 000 euroa.

Sakky osallistuu Sitran rahoittamaan työkykyprojektiin, jonka tavoitteena on henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja uusien työkykyä tukevien toimintatapojen kehittäminen. Sakky maksaa hankkeeseen osallistumisesta, mikäli toimenpiteistä syntyy säästöä esimerkiksi sairauspoissaolojen vähentyessä.

Irtisanomiset alentavat kustannuksia

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat irtisanoneet henkilöstöä ja osa-aikaistaneet työsuhteita, kun rahoitus on supistunut. Irtisanomiset ovat kohdistuneet erityisesti tuki- ja hallintopalveluihin, mutta myös opetushenkilöstöön, jolloin kontaktiopetuksen määrä on vähentynyt.

Suhteellisesti eniten henkilöstöä ovat vähentäneet kuntayhtymät, joilla keskimääräinen henkilöstömäärä on vähentynyt 18,4 %, henkilökustannusten vähentyessä 11,8 %. Tredussa ja Vaasassa kuntaliitokset toivat vakituiselle henkilöstölle viiden vuoden irtisanomissuojan, joka on rajoittanut henkilöstön vähentämistä.

Osalla opiskelijamäärän leikkaukset ovat jo olleet niin suuria, että irtisanomiset ovat kohdistuneet koko henkilöstöön. Lappiassa henkilöstö on vähentynyt 74 henkilöllä, joka on 15 % koko henkilöstöstä vuosina 2013 ja 2014. Yhteistoimintaneuvotteluiden kautta vähennettiin 24,25 henkilötyövuotta ja loput vähennyksistä tapahtui luonnollisen poistuman kautta.

HBC irtisanoi 30 henkeä, joista 20 työskenteli hallinnossa ja 10 opettajana. Sakky on vähentänyt henkilöstöään hallinto- ja tukipalveluiden lisäksi myös opetuksesta, yhteensä 55,5 henkilötyövuotta. Sakky vähensi myös 18 esimiestä. Sedussa irtisanomiset ovat toistaiseksi kohdistuneet tuki- ja hallintohenkilöstöön.

Kaikki haastateltavat eivät ole vähentäneet henkilöstöään, sillä he ovat hyödyntäneet aiempina vuosina kertynyttä ylijäämää. Esimerkiksi Keuda on lisännyt henkilöstöä verkko-opetuksen kehittämiseen ja oppisopimuskoulutukseen.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos on vähentänyt henkilöstöään vuosien 2011 ja 2014 välisenä aikana yli 14 %. Yksittäisiä alle kymmentä ihmistä koskevia yhteistoimintaneuvotteluita on ollut vuosittain, koska aikuiskoulutuksen rahoitus on vaihdellut.

Rahoituksen leikkaukset pakottavat koulutuksen järjestäjät isompiin ryhmäkokoihin, opiskelijoiden työviikon lyhentämiseen neljään päivään ja tutkintotarjonnan supistamiseen.

Hyvät yhteistoimintamenettelyn käytänteet

Mittavat lomautukset ja irtisanomiset koulutuskentällä ovat nostaneet esiin hyvien yhteistoimintamenettelyjen tärkeyden. Osa haastateltavista kertoi mittaavansa YT-menettelynsä henkistä rasittavuutta henkilöstölleen esimerkiksi työterveyskäyntien lisääntymisellä ja henkilöstökyselyin.

Haastateltavat olivat laajalti yhtä mieltä siitä, että avoimuus ja henkilöstön informointi ovat keskeisessä osassa hyvin hoidettua YT-prosessia. Osalla oli käytänteenä, ettei irtisanotuille aseteta työvelvoitetta irtisanomisajalle. Ratkaisu on kallis, mutta se on ollut eduksi työilmapiirille. Haastateltavien mielestä irtisanomisissa tulisi välttää delegointia ja johtajan olisi kannettava vastuu käytännön toimista hoitamalla kuulemistilaisuus ja irtisanominen henkilökohtaisesti. Haastateltavat näkivät, että hyvin hoidettu YT-prosessi toimii jälkimarkkinointina ja auttaa sekä irtisanottuja että töihin jääneitä jaksamaan paremmin.

Päivi Saarelainen, Koulutuskeskus Salpaus: Henkilöstön vähentämistä perustehtävä edellä ja koko toimintaa tarkastellen.

Päijät-Hämeen koulutuskonsernin ylläpitämä Koulutuskeskus Salpaus järjestää ammatillisia perustutkintoja ja ylioppilastutkinnon sekä aikuisten näyttötutkintoina suoritettavia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Toimintatuotot ovat 79 miljoonaa euroa ja vuosittain Koulutuskeskus Salpauksessa opiskelee 20 000 nuorta ja aikuista opiskelijaa. Henkilöstöä koulutuskeskuksessa on noin 900, joista opettajia 520 ja muuta henkilökuntaa suunnilleen 390.

Irtisanomisista huolimatta Koulutuskeskus Salpaus on onnistunut parantamaan opiskelijoidensa tuloksia. Onnistumiseen tarvittiin kokonaisuuden tarkastelua, jotta perustehtävästä eli opetuksesta, ei tarvinnut tinkiä. Uudistaminen aloitettiin johtamisen organisoinnista. Apulaisrehtoreiden lukumäärää vähennettiin neljästä kahteen. Tulosyksiköitä puolestaan on supistettu kahdeksasta neljään. Muun toiminnan tehostamisen jälkeen on hieman helpompi keskustella myös opetuksen vähentämisestä.

Koulutuskeskus Salpauksessa kontaktiopetuksen määrä oli 28 tuntia opintoviikkoa kohden. Opetuksen mittaamisesta ollaan luopumassa, sillä se on vanhanaikainen konsernin tulosmittari. Sen sijaan jo nyt käytetään vertailulukuja toisiin koulutuksen järjestäjiin. Läpäisy voisi olla vieläkin parempi, mutta se on kuitenkin parantunut tiukoista ajoista huolimatta. Läpäisyn kasvua voidaan pitää onnistumisena; tämän lisäksi henkilöstön motivaatio on pysynyt korkealla.

Koulutuskeskus Salpaus teetti Taloustutkimus Oy:llä kyselyn siitä, miten oppilaitos näyttäytyy suhteessa kilpailijoihinsa, ja mistä ihmiset saavat konsernista tietoa. Vastausten mukaan tärkein tiedonlähde oli henkilökunnan antama positiivinen tieto ja kuvaus oppilaitoksesta.

Muut keinot henkilöstökustannusten vähentämiselle

Luonnollinen poistuma on vähentänyt henkilöstön määrää, kun kaikkia avoimia paikkoja ei ole täytetty. Eläköitymisten yhteydessä Kiipulasäätiö arvioi erikseen tarpeen jokaisen avautuvan paikan täyttämiseen. Eri yksiköiden henkilöstön yhteiskäyttö on lisääntynyt, mutta kaikki eivät vielä käytä samaa henkilöstöä nuorten ja aikuisten koulutuksessa. Osa koulutuksen järjestäjistä ulkoistaa tukipalveluita viimeistään nyt. Koulutuksen järjestäjien yhdistyessä avautuu mahdollisuus karsia päällekkäistä työtä ja pienentää uuden organisaation henkilöstöä. Ilman toiminnan tietoista uudelleen organisointia, ei fuusioista saada kaikkia tehoja irti.

Opetuksen johtaminen ja henkilöstön osallisuus

Opettaja on koulutuksen järjestäjän tärkein resurssi, oppimisen johtaja, jonka roolina on oppimisen ohjaaminen ja yhteisöllisyyden synnyttäminen. Opettajien johtamisessa on muistettava, että he ovat asiantuntijoita. Henkilökuntaa on koulutettu ajattelemaan työelämälähtöisesti ja toimimaan tiimeissä myös monialaisesti. Haastateltujen mielestä tärkeitä ovat myös opettajien työelämäjaksot.

Koulutuksen järjestäjät toivat haastatteluissa laajasti esiin työtyytyväisyyden ja henkilöstön osaamisen tehokkuutta lisäävinä tekijöinä. Koulutuksen järjestäjien strategiatyössä ja toimitilojen suunnittelussa on saatu hyviä kokemuksia opettajien asiantuntemuksen käytöstä.

Myös resurssien käytön delegoimista henkilökunnalle on käytetty keinona lisätä toiminnan tuloksellisuutta. Turun konservatorio antaa opettajiensa suunnitella työresurssien käytön itse. Opettaja suunnittelee tuntimäärät ja tehtävät. Konservatorio antaa opettajiensa toimia itsenäisesti, eikä vaadi raportointia; riittää, että opettajien järjestämä toiminta etenee tavoitteita kohti. Sosiaalinen paine onnistumisesta on antanut hyviä tuloksia ja lisännyt henkilöstön sitoutumista.

Koulutuksen järjestäjillä on myös henkilöstöyhdistyksiä, jotka järjestävät virkistystoimintaa, liikuntaa, kulttuuria ja muita tapahtumia. Haastateltavien mukaan rehtorit ovat tyytyväisiä henkilöstöyhdistysten toimintaan. Tampereen aikuiskoulutuskeskuksella (TAKK) on henkilöstöyhdistys, jota TAKK tukee rahallisesti.

Myynti, ulkoisen rahoituksen hankinta ja tulospalkkiot

Työnantajien omarahoitteisesti ostama henkilöstökoulutus antaa mahdollisuuden hankkia tulevaisuudessa uusia tulonlähteitä. Se vaatii koulutuksen järjestäjiltä myyntityötä. Koulutuksen

järjestäjät ovatkin varautuneet tuleviin määrärahojen leikkauksiin panostamalla jo nyt myyntiin ja myyntiosaamiseen. Näin aikoo tehdä esimerkiksi TAKK. Myyntiosaajien rekrytoinnin lisäksi TAKK aikoo panostaa henkilöstön myyntivalmennukseen ja tulospalkkiojärjestelmään. Myyntiin otetaan mukaan koko henkilöstö aina talonmiestä myöten. Myös PKKY aikoo lisätä aikuiskoulutuksen myyntiä ja Faktia järjestää nosturialan koulutusta valtakunnallisesti. Faktialle kouluttajien tekemä myynti ja asiakashankinta ovat olleet tärkeitä.

Osa haastateltavista kertoi käyttävänsä henkilökohtaista tai yksikkökohtaista myyntiin kannustavaa tulospalkkiota. Tyypillisesti kyseessä on vuosittainen tulospalkkiotavoite, jonka asettaa hallitus. Parhaimmillaan koulutuksen järjestäjien tulospalkkio voi olla kahden tai jopa kuuden viikon palkkaa vastaava summa. Tulospalkkio voi helpottaa johtamista kriisitilanteissa. Haastatteluissa kävi ilmi, että tulospalkkiojärjestelmä ohjaa myös johdon käyttäytymistä. Koulutuksen järjestäjät, joilla oli tulospalkkiojärjestelmä, kertoivat ihmisten kokeneen reiluksi sen, että uusien töiden hankkimisesta seuraa palkkio. Joillakin haastateltavilla kilpailusta on seurannut ongelmia työyhteisössä. Pahimmassa tapauksessa samalta koulutuksen järjestäjältä on lähtenyt kaksi tarjousta samasta koulutuksesta samalle asiakkaalle, kertoi eräs haastateltavista.

Koulutuksen järjestäjät kehittävät toimintaansa suurelta osin hankkeiden avulla. Osa hankkeista on omarahoitteisia tai vaatii merkittävää omaa panostusta. Tulevaisuudessa ulkoisen rahoituksen rooli korostuu ja järjestäjät aikovat panostaa sen hankkimiseen. Point Collegessa henkilöstön tulostavoitteena on hankkia osuus ulkoista rahoitusta hankkeilleen. Samalla varmistetaan, että osa projekti- ja kehittämishenkilöstön palkoista katetaan ulkopuolisella rahoituksella.

Toiminnanohjausjärjestelmät antavat tietoa työajan käytöstä

Osa koulutuksen järjestäjistä mittaa toiminnanohjausjärjestelmän kautta henkilöstön työtuntien käyttöä eri työtehtäviin kuten opetukseen, työssäoppimiseen, tutkinnon arviointiin ja myyntiin. Toiminnanohjausjärjestelmät mahdollistavat henkilöstön työajan seurantaa ja suuntaamista. Erityisesti aikuiskoulutuksen järjestäjät kertovat tehostaneensa toimintaa tätä kautta.

Maaria Silvius, Faktia Koulutus Oy: StudentaPlus-toiminnanohjausjärjestelmällä kouluttajien työaika tehokkaaseen käyttöön

Faktia Koulutus Oy on ammatillisen osaamisen keskus, joka kouluttaa osaajia liike-elämän, palvelualojen ja teollisuuden tarpeisiin. Keskeisimpiä palveluja ovat tutkinto- ja täydennyskoulutukset, henkilösertifikaatit sekä yrityksille ja julkisyhteisöille räätälöidyt henkilöstövalmennukset. Vuosittain noin 4000 aikuista uudistaa ammatillista osaamistaan. Faktian päätoimipiste on Forssassa. Henkilöstöä Faktiassa on noin 65 ja sen liikevaihto vuonna 2014 oli noin 7,2 miljoonaa euroa.

Faktia ottiensimmäisenä oppilaitoksena vuonna 2012 tuotantokäyttöön reaaliaikaisen StudentaPlus toiminnanohjausjärjestelmän, joka perustuu opetustapahtumiin. StudentaPlus on AMKE Oy:n ja aikuiskoulutusorganisaatioiden yhdessä kehittämä ja jatkuvasti kehittyvä aikuiskoulutusjärjestäjien ydinprosessien toiminnanohjausjärjestelmä. Faktia on osallistunut järjestelmän suunnitteluun yhtenä toimijana.

Toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto sai kipinän henkilöstön aloitteesta, sillä aikaisemmin oli todettu henkilöstön käyttävän samoihin työtehtäviin eri määrän aikaa. StudentaPlus-järjestelmä on otettu hyvin vastaan, sillä se on selkeyttänyt yhteisiä toimintamalleja. Henkilöstö osallistui suunnitteluun, jossa määritettiin mitä toiminnanohjausjärjestelmässä seurataan.

StudentaPlussan avulla on saatu selville, kuinka paljon kouluttajan aikaa todella menee kuhunkin työtehtävään, kuten opetukseen, tutkinnon arviointiin, omaan kouluttautumiseen ja yrityksissä käymiseen. Lisäksi johto ja kouluttajat ovat voineet katsoa, mihin henkilöstön työaika kuluu. Ennen tutkinnon arviointiin saattoi kouluttajilla mennä runsaastikin aikaa, mutta ajankäytön seuraamisen myötä työskentelyä on voitu tehostaa. Ajankäyttöä seurataan kustannuspaikoittain toiminnanohjausjärjestelmässä.

Tulokset näkyivät jo vuonna 2014. StudentaPlus on tuonut ryhtiä ja ymmärrystä organisaation koko henkilöstölle: nyt kaikki ovat tietoisia siitä, mistä raha tulee ja mihin sitä käytetään. Kouluttajat ja johto ovat tunnistaneet paremmin työt, joille ei synny riittävästi katetta. Henkilöstö on myös tietoinen, että valtion rahat ovat vähissä, joten toiminnan tehokkuutta ja asiakaslähtöisyyttä pitää parantaa. Kun Faktian kouluttajat tietävät, kuinka paljon mikäkin maksaa, ovat he voineet tehdä asiakkaille todellisiin tietoihin perustuvia tarjouksia. Samalla henkilöstön ymmärrys toiminnan liiketaloudellisuudesta on lisääntynyt.

Opettajan työ muuttuu

Opettajat ja kouluttajat ovat suurimmat henkilöstöryhmät, joten heidän panoksensa on ratkaiseva toiminnan muuttamisessa ja tehostamisessa. Koulutuksen järjestäjät haluavat uudistaa opettajien työtä. Uusi opettajuus on valmentavaa ja konsultatiivista. Kontaktiopetuksen merkitys vähenee ja perinteisen opetuksen rinnalle tulee innovatiivisia pedagogisia ratkaisuja. Yksilölliset opintopolut ja osaamisen aikaisempaa selkeämpi tunnistaminen tuovat myös tehoa opetukseen. Haastateltavat näkevät, että opiskeluaika saadaan lyhentymään, kun opetus etenee selkeästi tutkinnon osa kerrallaan.

Amiedun pitkän tähtäimen strategiana on ollut parantaa työn tuottavuutta lisäämällä konsultatiivisten asiantuntijakouluttajien määrää suhteessa perinteisiin ammatillisen koulutuksen opettajiin. Amiedun henkilöstöstrategian mukaan opettajille luodaan koulutuksessa oman osaamisen toimintamalli, jossa yhdistyy selkeä osaamisprofiili ja konsultatiivinen osaaminen. Tredu lisää työn tuottavuutta hallinnon kehittämisen lisäksi työelämälähtöisyyden ja tiimiopettajuuden keinoin.

Haastateltavat nostivat esiin, että opetuksen lisäksi opettajat tekevät monia muitakin asioita. Esimerkiksi opetussuunnitelmien laadintaan käytetään paljon aikaa, mutta niitä noudatetaan kovin vähän. Suunnitelmat eivät palvele käytännön työtä, vaikka opettajat osallistuvatkin suunnitelmien luomiseen ja tuntevat ne hyvin.

Osaamisperustaisuuden joustavuutta hyödynnetään

Osaamisperustaisuuteen siirtyminen antaa mahdollisuuden järjestää oppimisen palveluita uudella tavalla. Osa koulutuksen järjestäjistä pyrkii luopumaan koko lähi- tai kontaktiopetuksen käsitteestä ja välttää osaamispisteiden määrittämistä opetuksen määrän kautta. Opettajan työmäärä ei muodostu osaamispisteiden määrästä. Haastateltavat uskovat, että järjestelmä muuttaa henkilöstön tarvetta ja parantaa työn tuottavuutta ja laatua.

Osaamisperustaisuutta suunnitellaan toteuttavaksi esimerkiksi niin, että opettajat jaetaan tiimeihin, joiden tehtävänä on opettaa osaamiskokonaisuuksia. Tällöin yksittäisten opettajien työaika ei enää pilkkoudu oppiaineiden mukaan. Opettajatiimit saavat resurssit ja tavoitteet osaamiskokonaisuuden opettamisesta. Näin aikovat toimia ainakin Koulutuskeskus Salpaus, PKKY ja SAMI.

Tiimiin voi kuulua myös ohjaajia tai työelämävalmentajia, joilla ei ole opettajan pätevyyttä. Tämä antaa koulutuksen järjestäjille mahdollisuuden kasvattaa työn tuottavuutta. Kun koulutuksen järjestäjänä on kunta, koko konsernin henkilöstöpolitiikka voi rajoittaa muiden kuin opettajien palkkaamista. Koulutuskeskus Salpaus aikoo toteuttaa uudistusta käytännössä niin, että mahdollisen lähiopetuksen jälkeen opiskelija harjaantuu taitoihin ohjaajan opastuksella. Osa opiskelijoista käyttää ohjaajaa enemmän, osa vähemmän. Lopuksi opiskelija osoittaa taitonsa opettajalle, joka antaa arvosanan virkavastuulla.

”Koulutuksen järjestäjät haluavat uudistaa opettajien työtä. Uusi opettajuus on valmentavaa ja konsultatiivista.”

Keijo Pesonen, Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto: Innovatiivisilla opetuksen tiimijärjestelyillä opetustuottavuus nousuun osaamisperustaisuudessa.

Itä-Savon koulutuskuntayhtymä ylläpitää Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistoa (SAMI). SAMIssa opiskelee vuosittain noin 2000 opiskelijaa ja henkilöstöä sillä on 300. Toimintatuotot koulutuskuntayhtymällä olivat noin 21,5 miljoonaa euroa vuonna 2014.

SAMI siirtyy osaamisperustaisuuteen luomalla innovatiivista ammatillisen koulutuksen opetuksen tuottavuusohjelmaa resurssilaskennan mallilla. SAMI ei jatkossa jaa opetusta opettajakohtaisesti yksittäisiin oppitunteihin, vaan se suunnittelee suurempia oppimiskokonaisuuksia opettajatiimeille osaamisperustaisuuden mukaan. Esimerkiksi matematiikan opettajasta tulee osa opettajatiimiä ja hän on suunnittelemassa laajempaa oppimiskokonaisuutta, jossa matematiikka toimii yhtenä oppimisen välineenä. Erillisiä matematiikan oppitunteja ei enää järjestetä.

Toimintamalli otetaan käyttöön syksyllä 2015. Opettajatiimit saavat vastuun, joka sidotaan tuloksiin kuten keskeyttämisiin, läpäisyyn ja työllistymiseen eri kertoimien mukaan. Kun ratkaisevassa roolissa ovat opiskelijoiden suoritukset, eikä oppimiseen käytetty aika, niin opettajien työ ei pilkkoudu osaamispisteisiin, vaan se kootaan työelämän osaamiskokonaisuuksiksi. Onnistuminen edellyttää, että johto ja opetushenkilöstö ymmärtävät työelämän osaamiskokonaisuudet. Vasta tämän jälkeen opettajatiimit voivat valmistella oppimiskokonaisuuden, johon kuuluu ammatillisen opetuksen lisäksi esimerkiksi matematiikkaa ja vieraita kieliä.

Opettajatiimit saavat resurssinsa opiskelijoiden määrän mukaan. Opiskelijoiden tuomat resurssit muutetaan tuntikehykseksi ja tunnit jaetaan opettajatiimeille, jotka suunnittelevat opetuksen. Eri aineiden oppitunteihin perustuvasta lukujärjestyksestä siirrytään suuriin oppimiskokonaisuuksiin. Opetukseen voi kuuluu a perinteisiä oppitunteja, mutta niitä ei enää toteuteta opettajajohtoisena luokkaopetuksena. Työssäoppimisjaksot muodostavat niin ikään omat oppimiskokonaisuutensa.

Oppimiskokonaisuuksista vastaavaan tiimiin voi kuulua esimerkiksi neljä opettajaa, jotka jakavat työt keskenään. Koulutuspäälliköt ja apulaisrehtorit seuraavat opettajatiimien tuloksia.

Uudessa toimintamallissa ei enää lasketa opiskelijoita opettajaa kohden, vaan opiskelijoita opetustiimiä kohden. Kolmihenkinen opettajatiimi voi olla vastuussa esimerkiksi 50 opiskelijan opintokokonaisuudesta.

SAMIssa arvioidaan, että toimintamalli lisää opettajien kollegiaalista työskentelyä. Laskelmien mukaan se vähentää henkilöstön tarvetta ja lisää työn tuottavuutta.

4.3 Tilojen käytön tehostaminen

Toimitilojen ja laitteiden kustannukset ovat keskimäärin 20 % ammatillisen koulutuksen järjestäjien liikevaihdosta tai toimintatuotosta. Toimitilojen käytön tehokkuus tarkoittaa ennen kaikkea korkeaa käyttöastetta. Talouden kannattavuuden kannalta tilojen käyttöasteen optimointi sekä päivittäin että vuositasolla on erittäin merkittävää. Tilojen käytön tehokkuutta mitataan myös henkilöä tai opiskelijaa kohden aiheutuvilla kustannuksilla.

Monella koulutuksen järjestäjistä on käytössään tilojen varausjärjestelmä, jolla ei kuitenkaan voida mitata tilojen todellista käyttöastetta. Koulutuksen järjestäjät ovatkin kokeilleet käyttöasteen selvittämiseksi teknisiä mittauslaitteita, jotka laskevat tiloihin saapuvat ja niistä lähtevät ihmiset.

Koulutuksen järjestäjien fuusiot ovat harventaneet toimipisteiden määrää. Kaupunkitaajamien ulkopuolella koulutuksen järjestäjä joutuu pohtimaan alueellista tehtäväänsä ja koulutuksensa saavutettavuutta. Etäisyys oppilaitokseen ei saa estää opintojen jatkamista. Usein pienet yksiköt pienillä paikkakunnilla ovat suhteellisesti kalliimpia ylläpitää kuin suuret yksiköt asutuskeskuksissa. Toimitilojen saavutettavuus ja sijainti vaikuttavat niiden käytön tehokkuuteen ja käyttöasteeseen. Vuonna 1999 ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjiä oli 199 ja vuonna 2014 enää 131.

Toimitilat vähenevät

AMKEn talouskysely 2015:een vastanneet koulutuksen järjestäjät vähensivät toimitilojen määrää keskimäärin 10 % vuodesta 2011 vuoteen 2014. Omat tilat ovat vähentyneet keskimäärin 9 % ja vuokratut 15 %. Koulutuksen järjestäjät toimivat pääosin omistamissaan tiloissa, sillä vuokratilojen osuus kaikista oli 21 %. Ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärä ei ole muuttunut oleellisesti tuona aikana.

Eniten tiloja vähensivät koulutuskuntayhtymät, keskimäärin noin 13 %. Ne ovat luopuneet erityisesti vuokratiloista. Kuntayhtymien tilojen vähenemisessä näkyy ammattikorkeakoulujen irtautuminen osakeyhtiöiksi, toiminnan keskittäminen ja toimipisteistä sekä koulutus- ja opintoaloista luopuminen sekä uudet toimitilastrategiat.

Koulutuksen järjestäjät ovat asettaneet tavoitteita toimitilojen käytön tehokkuudelle. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä on vähentänyt viimeisen kahdeksan vuoden aikana Jyväskylän ammattiopiston toimitilaa noin 3000m2 luopumalla useista toimipisteistä. Samanaikaisesti opiskelijamäärä on kasvanut vajaalla tuhannella. Kuntayhtymän hallitus on asettanut ammattiopistolle tavoitteeksi, että kaikki tilat ovat käytössä kuusi tuntia päivässä.

Kunnallisten koulutuksen järjestäjien toimitiloista 46 % on vuokrattu, usein omistajalta. Kaikki tilat lisääntyivät keskimäärin 0,7 % ja omien tilojen määrä 6 % vuosina 2011–2014. Vuokrattujen toimitilojen määrä väheni 2011–2014 noin 5 %. (AMKEn talouskysely 2015.)

Kaupungeissa toimitiloista vastaa usein oma tilakeskus, joka laskuttaa ammatillista koulutusta sisäisillä vuokrilla. Kaupunkijärjestäjillä eri budjetoinnin mallit vaikuttavat siihen, miten toimitilojen vähentäminen vaikuttaa koulutuksen toimitilakustannuksiin. Varian menot vähenevät, kun se vähentää toimitilojaan. Sama koskee Kajaanin kaupungin kiinteistöliikelaitosta. Kaikissa kaupungeissa tiloista luopuminen ei vähennä kustannuksia, mikä ei kannusta tehostamiseen.

Osakeyhtiöiden tilojen määrä on laskenut 11 % vuodesta 2011 vuoteen 2014. (AMKEn talouskysely 2015.)

Osakeyhtiön on lain mukaan huolehdittava vakavaraisuudestaan, mikä ohjaa tilaratkaisuja. Esedussa tiloja on pystytty vähentämään selvästi: yhtiötä perustettaessa runsaat viisi vuotta sitten tilaa oli noin 120 000 m2, nyt neliömäärä on 80 000 m2. Kuluvan vuoden jälkeen tavoitteena on, että jäljelle jää noin 60 000 m2. Opiskelijamäärä väheni Esedussa tutkintotavoitteisessa peruskoulutuksessa samana aikana 5 %, mutta opiskelijatyövuodet lisääntyivät ammatillisessa lisäkoulutuksessa 12 %.

Tilakustannukset ovat noin 15 % yhtiön liikevaihdosta.

Toimitilojen määrään on vaikuttanut organisaation muoto. Fuusioitumalla syntyneellä maakunnallisella koulutuksen järjestäjällä on usein ollut monta pientä toimipistettä. Organisaatiot ja toimitilat ovatkin usein syntyneet historiallisen kehityksen myötä. Maan eri osissa opiskelijoiden määrä kehittyy eri tavoin, mikä vaikuttaa omalta osaltaan tilan tarpeisiin.

Tilankäytön tehokkuutta eri keinoin

Osa koulutuksen järjestäjistä toimii kokonaan tai osin vuokratiloissa. Koulutuksen järjestäjät ovat myyneet toimitilojaan jatkaen toimintaa niissä vuokralaisena. Opetusmaatiloja on myyty ja yrittäjän kanssa on sovittu tilojen ja laitteiden käytöstä opetuksessa. Faktia käyttää omistajaltaan täsmälleen tarpeensa mukaan vuokrattuja toimitiloja, jolloin se on samalla päässyt irti toimipisteajattelusta.

Osa koulutuksen järjestäjistä purkaa vanhoiksi käyneitä toimitiloja, joiden ylläpito on kallista ja korjaustarpeet suuret. Kainuun ammattiopisto purkaa kaksi isoa 1980-luvulla peruskorjattua kiinteistöä.

Koulutukselta vapautuvia tiloja on vuokrattu kokonaan tai osittain yritysten tai kunnan palveluiden käyttöön. Joillakin koulutuksen järjestäjillä linjauksena on, ettei tiloja vuokrata kilpailijoille. PKKY on vuokrannut vajaakäytössä olleen asuntolan päiväkodiksi ja liikuntasalin perusopetuksen teknisen työn tiloiksi. Vuokraaminen ja tilojen käyttötarkoituksen muuttaminen vaativat investointeja.

Tilojen käytön tehostamisessa ja toimitilastrategian luomisessa koulutuksen järjestäjät ovat käyttäneet ulkopuolisia konsultteja ja asiantuntijoita. Näin ovat toimineet muun muassa Omnia, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Tredu sekä Sakky.

Tehokkuutta on lisätty yhtenäisellä tilojen käytön suunnittelulla ja lisäämällä tilojen käyttöaikaa erityisesti iltaisin. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä palkkasi suunnittelupäällikön vastaamaan toimitilojen käytön prosessien suunnitteluista. Koulutuskuntayhtymän kaikki tilat ovat samassa varausjärjestelmässä ja koko kuntayhtymän tulosyksiköiden käytössä. Nyt koulutuskuntayhtymä saa tietoa toimitilojen käytöstä. Myös Tredussa tilojen käyttöön suunnitellaan kehitettäväksi yhteinen tilanvarausjärjestelmä, jonka myötä tilat olisivat tehokkaassa käytössä yli koulutusala- tai tutkintorajojen.

Turun konservatorio on onnistunut parantamaan tilojen käyttöastetta ottamalla käyttöön Google Apps for Education -intranetalustan. Alustan myötä jokaisesta huonetilasta on olemassa oma Google-kalenteri. Kaikki tilavaraukset suoritetaan järjestelmän kautta ja järjestelmästä saa tietoa tilojen käyttöasteesta.

Tilojen käyttö iltaisin on tuonut väljyyttä päiviin. Jos Jyväskylän ammattiopistossa kaikki aloittaisivat koulupäivänsä kello 8 ja lopettaisivat kello 14, eivät sen nykyiset tilat riittäisi. Aikuiskoulutuksenkin tilat voivat suurelta osin olla tyhjinä kello 15 jälkeen. Iltakäytön lisäämisen esteenä on ihmisten kasvava tietoisuus omasta vapaa-ajastaan. TAKK:ssa iltaopetus on vähentynyt neljästä kahteen päivään viikossa, mutta tavoitteena on muuttaa tilanne yhteistyössä työelämän kanssa.

Toimitilojen käyttöastetta voidaan parantaa muuttamalla tiloja monikäyttöisiksi, jolloin eri koulutusalat hyödyntävät samoja tiloja. Aula- ja ruokailutiloja käytetään useassa paikassa oppimisympäristöinä. Monikäyttöisiä tiloja voidaan helpommin vuokrata tai myydä muuhun käyttöön. Myös opettajien erillisistä työhuoneista on monessa oppilaitoksessa luovuttu ja opettajat työskentelevät kannettavien tietokoneiden kanssa yhteisillä työpisteillä.

Tilojen käyttötarkoituksen muuttaminen tai modernisointi on kallista. Se saattaa nostaa tilavuokria vuosiksi eteenpäin. Erityisen haasteellista on valtion luovuttamien tilojen muuttaminen, koska niistä koulutuksen järjestäjä ei tee poistoja tulevien korjaustarpeiden rahoittamiseksi.

HBC:llä on yhteiset ruokailu- ja liikuntatilat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kanssa. Moni koulutuksen järjestäjä on päätynyt yhdistämään nuorten ja aikuisten koulutuksen samoihin tiloihin Esedun tapaan.

Henkilöstön työtilojen käyttöä voidaan tehostaa siirtymällä avokonttoreihin ja luopumalla henkilökohtaisista työtiloistaan Tredun tapaan. Myös HBC on päätynyt rakentamaan opettajille avokonttoreita.

Toimitilat tehokkaina oppimisympäristöinä

Työssäoppimisen lisääntyminen ja osaamisperustaisuus haastavat perinteiset oppimisympäristöt. Toimitilatarpeet muuttuvat edelleen, jolloin suunnittelun keskiössä ei ole enää tuntimäärä, yksittäinen tai erillinen opiskelijaryhmä, opettaja tai luokka.

Ammattiosaamisen barometrin mukaan koulutuksen järjestäjät jakaantuvat lähes tasan arvioissaan toimitilatarpeiden muutoksen suunnasta. Noin puolet vastaajista, 48 %, arvioi tilatarpeen pysyvän ennallaan ja puolet, 47 %, arvioi tilatarpeiden vähenevän.

Vain Etelä-Suomessa (10 % vastaajista) ja Länsi- ja Sisä-Suomessa (7 %) arvioitiin toimitilojen neliöiden kasvavan. (Ammattiosaamisen barometri.)

Samanaikaisesti, kun vanhoja tiloja vähennetään, tarvitaan uusia toimintatiloja ja uudenlaisia oppimisympäristöjä. Tutkintoja, koulutusaloja ja toimipisteitä muutetaan ja uudistetaan. Koulutuksen järjestäjän toimipisteiden välinen työnjako eli erikoistuminen on osa muutosta. Tilan tarve vaihtelee maan eri osissa. Pohjois- ja Itä-Suomessa on liikaa tilaa, mutta kasvukeskuksissa siitä on pulaa. Kainuun ammattiopisto investoi kiinteistöihin 8 miljoonaa euroa lukuvuoden 2015–2016. Sen rinnalla kulkee suunnitelma nykyisten toimitilojen vähentämisestä.

Kuntayhtymillä ja isäntäkuntamallilla toimivilla koulutuksen järjestäjillä jäsenkuntien näkemykset ja aluepolitiikka vaikuttavat päätöksentekoon toimitilakysymyksissä. Lappia on päättänyt siirtyä kahdeksasta toimipisteestä neljään, jolloin osa toimipisteen menettävistä jäsenkunnista on tyytymättömänä harkinnut eroamista koulutuskuntayhtymästä.

Haastateltavien yhteinen näkemys on, että valtion lahjoittamien kiinteistöjen ja valtionosuuksilla rahoitettujen kiinteistöjen käyttötarkoituksen muuttaminen, vuokraaminen tai myyminen on vapautettava takaisinperinnästä ja veroseuraamuksista. Tämä on välttämätöntä, jotta tiloista säästäminen on käytännössä mahdollista.

Toimipisteistä luopumista hidastaa myös se, että kiinteistöjä on vaikea myydä tai vuokrata. Osalla koulutuksen järjestäjistä toimipisteistä luopumista rajoittaa julkisen liikenteen puute jäljelle jääviin yksiköihin tai pyrkimys säilyä maakunnallisena kouluttajana.

Toimitilojen muutostarve on riippuvainen järjestäjän toiminta-alueesta, päätetystä strategiasta ja koulutustehtävästä. Amiedussa toimitilojen osuus toimintatuotoista on jo nyt pieni, vain noin 11 %. Lisätehostaminen voisi tässä tapauksessa tuoda vain pienehkön säästön ja osin ehkä toiminnan vaikuttavuuden kustannuksella.

Tilat ympärivuotiseen käyttöön

Haastateltavien tavoitteena on, että toimitilat ovat käytössä arkisin kello 8–18. Tämä merkitsee samalla siirtymistä opetuksessa kahteen vuoroon. Toinen keskeinen tavoite on kaiken ammatillisen koulutuksen järjestäminen ympärivuotisesti. Opetusalan virka- ja työehtosopimuksia tulee muuttaa niin, että tämä on mahdollista.

HBC haluaa tehostaa tilojen käyttöä järjestämällä koulutusta kahdessa vuorossa ja myös kesäkuukausina. Sakkyn tavoitteena on, että toimitilat ovat käytössä 75 %:sti kello 8–18. Myös Sakkyssä siirrytään kahteen vuoroon, jolloin tiloissa on opetusta ja ohjausta arkisin kello 8–18 nykyisen 8–16 sijaan.

Osa koulutuksen järjestäjistä aikoo tehdä kokeiluja kesäkauden opetuksessa.

Haastateltavat korostivat monikäyttöisten tilojen tarvetta. Toimintaympäristön muutos on niin nopeaa, että tulevaisuuden tarvetta ei tiedetä. Jatkossa tilojen käyttö koulutuksen lisäksi myös esimerkiksi yrityskäytössä on perusteltua. Kainuun ammattiopistossa remontoidut ja uudet tilat suunnitellaan alusta asti monikäyttöisiksi. Rakennukset voidaan kohtuullisilla muutoksilla muuttaa esimerkiksi vanhainkodeiksi. Monet haastateltavista olivat sitä mieltä, että tyypillisiin, vanhoihin teorialuokkiin tulee saada monikäyttöisyyttä.

Tulevaisuuden verkko-opiskelu ja uudet etäopiskelumahdollisuudet muuttavat ja vähentävät koulutuksen omien fyysisten tilojen tarvetta. Digitalisaation myötä oppiminen on entistä vähemmän tiloihin sidottua. Tilojen määrä voi haastateltavien mielestä vähentyä ja tilojen käyttö samalla monipuolistuu. Ei pidä unohtaa, että myös virtuaalisista oppimisympäristöistä aiheutuu kustannuksia.

”Digitalisaation myötä oppiminen on entistä vähemmän tiloihin sidottua.”

Erilaisia kampusratkaisuja

Yhteistyö muiden oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien kanssa tehostaa tilojen käyttöä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjällä voi olla yhteisiä tiloja tai kampuksia ammattikorkeakoulun, lukion tai vapaan sivistystyön oppilaitosten kanssa. Vapaa sivistystyö tarvitsee tiloja usein iltaisin ja ammatillinen koulutus päiväaikaan. Ammattikorkeakoulujen kanssa voidaan hyödyntää samoja laboratorioita tai työsaleja.

Monet haastateltavat uskoivat kampusratkaisuihin, vaikka ne vaativat suuria alkuinvestointeja. Kampuksille voidaan keskittää opiskelijoille tarkoitettuja kirjasto- ja tietopalveluita ja opiskelijaterveydenhuoltoa yli oppilaitosrajojen. Kampuksella voi olla mukana myös kunnallisia palveluita vanhainkodista päiväkotiin tai yrityksiä, jotka tarjoavat myös työssäoppimisen paikkoja.

Samankaltaisia tai toisiaan rikastavia aloja sijoitetaan samoille kampuksille. Tredu aikoo keskittää Tampereen kaupunkialueen sote-alan koulutuksen yhteen toimipisteeseen, johon tulisi lisäksi palvelualojen hyvinvointikeskus, joka tarjoaa asiakaslähtöisiä palvelukokonaisuuksia ja palveluja alueen asiakasryhmille. Samalla opiskelijat opiskelevat moniammatillista yhteistyötä ja yrittäjyyttä. Palveluntarjonta toteutetaan yhteistyössä matkailu-, ravitsemus- ja talousalan sekä sosiaali- ja terveysalan koulutusten ja maahanmuuttajakoulutuksen.

Hyvinvointikeskus on osa Tampereen kaupungin keskustan palvelukokonaisuuden suunnitelmaa.

PKKY investoi 1,5 miljoonaa euroa keskittämällä toimintansa kolmelta kampukselta yhdelle. Kampusmalli on toiminut jo pitkään myös Kainuun ammattiopistossa, sillä Vimpelinlaakso kaavoitettiin jo 1960-luvulla perusopetuksen jälkeiseksi koulutuksen keskukseksi. Nyt alueesta on kasvanut 5000 opiskelijan ja työntekijän keskittymä. Peruskorjausten myötä rakennuksia on voitu kätevästi muuttaa toisenlaiseen käyttöön.

Myös koulutuksen järjestäjien yhteistyöverkostot tarjoavat mahdollisuuden tilojen yhteiskäytön lisäämiselle. Kiipulasäätiö on hakenut yhdeksän oppilaitoksen Välkkyverkoston avulla maakunnallista tilankäytön yhteistyötä ja kampusajattelua. Välkkyverkoston sopimus sitoo oppilaitokset yhdessä kehittämään toisen asteen ammatillista koulutusta ja siihen kytkeytyvää työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää. Yhteistyön tavoitteena on kehittää koulutustarjontaa suunnitelmallisesti, mahdollistaa valinnaisten ammatillisten tutkinnon osien yhteistarjonta ja lisätä resurssien yhteiskäyttöä.

Toimitilojen eriyttäminen

Osa koulutuksen järjestäjistä on suunnitellut erillisen kiinteistöosakeyhtiön perustamisesta, jolta toimitiloja vuokrattaisiin. Näin koulutuksen järjestäjä voisi keskittyä perustehtäväänsä eli opetuksen ja koulutuksen järjestämiseen. Siirrettäessä toimitiloja kiinteistöosakeyhtiölle on huomattava, että tilojen käyttötarkoitus muuttuu valtionosuustoiminnasta vuokraustoiminnaksi, mikä edellyttää valtiovallan hyväksyntää. Lisäksi verotuskäytännöt koulutuksen kannalta on varmistettava.

Osalla koulutuksen järjestäjistä tilat omistaa kaupungin tai kuntayhtymän kiinteistöliikelaitos. Kiinteistöliikelaitokset kattavat toimintansa ammattiopistoilta saatavina ylläpito- ja pääomavuokrina. Jyväskylän ammattiopisto toimii pääsääntöisesti Jyväskylän koulutuskuntayhtymän omissa tiloissa. Tilat omistaa kuntayhtymän kiinteistöliikelaitos ja sopimuksilla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä on kohdentanut kiinteistölaitokselle valtionosuuksiin sisältyvien investointien takuusumman, joka vuonna 2015 oli 426,78 euroa opiskelijaa kohden. Muilta osin kiinteistöliikelaitos kattaa toimintansa ammattiopistolta perittynä ylläpito- ja pääomavuokrana. Vuokrataso on kohtuullinen.

Tulevia eriyttämisratkaisuja ajatellen on syytä huomioida, että ammatillisen koulutuksen erillinen investointien takuusumma poistuu rahoituksesta.

”Kampuksille voidaan keskittää opiskelijoille tarkoitettuja kirjasto- ja tietopalveluita ja opiskelijaterveydenhuoltoa yli oppilaitosrajojen.”

5. Katse tulevaan

Ammatillinen koulutus on suuressa muutoksessa, mutta tiekartta tulevaisuuteen on epäselvä. Opetus- ja kulttuuriministeriön valmistelemat lakiesitykset järjestäjäverkon kokoamisesta ja rahoituksen uudistamisesta kaatuivat maaliskuussa, mutta lakiesitysten keskeiset tavoitteet ammatillisen koulutuksen tehostamisesta sisältyvät toukokuussa julkaistuun Sipilän hallituksen ohjelmaan. Syyskuun 2015 alussa varmaa on vain koulutuksen julkisen rahoituksen pysyvä supistuminen ainakin vuoteen 2020 asti.

Rahoituksen lisäleikkaukset toteutuvat vuosina 2016 ja 2017. Tuona aikana valmistellaan uusi lainsäädäntö, joka määrittää ammatillisen koulutuksen tehtäviä ja toimintaa. Reformi tulee voimaan uusien lakien muodossa vasta vuonna 2018.

Edessä on uudistamisen tie, mutta onnistumisen ehtona on toiminnan tehostaminen. Jo vuonna 2016 asioita on tehtävä pienemmällä rahoituksella ja eri tavoin kuin vuonna 2015. Murroksen aikana korostuu, ettei ole yhtä ainoaa tapaa järjestää ammatillista koulutusta.

Koulutuksen järjestäjän tehokkuus on ulkoisen vaikuttavuuden synnyttämistä resurssien tehokkaalla käytöllä. Ulkoisen vaikuttavuuden voi pelkistää opiskelijan työllistymiseksi tutkinnon suorittamisen jälkeen. Toinen vaikuttavuuden tekijä on syrjäytymisen ehkäiseminen nuoria ja aikuisia kouluttamalla.

Työelämän tarpeet muuttuvat nopeammin kuin ammatilliset tutkinnot. Valtakunnallinen tai paikallinen ennakointi ei pysy muutoksen tahdissa, mutta se on silti välttämätöntä. Koulutuksen järjestäjät arvioivat yhdessä elinkeinoelämän, kuntien, korkeakoulujen ja muiden toimijoiden kanssa tulevia työvoiman tarpeita, jotta koulutustarjonta osataan suunnata oikein.

Uusien ammattien, työmenetelmien ja teknologioiden vaatimuksiin vastataan lisäämällä valinnaisuutta. Opiskelijan on saatava entistä vapaammin rakentaa oma tutkintonsa yhdistelemällä eri alojen osaamista. Tutkintojen kokonaismäärä on liian suuri, eivätkä ne vastaa ammattirakenteen muutoksia.

Rahoituksen supistuminen on jo pakottanut koulutuksen järjestäjät vähentämään henkilöstöä ja toimitiloja. Vuosina 2011—2016 AMKE ryn jäsenten henkilöstö supistui keskimäärin 16 % luonnollisen poistuman, irtisanomisten tai osa-aikaistamisten kautta. Toimitilat vähenivät keskimäärin 10 %.

Koulutuksen kustannuksista noin 60 % kohdistuu henkilöstöön ja 20 % toimitiloihin ja laitteisiin. Nämä ovat keskeiset resurssit, joiden käyttöä on tehostettava.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusta voi leikata vähentämällä opiskelijakohtaista rahoitusta tai opiskelijapaikkoja. Yksikköhinnan leikkaus kohtelee koulutuksen järjestäjiä suhteellisen tasapuolisesti, mutta opiskelijapaikkojen vähentäminen perustuu alueiden väestökehitykseen.

Koulutuksen järjestäjät ovat hyvin erilaisessa asemassa. Itä- ja Pohjois-Suomessa yksittäisen koulutuksen järjestäjän kokonaisrahoitus voi supistua neljässä vuodessa jopa 30 %. Ruuhka-Suomessa yksittäisen koulutuksen järjestäjän rahoitus voi jopa kasvaa vielä vuonna 2016 opiskelijapaikkojen lisääntyessä, vaikka ammatillinen koulutus kokonaisuudessa menettää yli viidenneksen vuoden 2013 rahoituksen tasosta vuoteen 2017 mennessä.

Rahoituksen väheneminen vaikuttaa myös henkilöstön määrään. Yksikköhintojen leikkaaminen heikentää helposti koulutuksen laatua, jos säästöt kohdistetaan opetukseen. Koulutuksen järjestäjät joutuvat miettimään uusia mahdollisuuksia oppimisen mahdollistamiseksi, jos opetus vähenee.

Ammatillinen koulutus on siirtynyt osaamisperustaiseen tutkinnon suorittamiseen, joka mahdollistaa entistä yksilöllisempiä polkuja. Koulutusta järjestetään tulevaisuudessa eri tavoin kuin nyt, mutta voimavarat vähenevät. Ongelmana on, että yksilöllisyys on yleensä kalliimpaa järjestää kuin standardoitu massakoulutus. Osaamisperustaisuus ei itsessään vähennä tai lisää opetuksen vaatimaa resurssia, mutta antaa koulutuksen järjestäjälle mahdollisuuden organisoida koulutusta monin eri tavoin.

Osaamisperustaisuuden aito toteutuminen edellyttää asennemuutosta, kun oppiminen ja henkilökohtaiset polut ovat opettamista tärkeämpiä. Opettajan työn mitoitusta ja sisältöä määrittävät tutkinnossa tavoiteltavat työelämän osaamiskokonaisuudet oppituntien pitämisen sijaan. Samalla opettajien työ ja heihin kohdistuvat vaatimukset muuttuvat. Ohjaaminen ja valmentaminen ohittavat tietojen ja taitojen siirtämisen perinteisesti opettamalla.

Opettajan työajasta menee osa muuhun kuin opetukseen. Heitä kuormittavat monenlainen raportointi ja suunnittelu, kuten opetussuunnitelmien valmistelu. Näiden vähentäminen on mahdollista, mikäli ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä vähennetään yksityiskohtaista koulutuksen järjestäjien sääntelyä.

Koulutuksen siirtämiseen työpaikoille on ladattu liian suuria odotuksia. Haastateltavien mielestä 2+1- tai X+Y-malli sopii osalle opiskelijoista tai aloista, mutta niiden toteuttaminen läpi koko ammatillisen koulutuksen ei ole mahdollista lyhyellä aikavälillä. Oppilaitosmuotoisen koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistäminen edellyttää asennemuutosta ennen kaikkea henkilöstön parissa. Toistaiseksi työelämässä ei ole ollut kysyntää, sillä etenkin oppisopimuskoulutus on herkkä suhdanteille. Poliittinen tahto lisätä työssäoppimista ja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta on suurempi kuin työpaikkojen halu ja kyky ottaa opiskelijoita.

Koulutuksen siirtäminen työpaikoille ei ratkaise supistuvasta rahoituksesta aiheutuvia ongelmia, vaikka oppisopimus vaihtuisi palkattomaan koulutussopimukseen. Työssäoppiminen muuttaa henkilöstön työtä, mutta ei vähennä resurssien tarvetta. Työssäoppimisen laajentaminen edellyttää, että opettaja osallistuu entistä enemmän opiskelijoiden ohjaukseen työpaikoilla. Myös suoranainen opetus voi hajautua työpaikoilla, mikä edellyttää verkko-opetuksen tai mobiililaitteiden hyödyntämistä. Työssäoppimisen laajentaminen tukee osaamisperustaisuuteen kuuluvaa yksilöllisyyttä.

Koulutustarjonnan muuttaminen on kolmas tapaa uudistaa toimintaa. Koulutuksen järjestäjät arvioivat työvoiman kysyntää toiminta-alueillaan ja opiskelijoiden kiinnostuksen aiheita. Useimmat koulutuksen järjestäjät joutuvat karsimaan tutkintoja tai jopa koulutusaloja tarjonnastaan. On vaara, että useat koulutuksen järjestäjät karsivat samoja koulutuksia. Reformin toteuttamisessa tarvitaan valtakunnallista ja alueellista koordinaatiota, jotta minkään alan koulutus ei uhkaa kadota. Ammatillisen koulutuksen reformin valmistelussa on syytä arvioida ammattikorkeakoulujen uudistamisen kipukohdat, etteivät samat virheet toistu.

Tilojen käytön tehostamiseen on suuria paineita, mutta myös esteitä. Suurimmassa osassa maata toimipisteiden sijainnissa tai alaikäisille iltaisin tarjottavan koulutuksessa on huomioitava joukkoliikenteen toimivuus. Kaikki eivät ole valmiita lähtemään toiselle paikkakunnalle opiskelemaan. Tämä koskee nuorten lisäksi monia aikuisia.

Koulutuksen järjestäjillä on runsaasti valtion luovuttamia oppilaitoskiinteistöjä. Lisäksi valtiolta on saatu investointiavustuksia. Kun nykyiset kiinteistöt eivät enää vastaa koulutuksen tarpeita, on niistä luopumiseen tai niiden käyttötarkoituksen purkamiseen liittyvää byrokratiaa helpotettava.

Kunnianhimoiset strategiat tähtäävät jopa toimitilojen puolittamiseen. Rohkeita tilaratkaisuja on etsittävä yhteistyössä myös muiden oppilaitosten, korkeakoulujen ja yritysten kanssa.

Tilanne on paras siellä, missä koulutuksen järjestäjillä on resurssien supistumisen jälkeenkin näkemys ja halu muuttaa toimintatapoja. Heikoin tilanne on siellä, missä sopeutuminen on vain säästämistä. Koulutuksen turvaaminen edellyttää kunnianhimoista näkemystä ja vahvaa johtajuutta. Eikä organisaation johtaminen voi kilpistyä työ- ja virkaehtosopimusten jäykkyyksiin.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien, käytännön toiminnan ja koko koulutusjärjestelmän on uudistuttava. Pelkkä sopeutuminen rahoituksen alenemiseen tarkoittaa surkastumista

”Koulutuksen siirtäminen työpaikoille ei ratkaise supistuvasta rahoituksesta aiheutuvia ongelmia.”

Lähteet ja liitteet

· AMKE ry 3/2015. Koulutuksen järjestäjien talouden kehitys-jäsenkysely. AMKE ry, Helsinki. Julkaisematon.

· Ammatillinen koulutusvienti-verkkosivu. Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015. http://www.ammatillinenkoulutusvienti.fi. Viitattu 24.7.2015.

· Hallituksen esitys 306 / 2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi lukiolain, ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain sekä vapaasta sivistystyöstä annetun lain muuttamisesta. Saatavilla: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_306+2014.pdf

· Hallituksen esitys 310 / 2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi lukiolaissa, ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun koulutuksen rahoituksesta ja laeiksi lukiolain, ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 18 §:n ja opiskelijavalintarekisteristä, korkeakoulujen valtakunnallisesta tietovarannosta ja ylioppilastutkintorekisteristä annetun lain 7 ja 9 §:n muuttamisesta. Saatavilla: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_310+2014.pdf.

· Harmaakorpi, Vesa 2008. Is Finnish innovation policy utilising 4 % or 96 % of Finnish innovation potential? Sitran verkkosivu. http://www.sitra.fi/en/artikkelit/future/vesa-harmaakorpi-finnish-innovation-policy-utilising-4-or-96-finnish-innovation.

· Kaivo-oja, Jari 2014. Robotisaatio ja Suomen talouskasvustrategia. Kansallisen ennakointiverkoston verkkosivu. http://www.foresight.fi/2014/06/14/robotisaatio-ja-suomen-talouskasvustrategia. Viitattu 16.7.2015.

· Kuntaliiton verkkosivu. Laki oppilas- ja opiskelijahuollosta voimaan 1.8.2014. http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/opeku/opetus_lakiasiat/opeku-lakiasia/oppilashuoltolaki/Sivut/default.aspx. Viitattu 15.7.2015

· Kuntaliiton verkkosivu. Isäntäkunta. http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/laki/hallintojuridiikka/kuntien-yhteistoiminta/isantakunta/Sivut/default.aspx. Viitattu 26.7.2015:

· Kärkkäinen, Henrik 2014. Nuori putoaa putkesta – lasku 1,2 miljoonaa. Taloussanomat 18.4.2014. http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/04/18/nuori-putoaa-putkesta-lasku-12-miljoonaa/20115003/139.

AMKE

66

· Lampelto, Pekka 2015. Ammatillisen koulutuksen digitalisaation nykytilanne koulutuspalveluissa. AMKE ry, Helsinki. Saatavilla: http://www.amke.fi/media/amke_digitalisaationnykytilannekoulutuspalveluissa.pdf

· Lempinen, Petri 2015. Pelkkä oman alan osaaminen ei enää riitä. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2015.

· Lillrank, Paul 2015. Palveluiden takaamiseksi tarvitaan innovaatioita. Helsingin Sanomat, 14.6.2015. Saatavilla: http://www.hs.fi/mielipide/a1434161086504

· Nykänen, Tapio 2013. Nuorisotakuu tuli pahaan saumaan. Yle Lappi 7.1.2013. http://yle.fi/uutiset/nuorisotakuu_tuli_pahaan_saumaan/6437764.

Opetushallituksen verkkosivu. AmKesu. http://www.oph.fi/amkesu. Viitattu 14.7.2015.

· Opetushallitus 2014. Ammatillisen koulutuksen tuloksellisuusrahoitus — Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto 2014. Saatavilla: http://oph.fi/download/154573_LP_2014_esite_su.pdf

· Opetushallitus 2015:4. Rikasta ja rakasta oppimista - uusia ideoita ammatillisen peruskoulutuksen toteutukseen. Oppaat ja käsikirjat 2015: 4.

· Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivu. Koulutustakuu osana yhteiskuntatakuuta. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/koulutustakuu. Viitattu 24.7.2015.

· Paila, Hanne 2015. Ammattiosaamisen barometri 2014. AMKE ry, Helsinki. Saatavilla: http://www.amke.fi/media/julkaisuja/amke_ammattiosaamisen-barometri_lowres.pdf

· Pajarinen, Mika–Rouvinen, Petri 2014. Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. ETLA Brief No 22. Saatavilla: http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf

· Pohjola, Matti 9/2014. Suomi uuteen nousuun – ICT ja digitalisaatio tuottavuuden ja talouskasvun lähteenä. Teknologiateollisuus ry, Helsinki. Saatavilla: http://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/pohjolan_raportti_suomi_uuteen_nousuun.pdf

· Tilastokeskus. Ammatillinen koulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-196X. Helsinki. http://www.stat.fi/til/aop/index.html. Viitattu 21.7.2015.

· Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Työllisyyskatsaus Toukokuu 2015. https://www.tem.fi/files/43377/TKAT_Touko_2015.pdf.

· Työ- ja elinkeinoministeriö 8/2012. TEM raportteja - Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf.

· Valtiontalouden tarkastusvirasto 2012. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 11/2012 s. 65-67, http://www.e-julkaisu.fi/vtv/toisen_asteen_koulutuksen_rakennejarjestelyt/

LÄHTEET

Liite 1. Haastatellut henkilöt

Haastattelut on tehty henkilökohtaisesti tai puhelinhaastatteluna ajalla 12.5¨.–4.8.2015. Eräissä tapauksissa näkemyksiä on tarkennettu kirjallisesti.

Tuominen, Anssi, koulutusliikelaitoksen johtaja, Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos (Kainuun ammattiopisto), 12.5.2015

Koskinen, Helena, ammatillisen koulutuksen johtaja, Tampereen kaupunki (Tampereen seudun ammattiopisto Tredu), 12.5.2015

Heikkilä, Hannu, kuntayhtymän johtaja, Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymä (Keuda), 18.5.2015

Laurila, Hannu, talous- ja hallintojohtaja, Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymä (Keuda), 18.5.2015

Saarelainen, Päivi, rehtori, Päijät-Hämeen koulutuskonserni (Koulutuskeskus Salpaus), 19.5.2015

Silvius, Maaria, toimitusjohtaja/rehtori, Faktia Koulutus Oy (Faktia), 22.5.2015

Gustafsson, Sari, rehtori/toimitusjohtaja, Oy Porvoo International College Ab (Point College), 26.5.2015

Lepola, Reija, koulutuskuntayhtymän johtaja, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä (Koulutuskeskus Sedu ja Sedu Aikuiskoulutus-liikelaitos), 28.5.2015

Tapani, Teppo, rehtori/toiminnanjohtaja, Tampereen Aikuiskoulutussäätiö (Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK), 1.6.2015

Mäkelä, Leena, rehtori, Helsingin kaupunki (Stadin ammattiopisto), 1.6.2015

Lilja, Virpi, kuntayhtymän johtaja, Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia (Ammattiopisto Lappia), 5.6.2015

Kosonen, Kirsti, rehtori, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä (Jyväskylän ammattiopisto), 5.6.2015

Tikka, Keijo, toimitusjohtaja, Etelä-Savon koulutus Oy (Esedu), 8.6.2015

Aunola, Markku, rehtori, Kiipulasäätiö, 9.6.2015

Karvinen, Esa, koulutuskuntayhtymän johtaja, Savon koulutuskuntayhtymä (Sakky), 10.6.2015

Pesonen, Keijo, kuntayhtymän johtaja/rehtori, Itä-Savon koulutuskuntayhtymä (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto SAMI), 11.6.2015

Kauhanen, Pirjo, johtava rehtori, Vaasan kaupunki (Vaasan ammattiopisto ja Vaasan aikuiskoulutuskeskus), 12.6.2015

Pirskanen, Ilkka, koulutuskuntayhtymän johtaja, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (PKKY), 12.6.2015

Ylöstaro-Kuronen, Paula, nuoriso- ja aikuiskoulutuksen johtaja, Vantaan kaupunki (Vantaan ammattiopisto Varia), 15.6.2015

Loukola, Antti, toimitusjohtaja/rehtori, Helsinki Business College Oy (HBC), 16.6.2015

Karkola, Timo, säätiön johtaja/rehtori, Ami-säätiö (Amiedu), 23.6.2015

Järvinen, Juha, rehtori, Turun konservatorion kannatusyhdistys r.y. (Turun konservatorio), 23.6.2015

Ede, Rabbe, director, Optima Samkommun (Optima), 2.7.2015

Larronmaa, Hanni-Mari, rehtori, Kuopion Talouskoulun kannatusyhdistys r.y. (Kuopion Talouskoulu), 27.7.2015

Pentikäinen, Marja, rehtori, Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö (Helsingin Diakoniaopisto), 4.8.2015

Erikoishaastattelut

Paananen, Henry, projektipäällikkö, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä (Jyväskylän ammattiopisto), 17.6.2015

Jansson, Mervi, oppimiskumppanuuksien johtaja, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, 24.6.2015

Liite 2. Haastattelujen teemat

1. Järjestäjätehokkuus (kaikille yhteinen teema)

· Kuka on asiakas?

· Mitä käsite järjestäjätehokkuus merkitsee teille? Millaisia tavoitteita sille on asetettu? Miten te johdatte ja mittaatte sitä? Mitä vaikutuksia järjestäjätehokkuuden johtamisella ja mittaamisella on ollut toimintaanne?

· Miten valtionohjaus (säädökset) vaikuttaa järjestäjätehokkuuteen?

· Mitkä ovat omistajaohjauksen vaikutukset järjestäjätehokkuuteen?

a) Taloudellinen kantokyky

· Millaisia tavoitteita teillä on organisaationne taloudellisen kantokyvyn varmistamiseksi/parantamiseksi (1-2 vuotta ja 5 vuotta)? Millaisin keinoin aiotte varmistaa tavoitteidenne saavuttamisen?

· Minkälaiseen tulorahoituksen kehitykseen ja jakaumaan tähtäätte lähitulevaisuudessa ja pidemmällä aikajänteellä (1-2 vuotta ja 5 vuotta)? Millaisin keinoin aiotte varmistaa tavoitteidenne saavuttamisen?

b) Koulutuksen järjestäjä työnantajana

· Mitä käsite hyvä työnantaja merkitsee teille? Miten johdatte ja mittaatte sitä?

· Mitä käsite hyvä henkilöstöjohtaminen merkitsee teille? Miten mittaatte ja kehitätte henkilöstöjohtamistanne?

· Mitä käsite hyvä henkilöstökehittäminen merkitsee teille henkilöstön ammatillisen osaamisen näkökulmasta? Miten johdatte ja mittaatte henkilöstön ammatillista kehittämistä?

c) Toimitilamuutokset

· Mitä käsite toimitilojen käytön tehokkuus merkitsee teille?

Miten johdatte ja mittaatte sitä?

· Mitä tavoitteita teillä on toimitilojen- ja pisteiden tehokkaamman käytön suhteen?

· Mitä toimenpiteitä olette tehneet / teillä on tavoitteena tehdä toimitilojen- ja pisteiden vähentämiseksi / käytön tehostamiseksi? Mitä keskeisiä vaikutuksia näillä toimenpiteillä on ollut toiminnallenne?

· Mitä uusia investointeja olette tehneet / teillä on tavoitteena tehdä koskien toimitiloja- ja pisteitä? Oletteko päätyneet / onko tavoitteena kampusratkaisut? Mitä keskeisiä vaikutuksia näillä toimenpiteillä on ollut / tullee olemaan toiminnallenne?

· Miten kontaktioppiminen, työssäoppiminen ja etäoppiminen (sis. verkko-oppiminen) jakaantuvat tänään, lähitulevaisuudessa (1—2 vuotta) ja pidemmällä aikavälillä (viisi vuotta)? Miten näiden kehitys vaikuttaa tilatarpeisiin ja toimitilojen käytön tehokkuuteen tänään, lähitulevaisuudessa (1—2 vuotta) ja pidemmällä aikavälillä (viisi vuotta)?

d) Koulutustarjonta ja ennakointi

· Mitä keskeisiä muutoksia koulutustarjontaanne on tehty nuorten ja aikuisten suhteen 5 vuoden aikana?

· Mitä tavoitteita teillä on koulutustarjonnallanne? Miten mittaatte tavoitteidenne onnistumista? Millä eri perusteilla olette muuttaneet koulutustarjontaanne?

· Miten ennakoitte työelämän osaamistarvetta 1—2 vuoden ja viiden vuoden aikajänteellä? Miten ennakoitte osaamistarpeita?

2. Opiskelijat

Haastatteluaiheet ovat lähtökohtaisesti tarkoitettu sekä nuorten että aikuisten koulutukseen sovellettaviksi.

· Millaisia tavoitteita teillä on opiskelijoiden rekrytoimiseksi? Mikä ohjaa em. tavoiteasetantaa? Miten mittaatte onnistumistanne? Millaisia tuloksia olette saaneet?

· Miten saatte hakijoita suuntautumaan aloille, joilla on hyvät työllistymismahdollisuudet?

· Mitä tavoitteita teillä on sosiaalisen median käytössä opiskelijarekrytoinnissa? Millä tavoin käytätte sosiaalista mediaa? Miten mittaatte onnistumistanne?

· Mikä merkitys opiskelijapalautteella on toimintanne kehittämisessä?

3. Työelämä

· Millaisia sopimuksia teillä on yritysten/työelämän kanssa. Mitä tavoitteita teillä on työelämän sopimusten suhteen? Miten johdatte ja mittaatte onnistumistanne tässä? Millaisin keinoin/toimintamallein olette saaneet tuloksianne?

· Mikä merkitys työelämäpalaute on toimintanne kehittämisessä?

· Miten teillä on toimittu, jos työelämästä tulee kriittistä palautetta koulutukseen liittyen?

4. Seudullinen/alueellinen yhteistyö

Tässä haetaan hyviä käytäntöjä ammatillisen koulutuksen järjestäjien kesken yleisesti ja huomioiden myös mm. osaamisalakohtainen yhteistyö. Lisäksi haetaan myös yhteistyömalleja esim. lukioiden ja ammattikorkeakoulujen kanssa. Tällä ei määritetä tarkasti maantieteellistä aluetta, vaan toiminnallinen alue vaihtelee.

· Mitä ”seudullinen/alueellinen yhteistyö” ammatillisen koulutuksen järjestäjien kesken merkitsee teille? Entä lukio- ja ammattikorkeakouluyhteistyö? Mitä tavoitteita teillä on yhteistyölle? Millaisia tuloksia olette saaneet ja miten mittaatte niitä? Miten yhteistyö on vaikuttanut toimintaanne ja sen kehittämiseen? Millä keinoilla?

· Entä yhteistyö muiden alueen/seudun toimijoiden kanssa?

5. Koulutus- ja kehittämispalvelut

Tässä keskitytään erityisesti koulutus- ja kehittämispalveluiden parantamiseen, tehostamistoimiin ja -malleihin, kuten digitalisointiin ja etä-/verkko-oppimiseen liittyviin käytänteisiin, panostuksiin ja tavoitteisiin.

· Millaisia tuoteryhmiä valikoimaanne kuuluu tavoitteidenne mukaan jatkossa (esim. ammatilliset tutkinnot, henkilösertifioiva koulutus, erilaiset kartoitukset, yritysten ja yhteisöjen henkilöstökoulutus, hankepalvelut, jne.)?

· Mitä keskeisiä tavoitteita teillä on koulutuspalveluiden kehittämisessä? Millaisia tuloksia on saatu ja miten onnistumista on mitattu? Millä keinoilla niitä on saatu?

· Mitä keskeisiä tavoitteita teillä on työpaikoilla oppimisen suhteen? Miten tavoitteissa on onnistuttu ja miten onnistumista on mitattu? Millä keinoilla tuloksia on saatu? Millaisia vaikutuksia työpaikoilla oppimisella on ollut toimintaanne?

· Mitä keskeisiä haasteita tehostaminen on jo asettanut koulutus- ja kehittämispalveluidenne laadulle ja vaikuttavuudelle? Kuinka varmistatte koulutus- ja kehittämispalveluidenne laadun ja vaikuttavuuden ylläpitämisen ja parantamisen tehostaessanne resurssienne käyttöä jatkossa?

· Mitä keskeisiä tavoitteita teillä on koulutuspalveluiden digitalisoinnin suhteen? Entä etä-/verkko-opetuksen suhteen? Miten tavoitteissa on onnistuttu ja miten onnistumista on mitattu? Millaisia vaikutuksia tällä on ollut toimintaanne?

6. Kansainvälistyminen ja koulutusvienti

· Mitä tavoitteita teillä on kansainvälistymisen suhteen? Entä koulutusviennin suhteen? Miten tavoitteissa on onnistuttu ja miten onnistumista on mitattu? Minkälaiset näkymät teillä on kansainvälisen toiminnan ja koulutusviennin suhteen lähitulevaisuudessa (1—2 vuotta) ja pidemmällä tähtäimellä (viisi vuotta)?

2015

AMKE

AMMATTIOSAAMISEN KEHITTÄMISYHDISTYS AMKE RY

SÖRNÄISTENKATU 1 | 00580 HELSINKI
ETUNIMI.SUKUNIMI@AMKE.FI
WWW.AMKE.FI